

## サイバーセキュリティへの意識向上

当社は、情報漏えいなどの被害を引き起こすサイバー犯罪に対し、サイバーセキュリティのプロフェッショナルとしてお客様をお守りするだけでなく、より安心・安全な社会を実現するための社会活動も積極的に行っています。

### 日本のサイバーセキュリティの裾野の拡大

当社の研究部門である「サイバー・グリッド・ジャパン」では、サイバー攻撃対策における先端技術の研究に加え、同部門に設置された専門組織が産学官の関係者と連携して、国内各地で情報セキュリティや情報モラルに関する啓発活動を推進しています。このような啓発活動がサイバー犯罪の防止につながるだけでなく、セキュリティ対策の意識が高まることで、サイバー攻撃から守られる社会づくりを目指しています。



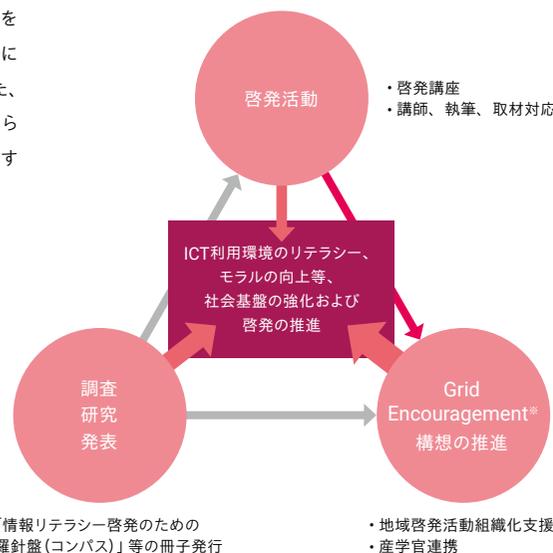
### セキュリティ啓発活動の考え方

サイバー・グリッド・ジャパンでは、日本全体で安心・安全なICT利用が行えるよう、地域での組織的な活動を支援しています。各地域の学校機関において、当社の専門講師が講座を実施するとともに、その知見を集約した冊子を発行し、各地域へ配布することで、啓発活動の範囲を広げる取り組みを進めています。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大を踏まえ、2021年度は、オンライン開催を軸に約200件の啓発活動を実施しました。また、サイバーセキュリティをより身近に感じてもらうため、サイバーセキュリティの仕事を紹介する冊子を発行しました。



「サイバーセキュリティ仕事ファイル」  
～みんなが知らない仕事のいろいろ～



・「情報リテラシー啓発のための羅針盤(コンパス)」等の冊子発行

・啓発講座  
・講師、執筆、取材対応

・地域啓発活動組織化支援  
・産学官連携

発行している冊子については以下をご参照ください。  
[https://www.lac.co.jp/corporate/unit/cyber\\_grid\\_japan.html](https://www.lac.co.jp/corporate/unit/cyber_grid_japan.html)

※地域が自ら児童・生徒・学生や保護者、市民のリテラシー向上に寄与する体制・組織等の整備に対して積極的に支援すること。

### 貢献するSDGs



### 主な取り組み

当社は、特定の組織を守るだけでなく、一人ひとりがインターネットの使い方や機器の扱い方への意識を向上できるよう「サイバーセキュリティの全員参加」の実現に向けた啓発活動に取り組んでいます。その軸となるのが、産学連携や地域社会における啓発活動の取り組みです。2021年度は、新型コロナウイルス感染症の影響により、それぞれの取り組みを原則的にオンラインで実施しました。

#### ▶ 産学連携による人材育成

日本女子大学などの大学やその他の高校において、授業の一環として情報関連の法律やモラル、情報セキュリティの講義と演習などを継続的に実施しています。

また、目白大学では、地域のメディアの役割を研究しているメディア学部のゼミにおいて、ICTを地域の課題解決に活用する取り組みを継続的に進めています。2021年度は、島根県吉賀町立六日市中学校の生徒を対象として、中学生が自分たちの地域を紹介するとともに、大学生が情報リテラシーを中学生に教える双方向となる産学連携の取り組みを行いました。

この他、大学やその他団体と連携し、新たな試みとしてコミュニティFMやネット上の音声メディアで情報リテラシーの内容をどのくらい伝達できるか実験しました。

#### ▶ 地域における啓発活動支援

県警察本部をはじめとした各地域のサイバーセキュリティ団体と協定を締結し、産学官で地域におけるセキュリティ教育や啓発活動を支援しています。

長崎県では、県警察本部のサイバー犯罪対策課と連携し、高校生・高専生ボランティアを育成しています。さらに育成した高校生・高専生が、自身の出身の小・中学校で啓発講座を行うなど、情報リテラシーの向上とともに自身の学びとなる取り組みとなっています。

#### ▶ 地域巡回啓発活動

島根県益田市・吉賀町・津和野町では、教育委員会と連携し、2016年度より小・中学校の各校および地域関係者に、情報モラルに関する講座を巡回実施しています。また、北海道名寄市消費生活センターでは、2013年度より、毎年、消費生活センターが市内小・中学校で春と秋に行う消費生活講座(情報分野)の巡回を担当するほか、市民や名寄警察署署員のための情報セキュリティ、情報モラル、情報リテラシーに関する研修会を実施しています。

#### 協定締結機関(2022年3月31日現在)

群馬県	群馬県中小企業等サイバーセキュリティ支援連絡会
新潟県	新潟県警察本部
長野県	信州大学、長野工業高等専門学校、長野県警察本部
三重県	三重県警察本部、三重サイバーセキュリティ・アイザック
和歌山県	和歌山大学、和歌山県警察本部
長崎県	長崎県、長崎県警察本部、長崎商工会議所、長崎大学など計14機関
大分県	大分県警察本部生活安全部
鹿児島県	鹿児島県警察本部、鹿児島大学

## 価値創造を支える取り組み

## IT人材の創出・育成

サイバーセキュリティのリーディングカンパニーとしての知見を活かし、若手人材育成やセキュリティ団体の事務局運営等を通じて、これからのIT社会を担う優秀なIT人材の創出・育成に取り組んでいます。

## 次世代を担う高度IT人材育成

ITを取り巻く環境の変化は激しく、次世代のIT社会をリードできる優秀な人材の育成は喫緊の課題です。ラックは、様々なセキュリティ団体を通じた育成支援に加え、当社独自の若手IT人材の発掘、育成に積極的に取り組んでいます。

