

コーポレート・ガバナンス

社外取締役座談会

アイティフォーのあるべき姿と 企業価値向上に向けて 社外取締役の果たすべき役割

IT業界で異彩を放つ
専門領域に特化し、
顧客に深く関わるビジネスモデル

——今年から、金澤さんと福田さんがアイティフォーの社外取締役に就任され、社外取締役も新体制となりました。改めて自己紹介をお願いします。

金澤：私は大学卒業後、弁護士として企業法務の分野でキャリアを積んできました。アメリカのロースクールに留学し、海外の法律事務所や金融庁での勤務も経験しています。主に日本企業や金融機関に対し、法務やコンプライアンスのアドバイスを行ってきました。

アイティフォーについては以前から名前は知っており、特に地域金融機関との強い関係性が印象的でした。私の経験を生かして貢献できることがあるのではないかと思います、この度お引き受けしました。スタートアップ支援や、他社での社外取締役経験も踏まえ、ガバナンスやサステナビリティといった昨今求められるテーマについてもお役に立てると考えています。

福田：私は大手メーカーでエンジニアとして社会インフラ系システムの開発に携わった後、品質保証部門の部長として製品やプロセスの品質管理を担当しました。その後は子会社の代表

社外取締役 阿部 和香

日本・海外のエレクトロニクス業界での勤務経験からグローバル経営や海外戦略に関する知見を有する。2021年から現職。

社外取締役（監査等委員） 福田 伊津子

大手総合電機メーカーで品質保証部長などを歴任後、子会社では代表取締役を務め、経営と品質管理の知見を持つ。2025年から現職。

社外取締役（監査等委員） 金澤 浩志

国内外の法律事務所や金融庁での勤務経験を持ち、企業法務・監査に精通。複数社で社外役員を務める。2025年から現職。

コーポレート・ガバナンス



取締役社長を務め、経営にも関わってきました。こうした事業経験を生かし、取締役会での経営判断や意思決定に貢献できればと思い、ご縁を頂きました。

システム開発やプロジェクトマネジメントの経験、さらには参加しているリスクマネジメント研究会での活動などを通じて、事業の理解や監督に早くキャッチアップできると考えています。M&Aなどの重要な意思決定に対し、監査等委員として守りの観点からしっかり意見を述べていきたいと思います。

阿部: 私は、就任以来4年が経ちます。米国の大学卒業後、半導体企業やフランスのベンチャー企業など国内外のスタートアップ企業で経験を積み、その後は家業に携わっています。小さなスタートアップでの挑戦や海外での実務経験を通じて、常に新規事業やイノベーションに関

わってきた経緯があります。そうした背景を生かし、アイティフォーにおいてもグローバル経営や海外戦略、新規事業の推進といった面で貢献していきたいと考えています。

——実際に関わってみての印象はいかがですか？

阿部: 就任したときに強く感じたのは、アイティフォーは最先端の技術を持つ「ITのプロフェッショナル集団」として華やかなイメージがありましたが、実際には地方自治体や金融機関、流通業などのシステムに深く関わり、縁の下の力持ちとして社会を支えているという点で、非常に地道に、かつ着実に事業を展開されているという、良い意味でのギャップを感じました。昨年は、社員の皆さんに挙げていただいたテーマで、3回にわたって座談会を実施し、率直な意見交換を重ねる機会もありました。取締役として関わる中で、社員の皆さんへの親近感もより一層強くなっています。

福田: 私も、アイティフォーは当初「華やかなIT企業」という印象がありました。実際に関わってみると非常に開かれていて話しやすく、社員の皆さんの雰囲気も温かいと感じました。阿部さんをはじめ、気軽に相談できる環境があり、とても風通しのいい会社だと思っています。

金澤: 当初は「金融に特化したシステム会社」というイメージが強かったのですが、実際に拝見すると、お客様のネットワークが非常に広く、多

方面に深く関わっていらっしゃる。その広がりには驚き、大きな可能性を感じています。

——逆に、どんな課題を感じていますか？

金澤: 専門領域に特化し、お客様との長年のコミュニケーションに基づいて信頼関係を築いてこられたのは大きな強みだと思います。一方で、その強みを今後どのように生かしていくかが課題ではないでしょうか。お客様との長年のリレーションを通じて蓄積されたアイティフォーのアセットを、世の中の変化に合わせてどう磨いていくのか、その舵取りが必要だと感じています。

