

# SUSTAINABILITY

## サステナビリティ経営と ESGリスク

グループ経営理念「100年企業の創造」とは、企業を社会の公器と見なし、社会のために存在する組織として持続的に発展することです。当社グループは、お客様が経営情報を未来の創造に役立てられるよう付加価値をつけて提供することを使命とし、社会に貢献することをミッションとしています。その実現の過程ではさまざまなステークホルダーと関わることになるため、グループの一人ひとりが経済活動・環境保全・社会的公正のバランスを保つことに十分配慮して行動しなければ、持続的発展にはつながりません。

当社グループは2020年8月25日に国連グローバル・コンパクトに署名しました。これを契機として、サステナビリティを実現するためリスクアセスメントを行いながら、当社グループとして対応できることを考え、実施していきます。

## ESGリスクと当社グループ固有リスクとの相関関係

	テーマ	リスク	採り得る対策例	機会
環境	生物多様性の保全 水の安全保障	グループの事業活動との直接の関係性は希薄		<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 一般的データの可視化</li> <li>■ オウンドメディアの発行などによるブランドづくり</li> <li>■ 非財務情報の収集・可視化テンプレートの販売など</li> </ul>
	廃棄物とリサイクル	毎年多数のPCを廃棄しており、リサイクル対応が必要	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ セキュリティを担保したうえでリサイクル業者を活用</li> </ul>	
	気候変動	事業活動との直接の関係性は希薄だが、二酸化炭素排出の削減のための努力を一切していない点が問題視される可能性がある	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 二酸化炭素排出の低減に取り組むことを宣言するとともに下記のような施策を実施</li> <li>■ 2021年7月よりグリーン電力認証購入により使用電力全量についてカーボンオフセットを実施</li> <li>■ 気候変動リスクについてCRM委員会において評価・対応策を検討し、取締役会に報告する体制を構築</li> </ul>	
社会	人権と地域社会	人権を尊重しない行動(差別等)の常態化、またはそのような行動の結果として、重大事故が発生した場合に、ブランドが大きく毀損する可能性がある	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 「アバントグループ人権方針」に掲げる人権尊重の基本方針に基づき、対応を検討</li> <li>■ 人権アセスメントの実施</li> <li>■ ハラスメント防止マニュアル作成</li> <li>■ 理念研修/ダイバーシティ研修の定期的開催</li> </ul>	国際的な優良企業のレベルとなれば、そのアピールがブランド価値の向上につながる可能性がある
	労働基準	労働法規の違反の常態化、またはその結果として、重大事故が発生した場合に、ブランドが大きく毀損する可能性がある	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 労働法遵守の徹底</li> <li>■ ホットラインの実効性向上</li> <li>■ GPTWサーベイの結果を精査し、年次アクションプランを作成</li> </ul>	
	顧客に対する責任	製品・サービス品質に大きな問題があった場合、サービス提供の過程で重大事故を発生させた場合等にブランドが大きく毀損する可能性がある。またミッションとして掲げる社会的貢献および顧客ニーズに真摯に応える姿勢を維持し続けなければ長期的なサステナビリティに支障が生じる可能性がある	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 品質管理の強化と品質宣言の実施</li> <li>■ 顧客満足度調査の実施</li> <li>■ 理念研修の定期的開催</li> </ul>	ミッションとして掲げる社会的貢献についてはその成果を併せてアピールしていくことにより、ブランド価値を向上できる可能性がある
	健康と安全	労働基準と同様	労働基準と同様	労働基準と同様

