



Foresight in sight

BIPROGYグループ

サステナビリティレポート

2022

Foresight in sight

# 目次

## BIPROGY グループのサステナビリティ

## Sustainability

トップメッセージ.....	1
企業理念・企業行動憲章・ Purpose・Principles（原理・原則、主義・信条） .....	6
Vision2030.....	8
サステナビリティ経営とサステナビリティについての考え方 .....	9
マテリアリティ.....	11
イニシアチブへの参画.....	17
ステークホルダーとの対話.....	20
外部団体への参加 .....	21
外部からの評価 .....	22

## 環境

## Environment

環境長期ビジョン 2050 .....	26
環境マネジメント .....	28
気候変動 .....	31
水使用 .....	42
資源の適正利用 .....	42
生物多様性.....	43
バリューチェーンの環境負荷低減.....	43
環境データ .....	45

## 社会

## Social

社会分野のマネジメント体制.....	48
人権.....	48
人財・労働 .....	53
人財データ.....	75
バリューチェーン全体で果たす社会的責任.....	79
品質マネジメント.....	81
社会貢献活動 .....	82

## ガバナンス

## Governance

コーポレート・ガバナンス .....	90
イノベーションマネジメント.....	99
リスクマネジメント .....	104
情報セキュリティ .....	112
個人情報保護 .....	116
コンプライアンス .....	118
腐敗防止 .....	121
税務方針 .....	122

## BIPROGY グループのサステナビリティ

## Sustainability

トップメッセージ	1
企業理念・企業行動憲章・Purpose・Principles（原理・原則、主義・信条）	6
Vision2030	8
サステナビリティ経営とサステナビリティについての考え方	9
CSO(チーフ・サステナビリティ・オフィサー)メッセージ	9
サステナビリティ経営とサステナビリティについての考え方	10
サステナビリティ推進体制	10
社内への浸透・教育	10
マテリアリティ	11
マテリアリティの策定	11
2021 年度実績と今後の取り組み	11
イニシアチブへの参画	17
国連グローバル・コンパクト	17
持続可能な開発目標（SDGs）	19
その他の国際的イニシアチブへの参画	19
ステークホルダーとの対話	20
外部団体への参加	21
外部からの評価	22

## トップメッセージ



### 持続可能な社会の創出に貢献する唯一無二の企業へ

代表取締役社長  
CEO CHO  
平岡昭良

### USBメモリー紛失事案について

2022年6月に発生した、尼崎市における個人情報を含むUSBメモリー紛失事案に関しまして、尼崎市民の皆様、尼崎市様をはじめとする関係各位には大変なご迷惑とご心配をお掛けしましたことを深くお詫び申し上げます。ステークホルダーの皆様のご大切な情報を扱う企業として、あってはならない重大な事故の発生を重く受け止め、BIPROGYグループの役職員一同、深く反省しております。リスクマネジメント体制に基づき、CEOの私自身が本部長を務める対策本部を設置し、是正すべき点をしっかりと把握するとともに、役職員全員のマインドチェンジを図り、信頼回復に全力で取り組んでいます。

情報セキュリティ対策の三大原則として、「お客様の情報には直接触らない」「可搬（持ち運び可能）メディアは使用しない」「情報は限定した場所から持ち出さない」があります。これまでも情報セキュリティを推進する体制や従業員への教育を常に行ってまいりましたが、そのような中において今回の事案が発生してしまいました。原理原則の重要性を改めて認識し、三大原則のリマインドを徹底して行うとともに、今後、お客様の状況によりやむを得ずこの原則に抵触せざるを得ない場合、十分な情報セキュリティが確保できるよう手順と体制を定めた特例運用と認定できた場合に限り、該当するサービスを提供するよう徹底してまいります。

さらに、これらの安全管理対策が形骸化しないよう、情報セキュリティや契約の遵守等に対する週次のモニタリングを徹底することを緊急対策として決めました。また、今回の事案で浮き彫りになった委託先管理の問題についても改めてグループ内で見直し、改善を図ってまいります。道のりは決して平坦ではありませんが、将来は、今回の事案を乗り越えた会社ならではの十分な情報セキュリティサービスを世の中に提供し、「情報セキュリティならBIPROGYグループ」とお客様に言っていただけるよう、信頼回復に努めてまいります。

### 社名変更に対する社内外の反応

当社は2021年の5月に、2022年4月1日付で「BIPROGY株式会社」へと社名変更することを社外に発表し、同時に社内への伝達を行いました。お客様からは、「多様性をベースにイノベーションを起こして、未来に光を当てていくという意味が表れた良い社名だ」というお声とともに、Purposeで掲げた目標をぜひ達成して欲しいという応援をいただいています。社員も、経営陣や社員同士での対話を通して「BIPROGY」という名前に入めた願いや考えについて理解を深めています。今後、新生BIPROGYを名前の通り、社会の中で新たな道を照らし出し、社会や環境変化に応じて提供する価値を変えていく企業とし、持続的な価値創出を実現するべく、取り組みを進めています。

### 「経営方針（2021-2023）」の初年度を振り返って

2021年度は、「経営方針（2021-2023）」の初年度でした。2021年度の連結業績は売上収益および営業利益、調整後営業利益、当期利益とも前年度比増となり、増収増益を達成するなど、業績面では一定の成果を出すことができました。

また、2021年度はコロナ禍の2年目でもあり、働き方や社会生活について、さまざまな工夫がなされた年だったと思います。そうした中

で注目を集めたのがデジタルという言葉でした。業界によっては新型コロナウイルス感染症などの影響もあり、デジタル分野の投資に慎重になったり、先送りしたりするお客様もあった一方で、デジタルを武器にして、ビジネスモデルや顧客との関係性、働き方、企業文化を変えるデジタルトランスフォーメーション（DX）が非常に注目を集めました。「経営方針（2021-2023）」は、DXの推進とともに、DXサービスの形で、お客様や社会に役立つ仕組みとして提供していきたいという思いから策定したものです。初年度を振り返ると、お客様のDXを推進する「For Customer（顧客DX）」および社会課題を解決する「For Society（社会DX）」につながる領域である「企業DX型」、さらに、「サービス型（事業創出型）」アウトソーシングの売上収益が拡大しており、DX分野でかなり力強い手応えを感じています。お客様のDXを通じて得た知財、あるいはお客様が持つアセットと組み合わせることで、ビジネスエコシステムの発展形を創り出していきたいと考えています。

ますます先が読みにくい混沌とした社会となり、さまざまな制限のもと社会課題が次々と発生する中で、こうした課題をデジタルの力を使って解決する「デジタルコモンズ（社会の共有財）」を創造し、社会のためのDXを世の中に広める第一歩を踏み出すことができたと考えています。

## ビジネスエコシステムとデジタルコモンズの発展

### ビジネスエコシステムへの取り組みから気づきを得て

ビジネスエコシステムを着想したのは8年ほど前ですが、私たちが当時GAFAX※と呼ばれた巨大プラットフォームに立ち向かい、競争していくには、1社だけでは難しい時代になるのではないかと考えたことがきっかけでした。エコシステムをビジネスに応用すれば、それぞれが業種、業界の壁を超えて、得意なものを持ち寄ることによって、競争優位を作ることができます。そこで活動を進めるうちに、競争優位だけではなく、一企業、一団体では解決できない社会課題の解決にも挑戦できる可能性があることに気づき、これをさらにデジタルと組み合わせることで、ビジネスエコシステム概念が生まれました。

例えばシェアリングサービスも、デジタルの力によって、貸したい人と借りたい人をマッチングでき、確実に返却させ、使用料金を回収することでサービスが成立しています。シェアリングサービスは新たに投資するのではなく、稼働率の低い資源を活用しており、限界費用ゼロモデルでもあります。低稼働の資源は太陽光など、自然環境にもまだまだ多くあります。我々は環境問題においても、デジタルを用いてエビデンスを付けることで、人々の気付きを促すことができると考えています。そこで、新マテリアリティにおいて、「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」を定めました。限界費用ゼロモデルで、デジタル時代にふさわしい社会の共有財（コモンズ）を作っていくという思いからたどり着いたのが、デジタルコモンズというコンセプトです。

※ 米国の主要IT企業であるGoogle、Amazon、Facebook（現Meta）、Appleの総称

### デジタルの効果を発揮するには

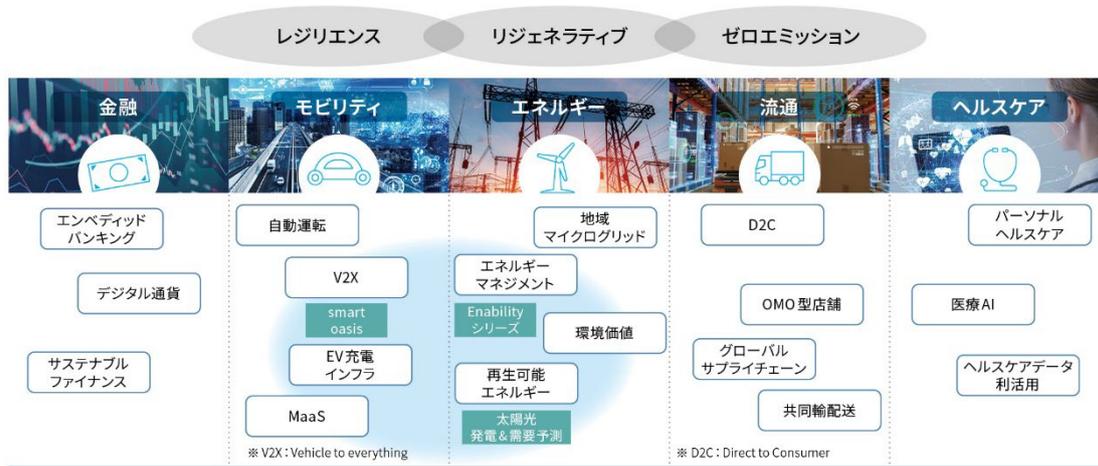
日本では、企業などの組織間が縦割りになっていることや、行政サービスの壁によってデジタルの効果が十分に発揮できていないと考えています。例えばオーストラリアでは、コロナ前は、公共交通機関を利用する際にプリペイドカードを購入して現金でチャージする必要がありました。それが現在では、改札でクレジットカードをタッチするだけで精算ができるようになり、現金を使う機会がほとんどありません。日本でも徐々に電子マネー決済が増えているものの、地方に行くとどんな電子マネーや決済方法が使えるのか迷うことがあります。

日本の産業構造を見ると、サプライチェーンの中に壁があり、デジタルの効果が薄れている状態です。これをサプライチェーンではなく、バリューチェーンとしてデジタルの力が発揮でき、かつシームレスに、あるいはシェアリングできるような考え方のもとで運用すれば、デジタルの効果が存分に発揮され、社会の共有財に変化していくと考えています。

例として、当社では新たに会社を立ち上げ、国産木材の流通経路の見える化や、国産木材のみを使用したオフィス家具でワークスペースを作るなどの取り組みを進めています。現在、木材価格が高騰しウッドショックと言われていますが、国産木材は原木は非常に安価な

のに、流通や加工過程で値上がりし、最終的に洋材より価格が高くなってしまいます。しかし、各過程をデジタルで見える化することで、ボトルネックがどこにあるのか一目で分かるようになります。国産木材を適正価格で流通できるようにすることは、ひいては国内の森林資源、水資源を守ることにもつながります。まだ大きなうねりにはなっていませんが、成功モデルを作るべく奮闘しているところです。

業界横断でビジネスアセットをかけ合わせ、3つの社会インパクトに向けて新たなマーケットを創り出す  
～ 持続可能な社会づくりを目指す「デジタルコモンズ」の提供者として～



## Vision達成に必要な人材とその育成について

### 個人の中に多様性を生む「ROLES」制度

こうしたことにチャレンジするには、IT だけでなく世の中全体をイノベーションによって、より良い社会に変えていくための仕組みづくりが必要となりますが、成功までの道のりは遠くても、失敗を繰り返しながら乗り越えていくことが大切です。私自身もこれまで多くの失敗を経験してきましたが、その失敗を乗り越えるために必要なものは多様性だと思っています。一つの観点から物事を見る人しかいなければ、失敗すると叩かれて終わってしまいます。しかし、社内が多様性があれば、失敗から学べることに気づき、支援したり応援したりする人たちが出てきてくれます。今の方向性では上手くいなくても、そこで方向転換することによって成功への一歩を見つけられるかもしれません。自分の中に多様性があれば他の人の多様な価値観を認めることができ、尊敬でき、さらにそれを求めるように変わってきます。

当社では人事制度に「ROLES」という概念を組み込み、社員に複数の役割（ROLES）を持つことを呼びかけています。これは、「個人の中に多様性がある」とするイントラパーソナル・ダイバーシティ、つまり組織や会社の多様性の原点は、個人の中の多様性を養うことから始まるという考えに基づいています。社内にはようやく ROLES という言葉が根付き、失敗から学べることは多くあるという考えが芽生えており、目指すべき人材育成の道筋ができたと感じています。社員にはすでに ROLES のひな形を提示しており、それを見ながら一人ひとりが、自分は A ROLE と B ROLE をやりますとデータベースに登録します。それをもとに個人目標を設定したり、業務計画を作ったりしていくという仕組みで運営をスタートしました。今までにない ROLES は作ってもいいことにしているので、新たな多様性が生まれることを楽しみにしています。

### サクセッション・プランについて

優秀な人材は積極的に出向させ会社の外での経験を積ませています。そうした人材が帰ってきてくれるくらい魅力的な会社になっていなくてはならないと思っています。当社には指名・報酬委員会があり、私が指名するのではなく、サクセッション・プランに基づいてどういう社会を望み、その中でどういう価値を提供する会社にしていきたいかというビジョンを持つ、トップにふさわしい人材を育成することが必要だと考えています。

そのため、今後のビジョンを日頃から発信できるような場を設けるとともに、社内だけではなく著名な大学に向けても発信し、さらにアカデミアの専門家とも議論できるレベルになってほしいという考えから、将来の経営リーダー候補者を育成するための「経営リーダー育成プログラム

ム」を実施しています。後方で助けてくれる役職員は多くいますから、むしろビジョンでは暴走するぐらいの経営リーダーが現れてくれることを望んでいます。今、社内では次のステージを考えているメンバーが、さまざまなタスクフォースを自発的に立ち上げて勉強会を行っている聞いており、非常に頼もしく感じています。外部から経営者を呼ぶ必要はないというほど、内部から候補者が出てくれれば嬉しく思いますが、今後世の中がどう変化していくのか、またどんな業界再編があるのかは予測できないので、その選択肢を完全に否定するつもりはありません。

## 取締役会の運営について

取締役会にも多様性を作っていくために、属性だけではなく経験や価値観も含めて、さまざまな方に社外取締役や監査役をお引き受けいただいています。現在は、取締役 8 人のうち独立社外取締役は 4 人と 50% を占めていますが、いずれは過半数が社外取締役かつ独立役員という構成にしたいと考えています。多様性が確保できれば、内部からの目線だけでは陥りがちな部分を違う目線からご指摘いただくことで、取締役会での議論をバージョンアップさせていくことができます。現在でも取締役会では社外役員の皆さんが積極的に発言されており、提案が否決され、次回大幅に内容を変更して提案し直すことも珍しくなく、雰囲気はとて素晴らしいと思います。そのため、取締役会の時間はどうしても長くなりますが、今後もこうした流れは止めることなく続けていきたいと考えています。

当社の社外取締役の方々は、取締役会の出席だけでなく、さまざまな社員とコミュニケーションを図り、経営上で必要な情報を自ら積極的に取りに行っています。時には社員が悩んでいるときに、社外取締役がお持ちの情報やネットワークで補完いただくなど良好な関係性が築けていて、社員もモチベーションの面で良い影響を受けていると思います。

## BIPROGYグループが目指す未来

私たちは「BIPROGY グループ」を売上や規模によるのではなく、持続可能な社会の創出に貢献する、唯一無二の企業グループにしていきたいと考えています。そのために、さまざまな業界のお客様やパートナーと良い関係性を築いていること、多様なテクノロジーを組み合わせるワンストップでサービスを提供できる力、それを最後までやりきる力、そして新しいサービスをデザインし実現する力の「4 つの強み」をもとに、イノベーションの創出に取り組んでいきます。そして、我々が標榜する Purpose や、デジタルコモンズの提供者となり、より良い社会を築いていくための取り組みが一步一步進んでいることを、ステークホルダーの皆様にご理解いただき、共に活動いただけるよう取り組んでまいります。

「Vision2030」に掲げるように、「デジタルコモンズを誰もが幸せに暮らせる社会づくりを推進するしくみに育て」ることで、持続可能な社会の実現に貢献できるよう、着実に行動を続けていきたいと思っています。

## ビジネスエコシステムからデジタルコモンズへ

顧客・パートナーとの関係性強化を図り、業種・業界の垣根を越えた連携で社会課題解決を実現する「ビジネスエコシステム」。BIPROGY グループがその先に見据えるのは、「社会的価値」と「経済的価値」の創出という両輪を回し、持続可能な社会づくりを目指す「デジタルコモンズ」の提供者です。

### ビジネスエコシステムからデジタルコモンズへ

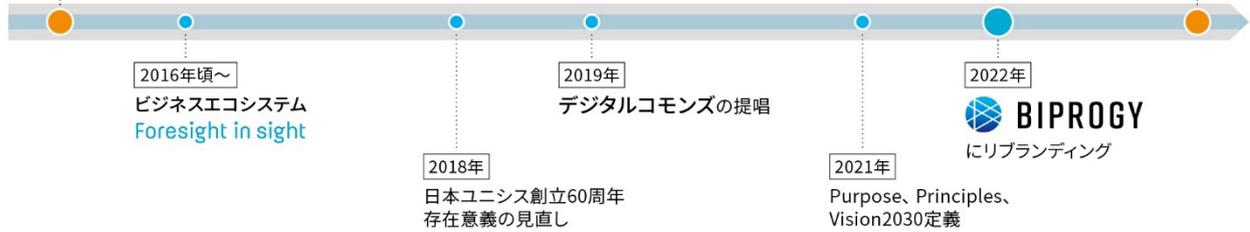
顧客・パートナーとの関係性強化を図り、業種・業界の垣根を越えた連携で社会課題解決を実現する「ビジネスエコシステム」。BIPROGYグループがその先に見据えるのは、「社会的価値」と「経済的価値」の創出という両輪を回し、持続可能な社会づくりを目指す「デジタルコモンズ」の提供者です。

#### 国連がSDGsを採択

2015年9月

#### SDGsの目標達成年

2030年



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

### 【企業理念】

#### わたしたちが 社会に果たすべきこと

すべての人たちとともに、人と環境にやさしい社会づくりに貢献します

#### わたしたちが 目指すこと

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

#### わたしたちが 大切にすること

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

### 【企業行動憲章】

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

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

#### ※ 社会的責任の原則

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

#### ※ 社会的責任の中核主題、課題

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

## Purpose

先見性と洞察力でテクノロジーの持つ可能性を引き出し、  
持続可能な社会を創出します

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

参照：p.1 トップメッセージ

## Principles（原理・原則、主義・信条）

### 【原理・原則】

#### ■ 人権の尊重と社会的包摂

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

#### ■ 多様性の受容と獲得

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

#### ■ 自己研鑽と主体性の発揮

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

#### ■ 透明性高い企業活動と健全な企業体質

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

#### ■ 誠実な履行

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

### 【主義・信条】

#### ■ 善良な社会の一員としての真摯、且つ熱意ある取り組み

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

#### ■ 次世代へウェルビーイングをつなげる取り組み

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

#### ■ ビジネスエコシステム形成による価値の創出

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

#### ■ 高品質・高技術・卓越性の追求

高品質・高技術なサービス提供実現に向け、卓越した技量を追求します。

#### ■ 社会的価値の創出と持続的成長の実現

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

## Vision2030

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

### 持続可能な社会の実現に向けて

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

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

### BIPROGY グループが考えるデジタルコモンズとは

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



### 社会的価値創出に向けて

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

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

## アセットを活用した社会インパクトへのアプローチ

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

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

※ 3つの社会インパクト：レジリエンス、リジェネラティブ、ゼロエミッション

## サステナビリティ経営とサステナビリティについての考え方

### CSO(チーフ・サステナビリティ・オフィサー)メッセージ



**サステナビリティの実現のために  
何ができるのか、また何をすべきなのか、  
考え、行動し続けます**

**取締役専務執行役員**

**CSO/サステナビリティ委員会委員長**

**葛谷 幸司**

2021年4月にCSOおよびサステナビリティ委員会委員長に就任してからの取り組みを振り返りますと、サステナビリティ委員会では、当社グループが取り組むべきサステナビリティ課題は何か、それらにどのように取り組むべきかの議論を重ね、次の10年先の「Vision2030」実現に向けて取り組んでいくべき重要課題を新マテリアリティとして定め、KPIと目標を設定しました。SDGsのゴール年でもある2030年に向けて、「誰もが幸せに暮らせる社会づくり」のために、そして「当社グループの持続的成長」のために、必ず達成しなくてはならないことばかりです。目標の達成度は経年で評価し、取り組み結果を役員報酬と連動させる仕組みとしており、私自身はもとより、経営陣全員が一体となって全力で取り組んでいます。

当社グループにおいて、いつの時代も人財はビジネスの原動力でした。新生BIPROGYグループにおいてもそれは変わりません。「ビジネスプロデューサー人財」の拡充やダイバーシティ&インクルージョンの進化なくして当社グループの成長はないとの考えのもと、ROLESを軸とした人財の見える化、タレントマネジメントシステムの構築、人事制度改革を進めています。2021年度に「なでしこ銘柄」に初選定されたのは一つの成果であり、今後も持続的成長を実現する人的資本の構築に注力し、経営戦略と人財戦略を連動させ、スピード感を持って取り組んでいきたいと考えています。

一方、環境側面では、温室効果ガス排出量のScope3の算定や、気候変動シナリオの分析によるビジネス機会とリスクの抽出を行い

ました。今後環境ビジネスの機会の拡大がますます見込まれるなか、国産木材の利活用および流通を促進させる「キイノクス（KIINNOX）」などの新しいビジネスも生まれています。ゼロエミッション社会の実現に向け、デジタルを活用した環境貢献をますます拡大していきたいと考えています。

他にも小売・メーカーとの SDGs 企画を生活者へ発信することで継続的な社会貢献をサポートするソーシャル・アクション・プラットフォーム「BE+CAUS」や、顧客 DX から社会 DX に発展する事例など、「Vision2030」実現に向け、着実に進んでいます。そのような中で何より重要なのは、役職員一人ひとりが、自身がサステナビリティの実現のために何ができるのか、また何をすべきなのか、考えて行動し続けていくことです。取締役会における議論の活発化を図るとともに、CSO として、役職員のさらなる意識向上と行動変容に向け、より一層力を尽くしていきます。

## サステナビリティ経営とサステナビリティについての考え方

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

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

## サステナビリティ推進体制

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

また取締役会においては、各委員会や各組織からのサステナビリティ課題への対応を含む主たる活動状況についての報告を受け、多角的な視点に基づいた議論と意思決定が行われています。2021 年度は、マテリアリティの改訂、環境経営のあり方、人財戦略などについて議論しました。

参照：p.90 コーポレート・ガバナンス体制

## 社内への浸透・教育

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

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

※2021 年度はサステナビリティに関連する 11 つのテーマの研修を実施し、その平均受講率は 98.8%でした。

## 経営方針キャラバン

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

## eラーニング

実施テーマは以下の通りです。

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

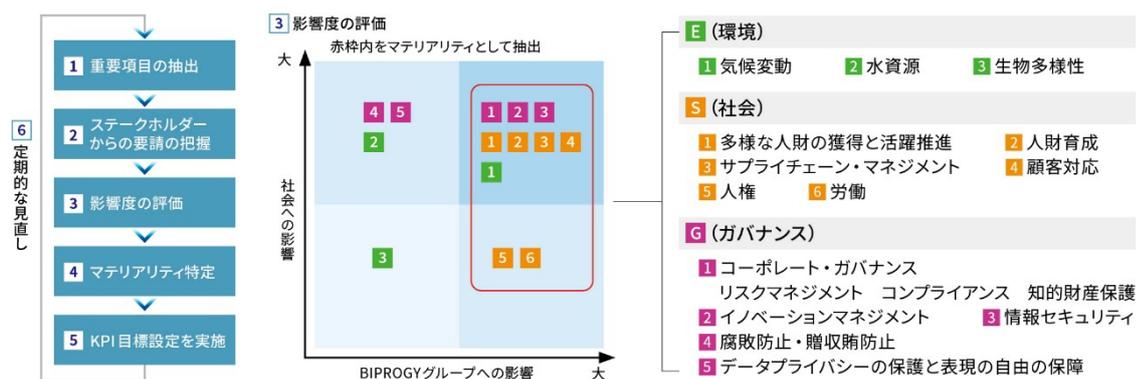
## マテリアリティ

### マテリアリティの策定

「Vision2030」の実現に向けて、社会からの要請を考慮して抽出した重要項目をもとに社会や当社グループへの影響度を踏まえ、新たなマテリアリティとして特定し、2021 年度より取り組みを進めています。

また、役員報酬制度においても、マテリアリティの達成度を含む中長期業績に連動した譲渡制限付株式報酬を導入しています。

#### マテリアリティ策定と見直しのプロセス



### 2021 年度実績と今後の取り組み

#### デジタルのカとビジネスエコシステムを活用した課題解決の仕組みづくり

##### 【目指す姿】

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

##### 【関連する SDGs 目標】



【創出する社会的価値】

- 社会課題解決型ビジネスの提供を通じ、社会のサステナビリティに貢献
- 目標に掲げる 5 つの領域を中心に、社会課題の解決を加速

【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）		2021 年度実績	今後の取り組み
社会や地球を全体最適で捉えた社会課題解決型ビジネスを創出／拡大	社会や地球を全体最適で捉えた社会課題解決型ビジネスを創出／拡大。当該案件数を 2020 年度比 200%以上（2023 年度）	112.2%	社会課題解決型ビジネスの定義、モニタリングの仕組みの確立と集計と仕組みを整理した。2023 年度までは、「経営方針（2021-2023）」に沿って、アウトソーシングビジネス内での当該案件数をモニタリングしていく。 あわせて「社会や地球を全体最適で捉えた社会課題解決型ビジネス」がもたらす価値を測る指標を開発中。
	「デジタル・セキュリティ」「グリーンエネルギー」「働く・暮らし」「交通・モビリティ」「医療・教育」の 5 領域を中心とした社会課題解決型ビジネスを事業の中核にしていく（2030 年度）		

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

【関連する SDGs 目標】



【創出する社会的価値】

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

【創出する経済的価値】

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

KPI と目標（達成年度）	2021 年度実績	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）	132.9%	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を整備し、当社グループによるお客様や社会に対する温室効果ガス削減貢献量の見える化を実施した。引き続き、事業活動における GHG 排出量の削減に努めるとともに、環境貢献型製品・サービス提供の拡大を図っていく。
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る、気候変動関連のビジネス機会とリスクの抽出とインパクト評価を実施するとともに、抽出した気候変動リスクを当社グループのリスクマネジメントシステムに統合した。今後も、機会とリスクの見直しとリスク対応を継続していく。
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）	7.4%	2021 年度より再生可能エネルギーの調達を開始。調達電力の 7.4%を再生可能エネルギー化し、目標の達成に向けて計画通り順調に進捗中。今後も、再生可能エネルギー需給を積極的に推進していく。
GHG 排出量（Scope1+ Scope2）削減率（2019 年度比）50%以上（2030 年度）	9.0%	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・機器の効率利用等による省エネルギー施策を推進した結果、基準年比で 9.0%を削減。今後も同様の取り組みを継続し、排出量削減を図っていく。

