



Foresight in sight

BIPROGYグループ

サステナビリティレポート

2025

Contents

| | |
|-----------------------------|-----------|
| BIPROGYグループのサステナビリティ | 2 |
| サステナビリティ・マネジメント | 3 |
| レポートイング | 6 |
| ステークホルダー | 8 |
| マテリアリティ | 10 |
| ガバナンス | 16 |
| コーポレート・ガバナンス | 18 |
| リスクマネジメント | 26 |
| コンプライアンス/腐敗防止 | 32 |
| 情報セキュリティ | 38 |
| サプライチェーンマネジメント | 43 |
| カスタマーリレーションシップマネジメント | 46 |
| 環境 | 48 |
| 環境マネジメント | 49 |
| 環境データ | 51 |
| 気候変動 | 53 |
| 自然資本/生物多様性 | 60 |
| 水資源 | 61 |
| 資源利用/汚染防止 | 62 |
| 社会 | 64 |
| 労働慣行 | 66 |
| ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン | 72 |
| 人財開発 | 80 |
| 労働安全衛生 | 88 |
| ビジネスと人権 | 94 |
| 社会貢献活動 | 101 |

データ集計範囲記号

| 対象範囲 | |
|------|-------------------------|
| c | 連結グループ |
| c- | BIPROGY(株) + ユニアデックス(株) |
| n | BIPROGY(株)単体 |
| o | その他 |

BIPROGYグループのサステナビリティ

| | |
|--------------------------|-----------|
| サステナビリティマネジメント | 3 |
| サステナビリティに関する方針 | 3 |
| サステナビリティに関するガバナンス体制 | 3 |
| サステナビリティに関する教育 | 4 |
| イニシアチブへの参画 | 5 |
| レポートイング | 6 |
| 情報開示の体系 | 6 |
| 報告の対象範囲/報告期間 | 6 |
| 報告の基準/外部保証 | 6 |
| 外部評価 | 7 |
| ステークホルダー・エンゲージメント | 8 |
| ステークホルダーの状況 | 8 |
| マテリアリティ | 10 |
| BIPROGYグループのマテリアリティ | 10 |
| マテリアリティの特定 | 10 |
| マテリアリティの指標(KPI)、目標、実績 | 11 |

サステナビリティに関する方針

サステナビリティ経営の方針

BIPROGYグループは、企業理念である「人と環境にやさしい社会づくり」への貢献のもと、Purposeを「先見性と洞察力でテクノロジーの持つ可能性を引き出し、持続可能な社会を創出します」と定めました。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。

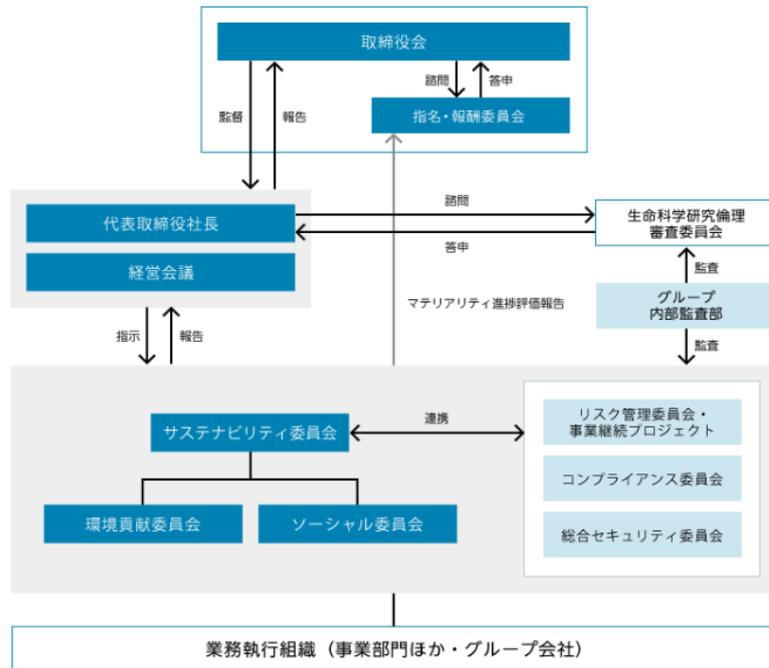
サステナビリティに関するガバナンス体制

サステナビリティ推進体制

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

- サステナビリティ委員会：
グループのサステナビリティ課題に対する取り組み方針の策定、ESG観点での事業活動全体の適正性判断と活動の推進・評価を総合的に判断し、必要に応じて見直しを要請する役割・機能を持つ。
 - 環境貢献委員会：
サステナビリティ委員会の下部機関として、環境貢献（気候変動、水、生物多様性、森林、土地利用等の自然資本等）に関する対応方針の検討、環境貢献を推進するための仕組みの設計と実行状況を管理、監督する役割・機能を持つ。
 - ソーシャル委員会：
サステナビリティ委員会の下部機関として、社会分野（人権、ダイバーシティ、働き方改革、健康経営、地域発展・社会貢献等）に関する対応方針の検討、社会分野への対応を推進するための仕組みの設計と実行状況の管理・監督および懸案事項に関する是正指示等を行う役割・機能を持つ。
- 取締役会では、CSOから定期的に報告を受け、サステナビリティに関する取り組み状況について議論し、助言や指導による監督を行っています。

サステナビリティ推進体制図（2025年3月時点）



| | |
|------|---|
| 責任者 | 代表取締役専務執行役員 CSO 葛谷 幸司 |
| 審議機関 | サステナビリティ委員会(2024年度実施回数 7回) 環境貢献委員会(2024年度実施回数 6回) ソーシャル委員会(2024年度実施回数 6回) |
| 主な議題 | <ul style="list-style-type: none"> ・マテリアリティ指標※のモニタリング ※社会課題型ビジネス、気候変動、人権、人財、労働、サステナブル調達、コーポレート・ガバナンス、コンプライアンス、情報セキュリティ等 ・各種開示書類におけるサステナビリティ関連情報の品質向上 ・サステナブル調達計画の策定 ・「TNFD提言」への賛同表明と対応方針 |

サステナビリティに関する教育

| | | | | | | |
|----------------------|---|--------|--------|--------|--------|--------|
| 社内への浸透・教育 | <p>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。</p> <p>グループ役員を対象としたeラーニング「サステナビリティ関連研修※」の実施をはじめ、グループ社員向けの社内ポータルサイトで公開される経営層からのメッセージにおいても、折に触れてサステナビリティについて発信しています。</p> <p>※2024年度はサステナビリティに関連する10つのテーマの研修を実施し、その平均受講率は99.8%でした。</p> | | | | | |
| eラーニング | <p>実施テーマは以下の通りです。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・内部統制 ・輸出管理 ・環境貢献 ・BCP ・コンプライアンス ・情報セキュリティ ・DE&I推進 ・人権への取り組み ・職場のメンタルヘルス対策 ・協力会社取引について | | | | | |
| | 単位 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
| サステナビリティ関連e-ラーニング受講率 | % | 99.0 | 98.8 | 99.0 | 99.0 | 99.8 |
| | 対象範囲 | c | c | c | c | c |

イニシアチブへの参画

国連グローバル・コンパクト

当社グループは、2014年3月、国際社会において持続可能な成長を実現するための世界的な取り組みである国連グローバル・コンパクト(以下UNGC)に署名しました。また、UNGCの日本のローカル・ネットワークである「グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン」(GCNJ)にも加盟しています。2024年度は、GCNJの以下の分科会に参加しました。

- ・環境経営
- ・GCの社内浸透研究
- ・WEPs
- ・サプライチェーン
- ・SDGs
- ・ESG
- ・レポーティング
- ・ヒューマンライツデューデリジェンス
- ・防災・減災
- ・Well-Being

当社グループは、グローバル・コンパクトが掲げる「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」に関する基本10原則を尊重し、その遵守と実践に努めます。

グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン

<https://www.ungcin.org/>

Vision2030の実現に向けて

当社グループは、Purposeに掲げた社会的価値創出企業として、2030年に向けて進むべき方向性を定めた「Vision2030」の下、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。
2024年に策定した「BIPROGY グループ経営方針(2024-2026)」は、Vision2030の実現に向けたセカンドステージとなります。
これまで積み上げてきた経営資本をもとに、積極的な成長投資をおこない、コア事業と成長事業の両利きの経営を推し進め、新たな事業の柱を生み出します。この事業の柱を、持続可能な事業ポートフォリオとして確立し、企業価値1兆円を目指し、チャレンジしていきます。
(参照:マテリアリティ)

統合報告書2024

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

Vision2030・BIPROGY グループ経営方針(2024-2026)

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

人財戦略レポート2024

https://www.biprogy.com/pdf/com/human_resources_strategy_report2024.pdf

その他の国際的イニシアチブへの参画

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

人権・労働

- ・女性のエンパワーメント原則(WEPs)に署名(2020年)

(参照:ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン)

環境

- ・気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)提言に賛同(2020年4月)
- ・RE100に加盟(2020年7月)
- ・自然関連財務情報開示タスクフォース(TNFD)提言に賛同(2025年2月)

(参照:気候変動、自然資本/生物多様性)

外部団体への参画

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

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)

2024年度の支出は1,676万円でした。

情報開示の体系

報告媒体と報告範囲

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。企業価値向上を目指し、また、ステークホルダーの皆様への説明責任を果たすとともに当社グループの活動をより一層ご理解いただくため、「サステナビリティレポート」を発行しています。さらに、多岐にわたるサステナビリティへの取り組みの中から、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。

報告の対象範囲/報告期間

報告の対象範囲

原則的に、当社およびグループ会社(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、2024年度(2024年4月1日～2025年3月31日)とし、必要に応じて過年度の活動や2025年度以降の状況についても掲載しています。

公開年月

2025年7月(次回公開予定2026年7月)

その他

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

・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。

報告の基準/外部保証

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」

外部保証

当社グループは、非財務情報の信頼性向上のため、第三者の独立した保証を受けています。
2024年度の保証の対象となるデータは以下のとおりです。

- ・ 温室効果ガス排出量スコープ 1(t-CO2e)
- ・ 温室効果ガス排出量スコープ 2(t-CO2e) ロケーションベースおよびマーケットベースによる
- ・ 温室効果ガス排出量スコープ 3(t-CO2e) カテゴリ 1-15
- ・ エネルギー使用量(GJ、MWh、kL)
- ・ 購入電力のうち、再生可能エネルギー由来の電力の割合(%)
- ・ 都市ガス(m3)、A重油(kL)、ガソリン(kL)、LPG(m3)、温水(GJ)、冷水(GJ)、蒸気(GJ)使用量
- ・ 取水量(m3)
- ・ 排水量(m3)
- ・ 廃棄物排出量(リサイクル、埋立、焼却、その他)(t)
- ・ 紙使用量(kg)
- ・ 障害者雇用率(%)
- ・ 離職率(%)
- ・ 女性管理職比率(管理職に占める女性労働者の割合)(%)
- ・ 従業員数(人)
- ・ 平均年齢(歳)
- ・ 平均勤続年数(年)
- ・ 平均年間給与(円)
- ・ 男性育児休業取得率(男性労働者の育児休業取得率)(%)
- ・ 男女賃金差異(労働者の男女の賃金の差異)(%)
- ・ 欠勤率(%)

独立保証証明書_環境データ_日本語版

https://sustainability-cms-biprogy-s3.s3.amazonaws.com/pdf/IAS_2025_Environment_ja.pdf

独立保証証明書_社会データ_日本語版

https://sustainability-cms-biprogy-s3.s3.amazonaws.com/pdf/IAS_2025_Social_ja.pdf

外部評価

外部からの評価

ESG投資関連指数

- ・ FTSE4Good Index Series(2024年～)
- ・ FTSE Blossom Japan Index(2024年～)
- ・ FTSE Blossom Japan Sector Relative Index(2022年～)
- ・ MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数(2018年～)
- ・ MSCI日本株女性活躍指数(WIN)(2017年～)
- ・ Morningstar Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index
- ・ S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数(2018年～)

ESG評価・格付け

- ・ MSCI ESG Ratings AAA(2023年～)
- ・ GDP 気候変動 A-(2024年)
- ・ The Sustainability Yearbook Member(2022年度～)

ESG関連銘柄

- ・ なでしこ銘柄(2021年度なでしこ銘柄に選定)
- ・ DX銘柄選定における「DX注目企業2022」に選定

認定・表彰

- ・ 健康経営優良法人2025認定(2017年～)
- ・ プラチナくるみん認定(2019年～)
- ・ えるぼし認定(2017年～最高位認定)
- ・ 100選プライム
- ・ 「PRIDE指標2024」ゴールド(2021年～)
- ・ D&I Award 2024<ベストワークプレイス>(2022年度～)

第三者認証(マネジメントシステムなど)

- ・ 品質マネジメントシステム(ISO9001)認証
- ・ 情報セキュリティマネジメントシステム(ISO/IEC27001:2013/JIS Q 27001:2014)認証
- ・ プライバシーマーク認証
- ・ 環境マネジメントシステム(ISO14001)認証

外部からの評価(詳細はウェブサイト参照)

<https://biprogy.disclosure.site/ja/themes/99>

ステークホルダーの状況

| | |
|--|--|
| | <p>ステークホルダー・エンゲージメントのアプローチ</p> <p>BIPROGYグループがお客様や社会から信頼され、なくてはならない企業であり続けるためには、ステークホルダーの皆様との継続的かつ活発なコミュニケーションが不可欠であると考えています。当社グループでは、ステークホルダーのみなさまからの要請や期待、関心、評価などを理解して企業活動に反映させ、社会課題解決につなげていく取り組みを継続して推進しています。</p> |
|--|--|

| | |
|---------|--|
| | <p>お客様</p> <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。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> |
| 主な対話の手段 | <ul style="list-style-type: none"> ・提案活動 ・問い合わせ窓口(コールセンター、Web、代表電話) ・お客様向けフォーラム、セミナー ・お客様満足度調査 ・ユーザー会「BIPROGY研究会」活動 |
| 参照 | <p>Web サイト</p> <p>https://www.biprogy.com/</p> <p>デジタルメディア「BIPROGY TERASU」</p> <p>https://terasu.biprogy.com/</p> |

| | |
|---------|--|
| | <p>社員・家族</p> <p>社員の多様性と個性を尊重し、社内のコミュニケーションを良くし、安全で社員が能力を充分に発揮できる職場環境を整え、さまざまな働き方を可能にすることにより、意欲の向上を図っています。人財の育成に努め、能力と成果に応じた公平・公正な評価と人財の活用により、「働きがいのある会社」になることを目指しています。また社員を支える家族の理解と支援が得られるよう、社員の家族とのコミュニケーションの充実に努めています。</p> |
| 主な対話の手段 | <ul style="list-style-type: none"> ・グループイントラネット ・ソーシャルネットワークサービス(Microsoft 365® Viva Engage 機能による、組織、職種の壁を越えた役職員同士の自由なコミュニケーションの場など) ・社内報(Web ポータル) ・従業員エンゲージメント調査 ・労使協議会 ・全国キャラバン(経営層と従業員の直接対話を目的とした集会) ・座談会、情報交換会、コミュニティ(子育て、育児休職など) ・社会貢献プログラム <p>※Microsoft 365 は、米国 Microsoft Corporation の米国およびその他の国における商標または登録商標です。</p> |
| 参照 | <p>組織開発(組織力強化と働き方改革)</p> <p>https://biprogy.disclosure.site/ja/themes/107#277</p> |

| | |
|---------|--|
| 株主・投資家 | 株主・投資家のみなさまの理解と信頼を得るために、適時適切な情報を公平に開示し、積極的な対話に努め、透明性の高い経営をめざしています。 |
| 主な対話の手段 | <ul style="list-style-type: none"> ・株主総会 https://www.biprogy.com/invest-i/stock/meeting.html ・決算説明会 https://www.biprogy.com/invest-i/financial/pr.html ・決算説明会、スモールミーティング ・投資家との個別ミーティング ・IRサイト(Webサイト)での情報開示 https://www.biprogy.com/invest-i/ |
| 参照 | (IR資料) 統合報告書 https://www.biprogy.com/invest-i/financial/ar.html (開示) 決算短信 https://www.biprogy.com/invest-i/financial/statement.html 有価証券報告書 https://www.biprogy.com/invest-i/financial/sr.html |

| | |
|-----------|--|
| ビジネスパートナー | システム構築・サービス提供の際の協力会社様・調達お取引先と、ビジネスパートナーとして公平・公正な関係を築き、共にサステナビリティを意識し、新しい価値創造・価値提供に努めています。 |
| 主な対話の手段 | <ul style="list-style-type: none"> ・協力会社様向け Web ポータル ・協力会社様への当社の情報成果物委託／役務提供取引に関する方針説明会 ・定期刊行物 ・環境保全や人権の尊重をはじめとしたサステナビリティの取り組みに関する調査 |
| 参照 | 品質マネジメント https://biprogy.disclosure.site/ja/themes/109 |

| | |
|---------|--|
| 地域社会 | 地域社会とのコミュニケーションを大切に社会貢献活動を行っています。また、NPO・NGO とは相互の得意分野を活かしたパートナーシップを築き、社会との共生に努めています。 |
| 主な対話の手段 | <ul style="list-style-type: none"> ・NPO・NGO と協業した社会貢献プログラムの実施 ・地域イベントへの参加 ・チャリティコンサート ・自治体・近隣企業との定期的な協議 ・社会貢献クラブ「ユニハート」 |
| 参照 | 社会貢献活動 https://biprogy.disclosure.site/ja/themes/111 |

マテリアリティの指標(KPI)、目標、実績

| | |
|--|---|
| デジタルの力とビジネスエコシステムを活用した課題解決の仕組みづくり | |
| 目指す姿 | 多様な業界の顧客およびパートナーと志を共有するコミュニティの形成を通して、「リジェネラティブ」「ゼロエミッション」「レジリエンス」な社会を実現する |
| 関連するSDGs目標 |  |
| 創出する社会的価値 | 社会課題解決型ビジネスの提供を通じ、社会のサステナビリティに貢献 |
| 創出する経済的価値 | 社会課題解決に資するビジネス機会の創出ならびに創出された市場での収益獲得 |
| KPIと目標(達成年度) | 2024年度実績 |
| 社会課題の解決を目的とした事業による売上を2023年度比6倍以上(2030年度) | 1.2倍 |
| マネージドサービス事業の売上成長率を2023年度比3倍以上(2026年度) | 1.4倍 |

| | |
|---|---|
| ゼロエミッション社会の実現に向けた、デジタルを活用した環境貢献と事業活動にともなう環境負荷の低減 | |
| 目指す姿 | カーボンニュートラルやサーキュラー・エコノミーを促進するサービスの提供や脱炭素社会実現に向けた連携・協働を進めるとともに、事業活動にともなう環境負荷を低減することで、温室効果ガス(GHG)排出量削減への貢献を目指す |
| 関連するSDGs目標 |  |
| 創出する社会的価値 | <ul style="list-style-type: none"> 環境貢献型サービスの提供を通じ、脱炭素社会の早期実現をはじめとする環境課題の解決に貢献 再生可能エネルギーの調達等、事業活動の低炭素化への取り組み強化による環境負荷の低減に貢献 |
| 創出する経済的価値 | <ul style="list-style-type: none"> 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) | 2024年度実績と今後の取り組み |
| 環境貢献型製品・サービスの提供を通じたゼロエミッションへの貢献として、ゼロエミッション達成率※100%以上(2030年度まで年次) | 279.9% 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に基づき、継続して事業活動におけるGHG排出量の削減に努めるとともに、環境貢献型製品・サービス提供の拡大を図っていく。 |
| 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2021年度より実施。2024年度は、気候変動リスクに加え、水や生物多様性に関するTNFD提言を参照したスコーピングを実施。更なるシナリオ分析の高度化を図っていく。 |
| 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) | 33.1% 2021年度より再生可能エネルギーの調達を開始し、目標の達成に向けて計画通り進捗中。調達手段の多様化に向けた検討を開始し、更なる再生可能エネルギー調達の推進を図っていく。 |
| GHG排出量(Scope1+Scope2)削減率(2019年度比)50%以上(2030年度) | 42.1% 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42.1%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。 |
| 関連するサステナビリティ課題 | (参照:環境、気候変動) |

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

| | | | |
|--|---|------------------|---|
| バリューチェーン全体で取り組む、安心・安全な製品・サービスの持続可能な調達と提供 | | | |
| 目指す姿 | 人権の尊重や環境負荷低減を図ったバリューチェーンを構築・維持し、安心・安全な製品・サービスを調達・提供する | | |
| 関連するSDGs目標 |  | | |
| 創出する社会的価値 | <ul style="list-style-type: none"> 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 | <ul style="list-style-type: none"> 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) | 2024年度実績と今後の取り組み | |
| | 購入した製品・サービス(Scope3カテゴリ1)の調達金額の40%を占めるサプライヤーがSBT相当の目標を設定する(2027年度) | 23.1% | サプライヤーとの対話等のコミュニケーションを通じて削減目標設定状況の把握を行うとともに、未設定のサプライヤーに対しては、継続して働きかけを行っていく。 |
| | 販売した製品・サービス(Scope3カテゴリ11)の使用に伴うGHG排出量削減率(2021年度比)25%以上(2030年度) | 17.4% | 顧客やパートナー(サプライヤーや業界団体など)との対話や協働を通じ、エネルギー効率向上等、製品・サービスの低炭素化に向けた取り組みを推進していく。 |
| | KPIと目標(達成年度) | 2024年度実績 | |
| | 人権方針の見直しおよび社員への理解浸透活動の実施(2026年度まで年次) | 実施済 | 人権方針の見直しおよび社員への理解浸透度活動 ・人権方針を改訂し日本語版・英語版を8月に公開 ・最新のeラーニングを社員全員に展開・実施 |
| | 全グループ会社への人権リスクアセスメント再実施および課題への対応着手率100%(2026年度) | 実施済 対応着手率50% | 人権リスクアセスメント対応 ・人権リスクアセスメント実施。4つの潜在的な人権リスクを特定 ・特定した人権リスクについて2点対応実施 |
| | サプライヤーに対するESGリスク調査実施率100%(2026年度) | 70.3% | 当社グループのサプライヤーへ質問票(SAQ)を策定し、展開・回答依頼を実施済 |
| | BIPROGYグループが定めるサプライヤーに対する重要なESGリスク項目を遵守できている、または改善着手しているサプライヤーの割合100%(2030年度) | — ※ | — |
| 関連するサステナビリティ課題 | (参照:環境、ビジネスと人権、サプライチェーンマネジメント) | | |

※2024年度実績欄の「—」は、実績計測対象年に該当しないことを示しております。

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) | 2024年度実績と今後の取り組み |
|--|---|
| 女性管理職比率※1 18%以上 (2026年4月1日時点) | 12.3% (2025年4月1日時点) 女性の管理職登用にに向けて計画的な育成と人財パイプライン形成、グループでの推進強化のため、組織およびグループ各社が策定した管理職登用計画のもと、サステナビリティ委員会や取締役会にてモニタリングや報告の仕組みを構築しており、2025年4月1日時点で、当社グループの女性管理職比率は12.3%となった。今後さらに女性活躍を加速させるべく、管理職登用計画の継続的な運用と女性社員の個々の課題の状況把握および育成・登用支援を実施していく。 |
| 新規事業開発を推進する人財数100人以上(2026年度) | 48人 人財輩出に伴う取組み状況として、人的資本計画と連動した形で、実践型のワークショップ、マネジメント向け研修(事業創出に関する指導法やROLES熟達度の理解浸透を深める)等を開催した。ROLES熟達度に合わせた育成施策を実施し、基礎・習熟者向けサービスビジネス推進ワークショップ(18人参加)と熟達度確立以上事業創出Bootcamp(30人参加)、マネジメント向け事業創出マネジメント研修(16人参加)を実施。また、当社成長領域における人財パイプラインの可視化を実施。今後に向けては、その他PMF(事業のグロース)や、新規事業の伴走型支援、越境留学プログラムの検討および外部ベンダと調整しながら、BP人財コミュニティ(BPOサービスの提供等)の企画を検討しており、さらなる人財の定義の浸透および人財の可視化(熟達度判定の精度向上)、事業創出のケーパビリティを備えた人財の早期獲得から育成後のアサインメントへ繋げるためのしくみの確立など実効性のある仕組みの検討、実施が必要。 |
| エンゲージメントサーベイにおける働きがいと働きやすさに関連する要素の平均スコアの基準値※2 51%+10ポイント以上 (2026年度) | 51% 2024年6月実施のサーベイ結果では51%となった。この数値を基準値とし、2026年度末までに61%を目指す。サーベイ結果から役割に対する自己効力感の向上が働きがい高めるとの分析結果が得られたことも踏まえ、働きがいの向上の取り組みを進める。 |
| ROLESで中長期キャリア目標を設定し、組織長とすり合わせた社員の割合100%(2026年度末) | 100% キャリアデザインの実施によりROLESと中長期キャリア目標を設定し、組織長とすり合わせた社員は100%となった。並行してプロセス整備を進めており、年度末時点5/6(実施数/計画数)となった。今後は、副業などキャリアの多様化の観点から関連する取り組みと連携を検討する。 |
| キャリア・ウェルビーイング※3を推進する仕組みの整備と改善率(実施数/計画数)100%(2026年度末) | 83% 2024年度は、配偶者の妊娠届を導入し、男性社員とその上司に対する情報提供を強化するとともに、男性・女性・管理職向けの「育休ハンドブック」の配布、育休休業取得者の事例紹介などの取り組みを実施した。配偶者の妊娠・出産時に早い段階での働きかけが数値の向上につながっていることから、今後も早期の働きかけを継続していく。 |
| 配偶者が出産した男性社員のうち、育児のための休業・休暇を取得できた人の割合 100%(2025年度) | 83.3% 2024年度は、配偶者の妊娠届を導入し、男性社員とその上司に対する情報提供を強化するとともに、男性・女性・管理職向けの「育休ハンドブック」の配布、育休休業取得者の事例紹介などの取り組みを実施した。配偶者の妊娠・出産時に早い段階での働きかけが数値の向上につながっていることから、今後も早期の働きかけを継続していく。 |
| 男性育児休業取得検討・意思決定において、自身の意向を踏まえて、家族や組織とすり合わせてきた人の割合 100% (2026年度) | 91.8% 2024年度は、配偶者の妊娠・出産時に早い段階での働きかけが数値の向上につながっていることから、今後も早期の働きかけを継続していく。 |

| | | |
|---|------------------------|--|
| 障害者雇用率 法定雇用率 +0.1%以上 (年次) | 2.98% | 障害者雇用施策の推進、特例子会社の活動、グループ会社での雇用促進により雇用目標2.6%(2024年度の法定雇用率2.5%+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声明書を取得。 |
| 健保特定保健指導における積極的支援対象社員へのフォロー率100%(2026年度まで年次) 2024年度:リスク因子4つを持つ社員 2025年度:リスク因子3つ以上を持つ社員 2026年度:リスク因子2つ以上を持つ社員 | リスク因子4つを持つ社員フォロー率 100% | 2024年度フォロー対象(2025年2月末時点健診結果連携者)となるリスク因子4つを持つ社員67人全員(100%)のフォローは完了した。対象者にはまだ健康面への意識が低い社員が多いことから、社員の健康意識向上・行動変容促進のため、引き続きeラーニング、セミナー・イベントの開催、メールマガジン発行などを実施。加えて、定期健康診断の早期予約・受診、結果分析の早期化等のモニタリングを強化すると共に、精密検査費用補助等によるリスクの早期発見・治療対策を強化する。 |
| 2026年度のメンタル面の不調を理由とする新規退職者数 102人(2023年度実績)以下(2026年度) | 年間120人(17.6%増) | 入社年次の若い社員への全員カウンセリングの実施や年次の若い社員へのカウンセリングやユアタイム(1on1)の実施を推進、セルフケアやラインケア研修(基礎編・応用編)の実施など、社員自らのストレスケア対応、組織レベルでのストレスケアを促す対応を継続的に実施。ストレスチェックも例年の9月から7月へ前倒しをした結果、不調者の早期発見と早期対応には繋がったものの、新規退職者数としては基準値対比増となった。 今後も、退職を予防する観点から、早期発見と予防策の強化など、セルフケア・ラインケア両面での対策を強化し、引き続き新規退職者の発生を抑制するとともに、休職中の社員へは外部Employee Assistance Program(EAP)と連携し、コミュニケーションを活性化することで退職者全体の改善を図る。 |
| <p>関連するサステナビリティ課題 (参照:ビジネスと人権、労働慣行、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)</p> | | |

※1 女性管理職比率は、BIPROGY(株)、ユニアデックス(株)、UEL(株)、(株)国際システム、エス・アンド・アイ(株)、ケンブリッジ・テクノロジー・パートナーズ(株)、USOLベトナム(南)の7社を対象とし、BIPROGY(株)、ユニアデックス(株)は業務執行役員及び組織長を、他5社は役員・業務執行役員及び組織長相当を集計。
 ※2 2024年6月に実施した調査のうち、「働きがい」と「働きやすさ」に関する7つの設問の肯定的回答率の平均を基準値として設定
 ※3 自らのキャリアについて能力発揮と成長を通じて充実感と幸福感を高めること

| | |
|---|---|
| コーポレート・ガバナンスの強化とインテグリティの向上 | |
| <p>目指す姿</p> <p>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</p> | |
| <p>関連するSDGs目標</p> |  |
| <p>創出する社会的価値</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 | |
| <p>創出する経済的価値</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 | |
| <p>KPIと目標(達成年度)</p> <p>取締役会の実効性評価において設定される各年度の対応方針の達成 (年次)</p> | <p>2024年度実績と今後の取り組み</p> <p>取締役会での議論の深化に向けた運営の工夫と情報の充実: 議題の工夫、事前説明の充実、現場視察等の対応がなされたが、事業戦略・技術戦略・人材戦略やリスクなどの更なる議論の深化とそのための事前の情報提供や議題設定等の工夫の継続が必要。</p> <p>組織風土の改革、現場へのコンプライアンス意識・リスク管理意識の浸透に向けた取り組みへの実効的なモニタリングの継続: 定期的な報告等なされているが、引き続き、組織風土の改革等に向けた取り組みに関する情報提供の工夫により、モニタリングの実効性を高めることが必要。</p> |

| | |
|---|---|
| <p>コンプライアンス・プログラムの改善と高度化 (年次)</p> | <p>コンプライアンス車座会議: グループ各社での「コンプライアンス車座会議」を2023年度より開催。職場全体で自律的にコンプライアンス実践に取り組む組織風土の醸成を目的に、各職場におけるコンプライアンス上のリスク等について、各職場単位で対話を実施。</p> <p>内部通報制度(ホットライン)の改善: 内部通報制度の重要性やその利用における安心・安全性を継続的に周知するため、CCOによるメッセージ発信や教育研修を実施。</p> <p>コンプライアンス教育・啓発: グループコンプライアンス週間を設け、グループ各社のCCO、コンプライアンス推進責任者からのメッセージ発信に加え、外部の有識者を招いた講演会を開催し、コンプライアンス実践のポイントを共有。</p> |
| <p>グループ役員へのインテグリティ意識浸透 (年次)</p> | <p>コンプライアンス意識調査結果: 調査スコアは昨年度に引き続き、4段階の最上位である「良好」となった。調査結果は各組織の責任者と共有し、改善策の実施につなげている。今後も年2回の頻度で意識調査を継続予定。</p> |
| <p>コンプライアンス事案発生動向 (年次)</p> | <p>懲戒処分: 2024年度の懲戒処分件数は6件。件数は前年度(8件)から減少したものの、重い処分に至った事案も発生。各事案について再発防止策を実施。</p> |
| <p>重大なセキュリティインシデント発生数 0件(年次)</p> | <p>0件</p> |
| <p>ハイブリッドワークにおけるデータ保護セキュリティの仕組みの強化/拡大—仕組みのグループ適用※1 100%(2027年3月末時点)</p> | <p>グループ全体に適用可能な仕組み案の整理・検証を進め、BIPROGYにて施策の先行適用を実施。</p> |
| <p>特例運用管理の網羅率※2 100%(2027年3月末時点)</p> | <p>BIPROGYにおいて特例運用管理の網羅性向上に資する各種施策を段階的に推進。</p> |
| <p>関連するサステナビリティ課題 (参照:コーポレート・ガバナンス、コンプライアンス、情報セキュリティ)</p> | |

※1 仕組みのグループ適用対象:国内グループ会社

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

ガバナンス

| | |
|-----------------------------------|-----------|
| コーポレート・ガバナンス マネジメントアプローチ | 18 |
| 基本的な考え方/体制/KPIと目標/進捗/参照 | 18 |
| コーポレート・ガバナンス データ | 21 |
| コーポレート・ガバナンスの方針 | 21 |
| コーポレート・ガバナンスの構成 | 21 |
| 取締役の選解任 | 22 |
| 取締役会の実効性 | 22 |
| 役員報酬 | 23 |
| サクセッション・プラン | 24 |
| 政策保有株式 | 25 |
| 株主・投資家との建設的な対話に関する方針 | 25 |
| リスクマネジメント マネジメントアプローチ | 26 |
| 基本的な考え方/体制 | 26 |
| リスクマネジメント データ | 27 |
| リスクマネジメント | 27 |
| リスク文化 | 28 |
| 事業継続計画 BCP | 29 |
| コンプライアンス/腐敗防止 マネジメントアプローチ | 32 |
| 基本的な考え方/体制/KPIと目標/進捗 | 32 |
| コンプライアンス/腐敗防止 データ | 34 |
| コンプライアンスに関するマネジメント | 34 |
| 腐敗防止 | 35 |
| 人の尊厳を守る研究開発への取り組み | 36 |
| ビジネスに係る倫理の取り組み | 36 |
| 生命科学研究倫理審査委員会 | 36 |
| AI倫理指針の策定・運用 | 36 |
| 税務リスク・コンプライアンス | 37 |
| 情報セキュリティ マネジメントアプローチ | 38 |
| 基本的な考え方/体制/KPIと目標/進捗 | 38 |
| 情報セキュリティ データ | 40 |
| 情報セキュリティに関するマネジメント | 40 |
| 情報セキュリティの対策 | 40 |
| 個人情報保護 | 41 |
| サプライチェーンマネジメント マネジメントアプローチ | 43 |
| 基本的な考え方/体制/KPIと目標/進捗 | 43 |
| サプライチェーンマネジメント データ | 44 |
| サプライチェーンの状況 | 44 |
| サプライチェーンのリスク評価 | 44 |
| サステナブルな調達の実践 | 45 |

| | |
|---|-----------|
| カスタマーリレーションシップマネジメント マネジメントアプローチ | 46 |
| 基本的な考え方/KPIと目標/進捗 | 46 |
| カスタマーリレーションシップマネジメント データ | 47 |
| 製品・サービスへの責任 | 47 |
| 顧客満足 | 47 |

