

BIPROGY グループのサステナビリティ

Sustainability

トップメッセージ	1
企業理念・企業行動憲章・Purpose・Principles（原理・原則、主義・信条）	6
Vision2030	8
サステナビリティ経営	9
CSO(チーフ・サステナビリティ・オフィサー)メッセージ	9
サステナビリティについての考え方	10
サステナビリティ推進体制	10
社内への浸透・教育	11
マテリアリティ	12
Vision2030 の実現に向けたマテリアリティ	12
マテリアリティ策定と見直しのプロセス	12
2022 年度実績と今後の取り組み	13
イニシアチブへの参画	19
国連グローバル・コンパクト	19
持続可能な開発目標（SDGs）	20
その他の国際的イニシアチブへの参画	21
ステークホルダーとの対話	21
外部団体への参加	23
外部からの評価	23

トップメッセージ



学びからさらなる飛躍を実現し

デジタルコモンズで社会課題を生まない世界へ

代表取締役社長

CEO CHO

平岡昭良

大きな課題から学びを得て、新たな高みを目指す

2022年4月に社名を日本ユニシス株式会社からBIPROGY株式会社へ変更して1年が経ちました。ステークホルダーの皆様には、機会あるごとに社名を変更した理由や、新社名に込めた思いをお話しするとともに、社員とも対話を深めました。そのようななかで、社名変更は私たちが目指す世界を実現するために、しっかりと取り組んでいく覚悟の表れであるということが皆様に伝わった1年間だったと思います。

その一方で、2022年6月に発生したUSBメモリー紛失事案※につきましては、多くの関係者の皆様に大変なご迷惑とご心配をお掛けしましたことを深くお詫び申し上げます。本事案の発生を受けて、現在グループで再発防止策の取り組みを進めています。それぞれの現場やプロジェクトにおいて、情報管理体制が現実にもどのように運用されているかを常に確認していく必要があることを、改めて胸に刻みました。また、役職員一同が、当社グループがこれからお客様や社会からの信頼をもう一度獲得するために、何をしていくべきかについても議論を重ねました。その結果、私たちが目指すべきは、世界最高水準の情報セキュリティレベルと、サプライチェーンの皆様との協力関係を築いていくことであると認識しました。「世界最高水準」としたのは、この目標にゴールはなく、常に最高を追い求めていくからです。日々振り返りを行いながらも、常に新しいテクノロジーや仕組みにチャレンジしていきたいと思っています。この思いは社員や協力会社の方々にも徐々に浸透しており、お客様から激励のお言葉をいただくようになりました。また、株主の方々からも、「これから前を向いて、さらに高みを目指してほしい」というメッセージをいただいています。このような応援を受けて、私たちは「世界最高水準」の目標を言葉だけでなく、行動で示していきたいと考えています。

※ 2022年6月21日に、当社協力会社の委託会社社員が暗号化処理された個人情報データを記録したUSBメモリーを紛失する重大な情報セキュリティ事故が発生しました（同メモリーは3日後の6月24日に発見され、個人情報漏洩は確認されませんでした）。

「経営方針（2021-2023）」の2年目を振り返って

「ビジネスエコシステム」の創出と拡大に手応え

「経営方針（2021-2023）」の2年目を終えましたが、2022年度は「Vision2030」に向けた手応えを強く感じられた1年でした。まず、お客様のデジタルトランスフォーメーション（DX）案件の旺盛な需要に対してしっかりお応えすることができたとともに、私たちからも積極的にDX推進についてお客様に働きかけることができました。これに加えて、お客様に対し、新規プロジェクトの立ち上げや社会課題解決に向けて、当社グループと共に取り組むことを提案できる社員が非常に増えてきたと感じています。私たちはこれまで、お客様の要望に応える事業活動だけでなく、ビジネスエコシステムのカタリストとしてお客様と共に社会課題の解決に取り組む企業となることを標榜してきましたが、今やこうした提案が通常の活動になってきたという実感があります。また、お客様からも当社グループは面白いことに取り組

んでいるという評価をいただくようになっており、それが相乗効果を生んでいると感じます。自社の課題解決だけでなく、企業理念や「Purpose」を実現する際のパートナーとしても付き合いたいと言ってもらえることが増えてきました。

さらに、オープンイノベーションに主眼を置いたスタートアップ投資や CVC（コーポレート・ベンチャー・キャピタル）の取り組みを通じて、彼らが持つ強みと当社グループが持つ強みを掛け合わせることで、新たなマーケットを創出し、社会的価値を生み出そうとする活動も増加してきました。当社グループは IT やデジタルを専門とする企業ですが、実はディープテックやリアルテックのスタートアップ起業家の方々に対しても積極的に投資し、情報交換を行っています。近年はこれを通じて、IT・デジタルとディープテック、リアルテックとを掛け合わせた取り組みにチャレンジできるようになってきました。これはまさに、私たちが「Purpose」で掲げた「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」の実現につながることで、2022 年度は、「先見性と洞察力」「テクノロジー」「ビジネスエコシステム」の 3 つの組み合わせが大きく動き出した 1 年であったと評価しています。

「経営方針（2021-2023）」の最終年度で目指すこと

「2023 年度は「経営方針（2021-2023）」の最終年度となりますが、次の経営方針でのさらなる飛躍を実現するため、R&D や人的資本への積極的な投資を行うことと、現在活況である DX にリソースを集中させて未来につながるさまざまなアセットを積み上げることにこの 1 年を使うべきと考えています。そのため業績については、現時点においては、経営方針策定当初に目標として掲げた売上収益 3,400 億円に対して 3,500 億円、アウトソーシング売上 1,000 億円に対して 750 億円、調整後営業利益率 10%以上に対して 9.1%の予想としています。アウトソーシング売上、調整後営業利益率については目標値を下回る予想となっていますが、調整後営業利益率 2 桁の達成は私たちの悲願であり、諦めてはいません。今は十分な利益を確保したうえで、恵まれた環境を活かすべきであり、利益率の目標達成にこだわるあまり未来への投資を抑えるべきではないと考えています。

「デジタルコモンズ」の社会実装が進展

2023 年の夏は日本全国で猛暑日が続く、集中豪雨による災害も相次ぐなど、気候変動への対応が喫緊の課題であることを改めて実感しました。当社グループは長年、気候変動に起因するさまざまな社会課題に対して、「賢いエネルギー管理」を行うべく、次世代のエネルギーソリューションや各種サービスを提供してきました。近年、これに賛同してくれる企業が増え、グリーンエネルギーを利用しやすい形で社会に提供するサービスでは、他社と提携する事例が増加しています。

また、カーボンニュートラルに関しては、企業には今後一層の情報公開が求められるようになります。そうした社会状況に対応するため、当社グループがすでに作り上げたアセットと、お客様やパートナーが持つアセットを組み合わせた取り組みが動き始めています。さらに、ここに新たなソリューションを付加することで、ビジネスエコシステムを活用し、デジタルの力で作り上げた「賢いエネルギー管理」という共有財を、社会に実装するフェーズに入ってきました。これは当社グループが掲げる 3 つの社会インパクトのうち、「ゼロエミッション（デジタルを活用した環境貢献、環境負荷の軽減）」に貢献するものです。

