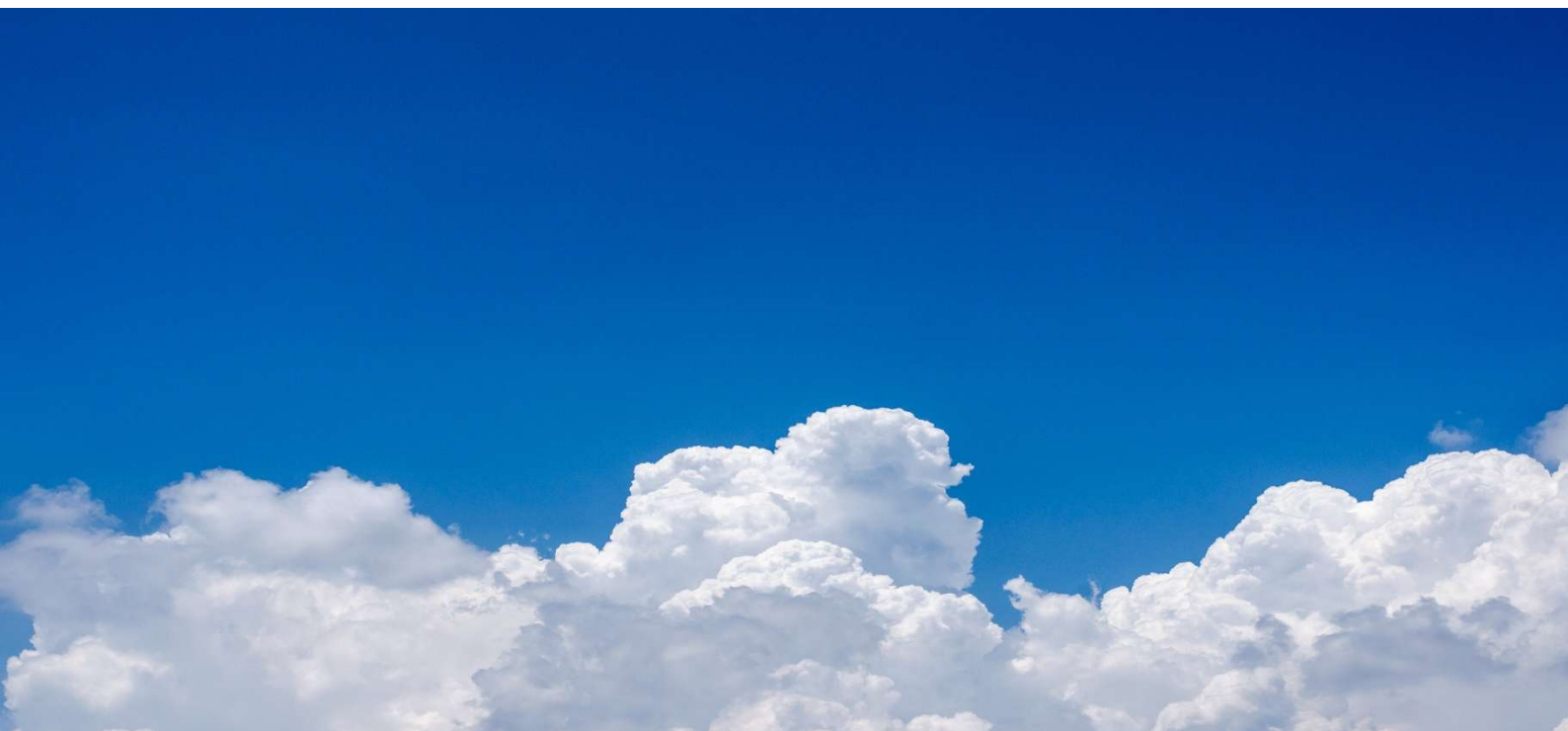


2024年度(2023. 11~2024. 10)

サステナビリティレポート



ペリージョンソンホールディング株式会社

ご挨拶

皆様、平素より格別のご支援を賜り、誠にありがとうございます。

ペリージョンソンは持続可能な社会の実現に向けて、以前より人権擁護、環境保護、社会貢献、ガバナンスの強化に尽くしてまいりましたが、サステナビリティに関する組織活動の透明性をより高めるため、この度サステナビリティレポートを発行する運びとなりました。

ステークホルダーの皆様にご当社の取り組みと成果をお知らせできることを嬉しく思います。これもひとえに、お客様、パートナーの皆様のご協力、そして従業員一人ひとりの努力の賜物であると深く感謝しております。

昨今、企業には従来の経済的価値の創出にとどまらず、社会課題の解決や環境保全への具体的な取り組みを企業に求められる時代となりました。当社もその一員として、長期的な視点に立ち、サプライチェーン全体を通じた環境負荷の軽減、公正な労働環境の整備、企業倫理の徹底など、多面的な課題に真摯に取り組んでおります。

本レポートを通じて、当社の取り組みへのご理解がさらに深まることを願っております。引き続き、すべてのステークホルダーの皆様とともに持続可能な未来を築いていくべく、誠実に歩みを進めてまいります。企業の社会的責任が一層重視される中、私たちもその役割を果たすべく、地域社会への貢献や、従業員の働きやすい環境づくりに努めてまいります。

今後もステークホルダーの皆様には、サステナビリティに関する取り組みと成果をレポートとして定期的に報告する所存です。より良い未来づくりに貢献してまいりますので、引き続き皆様の変わらぬご支援をお願い申し上げます。

ペリージョンソンホールディング株式会社

代表取締役 瀬戸裕子

2024年11月1日

目次

1. ガバナンス (Governance)	3
1-1. 企業理念とサステナビリティ基本方針	3
1-2. サステナビリティ推進体制と適用範囲	4
1-3. サステナビリティマネジメントプロセス	4
2. 戦略 (Strategy)	5
2-1. サステナビリティ基本戦略	5
2-2. 教育研修によるサステナビリティ社内啓発	5
2-3. 外部イニシアティブへの賛同と支持	6
2-4. 事業活動と社会・地域貢献の統合	6
2-5. サプライヤー戦略	7
3. リスク管理 (Risk Management)	8
3-1. マテリアリティ分析	8
3-2. デューデリジェンスとリスク評価	9
4. 指標および目標 (Metrics and Targets)	12
4-1. 社会関連指標 (労働慣行、人権、安全衛生等)	12
4-2. 環境関連指標 (エネルギー使用量、(CO ₂ 排出量、廃棄物量等))	14
4-3. サプライヤーに関する指標	16
4-4. 倫理行動の指標	17
2025年度に向けて	19
別紙1 2024年度 事業所別エネルギー消費量-CO ₂ 排出量	21