基本的な考え方

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

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

コーポレート・ガバナンスおよび内部統制原則

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

コーポレート・ガバナンス報告書

<https://www.biprogy.com/invest-j/uploads/governance-report20250626.pdf>

業務の適正を確保するための体制(内部統制システム)

<https://www.biprogy.com/invest-j/uploads/tousei250626.pdf>

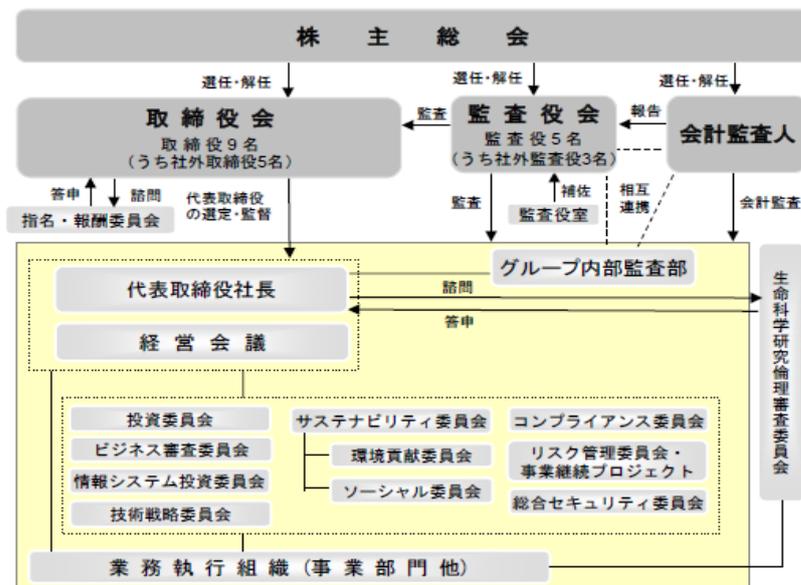
株主との対話の実施状況等

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

体制

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

【コーポレート・ガバナンス及び内部統制の体制模式図】



取締役会

原則として毎月開催。当社の経営の基本方針その他重要事項等の審議、決定を行うとともに、取締役および執行役員による職務執行を含め、経営全般に対する監督を行っています。また、経営環境の変化に迅速に対応できる機動的な経営体制の確立と取締役の経営責任を明確にするため、取締役の任期を1年としています。2024年度は13回開催。

2024年度の主な報告・審議内容

- ・「経営方針(2024-2026)」の進捗状況
- ・役員等の人事や評価、報酬に関する事項
- ・当社グループのリスク管理やコンプライアンスを含む内部統制システムの運用状況
- ・政策保有株式や取締役会の実効性評価を含むコーポレートガバナンス・コードに関する取り組み状況
- ・サステナビリティ(気候変動、自然資本、人権、DE&I、労働安全衛生、人財育成、サステナブル調達、コンプライアンス、情報セキュリティ等)に関する取り組み状況
- ・投資家との対話状況
- ・情報セキュリティ事案をふまえた再発防止策や組織風土改革等の取り組み状況

監査役会

各監査役は取締役会等の重要な会議へ出席し必要に応じ意見を述べ、業務や財産の状況を調査し、また会計監査人の選解任や監査報酬に係る権限を行使すること等を通じて、取締役の職務執行および内部統制システムなどについて適法性、妥当性の監査を行っています。なお、監査役の実効性を高め、かつ監査機能が円滑に発揮されるよう、監査役室員(専任者2名)が監査役の職務遂行を補佐しています。監査役室の人事は代表取締役または人事担当役員が監査役室の独立性に留意し監査役と協議し決定しています。2024年度は16回開催。

2024年度の重点監査項目

- ・コンプライアンス態勢強化への取り組み状況
- ・内部統制システムの強化に向けた取り組み状況
- ・リスク管理の高度化に向けた取り組み状況
- ・不祥事を受けた組織風土の改善への取り組み状況

指名・報酬委員会

当社役員および執行役員の人事、報酬に関する事項を審議・答申するため、取締役会の諮問委員会として設置しています。3名の独立社外取締役を含む4名の取締役により構成されています。決議の成立には独立社外取締役の出席を必須とし、かつ独立社外取締役を含む出席委員の全員一致が必要です。2024年度は10回開催。

2024年度の主な審議内容

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

グループ内部監査部

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

経営会議

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

各種委員会

取締役の業務執行に関する個別の経営課題を実務的な観点から審議するために設置

(a) 投資委員会

当社グループで定めた注力領域の方針に基づき、事業や商品・サービスに関する計画の妥当性を審議し、投資の可否を決定するとともに、当該計画について予実管理や評価を行い、必要に応じて見直しを求めています。

(b) ビジネス審査委員会

重要な開発・サービスビジネス案件に対するビジネスリスクおよびその対策の妥当性の見極め、実行の可否の決定を行うとともに、プロジェクト計画について予実管理や評価を行い、必要に応じて見直しを求めています。

(c) 情報システム投資委員会

当社グループの自社システムの開発・運用等について、コスト、効果および適用技術の妥当性などを審議し、投資の可否を決定するとともに、これらに関する計画について予実管理や評価を行い、必要に応じて見直しを求めています。

(d) 技術戦略委員会

当社グループが取り組むべき技術分野を定め、その対象技術の獲得・強化・事業適用に向けた開発、投資、活用等の技術戦略およびその実行計画に関する妥当性を審議し、実行計画のモニタリングを実施しています。

(e) サステナビリティ委員会

当社グループのサステナビリティ経営の実現に必要なマテリアリティを特定し、取り組み方針を策定、ESG観点での事業活動全体の適正性判断と活動の推進・評価を総合的に判断し、必要に応じて見直しを求めています。

(f) 環境貢献委員会

当社グループの環境貢献に関する対応方針の検討、環境貢献を推進するための仕組みの設計と実行状況を管理、監督しています。

(g) ソーシャル委員会

当社グループの社会分野に関する対応方針の検討、社会分野への対応を推進するための仕組みの設計と実行状況の管理・監督および懸案事項に関する是正指示等を行っています。

(h) コンプライアンス委員会

当社グループのコンプライアンス・プログラムの策定、運用、コンプライアンス推進方針の策定、コンプライアンス違反にかかる事案分析、調査報告、再発防止策の検討を行っています。

(i) リスク管理委員会・事業継続プロジェクト

当社グループ経営に重大な影響を及ぼす様々なリスクに対処するとともに、事業継続性の確保を図っています。

(j) 総合セキュリティ委員会

当社グループの総合セキュリティ・個人情報保護戦略を策定し、それらに基づく諸施策の検討および推進を行っています。

(k) 生命科学研究倫理審査委員会

当社における、人を対象とした研究について、会社から独立した機関において、倫理的・科学的観点から研究の妥当性の審査を行い、必要に応じて見直しを求めています。

KPIと目標

・取締役会の実効性評価において設定される各年度の対応方針の達成（年次）

（参照：マテリアリティ）

進捗

2024年度実績：

■取締役会での議論の深化に向けた運営の工夫と情報の充実

議題の工夫、事前説明の充実、現場視察等の対応がなされたが、事業戦略・技術戦略・人材戦略やリスクなどの更なる議論の深化とそのため的事前の情報提供や議題設定等の工夫の継続が必要。

■組織風土の改革、現場へのコンプライアンス意識・リスク管理意識の浸透に向けた取り組みへの実効的なモニタリングの継続
定期的な報告等なされているが、引き続き、組織風土の改革等に向けた取り組みに関する情報提供の工夫により、モニタリングの実効性を高めることが必要。

参照

コーポレート・ガバナンス体制の変遷

https://biproggy.disclosure.site/ja/themes/112?response_id=274#274

コーポレート・ガバナンスの方針

| | |
|--|--|
| <p>機関設計および取締役会の構成に関する方針</p> <p>機関設計: 当社は、取締役会による監督および社外監査役を含めた監査体制が経営の監視に有効との判断のもと、監査役会設置会社制度を採用し、会計監査人を置きます。</p> <p>取締役会の構成および独立性: 取締役会については、変化の激しい業界であることから、業界・社内の状況に精通した社内取締役を中心とし、加えて豊富な経営経験や専門知識等を有する人材を社外取締役として選任することで、より広い視野と客観性を併せ持った意思決定および実効性の高い職務執行の監督の実現を目指します。また、経営の監督と執行を分離し、迅速な業務執行を可能とするべく、執行役員制度および業務執行役員制度を採用し、適切な範囲で権限委譲を行います。</p> <p>① 取締役会は、取締役会の機能が効果的かつ効率的に発揮できる適切な員数を維持します。 ② 取締役会は、その半数以上を独立社外取締役とするともに、過半数を独立社外取締役とすることを旨とします。 ③ 取締役会は、ジェンダーや国際性、職歴、年齢の面を含む多様性を考慮して構成します。</p> | |
|--|--|

コーポレート・ガバナンスの構成

| 取締役数、監査役数* | 単位 | 2021年 | 2022年 | 2023年 | 2024年 | 2025年 | |
|------------|------------|-------|-------|-------|-------|-------|---|
| 取締役総数 | 人 | 9 | 8 | 8 | 8 | 9 | |
| | うち、女性 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | |
| | うち、外国人 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | 業務執行取締役 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| | 非業務執行取締役 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | 独立社外取締役 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | |
| | 監査役総数 | 人 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| | うち、女性 | 人 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| | うち、外国人 | 人 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | うち、独立社外監査役 | 人 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 常勤監査役 | 人 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| | 非常勤監査役 | 人 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 取締役会議長 | 代表取締役社長 | | | | | | |

*定時株主総会時を基準とする

スキル・マトリックス

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

| | | 独立社外役員 | | | | | | |
|---------|----------|--------------|------|-------------|-------|------------------|-------------------|---------------|
| | | 他社での 経営経験 | 業界知識 | 技術・ 研究開発 | 財務・会計 | 法務/リスク マネジメント | ESG/サステ ナビリティ* | グローバル ビジネス |
| 取締 役 | 齊藤 昇 | | ● | ● | | ● | ● | ● |
| | 葛谷 幸司 | | ● | ● | | ● | ● | |
| | 澤上 多恵子 | | ● | ● | | ● | ● | |
| | 金沢 貴人 | ● | ● | ● | | | | |
| | ナリン アドバニ | ● | ● | ● | | | | ● |
| | 池田 義典 | | | | ● | ● | ● | ● |
| | 大崎 麻子 | | | | | ● | ● | ● |
| | 片山 雄一 | ● | ● | | ● | ● | ● | ● |
| 監査 役 | 寺浦 康子 | | | | | ● | ● | ● |
| | 古林 幹教 | | ● | ● | | ● | | |
| | 松永 諭 | ● | | | ● | ● | | |
| | 橋本 博文 | ● | | | ● | ● | ● | ● |
| | 淵崎 正弘 | ● | ● | ● | ● | ● | | |
| 井上 雅子 | | | | ● | ● | | ● | |

* ESG (環境・社会・ガバナンス) のSIには人財戦略、ダイバーシティ&インクルージョン等も含まれております。

スキル・マトリックスの項目選定理由

| | |
|--------------|---|
| 他社での経営経験 | 事業環境が急速に変化する中、経営者が「経営方針（2024-2026）」のもと、的確かつ迅速な経営判断を行い、会社を社会的価値創出企業へ変革させていくためには、他社の企業経営経験や実績を持つ社外取締役による的確な助言・監督が有用である。 |
| 業界知識 | 会社が「経営方針（2024-2026）」のもと、お客様やパートナーとともにビジネスエコシステムを拡大していくためには、ICT、DXをはじめとする情報サービス業界の豊富な知識が必須である。 |
| 技術・研究開発 | テクノロジーが急速に進化する中、会社が「経営方針（2024-2026）」のもと、お客様やパートナーとともにビジネスエコシステムを拡大していくためには、先端テクノロジーを含む技術や研究に関する豊富な知見が必須である。 |
| 財務・会計 | 会社が透明・正確な財務報告、強固な財務基盤、持続的な企業価値向上に向けた戦略投資、適正な株主還元を配慮した資本政策を実現するにあたっては、財務・会計に関する豊富な知見が必要である。 |
| 法務／リスクマネジメント | 中長期的な企業価値向上を図るためには、コーポレート・ガバナンスの強化に加え、多様化・複雑化するリスクに的確かつ迅速に対応するためのリスクマネジメントが不可欠であることから、これらに関する豊富な知見が必要である。 |
| ESG／サステナビリティ | 「経営方針（2024-2026）」のもと、当社が目指す持続可能な社会の実現のためには、気候変動への対応、人財戦略、ダイバーシティ&インクルージョンを含むESG／サステナビリティ推進に関する豊富な経験や知見が求められる。 |
| グローバルビジネス | お客様やパートナーとともにビジネスエコシステムを拡大していくにあたっては、ボーダレスな視点が不可欠であることから、グローバルビジネスに関する豊富な知見が求められる。 |

取締役の選解任

取締役選任の方針・プロセス

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

取締役の解任

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

取締役の任期

経営環境の変化に迅速に対応できる機動的な経営体制の確立と取締役の経営責任の明確化のため、取締役の任期は1年とし、毎年改選しますが、再任を妨げません。

取締役会の実効性

取締役会の実効性に関する分析・評価

当社では、持続的な企業価値向上のためには、取締役会がその機能を十分発揮し、ガバナンスの強化を図ることが重要であると認識しており、2015年度より自己評価を実施して、取締役会の実効性の向上に努めています。2024年度は、取締役・監査役全員を対象に、以下の評価項目を含む記名式アンケート調査を実施し、社内で取り纏めた上で、外部コンサルタントに内容分析を依頼し、その結果をもとに、当社取締役会の現状および改善点を審議・評価しました。

実効性評価プロセス

以下の内容の質問事項について、取締役会メンバーである全取締役および全監査役に回答いただいた上、回答内容を分析しました。取締役会は、この分析結果をもとに、現状を把握・評価し、今後の取締役会のあり方等につき審議の上、対応方針を決定しました。

対象者：2024年度の全取締役(8名)および全監査役(5名)

回答方式：記名式(全71問)

評価項目：

- ① 経営の課題と取締役会の役割・機能
- ② 2024年度の対応方針の進展状況
- ③ 取締役会の規模・構成
- ④ 取締役会の運営状況
- ⑤ 指名・報酬委員会の構成と役割
- ⑥ 指名・報酬委員会の運営状況
- ⑦ 役員研修
- ⑧ 社外取締役に対する支援体制
- ⑨ 取締役からみた監査役の役割・監査役に対する期待
- ⑩ 監査役の役割、
- ⑪ 投資家・株主との関係
- ⑫ 当社のガバナンス体制・取締役会の実効性全般
- ⑬ 自己評価

取締役会の実効性に関する分析・評価の結果

1. 評価結果(総括)

質問票の結果をもとに、取締役会にて審議した結果、評価項目に関しては、総じて高い評価となり、後述の2024年度の対応方針に関する取組みも一定の評価がなされました。他方、「取締役会の運営状況」「指名・報酬委員会の構成や役割」を中心に、改善すべき点など、取締役会の実効性の更なる向上に向けた取組みが必要な事項として以下が挙げられました。

- (1) 現状、取締役会において、活発な議論がなされているが、経営上の重要な課題のうち、後記3. 2025年度の対応方針(1)に記載した項目については、更なる議論の充実が必要である。
また、基本的な取締役会の役割・機能は変化させる必要はないものの、スピード感をもって重要なテーマについて議論を尽くすため、議題設定を工夫し、議論の時間を確保する必要がある。
(2) CEO含む経営陣幹部の後継者に関して、パイプラインの充実や多様性の確保に向けた施策を更に進めるとともに、委員会メンバー以外への情報共有の充実を図る必要がある。

2. 「2024年度の対応方針」に関する取組状況と評価結果

- (1) 経営資源の配分を含む事業戦略・技術戦略・人財戦略(サクセッション・プラン含む)やリスクなどの議論の深化に向け、取締役会での議題設定、議事進行の更なる工夫や取締役会以外の場の活用を一層進めるとともに、社外取締役へ共有する情報の充実を図る。
⇒ 議題の工夫、事前説明の充実、現場視察の実施などの対応をふまえ、ポジティブな評価がなされたが、引き続き、海外戦略等の事業戦略・技術戦略・人財戦略や国内外の社会情勢を踏まえた具体的リスクなどの更なる議論の深化およびそのための事前の情報提供や議題設定等の工夫が必要である。
(2) 重大事案・事故を起こさないよう、組織風土の改革、現場へのコンプライアンス意識・リスク管理意識の浸透に向けた取り組みについて、引き続き取締役会として実効的なモニタリングを行う。
⇒ 定期的な報告、事前説明の実施などの対応がなされ、一定の進捗はあったものの、引き続き、組織風土の改革、現場へのコンプライアンス意識・リスク管理意識の浸透に向けた取り組みに関する情報提供の工夫により、モニタリングの実効性を高めることが必要である。

3. 2025年度の対応方針

- 上記の評価結果を踏まえ、2025年度は、以下に取り組むことで、当社のガバナンス体制のさらなる強化に取り組むこととします。
(1) Vision2030を見据え、以下の主な経営の重要な課題およびリスクについて優先順位を定め、取締役会内外での議論の深化を図るとともに、情報共有の充実、年間を通じた議題の設定や資料の工夫に引き続き努める。
・ 中長期的な競争状況・市場の動向をふまえた当社の得意領域
・ 事業戦略の着実な実行に対する評価・検証
・ 投資戦略、海外戦略を進める上でのリスク許容度・リスク抑制策
・ グローバル戦略
・ 人材育成・人財確保(中長期的なマネジメント層の多様性の促進、CEO及びCEO以外の経営陣幹部のサクセッション・プラン等を含む)
・ 外部環境の変化をふまえた中長期的な技術・イノベーションの動向
・ 海外を含むM&Aや子会社設立におけるグループ経営の強化 等
(2) 組織風土の改革、現場へのコンプライアンス意識・リスク管理意識の浸透に向けた取り組みに関する情報提供の充実化によりモニタリングの実効性を高める。

| 取締役会の状況 | 単位 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|------------|----|--------|--------|--------|--------|--------|
| 取締役会の開催回数 | 回 | 11 | 12 | 11 | 12 | 13 |
| 取締役会の平均出席率 | % | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 取締役の任期 | 年 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 取締役の平均在任期間 | 年 | 4.5 | 4.5 | 5.5 | 4.8 | 3.1 |

役員報酬

| 役員報酬の決定に関する方針 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|----------|----------|--------------------|------------------------|--------------------------|--|----------|--------------------|---------------|--|--|----------|------------------------|--------------------------|--|---|---|---|-----|-----|
| <p>業務執行取締役の報酬として、業績に連動する賞与と株式報酬の割合を増やし、業績目標を100%達成した場合には固定報酬、業績連動賞与(親会社の所有者に帰属する当期利益に連動)、株式報酬の割合が4:4:2となるように設計しています。社外取締役などの非業務執行取締役については、実効性ある経営の助言・監督機能を担うため、業績と連動しない固定的な月額報酬のみを支給することとしています。なお、取締役の報酬等の額の算定方法の決定に関する方針は、取締役会の諮問委員会である指名・報酬委員会で審議し、取締役会にて承認する方法にて決定しています。</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 役員報酬体系 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>当社は2021年度に、中長期業績と連動する業績指標に加え、気候変動等のサステナビリティ課題への対応実績を含む長期業績条件を盛り込んだ役員報酬制度を導入しました。中長期的に企業価値を向上させ、報酬の中長期・長期業績との連動性を高めることを目的としています。</p> <p>(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。</p> <p>(b) 賞与(短期業績連動) 業務執行取締役の賞与の支給総額は、年400百万円を上限としており、親会社の所有者に帰属する当期利益に応じて指名・報酬委員会にて定める基準係数(当面の間は最大0.5%)および役職別基準額に従い、取締役会で具体的な支給総額を決定する旨の決議をしています。</p> <p>(c) 譲渡制限付株式報酬 業務執行取締役に対し譲渡制限付株式報酬を採用し、(i) 在籍条件、(ii) 中長期の業績指標(当社株式に係る株主総利回り(TSR)の対TOPIX成長率)、(iii) ESG指標の3つの条件・指標を取り入れており、それぞれに対し、3:1:2の割合で割り当てられます。</p> <p>(i) の在籍条件は、株式保有を通じて株主と意識・価値共有を図ることを目的としています。(ii) の業績指標については、中長期の業績と連動させるとともに、TOPIXとの比較により、市場全体の影響とは別に当社単独での企業価値向上の実現の度合いを測るための指標として、(iii) ESG指標については、当社が取り組む重要課題の実現のための指標として設定し、各マテリアリティ指標ごとに4段階で評価しています。なお、譲渡制限付株式報酬としての金銭債権の総額は年200百万円(これを対価として発行または処分される普通株式総数は年66,000株以内)を上限としています。</p> <p>業務執行取締役の報酬のイメージ</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="3">構成割合</th> <th colspan="2">固定</th> <th colspan="3">業績等に連動</th> </tr> <tr> <th rowspan="2">(a) 月額報酬</th> <th rowspan="2">(b) 賞与 (短期業績連動)</th> <th colspan="3">(c) 譲渡制限付株式報酬</th> </tr> <tr> <th>(i) 在籍条件</th> <th>(ii) 業績指標 (中長期業績連動)</th> <th>(iii) ESG指標等 (長期業績連動)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>4</td> <td>4</td> <td>1</td> <td>1/3</td> <td>2/3</td> </tr> </tbody> </table> | 構成割合 | 固定 | | 業績等に連動 | | | (a) 月額報酬 | (b) 賞与 (短期業績連動) | (c) 譲渡制限付株式報酬 | | | (i) 在籍条件 | (ii) 業績指標 (中長期業績連動) | (iii) ESG指標等 (長期業績連動) | | 4 | 4 | 1 | 1/3 | 2/3 |
| 構成割合 | | 固定 | | 業績等に連動 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | (a) 月額報酬 | (b) 賞与 (短期業績連動) | (c) 譲渡制限付株式報酬 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | (i) 在籍条件 | | | (ii) 業績指標 (中長期業績連動) | (iii) ESG指標等 (長期業績連動) | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 4 | 4 | 1 | 1/3 | 2/3 | | | | | | | | | | | | | | | |

| 役員区分ごとの報酬等の総額および種類別の総額 (2024年度) | 対象役員数 (人) | 単位 | 報酬等の 総額 | (a) 固定報酬 | (b) 賞与 | (c) 株式報酬 |
|------------------------------------|--------------|-----|------------|-------------|-----------|-------------|
| 取締役(社外取締役を除く) | 5 | 百万円 | 333 | 146 | 133 | 53 |
| 監査役(社外監査役を除く) | 3 | 百万円 | 57 | 57 | - | - |
| 社外役員 | 8 | 百万円 | 64 | 64 | - | - |

- (注)1. 非業務執行取締役1人は、賞与および株式報酬の支給対象ではありません。
- (注)2. 監査役および社外取締役は、賞与および株式報酬の支給対象ではありません。
- (注)3. 記載金額は百万円未満を切り捨てて表示しています。
- (注)4. 上記のうち株式報酬は、業務執行取締役4名に付与した譲渡制限付株式報酬に係る費用のうち、2024年度に費用計上した額を記載しています。
- (注)5. 役員退職慰労金制度は、2006年4月28日開催の取締役会において決議のうえ、2006年6月30日付で廃止しています。
- (注)6. 上記には、2024年6月26日開催の第80回定時株主総会終結の時をもって退任した業務執行取締役1名、社外取締役1名および監査役1名の在任中の報酬等の額が含まれています。

役員の報酬額等の決定過程における取締役会および指名・報酬委員会の活動内容

| | |
|----------|--|
| 取締役会 | 2024年度の役員報酬等については、2024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2025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 | 2024年度の役員報酬等に関する指名・報酬委員会を4回開催し、2024年度の業績連動型賞与の支給、譲渡制限付株式の発行・割り当て等について検討を行いました。 |

サクセッション・プラン

サクセッション・プラン

当社のサクセッション・プランでは、最高経営責任者に求められる重要な資質として、「真摯さ(integrity)」をベースとし、「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。

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、タフサイニングメントを通じ、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・応援を得て進む力です。また、高い情報感度と受信能力を持ち、夢の実現や達成すべき目標、課題解決の方向性に向けた発信ができる力です。

●保つ力

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

経営リーダープログラム

変革を先導する経営リーダーの育成に向け、2018年度より「経営リーダーアドバンス」を公募制で実施し、対話を通じて視座・視野・視点の習得を支援してきました。2022年度には、タレントマネジメントシステムを導入し、人材データを一元化。しかし、公募制の育成だけでは人材パイプラインの強化につながりにくいという課題から、2023年度にサクセッション・プランの仕組みを再設計しました。2024年度からは、経営幹部の後継者候補（ready層）を多様なメンバーで構成された階層別の人財プールとして形成することを目指し、以下の3要素を組み込んだ選抜型プログラムを導入しています。

- ①アセスメント（経営知識・多面診断/ケースシミュレーション）
- ②現経営層が関与する育成
- ③タフアサインメント（実践機会の提供）

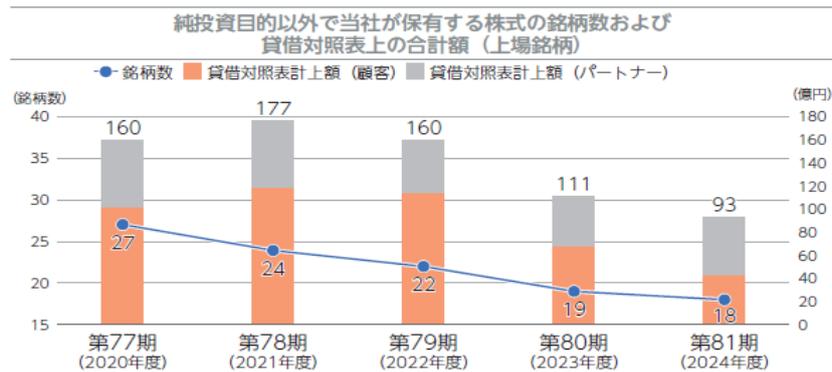
この仕組みのもと、「経営リーダープログラム」「次世代経営リーダープログラム」の2階層で実施し、持続的に次世代経営リーダーを輩出することを目指しています。

政策保有株式

政策保有株式に関する方針

当社は、取引先との関係維持・強化により収益基盤の拡大につながるなど、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、2024年度末の上場株式の貸借対照表上の合計額は前年度末比で17億円減少し、保有銘柄数も前年度末比1銘柄減少の18銘柄となりました。なお、上場株式の政策保有株式の貸借対照表上の合計額は資本合計の6.8%まで低下しました（前年度末：7.6%）。今後も保有意義が薄れた銘柄については売却を進めていきます。

【当社が保有する株式に関する事項】



株主・投資家との建設的な対話に関する方針

株主・投資家との建設的な対話に関する方針

当社は、株主、投資家のみなさまに適時、適切な情報をお届けするために、社長およびCFOが中心となり、積極的なIR活動を行っています。

参照

コーポレート・ガバナンスおよび内部統制原則

https://www.biprogy.com/invest-i/uploads/internal_control_rules.pdf

基本的な考え方

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

当社グループは、経団連が提言する「オールハザード型BCPへの転換」を目指し、BCP/BCMの継続的改善に取り組んでいます。また、リスクマネジメントに関する国際標準規格ISO31000を参照し、リスク管理を統括する責任者その他必要な機関を設置し、以下を行っています。

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

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

体制

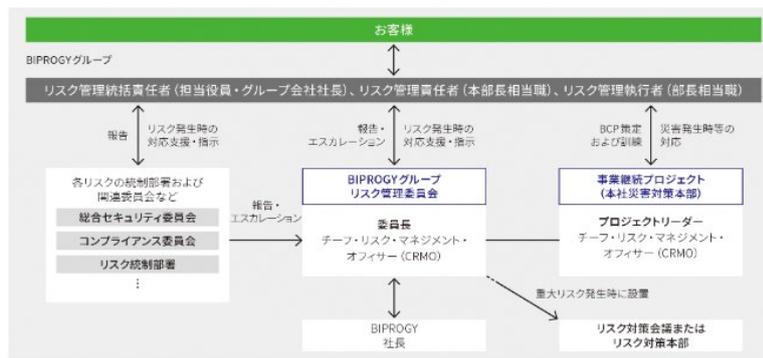
当社グループは、経営に重大な影響を及ぼすさまざまなリスクに対して、適切な対応策を講じるための体制として、CRMO(チーフ・リスク・マネジメント・オフィサー)を委員長とする「リスク管理委員会」を設置しています。CRMOはグループ全体のリスク管理・事業継続を統括し、これを効果的かつ効率的に運営する仕組み構築および調査・監督・指導、啓発活動の執行責任を有しています。CRMOはリスク管理委員会でグループ全体のリスクマネジメントのパフォーマンスをモニタリング/レビューし、継続的改善に必要な指導を行います。これらの状況は、CRMOから経営会議および取締役会へ報告しています。

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

当社グループでは、内部監査人協会(IIA)の3ラインモデルに準拠した管理体制を構築しており、事業部門、リスク管理部門、内部監査部門の3ライン全体で抜け漏れなく組織的かつ継続的にリスクを管理することにより、形骸化を起ささない管理措置を徹底しています。

リスクマネジメント体制図



責任者

業務執行役員 CRMO 高成田 彰

審議機関

リスク管理委員会

リスクマネジメント

リスク評価とリスク管理

リスク管理委員会では、管理対象とするリスクをグループ全体で共通化し一元的に管理することを目的に、グループ共通のリスク分類体系を整備しています。
現在、個人情報を含む情報管理関連リスク、システム開発関連リスク、災害・事故関連リスクなど約130項目のリスク管理項目に分類しており、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。

●リスク管理のプロセス：
①リスク管理委員会は、リスク統制部署に対し、年度ごとにリスク管理項目の棚卸を指示しています。その際、年度ごとにテーマを設定することで、統制部署による自己点検だけでは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。
②リスク統制部署では、リスク管理項目ごとに発生頻度※1、影響度※2、予防策、発生時対応策、監査の有無、発生頻度／影響度を下げる施策、昨年度発生状況をリスク管理状況調査票に記入し、リスク管理委員会へ報告します。
③リスク管理委員会は、影響度と発生頻度を軸としたリスクマップを用いて各リスクの影響の大きさを整理し、重点的に管理すべきリスクを特定します。これらの取り組みについては、年に1回、経営会議および取締役会へ報告します。
④特定されたリスクについては、状況の把握とモニタリングを行い、方針やリスク管理項目の見直しを図っています。

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

重要なリスク

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。

■事業等のリスク

- (1) 経済動向および市場環境による影響について
- (2) 調達について
- (3) 知的財産権について
- (4) プロジェクト管理について
- (5) システム障害について
- (6) 情報セキュリティについて
- (7) 人財について
- (8) 投資について
- (9) コンプライアンスについて
- (10) 災害・感染症等について
- (11) 技術革新について
- (12) 気候変動について

参照
統合報告書2024 P.78 マテリアリティの特定に向けたリスク評価
<https://www.biprogy.com/invest-i/financial/ar.html>

気候変動リスク

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

| | |
|---------------------------------|---|
| 新興リスク | <p>外部環境の変化に伴い、新たに出現、変化するリスクや、今後、事業戦略やビジネスモデルの変更が必要となるような、事業に重大な影響を与える可能性があるリスクについて、以下のとおり認識、管理しています。</p> |
| 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 | <p>今日、ChatGPTをはじめとした生成AIの普及など、AI技術は急速に進化をしています。AI技術を不適切に利用すると、プライバシーや公平性、生命・身体・財産を損なったり、人権侵害を引き起こす可能性もあります。2025年においても、偽情報や偽コンテンツの発信、著作物への権利侵害など、AI技術の不正利用が多様化、巧妙化しています。これに伴い、当社グループの事業領域にも大きな影響を与えるような想定外の課題が発生するリスクも想定できます。</p> <p>当社グループでは、AIの特性を理解し、適切に利用できるよう、従業員への教育や、プロジェクトでのチェック体制を強化していくとともに、AI関連の状況やそのリスクを継続的に注視し、対応策を検討、実施してまいります。</p> |
| 地政学リスク | <p>米中対立の激化、ウクライナ情勢等を背景とした地政学リスクを新しいリスクと認識しており、テロリズム、エネルギー供給の不確実性、サプライチェーンの断絶の可能性など多岐に渡るリスクの当社グループへの影響検証を継続的に行っています。その中で、近年の、ランサムウェアの攻撃の急増と高度化については、地政学上の要因があると認識しており、当社グループの事業特性上、影響度は甚大であるため、特に注視しています。リスク低減策として、防御システムの最新化など各種対策の他、社員への啓発活動を積極的に行っています。</p> <p>2025年においても、中東情勢や南シナ海問題など、地政学リスクは増大し、サイバー空間での攻防などの起点や各国でのポリティカルバランスの変化といったものに起因して、社会インフラとなる情報システムやネットワークへの影響などが改めて課題となっています。当社においても、ネットワークシステムの安定性確保やセキュリティレベルの向上、社内管理体制の更なる強化を図っていきます。</p> |
| 参照 | <p>BIPROGYグループのAI倫理指針 https://www.biprogy.com/com/ai_ethics_principles_BIPROGY_group.pdf</p> |

| | |
|-------------|--|
| 2024年度の取り組み | <p>2024年度は「グループ全体のリスクマネジメント機能強化」を重点施策として掲げ、新興リスクを含む当社グループの中長期のリスクと機会についてさらなる深掘りを行うため、リスクワークショップを実施しました。リスクワークショップでは、外部専門家の知見を取り入れながら、外部・内部環境変化を踏まえたリスクと機会の特定と評価、そしてリスク対応策についても検討を行っており、この結果を踏まえて、2025年度以降でリスクマネジメントサイクルをさらに高度化するため、各種定義や運用の整備を進めています。</p> <p>今後は戦略マネジメントサイクルとリスクマネジメントサイクルが同期した状態を目指し、取り組みを継続していきます。</p> |
|-------------|--|