## ▶ 若手人材育成支援 ITスーパーエンジニア・サポートプログラム「すごうで」

若者ならではの柔軟な発想を大切に、才能の開花をバックアップする目的で、若手人材育成支援の取り組みをプログラム化したのが、2013年度から始めた「すごうで」です。



「すごうで」は、テーマに合わせて当社の担当エンジニアを選任し、試作ソフトウェアの検証やプログラミングのアドバイスなど専門家による技術的な支援を行います。また、ハードウェア、ソフトウェア、書籍などの購入、国内外で行われる勉強会や競技会参加のための経費、プログラミング技術などのトレーニングなど、目標の実現に必要な金銭的支援を上限100万円まで行います。

当社は、これまでに6名と1チームの若者たちを支援してきており、そのなかには支援後に新たな切り口でビジネスをスタートした方もいます。

支援年度	支援対象者*	支援内容
2022年度	猪俣 晴生 (大学生19歳)	AIの機械学習によるジャズ伴奏支援ツール
2021年度	原田 そら (高専生18歳)	市民農園支援プラットフォーム「GamifyAgriの開発」
2020年度	原田 そら (高専生17歳)	地域の農業が抱える課題解決を目指す
2019年度	二ノ方 理仁 (小学生12歳)	分散ネットワークに特化したドメイン固有言語(DSL)の開発
2018年度	樋口 光輔 (高専生17歳)	転倒を検知、通報する「救急ウェアラブル端末」の開発
2017年度	小高 拓海 (高専生19歳)	身代金要求型ウイルスに感染したパソコンを復元させる「技」の開発
2016年度	山内 奏人 (中学生15歳)	教育現場でのより効果的なIT利用とビットコインなど新しい金融のありかたを考える
2015年度	山内 奏人 (中学生14歳)	教育の場へのIT導入の夢に向け、海外の先進事例体験

\* 年齢は支援決定時点のものです。



2022年度の支援対象者の猪俣 晴生さん

## セキュリティ団体の事務局・運営の支援

当社は、サイバーセキュリティへの意識向上と専門人材の育成に寄与するため、多くの企業・団体と連携・協調しながら、セキュリティ関連団体の事務局運営を支援しています。

加えて、NISC(内閣サイバーセキュリティセンター)やIPA(独立行政法人情報処理推進機構)などの官公庁関連組織との連携を通じて国の情報セキュリティ政策等に貢献するとともに、様々なセキュリティ関連団体の連携・協調により、情報セキュリティ分野の活性化に貢献し続けています。

## 運営支援団体

団体	活動内容
 一般社団法人セキュリティ・キャンプ協議会*	日本発で世界に通用する次代を担う若年層の情報セキュリティ人材を発掘・育成。産業界、教育界を結集した講師による合宿形式の講義を実施。
 サイバーセキュリティニシアティブジャパン(CSIJ)*	サイバーセキュリティにおける対策と人材育成をフレームワーク化し、基準統一を推進。
 一般財団法人日本サイバーセキュリティ人材キャリア支援協会(JTAG)*	セキュリティ業務の適材適所の配置に向け、業界の枠を超えて、国内事業者(J)がタグ(TAG)を組み、セキュリティ人材の適切な育成、適職認定を実施。
 一般社団法人日本スマートフォンセキュリティ協会(JSSEC)*	スマートフォンの安全な利活用を図り、普及を促進。
 データベース・セキュリティ・コンソーシアム(DBSC)*	データベースのセキュリティ分野における高度情報通信ネットワーク社会での安全なITシステムの構築、運用管理を推進。
 一般社団法人セキュリティ対策推進協議会(SPREAD)*	ITで困っている人を「置き去りにしないセキュリティ」を実現し、社会全体が安心してインターネット等を利用できる環境を作り上げることに貢献。
 一般財団法人草の根サイバーセキュリティ運動全国連絡会(Grafsec)*	各地域団体が互いに連携し、より効果的な啓発活動となる支援を推進。
 一般社団法人セキュリティ・エデュケーション・アライアンス・ジャパン(SEA/J)	国産のセキュリティ教育教材の開発および資格認定を実施。

\* 当社が代表理事または事務局長を務める団体

当社は、22歳以下の若者を対象とし、情報セキュリティに関する合宿形式の講義を行う「セキュリティ・キャンプ」に2004年の設立当時から実行委員等で運営に携わっています。そのほか、地域団体が相互に協力し合う「Grafsec」においても、地域におけるサイバーセキュリティの啓発が進められるよう、その設立や運営に携わるなど、日本全国のセキュリティ団体を長年支援してきた経緯があります。

これら団体事務局の運営をラックが行うことで、団体間での情報連携や共催イベントが実施できるほか、地域啓発へのサポートなども効果的に行うことができるようになっており、日本全体のサイバーセキュリティ対策に貢献しています。

## 貢献するSDGs



## 価値創造を支える取り組み

### ダイバーシティの取り組み

当社は、人種、性別、年齢などにかかわらず、多様な社員が活躍できる環境、組織づくりを進めています。女性活躍や障がい者の活躍推進、大卒・高卒など学歴によらない初任給制度の制定、さらには65歳定年制を定めるなど、様々な取り組みに挑戦しています。

#### 女性活躍推進

当社は、社員数の約2割を占める女性社員が活躍できる場を広げていくとともに、女性管理職比率の拡大に積極的に取り組んでいます。2019年には、女性活躍推進の取り組みが優良な企業に与えられる「えるぼし」認定を取得しました。えるぼし認定には、基準をどのくらい満たしているかで3段階の評価があり、当社は最高位となる三つ星の認定を取得しました。

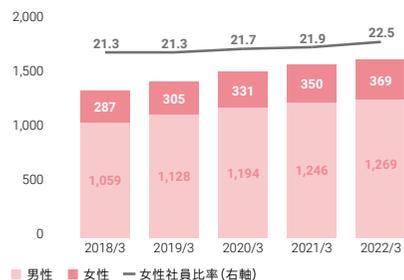
継続的に働ける環境づくりを目指し、家族の転勤など様々な事情により、遠隔地への居住移動が必要となった際には、テレワークのできるIT環境を活用し、各地域拠点などで勤務できるように取り組んでいます。女性の育児休暇からの復職率は100%を達成しており、また男性の育児休暇取得は取得率の目標値25%に対して、2021年度では36.4%と大幅に目標を達成しています。

