

**BIPROGYグループ
サステナビリティレポート
2023**

目次

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
マテリアリティ	12
イニシアチブへの参画	19
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

環境

Environment

環境長期ビジョン 2050.....	28
環境マネジメント	30
気候変動.....	33
水使用	43
資源の適正利用.....	43
生物多様性.....	44
環境データ.....	45

社会

Social

社会分野のマネジメント体制	48
人権	48
人財・労働	52
サステナブルな調達の実現	73
品質マネジメント	75
社会貢献活動.....	77
社会データ	84

ガバナンス

Governance

コーポレート・ガバナンス.....	90
イノベーションマネジメント	99
リスクマネジメント	105
情報セキュリティ	113
個人情報保護.....	117
コンプライアンス	119
腐敗防止	123
税務方針	124

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はなく、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す。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き、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。

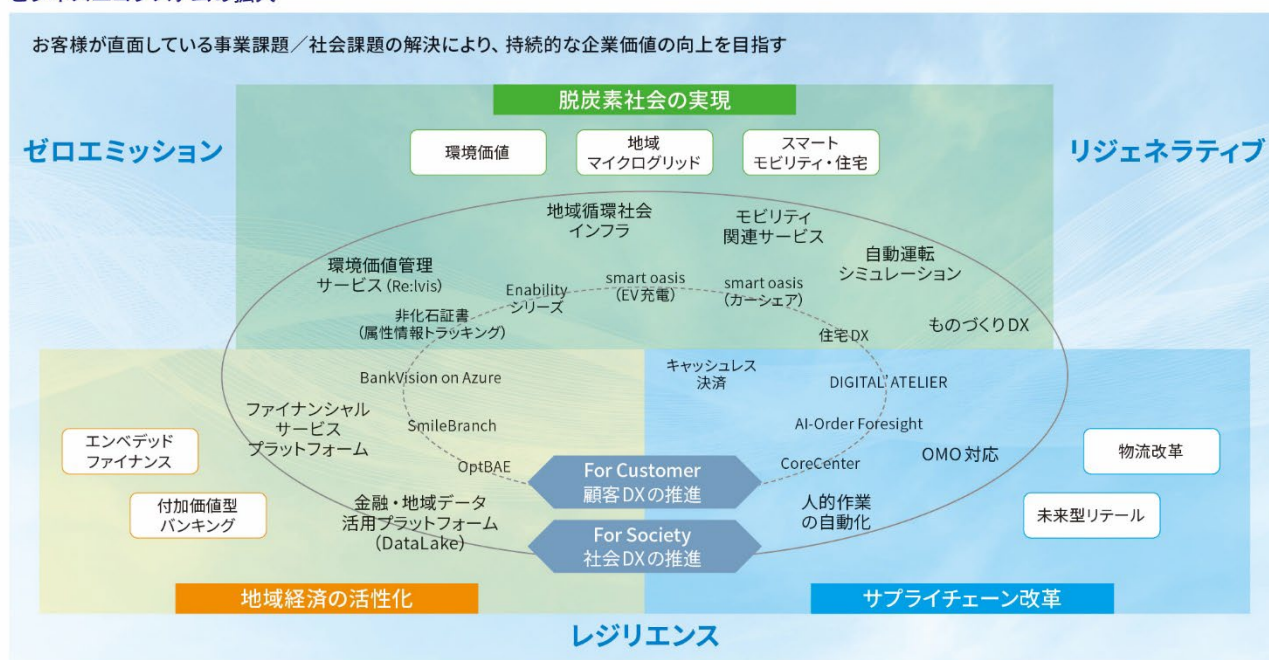
2 つ目の社会インパクトは「レジリエンス（自律分散した生存力・復元力のある環境）」で、危機に対する社会の強靱化をどう進めるかという課題に関連します。例えば、社会インフラや各種設備の管理・保守・点検について、日本は人手不足と技術者の高齢化という問題を抱えています。この課題を解決するため、当社グループでは、IoT デバイスや AI による業務生産性の向上や効率化・省人化を図り、技術者を支援するための仕組みづくりを始めており、これが今、本格的に世の中に浸透し始めています。今後はこれらの仕組みが、ビルやトンネル、橋梁、道路以外の、さらに広い分野にも応用されることで、防災・減災にもつながっていくと考えています。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がるができます。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、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ス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。

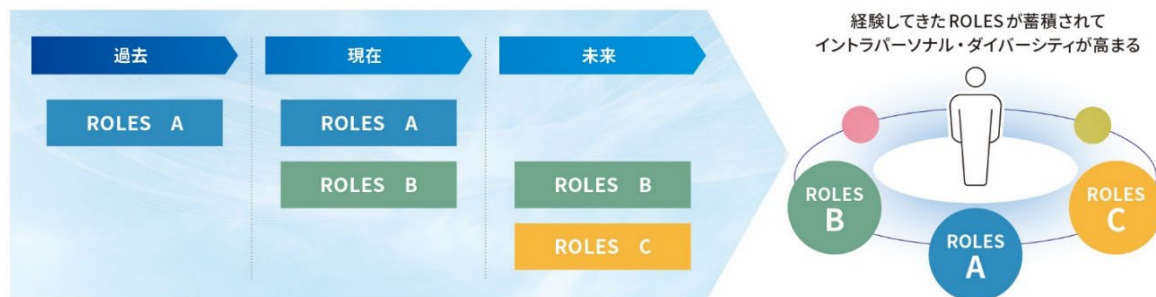
そして、異なる価値観が交われば、さらに面白いものを生み出せる、そうしたことを実感してほしいと考え、「インtrapersonal・ダイバーシティ（「個」の多様性）」という概念を非常に大切にしています。

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trapersonal・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時代になっていると考えるからです。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、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えます。

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、こ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ダンス「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ダンス「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。

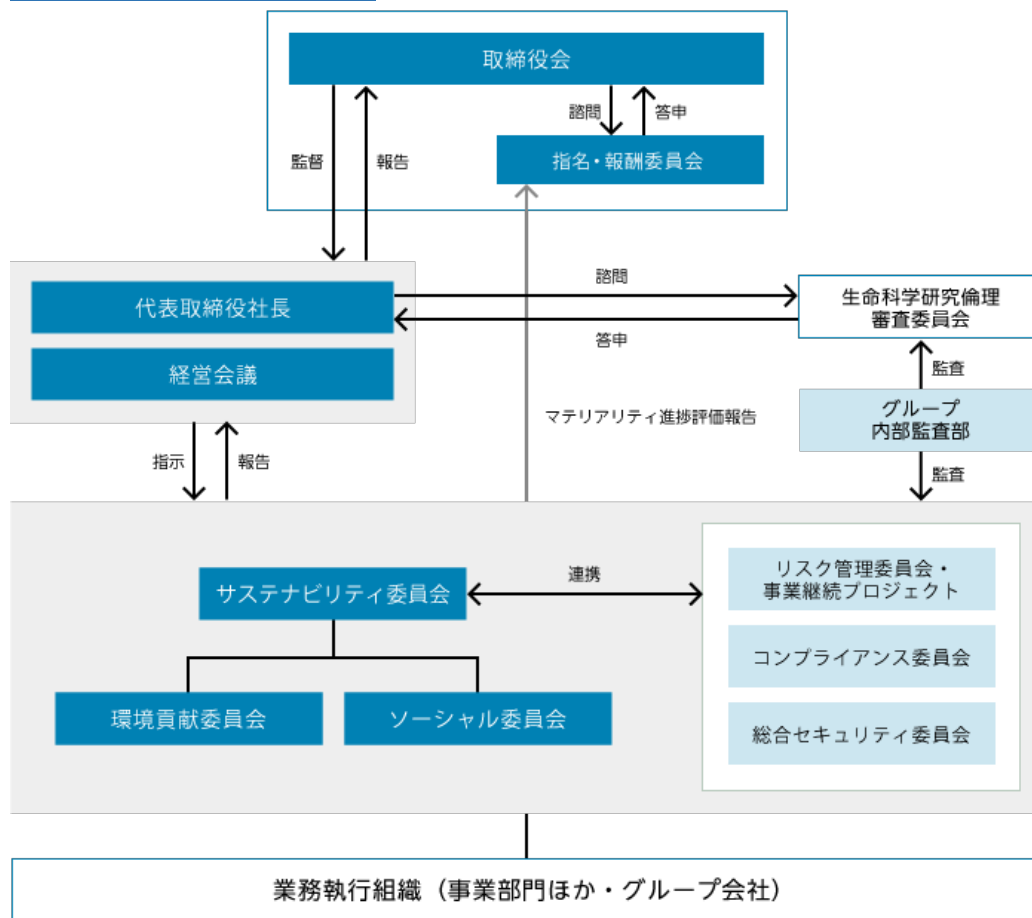
また、取締役会においては、各委員会や各組織からのサステナビリティ課題への対応を含む主たる活動状況についての報告を受け、多角的な視点に基づいた議論と意思決定が行われています。2022 年 10 月から「コンプライアンス委員会」、2023 年 4 月から「リスク管理委員会・事業継続プロジェクト」「総合セキュリティ委員会」の各委員長を、新たにサステナビリティ委員会の委員とすることにより、各委員会との連携を強化しました。

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

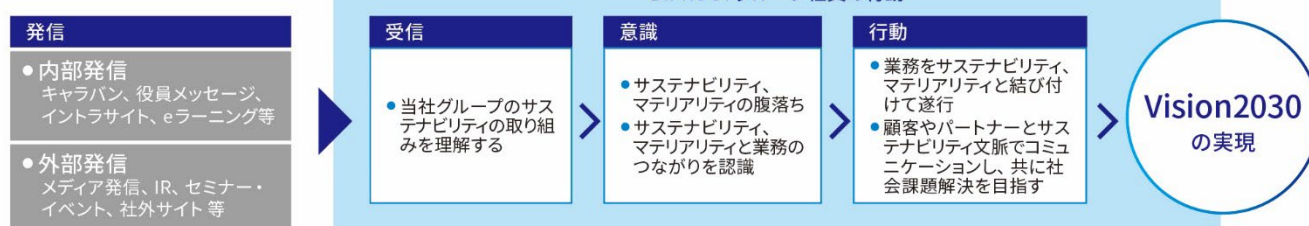
経営方針キャラバン

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	- 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	- 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

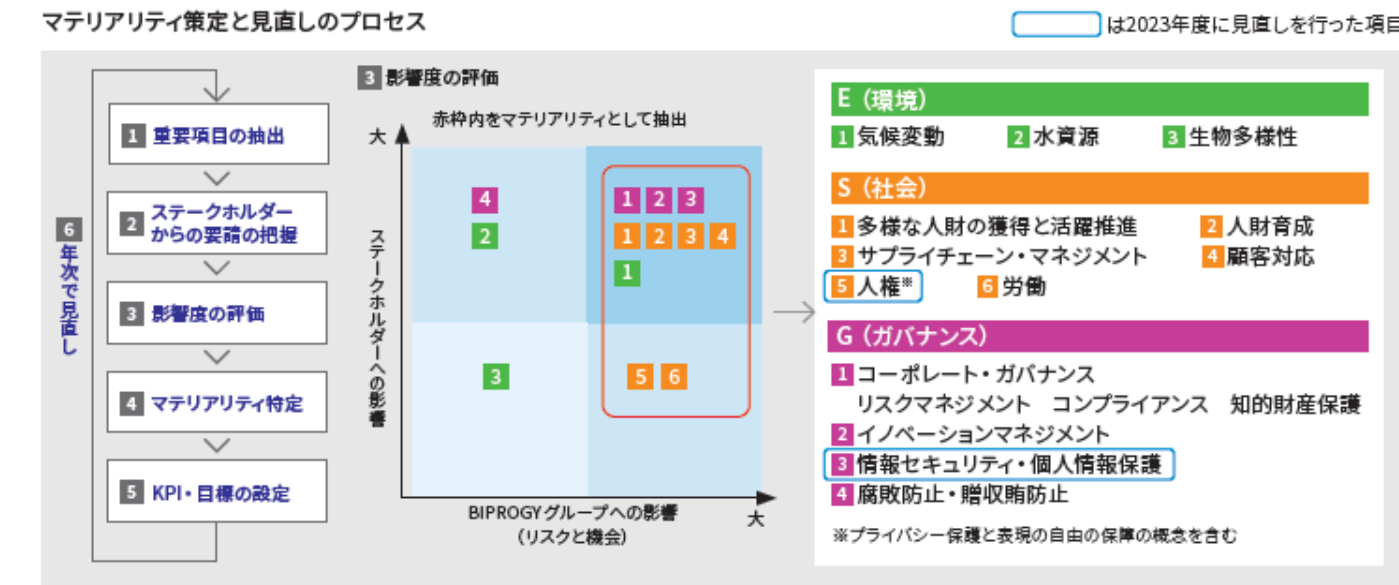
社内外の環境変化を踏まえ、マテリアリティと指標について、毎年見直しを行っています。

- 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。



2022 年度実績と今後の取り組み

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

【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、エシ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）	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 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 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	
コンプライアンス・プログラムの改善と高度化（年次）	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 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 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	
グループ役職員へのインテグリティ意識浸透（年次）	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	
コンプライアンス事案発生動向（年次）	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	
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）	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／

		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、UNGCC 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/

社員・ 家族	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充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。 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。 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。	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) 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 ※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。	参照 : p.59 組織開発 (組織力強化と働き方改革)
株主・ 投資家	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。	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/	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

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



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。



- えるばし認定

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。

環境

Environment

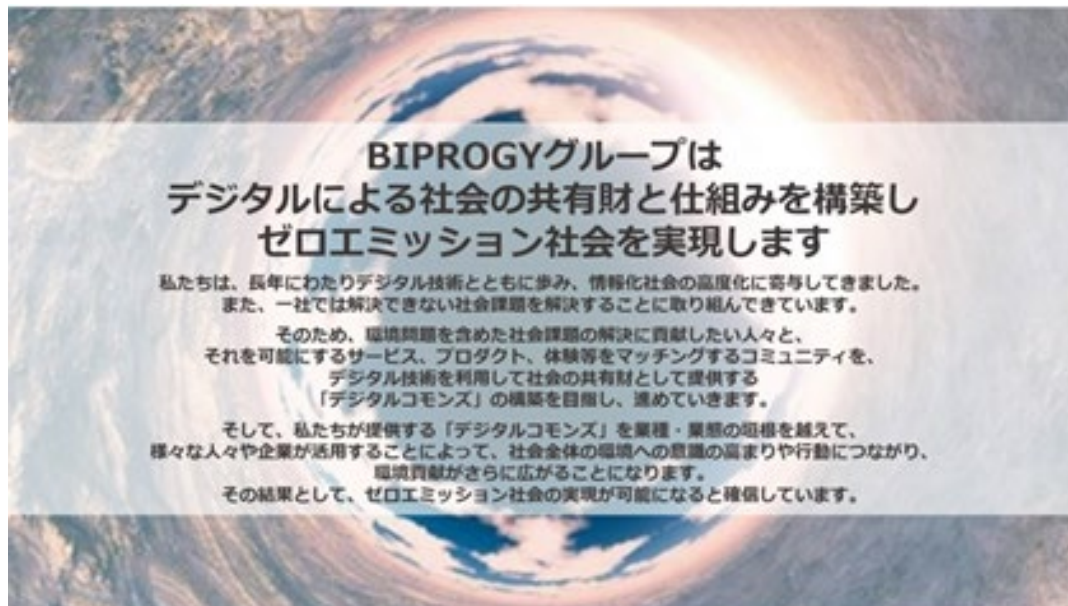
環境長期ビジョン 2050.....	28
BIPROGY グループの環境経営	28
イニシアチブへの参画	29
環境分野のマテリアリティ	29
環境マネジメント	30
マネジメント体制	30
BIPROGY グループ環境方針	31
環境マネジメントシステム	32
環境内部監査	32
法令順守	32
環境教育	32
気候変動	33
気候変動対応に対する基本的な考え方	33
気候変動に関するガバナンス	34
戦略（気候関連機会とリスクへの対応）	34
取り組み	37
カーボンニュートラル実現に向けて、顧客 DX から社会 DX につながるビジネスを展開	37
ソリューション、サービス等の提供を通じた環境貢献	37
再生可能エネルギー利用の促進と RE100 加盟	39
顧客・パートナーとの協働	40
環境に配慮したデータセンターの活用	40
出社とテレワークのハイブリットな働き方の推進による環境負荷の低減	41
リスク管理	41
指標と目標	41
サプライチェーン全体で取り組む GHG 排出量削減	42
グリーン調達推進	42
サプライヤーのリスク評価	43
サプライヤーとの連携	43
水使用	43
水資源利用に対する基本的な考え方	43
取り組み	43
資源の適正利用	43
資源の適正利用に対する基本的な考え方	43
取り組み	44
資源の有効活用	44
お客様・パートナーとの協働	44
生物多様性	44
環境データ	45
GHG 排出量（Scope1, 2, 3）	45
エネルギー使用量	46
水使用量	46
廃棄物量・紙使用量	47

第三者による保証	47
----------------	----

環境長期ビジョン 2050

BIPROGY グループは、気候変動など年々深刻化する環境課題の解決に対する企業への期待や要請の高まりを受け、「顧客・パートナーと共に社会課題を解決する企業」としての社会的責務を果たし、更なる成長につなげていくため、2050 年を見すえた目指すべき持続可能な社会の姿と、その取り組みへの想いや方向性を示した「環境長期ビジョン 2050」を、2020 年 7 月に公表しました。

BIPROGY グループ「環境長期ビジョン 2050」



当社グループの事業活動における環境への貢献は、自社の温室効果ガス(以下 GHG)排出抑制だけでなく、ビジネスエコシステム、さらには「デジタルコモンズ」とともに構築するすべてのステークホルダーをも視野に入れたものとして捉えるべきだと考え、“ゼロエミッション社会の実現”という大きな目標を掲げています。

当社グループは、デジタルを活用した環境貢献において、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、当社グループが構築・参加するデジタルコモンズを通じて、低炭素社会への移行に向けた連携・協働を推進しています。同時に、事業活動にともなう環境負荷の低減に向け、GHG 排出量削減の施策強化を進めています。これらの取り組みにより、ゼロエミッション社会の早期実現への貢献を目指しています。

BIPROGY グループの環境経営

地球温暖化に起因する気象災害の激甚化など、複合的な影響により、生態系システムの安定や安全な水へのアクセスが脅かされ、現在および将来世代の生存基盤への脅威に対する危機感が強まっています。国際社会においては、今世紀半ばでのカーボンニュートラルに向けた資源の有効活用と地球環境への負荷ゼロを目指すゼロエミッションに加え、生物多様性向上への関心が高まっています。

当社グループは、「環境長期ビジョン 2050」や「Vision2030」のもと、気候変動の緩和と適応や循環型経済システムの確立を目指し、環境経営の強化を図っています。事業活動における GHG 排出量削減と、顧客へのサービス提供や当社グループが構築・参加するデジタルコモンズを通じた環境貢献により、ゼロエミッション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取り組みのほか、顧客やパートナーとの協働や従業員の環境意識向上に向けた教育などの施策を推進しています。

[参照：p.1 トップメッセージ](#)

[参照：p.8 Vision2030](#)

イニシアチブへの参画

当社グループは、「環境長期ビジョン 2050」に掲げるゼロエミッション社会の実現には、さまざまなステークホルダーとのエンゲージメントが必要不可欠であるとの認識のもと、TCFD※¹ 提言への賛同、RE100※²への加盟など、各種イニシアチブに積極的に参加しています。

※1 TCFD：

気候関連財務情報開示タスクフォース（以下、TCFD）とは、気候変動による金融不安定化のリスクに対処するため、G20 財務大臣・中央銀行総裁会合から指示を受けた金融安定理事会（FSB）の要請により 2015 年に設置された、欧米の金融関連機関を中心に構成されたタスクフォースです。2017 年に「TCFD 最終報告書」が公表され、金融機関（機関投資家、銀行、保険）と企業に対し、気候変動が経営にもたらす影響（リスクと機会）を、シナリオを用いて自ら分析し、対策や戦略を策定して実行に移すこと、その情報を金融機関およびその他のステークホルダーに開示することが提言されました。

※2 RE100:

RE100 は The Climate Group が CDP とのパートナーシップのもとで主催し、We Mean Business 連合の一部としても運営しています。日本では 2017 年より日本気候リーダーズ・パートナーシップ（JCLP）が、RE100 の公式地域パートナーとして日本企業の参加と活動を支援しています。

環境分野のマテリアリティ

当社グループは、「Vision2030」に掲げた持続可能な社会の実現に向けたマテリアリティを特定しています。環境分野においては、2 つのマテリアリティを特定しました。2021 年度より KPI と目標を定め、取り組みを推進しています。

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

当マテリアリティは、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ためのものです。当社グループは、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による脱炭素社会の早期実現、再生可能エネルギー調達等の事業活動低炭素化への取り組み強化による環境負荷の低減、などを通して社会的価値を創出していきます。そして、環境貢献に資するサービス収益の拡大と、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が、当社グループに経済的価値を創出するものと考えています。

このような考えのもと、2021 年度にモニタリング指標「ゼロエミッション達成率※」の算定ロジックを整備し、それ以来お客様や社会に対する温室効果ガス削減貢献量を見える化する取り組みや、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を図っています。また 2021 年度より、全社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実施し、抽出したビジネス機会を事業活動に反映するとともに、気候変動リスクを当社グループのリスクマネジメントシステムに反映しています。

※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.12 マテリアリティ

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

当マテリアリティは、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・提供するためのものです。

当社グループは、各種法令や社会規範を遵守した安心・安全な製品・サービス提供による社会活動を支える IT インフラの安定化・維持、環境・社会に配慮した製品・サービスの提供によるエシカル消費普及を通じた持続可能な社会の実現、などを通して社会的価値を創出していきます。お客様・取引先との信頼関係強化や優良パートナーとの関係資本強化による収益機会の拡大と、バリューチェーン全体における人権・環

環境負荷等に関する事業リスクの低減が、当社グループに経済的価値を創出するものと考えています。

当社グループのバリューチェーンにおいては、これまでも「グリーン調達ガイドライン」の制定やアンケート調査などを実施し、取引先との協働による環境負荷の少ない製品・サービスの調達を推進しており、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、公開しました。当ガイドラインは、当社グループはもとより、仕入先様、協力会社様において、環境貢献の分野でご理解と実践頂きたい内容を示しています。

このような状況のもと、2021 年度よりサプライチェーンの Scope3GHG 排出量を算出し、第三者の独立した保証声明書を取得のうえ対外開示しています。また、Scope3 排出量を削減するために、2022 年度に目標を設定しました。

BIPROGY グループサステナビリティ調達ガイドライン>

https://www.biprogy.com/com/about_purchase_and_procurement.html

参照：p.73 サステナブルな調達の実現

以上のように、当社グループのゼロエミッションは、自身の事業活動における GHG 排出削減への取り組みだけでなく、社会やお客様に対する事業を通じた幅広い環境貢献を目指しています。

環境マネジメント

BIPROGY グループは、ゼロエミッション社会の実現には、当社のサービスや当社が構築・参加する「デジタルコモンズ」を通じて、社会に対する幅広い環境貢献のインパクトを明示していくことが重要であると考えています。環境貢献委員会を中心とした環境マネジメント体制を整備し、環境長期ビジョン 2050、Vision2030 の実現に向けた環境貢献の取り組みを推進しています。

マネジメント体制

2020 年に設置し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として、環境貢献を専門に取り扱う環境貢献委員会を設置しています。環境貢献委員会では、当社グループの環境貢献に関する対応方針の検討、環境貢献を推進するための仕組みを設計し、取り組みの実行状況および到達度のモニタリング等を実施します。環境貢献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は、サステナビリティ委員会での審議を経て意思決定されます。取締役会に対しては、サステナビリティ委員会の活動状況として、定期的に報告されます。

なお、これらの環境貢献委員会における環境貢献に関するマネジメントが適切に行われているかについて、年に 1 度、当社社長直轄の内部監査部による環境内部監査を受ける体制としています。

環境貢献委員会の概要

設置目的	環境貢献に関する対応方針の検討、環境貢献を推進するための仕組みの設計と実行状況を管理、監督する
主要メンバー構成 (2022 年度)	委員長：業務執行役員（経営企画、環境、リスク担当） 委員：各事業部門、経営企画、財務、環境・リスク担当組織の責任者（本部長／部長クラス）
設置年月	2020 年 10 月
開催頻度	原則年 3 回（環境貢献委員会運営要領にて規定） 2022 年度実績：7 回
主な活動／実績 (2022 年度～ 2023 年度上期)	【2022 年度】 - 気候変動シナリオ分析によるビジネス機会とインパクト評価（第 2 回） - 従来の環境マネジメントシステムを「環境貢献委員会」の活動に統合 - 環境関連データの第三者保証声明書の取得（Scope1,2,3 排出量、水使用量 他）を決定 - SBT 認定の取得を目指し、コミットメントレターの提出を決定 - Scope3（カテゴリ 1）削減目標の検討と設定 - 経済産業省「GX リーグ」へ参加企業として参画を決定

	【2023 年度】 - 気候変動シナリオ分析によるビジネス機会とインパクト評価（第 3 回） - Scope3（カテゴリ 11）削減目標の検討
サステナビリティ委員会への主な報告事項 （2022 年度～ 2023 年度上期）	【2022 年度】 2022 年度活動方針と活動計画 - 環境分野のマテリアリティの KPI 達成度評価 - 気候変動シナリオ分析によるビジネス機会とリスクの抽出（インパクト評価）報告と対外発信 - SBT 認定の取得を目指し、コミットメントレター提出 - Scope3（カテゴリ 1）削減目標の設定 2022 年度活動報告 【2023 年度】 2023 年度活動方針と活動計画

