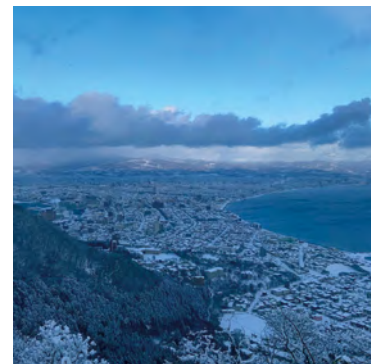
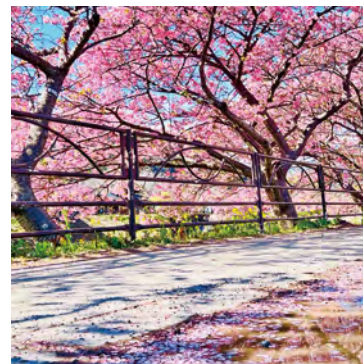
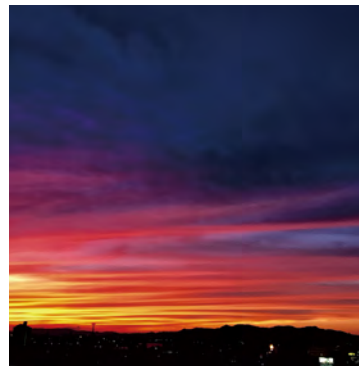


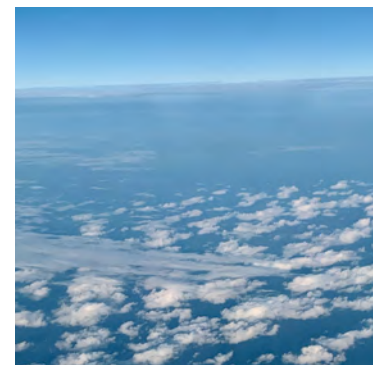
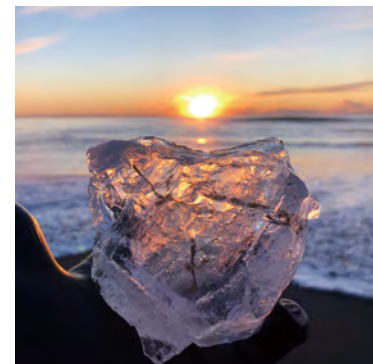
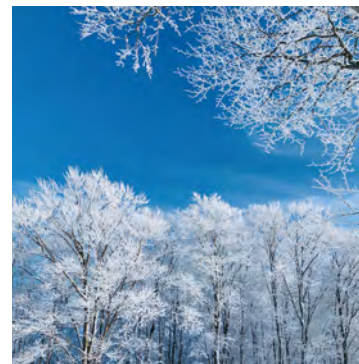
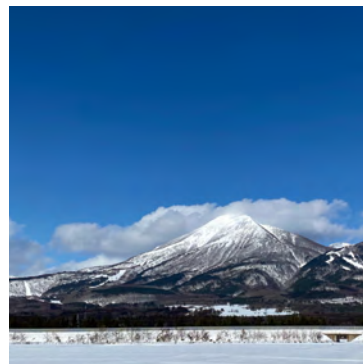
ESG

活動報告書

2023



ESG 活動報告書 2023



目次

グループ経営基盤(ESG)の強化	02
マテリアリティ(重要課題)	03

環境

持続可能な地球環境への貢献	04
事業活動での環境負荷削減	06

社会

事業展開を加速する人財戦略	08
---------------	----

ガバナンス

ESG経営を実現する	11
コーポレート・ガバナンス	
役員一覧	13
役員報酬	15
コンプライアンス、インテグリティ、 リスクマネジメント	16
財務データ	17
非財務データ	18
会社概要・株式情報	20



表紙、目次、各ページに
掲載している風景写真は
サポーター(ユーザー)から
提供されたものです。

グループ経営基盤(ESG)の強化

当社グループは、人間社会・企業活動・地球環境が共に持続可能でなければならないと考えています。

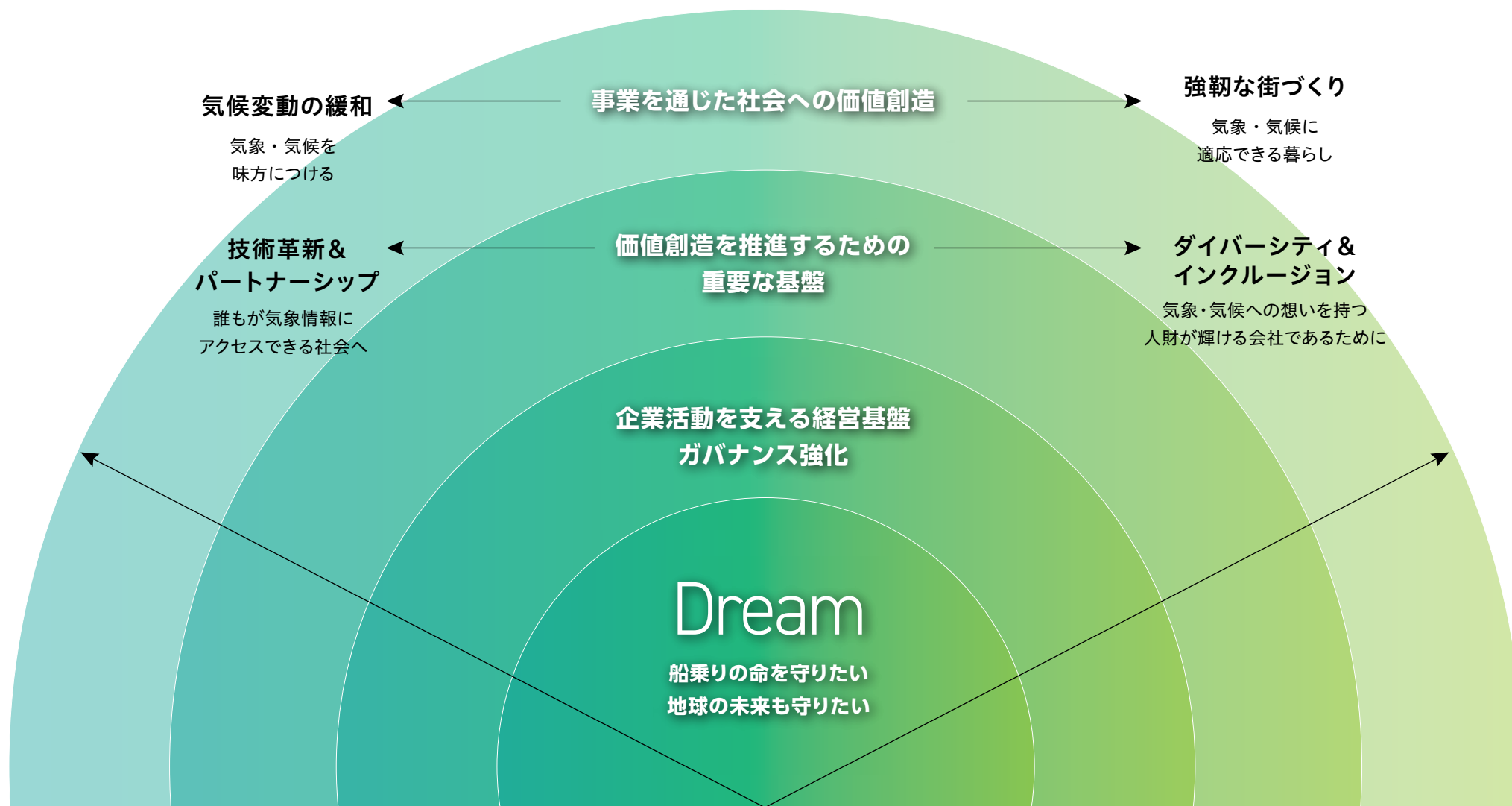
そのために、企業活動全体を支える経営基盤としてガバナンスを強化していくことはもちろん、

気象・気候を事業ドメインとする企業ならではの価値創造基盤として「技術革新&パートナーシップ」「ダイバーシティ&インクルージョン」に取り組み、

事業を通じて「気候変動の緩和」と「強靱な街づくり」という価値を創造し、提供しています。

これらはマテリアリティ(重要課題)でもあります。

本報告書では、マテリアリティとESGへの取り組みのエッセンスを紹介します。





マテリアリティ (重要課題)

当社グループでは、持続可能な社会の実現に向けて、社会課題の重要性と自社の事業・経営理念とを照らし合わせて、重点的に取り組むべき4つのマテリアリティ(重要課題)を2021年4月に特定しました。

