

CSR REPORT
2014



目次

1. CEOメッセージ
2. CSRの考え方
 1. 企業倫理憲章とクレド
 2. CSR推進体制
 3. CSR憲章
 4. ISFnetグループ企業倫理憲章
3. CSRマネジメント
 1. コーポレートガバナンス体制について
 2. コンプライアンス
 3. リスクマネジメント
 4. 人権の尊重
 5. 認証取得状況
4. CSR Topics
 1. 希望の星、佐賀県たくみ農園食堂
 2. カフェ・フェダール
 3. 3タイプ相互扶助
 4. ISFnetライフ青山事業所からの一般就労
 5. グループホーム
 6. 父母の会「FDP（Future Dream Parent）」の発足
5. CSRの取り組み
 1. 環境とともに
 2. 社会とともに
 3. 社員とともに ダイバーシティ経営
6. 外部評価



「自分以外の誰かのために自分の強みを活かして全力で取り組むこと、それがアイエスエフネットグループの使命です。」

- 創業からの取り組みと社会貢献への想い -

株式会社アイエスエフネットは、2000年1月にITサービス（ネットワーク関連）企業として創業し、「雇用創造」を経営理念として、事業活動を継続して参りました。2008年の米国リーマンブラザーズ証券破たん起因するリーマンショックによる経済の停滞等、国内外の諸情勢によるリスク変動を何とか乗り越えてこられたのは、ステークホルダーの皆さまの厚いご支援によるものでございます。

- 働きやすい環境を創るために、経営哲学 -

アイエスエフネットグループでは創業から一貫して、IT業界未経験者である ニート・フリーター等、就職・転職をすることで自分を変えたいと思う意欲のある方を積極的に採用し、教育をしてきました。

何らかの理由により、仕事に就く事ができない方に対し、「仕事(雇用)を創る」ことにこだわり続け事業活動を行ってきた結果、ITエンジニアの枠を超えた雇用にも着手する様になりました。それが、当所「5大採用」（①ニート、②フリーター、③障がい者、④シニア、⑤引きこもりの方）と称しながら推進し始め、現在では20大雇用に至りまで発展を続けています。

これらの雇用を推進する上で、企業風土も大変重要なポイントです。私どもは創業からずっとアイエスエフネット経営哲学を大切にしてきました。社会の皆さまに受け入れて頂き、企業として永く存在し続けるためには、社員一人ひとりが相手の立場になって考え、当たり前のことを当たり前大切にすることをもち、かつそれを確実に実践する集団を作り上げなければなりません。

そのために、「利他の心」、「毎日の感謝と反省」、「足るを知る」といった、基本的な考え方についての理解を深めるために、全体朝礼での講話や、各部会議で社員自身による 日報週報等の定期報告物での感謝と反省の記載等、具体的な取り組みを継続してきました。この人間性のしっかりとした土台無くしては、身に付けた技術・スキルを活かすことができないとの考えもあり、こだわって継続してきました。この基本的な物の捉え方が全社員に浸透した結果、会社の中にさまざまなステータスの方が働くダイバーシティの環境が少しずつ芽を出しているのだと思います。

これからも、アイエスエフネットグループは一致団結し、さまざまな困難に直面している方々の雇用創造を、国内のみならず、海外でも取り組んでゆく所存でございます。今後もステークホルダーの皆さまの厚いご支援を賜りますよう、何卒宜しくお願い申し上げます。

