



SUSTAINABILITY REPORT 2026

株式会社エス・エム・エス

サステナビリティレポート

2026



目次

01

イントロダクション

エス・エム・エスグループについて | エス・エム・エスグループのサステナビリティ
取り組むべき優先課題（マテリアリティ）

p.3

02

社会

人的資本 | 人権の尊重

p.8

03

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス | コンプライアンス・腐敗防止
情報セキュリティ | サプライチェーンマネジメント

p.16

04

環境

環境への取組

p.25

05

ESGデータ

社会 | ガバナンス | 環境

p.27

編集方針

発行主体

株式会社エス・エム・エス

対象組織

株式会社エス・エム・エス及び連結子会社
※本レポートは原則として連結ベースで記載しています。一部のデータ
等で対象範囲が異なる場合は、該当箇所に注記しております。

対象期間

2025年4月1日～2026年3月31日（FY2025）
※ただし、一部に対象期間外の情報を含んでいます。

参考にした ガイドライン

- ・GRI（Global Reporting Initiative）
- ・TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言

会社概要

社名

株式会社エス・エム・エス
【英語表記】SMS Co., Ltd.

本社所在地

東京都港区芝公園2-11-1 住友不動産芝公園タワー

設立日

2003年4月4日

資本金

25億5,172万円（2026年3月31日時点）

従業員数

連結：4,660名 単体：3,214名（2026年3月31日時点）

URL

<https://www.bm-sms.co.jp/>

エス・エム・エスグループについて

エス・エム・エスグループの理念

経営理念

- 普遍的に追い求めるもの -

永続する企業グループとして成長し続け、
社会に貢献し続ける

バリュー

- 根本的な価値観 -

社会からの要請を真摯に受けとめ続けること
価値主体であり続けること
変化対応し、成長し続けること
誠実であり続けること

人材理念

- 人材に求める基本的な考え方 -

「情熱」「誠実」をもって「プロフェッショナル」
であることを追求する

ミッション

- 実現すべき使命 -

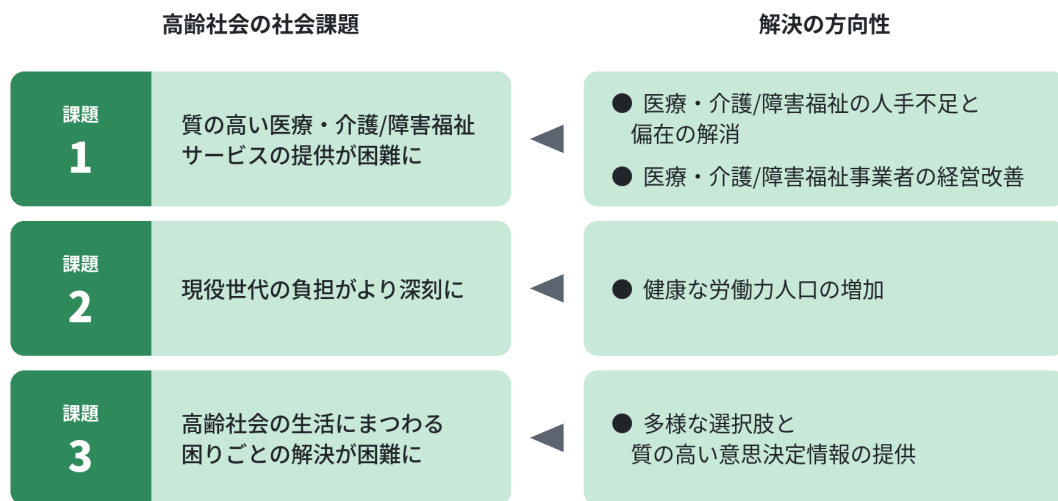
高齢社会に適した情報インフラを構築することで
人々の生活の質を向上し、社会に貢献し続ける

エス・エム・エスグループについて

エス・エム・エスグループの事業内容

当社グループは、「高齢社会に適した情報インフラを構築することで人々の生活の質を向上し、社会に貢献し続ける」ことをグループミッションに掲げています。「医療」「介護/障害福祉*1」「ヘルスケア」「シニアライフ」を高齢社会における事業領域とし、価値提供先である従事者・事業者・エンドユーザをつなぐプラットフォームを情報インフラと定義しています。高齢社会を取り巻く人々を情報を介してサポートする情報インフラの構築を通じ、高齢社会で生じる様々な課題を解決し、生活の質の向上に貢献していきます。

私たちは、高齢社会において解決すべき重要な社会課題が3つあると考えています。



高齢社会が直面する「質の高い医療・介護/障害福祉サービスの提供が困難になる」「現役世代の負担がより深刻になる」「高齢社会の生活にまつわる困りごとの解決が困難になる」という社会課題に対して、次のような戦略的事业領域において解決を目指しています。

	ヘルスケア	医療	介護/障害福祉	シニアライフ
従事者		課題1	キャリア事業領域	
事業者	課題2		課題1	課題3
エンドユーザ	ヘルスケア事業領域		介護・障害福祉経営支援事業領域	シニアライフ事業領域

また、海外では、「アジアパシフィック地域（APAC）において医薬品・医療機器等の普及が遅く、医療の質が十分ではない」という課題と、「世界的な医療従事者の不足と偏在」という課題が生じています。私たちは、これらの社会課題に対し、メディカルプラットフォーム事業領域と、グローバルキャリア事業領域において解決を目指しています。

事業内容の詳細については当社コーポレートサイト（<https://www.bm-sms.co.jp/service/>）をご覧ください。

1. 当社は、日本が批准している「障害者権利条約」に基づき、「障害」は個人ではなく社会の側にあるとする「社会モデル」の考え方に立脚しております。表記に際しては、受け取り手の心情に配慮し場合によって「障害」「障がい」を使い分ける方針であるものの、社会の側にある障害は排していくべきものとの考えから、本資料内においては基本的に「障害」と表記しています。

エス・エム・エスグループのサステナビリティ

サステナビリティに関する考え方

当社グループでは「永続する企業グループとして成長し続け、社会に貢献し続ける」ことを普遍的に追い求めるべき経営理念に据え、会社が成長を伴いながら永続していくことを通じ、社会への貢献の総量を拡大していきたいと考えています。その中での当社グループが実現すべき使命として、「高齢社会に適した情報インフラを構築することで人々の生活の質を向上し、社会に貢献し続ける」をミッションに掲げています。

高齢社会で生じる様々な社会課題の解決を事業の根幹に据えて取り組み、グループミッションを実現することこそが、持続可能な社会の実現につながると考えています。また、事業活動を通じて社会課題解決に取り組むことで、社会に求められる企業として持続的な成長が可能となります。持続的な成長の積み重ねによって長期的な企業価値が向上していくことで、より強力にグループミッションの実現を後押しし、持続可能な社会の実現につなげることができます。加えて、これらの社会との共通価値を創造する活動を支援推進するためには、社会の要請を踏まえながら、ガバナンス、人的資本、地球環境への配慮、情報セキュリティ、人権の尊重、腐敗・贈収賄防止等の観点を含め、経営基盤を整備・強化していくことが重要だと考えています。

様々なステークホルダーの信頼と期待を真摯に受けとめながら、これらの活動を通じて、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

社会課題の解決を通じた持続可能な社会の実現

日本では、急速な少子高齢化と人口減少が同時に進行する、かつて誰も経験したことのない時代が到来しています。このような人口動態の変化を背景として、経済動向や国家政策、人々の価値観といった社会のありようは大きく変容し、これまでにない新たな課題が生じています。これらの高齢社会の課題を解決しない限り、持続可能な社会は実現できません。当社グループは、高齢社会の課題解決を事業機会と捉え、「高齢社会に適した情報インフラを構築することで人々の生活の質を向上し、社会に貢献し続ける」ことをグループミッションに掲げています。事業活動を通じて社会課題の解決を図ることで、高齢社会の持続可能性を高めていきたいと考えています。

このような考え方のもと、当社グループでは、高齢社会に関連する3つの社会課題に対し、具体的な解決の方向性を考え、解決を目指し、事業を展開しています。これらの高齢社会における社会課題と解決の方向性を踏まえ、日本においては、キャリア事業、介護・障害福祉経営支援事業、ヘルスケア事業、シニアライフ事業の4つの戦略的事業領域で、課題解決に取り組んでいます。

海外においては、APACでは相対的に「医薬品・医療機器等の普及が遅く、医療の質が十分ではない」という社会課題に対し、メディカルプラットフォーム事業を通じ、「医療の普及と安全性の向上を促進」することで解決を目指しています。また、経済発展や高齢化に伴い世界的に医療サービスに対するニーズが高まる中で「世界的な医療従事者の不足と偏在」が生じているという社会課題に対し、グローバルキャリア事業を通じ世界の医療従事者と医療事業者をつなぐ医療従事者供給プラットフォームを構築することで解決を目指しています。

エス・エム・エスグループのサステナビリティ

サステナビリティ全般に関するガバナンス

当社グループでは、「サステナビリティ委員会」を設置し、人的資本や気候変動問題への対応を含めたサステナビリティ課題への方針・施策の検討、進捗モニタリングを行っています。サステナビリティ委員会は当社の代表取締役社長を委員長とし、全取締役をメンバーとして、原則年4回開催しています。

「サステナビリティ推進室」が同委員会の事務局を担うとともに、各事業部門・コーポレート部門と連携し、サステナビリティ関連の戦略・施策の立案・実行をサポートしています。また、グループ全体のリスクマネジメントを所管する部門と連携し、全社的なリスクマネジメントと統合的な管理を行っています。

取締役会はこのプロセスを監督し、必要に応じて対応の指示を行います。

サステナビリティ全般に関するリスク管理

当社グループでは、経営・収益・損失に重大な影響を与える不確実性をリスクと捉え、そのマイナスの影響を抑えつつ、リターンの最大化を追求するため、リスクマネジメント規程を定めグループ横断的なリスクマネジメントを行っています。

