



ESG

基本的な考え方

当社は1971年の創立以来、神奈川県(横浜市)に本社を置き、地元のお客様やパートナー企業様に支えていただきながら成長を続けてきました。これまでの感謝の気持ちより、地域密着経営を大切に、社会貢献活動として、NPO法人やボランティア団体等への支援のための財団設立、障がい者雇用促進のための特例子会社の設立等さまざまな活動に取り組んできました。世の中では、2015年に国連が採択した2030年に向けた「持続可能な開発目標(SDGs)」の国際的な枠組みを踏まえ、持続可能な社会づくりに向けた動きが加速しています。当社では「情報技術で新しい仕組みや価値を創造し、豊かで幸せな社会の実現に貢献する」という企業理念のもと、創業者がガソリンスタンドの事務効率化の課題を解決するために会社を設立して以来、お客様の課題を情報技術で解決すること続け、事業を通じた社会づくりを行ってきました。ESG経営では、事業活動から環境に与える影響を最小化させていく活動への取り組みや、経営環境の変化に迅速に対応できるガバナンスの強化、社員の健康増進を支援する取り組み、多様化する社員のニーズを的確に対応するダイバーシティ推進の強化を通じて、社員一人ひとりの働きやすいビジネス環境づくりにも積極的に取り組んでいます。

今後もさらに成長を続ける企業であり続けるために、多彩な人材と情報技術やサービスを通じて、経済価値、社会価値、環境価値を創出し、さまざまなステークホルダーの皆様と共に豊かな社会づくりに取り組んでいきます。

環境(E)

地球環境問題は、次世代そして将来の人類に対しても影響を及ぼすものです。当社は、社会インフラを支えるデータセンター(以下、DC)を所有しており、エネルギーの省力化・環境負荷低減等に努めています。また、これらの活動の基底となる環境マネジメントシステムも構築しています。

アイネットグループの環境宣言

株式会社アイネット、その子会社および関連会社(「アイネットグループ」という)は、地球環境問題への真摯な取り組みの一環として、アイネットグループのバリューチェーン全体における温室効果ガス排出量ゼロの達成目標年度を2050年度から2040年度に前倒しで実現することにいたしました。

併せて、従来、アイネットグループによる温室効果ガスの排出量(Scope1,2相当)を2030年度までに2022年度対比で33.6%以上削減するとしておりましたが、この目標についても、同年度対比で50%以上削減することに上方修正いたしました。

当社は、2023年7月21日に気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)提言への賛同を表明し、アイネットグループの温室効果ガス排出量ゼロの目標年度と具体的な削減目標について公表いたしました。その後、自社のデータセンターで使用する電力の一部を再生可能エネルギー由来のものに切り替えております。今回、その実績を踏まえて、目標を改めました。

近年、地球温暖化といった課題がますます深刻化しており、私たちは持続可能な未来を築くために行動を起こす責任があると考えています。再生可能エネルギーは、化石燃料に比べて温室効果ガスの排出量を大幅に削減し、環境に与える影響を最小限に抑えることができます。そのため、アイネットグループは自社データセンターで使用する電力を再生可能エネルギー由来のものに切り替えていくことで、積極的に温室効果ガス排出の削減に貢献していきます。

2040年度までにアイネットグループのカーボンニュートラルを実現するため、アイネットグループは効果的な戦略を立て、積極的に再生可能エネルギーの利用を進めることに注力します。再生可能エネルギー供給パートナーとの協力を通じて、安定かつ信頼性の高い再生可能エネルギー供給を確保し、データセンターの持続可能性を高めます。

再生可能エネルギーへの切り替えは、アイネットグループのお客様にとっても重要な利点をもたらします。お客様のサーバーをデータセンターに集約することで大きな電力削減効果があります。エコフレンドリーなデータセンター環境は、お客様の持続可能性の目標達成を支援し、企業価値の向上に寄与します。アイネットグループはお客様との協力関係を大切に、再生可能エネルギーの活用によるメリットを共有していくことをお約束いたします。

アイネットグループは、この環境宣言を真摯に受け止め、データセンター運営における環境への負荷を軽減し、地球環境への貢献を継続的に追求してまいります。

私たちの取り組みが、より持続可能な社会の実現に向けた一歩となることを信じています。

2023年7月21日公表 2024年1月19日改訂

株式会社アイネット 代表取締役 兼 社長執行役員 佐伯 友道

環境(E)

TCFD提言に基づく開示

アイネットグループは、気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)の提言に基づき、気候変動問題がアイネットグループに及ぼすリスクと機会を複数シナリオのもと、分析・評価し、グループ全体の親会社である株式会社アイネットの社内に設けられた専門委員会、取締役会への報告・協議・決議を経て、アイネットグループの環境戦略に反映させる取り組みを進めています。

TCFD提言に基づく情報開示について、詳しくはこちらをご参照ください。

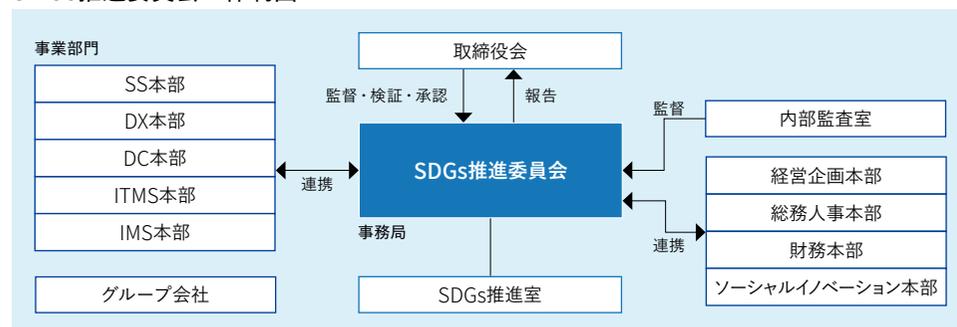
<https://www.inet.co.jp/sustainability/tcf.html>

ガバナンス

アイネットグループでは、気候変動を含む環境課題への対応について、ガバナンス方針と実行体制を整え、気候変動への対応に関する重要な方針や施策について審議・決定するとともに、改善や新たな取り組みにつなげています。

アイネットグループは、ESG経営をさらに推進するために、2022年4月に当社内にSDGs推進室を新設しました。また、当社代表取締役兼社長執行役員を委員長とするSDGs推進委員会を設置して、年2回、SDGs活動に関する報告、協議を行い、全社でSDGs活動に積極的に取り組んでいます。SDGs推進委員会では、気候変動に関連する取り組み、リスク・機会、対応方

SDGs推進委員会の体制図



針、情報開示等につき、協議・決議を行っています。また、進捗状況をモニタリングし、決議事項や進捗状況を取締役に報告しています。

SDGs推進室は、SDGs推進委員会を運営するとともに、全社的な取り組み、リスク・機会、対応方針、情報開示等につき具体的な検討を行い、決議事項について各事業部門を通じ事業活動へ展開し、フォローを行います。