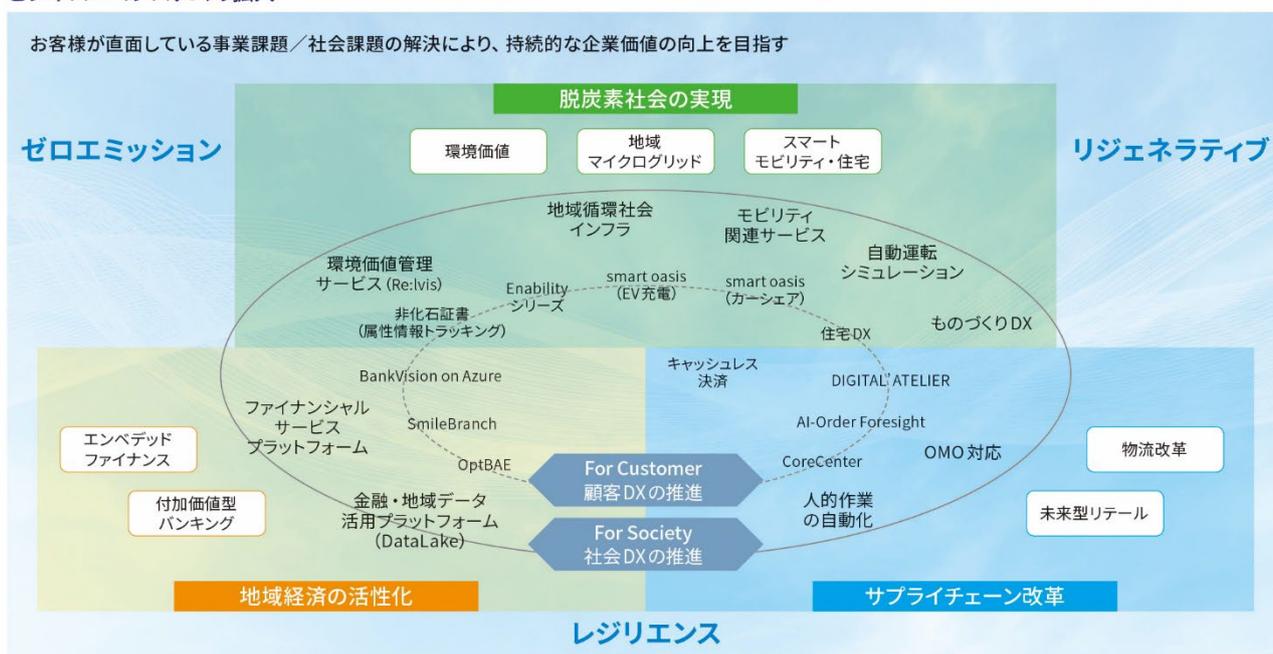
2 つ目の社会インパクトは「レジリエンス（自律分散した生存力・復元力のある環境）」で、危機に対する社会の強靱化をどう進めるかという課題に関連します。例えば、社会インフラや各種設備の管理・保守・点検について、日本は人手不足と技術者の高齢化という問題を抱えています。この課題を解決するため、当社グループでは、IoT デバイスや AI による業務生産性の向上や効率化・省人化を図り、技術者を支援するための仕組みづくりを始めており、これが今、本格的に世の中に浸透し始めています。今後はこれらの仕組みが、ビルやトンネル、橋梁、道路以外の、さらに広い分野にも応用されることで、防災・減災にもつながっていくと考えています。防災・減災は当社グループだけでは実現できません。業種・業界の垣根を越えて多様なパートナーが連携することで、ビジネスエコシステムが拡大して防災・減災を実現することが「デジタルコモンズ（社会の共有財）」につながっていきます。今、そうしたことを夢見る社員も大勢現れており、手応えを感じています。

最後の「リジェネラティブ（再生型ネットポジティブ社会へ）」は、再構築という意味です。社会課題で言えば、小売業やサービス業にお

ける人手不足、廃棄ロス問題、海洋プラスチックごみ問題などへの対応が相当します。これらの社会課題を解決するには、生産・消費・物流でのバランスをとっていくことが必要となります。そこで、発注のコントロールを AI でサポートする自動発注システムのほか、商品の値札を電子棚札に切り替えることで、これまでは人力で行っていた値引きの際の修正作業を大幅に効率化し、ダイナミックプライシング※にも対応できる仕組みを導入しており、小売業のお客様に非常に好評をいただいています。発注データから売れ筋の商品や、売れ行きがよい時間帯を分析し、分析情報をサプライチェーンに提供することで、廃棄ロスや物流コストの低減を実現し、さらに生産コントロールにつなげることができます。これらの仕組みにより、利益は保ちながらも地球環境にやさしいサプライチェーンを構築するための第一歩を踏み出せたと思います。

※ 需要と供給を考慮して、商品やサービスの価格を変動させる手法のこと。

ビジネスエコシステムの拡大



「社会課題を生まない世界」の実現へ

私たちが「Vision2030」で掲げた「デジタルコモンズ」は、これまで当社グループとして培ってきた強みや独自性、さらには他社に先んじて積み上げてきた取り組みという土台の上で、今後の社会環境の変化や新しいパラダイムにも対応し、当社グループが5年先、10年先、20年先もより成長して、より社会でのポジションを高めた企業として生き残っていくために必須の戦略と考えています。2030年に向けて、このような仕組みづくりに着実に取り組んでいくことで、間違いなくデジタルコモンズにつながる世界の実現が見えてきます。そしてデジタルコモンズがさまざまな課題を解決する、あるいは課題そのものを生まない世界を実現する可能性が、2030年には見えているかもしれません。私たちは「デジタルコモンズは地球を救う」という壮大なテーマを掲げていますが、今その実現への手応えを十分に感じています。

情報共有の動きが組織間の連携を生む

先が見通しにくい時代において、さまざまなサービスを生み出していくなかでは、実は成功したものよりも失敗したもののほうが多いのですが、後者はデータベースとして「生け簀」に残し、再利用できるようにしています。最近ではクラウドベースで運用しているので、残しておくための運用コストもそれほど必要ありません。また、過去のサービスを利用する際には新たに大きな投資をする必要がないことから、まさにデジタルの特徴である「限界費用ゼロ」モデルが実現できています。実際に、上手くいかなかったプロジェクトで生まれたアセットが、ほかの新たなプロジェクトで活用されるという動きも出始めています。また、過去のさまざまなビジネスやアセットをデータベース化して、お客様やパートナーへの課題解決のご提案にも利用しています。さらに、企業内スタートアップやベンチャー企業について学ぶために、社員が早朝から

集まって意見交換を行う「Morning Challenge」という勉強会を開催しており、毎回数百人が出席しています。こうした取り組みを通じて情報共有が活発化し、その結果、事業部の縦割りの壁を越えて連携したプロジェクトがいくつも始動しています。例えば、非化石証書の調達と管理業務を支援するサービスは、エネルギーマネジメントに関わるチームとファイナンシャルテクノロジーに関わるチームの連携によって生まれたプロジェクトです。これは社員が現場で声を掛け合って自発的に始めたもので、いわば、情報共有による行動変容が生まれているのです。

自律型人財をいかに増やしていくか

仕事は「Must（しなければならない）」で語られがちですが、人間は Must で「頑張れ」と言われると、やる気をそがれるものです。ですから、自律型人財を増やしていくには、いかに Must から「Want」「Hope」にしていくかが重要だと考えています。そのための施策として、コロナ禍をきっかけに、時間や場所に縛られない就業形態を推進する「働き方の自律」を図ってきました。経営計画を「経営方針」としたのも、具体的な事業への取り組みや仕組みの構築について、社員がそれぞれで考えてほしいという考えに基づいています。また、当社では管理部門を「グループデザイン部門」と総称していますが、これも各自が持つノウハウにより、当社グループをデザインしてほしいという思いによるものです。これらはすべて、自律型人財の育成という目的でつながっています。

個人の中の多様性を養う「ROLES」制度で組織と人が進化

BIPROGY の人事制度の根幹には、「ROLES」という概念を組み込んでいます。ROLES は「役割」という意味の言葉の複数形で、1 人の中に多様性を持つことを表します。1 人が複数の役割を持つことで、その人自身の中に多様な価値観が生まれます。多様な価値観を内包する人は、自分とは異なる他者の価値観を見だし、尊重することができます。

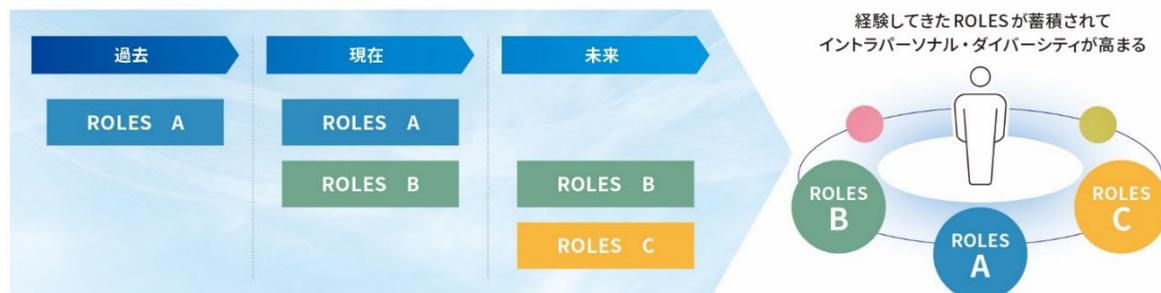
そして、異なる価値観が交われば、さらに面白いものを生み出せる、そうしたことを実感してほしいと考え、「イントラパーソナル・ダイバーシティ（「個」の多様性）」という概念を非常に大切にしています。

例えば今までプロジェクトの QCD（品質・コスト・納期）の確実な実施に携わっていたエンジニアが、新規事業の立ち上げにも関わるようになれば、事業を軌道に乗せ、利益を上げるまでの過程がいかに困難であるかを実感できるでしょう。ROLES の概念を組み込み、個人が複数の役割を持つことで、プロジェクトが目指す成果そのものを意識し、自分がプロジェクトを運営していくのだという自覚を持てるようになります。これは、人財として大きな成長だと言えます。ROLES は、すでに組織の育成計画やアサインメント、社員の自律的キャリア形成を促すための成長支援策として活用していますが、今後はローテーションや採用などにも活用を拡大していきたいと考えています。このように計画的に ROLES の拡大を推進することで、社員のイントラパーソナル・ダイバーシティを高めていく考えです。