金融市場は刻々と変化しています。特に地域金融機関は人口減少問題に直面しており、経営統合といった動きもあります。アイティフォーの強みは、地域金融機関の業務への深い理解、緊密なコミュニケーションに基づく強固な関係性にあります。これからはさらに深掘りする形でのサポートが求められると感じています。

福田: 私は、パーパスでもある「地方創生による社会貢献」に注目しています。全国の地域金融機関をはじめ、自治体、流通業などとつながっているのはとても大切なことです。これから人口が減少し、生産年齢人口も低下する中で、地方の活性化は社会課題の一つです。課題解決に向け、アイティフォーがITやDXのチカラを形にし、情報インフラをしっかりと提供できる会社であるととても強く感じていますし、期待しています。

阿部: これまでアイティフォーは、海外から仕入れたものを国内に展開することはありましたが、基本的には国内市場に特化していました。しかし、今後は国内にとどまらず海外へと視点を広げていくことにも、ぜひチャレンジしていただきたいですね。

取締役会のガバナンスと実効性 サクセッションプランの構築が課題

——アイティフォーのガバナンスの実行性について、お考えをお聞かせください。

阿部: 今年から、代表取締役として佐藤会長と坂田社長の新しい体制になりました。また、福田さんと金澤さんも新たな社外取締役として参画してくださいました。早速取締役会や業務執行委員会についても、良い意味で変えようと思われていると実感しています。

福田: 6月に就任したばかりで、取締役会にもまだ2回ほどしか出席していませんが、既に実効性評価は行われており、そこで課題も上がっていると聞いています。運用面では、いくつか見直した方がいい点があると感じています。社外取締役は内部の情報が限られるため、事前説明会で十分に意見交換しながら取締役会に臨むことで、より経営判断に近い形で議論できるの

コーポレート・ガバナンス

ではないでしょうか。

また、年間を通じて議論すべき取締役会のテーマがしっかり挙がっているかを確認する必要があります。さらに、監査等委員については内部監査室やコンプライアンスリスク管理委員会との連携を含め、役割分担を明確にすることで、より強固なガバナンス体制につながると思います。

金澤: 社外取締役として経営の意思決定に1票を持って参画することとなり、その責任を重く感じております。監査等委員という立場でも、必ずしもすべての事柄を監査的な目線で見なければいけないということではないと理解しており、他のボードの皆様と一緒に、会社を前向きに動かせるようにしたいと考えています。

取締役会では、とても活発に議論がなされている印象です。しかし、どうしても足元の業績に目が向きがちになります。社外取締役の立場としては、足元のみならず中長期的なアイティフォーの舵取りについて議論できるようにしていただきたいですし、私自身もそこに力を注ぎたいと思っています。

阿部: アイティフォーは何事に対しても良い意味で真面目で、こうあるべきだという指標に対して徹底的に取り組まれる姿勢がありますね。単に数字を作るだけでなく、掲げたものに対して、トップを筆頭に真摯に取り組まれている印象です。ちなみに海外と比べたときに、日本のガ

バナンスの現状をどうご覧になりますか？

金澤: 日本のガバナンス環境も整えられてきていると思います。日本企業は形を作ることは得意で、国が決めた方針をしっかり遂行するという真面目さがあります。しかし現在はそれだけではもはや通用せず、「なぜ必要なのか」「意味のある形で実行できているのか」を考えるフェーズにあると思います。アイティフォーでも「企業価値を高めていけるガバナンスは何か」を模索することが、一番大事だと思います。

福田: おっしゃるとおりですね。社員の方々がオープンなマインドをお持ちだと感じています。その意味で、私はもっとアイティフォーらしさの出る活発な議論ができる会議体を目指してほしいと思います。膝を突き合わせて議論ができる場を工夫して設けてもいいのではないのでしょうか。前例にとらわれず柔軟に変化できるのは、アイティフォーならではの強みだと思います。