戦略

・シナリオ分析

アイネットグループが展開する事業は「情報処理サービス」と「システム開発サービス」で売上高の約96%を占めています。

2022年度は、気候変動の影響を受けやすいDC運営を抱える情報処理サービスを対象にTCFD提言に基づく「2°C、および4°Cの気温上昇」にてシナリオ分析を行いました。

アイネットグループの電力使用の99%がDC由来であることから、「情報処理サービス」のみを分析対象としています。

	2°Cシナリオ		4°Cシナリオ	
	影響	財務インパクト	影響	財務インパクト
情報処理サービス	<ul style="list-style-type: none"> 多額の炭素税が課されることにより、化石燃料由来の電気料金は大幅上昇。電力使用による原価コストが高み、DC運営コストが上昇する。 省エネルギー対応機器、空調機器、環境対応等の設備投資コストが増加する。 	高	<ul style="list-style-type: none"> 激甚災害、気温の上昇等の影響により、DCの運営コストが高むとともに、DCの運営そのものができなくなる懸念あり。 省エネルギー対応機器、空調機器、環境対応等の設備投資コストが増加する。 	高
システム開発サービス	<ul style="list-style-type: none"> 電気料金の高騰により、開発現場の電気料金等の費用増加が見込まれる。 ただし、同サービスにおける使用電力は、DCが消費する電力量と比較するとごく僅かであることから、電気料金によるコスト増の影響は相対的に大きくない。 	低	<ul style="list-style-type: none"> 電気料金の高騰により、開発現場の電気料金等の費用増加が見込まれる。 ただし、同サービスにおける使用電力は、DCが消費する電力量と比較するとごく僅かであることから、電気料金によるコスト増の影響は相対的に大きくない。 	低



環境(E)

・リスク分析(情報処理サービス)

項目	リスクファクター	2°Cシナリオ		4°Cシナリオ	
		概要	財務インパクト	概要	財務インパクト
移行リスク(2030年)	カーボンプライシング(炭素税)付加・上昇	サーバーや機器の価格上昇、電気料金上昇を価格転嫁できないリスク	中	サーバーや機器の価格上昇、電気料金上昇を価格転嫁できないリスク	低
	再生可能エネルギー導入	調達がままならずバリューチェーンから締め出されるリスク	高	調達がままならずバリューチェーンから締め出されるリスク	中
	気候変動に対応するシステムやサービス提供の遅延	技術の変化や新たなサービス領域への進出が遅れるリスク	中	技術の変化や新たなサービス領域への進出が遅れるリスク	低
	対応の遅れによる評判低下	企業価値低下、バリューチェーンから締め出されるリスク	中	企業価値低下、バリューチェーンから締め出されるリスク	低
物理的リスク(2040年)	自然災害増加	停電増加、停電時の燃料供給が滞りDCが停止するリスク	中	異常気象によりDCが被災するリスク 停電増加、停電時の燃料供給が滞りDCが停止するリスク	高
	気温上昇	空調コスト等の増加に設備投資が追い付かず価格競争力が低下するリスク	中	空調コスト等の増加に設備投資が追い付かずDCの維持が困難になるリスク	高

移行リスク：低炭素経済への移行に関するリスク 物理的リスク：気候変動による物理的変化に関するリスク

・機会分析(情報処理サービス)

側面	概要	財務インパクト	
		2°Cシナリオ	4°Cシナリオ
資源の効率性	DCは大量の電力と冷却システムを必要としますが、エネルギー効率を高めることでコスト削減や環境への負荷軽減が図れます。省エネルギーシステムや冷却技術の開発や導入により、DCの運営効率を向上させることが可能となり、このような技術の提供やコンサルティングサービス等、エネルギー効率化に関連するビジネスチャンスが期待できます。	高	中
エネルギー源	再生可能エネルギーの利用が求められる中、DCは再生可能エネルギーへの移行を促進する役割を果たすことができます。再生可能エネルギー発電所との提携や、再生可能エネルギーを導入することで、クリーンエネルギーを利用したDCとしてサービス提供が可能で、さらに、エネルギー供給業者との連携や電力取引プラットフォームの構築により、DCがエネルギー市場に参入するチャンスも期待されます。	高	中
製品・サービス	DCは企業や組織のデータ管理やクラウドサービスを提供する役割を果たしています。気候変動リスクの高まりにより、DCを利用した災害対策やビジネス継続性プランの重要性が高まります。強力な災害復旧サービスやデータバックアップソリューションの提供、セキュリティ対策の強化等、気候変動によるリスクに対応するサービスへの需要の増加が期待できます。	高	高
市場	気候変動対策が企業や組織の重要な課題となる中で、企業は持続可能なビジネスモデルへの進化が求められています。DC事業者は、クライアントに対してエネルギー効率や持続可能性に関するデータやレポートを提供することで、環境負荷の削減や持続可能なビジネス戦略の支援を行うことが可能です。また、持続可能性指標に関するデータの収集・分析、報告ツールの提供等、市場における環境関連サービスの需要も拡大することが想定されます。	高	中
強靭性(レジリエンス)	企業は気候変動による自然災害に対する強靭性(レジリエンス)の向上が求められます。DC事業者は、DCの設計や運営を通じて、地震や洪水等の災害リスクに対する対策を講じることができます。強固なインフラストラクチャの構築や災害対応プランの策定、バックアップ施設の提供等、強靭性を高めるためのサービスやソリューションへのニーズが高まるのが想定されます。	高	高

環境(E)

・対応

想定されるリスク	時間軸	リスクに対する対応策
カーボンプライシング (炭素税)付加・上昇	中期	2024年度までに再生可能エネルギー由来の電力をDCに導入。再生可能エネルギー由来の電力への依存度を高めて、化石燃料への依存度を低下させることで、炭素税の影響を低減する方針。
再生可能エネルギー導入	中期	2024年度までに再生可能エネルギー由来の電力をDCに導入。同時期にDCに太陽光発電等の導入を進め、グリーン対応を促進する。将来的には、再生可能エネルギー源が枯渇する恐れがあることから、長期契約で安定的な利用を確保します。
気候変動に対応するシステムやサービス提供の遅延	中期	DCのグリーン化を早期に実現することで、環境対応のシステム導入やサービス展開を早期に実現、リスク低減を図ります。
対応の遅れによる評判低下	中期～長期	DCのグリーン化を前倒して実現することで、対応の遅れによる評判の低下の可能性を低減させます。
自然災害増加	長期	DCバックアップ電源の強化(発電機追加、燃料タンク増強等)を実施すること等の施策により、自然災害への抵抗力を高めて、影響を軽減化します。
気温上昇	長期	DCの冷房能力増強を図ること、および機器メンテナンス、更新を定期的に実施することで、気温上昇への対応能力を増強します。

リスク管理

・リスクの特定・評価プロセス

アイネットグループでは、TCFD宣言に基づくシナリオ分析を通して、気候変動関連の重要なリスクと機会について特定を行い、状況の把握と評価を実施しています。また、毎月定例で開催される、業務リスク管理を行うリスク管理委員会において、SDGs推進室が担当部署として気候変動関連リスクと関連性の高いオペレーショナルリスクの評価・判定も行っています。

