

ISFnet グループ

# CSR Report

1月 - 6月 2012



ISFnetについて

ISFnetは東京に拠点を置く、ITのスタッフの供給とサポートのサービスに特化した、統合されたITサービスの会社です。2000年にCEOである渡邊幸義によって創設された当社は、日本国内に18カ所、海外はアジア6カ国で活動し、全世界で約2,100人のスタッフを擁しています。

2011年に私たちは、79億円の売り上げ(米ドル換算で、約1億ドル)を達成し、2012年に更なる成長を見込んでいます。ISFnetは将来への意欲的な計画を持っています。2020年には国内での事業を現行の事業所プラス120ヶ所に拡大、海外での事業を34カ国に拡大する予定です。

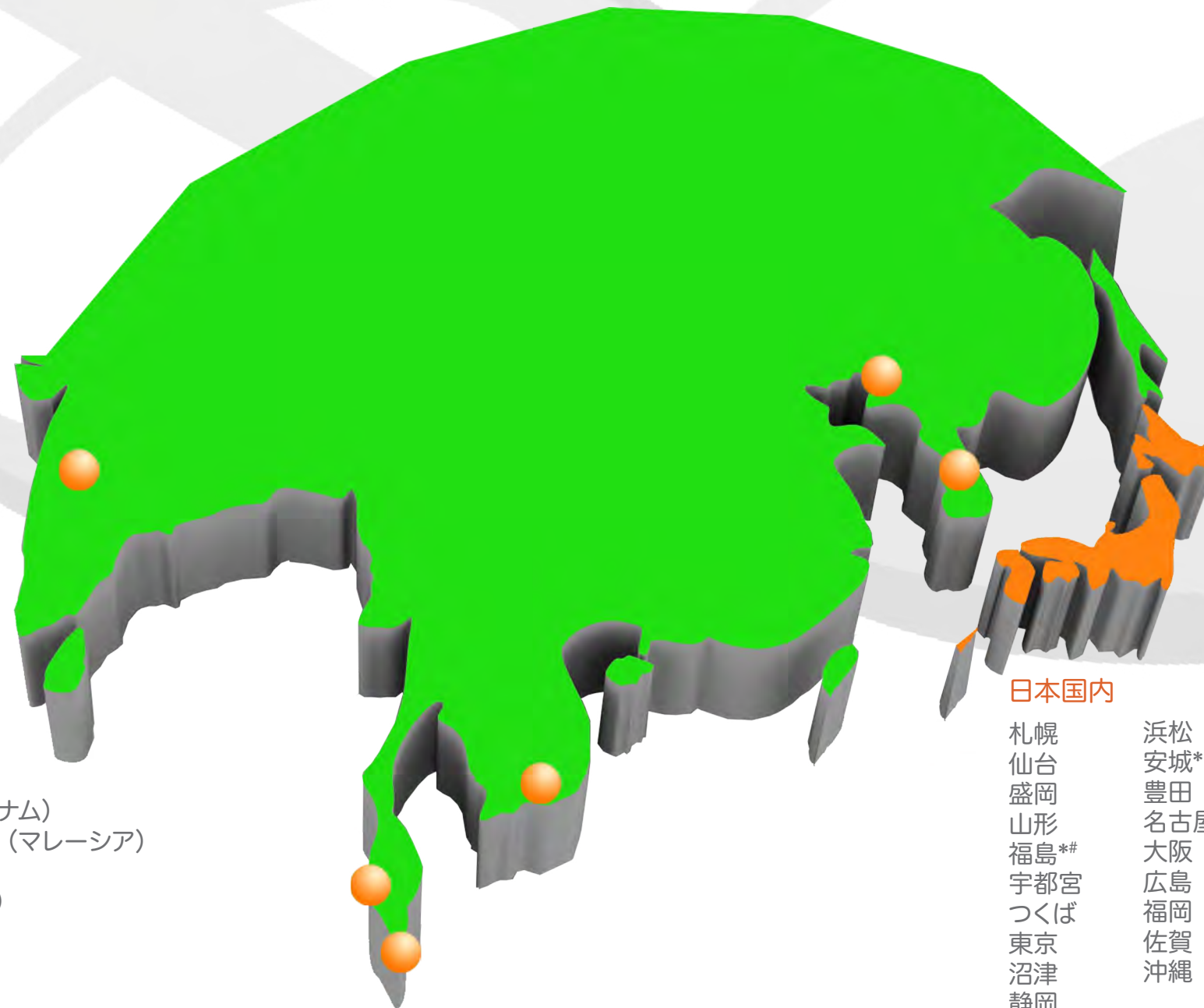
私たちはお客様へのサービスに誇りを持っており、私たちのお客様は私たちを選んでくれており、その数も増え続けています。私たちのお客様は：伊藤忠テクノソリューションズ株式会社、SCSK株式会社、日本ビューレット・パカード株式会社、株式会社日立システム、株式会社富士通エフサス、ユニアデックス株式会社などです。