アイエスエフネットグループ 代表

渡邊 幸義

CSRの考え方

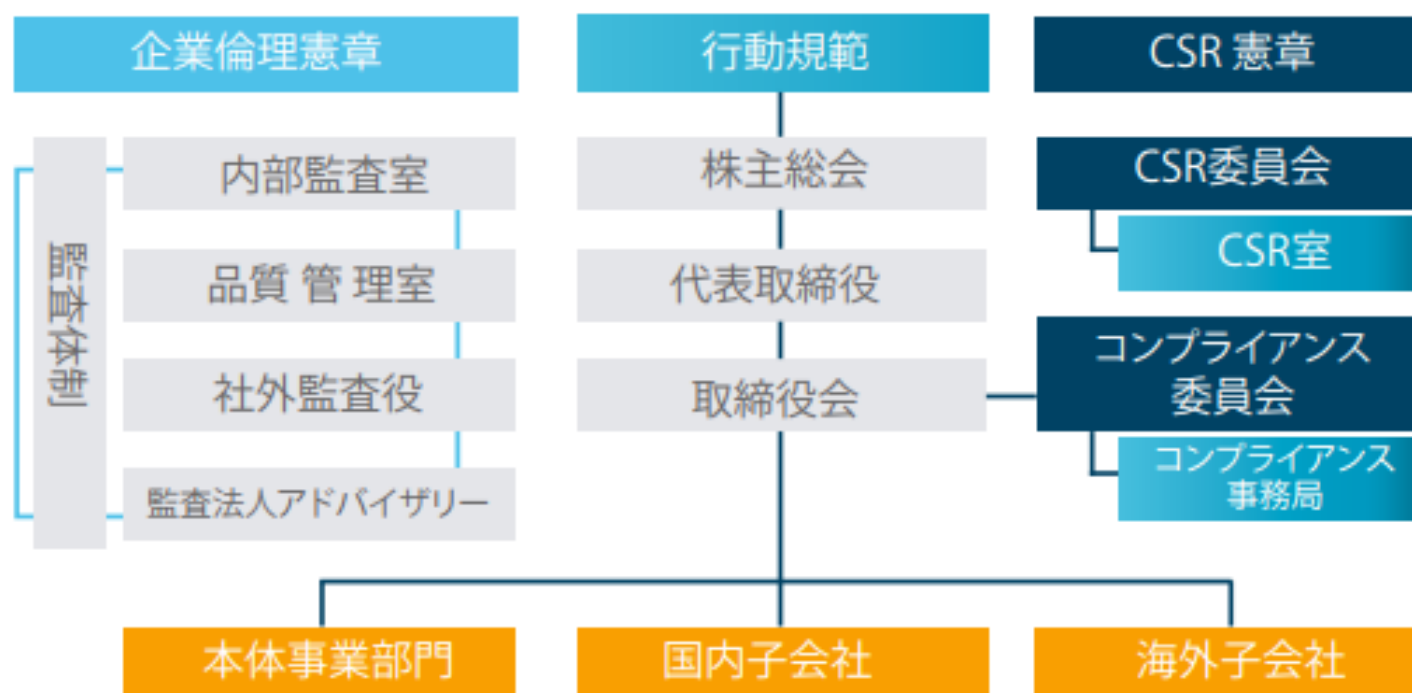
1. 企業倫理憲章とクレド

株式会社アイエスエフネットは創業以来、大義 - Eco（環境保護） & Employment（雇用創造） - 及び経営哲学をずっと大切にしてきました。2010年に迎えた創立10周年を記念し、社員一同の倫理観を統一し、社内外へのサービス提供レベルを上げるために新たに企業倫理憲章とクレド（サービスポリシー、グループ大使心得等を記載した小冊子）を作成いたしました。更に、この企業倫理憲章の遵守を具体的な行動に基づいた、行動規範も同年作成し全社で共有しています。企業倫理憲章、行動規範、CSR憲章、これら3つの指針は、国内外のアイエスエフネットグループの大義と並ぶ最上位概念として、大切に位置づけられています。

2. CSR推進体制

アイエスエフネットグループでは、グループ横断的にCSR活動情報を管理するための組織として「CSR委員会」を設置しています。このCSR委員会の委員長を代表取締役として、日常の情報管理はCSR室にて行い、定期的CSRレポート発刊等について、別組織の社長戦略室、広報戦略室と連携の上、マスコミほか外部への情報発信を行っています。

