

SUSTAINABILITY

ENVIRONMENT

27 オフィス業務の環境負荷低減

SOCIAL

28 サイバーセキュリティへの意識向上

31 IT人材の創出・育成

33 ダイバーシティへの取り組み

35 働き方改革と健康経営

37 人材育成

GOVERNANCE

39 コーポレート・ガバナンス

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いることから、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おり、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。

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買の推進のほか、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

環境方針

- 1 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。
 - 紙・電気の適正利用による環境保全への貢献
 - 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
- 2 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。
- 3 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。
- 4 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。
- 5 当社主要事業の一つであるサイバーセキュリティを駆使し、安心安全な環境を築くことで、お客様の環境保全に貢献します。
- 6 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。

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ISO 14001:2015を取得済み）。

テレワークの推進による紙・電気使用量の削減

当社は、新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、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、それ以降、多様な働き方ができるテレワークを中心とした体制を継続しています。

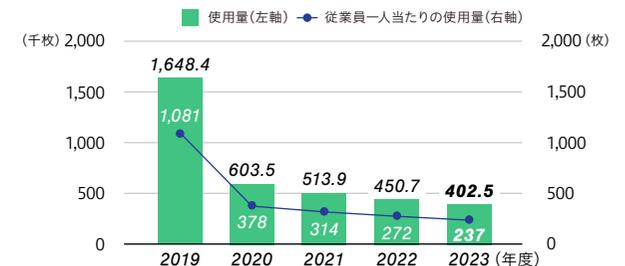
テレワークが定着したことによって環境負荷軽減の意識も高まり、勤務形態変更前と比べて、オフィスの紙の使用量は大幅な減少傾向で推移しています。

なお、電気の使用量についても減少傾向で推移していましたが、新型コロナウイルス感染症の5類感染症移行を境に出社頻度が高まったことなどを受けて、緩やかな増

加傾向となっています。

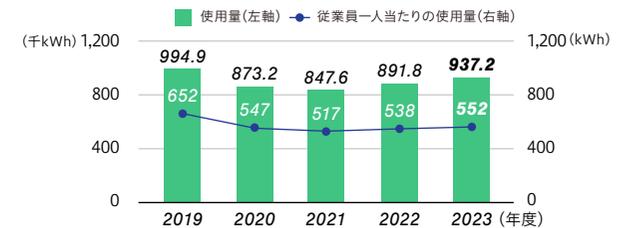
テレワーク勤務形態の継続に伴うオフィス以外での環境への影響もありますが、ペーパーレス化やWeb会議の浸透など、環境面での負荷低減に向けて引き続き取り組んでいきます。

紙の使用量の推移



(注) 対象は平河町オフィス（本社）。2019年度からは東陽町オフィスを含む。平河町オフィスは2018、2019年度にフロアを増床しています。

電気の使用量の推移



(注) 対象は平河町オフィス（本社）。2018、2019年度にフロアを増床しています。

サイバーセキュリティへの意識向上

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を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。



CYBER GRID JAPAN



サイバー・グリッド・ジャパン

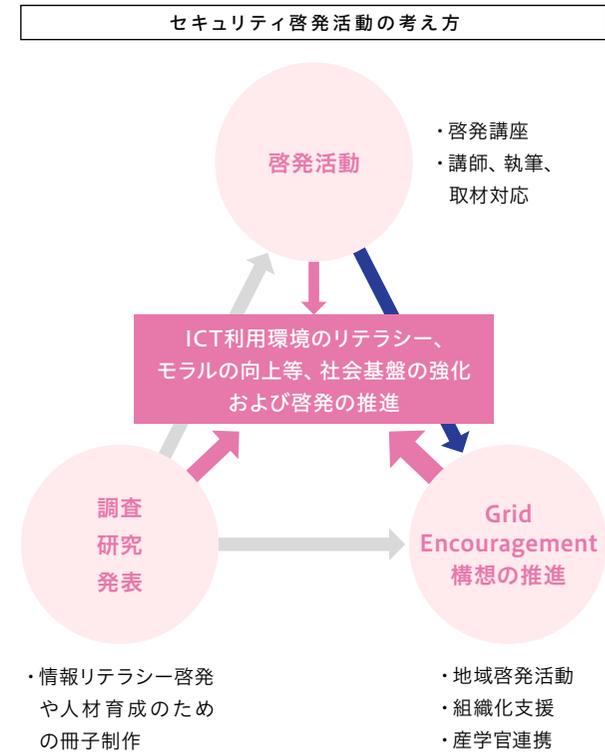


セキュリティ啓発活動の考え方

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（情報通信技術）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などの啓発活動を行うとともに、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。

