

社会

Social

社会分野のマネジメント体制.....	48
人権	48
BIPROGY グループ人権方針	48
推進体制	50
人権デューデリジェンス.....	50
教育	51
人権尊重の取り組み	51
ハラスメント防止	51
結社の自由と団体交渉権の尊重	51
児童労働の撤廃に向けた貢献	51
サプライチェーンにおける人権配慮	52
人権関連のイニシアチブへの参画	52
人財・労働	52
人財に対する考え方	52
人財戦略	53
採用.....	54
新卒採用	54
中途採用	54
外国籍人財採用	55
配置.....	55
人財育成	55
人財育成方針	55
BIPROGY Career Development program	55
重点分野をリードする人財の育成	57
経営リーダー人財の輩出	57
若手育成	58
自己学習	58
多様な人財が活躍できるしくみ.....	58
組織開発（組織力強化と働き方改革）	59
組織力強化	59
働き方改革	59
ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン（DE&I）	60
方針	60
DE&I の風土醸成と自走化のしくみづくり	60
ジェンダーダイバーシティ推進	61
ライフイベントとの両立	61
障害者雇用と活躍推進	63

LGBTQ など性的マイノリティの取り組み	64
外国籍人財の活躍	64
ダイバーシティに関する認定や受賞、社外イニシアチブへの参画	64
人事制度（労働安全衛生）	67
労働安全衛生と労務管理についての考え方	67
労働安全衛生への取り組みと労務管理	67
健康経営	69
代謝（中高齢社員の活性化）	73
中高齢社員の活性化	73
サステナブルな調達の実現	73
主要なビジネスパートナー	73
公正な取引慣行とサプライチェーンを通じた ESG 課題への配慮	74
ESG リスクアセスメント	74
サプライヤーとの連携	75
品質マネジメント	75
製品・サービスの品質保証	75
製品・サービスの品質保証に対する考え方	75
ISBP（Information Services Business Process）による品質管理	75
品質マネジメントシステム（ISO9001）認証の取得	76
顧客満足度向上への取り組み	77
社会貢献活動	77
方針	77
コミュニティへの貢献に対する考え方	77
社会貢献活動方針	77
社会貢献活動の重点分野	77
推進の仕組み	78
社員の自発的な社会貢献活動を支援する「ユニハート」	79
寄付決定のプロセス	79
社会貢献活動支出額	79
コミュニティ窓口	79
取り組み	79
障害者支援	79
次世代育成	80
地域貢献（地域連携）	81
地域貢献（国際協力）	82
ユニハートの活動	82
社会データ	84

社会分野のマネジメント体制

意思決定機関であるサステナビリティ委員会の下部機関として、ソーシャル委員会を設置しています。ソーシャル委員会では、人権尊重をはじめとした社会分野の重要課題について組織横断的に取り組みを進め、SDGs の達成・社会課題の解決・貢献を進めています。具体的には、社会分野に関する対応方針の検討、社会分野への対応を推進するための仕組みの設計と実行状況の管理・監督および懸案事項に関する是正指示等を行います。ソーシャル委員会の審議事項および活動状況はサステナビリティ委員会へ報告します。さらに、審議事項のうち当社グループの業績や事業戦略への影響が大きい重要事項については、サステナビリティ委員会、または経営会議での審議を経て意思決定されます。

また取締役会に対しては、活動状況について、サステナビリティ委員会を通じ、定期的に報告されます。

参照：p.90 コーポレート・ガバナンス体制

人権

日本を含め人権への関心が世界各地で高まりを見せており、企業が人権課題に取り組んでいくことが、国内外のステークホルダーから期待されています。BIPROGY グループは、「世界人権宣言」および「ILO 中核的労働基準」等の国際規範を支持し、人権の尊重を、サステナビリティ経営と SDGs の達成における重要な要素と認識しています。2020 年 6 月には、人権に関する国際規範と国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」をもとに、「BIPROGY グループ人権方針」を公表しました。また、2021 年 4 月には、「BIPROGY グループ購買取引行動指針」に基づき「BIPROGY グループサステナビリティ調達ガイドライン」を公表しました。「BIPROGY グループサステナビリティ調達ガイドライン」は、人権を含めた社会・環境・ガバナンスについて当社グループとしてお取引先様に理解と協力頂きたい内容を整理しています。これらの方針や指針に基づき、人権デューデリジェンスや人権教育・啓発活動等の取り組みを進め、事業活動を行う国・地域における、従業員をはじめとしたバリューチェーンに含まれるすべてのステークホルダーの人権尊重を目指していきます。

BIPROGY グループ人権方針

当社グループは、企業理念として「すべての人たちとともに、人と環境にやさしい社会づくりに貢献します」を掲げ、ICT サービスの提供を通じて顧客・パートナーとビジネスエコシステムを共創し社会を豊かにする価値を提供することで、社会課題を解決することを目指しています。このような理念を掲げる当社グループにとって、人権の尊重は事業を行う上で不可欠です。

BIPROGY グループ人権方針（以下「本方針」）は、人権を持続的開発目標における重要なテーマと定め、複数のパートナーと協働しグローバルで発展・拡張可能なビジネスエコシステムを創り社会課題を解決する企業として、当社グループにおける人権課題についてどのように取り組んでいくかを明確にするものです。

その活動については定期的に BIPROGY 株式会社・経営会議および取締役会に報告します。

1. 適用範囲

本方針は当社グループのすべての役職員に適用されます。また、当社グループのすべてのビジネスパートナーに対して、本方針の支持・遵守を求め、協働して人権尊重を推進し、事業のバリューチェーン全体で人権の尊重に取り組めます。

2. 人権尊重へのコミットメント

当社グループは、「国際人権章典」及び国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」に規定された人権を、国際的に認められている最低限の人権であると理解し尊重します。国連グローバル・コンパクトへの署名にもとづき、その 10 原則を支持するとともに、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」を支持し、同原則に基づく事業活動を推進します。

当社グループは、人種、性別、年齢、信条、宗教、国籍、性的マイノリティ、心身の障がい等による差別や、パワーハラスメント、セクシャルハラスメント等、人格・尊厳を傷つける行為を行いません。また、あらゆる形態の強制労働や児童労働は認めません。

当社グループは、労使間の対話を大切にし、労働者の団結権、団体交渉権を含む労働者の権利を尊重します。

3. 適用法令の遵守

当社グループは、事業活動を行うすべての国・地域において各国・地域の法令を遵守します。当該国の法規制と国際的な人権基準が異なる場合にはより高い基準に従うよう努めます。両者が相反する場合は、国際的な人権の原則を尊重するための方法を追求します。

4. 人権デューデリジェンス

当社グループは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」の人権デューデリジェンスの考え方に基づき、事業活動と関係する人権に対する負の影響の特定、防止、軽減、報告に取り組むとともに、人権に負の影響を与える様々な社会課題の解決に取り組んで参ります。

5. 救済

当社グループは、人権への負の影響を引き起こした、もしくはこれを助長したことが明らかになった場合、ビジネスパートナーによる人権リスクが疑われた場合、適切な手段により是正・救済に努めます。

6. 通報・相談

当社グループは、人権についての懸念に対処するため様々な報告・相談（通報）窓口を有しています。本方針への違反を含め、業務と関連する人権上の課題について、これらの窓口を通じて、懸念や疑問を相談することができます。受け付けた懸念事項については、調査を行い、問題が確認された場合には、早期の対応と是正を図ります。

7. 対話・協議

当社グループは、本方針の一連の取り組みにおいて、独立した外部からの人権に関する専門知識を活用し、関連するステークホルダーとの対話・協議を行っていきます。

8. 教育・啓発

当社グループは、役職員が本方針を理解し、ソーシャルインパクトにつながる社会的価値や経済的価値を提供する様々な業務において本方針に基づいた行動が実践されるよう、必要な教育及び能力開発を実施します。

9. 情報開示

当社グループは、人権尊重の取り組みについて社内外ウェブサイトや各種メディアなど様々なコミュニケーション手段で定期的に情報開示を行います。

BIPROGY 株式会社
代表取締役社長
平岡 昭良

英語版：BIPROGY Human Rights Policy>

https://www.biprogy.com/e/about/human_rights_policy.html

関連方針

グループ役職員行動規範>

https://www.biprogy.com/com/corporate_code_of_conduct.pdf

BIPROGY グループ購買取引行動指針>

<https://www.biprogy.com/com/purchase.html>

BIPROGY グループサステナビリティ調達ガイドライン>

https://www.biprogy.com/com/pdf/Sustainability_Procurement_Guideline.pdf

BIPROGY グループの AI 倫理指針>

https://www.biprogy.com/com/ai_ethics_principles_BIPROGY_group.pdf

参照：p.103 人の尊厳を守る研究開発への取り組み

参照：p.104 AI 倫理指針の策定・運用

推進体制

意思決定機関であるサステナビリティ委員会の下部機関であるソーシャル委員会において、人権課題の特定、対応方針の検討、対応を推進するための仕組みの設計と実行状況の管理・監督および懸案事項に関する是正指示等を実施していきます。

参照：p.48 社会分野のマネジメント体制

人権デューデリジェンス

近年、人権に関する指針やガイドラインが日本の関連機関や経済団体から示され、日本企業においても人権尊重への取り組みが経営上の必須課題となっています。当社グループは、「世界人権宣言」および「ILO 中核的労働基準」等の国際規範を支持し、人権尊重を企業活動における重要な要素と認識しています。

当社グループでは、バリューチェーン全体における人権に関する事業リスクを低減させるため、人権デューデリジェンスを実施しています。

2020 年 6 月には、「ビジネスと人権に関する指導原則」をもとに、「BIPROGY グループ人権方針」を公表しました。

また、マテリアリティにおいて「BIPROGY グループにおける人権課題への対応着手率」を 2023 年度に 100% にする KPI を設定しています。2021 年度は、当社グループ全体を対象に、事業に関わる人権リスクについて把握および特定を行い、2022 年度は特定された課題への対策を検討して取り組みを開始しました。

人権リスクアセスメント

手順

1. 基本調査
2. 人権リスクの一覧表の作成
3. 人権リスクの評価（外部分析）
4. 人権リスクの評価（内部分析）
5. 人権課題の特定
6. 対応の策定・実施

実施範囲

BIPROGY グループ 19 社

特定された人権課題	対応策および実施状況
人権方針の周知徹底	・全グループ社員を対象とした e ラーニングの実施（年 1 回） ・海外グループ会社向けに人権方針の多言語化を実施中
責任ある調達とその管理※	・2021 年度、主要取引先 98 社を対象に ESG リスクアセスメントを実施し、リスクが認識された 49 社に対して改善要望を提示
ステークホルダーエンゲージメントの実施	・2023 年度実施予定
外部からの苦情処理メカニズムの整備	・パートナーなど外部からの問合せ窓口は従来から設置しているが、対応内容が「ビジネスと人権に関する指導原則」の定める要件を満たしているかの調査を行い、課題への対応について検討中
「表現の自由」への取り組み	・社外の動向ならびに社内の課題について調査に着手
「倫理的 / 責任あるマーケティング」への取り組み	・社外の動向ならびに社内の課題について調査に着手

参照：p.52 サプライチェーンにおける人権配慮

教育

2020 年度より、当社グループ役員および従業員を対象とした、ビジネスと人権に関する e ラーニングを実施しています。2022 年度の受講率は、99.7%でした。

人権尊重の取り組み

ハラスメント防止

就業規則において、パワーハラスメント、セクシャルハラスメント、LGBT など性的マイノリティに関するハラスメント等を含め、社員の人格を傷つけ、業務、意欲を阻害させるような行為をしないよう定めています。また、「セクハラ防止ガイドライン」「パワハラガイドライン」を作成し、社内の啓発に努めており、特に管理職に対しては、新任管理職全員が必ず受講する研修において事例の共有を行うなど、注力して啓発を実施しています。

実際にハラスメントの疑いがある事象が発生した場合には、従業員が相談できる窓口を複数設置し、対処する体制を整備しています。人事担当部門に設置された社内相談窓口のほか、匿名・記名を問わず利用可能なコンプライアンス委員会事務局・監査役への直接の報告・相談ルート(ホットライン)を社内外に設置しており、従業員は、相談、報告の内容に応じて、適切なルートを自身で選択・利用することが可能です。

また、これらの報告、相談を行った者（通報者）がそれにより不利益を受けることがないよう、会社は最善の配慮を行うよう定め、通報者の保護を図っています。さらに、通報者の行為に対して不利益な取り扱いを行った役職員に対しては、懲戒処分などの厳正な対応を行うよう、「グループコンプライアンス基本規程」に明記しています。

参照：p.121 コミュニケーション・ルート（内部通報制度）

結社の自由と団体交渉権の尊重

当社グループは結社の自由を尊重しており、「BIPROGY グループ人権方針」においては、労使間の対話を大切にし、労働者の団結権、団体交渉権を含む労働者の権利を尊重することをコミットしています。

参照：p.68 労働組合

児童労働の撤廃に向けた貢献

当社グループは、「BIPROGY グループ人権方針」において、あらゆる形態の強制労働や児童労働は認めないことをコミットしています。

また、「特定非営利活動法人 シャプラニール＝市民による海外協力の会」（以下「シャプラニール」）の「子どもの夢基金」への寄付を通じ、シャプラニールによる、バングラデシュやネパールなどの東アジア地域における「働く子どもたちを生み出さない社会を目指した活動」を支援しています。

参照：p.82 「ステイ生活キャンペーン」を通じた児童労働解消への貢献

サプライチェーンにおける人権配慮

当社グループは、システム設計、構築、運用・保守ならびにサービス提供における協力会社様、およびお取引先様などの「ビジネスパートナー」の皆さまと、信頼関係を強化し、互いの持続的な成長を目指しており、その一環として、人権・労働・環境など各側面の課題とともに取り組んでいます。

協力会社様に対する定期刊行物や協力会社様向け Web サイトを通して、当社グループの人権尊重の方針や取り組みを含め、サステナビリティへの取り組み全般についてご説明し、ともに取り組んでいくことをお願いしています。

また、当社およびユニアデックスの協力会社様向けにコンプライアンス・ホットラインを設けており、当社窓口および外部窓口（匿名可）への報告・相談が可能となっています。

2019 年度には「BIPROGY グループ購買取引行動指針」を改訂し、サプライチェーンにおける人権尊重の方針を盛り込みました。

ESG リスクアセスメント

近年の人権や環境に配慮した調達への社会要請の高まりを受け、2021 年 4 月に「BIPROGY グループサステナビリティ調達ガイドライン」を公表し、サプライヤーに対して当ガイドラインの浸透を図るとともに、ESG リスクアセスメントを開始しました。

