# 船井総研グループESGデータ

2025年11月10日時点

## 社会（人的資本）

### 役員・従業員データ（グループ）

| ESG | 分類 | 項目 | バウンダリー | 単位 | 2019年 | 2020年 | 2021年 | 2022年 | 2023年 | 2024年 | 目標 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | グループ従業員数 | Gr | 人 | 1209 | 1,303 | 1,317 | 1,382 | 1,535 | 1,535 | 2025年1,800名 |
| | | 男性従業員数 | Gr | 人 | 776 | 830 | 824 | 856 | 957 | 952 | |
| | | 女性従業員数 | Gr | 人 | 433 | 473 | 493 | 526 | 578 | 583 | |
| | | ほか平均臨時雇用人員 | Gr | 人 | 37 | 68 | 52 | 63 | 90 | 93 | |
| | | 女性従業員比率 | Gr | % | 35.8 | 36.3 | 37.4 | 38.1 | 37.7 | 38.0 | 2030年40% |
| | | 非正規社員比率 | Gr | % | 3.1 | 5.2 | 3.9 | 4.5 | 5.8 | 6.1 | |
| | | 職種別内訳 | | | | | | | | | |
| | | コンサルタント数 | Gr | 人 | 813 | 859 | 873 | 862 | 982 | 1018 | 2025年1,150名 |
| | | 非コンサルタント数 | Gr | 人 | 396 | 444 | 444 | - | - | - | |
| | | ビジネス人財※ | Gr | 人 | - | - | - | 305 | 325 | 329 | 2025年400名 |
| | | スタッフ人財 | Gr | 人 | - | - | - | 215 | 228 | 188 | |
| | | ※ビジネス人財：開発エンジニア、プロダクトセールス、新規事業担当、経営研究会オペレーションなど、売上に直結するライン部門の中でコンサルタントにカウントされない人財のこと。 | | | | | | | | | |
| | | 管理職数 | Gr | 人 | - | 270 | 243 | 269 | 304 | 307 | |
| | | 男性数 | Gr | 人 | 223 | 215 | 186 | 205 | 235 | 233 | |
| | | 女性数 | Gr | 人 | 43 | 55 | 57 | 64 | 69 | 74 | |
| | | 女性比率 | Gr | % | 16.2 | 20.4 | 23.5 | 23.8 | 22.7 | 24.1 | 2030年30% |
| | | うち、コンサルタント＆ビジネス人財の女性比率 | Gr | % | - | - | - | 20.3 | 19.1 | 20.2 | |
| | | 第1レベル※の管理職数 | Gr | 人 | - | - | - | 139 | 162 | 154 | |
| | | 男性数 | Gr | 人 | - | - | - | 96 | 121 | 113 | |
| | | 女性数 | Gr | 人 | - | - | - | 43 | 41 | 41 | |
| | | 女性比率 | Gr | % | - | - | - | 30.9 | 25.3 | 26.6 | |
| | | ※第1レベルの管理職：当社の場合マネージャー、船井総合研究所はチームリーダーのこと。 | | | | | | | | | |
| | | 上級（シニア）※の管理職数 | Gr | 人 | - | - | - | - | 27 | 23 | |
| | | 男性数 | Gr | 人 | - | - | - | - | 23 | 20 | |
| | | 女性数 | Gr | 人 | - | - | - | - | 4 | 3 | |
| | | 女性比率 | Gr | % | - | - | - | - | 14.8 | 13.0 | |
| | | ※上級（シニア）の管理職：経営陣（執行役員）の直下にある管理職のこと。 | | | | | | | | | |
| | | 役員および執行役員数 | Gr | 人 | - | - | - | 33 | 35 | 33 | |
| | | 男性数 | Gr | 人 | - | - | - | 30 | 30 | 29 | |
| | | 女性数 | Gr | 人 | - | - | - | 3 | 5 | 4 | |
| | | 女性比率 | G | % | - | - | - | 9.1 | 14.3 | 12.1 | |
| | | 中途管理職比率 | Gr | % | - | - | - | 48.3 | 49.3 | 42.3 | 2030年50% |
| | | 労働組合員数（※1） | HD、F、FSL、P、HRF | 人 | - | - | - | - | 1,359 | 1,407 | |
| | | 労働組合の加入率（※2） | HD、F、FSL、P、HRF | % | - | - | - | - | - | 100 | |
| | | （※1）上部団体への加盟なし。その他の子会社：労働組合は組織されておりません。 | | | | | | | | | |
| | | （※2）加入率は対象従業員に対する比率 | | | | | | | | | |
| **採用関連** | | | | | | | | | | | |
| | | 採用数 | Gr | 人 | - | 242 | 226 | 299 | 336 | 242 | |
| | | 新卒採用数 | Gr | 人 | - | 185 | 182 | 162 | 177 | 182 | |
| | | 男性数 | Gr | 人 | - | - | 120 | 104 | 118 | 129 | |
| | | 女性数 | Gr | 人 | - | - | 62 | 58 | 59 | 53 | |
| | | 新卒コンサルタントの「家業人財（※）」比率 | F | % | - | - | - | - | 40.0 | 35.6 | |
| | | ※実家に家業を持つ企業経営者のご子息・ご息女割合（参考_ホームページ情報）<br>https://ssl4.eir-parts.net/doc/9757/tdnet/2606819/00.pdf#page=35 | | | | | | | | | |