また、CSR室では社内外のイベント講演及び説明会の開催により、当グループのソーシャルカンパニーとしての活動状況についての広報も行なっています。



目次

CEO
メッセージ

CSRの
考え方

CSR
マネジ
メント

CSR
Topics

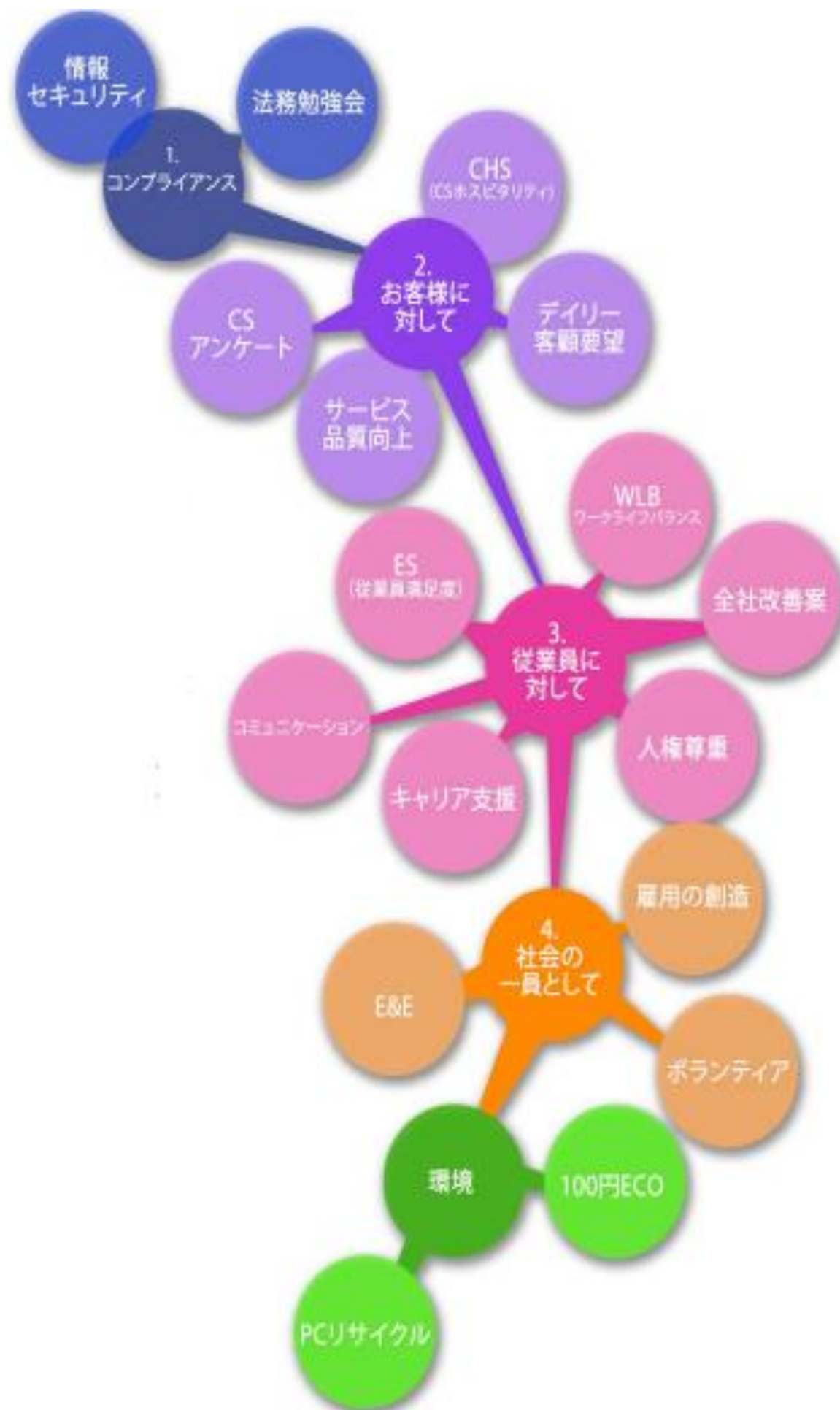
CSRの
取り組み

外部評価

3. ISFnetグループ企業倫理憲章 宣言内容項目（2010年1月発表）

- 第1条 雇用創造と環境保護による社会貢献
- 第2条 企業の成長と継続への限りない挑戦
- 第3条 当事者意識を持った大善の行動
- 第4条 法令・社会規範・規程等の遵守
- 第5条 ステークホルダーとの関係の重視
- 第6条 会社情報の積極的な開示と機密情報・個人情報の管理徹底
- 第7条 反社会的勢力との関係の遮断

4. CSR憲章



CSRマネジメント

1. コーポレートガバナンス体制について

アイエスエフネットグループでは、昨今のグループ企業数の増加に伴う、ガバナンス体制の整備が重要課題となっています。現在、株式会社アイエスエフネットの取締役会及びグループ子会社の各取締役会にて、基本方針、戦略的判断及びその他業務執行に関する意思決定を行なっています。監査体制につきましては、監査役1名（社外監査役）を配置し、取締役会に毎月参加しています。

