



japan elevator service

Sustainability Report 2025

ジャパンエレベーターサービスホールディングス株式会社
サステナビリティレポート 2025

目次

目次	2
CEO/CFO サステナビリティ委員長メッセージ	3
編集方針	4
1.JESグループについて JES Profile	
企業概要 企業理念・VISION	6
財務ハイライト	7
事業概要	8
中期経営計画 VISION2027	10
2.サステナビリティマネジメント Sustainability Management	
サステナビリティ経営の考え方	12
サステナビリティ基本方針/マテリアリティと取り組むSDGs	13
サステナビリティマネジメント体制	14
サステナビリティ調達に関する考え方	15
ステークホルダーとのコミュニケーション	16
3.環境 Environment	
環境に対する認識/環境におけるサプライチェーン	19
気候変動への取り組み	20
水資源/生物多様性の保護	22
TCFDに基づく開示	23
事業を通じた環境への配慮	24
4.社会 Social	
社会におけるサプライチェーン	27

品質管理体制	28
テクニカルサポート体制	29
災害発生時の対応	31
人材確保の取り組み	32
働きやすい職場環境の整備	33
ダイバーシティ&インクルージョン	34
人権の尊重	36
労働者安全エンゲージメント	37
労働安全衛生	38
健康経営	39
社会貢献活動とコミュニティ活動	41

5.ガバナンス Governance

ガバナンス基本方針/ガバナンスの考え方/コーポレート・ガバナンス体制の概略図	44
ガバナンス体制	45
独立役員/役員の多様性/後継者育成/腐敗防止ポリシー/税務ポリシー/サプライヤーマネジメント	47
コンプライアンス	48
情報セキュリティ	49
個人情報保護方針/研究開発・知的財産	50
株主・投資家との対話	51

6.イニシアティブ/ ESGデータ集・各種対照表 Initiative/ESG Data Collection・Comparison Tables

イニシアティブへの参加	53
ESGデータ集	54
GRI対照表	57
SASB対照表	59

CEOメッセージ

何よりも安全のために、
われわれはサステナビリティ経営を加速してまいります



代表取締役会長兼社長
CEO
石田 克史

皆様、平素より格別のご高配を賜り、厚く御礼申し上げます。

サステナビリティレポート2025は、主にJESグループの2025年3月期におけるESGに関する取り組みを中心に構成されております。

2025年3月期の連結業績は、エレベーター等の国内保守契約台数が前期末比で1万3千台純増と過去最高を更新し、11万3千台に達しました。売上高は493億円（前年比17.0%増）、営業利益は86億円（前年比26.4%増）と、過去最高を更新致しました。

ESGの取り組みとしては、2022年5月に発表した中期経営計画VISION2027にてESG経営の推進を掲げてから、サプライチェーン全体の温室効果ガス排出量の把握と情報開示の拡充、健康経営の実践や、取締役会の体制見直しによるガバナンス体制の強化など、様々な取り組みを展開しております。また近年は、人権問題といった社会課題が企業の事業活動と密接に関わるものとなりました。企業が持続的に成長していくためには、経済的な価値の追求だけでなく、これらの課題解決に貢献し、社会からの信頼を得ることが不可欠となっております。JESグループではこの度「人権方針」を策定し、JESグループの意思を社内外に表明することで、すべてのステークホルダーに対し、人権を尊重し、侵害を防ぐ責任があることを明確に示しました。

JESグループは、社会インフラであるエレベーター等のメンテナンス事業を行う企業として、「品質安全」「労働者安全エンゲージメント」をマテリアリティ（重要課題）として、エレベーター等の利用者の安全を第一に、日々業務に取り組んでおります。

JESグループは独立系エレベーターメンテナンス会社ですが、メーカーに負けない技術力と対応力を追求しており、そのことが継続的な事業成長につながっていると考えております。これまでも、これからもお客様に求められる会社、東京証券取引所プライム市場上場企業として、事業・財務成長だけでなく、社会的課題や環境問題にも向き合い、持続的な成長と企業価値の向上の同時達成を目指してまいります。

引き続き、ご支援賜りますようお願い申し上げます。

CFO サステナビリティ委員長メッセージ

社会課題解決、事業の発展の両輪をまわす



取締役副社長 CFO
経営管理本部長
サステナビリティ委員長
今村 公彦

サステナビリティレポート2025をご覧ください、誠にありがとうございます。

2022年にサステナビリティ委員会を設置して以降、私たちの社会、環境の状況は変化を続けております。

サステナビリティ委員会では、JESグループのESGそれぞれの領域にかかる課題を挙げ、解決に向けた取り組みを企画し、関係部門や社外協力機関の協力を得ながら、サステナブルな社会の実現に取り組んでおります。2025年3月期における主な取り組みは以下の通りでございます。

■ 環境情報開示の強化

サプライチェーン全体の温室効果ガス排出量の開示に加え、削減に向けた取り組みに関する情報を拡充しました。2024年のCDPスコアは「B」となり、その前の「B-」から1つスコアをあげることができました。

また、2025年3月期は、温室効果ガス排出量に関する第三者検証を受け声明書を取得、SBTiから温室効果ガスの排出削減「ネットゼロ目標」の認定を取得致しました。

■ 健康経営の確立

人材の確保はJESグループの重要課題の一つです。

健康経営体制の強化を進めることで、従業員が豊かで快適・健康な社会生活を送り、経済の発展に貢献できる会社を目指してまいります。

JESHは経済産業省と日本健康会議が共同で実施する健康経営優良法人2025に選ばれました。

■ 腐敗防止ポリシーの策定

役職員を対象とした腐敗防止ポリシーを策定致しました。

企業が倫理的かつ法令遵守に基づいて健全に運営されることを確保するための指針で、不正や汚職の防止、企業の信頼保護の強化を進めました。

今後もサステナビリティレポートを通して、JESグループのESG取り組みについて、その進捗と私たちの真摯な姿勢を伝えることができると願っております。

編集方針

基本的な考え方

本レポートでは、持続可能な社会の実現及びJESグループのサステナビリティについて、2025年3月期の主な取り組みを中心に報告しています。社会への説明責任を果たし、ステークホルダーの皆様とのコミュニケーションの充実を図りたいと考えています。

本レポートは、すべてのステークホルダーの皆様とのエンゲージメントツールとして情報開示するため、GRIスタンダードの開示要求事項およびSASBスタンダードで定義されているJESグループに関連する業界の開示基準を参照したほか、気候変動については気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）の提言に基づき、各種情報の開示を行っています。

報告範囲

対象期間	2024年4月1日から2025年3月31日 一部に2025年4月以降の活動内容、過年度における報告を含む
対象組織	ジャパンエレベーターサービスホールディングス株式会社及び連結子会社
実績データ範囲	財務：ジャパンエレベーターサービスホールディングス株式会社及び連結子会社・持分法適用会社 環境：ジャパンエレベーターサービスホールディングス株式会社及び連結子会社 ただし、買収が完了したグループ会社に関しては、一部対象範囲に含めていませんが、事業活動に伴う環境負荷データについては、グループ全体の負荷の90%を超える範囲をカバーしています。
	社会：データ範囲を個別に記載
報告サイクル	年次報告として毎年発行予定

文中表記	JESグループ	： ジャパンエレベーターサービスホールディングス株式会社及び連結子会社
	JESHD	： ジャパンエレベーターサービスホールディングス株式会社
	JIC	： JES Innovation Center
	JIL	： JES Innovation Center Lab
	JIK	： JES Innovation Center Kansai

参考 ガイドライン	GRIスタンダード（Global Reporting Initiative）
	SASBスタンダード（IFRS財団）
	環境報告ガイドライン（環境省・2018年版）

免責事項

本レポートは皆様の参考に資するため、ジャパンエレベーターサービスホールディングス株式会社（以下、「当社」という。）の現状をご理解いただくことを目的として、当社が作成したものです。

本レポートに記載された内容は、現在において一般的に認識されている経済・社会等の情勢及び当社が合理的と判断した一定の前提に基づいて作成しておりますが、経営環境の変化等の事由により、予告なしに変更する可能性があります。

将来の見通しに関する注意事項

本開示において提供される資料ならびに情報は、いわゆる「見通し情報」（forward-looking statements）を含みます。これらは、現在における見込み、予測及びリスクを伴う想定に基づくものであり、実質的にこれらの記述とは異なる結果を招き得る不確実性を含んでおります。

それらリスクや不確実性には、一般的な業界ならびに市場の状況、金利、通貨、為替変動といった一般的な国内及び国際的な経済状況が含まれます。今後、新しい情報・将来の出来事等があった場合であっても、当社は、本開示に含まれる「見通し情報」の更新・修正を行う義務を負うものではありません。

サステナビリティレポートお問い合わせ窓口：ジャパンエレベーターサービスホールディングス株式会社 tel: 03-6262-1624

01

JESグループについて

JES Profile



JESグループは、1994年の設立から、お客様の安心・安全を第一に、サービス品質の向上、従業員の技術力向上に努め、経営基盤の強化のもと、社会インフラであるエレベーター等のメンテナンス、リニューアル事業を推進しています。

ステークホルダーの皆様のご支援のおかげで、2017年に東京証券取引所に上場、2022年4月にはプライム市場に市場変更をしました。業績、従業員数は年々伸び、独立系No.1のエレベーターメンテナンス会社に上り詰めることができました。

企業概要

会社名	ジャパンエレベーターサービスホールディングス株式会社
設立	1994年10月3日
上場市場	東証プライム市場(証券コード：6544)
本社	〒103-0027 東京都中央区日本橋1丁目3番13号 東京建物日本橋ビル 5F
代表者	代表取締役会長兼社長 CEO 石田 克史 (1966年3月25日生) <small>いしだ かつし</small>
従業員数	連結2,223名(2025年9月末時点)
資本金	24億93百万円(2025年3月末時点)
売上高	連結493億75百万円(2025年3月期)

企業理念

何よりも安全のために

私たちの生命線は何よりも「安全」であること
24時間365日見守るという覚悟

見えないからこそ手を抜かない

見えないからこそ手を抜かず、安全運行を目指す

信頼を礎に

メンテナンス専門のエキスパート企業として、
決してメーカーではない立ち位置と強みのもとに、
多くのお客様との信頼関係を築きあげていくこと

VISION

感動を与えるサービスにチャレンジ！ 業界の未来を創造するメンテナンスメーカーへ！

エレベーターのメンテナンス・リニューアル市場は、国内はもとよりアジア諸国でも年々拡大の一途を辿っています。

JESグループは、高品質のサービスを適正価格で提供する、グローバルスタンダードのビジネスモデルを確立したメンテナンス企業として、メンテナンス業界を牽引するためのチャレンジを続けていきます。

JESグループは、様々なステークホルダーの皆様のご協力もあり、東京証券取引所に上場して以来、売上高、営業利益、当期純利益の成長を続けています。2025年3月期は売上高493億円（前年422億円）、営業利益86億円（前年68億円）と大幅な増収・増益となりました。

JESグループは国内マーケットシェアの拡大、事業拡大に向けた人材投資や研究開発等、先行投資及び継続投資が必要となりますが、資金需要に備え内部留保の確保を図るとともに、借入等による資金調達にて財務基盤の安定化を図っています。



株式分割 (2017年10月1日 1:2 2018年10月1日 1:2 2021年1月1日 1:2 2025年10月1日 1:2)

JESグループは「エレベーター等の保守・保全業務、リニューアル業務」を営んでいます。創業以来、国内の主要メーカー各機種に対するメンテナンス、修理などに対応することができる高い技術力、エレベーター等の純正部品の調達力ならびにストック規模を強みに、国内の保守契約台数を増やし続け、2025年3月末時点で11万3千台超となり、国内におけるマーケットシェアは約10%と推計しています。

日本の保守契約台数は、主要エレベーターメーカーのシェアが約80%と高く、JESグループを含む独立系エレベーターメンテナンス会社のシェアは約20%となっています。JESグループは独立系エレベーターメンテナンス会社の中でNo.1のシェアとなっています。エレベーター、エスカレーターは個人、企業活動で日常的に利用される社会インフラであり、交通インフラと同様に利用者の皆様の安心・安全を第一に事業運営に努めています。

— 保守・保全業務

保守業務は、建築基準法に定められた法定検査、定期点検（清掃、注油、調整、消耗品の補充・交換等）、監視サービス（異常・不具合の有無を調査、遠隔監視・遠隔点検を含む）、緊急対応です。

保全業務は、点検結果に基づいた合理的な判断のもとに、劣化した部品の取り替えや故障修理等を行うサービスです。

JESグループは豊富な保守実績を活かし、国内主要メーカー各機種のメンテナンスに対応しています。エレベーターはメーカーごとにエラー解析や調整基準、部品交換基準など様々な違いがありますが、蓄積された多くの保守実績からその違いに対応したメンテナンスが可能です。

保守業務

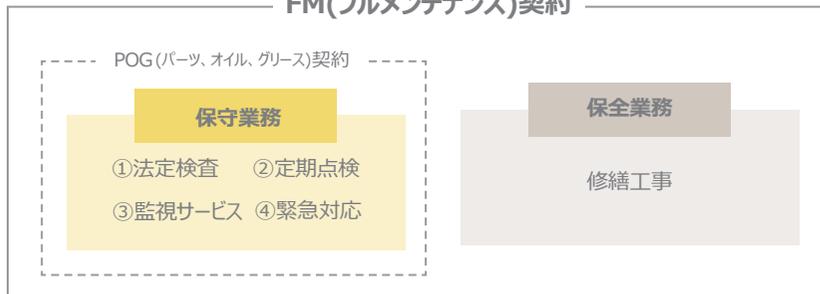


- ① 建築基準法に定められた法定検査
- ② 定期点検等(清掃、注油、調整、消耗品の補充・交換等)
- ③ 監視サービス(異常・不具合の有無を調査、遠隔監視・遠隔点検を含む)
- ④ 緊急対応

保全業務

点検結果に基づく合理的な判断のもと、劣化した部品の取り換えや修理等を行う。

FM(フルメンテナンス)契約



— リニューアル業務

エレベーターの法定償却耐用年数は17年、公益社団法人ロングライフビル推進協会によるライフサイクルコスト評価指数計画耐用年数は25年とされています。

JESグループでは、設置後20年程度経過したエレベーターを対象として、信頼性・安全性・運転効率などの向上を目的とした制御盤・巻上機のコスト重視のリニューアルから、意匠も含めたエレベーター全体のパフォーマンス向上のリニューアルを行っています。既設品の撤去・改修工事、法令改正による既存不適格の解消まで専門のエンジニアがお客様のニーズに合わせた工事を安心・安全に設計・施工いたします。

また、メーカー部品の供給停止により、流通しない部品があります。今後、不具合等が起こった際には部品入手が難しいため、復旧できなくなる可能性があります。供給停止部品を含めた制御盤を最新のマイコン制御方式に交換し、経年劣化した電動機及び関連機器の交換をする制御リニューアル工事を提案しています。

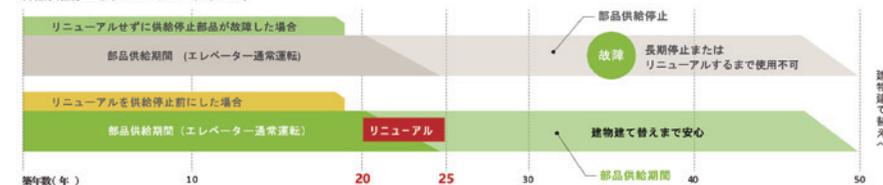
操作性や快適さを高める操作盤やボタン、壁紙、マットなど、エレベーターの意匠を凝らすための豊富な部材をご用意しています。エレベーターに精通しているJESグループだからこそ、エレベーターの形に合わせたリニューアルをご提案しています。

エレベーターの耐用年数



部品供給リスク

部品供給停止とリニューアルのタイミング



— JESグループの強み

コントロールセンター

24時間365日稼働のコントロールセンターでは、独立系唯一のJESリモート遠隔点検サービス「PRIME（プライム）」による故障信号の受信、お客様からの直接通話などに対応しています。故障信号受信時には、技術員の現在配置をGPSによりリアルタイムで把握し、移動手段、技術力を的確に判断し、手配できる体制を確立しています。

またPRIMEは、複数の特許技術で開発されており、常時エレベーターの運転状況やコンディションを把握、故障の予兆を察知し、トラブルの未然防止と短時間復旧が可能です。

パーツセンター

各メーカーのあらゆる機器メンテナンスに迅速対応するため、全国8か所にパーツセンターを配置し、各営業所とあわせて主要な純正部品を豊富かつ効率的にストックしています。

24時間365日、昼夜休日を問わずパーツエンジニアを配置し、緊急時の素早い在庫体制を確立しています。部品の安定供給、環境課題の取り組みとして、リファービッシュ品事業（交換時に回収した部品を修理・整備し、当社の品質管理テストに合格した部品）を行っており、これによりメーカー供給停止部品や、世界的な半導体不足による、メーカー部品の供給遅延に関する対応が可能となっているだけでなく、新品部品の製造工程に比べて、温室効果ガスの削減に貢献しています。

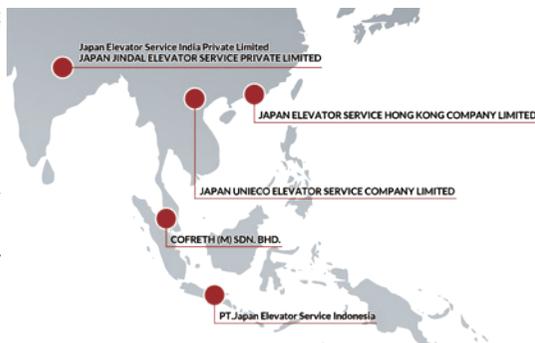
テクニカルサポート

メンテナンスをするのは、各機種の基本知識・ノウハウを確実に習得する独自の研修プログラム「STEP24」を受けたマルチ・スペシャリストです。様々な機種に対応できる技術力だけでなく、人として信頼されるエンジニアを創出するプログラムとなっています。

海外事業

JESグループは、成長戦略の一環として海外事業を推進しています。

ASEANを中心に事業展開をしており、2020年にインドネシアに合併会社を設立、2021年にベトナムの独立系エレベーターメンテナンス会社をM&A、2022年にマレーシアのファシリティマネジメント事業を展開する会社をM&Aにより子会社化しました。JESブランドを活かした営業活動、技術指導による品質向上により、成長を続けています。



リモート遠隔点検・診断「PRIME」

「PRIME（プライム）」は、24時間365日、エレベーターの運行状況やコンディションをコントロールセンターから遠隔で把握、小さな異常も検知し安心・安全をお届けするサービスです。複数の特許技術を取得しており、メーカーの垣根を越えて対応可能です。



低コスト・短期間工事の実現「Quick Renewal」

「Quick Renewal（クイックリニューアル）」は、エレベーターの司令塔である制御盤のみを交換することで、大幅な「低コスト」「短期間」の工事を実現できるサービスです。

通常1週間以上工期が必要なエレベーターリニューアル工事ですが、最短半日で工事が可能です。必要な部品のみを交換するため、低コストであることに加えて廃棄物も削減し、環境にやさしく、省エネ効果も期待できます。



防犯カメラとデジタルサイネージ機能の融合「LiftSPOT」

「LiftSPOT（リフトスポット）」は、防犯カメラを搭載したデジタルサイネージです。エレベーター内の防犯強化に加え、さまざまなコンテンツを配信して、エレベーター空間の安全性と快適さを向上させます。



国内主要メーカー各機種に対応「エスカレーターメンテナンス」

国土交通省の定めた指針に基づき、定期点検、法定検査を実施しています。

故障などの万が一の時にも、パーツセンターで管理された豊富なパーツで迅速に対応が可能です。



立体駐車場メンテナンス・リニューアル

エレベーターメンテナンスとの窓口を一本化し、従来のメーカー保守よりも最大50%コスト削減が可能な、立体駐車場メンテナンスもご提供しています。対応可能機種は、単純昇降機、横行昇降機、エレベーター式、ゴンドラ式、地下循環式と、幅広く受け付けています。

