

サステナビリティ経営

■ 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ために、私たちのシステムやサービスで、地域社会や人々のライフステージすべてにおいて未来へのサプライズを提供。地球環境や経済システム、社会の発展に貢献し、持続可能な未来の実現を目指します。

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

アイティフォーグループのサービスは、地域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まで、あらゆるシーンに及びます。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、地域社会や人々に驚きや感動、そして笑顔を生み出し、地域社会への貢献と持続可能な未来の実現を目指しています。

- 人々のライフステージすべてのサポーターとして、皆様に常に「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。
- 地球環境に最大限配慮した経営を実践し、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多様な課題解決にも貢献します。
- 多様な人財が個性を活かし、働きがいのある、平等で多様な環境を提供します。
- DX推進により、社会インフラを構築し、持続可能な街作りに貢献します。

■ 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、代表取締役会長自らが委員長を、そして、代表取締役社長が副委員長を務める「サステナビリティ委員会」を設置しており、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ます。マテリアリティ(重要課題)の取り組みについては、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、3名の取締役が各推進委員長を務めています。また、社内DXへの取り組みを強化すべくDX推進チームを立ち上げました。これにより、アイ

地方創生推進委員会

地方創生推進委員会では、地方創生に関する施策の検討と、主幹部門である事業本部への提言を行います。さらに、協賛活動や対外的な取り組みの主導もしくは支援、従業員への地方創生推進に関する内容の浸透を進めています。

人財推進委員会

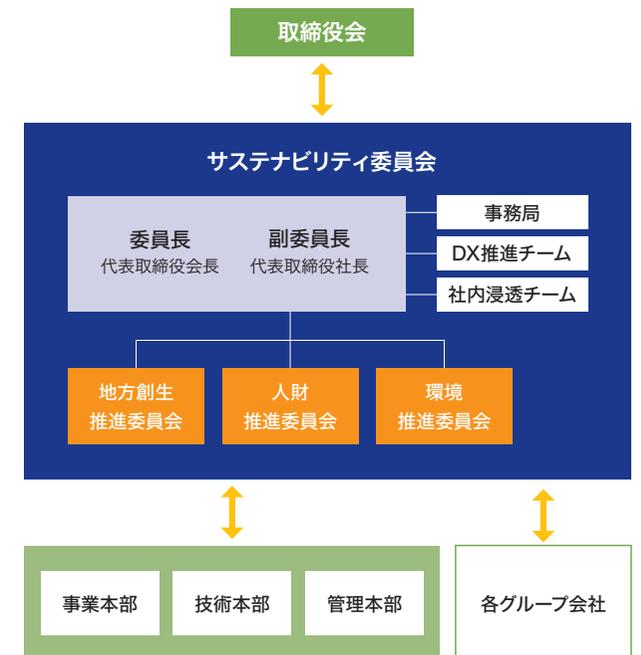
人財推進委員会では、人的資本に関する方針・施策の検討と、主幹部門である人事部への提言を行います。また、社外への情報開示の支援や、従業員への人財の深化に関する内容の浸透を推進しています。

環境推進委員会

環境推進委員会は、IT企業としてアイティフォーの気候変動対応のあるべき姿の検討、事実に基づいた検証を実施しています。また、総務部への施策の提言や、従業員への環境への取り組みに関する内容の浸透を推進しています。

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ました。さらに、これらの活動や方針を社内に浸透させるために社内浸透チームも立ち上げ、サステナビリティの取り組みを拡大・進化させます。

サステナビリティ委員会の活動は、定期的に取り締役に報告し、必要に応じて指示を受けます。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みする体制を実現しています。



サステナビリティ経営

■ 気候変動への取り組み

アイティフォーは、気候変動への対応を中長期的な企業価値に影響を与える課題と認識しています。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。低炭素経済に移行する過程で生じるリスクのうち、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突発的な気象現象で生じる急性リスクは2°C未満シナリオと4°Cシナリオ*を用い、2050年までを考慮したシナリオ分析を実施しています。その結果、事業活動に重大な影響はないと予測しています。さらに、アイティフォーは、地方公共団体、地方企業のキャッシュレス化推進により、現金の発行、輸送、管理に要するCO₂排出量を削減するなど、温室効果ガスの排出削減、気候変動への対応推進の両面から取り組みを進めています。

