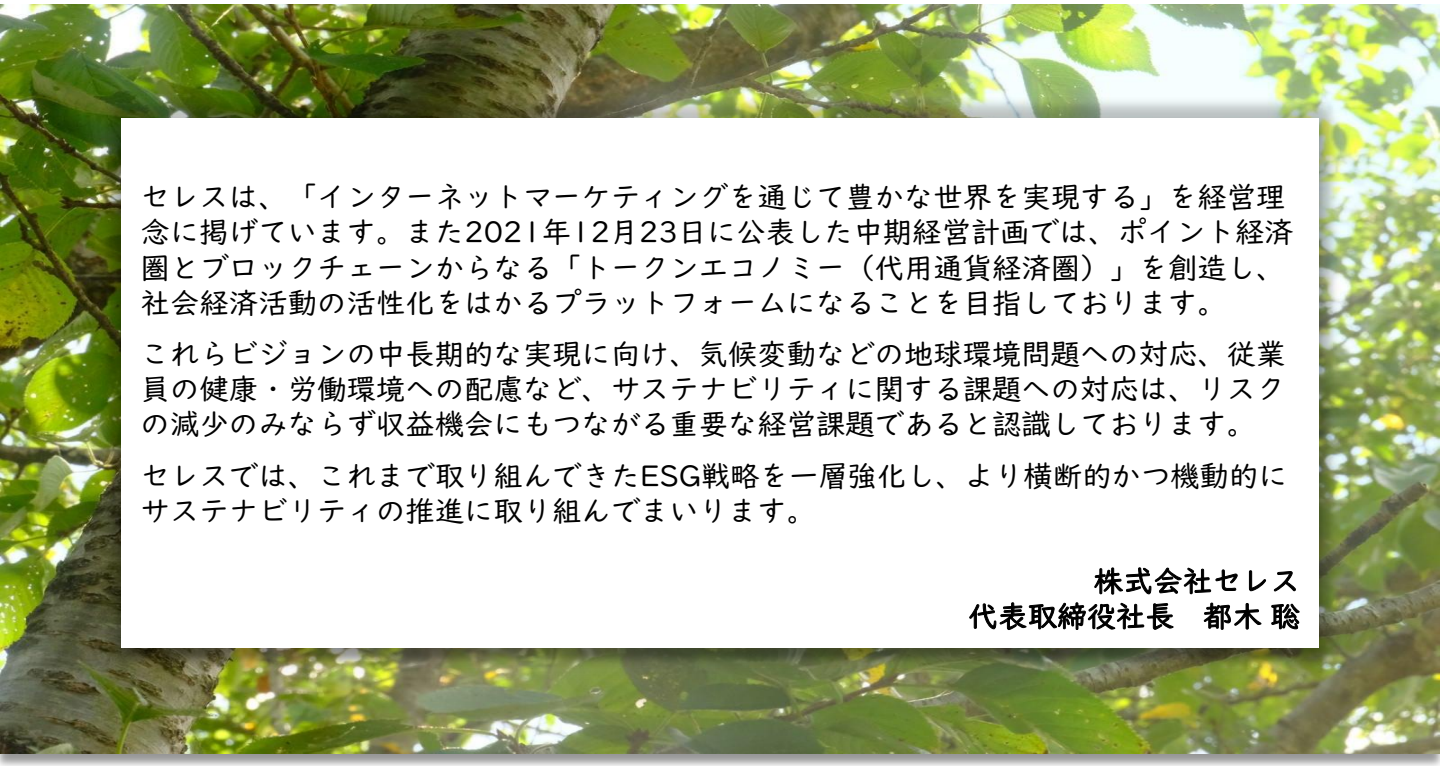
セレスのサステナビリティ



セレスは、「インターネットマーケティングを通じて豊かな世界を実現する」を経営理念に掲げています。また2021年12月23日に公表した中期経営計画では、ポイント経済圏とブロックチェーンからなる「トークンエコノミー（代用通貨経済圏）」を創造し、社会経済活動の活性化をはかるプラットフォームになることを目指しております。

これらビジョンの中長期的な実現に向け、気候変動などの地球環境問題への対応、従業員の健康・労働環境への配慮など、サステナビリティに関する課題への対応は、リスクの減少のみならず収益機会にもつながる重要な経営課題であると認識しております。

セレスでは、これまで取り組んできたESG戦略を一層強化し、より横断的かつ機動的にサステナビリティの推進に取り組んでまいります。

株式会社セレス
代表取締役社長　都木 聡

－ Environment
環境

- TCFDに基づく開示
- 環境に配慮したサービス製品の提供
- カーボンオフセット
- 資源の有効活用
- 植林活動

－ Society
社会

- 人権についての方針
- 人的資本経営
- すべての人に優良な情報を提供
- イノベーション創出促進
- 社会貢献の取り組み

－ Governance
ガバナンス

- コーポレート・ガバナンスの考え方と体制

Copyright © 2025 Ceres Inc. All Rights Reserved.

サステナビリティ方針



Copyright © 2025 Ceres Inc. All Rights Reserved.

マテリアリティ

セレスではサステナビリティを巡る課題解決について、より効果的に経営資源を投入するために
特に注力して取り組むテーマとして、「7つのマテリアリティ」を設定しました。



- セレスの「7つのマテリアリティ」設定の背景 -

	セレスのマテリアリティ	設定の背景
1	自社サービスを通じた豊かな社会の実現への貢献	• インターネット上から無料で利用できるポイントサイトメディア「モッピー」を通して、人々の豊かな生活の実現に貢献 • 寄付専用プラットフォーム「モッピー×SDGs」により、災害支援や 社会課題の解決に貢献
2	オープンイノベーションによる社会課題解決・経済発展への貢献	• 積極的な事業成長投資に加え、投資育成事業（CVC）によるベンチャ ー企業への投資や、子会社ラボルのフリーランス向け資金繰り支援サービス事業等を通じたオープンイノベーションによる社会課題解決・経済発展へ貢献
3	デジタル広告の公正な運用と業界の健全な発展への貢献	• インターネットマーケティングに携わる企業として、コンプライアンス遵守と広告業界の発展に向けた取組を推進
4	環境に配慮した製品・サービスの提供	• 提供するすべての製品・サービスについて、地球環境に配慮した取組を推進
5	多様な人材の活躍	• 変化に強く競争力の高い組織構築のために、従業員の多様性を包括しうる環境整備への取り組みを推進
6	情報セキュリティとプライバシー	• 500万人超(2024年現在)のアクティブユーザーを抱えるメディア「モッピー」や高 度なセキュリティ技術が求められる暗号資産販売所「コイントレード」をはじめとする、多くのユーザー様の大切な情報資産をお預かり する企業として、高度な技術を有する人材確保と人材育成の取組や、高度なセキュリティを担保する技術の導入を推進
7	コーポレート・ガバナンスの強化	• 上場企業として持続可能な成長と長期的視野に立った企業価値の最大化の実現に向けた取組を推進

Copyright © 2025 Ceres Inc. All Rights Reserved.

リスク管理プロセス

当社は、サステナビリティに関連する社会課題を特定するために、グローバルなフレームワークを参照し、事業活動と関連の深い社会課題を抽出しました。それらを「当社および当社事業活動に与える影響度」と「当社および当社事業活動の貢献可能性」の基準で評価・マッピングし、マテリアリティを特定しました。

各社会課題のステークホルダーからの関心度はすべて同程度に高いという前提のもと、マッピングした社会課題のうち、当社の資源を用いて効果的に貢献できる領域に含まれるものをテーマごとに分類しマテリアリティとして設定しています。

その中でも当社および当社事業への影響度が高い領域に含まれるものは、特に注力して取り組むべきテーマとして認識しています。

当社では原則年1回、サステナビリティ推進委員会が社会課題の抽出とそれによるリスク・機会の評価、マテリアリティの設定・見直し、具体的な施策の検討、活動実績のレビューを実施します。

特定したリスク・機会は、リスク管理委員会と共有し他のリスク・機会と統合的にアセスメントを実施します。

STEP1 課題の抽出

SDGs、SASBスタンダード、ISO26000、Global Risks Reportなどグローバルなフレームワークを参照し、当社事業に関連の深い社会課題を抽出。

