

Sustainability Report 2020

インテリジェント ウェーブ サステナビリティレポート 2020

はじめに

当社のESG課題への取組みの状況を紹介するためにこの資料を作成しました。

ESGとは、Environment（環境）、Social（社会）、Governance（ガバナンス）の頭文字を合わせた言葉で、ESG課題は、環境、社会、ガバナンスに関する幅広い課題を意味します。

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。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、システム開発という当社のビジネスモデルにとって大変重要であり、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。

このサステナビリティレポートは、有価証券報告書、コーポレート・ガバナンス報告書、決算短信、決算説明会資料等、当社が定期的に作成し、開示している資料では十分に報告できない活動を網羅的に簡潔にまとめています。投資家、株主の皆さまが当社を評価する際の一助となれば幸いです。

2020年9月
代表取締役会長 井関 司

背景とマテリアリティについて

当社は、大企業を顧客とする業務システムの受託開発という事業分野から、クラウドベースのサービス提供等の新産業分野へ業務を拡大することで、長期的な成長を志向しています。

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は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）であり、特に人的資本の強化が製品やサービスの品質を高め、IT基盤の安定的な稼働を保証するだけでなく、当社の事業の継続的な成長にとって重要性が高いことを認識し、様々な施策を講じています。

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取組みを紹介します。

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。ガバナンスに係る課題については、有価証券報告書やコーポレート・ガバナンス報告書で報告しています。



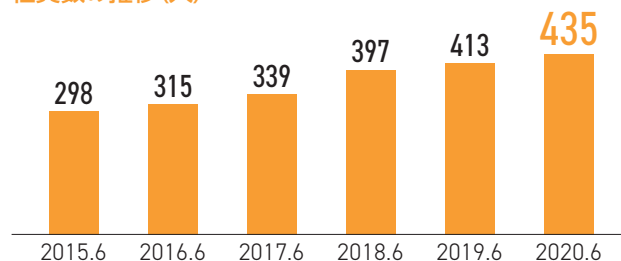
人的資本の強化のために



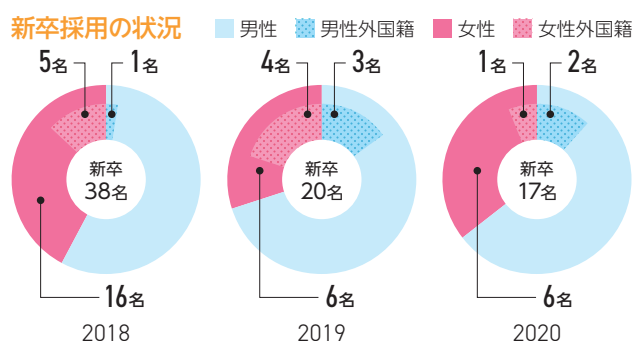
1. ダイバーシティ 多様性の活用

当社は、金融機関向けのシステム開発業務を中心に事業活動を行っており、社員の約75%が開発業務に従事しています。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。事業規模の拡大に伴い社員数は5年前と比べ約1.5倍に増加しています。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材を採用するという当社の採用方針のもと、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



働き方改革

当社は、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、優秀な人材の確保と中長期的な業績の向上を目指します。

そのために、当社では社員の労働時間のモニタリングを強化するとともに、社員に対して様々な働き方の選択肢を提供しています。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。

当社では、代表取締役社長が自ら指揮を取り、働き方改革を強力に推進しています。働き方改革が全社に浸透するよう、「時間創出会議」等の全社的な会議体で、「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、社員に対して繰り返し発信しています。

時間創出会議

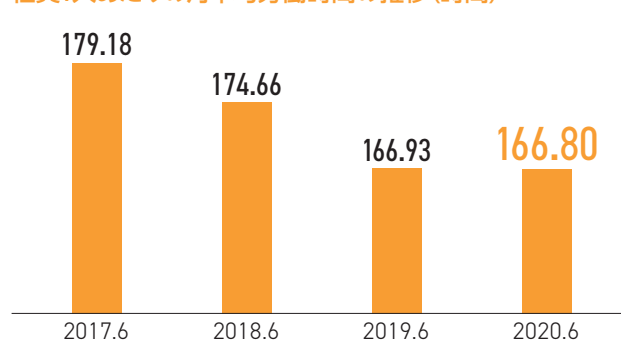
当社の代表取締役社長が主催する、全管理職が集まる月次の会議体です。前月に長時間労働であった社員の上司が、今後の改善策について報告を行い、代表取締役社長が改善策を確認し、必要に応じてさらなる指導を行っています。経営トップが、自ら長時間労働の是正に取り組んでいることが同会議体の特徴です。