1. ガバナンス(Governance)

1-1. 企業理念とサステナビリティ基本方針

ペリージョンソンホールディング株式会社は、1997年、米国企業ペリージョンソンレジストラーズの日本支店としての事業開始が原点です。以来、米国本社理念の下、企業の社会的責任を果たしてまいりました。近年のサステナビリティの重要性に鑑み2023年4月、改めて日本法人独自の基本理念及びサステナビリティ基本方針を定めております。

ペリージョンソングループ基本理念

1. 国際規範、法令等を順守する、コンプライアンス優先で透明性の高い経営を行います。
2. 国籍、人種、性別等、全ての差別を排除し、人権尊重の価値観を共有します。
3. 環境、社会、経済のバランスのとれた持続可能な経営を追求します。
4. ステークホルダーとの互惠関係を図るとともに地域社会の発展に寄与します。
5. 企業人の理想を目指し、従業員が切磋琢磨して成長できる企業風土を作ります。

サステナビリティ基本方針

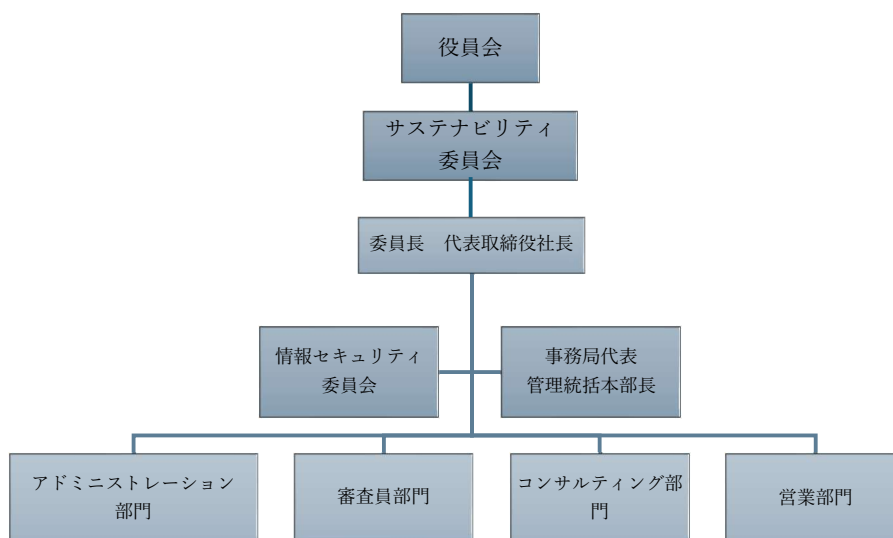
ペリージョンソンホールディング株式会社は、ISO 認証、ビジネスコンサルティング、教育・研修事業を通して顧客のサステナビリティ活動の普及に努めるとともに、以下の方針を定めサステナブル社会の実現に向けてまい進します。

1. ガバナンス、コンプライアンスについてさらなる専門性を磨き、人権尊重をはじめとする倫理観、インテグリティの向上に貢献します。
2. 関連する ISO 規格、国際イニシアティブについて一層の見識を深め、顧客の要望に的確に対応します。
3. ISO 14064 検証、ISO 14001 認証等、気候変動、自然環境、生物多様性の観点から、温室効果ガス排出量削減を核とする環境負荷低減に有効なサービスを提供します。また、グリーン購入規程を定め、環境に配慮した備品などの調達により環境負荷低減に努めます。
4. 法令や倫理に則り公正な事業活動を行います。また、顧客、取引先、従業員および地域社会との信頼関係を大切にするとともに相互に利益を共有し、社会的な責任の一翼を担います。
5. 人材育成の推進
「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン」の理念の下、従業員のスキルアップやキャリアアップの支援を行い、人材の育成を図ります。
6. 継続的な改善
マネジメントシステムのパフォーマンス向上について研究、研さんを図り、ESG(環境・社会・経済)に適應するとともに、サステナブル社会の実現に向けた継続的な改善に努めます。

1-2. サステナビリティ推進体制と適用範囲

代表取締役を最高責任者とするサステナビリティ推進体制を構築し、ペリージョンソンホールディング株式会社(ペリージョンソンレジストラ、ペリージョンソンコンサルティング、ペリージョンソンアカデミー)に属するすべての役員、従業員及びすべての国内事業所をその対象としています。

<サステナビリティ推進体制>

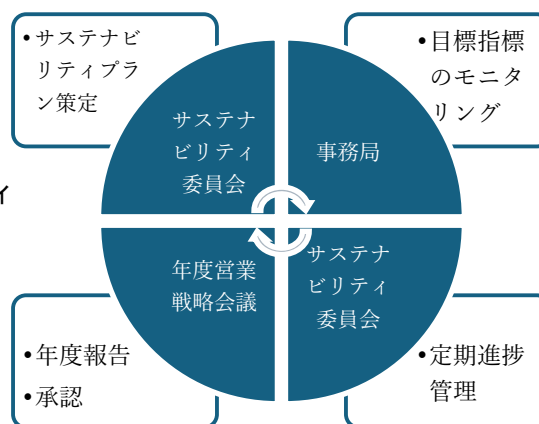


<適用範囲>

1. ペリージョンソンホールディング株式会社(PJR,PJC,PJA)に所属する全ての役員、従業員
2. ペリージョンソンホールディング株式会社(PJR,PJC,PJA)の日本国内全ての事業所