STEP2

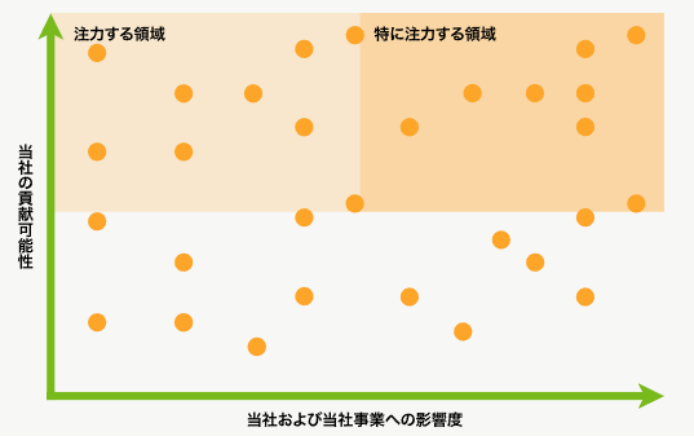
「当社および当社事業活動に与える影響度」と「当社および当社事業活動の貢献可能性」の基準で抽出した課題を評価・マッピング。

STEP3 課題の分類・マテリアリティ案の作成

各課題を、解決に必要な活動の類似性に基づいて複数のテーマにまとめ、マテリアリティ案を作成。

STEP4 マテリアリティの特定

サステナビリティ推進委員会で審議し、7つのマテリアリティを特定。

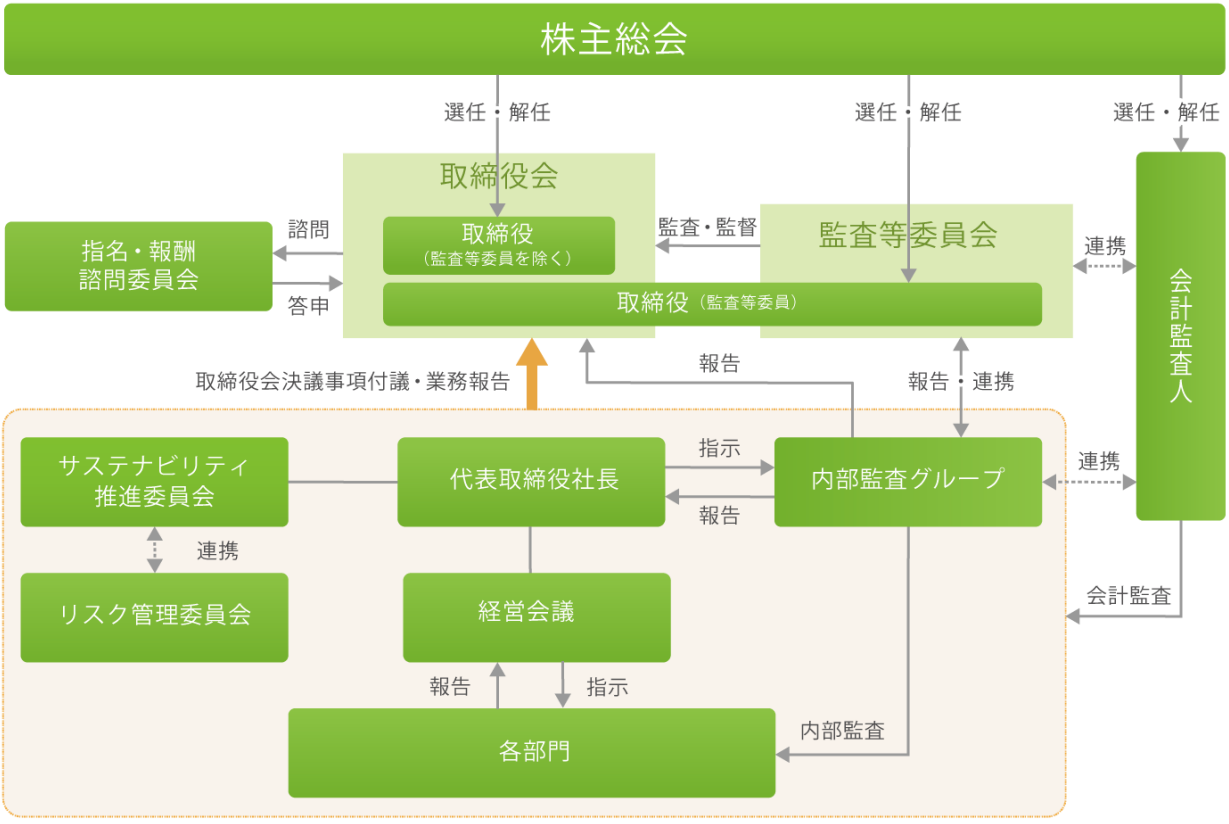


Copyright © 2025 Ceres Inc. All Rights Reserved.

サステナビリティ推進体制

サステナビリティ推進委員会は、代表取締役社長を委員長としており、社内取締役、執行役員、主要グループ会社の代表取締役が委員となります。また、社外取締役や監査等委員、その他サステナビリティ委員会が必要と認める者がオブザーバーとして参加します。原則年1回開催します。

本委員会はセレスのサステナビリティ経営の戦略推進および方針・施策の決定、マテリアリティに関する事項を検討します。また、進捗状況のレビュー、改善計画の審議などを行い、結果を取締役会に報告・提言いたします。



Copyright © 2025 Ceres Inc. All Rights Reserved.

Environment – 環境



ceres
Copyright © 2025 Ceres Inc. All Rights Reserved.

ガバナンス

セレスでは、代表取締役社長を委員長とするサステナビリティ推進委員会が、気候変動を含むサステナビリティ全般におけるリスク及び機会の識別・評価・管理およびマテリアリティについて、原則年1回審議し、内容を委員長から取締役会に報告します。

また、すべての事業活動（戦略・予算・事業計画・投資等）の意思決定において、認識したリスク及び機会、特定したマテリアリティとの整合性を確保したうえで実施します。

＞ サステナビリティ推進体制の詳細はこちら

Copyright © 2025 Ceres Inc. All Rights Reserved.

戦略

リスク/機会分類			リスク/機会顕在化期間	想定される影響と対象範囲	事業への影響度	
					2℃未満シナリオ	4℃シナリオ
リスク	移行リスク	政策及び法規制のリスク	短期～中期	[全社] カーボン・プライシング施行、低炭素排出型エネルギー利用へのシフトなどによるエネルギー調達コストの上昇	中	低
		市場リスク	中期～長期	[D2C] 化粧品・健康食品等、当社が製造・販売する製品のサプライチェーン上における気候変動対応が不十分であった場合に、当社製品が選好されにくくなること	中	低
		評判上のリスク	中期～長期	[全社] 当社の気候変動対応が不十分であることにより、資金調達や人材確保、顧客及びサプライヤーとの取引継続などが困難になること	高	低
	物理的リスク	急性リスク（異常気象事象の激化）	短期～長期	[全社] 災害等によるオフィス、データセンター、製品の製造委託先の工場の損壊により製品・サービスの提供が困難になること	低	高
機会	資源の効率		中期～長期	[全社] エネルギー等の使用効率化や、高効率資本の利用による経費の削減	中	低
	エネルギー源		中期～長期	[全社] ・再生可能エネルギー発電技術等の普及拡大にともないエネルギー調達コストが低減すること ・エネルギー源の分散により安定的にエネルギーを調達できること	中	低
	製品及びサービス		短期～中期	[ポイント] ・環境負荷の低い製品・サービスに関わる広告出稿の増加 ・環境関連団体への寄付先拡大による当社ポイントメディア「モッピー」の評判向上 [D2C] ・環境負荷の小さい製造工程・原材料・包装を採用した化粧品 ・健康食品等の製品に対する選好の高まり [ブロックチェーン] ・電力消費の比較的少ない暗号資産ステーキングサービスに対する選好の高まり	高	低
	市場		短期～長期	[全社] 当社コア技術を使用した、新市場参入による投資リターンの享受	高	低
	回復力		中期～長期	[全社] オフィス、データセンター、製品の製造委託先の工場の地域分散による製品・サービス提供寸断リスクの低減	中	高

参照したシナリオ

2℃未満シナリオはRCP2.6（IPCC）とSDS（IEA）を、4℃シナリオはRCP8.5（IPCC）とSTEPS（IEA）を参照し、それぞれ想定される社会を想定したうえでリスク・機会の特定および影響度の分析を実施しています。

リスク/機会の顕在化期間

短期：当社中期経営計画の期間である2026年まで、中期：日本の温室効果ガスを2013年度から46%削減することを目指す期限として表明している2030年、長期：日本の温室効果ガスネットゼロを表明している2050年と定義しています。

事業への影響

高：「事業及び財務への影響が大きくなることが想定される」、中：「事業及び財務への影響がやや大きくなることが想定される」、低：「事業及び財務への影響が軽微であることが想定される」と定義しております。

ceres
Copyright © 2025 Ceres Inc. All Rights Reserved.