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

参照 : p.26 環境長期ビジョン 2050 実現に向けて

参照 : p.31 気候変動

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

### 【目指す姿】

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

### 【関連する SDGs 目標】



### 【創出する社会的価値】

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

### 【創出する経済的価値】

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

KPI と目標（達成年度）	2021 年度実績	今後の取り組み
サプライチェーン GHG 排出量の Scope3（調達物流・出張・通勤・廃棄物）の情報開示と目標設定（2022 年度）		2021 年度より収集・集計ルールを明文化し、Scope3 を算定した。算定値については、第三者の独立した保証声明書を取得のうえ、情報開示し、計画通りに進捗。今後は、Scope3 排出量削減目標を設定していく。
サプライチェーン GHG 排出量の Scope3（出張・通勤）の削減率 2019 年度比 50%（2021 年度）	62.50%	目標を達成。
BIPROGY グループにおける人権課題への対応着手率 100%（2023 年度）	17%	グループ全社に対して人権リスクアセスメントを実施。リスクアセスメントの結果から対応すべき課題を特定した。特定した課題については、2022 年度に対処策を検討し、順次着手していく。
主要サプライヤーに対する ESG リスクアセスメント 実施率 100%（2021 年度）	100%	主要取引先として BIPROGY およびユニアデックスの取引額上位の取引先 98 社を対象に ESG に関する取り組み状況の調査とリスク評価を実施。
2021 年度のリスクアセスメント結果に基づく主要取引先への改善要望などの対応着手率 100%（2022 年度）	—	2022 年度は、実施したリスクアセスメントに基づき、主要サプライヤーへ対応（改善要望）を行っていく。アセスメント手法の見直し等実効性を高めていくために改善を進める。

参照：p.26 環境長期ビジョン 2050 実現に向けて

参照：p.48 人権

参照：p.79 バリューチェーン全体で果たす社会的責任

## 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)	2021 年度実績	今後の取り組み
事業創出に関する専門性を備えた「ビジネスプロデュース人材」数 2021 年度比 2 倍 (2023 年度)	24 人	中途採用の強化と人材育成を並行して実施。ビジネスプロデュース関連のeラーニング、セミナーを実施。また実践型の事業創出ハンズオン、伴走型の実践ワークショップを実施。今後は、業務アサインメントの推進および人材のパイプライン化を図る等、さらなる実効性のある仕組みの検討、実施が必要。
女性管理職比率 18%以上 (2026 年 4 月 1 日時点)	9.27% (2022 年 4 月 1 日時点)	目標達成に向けた各社の組織長登用計画をまとめた。 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。 参考：8.10% (2022 年 3 月 31 日時点)
障害者雇用率 法定雇用率 +0.1%以上 (年次)	2.62%	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 2.4% (2021 年度の法定雇用率 2.3% +0.1%) 以上を達成。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を取得。
エンゲージメント調査における働き方関連項目の加重平均スコア 2019、2020 年度のスコアを平均した値 (3.36) 以上 (2023 年度)	3.43	コロナ禍のためテレワークの拡大に伴い人事制度を整備し、活用が進んでいる。一方で、テレワークの長期化に伴うコミュニケーション不足などの新たな課題が生じ始めており、対策を検討し順次進めている。
健康診断での血圧リスク者への診療所での診察および保健師による生活習慣指導率 II 度・III 度高血圧者への対応 100% (2023 年度)	II 度 0% (2022 年度以降対応開始) III 度 100%	III 度高血圧者への産業医面談、保健指導、診療所での投薬を実施。また、社員の健康管理意識の醸成のため情報発信、eラーニング、イベント、ヘルステック活用、安全衛生管理規程の規程化を実施。 今後、さらに社員の健康管理の実行動へつなげていくため、インセンティブや安全衛生管理規程の適用を検討していく。
メンタル休職者の総休職日数 2019・2020 年度の平均日数比 -5% (2023 年度)	約 9%減	健康ポータルの見直しと安全衛生管理規程を新設し、カウンセリングへの誘導を進めるためにeラーニングを通じた相談窓口の認知向上を実施。外部リワークプログラム活用や、外部 Employee Assistance Program (EAP)、サーベイツール導入に向けた検討を実施し、外部リワークプログラムについては導入に向け準備中。今後は休職日数の減少を図るとともに、休職を予防する観点からも施策を検討し、実施していく。
社会貢献活動への役職員参加人数 2020 年度比 20%増 (2023 年度)	39%増	オンラインによる寄付先との交流などコロナ禍でも参加しやすい社会貢献活動の企画を拡充。

参照：p.48 人権

参照：p.53 人財・労働

## コーポレート・ガバナンスの強化とインテグリティの向上

### 【目指す姿】

透明・公正かつ迅速・果敢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）	2021 年度実績	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）	対応方針に沿って以下の取り組みを実施。	<ul style="list-style-type: none"> <li>社外役員の当社グループへの理解をさらに深めるため、技術・イノベーションの動向等に関する研修、取締役会議案に関する情報提供の改善を実施。</li> <li>Vision2030 ならびに「経営方針（2021-2023）」における成長戦略、サステナビリティ、風土改革等の経営の本質に関わるテーマについて積極的な議論を行った。</li> <li>指名・報酬委員会の独立性強化を図るため、2022 年度より委員の過半数を社外取締役とするとともに、委員長を引き続き社外取締役とした。</li> </ul>
コンプライアンス・プログラムの改善と高度化（年次）	CCO や組織長からの継続的なメッセージ発信、意識調査の実施スキームの見直し、役職員行動規範等の関連規程の見直し、各組織長による自組織のコンプライアンス推進に向けた新たな取り組み支援・情報提供などを実施。また当社グループ役職員向けにコンプライアンス週間を継続実施し、心理的安全性に関する WEB 講演会を行い、例年を大幅に上回る参加率であった。	
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およびエンゲージメント調査の結果から、インテグリティ意識については一定の浸透が見られた。	
コンプライアンス事案発生動向（年次）	2021 年度の懲戒処分件数増および処分内容の程度から課題ありと認識しており、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く。	

重大なセキュリティインシデント発生数 0 件（年次）	0 件	サイバーセキュリティ対策基盤（CSEC）の実装を中心に、各種対策をグループの関係各部門・組織と連携しながら計画的にセキュリティ戦略を実行してきた。また、次の 3 年間の重点施策を検討するためのベースとするためサイバーセキュリティアセスメントを第三者の視点も入れ実施。サイバーセキュリティインシデントについては発生都度事故対応技術支援チーム（CSIRT）が対応し、重大化前に対処できている。
----------------------------	-----	--

参照：p.90 コーポレート・ガバナンス

参照：p.118 コンプライアンス

参照：p.112 情報セキュリティ

## イニシアチブへの参画

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

### 国連グローバル・コンパクト

当社グループは、2014 年 3 月、国際社会において持続可能な成長を実現するための世界的な取り組みである国連グローバル・コンパクト（以下 UNGC）に署名しました。また、UNGCC の日本のローカル・ネットワークである「グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン」（GCNJ）にも加盟しています。2021 年度は、GCNJ の以下の分科会に参加しました。

- 環境経営
- サーキュラー・エコノミー
- ヒューマンライツデューデリジェンス
- 人権教育
- WEPs
- サプライチェーン
- SDGs
- ESG
- CSV
- レポーティング研究

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

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



【国連グローバル・コンパクトとは】

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

**人権**

【原則 1】 企業は、国際的に宣言されている 人権の保護 を支持、尊重し、

【原則 2】 自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである。

**労働**

【原則 3】 企業は、結社の自由と団体交渉の実効的な承認を支持し、

【原則 4】 あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持し、

【原則 5】 児童労働の実効的な廃止を支持し、

【原則 6】 雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである

**環境**

【原則 7】 企業は環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持し、

【原則 8】 環境に関するより大きな責任を率先して引き受け、

【原則 9】 環境に優しい技術の開発と普及を奨励すべきである。

**腐敗防止**

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

ニュースリリース >

[https://pr.biprogy.com/news/nr\\_140320\\_ungc.html](https://pr.biprogy.com/news/nr_140320_ungc.html)

## 持続可能な開発目標（SDGs）

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

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



- 統合報告書 2022 >  
<https://pr.biprogy.com/invest-j/ir/ar.html>
- マテリアリティ（サステナビリティ重要課題）  
参照：p.11 マテリアリティ
- Vision2030・経営方針(2021～2023) >  
[https://www.biprogy.com/com/management\\_policy.html](https://www.biprogy.com/com/management_policy.html)

## その他の国際的イニシアチブへの参画

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

### 【人権・労働】

- 女性のエンパワーメント原則（WEPs）に署名（2020 年）  
参照：p.60 女性の活躍推進

### 【環境】

- 気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）提言に賛同（2020 年 4 月）  
参照：p.31 気候変動に対応に対する基本的な考え方
- RE100 に加盟（2020 年 7 月）  
参照：p.39 再生可能エネルギー利用の促進と RE100 加盟

## ステークホルダーとの対話

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

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

	ステークホルダー	主な対話の手段	参照
<b>お客様</b>	<p>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。</p> <p>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。</p>	<p>提案活動</p> <p>問い合わせ窓口 (コールセンター、Web、代表電話)</p> <p>お客様向けフォーラム、セミナー</p> <p>お客様満足度調査</p> <p>ユーザー会「BIPROGY 研究会」活動</p>	<p>Web サイト&gt; <a href="https://www.biprogy.com/">https://www.biprogy.com/</a></p> <p>デジタルメディア</p> <p>「BIPROGY TERASU」&gt; <a href="https://terasu.biprogy.com/">https://terasu.biprogy.com/</a></p>
<b>社員・家族</b>	<p>社員の多様性と個性を尊重し、社内のコミュニケーションを良くし、安全で社員が能力を十分に発揮できる職場環境を整え、さまざまな働き方を可能にすることにより、意欲の向上を図っています。</p> <p>人財の育成に努め、能力と成果に応じた公平・公正な評価と人財の活用により、「働きがいのある会社」になることをめざしています。</p> <p>また社員を支える家族の理解と支援が得られるよう、社員の家族とのコミュニケーションの充実に努めています。</p>	<p>グループイントラネット</p> <p>ソーシャルネットワークサービス(Office 365® Yammer Enterprise 機能による、組織、職種の壁を越えた役員同士の間での自由なコミュニケーションの場など)</p> <p>社内報 (Web ポータル)</p> <p>従業員エンゲージメント調査</p> <p>労使協議会</p> <p>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)</p> <p>座談会、情報交換会、コミュニティ (子育て、育児休職など)</p> <p>従業員とその家族向けイベント「夏休み企画 2020」</p> <p>社会貢献プログラム</p> <p>※Office 365 は、米国 Microsoft Corporation の米国およびその他の国における商標または登録商標です。</p>	<p>参照：p.58 組織力強化と組織長向けマネジメント支援</p>

<p><b>株主・投資家</b></p>	<p>株主・投資家のみなさまの理解と信頼を得るために、適時適切な情報を公平に開示し、積極的な対話に努め、透明性の高い経営をめざしています。</p>	<p>株主総会 &gt;  <a href="https://pr.biprogy.com/invest-j/stock/meeting.html">https://pr.biprogy.com/invest-j/stock/meeting.html</a>                      決算説明会 &gt;  <a href="https://pr.biprogy.com/invest-j/ir/pr.html">https://pr.biprogy.com/invest-j/ir/pr.html</a>                      事業説明会、スモールミーティング                      投資家との個別ミーティング                      IR サイト (Web サイト) での情報開示 &gt;  <a href="https://pr.biprogy.com/invest-j/">https://pr.biprogy.com/invest-j/</a></p>	<p>IR 資料                      統合報告書 &gt;  <a href="https://pr.biprogy.com/invest-j/ir/ar.html">https://pr.biprogy.com/invest-j/ir/ar.html</a>                      株主通信 &gt;  <a href="https://pr.biprogy.com/invest-j/ir/br.html">https://pr.biprogy.com/invest-j/ir/br.html</a>                      など                      開示                      決算短信 &gt;  <a href="https://pr.biprogy.com/invest-j/financial/statement.html">https://pr.biprogy.com/invest-j/financial/statement.html</a>                      有価証券報告書 &gt;  <a href="https://pr.biprogy.com/invest-j/ir/sr.html">https://pr.biprogy.com/invest-j/ir/sr.html</a>                      など</p>
<p><b>ビジネスパートナー</b></p>	<p>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。</p>	<p>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</p>	<p>参照：p.81 品質マネジメント</p>
<p><b>地域社会</b></p>	<p>地域社会とのコミュニケーションを大切にしたい社会貢献活動を行っています。                      また、NPO・NGO とは相互の得意分野を活かしたパートナーシップを築き、社会との共生に努めています。</p>	<p>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」</p>	<p>参照：p.82 社会貢献活動</p>

## 外部団体への参加

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

#### 【主な加盟団体】

- 一般社団法人 日本経済団体連合会（経団連）
- 一般社団法人 電子情報技術産業協会（JEITA）
- 一般社団法人 日本情報システム・ユーザー協会（JUAS）
- 一般社団法人 日本サイバーセキュリティ・イノベーション委員会（JCIC）

## 外部からの評価

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

#### 【主な ESG 投資関連の銘柄選定】

- FTSE Blossom Japan Sector Relative Index  
本指数は、GPIF（年金積立金管理運用独立行政法人）が採用する、FTSE Russell 社が構築した指数です。各セクターにおいて相対的に、環境、社会、ガバナンス(ESG)の対応に優れた日本企業のパフォーマンスを反映する指数として、当社は 2022 年の新規設定時に構成銘柄に採用されました。
- MSCI ジャパン ESG セレクト・リーダーズ指数の構成銘柄に選定  
本指数は、GPIF（年金積立金管理運用独立行政法人）が採用する、MSCI 社が構築した指数です。国内時価総額上位 500 銘柄のうち、各業種から ESG 評価が高い企業を選定するものです。当社は 2018 年より構成銘柄に採用されています。
- MSCI 日本株女性活躍指数（WIN）の構成銘柄に選定  
本指数は、GPIF（年金積立金管理運用独立行政法人）が採用する、MSCI 社が構築した指数です。国内時価総額上位 500 銘柄のうち、各業種の中から多面的に性別多様性スコアが高い企業を選定するものです。当社は 2017 年より構成銘柄に採用されています。
- S&P/JPX カーボン・エフィシエント指数の構成銘柄に選定  
本指数は、GPIF（年金積立金管理運用独立行政法人）が採用する、S&P ダウ・ジョーンズ・インデックス社が構築した指数です。炭素排出量データをもとに、同業種内で炭素効率性が高い（温室効果ガス 排出量/売上高が低い）企業、温室効果ガス排出に関する情報開示を行っている企業の投資ウエイト（比重）を高めた指数です。当社は 2018 年より構成銘柄に採用されています。
- なでしこ銘柄選定に選定  
なでしこ銘柄は、女性活躍推進に優れた上場企業を経済産業省、東京証券取引所が共同で選定し、紹介する制度です。当社は 2018 年度より 3 年連続で「準なでしこ」に選定されていましたが、2021 年度の選定において、なでしこ銘柄に初選定されました。



- DX 銘柄選定における「DX 注目企業 2022」に選定

デジタルトランスフォーメーション銘柄（DX 銘柄）は、経済産業省が東京証券取引所および独立行政法人情報処理推進構と共同で、「デジタル技術を前提として、ビジネスモデル等を抜本的に変革し、新たな成長・競争力強化につなげていく『DX』に取り組む企業」を選定する制度です。当社は、注目されるべき取り組みを実施している企業として「DX 注目企業 2022」に選定されました。



### 【第三者評価】

- 健康経営優良法人 2022 認定

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



- プラチナくるみん認定

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



- えるぼし認定

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



### 【第三者認証（マネジメントシステムなど）】

- 品質マネジメントシステム（ISO9001）認証  
ISO9001 は品質マネジメントシステムに関する国際規格です。官公庁・自治体向けパッケージソフトウェアの設計・開発およびサービス(納入品の保守)提供において、本認証を取得しています。  
参照：p.82 品質マネジメントシステム（ISO9001）認証の取得
- 情報セキュリティマネジメントシステム（ISO/IEC27001:2013／JIS Q 27001:2014）認証  
ISO27001 は情報セキュリティマネジメントシステム（ISMS）に関する国際規格です。情報セキュリティに関する安心・安全を確保し、お客様の信頼に応えるため、本認証を取得しています。  
参照：p.115 ISMS（ISO/IEC27001:2013／JIS Q 27001:2014）認証の取得
- プライバシーマーク認証  
個人情報の適切な管理を目的として、個人情報保護マネジメントシステムの適合性認定であるプライバシーマークの認証を受けています。  
参照：p.117 プライバシーマーク認証の取得
- 環境マネジメントシステム（ISO14001）認証  
ISO14001 は環境マネジメントシステムに関する国際規格です。環境保全に関する諸法規およびその他の要求事項を順守し、環境に配慮した事業活動を推進するため、本認証を取得しています。  
参照：p.28 環境マネジメント

### 【受賞など】

- 100 選プライム  
経済産業省が過去に「新・ダイバーシティ経営企業 100 選」として選定した企業のうち、ベストプラクティスをさらに進化させながら「多様な人材の能力を生かして中長期的な価値創造につなげている企業」を表彰する「100 選プライム」に選定されました。当社は 2018 年度の「新・ダイバーシティ経営企業 100 選」に選定されています。



- 「PRIDE 指標 2022」ゴールド  
企業などの枠組みを越えて LGBT 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 2022」にて、当社は 2021 年に引き続き、最高ランクの「ゴールド」を受賞しました。



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

内閣府男女共同参画局による「令和元年度 女性が輝く先進企業表彰」において、特に顕著な功績があったと認められる企業として「内閣府特命担当大臣（男女共同参画） 表彰」を受賞しました。



- テレワーク先駆者百選 総務大臣賞

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



- イクメン企業アワード 2018 両立支援部門 グランプリ

厚生労働省が主催する「イクメン企業アワード 2018 両立支援部門」は、男性従業員の育児と仕事の両立を推進し、業務改善を図る企業を表彰するものです。当社は最上位のグランプリを受賞しました。



- 第2回女性活躍パワーアップ大賞 優秀賞

公益財団法人日本生産性本部「ワーキングウーマン・パワーアップ会議」が主催する第2回女性活躍パワーアップ大賞において、女性の活躍を組織の生産性向上につなげる優れた取り組みを行う企業として、優秀賞を受賞しました。

- 環境 人づくり企業大賞 2018 奨励賞

環境省が主催する、自社社員を環境人材に育成する取り組みを行う企業を表彰するもので、当社は奨励賞を受賞しました。

- 2021年度 全上場企業 ホームページ充実度ランキング 最優秀サイト

日興アイ・アール株式会社が主催する、「2020年度全上場企業ホームページ充実度ランキング調査」の総合表彰部門において、「分かりやすさ」「使いやすさ」「情報の多さ」の観点から、当社グループのコーポレートサイトが最優秀サイトに選定されました。

- 働きがいのある会社ランキング（2021年） 中規模企業部門 第4位（ケンブリッジ・テクノロジー・パートナーズ）

本調査は、「働きがい」に関する調査・分析を行い、一定の水準に達していると認められた会社や組織を各国の有力なメディアで発表する活動を世界約60カ国で実施している専門機関、Great Place to Work® Institute が主催しています。

## 環境

## Environment

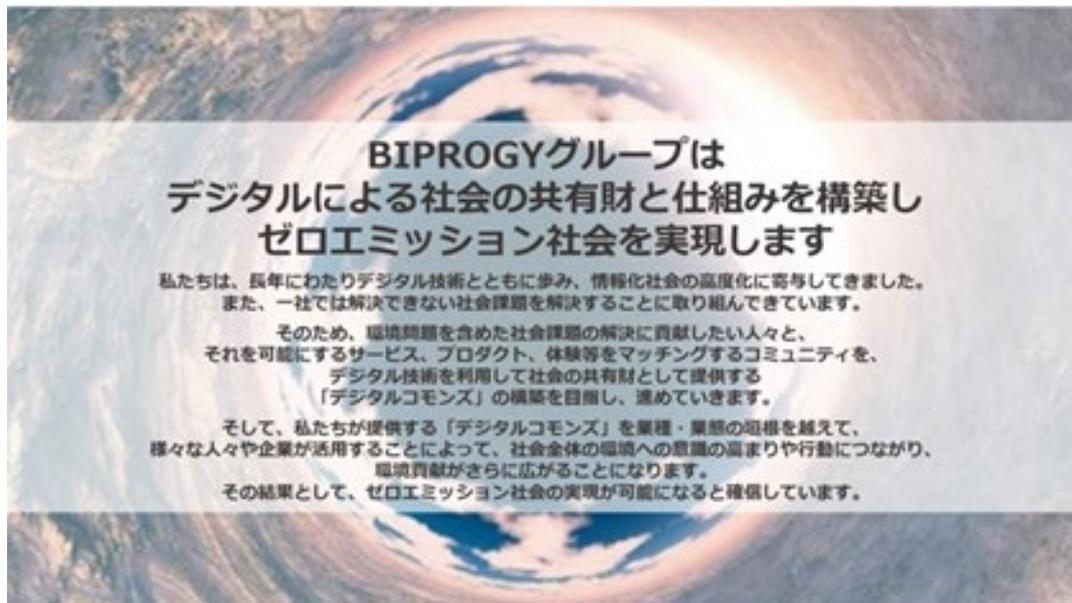
環境長期ビジョン 2050.....	26
環境長期ビジョン 2050 実現に向けて .....	26
環境分野のマテリアリティ.....	27
環境マネジメント .....	28
マネジメント体制 .....	28
BIPROGY グループ環境方針 .....	29
環境教育 .....	29
法令順守 .....	30
環境マネジメントシステム .....	30
環境内部監査 .....	30
気候変動.....	31
気候変動対応に対する基本的な考え方 .....	31
気候変動に関するガバナンス.....	32
戦略.....	32
リスクと機会の認識.....	32
取り組み .....	35
ソリューション、サービスの提供等を通じた環境貢献.....	35
再生可能エネルギー利用の促進と RE100 加盟 .....	39
顧客・パートナーとの協働.....	39
環境に配慮したデータセンターの活用 .....	40
新たなワークスタイルの確立による環境負荷の低減 .....	40
リスク管理.....	41
指標と目標 .....	41
水使用.....	42
水資源利用に対する基本的な考え方 .....	42
取り組み .....	42
資源の適正利用.....	42
資源の適正利用に対する基本的な考え方 .....	42
取り組み .....	42
資源の有効活用.....	42
お客様・パートナーとの協働.....	43
生物多様性.....	43
バリューチェーンの環境負荷低減.....	43
グリーン調達ของ考え方 .....	43
サプライヤーのリスク評価、監査 .....	43
サプライヤーとのコミュニケーション.....	44
環境データ.....	45
GHG 排出量 (Scope1, 2, 3) .....	45
エネルギー使用量 .....	46
水使用量 .....	46

廃棄物量・紙使用量 .....	46
第三者による保証 .....	47

## 環境長期ビジョン 2050

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

### BIPROGY グループ「環境長期ビジョン 2050」



当社グループの事業活動における環境への貢献は、自社の温室効果ガス(以下 GHG)排出抑制だけでなく、ビジネスエコシステム、さらには「デジタルコモンズ」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。

## 環境長期ビジョン 2050 実現に向けて

2015 年末のパリ協定以降、国際社会は脱炭素へと舵を切り、GHG 排出に対する規制の強化に伴う市場環境の変化が加速しています。年々深刻化する気候変動影響等の課題解決に貢献する技術やイノベーション創出への期待が高まっています。このような状況のなか、当社グループは、気候変動の緩和と適応や循環型経済システムの確立は、持続可能な社会の実現において喫緊に取り組むべき課題であると同時に、未来世代に対する責務であると認識し、「環境長期ビジョン 2050」の策定や、環境関連の国際イニシアチブである RE100※の加盟、TCFD ※提言への賛同表明、環境貢献委員会の設置など、環境経営の取り組みを強化してきました。

さらに 2021 年には、ゼロエミッションを含む 3 つの社会インパクトを柱に価値創造を目指す「Vision2030」の公表とともに、新たなマテリアリティを策定しました。デジタルを活用した環境貢献、環境負荷の軽減に向けた取り組みの推進により、環境長期ビジョン 2050 に掲げる「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幅広い環境貢献によるゼロエミッション社会の実現」を目指し、2050 年のパリ協定の目標達成にも貢献していきたいと考えています。

※RE100:

事業運営に使う電力を 100%再生可能エネルギーで調達することを目標に掲げるイニシアチブであり、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。

※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。

参照 : p.1 トップメッセージ

参照 : p.8 Vision2030

## 環境分野のマテリアリティ

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

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

当マテリアリティは、カーボンニュートラルやサーキュラー・エコミーを促進するサービスの提供や脱炭素社会実現に向けた連携・協働を進めるとともに、事業活動にともなう環境負荷を低減することで、温室効果ガス（GHG）排出量削減への貢献を目指すためのものです。当社グループは、カーボンニュートラルやサーキュラー・エコミーを促進する環境貢献型サービスの提供による脱炭素社会の早期実現、再生可能エネルギー調達等の事業活動低炭素化への取り組み強化による環境負荷の低減、などを通して社会的価値を創出していきます。そして、環境貢献に資するサービス収益の拡大と、気候変動に起因する事業リスクの低減によるコストの抑制が、当社グループに経済的価値を創出するものと考えています。

このような考えのもと、2021 年度は、モニタリング指標「ゼロエミッション達成率※」の算定ロジックの整備により、お客様や社会に対する温室効果ガス削減貢献量を見える化する取り組みや、事業活動における GHG 排出量の削減と環境貢献型製品・サービス提供の拡大を図りました。また、全社横断型のプロジェクトによる気候変動関連のビジネス機会とリスクの抽出とインパクト評価を実施し、抽出したビジネス機会を事業活動に反映するとともに、気候変動リスクを当社グループのリスクマネジメントシステムに反映しました。

これらの取り組みの結果、2030 年度に再生可能エネルギー調達率 50% 以上達成を目指す目標に対し、2021 年度は調達電気の 7.4% を再生可能エネルギー由来へ転換するとともに、テレワークの推進やオフィス・機器の効率利用等による省エネルギー関連の施策により、2021 年度は GHG 排出量（Scope1 + Scope2）を基準年（2019 年度）比で 9.0%削減しました。2030 年度までに 50%以上の削減を目指しています。

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

参照 : p.11 マテリアリティ (当社グループのマテリアリティの全体像および KPI と目標および進捗の詳細はこちらをご参照ください)

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

当マテリアリティは、人権の尊重や環境負荷低減を図ったバリューチェーンを構築・維持し、安心・安全な製品・サービスを調達・提供するためのものです。

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

当社グループのバリューチェーンにおいては、これまでも「グリーン調達ガイドライン」の制定やアンケート調査などを実施し、取引先との協働による環

環境負荷の少ない製品・サービスの調達を推進しており、2021 年 4 月に「BIPROGY グループ サステナビリティ調達ガイドライン」を策定、公開しました。当ガイドラインは、当社グループはもとより、仕入先様、協力会社様において、環境貢献の分野でご理解と実践頂きたい内容を示しています。

このような状況のもと、2021 年度は、サプライチェーンの Scope3GHG 排出量を算出し、第三者の独立した保証声明書を取得のうえ対外開示しました。今後は、Scope3 排出量削減目標を設定しさらなる削減に努めていきます。また、主要サプライヤーに対して ESG に関する取り組み状況の調査とリスク評価を実施しました。今後、実施したリスクアセスメントに基づき主要サプライヤーへ対応（改善要望）を行いリスクを低減していきます。

BIPROGY グループサステナビリティ調達ガイドライン>

[https://www.biprogy.com/com/about\\_purchase\\_and\\_procurement.html](https://www.biprogy.com/com/about_purchase_and_procurement.html)

参照：p.79 バリューチェーン全体で果たす社会的責任

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

## 環境マネジメント

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

### マネジメント体制

2020 年に設置した意思決定機関であるサステナビリティ委員会の下部機関として、環境貢献を専門に取り扱う環境貢献委員会を設置しています。

環境貢献委員会では、当社グループの環境貢献に関する対応方針の検討、環境貢献を推進するための仕組みを設計し、取り組みの実行状況および到達度のモニタリング等を実施します。

環境貢献委員会の審議事項および活動状況はサステナビリティ委員会へ報告します。さらに、審議事項のうち当社グループの業績や事業戦略への影響が大きい重要事項は、サステナビリティ委員会での審議を経て意思決定されます。取締役会に対しては、サステナビリティ委員会の活動状況として、定期的に報告されます。