参照：p.90 コーポレート・ガバナンス体制

BIPROGY グループ環境方針

当社グループは、事業を通じて資源とエネルギーの有効活用、気候変動の対応、生物多様性に配慮した環境保全活動を推進しています。

BIPROGY グループ環境方針

《基本理念》

BIPROGY グループは顧客・パートナーと共に社会を豊かにする価値を提供し、社会課題を解決する企業として、環境に配慮した事業活動を継続的に推進します。

《基本方針》

私たちは業種・業態の垣根を越え、さまざまな企業をつなぐビジネスエコシステムを創る中核となり、持続可能な開発に貢献し、環境保全に努めます。

1. 環境マネジメントシステムを構築し環境保全活動の継続的改善に取り組みます。
2. 環境保全に関連する法規制等、並びに BIPROGY グループが同意するその他の要求事項を順守します。
3. 事業活動に基づき、資源とエネルギーの有効活用、気候変動の対応、生物多様性に配慮した環境保全活動を推進します。
 - (1) 事業活動においてグリーン調達を推進します。
 - (2) 技術的、経済的に可能な範囲で、お客様の事業活動における生産性向上及び省エネルギーに貢献する商品・サービスの提供に努めます。
 - (3) オフィス活動において、電力使用量の低減、ペーパーレス化の促進、廃棄物の分別、リサイクルに取り組みます。
4. 自然エネルギーによる発電の普及に寄与し、環境負荷低減に貢献します。
5. 環境保全の重要性を認識させることを目的として、社員に対して啓発活動を積極的に行います。
6. この基本方針は組織で働く、または組織のために働く全ての人に周知徹底し、一般に公開します。

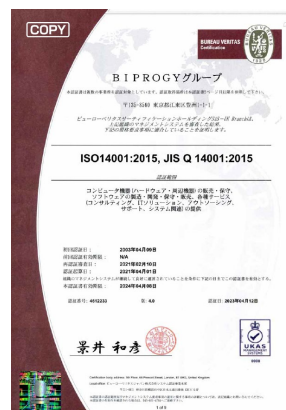
BIPROGY 株式会社
代表取締役社長
平岡 昭良

環境マネジメントシステム

当社グループは、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、マネジメントの基盤となる ISO14001 に準拠したグループ環境マネジメントシステムを構築し、グループ全体における環境貢献活動の推進・実行に関するガバナンス強化のために、環境マネジメントシステムを環境貢献委員会の活動に統合し、継続的な改善を図っています。

- ・ 認証機関 ビューローベリタスジャパン株式会社
- ・ 初回認証日 2003 年 4 月 9 日
- ・ 認証日 2023 年 4 月 12 日
- ・ 認証番号 4612233
- ・ 認証範囲 BIPROGY 株式会社
ユニアデックス株式会社
UEL 株式会社
株式会社トレードビジョン
株式会社国際システム
株式会社ユニエイド

ISO14001 認証証(COPY 版)



環境内部監査

BIPROGY グループ環境マネジメントシステムの運用状況、有効性/妥当性の確認として、毎年環境内部監査を実施し、統括環境管理責任者に結果を報告しています。2022 年度の環境内部監査の結果、不適合は 0 件でした。

法令順守

事業活動に係る環境法令などの見直しと順守状況の確認を毎年行っています。2022 年度は法令などの違反はありませんでした。

【主な適用法令一覧】

- ・ 省エネ法（エネルギーの使用の合理化等に関する法律）
- ・ 温対法（地球温暖化対策の推進に関する法律）
- ・ 都民の健康と安全を確保する環境に関する条例（東京都大規模事業所における対策）
- ・ 廃掃法（廃棄物の処理及び清掃に関する法律）
- ・ フロン排出抑制法（フロン類の使用の合理化及び管理の適正化に関する法律）
- ・ 消防法（火災を予防し、発生の際は最小限にとどめる法律）
- ・ 家電リサイクル法（家電の処分に係る法律）

環境教育

当社グループでは、全従業員を対象とした環境 e ラーニングを毎年実施しています。

2022 年度の研修では引き続き、「経営方針（2021-2023）」の基本方針の 1 つである、社会課題の解決「For Society」の実現に向けて、社員自らが強い想いをもって環境貢献を推進する風土へのさらなる改革のため、「環境貢献に関わる 2 つのマテリアリティ」を解決するための「達成指標（KPI）」と社員自らの事業活動との関わり、TCFD の枠組みに沿って環境貢献委員会でもとめた「気候変動に関するビジネス機会とリスク」、環境マネジメントシステムと環境貢献委員会活動の統合によるガバナンスの強化、環境データ信頼性確保のための「第三者検証による保証声明書の取得」、を紹介しました。これらのテーマをグループ全体で共有・理解することにより、環境貢献への一層の意識向上を通じた行動変容を図っています。

また、受講者にはアンケート形式で自身のビジネスと環境貢献とのかかわりを振り返ってもらい、環境貢献を自分ごととして気づくための機会としています。

気候変動

気候変動対応に対する基本的な考え方

気象災害の激甚化など、気候変動の影響が世界規模で深刻化しています。日本では、2020 年 10 月のカーボンニュートラル宣言や、2021 年 4 月に表明した日本の新たな 2030 年の温室効果ガス削減目標表明など、エネルギー・気候変動政策を大きく転換させています。また、世界の資本市場では、サステナブルファイナンス拡大に向けた動きが加速しており、企業に対しては、パリ協定目標達成に向けた脱炭素社会実現のための具体的な行動とともに、その情報開示が強く求められています。

このような国際社会や日本社会からの期待や要請を踏まえ、当社は 2020 年 4 月に気候関連財務情報開示タスクフォース（以下、TCFD）提言への賛同を表明するとともに、TCFD コンソーシアムに参加しています。さらに同年 7 月には BIPROGY グループとして「環境長期ビジョン 2050」の策定とともに、RE100 に加盟しました。

当社グループの主要事業である IT、デジタル領域のサービスは、今後の気候変動をはじめとする環境課題の解決において重要な役割を果たすと認識しており、これらの中長期的な成長機会として捉えています。当社グループの強みの一つである「新たなサービスをデザインし実現する力」とこれまでに培った技術やノウハウを融合させ、お客様や社会が必要とする、気候変動の緩和と適応に貢献するさまざまなサービスを、「デジタルによる社会の共有財や仕組み」として構築・提供していくことで、「環境長期ビジョン 2050」に掲げる「ゼロエミッション社会の実現」に貢献していきたいと考えています。

今後も当社グループは、気候変動の緩和と適応への取り組みの強化と適切な情報開示の推進に加え、顧客やパートナーとの積極的な協働により、中長期的な企業価値向上を目指します。



気候変動対応に関するこれまでの主な取り組み

年度	主な取り組み
2020 年度	- TCFD 賛同表明 - 環境長期ビジョン 2050 策定 - RE100 加盟 - サステナビリティ委員会、および下部機関として環境貢献委員会設立 - 環境貢献委員会活動として、環境貢献の見える化等のテーマ別ワーキンググループ活動を開始
2021 年度	- 再生可能エネルギーによる電力調達を開始（国内事業所） - 環境省・経済産業省・経団連資源循環パートナーシップに参加 - マテリアリティ特定および KPI と目標の設定（新たに GHG 削減目標、Scope3 排出量の計測および削減目標を設定） - シナリオ分析プロジェクトによる気候変動のビジネス機会とリスクに関するインパクト評価の実施 - 気候関連リスクのグループリスクマネジメントシステムへの統合 - 英クライメイトグループ・米国政府「クリーンエネルギー需要に関するイニシアチブ」へ賛同を表明 - 経団連「チャレンジ・ゼロ」へ事例を登録 - 環境省リーディングテナント行動方針への賛同を表明 - 経済産業省 GX リーグ基本構想への賛同を表明 - JEITA 主催の Green x Digital コンソーシアムへ入会

2022 年度	- Scope3GHG 排出量の算定と開示 - 環境関連データの第三者保証声明書の取得 (Scope1,2,3 排出量、水使用量 他) - シナリオ分析プロジェクトによる気候変動のビジネス機会とリスクに関するインパクト評価の実施 (第 2 回) - SBT (Science-Based Targets) 認定の取得を目指し、コミットメントレターを提出 - Scope3 目標「2027 年までに購入した製品・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」を設定
2023 年度 (上期)	- 経済産業省 GX リーグへ参加企業として参画 - 第 79 期有価証券報告書にて気候変動への取り組みについて開示 - シナリオ分析プロジェクトによる気候変動のビジネス機会とリスクに関するインパクト評価の実施 (第 3 回) - 環境関連データの第三者保証声明書の項目追加 (Scope1,2 のグループ会社別排出量、省エネ法に基づくエネルギー使用量、購入電力のうち再生可能エネルギー由来の電力の割合、他)

気候変動に関するガバナンス

当社取締役会における気候関連課題の責任者は、当社グループの「持続可能な開発目標 (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 が担当しており、CSO は気候関連課題への対応を含む当社グループのサステナビリティ活動を取締役会へ定期的に報告し (2022 年度の報告回数は 2 回)、監督・指導を受ける運用となっています。

また、当社グループの気候変動を含む環境課題への対応は、CSO 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」または下部機関の「環境貢献委員会」にて審議・意思決定を行います。環境貢献委員会は、環境貢献に関する対応方針の検討、環境貢献を推進するための仕組みの設計と実行状況の管理・監督を行っています。

報酬については、2021 年 6 月より導入した役員報酬制度において、気候関連対応を含む長期業績条件を設定しました。その条件には「Vision2030」の実現に向けて策定したマテリアリティの KPI である、GHG 排出量の削減目標を含む複数の ESG 関連指標を設定しています。取締役会では、諮問機関の指名・報酬委員会の答申をもとに議論が行われ、役員報酬を決定しています。

参照：p90,97 コーポレート・ガバナンス体制、役員報酬制度

戦略 (気候関連機会とリスクへの対応)

気候変動への対応は、当社グループの企業価値にさまざまな形で影響を及ぼす重要な経営課題であり、不確実な状況変化に対応し得る戦略と柔軟性を持つことが重要であるとの認識のもと、気候関連リスクの低減と機会拡大に向けて取り組んでいます。2021 年より、マテリアリティを中核とした取り組みの推進とともに、環境貢献委員会の活動の一環として、全社横断型のプロジェクトによる気候関連シナリオ分析のインパクト評価を継続して実施しています。これまでの評価の結果、脱炭素への移行に貢献する技術の開発やイノベーション、事業創出のためのリソース投入など、事業支出が増加するものの、気候関連課題解決のニーズに適応した技術やサービスの提供による機会拡大のインパクトが、費用増加リスクのインパクトを上回ると評価しています。これらのインパクト評価結果を、当社グループの各種戦略およびリスク管理に適切に反映していくことで、マテリアリティの実効性を高めます。また、カーボンニュートラルやサーキュラー・エコノミーなど、気候関連課題の解決に貢献する新たな製品やサービスの開発・提供への取り組みを加速します。

当社グループは、「経営方針 (2021-2023)」において、顧客 DX と社会 DX を両面から推進しています。社会全体を捉えたより大きな枠組みで事業育成を図ることにより、気候関連課題を含む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を目指しています。また、これらの気候関連機会をより確実なものとするためには、技術力向上のための人的資本のさらなる強化、戦略的な投資、信頼される情報開示が重要であると考えています。

気候変動シナリオ分析によるビジネス機会とリスク (インパクト評価)

当社グループでは、2021 年度より、環境貢献委員会において全社横断型のプロジェクトを設置し、気候変動シナリオ分析によるビジネス機会とリスクの抽出 (インパクト評価) を実施しています。

企業の長期的価値を左右する重要な経営課題である気候変動による不確実な状況変化に対応し得る戦略と柔軟性を持つために、IEA NZE/RCP シナリオに基づく社会シナリオ群をもとに、ビジネスモデルに影響を与える気候変動関連のリスクとビジネス機会の重要度と事業へのインパクトを評価し、適切かつ戦略的に対応していくための対応策を定義しています。シナリオ分析の結果、主要事業であるデジタル領域のサービスは、今後の環境課題の解決において重要な役割を果たすとともに、Vision2030 と環境長期ビジョン 2050 の実現に十分に寄与する成長機会となりうるものであり、想定されるリスクインパクトとの比較においても、ビジネス機会によるポジティブな事業インパクトがリスクを上回るとの評価結果に至りました。

2023 年度の実施した分析の概要および評価結果は以下のとおりです。

■気候変動シナリオ分析の目的

気候変動が将来の環境、社会、経済にもたらす変化と当社グループへの影響について、異なる 2 つの気候シナリオを参考に分析し、気候関連ビジネス機会とリスクの特定およびそのインパクト評価により、不確実な状況変化に対応し得る戦略と柔軟性を確保し、中長期的な企業価値の向上を図るため。

■使用した気候変動シナリオ

IPCC の RCP シナリオをベースに、2100 年の世界平均地上気温が産業革命前と比較し上昇した「4℃（RCP8.5）」および「1.5℃（IEA NZE2050、RCP1.9）」シナリオを用いて分析しました。

■設定した時間軸とビジネス機会の評価領域

ビジネス機会とリスク抽出における時間軸は、世界観を想像しやすい 2050 年、インパクト評価は 2030 年に設定。抽出したビジネス機会は、環境貢献領域（下記領域①～⑥）別にインパクト評価を実施しました。

気候変動シナリオ分析によるビジネス機会とリスク（インパクト評価）

気候変動シナリオ分析によるインパクト評価において想定した、2050年カーボンニュートラル移行に伴う環境・社会の変化と使用シナリオ（機会とリスク共通）

- ・1.5°C：排出規制等、気候変動に関する各種政策・規制の強化。最終エネルギー消費における電力の比率の増加に伴う、2050年までの太陽光・風力産業・バッテリー産業関連の市場規模の大幅な拡大（IEA NZE2050、RCP1.9）
- ・4°C：気候変動の影響による国際秩序の不安定化。市場混乱による経済危機リスクの増大（RCP8.5）

気候関連機会とリスクの財務的影響と対応

		ビジネスへの影響と機会拡大への取り組み		財務への潜在的な影響	時間軸 [※]	機会拡大への対応施策
		1.5℃	4.0℃			
機会	製品・サービス	ITを活用したエネルギー利用効率向上と再エネ普及サービス需要の増加 (領域①：エネルギーマネジメント&再生可能エネルギー) グリッドシステム再構築／非常用電源目的のEV導入増加／エネルギーデータと異業種のデータを組み合わせたサービスの提供 など	●	●	R&Dおよび技術革新を通じた新製品やサービスの開発による収益増加 低炭素経済への移行に貢献する積極的な技術開発を通じ、新たな製品・サービスを創出する。 それにより、新市場や新興市場へ参入し収益が増加する。	新たな製品・サービスの開発による新市場、新興市場における収益機会の拡大 ●顧客・パートナー・政策決定者との協働（業務提携、社会実証） ●気候関連テック企業への出資
		ITによる物の生産・消費の効率化、ロス削減需要の増加 (領域②：サーキュラー・エコノミー) AIによる需給予測やトレーサビリティシステムの普及／金融機関の共同利用型システム利用拡大／設備や物流手段の共同利用促進／調達部品の炭素含有量を見える化するシステムの提供／最適生産を支援するシステムの提供／商材・資材の需給予測とマッチングするシステムの提供 など	●	●		
		現場に行かずに遠隔判断ができる仕組み需要の増加 (領域③：ニューリアリティ／レジリエントシティ) リモートセンシング技術の農業利用拡大／低炭素ビル需要増に伴うBEMSの導入拡大／災害対策システムの普及拡大と精度向上 など	●	—		
		デジタル技術によるグリーンな都市の仕組み需要の増加 (領域④：グリーンモビリティ・トランスポート) 自動運転やEV自動車の普及に向けたデジタル技術活用／都市や地域単位でのエネルギー消費の最適化／物流・SCM情報を集約するプラットフォームの提供／EVを活用した都市や地域単位での電力利用の最適化への対応 など	●	●		
		デジタル技術による人の移動に頼らない仕組み需要の増加 (領域⑤：ニューノーマル) AI活用によるオンラインコミュニケーションの高度化／買物弱者の生活必需品へのアクセス問題解決のためのシステム構築／メタバース、バーチャルオフィス、ハイブリッドワークの拡大／気候変動対応に有効な新解析技術の研究 など	●	—		
		企業のネットゼロ経営の促進に貢献するサービス需要の増加 (領域⑥：ネットゼロ経営) グリーントランスフォーメーションの推進／低炭素型データセンター利用拡大／炭素税、炭素会計導入対応ソリューション開発／データセンターの地域分散・小型化への対応 など	●	●		

		事業運営への影響		財務への潜在的な影響	時間軸	リスク低減への対応施策
		1.5°C	4.0°C			
移行リスク	技術	低炭素技術への移行	低炭素技術の進歩への対応遅れによる技術力、サービス開発力の低下	製品およびサービスに対する需要減少による収益減少 低炭素型製品・サービスに対する顧客行動の把握や関連技術の進展に資する技術開発が適切に行われない場合、市場優位性が低下する。 それにより売上機会が減少し、開発投資支出を吸収できず、収益性が低下する。 資本へのアクセス減少 低炭素志向の投資家のサステナビリティ関連格付けと、顧客の調達先評価の低下により、収益機会が減少し、資金調達費用が増加する。	短期 中期	低炭素技術開発に資する研究開発 ・開発投資 ・人材育成 顧客ニーズの変化に対応したサービスの提供 ・気候変動緩和や適応に資する環境貢献型サービスの提供 ・顧客エンゲージメントの推進 信頼される気候関連情報の開示 ・TCFD提言への取り組み ・投資家との建設的な対話の推進 低炭素な事業活動 ・RE100に加盟し、再生可能エネルギーへの転換を推進 ・バリューチェーンエンゲージメントの推進
	市場	変化する顧客行動	低炭素型製品・サービスの需要と供給の変化を、適切に自社の製品・サービスへ反映できなかった場合の競争力低下			
	評判	ステークホルダーの懸念	低炭素志向の顧客や投資家などのニーズの変化に対応したサービス提供や、情報開示が適切に行われないことによる企業評価の低下			

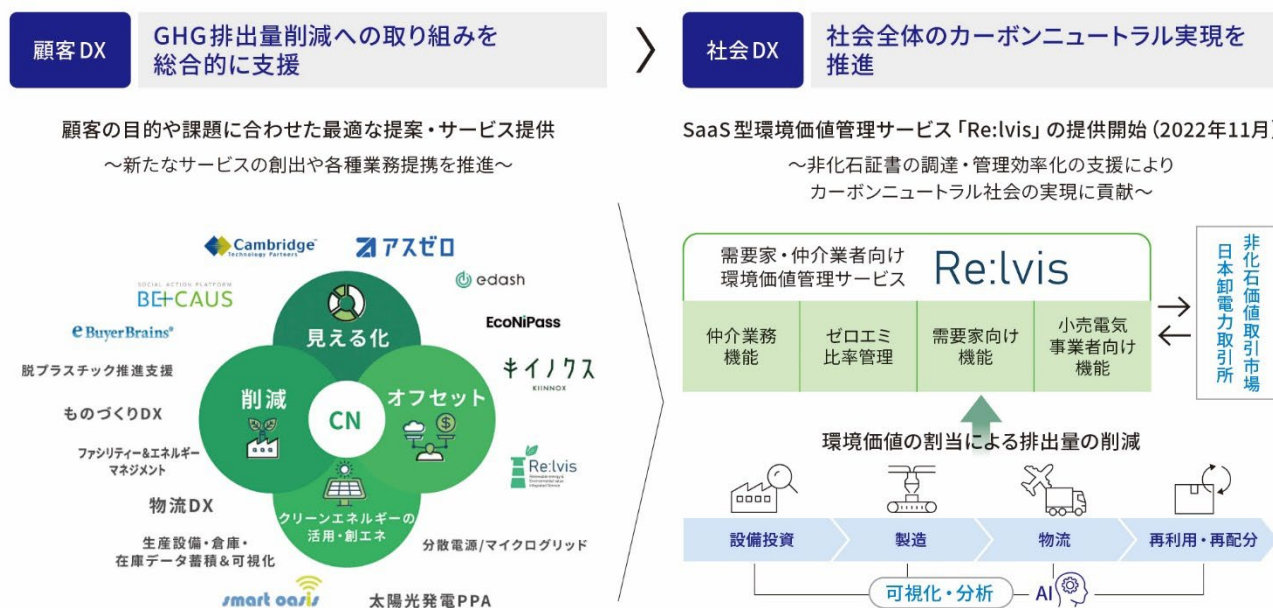
※ 時間軸は、短期は1～3年、中期は4～10年を目安としています。

取り組み

当社グループは、気候変動課題は 1 社の力だけで解決できるものではなく、パリ協定の目標達成のためには、前例のないスケールでの社会システムの変革や、技術革新が必要であり、その実現には、同じ志をもつパートナーとのコミュニティ、「デジタルコモンズ」が重要であると考えています。環境長期ビジョン 2050 や Vision2030 に掲げた、ゼロエミッション社会の実現に向けた取り組みとして、自らの事業活動における GHG 排出削減だけでなく、お客様と社会に対し、「事業を通じた価値創造による幅広い環境貢献」を目指し、6 つの環境貢献領域を中心に、さまざまな取り組みを行っていきます。

カーボンニュートラル実現に向けて、顧客 DX から社会 DX につながるビジネスを展開

カーボンニュートラル（CN）実現に向けて、顧客 DX から社会 DX につながるビジネスを展開



ソリューション、サービス等の提供を通じた環境貢献

当社グループは、以下の 6 つの環境貢献領域を中心にさまざまなソリューション、サービスを提供しています。これらの取り組みにより、環境課題の解決に貢献し、持続可能な社会づくりを目指しています。

1. エネルギー管理&再生可能エネルギー領域

「IT を活用したエネルギー利用効率向上と再エネ普及」に貢献する主なソリューション、サービス

電力小売クラウドソリューション【Enability® シリーズ】

詳しくはこちら > <https://www.biprogy.com/solution/lob/energy/cis/index.html>

エネルギー管理サービス【Enability EMS®】

詳しくはこちら > <https://www.biprogy.com/solution/lob/energy/ems/index.html>

非化石証書^{*1}取引に係わる取り組み①：非 FIT 非化石電源^{*2}認定に係る業務

非 FIT 非化石電源認定ポータルサイト（当社グループ Web サイト内） >

https://www.biprogy.com/solution/lob/energy/non_fit/index.html

※ 1 非化石証書：CO2 を排出しない再生可能エネルギー（再エネ）発電や原子力発電に由来する電力が持つ、非化石価値を電力から切り離し取引可能にしたもの。

※ 2 非 FIT 非化石電源：固定価格買取制度（FIT）対象外の非化石電源。固定価格買取制度とは、太陽光や風力などの再生可能エネルギーの普及を図るため、電力会社に再エネで発電された電気を一定期間、固定価格で買い取ることを義務づけた制度。

非化石証書取引に係わる取り組み②：非化石証書のトラッキング

FIT/非 FIT トラッキング付非化石証書手続き関連ポータルサイト（当社グループ Web サイト内）>

https://pr.biprogy.com/solution/lob/energy/fit_tracking/

非化石証書の調達・管理効率化支援 環境価値管理サービス Re:lvls®（リルビス）

詳しくはこちら > https://www.biprogy.com/solution/service/environmental_value.html

小売事業者向け太陽光余剰予測サービス | AI 予測サービス

詳しくはこちら > https://pr.biprogy.com/solution/lob/energy/ems/power_prediction.html

2. サークュラー・エコノミー領域

「IT によるモノの生産・消費の効率化、ロスの削減」に貢献する主なソリューション、サービス

勘定系システム【BankVision®（Bankvision on Azure）】

詳しくはこちら > <https://pr.biprogy.com/solution/lob/fs/bankvision/index.html>

営業店業務支援システム【SmileBranch®】

詳しくはこちら > <https://www.biprogy.com/solution/service/smilebranch.html>

総合管理販売サービス【Omni-Base for DIGITAL'ATELIER】

詳しくはこちら > <https://digitalatelier.jp/>

AI 自動発注サービス【AI-Order Foresight】

詳しくはこちら > <https://www.biprogy.com/solution/service/aiorder.html>

クラウドサービス【U-Cloud®】

詳しくはこちら > <https://www.uniadex.co.jp/service/product/u-cloud.html>

キイノクスプロジェクト※による国産木材の活用

詳しくはこちら > https://www.biprogy.com/solution/theme/carbon_neutral_kiinnox.html

※ キイノクス（KIINNOX）は、[KI（木）] × [INNOVATION（革新）] × [X（掛け合わせ&未知への可能性）] の 3 つの言葉を組み合わせた造語