※IPCC第5次報告書におけるRCP2.6、RCP4.5、RCP8.5を使用

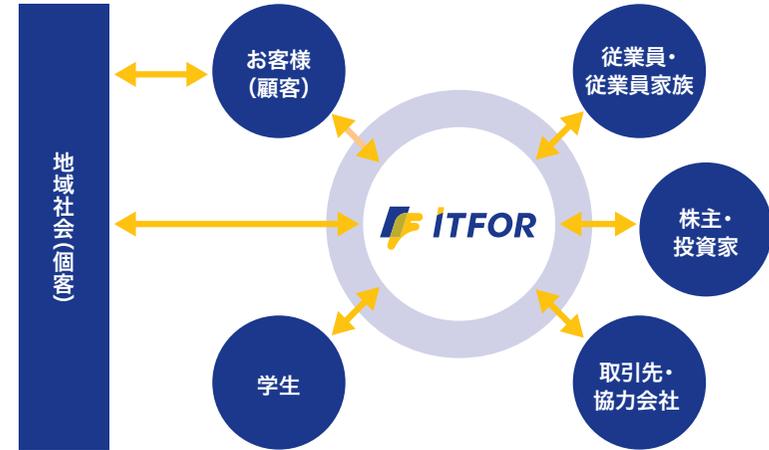
● 2025年3月期実績

SCOPE 1 64.048t-CO ₂
SCOPE 2(マーケット) 976.162t-CO ₂
SCOPE 3 14623.196t-CO ₂

※SCOPE1・2はグループ全体、SCOPE3はアイティフォー単体です。

■ 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ステークホルダーとの信頼関係を築き、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		主な対話方法	2024年度活動内容
お客様	アイティフォーグループが提供する製品・サービスなどをご利用いただく団体・企業などすべてのお客様	セミナー、ユーザー会・研究会、その他イベント	ユーザー会を通じてお客様のご要望をうかがい、システム改修などサービス向上に反映しています。さらに、24時間365日対応のコールセンターによる保守体制により、導入後も安心して当社システムをご利用いただけます。
株主・投資家	アイティフォーグループの株主の皆様はじめ、個人や機関投資家の皆様	株主総会、決算説明会、投資家説明会、個人投資家向け個別セミナー、各種報告書発行	投資家との対話は年間52件と前年比約30%増。年2回の株主通信に加え、日経ヴェリタス「株主還元力の総合ランキング」で第1位に選出されるなど、株主還元にも積極的に取り組んでいます。
従業員・従業員家族	グループ会社を含むすべての従業員と、そのご家族などの皆様	社内研修、イントラネット、四半期ごとの面談、組織診断サーベイ、ITFORホットライン、家族も参加可能なイベント開催	株式報酬制度や奨学金返済支援、継続的な賃上げに加え、オフィス移転による環境整備や社員旅行など、従業員と家族を支える施策を実施。
地域社会	アイティフォーグループ自身やお客様を取り巻く地域社会全体	未来のIT人材育成の支援、各種イベントへの協賛活動、地域の社会インフラの構築、被災地への復興支援	九州の復興支援を象徴するツール・ド・九州2024や、次世代育成を目的とした全国選抜小学生プログラミング大会への協賛の他、ResorTech EXPO2024やくまもと産業復興エキスポ2025など地域展示会にも出展し、地域社会とのつながりを深めています。
取引先・協力会社	アイティフォーグループの事業において、さまざまなご協力や取引をさせていただいているビジネスパートナーの皆様	日常の調達活動、サプライヤー評価(アンケートや訪問)等の実施、品質改善報告会、品質監査、購買・調達活動	開発案件にて、取引を継続している協力会社の皆様には、実施いただいた作業や成果物に対して評価を実施。年1回、協力会社の皆様へその評価報告を実施し、継続的な品質向上に向けた活動を依頼している。
学生	アイティフォーグループの内定者をはじめ、当社を志望する就職活動中の方、当社と共にITを通じて社会に貢献したい学生の皆様、未来のIT業界を担う小中学生の皆様	インターンシップ、会社説明会、大学との実証実験、中学生職場体験の受け入れ、全国選抜小学生プログラミング大会のイベント協賛	地方大学での会社説明会を強化し、多くの学生が参加。インターンシップの受入れや、内定者同士の交流の場作りなど当社を志望する学生に加え、未来を担う小中学生のための活動など、学生とのつながりを大切にしたい取り組みを進めています。