リスク文化

| | |
|-----------------------------|--|
| リスク管理に関する教育 | <p>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の実施しています。</p> <p>さらに、災害発生時に備え、社員、組織長、災害対策本部メンバーを対象とした安否確認訓練(原則、年3回。2020年4月以降2023年5月までは新型コロナウイルス対策として日次で安否確認を実施)やMCA無線応答訓練/BCP用ポータルサイトへの報告訓練(月次)、具体的な発生事象のシナリオに沿って被災状況報告、対応指示、対応状況報告を役割ごとに実施する総合シミュレーション訓練(年1回、ただし結果により追加訓練あり)などの訓練・演習を計画的に実施しています。また、状況に応じて必要な訓練を適時適切に企画し、随時実施しています。</p> |
| リスクの報告プロセス、共有 | <p>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。</p> <p>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。</p> |
| リスク管理に関するインセンティブ(評価・報酬への反映) | <p>当社グループのマテリアリティ「コーポレート・ガバナンスの強化とインテグリティの向上」において、情報セキュリティやコンプライアンスといった、重要なリスクと関連するKPI・目標を定めており、年次の達成度評価の結果は役員報酬に連動する仕組みとしています。</p> |

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※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。また、出社とテレワークを組み合わせたハイブリッドな働き方を推進する環境下での大規模地震発生時のBCPを見直し、リモートでの本社災害対策本部の設置、テレワーク環境での事業継続など実効性の向上を継続的に図っています。

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

基本方針

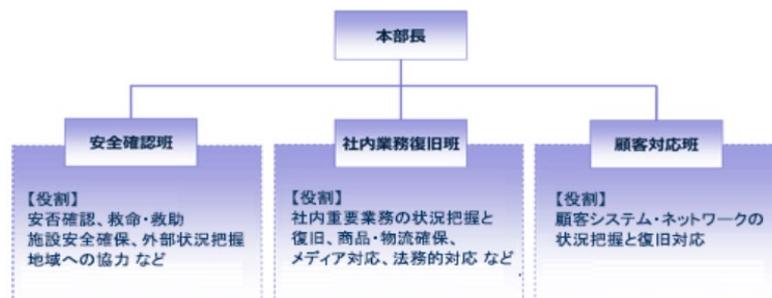
当社グループは、大規模災害、新型インフルエンザなどの事業継続を困難とする重大リスク発生時にも、人の生命と安全の確保を前提としつつ、国・地方自治体の命令・要請などを踏まえながらお客様システム、ネットワークへのサービスや当社グループが運営するサービスなど、重要事業を継続し、企業としての社会的責任を果たすことを基本方針としています。

本社災害対策本部

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

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

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



発災時の対応

一斉帰宅抑制の方針

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

発災時の対応推移

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

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

関西災害対策本部

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

- ・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
- ・他支社災害対策本部メンバーとの情報交換・連携
- ・社内外への情報発信

自衛消防隊

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

顧客サービスの継続

当社グループがサービスを提供しているお客様の情報システムやネットワークが地震等で被害を受けた場合、いち早く復旧してお客様の業務を継続していただくことは当社グループの社会的使命と考えています。このような考え方のもと、東日本大震災においてもいち早く復旧活動を行いました。

復旧の優先度の考え方

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

- ・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、クラウドシステムにて稼働させています。災害時には移動経路の安全性を確認した上で要員派遣を行います。
- ・MCA無線、衛星電話など通信機器
本社、支社支店間の非常連絡用に配備しています。
- ・社内業務システムの切り替え
その他の顧客サービスに影響しない社内業務システムも、高品質で信頼性のあるデータセンターで運用し、業務の継続を可能にしています。

その他の防災対策

1. 災害対策本部机上訓練／BCP総合シミュレーション訓練
2. コールセンター切り替え訓練
3. 商品配送センター切り替え訓練
4. 社内システム運用監視拠点の切り替え訓練
5. クラウドサービスにおける災害想定訓練
6. 安否確認訓練
7. eラーニング研修
8. 防火防災訓練
9. BCP情報共有システム操作訓練
10. 拠点間通信訓練
11. 事務所における食糧・水3日分備蓄：全ての事業所に、来訪者分も含め3日分の備蓄を配備
12. エレベータ・サバイバルボックス：エレベータ内非常用ボックス（手回し充電ライト、非常用飲料水、非常用食料、袋式トイレ、ポンチヨ、アルミブランケットなど）を配備（本社ビル）

新型コロナウイルスの影響への対応

当社グループは先般の新型コロナウイルスに対し、以前より策定済みの「新型コロナウイルス感染症対策行動計画」に準じ、新型コロナウイルス感染症の海外発生期、国内発生早期、感染拡大期から回復期の各段階に応じた事業継続計画を実行しました。基本方針は以下の通りです。

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

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

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

基本的な考え方

グループコンプライアンス基本方針

BIPROGYグループは、社会を構成する一員として、国内外の法令を遵守するとともに、高い倫理観の下、社会規範に則り行動し、もって健全かつ透明なビジネス活動を行います。
 また、当グループは、すべての関係者の人権を尊重し、人種、信条、性別、社会的身分、宗教、国籍、年齢、性的マイノリティ、心身の障害などに基づく差別をしません。
 当グループは、この基本方針を徹底するため、企業風土の継続的な改善に努めるとともに、不正防止および責任体制の確立に取り組むことを宣言します

グループ役員行動規範

当社グループでは、当社グループ役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員行動規範・役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。
 グループ役員行動規範・役員行動規範細則は、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。

グループ役員行動規範

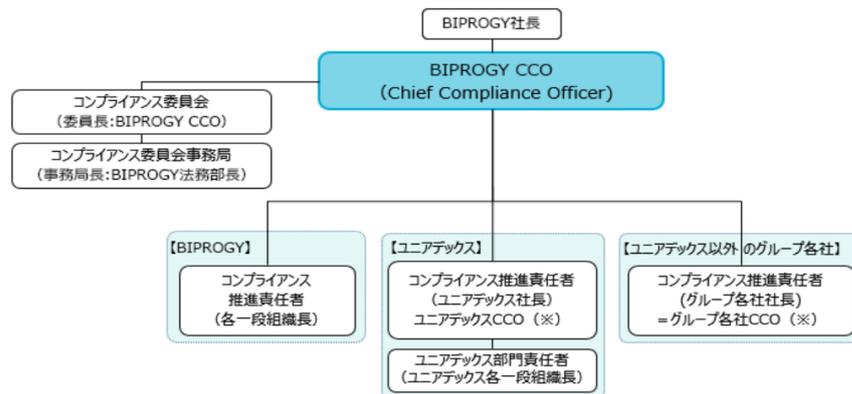
https://www.biprogy.com/com/corporate_code_of_conduct.pdf

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

コンプライアンス推進体制図



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

責任者

業務執行役員 CCO 山内 宜子

審議機関

コンプライアンス委員会

KPIと目標

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

（参照：マテリアリティ）

進捗

- ・コンプライアンス・プログラムの改善と高度化（年次）

2024年度実績

コンプライアンス車座会議：

グループ各社での「コンプライアンス車座会議」を2023年度より開催。職場全体で自律的にコンプライアンス実践に取り組む組織風土の醸成を目的に、各職場におけるコンプライアンス上のリスク等について、各職場単位で対話を実施。

内部通報制度（ホットライン）の改善：

内部通報制度の重要性やその利用における安心・安全性を継続的に周知するため、CCOによるメッセージ発信や教育研修を実施。

コンプライアンス教育・啓発：

グループコンプライアンス週間を設け、グループ各社のCCO、コンプライアンス推進責任者からのメッセージ発信に加え、外部の有識者を招いた講演会を開催し、コンプライアンス実践のポイントを共有。

- ・グループ役員へのインテグリティ意識浸透（年次）

2024年度実績

コンプライアンス意識調査結果：調査スコアは昨年度に引き続き、4段階の最上位である「良好」となった。調査結果は各組織の責任者と共有し、改善策の実施につなげている。今後も年2回の頻度で意識調査を継続予定。

- ・コンプライアンス事案発生動向（年次）

2024年度実績

懲戒処分：2024年度の懲戒処分件数は6件。前年度の8件より減少。重い処分に至った事案も発生。各事案について再発防止策を実施。

コンプライアンスに関するマネジメント

コンプライアンス状況の点検と課題抽出

当社グループの全役職員を対象に、「コンプライアンス意識調査」を実施し、コンプライアンスの浸透状況を測っています。本調査によりコンプライアンスを推進する上での課題を抽出し、改善を図ることとしています。2022年度からはアンケート調査を年2回としています。2024年度の回答率は、99.2%(2024年7月実施)、97.6%(2024年12月実施)でした。なお、本調査の回答率は、当社グループのマテリアリティ「コーポレート・ガバナンスの強化とインテグリティの向上」において、その取り組みを測るための指標の一つとなっています。

| コンプライアンス意識調査結果 | 単位 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|----------------|------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 回答率※ | 1回目 | % | 98.3 | 97.1 | 95.6 | 96.6 |
| | 2回目 | % | - | - | 97.4 | 98.0 |
| | 対象範囲 | | c | c | c | c |

※2022年度から年2回実施

コンプライアンス教育

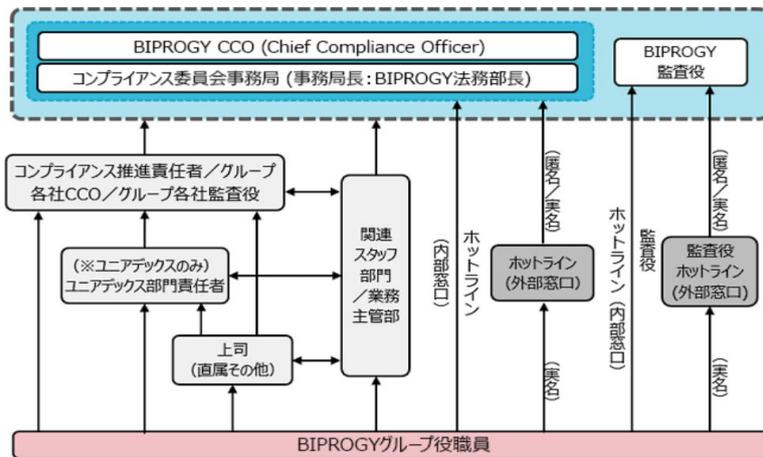
当社グループの全役職員に対してコンプライアンスに関する具体的な行動規範を示した「グループ役職員行動規範」の周知をはじめ、各種研修会の実施、イントラネット・eラーニングによる教育システムを通して、継続的な教育・啓発活動を実施し、コンプライアンスの浸透と徹底を図っています。コンプライアンスをテーマとしたグループ全役職員対象のeラーニング研修の2024年度の受講率は、100%でした。また、本研修の受講率は、当社グループのマテリアリティ(サステナビリティ重要課題)「コーポレート・ガバナンスの強化とインテグリティの向上」において、その取り組みを測るための指標の一つとなっています。

| eラーニング研修受講実績 | 単位 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|--------------|------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 受講率 | % | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| | 対象範囲 | c | c | c | c | c |

コミュニケーション・ルート(内部通報制度)

当社グループの役員・従業員が業務を行っていく上で、コンプライアンスに関して疑問に思うこと、不安に思うことが発生した場合の報告・相談(通報)ルートとしてコミュニケーション・ルートを定めています。コンプライアンス委員会事務局・監査役への直接の報告・相談ルート(ホットライン)の窓口として、コンプライアンス委員会事務局が運営する内部窓口と、外部の専門会社が運営する匿名での報告・相談も可能な外部窓口を設置し、従業員は、報告・相談の内容に応じて適切なルートを自身で選択することができます。また、これらの報告、相談を行った者(通報者)がそれにより不利益を受けることがないよう、会社は最善の配慮を行うよう定め、通報者の保護を図っています。さらに、通報者の行為に対して不利益な取り扱いを行った役職員に対しては、懲戒処分などの厳正な対応を行うよう定めています。通報ならびに違反行為発覚時には、迅速かつ適切に対応し、違反者には厳正な処分を行うとともに真因分析を行い、再発防止策を講じています。また、これらの活動状況については、経営会議および取締役会において報告しています。報告・相談実績については、事業種別ごとに、処分、注意・指導の件数を含めて、イントラにて役職員に開示しています。コミュニケーション・ルート(内部通報制度)の使用に関しては、コンプライアンスeラーニング等の研修やCCOメッセージを通じて周知し、従業員が制度を理解し、適切に利用できるよう努めています。

報告・相談(通報)ルート図



| 内部通報件数/懲戒処分件数 | 単位 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|--------------------------|----|--------|--------|--------|--------|--------|
| 内部通報件数 合計 | 件 | 32 | 39 | 27 | 45 | 42 |
| 懲戒処分件数 合計 | 件 | 5 | 10 | 5 | 8 | 6 |
| ハラスメント | | | | | | |
| 内部通報件数 | 件 | 15 | 21 | 14 | 27 | 21 |
| 懲戒処分件数 | 件 | 0 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 情報セキュリティ違反 | | | | | | |
| 内部通報件数 | 件 | 0 | 0 | 1 | 2 | 1 |
| 懲戒処分件数 | 件 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 |
| 不適切な経費精算等 | | | | | | |
| 内部通報件数 | 件 | 2 | 1 | 1 | 3 | 0 |
| 懲戒処分件数 | 件 | 1 | 4 | 0 | 1 | 0 |
| 不適切な勤怠管理 | | | | | | |
| 内部通報件数 | 件 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 懲戒処分件数 | 件 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 |
| 贈収賄 | | | | | | |
| 内部通報件数 | 件 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 懲戒処分件数 | 件 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| マネーロンダリング またはインサイダー取引 | | | | | | |
| 内部通報件数 | 件 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 懲戒処分件数 | 件 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 利益相反 | | | | | | |
| 内部通報件数 | 件 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 懲戒処分件数 | 件 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| その他社内規定違反 | | | | | | |
| 内部通報件数 | 件 | 13 | 15 | 10 | 11 | 18 |
| 懲戒処分件数 | 件 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 |
| 対象範囲※ | | o | o | o | o | o |

※内部通報の受付対象は、BIPROGYグループに所属する全役職員(受入派遣社員、受入出向者を含む)、通報の日から1年以内にグループ役職員であった退職者、および、パートナー企業の役職員

腐敗防止

腐敗防止に関する方針

BIPROGYグループは、国連グローバル・コンパクトに賛同し、強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むことを約束しています。
当社グループでは、「グループコンプライアンス基本方針」「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。
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(これには日本の不正競争防止法を含みます)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。

腐敗防止に関する体制

腐敗防止に関しては、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。
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「BIPROGY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。

公務員等に対する接遇

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

汚職および贈収賄に関する違反件数

2024年度の汚職および贈収賄に関する問題は発生していません。

政治寄付、ロビー活動

政治団体などへの寄付金の支出については、稟議制度により事前に承認を得ることとしています。
2024年度の政治献金・ロビー活動などの支出はありませんでした。(政策提言を行っている経済団体の会費を除く)

| | 単位 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|------------|----|--------|--------|--------|--------|--------|
| 政治団体への寄付額 | 万円 | | | 0 | 0 | 0 |
| 業界団体等への支出額 | 万円 | | | 897 | 1,359 | 1,676 |

人の尊厳を守る研究開発・事業推進への取り組み

人の尊厳を守る研究開発・事業推進への取り組み

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

ビジネスに関する倫理の取り組み

ビジネスに関する倫理の取り組み

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

ビジネスに関する倫理の取り組み(当社グループWebサイト)

https://www.biprogy.com/com/tech/business_ethics.html

生命科学研究倫理審査委員会

生命科学研究倫理審査委員会

生命科学研究倫理審査委員会では、社外有識者を招き、人を対象とする研究について倫理的配慮、科学的妥当性を審査します。これにより、人に関連する研究の実験参加者の尊厳を守り、企業が個人の情報を取り扱うことに対する社会の信頼を確保するとともに、役職員が安心して研究できる環境を確保することで、イノベーションを推進していきます。また、当委員会の活動状況(運営規程、議事録等)は、当社グループWebサイトを通じて、広くステークホルダーに公表しています。

| 分野 | 氏名 | 担当 | 所属 |
|-------|-------|-----|--------------------|
| 自然科学 | 桜田 一洋 | 委員長 | 慶應義塾大学医学部 |
| 社会・倫理 | 神里 彩子 | 委員 | 国立成育医療研究センター研究所 |
| 一般 | 小野 真世 | 委員 | 株式会社電通 PR コンサルティング |
| 社会・倫理 | 芳田 千尋 | 委員 | BIPROGY 株式会社 |
| 自然科学 | 香林 愛子 | 委員 | BIPROGY 株式会社 |

当該委員会開催数: 17回(2025年5月末日時点)
付議された議案数: 22件

BIPROGY生命科学研究倫理審査委員会(当社グループWebサイト)

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

ヘルシンキ宣言(和文)日本医師会訳(日本医師会HP)

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

研究に関する指針について(厚生労働省HP)

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunva/hokabunva/kenkyuuijyou/i-kenkyu/>

AI倫理指針の策定・運用

AI倫理指針の策定・運用

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

BIPROGYグループのAI倫理指針(当社グループWebサイト)

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

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

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

データ/AIの利活用

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

税務リスク・コンプライアンス

税務方針

税務方針

<https://biprogy.disclosure.site/ja/themes/123>

| 国・地域別納税額 (2024年度) | | 従業員数 (人) | 売上収益 (百万円) | 税引前利益 (百万円) | 発生税額 (百万円) | 納付税額 (百万円) |
|----------------------|-----|-------------|---------------|----------------|---------------|---------------|
| 連結財務諸表計上額 | | 8,362 | 404,010 | 38,789 | 12,686 | 13,020 |
| (国・地域別内訳) | 日本* | 7,864 | 398,087 | 38,414 | 12,643 | 12,947 |
| | その他 | 498 | 5,923 | 374 | 43 | 73 |

| 企業名と主な事業 | | |
|-------------------------|---|--|
| 国・地域 | 企業名 | 主な事業 |
| 日本 | BIPROGY(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。 |
| | ユニアデックス(株) | (サポートサービス) ソフトウェア・ハードウェアの保守サービス、導入支援等を提供しております。 |
| | UEL(株) | (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。 |
| | (株)トレードビジョン | (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。 |
| | G&Uシステムサービス(株) | (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。 |
| | ケンブリッジ・テクノロジー・パートナーズ(株) | |
| | エス・アンド・アイ(株) | |
| | (株)ユニエイド | |
| | (株)エイファス | |
| | (株)国際システム | |
| | キャナルベンチャーズ(株) | |
| | Canal Ventures Collaboration Fund 1号投資事業有限責任組合 | |
| | CVCF2 投資事業有限責任組合 | |
| | BIPROGYチャレンジド(株) | |
| Emellience Partners(株) | | |
| グリーンデジタル&イノベーション(株) | | |
| V-Drive Technologies(株) | | |
| 中国 | Netmarks Information Technology(Shanghai)Co., Ltd. | |
| ベトナム | USOLベトナム(有) | |
| シンガポール | Axxis Consulting (S) Pte. Ltd. | |
| | Axxis Technologies (S) Pte. Ltd. | |
| | AFON IT Pte. Ltd. | |
| | AFON Systems Pte. Ltd. AFON Technologies Pte. Ltd. | |
| マレーシア | Axxis Consulting (M) Sdn. Bhd. | |
| | iByte Solutions Sdn. Bhd. | |
| タイ | UEL (Thailand) Co.,Ltd. | |
| | Nexus System Resources Co., Ltd. | |
| | Nexus System Resources Holdings Co., Ltd. | |
| 米国 | BIPROGY USA, inc. | |
| | Cambridge Technology Partners Inc. | |

*連結調整等を含む

基本的な考え方

BIPROGYグループはICT企業として、情報管理を最重要課題と位置づけています。1990年に情報セキュリティ委員会を立ち上げて以来、長年情報セキュリティ対策に取り組んできました。2018年からはサイバーセキュリティ経営を継続的に実践するためのサイバーセキュリティ戦略を策定し、各種施策を推進しています。

BIPROGYグループ 情報セキュリティ基本方針
https://www.biprogy.com/com/info_security/

体制

当社グループの情報セキュリティ推進体制は、CISOが委員長を務める総合セキュリティ委員会とその下部組織、および各組織の情報セキュリティ責任者／担当で構成されています。総合セキュリティ委員会は、当社グループのサイバーセキュリティ戦略の策定と個人情報保護を推進し、それに基づく諸施策を検討し推進します。CRMOが委員長を務めるリスク管理委員会と連携し、重大事故発生時には、原因究明と再発防止策のグループ全体への徹底を図ります。総合セキュリティ委員会の各活動については、CRMOから経営会議および取締役会へ報告しています。また、CISOは、サステナビリティ委員会に委員として参画しており、マテリアリティの一つとしての取り組み報告等、当社グループ全体のサステナビリティ戦略に関わる件については、サステナビリティ委員会委員長であるCSOから取締役会へ報告しています。さらにサイバーセキュリティに対応するため、総合セキュリティ委員会の傘下に、サイバーセキュリティ戦略推進プロジェクトを設置し、グループ内の関係部門・組織と連携した組織横断的な体制で推進しています。また、サイバー攻撃の未然防止と事故対応を専門とする技術支援チーム(CSIRT)、ならびにグループ内のネットワーク、サーバーなどに対する脅威の監視・分析を目的とした、グループ内SOC(Security Operation Center)を設置・運用しています。各組織の情報セキュリティ対策責任者および個人情報管理者は、各組織における情報セキュリティに関する一義的な管理責任を負い、組織内へのルールの周知徹底、施策の導入・運用、実施状況の点検、見直し、改善などを継続的に実施し、情報セキュリティの維持・向上を図っています。

情報セキュリティおよび個人情報保護推進体制図



責任者

執行役員 CISO 宮下 尚

審議機関

総合セキュリティ委員会

KPIと目標

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

※1 仕組みのグループ適用: 対象は国内グループ会社とする

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

| 進捗 | | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|--|----|--------|--------|--------|--------|--------|
| KPI | 単位 | | | | | |
| 重大なセキュリティインシデント発生数 | 人 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 |
| ハイブリッドワークにおけるデータ保護セキュリティの仕組みの強化/拡大 — 仕組みのグループ適用 | % | - | - | - | - | - |
| 特例運用管理の網羅率 | % | - | - | - | - | - |

情報セキュリティに関するマネジメント

| |
|--|
| <p>情報セキュリティマネジメントシステム</p> <p>ISMS (ISO/IEC27001:2013/JIS Q 27001:2014) 認証の取得状況 (2025年4月現在)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 ・チャンネ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 |
|--|

| |
|--|
| <p>情報セキュリティに関する教育</p> <p>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。</p> <p>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。2024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。</p> |
|--|

情報セキュリティの対策

| <p>サイバーセキュリティ戦略</p> <p>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、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。</p> <p>具体的には、</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 緊急時の対策として、事故対応技術支援チーム (CSIRT) の強化 2. 米国国立標準研究所 (NIST) のサイバーセキュリティフレームワーク (CSF) に準拠したアセスメントを実施し、その評価結果に基づきリスクベースで優先度をつけた各種対策の推進 3. 教育・研修による危機対応力の強化 4. サイバーセキュリティ対策基盤を整備し、ゼロトラストモデル※1への移行 5. 政府が推進する官民の情報共有体制であるサイバーセキュリティ協議会へサイバー関連事業者等として参画 6. サイバー攻撃のシミュレーションを含む脆弱性分析の実施 7. ITインフラおよび情報セキュリティマネジメントシステムに対する、外部監査人による監査※2 8. 万が一の予期せぬ事態による情報流出に対応するため、一定額までの保険を付保 <p>などを行っています。</p> <p>※1 すべてのアクセスを信頼せず、すべてを検査することを前提に「ユーザー」、「デバイス」に対する認証を行いアクセス権限があるか否かを検証してセキュリティを守る考え方</p> <p>※2 「ISMS認証の外部審査」「プライバシーマーク制度の外部審査」「監査法人による調査、インタビュー」を実施</p> <p>2021年度に、アセスメントによる成熟度の可視化を行い、3年間の重点対応の基本方針として、「ビジネス環境の多様化に対応するためのサイバーセキュリティ施策の実施」、「重大インシデントが懸念されるセキュリティ脅威への対応の強化」、「システムライフサイクル全体を強く意識した継続的セキュリティ対策の実装」などを定めています。</p> <p>2024年度は、NIST Cybersecurity Framework (CSF) 2.0を活用し、第三者によるサイバーセキュリティアセスメントを実施しました。脆弱性への対応として脆弱性情報の収集・分析・社内への配布やインターネット公開サービスへの脆弱性診断、クラウド監視の適用を実施しています。</p> <p>また、アタックサーフェスマネジメントとしてSaaS型セキュリティ評価プラットフォームを活用し、外部公開資産に対する脆弱性の特定などを実施しています。</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|---|--|---|---------------------------------------|------------------------|------------------|----------------------|---------------------------------------|------------------------|------------------|--------------------------|--|--|--|--------------------------|----------------------------------|-------------------------------------|------------------------------|
| <p>サイバーセキュリティ戦略概要図</p> <table border="1"> <tr> <td> <p>ビジョン</p> <p>Cyber Security Foresight 「デジタルコモンズ」を社会実装し、多様な企業をつなぐビジネスエコシステム創出企業としてふさわしいセキュアな環境を提供する</p> </td> </tr> <tr> <td> <p>ミッション</p> <p>常に世界最高水準の情報セキュリティレベルを目指し、顧客・パートナーと共に社会を豊かにする価値を提供し、社会課題を解決する企業にふさわしいサイバーセキュリティ経営・マネジメントを実現する</p> </td> </tr> <tr> <td> <p>目的</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 </td> </tr> <tr> <td> <table border="1"> <tr> <th>システム施策</th> <th>見える化施策</th> <th>組織・プロセス施策</th> <th>人材関連施策</th> </tr> <tr> <td>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</td> <td>社内システム 安全な環境を継続的に提供</td> <td>情報開示・情報共有を 実施</td> <td>サイバー攻撃に負けない 体制を構築</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td>グループ役職員のスキル・ 能力・意識を向上</td> </tr> </table> </td> </tr> <tr> <td> <p>経団連サイバーセキュリティ 経営宣言2.0</p> </td> <td> <p>経済産業省 サイバーセキュリティ経営ガイドライン</p> </td> <td> <p>日本政府 サイバーセキュリティ戦略</p> </td> </tr> </table> | <p>ビジョン</p> <p>Cyber Security Foresight 「デジタルコモンズ」を社会実装し、多様な企業をつなぐビジネスエコシステム創出企業としてふさわしいセキュアな環境を提供する</p> | <p>ミッション</p> <p>常に世界最高水準の情報セキュリティレベルを目指し、顧客・パートナーと共に社会を豊かにする価値を提供し、社会課題を解決する企業にふさわしいサイバーセキュリティ経営・マネジメントを実現する</p> | <p>目的</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 | <table border="1"> <tr> <th>システム施策</th> <th>見える化施策</th> <th>組織・プロセス施策</th> <th>人材関連施策</th> </tr> <tr> <td>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</td> <td>社内システム 安全な環境を継続的に提供</td> <td>情報開示・情報共有を 実施</td> <td>サイバー攻撃に負けない 体制を構築</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td>グループ役職員のスキル・ 能力・意識を向上</td> </tr> </table> | システム施策 | 見える化施策 | 組織・プロセス施策 | 人材関連施策 | 顧客システム・サービス 安全性の高いサービスとプラットフォームを提供 | 社内システム 安全な環境を継続的に提供 | 情報開示・情報共有を 実施 | サイバー攻撃に負けない 体制を構築 | | | | グループ役職員のスキル・ 能力・意識を向上 | <p>経団連サイバーセキュリティ 経営宣言2.0</p> | <p>経済産業省 サイバーセキュリティ経営ガイドライン</p> | <p>日本政府 サイバーセキュリティ戦略</p> |
| <p>ビジョン</p> <p>Cyber Security Foresight 「デジタルコモンズ」を社会実装し、多様な企業をつなぐビジネスエコシステム創出企業としてふさわしいセキュアな環境を提供する</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>ミッション</p> <p>常に世界最高水準の情報セキュリティレベルを目指し、顧客・パートナーと共に社会を豊かにする価値を提供し、社会課題を解決する企業にふさわしいサイバーセキュリティ経営・マネジメントを実現する</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>目的</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <table border="1"> <tr> <th>システム施策</th> <th>見える化施策</th> <th>組織・プロセス施策</th> <th>人材関連施策</th> </tr> <tr> <td>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</td> <td>社内システム 安全な環境を継続的に提供</td> <td>情報開示・情報共有を 実施</td> <td>サイバー攻撃に負けない 体制を構築</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td>グループ役職員のスキル・ 能力・意識を向上</td> </tr> </table> | システム施策 | 見える化施策 | 組織・プロセス施策 | 人材関連施策 | 顧客システム・サービス 安全性の高いサービスとプラットフォームを提供 | 社内システム 安全な環境を継続的に提供 | 情報開示・情報共有を 実施 | サイバー攻撃に負けない 体制を構築 | | | | グループ役職員のスキル・ 能力・意識を向上 | | | | | | | |
| システム施策 | 見える化施策 | 組織・プロセス施策 | 人材関連施策 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 顧客システム・サービス 安全性の高いサービスとプラットフォームを提供 | 社内システム 安全な環境を継続的に提供 | 情報開示・情報共有を 実施 | サイバー攻撃に負けない 体制を構築 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | グループ役職員のスキル・ 能力・意識を向上 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>経団連サイバーセキュリティ 経営宣言2.0</p> | <p>経済産業省 サイバーセキュリティ経営ガイドライン</p> | <p>日本政府 サイバーセキュリティ戦略</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | |

情報セキュリティインシデント発生実績

「重大なセキュリティインシデント発生数」0件、をマテリアリティのKPIおよび目標の一つとしており、年次の達成度評価の結果は、役員報酬に連動する仕組みとしています。2024年度の「重大なセキュリティインシデント発生数」は、0件でした。また、2022年6月21日に発生したUSBメモリーの紛失事案については、当初予定していた再発防止策については実施済み又は今後の実施目処を具体化済みであり、現在はさらなる改善策を継続的に検討・実施するとともに、本事故に関する意識の希薄化・形骸化を防止するための施策を実施しています。

USBメモリー紛失事案について

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

個人情報保護

個人情報保護に関する方針

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

個人情報保護基本方針

<https://www.biprogy.com/com/privacy/#houshin>

BIPROGYグループ個人情報保護基本方針

<https://www.biprogy.com/com/privacy/group.html>

当社における個人情報のお取り扱いについて

<https://www.biprogy.com/com/privacy/#tori>

当社ウェブサイト上における個人情報の保護について

<https://www.biprogy.com/com/privacy/#web>

個人情報保護の体制

当社グループの個人情報保護責任者は、CISOが務めています。個人情報保護マネジメントシステムに則り、個人情報保護戦略を策定し、CISOが委員長である総合セキュリティ委員会と個人情報保護推進委員会が、諸施策を検討・推進しています。CRMOが委員長を務めるリスク管理委員会と連携し、重大事故発生時には、原因究明と再発防止策のグループ全体への徹底を図ります。総合セキュリティ委員会の各活動については、CRMOから経営会議および取締役会へ報告しています。さらに各組織の個人情報管理者が個人情報管理および監督を行っており、個人情報担当者は個人情報管理者を補佐し、各組織の目標達成に向け活動しています。また、毎年、情報セキュリティならびに個人情報保護に関する内部監査を実施しています。（参照：情報セキュリティおよび個人情報保護推進体制図）

プライバシーマーク認証

プライバシーマーク認証の取得状況（2025年4月1日現在）

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

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

個人情報保護に関する教育

（参照：情報セキュリティに関する教育）

二次的な目的の利用

二次的な目的の利用の該当はありません。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しによりモニタリングしており、2024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。

BIPROGYグループ人権方針

<https://biprogy.disclosure.site/ja/themes/106#269>

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

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

1. EU域内に所在する個人に対する商品またはサービスの提供
 2. EU域内における個人の行動管理・モニタリング(例: 広告マーケティング、購買履歴の追跡など)
 3. お客様がEU域内に所在する個人に関する個人データを保有し、その「処理」の委託を受ける場合※
- ※GDPR第28条「取扱者の義務」のみ適用

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

当社グループは、我が国における個人情報保護法に則った個人情報保護体制を確立していますが、GDPRについても施行後の執行状況や個人データ保護を巡る社会動向、当社グループの事業形態の変化に合わせた規程の見直しなどによる適切な対応を実施していきます。

個人情報保護違反およびいただいたお問合せについて

2024年度、個人情報の保護に関する安全管理措置の不備は0件です。

基本的な考え方

BIPROGYグループは、持続可能な社会を創出していくために、パートナーの皆様と環境・社会の課題に真摯に取り組み、貢献していくことが大切であると考えています。そのため、サプライチェーンを構成するサプライヤーの皆様と協働し、社会の変化に適応しながら、環境・社会（人権）・ガバナンスに関する課題解決に向けた活動に取り組んでいきます。
 このように当社グループは、責任あるサプライチェーン構築に向け、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、サプライヤーの皆様とともに、持続可能な社会の創出に貢献していく方針を共有し、実現を推進していきます。

BIPROGYグループ購買取引行動指針

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

BIPROGYグループサステナブル調達ガイドライン

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

体制

当社グループは、持続可能な社会の実現に向けた取り組みを進めていくために「BIPROGYグループ購買取引行動指針」や「BIPROGYグループサステナブル調達ガイドライン」を定め公表しています。これらの指針やガイドラインについて、サプライチェーンを構成する各サプライヤーの皆様にご遵守いただくとともに、情報提供や対話の機会を設ける活動を行い信頼関係を構築・維持しています。推進体制として、購買マネジメント部とサステナビリティ経営推進部が主体となり、関連組織が一体となってサプライチェーン上のサステナビリティ推進に向けた体制を構築し活動しています。
 なお、一連の活動は、サステナビリティ委員会と経営会議にて報告、審議し、改善に取り組んでいます。

責任者

代表取締役専務執行役員 CSO 葛谷 幸司

審議機関

サステナビリティ委員会

KPIと目標

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

(参照:情報セキュリティ マネジメントアプローチ)

(参照:環境 マネジメントアプローチ)

(参照:ビジネスと人権 マネジメントアプローチ)

進捗

| KPI | 単位 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|---|----|--------|--------|--------|--------|--------|
| サプライヤーに対するESGリスク調査実施率 | % | - | - | - | - | 70.3 |
| BIPROGYグループが定めるサプライヤーに対する重要なESGリスク項目を遵守できている、または改善着手しているサプライヤーの割合 | % | - | - | - | - | -※ |