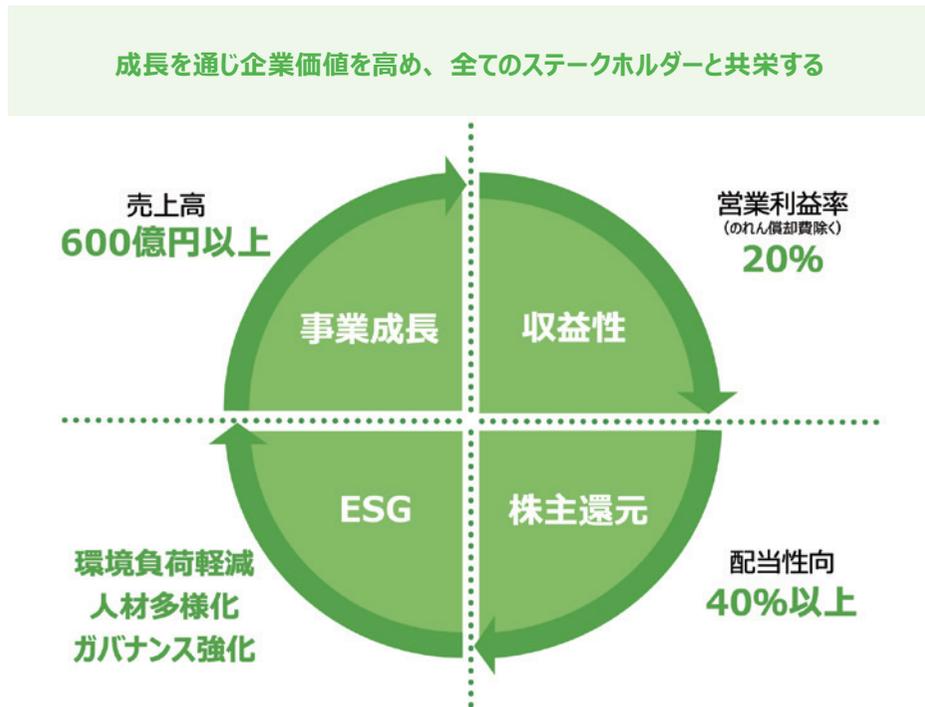


— 持続的な成長に向けて

2022年5月に策定、発表した中期経営計画「VISION2027」では、事業成長、収益性、株主還元目標に加えて、経営・事業にESGのエッセンスを取り込み、強化に取り組むことを目標として掲げました。2025年3月期は中期経営計画の3年目でしたが、順調に進捗しています。

基本戦略

- プライム市場に相応しい企業として、中長期の視野で事業成長のみならず、社会的問題・地球環境問題にも向き合い、社会環境変化に適応した、持続的な成長と企業価値の向上を目指す



成長戦略

- 保守契約台数増加による保守・保全業務の拡大、リニューアル需要獲得による売上高の成長
- 人材育成、DX推進による事業生産性の向上、業務効率化による収益性の向上
- 株主に対する安定的な還元
- サステナブルな社会に挑戦することで、社会と事業の持続可能性を高める

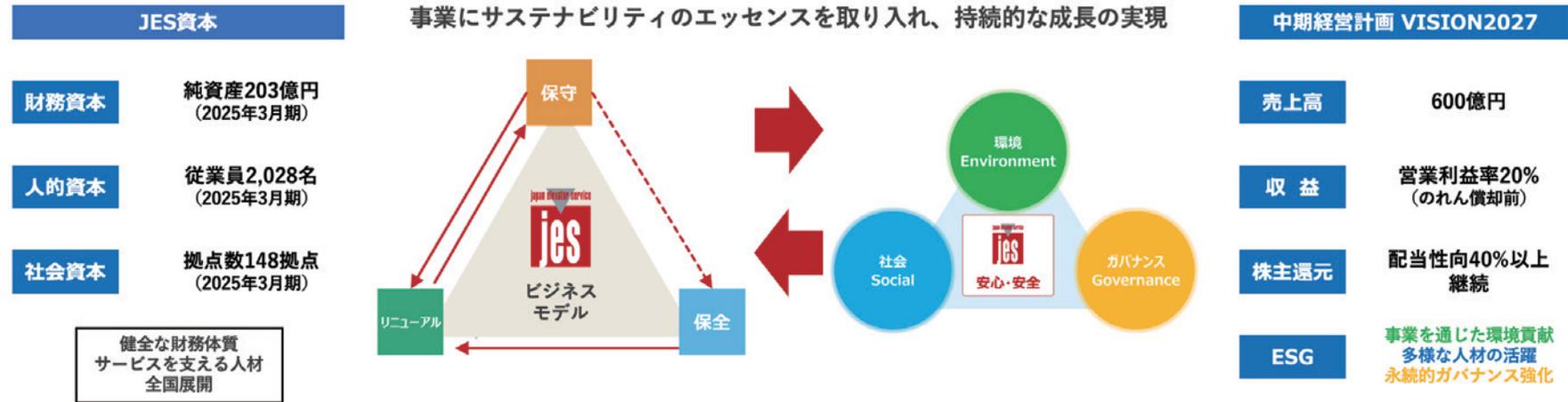


02

サステナビリティマネジメント

Sustainability Management





サステナビリティ経営を実践し、経済価値と社会・環境価値の向上を目指します

少子高齢化、デジタル化の進行、気候変動による市場環境の深刻化など、複雑化するマクロ環境の中、将来の予測は難しくなっております。不透明かつ不確実な社会において、JESグループがサステナブルに発展するために、エレベーターメンテナンス事業における「品質安全」、それを支える「労働安全及び従業員エンゲージメント」をマテリアリティ（重要課題）に設定しております。

現在、企業は経済的成長だけでは評価されず、事業継続が難しい社会になりました。そのため、JESグループは中期経営計画VISION2027において、経済的な目標だけではなく、事業にESGの観点を取り入れて、社会課題の解決に向けた活動を推進することを定めました。

社会・環境課題は、我々の事業にも影響があります。当社は日本国内を中心に事業展開をしておりますが、日本では少子高齢化による労働人口の減少に直面しており、我々の事業成長を支える人材の確保において、重要な課題であると認識しております。当社の日本国内におけるマーケットシェア、これまでの成長経緯から、まだ拡大の余地は十分にありますが、それを実行するための人材獲得・確保は最優先に取り組むべき課題であると認識しております。人材獲得・確保のためには、JESグループが働きたい、働きやすい環境であることが大切であり、他社との優位性を持つ必要があります。これまで以上に、社会における人材の多様性を認め、その社会においてどのようにJESグループの魅力を訴求することができるかがポイントになっております。

環境課題については、気候変動による異常気象の影響が挙げられます。エレベーターメンテナンスにおいて、台風等の異常気象は故障を引き起こす可能性が高く、利用者の方が利用できなくなるリスクを生じさせます。エレベーターの稼働状況を確認し、適宜復旧作業に努めておりますが、異常気象の度合いが強まること、頻度が高まることで、メンテナンスに支障が出るのが予想され、利用者に影響がでるリスクは高くなります。気候変動による環境問題は、JESグループ事業に影響があると認識し、一企業としてできる限りの貢献をしていく所存です。

JESグループでは、バリューチェーン全体での温室効果ガス排出量を2050年度までにネットゼロにする目標を策定し、2025年9月11日に国際的な気候変動イニシアティブであるSBTi(Science Based-Targets initiative)から認定を取得しました。

短期目標として、SCOPE1+2は2033年度までに2023年度比54.6%削減、SCOPE3は2033年度までに2023年度比32.5%削減を目指します。ネットゼロ目標として、SCOPE1+2は、2050年度までに2023年度比90.0%削減、SCOPE3は2050年度までに2023年度比90.0%削減を目指します。

— サステナビリティ基本方針

JESグループは、「何よりも安全のために。」「見えないからこそ手を抜かない。」「信頼を礎に。」という企業理念のもと、事業活動を通じて自らの強みを生かしながら優先的に取り組むべき課題を、①「品質安全」、②「労働安全及び従業員エンゲージメント」の2つのマテリアリティ（重要課題）として特定し、持続可能な社会の実現に取り組み、ステークホルダーの皆様から信頼され、必要とされる企業を目指します。

— マテリアリティと取り組むSDGs

マテリアリティとSDGs	機会	リスク
<p>品質安全</p> <p>「品質の保持」「安心の提供」を大きな社会的責任と考えており、お客様に満足していただける高品質で安全なサービスを提供し、社会に貢献することを目指します。</p> 	<ul style="list-style-type: none"> 品質、安全に対するニーズへの対応、保守契約の継続・増加 様々な機種に対応できるケイパビリティ向上、取引拡大 	<ul style="list-style-type: none"> 事故の発生 サービス品質の低下による契約減少
<p>労働安全及び従業員エンゲージメント</p> <p>事業を支える最も重要な基盤は人材であると考えており、従業員の健康増進と安全を確保すること、また従業員一人一人が働きやすく、やりがいをもって職務を遂行できる環境を整えることで、JESグループの持続的な発展へとつなげていきます。</p> 	<ul style="list-style-type: none"> 働きやすい労働環境を整備することによる採用機会の拡大 成長機会、働きがいを創造することによる人材確保 	<ul style="list-style-type: none"> 求職者ニーズのミスマッチ 離職率の上昇、採用コストの増加

昨今、企業の持続的成長と中長期的な企業価値向上につながる要素として、サステナビリティへの関心が高まっており、企業に対してサステナビリティを巡る課題への積極的な対応とその開示を求める動きが加速しています。JESグループは、サステナビリティにかかるマテリアリティの解決、機会・リスクの特定による、経営計画と連動したサステナビリティへの取り組みの推進を目的として、「サステナビリティ委員会」を設置しています。本委員会は、取締役副社長CFOを委員長として、委員はその目的に照らして、担当職務等に基づき適切と認められるメンバーによる構成としました。環境、社会、ガバナンス、他のサステナビリティに関する課題とあわせて、経営・事業との整合性の確認及び施策の管理・監督を行います。

主に、JESグループのサステナビリティの戦略・計画の策定、リスクの洗い出し・評価、対応策の検討・進捗管理、目標とすべき指標の設定等について審議を行うとともに、取り組み状況のモニタリング等を実施し、取締役会に報告や提言を行います。

— ガバナンス

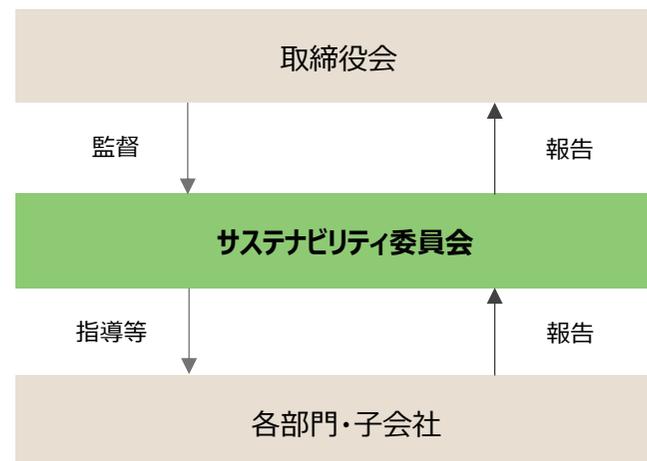
JESグループのガバナンス体制として、サステナビリティ委員会が、サステナビリティ戦略及び計画の策定、リスクの抽出、評価、対応等の検討、進捗管理、目標とすべき指標の設定等について審議を行うとともに、取り組み状況のモニタリングを実施し、取締役会に報告を行っています。

— リスクマネジメント

JESグループの持続的な成長のために、環境、社会課題などサステナビリティに関するリスク管理は重要であると考えています。サステナビリティ委員会を中心に、当社グループが直面する、あるいは、将来発生する可能性があるリスクを識別し、評価、管理を行い、取締役会への報告等、適切な対応を実施しています。

— 戦略

持続的成長に向けて取り組むべきサステナビリティにかかる戦略は、サステナビリティ委員会にて、リスク・機会の観点を含めて検討を行い、策定を行っています。



JESグループは、企業理念に基づいた事業活動を行うために、人権・労働問題、環境問題等への取り組みの方針となる「サプライヤー行動ガイドライン」を制定しています。すべてのサプライヤーに対し、共に企業の社会的責任を果たし、持続可能な社会への貢献を実現するため、JESグループの考え方をご理解いただき、本ガイドライン遵守にご協力いただくことが不可欠と考えます。

一 サプライヤー行動ガイドライン

1. 方針

JESグループでは、人権・労働問題、環境問題等への取り組みの方針となる「サプライヤー行動ガイドライン」を制定し、JESグループの基本的な考え方をサプライヤーの皆様へお伝えし、事業活動を行うすべての国・地域において適用される関連法令・規則・国際的な社会規範の遵守、そして以下に定める項目への理解、実践を期待します。

(1) 強制労働の禁止

全ての従業員を自由意思において雇用し、また従業員に強制的な労働を行わせない。

(2) 児童労働の禁止

法令上、最低就業年齢に満たない児童を雇用しない。

(3) 健康的かつ安全・衛生的な労働環境の提供

従業員に対して、健康的かつ安全で衛生的な労働環境の提供に努める。

(4) 結社の自由・団体交渉権の尊重

労働環境や賃金水準などの労使間協議の手段として、従業員の結社の自由・団体交渉権を尊重する。

(5) 差別の禁止

従業員の雇用における差別をなくし、処遇の公平の実現に努める。

(6) ハラスメントの禁止

従業員の人権を尊重し、各種ハラスメントを禁止する。

(7) 適切な労働時間の管理

従業員の労働時間、休暇を適切に管理し、過度な時間外労働を禁止する。

(8) 適切な賃金の確保

従業員には法定最低賃金を遵守し、生活賃金以上の支給に努める。

(9) 腐敗防止の徹底

関連法令を遵守し、腐敗防止を徹底する。

(10) 環境への配慮

事業を行う際、地域社会や生物多様性への影響を考慮し、地球環境の保全に努める。気候変動課題、資源の有効活用、廃棄物削減、水使用に配慮する。

2. 遵守違反への対応

本ガイドラインに違反する事例が確認された場合には、対象サプライヤーに是正措置を求めるとともに、指導・支援を行います。

指導・支援を行っても、是正が困難と判断された場合は、対象サプライヤーとの取引を見直します。

ステークホルダーとの コミュニケーション

ステークホルダー	コミュニケーションチャンネル	エンゲージメント	ファクト
顧客 利用者	保守・保全サービス リニューアルサービス 各営業所（全国） コントロールセンター 公式ホームページ	お客様とは、日頃のメンテナンス等のサービスを通じたコミュニケーションを通じて、満足度向上に努めています。 JESグループのサービスメニューは公式ホームページにて公開されており、問い合わせをいただいた際は、速やかに対応しています。	【保守契約台数(国内)】 120,870台（2025年9月末時点） 【拠点数(国内)】 150拠点（2025年9月末時点）
協力会社 サプライヤー	保守・保全サービス リニューアルサービス 各営業所（全国）	JESグループが行う事業に協力いただいている協力会社、サプライヤーと各取引を通じて技術等の連携、エンゲージメントを深めています。	
求職者 従業員	採用ページ・媒体 社内研修制度 マイスター制度 イントラネット	事業拡大に伴い、技術員を中心に積極採用、人材育成に努めています。 入社後は、STEP24を中心とした社内研修制度を通じて、ビジネススキル、技術力の向上を推進しています。 また、技術動向などのトピックスをイントラネットに掲載し、閲覧できる環境を設けています。	【従業員数】 2,223名 内技術員 1,436名 (2025年9月末時点) [参考:2024年9月末] 1,997名 内技術員 1,249名
地域社会	JES Innovation Center (JIC) JES Innovation Center Lab (JIL) JES Innovation Center Kansai (JIK) LiftSPOT JES 柔道部	【JIC・JIL】 埼玉県和光市にあるJIC・JILでは、次世代を担う子供たちのために、社会科見学の場所として解放しています。施設は埼玉県取り組みの「赤ちゃんの駅」の認定を受けています。 【JIK】 自社所有施設であるJIK（兵庫県宝塚市）は、災害時に使用できる電源があり、地域住民が充電できる環境を設けています。 【LiftSPOT】 2022年から、地方自治体の振興を支援する動画配信プロジェクトを開始しました。 【JES 柔道部】 キッズや学生に向けた柔道教室を開催しています。	【LiftSPOT】 放映実績:エレベーターメディアホームページ https://liftspot.jp/news/ 【柔道教室開催実績】 2023年 11月 埼玉県 2023年 12月 高知県 2024年 9月 鹿児島県 2025年 7月 石川県

— 株主・投資家との対話方針・推進体制

項目	方針
① 対話全般に目配りを行う経営陣または取締役の指定	株主・投資家との対話は、代表取締役が統括します。実際の面談は、その目的に応じて、代表取締役及びIR担当者にて行うことを原則としております。
② 対話を補助する社内部門等の有機的な連携のための方策	株主・投資家との対話の実効性を高めるため、IR室が中心となり、当社の各部門及び当社子会社との情報連携を図っております。
③ 対話の手段の充実に関する取組み	機関投資家向け決算説明会の開催及び機関投資家訪問の実施、決算資料等のウェブサイトでの提供を行っております。
④ 意見・懸念を効果的にフィードバックするための方策	対話を通じて得られた知見等については、必要に応じて取締役会、経営陣及び関係部門へフィードバックし、情報の周知・共有を行っております。
⑤ 対話に際してのインサイダー情報の管理に関する方策	会社情報の開示は、別途定めている情報開示ポリシーに則り、公平・公正かつタイムリーに行われるよう努めております。インサイダー情報については、IR活動対応窓口の限定、沈黙期間における対話の自粛、「インサイダー取引防止管理規程」の遵守等により情報管理を図っております。

— IR活動実績

事業戦略、中期経営計画の取り組み状況や業績動向など、当社の成長性・収益性に関するものとなっております。対話において把握された株主のご意見については、必要に応じて経営陣に対してフィードバックを行い、必要な改善に取り組むことになっております。

株主・投資家との対話件数

	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
国内投資家	69	81	94	148
海外投資家	86	109	133	198
合計	155	190	227	346

03

環境

Environment



環境に対する認識

環境問題は、国際社会における大きな懸念事項として、人類、地球に対する深刻な影響を持つ問題です。気候変動、森林伐採による生態系の破壊、水資源の汚染、生物多様性の保護と多岐にわたりますが、世界的な潮流として長期的な環境への取り組みを実行、継続していくことが個人、企業に求められています。

国際的な連携と協力を必要とし、政府、企業、個人の協力が不可欠です。持続可能な開発目標（SDGs）など、国際的な枠組みを活用して、環境問題に対処するための戦略と施策を実施することが重要です。

— 環境方針

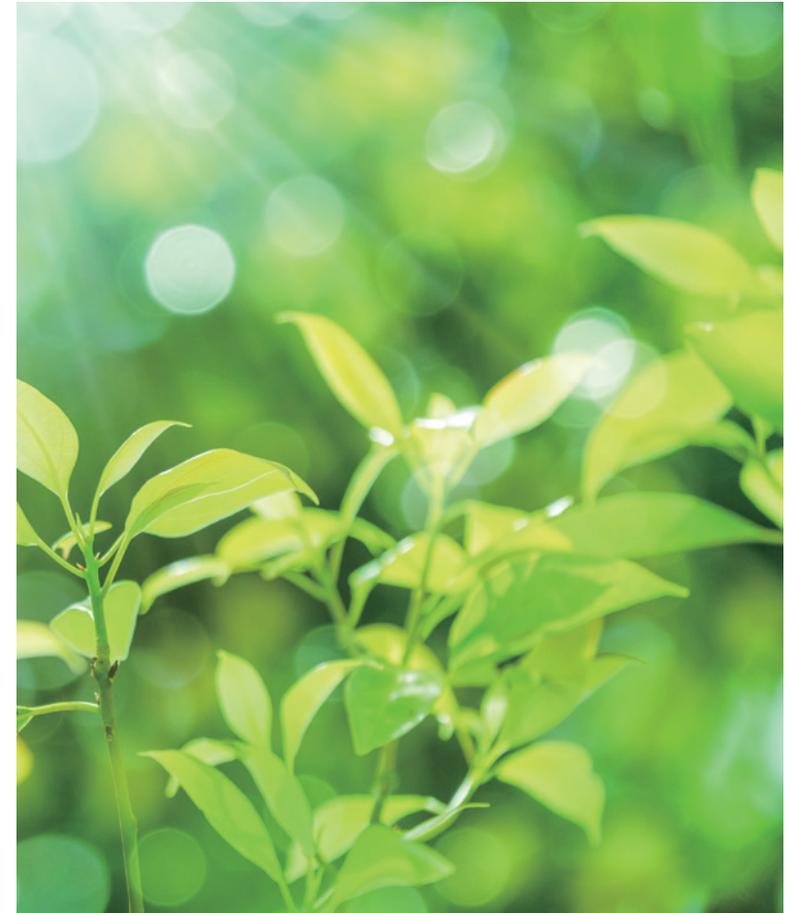
JESグループでは、国際的課題である環境問題（気候変動、生物多様性、水セキュリティ、汚染と資源）を重要な経営課題のひとつとして捉え、ステークホルダーと協力して事業を通じた環境負荷を低減し、以下の取り組みを通じて、持続可能な社会の実現に貢献します。