本レポートについて

ISFnetでは、企業の社会的責任(CSR)と貢献は私たちのビジネスに付随するものではなく、私たちが行っているビジネスの中核に位置付けています。営利事業モデルと社会事業モデルのハイブリッドを作り出した当社では、社会的な成功と会社の存続は切り離せないと考えています。

私たちはこのCSRレポートにおいて、半期の達成状況をお伝えするだけでなく、各活動の詳細を伝え、私たちの活動を監査的視点で見つめ、より注力が必要な分野を明らかに致します。そして、私たちの将来への計画と目標を設定致します。



海外

- 大連(中国)
- ソウル (韓国)
- ホーチミン (ベトナム)
- クアラルンプール (マレーシア)
- シンガポール
- グルガオン(インド)

日本国内

- 札幌
- 仙台
- 盛岡
- 山形
- 福島\*\*
- 宇都宮
- つくば
- 東京
- 沼津
- 静岡
- 浜松
- 安城\*
- 豊田
- 名古屋
- 大阪
- 広島
- 福岡
- 佐賀
- 沖縄

\*ISFnet ハーモニー \*\*ISFnetライフ

3 ページ	CEOのCSRに関するメッセージ
4 ページ	環境と雇用
5 ページ	20大雇用
6 ページ	ダイバーシティ (雇用の多様性)
7 ページ	匠カフェプロジェクト
8 ページ	愛入りプロジェクト
9 ページ	ISFnetライフ
10 ページ	ISFnetの特例子会社
11 ページ	コミュニティ活動
12 ページ	従業員サポート
13 ページ	エネルギーの利用について





## CEOメッセージ

### 私たちのモデル

ISFnetでは、営利目的事業と社会事業のモデルを合体させた、持続可能なだけでなく利益を生み出し、我々が活動するコミュニティの周りの人々の生活を良くする、ハイブリッドなビジネスを作り出しました。

良いCSRは独立したプロジェクトや、コアビジネスの周辺に位置する活動ではありません。むしろCSRはビジネスの中心部分であるべきです。ISFnetでは、私たちの社会貢献モデルの子会社の活動を私たちがお客様へ提供するサービスに少しずつ組み込んでいます。お客様が自らのITのオペレーションを改善するだけでなく、CSRのプログラムを拡大するお手伝いもしています。

### 2011年と2012年

2011年に私たちは新たな社会貢献モデルの子会社であるISFnetライフを設立しました。ISFnetライフはビジネスとITのスキルの訓練、職業的なリハビリ、そして障がいを持つ方々に雇用を提供しています。我々はまた、障がい者向けのキャリアのカウンセリングと雇用のサービス、そして従業員の多様化を望む企業へのコンサルティングに定評のある、ジョイコンサルティング(2012年8月以降はISFnet ジョイとなる)をグループ化しました。2012年、これらの二つの組織は、ISFnetハーモニーとともに、障がい者の雇用を増やすため協働して行きます。私はこれらの組織の努力の結果を楽しみにしています。