社内の組織体制上でも、内部監査室を設置し、グループ全体に対する定期監査を実施すると共に、組織内への牽制機能発揮による不正発生リスク軽減を図っています。

2. コンプライアンス

事業展開を進めてきた結果、アイエスエフネットグループ、ITネットワークサービス、福祉サービス、飲食事業（喫茶、レストラン等）、スポーツジムなど業種業態が多種多様となっている中で、収益基盤の安定化に加え、コンプライアンス（法令遵守）リスクを最小に抑えて行かなければなりません。株式会社アイエスエフネットのコンプライアンス規程の定めで設置している、コンプライアンス委員会でグループ全体のコンプライアンスについて報告・管理されています。更に個別規程化されている内部通報制度等、社内通報制度（経営トップ直接）により、社内情報を収集し改善活動に役立てています。

3. リスクマネジメント

事業を継続して社会に貢献していくために、グループ全体のリスクを把握・分析し、課題解決に向けた取り組みを行っています。

- BCP（事業継続計画）の策定と実施
- 感染症対策
- 大規模自然災害対策

4. 人権の尊重

国際的に宣言されている人権の保護を支持尊重し、特に雇用と職業における一切の差別を禁止しております。

特にアイエスエフネットグループで掲げている“20大雇用”およびあらゆる国籍・人種を対象としたグローバル対応の理念に基づき、環境や国籍・老若男女などによって左右されない「変わらないものを大切に」することにより、アイエスエフネットグループに関わる全ての日々との環境の創造と幸せの追求をしてまいります。

5. 認証取得状況

株式会社アイエスエフネットは、プライバシーマーク、ISMS、ISO9001を取得しています。



[認証一覧]

認証種類	適用企画	番号
プライバシーマーク	JIS Q 15001:2006	第10821336(04)号
情報セキュリティマネジメントシステム	ISO/IEC 27001:2005・JIS Q27001:2006	IC06J0155
品質マネジメントシステム	ISO9001:2006 / JIS Q 9001:2008	No.2430

CSR Topics

- 希望の星、佐賀県たくみ農園食堂 -

佐賀県庁の新館地下1階にある県庁食堂「佐賀県たくみ農園食堂」は、2013年9月5日に佐賀県とアイエスエフネットグループとで締結した、「障がい者等就労困難者の雇用促進に関する協定」の一環として、2014年5月23日にオープンしました。調理や配膳、お客さまの対応など全ての業務において、知的・精神・身体などの障がいのあるスタッフが従事しています。スタッフ15人のうち、11人の障がいのある方で運営されています。

障がいのある方にとって、全てを平均的に作業を行うということは非常に難しいため、それぞれの得意なところを引き出し、協力し合うことで、お客様へ美味しいお料理を提供しています。

オープン以来、障がいのある方を応援したいという想いから、非常に多くの県庁職員の皆さまがご利用くださっています。また、県内の特別支援学校の職場見学、職場体験としての受入れも行っており、食堂で働く障がいのある方の姿は、これから働くようとする生徒の皆さんの目標にもなっています。



- カフェ・フェダール -

障がいのある方が接客や調理を行い、主役として輝きながら働くことができるカフェとして、2012年11月にオープンした「匠 cafe aotto (あおっと)」が取り扱うストレートコーヒーの中には、唯一ここでしか飲めないコーヒーがあります。それが、「カフェ・フェダール」という名のコーヒーです。

「カフェ・フェダール」は、世界中を旅して美味しいコーヒーを探し、その価値を日本で伝えるコーヒーハンターとして名高い株式会社ミカフェート代表取締役川島良彰氏より、コロンビアにある障がいのある方が働くフェダール農園という場所で、長い年月と苦勞の末に栽培され良品質のコーヒー豆です。これを、同一のコンセプトを持つ「匠 cafe aotto」へと橋渡ししていただき、その取扱い方法や淹れ方まで指導を受け、カフェスペースにて提供しています。

障がいのある方が丹精こめて育てたコーヒー豆を、特例子会社アイエスエフネットハーモニーのメンバーが焙煎前の生豆の選別から携わり、厳しい品質管理を経てから皆さまの元へお届けしています。