# 船井総研グループESGデータ

2025年11月10日時点

| ESG | 分類 | 項目 | バウンダリー | 単位 | 2019年 | 2020年 | 2021年 | 2022年 | 2023年 | 2024年 | 目標 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 中途採用数 | Gr | 人 | - | 57 | 44 | 137 | 159 | 60 | |
| | | 男性数 | Gr | 人 | - | - | 32 | 79 | 104 | 37 | |
| | | 女性数 | Gr | 人 | - | - | 12 | 58 | 55 | 23 | |
| | | 中途採用比率 | Gr | % | - | 23.6 | 19.5 | 45.8 | 47.3 | 24.8 | 2030年50% |
| | | 労働施策総合推進法に基づく中途採用比率（船井総合研究所） | F | % | - | - | - | 26.8 | 30.9 | 19.7 | |
| | | コンサルタント採用数 | Gr | 人 | - | 194 | 174 | 183 | 225 | 204 | |
| | | 新卒採用数 | Gr | 人 | - | 168 | 144 | 140 | 152 | 170 | |
| | | 中途採用数 | Gr | 人 | - | 26 | 30 | 43 | 73 | 34 | |
| | | 障がい者雇用人数 | Gr | 人 | 13 | 21 | 23 | 22 | 26 | 32 | |
| | | 障がい者雇用人数※カウント換算 | HD、F、FSL、HRF | カウント | - | - | - | - | 26.5 | 34.5 | |
| | | 障がい者雇用率 | | | | | | | | | |
| | | 船井総研ホールディングス | HD | % | - | - | - | - | - | 1.5 | 2025年2.5%、2026年2.7% |
| | | 船井総合研究所 | F | % | - | - | - | - | - | 2.5 | 2025年2.5%、2026年2.7% |
| | | 船井総研ロジ | FSL | % | - | - | - | - | - | 0 | 2025年2.5%、2026年2.7% |
| | | HR Force | HRF | % | - | - | - | - | - | 0 | 2025年2.5%、2026年2.7% |
| | | グループ離職率 | Gr | % | - | 13.6 | 16.1 | 16.8 | 12.1 | 16.4 | |
| | | うち、コンサルタント | Gr | % | - | - | - | - | - | 16.5 | |
| | | うち、ビジネス人財 | Gr | % | - | - | - | - | - | 21.5 | |
| | | うち、スタッフ人財 | Gr | % | - | - | - | - | - | 6.3 | |
| | | うち、男性 | Gr | % | - | - | - | - | - | 18.6 | |
| | | うち、女性 | Gr | % | - | - | - | - | - | 12.8 | |
| | | グループ離職率(自己都合）※ | Gr | % | - | - | - | - | - | 16.2 | |
| | | ※定年退職者、継続雇用の期間満了者、他社からの出向者の受入解除者を含まない | | | | | | | | | |