特定にあたっては、SDGsを活用し、GRI(グローバル・レポートング・イニシアティブ)、

国連グローバル・コンパクト、WBCSD(持続可能な開発のための世界経済人会議)が発行した「SDG Compass」を参考にして、外部有識者の協力を得ました。

今後、さまざまなステークホルダーの視点、国際的な枠組みや自社の方針の変化に伴って適宜マテリアリティの見直しを行っていく予定です。

マテリアリティ	特定の背景	取り組みの概要
気候変動の緩和	気候変動を背景とした気象災害が激化化する中で、気候変動の原因となる温室効果ガス排出量を削減する「緩和策」の促進が民間気象会社としての使命であると考えています。自社サービスが緩和策としても機能することを具体事例で示すと同時に、マテリアリティとして特定することでサービスの高度化を進めます。	<ul style="list-style-type: none"> ■ AI等を活用した最新の予測技術とビッグデータ解析を用いて、企業顧客が抱える気象や気候に関する重要課題の一つであるCO₂排出量の削減等の環境負荷低減をサポート ■ 事業利益の最大化と環境負荷低減の両方を可能とする技術・ソリューションの向上とグローバル・パートナーシップを推進し、企業顧客の持続的な事業成長に貢献 ■ サービス提供を通じて削減したCO₂排出量の可視化など、業界・社会全体が持続的に成長できる仕組みづくり
強靱な街づくり	気象情報は「水、エネルギー、交通、通信」と同様に公共性の高いインフラです。気象情報を企業や個人に対して適時・適切に提供できる環境を実現することは、生命や財産を守るのみならず、経済・社会の成長を支える強靱な街づくりの実現につながると考えています。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 気象や気候予測を通じて自然災害のリスクを捉え、いち早く交通機関や生活者に伝えることで、人々の生命、財産、企業の経済活動を守り、企業顧客や個人サポーター(ユーザー)と共に自然災害に強い社会づくりに貢献 ■ 航海、航空、道路、鉄道といった交通インフラ市場を担う企業顧客が直面する気象や気候のリスクに関する安全性の強化をサポートし、気象災害に対するレジリエンス向上を目指す ■ 個人サポーターに対する、局地的かつ突発的な現象に対応した高精度な気象予報の提供や、竜巻の目撃情報や道路の冠水報告などの気象リスクをサポーター同士が情報共有できる場の整備を通じて人々の生活をサポート ■ 気候変動によって過去の実績を超える気象現象が起こることを踏まえた予測精度向上への継続的な取り組み
技術革新&パートナーシップ	世界中の人々の生活に資する質の高い気象情報を提供するためには、気象予測のさらなる高度化につながる最新技術を活用した分析手法や観測インフラの開発が不可欠です。また、新興国へのインフラ設置による新たなデータ取得の実現や、気象情報の活用に関する啓発活動のために、世界中の産官学とのパートナーシップを構築することも重要であると認識しています。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 気象のビッグデータや新しい解析技術を活用した戦略的マネジメントおよびそれを支える観測インフラの設置 ■ G20やAPEC等の国際会議での気象情報の有用性・可能性の提案を通じた国際パートナーシップの推進
ダイバーシティ&インクルージョン	会社の持続的成長のためには多様な人財の活躍が不可欠です。当社グループには、気象・気候への想いを持つ人財が世界中から集まってきます。そうした人財に公正で公平な雇用・成長機会を提供し、一人ひとりが能力を最大限に発揮できる環境づくりが重要だと考えています。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 気象を志して世界中から集まった、性別・言語・宗教・文化などが異なる人財のあらゆるダイバーシティの尊重 ■ 人財一人ひとりに対する公正な雇用と成長機会の提供、可能性を最大化できる能力開発、快適に働ける環境の整備 ■ 地域全体の防災や減災意識の向上、および社会に貢献する次世代の気象人財の輩出を目的とした気象や自然について学ぶ機会の提供

持続可能な地球環境への貢献

サービスを通じた気候変動適応・緩和の推進

気象を味方につけ、気候変動の緩和に貢献

当社は深刻化する気候変動に対し、中核技術である気象予測技術とビッグデータ解析によって、企業の事業利益最大化と環境負荷低減の両方を可能とする“気象を味方につけたソリューション”を提供しています。気象・気候と向き合う企業の持続的な成長をサポートすることを通じて地球環境へ貢献していきます。

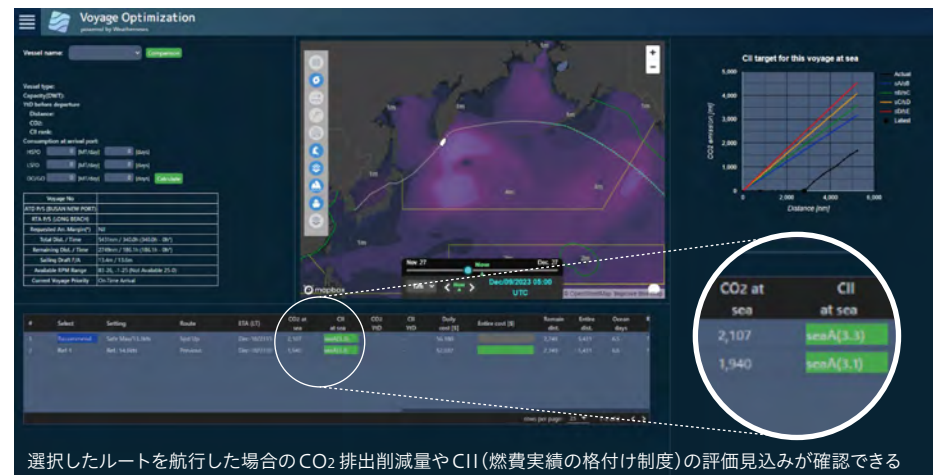
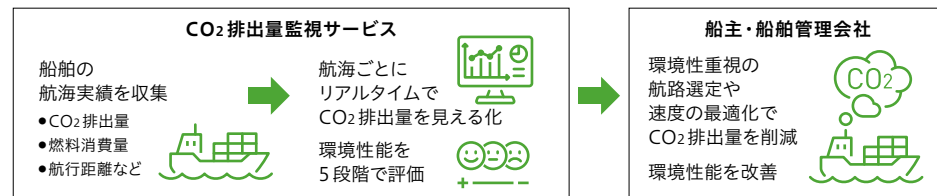
■ 最適航路推薦サービス「OSR(Optimum Ship Routing)」

OSRサービスは、船舶ごとの燃料とスピードのパフォーマンス特性を解析して、海上の風・波浪を味方につけた最適航路・最適エンジン回転数を提案するサービスです。安全で最も航海日数が少ない航路の提供を通じて、24時間365日体制で船舶の運航管理を支援します。

OSRは荒天リスクの回避だけでなく、「燃料消費の最適化によりCO₂排出量を最小限に抑える航海」と「運送契約で要求される到着日時スケジュール通りに到着する航海」を可能にします。「安全性」「経済性」「環境性」「定時性」など多様化するニーズに応えるOSRを採用する企業は世界的に拡大しています。2018年6月～2019年5月の間には、本サービスが280万トンのCO₂削減に貢献しました。

また、OSRを活用して実現できた燃料消費削減量をCO₂削減量に変換し、記録、可視化するサービス「CIM(Carbon Intensity Monitoring)」も提供しています。客観的なデータを通じて業界全体のCO₂排出削減が促進され、地球温暖化の対策につながると期待しています。

● CIMの活用イメージ



選択したルートを航行した場合のCO₂排出削減量やCII(燃費実績の格付け制度)の評価見込みが確認できる

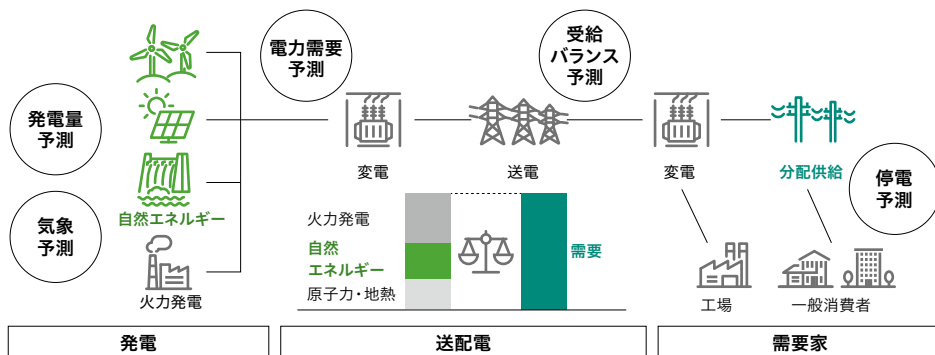
最適航路推薦サービス「OSR」を含む船舶向けサービスの管理画面

■ エネルギー需給想定サービス、電力発電量予測サービス

気温と人々の体感の相関分析による電力の需要想定や、日射量予測による太陽光の発電供給量予測は、エネルギーの効率化と温室効果ガスの抑制につながります。

エネルギー分野においては、独自のAI技術を用いた「電力需要予測モデル」を開発し、「需給計画支援サービス」を提供しています。全国約13,000カ所から得られる気象データと、全国のユーザーから寄せられる1日約18万件の天気・体感情報をもとに、高い精度で地域に特化した電力需要を予測し、国内外の電力・ガス会社の安定したエネルギー供給と、エネルギー資源の効率的な運営、省エネ化、コストの最適化を支援しています。

また、「再生エネルギー需給制御支援サービス」も提供しています。太陽光発電、風力発電、水力発電などの再生可能エネルギーは気象条件によって供給量が変動する不安定さが最大のデメリットですが、より精緻な発電量予測を策定することによって、エネルギー全体の最適化や売電計画を支援し、自然エネルギーの利用普及を促しています。

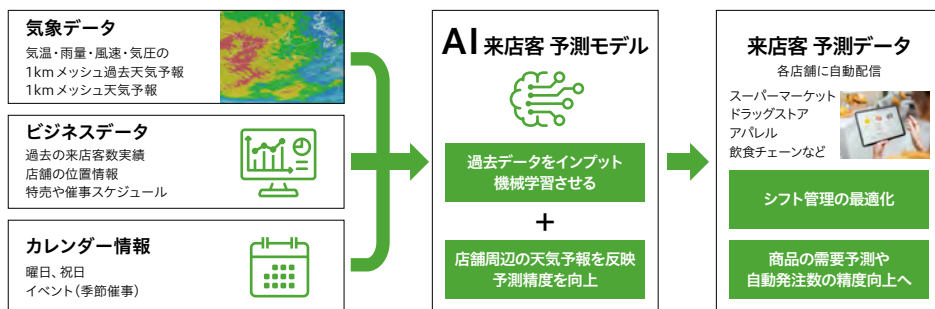


電力会社向けサービスの全体像。ウェザーニューズは電力需給の安定化や最適化のための総合支援サービスを提供

■ 食品ロス削減支援サービス

需給計画支援サービスは流通小売市場でも活用されています。流通市場の需要と供給には気象条件が深く関わっており、極端な気象現象は廃棄ロスや機会ロスの増加をもたらし、サプライチェーン寸断による経済損失が懸念されます。また、日本では2019年に食品ロス削減推進法も施行され、流通事業者にはより一層の対策が求められています。