参照：p.73 サステナブルな調達の実現 ESG リスクアセスメント

紛争鉱物対応

物品／サービス商品の主要なお取引先様に対して、紛争鉱物不使用の確認などに関する調査を ESG リスクアセスメントにより実施しています。

参照：p.73 サステナブルな調達の実現

人権関連のイニシアチブへの参画

当社グループは、国連グローバル・コンパクトに署名しており、UNGC の日本のローカル・ネットワークである「グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン」（以下 GCNJ）にも加盟しています。2022 年度は、GCNJ の「人権教育分科会」に参加しました。

人財・労働

人財に対する考え方

人財は BIPROGY グループにおける重要な資産（アセット）であり、人財こそ当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上の原動力です。私たちを取り巻く環境は、加速度的に変化し、多様化しています。グループのコーポレートステートメントにこめられた「先見性」と「洞察力」、イノベーション、ビジネスエコシステム創出による社会課題解決のためには、ダイバーシティ（DE&I）の視点が不可欠です。産業や業界の枠にとらわれない多様な価値を持った企業や組織とコラボレーションし、ビジネスエコシステムを形成していくためには、私たち自身も幅広い価値を生み出せる多様性を備える必要があります。経験や常識に囚われない新しい視点や考え方は、画一的な組織からは生まれません。性別、国籍、年齢、障害の有無等に関わらず多様な価値観とバックグラウンドを持つ社員が個々の能力を最大限に発揮できる組織、風土改革と、一人ひとりがウェルビーイングを追求し、変化を楽しみ恐れずにチャレンジしながら個人内の多様性（イントラパーソナル・ダイバーシティ）を広げていく人財改革に継続的に取り組み、社会的価値創出企業への変革を着実に

進めています。

イノベーションを継続的に創出できる人財改革・風土改革に取り組み、社会的価値創出企業への変革を着実に進めています。

人財戦略

先見性と洞察力、テクノロジー、ビジネスエコシステムを掛け合わせ、社会課題解決を目指していくには、顧客・パートナーを巻き込み、ビジョンや価値観を共有して、ともに新しい社会的価値を創出していける人財が必要です。

当社グループでは、重点施策の一つとして人財戦略に取り組んでいます。「Vision2030」に向けた「経営方針（2021-2023）」では、多様な人財の価値を最大限引き出す人的資本経営をより強化するため、タレントマネジメントシステムの構築・運用と、ROLES を軸とする「HR アーキテクチャ」を基に、人財マネジメント、人財開発施策を推進しています。主要施策として「事業戦略と人財戦略の連動強化・リソースマネジメント」「キャリア自律・リスクリングの促進や人事制度改定など、人財の価値創出を極大化する仕組み・環境づくり」「DX 人財やビジネスプロデュース人財など、重点分野をリードする人財の獲得と育成」などに注力しています。

さらに、2023 年 4 月に人的資本におけるグループ全体戦略の推進を図る組織として、「人的資本マネジメント部」を新設し、人財ポートフォリオマネジメントを行うとともに、グループ人財戦略を立案・推進する組織として、経営リーダーの育成や働き方改革、組織・人財開発、DE&I※1 施策などを、より一層推進していきます。

今後も「Purpose」を指針とし、自律的・主体的にさまざまなステークホルダーと対話し、周囲の社員はもちろん、社外の人財も巻き込みながら、より大きな価値を生み出せる力を持った人財の輩出を戦略的に進めていきます。

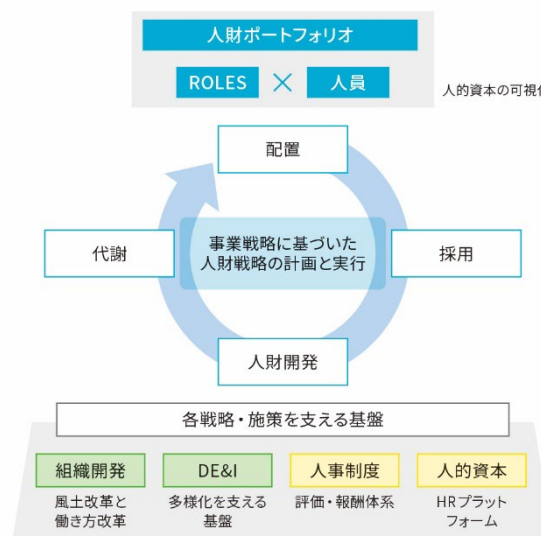
※1 従来の Diversity（多様性）&Inclusion（包括性）に Equity（公平性）を加えた概念のこと

「ROLES」を軸とした人的資本マネジメント

当社グループでは、イントラパーソナル・ダイバーシティ（「個」の多様性）による持続的なイノベーションを促す人財をより多く輩出するため、2019 年度より「ROLES」施策を遂行しています。ROLES とは当社グループにおける「業務遂行上における役割」のことで、業務内容（JOB）および業務遂行上必要となるコンピテンシーやスキルを定義したものを意味し、経営戦略に基づいた各事業戦略で必要とする人的資本の種類・質・量を可視化する中核概念です。

ROLES を用いた人的資本の可視化により、経営方針に沿った人財の獲得、育成を実現し、継続的にイノベーションを創出する風土の醸成を進めています。具体的には、ROLES を人財ポートフォリオ（部門／組織／事業領域／年代別など）として取りまとめ、組織全体の多様性を俯瞰し客観的に把握することで、アサインメントやローテーションの促進、育成強化対象者の選出など、組織のリソースマネジメントで活用しています。

事業戦略等と人財戦略の連動性（イメージ）



人財データの活用

当社グループでは、人財データを一元管理するタレントマネジメントシステムを中心に、人財育成や人員の配置といった人財戦略全般の推進を促す HR プラットフォームを構築しています。HR プラットフォームにより、「個人のキャリア自律」「組織能力の向上」「人的資本の可視化」を進め、「Vision2030」の実現を目指します。

人財データを可視化することで、社員の主体的なキャリア構築、自己成長に役立てるとともに、配置、アサインメント、育成などにおける人財戦略上のデータドリブンな意思決定を進めます。

採用

社会課題の解決につながる新規事業の創出や既存事業を加速し当社グループの持続的成長と価値向上を実現させていくためには、多様な人財を採用していく必要があります。そのため様々なアプローチを用いて人財へコンタクトし採用機会を増やすとともに入社後に適切なフォローアップを行うことで人財の定着を図っています。

新卒採用

潜在能力があり、当社の事業に対する興味・意欲が高く、大きな成長と将来的な貢献が期待できる人財を採用しています。なかでも「新しい事業分野を切り拓くための精神と資質を持つ人財」と「実践的なプログラミング経験や研究開発経験があり AI や IoT など高度な情報技術を持つ人財」については、一般の新卒入社者とは異なる処遇で採用しています。2022 年度は当社グループで 205 名を新卒採用しました。

この様な高いポテンシャルを持った人財を採用するためには、接点を多く持つ必要があり、様々な方法でアプローチを実施しています。特に BIPROGY では、当社に対する学生の認知度を向上するため、経営者や社員が登壇し当社のビジョンやビジネスを語るイベントのオンラインでのライブ配信をしており、2022 年度は 1,183 名が参加しました。

併せて、当社への理解促進を目的とし、会社・業務紹介を行う 1Day ジョブセミナーも開催しており、2022 年度は計 15 回開催し、延べ 1,097 名が参加しています。

また、外部人財データベースを活用したダイレトリクルーティングも実施しており、高いポテンシャルを持った人財へ直接コンタクトしています。そのうち、当社に興味をもつ方には、インターンシッププログラムへの参加を案内しており、ビジネス創出、システム開発など希望コースに応じた演習や社員との座談会を通じて、具体的な業務理解の促進や応募意欲の醸成につなげています。2022 年度のインターンシップには、募集・選考を経た 222 名が参加しました。

中途採用

当社グループの持続的成長と価値向上のため、新規事業創出や既存事業を牽引できる経験や知識、人脈などを持つキャリア人財を主に採用しています。

併せて、入社後に著しい成長と将来的な貢献が期待でき、当社グループの事業を加速できる就業経験のある若手人財をポテンシャル人財として採用しており、2022 年度の実績としては、当社グループで 208 名を中途採用しました。

採用手法としては、人財紹介エージェントとの密なコミュニケーションを通じた採用母集団の拡大や、採用部署と人事部門が協業した求人票づくり、採用選考プロセス（書類選考、面接、オファー面談、等）を丁寧かつ柔軟に組み合わせることで、求職者への密度の濃いアプローチを行い、求職者の志望度向上に力を注いでいます。

転職潜在層と呼ばれる「転職予備軍」に対するアプローチも試行しており、社外人財プラットフォームに登録している人財に直接コンタクトする「ダイレトリクルーティング」や、社員紹介「リファラル採用」、当社社員のカムバック「アルムナイ採用」といった手法にも積極的に取り組んでいます。

また、中途入社者の組織への定着とパフォーマンスの早期発揮を支援するための施策として、入社直後に業界・会社理解を促すセット

アップ研修や、入社数か月後のフォローアップ研修、定期的なヒアリング、座談会などを実施しています。更に、中途入社者を受け入れる上司・同僚向けに、受け入れのノウハウや他部署事例を盛り込んだハンドブックの配布、説明会を実施する等、中途入社者がぶつかる悩みや壁に関して理解を深めることで、新たな人財との化学反応による組織活性化に向けた働きかけを進めています。

外国籍人財採用

ダイバーシティ&インクルージョンの促進と中長期的なグローバル展開を見据え、外国籍人財の新卒採用と中途採用を実施しています。2022 年度は、BIPROGY で 2 名の外国籍人財を採用しました。

また、2023 年度の新卒採用に向けては、国内大学における外国籍留学生とともに、海外技術系大学を対象とした人財採用に向けた活動も実施しております。

配置

ビジネス環境に応じた組織編制に毎年見直すとともに、社員の知識や経験などの内部的な多様性(イントラパーソナル・ダイバーシティ)を向上させるべくローテーションによる配置を実施しています。異なる組織への配置により、社員個人に新たな知識や経験が加わり、「知識の再構造化」が起こることで、これまでとは別の視界や思考が生まれます。これにより、社員の成長を促すとともにイノベーション創出の土壌を形成します。

また、自らの異動希望を申告できる「自己申告制度」や新規分野、戦略的・重点的業務等への人財ニーズに対して社内公募を行う「e-キャリアボード」を用意し、社員が自らの意思によってモチベーション高く異動先の組織で働ける仕組みを整備しています。

人財育成

人財育成方針

人財は当社グループの重要な資産（アセット）であり、人財こそ当社グループの成長の原動力であるという基本理念のもと、事業戦略に連動した人財戦略を実現するためのさまざまな人財育成施策 OFF-JT(*1)、OJT(*2)、OCT(*3)、社員一人ひとりの多様性が活かされ、心身ともに生き生きと働けるしくみ構築に取り組んでいます。

Vision2030 実現に向け、特に、ROLES を軸とした人財の見える化と、「事業戦略と人財戦略の連動強化」「キャリア自律・リスクリングの促進」「DX 人財やビジネスプロデュース人財 など、重点分野をリードする人財の獲得と育成」を主要施策として推進しています。

*1:OFF-JT:OFF the Job Training

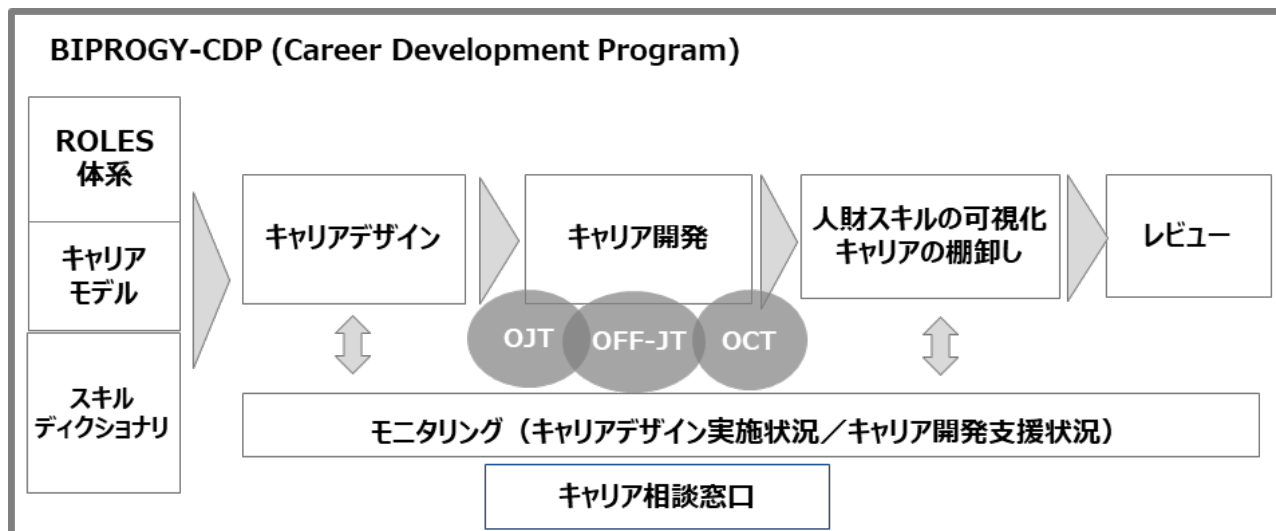
*2:OJT:On the Job Training

*3:OCT:On the Chance Training（能力開発や経験蓄積を目指した挑戦機会の提供。具体的には、経営視点に立った課題を検討し提言する活動や、新規事業創出を狙ったビジネスプラン検討の場などに取り組んでいる）

BIPROGY Career Development program

当社グループでは、BIPROGYCDP（Career Development Program）として、経営ビジョンを踏まえた人財戦略をもとに人財の採用、育成、配置に関わる諸制度・施策を整備・運用・拡充しています。

人財育成計画については、研修と現場でのアサインメントを連携させ成長のサイクルを計画的に推進しています。経営方針をもとに、組織長が各組織における経営方針を踏まえた人財育成に関する計画を作成し、全組織長が組織目標に合わせて ROLES を軸に人財育成計画を立案・実行しています。



キャリアデザイン

社員一人ひとりが自身のキャリアの方向性と役割の重なりを組織長とともに考え、目的意識を持ち仕事に取り組むことで主体的なキャリア形成が実現できると考えています。会社の ROLES と各組織の育成計画、社員本人のキャリアに対する考えや希望を踏まえ、上司と本人でキャリアの目標や計画を継続的に運用しています。

- ・ 中長期キャリア目標 将来（3～5 年後）のキャリア上の目標を設定。
- ・ 単年度能力開発目標 中長期キャリア目標を踏まえ、当該年度の能力開発の目標を設定。
- ・ 結果の振り返り 単年度能力開発目標の結果を振り返り、次年度に向けたアクションを共有する。

