BIPROGY

Foresight in sight

BIPROGYグループ
サステナビリティレポート
2026

Contents

BIPROGYグループのサステナビリティ 2

サステナビリティ・マネジメント 3
レポーティング 6
ステークホルダー・エンゲージメント 8
マテリアリティ（重要課題） 10

ガバナンス 16

コーポレート・ガバナンス 18
リスクマネジメント 27
コンプライアンス/腐敗防止 33
情報セキュリティ 39
責任あるAI 45
サプライチェーンマネジメント 47
カスタマーリレーションシップマネジメント 49

環境 51

環境マネジメント 52
環境データ 54
気候変動データ 56
自然資本/生物多様性データ 64
水資源データ 65
資源利用/汚染防止データ 67

社会 68

労働慣行 70
ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン 76
人財開発 85
労働安全衛生 92
ビジネスと人権 98
社会貢献活動 108

データ集計範囲記号

対象範囲	
c	連結グループ
c−	BIPROGY㈱ + ユニアデックス㈱
n	BIPROGY㈱単体
o	その他

BIPROGYグループのサステナビリティ

サステナビリティ・マネジメント 3

サステナビリティに関する方針 3
サステナビリティに関するガバナンス体制 3
サステナビリティに関する教育 4
イニシアチブへの参画 5

レポーティング 6

情報開示の体系 6
報告の対象範囲/報告期間 6
報告の基準/外部保証 6
外部評価 7

ステークホルダー・エンゲージメント 8

ステークホルダーの状況 8

マテリアリティ（重要課題） 10

BIPROGYグループのマテリアリティ 10
マテリアリティの特定 10
マテリアリティの指標（KPI）、目標、実績 11

サステナビリティ・マネジメント

サステナビリティに関する方針

サステナビリティ経営の方針

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」と定めています。その実現に向け、環境・社会・ガバナンスの視点を踏まえた企業活動を基本とし、事業を通じてさまざまな社会課題の解決に取り組んでいます。こうした取り組みにより、社会的価値と経済的価値を創出し、当社グループの持続的な成長サイクルを確立することで、サステナブルな企業グループとなることを目指しています。
その実現に向けて、当社グループは一人ひとりが長期的な視野と志を持ち、社会課題の解決を通じて培った実績・知見、志を共にする人々とのネットワーク、そして長年の経験に基づくデジタル技術を組み合わせながら、「デジタルコモンズ」の社会実装を推進していきます。環境・社会と当社グループ双方の持続可能性を高めることで、相互のサステナビリティを追求していきます。

サステナビリティに関するガバナンス体制

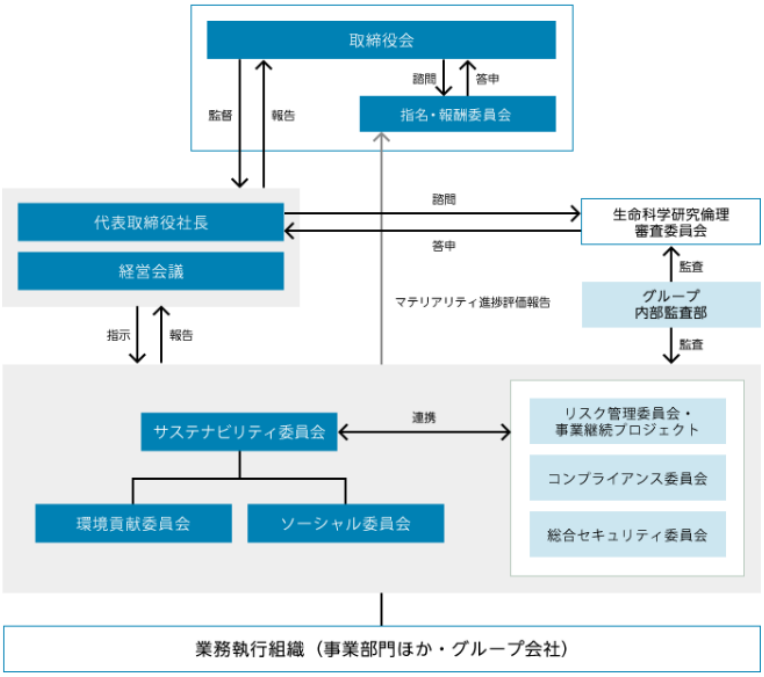
サステナビリティ推進体制

当社グループは、サステナビリティ課題への取り組みには経営の監督と執行の両輪による適切なガバナンスが重要であるとの認識のもと、推進体制を整備しています。サステナビリティ経営戦略の統括責任者として、業務執行取締役の中からチーフ・サステナビリティ・オフィサー（以下、「CSO」）を指名し、以下の3つの委員会を設置しています。
各委員会では、マテリアリティを中心としたサステナビリティに関する取り組みについて、審議や意思決定などを行います。さらに、コーポレートとして重要な事項については、経営会議にて審議・意思決定を行います。

■サステナビリティ委員会：
当社グループのサステナビリティ課題に対する取り組み方針の策定を行うとともに、その実現に必要なマテリアリティを特定し、進捗状況を管理、監督する。また、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する役割・機能を持つ。
■環境貢献委員会：
サステナビリティ委員会の下部機関として、環境貢献（気候変動、水、生物多様性、森林、土地利用等の自然資本等）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、監督する役割・機能を持つ。
■ソーシャル委員会：
サステナビリティ委員会の下部機関として、社会分野（人権、ダイバーシティ、働き方改革、健康経営、地域発展・社会貢献等 ）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う役割・機能を持つ。

取締役会では、CSOから定期的に報告を受け、サステナビリティに関する取り組み状況について議論し、助言や指導による監督を行っています。

サステナビリティ推進体制図（2026年3月31日現在）



責任者	
	代表取締役専務執行役員　CSO　葛谷 幸司
審議機関	
	サステナビリティ委員会（2025年度実施回数 8回） 環境貢献委員会（2025年度実施回数 7回） ソーシャル委員会（2025年度実施回数 7回）
主な議題	
	●マテリアリティ KPIと目標の達成度評価および見直し方針 ●サステナビリティ関連方針の改定、新規策定および開示 ●サステナビリティ情報開示基準（SSBJ基準）適用義務化に向けた対応 ●各種開示資料におけるサステナビリティ関連情報の品質向上

サステナビリティに関する教育

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しています。 ※2025年度はサステナビリティに関連する11のテーマの研修を実施し、その平均受講率は99.4%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 ・DE＆I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 ・BIPROGYグループのAI倫理指針

	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
サステナビリティ関連e-ラーニング受講率	%	98.8	99.0	99.0	99.8	99.4
対象範囲		c	c	c	c	c

イニシアチブへの参画

国連グローバル・コンパクト	当社グループは、2014年3月、国際社会において持続可能な成長を実現するための世界的な取り組みである国連グローバル・コンパクト（以下UNGC）に署名しました。また、UNGCの日本のローカル・ネットワークである「グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン」（GCNJ）にも加盟しています。2025年度は、GCNJの以下の分科会に参加しました。 ・環境経営 ・GCの社内浸透研究 ・サプライチェーン ・ESG ・レポーティング ・Well-Being ・CSV 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原則を尊重し、その遵守と実践に努めます。
	グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン https://www.ungcjn.org/

Vision2030の実現に向けて	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」のもと、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である「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双方のサステナビリティを追求していきます。 2024年に策定した「BIPROGYグループ経営方針（2024-2026）」は、Vision2030の実現に向けたセカンドステージに位置付けています。 これまで積み上げてきた経営資本をもとに積極的な成長投資を行い、コア事業と成長事業の両利きの経営を推進することで、新たな事業の柱を創出していきます。 （参照：マテリアリティ）
	統合報告書2025 https://www.biprogy.com/invest-j/uploads/ir2025.pdf Vision2030・BIPROGY グループ経営方針(2024-2026) https://www.biprogy.com/com/management_policy.html 人財戦略レポート2025 https://www.biprogy.com/pdf/com/human_resources_strategy_report2025.pdf

その他の国際的イニシアチブへの参画	国連グローバル・コンパクトの基本10原則を構成する4分野のうち、「人権」「労働」「環境」に関して、以下の国際的イニシアチブへ参画／賛同しています。 人権・労働 ・女性のエンパワーメント原則（WEPs）に署名（2020年） （参照：ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン） 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） ・RE100に加盟（2020年7月） ・自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD）提言に賛同（2025年2月） （参照：気候変動、自然資本/生物多様性）

外部団体への参画	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。 2025年度の支出は1,483万円でした。 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） 他

レポーティング

情報開示の体系

報告媒体と報告範囲	
	当社グループは、サステナビリティに関する情報をWebサイトで開示しています。また、企業価値の向上を目指すとともに、ステークホルダーの皆様への説明責任を果たし、当社グループの取り組みへの理解を深めていただくため、「サステナビリティレポート」を発行しています。 さらに、多岐にわたるサステナビリティへの取り組みの中から、特に当社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事項については、「統合報告書」に掲載しています。

報告の対象範囲/報告期間

報告の対象範囲	
	原則的に、当社および連結子会社とし、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、2025年度（2025年4月1日～2026年3月31日）とし、必要に応じて過年度の活動や2026年度以降の状況についても掲載しています。

公開年月	
	2026年7月（次回公開予定2027年7月）

その他	
	・本レポートに記載し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、歴史的事実ではないものは、将来に関する見通しです。これらは、現時点で入手可能な情報に基づく判断および仮定によるものであり、実際の業績などは、さまざまなリスクや不確実性、経済情勢の変化などにより、見通しと異なる可能性があります。 ・本レポートに記載されている社名、製品名などの固有名称は、各社の商標または登録商標です。

報告の基準/外部保証

参考ガイドライン	
	・GRI（Global Reporting Initiative）「GRIスタンダード」 ・ISO 26000（JIS Z 26000）「社会的責任に関する手引」

外部保証	
	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。 2025年度の保証の対象となるデータは以下のとおりです。 ・温室効果ガス排出量スコープ 1(t-CO2e) ・温室効果ガス排出量スコープ 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スコープ 3(t-CO2e) カテゴリ 1-15 ・エネルギー使用量(GJ、MWh、kL) ・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 (GJ)、冷水 (GJ)、蒸気 (GJ) 使用量 ・取水量(m3) ・排水量(m3) ・廃棄物排出量(リサイクル、埋立、焼却、その他)(t) ・紙使用量(kg) ・障害者雇用率(%) ・離職率(%) ・女性管理職比率(管理職に占める女性労働者の割合)(%) ・従業員数(人) ・平均年齢(歳) ・平均勤続年数(年) ・平均年間給与(円) ・平均年間給与の対前年同期増減率 ・男性育児休業取得率(男性労働者の育児休業取得率)(%) ・ 男女賃金差異(労働者の男女の賃金の差異)(%) ・欠勤率(%)
	独立保証声明書_環境データ_日本語版 https://sustainability-cms-biprogy-s3.s3.amazonaws.com/pdf/IAS_2026_Environment_ja.pdf 独立保証声明書_社会データ_日本語版 https://sustainability-cms-biprogy-s3.s3.amazonaws.com/pdf/IAS_2026_Social_ja.pdf

外部評価

外部からの評価	
ESG投資関連指数	
	・FTSE4Good Index Series(2024年～) ・FTSE JPX Blossom Japan Index(2024年～) ・FTSE JPX Blossom Japan Sector Relative Index(2022年～) ・MSCI日本株ESGセレクト・リーダーズ指数(2018年～) ・MSCI日本株女性活躍指数(WIN)(2017年～) ・Morningstar Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index(2024年～) ・S&P/JPXカーボン・エフィシェント指数(2018年～)
ESG評価・格付け	
	・MSCI ESG Ratings AAA(2023年～) ・CDP 気候変動 Aリスト(2025年) ・CDPサプライヤーエンゲージメント評価(SEA)　サプライヤーエンゲージメント・リーダー(2025年) ・The Sustainability Yearbook Member(2022年度～)
ESG関連銘柄	
	・なでしこ銘柄(2021年度に続き、2025年度なでしこ銘柄に選定)
認定・表彰	
	・健康経営優良法人2026認定(2017年～) ・プラチナくるみん認定(2019年～) ・えるぼし認定(2017年～最高位認定) ・「PRIDE指標2025」ゴールド(2021年～) ・D&I Award 2025＜ベストワークプレイス＞(2022年度～)
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 ・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 ・プライバシーマーク認証 ・環境マネジメントシステム(ISO14001)認証 ・AI マネジメントシステム(ISO/IEC 42001)認証　※対象：ユニアデックス株式会社が開発・運用する「サポート GAI チャット」
	外部からの評価(詳細はウェブサイト参照) https://biprogy.disclosure.site/ja/themes/99

ステークホルダー・エンゲージメント

ステークホルダーの状況

ステークホルダー・エンゲージメントのアプローチ	
	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皆様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。

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。
主な対話の手段	
	・提案活動 ・問い合せ窓口（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
参照	
	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」になることを目指しています。 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。
主な対話の手段	
	・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(Microsoft 365® Viva Engage 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 ※Microsoft 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	
	組織開発（組織力強化と働き方改革） https://biprogy.disclosure.site/ja/themes/107#277 人財戦略レポート https://www.biprogy.com/pdf/com/human_resources_strategy_report2025.pdf

株主・投資家	
	株主・投資家の皆様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。
主な対話の手段	
	・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 ・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/
参照	
	（IR資料） 統合報告書 https://www.biprogy.com/invest-j/financial/ar.html （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

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。
主な対話の手段	
	・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	
	品質マネジメント https://biprogy.disclosure.site/ja/themes/109

地域社会	
	地域社会とのコミュニケーションを大切にした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。
主な対話の手段	
	・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	
	社会貢献活動 https://biprogy.disclosure.site/ja/themes/111

マテリアリティ（重要課題）

BIPROGYグループのマテリアリティ

Vision2030の実現に向けたマテリアリティ

当社グループでは、「Vision2030」の実現に向けて、サステナビリティへの取り組みを経営に統合するため、取り組むべき重要項目を抽出しています。そのうえで、影響度の大きい項目を踏まえてマテリアリティを定め、各マテリアリティに対してKPIと目標を設定し、活動を推進しています。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

マテリアリティの特定

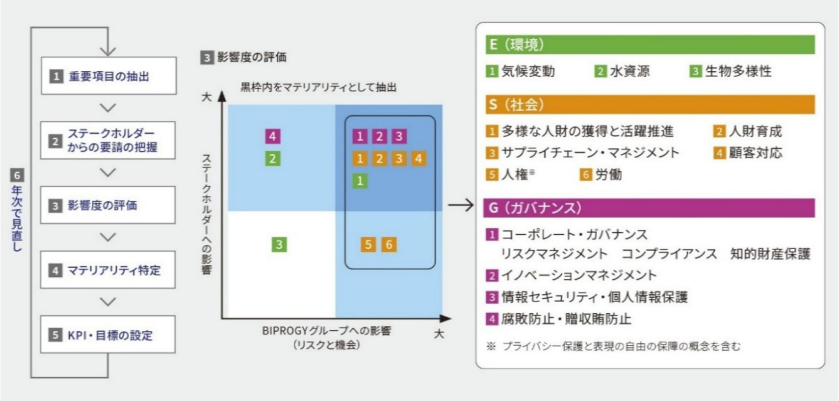
マテリアリティ策定と見直しのプロセス

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。見直しにあたっては、ダブルマテリアリティの考え方に基づき、BIPROGYグループの事業や企業価値への影響に加え、社会・環境への影響の両面から評価しています。

BIPROGYグループへの影響：
リスクと機会の両面から検証しています。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しています。

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、社員をはじめとするステークホルダーや、社会・環境への影響について重みづけを行いながら検証しています。マテリアリティ、指標、目標（達成年度含）の策定・改定については、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。

マテリアリティ策定と見直しのプロセス



マテリアリティの指標（KPI）、目標、実績

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）	2025年度実績
社会課題の解決を目的とした事業による売上を2023年度比6倍以上（2030年度）	1.42倍
マネージドサービス事業の売上成長率を2023年度比3倍以上（2026年度）	1.74倍

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

・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をはじめとする環境課題の解決に貢献
・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）	2025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）	420.4%	モニタリング指標「ゼロエミッション達成率※」の算定ロジックと社内管理の仕組みに基づき、継続して事業活動におけるGHG排出量の削減に努めるとともに、環境貢献型製品・サービス提供の拡大を図っていきます。
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%	全社横断型のプロジェクトにより、2021年度から気候変動関連のビジネス機会とリスクの抽出およびインパクト評価を実施しています。2025年度は、財務上のインパクトを定量化し開示しました。2024年度からは、気候変動リスクに加え、水や生物多様性に関するTNFD提言を参照したスコーピングを実施しています。今後も、さらなるシナリオ分析の高度化を図っていきます。
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）	48.2%	2021年度より再生可能エネルギーの調達を開始し、目標達成に向けて計画どおり進捗しています。調達手段の多様化に向けた検討を開始し、さらなる再生可能エネルギー調達の推進を図っていきます。
GHG排出量（Scope1＋ Scope2）削減率（2019年度比）50%以上（2030年度）	58.6%	調達電力の再生可能エネルギーへの転換を進めるとともに、テレワークの推進やオフィス・機器の効率利用などによる省エネルギー施策を推進した結果、基準年比で58.6%削減しました。今後も同様の取り組みを継続し、排出量の削減を図っていきます。

関連するサステナビリティ課題

（参照：環境、気候変動）

※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）

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）	2025年度実績と今後の取り組み	
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（2027年度）	24.2%	サプライヤーとの対話等のコミュニケーションを通じて削減目標設定状況の把握を行うとともに、未設定のサプライヤーに対しては、継続して働きかけを行っていきます。
販売した製品・サービス（Scope3カテゴリ11）の使用に伴うGHG排出量削減率（2021年度比）25%以上（2030年度）	7.1%	顧客やパートナー（サプライヤーや業界団体など）との対話や協働を通じ、エネルギー効率向上等、製品・サービスの低炭素化に向けた取り組みを推進していきます。

KPIと目標（達成年度）	2025年度実績	
人権方針の見直しおよび社員への理解浸透活動の実施（2026年度まで年次）	実施済	・最新のeラーニングを全役職員に実施しました。 ・全社横断で関連部署を集め、人権ワークショップを開催しました。
全グループ会社への人権リスクアセスメント再実施および課題への対応着手率100%（2026年度）	実施済 対応着手率100%	人権リスクアセスメント結果を踏まえ、優先課題への対応を推進しました。
サプライヤーに対するESGリスク調査実施率100%（2026年度）	96.6%	サプライヤーを対象にESGリスク調査を継続して実施しました。
BIPROGY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）	38.2%	調査結果に基づき、未対応が多いサプライヤーへの個別対話および改善対応を実施しました。

関連するサステナビリティ課題

（参照：環境、ビジネスと人権、サプライチェーンマネジメント）

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）	2025年度実績と今後の取り組み	
女性管理職比率※1 18%以上 （2026年4月1日時点）	12.6% （2026年4月1日時点）	女性の管理職登用に向けた計画的な育成と人財パイプラインの形成、ならびにグループ一体での推進強化に向けて、組織およびグループ各社が策定した管理職登用計画のもと、サステナビリティ委員会や取締役会におけるモニタリング・報告の仕組みを構築しています。また、階層別の育成プログラムを実施し、意識改革と能力開発の両面から支援を行った結果、2026年4月1日時点の当社グループの女性管理職比率は12.6%となりました。 2026年度は、さらなるジェンダーダイバーシティの推進に向け、女性管理職比率に関する数値目標の見直しおよび戦略策定の期間と位置付けています。重点課題の再整理と、必要な構造改革を伴う取り組みの検討を進めるとともに、2027年度以降の数値目標を設定し、公表する予定です。
新規事業開発を推進する人財数100人以上(2026年度)	63人	PMF（プロダクト・マーケット・フィット）を中心とした実務連動型研修へ移行するとともに、営業マインド・基礎力の強化や部門横断のコミュニティ運営を通じて、新規ビジネス推進力の向上と人財連携の強化を図っています。
エンゲージメントサーベイにおける働きがいと働きやすさに関連する要素の平均スコアの基準値※2 51%+10ポイント以上 （2026年度）	55%	2024年6月に実施したサーベイの結果は51%となりました。この数値を基準値とし、2026年度末までに61%を目指します。 2025年度は、会社・組織のPurposeをテーマに対話を行う施策「Purposeダイアローグ」を継続して実施しています。2025年度に実施したPurpose浸透度調査では、「理解」「自分ごと化」「実践」の割合の合計が前年度比4ポイント増加しました。 今後も、対話を中心とした浸透施策を継続するとともに、社員一人ひとりが自身の志と業務との重なりを実感できるよう取り組むことで、会社の理念や戦略への共感を高め、誇りを持って自発的に業務へ取り組む組織風土の醸成を図っていきます。
ROLESで中長期キャリア目標を設定し、組織長とすり合わせた社員の割合100%（2026年度）	100%	キャリアデザインの実施によりROLESと中長期キャリア目標を設定し、組織長とすり合わせた社員は100%となりました。プロセス整備については、年度末時点で計画した整備を完了しました。引き続き、社員のキャリア理解促進のため、組織長と社員とのキャリア目標の擦り合わせを推進します。
キャリア・ウェルビーング※3を推進する仕組みの整備と改善率（実施数／計画数）100%（2026年度）	100%	
配偶者が出産した男性社員のうち、育児のための休業・休暇を取得できた人の割合 100%（2025年度、以降維持）	97.1%	2024年度より、配偶者の妊娠届を導入し、男性社員とその上司を含む関係者への情報提供を強化するとともに、「育休ハンドブック」の配布、育児休業取得者の事例紹介などの取り組みを実施しました。引き続き、制度の理解促進と取得の後押しを図り、長期取得を可能とする環境整備を推進していきます。
男性育児休業取得検討・意思決定において、自身の意向を踏まえて、家族や組織とすり合わせできた人の割合 100% （2026年度）	96.5%	

	障害者雇用率 法定雇用率 ＋0.1%以上 （年次）	3.09%	障害者雇用施策の推進、特例子会社の活動、グループ会社での雇用促進により雇用目標2.6%（2025年度の法定雇用率2.5%＋0.1%）以上を達成しました。モニタリングの信頼性向上のため、算出値について第三者の独立した保証声明書を取得しました。
	健保特定保健指導における積極的支援対象社員へのフォロー率100%（2026年度まで年次） 2024年度：リスク因子4つを持つ社員 2025年度：リスク因子3つ以上を持つ社員 2026年度：リスク因子2つ以上を持つ社員	リスク因子3つ以上を持つ社員フォロー率100%	2025年度フォロー対象（2026年3月末時点健診結果連携者）となるリスク因子3つを持つ社員285名全員（100%）のフォローは完了しました。 社員の健康意識向上・行動変容促進のため、定期健康診断の早期予約・受診を促すとともに、引き続きeラーニング、セミナー・イベントの開催、メールマガジン発行などを実施します。加えて、健康保険組合とのコラボヘルス推進により、健診受診後のフォローや改善状況に応じたインセンティブの強化、精密検査費用補助等によるリスクの早期発見・治療対策を強化します。
	2026年度のメンタル面の不調を理由とする新規休職者数102人（2023年度実績）以下（2026年度）	年間113人	入社年次の浅い社員への全員カウンセリングやセルフケア研修、組織長を対象としたラインケア研修の実施など、社員自らのストレスケア対応、組織レベルでのストレスケアを促す対応を継続的に実施し、不調者の早期発見と早期対応に繋げ、新規休職者数としては基準値対比増ではあるものの、前年度より改善（前年度比5.8%減）しました。 今後もセルフケア・ラインケア両面での対策を強化し、特に組織長や負荷の高い業務に従事する社員への支援を拡充することで、新規休職者の発生抑止を図ります。また、予防段階や休職中の社員を含めた幅広い支援として、外部Employee Assistance Program（EAP）や健康保険組合との連携を深め、個々の状況に応じた適切なサポートを提供することで、社員一人ひとりが安心して働ける環境の整備を図ります。
関連するサステナビリティ課題			
	（参照：ビジネスと人権、労働慣行、ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン）		

※1 女性管理職比率は、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㈱、USOLベトナム㈲の7社を対象とし、BIPROGY㈱、ユニアデックス㈱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。

※2 2024年6月に実施した調査のうち、「働きがい」と「働きやすさ」に関する7つの設問の肯定的回答率の平均を基準値として設定
※3 自らのキャリアについて能力発揮と成長を通じて充実感と幸福感を高めること

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）	2025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）	年間議題の設定や適切な情報共有により、経営の重要な課題・リスクに関する議論の機会を拡充しました。また、組織風土改革、現場へのコンプライアンス意識・リスク管理意識の浸透に向けた取り組みに関する情報提供の拡充により、モニタリングの機会も増え、実効性の向上を図りました。
	コンプライアンス・プログラムの改善と高度化 （年次）	コンプライアンス車座会議： グループ各社での「コンプライアンス車座会議」を2023年度より継続して開催しています。職場全体で自律的にコンプライアンス実践に取り組む組織風土の醸成を目的に、各職場におけるコンプライアンス上のリスク等について、各職場単位で対話を実施しました。 内部通報制度（ホットライン）の改善： 匿名性の訴求強化、適用対象グループ会社の拡大、従事者研修の実施により実効性を高めるとともに、グローバル展開を見据えた体制整備を実施しました。 コンプライアンス教育・啓発： コンプライアンス週間や研修を通じて、ハラスメント防止を中心とした重点課題への理解と行動変容を促進するとともに、腐敗防止に関するルール整備や表現ガイドラインの整備支援を実施しました。
	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： 調査スコアは昨年度に引き続き、4段階の最上位である「良好」となりました。調査結果は各組織の責任者と共有し、改善策の実施につなげています。今後も年2回の頻度で意識調査を継続予定です。
	コンプライアンス事案発生動向 （年次）	懲戒処分： 2025年度の懲戒処分件数は4件でした。件数は前年度（6件）から減少したものの、情報セキュリティに関する基本動作の欠如、組織上の優位性濫用、ハラスメントに関する認識不足を背景とした言動に起因する事案等が発生しました。各事案について再発防止策を実施します。
	重大なセキュリティインシデント発生数 0件（年次）	0件
	ハイブリッドワークにおけるデータ保護セキュリティの仕組みの強化／拡大—仕組みのグループ適用※1 100%（2027年3月末時点）	可搬メディアへのデータ移送の制御を目的に、許可されたPCかつ許可された可搬メディアのみ利用可能とする仕組み・制度を導入完了しました。
	特例運用管理の網羅率※2 100%（2027年3月末時点）	BIPROGYにおいて特例運用管理の網羅性向上に資する各種施策を段階的に推進しています。
関連するサステナビリティ課題		
	（参照：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）	

※1 仕組みのグループ適用対象：国内グループ会社

※2 特例運用管理の適用対象となる運用において適用漏れがない状態（特例運用管理とは機密性が高い顧客情報資産へアクセスするプロジェクトの安全管理措置の妥当性をセキュリティ専門組織が客観的に審査・承認し網羅的に管理・モニタリングする仕組み・体制のこと）

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス　マネジメントアプローチ　18
基本的な考え方/体制/KPIと目標/進捗/参照　18

コーポレート・ガバナンス　データ　21
コーポレート・ガバナンスの方針　21
コーポレート・ガバナンスの構成　21
取締役の選解任　22
取締役会の実効性　23
役員報酬　24
サクセッション・プラン　25
政策保有株式　26
株主・投資家との建設的な対話に関する方針　26

リスクマネジメント　マネジメントアプローチ　27
基本的な考え方/体制　27

リスクマネジメント　データ　28
リスクマネジメント　28
リスク文化の醸成　29
事業継続計画　BCP　30

コンプライアンス/腐敗防止　マネジメントアプローチ　33
基本的な考え方/体制/KPIと目標/進捗　33

コンプライアンス/腐敗防止　データ　35
コンプライアンスに関するマネジメント　35
腐敗防止に関するマネジメント　36
人の尊厳を守る研究開発・事業推進への取り組み　36
ビジネスに関係する倫理の取り組み　36
生命科学研究倫理審査委員会　37
AI倫理指針の策定・運用　37
税務リスク・コンプライアンス　38

情報セキュリティ　マネジメントアプローチ　39
基本的な考え方/体制/KPIと目標/進捗　39

情報セキュリティ　データ　41
情報セキュリティに関するマネジメント　41
情報セキュリティの対策　42
個人情報保護　43

責任あるAI　マネジメントアプローチ　45
基本的な考え方/体制/AIに関するリスク管理/取り組み　45

サプライチェーンマネジメント　マネジメントアプローチ **47**
基本的な考え方/体制/KPIと目標/進捗 47

サプライチェーンマネジメント　データ **48**
サプライチェーンの状況 48
サプライチェーンのリスク評価 48
サステナブルな調達の実践 48

カスタマーリレーションシップマネジメント　マネジメントアプローチ **49**
基本的な考え方/KPIと目標/進捗 49

カスタマーリレーションシップマネジメント　データ **50**
製品・サービスへの責任 50
顧客満足 50

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・ガバナンスおよび内部統制原則

https://www.biprogy.com/invest-j/uploads/internal_control_rules20260401.pdf

コーポレート・ガバナンス報告書

https://www.biprogy.com/invest-j/uploads/governance-report20260625.pdf

業務の適正を確保するための体制（内部統制システム）

https://www.biprogy.com/invest-j/uploads/tousei260625.pdf

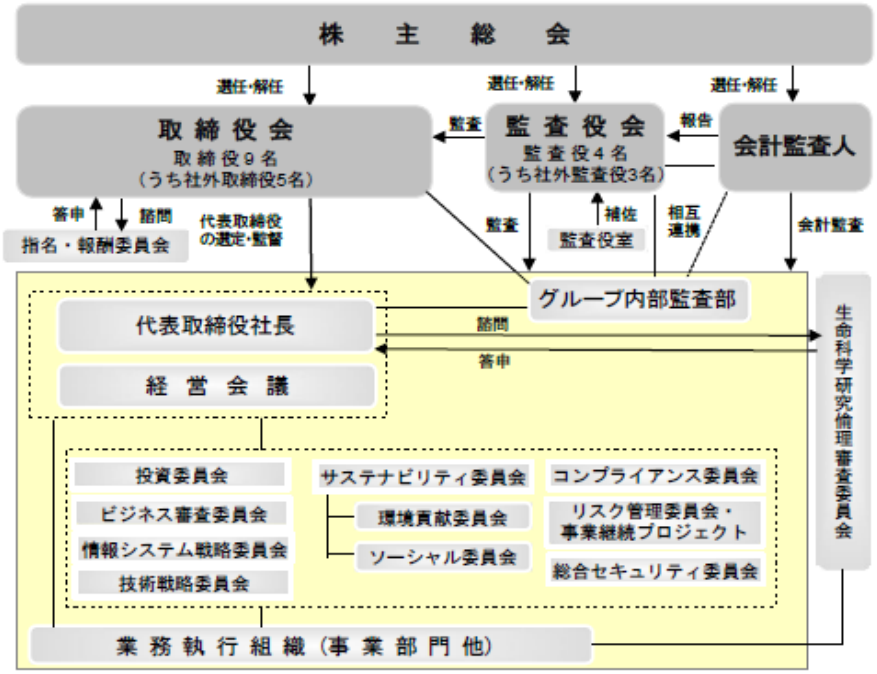
株主との対話の実施状況等

https://www.biprogy.com/invest-j/com/dialogue.html

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。

【 コーポレート・ガバナンス及び内部統制の体制模式図 】　（2026年6月25日現在）



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ます。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年としています。2025年度は12回開催。 2025年度の主な報告・審議内容 ・「 経営方針（2024-2026）」の進捗状況 ・出資案件の検討 ・役員等の人事や評価、報酬に関する事項 ・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 ・政策保有株式や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（気候変動、自然資本、人権、DE&I、労働安全衛生、人財育成、サステナブル調達、コンプライアンス、情報セキュリティ等）に関する取り組み状況 ・投資家との対話状況 ・組織風土改革等の取り組み状況
監査役会	各監査役は取締役会等の重要な会議へ出席し必要に応じ意見を述べ、業務や財産の状況を調査し、また会計監査人の選解任や監査報酬に係る権限を行使すること等を通じて、取締役の職務執行および内部統制システムなどについて適法性、妥当性の監査を行っています。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発揮されるよう、監査役室員（ 専任者2名）が監査役の職務遂行を補佐しています。監査役室の人事は代表取締役または人事担当役員が監査役室の独立性に留意し監査役と協議し決定しています。2025年度は16回開催。 2025年度の重点監査項目 ・経営方針、経営計画の遂行状況 ・内部統制システムの強化に向けた取り組み状況 ・リスク管理の高度化に向けた取り組み状況 ・コンプライアンス態勢強化への取り組み状況 ・組織風土の改善への取り組み状況
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しています。4名の独立社外取締役を含む5名の取締役により構成されています。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です。2025年度は14回開催。 2025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。
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、独立した当社社内組織として設置。社内組織およびグループ子会社の活動状況を確認し、監査を実施しています。また、取締役会において内部監査結果を報告しています。
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ます。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、常勤監査役が出席しています。

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 (a) 投資委員会 当社グループで定めた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、投資の可否を決定するとともに、当該計画について予実管理や評価を行い、必要に応じて見直しを求めています。 (b) ビジネス審査委員会 重要な開発・サービスビジネス案件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、実行の可否の決定を行うとともに、プロジェクト計画について予実管理や評価を行い、必要に応じて見直しを求めています。 (c) 情報システム戦略委員会 当社グループの情報システム戦略・方針の策定と推進およびITガバナンスポリシーの策定と監督をしています。また、当社グループの自社システムの開発・運用等について、コスト、効果および適用技術の妥当性などを審議し、投資の可否を決定するとともに、これらに関する計画について予実管理や評価を行い、必要に応じて見直しを求めています。 (d) 技術戦略委員会 当社グループが取り組むべき技術分野を定め、その対象技術の獲得・強化・事業適用に向けた開発、投資、活用等の技術戦略およびその実行計画と投資計画に関する妥当性を審議し、実行計画のモニタリングを実施するとともに、その結果に基づき投資の可否の決定と戦略・施策の見直しを指示しております。また、技術マネジメント推進にかかる対応方針を検討し、関連する仕組みの設計および実行状況の管理・監督を行っています。 (e) サステナビリティ委員会 当社グループのサステナビリティ経営の実現に必要なマテリアリティを特定し、取り組み方針を策定、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求めています。 (f) 環境貢献委員会 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の設計と実行状況を管理、監督しています。 (g) ソーシャル委員会 当社グループの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っています。 (h) コンプライアンス委員会 当社グループのコンプライアンス・プログラムの策定、運用、コンプライアンス推進方針の策定、コンプライアンス違反にかかる事案分析、調査報告、再発防止策の検討を行っています。 (i) リスク管理委員会・事業継続プロジェクト 当社グループ経営に重大な影響を及ぼす様々なリスクに対処するとともに、事業継続性の確保を図っています。 (j) 総合セキュリティ委員会 当社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、それらに基づく諸施策の検討および推進を行っています。 (k) 生命科学研究倫理審査委員会 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求めています。