2017年2月の会議体発足後、全社の労働時間は確実に減少しており、2020年は対2017年比で月平均の労働時間を約7%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)



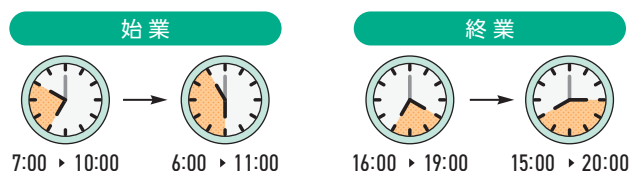
社員に提供する、様々な働き方の選択肢

■ テレワーク

育児や介護など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。

■ コアタイムの短縮

当社は、社員が働きやすい環境を整備する目的で、始業時間、終業時間を3時間の範囲で選択できる時差勤務制度を設けていますが、2020年3月より、それぞれ5時間の範囲で選択できるよう時差勤務の範囲を拡大しました。



■ 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。



女性社員の活躍の促進

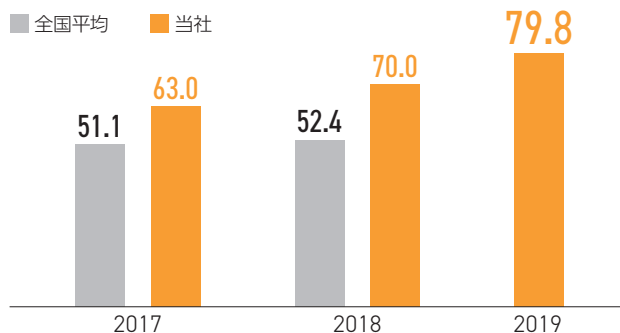
当社は、女性社員の活躍を推進するための施策の強化に取り組んでいます。女性活躍推進法に基づき、厚生労働省に提出している「女性活躍における行動計画」では、開発部門の女性管理職・高度専門職比率を、2019年12月現在の3.5%から2022年までに7%に倍増することを目標として定めています。そのためには、女性社員のキャリアパスや人生設計などを、女性社員同士で互いに相談しやすい環境整備が必要であるという考えのもと、ワーキンググループとして「Intelligent Women's Wave」を新たに設立しました。女性社員同士によるメンター制度で、2020年6月末現在で、全女性社員94人

■ 休暇取得の促進

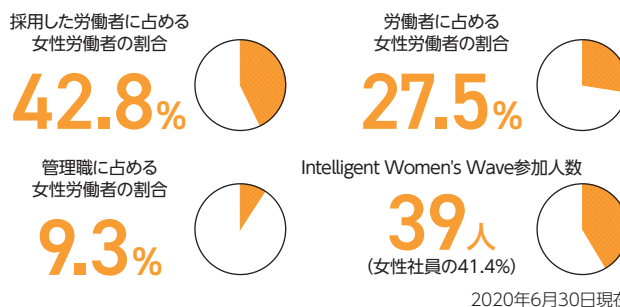
2018年に時間単位の年次有給休暇（以下、有給休暇）の取得制度を新設するとともに、2019年4月から段階的に施行されている働き方改革関連法をふまえて、有給休暇の計画的な取得を推進しています。働き方改革関連法が定める年5日の取得に、当社独自の制度として1日を追加し、全社員が年6日の有給休暇を取得できるよう、全社の取得状況を管理し、不足している場合は取得促進のための周知、啓蒙活動を行っています。2019年は、全社員が年5日の有給休暇を取得することができ、当社独自の制度である年6日についても96.0%という高い取得率でした。全体の有給休暇の取得率は2018年が70.0%、2019年が79.8%を達成しており、全国平均の取得率52.4%*と比較すると非常に高い取得率です。2020年は、社員の取得率をさらに高めるため、全社員が有給休暇を年8日間取得することを目指して、有給休暇を取得しやすい環境整備や社内での啓蒙活動を推進します。

*出典：厚生労働省「平成31年就労条件総合調査」より

有休休暇取得率の推移(%)



の41.4%にあたる、39人の社員が同制度を活用しています。その他、女性社員の通退勤時の安全配慮のための施策も強化しています。



仕事と育児の両立を支援

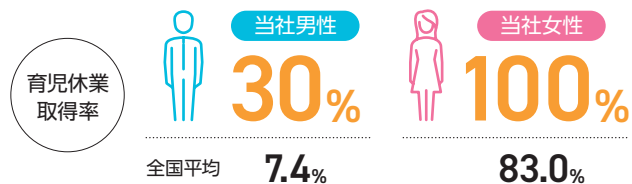
出産や育児といった人生のライフイベントへの支援のための制度を整備しています。

育児・介護休業法では、3歳に満たない子どもを養育する社員について、1日の所定労働時間を原則として6時間とする育児短時間勤務制度を導入することが会社に義務付けられています。当社は、仕事と育児を両立できる環境を提供するため、本制度の適用期間を子どもが中学校就学の始期に達する時期まで本制度の適用期間を延長しています。