サステナビリティに関するリスクについては、サステナビリティ委員会にてそのリスクの識別・評価を実施しています。特定されたリスクは、リスクマネジメントを所管する部門と連携し、当社グループ全体のリスク管理体制に統合され、重要なリスクに対する取組の管理及びリスク管理の推進、内部統制システムの運用等について審議を行い、必要に応じてその内容を取締役に報告しています。

取り組むべき優先課題（マテリアリティ）

マテリアリティの特定プロセス

当社グループが中長期的な価値創造に向けて優先的に取り組むべき重要課題を「マテリアリティ」として特定しました。特定にあたっては、以下のプロセスを行っています。

Step 1：課題の抽出

当社の経営課題や社会課題を洗い出し、GRIスタンダードなどの国際的フレームワーク、主要ESG評価機関（MSCI、FTSE、EcoVadis）の評価項目、及び有価証券報告書の開示要件などと照合して、検討すべき課題のリストを作成しました。

Step 2：2つの軸による評価

抽出した課題について、「ステークホルダーへのインパクト」と「当社グループの企業価値・財務へのインパクト」の2つの軸から評価を行い、優先順位付けを行いました。

Step 3：審議・承認プロセス

優先順位付けされたマテリアリティ案について、サステナビリティ委員会にて審議を行い、取締役会への報告・承認を経て、当社のマテリアリティとして正式に特定しました。

今後の見直しについて

特定したマテリアリティは社会情勢の変化や当社の事業展開を踏まえ、毎年見直しを行います。また、中期経営計画の策定に合わせて、内容を更新していく予定です。

エス・エム・エスグループのマテリアリティ

社会価値創出
事業活動を通じて社会に
提供する独自の価値

持続可能な社会保障への貢献

医療・介護・障害福祉等の従事者の活躍支援

サービス提供事業者の経営生産性向上

疾病予防・健康増進と健康寿命の延伸

高齢者・患者・家族の意思決定支援と困りごと解決

経営基盤
価値創出と持続的な成長
を支える土台

データセキュリティとプライバシー保護

実効性の高いガバナンス

バリューチェーン全体での人権の尊重

脱炭素・環境負荷低減

DEI&B（多様性、公平性、包摂、帰属意識）

組織と個人の相互発展

人的資本

基本的な考え方

当社グループでは、事業活動を通じて社会に貢献し続けるため、多様な人材の採用・育成・適正配置を行い、会社と従業員が相互に発展していくことが非常に重要であると考えています。従業員個人の成長が会社の成長につながり、会社の成長が従業員個人のさらなる成長機会につながることで、社会への貢献の総量を増やしながら会社として持続的に成長することが可能になります。

また、当社グループの人材理念は、「情熱」「誠実」をもって「プロフェッショナル」であることを追求することです。この理念を体現し、変化の激しい事業環境に自律的に対応し成長できる人材の確保及び育成が当社グループの持続的成長にとって不可欠であると認識しています。

こうした考え方にに基づき、以下の方針で人的資本への投資及び取組を推進しています。各方針に記載の取組は当社が人的資本投資として位置づけるものであり、株式会社エス・エム・エスにおける主な事例です。

ミッション実現のため自律的に成長し価値を創出する人材の確保と育成

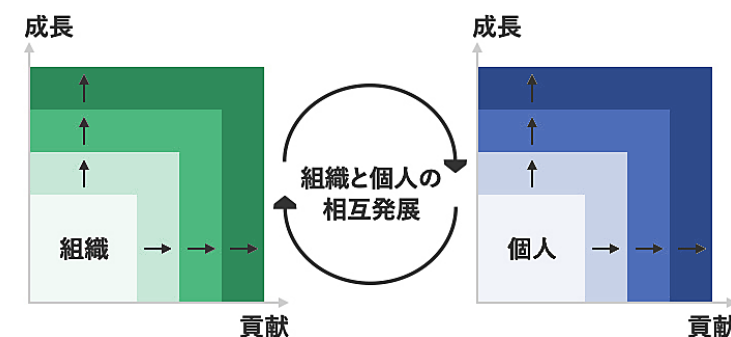
前述のとおり、当社グループの成長は社会課題の解決を通して社会貢献へとつながります。長期の時間軸で組織が成長し続けるには、当社グループの成長に必要な能力を有した従業員を確保し続けることが不可欠です。なかでも昨今の事業環境を踏まえ、AIやデータを徹底活用した資本集約型モデルへの進化及び新規領域への事業拡張を推進するため、高い技術力や経営視点を持つデジタル人材及び新規事業を開拓する次世代人材の確保及び育成に注力しています。加えて、組織の発展のためには、従業員一人ひとりが成長していくこと、また、従業員のやりがいと組織の理念・ミッションが結びついていくことが、非常に重要です。当社グループは、経営理念である「永続する企業グループとして成長し続け、社会に貢献し続ける」を実現するため、経営原則として「組織と個人の相互発展」「経営プロセスの縦横リンク」を掲げています。経営理念の実現には中長期での持続的な人材育成が不可欠であり、経営原則は人材育成の根幹となるものです。この「組織と個人の相互発展」「経営プロセスの縦横リンク」という考え方により、従業員の成長と理念の浸透を促進することで、各個人の力が組織の力に正しく変換され、組織の発展につながっていきます。

「組織と個人の相互発展」

当社グループは、創業以来増収を続け、継続的な成長とそれを通じた社会への貢献を実現し続けています。長期的に組織が成長し続けるには、その構成員である従業員一人ひとりの成長が不可欠です。

当社グループでは、組織の成長によって生まれる新たな機会を個人に提供することで、個人の成長を促進しています。個人の成長によって個人が創出する価値は高まり、グループミッションを各組織から個人目標へとつなぐことで、個人が創出した価値を組織の成長と社会貢献へとつなげています。

機会を通じた従業員の成長が会社の成長につながり、それがまた新たな成長機会の創出につながる、こうした成長と貢献のサイクルを回し続けることで、中長期にわたって組織と個人の相互発展を実現し続けていきたいと考えています。

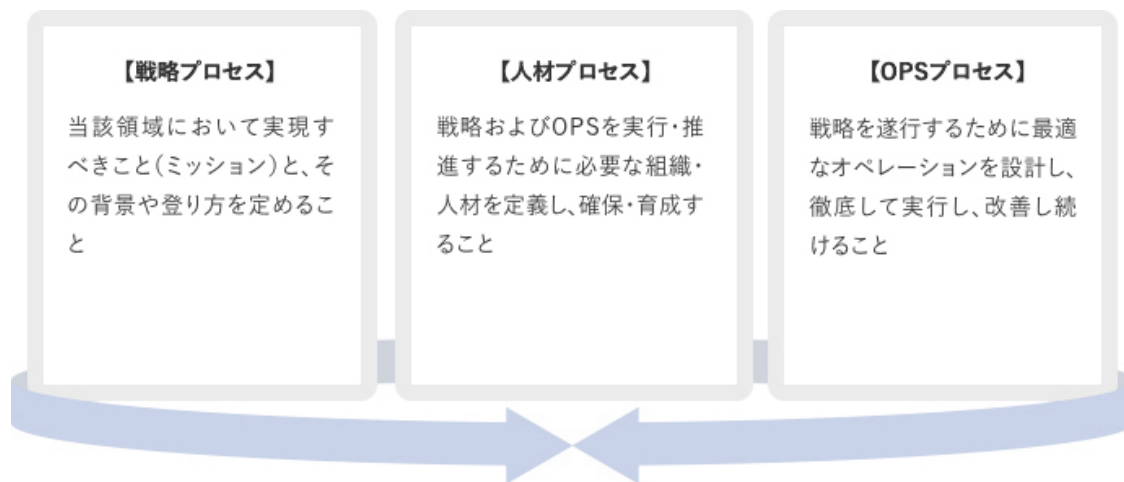


人的資本

ミッション実現のため自律的に成長し価値を創出する人材の確保と育成

「経営プロセスの縦横リンク」

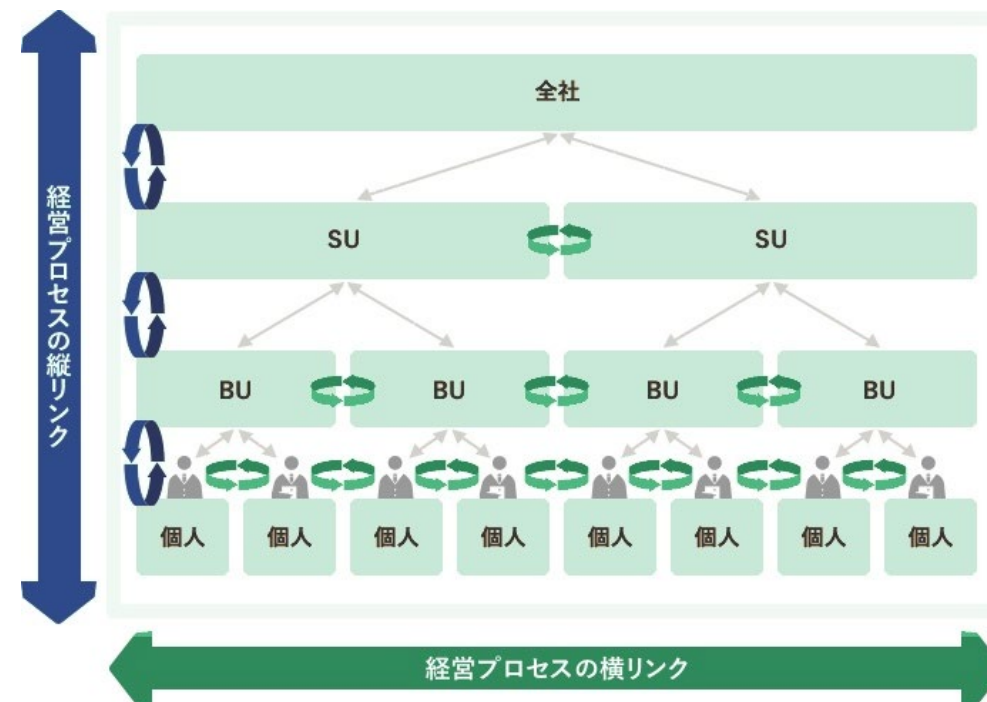
経営プロセスとは戦略、人材、オペレーションという経営及び事業運営に求められる3つの側面を統合的に思考し、実行することです。複雑性が高く、長期の時間軸で変化し続ける環境下では、全ての従業員が自立的に経営プロセスを回すことが必要不可欠だと考えています。そのため、当社グループでは、経営者や事業責任者だけではなく、全ての役割の従業員が主体者として経営プロセスを回すことで、より高い価値を創出することを求めています。