| | | 採用コスト（新規に採用した従業員（新卒／中途）1人当たり）※ | Gr | 千円 | - | - | 971 | 1,372 | 1,558 | 870 | |
| | | ※広告費、人材紹介会社への手数料、採用フェア運営費等、採用経費の総額を各年度の新卒/中途採用者数で割ったもの | | | | | | | | | |
| | | 内部登用率※ | Gr | % | - | - | - | - | - | 98.3 | |
| | | ※管理職登用者に占める内部昇格者の割合（管理職としてキャリア採用された社員は外部登用としてカウント） | | | | | | | | | |
| | | 重要ポストの内部登用率※ | Gr | % | - | - | - | - | - | 93.8 | |
| | | ※部長以上に内部の候補者が登用された数÷部長以上の総登用数×100 | | | | | | | | | |
| **ダイバーシティ＆インクルージョン** | | | | | | | | | | | |
| | | 育児休業取得率 | | | | | | | | | |
| | | 男性 | Gr | % | 3.9 | 4.8 | 17.2 | 20.0 | 68.6 | 67.9 | |
| | | 女性 | Gr | % | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | |
| | | 育児休業復帰率 | | | | | | | | | |
| | | 女性 | Gr | % | 93.3 | 90.0 | 84.2 | 82.6 | 100 | 94.4 | |
| | | 男女賃金差異 | | | | | | | | | |
| | | 全労働者 | Gr | % | - | - | - | 63.6 | 64.4 | 62.6 | |
| | | うち、正規雇用 | Gr | % | - | - | - | 66.3 | 67.0 | 65.0 | |
| | | うち、非正規雇用 | Gr | % | - | - | - | 68.2 | 60.0 | 65.3 | |
| | | 船井総研ホールディングス | | | | | | | | | |
| | | 全労働者 | HD | % | - | - | - | - | 56.4 | 63.0 | |
| | | うち、正規雇用 | HD | % | - | - | - | - | 60.6 | 63.7 | |
| | | うち、非正規雇用 | HD | % | - | - | - | - | 9.3 | 36.4 | |
| | | 船井総合研究所 | | | | | | | | | |
| | | 全労働者 | F | % | - | - | - | 63.9 | 65.9 | 63.1 | |
| | | うち、正規雇用 | F | % | - | - | - | 65.4 | 66.7 | 63.9 | |
| | | うち、非正規雇用 | F | % | - | - | - | 40 | 36.7 | 76.8 | |
| | | 女性採用比率（国内） | 国内 | % | - | - | - | 37.7 | 33.9 | 31.2 | |
| | | 新規採用数（国内） | 国内 | 人 | - | - | - | - | 330 | 237 | |
| | | うち、新卒女性採用数 | 国内 | 人 | - | - | - | - | 59 | 52 | |
| | | うち、中途女性採用数 | 国内 | 人 | - | - | - | - | 53 | 22 | |