3. ニューリアリティ/レジリエントシティ領域

「現場に行かず遠隔判断ができる仕組みづくり」に貢献するサービスの提供

AI 橋梁診断支援システム【Dr. Bridge®】

詳しくはこちら > <https://pr.biprogy.com/solution/tec/iot/bp/drbridge.html>

※Dr. Bridge は、BIPROGY 株式会社と株式会社日本海コンサルタントの登録商標です。

クロノロジー型 危機管理情報共有システム【災害ネット】

詳しくはこちら > <https://pr.biprogy.com/solution/biz/disaster-net/>

設備環境監視サービス【MUDEN クラウドソーラーカメラ】

詳しくはこちら> <https://pr.biprogy.com/solution/tec/iot/bp/muden.html>

4. グリーンモビリティ・トランスポート領域

「デジタル技術によるグリーンな都市の仕組みづくり」に貢献するサービスの提供

モビリティサービスプラットフォーム【smart oasis®】

詳しくはこちら > <http://smartoasis.biprogy.com/>

運行管理者・法人向け業務用ドライブレコーダー【無事故プログラム DR[®]】

詳しくはこちら > <https://dr.biprogy.com/>

5. ニューノーマル領域

「デジタル技術による人の移動に頼らない仕組みづくり」に貢献する主なソリューション、サービス

ワークスタイル変革／働き方改革

詳しくはこちら > <https://pr.biprogy.com/solution/biz/connectedwork/index.html>

課題解決を支援する【データ+AI Rinza[®]】

詳しくはこちら > <https://www.biprogy.com/solution/service/airinza.html>

6. ネットゼロ経営領域

「企業のネットゼロ経営の促進」に貢献するソリューション、サービスの提供

カーボンニュートラル

詳しくはこちら > https://pr.biprogy.com/solution/biz/carbon_neutral/index.html

環境に配慮したデータセンターの活用

詳しくはこちら > [P40 環境に配慮したデータセンターの活用](#)

再生可能エネルギー利用の促進と RE100 加盟

当社グループは、自らの事業活動がゼロエミッションへ至るための環境負荷削減施策のひとつとして、100%再生可能エネルギーによる事業運営を目指し、積極的に進めていきたいとの考えから、2020 年 7 月に RE100[※]へ加盟し、2021 年より再生可能エネルギー由来の電力調達を開始しました。再生可能エネルギー電力への切り替えは、化石燃料の使用による地球温暖化を原因とする気候変動の緩和において有効な手段のひとつであり、当社グループが環境課題に取り組むうえでも重要な要素であると認識しています。

また、RE100 は、加盟する日本企業に対し、日本の再エネ普及目標の向上や、「企業が直接再エネを利用できる、透明性ある市場の整備」に関して、政策関与と公的な要請を積極的に行うことを要請しています。当社は、経済産業省資源エネルギー庁の事業である「エネルギー供給構造高度化法に基づく非化石電源に係る認定業務」について、国の委託を受けた第三者機関として、認定に係る実務のほか、「非化石証書の利用価値向上に係る調査事業（FIT 非化石証書のトラッキングに係る調査事業）」を 2018 年より受託しており、2020 年 3 月に発行された RE100 による日本の再エネ市場概況レポートでは、当社が提供する電子的トラッキングシステムを使用した実証実験について記載されています。

当社グループは、自らの事業運営で使用する電力の再生可能エネルギーの利用拡大だけでなく、これらの関連事業参画を通じて、RE100 加盟企業として、日本における再生可能エネルギー市場の成長にも貢献していきたいと考えています。

※RE100 Web サイト <https://www.there100.org/>

RE100

CLIMATE
GROUP



顧客・パートナーとの協働

当社グループは、「環境長期ビジョン 2050」に掲げるゼロエミッション社会の早期実現には、さまざまなステークホルダーとの協働が必要不可欠であるとの認識のもと、環境負荷削減行動を促進するための各種パートナーシップやイニシアチブに積極的に参加しています。

- 2021 年、循環経済の理解醸成と取組みの促進のために、環境省、経済産業省、経団連が発足させた官民連携の「循環経済パートナーシップ」に参加を表明。
- 2021 年 10 月に RE100 の運営元である英クライメイトグループと米国政府が主催する「グリーンエネルギー需要に関するイニシアチブ」への賛同を表明。
- 2021 年 10 月に JEITA（一般社団法人 電子情報技術産業協会）主催の「Green x Digital」コンソーシアムへ入会。
- 2021 年 12 月に経団連が日本政府と連携し、気候変動対策の国際枠組み「パリ協定」が長期的なゴールと位置づける「脱炭素社会」の実現に向け、企業・団体がチャレンジするイノベーションのアクションを、国内外に力強く発信し、後押ししていく新たなイニシアチブである「チャレンジ・ゼロ」（チャレンジ ネット・ゼロカーボン イノベーション）へ「チャレンジ・ゼロ」の当社事例を登録。
- 2021 年 12 月環境省の「リーディングテナント行動方針」に賛同を表明。
- 2021 年 3 月 29 日に経済産業省「GX リーグ基本構想」に賛同することを表明。賛同を表明している他の企業とともに産学官で行われる「GX リーグ」の詳細設計に係る議論、実証事業に参加。2023 年 4 月からは、「GX リーグ」本格稼働に継続して参加。
- 2022 年 10 月より東京都主催の「TOKYO エシカルアクションプロジェクト」にパートナーシップ企業として参加。



環境に配慮したデータセンターの活用

IT セクター企業における GHG 排出源の上位には、主に自社保有のデータセンターの稼働がありますが、当社グループは自社資産としてデータセンターを保有しておらず、用途に応じて必要な設備環境を豊富なアライアンス企業の中から調達・選定し、お客様の要望に沿ったデータセンターを提供しており、環境性能の高いデータセンターの活用を推進しています。

当社グループが郊外型データセンターとして活用している小浜データセンター^{※1}（福井県小浜市）では、最新の空調技術「壁吹き出し方式空調システム」を採用しています。

この方式は、空調機械室間仕切壁を介して直接サーバールーム内に冷気を供給するため、従来の床吹き出し方式に比べ空調システム系の大幅な電力低減が可能となります。

また、冷気と暖気を混ぜない完全な循環型にすることや整流機構を設けることで、22℃の給気でも十分に IT 機器を冷却することができます。さらに寒冷地に立地している利点を活かした外気冷房やフリークーリング^{※2}の併用で、想定電力の 100% 使用時には PUE^{※3} = 1.2 台を実現できる環境配慮型省エネデータセンターとなっています。

また、その他のデータセンターについても 2020 年度から GHG 排出量の確認に着手し、より環境に配慮した活用をめざします。

※1 株式会社関電エネルギーソリューションが受変電設備、空調設備などを建設・所有し、施設の維持運営管理を実施

※2 外気を利用して冷水をつくり、冷房に使用する仕組み

※3 Power Usage Effectiveness：データセンターのエネルギー効率を示す指標。データセンター全体の消費電力をデータセンター内の IT 機器の消費電力で割った値。1 に近いほど効率が高い。

BIPROGY グループのアウトソーシングセンター > https://pr.biprogy.com/solution/biz/outsourcing/dc_summary.html

出社とテレワークのハイブリッドな働き方の推進による環境負荷の低減

2050 年代 8 月の首都圏の地上気温は、1990 年代に比べ 2～3℃上昇するとの予測があるなか、将来、都市化によるヒートアイランド現象に気候変動による気温上昇が重なることで、都市部ではより大幅に気温が上昇し、人びとの健康や労働環境など、都市生活における影響が懸念されています。

当社グループは、全社員を対象としたテレワーク制度を 2017 年 10 月より導入しています。テレワークは、従業員の生産性向上の実現だけでなく、通勤時の交通利用に伴う GHG 排出の抑制や、大規模な気象災害や感染症流行など、災害発生時における従業員の安全性や事業の継続性の確保にも有効です。当社グループの従業員は、アフターコロナに向けてテレワーク中心の勤務からテレワークとオフィスワークを組み合わせたハイブリッドワークに移行しつつあるなか、環境負荷低減への意識を維持し業務を進めています。また、国内各所へのサテライトオフィスの設置や、本社ビルのフリーアドレス化の推進により、エネルギーの効率改善が図られています。

リスク管理

当社グループは、気候関連リスクを自社のグループリスクマネジメントシステムへ統合し、管理しています。当マネジメントシステムを統括する「リスク管理委員会」が整備する、グループ全体のリスクを一元的に把握可能な共通管理基盤である「リスク分類体系」に「気候変動リスク」を組み入れています。「気候変動シナリオ分析」で特定された気候関連リスクのうち、当社グループの事業に対し重要度が高いと評価された項目を、管理対象として登録し、リスク管理項目棚卸のプロセスに従い、毎年見直ししています。なお、当社グループのリスクマネジメントに関する体制やプロセスは、「リスク管理委員会・事業継続プロジェクト規程」およびその他関連規程にて明文化され、イントラネットなどを通じてグループ内に広く周知されています。

参照：p.105 リスクマネジメント

指標と目標

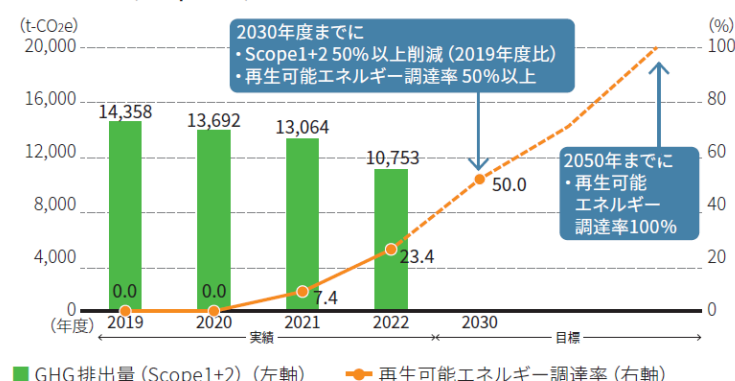
当社グループは、2021 年にマテリアリティで設定した GHG 排出量削減などの目標達成に向けた取り組みを着実に進めています。

デジタルや ICT サービスを事業の中核とする当社グループの GHG 排出量の多くは、電気の使用によるものです。そのため、RE100 に加盟し、購入する電気の再生可能エネルギーへの転換を進めており、2022 年度末時点の再生可能エネルギー調達率は 23.4%に上昇しました。加えて、オフィスや機器の効率利用などによる省エネルギー施策も推進しています。

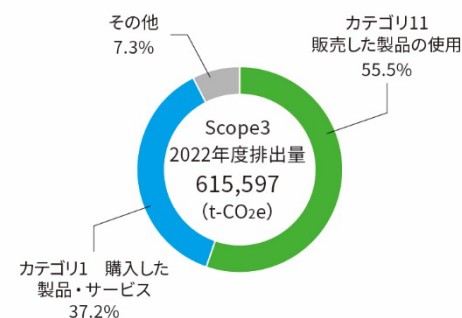
これらの取り組みの結果、2022 年度の当社グループの Scope1+2（マーケットベース）の GHG 排出量は、2019 年度と比較して 25.1%の削減を実現しました。

さらに、2022 年 9 月には、パリ協定の目標に基づいた GHG 排出量の削減目標である、SBT（Science-Based Targets）認定の取得を目指し、コミットメントレターを提出しました。

GHG 排出量 (Scope1+2) と再生可能エネルギー調達率の推移



2022年度 GHG 排出量 Scope3内訳

サービス提供によりお客様・社会への CO₂ 削減の貢献量を増やす指標 (KPI) と目標

指標	目標と進捗
ゼロエミッション達成率	2030 年度まで年次で 100%以上 →174.6% (2022 年度)、132.9% (2021 年度)、
シナリオ分析インパクト評価およびリスク対応率 100%	ビジネス機会とリスクの抽出および抽出リスクのグループリスクマネジメントシステム下での管理継続

事業活動に伴う GHG 排出量を減らす指標 (KPI) と目標

指標	目標と進捗
再生可能エネルギー調達率	2030 年度までに 50%以上、2050 年までに 100% →23.4%調達 (2022 年度)、7.4%調達 (2021 年度)
GHG 排出量 (Scope1+Scope2) (マーケットベース)	2030 年度までに 50%以上削減 (2019 年度比) →25.1%削減 (2022 年度)、9.0%削減 (2021 年度)

★バリューチェーンを通じた GHG 排出量を減らす KPI と目標

GHG 排出量 (Scope3)	目標「2027 年までに購入した製品・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」を設定 (2022 年度)
------------------	--

参照 : p.12 マテリアリティ

参照 : p.45 環境データ

サプライチェーン全体で取り組む GHG 排出量削減

環境長期ビジョン 2050 に掲げる「ゼロエミッション社会実現」に向けては、サプライチェーン全体での GHG 排出量の削減が重要であることから新たな目標として「2027 年までに購入した製品・サービス (Scope3 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」を 2022 年にマテリアリティの KPI として設定しました。引き続き、調達における GHG 排出量の低減への取り組みの強化を図っていきます。

グリーン調達の推進

BIPROGY グループは、品質、コスト、納期、サービスに加え、環境に配慮した事業活動、持続可能な社会の発展への貢献など、総合的な観点から調達判断を行っています。また、BIPROGY は、「BIPROGY 株式会社 グリーン調達ガイドライン」に従い、環境保全を推進しているサプライヤーからの環境負荷の少ない製品・サービスの調達を推進しています。

BIPROGY 株式会社 グリーン調達ガイドライン >

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

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/about_purchase_and_procurement.html

サプライヤーのリスク評価

参照 : p.74 ESG リスクアセスメント

サプライヤーとの連携

参照 : p.75 サプライヤーとの連携

水使用

水資源利用に対する基本的な考え方

気候変動の影響による降雨パターンの変化に伴う水害・渇水や、人口増加、経済発展による急速な都市化の進行などに起因する水資源の不足など、水リスクへの関心が世界的に高まっています。

当社グループの直接的な水利用は主にオフィスでの使用となり、「BIPROGY グループ環境方針」および「環境長期ビジョン 2050」に基づき、当社グループの事業における水使用量の把握および削減に努めるとともに、サプライチェーンにおける対応を検討しています。

取り組み

2022 年度は、水量および水質の基準、規制に関する違反はありません。なお、水使用量の把握と情報開示については、2020 年度より豊洲本社ビル（東京都江東区）などの一部事業所、2021 年度からは BIPROGY グループ全体において対応をしています。

IT セクター企業における水使用量の上位には、主に自社保有のデータセンターの空調や冷却がありますが、当社グループは自社資産としてデータセンターを保有しておらず、当社グループのアウトソーシングセンターは、用途に応じて必要な設備環境を豊富なアライアンス企業の中から調達・選定し、お客様の要望に沿ったデータセンターを提供しています。

また当社では、事業活動を通じた水資源の適正な利用に向けた取り組みとして、製造時に水をほとんど使わず、世界中に豊富に存在し高効率でリサイクル可能な鉱物資源である石灰石を主原料とした新素材「LIMEX®」を使用した名刺を採用しています。

※LIMEX は株式会社 TBM の登録商標です。

参照 : p.45 環境データ

資源の適正利用

資源の適正利用に対する基本的な考え方

資源の有限性に対する社会の関心が世界的に高まっています。これまで推奨されてきたリサイクルによる資源循環の効率化だけでなく、原材料に依存せず、既存の製品や遊休資産の活用などによって価値創造の最大化・適正利用を図る「サーキュラー・エコノミー」という新たな経済システムが生まれてきています。

BIPROGY グループは、「環境方針」および「環境長期ビジョン 2050」に基づき、事業活動を通じて資源とエネルギーの適正利用を推進します。

取り組み

資源の有効活用

当社グループでは、資源やエネルギーを適正かつ効率的に利用するため、目標を設定し、環境負荷の低減に取り組んでいます。また、2022 年度より、廃棄物量の算定範囲を拡大するとともに、以下の項目を中心に取り組みを推進しています。

- ・ 事業所面積あたりのエネルギー使用量の削減
- ・ 再生可能エネルギー利用の促進
- ・ 紙の使用量の削減
- ・ リサイクル推進に向けた廃棄物分別の徹底
- ・ 人や物の移動量削減、オフィススペース削減

お客様・パートナーとの協働

循環経済パートナーシップへの参加

当社グループは、官民連携（環境省、経済産業省、経団連）により 2021 年 3 月に発足した「循環経済パートナーシップ」に、同年 4 月より参加しています。循環経済への流れが世界的に加速化するなか、本パートナーシップへの参加を通じて、循環経済の理解醸成と取り組みの促進を目指しています。

経団連 Web サイト 循環経済パートナーシップの創設について >

<http://www.keidanren.or.jp/policy/2021/020.html>

生物多様性

自然生態系や生物多様性への影響の悪化が懸念されるなか、BIPROGY グループは、「経団連生物多様性宣言イニシアチブ」による、「経団連生物多様性宣言・行動指針（改定版）」全体趣旨への賛同を表明しています。

当社グループは、生物多様性が持続可能な社会にとって重要な基盤であることをより深く認識し、国際社会の一員としてすべての人々との間で、役割と責任を分かち合い、連携・協力して生物多様性に資する行動をより一層推進し、「自然共生社会の構築を通じた持続可能な社会の実現」を目指します。

経団連 Web サイト 経団連生物多様性宣言イニシアチブ >

<http://www.keidanren.or.jp/policy/2020/055.html>

環境データ

GHG 排出量 (Scope1, 2, 3)

GHG 排出量 (Scope 1, 2)

項目	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
Scope1 GHG 排出量 (t-CO ₂ e)	0	0	218	1,470	1,406.01
Scope2 GHG 排出量 (t-CO ₂ e) (ロケーションベース)	-	-	-	13,442	12,370.24
Scope2 GHG 排出量 (t-CO ₂ e) (マーケットベース)	14,107	14,358	13,475	11,593	9,347.43
Scope1+Scope2 (マーケットベース) GHG 排出量合計 (t-CO ₂ e)	14,107	14,358	13,692	13,064	10,753.44

※ 2021年度からGHGプロトコルに準拠して算出しています。

※ Scope2のロケーションベースとマーケットベースは、GHGプロトコルScope2ガイダンス2015年版の定義による。

※ 集計範囲

2018年度～2019年度：BIPROGY（株）、ほか10社2団体（国内主要拠点、BIPROGYグループ総人員数の85%）

2020年度：BIPROGY（株）ほか12社2団体（同上）。

2021年度：BIPROGY（株）、ほか投資事業有限責任組合を除く連結対象の24社（国内外主要拠点、BIPROGYグループ総人員数の100%）

2022年度：BIPROGY（株）、ほか投資事業有限責任組合を除く連結対象の25社（国内外主要拠点、BIPROGYグループ総人員数の100%）

GHG 排出量 (Scope 3)

項目		2021年度	2022年度
Scope3 GHG 排出量 (t-CO ₂ e)		632,737	615,597.43
内訳	カテゴリ 1 購入した製品・サービス	251,490	229,241.64
	カテゴリ 2 資本財	20,684	33,493.09
	カテゴリ 3 Scope 1,2 に含まれない燃料及びエネルギー関連活動	2,276	2,329.76
	カテゴリ 4 輸送、配送（上流）	1,785	3,141.19
	カテゴリ 5 事業から出る廃棄物	31	31.43
	カテゴリ 6 出張	2,570	4,366.65
	カテゴリ 7 雇用者の通勤	1,028	1,210.90
	カテゴリ 11 販売した製品の使用	352,767	341,617.79
	カテゴリ 12 販売した製品の廃棄	105	164.97

※ Scope3のうち、カテゴリ8はScope 1と2 に、カテゴリ9はカテゴリ1に、カテゴリ13はカテゴリ11にそれぞれ含めています。なお、カテゴリ 10、14、15 は、対象となる事業活動がありません。

※ 2021年度からScope 3 排出量を算出しています。

※ 集計範囲

2021年度：BIPROGY（株）、ほか投資事業有限責任組合を除く連結対象の24社（国内外主要拠点、BIPROGYグループ総人員数の100%）

2022年度：BIPROGY（株）、ほか投資事業有限責任組合を除く連結対象の25社（国内外主要拠点、BIPROGYグループ総人員数の100%）

エネルギー使用量

項目		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
エネルギー使用量(kl)		7,613	7,855	7,425	7,836	7,607.51
(エネルギー消費内訳)	購入電力(kWh)	-	-	-	27,229,042	25,835,292.51
	購入電力のうち、再生可能エネルギー由来の電力(kWh)	-	-	-	2,025,840	6,041,211.61
	都市ガス(m ³)	-	-	-	578,424	545,838.77
	A 重油(kL)	-	-	-	0.68	1.99
	ガソリン(kL)	-	-	-	90	90.83
	LPG(m ³)	-	-	-	404	745.00
	温水(MJ)	-	-	-	195,701	197,679.54
	冷水(MJ)	-	-	-	1,999,799	6,740,964.73
	蒸気(MJ)	-	-	-	168,199	136,866.00

※ 当社グループは、2020年7月にRE100に加盟し、2021年度より再生可能エネルギーの調達を開始しました。

※ 集計範囲

2018年度～2019年度：BIPROGY（株）、ほか10社2団体（国内主要拠点）

2020年度：BIPROGY（株）ほか12社2団体（同上）

2021年度：BIPROGY（株）、ほか投資事業有限責任組合を除く連結対象の24社（国内外主要拠点）

2022年度：BIPROGY（株）、ほか投資事業有限責任組合を除く連結対象の25社（国内外主要拠点）

水使用量

項目	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
水使用量(m ³)	-	-	13,000	49,477	53,006.69

※ 集計範囲

2020年度：BIPROGY（株）豊洲本社ビル

2021年度：BIPROGY（株）、ほか投資事業有限責任組合を除く連結対象の24社（国内外主要拠点）

2022年度：BIPROGY（株）、ほか投資事業有限責任組合を除く連結対象の25社（国内外主要拠点）

廃棄物量・紙使用量

廃棄物量

項目	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
廃棄物量(kg)	454,600	425,700	213,300	648,602	339,071.28
内訳					
リサイクル量(kg)	-	-	-	279,501	267,837.50
埋立(kg)	-	-	-	17,000	0.00
焼却(kg)	-	-	-	54,715	62,142.78
上記以外(kg)	-	-	-	297,386	9,091.00

※ 集計範囲

2018年度～2020年度：BIPROGY（株）ほか12社2団体（国内主要拠点）

2021年度：BIPROGY（株）、ほか投資事業有限責任組合を除く連結対象の24社（国内外主要拠点）

2022年度：BIPROGY（株）、ほか投資事業有限責任組合を除く連結対象の25社（国内外主要拠点）

紙使用量

項目	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
紙使用量(kg)	-	-	-	25,696	23,697.63
紙使用量(万枚)	1,746	1,511	725	-	-

※ 集計範囲

2018年度～2020年度：BIPROGY（株）ほか12社2団体（国内主要拠点）

2021年度：BIPROGY（株）、ほか投資事業有限責任組合を除く連結対象の24社（国内外主要拠点）

2022年度：BIPROGY（株）、ほか投資事業有限責任組合を除く連結対象の25社（国内外主要拠点）

化学物質の適正管理

有害なおそれのある化学物質の排出・移動はありません。

第三者による保証

当社グループは、非財務情報の信頼性向上のため、第三者の独立した保証を受けています。

2022年度の保証の対象となる環境関連のデータは以下のとおりです。

- ・ 温室効果ガス排出量 Scope 1（t-CO₂e）
- ・ 温室効果ガス排出量 Scope 2（t-CO₂e） ロケーションベースおよびマーケットベースによる
- ・ 温室効果ガス排出量 Scope 3（t-CO₂e） カテゴリ 1-15
- ・ エネルギー使用量（GJ、MWh、kL）
- ・ 省エネ法に基づくエネルギー使用量（kL）及び原単位（kL/m²）
- ・ 購入電力のうち、再生可能エネルギー由来の電力の割合（%）
- ・ 都市ガス（m³）、A 重油（kL）、ガソリン（kL）、LPG（m³）、温水（MJ）、冷水（MJ）、蒸気（MJ）使用量
- ・ 水使用量（m³）
- ・ 廃棄物排出量（kg）
- ・ 紙使用量（kg）

独立保証証明書_日本語版（PDF：947KB）>

https://sustainability-cms-biprogy-s3.s3-ap-northeast-1.amazonaws.com/pdf/IAS_2023_ja.pdf

独立保証証明書_英語版（PDF：923KB）>

https://sustainability-cms-biprogy-s3.s3-ap-northeast-1.amazonaws.com/pdf/IAS_2023_en.pdf

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。

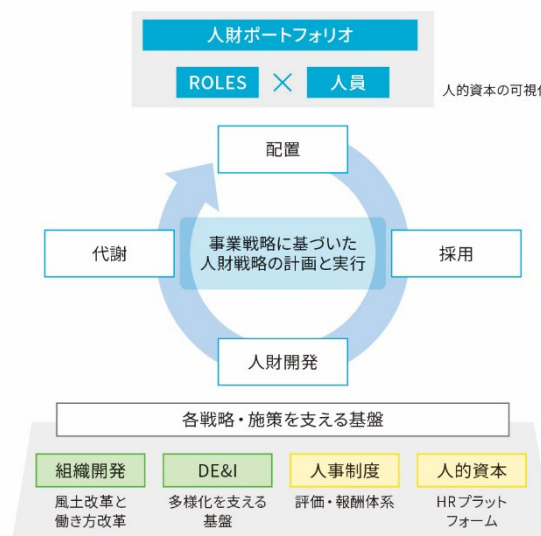
※1 従来の Diversity（多様性）&Inclusion（包括性）に Equity（公平性）を加えた概念のこと