※2024年度実績欄の「-」は、実績計測対象年に該当しないことを示しております。

サプライチェーンの状況

主要なビジネスパートナー

当社グループの中核企業であるBIPROGY株式会社では、情報システムの開発や運用保守サービスの提供等の委託先企業様を対象としたパートナー制度を運営しています。取引量や品質などの実績や経営状況等の複数の基準をもとに評価を実施し、優れた企業を「ビジネスサービスパートナー」として認定しており、2025年6月時点の該当企業数は63社です。また、海外企業やその子会社に委託を行うオフショア開発も拡大しており、パートナー企業との取引のうち10%以上がオフショア開発によるものとなっています。

サプライチェーンのリスク評価

全体計画

サプライチェーン上において社会的責任を果たし、持続可能な経済や社会を実現していくために、全体ロードマップを策定し、各年の計画を作成し、展開をはかっています。計画をもとに段階的に調査対象のサプライヤーを拡大します。さらに調査結果から、必要な項目に対する改善の依頼と、対応状況の確認や相互の対話を進め、より良いサプライチェーンの実現を進めていきます。また、新規サプライヤーとの契約時の遵守事項の確認から既存サプライヤーとの継続した定期的な取引の運用プロセスの見直しを進め、持続的なアセスメント、モニタリングの実施、サプライチェーンにおけるデュー・デリジェンスの推進を行っていきます。

サプライヤーに対する調査の実施

人権、労働、環境、公正な企業活動、品質・安全、情報セキュリティなどの分野で、サプライヤーの取り組み状況を確認するため、書類による調査を実施しています。調査は、GCNJ(グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン)のサプライチェーン分科会が作成した設問に当社グループ独自の設問を追加したセルフチェックシートを展開し実施しています。また、情報セキュリティに関する調査として、システム開発及びソフトウェア開発の情報成果物委託(「システム開発」と総称)、システムエンジニアリングサービス(「SES」と総称)を担うサプライヤーに対して、情報セキュリティに関する遵守事項や対応を確認し改善を進めるための調査を実施しています。

調査対象

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

主な調査項目

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

調査結果

2024年度に実施した調査においては、「公正な事業活動」および「情報セキュリティ」の分野に関し、各社が積極的に取り組んでいる状況が確認されました。一方、「人権」および「環境」分野においては、サプライヤーごとに対応状況に差異が見受けられました。これらの結果を踏まえ、2025年度は、サプライヤーとのエンゲージメントを一層強化するとともに、調査対象となるサプライヤーの範囲拡大を図っていきます。

サステナブルな調達の実践

サプライヤーとのエンゲージメント

当社グループでは、購買取引行動指針やサステナブル調達ガイドラインなどの公開やサプライヤーとのコミュニケーションを日頃より密接に連携する中で相互の信頼関係を構築し、公正かつ公平な購買取引を実現しています。サプライヤーに対してはサプライヤー向けWebポータル開設や、定期的な文書の展開等を通じて情報提供などを行っています。またサプライヤーとの交流会を毎年開催し、情報交換を行っています。なお、当社グループはGCNJ(グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン)のサプライチェーン分科会にメンバーとして参加しており、参加企業やNGOとの意見交換や情報取得に努めています。

サプライヤーを対象とした苦情処理メカニズム

当社グループのサプライヤー向けにコンプライアンス・ホットラインを設けており、外部専用窓口(匿名可)への報告・相談が可能となっています。通報ならびに違反行為発覚時には、迅速かつ適切に対応し、違反者には厳正な処分を行うとともに真因分析を行い、再発防止策を講じています。なお、2024年度の通報件数は1件、うち違反と認定され処分に至った数は0件でした。

基本的な考え方

社会インフラとしての情報システムに求められる品質レベルが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。

KPIと目標

当社グループは、社会から求められる安定稼働の実態を測る指標として「オンライン稼働率 99.990%以上」を目標としています。

進捗

2024年度実績は、99.999%でした。

| KPI | 単位 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|----------|----|--------|--------|--------|--------|--------|
| オンライン稼働率 | % | 99.996 | 99.999 | 99.998 | 99.999 | 99.999 |

製品・サービスへの責任

品質マネジメントシステム

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

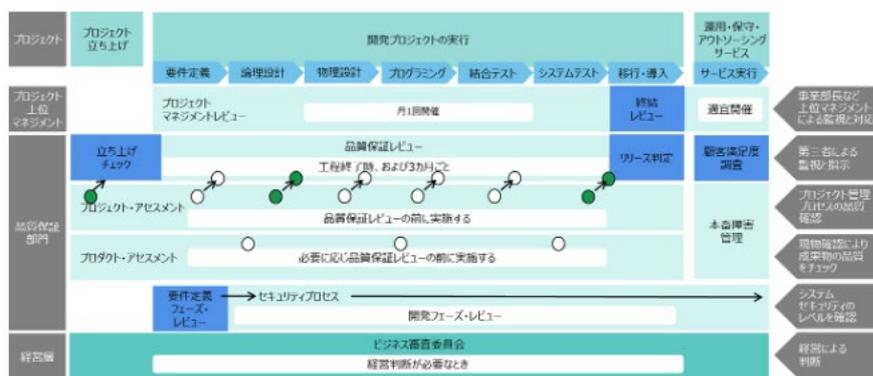
ISBP (Information Services Business Process)による品質管理

ISBP (Information Services Business Process)は、高品質なシステムを提供するためにシステム開発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: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、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、障害管理システムを運用しています。また、障害管理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。

顧客満足

顧客満足度向上への取り組み

当社グループは、5000社以上の幅広い業種・業態のお客様を有しています。日常の活動を通して直接頂戴するお客様の声や、開発システムの稼働後に行っている「お客様満足度調査」でのアンケートご回答、コールセンターに寄せられるお客様の声などを真摯に受け止め、その貴重なご意見をグループ各社・各部門の改善活動へ着実につなげています。また、調査結果はお客様担当部署とも共有し、改善活動を通じて、お客様の満足度向上に努めています。

| お客様満足度調査結果 | 単位 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|------------|----|--------|--------|--------|--------|--------|
| 顧客満足度 | %※ | 86.4 | 93.3 | 83.5 | 79.6 | 86.5 |

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

環境

| | |
|------------------------|-----------|
| 環境 マネジメントアプローチ | 49 |
| 基本的な考え方/体制/KPIと目標/進捗 | 49 |
| 環境マネジメント データ | 51 |
| 環境に関するマネジメント | 51 |
| 環境に関する法令遵守 | 52 |
| 気候変動 データ | 53 |
| ガバナンス | 53 |
| 戦略 | 54 |
| リスク管理 | 56 |
| 指標と目標 | 57 |
| GHG排出 | 57 |
| エネルギー使用 | 58 |
| 気候変動対応の取り組み | 58 |
| サプライチェーン全体の気候変動対応の取り組み | 59 |
| 自然資本/生物多様性 データ | 60 |
| 自然資本に対する考え方 | 60 |
| 自然資本/生物多様性に関するリスク管理 | 60 |
| 生物多様性保全の取り組み | 60 |
| 水資源 データ | 61 |
| 水リスク管理 | 61 |
| 水資源の利用 | 61 |
| 資源利用/汚染防止 データ | 62 |
| 資源の適正利用 | 62 |
| 廃棄物処理 | 62 |
| 紙使用 | 62 |
| 化学物質管理 | 63 |

基本的な考え方

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

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

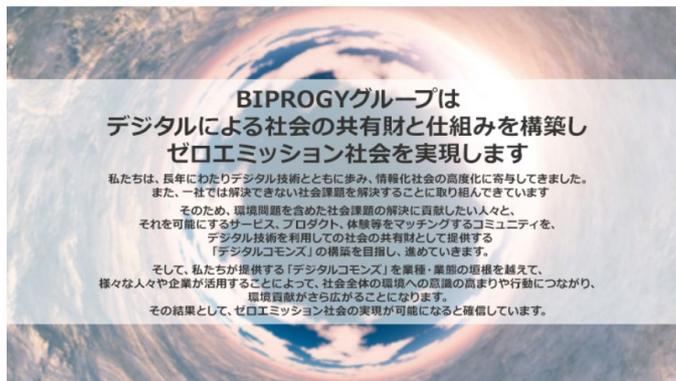
環境長期ビジョン2050

BIPROGYグループは、気候変動など日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年を見据えた目指すべき持続可能な社会の姿と、その取り組みへの想いや方向性を示した「環境長期ビジョン 2050」を、2020年7月に公表しました。

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

当社グループは、デジタルを活用した環境貢献において、カーボンニュートラルやサーキュラー・エコノミーを促進するサービスの提供や、当社グループが構築・参加するデジタルコモンズを通じて、低炭素社会への移行に向けた連携・協働を推進しています。同時に、事業活動にともなう環境負荷の低減に向け、GHG排出量削減の施策強化を進めています。これらの取り組みにより、ゼロエミッション社会の早期実現への貢献を目指しています。

BIPROGYグループ「環境長期ビジョン 2050」



環境方針

BIPROGYグループ環境方針

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

体制

2020年に設置した意思決定機関であるサステナビリティ委員会の下部機関として、環境貢献を専門に取り扱う環境貢献委員会を設置しています。環境貢献委員会では、当社グループの環境貢献に関する対応方針の検討をはじめ、環境貢献を推進するための仕組み設計、取り組みの実行状況および到達度のモニタリングなどを行っています。これらの審議事項および活動状況はサステナビリティ委員会へ報告されます。また、審議事項のうち当社グループの業績や事業戦略に大きな影響を及ぼす重要事項については、サステナビリティ委員会での審議を経て意思決定が行われます。サステナビリティ委員会の活動状況は、定期的に取締役会へ報告され、取締役会による監督・指導を受ける運用となっています。

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

責任者

代表取締役専務執行役員 CSO 葛谷 幸司

審議機関

サステナビリティ委員会
環境貢献委員会

KPIと目標

| KPI | 目標 | 達成年度 |
|---|--------|--------|
| 環境貢献型製品・サービスの提供を通じたゼロエミッションへの貢献として、ゼロエミッション達成率※ | 100%以上 | 2030年度 |
| 気候変動シナリオ分析によるビジネス機会とリスク抽出(インパクト評価)およびリスク対応率 | 100% | 2030年度 |
| BIPROGYグループの事業所における再生可能エネルギー調達率 | 50%以上 | 2030年度 |
| GHG排出量(Scope1+2)削減率(2019年度比) | 50%以上 | 2030年度 |
| 購入した製品・サービス(Scope3 カテゴリ1)の調達金額の40%を占めるサプライヤーがSBT(Science Based Targets)相当の目標を設定する | 40%以上 | 2027年度 |
| 販売した製品・サービス(Scope3 カテゴリ11)の使用に伴うGHG排出量削減率(2021年度比) | 25%以上 | 2030年度 |

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

進捗

| KPI | 単位 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|---|----|--------|--------|--------|--------|--------|
| 環境貢献型製品・サービスの提供を通じたゼロエミッションへの貢献として、ゼロエミッション達成率 | % | - | 132.9 | 174.6 | 232.8 | 279.9 |
| 気候変動シナリオ分析によるビジネス機会とリスク抽出(インパクト評価)およびリスク対応率 | % | - | 100 | 100 | 100 | 100 |
| BIPROGYグループの事業所における再生可能エネルギー調達率 | % | - | 7.4 | 23.4 | 27.2 | 33.1 |
| GHG排出量(Scope1+2)削減率(2019年度比) | % | - | 9.0 | 25.1 | 37.5 | 42.1 |
| 購入した製品・サービス(Scope3 カテゴリ1)の調達金額の40%を占めるサプライヤーがSBT(Science Based Targets)相当の目標を設定する | % | - | - | - | 19.1 | 23.1 |
| 販売した製品・サービス(Scope3 カテゴリ11)の使用に伴うGHG排出量削減率(2021年度比) | % | - | - | - | - | 17.4 |

環境に関するマネジメント

| | |
|---------------------|---|
| 環境貢献委員会 | |
| 設置目的 | 環境貢献に関する対応方針の検討、環境貢献を推進するための仕組みの設計と実行状況を管理、監督する |
| 主要メンバー構成 | 委員長: 業務執行役員(経営企画、サステナビリティ推進担当、リスク管理担当) 委員: 各事業部門、経営企画、サステナ推進、購買マネジメント担当組織の責任者(本部長/部長クラス) (2024年度) |
| 設置年月 | 2020年10月 |
| 開催頻度 | 原則年3回(環境貢献委員会運営要領にて規定) 2024年度実績: 6回 |
| 主な活動/実績 | 【2024年度】 ・環境方針改定(生物多様性、水セキュリティ、廃棄物管理、資源循環等、自然資本への配慮を追記) ・水セキュリティ、生物多様性(TNFD)のスコーピング ・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(移行リスク、物理リスクの定量化) ・SBT(Science Based Targets)認定取得 ・2025年2月に「自然 関連財務情報開示タスクフォース(TNFD)」への賛同表明 ・BIPROGYグループTCFD・TNFDレポート発刊 |
| サステナビリティ委員会への主な報告事項 | 【2024年度】 ・年度活動方針と活動計画 ・TNFD提言への賛同表明と当社グループの対応事項 ・BIPROGYグループTCFD・TNFDレポート発刊 ・年度KPI達成度評価と活動実績 |

環境マネジメントシステム

当社グループは、環境保全に関する諸法規およびその他の要求事項を順守し、環境に配慮した事業活動を推進するため、マネジメントの基盤となる ISO14001に準拠したグループ環境マネジメントシステムを構築し、グループ全体における環境貢献活動の推進・実行に関するガバナンス強化のために、環境マネジメントシステムを環境貢献委員会の活動に統合し、継続的な改善を図っています。

認証機関: ビューローベリタスジャパン株式会社
 初回認証日: 2003年4月9日
 認証日: 2024年3月29日
 認証番号: 20566548
 認証範囲:
 BIPROGY株式会社
 ユニアデックス株式会社
 UEL株式会社
 株式会社トレードビジョン
 株式会社国際システム
 株式会社ユニエイド

| 環境マネジメントシステム導入率 ※ | 単位 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|-------------------|----|--------|--------|--------|--------|--------|
| ISO14001 | % | - | 89.2 | 89.4 | 88.2 | 94.0 |
| 自社EMS | % | - | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 対象範囲 | | - | c | c | c | c |

※認証を取得した事業所の従業員数/連結従業員数で算出

環境に関する監査

BIPROGYグループ環境マネジメントシステムの運用状況、有効性/妥当性の確認として、毎年環境内部監査を実施し、統括環境管理責任者に結果を報告しています。2024年度の環境内部監査の結果、不適合は0件でした。

環境に関する教育

当社グループでは、全従業員を対象とした環境eラーニングを毎年実施しています。2024年度の研修では、主に以下の項目について従業員への理解浸透を図りました。

- ・「Vision2030」の実現に向けた「環境貢献に関わる2つのマテリアリティ」を達成するための「達成指標(KPI)」と社員自らの事業活動との関わり
- ・TCFDの枠組みに沿って環境貢献委員会でもとめた「気候変動に関するビジネス機会とリスク」
- ・温室効果ガス排出削減目標に対するSBT認定の取得

これらのテーマをグループ全体で共有・理解することにより、環境貢献への一層の意識向上と、行動変容を図っています。また、受講者にはアンケート形式で自身のビジネスと環境貢献とのかかわりを振り返ってもらい、環境貢献を自分ごととして気づくための機会としています。

イニシアチブへの参画

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

※1 TCFD:

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

※2 RE100:

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

環境に関する法令順守

2024年度の状況

事業活動に係る環境法令などの見直しと順守状況の確認を毎年行っています。2024年度は以下法令などに基づく行政処分は受けませんでした。

【主な適用法令一覧】

- ・省エネ法(エネルギーの使用の合理化等に関する法律)
- ・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)

ガバナンス

気候変動対応に関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。

気候変動に関するガバナンス

当社取締役会における気候関連課題の責任者は、当社グループのサステナビリティ経営戦略の統括責任者であるCSOが担当しており、CSOは気候関連課題への対応を含む当社グループのサステナビリティ活動を取締役会へ年次で報告し、監督・指導を受ける運用となっています。

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

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

気候変動に関する役員へのインセンティブ

取締役および執行役員：
 当社グループは、2021年6月に、気候変動をはじめとするサステナビリティ課題への対応実績を含む長期的な業績指標を報酬に反映する新たな役員報酬制度を導入しました。
 長期業績に関するKPIには、2021年5月に公表した「Vision2030」の達成に向けて策定されたマテリアリティのKPIや、ESG指標などが設定されています。
 これらの指標には、GHG排出量の削減目標に加え、気候関連リスクの低減や機会の拡大に関する項目も含まれています。

マネージャー（部長職）：
 取締役および執行役員と同様に、マテリアリティで掲げた気候関連KPI目標の達成に向けて、GHG排出量削減などの項目を、本件を推進する部門を中心に部門目標として設定しています。これらの目標に対する成果は、部門責任者の業績評価に使用され、評価結果は賞与に反映されます。

従業員：
 従業員は、マテリアリティKPIに対する目標や部門目標の達成に貢献するため、GHG排出量削減などに関する具体的な行動レベルのKPIを、本件を推進する部門を中心に個人目標として設定しています。これらの目標に対する取り組みと成果は、個人々の業績評価に使用され、評価結果は賞与に反映されます。

気候関連のイニシアティブへの参画

BIPROGYグループは、RE100に加盟し、RE100目標達成を目指して再生可能エネルギー調達量を年々増やしています。当社グループは、ゼロエミッションの実現に向けて、事業運営に伴う環境負荷の低減に取り組んでいます。その施策の一つとして、事業運営に必要な電力を100%再生可能エネルギーで賄うことを目指し、2020年7月に国際イニシアティブ「RE100」※に加盟しました。

2021年からは、再生可能エネルギー由来の電力の調達を開始しています。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、日本の再生可能エネルギーの向上や、「企業が直接再生エネルギーを利用できる、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求めています。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、認定に係る実務を行っています。「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による日本の再生可能エネルギー市場概況レポートでは、当社が提供する電子的トラッキングシステムを使用した実証実験について記載されています。

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

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

官民連携、パートナーとの協働

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

- ・2021年、循環経済の理解醸成と取組みの促進のために、環境省、経済産業省、経団連が発足させた官民連携の「循環経済パートナーシップ」に参加を表明。
- ・2021年10月にRE100の運営元である英クライメイトグループと米国政府が主催する「クリーンエネルギー需要に関するイニシアチブ」への賛同を表明。
- ・2021年10月にJEITA(一般社団法人 電子情報技術産業協会)主催の「Green x Digital」コンソーシアムへ入会。
- ・2021年12月に経団連と日本政府が連携し立ち上げたイニシアチブ「チャレンジ・ゼロ」(チャレンジ ネット・ゼロカーボン イノベーション)に賛同し、自社の事例を登録。
- ・2021年12月環境省の「リーディングテナント行動方針」に賛同を表明。
- ・2021年3月29日に経済産業省「GXリーグ基本構想」に賛同することを表明。賛同を表明している他の企業とともに産学官で行われる「GXリーグ」の詳細設計に係る議論、実証事業に参加。2023年4月からは、「GXリーグ」本格稼働に継続して参加。
- ・2022年10月より東京都主催の「TOKYOエシカルアクションプロジェクト」にパートナーシップ企業として参加。

戦略

気候関連のリスクと機会への対応

気候変動への対応は、当社グループの企業価値創出において、中長期にわたり多様な影響を与える可能性のある重要な経営課題です。このため、不確実な状況変化に対応できる戦略と柔軟性を持つことが重要であるとの認識のもと、環境経営の強化を進め、気候関連リスクの低減と機会の拡大に向けて取り組んでいます。このような状況のもと、2021年より環境貢献委員会の活動の一環として全社横断型のプロジェクトを立ち上げ、気候関連シナリオ分析によるビジネス機会とリスクの抽出とインパクト評価を継続して実施しています。

これまでの評価に基づき、世界的な低炭素経済への移行の進展に伴う事業運営費用の増加等のリスクを想定しています。一方、低炭素化への寄与度の高いデジタル・IT領域のサービス需要や関連市場の拡大は、両シナリオにおいて今後も継続すると想定しています。従って、当社グループにおいては、機会拡大のインパクトがリスクインパクトを中長期にわたり上回るとの評価に至りました。これらの評価をふまえ、当社グループの製品・サービスを通じて環境貢献が可能、かつ成長が期待される領域を中心に、機会拡大に向けた各種戦略を推進しています。2024年度より取り組む「経営方針(2024-2026)」では、当社グループの強みが活かせる領域を特定し、経営資源を集中していくことで「脱炭素社会の実現」をはじめ、さまざまな社会課題解決に資する価値創出力と収益性向上を図っていきます。

気候変動シナリオ分析によるビジネス機会とリスク(インパクト評価)

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

企業の長期的価値を左右する重要な経営課題である気候変動による不確実な状況変化に対応し得る戦略と柔軟性を持つために、IEA NZE/RCPシナリオに基づく社会シナリオ群をもとに、ビジネスモデルに影響を与える気候変動関連のリスクとビジネス機会の重要度と事業へのインパクトを評価し、適切かつ戦略的に対応していくための対応策を定義しています。シナリオ分析の結果、主要事業であるデジタル領域のサービスは、今後の環境課題の解決において重要な役割を果たすとともに、Vision2030と環境長期ビジョン2050の実現に十分に寄与する成長機会となりうるものであり、想定されるリスクインパクトとの比較においても、ビジネス機会によるポジティブな事業インパクトがリスクを上回るとの評価結果に至りました。2024年度のシナリオ分析の概要及びインパクト評価において特定した気候関連リスクと機会は次の通りです。

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のビジネスモデルや事業活動への影響を把握し、関連リスクの低減とビジネス機会の最大化を図ることで、中長期的な企業価値の向上を目指す。

範囲

BIPROGY株式会社、および連結対象28社

時間軸

短期:1~3年 中期:4~10年 長期:10年超

使用シナリオ

- ① 1.5°Cシナリオ(1.5°C~2°C未満の世界観を想定)
IEA Net Zero Emissions by 2050 Scenario(NZE)を使用し、IEA Sustainable Development Scenario(SDS)等の近似のシナリオで補完
- ② 4°Cシナリオ(3°C~4°Cの世界観を想定)
IPCC RCP8.5およびIEA Stated Policies Scenario(STEPS)を使用

| リスクの種類 | 潜在的財務影響 | 主な要因 | 想定財務インパクト (上段:1.5℃、下段:4℃) | | リスク低減に向けた対応 と主な施策 | |
|--------|-----------------------|---|--|---------------|--|---|
| | | | 中期 (2030年) | 長期 (2050年) | | |
| 移行リスク | 費用(直接費または間接費)の増加 | 将来的な炭素税率の上昇に伴うGHG排出に対する直接的な操業費用の増加 | 中 | 小 | <ul style="list-style-type: none"> ■低炭素事業活動 <ul style="list-style-type: none"> ・バリューチェーンにおけるGHG排出量の削減 ・再生可能エネルギーへの転換と調達手段の多様化の推進 ・バリューチェーンエンゲージメントの推進 | |
| | | エネルギー政策等による電源構成の変化や電力・燃料価格の変動による全社操業費用の増加 | 小 | 小 | | |
| | | 再生可能エネルギー調達量の増加に伴う調達費用の増加 | 小 | 小 | | |
| | | 自動車(EV)への転換に伴う設備投資費用の増加 | 小 | 小 | | |
| | | | 小 | 小 | | |
| | | | 小 | 小 | | |
| | 技術リスク | 進化する低炭素技術への対応の遅れによる技術力、サービス開発力の低下 | 進化する低炭素技術への対応の遅れによる技術力、サービス開発力の低下 | 小 | 小 | <ul style="list-style-type: none"> ■社会の低炭素化に資する技術開発 <ul style="list-style-type: none"> ・開発投資 ・人材育成 ・各種実証事業参画 |
| | | | 小 | 小 | | |
| | 市場リスク | 製品およびサービスの需要低下に伴う売上減少による収益性の低下 | 顧客行動の変化に伴う市場環境の変化を、自社の事業戦略に適切に反映できない場合の競争力低下 | 中 | 中 | <ul style="list-style-type: none"> ■顧客ニーズの変化に対応したサービスの提供 <ul style="list-style-type: none"> ・気候変動緩和や適応に資する環境貢献型サービスの提供 ・環境貢献に資する業務提携の推進 ・顧客エンゲージメントの推進 |
| | | | 小 | 小 | | |
| 評判リスク | 資本へのアクセス減少に伴う資本コストの増加 | 低炭素経済への移行に伴う資本市場環境の変化や情報開示要請への対応の遅れによる企業評価の低下 | 中 | 中 | <ul style="list-style-type: none"> ■信頼される気候関連情報の開示 <ul style="list-style-type: none"> ・TCFD、TNFD提言への取り組み ・開示情報の質と量の充実 ・投資家との建設的対話の推進 | |
| | | 小 | 小 | | | |

| リスクの種類 | 潜在的財務影響 | 主な要因 | 想定財務インパクト (上段:1.5℃、下段:4℃) | | リスク低減に向けた対応 と主な施策 |
|--------|------------------------------|---|------------------------------|---------------|---|
| | | | 中期 (2030年) | 長期 (2050年) | |
| 物理リスク | 生産能力低下に伴う減収、費用(直接費または間接費)の増加 | 激甚風水災による自社拠点の設備被災及び操業停止に伴う売上の喪失と復旧費用の発生 | 小 | 小 | <ul style="list-style-type: none"> ■事業レジリエンス向上に資する施策の推進 <ul style="list-style-type: none"> ・事業継続計画(BCP)の強化および継続的な見直し・改善 ・テレワークを含む、多様な働き方の整備と継続的な見直し・改善 |
| | | 激甚風水災によるオフショア開発拠点の被災による作業見直しや追加費用の発生 | 小 | 小 | |
| | | サブライチェーンの寸断による作業見直しや代替要員調達の追加費用の発生 | 中 | 中 | |
| | | | 中 | 中 | |
| | 慢性リスク | 生産能力低下に伴う減収、費用(直接費または間接費)の増加 | 気候変動影響による従業員の疾病増加 | 中 | |
| | | 気温上昇に伴う冷却需要の増加による空調費用の増加 | 中 | 中 | |
| | | | 小 | 小 | <ul style="list-style-type: none"> ■気候変動適応に資する施策の推進 <ul style="list-style-type: none"> ・健康経営の推進 ・テレワークを含む、多様な働き方の整備と継続的な見直し・改善 ・データセンター選定を含むグリーン調達の更なる推進 |
| | | | 小 | 小 | |

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

| 機会の種類 | 潜在的財務影響 | 主要要因 | 期間 | 機会拡大への対応と主な施策 |
|-----------------|-----------------------------------|-------------------------------|-------|--|
| 市場機会 製品・サービス | 製品およびサービスに対する需要の増加に伴う売上増加及び収益性の向上 | デジタル・IT需要の拡大による既存製品・サービスの売上増加 | 短期～中期 | <p>■市場環境の変化に伴う環境貢献領域の需要増加を捉えた事業戦略の策定 <環境貢献領域と好影響シナリオ></p> <p>①ITを活用したエネルギー利用効率向上と再生可能エネルギー普及（1.5℃、4℃）</p> <p>②ITによる物の生産・消費の効率化、ロス削減（1.5℃、4℃）</p> <p>③現場に行かずに遠隔判断ができる仕組みづくり（1.5℃）</p> <p>④デジタル技術によるグリーンな都市の仕組みづくり（1.5℃、4℃）</p> <p>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（1.5℃）</p> <p>⑥企業のネットゼロ経営の促進に貢献する各種サービス（1.5℃、4℃）</p> <p>■低炭素経済への移行に貢献する製品・サービスの技術開発やサービス拡張を通じて、新たな製品・サービスの提供機会の拡大を目指す。</p> <p>・「経営方針2024-2028」における「コア事業戦略」「成長事業戦略」を通じた事業機会の拡大および投資戦略の推進</p> <p>・顧客・パートナー・政策決定者との協働（業務提携、社会実証等）</p> <p>・気候関連テック企業への出資</p> |
| | | 研究開発および技術革新による新製品・新サービスの開発 | | |
| | 新市場と新興市場への参入を通じた売上増加及び収益性の向上 | 低炭素型製品・サービスの開発や拡張 | | |

なお、上記の主な機会とリスク以外にも、TCFD提言が示す以下すべての機会とリスク項目について、当社グループの業務に加え、バリューチェーン上流・下流への影響も含め、シナリオ分析によるインパクト評価を実施しています。

- ・機会: 資源の効率性、エネルギー源、製品/サービス、市場、レジリエンス
- ・移行リスク: 政策・法規制・技術、市場、評判
- ・物理リスク: 急性、慢性

リスク管理

気候変動に関するリスク管理

当社グループは、「気候変動シナリオ分析」によって特定された気候関連リスクのうち、事業への重要度が高いと評価された項目をグループリスクマネジメントシステムに統合し、管理しております。このマネジメントシステムを統括する「リスク管理委員会」では、グループ全体のリスクを一元的に把握できる共通管理基盤である「リスク分類体系」に「気候変動リスク」を組み込んでいます。

なお、当社グループのリスクマネジメントに関する体制やプロセスは、「リスク管理委員会・事業継続プロジェクト規程」およびその他関連規程にて明文化され、イントラネットなどを通じてグループ内に広く周知されております。また、TNFD提言への賛同に伴い、生物多様性ならびに水セキュリティに関するリスクについて、TNFDが推奨するLEAPアプローチ（依存、インパクト、リスク、機会）を用いた評価プロジェクトを進めています。

指標と目標

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

| |
|---|
| <p>サービス提供によりお客様・社会へのCO2削減の貢献量を増やす指標と目標</p> <p>指標：ゼロエミッション達成率 目標：2030年度まで年次で100%以上 実績：279.9%(2024年度)、232.8%(2023年度)、174.6%(2022年度)、132.9%(2021年度)</p> <p>指標：シナリオ分析インパクト評価およびリスク対応率100% ビジネス機会とリスクの抽出および抽出リスクのグルーブリスクマネジメントシステム下での管理継続</p> |
|---|

| |
|---|
| <p>事業活動に伴うGHG排出量を減らす指標と目標</p> <p>指標：再生可能エネルギー調達率 目標：2030年度までに50%以上、2050年までに100% 実績：33.1%(2024年度)、27.2%(2023年度)、23.4%調達(2022年度)、7.4%調達(2021年度)</p> <p>指標：GHG排出量(Scope1+Scope2)(マーケットベース) 目標：2030年度までに50%以上削減(2019年度比) 実績：42.1%(2024年度)、37.5%削減(2023年度)、25.1%削減(2022年度)、9.0%削減(2021年度)</p> <p>指標：バリューチェーンを通じたGHG排出量(Scope3) 目標：2027年までに購入した製品・サービス(カテゴリ1)の調達金額の40%を占めるサプライヤーがSBT相当の目標を設定する 実績：23.1%(2024年度)、19.1%(2023年度)</p> <p>指標：バリューチェーンを通じたGHG排出量(Scope3) 目標：2030年までに販売した製品・サービス(Scope3カテゴリ11)の使用に伴うGHG排出量削減率(2021年度比)25%以上 実績：17.4%(2024年度)</p> |
|---|

GHG排出

| GHG排出量 - Scope1, Scope2 | 単位 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 保証 |
|-------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----|
| 直接的GHG排出量(Scope1) | t-CO2e | 218 | 1,470 | 1,406 | 1,257 | 1,326 | ✓ |
| 間接的GHG排出量(Scope2) | | | | | | | |
| ロケーションベース | t-CO2e | | 13,442 | 12,370 | 11,571 | 9,793 | ✓ |
| マーケットベース | t-CO2e | 13,475 | 11,593 | 9,347 | 7,723 | 6,988 | ✓ |
| GHG排出量(Scope1+2) | | | | | | | |
| ロケーションベース | t-CO2e | | | | | | |
| マーケットベース | t-CO2e | 13,692 | 13,064 | 10,753 | 8,980 | 8,313 | ✓ |
| (削減率、2019年度比) | % | 4.6 | 9.0 | 25.1 | 37.5 | 42.1 | |
| 対象範囲 | ※ | o | c | c | c | c | |

*2021年度からGHGプロトコルに準拠して算出しています

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

※集計範囲

2020年度：BIPROGY(株)ほか12社2団体(国内主要拠点、BIPROGYグループ総人員数の85%)

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

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

2023年度：BIPROGY(株)、ほか連結対象の28社(国内外主要拠点、BIPROGYグループ総人員数の100%)

2024年度：BIPROGY(株)、ほか連結対象の31社(国内外主要拠点、BIPROGYグループ総人員数の100%)

| GHG排出量 - Scope3 | | 単位 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 保証 |
|-----------------|-------------------------------|--------|--------|---------|---------|---------|---------|----|
| | GHG排出量 (Scope3) | t-CO2e | | 632,737 | 615,597 | 522,816 | 653,390 | ✓ |
| カテゴリ内訳 | 1 購入した製品・サービス | t-CO2e | | 251,490 | 229,242 | 287,512 | 320,442 | ✓ |
| | 2 資本財 | t-CO2e | | 20,684 | 33,493 | 29,056 | 29,570 | ✓ |
| | 3 Scope1,2に含まれない燃料及びエネルギー関連活動 | t-CO2e | | 2,276 | 2,330 | 2,252 | 2,082 | ✓ |
| | 4 輸送、配送(上流) | t-CO2e | | 1,785 | 3,141 | 5,868 | 3,096 | ✓ |
| | 5 事業から出る廃棄物 | t-CO2e | | 31 | 31 | 44 | 96 | ✓ |
| | 6 出張 | t-CO2e | | 2,570 | 4,367 | 4,770 | 5,190 | ✓ |
| | 7 雇用者の通勤 | t-CO2e | | 1,028 | 1,211 | 1,450 | 1,545 | ✓ |
| | 8 リース資産(上流) | t-CO2e | 該当なし | | | | | ✓ |
| | 9 輸送、物流(下流) | t-CO2e | 該当なし | | | | | ✓ |
| | 10 販売した製品の加工 | t-CO2e | 該当なし | | | | | ✓ |
| | 11 販売した製品の使用 | t-CO2e | | 352,767 | 341,618 | 191,766 | 291,214 | ✓ |
| | 12 販売した製品の廃棄 | t-CO2e | | 105 | 165 | 97 | 156 | ✓ |
| | 13 リース資産(下流) | t-CO2e | 該当なし | | | | | ✓ |
| | 14 フランチャイズ | t-CO2e | 該当なし | | | | | ✓ |
| | 15 投資 | t-CO2e | 該当なし | | | | | ✓ |
| | 対象範囲 | ※ | | c | c | c | c | c |