1-3. サステナビリティマネジメントプロセス

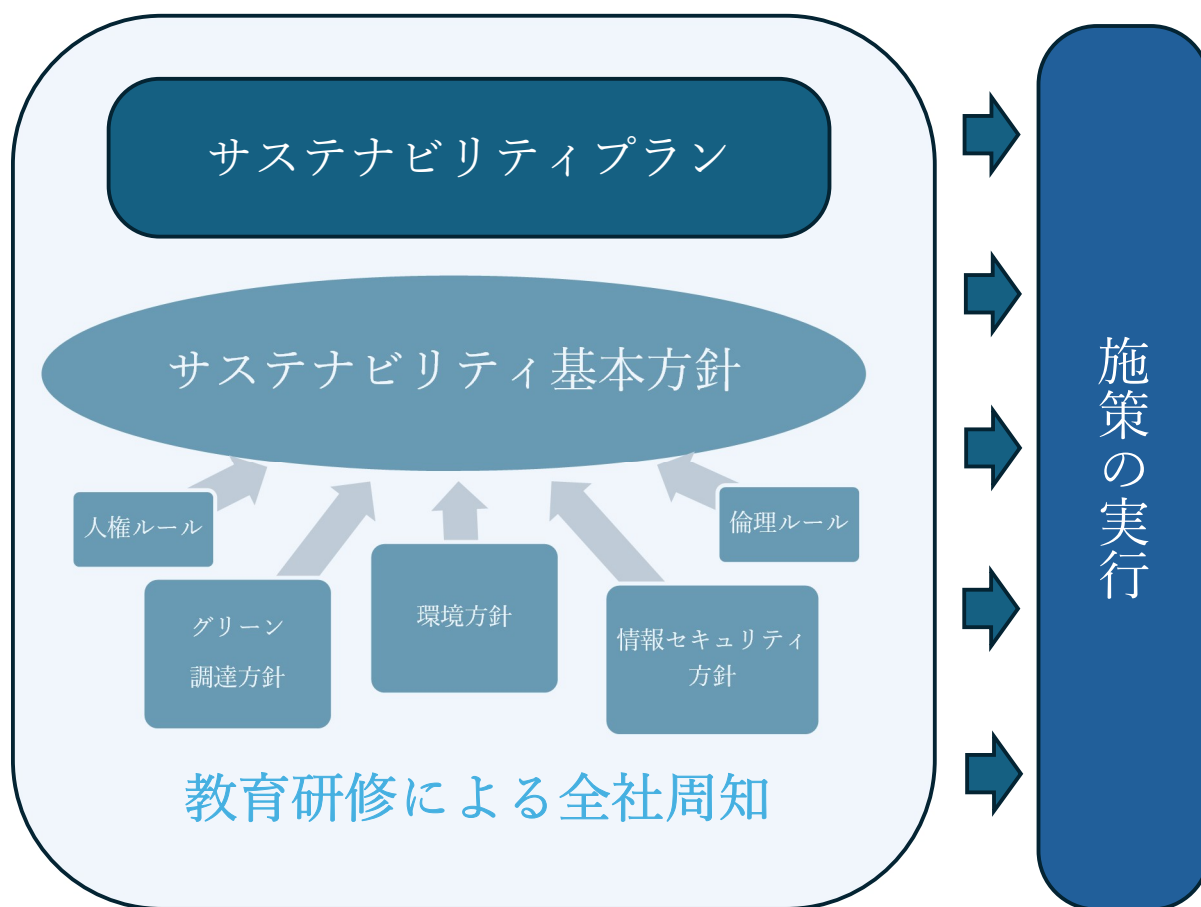
ペリージョンソンは、策定したサステナビリティ年度目標について、事務局におけるモニタリング及びサステナビリティ委員会での定期進捗管理によってマネジメントしていきます。また代表取締役以下サステナビリティ推進責任者全員が参加する年度末営業戦略会議において、年度報告を実施し、本マネジメントプロセスを含むサステナビリティへの取り組みについて承認を得ています。



2. 戦略 (Strategy)

2-1. サステナビリティ基本戦略

ペリージョンソンは、サステナビリティ基本方針に基づき、サステナビリティプランを策定し、方針、施策、ルール等を当社に属する役員、従業員に対し研修等を通じて周知徹底を図るとともに、サステナビリティに関連する各種施策を全社で推進、実行します。



2-2. 教育研修によるサステナビリティ社内啓発と能力開発

教育研修事業を行うペリージョンソンアカデミーのWEB研修プラットフォーム等の豊富な教育研修資源を活用し、当社のサステナビリティ理念、方針、ルール、施策について全社的に周知徹底を図り、また、各従業員の能力開発に資する研修を行っています。なお、研修は、原則対象者必修で従業員一人当たりの平均研修時間は3.5時間です。

2024年度能力開発・サステナビリティ関連研修実績

開催日	研修名	内容	参加対象
随時	情報セキュリティ研修	情報セキュリティルール	入社社員
随時	キャリアアップ研修	英会話トレーニング	全従業員(希望者)
2024/6/6	CR 部門研修	価値観ゲーム	カスタマー対応担当者
2023/11/14-15 2024/7/1	営業研修	ロールプレイング	営業員
2024/1/27 6/29-30	審査員トレーニング	審査実務・倫理研修	新人、中堅審査員

2-3. 外部イニシアティブへの賛同と支持

ペリージョンソンは NPO 法人グリーン購入ネットワークに賛同、支持しています。具体的には、当社取締役新谷雅年をグリーン購入ネットワークの代表理事として参画させ、サステナビリティ調達活動の推進のみならず、SDGs等への取組みも評価し表彰する「グリーン購入大賞」事業への協力、また、「SDGs検討委員会」の副委員長として、SDGsの普及理解を進めるために中小企業向けの「SDGs活動ハンドブック」の製作などの事業を主導しています。

2024 年度 グリーン購入ネットワーク 事業計画書

活動方針

持続可能な調達（消費と生産）の推進を通じて、脱炭素や SDGs、サーキュラーエコノミーの実現に貢献します。



2-4. 事業活動と社会・地域貢献の統合

ペリージョンソンでは、社会貢献活動の一環として「マネジメントシステムパフォーマンス講座 (MSP)」を提供しています。本講座は、企業や個人がマネジメントシステムの理解と実務活用を深めることを目的とした、無料で学べる教育プログラムです。また、本講座は IRCA (国際審査員登録機関) 登録者の継続的専門能力開発 (CPD) としても認定されています。

1. プログラム形式

- 受講料： 無料 開催形式： オンライン講座(8回) + 実地フォローアップ(6回)

2. 本講座は、原則誰でも参加いただけますが、以下のような方々を想定しています。

- マネジメントシステムを企業活動に活用したい方
- ISO 認証取得を検討中の企業関係者
- 将来的に審査員やコンサルタントとして活動を希望する方

3. 講座の内容 以下の3つの主要なマネジメントシステムについて学びます。

- QMS(品質マネジメントシステム / ISO 9001)
- EMS(環境マネジメントシステム / ISO 14001)
- ISMS(情報セキュリティマネジメントシステム / ISO 27001)

4. 目的と社会的意義

本プログラムは、企業の持続可能な成長と品質・環境・情報セキュリティの向上を支援するだけでなく、ISO 審査員やコンサルタントの育成にも貢献しています。また、IRCA 登録者の継続的専門能力開発(CPD)として認定されており、審査員としてのスキル向上と資格維持にも活用されています。プロボノ活動として、広く社会に貢献し、マネジメントシステムの普及促進に寄与することを目指しています。