ISFnetハーモニーも2011年に前進しました。福島市で、匠カフェのプロジェクトを立ち上げたのです。匠カフェは学習障がいのある方々のために就労経験、ビジネススキルの訓練、そして雇用を提供しています。一つ目のカフェは2011年3月に開店し、上質なサービス、コーヒー、そして食事を提供するだけでなく、ウェブサイトを通して、全国各地のパートナーである社会事業により作られた商品を販売しています。また、今年7月に二つ目のカフェが愛知県の安城特別支援学校の近くでスタートするという報告ができることをうれしく思います。

### 未来を見据えて

ISFnetでは、私たちが作った基礎の上に積み上げる努力を続けてまいります。私たちのゴールは、私たちのビジネスの社会的な側面を拡大し、我々が提供するビジネスやITのサービスとさらに統合していくことです。

私たちにはグローバル展開の意欲的な計画があり、ISFnetの拠点をアジア、ヨーロッパ、そして南北アメリカに広げていこうと鋭意計画しています。どこに行っても、日本で培ったビジネスモデルを守り、国内同様の高い基準、サービスの卓越さ、社会へのコミットメントを維持し、持続可能なやり方で行っていく所存です。

アイエスエフネットグループ

代表  
渡邊 幸義

# Eco & Employment (環境保護と雇用創造、E&E)

ISFnetの中心的な使命は、可能な限り幅広く雇用を提供しつつ、環境への負荷を最小限にし、将来の世代のために世界を守っていくことです。

### 環境保護

私たちは、常に私たちの環境保護活動を改善しています。会社として環境を守ることが、組織レベルでも個人レベルでも重要だと考えています。当社の方針や社員のボランティアを通じて、私たちはエネルギー消費を削減し、資源の使用効率を改善し、PET、PCなどをリサイクル・再利用しています。

### 雇用創造

2006年に、ISFnetグループは雇用創造の意欲的な計画を発表しました。私たちの20大雇用の対象は、一般的な雇用対象から不公平に除外された、就労が困難とされている方々です。以来、就労が困難とされている方々が当社に参加することが可能となる基盤と就労環境を作り出すことに注力してきました。

## ISFnetの環境ポリシー

ISFnetは、私たちが活動する全ての地域で、全ての事業領域において、環境への負荷を最低限にするつもりです。私たちの目標は:

- ・ 私たちが活動する各地域のそれぞれのコミュニティの環境に責任を負う。
- ・ 可能な限り再利用とリサイクルを行い、リサイクルされた資材を購入し、リサイクル可能なパッケージ等を使うことにより天然資源を節約する。
- ・ 安全に使用可能で、エネルギー効率が良く、環境を守り、安全に再利用、リサイクル、または処分出来る製品を購入し使用する。
- ・ 大気や水などを汚染せず、私たちのスタッフやお客様、近隣の方々の健康のリスクを低減するように、そして安全に責任を持って廃棄物を処分できるように運用と技術を改善することにより、環境を悪化させないビジネスのプロセスを開発、利用する。
- ・ 私たちのビジネスにおいて、エネルギーを浪費せず、エネルギー効率を改善することを通じて、責任を持ってエネルギーを使用する。
- ・ 安全で健康な職場を提供し、従業員に対する正しい訓練、適切な安全、および緊急装備を確保されていることを確認する。
- ・ 全ての関連する政府の環境要件を遵守し、私たちが独自に定めた要件も遵守する。私たちの拠点がある世界の全地域で指針とされる独自の厳しいガイドラインを確立する。
- ・ 継続してISFnetの環境マネジメントシステムとパフォーマンスを改善し、定期的にレポートを公表する。
- ・ ISFnetの環境方針遵守の監査を行い、ISFnetの環境におけるパフォーマンスの進歩と、定期的な取締役会へのレポートを評価する。



## ISFnetの20大雇用

2006年にISFnetは5大採用のプログラムを立ち上げ、就職の難しい5つのタイプの就労困難者の採用を推進しました。これらの就労が困難とされている方々は、サポートと就業環境の面で、かなり異なったニーズを持っていました。

私たちは、障がいをお持ちの方々の雇用において、訓練を行い、仕事を体験する機会を提供するために、ISFnetハーモニーという特例子会社を作りました。現在私たちは、4つの子会社を持ち、それぞれ異なる就労困難者をターゲットにして、雇用サポートをしています。