# 船井総研グループESGデータ

2025年11月10日時点

| ESG | 分類 | 項目 | バウンダリー | 単位 | 2019年 | 2020年 | 2021年 | 2022年 | 2023年 | 2024年 | 目標 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 平均勤続年数（国内） | | | | | | | | | |
| | | 男性 | 国内 | 年 | - | - | - | 6.08 | 5.35 | 6.02 | |
| | | 女性 | 国内 | 年 | - | - | - | 6.14 | 5.72 | 6.42 | |
| | | 平均勤続年数の男女差（国内） | 国内 | 年 | - | - | - | 0.06 | 0.37 | 0.40 | |
| | | 外国人比率 | Gr | % | - | - | 5.8 | 4.7 | 4.2 | 3.9 | |
| | **人財育成・定着** | | | | | | | | | | |
| | | 従業員向け能力開発研修の時間 | | | | | | | | | |
| | | 総合計時間（※1） | Gr | 時間 | - | - | - | 84,754 | 122,814 | 100,759 | |
| | | 従業員一人当たり平均時間（※1） | Gr | 時間 | - | - | - | 92.1 | 110.7 | 92.8 | |
| | | 従業員向け能力開発研修の費用（※2） 合計 | Gr | 千円 | - | - | - | 42,539 | 44,679 | 50,393 | |
| | | 従業員一人当たり平均費用 | Gr | 千円 | - | - | - | 30 | 29 | 32 | |
| | | （※1）23年より定義更新。施策の浸透＆ナレッジシェアとしての朝礼および日報時間を加えた数値（22年遡及修正済） | | | | | | | | | |
| | | （※2）人財育成投資額（外部費用）および新卒1年目の研修旅費（先方請求分、通勤費を除く） | | | | | | | | | |
| | | 平均昇格年数 | F | 年 | - | 4年1か月 | 4年1か月 | 4年1か月 | 5年 | | |
| | | コンサルタントの平均年齢※ | F | 歳 | - | - | - | - | - | 32.2 | |
| | | ※コンサルタントの年齢分布はホームページに記載 | F | | | | | | | | |
| | | https://ssl4.eir-parts.net/doc/9757/tdnet/2606819/00.pdf#page=35 | | | | | | | | | |
| | | コンサルタントの平均年収 | F | 千円 | - | - | - | - | - | 7,760 | 2030年1,000万円 |
| | | 「30歳」コンサルタントの平均年収 | F | 千円 | - | - | - | - | - | 9,135 | |
| | | 「40歳」コンサルタントの平均年収 | F | 千円 | - | - | - | - | - | 13,341 | |
| | | 従業員の平均年収 | HD | 千円 | - | - | - | 6,992 | 6,695 | 6,691 | |
| | | CEOの報酬と従業員の平均年収の比率（※1） | HD | 倍 | - | - | - | 10.7 | 11.2 | 11.2 | |
| | | ※グループCEOの報酬／従業員の平均年収（賞与および基準外賃金を含みます）の比較 | | | | | | | | | |
| | | 従業員満足度*調査回答率 | Gr | % | - | - | 100 | 100 | 100 | 100 | |
| | | 従業員満足度調査結果（※１） | Gr | % | - | - | 77.0 | 78.8 | 80.6 | 78.2 | 目標：継続的な向上 |
| | | うち、経営コンサルティング事業 | | % | - | - | 78.4 | 80.0 | 82.1 | 78.9 | 目標：継続的な向上 |
| | | 総合的満足度が高い割合（※２） | HD,F | % | - | - | - | 88.7 | 89.9 | 86.0 | 目標：継続的な向上 |
| | | うち、パーパス（理念・ビジョンへの共感・事業推進力） | HD,F | % | - | - | - | 93.9 | 94.6 | 91.7 | |
| | | うち、ストレス（上司への信頼・社員間の関係） | HD,F | % | - | - | - | 87.3 | 88.2 | 86.7 | |
| | | うち、仕事への満足度（自身の将来像・評価・報酬など） | HD,F | % | - | - | - | 79.2 | 82.0 | 74.9 | |
| | | うち、幸福感（働く環境・多様性） | HD,F | % | - | - | - | 94.1 | 94.9 | 91.0 | |
| | | 総合的満足度が高い割合_調査回答率 | HD,F | % | - | - | - | 92.0 | 97.5 | 95.1 | |
| | | （※１）調査項目は全部で40項目あり、4分類に仕分けした数値を開示しています。 | | | | | | | | | |
| | | （※２）総合的満足度が高い割合は、「非常に高い」「高い」「低い」「非常に低い」の４段階中、「高い」「非常に高い」を合計した割合 | | | | | | | | | |

