



# Sustainability Report 2022

インテリジェント ウェイブ サステナビリティレポート 2022

## はじめに

私たちは、ESG課題への取り組みの成果が、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、年々活動の幅を広げ、進化させております。

当社は、2023年6月期からの3カ年の中期事業計画において、事業基盤の強化・拡大を進めるとともに、人財基盤と共に創基盤の確立に取り組んで行くことを表明しました。

私たちがこれまで、特に注力してきた当社の社員を対象とした人的資本の向上に係る取り組みは、事業基盤の強化・拡大や人財基盤の確立に直結した取り組みであるため、より高次元なレベルを目指し、発展させていきます。具体的には、「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の実現や社員が新しいことに挑戦し、会社と自らが成長していくための自律的な行動を支える環境づくり、年齢、出身、国籍など多様な背景を持つ社員一人ひとりを尊重する組織文化の醸成に努めてまいります。

これに加え、今後は、社内外のステークホルダーとの共創という観点から、対話の活性化による有機的な組織連携を推進し社員間の共創および様々な社会問題に対してのESGへの取り組みを本格化させてまいります。

上記をふまえ、本サステナビリティレポートでは、当社のステークホルダーの皆様に向けて、昨年から今年にかけて行った取り組みを中心に、当社の企業行動基準に沿った構成で、できるかぎり網羅的に簡潔に報告することに努めました。当社を評価する際の一助となれば幸いです。

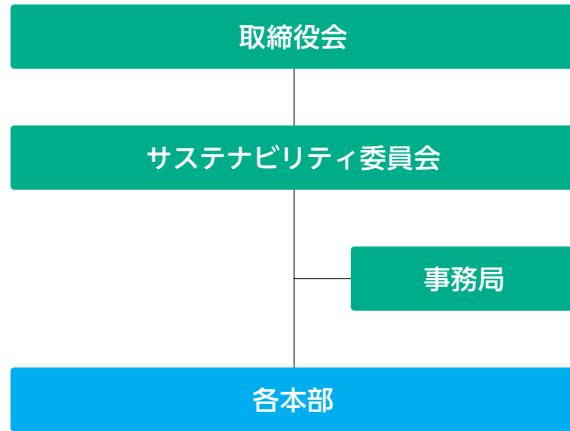
2022年9月 株式会社インテリジェント ウェイブ  
代表取締役社長 佐藤 邦光

## サステナビリティ活動の推進体制

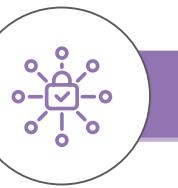
当社は、2021年4月にサステナビリティ委員会を設置しました。代表取締役社長 佐藤邦光を委員長とし、常勤取締役、執行役員を主な委員として構成しています。

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」「多様性の尊重」「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。

サステナビリティ委員会は、昨年度は年4回開催し、活動報告および方針についての討議を行いました。



# 事業を通じた社会への貢献



## 基本的な考え方

当社は、決済、金融、セキュリティ分野を含む、企業のビジネスリライアビリティ\*を支えるITサービス会社です。 「次代の情報化社会の安全性と利便性を創出する」を経営理念に、高速、安全、高品質で利便性の高い製品やサービスを通じて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）を提供することで、社会に貢献していきます。

\*ビジネスリライアビリティ：顧客事業の信頼性および当社事業の信頼性を高め続けること（当社の造語）

## キャッシュレス社会への貢献

当社はキャッシュレス決済に関わる人たちを支えるインフラストラクチャー（IT基盤）を提供しています。

日本で流通している多くのクレジットカードが当社のシステムを経由しています。カードの持ち主・使用状況などの状況を瞬時に確認し、承認、決済できるシステムや不正利用を防止するシステムの提供を通じて、24時間365日いつでも安心してカードが使えるキャッシュレス社会をいたるところで支えています。