私たちは、雇用の柔軟性を高めるため、採用条件を緩和して、サポートと相談のプログラムと、キャリアプランニングを設けました。

2009年このプログラムは10大雇用に拡大され、2011年には20大雇用になりました。現在もこれらの異なる就労困難者の雇用をサポートするインフラ作りは続いており、就労困難である理由ごとに進捗のレベルは異なります。

私たちのアプローチは、スタッフの私生活への不要な詮索をすることなく、彼らが働くために彼らが本当に望む、必要なサポートは何かを皆様に知って頂くことです。

現在、私たちのスタッフの30から40パーセントがこれらの就労が困難と見なされている方々であると見積もっています。

## ダイバーシティ(雇用の多様性)

ISFnetでは、幅広い採用方針を掲げており、性別、性的志向、年齢、人種、障がい、社会的背景、宗教、そして国籍を問わず採用しています。私たちの企業哲学は職場での多様性を推進するようになっており、雇用の多様性は倫理的にも、道徳的にも正しいと考えています。

雇用の多様性は、周囲のコミュニティや社会や世界と強固な長期的関係を作り出すことができ、当社の経営基盤を強くします。また、多様な視点やアイデアが広がることにより、当社の柔軟性や創造性を高めます。

下の数字を見ると、私たちは進歩はしていますが、一方で複数の領域では更なる努力が必要なことも示されています。特にISFnetでは、女性の管理職を増やす努力をしています。そのための育児支援制度や、ショート正社員制度などの基盤を整備することにより、スタッフは会社と家族の二者択一をする必要がなくなっています。

また、私たちは外国人の国内スタッフを増やしたいと考えています。そのため、私たちのCEOの主催するRicky's Clubという、経営、社会事業、そして起業を推進する団体を通して、海外からの留学生にアプローチしています。

### 20大雇用■

- 1: ニート・フリーター
- 2: FDM (Future Dream Members)\*
- 3: ワーキングペア(働く時間に制約のある方)
- 4: 引きこもり
- 5: シニア
- 6: ボーダーライン(軽度な障がいと障がい者手帳を不所持の方)
- 7: DV被害者
- 8: 難民
- 9: ホームレス
- 10: 小児がん経験者
- 11: ユニークフェイス(見た目がユニークな方)
- 12: 感染症
- 13: 麻薬・アルコール等中毒経験者
- 14: 性同一性障害
- 15: 養護施設等出身の方
- 16: 犯罪歴のある方
- 17: 三大疾病
- 18: 若年性認知症
- 19: 内臓疾患
- 20: その他就労困難な方(失語症)

\*弊社グループ内の「障がい者」の呼称です

### ISFnetでの従業員内訳

※株式会社アイエスエフネットのみを集計対象としています。

従業員合計:

女性従業員: 15%      男性従業員: 85%

女性上級管理職: 6%      男性上級管理職: 94%

女性管理職: 9%      男性管理職: 91%

女性チームリーダー: 14%      男性チームリーダー: 86%

女性一般職: 16%      男性一般職: 84%

非日本人スタッフ: 3%      日本人スタッフ: 97%

20大雇用に基づく従業員: 従業員総数の9%\*

\*この数字は、会社に20大雇用で規定された各社会集団に属すると任意で登録した従業員の数字です。実際の数は30%-40%に上ると考えられます。



# TAKUMI cafe 匠

## 匠カフェについて

匠カフェでは、おいしいコーヒーと食事を楽しめますが、世間一般の店舗とは少し違います。カフェは、障がいを持つ方々に訓練、職場経験、雇用を提供しているISFnetハーモニーのプロジェクトです。ISFnetハーモニーのゴールは障がい者が社会的かつ経済的に自立できるようにすることであり、匠カフェはそのための一つの方法です。