2-5. サプライヤー戦略

1. サプライヤーにおける多様性の確保

ペリージョンソンは、サプライチェーンの構築において公平性・多様性・包括性の尊重を基本方針とし、性別を含む個人の属性に関係なく、すべての事業者に対して平等な取引機会の提供を行っています。当社のサプライヤーは主に審査業務を委託する個人事業主(業務委託審査員)で構成されていますが、もちろん女性も相当数含まれます。また、以下のような対策を通じて、性別だけでなく、出自、性別、国籍、障がいの有無、社会的立場などにかかわらず、能力と適性に基づいた平等な取引機会を確保しています

- 選定基準の明確化と客観性の確保:委託にあたっては、実績・知識・適性など明文化された評価基準に基づき選定を行い、偏りのないプロセスを担保
- 属性に依存しない情報収集・評価方針:経歴や資格などの能力に関する情報を中心に評価し、属性による不利益や排除を防止
- 社内における DE&I 理解の浸透:公正な選定や対応が行われるよう、継続的な意識啓発や方針の周知を実施

2. サプライヤー従業員間の多様性・公平性・包括性を促進するための施策

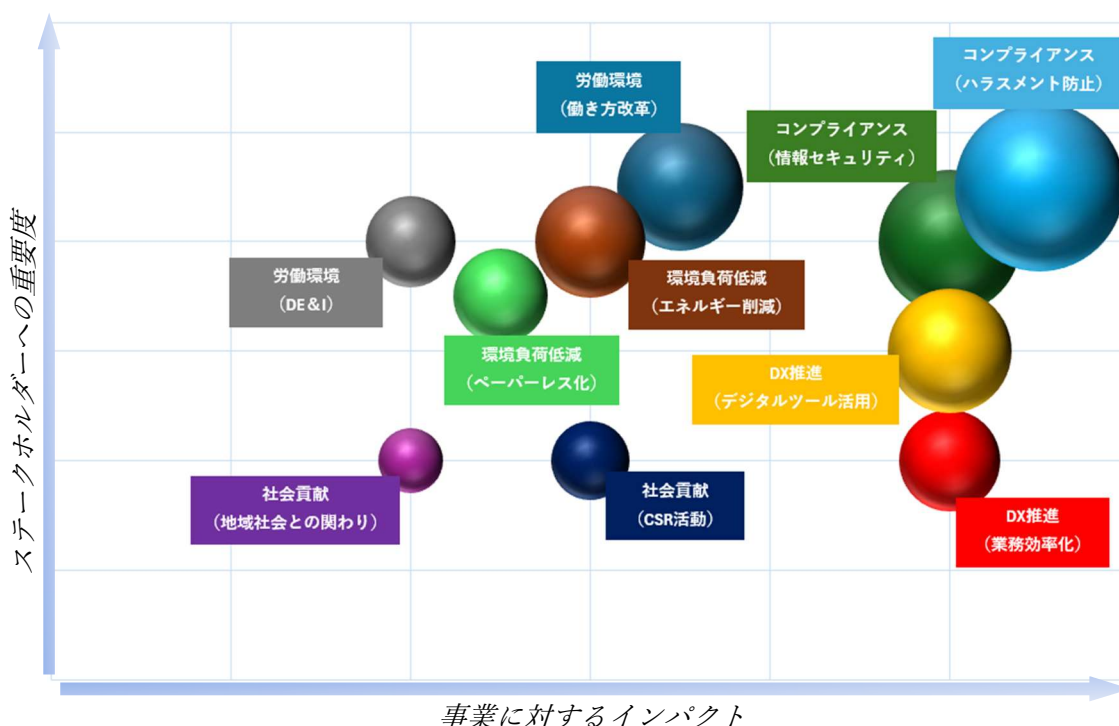
持続可能で公正な企業活動を実現するために、従業員およびサプライヤー（業務委託審査員）を対象に、多様性・平等・包括性（DE&I）の理念を共有し、一体的な取組みを推進しています。

その一環として、業務委託審査員に対しても、当社社員審査員と同様に参加する共通の「審査員研修会」を定期的で開催し、審査に関する専門知識だけでなく、コンプライアンスやサステナビリティに関する教育も含めた統一プログラムを実施しています。特に、サステナビリティ（コンプライアンス）研修では、当社の掲げる「サステナビリティ基本方針」や「倫理規範」について理解を深め、個々の立場や背景に関係なく、互いを尊重し合う職業倫理や社会的責任に対する意識の醸成を図っています。

このように、当社では従業員と委託先（サプライヤー）双方が同一の方針と価値観のもとで行動する体制を整えており、持続可能かつ包摂的な企業文化の形成とサプライチェーン全体でのDE&Iの推進を目指しています。

3. リスク管理 (Risk Management)

3-1. マテリアリティ分析



事業に対する影響度及びステークホルダーへの重要度の観点からペリージョンソンのマテリアリティをコンプライアンスに関する2つの要素、すなわちハラスメント防止と情報セキュリティと定義しました。その理由は、当社の事業の性質上、炭素排出問題をはじめ、環境に与える影響は小さいこと、また児童労働等の人権問題につきましてはコンプライアンスを重視する当社長年のポリシーから、生じるリスクは極めて低いと判断したことによります。

3-2. デューデリジェンスとリスク評価

サステナビリティリスクアセスメントは、企業活動が長期的に持続可能であるために不可欠です。これにより、人権、倫理、環境、情報セキュリティなどの観点から潜在的なリスクを特定し、適切な対策を講じることができます。ペリージョンソンでは、当社のマテリアリティと定義したコンプライアンスに関連し、各種デューデリジェンス及びリスク評価を実施しています。

1. 腐敗防止デューデリジェンスプログラム



ペリージョンソンは、第三者との間で発生する可能性のある贈収賄を含む腐敗行為のリスクを適切に管理するため、腐敗防止デューデリジェンスプログラムを実施しています。本プログラムでは、リスクの特定、評価、管理の仕組みを整備し、透明性のある取引を確保しています。

① 腐敗リスクの特定と評価

第三者との関係において最も懸念される不正行為は、贈収賄と位置付けています。当社は、関係者ごとにリスクの程度を評価しており、例えば、以下のような分析を行っています。

- ISO 審査に携わる審査員は独立性が求められる職務であり、不正のリスクが高いと評価。
- 購買担当、カスタマー担当、庶務、営業担当者は、業務上の関与度合いを考慮し相対的にリスクは低いと判断。