・リスクの管理プロセス

年2回開催されるSDGs推進委員会において、全体リスクの見直し、実施状況を把握して、グループ全体の環境戦略に反映をしています。また、SDGs推進室は、SDGs推進委員会で把握したリスクに対して、関連部門、関連部署との連携を図り、対処していきます。

・経営におけるリスクコントロール

発生したリスクや課題について、SDGsを担当する役員、SDGs推進室が内容を把握し、速やかに経営陣に報告をします。経営陣および取締役会は、報告に対して管理監督を行い、必要に応じて、指示、命令を行うことでリスクや課題に対応しています。

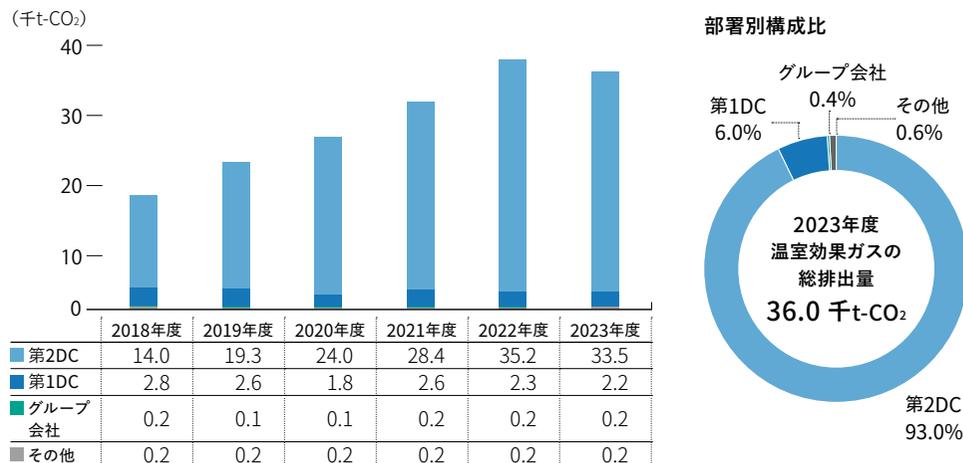
指標と目標

	2030年度	2040年度
指標と目標	アイネットグループによる温室効果ガスの排出量(Scope1,2)を2022年度比で50%以上削減する。	アイネットグループのバリューチェーン全体の温室効果ガスの排出量を100%削減する。
具体的な対応	(1) 自社DCで使用する電力の一部を再生可能エネルギー由来の電力に切り替える(KPI: 2025年度は2022年度比で30%以上削減)。 (2) 太陽光発電等のオンサイトPPAを導入する(2024年度)。 (3) 省エネルギー化、機器の発熱抑制等(PUE*1.40を達成する水準)。	(1) アイネットグループとして、効果的な戦略を立て、再生可能エネルギーの利用をさらに推し進める(追加で再生可能エネルギーの導入を進める)。 (2) 自社DCで使用する電力を100%再生可能エネルギー由来の電力に切り替える。

Scope3の対応: アイネットグループ全体のバリューチェーンからの排出量を調査して、2040年度中に対応方針を決定する予定。

* PUE(Power Usage Effectiveness): DCの電力使用効率を示す指標。DC全体の消費電力を、サーバ等のICT機器の消費電力で割った数値。

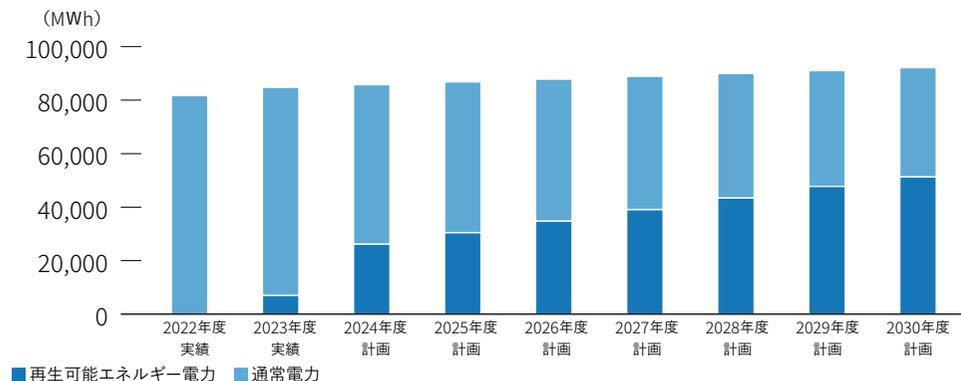
温室効果ガスの排出(過去データ)



注: 小数点第2位で四捨五入

環境(E)・社会(S)

再生可能エネルギーの導入計画



社会(S)

当社が行っている事業は、人材がすべての柱であり、人材に関する取り組みを中心に持続可能な基盤づくりを行っています。健康経営やダイバーシティを推進し、「働きがいのある職場」「働きやすい職場」の形成に努めています。また、障がい者雇用等にも取り組み、障がい者の自立を支援しています。

人事方針

当社は、「社員が経営における最大の財産である」という理念のもと、社員の働きがいの実感につながり、会社と社員が共に成長できる「公正な人事制度」を定めています。また、「アイネットグループ」として多様な人材が活躍できることを目指し、人材育成・ダイバーシティ&インクルージョン・環境整備の取り組みを実施しています。

基本的人権

法令遵守・基本的人権を尊重し、差別的な取り扱いを行わない、セクハラ・パワハラ等の各種ハラスメントによる人格を無視する行為をしないことを定め、人権尊重に関する指針としています。

公正な採用

当社は、能力・人物本位の採用選考を行っており、公正な採用活動を基本方針としています。国籍・性別・年齢・出身学校等にかかわらず応募機会を提供しているほか、エントリーシート提出時や面接においては、本籍地や宗教、性的指向・性自認等の本人の能力・適性に関連のない事項に関しては不問として選考を実施しており、面接に当たる関係者に対して公正な採用選考のためのトレーニングを実施しています。

その他

社外にも相談窓口を設置し、コンプライアンスを遵守した経営を行っています(各種ハラスメント相談窓口、内部通報制度)。

人材開発

新入社員へ向けた取り組み

当社では新入社員を対象に、新人同士の一体感の醸成や能力開発を目的とし、入社後十分な期間の研修を実施しています。配属後は既存社員とペアを組む3~6か月のマスター制度を実施しています。

さらに、3年目までは年一度の集合研修開催により、若手社員を長くフォローしています。



社会(S)