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

※集計範囲

2021年度: BIPROGY(株)、ほか投資事業有限責任組合を除く連結対象の24社(国内外主要拠点、BIPROGYグループ総人員数の100%)
 2022年度: BIPROGY(株)、ほか投資事業有限責任組合を除く連結対象の25社(国内外主要拠点、BIPROGYグループ総人員数の100%)
 2023年度: BIPROGY(株)、ほか連結対象の28社(国内外主要拠点、BIPROGYグループ総人員数の100%)
 2024年度: BIPROGY(株)、ほか連結対象の31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

| エネルギー使用量 | | 単位 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 保証 |
|----------|--------------------|-----|--------|------------|------------|------------|------------|----|
| | 総エネルギー使用量 | kl | 7,425 | 7,836 | 7,608 | 7,189 | 6,553 | ✓ |
| | 非再生可能エネルギー使用量 | | | | | | | |
| | 購入電力 | kwh | | 25,203,202 | 25,835,293 | 24,502,085 | 22,233,799 | ✓ |
| | 都市ガス | m3 | | 578,424 | 545,839 | 462,948 | 489,936 | ✓ |
| | A重油 | kL | | 0.68 | 1.99 | 8.50 | 10.02 | ✓ |
| | ガソリン | kL | | 90 | 91 | 97 | 99 | ✓ |
| | LPG | m3 | | 404 | 745 | 849 | 807 | ✓ |
| | 温水 | GJ | | 196 | 198 | 213 | 211 | ✓ |
| | 冷水 | GJ | | 2,000 | 6,741 | 7,040 | 6,305 | ✓ |
| | 蒸気 | GJ | | 168 | 137 | 131 | 194 | ✓ |
| | 再生可能エネルギー使用量(購入電力) | kwh | | 2,025,840 | 6,041,212 | 6,656,421 | 7,361,146 | ✓ |
| | 使用率 | % | | 7.4 | 23.4 | 27.2 | 33.1 | ✓ |
| | 対象範囲 | ※ | o | c | c | c | c | c |

※集計範囲

2020年度: BIPROGY(株)ほか12社2団体(同上)
 2021年度: BIPROGY(株)、ほか投資事業有限責任組合を除く連結対象の24社(国内外主要拠点)
 2022年度: BIPROGY(株)、ほか投資事業有限責任組合を除く連結対象の25社(国内外主要拠点)
 2023年度: BIPROGY(株)、ほか連結対象の28社(国内外主要拠点、BIPROGYグループ総人員数の100%)
 2024年度: BIPROGY(株)、ほか連結対象の31社(国内外主要拠点、BIPROGYグループ総人員数の100%)

気候変動対応の取り組み

気候変動対応の取り組み方針

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

ソリューション、サービス等の提供を通じた環境貢献

BIPROGYは、持続可能な成長を実現するためのESG(環境・社会・ガバナンス)ソリューションを提供しています。
 環境(Environment)では、CO₂排出削減や再生可能エネルギー利用を通じて、環境負荷の低減や気候変動対策に取り組みます。社会(Social)面では、人権の尊重やワークライフバランスを重視し、ダイバーシティを促進して従業員の健康と安全を確保します。ガバナンス(Governance)では、コーポレートガバナンスの強化や透明性のある情報開示を通じて、リスク管理やコンプライアンスを徹底します。これらのESGソリューションを通じて、BIPROGYは持続可能な未来の実現をサポートします。

<https://www.biprogy.com/solution/theme/esg.html>

環境に配慮したデータセンターの活用

ITセクター企業におけるGHG排出源の上位には、主に自社保有のデータセンターの稼働が挙げられます。一方で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・選定しています。これにより、お客様の要望に沿ったデータセンターを提供するとともに、環境性能の高い設備の活用を推進しています。当社グループが郊外型データセンターとして活用している小浜データセンター※1(福井県小浜市)では、最新の空調技術「壁吹き出し方式空調システム」を採用しています。この方式は、空調機械空間仕切壁を介して直接サーバールーム内に冷気を供給するため、従来の床吹き出し方式に比べ空調システム系の大幅な電力低減が可能となります。また、冷気と暖気を混ぜない完全な循環型にすることや整流機構を設けることで、22℃の給気でも十分にIT機器を冷却することができます。さらに寒冷地に立地している利点を活かした外気冷房やフリークーリング※2の併用で、想定電力の100%使用時にはPUE※3 =1.2台を実現できる環境配慮型省エネデータセンターとなっています。また、その他のデータセンターについても2020年度からGHG排出量の確認に着手し、より環境に配慮した活用をめざします。

※1 株式会社関電エネルギーソリューションが受変電設備、空調設備などを建設・所有し、施設の維持運営管理を実施
※2 外気を利用して冷水をつくり、冷房に使用する仕組み
※3 Power Usage Effectiveness: データセンターのエネルギー効率を示す指標。データセンター全体の消費電力をデータセンター内のIT機器の消費電力で割った値。1に近いほど効率が高い。

BIPROGYグループのアウトソーシングセンター

https://pr.biprogy.com/solution/biz/outsourcing/dc_summary.html

出社とテレワークのハイブリットな働き方の推進による環境負荷の低減

2050年代8月の首都圏の地上気温は、1990年代に比べ2~3℃上昇するとの予測があるなか、将来、都市化によるヒートアイランド現象に気候変動による気温上昇が重なることで、都市部ではより大幅に気温が上昇し、人びとの健康や労働環境など、都市生活における影響が懸念されています。当社グループは、全社員を対象としたテレワーク制度を2017年10月より導入しています。テレワークは、従業員の生産性向上の実現だけでなく、通勤時の交通利用に伴うGHG排出の抑制や、大規模な気象災害や感染症流行など、災害発生時における従業員の安全性や事業の継続性の確保にも有効です。当社グループの従業員は、テレワークとオフィスワークを組み合わせたハイブリッドワークにより、環境負荷低減への意識を維持し業務を進めています。また、国内各所へのサテライトオフィスの設置や、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。

エネルギー消費削減に関する教育・研修

当社グループでは、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。また、エネルギー消費削減の意識を高めるため、社内ポータルサイトで、最新の国内外動向の共有や役職員の意識向上に向けた取り組みの紹介を行っています。

サプライチェーン全体の気候変動対応の取り組み

サプライチェーン全体で取り組むGHG排出量削減

環境長期ビジョン2050に掲げる「ゼロエミッション社会実現」に向けては、サプライチェーン全体でのGHG排出量の削減が重要であることから「2027年までに購入した製品・サービス(Scope3カテゴリ1)の調達金額の40%を占めるサプライヤーがSBT相当の目標を設定する」を2022年にマテリアリティのKPIとして設定し、サプライヤーとのコミュニケーションを行っています。また、2024年には「販売した製品・サービス(Scope3カテゴリ1)の使用に伴うGHG排出量削減率(2021年度比)」を新たなKPIとして設定しました。引き続き、調達におけるGHG排出量の低減への取り組みの強化を図っていきます。(参照: サプライチェーンマネジメント)

グリーン調達の推進

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

BIPROGY株式会社 グリーン調達ガイドライン

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

BIPROGYグループサステナブル調達ガイドライン

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

関連情報

TCFDに基づく気候変動に関する最新情報の開示は以下「TCFD・TNFDレポート」を参照ください。

サステナビリティ報告ライブラリ

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

自然資本に対する考え方

自然資本に対する考え方

現在、自然資本の毀損・損失という環境課題によって、バリューチェーンにおける自然関連リスクが懸念されていますが、事業を通じて環境課題の解決に貢献することによる機会側面も内在していると考えています。この考えをグループ全体で共有するために、「BIPROGYグループ環境方針」を策定しました。本方針のもと、当社グループの事業活動においても省エネルギーをはじめ、水資源の効率的な利用、生物多様性保全への投資等の取り組みを進めることで、ネイチャーポジティブの推進に寄与し、競争力の強化につながると考えています。

協力会社さま、およびお取引先さまなどの「ビジネスパートナー」の皆さまと信頼関係を強化し、ビジネスエコシステムを共創し社会を豊かにする価値を提供することで社会課題の解決を目指すと同時に、互いの持続的な成長を目指しています。

(参照 環境マネジメントアプローチ 環境方針)

自然資本/生物多様性に関するリスク管理

事業活動による生物多様性への影響と対応

当社グループは、生物多様性を含む自然資本に関わるリスクと機会を特定するため、2023年度より、優先的に分析すべき範囲を検討する「スコーピング」に着手しています。

TNFDが提唱するLEAPアプローチの考え方に沿って、自然への依存とインパクトを考慮しながら、リスクと機会の特定とTNFDの取り組み推進としてガバナンスの強化に努めます。

生物多様性保全の取り組み

経団連生物多様性宣言イニシアチブへの参画

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

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

経団連Webサイト 経団連生物多様性宣言イニシアチブ

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

関連情報

TNFDに基づく自然資本に関する最新情報の開示は以下「TCFD・TNFDレポート」を参照ください。

サステナビリティ報告ライブラリ

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

水資源 データ

水リスク管理

事業活動による水資源への影響と対応

気候変動の影響による降雨パターンの変化に伴う水害・渇水や、人口増加、経済発展による急速な都市化の進行などに起因する水資源の不足など、水リスクへの関心が世界的に高まっています。当社グループの直接的な水利用は主にオフィスでの使用となり、「BIPROGYグループ環境方針」および「環境長期ビジョン2050」に基づき、当社グループの事業における水使用量の把握および削減に努めるとともに、サプライチェーンにおける対応を検討しています。

水資源の利用

水使用評価

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

水使用削減の取り組み

2024年度は、水量および水質の基準、規制に関する違反はありません。なお、水使用量の把握と情報開示については、2020年度より豊洲本社ビル(東京都江東区)などの一部事業所、2021年度からはBIPROGYグループ全体において対応をしています。ITセクター企業における水使用量の上位には、主に自社保有のデータセンターの空調や冷却がありますが、当社グループは自社資産としてデータセンターを保有しておらず、当社グループのアウトソーシングセンターは、用途に応じて必要な設備環境を豊富なアライアンス企業の中から調達・選定し、お客様の要望に沿ったデータセンターを提供しています。また当社では、事業活動を通じた水資源の適正な利用に向けた取り組みとして、製造時に水をほとんど使わず、世界中に豊富に存在し高効率でリサイクル可能な鉱物資源である石灰石を主原料とした新素材「LIMEX®」を使用した名刺を採用しています。

| 水使用 | 単位 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 保証 | |
|--------|------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--|
| 取水量 | m3 | - | - | - | - | 50,093 | ✓ | |
| | 地表水(雨水、湿地帯の水、河川) | m3 | - | - | 0 | 0 | | |
| | 汽水または海水 | m3 | - | - | 0 | 0 | | |
| | 地下水 | m3 | - | - | 30,222 | 30,305 | 26,662 | |
| | 第三者の水源 | m3 | - | - | 22,785 | 21,037 | 23,432 | |
| 排水量 | m3 | - | - | - | - | 48,847 | ✓ | |
| | 地表水(雨水、湿地帯の水、河川) | m3 | - | - | - | - | 27,375 | |
| | 汽水または海水 | m3 | - | - | - | - | | |
| | 地下水 | m3 | - | - | - | - | | |
| | 第三者の水源 | m3 | - | - | - | - | 21,472 | |
| 水使用量※1 | m3 | 13,000 | 49,477 | 53,007 | 51,342 | - | ✓ | |
| 水消費量 | m3 | - | - | - | - | 1,247 | | |
| | 対象範囲 | ※2 | o | c | c | c | c | |

※1:水使用量について

2023年度までは、取水量を水使用量として開示。2024年度からは、取水量から排水量を差し引いた値として水消費量を開示しています。

※2:集計範囲

2020年度: BIPROGY(株)豊洲本社ビル

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

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

2023年度: BIPROGY(株)、ほか連結対象の28社(国内外主要拠点、BIPROGYグループ総人員数の100%)

2024年度: BIPROGY(株)、ほか連結対象の31社(国内外主要拠点、BIPROGYグループ総人員数の100%)

排水の水質改善に向けた取り組み

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

水資源管理に関する教育・研修

当社グループでは、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。

また、水資源管理、節水の意識を高めるため、社内ポータルサイトで、最新の国内外動向の共有や、役職員の意識向上に向けた取り組みの紹介を行っています。

資源の適正利用

資源の適正利用に対する基本的な考え方

資源の有限性に対する社会の関心が世界的に高まっています。これまで推奨されてきたリサイクルによる資源循環の効率化だけでなく、原材料に依存せず、既存の製品や遊休資産の活用などによって価値創造の最大化・適正利用を図る「サーキュラー・エコノミー」という新たな経済システムが生まれてきています。
当社グループは、「環境方針」および「環境長期ビジョン2050」に基づき、事業活動を通じて資源とエネルギーの適正利用を推進します。

資源の有効活用

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

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

循環経済パートナーシップへの参加

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

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>

廃棄物処理

| 廃棄物処理量 | 単位 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 保証 | |
|-----------|------------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|---|
| 廃棄物発生量 | t | 213 | 649 | 339 | 386 | 435 | ✓ | |
| 廃棄物リサイクル量 | t | - | 280 | 268 | 252 | 296 | ✓ | |
| | リサイクル率 | % | - | 43.1% | 79.0% | 65.3% | 68.2% | |
| 廃棄物処分量 | 処分量合計 | t | - | 369 | 71 | 134 | 138 | |
| (内訳) | 埋め立て | t | - | 17 | 0 | 0 | 1 | ✓ |
| | 焼却 | t | - | 55 | 62 | 93 | 84 | ✓ |
| | (エネルギー非回収) | t | - | 297 | 9 | 41 | 53 | ✓ |
| | その他 | t | - | 297 | 9 | 41 | 53 | ✓ |
| | 対象範囲 | ※ | o | c | c | o | o | |

※集計範囲

2020年度: BIPROGY(株)ほか12社2団体(国内主要拠点)
 2021年度: BIPROGY(株)、ほか投資事業有限責任組合を除く連結対象の24社(国内外主要拠点)
 2022年度: BIPROGY(株)、ほか投資事業有限責任組合を除く連結対象の25社(国内外主要拠点)
 2023年度: BIPROGY(株)、ほか連結対象企業のうち国内企業18社
 2024年度: BIPROGY(株)、ほか連結対象企業のうち国内企業16社

廃棄物削減に関する教育・研修

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。また、廃棄物削減への理解を深めるため、社内ポータルサイトで、最新の国内外動向の共有や、役職員の意識向上に向けた取り組みの紹介を行っています。

紙使用

| 紙使用量 | 単位 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 保証 |
|------|------|--------|--------|--------|--------|--------|----|
| 紙使用量 | kg | - | 25,696 | 23,698 | 23,650 | 20,338 | ✓ |
| | 万枚 | 725 | - | - | - | - | - |
| | 対象範囲 | ※ | o | c | c | c | c |

※集計範囲

2020年度: BIPROGY(株)ほか12社2団体(国内主要拠点)
 2021年度: BIPROGY(株)、ほか投資事業有限責任組合を除く連結対象の24社(国内外主要拠点)
 2022年度: BIPROGY(株)、ほか投資事業有限責任組合を除く連結対象の25社(国内外主要拠点)
 2023年度: BIPROGY(株)、ほか連結対象の28社(国内外主要拠点、BIPROGYグループ総人員数の100%)
 2024年度: BIPROGY(株)、ほか連結対象の31社(国内外主要拠点、BIPROGYグループ総人員数の100%)

化学物質管理

化学物質の適正管理

有害なおそれのある化学物質の排出・移動はありません。

社会

| | |
|---|-----------|
| 労働慣行 マネジメントアプローチ | 66 |
| 基本的な考え方/体制 | 66 |
| 労働慣行 データ | 67 |
| 従業員の構成 | 67 |
| 採用と離職 | 69 |
| 報酬 | 71 |
| 福利厚生 | 71 |
| 高齢者雇用 | 71 |
| 労働関連法規制違反 | 71 |
| ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン マネジメントアプローチ | 72 |
| 基本的な考え方/体制/KPIと目標/進捗 | 72 |
| ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン データ | 73 |
| 従業員とのエンゲージメント | 73 |
| 働きがいの向上 | 73 |
| DE & Iの推進 | 74 |
| ジェンダーダイバーシティの推進 | 74 |
| ライフイベントと仕事の両立支援 | 75 |
| 障害者雇用 | 77 |
| LGBTQ理解・支援施策 | 78 |
| 外国籍人財 | 78 |
| 社外イニシアチブへの参画、外部評価 | 78 |
| 人財開発 マネジメントアプローチ | 80 |
| 基本的な考え方/KPIと目標/進捗 | 80 |
| 人財開発 データ | 81 |
| 人財に関するマネジメント | 81 |
| 人財開発への投資 | 81 |
| 評価制度 | 81 |
| 人財育成と関連する取り組み | 81 |
| [人財開発プログラム1] キャリア開発プログラム | 82 |
| [人財開発プログラム2] 重点分野をリードする人財の育成 | 83 |
| [人財開発プログラム3] 経営リーダー人財の輩出 | 85 |
| [人財開発プログラム4] 若手育成 | 85 |
| [人財開発プログラム5] 自己学習 | 86 |
| [人財開発プログラム6] 多様な人財が活躍できるしくみ | 86 |
| 従業員のインセンティブ | 87 |
| 労働安全衛生 マネジメントアプローチ | 88 |
| 基本的な考え方/KPIと目標/進捗 | 88 |
| 労働安全衛生 データ | 89 |
| 労働安全衛生に関するマネジメント | 89 |
| 労働安全衛生の状況 | 89 |
| 健康経営 | 90 |

| | |
|----------------------------|------------|
| ビジネスと人権 マネジメントアプローチ | 94 |
| 基本的な考え方/体制/KPIと目標/進捗 | 94 |
| ビジネスと人権 データ | 95 |
| 人権デューデリジェンス | 95 |
| 人権リスクアセスメント | 95 |
| 人権影響評価(インパクトアセスメント) | 99 |
| 救済へのアクセス | 99 |
| サプライチェーンにおける人権配慮 | 99 |
| 人権尊重の取り組み | 100 |
| 社会貢献活動 マネジメントアプローチ | 101 |
| 基本的な考え方 | 101 |
| 社会貢献活動 データ | 102 |
| 社会貢献活動の状況 | 102 |
| 社会貢献活動の重点分野 | 102 |
| 社会貢献活動推進の仕組み | 103 |
| 社会貢献活動実績[障害者支援] | 103 |
| 社会貢献活動実績[次世代支援] | 104 |
| 社会貢献活動実績[地域貢献] | 104 |
| 社会貢献活動実績[ユニハートの活動] | 106 |

| | |
|----------------|---|
| <p>基本的な考え方</p> | <p>BIPROGYグループは、人財を持続的成長と中長期的な企業価値向上の原動力であり、重要な資産と位置づけ、価値の最大化に向けて戦略的に投資しています。Purposeの実現には、産業や業界の枠を超えた多様な企業・組織との協働によるビジネスエコシステムの形成が不可欠です。そのためには、社員一人ひとりが多様な価値を生み出す力を備えることが求められます。この力は、多様な価値観や背景を持つ社員が、それぞれの能力を発揮できる企業風土の中で、自らの志を追求し、変化を楽しみながら挑戦することによって育まれます。私たちは、こうした挑戦を通じて社員が視野を広げ、多面的な視点や柔軟な発想を育むことを重視し、その実現に向けた人財改革を継続的に推進しています。</p> <p>雇用・職場においては、「グループコンプライアンス基本方針」および「BIPROGYグループ役職員行動規範」に定める通り、人種、信条、性別、社会的身分、宗教、国籍、年齢、性的マイノリティ、心身の障害などに基づく不当な差別は行いません。また「BIPROGYグループ人権方針」では、あらゆる形態の強制労働や児童労働は認めないこと、労使間の対話を大切にし、労働者の団結権、団体交渉権を含む労働者の権利を尊重することを約束しています。 (参照:ビジネスと人権)</p> <p>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。</p> <p>労働慣行については、ILO国際労働基準に基づき、法定最低賃金の支払いや、過度な労働の回避・削減、最大労働時間の設定、同一職務レベルにおいて性別間で統一された報酬体系の適用、有給休暇の支給、といった労働者の権利を守るための取り組みを行っています。</p> |
| <p>人財戦略</p> | <p>当社グループは、テクノロジーによって社会的価値を創出する企業グループとして、人的資本を「唯一無二の価値」と捉え、志を含む多様な個の力を最大化することを人財戦略の核としています。社員一人ひとりが「志追求型人財(ココソイ人財)」として、変化を楽しみ、恐れずにチャレンジする「ワクワク個人」として成長することを後押しし、個人と会社が共に成長する関係の構築を目指しています。また、異なる属性や経験を持つ多様な個が互いにリスペクトし合い、Purpose(存在意義)を原動力に協働する「ワイワイ組織」の実現に向け、共創を促す風土づくりに注力しています。こうした文化の醸成により、想像を超える価値の創出を図ります。</p> <p>「経営方針2024-2026」では、「コア事業」「成長事業」を担う4つの強化人財(顧客ビジネスアーキテクト、高度プロジェクトマネージャー、ビジネスプロデューサー人財、グローバル人財)の育成を加速させています。これらの人財戦略は、ROLESに基づく人的資本マネジメントと連動し、人的資本投資を通じた価値創出を推進しています。今後も、社員一人ひとりの志と成長、多様な協働を原動力に、BIPROGYグループの持続的な変革と社会貢献を目指していきます。</p> <p>※ROLESとは当社グループにおける「業務遂行上における役割」のことで、役割毎に業務内容(JOB)やスキルを定義したものであり、経営戦略に基づいた各事業戦略で必要とする人的資本の種類・質・量を可視化する中核概念です。ROLESを人財ポートフォリオ(部門/組織/事業領域/年代別など)として取りまとめ可視化することで、アサインメントやローテーションの促進、育成強化対象者の選出など、組織の人財マネジメントに活用しています。また当社グループでは、持続的なイノベーション創出のため、組織内の人財の多様性に加え、社員一人ひとりが多様な経験や役割を通じて視野を広げ、複合的な価値創出につなげていくことを重視しています。一人が複数の役割(ROLE)を担うことにより、多面的な視点や柔軟な発想を育み、イノベーションを生み出せる風土の醸成を目指しています。</p> |
| <p>人財関連方針</p> | <p>グループコンプライアンス基本方針 https://biprogy.disclosure.site/ja/themes/115#256</p> <p>BIPROGYグループ 人権方針 https://biprogy.disclosure.site/ja/themes/106#269</p> <p>グループ役職員行動規範 https://www.biprogy.com/com/corporate_code_of_conduct.pdf</p> |

| | |
|-------------|---|
| <p>体制</p> | <p>当社グループでは、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、人財戦略や人権課題への対応について協議をするソーシャル委員会を設置しており、取締役執行役員兼CHRO(チーフ・ヒューマン・リソース・オフィサー)が委員長を務めています。ソーシャル委員会の審議事項および活動状況は委員長からサステナビリティ委員会に報告され、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。</p> <p>人財戦略と企業の成長戦略のさらなる連携を図るため、人的資本マネジメント部が中心となって、グループ全体の戦略を立案・推進しています。この取り組みにより、人的資本経営の強化を進め、企業の持続的な成長を支える人財の育成と活用を推進しています。</p> |
| <p>責任者</p> | <p>取締役執行役員 CHRO 澤上 多恵子</p> |
| <p>審議機関</p> | <p>ソーシャル委員会</p> |

従業員の構成

| 連結従業員数 | | 単位 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 保証 |
|---------|------|----|--------|--------|--------|--------|--------|----|
| 連結従業員総数 | | 人 | 7,913 | 8,068 | 8,124 | 8,218 | 8,362 | ✓ |
| | 男性 | 人 | 6,370 | 6,404 | 6,379 | 6,364 | 6,380 | ✓ |
| | (比率) | % | 80.5 | 79.4 | 78.5 | 77.4 | 76.3 | |
| | 女性 | 人 | 1,543 | 1,664 | 1,745 | 1,854 | 1,982 | ✓ |
| | (比率) | % | 19.5 | 20.6 | 21.5 | 22.6 | 23.7 | |
| 対象範囲 | | | c | c | c | c | c | |

| 地域別連結従業員数 | | 単位 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|-----------|------|----|--------|--------|--------|--------|--------|
| 日本 | | 人 | 7,615 | 7,720 | 7,759 | 7,781 | 7,864 |
| | (比率) | % | 96.2 | 95.7 | 95.5 | 94.7 | 94.0 |
| | 男性 | 人 | 6,191 | 6,190 | 6,159 | 6,100 | 6,096 |
| | 女性 | 人 | 1,424 | 1,530 | 1,600 | 1,681 | 1,768 |
| アジア | | 人 | 293 | 336 | 353 | 423 | 483 |
| | (比率) | % | 3.7 | 4.2 | 4.3 | 5.1 | 5.8 |
| | 男性 | 人 | 176 | 206 | 212 | 256 | 276 |
| | 女性 | 人 | 117 | 130 | 141 | 167 | 207 |
| 米州 | | 人 | 5 | 12 | 12 | 14 | 15 |
| | (比率) | % | 0.1 | 0.1 | 0.1 | 0.2 | 0.2 |
| | 男性 | 人 | 3 | 8 | 8 | 8 | 8 |
| | 女性 | 人 | 2 | 4 | 4 | 6 | 7 |
| 欧州 | | 人 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | (比率) | % | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | 男性 | 人 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 女性 | 人 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 対象範囲 | | | c | c | c | c | c |

| 国籍別連結従業員数 | | 単位 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|-----------|--------------|----|--------|--------|--------|--------|--------|
| 日本 | | 人 | - | - | - | - | 7,819 |
| | (総労働力に占める割合) | % | - | - | - | - | 93.5 |
| 中国 | | 人 | - | - | - | - | 287 |
| | (総労働力に占める割合) | % | - | - | - | - | 3.4 |
| ベトナム | | 人 | - | - | - | - | 90 |
| | (総労働力に占める割合) | % | - | - | - | - | 1.1 |
| 韓国 | | 人 | - | - | - | - | 57 |
| | (総労働力に占める割合) | % | - | - | - | - | 0.7 |
| その他 | | 人 | - | - | - | - | 109 |
| | (総労働力に占める割合) | % | - | - | - | - | 1.3 |
| 対象範囲 | | | c | c | c | c | c |

| 従業員数(BIPROGY単体) | | 単位 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 保証 |
|-----------------|------|----|--------|--------|--------|--------|--------|----|
| 従業員総数 | | 人 | 4,407 | 4,451 | 4,442 | 4,424 | 4,254 | ✓ |
| | 男性 | 人 | 3,488 | 3,479 | 3,453 | 3,405 | 3,224 | ✓ |
| | (比率) | % | 79.1 | 78.2 | 77.7 | 77.0 | 75.8 | |
| | 女性 | 人 | 919 | 972 | 989 | 1,019 | 1,030 | ✓ |
| | (比率) | % | 20.9 | 21.8 | 22.3 | 23.0 | 24.2 | |
| 対象範囲 | | | n | n | n | n | n | |

| 年齢別従業員数 | | 単位 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 保証 |
|---------|------|----|--------|--------|--------|--------|--------|----|
| 30歳未満 | | 人 | 522 | 597 | 656 | 667 | 681 | |
| | (比率) | % | 11.8 | 13.4 | 14.8 | 15.1 | 16.0 | |
| | 男性 | 人 | 313 | 347 | 376 | 365 | 366 | |
| | 女性 | 人 | 209 | 250 | 280 | 302 | 315 | |
| 30-39歳 | | 人 | 611 | 582 | 563 | 580 | 567 | |
| | (比率) | % | 13.9 | 13.1 | 12.7 | 13.1 | 13.3 | |
| | 男性 | 人 | 457 | 428 | 409 | 414 | 394 | |
| | 女性 | 人 | 154 | 154 | 154 | 166 | 173 | |
| 40-49歳 | | 人 | 1,123 | 1,143 | 1,116 | 1,082 | 1,019 | |
| | (比率) | % | 25.5 | 25.7 | 25.1 | 24.5 | 24.0 | |
| | 男性 | 人 | 911 | 936 | 928 | 906 | 837 | |
| | 女性 | 人 | 212 | 207 | 188 | 176 | 182 | |
| 50-59歳 | | 人 | 1,883 | 1,806 | 1,684 | 1,577 | 1,383 | |
| | (比率) | % | 42.7 | 40.6 | 37.9 | 35.6 | 32.5 | |
| | 男性 | 人 | 1,570 | 1,489 | 1,380 | 1,283 | 1,115 | |
| | 女性 | 人 | 313 | 317 | 304 | 294 | 268 | |
| 60歳以上 | | 人 | 268 | 323 | 423 | 518 | 604 | |
| | (比率) | % | 6.1 | 7.3 | 9.5 | 11.7 | 14.2 | |
| | 男性 | 人 | 237 | 279 | 360 | 437 | 512 | |
| | 女性 | 人 | 31 | 44 | 63 | 81 | 92 | |
| 平均年齢 | | 歳 | 46.1 | 46.1 | 46.3 | 46.4 | 46.4 | ✓ |
| | 男性 | 歳 | 47.0 | 47.2 | 47.5 | 47.9 | 48.0 | ✓ |
| | 女性 | 歳 | 42.4 | 42.0 | 41.8 | 41.6 | 41.4 | ✓ |
| 平均勤続年数 | | 年 | 21.0 | 21.0 | 20.9 | 21.0 | 20.8 | ✓ |
| | 男性 | 年 | 21.7 | 21.8 | 22.0 | 22.2 | 22.2 | ✓ |
| | 女性 | 年 | 18.1 | 17.8 | 17.1 | 17.0 | 16.4 | ✓ |
| 対象範囲 | | | n | n | n | n | n | |

| 階層別従業員数 | | 単位 | 2023年度 | 2024年度 |
|----------------|------|----|--------|--------|
| 経営幹部(取締役を除く役員) | | 人 | 21 | 21 |
| | 男性 | 人 | 18 | 20 |
| | (比率) | % | 85.7 | 95.2 |
| | 女性 | 人 | 3 | 1 |
| 管理職 | | 人 | 667 | 660 |
| | 男性 | 人 | 592 | 574 |
| | (比率) | % | 88.8 | 87.0 |
| | 女性 | 人 | 75 | 86 |
| うち、部長職以上 | | 人 | 276 | 265 |
| | 男性 | 人 | 240 | 227 |
| | (比率) | % | 87.0 | 85.7 |
| | 女性 | 人 | 36 | 38 |
| うち、課長職 | | 人 | 391 | 395 |
| | 男性 | 人 | 352 | 347 |
| | (比率) | % | 90.0 | 87.8 |
| | 女性 | 人 | 39 | 48 |
| 一般従業員 | | 人 | 3757 | 3594 |
| | 男性 | 人 | 2813 | 2650 |
| | (比率) | % | 74.9 | 73.7 |
| | 女性 | 人 | 944 | 944 |
| | (比率) | % | 25.1 | 26.3 |
| 対象範囲 | | | n | n |

| 女性従業員比率 | 単位 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 保証 |
|----------------------|----|--------|--------|--------|--------|--------|----|
| 女性管理職比率※1 | % | 7.5 | 8.1 | 9.3 | 10.1 | 11.2 | ✓ |
| 対象範囲 | ※2 | c- | o | o | o | o | |
| 収益部門の女性管理職比率 | % | - | 7.1 | 7.6 | 8.0 | 8.3 | |
| STEM関連部門の女性従業員比率 | % | - | 14.6 | 14.8 | 15.8 | 16.5 | |
| 対象範囲 | | - | c- | c- | c- | c- | |
| 女性管理職比率(BIPROGY単体)※1 | % | 10.5 | 10.6 | 10.4 | 11.2 | 13.0 | ✓ |
| 対象範囲 | | n | n | n | n | n | |

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

※2:2020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)