フルーティな香りとバランスの良い酸味で、すっきりとした味わいを持つ「カフェ・フェダール」は、コーヒーが少し苦手な方にも美味しくお召し上がりいただける風味となっています。

コロンビアと日本の障がいのある方々の、“皆さまに美味しく飲んでいただきたい”という想いが海を越えて繋がった「カフェ・フェダール」を、是非一度、ご賞味ください。



-3タイプ相互扶助-

アイエスエフネットグループでは、さまざまな障がいのある社員を雇用しています。一般的に、障がいのある方を多く雇用するには、“全員車いすユーザー”や“聴覚障がい者のみの職場”といったように、ある特定の障がいや症状に特化してチーム作りをした方が障がいへの配慮が限定的で済むために、マネジメントしやすく効率的といわれています。

しかしアイエスエフネットグループでは、“ある人にとって対応が難しいことは、他の誰かにとっては得意なこと”と捉え、お互いが協力し合ってチームで成果を出し、業務を進めていくスタイルを活用しています。

例えば、パソコンをキッキングする際、ダンボールから製品を取り出したりコードを工場出荷時と同じように巻き込むのは、手先が器用な知的障がいのメンバーが行います。そして手順書の順番どおりに抜けることなく登録するのは、細かい対応が得意な精神障がいのメンバーが、また発達障がいのメンバーと車いすユーザーのメンバーとがペアになって、マウスを操作して各種設定をおこなっていくなど、細かく工程を分解して分業したり協業し、進めていくことが多くあります。

この互いに思いやり、助け合うスタイルこそが、社是「調和と進化・発展」の実例であり、大勢の障がいのある方々の雇用を生み出す秘訣にもなっています。



- アイエスエフネットライフ青山事業所からの一般就労 -

先天性の脳腫瘍からくる高次脳機能障がいのある居村さんは、学校卒業後、就職をしましたが2年で契約満了となり離職しました。その後、お母さまと訪れたアイエスエフネットライフに就労移行訓練生として入所し、訓練を重ねていましたが、成長の伸びが感じられませんでした。そのような折、プルデンシャル生命保険株式会社のライフプランナー川田修氏よりアシスタントの話をいただきました。周囲は反対をしましたが、居村さんの強い希望により、ご家族の協力を得て個人用に訓練内容を強化いたしました。

個人用の特別訓練として

1. iPadを使用して名刺情報の入力を繰り返し行う
2. 自宅では表計算ソフト（Excel）の操作練習、漢字の読み書きを行う

この2点を繰り返し実施し、ついにアシスタントとして就職することができました。

就職後、職場定着のために、引き続きアイエスエフネットライフで居村さんの支援を行いました。

支援は、月に1度職場に訪れ、お仕事内容を伺い、指示の出し方や気をつけるポイントなどをご担当の方にお伝えいたしました。職場での定着は順調に進み、2か月に1度、そして現在では3か月に1度の支援となり、安定した就労を実現しています。

このように受入先企業さまと連携をはかり、高次脳機能障がいである彼女の成長を継続したサポートを行っています。入所当時は、口数も少なく他の方との会話もままなりませんでしたが、就職して1年、100名の社員の前で30分間のスピーチを行い、その成長に誰もが驚き、そして感動を与えてくれました。しかし、これは奇跡ではありません。居村さんが持っている力を、アイエスエフネットライフと居村さん、ご家族、そしてお客さまがつながり連携することによって、引き出すことができた事例です。私たちのグループでは、こうしたドラマが日々生まれています。



- グループホーム -

一般社団法人アイエスエフベネフィットが運営するグループホームとは、障がいのある方がお世話するスタッフから生活面のサポートを受けながら、安心、安全に生活していただくための「家」で、国からの補助を受けて運営を行っています。

現在、運営しているグループホームは、愛知県豊橋市、神奈川県川崎市、東京都江東区の3か所にあり、14名の方が自立に向けて共同生活を営んでいます。グループホームは、各居住者の個室や共有リビング、交流スペース等で構成されており、シェアハウスのようなつくりになっています。スタッフが毎朝夕にバランスのとれた食事を提供し、服薬の管理、掃除や洗濯、その他の相談事など、生活全般にわたって障がいのある方の苦手な部分をサポートしています。