キャリア形成

・技術研修

社員一人ひとりが成長できるよう配属部門で必要とするビジネススキル、技術研修等さまざまな研修の受講が可能となっています。

・階層別研修

社内研修や外部専門研修機関も活用したコミュニケーションやマネジメント技術等を学べます。

・語学研修

外部の英会話スクールの受講料を一部会社負担にて、英語力を身に付けることができます。

・資格奨励サポート

100種類以上のさまざまな資格試験を対象に、合格者には奨励金の支給を行い、資格合格をサポートしています。

・副業

従業員の副業・兼業により自発性、創造性、新しい技術もしくは成し遂げたいことへの挑戦、交渉等の自己能力を向上させることを目的に副業制度を導入しています。自己実現を通じ、従業員がより働きがいをもって本業へ還元することも期待しています。

健康経営の推進

当社は、社員にとって安心して力を発揮できる労働環境をつくるため、ワークスタイルの変革を推進しています。

健康経営の目的

当社は、創業以来、行動指針の一つとして感謝・継続・健康を掲げてきました。

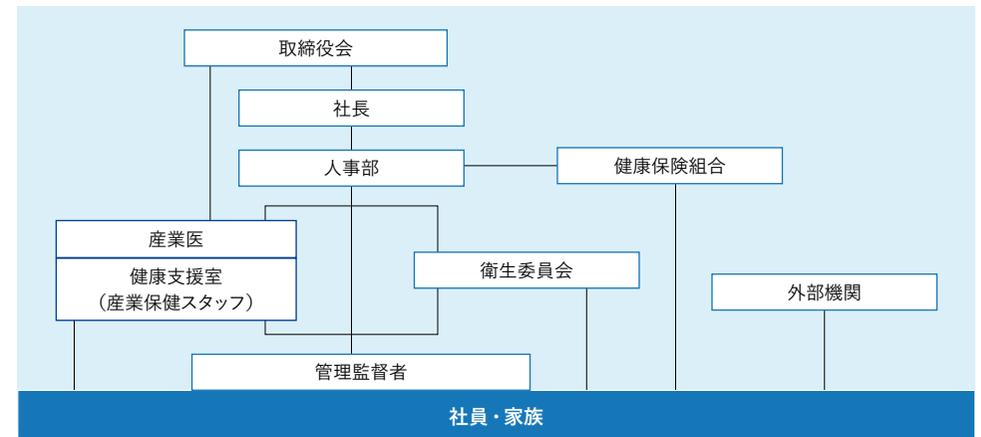
グループ理念「inet Way」では、「持続的成長を可能にするエクセレントカンパニーへ」とい

う経営方針があります。この持続的成長を実現するためには、社員の心身の健康こそが最重要課題と考え、社員全員が健康な会社を目指し健康経営を推進していきます。

推進体制

代表取締役兼社長執行役員を健康経営推進の最高健康責任者として、人事部、健康支援室が連携して施策を検討・実施していきます。また、健康保険組合との連携により社員の健康状態の把握・医療費等のデータを活用し、衛生委員会との連携により社員の声を取り入れた健康経営を推進します。

推進体制図



社会(S)

健康経営推進の数値実績

従業員情報

従業員数および平均勤続年数は増加傾向。従業員が長く働ける環境を築いています。

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
従業員数(名)	940	964	969	954
正社員平均勤続年数(年)	16.7	16.5	16.7	16.7
正社員平均年齢(歳)	40.6	40.2	40.3	40.3

行動習慣

有給休暇取得日数は増加傾向。メリハリをつけたワークライフバランスの実現をサポートしています。

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	傾向
運動習慣率(週2回以上運動)(%)	18.5	21.6	24.5	25.4	改善
喫煙率(%)	22.5	23.1	22.5	18.7	改善
朝食摂取率(毎日摂取)(%)	54.2	57.3	54.7	56.0	改善
短時間睡眠率(%)	35.7	33.0	37.0	39.0	退歩
飲酒過多率(毎日飲酒)(%)	13.1	12.2	13.0	10.5	改善
平均法定外残業時間(時間)	11.3	11.8	13.7	15.6	退歩
平均有給休暇取得日数(日)	14.2	14.7	15.6	16.7	改善

ダイバーシティ

多様な社員が異なる分野の知識・経験・価値観を持ち寄ることで新しい発想が生まれ、製品・サービスの新規開発・改良につながります。当社は、性別・年齢・国籍・障がい・性的指向・性自認・価値観・働き方にかかわらず、個性を活かし、能力を発揮できるような環境づくりを目指します。

当社は以下の方針を掲げ、ダイバーシティを推進しています。

- ① 社員一人ひとりが活躍するための要望や課題の把握と改善
- ② 経営側と従業員の双方が主体的に推進していくための風土づくり
- ③ 他社、地域、行政とのコミュニケーション活動に参画し、社会の課題解決につなげる活動

ダイバーシティ推進体制

・ダイバーシティ推進室

当社が掲げるダイバーシティ方針に従い、多様な人材が能力を最大限に発揮できるよう、組織的かつ継続的に取り組んでいくため、2018年10月にダイバーシティ推進室を新設しました。ダイバーシティ施策策定やダイバーシティ委員会の運営、多様化するお客様のニーズにも応えられるよう推進しています。

・ダイバーシティ委員会

ダイバーシティ推進室を事務局とし、経営者と各事業部より職種、性別、年齢、役職を問わず、さまざまなメンバーが参加しています。社内で挙げたダイバーシティを進めるための課題について話し合い、解決につながる活動をしています。

女性活躍への取り組み

当社では女性活躍の推進を持続的成長のための経営戦略と位置づけ、積極的に女性活躍推進に取り組んでいます。女性が長く安心して働き続けられるための取り組みとして、女性向けのセミナーの開催や、働きやすい環境整備を行っています。

・若手女性向けライフキャリア両立研修

女性はライフイベントによるキャリアへの影響が大きくなりがちなことから、両立しながら継続して長期的に働くビジョンを早い段階から養うための研修を外部講師を招いて実施しています。

・女性管理職・女性リーダー向け研修

女性管理職、女性リーダー、リーダーを目指す女性社員に向け、マネジメントやキャリア形成の研修を定期開催しています。

社会(S)

・女性の健康

女性が働く上での障壁を取り除き、より活躍するためには女性特有の健康問題を解消していく必要があります。

婦人科がん検診の補助や、生理や更年期障害に関するセミナー、エクササイズプログラム等を実施しています。

・仕事と子育て・介護の両立支援

当社では、性別にかかわらず育児休業の取得を推進しており、現在、取得した女性社員の復帰率はほぼ100%となっています。また、子育てや介護と仕事の両立ができるようなさまざまな制度を取り入れています。2022年度の法改正に沿って、男性育児休業の取得推進にも一層注力していきます。

LGBTQへの取り組み

当社は、LGBTQへの取り組みをダイバーシティ推進の重要テーマの一つであると捉え、意識啓発・環境整備・風土づくり等を行っています。

・制度の整備

従業員の同性パートナーを配偶者とみなす、パートナーシップ制度を導入しています。また、相談窓口や健康診断について等、具体的対応と方針を分かりやすくまとめた「LGBTQに関する対応ガイドライン」を策定しています。