当社の2021年度の女性管理職比率(単体)は、14.0%と国内平均の8.7%※を上回る結果となっており、引き続き女性管理職比率15%以上を目指して取り組んでいます。

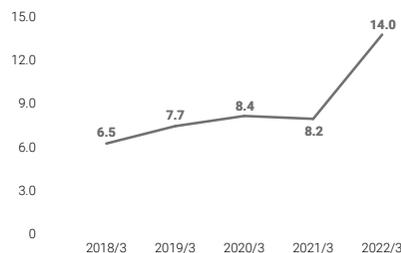
※ 出所：『CSR企業総覧(雇用・人材活用編)2022年版』(東洋経済新報社)



社員数・女性社員比率(単体)  
(人/%)



女性管理職比率(単体)  
(%)



#### 障がい者活躍推進

当社では、技術部門のエンジニアとして、また間接部門のスタッフとして障がいのある社員が活躍しています。

当社の研究部門であるサイバー・グリッド・ジャパンに在籍する外谷渉は、視覚障がいがありながらも、セキュリティに関する技術者として長年活躍しており、2018年には企業・団体等のサイバーセキュリティ対応の最前線(現場)において、優れた功績を挙げている個人・団体に対し授与される「サイバーセキュリティに関する総務大臣奨励賞」を受賞しました。同研究所では、複数の視覚障がい者が研究者として勤務しています。

また、視覚障がいのある2名のマッサージ師による「Re: LACs Room(リラックスルーム)」を2018年度に社内開設し、社員の健康促進と障がい者雇用を両立させる取り組みを進めています。



表彰式の様子

#### 新卒採用の推進

当社は、新卒採用における優秀な人材獲得に向けた取り組みとして、2017年4月に学歴別の初任給を廃止し、技術を持つ高専生なども大卒に合わせた初任給制度を導入しました。また、CTF(Capture The Flag)と呼ばれるインターネット上で実施するセキュリティテストで一定の成績を収めた入社希望者には、1次面接、2次面接を省き、一気に社長による最終面接で採用を決める画期的な手法を2017年度に導入しています。さらに、第2新卒者の採用も受け入れるなど、多様な人材獲得に取り組んでいます。

このような取り組みに加え、2021年度は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を背景に、インターンシップや面接のほか、内定式や入社式などにおいてもフルオンラインによる採用活動を推進しました。オンラインのため十分なコミュニケーションが取りにくいものの、様々なイベントを通じて当社の認知度向上や理解向上に取り組みました。

- **インターンシップの充実**  
従来のエンジニア職だけでなく新たに営業職も加えた「1day仕事体験」を実施するとともに、視覚障がい者向けの「短期インターンシップ」も実施。
- **女子大学×女性ITエンジニアによる説明会**  
当社の女子大学出身エンジニアと女性採用担当者による女子大学限定の会社説明会を実施し、エンジニアで活躍する先輩社員と交流することで、女子大生にIT業界への関心を高めてもらう取り組みを実施。
- **内定者向けオンラインイベント**  
同期同士のコミュニケーションを深めるためのオンラインイベントのほか、前年入社先輩社員による質疑応答などを実施し、入社前の不安解消や会社の雰囲気を感じてもらえるような取り組みを推進。

貢献するSDGs



## 価値創造を支える取り組み

### 働き方改革と健康経営

ワークライフバランスをとりつつ効率的かつ柔軟に働くことができる職場環境を目指し、社内の声に耳を傾けながらテレワークの推進や福利厚生への拡充に取り組むとともに、健康経営を推進しています。

貢献するSDGs



#### 「働き方改革」の捉え方と活動指針

社員にとって働きがいがあり、成長し続ける会社となるため、当社は2017年度より、働き方改革のコンサルティング会社である株式会社クロスリバーの支援のもと、働き方改革の推進に積極的に取り組んでいます。社員一人ひとりが変化を楽しみ、働き方改革を実践しながら成長できる環境を整備することに主眼を置いており、ワークライフバランスを尊重する柔軟な取り組みとしています。その取り組みの一環として、「働き方改革 心がけ10か条」を制定し、経営層・社員が具体的な行動をもって、働き方改革を実践しています。

また、ライフステージに沿ったワークライフバランスの実現や効率的な勤務のため、時間や場所を有効に活用し、多様な働き方ができるテレワーク勤務を推進しています。在宅だけでなく、サテライトオフィスを整備することで、柔軟に働くことができる環境づくりに取り組んでいます。

2021年度は、社員の「成長への機会」に主眼を置き、仕事への達成感や責任範囲の拡大(権限委譲)、能力向上・自己成長、チャレンジングな仕事といったモチベーションの向上に取り組まれました。様々な部門のメンバーで構成されるワーキンググループによる取り組みを進めており、「人材育成」「勤務形態によらない働きがい向上」「グループリーダー改革」「管理職コンピテンシーの浸透」などをテーマに活動しました。

#### 働き方改革 心がけ10か条

効率を高め、 時間確保のために	1. 会議は目的を明確にし、効率的に 2. 業務は計画的に 3. 仲間とコミュニケーションを深めましょう
生き生きと 働くために	4. 業務指示、依頼等の連絡(チャット、メール、電話など)は業務時間内に 5. 勤務終了から翌日の始業までしっかり時間を空けましょう 6. 計画的に休みましょう 7. 仲間を認め協力し合いましょう
成長を楽しむために	8. 目標・キャリアプランを確認しましょう 9. スキルアップに努めましょう 10. 仲間と学びを共有しましょう

#### 2021年度の取り組み

- 人材育成ワーキンググループ  
JTAG (サイバーセキュリティスキル) / ITSS (ITスキル標準) などを通じたスキル見える化、プロフェッショナル人材として求められるスキルの検討・整理
- 勤務形態によらない働きがい向上ワーキンググループ  
社員間の新たなコミュニケーション形態の支援
- グループリーダー改革ワーキンググループ  
グループリーダーの意識改革と行動変容施策の継続実施
- 管理職コンピテンシーの浸透ワーキンググループ  
仕事の適切なアサインと人材配置の最適化、仕事への誇りの醸成