また、全社、SU（Strategic Unit：戦略的事業領域）、BU（Business Unit：事業）、個人の各階層で経営プロセスを回すだけではなく、経営プロセスを全社から個人まで縦につなぐことで、グループミッション実現に向けて各階層間の創出する価値を整合させながら、各階層で創出した貢献を全社の貢献へとつないでいます（経営プロセスの縦リンク）。

さらに、隣接する組織間や個人間で経営プロセスを横につなぐことで、シナジーを生み、単独では成し得ないより大きな貢献を生み出します（経営プロセスの横リンク）。

このように経営プロセスを縦と横につなぐことにより、組織と個人の相互発展を実現し、組織一丸となってグループミッション実現を目指していきます。また、継続的な成長を通じて蓄積されたナレッジ及びケイパビリティを組織や従業員間で共有することにより、ひとりでは成し得ないより大きな成長につなげ、社会貢献の総量を増やし続けたいと考えています。



人的資本

ミッション実現のため自律的に成長し価値を創出する人材の確保と育成

主な取組

➤ 1 on 1 ミーティング

上長と部下が定期的に1対1で、経営プロセスを前提とした目標設定のすり合わせを行い、また、当社で実現したいキャリアやそれを実現するための課題・具体的な取組等を議論することで、理念の浸透と着実な人材育成を図っています。

➤ キャリアアンケートの実施

「組織と従業員の相互発展」を目指し、半年に1回「キャリアアンケート」を実施しています。本アンケートは、各従業員のキャリアに対する考えや想いの把握に加え、職場環境や仕事への満足度を確認する「従業員満足度調査」も兼ねています。一人ひとりの意向に沿ったキャリア実現の支援はもちろん、より働きやすく働きがいのある環境づくりや制度の改善に役立てています。

➤ 新卒入社者向けの体系的・長期的な育成プログラム

新卒入社者が自律的にキャリアを形成できるよう、数ヵ月間にわたる構造化された育成プログラムを実施しています。入社直後の集合研修で企業理念や基礎スキルを習得後、部門別研修にて業界専門知識や実務スキルを座学と実践を通じて段階的に開発します。また、日々の内省や専任トレーナーとの定期的な1 on 1による継続的なフィードバック体制、同期同士のナレッジ共有の仕組みを構築し、相互学習と成長を支援しています。

➤ 次世代リーダー・マネジメント層の育成

将来の経営や組織を牽引するリーダー候補の育成に向け、各事業の特性や組織状況に合わせた実践的なマネジメントプログラムを実施しています。例えば、ある事業部においては、新任マネジャー（候補含む）を対象に、経営戦略とメンバー個人の価値観を接続する対話手法、部下の成長を促す役割設計や職務アサインスキルの習得など、現場での実践と内省を繰り返しながら継続的に育成しています。

➤ 資格取得支援制度

業務に関わる資格を取得した従業員に対し、受験料や教材費を支給しています。

➤ スキルアップ研修

業務スキルや語学力、マネジメントスキルの向上を目的とした各種研修を実施しています。デジタルスキルの向上にも注力しており、生成AIの活用に関する勉強会や、社内サポートサイトを通じた情報共有・活用方法の紹介などの取組を進めています。

➤ 書籍購入制度

従業員の自律的な能力向上や業務遂行に必要な書籍の購入費用を会社で負担しています。

➤ スキルアップ手当

従業員の自己研鑽やキャリアアップを支援する目的で、年1回15万円の手当を支給しています。

➤ 社内公募制度

各事業の成長に伴い各組織で様々な役割が日々生まれ拡張していく中で、従業員が培ってきたスキルや経験を活かすことで組織間のシナジーを創出し、また、社内には存在する多くの機会に対して、意欲を持ってチャレンジするキャリア開発の機会提供を目的として、年に数回程度、社内公募を実施しています。

主な指標及び目標

人材の確保と育成においては、会社の成長に合わせ、従業員数の継続的増加を目指すことを目標としています。また、中長期的な人材育成への投資（株式会社エス・エム・エスにおける従業員一人当たり研修費等）については、適切な投資水準や目標設定を引き続き検討してまいります。

各指標の実績については「ESGデータ」のセクションをご参照ください。

人的資本

個人の能力を最大限に引き出す労働環境の整備とウェルビーイングの推進

多様な従業員を採用・育成しながら組織規模を拡大し、生産性高く価値を創出し続けるには、バックグラウンドの違いや、育児・介護等のライフステージの変化等、多様な状況下にある従業員が働きやすく、かつ、働きがいのある環境を整備していくことが非常に重要です。各個人が心身ともに健やかに働けるよう従業員の健康維持・増進に取り組むとともに、個人の成長とワークライフバランスを実現するための支援を行う等、主体的なキャリア形成を可能にするための取組を行っています。

なお、福利厚生制度の具体的な内容は国や地域の法規制・慣習、雇用形態によって異なりますが、海外拠点や非正規雇用者を含めた当社グループの全従業員が、安心して働くことができるよう、それぞれの環境に応じた制度（社会保険、休暇制度、健康支援等）を利用できる体制を整備しています。

主な取組

➤ 完全退館時刻の設定

時間内で生産性高く働くと同時に、退社後の自己研鑽を促すため、原則19時30分を完全退館時刻に定めています。
※定時終了後最大2時間の範囲内で、部門や職種によって一部異なる場合があります。

➤ アニバーサリー休暇

各従業員が年1回、任意の日を設定できるアニバーサリー休暇（有給）を付与しています。

➤ ウェルビーイングの推進

代表取締役社長直轄の健康推進室を設置し、従業員の心身の健康促進と生産性向上に向けた様々な取組を推進しています。健康面では、生活習慣病の早期発見を重要な課題と位置づけ、再検査受診率の向上に注力するほか、常駐保健師による社内相談窓口を設置し、産業医や健康保険組合と連携したメンタルヘルスサポートやヘルスリテラシーの向上を図っています。また、子育て世代が多い当社の特性を踏まえ、ライフイベントと仕事の両立支援も強化しています。時間単位の有給休暇制度をはじめ、男性の育休取得者向け手引きの配布、育休中のコミュニケーションツールの導入、不妊治療のための通院休暇制度などを整備し、従業員が長期にわたり安心して能力を発揮できる環境づくりに取り組んでいます。

➤ 育児・介護支援制度

育児・介護休業制度のほか、子どもが中学1年になるまで利用できる時短制度や、保育園・学童・ベビーシッター等の利用をサポートする手当の支給等の制度面での支援に加えて、育児と介護に関する情報を記載した社内ポータルサイトの構築や、当社のシニアライフ事業における介護の相談窓口サービスの社内利用等を通じて、育児や介護と仕事の両立を支援しています。また、厚生労働省が運営する仕事と家庭の両立の取組を支援する情報サイト「両立支援のひろば」に、当社の仕事と介護の両立支援に関する取組を登録しています。

主な指標及び目標

労働環境の整備とウェルビーイングの推進においては、以下の目標を設定しています。（対象は株式会社エス・エム・エス）

- ワーク・エンゲージメントのスコア：2027年3月期に3.5の達成を目指す
- 自己都合による離職率：モニタリングを継続し、適正な水準の維持を目指す
- 男性従業員の育児休業取得率：85%以上の維持を目指す
- 育休取得者の復職率：100%の達成とその維持を目指す
- 介護離職者数：介護を理由とした離職者0の達成とその維持を目指す
- 健康診断受診率とストレスチェック受検率：100%の維持を目指す
- 経済産業省による健康経営優良法人の認定：認定の継続を目指す

各指標の実績については「ESGデータ」のセクションをご参照ください。

人的資本

多様な個性やバックグラウンドを持つ人材が活躍できる組織作り

当社グループでは、社会課題を解決するための多様な事業を展開しており、その運営に関わる従業員も多様であることが求められます。多様性を実現するための前提として、バックグラウンドや個性・雇用形態・ライフスタイル等に関わらず、各個人が差別されることなく互いを尊重しあい承認され、ともに成長していく企業風土の醸成に取り組んでいます。また、多様なバックグラウンドを持つ優秀な人材を新卒・中途問わず数多く採用し、従業員のさらなる成長のための支援と、各個人が能力を活かしながら生産性高くやりがいをもって働ける環境の整備を行うことで、多様性を伴った組織規模の拡大が可能だと考えています。

主な取組

➤ DEI&B (Diversity, Equity, Inclusion, and Belonging) 推進プロジェクト

多様な従業員がより働きやすく主体的なキャリアを形成していける環境づくりを目指し、2025年3月期より「DEI&B推進プロジェクト」を開始し、人材紹介事業の一部組織で女性活躍推進に向けた取組等を実施しています。

➤ 障害のある方の採用と個性・能力に応じた配置

従業員数の継続的な増加に合わせ、障害のある従業員の雇用数も年々増加しています。障害の特性への配慮を前提としながらも、各人の個性・能力・意向に応じた職務への配置を通じ、障害の有無に関わらず従業員が協働することにより、誰もがやりがいをもって生き生きと活躍できる環境を整備しています。

➤ 差別・ハラスメントの禁止と内部通報窓口の設置

「エス・エム・エス 人権方針」に基づき、人種、性別、国籍、民族、言語、宗教、政治上その他の意見、国民的もしくは社会的出身、財産、性的指向、性自認、健康状態、障害の有無などによる、あらゆる差別を禁止するとともに、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメントその他、精神的か肉体的かを問わず、あらゆる形態のハラスメントを禁止しています。これらの確実な遵守のため、職場における法令や社内規程等への違反、ハラスメント等について、24時間365日通報、報告、相談ができる窓口を設定しています。