またキャッシュレス決済の浸透による経済効果は、現金コスト削減効果と合わせて約7兆円\*\*といわれ、環境にもやさしく、最近では衛生面からも利用が増えています。

※経済産業省 キャッシュレス決済の中小店舗への更なる普及促進に向けた環境整備検討会資料より

### 店舗 (デパート、量販店、飲食店、スーパーなど)



クレジットカード決済に必要な機能を短期間かつ安価に実装できるパッケージ製品を提供。

### ネットショップの利用



ネットワーク接続機能や認証機能をそろえ、安全で快適なネットショッピングをサポート。

### カードの不正利用防止



国内外の与信要求をリアルタイムにチェックし、カードの不正取引による被害を防止。

### ATM

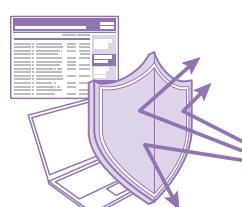


ATMのネットワーク接続やカードの使用認証を行うアプリケーションを提供。

## 情報セキュリティ社会への貢献

当社はセキュリティ対策製品販売として、企業情報の漏えいを防ぐ当社開発製品と、イスラエル企業をはじめとするサイバーセキュリティ対策のための他社開発製品の販売業務を行っています。日々進化・多様化するサイバー空間に対して、最新のサイバーセキュリティ対策を提案・実現することで、社会インフラを維持します。

### サイバー攻撃対策



マルウェアやランサムウェアなどの組織外部からのサイバー攻撃を防止。

### 情報漏えい対策



企業内のPC端末やネットワークを監視することで、内部関係者による情報漏えいを防止。

# 良い企業風土の構築



## 健康経営の推進

当社は、健康経営の責任者である社長の下、保健師や産業医とも連携できる体制を組み、健康経営を推進し、昨年、経済産業省指定の「健康経営優良法人2022（大規模法人部門）」に認定されました。2022年7月には健康経営推進課を新設し、当社事業において最も重要な経営資源である社員一人ひとりのウェルビーイング※を高める取り組みをより強化しています。

※身体的、精神的、そして社会的に完全に良好で全てが満たされている状態



### ■ 健診会社負担の拡充

当社は、昨年度より、それまで費用負担対象外だった35歳未満の婦人科健診費用全額を会社が負担し、受診推奨、病気の早期発見、早期治療を促進しています。

### ■ 保健師による保健活動

社員の生活習慣病の予防のため、保健師による、健診結果に基づいた保健指導、有所見者への受診勧奨等に積極的に取り組んでいます。また保健師への相談窓口も設置しており、社員は気軽に相談できるようになっています。保健師は、ケア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

年1回のストレスチェックを実施後、メンタルヘルス対策強化のため、管理職向け集団分析結果報告会を行っています。またストレスチェックの結果をふまえた管理職向けの個別相談会および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

肩こり、腰痛、喫煙、アルコール依存症、ガン、運動不足解消、眼精疲労、頭痛対策、女性の健康についてのオンデマンド動画セミナーを実施しました。社員だけでなく、その家族も受講可能とし、社員および家族の健康リテラシーの向上に努めました。

### ■ 休業補償制度の追加導入

業務外の病気や怪我の療養のために仕事を休んだ場合に支給される「傷病手当金」だけでは月収が減少するため、新たに団体長期障害所得補償保険に加入しました。これにより、社員の経済不安を軽減し安心して働き続けることが可能な職場環境を提供しています。

### ■ 設置型社食や朝食サービス

お惣菜・ご飯などの設置型社食サービス導入により日中、土日、夜間と、いつでも手軽に、栄養バランスのいい食事を摂れる環境を整えています。また、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平日8時から朝食の提供も行っています。これらのサービスは、社員、パートナー社員を問わず、誰でも幅広く利用できます。



## 働き方改革

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、働きやすい環境を整備することが重要です。働き方改革により、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。

### ■ 労働時間のきめ細やかな管理

経営幹部が集まる会議体で、社員の労働時間の状況を確認し、当社における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指導を行う活動を行い、社員のワークライフバランスの改善に努めています。

### ■ テレワーク

全社員がテレワークできる環境を提供し、新型コロナウイルス感染症の拡大防止の観点だけでなく、社員一人ひとりの事情に応じた多様で柔軟な働き方を後押ししています。

## ■ 夜間作業特別休暇制度

当社のシステムは、24時間365日稼働しているため、夜間作業を行うこともあります。深夜時間帯に一定時間の時間外労働を行った場合、その勤務時間に応じた時間単位の特別休暇を付与し、社員の健康のため、その取得を推進しています。

## ■ 休暇取得の促進

当社が目標としております有給休暇取得日数は、法令が定める5日より、更に増やし8日に定め取得を推進しています。目標の8日に対する有給休暇の取得率は、2020年が71.8%、2021年は74.7%を達成し、全国平均の取得率56.6%※と比較すると有給休暇を取得しやすい組織風土の醸成ができます。