「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

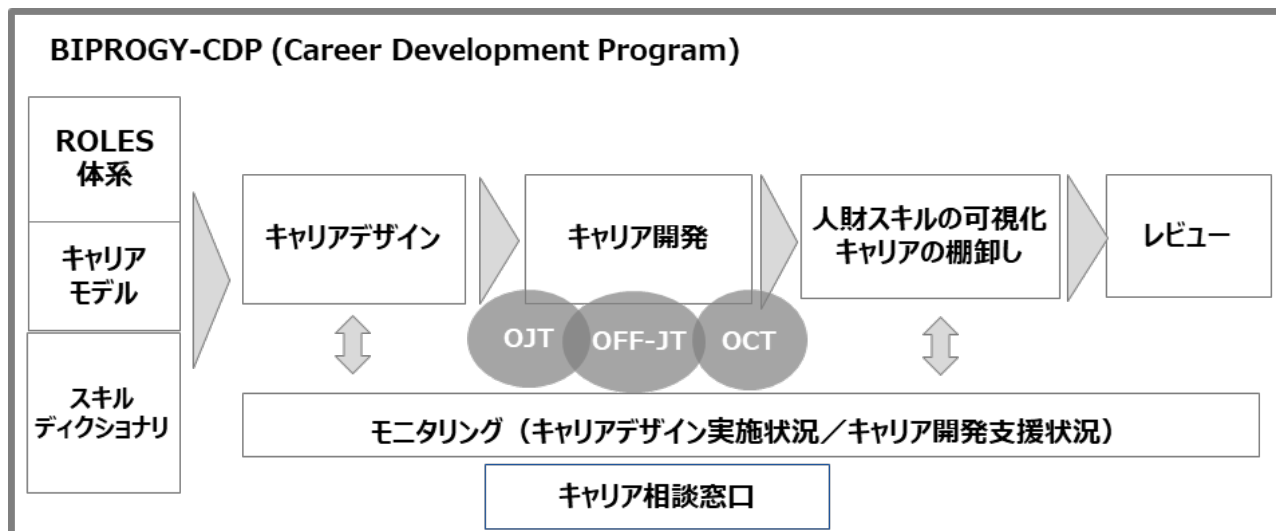
*2:OJT:On the Job Training

*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 日半日単位だけでなく 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）

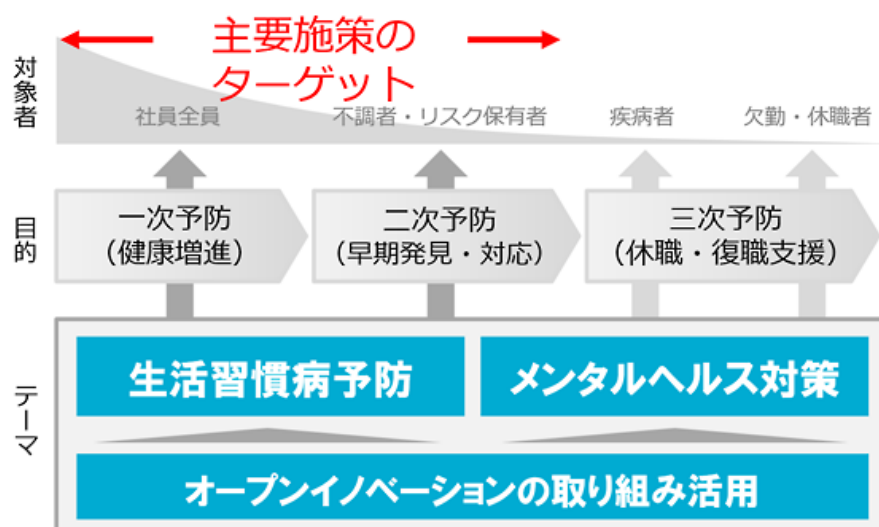
2021 年度から当社グループのマテリアリティにおいて「役職員の心身の健康維持・増進」を掲げ、次の 2 つを指標として取り組んでいま

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ウンセリングについて、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

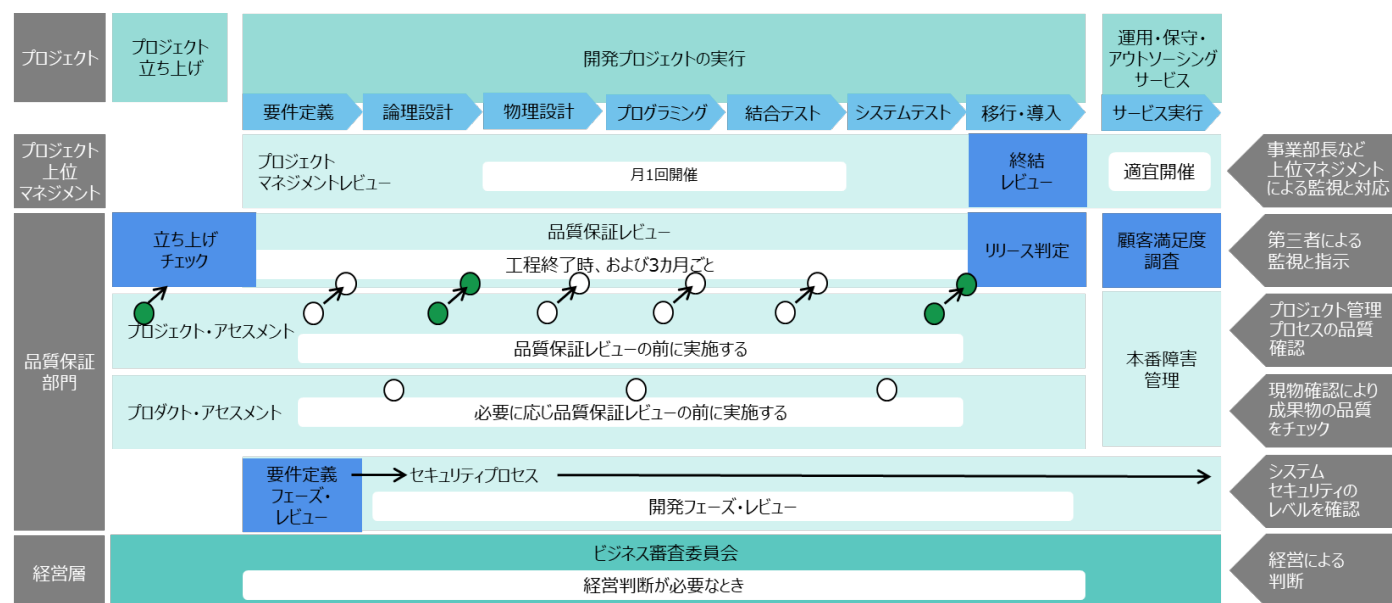
ISBP（Information Services Business Process）は、高品質なシステムを提供するためにシステム開発に必要な作業をまとめた、当社グループの標準業務プロセスです。業務プロセスは、3つのサブプロセスで構成しています。

- ・ 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、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。

ガバナンス

Governance

コーポレート・ガバナンス	90
基本的な考え方	90
コーポレート・ガバナンス体制	90
コーポレート・ガバナンス強化の取り組み	92
ガバナンス体制のさらなる充実に向けて	93
取締役・監査役の多様性	94
取締役の選任について	95
取締役の解任について	95
取締役会の実効性向上の取り組み	95
サクセッション・プラン	96
役員報酬制度	97
2022 年度に係る役員の報酬額等の決定過程における取締役会および指名・報酬委員会の活動内容	98
政策保有株式について	98
株主・投資家との建設的な対話に関する方針	99
コーポレートガバナンス・コードの対応状況	99
イノベーションマネジメント	99
推進体制	100
事業成長につながる投資戦略	100
戦略投資	100
研究開発投資、設備投資	102
構造改革投資	103
社内 DX の推進	103
人の尊厳を守る研究開発への取り組み	103
生命科学研究倫理審査委員会	104
AI 倫理指針の策定・運用	104
データ/AI の利活用	105
リスクマネジメント	105
リスクマネジメントに対する考え方	105
リスクマネジメント体制	106
リスクマネジメントの仕組み（リスクの把握、対応、見直し）	107
リスクカルチャーの醸成	107
2022 年度の取り組み	108
事業等のリスクと新興リスク	108
気候変動リスク	109
新興リスク	109
事業継続計画 BCP	109
BIPROGY グループの事業継続計画	109

基本方針	110
本社災害対策本部	110
発災時の対応	111
顧客サービスの継続	111
その他の防災対策	112
新型コロナウイルス感染症の影響への対応	113
情報セキュリティ	113
情報セキュリティ基本方針	113
情報セキュリティの推進体制	115
サイバーセキュリティ戦略	116
情報セキュリティおよび個人情報保護についての教育・啓発活動	117
ISMS（ISO/IEC27001:2013／JIS Q 27001:2014）認証の取得	117
個人情報保護	117
個人情報保護の基本方針とマネジメント	117
個人情報保護違反およびいただいたお問合せについて	118
二次的な目的の利用について	118
政府または法令による個人情報提出への要請に対する対応について	118
EU 一般データ保護規則（GDPR：General Data Protection Regulation）への対応	118
個人情報保護の推進体制	119
個人情報保護についての教育・啓発活動	119
プライバシーマーク認証の取得	119
コンプライアンス	119
方針	119
推進体制	120
コミュニケーション・ルート（内部通報制度）	121
取り組み	122
コンプライアンス状況の点検と課題抽出	122
コンプライアンス教育・啓発活動	122
腐敗防止	123
腐敗防止の考え方	123
推進体制	123
腐敗防止の教育・啓発活動	123
取り組み	123
政治寄付、ロビー活動	123
公務員等に対する接遇	123
税務方針	124
地域別納税額	124

コーポレート・ガバナンス

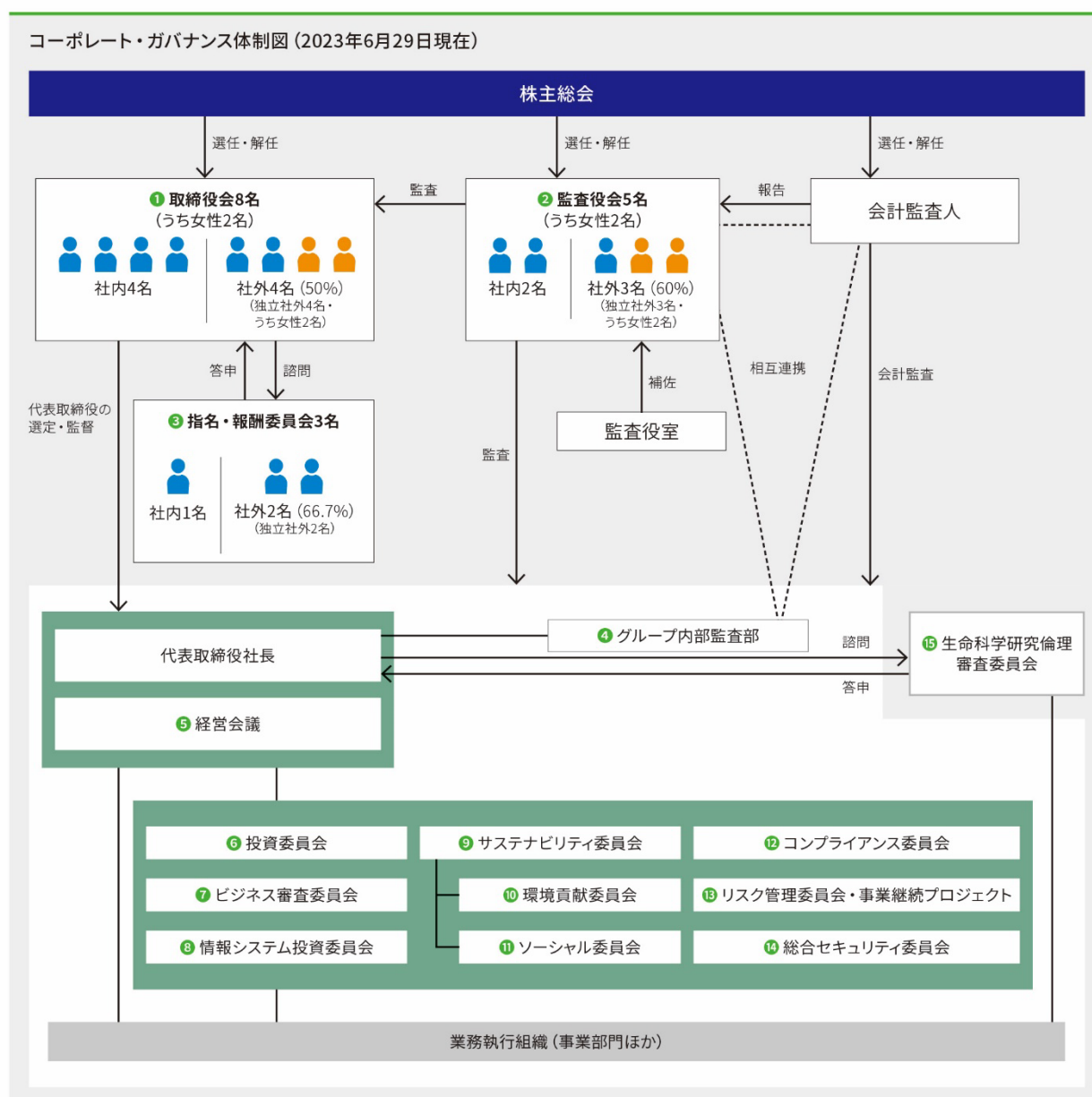
基本的な考え方

BIPROGY グループが持続的に成長し、中長期的な企業価値の向上を図るためには、適正かつ有効な監視・監督のもと、経営者による健全かつ迅速な経営判断を可能とする仕組み（コーポレート・ガバナンス）が不可欠であり、当社はその構築および維持ならびに不
断の改善を行います。

また、企業の存在価値が、社会に対し貢献することにあることを踏まえ、すべてのステークホルダーとの信頼関係を構築することができるよう、「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」を企業理念の一つとして定めるとともに、当社はこの理念に沿って事業活動を進めます。

コーポレート・ガバナンス体制

当社は、社外取締役を含む取締役会による監督および社外監査役を含めた監査体制が経営の監視に有効と判断し、監査役会設置会社制度を採用しています。



①取締役会

原則として毎月開催。当社の経営の基本方針その他重要事項等の審議、決定を行うとともに、取締役および執行役員による職務執行を含め、経営全般に対する監督を行っている。また、経営環境の変化に迅速に対応できる機動的な経営体制の確立と取締役の経営責任を明確にするため、取締役の任期を1年としている。2022年度は12回開催。

2022年度の主な審議内容

- ・ 経営方針（2021-2023）の進捗状況
- ・ 役員等の人事や評価に関する事項
- ・ 当社グループのリスク管理やコンプライアンスを含む内部統制システムの運用状況
- ・ 取締役会の実効性評価を含むコーポレートガバナンス・コードに関する取り組み状況
- ・ サステナビリティに関する取り組み状況
- ・ 投資家との対話状況
- ・ USB メモリー紛失事案に関する対応状況

②監査役会

各監査役は取締役会をはじめとする重要な会議への出席、業務や財産の状況の調査、会計監査人の選解任や監査報酬に係る権限の行使等を通じて、取締役の職務執行および内部統制システムに関わる監査を行っている。なお、監査役の監査の実効性を高め、かつ監査機能が円滑に遂行されるよう、監査役室員（専任者1名）が監査役の職務遂行を補佐している。2022年度は16回開催。

2022年度の主な審議内容

- ・ コンプライアンス態勢強化への取り組み状況
- ・ 内部統制システムの強化に向けた取り組み状況
- ・ リスク管理の強化に向けた取り組み状況
- ・ 不祥事等の再発防止、未然防止への取り組み状況

③指名・報酬委員会

当社役員および執行役員の人事、報酬に関する事項を審議・答申するため、取締役会の諮問委員会として設置。決議の成立には独立社外取締役の出席を必須とし、かつ独立社外取締役を含む出席委員の全員一致が必要。2022年度は7回開催。

2022年度の主な審議内容

- ・ 取締役会・監査役会の構成や取締役・監査役に求められる専門性と経験（スキル・マトリックス）に関する事項
- ・ 取締役および執行役員候補者の人事案
（代表取締役、職務代行順位、実績評価および再任妥当性、後継者育成計画等を含む）
- ・ 賞与支給額
- ・ 譲渡制限付株式の発行・割り当て

※指名・報酬委員会の審議結果は、取締役会に報告・答申を行っています。

④グループ内部監査部

当社グループ全体の内部統制の有効性と効率性を監査するために、社長直属の独立した当社社内組織として設置。グループの委員会、部門・一段組織およびグループ会社の活動状況の確認および監査を行っている。また、取締役会において内部監査計画と監査結果を報告している。

⑤経営会議

業務執行の重要事項を決定するための意思決定機関として、取締役を兼務する執行役員および社長が任命する者を構成員とする経営会議を設置し、効率的な意思決定を行っている。なお、経営会議には監査役が出席できることとしており、通常、常勤監査役が出席する。

各種委員会：取締役の業務執行に関する個別の経営課題を実務的な観点から審議するために設置

⑥ 投資	グループの注力領域の方針に基づき事業や商品・サービスに関する計画の妥当性を審議し、投資の可否を決定。また、当該計画の予実管理・評価を行い、必要に応じ見直しを要請
⑦ ビジネス審査	重要な開発・サービスビジネスに対するビジネスリスクおよびその対策の妥当性の見極めと実行の可否を決定。また、当該プロジェクト計画の予実管理・評価を行い、必要に応じ見直しを要請
⑧ 情報システム投資	グループの自社システムの開発・運用などについて、コスト・効果・適用技術の妥当性などを審議し、投資の可否を決定。また、当該計画の予実管理・評価を行い、必要に応じ見直しを要請
⑨ サステナビリティ	グループのSDGs達成に対する取り組み方針の策定、ESG観点での事業活動全体の適正性判断と活動の推進・評価を総合的に判断し、必要に応じて見直しを要請
⑩ 環境貢献	環境貢献に関する対応方針の検討、環境貢献を推進するための仕組みの設計と実行状況を管理、監督
⑪ ソーシャル	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
⑫ コンプライアンス	グループのコンプライアンス教育、内部通報対応などのコンプライアンス・プログラムを統括
⑬ リスク管理・事業継続プロジェクト	グループ経営に重大な影響を及ぼすさまざまなリスクへの対処および事業継続性の確保
⑭ 総合セキュリティ	グループの総合セキュリティ・個人情報保護戦略を策定し、それらに基づき諸施策を検討・推進
⑮ 生命科学研究倫理審査	当社における人を対象とした研究について、会社から独立した機関において、倫理的・科学的観点から研究の妥当性の審査を行い、必要に応じて見直しを要請

コーポレート・ガバナンス強化の取り組み

当社グループは、透明・公正かつ迅速・果断な意思決定を行う仕組みとしてのコーポレート・ガバナンス強化のため、常に改善に取り組んでいます。また、ビジネスエコシステムの創出にあたっては、多様なステークホルダーとの信頼関係構築によりビジネス機会を拡大することが重要であるため、取締役・監査役の多様性を確保するとともに、スピード感のある進化に向けた後継者計画も注力すべき重点項目として捉えています。

コーポレート・ガバナンス体制の変遷

コーポレート・ガバナンス体制の変遷

全般 コーポレート・ガバナンス全般
 多様性 取締役・監査役の多様性
 後継者 後継者計画
 実効性 取締役会の実効性評価
 報酬 役員報酬制度

	主な取り組み	経緯・目的
2001年	全般 執行役員制度の導入	経営の監督と執行の分離および業務執行の効率化
2004年	全般 取締役の任期を2年から1年に変更	機動的な経営体制の確立と取締役の責任の明確化
2012年	報酬 取締役（社外取締役を除く）・執行役員に業績連動型報酬制度を導入	業績・企業価値向上に向けた貢献意欲を高める
2013年	全般 社外取締役比率を3分の1以上に変更（取締役9名のうち社外3名）	経営の透明性・客観性の向上
	全般 「コーポレート・ガバナンスおよび内部統制原則」の制定	コーポレート・ガバナンスおよび内部統制に関する基本的な考え方およびその体制・運営方針を明確化
	全般 取締役会規程の改定等	取締役会付議基準の見直し
2015年	全般 指名・報酬委員会の設置	役員人事・報酬への独立社外取締役の関与・助言の確保
	多様性 女性社外取締役を1名増員（社外取締役3名→4名）	多角的な視点の強化
	全般 「社外取締役の独立性に関する判断基準」の策定	独立性に関する基準を明確化
	全般 独立性に関する判断基準を「社外役員の独立性に関する判断基準」に改定	社外監査役の独立性基準を明確化
2016年	後継者 「最高経営責任者等の後継者計画」の策定	持続的な成長
	実効性 取締役会の実効性評価の開始	取締役の機能の向上
	報酬 業績連動型賞与の導入	業績・企業価値向上に向けた貢献意欲を高める
2018年	後継者 経営リーダープログラムを開始 最高経営責任者等の後継者計画の対象を経営陣幹部に拡大	最高経営責任者を含む経営陣幹部候補の選抜・育成
	実効性 外部専門機関を起用のうえ、2017年度の実効性評価（第3回）を実施	外部専門家による客観的分析を評価に活用
2019年	全般 指名・報酬委員会の委員長に社外取締役が就任	役員人事・報酬体系の実効性の向上
	全般 社外取締役の選任基準・プロセスを策定	経営の透明性・客観性の向上
2020年	全般 指名・報酬委員会委員のうち、独立社外取締役を2名に増員	指名・報酬委員会の独立性・客観性等の強化
	実効性 外部専門機関を起用のうえ、2019年度の実効性評価（第5回）を実施	外部専門家による客観的分析を評価に活用
	報酬 役員報酬体系を改定（譲渡制限付株式報酬制度の導入）	中長期業績・企業価値向上に向けた貢献意欲を高める
2021年	全般 社外取締役を増員し、スキル・マトリックスを開示	「Vision2030」および「経営方針（2021-2023）」の実現に向けて多様な知見・経験を有する取締役・監査役を選任
	全般 社外取締役比率を2分の1に変更（取締役8名のうち社外4名）	経営の透明性・客観性の向上
2022年	全般 指名・報酬委員会委員のうち独立社外取締役が過半数に（委員3名のうち社外2名）	指名・報酬委員会の独立性・客観性等の強化

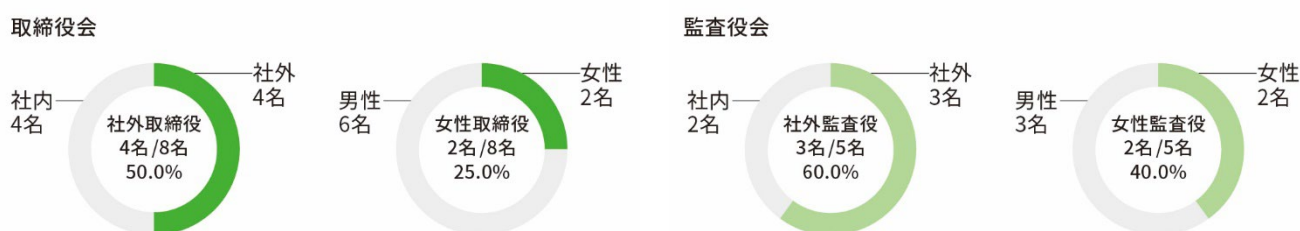
ガバナンス体制のさらなる充実に向けて

当社グループが目指す社会的価値創出企業への変革を図るには、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・ガバナンス体制の構築と運用が不可欠です。また、ビジネスエコシステムの創出にあたっては、多様なステークホルダーとの信頼関係構築によりビジネス機会を拡大することが重要であるため、取締役・監査役の多様性を確保するとともに、スピード感のある進化に向けた後

継者計画も注力すべき重点項目として捉えています。さらに、こうした体制を推進していくため、企業価値の向上に向けた役員報酬制度やスキル・マトリックス等を継続的に見直すなど、ガバナンス体制のさらなる充実に向けて取り組んでいます。

取締役・監査役の多様性

当社取締役会は、経営についての内外の豊富な経験・知見、ベンチャー投資・グローバルビジネス経験、国際課税やジェンダー、ESG／サステナビリティ分野における高度な専門的知見を有する等の多様なバックグラウンドを持つ独立社外取締役が8名中4名と、定数の50%を占めており、うち2名が女性です。なお、機動的な経営体制の確立と取締役の経営責任の明確化のため、取締役の任期は1年としています。監査役会についても、弁護士1名を含む独立社外監査役が5名中3名と過半数を占めており、うち2名は女性を選任しています。



スキル・マトリックス

独立社外役員

		他社での 経営経験	業界知識	技術／研究 開発	財務／会計	法務／リスク マネジメント	ESG／サステナ ビリティ*	グローバル ビジネス
取締役	平岡 昭良		●	●	●	●	●	
	齊藤 昇		●	●		●	●	●
	葛谷 幸司		●	●		●	●	
	金沢 貴人	●	●	●				
	佐藤 智恵					●	●	●
	ナリン アドバニ	●	●	●				●
	池田 義典				●	●		●
	大崎 麻子						●	●
監査役	寺西 裕二		●		●	●	●	
	大石 正弥	●	●		●	●	●	
	橋本 博文	●			●	●	●	●
	古城 春実			●		●		●
	水口 啓子				●	●	●	●