阿部: 私もその点に関しては同感です。今は、坂田新社長のリーダーシップのもとで、より良い会社にしていくための"変化"が生み出されるのを楽しみにしています。

—— **ガバナンスの観点から、特に注力すべき課題は何だとお考えですか。**

阿部: 今後のアイティフォーの成長を考えると、次世代のリーダーをいかに育成していくのかは重要な課題だと感じています。その意味では、こ

れまで以上に指名・報酬委員会の役割は重要になると考えています。

金澤: 今年から報酬制度がKPIにしっかりフォーカスする形に見直されました。その経過や効果を拝見しながら、あるべき姿に向けた議論をリードしていきたいと思います。阿部さんが指摘されたように、これからのトップの育成は経営の最重点課題です。私たち社外取締役の立場から見極めるのは難しい面もありますが、指名・報酬委員会の責任を負っている以上、情報をどのように拾い上げていくのかが、今年以降の課題だと考えています。

福田: 人材育成計画は長期的に立てていかなければなりません。その中でサクセッションプランをしっかり作ること、また代表取締役になるためには多様な経験も重要です。社長は会社を代表してさまざまな方と向き合う必要がありますから、外部から登用するのか、社内で育成するのかなど育成計画をしっかりと立て、計画的に経験を積める枠組みを整えることが重要ではないでしょうか。

阿部: 社外取締役として会社に来る機会が限られている中で、次の後継者がどのような人物なのか少し見えにくいですが、あらゆる部署の実務や課題を理解している人材でなければ、バランスを欠いてしまうと感じています。後継者像は皆で共有し、皆で育てていける環境づくりが重要



です。そのためにも、どのような人物なのかについての情報共有もぜひお願いしたいと思います。

会社にとっての正解に向けて
ジェンダーや年齢は関係なく一緒に考える

—— **昨今、ダイバーシティ経営が強く求められていますが、皆様はどのようにお考えでしょうか。**

阿部: ダイバーシティ経営はどの会社でも喫緊の課題ですが、単に女性を増やせばよいという話ではありません。会社にとって何が不足しているのか、今誰が適任なのかを踏まえて取り組まなければ、本末転倒になると思います。

一方で、アイティフォーの現状は、会議などで男性の視点に偏っていると感じることはあります。そういう意味で、私は、一般的に空気を読ん

コーポレート・ガバナンス



で言わなそうなことも、あえて自由に発言させていただいています。

金澤: まだすべてを把握しきれていませんが、アイティフォーはやや同質性が高いかもしれません。そのため、中途採用なども活用して、人的多様性を確保していくことは必要だと思います。私の経験上、ダイバーシティ経営の推進が遅れたことで、多様な視点で市場の変化をキャッチアップできず、長年苦しんできた企業を見てきました。今後は、そうした変化への対応力に応じて、企業の差別化がますます進んでいくのではないかと考えています。

福田: 私のこれまでの経歴から見ると、アイティフォーはそれでも多様性が高いと感じています。キャリア採用も促進していますし、女性も多いと感じています。もちろんジェンダーに限りません。その意味で、中長期的に成長できるでしょう。さら

なる高みを目指して会長や社長も動かれていると思いますので、新体制のもと、アイティフォーの多様性をさらに発信できるのではないのでしょうか。

阿部: 私が理想とするのは、ジェンダーや年齢にとらわれず、会議においても役職に関係なく、議題に対して何が正解かを隔てなく一緒に考えられることです。課題に直面したときに、立場や役職、性別は関係なく、何が最適なのかを考えられることが重要ではないのでしょうか。

ステークホルダーの皆様へ 佐藤会長、坂田社長の下 企業価値向上をサポート

——アイティフォーが今後さらに成長していくために、どのような取り組みが必要だとお考えですか。

阿部: 地域金融機関や地方自治体などとのつながりは、まさにアイティフォーの宝だと思います。今のシステムを進化させ、より良いものをお客様に提供することは成長の一つの方向性です。もう一つの方向性としては、新たなビジネスを付加価値として提供し、既存の顧客基盤を最大限に生かすことです。既存事業や従来の発想にとらわれず、今まさに地方が抱える共通の課題に対してもソリューションを提供できる会社になってほしいと思います。