さらに、これらの取り組みを通じ、地域社会が自立的に市民のリテラシー向上に寄与していく体制・組織等の整備を積極的に支援する「Grid Encouragement」構想の推進を最終的な目的としています。

地域と利用者視点でどのような支援ができ、どのようなステップを踏めば、構想が実現できるのかを常に考え、活動テーマを策定しています。



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に「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。2023年度は、講座やイベントの開催など約200件を超える啓発活動を行いました。

● 産学連携による人材育成

各地域の小学・中学・高校や大学などにおいて、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するとともに、地域連携における新しい学びの模索や開発に取り組みました。

その取り組みの一環として、静岡県浜松市立佐久間中学校においては、GIGAスクール構想により一人一台の端末が提供されるなか、2021年度の動画制作講座に続き、2023年度は約20名の全校生徒が地域の魅力発信や課題解決にICTをどのように役立てられるか「データサイエンス」という視点での講座で学びを支援しました。

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でのゼミにおいて、ICTを地域の課題解決に活用する取り組みを、テーマを変えながら継続的に進めています。2023年度は、島根県吉賀町の六日市中学校の生徒とオンライン学習会を開催し、中学生が地域学習についての発表を行い、大学生がアドバイスや講評するとともに、中学生の発表をうけて大学生が中学生に伝えたい

情報リテラシー講座を実施する試みを行いました。また日本女子大学では、2020年度から継続して情報セキュリティに関する講義を実施しています。

● 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するなど、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



大分県での小学生向けイベントの様子

協定締結機関（2024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

し、高校・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・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。

2023年度は、奈良県警察本部とも連携し、高校・高専・専門学校生を対象にしたサイバーボランティア育成の取り組みを具体的に始動しています。

● 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。

● サイバーセキュリティに関する冊子の発行

世代・立場別にサイバー空間におけるデジタル活用能力をどの水準まで習得する必要があるかをまとめた冊子「情報リテラシー啓発のための羅針盤（コンパス）」を2019年に発行しており、2024年1月には、生成AIの活用を項目として新設し、情報活用編を第2.0版にバージョンアップしました。

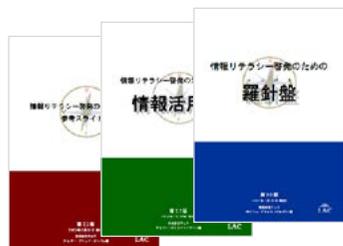
また、次世代を担う小・中学生にサイバーセキュリティをより身近に感じてもらうことを目的とした「サイバーセキュリティ仕事ファイル1」を2022年2月に発行し、累

計で20,000部(2024年3月時点)以上を配布しました。2023年11月には、2冊を1冊にまとめて用語集を追加した合本版を発行するなど、子どもから大人までサイバーセキュリティ分野の仕事に興味や関心を持ってもらえるよう継続的に取り組んでいます。

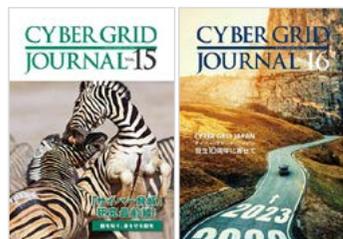
加えて、サイバー・グリッド・ジャパンの研究調査活動で得られた最新の知見をまとめた経営者向けレポート「CYBER GRID JOURNAL」を、2023年度は研究部門設立10周年の記念号として発刊しました。



「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」



経営者向けレポート「CYBER GRID JOURNAL」

子どもたちの主体的・対話的な学びにつながるゲーミフィケーションの導入

サイバー・グリッド・ジャパン ICT利用環境啓発支援室長 尾方 佑三子

参加意識を高めるため「ゲーミフィケーション」を導入

近年、子どもたちの学習は、主体的・対話的な深い学びが重要なキーワードとなっており、私たちの啓発活動でも、そのような学びに即した講座に変えていく必要性を感じていました。

2023年の夏、静岡県三島市の夏休みイベントとして、ゲーミフィケーションによる学びを実践する機会を得て、小・中学生が能動的に楽しみながらサイバーセキュリティの理解を深められる取り組みを行いました。

