

Sustainability Report 2021

インテリジェント ウェーブ サステナビリティレポート 2021

はじめに

当社は、ESG課題への取組みの成果が、当社事業の持続可能性（サステナビリティ）を高め、企業価値を高めるものと考えています。当社が提供する製品やサービスは、いずれも社会にとって必要不可欠な機能を担うインフラストラクチャー（IT基盤）であるため、特に当社の社員を対象にした人的資本の向上に係る取組みは、IT基盤の安定的な稼働を保証するだけでなく、単に事業上のリスク管理の枠を超えて、製品やサービスの品質向上にも大きな効果が期待できます。

この考えのもと、当社は社員の「働きやすさ」と「働きがい」を追求し、自分らしさが活かせる働き方を実現することを方針として、様々な取組みを進めています。社員が新しいことに挑戦し、会社と、社員自らが成長していくためには、自律的な働き方を支える環境づくりが不可欠だと考えています。

また当社には年齢、出身、国籍をはじめ多様な人財がいます。社員一人ひとりの多様な働き方も尊重することで、多様性を強みとした組織文化にしていきたいと考えています。

2021年9月 代表取締役社長 佐藤 邦光
サステナビリティ委員会委員長

背景とマテリアリティについて

SASB (Sustainability Accounting Standards Board、サステナビリティ会計基準審議会) の分類によれば、当社が属するソフトウェア、ITサービス産業の企業においてより重要性の高いESG課題は、人的資本と社会資本、ガバナンスと環境の各局面に係る課題です。

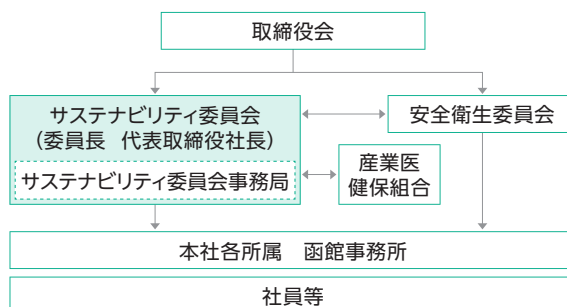
当社においても主要事業であるシステム開発やITサービスを提供するために、最も重要な資源は、人財であると考えています。当社の技術者がもつ技術と知見を最大限に活用して、それを成長させることが当社事業の継続性と成長性に最も重要な要素になります。また、情報管理やデータセキュリティといった課題を包摂する社会資本に係るESG課題は、市場や顧客との関係性の文脈から、当社の事業の継続性に重要な要素です。

こうした観点から、このレポートでは、当社の人的資本と社会資本の強化に焦点を当てて紹介します。ガバナンスについては、このレポートでも一部を紹介しますが、有価証券報告書やコーポレート・ガバナンス報告書もご参照ください。

サステナビリティ活動の推進体制

当社は、2021年4月にサステナビリティ委員会を設置しました。代表取締役社長佐藤邦光を委員長とし、取締役執行役員を主な委員として構成しています。

サステナビリティ委員会は、当社の企業行動基準が掲げる「社会への貢献」「良い企業風土の構築」「差別の禁止」「地球環境への配慮」その他の実践に係る方針を定め、全社的な活動推進の継続性を確保するための基幹的な組織として活動しています。





1. 健康経営の推進

健康経営とは、社員の健康管理を経営的な視点で考え戦略的に実践すること、とされており、企業価値の向上と事業の継続性に資することが期待されています。当事業において最も重要な経営資源は人財であり、その健康増進を進めることは当社の中長期経営目標や経営理念の実現に極めて有益です。この基本的な考え方を、社員およびすべてのステークホルダーと共有することを目的に、2021年5月に「健康経営宣言」を策定し、取締役会で決議のうえ社内外に開示しました。

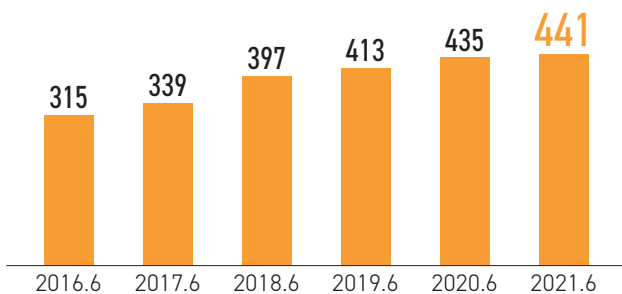
また、策定した健康経営宣言を具体的に推進するための組織として、「サステナビリティ委員会」の下に健康経営ワーキンググループ（WG）を立ち上げました。健康経営WGは全社的な施策を検討し実行することを目的に、性別や国籍、役職に拘わらず多様なメンバーで構成しています。睡眠や食生活、働き方など、従業員の心身の健康に係る様々な課題解決に向けて検討を進めています。