サステナビリティ経営

〈活動報告〉

●地方創生推進委員会

地域社会との共生と企業価値の向上を目指し、地域課題の解決に資する多様な取り組みを展開しています。

- ・**キャッシュレス決済の地域浸透**: 地域におけるキャッシュレス決済の浸透状況を調査し、地域ニーズに即したサービス提案を実施。
- ・**サイバーセキュリティ対策の強化**: 地方の金融機関や自治体、企業へのニーズ調査を実施。地域の情報インフラの安全性向上に寄与。
- ・**企業版ふるさと納税**: 地域再生計画に基づく自治体支援として4自治体に寄付を実施。
- ・**次世代人材育成の支援**: 全国選抜小学生プログラミング大会やアプリ甲子園への協賛を継続。また沖縄で開催された「ResorTech EXPO2024」や、九州を舞台にした「ツール・九州2024」への出展・協賛も実施。



企業版ふるさと納税で高知県より感謝状を拝受

●人財推進委員会

社外での情報交流や社内制度の改善提案を通じて、社員がより生き生きと働ける環境づくりを推進しています。

- ・**パートナーとの対話**: 顧客やグループ企業、協力会社との定期的な意見交換会を実施。各社の取り組みや直面している課題を共有する中で、企業風土や社内制度改善に向けた新たな気付きを得る。
- ・**育児休業取得率の向上**: 育児休業取得者本人の心理的負担軽減や、周囲との不公平感の解消を目的とした、取得者の所属グループメンバーに対する「育休職場応援手当」の導入を提言。現在、制度化に向け準備中。
- ・**社員の声を反映した施策提案**: 2024年度に実施した社内アンケートをもとに傾向を分析し、ワーク・ライフ・バランスのさらなる改善や管理職の負担軽減に向けた施策案を随時発信。
- ・**正社員の定年年齢引き上げ**: 正社員の定年年齢を65歳へと引き上げ、2025年度より65歳定年制度の運用を開始。これにより60歳以降でも生き生きと安心して働ける環境の整備と、貢献に見合う処遇の実現を通じて人財の定着とさらなる戦略化を図る。

●環境推進委員会

環境保全と持続可能な社会の実現に向け、地域や社員と連携した多様な取り組みを推進しています。

- ・**地下水涵養活動の支援**: 公益財団法人「肥後の水とみどりの愛護基金」が進める「水田湛水事業」を支援。熊本県阿蘇市の「阿蘇水掛の棚田」では、社員ボランティアが棚田保全活動に参加。
- ・**社内での環境意識向上**: 脱炭素化支援株式会社と連携し、省エネ・再エネに関するオンライン相談を実施予定。社員一人一人の行動変容を促す取り組みを進行中。
- ・**オフィス内の緑化活動**: 本社12階テラスにオフィス菜園を設置。IoTセンサーやAI技術を活用し、環境負荷の少ない運営を目指すなど、テクノロジーと環境保全の融合にも挑戦。



IoTセンサーでオフィス菜園を実現

●DX推進

業務の効率化と情報活用の高度化を目指し、「現場で使えるDX」というコンセプトのもと、実践的かつ現場主導のDXを推進しています。2024年度は、部門間で温度差も見られましたが、2025年度は全社的な視点でDXの方向性を見極めていく予定です。