福田: 地方創生という意味では、金融機関、自治体、百貨店だけでなく、交通インフラも必要です。どこまで関われるのかは分かりませんが、新しい分野にも踏み込み、情報インフラとしてできることを提供し、真の地方創生につなげていければと思います。

そのためには、自社だけでなく「共創」することが大きな意味を持つのではないのでしょうか。共創の相手がどこかを含めて考えていきたいですね。新しい挑戦を一つずつ広げていけば、地方を元気にする意味でも面白いと思います。

金澤: お二人がおっしゃったことが、まさにアイティフォーの強みですね。より良いシステムを作することを前提に、さまざまな業種のお客様と協業し、新しい社会をつくっていくことで、アイティフォーの企業価値は高まると思います。特に若い方は、新しいことに取り組むことで心がワクワクします。心が躍れば、地方に貢献しているという実感も生まれ、その循環がさらに力を生むはずです。独創的な発想が次々に生まれ、それを前向きに受け止められる会社になってほしいと思います。

——最後に、ステークホルダーの皆様メッセージをお願いします。

福田: 監査等委員として、まずは「守り」をしっかり果たします。ただ、ブレーキをかけ過ぎることなく、アイティフォーらしさを生かせるよう、取締役会で建設的な提言をしていきます。「この

監査等委員に任せてよかった」と社内外のステークホルダーの皆様から言っていただけるチームを目指します。企業価値の向上に力を尽くしてまいります。

金澤: 先ほども話題に上った多様性という観点からも、社外取締役には大きな役割があると考えています。外部の客観的な視点をいかに経営に反映させるかが重要です。経営陣とは一定の緊張感を保ちつつも、バランス感覚を大切にしなければなりません。特に当社には健全な財務基盤があり、投資の余地も多くあります。だからこそ、前向きな取り組みをしっかりと見守り、前向きに挑戦できる経営環境を整えることが、私たちの責務だと考えています。

阿部: 佐藤会長がなおご活躍できる中で、あえて坂田社長に経営を委ね、しかも技術畑ご出身の社長を選ばれたことは大きな意味があると思います。アイティフォーの強みである技術力と健全な財務基盤を背景に、今後は新たな開発投資やM&Aを通じて企業価値をさらに高めていくことが、坂田社長の大きなミッションではないのでしょうか。公共事業、最新技術、そして潤沢な資金をうまく活用し、企業価値を一層高めていかれることを期待しています。

今後も3人の社外取締役の知見を生かしながら、ステークホルダーの皆様のご期待に応えてまいります。

コーポレート・ガバナンス

経営基盤の強化

■ 基本的な考え方

持続的な企業価値向上の実現には、経営基盤の強化が不可欠です。アイティフォーは、情報セキュリティを含むリスクマネジメントやコンプライアンス体制、それらを推進するコーポレート・ガバナンス体制の強化を最優先事項として取り組みます。

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・果断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。この基本的な考え方に基づき、アイティフォーグループの「コーポレート・ガバナンス基本方針」を定め、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、当社グループの持続的な企業価値の向上を目指します。

■ 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選択しています。取締役（監査等委員であ

る取締役を除く）は、定款で員数を20名以内と定め、現在の員数は6名、うち1名は社外取締役です。監査等委員である取締役は、定款で員数を5名以内と定めており、現在の員数は3名、うち2名は社外取締役です。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おり、取締役と執行役員で構成される業務執行委員会において業務執行方針に関する意思決定を行い、機動的な業務執行を確

保しています。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るために、取締役会の任意の諮問機関として委員の過半数を独立社外取締役に構成する指名・報酬委員会を設置しています。

