

アイティフォーのサステナビリティ

サステナビリティ基本方針

地域社会と人々のライフステージすべてをイノベーションでサポートし、サプライズを提供することで、サステナブルな未来を実現します

アイティフォーのサービスは、社会や人々のライフステージにおいて活用されています。例えば出生、入園、入学から卒業、就職、結婚、出産、そしてセカンドライフなどさまざまです。アイティフォーは、これらのサービスが事業活動を通じて優れた価値を提供し続けることで、社会の皆様へ驚きや感動、笑顔を生み出し、さらには地球環境や経済システム、地域社会の発展に貢献し、持続可能な未来を実現することを目指しています。

- 人々のライフステージすべてのサポーターとして、皆様へ常に「寄り添うチカラ」で事業活動を実施し、感動と笑顔を生み出す社会づくりに貢献します。
- コミュニティとのエンゲージメントを通じて社会課題を共有し、地方創生による社会貢献を目指します。
- DX推進により、社会インフラを構築し、持続可能な街づくりに貢献します。
- 地球環境に最大限配慮した経営を実践します。またシステムやサービスを通じて、気候変動をはじめとするお客様のさまざまな環境課題の解決に貢献します。
- 多様な人材が個性を活かし、働きがいのある、平等・公平で多彩な環境を提供します。
- 社会の大きな変化やニーズの変化に対応した迅速かつ柔軟な事業展開を可能とする強固なガバナンス体制を構築し、すべてのステークホルダーの皆様へ貢献できる経営を実践します。

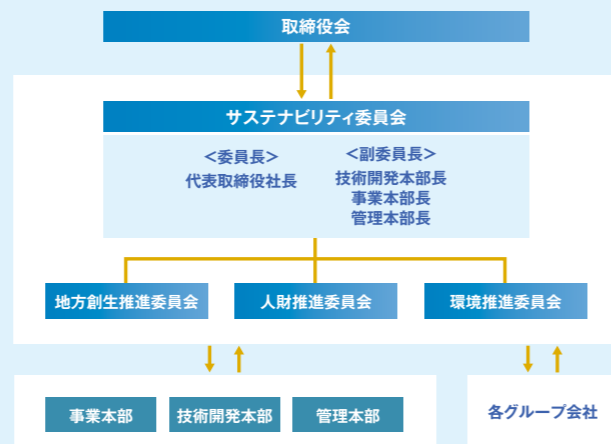
推進体制

アイティフォーでは、サステナビリティ経営を推進するために、代表取締役社長自らが委員長を、そして3名の取締役が副委員長を務める「サステナビリティ委員会」を設置しています。重要課題の取り組みに対しては、「地方創生推進委員会」「人財推進委員会」「環境推進委員会」の3つの推進委員会を設置し、3名の取締役を各推進委員長としました。これにより、アイティフォーは重要課題に対し迅速に対応することが可能となり、サステナビリティの取り組みを拡大・進化させます。

ガバナンスを考慮した運営として、サステナビリティ委員会の活動を半期に1度取締役会に報告。取締役会で受けた指示内容

は、サステナビリティ委員会を通して円滑に各本部およびグループ会社に展開し、シームレスに取り組める体制を実現しています。

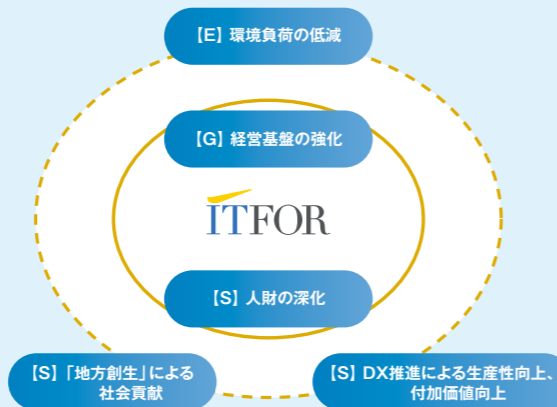
なお、サステナビリティ委員会メンバーは、各事業部からさまざまな等級の社員が参画しているだけでなく、女性比率は約3割を占め、ダイバーシティにも配慮しています。



マテリアリティ(重要課題)

アイティフォーは、自社が目指すべき姿として「地方創生による社会貢献を通してすべての人や企業にサプライズを提供し、持続可能な未来の発展に貢献」とパーパス(存在意義)を掲げています。このパーパスから策定した「サステナビリティ基本方針」に基づき、環境[E]・社会[S]・ガバナンス[G]の視点から、5つのサステナビリティ上のマテリアリティ(重要課題)を特定しました。

アイティフォーのサステナビリティ活動は、これらのマテリアリティに対し、事業活動を通じて具体的な取り組みを進めます。またこの活動は、国連で2015年に採択、2030年を期限とする「持続可能な開発目標(SDGs)」の達成にも寄与しています。