期首のキャリアデザイン目標設定では、中長期で目標とする ROLES、単年度の ROLES と目指す熟達度を登録し、期末の振り返りでは経験済みの ROLES と熟達度、具体的な業務の遂行結果を登録することとしています。これにより組織全体の人財育成の進捗状況をデータとして可視化するとともに、個人の多様な経験を蓄積し、アサインメントや育成に活用していきます。

キャリアの棚卸し

社員一人ひとりが自身のキャリアの方向性と役割の重なりを組織長とともに考え、目的意識を持ち仕事に取り組むことで主体的なキャリア形成が実現できるものと考えています。業務履歴や資格などの客観的な事実情報を基にスキルや過去から将来にわたるキャリアの振り返りを行います。

- ・ 業務履歴：担当した業務やプロジェクト、役割等を登録
- ・ 資格申請：取得した資格を登録
- ・ 自己申告：過去から将来にわたる自身のキャリアに対する考えや希望を申告

スキル調査

スキル調査は、過去担ってきた業務、プロジェクトや取得した資格を基にスキル修得状況を明らかにするためにキャリアの棚卸しの一環として実施しています。登録されたスキル調査のデータは次に上げる目的で利用していきます。

- ・ 特定スキル保有者の把握
- ・ プロジェクト要員のスキル把握
- ・ 業務アサインメントの参考
- ・ 育成プログラムの企画・対象者の人選
- ・ 組織を横断したリソースシフトの参考 2021 年度より ROLES に対応したスキル調査を実施。

重点分野をリードする人財の育成

ビジネスプロデュース人財

当社グループでは、社会インパクトを自ら創出でき、事業創出に関する専門性を持つ人財を「ビジネスプロデュース人財」と呼び、KPI（マテリアリティ目標として、2021 年度から 2023 年度で対象となる ROLES の熟達度が最上位となる社員数を 2 倍にする）を定めて育成に取り組んでいます。

2010 年度から 2022 年度まで 13 年間、事業創出の実践力を習得する育成プログラム「Next Principal」（総受講者数は 405 人）の実施や、2017 年度から毎月 1 回、始業前の時間に、スタートアップの技術やサービスなどを紹介する場「Morning Challenge」を開催しています。役員から社員まで毎回 500～800 人の社員が自主的に参加しており、2023 年度からは「Morning Challenge」のスピノフ会として、昼休みの時間を活用し、よりインタラクティブな対話の場である「モアチャレ」を開始、毎回 100～150 人程度の社員が自主的に参加しています。こうした人財育成プログラムや、コミュニティの創出を通して、確実に社員の意識や行動変容が進んでおり、社会課題解決に向けた新規ビジネスの創出につながっています。今後も育成プログラムの見直しなどにより、ビジネスプロデュース人財の育成をさらに強化していきます。

参照：p.12 マテリアリティ

DX 人財

社会 DX、顧客 DX を推進する人財の育成として、デジタル事業の実現を主導するプロダクトマネージャー、事業・業務に精通したデータ解析・分析のスペシャリストであるデータサイエンティスト、クラウドサービスのスペシャリストであるクラウドエキスパート等、対象 ROLES を定義し、ROLES ごとに、基礎知識の習得から実践的なスキルを身につける多様な育成プログラムを推進しています。

また、サービス開発力強化のため、アジャイル開発手法の習得を推進しており、認定スクラムマスター資格の習得を目標とした研修も実施しています。

サイバーセキュリティ人財

サイバーセキュリティ経営の実践の中核として、「サイバーセキュリティ戦略」を策定し、人財育成に注力しています。高いスキルを持つ専門人財の育成に加え、組織全体のセキュリティ人財の能力を高めるため、以下のような取り組みを行っています。

- CSIRT を中心とした対応訓練の実施
- テーマ別セキュリティ研修（初級編、基礎編、開発者編、中級基盤編/アプリケーション編）の実施

また、研修受講者を、実際のシステム開発案件に確実に割り当て、実務対応を行うよう、研修とアサインメントを連動させることで、セキュリティ事故の未然防止を図っています。

経営リーダー人財の輩出

経営リーダープログラム

自分たちが会社を動かしていく志を持ち、継続的な変革にコミットしていく経営リーダー層の育成に取り組んでいます。サクセッション・プランのもと、経営陣幹部の後継者輩出に向けた人財パイプライン構築のため、「経営リーダープログラム」を 2018 年より実施し、継続的な変革にコミットしていく経営リーダーの輩出を目指しています。当プログラムのひとつである「経営リーダーアドバンス」では、取締役や社内外有識者との対話セッションなどを通じ、経営リーダー候補者として必要な視座・視野・視点の獲得に取り組み、2022 年度までで合計 30 名が受講しました。

2022 年度からは、候補者層の人財プール / パイプラインを強化し、より計画的・継続的な経営者輩出に向けた仕組みを構築するた

め、タレントマネジメントシステム導入による人材に関するデータの一元化、新規のアセスメントの導入、社内外の育成プログラムの刷新、アサインメントの仕組み設計を進め、当社グループのサステナビリティ経営につなげていくことを目指しています。

リーダーズセッション

経営リーダー(役員・事業部長、グループ会社社長など)を対象に、多様な視座・視野・視点の気づきを得る場としてリーダーズセッションを開催しています。経営視点から向き合うべきテーマや課題を提起、共有するとともに、議論を通じて考えを深め、行動変容を促進する場として推進しています。

毎月 1 回セッションを実施しており、2022 年度には 11 回開催し、毎回 100 名を超えるメンバーが参加しています。

参照：p.90 コーポレート・ガバナンス

参照：p.96 サクセッション・プラン

若手育成

新卒新入社員に対しては、配属時に必要となる基本知識／スキルの習得を目的として、以下の研修を実施しています。

- 全員参加の新人研修
- 配属先の必要性に応じた選択研修
- 配属後のフォローアップ研修

また、新卒入社後 3 年目までの社員に対しては、OJT 制度を運用しています。ここで、育成／成長計画ツールの提供によって本人の成長を支援するとともに、定期的なパルスサーベイおよび面談を実施することで早期離職の防止を狙っています。

自己学習

当社グループの社員が自主的かつ自律的に学ぶことができるよう多様化する働き方にあった学習環境を整備し、自身のキャリアパスに沿って成長するための自己投資をバックアップし、充実した会社生活を実現することを目的とした各種制度を設けています。

具体的には、通信教育への補助や希望する外部研修の受講に割引が受けられる制度を設けています。

また、当社グループの戦略や業界動向に合わせグループや事業部門などにより外部資格を定め、計画的に社員の資格取得を推進しています。

多様な人材が活躍できるしくみ

副業制度

自社での就業では得られない経験を通してスキルや知識を身につけることや、自身の今後のキャリアを見据えた準備を支援しており、所定の手続きのもと副業を認めています。また、定年退職後の再雇用制度においても、週 5 日勤務のほか、週 3 日又は週 2 日、もしくは週 1 日の勤務を選択でき、就業日以外については副業を認めています。

エキスパート認定制度

特別なスキルや経験を持った人材（エキスパート）は、管理職の任を外れた後でも、個人のもつスキルや経験の範囲や度合いにより、高度なエキスパートである専門職として処遇し昇格も実施しています。

社外活動

積極的な社外へのプロフェッショナル貢献活動を会社が推奨する仕組みとしてペンクラブ制度を設けています。当社グループの従業員が対外的な執筆、講演、委員、出版活動を行うことを奨励し、社会的な貢献への寄与や社員のスキル向上を目的としています。

組織開発（組織力強化と働き方改革）

組織力強化

経営方針(2021-2023)における組織力強化の目指す姿として、「組織力強化ビジョン 2023：社員が会社・上司・同僚を信頼し、互いの強みや考えを生かしながら、共に新たな価値創造にチャレンジし続ける組織になっている」を策定しました。ビジョンの実現に向け、「組織能力の最大化に向けた組織長向けマネジメント支援」と「より高いステージの組織を担うためのリーダーシップ開発」の 2 つの方針に基づいて各種取り組みを推進していきます。また、その KPI として組織ごとのエンゲージメントスコアの向上を目指しています。

1. ユアタイム推進

ユアタイムとは、組織長とメンバー間の 1on1 施策であり、両者の信頼関係強化とメンバーの自律性向上を目的とした取り組みです。2020 年度に開始しており、2021 年度は約 25%、2022 年度は約 35%、2023 年度は約 37%の組織長が自ら本活動を実施しています。

2. エンゲージメント向上推進

組織長が自組織のサーベイ結果に真正面から向き合い、そこから読み取った組織の課題を乗り越え、組織をありたい姿に近づけていくための機会として、ワークショップや個別相談の場を提供しています。

3. 階層別組織長研修

組織長が自身の役割認識を深め、その役割発揮に向けた行動変容を促すための階層別の研修を行っています。その一環として、自身の役割発揮の度合を客観的に把握するための 180 度フィードバックアンケートを実施しています。

4. パーパス経営ワークショップ

2023 年度より、グループの役員と一段組織長を対象に、当グループがパーパスを掲げる意義の理解を深め、組織パーパスの言語化とそれをメンバーにナラティブに伝えることを目指した取り組みを開始しています。

5. ミドルマネージャーパーパス討議会

現場と経営層をつなぐ立場にあるミドルマネージャーが組織を超えて連携を強化し、会社や組織のパーパスの組織への効果的な浸透策の検討を通じて、会社の変革に向けた推進力を高めていくことを目指しています。

働き方改革

経営方針(2021-2023)における働き方改革の目指す姿として、「社員が自身のライフスタイルや社会の環境変化に柔軟に対応しながら、成果を出し続けられる働き方」を設定し、それに向けた各種打ち手の検討・実行を推進していきます。

なお、グループ全体としては、毎年度上期に実施しているエンゲージメントサーベイの中から「働き方」に関する項目をピックアップし、項目ごとに一部加重平均を加えた「働き方関連スコア」を設定し、マテリアリティの KPI のひとつとして、働き方改革に関する目標値を設定して、ソーシャル委員会等を通じてグループ全体で各種取り組みを推進しています。スコア「3.36」以上となることを目標としており、2021 年度の実績は「3.4」、2022 年度は「3.47」でした。

参照：p.12 マテリアリティ

柔軟な働き方

4 つの切り口（働く時間・働く場所・働く仲間・その他）を設定し、「働く時間」と「働く場所」の自由度、柔軟性を高めることに重点を置いた取り組みに注力しています。制度の導入に留まらず、社員一人ひとりの理解・活用を目的にガイドブックの公開や社員向け説明会の開催等を通じて制度の活用促進を図っていきます。このような活動を通じ、社員一人ひとりが最大限のパフォーマンスを発揮し、チームとしての成果の向上につなげること、さらには新たな価値の創出につなげていきます。

【2022 年 4 月から着手した施策】

1. テレワークに関する制限の解除と正式な制度化（コロナ禍における暫定運用からの移行）

With/After コロナを見据え、テレワークを当社の恒常的な働き方の一つとする。

テレワークの実施場所や時間、一月あたりの回数制限に関する制限の解除。

2. 時間単位年休の導入新設

柔軟な休暇の使い方により業務とプライベートの両立を促す。

3. 積立特別有給休暇（※）の取得単位等の変更

積立特別有給による育児休暇、介護休暇を従来の 1 日半単位だけでなく 1 時間単位でも取得可能とする。

柔軟な休暇の使い方により業務と介護・育児との両立を促す。

※ 積立特別有給休暇＝年次有給休暇のうち、翌年度に持ち越せない分を 60 日を限度に積み立てておき、傷病や育児／介護、社会貢献などに使うことのできる有給休暇。

今後も、多様な人財が当社に集い、切磋琢磨しながら、活きいきと活躍できる組織風土の実現に向け、更なる施策・仕組み・環境整備の検討について、全社での議論を行いながら進めていきます。

ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン（DE&I）

方針

当社グループでは、「Purpose」を支える「Principles」のひとつに「多様性の受容と獲得」を掲げており、一人ひとりが「個」の多様性を高め、互いの個性を尊重し合い、自らの個性や能力を最大限発揮できる風土の醸成を目指しています。

また、以下の基本方針において、人権および多様な文化・慣習を尊重し、人種、性別、年齢、信条、宗教、国籍、性的マイノリティ、心身の障害などによる差別を行わないことを明記しています。

グループコンプライアンス基本方針 > <https://biprogy.disclosure.site/ja/themes/115#256>

BIPROGY グループ 人権方針 > <https://biprogy.disclosure.site/ja/themes/106#269>

グループ役職員行動規範 > https://www.biprogy.com/com/corporate_code_of_conduct.pdf

DE&I の推進にあたっては、トップコミットメントのもと、女性・障害を持つ社員・LGBTQ・外国人籍人財といった様々な属性に対する取り組みと、心理的安全性やインクルージョン、エクイティといった DE&I の風土を醸成するための全体的な取り組みを両輪で進め、「理解浸透・意識/行動変容促進」「制度・しくみの整備」を柱として各種施策に取り組んでいます。

DE&I の風土醸成と自走化のしくみづくり

社内イントラネットにて社長および担当役員による DE&I に関するトップメッセージを公開しています。また、年に 1 度の DE&I セミナーにおいて、社外有識者による講演や担当役員自らが全グループ社員に向けて DE&I 推進の必要性や目指す姿を発信しています。その他、全グループ社員を対象としたダイバーシティ e ラーニングや、メルマガ配信により、DE&I の理解浸透を促進し、風土変革に取り組んでいます。また推進部門だけでなく、現場の社員が自分ごととして DE&I 推進に取り組み、自走化するしくみづくりを展開しています。

ダイバーシティ・マネジメント研修	組織長向け必須研修。多様な人財の個性を活かすため、心理的安全性の醸成とアンコンシャスバイアスへの対処をメインテーマにしている。
DE&I セミナー	当社グループのすべての役職員対象のセミナー。社外有識者による講演、担当役員によるメッセージ発信
ダイバーシティ e ラーニング	全グループ社員を対象とした e ラーニング（受講必須）
アンコンシャスバイアスセミナー	全グループ社員を対象としたセミナー。アンコンシャスバイアスを理解し、アンコンシャスバイアスに対処する方法を学ぶ。
「Diversity な人たち」の紹介	女性、育児両立者、ミドルシニア、外国人など、さまざまな切り口で、社員のインタビュー記

	事を、社内の広報サイトへ掲載（年 2 回程度）
DE&I メールマガジン	全社員へ、不定期で DE&I に関連したテーマのメルマガを配信（年 6 回程度）
DE&I ダイアログ	現場部門の社員による対話を通じた取り組みにより、DE&I 推進の自走化を目指す活動を展開。役員や組織長からなる「スポンサーチーム」支援の下、現場部門の「DE&I 推進者チーム」が現場部門での主体的な取組を展開。