※出典：厚生労働省「令和3年度就労条件総合調査」より

## エンゲージメントの向上

### 社内コミュニケーション

#### ■ Web社内報（DIVERSITY WAVE）

社員一人ひとりの豊かな個性の発信と多様性の促進を目的として、2021年7月よりWeb社内報「DIVERSITY WAVE」を月2回発行しています。社員・部署紹介といった社員コンテンツから、イベントレポートや健康経営などの会社にまつわる特集まで、毎回様々な内容を取り上げています。最近では、ラジオ番組を制作し、リアルな社員の声を届ける試みも行っています。これらの取り組みは、社内情報の共有や社員コミュニケーションの活性化においても大きな役割を果たしています。



### 働きがいを高めるための様々な施策

#### ■ クロスジョブ

部門を越えてイノベーションに必要な知識・スキルを高める人財を育成することを目的として、クロスジョブ制度を導入しました。社員は、労働時間の20～30%を目安とした社内兼業の希望を申告できるようになりました。

#### ■ メンター制度

全ての40代までの社員が他部門の自身が選択したメンターと面談できる制度で、メンティー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。社員は、キャリアアップのための社内異動に向けての他部署の情報収集にも活用しています。

#### ■ 函館Staywork

社員の「働きやすさ」と「働きがい」を追求し、健康と活躍を後押しするため、本社勤務社員の新たな働き方として、函館事業所において、ワーケーションの導入を目指し、効果検証を3ヶ月間実施しました。参加社員からは、「新しい価値観が得られた」、「気分転換ができた」、「函館社員と交流がもてた」などの声がありました。今後は本格導入に向けて進めてまいります。

#### ■ 運動器具の設置

社員間のコミュニケーション促進および社員の運動不足解消や短時間でリフレッシュできる場を提供するため、職場にバランスボールやパターゴルフなどの健康器具を設置しています。今後も、社員の希望を聞きながら充実化を進めています。

#### ■ まちかど清掃

社員同士のコミュニケーション活性化や社会貢献のため、地域イベントに積極的に参加しています。年2回、東京都中央区が主催する地域清掃活動「まちかどクリーンデー」に当社の社員が自発的に参加し、オフィス周辺の清掃を行っています。

#### ■ クロストーク

直接社員から現在のコンディションや考えを聞き、新たな課題があれば対応したい、という社長の意向により、社長と社員との「クロストーク」を隨時実施しています。

#### ■ 自己申告制度

毎年課長以下の全社員が自身の関わった業務や異動・職種変更の希望などを会社に申告する制度です。会社は本制度により、全社員の現状やキャリア意向を把握し人財の適正配置やキャリア形成の支援を行います。また、上司は部下のキャリア意向を把握でき、普段の業務指導にも活かせます。

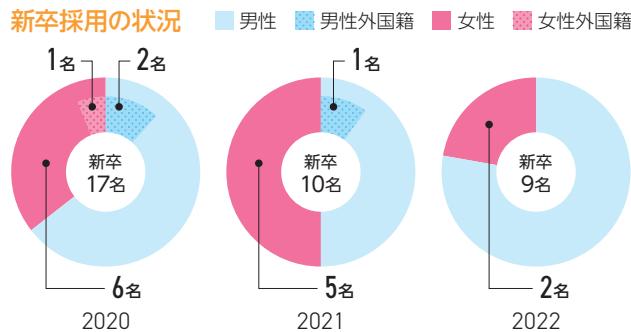
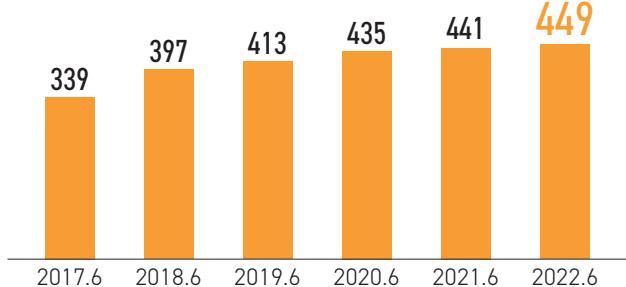
# 多様性の尊重



## ダイバーシティ多様性の活用

当社の社員数は事業規模の拡大に伴い5年前と比べ約1.3倍に増加しています。また、性別や国籍、年齢、障がいの有無などの属性の違いを活かし、付加価値を生み出していくため、多様な価値観を有する人財の採用を進めています。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は、中長期的な成長のために必要不可欠です。