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

### 環境貢献委員会の概要

設置目的	環境貢献に関する対応方針の検討、環境貢献を推進するための仕組みの設計と実行状況を管理、監督する
主要メンバー構成 (2021 年度)	委員長：業務執行役員（経営企画、環境、リスク担当） 委員：各事業部門、経営企画、財務、環境・リスク担当組織の責任者（本部長／部長クラス）
設置年月	2020 年 10 月
開催頻度	原則年 3 回（環境貢献委員会運営要領にて規定） 2021 年度実績：9 回
主な活動／実績 (2021 年度～ 2022 年度上期)	<ul style="list-style-type: none"> <li>マテリアリティの KPI と目標を定め、環境貢献推進を強化</li> <li>RE100 中間目標値の引き上げと再生可能エネルギー由来の電気調達開始（一部事業所）</li> <li>環境貢献度の可視化の推進（環境貢献量見える化の仕組みづくり）</li> <li>主要サプライヤーに対する ESG リスクアセスメント実施</li> <li>Scope3 の算定ならびにサプライチェーンを通じた取り組みに関する検討</li> <li>気候変動シナリオ分析プロジェクトによるビジネス機会とリスクのインパクト評価と気候変動リスクのグループリス</li> </ul>

	クマネジメントシステムへの統合 ・ 気候変動シナリオ分析によるビジネス機会とインパクト評価（第2回）
サステナビリティ委員会への主な報告事項（2021年度）	・ 2021年度活動方針と活動計画 ・ 環境分野のマテリアリティの KPI および 2030年目標 ・ 気候変動シナリオ分析によるビジネス機会とリスクの抽出（インパクト評価）報告と対外発信 ・ 2021年度活動報告

参照：p.90 コーポレート・ガバナンス体制

## BIPROGY グループ環境方針

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

### BIPROGY グループ環境方針

#### 《基本理念》

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

#### 《基本方針》

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

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

BIPROGY 株式会社  
代表取締役社長  
平岡 昭良

## 環境教育

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。

2021年度の研修では、「経営方針（2021-2023）」の基本方針の1つである、社会課題の解決「For Society」の実現に向けて、社員自らが強い思いをもって環境貢献を推進する風土へのさらなる改革のため、「環境貢献に関わる2つのマテリアリティ」を解決するための「6つの達

成指標（KPI）」と社員自らの事業活動との関わり、TCFDの枠組みに沿って環境貢献委員会でまとめた「気候変動に関するビジネス機会とリスク」、環境マネジメントシステムと環境貢献委員会活動の統合によるガバナンスの強化、環境データ信頼性確保のための「第三者検証による保障声明書の取得」、を紹介しました。これらのテーマをグループ全体で共有・理解することにより、環境貢献への意識向上を通じた行動変容を図っています。

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

## 法令順守

事業活動に係る環境法令などの見直しと順守状況の確認を毎年行っています。2021年度は法令などの違反はありませんでした。

### 【主な適用法令一覧】

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

## 環境マネジメントシステム

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、ISO14001 に準拠した環境マネジメントシステムを導入しています。2022年4月1日からは、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 2021年4月1日
- 認証番号 4612233
- 認証範囲 BIPROGY 株式会社  
ユニアデックス株式会社  
UEL 株式会社  
株式会社トレードビジョン  
株式会社国際システム

ISO14001 認証証(COPY 版)



## 環境内部監査

BIPROGY グループ環境マネジメントシステムの運用状況、有効性/妥当性の確認として、毎年環境内部監査を実施し、統括環境管理責任者に結果を報告しています。2021年度の環境内部監査の結果、不適合は0件でした。

## 気候変動

### 気候変動対応に対する基本的な考え方

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

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

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

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



### 気候変動対応に関するこれまでの主な取り組み

年度	主な取り組み
2020年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>TCFD 賛同表明</li> <li>環境長期ビジョン 2050 策定</li> <li>RE100 加盟</li> <li>サステナビリティ委員会、および下部機関として環境貢献委員会設立</li> <li>環境貢献委員会活動として、環境貢献の見える化等のテーマ別ワーキンググループ活動を開始</li> </ul>
2021年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>再生可能エネルギーによる電力調達を開始（国内事業所）</li> <li>環境省・経済産業省・経団連資源循環パートナーシップに参加</li> <li>マテリアリティ特定および KPI と目標の設定（新たに GHG 削減目標、Scope3 排出量の計測および削減目標を設定）</li> <li>シナリオ分析プロジェクトによる気候変動のビジネス機会とリスクに関するインパクト評価の実施</li> <li>気候関連リスクのグループリスクマネジメントシステムへの統合</li> <li>英クライメイトグループ・米国政府「クリーンエネルギー需要に関するイニシアチブ」へ賛同を表明</li> <li>経団連「チャレンジ・ゼロ」へ事例を登録</li> <li>環境省リーディングテナント行動方針への賛同を表明</li> <li>経済産業省 GX リーグ基本構想への賛同を表明</li> </ul>
2022年度 (上期)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Scope3GHG 排出量の算定と開示</li> <li>環境関連データの第三者保証声明書の取得（Scope1,2,3 排出量、水使用量 他）</li> <li>シナリオ分析プロジェクトによる気候変動のビジネス機会とリスクに関するインパクト評価の実施（第2回）</li> </ul>

## 気候変動に関するガバナンス

当社取締役会における気候関連課題の責任者は、当社グループの「持続可能な開発目標（SDGs）」貢献への取り組みおよびサステナビリティ経営戦略の統括責任者である CSO が担当しています。

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。そのうち、経営上重要な事項や年間活動実績・進捗の経営会議、取締役会への報告は、当社のコーポレート・ガバナンス体制に則り、CSO が行います。2021 年以降の主な報告事項には、気候関連課題への対応を含むマテリアリティの各種施策の定性的目標と定量的目標の進捗などがあり、助言や指導に基づく監督を受けています。

気候関連目標などに対するインセンティブについては、2021 年 6 月より導入した役員報酬制度にて、長期業績条件を盛り込んでいます。2021 年度の長期業績における KPI の条件には、マテリアリティの KPI である温室効果ガス排出量削減目標を含む ESG 指標などを設定しています。

参照：p.90、p97 コーポレート・ガバナンス体制、役員報酬制度

## 戦略

当社グループは、「Vision2030」において、テクノロジーの力で持続可能な社会の実現を可能にするために、さまざまなサービス、プロダクト、企業、利用者をマッチングできるビジネスエコシステムやプラットフォームを、社会の共有財であるデジタルコモンズとして創造し、提供することを表明しています。また、「環境長期ビジョン 2050」では、ビジネスエコシステムでお客様や社会の課題を解決していくことにより、気候変動に起因するさまざまな社会課題を克服できる企業グループとなることを目指しています。

そうしたなか、当社グループは、持続可能でクリーンなエネルギー社会の実現や、適応を目的とした防災・減災をはじめとする社会のレジリエンス向上に貢献する、次世代のエネルギーソリューションや各種サービスの提供をはじめとする、当社グループのさまざまな取り組みによる環境貢献を中長期的な成長機会と捉えており、今後も気候変動関連のビジネス機会の創出に戦略的に取り組んでいくとともに、「環境長期ビジョン 2050」に掲げている「ゼロエミッション社会の実現」に貢献していきます。

## リスクと機会の認識

当社グループは、気候変動への対応は、企業価値にさまざまな形で影響を及ぼす重要な経営課題であり、不確実な状況変化に対応し得る戦略と柔軟性を持つことが重要であると考えています。また、当社グループの主要事業であるデジタル領域のサービスは、今後の環境課題の解決において重要な役割を果たすとともに、当社グループの企業価値向上に寄与する成長機会であると認識しています。このような認識のもと、「Vision2030」の実践において道しるべとして掲げた 3 つの社会インパクト（ゼロエミッション、リジェネラティブ、レジリエンス）の創出を最大化し、中長期的な企業価値の向上を目指しています。

2021 年度からは、マテリアリティを中核とした取り組みの推進に加え、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で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およびそのインパクト評価を継続して実施しています。2022 年度の評価では、当社グループの気候関連のビジネス機会の最大化とリスク低減において、特定した環境貢献領域を中心とした社会課題解決型ビジネス創出力や技術力の強化とともに、戦略投資や情報開示の重要性を再確認しました。

これらの評価結果を適切に事業戦略に反映していくことで、マテリアリティの実効性を高め、カーボンニュートラルやサーキュラー・エコノミーなど、気候関連課題の解決に貢献する新たな製品やサービスの開発・提供への取り組みを加速し、ゼロエミッション社会の実現への貢献を通じた収益拡大を目指していきます。同時に、再生可能エネルギーの調達や自社の事業活動の低炭素化への取り組み強化など、温室効果ガス排出量削減施策の強化により、今後の炭素排出関連コスト上昇の抑制を図ります。

## 気候変動シナリオ分析によるビジネス機会とリスク（インパクト評価）

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

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

2022 年度の実施した分析の概要および評価結果は以下のとおりです。

### ■気候変動シナリオ分析の目的

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

### ■使用した気候変動シナリオ

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

### ■設定した時間軸とビジネス機会の評価領域

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

### 気候変動シナリオ分析によるビジネス機会とリスク (インパクト評価)

以下の異なるシナリオをベースに、当社グループの気候関連ビジネス機会とリスクについてさまざまな側面から影響を評価した結果をもとに、発現可能性や重要度が高い事項を抽出。

使用シナリオ	各シナリオに基づき想定した2050年の環境・社会の変化
1.5°Cシナリオ (RCP1.9) 脱炭素社会の移行が進展する 楽観的なシナリオ	<ul style="list-style-type: none"> <li>排出規制等、気候変動に関する各種政策、規制の強化</li> <li>環境貢献技術の進歩による循環型経済の確立 (エネルギー、資源利用の効率化)</li> <li>各種規制、金融政策、イノベーション等の成果による環境破壊の抑制</li> </ul>
4°Cシナリオ (RCP8.5) 脱炭素社会への移行が進展しない 最も悲観的なシナリオ	<ul style="list-style-type: none"> <li>洪水リスクにさらされる世界人口が5.8倍に (1976~2005年比) ・居住可能面積の減少</li> <li>エネルギー、資源不足等による規制や管理の強化</li> <li>気候変動の影響による国際秩序の不安定化、市場混乱による経済危機リスク増大</li> </ul>

### 気候関連ビジネス機会とリスク (インパクト評価)

領域	影響と具体例	インパクト評価		財務的影響
		1.5°C	4°C	
エネルギーマネジメント&再生可能エネルギー	IT活用によるエネルギー利用効率向上と再エネ普及促進に貢献するサービス需要の増加 <ul style="list-style-type: none"> <li>グリッドシステム再構築</li> <li>非常用電源目的のEV導入増加</li> <li>データ利活用促進 など</li> </ul>	大	中	各領域の市場規模拡大に伴う製品・サービスの提案、提供機会拡大による収益の増加
サーキュラー・エコノミー	ITによるモノの生産・消費の効率化・ロス削減を実現するサービス需要の増加 <ul style="list-style-type: none"> <li>AIによる需給予測やトレーサビリティシステムの普及</li> <li>金融機関の共同利用型システム利用拡大</li> <li>設備や物流手段の共同利用促進 など</li> </ul>			
ニューリアリティ/レジリエントシティ	現場に行かず遠隔判断ができる仕組みづくりやレジリエントな街づくりに貢献するサービス需要の増加 <ul style="list-style-type: none"> <li>リモートセンシング技術の農業利用拡大</li> <li>低炭素ビル需要増に伴うBEMSの導入拡大</li> <li>災害対策システムの普及拡大と精度向上 など</li> </ul>			
グリーンモビリティ・トランスポート	デジタル技術によるグリーンな都市の仕組みづくりを実現するサービス需要の増加 <ul style="list-style-type: none"> <li>自動運転やEV自動車の普及に向けたデジタル技術活用</li> <li>都市や地域単位でのエネルギー消費の最適化 など</li> </ul>			
ニューノーマル	デジタル技術による人の移動に頼らない仕組みづくりを実現するサービス需要の増加 <ul style="list-style-type: none"> <li>AI活用によるオンラインコミュニケーションの高度化</li> <li>買物弱者の生活必需品へのアクセス問題解決のためのシステム構築</li> <li>気候変動対応に有効な新たな解析技術の研究</li> <li>災害対策システムの普及と精度向上 など</li> </ul>			
ネットゼロ経営	企業のネットゼロ経営の促進に貢献するサービス需要の増加 <ul style="list-style-type: none"> <li>GX (グリーントランスフォーメーション) の推進</li> <li>低炭素型データセンター利用拡大</li> <li>炭素税、炭素会計導入対応ソリューション開発 など</li> </ul>			

脱炭素社会への移行過程における事業運営への影響	インパクト評価		財務的影響
	1.5°C	4°C	
<b>技術</b> 脱炭素関連技術の進歩への対応遅れによる技術力、サービス開発力の低下	小	小	市場における技術的優位性低下に起因する収益の減少
<b>市場・評判</b> 低炭素志向の顧客や投資家などのニーズの変化に対応したサービス提供や情報開示が適切に行われないことによる企業評価の低下	小	小	企業評価低下に起因する収益の減少 / 資金調達費用の増加

## 取り組み

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

## ソリューション、サービスの提供等を通じた環境貢献

### 1. 「IT を活用したエネルギー利用効率向上と再エネ普及」への取り組み

#### (エネルギーマネジメント&再生可能エネルギー)

当社グループは、長年にわたり電力業界で培ったシステム構築ノウハウや、各種実証事業への参画で得た知見等を活用し、持続可能なエネルギー社会の構築に向け、さまざまなエネルギー関連ビジネスを展開しています。エネルギー事業者の円滑な事業運営に貢献する「Enability®」シリーズをはじめ、今後発展が見込まれる ERAB※においては、「小売事業者向け AI を活用した太陽光発電の余剰予測サービス」や、エネルギー使用の効率化や負荷設備の遠隔制御などを実現する「高圧需要家向けリソース制御サービス」などを提供しています。さらに、GHG 排出に対する政策・規制の強化に伴う、市場や需要の変化等を想定し、新たな価値創出に向けた積極的な研究開発や投資も実施しています。

※ 需要側（消費者）の所有する分散型エネルギーリソース（エネファームやエコファーム、HEMS など）をアグリゲート（統合調整）して調整用エネルギーシステムとして活用できるようにする事業構想のこと。

#### 電力小売クラウドソリューション【Enability® シリーズ】

「Enability シリーズ」は、電力事業の運営における顧客管理料金計算システムをクラウドで提供する電力小売ソリューションであり、当社が長年にわたり電力業界で培ったシステム構築のノウハウを集約したクラウドサービスです。同シリーズは「Enability CIS」「Enability Order」「Enability Portal」「Enability EMS」「Enability Billing」で構成され、スイッチング受付から料金計算、請求・収納、電力使用量の制御・可視化まで、電力小売ビジネスに必要な機能をワンストップで提供します。今後も、市場動向や国の施策・各種制度変更などを踏まえて、低圧卒 FIT 発電買取、非化石証書管理など機能拡張を進めていきます。

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

#### エネルギー管理サービス【Enability EMS®】

Enability EMS は、ERAB（エネルギー・リソース・アグリゲーション・ビジネス）やエネルギー事業者様の様々なビジネス形態に対応可能なエネルギー管理クラウドサービスです。ビルエネルギー管理システム（BEMS）、マンションエネルギー管理システム（MEMS）、ホームエネルギー管理システム（HEMS）など、お客さまの業務、用途に応じたエネルギー管理をクラウドサービスとして提供しています。

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

#### モビリティサービスプラットフォーム【smart oasis®】

脱炭素社会の実現には、EV（電気自動車）やカーシェアリングの普及拡大が重要な要素であり、普及に向けたさまざまな施策の強化が加速しています。

「smart oasis」は、次世代のモビリティエコシステムを実現するモビリティサービスプラットフォームです。EV/PHV 向け充電インフラシステムサービス「smart oasis for charging」に加え、カーシェアを機軸とした各種サービスを展開する「smart oasis for Carsharing」を提供しています。

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

### 非化石証書取引に係わる取り組み①：非 FIT 非化石電源認定に係る業務

経済産業省資源エネルギー庁の「エネルギー需給構造高度化対策に関する調査等事業」のひとつである「非化石電源に係る認定業務」において、当社は非化石証書<sup>※1</sup>の信頼性を担保するため、国の委託を受けた唯一の第三者機関として、認定に係る実務を行っています。本認定業務では、当社は非 FIT 非化石電源<sup>※2</sup>に係る情報を集計・管理する新たな情報基盤管理手法の構築とともに、2019 年度からは非化石電源が発電した電力量の認定に伴う実務を行っています。これらを通じて、非化石証書取引の信頼性確保と日本国内における再生可能エネルギーの普及拡大が期待されています。

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

[https://www.biprogy.com/solution/lob/energy/non\\_fit/index.html](https://www.biprogy.com/solution/lob/energy/non_fit/index.html)

詳しくはこちら > [https://www.biprogy.com/news/nr\\_190613\\_non-fossilfuel.pdf](https://www.biprogy.com/news/nr_190613_non-fossilfuel.pdf)

※1 非化石証書：CO<sub>2</sub> を排出しない再生可能エネルギー（再エネ）発電や原子力発電に由来する電力が持つ、非化石価値を電力から切り離し取引可能にしたもの。

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

### 非化石証書取引に係わる取り組み②：非化石証書のトラッキング

当社は、前述の調査等事業のひとつである「非化石証書の利用価値向上に係る調査事業」を、2018 年度から継続して受託しており、非化石証書に電源種や発電所所在地などの属性情報をトラッキングして付与する実証事業を行ってきました。また、政府による 2050 年カーボンニュートラル宣言に伴い、2021 年度からは、従来の小売電気事業者に加え、新たに電力需要家や仲介事業者も、トラッキング付非化石証書を利用できるようになりました。

2022 年度からは、トラッキング事業が日本卸電力取引所（JEPX）における独立採算事業として移管されましたが、当社は JEPX から業務委託を受け、継続して非化石証書のトラッキング業務を実施しています。

このトラッキング付非化石証書を利用することにより、電力需要家は、再エネ 100%での事業運営を目指す国際イニシアチブ「RE100」の取り組みに活用できるようになることから、非化石証書の利便性が更に向上し、日本における再生可能エネルギー由来電力調達の実現が期待されています。

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

[https://pr.biprogy.com/solution/lob/energy/fit\\_tracking/](https://pr.biprogy.com/solution/lob/energy/fit_tracking/)

詳しくはこちら > [https://pr.biprogy.com/news/nr\\_181217\\_tracking.pdf](https://pr.biprogy.com/news/nr_181217_tracking.pdf)

### 再生可能エネルギーの利用拡大に向けた PPA 事業の支援

企業が設備等の初期費用を負担せず太陽光発電システムを導入できる太陽光 PPA（電力販売契約）モデル<sup>※</sup>が注目されています。当社は、センコー株式会社とエフビットコミュニケーションズ株式会社と共同で、太陽光 PPA モデルにおける再生可能エネルギー活用最大化に向けたスキームの構築に取り組んでおり、「小売事業者向け AI を活用した太陽光発電の余剰予測サービス」や「PPA モデル料金計算に向けた発電量計測値」の提供により、本事業の支援を行っています。

※ 太陽光 PPA モデル：施設所有者が無償提供する屋根などのスペースに、太陽光発電設備の所有・管理を行う会社（PPA 事業者）が設置した設備で発電した電力を施設所有者へ有償提供するサービス形態のこと。

詳しくはこちら > [https://pr.biprogy.com/solution/lob/energy/ems/power\\_prediction.html](https://pr.biprogy.com/solution/lob/energy/ems/power_prediction.html)

詳しくはこちら > [https://pr.biprogy.com/solution/lob/energy/ems/power\\_prediction.html](https://pr.biprogy.com/solution/lob/energy/ems/power_prediction.html)

## 2. 「IT によるモノの生産・消費の効率化、ロス削減」への取り組み（サーキュラー・エコノミー）

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

共同利用型サービスは、開発および運用コストの低減という顧客ニーズに加え、昨今の脱炭素化の潮流を受け、低炭素型サービスとしての利用価値が高まっています。当社が提供する金融機関向け勘定系システム「BankVision」は、共同利用型サービスのさらなる高度化に向け、「BankVision on Azure」としてパブリッククラウドの Microsoft Azure 基盤への移行を推進しており、今後は低炭素型サービスとしての利用価値のさらなる向上が期待されます。

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

※Microsoft、Azure 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。

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

「Omni-Base for DIGITAL'ATELIER」は、「大手でもサービス利用の時代へ」をコンセプトに立ち上げた、BIPROGY のサービスブランド「DIGITAL'ATELIER」（デジタルアトリエ）の提供サービスの一つです。EC 通販店舗運営に必要なあらゆる機能を有し、在庫一元化や顧客統合などのOMO コマース施策の具現化を支援する、サービス提供型の統合ソリューションです。本サービスの利用により、各事業者は SaaS として基幹システムを利用することで、自社で開発・運用した場合と比べ、GHG 排出量の削減が可能となります。さらに、店舗運営の側面においても、オムニチャネル化を実現することで、在庫ロスの軽減や配送業務等の効率化による削減効果が期待されます。

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

### AI 自動発注サービス【AI-Order Foresight】

「AI-Order Foresight」は、販売実績・販促企画情報・気象予報などから小売店舗の商品発注数を自動決定するクラウド型 AI 自動発注サービスです。需要予測の AI 自動化により、自社にデータサイエンティストを抱えずとも高精度な販売数分析～発注数算出が可能となり、従来では困難だった日配品・生鮮品の自動発注を実現します。また、発注業務を大幅に軽減し、従業員の経験・スキルに依存しない店舗運営や欠品・廃棄ロスの削減を実現します。

詳しくはこちら > <https://pr.biprogy.com/solution/lob/commerce/retail/aiorder/index.html>

### クラウドサービス【U-Cloud®】

企業活動における GHG ガス排出に対する規制やコスト負担の増加に伴い、クラウドサービスの需要拡大が予想されることから、クラウドサービス事業の更なる拡大が想定されます。

ユニアデックスが提供する当社グループのクラウドサービスの一つである「U-Cloud」は、顧客の要望に最適化した ICT 環境をワンストップで提供する、フルマネージド型クラウドサービスです。

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

### キイノクスプロジェクト

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

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

を組み合わせた造語

詳しくはこちら > <https://kiinnox.jp/>

### 3. 「現場に行かず遠隔判断ができる仕組みづくり」への取り組み（ニューリアリティ/レジリエントシティ）

#### AI 橋梁診断支援システム【Dr. Bridge<sup>®</sup>】

気候変動による土砂災害などの自然災害の発生頻度の増加や、災害レベルの激甚化による構造物への被害が懸念されるなか、年々老朽化が進む橋梁やトンネルなどの道路構造物の点検・診断においては、5年に一度の目視点検が義務化され、専門家による高度な点検・診断が求められる一方で、熟練技術者の不足が深刻な社会課題になっています。

「Dr. Bridge」は、橋梁のコンクリート部材の劣化要因と健全度をAIが自動診断するサービスです。登録された画像データと諸元データを組み合わせ、深層学習を行う独自技術により、高い精度での判定を実現します。

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

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

#### クロノロジー型 危機管理情報共有システム【災害ネット】

「災害ネット」は、大規模気象災害など、情報が錯綜する緊急時における、情報の一元化と共有を簡単に行うためのクラウドサービスです。電話などで受けた情報をホワイトボードに書くように入力するだけで、すべての情報が時系列で集約され、取りまとめや資料作成の手間と時間の大幅な短縮を実現し、スマートフォンからも現場の状況把握が可能なおかげで、社会インフラ企業を中心に幅広い業種のお客様に利用されています。

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

#### 設備環境監視サービス【MUDEN モニタリングサービス<sup>®</sup>】

設置から数十年が経過した屋外のインフラ設備は、大規模な自然災害や環境変化の影響から定期点検や監視業務の必要性が増しており、国土交通省の試算によると、今後30年で維持管理/更新費用は194兆円に及ぶと見込まれています。

また、このようなインフラ設備は人が行きづらく、作業が困難な場所であることが多いため、作業の効率化やデジタル化は喫緊の課題となっています。

「MUDEN モニタリングサービス」は、これらの課題を解決し、点検作業・監視業務の効率化、コストの削減、デジタル化を実現することにより、設備保全業務の高度化を支援します。

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

### 4. 「デジタル技術によるグリーンな都市の仕組みづくり」への取り組み（グリーンモビリティ・トランスポート）

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

「無事故プログラム DR」は、ドライブレコーダーとテレマティクスを組み合わせた管理者向けの安全運転支援サービスです。

交通事故ゼロに向けて社用車の運転を「見える化」してリスクを低減するほか、エコ運転推奨により、燃費改善に伴うGHG排出量の削減効果も期待されます。

詳しくはこちら > <https://dr.biprogy.com/>

## 5. 「デジタル技術による人の移動に頼らない仕組みづくり」への取り組み（ニューノーマル）

### 働き方改革 with ICT Connected Work<sup>o</sup>

自然災害や感染症の発生時において、オフィスに出勤せずに勤務するテレワークは、人の移動に頼らない仕組みとして有効な手段であるとともに、従業員の通勤や出張による GHG 排出量の削減も期待されています。当社グループは、長年取り組んできた働き方改革や ICT 構築の実績をもとに、オフィス業務とフィールド業務を対象として、お客さまの働き方改革の実現を支援するサービスを提供しています。

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

## 6. 「企業のネットゼロ経営に貢献」への取り組み（ネットゼロ経営）

世界では欧米を中心にカーボンニュートラルが重要政策に掲げられ、炭素税の導入や電気自動車の推進など、国をあげて脱炭素化に向けた動きが加速しています。

当社グループは、企業のカーボンニュートラルの達成に向けて、「方針検討・可視化」「削減」「創エネ・相殺」のサイクルを回すことが重要であると考え、各段階に対応した、Scope1、2 および Scope3 を対象とする支援をいたします。

詳しくはこちら > [https://pr.biprogy.com/solution/biz/carbon\\_neutral/index.html](https://pr.biprogy.com/solution/biz/carbon_neutral/index.html)

### 再生可能エネルギー利用の促進と RE100 加盟

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

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

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

※RE100 Web サイト <http://www.there100.org/reports-briefings>



### 顧客・パートナーとの協働

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

- 2021 年 4 月、循環経済の理解醸成と取組みの促進のために、環境省、経済産業省、経団連が発足させた官民連携の「循環経済パ

ートナーシップ」に参加を表明。

- 2021年10月にRE100の運営元である英クライメイトグループと米国政府が主催する「グリーンエネルギー需要に関するイニシアチブ」への賛同を表明。
- 2021年12月に経団連が日本政府と連携し、気候変動対策の国際枠組み「パリ協定」が長期的なゴールと位置づける「脱炭素社会」の実現に向け、企業・団体がチャレンジするイノベーションのアクションを、国内外に力強く発信し、後押ししていく新たなイニシアチブである「チャレンジ・ゼロ」(チャレンジ ネット・ゼロカーボン イノベーション)へ「チャレンジ・ゼロの当社事例」を登録。
- 2021年12月環境省の「リーディングテナント行動方針」に賛同を表明。
- 2021年3月29日に経済産業省GXリーグ基本構想に賛同することを表明、賛同を表明している他の企業とともに産学官で行われるGXリーグの詳細設計に係る議論、実証事業に参加。



### 環境に配慮したデータセンターの活用

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

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

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

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

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

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

※2 外気を利用して冷水をつくり、冷房に使用する仕組み

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

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

### 新たなワークスタイルの確立による環境負荷の低減

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

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

## リスク管理

当社グループは、気候関連リスクのグループリスクマネジメントシステムへの統合を実施しました。当該システムを統括する「リスク管理委員会」が整備する、グループ全体のリスクを一元的に把握可能な共通管理基盤である「リスク分類体系」に「気候変動リスク」を追加し、2021年度に実施した「気候変動シナリオ分析によるビジネス機会とリスクの抽出（インパクト評価）」で特定された気候関連リスクのうち、当社グループの事業に対し重要度が高いと評価された項目を、管理対象として登録しました。なお、当社グループのリスクマネジメントに関する体制やプロセスは、「リスク管理委員会・事業継続プロジェクト規程」およびその他関連規程にて明文化され、イントラネットなどを通じてグループ内に広く周知されています。

当社グループは、シナリオ分析による評価と当社グループのリスクマネジメントに定められたリスク管理項目棚卸のプロセスに従い、気候関連リスクを毎年見直ししています。

参照：p.104 リスクマネジメント

## 指標と目標

当社グループは、2021年にマテリアリティで設定した温室効果ガス排出量削減などの目標達成に向けた取り組みを着実に進めています。ITサービスを中核とした当社グループの温室効果ガスの排出量の多くは、電気の使用によるものです。そのため、RE100に加盟し、購入する電気の再生可能エネルギーへの転換を進めており、2021年度末時点の再生可能エネルギー調達率は7.4%となりました。加えて、オフィスや機器の効率利用などによる省エネルギー施策も推進しています。これらの取り組みの結果、2021年度の当社グループScope1+2温室効果ガス排出量は、2019年度と比較して9.0%削減となりました。