ジェンダーダイバーシティ推進

社会要請と当社グループ戦略の両面から、ダイバーシティ推進の中でも特に女性の活躍推進を最優先課題ととらえています。2021 年度の Vision2030 制定を機にマテリアリティを改訂し、女性活躍に関する KPI を設定したほか、以下のような数値目標を掲げ、積極的に推進しています。

	目標	実績
マテリアリティにおける KPI	女性管理職比率 18%（2026 年 4 月 1 日まで）	10.2%（2023 年 4 月時点）
女性役員比率（※1）	20%（2025 年 4 月 1 日まで）	20.6%（2023 年 6 月時点）
女性管理職比率（※1）	管理職層に占める女性の人数を 2020 年度の 2 倍にする（126 名）（2025 年 4 月 1 日まで）	85 名（2023 年 4 月時点）

※1 BIPROGY 単体

また、女性社員を含む管理職の人財パイプラインの形成を目指し、グループ推進体制を強化しています。2020 年度にサステナビリティ委員会の下部組織としてソーシャル委員会を立ち上げ、グループ各社・BIPROGY の事業部・本部ごとの組織長登用計画を策定し人財パイプラインを可視化・モニタリングしています。運用開始以来、組織長登用計画について各推進組織へのヒアリングや目標設定・キャリアデザインのチェックを実施、2023 年度はグループ会社社員への研修も拡充し、計画達成に向け対策を強化しています。

社員の理解浸透／意識・行動変容促進

女性社員の主体的なキャリア形成意識の向上と管理職としてのマインド醸成を目指して、階層別で研修を実施しています。本人のみならず、直属の上司も参加し、双方の意向のすり合わせを行います。また、研修の施策とともに、女性社員を中心としたネットワークを展開しています。社内においては、社内 SNS による交流やランチタイムを利用した座談会を開催しています。社外とのネットワークでは、本社所在地である豊洲エリアの IT 企業のダイバーシティ推進担当者によるネットワーク「WITTy（Women in IT in 豊洲）」への参加や、女性技術者のネットワーク「日本女性技術者フォーラム（The Japan Women Engineers Forum：JWEF）」にも参加しています。

女性社員の階層別育成プログラム	女性社員の人財パイプラインの形成を図ることを目的とし、若手、中堅および組織長候補の女性向けに育成を実施。現場女性組織長によるパネルディスカッションや参加者同士のディスカッション、上司とのキャリア目標のすり合わせ等を含む実践的な内容。
女性社員のネットワーク	全グループの女性社員を対象とした社内 SNS および社外イベントへの参加

制度・しくみの整備

当社グループでは、評価基準、グレード定義を明確に定めることにより、評価や昇進にあたり、男女が公平に処遇を受けられるようなしくみを構築しています。また、ライフイベント等で制約を抱える社員がそのことで不当に扱われず、公平に評価される制度設計や運用を徹底しています。

ライフイベントとの両立

当社グループでは、多様な属性や制約をもった社員も含め、一人ひとりが、個人の生活やライフステージにおけるさまざまなニーズに合っ

た多様な働き方を選択可能にすることで、モチベーションを高く保ちながら働くことができる環境を整備しています。社員がライフイベントに合わせた働き方や主体的なキャリア形成ができ、さらに組織の中で、お互いが尊重しあい、チームとして最大の成果を上げられるように努めています。

介護支援制度

社員の勤続年数が高い（2022 年度末の平均勤続年数：20.9 年）当社グループでは、職務の重責を担う 40 歳代以上の社員が親や配偶者の介護に直面する可能性が高く、男女を問わず働きながら介護に関わることが想定されます。そのような人生の一大事に対しても会社として柔軟な制度を用意していることは、社員にとって大きな安心につながります。

当社は、法令を上回る介護に使用できる制度を有しており、介護休職や介護休暇（介護対象一人につき年間 12 日の休暇と、最大 60 日まで年休残を積み立てた積立特別有給休暇）、1 日 2 時間まで勤務を短縮できる短時間勤務など用途に合わせて利用されています。また介護の実態・意識調査を実施し、介護への備えや業務との両立に関する介護セミナー開催や介護ハンドブック公開などの施策を展開しています。

社員の理解浸透／意識・行動変容促進

介護セミナー	年 1 回開催、全グループ社員対象、社外の有識者による仕事と介護の両立を目的とした講演
ダイバーシティ・マネジメント研修	組織長必須研修。介護に携わる部下のマネジメントと組織長自身の介護への備えのために開催。2023 年度より e ラーニング化
介護ハンドブック	仕事と介護の両立のポイントを知るためのハンドブック公開
e ラーニング	介護の基礎知識を習得し、介護に備える心構えやポイントをわかりやすく学ぶ。グループ社員が任意で受講可。

制度・しくみの整備

介護休職	介護対象 1 人につき 1 年まで（複数回取得可能）
介護休暇	（1）積立特別有給休暇を、1 日、半日、時間単位で利用可
	（2）無給の介護休暇を介護対象一人につき 12 日/年まで 1 日、半日、時間単位で利用可
フレックスタイム	月内で勤務時間数の過不足を清算。コアタイムあり
短時間勤務	2 時間/日まで
カウンセリング	職業家庭両立アドバイザー、社員相談室、外部カウンセリングに随時相談可能

子育て支援制度

社員の仕事と子育ての両立のため、当社グループでは必要な制度や支援を整えています組織長向けのダイバーシティ・マネジメント研修を通じて、組織長が仕事と育児を両立する部下へのマネジメントに活かすとともに、社員がライフイベントに合わせた働き方の選択ができ、主体的なキャリア形成ができる組織風土につながっています。全グループ社員向けアンケートにおいて、女性社員の育児のための両立支援制度の活用のしやすさに対して、90%以上が肯定的な回答をしています。また、男性社員の育児のための両立支援制度の活用のしやすさに対しても、80%以上が肯定的な回答をしており、2016 年の調査開始以来、継続して肯定的回答が増えています。男性育児の両立支援制度活用に関しても意識が変わってきています。

近年は積極的に育児に関わる男性社員も増加しており、2022 年度の男性社員の育児休業取得率は 48.7%、育児休業 + 育児目的休暇取得率は 74.7%（いずれも連結グループ※1）になりました。また、当社単体での平均取得期間は 119 日となっています。男性組織長の育児休業取得も増えているほか、社内 SNS において育児に取り組む男性社員同士の交流の輪が広がっています。

※1 BIPROGY、ユニアデックス、UEL、国際システム、エス・アンド・アイ、ケンブリッジ・テクノロジー・パートナーズ

社員の理解浸透／意識・行動変容促進

ダイバーシティ・マネジメント研修	組織長必須 e ラーニング。仕事と育児を両立する部下を持つマネジメントの役割と行動を学ぶ。
産休・育休者面談	産休・育休前および復職後の 3 者面談（本人・上司・ダイバーシティ推進室担当者）
男性社員のネットワーク	全グループの男性社員を対象とした社内 SNS
育児休職中のキャリア開発支援	育児休職中の e ラーニングや資格取得、通信教育の受講と補助金の給付（条件つき）

制度・しくみの整備

出産前に利用できる制度	不妊治療補助金、妊娠中の深夜業制限・時間外労働制限・休日労働制限措置
産前産後休職	最長 9 ヶ月
育児休職	男女ともに最長子どもが 2 歳になるまで取得可能（分割取得可能）
短時間勤務	2 時間/日まで。「育児期間」として子が最長小学 6 年生まで、「養育期間」として病気・障害などの中高生の養育を想定し子が 18 歳まで取得可能
妻の出産休暇	男性社員を対象に、特別有給休暇を 2 日まで取得可能（分割取得可能）
その他	フレックスタイム、積み立て特別有給休暇（残った年次有給休暇のうち翌年度に持ち越せない分を 60 日分まで積み立てられ、私傷病、介護、育児、社会貢献などによる休暇を貼日単位で利用できる制度）などの併用も可能

カウンセリング体制の整備

社員からの相談内容は育児・介護と仕事の両立、キャリアの選択、能力向上、人間関係など多岐にわたります。社内に常駐するアドバイザー、外部の専門家カウンセラーに面談/e メール/電話で相談することができます。また、24 時間対応可能な外部相談窓口にて匿名で相談もでき、問題の早期発見と解決を図っています。

障害者雇用と活躍推進

障害者雇用の取り組み

当社グループの障害者雇用率は、2023 年 3 月末日時点で 2.84%となっています。

障害を持つ社員が安心して働き長く活躍できることを目的に、入社後 6 ヶ月間の定着支援面談や、障害者雇用に関する専用相談窓口の設置等の取り組みを積極的に行っています。また、2020 年度より、農作業を通じた心身の健康ややりがい、楽しさを感じられる就業環境の実現を目的とした屋外農園での雇用を開始しました。さらに、視覚障害者の雇用に向けた本社内でのマッサージルームの開設を進めています。完全在宅勤務を前提とした障害者社員の採用も行っており、障害を持つ社員が活躍できる多様な職場の開発を進めています。

今後は、特例子会社である BIPROGY チャレンジド株式会社（旧：NUL アクセシビリティ株式会社）へこれらの障害者雇用の取り組みを集約し、障害を持つ社員がより働きやすい環境を整え、雇用の維持・拡大を目指していきます。

BIPROGY チャレンジド株式会社 > <https://biprogy-chd.co.jp/>

障害者の活躍推進

障害を持つ社員が組織で活き活きと活躍できる職場風土を醸成するため、全組織長を対象とした研修の実施や全グループ社員が受講できる e ラーニングの実施などの取り組みを行っています。

社員の理解浸透／意識・行動変容促進

ダイバーシティ・マネジメント研修	組織長向け必須研修。障害の有無に関わらず誰もが働きやすい職場を目指し、グループディスカッションやロールモデルとして障害者支援を積極的に行っている組織からの情報共有を取り入れた実践的な研修を実施
e ラーニング	「皆が働きやすい職場にするにはどのような配慮が必要か」を中心に、現場での意識を変えていくためのポイントを学ぶ。グループ社員が任意で受講可。
障害者とともに働くためのハンドブック	障害に関する基礎知識編、雇用前準備編、業務設計編、採用編、運営編に分け、それぞれの状況に合わせて参照できるハンドブックを配布

LGBTQ など性的マイノリティの取り組み

当社グループでは、性的指向や性自認にかかわらず、すべての人財が活躍できる環境づくりを目指しています。「グループコンプライアンス基本方針」「グループ役職員行動規範」および「BIPROGY グループ人権方針」において、LGBTQ などの性的マイノリティに対する差別を行わない旨を明記しています。

社員の理解浸透／意識・行動変容促進

全グループ社員が受講できる e ラーニングや、メールマガジン・ハンドブックなどにおいて正しい知識の習得と理解促進に取り組んでいます。また、社内の支援者を増やす取り組みとして、オリジナルの Ally（アライ）ステッカーやオンライン会議用背景画像を作成し、配布しています。

2023 年 1 月には、LGBTQ をテーマにした映画「手のひらのパズル」に協賛した記念として、監督／主演を務める俳優の黒川鮎美氏を招いて上映会とトークイベントを開催し、参加者から率直な意見が多く交わされました。

制度・しくみの整備

2020 年度には、同性パートナーシップ制度に関する規程の新設（休暇・休職、手当、福利厚生等において同性パートナーも配偶者と同様に適用する）や、就業規則の改定（性的マイノリティに対する人格を傷つけるような行為も懲戒事由となる）を実施しました。また、性別適合手術・ホルモン治療時に積立特別休暇、私傷病休職の取得が可能であり、費用の補助も行っています。

外国籍人財の活躍

当社グループでは、国籍に関わらず、多様な個性／意見を受け入れる風土の醸成を目指しています。

社員の理解浸透／意識・行動変容促進

BIPROGY 単体で、外国籍社員の定着支援を図ることを目的とし、外国籍社員およびその直属上司を対象として「異文化理解研修」を実施しています。

ダイバーシティに関する認定や受賞、社外イニシアチブへの参画**社外イニシアチブへの参画****女性活躍推進**

当社グループは、2020 年に女性のエンパワーメント原則「Women's Empowerment Principles（以下 WEPs）」に署名しました。今後も、国際的なイニシアチブへの賛同を通じて、ジェンダー平等、女性のエンパワーメントを促進し、ダイバーシティ経営のさらなる推進を図ります。

In support of

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

Established by UN Women and the
UN Global Compact Office

その他、2020 年に経団連「#Here We Go203030」の 2030 年までに役員に占める女性比率を 30%にするチャレンジへの賛同や、業種を超えた企業による連携「日経ウーマンエンパワーメントコンソーシアム」にも参画しています。今後も、国際機関や業種を超えた企業・ステークホルダーとの連携を強化していきます。

LGBTQ

BIPROGY 単体で、2021 年度から他社主催の「LGBT-Ally プロジェクト」に協賛・参画し、社会の理解促進へ貢献しています。また、2022 年 4 月に婚姻の平等（同性婚の法制化）に向けたキャンペーンである「Business for Marriage Equality」（以下「BME」）に賛同しました。

認定・受賞

■ なでしこ銘柄

女性活躍推進に優れた上場企業を経済産業省、東京証券取引所が共同で選定する、2021年度の「なでしこ銘柄」に選定されました。当社グループの女性活躍推進をはじめとするダイバーシティ＆インクルージョンの取り組みが評価され、2018年度より3年連続の「準なでしこ」を経ての初選定となります。



■ 100選プライム

経済産業省が過去に「新・ダイバーシティ経営企業100選」として選定した企業のうち、ベストプラクティスをさらに進化させながら「多様な人材の能力を生かして中長期的な価値創造につなげている企業」を表彰する「100選プライム」に選定されました。

多様な人材が能力を発揮し、イノベーションを生み出すための風土・組織・人材に関わる改革などの取り組みを通じた、女性活躍推進をはじめとする多様な人材の活躍が評価されました。当社は2018年度の「新・ダイバーシティ経営企業100選」に選定されています。



■ PRIDE指標2023 <ゴールド>

企業などの枠組みを越えてLGBTQなどのセクシュアル・マイノリティが働きやすい職場づくりを目指す任意団体「work with Pride」が策定した「PRIDE指標2023」にて、2021年から3年連続で最高ランクの「ゴールド」を受賞しました。この度の受賞は、性的指向や性自認にかかわらず、すべての人材が活躍できる環境づくりを目指したさまざまな施策に取り組んだ結果が評価されたことによるものです。



■2019年度 女性が輝く先進企業表彰 内閣府特命担当大臣（男女共同参画）表彰

内閣府男女共同参画局による「令和元年度 女性が輝く先進企業表彰」において、「内閣府特命担当大臣（男女共同参画）表彰」を受賞しました。女性社員を対象とした階層別の育成プログラムの実施による人材パイプライン構築、全社員を対象としたテレワーク制度の導入やサテライトオフィスの設置等による多様で柔軟な働き方の推進、および育休前後の三者面談や休職中の自己啓発支援などの両立支援を徹底していることなどが評価されました。