1. 法令遵守
環境保護に関する条約、事業展開している国の法規制を遵守します。
2. 気候変動の対応
温室効果ガス排出量の削減に向け、エネルギーの使用に配慮し、気候変動の緩和に貢献することに努めます。
3. 生物多様性の対応
生態系がもたらす恩恵を認識し、生物多様性への影響を最小化し、その保全に貢献する。
4. 水セキュリティの対応
水の効率的な使用を通じた水の使用量削減、水の適切な処理に努める。
5. 汚染と資源
大気汚染物質の排出削減、有害廃棄物及び排水の排出削減・適正処理に努める事業で取り扱うサプライチェーン上の資源の持続可能な利用及び資源の使用量削減、廃棄物の削減、リサイクルを推進し、循環型社会の形成に貢献する。
6. サプライヤーとの連携
JESグループは、環境に関する課題について、サプライヤーなどの事業関係者とのコミュニケーションを推進し、課題の解決に努めるように協力を求める。
7. 環境マネジメントシステム
環境負荷低減に向けた目標を定めると共に、サービスの提供・物流等の全ての事業活動について、定期的なモニタリングレビューを行い、環境影響評価に基づいた適切な対応に努める。

環境におけるサプライチェーン

JESグループは、事業を行う上で、環境問題（気候変動、生物多様性、水セキュリティ、汚染と資源）を重要な経営課題のひとつとして捉えております。顧客・利用者・従業員・協力会社・サプライヤー・地域社会等すべてのステークホルダーと協働し、当社事業のサプライチェーン全体で適切な環境対応に取り組んでまいります。

また、JESグループは、サステナビリティレポートを通じて、環境情報の開示に努めています。JESグループの様々な取り組みをすべてのステークホルダーに理解いただけるように、気候変動、環境マネジメントに関する情報開示を強化します。



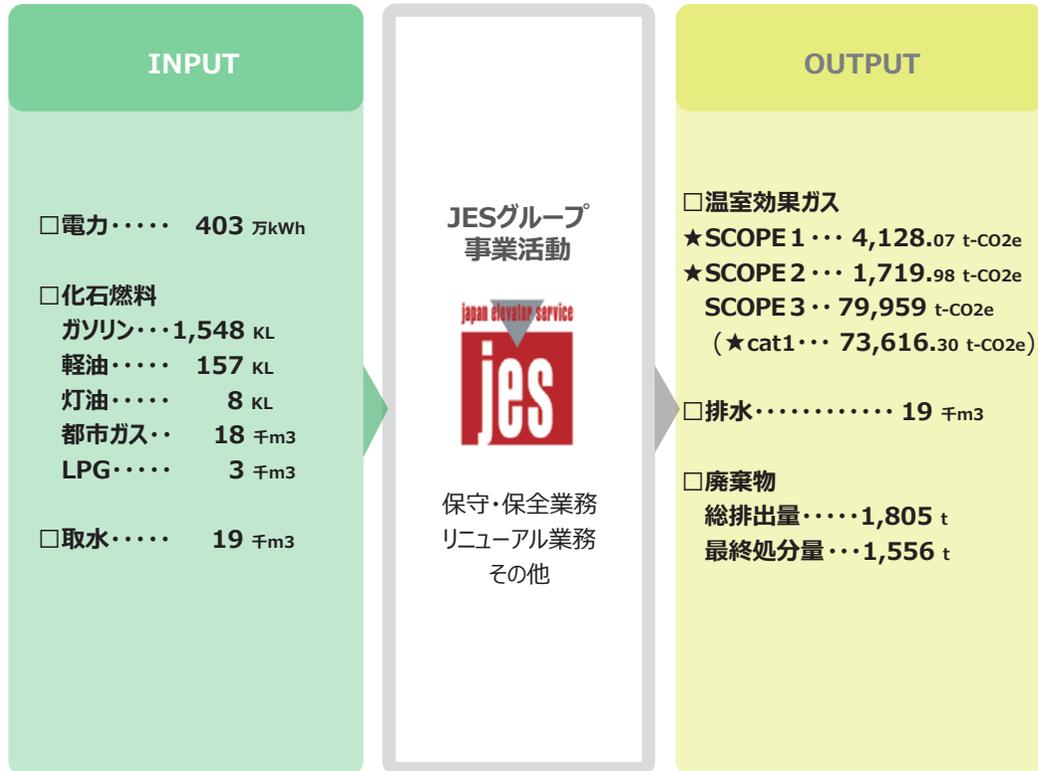
JESグループは、国際団体、日本政府が掲げる「2050年までにカーボンニュートラル社会を実現する」という目標に賛同します。

地球温暖化は気象イベント、海面上昇、生態系の変化などを引き起こし、人類と生態系に深刻な影響を及ぼす可能性があるとして認識しています。現に気候変動による異常気象が多く発生しています。日本でも豪雨災害による被害が発生しており、エレベーターメンテナンス事業においても故障対応などの影響が生じています。

カーボンニュートラル社会を目指す理由として、カーボンニュートラル社会への移行は、温室効果ガス（GHG）排出を削減し気温上昇を抑制することで、気候変動の緩和へとつながる重要なステップとなり得るためです。経済活動を行うためには、人々が健康で安全に生きることができる環境であることが前提であり、それを妨げる気候変動の影響に対して、個人、企業が環境に配慮したアクションをすることは社会的責任であると認識しています。パリ協定をはじめとする国際的な気候変動合意を遵守することが大切であり、持続可能な未来を築くために不可欠です。

JESグループは、環境に配慮した事業展開に努め、環境に貢献することを目指します。

— JESグループの2025年3月期 マテリアルバランス



★の付された2025年3月期（2024年度）の環境データについて、信頼性を確保するために、British Standards Institution (BSI)による第三者検証を受けました。
独立保証証明書 ⇨ 本レポート P.54

— 指標・目標

SBT認定を取得

JESグループでは、バリューチェーン全体での温室効果ガス排出量を2050年度までにネットゼロにする目標を策定し、2025年9月11日に国際的な気候変動イニシアティブであるSBTi (Science Based Targets initiative) から認定を取得しました。



短期目標

SCOPE1 + 2削減目標：2033年度までに2023年度比54.6%削減
SCOPE3削減目標：2033年度までに2023年度比32.5%削減

ネットゼロ目標

SCOPE1 + 2削減目標：2050年度までに2023年度比90.0%削減
SCOPE3削減目標：2050年度までに2023年度比90.0%削減

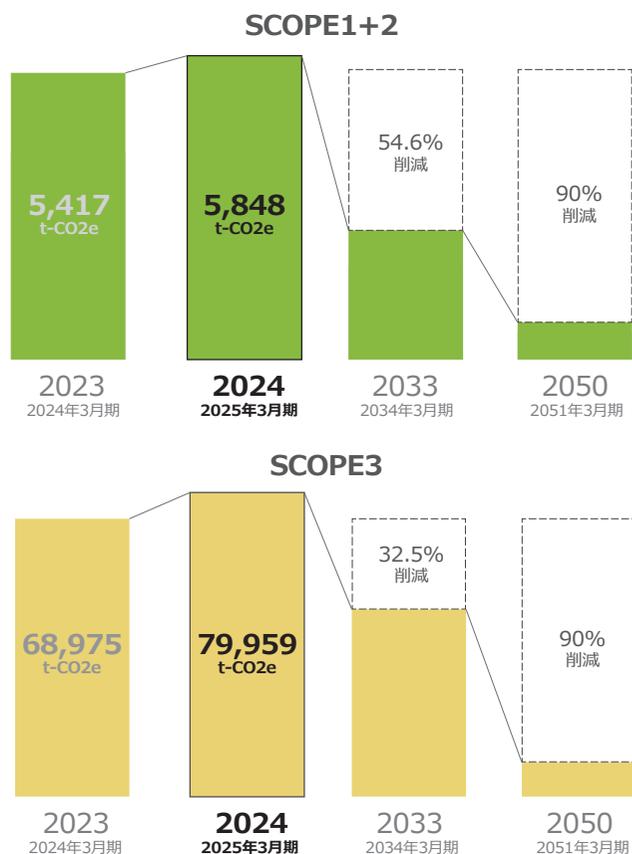
— 温室効果ガス排出量削減目標の達成状況

JESグループでは、バリューチェーン全体での温室効果ガス排出量を2050年度までにネットゼロにする目標を策定し、事業計画を念頭に置きながら、環境に配慮した取り組みを実施しています。

JESグループは、2025年3月期にかかるグループ全体の温室効果ガス排出量について、自社排出であるSCOPE1,2に加えてSCOPE3（自社以外）を含めたサプライチェーン全体の集計を行いました。

2025年3月期における温室効果ガス排出量は、SCOPE1が★4,128.07 t-CO₂e、SCOPE2が★1,719.98 t-CO₂e、SCOPE3が79,959 t-CO₂eと算出しました。

2024年3月期（2023年度）を基準年とした達成状況



★の付された2025年3月期（2024年度）の環境データについて、信頼性を確保するために、British Standards Institution(BSI)による第三者検証を受けました。
独立保証証明書 ⇨ 本レポート P.54

— 温室効果ガス排出量削減への取り組み状況

SCOPE1削減

SCOPE1の主な内訳は、管理物件の点検、故障対応のために使用する車両のガソリンとなっています。2025年3月期の使用量は1,548キロリットルとなっています。

管理物件は年々増加傾向にあり、新規進出エリアへの出店など事業拡大傾向にあることから、車両台数は増加していくことが見込まれます。

現在、削減に向けて、HV車の導入、物件が密集している都市部を中心に、自動車から二輪車への切り替え、また電気自転車のテスト導入に取り組んでいます。サービス品質に支障がない範囲で切り替えを推進する方針です。

電気自動車はガソリンを使用しないため、SCOPE1削減効果は大きいですが、充電インフラの拡張、浸透はこれからで、供給量の状況と当社事業への影響を踏まえて、検討します。

SCOPE2削減

SCOPE2の主な内訳は、事業所で使用する電気です。JESグループの事業所は全国にあり、各事業所を管轄する電力会社などから電気を購入しています。

排出量削減のためには、購入する電力源を再生可能エネルギーに切り替えることが挙げられます。JESグループでは、段階的な切り替えによる排出量削減を進める方針です。

また、イノベーションセンターであるJIC、JIL、JIKでは、屋上にソーラーパネルを設置し、非常用発電に使用する電力を補充しており、非常時以外には施設の一部の電力を賅っています。



SCOPE3削減

SCOPE3は自社以外にかかる温室効果ガス排出で、当社はカテゴリー 1「購入した製品・サービス」が主な排出量となっています。

JESグループは、様々な機種に対応するため、エレベーターの保守・保全業務、リニューアル業務に用いる制御盤、ロープなどの部品仕入を行っています。エレベーターの安全のためには部品仕入は必要であり、管理物件の増加に比例して、仕入量は増加することが見込まれます。

カテゴリー 1の削減に向けては、サプライヤーが温室効果ガス削減に取り組むこともポイントとなり、サプライヤーの協力は欠かせません。取引先との友好的な関係性のもと、社会的な要請の状況を踏まえて、対応を検討します。

その他のカテゴリーにかかる排出量削減については、個別論点として検討しています。

水資源

水資源の浪費、水質汚染は地球の生態系において重要な問題と認識しています。JESグループは、メーカーではなく、製造工場を持たないため、事業を通じて水資源への影響は極めて軽微であると認識しています。



— 水セキュリティ

基本的な考え方

JESグループは水セキュリティを持続可能な社会実現に向けて課題であると捉え、水ストレス・リスク、水災害、水管理等の対応を図ります。

水リスク

国際的な指標であるWRI Aqueductを活用し、現在と将来のリスクを総合的に分析・評価しました。JESグループの主要拠点は、現時点で大きな水リスクがないことを確認しました。

水使用・排水

水資源の使用量を把握し、節水に努めるとともに、適切な排水管理を実施しています。JESグループが使用する水は生活用水であり、排水に係る規制の違反はありませんでした。また、従業員が利用する飲料水等について、安全で衛生的なものであることを確認しました。

生物多様性の保護

人類の持続性において、生態系の多様性を保護し、悪影響を抑えることは重要であると認識しています。

JESグループは、メーカーではなく、製造工場を持たないため、森林伐採など生態系に直接影響することは行っており、影響は極めて軽微であると認識しております。



— 生物多様性方針

事業活動は、生産、物流、使用など、製品、サービスにかかわるサイクルの中で、生物多様性の恩恵を受けています。一方で、廃棄や焼却など、生物多様性に影響を与えていることも事実です。地球で生活する全ての人、法人は自然、生物と共生することで、持続的な発展が可能となるものです。

当社は自然と共生する社会の実現に貢献するため、当社は事業活動が自然、生物多様性に与える影響を最小限に抑えることを目指します。

1. 事業が生物多様性に与える影響を把握する
2. 事業が生物多様性へ与える影響を最小化する
3. 国際的な取り決め、各種規制を遵守する
4. 生態系を損なうことなく事業活動を行う
5. 生物多様性について、社外との協働に努める

— リスク・機会

移行リスク

政策と法

CO2排出量規制の強化や炭素税導入等による対応コストの増加

再生可能エネルギー政策による、再生可能エネルギー導入拡大のための対応コストの増加

技術

既存の製品やサービスをCO2低排出のものへ移行するためのコストの増加

環境負荷の低減に向けた、技術投資にかかる開発コストの増加

市場

気候変動に対する、市場やお客様からの要請の高まりに対応するためのコストの増加

脱炭素化に向けた取り組みの加速に伴う、調達品の価格上昇

評判

お客様からのCO2排出削減ニーズについて対応が遅れた場合に、売上機会を喪失するリスク

気候関連情報の開示に消極的な上場企業に対して、株主からの開示要求が高まるリスク

物理的リスク



気象災害に伴い事業拠点やサプライチェーンが被害を受け、サービス提供が滞り売上減少となるリスク

機会

資源効率

社会における脱炭素化の動きの進展による、リサイクル、リファービッシュ事業への需要拡大

企業活動で使用するエネルギー量の減少を図り、運営コストを削減

エネルギー源

脱炭素を目的とした企業からのリサイクル、リファービッシュ事業に関する問い合わせ増大

製品とサービス

脱炭素を目的とした企業からのリサイクル、リファービッシュ事業に関する問い合わせ増大

損傷を受けたエレベーター等の修繕工事の受注拡大

市場

脱炭素を目的とした企業からのリサイクル、リファービッシュ事業に関する需要が増大

強靱性 レジリエンス

BCP体制が整っているメンテナンスサービスの需要が増大

1.5℃

気候・気象の極端現象の変化が想定されます。台風や水害、停電などによる緊急対応の増加を見込み、具体策を検討、実施します。

2℃

GHG排出規制の強化、技術革新の進展、新たなエネルギーへの転換が起こると想定しています。これらがJESグループのサービスにおける財務的リスクを削減し、機会を増進させる具体策を検討、実施します。

4℃

物理的リスクが生じると想定しています。自然災害、気温上昇などにより、インフラに悪影響が及び、電力価格の増大などのリスクが想定されます。自然災害による電力価格変動の影響を緩和するため、具体的な施策を検討、実施します。

— 保守・保全業務

エレベーターの法定耐用年数は17年ですが、適切な点検を受けることで、伸長することが可能です。定期的な点検サービスだけでなく、予防的な修繕を通じて、利用可能期間を延ばすことに貢献しています。

JESグループは、独立系エレベーター等メンテナンス会社で唯一となる独自のリモート遠隔点検サービス「PRIME（プライム）」を提供しています。メーカー系メンテナンス会社と遜色ない精度で、エレベーターの運転状況やコンディションの把握がリモートで可能となっています。故障の予兆をいち早く察知することで障害が発生する前に対応が可能となり、点検時における停止時間の短縮が可能となります。また技術員のメンテナンス効率が高まることで、移動時間の削減、働き方改善の面でプラスになっています。



リモート遠隔点検サービス「PRIME」



Point 1 24時間365日・人の代わりにメンテナンス

有人点検が減ることでエレベーターの停止時間短縮

Point 2 エレベーター運行状況やコンディションを把握

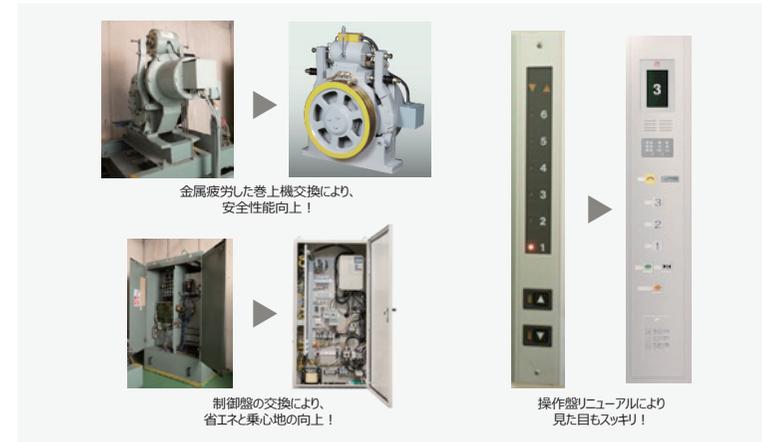
問題が起きる前に対応／故障発生率の軽減

Point 3 ドアの開閉異常や段差異常といった、大きなトラブルに繋がる小さな異常を察知

現地到着前に大まかな状況が把握できるため、スムーズな復旧が可能

— リニューアル業務

エレベーターは機器であり、耐用年数に限りがあります。JESグループが提供するリニューアル業務は、制御盤、巻上機等の主要部品の交換などにより、エレベーターそのものを交換するのではなく、活かせる部分を活かすことで、環境、資源に配慮した形で、エレベーターの使用を伸長することが可能です。エレベーターを新たに製造、新設することなく、安全にエレベーターを使用することができるため、製造により生じる温室効果ガスの排出削減に貢献しています。



低コスト・短期間 Quick Renewal（クイックリニューアル）

エレベーターの「頭脳（司令塔）」である「制御盤」のみを交換することで、大幅な「低コスト」「短期間」を実現したJESグループ独自のリニューアルサービスです。



Point 1 工事期間は約半日

エレベーターを停める期間を従来の約1週間から約半日へと、大幅な短縮が可能

Point 2 半分以下のコスト

必要な部品のみを交換することで、従来の約半分以下（当社比）までのコストダウンに成功

Point 3 環境にやさしい

制御盤のみの交換のため、最小限の廃棄物で環境にやさしく、老朽化した制御盤の交換により省エネを実現

リファービッシュ品



リファービッシュ品とは

JESグループは、エレベーターメンテナンス業務を通じて発生した部品について、リサイクル、リファービッシュを推進しています。

2022年に「JES認定リファービッシュ品」をリリースしました。リファービッシュ品は、交換時に回収した部品を修繕、整備して、品質管理テストに合格した部品です。部品の安定供給、環境問題に向けた取り組みとして、リファービッシュ品の増強に力を入れています。

リファービッシュ品の環境への効果

持続的な社会に向けて、3R(Reduce, Reuse, Recycle)、サーキュラーエコノミーがトレンドとなっています。資源は限られていることから、資源を循環して有効活用する、使わなくなったものは回収、再資源化することで、環境に配慮した事業展開が可能となります。

新品の調達を抑える経済的側面の他、新品の製造を削減することから、事業を通じた直接的な環境への配慮サービスであると考えています。



Point1 部品の安定供給

部品供給遅延を解消し、部品の安定供給が可能

Point2 環境効率の向上

リサイクルパーツを使用することで、温室効果ガスの削減

Point3 品質保証

品質基準テストに合格した部品のみをリファービッシュ品と認定、保証期間あり

▼目視検査



▼動作検査



LED交換

LED照明は蛍光灯に比べて、電力効率が高く、長期間使用することが可能です。商業施設や住宅におけるLED切り替えは進んでいると認識しております。

エレベーター、エスカレーターにある照明をLEDに変更することを提案しています。

2019年以降で延べ約71,000本交換しており、電力消費、温室効果ガス削減に貢献しております。24時間365日照明した場合、温室効果ガス削減効果は5,600 t-CO₂e (JESグループ推計) となります。



Point1 コスト削減

電気料金は、年間でエレベーター約70%、エスカレーター約50%の削減が可能

Point2 長寿命

LED照明の交換目安は、エレベーター約8年、エスカレーター約10年

Point3 省エネ・エコ制御盤のみ

消費エネルギー、CO₂排出量の削減が可能

04

社会

Social



— JESグループのソーシャルインパクト

エレベーターの安心・安全を守ることがJESグループの使命であり、社会に与える最大のインパクトです。都市化が進む中で、ビル、マンションは高層化が進み、縦の移動手段であるエレベーター等は社会インフラとして、日頃から利用される移動手段として地位を確立しています。

JESグループの保守契約台数は2025年3月に113,520台、2025年9月には120,870台と順調に増加を続けており、国内におけるマーケットシェアは約10%と推計しています。これはJESグループのサービスが利用者の皆様の生活を支える機会が増えていることを意味します。