自治体と県警のコラボレーションイベントを支援

今回ラックが支援したのは、自治体×警察×地元の市民ボランティア団体の連携によるセキュリティイベントで、セキュリティの仕事の役割を人狼ゲーム※1になぞらえたカードゲーム「セキュリティ専門家 人狼※2」を通じて、サイバーセキュリティを知ってもらおうという試みでした。子どもたちにゲームを楽しんでもらいながら、セキュリティの仕事がどのようなものか感覚的に知ってもらえるように工夫がされています。このイベントでは、

※1 村人陣営と人狼陣営に分かれて、自分の陣営の勝利を目指すゲーム
※2 特定非営利活動法人日本ネットワークセキュリティ協会が制作・販売

サイバー犯罪対策に携わる警察官からの説明やフリーディスカッションの場も設けられており、普段接点がなく、少し厳かなイメージがある警察関係者とも話げできたのは子どもたちの貴重な経験になったようです。

誰もが参加できるゲームを目指して

自治体と警察と連携した取り組みは大分県でも実施しており、セキュリティの啓発活動とともに、将来の職業の選択肢の一つとして子どもたちに認知してもらうことも狙いとしています。

ただ、今回のカードゲームは、学齢の低い子どもたちにとってはルールや役割の把握など、少々難易度が高く、より広く展開していくには課題が残りました。今後は内容をさらにシンプルにして、小学3～4年生ぐらいの年齢から簡単に参加できるようなゲーミフィケーションのコンテンツと機会を創出していきたいと考えています。



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、若手の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人材の育成

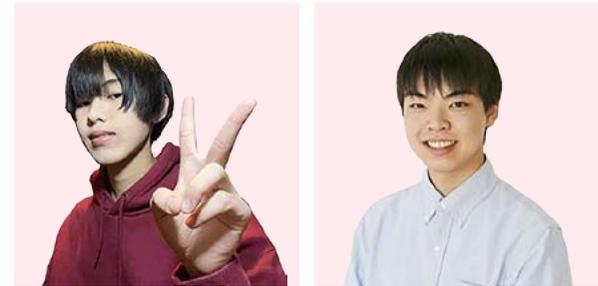
ITを取り巻く環境の変化は激しく、次世代のIT社会をリードできる優秀な人材の育成は喫緊の課題です。当社は、様々なセキュリティ団体を通じた育成支援に加え、当社独自の若手IT人材の発掘、育成に積極的に取り組んでいます。

● 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し、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」では、テーマにあ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っています。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、100万円を上限に目標の実現に必要な金銭的支援をしています。

当社は、2024年度の新支援対象者とあわせて、これまで6名と3チームの若者たちを支援しており、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。



2024年度の支援対象者（阿曾 祥大さん、清水 紘輔さん）

支援年度	支援対象者*	支援内容
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
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
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
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」
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
2023年度	竹内 悠人 (高校生16歳) 吉岡 恵吾 (高校生16歳)	人々がより早く有用性の高いWebページにアクセスする支援システムの開発
2024年度	阿曾 祥大 (高校生17歳) 清水 紘輔 (高校生18歳)	過去の自分と対話する究極のカウンセリングの実現

※ 年齢は支援決定時のものです

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。

サイバーセキュリティのプロ集団で構成される「CSIJ」は、当社が幹事企業の一社として設立時から携わり、サイバーセキュリティ対策の水準向上に向けた支援活動を行っています。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。

運営支援団体および活動内容

一般財団法人草の根サイバーセキュリティ推進協議会 (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。

サイバーセキュリティイ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。

一般社団法人日本スマートフォンセキュリティ協会 (JSSEC)※



メタバース等、新たな応用シーンの調査・研究を進めつつ、スマートフォンの安心・安全な利活用を図るため、スマートフォンセキュリティに関する情報発信と普及啓発を推進。

一般社団法人セキュリティ・キャンプ協議会※



日本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。

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) がタッグ (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

ダイバーシティへの取り組み

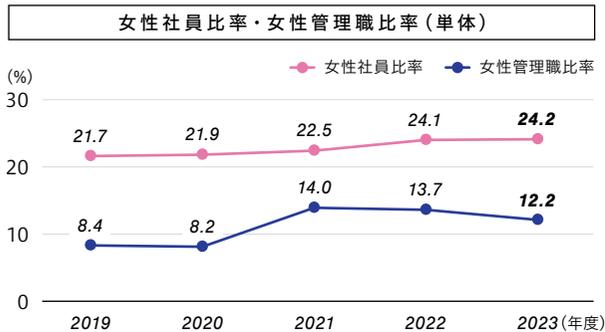
当社は、人種、性別、年齢などにかかわらず、多様な社員が活躍できる環境、組織づくりを進めています。