また、現在は精神疾患のある方が多く入居されており、安定した生活を送るために、

1. 十分な睡眠
2. バランスのとれた食事
3. 毎日の服薬

この3つは欠かすことのできないポイントになっています。

グループホームでは、主にこの3つが実施できるように支援を行っています。入居者の多くは、入居を機に安定した生活を送ることができるようになり、仕事や作業所への就労意欲も高くなりました。生活面を安定させることにより、仕事や日中活動にも良い影響になります。

アイエスエフネットベネフィットでは毎月、障がいのある方など当事者の親御さんやご家族と交流する機会を設けており、その中で親御さんから将来親亡き後の本人の生活をととても心配しているということは何度も伺いました。このような理由から、親亡き後の生活も保障できるよう、グループホームをつくりました。障がいのある当事者と親御さんやご家族の皆さまの笑顔のために、アイエスエフネットグループでは今後もグループホームの支援を更に充実させ、展開していきたいと考えています。



- 父母の会「FDP（Future Dream Parent）」の発足 -

2014年9月18日に、アイエスエフネットグループではじめて、一般社団法人アイエスエフネットベネフィット、株式会社アイエスエフネットライフ青山事業所、NPO法人Future Dream Achievement（FDA）に在籍するFDメンバー（Future Dream Member）の父母を中心として、父母の会が発足いたしました。

父母の会は、「障がいのある子ども達とその父母の未来の夢を叶える」という想いを込め、「FDP（Future Dream Parents）」と名付けられ、文字通り父母の皆さんが中心となり運営されています。

9月に行われたFDP発足会では、会の目的や規約、骨子など、今後の取り組みに関する方針などについて話し合いが行われました。また、参加者からご自分の子どもさんに関する課題を挙げていただき、その改善方法についても話し合われました。

首都圏地域では4半期に1回のペースで開催しており、全国の拠点においても活動が広がっています。



CSRの取り組み

- 環境とともに -

■ 環境省 低炭素社会実現に向けた気候変動キャンペーン「Fun to Share」参加宣言

株式会社アイエスエフネットは、環境省が主導する低炭素社会実現に向けた気候変動キャンペーン「Fun to Share」への参加を表明し、2014年5月23日付で賛同登録いたしました。

【気候変動キャンペーン「Fun to Share」の概要】

気候変動キャンペーンは、CO2など温室効果ガス排出量の削減を実現するための地球温暖化防止国民運動「チャレンジ25」にかわる新たなキャンペーン「Fun to Share」として、2014年3月26日に立ち上げられました。

気候変動キャンペーンの取り組みは、各企業・団体・地域社会、国民一人ひとりが連携して、豊かな低炭素社会づくりに繋がる情報・技術・知恵を共有し、連鎖的に拡げていくことで「ライフスタイル・イノベーション」を起こし、低炭素社会の実現を目指しています。

アイエスエフネットグループは、「Eco(環境保全) & Employment(雇用創造)」を大義とし、地球規模で進行する温暖化の状況を省み、利益追求のために自然を破壊する行為は致しません。自然は皆の共有財産であることを理解し、これから生まれてくる子孫のために、あらゆる面で環境影響を配慮して行動することを誓いし、取り組んでまいります。



目次

CEO
メッセージ

CSRの
考え方

CSR
マネジメント

CSR
Topics

CSRの
取り組み

外部評価

- 社会とともに -

■ 愛ぼら（愛のあるボランティア）活動

私たちはコミュニティの中で生活し、また仕事をさせて頂いております。私たちの成果は、コミュニティの皆さまに受け入れていただき、ご協力を頂いた結果であると考えます。そのため、コミュニティに対する恩返しの必要性を感じ、さまざまな形で役に立ちたいと考えています。

アイエスエフネットグループでは、有志社員にて結成された「チーム愛ぼら（愛のあるボランティア）」を通じて、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を進めております。

東京都港区青山を中心に、海外および全国の各拠点地域にて、月1回の愛ぼら清掃活動を行っているほか、さまざまなボランティア活動を通じて、アイエスエフネットグループ経営理念の1つである「地域社会、グローバルな社会への貢献」の実践に努めております。



- 社会とともに -

■ NIPPON IT チャリティ 駅伝

「NIPPON IT チャリティ 駅伝（以下、ITチャリティ 駅伝）」は、「うつ病」「ひきこもり」などによって未就労となってしまった方々を、1人でも多く社会に復帰させることを目的に、2010年 チャック・ウイルソン氏によって企画されました。