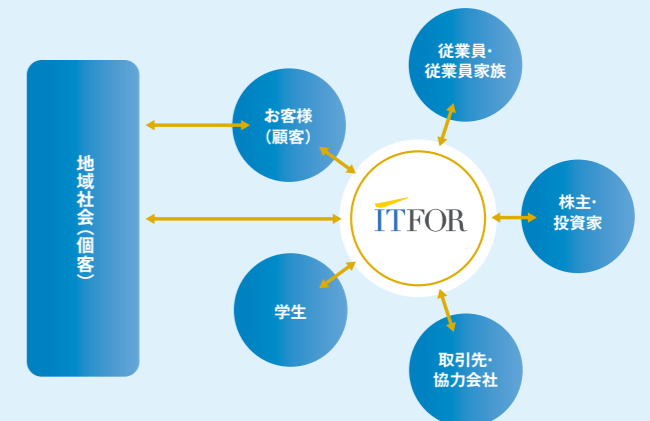


[E] 環境負荷の低減	環境負荷の低減が、すべての企業における共通の経営課題であると認識し、特に重要な気候変動リスク低減のための施策を実施します。また、環境問題等に起因する、事業継続性リスクの観点からBCP対策のソリューションを提供します。	2, 7, 11, 12, 13
[S] 「地方創生」による社会貢献	地方創生の活性化が全体社会の発展に不可欠な中、地方に強い事業基盤を有するアイティフォーが果たす役割は大きいと考え、オープンイノベーションを活用した事業活動による地方格差の緩和、地方雇用促進など最適なソリューションの提供を通じて、地域経済の活性化を目指します。	3, 4, 8, 9, 10, 11
[S] DX推進による生産性向上、付加価値向上	デジタル化社会への急速な移行に対する的確な対応は、社会をより良い未来に導くための重要課題であると認識し、常に進化するITを活用して、団体・企業の生産性向上を支援するとともに、一人ひとりの有意義な時間を創出し、心豊かに、生きがいを感じられる社会環境の構築を支援します。	5, 8, 9
[S] 人財の深化	「一人ひとりが社会や企業の財産である」との考え方のもと、アイティフォーは、一人ひとりが能力を最大限発揮できるよう、人権を尊重し、多様な価値観・バックグラウンドの人たちが人財として活躍できる、健康で安全な職場環境を創造します。また、知識や技能の教育を推進し、企業活動のみならず社会の一員として期待される人財の育成・確保に努めます。	3, 4, 5, 8, 10
[G] 経営基盤の強化	コーポレートガバナンスの強化は、すべてのステークホルダーの利益向上に必要な経営施策であるとの認識のもと、アイティフォーは、コーポレートガバナンス体制、コンプライアンス経営やリスクマネジメント体制の強化などの「経営基盤の強化」と、ガバナンスに欠かせないセキュリティ対策などを含む「社内インフラの強化」を推進します。	1, 2, 8, 10

ステークホルダーエンゲージメント

アイティフォーは、サステナブルな未来を実現する活動を推進する上で、ステークホルダーエンゲージメントを重視しています。さまざまなステークホルダーとのコミュニケーションで得られた意見を企業活動に活かすためにも、積極的かつ適切な情報開示を行うことで皆様と信頼関係を築き、共に歩み、発展していきたいと考えています。

※ステークホルダーエンゲージメントの詳細
<https://www.itfor.co.jp/sustainability/policy>

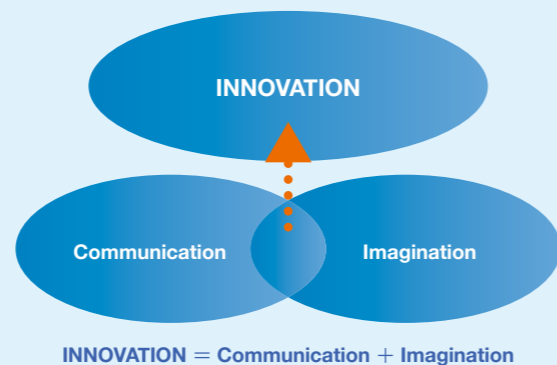


ESGスコアに基づく取り組み

アイティフォーは、「日経ESG経営フォーラム」に一般会員として参画しています。同フォーラムから出されるESGスコアの評価情報を参考として、自らの取り組みを見直し推進するだけでなく、自社の製品やサービスを通じて、お客様のESGスコア向上のための取り組みを提案、支援します。

ESG推進の取り組み

アイティフォーは、第3次中期経営計画の基本方針の一つとして「ESG経営の進化」を掲げているように、お客様へサービスを提供することによってその会社のESG経営を支援するだけでなく、自らも積極的に取り組みを進めています。2022年12月にリニューアルオープンした本社12Fのオフィスは、アイティフォーのサステナビリティに対する考え方や取り組みを、社内外の方々により身近に感じていただける空間となっています。お客様へご紹介のほか、地元の小・中学生などの職業体験の場としても開放していきます。



① 環境に配慮したオフィス [E]

環境配慮材を使用した床塩ビフローリング材やタイルカーペットのほか、廃棄衣類をリサイクルした再生材を利用したグリーンオブジェクト、ファニチャーリノリウムを使用したボックステーブルやミーティングテーブルなど、リサイクル原料を積極的に採用。リサイクル原料使用量は2,623kg、温室効果ガス排出量削減量は1,877kg※です。
※40年生の杉の木が1年間に吸収するCO₂量換算で約213本分と算定

② 完全ペーパーレスを実現 [E]

コピー機・プリンターを設置しないことによるペーパーレス化と、それによるゴミ排出ゼロを目指し、ゴミ箱を排除しました。

③ SDGsカラー名を採用した会議室 [E][S][G]

新オフィスには9つの会議室がありますが、すべての会議室名にはSDGsのテーマカラーを採用しました。アイティフォーの取り組みの中で、より強い関連のあるテーマカラーを選出しています。

④ 働きやすさを追求 [S]

フリーアドレスの導入や、フリースペースに移動可能な机を配置することで、どこでも自由なスタイルで働ける環境を整え、社員一人ひとりが最大限に力を発揮できる環境を提供しています。

⑤ 創造力を生み出すコミュニケーションの追求 [S]

カフェエリアではフリードリンクを提供したり、月に数回ハッピーアワーと称してアルコール等を提供したりすることで、社員同士のコミュニケーションの活性化を図っています。これらのドリンク費用は、ペーパーレス化により削減された費用から捻出しています。

⑥ バッテリーステーションの設置 [S][G]

必要などきに必要だけ電源供給ができるようバッテリーステーションを設置しています。これらは社内利用だけでなく、災害などの際に地域の皆様にご利用いただくことを想定しており、地域社会への貢献を念頭に、つくられています。