そのような事業環境において、JESグループは「品質安全」「労働安全及び従業員エンゲージメント」をマテリアリティ（重要課題）として掲げ、安心・安全を常に支える企業グループとして、社会の持続的成長と、自社の持続的成長の両輪を回し続けていきます。あわせて、顧客・利用者・協力会社・サプライヤー・地域社会等すべてのステークホルダーと協働し、当社事業のサプライチェーン全体で社会の活性化と発展に取り組んでまいります。

— 品質安全

エレベーターは、商業施設、住宅施設などで多くの方が日々利用する社会インフラとして、24時間、365日休むことなく稼働し続けています。JESグループはエレベーター等のメンテナンス事業を通じて、利用者の日常的なアクセシビリティの確保と安全稼働を見守っています。品質安全を重要課題として掲げ、組織・体制の整備、品質・技術力の向上、研究開発の強化、そのための人材育成に力を入れ、利用者の皆さまの満足度向上に努めています。またリモート遠隔点検サービス「PRIME（プライム）」は、複数の特許技術で開発されており、常にエレベーターの運転状況やコンディションを把握して故障の予兆を察知し、トラブルを未然に防止することや短時間における復旧を可能にしました。独立系メンテナンス会社では、JESグループのみが提供できるサービスで、日々開発に努めています。エレベーターメンテナンスは、利用者からは見えないうちで行われていますが、「見えないうちこそ手を抜かない。」という企業理念のもと、社会インフラの裏方として、利用者の日常のため、利用者の不安や不便を解決するため、そして利用者の笑顔のために、たゆまぬ努力を惜しみなく注いでいます。



— 労働者安全エンゲージメント

事業を支える最も重要な基盤は人材であると考えており、従業員の安全を確保すること、従業員一人一人が働きやすく、やりがいをもって職務を遂行できる環境を整えることで、JESグループの持続的な発展へと繋げていきます。2025年3月末における従業員数は2,028名と、事業の成長に合わせた新卒・中途採用の実施により人員は増加しています。一方で、独自の社内研修制度「STEP24」など各種研修制度を通じて、技術力の向上も進めています。従業員に安心して就業してもらえるように、ハラスメント防止に関する規程の策定、内部通報制度による人権への配慮に力を入れています。また、人事制度の拡充により、ウェルビーイングを考えた経営の実践をしています。

従業員の安全を確保すること、働きやすい多様な働き方ができる仕組みづくり、多様な人材の受け入れ、全員が活躍できる人材育成プランなど、さまざまな取り組みを行っています。



JESグループは、企業理念である「何よりも安全のために。」「見えないからこそ手を抜かない。」「信頼を礎に。」に基づき、メンテナンス専門のエキスパート企業として、何よりも安全を第一に考え、多くのお客様との信頼関係構築に努めます。

品質管理の取り組み

営業所毎に故障傾向を把握

地域ごとの故障傾向を分析し対策を講じることで、故障の削減に努めています。これら取り組みにより技術力や現場コンディションを向上させ、労働時間の削減も図っています。

保守点検マニュアルと点検チェックシート

国土交通省の定めた指針やメーカーの技術資料に基づき策定しています。当社独自の技術資料や経験事例の統計データを活用し、より精度が高く基準の厳しい点検を実施しています。

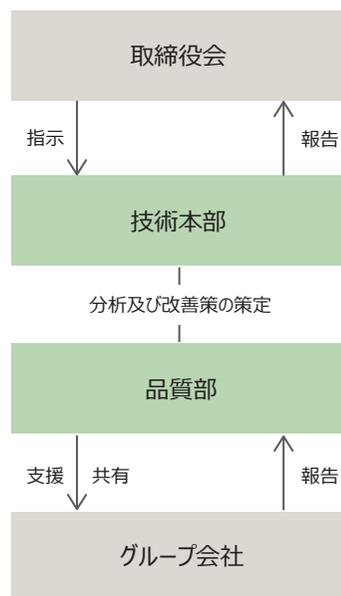
故障相談窓口(ヘルプデスク)の設置

技術的相談を1箇所に集約することで、故障対応の早期完了、技術員が相談しやすい環境づくり、非番の技術員の休みを確保するなどのメリットがあります。

長時間故障時の対応

9時・13時・17時に閉じ込めや停止などの長時間故障情報を社内で共有し、電話フォローや出勤対応を行うことで、長時間故障の削減、早期復旧に努めています。視覚的に「いつ」「どこで」「どんな故障が」起きているのが確認できることにより、迅速なアプローチやフォローを行い、お客様がエレベーターを利用することができない時間を短縮することを目的としています。

品質管理体制図



品質改善の取り組み

毎月集計される品質管理の結果を、技術本部をはじめ各事業会社で分析を行い、故障低減に努めています。また半期に一度、全事業会社の技術責任者が対面で情報共有できる場を設け、故障傾向を確認し、体験の水平展開を行っています。

協力会社にも求めるJES安全規定

JESグループは、現場作業における安全衛生管理体制の確立、作業設備の安全化及び不安全行為の排除を行い、作業者ならびに第三者の安全を確保することを目的とし「JES安全規定」を定めております。

JESグループの技術員だけでなく協力会社にも規定の遵守を求めており、同水準の品質を維持するため、契約を行っても、JESグループが指定する教育・研修を終了しないと業務の委託を行いません。

また、毎年1回JESグループ会社及び協力会社が一堂に会する「安全衛生推進大会」を開催し、安全表彰や各種報告をし合い、さらなる安全意識と品質向上に努めております。

持続的な成長に向けて

中期経営計画の実現に向けた保守契約台数の増加に備えて、全事業会社に品質管理機能の設置を推進しています。

そのために「マイスター制度」による教育を行い、育成後の技術員を全国に配置し、各エリアの更なる品質向上に努めています。

持続的な成長に向けた品質管理の体制強化

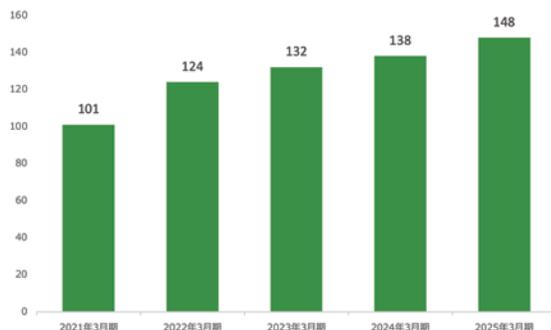


— 拠点網の拡大

JESグループの高品質、適正価格のサービスを提供するためには、そのエレベーター等にアクセスできる拠点が重要です。

JESグループは、新規出店、M&Aにより全国展開を進めています。2025年3月末時点における拠点数は、148拠点で、その後拠点を拡充し、2025年9月末時点では150拠点まで増加しています。

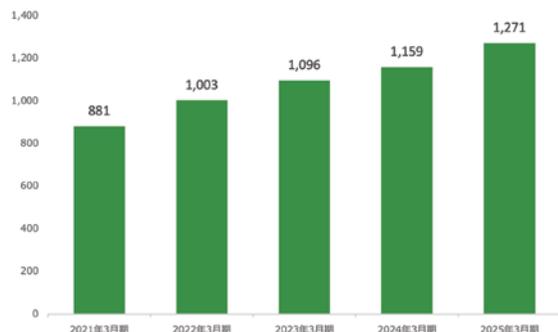
拠点数の推移



— 技術員の確保

JESグループは、保守契約台数の状況を踏まえて、適切な技術員の配置を行っています。そのため技術員の確保は重要な経営課題であり、採用・確保に努めています。2025年3月期における技術員数は1,271名で、新卒入社、中途入社と幅広く採用を進めており、2025年9月末時点では1,436名まで増加しています。

技術員数の推移



— コントロールセンター

24時間365日、いかなる時もお客様の安全を最新技術で見守るコントロールセンターをJIC（関東）、JIK（関西）の2拠点に設置しております。

技術員の現在位置をGPS端末でリアルタイムに把握し、位置のみならず一人ひとりの経験や移動手段まで把握し、最適なエンジニアを現場に急行させる体制を確立しています。また、大規模災害発生時には、JES災害マニュアルに基づき迅速に対策本部を立ち上げ災害システムを起動します。管理物件早期復旧のための司令塔となり、各支社・支店・エンジニアをコントロールします。



— 人材育成

JESグループは、多様な人材がいる企業グループであり、入社後のキャリア向上のための人材育成に力を入れています。階層別研修による育成、さらに評価制度を通じたモニタリングを実施することで、従業員の長期就労の意欲を高めることに努めています。

階層別研修概要

	必須研修	専門技術研修	特定研修
上級管理職	各種マネジメント研修	特別専門技術研修 新技術や改定新基準のスキルを 実践的に身につけるための研修 (随時開催)	ジャパンメンテナンス審査員研修 各支社管理職対象、審査員養成
	階層別研修		
管理職	コンプライアンス研修	年次研修(中堅社員) STEP24修了技術員対象で 年間50研修を実施	インストラクター養成研修 STEP24研修講師 各支社技術員OJT講師養成
	新任管理職昇格者研修		
	階層別研修		
中堅社員	中堅社員研修	STEP24研修 計24研修を実施し、対象者は 全科目受講を義務とする ※社内資格の合格と 技術力の向上が目的です	法定検査士(国家資格)育成研修
	階層別研修		
3年目 新入社員	コンプライアンス研修	安全免許更新研修 作業長/作業責任者研修 フルハーンズ特別教育	
	新入社員ブラッシュアップ研修		
	新入社員ビジネスマナー研修		
	営業社員研修		

その他の教育研修等

[開催] 安全管理者会議：四半期毎
衛生管理者会議：四半期毎
安全運転管理者会議：毎月

[配信] コンプライアンスの広場：隔月
けんぼメルマガ配信：毎月
防火防災通信：毎月
安全推進部だより：毎月

— 海外人材の育成

インドネシア、ベトナムの子会社は、エレベーターメンテナンス事業を展開しています。

各国異なる文化、働き方、エレベーターのレギュレーションのもと、日本と同様に安心・安全を心がけたサービスを提供しています。日本から技術員を派遣し、故障率の把握と低減に向けた取り組み、人材育成を行っています。最近では日本の育成カリキュラムである「STEP24」の海外展開を進めており、テクニクの向上による会社へのロイヤリティ向上を進めています。

海外事業戦略室が中心となり、現地経営陣と密なコミュニケーションを行い、成長著しい海外マーケット拡大を進めています。

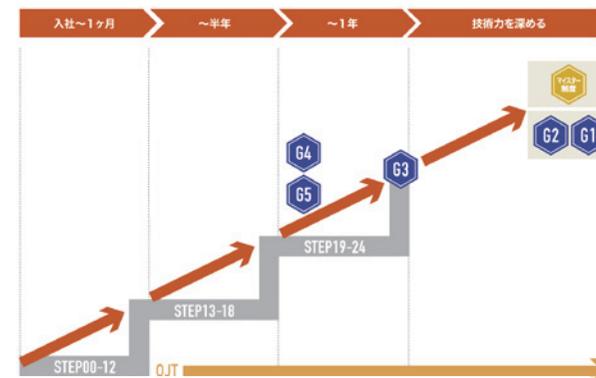
海外事業の進捗について、経営成績だけでなく、技術の取り組みを定期的に報告、議論することでリスクマネジメントを行っています。

— 技術員の研修制度

JESグループの競争優位性は、複数のメーカー製品への高度な対応能力にあります。エレベーター等を巡る公的資格としては、検査に関するものは存在しますが、点検に関するものは設けられていません。JESはこのような現状を踏まえ、エレベーターの安全を担保するためには各種の社内資格制度を充実させる必要があると考えています。そのため多種多様な教育・資格制度を設け、優れた人材の確保・育成に最大限の力を注いでいます。

研修プログラム「STEP24」

JESグループの強みである、国内主要メーカー製品に対応する高度なメンテナンススキルで、国内主要メーカー製品の基礎知識やノウハウを確実に習得し技術力を高められるよう、独自の研修プログラム「STEP24」と社内資格制度を設けています。



マイスター制度



長時間の修理が必要となるケース等、故障対応の専門家を育てるコース。公募を行い、社内選考で選ばれた社員は本所で2年間の教育プログラムを受け、高度な技術と安全管理の姿勢、他の社員のお手本となるマナー等を磨きます。

— 人材育成の指標と目標

JESグループの持続的な成長・発展のためには、メンテナンス事業を担う技術力を持った人材の育成が重要であると考えております。

人材育成の指標としては、メンテナンス事業の安定のために、エンジニアの評価資格制度から「G3昇降機保守担当資格者」を指標と定め、認定者を前年同期以上とすることを目標としております。

2025年3月期末におけるG3認定者は551名と前期より順調に増加しております。

— 災害発生時の対応

災害に備えJESグループでは、年1回災害訓練を実施し、受電から手配までのシミュレーションを行っています。さらに事前準備として、顧客情報の整備や冠水復旧セットなど必要機材の準備を確認しています。JESグループ災害マニュアルに従い、災害発生時には、家族を含め身の安全確保を第一優先としつつ、発動レベルにより各部署の役割通りに行動します。

— 災害時の体制・取り組み

地震・台風など災害が発生した場合、発生状況から災害レベルを決定し、災害対策本部を立ち上げます。

本部は即座に災害システムを起動し、災害状況の把握に努める体制となっています。また、独自の災害時web受付システムとしてWES(Web Entry System)を導入しています。WESはインターネット回線を使用するため、電話回線が集中しやすい災害時も混雑を回避してアクセスが可能です。素早い情報伝達により、確実に緊急通報を受け付けます。

— 非常用電源の設置

各イノベーションセンターでは、BCPの取り組みとして、太陽光発電を備えた非常用電源を設置し、非常時には、それぞれ約80時間稼働できる体制を整えています。

電源車による電力供給

万一、81時間の非常用発電機の電源が切れたとしても、電力供給が途絶えることのないよう、電源車の接続が可能。※JICのみの対応



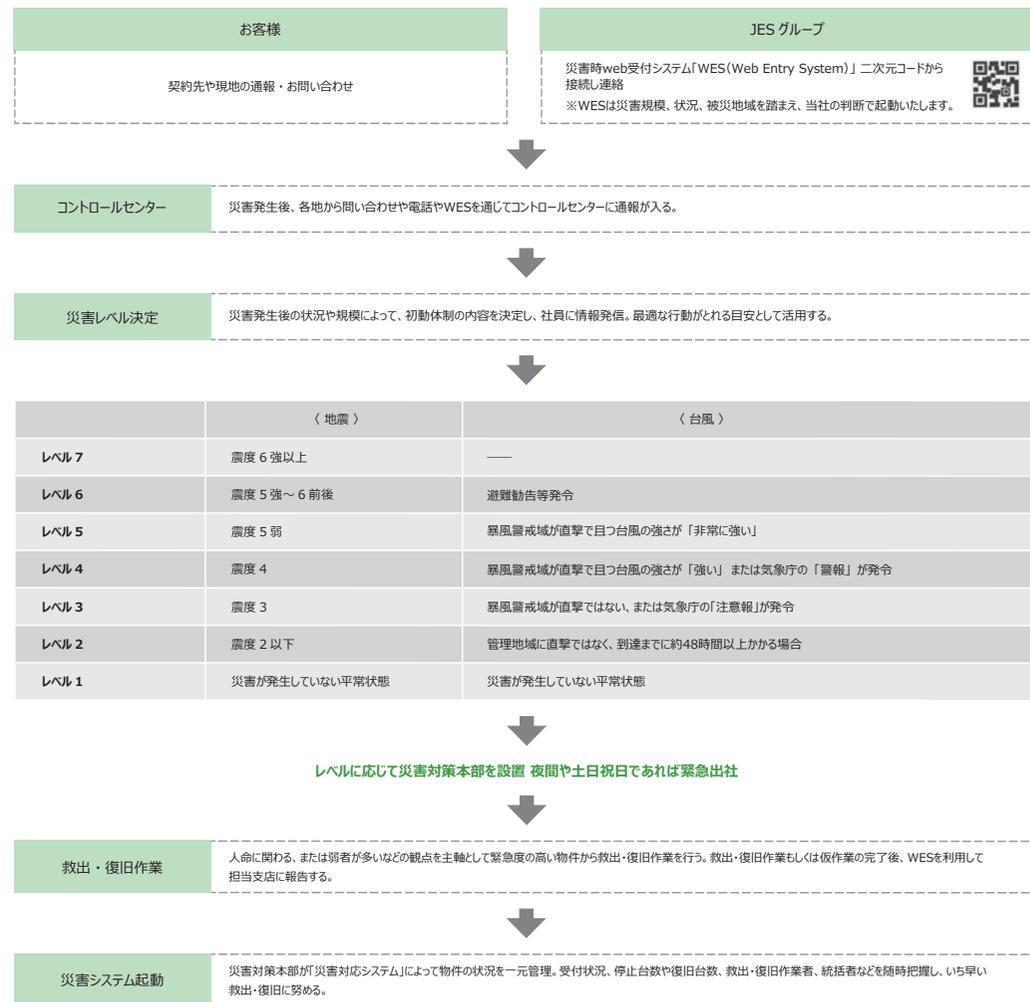
非常用発電

停電時は非常用発電機を作動し、81時間（JIC）、84時間（JIL）、78時間（JIK）の電力確保を実現。

太陽光発電

屋上にソーラーパネルを設置し、非常用発電に使用する電力を補充。低コストでクリーンな上に無尽蔵のエネルギー源を確保。

— 災害発生後の対応



平常時	災害訓練
	災害時に備えて各事業会社ごとに年1回災害訓練を実施。震度4の地震が発生したという想定のもと、お客様からの受電対応や復旧手配に不備がないかシミュレーションを行う。
災害前の事前準備	台風・大雪など事前予測が可能な場合
	過去に冠水や台風による影響などがあった物件を社内システムに入力し社内共有する。台風など災害発生前に事前停止する必要がある物件の契約先へ連絡し、可能であれば貼り紙を掲示し停止する。

— 基本的な考え方

JESグループは、持続的な成長や発展のためには、多様な価値観・能力を有する人材の採用・育成が極めて重要と考えており、特に次に掲げる取り組みを重点的に実施しています。

— 人材採用

JESグループは日本国内の保守契約台数増加、マーケットシェアの拡大に向けて、技術員を中心に人材採用を強化しています。以前から新卒入社者、中途入社者とバランスを考えた採用に努め、2025年3月末時点における従業員数は、2,028名と、2024年3月末から160名増加しています。

JESグループは全国各エリアに営業所等の拠点を設け、採用活動を行っていることから、地方の雇用創出に貢献しています。例えば生まれが地方で、東京で勤務している従業員が生まれた地方にて就業する環境も設けています。

— 処遇・給与制度

企業が持続的な発展・成長を続けていくためには従業員が安心して長く働ける人事制度が重要であり、JESグループは「安定した昇格・昇給」「成果をあげた人に還元」「子育て世代支援」などを軸に、人事制度を設計しています。時代変化、社会動向を踏まえて、必要な改定を行い、適応することに努めています。

安定した昇格・昇給

職務、職能に応じて等級制度（等級はJ8～M0）を設け、従業員を処遇しています。等級毎に給与レンジを設け、人事考課に応じて昇給を行っています（昇給は原則年1回 4月）。なお、部長、課長、支店長など管理監督者には役職に応じた役職手当を支給しています。また、キャリアの多様性に応じるため、組織管理よりも、育成・指導に重点を置いた専門の役職を設けています。

成果をあげた人に還元

人事考課によって決定した評価に応じて、年2回支給される賞与金額を決定しています。評価は6段階で評価を分け、評価の高い従業員に対して高い係数を乗じて計算をすることで、高い成果をあげた従業員に高い賞与を支給する仕組みを設けています。

子育て世代支援

社会的な背景を踏まえて、育児世帯に対する支援を充実させています。

子どもの年齢が18歳に達する年度末まで、「子ども手当」として1子につき月額12,000円を支給します。

また上記に加えて、保育期の子育て支援を目的として、子どもの年齢が3歳に達する年度末まで、1子につき月額5,000円の「保育手当」を別途支給します。

— 評価制度

JESグループでは、上期、下期と年2回の人事考課を行っています。

評価は、成果評価（結果）と役割評価（プロセス）の2軸で評価を行っています。成果評価は主に賞与（短期的報酬）に反映し、役割評価は主に昇給や昇格に反映し、それぞれ数値として具体化することで、従業員が自身の成長を実感できる制度となっています。

— 長期就労支援制度

退職金制度の他、福利厚生として財形貯蓄制度、従業員持株会、確定拠出年金（401k）を設けています。資産形成は個人の意向、趣向によるため加入及び掛金等は従業員個人の判断となりますが、資産形成に資する制度を導入することで、ウェルビーイングを高めています。

