

## 非財務サマリー

8-2

### 環境データ (79~85ページ参照)

#### CO<sub>2</sub>排出量 (Scope1+Scope2)

	2021/ 6月期	2022/ 6月期	2023/ 6月期	目標
Scope1 (t-CO <sub>2</sub> )	1,877	2,349	2,367	-
Scope2 (t-CO <sub>2</sub> )	39,281	44,385	46,929	-
合計	41,158	46,734	49,296	2030年までに 2022/6月期比 で30%削減
売上高原単位排出量 (t-CO <sub>2</sub> /百万円)	0.67	0.60	0.55	-

#### CO<sub>2</sub>排出量 (Scope3)

	2022/6月期	2023/6月期	目標
Scope3(t-CO <sub>2</sub> )	74,045*	134,448	-
売上高原単位排出量 (t-CO <sub>2</sub> /百万円)	-	1.49	2023/6月期の 水準を維持

\*当社単体

#### 水使用量

	2021/6月期	2022/6月期	2023/6月期
水使用量 (千m <sup>3</sup> )	319	354	362

\*販売拠点は水使用量が極めて少なく、個別特定できないため、上記集計から除いています。

#### CO<sub>2</sub>排出量 (Scope3)

	内容	排出量(t-CO <sub>2</sub> )	算定方法
カテゴリ1	購入した製品・サービス	92,610	購入した材料・サービス等の金額にそれぞれの排出原単位を乗じて算出
カテゴリ2	資本財	22,034	購入した資本財の金額に排出原単位を乗じて算出
カテゴリ3	Scope1,2に含まれない燃料及びエネルギー活動	-	該当する燃料およびエネルギー活動がないため対象外
カテゴリ4	輸送・配送(上流)	10,897	購入した材料等および自社が費用負担している物流の輸送トンキロに輸送手段別の排出原単位を乗じて算出
カテゴリ5	事業から出る廃棄物	-	廃棄物処理の委託量に廃棄物の種類ごとの排出原単位を乗じて算出
カテゴリ6	出張	213	従業員数に排出原単位を乗じて算出
カテゴリ7	雇用者の通勤	4,590	勤務形態・都市階級別に区分した通勤者数にそれぞれの排出原単位を乗じて算出
カテゴリ8	リース資産(上流)	-	該当するリース資産を保有しないため対象外
カテゴリ9	輸送・配送(下流)	3,836	販売した製品等(自社で費用負担しない物)の輸送トンキロに輸送手段別の排出原単位を乗じて算出
カテゴリ10	販売した製品の加工	36	販売した中間製品重量の種類ごとに排出原単位を乗じて算出
カテゴリ11	販売した製品の使用	-	該当する製品はないため対象外
カテゴリ12	販売した製品の廃棄	233	販売した製品における廃棄物処理の委託重量に排出原単位を乗じて算出
カテゴリ13	リース資産(下流)	-	該当するリース資産を保有しないため対象外
カテゴリ14	フランチャイズ	-	フランチャイズ契約を締結していないため対象外
カテゴリ15	投資	-	該当する投資はないため対象外
合計		134,448	

## 非財務サマリー

8-2

## 人財データ (66~77ページ参照)

## ■従業員データ

	2021/6月期	2022/6月期	2023/6月期
連結社員数(グローバル)(人)	9,409	10,435	10,187
うち女性	7,253	8,052	7,762
うち男性	2,156	2,383	2,425
うちメディカル事業	6,623	6,482	6,188
うちデバイス事業	2,310	3,400	3,425
うち全社(共通)	476	553	574
当社社員数(単体)(人)	925	1,041	1,016
うち女性	252	282	291
うち男性	673	759	725
うちメディカル事業	576	639	607
うちデバイス事業	242	285	293
うち全社(共通)	107	117	116
勤続年数(単体)(年)*	7.4	7.3	7.3
うち女性	6.1	6.0	6.0
うち男性	7.8	7.7	7.8
平均年齢(単体)(歳)	36.4	36.6	36.7
平均年間給与(単体)(万円)	613	616	628