また、当社では学びの機会も多く設けています。先ほど挙げたデータベースの「生け簀」への蓄積や「Morning Challenge」のほか、1 週間に一度、「連続 3 時間は今の仕事をしない」という「T3（Time to think）活動」というルールを設定し、その時間には「Want」や「Hope」の活動をして自己研鑽に努めるよう呼び掛けています。これが組織で発揮されれば、組織全体での学習になります。「働き方の自律」「ROLES の推進」「学習する組織」の 3 つが揃うことでイノベーションを創出する多様な人財が生まれ、さらに学習により組織全体が強くなっていくことが期待できます。

ROLESとは

- 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。
- 一人の社員にとって、ROLEの担い方は「キャリアの中で順次に異なるROLEを担う」「同時に複数のROLEを担う」「未経験の新たなROLEを担う」などさまざまです。これまでに経験したROLEや現在担っているROLEの役割を理解し、業務を遂行することで、「個」の多様性 (イントラパーソナル・ダイバーシティ) を高めることができます。



次期経営方針では「Vision2030」実現を加速

「経営方針（2021-2023）」の最終年度を迎え、次期経営方針の策定に向けて動いています。何カ年の計画になるにせよ、柱は「Vision2030」の実現を加速するための経営戦略になると考えています。

次期経営方針については、私は具体的な方針は示さず、自律的に、当社グループの未来を考えたい人たちに作ってほしいと考えています。実際、社内の至るところで自然発生的にタスクフォースが生まれています。こうした「勝手タスク」に対し、アドバイスを求められたときには「このようなところを考えたらどうか」といった程度にとどめ、指示は出さないようにしています。社員たちはすでに、全員が相当に自律的に考え、行動できるようになっている実感があることと、社長が過去の成功体験に基づいて口出しをしてはいけない時代になっているからです。次期経営方針について、自らタスクフォースを立ち上げて議論をしている中には、将来の経営リーダー候補者を育成するための「経営リーダー育成プログラム」を受講したメンバーも含まれており、まだ 30 代の社員もいます。彼らがそれぞれに生み出した「勝手タスク」によって、どのような経営戦略を構想してくるのか、私自身も非常に楽しみにしています。

非連続の成長にチャレンジしていく

これまでは、私たちがすでに持っている資産の延長線上にある、オーガニックな成長によって業績を伸ばしてきました。それは、利益を上げてキャッシュ・フローを増やし、財務体質を強化することが第一の目的だったからです。そして、その段階は完了したと考えています。これまでの取り組みで投資余力も大きくなり、ある程度の失敗も許容しながら、インオーガニックな成長にもチャレンジできる基礎固めができてきました。

実際に、オープンイノベーションの取り組みを通じて、スタートアップやベンチャーキャピタルの活用が進み、スタートアップが持つ先端のビジネスモデルやテクノロジーを、当社グループが持つ品質マネジメントによって日本のお客様の要求に応えられる水準にまで高めるという相乗効果も創出できています。オープンイノベーションは今後もさらに強化していきますし、IT・デジタルとディープテックやリアルテックとを掛け合わせることで、新たな社会的価値も創出していけると考えています。

また、これまでは当社グループだけでは解決が難しい社会課題に対して、ビジネスエコシステム形成を通じて、イノベーションや新たなサービスで解決に取り組んできましたが、今後は、M&A などを通じて私たち自身の範囲やアセットを広げることも必要であると考えています。当社グループは IT 化やデジタル化、その運用・保守は得意ですが、それを運用するための OT (Operational Technology) はピースとして欠けている部分です。「Vision2030」の実現に向けて、さらに大きな社会的価値を創出するために、事業ポートフォリオを一層磨いていくことが重要になってくると考えています。

コーポレートステートメントである「Foresight in sight」の精神を忘れずに、私たちは未来に向かってしっかりと洞察をしながら、さまざま

な企業や団体とビジネスエコシステムを形成し、持続可能な社会に貢献していけることを誇りに感じ、「Vision2030」の実現に向けて進んでいきたいと思いをします。

企業理念・企業行動憲章・ Purpose・Principles（原理・原則、主義・信条）

【企業理念】

わたしたちが 社会に果たすべきこと

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

わたしたちが 目指すこと

社会の期待と要請に対する感性を磨き、そのためにICTが貢献できることを考え抜く集団になります

わたしたちが 大切にすること

1. 高品質・高技術の追求
社会に役立つ最新の知識を有するとともに、技量を高めます
2. 個人の尊重とチームワークの重視
相手の良い点を見いだし、それを伸ばすことを奨励し合い、互いの強みを活かします
3. 社会・お客様・株主・社員にとり魅力ある会社
ステークホルダーの声に真摯に耳を傾け、企業価値向上に努めます

【企業行動憲章】

わたしたちは、子どもたちの未来を守るために、社会および環境に対する責任を果たします

1. 人と環境の共生を第一に考え、行動します
2. 常に社会的責任の原則に照らし、行動します
3. 社会的責任の中核主題、課題に真摯に取り組みます

※ 社会的責任の原則

社会的責任に関する国際ガイドンス「ISO26000」の7つの原則（説明責任、透明性、倫理的な行動、ステークホルダーの利害の尊重、法の支配の尊重、国際行動規範の尊重、人権の尊重）を指します。

※ 社会的責任の中核主題、課題

社会的責任に関する国際ガイドンス「ISO26000」の7つの中核主題（組織統治、人権、労働慣行、環境、公正な事業慣行、消費者課題、コミュニティへの参画及びコミュニティの発展）、および各中核主題に関する課題を指します。

Purpose

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

先見性・洞察力 × テクノロジー × ビジネスエコシステム
＝ 社会的価値創出

参照：p.1 トップメッセージ

Principles（原理・原則、主義・信条）

【原理・原則】

■ 人権の尊重と社会的包摂

人権の尊重とジェンダー平等の実現を目指し、子供、高齢者、障がい者など、脆弱な立場におかれた一人ひとりを尊重します。

■ 多様性の受容と獲得

多様性を受容、尊重するとともに、自身の多様性を高めることで価値創出に努めます。

■ 自己研鑽と主体性の発揮

社会の期待と要請に対する感性を磨き、よりよい社会づくりに主体的に取り組めます。

■ 透明性高い企業活動と健全な企業体質

社会に対して透明性高い企業活動を行い、また健全な企業体質の維持・向上に努めます。

■ 誠実な履行

ステークホルダーの声に真摯に耳を傾け、社会通念上の善良な概念と良心に従い、原理・原則、主義・信条を誠実に履行します。

【主義・信条】

■ 善良な社会の一員としての真摯、且つ熱意ある取り組み

善良な社会の一員として、社会・環境との共存共栄と経営理念達成に向けて、真摯さと熱意をもって取り組みます。

■ 次世代へウェルビーイングをつなげる取り組み

いまわたしたちが自然から受けている恩恵や幸せな暮らしを次世代へとつなぐべく、持続的な社会づくりに積極的に取り組みます。

■ ビジネスエコシステム形成による価値の創出

社会を洞察し、複数の社会課題解決の相互関連性を視野に入れ、ステークホルダーと共に様々な知・資源を結集し、価値創出に取り組めます。

■ 高品質・高技術・卓越性の追求

高品質・高技術なサービス提供実現に向け、卓越した技量を追求します。

■ 社会的価値の創出と持続的成長の実現

社会環境の変化に応じた意思決定と確実な遂行を通し、社会的価値の創出を追求することを通じて BIPROGY グループの持続的成長を実現します。

Vision2030

わたしたちは、デジタルコモンズを誰もが幸せに暮らせる社会づくりを推進するしくみに育てていきます

持続可能な社会の実現に向けて

BIPROGY グループが 10 年先の未来に向けて進む方向性を定めたのが、「Vision2030」です。私たちは志や共感をベースにし、テクノロジーの可能性を引き出すことで、持続可能な社会の実現を可能にするために、さまざまなサービスやプロダクト、企業、利用者をマッチングできるビジネスエコシステムやプラットフォームを、社会の共有財であるデジタルコモンズとして創造し、提供したいと考えています。その実現に向けては、デジタルの力、テクノロジーの力を欠かすことはできません。「レジリエンス」「リジェネラティブ」「ゼロエミッション」の 3 つの社会インパクトを道しるべとしてビジネスを推進し、ビジネスエコシステムのパートナーと共に多様な業界、業種、マーケットの視点から社会に貢献することにより、新たな価値やマーケットの創出につなげていきたいと考えています。

当社グループは、社会変化に対する先見性・洞察力、ICT を核としたテクノロジー、そしてさまざまなビジネスパートナーとのビジネスエコシステム形成を掛け合わせ、ICT サービスの提供だけにとどまることなく、これまで取り組んできた社会を豊かにする新しい価値の創造と社会課題の解決の取り組みを加速させ、社会的価値創出企業に変革していきます。

BIPROGY グループが考えるデジタルコモンズとは

社会に既に存在する私有財（企業・団体・個人のもつ財）や余剰財（稼働率の低い財）を、デジタルの力で追加コストの少ない共有財として広く利活用可能とすることによって、社会課題解決における社会的価値と経済的価値の両立を可能とするコミュニティのことです。