環境に配慮したオフィス



バッテリーステーション



SDGsカラー名を採用した会議室



働きやすさを追求したフリーアドレス、フリースペース



カフェエリアは社員同士のコミュニケーションの場

環境負荷の低減

基本的な考え方

世界的な気候変動による気温上昇、豪雨や洪水といった甚大な自然災害など、私たちは環境負荷の増大に起因する大きなリスクを抱えています。

アイティフォーは、自らが積極的に環境負荷低減に取り組むと同時に、提供するサービスを通じてお客様の取り組み推進に貢献します。温暖化対策では、国際的枠組みに基づいた温室効果ガス排出量規制の強化に向けた取り組みを進めます。気候変動リスクとして災害対策も必須と考えており、業務継続性の観点でBCP対策のソリューションも提供します。

なお、環境推進委員会は、気候変動に関するリスクと機会の分析を行い、その影響の調査に取り組んでいます。2050年までを考慮したシナリオ分析では、移行リスクのうち政策・法規制リスク、市場リスク、および物理的リスクのうち急性リスクは、重大な影響はないと予測しています。

参考: SCOPE1およびSCOPE2排出量は、2021年度 454t-CO₂。削減目標については、排出量の把握を優先しており、2024年度以降の公表を予定しています。

主な取り組み施策

① 自社内の取り組み

ー環境負荷低減を実現するワークスペースの構築

アイティフォーは自らのESGへの取り組みの一環として、東京本社ビルに環境に配慮したワークスペースを増床しました。新スペースは「完全ペーパーレス化」を達成するために、コピー機やシュレッダーは設置せず、紙の使用量削減とゴミ排出量削減に取り組めます。

また、このワークスペースでは、さまざまな環境配慮型商品を採用しています(詳細はP.42参照)。

② お客様の取り組みへの貢献

ーブロックチェーン技術による証明書電子化の実証実験

アイティフォーは、2022年5月より、国立大学法人九州工業大学と株式会社chaintopeの3者で、ブロックチェーン技術を活用した大学の履修証明書電子発行に関する共同実証実験を実施しました。大学窓口に行かずに証明書を取得できるようになることで車などの移動を削減し、間接的にCO₂排出量削減につなげます。

ーキャッシュレス決済による環境負荷低減への貢献

キャッシュレス化は、現金の「発行」「輸送」「管理」におけるCO₂排出量削減が見込めます。アイティフォーは、地域金融機関などに

キャッシュレス決済プラットフォームを提供することで、地域のキャッシュレス決済の推進と地域経済活性化を支援しています。

ークラウドによる環境負荷低減への取り組み

AWS(Amazon Web Services)を基盤とした次世代型クラウドサービス「IPaC(アイバック)」は、より環境への影響が少ない強靱なシステム基盤を提供しています。グローバルレベルでのエネルギー効率化と再生エネルギー活用により、これまで以上に電力消費量、炭素排出量削減に貢献し、脱炭素社会の実現を目指します。

外部イニシアティブ

① 気候変動イニシアティブへの参加

2018年7月、宣言「脱炭素化をめざす世界の最前線に日本から参加する」に賛同する企業や自治体、NGOなどを対象に設立されたもので、気候変動対策に積極的に取り組むための情報発信や意見交換を強化するためのネットワークです。アイティフォーは2021年11月から参加し、得られた情報を内外の活動に役立てています。

※気候変動イニシアティブのホームページ
<https://japanclimate.org>

② CDP への回答

CDPIは、英国の慈善団体が管理する非政府組織(NGO)であり、投資家、企業、国家、地域、都市が自らの環境影響を管理するためのグローバルな情報開示システムを運営しています。アイティフォーは、2022年よりCDPの質問書に回答し、気候変動関連の情報開示を行っています。

※CDPジャパンのホームページ
<https://japan.cdp.net/disclosure>

③ ツール・ド・九州2023 に協賛

2023年10月6日から10月9日に開催のサイクルロードレース「ツール・ド・九州2023」にシルバーパートナーとして協賛しています。このイベントは、カーボンニュートラルを意識した環境負荷が少ない運営や自然環境への配慮など、地域貢献・復興、環境、健康、先端技術の実証の視点から九州の持続可能な未来のためにさまざまなSDGs達成に向けた活動を実現させることを目標としており、サイクルレースの域を超えた未来志向のイベントを目指していることに賛同したものです。

※ツール・ド・九州2023のホームページ
<https://www.tourdekyushu.asia>

「地方創生」による社会貢献

基本的な考え方

日本は、総人口の減少に加え、少子化・高齢化による生産年齢人口の減少が進む傾向にあります。これは国際競争力の低下や社会保障制度の破綻にもつながる大きな社会問題と認識されています。原因の一つが地方での人口の伸び悩みであり、転出超過、超高齢化は多くの地域に拡大しています。また、大都市への人口集中は、経済活動の効率が大きく高まる一方で、災害発生時の大きなリスクを抱えています。地方と都市部がバランスよく発展することが、国力を増大させ、人々が安心して暮らせる社会の実現につながると考えています。アイティフォーは、グループ各社のソリューションを含むオープンイノベーションを活用することで、都市部と地方の格差を緩和し、地方での雇用創出などによる地方経済の活性化に取り組めます。

主な取り組み施策

① オープンイノベーションによる地方活性化

自社製品だけでなく、グループ内や他社の新しい技術を積極的に組み込んだパッケージ製品を地方のお客様に提供することで企業の業務改革を支援し、地方活性化につなげています。

—金融機関向け

アイティフォーの強みである地域金融機関へのサービス提供によりこれまで蓄積してきたノウハウを、お客様の課題解決に活かします。金融機関向けソリューションである個人ローン業務支援システム「SCOPE(スコープ)」やローンWeb受付・契約システム「WELCOME(ウェルカム)」を提供し、地方の金融活性化を推進します。

—小売業向け

「RITS(リッツ)」は、百貨店、ホームセンター、専門店、GMS(総合スーパー)、スーパーマーケット、ドラッグストアなど、幅広い業態に対応した小売業向け基幹システムです。「商品管理」「販売管理」「顧客管理」「クレジットシステム」など小売業に必要なすべての機能を網羅し、業務効率の向上、売上の拡大に貢献します。