※ ESG（環境・社会・ガバナンス）のSには人財戦略、ダイバーシティ&インクルージョン等も含めています。

スキル・マトリックスの項目選定理由

他社での経営経験	事業環境が急速に変化するなか、経営者が「経営方針（2021-2023）」のもと、的確かつ迅速な経営判断を行い、会社を社会的価値創出企業へ変革させていくには、他社の企業経営経験や実績を持つ社外取締役による的確な助言・監督が有用。
業界知識	会社が「経営方針（2021-2023）」で定めた顧客DXと社会DXを推進し、お客様やパートナーとともにビジネスエコシステムを拡大していくには、ICT、DXをはじめとする情報サービス業界の豊富な知識が必須。
技術／研究開発	テクノロジーが急速に進化するなか、会社が「経営方針（2021-2023）」で定めた顧客DXと社会DXを推進し、お客様やパートナーとともにビジネスエコシステムを拡大していくには、先端テクノロジーを含む技術や研究に関する豊富な知見が必須。
財務／会計	会社が透明・正確な財務報告、強固な財務基盤、持続的な企業価値向上に向けた戦略投資、適正な株主還元を配慮した資本政策を実現するにあたっては、財務・会計に関する豊富な知見が必要。
法務／リスクマネジメント	中長期的な企業価値向上を図るためには、コーポレート・ガバナンスの強化に加え、多様化・複雑化するリスクに的確かつ迅速に対応するためのリスクマネジメントが不可欠であり、これらに関する豊富な知見が必要。
ESG／サステナビリティ	「経営方針（2021-2023）」のもと、当社が目指す持続可能な社会を実現するには、気候変動への対応、人財戦略、ダイバーシティ&インクルージョンを含むESG／サステナビリティ推進に関する豊富な経験や知見が求められる。
グローバルビジネス	お客様やパートナーとともにビジネスエコシステムを拡大していくにあたっては、ボーダーレスな視点が不可欠であり、グローバルビジネスに関する豊富な知見が求められる。

取締役の選任について

執行役員を兼務する取締役（以下、経営陣幹部）候補者については、高いモチベーションおよび倫理観を備え、当社の経営を的確かつ効率的に遂行することができる知識および経験を有している者を選定します。また、社外からの取締役候補者については、多様性を考慮しつつ、豊富な経営経験や専門知識等を有し、社外の客観的・専門的見地から経営全般についての助言および監督を行うことができる者を選定します。経営陣幹部および社外取締役候補者の選定にあたっては、独立社外取締役が過半数を占める指名・報酬委員会で策定する選定基準、選定プロセスに基づき、同委員会で候補者を選定し、その答申内容を踏まえ、取締役会にて決定します。

取締役の解任について

CEO を含む経営陣幹部が、法令または定款等に違反した場合、経営陣幹部として不正、不当または背信の行為等があった場合、またはその役割・機能を十分に発揮していないと判断される場合は、取締役会において審議のうえ、相当と判断される場合には、経営陣幹部としての役職を解任するものとします。

取締役会の実効性向上の取り組み

当社では、持続的な企業価値向上のためには、取締役会がその機能を十分発揮し、ガバナンスの強化を図ることが重要であると考え、2016 年度より毎年、前年度の取締役会の実効性について分析・評価を行い、その機能向上に努めています。

実効性評価プロセス

対象者	2022年度の全取締役（8名）および全監査役（5名）		
実効性評価プロセス	Step 1 ：取締役・監査役全員による記名式アンケート調査 Step 2 ：外部コンサルタントによる内容分析・評価 Step 3 ：取締役会による審議・評価 Step 4 ：評価結果に基づく対応方針策定 Step 5 ：取り組み		
評価項目（全56問）	① 取締役の役割・機能 ② 昨年度の実効性評価後に掲げた、2022年度の対応方針の進展状況 ③ 取締役会の規模・構成 ④ 取締役会の運営状況	⑤ 指名・報酬委員会の構成と役割 ⑥ 指名・報酬委員会の運営状況 ⑦ 役員研修 ⑧ 社外取締役に対する支援体制 ⑨ 監査役の役割・監査役に対する期待	⑩ 様々なステークホルダーとの関係 ⑪ 当社のガバナンス体制・取締役会の実効性全般 ⑫ 自己評価 ⑬ USBメモリー紛失事案への対応

2022年度の評価結果と2023年度の対応方針

2021年度に特定した課題	(1) 取締役会のモニタリングの実効性強化に向け、引き続き経営の本質に関わるテーマについての議論を深めるため、事前の情報提供をより充実させるとともに、フォローアップを適切に行うことが必要。 (2) グループ・グローバル戦略や人財戦略について、一層の議論が必要。 (3) 指名・報酬委員会において、過半数を独立社外取締役とすることに伴い、より活発な議論を行うために、社外取締役の委員への情報提供の早期化・内容の充実を図るとともに、指名・報酬委員会の透明性をさらに高めるために、委員会での議論の取締役会への報告を充実させることが必要。
2022年度の対応方針	(1) 引き続き人財戦略やサステナビリティ等の経営の本質に関わるテーマについての議論を深めるため、事前の情報提供をより充実させるとともにフォローアップを適切に行うことで、取締役会のモニタリングの実効性を強化する。 (2) グループ・グローバル戦略についての議論および計画進捗の実効的なモニタリングを行う。 (3) 指名・報酬委員会において、過半数を独立社外取締役とすることに伴い、より活発な議論を行うために、社外取締役の委員への情報提供の早期化・内容の充実を図るとともに、委員会での議論の取締役会への報告を充実させることにより、指名・報酬委員会の透明性をさらに高める。
2022年度の評価結果	(1) 研修や意見交換会の実施等を通じた情報提供の充実等も含め、一定の進捗はあったが、経営の本質に関わるテーマ（経営戦略、人財戦略、グローバル戦略、リスク管理等）については、本質的な議論をさらに深める必要がある。 (2) 取締役会で戦略の報告・議論がなされるなど、一定の進捗はあったが、グローバル化の目的や必要性をより明確にしたうえで、グローバル戦略について、本質的な議論を深めるべき。 (3) 進捗ありとの回答が多く、対応は評価されているが、委員会における議論内容について、取締役会への報告の更なる充実が望ましい。
2023年度の対応方針	(1) 更なる成長に向け、取締役会において、経営戦略およびそれを踏まえた人財戦略・グローバル戦略、リスク管理等に関する本質的な議論を一層深めるとともに、そのために必要な資料の充実引き続き努める。 (2) 2022年6月に発生したUSBメモリー紛失事案を踏まえ、取締役会において重大事案発生時のより迅速な情報共有を図るとともに、このような事故を二度と起こさないための組織風土の変革、役職員のコンプライアンス意識・リスク管理意識の強化の取り組み状況についてモニタリングを行う。

サクセッション・プラン

当社のサクセッション・プランでは、最高経営責任者に求められる重要な資質として、「真摯さ（integrity）」をベースとし、「先見性・ビジョン構築力」や「洞察力・本質を見抜く力」など、7つの項目を重要なコンピテンシーとして定めています。なお、各要件の発揮度は、ビジネス環境（転換・変革期あるいは継続・拡大期）により変動すると考えています。

必要な要件（資質・コンピテンシー）

1	先見性・ビジョン構築力	> Foresight
2	洞察力・本質を見抜く力	> Insight
3	決断力	> Determination
4	改革力	> Innovation
5	情熱・発信力	> Passion
6	実行・完遂力	> Execution
7	多様性の受容・適応力	> Diversity & Inclusion

上記コンピテンシーの獲得・強化を図るため、社内外の経営者、有識者とのセッションの機会を設けるとともに、アセスメント、タフアサインメントを通じ、当社グループの未来を担う経営リーダー候補者のパイプラインを増強することを目的として、経営リーダーの育成プログラムを企画・実施するとともに、候補人材の可視化とモニタリングを行っています。

■ 新しいものを生み出す力

「先見性・ビジョン構築力」とは、当社グループの将来を見通し、高い志を持ってビジョンを掲げ、未来への約束（コミットメント）をする力です。「洞察力・本質を見抜く力」とは、グローバルな視点で世界の潮流や変化を読み解き、日本経済、つまり世の中の動きを洞察し、あらゆるものの価値の本質を見抜く力です。「決断力」とは、予測不可能な状態の中でも、リスクを認識したうえで、揺らぐことなく信念を持って方向性を決める力を指します。

■ よりよくする力

「改革力」とは、前例や慣習にとらわれず、意欲的な姿勢で道なき道を切り拓き、困難に遭遇してもあきらめず、やり抜く力です。「情熱・発信力」とは、何事にも情熱を持って取り組み、広くコミュニケーションをとりながら、周囲の協力や信頼・応援を得て進む力のことです。また、高い情報感度と受信能力を持ち、夢の実現や達成すべき目標、課題解決の方向性に向けた発信ができる力です。

■ 保つ力

「実行・完遂力」とは、企業が目指すべき高い目標とゴールを設定し、リーダーシップを発揮し、必ず実行し、やり遂げ、結果を残す力です。「多様性の受容・適応力」とは、企業の内外を問わず、さまざまな立場の人の価値観を認め、既存概念や既存の枠組みにとらわれず、広く交流する力です。バックグラウンドが異なるさまざまな企業の立場やものの考え方、異文化を理解し、積極的に関係を構築する力です。

経営リーダープログラム

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材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、取締役や社内外の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人が受講しました。

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。

次世代経営リーダー育成

自分たちが会社を動かしていく志を持ち、経営視点で向き合うべきテーマや課題を共有・議論し、アクションにつなげる場として「CEO&リーダーズセッション」を開催しています。2022 年度は 11 回実施し、毎回 100 人を超える人数が参加しています。

参照：p.57 人材育成 経営リーダープログラム

役員報酬制度

業務執行取締役の報酬として、業績に連動する賞与と株式報酬の割合を増やし、業績目標を 100%達成した場合には固定報酬、業績連動賞与（親会社の所有者に帰属する当期利益に連動）、株式報酬の割合が 4：4：2 となるように設計しています。

社外取締役などの非業務執行取締役については、実効性ある経営の助言・監督機能を担うため、業績と連動しない固定的な月額報酬のみを支給することとしています。なお、取締役の報酬等の額の算定方法の決定に関する方針は、取締役会の諮問委員会である指名・報酬委員会で審議し、取締役会にて承認する方法にて決定しています。

中長期・長期業績に連動した譲渡制限付株式報酬

当社は 2021 年度に、中長期業績と連動する業績指標に加え、気候変動等のサステナビリティ課題への対応実績を含む長期業績条件を盛り込んだ役員報酬制度を導入しました。中長期的に企業価値を向上させ、報酬の中長期・長期業績との連動性を高めることを目的としています。

2022年度の役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額 (百万円)			対象となる役員の 員数 (人)
		(a) 固定報酬	(b) 賞与	(c) 株式報酬	
取締役 (社外取締役を除く。)	297	147	109	40	5
監査役 (社外監査役を除く。)	34	34	—	—	2
社外役員	73	73	—	—	8

- (注) 1. 非業務執行取締役1名は、賞与および株式報酬の支給対象ではありません。
2. 監査役および社外取締役は、賞与および株式報酬の支給対象ではありません。
3. 記載金額は百万円未満を切り捨てて表示しています。
4. 上記のうち株式報酬は、業務執行取締役4名に付与した譲渡制限付株式報酬に係る費用のうち、当連結会計年度に費用計上した額を記載しています。
5. 役員退職慰労金制度は、2006年4月28日開催の取締役会において決議のうえ、2006年6月30日付で廃止しています。
6. 上記には、2022年6月28日開催の第78回定時株主総会終結の時をもって退任した取締役2名の在任中の報酬等の額が含まれています。
7. USBメモリー紛失事案を踏まえ、平岡昭良 (代表取締役社長) は、固定報酬の20% (3カ月) を自主返納しており、上記の額は自主返納後の金額となります。

業務執行取締役の報酬イメージ

	固定	業績等に連動			
	(a) 月額報酬	(b) 賞与 (短期業績連動)	(c) 譲渡制限付株式報酬		
			(i) 在籍条件	KPI条件	
				(ii) 業績指標 (中長期業績連動)	(iii) ESG指標等 (長期業績連動)
構成割合	4	4	1	1/3	2/3

(a) 固定報酬 (月額報酬)

取締役の月額報酬は月額 35 百万円、監査役の月額報酬は月額 8 百万円を上限としています。

(b) 賞与 (短期業績連動)

業務執行取締役の賞与の支給総額は、年 400 百万円を上限としており、親会社の所有者に帰属する当期利益に応じて指名・報

酬委員会にて定める基準係数（当面の間は最大 0.5%）および役職別基準額に従い、取締役会で具体的な支給総額を決定する旨の決議をしています。

（c） 譲渡制限付株式報酬

業務執行取締役に対し譲渡制限付株式報酬を採用し、（i）在籍条件、（ii）中長期の業績指標（当社株式に係る株主総利回り（TSR）の対 TOPIX 成長率）、（iii）ESG 指標（P.12 参照）の 3 つの条件・指標を取り入れており、それぞれに対し、3：1：2 の割合で割り当てられます。

（i）の在籍条件は、株式保有を通じて株主と意識・価値共有を図ることを目的としています。（ii）の業績指標については、中長期の業績と連動させるとともに、TOPIX との比較により、市場全体の影響とは別に当社単独での企業価値向上の実現の度合いを測るための指標として、（iii）ESG 指標については、当社が取り組む重要課題の実現のための指標として設定しています。

なお、譲渡制限付株式報酬としての金銭債権の総額は年 200 百万円（これを対価として発行または処分される普通株式総数は年 66,000 株以内）を上限としています。

2022 年度に係る役員の報酬額等の決定過程における取締役会および指名・報酬委員会の活動内容

取締役会

2022 年度の役員報酬等については、2022 年 6 月度の取締役会において、譲渡制限付株式報酬の発行・割り当て等の決議、および 2023 年 5 月度の取締役会において、業績連動型賞与の支給の決議を行いました。また、固定報酬の支給については、2021 年 5 月度の取締役会において決議したところに従い支給しています。

指名・報酬委員会

2022 年度の役員報酬等に関する指名・報酬委員会を 4 回開催し、2022 年度の業績連動型賞与の支給、譲渡制限付株式の発行・割り当て等について検討を行いました。

政策保有株式について

当社は、取引先との関係維持・強化により収益基盤の拡大につながるなど、当社の企業価値向上に資すると認められる場合には、当該取引先の株式を政策的に保有することがあります。株式取得に際しては、社内規程に則り取得の是非を判断し、保有後においては、毎年取締役会で保有の適否の検証を行い、縮減を進めています。その結果、2022 年度末の上場株式の貸借対照表上の合計額は前年度末比で 17 億円減少し、保有銘柄数も前年度末比 2 銘柄減少の 22 銘柄となりました。今後、政策保有株式の貸借対照表上の合計額を資本合計の 10% 未満とする縮減を目指しています。2023 年 3 月末の保有銘柄に関する検証を 2023 年 6 月開催の取締役会にて実施しました。結果は以下の通りです。

- ・ 保有目的の持続性、および中長期的視点での事業戦略との整合性を検証し、保有意義が薄れたことから売却方針とする銘柄を確認。
- ・ 上記に加え、関連取引利益等について資本コストも踏まえ検証した結果、売却方針とした銘柄以外については保有に係る経済合理性があることを確認。

純投資目的以外で当社が保有する株式の銘柄数および
貸借対照表上の合計額（上場銘柄）



株主・投資家との建設的な対話に関する方針

当社グループでは、国内外の株主・投資家の皆様へ適時適切に情報を開示するとともに、双方向のコミュニケーションを積み重ねることが公正な価値評価につながると考えており、CEO、CFO およびコーポレート・ガバナンス推進担当役員が中心となって積極的な IR 活動および SR 活動を行っています。株主・投資家からの貴重なご意見は、経営陣幹部および取締役会に対して適時に報告されており、経営の改善に役立てています。

コーポレートガバナンス・コードの対応状況

すべてに対応しています。コーポレート・ガバナンスおよび内部統制に関する詳細は、以下の Web サイトをご覧ください。

<https://www.biprogy.com/invest-j/com/governance.html>

- ・ コーポレート・ガバナンスおよび内部統制原則
- ・ コーポレート・ガバナンス報告書
- ・ 業務の適正を確保するための体制（内部統制システム）

イノベーションマネジメント

当社グループは、「経営方針（2021-2023）」において投資戦略を重要な施策と位置づけ、先端テクノロジー活用とイノベーションの持続的な創出を目指しつつ、戦略投資を加速していきます。デジタルコモンズの実現に向けて、研究開発においては、業界や顧客への深い理解に基づき DX を加速させるサービス開発や、先端テクノロジーを基軸とした研究・開発、サービス型ビジネスを加速するサービス開発や技術力強化への継続的な投資を行っています。また、アウトソーシングサービスやサービス型ビジネスの強化のための設備投資も実施しています。さらに、風土改革、構造改革に必要な人財への投資、社内 IT 投資も引き続き推進していきます。

当社は BIPROGY 株式会社への社名変更を契機として、今後は国内外を問わず M & A も含めた積極的な投資を進めていくこと等により、世界で唯一無二のブランドを確立していきます。

「経営方針 (2021-2023)」で掲げる投資戦略

戦略投資	- 中長期的な視点で社会課題解決を推進するため、ICT 領域に捉われることなく、革新的な技術を持つスタートアップに対する出資・協業を継続 - M&A 機会の積極的な探索と実行推進 - 共創的新事業※ 立ち上げのための投資を推進
研究開発	- 深い業界／顧客理解に基づき DX を加速させるサービス開発の強化 - 先端テクノロジーを基軸とした研究・開発の強化 - サービス型ビジネスを加速するサービス開発や技術力の強化
設備投資	アウトソーシングやサービス型ビジネスへの継続的な投資
構造改革投資	- 新たなケイパビリティ獲得のための人財改革 - 新しい柔軟な働き方のための施策 - ビジネスのさらなるデジタルに向けた社内改革 (社内 DX の推進)

※ 外部企業とのビジネスエコシステム形成を実現するための共同事業体の設立およびビジネス拡大を目的とした業務資本提携等を行うこと。

推進体制

投資判断の意思決定機関として下表の委員会を設置しており、さらに重要事項については、経営会議にて審議を行っています。

投資委員会	グループの注力領域の方針に基づき事業や商品・サービスに関する計画の妥当性を審議し、投資の可否を決定。また、当該計画の予実管理・評価を行い、必要に応じ見直しを要請
情報システム投資委員会	グループの自社システムの開発・運用などについて、コスト・効果・適用技術の妥当性などを審議し、投資の可否を決定。また、当該計画の予実管理・評価を行い、必要に応じ見直しを要請

なお、社内の IT 戦略については、CDO（チーフ・デジタル・オフィサー）と CIO（チーフ・インフォメーション・オフィサー）のリーダーシップのもと、推進しています。また、技術戦略の策定や実行は、弊社グループの研究開発拠点である総合技術研究所の所長を兼任する CTO（チーフ・テクノロジー・オフィサー）が統括しています。

事業成長につながる投資戦略

戦略投資

当社グループは、国内外のスタートアップとのビジネスエコシステムの形成・拡大を目指し、さまざまなオープンイノベーション活動に取り組んでいます。多様なチャネルを活用し、多くのスタートアップとのコネクション構築を図っているほか、先進的なテクノロジーベンチャーの支援も行っています。また、社外との人財交流により、多様な専門的スキルを持った人財育成も活発です。

スタートアップへの投資としては、SDGs やウェルビーイングなど、社会的影響が高まっている領域や、GenerativeAI などの注目分野、人手不足などの課題解決が早期に求められる物流業界などへ積極投資しています。

テクノロジーとイノベーションによる価値創出と、BIPROGY グループのさらなる成長への投資

オープンイノベーション活動

- 国内外のスタートアップとのビジネスエコシステムの形成・拡大
- 社外との活発な交流による多様な専門人財育成

スタートアップ投資

- スタートアップ／事業投資：71 件 国内外／多領域へのファンド投資：31 件（2023 年 3 月末時点）
- SDGs・ウェルビーイング等の社会的影響が高まっている領域や、GenerativeAI などの注目分野にも戦略的に投資



famione



- 物流業界の社会課題解決に向け、Hacobu 社との資本業務提携

HACOBU



トラック予約受付サービスシェア No.1※
ドライバー累計利用者数42万

※ デロイトトーマツミク経済研究所『スマートロジスティクス・ソリューション市場の実態と展望【2022 年度版】』

<https://mic-r.co.jp/mr/02560/>「トラック予約受付サービス」におけるシェア

グローバル戦略

- ASEAN におけるグローバルビジネスの足場を強化・拡大
- 新規に 2 社を追加し、3 社が連携しながらソリューション提供を拡充

既存1社

AXXIS
CONSULTING

シンガポール・マレーシアで
SAPソリューションを提供

新規2社



タイでSAPソリューションを
提供

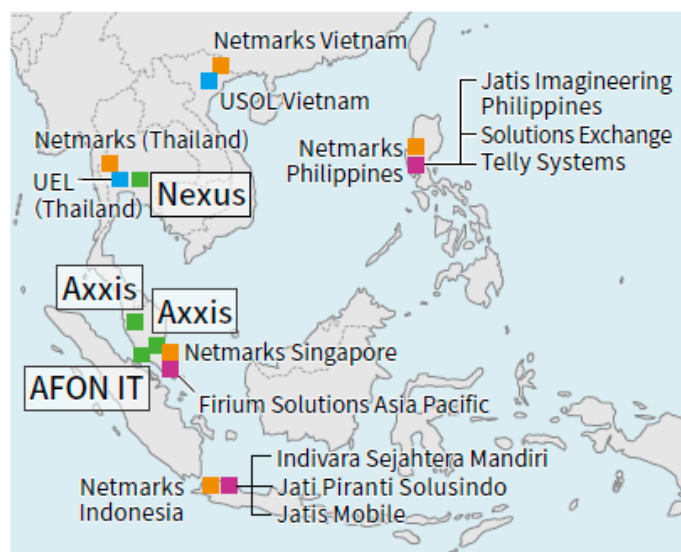
AFON

シンガポールで中小企業向け
ERPソリューションを提供

【取り組み事例】東南アジア地域における現地企業・日系企業のビジネス拡大とグローバルガバナンスの実現を支援

企業の DX 推進に伴い、基幹業務を一元管理して、経営の効率化を図る ERP ソリューション市場は海外市場でも拡大傾向にあります。また、海外に進出する日本企業にとっても、現地拠点の経営情報の見える化や、タイムリーな経営判断を行うことは重要課題の一つです。当社は 2019 年に、シンガポールおよびマレーシアで SAP ソリューションを提供する Axxis を子会社化しました。さらに、ERP ソリューションを提供する Nexus System Resources Co., Ltd. (タイ) を 2023 年 1 月にグループ会社化、AFON IT Pte. Ltd. (シンガポール) とその子会社を 2023 年 4 月に連結子会社化し、東南アジア地域における ERP 事業体制を整備しました。当社は今後も、ERP ソリューションの展開地域や製品ラインナップをさらに拡大・強化し、日本と東南アジアの双方からサポートできる体制を整備していきます。加えて、日本企業の海外進出および事業展開、現地企業の DX を支援することで、社会課題を解決するビジネスエコシステムを創出し、デジタルコモンズを社会実装するグローバル企業としてのポジションを確立していきます。また、2030 年までに海外事業を当社グループの収益を支える柱の 1 つへと成長させていきます。

東南アジア事業拠点



- ERP導入コンサルティング
- ネットワーク・インテグレーション
- ソフトウェア開発および販売
- システムインテグレーションおよびプラットフォーム事業

【取り組み事例】キイノクス プロジェクト

当社は、多様な分野の企業共創により国産木材の流通・利活用を推進する「キイノクス プロジェクト」を 2021 年に発足しました。プロジェクトで扱うメインテーマは、「国産木材のサステナブルな流通」です。2022 年 2 月に木材業界 DX のための「木材流通プラットフォームサービス」の試行を岐阜県で開始し、2022 年 6 月にオフィス向け家具販売／内装事業に参入しました。国産木材の流通サプライチェーンと需要創造の両側面に関わる複数のプロジェクトを通じて、森林の問題解決、地域経済の活性化、心身の健康と豊かな生活の実現を目指します。

※ キイノクス (KIINNOX) は、[KI (木)] × [INNOVATION (革新)] × [X (掛け合わせ&未知への可能性)] の 3 つの言葉を組み合わせた造語

PROJECTS - KIINNOX (キイノクス) | 木と人がともに生きる未来をつくる> <https://kiinnnox.jp/projects/>

研究開発投資、設備投資

当社グループは、サービス型ビジネスを加速するサービス開発や技術力の強化のための研究開発投資を行っています。市場ニーズに応える魅力的なアウトソーシングサービス提供のためには、機能のバージョンアップのための投資も絶えず行う必要があり、投資を行いながら収益も増やす好循環サイクルを回していきます。また、設備投資に関しては、アウトソーシングサービスの拡大に対応した適切な投資を実行していきます。

研究開発の投資テーマと主な事例

テーマ	主な事例
サービス・商品等の開発	・内閣府戦略的イノベーション創造プログラム (SIP) 第2期「自動運転 (システムとサービスの拡張)」の研究成果である自動運転安全性評価のためのプラットフォーム DVP (Driving Intelligence Validation Platform) を製品化し提供開始
新技術に関する研究・開発	・未来における社会変化と技術活用の予測および先端技術の探索マップ整備、技術動向調査と事業機会の探索、技術全体のポートフォリオの整備・評価・運用
基盤となる技術や先端技術等の研究・開発	・システム工学を土台とする、分野や業界を横断する複雑化した社会システム全体の見取り図となる社会システムアーキテクチャの研究開発

【取り組み事例】SIP 自動運転研究を通じた「自動運転車の安全性評価のためのプラットフォーム DIVP」の製品化

当社は、内閣府による「戦略的イノベーション創造プログラム（SIP）第2期／自動運転（システムとサービスの拡張）／仮想空間での自動走行評価環境整備手法の開発」（以下、SIP 自動運転）に 2018 年より参画しています。安全で円滑な自動運転の実現に向け、産学 12 機関からなる DIVP コンソーシアムを形成し、さまざまな交通環境下での安全性評価を検証するために、実現象と一致性の高いシミュレーションモデル（走行環境 - 電波伝搬 - センサー）を特徴とする、仮想空間における検証プラットフォーム（DIVP：Driving Intelligence Validation Platform）の構築に取り組んできました。