女性が輝く
先進企業
2019

■プラチナくるみん認定

次世代育成支援対策推進法に基づき、高い水準の取り組みを行う「子育てサポート企業」として厚生労働大臣から「プラチナくるみん」認定を2019年に取得しました。「働き方の見直しと新しい働き方の導入」「有給休暇の取得率向上」「所定外労働時間の削減」「育児休業から復帰予定・復帰した社員のキャリア形成支援」などの取り組みが評価されました。



■えるぼし認定

女性活躍推進法に基づき、厚生労働大臣から女性の活躍推進に関する取り組みが優良な企業であると認定されました。

認定は評価された項目数に応じて3段階あり、全ての項目に対して基準を満たしている事が認められ、2017年に最高位である3段階目の認定を取得しました。



■イクメン企業アワード2018<両立支援部門グランプリ>

厚生労働省が主催する「イクメン企業アワード2018両立支援部門」にてグランプリを受賞しました。両立支援部門は、男性従業員の育児と仕事の両立を推進し、業務改善を図る企業を表彰するものです。当社は、男性従業員の育児休業の平均取得期間の実績をはじめ、育児支援制度の整備や取得しやすい環境づくり・業務改善、経営層が先頭に立ち推進する働き方改革等による積極的な取り組みが評価されました。



■D&I Award 2022<ベストワークプレイス>

ダイバーシティ&インクルージョンに取り組む企業を認定・表彰する「D&I Award 2022」（運営：株式会社JobRainbow）において、最上位ランクの「ベストワークプレイス」に認定されました。本アワードは「LGBT」「ジェンダー」「障害」「多文化共生」「育児・介護」の5つ観点から構成される「ダイバーシティスコア」の得点に応じて4つのランクに認定されます。ダイバーシティの様々な切り口から、社員一人ひとりが尊重され活躍できるための環境づくりや風土醸成への取り組みが評価されました。



人事制度（労働安全衛生）

労働安全衛生と労務管理についての考え方

当社グループは、人財こそ当社グループの最も重要なアセットであるという認識のもと、多様な人財の活躍を促進するための人事制度を整備し、新規事業創出を人財面から支えています。雇用者の責務として従業員の人権を尊重し、職場における安全と健康を確保し、快適な職場環境の形成に努めています。関連の法令遵守はもちろんのこと、労働環境に対する社会的関心の高まりや、国際的な原則も考慮したうえで、人権侵害、労働災害や健康障害を未然に防ぐ取り組みを推進し、従業員が将来にわたり心身ともに健康で、安心して働ける職場づくりを目指しています。

また、当社グループは、「国連グローバル・コンパクト」に 2014 年に署名し、「ILO 中核的労働基準」の 4 分野（結社の自由及び団体交渉権、強制労働の撤廃、児童労働の実効的な廃止、雇用・職業における差別の撤廃）を支持しています。

雇用・職場においては、「グループコンプライアンス基本方針」および「BIPROGY グループ役職員行動規範」に定める通り、人種、信条、性別、社会的身分、宗教、国籍、年齢、性的マイノリティ、心身の障害などに基づく不当な差別は行いません。また 2020 年 6 月に「BIPROGY グループ人権方針」を策定し、あらゆる形態の強制労働や児童労働は認めないこと、労使間の対話を大切にし、労働者の団結権、団体交渉権を含む労働者の権利を尊重することをコミットしています。

なお、労働基準に関する法令や会社方針については、就業規則などの配布、社内ホームページへの掲載、e ラーニングなどによる啓発を通じ、国内外の従業員に周知を図っています。

参照：p.119 コンプライアンス

p.48 BIPROGY グループ 人権方針

労働安全衛生への取り組みと労務管理

適正な評価の実施

社員を適正に評価し処遇することを趣旨として、人事考課と業績評価を実施しています。

人事考課は社員の能力・コンピテンシー・行動（コンプライアンスの遵守、勤務態度、自己啓発等）に視点を当てた評価で、その結果により資格等級（グレード）、月例給を決定し、業績評価は個人（組織）目標の達成度（成果）を評価し賞与に反映します。

なお、それぞれの評価が決定した後、必ず上司と社員とのフィードバック面談を実施することとしており、面談において評価の最終結果だけでなく、期待を上回っていた点、今後改善が求められる点、次のステップに向けての期待事項などを伝えることで、社員の評価に対する納得性を高めるとともに、評価を通じた良好なコミュニケーションと社員のモチベーションの向上を図っています。

また、評価は年 1 回実施（年度末）の実施になりますが、期中においても 1on1 ミーティング等を通じ、適宜、目標達成状況の確認や、業務遂行上の課題について話し合うよう取り組んでいます。

賃金管理

労働基準法などの各種法令や労働組合との労働協約に基づき、賃金、諸手当、賞与、退職金などについて社内規程を定め運用を実施しています。最低賃金、法定給付、超過勤務などの賃金関連法令を遵守し、決められた支払い期間と時期で給与明細または電子データによる通知を行い、直接、従業員へ賃金を全額支給しています。また、国籍や信条、社会的身分、性別などによる格差はありません。

福利厚生

社員が安心して業務に取り組める様に福利厚生制度を設けています。生活の基盤である住宅関連として、独身寮・転勤社宅と住居

費補助の制度を設けています。また、生活の安定を目的とし、扶養家族の人数に応じて支給する家族手当の制度もあります。その他、積立貯蓄・財形貯蓄制度・非常資金貸付や社員持株会、互助組織である福祉会など、社員が安心して生活を送ることができるように様々な制度を設けています。

社員が自らのライフスタイルに応じて適切なワークスタイルを選択できる様に、フレックス勤務制度や在宅勤務制度、地域定住オプション制度を設けています。また、勤続年数に応じ、心身の健康の維持、疲労回復を図るため長期休暇取得を行うリフレッシュ休暇制度も設けています。

<社外からの評価>

優良福利厚生法人への認定

株式会社労務研究所が運営するハタラクエール（福利厚生表彰認定制度）において、2022年3月、当社が「優良福利厚生法人（運用充実部門および福利厚生への熱意部門）」に認定されました。本制度は、優れた福利厚生を実施する法人、およびこれから福利厚生の充実を図ろうとする意欲ある法人を表彰・認証するものです。



ハラスメント防止・対策

就業規則において、セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメント、LGBT など性的マイノリティに関するハラスメントを含め、社員の人格を傷つけ、業務、意欲を阻害させるような行為をしないよう努めることを定めています。また、「セクハラ防止ガイドライン」「パワハラガイドライン」を作成し、社内の啓発に努めており、特に管理職に対しては、新任管理職全員が必ず受講する研修において事例の共有を行うなど、注力して啓発を実施しています。

相談窓口

人事担当部門に設置された社内相談窓口と、匿名・記名を問わず利用できるコンプライアンス委員会事務局・監査役への直接の報告・相談ルート(ホットライン)を社内外に設置し、従業員は、相談、報告の内容に応じて、適切なルートを自身で選択することができます。

また、これらの報告、相談を行った者（通報者）がそれにより不利益を受けることがないよう、会社は最善の配慮を行うよう定め、通報者の保護を図っています。さらに、通報者の行為に対して不利益な取り扱いを行った役職員に対しては、懲戒処分などの厳正な対応を行うよう「グループコンプライアンス基本規程」に明記しています。

社員からの相談内容は育児・介護と仕事の両立、キャリアの選択、能力向上、人間関係など多岐にわたります。社内に常駐するアドバイザー、外部の専門家カウンセラーに面談/eメール/電話で相談することができます。また、24時間対応可能な外部相談窓口で匿名で相談することもでき、問題の早期発見と解決を図っています。

参照：p.121 コミュニケーション・ルート（内部通報制度）

労働組合

当社グループは、結社の自由と団体交渉権を尊重しており、当社および一部のグループ会社の社員が加入する「BIPROGY 労働組合」が組織されています。各社と「BIPROGY 労働組合」の各企業支部は、それぞれ安定した労使関係にあり、労使協議会などを通じ、社

員の労働条件などについて定期的に交渉・協議しています。

労使協議会は原則、月 1 回開催し、労使間での対話を実施しています。

2022 年度の労働組合加入者割合は、94.83%です。

衛生委員会

当社グループでは、労働安全衛生法に基づき、該当する事業場ごとに衛生委員会を定期的に開催しています。委員会では、

1. 社員の健康障害を防止するための基本となるべき対策に関する事項
 2. 社員の健康の保持増進を図るための基本となるべき対策に関する事項
 3. 労働災害の原因および再発防止対策で、安全衛生に係わるものに関する事項
 4. 上記のほか、社員の健康障害の防止および健康の保持増進に関する重要事項
- などについて調査・審議が行われており、必要に応じて会社に対して意見を述べています。

健康経営

当社グループは、当社の企業理念「すべての人たちとともに、人と環境にやさしい社会づくりに貢献します」のもと、人を大切に、社会に必要とされる企業グループを目指すとともに、従業員が心身ともに健康であり幸せであることが、高い生産性や豊かな想像力を生み出し企業の発展につながると考えています。

当社グループは、会社・健康保険組合・福祉会・労働組合が一体となり、従業員の健康に対する関心・取り組み意欲向上と健康増進活動の活発化に努めてまいります。さらには、本取り組みを活かした事業を通じて、お客様や社会への貢献をはたします。

2016 年 4 月にはグループ全体の健康経営戦略を統括する役割として、代表取締役社長がチーフ・ヘルス・オフィサー（CHO）に就き、健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践することをさらに推進しています。

健康管理担当として、人事部内に専門スタッフ（産業医、保健師、産業カウンセラー等）を配置し、健康管理に関する各種施策を推進しています。また、意思決定機関であるサステナビリティ委員会の下部機関であるソーシャル委員会において、社員の心と身体に対してケアを行い、社員の健康を維持・増進するための重要課題（マテリアリティ）の特定、対応方針の検討、対応施策の設定と実行状況のチェックおよび懸案事項に関する是正指示等を実施しています。

健康保険組合との間では、相互に業務を兼務し合い、保健指導での連携や人間ドック、各種ワクチン接種補助の検討などコラボヘルスの推進を行い、労働組合とはワーキングイベントでの健康ポイントの付与など特に健康増進の分野で連携しています。

<健康経営のアプローチ>

課題認識

当社グループでは、従業員のウェルビーイング（精神的・身体的・社会的に良好で幸せな状態）を高め、生産性や創造力を強化することが企業価値の向上を目指す上で大きな課題だと認識しています。

目指す姿

役職員が、不調を抱えながら業務を遂行することが自身および組織の労働生産性に悪影響を及ぼすことを認識し、自律的にヘルスリテラシー（健康知識、健康管理能力、健康増進実践力）の向上を図ることで、結果としてアブセンティズム（欠勤・休職）およびプレゼンティズム損失（不調によりパフォーマンスが低下している状態）が減少し、自身および組織の労働生産性の維持向上ができることを目指します。

重点施策・KPI（マテリアリティ）

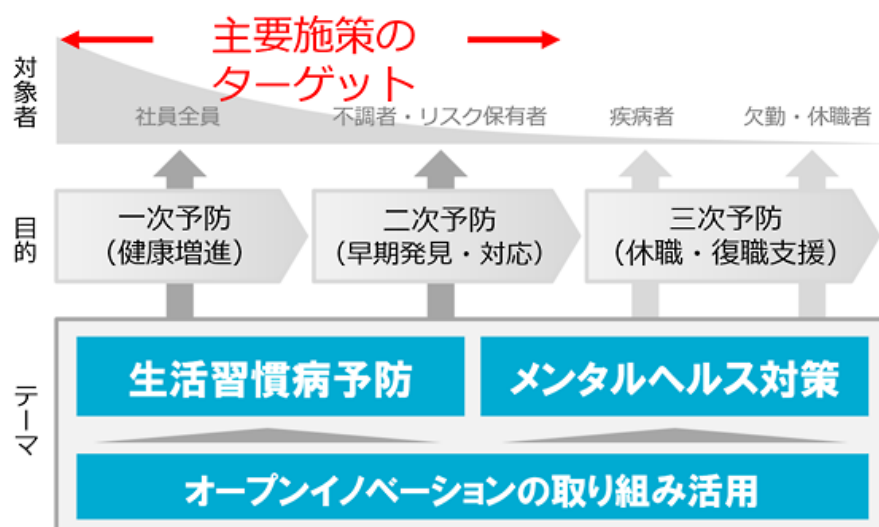
2021 年度から当社グループのマテリアリティにおいて「役職員の心身の健康維持・増進」を掲げ、次の 2 つを指標として取り組んでいま

す。

指標と目標	2022 年度実績
メンタル休職者の総休職日数 2019・2020 年度の平均日数比 5%減（2023 年度）	1.4%増
健康診断での血圧リスク者への診療所での診察および保健師による生活習慣指導率Ⅱ度・Ⅲ度高血圧者への対応 100%（2023 年度）	Ⅱ度 100% Ⅲ度 100%

<施策推進方針>

『生活習慣病予防』『メンタルヘルス対策』『オープンイノベーションの取り組み活用』の3つをテーマに、「健康増進」「早期発見・対応」強化による社員の健康増進に取り組んでいます。



身体指標に加え、自覚症状、生活習慣、ストレス、パフォーマンスについて多面的な分析を実施しており、たとえば、

- ・ パフォーマンス（プレゼンティーズムおよびアブセンティーズム）と最も相関の高い症状は「ストレス感」である
- ・ 健康ポイントプログラムへの参加者は、健康状態が全体平均よりも良好である

等の分析結果が出ています。これらの結果を受け、PDCA サイクルを回し、より効果的な施策への発展につなげています。

<従業員の健康増進を促す取り組み>

有給休暇取得推進

「働き方改革」を推進する指標のひとつとして、2018 年度からは、独自基準による年次有給休暇取得率 80%の達成を掲げています。余暇を確保しワークライフバランスを実現することにより、心身の健康維持・向上を図っています。

年休取得奨励日の設定、アニバーサリー休暇制度、連続休暇取得の奨励等の取組みを通じ、2022 年度の有給休暇取得率は、85.15%、平均取得日数は 14.5 日でした。

過酷な労働時間の排除

労使間での 36 協定締結など法令遵守はもちろんのこと、「残業メリハリ活動」などの働き方改革の施策によって、残業時間の削減に努めています。また、管理職についても実労働時間を把握する仕組みを導入しています。