### 社員数の推移(人)

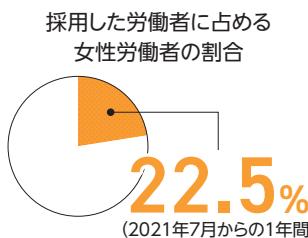


### 女性活躍の推進

女性社員の活躍を推進するため、女性管理職、高度専門職の人数を2022年6月期の11名から2025年6月期には23名へ倍増することを目指し様々な施策の強化に取り組んでいます。

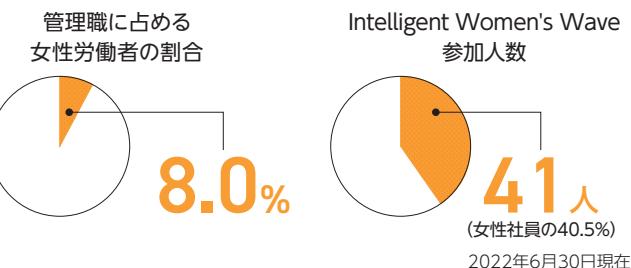
#### Intelligent Women's Wave (IWW)

女性社員同士で互いに相談しやすい環境が必要である、という考えのもと、女性社員同士によるメンター制度として、「Intelligent Women's Wave」の活動を継続し、女性社員同士が相談できる環境整備に努めています。女性特有のライフイベント時にも将来のキャリア形成をイメージできるよう、先輩社員からのアドバイスや様々な社内制度の活用を促すことで、長期的なキャリア形成やスムーズな育児休業からの職場復帰を支援しています。



#### 育児休業者オンライン懇親会

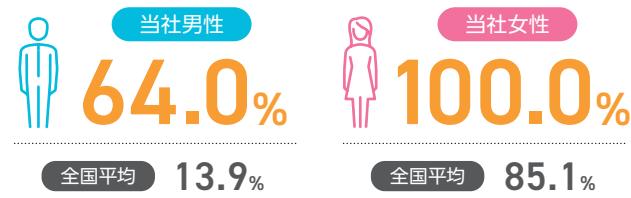
育児休業中の女性社員に対して、オンライン懇親会を実施しました。復帰後の働き方のイメージがより具体的に持てるよう、職場環境の変化についての情報提供や復帰に向けて抱える不安や不明点について相談に応じ、育児休業取得経験のある社員からのアドバイスを提供し、安心して職場復帰に向けて準備できるよう支援しました。



### 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、2020年は女性の100.0%、男性の14.3%、2021年は女性の100.0%、男性の64.0%が取得しており、例年、男女ともに全国平均を上回っています。

#### 育児休業取得率



※当社は、2021年7月1日～2022年6月30日出生児対象で算出  
全国平均は、2020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」

## 社内外の障がい者へ向けた活躍促進への取り組み

### ■ パラアート（障がい者の芸術作品）鑑賞会

本社にてパラアートの展示を開始しました。パラアートにより、社員をはじめ鑑賞する人たちのストレスを軽減する効果や、パラアート鑑賞をきっかけとしたコミュニケーションの活性化を狙いとしています。また、アートを通じて社員の多様性への理解を促進し、作家である障がい者の経済的自立を支援しています。コロナ禍において、円滑な社員交流の機会創出を目的として、パラアート鑑賞会を開催しました。日頃、業務では接点のなかった社員同士の間にも新たな交流が生まれ、アートを

通じて他者との違いや自身の新たな側面を発見するなど、参加者からは様々な反応がありました。



### ■ 社内の意識啓発・理解促進の取り組み

障がいのある社員が更に活躍できる職場環境を目指し、啓発セミナーや配属先関係者への勉強会を実施しました。関係機関から講師を招き、障がい特性などの基本的な知識の習得から適切な配慮の説明を受け、障がいのある社員への理解促進に取り組みました。

### ■ 障がい者に対する定期面談

月に1度、障がい者定着支援担当者による障がい者の面談を実施しています。体調面を含め様々な事柄についてヒアリングを行ったうえで、本人および、配属先上司・関係者へ助言を行っています。