主な指標及び目標

多様な人材が活躍できる組織作りにおいては、以下の目標を設定しています。

- 従業員の男女構成比：男女ともに40-60%の維持を目指す
- 管理職の男女構成比：男女ともに40-60%の維持を目指す
- 障害者雇用率：法定雇用率を上回る水準を維持し、人材の定着・育成を目指す（対象は国内連結子会社）

各指標の実績については「ESGデータ」のセクションをご参照ください。

人的資本

従業員の給与等の決定に関する方針

当社グループは、「組織と個人の相互発展」という経営原則に基づき、従業員の中長期的な成長を促し、それぞれの能力発揮を通じたミッション達成への貢献を後押しすることを、報酬制度における基本的な考え方としています。具体的には、年齢や勤続年数によらず、各職種において担う役割に応じた能力を処遇に反映する「能力等級制度」を導入しています。職種別に定めた役割・能力要件に基づき、求められる能力の到達度を評価してグレードを決定することで、公正かつ透明性の高い評価・報酬体系を構築しています。

給与水準については、ミッション実現に向けた人材の確保のため、同程度の事業規模・事業フェーズにある上場企業をベンチマークとし、市場競争力を確保できる水準に設定しています。

報酬構成については、短期的な成果のみによってではなく、中長期的な成果につながる従業員の能力成長を評価する考えのもと、基本給を中心とした給与体系を採用しています。一部の職種では賞与を支給することで、個人の業績成果にも報いる仕組みとしています。また、従業員の自己研鑽やキャリアアップを支援する目的で「スキルアップ手当」を支給しています。

中長期的なインセンティブとしての取組

➤ 社員持株会制度

福利厚生 の充実と事業成長に対する意欲の向上を目的として、役職を問わず入会可能な社員持株会制度を設け、10%の奨励金を付与しています。対象は株式会社エス・エム・エス及び株式会社エス・エム・エスサポートサービスの正社員・契約社員です。

➤ スtock・オプションの付与

会社の成長に対する貢献意欲や士気を高めるため、一定のグレード以上の従業員に対してのストック・オプションを付与しています。

人権の尊重

当社グループは「永続する企業グループとして成長し続け、社会に貢献し続ける」という経営理念を実現していくために、「社会からの要請を真摯に受けとめ続けること」を根源的な価値観の一つとして定めています。企業は事業活動のあらゆる場面において、人権を尊重する責任を果たすことを求められていることを受け、人権尊重の考え方を表明するため、2023年3月に「エス・エム・エス人権方針」を制定しました。本方針は、サステナビリティ委員会に付議・承認されたものです。当社グループは、常に変化する人権尊重に関する社会からの要請に対応できるよう、定期的の方針を見直し、改定を行います。

エス・エム・エス 人権方針

エス・エム・エス及びその連結子会社（以下「エス・エム・エス」という）は、人権尊重が社会的責任であることを認識し、「永続する企業グループとして成長し続け、社会に貢献し続ける」という経営理念を実現するために、エス・エム・エス 人権方針（以下「本方針」という）を定め、本方針に従って人権尊重の取組を進めます。

人権に関する基本的な考え方

エス・エム・エスは、国連の「国際人権章典（世界人権宣言、及びこれを条約化した主要文書である市民的及び政治的権利に関する国際規約並びに経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約）」、国際労働機関の「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」に挙げられたILO中核10条約上の基本権に関する原則、国連グローバル・コンパクトの4分野10原則などを、人権に関して最低限遵守すべき国際的に認められた原則・基準として支持し、尊重します。

適用範囲

本方針は、エス・エム・エスの国内外の全ての役職員に適用します。また、エス・エム・エスのビジネスパートナーに対しても、本方針への支持を働きかけ、協働して人権の尊重に取り組みます。ビジネスパートナーの人権尊重への取組が不十分である場合には適切な対処を求めます。

人権尊重の推進体制

エス・エム・エスは、代表取締役社長を委員長とするサステナビリティ委員会において、人権尊

重に関する取組の審議・策定、進捗の確認等を実施します。また、具体的な取組に関する実務の遂行は、人事部門及びサステナビリティ推進室がリスクマネジメント部門と連携して担当しています。

人権デューデリジェンス

エス・エム・エスは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に沿って人権デューデリジェンスの仕組みを構築します。事業活動が引き起こし、又は助長した人権への負の影響を評価したうえで、特定された負の影響を防止し、また軽減するための取組を関連する社内プロセスに組み入れ、適切な措置を取ります。こうした措置の実効性については継続的にモニタリングを行い、改善に努めます。また、取引関係によってエス・エム・エスのサービスが関与する人権への負の影響が生じた場合には、関連するビジネスパートナーに対して本方針が尊重されるよう働きかけます。

合わせて、全役職員に対して本方針と人権尊重に関する理解を深めるための教育・研修を実施するとともに、ビジネスパートナーに対する本方針への理解を促す活動に努めます。

人権尊重の取組の進捗状況及びその結果については、当社コーポレートサイトにて適切に開示していきます。

エス・エム・エスにおける特に重要な人権課題は本方針の末尾に定めます。

エス・エム・エス 人権方針（続き）

是正・救済

エス・エム・エスの企業活動が人権へ負の影響を引き起こしたと、又は負の影響を助長したことが明らかになった場合には、適切な手続きによって対処します。

具体的には、当社及び当社国内子会社の全役職員が、職場における法令や社内規程等への違反、ハラスメント等について、24時間365日通報、報告、相談ができる窓口を設定のうえ、役職員に対してガイドラインにより周知しています。窓口の利用にあたっては、実名・匿名のいずれも自由に選択できるものとし、社内窓口への通報に抵抗がある場合に配慮し、社外弁護士による通報窓口も設置しています。なお、社外弁護士は女性を指定することも可能です。

また、内部通報者保護規程により、内部通報に関する一切の情報の秘密保持を定めています。合わせて、通報者の探索及び通報者に対する報復人事を含むあらゆる不利益な取り扱いを禁止し、不利益な取り扱いを行った者に対して就業規則に従い厳しい処分を課すことを定めています。内部通報の調査責任者は、調査の結果を会議等で報告するとともに、違法行為等が認められた場合には、必要に応じて専門家の助言等を受けながら、関係部門及び関係者に対して、違法行為等の是正及び再発防止措置を勧告するものとしています。

MIMSグループにおいても、内部通報の手続きを定め、匿名での通報を選択できること、通報者が相談内容によって不利益を被ることがないことを保証しています。

ステークホルダーとの対話

本方針の実践にあたって、人権侵害を受ける可能性のあるステークホルダーの視点から対応することが重要であると認識し、常にステークホルダーとの密接な対話を図り、人権に関する外部の専門知識を活用することにより、人権尊重の取組の推進に努めます。

特に重要な人権課題

差別・ハラスメントの禁止

人種、性別、国籍、民族、言語、宗教、政治上その他の意見、国民的もしくは社会的出身、財産、性的指向、性自認、健康状態、障害の有無などによる、あらゆる差別を禁止します。

パワーハラスメント、セクシュアルハラスメントその他、精神的か肉体的かを問わず、あらゆる

形態のハラスメントを禁止します。

年齢・性別・地域・障害の有無によらず全ての方が安心して利用できるサービスの提供に努めます。また、提供するサービスにおいて、差別やハラスメントに該当する、又はそれを助長することが無いよう最大限配慮します。

強制労働・児童労働の禁止

奴隷や人身売買を含めた全ての強制労働、児童労働を禁止します。ビジネスパートナーに対しても、本内容の遵守を求めます。

適正な賃金と適切な労働時間管理

当社グループは、事業活動を行う各国・地域において適用される法令を遵守し、最低賃金を含む適正な賃金の支払を徹底します。特に海外事業においては、法定最低賃金がない場合でも、賃金が常に基本的なニーズを満たす水準であり、かつ現地の業界標準を満たすべきであると定めております。また、個人の属性に関わらず、個人の能力に基づいた公平な報酬の実現に努め、同一労働同一賃金の原則を尊重します。さらに、従業員の心身の健康と安全を確保するため、各国の労働基準法その他関連法令を遵守し、適切な労働時間及び休日の管理を実施することで、過度な労働時間の排除とワークライフバランスの実現に努めます。

結社の自由・団体交渉の権利行使の尊重

各国の法規制に従い、労働環境や雇用条件などの協議のために、労働組合を結成したり労働組合に参加する権利及び団体交渉に参加する権利のみならず、これらに参加しない権利も尊重します。

プライバシーの尊重と個人情報保護

常にプライバシーを尊重し、全てのお客様、サービス利用者、役職員及びその他ステークホルダーの個人情報について、適切な保護・管理に努めます。

詳細は「情報セキュリティ」のセクションをご参照ください。

2023年3月制定

2026年3月改定

コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

当社グループは、「高齢社会に適した情報インフラを構築することで人々の生活の質を向上し、社会に貢献し続ける」というグループミッションのもと、株主、顧客、取引先、従業員、地域社会等全てのステークホルダーに価値を提供することで、持続的な成長と長期的な企業価値の向上を実現していきます。当社グループの事業領域である医療・介護/障害福祉・ヘルスケア・シニアライフの市場は、加速度的に成長し、非常に変化が激しいため、迅速で果断な経営判断を適時適切に行っていく必要があります。同時に、全てのステークホルダーの信頼を得られる透明性と公正性を伴う健全な経営体制の構築が不可欠です。

コーポレート・ガバナンスは、透明・公正かつ迅速・果断な経営の意思決定を実現するための仕組みであり、グループミッションを実現し長期的に企業価値を向上させるためには、実効性のあるコーポレート・ガバナンスの実現が重要であると考えています。この認識に基づき、以下の基本方針に則って、コーポレート・ガバナンスを推進していきます。