撮影者: 李宗和

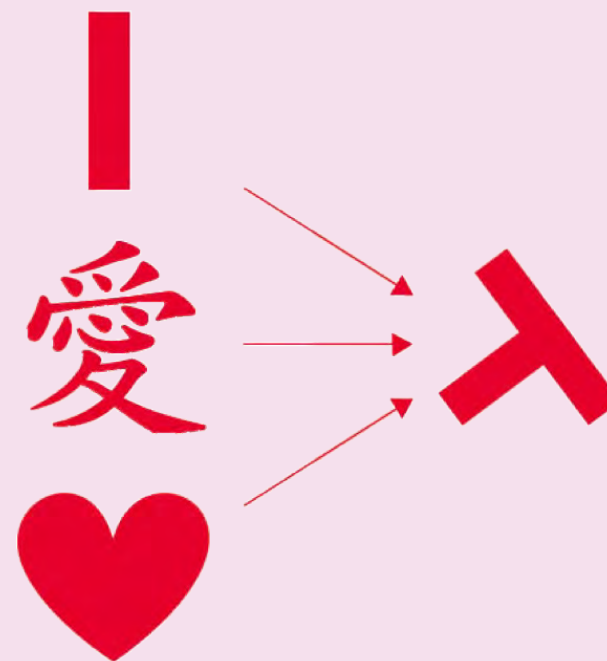
## 匠カフェ開店

匠カフェの第一号は2011年3月3日に、福島市でオープンしました---東日本大震災がこの地域に直撃する一週間前のことでした。地震のためカフェを閉めることを余儀なくされましたが、地域に普段どおりの生活が戻ってくるにつれ、私たちは再オープンし、新たに再スタートを切りました。

福島のカフェは二人の若い学習障がいを持つスタッフと2人のサポートスタッフで運営されています。

スタッフはみな意欲的で、ビジネスの現場で自身の能力を証明しようとがんばっています。

カフェのスタートは順風満帆ではありませんでしたが、ビジネスは成長し発展しています。私たちは日本国内に幾つかのカフェを創る予定で、2012年7月に愛知県安城市にポンテカフェ匠をオープンしました。ISFnetハーモニーは2020年までにカフェを100店舗開く予定です。



## 愛入りプロジェクト

「愛入り」は匠カフェの姉妹プロジェクトで、障がいを持つ人々のために雇用を作るもう一つの方法です。

日本全国に、スタッフが障がい者で、高品質の商品を作る非営利の授産施設があります。私たちはそれらの中から最高のものを選びました。そして、私たちのゴールはこの商品をブランドとして全国で販売し、これら授産施設や障がい者の雇用について関心を深めてもらうことです。

「愛入り」商品は、双方向のコミュニケーションを提供しており、製造者からのメッセージが入っています。メッセージにはTwitterやFacebookやその他のソーシャルメディアへのアクセス方法が書いてあり、お客様は「愛入り」の商品を製造する仕事や、商品を生み出す方々の生活をもっと知ることができます。





## ISFnetライフ

ライフとは何か？

ISFnetライフでは、障がいを持つ方々を対象に、専門的なスキルを教えたり、職場体験を提供したり、究極的には仕事を見つけるサポートをしています。私たちは、身体、学習、精神の障がいを持つ方々をサポートしています。

私たちは各メンバーの異なるニーズをサポートする2つの進路のシステムを用意しています。一つ目の進路は高いビジネススキルや経験を持たない方々、またはまだリハビリの初期で、就労のための広範なトレーニングとサポートを必要としている方々のためです。（就労移行支援）

二つ目の進路はすでに仕事のスキルと経験を持っており、リハビリの後期ではありますが、まだ専門家のサポートを必要としている方々のためです。（就労継続支援・雇用型）

### 就労への移行

メンバーは最大で2年ISFnetライフに在籍できます。ただ、ほとんどの方はもっと早くISFnetライフを離れ、雇用へ移行できることを期待しています。ISFnetライフはISFnetグループと協力して、メンバーのグループ企業内就労をサポートしており、もしライフメンバーが私たちの提供していない職種を望んでいる場合は、ジョイコンサルティング (ISFnetジョイ) にて、その幅広いお客様の基盤を利用して、代わりとなる企業での雇用機会を探ることができます。