### 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 KPI と目標

KPI	目標と進捗
ゼロエミッション達成率	2030年度までに100%以上 →132.9%（2021年度）
シナリオ分析インパクト評価のリスク対応率	ビジネス機会とリスクの抽出 →抽出リスクのグループリスクマネジメントシステムへの統合

### 事業活動に伴うGHG排出量を減らす KPI と目標

指標（KPI）	目標と進捗
再生可能エネルギー調達率	2030年度までに50%以上、2050年までに100% →7.4%調達（2021年度）
GHG排出量（Scope1+Scope2）削減率	2030年度までに50%以上削減（2019年度比） →9.0%削減（2021年度）

### ★バリューチェーンを通じたGHG排出量を減らす KPI と目標

Scope3情報開示と目標設定	Scope3情報の収集・開示と削減目標の設定(2022年度)
主要サプライヤーに対するESGリスクアセスメント	バリューチェーン全体における環境負荷等に関する事業リスクの低減 →主要サプライヤーへのESGリスクアセスメント実施（2021年度）

参照：p.11 マテリアリティ

参照：p.45 環境データ

## 水使用

### 水資源利用に対する基本的な考え方

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

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

### 取り組み

2021 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。また、2021 年度より豊洲本社ビル（東京都江東区）における水使用量の情報開示を開始しました。

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

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

\* LIMEX は株式会社 TBM の登録商標です。

参照 : p.45 環境データ

## 資源の適正利用

### 資源の適正利用に対する基本的な考え方

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

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

### 取り組み

#### 資源の有効活用

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

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

## お客様・パートナーとの協働

### 循環経済パートナーシップへの参加

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

経団連 Web サイト 循環経済パートナーシップの創設について >

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

### 生物多様性

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

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

経団連 Web サイト 経団連生物多様性宣言イニシアチブ >

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

### バリューチェーンの環境負荷低減

#### グリーン調達の方針

BIPROGY グループは、品質、コスト、納期、サービスに加え、環境に配慮した事業活動、持続可能な社会の発展への貢献など、総合的な観点から調達判断を行っています。また、「グリーン調達ガイドライン」に従い、お取引先様に対して、環境に配慮した事業活動に関する調査を定期的に行い、環境保全を推進しているお取引先様からの環境負荷の少ない製品・サービスの調達を推進しております。

#### サプライヤーのリスク評価、監査

持続可能な社会の実現に向けた取り組みとして、当社グループはもとより、協力会社様、お取引様にもご理解とご実践いただきたい内容について示した「BIPROGY グループサステナビリティ調達ガイドライン」を策定しており、当ガイドラインの浸透を図るとともに、協力会社様、お取引様に対し、ESG 観点からのリスクアセスメントを開始しました。

2021 年度は、まず主要取引先 98 社を対象に、ESG に関する取り組み状況の調査とリスク評価を行い、マテリアリティの単年度目標である実施率 100%を達成しました。2022 年度は引き続き、2021 年度に実施したリスクアセスメントに基づき、主要サプライヤーに対応（改善要望）を行ってまいります。

今後は、ESG リスクの低減のために、実効性を高めていく取り組みがさらに必要であると考えています。サプライチェーン全体で社会に対する長期的な信頼関係を構築し、環境・地域社会と調和した持続可能な社会の実現を目指してまいります。

### 【ESG リスクアセスメントにおける 2021 年度調査実施概要】

- 調査対象社数：98 社

- リスクアセスメント実施率：100%
- 調査内容
  - ・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

BIPROGY グリーン調達ガイドライン >

[https://www.biprogy.com/pdf/eco\\_green\\_guideline.pdf](https://www.biprogy.com/pdf/eco_green_guideline.pdf)

BIPROGY グループサステナビリティ調達ガイドライン >

[https://www.biprogy.com/com/about\\_purchase\\_and\\_procurement.html](https://www.biprogy.com/com/about_purchase_and_procurement.html)

## サプライヤーとのコミュニケーション

前述の定期的なお取引先様に対する環境に配慮した事業活動に関する調査に加え、定期刊行物の発行や協力会社様向け Web ポータルを開設しての情報提供などを行い、当社グループの社会的責任の考え方や取り組みについてご理解いただくとともに、当社グループと一体となった活動を進めていくことをお願いしています。

## 環境データ

## GHG 排出量 (Scope1, 2, 3)

## GHG 排出量 (Scope1, 2)

項目	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
Scope1 GHG 排出量 (t-CO <sub>2</sub> e)	0	0	0	218	1,470
Scope2 GHG 排出量 (t-CO <sub>2</sub> e) (ロケーションベース)	-	-	-	-	13,442
Scope2 GHG 排出量 (t-CO <sub>2</sub> e) (マーケットベース)	15,100	14,107	14,358	13,475	11,593
Scope1+Scope2 (マーケットベース) GHG 排出量合計 (t-CO <sub>2</sub> e)	15,100	14,107	14,358	13,692	13,064

※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

2017年度～2019年度：BIPROGY（株）、ほか10社2団体（国内主要拠点、BIPROGYグループ総人員数の85%）

2020年度：BIPROGY（株）ほか12社2団体（同上）。

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

## GHG 排出量 (Scope3)

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

※Scope3のうち、カテゴリ8はScope 1と2 に、カテゴリ9はカテゴリ1に、カテゴリ13はカテゴリ11にそれぞれ含めています。

なお、カテゴリ 10、14、15 は、対象となる事業活動がありません。

※2021年度からScope 3 排出量を算出しています。

※集計範囲

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

## エネルギー使用量

項目		2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
エネルギー使用量(kl)		7,927	7,613	7,855	7,425	7,836
(エネルギー消費内訳)	購入電力(kWh)	-	-	-	-	27,229,042
	購入電力のうち、再生可能エネルギー由来の電力(kWh)	-	-	-	-	2,025,840
	都市ガス(m <sup>3</sup> )	-	-	-	-	578,424
	A重油(kL)	-	-	-	-	0.68
	ガソリン(kL)	-	-	-	-	90
	LPG(m <sup>3</sup> )	-	-	-	-	404
	温水(MJ)	-	-	-	-	195,701
	冷水(MJ)	-	-	-	-	1,999,799
	蒸気(MJ)	-	-	-	-	168,199

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

※集計範囲

2017年度～2019年度：BIPROGY（株）、ほか10社2団体（国内主要拠点）

2020年度：BIPROGY（株）ほか12社2団体（同上）

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

## 水使用量

項目	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
水使用量(m <sup>3</sup> )	-	-	-	13,000	49,477

※集計範囲

2020年度：BIPROGY（株）豊洲本社ビル

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

## 廃棄物量・紙使用量

## 廃棄物量

項目		2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
廃棄物量(kg)		580,300	454,600	425,700	213,300	648,602
内訳	リサイクル量(kg)	-	-	-	-	279,501
	埋立(kg)	-	-	-	-	17,000
	焼却(kg)	-	-	-	-	54,715
	上記以外(kg)	-	-	-	-	297,386

※集計範囲

2017年度～2020年度：BIPROGY（株）ほか12社2団体（国内主要拠点）

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

紙使用量

項目	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
紙使用量(kg)	-	-	-	-	25,696
紙使用量(万枚)	1,915	1,746	1,511	725	-

※集計範囲

2017年度～2020年度：BIPROGY（株）（ほか12社2団体（国内主要拠点））  
 2021年度：BIPROGY（株）、（ほか投資事業有限責任組合を除く連結対象の24社（国内外主要拠点））

化学物質の適正管理

有害なおそれのある化学物質の排出・移動はありません。

第三者による保証

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

2021年度の保証の対象となる環境関連のデータは以下のとおりです。

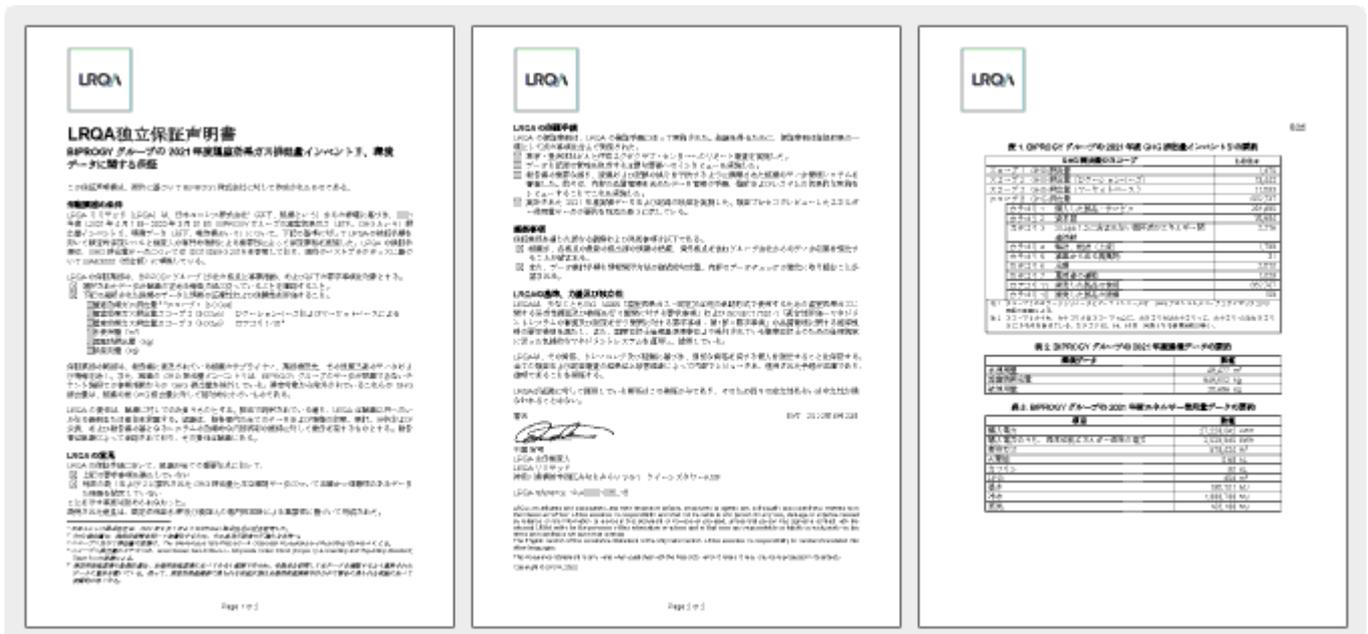
- 温室効果ガス排出量 Scope 1 (t-CO2e)
- 温室効果ガス排出量 Scope 2 (t-CO2e) ロケーションベースおよびマーケットベースによる
- 温室効果ガス排出量 Scope 3 (t-CO2e) カテゴリ 1-15
- 水使用量 (m3)
- 廃棄物排出量 (kg)
- 紙使用量 (kg)

独立保証証明書\_日本語版 (PDF : 296KB) >

[https://sustainability-cms-biprogy-s3.s3.amazonaws.com/pdf/IAS\\_environment\\_ja.pdf](https://sustainability-cms-biprogy-s3.s3.amazonaws.com/pdf/IAS_environment_ja.pdf)

独立保証証明書\_英語版 (PDF : 213KB) >

[https://sustainability-cms-biprogy-s3.s3.amazonaws.com/pdf/IAS\\_environment\\_en.pdf](https://sustainability-cms-biprogy-s3.s3.amazonaws.com/pdf/IAS_environment_en.pdf)



## 社会

## Social

社会分野のマネジメント体制.....	48
人権 .....	48
BIPROGY グループ人権方針 .....	48
推進体制 .....	50
人権デューデリジェンス.....	50
教育.....	51
人権尊重の取り組み .....	51
ハラスメント防止 .....	51
結社の自由と団体交渉権の尊重 .....	51
児童労働の撤廃に向けた貢献 .....	51
サプライチェーンにおける人権配慮 .....	52
人権関連のイニシアチブへの参画 .....	52
人財・労働 .....	53
人財に対する考え方 .....	53
人財戦略 .....	53
採用.....	54
新卒採用 .....	54
中途採用 .....	54
外国籍人財採用 .....	54
配置.....	54
人財育成 .....	55
人財育成方針 .....	55
BIPROGY Career Development program.....	55
経営リーダー人財の輩出 .....	57
若手育成 .....	57
自己学習 .....	57
多様な人財の育成 .....	58
組織開発（組織力強化と働き方改革） .....	58
組織力強化と組織長向けマネジメント支援.....	58
働き方改革 .....	59
ダイバーシティ&インクルージョン .....	59
方針 .....	59
D&I の風土醸成と自走化のしくみづくり .....	60
女性の活躍推進.....	60
ライフイベントとの両立 .....	61
障害者雇用と活躍推進 .....	63
LGBTQ など性的マイノリティの取り組み .....	64

外国籍人財の活躍 .....	64
ダイバーシティに関する認定や受賞、社外イニシアチブへの参画 .....	64
人事制度（労働安全衛生） .....	66
労働安全衛生と労務管理についての考え方 .....	66
労働安全衛生への取り組みと労務管理 .....	67
健康経営 .....	69
人的資本 .....	72
代謝（中高齢社員の活性化） .....	73
中高齢社員の活性化 .....	73
人財データ .....	75
バリューチェーン全体で果たす社会的責任 .....	79
主要なビジネスパートナー .....	79
公正な取引慣行とサプライチェーンを通じた ESG 課題への配慮 .....	79
ESG リスクアセスメント .....	79
情報成果物委託／役務提供取引における協力会社様との連携 .....	80
物品／サービス商品調達におけるお取引先様との連携 .....	80
品質マネジメント .....	81
製品・サービスの品質保証 .....	81
製品・サービスの品質保証に対する考え方 .....	81
ISBP（Information Services Business Process）による品質管理 .....	81
品質マネジメントシステム（ISO9001）認証の取得 .....	82
顧客満足度向上への取り組み .....	82
社会貢献活動 .....	82
方針 .....	82
コミュニティへの貢献に対する考え方 .....	82
社会貢献活動方針 .....	83
社会貢献活動の重点分野 .....	83
推進の仕組み .....	84
社員の自発的な社会貢献活動を支援する「ユニハート」 .....	85
寄付決定のプロセス .....	85
社会貢献活動支出額 .....	85
コミュニティ窓口 .....	85
取り組み .....	85
障害者支援 .....	85
次世代育成 .....	86
地域貢献（地域連携） .....	87
地域貢献（国際協力） .....	88
地域貢献（被災地支援） .....	88
ユニハートの活動 .....	89

## 社会分野のマネジメント体制

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

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

参照：p.90 コーポレート・ガバナンス体制

## 人権

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

### BIPROGY グループ人権方針

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

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

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

#### 1. 適用範囲

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

#### 2. 人権尊重へのコミットメント

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

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

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

### 3. 適用法令の遵守

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

### 4. 人権デューデリジェンス

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

### 5. 救済

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

### 6. 通報・相談

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

### 7. 対話・協議

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

### 8. 教育・啓発

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

### 9. 情報開示

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

BIPROGY 株式会社  
代表取締役社長  
平岡 昭良

英語版 : BIPROGY Human Rights Policy>

[https://www.biprogy.com/e/about/human\\_rights\\_policy.html](https://www.biprogy.com/e/about/human_rights_policy.html)

## 関連方針

グループ役員行動規範>

[https://www.biprogy.com/com/corporate\\_code\\_of\\_conduct.pdf](https://www.biprogy.com/com/corporate_code_of_conduct.pdf)

BIPROGY グループ購買取引行動指針>

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

BIPROGY グループサステナビリティ調達ガイドライン>

[https://www.biprogy.com/com/pdf/Sustainability\\_Procurement\\_Guideline.pdf](https://www.biprogy.com/com/pdf/Sustainability_Procurement_Guideline.pdf)

BIPROGY グループの AI 倫理指針>

[https://www.biprogy.com/com/ai\\_ethics\\_principles\\_BIPROGY\\_group.pdf](https://www.biprogy.com/com/ai_ethics_principles_BIPROGY_group.pdf)

参照 : p.102 人の尊厳を守る研究開発への取り組み

参照 : p.103 AI 倫理指針の策定・運用

## 推進体制

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

参照 : p.48 社会分野のマネジメント体制

## 人権デューデリジェンス

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

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

2020 年 6 月には、「ビジネスと人権に関する指導原則」をもとに、「BIPROGY グループ人権方針」を公表し、さらに 2021 年度は、当社グループ全体を対象に、事業に関わる人権リスクについて把握および特定を行いました。

## 実施のプロセス

アセスメントの手順

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

実施範囲

BIPROGY グループ 19 社

## アセスメント結果

### 特定された人権課題

- 人権方針の周知徹底
- 責任ある調達とその管理
- ステークホルダーエンゲージメントの実施
- 外部からの苦情処理メカニズムの整備
- 「表現の自由」への取り組み
- 「倫理的 / 責任あるマーケティング」への取り組み

特定された人権課題については、順次対応策を検討し、着手しています。

また、マテリアリティにおいて「BIPROGY グループにおける人権課題への対応着手率」を 2023 年度に 100% にする KPI を設定しており、目標に向けて着実に取り組みを進めています。

## 教育

2020 年度より、当社グループ役員および従業員を対象とした、ビジネスと人権に関する e ラーニングを実施しています。2021 年度の受講率は、99.5%でした。

## 人権尊重の取り組み

### ハラスメント防止

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

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

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

## 結社の自由と団体交渉権の尊重

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

参照：p.68 労働組合

## 児童労働の撤廃に向けた貢献

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

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

参照：p.88 「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

## サプライチェーンにおける人権配慮

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

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

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

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

## ESG リスクアセスメント

近年の人権や環境に配慮した調達への社会要請の高まりを受け、2021 年 4 月に「BIPROGY グループサステナビリティ調達ガイドライン」を策定し、サプライヤーに対して当ガイドラインの浸透を図るとともに、ESG リスクアセスメントを開始しました。2021 年度は、まず主要取引先 98 社を対象に、ESG に関する取り組み状況の調査とリスク評価を行い、マテリアリティの単年度目標である実施率 100% を達成しました。2022 年度は引き続き、2021 年度に実施したリスクアセスメントに基づき、主要サプライヤーに対応（改善要望）を行っていきます。

今後は、ESG リスクの低減のために、実効性を高めていく取り組みがさらに必要であると考えています。プロセスを含めた不断の改善を通じて、サプライチェーン全体で社会に対する長期的な信頼関係を構築し、環境・地域社会と調和した持続可能な社会の実現を目指していきます。

## 紛争鉱物対応

物品／サービス商品の主要なお取引先様に対して、紛争鉱物不使用の確認などに関する調査を毎年実施しています。

参照：p.79 バリューチェーン全体で果たす社会的責任

## 人権関連のイニシアチブへの参画

当社グループは、国連グローバル・コンパクトに署名しており、UNGC の日本のローカル・ネットワークである「グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン」（以下 GCNJ）にも加盟しています。

2021 年度は、GCNJ の「HRDD 分科会」および「人権教育分科会」に参加しました。

## 人財・労働

### 人財に対する考え方

人財は企業における重要な資産（アセット）であり、人財こそ企業の持続的成長と中長期的な企業価値向上の原動力です。BIPROGY グループでは、多様な価値観とバックグラウンドを持つ社員が個々の能力を最大限に発揮できる職場や環境づくりに努めるとともに、イノベーションを継続的に創出できる人財改革・風土改革に取り組み、社会的価値創出企業への変革を着実に進めています。

### 人財戦略

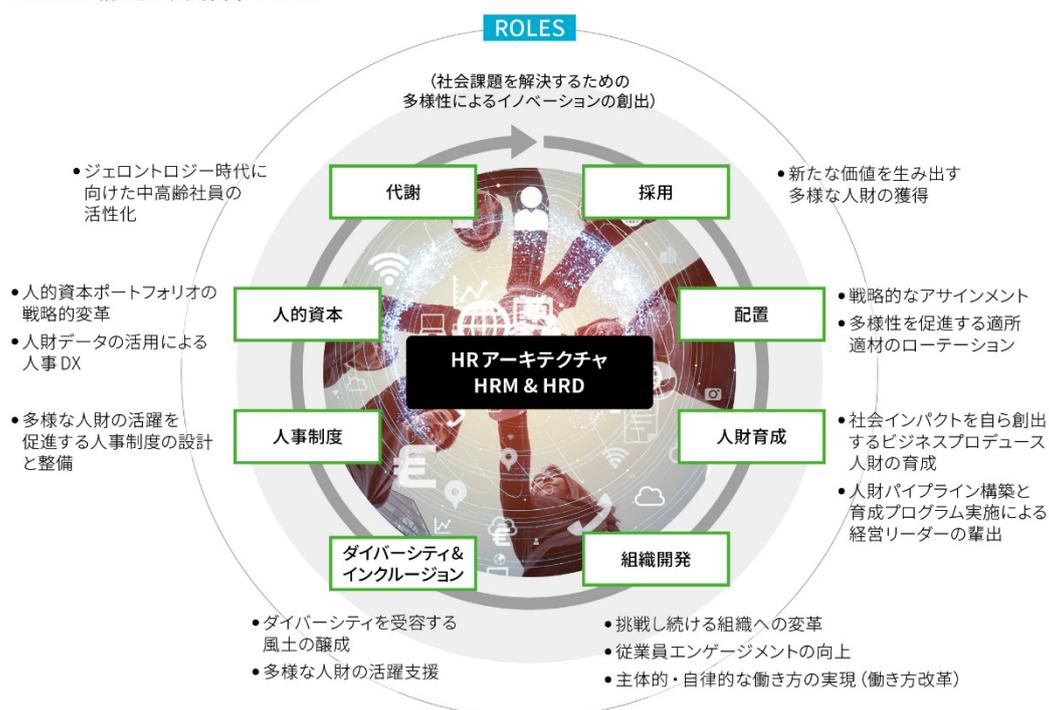
先見性と洞察力、テクノロジー、ビジネスエコシステムを掛け合わせ、社会課題解決を目指していくには、顧客・パートナーを巻き込み、ビジョンや価値観を共有して、ともに新しい社会価値を創出していける人財が必要です。

当社グループでは、重点施策の一つとして人財戦略に取り組んでおり、2018～2020 年度の中期経営計画「Foresight in sight 2020」期間には、「思考変革・スキル変革」「ビジョン・戦略の浸透」「イノベーションの創出」の3点を重視した施策に取り組んできました。具体的には、自力で新規事業創出ができる人財育成プログラムや、社員のチャレンジを重視した人事考課、働き方改革の実施のほか、ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）の風土浸透などです。

「Vision2030」では、デジタルコモンズの創出・提供による持続可能な社会の実現のため、ビジネスエコシステムのパートナーと共に、新たな価値が創出できる人財の輩出を目指しています。そのため、タレントマネジメントシステムの構築・運用を進め、ROLES を軸とする「HR アーキテクチャ」を基に、人財マネジメント（HRM）、人財開発（HRD）施策を推進しており、「事業戦略と人財戦略の連動強化」「キャリア自律・リスキルの促進」「DX 人財やビジネスプロデュース人財など、重点分野をリードする人財の獲得と育成」を主要施策として推進しています。また併せて、多様な人財の活躍を促進するための人事制度と報酬体系の改革に着手しています。

これらの取り組みの積み重ねが、数々の新規事業創出につながっています。今後も「Purpose」を指針とし、自律的・主体的に対話でき、周囲の社員はもちろん、社外の人財も巻き込みながら、より大きな価値を生み出せる力を持った人財の育成を戦略的に進めていきます。

ROLES を軸とした人的資本サイクル



## 採用

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

### 新卒採用

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

2021 年度の入社人数は当社グループで 248 名となります。

この様な高いポテンシャルを持った人財を採用するためには、接点を多く持つ必要があり、様々な方法でアプローチを実施しています。特に BIPROGY では、当社に対する学生の認知度を向上するため、経営者や社員が登壇し当社のビジョンやビジネスを語るイベントのオンラインでのライブ配信をしており、2021 年度は 2,070 人の学生が参加しました。

合わせて、当社への理解促進を目的とし、会社・業務紹介を行う 1Day ジョブセミナーも開催しており、2021 年度は計 20 回開催し、延べ 1,475 名の学生が参加しています。

また、外部人財データベースを活用したダイレクトリクルーティングも実施しており、高いポテンシャルを持った人財へ直接コンタクトしています。当社に興味をもった場合には、インターンシッププログラムへの参加を案内しており、ビジネス創出、システム開発など希望コースに応じた演習や社員との座談会を通じて、当社や業務への具体的な理解の促進とともに応募意欲の醸成につなげています。2021 年度のインターンシップには、募集・選考を経た 233 名が参加しました。

### 中途採用

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

併せて、入社後に著しい成長と将来的な貢献が期待でき、当社グループの事業を加速できる就業経験のある若手人財をポテンシャル人財として採用しています。2021 年度は当社グループで 105 名を中途採用しました。

また、中途採用者の組織への定着とパフォーマンスの早期発揮を支援するための施策として、入社直後に業界・会社理解を促すセットアップ研修や、入社数か月後のフォローアップ研修、定期的なヒアリング、座談会などを実施しています。更に、中途採用者の上司向けにも中途入社者がぶつかる壁やマインドに関して理解を深めるワークショップ等を開催し、新たな人財との化学反応による組織活性化に向けた働きかけを進めています。

### 外国籍人財採用

ダイバーシティ&インクルージョンの促進と中長期的なグローバル展開を見据え、外国籍人財の新卒採用と中途採用を実施しています。2021 年度は、BIPROGY で 7 名の外国籍人財を採用しました。

## 配置

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

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

## 人財育成

### 人財育成方針

人財は会社の重要な資産（Asset）であり、人財こそ会社発展の原動力であるという基本承認のもと、事業戦略に連動した人財戦略を実現するためのさまざまな人財育成施策 OFF-JT(\*1)、OJT(\*2)、OCT(\*3)、社員一人ひとりの多様性が活かされ、心身ともに生き生きと働けるしくみ構築に取り組んでいます。

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

\*1:OFF-JT:OFF the Job Training

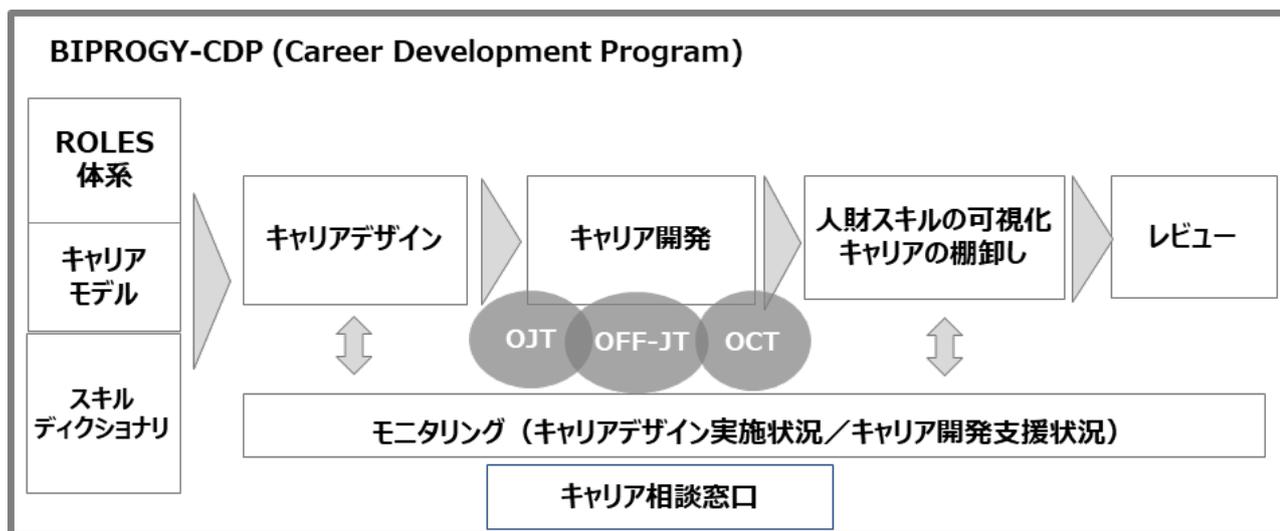
\*2:OJT:On the Job Training

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

### BIPROGY Career Development program

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

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



### キャリアデザイン

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

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

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

## キャリアの棚卸し

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

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

## スキル調査

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

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

## ビジネスプロデュース人財の育成

ビジネスエコシステムの創出を目指し、事業創出に関連する専門性を持つ人財としてビジネスプロデュース人財を定義し、育成を推進しています。毎年、後述の NextPrincipal プログラムや顧客企業、協力企業を招いてのアイデアソン／ハッカソンを実施しているほか、海外派遣、国内大学への留学、フィールドワーク体験など、外部への人財の派遣を通じ、顧客課題起点で社会課題を捉える力の向上、事業構想力強化を図っています。これらの育成プログラムの成果として、さまざまな新しい製品・サービスが創出されています。