KPIと目標	・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） （参照：マテリアリティ）

進捗	2025年度実績： ■年間議題の設定や適切な情報共有により、経営の重要な課題・リスクに関する議論の機会が拡充された。 ■組織風土改革、現場へのコンプライアンス意識・リスク管理意識の浸透に向けた取り組みに関する情報提供の拡充により、モニタリングの機会も増え、実効性の向上が図られている。

参照	コーポレート・ガバナンス体制の変遷 https://biprogy.disclosure.site/ja/themes/112?response_id=274#274

コーポレート・ガバナンス　データ

コーポレート・ガバナンスの方針

機関設計および取締役会の構成に関する方針

機関設計：
当社は、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の判断のもと、監査役会設置会社制度を採用し、会計監査人を置いています。

取締役会の構成および独立性：
取締役会については、変化の激しい業界であることから、業界・社内の状況に精通した社内取締役を中心とし、加えて豊富な経営経験や専門知識等を有する人材を社外取締役として選任することで、より広い視野と客観性を併せ持った意思決定および実効性の高い職務執行の監督の実現を目指します。また、経営の監督と執行を分離し、迅速な業務執行を可能とするべく、執行役員制度および業務執行役員制度を採用し、適切な範囲で権限委譲を行います。
① 取締役会は、取締役会の機能が効果的かつ効率的に発揮できる適切な員数を維持します。
② 取締役会は、その過半数を独立社外取締役とします。
③ 取締役会は、ジェンダーや国際性、職歴、年齢の面を含む多様性を考慮して構成します。

コーポレート・ガバナンスの構成

取締役数、監査役数*			単位	2022年	2023年	2024年	2025年	2026年
	取締役総数		人	8	8	8	9	9
		うち、女性	人	2	2	2	3	3
		うち、外国人	人	1	1	1	1	1
	業務執行取締役		人	3	3	3	3	3
	非業務執行取締役		人	1	1	1	1	1
	独立社外取締役		人	4	4	4	5	5
	監査役総数		人	5	5	5	5	4
		うち、女性	人	2	2	2	1	1
		うち、外国人	人	0	0	0	0	0
		うち、独立社外監査役	人	3	3	3	3	3
	常勤監査役		人	2	2	2	2	2
	非常勤監査役		人	3	3	3	3	2
取締役会議長								
	代表取締役社長							

*定時株主総会時を基準とする

スキル・マトリックス

当社取締役会は、取締役9名（うち3名が女性）のうち、ベンチャー投資・グローバルビジネス経験、国際課税、ジェンダー・ESG/サステナビリティ、法務、リスクマネジメント分野における高度な専門的知見や経営者としての豊富な知見と経験を有する等、多様なバックグラウンドを持つ独立社外取締役が5名と、定数の過半数を占めております。

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	齊藤　昇		●	●		●	●	●
	葛谷　幸司		●	●		●	●	
	澤上　多恵子		●	●		●	●	
	金沢　貫人	●	●	●		●		
	ナリン　アドバニ	●	●	●		●		●
	池田　義典				●	●	●	●
	大崎　麻子					●	●	●
	片山　雄一	●	●		●	●		
	寺浦　康子					●	●	●
監査役	古林　幹教		●	●		●		
	松永　諭	●			●	●		
	淵崎　正弘	●	●	●	●	●		
	井上　雅子				●	●		●

*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おります。

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中、経営者が「経営方針（2024-2026）」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ためには、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・監督が有用である。
業界知識	会社が「経営方針（2024-2026）」のもと、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ためには、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である。
技術・研究開発	テクノロジーが急速に進化する中、会社が「経営方針（2024-2026）」のもと、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ためには、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である。
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である。
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ることから、これらに関する豊富な知見が必要である。
ESG／サステナビリティ	「経営方針（2024-2026）」のもと、当社が目指す持続可能な社会の実現のためには、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、ボーダレスな視点が不可欠であることから、グローバルビジネスに関する豊富な知見が求められる。

取締役の選解任

取締役選任の方針・プロセス	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、その答申内容を尊重し、取締役会にて決定します。
取締役の解任	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。
取締役の任期	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の明確化のため、取締役の任期は1年とし、毎年改選しますが、再任を妨げません。

取締役会の実効性

取締役会の実効性に関する分析・評価	
	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認識しており、2015年度より自己評価を実施して、取締役会の実効性の向上に努めています。 2025年度は、取締役・監査役全員を対象に、以下の評価項目を含む記名式アンケート調査を実施し、社内で取り纏めた上で、外部コンサルタントに内容分析を依頼し、その結果をもとに、当社取締役会の現状および改善点等を審議・評価しました。
実効性評価プロセス	
	以下の内容の質問事項について、取締役会メンバーである全取締役および全監査役に回答いただいた上、回答内容を分析しました。取締役会は、この分析結果をもとに、現状を把握・評価し、今後の取締役会のあり方等につき審議の上、対応方針を決定しました。 対象者：2025年度の全取締役(9名)および全監査役(5名) 回答方式：記名式（全38問） 評価項目： ①経営上の課題と取締役会の役割・機能 ②2025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取締役からみた監査役の役割・監査役に対する期待 ⑩監査役の役割 ⑪投資家・株主との関係 ⑫当社のガバナンス体制・取締役会の実効性全般 ⑬自己評価
取締役会の実効性に関する分析・評価の結果	
	1.評価結果(総括) 質問票の結果をもとに、取締役会にて審議した結果、評価項目に関しては、総じて高い評価となり、後述の2025年度の対応方針に関する取組みも高い評価がなされました。他方、「経営上の課題と取締役会の役割・機能」を中心に、取締役会の実効性の更なる向上に向けた取組みが必要な事項として以下が挙げられました。 (1)重要な経営課題として、グローバル展開に伴う人財確保を含む人財戦略、AI技術の発展への対応、大型投資のPMIを含む経営管理の高度化やグループ経営におけるガバナンス強化、経営方針の達成に向けたリスクマネジメント等が挙げられており、優先度も踏まえながら、これらのモニタリング・議論をさらに充実させる必要がある。 (2)取締役会の役割・機能としては、特に、経営戦略、リスク管理、資本配分、人財戦略などに対する監督機能の発揮が重要。また、経営のスピードや柔軟性、取締役会の実効性と監督機能の更なる高度化などの観点から、執行側への更なる権限移譲の可能性も含め、当社グループにとって、より望ましいコーポレート・ガバナンスの在り方の議論を深化させていくべきである。 2.「2025年度の対応方針」に関する取組状況と評価結果 (1) Vision2030を見据え、以下の主な経営の重要な課題およびリスクについて優先順位を定め、取締役会内外での議論の深化を図るとともに、情報共有の充実、年間を通した議題の設定や資料の工夫に引き続き努める。 ・中長期的な競争状況・市場の動向をふまえた当社の得意領域 ・事業戦略の着実な実行に対する評価・検証 ・投資戦略、海外戦略を進める上でのリスク許容度・リスク抑制策 ・グローバル戦略 ・人財育成・人財確保（中長期的なマネジメント層の多様性の促進、CEO及びCEO以外の経営陣幹部のサクセッション・プラン等を含む） ・外部環境の変化をふまえた中長期的な技術・イノベーションの動向 ・海外を含むM&Aや子会社設立におけるグループ経営の強化　　等 ⇒年間議題の設定や適切な情報共有により、重要な課題に関する議論の機会が拡充されたと評価。引き続き、グローバル戦略、投資戦略、人財戦略、リスクマネジメントなどについて、優先順位をつけた効果的な議論を継続する。 (2) 組織風土の改革、現場へのコンプライアンス意識・リスク管理意識の浸透に向けた取り組みに関する情報提供の充実化によりモニタリングの実効性を高める。 ⇒組織風土改革、コンプライアンス意識・リスク管理意識の浸透に関する情報提供の拡充により、モニタリングの機会も増え、実効性の向上が図られていると評価。引き続き、モニタリングの深化に努める。 3.2026年度の対応方針 上記の評価結果を踏まえ、2026年度は、以下に取り組むことで、当社のガバナンス体制のさらなる強化に取り組むこととします。 (1) 従前からの取締役会での取組みに加え、以下の経営の重要な課題およびリスクのモニタリングに優先的に取組み、取締役会内外での議論の深化を図る。 ・AI時代の経営戦略 ・コア事業の強化および成長事業における新たな収益基盤の確立 ・投資案件のフォローアップを含むグループ経営の強化 ・上記を推進するための人財育成・人財確保 (2) 当社グループにとって望ましいコーポレート・ガバナンス（機関設計やサクセッション・プラン等）の在り方を改めて議論する。

取締役会の状況	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
取締役会の開催回数	回	12	11	12	13	12
取締役会の平均出席率	%	100	100	100	100	100
取締役の任期	年	1	1	1	1	1
取締役の平均在任期間	年	4.5	5.5	4.8	3.1	3.6

役員報酬

役員報酬の決定に関する方針

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。

役員報酬体系

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。

（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、各マテアリティ指標ごとに4段階で評価しています。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。

業務執行取締役の報酬のイメージ

	固定	業績等に連動			
			(c) 譲渡制限付株式報酬		
				KPI条件	
	(a) 月額報酬	(b) 賞与（短期業績連動）	(i) 在籍条件	(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

役員区分ごとの報酬等の総額および種類別の総額（2025年度）	対象役員数（人）	単位	報酬等の総額	(a) 固定報酬	(b) 賞与	(c) 株式報酬
取締役（社外取締役を除く）	4	百万円	348	138	155	54
監査役（社外監査役を除く）	2	百万円	37	37	－	－
社外役員	11	百万円	96	96	－	－

（注）1. 非業務執行取締役1人は、賞与および株式報酬の支給対象ではありません。
（注）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。
（注）3. 記載金額は百万円未満を切り捨てて表示しています。
（注）4. 上記のうち株式報酬は、業務執行取締役3名に付与した譲渡制限付株式報酬に係る費用のうち、2025年度に費用計上した額を記載しています。
（注）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。
（注）6. 上記には、2025年6月25日開催の第81回定時株主総会終結の時をもって退任した社外監査役3名の在任中の報酬等の額が含まれています。

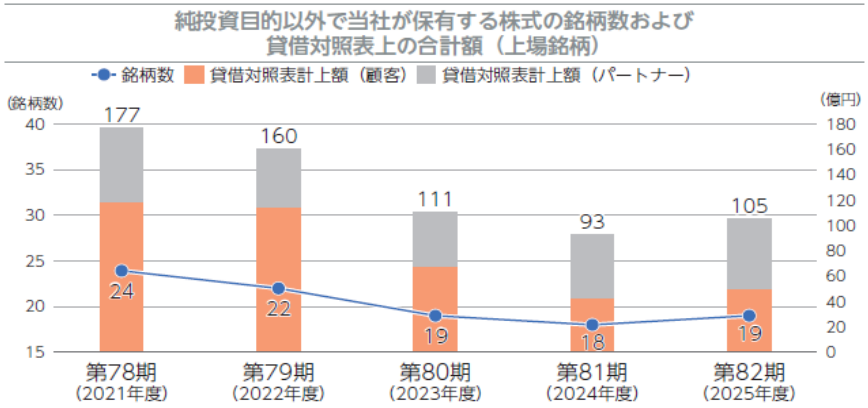
役員の報酬額等の決定過程における取締役会および指名・報酬委員会の活動内容	
取締役会	2025年度の役員報酬等については、2025年6月度の取締役会において、譲渡制限付株式報酬の発行・割り当て等の決議、および2026年5月度の取締役会において、業績連動型賞与の支給の決議を行いました。また、固定報酬の支給については、2021年5月度の取締役会において決議したところに従い支給しています。
指名・報酬委員会	2025年度の役員報酬等に関する指名・報酬委員会を4回開催し、2025年度の業績連動型賞与の支給、譲渡制限付株式の発行・割り当て等について検討を行いました。

サクセッション・プラン

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、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。 また、重点育成領域として、「ビジョン構築力」・「改革力・変革力」・「決断力」・「経営マインド」の4つを設定しています。これらは、最高経営責任者に求められる資質を基盤とし、急速な環境変化や複雑化する経営課題に対応するため、転換・変革期に特に重要と考える力に着目して定めたものです。 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、候補人財の可視化とモニタリングを行っています。 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 ●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 ●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、既成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	
	変革を先導する経営リーダーの育成に向け、2018年度より「経営リーダーアドバンスト」を公募制で実施し、対話を通じて視座・視野・視点の習得を支援してきました。2022年度には、タレントマネジメントシステムを導入し、人財データを一元化しました。一方で、公募制の育成だけでは人財パイプラインの強化につながりにくいという課題をふまえ、2023年度にサクセッション・プランの仕組みを再設計しました。2024年度からは、経営幹部の後継者候補(ready層)を多様なメンバーで構成された階層別の人財プールとして形成することを目指し、以下の3つの要素を組み込んだ選抜型プログラムを導入しています。 ・アセスメント(経営知識・多面診断/ケースシミュレーション) ・現経営層が関与する育成 ・タフアサインメント(実践機会の提供) この枠組みのもと、「経営リーダープログラム」「次世代経営リーダープログラム」の2階層で実施し、持続的に次世代経営リーダーを輩出することを目指しています。

政策保有株式

政策保有株式に関する方針	
	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繋がる等、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。上場株式の保有銘柄数は、従来より保有していた非上場株式の上場に伴い、前期末比1銘柄増加の19銘柄となりました。また、当社の注力領域における事業拡大を目的とした非上場株式の取得もあり、政策保有株式の貸借対照表上の合計額は、資本合計の8.5%となりました（前年度末:6.8%）。上場株式の保有銘柄数が増加しましたが、政策保有株式の縮減方針に変更はなく、今後も保有意義が薄れた銘柄については売却を進めていきます。 【当社が保有する株式に関する事項】 

株主・投資家との建設的な対話に関する方針

株主・投資家との建設的な対話に関する方針	
	当社は、株主、投資家のみなさまに適時、適切な情報をお届けするために、社長およびCFOが中心となり、積極的なIR活動を行っています。
参照	
	コーポレート･ガバナンスおよび内部統制原則 https://www.biprogy.com/invest-j/uploads/internal_control_rules20260401.pdf

リスクマネジメント　マネジメントアプローチ

基本的な考え方

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への取り組みを支える重要な基盤の一つと考えています。
当社グループは、「オールハザード型BCPへの転換」を目指し、広域化・多様化する自然災害やサイバー攻撃等の事業継続リスクに備え、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。

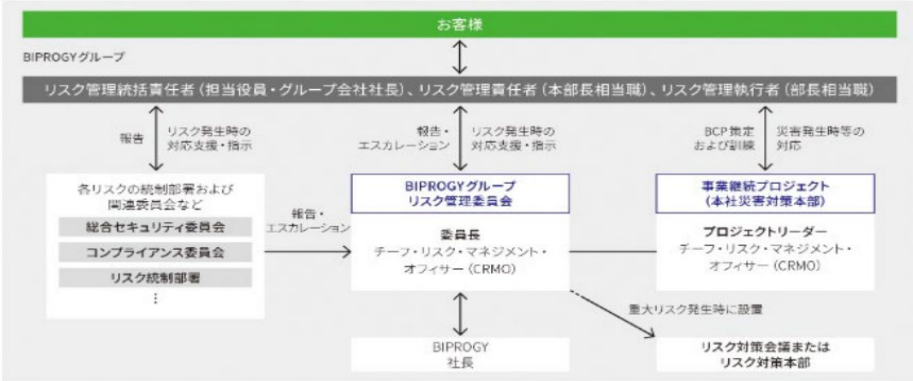
・損失の危険（リスク）管理に関する規程の策定
・リスクの発生を未然に防止するために必要な仕組みの構築・運営
・有事における対応
・リスク管理項目・体制の見直し
・取締役会への活動状況の報告

中長期的なリスクマネジメント戦略として、「グループ全体のリスクマネジメント機能の強化」「グループ役職員のリスク管理能力向上」「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、外部・内部環境変化への対応とリスクマネジメントシステム自体のアップデートに取り組んでいます。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、全社員のリスク意識の向上および知識の習得を目的とした啓発活動の推進など、PDCAサイクルを実践しています。

体制

当社グループは、コーポレート・ガバナンス体制（「コーポレート・ガバナンス及び内部統制の体制模式図」を参照）のもと、経営に重大な影響を及ぼすさまざまなリスクに対し適切な対応策を講じるため、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、グループ全体のリスクマネジメント体制を確立しています。
CRMOはグループ全体のリスク管理及び事業継続を統括する執行責任者として、リスク管理委員会を通じて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／レビューするとともに、継続的改善を推進しています。これらの状況は、CRMOから経営会議および取締役会へ報告されており、この報告を受けた取締役会は、リスクマネジメントの有効性を監督するとともに、経営戦略や中長期の各種計画においてリスクが適切に考慮されているかを確認しています。
重大リスクが発生した場合には、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、重大リスクが発生した場合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を行える体制を整備しています。なお、大規模開発や投資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が発生し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。
当社グループでは、内部監査人協会（IIA）の3ラインモデルに準拠した管理体制（「インシデント発生時の対応体制図」を参照）を構築しており、事業部門、リスク管理部門、内部監査部門の3ライン全体で網羅的かつ組織的・継続的にリスクを管理することにより、形骸化を防ぐ管理措置を徹底しています。

インシデント発生時の対応体制図



責任者

業務執行役員　CRMO　高成田　彰

審議機関

リスク管理委員会

参照

コーポレート・ガバナンス及び内部統制の体制模式図
https://www.biprogy.com/invest-j/com/governance.html

リスクマネジメント　データ

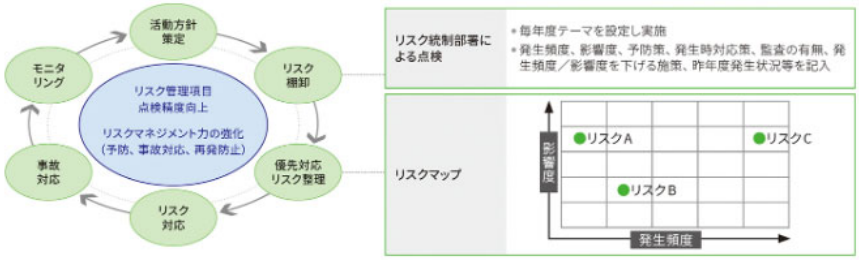
リスクマネジメント

リスク評価とリスク管理

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います。各リスク管理項目については、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、管理規程を整備するとともに、具体的な未然防止策・発生時対応策を立案・実施しています。

●リスク管理のプロセス：
①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しを指示しています。
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把握しにくい新たなリスク管理項目を抽出できるよう努めています。
②リスク統制部署では、リスク管理項目ごとに発生頻度※1、影響度※2、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。
③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、リスクの相対的な重要度を整理し、重点的に管理すべきリスクを特定します。リスク管理の状況については、年2回、委員長であるCRMOが経営会議および取締役会へ報告しています。
④特定されたリスクについては、状況の把握とモニタリングを行い、必要に応じて管理方針やリスク管理項目の見直しを行っています。

※1発生頻度：
リスクが顕在化する頻度として定義し、「数年に1回程度発生」から「毎日発生」までの5段階で評価しています。
※2影響度：
リスクが顕在化した場合の財務的影響と定義し、現状で想定される1件あたりの直接的損失の最大値として、「100万円以内」から「1億円以上」までの5段階で評価しています。直接的損失としては、売上金額の減少、破損・損壊した備品等の修繕・撤去・復旧に係る費用、訴訟等による賠償費用などを想定しています。



重要なリスク

経営方針の達成や経営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。

■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) 知的財産権について
(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
(11) 技術革新について
(12) 気候変動について
(13)人権について

参照

第82期有価証券報告書　P40　事業等のリスク
https://www.biprogy.com/invest-j/uploads/82yuho.pdf

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：気候変動 戦略）

新興リスク	
	当社グループでは、外部環境の変化に伴い新たに出現するリスクや、変化するリスクを新興リスクとして捉えています。これらのうち、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得るリスクについて、以下のとおり認識し、管理しています。
AIシステム・AI技術の利用等に関するリスク	
	近年、生成AIの普及や高度なAIモデルの登場などにより、AI技術は急速に進化しており、生成AIを含むAI技術の悪用リスクが高まっていると認識しています。AI技術を不適切に利用した場合、プライバシーや公平性を損なうほか、生命・身体・財産への影響や人権侵害につながる可能性があります。足元では、偽情報や偽コンテンツの発信、著作物への権利侵害など、AI技術の不正利用は多様化・巧妙化しており、想定外の課題が発生し、当社グループの事業領域にも大きな影響を及ぼす可能性があります。 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、AI倫理指針を制定するとともに、従業員教育やプロジェクトにおけるチェック体制の強化等、AIガバナンス体制の整備を進めています。また、AI関連の動向およびリスクを継続的に注視し、必要な対応策を検討・実施しています。
地政学リスク	
	ロシアによるウクライナ侵攻以降、地政学リスクの高まりが継続しています。近年では、中東情勢の不安定化や南シナ海をめぐる緊張などを背景に、エネルギー供給の不確実性、サプライチェーンの混乱、経済環境への影響が懸念されています。 こうした状況を踏まえ、当社グループでは、テロリズム、サプライチェーンの断絶、各国の政治・経済情勢の変化、サイバー空間における脅威の高まりなど、地政学リスクに起因して事業に影響を及ぼし得る事象について、継続的に検証しています。 特に、近年増加・高度化しているランサムウェア攻撃などのサイバー脅威については、地政学的な要因が背景となる場合もあると認識しています。当社グループは、ICTサービスを提供する企業として、情報システムやネットワークの安定稼働が事業継続および社会インフラの維持に与える影響を踏まえ、セキュリティレベルの向上、ネットワークシステムの安定性確保、社内管理体制の強化に取り組んでいます。 また、リスク低減策として、防御システムの最新化をはじめとする技術的対策に加え、社員への啓発活動を継続的に実施し、地政学リスクに伴う事業影響の把握と対応力の向上を図っています。
参照	
	BIPROGYグループのAI倫理指針 https://www.biprogy.com/com/ai_ethics_principles_BIPROGY_group.pdf

2025年度の取り組み	
	2025年度は、リスクマネジメント機能の強化に向けた取り組みを継続的に推進しました。外部・内部環境の変化分析やリスクワークショップの成果等を活用し、当社グループの経営に影響を及ぼし得る重大リスクについて、中長期的な視点から特定・整理を進めました。 特に、これらのリスクを「重大リスク」として整理し、影響度および不確実性の観点を中心とした評価の観点や優先順位付けの考え方について、役員との議論も重ねながら検討を実施しました。 また、今後のモニタリングに向け、重大リスクごとの管理の在り方や指標の設定に関する検討を進めるとともに、既存のリスク管理プロセスへの組み込みを見据えた対応を推進しています。 これらの取り組みにより、従来のリスク管理に加え、全社的な重大リスクを脅威と機会の両面から捉え、その顕在化の兆候を早期に把握し、経営判断・意思決定へ適切に反映するためのリスクマネジメント体制の機能強化を進めています。

リスク文化の醸成

リスク管理に関する教育	
	当社グループでは、リスクマネジメントに関する理解促進と対応力向上を目的として、新任役員（社外取締役、社外監査役を含む）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毎年度定期的に実施しています。各研修は、対象者が就任時に受講する運用としています。 一般社員に対しては、2025年度はグループ従業員向けにCRMOからのメッセージをイントラネットで発信しました。また、リスクやセキュリティに対する意識醸成を目的とした「情報セキュリティ週間」を実施し、グループ全体でのリスク感度の向上に取り組んでいます。 また、災害発生時の初動対応力および事業継続対応の実効性を高めるため、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2回）、MCA無線応答訓練およびBCP用ポータルサイトへの報告訓練（月次）を実施しています。さらに、具体的な発生事象のシナリオに基づき、被災状況報告、対応指示、対応状況報告を役割ごとに行う総合シミュレーション訓練を年1回実施し、訓練結果等を踏まえて必要に応じた追加訓練や見直しを行っています。

社員によるリスクの報告プロセス、共有	
	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。

リスク管理に関するインセンティブ（評価・報酬への反映）	
	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、情報セキュリティやコンプライアンスといった、重要なリスクと関連するKPI・目標を定めており、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。

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なっています。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を通じ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、本社災害対策本部長（継承者を含む）を担う役員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ています。平時には、BCP/BCMの推進、策定した計画の見直し・改善、災害を想定した総合訓練、机上訓練、安否確認訓練、防火・防災などの各種訓練を定期的に実施し、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、外部環境の変化に合わせて適宜見直しを行っており、現在は以下の4項目を対象としています。

・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を含む）
・新型感染症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、政府による首都直下地震および南海トラフ巨大地震の被害想定の見直しを踏まえ、より確実な事業継続を実現するため、2018年度よりBCP/BCMレジリエンス強化戦略※を策定しました。現在も、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評価・改善などの取り組みを継続しています。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。
また、出社とテレワークを組み合わせたハイブリッドな働き方を推進する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・危機に対する強靭性を指します。

基本方針

当社グループは、大規模災害や新型インフルエンザなど、事業継続を困難にする重大リスクが発生した場合においても、人の生命と安全の確保を最優先とします。そのうえで、国・地方自治体の命令・要請などを踏まえながら、お客様システムやネットワークに関するサービス、当社グループが運営するサービスなどの重要事業を継続し、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、本社災害対策本部として機能できる状態が確認された場合、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。
本社災害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とおりであり、本部を構成する組織ごとに詳細な役割を定義しています。
・従業員・役員の安否確認状況の把握
・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
・本社内環境の維持および救命・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む）への当社グループの状況報告
・必要な資源調達申請の承認
・支社・支店（特に関西支社）と連携した被害からの早期復旧の推進
・本社災害対策本部の解散

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った場合、または豊洲本社への移動が非常に困難となった場合には、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、在館しているお客様、パートナー、社員への対応や、社屋の被災状況の把握など、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、勤務時間帯に災害が発生した場合、社員の安全確保を最優先とし、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ています。また、国・自治体による帰宅困難者対策に協力するため、備蓄品の整備など必要な対策を進めています。
本社地区においては、東京都帰宅困難者対策条例に基づき、一斉帰宅の抑制に協力しています。2011年3月の東日本大震災当日にも、社員に加え、来社されていた多くのお客様にも翌朝の交通機関の復旧まで館内に留まっていただき、水、簡易食料、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。ただし、本社災害対策本部の設置および活動開始までには一定の時間を要することが想定されるため、発災当初は当社関西支社に災害対策本部（以下、関西災害対策本部）を設置し、初動対応を行います。

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ないます。
・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

豊洲本社現地災害対策チーム

首都直下地震等の発生により、本社災害対策本部として十分に機能できない場合や本社への移動が困難となる場合には、当日出社している災害対応要員により現地災害対策チームを組成し、現地の被災状況の把握および必要な初動対応を行います。こうした対応に備え、平時から災害対応要員が当番制で出社する体制を整えています。

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により被害を受けた場合、早期に復旧し、お客様の業務継続を支援することは、当社グループの社会的使命であると考えています。この考え方のもと、全国各地で発生する地震等の災害に対しては、各支社・支店において災害対策本部を設置し、本社災害対策本部と連携しながら、迅速な復旧とお客様へのサービス提供の継続に取り組んでいます。

復旧の優先度の考え方

例えば、首都直下地震が発生した場合、被災地域に多くのお客様が所在していることに加え、当社グループの従業員、事業所、設備などの多くのリソースも被災地域に所在するため、被害を受けたお客様のシステムやネットワークのすべてを一度に復旧することは困難となる可能性があります。そのため、当社グループの事業継続計画では、大地震発生時に、国や社会全体として早急な復旧が求められる以下に該当するお客様のシステムやネットワークを優先して復旧に取り組みます。

・人命救助に必須とされるシステムやネットワーク
・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やネットワーク
・社会インフラを担うシステムやネットワーク

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
本社地区のコールセンターが稼働困難となった場合は、関西支社にコールセンターを立ち上げて切り替え、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）の商品配送センターが稼働困難となった場合は、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するためのシステムを、クラウド上で稼働させています。災害時には、移動経路の安全性を確認したうえで要員派遣を行います。

・MCA無線、衛星電話など通信機器
本社および支社・支店間の非常連絡用として配備しています。

・社内業務システムの切り替え
顧客サービスに直接影響しないその他の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. 防火防災訓練 8. BCP情報共有システム操作訓練 9. 拠点間通信訓練 10. 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 11. 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（手回し充電ライト、非常用飲料水、非常用食料、袋式トイレ、ポンチョ、アルミブランケットなど）を配備（本社ビル） 12.社内オンラインセミナー

新型感染症の影響への対応	
	当社グループは、新型コロナウイルス感染症に対し、従来策定していた対応計画に基づき、海外発生期、国内発生早期、感染拡大期、回復期の各段階に応じた事業継続計画を実行しました。 基本方針は以下のとおりです。 人命を最優先とする。 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。 安全を確保したうえで、業務の継続・再開を行う。 具体的な対応として、新型感染症対策本部を設置し、上記基本方針に基づいて、新型感染症の特性や各種状況を分析・評価しました。また、当社グループ会社および協力会社の社員に対して、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を推進しました。テレワークが困難な業務については、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り、当社グループ社員およびその家族の健康状態ならびに勤務状況をグループ全体で把握・管理しました。 当社グループでは、この対応で得られた知見を基に当初の対応計画を見直し、新たに「新型感染症対策行動計画」を策定しました。以降、新たな感染症の流行や拡大が発生した場合には、この行動計画に基づき、お客様、協力会社およびグループ社員の安全・安心を最優先に、事業継続に取り組んでいきます。 なお、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、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支援し、レジリエントな社会の実現に貢献していきます。

コンプライアンス/腐敗防止　マネジメントアプローチ

基本的な考え方

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

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

腐敗防止方針

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宣言しています。
当社グループでは、「グループコンプライアンス基本方針」のもと、贈収賄や不正な利益供与の防止をはじめとする腐敗行為の未然防止を目的として、腐敗防止に関する基本方針（腐敗防止方針）を2025年度に新たに制定し、当社グループ役職員への周知徹底を図っています。
腐敗防止方針は、法令遵守はもとより、公正・透明な事業活動の実践に向けて、「グループ役職員行動規範」で定める「腐敗防止」に関する基本的な考え方を明確にするともに、禁止事項および留意事項、適切な報告・相談の仕組み等を定めています。
本方針は、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、法令改正や事業環境の変化等に応じて、必要に応じて随時改定を実施します。

腐敗防止方針

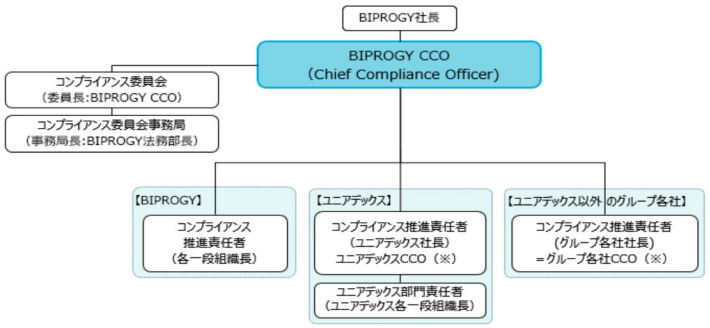
https://biprogy.disclosure.site/ja/themes/116

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。

責任者

執行役員　CCO　山内　宜子

審議機関

コンプライアンス委員会

KPIと目標	
	・コンプライアンス・プログラムの改善と高度化 （年次） ・グループ役職員へのインテグリティ意識浸透 （年次） ・コンプライアンス事案発生動向 （年次） （参照：マテリアリティ）

進捗	
	・コンプライアンス・プログラムの改善と高度化 （年次） 2025年度実績 コンプライアンス車座会議： グループ各社での「コンプライアンス車座会議」を2023年度より開催。職場全体で自律的にコンプライアンス実践に取り組む組織風土の醸成を目的に、各職場におけるコンプライアンス上のリスク等について、各職場単位で対話を実施。 内部通報制度（ホットライン）の改善： 内部通報制度の重要性やその利用における安心・安全性を継続的に周知するため、CCOによるメッセージ発信や教育研修を実施。 コンプライアンス教育・啓発： グループコンプライアンス週間を設け、グループ各社のCCO、コンプライアンス推進責任者からのメッセージ発信に加え、外部の有識者を招いた講演会を開催し、コンプライアンス実践のポイントを共有。 ・グループ役職員へのインテグリティ意識浸透 （年次） 2025年度実績 コンプライアンス意識調査結果：調査スコアは昨年度に引き続き、4段階の最上位である「良好」となった。調査結果は各組織の責任者と共有し、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） 2025年度実績 懲戒処分：2025年度の懲戒処分件数は4件。前年度の6件より減少したものの、情報セキュリティに関する基本動作の欠如、組織上の優位性濫用、ハラスメントに関する認識不足を背景とした事案が発生。各事案について再発防止策を実施。

コンプライアンスに関するマネジメント

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年度からはアンケート調査を年2回としています。2025年度の回答率は、98.5%(2025年7月実施)、97.1%(2025年12月実施)でした。なお、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。

コンプライアンス意識調査結果		単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
回答率※	1回目	%	97.1	95.6	96.6	99.2	98.5
	2回目	%	–	97.4	98.0	97.6	97.1
	対象範囲		c	c	c	c	c