これらの活動を通じて、当社グループは 2022 年 7 月に新会社「V-Drive Technologies 株式会社」を設立し、SIP 自動運転での研究成果をもとに製品化した、自動運転安全性評価のためのプラットフォーム DIVP（以下、DIVP 製品）の提供を 2022 年 9 月より開始しました。DIVP 製品の提供を通じて、自動運転システムの効率的な開発およびその社会受容性の醸成に係る自動運転の安全性評価基盤の確立を支援し、すべての人が安心安全に移動できる社会を目指します。

構造改革投資

新たな社会的価値を創出する人財を獲得・育成するための人財改革や、多様な人財が最大限に能力を発揮できる組織・職場づくりのための働き方改革に取り組んでいます。また、顧客 DX と社会 DX を両面から推進してパートナーやコミュニティと共にビジネスエコシステムを拡大させ、ビジネスのさらなるデジタル化に向けた社内改革（社内 DX の推進）にも取り組んでいます。

参照：p.53 人財戦略

参照：p.57 サイバーセキュリティ人財

社内 DX の推進

CDO（チーフ・デジタル・オフィサー）と CIO（チーフ・インフォメーション・オフィサー）のリーダーシップのもと、社内の IT 戦略を推進しています。当社が主力事業としてきたシステムインテグレーション型開発の再整備では、エンジニアリング部門に従来型受託開発の高度化と DX 適用、プロダクト開発の研究開発機能を設置しています。また、多様な ICT ツール（業務基幹系システム、クラウドファーストなオフィスアプリケーション、モバイルファースト、Web 会議システム、企業内 SNS など）を活用し、コミュニケーション促進と生産性向上を図るとともに、イノベーションの創出につながる勤務環境の構築を目指しています。ゼロトラストによるシームレスなネットワークを構築し、知財を見つけやすくするために高セキュリティ機能を有したクラウドストレージを導入しているほか、社内照査プロセスの電子化および電子署名サービス導入なども推進しています。

また、2022 年度から 2023 年度にかけて、業務プロセス改善のための BPR（ビジネスプロセス・リエンジニアリング）、継続的な業務改革を行うための BPM（ビジネスプロセス・マネジメント）の環境構築、およびデータ・ドリブンな経営を支える基幹系システム刷新に取り組んでいます。今後のビジネスを支える自社 IT システムの基盤整備を通じて、従来型 IT システムのモダナイゼーションと自社基幹業務の DX を加速させます。そして、そこで得た知見を実践リファレンスにすることで、顧客 DX と社会 DX を実現するスキルと経験を積み重ねています。

・社外からの評価

2022 年 6 月に経済産業省、東京証券取引所、独立行政法人情報処理推進機構が選定する「デジタルトランスフォーメーション銘柄（DX 銘柄）2022」における「DX 注目企業 2022」に選定されました。

人の尊厳を守る研究開発への取り組み

当社グループは、企業理念に掲げる「人と環境にやさしい社会づくりへの貢献」を実現するため、「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 を定めています。持続可能な社会の創出を実現するには、社会を構成する“人”を理解することが大切であることから、当社総合技術研究所を中心に人を対象とした研究開発を進めています。人を対

象とした研究開発には、人の尊厳を守る仕組みが必要となります。医学系研究では、人の尊厳を守る取り組みが先行して行われており、「ヘルシンキ宣言」（注 1）や関連法令および指針（注 2）等によって示されています。またその指針では、倫理的、科学的観点、研究機関および研究者等の利益相反に関する透明性を審査することが求められています。これらを参考に、当社では、「生命科学研究倫理審査委員会」を 2020 年 3 月に設置しました。当委員会では、医学系研究の指針等の趣旨に沿いつつも、センサーデバイス等の IoT 機器の普及に伴い、人から得られる情報を取り扱う研究分野の裾野が広がっている現状を踏まえ、医学系研究の倫理指針では判断しきれない新しい基準を検討していきます。

注1) ヘルシンキ宣言（和文）日本医師会訳（日本医師会 HP）：

<https://www.med.or.jp/doctor/international/wma/helsinki.html>

注 2) 研究に関する指針について（厚生労働省 HP）：

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hokabunya/kenkyujigyou/i-kenkyu/index.html>

生命科学研究倫理審査委員会

生命科学研究倫理審査委員会では、社外有識者を招き、人を対象とする研究について倫理的配慮、科学的妥当性を審査します。これにより、人に関連する研究の実験参加者の尊厳を守り、企業が個人の情報を取り扱うことに対する社会の信頼を確保するとともに、役職員が安心して研究できる環境を確保することで、イノベーションを推進していきます。

また、当委員会の活動状況（運営規程、議事録等）は、当社グループ Web サイトを通じて、広くステークホルダーに公表しています。

[生命科学研究倫理審査委員会名簿（敬称略）](#)

分野	氏名	担当	所属
自然科学	桜田 一洋	委員長	慶應義塾大学医学部
社会・倫理	神里 彩子	委員	東京大学医科学研究所
一般	小野 真世	委員	株式会社電通 PR コンサルティング
社会・倫理	山内 宣子	委員	BIPROGY 株式会社
自然科学	香林 愛子	委員	BIPROGY 株式会社

当該委員会開催数：11 回（2023 年 9 月末日時点）

付議された議案数：17 件

BIPROGY 生命科学研究倫理審査委員会（当社グループ Web サイト）>

https://www.biprogy.com/com/tech/research_ethics/

AI 倫理指針の策定・運用

近年、膨大なデジタルデータを取り扱うために生み出されたコンピューティングアーキテクチャと、蓄積されたデータをもとに学習し、認識・推論を行う AI 技術は、人々の生活の質の向上に大きく寄与し始めています。さらには地球上の誰一人として取り残さないために表明された国連の持続可能な開発目標（SDGs）で取り上げている健康と福祉、気候変動など、多くの課題解決に寄与するキーテクノロジーでもあります。AI 技術は私たちの社会をより豊かに変革する力を持つ一方で、適切に利用、運用、管理されない限り、個人のプライバシーや多様性、公平性を損なうなど、社会に対してネガティブな影響を与えかねない側面を持っています。当社グループでは、AI が人に与える正負の影響を認識し、適切に対応するために「AI 倫理指針」を策定、AI 倫理の従業員への教育を行い、プロジェクトの対応を支援する体制を強化し、科学技術の急速な発展に伴って生じる倫理的・法的・社会的課題（ELSI：Ethical, Legal and Social Issues）への対応を進めています。

参照 : p.109 AI システムや AI 技術を用いたサービスビジネス提供によるリスク

BIPROGY グループの AI 倫理指針（当社グループ Web サイト）>

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

AI システムや AI 技術を用いたサービスビジネス提供によるリスク_（当社グループ Web サイト）>

<https://biprogy.disclosure.site/ja/themes/113>

データ/AI の利活用

当社グループでは、「データ分析や AI 利用技術で企業・社会課題を解決する」ことをコンセプトに、各種サービスを開発・提供しており、VUCA 時代におけるデータ利活用の高度化を目指しています。

生成 AI に関しては、当社グループが長年取り組んできた自然言語処理技術のノウハウや知財を生かし、差別化されたビジネスを展開していきたいと考えています。業務効率化、業務高度化などの利便性に対する期待から、多くの企業や行政機関などで活用の検討が進められていますが、有効活用するためには生成 AI の知識や業務への適性判断など、一定のスキルが求められます。また、機密情報の漏えいやプライバシー・権利侵害など AI 活用の懸案・リスクについても対応が必要です。当社グループでは、2020 年 2 月に「BIPROGY グループの AI 倫理指針」、2023 年 4 月に「ChatGPT など生成 AI の業務利用についてのガイドライン」を策定し、自社業務への生成 AI 適用や、お客様へのサービス提供に向けて積極的に取り組んでいます。

RinzaTarget

消費者を、データや AI を活用して適切にセグメント化し、セグメントごとに適したプロモーション施策を提供することで、消費者の購買や行動変容の促進を支援するサービス



詳しくはこちら>

<https://www.biprogy.com/solution/service/rinzatarget.html>

Azure OpenAI Service スターターセット Plus

企業向け「ChatGPT」利用環境構築サービス。Azure OpenAI Service の活用でセキュアな生成 AI 環境構築と、顧客の生成 AI 活用シナリオの作成を伴走型で支援

詳しくはこちら>

<https://www.biprogy.com/solution/service/rinzatalkplus.html>

リスクマネジメント

リスクマネジメントに対する考え方

激甚化する大規模自然災害、不祥事や情報セキュリティ上の脅威に加え、新型コロナウイルス感染症のような企業活動に重大な影響を及ぼすリスクは日々、多様化・複雑化しています。潜在的な事象をあらかじめ予測し、損失の回避・低減を図っていく「リスクマネジメント」は、BIPROGY グループにとって、社会課題の解決や価値創造を支えている重要な基盤の一つと考えています。

当社グループは、経団連が提言する「オールハザード型 BCP への転換」を目指し、BCP/BCM の継続的改善に取り組んでいます。

また、リスクマネジメントに関する国際標準規格 ISO31000 を参照し、リスク管理を統括する責任者その他必要な機関を設置し、以下を行っています。

- ・ 損失の危険(リスク)管理に関する規程の策定
- ・ リスクの発生を未然に防止するために必要な仕組みの構築・運営
- ・ 有事における対応
- ・ リスク管理項目・体制の見直し
- ・ 取締役会への活動状況の報告

中長期的なリスクマネジメント戦略として、「①グループ全体のリスクマネジメント機能の強化」「②グループ役職員のリスク管理能力向上」「③リスクマネジメントシステムの改善・高度化」を重点施策としています。これらの施策を着実に推進するため、年間を通じたリスク事案の把握とモニタリング、新たに顕在化した課題を踏まえた改善策の立案、全社員へのリスク意識・知識の啓発など、PDCA サイクルを実践しています。

リスクマネジメント体制

当社グループは、経営に重大な影響を及ぼすさまざまなリスクに対して、適切な対応策を講じるための体制として、CRMO(チーフ・リスク・マネジメント・オフィサー)を委員長とする「リスク管理委員会」を設置しています。

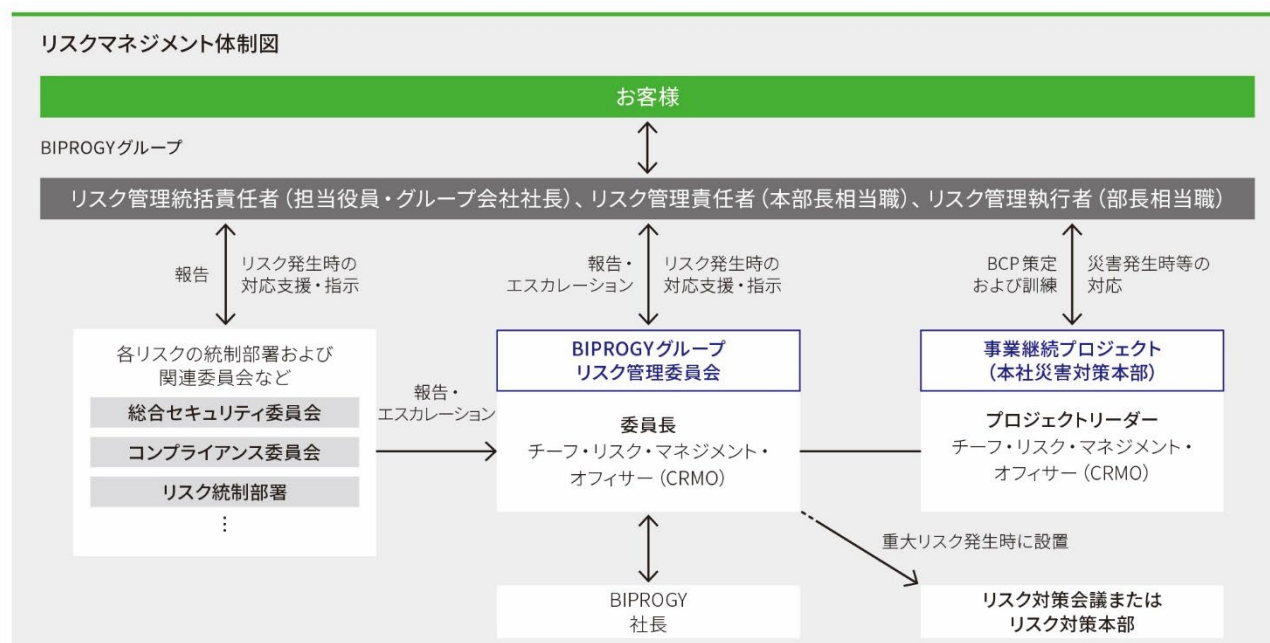
CRMO はグループ全体のリスク管理・業務継続を統括し、これを効果的かつ効率的に運営する仕組み構築および調査・監督・指導、啓発活動の執行責任を有しています。CRMO はリスク管理委員会でグループ全体のリスクマネジメントのパフォーマンスをモニタリング／レビューし、継続的改善に必要な指導を行います。これらの状況は、CRMO から経営会議および取締役会へ報告しています。

万一の重大リスク発生時には、発生部署または各委員会などからリスク管理委員会へ速やかに報告され、そのリスクの影響度に応じて「対策会議」または「対策本部」を招集・設置し、迅速かつ的確に対処する体制を構築しています。

また、各部門、各部、各グループ会社の組織長は自部門のリスク管理のための役割・責務を担い、重大なリスク発生時には被害を最小化し、事業継続のために、全社員が一体となって危機対応が行える体制を整備しています。

なお、大規模開発案件のリスクについては、経営レベルが参加するビジネス審査委員会および投資委員会において審査を行っています。個人情報を含む情報資産の管理については、CISO(チーフ・インフォメーション・セキュリティ・オフィサー)を委員長とする「総合セキュリティ委員会」を設置するとともに、サイバーセキュリティ戦略を策定し、リスクへの適切な対応を実施しています。

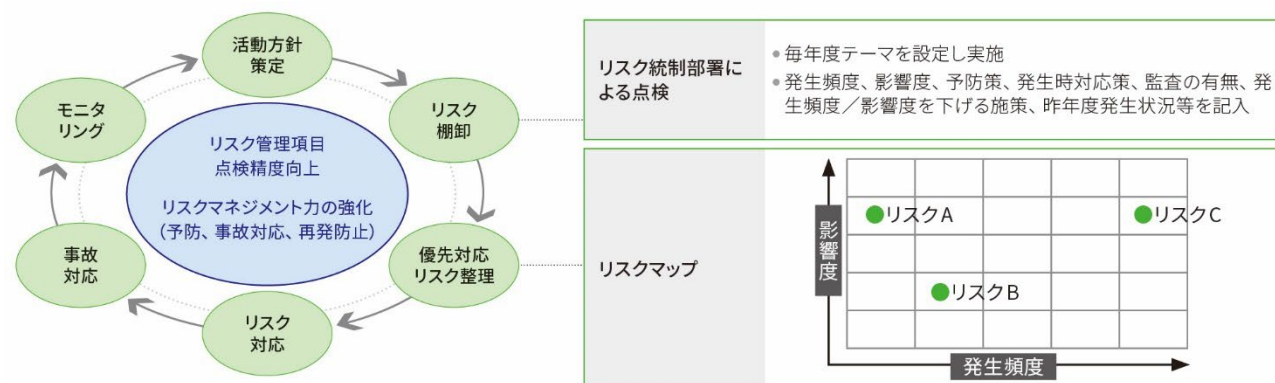
また、大規模地震や新型インフルエンザなどによって重大な被害を受けた際の事業継続リスクについては、CRMO をプロジェクトリーダーとする「事業継続プロジェクト」にて、安全確保、社内業務復旧、顧客対応の各観点から事業継続計画（BCP）を策定し、継続的な見直し・改善などの事業継続マネジメント（BCM）を実施しています。



リスクマネジメントの仕組み（リスクの把握、対応、見直し）

リスク管理委員会では、管理対象とするリスクをグループ全体で共通化し一元的に管理することを目的に、グループ共通のリスク分類体系を整備しています。現在、個人情報を含む情報管理関連リスク、システム開発関連リスク、災害・事故関連リスクなど約 130 項目のリスク管理項目に分類しており、各リスク管理項目に対しては、当該リスクの統制を担当するスタッフ部門または委員会などが管理規程や具体的な未然防止策・発生時対応策を立案し対応しています。リスク管理委員会は、リスク統制部署に対し、年度ごとにリスク管理項目の棚卸を指示しており、その際、年度ごとにテーマを設定することで、統制部署による自己点検だけでは発見できない新たなリスク管理項目を抽出できるように努めています。リスク統制部署では、リスク管理項目ごとに発生頻度、影響度、予防策、発生時対応策、監査の有無、発生頻度／影響度を下げる施策、昨年度発生状況等をリスク管理状況調査票に記入し、リスク管理委員会へ報告します。

リスク管理委員会は、影響度と発生頻度を軸としたリスクマップを用いて各リスクの影響の大小を整理し、重点的に管理すべきリスクを特定します。さらにリスク事案の把握とモニタリングを通じ、方針やリスク管理項目の見直しを図っています。



リスクカルチャーの醸成

教育・啓発

経営層向けの緊急記者会見訓練、新任役員（社外取締役、社外監査役含）向け研修、役員・組織長向けのクライシスマネジメント研修、新任組織長向けのリスクマネジメント研修を就任時に必ず受講するよう毎年度定期的に実施しています。

さらに、災害発生時に備え、社員、組織長、災害対策本部メンバーを対象とした安否確認訓練（原則、年 3 回。2020 年 4 月以降 2023 年 5 月までは新型コロナウイルス対策として日次で安否確認を実施）や MCA 無線応答訓練／BCP 用ポータルサイトへの報告訓練（月次）、具体的な発生事象のシナリオに沿って被災状況報告、対応指示、対応状況報告を役割ごとに実施する総合シミュレーション訓練（年 1 回、ただし結果により追加訓練あり）などの訓練・演習を計画的に実施しています。また、状況に応じて必要な訓練を適時適切に企画し、随時実施しています。

社内報告窓口

個々の社員がリスクを積極的に認識し報告することを可能とするため、リスク報告、システム障害報告、情報セキュリティ事故報告、コンプライアンス報告、ホットラインなど各種の報告窓口を設けています。

さらに報告されたリスクからの学びをグループ全体で共有するための各種仕組みを設けています。例えば、各組織の情報セキュリティ管理状況は、当社グループのバックキャスト型のマネジメント手法である VMM（Visualized Management Method）を活用し、モニタリングボードで全社員に共有しています。

2022 年度の取り組み

2022 年度は「レジリエンス強化戦略 2022」を策定し、「ビジネスエコシステム創出企業として危機管理能力とレジリエンス※を高める」をビジョンに掲げ、2021 年度から継続して以下の活動を行いました。

- ① 新型コロナウイルス感染症への対応
- ② 事業継続の実効性向上のための計画的訓練実施
- ③ BCP/BCM の継続的改善

2022 年度は、重大リスクである①の取り組みに重点を置きつつ、オールハザード型 BCP への転換に向けて、当社グループの重要業務がサイバー攻撃、クラウドサービス障害、大規模災害等の多様な事業継続リスクにも対応が可能となるよう、BCP/BCM の継続的改善に取り組みました。

その取り組みの一つとして、当社グループの BCP/BCM 活動に対してアセスメントを実施しました。結果、BCP/BCM の向上、オールハザードの対応が開始されていることが確認できています。

2022 年度のリスク棚卸は、2021 年度に引き続き「内部環境/外部環境変化に伴う見直し」ならびに「新型コロナウイルス感染症による環境変化」「新しい働き方（テレワーク）による物理的距離、心理的距離、安易なデジタル化の 3 つの影響」などに加え「ロシアによるウクライナ侵攻の影響」も加味し実施しました。あわせて統制部署へのヒアリングを行った結果、予防策、リスク発生時対応の見直しが適切になされていることを確認しました。

さらに、地政学リスク等、社会環境の変化に伴い新たに出現、変化するリスクや、事業戦略やビジネスモデルの変更が必要となるような事業に重大な影響を与える可能性があるリスクを特定しています。これらのリスクは、今後「新興リスク」として管理していきます。

今後は、新型コロナウイルス感染症の収束に伴い各種活動が活発化することによるリスクを注視しつつ、外部・内部環境の変化への対応およびリスクマネジメントシステムのアップデートを進めます。また、具体的な未然防止・発生時対応のみならず、サステナビリティの観点から、中長期の将来予測の視点を追加していく必要があると認識しています。新興リスクを特定し、対応を検討するための手法・プロセスの改善にも取り組んでいきます。

※事業継続を阻害する災害・危機に対する強靱性

事業等のリスクと新興リスク

投資者の判断に重要な影響を及ぼす可能性のある事項には、以下のようなものがあります。

1. 新型コロナウイルス感染症の影響について
2. その他の事業等のリスク
 - ① 経済動向および市場環境による影響について
 - ② 調達について
 - ③ 知的財産について
 - ④ プロジェクト管理について
 - ⑤ システム障害について
 - ⑥ 情報セキュリティについて
 - ⑦ 人財について
 - ⑧ 投資について
 - ⑨ コンプライアンスについて
 - ⑩ 災害・感染症等について

統合報告書 2023 P.22 マテリアリティ リスクと機会>

<https://www.biprogy.com/invest-j/financial/ar.html>

気候変動リスク

当社グループの事業に対し重要度が高いと評価された気候関連リスクについては、当社グループ既存リスク事象の原因となるもの（リスクドライバー）として、グループリスクマネジメントシステムのリスク分類体系の中に統合する形で位置づけています。

参照：p.34 Environment 戦略（気候関連機会とリスクへの対応）

新興リスク

外部環境の変化に伴い、新たに出現、変化するリスクや、今後、事業戦略やビジネスモデルの変更が必要となるような、事業に重大な影響を与える可能性があるリスクについて、以下のとおり認識、管理しています。

AI システムや AI 技術を用いたサービスビジネス提供によるリスク

今日、ChatGPT をはじめとした生成 AI の普及など、AI 技術は急速に進化をしています。AI 技術を不適切に利用すると、プライバシーや公平性、生命・身体・財産を損なったり、人権侵害を引き起こす可能性もあります。当社グループでは、AI の特性を理解し、適切に利用できるよう、従業員への教育や、プロジェクトでのチェック体制を強化しています。

地政学リスク

米中対立の激化、ウクライナ情勢等を背景とした地政学リスクを新しいリスクと認識しており、テロリズム、エネルギー供給の不確実性、サプライチェーンの断絶の可能性など多岐に渡るリスクの当社グループへの影響検証を継続的に行っています。その中で、近年の、ランサムウェアの攻撃の急増と高度化の背景には、地政学上の要因が背景にあると認識しており、当社グループの事業特性上、影響度は甚大であるため、特に注視しています。リスク低減策として、防御システムの最新化など各種対策の他、社員への啓発活動を積極的に行っています。

参照：p.104 AI 倫理指針の策定・運用

事業継続計画 BCP

BIPROGY グループの事業継続計画

情報システムは、今や電力、水道、ガスなどと同様に、社会機能を維持するための重要なライフラインと言えます。当社グループは、お客様の情報システムの安定稼働を支える ICT 企業として、2006 年度から事業継続プロジェクトにて事業継続活動に取り組んでいます。事業継続プロジェクトは、事業継続担当の役員 3 名を中心に、支社支店を含めたグループ全社 110 名を超えるメンバーで構成し、平時には、BCP/BCM を推進し、策定した計画の見直しと改善を継続する活動の中で、災害を想定した総合訓練、机上訓練、安否確認訓練、および防火・防災などの各種訓練を定期的の実施しており、有事の際には速やかに災害対策本部として活動を開始します。当社グループにおける事業継続の対象リスクは、2022 年 4 月に外部環境変化に合わせて見直しを行い、以下の 4 つとしています。

- ・ 大規模自然災害リスク（首都直下地震、巨大風水害、富士山噴火による降灰など）
- ・ 人財および事業リソース喪失リスク（本社ビル火災など）
- ・ BIPROGY グループの IT インフラが一定時間以上利用不可となるリスク（サイバー攻撃による停止含む）
- ・ 新型コロナウイルスのパンデミックリスク（新型インフルエンザ、新型コロナウイルスなど）

当社グループでは、東日本大震災の経験と政府の首都直下地震および南海トラフ巨大地震の被害想定見直しを受け、さらに確実な事業継続を目指し、2018 年度より BCP/BCM レジリエンス強化戦略^{*}を策定し、さらなる BCP/BCM の実効性向上に向けた計画的な訓練・演習の実施や、外部認証基準などに基づく現状 BCP/BCM の評価・改善などの取り組みを続けています。事業継続対象リスクについては、結果事象型の考え方を取り入れ、より幅広いリスクに対応することを検討しています。

首都直下地震に関しては、2022 年 5 月 25 日に開催された東京都防災会議にて 10 年ぶりに被害想定の見直しが行われた事を受けて、同年 6 月に当社グループの被害想定の見直しを行いました。

また、新型コロナウイルスへの対応として 7 割以上の社員がテレワーク勤務を行う環境下での大規模地震発生時の BCP を見直し、リモートでの本社災害対策本部の設置、テレワーク環境での事業継続など実効性の向上を継続的に図っています。

※ BCP/BCM レジリエンス強化戦略：当社グループがビジネスエコシステム創出企業として危機管理能力とレジリエンスを高めることを目指すための中期戦略。なお、本戦略におけるレジリエンスとは、事業継続を阻害する災害・危機に対する強靱性を指します。