## 高齢者活用

### ■ 高度専門職制度の範囲拡大

優れた専門性を持つ社員に職位を与える「高度専門職制度」の対象範囲をそれまでの60歳未満から60歳以上まで拡大し、シニア社員の活躍を推進しています。また、このたび、極めて高度な専門性（業界および世界トップクラス）を有し、当社の社会価値向上に貢献すると認められた社員に「フェロー」もしくは「技監」の職位を与える「プロフェッショナル制度」を新設しましたが、こちらも60歳以上の社員も認定対象としています。

## 外国籍社員の活躍を促進

### ■ 海外経験を活かせる活躍の場、チャンスを提供

海外事業を推進するチームには、若手社員を含め外国籍社員の積極的な登用をしています。彼ら彼女らが海外で培った経験や異なる価値観から生まれる多様性を活かし、海外ビジネスへの新たなチャレンジを開始しました。

## 地球環境への対応



## 基本的な考え方

当社はシステム開発やクラウドでのサービス提供を事業の中心としており、工場などを擁する製造業よりも環境負荷が低いビジネスモデルになっています。しかし気候変動対策をはじめとした環境問題への対応は、全ての企業が取り組むべき課題と認識しております。当社は、気候変動に係るリスクおよび収益機会、自社の事業等に与える影響について必要なデータ収集を行い、分析を進めており、気候変動開示の国際的枠組みに基づき、十分な質と量の情報開示していく方針です。

また、今後、中長期の環境目標および戦略を策定し、達成に向けて具体施策を推進していきます。

## ■ 環境マネジメント体制

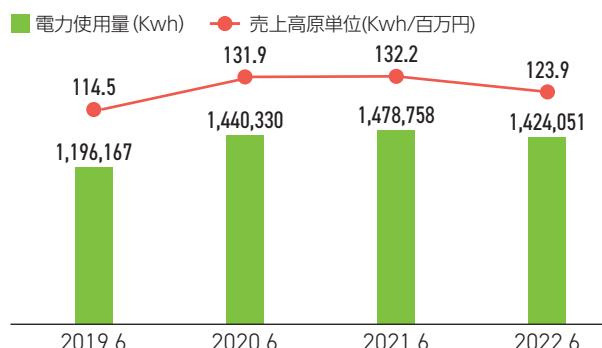
当社は、環境問題を重要な経営課題ととらえ、社長を最高責任者とした環境マネジメント体制を構築しています。環境に関する取り組みについては、取締役会の下部機関であるサステナビリティ委員会を中心に審議を行い、同委員会の委員長は社長が務めています。また、取締役会は環境に関する取り組みへの監督責任を負っており、特に重要な事項については取締役会での決議を経て決定しております。

## ■ 電気・紙の適正利用

環境負荷低減への取り組みとして、オフィス内の節電やペーパーレス化を推進しています。紙購入枚数は2019年6月期に約229万枚（A4換算）でありましたが、2022年6月期には44万枚（約80%減）まで削減しております。

また電気については、情報通信設備等を順次省エネ機器への切り替えや、空調負荷軽減対策としてドレスコード制の廃止等により、1人当たり電力使用量を前年度比で1%削減するよう取り組んでいます。