株主の権利・平等性の確保

①株主の権利の確保

当社は、少数株主・外国人株主も含めた全ての株主に対し、実質的な平等性を確保し、株主の権利の確保及び適切な権利行使に資するため、適時適切な情報開示を行うとともに、権利行使に関する環境整備に努めます。

②株主総会

当社は、株主総会を株主との建設的な対話の場であると考えており、株主が適切に議決権を行使できるよう、招集通知には賛否の判断に必要な情報を正確に記載するとともに、招集通知の発送に先立ちTDnet及び当社ウェブサイトへの掲載も行っています。

③資本政策

当社グループは、持続的な成長と長期的な企業価値の向上をもって株主に価値貢献をすることが重要だと考えています。限られた経営資源を効率的に活用し、株主資本コストを超える高いROEを維持しながら、売上高及びEBITDAを継続的に成長させていくことを目指しています。

当社グループの事業領域である高齢社会に関連する市場には膨大な事業機会が生まれているため、獲得した利益は持続的な成長と長期的な企業価値の向上のために必要な投資に活用していきます。

大規模な増資等、既存株主の権利に影響を与える資本政策については、その権利を不当に害することのないよう、その必要性・合理性を十分に検討し適正な手続きを経て実施します。当社の配当については、成長への投資を優先したうえで、財務の状況を勘案し、連結配当性向30%を目安に累進配当（1株当たり配当金の前期実績に対して、配当維持又は増配を行うもの。）を行うことを基本方針としております。ただし、M&A等の大きな投資機会発生の際には、この限りではありません。

また、自己株式の取得については、財務状況や株価水準に応じて機動的に実施してまいります。

④政策保有株式

当社は、政策保有株式として上場企業の株式を保有していません。今後についても、当社の戦略との整合性やシナジー効果、リスク等を総合的に勘案し、長期的な企業価値の向上につながるものが合理的に説明できない場合は、保有しません。

⑤買収への対応方針（買収防衛策）

当社は、持続的な成長と長期的な企業価値の向上を図り、IR活動を通じ株主・投資家との良好な関係を構築することが、敵対的買収に対する防衛につながると考えており、買収への対応方針（買収防衛策）は導入していません。

⑥関連当事者取引

当社は、全ての取引について、社内規程に従い、取引の規模及び重要性に応じて、必要な審査・決裁を経て実施しています。

利益相反取引については、取締役会の決議及び取締役会への報告が必要であると定めています。関連当事者取引については、当該取引により当社が不利益とならないよう、市場における一般的な取引条件を勘案して決定するとともに、その取引状況をモニタリングしています。また、実施した場合は、計算書類の注記表及び有価証券報告書において開示を行います。

コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

株主以外のステークホルダーとの適切な協働

当社は、グループミッションに掲げるとおり、事業活動を通じて社会に貢献し続けることを目指しています。そのためには、株主はもとより、顧客、取引先、従業員、地域社会等、全てのステークホルダーと良好な信頼関係を築き、協働していくことが不可欠です。各ステークホルダーに対する当社の基本的な考え方は以下のとおりです。

- 顧客である従事者・事業者・エンドユーザーに対しては、情報をコアとしたサービスを通じて、価値を提供します。
- 取引先に対しては、適正な品質の商品やサービスを適正な価格で調達することにより、健全な共存関係を築きます。ミッションの実現に向け、サプライチェーン全体での持続可能な社会に向けた取組が不可欠であり、「持続可能な調達方針」及び「サプライヤー行動規範」を制定し、持続可能なサプライチェーンの実現を目指しています。
- 従業員に対しては、事業の持続的な成長を通じた様々な成長機会を提供し、会社と従業員の相互発展を目指します。
- 地域社会に対しては、事業活動を通じて高齢社会にまつわる様々な社会課題を解決することで、その持続的な発展に貢献します。

適切な情報開示と透明性の確保

当社は、適時適切な情報開示を行い、説明責任を十分果たすことが上場企業としての責務であると考えています。会社法・金融商品取引法をはじめとする法令及び東京証券取引所上場規則に基づく開示はもちろんのこと、株主・投資家の投資判断に影響を与える情報については、適時適切に開示を行います。

取締役会等の責務

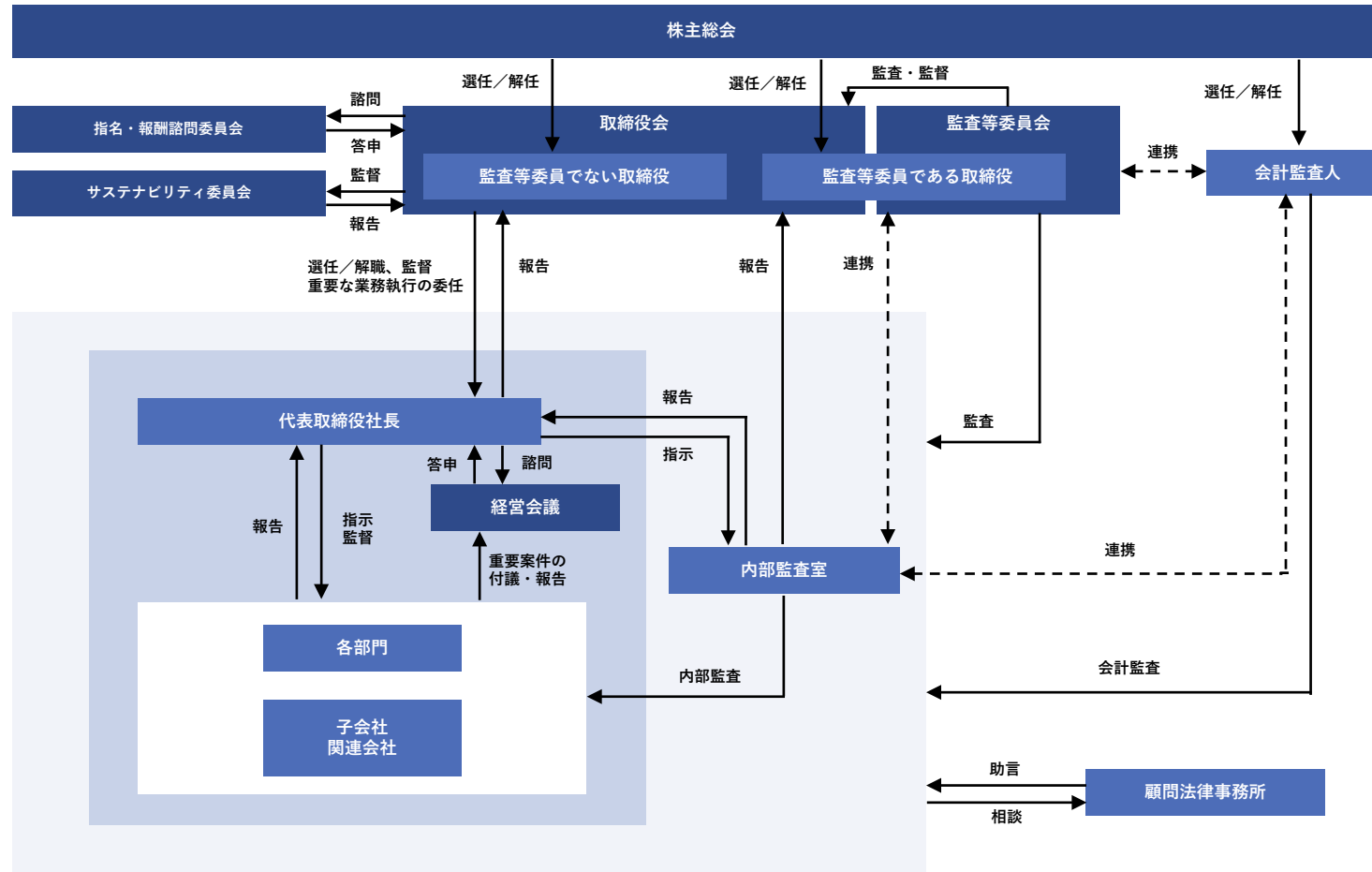
当社は、市場が加速度的に成長し、非常に変化が激しい領域で事業を行っており、グループミッションの実現と長期的な企業価値の向上を目指すうえで、迅速で果断な経営判断を適時適切に行える経営体制の構築が必要不可欠です。そのため、監査等委員会設置会社制度を採用し、取締役会から代表取締役社長等に対し業務執行に係る権限を委譲することで迅速で果断な経営判断を促し、取締役会においては経営戦略及び経営課題に関する議論等、より大局的・実質的な議論を行うとともに、業務執行に対する監督機能の強化を図っています。また、監査等委員会においては、取締役会の議決権を有する監査等委員（いずれも独立社外取締役）が監査を行うことにより、監査・監督の実効性の向上を図っています。加えて、取締役の指名、経営陣幹部の選定・解職及び監査等委員でない取締役の報酬決定における客観性・公正性・透明性の確保を目的として、指名・報酬諮問委員会を設置しています。取締役の指名にあたっては、経営環境が激しく変化するなかで、その時々で最も相応しい取締役会の構成を実現するために、当社事業に対する深い理解や、財務・会計・法務・企業経営等に豊富な経験と幅広い見識のある者等を年齢・性別・国籍を問わず候補者とする方針としています。具体的には、取締役会の構成員については、その経歴、専門分野、国際経験などの多様性を実現することとしています。以上の体制により、各取締役がその職責を果たすことが可能となり、グループミッションを実現し、長期的に企業価値を向上させることができると考えています。

株主との対話

当社は、グループミッションの実現と長期的な企業価値の向上を目指すうえで、長期的な視点を持った株主・投資家との建設的な対話が必要不可欠であると認識しています。そのため、株主との対話については、代表取締役社長が統括し、IR部門と連携し対話の方針を決定しております。四半期ごとの決算説明会で代表取締役社長自らが経営戦略や経営状況について説明しているほか、IR部門を中心に個別取材にも積極的に応じています。また、必要に応じて社外取締役と株主との対話の機会を設けています。