基本方針

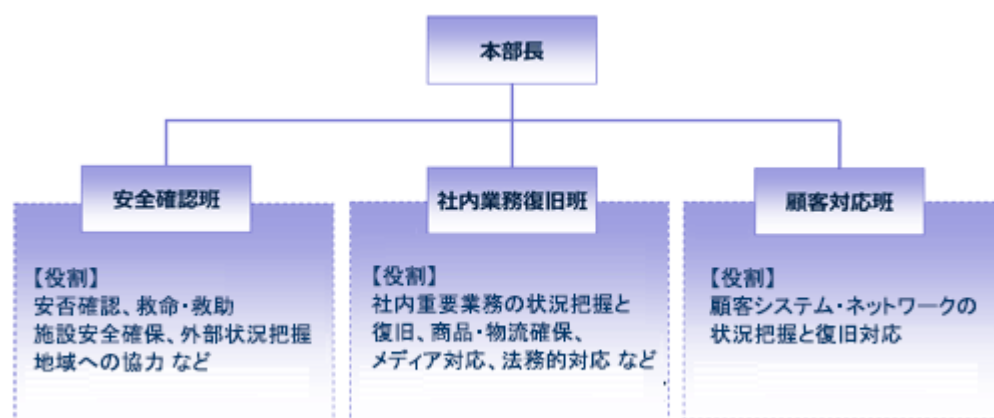
当社グループは、大規模災害、新型インフルエンザなどの事業継続を困難とする重大リスク発生時にも、人の生命と安全の確保を前提としつつ、国・地方自治体の命令・要請などを踏まえながらお客様システム、ネットワークへのサービスや当社グループが運営するサービスなど、重要事業を継続し、企業としての社会的責任を果たすことを基本方針としています。

本社災害対策本部

本社災害対策本部長および班長などの主要メンバーがネットワークを通じて連携し対策本部として機能できる状態になると、リモートで本社災害対策本部を設置します。本社災害対策本部長は、CRMO が務めます。本社対策本部メンバーと役員をはじめとしたグループ内の組織長との情報共有にはクラウド上に構築した当社グループの BCP 用情報共有システム（BCP ポータル）を使用します。本社災害対策本部の主な役割は以下の通りですが、本部を構成する組織ごとに詳細の役割が定義されています。

- ・ 従業員・役員の安否確認の状況把握
- ・ 首都圏の主な事業所の状況確認
- ・ 首都圏全般の被害情報（火災、道路、橋梁など）の収集
- ・ 被害状況に応じた本社災害対策本部メンバーの招集
- ・ 本社内環境維持および救命・救護
- ・ 被災に対する全般的な対応策の決定および各班への指示
- ・ 社外（マスメディアなどを含め）への当社グループ状況の報告
- ・ 必要な資源調達申請の承認
- ・ 支社・支店（特に関西支社）と連携し、被害の早期復旧の推進
- ・ 本社災害対策本部の解散

本社災害対策本部の体制は以下の通りです。



なお、平日勤務時間中に震度 6 弱以上の地震等が発生し豊洲本社内が十分に機能しなくなる状態、あるいは豊洲本社への移動が非常に難しくなる状態となった場合は、豊洲本社ビル内に現地対策チームを組成します。豊洲本社現地対策チームは、在館の顧客・パートナー・社員への対応や社屋の被災状況の把握等、現地で必要な対応を実施します。

発災時の対応

一斉帰宅抑制の方針

当社グループは、勤務時間帯に発災した場合、国・自治体の帰宅困難者問題への取り組みへの協力と社員の安全確保のために、帰宅ルートの安全が確認されるまで事業所内に留まることを基本方針とし、備蓄その他の施策を策定しています。本社地区においては、東京都帰宅困難者対策条例に則り、一斉帰宅の抑制に協力いたします。2011 年 3 月の東日本大震災当日においても、社員はもちろん、当社へ訪問されていた多くのお客様にも翌朝交通機関の復旧まで館内に留まっていただき、水と簡単な食糧および毛布などを提供しました。

発災時の対応推移

首都直下地震が発生した場合は、BIPROGY グループ本社災害対策本部（以下、本社災害対策本部）を設置します。しかしながら、その設置と活動開始には時間がかかるものと考えられるため、発災当初は当社関西支社に災害対策本部（関西災害対策本部と略します）を設置し、初動の対応を行います。

レベル	状況	対応
0	震度6以上の首都直下型地震発生	関西に災害対策本部を設置、初期対応を行う
1	余震も落ち着き、本社災害対策本部員の活動可能	本社に災害対策本部を設置 関西対策本部から情報の引継ぎ、対応開始
2	電話、ネットワークなど一部復旧、交通機関も一部運転開始	お客様システムの復旧に必須の社内重要業務の復旧
3	テレワークまたは一時間程度の徒歩により出社可能	社会インフラを担うお客様などのシステムネットワーク復旧
4	ほぼ平常どおりにテレワークまたは出社可能	すべてのお客様システム、ネットワークの復旧

関西災害対策本部

震度 6 弱以上の首都直下地震発生の場合は、関西支社の独自判断により関西災害対策本部を設置し、主に以下の初動対応を行います。

- ・ 首都圏被災地区の被害状況情報収集・取りまとめ
- ・ 安否報告状況の確認・取りまとめ
- ・ 本社対策本部メンバーへの情報提供、本社災害対策本部メンバー間の連絡中継
- ・ 他支社店災害対策本部メンバーとの情報交換・連携
- ・ 社内外への情報発信

自衛消防隊

当社グループでは、事業所内の従業員や訪問者の安全確保、災害対策本部との連携など自衛消防隊の役割を明確に規定しています。

顧客サービスの継続

当社グループがサービスを提供しているお客様の情報システムやネットワークが地震等で被害を受けた場合、いち早く復旧してお客様の

業務を継続していただくことは当社グループの社会的使命と考えています。このような考え方のもと、東日本大震災においてもいち早く復旧活動を行いました。

復旧の優先度の考え方

例えば、首都直下地震の場合は、被害地区に多くのお客様がいらっしゃることも、また、当社グループそのものも多くのリソース（従業員、事業所、設備など）が被災地に位置することとなるため、被害を受けたお客様のシステム、ネットワークの全てを一度に復旧することは困難になると考えられます。したがって、グループの事業継続計画では、大地震の場合に、国としてまた社会的に早急な復旧が求められる以下のお客様のシステム、ネットワークを優先して復旧に取り組めます。

- 人命救助に必須とされるシステム、ネットワーク
- 中央防災会議による「首都直下地震対策専門調査会報告」で指定している首都中枢機能を担うシステム、ネットワーク
- 社会のインフラを担うシステム、ネットワーク

顧客サービス継続のための対応

- コールセンターの切り替え
本社地区コールセンターが稼働困難になった場合は、関西支社にてコールセンターを立ち上げて切り替えたのち、お客様からの問い合わせ対応を継続します。
- 商品配送センターの切り替え
本社地区（東京）商品配送センターが稼働困難になった場合は、関西地区の配送センターへ切り替え、商品配送を継続します。
- サポートサービス要員派遣システム
担当要員をお客様のセンターへ派遣させるためのシステムを、クラウドシステムにて稼働させています。災害時には移動経路の安全性を確認した上で要員派遣を行います。
- MCA 無線、衛星電話など通信機器
本社、支社支店間の非常連絡用に配備しています。
- 社内業務システムの切り替え
その他の顧客サービスに影響しない社内業務システムも、高品質で信頼性のあるデータセンターで運用し、業務の継続を可能にしています。

その他の防災対策

1. 災害対策本部机上訓練／BCP 総合シミュレーション訓練
2. コールセンター切り替え訓練
3. 商品配送センター切り替え訓練
4. 社内システム運用監視拠点の切り替え訓練
5. クラウドサービスにおける災害想定訓練
6. 安否確認訓練
7. e ラーニング研修
8. 防火防災訓練
9. BCP 情報共有システム操作訓練
10. 拠点間通信訓練
11. 事務所における食糧・水 3 日分備蓄：全ての事業所に、来訪者分も含め 3 日分の備蓄を配備

12. エレベータ・サバイバルボックス：エレベータ内非常用ボックス（簡易トイレ、防寒シート、懐中電灯、ラジオ、水、
 飴、トランプなど）を配備（本社ビル）

新型コロナウイルス感染症の影響への対応

当社グループは今般の新型コロナウイルス感染症に対し、以前より策定済みの「新型インフルエンザ対策行動計画」に準じ、新型コロナウイルス感染症の海外発生期、国内発生早期、感染拡大期から回復期の各段階に応じた事業継続計画を実行しました。

基本方針は以下の通りです。

1. 人命を最優先とする。
2. 国・地方自治体の指導・勧告に従い、社会全体のパンデミックに対する取り組みに協力する。
3. 安全を確保した上で、業務の継続・再開を行う。

具体的な対応として、新型コロナウイルス対策本部を設置し、上記基本方針に基づいて新型コロナウイルス感染症の特性や各種状況を分析・評価し、当社グループ会社並びに協力会社社員における情報セキュリティを確保したうえでのテレワーク勤務や顧客対応を含めたオンライン会議の推進、テレワークのできない業務は時差出勤や感染リスク低減対策を講じた勤務とし、日次での安否確認によって当社グループ社員および家族の健康状態や勤務状態をグループ全体で把握・管理しました。

当社グループは、社会における感染症拡大の防止に努めるとともに、社員、協力会社、お客様および取引先の安全確保を最優先に考え、テレワークの活用など働き方改革を進めています。また、お客様の業務継続やリモートワーク、デジタルトランスフォーメーションなどを全力で支援し、レジリエントな社会の実現に向けた取り組みを加速させていきます。

情報セキュリティ

BIPROGY グループは ICT 企業として、情報管理を最重要課題と位置づけています。

1990 年に情報セキュリティ委員会を立ち上げて以来、長年情報セキュリティ対策に取り組んできました。2018 年からはサイバーセキュリティ経営を継続的に実践するためのサイバーセキュリティ戦略を策定し、各種施策を推進しています。

「重大なセキュリティインシデント発生数」0 件、をマテリアリティの KPI および目標の一つとしており、年次の達成度評価の結果は、役員報酬に連動する仕組みとしています。2022 年度の「重大なセキュリティインシデント発生数」は、1 件でした。2022 年 6 月 21 日に発生した USB メモリーの紛失事案については、対策本部を設置し、情報セキュリティ対策の緊急点検を行い、課題の洗い出しと緊急是正措置を実施しました。

USB メモリー紛失事案再発防止策の概要

再発防止策	概要
(1) 組織的安全管理措置	機密性が高い顧客情報資産にアクセスするプロジェクトの安全管理措置強化 新たに設置したセキュリティ専門組織がその安全管理措置の妥当性を外側から客観的に審査・承認し、網羅的に管理・モニタリングする仕組み・体制を整備
(2) 物理的・技術的安全管理措置	可搬メディアの安全管理対策強化 受託業務および社内業務における可搬メディアの利用状況の責任者による確認の徹底
(3) 委託先管理	安全管理措置および個人データの取り扱いの管理強化 教育・指導等により委託先監督に関する法令・当社グループ規程の遵守徹底。上記 (1) 組織的安全管理措置と内部監査の中で運用状況を確認・モニタリング
(4) 意識醸成等さらなる施策	本事案の風化、意識の希薄化、再発防止策の形骸化の防止徹底 二度と同様の事象を発生させないことをグループ役職員全員の意識と自覚に刻み込むため、毎年6月の本事案発生日を含む週を「情報セキュリティ週間」とすることを決定。2023年度は6月19～23日とし、CISO からグループ役職員へのメッセージを発信し、各種の情報セキュリティならびに個人情報保護関連の研修などを実施

USB メモリー紛失事案について>

https://www.biprogy.com/com/info_security/info202206.html

情報セキュリティ基本方針

当社グループは、ICT で培ってきた経験と実績を活かし、一企業だけでは解決できない社会課題を、さまざまな業種のお客様と連携してビジネスエコシステムをつくり出すことにより解決していきます。さらに、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

ク、長年の経験にもとづくデジタル技術を組み合わせて、「デジタルコモンズ」の社会実装を推進していきます。私たちが挑戦をし続けることによって、新しい価値が生み出され、持続可能なよりよい社会が実現されます。そして参画されたお客様の企業価値も、私たち自身の企業価値も向上します。そのためには私たち BIPROGY グループは常に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続ける必要があります。情報セキュリティ対策をグループ役職員全員の意識に浸透させるとともに、サイバー攻撃など社会全体の課題に取り組みサプライチェーン全体で常に世界最高水準の情報セキュリティレベルを目指すことをここに宣言します。それを実現するためにグループ全体の安全管理措置の体制・運用ルールを定めた上で、サービス提供を担当する組織が安全管理措置の確実な実施に努め、その実施内容を専門組織が全社レベルで統一的・客観的に確認し、さらにそれらの実施状況を監査部門が的確に監査・モニタリングすることで形骸化を防止し継続的に改善します。またその進捗をお客様をはじめとしたステークホルダーに継続的に報告いたします。私たちは顧客・パートナーと共に社会を豊かにする価値を提供し、社会課題を解決する企業にふさわしいサイバーセキュリティ経営を実践します。

1. BIPROGY グループの事業活動において取り扱う重要な情報資産を情報セキュリティによる保護の対象とします。また、情報資産に接する BIPROGY グループに所属する全ての役員・従業員ならびに協力会社の従業員等を情報セキュリティの適用対象とします。
2. BIPROGY グループ各社の経営陣は、情報資産に対し、物理的、技術的、組織的および人的なセキュリティの各側面においてリーダーシップをとって適切な情報セキュリティ対策を講じ、情報資産を漏洩、破壊、改ざん、不正アクセスまたはサイバー攻撃などの脅威から保護する責務を負います。
3. BIPROGY グループは、サプライチェーンにおける ICT 関連業務の外部委託先において、当社グループの情報セキュリティ基準に準じた適切な情報セキュリティ対策が講じられていることを確認します。
4. BIPROGY グループは、情報セキュリティの推進にあたり、お客様との契約および関連法令を順守します。
5. BIPROGY グループは、外部のサイバー攻撃に関する情報共有活動への積極的な参加を通じ、当社グループ内のみならず社会全体の防御に貢献します。
6. BIPROGY グループ各社の経営陣は、高度なセキュリティ技術を保有する人材を計画的かつ継続的に確保すると共に、役員・従業員ならびに協力会社の従業員等に対し、情報セキュリティの重要性を認識させ、情報資産を適切に取り扱うよう周知徹底を図り、継続的に教育を実施し、セキュリティリスクの高い業務やお客様サービスへの要員のアサインメントを行います。
7. BIPROGY グループ各社の役員・従業員は、別途定める BIPROGY グループ情報セキュリティポリシーならびに関連する各社の社内諸規程及び諸規範に基づき、誠実に行動します。なお、違反した場合には、就業規則違反等により懲戒、並びに法的措置の対象とします。
8. BIPROGY グループは、万一、情報セキュリティ上の事件または事故が発生した場合、迅速に対処する体制を確立し、被害を最小限にとどめると共に再発防止に努めます。また、平時・緊急時のいずれにおいても経営陣による適切な情報開示、コミュニケーションを状況に応じて行います。
9. BIPROGY グループは、地震・災害及びインフルエンザの流行又は情報システムの重大な故障、情報資産の毀損や消滅等によって、事業活動が中断・停止することを最小限に抑えるために、物理的・技術的・組織的および人的な予防措置を講じます。また、万一の事態に備え、事業継続計画を策定し、事業活動と重要な業務プロセスの継続を確保します。
10. BIPROGY グループは、本基本方針に基づく情報セキュリティ目的を定め、その目的の達成に向けた活動を継続的に実施・改善してゆく体制および仕組みを確立するために情報セキュリティマネジメントシステムを導入し、情報セキュリティの推進を図ります。

2023 年 2 月 6 日
BIPROGY 株式会社
代表取締役社長 平岡 昭良

※本方針は、公開日現在のものです。最新の情報はこちらを参照ください。

情報セキュリティ基本方針について>

https://www.biprogy.com/com/info_security/

情報セキュリティの推進体制

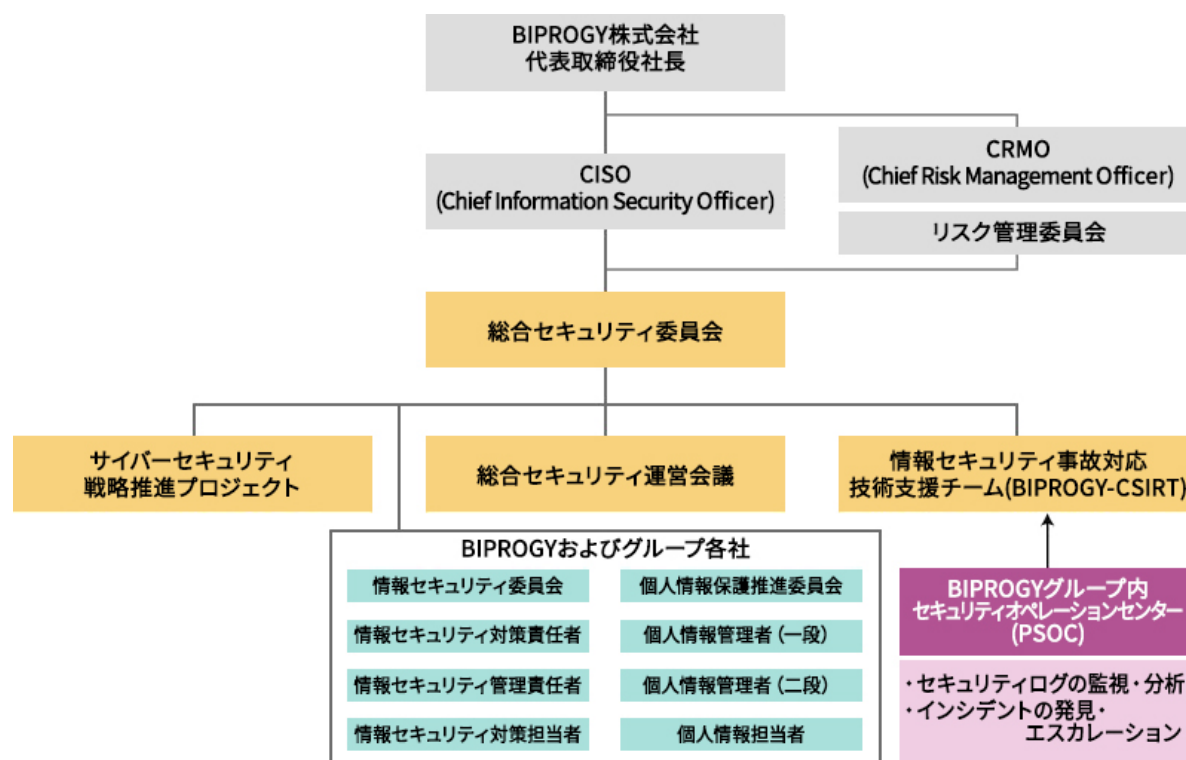
当社グループの情報セキュリティ推進体制は、CISO が委員長を務める総合セキュリティ委員会とその下部組織、および各組織の情報セキュリティ責任者／担当で構成されています。

総合セキュリティ委員会は、当社グループのサイバーセキュリティ戦略の策定と個人情報保護を推進し、それに基づく諸施策を検討し推進します。CRMO が委員長を務めるリスク管理委員会と連携し、重大事故発生時には、原因究明と再発防止策のグループ全体への徹底を図ります。総合セキュリティ委員会の各活動については、CRMO から経営会議および取締役会へ報告しています。また、CISO は、サステナビリティ委員会に委員として参画しており、マテリアリティの一つとしての取り組み報告等、当社グループ全体のサステナビリティ戦略に関わる件については、サステナビリティ委員会委員長である CSO から取締役会へ報告しています。

さらにサイバーセキュリティに対応するため、総合セキュリティ委員会の傘下に、サイバーセキュリティ戦略推進プロジェクトを設置し、グループ内の関係部門・組織と連携した組織横断的な体制で推進しています。また、サイバー攻撃の未然防止と事故対応を専門とする技術支援チーム（CSIRT）、ならびにグループ内のネットワーク、サーバーなどに対する脅威の監視・分析を目的とした、グループ内 SOC（Security Operation Center）を設置・運用しています。

各組織の情報セキュリティ対策責任者および個人情報管理者は、各組織における情報セキュリティに関する一義的な管理責任を負い、組織内へのルールの周知徹底、施策の導入・運用、実施状況の点検、見直し、改善などを継続的に実施し、情報セキュリティの維持・向上をはかっています。

情報セキュリティおよび個人情報保護推進体制図



サイバーセキュリティ戦略

サイバー攻撃の手法は日々増加・高度化しています。当社グループは ICT 企業として、ビジネスにおけるデータの利活用が必須です。また、事業活動を通じて多くのお客様の秘密情報・個人情報に接しています。そのため、サイバーセキュリティリスクへの対応を最重要課題と位置づけており、デジタルトランスフォーメーションによる新たなビジネスの創出とサイバーセキュリティリスクへの対応を、表裏一体のこととして取り組んでいます。当社グループは、サイバーセキュリティ経営の実現のため、政府の「サイバーセキュリティ戦略」や経済産業省の「サイバーセキュリティ経営ガイドライン」などを踏まえ、サイバーセキュリティ戦略を策定しています。この戦略は、サイバーセキュリティ経営を継続的に実践するためのビジョン、ミッション、目的を明確化するとともに、広範囲かつ多様なセキュリティ施策で構成されています。戦略推進のため、グループ全体の情報セキュリティマネジメントを統括する「総合セキュリティ委員会」のもと、サイバーセキュリティ経営を実践しています。

具体的には、

1. 緊急時の対策として、事故対応技術支援チーム（CSIRT）の強化
2. 米国国立標準研究所（NIST）のサイバーセキュリティフレームワークに準拠したアセスメントを実施し、その評価結果に基づきリスクベースで優先度をつけた各種対策の推進
3. 教育・研修による危機対応力の強化
4. サイバーセキュリティ対策基盤を整備し、ゼロトラストモデル※1 への移行
5. 政府が推進する官民の情報共有体制であるサイバーセキュリティ協議会へサイバー関連事業者等として参画
6. サイバー攻撃のシミュレーションを含む脆弱性分析の実施
7. IT インフラおよび情報セキュリティマネジメントシステムに対する、外部監査人による監査※2
8. 万が一の予期せぬ事態による情報流出に対応するため、一定額までの保険を付保

などを行っています。

※1 すべてのアクセスを信頼せず、すべてを検査することを前提に「ユーザー」、「デバイス」に対する認証を行いアクセス権限があるか否かを検証してセキュリティを守る考え方

※2 「ISMS 認証の外部審査」「プライバシーマーク制度の外部審査」「監査法人による調査、インタビュー」を実施

2021 年度に、アセスメントによる成熟度の可視化を行い、3 年間の重点対応の基本方針として、「ビジネス環境の多様化に対応するためのサイバーセキュリティ施策の実施」、「重大インシデントが懸念されるセキュリティ脅威への対応の強化」、「システムライフサイクル全体を強く意識した継続的セキュリティ対策の実装」などを定めています。

サイバーセキュリティ戦略概要図

ビジョン	Cyber Security Foresight 「デジタルコモンズ」を社会実装し、多様な企業をつなぐビジネスエコシステム創出企業としてふさわしいセキュアな環境を提供する			
ミッション	常に世界最高水準の情報セキュリティレベルを目指し、顧客・パートナーと共に社会を豊かにする価値を提供し、社会課題を解決する企業にふさわしいサイバーセキュリティ経営・マネジメントを実現する			
目的	1. ビジネスエコシステムの基盤として、顧客・パートナーに対してセキュアなプラットフォームを提供 2. 顧客・パートナーから安心して選ばれるための BIPROGY グループの経営品質の維持・向上 3. 社員一人ひとりが情報資産を守り、さまざまな人と場で協働できるセキュアな環境の整備			
施策	システム施策		見せる化施策	組織・プロセス施策
	顧客システム・サービス 安全性の高いサービスと プラットフォームを提供	社内システム 安全な環境を継続的に 提供	情報開示・情報共有を 実施	サイバー攻撃に負けない 体制を構築
	経団連サイバーセキュリティ 経営宣言2.0		経済産業省 サイバーセキュリティ経営ガイドライン	日本政府 サイバーセキュリティ戦略

情報セキュリティおよび個人情報保護についての教育・啓発活動

ますます複雑化・巧妙化する情報セキュリティ上の脅威に適切かつ迅速に対処するため、グループ全社員を対象とした e ラーニングや階層別集合研修、技術者向けサイバーセキュリティ研修および演習、協力企業様への計画的な研修を実施しています。そのほか、日頃から情報セキュリティに関するさまざまなメッセージを PC 起動時に自動表示するなど、セキュリティへの意識を継続的に高め、文化として根づかせる工夫を行っています。近年多発しているサイバー攻撃全般については、社外の事例をオリジナル教材に活用し、危機意識や当事者意識の醸成を図っています。

また、セキュリティ事故を報告するエスカレーションプロセスを明確に定めており、全従業員向けの情報セキュリティ研修にて周知徹底しています。2022 年度の全グループ社員対象の個人情報保護に関する内容を含むセキュリティ e ラーニングの受講率は 100%でした。

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

（2023 年 4 月現在）

- BIPROGY 株式会社
- UEL 株式会社
- ケンブリッジ・テクノロジー・パートナーズ株式会社
- 株式会社エイファス
- キャナルペイメントサービス株式会社
- ユニアデックス株式会社
- エス・アンド・アイ株式会社
- USOL ベトナム有限会社
- 株式会社国際システム
- G&U システム・サービス株式会社
- 株式会社トレードビジョン
- 株式会社ユニエイド
- BIPROGY 福祉会