当社は、気象による消費者行動を予測する独自の在庫最適化エンジン「PASCAL」をもとに、未来のリスクを予測して24時間365日サポートしています。現在は世界57,000店舗以上の小売事業者をはじめ、アパレル、メーカー、外食産業などサプライチェーンに関連するさまざまな企業に活用されています。



3種類のデータをAIで学習させて来店客予測モデルを構築し、店舗の緯度経度に基づく「1kmメッシュ天気予報」を反映することでより高精度に予測

■ 気候テックサービス

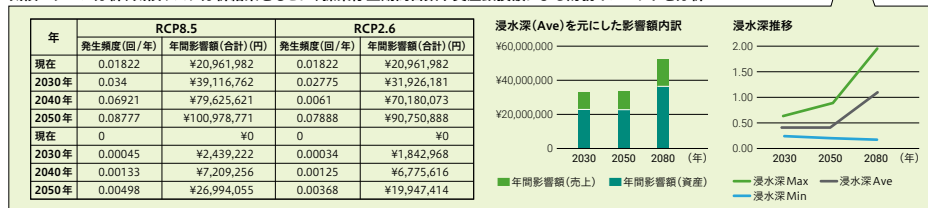
企業の気候変動対策に関する多様なニーズに対応するため、当社では2022年6月に気候テック事業部を立ち上げ、下記のサービス提供を開始しました。

気候変動リスク分析サービス(Climate Impact)

企業の生産拠点を対象に、気候変動による自然災害の激甚化・頻発化に伴うリスクを定量分析して財務影響額を算出するサービスです。気候変動影響対策のBCP/BCMへの組み込みや、気候リスクを加味した設備投資を検討する際にも活用されています。

気候パターン分析	気候リスク分析	財務インパクト分析
2100年にかけて雨や風などの気象要素の発生頻度や再発期待値について気候変動シナリオごとの変化を拠点ごとに分析	2100年にかけて気候変動の影響による洪水や高潮などの事象リスクについて、気候変動シナリオごとの変化を拠点ごとに分析	2100年にかけて気候パターンの変化や気候リスクの変化に伴い、物理的リスクがもたらす財務インパクトを拠点ごとに分析
分析要素	分析要素	分析要素
雨、風、気温、日射量 など	洪水、高潮、水ストレス、干ばつ、熱波、取量 など	洪水、高潮 など

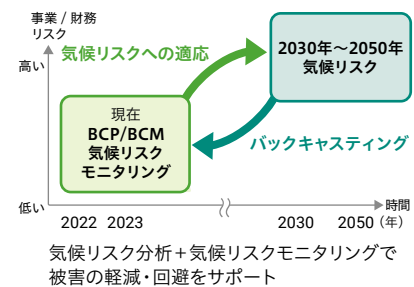
気候パターン分析、気候リスク分析結果をもとに、操業停止期間日数や資産毀損額による財務インパクトを分析



気候リスクモニタリングサービス

企業の事業継続性や強靱化などレジリエンスに貢献するべく、対象拠点の気候変動影響に応じた適応策を提供するサービスです。気象予測を活用したオペレーションにより高潮、落雷、熱中症といった被害の軽減・回避をサポートしており、気候リスクへのソフト対策を検討する際にも活用されています。

数十年先の気候リスクを分析し、そこからバックキャストして現在のリスクをモニタリングする2段階構えのトータルサポートが当社の強みです。



Web > ウェザーニューズが気候変動アクション環境大臣表彰を受賞

事業活動での環境負荷削減

温室効果ガス排出量の削減

脱炭素社会の実現に貢献するため、当社では事業活動に伴う温室効果ガス排出量の削減目標として「2030年におけるScope1、2の実質ゼロ」を設定。2021年6月に設置したサステナビリティ委員会において、自社の温室効果ガス排出量削減に向けた現状分析と改善を進めています。

Scope1、Scope2の削減

当社の事業活動に伴う温室効果ガスの多くはオフィスなどの電力使用に伴う排出です。そのため、国内外の自社オフィスの電力使用量や非常時の自家発電設備における温室効果ガスの排出量を測定・算出し、再生可能エネルギーへの代替やデータセンターの最適化・省エネルギー化を進めています。

Scope3の削減

2050年のカーボンニュートラルを見据えてScope3における排出量を算出しています。今後、削減目標の設定を進めていきます。

Scope1、2、3のデータは、非財務データ(P18)をご覧ください。

循環型社会への配慮

エネルギーや資源を適正かつ効率的に利用するため、当社グループでは以下の項目を中心に環境負荷の低減に取り組んでいます。

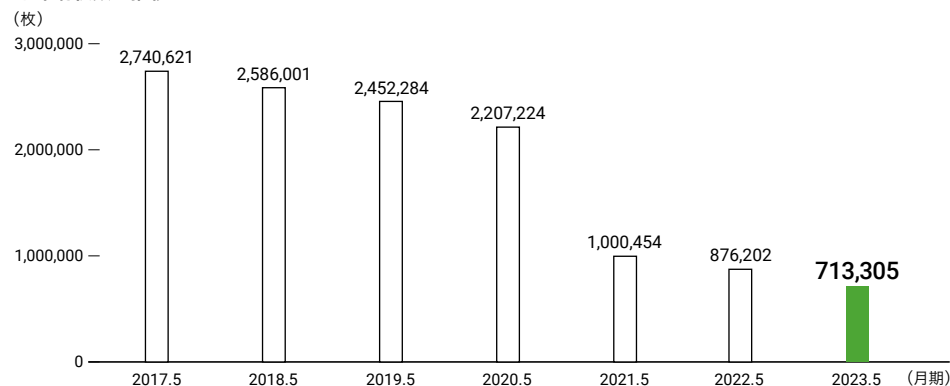
再生可能エネルギー利用の促進

事業活動に伴う環境負荷の低減に向けてグリーンエネルギー化を進めており、2023年4月より本社(名称:グローバルセンター。千葉・幕張)に実質再生可能エネルギー電力を導入しました。2023年5月期の当社グループの電力使用量のうち再生可能エネルギー使用率は16.6%であり、2024年5月期は90%以上になる見込みです。

紙の使用量の削減

社内申請書類の電子化(2016年5月期導入)、契約書の電子化(2023年5月期導入)、新型コロナウイルス感染拡大に伴うリモートワーク導入(2021年5月期より拡大)などにより、紙の使用量が減少しています。2023年5月期の本社を中心とした国内拠点の紙の使用量は2017年5月期と比べて74.0%削減となりました。

●印刷枚数の推移



生物多様性保全への貢献

当社は、国際社会が目指す「ネイチャーポジティブの実現」を支持しており、「生物多様性国家戦略2023-2030」における「生物多様性の状況の見える化」や「生物多様性の価値の認識と行動」などの取り組みを推進しています。

生物多様性の状況の「見える化」

当社は、2005年11月に個人サポーターが天気や自然・生物などの写真・動画を投稿できる「ウェザーレポート」を開始し、現在も数多くの天気や四季折々の自然・生物が共有されています。また、「さくらプロジェクト」「クマゼミ調査」など、個人サポーターと共に季節に応じた企画を実施し、長年にわたって生物多様性や生態系の変化を確認しています。

こうした活動を通じて、生物多様性の価値の認識と行動(一人一人の行動変容)^{※1}に寄与するとともに、毎年継続的に行うことで、生物多様性の評価のための基礎的な調査・モニタリングの充実^{※2}にも貢献していきます。

※1 生物多様性国家戦略2023-2030 2030年に向けた目標 基本戦略4
 ※2 生物多様性国家戦略2023-2030 2030年に向けた目標 基本戦略5



サポーターと作る桜情報「さくらプロジェクト」



約7,600人が参加したクマゼミ調査の結果

「チャリティーウェザーレポート」を通じた寄付

「チャリティーウェザーレポート」は、個人サポーターがウェザーニュースアプリに空の写真を投稿する、アンケートに答える、レポートに「いいね!」を押すと、ポイントがたまり、1ポイント1円に換算して当社から森林保全や被災地支援団体に寄付をするチャリティー企画です。

2022年11月1日～7日の開催期間中には、884,000円分のポイントが集まり、災害に強い森づくりに寄与すべく「緑の募金」に寄付しました。

生物多様性に関する地球環境イベント「チャレンジングSHIRASE」の支援

当社は、1983年～2008年にかけて活躍した日本で3代目の南極観測船しらせを「SHIRASE」と改め、地球環境を考えるシンボルとして2010年5月から船橋港に係留して活用しています。

SHIRASEは2013年9月より当社の創業者が設立した一般財団法人WNI 気象文化創造センターが管理運営をしています。当社は、SHIRASE 船内での地球環境や生物多様性に関する資料展示に協力するとともに、同財団が主催する体験型イベント「チャレンジングSHIRASE」において、気象現象の体験講座(ソラヨミ教室)への講師派遣や運営協力を行っています。



2023年10月21日に開催したイベントには大勢が来場



当社社員による気象・気候と地球環境の体験講座の様子

外部との協働

■「経団連生物多様性宣言イニシアチブ」への賛同

当社は、経団連自然保護協議会へ参加するとともに、経団連が策定する「経団連生物多様性宣言」の趣旨に賛同し、2023年7月より、「経団連生物多様性宣言イニシアチブ」へ参画しています。