コーポレート・ガバナンス

コーポレートガバナンス体制



コンプライアンス・腐敗防止

当社グループは「永続する企業グループとして成長し続け、社会に貢献し続ける」という経営理念を実現していくために、「社会からの要請を真摯に受けとめ続けること」を根源的な価値観の一つとして定めています。企業は事業活動のあらゆる場面において、高い倫理観を持って公正で透明性の高い事業運営を行う責任を果たすことを求められています。これを受け、当社グループの企業倫理に対する考え方を表明するため「エス・エム・エス 企業倫理方針」を制定しました。本方針は、サステナビリティ委員会に付議・承認されたものです。当社グループは、常に変化する企業倫理やコンプライアンスに関する社会からの要請に対応できるよう、定期的の方針を見直し、改定を行います。

エス・エム・エス 企業倫理方針

基本的な考え方

当社グループは、社会の一員として、誠実で公正な事業活動を行うことが極めて重要だと認識しています。当社グループの幅広い事業領域に関係する法令その他諸規則、社会規範を遵守するため、「エス・エム・エス ビジネスガイドライン」を制定し、雇用形態を問わず全役職員に対してその周知・徹底を図っています。「エス・エム・エス ビジネスガイドライン」では、諸法令の遵守はもちろん、社会通念や道徳に照らし、高い倫理観に基づいて業務遂行することを行動指針に掲げ、不正行為の防止を徹底しています。

また、海外事業の主軸であるMIMSグループにおいては、雇用形態を問わず全役職員を対象とした「MIMS Code of Business Conduct（行動規範）」を定め、代理店等社外の取引関係者に対しても同等の規範の遵守を求めています。

なお、当社グループにおいて、これらの方針・規範への違反行為があった場合には、就業規則等に基づき、懲戒処分を含む厳正な対処を行うことを定めています。

推進体制

当社グループの企業倫理及びコンプライアンスにおいては、代表取締役社長を委員長とし全取締役をメンバーとするサステナビリティ委員会が監督責任を担い、施策の進捗確認や、重大事案発生時の対応・モニタリングを行います。

コンプライアンスを含むリスクマネジメントの所管部門が当社グループ全体のコンプライアンス対応を組織横断的に統括するとともに、内部監査部門が全事業領域を対象とする

リスクマネジメントサイクル（コンプライアンスや不正等の企業倫理リスクを含む）に基づき、年次で監査を実施しています。

本方針については、社会情勢の変化や法改正等に対応するため、定期的に有効性を確認するとともに、必要に応じて適宜見直しを行います。

腐敗防止の取組

「エス・エム・エス ビジネスガイドライン」にて、経済原則及び市場原理に則った事業活動を行うことを掲げています。公務員や取引先との不当な利益の授受（金銭上又はその他の利益を含む）、及びその申し出や約束、当社側の接待やバーター取引（物々交換での取引）などを禁止しています。

MIMSグループにおいては、「贈収賄防止ポリシー」を定め、贈収賄、キックバック、利益相反、会社資産の不正利用、文書偽造など、あらゆる腐敗行為の防止に取り組んでいます。米国FCPA（連邦海外腐敗行為防止法）、英国UKBA（贈収賄防止法）のほか、MIMSが事業展開する全ての国・地域における関連法規の遵守を徹底するため、社内への周知と必要な教育を行っています。

具体的な管理体制として、贈答品や接待の提供・受領に関しては、現地で定める制限額（USD 200など）を超える場合や、政府又は公務員に対するものである場合、事前に上級管理職による書面での承認を必須としています。また、原則禁止されている円滑化費用（ファシリテーション・ペイメント）の支払いや、承認された贈答品については、登録簿への記録と定期的なレビューを義務付けることで、プロセスの透明性を確保しています。

エス・エム・エス 企業倫理方針（続き）

さらに、仲介業者、ペンダー、請負業者等を含む第三者に対し、取引開始前に身元や過去の不正行為に関する適切なデューデリジェンスを実施することを定めています。これらの第三者に対しても本ポリシーの遵守を求めることで、社外の関係者を含めた腐敗行為の防止に努めています。

なお、当社グループは、業界団体及び政治団体（政治キャンペーン、公職候補者、政党又はその他の政治団体、ロビー活動、業界団体、非課税団体、又は政治キャンペーンや法律に影響を与える役割を果たすその他の団体）への支出は、当社経営管理本部長又は当社経営管理本部長の判断により当社社長の諮問機関である経営会議の承認が必要である旨を規程に定めています。業界団体及び政治団体への支出の状況については、企業の透明性を確保するため年度ごとに開示を行います。※具体的な実績は後述の表をご参照ください。

消費者利益の保護

当社グループは、提供するサービスにおいて、利用者に対して誤解を与えることのない正確でわかりやすい表示に努めます。WEBサイトや掲載される広告から虚偽や誇大な表現を排除するとともに、社会的差別や人権侵害に当たらないような適切な表現が行われるよう、事前確認体制を構築しています。

また、サービスの利用者からの要望や相談を受け付けるための問い合わせ窓口を設置しています。受け付けた要望や相談に対しては誠実に対応し、今後の事業活動に活かします。

不正競争の防止

「エス・エム・エス ビジネスガイドライン」にて、当社グループの事業活動が公正で自由な競争の促進の妨げとならないように努める旨を明記し、競合他社やその商品・サービスを不当に誹謗・中傷することを禁止するとともに、競合企業との間でのサービス価格の取り決めや、取引先に対して競合企業との取引を行わないよう不当に拘束することを禁止しています。

反社会的勢力の排除

当社グループは、社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力及び団体とは一切の関係を遮断し、グループを挙げて毅然とした姿勢で対応しています。「公益社団法人警視庁管内特殊暴力防止対策連合会」に加盟し、関係機関と連携しながら、反社会的勢力排除に向けた体制の強化を

図っています。新規取引を開始するにあたっては、取引先について厳正なチェックを行い、また、契約書等に反社会的勢力排除に関する条項を盛り込む等により反社会的勢力との取引を防止するよう努めています。

適切な納税

当社グループは、事業活動を行う各国・各地域における税務関連法令や諸規則を遵守し、その精神を尊重することで、適切な納税による企業の社会的責任を果たしつつ、永続する企業グループとして成長し続け、社会に貢献し続けます。

なお、株主価値最大化の観点から、優遇税制などの適切かつ効果的な利用に努めますが、法令や諸規則等の趣旨を逸脱する解釈・適用、事業目的に沿わない実態のない意図的な租税回避行為による節税は行いません。

国際取引に伴う税務リスクに対しては、必要に応じて専門家に対して助言・指導などを依頼します。特に、移転価格税制、タックスヘイブン対策税制については、以下のとおり対応することとしています。

・移転価格税制

国外関連取引に適用する取引価格は、各国・各地域の法令や、経済協力開発機構（OECD）が公表している移転価格ガイドラインに基づき、独立企業原則にしたがって算定する。

価格算定方法について、各国・地域の法令等において文書化義務のある場合や、取引規模や税務リスク等から必要な場合、適切に文書化を行う。

・タックスヘイブン対策税制

軽課税国を租税回避に活用しない。事業上の理由から、軽課税国での投資を実施する場合には、各国・各地域の法令等の定めるところにより、適正に納税する。

当社グループは、各国・各地域の税務当局の求めに応じて適切な情報提供を行うなど、真摯に対応することで、健全な関係を構築します。また、各国税務当局と意見の相違が生じた場合、建設的な対話により、その解消に努めます。

エス・エム・エス 企業倫理方針（続き）

内部通報窓口の設置

当社及び当社国内子会社の全役職員が、職場における法令や社内規程等への違反、ハラスメント等について通報、報告、相談ができる窓口を設定しています。社内窓口への通報に抵抗がある場合に配慮し、社外弁護士による通報窓口も設置しています。

相談窓口の運営にあたっては、実名での通報・匿名での通報をいずれも自由に選択できるものとし、内部通報に関する情報の秘密保持も徹底しています。また、通報者が相談内容によって報復人事を含むいかなる不利益も被ることがないことを保証しています。外部弁護士による通報窓口は、女性の担当者を指定して相談することも可能です。

MIMSグループにおいても、内部通報の手続きを定め、匿名での通報を選択できること、通報者が相談内容によって不利益を被ることがないことを保証しています。

2026年3月制定

情報セキュリティ

情報セキュリティ管理における方針と体制

エス・エム・エスは、「高齢社会に適した情報インフラの構築」を掲げる企業として、全てのお客様、サービス利用者様及びその他ステークホルダーからお預かりした情報資産の適切な保護・管理に努めています。

情報セキュリティ管理体制の構築

情報セキュリティ管理責任者を配置するとともに、定期的を開催する経営レベルでの会議体においてグループ全体の情報セキュリティリスクを体系的に把握し、必要な対策を迅速に実施しています。

情報セキュリティ対策技術の導入

情報資産に対する不正な侵入、漏洩、改ざん、紛失、破壊、利用妨害等を防止するため、情報セキュリティ対策の導入に努めています。

内部規程の整備

情報セキュリティに関する内部規程を整備し、個人情報を含む情報資産全般の適切な取り扱いについて明確な方針を示すとともに、社内に周知徹底しています。

継続的な改善

業務の遂行において法令や社内規程等が遵守されていることを担保するため、定期的又は重大な変化があった場合に内部監査を実施しています。また、社内規程を継続的に見直すことにより、情報セキュリティ対応を継続的に改善しています。

従業員に対する教育

契約社員、アルバイト、派遣社員を含む全社員及び業務委託先を対象に、個人情報保護をはじめとする情報セキュリティに関する教育・研修を定期的の実施し、社内の意識とリテラシーの向上に取り組んでいます。

株式会社エス・エム・エスは、日本工業規格「JIS Q 15001個人情報保護マネジメントシステム—要求事項」に適合して、個人情報について適切な保護措置を講じる体制を整備している事業者を認定する、プライバシーマークの付与を受けています。