\*勤続年数が短いことについては、中途採用者が多いことに起因しています。

## ■ワーク・ライフ・バランス

	2021/6月期	2022/6月期	2023/6月期
月平均残業時間(単体)(時間)	23.5	24.3	24.4
有給休暇取得率(単体)(%)	65.3	69.2	74.6
正社員の任意離職率(単体)*(% )	3.0	5.6	6.1
フレックスタイム制度導入拠点数(国内)(拠点)	4	5	6

\*コロナ禍の終息とともに採用活動が活発化しており、離職率が増加していますが、他社平均と比較しても大変低い離職率と認識しています。

## 技術関連データ

## ■特許/意匠保有件数

	2021/6月期	2022/6月期	2023/6月期
特許/意匠保有件数(グローバル)(件)	654	731	806

## ■ダイバーシティ推進に関する指標

	2021/6月期	2022/6月期	2023/6月期	目標
女性社員比率(グローバル)(%)	77.1	77.2	76.2	-
女性管理職比率(グローバル)*1(%)	32.5	33.9	36.3	30%以上を維持
女性管理職比率(単体)*2(%)	7.7	7.9	12.0	2026年6月期 13%以上
新卒採用女性比率(単体)(%)	24.5	14.9	26.5	25%以上を維持
新卒技術系採用女性比率(単体)(%)	18.2	12.9	21.9	20%以上を維持
男女の賃金差(単体)(%)	-	-	61.1	-
正規雇用労働者の男女の賃金差*3	-	-	82.0	-
パート・有期労働者の男女の賃金差*4	-	-	24.3	-
女性の育児休暇取得率(単体)(%)	100.0	100.0	100.0	-
男性の育児休暇取得率(単体)(%)	7.4	20.7	54.5	50%以上を維持
外国人雇用率(グローバル)(%)	87.7	84.5	86.2	-
外国人管理職比率(グローバル)*1(%)	64.3	65.3	65.9	-
中途採用管理職比率(グローバル)*1(%)	59.9	61.4	54.7	-
障がい者雇用率(%)	2.78	2.33	2.57	-

\*1 当社グループにおける各規定の管理職基準に基づき算定しています。

\*2 有価証券報告書の開示基準を適用して算定しています。

\*3 賃金制度・賃金体系において、男女の賃金に差異はありませんが、正規雇用労働者において、上位職層に占める女性労働者の割合が少ないこと、平均勤続年数が男性より約2年短いことが差異の要因となっています。

\*4 賃金制度・賃金体系において、男女の賃金に差異はありませんが、パート・有期労働者などの男女の賃金の差異は、雇用契約に基づく就業形態の違いに起因しています。定年後再雇用者は、職務内容や定年前の資格等を踏まえて処遇を決定しており、差異が出る要因となっています。

## ■就業形態別・男女の在籍割合(2023年6月期末時点)

	男性	女性	計
就業形態別・男女の在籍割合(単体)(%)	65.3	34.7	100.0
正規雇用労働者	63.0	20.7	83.7
定年後再雇用	1.7	0.1	1.8
有期契約社員	0.3	0.3	0.6
パートタイマー	0.3	13.5	13.9

## ■人財ビジョンに関する指標

	2021/6月期	2022/6月期	2023/6月期
マイスター取得者数(単体)(人)	5	5	5
現場力向上プロジェクト登録サークル数(グローバル)(サークル)	138	152	155
語学研修受講者数(単体)(人)	10	10	10
研究開発人員の割合(単体)(%)	48.8	47.9	43.5

## ■研究開発費

	2021/6月期	2022/6月期	2023/6月期
研究開発費(百万円)	7,524	8,869	9,723
研究開発費比率(%)	12.2	11.4	10.8