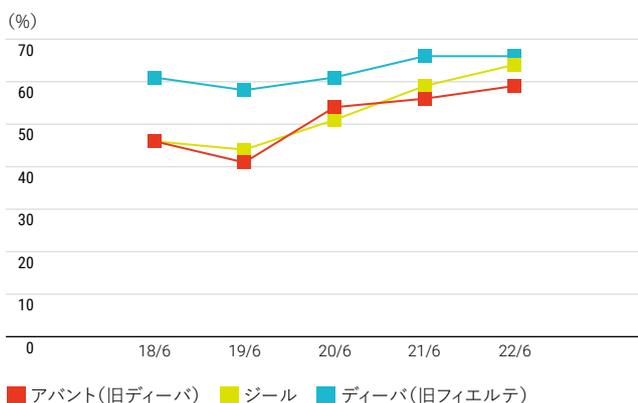
	テーマ	リスク	採り得る対策例	機会
ガバナンス	リスク・マネジメント	認識・把握できていない、または対策(低減・移転)が不十分な重大リスクの発生により、サステナビリティが危ぶまれる可能性がある	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 当社グループのリスク・マネジメント体制の開示強化</li> <li>■ CRM委員会の実効性向上</li> </ul>	お客様のガバナンス向上に貢献する製品・サービスを検討
	コーポレートガバナンス	適切な企業統治が行われず、株主の利益最大化が追求されない可能性がある	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 当社グループのガバナンス・システムの開示強化</li> <li>■ 委員会設置会社への移行を含めた組織検討</li> </ul>	
	コンプライアンス	重大な法令違反の発生が明らかとなった場合に、ブランドが大きく毀損する可能性がある。特に事業の性格上、インサイダー取引はリスクが高い	当社グループ行動基準に基づき、コンプライアンス体制を強化 <ul style="list-style-type: none"> <li>■ インサイダー研修等法令研修の実施・強化</li> <li>■ ホットラインの実効性向上</li> </ul>	

## 人財

### GPTWの向上

当社グループの理念は「100年企業の創造」です。そのサブタイトルとして「価値創造に全員が燃える会社」としているのは、誠意と熱意を持った人がさまざまなステークホルダーとの創造的会話を通じて、より社会に貢献する提案を行うためです。積み重ねた努力が適正に評価され、それが働きがいとなってさらなる高みを目指す、そうした正のスパイラルをグループ内で実現することが狙いです。このため、グループ各社はメンバー全員参加によるGPTWスコア70%を重要KPIとして設定しており、経営陣・管理職の一部ではその進捗に責任を負う体制を整備しています。以下では、GPTWスコア向上に向けたグループ各社の取り組みについて紹介します。

### グループ各社のGPTWスコア



※2022年10月の事業再編に伴い、社名を変更しています。

### GPTWとは?

Great Place to Work®(GPTW)は、30年以上にわたって「働きがい」に関するアンケートを通じた調査により「働きがい」を数値化(スコア化)し、分析を行っている専門機関です。GPTWによると、働きがいのある会社とはマネジメントと従業員との間に「信頼」があり、一人ひとりの能力が最大限に活かされており、優れた価値観やリーダーシップがあり、イノベーションを通じて財務的な成長を果たすことができる会社であると定義しています。GPTWのアンケート調査は、この「信頼」を<信用><尊重><公正><誇り><連帯感>の5つに要素を分けて設問が構成されており、働きがいをスコア化して分析・対策を講じることができます。当社グループは、各社においてこのGPTWスコアを使って課題を抽出し、解決・改善を行うことで、従業員の働きがい向上を目指しています。

### 株式会社アバント(株式会社ディーバから商号変更)

アバントでは、働きがい向上の鍵はメンバーの成長機会と上司への信頼を向上させることと捉えて、長時間労働抑制やリーダーシップ研修、1 on 1トレーニングなどを通じて、メンバーが上司との信頼関係を深め、成長実感を感じられる環境を整備してきました。2022年6月期には、四半期に1度の頻度で実施する内部サーベイのスコアが低い部署を個別に支援しつつ、全社施策としては所属組織を超えた成長機会を求めるメンバー向けの社内公募制度を導入し、初年度ながら8件の異動を実現しました。また、市場競争力のある報酬水準を目指してサービス人財の報酬テーブルを改定しています。

2023年6月期はそれらに加えて、ソフトウェア会社としてのアイデンティティや、挑戦することを称賛する風土を再認識できる全社コミュニケーション施策、メンバーの自発的な能力開発を支援する制度などを導入し、当社を選んでくれたメンバーの成長実感を伴う組織の持続成長を目指していきます。