・相談窓口の設置

セクシュアリティに関する相談窓口を設けており、社内イントラネットで社員に周知しています。

・研修

社員研修で、LGBTQに関する基礎知識・対応例等を取り上げています。また、社内のフットサル大会では、スポーツとLGBTQに関するトークイベントを実施しました。

社会貢献活動

公益財団法人アイネット地域振興財団

2019年、創業者池田典義が出資し、一般財団法人としてスタートしました。その後、当社も出資参加し、2020年には神奈川県より公益認定を取得しました。貧困対策、地球環境対策等への活動を行うNPO団体等の活動を支援・助成する事業を通じて地域社会の発展に貢献しています。

公益財団法人アイネット地域振興財団について、詳しくはこちらをご参照ください。

<https://www.inet-found.or.jp/>

株式会社アイネット・データサービス

2009年、障がい者雇用の促進を目的に特例子会社の株式会社アイネット・データサービスを設立しました。特例子会社は、全国に598社、神奈川県には50社(2023年6月1日時点)あり、同社はその中の1社です。業務は、データ入力や軽作業、全員が正社員雇用というのが大きな特長です。同社は神奈川県からの信頼、認知度が高まっており、今年度は神奈川県内の教育委員会からの依頼で、新任副校長等の職場研修を受け入れました。ご家族の方にも安心していただけるよう、長く働ける場所を提供し、障がいのある方が「自立・成長・自律」できるよう支援を続けています。





ガバナンス(G)

基本的な考え方

当社は、業務の有効性と効率性、財務報告の信頼性、関連法規の遵守を目的に、透明性を高め、経営環境の変化に迅速に対応できる組織体制の構築、維持を重点事項として推進しています。

現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

当社は、経営の意思決定機能と業務執行を管理する機能を取締役会が持つことにより、迅速かつ確かな経営および執行判断が可能な経営体制となっています。また、監査等委員会設置会社であり、取締役の職務執行の監査等を担う監査等委員を取締役会の構成員とすることで、取締役会の監督機能を強化し、さらなる監視体制の強化を通じてより一層のコーポレート・ガバナンスの充実を図っています。さらに、取締役会に対する十分な監視機能を発揮するため、社外の客観的・専門的見地から経営全般についての助言を行うことが期待できる社外取締役7名(うち4名は監査等委員)を選任し、うち7名を独立役員としています。それらの体制により、監査等委員会設置会社として十分なコーポレート・ガバナンス体制を構築していることから、現状の体制を採用しています。

企業統治の体制の概要

当社は、監査等委員会設置会社です。また、執行役員制度を導入しており、取締役会は「経営の意思決定および監督機能」を担い、執行役員が「業務執行機能」を担っています。

監査等委員会

当社は監査等委員会設置会社制度を採用しています。当社の監査等委員会は常勤監査等委員の市川裕介を委員長とする、坪谷哲郎、鈴木紀子、中川ひろみで構成されており、4名全員が社外取締役です。監査等委員である社外取締役4名は、いずれも東京証券取引所の定めに基づく独立役員として指定しており、その専門的見地および外部視点を監査体制に活かすことをその役割と

して期待し、選任しています。また、監査等委員は監査の充実を目的に、毎月監査等委員会を開催し、グループ会社を含めた監査役等連絡会を定期的に行い、グループ全体での情報の共有化と監査等委員会のレベルアップを図っています。

取締役会

当社の取締役会は、代表取締役兼社長執行役員の佐伯友道を議長とする、取締役7名、監査等委員である取締役4名で構成されており、毎月1回定例で取締役会を開催しています。また、監査等委員は、経営の監視・監督をする立場から積極的かつ有効な意見を述べ、コーポレート・ガバナンスが適正に機能するよう努めています。

執行役員制度

当社は経営の監督と業務執行機能の分担を明確にするため執行役員制度を導入しています。この制度により取締役会の業務執行に対する監督強化、ならびに意思決定の迅速化による経営の健全性・効率性の確保に努めており、毎月1回定例で執行役員会を開催しています。

グループ経営会議

代表取締役兼社長執行役員の佐伯友道を議長とする、取締役の内田直克、今井克幸、小山真一、根岸秀尚、監査等委員の市川裕介、執行役員12名、事業・統括部長15名、グループ会社の社長および役員とその他取締役等が指名する部門管理者で構成される「グループ経営会議」を毎月開催し、予算統制を中心に各部門からの業績報告と今後の対策の検討を行っています。

法務関連について

複数の法律事務所と顧問契約を締結し、法律問題全般に関して適時助言と指導を受けられる体制を整えています。

ガバナンス(G)

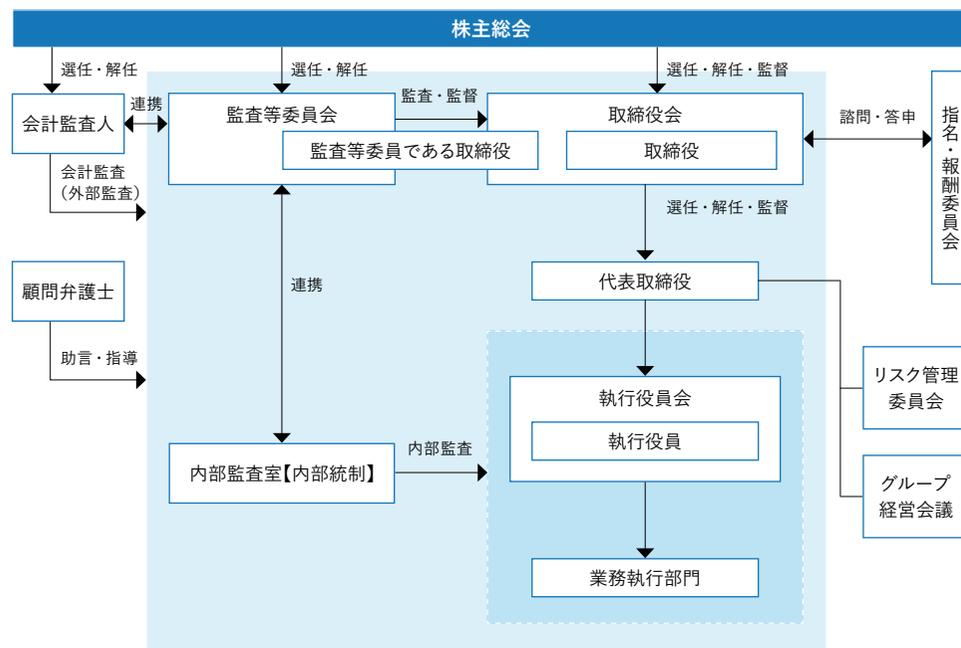
リスク管理委員会

リスク管理委員長である代表取締役兼社長執行役員の佐伯友道主導のもと、取締役の内田直克、今井克幸、小山真一、根岸秀尚、執行役員12名、部長2名および事務局で構成される「リスク管理委員会」を毎月開催し、当社の事業展開に悪影響を及ぼす可能性のあるリスクに関して、その対策の検討および進捗状況の確認を行っています。