② 審査員の倫理規範に対する誓約

リスクの高い審査員に対しては、「審査員の手引き」および「審査ハンドブック」を通じて倫理基準を明文化し、行動ルールを明確化しています。また、審査を行う際には、審査のルールを遵守することを誓約する「宣誓書」を作成し、腐敗行為の抑止を強化しています。

③ 研修による倫理規範の徹底

定期的実施される「審査員研修」において、審査のルールを確認し、審査員全員に対して周知徹底を図っています。特に、世界的に最も厳格とされる「海外腐敗行為防止法(FCPA)」に関する教育研修を実施し、国際的な腐敗防止の潮流に則った規範を学び実践しています。

④ 内部監査の実施

本プログラムの有効性を検証するため、内部監査を定期的実施し、遵守状況を確認しています。監査結果に基づき、必要に応じて改善措置を講じることで、腐敗行為の発生を未然に防ぐ仕組みを構築しています。

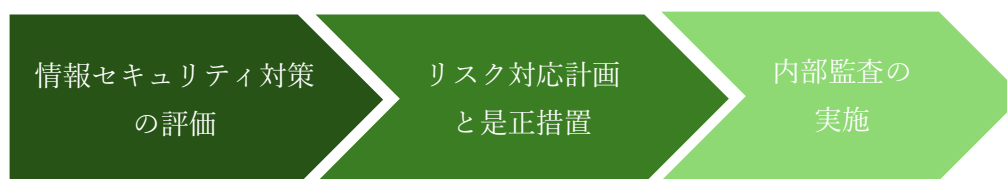
部門別贈収賄リスク評価

部門	主な業務	リスク	具体的なリスク要因	対応策
審査	審査員の派遣、審査実施	高	<ul style="list-style-type: none"> 審査の公平性を損なう不正な接待や金銭の授受 受審企業からの不適切な贈答品受領 	<ul style="list-style-type: none"> 贈答・接待の上限設定 贈収賄禁止の誓約書提出 受審企業応答記録・監査
営業	顧客獲得、契約締結	中	<ul style="list-style-type: none"> 受審企業との契約時の賄賂提供 受審企業の紹介業者(ブローカー)への不正支払い 	<ul style="list-style-type: none"> コンプライアンス条項を契約に含める 取引先スクリーニング実施(制裁リスト確認)
事務	審査スケジュール調整	中	<ul style="list-style-type: none"> 顧客からの過剰な接待や便宜供与 企業による優先スケジュール調整要求 	<ul style="list-style-type: none"> 接待・贈答の報告義務化 調整の透明性確保
人事	審査員の採用・育成	中	<ul style="list-style-type: none"> 採用時の贈収賄(特定人物の優遇) 育成・認定プログラムの不正操作 	<ul style="list-style-type: none"> 採用基準の明文化・監査 育成プログラム透明性向上
庶務	購買・支払手続き	低	<ul style="list-style-type: none"> ベンダー選定における賄賂リスク 取引先との癒着 	<ul style="list-style-type: none"> 複数社による相見積もり 取引履歴の監査
情報シス	ICT 機器の購入・廃棄	低	<ul style="list-style-type: none"> 機器購入時の業者との癒着 廃棄時の不正処理(賄賂による不適切なりサイクル) 	<ul style="list-style-type: none"> 取引先リストの透明化 監査ログの記録と定期的な監査

サプライヤー(契約審査員)リスク評価

評価項目	評価確認方法
人権意識	<ul style="list-style-type: none"> 契約時に所定の試験をクリアし誓約書を提出している サステナビリティ研修を受講している
ハラスメント	<ul style="list-style-type: none"> サステナビリティ研修を受講している 所定の試験をクリアしている
接待リスク	<ul style="list-style-type: none"> サステナビリティ研修を受講している 所定の試験をクリアしている
審査に対する公平性	<ul style="list-style-type: none"> 力量研修を受講している OJTトレーニング時に指導審査員が確認する
情報セキュリティ	<ul style="list-style-type: none"> 契約時に研修を受講している 所定の試験をクリアしている 契約時に誓約書を提出している
規範遵守	<ul style="list-style-type: none"> 契約時の調査で問題がない 契約時に誓約書を提出している
倫理観	<ul style="list-style-type: none"> サステナビリティ研修を受講している 所定の試験をクリアしている

2. 情報セキュリティデュエリジエンスプログラム



第三者との取引における情報セキュリティリスクを適切に管理するため、情報セキュリティデュエリジエンスプログラムを実施しています。本プログラムでは、評価・改善の仕組みを整備し、安全な情報管理の確保を徹底しています。

1. 情報セキュリティ対策の評価

- 情報セキュリティ対策について評価項目を設定し、第三者のセキュリティ水準を確認。
- リスクの程度や重要性に応じて、対策状況とその有効性を評価し、潜在的なリスクを特定。

2. リスク対応計画と是正措置

- 評価の結果、「セキュリティ対応」が十分でない項目があった場合は、リスク対応計画を作成し、是正・改善を実施。
- リスク対応計画に基づき、継続的な対策を実施し、情報資産の安全性を確保。

3. 内部監査の実施

- 本プログラムの運用状況を確認するため、定期的に内部監査を実施。
- 監査結果に基づき、必要な改善措置を講じ、情報セキュリティの継続的な向上を図る。

情報セキュリティリスク評価

リスク項目	リスクレベル	具体的なリスク要因	対応策
サイバー攻撃	高	フィッシング攻撃、ランサムウェア	・ファイアウォールの設置 ・従業員教育
データ漏洩	高	不正アクセス、内部不正	・アクセス制御 ・データ暗号化
内部脅威	中	従業員の意図的・無意図的な行為	・内部監査 ・セキュリティポリシーの徹底
物理的セキュリティ	低～中	オフィスへの不正侵入、デバイスの盗難	・アクセスカードの使用 ・監視カメラの設置
ソフトウェアの脆弱性	高	未パッチのソフトウェア、ゼロデイ脆弱性	・定期的なパッチ適用 ・脆弱性管理
ネットワーク侵入	高	DDoS 攻撃、不正アクセス	・ネットワークモニタリング ・侵入防止システム
モバイルデバイスセキュリティ	中～高	紛失、盗難、マルウェア感染	・リモートワイプ ・モバイルセキュリティソフトの導入

4. 指標および目標 (Metrics and Targets)

4-1. 社会関連指標 (労働慣行、人権、安全衛生等)