株式会社アバント 人事統括部 田中 智之

### 株式会社ジール

2022年11月度の「働きがいのある会社」認定において、ジールは「働きがい認定企業」に認定されました。働きがいポイントとして「能力開発の機会が与えられている」という点が第一に挙げられており、2022年6月期より研修予算を倍増させたことや、200種を超える資格の受験料補助制度や資格手当制度、自己研鑽を推奨するためのチャレンジを促す文化づくりなどの取り組みが評価されています。

現在、ジールでは、Tech&Manageのキャリアが積める組織づくりをテーマに、全社横断でのスキル強化トレーニングのプログラムを開始させ、部署を超えたコミュニケーションの活性化を図るとともに、会社全体のケイパビリティの底上げに取り組んでいます。

その他、人事制度や福利厚生の適用対象範囲を、同性パートナーや内縁パートナーを含めた「実質上の配偶者・家族・親族」まで拡大するなど、「個の尊重」を重視した取り組みを実施し、ジールにおいてメンバー一人ひとりが自分らしく働ける環境づくりを目指しています。

株式会社ジール 人事部 長谷川 真津里

### 株式会社ディーバ(株式会社フィエルテから商号変更)

ディーバは2022年5月度の「働きがい認定企業」に認定されました。年齢や人種に関係なく正当に扱われ、責任ある仕事を任されているという点が、働きがいポイントとして挙げられています。

一人ひとり異なる「働きがい」に対して、年1回のGPTW調査に加えて四半期ごとにアンケートを実施し、一人ひとりに向き合い適切な支援を講じたこと、そして、会社への疑問に対して代表が直接回答し続けることなど、社員が納得感を持って働ける環境づくりに取り組んできたことが評価されました。

新ディーバとして、制度・環境の統合を図りながら、部署を超えて社員同士がつながるコミュニケーション施策や相互理解を深める全社イベント、互いに称賛する文化醸成のための表彰制度などを通じて、協力し合い、切磋琢磨して成長できる環境づくりに取り組み、ディーバで働くことに誇りを持つ組織を目指します。

株式会社ディーバ 社長室 友塚 葉子

## MESSAGE FROM CHRO



**里中 恵理子**

グループCHRO、  
グループ人財統括部長

### 組織の流動性を高め、人・組織の成長を図る

アバントグループは、ソフトウェアを活用・開発し、企業価値の向上に役立つ情報フローを支えるSaaSビジネス、ソフトウェア会社への転換を図るため、2022年10月にグループ事業の再編を行いました。

事業会社の垣根を越え、成長に必要な組織の組み替えを実行し、人財の再配置によって、人・組織の成長を実現していきます。グループの流動性を通じて画一的な考え方を打破し、これまでとは異なる人々や考え方に接することで、組織を強くし、アバントグループとしての機動的な人財ポートフォリオ<sup>[16]</sup>実現を目指します。そして、上記ビジネスモデルの転換を支える人財戦略として、今後3点に注力していきます。

1点目は、ビジョンやマテリアリティ実現(達成)のための人物像、スキルやマインドセットの可視化です。ありたい姿に向けて必要な採用や育成アクションを強化することで、事業成長を加速させます。

2点目は、従業員のやりがいです。十分なスキルを保有し、やりがいを持って仕事に取り組むことで、パフォーマンスの最大化を図ります。これまでも外部アセスメント(GPTW)のスコアを一つの指標としており、従業員のエンゲージメントを定期的・継続的に計測してきました。PDCAサイクルを回し、アクションの妥当性を検証することで、スコアは確実に向上しており、今後も透明性高く、会社と個人が共に成長し合える環境づくりに向け、取り組みを推進していきます。