IT企業を中心に業界や規模の垣根を越え、現在 社会課題となっている「うつ病」に少しでも多くの方が関心を持ち、「駅伝」というスポーツを通して、参加者同士が助け合い、励まし合い、つながり合いながら、社会復帰を目指す若者を支援することが、ITチャリティ 駅伝の目指すところです。アイエスエフネットグループではその理念に共感し、ITチャリティ 駅伝に協力しています。

この大会は2014年に5回目を迎え、お台場（東京都立潮風公園・太陽の広場周辺（東京都品川区東八潮））での開催は2013年に続く3回目となりました。ランニングチームは、昨年を上回る754チームがエントリーし、ランナーは3,770人、応援に来てくださったギャラリーやボランティアの皆さまをあわせると、7,000名以上の皆さまがこのイベントに足を運んでくださいました。

また、寄付金はNPO法人FDA（Future Dream Achievement：うつ病・ひきこもり支援）、日本財団（東日本大震災支援）、公益財団法人School Aid Japan（東日本大震災支援）へと送られ、うつ病やひきこもり支援、および東日本大震災の支援へと寄付されています。老若男女・障がいのあるなしに関わらず、走ることで社会貢献を実現するITチャリティ 駅伝を、アイエスエフネットグループは毎年積極的に支援しています。