社会関連指標・目標に対する本年度実績は以下の通りです。

	目標	2024 年度当社実績
年間労働時間	1800 時間※以下	1740 時間
有給休暇取得率	50%※以上	80%
労災発生件数	0 件	0 件
業務健康障害発生件数	0 件	0 件
女性役員比率	50%以上	50%
女性従業員比率	50%以上	57.8%
社会的少数者、弱者就業比率	-	0%
人権問題(児童労働等)発生件数	0 件	0 件
サプライヤーの人権問題発生件数	0 件	0 件
DE & I に関する通報件数	0 件	0 件

※ 労働政策研究・研修機構、厚労省公表資料(コンサルティング業平均)に基づく

1. 年間労働時間及び有給休暇取得率

ペリージョンソン従業員の年間平均業務時間は 1740 時間、有給休暇の平均取得日数は 16 日で、これは取得率に換算すると 80%となります。厚労省等が公表によれば、全産業平均労働時間は約 1700 時間、当社と同業種のコンサルティング業は 1800 時間～2000 時間であることを踏まえると適正な労働時間であると考えております。有給休暇取得率についても、全産業平均が 50～60%、コンサルティング業平均が 50%ですので、良好な労働環境であると評価しています。

2. 労災発生件数及び業務に起因する健康障害の発生件数

従業員の健康と安全を最優先に考え、職場環境の整備や安全管理の徹底を行っています。本年度において、業務に起因する健康障害及び労災の報告はありませんでした。一方通勤による災害が 12 件発生しており、従業員の通勤時の安全確保が重要な課題であることが確認されました。当社は引き続き従業員が安心して働ける環境の維持・向上に取り組んでまいります。

3. 女性従業員比率

性別に関わらずすべての従業員が能力を発揮できる職場づくりを推進しております。そのような取り組みの下、本年度の組織全体における女性役員比率は50%、女性従業員比率は57.8%であり、性別によることなく、採用活動及び昇進・昇給を実施しています。

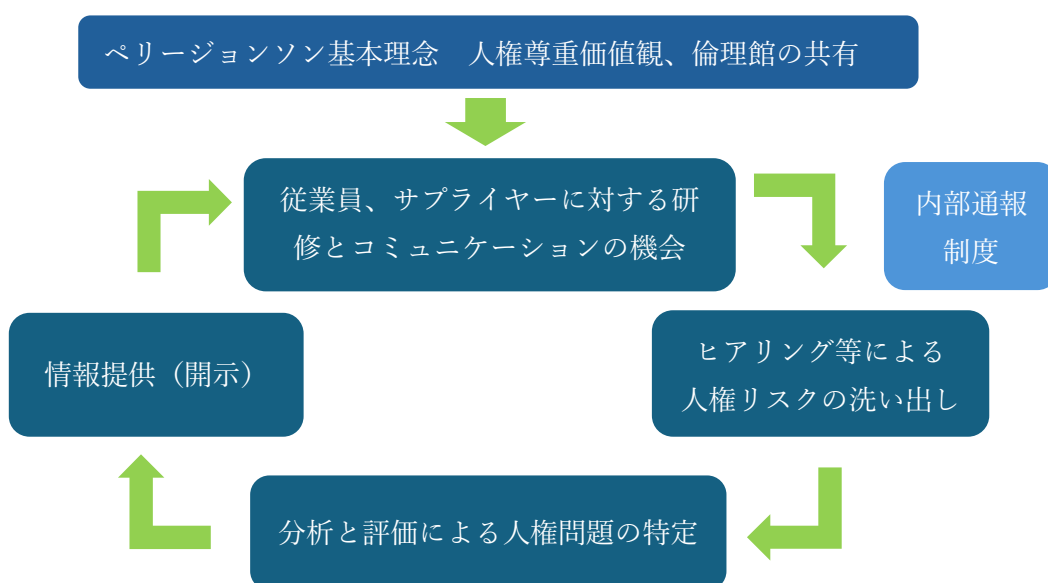
4. マイノリティ及び社会的弱者の雇用状況について

ペリージョンソンでは、多様性の尊重と包括性の推進を基本方針として掲げていますが、現時点においては従業員にマイノリティや社会的弱者に該当するものはおりません。よって障害者雇用に関して、法定雇用率を満たしていない状況にあるため、障害者納付金制度に基づき所定の納付金を納めております。

5. 人権問題(児童労働・強制労働・多様性、公平性及び包括性の推進等)

ペリージョンソンは、サプライチェーンを含む全ての業務において、児童労働、強制労働、人身売買を一切容認しておらず、関連する法律を遵守しています。また、性別、年齢、国籍などの多様性を尊重し、全ての従業員に対して公平な待遇を提供し、多様なバックグラウンドを持つ従業員が活躍できる環境を整えています。

当社は、全てのサプライヤーが人権を尊重し、かつサプライヤー自身の人権擁護のため、定期的なトレーニングを実施し、その他、内部通報窓口等、様々な問題を早期に集約する体制を整備しています。



3. 従業員のキャリア形成

ペリージョンソンは、従業員のキャリア成長を支援するため、定期的な研修やキャリアアップの機会を提供しています。特に専門的なスキルを磨くための研修プログラムを強化しており、従業員が必要な研修を受講しています。

また、当社は従業員の成長を支援するため、キャリアプランの構築を推進しています。審査員に対しては、QMS(ISO9001)やEMS(ISO14001)をスタートとし、OHSAS、IATF、ASなどの専門資格の取得をキャリアプランの一環として位置づけています。これに伴い、必要な講習等の受講機会の提供や受講費用のサポートを行い、審査員としてのスキル向上を支援しています。

昇進や昇給の基準は透明性があり公正に運用されています。従業員のキャリアについても、毎年的人事考課の際に話し合いの機会を設けています。従業員の意見を聞きながら、部門異動などキャリアチェンジの機会を提供し、個々の成長を促進する取り組みを行っています。

4-2. 環境関連指標(エネルギー使用量、(CO2排出量、廃棄物量等))

ペリージョンソンでは、「ペリージョンソングループ基本理念」および「サステナビリティ基本方針」に基づき、環境保全を重要な経営課題の一つと位置づけています。

環境に関する取り組みを体系的かつ継続的に推進するため、環境に特化した「環境マニュアル」を作成し、当社の環境方針や関連手順を明文化しています。これらに基づき、環境への影響を最小限に抑えるための具体的な活動を計画・実行しており、今後も持続可能な社会の実現に向けて、環境に配慮した企業活動を継続してまいります。