※2022年度から年2回実施

コンプライアンス教育

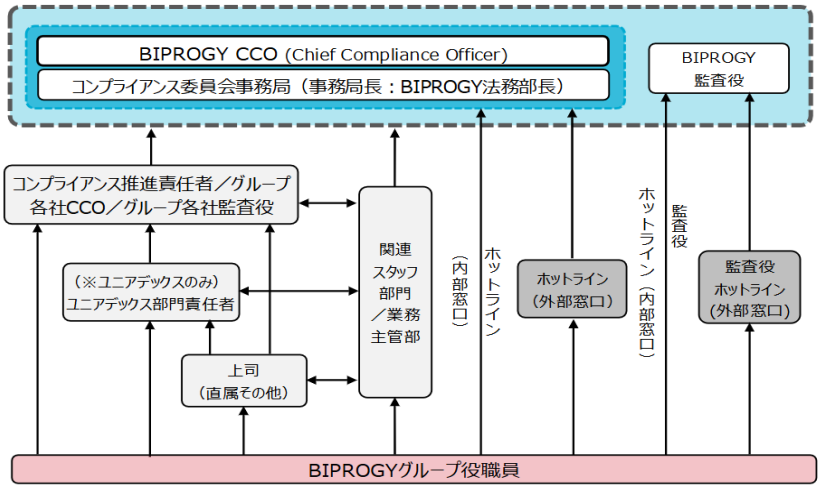
当社グループの全役職員に対してコンプライアンスに関する具体的な行動規範を示した「グループ役職員行動規範」の周知をはじめ、各種研修会の実施、イントラネット・eラーニングによる教育システムを通して、継続的な教育・啓発活動を実践し、コンプライアンスの浸透と徹底を図っています。コンプライアンスをテーマとしたグループ全役職員対象のeラーニング研修の2025年度の受講率は、100%でした。また、本研修の受講率は、当社グループのマテリアリティ(サステナビリティ重要課題)「コーポレート・ガバナンスの強化とインテグリティの向上」において、その取り組みを測るための指標の一つとなっています。

eラーニング研修受講実績	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
受講率	%	100	100	100	100	100
対象範囲		c	c	c	c	c

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。
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)の窓口として、コンプライアンス委員会事務局が運営する内部窓口と、外部の専門会社が運営する匿名での報告・相談も可能な外部窓口を設置し、従業員は、報告・相談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。報告・相談実績については、事案種別ごとに、処分、注意・指導の件数を含めて、イントラにて役職員に開示しています。
コミュニケーション・ルート(内部通報制度)の使用に関しては、コンプライアンスeラーニング等の研修やCCOメッセージを通じて周知し、従業員が制度を理解し、適切に利用できるよう努めています。

【報告・」相談(通報)ルート図】



内部通報件数/懲戒処分件数			単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
	内部通報件数　合計		件	39	27	45	42	56
	懲戒処分件数　合計		件	10	5	8	6	4
	ハラスメント	内部通報件数	件	21	14	27	21	27
		懲戒処分件数	件	1	1	2	1	2
	情報セキュリティ違反	内部通報件数	件	0	1	2	1	0
		懲戒処分件数	件	0	1	1	※2　1	1
	不適切な経費精算等	内部通報件数	件	1	1	3	0	2
		懲戒処分件数	件	4	0	1	0	0
	不適切な勤怠管理	内部通報件数	件	2	1	2	2	5
		懲戒処分件数	件	1	2	0	0	0
	贈収賄	内部通報件数	件	0	0	0	0	0
		懲戒処分件数	件	0	0	0	0	0
	マネーロンダリング またはインサイダー取引	内部通報件数	件	0	0	0	0	0
		懲戒処分件数	件	0	0	0	0	0
	利益相反	内部通報件数	件	0	0	0	0	0
		懲戒処分件数	件	0	0	0	0	0
	その他社内規定違反	内部通報件数	件	15	10	11	18	22
		懲戒処分件数	件	4	1	4	4	1
	対象範囲※1			○	○	○	○	○

※1内部通報の受付対象は、BIPROGYグループに所属する全役職員（受入派遣社員、受入出向者を含む）、通報の日から1年以内にグループ役職員であった退職者、および、パートナー企業の役職員
※2当該違反行為は2023年に発生し、懲戒処分は2024年度に実施されました。

腐敗防止に関するマネジメント

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。

汚職および贈収賄に関する違反件数	
	2025年度の汚職および贈収賄に関する問題は発生していません。

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。 2025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）					
		単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
	政治団体への寄付額	万円		0	0	0	0
	業界団体等への支出額	万円		897	1,359	1,676	1,483

人の尊厳を守る研究開発・事業推進への取り組み

人の尊厳を守る研究開発・事業推進への取り組み	
	既存のテクノロジーのみならず、新たなテクノロジーの研究開発およびサービスを提供する際、それらが社会に良い影響を与えるだけではなく、負の影響や想定していなかった問題が発生する可能性があります。BIPROGYグループは当社グループおよびさまざまなビジネスパートナーとの協働により、新たに開発・提供しようとするテクノロジーやサービスが社会に対してどのような影響を与えるかをあらかじめ予見し、課題や問題となる可能性がある事象に対応する取り組みを開始しました。倫理的・社会的な観点に配慮した新たなテクノロジーやサービスを提供することで社会を豊かにする新しい価値を創造し、誰もが幸せに暮らせる社会づくりを推進していきます。

ビジネスに関係する倫理の取り組み

ビジネスに関係する倫理の取り組み	
	当社グループにおける新たなテクノロジーの研究開発およびサービスを通じた社会実装を、倫理的・法的・社会的な観点（ELSI: Ethical, Legal and Social Issues）からの支援をもって強く推し進める組織として、2024年4月、「ビジネス倫理センター」を設置しました。サステナビリティ委員会をはじめとする意思決定機関と連携しながら活動しています。
	ビジネスに関係する倫理の取り組み（当社グループWebサイト） https://www.biprogy.com/com/tech/business_ethics.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

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	国立成育医療研究センター研究所
社会・倫理	伊賀 聡一郎	委員	エクスパーク合同会社
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	芳田 千尋	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：19回(2026年5月末日時点)
付議された議案数：26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/
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
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/

AI倫理指針の策定・運用

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。また、生成AIの進化もあってAIの普及が更に拡大する中で、AIの適正利用や学習データのセキュリティ・知的財産権保護がより重要となっています。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」を策定し、AI倫理に関する役職員への教育を行い、顧客・社会への価値創出の体制と手段を強化し、科学技術の急速な発展に伴って生じるELSIへの対応を進めています。

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
BIPROGYグループ人権方針（当社グループWebサイト）
https://biprogy.disclosure.site/ja/themes/106?response_id=269#269

税務リスク・コンプライアンス

税務方針	
	税務方針 https://biprogy.disclosure.site/ja/themes/123

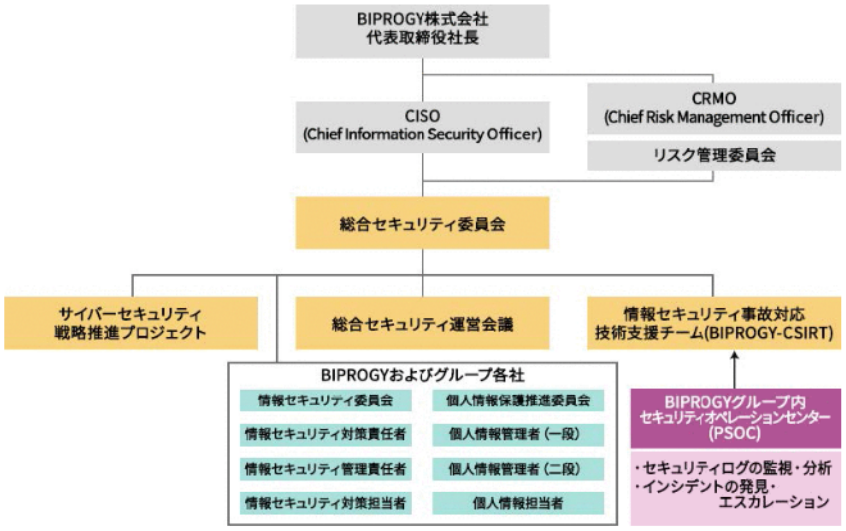
国・地域別納税額 （2025年度）			従業員数 （人）	売上収益 （百万円）	税引前利益 （百万円）	発生税額 （百万円）	納付税額 （百万円）
	連結財務諸表計上額		8,801	433,686	43,845	12,882	18,031
	（国・地域別内訳）	日本*	8,308	426,894	43,448	12,741	17,885
		その他	493	6,791	396	141	145

企業名と主な事業

国・地域	企業名	主な事業
日本	BIPROGY（株）	（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。
	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）	
	グリーンデジタル＆イノベーション（株）	
	V-Drive Technologies（株）	
	Mattrz（株）	
	カタリナマーケティングジャパン（株）	
	BCF1 投資事業有限責任組合	
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 (S) Pte. Ltd.	
	AFON IT Pte. Ltd.	
	AFON Systems Pte. Ltd.	
	AFON Technologies Pte. Ltd.	
マレーシア	Axxis Consulting (M) Sdn. Bhd.	
	iByte Solutions Sdn. Bhd.	
タイ	UEL (Thailand) Co.,Ltd.	
	Nexus System Resources Co., Ltd.	
	Nexus System Resources Holdings Co., Ltd.	
米国	BIPROGY USA, Inc.	
	Cambridge Technology Partners Inc.	
	BIPROGY and Translink Sustainability & Innovation Fund, L.P.	

*連結調整等を含む

基本的な考え方	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。 BIPROGYグループ 情報セキュリティ基本方針 https://www.biprogy.com/com/info_security/

体制	当社グループの情報セキュリティ推進体制は、コーポレートガバナンス体制のもと、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／担当者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・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における活動状況のうち、全社的なリスク管理の観点から整理すべき事項については、CISOが委員長を務める同委員会での検討内容を踏まえ、リスク管理委員会との連携のもと整理し、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事項については、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、サーバー等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、改善を継続的に実施し、情報セキュリティの維持・向上を図っています。 情報セキュリティおよび個人情報保護推進体制図 
責任者	執行役員　CISO　宮下　尚
審議機関	総合セキュリティ委員会
参照	コーポレート・ガバナンス及び内部統制の体制模式図 https://www.biprogy.com/invest-j/com/governance.html

KPIと目標

KPI	目標	達成年度
重大なセキュリティインシデント発生数	0件	年次
ハイブリッドワークにおけるデータ保護セキュリティの仕組みの強化／拡大 - 仕組みのグループ適用※1	100%	2027年 3月末時点
特例運用管理の網羅率※2	100%	2027年 3月末時点

※1　仕組みのグループ適用：対象は国内グループ会社とする

※2　特例運用管理の適用対象となる運用において適用漏れがない状態（特例運用管理とは機密性が高い顧客情報資産へアクセスするプロジェクトの安全管理措置の妥当性をセキュリティ専門組織が客観的に審査・承認し網羅的に管理・モニタリングする仕組み・体制のこと）

進捗

・重大なセキュリティインシデント発生数：

単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
件	0	1	1	0	0

・ハイブリッドワークにおけるデータ保護セキュリティの仕組みの強化／拡大ー 仕組みのグループ適用：
可搬メディアへのデータ移送の制御を目的に、許可されたPCかつ許可された可搬メディアのみ利用可能とする仕組み・制度を導入完了しました。（2025年度実績）

・特例運用管理の網羅率：
BIPROGYにおいて特例運用管理の網羅性向上に資する各種施策を段階的に推進しています。（2025年度実績）

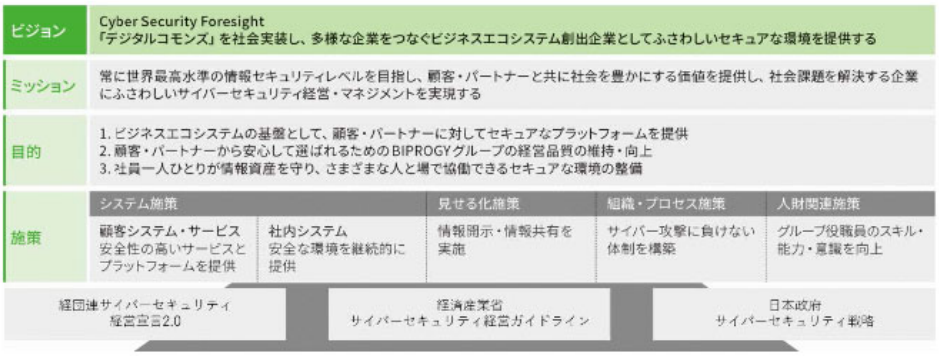
情報セキュリティ　データ

情報セキュリティに関するマネジメント

情報セキュリティマネジメントシステム	
	ISMS（ISO/IEC27001:2013／JIS Q 27001:2014）認証の取得状況（2026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

情報セキュリティに関する教育	
	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。2025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。

情報セキュリティの対策

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経営上の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。当社グループのサイバーセキュリティ経営の実効性を高めるため、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。コーポレートガバナンス体制のもと、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」を設置し、同委員会が戦略推進を担うことで、サイバーセキュリティ経営を実践しています。本戦略およびその実行状況は、経営層および取締役会に報告され、定期的にレビューされています。 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（CSF）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。 2024年度は、NIST Cybersecurity Framework（CSF）2.0を活用し、第三者によるサイバーセキュリティアセスメントを実施しました。 脆弱性への対応として脆弱性情報の収集・分析・社内への配布やインターネット公開サービスへの脆弱性診断、クラウド監視の適用を実施しています。 また、アタックサーフェスマネジメントとしてSaaS型セキュリティ評価プラットフォームを活用し、外部公開資産に対する脆弱性の特定などを実施しています。 2025年度も、同フレームワークを踏まえたリスクベースの考え方に基づき、優先度を確認しながら、脆弱性対応や外部公開資産に対する脆弱性の特定等を継続的に実施しています。 サイバーセキュリティ戦略概要図 

情報セキュリティインシデント発生実績	
	「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。2025年度の「重大なセキュリティインシデント発生数」は、0件でした。また、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、当初予定していた再発防止策を実施済み又は今後の実施目処を具体化済みであり、2025年度も、さらなる改善策を継続的に検討・実施するとともに、本事故に関する意識の希薄化・形骸化を防止するための施策を実施しています。 USBメモリー紛失事案について https://www.biprogy.com/com/info_security/info202206.html

個人情報保護

個人情報保護に関する方針	
	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。
	個人情報保護基本方針 https://www.biprogy.com/com/privacy/#houshin BIPROGYグループ個人情報保護基本方針 https://www.biprogy.com/com/privacy/group.html 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/#tori 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/#web

個人情報保護の体制	
	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：情報セキュリティおよび個人情報保護推進体制図）

プライバシーマーク認証	
	プライバシーマーク認証の取得状況（2026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。

個人情報保護に関する教育	
	（参照：情報セキュリティに関する教育）

二次利用の防止	
	当社グループでは、取得時に示した利用目的の範囲内でのみ個人情報を取り扱い、目的外での利用を禁止しています。利用目的を変更する場合は、個人情報保護法等により例外として取扱うことが認められている場合を除き、本人の同意を再度取得します。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、2025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	
	政府機関または法令に基づく個人情報の提出要請を受けた場合であっても、当社グループは、要請の内容に応じて、法令上の根拠、正式な手続きの有無、提出を求められた情報の範囲および目的との関連性を確認したうえで、必要かつ適切な範囲で対応します。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。
	BIPROGYグループ人権方針 https://biprogy.disclosure.site/ja/themes/106#269

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。

個人情報保護違反およびいただいたお問合せについて	
	2025年度の個人情報の保護に関する安全管理措置の不備は0件でした。

基本的な考え方	
	当社グループは、AIの開発・提供・利用が社会・経済に大きな価値をもたらす一方で、公平性、透明性、安全性、人権尊重等の観点でリスクを内包すると認識しています。 このため当社は、2020年2月に制定し、2024年3月に改訂した「BIPROGYグループAI倫理指針」も踏まえ、責任あるAIの実現に向けた体制整備を進めるとともに、既存のルールの見直しや運用の高度化を進めています。 また、デジタル技術を通じて社会課題の解決と社会の安心・安全を支える企業として、自社利用と顧客へのAI提供の双方における責任を重要な経営課題と位置付けています。 この考え方のもと、AIの活用にあたっては、影響度の高い判断において人が適切に介在し、監督することを重視するとともに、用途や利用場面に応じた人とAIの役割分担の明確化を進めています。 さらに、AIの利活用拡大に伴うデータ処理や計算資源の利用が、エネルギー消費や温室効果ガス排出に与え得る影響にも留意しています。AIの開発・提供・利用においては、用途・特性に応じたインフラ選択や運用最適化を進めるとともに、環境負荷に配慮したデータセンター調達も意識していきます。取り組み内容は「気候変動」セクションで開示しています。
参照	
	BIPROGYグループ AI倫理指針 https://www.biprogy.com/com/ai_ethics_principles_BIPROGY_group.pdf BIPROGYグループ 人権方針 https://biprogy.disclosure.site/ja/themes/106 気候変動：環境に配慮したデータセンターの活用 https://biprogy.disclosure.site/ja/themes/101?response_id=213#213

体制	
推進体制	当社は、2026年4月に、代表取締役専務執行役員を最高責任者とし、その直轄の全社横断組織として「AI CoE（Center of Excellence）」を設置しました。 AI CoEは、当社グループのAI戦略の一貫性と実行力を高める中核組織として、AI戦略方針の策定および推進を統括するとともに、各領域の取り組みを横断的に支援・推進します。 AI CoEは、主に以下の機能を担います。 ・全社のAI活用方針の策定およびガバナンス強化 ・AI関連施策の企画および優先順位付け ・各部門におけるAI活用プロジェクトの推進支援 これらを横断的に統括することで、AI戦略の整合性・品質・実行スピードの確保を目指しています。 現在、AI CoEを中心に、関係部門と連携しながら、責任あるAIの実現に向けたルールや運用の高度化を進めています。 なお、AI戦略の進捗状況は四半期ごとに経営会議へ報告され、関連する重要事項は経営会議で審議されます。また、取締役会は、最高責任者からの報告を通じて、監督を実施しています。
責任体制	
	AIの活用に関する全社的な推進および統括はAI CoEが担い、各AI活用プロジェクトについては、担当部門および責任者を明確化したうえで、適切な管理・運用に向けた整備を進めています。
審査・レビュー体制	
	当社グループでは、AIの活用に伴うリスクに対応するため、AIクラウドサービス利用時の申請・承認、生成AI利用ガイドラインに基づく利用可否の判定、システム開発・サービス提供における既存の審査・レビューなどを実施しています。 また、責任あるAIの実現に向け、AI CoEを中心として、AI利用ルール、データの取扱い、契約・責任分界、セキュリティなど、ビジネス遂行および社内業務の両面で必要となる事項について、関係部門と連携しながら整備を進めています。 AI CoEの設置初年度である2026年度は、関連するルールや運用の整理を進めるとともに、AI活用案件において確認・レビューすべき観点の整理を進めています。今後は、これらの既存の取り組みを基盤としつつ、内外環境の変化も踏まえながら、案件の特性や影響度に応じた確認・審査・レビューの枠組みの充実を進めていきます。

AIに関するリスク管理	
	当社グループでは、AIの活用に伴い想定される主なリスクについて、既存の事業リスクとの関連も踏まえながら、対応方針の検討を進めています。 主なリスクとして、バイアスや差別に起因する不適切な判断、誤判断・誤動作によるサービス品質への影響、個人情報や機密情報の不適切な取扱い、知的財産権に関するリスク等が挙げられます。 これらのリスクは、情報セキュリティ、システム障害、プロジェクト管理、法令・規制、知的財産権等、当社グループの事業運営における既存のリスクとも関連するものと認識しています。 適用対象や評価観点の整理を進めるとともに、既存のリスクマネジメントの枠組みとの整合を図りながら、管理プロセスの具体化に向けた検討を進めています。 また、特に高いリスクを伴うAIの活用への対応についても重要な課題と認識しています。 さらに、AIの開発・利用においては、個人情報や機密情報の保護、アクセス管理、システムの安全性確保など、情報セキュリティ上の課題にも留意しています。

取り組み	
教育と浸透	当社グループでは、責任あるAIの実現に向けた従業員の理解促進を目的として、教育・啓発施策の整備を進めています。 2025年度には、グループ社員向けに外部専門家によるAIに関するオンライン勉強会を実施したほか、「BIPROGYグループAI倫理指針」の理解・浸透を目的としたeラーニングを実施しました。あわせて、サステナビリティ関連研修（eラーニング）の人権テーマにおいて、「人権とAI」に関する最新動向等について学ぶ機会を提供しています。 なお、これらの研修の受講率はそれぞれ約99%でした。
取り組みの進捗	
	当社グループは、AI CoEの設置を契機として、経営主導のもと責任あるAIに関する体制整備および運用の高度化を段階的に進めています。 今後は、ガバナンス体制の強化、リスク管理プロセスの標準化、教育の全社展開等を通じて、責任あるAIの実装を推進していきます。
国際規格認証の取得（ISO/IEC 42001）	
	当社グループのユニアデックス株式会社は、保守サービスを支援する「サポートGAI（汎用型人工知能）チャット」の開発・提供・運用において、AIマネジメントシステムに関する国際規格「ISO/IEC 42001」の認証※を、第三者認証機関であるテュフ ラインランド ジャパン株式会社より取得しました。 ISO/IEC 42001は、AIの活用に伴うリスク管理と、安全・安心なAIサービス提供を目的とした国際規格です。 なお、本認証は、生成AIを利用した社内向けGAIOpsアプリケーション（サポートGAIチャット）の開発、提供、運用を対象としたものです。 ※ ユニアデックス株式会社「『サポートGAIチャット』の開発／提供／運用において、AIマネジメントシステム国際規格『ISO/IEC 42001』を取得」（2026年1月16日ニュースリリース） https://www.uniadex.co.jp/news/2026/20260116_isoiec42001.html

サプライチェーンマネジメント　マネジメントアプローチ

基本的な考え方

BIPROGYグループは、持続可能な社会の実現に向けて、パートナーの皆様とともに環境・社会に関する課題に真摯に向き合い、解決に貢献していくことが重要であると考えています。そのため、サプライチェーンを構成するサプライヤーの皆様と協働し、社会の変化に適応しながら、環境・人権を含む社会・ガバナンスに関する取り組みを進めていきます。
また、責任あるサプライチェーンの構築に向けて、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推進します。サプライヤーの皆様と方針を共有し、社会の持続可能性向上に貢献していきます。

BIPROGYグループ購買取引行動指針

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

BIPROGYグループサステナブル調達ガイドライン

https://www.biprogy.com/pdf/com/Sustainable Procurement Guidelines 202408.pdf

体制

当社グループは、持続可能な社会の実現に向けて、「BIPROGYグループ購買取引行動指針」および「BIPROGYグループサステナブル調達ガイドライン」を定め、公表しています。サプライチェーンを構成する各サプライヤーの皆様にこれらを遵守いただくとともに、情報提供や対話の機会を通じて信頼関係の構築・維持に努めています。推進体制としては、購買マネジメント部とサステナビリティ経営推進部が主体となり、関連組織と連携しながら、サプライチェーンにおけるサステナビリティ推進に向けた活動を進めています。
なお、一連の活動は、サステナビリティ委員会および経営会議に報告・審議し、継続的な改善に取り組んでいます。

責任者

代表取締役専務執行役員　CSO　葛谷 幸司

審議機関

サステナビリティ委員会

KPIと目標

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年度
BIPROGY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

(参照：情報セキュリティ　マネジメントアプローチ)
(参照：環境　マネジメントアプローチ)
(参照：ビジネスと人権　マネジメントアプローチ)

進捗

KPI	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
サプライヤーに対するESGリスク調査実施率	%	－	－	－	70.3	96.6
BIPROGY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※2	%	－	－	－	－※1	38.2

※1 2024年度実績欄の「－」は、実績計測対象年に該当しないことを示しております。
※2 ESGリスク調査を実施した308社のうち、当社グループ重要項目について対応済みまたは改善計画に着手済みと確認できたサプライヤーの割合

サプライチェーンの状況

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、2026年6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。

サプライチェーンのリスク評価

全体計画

サプライチェーン上において社会的責任を果たし、持続可能な経済や社会を実現していくために、全体ロードマップを策定し、各年の計画を作成し、展開をはかっています。
調査内容と実施においては、当社グループのサプライヤーへ人権・労働、環境、コンプライアンス等のESG関連の調査を毎年実施しています。また、サプライヤーには、当社グループが重要視する人権の尊重と労働（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、腐敗防止、反社会勢力との関係排除、知的財産の保護、情報セキュリティ等の最重要項目の遵守を求めています。
調査対象先は、年間の取引額や取引の継続性をもとに調査対象先を選定し、定期的な調査を行っています。
調査調査結果を踏まえ、サプライヤーへの改善要請と対話を進め、対応状況をモニタリングしています。
また、当社グループでは「購買取引行動指針」「サステナブル調達ガイドライン」を定め、当社グループが重視する環境配慮、社会的責任、ガバナンスの視点を示し、サプライヤーの皆様へ期待事項を提示し、遵守を求めています。
これら一連の活動を通じて、より良いサプライチェーンの実現を進めていきます。

サプライヤーに対する調査の実施

人権、労働、環境、公正な企業活動、品質・安全、情報セキュリティなどの分野で、サプライヤーの取り組み状況を確認するため、書類による調査を実施しています。調査は国連グローバル・コンパクトの日本におけるローカル・ネットワークであるGCNJのサプライチェーン分科会が作成した設問に当社グループ独自の設問を追加したセルフチェックシートを展開し実施しています。GCNJの調査票を用いることにより、社会の動静を踏まえた設問の最新化およびサプライヤーの回答負荷の軽減をはかっています。
また、情報セキュリティに関する調査として、システム開発及びソフトウェア開発の情報成果物委託（「システム開発」と総称）、システムエンジニアリングサービス（「SES」と総称）を担うサプライヤーに対して、情報セキュリティに関する遵守事項や対応を確認し改善を進めるための調査を実施しています。

調査対象

2024年度：2023年度取引実績をもとに、BIPROGY株式会社とユニアデックス株式会社の取引額上位の80%の取引先（156社、グループ全体に占める割合は70.3%）

2025年度：2024年度取引実績をもとに、BIPROGY株式会社、ユニアデックス株式会社、UEL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の取引金額5,000万以上、継続取引のある取引先のうち、昨年度調査実施（148社）を除く319社を対象に、うち308社（96.6%）に調査を実施

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

調査結果

2024年、2025年実施した調査において共通する結果として「公正な事業活動」および「情報セキュリティ」の分野に関し、各社が積極的に取り組んでいる状況が確認されました。
一方、「人権」および「環境」分野においては、サプライヤーごとに対応状況に差異が見受けられました。
2025年度は、強制労働の禁止、児童労働禁止、結社の自由と団体交渉権、ハラスメント等の差別禁止、労働時間の公正な運用、適正な賃金支払い、安全衛生の確保、腐敗防止、反社会勢力との関係排除、知的財産の保護、情報セキュリティ等、当社グループが特に重要と捉える重要項目を定め、調査依頼時に遵守を要請しました。
その回答結果から、これら重要項目の対応に関して1つでも未対応の項目があるサプライヤーは調査票を展開した308社中、77社（25%）でした。
これらのサプライヤーのうち、重要項目への未対応件数や内容を踏まえ、優先的に確認が必要と判断した12社について状況確認と個別対話を実施しました。

改善要請と改善計画の確認

サプライヤーへの確認と対話結果から、重大な人権侵害は確認されませんでした。改善計画の確認、対話およびフォローアップを通して、対応状況を継続的にモニタリングしています。

サステナブルな調達の実践

サプライヤーとのエンゲージメント

当社グループでは、購買取引行動指針やサステナブル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。
サプライヤーに対してはサプライヤー向けWebポータルの開設や、定期的な文書の展開等を通じて情報提供などを行っています。またサプライヤーとの交流会を毎年開催し、情報交換を行っています。
なお、当社グループは国連GCNJ(グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン)のサプライチェーン分科会にメンバーとして参加しており、参加企業やNGOとの意見交換や情報取得に努めています。

サプライヤーを対象とした苦情処理メカニズム

当社グループ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。
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。
なお、2025年度の通報件数は1件であり、調査を実施しましたが、重大な違反は確認されませんでした。すべての通報について適切に調査し対応を行い、再発防止の観点から必要な是正・改善措置を講じています。

基本的な考え方	
	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一層高度化し、サービスの停止や不具合が社会や企業活動に大きな影響を及ぼすなか、BIPROGYグループでは品質を重要な経営基盤の一つと位置づけています。 当社グループでは、高品質の商品・サービスを提供するため、品質保証の体制・仕組みを構築・整備するとともに、継続的な見直しと高度化に取り組んでいます。 この体制・仕組みを通じて、ソフトウェア、ハードウェア、サービスの全領域において、提案、開発から保守・運用に至るまで一貫した品質保証を実現し、顧客および社会に信頼されるサービスを提供し続ける企業を目指しています。

KPIと目標	
	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」を目標としています。

進捗							
	2025年度実績は、99.998%でした。						
KPI		単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
	オンライン稼働率	%	99.999	99.998	99.999	99.999	99.998

カスタマーリレーションシップマネジメント　データ

製品・サービスへの責任

品質マネジメントシステム

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(Information Services Business Process)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。

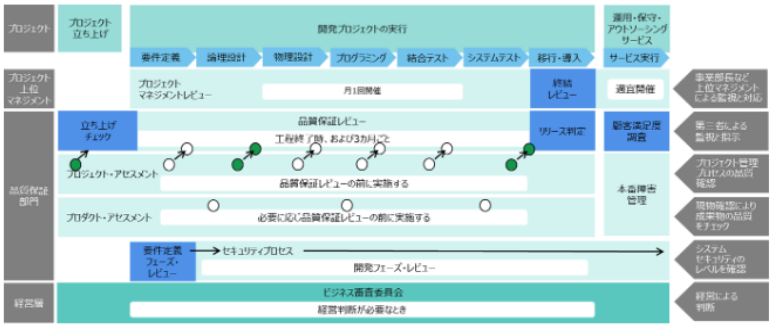
ISBP(Information Services Business Process)による品質管理

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で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: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、お客様のシステムにおいて障害や課題が発生した場合に迅速かつ適切な対応を行うことが、顧客信頼の維持・向上に不可欠であると認識しています。このため、発生段階における社内関連部署への迅速な情報伝達、お客様への的確な初動対応および報告、その後の状況フォローを含む一連のインシデント対応プロセスに基づき、障害管理を実施しています。
顧客からの問い合わせや障害発生時には、速やかに受付および状況確認を行い、影響範囲の特定と初動対応を実施するとともに、対応状況や復旧見込みについてお客様へ適時に報告しています。
また、お客様より運用管理を委託されているシステムに対しては、経済産業省ガイドラインならびにIPA/SECの定義に準拠し、これらの対応を高品質かつ迅速に実施するため、障害管理システムを運用しています。
さらに、障害管理システムに蓄積された情報については随時分析を行い、原因分析および再発防止策の策定・実施等を通じて、必要に応じた防止策の横展開を行うとともに、その結果を関係部門で共有することで、同様の問題の再発防止およびサービス品質の継続的な向上に努めています。

顧客満足

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、コールセンターに寄せられるお客様の声などを真摯に受け止め、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ます。また、調査結果はお客様担当部署とも共有し、改善活動を通じて、お客様の満足度向上に努めています。

お客様満足度調査結果	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
顧客満足度	%※	93.3	83.5	79.6	86.5	70.1

※案件単位でアンケート調査を実施し、「満足」「ほぼ満足」とご回答をいただいた比率(4段階評価の上位2項目の合計)を算出しています。

環境

環境　マネジメントアプローチ　52
基本的な考え方/体制/KPIと目標/進捗　52

環境マネジメント　データ　54
環境に関するマネジメント　54
環境に関する法令遵守　55

気候変動　データ　56
ガバナンス　56
戦略　57
リスク管理　60
指標と目標　60
GHG排出　61
エネルギー使用　62
気候変動対応の取り組み　62
サプライチェーン全体の気候変動対応の取り組み　63

自然資本/生物多様性　データ　64
自然資本に対する考え方　64
自然資本/生物多様性に関するリスク管理　64
生物多様性保全の取り組み　64

水資源　データ　65
水リスク管理　65
水資源の利用　65

資源利用/汚染防止　データ　67
資源の適正利用　67
廃棄物処理　67
紙使用　67
化学物質管理　67

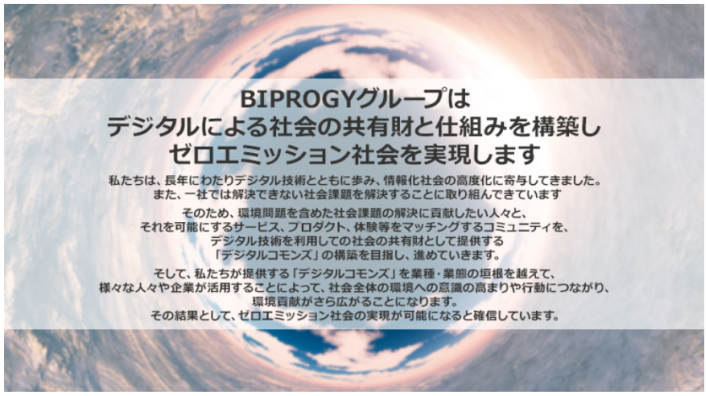
基本的な考え方

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。

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。
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」を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「環境長期ビジョン 2050」



環境方針

BIPROGYグループ環境方針

https://biprogy.disclosure.site/ja/themes/100?response_id=207#207

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をはじめ、環境貢献を推進するための仕組み設計、取り組みの実行状況および到達度のモニタリングなどを行っています。これら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されます。また、審議事項のうち当社グループの業績や事業戦略に大きな影響を及ぼす重要事項については、サステナビリティ委員会での審議を経て意思決定が行われます。サステナビリティ委員会の活動状況は、定期的(年に1回以上)に取締役会へ報告され、取締役会による監督・指導を受ける運用となっています。
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。