## ISFnetハーモニー



ISFnetハーモニーは2006年、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき設立された特例子会社です。ISFnetハーモニーはISFnet最初の社会事業のための子会社であり、この訓練と雇用の機会を提供するプロジェクトは、私たちが障がいを持つ方々に雇用を提供する利点と難しい点に関する大きな知見を与えてくれました。ISFnetハーモニーはいまやISFnet随一の社会事業のための子会社であり、私たちは定期的に障がい者やその家族、そして、障がい者雇用に関心がある企業や団体のためのセミナーやワークショップを開催しています。

スタッフの数: 35

ビジネスの中核: ITのメンテナンスとBPOのソリューション

## ISFnetケア



日本が高齢化していくにつれ、高齢の家族や親戚を持つ人々の負担も高まっています。ケアでは、フルタイムで働けないまたは通勤できない人々のために、在宅就労やテレワークの機会を提供しています。ケアは私たちの20大雇用の中のいくつかの就労困難者をサポートし、お客様向けにビジネスサポートのサービスを提供しています。

スタッフの数: 105

ビジネスの中核: ITのサポートのサービスとBPO

## ジョイコンサルティング (ISFnet ジョイ)



ジョイコンサルティング (ISFnet ジョイ) は障がい者の就労サービスに特化しており、他子会社と協働して行っています。障がい者のためのアドバイスと雇用に関するサービスを提供しています。企業サイドから見た場合には、ジョイコンサルティング (ISFnetジョイ) は総合的な従業員の多様化ソリューションを、計画策定から実行に渡って提供しています。

スタッフの数: 9

ビジネスの中核: キャリア、相談、有料職業紹介

## ISFnetグローバル

ISFnetグローバルはISFnetの社会事業のための各子会社のセールスサポートを提供しています。お客様を訪問し、各子会社のサービスのプロモーションを行っています。私たちのゴールは、B2Bのプロジェクトを確実に継続的に各子会社へ頂けるようにし、各子会社が持続可能な状態を保つことにあります。

スタッフの数: 67

ビジネスの中核: ISFnetのグループ各社のためのセールスと、グループの環境と雇用におけるゴールの促進





# コミュニティ活動



## 愛ぼら

私たちはコミュニティの中で生活し仕事をさせて頂いています。コミュニティの皆様には私たちの成果に貢献して頂いており、したがって、コミュニティに対する恩返しの一環として、何かの役に立つことは当然のことです。「愛ぼら」は私たちの国内外のスタッフが一人ひとりコミュニティと向き合うことを推進する多面的なプログラムです。

### 中核となる愛ぼら活動

私たちの愛ぼらコミュニティ活動は以下を含みます。

- ・ オフィス近くでのゴミ拾い
- ・ 若者のためのリサイクルスーツプロジェクトへの参加
- ・ エネルギー節約周知のための消灯の取り組み
- ・ 献血
- ・ 空き缶とボトルのリサイクル
- ・ 日本ITチャリティ駅伝の編成

### 日本ITチャリティ駅伝

日本ITチャリティ駅伝は愛ぼらの年間予定の中でも最大級のイベントです。400以上のチームが去年参加したこのイベントは概ねISFnetのスタッフによって運営されています。就労が困難である広範囲の方々に対して雇用機会を生み出している、フューチャー・ドリーム・アチーブメント(FDA)への寄付金を募るために、このチャリティ駅伝は設立されました。FDAの活動焦点はISFnetが達成したい20大雇用と同一線上にあります。私たちは、関連子会社への入社を検討を共に行っています。



# 私たちの雇用へのアプローチ



## 私たちの雇用へのアプローチ

多くの会社で、昨今の経済状況の中で、スタッフに対して一時的なアプローチをとっているケースがあります。スタッフは社内の利害関係者ですが、関係は双方向で、会社が認めるかどうかに関わらず、会社はスタッフの人生の利害関係者です。人々は人生に対してその場しのぎのアプローチをしません。彼らには大まかでも計画や希望があり、これらが彼らの人生を形作っています。(仕事、結婚、家の購入、子供、老後、など)私たちは、会社と従業員のお互いの長期的な投資(従業員は働くということ)を奨励、推進、強化するべきであると考えています。なぜなら、人(従業員)に対し、フェアでオープンに投資することによって、ロイヤリティがあり真摯に働くスタッフで構成された会社を作ることができ、そして、従業員、お客様、事業パートナー、そして一般の人々がサポートや投資をしなくなる会社を作り出すことができると信じているからです。