リスク管理

セレスでは、リスク・機会について特定の領域に閉じず、多面的な観点から特定/評価されるべきと考えています。

そのため、気候変動に関わるリスク・機会についてはサステナビリティ全般に関わるリスク・機会と統合的に特定/評価し、優先順位を判断しています。

特定したリスク・機会は、リスク管理委員会と共有し他のリスク・機会と統合的にアセスメントを実施します。

＞ サステナビリティ全般のリスク管理プロセスはこちら

指標と目標

セレスは、日本気候リーダーズ・パートナーシップ（JCLP）に加盟し、また使用電力を100%再生可能エネルギーに転換する意思と行動を示し、再エネ100%利用を促進する枠組みである再エネ100宣言 RE Actionに参加し、セレスの運営するポイントサイト「モッピー」をはじめ、Webサービスで使用されるサーバーの電力、およびオフィスで使用される電力を、2021年度から100%再生可能エネルギー由来の電力に変更していくことにより排出CO2の100%削減に取り組んでいます。

セレスではGHG（温室効果ガス）プロトコルにより、スコープ1、スコープ2における排出量を測定し、指標としております。

スコープ2については、2021年度より排出量ゼロを達成しております。

また、スコープ3の排出量測定を2023年度より開始しており、今後引き続き取り組んでまいります。目標の設定については現在実施していませんが、今後の動向を見極めながら、検討を進めてまいります。

＞環境に関するデータはこちら

Copyright © 2025 Ceres Inc. All Rights Reserved.

環境に配慮したサービス・製品の提供

moppy

モッピー×SDGsを通じた
環境への取り組み

ポイントサイト「モッピー」では、貯めたポイントを社会課題の解決に貢献する団体に寄付することができるプラットフォーム「モッピー×SDGs」を運営しています。モッピーユーザーなら誰でも利用可能で、1ポイント（＝1円分）から寄付に参加できます。

「モッピー×SDGs」をとおして、環境保護に取り組んでいる団体へポイントで寄付することで支援できます。



－ 環境関連の寄付先 －

JAPAN PLATFORM
ROCINANTES
WaterAid
国土緑化推進機構
日本ユニセフ協会
OISCA
プラン・インターナショナル
mirai no mori
日本赤十字社
FAIRTRADE JAPAN
NACS-J 日本自然保護協会
animal donation

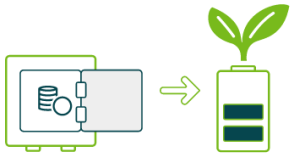


CoinTrade Stake

暗号資産ステーキング
サービスの拡大

＞ステーキングについて詳細は
Coin Tradeホームページ


Proof of Work

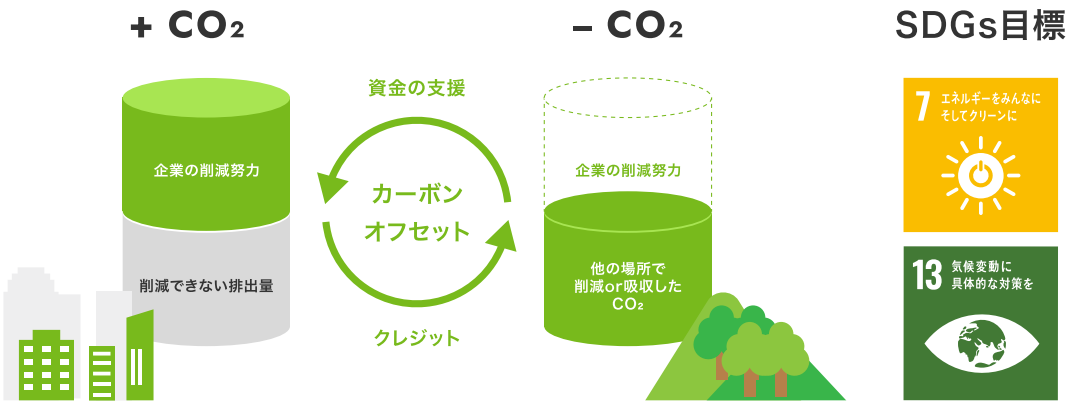

Proof of Stake

グループ会社のマーキュリーが運営する暗号資産販売所「CoinTrade（コイントレード）」では、2022年7月にステーキングサービス「CoinTradeStake（コイントレードステーク）」を開始しました。このサービスでは、暗号資産（ブロックチェーン）を利用した資産運用が可能であり、対象銘柄の拡大や利便性の向上にも取り組んでいます。

ステーキングはPoS（Proof of Stake / プルーフ・オブ・ステーク）というコンセンサスアルゴリズムを使用する暗号資産に限られます。PoSは電力消費量や高性能なコンピューターを必要としないため、環境負荷が低いサービスです。

Copyright © 2025 Ceres Inc. All Rights Reserved.

カーボンオフセット



セレスでは、2021年度より更なる脱炭素社会の実現に向け、オフィスで使用する電力に伴う排出CO2を「Jクレジット制度」を利用して、100%オフセットしております。

2021年1月22日開催の取締役会において、2021年度からグループ事業での電力使用に伴う排出CO2を100%オフセット（カーボンニュートラル）することを決議しました。それにともない、「日本気候リーダーズ・パートナーシップ（JCLP）」と、「再エネ100宣言 RE Action（アールイー・アクション）」に加盟しました。

■日本気候リーダーズ・パートナーシップ（JCLP）とは

脱炭素社会の実現には産業界が健全な危機感を持ち、積極的な行動を開始すべきであるという認識の下、2009年に日本独自の企業グループとして設立。幅広い業界から日本を代表する企業を含む250社が加盟（2025年3月12日現在）。加盟企業の売上合計は約157兆円、総電力消費量は約78Twh。

脱炭素社会の実現に向け、横浜市との包括連携協定の締結や、国際非営利組織 The Climate Groupのローカルパートナーとして RE100、EV100、EP100の普及窓口を務めるなど、自治体や海外機関との連携も進める。

＞URL：http://www.japan-clp.jp/

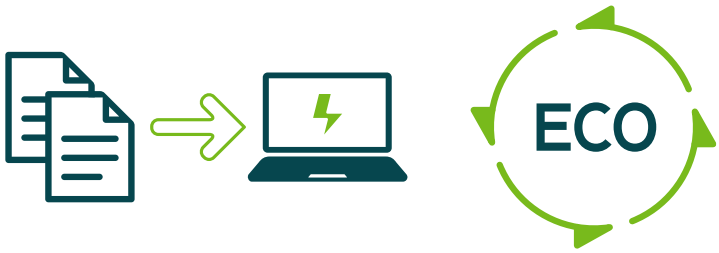
■「再エネ100宣言 RE Action」とは

グリーン購入ネットワーク(GPN)、イクレイ日本(ICLEI)、公益財団法人地球環境戦略研究機関(IGES)、日本気候リーダーズ・パートナーシップ(JCLP)によって2019年10月に発足した、消費電力量50GWh未満の企業・自治体・教育機関・医療機関等の団体を対象とした、使用電力を100%再生可能エネルギーに転換する宣言を表明し共に行動を示していく団体で、国内の企業、行政、非営利団体391団体が加盟（2025年3月12日現在）

＞URL：https://saiene.jp/

Copyright © 2025 Ceres Inc. All Rights Reserved.

ペーパーレス化とリサイクルの推進



セレスでは、社内帳票の電子化や電子署名の活用による契約書のオンライン化などをとおして、紙使用量の削減を進めています。

また、使用済みの文書は、機密回収ボックス 保護（まもる）くん（株式会社日本パープル） を活用して、機密保持とリサイクルを両立しています。

＞「保護（まもる）くん」の詳細

Copyright © 2025 Ceres Inc. All Rights Reserved.

これからの地球のために

これからの地球・未来への想いを木に託し、セレスは植林活動を行いました。

2009年に始まった私たちの植林活動。皆様のご協力で約1,000本の苗木を植林することが出来ました。

まだまだ小さな苗木たちですが、これからの地球・未来のために、50年後・100年後に豊かな緑の森が広がっていることを願い、植林活動を行いました。







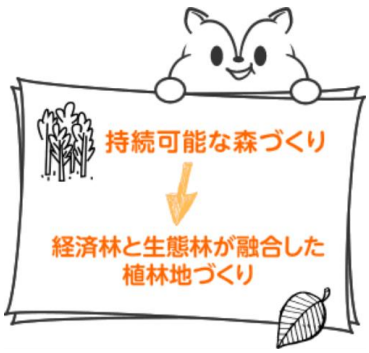
－ 植林地で目指すこととは？

持続可能な森づくりを目指して

内蒙古の環境問題（地球温暖化防止・砂漠化防止・生物多様性の保全）、呼和浩特の経済発展に伴い発生する問題に対して同時に取り組むことを目指し、植林活動を行いました。

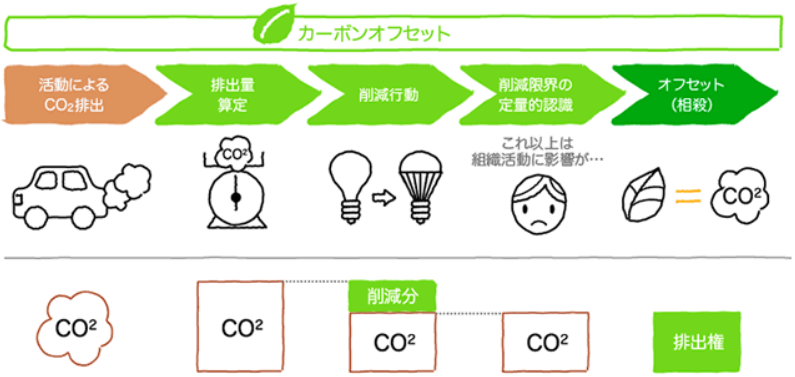
私たちは緑化活動の為に最も重要なことは、いかにして活動を維持・継続・拡大させるかだと考えています。