# 船井総研グループESGデータ

2025年11月10日時点

| ESG | 分類 | 項目 | バウンダリー | 単位 | 2019年 | 2020年 | 2021年 | 2022年 | 2023年 | 2024年 | 目標 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **人的資本のROI関連数値** | | | | | | | | | | |
| | | a.売上高 | Gr | 百万円 | - | - | 22,816 | 25,635 | 28,238 | 30,645 | |
| | | b.営業費用 | Gr | 百万円 | - | - | 16,457 | 18,534 | 20,990 | 22,320 | |
| | | c.従業員関連費用（※1） | Gr | 百万円 | - | - | 9,667 | 10,538 | 11,058 | 12,691 | |
| | | 連結従業員数 | Gr | 名 | - | - | 1,317 | 1,382 | 1,535 | 1,535 | |
| | | （※1）従業員関連費用には、役員報酬・ストックオプション（執行役員以上）、給与（通勤費含む）、法定福利、福利厚生費、採用費用を含んでいます。 | | | | | | | | | |
| | | 人的資本のROI（※2） | Gr | 倍 | | | 1.66 | 1.67 | 1.66 | 1.66 | |
| | | （※2）人的資本のROI：（a-(b-c))/c | | | | | | | | | |
| | **労働安全衛生** | | | | | | | | | | |
| | | 健康診断受診率 | Gr | % | - | 97.6 | 95.6 | 98.4 | 98.4 | 100 | 目標100% |
| | | 災害実績 | Gr | 件 | - | - | - | 2 | 3 | 4 | 目標は0 |
| | | 死亡に至る事故件数 | Gr | 件 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 目標は0 |
| | | 休業災害度数率（LTIR） | | | | | | | | | |
| | | 船井総研ホールディングス | HD | 度数率 | - | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| | | 船井総合研究所 | F | 度数率 | - | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| | | 有給休暇取得率 | Gr | % | - | - | - | - | - | 59.9 | |
| | | 欠勤率 | Gr | % | - | - | - | - | - | 1.22 | |
| | | 船井総合研究所 | F | % | - | - | - | - | - | 1.01 | 2024年の目標数値：1 |
| | | メンタルヘルス不調による休業率* | Gr | % | - | - | - | - | 6.7 | 4.5 | 2024年の目標数値：4 |
| | | ※年度末時点で休業している従業員数／従業員総数 | | | | | | | | | |
| | | ストレスチェック受験率 | 国内 | % | - | - | 99.6 | 95.4 | 98.5 | 96.7 | |
| | | 高ストレス者率 | 国内 | % | - | - | 10.1 | 10.2 | 11.1 | 9.2 | |

## ガバナンス

| | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **腐敗防止** | | | | | | | | | | |
| | | 政治献金の総額 | Gr | 円 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| | | 腐敗防止方針に関連する役職員の処分及び解雇件数 | Gr | 件 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| | | 贈収賄に関する処分、罰金、罰則 | Gr | 件 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| | | 利益相反 | Gr | 件 | - | - | - | - | 0 | 0 | |
| | | マネーロンダリング/インサイダー取引 | Gr | 件 | - | - | - | - | 0 | 0 | |
| | **納税額** | | | | | | | | | | |
| | | 日本 | 国内 | 百万円 | 2,106 | 2,233 | 1,699 | 2,623 | 2,717 | 2,170 | |
| | | 中華人民共和国 | 中国 | 百万円 | 4 | 1 | 0 | 0 | 7 | 1 | |
| | **社会貢献投資額（企業版ふるさと納税額）** | | | | | | | | | | |
| | | 社会の発展のために（例：まちづくり活性化事業、人材育成・確保） | 国内 | 百万円 | - | - | - | - | - | 7 | |