#### テレワークによる働き方改革推進

当社では、2020年開催予定(2021年に延期)であった、東京オリンピック・パラリンピック開催中に交通機関が混雑することを予測して、2019年度中に全社員がテレワークを実施できるICT環境を整備するとともに、テレワーク実施週間を設け、事前にテレワークの予行練習などを行っていました。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、当社は2020年3月末に全社一斉に在宅勤務によるテレワークに切り替えましたが、事前に準備を進めていたことから緊急事態宣言中にも業務に大きな影響を及ぼすことなく、社員の安心・安全を確保することができました。宣言解除後も、最大限のテレワーク体制としつつ、2021年度においては約7割の社員が在宅勤務による業務を続けました。

また、在宅勤務のなかでコミュニケーションを活性化させるため、事業部や担当者のアイデアも取り入れた、全社員が参加できるオンラインによるイベントを開催しています。2021年度には、仮想オフィス「oVice(オヴィス)」を活用したコミュニケーションの活性化にも取り組みました。

これらの取り組みが評価され、当社は2020年度と2021年度に総務省より「テレワーク先駆者百選」に選出されています。

#### 全社員が参加できる様々な社内オンラインイベントを随時実施



グループ全体会議

事業部による校内放送

社長の社内ラジオ

研修・勉強会

仮想オフィス「oVice」による社内イベント

#### 健康経営の推進

当社は、2022年4月に「健康企業宣言」を発信しました。2020年度に従業員の健康保持増進を目的として「健康管理室」を設置し、健康経営を戦略的に進めています。

従業員が心身ともに健康で能力を最大限に発揮できるよう「イキイキと働ける環境づくり」に取り組むとともに、昨今重要視されている健康寿命の延伸に努めています。このような活動が評価され、2021年7月に健康保険組合連合会より「銀の認定」を取得しました。さらなる健康経営の強化を進め、経済産業省の「健康経営優良法人」の認定に向けて取り組んでいます。



## 価値創造を支える取り組み

## 人材開発

当社は、社員とともに成長し続けるために、常にチャレンジする姿勢を尊重し、多様な社員が最大限活躍できるよう取り組んでいます。

## 新入社員研修の推進

当社は新入社員のときから文系出身者や初学者でも問題なくスキルアップができるよう、一般的なマナー研修のほか、ITに関する基礎スキルを身につける研修(2ヵ月)を実施しています。その後も、専門研修やOJTによる実践研修(6ヵ月)に加え、フォローアップ研修などにより、自立した人材となるための必要な社内教育を実施しています。

特にセキュリティ事業においては、専門性の高さから組織におけるOJTが重要な要素となっています。また、SI事業においても、各所属先部門で専門スキルを身につける研修を推進しています。新型コロナウイルス感染症を踏まえて、2020年度以降はオンラインや仮想オフィス(oVice)による研修に取り組んでいます。



研修の様子

## 新入社員研修



## 階層別・専門別教育の推進

入社2年目以降の社員、ならびにキャリア採用者に対しては、階層別に「テクニカルスキル」「マネジメントスキル」「ビジネススキル」「ヒューマン/キャリアスキル」に分けられた各種専門研修を推進しています。業務遂行能力をはじめとして、マネジメント力・専門性、経営力・高度専門性などのスキルを段階的に身につけられるようカリキュラムを組み、人材育成を推進しています。

専門レベル	専門レベル低 → 専門レベル中 → 専門レベル高		
スキルカテゴリ	業務遂行能力	マネジメント力・専門性	経営力・高度専門性
テクニカル マネジメント ビジネス ヒューマン/キャリア	基礎コース	応用～高度スキル	

## 人材育成の推進

次世代の人材を育てることを目的に、組織横断型の専門組織「ラックユニバーシティ」を設立しています。各組織のなかから選ばれたメンバーから構成されており、社内のすべての教育・育成プログラムの見える化や、社員が自ら受けた研修の提案・推進とその企画・実行を担い、社員自身が社員を育て、技術を伝承する企業風土の醸成を目指して活動しています。

社員一人ひとりが学び続けることで進化し成長し続けるために、すべての社員に学びの機会を提供することを積極的に推進しています。

## 働き方改革と連携したスキルアップの推進

当社では働き方改革の一環として、2018年度よりスキルアップ機会の創出を目的に様々なトレーニングを行う「トレ☆フェス」を実施しています。2021年度からは「ラックユニバーシティ」と協力し、研修の集中受講月間を設けるなど社員の学びの場をサポートできるよう努めています。

トレ☆フェスでは、外部講師を招き、ビジネス講座や業務スキルアップ講座、さらには心身をリフレッシュする講座など幅広い研修を実施しています。また、専門分野で活躍する社内講師が講座を開催し、知識の共有や社員を育てる取り組みもあわせて進めています。実施については、時短勤務者や客先勤務者を含めて、幅広い社員が参加できるように勤務時間内としています。

2020年度、2021年度は新型コロナウイルス感染症により全社員がテレワークを中心とした勤務形態をとっていることから、すべてオンラインにより研修を実施しました。

## 2021年度 実施講座

- アンガーマネジメント入門研修
  - 産業界の特別講演 健康生活について
  - 簡単!パワーポイントによる動画作成講座
  - テレワークを成功に導く7つのアクション
  - DX超入門
  - お笑い芸人に学ぶ!豊かな人間関係を築くためのコミュニケーション術
  - デザイン思考研修
- など、社内外計16講座実施

## 貢献するSDGs



## オフィス業務の環境負荷低減

当社は、サイバーセキュリティサービスやシステム開発を主体に事業を展開しており、工場などを擁する製造業に比べて、環境負荷の低いビジネスモデルとなっています。そのため当社では、主にオフィス業務における環境負荷低減に注力しています。

貢献するSDGs



### 紙・電気の適正利用や3Rの推進

環境負荷低減への取り組みとして、当社ではペーパーレス化やオフィス内の節電などによる紙・電気の適正利用や、3R(リデュース、リユース、リサイクル)による廃棄物の削減等を推進しています。また調達や選定におけるグリーン購入の推進のほか、ドレスコードフリー化(服装の自由化)による冷暖房の温度設定の適切化などにも取り組んでいます。