なお、お客様及びステークホルダーの個人情報の取り扱いに関する具体的な方針については、当社コーポレートサイトの個人情報保護方針 (<https://www.bm-sms.co.jp/privacy/>) にて公開し、これに則った厳格な運用を行っています。

サプライチェーンマネジメント

当社グループは、サプライチェーン全体での持続可能な社会の構築をミッション実現の基盤と考え、当社の購買行動の原則を示す「持続可能な調達方針」と、お取引先様に遵守いただきたい基準を示す「サプライヤー行動規範」を制定しました。本方針及び行動規範は、当社のサステナビリティ委員会にて付議・承認されたものです。当社グループは、常に変化する持続可能な調達に関する社会からの要請に対応できるよう、定期的に本方針及び行動規範を見直し、改定を行ってまいります。サプライヤーの皆さまのご理解、ご協力のもと、持続可能なサプライチェーンの実現を目指していきます。

エス・エム・エス 持続可能な調達方針

エス・エム・エスグループは、ミッションである「高齢社会に適した情報インフラを構築することで人々の生活の質を向上し、社会に貢献し続ける」の実現に向け、サプライチェーン全体での持続可能な社会に向けた取組が不可欠であると考えております。

この実現に向けて、エス・エム・エスグループは以下に掲げる方針に基づいた購買行動を行います。

1. 法令の遵守

国内外の関係法規及び社会規範を遵守し、高い倫理観を持って公正な取引（贈収賄などあらゆる腐敗行為の禁止を含む）を行います。

2. 公正な取引先の選定

仕入先の選定は、合理的かつ適切に行うものとし、個人的な恣意による決定を排除します。また、経営が安定し、社会的信用及び高い倫理観を備えているサプライヤーとの取引を基本とします。

3. 人権の尊重

「エス・エム・エス 人権方針」に基づき、サプライチェーン全体において人権を尊重し、強制労働・児童労働・差別・ハラスメントを含むあらゆる人権侵害を排除した購買活動を行います。

4. 環境の保全

「エス・エム・エス 環境方針」に基づき、循環型経済の実現に向け、サプライチェーン全体で環境負荷低減に取り組み、環境に配慮した製品やサービスの調達を進めます。

5. 情報セキュリティの保持

購買活動に関わる機密情報及び個人情報の適切な保護・管理に努めます。

当社グループは、社会情勢の変化や事業環境に合わせて、本方針を継続的に見直し、改定を行います。

※各グループ会社において、国・地域の特性に応じた独自の方針を定めている場合は、当該方針を優先します。特段の定めがない場合は、本方針に準じて取り組むものとします。

2026年3月制定

当社グループでは、持続可能な調達を推進するため、グループの購買業務担当者を対象に持続可能な調達に関する研修を実施しています。2026年度は、対象となる7名（受講率100%）が本研修を受講しました。

エス・エム・エス サプライヤー行動規範

当社グループは、サプライチェーン全体での持続可能な社会実現のため、お取引先様（サプライヤー）に遵守いただきたい基準をまとめた「エス・エム・エス サプライヤー行動規範」を制定しています。当社グループは全てのサプライヤーの皆さまに対し、本規範への理解と事業活動における遵守を求めるとともに、協働して持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

1. 法令の遵守

事業活動を行う国・地域の法令及び社会規範を遵守すること。

2. 公正な取引・倫理

社会的信用及び社会良識を備え、高い倫理観を持って公正な事業活動を行うこと。

贈収賄、横領、強要などのあらゆる形態の腐敗行為に関与しないこと。また、不適切な利益供与や受領を行わないこと。

独占禁止法などの競争法を遵守し、公正で自由な競争を行うこと。

他者の知的財産権を尊重し、侵害しないこと。

市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力とは一切の関係を持たないこと。

3. 人権・労働

国際的な人権基準を尊重し、あらゆる形態の強制労働、児童労働、人身売買を行わないこと。

雇用や処遇において、国籍、人種、性別、宗教、障害、年齢、性的指向などを理由とした差別を行わないこと。

パワーハラスメント、セクシュアルハラスメントその他、精神的か肉体的かを問わず、あらゆる形態のハラスメントを禁止すること。

法定最低賃金を遵守し、適切な労働時間管理を行うとともに、従業員の健康・安全・衛生に配慮した職場環境を確保すること。

各国の法令に基づき、従業員の結社の自由及び団体交渉の権利、並びにこれらに参加しない権利を尊重すること。

4. 環境

事業活動を行う国・地域の環境法令を遵守すること。

温室効果ガスの排出削減、廃棄物の削減、水資源の有効活用など、循環型社会の実現に向けた環境負荷低減活動に自律的に取り組むこと。

自社の温室効果ガス排出量の把握及び当社からのデータ提供要請への協力に努めること。

5. 品質・安全性及び安定供給

当社が要求する物品役務等を経済的、安定的、継続的、且つ遅滞なく納品供給すること。

提供する製品・サービスの品質及び安全性を確保し、当社の要求する水準を満たすこと。

重要な事故や問題が発生した場合は、適時・適切に情報開示し、その解決のために誠実に対応すること。

6. 情報セキュリティ

業務を通じて知り得た機密情報及び個人情報適切に管理・保護し、情報漏洩や不正利用を防止するための対策を講じること。

7. サプライチェーンへの取組

自社のサプライヤーに対しても、本規範の趣旨を理解し推進するよう働きかけることに努めること。

※各グループ会社において、国・地域の特性に応じた独自の規範を定めている場合は、当該規範を優先します。特段の定めがない場合は、本規範をグループ共通の基準とします。

2026年3月制定

環境への取組

当社グループでは、持続可能な社会の実現に向けて、地球環境保全の重要性を認識し、「エス・エム・エス環境方針」に基づき、事業活動における環境負荷の低減に取り組んでいます。

エス・エム・エス 環境方針

基本的な考え方

当社グループは、「高齢社会に適した情報インフラを構築することで人々の生活の質を向上し、社会に貢献し続ける」をミッションに掲げています。高齢社会で生じる様々な社会課題の解決を事業の根幹に据えて取り組み、グループミッションを実現することで、持続可能な社会の実現につながると考えています。また、事業活動を通じて社会課題解決に取り組むことで、社会に求められる企業として持続的な成長が可能となります。持続的な成長の積み重ねによって長期的な企業価値が向上していくことで、より強力にグループミッションの実現を後押しし、持続可能な社会の実現につなげることができます。当社グループでは、持続可能な社会の実現に向けて、地球環境保全の重要性を認識し、事業活動における環境負荷の低減に取り組んでいます。

適用範囲

本方針は、株式会社エス・エム・エス及び国内外の全てのグループ会社の役員、従業員に適用されます。また、ビジネスパートナーに対しても、本方針への支持を働きかけ、協働して環境負荷の低減に取り組みます。

推進体制

サステナビリティ推進室が中心となり、各部門と連携して本方針に基づく具体的な取組を推進します。代表取締役社長を委員長とし全取締役をメンバーとするサステナビリティ委員会は、取組の進捗や活動状況を定期的にモニタリングします。また、取締役会は同委員会を通じて、これらのプロセスや取組全体を監督します。

気候変動への対応

気候変動を全人類共通の最重要課題と認識し、事業活動全体における温室効果ガス排出量の削減に努めます。当社グループは、国際的に認知された枠組みに基づき、透明性の高い情報開示に

継続的に取り組んでいます。加えて、パリ協定が求める水準と整合したSBT（Science Based Targets）を設定し、目標達成に向けた取組を推進します。また、化石燃料の拡大を助長するような投資や、気候変動対策に逆行する団体・ロビー活動への資金提供は行いません。

循環型経済への貢献

資源の持続可能な利用を目指し、循環型経済への移行にコミットします。業務で使用する備品の有効活用や廃棄物削減を積極的に推進し、サプライヤーやビジネスパートナーとも協力して、資源の無駄をなくすための解決策を模索します。

規制遵守とそれにとどまらない取組

環境関連の全ての法規制及び必須基準を遵守します。同時に、単なる規制遵守にとどまることなく、事業活動を通じて顧客事業所における環境負荷低減に取り組んでいきます。例えば、介護・障害福祉事業者向けの経営支援プラットフォーム「カイポケ」は、業務のデジタル化を促すことで、請求業務やバックオフィス業務における紙の使用量の削減に貢献しています。

ステークホルダーとの協働

直接的な事業活動だけでなく、バリューチェーン全体（上流・下流）で環境負荷低減に取り組めます。投資家、サプライヤー、ビジネスパートナー、従業員といった多様なステークホルダーとエンゲージメントを行い、環境に関する知見や課題を共有し、協働して解決することを目指します。

本方針及び関連する目標は、社会情勢の変化や事業環境、ステークホルダーからの期待を踏まえ、定期的に見直しを行います。

2025年9月制定

2026年3月改定

環境への取組

TCFD提言に基づく情報開示

当社グループは、気候変動が事業に与えるリスクと機会を重要な経営課題と認識し、TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言への賛同を表明しています。

TCFD提言が推奨する4つの柱（「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」）に基づく気候変動シナリオ分析や、詳細な情報開示につきましては、当社コーポレートサイト（<https://www.bm-sms.co.jp/sustainability/environment/tcfd/>）をご覧ください。

なお、目標については、パリ協定が求める水準と整合した温室効果ガス排出削減目標であるSBT（Science Based Targets）として、次のとおり設定しており、2025年4月にSBTイニシアティブの認定を取得しております。

スコープ1及びスコープ2排出量について、2024年3月期を基準として2031年3月期までに42%の削減を目指す

スコープ3排出量のうちカテゴリ1（購入した製品・サービス）からの排出量について、2024年3月期を基準として2031年3月期までに25%の削減を目指す

温室効果ガス排出量などの主要データは、「ESGデータ」のセクションをご参照ください。

環境負荷低減に向けた取組

以下は、株式会社エス・エム・エスにおける主な取組です。

➤ 再生可能エネルギーの活用

一部の事業所が入居するオフィスビルでは、再生可能エネルギーを含む電力メニューが導入されています。温室効果ガス排出量の算定にあわせて各拠点の電力契約メニューを定期的に確認・把握するとともに、未導入拠点についてもビルオーナーへの働きかけを進めていきます。