- ・**議事録の自動化**: 営業現場にAI議事録ツール「bellSalesAI」を導入し、商談内容の記録と再利用を実現。営業活動の質とスピードが向上し、ナレッジの蓄積にもつなげる。
- ・**プロジェクト管理の効率化**: 管理ツールを導入し、進捗の可視化とタスクの最適化を推進。属人化の排除とチーム連携の強化を図る。
- ・**ナレッジ共有の促進**: AIを活用し、必要な情報に誰でもアクセスできる環境を整備。情報の属人化を防止。
- ・**業務の透明化と意思決定の迅速化**: ワークフローシステムの導入を進めることで、紙文化からの脱却を推進。
- ・**顧客接点の一元管理**: 名刺管理ツール「Sansan」の活用や、SlackとSalesforceの連携により、リアルタイムな情報共有と業務効率化を実現。

サステナビリティ経営

Topic 1 阿蘇の棚田と都心の菜園 —— 広がる社員参加型サステナビリティ

2025年4月より熊本県阿蘇市の「阿蘇水掛の棚田」(310㎡)にて、地下水涵養と社員ウェルビーイングを目的とした稲作体験を開始しました。さらに同月、本社が入居する一番町東急ビル12階のテラスでは、社員による野菜やハーブの栽培を行う「オフィス菜園」も始動。都市と地方、それぞれのフィールドで社員が主体的に関わる“育てる”体験が広がっています。阿蘇での取り組みは、公益財団法人 肥後の水とみどりの愛護基金を通じて実施されるもので、社員が田植え・稲刈りに参加。収穫した米は社内に配布予定など、食を通じた農業理解やチームビルディング、心身のリフレッシュに生かされています。併せて、水田減少や半導体開発に伴う水資源利用によ

る地下水位の低下といった地域課題の解決にも貢献しています。

一方、オフィス菜園では、小カブやニンジン、ジャガイモ、里芋など約20種の植物を栽培。社員が種まき・苗植えを行い、収穫物は社内イベントである「Happy Hour」で提供されています。また、IoTセンサーやAIを活用した土壌データの可視化や栽培支援にも取り組んでおり、地方農業との連携や栽培支援技術の実証にもつなげます。

これらの活動は、福利厚生的一面も持ちながら、地域社会への貢献と社員の自発的な関与を両立させるサステナビリティの実践です。自然に触れ、育て、つながる体験を通じて、持続可能な未来を社員と共につくり上げていきます。



Topic 2 社員の本音を可視化し、組織を変える —— AI対話アプリ「ココボイス」

社員一人一人の声に耳を傾け、より良い組織作りへとつなげるため、当社はAI対話アプリ「ココボイス」(特許出願中)を開発しています。スマートフォンから匿名で意見を投稿でき、生成AIとの対話を通じて本音を引き出す仕組みにより、組織課題の早期発見と改善を支援する新たなコミュニケーションツールです。投稿内容はAIが解析・レポート化し、経営層へ定期的にフィードバックされます。

「ココボイス」は、従来の組織サーベイとは一線を画します。社員個人のスマートフォンからいつでもどこでも手軽に利用できるモバイルアプリとして開発されており、「社員ファースト」の視点から、社員が自律的に組織改革に参加できる仕組みを提供します。

2025年5月からは、株式会社大垣共立銀行のグループ会社である共立コンピューターサービス株式会社様の協力のもと、概念実証(PoC)を実施しました。

匿名性の担保、生成AIによる深掘り対話、人的資本可視化指針への対応といった特徴を備えるココボイスは、多様な働き方が進む中で、社員と経営の間にある声なきギャップを埋める有効な手段となることを目指しています。さらに、蓄積された社員の声は、人的資本の価値を可視化し、経営判断に生かせる重要な資産となります。定期的な対話を通じて、社員が組織の一員として意見を伝える風土が醸成されることで、エンゲージメントの向上や離職率の低下に

もつながります。

テクノロジーと人の力を融合させた「ココボイス」は、持続可能な組織作りへの新たな一歩となると私たちは確信しています。