本社のある平河町森タワー(東京都千代田区)は、高い水準の省エネ対応が可能な設備になっており、温室効果ガス排出量規制への対応を含め、効率的な省エネ管理を実施しています。加えて、各フロアにおいて、滞在状況に応じた照明の減灯なども行っています。

これら一つひとつの活動を、環境方針のもと社員が意識して進めることにより、紙使用量や電力使用量などの環境負荷低減を実現しています(ラック本社においてISO14001:2015を取得済み)。

#### 環境方針

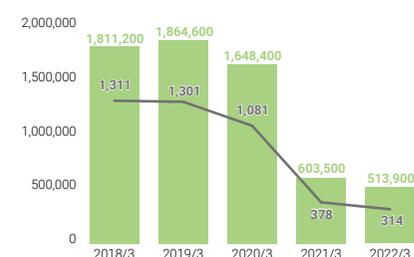
- 一、当社の適用範囲内のすべての活動、製品及びサービスから予測される環境影響、特に以下の項目を重点的に管理します。
  - (1) 紙・電気の適正利用による環境保全への貢献
  - (2) 3R(1.リデュース=ごみの発生抑制、2.リユース=再使用、3.リサイクル=ごみの再生利用)の推進による廃棄物の削減
- 一、環境マネジメントシステムを効果的に運用し、環境汚染予防に最善をつくします。
- 一、当社の環境側面に適用される法的要求事項並びに当社が同意したその他の要求事項を順守し、定期的に評価します。
- 一、この環境方針を達成できるよう、毎年定期的に見直しを実施し、環境目的・目標へ反映させ、継続的改善を行います。
- 一、環境方針及び適用範囲は、役員、従業員、派遣社員及びアルバイトに周知徹底するとともに、一般の人が入手可能なように提供します。

### テレワークの推進による紙・電気使用量の削減

新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、社員や関係者の安全確保のために、2020年3月末に全社一斉にテレワークを軸とした勤務形態に切り替え、政府の緊急事態宣言の解除後も最大限のテレワーク体制としました。

この間、オフィスの紙と電気の使用量が減少しており、2021年度における紙の年間使用量は前期に比べ約15%の削減、電気使用量も約3%の削減を実現しています。その半面、在宅での環境影響が想定されますが、紙を使用しないWeb会議での社内・社外ミーティングが浸透するなど、環境面での負荷低減に継続的に取り組んでいます。

紙の使用量の推移  
(枚)



■ 使用量 — 従業員一人当たりの使用量(右軸)  
(注)対象は平河町オフィス(本社)。2020年3月期からは東陽町オフィスを含む。  
なお、平河町オフィスは2019年3月期、2020年3月期にフロアを増床しています。

電気の使用量の推移  
(kWh)



■ 使用量 — 従業員一人当たりの使用量(右軸)  
(注)対象は平河町オフィス(本社)。なお、2019年3月期、2020年3月期にフロアを増床しています。

## コーポレート・ガバナンス

当社は、当社グループの企業活動を支えているすべてのステークホルダーと良好な関係を築き、長期にわたり継続的な成長を遂げていく上で、当社グループの役員と社員全員が共有すべき価値観を確立し、高い倫理観を醸成することがコーポレート・ガバナンスの確立において不可欠であると認識しています。

### 基本的な考え方

当社は「進化し続けることで成長し、持続可能性の高い経営により、社会にとってなくてはならない存在を目指します。」という企業理念のもと、「たしかなテクノロジーで『信じられる社会』を築く」ことをパーパスに掲げ、デジタル社会を生き抜く指針となる企業を目指しています。あわせて株主・投資家、取引先、社員、社会などすべてのステークホルダーの期待に応え、社会的使命や社会的責任を果たすため、持続的成長および企業価値の最大化を図っています。

これらの実現のためには、コーポレート・ガバナンスの実効性の確保が不可欠との認識を有しており、法令等遵守と適正な業務執行を確保するため、「内部統制システムの基本方針」を定めるとともに、当社が遵守すべき指針である「企業行動規範」および「社員行動指針」を定め、グループ内全体のガバナンスを強化しています。また、「サイバーセキュリティ」と「システム開発」の2つの事業を通じて、社会課題の解決に寄与し、「持続可能性の高い経営」を推進するなかでESG、SDGsへも取り組んでいます。

### コーポレート・ガバナンス進化のあゆみ

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	
社長	三柴 元			米田 光伸			高梨 輝彦			西本 逸郎							
取締役会議長/CEO	社長が議長を兼務															社長が議長とCEOを兼務	
取締役会	6名	5名	4名	7名	8名	9名											
報酬制度	業績賞与(利益連動給与)										利益連動株式報酬						
社外取締役	1名	0名	3名	4名	2名												
社外監査役	2名																
諮問委員会															指名・報酬諮問委員会		

関連するSDGs

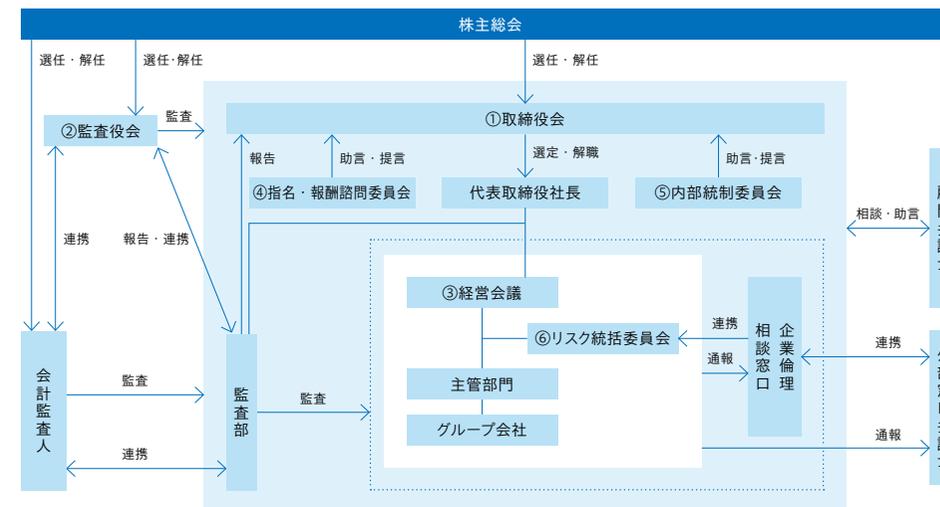


### ガバナンス体制

当社は、機関設計として、監査役会設置会社を選択しています。2020年6月開催の定時株主総会で、全取締役9名のうち、独立社外取締役の数を2名から4名(構成比率44%)に拡大させるとともに、当社としては初となる女性取締役1名を選任しています。