地球温暖化防止も砂漠化防止も、最終的には現地村民の協力がなければ実現できません。緑化活動に対し、現地に住む人々が笑顔で応えてくれる。この活動を通して、人々の思いの輪が広がりますようにという願いが込められています。



－ カーボンオフセットって？

オフセット
＝
埋め合わせ



カーボンオフセットは、どうしても削減できないCO2排出量を、植林などによるCO2吸収量や削減事業によって、オフセット（埋め合わせ）する活動です。

植林によるカーボンオフセットは、企業や市民など幅広い主体による自発的なCO2削減が促進されると同時に、植林の実施によって植林地の貧困解決にもつながります。

Copyright © 2025 Ceres Inc. All Rights Reserved.

- どうして内蒙古で植林を？

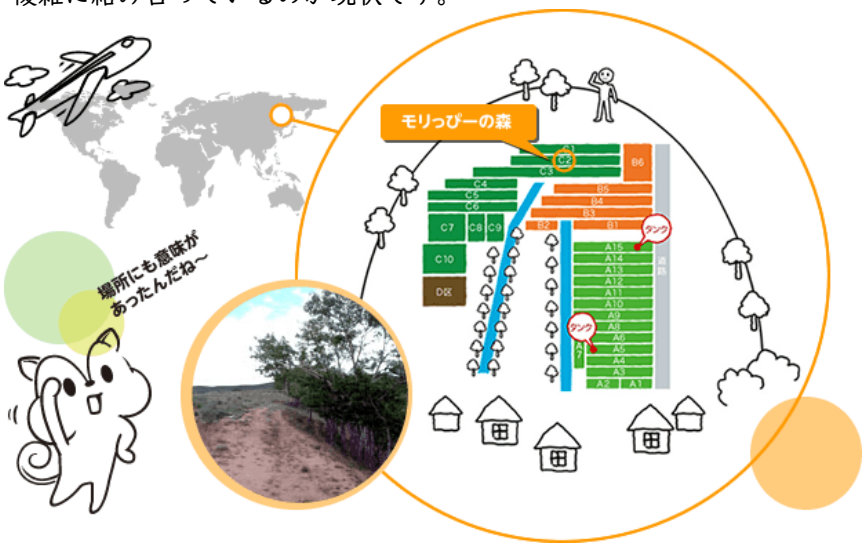
砂漠化の影響を受けやすい地域の１つ

中国内蒙古は、砂漠化の影響を受けやすい地域の１つです。内蒙古の砂漠化は、現地でも深刻な問題として取り上げられています。

例えば、中国の砂漠化した土地は173万平方キロメートルあると言われていますが、現在整備が待たれている53万平方キロメートルの整備は、現在のスピードで計算すると約300年後だと林業局は発表しています。

※出典「人民網」2011年3月15日

砂漠化の原因としては様々なことが言われています。伐採や放牧、過剰な農耕地転換などの直接的な人的要因や、人間の経済活動により影響をうけた気候変動の問題など枚挙に遑がなく、またそれぞれが複雑に絡み合っているのが現状です。



カラマツが植えられている理由

ヨーロッパ・シベリア・ヒマラヤ・北アメリカ・日本などの北半球の亜寒帯に分布している樹種で乾燥に強く、成長が早い（30年間で約250kgのCO2を吸収）ことが特徴です。

根付きやすく成長が早いため、日本では、戦後の拡大造林に用いられました。深刻な干ばつに見舞われることの多い現地において、カラマツは植林に最も適した植物の１つです。







＞ 出典：TreeStation

Copyright © 2025 Ceres Inc. All Rights Reserved.

Society – 社会



Copyright © 2025 Ceres Inc. All Rights Reserved.

人権についての方針

セレスは、事業活動に関わるすべての人々の人権を尊重し、それらを侵害しないことに加えて負の影響に対処することは企業として重要な社会的責任であると認識しており、人権に関わる国際的な規範等＊および、これらを参照した以下の項目を「セレス人権方針」として制定し、遵守・賛同してまいります。

1.人権の尊重

私たちは事業活動に関わるすべての人々の人権を尊重し、それらを侵害しないことに加え負の影響への対処に努めます。

2.差別の禁止

私たちは採用および職業上の待遇において、性別、ジェンダー、人種、言語、宗教、政治上その他の意見などによるあらゆる差別を禁止します。

また、当社はメディア及び広告代理業を運営しており、取り扱う広告およびメディアにおける差別的表現の排除に最大限努めます。

3.強制労働・児童労働の禁止

私たちはセレス従業員だけでなく、サプライチェーン全体において一切の強制労働・児童労働を禁止します。

4.ハラスメントの禁止

私たちは職場における一切のハラスメントを禁止します。そのためにハラスメント相談窓口を人事総務部内に設け、人事総務部の担当者は社員から相談を受けた場合、プライバシーに配慮しながら、速やかに事実関係を調査し、問題の早期解決に努めるものとしています。

また、従業員を対象に定期的にハラスメント研修を実施し、啓発に取り組みます。

5.通報窓口の設置

これら人権の尊重に関わる取り組みに反する事象を発見した場合の相談・報告先を内部通報窓口とし、経営企画室法務グループ及び内部監査グループに設置します。なお、通報窓口及び相談窓口の責任者は、経営企画室長とします。相談・報告を受けた場合は、速やかに事実関係を確認し、対処します。

＊「世界人権宣言」を含む国際人権章典、「労働における基本的原則及び権利に関するＩＬＯ宣言」「ビジネスと人権に関する指導原則」

Copyright © 2025 Ceres Inc. All Rights Reserved.

人材の多様性の確保

セレスの人材の多様性の考え方

セレスは変化の激しいインターネット分野で事業を展開しており、将来社会インフラになる可能性のあるブロックチェーン技術にも積極的に投資しています。そのような中、変化に対して強く、競争力の高い組織を構築していくためにはメンバーの多様性が重要であると考えています。

セレスが考える多様性とは、ジェンダーや性別、国籍、人種、言語、思想などという枠を包括した様々なバックグラウンドが共存している状態だと考えています。

多様性確保に向けた人材育成方針

セレスでは多様なバックグラウンドの共存を大切にしていますが、個々の能力を発揮させそれを組織の成果としていくためには、組織マネジメントの重要性と難易度が高まると考えています。

そのためリーダーやリーダー候補者に向けた組織マネジメントの教育・研修を充実させています。

多様性確保に向けた社内環境整備方針

多様なバックグラウンドを持った人材が個々の能力を発揮していくためには、それぞれのアイデアをアウトプットする「しかけ」が必要になります。

セレスでは、そのような「しかけ」が作れるようなオフィスや制度の設計をしています。

インフォーマルコミュニケーションの促進

セレスでは、多様なバックグラウンドを持ったメンバー同士のコミュニケーションが活性化されることで、新たなアイデアが生まれやすくなり新たなサービスやビジネスが生まれるきっかけになると考えています。

このような思いがけないコミュニケーションを演出するために、オフィスや各種制度を設計しています。

＞ オフィスの様子はこちら



コミュニケーション活性化のための制度

社内飲み会補助制度（コミ活）

他部署との交流を深めてもらうことを目的として、社員間で飲み会を開催する場合に、月1回、上限1人3,000円を補助する制度です。

社内部活制度

活動費を会社が補助します。

【主な部活】 テレビゲーム部、アナログゲーム部、英語部、ボーリング部など

Copyright © 2025 Ceres Inc. All Rights Reserved.