社会的価値創出に向けて

当社グループは、社会を構成する幅広い業種・業界でのシステムインテグレーションサービスやソリューション提供によって得た知見のほか、ベストプラクティスを組み合わせてきたビジネス構想力とエンジニアリング力を有しています。さらに、ビジネスエコシステムを形成してきた幅

広い業界のお客様との信頼関係、特定の関係に依存しないパートナーとの関係性を強みとしており、これらの強みを活かして社会的価値を創出します。

アセットを活用した社会インパクトへのアプローチ

当社グループは、基本方針で定めた「For Customer」、「For Society」を推進し、ビジネスエコシステムを拡大していくため、これまで培ってきた「実装」力を武器に、さらなる「俊敏」性を持ってビジネススピードを高め、ビジネスエコシステムによりお客様と共に「共創」し、お客様だけでなく、自らも「変革」を遂げていきます。そして、PoC（概念実証）など、マーケットへの評価・検証を進めてきたさまざまなサービスを組み合わせ、「実践」へとステージを移して、社会に貢献していくことを目指します。

時代が大きな転換点を迎え、企業には事業を通じてさまざまなステークホルダーと共に社会課題を解決し、自らがイニシアチブをとって将来にわたる持続可能な社会づくりに貢献、推進することが強く求められています。社会的価値を創出するところに成長するマーケットが生まれるという傾向は今後、より顕著になると考えます。当社グループはそのマーケットに確実にポジショニングし、社会的価値を創出し続けることを目指しており、お客様との日々の活動等、さまざまな活動からアセットを手に入れました。これらを最大限に活用しながら、3つの社会インパクト※に向けて新たなマーケットをつくり出し、そのマーケットにおいて当社グループならではのサービスを提供することで、独自のポジショニングを確立できると考えています。

※ 3つの社会インパクト：レジリエンス、リジェネラティブ、ゼロエミッション

サステナビリティ経営

CSO(チーフ・サステナビリティ・オフィサー)メッセージ



**サステナビリティの浸透と経営基盤の整備に不断に取り組み
不確実性の時代にも持続的な成長を遂げていきます**

取締役専務執行役員

CSO/サステナビリティ委員会委員長

葛谷 幸司

BIPROGY グループは、社会的価値、経済的価値双方を創出することで、環境・社会および当社グループ相互のサステナビリティを追求しています。不確実性の時代に、企業が持続的に成長し続けることは容易なことではありません。持続的成長のための仕組みが足りなければ新たな仕組み、例えば、経営プロセスの改善や変化に対応できる組織への変革、社員のマインドの転換などを行っていく必要があります。そうした、持続的に成長していくための基盤を整えていくこと、そして、その成果として環境・社会のサステナビリティに貢献できるソリューションやサービスの創出を拡大していくことが、サステナビリティ経営戦略の統括責任者である、チーフ・サステナビリティ・オフィサー（CSO）の私の使命であると考えています。

サステナビリティ推進体制としては、私が委員長を務める意思決定機関「サステナビリティ委員会」のもと、「環境貢献委員会」「ソーシャル委員会」を設置しています。これに加え、2022年10月から「コンプライアンス委員会」、2023年4月から「リスク管理委員会・事業継続プロジェクト」「総合セキュリティ委員会」の各委員長を、新たにサステナビリティ委員会の委員とすることにより、各委員会との連携を強化しました。これは、2022年6月に発生したUSBメモリー紛失事案を受けて、再発防止策の取り組みを確実に進めていくための施策でもありますが、グループガバナンスを強化していきたいという私の意志によるものです。サステナビリティ委員会には、社外監査役がオブ

ザーバーとして参加し、取締役会へは、サステナビリティ委員会の委員長である私や他委員会の委員長から直接、報告および相談を行っています。社外取締役や社外監査役の皆様からは、毎回厳しくも建設的なご指摘、ご意見を受けています。2022 年度も、人財戦略、リスクマネジメント、気候変動や自然資本などについてさまざまな示唆をいただきました。年々、取締役会でサステナビリティに関して議論、審議する機会が増えていることを肌で感じています。

当社グループが目指すサステナビリティの実現は、一部の社員が意識を高く持つだけでは成し得ません。若手を含め、次世代を担う社員一人ひとりの感度をいかに上げていくかが、今後の持続的成長を図るうえでの課題です。

今後も、サステナビリティ経営の浸透度のモニタリングを継続し、効果的な浸透施策を検討し、実施していきたいと考えています。

参照：p.11 社内への浸透・教育

サステナビリティについての考え方

BIPROGY グループは、企業理念である「人と環境にやさしい社会づくり」への貢献のもと、Purpose を「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」と定めました。その実現に向け、環境・社会・ガバナンスの視点を考慮した企業活動を基本に、さまざまな社会課題解決に真摯に取り組んでいます。持続可能な社会の発展への貢献を通じた価値創造により、当社グループの持続的成長サイクルを確立し、サステナブルな企業グループとなることを目指します。

そのため当社グループは、一人ひとりが長期的な視野と志を持ち、社会課題解決の実績・知見と、志を共にする人々とのネットワーク、長年の経験に基づくデジタル技術を組み合わせ、「デジタルコモンズ」の社会実装を推進していきます。社会的価値、経済的価値双方を創出することで、環境・社会および当社グループ相互のサステナビリティを追求していきたいと考えています。

サステナビリティ推進体制

当社グループ全体のサステナビリティ課題への取り組みにおいては、マネジメントとガバナンスの強化が重要であるとの考えのもと、推進体制を整備しています。SDGs 貢献への取り組みおよびサステナビリティ経営戦略の統括責任者である CSO(チーフ・サステナビリティ・オフィサー)を委員長とする意思決定機関「サステナビリティ委員会」を設置するとともに、下部組織として、環境・社会の各分野別の委員会である「環境貢献委員会」「ソーシャル委員会」を設置しています。環境と社会のサステナビリティを巡る課題への取り組みのうち重要な事項に関しては、経営会議または各委員会にて審議・報告を行っています。

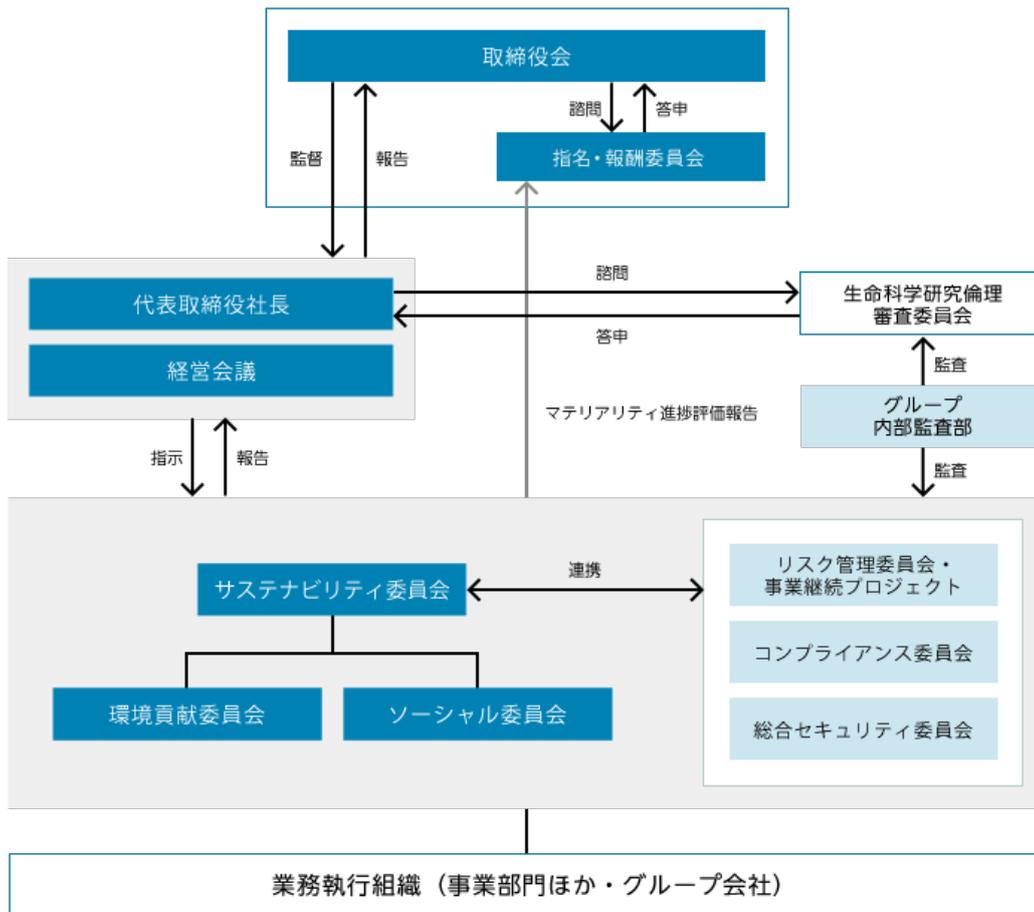
また、取締役会においては、各委員会や各組織からのサステナビリティ課題への対応を含む主たる活動状況についての報告を受け、多角的な視点に基づいた議論と意思決定が行われています。2022 年 10 月から「コンプライアンス委員会」、2023 年 4 月から「リスク管理委員会・事業継続プロジェクト」「総合セキュリティ委員会」の各委員長を、新たにサステナビリティ委員会の委員とすることにより、各委員会との連携を強化しました。