2022 年度の従業員 1 人当たりの平均月間残業時間は、17.3 時間となっており、過去 5 年間においても 18 時間未満となっています。

過重労働による健康障害防止対策

次のような対策を実施しています。

- ・ 労働安全衛生法に基づく医師による面接指導基準よりも安全な基準を制定し、長時間労働者面談を実施しています。また、オンラインでの面談実施、過残業者の多い組織には産業医と保健師が出向くなど、受診率の向上を図っています。
- ・ 労働安全衛生法に定められた事後措置（就業場所の変更、労働時間短縮など）に加え、社内診療所の医師（内科医・精神科医）とも連携して疾病の早期発見に努めています。
- ・ 「過残業レスキュー隊」を設置し、人事労務およびプロジェクト管理の観点から、問題となりそうなプロジェクト、個人の特定に注力しています。
- ・ プロジェクトの進捗管理レビューの際のレビュー対象として「労務実績」を取り入れています。

オフィス環境の整備

従業員の健康推進を促すための主なオフィス環境整備の施策

身体不調への対策	血圧計、マッサージチェア、バランスボールの設置
心身の相談対応	社員相談室の設置（産業カウンセラー・公認心理士によるカウンセリング）
社員食堂の整備	・ 社員食堂において健康メニューを提供、自動精算機によるカロリー表示。 この取り組みにより、日本高血圧学会、日本肥満学会、健康経営研究会などで構成される「健康な食事・食環境」コンソーシアムより、「健康な食事・食環境（スマートミール）」認証制度の給食部門 3 ツ星認定を取得しました。 ・ 社員食堂において、障害者雇用と連携し自社農園で収穫した無農薬野菜を提供

健康への IT 活用

従業員の健康への IT を活用した主な施策

健康ポイントプログラム	健康増進に向けた新健康ポイントプログラムを 2022 年 6 月から提供（2022 年度は 515 名が参加）
生産性低下防止のためのアプリ活用	主にスタートアップ企業のアプリを活用し、特定症状（肩こり腰痛、肥満、睡眠不足など）の改善、食事改善を試行

健康への意識向上

従業員の健康への意識向上のための主な施策

健康ポータル提供	健康診断結果の閲覧、健康コンテンツの提供等、健康経営の窓口
健康経営セミナーの開催	2022 年度は、健診結果の見方、睡眠の取り方、食生活改善対策、カラダを整えるヨガ、女性特有の症状を踏まえた食事術、腸活、飲酒方法、エクササイズと肩こり腰痛改善、ストレスコーピングスキルのセミナーなどを開催
健康に関する検定試験の受診勧奨	メンタルヘルス・マネジメント検定試験、日本健康マスター検定試験の受験推奨
従業員への啓蒙	・ 安全衛生管理規程の改定 ・ 新入社員向け健康管理オリエンテーションの実施 ・ メンタルヘルス、心身の健康と働くこと（健康管理）の E ラーニングの実施

健康意識向上に関連する主な指標

指標	2022 年度実績
CCHL（Communicative and Critical Health Literacy：一般向けヘルスリテラシー尺度）	3.65（※）

健康経営セミナーの従業員満足度	93%
-----------------	-----

※BIPROGY およびユニアデックスにおける 5 項目の質問に対する平均

<早期発見・対応への取り組み>

定期健康診断・人間ドック補助

法定の健康診断項目に、年齢別に必要な項目を追加した定期健康診断を実施しています。PC やスマートフォンで検査結果を参照できるシステムを導入しており、診断結果の正しい理解と健康意識の向上を図るとともに、高血圧者などハイリスク者への診療所での診察および保健師による生活習慣指導を行い、精密検査や医療機関受診の勧奨を実施しています。

また、BIPROGY 健康保険組合との連携により、がんの早期発見に向けて、婦人科健診や、人間ドック、脳ドック受診料を補助する制度を設けています。

従業員の健康管理における主な指標

指標	2022 年度実績
定期健康診断受診率	100%
喫煙率 (※1)	20.2% (2015 年度比、5.8%の減少)
運動習慣率 (※1)	24.8% (2015 年度比、3.2%の増加)
睡眠充足率 (※1)	73.2% (2015 年度比、12.9%の増加)
適正体重者率 (※1)	70.6%
高血圧者率 (※1・2)	18.8%
プレゼンティーズム (※3)	0.985
アブセンティーズム (※4)	4.5%

※1 BIPROGY・ユニアデックス・国際システム・ケンブリッジテクノロジーパートナーズにおける定期健康診断結果より算出

※2 I 度高血圧以上該当人数の従業員比率

※3 BIPROGY およびユニアデックスにおける WHO-HPQ の相対的プレゼンティーズム (0.25～2) を用いた従業員調査結果

※4 BIPROGY およびユニアデックスにおける傷病で連続 7 日以上欠勤または休職した人数の従業員比率

診療所運営

社内診療所を設置し、内科、精神科、皮膚科の診療を実施しています。2022 年度は新たに女性専門外来を開設しました。心電図検査、エコー検査も実施可能で、薬局、休養室などの設備もあり、社員が生涯に亘って安心して働ける環境を整えています。2016 年度からは禁煙外来を開始しています。

健康管理センターを設置し、保健師が随時健康相談を実施しており、診察が必要と判断した場合には、診療所と連携して治療や指導にあたる体制を整えています。

2020 年度より社内診療所の診察および社員相談室のカounselingについて、対面だけではなくオンラインでも実施し、社員の利便性向上を図っています。

また、社員へ季節性インフルエンザ予防注射の接種を推奨し、毎年 11 月頃に本社支社店内で接種を実施しており、あわせて社員家族への接種費用補助を行なっています。新型コロナウイルスワクチンの職域接種も医療機関と提携して実施しています。

メンタルヘルス対策への取り組み

労働者が自分のストレスの状態を知ることによってストレスをためすぎないように対処できるようにするために、ストレスチェックを実施しています。必要に応じて医師等の面接を受けたり、仕事の配慮や職場の改善につなげたりすることで、メンタルヘルス不調を未然に防止するために、

次のような対策を実施しています。

- ・ セルフケア（社員自らが行うストレスへの気づきと対処）
- ・ ラインによるケア（管理監督者が行う職場環境などの改善と相談）
- ・ 事業場内産業保健スタッフなどによるケア（産業医・精神科医などによる専門的ケア）
- ・ 事業場外資源によるケア（専門機関によるケア）
- ・ ストレスチェックの実施（高ストレス者へのフォロー・組織分析の活用）
- ・ 新入社員への体験カウンセリング（コロナ禍でのストレス確認とフォロー実施）

従業員のメンタルヘルス対策における主な指標

指標	2022 年度実績
ストレスチェック受検率	97.2%
高ストレス保有者数	2016 年度比、84.6%

代謝（中高齢社員の活性化）

中高齢社員の活性化

本格的な少子高齢化を背景に労働力不足が深刻な社会問題となる中、豊富な経験と知見を持つ中高齢社員が活躍できるような施策を実施しています。

2021 年度より NSI（ネクスト・ステージ・インテグレーション）と称し、新たな定年後再雇用制度を開始しました。NSI では、定年前の業務で培った知見や経験をより生かして活躍できるように、配属先や処遇を見直したことにより、再雇用希望者の割合が、制度開始前 3 年間の平均に比較して 12 ポイント上昇しています。また、定年退職後に多様な働き方について実現するために、フルタイム以外に週 1～週 3 の勤務日数を選択することができるようにして、現在 20 名(5.2%)の方が週 5 日以外の勤務形態を選択しています。多様な価値観を尊重する働き方を用意することで、"人生 100 年時代"をチャレンジし続けるために、高い意欲を持って働く人財づくりを実現します。さらに、市場価値/専門性の高いハイスpek人財をシニアエキスパート社員として認定し、雇用延長制度とは異なる待遇にて定年退職後も引き続き会社に雇用するシニアエキスパート制度も設けており、現在 40 名(雇用延長者の 10.4%)の方が活躍されています。

サステナブルな調達の実現

製品・サービス供給の停止、サービスの不具合やセキュリティインシデントなどによる重大な障害の発生などは、お客様への影響にとどまらず社会に深刻な影響を与える恐れがあります。また社会的信用やブランドイメージの低下など企業経営にも影響を与えます。

BIPROGY グループは、それらのサプライチェーン上の調達リスクを事前に把握・低減し、サステナブルな調達推進に向けた取り組みを実施するとともに、サプライヤーの皆様との信頼関係を構築・維持し、サプライチェーン全体で安心・安全な製品・サービスの提供に取り組んでいます。

主要なビジネスパートナー

当社グループの中核企業である BIPROGY 株式会社では、情報システムの開発や運用保守サービスの提供等の委託先企業様を対象としたパートナー制度を運営しています。取引量や品質などの実績や経営状況等の複数の基準をもとに評価を実施し、優れた企業を「ビジネスサービスパートナー」として認定しており、2023 年 10 月時点の該当企業数は 63 社です。また、海外企業やその子会社に委託を行うオフショア開発も拡大しており、パートナー企業との取引のうち 10%以上がオフショア開発によるものとなっています。

公正な取引慣行とサプライチェーンを通じた ESG 課題への配慮

当社グループは、公正かつ透明な購買取引の実現と、人権や環境等の ESG 課題に配慮した調達を目指し「BIPROGY グループ購買取引行動指針」や「BIPROGY グループサステナビリティ調達ガイドライン」を定めており、サプライヤーの皆様への浸透を図っています。

BIPROGY グループ購買取引行動指針>

<https://www.biprogy.com/com/purchase.html>

BIPROGY グループサステナビリティ調達ガイドライン>

https://www.biprogy.com/com/pdf/Sustainability_Procurement_Guideline.pdf

ESG リスクアセスメント

近年の人権や環境に配慮した調達への社会要請の高まりを受け、2021 年 4 月に「BIPROGY グループサステナビリティ調達ガイドライン」を策定し、サプライヤーに対して当ガイドラインの浸透を図るとともに、ESG リスクアセスメントを開始しました。2021 年度はまず主要取引先 98 社を対象に、ESG に関する取り組み状況の調査とリスク評価を行い、2022 年度には改善が必要と判断した 49 社に対し、改善要望を実施しました。

主な調査項目

- ・人権方針の策定とデューデリジェンス実施
- ・人権の尊重（強制労働、児童労働、結社の自由と団体交渉権、差別、労働時間、賃金、ハラスメント）
- ・安全衛生の確保
- ・環境方針の策定とマネジメントシステムの構築
- ・資源管理（廃棄物の削減等）
- ・生物多様性の確保
- ・気候変動（製品製造時のエネルギー消費量/CO2 発生量、自社活動における GHG 排出量の低減など）
- ・環境汚染対策（水質・大気・土壌汚染、振動・騒音・悪臭、化学物質の適切な管理等）
- ・コンプライアンス
- ・腐敗防止
- ・情報セキュリティ
- ・紛争鉱物
- ・プライバシー
- ・サプライチェーンマネジメント

今後は、さらに調査対象を拡大させるなどの網羅性と、課題改善にまで至る実効性の双方を高めていく取り組みが必要であると考えており、新たに以下の KPI と目標を定め、取り組んでいきます。

KPI	目標	達成年度
サプライヤーに対する ESG リスク調査実施率※	100%	2026
当社グループが定めるサプライヤーに対する重要な ESG リスク項目を遵守できている、または改善着手しているサプライヤーの割合	100%	2030

※ サステナビリティ調達ガイドライン順守状況に関するセルフチェックリストの配布と回答回収

サプライヤーとの連携

当社グループでは、購買取引行動指針やサステナビリティ調達ガイドラインなどの公開やサプライヤーとのコミュニケーションを日頃より密接に連携する中で相互の信頼関係を構築し、公正かつ公平な購買取引を実現しています。

また特に「BIPROGY グループ コンプライアンス基本方針」のもと、法改正や制度改正に基づく手続きの変更、関係法令または各種ガイドライン遵守・契約の適正履行に向けて、定期刊行物の発行や情報成果物委託／役務提供取引におけるサプライヤー向け Web ポータルを開設しての情報提供などを行い、当社グループのサステナビリティについての考え方や取り組みについてご理解いただくとともに、当社グループと一体となった活動を進めていくことをお願いしています。

また、当社およびユニアデックスのサプライヤー向けにコンプライアンス・ホットラインを設けており、外部専用窓口（匿名可）への報告・相談が可能となっています。

参照：p.42 サプライチェーン全体で取り組む GHG 排出量削減

品質マネジメント

製品・サービスの品質保証

製品・サービスの品質保証に対する考え方

社会インフラとしての情報システムに求められる品質レベルがこれまでより高くなっているなか、BIPROGY グループでは、高品質の商品、サービスを提供するために品質保証の体制・仕組みを構築・整備しています。この体制・仕組みを通じて、当社グループはソフトウェア、ハードウェア、サービスについて徹底した品質保証を行い、「システムやサービスの提案、開発から保守・運用まで安心して任せられる企業」をめざしています。

また当社グループは、社会から求められる安定稼働の実態を測る指標として「オンライン稼働率 99.990%以上」を目標としており、2022 年度実績は、99.998%でした。

ISBP（Information Services Business Process）による品質管理

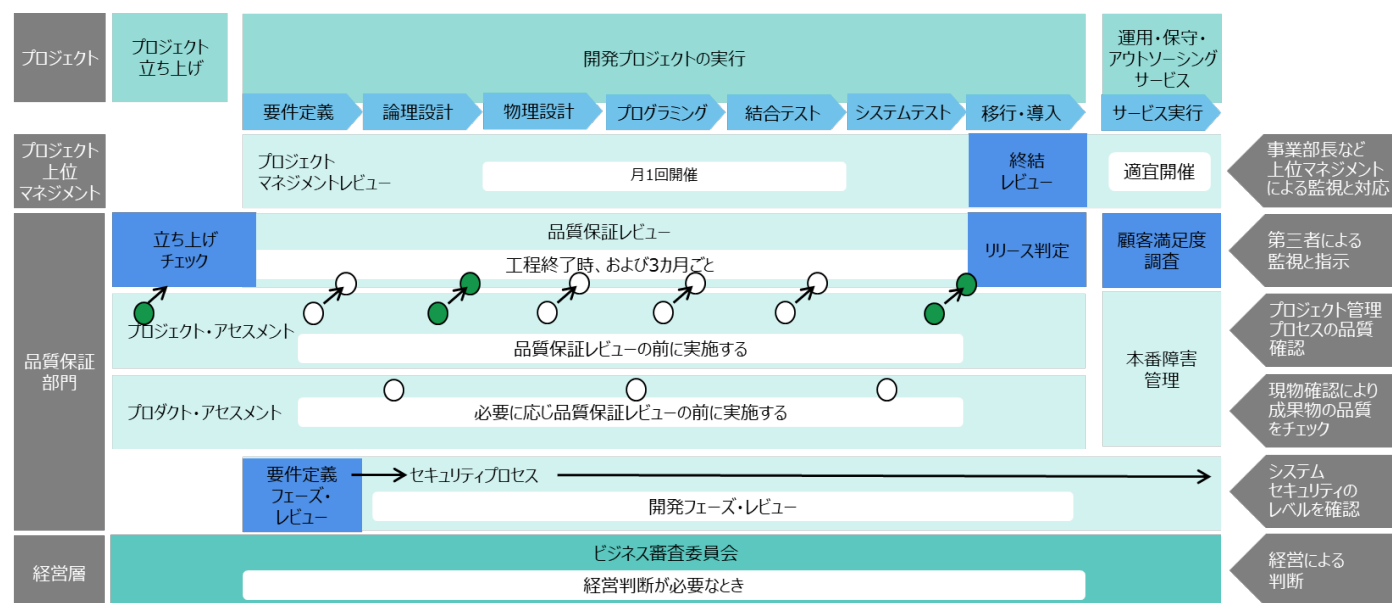
ISBP（Information Services Business Process）は、高品質なシステムを提供するためにシステム開発に必要な作業をまとめた、当社グループの標準業務プロセスです。業務プロセスは、3つのサブプロセスで構成しています。