3点目は、グループシナジーの創出に向けた総合力強化です。グループ全員が同じ視点で目標を目指すためにインターナルコミュニケーション、そして、グループの力を最大化するためのブランド戦略に力を入れていきます。2022年9月には、約1,200名のグループ全社員が会するキックオフミーティングを開催し、新たなブランドの発表を行いました。中長期的に、アバントグループの付加価値を向上させる取り組みを通じ、グループの総合力強化を目指します。

上記の人財戦略に加え、取締役会で今後議論を進めていく最も重要な人財テーマは、グループのビジネスを支えるトップ人財、成長を牽引する次世代リーダーを育成するためのサクセッション・プランです。取締役会で議論を深め、人財パイプラインの可視化を進めることで、マネジメント層の強化を図ります。

## 人権

当社グループは社会の公器として、アバントグループおよびグループ会社の役員・社員の事業活動は全て人権に影響を及ぼすことを認識し、私たち、一人ひとりが国際人権章典や国際労働機関の「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」<sup>[34]</sup>等の人権に関する国際原則・規約を支持し、尊重します。また、人権・労働・環境・腐敗防止についての普遍的原則をまとめた国連グローバル・コンパクトに署名し、その10原則を支持・尊重します。これらの考え方にに基づき、2020年7月22日の取締役会において人権方針を制定しています。

### 人権方針

#### 1.人権尊重の基本方針

全ての人間は生まれながらにして自由であり、かつ、尊厳と権利について平等です。私たちは直接的にも間接的にも人権の侵害に加担してはなりません。人種、皮膚の色、性別、性的志向、言語、宗教、信条、政治上その他の意見、国民的もしくは社会的出身、財産、門地その他の地位またはこれに類するいかなる事由による差別を禁じます。強制労働、児童労働を禁止し、結社の自由や団体交渉権といった労働の権利を尊重します。全ての者が公正かつ良好な労働条件を享受する権利を有することを認め、安全かつ健康的な労働条件を確保し、労働に対して公平かつ公正な報酬を保障します。

#### 2.人権尊重の実現に向けた取り組み

人権を尊重し持続可能な社会を実現するため、グループ内で研修等を通じて人権啓発に取り組みます。当社グループの事業活動に関わる全てのステークホルダーとの協議や会話を通じて、人権に関する問題やその影響について理解し、対応を協議します。当社グループの人権尊重に関する取り組みやその進捗状況はステークホルダーに対して適宜適正に開示します。

## 環境

当社グループは2020年7月22日の取締役会にて「アバントグループ環境方針」を制定し、このなかで、「持続可能な社会の実現を目指し、ステークホルダーとの相互理解や、積極的な情報開示」を掲げています。このような背景を踏まえ、気候変動に関わる諸課題の解決に向け、企業としての取り組みをさらに強化していく必要性から、当社グループはTCFD<sup>[46]</sup>提言への賛同を表明し、今後、気候変動に対する企業活動の強化を図るとともに、TCFD提言で定められている開示推奨項目に沿った情報開示を積極的に進めていくこととします。地球環境の維持・保全に取り組み、持続可能な社会の実現に向けた活動を進めます。

### アバントグループ環境方針

環境法令等の遵守	環境に関する法令・規制等およびステークホルダーとの合意事項等を遵守し、適切な対応を行います。
環境方針の周知	グループ社員一人ひとりの環境への意識を醸成し、自らが環境保全活動を遂行できるよう、教育・啓発活動を行います。
環境保全活動の推進	行政機関、地域や関係団体等との連携を密にし、グループ社員一人ひとりによる気候変動対応や資源循環推進、生物多様性保全活動などを積極的に支援します。
ステークホルダーとのコミュニケーション	持続可能な社会の実現を目指し、ステークホルダーとの相互理解や、積極的な情報開示に努めます。