多様なワークスタイルの整備

- 子育て支援制度

子育て支援休暇

小学校3年生以下の子供と同居・養育する社員に対し、年間40時間分の時間単位休を付与。

子育て支援金

3歳未満の子供を養育するフルタイム社員に対し、保育施設利用料の40%相当額（上限3万円）を補助する制度。

リモートワーク制度

小学校3年生以下の子供を養育している社員は、最大週3日のリモートワークが可能。

ベビーシッター割引制度

（小学校3年生以下の子供を養育している社員に、就業時間中のベビーシッター利用に対して月最大8枚の割引券を配布。

働くパパママ支援金

3歳未満の子供を養育し、所定時間外労働の制限または時間外労働の制限がある社員に対し、月額2万円の支援金を支給する制度。

育児と仕事の両立のための制度

育児のための所定労働時間の短縮、所定外労働時間・時間外労働・深夜業の制限においては法定よりも幅広くサポート。
（対象の子供を小学校3年生以下まで拡大。法定では3歳未満または小学校入学まで）

ceres
Copyright © 2025 Ceres Inc. All Rights Reserved.

- フレックスタイム制度

セレスでは、フレックスタイム制度を導入しています。
勤務時間の柔軟性を高め、多様なメンバーがプロフェッショナルとして、生産性の向上とプライベートの両立が実現できるようサポートしています。

- リアル×リモート

セレスではグループ各社の事業の特性に合わせて、オフィスワークとリモートワークを組み合わせそれぞれのメリットを生かした働き方を実現しています。

オフィスワークと最大週2回のリモートワークを組み合わせて生産性を最大限に高めるとともに、チーム内のコミュニケーションを重視した働き方をしています。

企業のDX推進を支援するグループ会社のゆめみは、エンジニア中心の会社のため原則フルリモート勤務で開発に集中できる体制を採っています。

- 低用量ピルの費用を全額補助する福利厚生制度

セレスでは社員のQoLを向上させる取り組みのひとつとして、当社100%子会社サルースの販売する低用量ピルの費用を全額補助する制度を導入しております。

低用量ピルの効用は、避妊目的だけではなく、月経不順や月経痛の改善、月経の乱れによるストレスからの解放などが期待できます。痛みやPMSなど女性特有の症状による身体的・精神的負担を軽減することで、働きやすさをサポートしています。

＞オンライン診療サービス「エニピル」 https://anypill.skinsia.clinic/

- 住宅手当

会社の最寄り駅から5駅以内に賃貸住宅を契約している場合、家賃（共益費・管理費等を除く）の40%（役職に応じて最大3万円～6万円）が支給されます。

通勤による身体的、精神的、時間的な負担を軽減することで生活の質と業務効率の向上をサポートしています。

Copyright © 2025 Ceres Inc. All Rights Reserved.

人材育成・能力を発揮できるしくみづくり

目標管理制度（MBO）

セレスでは評価のしくみとして目標管理制度（MBO）を導入しています。メンバー自身が目標を設定するため、コミットメントが高まるとともに、与えられた仕事をこなすのではなく、みずから主体的に取り組む人材の育成が期待できます。

スキルアップ支援

セレスでは職種や専門領域、役職などに応じて随時社内研修を開催しています。また、社外研修についても費用を会社が負担し、メンバーのスキルアップを支援しています。

そのほか、資格取得祝い金制度やより難関な資格に挑戦するメンバーに対する資金援助、業務に必要な書籍購入費用の補助等メンバーの学びを支援する制度を複数用意しています。

また、グループ会社のゆめみでは「日本一勉強会を実施する企業」を標榜するなどメンバーのスキルアップへの取り組みや制度を数多く取り入れています。

キャリアの選択肢拡充

セレスでは社員一人ひとりが自分に最適なキャリアパスを選択できる仕組みを構築しています。マネジメントポジションに加えて、社員が得意な分野で成長できる選択肢も用意し、より自分に合った働き方ができる環境を提供しています。

スペシャリストを目指す社員は、スキルアップに取り組むことでスペシャリスト職手当の支給があります。また、リーダー以上のマネジメント職に就く社員には、役職手当が支給されます。

挑戦できる文化

セレスでは新卒の入社時研修で、自社の経営資源を活用した新規事業立案のプログラムを取り入れています。立案した事業は全取締役、執行役員に対してプレゼンテーションを実施し、採用されれば実際に事業が立ち上げられその責任者として推進していくこともできます。

また、日常から会社にとってメリットとなるビジネスや制度、仕組み等に対して役員への提案は積極的に行われる文化があります。

グループ会社のゆめみでは、「C.xO制度」「執行役員制度」「チャレンジ取締役制度」というユニークな制度を用意しており、C〇O（チーフ〇〇オフィサー）や執行役員、取締役といった役割にメンバーでも挑戦できる制度で、実際に現在新卒2年目のメンバーで1年目から法律上の取締役を担っているメンバーもいます。

あえてストレッチした立場に身を置くことで、メンバー視座を上げると同時に、これまでと異なる視点を経営に取り入れることで新たな経営の可能性を作り出すことにも挑戦しています。

＞人的資本に関するデータはこちら

Copyright © 2025 Ceres Inc. All Rights Reserved.

セレスでは、広告は人々の生活の質を高める価値ある「情報」であると考えています。

セレスでは、広告は人々の生活の質を高める価値ある「情報」であると考えています。

セレスが運営するポイントメディア「モッピー」は、多くの人が利用しているスマートフォンやPCなどのデバイスをとおして、無料で広告「情報」にアクセスできる、「誰一人取り残さない」メディアを目指しています。

今後も「モッピー」を通じた情報発信の質を高め、社会全体のwell-beingに貢献していきます。

＞ポイントメディア「モッピー」はこちら

Copyright © 2025 Ceres Inc. All Rights Reserved.

イノベーション創出促進

セレスでは、インターネットマーケティング分野やブロックチェーン分野における技術の高度化や新規事業の創出、およびそれらの社会実装を促進するために積極的な投資を行い、産業の活性化を目指しています。

グループ内での取り組みに加え、CVC事業において有望なスタートアップ企業等に投資して技術連携や商流連携に取り組むなど、強弱様々なつながりからなるオープンイノベーションのエコシステムを構築しています。

また、グループ会社のラボルではフリーランス向けに、AI ファクタリングサービス「labol（ラボル）」とカード決済サービス「labol（ラボル）カード払い」を提供し資金繰りをサポートすることで、フリーランスの投資サイクルを早めることに貢献しています。

オープンイノベーションとしてベンチャー投資を以下目的に実施

1.既存事業のバリューアップ

2.新規事業の創出（合弁・提携・M&A）

3.投資収益の継続的確保（IPO・譲渡）





※ 2024年12月末時点

Copyright © 2025 Ceres Inc. All Rights Reserved.

東京都「TOKYO働き方改革宣言企業」承認

－ 東京都より「TOKYO働き方改革宣言企業」として承認を受けました

セレスは、東京都が都内で事業を営む企業等の働き方・休み方の改善に向けた気運を高めていくために進めている「働き方改革の推進」において、「TOKYO働き方改革宣言企業」として承認されましたので、お知らせいたします。

セレスでは、オンオフの切り替えのできる、社員の働きやすい職場環境づくりを行ってまいります。


31G3414

Tokyo働き方改革宣言

オンとオフをしっかりと切り替えの出来る、より時代に合った働き方の出来る職場環境づくりを行います。

令和1年6月12日
株式会社セレス

目標
働き方の改善
時間外労働時間1人あたり月平均20時間以下を目指す。

休み方の改善
年次有給休暇の取得率70%以上を目指す。

取組内容
働き方の改善
・月中、月末において管理職に向けて労働時間集計結果のデータを提供し、管理職による部下の労働時間管理の徹底を実施します。

休み方の改善
・年次有給休暇の使用状況を管理職に向けてデータを提供および、人事管轄部署による年次有給休暇の取得が少ない従業員への声かけを実施します。
・管理職が率先して従業員が年次有給休暇を取得しやすい、業務体制・職場環境を整えます。

東京都

－ 宣言

オンとオフをしっかりと切り替えのできる、より時代にあった働き方のできる
職場環境づくりを行います。

－ 目標

働き方の改善

時間外労働時間1人あたり月平均20時間以下を目指す

休み方の改善

年次有給休暇の取得率70%以上を目指す

－ 取り組み内容

働き方の改善

月中、月末において管理職に向けて労働時間の集計結果のデータを提供し、管理職による部下の労働時間管理の徹底を実施します。

休み方の改善

●年次有給休暇の使用状況を管理職に向けてデータを提供および、人事管轄部署による年次有給休暇の取得が少ない従業員への声かけを実施します。

●管理職が率先して従業員が年次有給休暇を取得しやすい、業務体制・職場環境を整えます。

ceres
Copyright © 2025 Ceres Inc. All Rights Reserved.