女性活躍や障がい者の活躍推進、学歴によらない初任給制度の制定など、様々な取り組みに挑戦しています。

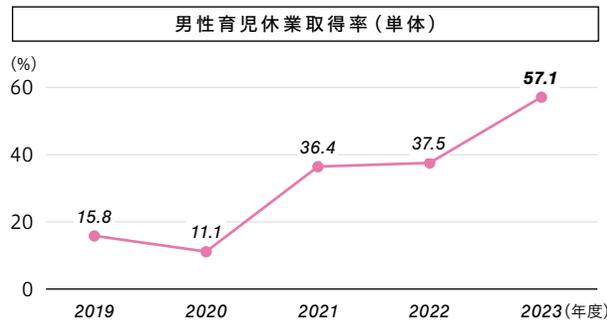
女性活躍推進

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。

女性が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



※ 出所：厚生労働省「令和4年度雇用均等基本調査(事業所調査)」



地域拠点などで勤務できるように取り組んでいます。2023年度における女性の育児休業からの復職率は100%を達成しており、男性の育児休業取得率については57.1%と前年度の37.5%から大きく上昇するとともに、全国平均*の17.13%から大幅に上回る結果となりました。

また、当社の女性管理職比率(単体)は、2023年度で12.2%となっており、引き続き女性管理職比率の向上を目指して取り組んでいます。

障がい者活躍推進

当社は、多様な人材の活躍を推進する活動の一つとして、障がい者の雇用促進に積極的に取り組んでいます。当社では専門的な知識・スキルを持つ人材も多く在籍し

ており、技術部門のエンジニアや研究者、また間接部門のスタッフとして障がいのある社員が他の社員との垣根なく活躍しています。研究部門の在籍者は、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、「サイバーセキュリティに関する総務大臣奨励賞(2018年度)」を受賞した方もいます。採用スタッフとして長年にわたり活躍する在籍者は、社外活動においても自身の経験や知識を活かし、障がい者雇用や就労支援についての講演やワークショップを行っています。また、視覚障がいのある2名のマッサージ師による「リラックスルーム」を社内開設し、社員の健康促進と障がい者雇用を両立させる取り組みも進めています。

当社は、障がい者の皆さんが能力を最大限に発揮できる環境を提供し、多様性を尊重する企業文化を築いています。障がい者活躍の推進は当社の重要な取り組みの一つであり、これからも積極的に取り組んでいきます。

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あわせた初任給制度を

ダイバーシティへの取り組み

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、これまで16名が入社しています。さらに第二新卒者も2019年度から受け入れを開始し、累計で20名を採用するなど、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、新型コロナウイルス感染症の拡大を背景に、2021年度以降、インターンシップや面接、内定式や入社式などにおいて対面とオンラインによるハイブリッド型の採用活動を推進しています。2023年度においても十分なコミュニケーションをとることに加え、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ましました。

2023年度の主な取り組み

● 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・発達障がい者向けインターンシップ(2週間)をオンライン・対面形式の2パターンで実施。

● 採用内定時の配属先確約

新卒社員の配属先は、入社後の面談にて本人希望をヒアリングし配属先を調整するとともに、採用面接時に本人希望が明確な方については、内定時に配属先を確約する仕組みを導入。

● 内定者向けフォローイベントの開催

同期同士のコミュニケーションを深めるためのイベントのほか、対面でのオフィス見学会や先輩社員との懇親会を実施し、入社前の不安解消や会社の雰囲気を感じてもらえる取り組みを推進。

男性の育児休業取得率の増加への取り組み

人事部 人事サービス室 人事サービスグループ 大木 恵子
技術統括部 アドバンスプロフェッショナルユニット デジタルペンテスト部長 篠原 崇宏

男性の育児休業取得率の増加への取り組み

大木：2023年4月からの育児・介護休業法の改正もあり、男性の育児休業の取得率増加を目指して、実際に取得した男性にヒアリングして事例集を作成し、関連する手引書とあわせて社内共有するなどの取り組みを行いました。比較的、取得しやすい社風であることも背景にあったと思いますが、57.1%と目標を超える育児休業取得率を達成することができました。

妻の資格取得の応援も兼ねて育児休業を取得

篠原：2人目が生まれたあと、妻が育児休業の機会に資格取得のため勉強に集中したいという要望があり、私も育児休業を取得しました。また、自身が管理職に近いポジションであったことから、育児休業を取りやすい環境にしていきたいという思いもありました。部署内での協力意識が高く、メンバーで仕事の調整について話し合い、スムーズに休業に入ることができました。