健康経営宣言 当社は従業員が心身ともに健康であり続けるための取組みを推進してまいります。

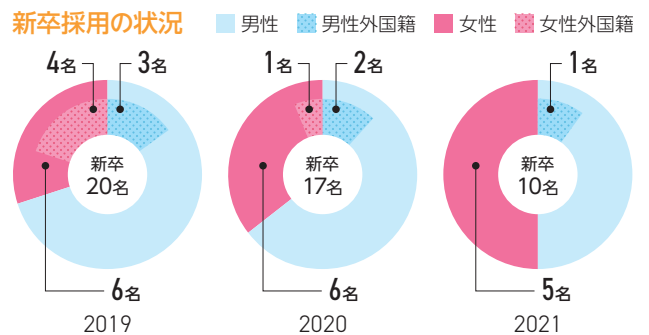
2. ダイバーシティ 多様性の活用

当社は、性別や国籍にとらわれることなく多様な価値観を有する人財の採用を進めています。社員数は事業規模の拡大に伴い5年前と比べ約1.4倍に増加しています。近年は女性や外国籍の社員の割合も増えており、こうした多様化する社員に適合する職場環境や制度を構築することも、中長期的な成長のためには必要不可欠です。

社員数の推移(人)

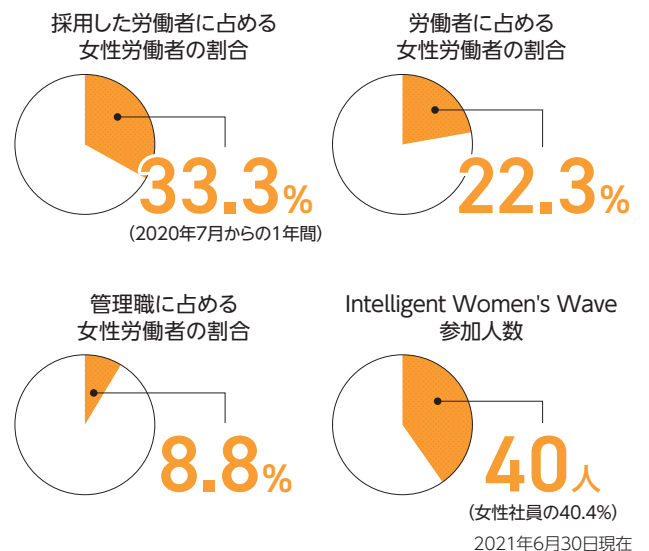


新卒採用の状況



女性社員の活躍の促進

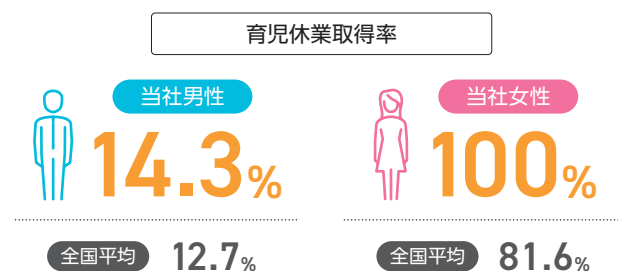
女性社員の活躍を推進するための施策の強化に取り組んでいます。女性活躍推進法に基づき、厚生労働省に提出している「女性活躍における行動計画」では、開発部門の女性管理職、高度専門職比率を、2019年12月現在の3.5%から2022年までに7%に倍増することを目標として定めています。そのためには女性社員のキャリアパスや人生設計などを、女性社員同士で互いに相談しやすい環境整備が必要である、という考えのもと、「Intelligent Women's Wave」の活動を継続しています。女性社員同士によるメンター制度で、2021年6月末現在で、全女性社員99人の40.4%にあたる、40人の社員が同制度を活用しています。その他、女性社員の通勤時の安全配慮のための施策も継続しています。