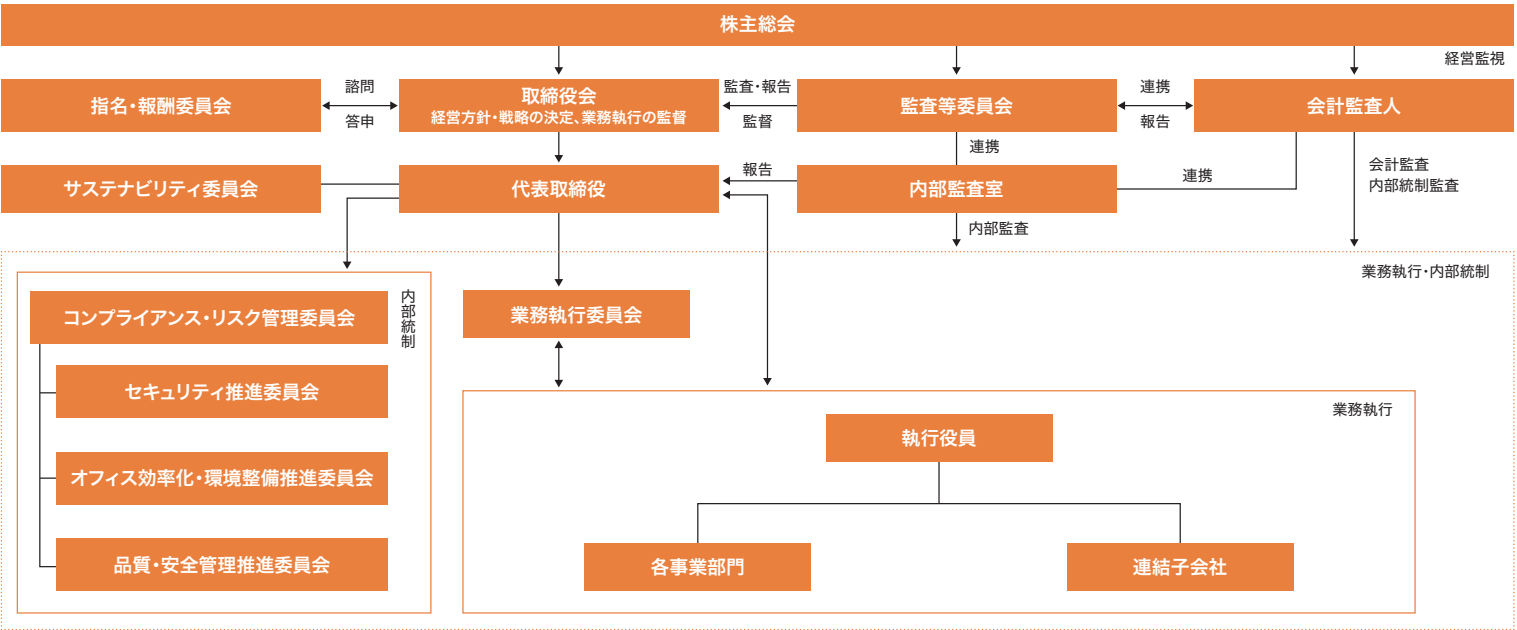
取締役会

取締役会は、株主に対する受託責任を認識し、当社グループの持続的成長と中長期的な企業価値の向上に責任を負います。また、その

責任を果たすため、当社の目指すところを確立し、経営戦略および経営計画その他当社の重要な業務執行について、当社が直面するリスク評価を踏まえ、当社のために最善の意思決定を行います。取締役会は、適切なリスクテイクを支える環境整備を行う他、独立した客観的な立場から、取締役の業務執行に対する実効性の高い監督を行います。

2024年度は、22回開催しました。

● コーポレート・ガバナンス体制図



コーポレート・ガバナンス

監査等委員会

監査等委員会は、取締役会と共に監督機能を担い、取締役の職務執行を監査する法定の機関です。期初に決定した監査方針、監査計画に基づき、当社グループの内部統制システムの構築・運用の状況を監視および検証し、当社の取締役会の審議においてその監査活動に基づいた情報を活用するなど、能動的・積極的な役割を果たします。また社外取締役が情報収集力の強化を図ることができるよう、社外取締役との連携を確保する他、会計監査人および内部監査部門と十分な連携を行います。さらに、会計監査人が株主・投資家に負っている責務を認識し、会計監査人を適切に選定・評価するための基準を策定する他、会計監査人の独立性と専門性を有しているかについての確認など、適正な監査の確保に向けて適切に対応します。