—公共事業向け

アイティフォーが提供する教育委員会向けソリューション「CARS学務支援シリーズ」は、従来教育の現場で行っていた業務をシステム化、効率化できるため、教職員が教育そのものに専念できるよう支援します。また、このシステムはパッケージ化されていることから共通した学務支援が可能となり、地域や学校に依存することのない公平な教育機会を地方に提供します。

② キャッシュレス化支援による地域経済の活性化

地方銀行などをはじめとする、地域のキャッシュレス化ニーズに対して、アイティフォーはキャッシュレス決済プラットフォーム「iRITSpay(アイ・リッツペイ)」を提供し、キャッシュレス化を促進しています。(詳細はP.16~19参照)

③ BPOサービスによる地方雇用の活性化

アイティフォーは、地方自治体向けサービスとしてBPOサービスを展開しています。自治体における税や国民健康保険料などの徴収業務をアイティフォーやグループ会社が業務を受託することで、職員の方々には本来の業務に専念していただき、住民サービスの向上を図ります。この受託業務を行うスタッフには、地元住民を雇用しています。充実した教育体制により、初めての方でも安心して働けるような環境を提供しています。高齢化が進み人口オーナスに直面する地方において、地元住民の雇用機会を増やすことで雇用活性化を図り、地域経済活性化にもつなげます。

④ サイバーセキュリティサービスによる地方企業のセキュリティ対策強化

アイティフォーは、地方企業のサイバーセキュリティ対策のニーズに対し、地域のシステムエンジニアリング企業と協業を行っています。ランサムウェア対策として中小企業向けのサイバーセキュリティサービス「ランサムガード」を提供し、専門知識を持たない企業のサイバーセキュリティ対策を支援しています。2022年度からは、東京都の「中小企業サイバーセキュリティ対策強化緊急サポート事業」を受託し、AI型EDRサービス「CyCraft AIR(サイクラフト・エア)」(詳細は P.45参照)で都内の中小企業を支援しています。

外部イニシアティブ

① 地方創生SDGs官民連携プラットフォーム

地方創生SDGs官民連携プラットフォームは、SDGsの国内実施を促進して、より一層の地方創生推進につなげることを目的に、官民連携の場として内閣府が設置したものです。当社は、2023年よりこのプラットフォームに参加して、地域金融機関や地方自治体をはじめ、各種民間企業、大学などと連携しながら地方創生を支援しています。

※地方創生SDGs官民連携プラットフォームのホームページ
https://future-city.go.jp/platform

② 地方創生テレワーク推進運動への参加

「地方創生」に資する取り組みの一環として、内閣府・内閣官房が推進する「地方創生テレワーク推進運動」の趣旨に賛同し、当運動への参加表明として2023年に「Action宣言」を実施しました。

※地方創生テレワーク推進運動のホームページ
https://www.chisou.go.jp/chitele

DX推進による生産性向上、付加価値向上

基本的な考え方

日本政府は、2020年に「デジタル社会の実現に向けた改革の基本方針」を決定し、今後目指すべきデジタル社会のビジョンを公表しました。翌年には「デジタル社会形成基本法」が施行され、閣議決定された「デジタル社会の実現に向けた重点計画」では、このビジョン実現のためには自治体の役割が極めて重要であるとの認識が示されています。

※総務省のホームページ
https://www.soumu.go.jp/denshijiti/index_00001.html

アイティフォーは、ますます発展していく新しい技術を活用して団体・企業のDX推進を支援し、共に生産性向上に取り組むことで、一人ひとりが自分に適した仕事に就き、やりがいを持って働くことができる環境の構築を支援します。現在提供している技術に限らず、進化する他社の新しい技術も取り入れて自社サービスと組み合わせることで、地域の企業のみならず社会インフラを構築、提供していきます。

DXによるディーセント・ワーク推進

ディーセント・ワーク(Decent Work)は「働きがいのある人間らしい仕事」と訳され、1999年に、国際労働機関(ILO)のファン・ソマピア元事務局長が提唱した考え方です。アイティフォーは、ディーセント・ワークの考え方を尊重し、デジタル技術を活用し社会や企業の在り方を変革していくことで、そこで働く人々を豊かにし、働きがいのある人間らしい仕事ができるよう支援していきます。

※日本労働組合総連合会のホームページ
https://www.jtuc-rengo.or.jp

主な取り組み施策

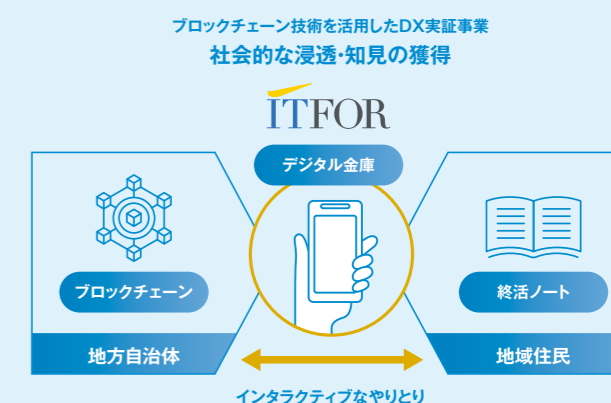
① 「大学の履修証明書電子発行」実証業務の取り組み

アイティフォーは、国立大学法人九州工業大学と株式会社chaintopeの3者で、ブロックチェーン技術を活用した大学の履修証明書電子発行に関する共同実証実験を実施しています。この結果をもとに、国内の地方大学へトラストサービスの横展開と、電子発行された各種証明書活用のための民間企業との連携を推進していく予定です。

また、構築したトラストサービスを活用し、地方自治体の住民サービス向上を図るため、住民票など証明書の電子交付サービスの展開・拡大を支援します。こうした中で、地方DX推進に向けたデジタルプラットフォームを提供していきます。