取締役9名のうち4名を独立社外取締役にすることで取締役相互の監視機能を強化するとともに、取締役会の任意の諮問機関である指名・報酬諮問委員会の委員のうち過半数を社外役員とすることにより、取締役の選解任、報酬に関する客観性、透明性を確保しています。また、コーポレート・ガバナンスの一層の強化を目的として、2020年度より執行役員制度を雇用型から委任契約型へ変更し、取締役会が執行役員を任命し、各業務執行領域の権限を職責として委譲し、その業務執行状況の監督に専念することで、意思決定および監督強化ならびに経営環境の変化に迅速に対応できる機動的な体制を構築しています。

なお、2013年のKDDI株式会社との業務・資本提携の強化以降、同社から2名の取締役を受け入れています。



①～⑥の詳細はP.26をご参照ください。

## 価値創造を支える取り組み

## コーポレート・ガバナンス

■ 社内取締役・社内監査役・執行役員 ■ 社外取締役・社外監査役

## ① 取締役会



代表取締役社長を議長とする、社外取締役4名を含む9名の取締役で構成されており、経営の基本方針、法令で定められた事項やその他経営に関する重要事項を決定するとともに、業務執行の状況の監視・監督を行っています。取締役会は毎月1回定期に、また必要に応じて臨時に開催しています。

## ② 監査役会



社外監査役2名を含む3名の監査役で構成され、監査役会の議長は、監査役会の決議によって監査役のなかから定めています。監査役は監査役監査基準に基づき、取締役会への出席のほか、経営会議等の重要会議に出席し、独立した立場から経営の監視を行っています。なお、法令に定める監査役の員数を欠くことになる場合に備え、補充監査役1名を選任しています。監査役会は毎月1回定期に、また必要に応じて臨時に開催されています。

## ③ 経営会議



執行役員社長を議長とする、執行役員14名で構成されており、会社の業務執行に関する事項を審議しています。経営会議は原則として毎週1回定期に、また必要に応じて臨時に開催しています。

## ④ 指名・報酬諮問委員会



独立社外取締役2名、独立社外監査役1名と代表取締役社長で構成されており、取締役、監査役および執行役員の指名および報酬等に係る取締役会の機能の独立性、客観性、説明責任の強化を図っています。指名・報酬諮問委員会は、原則として四半期に1回開催しており、取締役会に対して助言・提言を行うこととしています。

## ⑤ 内部統制委員会



内部統制委員会は、取締役会が委員を選任し、社外取締役2名と代表取締役社長、取締役の4名で構成されており、取締役会の監督機能を強化し、内部統制のさらなる向上を図るため、当社グループの内部統制等に関する重要な事項について審議を行っています。内部統制委員会は、原則として四半期に1回定期に開催しています。

## ⑥ リスク統括委員会



リスク統括委員会は、執行役員社長を委員長とする14名の執行役員で構成されており、取締役会において決定するリスクマネジメント体制および基本方針等の最重要事項に基づき、リスクマネジメント推進体制の整備・運用、ならびに各部門・グループ会社が実施するリスクマネジメントの状況をモニタリングする役割を担っています。

リスク統括委員会およびその傘下にBCP、コンプライアンス、事業戦略、事業管理の4分科会を設置し、事業継続、コンプライアンス、その他事業運営上のリスク等について、組織横断的にリスクへの対応状況のモニタリングおよび対策推進を図っています。リスク統括委員会は原則として四半期に1回定期に、また必要に応じて臨時に開催しています。

## 社外役員の選任

当社は、社外取締役および社外監査役の選任にあたっては、証券取引所の独立役員の独立性に関する判断基準等を参考にしています。基準等は定めていないものの、社外役員の各所属先と当社間の取引割合は、当社連結売上高または発注額の1%未満となっています。社外取締役および社外監査役は、一般株主と利益相反を生ずる恐れはなく、独立の立場を有するものと判断し、いずれも独立役員に指定しています。

## ■ 社外役員の選任理由・独立性に関する状況

## 社外取締役

氏名	在任年数	2021年度 出席状況	独立役員	選任の理由
村井 純	4年	13/14	○	日本のインターネット分野の第一人者として優れた専門的な知見を有しており、経営陣とは独立した立場から、当社の競争環境等を踏まえた中長期的な視点に基づく企業価値向上への支援を図っていただけるものと判断し、社外取締役に選任しています。
中谷 昇	2年	14/14	○	警察における多くの経験を通じ、特にINTERPOL Global Complex for Innovation 初代総局長を務めるなど、国際サイバー犯罪対策分野において豊富な知識と知見を有しており、経営陣とは独立した立場から、当社に求められている社会的要請等を踏まえた中長期的な視点に基づく企業価値向上への支援を図っていただけるものと判断し、社外取締役に選任しています。
佐々木 通博	1年	10/10	○	コーポレート分野全般における多くの経験を通じて豊富な知識と知見を有しており、経営陣とは独立した立場から経営の透明性の向上とコーポレート・ガバナンスの強化を図っていただけるものと判断し、社外取締役に選任しています。
村口 和孝	1年	10/10	○	実業家としての幅広い実績および企業家育成の豊富な知識と知見を有しており、経営陣とは独立した立場から当社グループの成長戦略および次世代人材育成への適切な指導をいただけるものと判断し、社外取締役に選任しています。

## 社外監査役

氏名	在任年数	2021年度 出席状況	独立役員	選任の理由
石原 康人	3年	取締役会 14/14 監査役会 13/13	○	弁護士としての専門能力に基づき、その経験や見識から、企業経営の健全性、特にコンプライアンスの観点についての適切な監査およびアドバイスをいただけるものと判断し、社外監査役に選任しています。
蜂屋 浩一	3年	取締役会 14/14 監査役会 13/13	○	公認会計士・税理士としての専門能力に基づいた経験や見識を監査役として活かしていただけるものと判断し、社外監査役に選任しています。