なお、ビジネスプロデュース人財数はマテリアリティの KPI であり、2023 年度までに 2021 年度比 2 倍とすることを目指しています。

参照：p.11 マテリアリティ

## NextPrincipal プログラム

自分の力で事業を立ち上げ、実現する力を得た人財の育成を目的とし、質の高い学びの機会を提供しています。具体的には、座学で学ぶ事業構想力強化、社外で学ぶ異業種交流、国内大学への留学、専門家による事業創出の相談窓口「ハンズオン」などを設定しています。プログラムには、2010～2022 年度に延べ約 400 名が参加しました。本プログラムから、いくつかの新しい製品・サービスが生まれています。

## 慶応大学先端生命科学研究所留学生

5 年 10 年後の当社を取り巻くビジネス環境を先見し、事業創出をリードできる人財の輩出（発掘・学習）を目的に、地域における

事業創出の経験、研究による知識習得を得る場として慶應義塾大学先端生命科学研究所の修士課程へ社会留学生として社員を派遣しています。2年間の修士課程においては、バイオ関連分野の研究テーマ、もしくは特定分野のビジネスデザインに関する研究テーマから選択し、修士の学位を取得します。

## Morning Challenge

上位マネジメントを含めた社員がオープンイノベーショントレンドを共有する「Morning Challenge」を2017年から毎月継続して開催をしています。2020年度より、オンラインでの開催となっていますが、毎回数百名を超える社員が主体的に参加しています。

### 経営リーダー人財の輩出

#### 経営リーダープログラム

自分たちが会社を動かしていく志を持ち、継続的な変革にコミットしていく経営リーダー層の育成に取り組んでいます。経営陣幹部の後継者輩出に向けた人財パイプライン構築のため、サクセッション・プランのもと、「経営リーダープログラム」を2018年より実施しており、当プログラムのひとつである「経営リーダーアドバンス」では、取締役や社内外有識者との対話セッションなどを通じ、経営リーダー候補者として必要な視座・視野・視点の獲得に取り組み、第1期の2019年度は10名、第2期となる2021年度は、社内外経営者とのセッションなどを通じて自らコンピテンシーを獲得することを目的として2名が参加しました。また、「選抜指名型プログラム」では、社外からファシリテーターを招き、参加者同士の対話を通じて、将来経営リーダーとして当社グループを牽引していくために必要なビジョンやスキル、コンピテンシーを獲得することを目的として、2021年度に5カ月間のワークショップを開催しました。2022年度は、候補者層の人財プール/パイプラインを強化し、より計画的・継続的な経営者輩出に向けた仕組みを構築するため、人財に関するデータの一元化を進めています。さらには新たなタレントマネジメントシステムの導入によって実現する人財の可視化やデータ活用により、アセスメント、アサインメント、育成の仕組みを再設計し、当社グループのサステナビリティ経営につなげていくことを目指しています。

#### CEO&リーダーズセッション

経営リーダー(役員・事業部長、グループ会社社長など)を対象に、多様な視座・視野・視点の気づきを得る場としてCEO&リーダーズセッションを開催しています。経営視点から向き合うべきテーマや課題を提起、共有するとともに、議論を通じて考えを深め、行動変容を促進する場として推進しています。毎月1回セッションを実施しており、2021年度には11回、開催しました。

参照：p.90 コーポレート・ガバナンス

参照：p.96 後継者計画

### 若手育成

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

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

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

### 自己学習

当社グループの社員が自主的かつ自律的に学ぶことができるよう多様化する働き方にあった学習環境を整備し、自身のキャリアパスに

沿って成長するための自己投資をバックアップし、充実した会社生活を実現することを目的とした各種制度を設けています。

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

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

## 多様な人財の育成

### 副業(二重就業)制度

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

### エキスパート認定制度

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

### 社外活動

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

## 組織開発（組織力強化と働き方改革）

### 組織力強化と組織長向けマネジメント支援

#### 組織力強化

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

#### 組織能力の最大化に向けた組織長向けマネジメント支援

##### 1. ユアタイム推進

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

##### 2. エンゲージメント向上推進

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

##### 3. 階層別組織長研修

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

#### 4. ミドルマネージャー討議会

現場と経営層をつなぐ立場にあるミドルマネージャーが組織を超えて連携を強化し、会社や組織全体の課題を議論し、その解決に取り組むことで、会社の変革に向けた推進力を高めていくことを目指しています。

#### 働き方改革

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

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

参照：p.11 マテリアリティ

#### 柔軟な働き方

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

【2022 年 4 月から着手した施策】

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

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

テレワークの実施場所や時間、一月あたりの回数制限に関する制限の解除。

##### 2. 時間単位年休の導入新設

柔軟な休暇の使い方により業務とプライベートの両立を促す。

##### 3. 積立特別有給休暇（※）の取得単位等の変更

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

柔軟な休暇の使い方により業務と介護・育児との両立を促す。

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

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

#### ダイバーシティ&インクルージョン

#### 方針

～一人ひとりが輝きを放ち、チームの力に～

私たちは、自分らしく輝き、挑戦・成長し続けることで一人ひとりの幸せを実現します。さらに、互いの違いを楽しみ、多彩な個性をチームの力に結集してお客様・社会の価値創造に貢献します。

当社グループでは企業理念に「個人の尊重とチームワークの重視」も掲げています。社員一人ひとりが自分の個性を理解し、様々な挑戦・成長により個性を磨き、一人の個人として幸せであること、そしてそうした個人が互いの違いを楽しみ、尊重し合いながら個性をチー

ムに結集させ、組織力として昇華し、お客様やパートナーの皆さま、そして社会に対して価値創造することを目指して D&I を推進しています。

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

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

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

グループ役職員行動規範 > [https://www.biprogy.com/com/corporate\\_code\\_of\\_conduct.pdf](https://www.biprogy.com/com/corporate_code_of_conduct.pdf)

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

### D&I の風土醸成と自走化のしくみづくり

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

<b>D&amp;I セミナー</b>	当社グループのすべての役職員対象のセミナー。社外有識者による講演、社長および担当役員によるメッセージ発信
<b>ダイバーシティ e ラーニング</b>	全グループ社員を対象とした e ラーニング（受講必須）
<b>「Diversity な人たち」の紹介</b>	女性活躍、育児両立、ミドルシニア、外国人、障害など、さまざまな多様性の切り口で、社員のインタビュー記事を、社内の広報サイトへ掲載（年 4 回程度）
<b>D&amp;I メールマガジン</b>	全社員へ、不定期でのダイバーシティをテーマとしたメルマガを配信（年 6 回程度）
<b>D&amp;I ダイアログ</b>	現場部門の社員による対話を通じた主体的な取り組みにより、D&I 自走化を目指す活動を展開。役員や組織長からなる「スポンサーチーム」支援の下、現場部門の「D&I 推進者チーム」が活動を推進し、D&I 推進のムーブメントを起こすことを目指す。

### 女性の活躍推進

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

<b>新マテリアリティにおける KPI</b>	女性管理職比率 18%（2026 年 4 月 1 日まで）
<b>女性取締役比率（※1）</b>	25%（2026 年 3 月 31 日まで）
<b>女性役員比率（※1）</b>	20%（2025 年 4 月 1 日まで）
<b>女性管理職比率（※1）</b>	管理職層に占める女性の人数を 2020 年度の 2 倍にする（2025 年 4 月 1 日まで）
<b>新卒採用のダイバーシティ比率（※1※2）</b>	毎年 50%以上

※1 BIPROGY 単体

※2 新卒採用のうち、女性および外国籍社員の比率

また、単に管理職を増やすだけでなく女性社員を含む管理職の人材パイプラインの形成を目指し、グループ推進体制を強化しています。2020 年度にサステナビリティ委員会の下部組織としてソーシャル委員会を立ち上げ、グループ各社・BIPROGY の一段組織ごとの組

組織長登用計画を策定し人財パイプラインを可視化・モニタリングしています。2022 年度は組織長登用計画について各推進組織へのヒアリングや目標設定・キャリアデザインのチェックも実施し、計画達成に向け対策を強化しています。

### 社員の理解浸透／意識・行動変容促進

ダイバーシティ推進や女性活躍推進にあたり、まず必要なのは組織長の理解とダイバーシティ・マネジメントの実践です。そのため、全組織長向け必須研修を開催し、女性活躍に関する理解浸透や現場組織での実践を図っています。また、女性社員本人とその上司のペアで参加する階層別研修を開催し、双方の意識変革を促しています。

また、研修の施策とともに、女性社員を中心としたネットワークを展開しています。社内においては、社内 SNS による交流やランチタイムを利用した座談会を開催しています。社外とのネットワークでは、本社所在地である豊洲エリアの IT 企業のダイバーシティ推進担当者によるネットワーク「WITTy (Women in IT in 豊洲)」への参加や、女性技術者のネットワーク「日本女性技術者フォーラム (The Japan Women Engineers Forum : JWEF)」にも参加しています。

<b>組織長向けダイバーシティ・マネジメント研修</b>	組織長向け必須研修。女性活躍のテーマで実施していた研修を、女性を含む多様な人財の個性を活かすため、2021 年度より名称を「意見の多様性」に改め毎年実施。心理的安全性の醸成とアンコンシャスバイアスへの対処をテーマにしている。
<b>女性社員の階層別育成プログラム</b>	女性社員の人財パイプラインの形成を図ることを目的とし、中堅および組織長候補の女性向けに育成を実施。現場女性組織長によるパネルディスカッションや参加者同士のディスカッション、上司とのキャリア目標のすり合わせ等を含む実践的な内容。
<b>女性社員のネットワーク</b>	全グループの女性社員を対象とした社内 SNS および社外イベントへの参加

### 制度・しくみの整備

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

#### ライフイベントとの両立

当社グループでは、多様な属性や制約をもった社員も含め、一人ひとりが、個人の生活やライフステージにおけるさまざまなニーズに合った多様な働き方を選択可能にすることで、モチベーションを高く保ちながら働くことができる環境を整備しています。社員は自身のキャリア継続、キャリア構築を見すえながら自己啓発を怠らずに、その時期に合った働き方を自律的に選択します。それぞれの組織の中では、互いがワークライフバランスを実現できるように補完し合って、チームとして最大の成果を上げられるように努めています。



## 介護支援制度

社員の勤続年数が高い（2021 年度末の平均勤続年数：21.0 年）当社グループでは、職務の重責を担う 40 歳以上の社員が親や配偶者の介護に直面する可能性が高く、男女を問わず働きながら介護に関わることが想定されます。そのような人生の一大事に対しても会社として柔軟な制度を用意していることは、社員にとって大きな安心につながります。

当社は、法令を上回る介護に使用できる制度を有しており、介護休職や介護休暇（介護対象一人につき年間 12 日の休暇と、最大 60 日まで年休残を積み立てた積立特別有給休暇）、1 日 2 時間まで勤務を短縮できる短時間勤務など用途に合わせて利用されています。また介護の実態・意識調査を実施し、介護への備えや業務との両立に関する介護セミナー開催や介護ハンドブック配布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（介護編）	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
介護ハンドブック	40 歳以上の全グループ社員、新任組織長に、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と DVD 貸出、ストリーミング配信

### 制度・しくみの整備

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

## 子育て支援制度

社員の仕事と子育ての両立のため、当社グループでは必要な制度や支援を整えています。育児休職からの復職者を対象としたワークショップでは、有識者からのアドバイスや先輩から実的なノウハウを得て、復帰のウォーミングアップおよび復職後のキャリア構築の一助となるよう企図しています。

休職中にもキャリアを維持し最新の情報に触れるために、希望者は社内 LAN に接続して学習や情報収集することも可能です。

育児休職復職率は毎年 95%を超える状況が 10 年以上続いており、育児と仕事の両立は、当社グループにおいてはすでにあたりまえのこととなっています。

近年は育児休職を取得する男性社員も増加しており、2021 年度の男性社員の育児休職取得率は 38.7%（当社単体）に達し、平均取得期間は 103 日となっています。また、社内 SNS において育児に取り組む男性社員同士の交流の輪が広がっています。

### 社員の理解浸透／意識・行動変容促進

産休・育休ワークショップ	産休・育休者向けの、復職後の働き方・キャリア構築ワークショップ（夫婦参加型）
産休・育休者面談	産休・育休前および復職後の 3 者面談（本人・上司・ダイバーシティ推進室担当者）
男性社員のネットワーク	全グループの男性社員を対象とした社内 SNS
育児休職中のキャリア開発支援	育児休職中の e ラーニングや資格取得、通信教育の受講と補助金の給付（条件つき）

## 制度・しくみの整備

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

## カウンセリング体制の整備

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

## 障害者雇用と活躍推進

### 障害者雇用の取り組み

当社グループの障害者雇用率は、2022 年 3 月末日時点で 2.62%となっています。

障害を持つ社員が安心して働き長く活躍できることを目的に、入社後 6 ヶ月間の定着支援面談や、障害者雇用に関する専用相談窓口の設置を行う等の取り組みを積極的に行っています。また、2020 年度には屋外農園での雇用を開始し、農作業を通じて心身の健康と就労のやりがいを感じ楽しく仕事ができる環境を整えました。完全在宅勤務を前提とした障害者社員の採用も行っており、障害を持つ社員が活躍できる多様な場を設けています。

当社グループの障害者雇用の維持・拡大を目的に 2018 年 2 月に設立した特例子会社 NUL アクセシビリティ株式会社(2022 年度より BIPROGY チャレンジド株式会社へ社名変更)をはじめとして、グループ会社も含めた包括的な雇用を推進しています。

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

### 障害者の活躍推進

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

### 社員の理解浸透／意識・行動変容促進

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

## LGBTQ など性的マイノリティの取り組み

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

### 社員の理解浸透／意識・行動変容促進

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

### 制度・しくみの整備

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

## 外国籍人財の活躍

当社グループでは、取締役会のダイバーシティを図ることを目的に、2021 年度より外国籍の社外取締役を任命しています。国籍に関わらず、多様な個性／意見を受け入れる風土の醸成を目指しています。

### 社員の理解浸透／意識・行動変容促進

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

## ダイバーシティに関する認定や受賞、社外イニシアチブへの参画

### 社外イニシアチブへの参画

#### ダイバーシティ推進

BIPROGY 単体で、2022 年 4 月にダイバーシティマネジメントイニシアチブズ（DMIs）へ賛同しました。ダイバーシティ経営を推進する企業・団体のためのイニシアチブで、「ダイバーシティ経営を企業戦略の重要テーマとして捉え、経営を推進する」ことを宣言しています。

#### 女性活躍推進

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

In support of

**WOMEN'S  
EMPOWERMENT  
PRINCIPLES**

Established by UN Women and the  
UN Global Compact Office

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

## LGBTQ

BIPROGY 単体で、2021年度から他社主催の「LGBT-Allly 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。さらに、2022年7月には on the ground project が主催する「Diversity Expo2022」の「企業展」に取り組み企業として出展しました。

## 認定・受賞

### ■ なでしこ銘柄

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



### ■ 100選プライム

経済産業省が過去に「新・ダイバーシティ経営企業100選」として選定した企業のうち、ベストプラクティスをさらに進化させながら「多様な人材の能力を生かして中長期的な価値創造につなげている企業」を表彰する「100選プライム」に選定されました。  
多様な人材が能力を発揮し、イノベーションを生み出すための風土・組織・人材に関わる改革などの取り組みを通じた、女性活躍推進をはじめとする多様な人材の活躍が評価されました。当社は2018年度の「新・ダイバーシティ経営企業100選」に選定されています。



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

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



### ■ プラチナくるみん認定

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



■えるぼし認定

女性活躍推進法に基づき、厚生労働大臣から女性の活躍推進に関する取り組みが優良な企業であると認定されました。  
認定は評価された項目数に応じて3段階あり、全ての項目に対して基準を満たしている事が認められ、2017年に最高位である3段階目の認定を取得しました。



■イクメン企業アワード2018<両立支援部門グランプリ>

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



■PRIDE指標2022<ゴールド>

企業などの枠組みを越えてLGBT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2022」にて、2021年に引き続き、最高ランクの「ゴールド」を受賞しました。この度の受賞は、性的指向や性自認にかかわらず、すべての人財が活躍できる環境づくりを目指したさまざまな施策に取り組んだ結果が評価されたことによるものです。



■女性活躍パワーアップ大賞<優秀賞>

公益財団法人 日本生産性本部より、女性の活躍推進及び女性活用による組織の生産性向上を実現すべく独自性がある創意工夫された取り組みを行っており、他の範となる企業であると認められ2017年に「優秀賞」を受賞しました。特に、テレワークによる働きやすい環境整備と女性の新規ビジネス創出の支援が評価された点です。

人事制度（労働安全衛生）

労働安全衛生と労務管理についての考え方

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

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

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

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

参照：p.118 コンプライアンス

p.48 BIPROGY グループ 人権方針

## 労働安全衛生への取り組みと労務管理

### 適正な評価の実施

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

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

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

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

### 賃金管理

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

### 福利厚生

社員が安心して業務に取り組める様に福利厚生制度を設けています。生活の基盤である住宅関連として、独身寮・転勤社宅と住居費補助の制度を設けています。また、生活の安定を目的とし、扶養家族の人数に応じて支給する家族手当の制度もあります。その他、積立貯蓄・財形貯蓄制度・非常資金貸付や社員持株会、互助組織である福祉会など、社員が安心して生活を送ることができるように様々な制度を設けています。

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

<社外からの評価>

優良福利厚生法人への認定

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



## ハラスメント防止・対策

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

## 相談窓口

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

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

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

参照：p.119 コミュニケーション・ルート(内部通報制度)

## 労働組合

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

労使協議会は原則、月1回開催し、労使間での対話を実施しています。

2021年度の労働組合加入者割合は、94.89%です。

## 衛生委員会

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

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

## 健康経営

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

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

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

### <健康経営のアプローチ>

#### 課題認識

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

#### 目指す姿

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

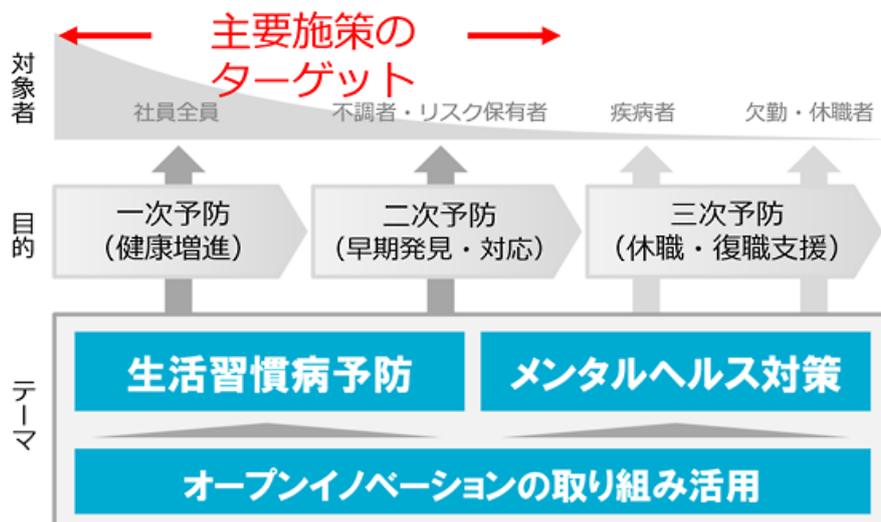
#### 重点施策・KPI（マテリアリティ）

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

指標と目標	2021年度実績
メンタル休職者の総休職日数 2019・2020年度の平均日数比 5%減（2023年度）	約9%減
健康診断での血圧リスク者への診療所での診察および保健師による生活習慣指導率Ⅱ度・Ⅲ度高血圧者への対応 100%（2023年度）	Ⅱ度 0% （2022年度以降対応開始） Ⅲ度 100%

### <施策推進方針>

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



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

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

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

### <従業員の健康増進を促す取り組み>

#### 有給休暇取得推進

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

年休取得奨励日の設定、アニバーサリー休暇制度、連続休暇取得の奨励等の取組みを通じ、2021 年度の有給休暇取得率は、82.54%、平均取得日数は 13.7 日でした。

#### 過酷な労働時間の排除

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

2021 年度の従業員 1 人当たりの平均月間残業時間は、16.3 時間と 2015 年の 19.3 時間に比べて減少しています。

#### 過重労働による健康障害防止対策

次のような対策を実施しています。

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

- プロジェクトの進捗管理レビューの際のレビュー対象として「労務実績」を取り入れています。

## オフィス環境の整備

### 従業員の健康推進を促すための主なオフィス環境整備の施策

身体不調への対策	血圧計、マッサージチェア、バランスボールの設置
心身の相談対応	社員相談室の設置（産業カウンセラー・公認心理士によるカウンセリング）
社員食堂の整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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</li> </ul>

## 健康への IT 活用

### 従業員の健康への IT を活用した主な施策

健康ポイントプログラム	生活改善に向けた健康ポイントプログラムの提供（2021 年度は 2,346 名が参加）
生産性低下防止のためのアプリ活用	主にスタートアップ企業のアプリを活用し、特定症状（肩こり腰痛、肥満、睡眠不足など）の改善、食事改善を試行

## 健康への意識向上

### 従業員の健康への意識向上のための主な施策

健康ポータル提供	健康診断結果の閲覧、健康コンテンツの提供等、健康経営の窓口
健康経営セミナーの開催	2021 年度は、食生活改善対策、ストレス解消のためのヨガ、ライフステージ別女性の健康メカニズム、テレワーク増加に伴うデスク環境改善、ダイエットセミナーなどを開催
健康に関する検定試験の受診勧奨	メンタルヘルス・マネジメント検定試験、日本健康マスター検定試験の受験推奨
従業員への啓蒙	<ul style="list-style-type: none"> <li>安全衛生管理規程の改定</li> <li>新入社員向け健康管理オリエンテーションの実施</li> <li>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</li> </ul>

### 健康意識向上に関連する主な指標

指標	2021 年度実績
CCHL（Communicative and Critical Health Literacy：一般向けヘルスリテラシー尺度）	3.62（※）
健康経営セミナーの従業員満足度	94%

※BIPROGY およびユニアデックスにおける 5 項目の質問に対する平均

### <早期発見・対応への取り組み>

## 定期健康診断・人間ドック補助

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

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

度を設けています。

### 従業員の健康管理における主な指標

指標	2021 年度実績
定期健康診断受診率	100%
喫煙率	20.9% (2015 年度比、5.1%の減少)
運動習慣率	21.9% (2015 年度比、0.3%の増加)
睡眠充足率	73.7% (2015 年度比、13.4%の増加)

### 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。心電図検査、エコー検査も実施可能で、薬局、休養室などの設備もあり、社員が生涯に亘って安心して働ける環境を整えています。2016 年度からは禁煙外来を開始しています。

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

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

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

### メンタルヘルス対策への取り組み

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

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

従業員のメンタルヘルス対策における主な指標

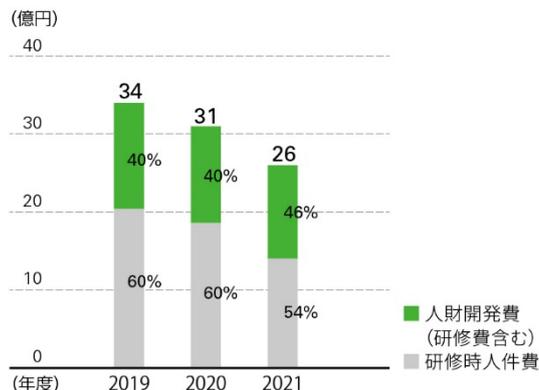
指標	2021 年度実績
ストレスチェック受験率	98.1%
高ストレス保有者数	2016 年度比 85.6%

### 人的資本

当社グループでは、人的資本への継続的な投資は、時代とともに変化する社会課題を解決していくうえで、欠かすことのできないものだと考え、人的資本への投資額の経年推移とその内訳を可視化し、継続的な投資を実施しています。2021 年度は、オンラインによる研修などの活用により投資額は減少しましたが、2020 年度はコロナ禍の影響で減少していた従業員 1 人当たりの年間研修時間数は 56 時間から 58 時間へ増加に転じています。今後も引き続き社員のキャリア自律、リスキルの促進を進めていきます。

## 人的資本投資額の推移

### BIPROGY グループ 人的資本投資額の推移



※ 2020 年度からコロナ禍における研修のオンライン化を進めた結果、研修の効率化が図られ、2021 年度は研修費および研修時人件費は減少したが、従業員一人当たりの年間研修時間は 2020 年度に比べ増加している。

ビジネスエコシステムやプラットフォームを提供し、社会に変革を起こせるような自律性の高い企業組織・風土を目指すには、戦略的に人事改革を進めることが必要です。そのため、当社グループでは人事改革への取り組みを推進することと風土改革を構成する柱の一つに位置づけています。イントラパーソナル・ダイバーシティ（「個」の多様性）による持続的なイノベーションを促す人財をより多く輩出するため、2019 年度より「ROLES」施策を遂行しています。ROLES とは「業務遂行における複数の役割」のことで、業務遂行で担う役割や、業務遂行（ジョブ）を担ううえで必要となるスキルやコンピテンシーを定義したものであり、経営戦略に基づいた各種事業戦略で必要とする人的資本の種類・質・量を可視化する中核概念です。「ROLES」施策では個の多様性のみを追求するのではなく、多様な個が補完し合い高い組織力を実現することも目指しています。ROLES を用いて人的資本の可視化を行うことで経営方針に沿った人財の獲得、育成と強化を実現し、イノベーションを起こしやすい風土の醸成を進め、経営環境の変化にあわせ柔軟に対応できる人財／組織能力を実装し、企業の成長 に資する人的資本を強化・育成していきます。

また、企業の持続的な発展のため、女性や若手を含めたリーダーの人財パイプラインの形成と推進を実施しています。年次の組織改革において、リーダーのアサインメントの中長期計画を策定するとともに、達成度や課題をフォローすることで、組織の計画的な新陳代謝を実施しています。

## 代謝（中高齢社員の活性化）

### 中高齢社員の活性化

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

2021 年度より NSI（ネクスト・ステージ・インテグレーション）と称し、新たな定年後再雇用制度を開始しました。NSI では、定年前の業務で培った知見や経験をより生かして活躍できるように、配属先や処遇を見直したことにより、再雇用希望者の割合が、制度開始前 3 年間の平均に比較して 12 ポイント上昇しています。また、定年退職後に多様な働き方について実現するために、フルタイム以外に週 1～週 3 の勤務日数を選択することができるようにして、現在 12 名(3.3%)の方が週 5 日以外の勤務形態を選択しています。多様な価値観を尊重する働き方を用意することで、「人生 100 年時代」をチャレンジし続けるために、高い意欲を持って働く人財づくりを実現します。さらに、市場価値/専門性の高いハイスpek人財をシニアエキスパート社員として認定し、雇用延長制度とは異なる待遇にて定年退職後も引き続き会社に雇用するシニアエキスパート制度も設けており、現在 31 名(雇用延長者の 8.7%)の方が活躍されていま

す。

また、中高年齢者の活性化を目的に「個人の価値観の多様化に伴い、自己実現を目指すための進路を選択できる施策・制度」として、要件を満たした社員を対象とした特別退職支援制度を設けており、制度を利用し退職する場合には支援金を支給しています。