### TCFDに基づく開示

ガバナンス	森川代表取締役社長グループ CEO が主管となり、気候変動やその影響、対応策についてはアバントグループの IR 室と CRM 委員会が情報収集を行い、その対応について議論する体制とします。取締役会定例の CRM 委員会報告やグループ経営会議のなかで気候変動に伴う機会とリスクについて議論し、今後の方針を策定、進捗を監督します。
戦略	<p><b>移行リスク対応</b> 当社グループの電力・ガス購入費用は2022年6月期において約20百万円であり売上高の0.13%に相当しますが、コロナ禍での実績であり、事業活動が平常化した場合、0.2%程度が適正水準と考えられます。温室効果ガス排出規制の強化により代替エネルギー購入を余儀なくされる場合、電力・ガス料金の単価上昇により業績に機微ながら影響を与える可能性があります。今後、温室効果ガス排出量（Scope 1～3<sup>[43]</sup>）を2017年6月期比50%削減を目指し、カーボンオフセット等を利用していきますが、2022年6月期においては売上高の0.03%に当たる金額をオフセットに充て、今後もこれを下回る水準でオフセット枠を積み上げていく計画です。オフセットのクレジットは有限であり、数多くの企業が同様の方法を採用する場合、想定された単価、数量でオフセットクレジットを確保できなくなる可能性があります。</p> <p><b>物理リスク対応</b> IPCC 第5次報告書を受けた環境省の「気候変動による災害激甚化に関する影響評価（中間報告）」によると、海面水温の上昇によって海から水蒸気が台風へ供給されやすくなり、気温の上昇によって大気が蓄えることができる水蒸気量が多くなることを主な要因として、台風は現在よりも強い勢力を保ったまま日本に接近し、関東・東北地方により多くの被害をもたらす可能性が高くなっています。地球温暖化に伴う降雨量の変化や潮位の変化について、2°C、4°C上昇時のシナリオは設定されていますが、2019年の台風15号のように、こうしたシナリオや、50年に一度の想定リスクを上回る規模の台風が関東を通過、送電システムが破損した事象はすでに発生しているのが現実です。当社グループでは、このようなシナリオに沿った対策を採るよりも、考え得る最大クラスの災害発生を想定した対応を採用することにしています。</p> <p>当社グループにとっての最大のリスクは、(1) 激甚災害により従業員の安全な居住・勤務環境を維持することが難しくなること、(2) お客様へのサービスの提供の継続性が失われることと考えています。特に当社グループの提供するサービスはお客様の決算情報の作成、経営判断に貢献する情報の生成と開示という、企業の存続に関わる重要な情報の形成に広く貢献しているため、当社グループのサービスの継続性は非常に重要な問題です。こうしたリスク対応については、CRM 委員会で適正な BCP を検討し、その経過を取締役会に報告することとします。</p> <p><b>機会への対応</b> お客様がこうした気候変動への対応として、組織内における温室効果ガスの発生につながる経済活動を見える化し、対策を講じ、ステークホルダーとコミュニケーションを深める環境を提供することは、当社の推進する「経営情報の大衆化」に即したソリューションの一部として提供可能であり、当社グループにとってさらなる成長の機会でもあります。こうした機会についてはグループ経営会議においてグループ各社代表とグループ CEO が検討し、推進することとします。</p>

リスク管理	<p><b>リスク管理体制</b> アバントグループのIR室とCRM委員会が情報収集を行い、その対応について議論します。重要な情報についてはCRM委員会を通じて取締役会に報告、適宜議論を行う体制とします。</p>
	<p><b>最大のリスクを想定したBCPの策定</b> 気候変動リスクに伴う短期間集中豪雨・スーパー台風等自然災害の激甚化に伴うリスクとして、考え得る最大クラスの災害として「東京荒川巨大洪水」「東京湾巨大高潮」「大阪湾巨大高潮」の3つのケースについて、発生前後の従業員の安全確保、復興期における生活・勤労支援や、お客様に対するサービスの継続性確保に向けたBCPをCRM委員会において策定し、取締役会に報告します。</p>
定量測定と目標	<p>当社グループによる温室効果ガス排出量は、燃料の使用等に伴う直接排出 (Scope 1) はゼロであり、電気、蒸気、熱の使用に伴う温室効果ガスの間接排出 (Scope 2) は2022年6月期で516.138t-CO<sub>2</sub>でした。他方、原材料の調達、従業員の出張、廃棄物の処理委託等により発生する間接排出 (Scope 3) は2022年6月期で7,446.076t-CO<sub>2</sub>でした。中長期的には事業拡大に伴う排出量の増加は避けられない状況下、適正な勤務時間・在宅勤務の推奨を通じて電力の過剰消費を抑えることに加え、カーボンオフセットにより2030年6月期までに温室効果ガス総排出量 (Scope 1~3) を2017年6月期 (約5,000t-CO<sub>2</sub>) 実績に対して50%削減を目指します。2021年7月1日より Scope 2排出量に相応するグリーン電力認証を購入し、カーボンオフセットを実現していますが、Scope 3についてもさまざまな手段を組み合わせ、オフセットによる排出量削減を目指します。</p>