## 社外役員へのサポート体制

社外取締役(社外監査役)に対しては、事務局より会議開催までに説明資料等を事前に配布し、議事の内容を検討できるように、取締役会、監査役会での討議のサポートをするとともに、適宜事業に関連する重要情報を連携しています。

このほか、監査役会の業務をサポートする専任のスタッフを配置しており、監査役の指示のもとで情報収集や調査などを行っています。

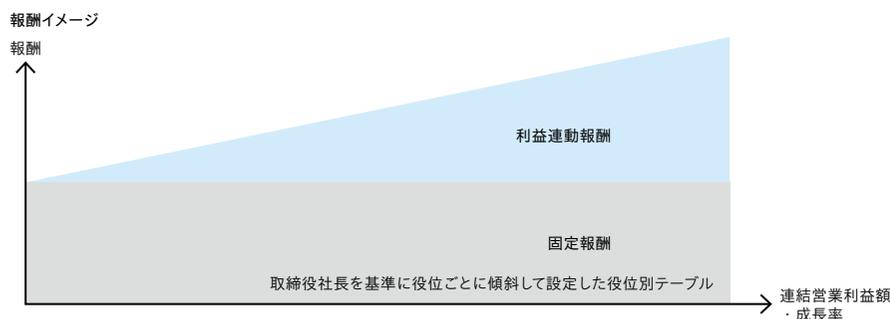
価値創造を支える取り組み

コーポレート・ガバナンス

役員報酬

■ 報酬方針

役員の報酬等の額は、役位別テーブルに基づき会社業績および個人の貢献度に応じて定められる固定報酬部分と、年度の利益額に直接連動して支給額が決定される当社株式による利益連動報酬部分および現金による利益連動報酬部分により構成されており、年度の利益額が大きくなるほど利益連動報酬部分の比率が高くなる方針としています。



利益連動報酬の指標

営業利益額	23億円～	26億円～	30億円～	34億円～	38億円～	42億円～	46億円～	50億円～
係数	0.35%	0.40%	0.50%	0.60%	0.70%	0.80%	0.90%	1.00%
対前期伸び率	～100%		100%～		105%～		130%～	
成長係数	0.0*		0.5		1.0		1.5	

※ 計画達成時は0.5

■ 報酬額の決定方法

- ・ 役員の報酬等の算定方法の決定に関する方針および報酬額の決定権限を有する者は取締役会であり、その決定は、指名・報酬諮問委員会の諮問を経て行います。
- ・ 役員の固定報酬部分は、役員報酬規程および執行役員規程に基づき、会社の業績、個人の業績、個人の能力、世間の相場、従業員の給与改定等の要素を勘案し、取締役社長を基準に役位ごとに傾斜して設定した役位別テーブルにより決定しています。
- ・ 利益連動株式報酬は取締役の報酬と当社の株式価値との連動性をより明確にし、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めることを目的としており、2016年3月期まで導入していた取締役の業績賞与(利益連動給与)を廃止し、2016年5月11日開催の第171回取締役会において新たな利益連動給与とあわせて決議し導入したものです。
- ・ 利益連動株式報酬および利益連動給与は、上記の目的から連結営業利益と成長率を主たる指標として用いています。

■ 取締役および監査役の報酬の額(2022年3月期)

区分	支給総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額 (百万円)			支給人員 (名)
		固定報酬	利益連動株式報酬	利益連動給与	
取締役	115	115	—	—	11
監査役	32	32	—	—	3
合計 (うち社外役員)	147 (40)	147 (40)	—	—	14 (8)

(注) 1. 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。  
 2. 取締役の報酬額は、2008年6月24日開催の第1回定時株主総会において、年額400百万円以内(ただし、使用人分給与は含まない。)と決議いただいています。  
 3. 監査役の報酬額は、2008年6月24日開催の第1回定時株主総会において、年額50百万円以内と決議いただいています。  
 4. 当連結会計年度末現在の取締役は9名(うち社外取締役は4名)、監査役は3名(うち社外監査役は2名)です。上記の取締役および監査役の員数と相違があるのは、2021年6月23日開催の第14回定時株主総会終結の時をもって任期満了により退任した取締役2名が含まれるためです。

## 価値創造を支える取り組み

## コーポレート・ガバナンス

## 内部統制

当社は、代表取締役直属の監査部に内部統制評価機能を置くほか、取締役会の諮問機関として内部統制委員会を設置し、グループ全体のリスクマネジメントを統括する組織としてリスク統括委員会を設置することで、グループ全体を対象とする内部統制システムを構築し、当社および子会社からなる企業集団として、業務の適正を確保するための体制を整備しています。

法令等の遵守と、適正な業務執行を確保するため、取締役会において「内部統制システムの基本方針」(2021年4月1日改定)を決議しています。

## 内部統制システムの基本方針

1. 取締役、執行役員および従業員の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制
2. 取締役および執行役員の職務の執行に係わる情報の保存ならびに管理に関する体制
3. 損失の危機(リスク)の管理に関する規程その他の体制
4. 取締役および執行役員の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制
5. ラックグループにおける業務の適正を確保するための体制
6. ラックグループに係る財務報告の適正性を確保するための体制
7. 監査役がその職務を補助すべき従業員を置くことを求めた場合における当該従業員に関する事項
8. 前項の従業員の取締役からの独立性に関する事項
9. 取締役、執行役員および従業員が監査役に報告をするための体制、その他の監査役への報告に関する体制
10. その他監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制

基本方針の詳細については、ラックのWebサイトをご参照ください。  
<https://www.lac.co.jp/ir/keiei/governance.html>

## 内部監査体制

代表取締役社長の直下に内部監査領域を設け、業務、財務報告などの業務執行状況についてリスクベースで監査を実施しています。あわせて、取締役会および監査役会へも直接の報告ルートを持ち、必要に応じて会計監査人とも連携を図っています。

## 事業等のリスク

事業等のリスクの詳細については、ラックのWebサイトをご参照ください。  
<https://www.lac.co.jp/ir/keiei/risk.html>

## リスクマネジメント体制

企業を取り巻くビジネス環境が常に変化する状況において、企業が直面するリスクも多様化・複雑化しています。当社は、経営目標の達成に対し影響を及ぼす一切の不確実性を「リスク」と位置づけ、リスク管理の強化が経営の最重要課題の一つだと認識しています。事業を継続し社会への責任を果たしていくために、グループ全体でリスクマネジメント活動を推進しています。