今後は、退職した社員のアルムナイとしての組織化を図り、当社グループとの協業を実現することにも取り組む予定です。

多様な人財の活躍を促進する一方、人財の流出を防ぐ施策についても検討課題として認識しています。

## 人財データ

## ●雇用・ダイバーシティ・労働時間

項目		集計範囲		2019年度	2020年度	2021年度
連結従業員数（人）		連結グループ	男性	6,378	6,370	6,404
			女性	1,452	1,543	1,664
			合計	7,830	7,913	8,068
地域別連結 従業員数（人）	日本		男性	6,193	6,191	6,190
			女性	1,330	1,424	1,530
			合計	7,523	7,615	7,720
	アジア		男性	182	176	206
			女性	122	117	130
			合計	304	293	336
	米州		男性	3	3	8
			女性	0	2	4
			合計	3	5	12
	欧州	男性	0	0	0	
		女性	0	0	0	
		合計	0	0	0	
従業員数（人）		BIPROGY単体	男性	3,480	3,488	3,479
			女性	875	919	972
			合計	4,355	4,407	4,451
平均勤続年数（年）		BIPROGY単体	男性	21.7	21.7	21.8
			女性	18.4	18.1	17.8
			全体	21.0	21.0	21.0
平均年齢（歳）		BIPROGY単体	男性	46.8	47.0	47.2
			女性	42.7	42.4	42.0
			全体	46.0	46.1	46.1

有給休暇取得率 (%)		連結グループ※1		86.20	81.10	82.54
障害者雇用率 (%)		連結グループ※2		2.31	2.59	2.62
女性管理職比率 (%)		連結グループ※3		5.50	7.50	8.10
女性管理職比率 (%)		BIPROGY単体		7.40	10.50	10.61
採用人数 (人)	新卒	連結グループ※4	男性	130	139	127
			女性	74	104	121
			合計	204	243	248
	中途		男性	103	114	89
			女性	26	28	16
			合計	129	142	105
中途採用比率 (%) ※5		BIPROGY単体		29.5	25.4	24.6
		ユニアデックス単体		26.8	34.4	28.7
離職率 (%)		連結グループ※1	-	2.81	2.34	2.25
新卒定着率 (%)			男性	90.41	91.14	91.67
			女性	94.12	92.53	85.07
			合計	91.94	91.78	89.14
雇用延長者数 (人)			男性	58	85	119
			女性	3	14	21
			合計	61	99	140
雇用延長率 (%)			男性	72	78	92
			女性	43	82	88
			合計	69	79	92
一人当たりの平均年間労働時間数		-	1,808	1,845	1,841	
一人当たりの平均月間残業時間数		-	15.5	14.9	16.3	
初任給 (円) ※6	学部卒	BIPROGY単体		220,000	220,000	220,000
	修士卒			245,300	245,300	245,300
平均年間給与 (円)				8,374,830	8,088,571	8,100,039

## ●ワークライフバランス

項目	集計範囲		2019年度	2020年度	2021年度
産休取得者数（人）	連結グループ※1	-	52	57	37
育児休職取得者数（人）		男性	31	43	49
		女性	105	103	90
		合計	136	146	139
育児休職取得率（%）		男性	20.9	24.8	30.1
		女性	100	100	100
		合計	37.5	41.4	42.3
育児時間取得者数（人）		男性	22	31	13
		女性	269	234	222
		合計	291	263	235
介護休暇取得者数（人）		男性	281	169	318
		女性	208	127	183
		合計	488	296	501
介護休職取得者数（人）		男性	2	0	2
		女性	2	0	2
		合計	4	0	4
介護時間取得者数（人）		男性	5	5	2
		女性	10	9	14
		合計	15	14	16
育児休職復職者数（人）		男性	25	35	39
	女性	39	42	42	
	合計	64	77	81	
育児休職復職率（%）	男性	100	100	100	
	女性	95	98	95	
	全体	97	99	98	

育児休職定着者数（人）	男性	25	34	39
	女性	39	42	38
	合計	64	76	77
育児休職定着率（%）	男性	100	97	100
	女性	100	100	90
	全体	100	99	95

## ●人財育成

項目	集計範囲	2019年度	2020年度	2021年度
従業員一人当たりの年間研修時間数（時間）	連結グループ※1	62.9	56.1	58.1
人的資本投資額（億円）		34	31	26
人的資本投資額の内訳一人財開発費（%）		40	40	46
人的資本投資額の内訳一研修時人件費（%）		60	60	54

## ●労働安全衛生

項目	集計範囲	2019年度	2020年度	2021年度
労働災害発生件数	連結グループ※7	6	5	12

## ●労働組合

項目	集計範囲	2019年度	2020年度	2021年度
労働組合加入者数（人）※8	連結グループ※1	5,262	5,265	5,235
労働組合加入者割合（%）		94.37	94.64	94.89

※1：BIPROGY（株）、ユニアデックス（株）

※2：2019年度はBIPROGY（株）、ユニアデックス（株）。2020年度からBIPROGY（株）、ユニアデックス（株）、UEL（株）、BIPROGY チャレンジド（株）、（株）国際システム、ケンブリッジ・テクノロジー・パートナーズ（株）、エス・アンド・アイ（株）

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

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

※5：中途採用比率は、労働施策総合推進法に基づき公表（公表日：2022年8月5日）

※6：各年度の4月基本給実績

※7：BIPROGY（株）、ユニアデックス（株）、UEL（株）

※8：各年度の3月1日時点の加入者数

## バリューチェーン全体で果たす社会的責任

BIPROGY グループが事業活動を通じて社会的責任を果たしていくうえで、「ビジネスパートナー」となる協力会社様、お取引先様各社との連携は不可欠です。当社グループの事業活動のバリューチェーンのなかで、特にシステム設計、構築、運用・保守ならびにサービス提供では、多くの協力会社様と連携しています。また、国内外のお取引先様からハードウェア・ソフトウェアおよびサービスなどを調達し、社会課題の解決につながる革新的なサービスおよびソリューションの提供に努めています。

協力会社様、お取引先様から調達した製品・サービス供給の停止、サービスの不具合やセキュリティインシデントなどによる重大な障害の発生などは、当社グループのお客様への影響にとどまらず社会に深刻な影響を与える恐れがあり、また社会的信用やブランドイメージの低下など当社グループの経営にも影響を与えます。当社グループは、「ビジネスパートナー」との信頼関係を構築・維持し、バリューチェーン全体で安心・安全な製品・サービスの提供に取り組んでいます。

### 主要なビジネスパートナー

当社グループの中核企業である BIPROGY 株式会社では、情報システムの開発や運用保守サービスの提供等の委託先企業様を対象としたパートナー制度を運営しています。取引量や品質などの実績や経営状況等などの複数の基準をもとに評価を実施し、優れた企業を「SI リーディングパートナー」「Tech ビルドパートナー」として認定しており、2022 年 10 月時点の該当企業数は 60 社です。また、海外企業やその子会社に委託を行うオフショア開発も拡大しており、パートナー企業との取引のうち 10%以上がオフショア開発によるものとなっています。

### 公正な取引慣行とサプライチェーンを通じた ESG 課題への配慮

当社グループは、ビジネスパートナーとなる協力会社様、お取引先様との公正かつ透明な購買取引の実現と、人権や環境等の ESG 課題に配慮した調達を目指し「BIPROGY グループ購買取引行動指針」や「BIPROGY グループサステナビリティ調達ガイドライン」を定めており、ビジネスパートナーへの浸透を図っています。

BIPROGY グループ購買取引行動指針>

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

BIPROGY グループサステナビリティ調達ガイドライン>

[https://www.biprogy.com/com/pdf/Sustainability\\_Procurement\\_Guideline.pdf](https://www.biprogy.com/com/pdf/Sustainability_Procurement_Guideline.pdf)

### ESG リスクアセスメント

これまで毎年、マテリアリティの KPI として主要な協力会社と取引先に対し、当購買取引行動指針の理解度調査を実施してきました。そして、2020 年度に実施率が 100%に達したこともあり、マテリアリティの見直しに際し、「主要サプライヤーに対する ESG リスクアセスメント実施率」という新たな KPI を定め、ESG リスクアセスメントを開始しました。2021 年度は、まず主要取引先 98 社を対象に、ESG に関する取り組み状況の調査とリスク評価を行い、マテリアリティの単年度目標である実施率 100%を達成しました。2022 年度は引き続き、2021 年度に実施したリスクアセスメントに基づき、主要サプライヤーに対応（改善要望）を行っていきます。

今後は、ESG リスクの低減のために、実効性を高めていく取り組みがさらに必要であると考えています。サプライチェーン全体で社会に対する長期的な信頼関係を構築し、環境・地域社会と調和した持続可能な社会の実現を目指していきます。

#### 【ESG リスクアセスメントにおける 2021 年度調査実施概要】

- 調査対象社数：98 社
- リスクアセスメント実施率：100%
- 調査内容

- ・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

#### 情報成果物委託／役務提供取引における協力会社様との連携

当社グループでは、情報成果物委託／役務提供取引における協力会社様とのコミュニケーションを日頃より密接に連携する中で相互の信頼関係を構築し、公正かつ公平な購買取引を実現しています。

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

また、当社およびユニアデックスの協力会社様向けにコンプライアンス・ホットラインを設けており、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。

#### 物品／サービス商品調達におけるお取引先様との連携

当社グループは、品質、コスト、納期、サービスに加え、環境・社会に配慮した事業活動、持続可能な社会の発展への貢献など、総合的な観点から調達判断を行っています。

また、「グリーン調達ガイドライン」に従って、環境保全を推進しているお取引先様からの環境負荷の少ない製品・サービスの調達推進を行って参ります。

参照：p.43 バリューチェーンの環境負荷低減

BIPROGY グリーン調達ガイドライン>

[https://www.biprogy.com/pdf/eco\\_green\\_guideline.pdf](https://www.biprogy.com/pdf/eco_green_guideline.pdf)

## 品質マネジメント

### 製品・サービスの品質保証

#### 製品・サービスの品質保証に対する考え方

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

また当社グループは、社会から求められる安定稼働の実態を測る指標として「オンライン稼働率 99.990%以上」を目標としており、2021 年度実績は、99.999%でした。

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

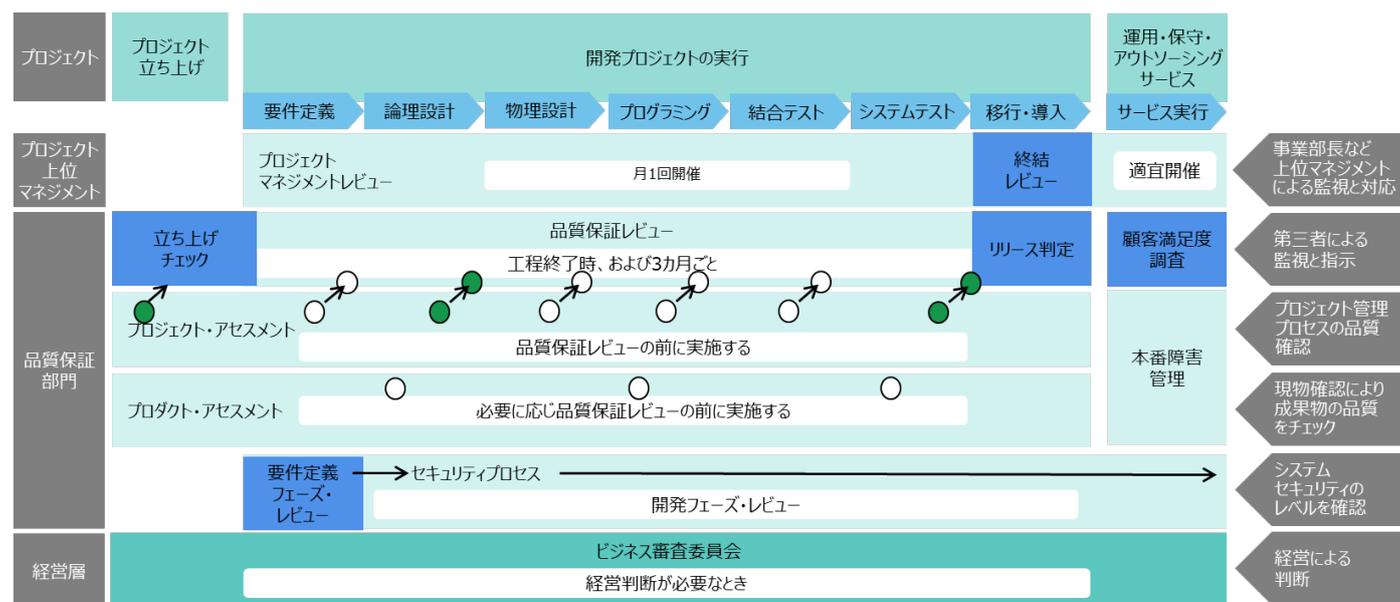
ISBP（Information Services Business Process）は、高品質なシステムを提供するためにシステム開発に必要な作業をまとめた、当社グループの標準業務プロセスです。業務プロセスは、3つのサブプロセスで構成しています。

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

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

参照：p.90 コーポレート・ガバナンス体制

#### 開発から運用・保守・アウトソーシングサービスにおける品質保証プロセス



## 開発プロジェクトにおける品質保証プロセス

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

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

## 運用・保守サービス、アウトソーシングサービスにおける品質保証プロセス

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

## システムトラブルへの対応

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

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

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

## 品質マネジメントシステム（ISO9001）認証の取得

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

## 顧客満足度向上への取り組み

当社グループは、5000 社以上の幅広い業種・業態のお客様を有しています。

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

## 社会貢献活動

### 方針

### コミュニティへの貢献に対する考え方

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

BIPROGY グループは、「すべての人たちとともに、人と環境にやさしい社会づくりに貢献します」という企業理念、「先見性と洞察力でテクノロジーの持つ可能性を引き出し、持続可能な社会を創出します」という Purpose（パーパス：企業の存在意義）のもと、事業を通

じた社会課題解決に加え、「障害者支援」「次世代育成」「地域貢献」を重点分野として社会貢献活動を行っています。

また、当社グループは、事業において社会課題解決を進める社会 DX の推進にあたり、社員の社会課題への感度を高めることが重要であると考えており、社会貢献活動を人財育成、社員の意識改革の一環として取り組んでいます。2021 年度より「社会貢献活動への役職員参加人数」を重要指標の一つとしており、2023 年度までに、2020 年度（84 人（実人数））比 20%増をめざしています。2021 年度は、117 人（実人数）が参加しました。

## 社会貢献活動方針

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

## 社会貢献活動の重点分野

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

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

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

重点分野	主な取り組み	社会への貢献の実績
1. 障害者支援	ヴァイオリニスト川畠成道氏とのパートナーシップ	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>コンサートに目の不自由な方をご招待し、当社社員ボランティアによる送迎、会場内支援を実施</li> <li>コンサート来場者 15,000 名以上、招待数約 2,300 名、社員ボランティア約 500 名（2005 年からの延べ数）</li> </ul>
	BIPROGY チャレンジド株式会社（BIPROGY 株式会社の特例子会社）	<ul style="list-style-type: none"> <li>完全在宅型の勤務形態とすることで、通勤が困難な障害者の就業を実現</li> <li>障害者差別解消法で定められている合理的配慮がウェブコンテンツに施されていることを検査する「ウェブアクセシビリティ診断サービス」を提供</li> </ul>
2. 次世代育成	e-ネットキャラバン	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>累計 179 回実施</li> </ul>
	バドミントン講習会	<ul style="list-style-type: none"> <li>2003 年から当社バドミントンチームのコーチや選手が、地元の中高生に講習会を実施</li> </ul>
3. 地域貢献	本社地域である江東区の豊洲文化センターとのコラボレーションによる地域交流	<ul style="list-style-type: none"> <li>2005 年から、地域の子どもの向けイベントに参画、ICT やバドミントンを学べるブースを出展</li> <li>川畠氏のチャリティコンサート、NPO などとの協働イベントや寄付活動を実施。ホールの提供などご協力いただいている</li> <li>コンサート来場者人数約 1,500 名(2005 年からの延べ数)</li> </ul>
	Table for Two とのコラボレーションによる国際貢献	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>

2021 年度は新型コロナ感染拡大の影響で一部の対面型のイベントを見直し、オンラインで実施。

## 推進の仕組み

### 社会貢献活動休暇・休職制度

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

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

## 社員の自発的な社会貢献活動を支援する「ユニハート」

ユニハートは、社員の自発的な社会貢献活動の推進を奨励し、社会に貢献することを目的に 2006 年に設立しました。会員は 867 名（2022 年 3 月末日現在）。会員自らが企画・運営を行うチャリティイベントや、NPO などへの寄付など幅広く活動しています。当社としては、ユニハートの寄付に応じたマッチングギフトにより、会社としての支援を実施しています。

## 寄付決定のプロセス

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

## 社会貢献活動支出額

2021 年度の社会貢献活動支出額は、1,519 万円（BIPROGY および連結子会社）でした。

## コミュニティ窓口

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

## 取り組み

### 障害者支援

#### ヴァイオリニスト川島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島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。川島氏は 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。

2022 年 1 月の「日本ユニシス・プレゼンツ 川島成道ニューイヤーコンサート 2022」では、目の不自由な方および同行者の方 100 名以上を招待しました。社員ボランティアは、事前に目の不自由な方の誘導講習などを受講してコンサートにのぞみ、毎回数十名の社員が会場案内やトイレ介助の他、希望者にはご自宅からの送迎も行っています。

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

「川島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。

（2021 年度は、新型コロナ感染拡大防止のための対策を行うとともに、一部サポートを縮小して実施）

#### 目の不自由な方の社会参加促進に寄与するための活動

目の不自由な方の社会参加促進に寄与するため、2004 年から、公益財団法人 日本盲導犬協会への募金活動を続けています。

毎年、全国で盲導犬チャリティグッズ販売会や盲導犬理解促進活動を開催し、街で目の見えない、見えにくい方や盲導犬に出会ったときにできることなどを学ぶ機会となっています。「川島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。

（2021 年度は新型コロナ感染拡大の影響で休止）

## 目の不自由な方の誘導講習

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

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

(2021 年度は新型コロナ感染拡大の影響で休止)

## 目の不自由な方を支援する ICT ワークショップ

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

## 次世代育成

### e-ネットキャラバンへの社員派遣

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

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

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

2021 年度は全国 9 箇所で、講師認定された社員が講座を行いました。

### 寄付先団体との協働プログラム

寄付先団体と協働で、オンライン講演会やワークショップを実施しています。

親を頼れない子どもたちの巣立ち支援をしている「特定非営利活動法人 ブリッジフォースマイル」より、活動のご紹介と背景である子どもたちの状況について講演いただきました。あまり表には出ていない、自分が知らない社会問題が多くある中、自分自身が貢献できることがないかを考えるきっかけとなりました。

また、正しい性の知識と判断力を育むための支援をしている「特定非営利活動法人 ピルコン」より「正しい性の知識を学び、誰もが自分らしく生きられる社会へ」と題して、現代の若者が直面する課題の状況をはじめとし、国際スタンダードに基づいた理想的な性教育のあり方などについて講演いただきました。

そして、「特定非営利活動法人 視覚障害者パソコンアシストネットワーク (SPAN)」により、「視覚障害者向けオンラインパソコン講座のご紹介とオンラインちょボラ」と題して、音声のみを使用したオンライン講座の様子を、オンラインで実際にご紹介いただきました。

### ふれあいまつりへの社員参加

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

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

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

(2021 年度は新型コロナ感染拡大の影響で休止)

## ファミリーハウスでのパソコンボランティア

難病の子どもとその家族のための滞在施設を提供している「特定非営利活動法人 ファミリーハウス」で、各滞在施設に置かれたパソコンの定期チェックやその他の活動に、2010 年から継続して当社グループ社員が ICT を活かしたパソコンボランティアとしてかかわっています。

## BIPROGY バドミントンチーム

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

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

BIPROGY バドミントンチーム >

<https://pr.biprogy.com/com/sponsors/badminton/>

## 地域貢献（地域連携）

### 川島成道チャリティコンサート

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

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

（2021 年度は新型コロナ感染拡大の影響で休止）

### 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。

2021 年 10 月 23 日（土）「第 28 回豊洲フェスタ」に、元日本ユニシス実業団バドミントン選手の栗原文音さんが「意志あるところに道は開ける」と題して講演しました。コロナ禍で募集人数を絞った開催となりましたが、約 20 名の方に聴講いただきました。

### 地域ネットワークへの参加

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

### 地域のクリーン活動

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

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

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

(2021年度は新型コロナウイルス感染拡大の影響で休止)

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

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

## 地域販売会の実施

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

また、北海道支店では「札幌市手をつなぐ育成会」が札幌市からの委託販売事業として店舗運営している「いこ〜る」による販売会を実施しています。

(2021年度は新型コロナウイルス感染拡大の影響で休止)

## 地域雇用への取り組み

当社グループは、地域雇用創出や地域活性化につながるさまざまな ICT サービスの提供を行っています。

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

BIPROGY チャレンジド株式会社>

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

## 地域貢献（国際協力）

### TABLE FOR TWO への参加を通じた開発途上国の飢餓解消への貢献

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

(2021年度は新型コロナウイルス感染拡大の影響で休止)

### 「ステナイ生活キャンペーン」を通じた児童労働解消への貢献

「ステナイ生活キャンペーン」は、不用品を捨てずに国際協力へ活かすというコンセプトのもと、書き損じはがきや古本・中古 CD/DVD などを集め、収益金を「特定非営利活動法人 シャプラニール＝市民による海外協力の会」（以下「シャプラニール」）を通じ、国際貢献に役立てる活動で、全国の当社グループ社員の協力のもと毎年実施しています。寄付金は、シャプラニールの「子どもの夢基金」を通じ、バングラデシュやネパールにおける児童労働を予防し減らすための資金として活用されます。2021年度は、「児童労働と新型コロナウイルス～支援の手を止めないために」と題して、オンライン講演会を実施しました。

## 地域貢献（被災地支援）

### 東日本大震災復興支援活動

- 2012年4月から2015年9月まで、2名の技術者を岩手県上閉伊郡の大槌町役場に派遣しました。
- BIPROGY バドミントンチームは、2014年8月に大槌町で次世代育成支援の一環として、子どもたち向けのバドミントン講習会を実施しました。
- BIPROGY グループ 社会貢献クラブ「ユニハート」は、2011年度から継続して東日本大震災復興支援活動を行なっている団体に寄付を実施するほか、社内でチャリティ販売会などを実施しています。

## ユニハートの活動

### ユニハート寄付先団体（2021年度）

#### 障害を持つ方たちのために活動している団体

1. 視覚障害者パソコンアシストネットワーク（SPAN）
2. 日本盲導犬協会
3. シネマ・アクセス・パートナーズ
4. 福岡中失難聴者支援福祉協会
5. 東京盲ろう者友の会
6. Chupki（チュプキ）
7. Re ジョブ大阪

#### 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. 江東ウイズ
4. 札幌市手をつなぐ育成会
5. ブリッジフォースマイル
6. シャプラニール＝市民による海外協力の会
7. PIECES
8. ピルコン
9. 夢職人
10. びじっと

### 寄付先との交流

ユニハートでは、定期的に寄付先との交流イベントを実施しています。

2021年度は、新型コロナ感染拡大の影響で、リアルでの交流イベントに代えて、オンラインでの講演会やワークショップ等を実施、寄付先団体と社員が交流する機会となっています。

## ガバナンス

## Governance

コーポレート・ガバナンス .....	90
基本的な考え方 .....	90
コーポレート・ガバナンス体制 .....	90
取締役の選任・解任プロセス .....	91
コーポレート・ガバナンス強化の取り組み .....	93
ガバナンス体制のさらなる充実に向けて .....	94
取締役・監査役の多様性 .....	94
取締役会の実効性評価 .....	95
後継者計画 .....	96
役員報酬制度 .....	97
2021 年度に係る役員の報酬額等の決定過程における取締役会および指名・報酬委員会の活動内容 .....	98
政策保有株式について .....	98
株主・投資家との建設的な対話に関する方針 .....	99
コーポレートガバナンスコードの対応状況 .....	99
イノベーションマネジメント .....	99
推進体制 .....	99
事業成長につながる投資戦略 .....	99
戦略投資 .....	99
研究開発投資、設備投資 .....	101
人的資本投資 .....	102
社内 DX の推進 .....	102
人の尊厳を守る研究開発への取り組み .....	102
生命科学研究倫理審査委員会 .....	103
AI 倫理指針の策定・運用 .....	103
リスクマネジメント .....	104
リスクマネジメントに対する考え方 .....	104
リスクマネジメント体制 .....	104
リスクマネジメントの仕組み（リスクの把握、対応、見直し） .....	105
リスクカルチャーの醸成 .....	106
2021 年度の取り組み .....	106
事業等のリスクと新たなリスク .....	107
気候変動リスク .....	107
AI システムや AI 技術を用いたサービスビジネス提供によるリスク .....	107
事業継続計画 BCP .....	107
BIPROGY グループの事業継続計画 .....	107
基本方針 .....	108
発災時の対応と災害対策本部 .....	108

顧客サービスの継続.....	110
その他の防災対策 .....	111
新型コロナウイルス感染症の影響への対応 .....	111
情報セキュリティ .....	112
情報セキュリティ基本方針 .....	112
情報セキュリティの推進体制 .....	113
サイバーセキュリティ戦略 .....	114
情報セキュリティおよび個人情報保護についての教育・啓発活動 .....	115
ISMS (ISO/IEC27001:2013/JIS Q 27001:2014) 認証の取得 .....	115
個人情報保護 .....	116
個人情報保護の基本方針とマネジメント .....	116
個人情報保護違反およびいただいたお問合せについて .....	116
二次的な目的の利用について .....	116
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 .....	116
EU 一般データ保護規則 (GDPR : General Data Protection Regulation) への対応 .....	117
個人情報保護の推進体制 .....	117
個人情報保護についての教育・啓発活動 .....	117
プライバシーマーク認証の取得 .....	117
コンプライアンス .....	118
方針 .....	118
推進体制 .....	118
コミュニケーション・ルート (内部通報制度) .....	119
取り組み .....	120
コンプライアンス状況の点検と課題抽出 .....	120
コンプライアンス教育・啓発活動 .....	120
腐敗防止 .....	121
腐敗防止の考え方 .....	121
推進体制 .....	121
腐敗防止の教育・啓発活動 .....	121
取り組み .....	121
政治寄付、ロビー活動 .....	121
公務員等に対する接遇 .....	121
税務方針 .....	122
地域別納税額 .....	122

## コーポレート・ガバナンス

### 基本的な考え方

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

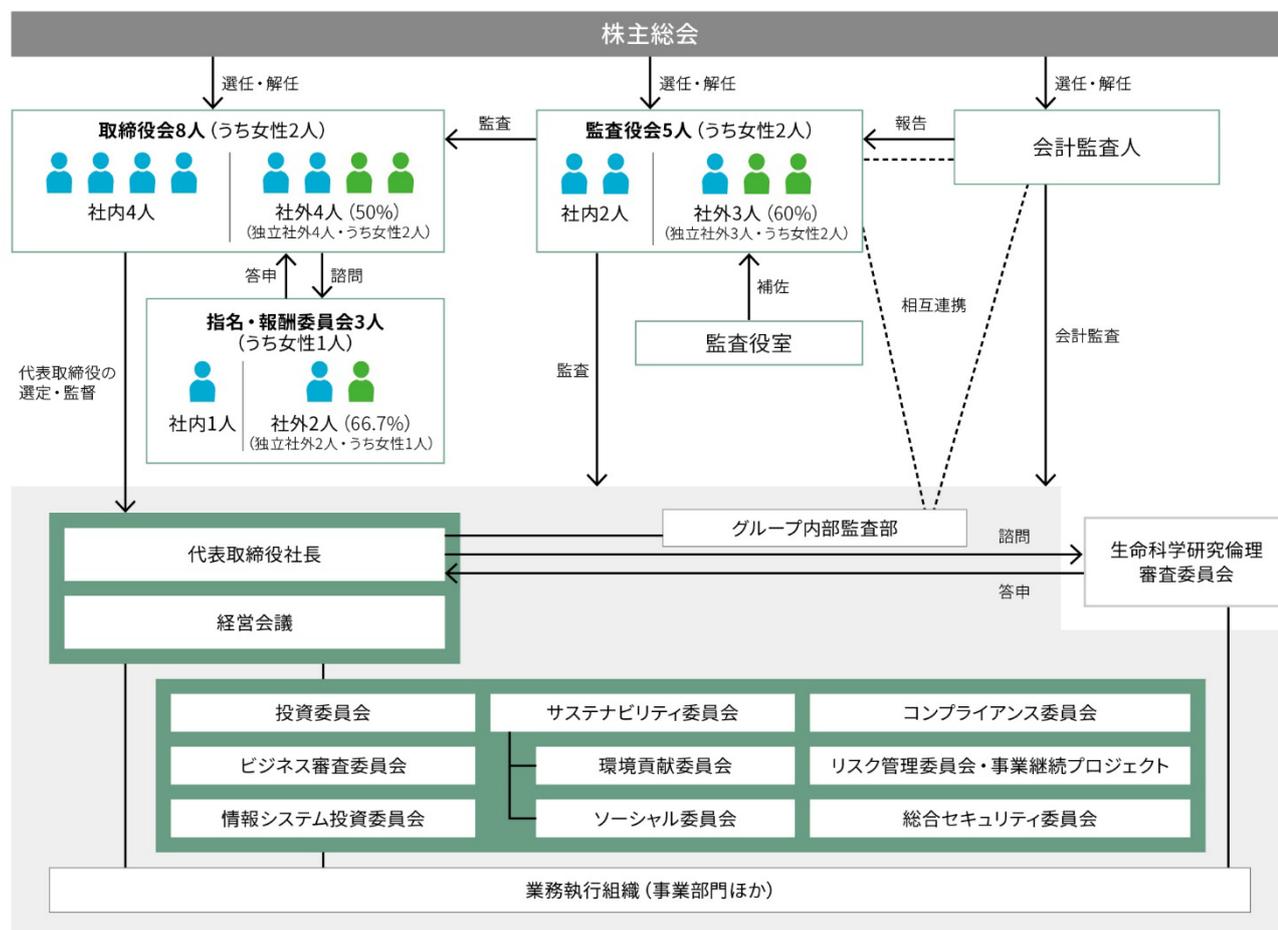
また、社会課題を解決する企業として社会に貢献していくために、すべてのステークホルダーとの信頼関係を構築することができるよう、「ステークホルダーの声に真摯に耳を傾け、企業価値向上に努めます」を企業理念の一つとして定めるとともに、当社はこの理念に沿って事業活動を進めます。