■「生物多様性ちば企業ネットワーク」への参画

生物多様性ちば企業ネットワークは、企業が千葉県および教育機関等支援メンバーとの連携のもと、生物多様性に関する取り組みを行うことにより、生物多様性の主流化に貢献することを目的としたイニシアティブです。当社は2023年5月より参加しています。

事業展開を加速する人財戦略

人財戦略の重点施策

当社グループは下記を事業展開を加速する人財戦略の3本柱としています。

<p>1</p> <p>多様な人財の グローバルな活躍の促進</p>	<p>2</p> <p>個人と組織がともに 成長する仕組みづくり</p>	<p>3</p> <p>社員の働きがいや 健康のサポート</p>
---	---	---

1 多様な人財のグローバルな活躍の促進

当社グループの使命である「人間社会・企業活動・地球環境がともに持続可能な社会の実現」に向けて、今まで以上に気象・気候を軸とした価値創造を通じてグローバルビジネスを加速していきます。

その上で、下記を重点施策として取り組んでいます。

人財の確保

世界各地における、気象・気候リスクをはじめとしたあらゆる自然環境に起因する課題を自分事として捉え、当社グループの夢に共感し、自らの能力を惜しみなく発揮する多様なバックグラウンドを持つ人財の採用に取り組んでいます。

当社グループはグローバルでの事業成長を見込んでおり、今後は特にグローバルでのマネジメント経験が豊富な人財を、経験者採用強化によって増やしていきます。

また、気象ビッグデータの解析・予測技術や最新のIT技術などを基盤として価値創造をよりグローバルに加速させるために、エンジニア採用を強化しています。2023年4月に入社した新卒におけるエンジニアの割合は79%でした。

なお、経験者採用の割合は年間採用人数の50%を目標とし、前述のマネジメント候補とエンジニアを含む多様な専門性や志向を持つ人財を採用していきます。

評価報酬制度

イニシアティブと有言(コミット)に基づく実力評価の考え方をベースに、職務要件の明確化やKGI・KPIに基づく適切な評価を行うことで、プロフェッショナルリズムの底上げと、個人と会社が共に市場価値を高めることを目指しています。

2023年5月期は、当社グループのグローバル化推進の先駆けとして、まずは欧州の拠点から評価報酬制度のアップデートに着手しました。

2024年5月期には、当社単体においてキャリア構築や人財育成の基盤となるグレード制度と報酬ガイドラインを導入します。その後、ほかの海外地域においても、欧州拠点をモデルとして同様の取り組みを進めていきます。

2 個人と組織がともに成長する仕組みづくり

変化し続ける社会に柔軟に対応するため、社員一人ひとりの成長が組織の成長につながり、組織の成長が個人の成長に還元される強い組織を目指しています。そのため、経営戦略やビジネスモデルの変革に必要な基礎能力・専門能力の開発とともに、リスクリング機会の拡充や、社員が自律的にキャリアをデザインするための支援を行っています。

能力開発

当社グループでは、人財が自ら育つ土壌づくりに力を入れています。新入社員研修では、全部署を回って事業とその社会的意義への理解を深め、入社4年目までは年1回の集合研修にて自身の仕事観やキャリア観に向き合うきっかけを提供しています。そのほかにもリーダー研修など、階層別研修を通して各成長フェーズに必要な支援を行っています。

また全社研修として、個人情報保護や情報セキュリティ、ハラスメントなどに関する研修を定期的かつ継続的に実施し、リテラシー向上・維持を図っています。

各種研修は対面とオンラインでのハイブリッド形式で実施しているほか、録画によるeラーニング手法も取り入れて、より多くの社員が参加しやすいようにしています。

リスキリング

地球規模での環境変化に伴って、当社グループが提供するサービスの高度化に期待が寄せられています。期待に応える価値を提供していくため、「英語」「IT」「地球環境リテラシー」の3つのテーマを柱としたリスキリングに積極的に投資をしています。

2023年5月期は、グローバルビジネスで活躍する人財を育成するため、英語コミュニケーション力の向上を目的とする「Businglish 制度」をスタートしました。

ITについては、2024年5月期からDX推進に必要なITスキルを底上げするためのエンジニアトレーニングをスタートしています。プログラミングや情報処理を経験したことのない社員が業務効率化や生産性向上、価値創造にITスキルを活用できるよう支援していきます。

また、地球環境リテラシーの向上に向け、地球環境に精通したプロフェッショナル人財の育成をスタートしました。このプロフェッショナル人財は、「地球の未来も守りたい」というDreamを実現するために、地球の現状や未来を正しく理解し、多角的な視点でイノベーションを起こし、新しいコンテンツを世界に発信できる人財と定義しています。今後は、社会全体の地球環境リテラシー向上に貢献するため、プロフェッショナル人財が外部セミナーや学校などで講演を行う予定です。



触れる地球「SPHERE」を用いて最新の気候変動について理解を深めている様子

社員エンゲージメントの向上

エンゲージメントを向上させるには、現状把握と社員の声に耳を傾けることが大切だと考えています。その一環として、2022年5月期からGPTW(Great Place To Work®)※「働きがいのある会社」調査に参加し、結果を全社員に共有しています。

当社グループでは、「無常識な発想を持ち、一匹目のペンギンの如く失敗を恐れずに革新的なサービスの創造や全く新しい市場の開拓に常に挑戦しよう」を経営理念の一つとして掲げており、「安心して働ける、チャレンジできるオープンなコミュニケーション環境」が特徴です。これを表すように、前述の調査において、「経営・管理者層は、仕事を進める上で失敗はつきものであると理解している」という設問に対して7割を超える社員が肯定的に回答しました。

また、2022年5月期の調査で、専門性を高めるための研修や能力開発の機会の拡充を求めている社員が多かったことから、2023年5月期よりリスキリング機会を拡充したところ、2023年9月に実施されたGPTW調査では8ポイントの改善が見られました。社員による活用度や成果を計測しながら、今後もリスキリングへの投資を継続し、エンゲージメント向上につなげていきます。

※ GPTW(Great Place To Work®)：世界約150カ国で従業員意識調査を行い、調査結果をもとに「働きがいのある会社」認定・ランキングを発表している機関

キャリア構築支援

より高い専門性志向やマネジメント志向に基づくキャリアパスの実現に向けた制度の構築や、次世代を担う中核人財の活躍を促進する施策を進めています。

社内公募制度によるジョブローテーションの実施や、仕事・ライフプラン全般をテーマとした1-on-1の推進、本業にとどまらず社外でも能力を発揮しスキルアップできる機会を提供する副業制度を通じて、社員の自律的なキャリア構築や新たな知見の獲得を支援しています。

3 社員の働きがいや健康のサポート

社員が安心して能力を発揮できるようにするためには、相互理解と誇りを持って働ける環境が必要です。当社グループでは、一人ひとりがライフステージやライフスタイルに合わせて柔軟に活躍できる取り組みを行っています。また、心身共に健康な状態で働くことは、活力を増し、生産性向上やイノベーションの創出、さらには企業価値向上につながると考え、社員の健康管理と健康意識の向上に注力しています。

働きやすさの向上

コロナ禍を機にリモートワークを全社へ展開して以降、オフィスワークとリモートワークのハイブリッド形式を働き方のスタンダードとしています。それに伴ってオフィス環境もオンライン会議に対応した設備を充実させ、コミュニケーション活性化のためのカフェスペースを拡充しています。



カフェスペース

そのほか、勤続年数に応じて年間最大25日の年次有給休暇付与、時間単位有給や有給傷病休暇なども取り入れ、リフレッシュや休息を取りやすいようにしています。

ダイバーシティへの取り組み

2023年5月期は、女性の活躍を後押しする取り組みとして「女性活躍推進サロン」を設置した後、性別・国籍を問わず多様な人材の活躍をサポートするために「ダイバーシティ委員会」へと発展させました。

「ダイバーシティ委員会」は26人（うち外国籍社員4人、年齢は20代から50代まで）で構成されており、育児や介護、女性や外国籍社員の活躍など6つの分科会があります。例えば産休・育休前の準備、休業後の復帰に対する支援を充実させるための施策や、外国籍の社員がより活躍するための仕組みを検討しており、時には役員も議論に加わっています。こうした活動を通じて課題発見につなげ、より良い職場づくりを進めています。

■ 女性活躍推進

当社は、女性活躍推進を積極的に進めており、従業員が悩みを相談しやすくするため、社外にも相談窓口を設けるなど、安心して子育てをしながら働きやすい職場を実現しています。

また、女性管理職登用も積極的に進めており、管理職（中核人材）に占める女性の割合は2023年5月期では10.9%となっており、2026年までに20%、2030年までに30%程度（グローバルにおける女性活躍状況に比例）を目指しています。

■ 多国籍社員の活躍

当社グループは雇用にあたって国籍による制限は一切設けていません。2023年5月31日現在、21カ国30拠点で、総勢1,138人が働いています。

国内オフィスにおいては、全社会議や研修での英語同時通訳や勤務中にお祈りができるPray Roomの設置などを通して、言語や宗教の自由に配慮しています。また、世界の主要都市にある拠点では現地社員を積極的に採用しています。

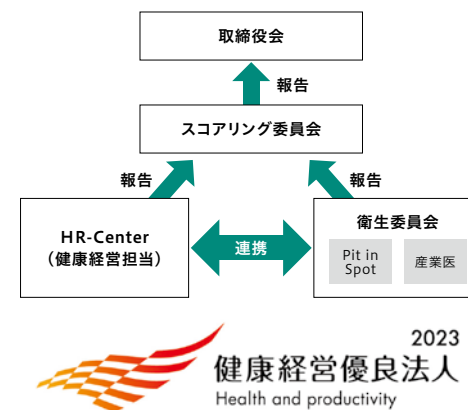
健康経営の推進

当社グループでは、社員が健康的に仕事に取り組める環境づくりに積極的に投資しています。自己管理を支える「Pit in Spot（衛生委員会）」では、心身の健康や働き方について相談できる場づくりや、運動や文化活動を通じてリフレッシュするコミュニティ活動を促進しています。