大木：篠原さんのように技術部門の人はプロジェクトが終わるタイミングで休業に入りやすい傾向にありますが、男性の育児休業取得率向上の課題の一つは、業

務によって取得のしやすさが異なる点です。特にスタッフ職は月次で仕事をしているので、育児休業を取得しにくいという声が上がっています。

男性の育児休業取得率70%を目指して

篠原：私は、育児休業を取得する何ヵ月も前から、部署内で話を進めていました。取得期間は1ヵ月と決して長くはありませんでしたが、家族と過ごす時間の大切さや育児に関わる意義を再認識できたのは本当に良かったと思います。

大木：生まれてすぐでなくとも、また短期間でも育児休業を取得できますので、人事側でも社内への積極的な情報発信を含め、2026年度までに男性の育児休業取得率70%を目指して取得率を向上させる取り組みを進めていきたいと思っています。



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、経営層を含め組織全体が社員の声に耳を傾けながら、テレワークの推進や福利厚生の拡充に取り組むとともに、健康経営を推進しています。

「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

働き方改革 心がけ10か条

効率を高めて時間確保するために

- 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

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。

「働き方改革」の取り組み

2023年度は、これまでの公募制で一般社員を中心としたボトムアップ型の推進体制のワーキンググループスタイルから、選任制で主管部門を中軸とした推進体制のプロジェクトスタイルに変更しました。実効性重視の推進体制に移行したことにより、これまでの推進体制では解決が困難だった重要課題の「管理職コンピテンシー」と「ジョブローテーション」の解決に向けた取り組みを加速させました。

「働き方改革プロジェクト」の活動と成果

2023年度は、「管理職コンピテンシー」と「ジョブローテーション」の2つのプロジェクトに絞って活動しました。

「管理職コンピテンシー」では、マネジメントのスキルアップを目的に、コンピテンシー項目の整理や中長期評価指標をテーマとしての見直しを行い『ラック管理職モデル』を新設しました。

「ジョブローテーション」においては、ローテーションを通じ多様な経験をすることにより、社員一人ひとりの価値を向上させることを目的とした制度の検討を進めました。最終的には、ローテーション指針(5年を上限とし、顧客・業務・役割・職種のいずれかの異動を推奨する指針)を策定しました。

経営層とのコミュニケーションの場の創出

2022年度に引き続き、取締役会長、代表取締役社長が現場を訪問し、ランチを食べながら社員とコミュニケーションをとる「訪問ランチ」を実施しました。経営のトップが会社の目指すべき方向を伝えるとともに、現場の悩みにも耳を傾けることで経営の改善を図っていくこ

の取り組みは、訪問先の現場社員の満足度が高く、今後も継続的に取り組んでいきます。



健康経営の推進

当社は、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、2022年4月に「健康企業宣言」を社内外に発信しました。

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「イキイキと気持ちよく働ける環境づくり」に取り組むとともに、近年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、経済産業省が創設した制度である「健康経営優良法人」の認定を2023年から継続して受けています。今後も働きやすい環境づくりに取り組み、企業の成長につなげられるよう努めます。



管理職コンピテンシーの浸透とローテーション制度

人事部 人事戦略室 人事戦略グループ 鉄石 隼平、阿久津 真美

管理職コンピテンシーの浸透を目指して

鉄石：当社は、優れた成果を出す管理職の行動特性を管理職コンピテンシーとして年次評価項目の一つに加えていましたが、あまり浸透しませんでした。検証の結果わかったのは、中長期に及ぶ行動に対する成果が単年度で評価されることに違和感があり、短期的に成果が出やすいものを優先する傾向がみられたためでした。その課題を踏まえ、単年度ごとの目標とは別に、行動特性の発揮度合を管理職への登用・昇格基準として制度設計をし直しました。これにより、管理職が管轄する部署やチームの業務を中長期目線で考え、ひいては当社の求める管理職像に近づくものと期待しています。このような意義を込めて、管理職コンピテンシー改め、「ラック管理職モデル」と再定義しまし