責任者

代表取締役専務執行役員　CSO　葛谷 幸司

審議機関

サステナビリティ委員会
環境貢献委員会

KPIと目標

KPI	目標	達成年度
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
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
BIPROGY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
GHG排出量（Scope1+2）削減率(2019年度比)	50%以上	2030年度
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(Science Based Targets)相当の目標を設定する	40%以上	2027年度
販売した製品・サービス（Scope3 カテゴリ11）の使用に伴うGHG排出量削減率（2021年度比）	25%以上	2030年度

※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）

進捗

KPI	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
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	%	132.9	174.6	232.8	279.9	420.4
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	100	100	100	100
BIPROGYグループの事業所における再生可能エネルギー調達率	%	7.4	23.4	27.2	33.1	48.2
GHG排出量（Scope1+2）削減率(2019年度比)	%	9.0	25.1	37.5	42.1	58.6
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(Science Based Targets)相当の目標を設定する	%	–	–	19.1	23.1	24.2
販売した製品・サービス（Scope3 カテゴリ11）の使用に伴うGHG排出量削減率（2021年度比）	%	–	–	–	17.4	7.1

環境に関するマネジメント

環境貢献委員会	
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	委員長：業務執行役員（経営企画、サステナビリティ経営推進担当、リスク管理担当） 委員：各事業部門、経営企画、サステナビリティ経営推進、購買マネジメント担当他、委員長が任命する関連組織の責任者（2025年度）
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） 2025年度実績：7回
主な活動/実績	【2025年度】 ・マテリアリティ実行状況の管理 ・気候変動シナリオ分析 ・自然資本（TNFD）のLEAPアプローチ分析 ・自然資本および水の目標設定 ・気候変動移行計画の策定 ・インターナルカーボンプライシングの導入 ・BIPROGYグループTCFD・TNFDレポート発刊
サステナビリティ委員会への主な報告事項	【2025年度】 ・年度計画と活動トピックスのご報告 ・TCFDシナリオ分析　機会の定量化 ・自然関連の目標設定 ・BIPROGYグループTCFD・TNFDレポート発刊 ・気候変動移行計画の策定 ・インターナルカーボンプライシングの導入 ・年度KPI達成度評価と活動実績 ・環境分野に関する情報開示

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：　2025年4月10日 認証番号：20566548 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 G＆Uシステムサービス株式会社/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 エス・アンド・アイ株式会社/キャナルベンチャーズ株式会社/株式会社ユニエイド/BIPROGYチャレンジド株式会社 グリーンデジタル＆イノベーション株式会社/V-Drive Technologies株式会社

環境マネジメントシステム導入率 ※	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
ISO14001	%	89.2	89.4	88.2	94.0	91.3
自社EMS	%	100	100	100	100	100
対象範囲		c	c	c	c	c

※認証を取得した事業所の従業員数／連結従業員数で算出

環境に関する監査	
	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。2025年度の環境内部監査の結果、指摘事項4件と提言事項4件でした。主な指摘事項は、開示情報と社内文書、プロセスにおける表現の整合性に関するもの、ISO140001規格要求事項と実行性の向上を目的とした、プロセスおよび文書類整備に関するものでした。内部監査終了後、改善に着手しており、その進捗は四半期ごとに内部監査部に報告しております。

環境に関する教育	
	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。 2025年度の研修では、主に以下のテーマについて従業員への理解浸透を図りました。 ・気候変動対策の国内外動向 ・BIPROGYグループの環境貢献 ・事業活動を通じた環境貢献 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と、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。 さらに、2025年度には、近年の国内廃棄物処理法等の動向をふまえ、グループ内担当者を対象に「廃棄物管理担当者向け法令遵守研修」を実施しました。

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提言およびTNFD※2への賛同、RE100※3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。（2023年10月に解散） ※2　TNFD: 自然関連財務情報開示タスクフォース（以下、TNFD）とは、生物多様性の損失や自然資本の劣化によるリスクに対処するため、UNEP FIやWWFなどの主導で2021年に設置された国際組織です。2023年に「最終提言」が公表され、企業や金融機関に対し、自然資本や生物多様性が経営にもたらす影響（リスクと機会、依存とインパクト）を評価・管理し、その情報をステークホルダーへ開示することが提言されました。 ※3　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。

環境に関する法令順守

2025年度の状況	
	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。2025年度は以下法令などに基づく行政処分は受けませんでした。 【主な適用法令一覧】 ・省エネ法（エネルギーの使用の合理化及び非化石エネルギーへの転換等に関する法律） ・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（特定家庭用機器再商品化法）

ガバナンス

気候変動に対する考え方	
	当社グループは、デジタルを活用した環境貢献において、低炭素経済への移行やサーキュラー・エコノミーを促進するサービスの提供および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、さまざまな環境課題解決のための連携・協働を推進しています。また、バリューチェーン上のGHG排出量削減施策の強化に加え、生物多様性や水セキュリティリスクへの対応も進めており、ゼロエミッション社会の早期実現に向けた取り組みを加速しております。 　さらに、環境課題の解決にはステークホルダーとのエンゲージメントが不可欠であるとの認識のもと、「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）」および「自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD）」の提言への賛同やRE100への加盟をはじめ、国内外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おります。

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年次で報告し、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、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、その諮問機関の指名・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：サステナビリティ推進体制、環境マネジメント、役員報酬制度）

気候変動に関する役職員へのインセンティブ	
	業務執行取締役および執行役員： 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ています。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排出量の削減目標や再生可能エネルギー調達率等を含む複数のESG関連指標を設定しています。マテリアリティKPIの達成状況は担当取締役（CSO）から経営会議および取締役会に報告されます。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。 なお、役員報酬全体に占める気候変動対応を含めたESG関連指標に対する報酬の割合は、7%です。 参照：役員報酬制度、マテリアリティ マネージャー（部長職）： 取締役および執行役員と同様に、マテリアリティで掲げた気候関連KPI目標の達成に向けて、GHG排出量削減などの項目を、本件を推進する部門を中心に部門目標として設定しています。これらの目標に対する成果は、部門責任者の業績評価に使用され、評価結果は賞与に反映されます。 従業員： 従業員は、マテリアリティKPIに対する目標や部門目標の達成に貢献するため、GHG排出量削減などに関する具体的な行動レベルのKPIを、本件を推進する部門を中心に個人目標として設定しています。これらの目標に対する取り組みと成果は、個々人の業績評価に使用され、評価結果は賞与に反映されます。

気候関連のイニシアチブへの参画	
	BIPROGYグループは、再エネ由来の電力への切り替えを、気候変動の緩和に向けた重要な取り組みと位置づけています。2020年7月に国際イニシアティブ「RE100」※ に加盟し、再エネ調達率100%の実現に向けて取り組んでいます。2024年7月に、当社グループの2030年までの温室効果ガス排出量削減目標が、SBTiより1.5℃水準と整合するものとして認定されました。 2021年より再エネ由来の電力調達を開始し、KPIを設定して進捗を管理しています（詳細は環境データセクション参照）。SBT認定目標の達成に向け、事業活動およびサプライチェーン全体での排出削減を進めるとともに、2025年度から環境貢献委員会において、再エネ調達手段の多様化を含む調達計画の見直しを継続的に審議しています。2025年度には、自社所有施設である伊豆エグゼクティブセンターに太陽光パネルを設置しました。 RE100は、日本企業に対し、再エネ普及目標の引き上げや、企業が直接利用できる透明性の高い市場整備に向けた政策関与を求めています。当社は、経済産業省資源エネルギー庁の「エネルギー供給構造高度化法」に基づく非化石電源認定業務において、国の委託を受けた第三者機関として実務を担っています。加えて、2018年より「非化石証書の利用価値向上に係る調査事業（FIT非化石証書トラッキング）」を受託し、トラッキング実証等に参画してきました。これらの取り組みは、RE100による日本の再エネ市場に関するレポートにおいても紹介されました。 当社グループは、自らの再エネ利用拡大に加え、こうした再エネ関連事業への参画を通じて、日本の再エネ市場の発展にも貢献していきます。また、これらの取り組みを通じて、再エネ調達の透明性向上や市場の信頼性確保に寄与し、企業による再エネ利用の拡大に資する制度整備にも貢献していきます。
	※RE100 Webサイト https://www.there100.org/

政策立案者とのエンゲージメント、各種パートナーシップへの参加	
	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。 ＜GXリーグへの参画＞ 当社は、2021年3月29日に経済産業省「GXリーグ基本構想」への賛同を表明し、2023年4月の「GXリーグ」本格稼働以降、産学官で行われる制度設計や実証事業、市場ルール形成に係る議論に参加してきました。GXリーグは2025年度をもって、自主的排出量取引の実績報告・精算を除く活動を終了し、市場ルール形成WGなどの一部の活動は、2026年度より「GXフューチャー・コンソーシアム」の枠組みに移行しました。当社も同コンソーシアムに参画し、当社グループの主要事業であるIT・デジタル関連サービスの知見を生かしながら、官民連携によるルール形成やGXの社会実装に向けた活動に引き続き取り組んでいます。 ＜その他参画実績＞ ・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「ク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月に経団連と日本政府が連携し立ち上げたイニシアチブ「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）に賛同し、自社の事例を登録。 ・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。 ・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。

戦略

気候関連のリスクと機会への対応	
	気候変動への対応は、当社グループの企業価値創出において、中長期にわたり多様な影響を与える可能性のある重要な経営課題です。不確実な状況変化に対応でき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、環境経営の強化を進め、気候関連リスクの低減と機会の拡大に向けて取り組んでいます。このような状況のもと、2021年より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を立ち上げ、気候関連シナリオ分析による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ています。 これまでの評価に基づき、世界的な低炭素経済への移行の進展に伴う事業運営費用の増加等のリスクを想定しています。一方、低炭素化への寄与度の高いデジタル・IT領域のサービス需要や関連市場の拡大は、今後も継続すると想定しています。従って、当社グループにおいては、機会拡大のインパクトがリスクインパクトを中長期にわたり上回るとの評価に至りました。これらの評価をふまえ、当社グループの製品・サービスを通じて環境貢献が可能、かつ成長が期待される領域を中心に、機会拡大に向けた各種戦略を推進しています。2024年度より取り組む「経営方針（2024-2026）」では、当社グループの強みが活かせる領域を特定し、経営資源を集中していくことで「脱炭素社会の実現」をはじめ、さまざまな社会課題解決に資する価値創出力と収益性向上を図っていきます。

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、環境貢献委員会のもとに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を通じて、気候関連リスクと機会の特定、重要度評価および事業インパクトの把握を継続的に実施しています。 気候変動は、当社グループの企業価値、事業継続性および成長機会に影響を及ぼす重要な経営課題です。当社グループでは、政策・規制、市場、技術、顧客ニーズの変化などの移行リスクに加え、異常気象の激甚化等による物理的リスクを考慮し、IEA NZEやRCPシナリオ等を参照した複数の社会シナリオを設定しています。これらに基づき、短期・中期・長期の時間軸で、ビジネスモデル、事業活動、サプライチェーンおよび顧客への提供価値に関わる気候関連リスクと機会を抽出し、発生可能性と財務・事業面への影響度から重要性を評価しています。 重要度評価結果は、リスク低減策の検討に加え、環境負荷低減に資するデジタルサービスの提供、再生可能エネルギー調達の推進等、事業戦略および環境関連施策に活用しています。シナリオ分析の結果、当社グループのデジタル領域のサービスは、環境課題の解決に貢献し、Vision2030および環境長期ビジョン2050の実現に資する成長機会となる可能性があることを確認しました。 今後は、2026年度から試験的導入を予定しているインターナルカーボンプライシングも考慮しながら、重要度評価およびシナリオ分析の高度化を図っていきます。
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のビジネスモデルや事業活動への影響を把握し、関連リスクの低減とビジネス機会の最大化を図ることで、中長期的な企業価値の向上を目指す。
範囲	
	BIPROGY株式会社、および連結対象31社
時間軸	
	短期：1～3年 中期：4～10年 長期：10年超
使用シナリオ	
	① 1.5℃シナリオ（ 1.5℃～2℃未満シナリオを使用） IEA Net Zero Emissions by 2050 Scenario（NZE）を使用し、2℃未満シナリオIEA Sustainable Development Scenario(SDS)等の近似のシナリオで補完 ② 4℃シナリオ（3℃～4℃シナリオを使用） 4℃シナリオIPCC RCP8.5およびIEA Stated Policies Scenario（STEPS）を使用

気候変動シナリオ分析に戻づくリスクと機会

シナリオ分析による評価結果にもとづく、気候関連のリスクと機会はそれぞれ下表記載のとおりです。

表1（気候関連リスク）

リスクの種類		潜在的財務影響	主な要因	想定財務インパクト（上段:1.5℃、下段:4℃） 中期（2030年）	長期（2050年）	リスク低減に向けた対応と主な施策
移行リスク	政策／規制リスク	費用(直接費または間接費)の増加	将来的な炭素税率の上昇に伴うGHG排出に対する直接的な操業費用の増加	中	小	■低炭素事業活動 ・バリューチェーンにおけるGHG排出量の削減 ・再生可能エネルギーへの転換と調達手段の多様化の推進 ・バリューチェーンエンゲージメントの推進
				小	小	
			エネルギー政策等による電源構成の変化や電力・燃料価格の変動による全社操業費用の増加	小	小	
				小	小	
			再生可能エネルギー調達量の増加に伴う調達費用の増加	小	小	
				小	小	
			電動車（EV）への転換に伴う設備投資費用の増加	小	小	
				小	小	
	技術リスク	進化する低炭素技術への対応の遅れによる技術力、サービス開発力の低下	進化する低炭素技術への対応の遅れによる技術力、サービス開発力の低下	小	小	■社会の低炭素化に資する技術開発 ・開発投資 ・人財育成 ・各種実証事業参画
				小	小	
	市場リスク	製品およびサービスの需要低下に伴う売上減少による収益性の低下	顧客行動の変化に伴う市場環境の変化を、自社の事業戦略に適切に反映できない場合の競争力低下	中	中	■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 ・環境貢献に資する業務提携の推進 ・顧客エンゲージメントの推進
				小	小	
	評判リスク	資本へのアクセス減少に伴う資本コストの増加	低炭素経済への移行に伴う資本市場環境の変化や情報開示要請への対応の遅れによる企業評価の低下	中	中	■信頼される気候関連情報の開示 ・TCFD、TNFD提言への取り組み ・開示情報の質と量の充実 ・投資家との建設的対話の推進
				小	小	

リスクの種類		潜在的財務影響	主な要因	想定財務インパクト（上段:1.5℃、下段:4℃） 中期（2030年）	長期（2050年）	リスク低減に向けた対応と主な施策
物理的リスク	急性リスク	生産能力低下に伴う減収、費用（直接費または間接費）の増加	激甚風水災による自社拠点の設備被災及び操業停止に伴う売上の喪失と復旧費用の発生	小	小	■事業レジリエンス向上に資する施策の推進 ・事業継続計画（BCP）の強化および継続的な見直し・改善 ・テレワークを含む、多様な働き方の整備と継続的な見直し・改善
				小	小	
			激甚風水災によるオフショア開発拠点の被災による作業見直しや追加費用の発生	中	中	
				中	中	
			サプライチェーンの寸断による作業見直しや代替要員調達の追加費用の発生	中	中	
				中	中	
	慢性リスク	生産能力低下に伴う減収、費用（直接費または間接費）の増加	気候変動影響による従業員の疾病増加	中	中	■気候変動適応に資する施策の推進 ・健康経営の推進 ・テレワークを含む、多様な働き方の整備と継続的な見直し・改善 ・データセンター選定を含むグリーン調達の更なる推進
				中	中	
			気温上昇に伴う冷却需要の増加による空調費用の増加	小	小	
				小	小	

※単年度の財務インパクトを試算。区分：大：10億円以上、中:1億円以上、小:1億円未満

表2（気候関連機会）

機会分類		注力領域	機会の要素	主要な気候関連機会	シナリオ	財務影響額 中期（2030年）	財務影響額 長期（2050年）
市場機会	製品・サービス	エネルギー	エネルギー効率・省エネ関連技術の進歩	●エネルギー効率の最適化、エネルギーリソースの監視・制御・最適化に関するサービス提供などによる収益増加	1.5℃	中	大
			炭素賦課金の導入	●環境価値証書活用、炭素会計および脱炭素エネルギートレーサビリティの連動に関するサービス提供などによる収益増加	4℃		
		モビリティ	企業における気候変動への対応強化	●より高度な輸送計画、運行・設備管理、生産最適化関連システムの提供などによる収益増加	1.5℃	中	ー
				●環境貢献度の可視化に関するサービス提供などによる収益増加	1.5℃		
			生活者における気候変動への関心向上	●乗り物がインフラや生活とシームレスに繋がるサービスの提供などによる収益増加	1.5℃		
			気象パターンの変化	●遠隔監視、画像解析などのソリューション提供などによる収益増加	4℃		
		ファイナンシャル	製品とサービス	●金融機関におけるシステムの共同利用の需要が更に高まることなどによるビジネスの収益増加	1.5℃	大	ー
			事業活動の多角化の可能性	●金融機関店舗の統廃合が進み、非対面チャネルの重要度が高まることなどによるビジネスの収益増加	1.5℃		
				●サステナブルファイナンスやそれに付随したコンサルティングサービスの支援などによる売上増	1.5℃		

機会分類		注力領域	機会の要素	主要な気候関連機会	シナリオ	財務影響額 中期（2030年）	財務影響額 長期（2050年）
市場機会	製品・サービス	リテール	製品とサービス	●消費者が望む購買チャネル、手軽な受け取り方法が求められ、OMOプラットフォームサービスなどの収益増	1.5℃	中	大
			消費者の嗜好の変化	●実店舗からオンラインへのシフト促進、ECサイトでのビジネス機会の拡大	4℃		
		OTインフラ	製品とサービス	●生産設備の過熱・故障増加に伴う状態監視システムの導入、温度管理・冷却設備の増強などによる収益増	1.5℃	大	ー
				●調達先多様化・物流マルチパス化、サプライチェーンのリアルタイム監視と変更オペレーションシステムの開発導入が加速することなどによる収益増	1.5℃		
		成長事業	製品とサービス	●災害予測・緊急対応AIシステムのニーズ拡大	4℃	中	大
			事業活動の多角化の可能性他	●GHG算定結果に対する認証・証跡へのニーズの高まり、ESG管理ソリューションの活用や派生するIT利用シーンの拡大などによるビジネスの収益増加	1.5℃		
			製品とサービス	●ERP製品へのCO2、電力使用量等のモニタリング機能のアドオンによるビジネス拡大などによる収益増加	1.5℃		

※財務影響額（営業利益）大：10億円以上、中：1億円以上10億円未満、小：1億円未満、ー：金額未定

なお、上記の主な機会とリスク以外にも、TCFD提言が示す以下すべての機会とリスク項目について、当社グループの業務に加え、バリューチェーン上流・下流への影響も含め、シナリオ分析によるインパクト評価を実施しています。
・機会：資源の効率性、エネルギー源、製品/サービス、市場、レジリエンス
・移行リスク：政策・法規制・技術、市場、評判
・物理的リスク：急性、慢性

リスク管理

気候変動に関するリスク管理	
	当社グループは、「気候変動シナリオ分析」によって特定された気候関連リスクのうち、事業への重要度が高いと評価された項目をグループリスクマネジメントシステムに統合し、管理しています。このマネジメントシステムを統括する「リスク管理委員会」では、グループ全体のリスクを一元的に把握できる共通管理基盤である「リスク分類体系」に「気候変動リスク」を組み込んでいます。 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おります。また、TNFD提言への賛同に伴い、生物多様性ならびに水セキュリティに関するリスクについて、TNFDが推奨するLEAPアプローチ（依存、インパクト、リスク、機会）を用いた評価プロジェクトを進めています。

指標と目標

気候変動に関する指標と目標	
	当社グループは、バリューチェーン全体でのGHG排出量削減をマテリアリティとして掲げ、取り組みを推進しています。また、当社グループのGHG排出量削減目標は、2024年7月にSBT認定を取得しており、パリ協定の目標に沿ったものであることが確認されています。

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と目標	
指標：ゼロエミッション達成率	
	目標：2030年度まで年次で100％以上 実績：420.4％（2025年度）、279.9%(2024年度)、232.8%(2023年度)、174.6％（2022年度）、132.9％（2021年度）
指標：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を継続 実績：設定以来、2025年度実績を含め年次で100%のリスク対応率を維持

事業活動に伴うGHG排出量を減らす指標と目標	
指標：再生可能エネルギー調達率	
	目標：2030年度までに50%以上、2050年までに100% 実績：48.2％（2025年度）、33.1%(2024年度)、27.2%(2023年度)、23.4％（2022年度）、7.4％（2021年度）
指標：GHG排出量（Scope1+Scope2）（マーケットベース）	
	目標：2030年度までに50%以上削減（2019年度比） 実績：58.6％（2025年度）、42.1%(2024年度)、37.5%(2023年度)、25.1％（2022年度）、9.0％（2021年度）
指標：バリューチェーンを通じた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 実績：24.2％（2025年度）、23.1%(2024年度)、19.1%(2023年度)
指標：バリューチェーンを通じたGHG排出量（Scope3）	
	目標：2030年までに販売した製品・サービス（Scope3カテゴリ11）の使用に伴うGHG排出量削減率 （2021年度比）25％以上 実績：7.1％（2025年度）、17.4%(2024年度)

GHG排出

GHG排出量 – Scope1, Scope2		単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	保証
直接的GHG排出量（Scope1）		t-CO2e	1,470	1,406	1,257	1,326	1,089	✔
間接的GHG排出量（Scope2）								
	ロケーションベース	t-CO2e	13,442	12,370	11,571	9,793	8,587	✔
	マーケットベース	t-CO2e	11,593	9,347	7,723	6,988	4,852	✔
GHG排出量（Scope1+2）								
	ロケーションベース	t-CO2e						
	マーケットベース	t-CO2e	13,064	10,753	8,980	8,313	5,941	✔
	（削減率、2019年度比）	%	9.0	25.1	37.5	42.1	58.6	
	対象範囲	※	c	c	c	c	c	

*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
2021年度：BIPROGY（株）およびその国内外連結対象子会社25社（投資事業有限責任組合を除く。BIPROGYグループ総人員数の100%を対象）
2022年度：BIPROGY（株）およびその国内外連結対象子会社26社（投資事業有限責任組合を除く。BIPROGYグループ総人員数の100%を対象）
2023年度：BIPROGY（株）およびその国内外連結対象子会社29社（BIPROGYグループ総人員数の100%）
2024年度：BIPROGY（株）およびその国内外連結対象子会社32社（BIPROGYグループ総人員数の100%）
2025年度：BIPROGY（株）およびその国内外連結対象子会社34社（BIPROGYグループ総人員数の100%）

GHG排出量 – Scope3		単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	保証
	GHG排出量（Scope3）	t-CO2e	632,737	615,597	522,816	653,390	730,928	✔
カテゴリ内訳	1 購入した製品・サービス	t-CO2e	251,490	229,242	287,512	320,442	351,538	✔
	2 資本財	t-CO2e	20,684	33,493	29,056	29,570	39,589	✔
	3 Scope1,2に含まれない燃料及びエネルギー関連活動	t-CO2e	2,276	2,330	2,252	2,082	1,822	✔
	4 輸送、配送（上流）	t-CO2e	1,785	3,141	5,868	3,096	2,891	✔
	5 事業から出る廃棄物	t-CO2e	31	31	44	96	89	✔
	6 出張	t-CO2e	2,570	4,367	4,770	5,190	5,453	✔
	7 雇用者の通勤	t-CO2e	1,028	1,211	1,450	1,545	1,597	✔
	8 リース資産（上流）	t-CO2e	該当なし					✔
	9 輸送、物流（下流）	t-CO2e	該当なし					✔
	10 販売した製品の加工	t-CO2e	該当なし					✔
	11 販売した製品の使用	t-CO2e	352,767	341,618	191,766	291,214	327,850	✔
	12 販売した製品の廃棄	t-CO2e	105	165	97	156	99	✔
	13 リース資産（下流）	t-CO2e	該当なし					✔
	14 フランチャイズ	t-CO2e	該当なし					✔
	15 投資	t-CO2e	該当なし					✔
	対象範囲	※	c	c	c	c	c	

※スコープ3 のうち、カテゴリー8 はスコープ1&2 に、カテゴリー9 はカテゴリー4 にそれぞれ含めている。カテゴリー13 及び15 は全体に対する割合が微少のため算定対象外とする。カテゴリー10、14 は対象となる事業がない。

※集計範囲
2021年度：BIPROGY（株）およびその国内外連結対象子会社25社（投資事業有限責任組合を除く。BIPROGYグループ総人員数の100%を対象）
2022年度：BIPROGY（株）およびその国内外連結対象子会社26社（投資事業有限責任組合を除く。BIPROGYグループ総人員数の100%を対象）
2023年度：BIPROGY（株）およびその国内外連結対象子会社29社（BIPROGYグループ総人員数の100%）
2024年度：BIPROGY（株）およびその国内外連結対象子会社32社（BIPROGYグループ総人員数の100%）
2025年度：BIPROGY（株）およびその国内外連結対象子会社34社（BIPROGYグループ総人員数の100%）

エネルギー使用

エネルギー使用量		単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	保証
	総エネルギー使用量	kl	7,836	7,608	7,189	6,553	5,089	✔
	非再生可能エネルギー使用量							
	購入電力	kwh	27,229,042	25,835,293	24,502,085	22,233,799	19,430,976	✔
	都市ガス	m3	578,424	545,839	462,948	489,936	409,456	✔
	A重油	kL	0.68	1.99	8.50	10.02	9.01	✔
	ガソリン	kL	90	91	97	99	95	✔
	LPG	m3	404	745	849	807	897	✔
	温水	GJ	196	198	213	211	260	✔
	冷水	GJ	2,000	6,741	7,040	6,305	5,880	✔
	蒸気	GJ	168	137	131	194	0	✔
	再生可能エネルギー使用量（購入電力）	kwh	2,025,840	6,041,212	6,656,421	7,361,146	9,366,595	✔
	使用率	%	7.4	23.4	27.2	33.1	48.2	✔
	対象範囲	※	c	c	c	c	c	

※集計範囲
2021年度：BIPROGY（株）およびその国内外連結対象子会社25社（投資事業有限責任組合を除く。BIPROGYグループ総人員数の100%を対象）
2022年度：BIPROGY（株）およびその国内外連結対象子会社26社（投資事業有限責任組合を除く。BIPROGYグループ総人員数の100%を対象）
2023年度：BIPROGY（株）およびその国内外連結対象子会社29社（BIPROGYグループ総人員数の100%）
2024年度：BIPROGY（株）およびその国内外連結対象子会社32社（BIPROGYグループ総人員数の100%）
2025年度：BIPROGY（株）およびその国内外連結対象子会社34社（BIPROGYグループ総人員数の100%）

気候変動対応の取り組み

気候変動対応の取り組み方針	
	気候変動や生物多様性を含む環境課題への対応は、当社グループの企業価値創出において、中長期にわたり多様な影響を与える可能性のある重要な経営課題です。このため、不確実な状況変化に対応できる戦略と柔軟性を持つことが必要である求められることから、「環境長期ビジョン2050」「Vision2030」を策定し、環境経営の強化に継続的に取り組んでいます。 「経営方針（2024-2026）」では、ゼロエミッション社会の実現をはじめ、地域経済の活性化やサプライチェーン改革など、環境および社会の双方に資する価値創出を目指しています。コア事業戦略においては、DXによる業務効率化等の直接的な機能提供に加え、エネルギー効率化や資源の有効活用を通じた環境負荷低減にも貢献していくことを目指しています。また、成長事業戦略においては、環境課題の解決に向けた新たなサービスの開発、各種業務提携、官民連携による実証への参加を継続的に推進しています。

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、事業活動に伴う環境負荷の低減と、製品・サービスの提供を通じた環境課題への対応を重要な取り組みと位置づけています。お客さまやパートナーとの連携を通じて、再生可能エネルギーの利用拡大によるGHG排出量の削減、エネルギー、廃棄物等の資源の有効活用など、環境課題の解決に資する価値の提供を進め、持続可能な未来の実現に貢献していきます。 https://www.biprogy.com/solution/theme/esg.html

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排出源の上位にはデータセンターの稼働が挙げられますが、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、用途に応じてアライアンス企業や外部事業者が保有する設備を選定・調達しています。この方針により、お客様の要望に沿った最適な施設提供と、環境性能の高い設備の活用を両立させています。 また、当社グループは2020年度よりデータセンター利用に伴うGHG排出量の把握を継続的に進めており、都市型データセンターとして使用している関東の主要拠点のうち2拠点では、非化石証書※1の調達により供給電力を100%再生可能エネルギー由来とすることで、データセンター利用に伴う間接排出（Scope3カテゴリ1：購入した製品・サービス）の削減に寄与しています。 さらに、データセンター事業者との定期的な情報共有や対話を通じて、電力効率や再生可能エネルギー利用状況などの環境性能の把握に努めています。 当社は上述の取り組みを継続するとともに、2026年4月の省エネ・非化石転換法改正を踏まえ、データセンター事業におけるエネルギー効率向上と消費量原単位削減に取り組みます。データセンターを保有する事業者をはじめとする関係者と協働して設備更新や運用改善を目指し、法に基づく目標設定と透明性のある報告を通じて継続的な改善を目指していきます。 ※1　非化石証書：再生可能エネルギー等を電源とする電力量に対応する証書。
	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ト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、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より、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、2024年度に開始した「BIPROGYグループファシリティ変革プロジェクト」による本社ビルのフリーアドレス化の推進などを通じて、オフィス運用におけるエネルギー利用の効率化にも取り組んでいます。

サステナブルファイナンスの活用	
	当社は、持続可能な社会の実現と企業価値向上の両立を目指し、サステナビリティ・リンク・ローンによる資金調達を実施しました。 本ローンでは、サステナビリティ・パフォーマンス・ターゲット（SPT）として「CDP気候変動スコアAマイナス以上」を設定しています。 CDPは企業の気候変動への対応や情報開示を評価する国際的な環境情報開示の枠組みです。当社グループは気候変動に関する取り組みの実効性向上と透明性の高い情報開示の推進に取り組んでいます。 また、GHG排出量の削減や再生可能エネルギーの利用拡大に加え、デジタル技術を活用した社会全体の脱炭素化への貢献を推進しています。今回の資金調達は、気候変動への対応を財務戦略と連動させることで、その実効性を高め、持続可能な社会の実現に向けた取り組みを一層推進するものです。 なお、本ローンの前提となるサステナビリティ・リンク・ローン・フレームワークについては、株式会社日本格付研究所（JCR）より、サステナビリティ・リンク・ローン原則および環境省サステナビリティ・リンク・ローンガイドラインへの適合性に関する第三者意見を取得しています。

エネルギー消費削減に関する教育・研修	
	当社グループでは、環境eラーニング等を通じて省エネルギー行動や環境配慮の重要性を周知し、役職員の行動変容と理解促進を図っています。これにより、エネルギー消費の効率化と環境負荷低減の継続的な推進を目指しています。 こうした取り組みを踏まえ、環境貢献委員会で年次集計・分析する環境関連データを役職員が自ら確認できる仕組みを整備しています。サステナビリティ情報Webサイトにおいて、これらのデータを公開し、グループ全体および各社単位のエネルギー使用量やGHG排出量（Scope1、Scope2〔マーケット・ロケーション〕、Scope3〔カテゴリ別〕）の実績・推移を確認可能としています。これにより、役職員が自組織の状況を把握し、環境課題への理解を深めることを目的としています。 また、電気・ガス・燃料等のエネルギー使用量に加え、再生可能エネルギー利用、水・紙使用量、廃棄物量なども多角的に把握できる仕組みを整備しています。

サプライチェーン全体の気候変動対応の取り組み

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、2022年に「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」をマテリアリティのKPIとして設定し、サプライヤーとのコミュニケーションを通じてGHG排出削減目標設定の働きかけを行っています。また、2024年には「販売した製品・サービス（Scope3カテゴリ11）の使用に伴うGHG排出量削減率 （2021年度比）」を新たな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を強化していきます。 （参照：サプライチェーンマネジメント）

グリーン調達の推進	
	BIPROGYグループは、「BIPROGYグループサステナブル調達ガイドライン」に基づき、品質、コスト、納期、サービスに加え、環境および社会への配慮を含む総合的な観点から調達判断を行っています。 また、BIPROGY株式会社では、「グリーン調達ガイドライン」に沿い、環境保全に取り組むサプライヤーから、環境負荷の低い製品・サービスの調達を推進しています。これにより、サプライチェーン全体での環境負荷低減と持続可能な調達の実現を目指しています。
	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グループサステナブル調達ガイドライン https://www.biprogy.com/com/about_purchase_and_procurement.html

関連情報	
	TCFDに基づく気候変動に関する最新情報の開示は「TCFD・TNFDレポート2025」を参照ください。 サステナビリティ報告ライブラリ https://www.biprogy.com/pdf/sustainability/biprogygroup_tcfd_tnfd_report2025_09.pdf

自然資本/生物多様性　データ

自然資本に対する考え方

自然資本に対する考え方	
	近年の自然資本の毀損・損失という環境課題によって、バリューチェーン全体における自然関連リスクが懸念されています。一方で、当社グループは、事業活動を通じてこれらの環境課題解決に貢献できると考えています。この考えをグループ全体で共有するために、「BIPROGYグループ環境方針」を策定しました。本方針のもと、日々の事業活動においても省エネルギー化、水資源の効率的な利用、生物多様性保全への投資などの取り組みを進め、ネイチャーポジティブの推進に寄与し、競争力の強化を目指します。また、お客様、お取引先様などの皆様との信頼関係を強化し、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の解決と、互いの持続的な成長の両立を目指しています。 （参照　環境マネジメントアプローチ　環境方針）

自然資本/生物多様性に関するリスク管理

事業活動による生物多様性への影響と対応	
	当社グループはバリューチェーンにおける自然関連の依存、影響、リスク、機会を特定し、評価を行っています。自然関連リスク・機会については、依存・影響評価、政策動向や社会動向を踏まえて、洗い出しを行いました。その上で、各リスク・機会項目における発生時の影響度合いと発生可能性もしくは実現可能性を判断軸とし、優先順位付けをしています。