監査等委員会は原則として月1回以上開催しており、2024年度は20回実施しました。

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。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。取締役会から諮問を受けた事項について審議し、取締役会に対して答申を行っています。

2024年度の開催回数は、6回でした。

業務執行委員会

取締役会の機能をより強化し経営効率を向上させるため、業務執行に関する基本的事項および重要事項に関わる意思決定を機動的に行っています。

原則、月2回開催し、議長である代表取締役社長と業務執行取締役および執行役員をもって構成。2024年度の開催回数は、22回でした。

サステナビリティ委員会

サステナビリティの取り組みを進化、拡大すべく、代表取締役会長が委員長、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います。委員会は、「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」の基本方針のもと、ESGに関連する活動を行い、半期に1度取締役会に活動報告を実施。経営層と議論を深めることで、グループ全体で取り組むべき方向性を確認すると共に、委員会の実効力を高めています。

また、委員会で決定された事項は、グループ全体に指示がなされ、それぞれが連携しながらグループ一丸となってサステナビリティ活動に取り組み、ESG経営を実現することで企業価値の向上を目指します。

取締役会のスキルマトリックス

氏名	役職	経営経験	ESG・サステナビリティ	マーケティング・事業戦略	IT・インフラ技術	業界知識	国際性・多様性	法律・リスクマネジメント	財務会計・M&A
さとう つねのり 佐藤 恒徳	代表取締役会長	○	○	○	○		○		
さかた こうじ 坂田 幸司	代表取締役社長	○		○	○	○			○
おおえだ ひろたか 大枝 博隆	取締役常務執行役員 事業本部長 フィナンシャルシステム事業部長	○	○	○		○		○	
なかやま かつお 中山 かつお	取締役執行役員 管理本部長	○	○			○		○	○
こうの かずのり 河野 一典	取締役執行役員 決済ビジネス事業部長		○	○	○	○	○		
あべ わか 阿部 和香	社外取締役	○	○	○			○		
もとやま まさひと 本山 昌人	取締役 常勤監査等委員	○		○		○		○	
ふくだ いっこ 福田 伊津子	社外取締役 監査等委員	○		○	○	○		○	
かなざわ こうじ 金澤 浩志	社外取締役 監査等委員		○	○			○	○	○

※各取締役に期待する分野を最大5つまで記載しています。なお、一覧表は各取締役の有するすべての知見・経験を示すものではありません。

コーポレート・ガバナンス

■ 取締役会の実効性評価

当社は、取締役会の機能を向上させ、さらには企業価値を高めることを目的として、取締役会の実効性に関する分析・評価を実施しています。2024年度の評価結果の概要は、下記のとおりです。

①分析・評価の方法

取締役会を構成する全取締役を対象に、外部機関のサポートを受け、以下の内容についてアンケート形式での調査を実施し、外部機関からの集計結果の報告を踏まえた上で、取締役会において分析・評価を行うと共に、今後の取り組みなどについて審議しています。

取締役会の構成	社外取締役(監査等委員含む)のパフォーマンス等
取締役会の実効性	モニタリング機能、株主(投資家)との対話、指名・報酬委員会の運営等
取締役会の運営	議論、取締役(監査等委員含む)に対する支援体制、トレーニング、ご自身の取り組み等
その他	総括

②評価結果

アンケートの集計結果をもとに、分析を踏ま

えて取締役会で審議した結果、取締役会の運営、意思決定・監督については概ね適切に機能しており、「取締役会の実効性は概ね確保されている」と評価しました。

③今後の取り組みについて

取締役会での意見交換の結果、今後も継続的に取り組むべき課題は、次のとおりと認識しています。

- (1)資本コストや株価を意識した経営の実現に向け、自社の資本コストや資本収益性の内容や市場評価の分析・評価を行い、改善方針の策定と課題に対する議論の充実を図る。
- (2)全取締役に必要な知識習得の機会を提供すると共に、経営幹部候補人材の多様性確保と計画的に強化・育成する取り組みにより、経営の質的向上を図る。
- (3)取締役会の審議内容が重要度を増しており、さらに迅速・適切に議論できるよう、必要十分な情報と事前説明が経営陣および取締役に適時に報告・共有される体制のさらなる強化を図る。