### 温室効果ガス排出量 (t-CO<sub>2</sub>)

	18/6	19/6	20/6	21/6	22/6
Scope 1	0	0	0	0	0
Scope 2	720.098	740.086	697.379	587.290	516.138
Scope 3	5,481.470	6,684.919	7,925.829	6,622.104	7,446.076
総計	6,201.569	7,425.005	8,623.208	7,209.395	7,962.214

### カーボンオフセットの取り組み

2021年7月1日より、当社グループ5社の全社オフィスの全ての電力について、自然エネルギー株式会社(本社:東京都品川区、代表取締役社長 加藤 圭輝)が発行する「グリーン電力証書」を購入し、グリーン電力への切り替えを行いました。

グリーン電力証書システムは、再生可能エネルギーにより発電された電力(グリーン電力)の環境付加価値を、証書発行事業者が一般財団法人日本品質保証機構の認証を得て、「グリーン電力証書」という形で取引する仕組みです。企業はグリーン電力証書を購入することにより、自らが発電設備を持たなくとも、証書に記載された電力量(kWh)相当分が再生可能エネルギーによって発電されたものとするのが可能となります。グリーン電力証書に記載された電力相当分の再生可能エネルギーの普及に貢献したものと見なすことができるため、地球温暖化の原因となる二酸化炭素の排出を抑制する仕組みとして注目されています。当社グループでは、地球温暖化防止に向けた効率的な電力活用と自然エネルギーによる発電の普及に取り組んでいきます。



## イベントグループと 社会

### 東京国立近代美術館

東京国立近代美術館は日本の近代美術を核とした13,000点を超える国内最大級のコレクションを誇り、明治から現代までの日本美術の歴史を通覧できる国内唯一の美術館です。ナショナルコレクションの鑑賞やさまざまなイベント、プログラムを通して、国民一人ひとりの生活や人生が豊かになることを目指す東京国立近代美術館の趣旨に賛同し、当社グループはゴールドパートナーとして東京国立近代美術館の活動を支援しています。



### 富士登山競走

1948年から続く歴史の長い大会であり、高低差約3,000mは日本最大。トレイルランの頂点に立つ大会で、フルマラソンのサブスリー、100kmウルトラマラソンのサブテンと共に達成することを「グランドスラム」と呼び、限界にチャレンジする方も多い大会です。当社グループは、「100年企業の創造」に向け、社員全員が燃える会社になることを目指しており、参加する社員も多いため、公式スポンサーとして大会を支えています。



### NIPPON ITチャリティ駅伝

IT業界が活力溢れる元気な業界として認知される一方で、その特殊な業態から、「社会的に立場の弱い未就労者」を生み出してしまっているという事実があります。こうした未就労者を一人でも多く社会に復帰させることを目的に2010年「NIPPON IT チャリティ駅伝」が企画されました。この大会で得た収益は、「うつ病」「ひきこもり」の方々の就労支援をしているNPO団体FDA(Future Dream Achievement)に寄付されます。また東日本大震災・熊本地震・鳥取中部地震で被災された地域の復興支援として役立てられます。当社グループはゴールドスポンサーとしてこの活動を支援しています。