2022年には従業員持株会向け譲渡制限付株式（RS）の付与を実施し、JESグループとしてのロイヤリティ向上、業務意欲の向上を図っています。

— 報酬制度

新卒社員の初任給引き上げ、住宅手当の増額、インフレ手当の支給を行った2024年度に引き続き、2025年度もインフレ手当の支給を行っております。

— 同一労働同一賃金への取り組み

厚生労働省が発出した「同一労働同一賃金ガイドライン」に基づき、雇用形態の別による不合理な待遇差が生じないように努めております。

— 職場環境

JESグループは、厚生労働省の「快適職場指針」を参考に、作業環境の管理や疲労回復を図るための設備を充実させ、職場環境の整備を行っています。従業員がその生活時間の多くを過ごす職場について、疲労やストレスを感じることが少ない快適な職場環境を形成しています。



— 柔軟な働き方の支援

以前、技術員は管理物件への移動に際して一度出社してから移動をしていましたが、現在は地域に応じて自宅と現場の直行直帰を推奨しています。現場で発行していた点検報告書等の文書について電子化を進め、デジタル処理が可能になるようシステムを導入・改修し、従業員の柔軟な働き方を支援しています。

また、新型コロナウイルス感染症をきっかけに、リモートワークを実施できる環境が整い、在宅勤務が可能な環境整備を行いました。

— 改善活動

グループ会社の事業支援を行っている国内事業本部が各グループ会社、拠点にいる従業員から仕事に関する課題を収集し、優先順位を設けてグループ一体となり、課題解決にあたっています。

仕事の生産性を高める取り組みを中心に、働きやすい職場環境の整備に努めています。

— 育児・介護等に関する制度の整備

従業員が安心して育児・介護と仕事を両立できるよう、両立支援制度を充実させ、職場環境の整備に努めています。

育児については、子どもの年齢に応じて所定外労働の免除、育児短時間勤務、子どもの看護休暇制度を設けている他、子どもを持つ従業員に対し、3歳に達する以後最初の3月31日まで保育手当（月額5,000円/人）を、18歳に達する以後最初の3月31日まで子ども手当（月額12,000円/人）を支給するなど、ライフステージに応じた支援を行っています。

介護については、介護休業の取得、介護のための短時間勤務、介護休暇制度を設け、従業員が継続的に就業することができるように支援を行っています。

育児・介護等の支援制度

妊娠	出産	子育て				
母性健康管理期間		1歳	2歳	3歳	小学校就学	18歳
産前休暇（6週間）	産後休暇（8週間）	育児休業				
		所定外労働の免除				
		育児短時間勤務（6時間/日）※1				
		時間外労働の制限				
		深夜業の制限				
		子の看護休暇（5日または10日/年）				
		保育手当（月額5,000円/人）				
		子ども手当（月額12,000円/人）				
		※1 更に別途30分ずつ、2回の育児時間を請求できる				
介護						
介護休業						
所定外労働の免除						
介護短時間勤務（6時間/日）						
時間外労働の制限						
深夜業の制限						
介護休暇（5日または10日/年）						

— デジタル活用による業務効率化の取り組み

JESグループは、営業、技術、管理など、各業務で使用するシステム刷新を計画、導入を進めております。業務を変革することで、組織強化、ビジネスプロセスの効率化を図り、働き方の向上につながると考えております。

そして、メンテナンスサービスで使用するシステム刷新により、最適な保守、予防保全に取り組むことができ、お客様、利用者満足度の向上にもつながります。

また、契約書や紙帳票の電子化により、業務効率化だけでなく、環境負荷の軽減、ガバナンス強化など、社会のサステナビリティへの貢献と企業価値の向上に努めてまいります。

— 基本的な考え方

JESグループでは、従業員一人ひとりが、高品質のサービスを提供する存在として、やりがいをもって、いきいきと生きていける社会の実現を目指しています。

ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）は、変化する社会において持続的に成長するための源泉であり、経営方針の一環としてD&Iを推進します。

ダイバーシティは、人種、国籍、性別、年齢、信条、価値観、働き方などの多様性及びその多様性を尊重することを意味します。

JESグループでは、多様性を尊重し、意志とスキルをもって活躍することが企業価値向上の源泉であると考えております。

従業員が多様性を尊重し、お互いを認め合い、様々な課題に対して、ともに乗り越えられるように支援をしようことを推進していきます。

— 女性活躍の推進

男女雇用機会均等法、女性活躍推進法等の法令及び国連が定めるSDGsのジェンダー平等の精神に則り、上場以来、女性従業員数は増加しており、ジェンダー平等の環境を創出しています。

JESグループはエレベーター等のメンテナンス業務を行っており、従業員数に占める技術職の比率は60%以上を占めています。

業務の性質上、技術職のほとんどは男性となっているため、女性従業員比率は14.4%となっています。

保守契約台数の増加に比例して技術職の人員増加が多い傾向にあることから、この傾向は続く見込みですが、営業職、事務職は女性従業員数が増えており、性別に関係なく活躍できる業務機会、職場環境の整備に努めています。

法令に則った出産・育児の人事制度の整備、出産後の支援のために「保育手当」「こども手当」といった人事制度を設けています。

復職後は柔軟な働き方を支援するために、時差出勤やテレワーク、短時間勤務制度等の働き方を提供しています。

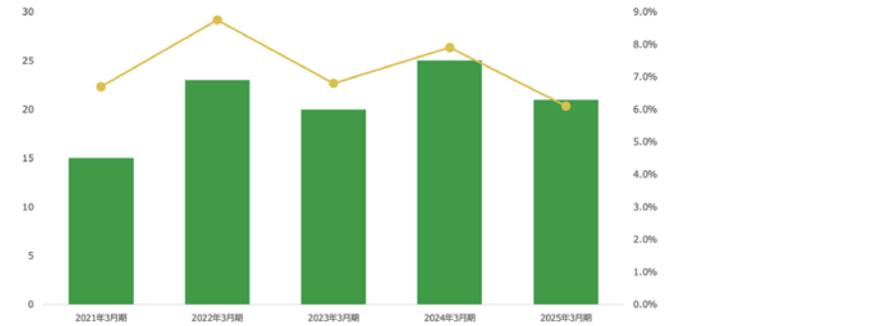
女性管理職比率

JESグループ(M&Aにより子会社化した会社を除く)における女性管理職は21名、管理職に占める女性の比率は6.1%となっています。

前述のとおり、JESグループは技術職の比率が高く、当面の間は管理職に占める女性比率の目標は定めず、女性管理職人員の前年比増加を指標として定め、人材育成及び社内環境整備を強化してまいります。

そのために女性活躍推進法に基づく一般行動計画の実行により、管理職として活躍できる人材を目指します。

女性管理職人数及び比率の推移



— 外国人雇用

日本の少子高齢化の流れから、様々な産業で外国籍の人材活用が進んでいます。労働人口の減少に伴う労働力確保のために、国が中心となり外国籍雇用を進めており、その課題を解決することが期待されます。

国内では人材採用と人材育成の取り組みにより、現時点で労働力不足は生じていないと認識していますが、年々高まる当該課題に対して、外国人雇用の検討を進めます。

海外における外国籍の活躍

JESグループはASEANを中心に海外展開をしています。

当社はASEAN地域にて事業展開をしておりますが、ASEAN地域の連結子会社で5名（内女性2名）の外国人を経営陣に登用しております。各国事業の特性を踏まえ、現地国籍の人材を主体とした事業展開を推進しております。

当社は、国籍を問わず採用を行っておりますが、外国人の管理職への登用について目標は定めず、事業計画を踏まえた上で、検討してまいります。



— 高齢者の働き方支援

JESグループ(M&Aにより子会社化した会社を除く)では、現時点で60歳を定年と定めていますが、定年後も引き続き就業を希望する従業員については、嘱託社員(契約社員)として再雇用しており、70歳を超えて働き続けている従業員もいます。

年齢による影響は各人の思考や健康面に差がありますが、定年を迎えた社員が意欲と健康を維持しながら働き続けられるように、多様な個性や能力に応じた就業形態や職務内容として、働きやすい職場環境づくりを推進しています。

— 障がい者雇用

JESグループは多様な人材のパフォーマンスを尊重し、障がいの有無にかかわらず、本人の希望やスキルを活かして働ける社会を構築していくことを目指しています。

2025年3月時点の障がい者従業員は32名となっており、全従業員が助け合いながら就業する職場環境、JESグループで働く全員が活躍できる環境整備を推進しています。

今後計画的な採用を実施していきます。

— 中途入社者

社会では新卒一括採用の時代から、中途採用者を含めた総合的な採用活動にシフトしています。

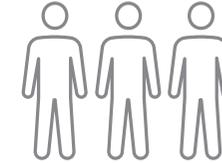
JESグループでは、新規学卒者と中途採用者の採用を行っております。中途採用者は技術職、営業職、事務職と幅広く経験者を積極採用しており、人材育成及び社内環境整備を進めた結果、管理職に占める中途採用者の比率は高い水準になっております。当社は、新規学卒者、中途採用者の区分を問わず、適した人材を管理職に登用する方針であることから、中途採用者の管理職への登用に関しては具体的な目標を定めておりません。

— 男性育児休業取得の促進

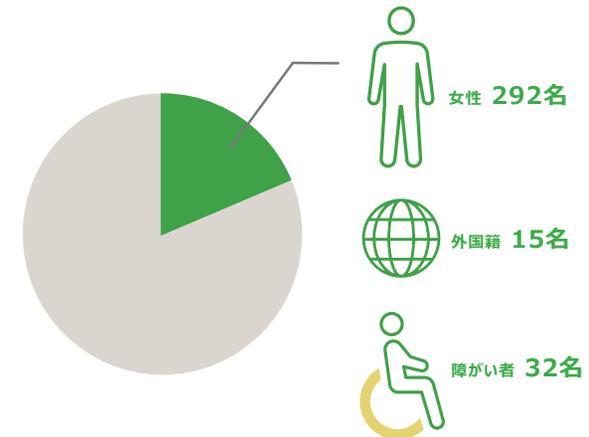
育児休業給付金等の給付金や育児休業制度の内容について定期的に周知を行い、女性だけでなく、男性従業員も安心して育児休業を取得できるよう意識を高める啓蒙活動を行っております。

2025年3月期の男性育児休業取得率は29.3%でした。

— 2025年3月期 従業員のダイバーシティ



JESグループ従業員数
2,028名
* JESHD及び連結子会社
* 2025年3月末時点



女性従業員数及び割合



— 人権方針

1. 基本的な考え方

ジャパンエレベーターサービスグループ（以下、「JESグループ」という）は、事業活動を行う全ての国と地域において、国際的に認められた人権を尊重することを企業活動の基盤とします。私たちは、人権尊重が企業の持続可能な成長に不可欠であると認識し、事業活動が人権に与える負の影響を特定し、防止・軽減する責任を果たすとともに、人権に対する正の影響を促進するよう努めます。

本方針は、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」および国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」に則り策定されており、全ての役員および従業員に適用されます。また、JESグループをとりまくすべてのステークホルダーへも、本方針の理解と支持を求め、人権尊重への取り組みを推進していきます。

2. 人権尊重の対象者

JESグループは、以下の人々を人権尊重の対象とします。

- 1 JESグループの役員および従業員
- 2 JESグループのサプライチェーン上の労働者
- 3 JESグループの製品・サービスを利用する顧客
- 4 JESグループが事業活動を行う地域社会の人々
- 5 その他の全てのステークホルダー

3. JESグループが尊重する主な人権

JESグループは、特に以下の人権を尊重し、その侵害に加担しないよう最大限の努力を払います。

- 1 差別の禁止と多様性の尊重
性別、年齢、国籍、人種、宗教、信条、障がい、性的指向、性自認などに基づくあらゆる差別を禁止し、多様性を尊重します。
- 2 ハラスメントの禁止
職場におけるいかなる種類のハラスメント（セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、モラルハラスメントなど）も許容しません。
- 3 強制労働・児童労働の禁止
強制労働、債務労働、人身取引、その他の形態の非自発的労働を一切認めず、適用される法令が定める最低労働年齢に満たない児童の労働を一切認めません。
- 4 安全で健康的な労働環境の確保
従業員の心身の安全と健康を最優先し、安全で衛生的な労働環境を提供します。
- 5 結社の自由と団体交渉権の尊重
適用される法令に従い、従業員の結社の自由および団体交渉を行う権利を尊重します。

- 6 公正な労働条件と生活資金の支援
社員が最低限の生活を満たす事ができる適正な賃金、労働時間、福利厚生など、適用される法令を遵守した公正な労働条件を提供し、かつ、過剰労働時間を削減します。
- 7 プライバシーの保護
従業員および顧客を含む個人情報を適切に取り扱い、プライバシーを保護します。
- 8 地域社会への配慮
事業活動が地域社会の環境、文化、生活に与える影響に配慮し、地域住民との対話を通じて信頼関係を構築します。

4. 是正

JESグループは、事業活動によって人権に対する負の影響を及ぼした、または助長したことが明らかになった場合には、適切な救済措置を講じ、是正に努めます。

5. 教育・研修

JESグループは、本方針を全ての役員および従業員に周知徹底し、事業活動における人権尊重の取り組みを促進します。

6. 情報開示

JESグループは、人権尊重への取り組みについて、情報を開示します。

— 内部通報制度

JESグループの従業員が利用できる内部通報制度として「ホットライン規程」を定めています。労働環境の改善、ハラスメントの防止、人権尊重といった側面での貢献が期待できます。また、不正・法令違反行為等に関する相談または通報の適正な処理の仕組みを定めることにより、不正行為等の早期発見と是正をはかり、社会的信頼の確保に努めています。受付けた通報等について、しかるべき処理をした上で常勤監査役に報告しています。



JESグループの持続的成長を支える基盤は人材です。労働人口が減少する社会において、人材確保は経営の最重要課題であると認識しています。

採用、キャリア向上支援、適正な評価、処遇、育成、そして健康管理と従業員が安心・安全に就労する環境作りが、人材確保において大切です。

ここでは、JESグループの考え方、制度の概要について説明します。

— JESグループ「行動規範」

基本的な考え方

JESグループは、国際的に合意されている人権の保護を支持、尊重することを企業活動の大前提として、JESグループ「行動規範」にて、人種、信条、民族、性別、宗教、国籍、言語、身体的特徴、財産、出身地等の理由で嫌がらせや差別を受けない、健全な職場環境を確保する旨を定めています。

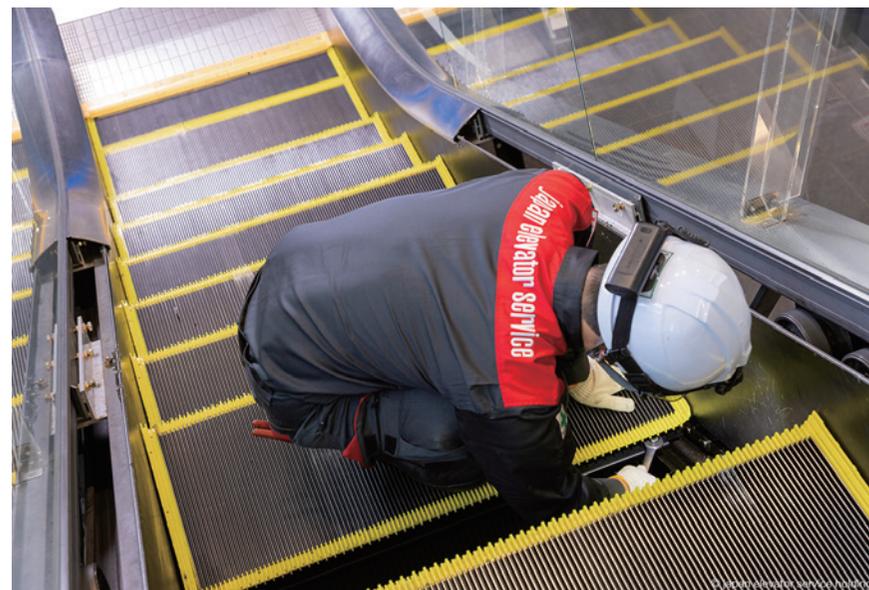
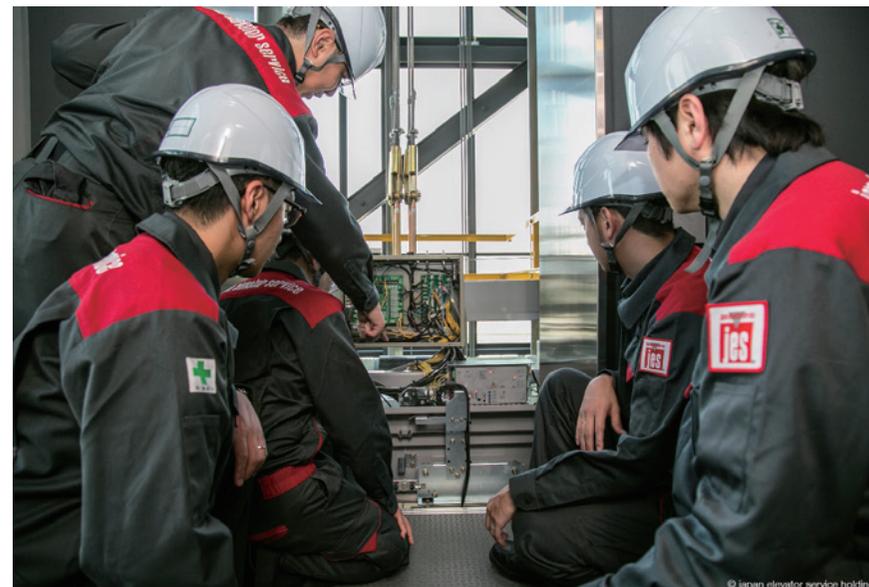
—JESグループ「行動規範」抜粋—

当社グループは、人種、信条、民族、性別、宗教、国籍、言語、身体的特徴、財産、出身地等の理由で嫌がらせや差別を受けない健全な職場環境を確保します。特に性的嫌がらせ（セクシャルハラスメント）、職権を盾にした行為（パワーハラスメント）については、会社として容認しません。

また、「ハラスメント防止規程」を定め、ハラスメント、差別、人権侵害として禁止するとともに、従業員に対する啓蒙活動を行っています。

— 海外事業における人権の尊重

JESグループは成長戦略の一環として、ASEAN地域を中心にした海外事業を推進しています。インドネシア、ベトナム、マレーシア、香港、インドに連結対象子会社がありますが、人権の尊重を大切にしたい健全な職場環境を確保しています。ジェンダー、児童、高齢者、先住民、移民、種族的マイノリティー、その他社会的立場の弱い個人やグループについては、人権にかかるリスクが高いため、特に注意した管理を行っています。



— グループ安全衛生管理体制

JESグループはエレベーターメンテナンス事業を行っており、従業員の安全、健康のために労働安全衛生の管理体制を設けています。

常に「労働災害0」を目指し、度数率、強度率を指標として管理し、取締役会に定期的に報告を行っています。

事業会社の取締役会でも、労働災害に関する報告を求め、改善すべき事象が生じた場合、安全推進部が各社と協議し、グループ全体のリスク対策を行っています。

— 安全衛生委員会

JESグループでは、各事業会社に安全衛生委員会を設置し、衛生管理者、安全管理者、安全運転管理者、防火管理者を選任し、毎月1回労働者に起こりうる危険や健康障害を防止するための基本となるべき対策について、十分な調査審議を行っています。

さらに、JESグループ安全衛生委員会も設置しており、毎月1回各事業会社の代表を集め、労働者に起こりうる危険や健康障害を防止するための基本となるべき対策（労働災害の原因及び再発防止対策等）について、十分な調査審議を行っています。

各事業会社の情報を共有することで、安全意識の常態化を図ると共に、グループ全体の安全統一化を図っています。

— 安全衛生推進大会の開催

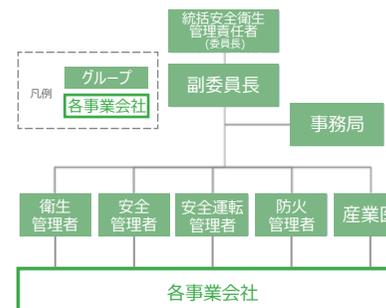
JESグループでは、毎年1回JESグループ会社及び協力会社を集めて安全衛生推進大会を開催しております。

外部専門家からの安全講和や、安全表彰、各種活動報告を行い、安全規定遵守の大切さや事故対策の重要性、命の大切さ等、安全を再認識する場となっております。

また、サステナビリティへの取組の共有や健康経営・コンプライアンス等のビデオ研修を実施し、共に企業の社会的責任を果たし、持続可能な社会への貢献を実現するため、JESグループの考え方をご理解いただき、ご協力いただくための啓蒙活動も行っています。