- TOKYO働き方改革宣言をした背景

「TOKYO働き方改革宣言企業」とは、東京都が都内企業の働き方改革の気運を高めていくために「働き方改革宣言」を行う企業を募集し、働き方・休み方の改善に向けて様々な支援を行う制度です。

宣言を行った企業は、従業員の長時間労働の削減や年次有給休暇等の取得促進について2～3年後の目標と取組内容を宣言書に定め、全社的に取り組みます。

セレスは中長期的な成長戦略として、既存の自社運営メディアの強化に加え、新規メディアの立ち上げ、O2Oビジネスへの進出を進めてまいります。

そのような成長戦略を担う人材については、これまで以上に多様性を重視していく方針です。
様々なバックボーンを有する優秀な人材がセレスに集結し影響しあうことでこれまでにない新しいアイディアが生み出されると考えております。

また、そのような考えの実現に向けて今までよりも多様な働き方を推奨していく必要があると考えております。セレスを、様々なバックボーンを有する優秀な人材がより活躍できる場としていくため、今後も様々な取り組みを行っていく予定です。今回の働き方改革宣言はその一環として行われています。

Copyright © 2025 Ceres Inc. All Rights Reserved.

慶應義塾大学で
「ビヨンドブロックチェーン 基礎/応用」寄附講座

– 高等教育支援活動として、慶應義塾大学でブロックチェーン寄附講座開設

セレスが運営しているモッピーのポイントは現金や電子マネー等に交換が可能であり、一種の暗号資産（トークン）であると定義しています。そのため、グローバルに普及している暗号資産・ブロックチェーン技術とは、非常に親和性が高いと考えております。ブロックチェーンとは、ビットコインをはじめとする暗号資産の裏付けとなる暗号技術で、非中央集権による分散管理を行うネットワークであり、第三者による改ざんが事実上不可能な特性などを持ち、現在、様々な領域での実装が期待されております。ただ、暗号資産の認知度が高まる一方で、ブロックチェーン技術を正しく学び、応用できる人材の不足が課題として挙げられます。

今回の寄附講座を通じ、日本国内での専門技術者家育成の一助とすることで、仮想通貨・ブロックチェーン技術の発展に寄与したいと考えております。



（写真左から）

慶應義塾大学 斉藤 賢爾氏

株式会社セレス 代表取締役社長 都木

慶應義塾大学 村井 純氏

– 寄附講座概要

講座名称	セレス・眞下・山岸寄附講座「ビヨンドブロックチェーン基礎／応用」
開講期間	2019年度春学期および秋学期（2019年4月～2020年3月）
担当教員	慶應義塾大学　村井 純 環境情報学部教授 政策・メディア研究科委員長　斉藤 賢爾 環境情報学部講師（非常勤）
対象	慶應義塾大学の学生最大200名程度
講義テーマ	第01回 ブロックチェーン概論 第02回 ビットコインの技術 基礎編 第03回 ビットコインの技術 詳細編 第04回 暗号技術のリテラシー 第05回 分散システムのリテラシー 第06回 ブロックチェーン 2.0 第07回 イーサリアムの技術 第08回 スマートコントラクト 第09回 業務用レッジャーの技術 第10回 最新動向 第11回 金融・法曹への応用 第12回 ガバナンスへの応用 第13回 アイデアソン 対話編 第14回 アイデアソン 発表編

ブロックチェーンおよび関連する分散レッジャー（台帳）の技術を基礎から解説します。また、様々な応用可能性についての検討を加え、最新技術を踏まえて議論することを通じ、学生が新たな社会の信頼基盤をかたちづくる技術を自ら生み出せる、あるいはそうした技術に対して要求を突き付けられるための基礎力を身に付けることを目標としています。

Copyright © 2025 Ceres Inc. All Rights Reserved.

オンリーワン卓球選手権大会への支援活動

－ 全ての人の「笑顔」「活気」「生きる力」のために。

セレスは障がい者と健常者の「相互理解」を目的とした「オンリーワン卓球選手権大会」を応援しています。

人間が持っているそれぞれの個性を活かし、交流することによって健常者、障がい者共に学べるもの、得るものが多くあると思います。今大会で撮影された写真を見てみると、全ての写真が「笑顔」「活気」「生きる力」で満ち溢れています。

このような場を多くの方に知って頂き、支援していく事が日本の未来へ繋がると思い、寄付を行いました。





写真：卓球王国 提供

株式会社セレスではCSR社会貢献活動の一環として「オンリーワン卓球選手権大会」応援しています。

－ 障がい者スポーツ応援大会
「第１回オンリーワン卓球選手権大会in東京」へ協賛

この大会は、障がい者と健常者の「相互理解」を目的として開催されています。

＊障害という個性を最大限に活かし、試合を通してまずは、障害を知ってもらう
＊障害とうまく付き合いながら、必死にプレーする姿から、生き抜く力を感じてもらう

オンリーワン卓球選手権大会では、障がい者のスポーツ支援とともに、障がい者も自分たちの個性を自発的に発信していける場であり、健常者が障がい者から学ぶ場になればという思いがあります。
「障がい者スポーツが与える感動と生きる力 」をテーマに、2020年に開催する東京パラリンピックに向けて、障がい者スポーツの推進と健常者との交流を目的とした大会です。

＞ オンリーワン卓球選手権大会Facebook公式ページはこちら

Copyright © 2025 Ceres Inc. All Rights Reserved.

Governance – ガバナンス



Copyright © 2025 Ceres Inc. All Rights Reserved.

－ コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

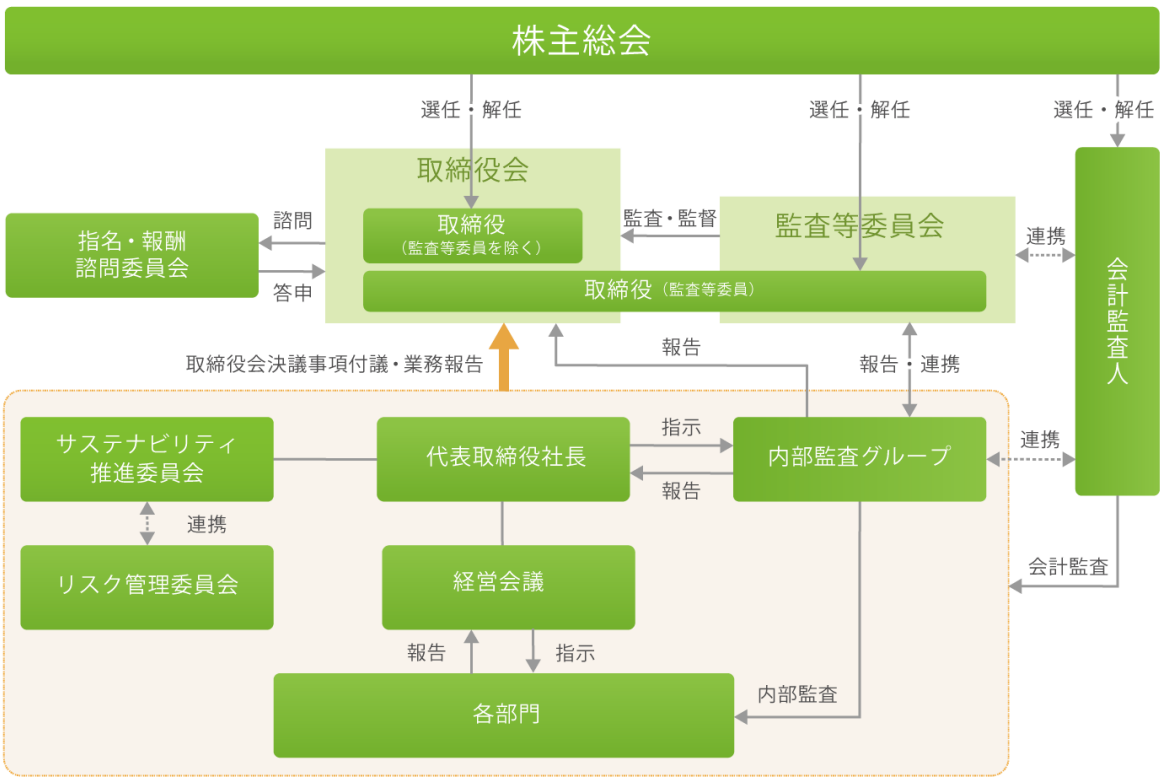
セレスは、上場企業として長期的な視野に立った企業価値の最大化を図るための体制構築をコーポレート・ガバナンスの基本目標とし、「経営の効率化」の推進と「コンプライアンスの強化」を図るべく経営管理組織の充実を図っております。

セレスは、事業をとりまく状況変化のスピードが早いインターネット関連業界に属しており、経営の機動性を確保すると同時に透明性及び健全性を高め、株主、顧客、ユーザー、及び従業員等のステークホルダーからの信頼性を確保することが経営の最重要課題の一つであると認識しております。情報管理を徹底するとともに、必要な情報開示を遅滞なく適切に行い、ステークホルダーに対する説明責任を果たしてまいります。また、コンプライアンスの強化を図るため、内部監査制度の強化、プライバシーマークでのルール厳守等を梃子にしたサービス品質の向上等、積極的に対処しており、今後とも社内体制の充実に真摯な姿勢で臨んでまいります。

－ 内部統制システム構築の基本方針

＞ 詳細はこちら

－ コーポレートガバナンス体制



Copyright © 2025 Ceres Inc. All Rights Reserved.

