福岡市 Well-being＆SDGs 登録制度：マスター

事業者名	株式会社マネーフォワード　九州・沖縄支社、福岡開発拠点
所在地	東京都港区芝浦 3-1-21 msb Tamachi 田町ステーションタワーS 21F
市内拠点所在地	（所在地が市外の場合のみ記載） 福岡市中央区大名 1-12-60 FPG リンクス大名Ⅱ 5F・6F
業種	情報通信業
電話番号	03-6453-9160
ホームページ	―

Well-being 向上に向けた取組み	【多様な働き方の促進】 ・エンジニア・デザイナーの多くは裁量労働制を適用し、残りの社員にもフレックスタイムを適用し柔軟な勤務形態を取っている。 ・テレワークを促進しており、週 1 の出社以外はテレワーク可能としている。 ・福岡拠点においては男性の育休取得率も 100%を達成。 【従業員の心と体の健康への配慮】 ・半月ごとに残業時間や総労働時間をモニタリングし、本人および上長にアラートを通知。残業時間や総労働時間が規定をオーバーした場合には報告書の提出を義務付け長時間労働が常態化しないように取組んでいる。 ・社員の自己申告にて産業医面談ができる。 ・福岡の IT 企業やベンチャー企業などとフットサル愛好会を結成しており、第 1 月曜日（サッカー）と第 3 月曜日（フットサル）と第 4 月曜日（フットサル 15 人上限）の月 3 回活動を実施している。		
アンケート実施	○	**アンケートの社内共有**	○