指名・報酬諮問委員会

経営陣幹部の選解任と取締役候補の指名、ならびに、経営陣幹部・取締役の報酬等に係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任の強化を図り、コーポレート・ガバナンス体制をより一

当社のコーポレート・ガバナンス体制及び内部統制システムの概要図



層充実させるため、取締役会の任意の諮問機関として、社外取締役を委員の過半数とする指名・報酬委員会を設置しており、定期的に委員会を開催しています。指名・報酬委員会は、委員長である代表取締役兼社長執行役員の佐伯友道、取締役の内田直克、社外取締役の竹之内幸子、北川博美および黒川雅夫の5名で構成されています。

当社のグループ会社の業務の適正を確保するための体制

当社は、グループ会社に当社の役員等を監査役として派遣し、当社のグループ会社の重要事項が、当該役員等を通じて当社に報告される体制を構築しています。

取締役の状況

取締役会メンバーは、当社事業をはじめ専門業務に対する幅広い知識・経験・能力を有する者、また、当社事業にかかわらず会社経営あるいは産業・社会等に係る幅広い知識と豊富な経験を有する者で構成することを原則としています。

取締役関係

定款上の取締役の員数	20名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	社長
取締役の人数	12名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	7名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	7名



ガバナンス(G)

社外取締役

氏名	監査等委員	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
竹之内 幸子		○	—	長年企業経営に携わり女性活躍推進をテーマとした講演およびコンサルティング等を数多く行っており、そこで培った経験を当社の経営およびダイバーシティ推進に活かしていただくため、社外取締役として選任しています。当社社外役員の独立性判断基準を満たしており、また、東京証券取引所が定める一般株主と利益相反の生じるおそれがあるとされる事項に該当しておらず、独立性を有しています。
北川 博美		○	—	当業界出身ではない客観的な視点を持ち、かつ情報マネジメントにおける高度な学術知識を有しており、これらの視点・知識を当社の経営に活かしていただくため、社外取締役として選任しています。過去に会社の経営に関与された経験はありませんが、上記の理由により職務を適切に遂行していただけると判断しています。当社社外役員の独立性判断基準を満たしており、また、東京証券取引所が定める一般株主と利益相反の生じるおそれがあるとされる事項に該当しておらず、独立性を有しています。
黒川 雅夫		○	—	神奈川県庁入庁後、副知事等の要職を歴任しており、豊富な知識や経験、自治体をはじめとした幅広い人脈を有していることから、当社の企業価値向上に貢献していただくため、社外取締役として選任しています。過去に会社の経営に関与された経験はありませんが、上記の理由により職務を適切に遂行していただけると判断しています。当社社外役員の独立性判断基準を満たしており、また、東京証券取引所が定める一般株主と利益相反の生じるおそれがあるとされる事項に該当しておらず、独立性を有しています。
市川 裕介	○	○	同氏が2020年3月まで勤務していましたエムエスティ保険サービス株式会社とは、営業取引関係がありますが、同社および当社の売上高に照らしてその取引金額は僅少であり、特別の利害関係を生じさせる重要性はありません。	管理部門業務に精通しており、経営管理に関する豊富な経験と実績を有するとともに、企業統治に関する高い知見を有していることから、専門的かつ客観的視点から監査・監督機能の強化を果たしていただくため、社外取締役(監査等委員)として選任しています。過去に会社の経営に関与された経験はありませんが、上記の理由により職務を適切に遂行していただけると判断しています。当社社外役員の独立性判断基準を満たしており、また、東京証券取引所が定める一般株主と利益相反の生じるおそれがあるとされる事項に該当しておらず、独立性を有しています。
坪谷 哲郎	○	○	同氏が2018年6月まで常務取締役だった株式会社NTTデータNJKは、営業取引関係がありますが、その取引金額は当社の売上規模に鑑みると僅少であり、特別な利害関係を生じさせる重要性はありません。	金融システムに関する高い専門性と会社経営に関する豊富な経験を当社経営の監査・監督に活かしていただくため、社外取締役(監査等委員)として選任しています。当社社外役員の独立性判断基準を満たしており、また、東京証券取引所が定める一般株主と利益相反の生じるおそれがあるとされる事項に該当しておらず、独立性を有しています。
鈴木 紀子	○	○	—	大学准教授および講師として女性の働き方とキャリア形成に関する幅広い経験と識見を有しており、客観的視点から監査・監督機能の強化を果たしていただくため、社外取締役(監査等委員)として選任しています。当社社外役員の独立性判断基準を満たしており、また、東京証券取引所が定める一般株主と利益相反の生じるおそれがあるとされる事項に該当しておらず、独立性を有しています。
中川 ひろみ	○	○	—	米国公認会計士資格を有し、国内外の企業に対して会計・税務に関するコンサルティング業務等を提供してきた実績を有していることから、高度な専門知識および経験を活かし、また、グローバルな視点をもって当社経営の監査・監督機能の強化を果たしていただくため、社外取締役(監査等委員)として選任しています。当社社外役員の独立性判断基準を満たしており、また、東京証券取引所が定める一般株主と利益相反の生じるおそれがあるとされる事項に該当しておらず、独立性を有しています。



ガバナンス(G)

取締役報酬関連

当社は、取締役会において、取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針を決議しています。取締役会は、当該事業年度に係る取締役(監査等委員である取締役を除く。)の個人別の報酬等について、報酬等の内容の決定方針および決定された報酬等の内容が取締役会で決議された決定方針と整合していることや、指名・報酬諮問委員会からの答申が尊重されていることを確認し、当該決定方針に沿うものであると判断しています。

役員報酬の内容

2023年度に役員へ支払った報酬等の総額は次の通りです。

取締役(監査等委員を除く)に支給した報酬等の総額

9名 116百万円(うち社外取締役 4名 18百万円)

取締役(監査等委員)に支給した報酬等の総額

3名 22百万円(うち社外取締役 3名 22百万円)

注1: 上記には、2023年6月22日開催の第52回定時株主総会終結の時をもって退任した取締役2名を含んでいます。
注2: 取締役の支給額には、使用人兼務取締役の使用人分給与は含まれていません。

社外取締役(社外監査役)のサポート体制

現時点では、社外取締役を補佐する担当部門は設置していませんが、必要に応じて担当役員より事前説明や資料送付を行っています。監査等委員である社外取締役についても、担当部門は設置していないものの、常勤監査等委員以外の監査等委員については、監査等委員会の運営連絡を含めて常勤監査等委員から適宜情報が伝達されています。

取締役会の実効性評価

当社は2016年度より取締役にアンケートを実施、その結果を分析し、取締役会で報告しています。2024年3月に社外取締役、監査等委員を含めた全10名に対し、2023年度アンケートを実施し、取締役会全体の実効性を評価。2024年4月の定時取締役会にて、評価結果を報告しました。

分析結果では取締役会の実効性は確保できていることが確認できています。ただし、経営課題やDX戦略、SDGs・ESG戦略については、取締役会での議論の機会をより増やすべきとの意見もあり、取締役会の実効性を高めるために、運営方法のさらなる見直しの検討が必要と共有されました。