採用と離職

| | |
|---------|---|
| 採用方針 | <p>労働人口減少の渦中において、当社グループが企業としての基礎体力を維持し、継続的に成長するためには、優秀なIT人材を早期獲得するとともに、当社グループが大切にしてきた「顧客の課題の本質を探る力」「システム完遂力」といったDNAを育み、次代に引き継いでいく人材育成が欠かせません。</p> <p>また、継続的に変化・成長のチャンスを獲得するためには、新たな価値観や経験値を当社内に持ち込み、シナジーを發揮させていくことができる人材も必要となります。</p> <p>採用活動においては上記に加え、当社グループとしての価値観や行動特性を体現・發揮できるよう、「人材Vision2030」に掲げる「志を追求するワクワク個人」に共鳴する人材であることを前提条件としています。</p> |
| 新卒採用 | <p>新卒採用では、当社グループの持続的成長と価値創出を支える、柔軟な発想や高いケイパビリティを持った人材の獲得を目指します。</p> <p>特にBIPROGYでは、コア事業の継続・拡大に貢献できる人材と、成長事業における価値創造に貢献できる人材それぞれにおいて、当社の企業文化や業務内容を理解できるコンテンツを充実させ、具体的な入社後のキャリアをイメージしてもらうことを意識し、オープンカンパニーを実施しています。また、AI技術開発や事業開発などの領域については、インターンシップおよびワークショップを通じて当社成長事業への理解醸成に努めています。その中でも特に高度な技術領域における高い資質を有する人材については、「新卒プロフェッショナル社員」として、一般の新卒入社者とは異なる処遇で採用します。加えて、2025年度以降の採用活動においては、コロナ禍により休止していた当社の地方支社店開催イベントを再開し、地方支社店エリアの教育機関との関係性強化、地方ビジネスを支える人材の採用も強化していきます。</p> <p>なお、2024年度(2024年4月入社)はBIPROGY単体で145名、当社グループで257名を新卒にて採用しました。</p> |
| キャリア採用 | <p>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し、未来に向けたイノベーションを創出することができる経験や知識、人脈などを持つ「即戦力人材」を主に採用しています。加えて、入社後に着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材を「ポテンシャル人材」として採用しており、2024年度の実績としては、当社グループで197名を採用しました。</p> <p>採用手法としては、人材紹介エージェントとの密なコミュニケーションを通じた採用母集団の拡大や、採用部署と人事部門が協業した求人票づくり、採用選考プロセス(書類選考、面接、オファー面談、等)を丁寧かつ柔軟に組み合わせることで、求職者への密度の濃いアプローチを行い、求職者の志望度向上に力を注いでいます。</p> <p>転職潜在層と呼ばれる「転職予備軍」に対するアプローチも試行しており、社外人材プラットフォームに登録している人材に直接コンタクトする「ダイレクトリクルーティング」や、社員紹介「リファラル採用」、当社を退職した社員の「カムバック採用(アルムナイ採用)」といった手法にも積極的に取り組んでいます。</p> <p>また、キャリア入社者が組織に早期に定着し、パフォーマンスを發揮できるよう、さまざまな施策を実施しています。キャリア入社者本人に対しては、業界や会社への理解を深めるためのセットアップ研修や、入社後数カ月を経たタイミングでのフォローアップ研修を実施しています。また、入社後にアンケートを実施し、結果を元に継続的なサポートを行っています。受け入れ組織の上司に対しては、受け入れノウハウを盛り込んだオンボーディング成功のための説明会を実施し、入社者が直面的な悩みや課題への理解を深め、適切なサポートが行えるよう支援しています。</p> <p>このように、入社者が早期に成果を上げて活躍し、既存社員と互いの強みを活かし合うことで、ビジネスの加速を目指します。</p> |
| 外国籍人材採用 | <p>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、外国籍人材の新卒採用を実施しています。2024年度は、BIPROGYで9名の外国籍人材を採用しました。</p> |

| 採用 | | 単位 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|---------------------|-----------|----|--------|--------|--------|--------|--------|
| 採用者数 | | 人 | 385 | 353 | 413 | 443 | 454 |
| | 男性 | 人 | 253 | 216 | 255 | 271 | 290 |
| | (比率) | % | 65.7 | 61.2 | 61.7 | 61.3 | 63.9 |
| 女性 | | 人 | 132 | 137 | 158 | 172 | 164 |
| | (比率) | % | 34.3 | 38.8 | 38.3 | 38.7 | 36.1 |
| 新卒採用者数 | | 人 | 243 | 248 | 205 | 223 | 257 |
| | 男性 | 人 | 139 | 127 | 105 | 117 | 139 |
| | 女性 | 人 | 104 | 121 | 100 | 106 | 118 |
| キャリア採用者数 | | 人 | 142 | 105 | 208 | 220 | 197 |
| | 男性 | 人 | 114 | 89 | 150 | 154 | 151 |
| | 女性 | 人 | 28 | 16 | 58 | 66 | 46 |
| | 対象範囲 | ※1 | o | o | o | o | o |
| キャリア採用比率※2 | BIPROGY単体 | 人 | 25.4 | 24.6 | 53.1 | 47.5 | 44.7 |
| | ユニアデックス単体 | 人 | 34.4 | 28.7 | 33.6 | 29.5 | 36.2 |
| | 対象範囲 | | n | n | n | n | n |
| 社内候補者で補充されたポジションの割合 | | % | 54.5 | 20.6 | 37.1 | 37.5 | 31.1 |
| | 対象範囲 | | c- | c- | c- | c- | c- |
| 新卒定着率 | | % | 91.8 | 89.1 | 91.1 | 91.1 | 89.2 |
| | 男性 | % | 91.1 | 91.7 | 91.5 | 89.0 | 88.0 |
| | 女性 | % | 92.5 | 85.1 | 90.6 | 93.3 | 90.4 |
| 雇用延長者数 (雇用延長率) | | 人 | 99 | 140 | 187 | 187 | 225 |
| | | % | 79 | 92 | 90 | 81.7 | 90.7 |
| | 男性 | 人 | 85 | 119 | 158 | 163 | 192 |
| | (雇用延長率) | % | 78 | 92 | 90 | 82.7 | 91.9 |
| | 女性 | 人 | 14 | 21 | 29 | 24 | 33 |
| | (雇用延長率) | % | 82 | 88 | 91 | 75.0 | 84.6 |
| | 対象範囲 | | c- | c- | c- | c- | c- |

※1 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

※2 キャリア採用比率は、労働施策総合推進法に基づき公表

| 離職 | | 単位 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 保証 |
|-----|----|------|--------|--------|--------|--------|--------|----|
| 離職率 | | % | 2.3 | 2.3 | 3.1 | 3.5 | 2.8 | ✓ |
| | 男性 | % | 2.4 | 2.2 | 3.0 | 3.4 | 2.9 | |
| | 女性 | % | 2.2 | 2.6 | 3.4 | 3.9 | 2.5 | |
| | | 対象範囲 | | c- | c- | c- | c- | c- |

報酬

| | | | | | |
|-------|--|--|--|--|--|
| 適正な賃金 | <p>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。</p> | | | | |
|-------|--|--|--|--|--|

| 給与 | 単位 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 保証 |
|-----------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----|
| 平均年間給与 | 円 | 8,088,571 | 8,100,039 | 8,163,349 | 8,502,857 | 8,462,098 | ✓ |
| 年間給与(中央値) | 円 | - | - | 7,886,646 | 8,073,075 | 8,025,105 | |
| 初任給※ | 学部卒 円 | 220,000 | 220,000 | 220,000 | 225,000 | 264,000 | |
| | 修士卒 円 | 245,300 | 245,300 | 245,300 | 250,300 | 280,000 | |
| 対象範囲 | | n | n | n | n | n | |

※各年度の4月基本給実績

| 男女の報酬比 | 単位 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 保証 |
|------------------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|----|
| 従業員一人当たりの基本給の男女比 | | | | | | | |
| 管理職 | 女性:男性 | - | - | 1:1.04 | 1:1.02 | 1:1.02 | ✓ |
| 非管理職 | 女性:男性 | - | - | 1:1.25 | 1:1.25 | 1:1.21 | ✓ |
| 従業員一人当たりの報酬額の男女比 | | | | | | | |
| 管理職 | 女性:男性 | - | - | 1:1.04 | 1:1.03 | 1:1.03 | ✓ |
| 非管理職 | 女性:男性 | - | - | 1:1.29 | 1:1.29 | 1:1.25 | ✓ |
| 対象範囲 | ※ | - | - | o | o | o | |

※BIPROGY(株)、ユニアデックス(株)、UEL(株)

福利厚生

| | |
|---------|--|
| 福利厚生 | <p>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・転勤住宅の制度を設けています。その他、積立貯蓄・職場積立NISA・財形貯蓄制度・非常資金貸付や社員持株会、互助組織である福祉会など、社員が安心して生活を送ることができるように様々な制度を設けています。</p> <p>社員が自らのライフスタイルに応じて適切なワークスタイルを選択できるように、フレックス勤務制度やテレワーク制度、地域定住オプション制度を設けています。また、勤続年数に応じ、心身の健康の維持、疲労回復を図るため長期休暇取得を行うリフレッシュ休暇制度も設けています。</p> |
| 社外からの評価 | <p>2025年3月 福利厚生推進法人への認定</p> <p>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、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、当社は2022年から4年連続で認定されています。</p> |

高齢者雇用

| | |
|-----------|--|
| 中高齢社員の活性化 | <p>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。</p> <p>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51名(9.2%)の方が週5日以外の勤務形態を選択しています。多様な価値観を尊重する働き方を用意することで、“人生100年時代”をチャレンジし続けるために、高い意欲を持って働く人財づくりを実現します。さらに、市場価値/専門性の高いハイスペック人材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68名(雇用延長者の12.2%)の方が活躍されています。</p> |
|-----------|--|

労働関連法規制違反

| | |
|-------------|-----------------------------------|
| 労働関連法規制違反実績 | <p>2024年度労働基準法違反の事例はありませんでした。</p> |
|-------------|-----------------------------------|

| | |
|----------|--|
| 基本的な考え方 | <p>当社グループでは、「Purpose」を軸として、一人ひとりが「個」の多様性を高め、互いの個性を尊重し合い、自らの個性や能力を最大限発揮できる風土醸成を目指し、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DE&I)を推進しています。</p> <p>また、以下のDE&I関連方針において、人権および多様な文化・慣習を尊重し、人種、性別、年齢、信条、宗教、国籍、心身の障害、性的指向、性自認、性表現等による差別を行わないことを明記しています。</p> <p>施策推進にあたっては、エンゲージメントサーベイ等を利用し、経営層によるモニタリングを行いながら、「DE&I推進」「働きがいのある職場づくり」をはじめとした様々な取り組みを行っています。</p> |
| DE&I関連方針 | <p>グループコンプライアンス基本方針 https://biprogy.disclosure.site/ja/themes/115#256</p> <p>BIPROGYグループ 人権方針 https://biprogy.disclosure.site/ja/themes/106#269</p> <p>グループ役員行動規範 https://www.biprogy.com/com/corporate_code_of_conduct.pdf</p> |

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

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

| | | | | | | |
|---|----|--------|-------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 進捗 | | | | | | |
| KPI | 単位 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
| 女性管理職比率(※1) | % | - | 9.3 (2022/4/1 時点) | 10.2 (2023/4/1 時点) | 11.2 (2024/4/1 時点) | 12.3 (2025/4/1 時点) |
| エンゲージメントサーベイにおける働きがいと働きやすさに関連する要素の平均スコア | % | - | - | - | - | 51 |
| 配偶者が出産した男性社員の内、育児のための休業・休暇を取得できた人の割合(※2) | % | - | - | - | - | 83.3 |
| 男性育児休業取得検討・意思決定において、自身の意向を踏まえて、家族や組織とすり合わせてきた人の割合(※2) | % | - | - | - | - | 91.8 |
| 障害者雇用率(※3) | % | 2.59 | 2.62 | 2.84 | 2.89 | 2.98 |

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

女性管理職数/全管理職数*100で算出。管理職には、管理職、業務執行役員、グループ会社役員を含む。

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

※3 2019年度はBIPROGY(株)、BIPROGYチャレンジド(株)、2020年度以降はBIPROGY(株)、ユニアデックス(株)、UEL(株)、BIPROGYチャレンジド(株)、(株)国際システム、ケンブリッジ・テクノロジー・パートナーズ(株)、エス・アンド・アイ(株)

従業員とのエンゲージメント

エンゲージメント調査

当社グループでは、全グループ社員を対象に、従業員意識と組織課題を可視化する目的で2013年度から定期的にエンゲージメントサーベイを実施しています。
 2024年度より、エンゲージメントサーベイのツールを刷新しました。これは、職場のエンゲージメント向上に資する課題を、各組織長がより正確に把握しやすくすることを目的としたものです。組織長は、自組織のサーベイ結果から読み取った課題や強みをもとに、組織を「ありがたい姿」へと近づけていく取り組みを継続的に推進しています。
 2024年度のエンゲージメントスコア(エンゲージメントを測定する設問に対する肯定的回答率)は、グループ全体で52%でした。サーベイの結果からは、「企業倫理」「マネージャーに対する信頼」「尊重」「安全性」「権限とエンパワーメント」などの項目で高い肯定的回答が得られました。これは、信頼できるマネージャーのもとで、一人ひとりが尊重され、安全な職場環境において企業倫理が実践されている状況を示しています。
 一方で、「戦略の浸透」や「チェンジマネジメント」については、優先的に取り組むべき課題であることが明らかになりました。特に、理念や戦略の浸透は、従業員エンゲージメントの向上に大きな影響を与える要素であることが示唆されています。
 当社は、3か年の人財戦略において、全体の成果指標(KPI)の一つとしてエンゲージメントスコアを設定し、2024年度の日本企業平均値である61%を目標としています。今後も、組織の信頼性と透明性を高めるとともに、従業員一人ひとりが働きがいを感じられる環境の構築に努めていきます。

| 2023年度まで実施のサーベイ結果 | 単位 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|---------------------|----|--------|--------|--------|--------|--------|
| エンゲージメントスコア | pt | 56.5 | 56.7 | 55.9 | 55.4 | - |
| 回答した従業員の割合 | % | 95.4 | 95.8 | 95.3 | 96.2 | - |
| 2024年度から実施のサーベイ結果 | | | | | | |
| エンゲージメントスコア(肯定的回答率) | % | - | - | - | - | 52 |
| 回答した従業員の割合 | % | - | - | - | - | 96.7 |
| 対象範囲 | | c | c | c | c | c |

働きがいの向上

働きがいの向上

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

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

(参照:マテリアリティ)

1. 理念・戦略の浸透

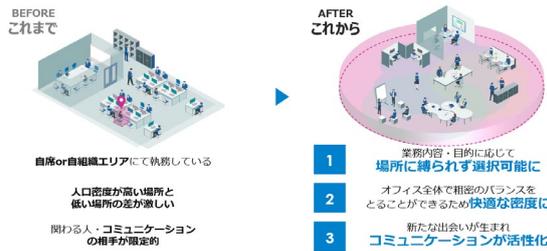
社員一人ひとりが自身の業務を通じて会社・組織のパーパス(Purpose)および経営戦略とのつながりを実感し、働きがいを持って主体的に行動できる状態を目指し、理念・戦略の浸透に取り組んでおります。具体的な施策として、以下を実施しております。
 ・全役員および事業部長層を対象とした「Purpose経営ワークショップ」の実施による組織Purposeの設定
 ・組織Purposeおよび個人の志をテーマとした対話施策「Purposeダイアログ」の実施
 ・経営層による方針説明および対話機会として「経営方針キャラバン」や「Meetup Lounge(対話会)」の開催
 2023年度より実施しているPurpose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

2. シニア人財の活躍

労働人口の減少や人生100年時代等の社会的環境変化や、社員の高齢化の動向を踏まえ、当社グループでは、貴重な経験値を持つシニア人財が、自分の役割において能力やスキルを十分に発揮し、今後のキャリアや人生に向けて成長しながらいきいきと働いている状態を目指し、各種施策を推進しています。2024年度は、シニア層に対しては動機付けを目的としてセカンドキャリア構築のための研修や個別のキャリア面談、再雇用者および再雇用希望者を対象としたセミナーを開催しました。またマネジメント層に対しては、シニアのキャリア理解、コミュニケーションやフィードバックのポイント等のセミナーを開催し多くの組織長が聴講しました。今後も引き続き各施策の拡大運用や人事制度改革に取り組み、シニア層が生き生きと活躍する環境を整備していきます。

3. ファシリティ変革

社員が「集いなくなる！誇りに思える！」魅力的なオフィスの実現を目指し、2024年度から本社ビルにおいて大規模なファシリティ変革を進めています。
この取り組みでは、業務の内容や目的に応じて、場所に縛られず働くことができる柔軟な環境の整備を進めるとともに、個人の自律性を促し、働きがいの向上を図ることを目指しています。
さらに、オフィス全体で粗密のバランスをとり、快適な密度を保つことで、自然な形で新たな出会いが生まれ、組織を超えたコミュニケーションの活性化を促進します。
このような新しい接点の提供を通じて、社員同士の関係性を深め、社会的価値の創出機会を増やしていくことを目指しています。



DE&Iの推進

DE&Iの推進

DE&I(ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン)の推進にあたっては、トップコミットメントのもと、女性・障害を持つ社員・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、エクイティといったDE&Iの風土を醸成するための全体的な取り組みを両輪で進め、「理解浸透・意識/行動変容促進」「制度・しくみの整備」を柱として各種施策に取り組んでいます。
DE&I風土醸成に向けた全体的な取り組みとして、BIPROGYグループの全役職員対象のeラーニングの実施や有識者を招いたDE&Iセミナー等の施策を実施しています。

| | |
|---------------|--|
| DE&Iセミナー | 当社グループのすべての役職員対象のセミナー。社外有識者による講演、担当役員によるメッセージ発信 |
| ダイバーシティeラーニング | 全グループ社員を対象としたeラーニング(受講必須) |
| ダイバーシティ推進度調査 | 全グループ社員を対象としたダイバーシティに関するアンケート調査の実施、回答の分析および結果の社内発信 |
| DE&Iメールマガジン | 全社員へ、不定期でDE&Iに関連したテーマのメルマガを配信 |

ジェンダーダイバーシティの推進

ジェンダーダイバーシティ推進の取り組み

当社グループでは「マテリアリティ」新たな未来をつくる人材の創出～ダイバーシティ&インクルージョンの進化”のKPIとして女性管理職比率を設定しています。また、当社単体では、女性活躍推進法に基づく行動計画において女性役員比率の目標を定め、取り組みを進めています(※1)。女性の管理職登用に向けて計画的な育成と人材パイプライン形成、グループでの推進強化のため、組織およびグループ各社が策定した管理職登用計画のもと、ソーシャル委員会をはじめ、サステナビリティ委員会や取締役会にてモニタリングや報告の仕組みを構築しています。また、女性社員の主体的なキャリア形成と管理職としてのマインド醸成を課題と捉え、階層別女性向けプログラム(組織長候補者向けメンタリングプログラムや若手女性向け研修)を実施しています。対外的には、WEPS(Women’s Empowerment Principles)や、日本経済団体連合会の「2030年30%へのチャレンジ」への賛同など、社外イニシアチブに積極的に参加しています。今後もDE&I推進における最重要課題として、女性役員・管理職の登用を推進していきます。
※1 女性役員比率算出において、女性活躍推進法の定義に基づき、取締役、監査役、執行役員、業務執行役員を含めて算出しています。

| | 目標 | 実績 |
|----------------|-------------------------|---------------------|
| マテリアリティにおけるKPI | 女性管理職比率18%(2026年4月1日まで) | 12.3%(2025年4月1日時点) |
| 女性役員比率※ | 26%(2030年3月31日まで) | 13.9%(2025年6月30日時点) |

※ BIPROGY単体

社員の理解浸透／意識・行動変容促進

| | |
|-----------------|--|
| 女性社員の階層別育成プログラム | 女性社員の主体的なキャリア形成意識の向上と管理職としてのマインド醸成、人材パイプラインの形成を図ることを目的とし、育成プログラムを実施。管理職候補者を対象にメンタリングプログラムを導入するとともに、若手層女性向けキャリア研修を開催。現場女性組織長によるパネルディスカッションや参加者同士のディスカッション、上司とのキャリア目標のすり合わせ等を含む実践的な内容。 |
| 女性社員のネットワーク | 全グループの女性社員を対象とした社内SNSおよび社外とのネットワークとして、本社所在地である豊洲エリアのIT企業のネットワーク「WITTY(Women in IT in 豊洲)」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公平に評価される制度設計や運用を徹底しています。

ライフイベントと仕事の両立支援

ライフイベントと仕事の両立支援

当社グループでは、多様な属性や制約をもった社員も含め、一人ひとりが、個人の生活やライフステージにおけるさまざまなニーズに合った多様な働き方を選択可能にすることで、モチベーションを高く保ちながら働くことができる環境を整備しています。社員がライフイベントに合わせた働き方や主体的なキャリア形成ができ、さらに組織の中で、お互いが尊重しあい、チームとして最大の成果を上げられるように努めています。

介護との両立

社員の勤続年数が長い(2024年度末の平均勤続年数:20.8年)当社グループでは、職務の重責を担う40歳代以上の社員が親や配偶者の介護に直面する可能性が高く、男女を問わず働きながら介護に関わることが想定されます。そのようなライフステージの変化に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。当社には法令を上回る介護制度があり、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)、遠距離介護交通費補助金支給など用途に合わせて利用されています。また介護の実態・意識調査を実施し、介護への備えや業務との両立に関する介護セミナー開催や介護ハンドブック公開などの施策を展開しています。

社員の理解浸透／意識・行動変容促進

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

制度・しくみの整備

| | |
|---------|--|
| 介護休職 | 介護対象1人につき1年まで(複数回取得可能) |
| 介護休暇 | (1)積立特別有給休暇を、1日、半日、時間単位で利用可 (2)無給の介護休暇を介護対象一人につき12日/年まで1日、半日、時間単位で利用可 |
| 短時間勤務 | 2時間/日まで |
| カウンセリング | 職業家庭両立アドバイザー、社員相談室、外部カウンセリングに随時相談可能 |
| 補助金 | ホームヘルプ補助金、遠距離介護交通費補助金、介護休暇補助金 |
| その他 | フレックスタイム(月内で勤務時間数の過不足を清算。コアタイムあり)、時間単位年休、積立特別有給休暇(残った年次有給休暇のうち翌年度に持ち越せない分を60日分まで積み立てられ、私傷病、介護、育児、社会貢献などによる休暇を1日・半日・時間単位で使用できる制度)などの併用も可能 |

育児との両立

当社グループでは、「出産・育児」というライフイベントを迎えた社員が家族と絆を築き、子供の成長を見守りながら働き続け、仕事においてもスキルアップや役割を広げていくなど、ワークライフバランスを向上していくことを支援しています。社員の仕事と育児の両立のため、充実した制度の整備や、組織長向けのダイバーシティ・マネジメント研修の実施、その他の施策により、育児も仕事も充実したキャリアを築き、一人ひとりが能力を最大限に発揮できるよう、両立支援を推進してきました。

その結果、女性社員の育児休業の取得率・復職率は10年以上ほぼ100%を継続しています。

一方で、男性社員の育児休業取得率は上昇傾向にあるものの、男女差があることが課題と捉えています。2024年度は、男女ともに家事や育児に向き合い、仕事と育児を両立していくことを目的として、男性の育児休業取得に関するKPIを設定しました。

男性社員が育児休業や育児目的の休暇をきっかけに家事や育児に向き合い、主体的に携わることで、自身の働き方の見直しや新たな視点・イントラパーソナルダイバーシティ(個人内多様性)の獲得、性別役割分担意識の緩和につながっている状態を実現し、また、組織内での対話により、上司や同僚も男性の育児休業取得の意義を理解し、男性の仕事と育児の両立を支援する組織風土を醸成していきます。

社員の理解浸透／意識・行動変容促進

| | |
|------------------|---|
| ダイバーシティ・マネジメント研修 | 組織長必須研修。仕事と育児を両立する部下を持つマネジメントの役割と行動を学ぶ。2023年度よりeラーニング化 |
| 産休・育休者面談 | 産前産後休職・育児休業前および復職後の2者面談(本人・上司) |
| 配偶者妊娠届 | 配偶者が妊娠した男性社員が、子供の誕生前に育児休業に関する知識を得て、仕事と育児の両立を主体的に捉え、育児休業取得について家族や組織とすり合わせながら検討を進めるための情報を提供 |
| 育休ハンドブック | 育児休業の理解を深め、計画的な育児休業取得とスムーズな復職およびその後の仕事と育児の両立のための情報提供 |
| 男性育児休業取得者の事例紹介 | 育児休業を取得した男性社員のインタビュー記事を掲載 |
| 男性育休座談会の開催 | 育児休業を取得した男性社員と取得を検討する社員が集い、意見交換 |
| 男性社員のネットワーク | 全グループの男性社員を対象とした社内SNS |

制度・しくみの整備

| | |
|-------------|--|
| 出産前に利用できる制度 | 不妊治療補助金、妊娠中の深夜業制限・時間外労働制限・休日労働制限措置 |
| 産前産後休職 | 最長9ヶ月 |
| 育児休職 | 主たる保護者：子どもの年齢が満2歳まで取得できます。また分割の取得も可能です。 主たる保護者以外の保護者：同上 |
| 短時間勤務 | 2時間/日まで。「育児期間」として子が最長小学6年生まで、「養育期間」として病気・障害などの中高生の養育を想定し子が18歳まで取得可能 |
| 妻の出産休暇 | 男性社員を対象に、特別有給休暇を5日まで取得可能(分割取得可能) |
| カウンセリング | 職業家庭両立アドバイザー、社員相談室、外部カウンセリングに随時相談可能 |
| 育児補助 | 当社グループが提携している福利厚生サービスを利用することで、提携保育施設で利用できるクーポンの購入や、保育サービス料金の割引、月極保育園の入園料が半額になる特典を受けることが可能。また、育児・マタニティ用品(搾乳器具を含む)を会員価格で購入できるほか、育児相談を会員特価で利用することができるなど、子育てに役立つサービスが充実。 |
| その他 | フレックスタイム(月内で勤務時間数の過不足を清算。コアタイムあり)、時間単位年休、積立特別有給休暇(残った年次有給休暇のうち翌年度に持ち越せない分を60日分まで積み立てられ、私傷病、介護、育児、社会貢献などによる休暇を1日・半日・時間単位で使用できる制度)などの併用も可能 |

| 両立支援制度利用実績 | | 単位 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 保証 |
|---------------|---|----|--------|--------|--------|--------|--------|----|
| 男性の育児休業取得者数 | 人 | | 43 | 49 | 60 | 59 | 81 | |
| 男性の育児休業取得率 | % | | 24.8 | 30.1 | 48.7 | 49.5 | 62.7 | ✓ |
| 対象範囲※1 | | | c- | c- | o | o | o | |
| 育児休業平均取得日数 ※2 | | | | | | | | |
| 男性 | 日 | | 99 | 103 | 119 | 149 | 154 | |
| 女性 | 日 | | 436 | 410 | 438 | 432 | 412 | |
| 対象範囲 | | | n | n | n | n | n | |
| 育児休業復職率 | % | | 99.0 | 97.6 | 98.8 | 100.0 | 100.0 | |
| 男性 | % | | 100.0 | 100.0 | 98.0 | 100.0 | 100.0 | |
| 女性 | % | | 98.0 | 95.5 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | |
| 育児休業定着率 ※3 | % | | 99.0 | 95.1 | 92.7 | 97.6 | 95.7 | |
| 男性 | % | | 97.0 | 100.0 | 90.0 | 100.0 | 94.6 | |
| 女性 | % | | 100.0 | 90.5 | 96.9 | 94.3 | 97.6 | |
| 育児時間取得者数 | 人 | | 263 | 235 | 254 | 249 | 224 | |
| 男性 | 人 | | 31 | 13 | 17 | 19 | 18 | |
| 女性 | 人 | | 234 | 222 | 237 | 230 | 206 | |
| 介護休暇取得者数 | 人 | | 296 | 501 | 515 | 464 | 353 | |
| 介護休業取得者数 | 人 | | 0 | 4 | 4 | 3 | 1 | |
| 介護時間取得者数 | 人 | | 14 | 16 | 19 | 17 | 15 | |
| 対象範囲 | | | c- | c- | c- | c- | c- | |

※1:2021年度以前はBIPROGY(株)、ユニアデックス(株)。2022年度からBIPROGY(株)、ユニアデックス(株)、UEL(株)、(株)国際システム、ケンブリッジ・テクノロジー・パートナーズ(株)、エス・アンド・アイ(株)。

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

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

障害者雇用

障害者雇用の取り組み

当社グループの障害者雇用率は、2025年3月末日時点で2.98%となっています。
 障害を持つ社員が安心して働き長く活躍できることを目的に、入社後6ヶ月間の定着支援面談や、障害者雇用に関する専用相談窓口の設置等の取り組みを積極的に行っています。2020年度に農作業を通じた心身の健康ややりがい、楽しさを感じられる就業環境の実現を目的とした屋外農園での雇用を開始し、2023年度に本社内にマッサージルームを開設し、あん摩マッサージ指圧師の国家資格を有する視覚障害者の雇用を開始しました。
 2024年度には農園・マッサージ両業務を特例子会社であるBIPROGYチャレンジ(株)に移管し障害を持つ社員がより安定的に就業し活躍できる環境を整えた他、完全在宅勤務を前提としたウェブアクセシビリティ事業やその他の職域開拓を積極的に行う等、様々な障害を持った方が働ける環境づくりを進めております。

参照

BIPROGYチャレンジ株式会社

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

| | | 単位 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 保証 |
|------------|---|----|--------|--------|--------|--------|--------|----|
| 障害者雇用者数 ※1 | 人 | | 201.5 | 205.5 | 225.0 | 229.5 | 240.0 | |
| 障害者雇用率 | % | | 2.59 | 2.62 | 2.84 | 2.89 | 2.98 | ✓ |
| 対象範囲 | | ※2 | o | o | o | o | o | |

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

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

障害者の活躍推進

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

社員の理解浸透/意識・行動変容促進

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

LGBTQ理解・支援施策

| | |
|-------------------|--|
| LGBTQ理解・支援施策 | <p>当社グループでは、性的指向・性自認・性表現にかかわらず、すべての人材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」「グループ役員行動規範」および「BIPROGYグループ人権方針」において、LGBTQなどの性的マイノリティに対する差別を許さない旨を明記しています。</p> |
| 社員の理解浸透／意識・行動変容促進 | <p>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Ally(アライ:支援者)を増やす取り組みとして、オリジナルのAllyステッカーやオンライン会議用背景画像を作成し、配布しています。また、Allyの社内SNSグループへの発信やレインボーイベント参加などを行っています。</p> |
| 制度・しくみの整備 | <p>2020年度には、同性パートナーシップ制度に関する規程の新設(休暇・休職、手当、福利厚生等において同性パートナーも配偶者と同様に適用する)や、就業規則の改定(性的マイノリティに対する人格を傷つけるような行為も懲戒事由となる)を実施しました。また、性別適合手術・ホルモン治療時に積立特別休暇、私傷病休職の取得が可能であり、費用の補助も行っていきます。</p> |

外国籍人材

| |
|---|
| <p>当社グループでは、国籍に関わらず、多様な個性／意見を受け入れ、生かす風土の醸成を目指しています。外国籍人材のスムーズなオンボーディングを目的に、入社オリエンテーション、上司や本人との定期的な面談、日本文化を理解してもらうためのスタートアップ研修、更には、当社新人研修に共同参加させることによるコミュニケーションの醸成などを実施しています。今後は経営方針に基づき、外国籍人材の早期活躍および社員の理解浸透を促進すべく、引き続き、様々な取り組みを推進していきます。</p> |
|---|

社外イニシアチブへの参画、外部評価

| | |
|-----------------------------------|---|
| <p>社外イニシアチブへの参画</p> <p>女性活躍推進</p> | <p>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。</p> <p>その他、2020年に経団連「#Here We Go203030」の2030年までに役員に占める女性比率を30%にするチャレンジへの賛同や、業種を超えた企業による連携「日経ウーマンエンパワーメントコンソーシアム」にも参画しています。今後も、国際機関や業種を超えた企業・ステークホルダーとの連携を強化していきます。また、2024年度には当社代表取締役社長の齊藤昇が「GCNJサミット2025～Social Change by Equity～」に参加しました。本サミットでは、公平な働き方に関する課題解決に賛同した企業17社が国連大学に集まり、「誰もがWell-beingを実感できる社会」の実現に向けたアクションプランを共有し、活発な意見交換が行われました。</p> <div data-bbox="1114 1227 1337 1370" style="text-align: right;"> <p>In support of</p> <hr/> <p>WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES</p> <p><small>Established by UN Women and the UN Global Compact Office</small></p> </div> |
| LGBTQ | <p>BIPROGY単体で、2021年度から他社主催の「LGBT-allyプロジェクト」に協賛・参画し、社会の理解促進へ貢献しています。また、2022年4月に婚姻の平等(同性婚の法制化)に向けたキャンペーンである「Business for Marriage Equality」(以下「BME」)に賛同しました。</p> |

認定・受賞

| | |
|-------------------|---|
| <p>プラチナくるみん認定</p> | <p>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。</p> <div data-bbox="1193 1639 1311 1765" style="text-align: right;">  </div> |
| えるぼし認定 | <p>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。</p> <div data-bbox="1216 1886 1305 1975" style="text-align: right;">  </div> |

PRIDE指標2024<ゴールド>

企業などの枠組みを越えてLGBTQなどのセクシュアル・マイノリティが働きやすい職場づくりを目指す任意団体「work with Pride」が策定した「PRIDE指標2024」にて、2021年から4年連続で、最高ランクの「ゴールド」を受賞しました。この度の受賞は、性的指向・性自認・性表現にかかわらず、すべての人財が活躍できる環境づくりを目指したさまざまな施策に取り組んだ結果が評価されたことによるものです。



D&I Award 2024<ベストワークプレイス>

ダイバーシティ&インクルージョンに取り組む企業を認定・表彰する「D&I Award 2024」(運営:株式会社JobRainbow)において、2022年度から3年連続で最上位ランクの「ベストワークプレイス」に認定されました。本アワードは「LGBTQ」「ジェンダー」「障害」「多文化共生」「育児・介護」の5つ観点から構成される「ダイバーシティスコア」の得点に応じて4つのランクに認定されます。ダイバーシティの様々な切り口から、社員一人ひとりが尊重され活躍できるための環境づくりや風土醸成への取り組みが評価されました。



基本的な考え方

当社グループは、「人財は価値創出の原動力であり、最も重要な資産」という基本的な考えのもと、社員一人ひとりの可能性を引き出し、組織の力を高める取り組みを進めています。テクノロジーの力で社会課題を解決し続ける企業グループとして、人的資本の価値と多様性を活かす人財戦略を推進しています。個人の能力やスキルだけでなく、信頼関係や個人の志も大切な要素と捉え、自ら学び成長する「志追求型人財(コソツイ人財)」の育成を目指しています。

「BIPROGYグループ経営方針(2024-2026)」と各事業戦略を連動させ、人財への重点的な投資を実施。将来の成長を見据え、「志追求型人財」や「次世代経営人財」、「4つの強化人財(顧客ビジネスアーキテクト、高度プロジェクトマネージャー、ビジネスプロデューサー人財、グローバル人財)」の育成に取り組んでいます。

これらの戦略を実現するため、当社では研修、実務を通じた学び、挑戦の機会提供を組み合わせ合わせた育成施策を展開し、多様な社員が自らの志と向き合いながらキャリアを築ける環境を整えています。今後も、人的資本の強化と事業成長の好循環を生み出すことを目指し、キャリア支援、人事制度の進化、マネジメント力の強化、働き方改革、組織開発、そして多様性を尊重するDE&I(※1)の推進を継続していきます。

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

KPIと目標

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

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

進捗

| KPI | 単位 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|---------------------------------------|----|--------|--------|--------|--------|--------|
| 新規事業開発を推進する人財数 | 人 | - | - | - | - | 48 |
| 中長期キャリア目標を設定し、組織長と合意した社員の割合 | % | - | - | - | - | 100 |
| キャリア・ウェルビーイングを推進する仕組みの整備と改善率(実施数/計画数) | % | - | - | - | - | 83 |

人財に関するマネジメント

「ROLES」を軸とした人的資本マネジメント
 当社グループでは、多様な人財の価値を最大限引き出す人的資本経営をより強化するため、タレントマネジメントシステムの構築・運用と、ROLESを軸とする人的資本マネジメント、人財開発施策を推進してきました。ROLESとは当社グループの「業務遂行上における役割」であり、人的資本マネジメントの仕組みにおける中核概念です。ROLESにより、経営戦略に基づき、各事業戦略を遂行するために必要な人的資本の種類・質・量の可視化を進めています。ROLESを人財ポートフォリオ(部門/組織/事業領域/年代別など)として取りまとめ可視化することで、アサインメントやローテーションの促進、育成強化対象者の選出など、組織の人的資本マネジメントに活用し、社員一人ひとりが、経験したROLESに応じて、業務経験・能力・行動特性・価値観等を獲得していくことを目指しています。