安全衛生委員会体制図

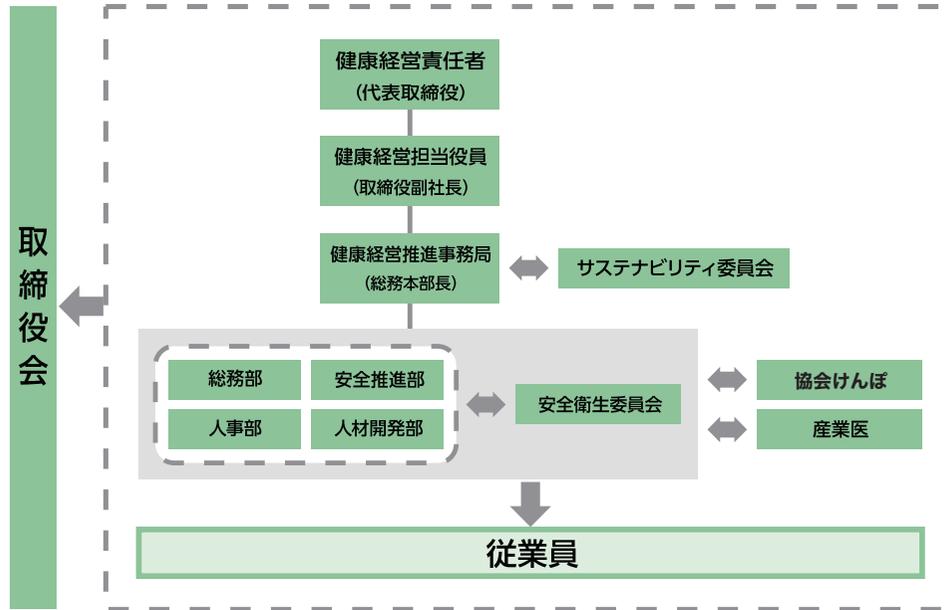


主な管理手法	内容
技術エンジニア向け安全免許制度体制	現場の技術エンジニアの知識や技能の習得のため、安全免許制度体制を設けています。JES技術エンジニアは安全免許がないと作業ができない仕組みとなっています。過去3年間の安全義務違反や労災事故、交通事故に対して所定の点数を加点します。また定期的な社内安全パトロールや、安全推進部による現場巡視などで安全配慮義務違反があった場合にも、所定の点数を加点します。計点数が一定の基準に達した場合には、安全免許の効力停止などの措置を受け、安全講習の受講、指定期間の現場実習にて安全作業を確認しないと処分が解除されない体制となっています。 この安全免許制度により、技術エンジニアの安全意識向上を図っています。
リスクアセスメント	危険予知活動やツールボックスミーティングを通して日々リスクの見積もりを行い、日常作業（点検・検査・工事・故障対応等）におけるリスク軽減対策に努めています。安全衛生委員会においては、各事業会社より報告されたリスクレベルの高い作業を取り纏めて共有し、グループ全体で労働災害の防止を図る体制を構築しています。
VR機器を使用した労働災害疑似体験	現場エンジニアに対して、VRを活用した研修カリキュラムを導入しています。通常では体験し得ない危険事例を自身の災害と感ぜさせることで、安全意識を高めることを目的としています。
現場安全作業確認の徹底	現場エンジニアは、「STEP24」研修、各種社内資格取得、必要な安全特別教育を経て、現場担当者として活躍しています。 安全規定に沿った作業をしているか、専属の安全推進部員が日々抜き打ちで現場・職場巡視を実施し、現場エンジニアの安全作業確認を行っています。
衛生教育の定期開催	安全衛生委員会にて衛生防災計画を査定し、委員会内での周知ならびに社内ホームページ内のトピックスによる掲載、産業医による講話、安全衛生委員による現場・職場巡視等、全グループ従業員に職場環境の安全衛生意識向上を目的とした教育を徹底しています。
メンタルヘルスケア	グループ従業員一人ひとりが心身ともに健全で、働きがいを持って業務に取り組める職場環境づくりを目指しています。とりわけメンタルヘルスに関しては、企業にとっても重要な課題の一つと理解し、その一環としてEラーニングによるセルフケアやストレスチェック実施のほか、ストレスに関する資料を全従業員へ提供しています。また、産業医による管理者向け講習も実施し、不調者の早期発見等のラインによるケアにも力を入れています。

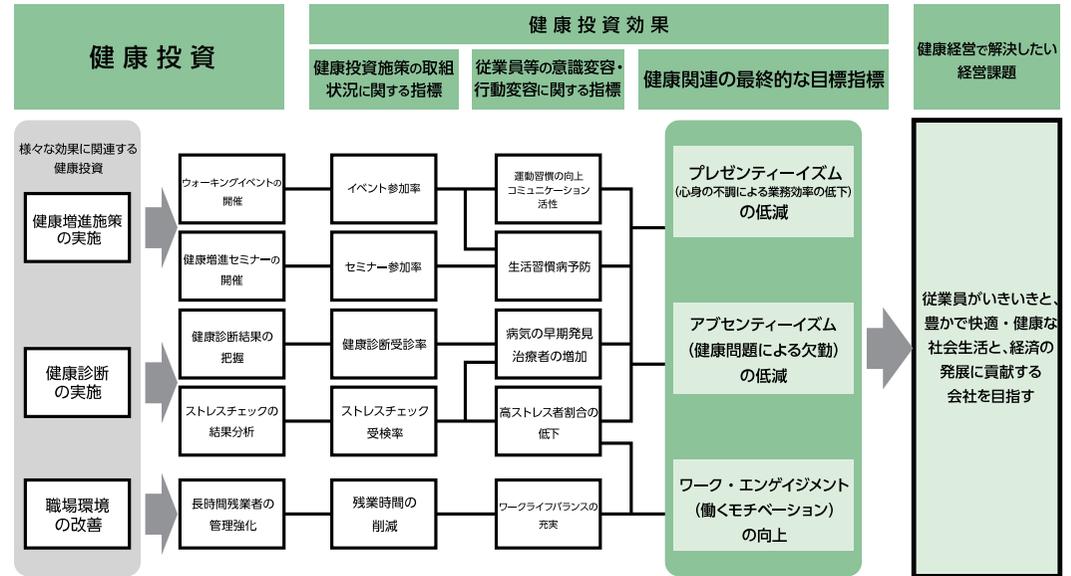
健康宣言

「企業理念」に基づき、昇降機の安全な運行を実現するためには、従業員自身が健康であることが不可欠であり、健康でなければ、お客様の信頼を得ることはできません。当社は会社の成長を支える従業員と家族の心身の健康を重要な経営資源の一つと捉え、健康維持・増進活動に対する積極的な支援と組織的な健康づくりの推進によって、従業員がいきいきと豊かで快適・健康な社会生活と経済の発展に貢献する会社を目指します。健康管理を推進・実施するため、総務部を中心とした健康経営推進チームで、従業員の健康状態や施策の実施状況を把握し、各委員会や産業医、協会けんぽと連携しながら、従業員の健康保持・増進に向け、継続的な改善を図っていきます。

推進体制



戦略マップ



2025
健康経営優良法人
KENKO Investment for Health
大規模法人部門

健康経営の指標と目標

当社は、健康経営を通じて、従業員がいきいきと、豊かで快適・健康な社会生活を送り、経済の発展に貢献する会社を目指しています。これらを実現するため、以下の指標と目標を設定し、実績を経年で確認することで健康課題を把握し、継続的な改善を図っています。

健康経営関連	〈実績値〉 2024年3月期	〈実績値〉 2025年3月期	〈目標〉 2026年3月期	〈中間目標〉
指標				
定期健康診断受診率 (%)	91.4	91.2	95.0	100.0
ストレスチェック受検率 (%)	61.6	48.1	80.0	100.0
喫煙率 (%)	39.9	39.5	40.0	30.0
運動習慣者比率 (%) ※1	25.3	26.7	30.0	30.0
※ジャパンエレベーターサービスホールディングス株式会社及び国内連結子会社 (M & Aにより子会社化した会社を除く) ※1: 1週間に2回、1回当たり30分以上の運動を実施している従業員の割合				
残業・所定外時間 (月平均時間)	13.6	14.9	14.0	10.0
有給休暇取得率 (%)	73.5	63.1	70.0	80.0
労働災害・休業災害 (件数)	3	4	0	0
ウォーキングイベント参加率 (%)	-	72.3	80.0	100.0

※ジャパンエレベーターサービスホールディングス株式会社

主な取り組み

ストレスチェックの実施

各自のストレス値を部署・部門ごとに集計・分析（組織診断）することで、ストレスの高い部署・部門については、仕事の質と量に見合った人員配置や職場環境の改善、長時間労働等を是正し、働きやすい職場環境への改善を図っています。

健康増進eラーニング

従業員の健康知識向上のために、様々な健康課題に関する動画を配信し、従業員の積極的な健康づくりに寄与しています。

禁煙アプリの配信

従業員の禁煙促進のために、各従業員の社用携帯に禁煙アプリを提供し、1人でも多くの禁煙を実現させ喫煙率の目標達成に取り組んでいます。

インフルエンザ予防接種補助金の支給

毎年、インフルエンザ予防接種実施者に対し、実費補助金を支給しております。

クリニック無料相談窓口設置

「女性特有の健康課題」に関する悩みに対応するため、クリニックと提携しカウンセラーによる無料相談窓口を設置し、心身の悩みの解決をサポートしています。

また、従業員だけでなく家族やパートナーを対象とした健康相談や不妊治療の相談が行える健康支援サービスがつけられるようになっています。

外部専門職による健康・介護等相談窓口の設置

病院が運営する総合相談窓口と提携し、従業員とその家族を対象に、健康・介護などに関する相談窓口を設置しています。私生活における様々なライフイベントに際して、必要な情報提供窓口を用意することで、仕事と私生活の両立ができるよう支援に努めています。

生理用品の設置

「女性特有の健康課題」に関する取り組みとして、日本橋本社などに生理用品を設置し、働きやすい職場環境の整備に努めています。



ウォーキングイベントの開催

従業員の健康増進とコミュニケーション促進のためウォーキングイベントを開催しています。

現在はJESHの従業員のみを対象としていますが、将来的には各事業会社や協力会社が参加し、グループ全体での開催を目指しています。



協力会社・サプライヤー等への健康増進支援

当社の健康経営は、従業員だけでなくお客様、協力会社・サプライヤー等の現場にも「安全」「健康」をもたらすことを目指しています。

安全衛生委員会が中心となり、「安全衛生推進大会」で健康経営の取り組みを共有する機会を設け、当社の健康イベント等へもご参加いただけます。

また、当社は、内閣府や経済産業省、中小企業庁等が推進する「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」の趣旨に賛同し、「パートナーシップ構築宣言」を公表しています。



JESグループは、様々な社会貢献活動を行い、地域社会との共生を目指しています。

— JIC/JILを通じた活動

埼玉県和光市にあるJIC/JILは、エレベーターの高層テストタワーを備えたイノベーションセンターで、以下の取り組みを通じた社会貢献を実施しています。

地域未来投資促進法に基づく、埼玉県「地域経済牽引事業計画」を策定、2019年8月に承認を得ました。

- 優れた技術力を有する県内企業が成長分野に進出し、さらに飛躍していける環境を戦略的に整備すること
- 経済効果の大きい先端産業や次世代産業、雇用効果の大きい食料品製造業や流通加工業等の立地をさらに推進すること

JIC/JILがある埼玉県和光市から、2018年5月に和光市企業市民認定を受けております。

- 環境保全：北側歩道の植栽管理
- 社会福祉：和光市福祉協議会を通じて障がい者に植栽管理の一部を委託
- 近隣施設と共同でバスの運行を実施
- 災害ベンダー用自動販売機を設置、災害時も飲料水の無料提供ができるように整備

近隣の消防署との連携

地元の消防と連携をして、近隣消防署の救助訓練や研修用テストタワーの開放、和光市消防署指導に基づく避難訓練を実施しました。



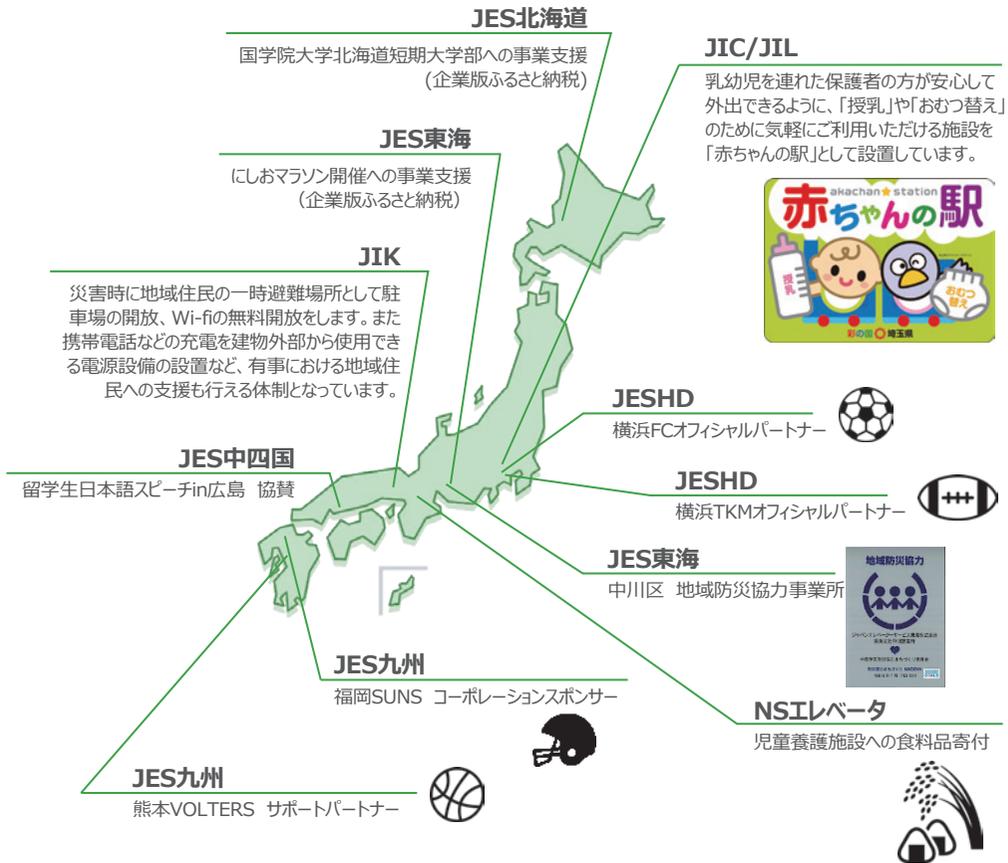
01	02	03	04	05	06
JESグループについて	サステナビリティマネジメント	環境	社会	ガバナンス	イニシアティブ / ESG データ集・対照表

— LiftSPOT事業を通じた活動

2022年10月から「地域創生応援プロジェクト」に賛同し、全国のエレベーター内に設置しているデジタルサイネージ「LiftSPOT」にて、地方創生事業（観光、ふるさと納税、移住など）のPR動画を放映し、音声と動画を使って各自治体の持つ魅力を情報発信しています。



— JESグループ各社の地域貢献（一部抜粋）



— スポーツを通じた活動

JES柔道部

2023年4月に設立された柔道部は、「真摯に取り組む」「柔道の可能性を示す」「社会の発展に貢献する」という理念のもとに活動しており、礼節・自立・高潔・品格を重んじ、「精力善用」「自他共栄」の精神を軸とした人づくりの姿勢は、JESグループの社名に込められた「メンテナンスはサービス業である」という想いや、企業理念に共通すると考えています。

柔道部を通じて、技術スキルのみならず、社会人としての常識、ビジネスマナーを身に付けた、人として信頼されるエンジニア集団を目指し、さらなるグループ社員の一体感の醸成に取り組んでまいります。また、スポーツを通しての社会貢献や、国内外の主要大会など、国際的に活躍できる多様な人材の育成にも力を注いでいます。



柔道教室の開催

2025年7月に石川県で「JES柔道教室」を開催し、多くの方にご参加いただきました。今後も柔道教室を通して柔道の普及や次世代を担う子供たちの育成に協力してまいります。



横浜FCオフィシャルパートナー

当社が掲げている企業理念は、勝利という目標に向かって、選手、監督、スタッフの皆様の絶え間ない努力によって、成長を続ける横浜FCと相通ずるものがございます。

オフィシャルパートナーの一員として、横浜FCの新たな挑戦をサポートの皆様と応援しております。



05

ガバナンス

Governance



取締役・取締役会

JESHGの取締役会は、取締役5名（内、社外取締役3名）で構成しており、会社の事業運営に関する重要事項、法令で定められた事項やその他経営に関する重要事項に関する意思決定を目的として、原則月1回の定例取締役会の開催に加え、重要案件が生じたときに臨時取締役会を都度開催しております。なお、取締役会の議長は、代表取締役会長兼社長CEOである石田克史が務めており、その他の構成員は、取締役副社長CFO 今村公彦、社外取締役 渡邊仁、社外取締役 遠藤典子、社外取締役 矢野美佳であります。（2025年6月末日現在）

取締役会の活動状況

取締役会における具体的な検討内容として、取締役会付議・報告事項に関する内規に従い、当社の経営に関する基本方針、重要な業務執行に関する事項、株主総会の決議により授権された事項のほか、法令及び定款に定められた事項を決議し、また、法令に定められた事項及び重要な業務の執行状況につき報告を受けます。2025年3月期において当社は取締役会を14回開催しており、出席率は100%でした。

監査役・監査役会

当社は監査役制度を採用しており、常勤監査役1名、非常勤監査役2名（内、社外監査役2名）により監査役会を設置し、原則として月1回これを開催するほか、必要に応じて、監査役間の協議を行い意見交換することにより、取締役の法令・定款・規程等の遵守状況の把握や、業務監査及び会計監査が有効に実施されるよう努めております。なお、監査役会の議長は、常勤監査役である立花啓が務めており、その他の構成員は社外監査役 緒方延泰、社外監査役 水谷翠であります。（2025年6月末日現在）

監査役は取締役会その他重要な会議に出席するほか、重要書類の閲覧、役職員への質問等の監査手続を通じて、経営に対する適正な監視を行っております。また、内部監査室及び会計監査人と連携して適切な監査の実施に努めております。

監査役は、監査役会で定めた監査計画、監査の方法及び業務の分担に従い当社及び子会社の業務全般について、厳格に監査を行っております。

2025年3月期において当社は監査役会を14回開催しており、出席率は100%でした。

監査役会における具体的な検討内容は、監査方針及び計画において定めた監査項目（法令遵守、リスク防止、情報セキュリティ、内部統制システムの構築・運用状況）や、会計監査人の監査に関する評価等であります。

常勤監査役は取締役会その他重要な会議に出席するほか、重要書類の閲覧、役職員への質問等の監査手続を通じて、経営に対する適正な監視を行っております。また、内部監査室及び会計監査人と連携して適切な監査の実施に努めております。

01 JESグループについて	02 サステナビリティ マネジメント	03 環境	04 社会	05 ガバナンス	06 イニシアティブ/ ESG データ集・対照表
-------------------	--------------------------	----------	----------	-------------	--------------------------------

取締役及び監査役スキルマトリックス

氏名	当社における 地位・役職	性別 M/F	企業経営	セールス・ マーケティング	人事・労務・ 人材開発	財務・会計	法務・ リスク管理	サステナ ビリティ
石田 克史	代表取締役会長 兼社長 CEO	M	○	○	○			○
今村 公彦	取締役副社長CFO	M	○		○	○	○	○
渡邊 仁	社外取締役	M				○		
遠藤 典子	社外取締役	F	○				○	○
矢野 美佳	社外取締役	F	○		○		○	
立花 啓	常勤監査役	M				○	○	
緒方 延泰	社外監査役	M			○		○	
水谷 翠	社外監査役	F				○		

指名・報酬委員会

当社は、経営幹部・取締役の指名・報酬等に係る取締役会の機能の独立性、客観性、及び説明責任を強化するため、取締役会の諮問機関としての指名・報酬委員会を設置しております。現在、委員は代表取締役、社外取締役2名の3名で、委員長は独立社外取締役が務めております。委員の過半数を独立社外取締役とすることで、委員会の独立性を確保しております。当該委員会は、役員を選解任に関する事項、及び、取締役の報酬等を決定するために必要な方針、手続き等について審議し、取締役会への助言・提言等を行うものいたします。

当事業年度の指名・報酬委員会は1回であり、委員である3名全員が出席しております。また、2025年6月24日開催の当社定時株主総会の決議事項である取締役選任について、指名・報酬委員会を開催し、指名及び報酬に関して諮問いたしました。

サステナビリティ委員会

持続的成長と中長期的な企業価値向上のため、サステナビリティにかかる課題の解決、リスク・機会の特定による、経営計画と連動したサステナビリティへの取り組みの推進を目的として、取締役会直轄のサステナビリティ委員会を設置しております。

