

ファイバーフロンティア株式会社

コミュニケーション・オン・プログレス (COP)

COP の対象期間： 1st January 2018 ~ 31st December 2018

1. 最高経営責任者による継続的支持の表明：

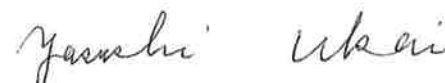
2019 年 1 月 31 日

ステークホルダーの皆様へ

私は、ここにファイバーフロンティア株式会社が、国連グローバル・コンパクトの人権、労働、環境、および腐敗防止に関する 10 原則を支持することを再度表明します。

当社は国連グローバル・コンパクトおよびその原則を、事業戦略や企業文化、日常業務により一層浸透させるべく継続した取り組みを行ってまいりました。この年次のコミュニケーション・オン・プログレスにおいて、その取り組みについてご報告いたします。また、当社の主要なコミュニケーション媒体を通じて、当社の取り組みを積極的にステークホルダーの皆様にご紹介してまいります。

代表取締役社長 President & CEO
鵜飼 靖 Yasushi Ukai



2. 取り組み状況

① 人権

- 従業員に安全で適切かつ衛生的な労働環境を提供する
- 職場における嫌がらせ、肉体的・言語的・性的・心理的嫌がらせなどから従業員を守り、虐待や脅迫からもまもる
- サービスの提供の過程において、人間の生命や健康・財産に危害を加える、またはそれらを脅かすようなシステムの欠陥や副次的影響をなくすよう対策を実施する

② 労働

- いかなる形においても、強制労働、債務労働を課さない
- 最低賃金の水準を守る
- 雇用関連の決定は、適切かつ客観的な基準をもとに行う

③ 環境

- 緊急時の対応手順を確立し、環境や人間の健康に影響を与える事故を防ぎ、また事故に対処する

④ 腐敗防止

- 事業を行う際には、腐敗のリスクを評価する
- 事業上のパートナーとの契約において、「腐敗防止」や「倫理的行動」項目を確認する
- 社内における各種手続きが、会社の腐敗防止のコミットメントに沿うものとなるようにする

3. 結果の測定

① 人権

- オフィス玄関にセキュリティゲートを設け、部外者が入場できないようにしている
- WEB リービスの提供時には適切なセキュリティ対策を実施している
- 運営サイト上に個人情報を保管しているため、GDPR(欧州データ保護規則)対応のための確認と、併せて約款改定を実施した。

② 労働

- いかなる形においても、強制労働、債務労働を課していない。
- 従業員男女比率：男性 60%、女性 40%
- 当該期間における残業時間は、社員全員 5 時間/週以内であった。
- 「就業規則」を国連グローバル・コンパクトの 10 原則に則り策定した。従来は直接雇用社員がおらず「就業規則」は策定されていなかった。
- SE 人材は、業務委託・派遣により適切かつ客観的な基準にて対応した。

③ 環境

- 緊急時にそのまま対応できるよう、緊急災害時対応キットを常勤者 6 名+来訪者 4 名分の合計 10 セット準備した。
- 緊急時の避難体制確認のため避難経路の確認を含む避難訓練を実施した。

④ 腐敗防止

- 当該期間に開催した取締役会(2018/2/7,5/16,9/19,11/14)および株主総会(2018/6/15)への取締役 5 名及び監査役 3 名の出席率は 100%であった。
- 「就業規則」を策定した。従来は直接雇用社員がおらず「就業規則」は策定されていなかった。

以上