### 電力使用量・売上高原単位



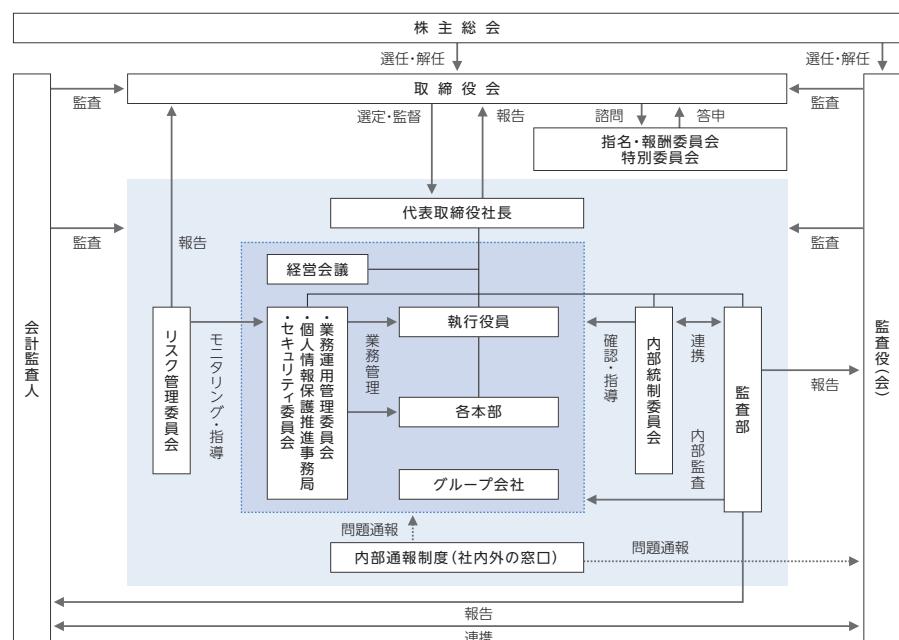
## コーポレート・ガバナンスの強化のために

### 基本的な考え方

当社は、経営と事業の状況を理解するうえで有益な情報を公正かつ速やかに開示して市場との対話を促進することで、企業価値の最大化に向けて、経営の透明性と公正性を更に高めることを目指し、コーポレート・ガバナンスの充実を図っております。

### コーポレート・ガバナンスの体制

独立社外取締役、独立社外監査役を選任し、これら独立役員を主要な構成員とする指名・報酬委員会を取締役会の下に設置し、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。このような指名・報酬委員会の設置、運営が、取締役の指名、報酬に係る取締役会の機能の独立性、客觀性と説明責任の強化に寄与しています。あわせて、社員のコンプライアンス意識を高めるための教育を徹底し、総合的にコーポレート・ガバナンスの充実に努めています。



	人数	内、独立社外取締役	内、独立社外監査役	開催回数	社外取締役出席率	社外監査役出席率※
取締役会	6名	2名	—	19回	100%	98%
監査役会	5名	—	3名	19回	—	100%

※19回中1回に、社外監査役1名が欠席

## 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、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っています。2022年2月に実施したアンケート調査においては、多数の取締役が、取締役会の実効性が高いと感じているとの報告を受けております。前回調査時(2019年)より、議事運営および取締役会資料が改善され、適切な議事運営が行われるようになったとの評価を得ました。その一方で、サステナビリティ課題への取り組みについては、これまで以上に充実させることが求められました。当社は、サステナビリティを巡る幅広い課題について、担当組織を組成し、取り組みの強化を図っております。取締役会へは、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。こうした取り組みを通じて、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

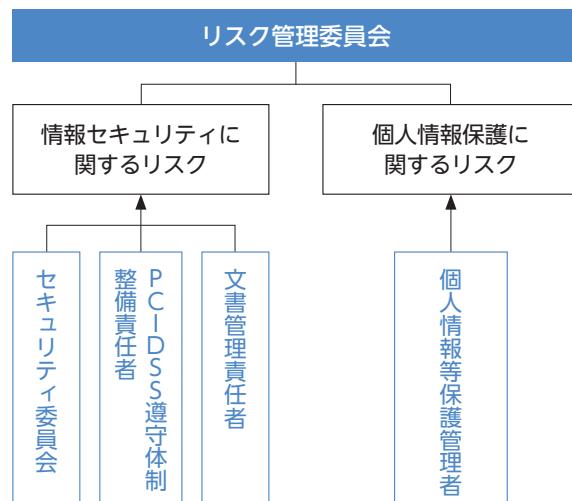
当社は、親会社である大日本印刷株式会社との取引にあたり、他の取引先と同様に、合理的な判断に基づき公正かつ適正な取引条件を決定し、少数株主の利益を損ねることのないよう努めています。親会社との取引の実施前には、常勤取締役と社内関係者による会議体で個別に取引条件を審議検討する方法により、遗漏のないよう進めています。加えて、親会社との重要な取引の内容を取締役会に報告しています。

## 情報セキュリティ体制等

情報セキュリティ管理を確実に実施していくことで、お客さまからの一層のご満足、信頼を得て、当社のサービスの継続をより確実なものとしていきます。当社では情報セキュリティに関するリスクをセキュリティ委員会等で管理し、個人情報保護に関するリスクについては、個人情報等保護管理者のもとで個人情報保護推進事務局を設置して適切な情報の管理・運用に努めています。

各リスクはリスク管理委員会に報告され、リスク管理委員会では、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。

なお、本年度において不適切な取り扱い等は発生しておりません。



## 個人情報の保護（プライバシーマーク認証/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、個人情報の取扱いについて適切に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するシステム開発業務や営業活動、採用活動において、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 (Version3.2.1) (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等のシステムをクラウドサービスとして提供しており、PCI DSS認証を取得して安全な業務運用を行っています。