### コーポレート・ガバナンス体制

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

取締役会については、市場環境の変化を踏まえた意思決定のスピードが求められることから、業界・社内の状況に精通した社内取締役を中心とし、これに加えて、豊富な経営経験や専門知識を有する人財を社外取締役として選任、より広い視野と客観性・透明性をあわせ持った意思決定および職務執行に関する監督機能の実効性確保を目指しています。

コーポレート・ガバナンス体制図（2022年6月29日現在）



## 指名・報酬委員会

当社役員の人事・報酬に関する事項を審議・答申する、取締役会の諮問委員会。委員（取締役）3人のうち2人が独立社外取締役、委員長も独立社外取締役が務めている。決議に際しては、独立社外取締役の出席が必須、かつ出席委員の全員一致が必要。

## 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。メンバーは、取締役を兼務する執行役員等で、原則、毎週開催。

## 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

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

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

## 取締役の選任・解任プロセス

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、その答申内容を踏まえ、取締役会にて決定し

ます。

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。

## コーポレート・ガバナンス強化の取り組み

当社グループは、透明・公正かつ迅速・果敢な意思決定を行う仕組みとしてのコーポレート・ガバナンス強化のため、常に改善に取り組んでいます。

### これまでのガバナンス強化に向けた取り組み

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

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

## ガバナンス体制のさらなる充実に向けて

当社グループが目指す社会的価値創出企業への変革を図るには、透明・公正かつ迅速・果敢な意思決定を可能にするコーポレート・ガバナンス体制の構築と運用が不可欠です。また、ビジネスエコシステムの創出にあたっては、多様なステークホルダーとの信頼関係構築によりビジネス機会を拡大することが重要であるため、取締役・監査役の多様性を確保するとともに、スピード感のある進化に向けた後継者計画も注力すべき重点項目として捉えています。さらに、こうした体制を推進していくため、企業価値の向上に向けた役員報酬制度の改善にも注力し、ガバナンス体制のさらなる充実に向けて取り組んでいます。

## 取締役・監査役の多様性

当社は、「Vision2030」および「経営方針（2021-2023）」の実現に必要な、多様な知見・経験を有する取締役・監査役を選任しています。

当社取締役会は、SDGs・統合経営におけるさまざまな支援実績、経営についての内外の豊富な経験・知見、ベンチャー投資・グローバルビジネスの経験、国際課税に関する知見等を有する等の多様なバックグラウンドを持つ独立社外取締役が8人中4人と、定数の50%を占めており、うち2人が女性です。なお、経営環境の変化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年としています。

監査役会についても、弁護士1人を含む独立社外監査役が5人中3人と過半数を占めており、うち2人は女性を選任しています。

### スキル・マトリックス

独立社外役員

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

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

### スキル・マトリックスの項目選定理由

他社での経営経験	事業環境が急速に変化するなか、経営者が「経営方針（2021-2023）」のもと、的確かつ迅速な経営判断を行い、会社を社会的価値創出企業へ変革させていくためには、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（2021-2023）」で定めた顧客DXと社会DXを推進し、お客様やパートナーとともにビジネスエコシステムを拡大していくためには、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なか、会社が「経営方針（2021-2023）」で定めた顧客DXと社会DXを推進し、お客様やパートナーとともにビジネスエコシステムを拡大していくためには、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（2021-2023）」のもと、当社が目指す持続可能な社会を実現するためには、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、ボーダー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。

## 取締役会の実効性評価

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考え、2016年度より毎年、前年度の取締役会の実効性について分析・評価を行い、その機能向上に努めています。

2021年度は、2020年度の実効性評価において課題として抽出された、社外役員への情報提供の充実と迅速化、経営の本質に関わるテーマについて、取締役会のモニタリング機能を最大限に発揮するための議論の充実、指名・報酬委員会の独立性強化を掲げて取り組んできました。これらの評価結果を踏まえ、2022年度は、引き続き人財戦略やサステナビリティなどの経営の本質に関わるテーマについての議論を深めるため、社外役員への事前の情報提供をより充実させ、適切なフォローアップにより取締役会のモニタリングの実効性強化を図るとともに、グループ・グローバル戦略についての議論および計画進捗の実効的なモニタリングを行います。また、指名・報酬委員会において、より活発な議論を行うために、社外取締役の委員への情報提供の早期化・内容の充実を図るとともに、委員会での議論の取締役会への報告を充実させ、指名・報酬委員会の透明性をさらに高めるべく取り組みを進めています。

### 実効性評価プロセス (2021年度取締役会)



### 2021年度の評価結果と2022年度の対応方針

2020年度の評価結果	総じて高い評価となった一方、以下の指摘がありました。 (1) 取締役会におけるより活発な議論のために、前広な情報提供に努めることで、十分な検討時間の確保を図るとともに、取締役会に上程された議案のフォローアップ報告をより充実させることが必要。 (2) 経営方針の遂行にあたっては、具体的な成長戦略の策定や方法論への落とし込み、社内への浸透、人財の育成が適切に行われることが重要であり、これらの進捗を取締役会で議論し、モニタリングしていくことが必要。
2021年度の対応方針とその取り組み状況・評価結果	(1) 社外役員の当社グループへの理解をさらに深めるため、業界・市場や技術・イノベーションの動向についての情報提供の充実と、取締役会議案に関する情報提供の迅速化を図る。一定の進捗があり、今後も継続的に更なる情報提供の充実・迅速化に取り組む。また、業界・市場動向等についての説明を十分に行うことにより、当社の直面する課題を認識し、取締役会における議論を深める。 (2) 「Vision2030」ならびに「経営方針(2021-2023)」における成長戦略、サステナビリティ、風土改革等の経営の本質にかかわるテーマについて、取締役会のモニタリング機能を最大限に発揮するため、より積極的な議論を行う。取締役会以外の場での議論も含め、テーマによっては積極的な議論が相当程度なされたことと評価できるが、Visionの社内への浸透など、更なる議論が必要なテーマもあり、引き続き議論を深めていく。 (3) 指名・報酬委員会の独立性強化を図るため、委員の過半数を独立社外取締役とする。社外取締役2名および社内取締役1名を委員とし、委員の過半数を社外取締役とするともに、委員長は社外取締役とした。
2022年度の対応方針	総じて高い評価となっており、2021年度の対応方針に関する取り組みも進むなど、一層の改善が図られていることを確認しました。他方、取締役会の実効性のさらなる向上に向け、取り組みが必要な課題として以下の事項が挙げられました。 ① 取締役会のモニタリングの実効性強化に向け、引き続き経営の本質に関わるテーマについての議論を深めるため、事前の情報提供をより充実させるとともに、フォローアップを適切に行うことが必要。 ② グループ・グローバル戦略や人財戦略について一層の議論が必要。 ③ 指名・報酬委員会において、過半数を独立社外取締役とすることに伴い、より活発な議論を行うために、社外取締役の委員への情報提供の早期化・内容の充実を図るとともに、指名・報酬委員会の透明性をさらに高めるために、委員会での議論の取締役会への報告を充実させることが必要。
	上記の評価結果を踏まえ、2022年度は以下の施策に取り組むことで、当社のガバナンス体制のさらなる強化に努めます。 (1) 引き続き人財戦略やサステナビリティ等の経営の本質に関わるテーマについての議論を深めるため、事前の情報提供をより充実させるとともに、フォローアップを適切に行うことで、取締役会のモニタリングの実効性を強化する。 (2) グループ・グローバル戦略についての議論および計画進捗の実効的なモニタリングを行う。 (3) 指名・報酬委員会において、過半数を社外取締役とすることに伴い、より活発な議論を行うために、社外取締役の委員への情報提供の早期化・内容の充実を図るとともに、委員会での議論の取締役会への報告を充実させることにより、指名・報酬委員会の透明性をさらに高める。

## 後継者計画

当社では、CEO を含む経営陣幹部の選定プロセスの透明性を確保するため、独立社外取締役が委員長を務める指名・報酬委員会において、経営陣幹部の後継者に関する計画（サクセッション・プラン）を審議し、取締役会に報告しています。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、これに加えて「先見性・ビジョン構築力」や「洞察力・本質を見抜く力」など、7つの項目を重要なコンピテンシーとして定めています。なお、各要件の発揮度は、ビジネス環境（転換・変革期あるいは継続・拡大期）により変動すると考えています。

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

### 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力です。

### ■ 保つ力

「実行・完遂力」とは、企業が目指すべき高い目標とゴールを設定し、リーダーシップを発揮し、必ず実行し、やり遂げ、結果を残す力です。「多様性の受容・適応力」とは、企業の内外を問わず、さまざまな立場の人の価値観を認め、既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

サクセッション・プランのもと、経営陣幹部の後継者輩出に向けた人材パイプライン構築のため、「経営リーダープログラム」を実施しています。

参照：p.57 人材育成 経営リーダープログラム

## 役員報酬制度

2021 年度に導入した報酬制度では、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。

また、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、これまでと同様、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。

## 2021年度の役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)			対象となる役員の 員数(人)
		(a) 固定報酬	(b) 賞与	(c) 株式報酬	
取締役(社外取締役を除く。)	330	180	126	24	6
監査役(社外監査役を除く。)	34	34	—	—	2
社外役員	71	71	—	—	9

- (注) 1. 非業務執行取締役1名は、賞与および株式報酬の支給対象ではありません。  
 2. 監査役および社外取締役は、賞与および株式報酬の支給対象ではありません。  
 3. 記載金額は百万円未満を切り捨てて表示しています。  
 4. 上記のうち株式報酬は、業務執行取締役4名に付した譲渡制限付株式報酬に係る費用のうち、当連結会計年度に費用計上した額を記載しています。  
 5. 役員退職慰労金制度は、2006年4月28日開催の取締役会において決議のうえ、2006年6月30日付で廃止しています。  
 6. 上記には、2021年6月25日開催の第77回定時株主総会終結の時をもって退任した取締役1名および監査役2名の在任中の報酬等の額が含まれています。

## 業務執行取締役の報酬イメージ

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

## (a) 固定報酬(月額報酬)

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

## (b) 賞与(短期業績連動)

業務執行取締役の賞与の支給総額は、年 400 百万円を上限としており、親会社の所有者に帰属する当期利益に応じて指名・報酬委員会にて定めた基準係数および役職別基準額に従い、取締役会で決定しています。ただし、親会社の所有者に帰属する当期利益が損失(マイナス)の場合は賞与を支給せず、50 億円未満の場合は役職別基準額のみ支給、50 億円以上の場合、役職別基準額に、指名・報酬委員会にて定める基準係数に応じて算定される金額を加算した金額を支給するものとしています。なお、当面の間、基準係数は 0.5%を超えないものとしています。2021 年度においては、親会社の所有者に帰属する当期利益の実績値が 204 億円であったことから、役職別基準額と基準係数 0.5%を踏まえて算定しています。

## (c) 譲渡制限付株式報酬

業務執行取締役に対し譲渡制限付株式報酬を採用し、(i) 在籍条件、(ii) 中長期の業績指標(当社株式に係る株主総利回り(TSR)の対 TOPIX 成長率)、(iii) ESG 指標(P.11 参照)の3つの条件・指標を取り入れており、それぞれに対し、3 : 1 : 2 の割合で割り当てられます。

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

めの指標として、(iii) ESG 指標については、当社が取り組む重要課題の実現のための指標として設定しています。

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

## 2021 年度に係る役員の報酬額等の決定過程における取締役会および指名・報酬委員会の活動内容

### 取締役会

2021 年度の役員報酬等については、2021 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 2022 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。

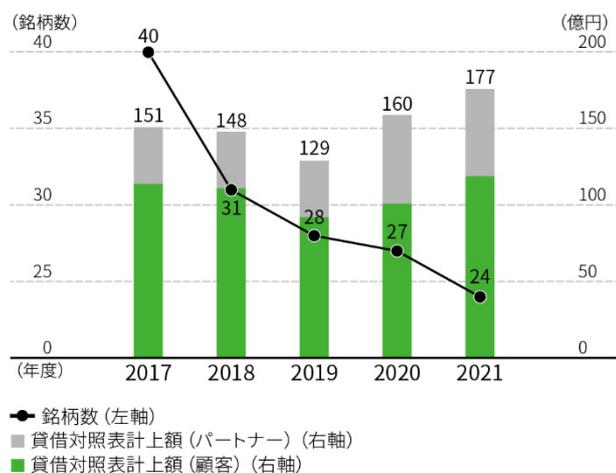
### 指名・報酬委員会

2021 年度は、役員報酬等に関する指名・報酬委員会を 6 回開催し、2021 年度の業績連動型賞与の支給、譲渡制限付株式の発行・割り当て等について検討を行いました。

## 政策保有株式について

当社は、取引先との関係維持・強化により収益基盤の拡大につながるなど、当社の企業価値向上に資すると認められる場合には、当該取引先の株式を政策的に保有することがあります。株式取得に際しては、社内規程に則り取得の是非を判断し、保有後においては、毎年取締役会で保有の適否の検証を行い、縮減を進めています。その結果、一部銘柄の時価の上昇により、2021 年度末の上場株式の貸借対照表上の合計額は前年度末比で増加しましたが、保有銘柄数は前年度末比 3 銘柄減少の 24 銘柄となりました。今後、政策保有株式の貸借対照表上の合計額を資本合計の 10% 未満とする縮減を目指しています。保有する上場株式全銘柄について、個別銘柄ごとに保有目的の持続性および事業戦略との整合性ならびに関連取引利益等の状況を踏まえ、保有の適否を取締役会にて検証しています。当社の株式を保有する政策保有株主から売却の意向が示された場合、売却を妨げることは一切行っており、適切に売却等に対応しています。

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



## 株主・投資家との建設的な対話に関する方針

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

## コーポレートガバナンスコードの対応状況

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

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

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

## イノベーションマネジメント

「経営方針（2021-2023）」において投資戦略を重要な施策と位置付け、先端テクノロジー活用とイノベーションの持続的な創出を目指しつつ、戦略投資を加速していきます。デジタルコモンズの実現に向けて、研究開発においては、業界や顧客への深い理解に基づきデジタルトランスフォーメーション（DX）を加速させるサービス開発、先端テクノロジーを基軸とした研究・開発、そして、サービス型ビジネスを加速するサービス開発や技術力強化への継続的な投資を行っています。また当社グループの BIPROGY USA, Inc.では、2006 年にシリコンバレーに拠点を移して以降、北米を含む世界のビジネスや技術のリサーチ活動を行うとともに、ビジネスアイデアやプロダクトの探索を推進しています。

当社グループは、同経営方針において、ビジネスのさらなるデジタル化に向けて社内改革を行うことを掲げており、社内 DX も推進しています。

## 推進体制

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

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

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

## 事業成長につながる投資戦略

### 戦略投資

新規分野では、木材流通のプラットフォームを提供する会社や自動運転の安全性評価のためのプラットフォームを提供する会社等を新設する一方で、DX 領域でのビジネス拡大に向け、顧客やパートナー企業と積極的に共創的事業創出を行うための取り組みを加速させています。新たなビジネスの芽を見つけるためにも、引き続き、中長期的な視点に立ち、ICT 領域にこだわることなく、革新的な技術

を持つスタートアップやベンチャーキャピタルに対する出資および協業を継続していきます。また、M&A の機会があれば、財務規律を利かせ、厳選しながらも、積極的に取り組んでいきたいと思えます。投資先としては「Vision2030」の実現に向け、3つの社会インパクトを生み出す領域、そしてデジタルやテクノロジーが力を発揮できる領域として、交通・モビリティ、医療・教育、グリーンエネルギーといった分野を中心に考えています。グローバルの観点では、規模はそれほど大きくありませんが、東南アジア企業を中心に投資先への M&A を探索しています。

## スタートアップ投資および CVC

中長期的なオープンイノベーションを主眼としたスタートアップ投資や CVC を通じて、「スタートアップと VC（ベンチャーキャピタル）のチャネル開拓・維持」「スタートアップビジネスから Foresight するトレンド情報の収集と発信」および「CVC 運営を通じたファンド運営に係る知財の獲得」に取り組んでいます。

### CVC ファンド等の概要

ファンド	Canal Ventures Collaboration Fund 1 号 投資事業有限責任組合	CVCF 2 投資事業有限 責任組合
設立	2017 年 6 月	2020 年 4 月
ファンド総額（最大）	50 億円	50 億円
投資社数（2022 年 3 月末）	24 社	11 社

投資先情報等の詳細

<https://www.canal-v.com/>

## 共創的事業創出

戦略的プロジェクト会社である Emellience Partners（株）を通じて、先端的な DX 領域における顧客・パートナー企業との共創的事業創出、事業体の設立・運営およびコンサルティング等各種サービスの提供に取り組んでいます。

### 共創的事業創出の実績（年月はニュースリリース日）

年月	主な取り組み
2021 年 2 月	あらゆるデータを安全に活用できる社会の実現へ向けて、企業間データ連携やリモート AI 解析ソリューションを提供する EAGLYS（株）に出資
2021 年 11 月	ヒトとロボット、機械、車両などが安全に共存する社会の実現の実現へ向けて、高精度予測を行うことができる「Behavior A（I 行動予測 AI）」を提供する Humanising Autonomy Ltd.に出資
2022 年 5 月	<ul style="list-style-type: none"> <li>顧客対応クラウド「Re:lation」を提供する（株）インゲージに出資</li> <li>産業用ロボットのスマート化を展開するリンクウィズ（株）に出資</li> <li>「新しい働き方」を加速する「Workstyle OS」を提供する ACALL（株）に出資</li> </ul>

### 【取り組み事例】英国コンピュータービジョン AI の Humanising Autonomy に出資

当社グループの Emellience Partners は、コンピュータービジョン AI（動画認識 AI）を開発するイギリスのスタートアップ企業、Humanising Autonomy Ltd.（以下、Humanising Autonomy）に、Beacon Capital LLP（本社：ロンドン）との共同リードインベスターとして出資しました。Humanising Autonomy の動画認識 AI は、「単眼カメラ+AI」で、人と機械や車両との接触リスクを把握、低減することが可能であり、これまでに、海外ではダイムラー社、ロンドン市交通局、AISIN Technical Center of America 等と協業を進めており、国内でも自動車関連企業のほか、運輸、スマートシティ、建設、損害保険などの幅広い領域での

実証実験および商用プロジェクトが進捗しつつあります。コンピュータービジョン分野での AI 開発に「行動心理学」の要素を加えた「Behavior AI（行動予測 AI）」により、これまで困難だった「人間の行動の高精度予測」への応用と課題解決の実現を目指します。当社グループは Emellence Partners による先進技術保有企業への出資と共創を通して、ヒトとロボット/機械/車両などが安全に共存する社会の実現に向け、自動運転や ADAS（先進運転支援システム）などの車載領域と、スマートインフラストラクチャーやスマートシティーなどの非車載領域の双方において、日本における事業機会の探索と事業化を進めていきます。

### 【取り組み事例】キイノクス・プロジェクト

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

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

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

### 研究開発投資、設備投資

今後、企業価値向上を図る上で無形資産の重要性がますます高まると言われる中、当社グループにおいても、サービス型ビジネスを加速するサービス開発や技術力の強化に取り組んでおり、そのためにも、研究開発投資が重要になります。この部分は中長期成長に直結するため、2022 年度は増加させる計画としています。また、市場ニーズに応える魅力的なアウトソーシングサービス提供のためには、機能のバージョンアップのための投資を絶えず行う必要があり、投資を行いながら、収益も増やす好循環サイクルを回していきます。設備投資に関しては、アウトソーシングサービスの拡大に対応した適切な投資を実行していきます。

#### 研究開発費/設備投資額



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

当社は、内閣府による「戦略的イノベーション創造プログラム (SIP) 第 2 期/自動運転 (システムとサービスの拡張) /仮想空間での自動走行評価環境整備手法の開発」(以下、SIP 自動運転) に 2018 年より参画しています。安全で円滑な自動運転の実現

に向け、産学 12 機関からなる DIVP コンソーシアムを形成し、さまざまな交通環境下での安全性評価を検証するために、実現象と一致性の高いシミュレーションモデル（走行環境 - 電波伝搬 - センサー）を特徴とする、仮想空間における検証プラットフォーム（DIVP : Driving Intelligence Validation Platform）の構築に取り組んできました。

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

## 人的資本投資

前中期経営計画では、人的資本への投資として、「思考変革・スキル変革」といったマインドセットおよびリスキングも含めたスキルチェンジに重点を置いていました。現在の人事制度では、スキル、コンピテンシーを明らかにし、各人が持っている能力やスキルを可視化したうえで、複数の役割（ROLES）を持ってもらい、個人の中の多様性（イントラパーソナル・ダイバーシティ）を養うための施策を実施しています。それにより、一人ひとりの思考・スキルを変革し、イノベーションの創出につなげていきたいと考えています。

また、ビジネスエコシステムをさらに拡大させていくため、社会インパクトを自ら創出でき、事業創出に関する専門性をも備えた「ビジネスプロデュース人材」の育成にも注力する方針で、マテリアリティにおいても、2023 年度に 2021 年度比で 2 倍とする KPI を設定しました。中途採用も含めて、今後、この分野の人材を増強していく考えです。

## 社内 DX の推進

当社が主力事業としてきたシステムインテグレーション型開発の再整備では、エンジニアリング部門に従来型受託開発の高度化と DX 適用、プロダクト開発の研究開発機能を設置しています。また、多様な ICT ツール（業務基幹系システム、クラウドファーストなオフィスアプリケーション、モバイルファースト、Web 会議システム、企業内 SNS など）を活用し、コミュニケーション促進と生産性向上を図るとともに、イノベーションの創出につながる勤務環境の構築を目指しています。ゼロトラストによるシームレスなネットワークを構築し、知財を見つけやすくするために高セキュリティ機能を有したクラウドストレージを導入しているほか、社内照査プロセスの電子化および電子署名サービス導入なども推進しています。これらの取り組みが評価され、2021 年 12 月には、当社は経済産業省が定める DX 認定制度に基づく認定事業者の認定を取得しました。さらに 2022 年 6 月には、経済産業省、東京証券取引所、独立行政法人 情報処理推進機構が選定する「デジタルトランスフォーメーション銘柄（DX 銘柄）2022」における「DX 注目企業 2022」に選定されました。

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

## 人の尊厳を守る研究開発への取り組み

当社グループは、企業理念に掲げる「人と環境にやさしい社会づくりへの貢献」を実現するため、「先見性と洞察力でテクノロジーの持つ可能性を引き出し、持続可能な社会を創出します」という Purpose を定めています。持続可能な社会の創出を実現するには、社会を構成する“人”を理解することが大切であることから、当社総合技術研究所を中心に人を対象とした研究開発を進めています。人を対象とした研究開発には、人の尊厳を守る仕組みが必要となります。医学系研究では、人の尊厳を守る取り組みが先行して行われており、「ヘルシンキ宣言」（注 1）や関連法令および指針（注 2）等によって示されています。またその指針では、倫理的・科学的観点からその妥当性を判断する倫理審査を受けることが求められています。

これらを参考に、当社では、「生命科学研究倫理審査委員会」を 2020 年 3 月に設置しました。当委員会では、医学系研究の指針

等の趣旨に沿いつつも、センサーデバイス等の IoT 機器の普及に伴い、人から得られる情報を取り扱う研究分野の裾野が広がっている現状を踏まえ、医学系研究の倫理指針では判断しきれない新しい基準を検討していきます。

注1) ヘルシンキ宣言（和文）日本医師会誌（日本医師会 HP）：

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

注2) 研究に関する指針について（厚生労働省 HP）：

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

## 生命科学研究倫理審査委員会

生命科学研究倫理審査委員会では、社外有識者を招き、人を対象とする研究について倫理的・科学的観点から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	坂田 東一	委員	一般財団法人日本宇宙フォーラム
社会・倫理	神里 彩子	委員	東京大学医科学研究所
一般	小野 真世	委員	株式会社電通 PR コンサルティング
自然科学	羽田 昭裕	委員	BIPROGY 株式会社
社会・倫理	山内 宣子	委員	BIPROGY 株式会社
自然科学	香林 愛子	委員	BIPROGY 株式会社

当該委員会開催数：9 回（2022 年 9 月末日時点）

付議された議案数：14 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/](https://www.biprogy.com/com/tech/research_ethics/)

## AI 倫理指針の策定・運用

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

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](https://www.biprogy.com/com/ai_ethics_principles_BIPROGY_group.pdf)

## リスクマネジメント

### リスクマネジメントに対する考え方

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

当社グループは、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」を重点施策としています。これらの施策を着実に推進するため、年間を通じたリスク事案の把握とモニタリング、新たに顕在化した課題を踏まえた改善策の立案、全社員へのリスク意識・知識の啓発など、PDCA サイクルを実践しています。

### リスクマネジメント体制

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

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

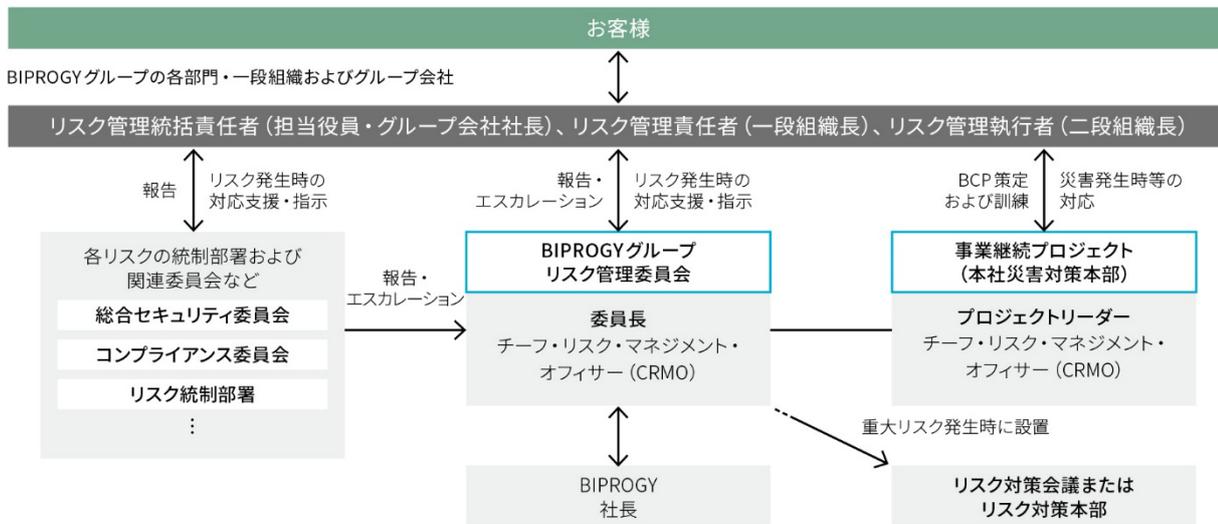
万一の重大リスク発生時には、発生部署または各委員会などからリスク管理委員会へ速やかに報告され、そのリスクの影響度に応じて「対策会議」または「対策本部」を招集・設置し、迅速かつ的確に対処する体制を構築しています。