実施回数：サステナビリティ委員会 8 回、環境貢献委員会 7 回、ソーシャル委員会 6 回

主な議題：サステナビリティ調達、Scope3 排出量削減目標、サステナビリティ社内浸透施策、マテリアリティ指標（社会課題型ビジネス、気候変動、人権、人財、労働、サステナブル調達、コーポレート・ガバナンス、コンプライアンス、情報セキュリティ等）のモニタリング

参照：p.90 コーポレート・ガバナンス体制

サステナビリティ推進体制図



社内への浸透・教育

当社グループでは、一人ひとりが社会の期待と要請に対する意識を高め、企業人として責任ある行動がとれるよう、サステナビリティへの理解を深めるためのさまざまな機会を設けています。

グループ役職員を対象としたeラーニング「サステナビリティ関連研修※」の実施をはじめ、グループ社員向けの社内ポータルサイトで公開される経営層からのメッセージにおいても、折に触れてサステナビリティについて発信されています。

※2022年度はサステナビリティに関連する10つのテーマの研修を実施し、その平均受講率は99.0%でした。

eラーニング

実施テーマは以下の通りです。

- ・内部統制
- ・輸出管理
- ・環境貢献
- ・BCP
- ・コンプライアンス
- ・情報セキュリティ
- ・ダイバーシティ推進
- ・人権への取り組み
- ・職場のメンタルヘルス対策
- ・協力会社取引について

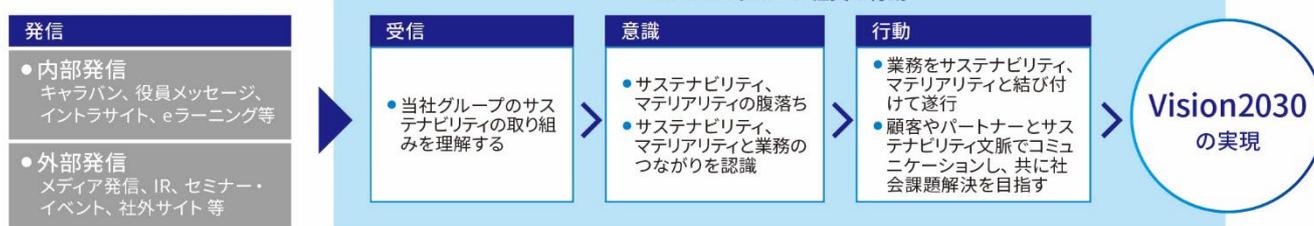
経営方針キャラバン

2021 年度に公表した新たな経営の方向性の理解・浸透への取り組みとして、「Vision2030」や「経営方針（2021－2023）」「当社グループのサステナビリティ経営」の理解や対話を目的としたオンラインでの全国キャラバン（経営層と従業員の直接対話を目的とした集会）を実施しています。

サステナビリティ週間

2022 年度は、当社グループのサステナビリティの取り組みを理解することをゴールに設定し、グループの全役職員を対象に実施しました。（全 3 回、延べ 2,507 人参加）また、2023 年 1 月には、サステナビリティ委員会の委員、社外取締役、グループ会社社長からメッセージを配信する「サステナビリティ週間」を実施しました。

サステナビリティの社内浸透



マテリアリティ

Vision2030 の実現に向けたマテリアリティ

マテリアリティ分類	マテリアリティ
事業成長におけるマテリアリティ	<ul style="list-style-type: none"> 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 ゼロエミッション社会の実現に向けた、デジタルを活用した環境貢献と事業活動にともなう環境負荷の低減
事業成長を支える基盤となるマテリアリティ	<ul style="list-style-type: none"> バリューチェーン全体で取り組む、安心・安全な製品・サービスの持続可能な調達と提供 新たな未来を創る人財の創出・強化とダイバーシティ&インクルージョンの進化 コーポレート・ガバナンスの強化とインテグリティの向上

当社グループでは、「Vision2030」の実現に向けて当社グループのサステナビリティへの取り組みを経営に統合していくため、取り組んでいくべき重要項目を抽出しています。そして、影響度の大きい項目に対応したマテリアリティを定め、各々のマテリアリティに対し KPI と目標を設定し、取り組みを推進しています。また、その実現に向けて、役員報酬制度においては、マテリアリティの達成度を含む中長期業績に連動した譲渡制限付株式報酬を導入しています。

マテリアリティ策定と見直しのプロセス

社内外の環境変化を踏まえ、マテリアリティと指標について、毎年見直しを行っています。

- BIPROGY グループへ影響：リスクと機会の両面から検証。リスク評価については、グループのリスクマネジメント委員会のリスク影響度の評価とリスク分類体系と連携して実施。
- ステークホルダーへの影響：お客様、サプライチェーン、株主・投資家、社員のそれぞれについて重みづけを行いながら検証。

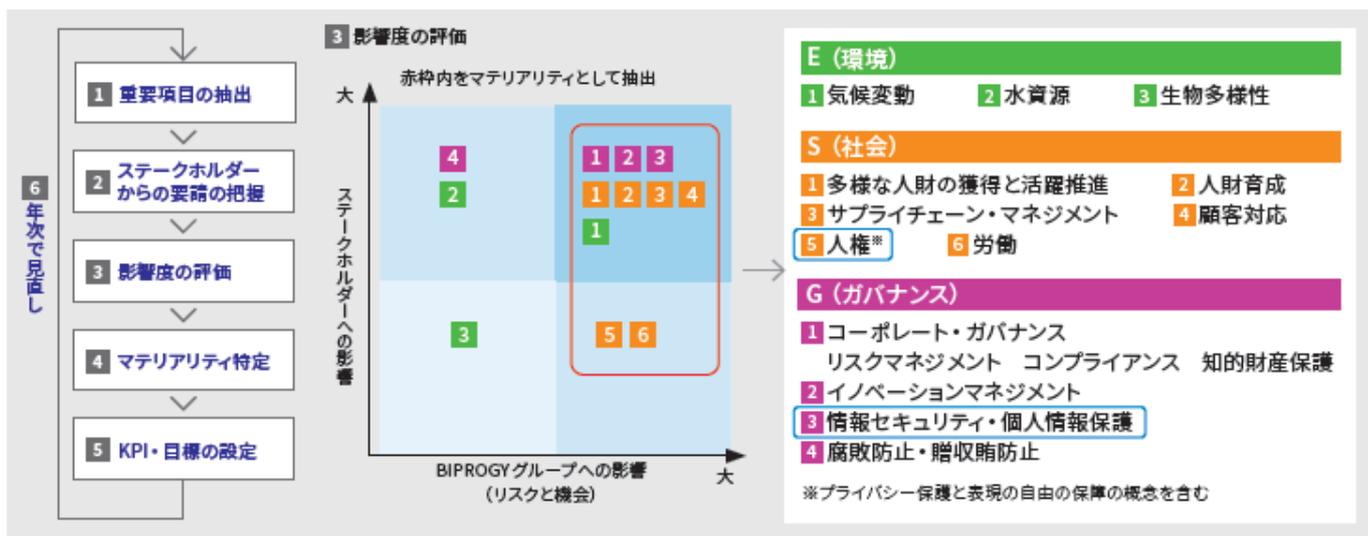
マテリアリティ、指標、目標（達成年度含）の策定、改訂については、影響度評価等のプロセスを含め、サステナビリティ委員会で審議

後、経営会議、取締役会を経て承認されます。

2023 年度は、先般の USB メモリー紛失事案等を踏まえ、人権、情報セキュリティ保護、個人情報保護の影響度や包含する内容について再整理しました。

マテリアリティ策定と見直しのプロセス

 は2023年度に見直しを行った項目



2022 年度実績と今後の取り組み

デジタルのカ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

【目指す姿】

多様な業界の顧客およびパートナーと志を共有するコミュニティの形成を通して、「リジェネラティブ」「ゼロエミッション」「レジリエンス」な社会を実現する

【関連する SDGs 目標】



【創出する社会的価値】

- 社会課題解決型ビジネスの提供を通じ、社会のサステナビリティに貢献

【創出する経済的価値】

- 社会課題解決に資するビジネス機会の創出ならびに創出された市場での収益獲得

KPI と目標 (達成年度)	2022 年度実績と今後の取り組み	
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を創出／拡大。当該案件数を 2020 年度比 200%以上 (2023 年度)	125.5%	案件数拡大： 「経営方針 (2021-2023)」に沿って、アウトソーシングビジネス内での当該案件数の伸び率をモニタリング中。 あわせて社会課題解決に寄与するサービスの開発を推進中。