た。ラック管理職モデルが浸透し、今後とも社員一人ひとりがより満足して働ける環境となるよう取り組んでいきます。



社員の自己実現支援とスキルアップを狙いとする

ローテーション制度

阿久津：当社の社員は技術職が多く、また他の部署でも専門職の要素が強いため、ローテーションで回すのは難しい側面がありました。一方、異動せず長期にわたって同じ業務をしていると、年齢を重ねて40～50歳となればスキルが固定化し、アウトプットが限られてしまいます。社員の自己実現とスキルアップには、自身のキャリアプランにあわせ、他部署ないしは同じ部署内でも業務をローテーションすることが重要だと考えました。これらの課題を踏まえ、2023年度は社員一人ひとりが中長期的な目線でキャリアプランにつなげられるよう、5年を上限に異動することとし、管理職や総合職を除く全社員を対象とするローテーション制度の指針を定めました。制度の運用フェーズに移っていきませんが、社員の自己実現を支援し、ひいては会社の価値向上につなげられるよう取り組みます。



人材育成

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

当社では新入社員が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に、ITに関する基礎スキルを体系的に学ぶ研修を実施しています。また、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、自律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。

2023年度においては、グループ会社間の相乗効果を



図ることや交流を深めることで研修効果が高まることを目指し、グループ会社の株式会社ラックサイバーリンク、KDDIデジタルセキュリティ株式会社とともに3社合同で実施しました。

新型コロナウイルス感染症の拡大を背景に、2020年度以降はオンライン研修が高い比率となっていました。2023年度は集合研修の比率をコロナ発生前の7割の水準まで戻し、学習効果向上とともに同期社員同士のコミュニケーション活性化を図りました。一方で、配属後はテレワークを主体とした働き方となるため、オンラインでの研修を一部継続し、オンライン上の立ち居振る舞いやマナーを学ぶ機会としました。

新入社員研修

基礎研修（2ヵ月）

▼
専門研修（ラック固有スキル）
OJT実践研修（6ヵ月）

▼
ビジネス力、人間力強化（フォローアップ研修）

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」を設立しており、社員が社員を育てるという意義に重きを置き、社員講師が社内研修を行う取り組みを推進しています。2023年度はこれを体系化し、優れた専門知識やスキルを有する社員を研修プログラムの講師（インストラクター）として認定する「ラックユニバーシティ講師認定制度」を制定しました。役職定年後に社員の師範代として後進の育成を行うマスターインストラクター、高い技術の伝承などを担うトップガンインストラクターなど、専門スキルを備えた社員を社内講師として認定し、社員が社員を育てる企業文化の醸成を目指しています。

人材育成体系の整備拡充

当社は、これまで必要に応じて実務的な研修を体系的に整理してきましたが、2021年度に、新たに設置したラックユニバーシティ、中期経営計画および新人事制度の運用開始に伴い、これらの内容と連動した人材育成体系の体制整備や見直しを行いました。育成したい人材を明確に示した新しいフレームワークを策定し、各々の社員が今後のキャリア形成や部下育成のために必要な研修を選ぶ一助として活用できるよう働きかけています。

社員が主体的に学ぶ機会の創出

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の機会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。

普段の業務では受講しないものの、共通したビジネススキルや社員が受けた研修を用意することで、受講者の教養や仕事の幅を広げることを狙いとした全社員対象の研修集中月間です。

「トレ☆フェス」を通して、社員一人ひとりが学ぶことの重要性を理解し、社員自らが学びの場を創り、学ぶ環境に飛び込む風土を醸成するラックユニバーシティの活動の一つとしており、2023年度は社内講師を中心に17講座実施いたしました。

2023年度実施講座

- アンガーマネジメント入門研修
- 知っておきたい！
国の法令の基礎知識と国の有事への対応
- 燃やさないプロジェクト運営
- 知りたい！ 決算書の読み方講座
- お笑い芸人から学ぶコミュニケーション術
- クラウド講座 ①～④

など、社内外計17講座実施

ラックユニバーシティ講師認定制度を制定

人事部 人材育成室長 藤田 正紀

社内教育の風土の醸成を目指して新制度を制定

社員が社員を育てる社内風土の醸成を促進するため、優れた専門知識やスキルを有する社員を講師として認定する「ラックユニバーシティ講師認定制度」を制定しました。この認定制度では、講師をマスターインストラクター、トップガンインストラクター、インストラクター、アソシエイトインストラクターの4つに切り分けをしています。

これら4つのうち新たに設定したのは、2024年4月から運用を開始したマスターインストラクターで、優れたスキルを持つ管理職が部門長としての役職定年を迎えたあと、引き続き後進の育成に力を発揮してもらうことを狙っています。