育児休業についても、2019年は女性の100%、男性

の30%が取得しており、いずれも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2019年度の、全国平均は2018年度の情報を掲載
出典は厚生労働省「令和元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

が共同で日本語の運用能力向上のサポートをしております。また、2019年には新たに、社内に礼拝スペースを設けました。

2. エンゲージメントの向上

当社は、人材を最も重要な経営資源と考えており、専門的、技術的な能力や知見を有する社員がその能力を最大限に発揮できる、働きがいのある制度や職場環境の整備に努めています。社員のエンゲージメントの状況をモニタリングし、組織風土改善の参考とするために、2017年より満足度調査を実施しています。この満足度調査を通して社員から寄せられた意見も参考にしながら、後述するような社員のエンゲージメント強化のための様々な取組みを制度化しています。

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。アンケート形式の調査を通して回収した社員からの要望を参考に、新たな施策を立案し、制度化しています。検討結果については会社からの回答として社内の電子掲示板を通じて全社員に報告しています。過去3回の平均回答率は87%と極めて高く、この制度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図られました。

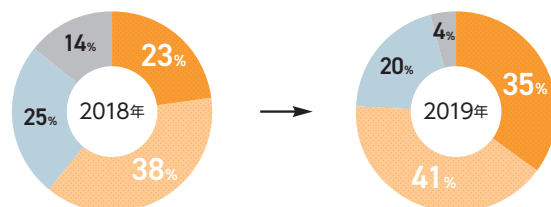
2018年にはテレワークの導入や残業時間の削減実績に応じた手当の支給、裁量労働制の一部導入、後述するビジネスアイデアコンテストやFikaなど、働きやすく働きが

いのある職場環境の整備を強化した結果、働きやすさや働きがいに関する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

(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



2018年 満足度調査の結果より抜粋

働きがいを高めるための様々な施策

FA制度

当社は2017年より、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9名の社員がFA申請を実施し、各部署との調整のうえ、うち6名が希望する部署に異動し、活躍の場を広げています。

■ 定期面談

上司、部下間のコミュニケーション活性化を目的として、四半期に一度、「部長・課長」「課長・一般職」の定期面談を実施しています。定期面談では、目標や成果の確認だけでなく、気軽な話し合いやお互いをよく知る場としても活用され、ライン間の信頼関係の構築に役立っています。

■ 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。当社では、社内コミュニケーションの充実に目的に、Fikaを定期的を実施しています。Fikaは社内のリフレッシュスペースにて開催され、社員に対してお菓子や飲み物を提供しています。参加する社員は音楽が流れるリラックスした雰囲気の中でリフレッシュしたり、自部門や他部署の社員とコミュニケーションを図ったりするなど思い思いの時間を過ごしており、エンゲージメントの向上に役立っています。

※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。



■ プロジェクト表彰

当社の事業年度において顕著な功績をあげ、会社業績の向上に大きく貢献したプロジェクトに対する表彰を、年一回実施しています。表彰は、「業績への貢献、ビジネス領域の拡大、新規性、難度の高いテーマの克服、経費削減への貢献、安定稼働、企業価値向上、及びビジネス貢献」を基準に選定を行い、貢献度に応じた賞金を、受賞対象プロジェクトのメンバーに対して一律で支給しています。本表彰は、チームとしての達成感、一体感の醸成にも繋がっています。

■ メンター制度

当社は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、豊富な経験、知識のあるメンターに対し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運営しています。これまでに、88人のメンティに対して、四半期に一度、定期的にメンター面談を実施しています。

■ 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、クレジット検定はのべ128名（18.0%）の社員の合格実績を有しています。

■ ビジネスアイデアコンテスト

2019年より、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一回実施しています。2019年は26件の応募を選考会議で検討したうえで、6件を表彰対象として選出し、担当した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、方向性を決定しています。中期的には社員のエンゲージメントに留まらず、今後の当社の成長を支えるビジネスの創出につながるものと期待しています。

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關与するシステム開発業務や営業活動のなかで、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	代表取締役会長 井関 司 代表取締役社長 佐藤 邦光
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
U R L	https://www.iwi.co.jp