② 終活サービス実証業務の取り組み

熊本県の「令和5年度Web3等先端技術を活用したDX実証事業委託業務」に係る公募型企画コンペで、ブロックチェーンを活用した終活サービス「Digital Safe(デジタル金庫)」が採択されました。当実証業務は、2023年7月から2024年3月まで実施されます。なお、今回の業務は、熊本県が全国に先駆けて終活におけるIT活用のノウハウを獲得することにつながり、県民サービスの品質向上と熊本県のDX推進に寄与します。



③ AIを活用したサイバーセキュリティ対策を自動化

アイティフォーでは、近年増加するサイバー攻撃対策として、AI(人工知能)を活用したサイバー攻撃対策サービス「CyCraft AIR(サイクラフト・エア)」を提供しています。これにより、従来実施していた端末ログなどの膨大な量の調査・分析に費やしていた時間と労力を大幅に削減することが可能となりました。3時間以内に分析結果がレポートされることで復旧作業にかかる時間が短縮されるほか、対応方法がレポートとして提供されるため、自社での対応が実現できます。地域金融機関や地方自治体、ECサイト運営会社などを中心に提供し、セキュリティ強化を支援していきます。

④ コールセンター業務の自動化

金融機関における延滞債権の督促業務において、アイティフォーの自動受架電システム「ロボティックコール」と入金約束受付サービス「NYUS(ニュース)」を活用いただいています。ロボティックコールは自動音声(IVR)でお客様に電話をかけ、督促および入金約束を取得する自動通話システムであり、NYUSはSMSの技術を活用したシステムです。これによりお客様はコールセンター業務の自動化を実現できます。有人対応の負荷を減らし、コールセンター業務改善に寄与するとともに、顧客サービス向上に向けたより高度な業務に専念することが可能になります。

人財の深化

基本的な考え方

アイティフォーは、「『寄り添うチカラ』で人々の感動と笑顔を生み出す」という経営理念を実現するために、その原動力となる従業員一人ひとりに寄り添うことで、みんなが生き生きと働き、持てる能力を最大限発揮できる環境づくりを目指しています。

アイティフォーが目指す人的資本経営は、人財の確保や育成に関連する取り組みの一つひとつがROIC向上につながると考えています。各施策に係る全員が最終ゴールを意識した活動を行うことで、施策の実施効果を最大限上げていきます。各施策は、KPI(重要業績評価指標)の設定とモニタリングによる定点観測を行います。

主な取り組み施策

① 人権の尊重

すべての人が自由を確保し幸福を追求する権利を尊重することを企業の責任と考え、社内の取り組みにとどまらず、お客様はもとより社会一人ひとりの人権を尊重し事業を継続していきます。

② 多様な人財の活躍推進と育成

アイティフォーは、2021年9月より新人事制度のプロジェクトチームを設置し、人事制度の課題や今後の取り組むべき方向性など継続的な協議を進めてきました。その結果、「資格等級制度」や「評価制度」などさまざまな人事制度改革を実現しています。また、組織診断サーベイを実施し、従業員視点での会社や組織に対する期待度・満足度をスコアで可視化しています。これにより、最適な職場環境、人事制度の構築に活用するとともに、その効果を定期的に測定してPDCAサイクルを回しながら従業員のエンゲージメントを高めています。

一 社内人財の教育・育成

従業員一人ひとりの成長が企業の成長にもつながるという人財育成方針に基づき、教育や育成に努めています。アイティフォーは、教育や育成を通して「自ら学び続ける文化をつくる」ことを目指しており、それが最終的に高い仕事の遂行能力を有する人財の育成につながると考えています。

主なKPI
PMP取得者数: 2022年度 17.3% (目標 2023年度 20.0%)
情報処理技術者国家試験合格率: 2022年度 75.3% (目標 2023年度 80.0%)

一 経験者採用の積極化

新卒者の採用や育成に力を入れる一方で、ビジネス環境の変化にも迅速に対応するべく、経験豊かな即戦力となる人財の採用を積極的に行い、社内のダイバーシティを推し進めています。例えば、中途退職した元従業員の再雇用制度である「カムバック・アルムナイ制度」を2023年4月から導入して、人財の確保に努めています。

※カムバック・アルムナイ制度: 出産・介護や配偶者の転勤、自身のキャリアアップなどの理由によりアイティフォーを中途退職した元従業員(アルムナイ)の再雇用制度。退職前の勤続期間や離職期間は不問。

一 女性活躍推進

アイティフォーは女性の積極採用を進めているほか、結婚や出産などを契機に、ライフステージに合わせて活躍できるよう職場環境の整備に取り組んでいます。今後は社内のロールモデルとなる女性従業員の割合をさらに増やし、将来の女性管理職候補のすそ野拡大に努めます。

主なKPI
女性従業員割合: 2022年度 18.0% (目標 2025年度 25.0%)
女性管理職比率: 2022年度 4.3% (目標 2025年度 9.0%)

一 シニア人材の活躍

2024年4月における「定年延長制度」の導入を進め、シニア人材活躍に向けた取り組みを推進しています。

一 ダイバーシティ/インクルージョンの強化

ITによる新たなイノベーションを起こすためには、多様な人財が多様な働き方をするにより、従業員同士で刺激を与え合う環境が不可欠だと考えています。そのため、お客様企業のIT人財育成を目的とした長期出向受け入れなどの人財交流を積極的に行っています。

一 離職率改善

IT業界における人財の流動性の高まりに対し、当ページに記載の「人財の深化」に対する一つひとつの取り組みを大切にすることで、従業員の定着率向上を目指します。

③ 働きがいのある職場環境の提供

多様な働き方へのニーズに応え新たなスタイルへと柔軟に対応することで働きがいのある職場環境を整備し、従業員エンゲージメント向上を図りながら、自らが成長できるようカルチャーを変革しています。

一 働きやすさを追求した新オフィス

従業員が毎日働く職場を快適な場とすることで、皆が生き生きと働くことができ、それが最終的にイノベーションの創出につながると考えています。2022年度に完成した本社12Fのオフィスは、社員がくつろぎ、社員間のコミュニケーションが促進されるよう工夫されています。(詳細はP.42参照)