個人情報保護

個人情報保護の基本方針とマネジメント

BIPROGY グループは、個人情報の適切な取り扱いと保護の重要性を認識し、企業にとっての社会的責務として、個人情報保護の基本方針を定め、当社グループの役員および従業員に周知・徹底を図り、コンプライアンスを重視した企業活動を推進しています。

1. 個人情報保護基本方針 > <https://www.biprogy.com/com/privacy/#houshin>
2. BIPROGY グループ個人情報保護基本方針 > <https://www.biprogy.com/com/privacy/group.html>
3. 当社における個人情報のお取り扱いについて > <https://www.biprogy.com/com/privacy/index.html#tori>
 - 個人情報の取得と利用目的について > <https://www.biprogy.com/com/privacy/index.html#tori-1>
 - 安全管理措置の概要 > <https://www.biprogy.com/com/privacy/#h3anchor1>
 - 外国における個人データの取り扱いについて > <https://www.biprogy.com/com/privacy/#web-f>
 - 個人情報の取扱いの委託と共同利用について > <https://www.biprogy.com/com/privacy/index.html#tori-2>
 - 個人情報の第三者への提供・開示について > <https://www.biprogy.com/com/privacy/index.html#tori-3>

- 開示等の請求手続きについて><https://www.biprogy.com/com/privacy/index.html#tori-4>
 - 個人情報に関するお問合せ・苦情等のお申出先><https://www.biprogy.com/com/privacy/index.html#tori-5>
 - 当社の所属する「認定個人情報保護団体」の名称及び、苦情の解決のお申出先>
<https://www.biprogy.com/com/privacy/index.html#tori-6>
 - 匿名加工情報について><https://www.biprogy.com/com/privacy/#tori-7>
4. 当社ウェブサイト上における個人情報の保護について><https://www.biprogy.com/com/privacy/index.html#web>
- 通信途上での盗聴防止（SSL）について><https://www.biprogy.com/com/privacy/index.html#web-1>
 - Cookie および Web ビーコン、アクセスログについて
><https://www.biprogy.com/com/privacy/index.html#web-3>
 - Google Analytics について><https://www.biprogy.com/com/privacy/#web-4>
 - 他のウェブサイトへのリンクについて><https://www.biprogy.com/com/privacy/index.html#web-5>

個人情報保護違反およびいただいたお問合せについて

2022 年度、個人情報の保護に関する違反件数は、1 件でした。

2022 年 6 月 21 日に発生した USB メモリーの紛失事案については、情報漏洩自体はありませんでしたが、個人情報保護委員会の指導や社外ステークホルダーからのご意見を真摯に受け止め、引き続き対応していきます。

参照：p.113 情報セキュリティ

二次的な目的の利用について

該当はありません。当社グループでは、取得時に示した利用目的以外での個人情報の使用を禁じています。利用目的を変更する場合は、本人の同意を取り直します。利用目的と実際の利用については、管理台帳を使った棚卸によりモニタリングしており、2022 年度の目的外利用は 0 件でした。

政府または法令による個人情報提出への要請に対する対応について

すべての要請に応えるわけではありません。例えば捜査機関から「照会」があった場合、正式な手続きに基づいていること、提供する情報と捜査との関連性を確認します。BIPROGY グループ人権方針に定めるとおり、各国内法と国際人権基準が異なる場合、より高い基準に従うよう努めます。両者が対立する場合、国際的に認められた人権の原則を尊重する方法を模索します。

参照：p.48 BIPROGY グループ人権方針

EU 一般データ保護規則（GDPR：General Data Protection Regulation）への対応

GDPR は「EU（欧州連合）域内にいる個人の個人データを保護するための EU における統一的ルール」であり、2018 年 5 月 25 日より施行されています。GDPR は EU 加盟諸国に対する法規制ですが、以下のケースに該当する場合は、日本の企業であっても適用対象となります。

1. EU 域内に所在する個人に対する商品またはサービスの提供
2. EU 域内における個人の行動管理・モニタリング（例：広告マーケティング、購買履歴の追跡など）
3. お客様が EU 域内に所在する個人に関する個人データを保有し、その「処理」の委託を受ける場合※

※GDPR 第 28 条「取扱者の義務」のみ適用

当社グループでは、上記の各ケースに対応するため規程を整備し、当社グループの役員および従業員に周知・徹底を図りながら、GDPR 適用対象となる事業案件をチェックする体制やプロセスを整備しています。

当社グループは、我が国における個人情報保護法に則った個人情報保護体制を確立していますが、GDPR についても施行後の執行

状況や個人データ保護を巡る社会動向、当社グループの事業形態の変化に合わせた規程の見直しなどによる適切な対応を実施していきます。

個人情報保護の推進体制

当社グループの個人情報保護責任者は、CISO が務めています。

個人情報保護マネジメントシステムに則り、個人情報保護戦略を策定し、CISO が委員長である総合セキュリティ委員会と個人情報保護推進委員会が、諸施策を検討・推進しています。CRMO が委員長を務めるリスク管理委員会と連携し、重大事故発生時には、原因究明と再発防止策のグループ全体への徹底を図ります。総合セキュリティ委員会の各活動については、CRMO から経営会議および取締役会へ報告しています。

さらに各組織の個人情報管理者が個人情報管理および監督を行っており、個人情報担当者は個人情報管理者を補佐し、各組織の目標達成に向け活動しています。

また、毎年、情報セキュリティならびに個人情報保護に関する内部監査を実施しています。

参照：p.115 情報セキュリティおよび個人情報保護推進体制図

個人情報保護についての教育・啓発活動

参照：p.117 情報セキュリティおよび個人情報保護についての教育・啓発活動

プライバシーマーク認証の取得

(2023 年 4 月 1 日現在)

- BIPROGY 株式会社
- UEL 株式会社
- ユニアデックス株式会社
- エス・アンド・アイ株式会社
- 株式会社国際システム
- 株式会社トレードビジョン

プライバシーマークは、日本産業規格 JIS Q 15001 に適合し、個人情報について適切な保護措置を講ずる体制を整備している事業者であることを第三者機関が認定した場合に、当該事業所に対して付与されるものです。

コンプライアンス

方針

グループコンプライアンス基本方針

BIPROGY グループは、社会を構成する一員として、国内外の法令を遵守するとともに、高い倫理観の下、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います。

また、当グループは、すべての関係者の人権を尊重し、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差別をしません。

当グループは、この基本方針を徹底するため、企業風土の継続的な改善に努めるとともに、不正防止および責任体制の確立に取り組むことを宣言します。

グループ役職員行動規範

当社グループでは、当社グループ役職員が遵守すべき基本理念、業務に関連する主な法令・社内規程などの趣旨や報告・相談方法などを簡潔にまとめたグループ役職員行動規範・役職員行動規範細則を制定の上周知徹底し、コンプライアンスの実効性向上を図っています。

グループ役職員行動規範・役職員行動規範細則は、コンプライアンス委員会事務局にて年 1 回以上の見直しを図るほか、必要に応じて随時変更を実施します。

グループ役職員行動規範 [PDF] (727KB)>

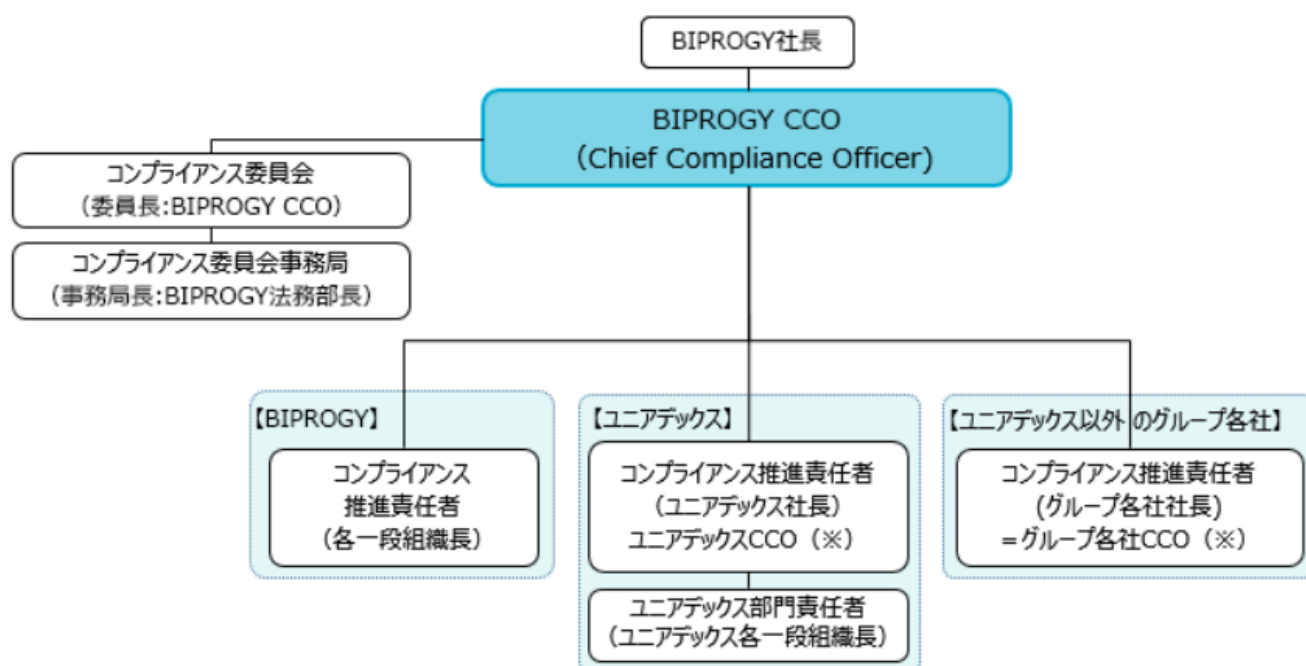
https://www.biprogy.com/com/corporate_code_of_conduct.pdf

推進体制

当社グループは、チーフ・コンプライアンス・オフィサー(CCO)を委員長とするコンプライアンス委員会を設置し、グループ全体でのコンプライアンス・プログラムを積極的に展開することで、グループ役職員のコンプライアンスに関する知識や意識の向上を図っています。

1. コンプライアンスを統括する責任者その他必要な機関を設置し、以下を行います。
 - ・ コンプライアンス関連規程の策定
 - ・ 役職員へのコンプライアンス教育
 - ・ 内部通報窓口の設置・運営および通報者保護の徹底
 - ・ 問題発生時の対応
 - ・ 取締役会への活動状況の報告
2. 違反者には、懲戒規程などに基づき適正な処分を行います。
3. 内部監査部門は、当社およびグループ各社(以下、当社グループという)のコンプライアンス体制の妥当性・有効性を評価し、必要に応じ、その改善に向けて指摘・提言を行います。

コンプライアンス推進体制図



※コンプライアンス推進責任者は、自社におけるグループ会社 CCO を選任し、自社においてコンプライアンス推進を図る役割を委嘱することができます。

コミュニケーション・ルート（内部通報制度）

当社グループの役員・従業員が業務を行っていく上で、コンプライアンスに関して疑問に思うこと、不安に思うことが発生した場合の報告・相談（通報）ルートとしてコミュニケーション・ルートを定めています。

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定めています。

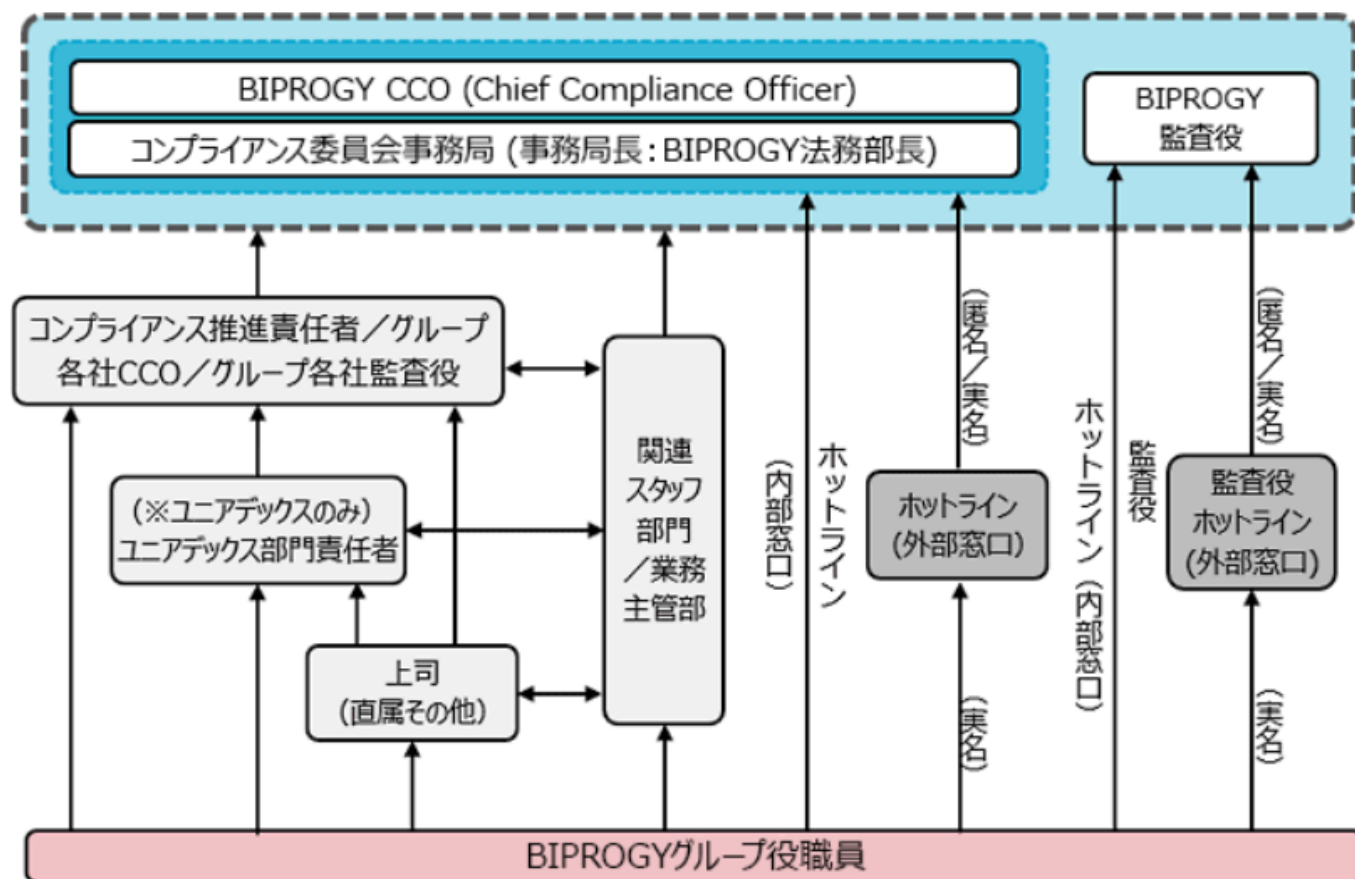
通報ならびに違反行為発覚時には、迅速かつ適切に対応し、違反者には厳正な処分を行うとともに真因分析を行い、再発防止策を講じています。

また、これらの活動状況については、経営会議および取締役会において報告しています。

内部通報件数/懲戒処分件数

種別	2020年度		2021年度		2022年度	
	ホットライン への通報件数	懲戒処分件数	ホットライン への通報件数	懲戒処分件数	ホットライン への通報件数	懲戒処分件数
ハラスメント	15	0	21	1	14	1
情報セキュリティ 違反	0	1	0	0	1	1
不適切な 経費精算等	2	1	1	4	1	0
不適切な勤怠管理	2	0	2	1	1	2
贈収賄・インサイダ ー取引等	0	0	0	0	0	0
その他社内規定 違反等	13	3	15	4	10	1
年度別計	32	5	39	10	27	5

報告・相談（通報）ルート図



取り組み

コンプライアンス状況の点検と課題抽出

当社グループの全役職員を対象に、「コンプライアンス意識調査」を実施し、コンプライアンスの浸透状況を測っています。本調査によりコンプライアンスを推進する上での課題を抽出し、改善を図ることとしています。2022 年度からは回答を年 2 回とし、回答率は、95.6%（2022 年 7 月実施）、97.4%（2022 年 12 月実施）でした（2021 年度は 97.1%）。また、本調査の回答率は、当社グループのマテリアリティ「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」において、その取り組みを測るための指標の一つとなっています。

コンプライアンス教育・啓発活動

当社グループの全役職員に対してコンプライアンスに関する具体的な行動規範を示した「グループ役職員行動規範」の周知をはじめ、各種研修会の実施、イントラネット・e ラーニングによる教育システムを通して、継続的な教育・啓発活動を実践し、コンプライアンスの浸透と徹底を図っています。コンプライアンスをテーマとしたグループ全役職員対象の e ラーニング研修の 2022 年度の受講率は、100% でした。また、本研修の受講率は、当社グループのマテリアリティ（サステナビリティ重要課題）「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」において、その取り組みを測るための指標の一つとなっています。

腐敗防止

BIPROGY グループは、国連グローバル・コンパクトに賛同し、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ことを約束しています。

当社グループでは、「グループコンプライアンス基本方針」および「グループ役職員行動規範」において不正防止に関する基本姿勢を明確化し、社員研修などの教育により、贈収賄防止の徹底を図っています。

腐敗防止の考え方

当社グループは、事業活動を行う各国・各地域の適用法令や規則を遵守し、健全な商習慣と社会通念に沿った公正な事業活動を行い、不公正な利益を得るための贈収賄の防止に取り組めます。

「グループ役職員行動規範」において、以下のように定めています。

（グループ役職員行動規範細則 第9項）

贈答・接待等は法令・社内規程に違反することなく、かつ社会通念上適切な範囲で行う。

- （1）公務員またはこれに準ずる者（外国公務員を含む）に対し、その職務に関し金銭、贈物、接待その他一切の利益を提供しない。
- （2）取引先等の役職員との間で、社会通念を超える金銭、贈物、接待その他一切の利益を提供せず、また、受領しない。
- （3）政治献金や各種団体等への寄付などを行う際は、政治資金規正法等の法令等を遵守する。
- （4）腐敗防止（贈収賄・マネーロンダリング・司法 妨害行為等の防止を含む）に関する国内外の法令を遵守する。

推進体制

コンプライアンス推進の一環として推進体制を整えています。

コミュニケーション・ルート（内部通報制度）は、贈収賄などの腐敗行為についても対象としており、相談実績もあります。

また、取締役会へのコンプライアンス活動状況の報告は、贈収賄などの腐敗行為についても対象としています。

参照：p.120 [コンプライアンス 推進体制](#)

腐敗防止の教育・啓発活動

コンプライアンス教育・啓発活動の一環として、贈収賄などの腐敗防止についても啓発しています。

「贈答・接待等は法令・社内規程に違反することなく、かつ社会通念上適切な範囲で行う」ことを定めている「グループ役職員行動規範」の周知をはじめ、イントラネットによる通達や注意喚起を通して、継続的な教育・啓発活動を実践し、腐敗防止の浸透と徹底を図っています。

参照：p.122 [コンプライアンス教育・啓発活動](#)

取り組み

政治寄付、ロビー活動

政治団体などへの寄付金の支出については、稟議制度により事前に承認を得ることとしています。

2022年度の政治献金・ロビー活動などの支出はありませんでした。（政策提言を行っている経済団体の会費を除く）

公務員等に対する接遇

公務員などに対する接遇については、「公務員等に対して接遇を行う際の事前届出に関する規程」にて公務員接遇に関する禁止行為等を明示するとともに接遇を行う際の事前届出制を定めており、本規程に則った運用を行っています。

税務方針

1. 基本方針

BIPROGY グループは、法令・社会規範・社内規程の遵守はもとより、事業を行うそれぞれの国・地域の文化や慣習を理解し、高い倫理観に基づいた社会的良識に従って誠実に行動し、納税義務の適切な履行に努めます。

2. 税務リスクマネジメント

税務を担当する部門は、税務に関する法の趣旨を理解するとともに、国際情勢、最新動向を注視し、税務リスクを的確に把握・管理し、税務リスクの低減に努めます。

なお、法解釈、海外の法令、慣習等の情報収集にあたっては、外部専門家の助言を有効に活用します。また、税務上の取扱いに不明確な取引が生じた場合は、税務当局への事前の照会等を行います。

従業員に対しては、適宜、指導・啓蒙活動を行い、税務コンプライアンスの浸透を図ります。

3. 税務プランニング

BIPROGY グループは、法令等の趣旨・目的に即した適正かつ合理的な税務プランニングを行います。

関係会社間の取引においては独立企業間価格の原則を遵守します。また、事業目的や実体の伴わない事業体によるタックスヘイブンの利用など、租税回避を意図した税務プランニングを行いません。

なお、事業遂行上の必要性により、軽課税国へ投資をする場合や各国の法令改正により税率の引き下げが実施された場合には、法令等の定めるところによりタックスヘイブン対策税制の適用有無を判定し、当該税制の対象となる場合には適切に申告納税をします。

4. 税務ガバナンス

BIPROGY グループの税務ガバナンスの責任者は CFO（Chief Financial Officer）です。CFO は、税務に関する事項について、必要に応じ、経営会議あるいは取締役会へ報告します。

5. 税務当局との関係

事業を行う国や地域の関連法令等に従い、税務当局の要請に対する適時適切な情報提供を通じて、税務当局との信頼関係構築に努めます。また、税務当局から指導を受けた事項については、再発防止策を講じ是正に努めます。

地域別納税額

地域別納税額（2022 年度）

国・地域	企業名と主な事業	従業員数 (人)	売上収益 (百万円)	税引前利益 (百万円)	発生税額 (百万円)	納付税額 (百万円)
日本 ^{※1}	下表参照	7,793	337,349	30,037	9,679	10,254
その他		331	2,548	-35	34	52
連結財務諸表計上額		8,124	339,898	30,001	9,714	10,307

※1 連結調整等を含む

企業名と主な事業

国・地域	企業名	主な事業
日本	BIPROGY (株) ユニアデックス (株) UEL (株) (株) トレードビジョン G&Uシステムサービス (株) 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) (株) ユニエイド (株) エイファス (株) 国際システム キャナルグローブ (株) キャナルベンチャーズ (株) Canal Ventures Collaboration Fund 1 号投資事業有限責任組合 CVCF2 投資事業有限責任組合 BIPROGYチャレンジド (株) Emellience Partners (株) エアトラスト (株) テック・ビューイング (株) グリーンデジタル&イノベーション (株) V-Drive Technologies (株)	(システムサービス) ソフトウェアの請負開発業務、SEサービス、コンサルティング等を提供しております。 (サポートサービス) ソフトウェア・ハードウェアの保守サービス、導入支援等を提供しております。 (アウトソーシング) 情報システムの運用受託等を提供しております。 (ソフトウェア) ソフトウェアの使用許諾契約によるソフトウェアの提供等を行っております。 (ハードウェア) 機器の売買契約、賃貸借契約によるハードウェアの提供等を行っております。
中国	Netmarks Information Technology(Shanghai)Co., Ltd.	
ベトナム	USOLベトナム (有)	
シンガポール	Axxis Consulting (S) Pte Ltd Axxis Technologies Pte.Ltd.	
マレーシア	Axxis Consulting (M) Sdn Bhd	
タイ	UEL (Thailand) Co.,Ltd.	
米国	BIPROGY USA, inc Cambridge Technology Partners Inc.	

サステナビリティ情報開示のツール

サステナビリティ情報開示は、Webサイトにて行っています。またWebサイトにて開示した内容を「サステナビリティレポート」してまとめ、ダウンロード可能なPDF版でWebサイト内のライブラリに掲載しています。さらに、多岐にわたるサステナビリティへの取り組みのなかから、とくにBIPROGYグループの企業価値向上を支える基盤として重要性が高いと考える事項については、冊子にて発行の「統合報告書」に掲載しています。

Webサイト

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

サステナビリティレポート（PDF）

<https://www.biprogy.com/sustainability/report.html>

統合報告書（冊子およびPDF）

<https://www.biprogy.com/invest-j/ir/ar.html>

報告対象範囲

原則的に、当社およびグループ会社（連結子会社および非連結子会社）とし、範囲が異なる場合は、個々にその旨を明記しています。

報告対象期間

原則的に、2022年度（2022年4月1日～2023年3月31日）とし、必要に応じて過年度の活動や2022年度以降の状況についても掲載しています。

参考ガイドライン

- GRI（Global Reporting Initiative）
「サステナビリティ・レポーティング・スタンダード」
- 社会的責任に関する国際ガイダンス「ISO26000／JIS Z 26000」

公開年月

2023年11月（次回公開予定2024年11月）

商標について

記載されている社名、製品名など固有の名称は、各社の商標または登録商標です。

見通しに関する注意事項

記載されている当社およびグループ会社の計画、見通し、戦略などのうち、歴史的事実でないものは、将来の業績などに関する見通しであり、これらは現時点で入手可能な情報による判断および仮定に基づいています。実際の業績はリスクや不確定要素の変動および経済情勢などの変化により、見通しと異なる可能性があることをご承知おきください。

BIPROGY株式会社

〒135-8560

東京都江東区豊洲 1-1-1

財務部 サステナビリティ推進室

URL:<https://www.biprogy.com/sustainability/>

TEL: 03-5546-4111（大代表）

E-mail :esg-disclosure@biprogy.com