ゼロエミッション社会の実現に向けた、デジタルを活用した環境貢献と事業活動にともなう環境負荷の低減

【目指す姿】

カーボンニュートラルやサーキュラー・エコノミーを促進するサービスの提供や脱炭素社会実現に向けた連携・協働を進めるとともに、事業活動にともなう環境負荷を低減することで、温室効果ガス（GHG）排出量削減への貢献を目指す

【関連する SDGs 目標】



【創出する社会的価値】

- カーボンニュートラルやサーキュラー・エコノミーを促進する環境貢献型サービスの提供を通じ、脱炭素社会の早期実現に貢献
- 再生可能エネルギーの調達等、事業活動の低炭素化への取り組み強化による環境負荷の低減に貢献

【創出する経済的価値】

- 環境貢献に資するサービス収益の拡大
- 気候変動に起因する事業リスクの低減によるコストの抑制

KPI と目標（達成年度）	2022 年度実績と今後の取り組み	
環境貢献型製品・サービスの提供を通じたゼロエミッションへの貢献として、ゼロエミッション達成率 100%以上（2030 年度まで年次）	174.6%	事業活動における GHG 排出量の削減と環境貢献型製品・サービス提供の拡大： 引き続き、事業活動における GHG 排出量の削減に努めるとともに、環境貢献型製品・サービス提供を拡大
気候変動シナリオ分析によるビジネス機会とリスク抽出（インパクト評価）およびリスク対応率 100%（2030 年度まで年次）	100%	組織・グループ横断型のプロジェクトによる、気候変動関連のビジネス機会とリスクの抽出とインパクト評価を引き続き実施： 今後も、機会とリスクの見直しとリスク対応を継続
グループの事業所における再生可能エネルギー調達率 50%以上（2030 年度）	23.4%	調達電力の再生可能エネルギー化： 目標の達成に向けて計画通り順調に進捗中。引き続き、再生可能エネルギー導入を推進
GHG 排出量（Scope1 + Scope2）削減率（2019 年度比）50%以上（2030 年度）	25.1%	オフィス・機器の効率利用等による省エネルギー施策を推進： 今後も同様の取り組みを継続し、排出量削減

※ ゼロエミッション達成率 = (環境貢献型製品・サービスの売上 × GHG 削減貢献係数) ÷ (BIPROGY グループの Scope1 + 2GHG 排出量)

参照：p.28 BIPROGY グループの環境経営

参照：p.33 気候変動

バリューチェーン全体で取り組む、安心・安全な製品・サービスの持続可能な調達と提供

【目指す姿】

人権の尊重や環境負荷低減を図ったバリューチェーンを構築・維持し、安心・安全な製品・サービスを調達・提供する

【関連する SDGs 目標】



【創出する社会的価値】

- 各種法令、社会規範を遵守した、安心・安全な製品・サービス提供により、社会活動を支える IT インフラの安定化・維持に貢献
- 環境・社会に配慮した製品・サービスの提供により、エンカル消費の普及に寄与し、持続可能な社会の実現に貢献

【創出する経済的価値】

- お客様・取引先との信頼関係強化や優良パートナーの獲得による関係資本の強化による収益機会の拡大
- バリューチェーン全体における人権、環境負荷等に関する事業リスクの低減

KPI と目標 (達成年度)	2022 年度実績と今後の取り組み	
サプライチェーン GHG 排出量の Scope3 (調達物流・出張・通勤・廃棄物) の情報開示と目標設定 (2022 年度)	達成	Scope3 の情報開示： 2021 年度より収集・集計ルールを明文化し、2022 年度より開示 Scope3 の排出量削減目標を設定： 目標は「購入した製品・サービス (カテゴリ 1) の調達金額の 40% を占めるサプライヤーが SBT 相当の目標を設定する (目標年：2027 年度)」と設定
BIPROGY グループにおける人権課題への対応着手率 100% (2023 年度)	83% (5/6 項目)	人権方針の周知徹底： 海外グループ会社への人権方針の周知／従業員への継続的な人権尊重の周知・啓発 苦情処理メカニズムの整備： 人権に関する苦情処理メカニズムの整備と苦情への対応による人権侵害の防止
リスクアセスメントに基づく主要取引先への改善要望などの対応着手率 100% (2022 年度)	100%	改善要望の実施： 主要取引先を対象とした ESG に関する取り組みの調査結果を踏まえ、49 社に対し改善を要望 今後の目標： 「サプライヤーに対する ESG リスク調査実施率 100% (2026 年度)」および「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 年度)」を設定

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
サプライヤーに対する ESG リスク調査実施率※ (2026 年度)	100%

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（2030 年度）	100%
---	------

※ 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

参照：p.28 BIPROGY グループの環境経営

参照：p.48 人権

参照：p.73 サステナブルな調達の実現

新たな未来を創る人財の創出・強化とダイバーシティ&インクルージョンの進化

【目指す姿】

未来に向けたイノベーションを創出することができる個の多様性、専門性、価値観を認め合い受容する人財・組織・企業風土を醸成する

【関連する SDGs 目標】



【創出する社会的価値】

- ・ イノベーション人財の輩出により、社会課題の解決に貢献
- ・ 多様な人財の雇用機会の創出に貢献
- ・ 心身ともに健康で、個々の多様性が受容され活かされた、働きがいのある社会の実現に貢献

【創出する経済的価値】

- ・ イノベーションの創出によるビジネスの拡大
- ・ 労働生産性の向上による収益性の改善

KPI と目標（達成年度）	2022 年度実績と今後の取り組み	
事業創出に関する専門性を備えた「ビジネスプロデュース人財」数 2021 年度比 2 倍、40 人（2023 年度）	37 人	人財パイプラインの構築： ROLES におけるビジネスプロデュース 人財の熟達度判定プロセスを確立し、適正な人財パイプラインを構築 育成プログラムの強化とモニタリング： 事業創出などの実際のビジネスとつながる研修体系やフォロー施策の拡充／組織ごとの育成計画のモニタリング強化により、育成プログラムや業務アサインメントへの有機的連動を実現
女性管理職比率 18%以上（2026 年 4 月 1 日時点）	10.2% (2023 年 4 月 1 日時点)	登用計画の運用： BIPROGY、グループ会社の組織長登用計画の取りまとめとモニタリングを継続的に実施／登用候補者の目標設定・キャリアデザインとの連動性を定量的にチェック グループ会社の育成支援： グループ会社社員への研修を拡充
障害者雇用率 法定雇用率 2.3% + 0.1%以上（年次）	2.84%	特例子会社である BIPROGY チャレンジド（株）の業務拡大： ウェブアクセシビリティ検査のさらなる展開／屋外農園（ワクワクふぁーむ）の拡大および BIPROGY からの移管

		新たな職域開拓： 社内マッサージルーム等の開設による雇用拡大
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 2019、2020 年度のスコアを平均した値 (3.36) 以上 (2023 年度)	3.47	スコア改善施策： オンラインとオフラインのハイブリッドなコミュニケーションの円滑化を図る施策の展開／ 客先常駐者等の働き方の実態を把握し、その職場に見合った施策の検討 グループ各社への展開： BIPROGY における施策を共有し各社での活用を検討
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%	保健指導： II 度・III 度高血圧者全員に実施
メンタル休職者の総休職日数 2019・2020 年度の平均日数比 - 5% (2023 年度)	1.4%増	改善施策： ストレスチェック結果が高ストレス者と出た面談の働きかけ実施／ ストレスチェック結果の数値が良くない組織に対する改善アクション要求とフォロー／ 外部 EAP を活用した休職者とのコミュニケーション活性化／ 入社 3 年目までの社員と上長によるユアタイム (1on1) の必須化・全員カウンセリング実施
社会貢献活動への役職員参加人数 2020 年度比 20%増 (2023 年度)	70%増 (143 人)	社会貢献プログラムの拡大： 社会貢献プログラムのブラッシュアップ／ 社内の組織、他社、外部団体との社会貢献活動の協働を企画

参照：p.48 人権

参照：p.52 人財・労働

コーポレート・ガバナンスの強化とインテグリティの向上

【目指す姿】

透明・公正かつ迅速・果断な意思決定を可能にするコーポレート・ガバナンス体制を構築し、運用する

また、信頼性、持続性のある社会インフラとしての ICT サービス、社会的価値を提供できる企業として、国内外の法令を遵守するとともに、高い倫理観のもと、社会規範に則り行動し、もって健全かつ透明なビジネス活動を行う

【関連する SDGs 目標】



【創出する社会的価値】

- 透明・公正なプロセスを通じて社会課題の解決に資するとともに、社会の経済成長に貢献
- 年齢、性別、障害、人種、民族、出自、宗教、あるいは経済的地位その他の状況に関わりない、すべての人々のエンパワーメント