プロジェクト活動における環境配慮行動の本年度推進施策

- ペーパーレス化の推進:紙資料の使用を削減し、資源の消費と廃棄物抑制を図りました。
- 移動を伴う業務における公共交通機関の利用:審査業務や営業活動などでは、公共交通機関の利用を優先し、効率的な移動経路や移動手段を実行しました。
- 「環境負荷低減の心得」の周知:環境教育を通じて従業員のエコ意識を醸成し、日常業務の中で環境配慮行動を実践する意識づけを行いました。

本年度重点管理施策

- エネルギー消費・GHG 排出量の削減: エネルギー消費量と GHG 排出量のモニタリング
- 廃棄物管理とリサイクルの推進: 廃棄物の分別および廃棄量のモニタリング
- 環境に優しいサービスと持続可能な消費の促進: 関連事業(ISO14001 認証、サステナビリティ支援コンサルティング等)の推進
- 環境に配慮した資材調達の促進: 再生紙、生分解性製品の優先購入の検討

環境関連指標・目標に対する本年度実績は以下の通りです。

1. 温室効果ガス排出量(スコープ2)

温室効果ガス(GHG)の排出状況を的確に把握し、持続可能な事業運営を推進するため、本年度は事業所全てのCO2排出量把握を目標とし、継続的モニタリングを実施してきました。当社は主にオフィス業務を行っており、燃料を直接消費する業務は存在しないことから、スコープ1の排出はないと判断しています。

2024年度	2023/11~2024/1	2024/2~2024/4	2024/5~2024/7	2024/8~2024/10	年度合計
全体排出量	6 t-CO2	7 t-CO2	6 t-CO2	7 t-CO2	26 t-CO2

※事業所別排出量については別紙1記載

2. エネルギー総消費量

本社および各支店におけるエネルギー消費状況の把握を目的として、電力消費量のモニタリングおよびデータ収集を実施しています。分析では、当社のエネルギー消費は一般的なオフィス業務と大きな差異はなく、標準的な範囲内にあると評価しています。

2024年度	2023/11~2024/1	2024/2~2024/4	2024/5~2024/7	2024/8~2024/10	年度合計
電力(kWh)	17,101	17,354	15,429	16,217	66,100

※事業所別電力量については別紙1記載

3. 再生可能エネルギー総消費量

環境負荷の低減と脱炭素社会への貢献を目的として、再生可能エネルギーの利用状況を把握・管理しています。東京本社が入居するビルでは、事業者により再生可能エネルギーを含む低炭素電力が導入されており、当社もその恩恵を受けています。この取り組みにより、当社が使用する電力の一部は再生可能エネルギーに由来するものと換算され、年間の再生可能エネルギーの総消費量はこの割合をもとに算出できます。なお、他の支店においては現時点で再生可能エネルギーの利用実績はありません。

2024年度	2023/11~2024/1	2024/2~2024/4	2024/5~2024/7	2024/8~2024/10	年度合計
電力(kWh)	10,213	10,844	10,636	11,009	42,702
低炭素電力利用削減効果(t-CO2)	1.29	1.37	1.35	1.39	5.4

4. 廃棄物管理

オフィス業務に伴って発生する廃棄物の適正管理と環境負荷の低減を目的として、ペリージョンソンでは、業務で使用した紙資料について、情報セキュリティに配慮したうえで回収し、溶解処理を経て再生紙として再利用する取り組みを行っています。この取り組みにより、本年は、1920kgの紙廃棄物が回収され、資源として再利用されています。また、当社の事業活動において、業務上発生する有害廃棄物は極めて限定的ですが、電池類を有害廃棄物と位置づけ、廃棄時には適切な分別と管理を行っています。なお、本年度は、有害廃棄物の総重量は1kg未満でした。上記以外に、現在、東京本社において、4つの区分(可燃ごみ、不燃ごみ、缶・瓶、ペットボトル)で廃棄物の分別を実施していますが、次年度よりそれぞれの排出量の記録を行い、さらなる、環境負荷の低減に取り組んでまいります。



4-3. サプライヤーに関する指標

1. サプライヤー行動規範に署名したサプライヤーの比率 **100%**

ペリージョンソンでは、持続可能で倫理的なサプライチェーンの構築を推進する一環として、すべての業務委託審査員(サプライヤー)に対して、行動規範への同意と署名を必須とする運用を行っています。具体的には、業務委託時に「審査員行動倫理宣誓書」をすべての委託審査員から取得しており、倫理規約の順守、法令の遵守、公平性の保持に関する規定に合意のうえ署名をいただいています。さらに、各審査業務の実施前には、「審査員の宣誓書」を提出していただき、審査ごとに行動倫理・利害関係・公平性に関する確認を徹底しています。

2. サプライヤー契約における環境・労働・人権条項の含有状況 **100%**

当社におけるサプライヤーである委託審査員に対して、共通の「審査員行動倫理宣誓書」および「審査員の宣誓書」を使用しています。これらの宣誓書には、倫理的行動、公平性の確保、法令順守などに関する内容が含まれております。

3. サプライヤーの教育研修受講および共通評価プロセス適用率 **100%**

すべての業務委託審査員に対し、業務品質や行動倫理に関する定期的な評価を実施し、継続的なフィードバックと改善指導を行っています。また、審査員研修やサステナビリティ(コンプライアンス)研修など、CSRに関わる教育プログラムを社員と同じ内容で提供しており、業務委託審査員の意識向上と倫理行動の徹底を図っています。

4. 責任ある資材調達に関する研修を受けた従業員の比率 **100%**

ペリージョンソンは、業務委託審査員をサプライヤーとして位置づけており、その選定および契約業務は、人事部門が社員採用と同様の基準・プロセスに基づいて担当しています。すべての従業員を対象に実施しているサステナビリティ研修・コンプライアンス研修の中に、責任ある資材調達に関する内容が含まれており、該当部門の担当者もこれを受講しています。

5. 評価を受け是正措置または能力開発取り組んだサプライヤーの比率 **100%**

すべてのサプライヤーに対し定期的なパフォーマンス評価や業務品質レビューを実施しており、評価結果に応じて、フィードバックや是正措置、能力開発の支援を行っています。なお、年間を通して定期的に行われる審査員向け能力開発研修は、対象者必修を義務づけています。