➤ 空調稼働の自動管理

業務時間内に効率的に生産性高く働くことを重視しており、部門ごとに完全退館時刻を設定しています。オフィス内の空調稼働はフロア別に時間管理し、完全退館時刻を過ぎると自動的に空調を停止することで、エネルギー消費量の削減に取り組んでいます。

➤ 省エネ照明の導入

各事業所が入居するオフィスビルにおいてLED照明の導入を進めるとともに、未導入の拠点についてはビルオーナーへの働きかけを行うなど、照明システムのエネルギー消費の削減を推進しています。

➤ 従業員への啓発を通じた廃棄物削減

各事業所向けのオフィスガイドを通じて、ごみの分別や廃棄方法を従業員に周知徹底し、廃棄経路に従った適正な廃棄物管理を行っています。また、ウォーターサーバー使用時はマイボトルを推奨するなど、使い捨て容器の使用削減にも取り組んでいます。

➤ 備品の適正管理による資源の節約

業務で使用する備品や文房具について、自由に持ち出せる方式から貸出や手渡しによる管理方式へと切り替えることで、資源の無駄遣いを抑制し、過剰な購入を削減しています。

➤ 備品・資材の再利用や修理

社内にリサイクルボックスを設置し、不要になった文具、PC周辺機器などを部署間で再利用しています。また、社内の発送時に使用する段ボールやクリアファイルなどの再利用に取り組んでいます。さらに、ヘッドセットなど一部の備品は修理して長く使い続けることで、廃棄物の削減と資源の有効活用に努めています。

➤ ペーパーレス化

グループウェアやモニターなどを活用した社内会議のペーパーレス化を進めています。また、印刷時にはセキュアプリントを導入し、印刷ミスや不要な出力の削減に努めています。

➤ グリーン調達

環境に配慮した製品の調達を積極的に行っています。コピー用紙については、FSC認証を取得した製品を標準備品として調達するなど、エコ商品の活用を通じて環境負荷の低減に努めています。

ESGデータ：社会

指標	単位	対象範囲	2024年 3 月期	2025年 3 月期	2026年 3 月期
人材確保・育成					
従業員数	名	連結	4,188	4,528	4,660
従業員一人当たり研修費（注1）	円	単体	137,269	152,698	150,570
労働環境の整備とウェルビーイングの推進					
ワーク・エンゲージメント（注2）	－	単体	3.5	3.4	3.3
離職率（注3）	%	単体	9.6	10.3	11.3
自己都合による離職率（注4）	%	単体	9.6	10.3	11.3
育児休業取得率（男性）	%	単体	54.2	64.0	93.0
育児休業取得率（女性）（注5）	%	単体	100.0	89.0	107.0
育休取得者の復職率	%	単体	97.4	97.9	98.7
介護離職者数	名	単体	1	3	3
健康診断受診率	%	単体	100.0	100.0	100.0
ストレスチェック受検率	%	単体	100.0	100.0	100.0
経済産業省による健康経営優良法人の 認定	－	単体	認定	認定	認定
多様な人材の活躍					
男性従業員比率	%	連結	41.7	41.9	42.4
女性従業員比率	%	連結	58.3	58.1	57.6
管理職に占める女性労働者の割合	%	連結	42.0	41.7	43.2
障害者雇用率（注6）	%	（注7）	2.31	2.62	2.52

単体：株式会社エス・エム・エス

連結：株式会社エス・エム・エス及びその連結子会社

（注1）教育研修費（外部研修費、書籍購入費、資格取得支援費等）及びスキルアップ手当の総額を従業員数で割って算出。

（注2）ワーク・エンゲージメントの測定に広く用いられるユトレヒト・ワーク・エンゲージメント尺度（UWES）の9項目を組み入れて測定。9項目のスコア（0＝全くない～6＝いつも感じる）の全従業員平均。

（注3）正社員（無期雇用労働者）を対象に算出。算出式：当該年度の退職者数 ÷ 期初時点の在籍者数 × 100（期中に入社し、同期間内に退職した者は計算に含めておりません）

（注4）当社は従業員の自律的なキャリア形成を推奨しており、離職理由の多くはステップアップや独立を目的としたものであると認識しています。

（注5）厚生労働省の規定に基づき算出しているため、出産年度と育児休業取得年度が異なる場合、100%を超えることがあります。

（注6）各年度6月1日時点（厚生労働省 障害者雇用状況報告時点）

（注7）対象範囲は株式会社エス・エム・エス、株式会社エス・エム・エスサポートサービス、株式会社エス・エム・エスフィナンシャルサービス、MIMS Japan株式会社。

ESGデータ：ガバナンス

指標	単位	対象範囲	2024年 3 月期	2025年 3 月期	2026年 3 月期
コンプライアンス					
内部通報件数	件	単体及び 一部国内子会社	10	11	8
確定した腐敗行為の件数（注1）	件	単体及び 一部国内子会社	0	0	0
腐敗行為に関する罰金、罰則、和解金の総額	円	単体及び 一部国内子会社	0	0	0
腐敗行為を理由とした従業員の懲戒処分件数	件	単体及び 一部国内子会社	0	0	0
労働基準法違反件数（注2）	件	単体及び 一部国内子会社	0	0	0
業界団体及び政治団体への支出（注3）					
業界団体会費	百万円	単体	7.0	7.7	7.7
ロビー活動団体、利益団体等	百万円	単体	—	—	—
政治献金	百万円	単体	—	—	—
その他（投票法案・国民投票に関連する支出）	百万円	単体	—	—	—

単体：株式会社エス・エム・エス

単体及び一部国内子会社：株式会社エス・エム・エス、株式会社エス・エム・エスサポートサービス、株式会社エス・エム・エスフィナンシャルサービス、株式会社エス・エム・エスウェルフェアテクノロジー

※本表において「腐敗行為」とは、公務員や取引先との贈収賄や不適切な接待、インサイダー取引などの不正行為を含みます。

（注1）行動規範や法令違反として事実認定された腐敗行為の件数（調査中を除く）

（注2）監督官庁より重大な行政処分を受けた事例、又は法令に基づき公表対象（送検等）となった事案の件数

（注3）業界団体会費は、事業に関連する情報収集を目的としております。

ESGデータ：環境

指標	単位	対象範囲	2024年 3 月期	2025年 3 月期	2026年 3 月期
温室効果ガス排出量					
スコープ 1 + 2 + 3	t-CO2	連結	24,985	32,020	33,823
スコープ 1 + 2	t-CO2	連結	1,674	1,388	1,231
スコープ 1	t-CO2	連結	211	49	31
スコープ 2	t-CO2	連結	1,462	1,339	1,200
スコープ 3	t-CO2	連結	23,311	30,632	32,591
スコープ 3 排出量					
カテゴリ 1：購入した製品・サービス	t-CO2	連結	18,029	24,942	27,283
カテゴリ 2：資本財	t-CO2	連結	1,391	1,525	718
カテゴリ 3：エネルギー関連活動	t-CO2	連結	249	245	228
カテゴリ 4：輸送、配送（上流）	t-CO2	連結	433	467	722
カテゴリ 5：廃棄物	t-CO2	連結	20	6	4
カテゴリ 6：出張	t-CO2	連結	872	902	902
カテゴリ 7：従業員の通勤	t-CO2	連結	1,003	1,156	1,163
カテゴリ 8：リース資産（上流）	t-CO2	連結	14	10	14
カテゴリ 9：輸送、配送（下流）	t-CO2	連結	—	—	—
カテゴリ 10：販売した製品の加工	t-CO2	連結	—	—	—
カテゴリ 11：販売した製品の使用	t-CO2	連結	—	—	—
カテゴリ 12：販売した製品の廃棄	t-CO2	連結	685	735	804
カテゴリ 13：リース資産（下流）	t-CO2	連結	61	67	76
カテゴリ 14：フランチャイズ	t-CO2	連結	—	—	—
カテゴリ 15：投資	t-CO2	連結	551	573	674

連結：株式会社エス・エム・エス及びその連結子会社

- GHG排出量の算定にあたっては、GHGプロトコルに基づき、環境省「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出量等の算定のための排出原単位データベース」や「産業連関表」、IGES（地球環境戦略研究機関）より公表されている排出係数等を使用しています。
- スコープ 2 の算定においては、再生可能エネルギーの導入等による削減努力を反映するため、原則として「マーケット基準」を採用しています。（なお、海外拠点については、主に国別の平均排出係数を用いたロケーション基準で算定しています。）
- 各数値は表示単位未満を切り捨てて表記しているため、内訳の合計値と表記した合計欄の数値が一致しない場合があります。
- 2024年 3 月期及び2025年 3 月期のスコープ 1 について、GHGプロトコルに基づく最新の国際基準へ適合させるため、排出係数を更新し、数値を遡及修正しました。これに伴い、連動するスコープ 3 カテゴリ 15 の数値も修正しています。
- 2024年 3 月期及び2025年 3 月期のスコープ 3 カテゴリ 1 について、主要サプライヤーの一次データを採用して再計算を行い、より精緻な数値に遡及修正しました。
- 上記の遡及修正に伴い、本データは過去に公表した数値と一部異なっています。

本資料はエス・エム・エスグループのサステナビリティに関する取組をステークホルダーの皆さまにご理解いただくことを目的として作成しております。将来展望についても言及しておりますが、これらは現時点で取得可能な情報に基づき作成されたものであり、リスクや変動要因を多く含んでおります。従って将来展望と結果が著しく異なる可能性がありますので、当社はこれらの情報を正しいと約束することはできないことをご了承ください。また、当社はこれらの情報を更新し公表する責任を負いません。

お問い合わせ先：

株式会社エス・エム・エス 経営管理本部 IR・リサーチ部 / サステナビリティ推進室

Email： irinfo@bm-sms.co.jp