一 労働環境の改善

従業員のモチベーションやエンゲージメントの向上に積極的に取り組み、より働きがいのある職場環境の実現を目指します。また、メリハリのあるワークライフバランス実現のために、有給休暇取得を促進します。「アニバーサリー休暇制度」、「+1(プラスワン)休暇制度」の取り組み等により2022年度の有給休暇取得率は80%を超え、今後もこの水準を引き続き全社で維持していくことを目標とします。

また、男性の育児休業取得率については、政府目標である2025年に50%を達成するべく、2022年10月より育児休業開始から最大2週間は給与を100%支給する育児支援金の取り組みを開始。その他、子育て世代の働き方の多様性を推進するための取り組みとしてテレワークの活用や時短勤務可能期間の延長など、男女ともに子育てと仕事の両立をサポートできるよう環境整備を行っています。

主なKPI
有給休暇取得率: 2022年度 83.0% (目標 2023年度 85.0%)
男性の育児休業取得率: 2022年度 44.4% (目標 2023年度 50.0%)

※アニバーサリー休暇制度: 自分の誕生日や記念日(My 誕生日・My 記念日)の属する月に有給休暇を取得した従業員に報奨金を支給します。
※+1(プラスワン)休暇制度: 連続休暇を取りやすくするよう、飛び石連休の谷間の日や土日祝日を含んだ3連休の前後に合わせて+1(プラスワン)休暇を取得した従業員に報奨金を支給します。

④ 労働安全衛生の推進

就業形態の多様化が進む環境下において、従業員の安全を確保し、労働安全衛生を推進。全員が安心して働ける環境づくりに努めています。

一 定期的な従業員の健康診断

従業員の心身における変化を見逃さないために、定期的な健康診断を全員に実施し、受診状況をモニタリング。未受診者への受診促進強化を実施しています。

主なKPI
健康診断受診率: 2022年度 89.0% (目標 2023年度 100.0%)

一 従業員のメンタルケア強化

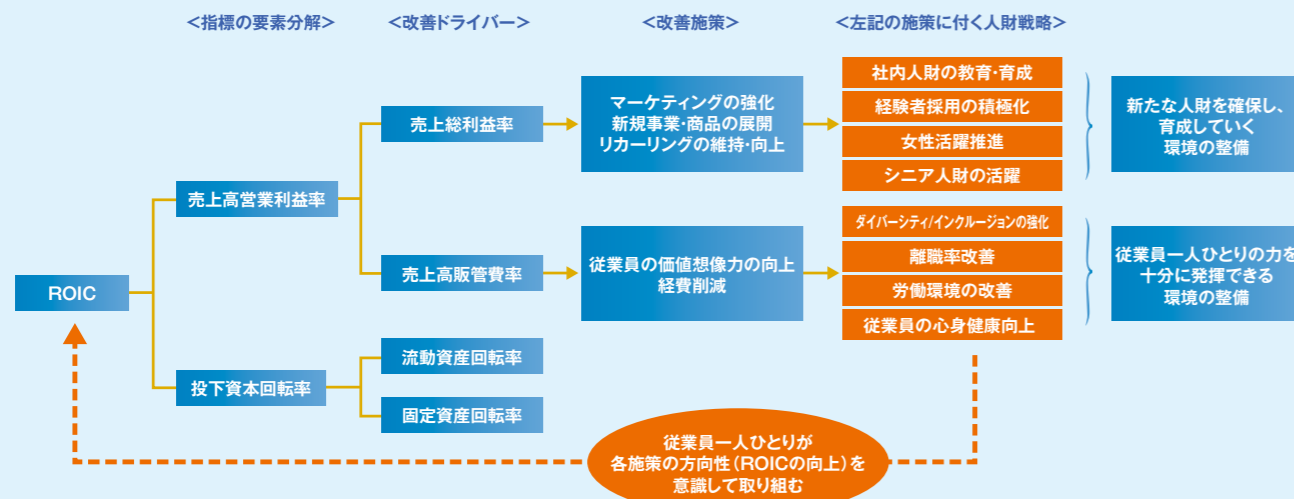
年1回のストレスチェックを実施し、従業員自身のストレスへの気付きとその対処の支援および職場環境の改善により、メンタルヘルス不調を未然に防止する取り組みを行っています。また、必要に応じて産業医との面談実施や、パワハラ・セクハラ・コンプライアンスなど、職場で不安を感じたら気軽に相談できる窓口「ITFORホットライン」を内部・外部ともに設置しています。

主なKPI
ストレスチェック受検率: 2022年度 84.0% (目標 2023年度 100.0%)

一 「健康経営®アライアンス」への参画

「健康経営®アライアンス」は、「社員の健康をつづじた日本企業の活性化と健保の持続可能性の実現」というビジョンに共感する148の企業・団体(2023年6月30日時点)が活動する組織です。アイティフォーは、本アライアンスに参加して、企業と健保が連携したコラボヘルスの推進、健康経営の実現を図ります。

※「健康経営®」は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。健康経営アライアンスのホームページ <https://kenkokeiei-alliance.com>



経営基盤の強化(コーポレートガバナンス)

基本的な考え方

アイティフォーは、「『寄り添うチカラ』で人々の感動と笑顔を生み出す」という経営理念のもと、透明・公正な経営体制を構築し、迅速・果敢な意思決定に基づく効率的な業務執行を推進していくこと、また適時適切な情報開示を実施することが、コーポレート・ガバナンスの基本であると認識しています。

コーポレート・ガバナンスの実効性を確保し継続的な充実を図ることを通じて、アイティフォーグループの継続的な企業価値の向上を目指します。

コーポレート・ガバナンス体制

アイティフォーは、取締役会の監督機能を強化し、コーポレート・ガバナンスの充実を図ることを目的として、監査等委員会設置会社の体制を採用しています。詳細は、次ページの「コーポレート・ガバナンス体制図」をご参照ください。