# 船井総研グループESGデータ

2025年11月10日時点

| ESG | 分類 | 項目 | バウンダリー | 単位 | 2019年 | 2020年 | 2021年 | 2022年 | 2023年 | 2024年 | 目標 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **環境** | | | | | | | | | | | |
| | **INPUT** | | | | | | | | | | |
| | | **エネルギー使用量** | | | | | | | | | |
| | | 電気使用量 | A | MW h | 1,213 | 1,110 | 1,132 | 1,124 | 1,129 | 1,025 | |
| | | 再エネ使用量 | A | MW h | 0 | 0 | 152 | 256 | 272 | 225 | |
| | | 再エネ比率 | A | % | 0.00 | 0.00 | 13.40 | 22.80 | 24.10 | 21.90 | |
| | | 熱エネルギー | A | GJ | 932 | 880 | 883.0 | 890 | 925 | 2,467 | |
| | | ガソリン使用量 | A | KL | 2 | 1.58 | 1.68 | 1.82 | 1.27 | 0.73 | |
| | | **紙使用量** | | | | | | | | | |
| | | 事務用紙使用量（重量換算）※A4×1枚4g換算 | B | t | 35.3 | 10.1 | 7.6 | 8.3 | 13.2 | 10.9 | 目標：当社グループにおける紙資源使用量を2030年まで原単位で50％以下（2019年度比、2019年実績29.2kg/人） |
| | | 事務用紙使用量（重量換算）原単位　※従業員1人あたりの紙使用量 | B | kg／人 | 29.20 | 7.75 | 5.77 | 6.01 | 8.60 | 7.10 | |
| | **OUTPUT** | | | | | | | | | | |
| | | **GHG排出量** | | | | | | | | | |
| | | Scope1 | A | t-CO2 | 4.7 | 3.7 | 3.9 | 4.2 | 2.9 | 1.7 | 2025年50%削減（2019年度比、Scope１およびScope2対象） |
| | | Scope2　※マーケット基準 | A | t-CO2 | 753.5 | 627.2 | 571.6 | 496.8 | 432.7 | 536.3 | |
| | | Scope3 合計 | A | t-CO2 | 11679.3 | 10,640.7 | 12,979.8 | 16,396.0 | 18,538.7 | 20767.1 | |
| | | Scope3 Cat1 | A | t-CO2 | 4440.4 | 3,913.0 | 5,202.7 | 4,854.3 | 4,991.3 | 5299.9 | |
| | | Scope3 Cat2 | A | t-CO2 | 1,498.7 | 791.1 | 790.6 | 1,272.1 | 2,235.0 | 3,398.3 | |
| | | Scope3 Cat3 | A | t-CO2 | 121.7 | 119.8 | 112.4 | 111.6 | 112.8 | 91.0 | |
| | | Scope3 Cat4 | A | t-CO2 | 5,075.7 | 5,336.3 | 6,409.0 | 9,671.1 | 10,644.4 | 11,556.5 | |
| | | Scope3 Cat5 | A | t-CO2 | 15.3 | 8.3 | 7.4 | 9.1 | 14.0 | 4.2 | |
| | | Scope3 Cat6 | A | t-CO2 | 157.6 | 169.9 | 171.7 | 180.2 | 200.1 | 200.1 | |
| | | Scope3 Cat7 | A | t-CO2 | 369.8 | 302.3 | 286.1 | 297.4 | 340.9 | 454.6 | |
| | | **排水量** | | | | | | | | | |
| | | 排水量 | D | m3 | - | - | - | 1,924 | 2,199 | 2,500 | |
| | | **廃棄物総量** | | | | | | | | | |
| | | 廃棄物総量 | B | t | 53.9 | 26.5 | 36.9 | 40.5 | 45.8 | 46.6 | |
| | | うち、リサイクル廃棄物 | B | t | 34.1 | 15.3 | 24.7 | 25.8 | 28.3 | 28.9 | |
| | | 廃棄物リサイクル率 | B | % | 63.20 | 57.81 | 67.02 | 63.68 | 61.79 | 62.02 | 目標：継続的なモニタリングの実施およびリサイクル率50%以上の維持 |
| | | 産業廃棄物排出量 | C | t | - | 2.7 | 3.0 | 4.1 | 4.5 | 7.8 | |
| | | 有害廃棄物排出量 | C | t | - | - | - | 0 | 0 | 0 | |
| | | **有害物質の排出量** | | | | | | | | | |
| | | NOx（窒素酸化物） | A | kg | 0.87 | 0.69 | 0.73 | 0.79 | 0.55 | 0.32 | 目標：継続的なモニタリングの実施 |
| | | SOx（硫黄酸化物） | A | kg | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0.01 | 0 | 目標：継続的なモニタリングの実施 |
| | | VOC（揮発性有機化合物） | A | t | - | - | - | 0 | 0 | 0 | 目標：継続的なモニタリングの実施 |
| | | オゾン層破壊物質排出量 | A | t | 0 | 0 | 0.14t(0t-ODP) | 0 | 0 | 0.14t(0t-ODP) | |
| | | **環境法規則の違反件数** | | | | | | | | | |
| | | | A | 件 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |

# 船井総研グループESGデータ

2025年11月10日時点

| ESG | 分類 | 項目 | バウンダリー | 単位 | 2019年 | 2020年 | 2021年 | 2022年 | 2023年 | 2024年 | 目標 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|