生物多様性保全の取り組み

自然資本を保全する目標	
	2025年度に、自然資本を保全する目標として「BIPROGYグループ所有の拠点を対象に、生息域調査や森林保全への貢献可能性を現状把握する（目標年度：2026年度）」を設定し、自社所有拠点周辺の生物生息状況の調査に着手しました。今後、目標達成に向けた取り組みを進めていきます。

経団連生物多様性宣言イニシアチブへの参画	
	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 https://www.keidanren-biodiversity.jp/

関連情報	
	TNFDに基づく自然資本に関する最新情報の開示は「TCFD・TNFDレポート2025」を参照ください。 サステナビリティ報告ライブラリ https://www.biprogy.com/pdf/sustainability/biprogygroup_tcfd_tnfd_report2025_09.pdf

水資源　データ

水リスク管理

事業活動による水資源への影響と対応	
	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。

水資源の利用

水使用評価	
	BIPROGYグループは、世界資源研究所（WRI）の水リスクの分析ツール「Aqueduct（アキダクト）」などを利用して、国内外の事業拠点で水資源に関するリスクアセスメントを定期的に実施しています。2024年度に実施した最新のAqueductの分析では、中国、タイの4拠点を水ストレスが高い地域と特定しています。しかし、これら4拠点はグループ内では比較的小規模な拠点であり、該当する4拠点の総取水量はグループ全体の3%程度であることから、現時点では対応の緊急度は低いと考えています。

水使用削減の取り組み	
	2025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。 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グループ全体へ対象を拡大しています。また、2025年度に、水資源に配慮した目標として「BIPROGYグループの売上あたりの取水量を基準年度比で上回らないこと（基準年2024年度）」を新たに設定しました。目標達成に向けて、取水量の継続的な把握と効率的な水利用に取り組んでいきます。 ITセクター企業における水使用量の主な要因として、自社保有データセンターの空調や冷却が挙げられます。一方、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、アウトソーシングサービスにおいては、用途やお客様の要望に応じて、アライアンス企業の中から必要な設備環境を備えたデータセンターを調達・選定しています。 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。

水使用			単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	保証
	取水量		m3	–	–	–	50,093	46,255	✓
		雨水、湿地帯の水、河川、湖水を含む淡水の地表水）	m3	–	0	0	0	0	
		汽水の地表水/海水	m3	–	0	0	0	0	
		地下水 – 再生可能	m3	–	30,222	30,305	26,662	30,222	
		地下水 – 非再生可能	m3	–	0	0	0	0	
		随伴水/混入水	m3	–	0	0	0	0	
		第三者の水源	m3	–	22,785	21,037	23,432	16,033	
	排水量		m3	–	–	–	48,847	46,255	✓
		淡水の地表水	m3	–	–	–	27,375	32,203	
		汽水の地表水/海水	m3	–	–	–	0	0	
		地下水	m3	–	–	–	0	0	
		第三者の放流先	m3	–	–	–	21,472	14,052	
	水使用量※1		m3	49,477	53,007	51,342	–	–	✓
	水消費量		m3	–	–	–	1,247	0	
		対象範囲	※2	c	c	c	c	c	

※1：水使用量について
2023年度までは、取水量を水使用量として開示 。2024年度からは、取水量から排水量を差し引いた値として水消費量を開示しています。
※2：集計範囲
2021年度： BIPROGY（株）およびその国内外連結対象子会社25社（投資事業有限責任組合を除く。BIPROGYグループ総人員数の100%を対象）
2022年度： BIPROGY（株）およびその国内外連結対象子会社26社（投資事業有限責任組合を除く。BIPROGYグループ総人員数の100%を対象）
2023年度： BIPROGY（株）およびその国内外連結対象子会社29社（BIPROGYグループ総人員数の100%）
2024年度： BIPROGY（株）およびその国内外連結対象子会社32社（BIPROGYグループ総人員数の100%）
2025年度： BIPROGY（株）およびその国内外連結対象子会社34社（BIPROGYグループ総人員数の100%）

排水の水質改善に向けた取り組み	
	当社グループでは、環境負荷の低減を目指し、排水の水質改善に取り組んでいます。例えば、自社保有の研修施設「伊豆エグゼクティブ・センター」では、温泉水および生活用水を浄化槽で濾過処理し、河川への放流時に水質が適正なレベルになるよう管理しています。さらに、フィルターを通過しなかった汚水については、伊東市の専門業者に汲み取り処理を依頼し、適切な排水処理を行っています。 これらの取り組みにより、施設からの排水は環境への影響を抑えた形で処理されており、地域の水資源保全に貢献しています。

水資源管理に関する教育・研修	
	当社グループでは、環境eラーニング等を通じて水資源の適正利用や削減の重要性を周知し、役職員の行動変容と理解促進を図っています。これにより、水使用の効率化と環境負荷低減の継続的な推進を目指しています。 また、環境関連データを役職員が自ら確認できる仕組みを整備しています。サステナビリティ情報Webサイトにおいて、水使用量のデータを公開し、グループ全体および各社単位の実績・推移を確認可能としています。

資源利用/汚染防止　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。 当社グループは、「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。

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

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。 循環経済パートナーシップWebサイト https://j4ce.env.go.jp/

廃棄物処理

廃棄物処理量			単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	保証
	廃棄物発生量		t	649	339	386	435	466	✔
	廃棄物リサイクル量		t	280	268	252	296	345	✔
		リサイクル率	%	43.1%	79.0%	65.3%	68.2%	73.9%	
	廃棄物処分量	処分量合計	t	369	71	134	138	121	
	（内訳）	埋め立て	t	17	0	0	1	0	✔
		焼却（エネルギー非回収）	t	55	62	93	84	72	✔
		その他	t	297	9	41	53	49	✔
		対象範囲	※	c	c	o	o	o	

※集計範囲
2021年度：BIPROGY（株）およびその国内外連結対象子会社25社（投資事業有限責任組合を除く）
2022年度：BIPROGY（株）およびその国内外連結対象子会社26社（投資事業有限責任組合を除く）
2023年度：BIPROGY（株）およびその国内連結対象子会社21社
2024年度：BIPROGY（株）およびその国内連結対象子会社19社
2025年度：BIPROGY（株）およびその国内連結対象子会社20社

廃棄物削減に関する教育・研修	
	当社グループでは、環境eラーニング等を通じて廃棄物削減や適正処理の重要性を周知し、役職員の行動変容を促しています。これにより、廃棄物発生の抑制と環境負荷低減を推進しています。 また、グループ内の廃棄物削減への取組を社内イントラネットにて好事例として周知することで、更なる廃棄物削減を促しています。

紙使用

紙使用量	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	保証
	kg	25,696	23,698	23,650	20,338	10,422	✔
対象範囲	※	c	c	c	c	c	

※集計範囲
2021年度：BIPROGY（株）およびその国内外連結対象子会社25社（投資事業有限責任組合を除く。BIPROGYグループ総人員数の100%を対象）
2022年度：BIPROGY（株）およびその国内外連結対象子会社26社（投資事業有限責任組合を除く。BIPROGYグループ総人員数の100%を対象）
2023年度：BIPROGY（株）およびその国内外連結対象子会社29社（BIPROGYグループ総人員数の100%）
2024年度：BIPROGY（株）およびその国内外連結対象子会社32社（BIPROGYグループ総人員数の100%）
2025年度：BIPROGY（株）およびその国内外連結対象子会社34社（BIPROGYグループ総人員数の100%）

化学物質管理

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。

社会

労働慣行　マネジメントアプローチ 70
基本的な考え方/体制 70

労働慣行　データ 71
従業員の構成 71
採用と離職 73
報酬 75
福利厚生 75
高齢者雇用 75
労働関連法規制違反 75

ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン　マネジメントアプローチ 76
基本的な考え方/KPIと目標/進捗 76

ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン　データ 77
従業員とのエンゲージメント 77
働きがいの向上 77
DE＆Iの推進 78
ジェンダーダイバーシティの推進 79
ライフイベントと仕事の両立支援 79
障害者雇用 82
LGBTQ理解・支援施策 83
外国籍人財 83
社外イニシアチブへの参画、外部評価 84

人財開発　マネジメントアプローチ 85
基本的な考え方/KPIと目標/進捗 85

人財開発　データ 86
人財に関するマネジメント 86
人財開発への投資 86
評価制度 86
人財育成と関連する取り組み 86
[人財開発プログラム1] キャリア開発プログラム 87
[人財開発プログラム2] 重点分野をリードする人財の育成 88
[人財開発プログラム3] 経営リーダー人財の輩出 90
[人財開発プログラム4] 若手育成 90
[人財開発プログラム5] 自己学習 90
[人財開発プログラム6] 多様な人財が活躍できるしくみ 91
従業員のインセンティブ 91

労働安全衛生　マネジメントアプローチ 92
基本的な考え方/KPIと目標/進捗 92

労働安全衛生　データ 93
労働安全衛生に関するマネジメント 93
労働安全衛生の状況 93
健康経営 94

ビジネスと人権　マネジメントアプローチ 98
基本的な考え方/体制/KPIと目標/進捗 98

ビジネスと人権　データ 99
人権デューデリジェンス 99
人権リスクアセスメント 100
有識者との対話・エンゲージメント 104
人権影響評価（インパクトアセスメント） 104
救済へのアクセス 105
サプライチェーンにおける人権配慮 105
人権尊重の取り組み 106

社会貢献活動　マネジメントアプローチ 108
基本的な考え方 108

社会貢献活動　データ 109
社会貢献活動の状況 109
社会貢献活動の重点分野 109
社会貢献活動推進の仕組み 110
社会貢献活動実績[障害者支援] 110
社会貢献活動実績[次世代支援] 111
社会貢献活動実績[地域貢献] 111
社会貢献活動実績[ユニハートの活動] 113

労働慣行　マネジメントアプローチ

基本的な考え方

BIPROGYグループは、人財を持続的成長と中長期的な企業価値向上の原動力であり、重要な資産と位置づけ、価値の最大化に向けて戦略的に投資していくことを基本方針としています。また、Purposeの実現には、産業や業界の枠を超えた多様な企業・組織との協働によるビジネスエコシステムの形成が不可欠であり、社員一人ひとりが多様な価値を生み出す力を備えることが求められます。
この力は、多様な価値観や背景を持つ社員が、それぞれの能力を発揮できる企業風土の中で、自らの志を追求し、変化を楽しみながら挑戦することによって育まれます。私たちは、こうした挑戦を通じて社員が視野を広げ、多面的な視点や柔軟な発想を育むことを重視し、その実現に向けた人事・人財改革を継続的に推進しています。
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、「BIPROGYグループ人権方針」では、あらゆる形態の強制労働や児童労働を認めないこと、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約束しています。
（参照：ビジネスと人権）
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。
労働慣行については、ILO国際労働基準を踏まえ、心身の健康を保ち、活力ある生活を送ることができるよう、給与制度の見直し、過度な労働の回避・削減、最大労働時間の設定、同一職務レベルにおいて性別間で統一された報酬体系の適用、有給休暇の付与など、労働者の権利を守るための取り組みを行っています。

人財戦略

当社グループは、テクノロジーによって社会的価値を創出する企業グループとして、人的資本を「唯一無二の価値」と捉え、社員一人ひとりの志を含む多様な個の力を最大化することを人財戦略の核としています。社員が「志追求型人財（ココツイ人財）」として、変化を楽しみ、恐れずにチャレンジする「ワクワク個人」へと成長することを後押しし、個人と会社が共に成長する関係の構築を目指しています。
また、異なる属性や経験を持つ多様な個が互いにリスペクトし合い、Purpose（存在意義）を原動力に協働する「ワイワイ組織」の実現に向け、共創を促す風土づくりにも注力しています。こうした文化の醸成により、想像を超える価値の創出を図ります。
「経営方針2024-2026」では、「コア事業」「成長事業」を担う4つの強化人財（顧客ビジネスアーキテクト、高度プロジェクトマネージャー、ビジネスプロデュース人財、グローバル人財）の育成を加速させています。これらの人財戦略は、ROLESに基づく人的資本計画と連動し、人的資本投資を通じた価値創出を推進しています。今後も、社員一人ひとりの志と成長、多様な協働を原動力に、BIPROGYグループの持続的な変革と社会貢献を目指していきます。

※ROLESとは、当社グループにおける「業務遂行上の役割」のことで、役割ごとに業務内容（JOB）やスキルを定義したものです。経営戦略に基づく各事業戦略において必要となる人的資本の種類・質・量を可視化する中核概念であり、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、組織の人財マネジメントに活用しています。
また、当社グループでは、持続的なイノベーション創出に向け、組織内の人財の多様性に加え、社員一人ひとりが多様な経験や役割を通じて視野を広げ、複合的な価値創出につなげていくことを重視しています。一人が複数の役割（ROLE）を担うことにより、多面的な視点や柔軟な発想を育み、イノベーションを生み出せる風土の醸成を目指しています。

関連方針

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Purpose,Principles
https://www.biprogy.com/com/purpose_principles.html
グループ役職員行動規範
https://www.biprogy.com/com/corporate_code_of_conduct.pdf

体制

当社グループでは、サステナビリティ経営に関する意思決定機関であるサステナビリティ委員会の下部組織として、社会分野におけるマテリアリティに関する重要課題を取り扱う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、人権尊重やダイバーシティ、働き方改革といった社会分野に関する対応方針の検討に加え、その推進に向けた仕組みの設計および実行状況のモニタリングを行い、必要に応じて懸案事項に対する是正指示等を実施しています。
また、ソーシャル委員会における審議事項および活動状況はサステナビリティ委員会に報告され、そのうち事業戦略や業績に重要な影響を与える事項については、同委員会での審議を経て意思決定が行われます。さらに、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の一環として、定期的に報告が行われています。

責任者

取締役執行役員　CHRO　澤上　多恵子

審議機関

サステナビリティ委員会
ソーシャル委員会

従業員の構成

連結従業員数			単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	保証
	連結従業員総数		人	8,068	8,124	8,218	8,362	8,801	✔
		男性	人	6,404	6,379	6,364	6,380	6,575	
		（比率）	%	79.4	78.5	77.4	76.3	74.7	
		女性	人	1,664	1,745	1,854	1,982	2,226	
		（比率）	%	20.6	21.5	22.6	23.7	25.3	
		対象範囲		c	c	c	c	c	

地域別連結従業員数			単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
	日本		人	7,720	7,759	7,781	7,864	8,308
	（比率）		%	95.7	95.5	94.7	94.0	94.4
		男性	人	6,190	6,159	6,100	6,096	6,308
		女性	人	1,530	1,600	1,681	1,768	2,000
	アジア		人	336	353	423	483	485
	（比率）		%	4.2	4.3	5.1	5.8	5.5
		男性	人	206	212	256	276	263
		女性	人	130	141	167	207	222
	米州		人	12	12	14	15	8
	（比率）		%	0.1	0.1	0.2	0.2	0.1
		男性	人	8	8	8	8	4
		女性	人	4	4	6	7	4
	欧州		人	0	0	0	0	0
	（比率）		%	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
		男性	人	0	0	0	0	0
		女性	人	0	0	0	0	0
		対象範囲		c	c	c	c	c

国籍別連結従業員数		単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
	日本	人	–	–	–	7,819	8,223
	（総労働力に占める割合）	%	–	–	–	93.5	93.4
	ベトナム	人	–	–	–	287	273
	（総労働力に占める割合）	%	–	–	–	3.4	3.1
	タイ	人	–	–	–	90	94
	（総労働力に占める割合）	%	–	–	–	1.1	1.1
	中国	人	–	–	–	57	72
	（総労働力に占める割合）	%	–	–	–	0.7	0.8
	その他	人	–	–	–	109	139
	（総労働力に占める割合）	%	–	–	–	1.3	1.6
	対象範囲		c	c	c	c	c

従業員数（BIPROGY単体）			単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	保証
	従業員総数		人	4,451	4,442	4,424	4,254	4,359	✔
		男性	人	3,479	3,453	3,405	3,224	3,252	✔
		（比率）	%	78.2	77.7	77.0	75.8	74.6	
		女性	人	972	989	1,019	1,030	1,107	✔
		（比率）	%	21.8	22.3	23.0	24.2	25.4	
		対象範囲		n	n	n	n	n	

年齢別従業員数			単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	保証
	30歳未満		人	597	656	667	681	733	
	（比率）		%	13.4	14.8	15.1	16.0	16.8	
		男性	人	347	376	365	366	383	
		女性	人	250	280	302	315	350	
	30-39歳		人	582	563	580	567	611	
	（比率）		%	13.1	12.7	13.1	13.3	14.0	
		男性	人	428	409	414	394	429	
		女性	人	154	154	166	173	182	
	40-49歳		人	1,143	1,116	1,082	1,019	998	
	（比率）		%	25.7	25.1	24.5	24.0	22.9	
		男性	人	936	928	906	837	784	
		女性	人	207	188	176	182	214	
	50-59歳		人	1,806	1,684	1,577	1,383	1,304	
	（比率）		%	40.6	37.9	35.6	32.5	29.9	
		男性	人	1,489	1,380	1,283	1,115	1,045	
		女性	人	317	304	294	268	259	
	60歳以上		人	323	423	518	604	713	
	（比率）		%	7.3	9.5	11.7	14.2	16.4	
		男性	人	279	360	437	512	611	
		女性	人	44	63	81	92	102	
	平均年齢		歳	46.1	46.3	46.4	46.4	46.3	✔
		男性	歳	47.2	47.5	47.9	48.0	48.1	✔
		女性	歳	42.0	41.8	41.6	41.4	41.0	✔
	平均勤続年数		年	21.0	20.9	21.0	20.8	20.4	✔
		男性	年	21.8	22.0	22.2	22.2	22.0	✔
		女性	年	17.8	17.1	17.0	16.4	15.6	✔
		対象範囲		n	n	n	n	n	

階層別従業員数			単位	2023年度	2024年度	2025年度
	経営幹部（取締役を除く役員）		人	21	21	22
		男性	人	18	20	21
		（比率）	%	85.7	95.2	95.5
		女性	人	3	1	1
		（比率）	%	14.3	4.8	4.5
	管理職		人	667	660	658
		男性	人	592	574	568
		（比率）	%	88.8	87	86.3
		女性	人	75	86	90
		（比率）	%	11.2	13.0	13.7
	うち、部長職以上		人	276	265	270
		男性	人	240	227	230
		（比率）	%	87.0	85.7	85.2
		女性	人	36	38	40
		（比率）	%	13.0	14.3	14.8
	うち、課長職		人	391	395	388
		男性	人	352	347	338
		（比率）	%	90.0	87.8	87.1
		女性	人	39	48	50
		（比率）	%	10.0	12.2	12.9
	一般従業員		人	3757	3594	3701
		男性	人	2813	2650	2684
		（比率）	%	74.9	73.7	72.5
		女性	人	944	944	1017
		（比率）	%	25.1	26.3	27.5
		対象範囲		n	n	n

女性従業員比率		単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	保証
	女性管理職比率※1	%	8.1	9.3	10.1	11.2	12.3	✔
	対象範囲	※2	o	o	o	o	o	
	収益部門の女性管理職比率	%	7.1	7.6	8.0	8.3	8.4	
	STEM関連部門の女性従業員比率	%	14.6	14.8	15.8	16.5	17.4	
	対象範囲		c–	c–	c–	c–	c–	
	女性管理職比率（BIPROGY単体）※1	%	10.6	10.4	11.2	13.0	13.7	✔
	対象範囲		n	n	n	n	n	

※1：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年度以降は役員・業務執行役員を除いた組織長相当を集計。

※2：2021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）

採用と離職

採用方針	
	労働人口が減少するなか、当社グループが企業としての基礎体力を維持し、継続的に成長していくためには、優秀なIT人財を早期に獲得するとともに、当社グループが大切にしてきた「顧客の課題の本質を探る力」や「システム完遂力」といったDNAを育み、次代に引き継いでいく人財育成が欠かせません。また、継続的に変化・成長の機会を獲得するためには、新たな価値観や経験を当社グループにもたらし、シナジーを発揮できる人財も必要です。採用活動においては、これらに加え、当社グループの価値観や行動特性を体現・発揮できることを重視しています。具体的には、「人財Vision2030」に掲げる「志を追求するワクワク個人」に共鳴する人財であることを重視しています。
新卒採用	
	新卒採用では、当社グループの持続的成長と価値創出を支える、柔軟な発想や高いケイパビリティを持つ人財の獲得を目指しています。特にBIPROGYでは、コア事業の継続・拡大に貢献できる人財と、成長事業における価値創造に貢献できる人財の獲得に向けて、当社の企業文化や業務内容への理解を深め、入社後のキャリアを具体的にイメージできるよう、オープンカンパニーを実施しています。また、AI技術開発や事業開発などの領域については、インターンシップおよびセミナーを通じて、当社の成長事業への理解醸成に努めています。なかでも、高度な技術領域において高い資質を有する人財については、「新卒プロフェッショナル社員」として、一般の新卒入社者とは異なる処遇で採用します。加えて、2025年度以降の採用活動では、コロナ禍により休止していた地方支社店開催イベントを再開し、地方支社店エリアの教育機関との関係性強化や、地方ビジネスを支える人財の採用強化にも取り組んでいます。 なお、2025年度（2025年4月入社）は、BIPROGY単体で153名、当社グループで266名を新卒採用しました。
キャリア採用	
	当社グループでは、持続的な成長と企業価値の向上に向け、新規事業創出や既存事業を牽引し、未来に向けたイノベーションを創出できる人財の確保が不可欠であると考えています。この考えのもと、キャリア採用を通じて、即戦力性と将来性を兼ね備えた人財の獲得に取り組んでいます。 具体的には、経験、専門的な知識、人脈などを活かし、新規事業創出や既存事業の推進において中核的な役割を担うことができる「即戦力人財」を主に採用しています。加えて、一定の就業経験を有し、入社後の成長や将来的な貢献が期待できる若手人財を「ポテンシャル人財」として採用しています。これらの方針に基づき、2025年度においては、当社グループ全体で226名を採用しました。 採用にあたっては、採用の質を重視し、人財紹介エージェントとの連携による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を行っています。また、書類選考、面接、オファー面談などの採用選考プロセスを柔軟に組み合わせることで、求職者に丁寧にアプローチし、志望度の向上に努めています。 さらに、転職潜在層へのアプローチとして、社外人財プラットフォームを活用したダイレクトリクルーティング、社員によるリファラル採用、当社を退職した社員を再び迎え入れるカムバック採用（アルムナイ採用）にも取り組んでいます。 また、キャリア入社者が早期に定着し、パフォーマンスを発揮できるよう、入社後のオンボーディング施策を実施しています。本人に対しては、初日オリエンテーションやセットアップ研修に加え、入社後のフォローアップ研修を行うとともに、Teamsでの情報提供や、2年間にわたるパルスサーベイを通じた継続的なサポート・個別フォローを実施しています。 受け入れ組織においては、メンターを任命し、日常的な相談や業務適応を支援する体制を整えています。加えて、上司に対しては、受け入れ前の事前説明会やオンボーディングのポイント研修を毎月実施し、受け入れ体制の強化を図っています。 これらの取り組みにより、キャリア入社者が早期に成果を上げ、既存社員と互いの強みを活かし合うことで、当社グループのビジネスの加速を目指しています。
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を実施しています。 2025年度は、BIPROGYで3名の外国籍人財を採用しました。

採用			単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
	採用者数		人	353	413	443	456	492
		男性	人	216	255	271	293	305
		（比率）	%	61.2	61.7	61.3	64.3	62.0
		女性	人	137	158	172	163	187
		（比率）	%	38.8	38.3	38.7	35.7	38.0
	新卒採用者数		人	248	205	223	256	266
		男性	人	127	105	117	139	153
		女性	人	121	100	106	117	113
	キャリア採用者数		人	105	208	220	200	226
		男性	人	89	150	154	154	152
		女性	人	16	58	66	46	74
		対象範囲	※1	o	o	o	o	o
	キャリア採用比率※2	BIPROGY単体	人	24.6	53.1	47.5	44.7	49.7
		ユニアデックス単体	人	28.7	33.6	29.5	36.2	40.9
		対象範囲		n	n	n	n	n
	社内候補者で補充されたポジションの割合		%	20.6	37.1	37.5	31.1	26.2
		対象範囲		c−	c−	c−	c−	c−
	新卒定着率		%	89.1	91.1	91.1	89.2	90.5
		男性	%	91.7	91.5	89.0	88.0	88.4
		女性	%	85.1	90.6	93.3	90.4	92.6
	雇用延長者数		人	140	187	187	225	214
	（雇用延長率）		%	92	90	81.7	90.7	88.4
		男性	人	119	158	163	192	183
		（雇用延長率）	%	92	90	82.7	91.9	88.0
		女性	人	21	29	24	33	31
		（雇用延長率）	%	88	91	75.0	84.6	91.2
		対象範囲		c−	c−	c−	c−	c−

※1　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
※2　キャリア採用比率は、労働施策総合推進法に基づき公表

離職			単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	保証
	離職率		%	2.3	3.1	3.5	2.8	2.7	✔
		男性	%	2.2	3.0	3.4	2.9	2.6	
		女性	%	2.6	3.4	3.9	2.5	3.3	
		対象範囲		c−	c−	c−	c−	c−	

報酬

適正な賃金	
	当社グループは、経営方針の実現および持続的な企業価値向上に向けて、各社の事業特性や雇用形態に応じた人事制度を構築・運用しています。 当社においては、人財戦略に基づき、従業員一人ひとりの能力発揮と成長を促す人事制度を構築・運用しています。賃金は、職務・役割、成果、能力発揮の状況に加え、会社および部門の業績を総合的に勘案し、当該人事制度に基づいて決定しています。 また、賃金水準やその改定については、春季労使交渉等を含む労使間の対話・協議を踏まえ、適切なプロセスを経て決定しています。これらの取り組みを通じて、当社は関係法令および労働協約を遵守するとともに、不合理な差別のない、公正かつ透明性のある処遇の実現に努めています。

給与			単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	保証
	平均年間給与		円	8,100,039	8,163,349	8,502,857	8,462,098	8,846,208	✔
	年間給与（中央値）		円	－	7,886,646	8,073,075	8,025,105	8,272,666	
	初任給※	学部卒	円	220,000	220,000	225,000	264,000	272,000	
		修士卒	円	245,300	245,300	250,300	280,000	288,000	
		対象範囲		n	n	n	n	n	

※各年度の4月基本給実績

男女の報酬比			単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
	従業員一人当たりの基本給の男女比							
		管理職	女性：男性	－	1:1.04	1:1.02	1:1.02	1:1.02
		非管理職	女性：男性	－	1:1.25	1:1.25	1:1.21	1:1.19
	従業員一人当たりの報酬額の男女比							
		管理職	女性：男性	－	1:1.04	1:1.03	1:1.03	1:1.02
		非管理職	女性：男性	－	1:1.29	1:1.29	1:1.25	1:1.23
		対象範囲	※	－	o	o	o	o

※BIPROGY（株）、ユニアデックス（株）、UEL（株）

福利厚生

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・転勤社宅の制度を設けています。その他、積立貯蓄・職場積立NISA・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ように、フレックス勤務制度やテレワーク制度、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	
	2026年3月　ハタラクエール「優良法人：総合」に認定 ハタラクエール（福利厚生表彰・認証制度）は、株式会社労務研究所が運営し、厚生労働省が後援する制度です。優れた福利厚生を実施する法人や、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、当社は2022年から4年連続で認定されています。

高齢者雇用

中高齢社員の活性化	
	豊富な経験と知見を持つシニア人財の活躍を促進し、ひいては企業価値の向上につなげるため、制度・施策の両面から取り組んでいます。 2021年度には、NSI（ネクスト・ステージ・インテグレーション）と称する新たな定年後再雇用制度を開始しました。本制度では、定年前の業務で培った知見や経験を最大限に発揮できるよう、働き方や配属先、処遇の見直しを実施しています。制度導入後、再雇用希望者の割合は、制度開始前3年間の平均と比較して12ポイント上昇しています。 再雇用後の多様な働き方を実現するため、フルタイム勤務に加えて、週1日～週3日勤務といった勤務形態を選択可能としています。現在では62名（9.4%）の社員が週5日以外の勤務形態を選択しており、個々の志向やライフスタイルに応じた働き方の選択が進んでいます。 さらに、市場価値や専門性の高い人財については「シニアエキスパート社員」として認定し、NSIとは異なる処遇体系のもと、定年後も専門性を発揮できる制度を設けています。現在、136名（再雇用者の20.6%）の社員が本制度のもとで専門性を発揮し、企業価値向上に貢献しています。

労働関連法規制違反

労働関連法規制違反実績	
	2025年度において、労働基準法違反の事例はありませんでした。

基本的な考え方	
	当社グループでは、「Purpose」を軸として、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醸成を目指し、ダイバーシティ、エクイティ＆インクルージョン（DE&I）を推進しています。 また、以下のDE＆I関連方針において、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、心身の障害、性的指向、性自認、性表現等による差別を行わないことを明記しています。 施策推進にあたっては、エンゲージメントサーベイ等を利用し、経営層によるモニタリングを行いながら、「DE＆I推進」「働きがいのある職場づくり」をはじめとした様々な取り組みを行っています。
DE&I関連方針	
	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

KPIと目標

KPI	目標	達成年度
女性管理職比率	18%以上（2026年4月1日時点）	2025年度
エンゲージメントサーベイにおける働きがいと働きやすさに関連する要素の平均スコア	基準値※1 51% +10ポイント以上	2026年度
配偶者が出産した男性社員の内、育児のための休業・休暇を取得できた人の割合	100%	2025年度、以降維持
男性育児休業取得検討・意思決定において、自身の意向を踏まえて、家族や組織とすり合わせできた人の割合	100%	2026年度
障害者雇用率	法定雇用率(2.7%)＋0.1%以上	2026年度

※1　2024年6月に実施した調査のうち、「働きがい」と「働きやすさ」に関する7つの設問の肯定的回答率の平均を基準値として設定

進捗

KPI	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
女性管理職比率（※1）	%	9.3 （2022/4/1時点）	10.2 （2023/4/1時点）	11.2 （2024/4/1時点）	12.3 （2025/4/1時点）	12.6 （2026/4/1時点）
エンゲージメントサーベイにおける働きがいと働きやすさに関連する要素の平均スコア	%	–	–	–	51	55
配偶者が出産した男性社員の内、育児のための休業・休暇を取得できた人の割合（※2）	%	–	–	–	83.3	97.1
男性育児休業取得検討・意思決定において、自身の意向を踏まえて、家族や組織とすり合わせできた人の割合（※2）	%	–	–	–	91.8	96.5
障害者雇用率(※3)	%	2.62	2.84	2.89	2.98	3.09

※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㈱、USOLベトナム㈲
　　女性管理職数/全管理職数*100で算出。管理職には、管理職、業務執行役員、グループ会社役員を含む。
※2　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㈱
※3　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）

従業員とのエンゲージメント

エンゲージメント調査

当社グループでは、全グループ社員を対象に、従業員意識と組織課題を継続的に把握する目的で2013年度から定期的にエンゲージメントサーベイを実施しています。
2024年度より刷新したエンゲージメントサーベイは、職場における課題や強みを可視化し、各組織における改善活動につなげるための基盤として活用しています。2025年度においても、組織長はダッシュボード等を活用しながら自組織の状況を分析し、課題の把握と改善施策の実行を継続しています。
2025年度のエンゲージメントスコア（エンゲージメントを測定する設問に対する肯定的回答率）は、グループ全体で56%となり、前年度から4ポイント向上しました。サーベイ結果からは、「企業倫理」「マネージャーに対する信頼」「尊重」「安全性」「権限とエンパワーメント」といった項目において、継続して高い肯定的回答が得られました。これらは、従業員一人ひとりが尊重され、安心して能力を発揮できる職場環境づくりが一定程度進んでいることを示すものと捉えています。
一方で、「戦略の浸透」「チェンジマネジメント」「サーベイ後のフォローアップ」といった項目については、引き続き改善の余地があることが明らかとなりました。これらを踏まえ、当社はPurposeおよび戦略を日々の業務と結びつける取り組みや、サーベイ結果の共有・対話・改善のサイクルを強化することで、社員一人ひとりが自らの役割と組織の方向性を実感できる環境づくりを推進しています。
引き続き、人財戦略における重要な指標の一つとしてエンゲージメントスコアを位置づけ、対話と改善活動を継続し、社員一人ひとりが働きがいを感じられる環境の実現に取り組んでいきます。

		単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
2023年度まで実施のサーベイ結果	エンゲージメントスコア	pt	56.7	55.9	55.4	–	–
	回答した従業員の割合	%	95.8	95.3	96.2	–	–
2024年度から実施のサーベイ結果	エンゲージメントスコア(肯定的回答率)	%	–	–	–	52	56
	回答した従業員の割合	%	–	–	–	97	97
	対象範囲		c	c	c	c	c

働きがいの向上

働きがいの向上

多様な人財が、最大限に能力を発揮することができる働きがいのある組織・職場づくりを行うことは、当社グループの成長と競争力の源泉となると考え、「理念・戦略の浸透」、「シニア人財の活躍」、「ファシリティ変革」を通じて、これを支えています。また、エンゲージメントサーベイにおける働きがいと働きやすさに関する要素の平均スコアをKPIとして、達成に向けて取り組んでいます。

	目標	2025年度実績
エンゲージメント・サーベイにおける働きがいと働きやすさに関連する要素の平均スコア	基準値51% +10ポイント以上（2026年度末）	55%

（参照：マテリアリティ）

1. 理念・戦略の浸透

社員一人ひとりが自身の業務を通じて会社・組織のパーパス（Purpose）および経営戦略とのつながりを実感し、働きがいを持って主体的に行動できる状態を目指し、理念・戦略の浸透に取り組んでいます。2024年度は、主に以下の施策を実施しました。
・全役員および事業部長層を対象とした「Purpose経営ワークショップ」の実施による組織Purposeの設定
・組織Purposeおよび個人の志をテーマとした対話施策「Purposeダイアローグ」の実施
・経営層による方針説明および対話機会として、「経営方針キャラバン」や「Meetup Lounge（対話会）」の開催
2023年度より実施しているPurpose浸透度調査において、2024年度は「理解」「自分ごと化」「実践」に関する割合が、総計で前年度比10ポイント上昇しました。
今後も、対話を中心とした浸透施策を継続していきます。また、会社からの一方向的な発信にとどまらず、個人の志との重なりにも着目することで、社員が会社の理念・戦略に共感し、誇りを持って自発的に業務へ取り組む組織風土の醸成を図っていきます。