2023年5月期は、社員がセルフケアに関心を持って心のバランスを保つためのサポートとして、産業医と連携して、メンタル不調の早期発見や予防を目的とした「WNI保健室（カウンセリング室）」を設置しました。健康診断については、費用の会社負担範囲を広く設定しています。

これらの取り組みが評価され、経済産業省・日本健康会議の「健康経営優良法人（大規模法人部門）」に2022年、2023年と2年連続で認定されました。

● 健康管理の組織体制図



企業内保育園&学童ルーム「WNI RAIN KIDS HOUSE」

子育てをキャリアをあきらめる理由にしない——こうした考えのもと、当社では本社が入居する幕張テクノガーデンの敷地内に企業内保育園「WNI RAIN KIDS HOUSE」を設けています。園名は“雨が降っているときに他人に傘を差し出せる優しい子へ”というコンセプトから名付けられました。当社の全社員が利用可能であり、敷地内にあることで社員はすぐに子どものもとへ行けるという安心感を持つことができている。

また、「WNI RAIN KIDS HOUSE」は学童スクールも併設しています。勤務中の社員に代わって学童スタッフが放課後に児童を小学校まで迎えに行くほか、夏休みなどの長期休暇中は開園時間を延長して終日児童を受け入れています。

2015年10月の開園以降、復職後のキャリアプランを検討できるようになったことで、育児休業からの復職率は100%を維持しています。



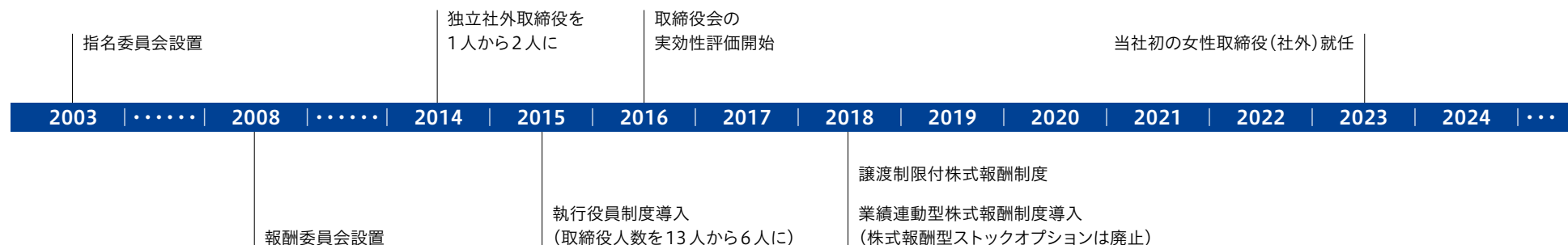
ESG 経営を実現するコーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンスへの基本的な考え方

当社グループは、事業環境の変化にいち早く対応するとともに、社会的に公正な企業活動に努めています。このような企業活動を推進するためには、社内文化に基づく明確な意思決定プロセス、チェック・アンド・バランスが機能する組織体制、事業を遂行する会議体、透明性の高い業績評価および内部統制システムを整備することに加え、社外の優れた知恵や深い見識を経営に反映させることが重要であると考えています。

コーポレート・ガバナンス体制の構築にあたっては、「経営の実効性と公正性・透明性」を重視しています。当社は、監査役会設置会社制度を採用し、当社グループの事業に精通した取締役と独立した立場の社外取締役から構成される取締役会が、的確かつ迅速に重要な業務の執行決定と取締役による職務執行の監督を行うとともに、法的に監査権を有する監査役が公正な観点および独立の立場から取締役の職務執行を監査し、経営の監督機能の充実を図っています。

●コーポレート・ガバナンス強化の変遷



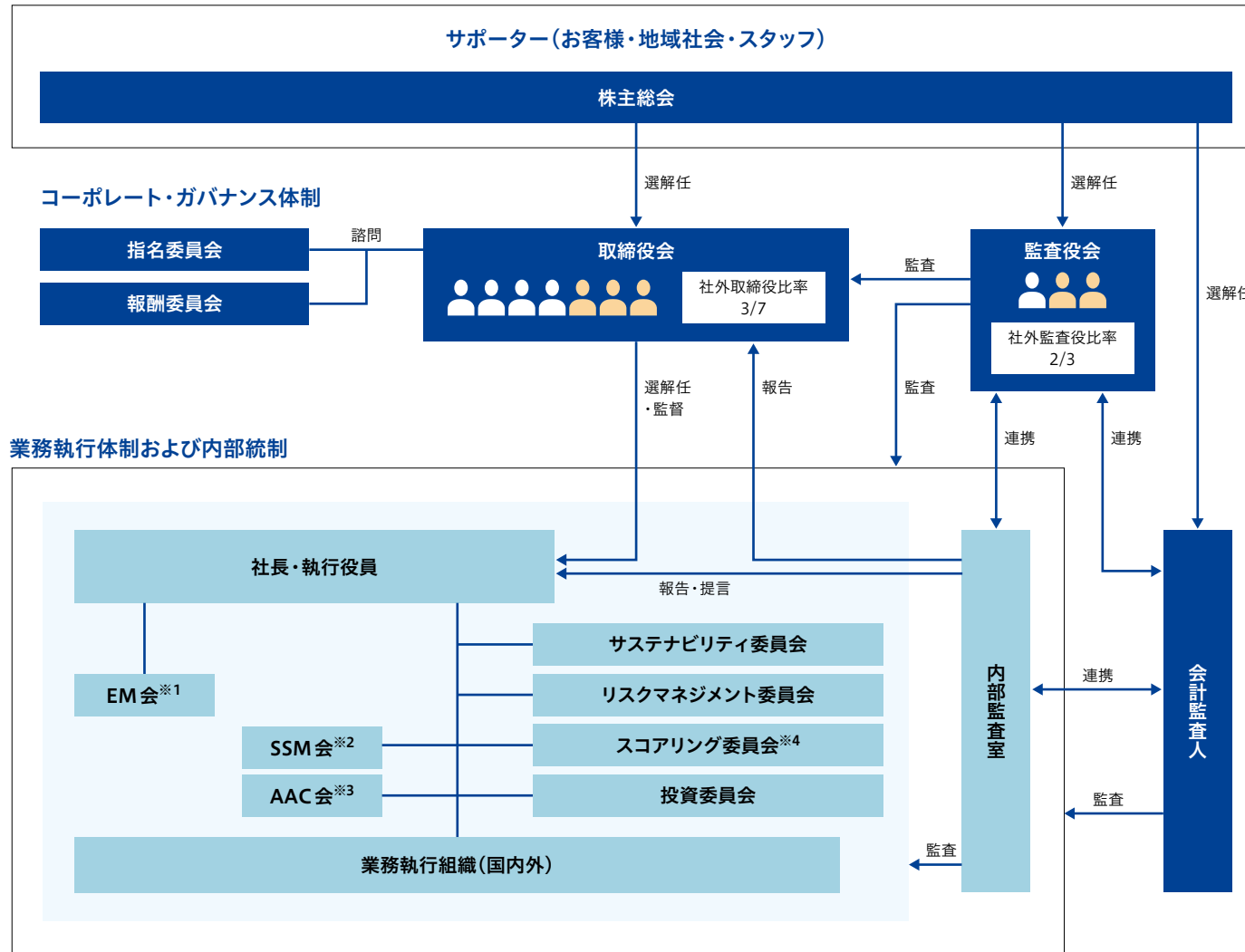
●コーポレート・ガバナンス早見表

機関設計の形態	監査役会設置会社
取締役会の議長	代表取締役社長 (一部議案のみ社外取締役※1)
取締役の人数※2	7人
うち、社外取締役	3人
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	3人
監査役的人数※2	3人
うち、社外監査役	2人
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	2人
取締役の任期	1年
執行役員制度の採用	採用
業績連動報酬制度の導入	あり

※1 事業投資・マーケティング投資議案のみ社外取締役が議長

※2 2023年8月末現在

社内取締役・監査役 社外取締役・監査役



(2023年8月末現在)

※1 EM会: Executive Meeting。執行役員会議
 ※2 SSM会: Speed & Scope Merit Meeting。事業の進捗確認とともに、現場の業務展開に対する提案などを議論する会議体
 ※3 AAC会: Aggressively Adaptable Company Meeting。事業計画の月次進捗状況を確認することで、各市場環境の変化への積極的な対応策を確認する会議体
 ※4 スコアリング委員会: 事業計画の遂行・進捗状況を定量的・定性的に把握し、内部統制の視点からも社内ルール・法令遵守の状況を相互確認する会議体

取締役会の実効性評価

当社は、企業価値向上に向けて取締役会の実効性を高めていくため、毎年、分析・評価を実施しています。

2023年5月期は、取締役および監査役全員を対象に「経営戦略・経営目標の策定」「業務執行者に対する効果的な監督」「取締役会の議事運営」についてアンケートを実施し、その結果を踏まえて討議を行いました。アンケート回答の分析や取締役会での討議の結果、実効性が担保されていることが確認されました。また、取締役会運営上の対応をはじめ、グローバル展開の加速に向けた海外拠点における執行と監督の再確認や将来の事業成長における最適な業績指標のさらなる活用などについて有意義な意見もありました。これらの意見も取り入れながら、実効性向上へのPDCAサイクルを回していきます。

役員一覧(2023年8月末現在)