### ISFnetのスタッフとの「5つの約束」

この5つの約束は、社員の義務の結果として得られる権利であると会社は考えております。またこれから起こるであろう日本経済の縮小というリスクへ対応してゆくために、社員には長く、安心して働き続けていただき、仕事で得られるやりがいやよろこびを得て欲しいと願っております。

この5つの約束を社員とともに実現して参ります。

- 1) 全員の雇用を守り抜く
- 2) 定年の撤廃
- 3) ダイバーシティ(働き方の多様化)を推進する
- 4) やりがいの創造(本人の強みを生かしたキャリアパスの実現)
- 5) 自分の責任ではない就労困難な状況は最大限みなで助ける

## スタッフのサポートの仕組み

ISFnetのゴールは、スタッフが通過するいくつかのライフステージを通してスタッフのサポートを行い、必要に応じて助力していくことです。私たちの中心となる仕組みは:

- ・ すまいる共済会
- ・ ライフステージサポートのカウンセリング
- ・ ウィメンズカウンスル(女性従業員向けの、昇進や生活スタイルについてのカウンセリングやセミナー開催)
- ・ 生活に急な変化があったスタッフのためのサポートの仕組み
- ・ 長期的看護・介護へのサポート
- ・ 出産や育児に関する福利厚生制度、子育てサポート
- ・ 介護が必要な傷病を患ったご家族、または障がい者のご家族がいるスタッフのサポート





# エネルギー使用量の削減

持続的な改善という当社の方針に基づき、ISFnetでは責任のあるエネルギー管理を行い、全ての拠点で、エネルギー効率を高める努力を惜しみません。組織への経済的負担を減らすエネルギー管理のプロジェクトの実行、そして効率的な環境・会計の管理の戦略の採用を通じ、私たちのエネルギー節約の目標達成に向けてまい進致します。

## 私たちの中核となるゴールは:

- ・ 全ての稼働とお客様の満足を満たし、安全で心地よい職場環境を提供する効果的なエネルギー管理のプログラムの実行により、継続してエネルギー効率を改善する。
- ・ 従業員ごとの毎時キロワットで、業界内で最高レベルのエネルギー効率性の会社になる。
- ・ ピーク時の需要を減らすことで、その国のエネルギー安定供給に貢献する。
- ・ 2013年1月までに全ての国内国外の設備でのエネルギー消費の基準を定める。
- ・ ピーク時のエネルギーの需要を減らす。
- ・ 仕事でも家庭でも、いかにしてエネルギーを節約するか、従業員に教育する。
- ・ 費用対効果が高いオフィス機器のアップグレードの投資を行うことにより、エネルギーの排出を減らす。

## アクションプラン

私たちのアクションプランは以下で構成されています:

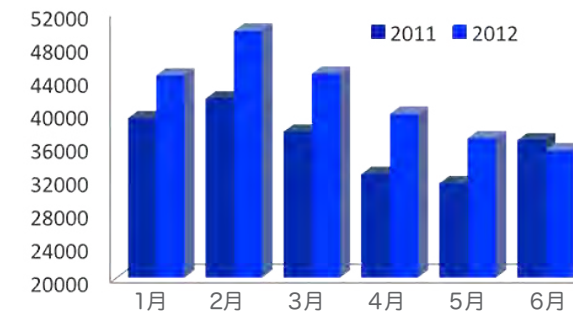
- ・ エネルギー消費、エネルギーのコスト、そしてエネルギーの節約に関するデータを集め、監視し、報告するためのエネルギー会計システムを設置する
- ・ エネルギー効率に関わる取り組みを行うエネルギー管理チームを設置する。
- ・ ISFnetが開発実行する、2013年1月以降のエネルギー管理の詳細を含むエネルギー節約プランを作成する。
- ・ 社員のエネルギー効率の意識を高める内部のコミュニケーションの戦略を開発実行する。
- ・ コストがかからない、または低コストのエネルギー節約の対策を即座に実行する。
- ・ 即座に個別の建物の基準を定め、3年間の毎年のエネルギーのターゲットを設定する。
- ・ オフィス機具、オフィスの施設そしてエネルギー源の、エネルギー効率の高い購入方針を定める。
- ・ 2年3年のエネルギー使用低減のゴールを定める。
- ・ 効果的なエネルギー管理のプログラムを立ち上げることにより、継続してエネルギー効率を高めてゆく。
- ・ 仕事や家庭で従業員がエネルギーを節約できるプログラムを立ち上げる。