2. シニア人財の活躍

労働人口の減少や人生100年時代の到来、社員の高齢化といった社会環境の変化を踏まえ、当社グループでは、豊富な経験や知見を持つシニア人財が、各自の役割において能力やスキルを発揮しながら、今後のキャリア形成に主体的に取り組み、いきいきと活躍できる状態を目指しています。2025年度は、シニア層に対して、セカンドキャリア構築を目的とした研修や個別キャリア面談、再雇用者および再雇用希望者を対象としたセミナー、OB・OGのキャリア事例紹介等を実施しました。また、マネジメント層に対しては、シニア人財のキャリア理解を深めるとともに、コミュニケーションやフィードバックのポイントを学ぶセミナーを開催しました。今後も、各施策の対象拡大や内容の充実、人事制度改革に取り組み、シニア層が持つ経験や専門性を活かしながら、継続的に活躍できる環境の整備を進めていきます。

3. ファシリティ変革

社員が集いたくなり、誇りに思える魅力的なオフィスの実現を目指し、2024年度から本社ビルにおいて大規模なファシリティ変革を進めています。順次新しいオフィス空間の稼働を開始しており、完成したエリアでは社員による利用も始まっています。
この取り組みでは、業務の内容や目的に応じて柔軟に働く場所を選択できる環境を整備するとともに、社員一人ひとりの自律性を促し、働きがいの向上につなげることを目指しています。
また、利用状況に応じた空間配置や適度な密度の確保により、快適性を高めるとともに、社員同士の自然な出会いや組織を超えたコミュニケーションを促進します。こうした新たな接点の創出を通じて、社員同士の協働や知見共有を活性化し、社会的価値の創出機会の拡大につなげていきます。
これらの取り組みを通じて、社員のエンゲージメント向上と、組織横断的な価値創出を支える職場環境づくりを進めていきます。

DE&Iの推進

DE&Iの推進

DE&I（ダイバーシティ、エクイティ＆インクルージョン）の推進にあたっては、トップコミットメントのもと、女性、障がいのある社員、LGBTQ、外国籍人財など、多様な属性に応じた取り組みを進めています。
あわせて、心理的安全性、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取り組みも推進しています。
また、「理解浸透・意識／行動変容の促進」および「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の風土醸成に向けた取り組みとして、当社グループの全役職員を対象としたeラーニングを実施するとともに、有識者を招いたDE&Iセミナー等を開催しています。

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。2025年度は当社社外取締役の大崎麻子氏と社外有識者による『ジェンダー平等が拓く未来：金融・政策・地方から考える』と題したセミナーを実施
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）。2025年度はDE&Iの主要テーマである、アンコンシャスバイアスおよびジェンダーダイバーシティ、キャリア採用、シニア活躍等の理解を促す教材を作成し展開
ダイバーシティ推進度調査	全グループ社員を対象としたダイバーシティに関するアンケート調査。2021年度より年に1回実施。5回目となる2025年度は本アンケートに加え、エンゲージメントサーベイにおけるDE&I関連項目結果についても分析を行い、その結果を社内に発信。

ジェンダーダイバーシティの推進

ジェンダーダイバーシティ推進の取り組み

ジェンダーダイバーシティの推進は、社会的要請への対応にとどまらず、多様な価値観や視点を意思決定に取り入れることで、イノベーションの創出や人財の活躍促進を通じた中長期的な企業価値向上につながる重要な経営課題であると認識しています。
この認識のもと、当社グループでは、マテリアリティ「新たな未来をつくる人財の創出～ダイバーシティ＆インクルージョンの進化」のKPIとして女性管理職比率を設定し、グループ全体でジェンダーダイバーシティの推進に取り組んできました。また、当社単体では、女性活躍推進法に基づく行動計画において女性役員比率の目標を定め、取り組みを進めています（※1）。
女性の管理職・役員登用に向けては、計画的な育成と人財パイプラインの形成を重視し、組織およびグループ各社が策定した管理職登用計画に基づき、ソーシャル委員会、サステナビリティ委員会、取締役会において進捗のモニタリングや報告を行う仕組みを構築しています。
また、女性管理職比率向上を阻害する要因の特定と改善を目的として、人事データに基づく分析および社内実態の可視化を強化し、男女の昇格率に差が生じていることなどを把握したうえで、改善に向けた施策を実施しました。
あわせて、女性社員の主体的なキャリア形成や管理職としてのマインド醸成を課題と捉え、階層別女性向けプログラムとして、組織長候補者向けメンタリングプログラムや若手女性向け研修を実施しています。さらに、WEPs（Women's Empowerment Principles）や、日本経済団体連合会の「2030年30%へのチャレンジ」への賛同など、社外イニシアチブにも参加しています。
これらの取り組みの結果、2026年4月1日時点における女性管理職比率（当社グループ）は12.6%、女性役員比率（当社単体）は18.4%となりました。女性管理職比率については、管理職候補のパイプライン形成が充分でなかったことが要因となり、目標の達成には至らなかったものの、2021年度の数値目標設定以降、着実な改善が見られました。
2026年度は、さらなるジェンダーダイバーシティの推進に向け、女性管理職比率に関する数値目標の見直し及び戦略策定の期間と位置づけ、重点課題の再整理と必要な構造改革を伴う取り組みの検討を進めます。また、2027年度以降の数値目標を設けて公表する予定です。今後も意思決定層におけるジェンダーダイバーシティを重要な経営課題のひとつと位置づけ、女性役員及び女性管理職の登用を継続的に推進していきます。

※1 女性役員比率算出においては、女性活躍推進法の定義に基づき、取締役、監査役、執行役員、業務執行役員を含めて算出しています。

	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）	12.6% （2026年4月1日時点）
女性役員比率※	26%（2030年3月31日まで）	18.4% （2026年4月1日時点） （男性31名、女性7名）

※ BIPROGY単体

社員の理解浸透／意識・行動変容促進

女性社員の階層別育成プログラム	女性社員の主体的なキャリア形成意識の向上、管理職としてのマインド醸成および人財パイプラインの形成を目的とした育成プログラム。管理職候補者向けメンタリングプログラムや若手層の女性社員向けキャリア研修を実施。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など、実践的な機会を提供。
女性リーダー層の育成及びネットワーク形成	女性社員のキャリア形成意識の向上および管理職候補層・女性管理職の育成を目的とした対話プログラム「Women Leaders Dialogue」を企画・設計し、2026年度に実施中。女性経営者と参加者同士の対話を通じた、多様なキャリア観の理解促進と参加者同士のネットワーク形成を図る。
全社意識醸成	2025年度は、全グループ社員を対象に国際女性デーイベントを実施。ジェンダーダイバーシティに関する対話型ワークショップ等を通じて、多様性への理解促進と意識醸成を推進。社員一人ひとりの気づきと行動変容につなげる機会を提供。

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。

ライフイベントと仕事の両立支援

ライフイベントと仕事の両立支援

当社グループでは、多様な属性や制約をもつ社員を含め、一人ひとりが個人の生活やライフステージに応じた働き方を選択できるよう、環境整備を進めています。
社員がライフイベントに応じた働き方を選択し、主体的にキャリアを形成しながら、モチベーションを高く保って働くことができるよう支援するとともに、組織内で互いを尊重し合い、チームとして最大の成果を上げられる職場づくりに努めています。

介護との両立

2025年度末の平均勤続年数が20.4年である当社グループでは、管理職層を含む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、仕事と介護の両立支援が重要な課題となっています。
当社は、法定を上回る介護関連制度として、介護休職、介護休暇（介護対象者一人につき年間12日）に加え、最大60日まで年休残を積み立てられる積立特別有給休暇、遠距離介護交通費補助金などを整備しています。これらの制度は、介護の状況に応じて利用できるものとしています。また、介護の実態・意識調査を実施し、介護への備えや仕事との両立に関する介護セミナーの開催、介護ハンドブックの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
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
補助金	ホームヘルプ補助金、遠距離介護交通費補助金、介護休暇補助金
その他	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）、時間単位年休、積立特別有給休暇（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1日・半日・時間単位で使用できる制度）などの併用も可能

育児との両立

当社グループでは、「出産・育児」というライフイベントを迎えた社員が、家族との絆を築き、子どもの成長を見守りながら働き続けられるよう支援しています。あわせて、仕事におけるスキルアップや役割拡大を通じて、ワークライフバランスを高めながらキャリアを形成できる環境づくりを進めています。社員の仕事と育児の両立に向けて、制度の整備に加え、組織長向けのダイバーシティ・マネジメント研修などの施策を実施し、育児も仕事も充実したキャリアを築き、一人ひとりが能力を最大限に発揮できるよう、両立支援を推進してきました。その結果、男性社員の育児休業取得率は上昇傾向にあります。一方で、10年以上ほぼ100%を継続している女性社員の取得率と比較すると、依然として差があることを課題と捉えています。そこで、男性社員の育児休業取得を推進するため、2024年度から、男女ともに家事や育児に向き合い、仕事と育児を両立していくことを目的とした男性の育児休業取得に関するKPIを設定し、モニタリングを継続しています。今後は、男性社員が育児休業や育児目的の休暇をきっかけに家事・育児に主体的に携わることで、自身の働き方を見直し、新たな視点やイントラパーソナルダイバーシティ（個人内多様性）を獲得するとともに、性別役割分担意識の緩和につながる状態を目指します。さらに、組織内での対話を通じて、上司や同僚が男性の育児休業取得の意義を理解し、男性の仕事と育児の両立を支援する組織風土の醸成を進めます。

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	組織長必須研修。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。2023年度よりeラーニング化
産休・育休者面談	産前産後休職・育児休業前および復職後の2者面談（本人・上司）
配偶者妊娠届	配偶者が妊娠した男性社員が、子供の誕生前に育児休業に関する知識を得て、仕事と育児の両立を主体的に捉え、育児休業取得について家族や組織とすり合わせながら検討を進めるための情報を提供。また、上司が早期に組織運営の検討や準備に着手することを支援
育休ハンドブック	育児休業の理解を深め、計画的な育児休業取得とスムーズな復職およびその後の仕事と育児の両立のための情報提供
男性育児休業取得者の事例紹介	育児休業を取得した男性社員のインタビュー記事を掲載
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

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	主たる保護者：子どもの年齢が満2歳まで取得できます。また分割の取得も可能です。 主たる保護者以外の保護者：同上
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5日まで取得可能（分割取得可能）
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
育児補助	当社グループが提携している福利厚生サービスを利用することで、提携保育施設で使用できるクーポンの購入や、保育サービス料金の割引、月極保育園の入園料が半額になる特典を受けることが可能。また、育児・マタニティ用品（搾乳器具を含む）を会員価格で購入できるほか、育児相談を会員特価で利用することができるなど、子育てに役立つサービスが充実。
その他	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)、時間単位年休、積立特別有給休暇（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1日・半日・時間単位で使用できる制度）などの併用も可能

両立支援制度利用実績		単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	保証
男性の育児休業取得者数		人	49	60	59	81	72	
男性の育児休業取得率		%	30.1	48.7	49.5	62.7	66.0	✔
	対象範囲※1		c-	o	o	o	o	
育児休業平均取得日数 ※2								
	男性	日	103	119	149	154	109	
	女性	日	410	438	432	412	423	
	対象範囲		n	n	n	n	n	
育児休業復職率		%	97.6	98.8	100.0	100.0	100.0	
	男性	%	100.0	98.0	100.0	100.0	100.0	
	女性	%	95.5	100.0	100.0	100.0	100.0	
育児休業定着率 ※3		%	95.1	92.7	97.6	95.7	89.4	
	男性	%	100.0	90.0	100.0	94.6	88.5	
	女性	%	90.5	96.9	94.3	97.6	90.7	
育児時間取得者数		人	235	254	249	224	49	
	男性	人	13	17	19	18	11	
	女性	人	222	237	230	206	38	
介護休暇取得者数		人	501	515	464	353	316	
介護休業取得者数		人	4	4	3	1	0	
介護時間取得者数		人	16	19	17	15	10	
	対象範囲		c-	c-	c-	c-	c-	

※1：2021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）。

※2：育児休業平均取得日数算出について、2023年度以前は対象年度の育児休業取得者全員を集計対象としていましたが、2024年度以降は対象年度の復職者を集計対象とするよう、計算式を変更しました。

※3：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。

障害者雇用

障害者雇用の取り組み	
	当社グループの障害者雇用率は、2026年3月末時点で3.09%となり、法定雇用率を上回る水準を維持しています。 障害を持つ社員が安心して働き続けられることを目的に、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に取り組んでいます。 2020年度には、農作業を通じて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。また、2023年度には、本社内にマッサージルームを開設し、あん摩マッサージ指圧師の国家資格を有する視覚障害者の雇用を開始しました。 2024年度には、農園・マッサージの両業務を特例子会社であるBIPROGYチャレンジド株式会社に移管し、障害のある社員がより安定的に就業できる環境づくりを進めています。また、完全在宅勤務を前提としたウェブアクセシビリティ事業やその他の職域開拓にも取り組むなど、障害のある方一人ひとりの特性に応じて、安心して働き続けられる環境づくりに努めています。
参照	
	BIPROGYチャレンジド株式会社 https://biprogy-chd.co.jp/

	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	保証
障害者雇用者数 ※1	人	205.5	225.0	229.5	240.0	254.5	
障害者雇用率	%	2.62	2.84	2.89	2.98	3.09	✔
対象範囲	※2	o	o	o	o	o	

※1 身体・知的障害(重度)で週の所定労働時間が30時間以上：2人、身体・知的(重度以外)で週の所定労働時間が20時間以上30時間未満：0.5人としてカウント(精神障害者は1人としてカウント)

※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）

障害者の活躍推進

これまで当社は、障害のある社員が一人ひとりの特性に応じて能力を発揮しやすい職場づくりを目的に、全組織長向け研修や、グループ全社員を対象としたeラーニングを実施してきました。
今後は、2030年に向けて法定雇用率が段階的に引き上げられることを踏まえ、障害のある方の採用強化と活躍領域の拡大を図るため、IT関連業務の創出や職場開拓を推進していきます。

社員の理解浸透／意識・行動変容促進

eラーニング	誰もが働きやすい職場づくりに向けた配慮のあり方や、現場における理解促進・意識醸成のポイントを学ぶ内容としています。グループ社員が任意でいつでも受講できるようにしています。
採用促進	2026年3月までに5名の採用を行いまいした。（人事部2名・情報システムサービス部1名）。※うち2名は2026年4月1日入社済。
定着支援推進	定着支援の一環として、入社時面談および定着支援面談11件、相談対応59件の合計70件の面談・相談対応を実施しました（2026年3月末時点）。こうした取り組みもあり、BIPROGY本体における障がいのある社員の退職者は0人となっています。
風土改革・対応力強化に向けた企画・実施	多様な人財を受け入れ、一人ひとりが安心して働きやすい職場風土づくりに向けた取り組みとして、障害への理解を深めるための会合を開催しました。本会合では、聴覚障害のある社員との手話を用いたコミュニケーション体験を実施し、約20名が参加しました。

LGBTQ理解・支援施策

LGBTQ理解・支援施策

当社グループでは、性的指向・性自認・性表現にかかわらず、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許さ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

誰もが働きやすい職場づくりを目指し、全グループ社員が受講できるeラーニングやハンドブックの掲示、LGBTQをテーマにしたセミナー・ワークショップの開催を通じて、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Ally（アライ：支援者）を増やす取り組みとして、オリジナルのAllyステッカーを作成・配布しています。さらに、社内SNSでの情報発信や社外のLGBTQ推進団体への参画を通じて、継続的な理解浸透と行動促進を図っています。

制度・しくみの整備

同性パートナーシップ制度（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（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）を整備しています。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

当社グループでは、国籍に関わらず、多様な個性や意見を受け入れ、生かす風土の醸成を目指しています。外国籍人財のスムーズなオンボーディングを目的に、入社オリエンテーション、上司や本人との定期的な面談、日本文化への理解を促すスタートアップ研修、当社新人研修への参加を通じたコミュニケーション機会の創出などを実施しています。今後も、人財戦略のもと、外国籍人財の採用・育成および定着に向けた取り組みを進めていきます。

社外イニシアチブへの参画、外部評価

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（WEPs）」に署名するとともに、経団連「#Here We Go 2030」に賛同し、2030年までに役員に占める女性比率30%の実現に向けた取り組みに参画しています。今後も、国内外のイニシアチブへの参画を通じて、ジェンダー平等および女性のエンパワーメントを推進し、ダイバーシティ経営のさらなる高度化を図っていきます。
さらに、当社は国連グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン（GCNJ）が推進する「GCNJコレクティブ・アクション2030 公平な働き方」に賛同・署名し、公正で包摂的な労働環境の実現に向けた取り組みを強化しています。
2024年度には、当社代表取締役社長の齊藤昇が「GCNJサミット2025 ～Social Change by Equity～」に参加しました。本サミットでは、公平な働き方に関する課題解決に賛同した企業17社が国連大学に集まり、「誰もがWell-beingを実感できる社会」の実現に向けたアクションプランを共有するとともに、活発な意見交換を行いました。
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通じて、公平で包摂的な働き方の実現に向けた取り組みを推進していきます。

In support of
WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES
Established by UN Women and the UN Global Compact Office

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

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。

PRIDE指標2025＜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2025」にて、2021年から5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・性自認・性表現にかかわらず、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 2025＜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 2025」（運営：株式会社JobRainbow）において、2022年度から4年連続で最上位ランクの「ベストワークプレイス」に認定されました。本アワードは「LGBTQ」「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。

なでしこ銘柄

当社は、令和7年度の「なでしこ銘柄」に選定されました。「なでしこ銘柄」は、経済産業省と東京証券取引所が共同で、女性活躍推進に優れた上場企業を、中長期的な企業価値向上を重視する投資家にとって魅力ある銘柄として紹介するものです。当社における人的資本に関する取り組みをわかりやすく可視化し、透明性をもって社内外のステークホルダーとの対話につなげている点や、管理職の育児休業取得事例などの具体的な取り組みを通じて、心理的安全性の醸成に努めている点が評価され、今回の選定に至りました。

基本的な考え方

当社グループは、「人財は価値創出の原動力であり、最も重要な資産である」という基本的な考えのもと、社員一人ひとりの可能性を引き出し、組織の力を高めることで持続的な成長と企業価値向上を目指しています。テクノロジーの力で社会課題の解決に貢献し続ける企業グループとして、人的資本の価値と多様性を最大限に活かすことが、経営戦略の実行力を高める重要な基盤であると位置づけています。
この考えのもと、当社グループでは、個人の能力やスキルだけでなく、社員間の信頼関係や一人ひとりの「志」も重視し、自ら学び成長する「志追求型人財（ココツイ人財）」の育成を人財戦略の中核に据えています。
人財への重点的な投資は、「BIPROGYグループ経営方針（2024-2026）」および各事業戦略と連動させて実施しており、将来の成長を見据え、「志追求型人財」に加え、「次世代経営人財」や、事業競争力の強化を担う4つの強化人財（顧客ビジネスアーキテクト、高度プロジェクトマネージャー、ビジネスプロデュース人財、グローバル人財）の育成に取り組んでいます。
これらの戦略を実現するため、研修、実務を通じた学び、挑戦の機会提供を組み合わせた育成施策を展開し、多様な社員が自らの「志」と向き合いながら主体的にキャリアを形成できる環境を整えています。
今後も、人的資本の強化と事業成長の好循環を生み出すことを目指し、キャリア支援、人事制度の見直し・改善、マネジメント力の強化、働き方改革、組織開発、そして多様性を尊重するDE&I（※1）の推進を継続していきます。

※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

KPIと目標

KPI	目標	達成年度
新規事業開発を推進する人財数	100名以上	2026年度
中長期キャリア目標を設定し、組織長と合意した社員の割合	100%	2026年度
キャリア・ウェルビーイング※1を推進する仕組みの整備と改善率（実施数／計画数）	100%	2026年度

※1キャリア・ウェルビーイング：自らのキャリアについて能力発揮と成長を通じて充実感と幸福感を高めること

進捗

KPI	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
新規事業開発を推進する人財数	人	–	–	–	48	63
中長期キャリア目標を設定し、組織長と合意した社員の割合	%	–	–	–	100	100
キャリア・ウェルビーイングを推進する仕組みの整備と改善率（実施数／計画数）	%	–	–	–	83	100

人財に関するマネジメント

「ROLES」をベースとした人的資本マネジメント

当社グループでは、多様な人財の価値を最大限に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をベースとした人的資本マネジメント、人財開発施策を推進してきました。ROLESとは、当社グループの「業務遂行上における役割」であり、人的資本マネジメントの仕組みにおける中核概念です。ROLESにより、経営戦略に基づき、各事業戦略を遂行するために必要な人的資本の種類・質・量の可視化を進めています。ROLESを人財ポートフォリオ（部門／組織／事業領域／年代別など）として取りまとめ可視化することで、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、組織の人的資本マネジメントに活用し、社員一人ひとりが、経験したROLESに応じて、業務経験・能力・行動特性・価値観等を獲得していくことを目指しています。

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に取り組んでいます。
これにより、「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」の実現を目指しています。
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に基づく意思決定を進めます。

配置

ビジネス環境に応じた組織編制を毎年見直すとともに、社員の成長や組織の活性化を促すことを目的に、ローテーションによる配置を実施しています。異なる組織での業務経験を通じて、新たな視点や知見が加わりイノベーション創出の土壌が形成されます。
また、社員が自らのキャリアを主体的に描けるよう「自己申告制度」や、新規分野・戦略的業務への人財ニーズに対応する「e-キャリアボード」といった仕組みを整備し活躍できる機会を提供しています。
現在、社内の人財流動性は限定的であり、社員の志向や意思を尊重した「手上げによる異動」や「公募型異動」の拡充を検討しており、社員のキャリア実現や組織の活性化を一層促進していきます。加えて、副業・兼業などの多様な働き方の推進もあわせて、人財戦略に基づく柔軟なキャリア機会の創出を目指しています。

人財開発への投資

人財開発関連費用	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
従業員一人あたり年間研修時間	時間	34.9	37.0	33.1	32.1	37.7
従業員一人あたり年間研修費用	円	79,387	72,031	97,631	145,866	113,648
対象範囲		c-	c-	c-	c-	c-

評価制度

従業員の評価制度

適切な処遇の実現を目的として、人事考課および業績評価の2つを実施しています。
人事考課は、BIPROGYらしい行動発揮を促す観点からコンピテンシーに重点を置き、その発揮状況を踏まえて次年度の資格等級（グレード）および月例給を決定しています。業績評価は、個人（組織）目標の達成度（成果）を評価し、その結果を賞与に反映しています。
それぞれの評価が決定した後には、上司と社員との間でフィードバック面談を実施しています。面談では評価結果に加え、期待を上回った点や改善が求められる点、次のステップに向けた期待事項などを伝えることで、評価に対する納得性を高めるとともに、社員の成長支援につなげています。
評価は年度末に年1回実施していますが、納得性の向上および成長支援の観点から、期中においても1on1ミーティング等を通じて、コンピテンシーの発揮状況や目標達成状況、業務遂行上の課題を上司・部下間で継続的に確認する運用としています。
また、組織長180度フィードバックの結果は、2025年度より、組織長の継続的な成長および任用継続に関する検討の参考として活用しています。

社内表彰制度

当社では、社員の優れた貢献や創意工夫、社会的な功績などを称える仕組みとして「表彰規程」を定めています。表彰は、全社員に公表することとしており、優れた取り組みを社内に広く共有することで、社員の挑戦意欲や創造性を高める機会としています。こうした仕組みを通じて、社員一人ひとりの成果や行動を適切に認め、学び合いと相互刺激を促進することで、持続的な成長を支える人財育成と組織風土の醸成につなげています。
なお、直近の取り組みとしては、2025年度にビジネスサービス部門・ビジネスイノベーション部門・ビジネスクリエーション部門の発展に大きく貢献した社員およびプロジェクトを称えるとともに、その挑戦と成果を組織全体で共有し、次なる成長への原動力とすることを目的に表彰式を開催しました。

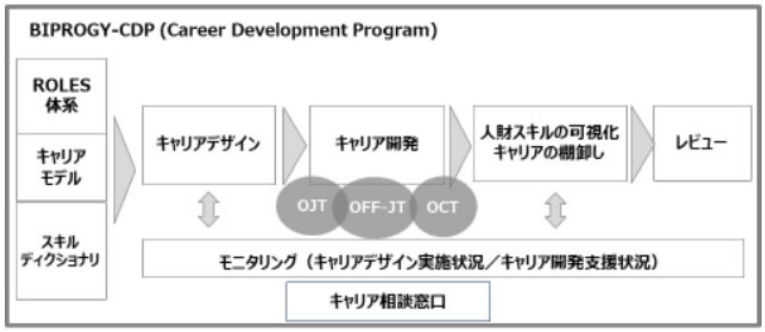
人財育成と関連する取り組み

組織長180度フィードバック

組織長の成長支援、メンバーおよび組織のパフォーマンス最大化を目的として、2025年度より組織長向けの180度フィードバックを導入しました。本施策では、直属上司、部下および自己評価の観点から回答を収集し、組織長の自律的な行動変容を促しています。
2025年度の実施結果では、被評価者によるアンケートにおいて、本施策が有益であったとする回答が90%を超えました。

個と集団の力を引き出す学びの場	
	コーチング： 当社グループでは、経営リーダープログラムの一環として、次世代の経営幹部候補者に対し、外部コーチによる個別コーチング支援を通じて、視座・視野・視点の拡張と行動変容を促しています。この取り組みにより、将来の経営を担う人財の計画的な育成と、組織全体の人財パイプラインの強化を推進しています。 さらに、社員の自律的な成長を支援する取り組みとして、有志社員による社内コーチングプログラムも展開しています。特定の階層や職種に限定せず、全社員を対象としたオープンな支援の場として、コーチングを通じた対話により、キャリア形成や自己認識の深化を支援しています。 チームネットワーク： 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います。 また、社内SNS（Viva Engage）を活用し、生成AI活用やウェルビーイング等のテーマについて、従業員が自主的にコミュニティを立ち上げ、情報交換やノウハウの共有を行っています。

［人財開発プログラム1］ キャリア開発プログラム

BIPROGY Career Development Program	
	当社グループでは、コーポレートステートメントおよびPurposeに掲げる先見性と洞察力を磨き、時代とともに変化する社会課題の解決に貢献していくためには、社員一人ひとりが主体的にキャリアを形成し、自らの可能性を広げていくことが重要であると考えています。この考えのもと、BIPROGY CDP（Career Development Program）を設計し、社員のスキル・能力開発や組織力強化に継続的に投資することで、イノベーションを生み出す多様な人財およびシステム実装力を備えた人財の育成を進めています。 具体的には、上司と部下による定期的なキャリア面談、1on1「ユアタイム」、年代別キャリアデザイン研修、キャリアコンサルタント資格を持つ社員によるキャリア相談等を通じて、社員の主体的なキャリア形成を支援しています。 2024年度からは、社員一人ひとりが自分自身の「志」に気づき、それを言葉にし、実現に向けた行動へとつなげるプロセスも、キャリア形成の重要な一環と位置づけています。社員が自らの志を明確にし、それに基づいたキャリア選択や挑戦ができるよう支援することで、個人の成長と組織の持続的な発展の両立を図っています。 また、自主参加型の研修プログラム、社内公募制度、社内外の副業・兼業、ROLESを軸とした育成プログラム、オンライン型自己学習プログラム等を整備し、社員が主体的に挑戦できる機会を拡充しています。今後も、社員一人ひとりの自律的なキャリア形成とウェルビーイングの向上を支援していきます。 

キャリアデザイン	
	社員一人ひとりが自身の志や価値観を起点にキャリアを主体的に描き、その実現に向けて継続的に成長していく「キャリア自律」を重視しています。 この実現に向けて、業務遂行における役割である「ROLES」を軸に、組織の期待と個人の志向を重ね合わせながらキャリアを具体化し、上司との対話を通じて継続的に見直していくキャリアデザインの仕組みを運用しています。 キャリアデザインは、社員自らが目指す姿とそこに至るプロセスを具体化し、自己成長のPDCAを回していくための取り組みであり、以下のサイクルを通じて推進しています。 ・PLAN：キャリアデザイン面談にて、これまでの経験や価値観を振り返り、中長期キャリア目標（3～5年後の目指す姿）および、それに向けた行動計画を設定 ・DO：日々の業務とあわせて、設定した行動計画を実行 ・CHECK／ACTION：キャリアデザイン面談にて、進捗や成果を振り返り、次のアクションを検討・更新 キャリアデザイン面談では、中長期で目標とするROLES、今年度のROLESと熟達度を登録し、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。 また、組織の期待と個人の希望がすり合わせ、共に成長を目指すことが当社グループの持続的成長につながると考え、2024年度より、事業成長を支える基盤となるマテリアリティ「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」のKPIに、「キャリア・ウェルビーイング」を掲げています。2026年度を目標達成年度とし、上司部下のキャリア面談での「キャリア理解」およびキャリア・ウェルビーイングの「プロセス整備」をともに100%とする目標を新たに策定し、推進を強化しています。

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毎年実施しています。登録されたスキル調査のデータは以下の目的で活用しています。 ・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 ・ROLESに対応したスキルの把握

ユアタイム	
	当社では、上司と部下の定期的な対話の場である「ユアタイム（1on1）」を通じて、リアル・テレワークを問わず、信頼関係に基づいた深いコミュニケーションの実現に取り組んでいます。 管理職に対しては、「ユアタイム」を効果的に機能させるためのスキル（コーチング・ティーチング・フィードバック）の向上を支援する各種施策を展開しています。具体的には、説明会や実践ガイドの提供に加え、実務上の悩みを共有・学び合うワークショップなどを実施しています。 2024年度の社内調査では、管理職の約60%がユアタイムを継続的に実施しており、そのうち約80%が「信頼関係の構築」や「社員の自律的な成長への寄与」といったポジティブな効果を実感しています。 当社の人財戦略では、社員一人ひとりが自身の「志」に基づき、自律的なキャリア選択や挑戦ができる環境づくりを重視しています。その実現のためには、年次の面談にとどまらず、日常的な「ユアタイム」による継続的な支援が不可欠だと考えています。 「ユアタイム」の質をさらに高めるため、今後は新たにユアタイムを実施する社員向けの説明会や、メルマガ発信等を行い、社員のキャリア支援に取り組んでいきます。

[人財開発プログラム2] 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、成長事業において、先見性と洞察力により社会課題を捉え、自らビジネスをデザインし、多様なステークホルダーを巻き込みながら共創を推進できる人財を「ビジネスプロデュース人財」と位置づけています。事業創出に関する専門性を備えた人財の獲得・育成を強化するため、2024年度から2026年度にかけて、対象となるROLESの熟達度等の条件を満たす人財を100名以上とすることをKPI・目標として設定しています。 背景には、新たな事業の開発・共創・拡大に関する経験やノウハウを有する人財のさらなる拡充、AI技術者やコンサルタントなど高度専門人財の育成加速、育成施策を実際のビジネス創出や事業拡大に結びつける実践機会の拡大といった課題があります。 2024年度は、当社グループ内にはない知見を持ち、事業創出を牽引できる人財を採用するため、新たな採用手法を取り入れました。また、2025年度には、実践的な事業創出を体験する「事業創出BootCamp研修」（受講者数：12名）、マネジメント層の事業創出知見を高める研修（受講者数：17名）、市場拡大のスキルを習得する「PMF研修」（受講者数：26名）を実施しました。 さらに、研修効果を継続・拡大するための場として、2024年度に「BP-Community」を立ち上げ、2025年度には事業創出に携わるメンバーを募り、社外の有識者も交えた座談会を実施しました。2026年度は、事業創出BootCamp研修による育成からPMF研修を中心とした育成へ移行し、ビジネスプロデュース人財の育成をさらに加速していきます。
事業上の効果	
	これまでの取り組みを通じ、ビジネスプロデュース人財は着実に増加しており、マテリアリティ目標である人財数は2025年度までに63名となりました。また、新たな事業やサービスの創出・拡大、実証実験、さまざまな企業とのコラボレーションが継続的に生まれています。 2025年度には、以下のような新規事業・サービスの創出につながっています。 ・大阪・関西万博のレガシーを事業化し、「DotHealthカラダ測定サービス」として提供を開始 ・価値交換基盤「doreca」のデジタル給与領域でPayPayへの対応開始 ・在来線の通信設備に、生成AIを活用した復旧支援システムの提供を開始 ・データとAIを活用し、企業の事業改善サイクルを加速し、持続的な成長を支えるDX支援事業「Data＆AI Innovation Lab」を開始 ・サステナビリティERP「booost Sustainability」と併せて、サステナビリティ関連業務を効率/最適化し、ESG経営を支援 ・BIPROGY/ケンブリッジ・テクノロジー・パートナーズ共同で、生命保険会社の事業構想から新サービスの提供までをワンストップで支援 ・購買データと結びついた生活者の声を商品改善や販促施策へつなげる、生活者の声収集サービス「ニーズコネクト」の提供を開始
対象従業員および参加人数	
	・認定人数：63名（2025年度末時点）

グローバル人財	
	当社グループでは、グローバルビジネスを牽引するタフさと洞察力を持つ人財を「グローバル人財」と位置づけ、獲得・育成に取り組んでいます。2024年度から2026年度にかけて、対象となるROLESの熟達度等の条件を満たす人財を70名以上とすることをKPI・目標として設定しています。 グローバル人財の育成にあたっては、出資案件をリードするM&A専門人財や、M&A先の経営を担い、BIPROGYグループとのシナジーにより事業拡大を牽引できるPMI人財の確保・育成が重要であると考えています。また、グローバルビジネスに挑戦する意欲を持つ若手社員に対して、国際的な視野や異文化コミュニケーション能力を高める経験機会を提供することも重要な取り組みと位置づけています。 2025年度は、前年度に引き続き、将来のグローバル事業を支える人財の育成を目的として海外研修員の募集を継続し、2名を選出しました。2026年度も、海外子会社の経営リーダーを担える人財の獲得・育成に継続して取り組んでいきます。
事業上の効果	
	これまでの取り組みを通じ、グローバル人財は着実に増加しており、2025年度時点で46名となりました。今後もASEAN諸国を中心に、積極的な成長投資（M&A等）による外部からの人財獲得にも取り組むとともに、育成を一層推進し、ASEANにおけるグループの強みを生かしたビジネス機会の創出や、海外での顧客DX・社会DX事業の展開につなげていきます。
対象従業員および参加人数	
	・認定人数：46名（2025年度末時点） ・海外研修員制度の募集に対し4名の若手社員が応募。うち2名を2026年度に2か国に派遣予定。