氏名	取締役				社外取締役		
	草開 千仁	石橋 知博	林 佐和才	吉武 正憲	村木 茂	秋元 征紘	林 いづみ
役職	代表取締役社長	取締役	取締役	取締役	社外取締役	社外取締役	社外取締役
主な経歴	1987年4月 当社入社 1993年4月 当社営業本部 CSS 事業部長 1993年6月 当社営業総本部 航空事業部長 1996年6月 当社防災・航空事業 本部長 1996年8月 当社取締役 1997年8月 当社常務取締役 1999年8月 当社代表取締役 副社長 2006年9月 当社代表取締役 社長(経営全般、販売統括主責任者) 2016年8月 同上 (最高経営責任者) 2021年7月 当社代表取締役 社長 社長執行役員 (最高経営責任者)(現任) (重要な兼職の状況) 千葉工業大学理事 千葉大学経営協議会 委員	1998年4月 日本ヒューレット・パッカード株式会社 入社 2000年10月 当社入社 2003年8月 当社 MOBILE サービスグループリーダー 2006年12月 株式会社ウィズ テーション 取締役 2007年11月 当社代表取締役 2008年8月 当社取締役(BtoS 事業統括主責任者) 2012年5月 同上(アメリカ販売 主責任者) 2014年5月 同上(BtoS 事業販 売主責任者) 2016年8月 当社執行役員(モバ イル・インターネット 気象事業主責任者) 2020年6月 同上(広報主責任者) 2020年8月 当社常務取締役 2021年7月 当社取締役 常務執行役員 2022年7月 当社取締役 専務執行役員 2023年6月 当社取締役 副社長執行役員 (現任)	1994年4月 住友商事株式会社 入社 2004年5月 イェール大学 MBA取得 (企業派遣留学) 2008年9月 株式会社ミスミ 入社 2010年5月 同社プレス企業体 プレス事業部長 2013年4月 同社執行役員 2017年7月 同社執行役員 金型企業体社長 2017年9月 アマゾンジャパン 合同会社入社 事業本部長 ディレクター 2022年2月 当社入社 常務執行役員 2022年7月 当社専務執行役員 2023年6月 当社副社長 執行役員 2023年8月 当社取締役 副社長執行役員 (現任)	1996年7月 当社入社 2004年6月 当社福岡支社 支社長 2006年12月 株式会社ウィズ テーション 販売事業 本部リーダー 2011年6月 当社総務部 グループリーダー 2014年8月 当社取締役 (総務主責任者) 2015年8月 同上(経理・財務・ 総務統括主責任者) 2016年8月 当社常務取締役 (最高財務責任者) 2017年8月 当社取締役 常務執行役員 (最高財務責任者) 2019年6月 当社取締役 常務執行役員 2019年8月 当社常務取締役 2021年7月 当社取締役 常務執行役員 (現任)	1972年7月 東京ガス株式会社 入社 1996年6月 同社原料部原料調査 開発グループマネー ジャー 2000年6月 同社原料部長 2002年6月 同社執行役員 企画本部原料部長 2004年4月 同社常務執行役員 R&D本部長 2007年4月 同社常務執行役員 エネルギーソリュー ション本部長 2007年6月 同社取締役常務執 行役員エネルギーソ リューション本部長 2010年4月 同社代表取締役 副社長執行役員 2014年4月 同社取締役副会長 2015年6月 同社アドバイザー 2018年8月 当社社外取締役 (現任) 2023年7月 東京ガス株式会社 社友(現任) (重要な兼職の状況) 一般社団法人 クリーン燃料アンモニ ア協会 会長(非常勤) 株式会社世界貿易 センタービルディン グ 社外取締役	1970年4月 日本精工株式会社 入社 1980年1月 日本ケンタッキーフ ライドチキン株式会 社入社 1987年2月 日本ペプシコーラ 株式会社 取締役副 社長 1988年12月 日本ケンタッキーフ ライドチキン株式会 社 常務取締役 1993年10月 株式会社ナイキジャ パン 代表取締役社長 1995年9月 グラン株式会社 代表取締役社長 2006年5月 ワイ・エイ・パート ナーズ株式会社 代表取締役(現任) 2021年8月 当社社外取締役 (現任) (重要な兼職の状況) ワイ・エイ・パート ナーズ株式会社 代表取締役 レナ・ジャポン・イン スティテュート株式 会社 社外取締役 株式会社イー・ロジッ ト 社外取締役	1986年4月 名古屋地方検察庁 検事 1987年3月 弁護士登録 (東京弁護士会) 1987年3月 ローガン・高島・根本 法律事務所入所 1993年3月 永代総合法律事務所 パートナー 2015年1月 桜坂法律事務所 パートナー(現任) 2019年8月 当社社外監査役 2023年8月 当社社外取締役 (現任) (重要な兼職の状況) 弁護士 桜坂法律事務所 パートナー 日油株式会社 社外取締役 一橋大学 理事 株式会社ニフコ 社外取締役 (監査等委員)
取締役会出席回数	13/13回	13/13回	-	13/13回	13/13回	13/13回	13/13回
在任期間	27年	通算11年	新任	9年	5年	2年	新任
所有株式数	81,743株	169,001株	2,445株	18,860株	1,000株	0株	0株

役員一覧 (2023年8月末現在)

監査役			
氏名	杉野 保志	小山 文敬	戸田 綾美
役職	常勤監査役	社外監査役	社外監査役
主な経歴	1987年4月 株式会社三菱銀行 入行 1998年2月 株式会社東京三菱銀行 総務部文書グループ調査役 2003年8月 同行新宿中央支社 次長 2006年10月 株式会社三菱東京UFJ銀行(現株式会社三菱UFJ銀行) 中小企業部ビジネスローン室次長(業務企画グループ担当) 2010年2月 同行法人リスク統括部 上席調査役 2013年10月 同行関越ローン推進部長 2016年3月 当社入社 監査役室長 2019年8月 当社常勤監査役 (現任)	1975年4月 三井物産株式会社 入社 2002年4月 同社本店人事部 人事企画室長 2005年3月 株式会社三陽商会 取締役兼常務執行役員事業本部/バーバリー事業部副事業部長兼/バーバリー事業統轄室長 2006年1月 同社常務取締役兼常務執行役員事業副本部長兼/バーバリー事業統轄室掌管兼経営統轄本部掌管 2007年3月 同社代表取締役副社長兼副社長執行役員 経営統轄本部長兼事業本部副本部長兼上海三陽時装商貿有限公司董事長 2013年7月 同社代表取締役副社長兼副社長執行役員 事業本部副本部長 2015年3月 同社常任顧問 2018年3月 同社常任顧問退任 2018年8月 当社社外監査役 (現任)	1991年4月 弁護士登録 (第二東京弁護士会) 東京共同法律事務所 入所 1992年4月 東京共同法律事務所 パートナー 2012年1月 東京神谷町総合法律事務所 パートナー (現任) 2021年4月 白鷗大学法学部 教授(現任) 2023年4月 日本弁護士連合会 副会長(現任) 2023年8月 当社社外監査役 (現任) (重要な兼職の状況) 弁護士 東京神谷町総合法律事務所 パートナー 日本弁護士連合会 副会長
取締役会出席回数	13/13回	13/13回	-
在任期間	4年	5年	新任
所有株式数	0株	0株	0株

執行役員体制 (2023年8月末現在)

社長執行役員	草開 千仁	最高経営責任者
副社長執行役員	石橋 知博	モバイル・インターネット気象事業主責任者、気候テック事業主責任者、広報主責任者、経営企画主責任者
常務執行役員	林 佐和才	海外事業推進主責任者、海外販売主責任者
	吉武 正憲	最高財務責任者
	岩佐 秀徳	交通気象(航海・航空・陸上)事業主責任者
	安部 大介	サービス統括主責任者、リスク管理主責任者、スポーツ気象事業主責任者
執行役員	小縣 充洋	環境気象事業主責任者
	大木 雄治	放送気象事業主責任者
	高森 美枝	サービス運営主責任者
	出羽 秀章	システム開発主責任者
執行役員待遇	山本 雅也	研究開発主責任者
	加藤 光基	経理・財務主責任者
	原田 一	内部監査主責任者
	西 祐一郎	テクニカルディレクター

スキルマトリクス (2023年8月末現在)

	企業経営	財務・会計	法務・リスク マネジメント	事業戦略・ マーケティング	Innovation・ DX	人事・組織	グローバル ビジネス
草開 千仁	●			●		●	
石橋 知博				●	●		●
林 佐和才				●	●	●	●
吉武 正憲		●	●			●	
村木 茂	●			●		●	●
秋元 征紘	●			●	●	●	●
林 いつみ			●		●	●	

上記は取締役の有する全ての専門性・知見を示すものではありません。

役員報酬

取締役の報酬体系

当社の取締役の報酬は、企業価値の持続的な向上を図るためのインセンティブが十分に機能するよう株主利益と連動した報酬体系としています。個々の取締役の報酬の決定に際しては、各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針とし、固定報酬(定期同額報酬)と業績連動報酬から構成しています。

■ 固定報酬

求められる能力および責任に見合った水準を勘案して役職別に基準額を定め、金銭報酬としています。

■ 業績連動報酬

業務執行取締役を対象に、短期的業績連動報酬とし、中期経営計画に基づいて取締役会にて適切に定めた業績の成長率を指標に、0%から200%の範囲で支給する「金銭による賞与」および「業績連動型株式報酬」に加えて、中長期的業績連動報酬としての「譲渡制限付株式報酬」で構成しています。

● 取締役および監査役の報酬等の額

区分	支給人数	金銭報酬		株式報酬		支給総額
		固定報酬	業績連動報酬	業績連動型株式報酬	譲渡制限付株式報酬	
	人	千円	千円	千円	千円	千円
取締役(社外取締役を除く)	3	78,750	3,116	4,676	10,257	96,799
社外取締役	2	19,200	—	—	—	19,200
監査役(社外監査役を除く)	2	35,424	—	—	—	35,424
社外監査役	2	19,200	—	—	—	19,200
合計	9	152,574	3,116	4,676	10,257	170,623