■SDGs達成に向けた取組みチェックシート

事業者名：　株式会社マネーフォワード

カテゴリ	チェック項目	3側面該当			具体的な取組	関連する主なSDGs																
		環境	社会	経済		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
人権・労働	**【ダイバーシティ経営の促進】** ・多様な人材（女性、外国人、障がい者、高齢者、性的マイノリティ等）が、十分に活躍できる環境が整備されている。		○	○	・エンジニア業務上の公用言語の英語化を決定し、移行に向けて社内の英語学習などの機会や補助を社員に提供している。英語・日本語バイリンガルの通訳やブリッジエンジニアを採用している。 ・ベトナムを中心に外国人の新卒採用を推進。既に過半数以上の新卒が外国人となっている。 ・イスラム教徒向けに会議室をひとつ礼拝所に変更した。 ・大切にするValueの1つである「Fairness」を徹底し、性別・国籍・宗教・年齢・学歴等で制限しない採用方針を掲げている ・社内規程を改定し、同性婚や事実婚などでも家族として一連の福利厚生が受けられるようにした。 ・D&I担当役員、D&Iプロジェクトチームをもうけ、経営合宿での無意識バイアス研修や女性をメインターゲットとした読書会、座談会などを実施している					○			○		○							
	【多様な働き方の促進】 ・テレワーク制度の実施やフレックスタイム制、時差出勤制度を導入し柔軟な勤務形態をとっている。 ・ワークライフバランスを推進している。		○	○	・エンジニア・デザイナーの多くは裁量労働制を適用し、残りの社員にもフレックスタイムや時短フレックス制度を適用し柔軟な勤務形態を取っている・ ・テレワークを促進しており、週1の出社以外はテレワーク可能としている。 ・福岡拠点においては男性の育休取得率も100%を達成。（2020年12月～2021年11月の期間）					O			○		○							
	【人権の尊重】 ・ハラスメントの防止など人権が尊重された職場づくりのため、ルールが定められ、教育・相談体制が整備されている。		○	○	・ハラスメントの相談窓口を設置。 ・全社員に年2回のハラスメント研修・テストを実施している。 ・コンプライアンスに関して、組織の実態を客観的に把握するために年に2回実施しているMFグループサーベイという（満足度調査）においてコンプライアンスに関する設問を設け、その回答を分析して改善対応を図っている。2021年度下期に実施したMFグループサーベイではコンプライアンスに関する設問として企業活動・経営陣の判断・ハラスメントに関する設問を設け、グループ全体でいずれも5点満点中4点を超えるスコアとなっています。部署・職種・入社年次・役職区分・性別等による偏りも無かった。					○			○		○						○	
	【従業員の心と体の健康への配慮】 ・長時間労働の是正に取り組んでいる。 ・従業員のメンタルヘルスを良い環境で維持できるように対策に取り組んでいる。 ・従業員への健康投資による生産性の向上等に取り組んでいる。		○	○	・半月ごとに残業時間や総労働時間をモニタリングし、本人および上長にアラートを通知。残業時間や総労働時間が規定をオーバーした場合には報告書の提出を義務付け長時間労働が常態化しないように取組んでいる。 ・社員の自己申告にて産業医面談ができる。 ・健康診断、インフルエンザ予防接種の費用負担だけでなく、病気やケガに関する悩みや、救急医療機関について24時間365日電話で相談することができる『メディカルアシスト』のほか、夜間や休日に往診やオンライン診療が受けられる『ファストドクター』を導入。 ・福岡のIT企業やベンチャー企業などとフットサル愛好会を結成しており、第1月曜日（サッカー）と第3月曜日（フットサル）と第4月曜日（フットサル15人上限）の月3回活動を実施している。			○		O			○									
	【人材育成】 ・従業員に適切な能力開発、教育訓練の機会を提供している。 ・職場体験やインターンシップの受入れ等、職業の学びの場を提供している。		○	○	・リーダーシップフォワードプログラムを実施し、希望社員に対して研修を実施 ・チャレンジシステムと銘打った異動制度がある。募集ポジションが公募され、社員は自身の上長への相談不要で応募可能。上長は異動を基本的には受入るようなルールとなっている。 ・多くの大学生インターンシップ生を受入している。福岡拠点においても、ここ4年は年間5～10人のインターンシップ生を受入しており、またインターンシップ生の多くが半年以上の長期インターン生となっている。				○	O			○	○								
環境	**【廃棄物・有害化学物質の管理、３Rの推進】** ・廃棄物・有害化学物質の管理を適切に行い、また削減に努めている。 ・リデュース、リユース、リサイクルの推進を行っている。	○	○	○	・福岡拠点においては、#fukuoka_mottainai というチャットルームを設けており、社員間で不要な物の交換などの場を提供している。 ・ゴミの分別について徹底している。			○			○					○	○		○			
	【温室効果ガスの排出削減】 ・省エネルギーや再生可能エネルギーの利活用など、温室効果ガスの排出削減に取り組んでいる。	○		O	・社員の出社は公共交通機関または自転車に限定しており、自転車については会社借上げの駐輪場も提供している。 ・福岡オフィスにおいては、有志の社員開発による光量センサーを設定しており、違うフロアにいてもオフィスの社員の在籍状態が分かるようにしており、オフィスの消灯や施錠の効率化および漏れが発生しないようにしている。 ・服装に関しての規定は社員の働きやすさ、効率性に配慮して他人に不快感を与えない限り自由としている。							○					○	○				
	【生物多様性、天然資源への配慮】 ・自社活動が生物多様性や生態系にどのような影響を与えるか確認して、持続可能な活動となるよう取り組んでいる。 ・天然資源の持続的利用に配慮した調達を行っている。	○		O	・WEBサービス提供のために利用するサーバーについては、再生可能エネルギーを使用しているAWS等のサーバーを利用。 ・グループ全体におけるGHG排出量を算出し、ウェブサイト上に開示している ・FAXの廃止、社内業務フローのクラウド化						○						○	○	○	○		
	【水資源の有効活用】 ・自社の水の利用状況を適切に管理し、水の有効利用や節水に努めている。	○			・従業員へ節水の呼びかけをしている						○											
製品・サービス	**【製品・サービスの安全性】** ・自社の製品・サービスの安全性や品質を確保するための仕組みを構築している。		○	○	・ユーザーインタビュー、ユーザーへのアンケートを積極的に行っている。 ・セキュリティーを担保するための社内研修を実施したり、サービスについては対外業者による脆弱性診断を実施している。 ・ソフトウェアの品質を担保するためのQAチームを設けている。			○									○					
	【社会課題解決】 ・社会課題の解決を意識した事業運営に取り組んでいる。 ・地域、大学、NPO、行政など多様な主体とのパートナーシップにより、社会課題を解決する製品・サービスの開発・展開に取り組んでいる。	○	○	○	・当社のミッションは「お金を前へ。人生をもっと前へ。」として掲げ、人生において必要不可欠である「お金」の課題を解決し、ユーザーの人生を飛躍的に豊かにし、より良い社会創りに貢献する事業に取り組んでいる。 ・お金に関する様々な社会課題解決を目指す当社の取組をSociety Forwardとして社内外にメッセージ発信している。 ・アビスパ福岡とスポンサー契約をしており、スポーツの振興、福岡・九州の地方創生を目指している。	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
公正な事業慣行・組織体制	**【個人情報保護】** ・個人情報を適切に管理している。		○		・当社はユーザーのお金に関するさまざまな情報を多くお預かりしており、安定した事業活動を継続するためには、適切な情報管理が当社の最重要課題であるとの認識のもと、継続的な情報管理の強化が必要不可欠であると考え、考え方、体制、取り組み等を含めてWEBサイト上で公開している。 （https://corp.moneyforward.com/aboutus/governance/information_security/） ・個人情報保護に関する厳格な基準・ルールを定めている。 ・半年に一度社内研修・テストを実施しており浸透を徹底している。 ・情報システムへのセキュリティ対策を施している。																○	
	【法令遵守】 ・法令遵守の考え方が社内に浸透し、法令を確実に遵守する体制・仕組みが整備されている。		○		・「マネーフォワードグループコンプライアンス・マニュアル」として、当社グループ役職員が実践しなければならないコンプライアンスに関する基本的な行動指針を定めるとともに、当社グループのコンプライアンス文化を醸成し・法令遵守が確実に行われるよう、体制・仕組み・ルールを整備。 （https://corp.moneyforward.com/aboutus/governance/compliance/） ・半年に一度社内研修・テストを実施しており浸透を徹底している。																○	
	【内部管理体制】 ・経営理念及び経営目標の社内への共有が行われている。			○	・Mission Vision Value CultureのMVVCを定義し社内への共有が行われている。また、MVVCを体現する人を四半期に一度選定するCulture Hero制度がある。 ・経営目標については、Goal for Growthという社内の目標設定制度に基づき、社長以下全社員の目標設定がツリー構造で可視化されている。								○	○								○
	【事業継続、事業承継】 ・事故や災害などの発生のおける事業継続計画を立案している。 ・事業承継に関する検討・対策を行っている。	○	○	○	・事業継続計画（BCP）を策定している。 ・サーバーについて、国内の別の地域あるいは海外で分散あるいは移設してサービス提供できるようにしている。 ・緊急連絡網を作成し、緊急時の連絡体制を整備している。 ・サービス障害時は24時間365日、担当者に障害電話がかかってくるようになっている。									○		○		○			○	