顧客ビジネスアーキテクト	
	当社グループでは、コア事業において、深い業務理解と強い信頼関係によりお客様の課題を先んじて捉え、DXによる課題解決方法やビジネス拡大の道筋を提示できる人財を「顧客ビジネスアーキテクト」と位置づけています。セールスおよびエンジニアの双方を対象とし、2024年度から2026年度にかけて、対象となるROLESの熟達度等の条件を満たす人財を300名以上とすることをKPI・目標として設定しています。 顧客ビジネスアーキテクトの育成にあたっては、お客様や業界を深く理解し、潜在的な課題や変化を予見したうえで、能動的に提案できる力が重要であると考えています。また、目利き力と技術力をもとに実現可能な実装方法を提示できる人財や、顧客課題を業界・社会課題へと発展させ、サービス型ビジネスを生み出せる人財の育成が必要であると認識しています。 2024年度は検討フェーズとして、採用・育成・異動の観点から導入すべき施策を現場組織と連携しながら整理しました。2025年度は、前年度の検討内容をもとに、戦略立案から戦術、具体的な行動計画の策定までを担える人財の育成を目的とした研修を実施しました。2026年度は、これまでの検討結果を具体的な施策へ展開する実装フェーズとして位置づけ、前年度の課題や現場ニーズなどをもとに仮説を立て、現場組織とともに企画内容を改善しながら、継続的な研修を実施することで、顧客ビジネスアーキテクト人財の育成を推進していきます。
事業上の効果	
	これまでの取り組みを通じ、顧客ビジネスアーキテクトは着実に増加しており、2024年度は147名、2025年度は198名となりました。今後も、顧客ビジネスアーキテクトの育成・認定を通じて、提案力・目利き力・技術力を備えた人財を増やすことで、お客様の課題解決やビジネス機会の拡大に貢献し、お客様との信頼関係の深化につなげていきます。
対象従業員および参加人数	
	・認定人数：198名（2025年度末時点） ・育成対象：対象となるROLESの熟達度に応じて抽出された人財（セールスとエンジニア、両方が対象）

高度プロジェクトマネージャー	
	当社グループでは、コア事業において、豊富なプロジェクトマネジメント経験に裏打ちされた先見性を備え、常に最適なアーキテクチャやエンジニアリングプロセスを選択し、品質の高いプロジェクトを推進できる人財を「高度プロジェクトマネージャー」と位置づけています。2024年度から2026年度にかけて、対象となるROLESの熟達度等の条件を満たす人財を300名以上とすることをKPI・目標として設定し、獲得・育成に取り組んでいます。 高度プロジェクトマネージャーの育成にあたっては、お客様の旺盛なDX需要に対応し、難易度の高い開発・運用を牽引できる人財を増やすことが重要であると考えています。また、新技術への対応やプロジェクトに関わるステークホルダーの増加によりプロジェクトマネジメントの難易度が高まる中、プロジェクトの安定性向上や、大規模開発の経験を有するプロジェクトマネージャーのノウハウ継承も課題と認識しています。 2024年度は検討フェーズとして、採用・育成・異動の観点から導入すべき施策を現場組織と連携しながら整理しました。2025年度は、標準キャリアパスや具体的な育成対象、育成のゴールなどの運用方法を検討するとともに、現場組織の企画支援を実施しました。 2025年度末時点でKPIを前倒しで達成していますが、今後も継続的なプロジェクトマネージャー育成に向け、現場組織と連携した難易度の高い案件へのタフアサインメント、ベテランプロジェクトマネージャーの伴走による経験値の底上げ施策の追加、既存研修の見直しを進めていきます。
事業上の効果	
	これまでの取り組みを通じ、高度プロジェクトマネージャーは2025年度末時点で、KPIとして掲げる目標を達成しています。 今後も高度プロジェクトマネージャーの育成を進め、安定性と付加価値の高いプロジェクトを着実に推進することで、お客様の旺盛なDX需要に応えていきます。また、社内における大規模開発の知見やノウハウの継承にも取り組んでいきます。
対象従業員および参加人数	
	・認定人数：329名（2025年度末時点） ・育成対象：対象となるROLESの熟達度等の条件に応じて抽出された人財

組織長（マネジメント人財）	
	組織長は、経営と現場をつなぐ存在として、メンバーの育成に加え、上位マネジメントとの連携・提言や他部門・外部との連携など、広い範囲で影響力とリーダーシップを発揮する重要な役割を担います。当社グループでは、新たな人事制度で定義しているマネジメントコンピテンシーに基づき、新任組織長向けの研修を実施しています。各階層に応じた役割・行動・スキルの理解を深め、アクションプランの策定・実践・振り返りを通じて、マネジメント力とリーダーシップの強化につなげています。この取り組みを通じて、メンバーや組織全体のパフォーマンスを高め、持続的成長を支えるリーダーのパイプライン構築を目指しています。
事業上の効果	
	各階層向けの新任組織長研修では、受講者の95%以上が「有益だった」と回答しており、段位に応じた役割認識やマネジメントスキル、必要なコンピテンシーの習得につながっています。 研修を通じて組織長のマネジメント力が強化されたことで、エンゲージメント調査におけるマネジメント関連のスコアも一定の水準を維持しており、組織の心理的安全性や生産性の向上に寄与していると考えています。
対象従業員および参加人数	
	・研修受講人数（2025年度） 新任一段組織長研修：14名 新任二段組織長研修：31名 新任三段・四段組織長研修：48名 新任組織長研修：43名

[人財開発プログラム3] 経営リーダー人財の輩出

経営リーダープログラム	
	変革を先導する経営リーダーの育成に向け、2018年度より「経営リーダーアドバンスト」を公募制で実施し、対話を通じて視座・視野・視点の習得を支援してきました。2022年度には、タレントマネジメントシステムを導入し、人財データを一元化しました。一方で、公募制の育成だけでは人財パイプラインの強化につながりにくいという課題をふまえ、2023年度にサクセッション・プランの仕組みを再設計しました。2024年度からは、経営幹部の後継者候補（ready層）を多様なメンバーで構成された階層別の人財プールとして形成することを目指し、以下の3つの要素を組み込んだ選抜型プログラムを導入しています。 ・アセスメント（経営知識・多面診断/ケースシミュレーション） ・現経営層が関与する育成 ・タフアサインメント（実践機会の提供） この枠組みのもと、「経営リーダープログラム」「次世代経営リーダープログラム」の2階層で実施し、持続的に次世代経営リーダーを輩出することを目指しています。
事業上の効果	
	社内人財から経営リーダー候補者の育成をすすめることで、PurposeやVisionの浸透、当社グループらしさを継承しながら変革を推進する企業風土の醸成につなげています。候補者のパイプラインを強化することで経営層における多様性を高め、より変化への適応力やイノベーション創出を加速させていきます。
対象従業員および参加人数	
	選抜型プログラム受講者数 2025年度選抜　経営リーダープログラム：12名 2025年度選抜　次世代経営リーダープログラム：24名

[人財開発プログラム4] 若手育成

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礎知識・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 　共通研修：社会人／当社グループ社員として必要な知識・スキルを習得させる 　営業系研修：営業系業務全般に共通して必要とされる知識・スキルを習得させる 　技術系研修：システム開発のチームの一員として必要となる総合的な知識・スキルを習得させる。 ・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制度を運用しており、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を実施することで若手社員のケアを行い、早期離職の防止を図っています。
事業上の効果	
	当社グループでは、新卒入社者が早期に活躍できるよう、新人研修を通じて基礎的な知識・スキルの習得を支援したうえで配属しています。これにより、お客様のDX投資の活発化に伴う人財需要に対応するとともに、若手社員が実務を通じて成長し、成果を発揮できる環境づくりを進めています。また、若手社員の状況を早期に把握し、丁寧な対話や相談機会を通じて支援することで、早期離職の抑制にもつなげています。
対象従業員および参加人数	
	・新人研修参加者数（2025年度）： グループ6社（BIPROGY、UAL、ISD、UEL、GUSS、SANDI）の新卒入社者 259名（2024年11月入社の外国籍9名含む） ・OJT制度対象者数（2025年度）： BIPROGYの新卒入社者で入社3年目までの人財390名

[人財開発プログラム5] 自己学習

自己学習	
	社員の多様化する働き方に合わせ、柔軟に学ぶことができるオンライン学習環境の整備を継続しています。2025年度は、2026年度内定者全員にライセンスを付与し、入社前から学習できる機会を設けました。また、2025年度入社の新人についても入社後1年間継続して利用可能とすることで、早期のスキル習得を支援しています。今後は、運用の見直しを通じて、より多くの一般社員が受講できる環境整備を進めていきます。 また、2024年度に導入した、外部の公開研修を社員一人ひとりのニーズやタイミングに応じて受講できる研修制度「自律型スキルアップ研修（ジリケン）」について、2025年度より本格的に運用を開始しました。技術系をはじめ、ビジネス系やソーシャル系など幅広い研修ラインナップを提供し、社員の多様な学習ニーズに対応しています。2026年度に向けては、より多くの技術系研修を受講できるよう制度の見直しを進めるなど、自己学習の機会拡充を継続していきます。 さらに、当社グループの戦略や業界動向を踏まえ、有効性の高い外部資格を定め、社員の資格取得を推進しています。
事業上の効果	
	エンゲージメントサーベイの働き方、働きがい関連スコアの上昇に加え、社員のスキルアップや多角的な視点を身に付けることによる問題解決力の習得、外部資格取得を通じ、生産性・業績の向上、ブランディングにも繋がっています。
対象従業員および参加人数	
	・主な自己学習プログラム受講者数（2025年度） オンライン学習「Udemy」利用者数：延べ750名 自律型スキルアップ研修（ジリケン）：450名

[人財開発プログラム6] 多様な人財が活躍できるしくみ

副業制度	
	自社での就業のみでは得られない経験を獲得する機会として、副業を一定のルールのもとで認めています。社員が多様な環境でスキルや知識を高めることにより、自律的なキャリア形成を後押ししています。また、定年退職後の再雇用制度においても、週5日勤務に加え、週3日・週2日・週1日など柔軟な働き方を選択可能とし、就業日以外の副業も認めています。これらの仕組みを通じて、個々人のライフスタイルやキャリア志向に応じた多様な働き方の実現を図っています。 引き続き、多様な経験や専門知識を持つ人財の活躍を促進し、社内外の知見の活用を通じて、事業成長につなげていきます。
事業上の効果	
	副業を通じて、社員が自社では得られない新たなスキルや知識・経験を獲得する機会となっています。こうした経験は、本業における視野の広がりや価値観の多様化につながるものと考えています。 また、副業制度は社員に活用されており、業務とは異なる趣味や関心に基づく活動も含め、社員の充実感やワークライフバランスの向上、多様なキャリア形成を支える仕組みの一つと位置づけています。
対象従業員および参加人数	
	2026年4月時点 対象者：全社員 利用者：74名（新規：6名、昨年度からの継続：68名）

エキスパート認定制度	
	高度な専門性や豊富な経験を有し、事業の競争力や持続的成長への貢献が期待される人財を、専門職の最高位グレードに位置づける「エキスパート」として認定する制度を設けています。本制度では、認定会議において、評価結果等の定量情報に加え、専門性の水準、事業への影響度、今後担う役割などを確認し、経営視点も踏まえて認定および処遇を決定しています。 さらに、定年後においても事業継続に不可欠な技術・知見や顧客関係を有する人財については、「シニアエキスパート」として認定し、継続的な価値発揮と次世代への知見継承を担うことを期待しています。
事業上の効果	
	事業にとって重要な専門知識やノウハウ、顧客関係を組織内で継続的に活用しやすくすることで、品質向上や課題解決力の高度化、競争力の維持・強化にも資するものと考えています。また、エキスパートが担う高度な業務遂行や意思決定に加え、後進育成や技能伝承を通じて、組織全体の専門性向上を図り、持続的な事業成長を支える基盤づくりにつなげています。
対象従業員および参加人数	
	（2025年度認定実績） エキスパート認定数　：　2名 シニアエキスパート認定数　：　69名

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。当社グループの社員が対外的な執筆、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。
事業上の効果	
	社員は、自身の専門知識や経験を活かし、対外的な発信を通じて社会的な貢献ができる機会を得ています。 また、コミュニケーションやプレゼンテーションスキルの向上、さらなる知識・見識の深化を期待しています。
対象従業員および参加人数	
	2025年度実績（対象は全社員）　31名

従業員のインセンティブ

従業員向け株式報酬制度（RS信託）	
	「Vision2030」の実現に向けた人的資本への投資の一環として、従業員向け株式報酬制度（RS信託）を導入しました。本制度は、経営と社員との一体感を高め、経営方針の共有を促すとともに、社員のエンゲージメント向上や当社グループの持続的成長・企業価値向上に寄与することを目指しています。 従業員に対して交付した株式の譲渡制限解除は、定年退職時もしくは交付から10年経過後の自己都合退職時に行われます。
対象従業員	
	2024年度より、BIPROGY株式会社に在籍し、中長期的な企業価値向上への継続的な貢献が期待される管理職層（業務執行役員およびマネジメント層）を対象として導入しています。 ■株式交付実績 2024年度：719名に計33,657株　　2025年度：722名に計34,088株

労働安全衛生　マネジメントアプローチ

基本的な考え方

当社グループは、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、「BIPROGYグループ人権方針」に従い、人権を尊重し、ともに働くすべての人の労働安全と健康の確保を重要な経営課題と位置付けています。従業員が安心して能力を発揮できるよう、安全と健康に配慮した職場環境の形成に努めています。
こうした考え方をグループ全体で共有・実践するため、「BIPROGYグループ労働安全衛生方針」を策定しました。本方針では、法令遵守を基本とし、社会的要請や国際的な原則を踏まえ、人権侵害や労働災害、健康障害の未然防止に継続的に取り組むことを明確にしています。
また、当社グループのサプライチェーン全体においても安全で健康的な労働環境の確保が重要であると考えています。このため、「サステナブル調達ガイドライン」において労働安全衛生に関する取り組みを定め、全ての関係者に遵守を求めています。
また、当社グループは、2014年に「国連グローバル・コンパクト」に署名し、「ILO中核的労働基準」の5分野を支持しています。これらの国際的原則を尊重し、労働安全衛生の取り組みを通じて、持続可能な社会の実現にも貢献していきます。

労働安全衛生関連方針

BIPROGYグループ労働安全衛生方針

https://biprogy.disclosure.site/ja/themes/107?response_id=278#278

サステナブル調達ガイドライン

https://www.biprogy.com/pdf/com/Sustainable_Procurement_Guidelines_202408.pdf

KPIと目標

KPI	目標	達成年度
2026年度までの健保特定保健指導における積極的支援対象者へのフォロー率	各年度で対象者フォロー100% ・2024年度：リスク因子4つを持つ社員 ・2025年度：リスク因子3つ以上を持つ社員 ・2026年度：リスク因子2つ以上を持つ社員	
2026年度のメンタル面の不調を理由とする新規休職者数	新規休職者数102人(2023年度実績)以下	2026年度

進捗

KPI	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
2026年度までの健保特定保健指導における積極的支援対象者へのフォロー率	%	－	－	－	リスク因子4つを持つ社員フォロー率 100	リスク因子3つを持つ社員フォロー率 100
2026年度のメンタル面の不調を理由とする新規休職者数	人	－	－	－	120	114

労働安全衛生　データ

労働安全衛生に関するマネジメント

労働安全衛生に係るリスク低減に向けて	当社グループは、労働安全衛生に関する考え方を明確化するため、2025年度に「BIPROGYグループ労働安全衛生方針」を策定しました。同方針に則り、労務管理の適正化、職場環境の維持・向上、健康経営の推進などに継続的に取り組むとともに、職場の実態を踏まえ、労働安全衛生上留意すべき課題への対応を進めています。労働安全衛生に係るリスク低減の取り組みについては、人事部門が中心となって状況を把握し、把握した課題を議論・整理したうえで、計画の策定や取り組みの優先順位付けを行っています。 また、社員一人ひとりが安全と健康の重要性を理解し、主体的に行動することが重要であるとの考えのもと、eラーニングを活用した教育や啓発を実施し、職場全体での理解促進と参画意識の向上を図っています。特に重要と認識した課題については、マテリアリティとしてKPIおよび定量目標を設定し、進捗を確認しています。さらに、社員の主体的な関与を促しながら、より良い職場環境づくりと労働安全衛生リスクの低減に取り組んでいます。

労働安全衛生に係る労使協議（労働安全衛生委員会の状況）	衛生委員会の設置対象となる事業場において、定期的に衛生委員会を開催し、産業医による衛生に関するトピックスの講話を通じて社員への周知を行っています。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。

労働災害発生時の調査手順	当社グループの社員が業務上または通勤途上に負傷または罹患した場合は、発生日時、場所、発生状況と原因、負傷の程度（または病名）等を確認の上、所定の申請様式に記載する形で当該社員の直属上長より担当部署へ報告します。 報告を受けた担当部署は、状況に応じて当該社員へのヒアリングを行い、受診した病院や薬局に適した労災保険申請手続きをサポートしています。また、発生時の状況により、労働環境改善を要すると判断される場合は、改善策の検討、社内周知、注意喚起を行うなど再発防止に取り組んでいます。

労働安全衛生に係る教育	該当する事業場ごとに定期的に開催する衛生委員会において、産業医による衛生に関するトピックスの講話を通じ、社員への周知を行っています。さらに、毎年4月には、社員本人の健康管理ならびに組織長による配慮や指導の重要性について理解促進を図るEラーニングを実施し、2月には、職場におけるメンタルヘルスに関するセルフケアを中心としたeラーニングを実施しています。

労働安全衛生に係る監査	当社では、労働安全衛生に関する取組の一環として、衛生委員会を定期的に開催し、安全衛生に関する状況の把握および改善に努めています。加えて、適正な労務管理を確保するため、必要に応じて勤怠項目に関する内部的な確認および監査を実施しています。

労働安全衛生の状況

労働災害・疾病の状況		単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	保証
	労働災害発生件数	件	12	6	12	20	22	
	対象範囲	※	o	o	o	o	o	
	欠勤率	%	0.21	0.23	0.21	0.22	0.27	✔
	対象範囲		c–	c–	c–	c–	c–	

※BIPROGY（株）、ユニアデックス（株）、UEL（株）

健康経営

健康経営のアプローチ	
	当社グループでは、「社員が自律的に健康の保持・増進に努めることを支援し、安心して働ける職場環境を整備することが、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、社員自身や組織の活性化につながり、PurposeおよびVision2030を実現して企業価値を向上するための重要な基盤になる」という考えのもと、社員の健康の保持・増進を推進しています。 この考え方を明確にするため、「健康経営宣言」を制定し、健康経営の実現に向け各種取り組みを行っています。 **＜健康経営宣言＞** **BIPROGYグループは、社員の心身の健康が、社員とその家族の幸せ、企業の持続的な 成長、そして社会への貢献の基盤であると考えています。健康経営を積極的に推進し、社員一人ひとりが志を持ち、いきいきと安心して働き続けられる環境を実現します。** 当社グループは、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グループ会社人事・健康保険組合・福祉会・労働組合と一体となり推進しています。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確認および懸案事項に関する是正指示等を実施しています。 また、健康保険組合とは、コラボヘルスの取り組みとして、定期健康診断・保健指導・人間ドックの連携やワクチン接種補助に加え、健診結果をもとにしたヘルスケアのエンタメ化・睡眠サポート・精密検査費用補助・健康ポイントプログラムの展開などについて、企画・運営・フォローまで一体となって推進し、より密接に連携した健康管理体制を構築しています。
課題認識	
	当社グループでは、社員のウェルビーイングを高めることが、労働生産性や創造性の向上を通じて企業価値向上につながる重要な課題であると認識しています。 特に、プレゼンティーイズム（健康問題に起因するパフォーマンス低下）やアブセンティーイズム（欠勤・休職）の改善、ならびに社員のヘルスリテラシー向上が重要なテーマとなっています。
目指す姿	
	社員が自身の健康状態と業務パフォーマンスの関係を理解し、主体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）の向上に取り組むことで、健康行動の定着と行動変容が促進される状態を目指します。 その結果として、プレゼンティーイズム（不調によりパフォーマンスが低下している状態）およびアブセンティーイズム（欠勤・休職）の低減を実現し、社員個人および組織全体の労働生産性の維持・向上につなげていきます。
重点施策・KPI（マテリアリティ）	
	参照：労働安全衛生　マネジメントアプローチ

健康経営の施策推進方針	
	当社グループでは、健康経営宣言および社員の健康課題を起点に「健康経営推進方針」を定め、社員の心身の健康保持・増進および自律的な健康づくりを通じたウェルビーイングの向上を図り、持続可能な価値創出と組織パフォーマンスの向上を目指しています。 ＜健康経営推進方針＞ PurposeおよびVision2030の実現に向け、社員一人ひとりの自律的な健康保持増進を支援し、健康状態の可視化や疾病予防にテクノロジーを積極的に活用することで、社員のウェルビーイングの向上を図ります。 その実現に向け、戦略マップを策定し、「健康投資」「行動変容」「健康投資効果」のつながりを重視した施策を推進しています。 具体的には、健康管理（早期発見・フォロー）、健康増進（予防）、ヘルスリテラシー向上（行動変容）の観点から、フィジカル・メンタルの両面に対する健康投資を実施するとともに、健康保険組合・労働組合・福祉会とのコラボヘルスを強化しています。 これらの取り組みを通じ、生活習慣の改善やヘルスリテラシーの向上といった社員の意識・行動変容を促進し、その結果としてプレゼンティーイズムおよびアブセンティーイズムの低減を図ることで、労働生産性の向上につなげていきます。

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、2025年度の有給休暇取得率は、85.93%、平均取得日数は14.6日でした。

	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
有給休暇取得率	%	82.54	85.15	85.81	85.67	85.93
有給休暇取得平均日数	日	13.7	14.5	14.8	14.5	14.6
対象範囲		c–	c–	c–	c–	c–

労働時間管理

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。
2025年度の従業員1人当たりの平均月間残業時間は16.9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。

	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
従業員1人当たり平均年間労働時間	時間	1,841	1,848	1,851	1,839	1,832
従業員1人当たり平均月間残業時間	時間	16.3	17.3	17.5	16.6	16.9
対象範囲		c–	c–	c–	c–	c–

過重労働による健康障害防止対策

過重労働による健康障害防止対策として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、過残業者の多い職場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。
・社員全員の適正な勤怠管理と労務管理の徹底を目的として、留意するべきポイントを一段組織単位で集計し「勤怠レポート」として毎月社内へ公開しています。
・「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

身体不調への対策

血圧計、Inbody計測器、BIPROGYマッサージルームの設置

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

健康ポイントプログラム

健康増進に向けた「健康ポイントプログラム」を2022年6月から提供

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、食事改善を継続して実施

健康への意識向上

健康ポータルの提供

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

2025年度は、メンタルヘルス面では、ストレスマネジメント、組織長が取り組むラインケア（基礎編／応用編／総合編）、セルフケアセミナー（内容：ストレスの対処法の実践、心の負担をほどくセルフケア）を開催。
フィジカル面では、食生活改善、男性の更年期、オンラインエクササイズ、疲労の原因と付き合い方、眼精疲労、女性の健康、心を整える呼吸法、睡眠対策、AI姿勢健診などのセミナーを開催。

従業員への啓発

・新入社員向け健康管理オリエンテーションの実施と生活習慣記録アプリの活用
・新任組織長向け研修（オンライン）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	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
CCHL（Communicative and Critical Health Literacy：一般向けヘルスリテラシー尺度）※		3.62	3.65	3.67	3.70	3.73
健康経営セミナーの従業員満足度	%	94	93	92	93	94
対象範囲		－	c－	c－	c－	c－

※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

定期健康診断・人間ドック補助

2024年度から社員の健康意識底上げ、がん（婦人科含む）や隠れた疾病の早期発見・治療を目的として、BIPROGY健康保険組合とのコラボヘルス推進により定期健康診断と健康保険組合の人間ドックを統合した「新定期健康診断」を実施しています（35歳以上の社員を対象）。新定期健康診断では、胃カメラや脳検査受診料を補助する制度も設けています。
検査結果については、PCやスマートフォンで参照できる健康管理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。

従業員の健康管理における主な指標	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
定期健康診断受診率	%	100	100	100	100	100
喫煙率（※1）	%	20.9	20.2	19.5	19.7	19.3
運動習慣率（※1）	%	21.9	24.8	25.4	27.1	26.5
睡眠充足率（※1）	%	73.7	73.2	70.1	69.2	69.8
朝食欠食率（※1）	%	28.3	29.7	31.1	30.5	30
過剰飲酒率（※1）	%	8.9	8.6	8.4	9.5	9.3
適正体重者率（※1）	%	70.6	70.6	71.4	70.7	70.7
高血圧者率（※1※2）	%	18.4	18.8	16.8	14.1	13.3
脂質異常者率（※1）	%	23.4	21.3	21.1	22.8	22.3
糖代謝異常者率（※1）	%	11.1	12.2	13.0	15.8	15.3
プレゼンティーイズム（※3）	%	0.982	0.985	0.993	0.993	0.994
アブセンティーイズム（※4）	%	4.4	4.5	4.0	4.1	4.0
対象範囲		○	○	○	○	○

※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イズム（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。2016年度から禁煙外来を開始し、2022年度からは女性専門外来を開設するなど、社員の多様な健康課題に対応する体制を整えています。また、心電図検査、エコー検査も実施可能であり、薬局、休養室などの設備を備えることで、社員が安心して働き続けられる環境を整えています。
また、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います。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を行う体制を整えています。
こうした体制のもと、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、社員に季節性インフルエンザ予防接種を推奨し、毎年11月頃に本社・支社・支店内で接種を実施するとともに、社員および社員家族への接種費用補助を行っています。

メンタルヘルス対策							
	社員が自身のストレス状態を把握し、必要に応じて医師等による面接指導や就業上の配慮、職場環境の改善につなげることで、メンタルヘルス不調の未然防止を図るため、ストレスチェックを実施しています。あわせて、以下の取り組みを通じて、メンタルヘルス対策を推進しています。 ・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の改善および相談対応） ・事業場内産業保健スタッフ等によるケア（産業医・精神科医等による専門的ケア） ・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および高ストレス者へのフォロー、組織分析の活用 ・入社3年目までの社員を対象とした全員カウンセリング、社員と上長による1on1ミーティング（ユアタイム）の実施 ・新卒入社3年目までの社員を対象としたパルスサーベイ結果に基づくカウンセラーからのアプローチ ・ウェアラブルデバイスを活用した睡眠健診の実施による睡眠改善支援 ・セルフケア、ラインケアに関する研修・セミナーの実施						
指標		単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
	ストレスチェック受検率	%	98.0	97.2	97.1	97.8	98.2
	高ストレス保有者率	%	11.9	11.3	12.4	14.8	12.9

※2022年度までは、BIPROGY・ユニアデックス・ケンブリッジテクノロジーパートナーズ・エイファスの本籍者とUELのBIPROGY在籍者。
2023年度以降は、ケンブリッジテクノロジーパートナーズを除く

ビジネスと人権　マネジメントアプローチ

基本的な考え方

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、「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する」という企業理念のもと、多くのお客様やパートナーと協働し、発展・拡張可能なビジネスエコシステムの形成を目指しています。この実現にあたっては、当社グループのみならず、サプライヤーや業務委託先を含むバリューチェーン全体における人権尊重が不可欠であると認識しています。
また、当社グループは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、2020年に「BIPROGYグループ人権方針」を策定し、全役職員およびサプライヤーを含むビジネスパートナーに適用しています。2024年には、AI等の先端技術の利用に伴う人権課題への対応を含めた改訂を行いました。
本方針に基づき、人権デューデリジェンスの枠組みに沿って、リスクの特定・評価・是正・モニタリングを継続的に実施しています。リスクの特定にあたっては、影響の深刻性等を踏まえ、優先的に取り組む人権課題を明確化しています。
これらの取り組みは、サステナビリティ推進体制のもとで統括され、経営層に定期的に報告されています。また、従業員に対する教育・啓発活動を通じて、人権尊重の浸透を図っています。
今後も、バリューチェーン全体における人権尊重の実効性向上に向け、継続的な改善に取り組んでいきます。

当社グループにおける優先人権課題

当社グループは、ICT事業特性およびグローバル展開を踏まえ、以下を優先人権課題と位置付けて重点的に取り組んでいます。

①自社従業員の労働慣行（長時間労働、職場におけるハラスメント、差別等）
②サプライチェーンにおける労働慣行（サプライヤー・業務委託先における長時間労働、差別的慣行等）
③AI・データ活用に伴う人権リスク（プライバシー・差別等）
④機器調達先サプライチェーンにおける強制労働・児童労働等のリスク

人権関連方針

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
BIPROGYグループ購買取引行動指針
https://www.biprogy.com/com/purchase.html
BIPROGYグループサステナブル調達ガイドライン
https://www.biprogy.com/pdf/com/Sustainable_Procurement_Guidelines_202408.pdf
BIPROGYグループAI倫理指針
https://www.biprogy.com/com/ai_ethics_principles_BIPROGY_group.pdf

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ならびに実行状況の管理・監督および懸案事項に関する是正指示等を実施しています。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。
なお、人権リスクは、グループ全体のリスク管理プロセスに組み込まれ、事業リスクの一部として統合的に管理されています。
各事業部門、調達、人事、法務、サステナビリティ等の関連部門が連携し、具体的な施策の実行と進捗管理を行います。また、人権に関する相談窓口、サプライヤー向け相談・ホットライン、内部通報窓口を設けており、これら苦情処理メカニズムを通じて把握された事案についても、本体制の中で対応・改善を図っています。

責任者

代表取締役専務執行役員　CSO　葛谷 幸司

審議機関

サステナビリティ委員会、ソーシャル委員会

KPIと目標

KPI	目標	達成年度
人権方針の見直しおよび社員への理解浸透活動	毎年実施	2026年度まで毎年実施
全グループ会社への人権リスクアセスメント再実施および課題への対応着手率	100%	2026年度

進捗

KPI	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
人権方針の見直しおよび社員への理解浸透活動	–	–	–	実施済	実施済
全グループ会社への人権リスクアセスメント再実施および課題への対応着手率※	–	–	–	実施済 対応着手率 50%	実施済 対応着手率 100%

※2024年度人権リスクアセスメントにより特定した優先人権課題4項目に対する、対応計画への実施着手した割合

人権デューデリジェンス

人権尊重に係るマネジメント・システム

当社グループは、人権デューデリジェンスのプロセスを、①負の影響の特定・評価、②防止・軽減・是正、③実効性評価・モニタリング、④救済、⑤情報開示・エンゲージメントとして整理し、継続的に運用しています。
本項では、主に人権リスクの特定・評価プロセスと、その結果を踏まえた対応・改善の仕組みを示しています

①負の影響の特定・評価
2020年度および2024年度において、第三者機関（CRT日本委員会）の知見も活用し、人権リスクアセスメントを実施しています。2024年度には、過去の実施結果も参考に、グループ全体を対象にデータ分析およびワークショップを通じて、当社グループにとって重要な潜在的人権リスクを特定しました。リスクの評価にあたっては、当社グループの事業の特性、バリューチェーンをもとに、影響の深刻さ（規模、範囲、回復可能性）および発生可能性を踏まえています。

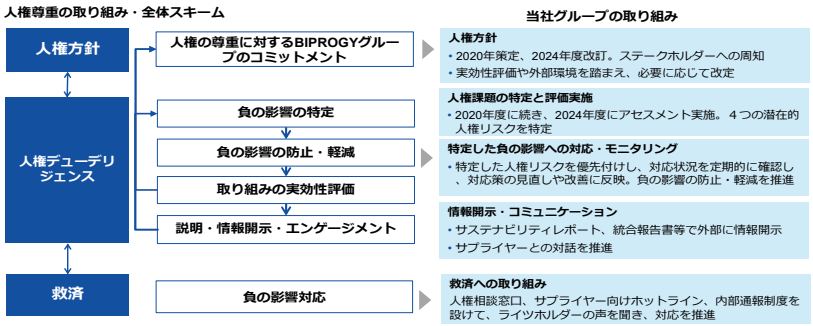
②負の影響の防止・軽減・是正
特定された人権リスクについては、重要性に応じて優先順位付けを行い、教育・サプライヤー調査・対話を通じた対応を進めています。これらにより、人権への負の影響の防止・軽減および是正に取り組んでいます。

③取り組みの実効性評価・モニタリング
人権リスクへの対応状況については、KPIを設定し、各施策の進捗を定期的に確認しています。各対応策の着手率や、サプライヤー・業務委託先への調査実施率等を定め、指標として実効性評価を行っています。

④救済
人権に関する相談窓口、サプライヤー向け相談・ホットライン、内部通報窓口を通じて把握された人権への負の影響については、関連組織が連携し、是正・救済に取り組むとともに、再発防止策を講じています。

⑤情報開示・エンゲージメント
一連の取り組みについては、社内外に向けて各媒体で情報開示を行っています。また、負の影響を受けるライツホルダーの視点を重視し、サプライヤーや機関投資家等のステークホルダーと継続的に対話を行っています。

⑥インパクトアセスメントの実施
特定した人権リスクのうち、優先度の高いものとして、カントリーリスクおよび事業リスクをもとに、海外拠点において第三者機関の支援によるインパクトアセスメントを実施しています。
2024年度にはベトナム、2025年度にはタイのグループ企業において従業員との直接対話を行いました。いずれも重大な人権侵害は確認されていませんが、継続的なモニタリングと改善が必要と認識しています。