- ・ エンジニアリングプロセス：お客様の要求に適した開発の手段を提供します。
- ・ プロジェクト管理プロセス：プロジェクトの状況を見える化しコントロールします。また、その状況をお客様と共有します。
- ・ 品質保証プロセス：正しい手続きでシステムが作られていることを各工程で確認し保証します。

ISBP で規定するビジネス審査委員会は、商品・サービス提供に関する重要事項を審議・評価しています。

参照：p.90 コーポレート・ガバナンス体制

開発から運用・保守・アウトソーシングサービスにおける品質保証プロセス



開発プロジェクトにおける品質保証プロセス

お客様のシステムを開発する場合の品質保証プロセスでは、開発プロジェクトのメンバーによる品質管理活動だけでなく、プロジェクトの外側からプロジェクトが健全に運営されているか、成果物の品質が保たれているかを、継続的かつ組織重層的に確認、必要に応じ是正措置を講じています。

また、当社からサービスを提供するために他社サービス・プロダクトを利用するケースが増加したことから、新たな他社サービス・プロダクトを利用する場合には保守継続性といった対応力などの確認をおこなう「製品の安全・安心チェック」の実施を義務付けて、安定したサービス提供を図っています。

運用・保守サービス、アウトソーシングサービスにおける品質保証プロセス

お客様のシステムの開発が終了したあとも、お客様が安心してシステムやサービスをご利用いただけるよう、お客様から運用管理を委託された運用・保守やアウトソーシングサービスなどにおいて、サービスの品質が保たれていることを継続的に確認しています。

システムトラブルへの対応

当社グループでは、万が一お客様で発生した障害に対して、発生した段階での社内関連部署への迅速な情報伝達、的確なお客様への的確な初動対応と報告、その後の状況フォローといった障害管理が重要と考えています。

このため、お客様より運用管理を委託されているシステムに対し、経済産業省ガイドラインならびに IPA/SEC の定義に準拠し、上記の障害管理を高品質で迅速に実施するために、障害報告システムを運用しています。

また、障害報告システムに蓄積された障害情報は随時分析し、必要に応じ防止策の横展開を実施しています。

品質マネジメントシステム（ISO9001）認証の取得

官公庁・自治体向けパッケージソフトウェアの設計・開発およびサービス(納入品の保守)提供において、ISO9001 の認証を取得しています。当社グループのシステム開発業務は、社内ルールである ISBP によって標準化されており、すべての業務について、ISO9001 の認証と同等の品質のシステム開発を行える仕組みを整えています。

顧客満足度向上への取り組み

当社グループは、5000 社以上の幅広い業種・業態のお客様を有しています。

日常の活動を通して直接頂戴するお客様の声や、開発システムの稼働後に行っている「お客様満足度調査」でのアンケートご回答や、コールセンターに寄せられるお客様の声を真摯に受け止め、その貴重なご意見をグループ各社・各部門の改善活動へ着実につなげていきます。

社会貢献活動

方針

コミュニティへの貢献に対する考え方

先進国における少子高齢化による労働力不足や、開発途上国における人口爆発、紛争などによる食料不足など、人々が地球上で暮らしていくために解決すべき課題は数多く存在しています。

BIPROGY グループは、「すべての人たちとともに、人と環境にやさしい社会づくりに貢献します」という企業理念、「先見性と洞察力でテクノロジーの持つ可能性を引き出し、持続可能な社会を創出します」という Purpose（パーパス：企業の存在意義）のもと、事業を通じた社会課題解決に加え、「障害者支援」「次世代育成」「地域貢献」を重点分野として社会貢献活動を行っています。

また、当社グループは、事業において社会課題解決を進める社会 DX の推進にあたり、社員の社会課題への感度を高めることが重要であると考えており、社会貢献活動を人財育成、社員の意識改革の一環として取り組んでいます。2021 年度より「社会貢献活動への役職員参加人数」を重要指標の一つとしており、2023 年度までに、2020 年度（84 人（実人数））比 20%増をめざしています。2022 年度は、対面コミュニケーション機会の増加にともない、143 人（実人数）が参加し 70%増となりました。

社会貢献活動方針

1. ICT サービスを通じて人と環境にやさしい社会づくりに貢献します
2. 社会の期待と要請に対する感性を磨く人財育成の一環として、社員によるボランティア活動などの自発的な社会参加を支援します
3. ステークホルダーの声に真摯に耳を傾け、コミュニティに参画し、コミュニティの発展に寄与します

社会貢献活動の重点分野

事業で取り組みきれていないものの社員の関心が高い分野、また逆に事業と親和性が高く活動を進めるにあたって相乗効果が期待できる分野、という両面から検討して選定した「障害者支援」「次世代育成」「地域貢献」の 3 分野を、社会貢献活動の重点分野として定め、取り組んでいます。

これらの取り組みを通じ、社員の社会課題への感度を高め、当社グループが掲げるマテリアリティ「デジタルの力とビジネスエコシステムを活用した課題解決の仕組みづくり」の KPI とする「社会や地球を全体最適で捉えた社会課題解決型ビジネスの創出／拡大」にもつながると考えています。

個々の活動は、社会への貢献の視点と当社グループの価値の視点から企画および評価するとともに、事業所地域の自治体、地域コミュニティや寄付先、社会貢献活動パートナーなどと積極的に意見交換を行い、いただいたご意見を活動の振り返りと今後の取り組みに活かしています。

重点分野	主な取り組み	社会への貢献の実績
1. 障害者支援	ヴァイオリニスト川畠成道氏とのパートナーシップ	1998 年から、自らも視覚障害をもつヴァイオリニストの川畠氏を、オフィシャルパートナーとして支援 - コンサートに目の不自由な方をご招待し、当社社員ボランティアによる送迎、会場内支援を実施 - コンサート来場者 15,400 名以上、招待数約 2,400 名、社員ボランティア約 520 名（2005 年からの延べ数）
	BIPROGY チャレンジド株式会社（BIPROGY 株式会社の特例子会社）	- 完全在宅型の勤務形態とすることで、通勤が困難な障害者の就業を実現 - 障害者差別解消法で定められている合理的配慮がウェブコンテンツに施されていることを検査する「ウェブアクセシビリティ診断サービス」を提供 - 障害のある社員が農作業に取り組む屋外農園「ワクワクふぁーむ」を運営
2. 次世代育成	e-ネットキャラバン	2006 年から、グループ会社社員が講師をつとめ、小中高生を対象にネットの安全な使い方を啓発 - 累計 186 回実施
	バドミントン講習会	2003 年から当社バドミントンチームのコーチや選手が、地元の中高生に講習会を実施
3. 地域貢献	本社地域である江東区の豊洲文化センターとのコラボレーションによる地域交流	2005 年から、地域の子どもの向けイベントに参画、ICT やバドミントンを学べるブースを出展 - 川畠氏のチャリティコンサート、NPO などとの協働イベントや寄付活動を実施。ホールの提供などご協力いただいている - コンサート来場者人数約 1,700 名(2005 年からの延べ数)
	Table for Two とのコラボレーションによる国際貢献	2018 年から、本社食堂にてアフリカ・アジアの子どもたちに給食を届けるプログラムを実施

2022 年度は新型コロナ感染拡大の影響で一部の対面型のイベントを見直し、オンラインで実施。

推進の仕組み

社会貢献活動休暇・休職制度

当社グループでは、社員の自発的な社会貢献活動を支援するための休暇・休職制度を設けています。

社会貢献活動休暇	連続または分割して月に 5 日、年に 12 日以内
社会貢献活動休職	原則 1 か月以上 2 年以内

社員の自発的な社会貢献活動を支援する「ユニハート」

ユニハートは、社員の自発的な社会貢献活動の推進を奨励し、社会に貢献することを目的に 2006 年に設立しました。会員は 844 名（2023 年 3 月末日現在）。会員自らが企画・運営を行うチャリティイベントや、NPO などへの寄付など幅広く活動しています。当社としては、ユニハートの寄付に応じたマッチングギフトにより、会社としての支援を実施しています。

寄付決定のプロセス

社会貢献活動の寄付先および寄付額は、重点分野であるなど複数側面から検討し、所定の決裁手続きを経たうえで決定しています。

社会貢献活動支出額

2022 年度の社会貢献活動支出額は、1,894 万円（BIPROGY および連結子会社）でした。

コミュニティ窓口

当社グループは、どなたでもアクセスできるコーポレート社外サイト（<https://pr.biprogy.com/contact/>）に、お問い合わせ窓口を設けています。受け付けたお問い合わせ、ご意見などについては、関係部門と連携しつつ、調査、事実確認のうえ対応しています。

取り組み

障害者支援

ヴァイオリニスト川畠成道氏とのパートナーシップによる活動

当社グループでは、世界的ヴァイオリニストである川畠成道氏の活動に共感し、1998 年のデビュー時からオフィシャルパートナーとして支援しています。川畠氏は 2017 年に文部科学省の「スペシャルサポート大使」に就任されています。

2023 年 1 月の「BIPROGY プレゼンツ 川畠成道ニューイヤーコンサート 2023」では、目の不自由な方および同行者の方 100 名以上を招待しました。社員ボランティアは、事前に目の不自由な方の誘導講習などを受講してコンサートにのぞみ、毎回数十名の社員が会場案内やトイレ介助などを行っています。

コンサート会場では点字や大きな文字、音声でできるパンフレットも配布し、ご招待者の方から感謝の言葉をいただきました。

「川畠成道コンサートプログラム」は、公益社団法人企業メセナ協議会「メセナアワード 2019」の「優秀賞（耳を澄ませば心に響く賞）」に選ばれました。（受賞企業：日本ユニシス株式会社）

「メセナアワード」は、企業による芸術・文化を通じた社会創造の観点で特に優れた活動を顕彰するもので、「メセナアワード 2019」は、「This is MECENAT 2018」で認定された全国 149 件（87 社・団体）の活動を対象に、外部の専門家からなる選考会により検討され、受賞企業・活動が決定されました。

目の不自由な方の社会参加促進に寄与するための活動

目の不自由な方の社会参加促進に寄与するため、2004 年から、公益財団法人 日本盲導犬協会への募金活動を続けています。毎年、全国で盲導犬チャリティグッズ販売会や盲導犬理解促進活動を開催し、街で目の見えない、見えにくい方や盲導犬に出会ったときにできることなどを学ぶ機会となっています。「川畠成道チャリティコンサート」では、盲導犬の訓練犬と訓練士をご招待して、コンサートを訓練の場として提供しています。

目の不自由な方の誘導講習

毎年「川畠成道ニューイヤーコンサート」で誘導サポートを行う社員および一般の社員向けに「目の不自由な方の誘導講習」を実施しています。

講習では、「東京視覚障害者生活支援センター」にご協力いただき、視覚障害の基礎知識や、実際に目の不自由な方の役、ガイド役に分かれて、声のかけ方、階段、トイレの誘導方法などを学んでいます。

目の不自由な方を支援する ICT ワークショップ

「特定非営利活動法人 視覚障害者パソコンアシストネットワーク（SPAN）」にご協力いただき、社員向けに「目の不自由な方を支援するワークショップ」を実施、音声読み上げソフトを使ったパソコンの入出力や、音声によるタブレット画面の操作などを学んでいます。

次世代育成

e-ネットキャラバンへの社員派遣

「e-ネットキャラバン」は、子どもたちが携帯電話やスマートフォン、インターネットを安全に利用できるように、子ども・保護者・教職員を対象とした啓発活動です。

「一般財団法人マルチメディア振興センター」が運営、総務省・文部科学省支援のもと、情報通信分野などの多くの企業・団体が協力して、全国で「e-ネット安心講座」を実施しています。

当社グループは、「e-ネットキャラバン」の活動趣旨に賛同、2006 年 4 月の設立当初から参加し、講師認定講習会を受講したグループ社員を講師として継続して派遣しています。

2022 年度は全国 7 箇所で、講師認定された社員が講座を行いました。

寄付先団体との協働プログラム

寄付先団体と協働で、オンライン講演会やワークショップを実施しています。

離別家庭の子どもたちのための面会交流支援をしている「一般社団法人 びじっと・離婚と子ども問題支援センター」より、活動のご紹介と背景である日本の離別家庭における子どもたちの状況について講演いただきました。離別家庭の課題を知り、自分自身が貢献できることがないかを考えるきっかけとなりました。

また、正しい性の知識と判断力を育むための支援をしている「特定非営利活動法人 ピルコン」より「心理的安全性の高い職場へ～性の多様性の尊重・ジェンダー平等を実現するコミュニケーションを学ぼう～」と題して、心理的安全性や性の多様性、ジェンダー平等を実現する職場環境や、これはハラスメントかも？と思った時の対応方法などを考えるワークショップを開催いただきました。

そして、「特定非営利活動法人 視覚障害者パソコンアシストネットワーク（SPAN）」により、「障害者の就労を支えるジョブコーチと BIPROGY グループで働く視覚障害者」と題して、ジョブコーチのご紹介を通して、視覚障害者と職場で共に働くことに関して考えるきっかけとなる講演を開催いただきました。

ふれあいまつりへの社員参加

「一般社団法人 江東ウィズ」が主催する「ふれあいまつり」に当社グループ社員が継続して参加しています。

「ふれあいまつり」は、江東ウィズが、江東区地域の方々と障害のある方が交流を深め、障害のある方々の活動に対する理解を深めるために、毎年開催しているイベントです。

社員は、模擬店などの販売ボランティアとして、江東ウィズの子どもたちとともに活動しています。

ファミリーハウスでのパソコンボランティア

難病の子どもとその家族のための滞在施設を提供している「特定非営利活動法人 ファミリーハウス」で、各滞在施設に置かれたパソコ

ンの定期チェックやその他の活動に、2010 年から継続して当社グループ社員が ICT を活かしたパソコンボランティアとしてかかわっています。

BIPROGY バドミントンチーム

1989 年、“日本ユニシス（現：BIPROGY）から日本代表選手を輩出しよう！”という声からスタートした BIPROGY バドミントンチームは、多数の日本代表選手を輩出。当社グループのシンボルスポーツとして、世界での活躍を目標に挑戦する姿勢を忘れず、日々活動しています。