管理職の立場でより教育に専念

他の3つのインストラクターは、現場に携わる社員が自身のスキルを他の社員に伝え、1講座あたり、もしくは時間によって講師料が支給される仕組みになっています。これに対し、マスターインストラクターは管理職としての立場が継続し、元々仕事をしている部署での業務が8割、残りの2割を講師業として仕事をして

もらうところに違いがあります。業務の一環として決まった時間を教育に充てることができ、これまで配下の人材を育成していた管理職の方が、より高いモチベーションで様々な部署の後進育成に専念できることに特徴があると考えています。

当社の社員に合った研修が可能に

外部に依頼して研修を行う講座は一般的な内容になりがちで、当社の社員には合わないこともあります。そこで、社内のエキスパートたちが研修の講師となり、研修の内製化を進めることで、当社独自の価値観に即した、内容の濃い研修プログラムを作成できるのではないかと考えています。

今後は、エキスパートたちの得意領域を活かした多様な研修プログラムを提供し、人材育成体制を拡充していきたいと思えます。



コーポレート・ガバナンス

企業活動を支えるすべてのステークホルダーと良好な関係を築き、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や信頼に応え、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「システムインテグレーション」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。

当社は、取締役会と監査役会を中心としたコーポレー

ト・ガバナンス体制を構築しております。取締役会の監督機能の強化を図るとともに、取締役会の任意の諮問機関である指名・報酬諮問委員会を設置し、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おります。

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	2023	2024
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							
														事後交付型業績連動型株式報酬				
社外取締役	1名		0名	3名		4名		2名		4名				3名				
社外監査役	2名																	
諮問委員会																指名・報酬諮問委員会		

社外役員を選任

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、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。

社外役員を選任理由・独立性に関する状況					
氏名	在任年数	2023年度出席状況	独立役員	選任の理由	
社外取締役	村井 純	6年	12/16	●	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、社外取締役を選任しています。
	佐々木 通博	3年	16/16	●	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、社外取締役を選任しています。
	村口 和孝	3年	16/16	●	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、社外取締役を選任しています。
社外監査役	蜂屋 浩一	5年	取締役会 16/16 監査役会 18/18	●	公認会計士・税理士としての豊富な経験と専門的知見に基づき、中立的かつ客観的な立場から当社の経営の監視・監督を行っていただけるものと判断し、社外監査役を選任しています。
	関根 良太	1年	取締役会 12/16 監査役会 12/18	●	弁護士としての長年の法律実務の経験により培われた、企業法務、コーポレート・ガバナンスおよびリスクマネジメントに関する高い見識、ならびに、複数法人での監査委員の経験を有しており、これらの経験や知見を活かし、社外監査役としての職務を適切に遂行いただけると判断し、社外監査役を選任しています。

取締役会の実効性評価

当社は、2024年1月にすべての取締役と監査役を対象として、2023年度取締役会の実効性に関する評価を自己評価型アンケート形式で実施しました。評価結果は以下の通りです。

● 評価結果

総評として当社の目標とする実効性のある監督の実現ができていますと評価されました。

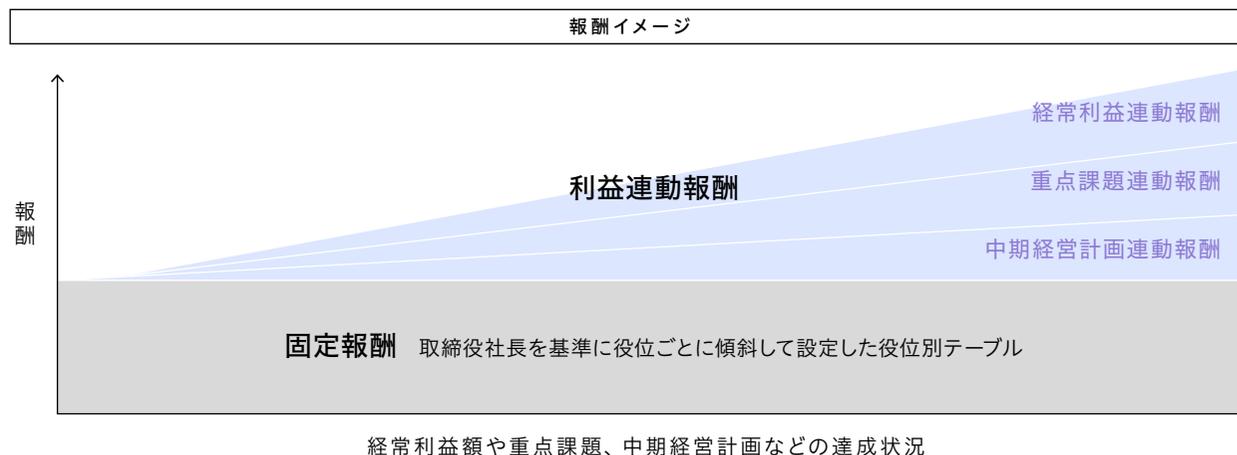
- 新たな中期経営計画の集中的な討議など、戦略的・大局的な議論が実施されている。