① 取締役会

取締役会は、代表取締役2名、監査等委員である者を除く取締役3名および監査等委員である取締役3名の計8名で構成されています。取締役会の監督機能の強化を図るため、3分の1以上を独立社外取締役とする方針を定め、現状では取締役8名のうち3名の独立社外取締役を選任しています。月1回の開催を原則としていますが、必要に応じて臨時取締役会も開催しています。事業に精通した取締役と、社外の豊富な知見を有する社外取締役による活発な議論を通じて、迅速・機動的な経営意思決定と取締役の監督機能強化を図っています。

なお、社外取締役を含む全取締役に対し十分な情報提供がなされるよう、すべての取締役が業務執行委員会(後述④参照)に出席しています。

また、取締役会の機能向上を図るため、全取締役に対し定期的にアンケートを実施し、取締役会の実効性に関する分析・評価を行っています。

[2022年3月期実績]
開催回数: 25回

② 監査等委員会

監査等委員会は、アイティフォーグループの内部統制、業務の適法、妥当かつ効率的な運営に資することを目的として監査・監督活動を行っています。監査等委員である取締役(常勤1名、社外取締

役2名)の3名で構成されており、原則として月1回以上開催し、取締役の職務執行状況の監査のほか、計算書類等の監査、監査報告作成等の職務を担っています。また、監査等委員会で決定した監査方針および監査計画に従い、会計監査人や内部監査部門等と連携して監査を行っています。

[2022年3月期実績]
開催回数: 19回

③ 指名・報酬委員会

取締役の指名・報酬等に関する手続きの透明性と客観性を高めコーポレート・ガバナンスの一層の充実を図るために、取締役会の任意の諮問機関として設置しています。取締役会の決議によって選任された3名以上の取締役で構成し、過半数を独立社外取締役、委員長を独立社外取締役とする方針を定めています。取締役会の諮問に応じた審議を実施し、取締役会に対して答申を行っています。

[2022年3月期実績]
開催回数: 2回

④ 業務執行委員会

経営の意思決定・監督機能と業務執行機能を分離し、経営環境の変化に迅速に対応するため、執行役員制度を導入しています。執行役員は、業務の執行方針を審議するため業務執行委員会を原則月2回開催し、機動的な業務執行を確保しています。

[2022年3月期実績]
開催回数: 22回

⑤ サステナビリティ委員会

アイティフォーは、第3次中期経営計画の基本方針の一つ「ESG経営の進化」を達成するため、サステナビリティ委員会を設置しています。

当委員会では、代表取締役社長自らが委員長を、取締役3名が副委員長を務め、ESG経営を促進します。委員会には、重要課題(マテリアリティ)に特化した「地方創生推進委員会」「人財推進委員会」「環境推進委員会」の3つの下部組織を設置。取締役3名が推進委員長を担っており、アイティフォーの重要課題に対し迅速に対応することが可能です。委員会は、半期に1度取締役会に進捗状況を報告し、必要に応じて指示を受けることで、継続的、有効か

つ円滑な取り組みを実現しています。

なお、委員会は月1回開催し、下部組織の推進委員会は月1~2回開催しています。

⑥ コンプライアンス・リスク管理委員会

アイティフォーグループのコンプライアンスやリスク管理全体を統括するため、取締役会の直属機関として設置しています。代表取締役社長を委員長、他の取締役3名を構成員とし、原則として四半期ごとに開催するほか、コンプライアンスに関わる重大な事案が発生した時など必要に応じて随時開催します。(詳細はP.50参照)

※コーポレート・ガバナンス基本方針(2022年6月28日改定)
https://ir.itfor.co.jp/management/pdf/governance-01.pdf

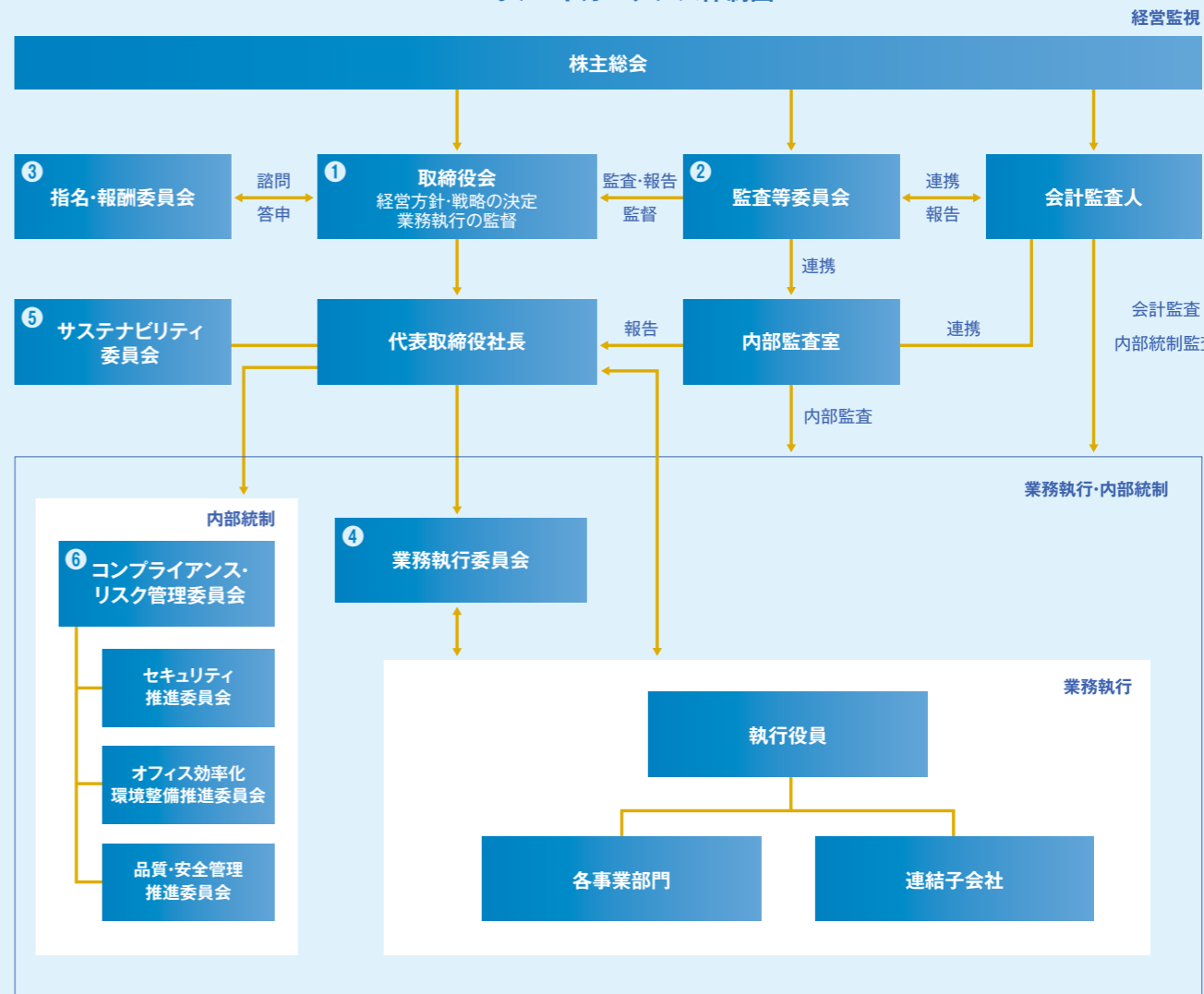
※内部統制システム構築に関する基本方針(2015年6月19日更新)
https://ir.itfor.co.jp/management/governance.html