また、本社の所在する東京都江東区内の小学・中学・高校生をはじめとする多くの子どもたちを対象にバドミントン講習会を定期的で開催しており、バドミントンの楽しさを積極的に伝えるとともに、スポーツを通じた青少年の健全な育成に寄与しています。

BIPROGY バドミントンチーム ><https://pr.biprogy.com/com/sponsors/badminton/>

BIPROGY JUNIOR OPEN バドミントン フレンドリーマッチ

2023 年 3 月、東京都江東区の深川スポーツセンターにおいて、「BIPROGY JUNIOR OPEN バドミントン フレンドリーマッチ」を初開催しました。本大会は東京都の小学校 1 年～3 年生を対象にした非公式戦で、86 人のジュニア選手たちが熱戦を繰り広げました。

試合の前には、BIPROGY バドミントンチームの選手たちがコーチとして講習を実施するなど、次世代を担う子どもたちの育成も兼ねた有意義な大会となりました。今後も継続して開催予定です。

地域貢献（地域連携）

川島成道チャリティコンサート

東京都江東区の豊洲シビックセンターホールで川島成道氏のチャリティコンサートを「地域住民の方々と 共に感じ、共に考えるイベント」として開催しています。

このコンサートでは、来場者に演奏を楽しんでいただくとともに、募金活動や、コンサート中にアイマスクをして演奏を鑑賞する「視覚にたよらない美的体験」、「視覚障害や盲導犬について知る講座」、「音声ソフトを使ってパンフレットの内容をスマートフォンや携帯電話の音声で聞く体験」などのアクティビティを実施しています。来場者が楽しみながら、多様性のある社会を理解し、身近で困っている方に出会った時に「声かけ・サポート」ができるようになることをめざしています。

豊洲フェスタへの協力

豊洲フェスタは、「公益財団法人 江東区文化コミュニティ財団 江東区豊洲文化センター」が、豊洲地域の企業や団体と地域の方々との交流のために毎年秋に開催しているイベントです。当社グループは地域貢献として、2005 年度から毎年、子どもたち向けに ICT を身近に感じてもらえる機会を提供しています。

江東シーサイドマラソン大会への協力

2022 年 11 月、江東区主催の江東シーサイドマラソン大会に 13 名の社員が給水ボランティアとして初めて参加しました。

地域ネットワークへの参加

江東区に事業所がある企業・大学などが集まる、「江東区社会貢献ネットワーク（こらぼら）」に参加し、「江東区における社会貢献活動の活性化」をテーマに活動を行っています。定例会での情報交換を行う他、地域の合同清掃、江東区民まつりなどの区内イベントに合同で参加しています。

地域のクリーン活動

社員有志の「豊洲キレイにし隊！」が、昼休みを利用して定期的に清掃活動を行っています。

2004 年に社員の提案によりスタート、2007 年からは豊洲地区の企業や団体による合同清掃の一環として開催、地域全体で多くの方が参加しています。

参加することで、Foresight in sight POINT（F-POINT）※ がたまる社内制度を実施しています。

（2022 年度は新型コロナ感染拡大の影響で休止）

支社支店でも、中部支社での堀川「宮の渡し公園」清掃など、さまざまなグリーンアップ活動を行っています。

※ F-POINT：当社グループのポイント制度。社員が感謝したい相手に対して贈るなど、チャレンジ・変革・努力に対して付与されます。

地域販売会の実施

本社ビルでは、江東区内の障害者施設で作られた製品の販売会を定期的に実施しています。販売会では、社員ボランティアが施設利用者の方々とともに販売や呼びかけを行い、交流の場ともなっています。

（2022 年度は新型コロナ感染拡大の影響で休止）

地域雇用への取り組み

当社グループは、地域雇用創出や地域活性化につながるさまざまな取り組みを行っています。

また、当社の 100%子会社として設立し、2019 年 2 月に当社の特例子会社となった BIPROGY チャレンジは、当社グループのノウハウと技術力を活かし、遠隔地でも仕事ができる環境づくりを行い、完全在宅型の勤務形態とすることで、通勤が困難な障害者の就業を可能とし、地方在住のままでの雇用を実現しています。

この他、野菜作りを通じてそれぞれの能力特性を活かしながら、無理なく働くことができる「障害のある方が主役の農園（ワクワクふぁーむ）」を地方で実現しています。

<BIPROGY チャレンジ株式会社>

<https://biprogy-chd.co.jp/>

地域貢献（国際協力）

TABLE FOR TWO への参加を通じた開発途上国の飢餓解消への貢献

開発途上国の飢餓と先進国の肥満や生活習慣病の解消を目指した、社会貢献プログラム「TABLE FOR TWO」に、参加しています。本社ビルの社員食堂で対象メニューを提供し、先進国の利用者が対象のヘルシーメニューを食べるごとに開発途上国の子どもの学校給食 1 食分の 20 円が寄付される仕組みです。（2022 年度は新型コロナ感染拡大の影響で休止）

「ステナイ生活キャンペーン」を通じた児童労働解消への貢献

「ステナイ生活キャンペーン」は、不用品を捨てずに国際協力へ活かすというコンセプトのもと、書き損じはがきや古本・中古 CD/DVD などを集め、収益金を「特定非営利活動法人 シャプラニール＝市民による海外協力の会」（以下「シャプラニール」）を通じ、国際貢献に役立てる活動で、全国の当社グループ社員の協力のもと毎年実施しています。寄付金は、シャプラニールの「子どもの夢基金」を通じ、バングラデシュやネパールにおける児童労働を予防し減らすための資金として活用されます。2022 年度は、「バングラデシュで子どもたちの今と明日を守る～ステナイ生活キャンペーンで国際協力の一步を踏み出してみませんか～」と題して、オンライン講演会を実施しました。

ユニハートの活動

ユニハート寄付先団体（2022 年度）

障害を持つ方たちのために活動している団体

1. 視覚障害者パソコンアシストネットワーク（SPAN）
2. 日本盲導犬協会
3. シネマ・アクセス・パートナーズ
4. 福岡中失難聴者支援福祉協会
5. 東京盲ろう者友の会
6. Chupki（チュプキ）
7. Re ジョブ大阪
8. 東京メンタルヘルス・スクエア
9. スペシャルオリンピックス日本・東京

子どもたちのために活動している団体

1. マルチメディア振興センター（e-ネットキャラバン）
2. ファミリーハウス
3. 江東ウィズ
4. 札幌市手をつなぐ育成会
5. ブリッジフォースマイル
6. シャプラニール＝市民による海外協力の会
7. ピルコン
8. 夢職人
9. びじっと

寄付先との交流

ユニハートでは、定期的に寄付先との交流イベントを実施しています。

2022 年度は、新型コロナ感染拡大の影響で、リアルでの交流イベント、オンラインでの講演会やワークショップ等を臨機応変に実施、寄付先団体と社員が交流する機会となっています。

社会データ

●雇用・ダイバーシティ・労働時間

項目		集計範囲		2020年度	2021年度	2022年度	
連結従業員数（人）		連結グループ	男性	6,370	6,404	6,379	
			女性	1,543	1,664	1,745	
			合計	7,913	8,068	8,124	
地域別連結 従業員数（人）	日本		男性	6,191	6,190	6,159	
			女性	1,424	1,530	1,600	
			合計	7,615	7,720	7,759	
	アジア		男性	176	206	212	
			女性	117	130	141	
			合計	293	336	353	
	米州		男性	3	8	8	
			女性	2	4	4	
			合計	5	12	12	
			欧州	男性	0	0	0
				女性	0	0	0
				合計	0	0	0
従業員数（人）		BIPROGY単体	男性	3,488	3,479	3,453	
			女性	919	972	989	
			合計	4,407	4,451	4,442	

年代別 従業員数（人）	30歳未満	BIPROGY単体	男性	313	347	376
			女性	209	250	280
			合計	522	597	656
	30-39歳		男性	457	428	409
			女性	154	154	154
			合計	611	582	563
	40-49歳		男性	911	936	928
			女性	212	207	188
			合計	1,123	1,143	1,116
	50-59歳		男性	1,570	1,489	1,380
			女性	313	317	304
			合計	1,883	1,806	1,684
	60歳以上		男性	237	279	360
			女性	31	44	63
			合計	268	323	423
平均勤続年数（年）		BIPROGY単体	男性	21.7	21.8	22.0
			女性	18.1	17.8	17.1
			全体	21.0	21.0	20.9
平均年齢（歳）		BIPROGY単体	男性	47.0	47.2	47.5
			女性	42.4	42.0	41.8
			全体	46.1	46.1	46.3
有給休暇取得率（％）		連結グループ※1		81.10	82.54	85.15
障害者雇用率（％）		連結グループ※2		2.59	2.62	2.84
女性管理職比率（％）※10		連結グループ※3		7.5	8.1	9.3
女性管理職比率（％）※10		BIPROGY単体		10.5	10.6	10.4

採用人数（人）	新卒	連結グループ※4	男性	139	127	105
			女性	104	121	100
			合計	243	248	205
	中途		男性	114	89	150
			女性	28	16	58
			合計	142	105	208
中途採用比率（％）※5		BIPROGY単体		25.4	24.6	53.1
		ユニアデックス単体		34.4	28.7	33.6
離職率（％）		連結グループ※1	-	2.34	2.25	3.06
新卒定着率（％）			男性	91.14	91.67	91.53
			女性	92.53	85.07	90.59
			全体	91.78	89.14	91.13
雇用延長者数（人）			男性	85	119	158
			女性	14	21	29
			合計	99	140	187
雇用延長率（％）			男性	78	92	90.3
			女性	82	88	90.6
			全体	79	92	90.3
一人当たりの平均年間労働時間数			-	1,845	1,841	1,848
一人当たりの平均月間残業時間数			-	14.9	16.3	17.3
欠勤率（％）			-	0.1	0.2	0.2
初任給（円）※6	学部卒	BIPROGY単体		220,000	220,000	220,000
	修士卒			245,300	245,300	245,300
平均年間給与（円）				8,088,571	8,100,039	8,163,349
年間給与（中央値）（円）		BIPROGY単体		-	-	7,886,646
従業員一人当たりの 基本給の男女比 （女性：男性）	管理職	連結グループ※7		-	-	1:1.04
	非管理職			-	-	1:1.25
従業員一人当たりの 報酬額の男女比 （女性：男性）	管理職			-	-	1:1.04
	非管理職			-	-	1:1.29

●ワークライフバランス

項目	集計範囲		2020年度	2021年度	2022年度
男性の育児休業取得者数（人）	連結グループ※11	-	43	49	60
男性の育児休業取得率（％）		-	24.8	30.1	48.7
育児休業復職率（％）	連結グループ※1	男性	100	100	98.0
		女性	98.0	95.5	100
		合計	99.0	97.6	98.8
育児休業定着率（％）※12		男性	97.0	100	90.0
		女性	100	90.5	96.9
		全体	99.0	95.1	92.7
育児時間取得者数（人）		男性	31	13	17
		女性	234	222	237
		合計	263	235	254
介護休暇取得者数（人）		合計	296	501	515
介護休業取得者数（人）		合計	0	4	4
介護時間取得者数（人）		合計	14	16	19

●人財育成

項目	集計範囲	2020年度	2021年度	2022年度
従業員一人当たりの年間研修時間数（時間）	連結グループ※1	39.6	40.5	40.6
従業員一人当たりの年間研修費用（円）		78,908	79,387	72,031

●労働安全衛生

項目	集計範囲	2020年度	2021年度	2022年度
労働災害発生件数	連結グループ※7	5	12	6

●労働組合

項目	集計範囲	2020年度	2021年度	2022年度
労働組合加入者数（人）※8	連結グループ※1	5,265	5,235	5,141
労働組合加入者割合（％）		94.64	94.89	94.83

●従業員の満足度

項目	集計範囲	2020年度	2021年度	2022年度
エンゲージメント調査における働き方関連項目の加重平均スコア※9	連結グループ	3.37	3.43	3.47

●サステナビリティ関連教育

項目	集計範囲	2020年度	2021年度	2022年度
サステナビリティ関連eラーニング受講率（％）	連結グループ	99.0	98.8	99.0

●社会貢献活動支出額

項目	集計範囲	2020年度	2021年度	2022年度
社会貢献活動支出額（万円）	連結グループ	1,250	1,519	1,894

※1：BIPROGY（株）、ユニアデックス（株）

※2：BIPROGY（株）、ユニアデックス（株）、UEL（株）、BIPROGY チャレンジド（株）、（株）国際システム、ケンブリッジ・テクノロジー・パートナーズ（株）、エス・アンド・アイ（株）

※3：2020年度はBIPROGY（株）、ユニアデックス（株）。2021年度からBIPROGY（株）、ユニアデックス（株）、UEL（株）、（株）国際システム、ケンブリッジ・テクノロジー・パートナーズ（株）、エス・アンド・アイ（株）、USOL ベトナム（有）

※4：2020年度はBIPROGY（株）、国内連結子会社および Cambridge Technology Partners Inc.、2021年度からBIPROGY（株）、ユニアデックス（株）、UEL（株）、（株）国際システム、ケンブリッジ・テクノロジー・パートナーズ（株）、エス・アンド・アイ（株）、G&U システムサービス（株）、BIPROGY チャレンジド（株）、（株）ユニエイド

※5：中途採用比率は、労働施策総合推進法に基づき公表

※6：各年度の4月基本給実績

※7：BIPROGY（株）、ユニアデックス（株）、UEL（株）

※8：各年度の3月1日時点の加入者数

※9：新マテリアリティのKPIの基準スコアは、2019、2020年度のスコアの平均値（3.36）になります

※10：女性管理職比率について、2021年度以前は、BIPROGY（株）、ユニアデックス（株）は業務執行役員及び組織長を、他5社は役員・業務執行役員及び組織長相当を集計。2022年度は役員・業務執行役員を除いた組織長相当を集計。

※11：2021年度以前はBIPROGY（株）、ユニアデックス（株）。2022年度からBIPROGY（株）、ユニアデックス（株）、UEL（株）、（株）国際システム、ケンブリッジ・テクノロジー・パートナーズ（株）、エス・アンド・アイ（株）。

※12：育児休業定着者数/育児休業復職者数で算出。育児休業定着者数は育児休業復職者のうち、翌期期首時点で在籍している人数としています。