上記評価結果を踏まえ、取締役会のさらなる審議の充実と実効性向上のために、今後も中期経営計画のモニタリング、ESG経営に関する議論の活性化等の取り組みを推進していきます。

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、年度の利益額および中長期の重点課題の対応状況、中期経営計画の達成状況に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（利益連動株式報酬）および現金による利益連動報酬部分（利益連動給与）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。



● 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、株主総会において承認を得た報酬等の上限額の範囲内において、予め個別報酬額の決定方法の原案を指名・報酬諮問委員会に諮問し、代表取締役に一任しています。
- 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。

- 利益および重点課題の対応状況に連動する株式報酬は役員退任時に、また、中期経営計画の達成状況に連動する株式報酬は中期経営計画期間ごとに、業績連動給与は前事業年度の末日以降6月末日までの間にそれぞれ支払います。
- 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経常利益、中長期における重点課題の対応状況、中期経営計画の達成度を主たる指標として用いています。
- 2024年5月13日開催の取締役会において、中期経営計画の達成状況によって算出される株式報酬については事後交付型業績連動型株式報酬制度（パフォーマンス・シェア・ユニット制度）を導入しました。その支給対象は、取締役（非業務執行取締役を除き、取締役会長を含みます。）と取締役を兼務しない執行役員となっています。

取締役および監査役の報酬の額（2023年度）					
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	106	6	2	10
監査役	36	36			4
合計（うち社外役員）	151（43）	142（43）	6	2	14（7）

※ 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。

※ 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。

※ 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。

※ 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。

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 損失の危険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

 [内部統制システム 基本方針](#) >

内部統制

当社は、代表取締役社長直属の監査部に内部統制評価機能を置くほか、取締役会の下部組織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」（2023年4月1日改定）を決議しています。

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](#) >

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、当社のみならず子会社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、当社グループ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、当社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。

取締役一覧 (2024年9月1日現在)



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
- 株式会社ラックテクノロジーズ 取締役相談役
- 株式会社ラックサイバーリンク 取締役会長



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



取締役 井深 円



取締役 牛島 克弥



取締役 樋口 健



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
- 公益財団法人国際文化会館 顧問
- World Wide Web Consortium, Inc. Director



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



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
- 徳島大学 招聘教授
- 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ン 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



取締役 土屋 奈生

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

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	井深 円	牛島 克弥	樋口 健	村井 純	佐々木 通博	村口 和孝	土屋 奈生
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									

監査役 一覧 (2024年9月1日現在)



常勤監査役 伊藤 信博



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



社外監査役 関根 良太

- DT弁護士法人 パートナー
- デロイトトーマツ合同会社 ボード外監査委員
- デロイトトーマツ合同会社 リスク&エシックス委員会 委員
- 有限責任監査法人トーマツ 法人外監査委員

執行役員 一覧 (2024年9月1日現在)

執行役員社長

西本 逸郎

- CEO

専務執行役員

英 秀明

- 事業子会社 株式会社ラックテクノロジーズ担当

常務執行役員

川下 竜一郎

- 事業企画・営業領域担当

倉持 浩明

- 研究開発・次世代サイバーセキュリティ 事業開発領域担当 CTO 兼 CIO
サイバーセキュリティプラットフォーム 開発統括部長 兼 サイバー・グリッド・ジャパン GM

井深 円

- 海外事業戦略領域担当 海外事業戦略部長

牛島 克弥

- 事業戦略領域担当

中間 俊英

- 関連会社 ニューリジェンセキュリティ株式会社担当 (同社代表取締役社長)

両角 貴行

- 経営企画・財務戦略領域担当 CFO

樋口 健

- イノベーション領域担当 CXO

執行役員

中島 聡

- 内部監査領域担当 監査部長

峯岸 大輔

- 技術領域担当

教野 雅利

- 事業戦略領域担当 事業戦略部長

丹代 武

- 総務・法務領域担当 CISO

鎌田 寿雄

- 人事領域担当

藤田 一暁

- 業務変革・IT・監理領域担当