－ 取締役会の実効性評価結果の概要

セレスは、取締役会の実効性を高め、より充実したコーポレートガバナンス体制の構築と中長期的な企業価値向上を目指すため、東京証券取引所が定める「コーポレートガバナンス・コード」に基づき、取締役会の実効性に関する評価を実施し、その結果の概要について開示します。

＞ 2024年12月期 当社取締役会の実効性に関する評価結果の概要について

－ 指名・報酬諮問委員会

セレスは、2020年3月24日付で取締役会の任意の諮問機関として、委員の過半数を独立社外取締役とする指名・報酬諮問委員会を設置しております。

指名・報酬諮問委員会は、取締役の指名、報酬等に関する取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化し、コーポレート・ガバナンス体制の充実を図ることを目的としており、取締役会の諮問に基づき以下の各項目を審議し、その内容を取締役会へ答申します。

①取締役の選任及び解任に関する株主総会議案の原案

②代表取締役及び役付取締役の選定及び解職の原案

③その他、取締役の選任及び解任、代表取締役及び役付取締役の選定及び解職等に関して取締役会が必要と認めた事項

④取締役の報酬等に関する株主総会議案の原案

⑤取締役（監査等委員である取締役を除く）の個人別の現金報酬の内容及び現金報酬以外の報酬の内容に係る決定に関する方針の原案

⑥その他、取締役の報酬等に関して取締役会が必要と認めた事項 なお、当社の指名・報酬諮問委員会の構成員は以下のとおりです。

委員長：代表取締役社長 都木聡　委員：社外取締役 多田斎、社外取締役（監査等委員）髙橋由人

	委員会の名称	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	社外有識者(名)	その他(名)	委員長(議長)
指名委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬諮問委員会	3	0	1	2	0	0	社内取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬諮問委員会	3	0	1	2	0	0	社内取締役

－ スキルマトリックス

取締役の専門性及び経験は以下のとおりです。

	独立性	企業経営	営業•マーケティング	IT・DX	財務・会計	法務・リスク管理	SDGs・ESG
都木　聡		●	●	●	●		●
野崎　哲也		●	●	●			●
小林　保裕		●			●	●	●
志賀　勇佑		●	●	●			●
多田　斎	●	●	●		●	●	●
佐藤　祥子	●	●	●	●			●
千歳　香奈					●	●	●
髙橋　由人	●	●		●	●	●	●
上杉　昌隆	●	●				●	●

Copyright © 2025 Ceres Inc. All Rights Reserved.

－ 独立社外取締役

氏名	属性	会社との関係										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
多田　斎	他の会社の出身者											
佐藤　祥子	他の会社の出身者											
髙橋　由人	他の会社の出身者								●			
上杉　昌隆	弁護士											

a.上場会社又はその子会社の業務執行者

b.上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役

c.上場会社の兄弟会社の業務執行者

d.上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者

e.上場会社の主要な取引先又はその業務執行者

f.上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家

g.上場会社の主要株主（当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者）

h.上場会社の取引先（d、e及びｆのいずれにも該当しないもの）の業務執行者（本人のみ）

i.社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者（本人のみ）

j.上場会社が寄付を行っている先の業務執行者（本人のみ）

k.その他

氏名	監査等委員	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
多田　斎		●		多田氏は、金融機関を中心として代表者・役員を歴任され、企業経営の実務において豊富な経験と見識を有しており、当社の経営監督機能の強化にその資質を活かしていただけると判断し、社外取締役に選任しております。また、多田氏は当社との間に特別な関係はなく、さらに、当社経営陣と利害関係もないことから、高い独立性を有していると判断され、一般株主と利益相反が生じるおそれはない独立役員として指定しております。
佐藤　祥子		●		佐藤氏は、技術広報及びDeveloper Relationsの分野における豊富な経験や知見を有しており、独立した立場から当社の経営全般に対する監督と助言を行っております。また、佐藤氏は当社との間に特別な関係はなく、さらに、当社経営陣と利害関係もないことから、高い独立性を有していると判断され、一般株主と利益相反が生じるおそれはない独立役員として指定しております。
髙橋　由人	●	●	髙橋氏は、当社に経営コンサルティングサービスを提供している株式会社エグゼクティブパートナーズの顧問に就任しております。ただし、当社の担当コンサルタントは髙橋氏以外が担い、かつ、取引金額も僅少であるため当社の「主要取引先」には該当せず、髙橋氏を当社の独立役員として指定することに問題はないと判断しております。	髙橋氏は、金融機関を中心としたこれまでの経験と幅広い見識を有しており、当該見識等をもとに客観的に経営の妥当性を監督し、当社の監査機能の強化にその資質を活かしていただけると判断し、社外取締役（監査等委員）に選任しております。また、髙橋氏は当社経営陣と利害関係もないことから、高い独立性を有していると判断され、一般株主と利益相反が生じるおそれのない独立役員として指定しております。
上杉　昌隆	●	●		上杉氏は、弁護士として専門的見地並びに豊富な経験と知識を有しており、法的観点から公正かつ客観的に経営の妥当性を監督し、当社の監査機能の強化にその資質を活かしていただけると判断し、社外取締役（監査等委員）に選任しております。また、上杉氏は法律事務所を開設しておりますが、当社との間に特別な関係はなく、さらに、当社経営陣と利害関係もないことから、高い独立性を有していると判断され、一般株主と利益相反が生じるおそれのない独立役員として指定しております。

Copyright © 2025 Ceres Inc. All Rights Reserved.

－ 役員報酬

役員報酬は、固定報酬である基本報酬、当社の企業価値の持続的な向上及び株主価値の共有を目的とした中長期インセンティブである譲渡制限付株式報酬（非金銭報酬）、及び短期インセンティブである賞与で構成しております。なお、社外役員については、その役割と独立性の観点から固定報酬である基本報酬のみとしております。

なお、当社は2021年2月19日開催の取締役会において、取締役（監査等委員である取締役を除く）の個人別の報酬等の内容についての決定に関する方針を含む「取締役報酬ポリシー」を定めており、その概要は次のとおりです。

取締役報酬ポリシー

1．取締役報酬の基本方針

・取締役各人の経歴・職歴・職務・職責等に応じ、当社の業績・経営環境等を考慮の上、決定する。

・株主の皆さまの期待に応えるよう取締役が継続的かつ中長期的な業績向上へのモチベーションを高め、当社グループ全体の価値の向上に資するものとする。

・当社の企業理念を実践できる多様で優秀な人材を確保するために、競争力のある報酬水準を目指す。

・取締役の報酬体系のみならず、各取締役の個人別の報酬に関しても、社外取締役が過半数を占める任意の諮問機関である指名・報酬諮問委員会の審議及び監督を経ることで、客観性及び透明性を確保する。

2．取締役報酬の基本構成

コーポレートガバナンスの維持・向上の観点及び基本方針の実践の観点から、当社の取締役（監査等委員である取締役及び社外取締役を除く）の報酬は、(1)固定報酬である基本報酬、(2)短期インセンティブ報酬としての賞与、(3)中長期インセンティブ報酬としての株式報酬（事前交付型譲渡制限付株式）の3類型により構成し、その割合等は、取締役の役位に応じるものとする。社外取締役の報酬は、期待されるその役割に鑑み、固定報酬である基本報酬のみとする。

ceres
Copyright © 2025 Ceres Inc. All Rights Reserved.