仕事と育児の両立を支援

出産や育児といった人生のライフイベントへの支援をするために、配偶者が出産した時に使用できる3日間の特別休暇や、子どもが中学校就学の始期に達するまで1日上限2時間の勤務時間短縮制度を整備しています。育児休業についても、2019年は女性の100%、男性の30%、2020年は女性の100%、男性の14.3%が取得しており、例年、男女ともに全国平均の取得率を上回っています。

休暇を取得しやすい社内風土



※当社は2020年度の、全国平均は2019年度の情報を掲載
出典は厚生労働省「令和2年度雇用均等基本調査」

外国籍社員の採用拡大と活躍の促進

外国籍の社員が増加するなか、当社では国籍にとらわれず、国ごとの文化や考え、習慣をお互いに尊重し合える環境の整備を進めています。外国籍の社員が日本での

生活や勤務になじめるよう、採用担当と配属先の部門が共同でビジネスレベルの日本語運用能力を向上させるためのサポートを強化しています。

3. 働き方改革

当社は社員の約75%が開発業務に従事しており、品質の高いシステムやサービスを顧客に提供するためには、社員の労働時間のきめ細やかな管理や、働きやすい環境や施策を整備することが重要です。働き方改革の取組みを通して、社員の総労働時間を削減し、ワークライフバランスを改善することで、優秀な人財の確保と中長期的な業績の向上を目指しています。社員は個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を自ら選択することで、働き方改革を実現します。

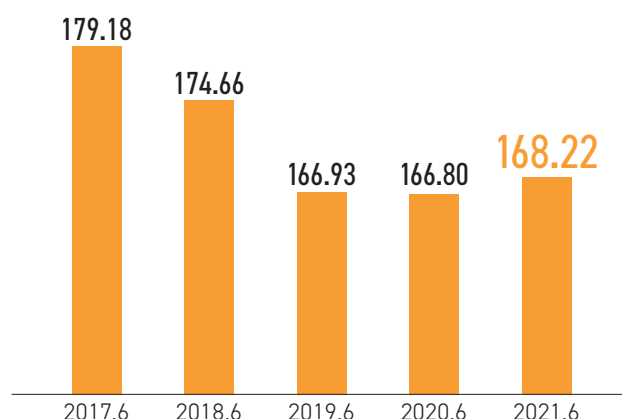
時間創出活動

代表取締役社長が自ら指揮を執り、働き方改革を強力に推進しています。2017年2月から2020年7月までは全管理職を集め、「時間創出会議」という月次の会議体を主催し、働き方改革が全社に浸透するよう「時間外労働を削減し、仕事以外の時間を創出することの大切さ」を繰り返し伝え、長時間労働があった部署の管理職には直接指導を行いました。全社に働き方改革が確実に浸透してきたため、2020年8月以降は、全管理職ではなく、前月に長時間労働があった部署の管理職のみを集め指導してきました。2021年7月以降は「経営執行会議」等の管理職が集まる会議体で、社員の労働時間の状況を確認し、労働時間の上限を超過した社員がいる場合は、必要に応じて対象本部に直接指導を行っています。

活動開始後、全社の労働時間は確実に減少しており、2021年は対2017年比で月平均の労働時間を約6%削減することができました。削減した労働時間は社員の努力

の成果であるという方針のもと、削減実績に応じて「時間創出手当」として金銭で社員に還元しています。今後も、労働時間の管理の継続や社員の生産性向上につながる環境の整備を進めていきます。

社員1人あたりの月平均労働時間の推移(時間)



社員に提供する、様々な働き方の選択肢

■ テレワーク

育児や介護等の特定の事情がある社員を対象に、2018年10月にテレワーク制度を導入しました。2019年は18人が本制度を利用しましたが、新型コロナウイルス感染症の拡大をふまえ利用要件を撤廃し、2020年4月より、全社員がテレワークできる環境を提供しています。