(注1)業績連動報酬等に係る業績指標は、(連結)経常利益であり、その実績は3,284百万円です。

(注2)固定報酬には、確定拠出年金の掛金が含まれています。

(注3)株式報酬には、支給予定額および2022年9月に支給した報酬の総額と前事業年度の有価証券報告書にて開示した支給予定額の差額が含まれていません。

■ 限度額

当社の取締役に対する金銭での報酬(固定報酬および業績連動報酬)の限度額は500百万円としています。また、業績連動型株式報酬制度および譲渡制限付株式報酬制度による金銭報酬債権での報酬の限度額は200百万円としています。

監査役、社外取締役の報酬体系

当社の監査役の報酬は、常勤・非常勤の別に応じた職務内容を勘案し、年額100百万円を限度額として固定報酬の額を決定することとしています。なお、社外取締役および監査役は業務執行から独立した立場であるため、固定報酬を支給していません。

報酬決定プロセス

当社は任意の委員会として社外取締役2人、監査役2人および社外監査役2人の合計6人で構成される報酬委員会を設置しています。報酬の決定に関する方針および算定方法、各取締役の報酬体系・報酬額等については、各取締役の実力・実績を基本として役職・責任に応じて客観的な視点から評価し、事前に報酬委員会に諮り、取締役会において決定しています。

コンプライアンス、インテグリティ、リスクマネジメント

コンプライアンス、インテグリティの周知・徹底と内部通報制度

当社グループは気象情報の提供を通じて世界中のあらゆる企業、個人の生命、財産に対するリスクを軽減し、機会を増大させることが使命だと認識しています。その使命を全うするためには、持続可能な社会の実現に貢献し、社会から信頼される企業であり続けなければなりません。そのためには、ルール・規範・法令を遵守するコンプライアンス、社会的規範や倫理に基づいて自ら考え行動するインテグリティ(誠実、真摯、高潔などの概念)を当社グループの全員が認識することが大切であり、行動するにあたっての指針として「Weathernewsグループ行動規範」を策定し、毎年全グループ従業員を対象に研修を行うなど、周知・徹底に努めています。

コンプライアンスに関する課題のうち、重要な課題が発生または認識された場合は、リスクマネジメント委員会または賞罰委員会において対応策を決定します。重要な課題の対応策または対応結果、およびその他社内ルール・法令遵守の状況についてはスコアリング委員会を確認の上、全社に周知・共有しています。

また、当社グループは通常の指揮命令系統から独立した通報制度「WNI ヘルプライン」を設けています。管理部門・監査役・社外監査役を社内の通報窓口とし、社外の機関にも窓口を設置しています。個人情報の取り扱い、通報者の保護に関する措置については、「内部通報に関する規程」に明記しています。

[Web](#) > Weathernewsグループ行動規範

情報セキュリティリスクへの取り組み

当社グループでは、当社グループが有する各種秘密情報・個人情報の保護と、取引先から預かり保管する各種秘密情報・個人情報の適切な管理を目的として、「情報セキュリティ管理規程」「個人情報保護規程」などを制定しています。

情報セキュリティ強化については、「情報セキュリティ統括責任者※」が関係部署と施策を協議・調整してグループ全社に展開しています。各施策の実行は、情報セキュリティ部門が中心となって実施しています。

2023年7月には、当社グループおよびサポーター(ユーザー)の情報資産の情報漏洩リスクに対し、抜本的かつ高度な対策を講じるとともに、サポーターの皆さまとの信頼に基づく価値共創を推進するため、「情報セキュリティ基本方針」を策定しました。

※ 情報セキュリティ統括責任者：2023年5月期からは執行役員の中から任命されるリスク管理主責任者が担当

[Web](#) > 情報セキュリティ基本方針

■ サイバー攻撃への対応

当社グループでは、巧妙化・高度化を続けるサイバー攻撃への対応として、当社グループ役員および従業員が業務で利用しているパソコンにEDR(マルウェア対策ソフト)を導入しエンドポイント保護の標準化を徹底・強化しています。また、全従業員を対象とした標的型攻撃メールへの対応訓練を実施しています。

■ 情報漏洩リスクへの対応

情報セキュリティに関するリテラシーの向上に向けて、全従業員を対象とした情報セキュリティ研修を年に1度実施するほか、個人情報保護に関する研修を実施しています。

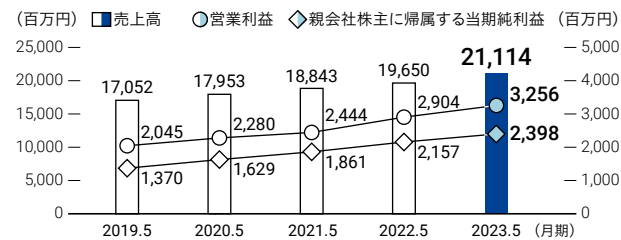
従業員が使用するパソコン、スマートフォンについては、社外利用も考慮し、遠隔制御でデータの削除が可能なMDM(モバイルデバイス管理)を導入し、情報機器利用規程に基づきHDDの暗号化やEDRの導入を実施しています。また、紛失などのインシデントが発生した場合の対応方法を定め、被害を極小化する仕組みも構築しています。加えて、半年に一度、情報機器の棚卸しを行っています。

財務データ

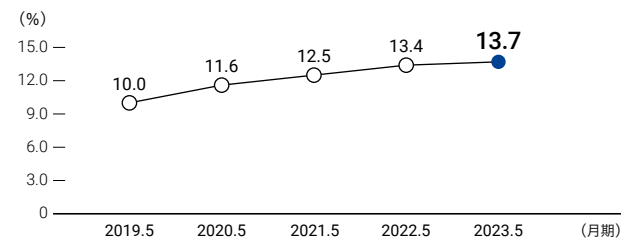
指標	単位	2013年5月期	2014年5月期	2015年5月期	2016年5月期	2017年5月期	2018年5月期	2019年5月期	2020年5月期	2021年5月期	2022年5月期	2023年5月期
業績												
売上高	百万円	13,007	13,306	14,064	14,511	14,542	15,874	17,052	17,953	18,843	19,650	21,114
営業利益	百万円	2,696	3,268	3,304	3,387	2,824	2,490	2,045	2,280	2,444	2,904	3,256
経常利益	百万円	2,760	3,293	3,504	3,208	2,825	2,495	1,930	2,188	2,554	3,063	3,284
親会社株主に帰属する当期純利益	百万円	1,724	1,873	2,252	2,195	1,965	1,138	1,370	1,629	1,861	2,157	2,398
EPS(1株当たり当期純利益)	円	159.16	172.56	207.19	201.57	180.39	104.49	125.63	149.01	169.81	196.25	217.67
ROE(自己資本当期純利益率)	%	21.5	19.9	20.6	17.9	15.0	8.4	10.0	11.6	12.5	13.4	13.7
財務												
総資産	百万円	9,889	11,891	13,583	14,204	15,311	15,106	15,746	16,894	17,692	19,127	20,979
純資産	百万円	8,699	10,090	11,868	12,889	13,557	13,618	13,860	14,468	15,439	16,843	18,400
株主資本	百万円	8,751	10,037	11,602	12,668	13,384	13,439	13,786	14,411	15,340	16,629	18,106
利益剰余金	百万円	7,172	8,448	9,994	11,046	11,759	11,808	12,085	12,621	13,400	14,527	15,824
BPS(1株当たり純資産)	円	801.57	928.63	1,081.93	1,173.78	1,235.32	1,241.38	1,261.16	1,314.65	1,399.19	1,523.28	1,661.26
自己資本比率※	%	88.0	84.9	86.7	90.0	87.9	89.6	87.5	85.1	86.8	87.6	87.3
キャッシュ・フロー												
営業活動によるキャッシュ・フロー	百万円	2,085	3,085	2,846	2,835	2,717	1,873	2,525	2,670	2,479	3,573	2,384
投資活動によるキャッシュ・フロー	百万円	-605	-344	-953	-721	-1,869	-450	-983	-714	-615	-395	-254
財務活動によるキャッシュ・フロー	百万円	-664	-645	-686	-1,142	-1,256	-1,132	-1,090	-1,091	-1,094	-1,098	-1,100
現金及び現金同等物期末残高	百万円	2,913	5,170	6,529	7,418	6,896	7,186	7,595	8,433	9,249	11,422	12,519
配当												
1株当たり年間配当金	円	50	60	100	100	100	100	100	100	100	100	110
配当金総額	百万円	542	651	1,089	1,089	1,089	1,089	1,092	1,094	1,097	1,100	1,212
配当性向	%	31.4	34.8	48.3	49.6	55.4	95.7	79.6	67.1	58.9	51.0	50.5

※ 自己資本 = 純資産 - 新株予約権 - 少数株主持分

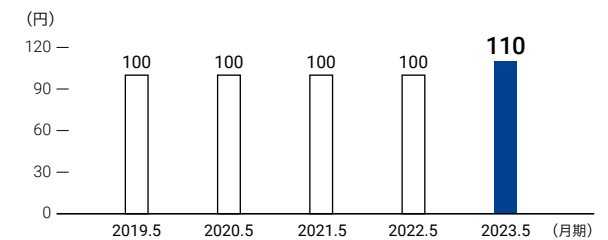
● 売上高・営業利益・親会社株主に帰属する当期純利益



● ROE(自己資本当期純利益率)