3．各報酬類型の額の決定方針等

(1) 基本報酬（固定報酬）

役位、常勤・非常勤の別、経歴、過去の給与・報酬水準、担当分野・職務の内容、同業界の報酬水準等を総合的に考慮して、決定することとする。

(2) 賞与

短期インセンティブ報酬としての性質及び株主の利益との共通化という観点から、取締役会で決議し業績予想として毎年２月頃に公表する連結当期純利益（連結損益計算書上の親会社株主に帰属する当期純利益を意味し、以下「連結当期純利益」という。）の額の達成状況に応じて、各取締役（監査等委員である取締役及び社外取締役を除く）の職位、対象となる事業年度に係る当該取締役の基本報酬額、当該事業年度における貢献度、担当事業部門の業績・成長率等を考慮して決定する。

(3) 株式報酬（事前交付型譲渡制限付株式）

当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、株主の皆さまとの一層の価値共有を進めることを目的として、譲渡制限付株式の付与のために金銭債権を報酬として支給する。

その株式報酬の合計は、年20,000株以内及び年額200,000千円以内に収まることを前提として、対象となる事業年度に係る当社グループにおける連結当期純利益の額を考慮して決定するものとし、また、個人別の株式報酬の付与数及びその付与のために支給する金銭債権の額は、対象となる事業年度に係る対象となる取締役（監査等委員である取締役及び社外取締役を除く。以下「対象取締役」という。）の基本報酬額のほか、各対象取締役の当該事業年度における貢献度、担当事業部門の業績・成長率、当社普通株式の株価の動向等を考慮して決定する。

4．取締役報酬の決定プロセス等

当社の取締役（監査等委員である取締役を除く）の報酬のうち、基本報酬及び賞与については、個々の取締役の相互評価、指名・報酬諮問委員会における原案の審議・策定、取締役会における各報酬の総額の決定等を経て、取締役会から委任を受けた代表取締役社長において、個人別の額を決定する。また、株式報酬（事前交付型譲渡制限付株式）については、指名・報酬諮問委員会における原案の審議・策定を経て、取締役会において、個人別の額及び付与数を決定する。

役員ごとの連結報酬等の総額等は１億円以上である者が存在しないため、個別の開示は行っておりません。

提出会社の役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額及び対象となる役員の員数は以下のとおりです。

	報酬等の総額（千円）	報酬等の種類別の総額（千円）				対象となる役員の員数
		基本報酬	賞与	譲渡制限付株式報酬	うち、非金銭報酬等	
取締役（監査等委員を除く）（うち社外取締役）	223,141 (6,000)	143,100 (6,000)	65,000 (－)	15,041 (－)	15,041 (－)	6 (1)
取締役（監査等委員）（うち社外取締役）	15,840 (7,800)	15,840 (7,800)	－ (－)	－ (－)	－ (－)	3 (2)
合計（うち社外役員）	238,981 (13,800)	158,940 (13,800)	65,000 (－)	15,041 (－)	15,041 (－)	9 (3)

注）

(1)上記報酬等の額には、2024年3月26日開催の第19期定時株主総会終結の時をもって退任した取締役1名の在任中の報酬等の額が含まれております。

(2) 賞与は、役員賞与引当金繰入額を記載しております。

(3) 非金銭報酬として取締役（社外取締役及び監査等委員を除く）に対して、譲渡制限付株式を交付しております。
なお、上記の譲渡制限付株式報酬は、当事業年度における費用計上額を記載しております。

(4) 上記のほか、社外役員が子会社から役員として受けた報酬等の総額は2,400千円です。

ceres
Copyright © 2025 Ceres Inc. All Rights Reserved.

－ 政策保有を含む株式保有の方針

投資株式の区分の基準及び考え方

保有目的が純投資目的である投資株式と純投資目的以外の目的である投資株式の区分について、株式の価値の変動または株式に係る配当によって利益を得ることを目的として保有する株式を純投資目的である投資株式、それ以外の株式を純投資目的以外の目的である投資株式としております。

なお、当社は投資育成事業を営んでいることから、連結貸借対照表及び貸借対照表において、純投資目的である投資株式を「営業投資有価証券」、純投資目的以外の目的である投資株式を「投資有価証券」として表示しております。

保有目的が純投資目的以外の目的である投資株式

保有方針及び保有の合理性を検証する方法並びに個別銘柄の保有の適否に関する取締役会等における検証の内容

純投資目的以外の目的である投資株式は、業務提携および取引の維持・強化等を目的とするものであり、これらの政策保有株式については、対象企業との業務連携及び情報共有等から得られるシナジー効果を慎重に検討したうえで限定的に保有することを基本方針としております。また、継続保有の判断については適宜見直しを行い、保有意義が不十分な銘柄については縮減を進めてまいります。

－ 個人情報保護方針

＞ 詳細はこちら

Copyright © 2025 Ceres Inc. All Rights Reserved.

Data – サステナビリティ関連



Copyright © 2025 Ceres Inc. All Rights Reserved.

サステナビリティ関連データ集

項目 (t-CO2)	2023年12月期	2024年12月期	集計範囲
総排出量（スコープ1+スコープ2）マーケット基準	0	43	連結
スコープ1排出量	0	2	連結
スコープ2排出量 (ロケーション基準)	0	126	連結
スコープ2排出量 (マーケット基準)	0	41	連結
スコープ3排出量	10,201	22,191	連結

スコープ3／カテゴリ／活動例 (t-CO2)	2023年12月期	2024年12月期	割合［%］
カテゴリ1：購入した製品・サービス	9,793	18,892	85.13%
カテゴリ2：資本財	127	728	3.28%
カテゴリ3：Scope1,2に含まれない燃料及びエネルギー関連活動	6	21	0.09%
カテゴリ4：輸送、配送（上流）	162	734	3.31%
カテゴリ5：事業から出る廃棄物	0	9	0.04%
カテゴリ6：出張	55	87	0.39%
カテゴリ7：雇用者の通勤	52	75	0.34%
カテゴリ8：リース資産（上流）	-	21	0.09%
カテゴリ12：販売した製品の廃棄	6	28	0.13%
カテゴリ15：投資	-	1,596	7.19%

*注釈1：Scope2 マーケット基準 41t-CO2はJクレジットにて無効化
（Jクレジットトランザクション番号：JP-20000-00000-36736, JP-20000-00000-36735, JP-20000-00000-39738, JP-20000-00000-39739）

*注釈2：2023年比／2024年度Scope3排出量増加要因として、バウンダリーの見直しをいたしました

*注釈3：Scope3／カテゴリー15には、ビットバンク社（持分法適用23.1%）含む

ceres
Copyright © 2025 Ceres Inc. All Rights Reserved.

項目	2023年12月期	2024年12月期	集計範囲
従業員数	615	669	連結
女性	171	190	連結
比率	27.8%	28.4%	
男性	444	479	連結
比率	72.2%	71.6%	
20代以下	271	313	連結
比率	44.0%	46.9%	
30代	202	203	連結
比率	32.8%	30.3%	
40代	121	123	連結
比率	19.6%	18.4%	
50代	19	29	連結
比率	3.0%	4.3%	
60代以上	2	1	連結
比率	0.3%	0.1%	

Copyright © 2025 Ceres Inc. All Rights Reserved.

項目	2023年12月期	2024年12月期	集計範囲
管理職数	-	-	単体
女性	-	-	単体
比率	13.8%	22.6%	
男性	-	-	単体
比率	86.2%	77.4%	
平均年齢（歳）	32.9	33.2	連結
女性（歳）	32.7	33.0	連結
男性（歳）	33.1	33.3	連結
平均勤続年数（年）	3.7	4.0	連結
女性（歳）	3.6	3.9	連結
男性（歳）	3.7	4.0	連結
平均年間給与（千円）	5,563	5,654	単体
有給休暇取得率	72.4%	77.4%	単体
月間平均法定外労働時間（時間）	9.9	7.3	単体
労働災害発生回数（回）	0	0	単体
ストレスチェック受検率	100.0%	100.0%	単体
ハラスメント研修受検率	100.0%	100.0%	単体
定期健康診断受診率	99.0%	100.0%	単体
育児休業取得率	28.6%	100.0%	単体
女性	100.0%	100.0%	単体
男性	16.7%	100.0%	単体
育児休業復職後の勤続平均年数（年）*1	-	3.9	単体

Copyright © 2025 Ceres Inc. All Rights Reserved.

サステナビリティ関連データ集

項目	2023年12月期	2024年12月期	集計範囲
取締役人数	9	8	単体
女性	1	1	単体
比率	11.1%	12.5%	
男性	8	7	単体
比率	88.9%	87.5%	
社外	3	3	単体
比率	33.3%	37.5%	
独立	3	3	単体
比率	33.3%	37.5%	

取締役報酬総額	218,351	238,981	単体
社内	203,051	225,181	単体
対象人数	6	6*3	単体
社外	15,300	13,800	単体
対象人数	4*2	3	単体

取締役会開催状況（出席率）	96.5%	99.0%	単体
指名・報酬委員会開催状況（出席率）	100.0%	100.0%	単体
サステナビリティ推進委員会開催状況（回数）	1	1	ー
内部通報件数（件）	0	0	単体

*1 2022年3月31日以前に産前産後休暇・育児休暇から復職した女性従業員の平均勤続年数を算出。

*2 2023年3月29日開催の第18期定時株主総会終結の時をもって退任した社外取締役（監査等委員）1名の在任中の報酬等の額が含まれております。

*3 2024年3月26日開催の第19期定時株主総会終結の時をもって退任した取締役1名の在任中の報酬等の額が含まれております。

Copyright © 2025 Ceres Inc. All Rights Reserved.