区分		目的	主な取り組み
人権方針	人権尊重のコミットメント	人権尊重の姿勢と適用範囲を明確化	・「BIPROGYグループ人権方針」を2020年度に策定 ・実効性評価や外部環境の変化を踏まえ2024年度に改訂
人権デューデリジェンス	負の影響の特定・評価	人権リスクの把握・優先順位付け	・第三者機関の支援を受け、2020年度と2024年度に人権リスクアセスメントを実施 ・ICT事業特性を踏まえ、労働慣行、サプライチェーン、プライバシー等の潜在的リスクを特定し、優先付け
	負の影響の防止・軽減	人権侵害の未然防止	・全社員向け人権教育としてeラーニングを毎年実施。受講率90%以上。 ・サプライヤー・業務委託先向けに人権対応を明記した「サステナブル調達ガイドライン」提示 ・ESG全般および人権観点でのサプライヤーに対する調査および個別の対話を実施
	取り組みの実効性評価・モニタリング	対応状況の把握と改善	・人権リスクアセスメントを定期的に実施（2020年度、2024年度） ・調査結果をもとに特定した人権リスクへの対応状況を定期的に確認し、対応策の見直しや改善に反映
	情報開示・エンゲージメント	ステークホルダーとの対話促進	・サステナビリティレポート、統合報告書等で情報開示 ・サプライヤー・業務委託先との継続的な対話を推進
救済	苦情処理メカニズム（グリーバンス）	人権侵害発生時の対応	・人権に関する相談窓口の設置 ・サプライヤー向け相談・ホットライン、内部通報制度の活用
全体推進	見直し（PDCA）	継続的な高度化	・実効性評価や外部環境の変化を踏まえ、対応策や方針の見直しを継続し実施

人権リスクアセスメント

対象範囲	
事業	
	当社グループの全事業(システムサービス、サポートサービス、アウトソーシング、ソフトウェア、ハードウェア、その他)
国・地域	
	当社グループの事業拠点がある以下の9ヵ国 日本、シンガポール、アメリカ、ベトナム、タイ、マレーシア、中国、フィリピン、インドネシア
ライツホルダー	
	・従業員、労働者(当社グループ、サプライヤー・ビジネスパートナー) ・製品・サービスの利用者(子どもを含む) ・コミュニティの地域住民、一般市民
バリューチェーン	
	「開発・設計－調達・業務委託－製造・組立－使用－廃棄－全体・その他」のバリューチェーンの各段階
評価した人権指標	
	国際規範に挙げられた人権のうち、ビジネスとの関連が深い以下10の人権指標 適正賃金(生活賃金、同一報酬)、適正な労働時間、差別的慣行(ジェンダー、移民労働者)、労働安全衛生、結社の自由、児童労働、現代奴隷、土地の権利、先住民族の権利、プライバシーの権利

人権リスク評価の実施プロセス	
	第三者機関の知見も活用し、データ分析や関係部署とのワークショップを通じて、人権リスクアセスメントを実施しました。具体的には、事業拠点が所在する国の人権リスク(カントリーリスク)と、事業に関連する人権リスク(事業リスク)から、潜在的な人権リスクの特定および評価を行いました。評価にあたっては、影響の深刻性(規模、範囲、回復可能性)および発生可能性を基準としています。 当社グループは、これらの人権リスクについて影響の深刻性や発生可能性を踏まえて優先順位を付け、優先度の高い人権リスク(優先人権課題)への対応を進めています。 調査・対話・教育を通じた対応を進めるとともに、人権への負の影響の防止・軽減および是正に取り組んでいます。
①カントリーリスク評価	
	国別・人権指標別の人権リスクを、国際的なリスク分析・リサーチの専門機関の人権リスクデータベースに基づき4段階で評価しました。(調査対象期間:2015年1月～2024年10月)
②事業リスク評価	
	BIPROGY株式会社とその他連結対象グループの事業拠点がある7か国(日本、シンガポール、アメリカ、ベトナム、タイ、マレーシア、中国)を対象に、以下の観点から事業に関連する人権リスクを評価しました。 ・事業規模による人権リスクへの影響度合い(売上高、調達額、従業員数) ・従業員の雇用状況による人権リスク評価(国籍、性別、雇用形態、在留資格) これらの結果をもとに、事業リスク評価対象国7か国のうち4か国(57%)について、人権リスクスコアおよび事業規模・従業員数等を踏まえ、優先的な対応が必要と判断しました。 その上で、優先人権課題への対応として、事業規模等から、2024年度ベトナム、2025年度タイの事業拠点のグループ会社においてインパクトアセスメントを実施しました。
③人権リスク評価・優先度付け	
	特定した潜在的人権リスクについて、重要性・深刻度の大きさと、発生可能性の高さを基準に、優先順位付けを行い、整理・可視化しています。
④モニタリング	
	人権リスク評価および優先度付けは、対応状況、外部環境や事業内容の変化、外部有識者との対話を踏まえ、定期的に見直しています。

バリューチェーン上の人権リスクマップ

当社グループが主に事業を展開しているICT関連業界に関して、ステークホルダー/ライツホルダーの声の代替として、世界14000超のNGOによる発信情報と、世界3500のニュースメディアソースの情報を収集・分析し、事業バリューチェーン上におけるステークホルダー/ライツホルダーの人権への影響を評価しました。
当社グループは潜在的な人権リスクを正しく特定、管理できるよう、定期的に人権リスク評価（以下の人権リスクマップを含む）をレビューします。

事業バリューチェーン上の人権リスクマップ

◎:情報発信数が極めて多い ○:情報発信数が多い ●:情報発信あり

ライツホルダー	人権リスク	事業バリューチェーン					
		開発・設計	調達・業務委託	製造・組立	使用	廃棄	全体・その他
自社グループ従業員・労働者	長時間労働、サービス残業の常態化による健康への影響	○					
	脆弱な立場の労働者に対する長時間労働、低賃金労働			○			
	脆弱な立場の労働者の不当な解雇			○			
	外国人労働者の強制労働（パスポート取り上げ、高額な派遣料の徴収等）			○			
	女性、外国人、若年労働者、性的マイノリティへの差別的慣行	○		○			
	不適切な安全衛生管理	○		○			
	労働組合や従業員組織への不当な圧力、抑圧	●		●			
サプライヤー・業務委託先従業員・労働者	ICT製品向け鉱物生産における強制労働・児童労働		◎				
	厳しい納期や業務量の要求による長時間労働、健康被害		◎				
	女性、外国人、若年労働者、性的マイノリティへの差別的慣行		◎				
	不適切な安全衛生管理		●				
	労働組合や従業員組織への不当な圧力、抑圧		○				
製品・サービスの利用者	個人情報の漏洩、悪用による個人の安全や財産の侵害				◎		
	ICTサービスの悪用、目的外利用（詐欺、搾取等）				◎		
	有害コンテンツやインターネットによる児童の性的搾取				◎		
	ICT事業者によるコンテンツ削除や制限による表現の自由の侵害				◎		
地域住民・一般市民	インターネットによる特定個人への差別的攻撃				◎		
	政府によるネットワークの監視、アクセス制限、検閲	◎			◎		
	政府から特定の個人情報の提供要請				◎		
	電子機器廃棄物の不適切な処分による地域への悪影響					●	
	政府関係者への贈賄						●
	インフラ建設における地域住民の合意や十分な補償のない用地取得						●
	データセンターの電力消費や冷却水消費による地域への悪影響						◎
	施設の保安会社による行き過ぎた警備（従業員、住民への威圧、暴力等）						●

当社グループのバリューチェーンと主要な人権リスク

調達(H/W・S/W) → **開発**（システム・SW開発・インフラ構築・サービス提供） → **サービス使用**

開発・設計 → 調達・業務委託 → 開発・構築 → 提供・運用

サプライチェーンの労働搾取（強制労働等）

主ライツホルダー：**機器調達先サプライヤーの労働者**

- 鉱物採掘現場・製造工場における強制労働・児童労働
- 過酷な労働条件、労働安全衛生の不備
- 差別的慣行、結社の自由の侵害等

自社G従業員の労働慣行（ハラスメント等）

主ライツホルダー：**自社グループ従業員**

- 長時間労働
- 職場のハラスメント
- 差別的慣行・ジェンダーに関する不平等

業務委託先従業員労働慣行（長時間労働等）

主ライツホルダー：**業務委託先企業の従業員**

- 委託先における過剰な労働負荷
- 長時間労働の常態化
- 労働安全衛生の不足
- 不適正な賃金
- 労務管理の不透明性

AI・データ活用に伴う人権・プライバシー侵害等

主ライツホルダー：**製品・サービスの利用者、一般市民**

- AIアルゴリズムのバイアス
- 高度な認証技術による差別・監視リスク
- プライバシー侵害につながる不適切なデータ収集・利用
- 利用者への説明・同意取得や救済機会の不足

※人権リスクの分類については「ビジネスと人権に関する指導原則」の実施に係るICT部門向けガイド」を参考としています。
https://ihrb-org.files.svdcdn.com/production/assets/uploads/reports/ECsectorguide_ICT_Japanese.pdf

人権リスクの特定と対応

カントリーリスク評価・事業リスク評価に基づき、当社グループに関連性が高い潜在的人権リスクとして、以下4項目のリスクを重要な人権リスクとして特定しました。
【潜在的な人権リスク】
①自社グループ従業員の労働慣行
②サプライヤー・業務委託先の従業員の労働慣行
③製品・サービス使用段階におけるプライバシーの権利
④機器調達先サプライチェーンの労働搾取

特定した潜在的人権リスクについて、重要性・深刻度の大きさと、発生可能性の高さを基準に、優先順位付けを行い、整理・可視化しています。

人権リスクアセスメントで特定した重要な潜在的人権リスクと優先度の高い人権リスク

潜在的な人権リスク		ライツホルダー	優先度の高い人権リスク
1	自社グループ従業員の労働慣行	自社従業員	長時間労働、職場のハラスメント等の労働慣行に関する課題
2	サプライヤー・業務委託先の従業員の労働慣行	サプライヤー・業務委託先企業の従業員	サプライヤー・業務委託先における長時間労働、差別的慣行
3	製品・サービス使用段階におけるプライバシーの権利	製品・サービスの利用者、一般市民	AIの利用に伴うプライバシー侵害、差別・監視等の人権リスク
4	機器調達先サプライチェーンの労働搾取	機器調達先サプライヤーの労働者	サプライチェーン上の強制労働、児童労働、差別的慣行

特に影響の深刻さ（規模、範囲、回復可能性）および発生可能性から自社グループ従業員の労働慣行における長時間労働、職場のハラスメント等の労働慣行に関する課題と、サプライヤー・業務委託先企業の従業員の労働慣行に関する課題は、優先度を高く設定し、対応を推進しています。

【潜在的人権リスク①】自社グループ従業員の労働慣行

関連する事業・バリューチェーン

当社グループのオペレーション全般

影響を受けるライツホルダー

自社グループ従業員

留意すべき人権指標

適正な労働時間、差別的慣行、労働安全衛生、結社の自由（労使協議）

当社グループとの関連性

当該リスクは、当社グループにおける優先人権課題の一つとして認識しています。ICT産業においては、長時間労働の問題が挙げられており、健康被害や労働安全衛生上の課題につながる可能性があり、影響の深刻度が高いリスクと認識しています。
当社グループにおいては、残業時間数については業界平均を下回ってはいるものの、引き続き注視する必要がある課題であると認識しています。また、一部の海外拠点においては、労使協議・対話の場の不足や、新たなハラスメント規制への対応などの課題を認識しました。

予防・低減・是正措置

当社グループでは、以下の取り組みを通じて当該リスクの低減に取り組んでいます。
・労働時間管理の強化および可視化
・従業員との定期的なエンゲージメントおよび労使対話の促進
・ハラスメント防止および適正な労働時間報告、マネジメントによる管理等の教育の実施、相談窓口の整備

これらの取り組みについて、定期的にモニタリングし、改善を実施しています。これにより、透明性と信頼関係の向上を図っています。
また、海外拠点においては、労使協議・対話の場の不足が懸念されるため、2024年度にベトナム、2025年度にタイのグループ会社にて、人権影響評価（インパクトアセスメント）を実施しました。第三者機関と従業員との直接対話を通じて状況を確認した結果、重大な人権侵害は確認されていませんが、継続的なモニタリング認が必要と認識しています。

【潜在的人権リスク②】サプライヤー・業務委託先の従業員の労働慣行

関連する事業・バリューチェーン

主にシステムサービス事業の調達・業務委託

影響を受けるライツホルダー

サプライヤー・業務委託先企業の従業員

留意すべき人権指標

適正な労働時間、労働安全衛生、適正賃金、差別的慣行、結社の自由

当社グループとの関連性

当該リスクは、当社グループにおける優先人権課題の一つとして認識しています。ICT産業においては、委託先における労働負荷の増大に伴う長時間労働や、労働安全衛生、適正賃金等の課題が生じる可能性があり、これらは健康被害や生活への影響につながることから、影響の深刻性が高いリスクと認識しています。
当社グループにおいても、サプライヤー・業務委託先における長時間労働、ハラスメント、健康管理、労務管理や賃金等に関する潜在的な課題を認識しています。

当社グループは調達・委託を通じてこれらのリスクに関与しており、サプライヤーとの取引条件や対話を通じて影響力を行使しています。

予防・低減・是正措置	
	当社グループでは、以下の取り組みを通じて当該リスクの低減に取り組んでいます。 ・サプライヤーおよび業務委託先に対するリスクに応じた調査の継続・高度化 ・SAQ回答結果をもとに、取引先に対する現状の実施内容の確認と今後の対応見直し等、個別対話の実施 ・サステナブル調達ガイドライン等に基づく人権要件の提示および遵守要請 ・サプライヤー・業務委託先向けの苦情処理メカニズム（相談窓口、サプライヤー・ホットライン）の整備 ・これらの取り組みについては、調査実施率や重要な人権リスクへの対応状況等の指標を設定し、モニタリングを行うとともに、継続的な改善を図っています。
【潜在的人権リスク③】製品・サービス使用段階におけるプライバシーの権利	
関連する事業・バリューチェーン	
	主にシステムサービス、ソフトウェア事業の使用段階
影響を受けるライツホルダー	
	製品・サービスの利用者、一般市民
留意すべき人権指標	
	プライバシーの権利、児童労働（ICTを利用した性的搾取）、人権侵害への加担（さまざまな人権指標に関連する可能性あり）
当社グループとの関連性	
	当該リスクは、当社グループにおける優先人権課題の一つとして認識しています。ICT産業においては、個人情報の漏えい、不適切なデータ利用、プロファイリング、AIによる不当な差別等が発生するリスクがあり、基本的人権に直接影響を与える可能性があることから、影響の深刻性が高いリスクと認識しています。 当社グループの事業においては、顧客企業を通じて個人データを取り扱う機会が多く、当社の製品・サービスが結果的に不適切な利用につながる場合、不作為による人権侵害への加担となる可能性があります。これらのリスクは、直接的な影響に加え、顧客等を通じた間接的な影響としても想定されます。 また、AI技術の活用に伴い、個人の識別・分類、意思決定支援等において、人種・性別・属性等に基づく不当な差別や偏見を助長するリスクについても認識しています。
予防・低減・是正措置	
	当社グループでは、以下の取り組みを通じて当該リスクの低減に取り組んでいます。 ・プライバシーの権利に関する最新情報収集を行い、設計・開発プロセスに反映 ・個人情報保護およびデータ利用に関する社内ルール・契約条件の整備 ・アクセス管理、データ最小化、匿名化等の技術的対策の実施 ・AI倫理指針の策定および教育・研修の実施 ・リスクの高い案件に対する社内レビューおよび審査プロセスの運用 これらの取り組みについては、個人情報関連インシデント件数、教育受講率等を指標としてモニタリングし、継続的な改善を行っています。 また、外部有識者や業界団体とのエンゲージメントを通じて最新動向を把握し、将来的なリスクを含めた対応方針の高度化を図っています。
【潜在的人権リスク④】機器調達先サプライチェーンの労働搾取	
関連する事業・バリューチェーン	
	主にハードウェア、システムサービス事業の機器・部品の調達
影響を受けるライツホルダー	
	機器調達先サプライヤーおよびその上流のサプライチェーンの労働者
留意すべき人権指標	
	強制労働、児童労働、労働安全衛生、差別的慣行、結社の自由
当社グループとの関連性	
	当該リスクは、当社グループにおける優先人権課題の一つとして認識しています。強制労働や児童労働は基本的人権の重大な侵害に該当し、影響の深刻性が極めて高いリスクです。 当社グループは製品の直接的な製造は行っていないものの、ハードウェアおよび部品の調達を通じてこれらのリスクに関与しており、サプライチェーン上における労働搾取や紛争鉱物に関するリスクが存在すると認識しています。また、これらのリスクは一次サプライヤーにとどまらず、上流のサプライチェーンにおいても発生する可能性があります。
予防・低減・是正措置	
	当社グループでは、以下の取り組みを通じて当該リスクの低減に取り組んでいます。 ・サステナブル調達ガイドラインに基づく強制労働・児童労働の禁止等の人権要件の提示および遵守要請 ・サプライヤーに対するSAQ（自己評価アンケート）等を通じたリスクの把握 ・SAQ回答結果をもとに、取引先に対する現状の実施内容の確認と今後の対応見直し等、個別対話の実施 ・サプライヤーとの継続的なエンゲージメントの実施 これらの取り組みについては、調査実施率や重要な人権リスクへの対応状況等の指標を設定し、モニタリングを行うとともに、継続的な改善を図っています。 また、外部動向や国際的なガイドライン（OECD多国籍企業行動指針、責任ある企業行動に関するデューデリジェンスガイダンス等）も踏まえ、サプライチェーン全体における人権リスク管理の高度化に取り組んでいます。

有識者との対話・エンゲージメント

概要	
	当社グループでは、人権デューデリジェンスの実効性向上に向けて、外部有識者との対話・エンゲージメントを通じて、人権リスク評価や対応施策に関する意見交換を行い、その妥当性や改善の方向性を確認するとともに、外部環境の変化を踏まえた継続的な見直しを実施しています。
実施日	
	2026年3月
対話者	
	対話先：佐藤暁子　ことのは総合法律事務所弁護士　国連開発計画ビジネスと人権プロジェクトリエゾンオフィサー 当社：澤上多恵子　取締役執行役員 CHRO　ソーシャル委員会委員長
主なテーマ・得られた示唆	
	主に以下のテーマについて意見交換を実施しました。 ・サプライチェーンにおける人権リスクへの対応 ・AI・データ活用に伴う人権課題 ・労働慣行や組織文化、多様な人材が安心して働ける職場環境 対話を通じて、 ・すべてのリスクを完全に把握することよりも、継続的に改善に取り組むことが重要であること ・それを補完するためにも従業員や取引先が声を上げやすい環境づくりが重要であること などの示唆を得ました。 これらの知見を人権リスク評価や改善施策の検討・見直しに反映し、人権デューデリジェンスの高度化に活用しています。

人権影響評価（インパクトアセスメント）

概要	
	当社グループでは、人権デューデリジェンスの一環として、第三者機関の支援を受け、人権影響評価を実施しています。2024年度には人権リスク評価を実施し、「自社グループ従業員の労働慣行」を優先人権課題の一つとして特定しました。 これを踏まえ、2024年度はベトナム拠点（USOLベトナム有限会社、USOL-V）、2025年度はタイ拠点（UEL (Thailand) Co., Ltd.）において、ライツホルダーである労働者に対する直接インタビューを行い、人権影響評価を実施しました。
実施日	
	2024年度実施（対象：USOL-V） ・2025年2月17日、18日 2025年度実施（対象：UEL (Thailand) Co., Ltd.） ・2025年11月17日
対象者	
	2024年度実施（対象：USOL-V） ・管理者 ・2拠点から選定した従業員　30名 2025年度実施（対象：UEL (Thailand) Co., Ltd.） ・管理者 ・従業員 14名
評価方法	
	第三者機関が現地を訪問し、管理者および従業員に対する対面インタビューを実施しました。ダッカ原則を踏まえ、移住労働者の権利を含む人権課題について網羅的に確認するとともに、対象者の属性や就業環境に応じた重点項目のヒアリングを行いました。
評価結果	
	2024年度のベトナム拠点に続き、2025年度はタイ拠点に対象を拡大し、現地にて強制労働、児童労働、ハラスメント、差別、労働安全衛生等について確認した結果、重大な人権侵害は確認されませんでした。 一方で、以下の今後さらに改善が望ましい課題が確認されています。 ・生活賃金の観点からの賃金水準の継続的確認 ・労働者と経営層の対話機会の拡充を含む、社内コミュニケーションの推進
対応および今後の取り組み	
	これらの課題に対しては、管理者による対話機会の充実、コミュニケーション改善などの施策を進めています。 また、継続的なモニタリングを進め、評価結果をグループ内で共有し、人権リスク管理の高度化に活用しています。 今後は、リスク評価結果を踏まえながら、必要に応じて対象範囲の拡大を検討していきます。評価の実施と結果をもとにした改善を行い、バリューチェーン全体における人権尊重の実効性向上に取り組んでいきます。

救済へのアクセス

苦情処理メカニズム	
当社グループ従業員	
	コミュニケーションルート（内部通報制度および人権相談窓口） ・法令違反や人権侵害、ハラスメント等に関する相談・通報を受け付け ・社内・社外窓口を設置（独立性の確保） ・匿名通報・不利益取扱いの禁止を担保 （参照：コミュニケーションルート（内部通報制度））
サプライヤー・業務委託先の従業員・労働者	
	サプライヤー向け苦情処理メカニズム ・サプライヤーおよびその従業員からの人権・労働に関する懸念を受付 ・必要に応じてサプライヤーへの是正要請・改善支援を実施 ・サプライヤーエンゲージメント（対話）と連動した形で対応 （参照：サプライヤーを対象とした苦情処理メカニズム）
その他の外部ステークホルダー	
	コミュニティ窓口 ・地域社会、顧客、利用者等からの意見・苦情を受付 ・製品・サービスに関連する人権影響（プライバシー等）にも対応 （参照：コミュニティ窓口）
運用プロセス	
	受理した苦情については、内容を確認のうえ、必要に応じて調査を行い、是正対応を実施し、再発防止や仕組みの改善に取り組んでいます。

サプライチェーンにおける人権配慮

概要	
	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とともに、バリューチェーン全体での人権尊重の実現を重要課題と位置付けています。 特にパートナーとの対話・協働を通じて、持続可能な成長を実現することを目指しています。 当社グループの人権方針およびサステナビリティに関する取り組みについては、協力会社向けポータルサイトや定期刊行物等、定期的なコミュニケーションを通じて周知するとともに、理解・浸透を図っています。 また、サプライチェーン上の協力会社様、取引先様向けにコンプライアンス・ホットライン（匿名可）を設けており、是正および改善に活用しています。 さらに、「BIPROGYグループ購買取引行動指針」および「サステナブル調達ガイドライン」において、人権尊重を含む期待事項を明確化し、共有しています。
サプライチェーンにおける人権デューデリジェンス（ESGリスクアセスメント）	
	当社グループは、社会要請および国際的なガイドラインを踏まえ、サプライチェーンにおける人権・環境リスクの把握および対応のため、ESGリスクアセスメントを実施しています。 主な取り組みは以下のとおりです。 ・サプライヤーへの自己評価アンケート（SAQ）の実施 ・回答内容に基づくリスク分析・優先順位付け ・サプライヤーへの追加確認・対話（エンゲージメント） ・必要に応じた是正要請とモニタリング 2025年度は308社に調査を実施し、当社グループが定める重要項目の遵守を要請するとともに、未対応項目が確認できた77社のうち、未対応項目数や内容から優先的に確認が必要と判断した12社について個別の状況確認と対話を実施しました。 （参照：サプライヤーに対する調査の実施）
紛争鉱物対応および責任ある鉱物調達	
	当社グループでは、主に機器類の調達を通じてサプライチェーンに間接的に関与していることから、サプライヤーへの働きかけを通じて、紛争や人権侵害に加担するおそれのある鉱物の使用防止に取り組んでいます。 サプライチェーンにおける人権デューデリジェンスの一環として、物品／サービス商品の主要なお取引先様に対する、ESGリスクアセスメントを通じ、以下を実施しています。 ・紛争鉱物不使用に関する調査 ・主要取引先との対話の実施（二次、三次サプライヤーを含む上流サプライチェーンへの対応状況の確認等） （参照：サプライチェーンマネジメント）

人権尊重の取り組み

ハラスメント防止、差別の撤廃	
	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、LGBTQ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: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と団体交渉権を尊重しており、「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。 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。

	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
労働組合加入者数※	人	5,235	5,141	5,022	5,048	5,064
労働組合加入割合	%	94.89	94.83	94.93	93.29	93.67
対象範囲		c-	c-	c-	c-	c-

※各年度の3月1日時点の加入者数

児童労働、強制労働の禁止	
	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。

人権に関する教育	
	当社グループは、BIPROGYグループ人権方針およびビジネスと人権の考え方の社内浸透および実務への定着を目的として、対象層・リスクに応じた体系的な教育・啓発活動を実施しています
全社員向け教育(eラーニング)	
	当社グループでは、役員および従業員を対象に、ビジネスと人権に関するeラーニングを2020年度より毎年実施しています。毎年受講率は90%を超え、高い受講率となっています。(2025年度受講率99.5%) 2025年度は内容を更新し、特に以下の観点を強化しました。 ・テクノロジーと人権の関係(AIの活用に伴う倫理・人権リスク等) ・実際の事例に基づくリスク認識の向上 ・社内AI倫理指針等に関する理解促進 これにより、事業特性に応じてICT企業としての人権リスクへの対応力強化を図っています。
重点部門の管理職向け教育(人権デューデリジェンス対応)	
	人権デューデリジェンスの実効性向上を目的として、人権リスクとの関連が高い部門・組織(人事、人的資本関連、法務、調達、R&D、海外グループ企業駐在員、総務等)を対象に、対話型のワークショップを定期的に実施しています。 2025年度は以下を中心に議論を行いました。 ・バリューチェーン上の潜在的人権リスクの特定 ・サプライチェーン・海外拠点におけるリスク対応 ・自部門における実務への落とし込み これにより、リスクの特定から対応への具体化を推進しています。
ソーシャル委員会での議論	
	ソーシャル委員会において、経営者および委員にて、「ビジネスと人権」をテーマとした討議を実施しました。当該討議では、以下について議論し、人権デューデリジェンス推進の意思決定への反映を図っています。 ・当社グループの人権リスク認識 ・重点対応領域の設定 ・人権デューデリジェンスの進め方

人権に関するイニシアチブへの参画	
	当社グループは、国際的な枠組みや外部専門機関との連携を通じて、ビジネスと人権に関する取り組みの高度化を推進しています。当社グループは、国連グローバル・コンパクト(UNGC)に署名するとともに、日本におけるローカル・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)に加盟しています。 2024年度のGCNJとILO駐日事務所共催の「国際人権・労働基準の尊重に向けた企業内専門人材育成プログラム」への参加に続いて、2025年度は国連グローバル・コンパクトが世界的に展開する「ビジネスと人権アクセラレータプログラム」に参加し、ビジネスと人権に関する基礎から実践まで体系的に学びました。 これらのプログラム参加を通して、人権の専門家、国際弁護士、他参加企業とのネットワークを築くとともに、人権デューデリジェンスの実務プロセスを理解し、手法の高度化等、当社グループの人権対応の強化につなげています。 また、デジタル技術の活用に伴う子どもへの影響への対応等の視点から、日本総合研究所が立ち上げた「子どもコミッションイニシアティブ」に賛同し、署名・参加しました。

基本的な考え方	
	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。
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　データ

社会貢献活動の状況

社会貢献活動費	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
社会貢献活動支出額	万円	1,519	1,894	2,509	3,986	2,006
対象範囲		c	c	c	c	c

社会貢献活動の重点分野

社会貢献活動の重点分野

事業として十分に取り組みきれていないものの社員の関心が高い分野と、事業との親和性が高く相乗効果が期待できる分野という双方の観点から検討し、「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て社員の社会課題への感度を高めるとともに、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の一つである「社会課題の解決を目的とした事業による売上」の拡大に向けた基盤づくりにつなげていきます。
個々の活動については、社会への貢献と当社グループの価値創出の観点から企画・評価を行っています。さらに、事業所地域の自治体や地域コミュニティ、寄付先、社会貢献活動パートナー等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および今後の取り組みに反映しています。

1. 障害者支援

主な取り組み

・ヴァイオリニスト川畠成道氏とのパートナーシップ
・障害者の就業機会の提供

社会的な効果・指標（社会への貢献の実績）

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
・コンサートに視覚に障害のある方をご招待し、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16,700名以上、招待数約2,790名、社員ボランティア約600名（2005年からの延べ数）

特例子会社であるBIPROGYチャレンジド株式会社での取り組み
・完全在宅型の勤務形態とすることで、通勤が困難な全国の障害者の就業実現
・農作業を通じて障害のある社員が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「BIPROGYワクワクふぁーむ」の運営
・戸田市立戸田中学校にて同市内小中学校の教諭と、障害のある子どもを持つ保護者向けに当社の雇用事例を紹介するセミナーを実施
・就労移行支援事業所の支援員に対して、当社の障害者雇用の取り組みを紹介するセミナーを開催
・就労移行支援事業所で就労訓練に取り組む障害者に対して、インターンシップ（職場体験実習）の機会を提供

2. 次世代育成

主な取り組み

・e-ネットキャラバン
・バドミントン講習会

社会的な効果・指標（社会への貢献の実績）

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202回実施

バドミントン講習会、交流試合
・2003年から当社バドミントンチームのコーチや選手が、地元の中高生にバドミントン講習会を実施
・2023年から東京都内の小学生を対象にバドミントン講習会と交流試合を実施

3. 地域貢献

主な取り組み

・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
・TABLE FOR TWOとのコラボレーションによる国際貢献

社会的な効果・指標（社会への貢献の実績）

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や、NPOなどとの協働イベント、寄付活動を会場提供などの協力のもと実施
・コンサート来場者人数約2,350名(2015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

社会貢献活動推進の仕組み

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747名（2026年3月末日現在）で、会員自らが企画・運営を行うチャリティイベントやNPOなどへの寄付をはじめ、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、重点分野であること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。
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サイト（https://www.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やご意見については、関係部門と連携し、調査・事実確認のうえ対応しています。 <コーポレートサイト> https://www.biprogy.com/contact/

社会貢献活動実績[障害者支援]

[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。 2026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2026」では、視覚に障害のある方および同行者の方120名以上を招待しました。社員ボランティアは、事前に「視覚に障害のある方の誘導講習」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、音声で聞け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。

[障害者支援]視覚に障害のある方の社会参加促進に寄与するための活動
視覚に障害のある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。

[障害者支援]視覚に障害のある方の誘導講習
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「視覚に障害のある方の誘導講習」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、実際に視覚に障害のある方の役、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。

[障害者支援]視覚に障害のある方を支援する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「視覚に障害のある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。

社会貢献活動実績[次世代支援]

[次世代支援]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、子ども・保護者・教職員を対象に実施している啓発活動です。「一般財団法人マルチメディア振興センター」が運営し、総務省・文部科学省支援のもと、情報通信分野をはじめとする多くの企業・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」の活動趣旨に賛同し、2006年4月の設立当初から参加するとともに、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的に派遣しています。2025年度は、講師認定を受けた社員が全国2ヶ所で講座を行いました。

[次世代支援]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。 2025年は、離別家庭の子どもたちの面会交流支援に取り組む「一般社団法人びじっと・離婚と子ども問題支援センター」と連携し、当社社員向けに「子育て支援で地域を巻き込む！～神奈川・埼玉から全国へ～」と題したランチタイム講演会を開催しました。本講演会には、同センターでボランティア活動に取り組む当社社員も企画段階から参画し、当日のスピーカーとして登壇しました。

[次世代支援]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。

[次世代支援]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。

[次世代支援]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に開催しており、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://www.biprogy.com/badminton/

社会貢献活動実績[地域貢献]

[地域貢献]川畠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畠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。

[地域貢献]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。2025年度は、当社のシンボルスポーツであるバドミントンを題材としたクイズ等を体験できるブースを出展し、115名の子どもとその保護者が来場しました。

[地域貢献]江東シーサイドマラソン大会への協力	
	2025年11月、江東区主催の江東シーサイドマラソン大会に20名の社員が給水ボランティアとして、2022年度より4年連続で参加しました。スポーツを通して、社員が社会貢献活動に参加する機会の場となっています。

[地域貢献]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。

[地域貢献]地域のクリーン活動	
	2025年度は、江東区主催「豊洲駅美化啓発キャンペーン」に参加し、江東区および豊洲地区の企業や団体と協力して地域の環境美化に努めました。 支社支店でも、中部支社で堀川「宮の渡し公園」清掃、静岡支店で「久能山東照宮清掃活動」等、クリーンアップ活動を行っています。

[地域貢献]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。 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チャレンジドでは、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を整備しています。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、農作業を通じて障害のある社員が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「BIPROGYワクワクふぁーむ」を地方で実現しています。
	BIPROGYチャレンジド株式会社 https://biprogy-chd.co.jp/

[地域貢献]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す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、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たちの学校給食1食分に相当する20円が寄付される仕組みです。

[地域貢献]「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。

社会貢献活動実績[ユニハートの活動]

ユニハート寄付先団体	
	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. 東京盲ろう者友の会 5. Chupki（チュプキ） 6. 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. ブリッジフォースマイル 5. シャプラニール＝市民による海外協力の会 6. 夢職人 7. びじっと・離婚と子ども問題支援センター （2025年度）

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。 2025年度は、社員が「ユニハート」寄付先団体の方々との対話の機会を創出するイベントを開催しました。2日間にわたり、寄付先14団体が商品販売や体験コーナー、資料展示等を通じて参加し、社員との交流および相互理解を深めました。

BIPROGY株式会社
〒135-8560東京都江東区豊洲 1-1-1
サステナビリティ経営推進部
URL:https://www.biprogy.com/sustainability/
TEL: 03-5546-4111（大代表）
E-mail :esg-disclosure@biprogy.com

発行日：2026年7月31日