委員はサステナビリティ担当役員、担当職務に基づき適切と認められる委員により構成されております。

委員会は、環境、社会、ガバナンス、その他サステナビリティに関する課題の確認、各種施策の管理・監督を実施しております。

内部監査室

代表取締役直轄の内部監査室を設置しております。内部監査室は1名で構成され、内部監査年度計画に従い、業務執行の合理性・効率性・適正性・妥当性等について当社全部門、全子会社を対象に監査しております。監査結果は代表取締役に報告され、被監査部門責任者に改善指示を行い、フォローアップ監査等により改善状況のモニタリングを実施しております。

内部監査室は、各子会社、拠点を定期的に訪問し、従業員に働き方や職場環境に関する対するヒアリングを行い、課題抽出を行っています。また、定期的に取締役会に活動状況の報告を行い、改善策を検討しております。

コンプライアンス委員会

当社グループにおけるコンプライアンス遵守に向けた取り組みを行うための機関として、コンプライアンス委員会を設置しております。同委員会は担当役員、本部長、内部監査室長、常勤監査役、子会社代表取締役等により構成され必要な都度開催することとしております。



独立役員

当社の社外取締役は3名、社外監査役は2名であります。

社外取締役、社外監査役とJESHDとの間には、人的関係、資金的関係または取引関係その他の利害関係はありません。

当社は、東京証券取引所が基準として設けている独立役員としての要件を充足することを独立役員選任の際の指針としております。

また、当社独自の独立性判断基準を定め、当該判断基準においては社外役員候補者（近親者）と当社との①雇用関係 ②議決権保有状況 ③取引関係等を総合的に判断の上、独立性を判断することとしております。

役員が多様性

役員（取締役及び監査役）に占める女性比率は37.5%となっています。

社内では女性活躍推進法に基づく行動計画を策定しており、その計画に沿った取り組みから、女性管理職比率の向上に努めます。また、外部登用については当社事業の成長に寄与する人材の選出を行います。

後継者育成

コーポレートガバナンスコードにて、「取締役会は、会社の目指すところ（経営理念等）や具体的な経営戦略を踏まえ、最高経営責任者（CEO）等の後継者計画（サクセッション・プランニング）の策定・運用に主体的に関与するとともに、後継者候補の育成が十分な時間と資源をかけて計画的に行われていくよう、適切に監督を行うべきである」と定められています。

当社は持続的成長と中長期的な企業価値の向上を図るべく、最適な人材をCEOやCEOを支える主要な経営陣に登用できるよう、十分な時間と資源をかけて後継者計画に取り組みます。同時に、CEOの不測の事態にも備えるとともに次のCEO候補者についても検討を行います。

腐敗防止ポリシー

JESグループは、腐敗防止ポリシーを定めています。役員・従業員は、倫理的に事業活動を行うことを約束します。どのような形であれ贈賄や汚職を容認せず、贈賄や汚職を禁止する適用法令（「腐敗防止法」）を遵守します。

腐敗防止法に違反すると、多額の罰金や懲役・禁固刑が科されたり、社会的な信頼を失ったり、ビジネス上の損失を被るなど、深刻な結果を招きかねません。

代理人、コンサルタント、アドバイザー、販売代理店、サプライヤー、委託業者など、当社のために業務を行う第三者に対しても、常に腐敗防止法を遵守して行動することを求めています。主な防止策として、腐敗防止に関する内容を含むコンプライアンス研修・内部通報制度がございます。

税務ポリシー

JESグループは、税務ポリシーを定めています。税の再分配機能はあらゆる国や地域において社会的に必要不可欠な存在であり、各国の税制に則った税務申告、納税は重要視されるべき課題として位置づけています。OECD移転価格ガイドライン、BEPS行動計画など国際的な枠組みはもちろんのこと、各国・地域における税務に関するあらゆる法令を理解の上で遵守し、適切に税務申告、納税を行うだけでなく、従業員に対しても違反が生じることがないように周知徹底をしています。同時に、税務上のリスクを把握し適切に処理することで、リスクマネジメント体制を構築しています。

サプライヤーマネジメント

サプライヤーマネジメントは、企業や組織がサプライヤーとの関係を効果的に管理し、最適な価値と成果を実現するためのプロセスや活動として、調達、調達チェーン、及びビジネスプロセス全体にわたる重要な要素です。JESグループはサプライヤーの選定において適切な協力機関を選定するため、品質、価格、納期、信頼性などの要因を考慮して、最適なサプライヤーを選定することに努めています。サプライヤーの財務健全性や供給リスクなど、顧客とのビジネスに潜在的なリスクをもたらす可能性がある点についてリスク管理を行っています。同時にサプライヤーと友好な関係を築き、技術的な支援など、共に成長する連携を図っています。効率性、リスク管理、品質向上の観点から、サプライヤーとの関係性強化により、競争力の向上を推進します。

コンプライアンス

— コンプライアンスリスクへの基本的な取り組み

コンプライアンス遵守に向けた取り組みを行うための機関として、コンプライアンス委員会を設置しています。同委員会は担当役員、本部長、内部監査室長、常勤監査役、子会社代表取締役等により構成され必要な都度開催しています。本委員会では、社内通報の状況やコンプライアンス活動状況等について報告、協議を実施しています。

— コンプライアンス体制

各事業会社にコンプライアンス責任者を定めています。コンプライアンス責任者に対して委員会本部より、毎月1回ヒアリングを行い、対応漏れが無いかの注意喚起の意を含めた定期確認を行っています。また、コンプライアンスにかかる問題が発生した際には、定期確認を待たず、即日JESHDのコンプライアンス委員会に報告することを義務付け、JESHDと事業会社が一丸となって迅速な問題の解決に努められるような体制を構築しています。

この他、JESHD本社における取り組みとして、定期的にミーティングを開催し、コンプライアンス案件に関する情報の共有が行われます。コンプライアンス委員会も適宜開催し、JESHDと全事業会社の責任者を集うことで、コンプライアンス案件に関する情報交換の場を設けています。

— コンプライアンス委員会の取り組み

- コンプライアンス規程の作成・改訂
- ハラスメント研修の実施



— 内部通報制度

JESグループの従業員が利用できる内部通報制度として「ホットライン規程」を定めています。労働環境の改善、ハラスメントの防止、人権尊重といった側面での貢献が期待できます。また、不正・法令違反行為等に関する相談または通報の適正な処理の仕組みを定めることにより、不正行為等の早期発見と是正をはかり、社会的信頼の確保に努めています。受け付けた通報等について、しかるべき処理をした上で常勤監査役に報告しています。企業の不正行為や法令違反を早期に発見し、是正するための重要な仕組みです。

— ハラスメント防止体制

ハラスメントを含むコンプライアンスの不徹底が経営基盤を揺るがし得ることを十分に認識し、「ハラスメント防止規程」を定めています。コンプライアンス違反を未然に防止するとともに、違反に対応するためコンプライアンス委員会を設置しています。

ハラスメントを発生させない環境づくりのため、ハラスメント研修を実施し、ハラスメント防止に努めています。

情報セキュリティ

— 基本方針

情報漏洩やセキュリティインシデントの発生を防ぐべく、情報管理や運営体制等の継続的な強化に取り組んでおります。

外部からの攻撃（サイバー攻撃、マルウェア、ランサム攻撃等）への対策だけでなく、内部からの情報漏洩に対しても対策を行い継続的な運営に取り組んでおります。

— 情報セキュリティ体制

弊社では「情報セキュリティポリシー」を策定し運用しております。

情報セキュリティに関する体制やメンバーについては、以下のルールで体制を構築し、運用しております。

当社における情報セキュリティに関する最高責任者として、最高情報セキュリティ責任者を定める。

最高情報セキュリティ責任者は、総務本部長とする。

最高情報セキュリティ責任者を補佐するために、当社及び各子会社に情報セキュリティ責任者を定める。

情報セキュリティ責任者は、本部長及び各子会社の代表取締役とする。

当社は、情報セキュリティ委員会を設ける。本委員会は、ポリシーの策定、ポリシーの遵守状況の確認、改善点の調査及びポリシーの更新、ならびに教育・啓発活動等を行う。

「情報セキュリティ」は、以下の構成員により構成される。

- (1) 委員長 最高情報セキュリティ責任者
- (2) 委員 情報セキュリティ責任者及び情報セキュリティに関する専門知識を有する者など

— 情報セキュリティマネジメント

情報セキュリティ委員会を定期的に開催しております。

情報セキュリティ委員会では、直近のセキュリティ動向を報告しつつ、対策方法の策定と社内へ周知、注意喚起等を実施しております。

また、ノートパソコンや携帯電話などの紛失・盗難時の運用ルールの構築、及び万が一パソコンがウイルスに感染した可能性があった場合を想定した運用ルールの構築し、情報漏洩を防ぐ手段を講じております。

情報セキュリティに対する規則・ガイドラインとして「情報セキュリティポリシー」を策定し、社内への周知と運用を実施しております。

— 情報セキュリティ教育

全社員に向けて、個人情報の取り扱いやITセキュリティに関する教育を実施しております。

また、全世界的なマルウェアの拡大といったITセキュリティの重大情報を入手した際には都度、全社員に向けて注意喚起とITセキュリティの重要性についての周知を実施しております。

— 個人情報保護への取り組み

個人情報保護への取り組みとしましては、「個人情報・特定個人情報保護規程」を策定し運用しております。

具体的には、個人情報の利用方法や、第三者提供に関して事前に本人に説明するとともに情報が適切に管理される体制を構築し運用しております。

— サイバー攻撃対策

外部からのサイバー攻撃に対処するため、複合的に対策を実施しています。

具体的には「ファイアウォールの設置」「アンチウイルスソフトのインストール」と言ったシステムにおけるセキュリティ対策と、「個人のITリテラシー向上における対策（怪しいサイトにアクセスしない、不明なメールは開かない）」等を、複合的に構築し運用しています。

その他、全端末へIT資産管理ソフトをインストールし、不正な動作や操作を検知できる機構を構築し運用しております。

— 不正アクセスによる情報流出

不正アクセスによる情報流出への対応として、弊社内ファイルサーバに保管されている重要なファイルについては、暗号化処置を行い管理しております。

また万が一情報漏洩が疑われた場合に備え、パソコンのアクセスログやファイアウォールログによる、外部サイトのアクセスチェックを実施できる機構を構築しております。

個人情報保護方針

JESグループは、「個人情報・特定個人情報保護規程」を定めて、会社が事業を遂行するに際して取扱う個人情報及び個人番号その他の特定個人情報を適切に保護し、漏洩防止とその適切な利用等を行っています。

また、個人情報等の管理を第三者に委託する場合には、委託先の第三者にも遵守することを求めています。



研究開発・知的財産

— 基本的な考え方

クライアントに対し、価格、期間を含めた多数の選択肢を提供できるよう、研究開発を行っています。また、エレベーター業界の常識に柔軟性を持たせ、適正な提案ができる商品を目指します。

主に研究開発において、知的財産の保護や有効的活用ができるよう、事業成長の一環として行ってまいります。

開発部に管理部署を設置し、研究開発や関連製品、関連企業の情報をまとめ知的財産権の獲得を行っています。

JESグループは知的財産権の重要性を認識し関連法令の遵守に努め、また他者の知的財産を尊重し、自社の知的財産の保全及び適切な管理を徹底します。

知財・無形資産への更なる投資を通じて当社技術革新の加速化、ならびに中長期的な企業価値の向上を図ります。

— 主要知的財産



— 対話の方針・推進体制

対話全般に目配りを行う経営陣または取締役の指定

株主・投資家との対話は、代表取締役が統括します。実際の面談は、その目的に応じて、代表取締役及びIR担当者にて行うことを原則としております。

対話を補助する社内部門等の有機的な連携のための方策

株主・投資家との対話の実効性を高めるため、IR室が中心となり、当社の各部門及び当社子会社との情報連携を図っております。

対話の手段の充実に関する取組み

機関投資家向け決算説明会の開催及び機関投資家訪問の実施、決算資料等のウェブサイトでの提供を行っております。

意見・懸念を効果的にフィードバックするための方策

対話を通じて得られた知見等については、必要に応じて取締役会、経営陣及び関係部門へフィードバックし、情報の周知・共有を行っております。

対話に際してのインサイダー情報の管理に関する方策

会社情報の開示は、別途定めている情報開示ポリシーに則り、公平・公正かつタイムリーに行われるよう努めております。インサイダー情報については、IR活動対応窓口の限定、沈黙期間における対話の自粛、「インサイダー取引防止管理規程」の遵守等により情報管理を図っております。

— 活動実績

2025年3月期における株主・投資家との対話の実績は346件です。

そのうち国内投資家は148件、海外投資家は198件で、主に、代表取締役会長兼社長CEO、取締役副社長CFO、常務執行役員IR室長がそれぞれのファンドマネージャー、アナリスト等と面談を行っております。

主な対話の内容は、当社の決算情報、中期経営計画の取り組み状況など、当社の成長性・収益性に関するものとなっております。

対話において把握された株主のご意見については、必要に応じて経営陣に対してフィードバックを行い、必要な改善に取り組むことになっております。

当社は、海外投資家の利便性の向上を図るため、日本語で開示している資料をほぼ同時に英文開示しています。また、国内外投資家のご要望に応じてJIC施設見学も行っております。

— 資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応

当社はプライム上場企業として、株価を意識した経営を行っております。

株価は市場が評価する企業価値であり、企業価値を上げるためには資本効率性の向上と、株主との対話が重要であると考えております。当社は資本効率性を測る指標としてROE（株主資本利益率）を位置付けております。

当社の2025年3月期のROEは30.3%で株主資本コストを上回る水準となっております。定期的に現状分析を行い、課題があると認識される場合、改善に向けた方針、目標を定め、取締役会で報告いたします。あわせて、株価を意識した取り組みとして財務分析、投資家動向の分析などを行い取締役会にて報告をしております。

— 「JPXプライム150指数」構成銘柄への選定

当社は、2024年度より株式会社JPX総研が算出する「JPXプライム150指数」の構成銘柄となっております。

JPXプライム150指数は東証プライム市場に上場する銘柄のうち、ROEと株主資本コストの差である「エクイティ・スプレッド」及び「PBR」を活用して、価値創造が推定される時価総額上位企業を選定する時価総額加重型の指数です。

当社は、「エクイティ・スプレッド」基準により選定されております。



— 配当金の引上げ

当社は、株主の皆様への利益還元を経営の最重要施策の一つと認識しており、経営環境の変化に対応した経営基盤の強化と将来の事業展開のために必要な内部留保を確保しつつ、安定した配当を継続することを基本方針としております。

06

イニシアティブ / ESGデータ集・各種対照表

Initiative / ESG Data Collection · Comparison Tables

気候変動や人権に関する問題への関心が高まる中、社会課題への取り組みを推進するために、様々なESGに関するイニシアティブの策定が国際的に進められています。イニシアティブのもとで、世界の企業が連携していることが、国際的な社会課題への取り組みを進める原動力になっていると考えています。JESグループは、社会的背景のもと、企業の取り組みを後押しするイニシアティブに参加し、持続可能な社会の実現に向けた貢献のため、様々な取り組みを進めます。気候変動については、カーボンニュートラルへの意欲的な目標を設定するとともに、取り組みを進めています。

「TCFD」、「SBTi」についてそれぞれの方針に則り、開示基準や将来的な目標に沿った行動を取り入れています。

TCFD

気候関連財務情報開示タスクフォース

(Task Force on Climate-related Financial Disclosures)

2022年11月、TCFD に賛同を表明しました。

TCFDの提言に基づく情報開示の他、それらに基づく事業リスクと機会の分析を踏まえ、環境面でのサステナビリティの実現に向けて取り組んでいきます。



パートナーシップ構築宣言

当社は、内閣府や経産省、中小企業庁等が推進する「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」の趣旨に賛同し、「パートナーシップ構築宣言」を公表しています。

当社は2024年4月に宣言を公表しました。



CDP

(Carbon Disclosure Project)

CDPは、投資家・企業・国家・地域・都市が、環境影響を管理するためのグローバルな情報開示システムを運営している国際的なNGOです。JESグループでは、CDP質問書への回答により、環境影響を認識し、真に持続可能な経営を実現すべく努めています。



SDGs

2015年9月、国連において2030年に向けた17のゴールと169のターゲットからなる「持続可能な開発目標 (SDGs)」が採択されました。JESグループは、中期経営計画およびマテリアリティとSDGsの目標を関連付け、事業活動を通じて持続可能な社会の実現に貢献していきます。



SBTi

(Science Based Targets initiative)

JESグループでは、バリューチェーン全体での温室効果ガス排出量を2050年度までにネットゼロにする目標を策定し、2025年9月11日に国際的な気候変動イニシアティブであるSBTi (Science Based Targets initiative) から認定を取得しました。



— 環境データ

GHG(CO2)排出量 他	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
SCOPE1 (t-CO2e)	2,592	3,208	3,512	4,006	★4,128.07
SCOPE2 (t-CO2e)	1,163	1,340	1,648	1,411	★1,719.98
売上高原単位 (t-CO2e/売上高(億円))	15	15	15	13	12
売上高 (億円)	244	296	349	422	494
SCOPE3 (t-CO2e)	未算定	未算定	54,239	68,975	79,959
1.購入した製品・サービス			46,103	59,866	★73,616.30
2.資本財			5,951	3,761	288
3.Scope1,2に含まれない燃料及びエネルギー関連活動			232	1,192	1,273
4.輸送、配送 (上流)			873	2,704	2,940
5.事業から出る廃棄物			233	322	677
6.出張			390	641	670
7.雇用者の通勤			372	387	403
8.リース資産 (上流)			-	-	-
9.輸送、配送 (下流)			-	-	-
10.販売した製品の加工			-	-	-
11.販売した製品の使用			-	-	-
12.販売した製品の廃棄			-	-	-
13.リース資産 (下流)			85	101	93
14.フランチャイズ			-	-	-
15.投資			-	-	-

※2020年3月期～2022年3月期 SCOPE1-2：ジャパンエレベーターサービスホールディングス株式会社及び国内連結子会社／推計値
 ※2023年3月期以降：ジャパンエレベーターサービスホールディングス株式会社及び連結子会社／実数値
 ※カテゴリ-8-9-10-11-12-14-15は関連する事業活動を行っていないため、算定から除外

エネルギー使用量	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
エネルギー使用量 (GJ)	未算定	未算定	63,618	69,194	73,569

※ジャパンエレベーターサービスホールディングス株式会社及び連結子会社

水使用量・下水排水量	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
取水量 (m3)	未算定	未算定	未算定	11,035	19,112
河川、湖、自然の池からの地表水				0	0
海水、海を取水源とする水				0	0
井水				0	0
採石場で集めた水 (採掘時などに出る水)				0	0
水道水				11,035	19,112
総取水量				11,035	19,112
中水 (m3)	未算定	未算定	未算定	0	0
中水使用量				0	0
排水量 (m3)	未算定	未算定	未算定	11,035	19,112
地表水への総排水量 (河川)				0	0
海域への総排水量				0	0
地下水/井戸水への総排水量				0	0
外部の処理場への総排水量 (下水道)				11,035	19,112
第三者へ提供した水/その他の総排水量				0	0
総排水量				11,035	19,112

※ジャパンエレベーターサービスホールディングス株式会社及び連結子会社

廃棄物排出量	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
非リサイクル廃棄物排出量 (t)	未算定	未算定	1,341	1,872	1,556
リサイクル廃棄物排出量 (t)	未算定	未算定	198	314	249
廃棄物排出量 (t)	未算定	未算定	1,539	2,186	1,805
環境に関する罰金コスト (円)	未算定	未算定	0	0	0

※ジャパンエレベーターサービスホールディングス株式会社及び連結子会社

その他汚染物質等排出量	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
NOx (t)	未算定	未算定	0	0	0
SOx (t)	未算定	未算定	0	0	0

※ジャパンエレベーターサービスホールディングス株式会社及び連結子会社

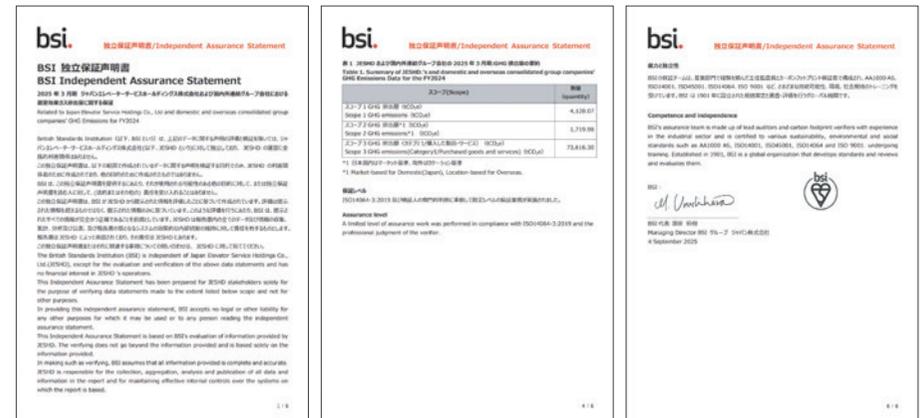
環境関連事故件数 (事故・違反・罰金)	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
環境に関する罰金及び処罰のコスト (円)	0	0	0	0	0
水質/水量に関する許可・基準・規制違反 (件)	0	0	0	0	0