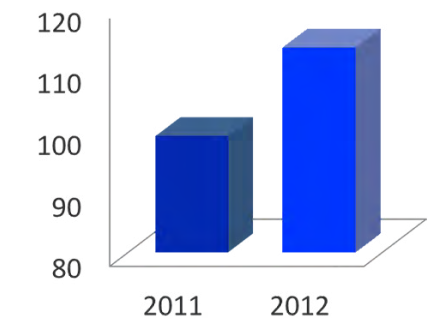
# Data Bank

## Energy Use

キロワット時あたりの電力の消費



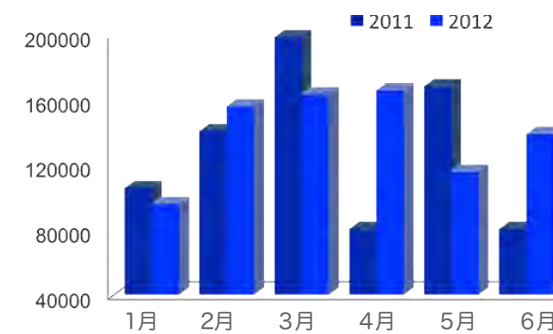
2011/12上半期 CO2 排出量 (トン)



これらの数字は、東京の施設でのエネルギー消費を示しています。前年比で、2012年上半期で、14.5パーセントの増加がありました。この増加の原因は会社の拡大、ISFnetライブのための新しいオフィス・訓練施設の開設などが原因です。エネルギー管理ポリシーにある通り、私たちにエネルギーの使用を低減する強い決意があります。私たちのゴールはこれからの12ヶ月間でこの指針に対して前進している様子をお見せすることです。

## 紙の使用 1H 2011/12

紙の使用(シート数)

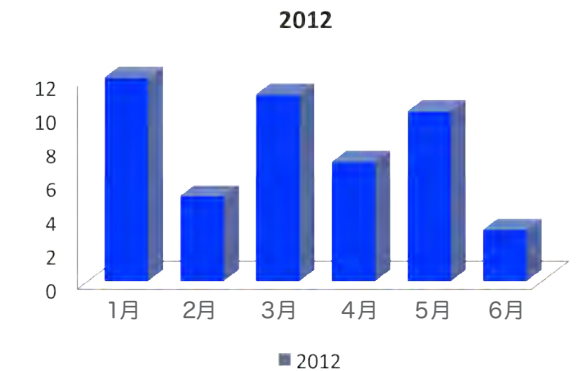


これらの数字は2012年において7.8%の増加を示しています。対策を講じ、下半期で方向を転換していく所存です。

リサイクルされた紙: 0%

## コピーのトナーの使用 1H 2012

コピーのトナーの使用- 東京 (個数)



リサイクルされたコピー機のトナー: 100%





Produced by ISFnet's CSR Team  
Contact: raja.timilsina@isfnet.com  
For more information about the ISFnet Group visit:  
[www.isfnet.co.jp](http://www.isfnet.co.jp)  
or find us on Facebook and Twitter.

アイエスエフネットグループ 本社  
〒107-0052 東京都港区  
赤坂8-4-14 青山タワープレイス8階  
代 表 : TEL(03)5786-2300



COPYRIGHT © 2012 ISFNET GROUP