政策保有株式

政策保有に関する方針

当社は、円滑な事業運営、取引関係の維持・強化等を目的として、中長期的な経済合理性や将来見通しを総合的に勘案した上で、必要と判断される場合に限り、株式を政策的に保有します。保有する株式については、事業環境の変化等を踏まえ、個別銘柄ごとに保有目的、保有に伴うリスク、投資リターン等の検証を行い、縮減を念頭に置き、定期的に保有方針を検証していきます。

政策保有株式に係る議決権行使の基準

当社は、政策保有株式の議決権行使について、当社の保有方針に適合するかどうかに加え、当該企業の経営方針や事業戦略を確認し、企業価値の向上につながるか等を総合的に勘案して、議案への賛否を個別に判断しています。また、必要に応じて、提案内容等について発行会社と対話を行っていきます。

株主との建設的な対話に関する方針

当社は、IRポリシーを制定し、基本方針・開示基準・開示方法・沈黙期間等を開示しています。また、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するよう、合理的な範囲で株主・投資家との対話に対応しています。当社は、経営戦略・IR部をIR担当部署として設置し、執行役員をIR担当役員とするIR体制を整備しています。株主や投資家を含むステークホルダーに対し、IR担当部署が経営企画・総務・経理・人事・事業部門等と十分に連携し、経営・財務状況等を適時適切に開示しています。株主との対話としては、本決算発表後の事業説明会、アナリスト・機関投資家向けに年2回決算説明会を開催し、代表取締役社長による説明および対話を行っています。



ガバナンス(G)

また、代表取締役社長はじめ経営陣幹部やIR担当部署が機関投資家との個別面談や個人投資家向けの会社説明会等を適宜実施しています。株主・投資家の意見等は、IR担当役員が必要に応じて取締役会等に付議・報告する等、フィードバックを図っています。なお、対話に際しては、社内規程に則りインサイダー情報の管理に十分留意しながら実施しています。

資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応

当社は、アイネットグループの企業価値を持続的に高めていくことが、経営上の最重要課題であると認識しています。自社の各サービス特性に基づく経営戦略を立案し、それを踏まえた経営計画を策定しています。中期経営計画においては、売上高、営業利益、ROEの経営指標に関する具体的な目標数値とその達成時期等を定めています。単年度の計画数値を每期着実に実行することで、中期経営計画で定めた目標数値の達成を実現しています。

当社は、アイネットグループの資本コストや資本収益性に関して、一定の条件を置いて求めた数値を把握しています。社内では事業ポートフォリオの観点から、最適な経営資源配分を実現するために、アイネットグループの資本コストや資本収益性を把握して、取締役会等で協議してきました。

これまでの協議を基にして、2024年3月15日に「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応について」として、当社の対応状況を公表しています。

今後も、これら経営指標の改善を反映できる経営計画を策定し、実行できるようにするために、さらに検討を進めていきます。

コンプライアンス／個人情報保護／リスク管理

コンプライアンス基本方針

アイネットグループは、社会の情報基盤を提供する基幹産業の一員として、健全な情報化社会の発展に貢献することを「アイネット企業行動憲章」として制定し、コンプライアンス推進体

制を構築するとともに、役員・社員への教育啓発活動を随時実施し、企業理論の向上および法令遵守の強化に努めています。

個人情報保護について

当社は、1999年12月3日にプライバシーマークの認定を受け、その後も継続審査に合格し、認定の更新を続けており、個人情報保護マネジメントシステムの継続的改善に努めています。お預かりした個人情報を適切に管理、保護することが企業としての社会的責任であり事業活動の基本であるとの認識のもと、個人情報保護法への理解を深めるために全従業員を対象にeラーニングによる研修を毎年行う等啓蒙活動を継続して、社外への流出防止対策、外部からの不正なアクセス等による漏洩防止対策を徹底し、個人情報保護に努めています。

リスク管理基本方針

当社およびグループ各社は、それぞれが独立した法人として、自己の責任に基づき、グループ経営方針および戦略目標に即したリスク管理態勢を構築し、各種業態およびリスク種別によって異なる特性に応じたリスク管理を行うことによりグループの事業価値向上に努めています。グループ各社においては、会社の規模、特性および業務内容に応じてリスクの種類ならびに定義を最適化し、リスク管理態勢を構築し、各リスクについての評価、モニタリング、対策の実施等を自律的に行っています。

リスクマネジメント部が各社のリスク管理部門等と連携し、グループリスク管理会議の開催等を通じてそのリスク管理状況や各種対策の進捗を把握し、共有することでグループのリスクマネジメントに取り組んでいます。

当社のコーポレート・ガバナンスについて詳しくは、こちらをご参照ください。

<https://www.inet.co.jp/ir/esg/governance.html>



役員一覧



代表取締役社長執行役員

佐伯 友道

1984年 株式会社フジコンサルタント(現株式会社アイネット)入社
 2007年 当社MS事業部長
 2008年 当社執行役員MS事業部長
 2010年 当社取締役マーケティングサービス事業部長
 2013年 株式会社アイネット・データサービス代表取締役社長
 2015年 当社常務取締役戸塚事業本部長兼マーケティングサービス事業部長
 株式会社アイネット・データサービス取締役会長
 2016年 当社常務取締役データセンター本部長兼
 マーケティングサービス事業部長兼ITマネージドサービス事業部所管
 2018年 当社常務取締役データセンター本部長兼
 ITマネージドサービス事業部所管
 2019年 当社取締役兼常務執行役員SS本部長兼データセンター本部長兼
 ITマネージドサービス事業部所管
 2020年 当社取締役兼常務執行役員SS本部長兼DC本部長兼ITMS本部長
 2021年 当社取締役兼常務執行役員SS本部長兼DC本部長兼
 ITMS本部長兼マーケティングサービス事業部所管
 2022年 当社取締役兼常務執行役員事業統括兼ITMS本部長
 当社取締役兼専務執行役員事業統括兼ITMS本部長
 当社取締役兼専務執行役員事業統括兼DC本部長
 2023年 当社取締役兼専務執行役員
 当社代表取締役社長執行役員(現任)



代表取締役兼専務執行役員

内田 直克

2011年 株式会社横浜銀行戸塚支店長
 2014年 当社入社財務本部経理部統括部長
 当社執行役員財務本部経理部統括部長
 2015年 当社執行役員本社統括代理
 当社取締役本社統括代理
 2016年 当社取締役本社統括
 株式会社アイネット・データサービス取締役
 2017年 当社取締役本社統括兼財務部長
 2018年 当社取締役本社統括
 当社常務取締役本社統括
 2019年 当社取締役兼常務執行役員本社統括兼財務本部長
 2020年 当社取締役兼常務執行役員財務本部長
 2021年 株式会社ISTソフトウェア監査役
 2023年 当社取締役兼常務執行役員事業統括
 当社代表取締役兼専務執行役員事業統括(現任)