※ジャパンエレベーターサービスホールディングス株式会社及び連結子会社

— 第三者検証

本レポートに記載されている★の付された2025年3月期 (2024年度) の環境データについて、信頼性を確保するために、British Standards Institution (BSI)による第三者検証を受けました。

独立保証証明書 (一部抜粋)



— 社会データ

従業員人数	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
男性（人数）	1,182	1,351	1,498	1,598	1,736
女性（人数）	216	267	268	270	292
女性比率（%）	15.5	16.5	15.2	14.5	14.4
合計（人数）	1,398	1,618	1,766	1,868	2,028
内 技術員	881	1,003	1,096	1,159	1,271

※ジャパンエレベーターサービスホールディングス株式会社及び連結子会社

平均勤続年数	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
男性（年数）	6.3	6.2	6.5	6.4	6.1
女性（年数）	3.9	4.0	4.5	4.9	4.8

※ジャパンエレベーターサービスホールディングス株式会社及び国内連結子会社（M&Aにより子会社化した会社を除く）

ダイバーシティ	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
女性管理職（人数）	15	23	20	25	21
女性管理職比率（%）	6.7	8.7	6.9	7.9	6.1
障がい者（人数）	23	25	22	24	32
障がい者雇用率（%）	1.6	1.5	1.2	1.3	1.9
外国人雇用者（人数）	6	8	9	14	15
女性育児休業取得率（%）					100.0
男性育児休業取得率（%）					29.3

※ジャパンエレベーターサービスホールディングス株式会社及び国内連結子会社（M&Aにより子会社化した会社を除く）

採用データ	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
新卒採用（人数）	64	71	111	130	154
中途・キャリア採用（人数）	168	214	116	198	217
合計（人数）	232	285	227	328	371

※ジャパンエレベーターサービスホールディングス株式会社及び国内連結子会社（M&Aにより子会社化した会社を除く）

労働安全衛生	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
有給休暇取得率（%）	47.7	60.3	63.9	67.2	52.2
労災（件数）	23	16	19	16	23
労災による休業を伴う負傷・疾病（件数）	13	4	12	6	4
度数率 ※1	9.211	6.873	5.205	4.793	4.774
強度率 ※2	0.0329	0.0632	0.0305	1.1988	0.0269

※ジャパンエレベーターサービスホールディングス株式会社及び国内連結子会社（M&Aにより子会社化した会社を除く）

※1: 労働災害による死者数/延べ実労働時間数×1,000,000

※2: 1000延べ実労働時間当たりの損失日数/延べ実労働時間数×1,000

教育研修費用	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
研修費用（円）	5,497,654	5,880,866	7,271,306	15,367,989	17,062,822
1人当たり（円）	3,933	3,635	4,117	8,227	8,414

※ジャパンエレベーターサービスホールディングス株式会社及び連結子会社

研修受講実績	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
総研修時間（時間）				38,416	41,672
従業員1人当たりの平均研修時間（時間）				20.6	20.5
従業員1人当たりの平均日数（日数）				2.6	2.6

※ジャパンエレベーターサービスホールディングス株式会社及び国内連結子会社（M&Aにより子会社化した会社を除く）

健康経営関連	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
定期健康診断受診率（%）			95.5	91.4	91.2
ストレスチェック受検率（%）			57.7	61.6	48.1
喫煙率（%）			41.0	39.9	39.5
運動習慣者比率（%） ※1			24.8	25.3	26.7

※ジャパンエレベーターサービスホールディングス株式会社及び国内連結子会社（M&Aにより子会社化した会社を除く）

※1: 1週間に2回、1回当たり30分以上の運動を実施している従業員の割合

残業・所定外時間（月平均時間）			12.9	13.6	14.9
有給休暇取得率（%）			—	73.5	63.1
労働災害・休業災害（件数）			1	3	4
ウォーキングイベント参加率（%）			—	—	72.3

※ジャパンエレベーターサービスホールディングス株式会社

— ガバナンスデータ

役員の構成	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
取締役（人数）	9	8	8	5	5
内 女性取締役	2	2	2	2	2
内 社外取締役	3	3	3	3	3
内 独立役員	3	3	3	3	3
監査役（人数）	3	3	3	3	3
内 女性監査役	0	0	0	1	1
内 社外監査役	2	2	2	2	2
内 独立役員	2	2	2	2	2
役員に占める女性比率（%）	16.6	18.1	18.1	37.5	37.5

※ジャパンエレベーターサービスホールディングス株式会社

会議開催状況	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
取締役会（回数）	18	18	18	17	14
監査役会（回数）	16	18	18	17	14
指名・報酬委員会（回数）	-	-	1	1	1

※ジャパンエレベーターサービスホールディングス株式会社

年間報酬総額	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
取締役（百万円）	222	231	155	154	130
内 社外取締役	13	18	20	20	20
監査役（百万円）	20	21	21	21	23
内 社外監査役	9	9	9	9	11

※ジャパンエレベーターサービスホールディングス株式会社

株主・投資家対話実績	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
IR面談（件数）	-	155	190	227	346
内 国内投資家	-	69	81	94	148
内 海外投資家	-	86	109	133	198
内 新規投資家	-	31	60	71	53

※ジャパンエレベーターサービスホールディングス株式会社

資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
ROE（%）	30.7	24.9	25.1	30.1	30.3

※ジャパンエレベーターサービスホールディングス株式会社

内部通報関連	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
内部通報（件数）	9	15	15	11	20
コンプライアンス報告（件数）	0	0	7	17	12
他 HPへの書込み、直接相談（件数）	1	2	3	4	8

※ジャパンエレベーターサービスホールディングス株式会社及び国内連結子会社（M&Aにより子会社化した会社を除く）

政治献金	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
政治献金（円）	0	0	0	0	0

※ジャパンエレベーターサービスホールディングス株式会社

腐敗関連事項	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
腐敗防止に関する方針の違反件数（件数）					0
腐敗防止方針の違反に起因する従業員の処分及び解雇（件数）					0
腐敗行為に関連した罰金（件数）					0

※ジャパンエレベーターサービスホールディングス株式会社及び国内連結子会社（M&Aにより子会社化した会社を除く）

GRI 2:一般開示事項2021	レポート掲載箇所
組織と報告実務	
2-1 組織の詳細	1.JESグループについて 企業概要 企業理念・VISION
2-2 組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体	編集方針
2-3 報告期間、報告頻度、連絡先	編集方針
2-4 情報の修正・訂正記述	(該当無し)
2-5 外部保証	-
活動と労働者	
2-6 活動、バリューチェーン、その他の取引関係	1.JESグループについて 事業概要
2-7 従業員	6.ESGデータ集・各種対照表 ESGデータ集 有価証券報告書
2-8 従業員以外の労働者	-
ガバナンス	
2-9 ガバナンス構造と構成	- コーポレート・ガバナンス報告書
2-10 最高ガバナンス機関における指名と選出	5.ガバナンス ガバナンス体制 コーポレート・ガバナンス報告書
2-11 最高ガバナンス機関の議長	- コーポレート・ガバナンス報告書
2-12 インバクトのマネジメントの監督における最高ガバナンス機関の役割	- コーポレート・ガバナンス報告書
2-13 インバクトのマネジメントに関する責任の移譲	2.サステナビリティマネジメント 5.ガバナンス サステナビリティマネジメント体制 ガバナンス体制
2-14 サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	2.サステナビリティマネジメント 5.ガバナンス サステナビリティマネジメント体制 ガバナンス体制
2-15 利益相反	- コーポレート・ガバナンス報告書
2-16 重大な懸念事項の伝達	5.ガバナンス ガバナンス体制
2-17 最高ガバナンス機関の集会的知見	5.ガバナンス ガバナンス体制 コーポレート・ガバナンス報告書
2-18 最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価	- コーポレート・ガバナンス報告書
2-19 報酬方針	5.ガバナンス ガバナンス体制 コーポレート・ガバナンス報告書/有価証券報告書
2-20 報酬の決定プロセス	5.ガバナンス ガバナンス体制 コーポレート・ガバナンス報告書/有価証券報告書
2-21 年間報酬総額の比率	-
戦略、方針、慣行	
2-22 持続可能な発展に向けた戦略に関する声明	CEO/CFO サステナビリティ委員長メッセージ
2-23 方針声明	2.サステナビリティマネジメント 3.環境 / 4.社会 環境に対する認識/労働者安全エンゲージメント
2-24 方針声明の実践	2.サステナビリティマネジメント
2-25 マイナスのインバクトの是正プロセス	5.ガバナンス ガバナンス体制
2-26 助言を求める制度及び懸念を提起する制度	5.ガバナンス ガバナンス体制
2-27 法規制遵守	5.ガバナンス ガバナンス体制 環境に対する認識/労働者安全エンゲージメント
2-28 会員資格を持つ団体	6.ESGデータ集・各種対照表
ステークホルダー・エンゲージメント	
2-29 ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ	2.サステナビリティマネジメント ステークホルダー・コミュニケーション
2-30 労働協約	4.社会 労働者安全エンゲージメント
GRI 3:マテリアルな項目 2021	レポート掲載箇所
3-1 マテリアルな項目の決定プロセス	2.サステナビリティマネジメント サステナビリティ基本方針 マテリアリティ取組のSDGs
3-2 マテリアルな項目のリスト	2.サステナビリティマネジメント サステナビリティ基本方針 マテリアリティ取組のSDGs
3-3 マテリアルな項目のマネジメント	2.サステナビリティマネジメント サステナビリティ基本方針 マテリアリティ取組のSDGs
GRI 201:経済パフォーマンス 2016	レポート掲載箇所
201-1 創出、分配した直接的経済価値	- 有価証券報告書
201-2 気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	3.環境 TCFDに基づく開示
201-3 確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	4.社会 人材確保の取組み
201-4 政府から受けた資金援助	- 有価証券報告書
GRI 202:地域経済での存在感 2016	レポート掲載箇所
202-1 地域最低賃金に対する標準的新入社員給与との比率 (男女別)	4.社会 人材確保の取組み
202-2 地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	-

GRI 203:間接的な経済的インパクト 2016	レポート掲載箇所
203-1 インフラ投資および支援サービス	4.社会 社会貢献活動とコミュニティ活動
203-2 著しい間接的な経済的インパクト	-
GRI 204:調達慣行 2016	レポート掲載箇所
204-1 地元サプライヤーへの支出の割合	2.サステナビリティマネジメント サステナビリティ調達に関する考え方
GRI 205:腐敗防止 2016	レポート掲載箇所
205-1 腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	5.ガバナンス ガバナンス体制
205-2 腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	5.ガバナンス ガバナンス体制
205-3 確定した腐敗事例と実施した措置	5.ガバナンス ガバナンス体制
GRI 206:反競争的行為 2016	レポート掲載箇所
206-1 反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	5.ガバナンス ガバナンス体制
GRI 207:税金 2019	レポート掲載箇所
207-1 税務へのアプローチ	5.ガバナンス ガバナンス体制
207-2 税務ガバナンス、管理、およびリスクマネジメント	5.ガバナンス ガバナンス体制
207-3 税務に関連するステークホルダー・エンゲージメントおよび懸念への対処	5.ガバナンス ガバナンス体制
207-4 国別の報告	5.ガバナンス ガバナンス体制
GRI 301:原材料 2016	レポート掲載箇所
301-1 使用原材料の重量または体積	3.環境 事業を通じた環境への配慮
301-2 使用したリサイクル材料	6.ESGデータ集・各種対照表 ESGデータ集
301-3 再生利用された製品と梱包材	6.ESGデータ集・各種対照表 ESGデータ集
GRI 302:エネルギー 2016	レポート掲載箇所
302-1 組織内のエネルギー消費量	6.ESGデータ集・各種対照表 ESGデータ集
302-2 組織外のエネルギー消費量	6.ESGデータ集・各種対照表 ESGデータ集
302-3 エネルギー原単位	6.ESGデータ集・各種対照表 ESGデータ集
302-4 エネルギー消費量の削減	6.ESGデータ集・各種対照表 ESGデータ集
302-5 製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	6.ESGデータ集・各種対照表 ESGデータ集
GRI 303:水と廃水 2018	レポート掲載箇所
303-1 共有資源としての水との相互作用	3.環境 水資源
303-2 排水に関連するインバクトのマネジメント	3.環境 水資源
303-3 取水	6.ESGデータ集・各種対照表 ESGデータ集
303-4 排水	6.ESGデータ集・各種対照表 ESGデータ集
303-5 水消費	6.ESGデータ集・各種対照表 ESGデータ集
GRI 304:生物多様性 2016	レポート掲載箇所
304-1 保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域。もしはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業拠点	3.環境 生物多様性の保護
304-2 活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインバクト	-
304-3 生息地の保護・復元	-
304-4 事業の影響を受ける地域に生息する IUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種	-

GRI 対照表

GRI 305:大気への排出 2016	レポート掲載箇所	
305-1 直接的な温室効果ガス(GHG)排出 (スコープ1)	6.ESGデータ集・各種対照表	ESGデータ集
305-2 間接的な温室効果ガス(GHG)排出 (スコープ2)	6.ESGデータ集・各種対照表	ESGデータ集
305-3 その他の間接的な温室効果ガス(GHG)排出 (スコープ3)	6.ESGデータ集・各種対照表	ESGデータ集
305-4 温室効果ガス(GHG)排出原単位	6.ESGデータ集・各種対照表	ESGデータ集
305-5 温室効果ガス(GHG)排出量の削減	6.ESGデータ集・各種対照表	ESGデータ集
305-6 オゾン層破壊物質(ODS)の排出量	-	-
305-7 窒素酸化物 (NOx)、硫黄酸化物 (SOx)、およびその他の重大な大気排出物	6.ESGデータ集・各種対照表	ESGデータ集

GRI 306:廃棄物 2020	レポート掲載箇所	
306-1 廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト	3.環境	事業を通じた環境への配慮
306-2 廃棄物関連の著しいインパクトの管理	3.環境	事業を通じた環境への配慮
306-3 発生した廃棄物	6.ESGデータ集・各種対照表	ESGデータ集
306-4 処分されなかった廃棄物	6.ESGデータ集・各種対照表	ESGデータ集
306-5 処分された廃棄物	6.ESGデータ集・各種対照表	ESGデータ集

GRI 308:サプライヤーの環境面のアセスメント 2016	レポート掲載箇所	
308-1 環境基準により選定した新規サプライヤー	2.サステナビリティマネジメント	サステナビリティ調達に関する考え方
308-2 サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置	5.ガバナンス	サプライヤーマネジメント

GRI 401:雇用 2016	レポート掲載箇所	
401-1 従業員の新規雇用と離職	6.ESGデータ集・各種対照表	ESGデータ集
401-2 フルタイム従業員には支給され、有期雇用の従業員やパートタイム従業員には支給されない手当	4.社会	働きやすい職場環境の整備
401-3 育児休暇	4.社会	働きやすい職場環境の整備

GRI 402:労使関係 2016	レポート掲載箇所	
402-1 事業上の変更に関する最低通知期間	-	-

GRI 403:労働安全衛生 2018	レポート掲載箇所	
403-1 労働安全衛生マネジメントシステム	4.社会	労働安全衛生
403-2 危険性 (ハザード) の特定、リスク評価、事故調査	4.社会	労働安全衛生
403-3 労働衛生サービス	4.社会	労働安全衛生
403-4 労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	4.社会	労働安全衛生
403-5 労働安全衛生に関する労働者研修	4.社会	労働安全衛生
403-6 労働者の健康増進	4.社会	健康経営
403-7 ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と軽減	4.社会	労働安全衛生
403-8 労働安全衛生マネジメントシステム の対象となる労働者	編集方針	-
403-9 労働関連の傷害	6.ESGデータ集・各種対照表	ESGデータ集
403-10 労働関連の疾病・体調不良	6.ESGデータ集・各種対照表	ESGデータ集

GRI 404: 研修と教育 2016	レポート掲載箇所	
404-1 従業員一人あたりの年間平均研修時間	6.ESGデータ集・各種対照表	ESGデータ集
404-2 従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	4.社会	テクニカルサポート体制
404-3 業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	6.ESGデータ集・各種対照表	ESGデータ集

GRI 405:ダイバーシティと機会均等2016	レポート掲載箇所	
405-1 ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	6.ESGデータ集・各種対照表	ESGデータ集
405-2 基本給と報酬の男女比	-	有価証券報告書

01 JESグループについて	02 サステナビリティ マネジメント	03 環境	04 社会	05 ガバナンス	06 GRI対照表
GRI 406: 非差別 2016			レポート掲載箇所		
406-1 差別事例と実施した救済措置			4.社会	労働者安全エンゲージメント	
GRI 407: 結社の自由と団体交渉 2016			レポート掲載箇所		
407-1 <small>結社の自由や団体交渉の権利が侵害される可能性のある事業所およびサプライヤー</small>			4.社会	労働者安全エンゲージメント	
GRI 408: 児童労働 2016			レポート掲載箇所		
408-1 児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー			4.社会	労働者安全エンゲージメント	
GRI 409:強制労働 2016			レポート掲載箇所		
409-1 強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー			4.社会	労働者安全エンゲージメント	
GRI 410:保安慣行 2016			レポート掲載箇所		
410-1 人権方針や手順について研修を受けた保安要員			-	-	
GRI 411:先住民族の権利 2016			レポート掲載箇所		
411-1 先住民族の権利を侵害した事例			-	-	
GRI 413:地域コミュニティ 2016			レポート掲載箇所		
413-1 <small>地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プロジェクトを実施した事業所</small>			4.社会	社会貢献活動とコミュニティ活動	
413-2 <small>地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト (顕在化しているもの、潜在的なもの)を及ぼす事業所</small>			-	-	
GRI 414: サプライヤーの社会面のアセスメント 2016			レポート掲載箇所		
414-1 社会的基準により選定した新規サプライヤー			2.サステナビリティマネジメント	サステナビリティ調達に関する考え方	
414-2 サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置			2.サステナビリティマネジメント	サステナビリティ調達に関する考え方	
GRI 415:公共政策 2016			レポート掲載箇所		
415-1 政治献金			6.ESGデータ集・各種対照表	ESGデータ集	
GRI 416: 顧客の安全衛生 2016			レポート掲載箇所		
416-1 製品・サービスのカテゴリに対する安全衛生インパクトの評価			4.社会	品質管理体制/テクニカルサポート体制/災害発生時の対応	
416-2 製品・サービスの安全衛生インパクトに関する違反事例			(該当なし)	-	
GRI 417:マーケティングとラベリング 2016			レポート掲載箇所		
417-1 製品・サービスの情報とラベリングに関する要求事項			1.JESグループについて	事業概要	
417-2 製品・サービスの情報とラベリングに関する違反事例			(該当なし)	-	
417-3 マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例			(該当なし)	-	
GRI 418: 顧客プライバシー 2016			レポート掲載箇所		
418-1 顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立			5.ガバナンス	情報セキュリティ	

トピック	指標	コード	レポート掲載箇所	省略事項
データセキュリティ	データセキュリティリスクを特定して対処する方法の説明	SV-PS-230a.1	5.ガバナンス	情報セキュリティ
	顧客情報の収集、使用、保持に関する方針と慣行の説明	SV-PS-230a.2	5.ガバナンス	個人情報保護方針
	(1) データ漏えいの件数	SV-PS-230a.3		当期は該当なし
	(2) 営業秘密情報（CBI）または個人を特定できる情報（PII）に関わる割合			
(3) 影響を受けた顧客数				

トピック	指標	コード	レポート掲載箇所	省略事項
労働力のダイバーシティ&インクルージョン	(1) 経営幹部および	SV-PS-330a.1	4.社会	ダイバーシティ&インクルージョン
	(2) その他の全従業員の性別および人種/民族グループの割合			
	従業員の離職率	SV-PS-330a.2		-
	(1) 自発的および			
(2) 非自発的				
従業員エンゲージメントの割合	SV-PS-330a.3		-	

トピック	指標	コード	レポート掲載箇所	省略事項
専門家としてのインテグリティ	専門家としてのインテグリティを確保するためのアプローチの説明	SV-PS-510a.1	5.ガバナンス	コンプライアンス
	専門家としてのインテグリティに関する法的手続の結果としての金銭的損失の総額	SV-PS-510a.2		当期は該当なし