## バウンダリー（報告対象範囲）

**社会（人的資本）・ガバナンス**

Gr：連結（グループ全体）
HD：単体（船井総研ホールディングス）
F：中核事業会社（船井総合研究所）
P：プロシード
FSL：船井総研ロジ
HRF：HR Force
国内：国内のみ
中国：中華人民共和国のみ

**環境**

A：連結（グループ全体）
B：丸の内・八重洲・大阪本社・五反田オフィス
C：丸の内・八重洲・大阪本社・五反田オフィス・船井総研ロジ大阪オフィス
D：大阪本社・五反田オフィス

## 更新履歴

| 更新日 | 更新項目 | 更新箇所 | |
|---|---|---|---|
| 2025年1月27日 | 新規採用数（国内） | 追加 | |
| 2025年1月27日 | 新規採用数（国内）に占める新卒女性採用数 | 追加 | |
| 2025年1月27日 | 新規採用数（国内）に占める中途女性採用数 | 追加 | |
| 2025年1月27日 | 平均勤続年数の男女差（国内） | 修正 | 2023年数値を修正 |
| 2025年1月27日 | 納税額（日本･中華人民共和国） | 追加 | |
| 2025年3月27日 | 2024年度実績 | 追加 | |
| 2025年3月27日 | バウンダリー（報告対象範囲） | 追加 | |
| 2025年3月27日 | コンサルタントの平均年収（船井総合研究所） | 新規 | |
| 2025年3月27日 | 社会貢献投資額（企業版ふるさと納税額） | 新規 | |
| 2025年3月27日 | 環境（Input・Output項目別） | 新規 | |
| 2025年3月27日 | 外国人比率 | 追加 | 2023年数値を修正 |
| 2025年3月27日 | 障がい者雇用人数※カウント換算、障がい者雇用率 | 追加 | |
| 2025年4月30日 | 労働施策総合推進法に基づく中途採用比率（船井総合研究所） | 新規 | |
| 2025年4月30日 | 健康診断受診率 | 修正 | 2024年数値を修正 |
| 2025年4月30日 | 2024年度実績（研修時間・納税額・労働組合加入率） | 追加 | |
| 2025年5月14日 | 「40歳」コンサルタントの平均年収 | 修正 | |
| 2025年5月14日 | 新卒コンサルタントの「家業人財」比率（船井総合研究所） | 新規 | |
| 2025年6月24日 | 人的資本のROI関連数値 | 新規 | |
| 2025年6月24日 | 従業員満足度 | 新規 | |
| 2025年6月24日 | 従業員向け能力開発研修の費用 | 新規 | |
| 2025年6月24日 | グループ離職率（職種区分別、性別） | 新規 | |
| 2025年7月30日 | 性別ごとの採用数（新卒・中途） | 新規 | |
| 2025年7月30日 | グループ離職率(自己都合) | 新規 | |
| 2025年7月30日 | 新規に採用した正社員（新卒・中途）の平均採用コスト | 新規 | |
| 2025年7月30日 | CEOの報酬と従業員の平均年収の比率 | 新規 | |
| 2025年7月30日 | 有給休暇取得率 | 新規 | |
| 2025年7月30日 | 欠勤率（船井総合研究所） | 新規 | |
| 2025年7月30日 | メンタルヘルス不調による休業率 | 新規 | |
| 2025年7月30日 | ストレスチェック受講率 | 新規 | |
| 2025年7月30日 | 高ストレス者率 | 新規 | |
| 2025年7月30日 | GHG排出量 Scope3 | 新規 | |
| 2025年7月30日 | GHG排出量 Scope1・Scope2 | 修正 | 第三者保証取得による算定基準の見直し（Scope1の2021年・2024年の数値修正とScope2の2019年～2024年の数値修正、データ収集プロセスの厳格化） |
| 2025年8月26日 | 欠勤率（連結） | 新規 | |
| 2025年8月26日 | 利益相反の件数 | 新規 | |
| 2025年8月26日 | マネーロンダリング/インサイダー取引の件数 | 新規 | |
| 2025年11月10日 | 内部登用率 | 新規 | |
| 2025年11月10日 | 重要ポストの内部登用率 | 新規 | |