人財データの活用
 当社グループでは、人財データを一元管理するタレントマネジメントシステムを中心に、人財育成や人員の配置といった人財戦略全般の推進に取り組んでいます。これにより、「個人のキャリア自律」「組織能力の向上」「人的資本の可視化」を進め、「Vision2030」の実現を目指しています。人財データを可視化することで、社員の主体的なキャリア構築、自己成長に役立てるとともに、配置、アサインメント、育成などにおける人財戦略上のデータに基づく意思決定を進めます。

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

人財開発への投資

| 人財開発関連費用 | 単位 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|----------------|----|--------|--------|--------|--------|---------|
| 従業員一人あたり年間研修時間 | 時間 | 39.6 | 34.9 | 37.0 | 33.1 | 32.1 |
| 従業員一人あたり年間研修費用 | 円 | 78,908 | 79,387 | 72,031 | 97,631 | 145,866 |
| 対象範囲 | | c- | c- | c- | c- | c- |

評価制度

従業員の評価制度
 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BIPROGYらしい行動発揮を促すためにコンピテンシーに重点をおき、その発揮状況を踏まえて次年度の資格等級(グレード)と月例給を決定しています。業績評価は個人(組織)目標の達成度(成果)を評価し、その結果を賞与に反映しています。そして、それぞれの評価が決定した後、必ず上司と社員との間でフィードバック面談を実施することとしています。面談では評価結果だけでなく、期待を上回っていた点や今後改善が求められる点、次のステップに向けた期待事項などを伝えることで、評価に対する納得性を高めるとともに、社員の成長を促すことを目的としています。なお、評価は年1回(年度末)の実施になりますが、評価の納得性や社員の成長に向けて、期中においては1on1ミーティング等を通じて、コンピテンシーの発揮度合いや目標達成状況、業務遂行上の課題を上司部間で確認するようにしています。なお組織長の継続適否を判断する基準の一つに、180度フィードバック結果を用いることを予定しています。180度フィードバックは2025年度下期からの運用を計画しています。

社内表彰制度“Be Proud!”
 Be Proud!は、当社グループ全体で年に一度開催される社内イベントであり、新年度の決意を新たにするとともに、前年度に顕著な成果を上げたプロジェクト、個人、そしてチームを対象に表彰を行うことで、その功績を評価しています。このイベントは、社員同士が互いの努力と成果を称え合い、敬意を表す場として、グループ全体の結束力とモチベーションを高める貴重な機会となっています。

人財育成と関連する取り組み

組織長180度フィードバック
 組織長の成長支援、メンバーおよび組織のパフォーマンス最大化を目的に、2025年度より組織長180度フィードバックを導入します。直属上司、部下、自分自身の観点から調査回答を収集し、組織長の自律的な行動変容を図ります。

個と集団の力を引き出す学びの場

コーチング：

当社グループでは、経営リーダープログラムの一環として、次世代の経営幹部候補者に対し、外部コーチによる個別支援を通じて、視野・視野・視点の拡張と行動変容を促しています。この取り組みにより、将来の経営を担う人材の計画的な育成と、組織全体の人材パイプラインの強化を推進しています。

さらに、社員の自律的な成長を支援する取り組みとして、有志社員による社内コーチングプログラムも展開しています。特定の階層や職種に限定せず、全社員を対象にしたオープンな支援の場として、コーチングを通じた対話により、キャリア形成や自己認識の深化を促進しています。社員同士が互いの成長を支援し合う文化の醸成にもつながっており、組織全体のエンゲージメント向上に寄与しています。

チームネットワーク：

2017年度から毎月1回、始業前の時間に、スタートアップの技術やサービスなどを紹介する場「Morning Challenge」を開催しています。役員から社員まで毎回500～800人の社員が自主的に参加しています。

また、社内SNS(VivaEngage)を活用し、生成AI活用やウェルビーイング等のテーマについて、従業員が自主的にコミュニティを立ち上げ、情報交換やノウハウの共有を行っています。

生成AI活用促進プロジェクト

当社グループでは、役職員の業務効率化と生産性向上を目的とし、「AI∞(エーアイ・インフィニティ)プロジェクト」と称した生成AI活用促進プロジェクトを進めています。2025年5月には、意識改革と興味喚起のため、外部講師をお招きし、全役職員必須参加のセミナーを開催しました。今後は、汎用的な業務や職種に応じた活用の促進、事例の社内展開などを行う予定です。これらの取り組みを通じて、役職員が生成AIをはじめとしたテクノロジーに適應できるよう、支援を進めていきます。

[人材開発プログラム1] キャリア開発プログラム

BIPROGY Career Development program

当社グループでは、コーポレートステートメントおよびPurposeに掲げる先見性と洞察力を磨き、時代とともに変化する社会課題を解決していくうえで、一人ひとりの個人が主体となって自らのキャリアを構築していくことが不可欠であると考え、BIPROGY CDP (Career Development Program)を設計し、社員のスキル・能力開発や組織力強化などに投資し、イノベーションを生み出す多様な人材およびシステム実装力を備えた人材の能力強化を図っています。

具体的には、上司と部下による定期的なキャリア面談、1on1「ユアタイム」、年代別キャリアデザイン研修、キャリアコンサルタント資格を持つ社員によるキャリア相談等を通じて、主体的なキャリア構築を支援しています。

2024年度からは、一人ひとりが自分自身の「志」に気づき、それを言葉にし、実現に向けた行動へとつなげるプロセスも、キャリア形成の重要な一環と位置づけています。社員が自らの志を明確にし、それに基づいたキャリア選択や挑戦ができるよう支援することで、個人の成長と組織の持続的な発展の両立を図っています。

また、自主参加型の研修プログラム、社内公募制度、社内外の副業・兼業、ROLESを軸とした育成プログラム、オンライン型自己学習プログラム等の整備により、今後も社員自らチャレンジできる機会を拡充し、一人ひとりのキャリア・ウェルビーイングの追求を推進していきます。



キャリアデザイン

社員一人ひとりが自身の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。そのため、社員のキャリア開発の目標と計画の進捗状況を、上司と本人とで継続的に確認し、会社のROLESや各組織の育成計画と社員本人の希望も踏まえながら、必要に応じて見直す運用にしています。

- ・ 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材育成の進捗状況をデータとして可視化するとともに、個人の多様な経験を蓄積し、アサインメントや育成に活用していきます。

また、組織の期待と個人の希望がすり合い、共に成長を目指すことが当社グループの持続的成長につながると考え、2024年度より、事業成長を支える基盤となるマテリアリティ「新たな未来を創る人材の創出・強化とダイバーシティ&インクルージョンの進化」のKPIに、「キャリア・ウェルビーイング」を掲げています。2026年度を目標達成年度とし、上司部下のキャリア面談での「キャリア理解」およびキャリア・ウェルビーイングの「プロセス整備」をともに100%とする目標を新たに策定し、推進を強化しています。

| | |
|----------|---|
| キャリアの棚卸し | <p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 | <p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特定スキル保有者の把握 ・プロジェクト要員のスキル把握 ・業務アサインメントの参考 ・育成プログラムの企画・対象者の人選 ・組織を横断したリソースシフトの参考 ・ROLESに対応したスキルの把握 |
|-------|---|

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

[人財開発プログラム2] 重点分野をリードする人財の育成

| | |
|--------------|---|
| ビジネスプロデュース人財 | <p>当社グループでは、成長事業において先見性と洞察力で社会課題を捉え、自らビジネスをデザインし、多様なステークホルダーを巻き込みながら共創ができ、事業創出に関する専門性を持つ人財を「ビジネスプロデュース人財」と呼び、KPIと目標(2024年度から2026年度にかけて対象となるROLESの熟達度等の条件を満たす人財を100名以上にする)を定めて獲得・育成に取り組んでおります。</p> <p>●ビジネスプロデュース人財育成の背景</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新たな事業の開発／共創／拡大の経験並びにノウハウを有する人財の数が十分ではない ・AI技術者やコンサルタントなど、高度専門人財の育成を加速する必要がある ・育成施策が実際のビジネス創出や事業拡大に直結しないケースもあり、実践の場を増やす必要がある <p>2024年度は、当社グループ内には無い知見を持ち、事業創出を牽引できる人財を採用すべく、新たな採用手法を取り入れました。また、実践的な事業創出を体験する「事業創出BootCamp研修」(2024年度受講者数:40名)、マネジメント層へ事業創出知見を高める研修(2024年度受講者数:16名)を取り入れ、且つ研修効果を継続、拡大するための場として「BP-Community」を立ち上げました。2025年度は、より実践力を意識した育成プログラムの実施、越境留学等の手段にもチャレンジし、ビジネスプロデュース人財の育成をさらに加速していきます。(参照:マテリアリティ)</p> |
| 事業上の効果 | <p>これまでの取り組みを通じ、ビジネスプロデュース人財は確実に増加しており、マテリアリティ目標である人財数は2024年度は、48名となりました。また新たな事業やサービスの創出・拡大、実証実験、さまざまな企業とのコラボレーションが継続的に生まれています。</p> <p>2024年度の新規事業例:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・動静脈連携による自動車向け再生プラスチック供給システムの構築を資源循環システムズ、大栄環境、ニフコ、八木熊と開始 ・「AI エージェント機能を搭載したアバター」をノーコードで簡単に構築できるツールを大日本印刷と開発 ・地域金融機関向けに、カスタマイズ可能な AIアプリを開発するソリューション「DataRobot Enterprise AI Suite」の提供を開始 ・化学品の複雑な算定支援で化学業界全体のCFP算定普及を推進するため、化学業界向けCFP*算定サービス「EcoLume」を提供開始 ・CO2排出削減に関わるコストを収益に変える「Earth Performance Indicator」を提供開始 ・国内初、車載器搭載のAIで歩行者や車両の行動を予測し 交通事故を未然に防止するサービスを提供開始 <p>*CFP:カーボンフットプリント</p> |
| 対象従業員および参加人数 | <ul style="list-style-type: none"> ・認定人数: 48名(2024年度末時点) ・研修受講人数(2024年度) <ul style="list-style-type: none"> 事業創出BootCamp研修(40名) マネジメント層向け研修(16名) |

| | |
|--------------|---|
| グローバル人材 | <p>当社グループでは、グローバルビジネスを牽引するタフさと洞察力を持つ人材を「グローバル人材」と呼び、KPI(2024年度から2026年度にかけて対象となるROLESの熟達度等の条件を満たす人材を70名以上にすることを定めて獲得・育成に取り組んでいます。</p> <p>●グローバル人材育成の背景</p> <ul style="list-style-type: none"> ・出資案件をリードするM&A専門人材が不足しているため、M&A案件の実践を通じ、知見の蓄積が必要 ・M&A先の経営を担い、BIPROGYグループとのシナジーにより事業の拡大を牽引できるPMI人材が必要 ・グローバルビジネスへのチャレンジ志向のある若手社員に対して経験機会の提供が必要 <p>2024年度は、若手従業員の国際的な視野、異文化コミュニケーション能力の醸成により、将来のグローバル事業を支える人材を輩出することを目的として、海外研修員の募集と選出を行いました。2025年度は、海外研修員をASEAN3か国の関連会社に派遣し、OJTを通じた育成を進めるとともに、2026年度の研修員も募集します。また、海外子会社の経営リーダーを担える人材の獲得・育成に継続的に推進していきます。</p> |
| 事業上の効果 | <p>これまでの取り組みを通じ、グローバル人材は確実に増加しており、2024年度は39名となりました。今後もASEAN諸国を中心に積極的な成長投資(M&A等)による人材獲得も行き、更なる人材育成を推進することで、ASEANにおけるグループの強みを生かしたビジネスの獲得や、海外での顧客DX・社会DX事業の展開につなげます。</p> |
| 対象従業員および参加人数 | <p>・認定人数: 39名(2024年度末時点)</p> <p>・海外研修員制度の募集に対し12名の若手社員が応募。うち3名を2025年度に3か国に派遣予定。</p> <p>・駐在員は2024年度が2か国で3名であったのに対し、2025年度は6か国で7名に増加。</p> |

| | |
|--------------|---|
| 顧客ビジネスアーキテクト | <p>当社グループでは、コア事業において深い業務理解と強い信頼関係によりお客様の課題を先んじて捉え、DXによる課題解決方法やビジネス拡大の道筋を提示することができる人材を「顧客ビジネスアーキテクト」と呼び、KPI(2024年度から2026年度にかけて対象となるROLESの熟達度等の条件を満たす人材を300名以上にすることを定めて獲得・育成に取り組んでいます。(セールスとエンジニア、両方が対象)</p> <p>●顧客ビジネスアーキテクト育成の背景</p> <ul style="list-style-type: none"> ・お客様・業界を深く理解し、潜在課題や変化を予見した上で、能動的に提案ができる人材を今以上に増やす必要がある ・目利き力と技術力により、実現可能な実装方法を提示できる人材を増やす必要がある ・顧客課題を業界・社会課題に進化させ、サービス型ビジネスを生みだせる人材が求められる <p>2024年度は検討フェーズとして、採用・育成・異動の観点からどのような施策を導入すべきか現場組織と連携しながら整理しました。2025年度は実装フェーズとして、前年度検討内容を基に諸施策の企画・導入を行います。特に、特定の業界の専門性の高い人材等の採用拡大および、より強みを発揮できる注力領域への戦略的人材配置を優先的に進めていきます。</p> |
| 事業上の効果 | <p>これまでの取り組みを通じ、顧客ビジネスアーキテクトは確実に増加しており、2024年度は147名となりました。今後も、顧客ビジネスアーキテクトの育成・認定を通じて、提案力・目利き力・技術力を備えた人材を増やすことで、当社グループのビジネス機会の拡大に寄与し、お客様からのさらなる信頼獲得に努めていきます。</p> |
| 対象従業員および参加人数 | <p>・認定人数: 147名(2024年度末時点)</p> <p>・育成対象: 対象となるROLESの熟達度に応じて抽出された人材(セールスとエンジニア、両方が対象)</p> |

| | |
|----------------|--|
| 高度プロジェクトマネージャー | <p>当社グループでは、コア事業において豊富なプロジェクトマネジメント経験に裏打ちされた先見性を備え、常に最適なアーキテクチャやエンジニアリングプロセスを選択し、品質の高いプロジェクトを推進できる人材を「高度プロジェクトマネージャー」と呼び、KPI(2024年度から2026年度にかけて対象となるROLESの熟達度等の条件を満たす人材を300名以上にすることを定めて獲得・育成に取り組んでいます。</p> <p>●高度プロジェクトマネージャー育成の背景</p> <ul style="list-style-type: none"> ・お客様の旺盛なDX需要に対して、難易度の高い開発・運用を牽引できるプロジェクトマネージャーを増やす必要がある ・新技術への対応やプロジェクトに関わるステークホルダーの増加等、プロジェクトマネジメントの難易度が上がる中、安定性向上が課題となる ・大規模開発の経験を有するプロジェクトマネージャーのノウハウ継承を進める必要がある <p>2024年度は検討フェーズとして、採用・育成・異動の観点からどのような施策を導入すべきか現場組織と連携しながら整理しました。2025年度は実装フェーズとして、前年度検討内容を基に諸施策の企画・導入を行います。特に、国内外のパートナーとの連携強化と経験豊富な人材の採用、難易度の高い案件へのタフなサインメント、ベテランプロジェクトマネージャーの伴走による経験値の底上げを優先的に進めていきます。</p> |
| 事業上の効果 | <p>これまでの取り組みを通じ、高度プロジェクトマネージャーは確実に増加しており、2024年度は239名となりました。今後も、高度プロジェクトマネージャーの育成を進め、安定性と付加価値の高いプロジェクトを数多く推進することで、お客様の旺盛なDX需要に応えていきます。また、社内における大規模開発の知見やノウハウの継承も進めます。</p> |
| 対象従業員および参加人数 | <p>・認定人数: 239名(2024年度末時点)</p> <p>・育成対象: 対象となるROLESの熟達度等の条件に応じて抽出された人材</p> |

| | |
|---------------|---|
| 組織長(マネジメント人材) | 組織長は、経営と現場をつなぐ存在として、メンバーの育成に加え、上位マネジメントへのフォロー・提言や他部門・外部との連携など、広い範囲で影響力・リーダーシップを発揮する重要な役割を担います。当社グループでは、新人事制度で定義しているマネジメントコンピテンシーに基づき、新任組織長向けの研修を実施し、各階層に応じた役割・行動・スキルの理解を深め、アクションプランの策定・実践・振り返りを通じてマネジメント力・リーダーシップの強化に繋がっています。この取り組みを通じて、メンバーや組織全体のパフォーマンスを高め、持続的成長を支えるリーダーのパイプラインを構築を目指しています。 |
| 事業上の効果 | 各階層向けの新任組織長研修では、受講者の95%以上が「有益だった」と回答しており、段位に応じた役割認識やマネジメントスキル、必要なコンピテンシーの習得に繋がっています。研修を通じて組織長のマネジメント力が強化されたことで、エンゲージメント調査におけるマネジメント関連のスコアも相対的に高い水準を維持。結果として、組織の心理的安全性や生産性の向上に寄与し、離職率も業界平均を大きく下回る状態が続いています。 |
| 対象従業員および参加人数 | <ul style="list-style-type: none"> ・研修受講人数(2024年度) 新任一段組織長研修: 9名 新任二段組織長研修: 30名 新任三段・四段組織長研修: 69名 |

[人財開発プログラム3] 経営リーダー人材の輩出

| | |
|--------------|---|
| 経営リーダープログラム | <p>変革を先導する経営リーダーの育成に向け、2018年度より「経営リーダーアドバンス」を公募制で実施し、対話を通じて視座・視野・視点の習得を支援してきました。2022年度には、タレントマネジメントシステムを導入し、人材データを一元化。しかし、公募制の育成だけでは人財パイプラインの強化につながりにくいという課題から、2023年度にサクセッション・プランの仕組みを再設計しました。2024年度からは、経営幹部の後継者候補(ready層)を多様なメンバーで構成された階層別の人財プールとして形成することを目的とし、以下の3要素を組み込んだ選抜型プログラムを導入しています。</p> <ol style="list-style-type: none"> ①アセスメント(経営知識・多面診断/ケースシミュレーション) ②現経営層が関与する育成 ③タフアサインメント(実践機会の提供) <p>この枠組みのもと、「経営リーダープログラム」「次世代経営リーダープログラム」の2階層で実施し、持続的に次世代経営リーダーを輩出することを目指しています。</p> |
| 事業上の効果 | 社内人財から経営リーダー候補者の育成をすすめることで、PurposeやVisionの浸透、当社グループらしさを継承しながら変革を推進する企業風土の醸成につなげています。候補者のパイプラインを強化することで経営層における多様性を高め、より変化への適応力やイノベーション創出を加速させていきます。 |
| 対象従業員および参加人数 | <ul style="list-style-type: none"> ・選抜型プログラム受講者数 2024年度選抜 経営リーダープログラム: 12名 2024年度選抜 次世代経営リーダープログラム: 13名 |

[人財開発プログラム4] 若手育成

| | |
|--------------|---|
| 若手育成 | <p>新卒新入社員に対しては、配属時に必要となる基礎知識・スキルの習得を目的として、以下の研修を実施しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全員参加の新人研修 <ul style="list-style-type: none"> 共通研修: 社会人/当社グループ社員として必要な知識・スキルを習得させる 営業系研修: 営業系業務全般に共通して必要とされる知識・スキルを習得させる 技術系研修: システム開発のチームの一員として必要となる総合的な知識・スキルを習得させる。 ・配属後のフォローアップ研修 <p>また、新卒入社後3年目までの社員に対しては、OJT制度を運用しており、育成/成長計画ツールの提供によって本人の成長を支援するとともに、定期的なバルスサーベイを実施することで若手社員のケアを行い、早期離職の防止を図っています。</p> |
| 事業上の効果 | 新卒入社者が早期に戦力となるように新人研修を経た上で配属しています。これによりお客様のDX投資が活況であることによる旺盛な人財需要に応えることができています。若手社員の中には社内の表彰制度「BeProud!」で表彰されるなど、成果を上げて活躍している姿も見られます。一方、悩みを抱えた若手社員についていち早く状況をキャッチし丁寧な寄り添い相談にのることで、様々な理由による離職を防いでいます。 |
| 対象従業員および参加人数 | <ul style="list-style-type: none"> ・新人研修参加者数(2024年度): グループ7社(BIPROGY、UAL、ISD、UEL、GUSS、SANDI、CTP)の新卒入社者 257名 ・OJT制度対象者数(2024年度): BIPROGYの新卒入社者で入社3年目までの人財403名 |

[人財開発プログラム5] 自己学習

| | |
|--------------|---|
| 自己学習 | <p>社員の多様化する働き方にあわせ、柔軟に学ぶことができるオンライン学習プログラムの導入を行っておりますが、2024年度では2025年度内定者全員にライセンスを提供することで、入社前学習の環境を提供いたしました。さらに2025年度入社の新入はそのまま1年間継続利用できるように新人全員にライセンス付与するなど、積極的に自己学習の場を拡張しています。</p> <p>また、2024年度に外部の公開研修を自身のニーズに合う研修を自身の受講タイミングで受講出来る研修環境「自律型スキルアップ研修(ジリケン)」のトライアルを実施致しました。「ジリケン」は技術系研修だけではなく、ビジネス系やソーシャル系といった研修ラインナップも豊富に提供しており、自身の生涯キャリア目標に沿った主体的な学びをバックアップし、キャリアウェルビーイングの実現を支援しています。</p> <p>また、当社グループの戦略や業界動向に合わせて有効な外部資格を定め、社員の資格取得を推進しています。</p> |
| 事業上の効果 | <p>エンゲージメントサーベイの働き方、働きがい関連スコアの上昇に加え、社員のスキルアップや多角的な視点を身に付けることによる問題解決力の習得、外部資格取得を通じ、生産性・業績の向上、ブランディングにも繋がっています。</p> |
| 対象従業員および参加人数 | <p>・主な自己学習プログラム受講者数(2024年度) オンライン学習「Udemy」利用者数: 延べ750名 自律型スキルアップ研修(ジリケン): 62名</p> |

[人財開発プログラム6] 多様な人財が活躍できるしくみ

| | |
|--------------|---|
| 副業制度 | <p>自社での就業では得られない経験を獲得する機会として、社員には所定の手続きを経ることで副業を認めています。社員のスキルや知識の向上を促し、今後のキャリアを見据えた準備を支援しています。また、定年退職後の再雇用制度においても、週5日勤務のほかに、週3日又は週2日、もしくは週1日の勤務を選択でき、就業日以外の副業を認めています。</p> <p>2024年度より、新たな挑戦とスキルアップを支援するため、社内副業制度を開始しました。引き続き、社外からの副業人材受入も検討し、多様な経験や専門知識を持つ人材との協働を通じて、社内の活性化と事業成長を目指します。</p> |
| 事業上の効果 | <p>社外での副業を通じては、社員は自社では得られない新しいスキルや知識・経験を習得しています。</p> <p>また、業務とは異なる趣味や興味に基づく副業は、ワークライフバランスの向上にも貢献しています。</p> <p>当社の副業利用実績は毎年増加傾向にあります。</p> <p>社内副業では、他部署の業務経験を通じて、新たな人脈の構築や個人の生産性向上にも繋がっています。</p> |
| 対象従業員および参加人数 | <p>2025年4月時点 【社内副業】対象者: 一定グレード以上の全社員 利用者: 11名 【社外副業】対象者全社員 利用者: 91名(新規: 16名、昨年度からの継続: 75名)</p> |

| | |
|--------------|--|
| エキスパート認定制度 | <p>特別なスキルや経験を持った人財(エキスパート)は、個々のスキルや経験の範囲に応じて高度なエキスパートである専門職として処遇設定を実施しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・組織長の任を外れた後、高度なエキスパート専門職として処遇し、昇格も実施しています。 ・定年後もその能力が活用される見込みがある場合には、シニアエキスパート社員として処遇しています。 |
| 事業上の効果 | <p>組織内の重要な情報やノウハウが失われずに継続的に活用され、組織内のプロセスや業務の改善に貢献することができるモチベーションが高まり、仕事への取り組みや成果に対する意欲の向上を期待しています。</p> |
| 対象従業員および参加人数 | <p>(2024年度実績) 管理職離任後のエキスパート認定数 : 5名 定年退職後のシニアエキスパート認定数 : 19名</p> |

| | |
|--------------|--|
| 社外活動 | <p>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ベ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。</p> |
| 事業上の効果 | <p>自身の専門知識や経験を活かし社会的な貢献ができる機会を得ることができる。</p> <p>執筆や講演を通じてコミュニケーション能力やプレゼンテーションスキルが磨かれスキルや知識向上に繋がる。</p> |
| 対象従業員および参加人数 | <p>2024年度実績(対象は全社員) 61名</p> |

従業員のインセンティブ

| | |
|-------|---|
| | <p>従業員向け株式報酬制度 (RS信託)</p> <p>「Vision2030」の実現に向けた人的資本に対する更なる投資として、従業員向け株式報酬制度 (RS信託) を導入しました。本制度は、経営と社員との一体感・結びつきを強化し、経営方針の達成意欲を高め、従業員のエンゲージメント向上に貢献し、当社グループの持続的成長・企業価値向上につながることを目的としています。</p> <p>従業員に対して交付した株式の譲渡制限解除は、定年退職時もしくは交付から10年経過後の自己都合退職時に行われます。</p> |
| 対象従業員 | 2024年度についてはBIPROGY本籍かつ中長期的な企業価値向上に向けて継続的な貢献が強く求められる管理職層 (業務執行役員ならびにマネジメント層) に限定して導入し、計33,657株の株式付与を行いました。(制度の対象となる従業員の割合: 16.9%) |

基本的な考え方

当社グループは、企業理念「すべての人たちとともに、人と環境にやさしい社会づくりに貢献します」のもと、「BIPROGYグループ人権方針」に従い、人権を尊重し、ともに働く人のすべての労働安全・健康の確保に向けて、安全と健康に配慮した快適な職場環境の形成に努めます。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、サプライチェーン上の全関係者が心身共に健康で安心して働けるように「サステナブル調達ガイドライン」にて労働安全衛生の取り組みについて定め、遵守を求めています。

さらに、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5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、安全で健康的な労働環境）を支持しています。

労働安全衛生関連方針

サステナブル調達ガイドライン

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

KPIと目標

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

進捗

| KPI | 単位 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|--------------------------------------|----|--------|--------|--------|--------|----------------------|
| 2026年度までの健保特定保健指導における積極的支援対象者へのフォロー率 | % | - | - | - | - | リスク因子4つを持つ社員フォロー率100 |
| 2026年度のメンタル面の不調を理由とする新規退職者数 | 人 | - | - | - | - | 120 |

労働安全衛生に関するマネジメント

労働安全衛生に係るリスク低減に向けて
 当社グループは、心身ともに健康で安心して働ける職場づくりを目指し、労務管理、職場環境の維持、健康経営の推進等に注力しています。労働安全衛生に関するリスクについては、人事部門で管理し、計画の策定や優先順位付けを行います。また特に重要な課題に関しては、マテリアリティとしてKPIと定量目標を定め、リスク低減に向けて取り組みを推進しています。

労働安全衛生に係る労使協議(労働安全衛生委員会の状況)
 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。

労働災害発生時の調査手順
 社員が業務上または通勤途上に負傷または罹患した場合は、発生日時、場所、発生状況と原因、負傷の程度(または病名)等を確認の上、所定の申請様式に記載する形で当該社員の直属上長より担当部署へ報告します。報告を受けた担当部署は、状況に応じて当該社員へのヒアリングを行い、受診した病院や薬局に適した労災保険申請手続きをサポートしています。また、発生時の状況により、労働環境改善を要すると判断される場合は、改善策の検討、社内周知、注意喚起を行うなど再発防止に取り組んでいます。
 当社グループでは、該当する事業場ごとに定期的に開催する衛生委員会にて、産業医より「衛生」に関わるトピックスを講話いただき、周知しています。また、毎年4月には「職場における社員本人の健康管理、組織長の配慮や指導の重要性理解を促す」eラーニングを、2月には「職場におけるメンタルヘルス(セルフケア中心)の周知・徹底を図る」eラーニングを実施しています。

労働安全衛生に係る監査
 当社グループでは、労務管理に関する内部監査を毎年実施しています。

労働安全衛生の状況

| 労働災害・疾病の状況 | 単位 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 保証 |
|------------|------|--------|--------|--------|--------|--------|----|
| 労働災害発事件数 | 件 | 5 | 12 | 6 | 12 | 20 | |
| | 対象範囲 | ※ | o | o | o | o | o |
| 欠勤率 | % | 0.14 | 0.21 | 0.23 | 0.21 | 0.22 | ✓ |
| | 対象範囲 | c- | c- | c- | c- | c- | |

※BIPROGY(株)、ユニアデックス(株)、UEL(株)

健康経営

健康経営のアプローチ

当社グループでは、「社員が自律的に健康の保持・増進に努めることを支援し、安心して働ける職場環境を整備することが、ウェルビーイング(精神的・身体的・社会的に良好で幸せな状態)を高め、社員自身や組織の活性化につながり、PurposeおよびVision2030を実現して企業価値を向上するための重要な基盤になる」という考えのもと、社員の健康の保持・増進を推進しています。

当社グループは、健康管理担当として、人事部内に専門スタッフ(産業医、保健師、産業カウンセラー等)を配置し、健康管理に関する各種施策をグループ会社人事・健康保険組合・福祉会・労働組合と一体となり推進しています。また、意思決定機関であるサステナビリティ委員会の下部機関であるソーシャル委員会において、社員の心と身体に対してケアを行い、社員の健康を維持・増進するための重要課題(マテリアリティ)の特定、対応方針の検討、対応施策の設定と実行状況のチェックおよび懸案事項に関する是正指示等を実施しています。

健康保険組合の間では、相互に業務を兼務し合い、定期健康診断・保健指導・人間ドックでの連携や、各種ワクチン接種の補助、健康ポイントプログラムの運営などコラボヘルスを推進し、労働組合とはウォーキングイベントでの健康ポイントの付与、福祉会とはフィットネス施設利用補助など特に健康増進の分野で連携しています。

課題認識

当社グループでは、社員のウェルビーイングを高め、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

社員が、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、結果としてアブゼンティズム(欠勤・休職)およびプレゼンティーズム損失(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)

(参照:労働安全衛生 マネジメントアプローチ)

健康経営の施策推進方針

『生活習慣病予防』『メンタルヘルス対策』の2つを主要テーマに、「健康増進」「早期発見・対応」の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、パフォーマンスなどについて多面的な分析を実施しており、これらの分析結果を受け、主要テーマの中でも特に課題である「生活習慣病(特に血圧)」「睡眠」「メンタルヘルス」対策に加え、医療費の面で増加が見られる「がん」を軸として「女性の健康」対策も加味した施策を今後実施していきます。健康保険組合・労働組合・福祉会とは、定期健診と人間ドックの統合や特定保健指導を始めとして、行動変容面(運動など)でのコラボヘルス拡大を進めていきます。

| 注力領域 | 生活習慣病 (特に血圧) | がん | 睡眠 | メンタルヘルス | 女性の健康対策 |
|------|--|--|--|--|--|
| 施策 | <ul style="list-style-type: none"> 健診後保健指導強化(特定保健指導の積極的支援/動機付け支援者) 血圧をはじめとするリスク者のフォロー 二次・精密検査受診勧奨強化 | <ul style="list-style-type: none"> 定期健診と人間ドックの統合(新定期健康診断) がん検診(新定期健診による) がんリスク者への受診勧奨強化 | <ul style="list-style-type: none"> 睡眠健診の実施 睡眠健診事後フォローによる睡眠の質的改善 勤務間インターバル導入による睡眠の量的確保 | <ul style="list-style-type: none"> ラインケア、セルフケア研修 新卒・中途者面談(カウンセリング)の強化 高ストレス者面談の強化 コアタイム(1on1)の継続 | <ul style="list-style-type: none"> 婦人科系がん検診の必須化 marbleMeの活用 女性専門外来の活用 |
| | <ul style="list-style-type: none"> 健康行動記録促進による行動変容促進(食生活、運動、飲酒、喫煙状況改善など) 健康に関する共通指標の導入(メンタルタフネス度など)導入 健康セミナーおよび定期的なメルマガジン送付などによるヘルスリテラシーのさらなる向上 | | | | |

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、アンバーサラー休暇制度、連続休暇取得の奨励等の取組みを通じ、2024年度の有給休暇取得率は、85.67%、平均取得日数は14.5日でした。

| | 単位 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|------------|----|--------|--------|--------|--------|--------|
| 有給休暇取得率 | % | 81.10 | 82.54 | 85.15 | 85.81 | 85.67 |
| 有給休暇取得平均日数 | 日 | 13.7 | 13.7 | 14.5 | 14.8 | 14.5 |
| 対象範囲 | | c- | c- | c- | c- | c- |

労働時間管理

労務間での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。2024年度の従業員1人当たりの平均月間残業時間は16.6時間となっており、過去5年間においても18時間未満となっています。

| | 単位 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|------------------|----|--------|--------|--------|--------|--------|
| 従業員1人当たり平均年間労働時間 | 時間 | 1,845 | 1,841 | 1,848 | 1,851 | 1,839 |
| 従業員1人当たり平均月間残業時間 | 時間 | 14.9 | 16.3 | 17.3 | 17.5 | 16.6 |
| 対象範囲 | | c- | c- | c- | c- | c- |

過重労働による健康障害防止対策

過重労働による健康障害防止対策として次のような対策を実施しています。

- ・労働安全衛生法に基づく医師による面接指導基準よりも安全な基準を制定し、長時間労働者面談を実施しています。また、オンラインでの面談実施、過残業者の多い職場には産業医と保健師が出向くなど、受診率の向上を図っています。
- ・労働安全衛生法に定められた事後措置(就業場所の変更、労働時間短縮など)に加え、社内診療所の医師(内科医・精神科医)とも連携して疾病の早期発見に努めています。
- ・社員全員の適正な勤怠管理と労務管理の徹底を目的として、留意するべきポイントを一段組織単位で集計し「勤怠レポート」として毎月社内へ公開しています。
- ・「過残業レスキュー隊」を設置し、人事労務およびプロジェクト管理の観点から、問題となりそうなプロジェクト、個人の特定に注力しています。
- ・プロジェクトの進捗管理レビューの際のレビュー対象として「労務実績」を取り入れています

オフィス環境の整備

身体不調への対策

血圧計、Inbody計測器、バランスボール、BIPROGYマッサージルームの設置

心身の相談対応

社員相談室の設置(産業カウンセラー・公認心理士によるカウンセリング)