取締役兼執行役員

小山 真一

1998年 当社入社
 2018年 当社第1ソリューション事業部長
 2020年 当社執行役員DX本部副本部長兼FinTech事業部長
 2021年 当社上席執行役員DX本部長代行
 2022年 当社上席執行役員DX本部長
 2024年 当社取締役兼執行役員DX本部長(現任)



取締役兼常務執行役員

今井 克幸

2013年 株式会社三菱東京UFJ銀行(現株式会社三菱UFJ銀行)
 融資部臨店指導室上席調査役
 2018年 当社入社総務部長
 当社執行役員総務部統括部長兼法務・コンプライアンス室長
 当社執行役員総務部統括部長兼リスクマネジメント室長
 2019年 当社執行役員総務人事本部長兼総務部統括部長兼
 リスクマネジメント室長
 2020年 当社取締役兼執行役員総務人事本部長兼総務部統括部長兼
 リスクマネジメント室長
 2021年 当社取締役兼執行役員総務人事本部長
 2023年 当社取締役兼執行役員本社統括兼ソーシャルイノベーション本部長
 当社取締役兼常務執行役員本社統括兼
 ソーシャルイノベーション本部長(現任)
 2024年 株式会社ISTソフトウェア監査役(現任)



取締役兼執行役員

根岸 秀尚

2019年 株式会社イムラ封筒(現株式会社イムラ)執行役員営業副本部長兼
 パッケージソリューション営業統括部長
 2021年 当社入社マーケティングサービス事業部長
 2022年 当社執行役員マーケティングサービス事業部長兼営業部長兼業務部長
 2023年 当社執行役員マーケティングサービス事業部長
 2024年 当社執行役員IMS本部長兼BPO事業部長
 当社取締役兼執行役員IMS本部長兼BPO事業部長(現任)



役員一覧

社外取締役 **竹之内 幸子**

- 2011年 株式会社エム・ズ代表取締役
- 2012年 株式会社Woomax設立 代表取締役
- 2015年 当社社外取締役(現任)
- 2020年 一般社団法人自立学実践研究所 代表理事
- 2022年 株式会社Woomax
Founder(ファウンダー)(現任)
一般社団法人自立学実践研究所 理事(現任)

社外取締役 **北川 博美**

- 2005年 産能大学経営情報学部
(現産業能率大学情報マネジメント学部)准教授
- 2011年 産業能率大学情報マネジメント学部教授(現任)
- 2016年 同大学情報マネジメント学部
現代マネジメント学科主任
- 2018年 同大学コンテンツビジネス研究所長(現任)
- 2020年 当社社外取締役(現任)

社外取締役 **黒川 雅夫**

- 1974年 神奈川県庁入庁
- 2010年 同副知事
- 2017年 県信用保証協会会長
- 2019年 神奈川県内広域水道企業団企業長
- 2023年 神奈川県商工会連合会顧問(現任)
当社社外取締役(現任)
学校法人神奈川大学理事(現任)

社外取締役(常勤監査等委員) **市川 裕介**

- 2011年 エムエステイ保険サービス株式会社
東京営業第5部長
- 2013年 同社中部東支社長
- 2014年 同社総務部長
- 2020年 当社社外取締役(常勤監査等委員)(現任)

社外取締役(監査等委員) **坪谷 哲郎**

- 1979年 日本電信電話公社(現日本電信電話株式会社)入社
- 1988年 エヌ・ティ・ティ・データ通信株式会社
(現株式会社エヌ・ティ・ティ・データ) 転籍
- 2010年 同社第一金融事業本部副事業本部長
- 2011年 エヌ・ティ・ティ・データシステム技術株式会社参与
同社取締役NTTDATAグローバルビジネス担当
- 2014年 株式会社エヌジェーケー(現株式会社NTTデータ
NJK)常務取締役システム事業本部長
- 2018年 株式会社NTTデータMSE監査役
- 2022年 当社社外取締役(監査等委員)(現任)
- 2024年 株式会社エヌ・ティ・ティ・データ・イントラマート
監査役(現任)

社外取締役(監査等委員) **鈴木 紀子**

- 1999年 株式会社浜銀総合研究所調査部入社
- 2013年 横浜国立大学男女共同参画推進センター准教授
- 2020年 日本女子大学現代女性キャリア研究所
客員研究員(現任)
- 2021年 中央学院大学法学部非常勤講師(現任)
日本女子大学リカレント教育課程
担当講師(現任)
- 2022年 当社社外取締役(監査等委員)(現任)

社外取締役(監査等委員) **中川 ひろみ**

- 1989年 KPMG LLP Los Angeles入社
- 1998年 Deloitte LLP New York入社
- 2019年 デロイトトーマツ税理士法人入社
- 2024年 InWIT USA LLC 代表取締役(現任)
当社社外取締役(監査等委員)(現任)



取締役会のスキルマトリックス

2024年6月25日開催の株主総会で選任された各取締役のスキルマトリックスは下表の通りです。

氏名	出席回数(出席率)	所有株式数	重要な 兼職の状況	専門性						
				企業経営	ITデジタル	営業・ マーケティング	財務・ ファイナンス	ガバナンス・ 法務	人事・労務	グローバル
佐伯 友道	取締役会：16/16(100%)	46,340株	—	●	●	●				
内田 直克	取締役会：16/16(100%)	23,950株	株式会社ISTソフトウェア 監査役	●		●	●		●	
今井 克幸	取締役会：16/16(100%)	12,000株	—				●	●	●	●
小山 真一	—	5,000株	—		●	●	●			
根岸 秀尚	—	1,500株	—		●	●		●		
竹之内 幸子	取締役会：16/16(100%)	3,200株	株式会社Woomax Founder(ファウンダー) 一般社団法人自立学実践研究所 理事	●					●	
北川 博美	取締役会：16/16(100%)	1,200株	産業能率大学情報マネジメント学部 教授 同大学コンテンツビジネス研究所長		●	●				
黒川 雅夫	取締役会：13/13(100%)	100株	神奈川県商工会連合会 顧問 学校法人神奈川大学 理事					●	●	
市川 裕介	取締役会：16/16(100%) 監査等委員会：13/13(100%)	1,600株	—				●	●		
坪谷 哲郎	取締役会：16/16(100%) 監査等委員会：13/13(100%)	2,200株	株式会社エヌ・ティ・ティ・データ・イントラマート 監査役	●	●					
鈴木 紀子	取締役会：16/16(100%) 監査等委員会：13/13(100%)	—	日本女子大学現代女性キャリア研究所客員研究員 同大学リカレント教育課程担当講師 中央学院大学法学部非常勤講師					●	●	
中川 ひろみ	—	—	InWIT USA LLC 代表取締役				●			●

注1：上表は、取締役が有するすべての知見や経験を表すものではありません。

注2：黒川雅夫氏は2023年6月22日開催の当社第52回定時株主総会で取締役に選任されており、取締役会の出席率は就任後の取締役会開催回数13回で計算しています。