■ 役員報酬

当社の役員報酬は、当社および当社グループの持続的成長と中長期的な企業価値増大に向けて優秀な経営陣の確保・リテンションと動機付けに資することを目的とし、業績との連動性を適切に保ち、健全なインセンティブとして機能する、透明性と客観性を備えたプロセスにより決定されることを基本方針としています。

報酬体系

当社の役員報酬は、基本報酬と業績連動報酬で構成され、同業または同規模の他企業との比較、当社の財務状況および個人の貢献度を踏まえて指名・報酬委員会で審議し、取締役

会に答申した結果をもとに取締役会で決定します。社外取締役および監査等委員である取締役には、業績連動報酬等の変動報酬はふさわしくないため、「基本報酬」のみの支給としています。

また、業績連動報酬は、短期業績に基づき変動するインセンティブ報酬である月次報酬、中長期のインセンティブ報酬である業績連動型株式報酬である株式交付信託(非金銭報酬等)から構成されます。月次報酬は各事業年度の親会社株主に帰属する当期純利益の目標値に対する達成率に応じて算出された額を支給します。

● 役員報酬制度の概要

固定		● 取締役の役位、職責に応じて定額を支給。 ● 監査等委員である取締役の報酬額は、各監査等委員の協議により決定。
	短期インセンティブ報酬(月次報酬)	● 業績連動報酬の総額 = 親会社株主に帰属する当期純利益^{※1}×8.0%(上限)×全社業績評価係数 ● 個人別支給額の算定方法 = 業績連動報酬の総額 × $\frac{\text{役職ごとのポイント} \times \text{個人業績評価係数}^{\text{※2}}}{\text{役職ごとのポイント} \times \text{個人業績支給係数}^{\text{※2}} \text{の総和}}$ ※1 親会社株主に帰属する当期純利益がマイナス(損失)の場合は0円。 ※2 各取締役の個人業績指標に対する成果・貢献割合に応じて0～150%の範囲で定める。
変動	中長期インセンティブ報酬(業績連動型株式報酬)	● 取締役の報酬と当社の業績および株式価値との連動性を明確にし、取締役が株価の変動による利益・リスクを株主の皆様と共有することで、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めることを目的。 ● 本制度は、当社が金銭を拠出することにより設定する信託(以下「本信託」という)が当社株式を取得し、当社が各取締役に付与するポイントの数に相当する数の当社株式が本信託を通じて各取締役に對して交付される。 ● 取締役が株式の交付を受けるのは、原則として取締役の退任時。 ● 業績の目標値は、2027年3月期(第4次中期経営計画の最終年度)の連結営業利益48億円として設定。

コーポレート・ガバナンス

コンプライアンス

■ 基本的な考え方

当社グループでは、法令や内部規定を順守することで、社会から信頼される企業となるため、良識を持って行動します。

■ 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、その他の経営リスクの発生原因を追究し、予防または再発防止に向け規定や社内ルールの見直し等の対策を検討・実施します。また、災害など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あたります。

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。

■ コンプライアンス相談・通報窓口

日々の業務の中で従業員がコンプライアンス

違反になるのか疑問を感じたとき、問題となりそうな行為を見かけたときなどに積極的に相談ができるよう、メールと専用電話での窓口を設置しています。また社内には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。

リスクマネジメント

■ 基本的な考え方

情報セキュリティの体制・方針、品質向上維持体制・方針、BCP、内部統制の体制と状況の開示を行うことで、リスクマネジメントの体制を強化します。

■ 体制

コンプライアンス・リスク管理委員会では、情報セキュリティ面、環境面、労働衛生面、製品安全面、品質面等で有するリスクを分析し、リスク管理に関する規定に基づき、そのリスクの軽減に取り組んでいます。また、その下部組織として「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」を常設し、定期的に委員会を開催。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、リスク管理の浸透を図っています。

● 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共にサービスの向上に努め、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。
競合	競合激化による価格下落の発生	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を事業戦略分野に設定。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。
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体制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環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。