に貢献

- 差別的な慣行の撤廃、適切な関連規程の設定・運用や行動の促進などを通じ、機会均等を確保することで、働きがいのある社会の実現に貢献

【創出する経済的価値】

- 多様なステークホルダーとの信頼関係構築によるビジネスエコシステムの創出およびビジネス機会の拡大
- 企業価値の持続的向上
- 不祥事等の事業リスクの低減

KPI と目標（達成年度）	2022 年度実績と今後の取り組み	
取締役会の実効性評価において設定される各年度の対応方針の達成（年次）	<p>取締役会のモニタリングの実効性強化： 研修や意見交換会の実施等を通じ情報提供の充実を図った</p> <p>グローバル戦略： 取締役会へのグローバル戦略の報告およびそれを踏まえた活発な議論がなされた</p> <p>指名・報酬委員会での議論の活発化と委員会の透明性向上： 社外取締役委員への情報提供の早期化と内容の充実／取締役会に委員会の活動状況の報告がなされた</p>	
コンプライアンス・プログラムの改善と高度化（年次）	<p>USB メモリー紛失事案を踏まえた取り組み： グループ役職員向けのコンプライアンス教育プログラムを全面改訂／第三者委員会調査報告書のポイントをコンプライアンス推進責任者と共有し、自組織内のコンプライアンス実践に当たっての留意ポイントを訴求するとともに、2023 年度以降の教育・啓発活動にも反映</p> <p>改正公益通報者保護法対応： グループ統一のホットラインを整備／内部通報の取り扱いに関する社内規程を新設し、役職員や内部通報窓口従事者が遵守すべき事項に関する教育・周知活動を実施</p> <p>意識調査の改善： 新方式でのコンプライアンス意識調査（2022 年度より年 2 回）を実施</p>	
グループ役職員へのインテグリティ意識浸透（年次）	<p>コンプライアンス意識調査結果： コンプライアンスの理解・意識、施策や仕組み、職場のマネジメント、組織風土、コンプライアンスの実践の 5 つのカテゴリ別スコア（5.0 点満点）は、すべて良好水準である 4.0 点以上／調査結果は当社グループにおけるコンプライアンス事案の発生傾向も含めてコンプライアンス推進責任者と共有し、改善策の実施につなげている。今後も年 2 回の頻度で意識調査を継続予定</p>	
コンプライアンス事案発生動向（年次）	<p>懲戒処分：懲戒処分に至ったのは 5 件／2021 年度から減少したものの、出勤停止や諭旨解雇相当など重い処分に至った事案も発生（USB メモリー紛失事案の関係者の処分含む）。コンプライアンス研修での注意喚起等を含め、各事案について再発防止策を実施</p>	
重大なセキュリティインシデント発生数 0 件（年次）	1 件 （USB メモリー紛失事案）	<p>再発防止策の徹底： 情報漏洩はなかったものの、顧客・社会に多大なご心配をおかけし、影響を及ぼした／</p>

	グループ横断の再発防止に向けたプロジェクトを立ち上げ、外部の専門家から構成される第三者委員会からの調査結果および提言も受け、再発防止策を検討、実施
--	---

参照：p.90 コーポレート・ガバナンス

参照：p.119 コンプライアンス

参照：p.113 情報セキュリティ

イニシアチブへの参画

BIPROGY グループが連携するお客様やビジネスパートナー、またビジネスを行う地域は、グローバルに拡大しています。当社グループは、サステナビリティに関する国際的なイニシアチブの支持やガイドラインの参照を通じて社会対応力を高めていくとともに、これらを「社会課題解決を願うすべての人々とビジョンを共有するための“共通言語”」として捉えたサステナビリティ経営の推進により、ステークホルダーのみなさまから信頼され、期待され続ける企業を目指しています。

国連グローバル・コンパクト

当社グループは、2014 年 3 月、国際社会において持続可能な成長を実現するための世界的な取り組みである国連グローバル・コンパクト（以下 UNGC）に署名しました。また、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」（GCNJ）にも加盟しています。2022 年度は、GCNJ の以下の分科会に参加しました。

- 環境経営
- サーキュラー・エコノミー
- 人権教育
- WEPs
- サプライチェーン
- SDGs
- ESG
- CSV
- レポーティング研究

当社グループは、グローバル・コンパクトが掲げる「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」に関する基本 10 原則の実現に向けて、努力を継続していきます。

- グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン >
<http://ungcjin.org/>



【国連グローバル・コンパクトとは】

国連グローバル・コンパクトとは、各企業が責任ある創造的なリーダーシップを発揮することによって、社会の良き一員として行動し、持続可能な成長を実現するための世界的な枠組みづくりに参加する自発的な取り組みです。

人権

【原則 1】 企業は、国際的に宣言されている 人権の保護 を支持、尊重し、

【原則 2】 自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである。

労働

【原則 3】 企業は、結社の自由と団体交渉の実効的な承認を支持し、

【原則 4】 あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持し、

【原則 5】 児童労働の実効的な廃止を支持し、

【原則 6】 雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである

環境

【原則 7】 企業は環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持し、

【原則 8】 環境に関するより大きな責任を率先して引き受け、

【原則 9】 環境に優しい技術の開発と普及を奨励すべきである。

腐敗防止

【原則 10】 企業は、強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである。

ニュースリリース >

https://pr.biprogy.com/news/nr_140320_ungc.html

持続可能な開発目標（SDGs）

当社グループは、Purpose に掲げた「社会的価値創出企業」として、2030 年に向けて進むべき方向性を定めた「Vision2030」の下、持続可能な社会の実現を目指しています。

マテリアリティを軸としたさまざまな取り組みを通じて、2030 年に向けて世界が共有するアジェンダ「持続可能な開発目標（SDGs）」の達成に貢献し、社会と当社グループ相互のサステナビリティを追求していきます。



- 統合報告書 2023 >
<https://www.biprogy.com/invest-j/financial/ar.html>
- マテリアリティ（サステナビリティ重要課題）
参照：p.12 マテリアリティ

- Vision2030・経営方針(2021～2023) >
https://www.biprogy.com/com/management_policy.html

その他の国際的イニシアチブへの参画

国連グローバル・コンパクトの基本 10 原則を構成する 4 分野のうち、「人権」「労働」「環境」に関して、以下の国際的イニシアチブへ参画／賛同しています。

【人権・労働】

- 女性のエンパワーメント原則（WEPs）に署名（2020 年）
[参照：p.61 ジェンダーダイバーシティ推進](#)

【環境】

- 気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）提言に賛同（2020 年 4 月）
[参照：p.33 気候変動に対応に対する基本的な考え方](#)
- RE100 に加盟（2020 年 7 月）
[参照：p.39 再生可能エネルギー利用の促進と RE100 加盟](#)

ステークホルダーとの対話

BIPROGY グループがお客様や社会から信頼され、なくてはならない企業であり続けるためには、ステークホルダーのみなさまとの継続的かつ活発なコミュニケーションが不可欠であると考えています。

当社グループでは、ステークホルダーのみなさまからの要請や期待、関心、評価などを理解して企業活動に反映させ、社会課題解決につなげていく取り組みを継続して推進しています。

ステークホルダー		主な対話の手段	参照
お客様	経営課題の「分析」から「解決」に至るまでの一貫したサービスを提供しています。 お客様とのコミュニケーションを通して、お客様の立場に立ったシステムを提供し、お客様の満足と信頼の向上に努めています。	提案活動 問い合わせ窓口 （コールセンター、Web、代表電話） お客様向けフォーラム、セミナー お客様満足度調査 ユーザー会「BIPROGY 研究会」活動	Web サイト> https://www.biprogy.com/ デジタルメディア 「BIPROGY TERASU」> https://terasu.biprogy.com/

<p>社員・ 家族</p>	<p>社員の多様性と個性を尊重し、社内のコミュニケーションを良くし、安全で社員が能力を十分に発揮できる職場環境を整え、さまざまな働き方を可能にすることにより、意欲の向上を図っています。</p> <p>人財の育成に努め、能力と成果に応じた公平・公正な評価と人財の活用により、「働きがいのある会社」になることをめざしています。</p> <p>また社員を支える家族の理解と支援が得られるよう、社員の家族とのコミュニケーションの充実に努めています。</p>	<p>グループイントラネット ソーシャルネットワークサービス(Office 365® Yammer Enterprise 機能による、組織、職種の壁を越えた役職員同士の自由なコミュニケーションの場など)</p> <p>社内報 (Web ポータル) 従業員エンゲージメント調査 労使協議会 全国キャラバン (経営層と従業員の直接対話を目的とした集会) 座談会、情報交換会、コミュニティ (子育て、育児休職など) 社会貢献プログラム</p> <p>※Office 365 は、米国 Microsoft Corporation の米国およびその他の国における商標または登録商標です。</p>	<p>参照 : p.59 組織開発 (組織力強化と働き方改革)</p>
<p>株主・ 投資家</p>	<p>株主・投資家のみなさまの理解と信頼を得るために、適時適切な情報を公平に開示し、積極的な対話に努め、透明性の高い経営をめざしています。</p>	<p>株主総会 > https://www.biprogy.com/invest-j/stock/meeting.html 決算説明会 > https://www.biprogy.com/invest-j/financial/pr.html 事業説明会、スモールミーティング 投資家との個別ミーティング IR サイト (Web サイト) での情報開示 > https://www.biprogy.com/invest-j/</p>	<p>IR 資料 統合報告書 > https://www.biprogy.com/invest-j/financial/ar.html 株主通信 > https://www.biprogy.com/invest-j/financial/br.html など 開示 決算短信 > https://www.biprogy.com/invest-j/financial/statement.html 有価証券報告書 > https://www.biprogy.com/invest-j/financial/sr.html など</p>