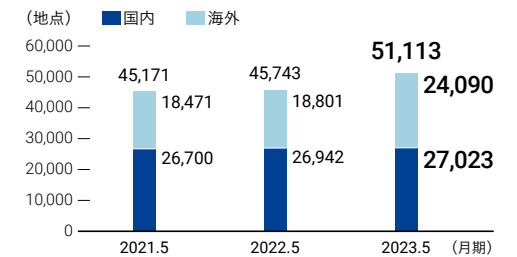
● 1株当たり年間配当金



環境

指標			単位	集計範囲	2021年5月期	2022年5月期	2023年5月期※1
CO₂排出量							
CO ₂ 排出量※2,3			tCO ₂	本社・支店・支社	—	3,178	26,683
Scope1※2,4	非常時の自家発電設備		tCO ₂	本社・連結子会社・支店・支社等	—	8	7
	社用車※5		tCO ₂	本社・支社	—	21	23
Scope2※2,4	オフィス	国内	tCO ₂	本社	—	3,075	3,325
		その他	tCO ₂	支社等	—	33	28
	海外	tCO ₂	連結子会社・支店	—	27	28	
	気象観測器※6		tCO ₂	本社	—	14	8
Scope3※2,4	カテゴリ1	購入した製品・サービス	tCO ₂	本社・支店・支社等	—	—	20,797
	カテゴリ2	資本財	tCO ₂	本社・連結子会社・支店・支社	—	—	392
	カテゴリ3	Scope1,2に含まれない燃料及びエネルギー活動	tCO ₂	本社・連結子会社・支店・支社等	—	—	762
	カテゴリ4	輸送、配送(上流)	tCO ₂	本社・支店・支社	—	—	111
	カテゴリ5	事業から出る廃棄物	tCO ₂	本社・支店・支社	—	—	25
	カテゴリ6	出張	tCO ₂	本社・支店・支社	—	—	1,050
	カテゴリ7	雇用者の通勤	tCO ₂	本社・連結子会社・支店・支社	—	—	127
その他							
電力使用量※2			kWh	本社・支店・支社	—	5,501,162	5,367,779
	再エネ使用率		%	本社・支店・支社	—	0.5	0.4
紙資源印刷枚数※2			枚	国内	1,000,454	876,202	713,305
再生可能エネルギー発電サポート量※7			kWh	国内・海外	—	—	68,657,529,766
取得観測データ地点数※8			地点	国内	26,700	26,942	27,023
			地点	海外	18,471	18,801	24,090
極端気象への適応サービスの展開国数※9			国数		0	0	3

●取得観測データ地点数



※1 第三者保証について：当社は、CO₂排出量実績の信頼性向上のため、2023年5月期算出分の直接的なCO₂排出量(Scope1)とエネルギー起源の間接的なCO₂排出量(Scope2)およびその他の間接的なCO₂排出量(Scope3)について、一般社団法人日本能率協会による第三者保証を受けました。

※2 算出期間は4-3月

※3 2023年5月期分CO₂排出量は第三者保証を受けた数値を記載

2022年5月期分CO₂排出量は第三者保証なし

2021年5月期分CO₂排出量・電力使用量は未算出

※4 Scope1：事業者自らによる温室効果ガスの直接排出(燃料の燃焼)

Scope2：他社から供給された電気等の使用に伴う間接排出

Scope3：Scope1、Scope2以外の間接排出(事業者の活動に関連する他社の排出)

※5 Scope3算出に伴い、Scope1に社用車の使用燃料を追加しています。

※6 オフィス以外の国内外に設置・自社運用しているため別掲しています。

※7 当社の発電量予測や気象予測データ提供サービスなどをもとに行われている、事業者の再生可能エネルギー発電量もしくは送電量の総量

※8 各国気象局等の国家機関、地方政府、顧客、民間企業、WNI設置の観測器から収集されたデータ(ポールンロガ、ソラテナPro、EAGLEレーダーの観測は含まない)

※9 当社サービス「Weathernews Early Warning」を導入している国数

第三者検証報告書

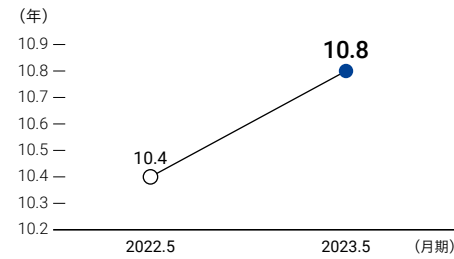


非財務データ

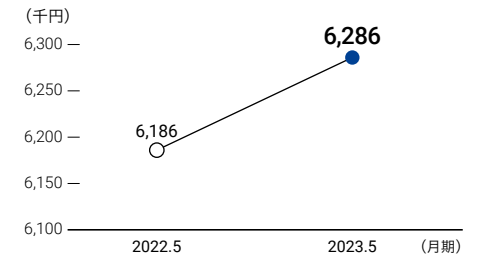
社会

指標	単位	集計範囲	2022年5月期	2023年5月期	
連結従業員数	人	連結	1,120	1,138	
従業員数	男性	人	752	767	
	女性	人	368	371	
従業員数の女性比率	%	連結	32.9	32.6	
外国籍の人数割合	%	連結	28.6	27.6	
採用者における中途採用者の割合 (中途採用者/新卒含む、採用者総数)	%	連結	55.4	58.0	
採用における女性割合	%	連結	42.6	28.8	
障がい者雇用率	%	単体	2.3	2.5	
月平均残業時間	時間/月	単体	22.1	18.7	
年次有給休暇取得率	%	単体	49.0	51.1	
育児休業取得率	男性	%	単体	68.4	68.7
	女性	%	単体	100	100
育児休業からの復職率	男性	%	単体	100	100
	女性	%	単体	100	100
能力開発研修 (リスキリング)	時間	時間	—	2,727	
	受講者延数	人	—	69	
全社研修 (コンプライアンス等)	時間	時間	—	3,455	
	受講者延数	人	—	3,561	
階層別研修 (リーダーシップ等)	時間	時間	—	2,003	
	受講者延数	人	—	1,142	
新入社員研修	時間	時間	—	6,528	
	受講者延数	人	—	34	
従業員1人当たりの研修時間	時間	単体	—	3.1	
平均勤続年数	年	単体	10.4	10.8	
勤続年数	男性	年	11.5	11.7	
	女性	年	8.1	8.9	
自己都合退職率	%	単体	4.1	4.5	
平均年収	千円	単体	6,186	6,286	
管理職に占める女性労働者比率	%	連結	12.4	10.9	
従業員エンゲージメント率	%	連結	—	62.4	

●平均勤続年数



●平均年収



ガバナンス

取締役・監査役数

指標	単位	集計範囲	2021年5月期	2022年5月期	2023年5月期
取締役数	人	単体	5	5	7
社外取締役数	人(%)	単体	2(40.0)	2(40.0)	3(42.9)
女性取締役数	人(%)	単体	0	0	1(14.3)
監査役数	人	単体	4	4	3
社外監査役数	人(%)	単体	2(50.0)	2(50.0)	2(66.7)

取締役会出席率

指標	単位	集計範囲	2021年5月期	2022年5月期	2023年5月期
取締役出席率	%	単体	100	100	100
役員全体出席率	%	単体	100	100	100
社内役員出席率	%	単体	100	100	100
社外役員出席率	%	単体	100	100	100

会社概要

名称	株式会社ウェザーニューズ
設立	1986年6月11日
代表者	代表取締役社長 草開 千仁
本社	〒261-0023 千葉県千葉市美浜区中瀬1-3 幕張テクノガーデン
拠点	21カ国30拠点(国内:10拠点、運営拠点:8拠点)
資本金	17億6百万円
連結売上高	211億14百万円
連結社員数	1,138人
適格請求書発行事業者登録番号	T6010401003504
URL	https://jp.weathernews.com/



株式情報

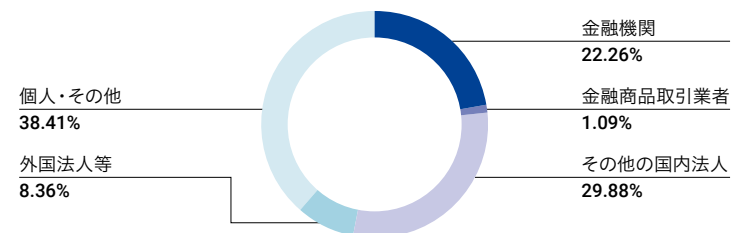
発行可能株式総数	47,000,000株
発行済株式総数	11,844,000株
株主数	12,394人(うち単元株主数 10,765人)
単元株式数	100株
上場年月日	2000年12月25日
上場市場	東京証券取引所プライム市場
証券コード	4825
事業年度	6月1日から5月31日まで
定時株主総会	8月
株主確定基準日	5月31日
剰余金の配当の基準日	11月30日、5月31日
株主名簿管理人	三菱UFJ信託銀行株式会社
会計監査人	PwCあらた有限責任監査法人

大株主(上位10社)

株主名	所有株式数(株)	持株比率※(%)
一般財団法人WNI気象文化創造センター	1,700,000	15.42
株式会社ダブリュー・エヌ・アイ・インスティテュート	1,700,000	15.42
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	985,000	8.93
ウェザーニューズ社員サポーター持株会	452,141	4.10
株式会社千葉銀行	360,000	3.27
株式会社三菱UFJ銀行	360,000	3.27
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	355,200	3.22
石橋 忍子	353,800	3.21
日本生命保険相互会社	200,000	1.81
株式会社三井住友銀行	180,000	1.63

※ 持株比率:発行済株式(自己株式を除く)の総数に対する所有株式数の割合

所有者別株式分布



報告範囲

報告対象期間:2022年6月1日~2023年5月31日 (注)一部、対象期間外の活動内容も含む
報告対象組織:株式会社ウェザーニューズおよび連結子会社

お問い合わせ先
財務IR部
<https://jp.weathernews.com/contact/>