■ 朝型勤務推奨の朝食サービス

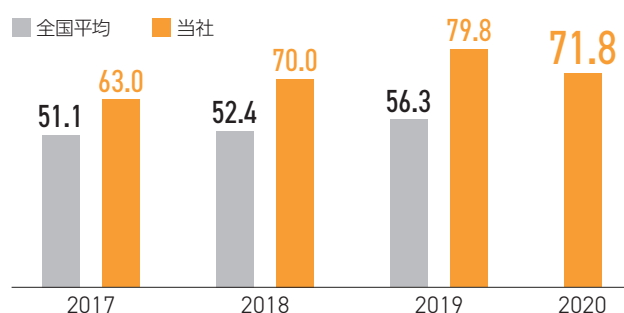
当社の社員および当社内に常駐で勤務している協力会社の社員を対象に、平日8時から9時半の間に朝食を提供しています。長時間労働かつ夜型勤務からの脱却と健康増進による生産性の向上を目的に2019年6月から提供を開始しており、全体の約6割の社員が利用しています。

■ 休暇取得の促進

2018年に時間単位の年次有給休暇（以下、有給休暇）の取得制度を新設するとともに、2019年4月から段階的に施行されている働き方改革関連法をふまえて、有給休暇の計画的な取得を推進しています。働き方改革関連法が定める年5日の取得に、当社独自の制度として2019年

は1日、2020年は3日を追加し、全社員が年8日の有給休暇を最低限取得するよう、全社の取得状況を管理し、不足している場合は取得促進のための周知、啓蒙活動を行っています。2019年の施行以来、全社員が年5日の有給休暇を取得することができており、全体の有給休暇の取得率についても2019年が79.8%、2020年は71.8%を達成し、全国平均の取得率56.3%※と比較すると非常に高い取得率となっており、有給休暇を取得しやすい組織風土の醸成が来ています。

有給休暇取得率の推移 (%)



※出典：厚生労働省「令和2年度就労条件総合調査」より

社員の健康づくりのための施策

■ 保健師の健康相談窓口

健康管理体制の強化を目的として、2021年6月から保健師の定期訪問を開始しました。保健師は、健診結果に基づいた保健指導、有所見者への受診勧奨等を行い、社員の生活習慣病の予防に積極的に取り組んでいます。また、社員一人ひとりが気軽に相談できるよう、従来の産業医に加えて、保健師への健康相談窓口も増設しました。保健師は相談対応以外にも、ケアやサポートが必要な新入社員や体調不良の社員、療養中社員との面談も行っています。

■ メンタルヘルス対策

2016年から年1回ストレスチェックを実施し、2019年以降は、全社的なメンタルヘルス対策の強化を図ることを目的として、管理職に向けた集団分析結果の報告会を実施しています。また2020年からは、ストレスチェックの結果に対する管理職向けの個別相談会を実施し、2021年にはストレスチェックの集団分析結果をふまえたメンタルヘルスのセルフケア、ラインケア研修も行っています。

■ フィジカルヘルス対策

2021年7月に疲労や回復方法、ガン、アルコール依存症、喫煙、女性の健康、肩こり、腰痛について、全4回

に分けてウェビナーを実施しました。本ウェビナーは社員だけでなく、その家族も受講対象者に含めており、社員および家族の健康リテラシーの向上に努めました。

■ 健康診断費用の全額会社負担

35歳以上の生活習慣病健診および人間ドック費用について、2020年度までは社員が一部自己負担していましたが、受診率向上を目的として、2021年度からは会社が全額負担するようにし、その扶養家族についても同様としています。

■ 感染症に伴う特別休暇

新型コロナウイルスのワクチン接種を受けやすい環境整備のために、2021年6月に年5日（最大40時間）のワクチン接種休暇（特別休暇）を導入しました。本休暇は接種にかかる時間や、接種後の体調不良だけでなく、同居家族の接種に付き添う場合にも使用できるものにしており、時間単位での取得も可能としています。

また、季節型インフルエンザに関しても、罹患した場合は3日間のインフルエンザ特別休暇を取得できるようになっており、感染症拡大の予防に努めています。

4. エンゲージメントの向上

当社は、社員がその能力を最大限に発揮できるよう、働きがいのある制度や職場環境の整備に努めています。2017年からは満足度調査を実施し、社員のエンゲージメント状況のモニタリングと、組織風土改善に取り組んでいます。