ビジネス パートナー	システム構築・サービス提供の際の協力会社様・調達お取引先と、ビジネスパートナーとして公平・公正な関係を築き、共にサステナビリティを意識し、新しい価値創造・価値提供に努めています。	協力会社様向け Web ポータル 協力会社様への当社の情報成果物 委託／役務提供取引に関する方針 説明会 定期刊行物 環境保全や人権の尊重をはじめとしたサステナビリティの取り組みに関する調査	参照：p.75 品質マネジメント
地域社会	地域社会とのコミュニケーションを大切にしたい社会貢献活動を行っています。 また、NPO・NGO とは相互の得意分野を活かしたパートナーシップを築き、社会との共生に努めています。	NPO・NGO と協業した社会貢献プログラムの実施 地域イベントへの参加 チャリティコンサート 自治体・近隣企業との定期的な協議 社会貢献クラブ「ユニハート」	参照：p.77 社会貢献活動

外部団体への参加

当社は、わが国の産業経済およびデジタル社会の発展に寄与すべく、各種外部団体に加盟しています。活動を通じ、共有すべき課題の把握や情報共有に努め、事業活動に反映させるとともに、政策提言にも参画しています。

【主な加盟団体】

- 一般社団法人 日本経済団体連合会（経団連）
- 一般社団法人 電子情報技術産業協会（JEITA）

2022 年度の支出は 897 万円でした。

外部からの評価

当社グループは、持続的な成長の基盤である、環境・社会・ガバナンスの視点を考慮した企業活動を基本に、さまざまな社会課題解決に真摯に取り組み、持続可能な社会の発展への貢献を通じた価値創造により、企業価値の向上を目指しています。そのようななか、当社グループのさまざまな取り組みに対し、外部から評価を頂いています。

【主な ESG 投資関連の銘柄選定】

- FTSE Blossom Japan Sector Relative Index**
 本指数は、GPIF（年金積立金管理運用独立行政法人）が採用する、FTSE Russell 社が構築した指数です。各セクターにおいて相対的に、環境、社会、ガバナンス(ESG)の対応に優れた日本企業のパフォーマンスを反映する指数として、当社は 2022 年の新規設定時に構成銘柄に採用されました。
- MSCI ジャパン ESG セレクト・リーダーズ指数の構成銘柄に選定**
 本指数は、GPIF（年金積立金管理運用独立行政法人）が採用する、MSCI 社が構築した指数です。国内時価総額上位 500 銘柄のうち、各業種から ESG 評価が高い企業を選定するものです。当社は 2018 年より構成銘柄に採用されています。

- MSCI 日本株女性活躍指数（WIN）の構成銘柄に選定

本指数は、GPIF（年金積立金管理運用独立行政法人）が採用する、MSCI 社が構築した指数です。国内時価総額上位 500 銘柄のうち、各業種の中から多面的に性別多様性スコアが高い企業を選定するものです。当社は 2017 年より構成銘柄に採用されています。

- Morningstar Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index の構成銘柄に選定

本指数は、GPIF（年金積立金管理運用独立行政法人）が採用する、Morningstar 社が構築した指数です。Equileap 社が提供するデータと評価手法を活用し、確立されたジェンダー・ダイバーシティ・ポリシーが企業文化として浸透している企業、および、ジェンダーに関係なく従業員に対し平等な機会を約束している企業に重点をおいています。

- The Sustainability Yearbook Member に選定

S&P Global 社が持続可能性において優れた企業を掲載する「The Sustainability Yearbook 2023」において、評価スコアが業界の上位 15%以内の企業として「Sustainability Yearbook Member」に初選定されました。2023 年は 61 の産業、7800 社を超える企業のうち、当社を含む 708 社（うち日本企業 84 社）が掲載されました。



- S&P/JPX カーボン・エフィシエント指数の構成銘柄に選定

本指数は、GPIF（年金積立金管理運用独立行政法人）が採用する、S&P ダウ・ジョーンズ・インデックス社が構築した指数です。炭素排出量データをもとに、同業種内で炭素効率性が高い（温室効果ガス 排出量/売上高が低い）企業、温室効果ガス排出に関する情報開示を行っている企業の投資ウエイト（比重）を高めた指数です。当社は 2018 年より構成銘柄に採用されています。

- なでしこ銘柄選定に選定

なでしこ銘柄は、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し、紹介する制度です。当社は 2018 年度より 3 年連続で「準なでしこ」に選定されていましたが、2021 年度の選定において、なでしこ銘柄に初選定されました。



- DX 銘柄選定における「DX 注目企業 2022」に選定

デジタルトランスフォーメーション銘柄（DX 銘柄）は、経済産業省が東京証券取引所および独立行政法人情報処理推進構と



DX注目企業2022
Digital Transformation

共同で、「デジタル技術を前提として、ビジネスモデル等を抜本的に変革し、新たな成長・競争力強化につなげていく『DX』に取り組む企業」を選定する制度です。当社は、注目されるべき取り組みを実施している企業として「DX 注目企業 2022」に選定されました。

【第三者評価】

- 健康経営優良法人 2022 認定

健康経営優良法人制度は、経済産業省が地域の健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している法人を顕彰する制度です。当社および当社グループのユニアデックスは、2017 年より大規模法人部門にて認定されています。



- 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いた高い水準の取り組みを行う企業を「子育てサポート企業」として厚生労働大臣が認定する制度です。2019 年には、これまで認定を受けていた「くるみん」から、よりレベルの高い「プラチナくるみん」の認定を取得しました。



- えるぼし認定

女性活躍推進法に基づき、厚生労働大臣が女性の活躍推進に関する取り組みが優良な企業を認定する制度です。当社は、全ての評価項目に対して基準を満たしている事が認められ、最高位である 3 段階目の認定を 2017 年に取得しました。



【第三者認証（マネジメントシステムなど）】

- 品質マネジメントシステム（ISO9001）認証

ISO9001 は品質マネジメントシステムに関する国際規格です。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、本認証を取得しています。

参照：p.76 品質マネジメントシステム（ISO9001）認証の取得

- 情報セキュリティマネジメントシステム（ISO/IEC27001:2013/JIS Q 27001:2014）認証

ISO27001 は情報セキュリティマネジメントシステム（ISMS）に関する国際規格です。情報セキュリティに関する安心・安全を確保し、お客様の信頼に応えるため、本認証を取得しています。

参照 : p.117 ISMS (ISO/IEC27001:2013/JIS Q 27001:2014) 認証の取得

- プライバシーマーク認証

個人情報の適切な管理を目的として、個人情報保護マネジメントシステムの適合性認定であるプライバシーマークの認証を受けています。

参照 : p.119 プライバシーマーク認証の取得

- 環境マネジメントシステム (ISO14001) 認証

ISO14001 は環境マネジメントシステムに関する国際規格です。環境保全に関する諸法規およびその他の要求事項を順守し、環境に配慮した事業活動を推進するため、本認証を取得しています。

参照 : p.32 環境マネジメントシステム

【受賞など】

- 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。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、すべての人財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。



- 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。



- 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、特に顕著な功績があったと認められる企業として「内閣府特命担当大臣（男女共同参画） 表彰」を受賞しました。



- テレワーク先駆者百選 総務大臣賞
総務省がテレワーク先駆者百選として公表した企業などのなかから、「他社が模範とすべき優れた取り組みを行っている企業」として認められ、2018 年に総務大臣賞を受賞しました。



- 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」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。当社は最上位のグランプリを受賞しました。



- 環境 人づくり企業大賞 2018 奨励賞
環境省が主催する、自社社員を環境人材に育成する取り組みを行う企業を表彰するもので、当社は奨励賞を受賞しました。
- 2022 年度 全上場企業 ホームページ充実度ランキング 最優秀サイト
日興アイ・アール株式会社が主催する、「2022 年度全上場企業ホームページ充実度ランキング調査」の総合表彰部門において、「分かりやすさ」「使いやすさ」「情報の多さ」の観点から、当社グループのコーポレートサイトが最優秀サイトに選定されました。2018 年以来、5 年連続での受賞となります。
- 働きがいのある会社ランキング（2021 年） 中規模企業部門 第 4 位（ケンブリッジ・テクノロジー・パートナーズ）
本調査は、「働きがい」に関する調査・分析を行い、一定の水準に達していると認められた会社や組織を各国の有力なメディアで発表する活動を世界約 60 カ国で実施している専門機関、Great Place to Work® Institute が主催しています。