4-4. 倫理行動の指標

1. 内部通報に関する報告状況

2024年度における社内からの内部通報の報告件数はゼロ件でした。一方で、外部からの通報が1件ありました。本件は、通報者が所属する企業における不正行為について、ISOの認証機関である当社に対して報告されたものです。当社では公益通報者保護法に基づき、通報内容に対して適切に対応を行い、当該企業に対して必要な調査および是正措置を実施いたしました。あわせて、通報者に対しても状況の説明および必要なフォローアップを行い、通報案件としての対応を完了し、本件は正式にクローズされています。

2. 腐敗行為の確認状況

2024年度における社内調査の結果、腐敗行為(贈収賄、不正な利益供与等)に該当する事例は確認されておりません。当社では、すべての従業員が企業倫理および行動規範に則り、

誠実かつ透明性の高い業務遂行に努めており、組織内において腐敗行為は発生していないことが確認されています。

3. 情報セキュリティインシデントの報告状況

2024年度において、情報セキュリティに関連するインシデントの報告はありませんでした。これは、当社の情報セキュリティ管理体制が適切に機能し、組織内のデータおよび情報資産が安全に取り扱われていることを示すものと考えております。なお、情報セキュリティインシデントの発生有無については、社内で定めた「セキュリティ事件・事故報告書」による正式な報告を基準として判断しています。今後も、インシデント発生時の速やかかつ正確な報告体制の維持に努めるとともに、情報セキュリティ体制の継続的な改善と強化を図ってまいります。

4. 情報セキュリティマネジメントシステムに関する週末講座の開催

ペリージョンソンでは、情報セキュリティに対する理解促進と意識向上を目的として、情報セキュリティマネジメントシステム(ISMS)に関する週末講座(MSP講座)を開催しています。本講座は、社内教育に加え、社外の関係者への啓発活動も兼ねた取り組みとして位置づけられており、広く情報セキュリティの重要性を発信する場となっています。

2024年度は、合計8回の講座を開講し、多くの参加者に対してISMSの基本概念や実践的な管理手法についての理解を深める機会を提供しました。本取り組みは、2025年度も継続して実施する予定であり、今後も情報セキュリティの普及とリスク意識の向上に貢献してまいります。

2025年度に向けて

2024年度、私たちは、サステナビリティに対する意識向上及びその活動を着実に積み重ねてまいりました。特に、倫理、公平性、腐敗防止、情報セキュリティなどのコンプライアンスの強化は、当社にとりまして事業存続の鍵となるものと認識しております。本年度の、外部通報の対応、労働慣行上の各種施策、情報セキュリティインシデントの未発生などの実績は当社の倫理的な業務遂行と厳格な管理体制の証と考えております。

また、私たちは、社員の業務能力及び人格向上を重視し、そのための教育研修に多大なリソースを費やしてきました。一部の研修につきましては、社会的貢献活動の一環として、社外にも門戸を広げ無償提供をしてまいりました。これは、2014年以降毎年継続しており、延べ受講者数は2000人を超えております。

2025年度に向けて、私たちはさらに高い目標を設定しサステナビリティ活動の強化に努めてまいります。労働慣行のさらなる充実、また、環境問題につきましてはLEDの利用拡大などエネルギー消費量削減の施策等を計画しております。さらに、従業員に対する教育研修頻度を増やし、業務遂行能力の向上を図ります。ペリージョンソンホールディング株式会社は、従業員一人ひとりがサステナビリティの重要性を認識し行動することを目指しています。私たちの活動が社会全体に貢献できることを願い、皆様のご支援とご協力を賜りますようお願い申し上げます。

2024年11月1日

ペリージョンソンホールディング株式会社
管理統括本部長 西村みどり

会社概要 (Corporate profile)

社名	ペリージョンソン ホールディング 株式会社 (Perry Johnson Holding, Inc.)
本社	東京都渋谷区広尾 1-1-39 恵比寿プライムスクエアタワー9F
設立	2013年11月1日
代表	代表取締役会長 ペリー・ローレンス・ジョンソン 代表取締役社長 瀬戸 裕子
事業概要	<ul style="list-style-type: none"> ・ マネジメントシステム認証事業 (ペリージョンソン レジストラー) ・ ビジネスコンサルティング事業 (ペリージョンソン コンサルティング) ・ 教育研修事業 (ペリージョンソン アカデミー)
支店	札幌、仙台、名古屋、大阪、広島、福岡
関連会社	ペリージョンソンレジストラークリーンデベロップメント株式会社 (温室効果ガス排出量検証事業)
URL	https://www.pjhd.jp/



Perry Johnson Holding, Inc.



別紙1 2024年度 事業所別エネルギー消費量－CO2排出量

モニタリングポイントNo.	所在	使用エネルギー	単位	排出係数 t-CO2/kWh, t-CO2/GJ	2024年												合計 (年間) kWh,GJ	排出量 t-CO2	合計 (2月-4月) kWh,GJ	排出量 t-CO2
					2023/11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月				
1	東京本社	電力	kWh	0.000362	3,619	3,427	3,167	3,713	3,368	3,763	3,359	3,835	3,442	3,682	3,907	3,420	42,702	15	10,844	4
2		温水	GJ	0.060	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	北海道	電力	kWh	0.000489	491	594	554	623	587	369	319	233	265	224	184	299	4,742	2	1,771	1
6	仙台	電力	kWh	0.000489	376	604	540	522	456	219	239	293	355	407	310	279	4,600	2	1,666	1
7	名古屋	電力(電灯)	kWh	0.000489	278	297	347	324	283	318	248	341	291	270	316	281	3,594	2	968	0
8		電力(動力)	kWh	0.000489	53	127	172	143	130	38	14	86	209	286	203	69	1,530	1	442	0
9	大阪	電力(電灯)	kWh	0.000489	163	184	232	199	234	221	194	197	209	181	195	177	2,386	1	615	0
10		電力(動力)	kWh	0.000489	166	276	415	316	348	109	70	148	312	253	215	98	2,726	1	1,007	0
11	広島	電力	kWh	0.000489	251	184	337	395	350	175	129	148	170	225	200	151	2,715	1	916	0
12	福岡	電力(電灯)	kWh	0.000489	2	25	30	30	29	22	35	33	32	27	27	30	322	0	85	0
13		電力(動力)	kWh	0.000489	52	48	90	30	25	15	28	65	130	119	82	100	783	0	167	0

年間排出量 t-CO2	26	4半期排出量 t-CO2	7
----------------	----	-----------------	---

再エネ率	9.24%	再エネ率	9.24%
低炭素電力 利用削減 効果 t-CO2	5.423154	低炭素電力 利用削減 効果 t-CO2	1.377188