当社は、リスクマネジメント規程を制定し、「リスク統括委員会」を中核として、リスクマネジメント活動を一元的に推進する体制を整えています。当委員会のもと、年度方針や活動計画の策定、リスク対策実施状況のレビュー、推進体制の整備・運用を行っています。

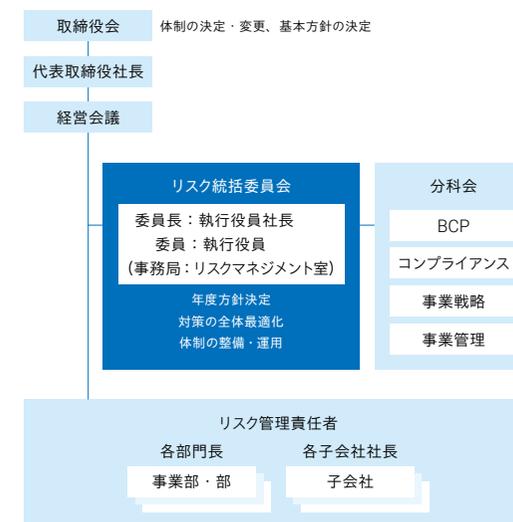
また、グループ全体の持続的な成長を実現するため、ラックのみならず子会社などを含むグループ全体でのリスクマネジメント活動を推進しています。各部門長と各子会社社長を「リスク管理責任者」に任命し、同責任者のもと、リスクマネジメント活動を推進しています。

## コンプライアンス体制

当社は、コンプライアンス(法令等遵守)への取り組みを経営における重要課題の一つとして認識し、「ラックグループコンプライアンスポリシー」「企業行動規範」「社員行動指針」を制定し、グループ各社の役員および社員全員に周知徹底することで、社会倫理および法令違反の未然防止に努めています。

コンプライアンスに関する規程、ガイドラインの制定・改定や行動計画の策定のほか、推進体制の強化や社内の教育研修の計画・実施、内部通報に対する調査、対応などを行っています。

また、グループ社員がコンプライアンスを意識した倫理的な行動をとるために、職場環境、取引先・他社との関係、情報の取り扱い、私的な活動などにおける遵守事項を定め、周知徹底を図っています。



価値創造を支える取り組み

コーポレート・ガバナンス

役員一覧 (2022年6月22日現在)

取締役



1 取締役会長

高梨 輝彦

一般社団法人東京都情報産業協会 会長  
 一般社団法人日本IT団体連盟 理事  
 株式会社ソフトウェアサービス 取締役会長  
 株式会社ラックサイバーリンク 取締役会長

2 代表取締役社長

西本 逸郎

株式会社ブロードバンドタワー 社外取締役  
 一般財団法人日本サイバーセキュリティ人材  
 キャリア支援協会 代表理事

3 取締役

船引 裕司

4 取締役

川下 竜一郎

5 取締役

土屋 奈生

弁護士  
 株式会社メイコー 社外取締役  
 ヤフー株式会社 法務統括本部長

6 社外取締役

村井 純

慶應義塾大学 教授  
 株式会社ワイドリサーチ 代表取締役  
 株式会社ブロードバンドタワー 社外取締役  
 楽天グループ株式会社 社外取締役  
 内閣官房 参与  
 デジタル庁顧問

7 社外取締役

中谷 昇

Zホールディングス株式会社 常務執行役員 GCTSO  
 一般社団法人 日本IT団体連盟 常務理事  
 一般財団法人 日本サイバー犯罪対策センター 理事  
 トレンドマイクロ株式会社 顧問

8 社外取締役

佐々木 通博

株式会社タイトー 常勤監査役  
 アクシスルートホールディングス株式会社 社外監査役

9 社外取締役

村口 和孝

株式会社日本テクノロジーベンチャーパートナーズ  
 代表取締役  
 NTPV投資事業有限責任組合 無限責任組合員  
 ジャパンケーブルキャスト株式会社 取締役  
 株式会社プレミアムウォーターホールディングス 取締役  
 慶應義塾大学大学院経営管理研究科  
 (慶應ビジネススクール:KBS) 講師  
 株式会社ジェノメンブレん 代表取締役  
 株式会社デンタス 社外取締役  
 JESCOホールディングス株式会社 社外取締役  
 株式会社ブロードバンドタワー 取締役  
 株式会社アイ・ピー・エス 社外取締役

1	2	3
4	5	6
7	8	9

スキルマトリクス (特に期待するスキル最大3つ)

	高梨 輝彦	西本 逸郎	船引 裕司	川下 竜一郎	土屋 奈生	村井 純	中谷 昇	佐々木 通博	村口 和孝
企業経営	●	●		●				●	●
人材マネジメント	●	●		●	●	●			
財務・投資・M&A				●				●	●
GRC (Governance, Risk and Compliance)			●		●		●		
IT・サイバーセキュリティ		●	●			●	●		
情勢への見識	●		●			●	●		●

## 価値創造を支える取り組み

## コーポレート・ガバナンス

役員一覧 (2022年6月22日現在)

## 監査役



常勤監査役

伊藤 信博



社外監査役

石原 康人

弁護士  
大空法律事務所 パートナー

社外監査役

蜂屋 浩一

公認会計士  
税理士  
朝日税理士法人代表社員  
朝日ビジネスソリューション株式会社 代表取締役

## 執行役員

執行役員社長

西本 逸郎

CEO

専務執行役員

英 秀明

事業構造変革領域担当

齋藤 理

新規事業領域担当

常務執行役員

川本 成彦

経営管理領域担当

船引 裕司

研究開発領域担当  
サイバー・グリッド・ジャパンGM

川下 竜一郎

広報・マーケティング&amp;営業領域担当

執行役員

中島 聡

内部監査領域担当  
監査部長

教野 雅利

経営戦略推進領域担当  
経営戦略推進部長

両角 貴行

経営企画・財務戦略領域担当 CFO

丹代 武

総務・法務領域担当 CISO

鎌田 寿雄

人事領域担当

喜多羅 滋夫

IT戦略・社内DX領域担当 CIO

倉持 浩明

サイバーセキュリティオペレーション&  
イノベーション事業領域担当 CTO

中間 俊英

サイバーセキュリティエンジニアリング  
事業領域担当