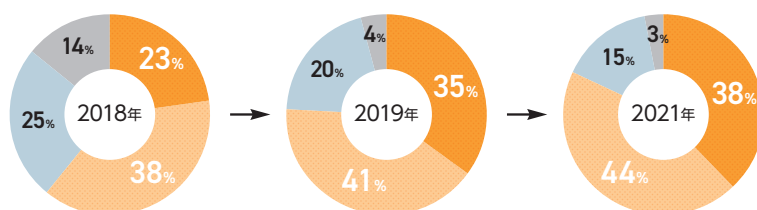
満足度調査

2017年より、年1回、社員向けに満足度調査を実施しています。過去4回の平均回答率は89%と極めて高く、この調査をきっかけに有給休暇の取得促進や、管理職向けの研修制度の強化が行われました。

2018年にはテレワークの導入や残業時間の削減実績に応じた手当の支給、裁量労働制の一部導入、後述するビジネスアイデアコンテストやFikaなど、働きやすく働きがいのある職場環境の整備を強化した結果、社員のエンゲージメントが大きく改善しました。今後も、

本調査を通じて社員一人ひとりの声に耳を傾けながら、職場環境のさらなる改善を進めます。

会社風土の改善について 満足度調査の結果より抜粋
働きがい、働きやすさが以前と比べて良くなったと思うか
■ そう思う ■ ややそう思う ■ あまり思わない ■ そう思わない



*2020年は新型コロナウイルスの影響で未実施

働きがい高めるための様々な施策

■ FA制度

2017年から、年に一度FA（フリーエージェント）制度を実施しています。FA制度は、同一業務が長期にわたる社員が他部署への異動を申請できる制度であり、社員のモチベーションの向上や、社員自ら成長の機会を創出する方法の一つとして制度化しています。これまでに延べ11名の社員がFAを申請し、うち8名が希望する部署に異動し、活躍の場を広げています。

■ メンター制度

2016年11月に、次の時代を担う社員（メンティ）と、他部門の役員や本部長クラスの社員（メンター）間の面談制度を導入しました。他部門のメンターと面談できる制度とすることで、メンティは業務上の悩みや自身のキャリアパスについて自由に相談することができます。メンターは相談内容に応じてメンティに助言を行うとともに、必要に応じて所属先の上長に直接働きかけるなどの支援活動を実施しており、メンティのエンゲージメントの向上に伴う離職率の低下にも貢献しています。本制度のメンティは定期的にメンバーを入れ替えており、これまでに95人が利用しています。

■ 公的資格の取得奨励

当社は社員の資格取得を奨励しており、資格取得者に対する報奨金の支給や表彰を行っています。取得資格は情報処理、プロジェクト管理、TOEICなど様々ですが、特に業務に直結するクレジット業務に関する検定については、積極的に取得を推奨しており、クレジット検定は2021年6月末現在で延べ130人の社員が資格を保有しています。

■ ビジネスアイデアコンテスト

2019年から、社員の問題意識の向上を目的としたビジネスアイデアコンテストを年1回実施しています。2021年は新たに「アフターコロナ等の社会情勢をふまえた新規アイデア」「非財務的切口での企業価値向上の手法、取組み」を応募要領に加え、応募総数は2020年の44件から77件と大幅に増加しました。最終的には6件が表彰対象となり、対象社員には報奨金を支給しました。表彰されたビジネスアイデアは、事業化に向けた研究開発を社内で議論しており、中期的には今後の当社の成長を支える事業の創出につながるものと期待しています。

■ Fika（フィーカ）

Fikaはスウェーデンの習慣で、お茶をしながら友人や仕事仲間と過ごす短い休憩時間です。当社は、社内コミュニケーションの充実を目的に、定期的を実施しています。社内のリフレッシュスペースにて開催され、お菓子やお茶とともに、自部門や他部署の社員とのコミュニケーションを図っています。

※新型コロナウイルスの感染防止のため、現在は一時休止しています。



主な会議体の説明

■ 取締役会

経営上重要な事項の審議および決定と、取締役の職務執行の監督を行う機関として設置しています。取締役6名（うち独立社外取締役2名）で構成しており、定例の定時取締役会を毎月開催するほか、随時に臨時取締役会を開催しており、2021年6月期は18回開催しました。

経営上重要な事項として、中期事業計画の検討、承認や、一定額を超える研究開発等の投資に関する議案、役員報酬および社員の人事制度に関する議案、組織改編および幹部人事等に関する議案のほか、ガバナンス体制の整備に関する議案等の決議を行いました。