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

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

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

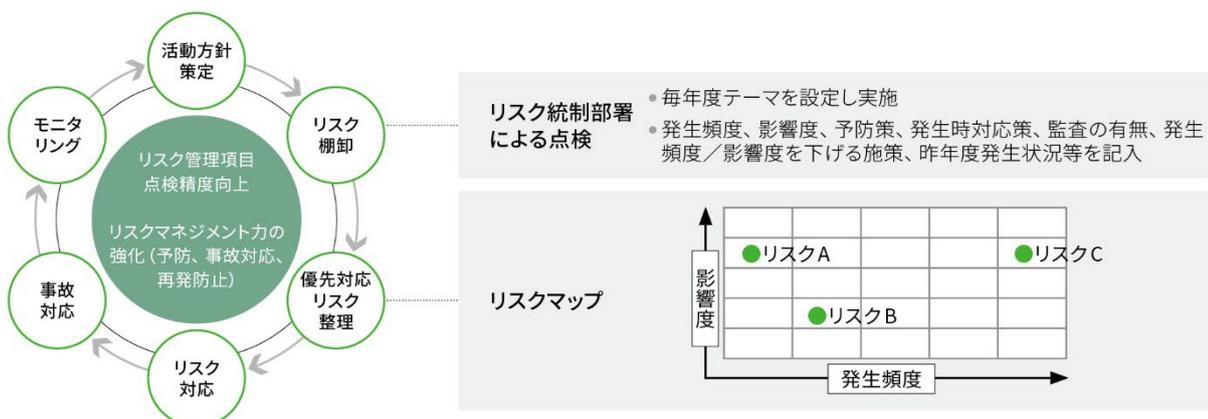
リスクマネジメント体制図



リスクマネジメントの仕組み (リスクの把握、対応、見直し)

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

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



## リスクカルチャーの醸成

### 教育・啓発

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

さらに、災害発生時に備え、社員、組織長、災害対策本部メンバーを対象とした安否確認訓練（原則、年 3 回。2020 年 4 月以降は新型コロナウイルス対策として日次で安否確認を実施）や MCA 無線応答訓練／BCP 用ポータルサイトへの報告訓練（月次）、具体的な発生事象のシナリオに沿って被災状況報告、対応指示、対応状況報告を役割ごとに実施する総合シミュレーション訓練（年 1 回、ただし結果により追加訓練あり）などの訓練・演習を計画的に実施しています。また、状況に応じて必要な訓練を適時適切に企画し、随時実施しています。2021 年度は、東京オリンピック・パラリンピック開催に合わせ、本社災害対策本部メンバーを対象に様々な不測の事態への対応を確認する訓練を実施しました。

### 社内報告窓口

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

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

### 2021 年度の取り組み

2021 年度のリスクマネジメントの取り組みとしては、2020 年度から引き続き、重点施策として以下の 2 点に注力しました。1 つ目は「グループ全体のリスクマネジメント機能強化」、2 つ目は「グループ役職員のリスク管理能力のさらなる向上」です。

「グループ全体のリスクマネジメント機能強化」としては、新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、グループの全社員がテレワークを標準とする勤務体制に移行するなどの対応を図ってきました。2021 年度には新しい働き方（テレワーク）による「物理的な距離」「心理的な距離」「安易なデジタル化」の 3 つの影響を加味したリスク管理項目を棚卸し、関連するリスクマネジメントの見直しを継続して行いました。

- 影響例：マネジメントの目が届きにくいことにより発生するコンプライアンスリスクや、日常的なコミュニケーション不足からのミス・コミュニケーションによるハラスメント等のおそれ  
対策：「役職員行動規範」の徹底。役員や組織長における「モラル・リーダーシップ」の意識醸成
- 影響例：社内システム障害、災害、事故等の緊急時の対応の際に制約を受ける  
対策：テレワーク作業における業務プロセスを変更。初動対応に移動の時間がかかることを想定し、非常時の連絡体制・手段を再確認

また、グループ全体でリスク管理に漏れや重複がない状態にしていくため、輸出管理をサンプルとして、グループ会社におけるリスク管理の役割を誰が持つかの可視化モデル作成に着手するとともに、リスク管理項目の見直しを行いました。

「グループ役職員のリスク管理能力のさらなる向上」としては、経営者、グループ会社役員、組織長を対象としたクライシスマネジメント研修などの教育・研修を実施し、総計 190 名が修了しました。また全社員向けリスク管理教育について、2022 年度中の開始を目標に検討を行いました。

そのほかのリスク対策活動では、ビジネスサービス推進部において他社リスク事例からの学びの機会を設けたほか、事業継続計画（BCP プロジェクト）の一環として、東京 2020 オリンピック・パラリンピックの訓練および CSIRT<sup>※</sup>駆けつけ対応時の感染防止対策を

決めました。

2022 年度の活動方針としては、上記の 2 つの重点施策を継続するほか、ロシアのウクライナ侵攻による外部環境の激変を踏まえ、地政学リスク、電力需給逼迫リスクなど、新たに顕在化したリスクを管理するため、リスク管理項目の見直しを行う予定です。

※CSIRT:Computer Security Incident Response Team の略で、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。

## 事業等のリスクと新たなリスク

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

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

統合報告書 2022 P.22 マテリアリティ リスクと機会

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

## 気候変動リスク

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

参照：p.32 リスクと機会の認識

## AI システムや AI 技術を用いたサービスビジネス提供によるリスク

参照：p.103 AI 倫理指針の策定・運用

## 事業継続計画 BCP

### BIPROGY グループの事業継続計画

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

- 大規模自然災害リスク（首都直下地震、巨大風水害、富士山噴火による降灰など）
- 人財および事業リソース喪失リスク（本社ビル火災など）
- BIPROGY グループの IT インフラが一定時間以上利用不可となるリスク（サイバー攻撃による停止含む）
- 新型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の首都直下地震および南海トラフ巨大地震の被害想定見直しを受け、さらに確実な事業継続を目指し、2018 年度より BCP/BCM レジリエンス強化戦略<sup>※</sup>を策定し、さらなる BCP/BCM の実効性向上に向けた計画的な訓練・演習の実施や、外部認証基準などに基づく現状 BCP/BCM の評価・改善などの取り組みを続けています。事業継続対象リスクについては、結果事象型の考え方を取り入れ、より幅広いリスクに対応することを検討しています。

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

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

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

## 基本方針

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

### 一斉帰宅抑制の方針

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

## 発災時の対応と災害対策本部

### 発災時の対応推移

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

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。

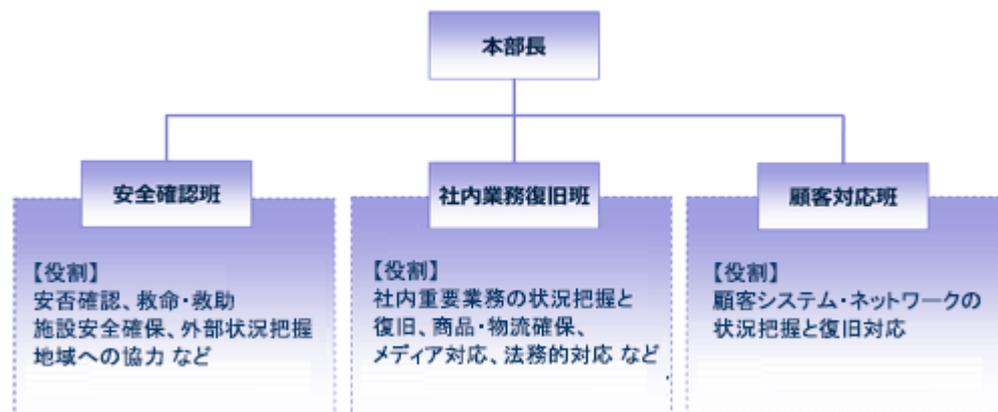
- 首都圏被災地区の被害状況情報収集・取りまとめ
- 安否報告状況の確認・取りまとめ
- 本社対策本部メンバーへの情報提供、本社災害対策本部メンバー間の連絡中継
- 他支社店災害対策本部メンバーとの情報交換・連携
- 社内外への情報発信

## 本社災害対策本部

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

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

本社災害対策本部の体制は以下の通りです。



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

## 自衛消防隊

2009 年に改正された「消防法」では、事業所の自衛消防隊は地震などの災害が発生した場合にも一定の防災活動の役割を担うこととなりました。これを機会に当社グループでは、事業所内の従業員や訪問者の安全確保、災害対策本部との連携など自衛消防隊の役割を明確に規定しました。

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

## 復旧の優先度の考え方

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

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

## 顧客サービス継続のための対応

- コールセンターの切り替え  
本社地区コールセンターが稼働困難になった場合は、関西支社にてコールセンターを立ち上げて切り替えたのち、お客様からの問い合わせ対応を継続します。
- 商品配送センターの切り替え  
本社地区（東京）商品配送センターが稼働困難になった場合は、関西地区の配送センターへ切り替え、商品配送を継続します。

- サポートサービス要員派遣システム  
担当要員をお客様のセンターへ派遣させるためのシステムを、災害対策を施したデータセンターにて稼働させています。災害時にはルートの安全性を確認した上で要員派遣を行います。
- MCA 無線、衛星電話など通信機器  
本社、支社支店間の非常連絡用に配備しています。
- 社内業務システムの切り替え  
その他の顧客サービスに影響しない社内業務システムも、高品質で信頼性のあるデータセンターで運用し、業務の継続を可能にしています。

#### その他の防災対策

1. 災害対策本部机上訓練／BCP 総合シミュレーション訓練
2. コールセンター切り替え訓練
3. 商品配送センター切り替え訓練
4. 社内システム運用監視拠点の切り替え訓練
5. クラウドサービスにおける災害想定訓練
6. 安否確認訓練
7. eラーニング研修
8. 自衛消防隊消防・防災訓練
9. BCP 情報共有システム操作訓練
10. 拠点間通信訓練
11. 事務所における食糧・水 3 日分備蓄：全ての事業所に、来訪者分も含め 3 日分の備蓄を配備
12. エレベータ・サバイバルボックス：エレベータ内非常用ボックス（簡易トイレ、防寒シート、懐中電灯、ラジオ、水、飴、トランプなど）を配備（本社ビル）

#### 新型コロナウイルス感染症の影響への対応

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

基本方針は以下の通りです。

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

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

事態の長期化により、当社グループの事業活動に影響が生じる懸念があり、経営成績に影響を与える可能性があるため、外部環境の動向や変化を慎重に見極め、適時適切な対処に努めています。

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

## 情報セキュリティ

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

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

なお、マテリアリティ指標としている「重大なセキュリティインシデント発生数」は、2021 年度の期間内では 0 件でした。

2022 年 6 月 21 日に発生した USB メモリーの紛失事案については、対策本部を設置し、情報セキュリティ対策の緊急点検を行い、課題の洗い出しと緊急是正措置を実施しています。

### 情報セキュリティ基本方針

当社グループは、ICT で培ってきた経験と実績を活かし、一企業だけでは解決できない社会課題を、さまざまな業種のお客さまと連携してビジネスエコシステムをつくり出すことにより解決していきます。私たちが挑戦をし続けることによって、新しい価値が生まれ、持続可能なよりよい社会が実現されます。そして参画されたお客さまの企業価値も、私たち自身の企業価値も向上します。一方、こうしたビジネスを脅かすサイバー攻撃は避けられない経営リスクとなっています。このような環境において、情報セキュリティに関する安心・安全を確保し、お客様の信頼に応えるため、次の情報セキュリティ基本方針を定め、取り扱う情報資産に対するセキュリティを保全し、環境変化に対応した管理策を継続的に展開することをここに宣言します。

私たちは顧客・パートナーと共に社会を豊かにする価値を提供し、社会課題を解決する企業にふさわしいサイバーセキュリティ経営を実践します。

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

万一の事態に備え、事業継続計画を策定し、事業活動と重要な業務プロセスの継続を確保します。

10. BIPROGY グループは、本基本方針に基づく情報セキュリティ目的を定め、その目的の達成に向けた活動を継続的に実施・改善してゆく体制及び仕組みを確立するために情報セキュリティマネジメントシステムを導入し、情報セキュリティの推進を図ります。

2018年6月25日

BIPROGY 株式会社

代表取締役社長 平岡 昭良

※本方針は、公開日現在のものです。最新の情報はこちらを参照ください。

情報セキュリティ基本方針について>

[https://www.biprogy.com/com/info\\_security/](https://www.biprogy.com/com/info_security/)

## 情報セキュリティの推進体制

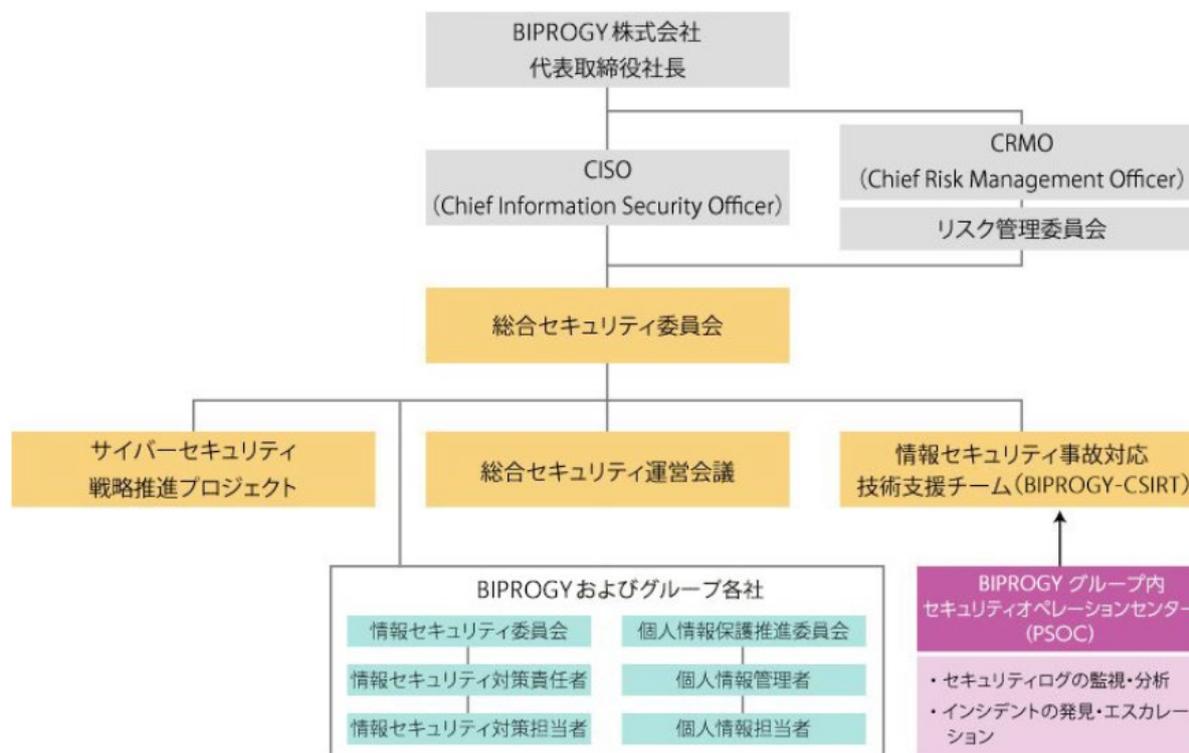
当社グループの情報セキュリティ推進体制は、CISO が委員長を務める総合セキュリティ委員会とその下部組織、および各組織の情報セキュリティ責任者／担当で構成されています。

総合セキュリティ委員会は、当社グループのサイバーセキュリティ戦略の策定と個人情報保護を推進し、それに基づく諸施策を検討し推進します。CRMO が委員長を務めるリスク管理委員会と連携し、重大事故発生時には、原因究明と再発防止策のグループ全体への徹底を図ります。総合セキュリティ委員会の各活動については、CRMO から経営会議および取締役会へ報告しています。

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

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

## 情報セキュリティおよび個人情報保護推進体制図



## サイバーセキュリティ戦略

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

具体的には、

1. 緊急時の対策として、事故対応技術支援チーム（CSIRT）の強化
2. 米国国立標準研究所（NIST）のサイバーセキュリティフレームワークに準拠したアセスメントを実施し、その評価結果に基づきリスクベースで優先度をつけた各種対策の推進
3. 教育・研修による危機対応力の強化
4. サイバーセキュリティ対策基盤を整備し、ゼロトラストモデルへの移行
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. ハッカ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
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。

2021 年度は、アセスメントによる成熟度の可視化を行い、次の 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」などを定めました。

### サイバーセキュリティ戦略概要図

<b>ビジョン</b>	Cyber Security Foresight 多様な企業をつなぐビジネスエコシステム創出企業に成長するためにプロアクティブでセキュアな環境を提供する			
<b>ミッション</b>	顧客・パートナーと共に社会を豊かにする価値を提供し、社会課題を解決する企業にふさわしいサイバーセキュリティ経営・マネジメントを実現する			
<b>目的</b>	1. ビジネスエコシステムの基盤として顧客・パートナーに対してセキュアなプラットフォームを提供 2. 顧客・パートナーから安心して選ばれるためのBIPROGYグループの経営品質の維持・向上 3. 社員一人ひとりが情報資産を守り、さまざまな人と場で協働できるセキュアな環境の整備			
<b>施策</b>	<b>システム施策</b>	<b>見える化施策</b>	<b>組織・プロセス施策</b>	<b>人財関連施策</b>
	顧客システム・サービス  安全性の高いサービス とプラットフォームを提供	社内システム 安全な環境を継続的に 提供	情報開示・ 情報共有を実施	サイバー攻撃に負けない 体制を構築

※ 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

### 情報セキュリティおよび個人情報保護についての教育・啓発活動

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

また、セキュリティ事故を報告するエスカレーションプロセスを明確に定めており、全従業員向けの情報セキュリティ研修にて周知徹底しています。

2021 年度の全グループ社員対象の個人情報保護に関する内容を含むセキュリティ e ラーニングの受講率は 100%でした。

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

(2022 年 4 月現在)

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

## 個人情報保護

### 個人情報保護の基本方針とマネジメント

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

1. BIPROGY グループ個人情報保護基本方針><https://www.biprogy.com/com/privacy/group.html>
2. 当社における個人情報のお取り扱いについて><https://www.biprogy.com/com/privacy/index.html#tori>
  - 個人情報の取得と利用目的について><https://www.biprogy.com/com/privacy/index.html#tori-1>
  - 安全管理措置の概要><https://www.biprogy.com/com/privacy/#h3anchor1>
  - 個人情報の取扱いの委託と共同利用について><https://www.biprogy.com/com/privacy/index.html#tori-2>
  - 個人情報の第三者への提供・開示について><https://www.biprogy.com/com/privacy/index.html#tori-3>
  - 開示等の請求手続きについて><https://www.biprogy.com/com/privacy/index.html#tori-4>
  - 個人情報に関するお問合せ・苦情等のお申出先><https://www.biprogy.com/com/privacy/index.html#tori-5>
  - 当社の所属する「認定個人情報保護団体」の名称及び、苦情の解決のお申出先>  
<https://www.biprogy.com/com/privacy/index.html#tori-6>
  - 匿名加工情報について><https://www.biprogy.com/com/privacy/#tori-7>
3. 当社ウェブサイト上における個人情報の保護について><https://www.biprogy.com/com/privacy/index.html#web>
  - 通信途上での盗聴防止（SSL）について><https://www.biprogy.com/com/privacy/index.html#web-1>
  - Cookie および Web ビーコン、アクセスログについて><https://www.biprogy.com/com/privacy/index.html#web-3>
  - Google Analytics について><https://www.biprogy.com/com/privacy/#web-4>
  - 他のウェブサイトへのリンクについて><https://www.biprogy.com/com/privacy/index.html#web-5>

### 個人情報保護違反およびいただいたお問合せについて

2021 年度、個人情報の保護に関する違反件数は、0 件でした。

また、当社グループは、苦情を含め、いただいた個人情報に関するお問合せは、内容、件数、対応状況を管理しており、2021 年度のお問合せのうち、個人情報保護の規定違反として実証済みの件数は、0 件でした。なお、2022 年 6 月 21 日に発生した USB メモリーの紛失事案については、対策本部を設置し、情報セキュリティ対策の緊急点検を行い、課題の洗い出しと緊急是正措置を実施しています。

### 二次的な目的の利用について

該当はありません。当社グループでは、取得時に示した利用目的以外での個人情報の使用を禁じています。利用目的を変更する場合は、本人の同意を取り直します。利用目的と実際の利用については、管理台帳を使った棚卸によりモニタリングしており、2021 年度の目的外利用は 0 件でした。

### 政府または法令による個人情報提出への要請に対する対応について

すべての要請に応えるわけではありません。例えば捜査機関から「照会」があった場合、正式な手続きに基づいていること、提供する情報と捜査との関連性を確認します。BIPROGY グループ人権方針に定めるとおり、各国内法と国際人権基準が異なる場合、より高い基

準に従うよう努めます。両者が対立する場合、国際的に認められた人権の原則を尊重する方法を模索します。

参照：p.48 BIPROGY グループ人権方針

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

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

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

※GDPR 第 28 条「取扱者の義務」のみ適用

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

当社グループは、我が国における個人情報保護法に則った個人情報保護体制を確立していますが、GDPR についても施行後の執行状況や個人データ保護を巡る社会動向、当社グループの事業形態の変化に合わせた規程の見直しなどによる適切な対応を実施していきます。

## 個人情報保護の推進体制

当社グループの個人情報保護責任者は、CISO が務めています。

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

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

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

参照：p.114 情報セキュリティおよび個人情報保護推進体制図

## 個人情報保護についての教育・啓発活動

参照：p.115 情報セキュリティおよび個人情報保護についての教育・啓発活動

## プライバシーマーク認証の取得

(2022 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 JIS15001 に適合し、個人情報について適切な保護措置を講ずる体制を整備している事業者であることを第三者機関が認定した場合に、当該事業所に対して付与されるものです。

## コンプライアンス

### 方針

#### グループコンプライアンス基本方針

BIPROGY グループは、社会を構成する一員として、国内外の法令を遵守するとともに、高い倫理観の下、社会規範に則り行動し、もって健全かつ透明なビジネス活動を行います。

また、当グループは、すべての関係者の人権を尊重し、人種、信条、性別、社会的身分、宗教、国籍、年齢、性的マイノリティ、心身の障害などに基づく差別をしません。

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

#### グループ役職員行動規範

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

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

グループ役職員行動規範 [PDF] (727KB)>

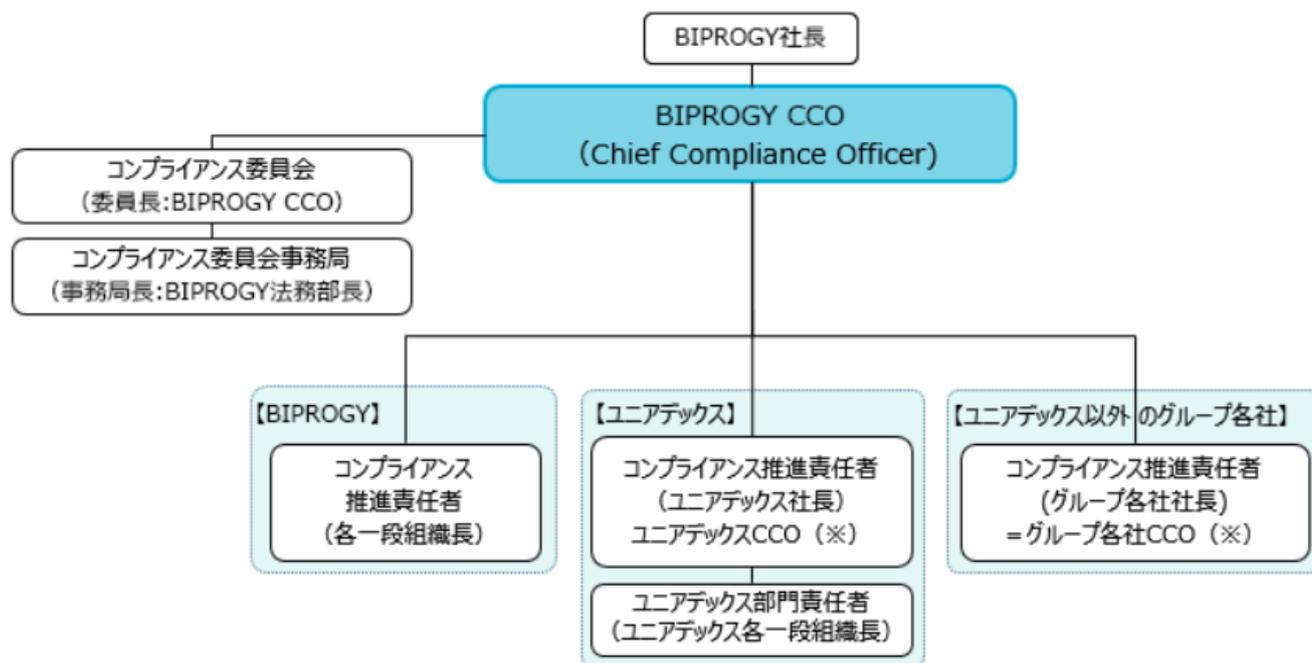
[https://www.biprogy.com/com/corporate\\_code\\_of\\_conduct.pdf](https://www.biprogy.com/com/corporate_code_of_conduct.pdf)

### 推進体制

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

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

コンプライアンス推進体制図



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

コミュニケーション・ルート（内部通報制度）

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

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

また、これらの報告、相談を行った者（通報者）がそれにより不利益を受けないよう、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。

2021 年度は、上記の通報窓口で 39 件（うちハラスメント通報件数 22 件）の相談を受け付けました。受け付けた通報、相談について関係部門と連携しつつ、調査、事実確認のうえ対応しています。



## 腐敗防止

BIPROGY グループは、国連グローバル・コンパクトに賛同し、強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むことを約束しています。

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

### 腐敗防止の考え方

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

「グループ役職員行動規範」において、以下のように定めています。

（グループ役職員行動規範細則 第9項）

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

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

### 推進体制

コンプライアンス推進の一環として推進体制を整えています。

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

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

参照：p.118 [コンプライアンス 推進体制](#)

### 腐敗防止の教育・啓発活動

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

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

参照：p.120 [コンプライアンス教育・啓発活動](#)

### 取り組み

#### 政治寄付、ロビー活動

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

2021年度の政治献金・ロビー活動などの支出はありませんでした。（政策提言を行っている経済団体の会費を除く）

#### 公務員等に対する接遇

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

## 税務方針

### 1. 基本方針

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

### 2. 税務リスクマネジメント

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

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

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

### 3. 税務プランニング

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

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

### 4. 税務ガバナンス

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

### 5. 税務当局との関係

事業を行う国や地域の関連法令等に従い、税務当局の要請に対する適時適切な情報提供を通じて、税務当局との信頼関係構築に努めます。

また、税務当局から指導を受けた事項については、再発防止策を講じ是正に努めます。

## 地域別納税額

### 地域別納税額（2021 年度）

国・地域	企業名と主な事業	従業員数 (人)	売上収益 (百万円)	税引前利益 (百万円)	発生税額 (百万円)	納付税額 (百万円)
日本※1	下表参照	7,747	315,398	29,338	8,079	7,300
その他		321	2,202	237	49	47
連結財務諸表計上額		8,068	317,600	29,575	8,128	7,348

※1 連結調整等を含む

## 企業名と主な事業

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

## サステナビリティ情報開示のツール

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

Webサイト

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

サステナビリティレポート（PDF）

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

統合報告書（冊子およびPDF）

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

## 報告対象範囲

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

## 報告対象期間

原則的に、2021年度（2021年4月1日～2022年3月31日）とし、必要に応じて過年度の活動や2022年度以降の状況についても掲載しています。

## 参考ガイドライン

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

## 公開年月

2022年11月（次回公開予定2023年11月）

## 商標について

記載されている社名、製品名など固有の名称は、各社の商標または登録商標です。

## 見直しに関する注意事項

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

---

# BIPROGY株式会社

〒135-8560

東京都江東区豊洲 1-1-1

財務部 IR・サステナビリティ推進室

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

TEL: 03-5546-4111（大代表）

E-mail :[esg-disclosure@biprogy.com](mailto:esg-disclosure@biprogy.com)