社員食堂の整備

- ・社員食堂において健康メニューを提供、自動精算機によるカロリー表示:この取り組みにより、日本高血圧学会、日本肥満学会、健康経営研究会などで構成される「健康な食事・食環境」コンソーシアムより、「健康な食事・食環境(スマートミール)」認証制度の給食部門3ツ星認定を取得しました。
- ・社員食堂において、障害者雇用と連携し自社農園で収穫した無農薬野菜を提供

健康へのIT活用

健康ポイントプログラム

健康増進に向けた新健康ポイントプログラムを2022年6月から提供(2024年度は1,409名が参加/前年度比+806名)

生産性低下防止のためのアプリ活用

主にスタートアップ企業のアプリを活用し、特定症状(肩こり腰痛、肥満、睡眠不足など)の改善、食事改善を継続して実施

| | | | | | | |
|---|---|--------|--------|--------|--------|--------|
| 健康への意識向上 | | | | | | |
| 健康ポータル提供 | 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 | 2024年度は、メンタルヘルス面を強化し、ストレスマネジメント、組織長が取り組むラインケア（基礎編／応用編）、マインドフルネス、セルフケアのためのコミュニケーション術編セミナーを開催。 フィジカル面では、つらい生理痛と付き合うコツ、ミュージカルエクササイズ／オンラインエクササイズ、眼精疲労対策、5つの睡眠対策、AI姿勢健診、高血圧の裏に潜む病気を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 | | | | | |
| 従業員への啓発 | <ul style="list-style-type: none"> ・新入社員向け健康管理オリエンテーションの実施 ・新任組織長向け研修（オンライン）の実施 ・メンタルヘルス、心身の健康と働くこと（健康管理）のEラーニングの実施 | | | | | |
| 健康意識向上に関する主な指標 | 単位 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
| CCHL (Communicative and Critical Health Literacy: 一般向けヘルスリテラシー尺度) ※ | | - | 3.62 | 3.65 | 3.67 | 3.70 |
| 健康経営セミナーの従業員満足度 | % | - | 94 | 93 | 92 | 93 |
| | 対象範囲 | - | - | c- | c- | c- |

※BIPROGYおよびユニアデックスにおける5項目の質問に対する平均

| | | | | | | |
|---|------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 定期健康診断・人間ドック補助 | | | | | | |
| 2024年度から社員の健康意識底上げ、がん（婦人科含む）や隠れた疾病の早期発見・治療を目的として、BIPROGY健康保険組合との連携により定期健康診断と健康保険組合の人間ドックを統合した「新定期健康診断」を実施しています（35歳以上の社員を対象）。新定期健康診断では、胃カメラや脳検査受診料を補助する制度も設けています。 検査結果については、PCやスマートフォンで参照できる健康管理システムを導入しており、診断結果の正しい理解と健康意識の向上を図るとともに、高血圧者などハイリスク者への診療所での診察および保健師による生活習慣指導を行い、精密検査や医療機関受診の勧奨を実施しています。 | | | | | | |
| 従業員の健康管理における主な指標 | 単位 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
| 定期健康診断受診率 | % | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 喫煙率（※1） | % | 16.8 | 20.9 | 20.2 | 19.5 | 19.7 |
| 運動習慣率（※1） | % | 33.6 | 21.9 | 24.8 | 25.4 | 27.1 |
| 睡眠充足率（※1） | % | 78.7 | 73.7 | 73.2 | 70.1 | 69.2 |
| 朝食欠食率（※1） | % | 24.4 | 28.3 | 29.7 | 31.1 | 30.5 |
| 過剰飲酒率（※1） | % | 7.5 | 8.9 | 8.6 | 8.4 | 9.5 |
| 適正体重者率（※1） | % | 69.3 | 70.6 | 70.6 | 71.4 | 70.7 |
| 高血圧者率（※1※2） | % | 21.6 | 18.4 | 18.8 | 16.8 | 14.1 |
| 脂質異常者率（※1） | % | 27.5 | 23.4 | 21.3 | 21.1 | 22.8 |
| 糖代謝異常者率（※1） | % | 14.3 | 11.1 | 12.2 | 13.0 | 15.8 |
| プレゼンティーズム（※3） | % | 0.983 | 0.982 | 0.985 | 0.993 | 0.993 |
| アブセンティーズム（※4） | % | 3.5 | 4.4 | 4.5 | 4.0 | 4.1 |
| | 対象範囲 | o | o | o | o | o |

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

※2 1度高血圧以上該当人数の従業員比率

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

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

| | |
|---|--|
| 診療所運営 | |
| 社内診療所を設置し、内科、精神科、皮膚科の診療を実施しています。2022年度より女性専門外来を開設しています。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。 健康管理センターを設置し、保健師が随時健康相談を実施しており、診察が必要と判断した場合には、診療所と連携して治療や指導にあたる体制を整えています。 2020年度より社内診療所の診察および社員相談室のカウンセリングについて、対面だけではなくオンラインでも実施し、社員の利便性向上を図っています。 また、社員へ季節性インフルエンザ予防注射の接種を推奨し、毎年11月頃に本社支社店内で接種を実施しており、あわせて社員および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

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)
- ・入社3年目までの社員に対する全員カウンセリング、社員と上長によるユアタイム(1on1)の必須化
- ・新卒3年目までのパルスサーベイ結果からのカウンセラーによるアプローチ
- ・セルフケア、ラインケア研修/セミナーの実施

| 指標 | 単位 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|-------------|----|--------|--------|--------|--------|--------|
| ストレスチェック受検率 | % | 97.7 | 98.0 | 97.2 | 97.1 | 97.8 |
| 高ストレス保有者率 | % | 10.7 | 11.9 | 11.3 | 12.4 | 14.8 |

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

| | |
|---------|--|
| 基本的な考え方 | <p>日本を含め人権への関心が世界各地で高まりを見せており、企業が人権課題に取り組んでいくことが、国内外のステークホルダーから期待されています。BIPROGYグループは、「世界人権宣言」および「ILO中核的労働基準」等の国際規範を支持し、人権の尊重を、サステナビリティ経営とSDGsの達成における重要な要素と認識しています。2020年6月には、人権に関する国際規範と国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」をもとに、「BIPROGYグループ人権方針」を公表しました。また、2021年4月には、「BIPROGYグループ購買取引行動指針」に基づき「BIPROGYグループサステナブル調達ガイドライン」を公表しました。「BIPROGYグループサステナブル調達ガイドライン」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。</p> |
| 人権関連方針 | <p>BIPROGYグループ人権方針 https://biprogy.disclosure.site/ja/themes/106#269 グループ役職員行動規範 https://www.biprogy.com/com/corporate_code_of_conduct.pdf BIPROGYグループ購買取引行動指針 https://www.biprogy.com/com/purchase.html BIPROGYグループサステナブル調達ガイドライン https://www.biprogy.com/pdf/com/Sustainable_Procurement_Guidelines_202408.pdf BIPROGYグループのAI倫理指針 https://www.biprogy.com/com/ai_ethics_principles_BIPROGY_group.pdf</p> |

| | |
|------|--|
| 体制 | <p>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ます。審議事項のうち当社グループの業績や事業戦略への影響が大きい重要事項については、サステナビリティ委員会、または経営会議での審議を経て意思決定されます。また取締役会に対しては、活動状況について、サステナビリティ委員会を通じ、定期的に報告されません。</p> |
| 責任者 | <p>代表取締役専務執行役員 CSO 葛谷 幸司</p> |
| 審議機関 | <p>サステナビリティ委員会、ソーシャル委員会</p> |

| KPIと目標 | <table border="1"> <thead> <tr> <th>KPI</th> <th>目標</th> <th>達成年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>人権方針の見直しおよび社員への理解浸透活動</td> <td>毎年実施</td> <td>2026年度まで毎年実施</td> </tr> <tr> <td>全グループ会社への人権リスクアセスメント再実施および課題への対応着手率</td> <td>100%</td> <td>2026年度</td> </tr> </tbody> </table> | KPI | 目標 | 達成年度 | 人権方針の見直しおよび社員への理解浸透活動 | 毎年実施 | 2026年度まで毎年実施 | 全グループ会社への人権リスクアセスメント再実施および課題への対応着手率 | 100% | 2026年度 |
|-------------------------------------|---|--------------|----|------|-----------------------|------|--------------|-------------------------------------|------|--------|
| KPI | 目標 | 達成年度 | | | | | | | | |
| 人権方針の見直しおよび社員への理解浸透活動 | 毎年実施 | 2026年度まで毎年実施 | | | | | | | | |
| 全グループ会社への人権リスクアセスメント再実施および課題への対応着手率 | 100% | 2026年度 | | | | | | | | |

| | | | | | |
|-------------------------------------|--------|--------|--------|--------|---------------------|
| 進捗 | | | | | |
| KPI | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
| 人権方針の見直しおよび社員への理解浸透活動 | - | - | - | - | 実施済 |
| 全グループ会社への人権リスクアセスメント再実施および課題への対応着手率 | - | - | - | - | 実施済 対応着手率 50% |

人権デューデリジェンス

人権尊重に係るマネジメント・システム

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年に、「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、2024年には、昨年新たに顕在化している人権課題への対応を踏まえ、方針の改訂を行いました。

また、「ILO多国籍企業宣言」におけるサプライチェーンに及ぶ企業の責任範囲の拡大を踏まえて、サプライチェーンを通じた人権デューデリジェンスの重要性の認識から、2024年度に主要取引先156社(グループ全体で換算すると70.3%)を対象に調査を実施しました。

さらに、2024年度は、人権方針に基づいた一連のデューデリジェンスプロセスの一環として、(実際のまたは潜在的な人権侵害のリスクを調査・特定する)人権リスクアセスメントをNPO法人経済人コーポ円卓会議日本委員会(以下、CRT日本委員会)にご支援をいただき実施しました。

2025年2月には、アセスメントの結果から、カントリーリスクと事業リスクをもとに、海外グループ拠点で雇用人数が多いベトナムの従業員を対象に、人権インパクトアセスメントを実施しました。

人権尊重の取り組み全体スキーム

人権リスクアセスメント

| | |
|----------|---|
| 対象範囲 | |
| 事業 | 当社グループの全事業(システムサービス、サポートサービス、アウトソーシング、ソフトウェア、ハードウェア、その他) |
| 国・地域 | 当社グループの事業拠点がある以下の9カ国 日本、シンガポール、アメリカ、ベトナム、タイ、マレーシア、中国、フィリピン、インドネシア |
| ライツホルダー | <ul style="list-style-type: none"> 従業員、労働者(当社グループ、サプライヤー・ビジネスパートナー) 製品・サービスの利用者(子どもを含む) コミュニティの地域住民、一般市民 |
| バリューチェーン | 「開発・設計-調達-業務委託-製造-組立-使用-廃棄-全体-その他」のバリューチェーンの各段階 |
| 評価した人権指標 | 国際規範に挙げられた人権のうち、ビジネスとの関連が深い以下10の人権指標 適正賃金(生活賃金、同一報酬)、適正な労働時間、差別的慣行(ジェンダー、移民労働者)、労働安全衛生、結社の自由、児童労働、現代奴隷、土地の権利、先住民族の権利、プライバシーの権利 |

人権リスク評価の実施プロセス

事業拠点が所在する国の人権リスク(カントリーリスク)と、事業に関連する人権リスク(事業リスク)から、発生可能性と深刻さを考慮し、潜在的な人権リスクを評価しました。

①カントリーリスク評価

国別・人権指標別の人権リスクを、国際的なリスク分析・リサーチの専門機関の人権リスクデータベースに基づき4段階で評価しました。
(調査対象期間:2015年1月~2024年10月)

②事業リスク評価

BIPROGY株式会社とその他連結対象グループの事業拠がある7か国(日本、シンガポール、アメリカ、ベトナム、タイ、マレーシア、中国)を対象に、以下の観点で人権リスクへの影響度合いを評価しました。以下の観点で事業に関連する人権リスクを評価しました。

- ・事業規模による人権リスクへの影響度合い(売上高、調達額、従業員数)
- ・従業員の雇用状況による人権リスク評価(国籍、性別、雇用形態、在留資格)
- ・バリューチェーン上の人権リスク評価

また、事業リスク評価にあたっては、人権課題に関連する部門の参加者によるワークショップを行い、事業のバリューチェーン上で発生しうる潜在的な人権リスクについて協議しました。

バリューチェーン上の人権リスクマップ

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

事業バリューチェーン上の人権リスクマップ

◎:情報発信数が極めて多い ○:情報発信数が多い ●:情報発信あり

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

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

| | |
|-----------------------------------|---|
| 人権リスクの特定と対応 | <p>カントリーリスク評価・事業リスク評価に基づき、当社グループに関連性が高い潜在的な人権リスクとして、以下4項目のリスクを重要な人権リスクとして特定しました。</p> <p>【潜在的な人権リスク】</p> <p>① 自社グループ従業員の労働慣行 ② サプライヤー・業務委託先の従業員の労働慣行 ③ 製品・サービス使用段階におけるプライバシーの権利 ④ 機器調達先サプライチェーンの労働搾取</p> |
| 【潜在的な人権リスク①】自社グループ従業員の労働慣行 | |
| 関連する事業・バリューチェーン | 当社グループのオペレーション全般 |
| 影響を受けるライツホルダー | 自社グループ従業員 |
| 留意すべき人権指標 | 適正な労働時間、差別的慣行、労働安全衛生、結社の自由(労使協議) |
| 当社グループとの関連性 | ICT産業における主要な人権リスクの一つとして、長時間労働の問題が挙げられており、労働安全衛生面や適正賃金の問題にも関係することが指摘されています。当社グループにおいては、残業時間数については業界平均を下回ってはいるものの、引き続き注視する必要がある課題であると認識しています。また、一部の海外拠点においては、労使協議・対話の場の不足や、新たなハラスメント規制への対応などの課題を認識しました。 |
| 予防・低減・是正措置 | 従業員との定期的なエンゲージメントにより、透明性と信頼関係の向上を図る(参照:人権影響評価(インパクトアセスメント)) |
| 【潜在的な人権リスク②】サプライヤー・業務委託先の従業員の労働慣行 | |
| 関連する事業・バリューチェーン | 主にシステムサービス事業の調達・業務委託 |
| 影響を受けるライツホルダー | サプライヤー・業務委託先企業の従業員 |
| 留意すべき人権指標 | 適正な労働時間、労働安全衛生、適正賃金、差別的慣行、結社の自由 |
| 当社グループとの関連性 | ICT産業という業界特性上、委託先における過剰な労働負荷による長時間労働、労働安全衛生、適正賃金の問題が生じやすいとされています。今回の調査においても、サプライヤー・業務委託先の長時間労働、ハラスメント、健康管理や、海外委託先の労務管理、適正な労働時間、賃金などの潜在的な課題を認識しました。 |
| 予防・低減・是正措置 | <ul style="list-style-type: none"> ・既に実施しているサプライヤー・業務委託先へのSAQ調査の拡大 ・主要なサプライヤー・業務委託先の従業員を対象に人権影響評価を行い、実態を把握 ・サプライヤー・業務委託先の労働者を対象とした苦情処理メカニズムの整備 ・サプライヤー・業務委託先の「ビジネスと人権」の共通理解のため、人権方針の周知、教育研修、行動規範の共有化を推進する |

| | |
|---|--|
| 【潜在的な人権リスク③】製品・サービス使用段階におけるプライバシーの権利 | |
| 関連する事業・バリューチェーン | 主にシステムサービス、ソフトウェア事業の使用段階 |
| 影響を受けるライツホルダー | 製品・サービスの利用者、一般市民 |
| 留意すべき人権指標 | プライバシーの権利、児童労働（ICTを利用した性的搾取）、人権侵害への加担（さまざまな人権指標に関連する可能性あり） |
| 当社グループとの関連性 | ICT産業においては、プライバシーの権利の侵害は最も重要な人権リスクであると認識しています。 当社グループの事業においては、納入先に重要な個人情報扱う企業があり、また、納入先企業から一般個人にサービスを提供する中で目的外利用されるリスクも存在することから、不作為の加担による潜在的な人権リスクがあると評価されました。 また、ICT技術・AI技術の進歩についても、個人の識別・認証技術を利用した人種・性別・特定の属性による選別や、不当な偏見・差別を助長する問題が指摘されているため、それらの技術を扱う企業としての課題を認識しています。 |
| 予防・低減・是正措置 | <ul style="list-style-type: none"> ・プライバシーの権利に関連する潜在的な人権リスクに対する想定・認識をグループ内で共有するため、情報収集や外部とのエンゲージメントを定期的に行い、最新動向の把握や、将来的に想定しうる潜在的な人権リスクと事業との関連性について整理するなど、不確実な潜在的なリスクの想定と対応方針について、グループ横断的に検討する ・AI技術の持つ便益とリスクを適切に認識し活用できるよう、AI倫理指針の周知と教育を推進する |
| 【潜在的な人権リスク④】機器調達先サプライチェーンの労働搾取 | |
| 関連する事業・バリューチェーン | 主にハードウェア、システムサービス事業の機器・部品購入 |
| 影響を受けるライツホルダー | 機器調達先サプライヤーの労働者 |
| 留意すべき人権指標 | 強制労働、児童労働、労働安全衛生、差別的慣行、結社の自由 |
| 当社グループとの関連性 | 当社グループは直接製品の製造は行っていませんが、ハードウェアの購入やシステム開発における部品購入など、サプライチェーン上の労働搾取や紛争鉱物に繋がるリスクは存在すると評価されました。 |
| 予防・低減・是正措置 | <ul style="list-style-type: none"> ・調達プロセスの中に人権に関する管理・確認を行う手続きを組み入れ、顕在的な人権侵害への加担が発生した時に迅速な対応が取れるよう、グループ横断的な方針・体制を備える ・調達先のサプライヤー企業とのエンゲージメントの実施を検討する |

人権影響評価(インパクトアセスメント)

| | |
|------|--|
| 概要 | 2024年度に第三者機関(CRT日本委員会)を交え、当社グループの人権リスク評価を実施しました。この結果、「自社グループ従業員の労働慣行」を潜在的な人権リスクの一つに特定しました。このリスク評価を踏まえ、「自社グループ従業員の労働慣行」について、海外拠点のうち特に従業員数が多い、USOLベトナム有限会社(以下、USOL-V)を対象に、ライツホルダーである労働者に対し直接インタビューを行い、顕在および潜在的な人権リスクの有無および影響度合いを評価することを目的に、対面インタビューによる人権影響評価を実施しました。 |
| 実施日 | 2025年2月17日(月)、18日(火) |
| 対象者 | <ul style="list-style-type: none"> ・USOL-V管理者 ・USOL-V2拠点から選定した計30名 |
| 評価方法 | 対象者への対面インタビューによるヒアリング： ダッカ原則(責任ある移住労働者の募集及び雇用のための原則)を踏まえ、労働者に関する人権課題を網羅したインタビュー質問表に基づき、各労働者の属性や置かれた環境に関連性が高い項目を優先的にヒアリング |
| 評価結果 | インタビューを通じて、USOL-Vにおける顕著な人権侵害は確認されませんでした。一方、手当の見直し理由や基準に関する十分な説明、および労働者からの意見に対する会社の対応の開示等、労働者と経営層間のコミュニケーションの強化を求める意見が確認されました。 これらについては、引き続き、従業員とのコミュニケーションを通じて改善を図っていきます。 |

救済へのアクセス

| | |
|------------------------|-----------------------------|
| 苦情処理メカニズム | (参照:コミュニケーションルート(内部通報制度)) |
| 対象: サプライヤー・委託先の従業員/労働者 | (参照: サプライヤーを対象とした苦情処理メカニズム) |
| 対象: その他外部のステークホルダー | (参照: コミュニティ窓口) |

サプライチェーンにおける人権配慮

| | |
|--------------|---|
| 概要 | 当社グループは、システム設計、構築、運用・保守ならびにサービス提供における協力会社様、およびお取引先様などの「ビジネスパートナー」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グループサステナブル調達ガイドライン」を公表し、サプライヤーに対して当ガイドラインの浸透を図るとともに、ESGリスクアセスメントを開始しました。(参照: サプライヤーに対する調査の実施) |
| 紛争鉱物対応 | 物品/サービス商品の主要なお取引先様に対して、紛争鉱物不使用の確認などに関する調査をESGリスクアセスメントにより実施しています。(参照: サプライチェーンマネジメント) |

人権尊重の取り組み

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

| 結社の自由と団体交渉権の尊重 | <p>当社グループは結社の自由と団体交渉権を尊重しており、「BIPROGYグループ人権方針」においては、労使間の対話を大切にし、労働者の団結権、団体交渉権を含む労働者の権利を尊重することをコミットしています。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------|--|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-----------|---|-------|-------|-------|-------|-------|----------|---|-------|-------|-------|-------|-------|--|------|----|----|----|----|----|
| | <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>単位</th> <th>2020年度</th> <th>2021年度</th> <th>2022年度</th> <th>2023年度</th> <th>2024年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>労働組合加入者数※</td> <td>人</td> <td>5,265</td> <td>5,235</td> <td>5,141</td> <td>5,022</td> <td>5,048</td> </tr> <tr> <td>労働組合加入割合</td> <td>%</td> <td>94.64</td> <td>94.89</td> <td>94.83</td> <td>94.93</td> <td>93.29</td> </tr> <tr> <td></td> <td>対象範囲</td> <td>c-</td> <td>c-</td> <td>c-</td> <td>c-</td> <td>c-</td> </tr> </tbody> </table> | | 単位 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 労働組合加入者数※ | 人 | 5,265 | 5,235 | 5,141 | 5,022 | 5,048 | 労働組合加入割合 | % | 94.64 | 94.89 | 94.83 | 94.93 | 93.29 | | 対象範囲 | c- | c- | c- | c- | c- |
| | 単位 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 労働組合加入者数※ | 人 | 5,265 | 5,235 | 5,141 | 5,022 | 5,048 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 労働組合加入割合 | % | 94.64 | 94.89 | 94.83 | 94.93 | 93.29 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 対象範囲 | c- | c- | c- | c- | c- | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

※各年度の3月1日時点の加入者数

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

| | |
|--------------------|--|
| 人権に関する教育 eラーニング | <p>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。2024年度の受講率は、99.6%でした。</p> |
| 関連部門の理解促進 | <p>2024年度に実施した人権リスクアセスメントでは、CRT日本委員会のご支援のもと、ソーシャル委員会において、ビジネスと人権に関する勉強会を実施しました。取締役を含む経営層、部長相当職のマネージャーが出席し、当社グループの課題について議論しました。</p> <p>また、事業リスク評価においては、人権課題に関連する部署の課長相当職のマネージャーを中心にワークショップを実施し、ビジネスと人権についての理解と、事業のバリューチェーン上で発生しうる潜在的な人権リスクについて議論しました。</p> |

| | |
|------------------|---|
| 人権に関するイニシアチブへの参画 | <p>当社グループは、国連グローバル・コンパクト(以下、UNGC)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。2024年度はGCNJの「人権教育分科会」および、GCNJとILO駐日事務所共催の「国際人権・労働基準の尊重に向けた企業内専門人材育成プログラム」に参加しました。2025年度は国連GC主催のビジネスと人権アクセラレーター(Business & Human Rights Accelerator)プログラムに参画しています。</p> |
|------------------|---|

基本的な考え方

先進国における少子高齢化による労働力不足や、開発途上国における人口爆発、紛争などによる食料不足など、人々が地球上で暮らしていくために解決すべき課題は数多く存在しています。
BIPROGYグループは、「すべての人たちとともに、人と環境にやさしい社会づくりに貢献します」という企業理念、「先見性と洞察力でテクノロジーの持つ可能性を引き出し、持続可能な社会を創出します」というPurpose(パーパス:企業の存在意義)のもと、事業を通じた社会課題解決に加え、「障害者支援」「次世代育成」「地域貢献」を重点分野として社会貢献活動を行っています。

社会貢献活動方針

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

社会貢献活動 データ

社会貢献活動の状況

| 社会貢献活動費 | 単位 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|-----------|------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 社会貢献活動支出額 | 万円 | 1,250 | 1,519 | 1,894 | 2,509 | 3,986 |
| | 対象範囲 | c | c | c | c | c |

社会貢献活動の重点分野

| 社会貢献活動の重点分野 |
|--|
| <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> |

| 1. 障害者支援 |
|--|
| <p>主な取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ヴァイオリニスト川島成道氏とのパートナーシップ ・障害者の就業機会の提供 |
| <p>社会的な効果・指標(社会への貢献の実績)</p> <p>ヴァイオリニスト川島成道氏とのパートナーシップ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・1998年から、自らも視覚障害をもつヴァイオリニストの川島氏を、オフィシャルパートナーとして支援 ・コンサートに目の不自由な方をご招待し、当社社員ボランティアによる送迎、会場内支援を実施 ・コンサート来場者16,300名以上、招待数約2,670名、社員ボランティア約580名(2005年からの延べ数) <p>特例子会社であるBIPROGYチャレンジ株式会社での取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・完全在宅型の勤務形態とすることで、通勤が困難な通勤が困難な全国の障害者の就業実現 ・農作業を通じて障害のある社員が心身の健康ややりがい、楽しさを感じられる就業環境の実現を目的とした屋外農園「BIPROGY ワクワクふぁーむ」の運営 ・戸田市立戸田中学校にて同市内小中学校の教諭と、障害のある子どもを持つ保護者向けに当社の雇用事例を紹介するセミナーを実施 ・就労移行支援事業所の支援員に対して、当社の障害者雇用の取り組みを紹介するセミナーを開催 ・就労移行支援事業所で就労訓練に取り組む障害者に対して、インターンシップ(職場体験実習)の機会を提供 |

| 2. 次世代育成 |
|---|
| <p>主な取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・e-ネットキャラバン ・バドミントン講習会 |
| <p>社会的な効果・指標(社会への貢献の実績)</p> <p>e-ネットキャラバン</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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啓発 ・累計200回実施 <p>バドミントン講習会、交流試合</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2003年から当社バドミントンチームのコーチや選手が、地元の中高生にバドミントン講習会を実施 ・2023年から東京都内の小学生を対象にバドミントン講習会と交流試合を実施 |

| 3. 地域貢献 |
|---|
| <p>主な取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・本社地域である江東区の豊洲文化センターとのコラボレーションによる地域交流 ・TABLE FOR TWOとのコラボレーションによる国際貢献 |
| <p>社会的な効果・指標(社会への貢献の実績)</p> <p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2005年から、地域の子どもの向けイベントに参画、ICTやバドミントンを学べるブースを出展 ・川島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。ホールの提供など協力いただいている ・コンサート来場者人数約2,100名(2015年からの延べ数) <p>TABLE FOR TWOとのコラボレーションによる国際貢献</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2018年から、本社食堂にてアフリカ・アジアの子どもたちに給食を届けるプログラムを実施 |

社会貢献活動推進の仕組み

| | |
|---------------------------|---|
| 推進の仕組み | <p>社会貢献活動休暇・休職制度</p> <p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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」 | <p>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779名(2025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。</p> |
| 寄付決定のプロセス | <p>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。</p> |
| コミュニティ窓口 | <p>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://www.biprogy.com/contact/)に、お問い合わせ窓口を設けています。受け付けたお問い合わせ、ご意見などについては、関係部門と連携し、調査、事実確認のうえ対応しています。</p> <p><コーポレート社外サイト> https://www.biprogy.com/contact/</p> |

社会貢献活動実績[障害者支援]

| | |
|-------------------------------------|---|
| [障害者支援]ヴァイオリニスト川島成道氏とのパートナーシップによる活動 | <p>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。</p> <p>2025年1月の「BIPROGYプレゼンツ 川島成道ニューイヤーコンサート2025」では、目の不自由な方および同行者の方120名以上を招待しました。社員ボランティアは、事前に「目の不自由な方の誘導講習」を受講してコンサートにのぞみ、毎回数十名の社員が会場案内やトイレ介助などを行っています。</p> <p>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)</p> <p>「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。</p> |
| [障害者支援]目の不自由な方の社会参加促進に寄与するための活動 | <p>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。</p> <p>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。</p> |
| [障害者支援]目の不自由な方の誘導講習 | <p>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。</p> <p>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。</p> |
| [障害者支援]目の不自由な方を支援するICTワークショップ | <p>「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。</p> |

社会貢献活動実績[次世代支援]

[次世代支援]e-ネットキャラバンへの社員派遣

「e-ネットキャラバン」は、子どもたちが携帯電話やスマートフォン、インターネットを安全に利用できるように、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。
2024年度は全国2箇所、講師認定された社員が講座を行いました。

[次世代支援]寄付先団体との協働プログラム

寄付先団体と協働で、オンライン講演会やワークショップを実施しています。
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、児童養護施設の現状と活動紹介し、実際活動に参加している社員ボランティアより参加活動について講演いただきました。現状を知り、自分自身が貢献できないか考え、行動するきっかけとなりました。
また、離別家庭の子どもたちのための面会交流支援をしている「一般社団法人 びじっと・離婚と子ども問題支援センター」より、日本の離別家庭における子どもたちの現状と面会交流の現場のお話や、実際に活動している当社グループ社員がボランティアとしてのわかり方例や参加方法についてご紹介いただきました。離別家庭の課題を知り、自分自身のスキルの提供が貢献につながるという気づきがありました。

[次世代支援]ふれあいまつりへの社員参加

「一般社団法人 江東ウィズ」が主催する「ふれあいまつり」に当社グループ社員が継続して参加しています。
「ふれあいまつり」は、江東ウィズが、江東区地域の方々と障害のある方が交流を深め、障害のある方々の活動に対する理解を深めるために、毎年開催しているイベントです。
社員は、模擬店などの販売ボランティアとして、江東ウィズの子どもたちとともに活動しています。

[次世代支援]ファミリーハウスでのパソコンボランティア

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

[次世代支援]BIPROGYバドミントンチーム

1989年、「日本ユニシス(現: BIPROGY)から日本代表選手を輩出しよう!」という声からスタートしたBIPROGYバドミントンチームは、多数の日本代表選手を輩出。当社グループのシンボルスポートとして、世界での活躍を目標に挑戦する姿勢を忘れず、日々活動しています。
また、本社の所在する東京都江東区内の小学・中学・高校生をはじめとする多くの子どもたちを対象にバドミントン講習会を定期的に開催しており、バドミントンの楽しさを積極的に伝えるとともに、スポーツを通じた青少年の健全な育成に寄与しています。

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

BIPROGY JUNIOR OPEN バドミントン フレンドリーマッチ

2025年2月、東京都江東区の深川スポーツセンターにおいて、第3回「BIPROGY JUNIOR OPEN バドミントン フレンドリーマッチ」を開催しました。本大会は東京都の小学校1年～3年生を対象にした非公式戦で、72名のジュニア選手たちが熱戦を繰り広げました。
試合の前には、BIPROGYバドミントンチームの選手たちがコーチとしてバドミントン講習を実施するなど、次世代を担う子どもたちの育成も兼ねた有意義な大会となりました。今後も継続して開催する予定です。

社会貢献活動実績[地域貢献]

[地域貢献]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。

[地域貢献]豊洲フェスタへの協力

豊洲フェスタは、「公益財団法人 江東区文化コミュニティ財団 江東区豊洲文化センター」が、豊洲地域の企業や団体と地域の方々との交流のために毎年秋に開催しているイベントです。当社グループは地域貢献として、2005年度から毎年、子どもたち向けにICTを身近に感じてもらえる機会を提供しています。2024年度は、「ターゲットバドミントンに挑戦!! シャトルキーホルダーを作成しよう!!」というテーマで、バドミントンのシャトルを使用しての的当てや、シャトルをリユースしてのキーホルダー作成、塗り絵を提供し、乳幼児から中学生まで、ご家族連れ中心に楽しんでいただき、当日は、社員ボランティアが中心となって運営しました。

[地域貢献]江東シーサイドマラソン大会への協力

2024年11月、江東区主催の江東シーサイドマラソン大会に14名の社員が給水ボランティアとして、2022年度より3年連続、参加しました。スポーツを通して、社員が社会貢献活動に参加する機会の場となっています。

[地域貢献]地域ネットワークへの参加

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

[地域貢献]地域のクリーン活動

2024年度は、江東区主催「豊洲駅美化啓発キャンペーン」に参加し、江東区および豊洲地区の企業や団体と協力して、地域の環境美化に努めました。
支社支店でも、中部支社で堀川「宮の渡し公園」清掃、静岡支店で「おまちクリーンキャンペーン」等、クリーンアップ活動を行っています。

[地域貢献]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。2024年度は活動を休止(再開に向けた計画を進め、地域貢献の新たな形を模索中)。

[地域貢献]地域雇用への取り組み

当社グループは、地域雇用創出や地域活性化につながるさまざまな取り組みを行っています。
また、当社の100%子会社として設立し、2019年2月に当社の特の子会社となったBIPROGYチャレンジは、当社グループのノウハウと技術力を活かし、遠隔地でも仕事ができる環境づくりを行い、完全在宅型の勤務形態とすることで、通勤が困難な障害者の就業を可能とし、地方在住のままでの雇用を実現しています。その他、農作業を通じて障害のある社員が心身の健康ややりがい、楽しさを感じられる就業環境の実現を目的とした屋外農園「BIPROGYワクワクふぁーむ」を地方で実現しています。

BIPROGYチャレンジ株式会社

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

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

開発途上国の飢餓と先進国の肥満や生活習慣病の解消を目指した、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。2024年度は、「おにぎりアクション」の、協賛パートナーとして参加、様々な応援プログラムを実施し、活動を応援しました。

[地域貢献]「ステナイ生活キャンペーン」を通じた児童労働解消への貢献

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

社会貢献活動実績[ユニハートの活動]

| | |
|------------|--|
| ユニハート寄付先団体 | <p>障害を持つ方たちのために活動している団体</p> <ol style="list-style-type: none">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. 福岡中失聴聴者支援福祉協会5. 東京盲ろう者友の会6. Chupki(チュプキ)7. スペシャルオリンピックス日本・東京 <p>子どもたちのために活動している団体</p> <ol style="list-style-type: none">1. マルチメディア振興センター(e-ネットキャラバン)2. ファミリーハウス3. 江東ウィズ4. フリッジフォースマイル5. シャプラニール=市民による海外協力の会6. 夢職人7. びじっと・離婚と子ども問題支援センター <p>(2024年度)</p> |
|------------|--|

| | |
|---------|--|
| 寄付先との交流 | <p>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。 2024年度は、講演会やワークショップを実施、寄付先団体と社員が交流する機会となっています。</p> |
|---------|--|

BIPROGY株式会社

〒135-8560

東京都江東区豊洲 1-1-1

サステナビリティ経営推進部

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

TEL: 03-5546-4111（大代表）

E-mail :esg-disclosure@biprogy.com

発行日：2025年7月30日

更新日：2025年8月4日