■ 指名・報酬委員会

取締役会の諮問機関として設置しています。独立社外取締役を委員長に、代表取締役1名と独立社外取締役2名の3名で構成され、取締役から諮問を受けた取締役候補者および監査役候補者の指名と、報酬に係る議題について審議のうえ意見を集約し、取締役会に答申します。

2021年6月期は5回開催され、コーポレートガバナンス・コードの改訂に対する当社の対応方針、取締役候補者および執行役員の選任および常勤取締役の報酬制度の見直しについて、検討、議論を行いました。

取締役会の実効性評価

取締役会全体の実効性評価のため、隔年で外部機関に委託して全ての取締役および監査役に対してアンケート調査を行い、結果の報告を受けています。2020年2月に実施したアンケート調査においては、各役員から、取締役会の議論をこれまで以上に充実させることが求められ、例えば、事業環境と当社の事業戦略との関連性や技術情報等、各議案の背景として審議に有効な各種の情報の事前共有や、資料の体裁、議事の運営等の課題について指摘を受けました。当社は、別途設置した経営会議を役員間の情報共有の機会として再定義し、幅広い議案について関連情報の説明報告を行っており、取締役会の議論の充実化に努めています。こうした取組みを通じて、取締役会の実効性の向上を進めています。

少数株主保護に関する考え方

当社は、親会社である大日本印刷株式会社との取引にあたり、他の取引先と同様に、合理的な判断に基づき公正かつ適正な取引条件を決定し、少数株主の利益を損ねることのないよう努めています。親会社との取引の実施前には、常勤取締役と社内関係者による会議体で個別に取引条件を審議検討する方法により、遺漏のないよう進めています。加えて、親会社との重要な取引の内容を取締役に報告しています。

また取締役会は、取締役6名のうち独立社外取締役2名を選任し、経営の自主性と自律性を維持、強化するガバナンス体制を構築し、運用しています。

■ リスク管理委員会

信頼性のある財務報告の作成のため、適切な階層の経営者、管理者を関与させる有効なリスク評価の仕組みとして、設置、運営しています。取締役会の直轄であり、代表取締役社長を委員長とし、執行役員を委員として、四半期に一度、および必要に応じて随時開催しています。各会議体から報告されたリスクとその改善策について、網羅性、妥当性を評価し、必要に応じて指導、監督を行っています。

■ 経営会議

すべての取締役、執行役員および監査役の出席のもと、取締役会への付議が予定される議案に関する説明や、進行中の研究開発、個別の開発案件の進捗報告等が行われます。取締役会での議論の質的向上を趣旨としているため、経営会議としては決裁権限を有しておらず意思決定は行いません。経営会議の議題の一部は、その後取締役会の議案として上程され決議されています。

■ 監査役会

当社は監査役設置会社であり、5名の監査役（うち常勤監査役1名、社外監査役3名）で構成しています。定例の監査役会を毎月開催するほか、随時に臨時監査役会を開催して、監査に関する重要な事項の決議、協議および報告を行っています。

社会資本の強化のために



個人情報の保護（プライバシーマーク制度/JIS Q 15001:2017）

プライバシーマークは、当社が、定期的に評価機関の監査を受けて、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ことを示すものです。

当社は、クレジットカード情報等の個人情報に関与するシステム開発業務や営業活動、採用活動のなかで、個人情報（特定個人情報を含む）の適正な取扱いを行っています。



PCI DSS (Version3.2) (Payment Card Industry Data Security Standard)

PCI DSSは、クレジットカード会員データを安全に取り扱うために策定された、クレジットカード業界のセキュリティ基準です。当社は、クレジットカード決済に係るネットワーク接続や不正検知業務とアクワイアリング業務のシステムをクラウドサービスとして提供しており、基準の認証を取得して、安全な業務運用を行っています。

会社概要

商号	株式会社インテリジェント ウェイブ
設立	1984年12月
所在地	〒104-0033 東京都中央区新川1-21-2 茅場町タワー
資本金	8億4,375万円
代表者	代表取締役社長 佐藤 邦光
従業員数	441名(2021年6月末現在)
上場証券取引所	東京証券取引所 市場第一部
証券コード	4847
発行済株式総数	26,340,000株
親会社 関連会社	大日本印刷株式会社 株式会社ODNソリューション
URL	https://www.iwi.co.jp