コーポレートガバナンス・コードへの対応

アイティフォーは、コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しています。コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示については、「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」に記載しています。

※コーポレート・ガバナンスに関する報告書(2023年6月27日更新)
https://ir.itfor.co.jp/management/pdf/governance-02.pdf

<コーポレートガバナンス体制図>



経営基盤の強化(コンプライアンス・リスクマネジメント)

基本的な考え方

アイティフォーグループは、社会から信頼される企業となるため、法令や内部規程を順守し、良識をもって行動します。

推進する体制

コンプライアンスやリスク管理全体を統括する組織として、「コンプライアンス・リスク管理委員会」を設置しています。平時においては、コンプライアンス違反や、その他経営リスクの発生原因を追及し、予防または再発防止に向け規程や社内ルールの見直し等の対策を検討・実施します。

また、災害等が発生した場合には、迅速かつ適切に対応するために、代表取締役社長を本部長とする「緊急対策本部」が統括して危機管理に当たります。

さらに、下部組織として「セキュリティ推進委員会」、「オフィス効率化・環境整備推進委員会」、「品質・安全管理推進委員会」を設置しており、各委員会が、専門的な立場から業務運営上のリスクを分析し、「コンプライアンス・リスク管理委員会」に報告します。

主な取り組み施策

① コンプライアンスの推進およびリスク管理の浸透

コンプライアンスおよびリスク管理に関する規程に基づき、アイティフォーおよび各子会社の取締役・役員・従業員が、それぞれの立場でコンプライアンスを自らの問題として捉えリスク管理を意識した業務運営に当たるよう、下部組織である既述の3つの委員会が随時研修等を通じて指導しています。また、企業活動を行っていく上で、全役員・全従業員が順守し、実践すべき普遍的な規範として「企業行動規範」を定めています。

② 相談・通報窓口の設置

コンプライアンス徹底のため、社内に「コンプライアンス相談・通報窓口」、「ハラスメント相談窓口」、「メンタルヘルス相談窓口」の3つの窓口を設置しているほか、社内の人に相談したくないという場合も想定し、社外サービスを活用した窓口も設置しています。利用者のプライバシーは、最大限配慮されます。相談をしたこと、事実関係の確認に協力したことを理由に不利益な取り扱いを受けることはありません。必要に応じて利用者の同意を得た上で会社へも報告し、問題の解決を図ります。

<想定される主なリスクとその対応>

リスク項目	リスクの概要	主な対応
自然災害等	大地震等や災害による停電・通信回線の障害等による業務停止	データセンターを東京と大阪に設置しており、大規模地震等を想定した事業継続計画（BCP）の整備、安否確認システムの導入、耐震対策、防災訓練等を実施する。
システム(商品)開発、品質管理	品質上のトラブルによる追加コストや損害賠償の発生	「ISO9001(2015年版)」の認証を取得し、品質マニュアルおよび品質目標を設定することにより、品質管理の徹底を図る。また「ISO27001(2013年版)」の認証を取得し品質保証を行うとともにサービスを向上に努め、顧客の満足度を高める。
情報セキュリティ	重要情報の流出	事業部長が情報管理責任者となり、担当部門内のセキュリティ管理を徹底する。また、プライバシーマークの認証取得に加え、入退室管理システムやPCの操作ログを見える化する「CATサポーター」を導入するなど、情報管理を徹底する。
競争	競争激化による価格下落の発生	事業戦略分野を、長年の事業経験で大きな強みを有する、地域金融機関向けシステムや流通・小売業向けシステムなどに設定。それらに集中することで、他社に比して優れたシステムノウハウを蓄積しつつ、独自のソリューションとネットワークインフラを含む、ハード・ソフトのトータルサービスを提供して、差別化を図る。
為替相場の変動	為替相場変動によるコストアップ	先物為替予約取引を、外貨建買掛金等および発注高の範囲で行う。先物為替予約取引の契約先は、いずれも信用度の高い国内の銀行を選定し、信用リスクの軽減を図る。
新型コロナウイルス感染症拡大	感染の再拡大や長期化による受注活動への制約、ソフトウェア開発の遅延、サプライチェーンの混乱による遅延の発生	テレワークなどの勤務態勢の変更等働き方改革を推進。また、サプライチェーン管理の一貫としてお客様の要請に合わせ必要最小限の調達を実施することで、無駄な輸送、在庫、廃棄の発生を防ぎ、業績への影響も最小限とする。