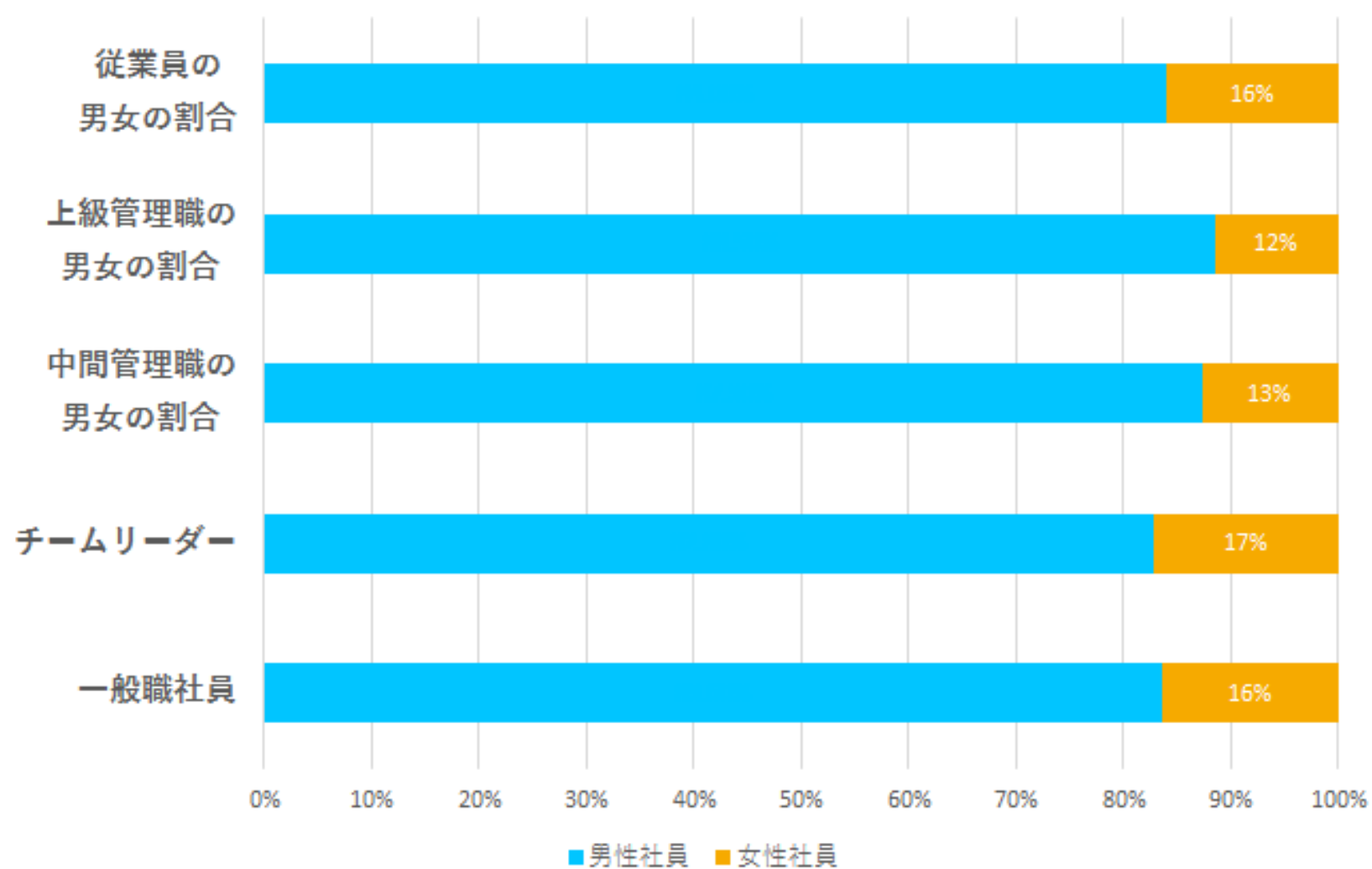
- 社員とともに ダイバーシティ経営 -

■HR データ(株式会社アイエスエフネットのみ)

2014年 社員入社情報：2014年度入社者です。入社総数560名のうち、新卒者を275名採用いたしました。

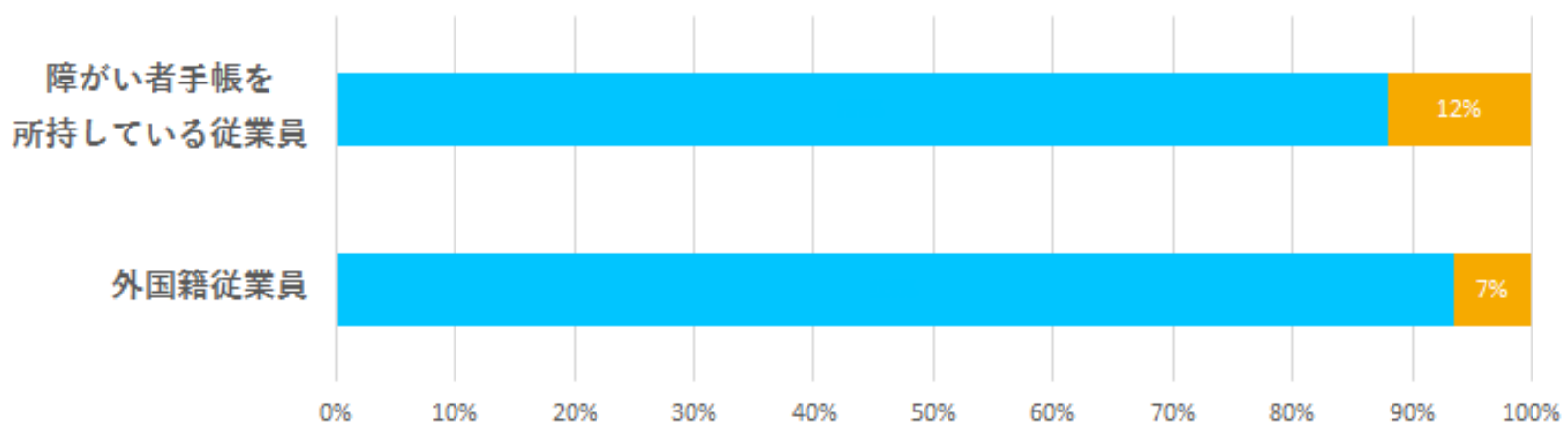
	男	女	総計
新卒者	238	37	275
中途採用者	218	67	285
採用者合計	456	104	560

2014年12月1日人財構成表：2014年12月1日付の社員情報(男女別社員比)です。



2014年12月1日人財構成表 (ISFnetグループ)：

2014年12月1日付の社員情報です。外国籍社員比、障害者手帳を所持している社員比となります。



- 目次
- CEO メッセージ
- CSRの考え方
- CSR マネジメント
- CSR Topics
- CSRの取り組み
- 外部評価

-社員とともに ダイバーシティ経営-

■HR データ

ISFnet 育児休業取得者数 : 2009年から2014年までの育児休業取得者数です。

		育児休業取得者数	育児有給取得者(2011~)	配偶者が出産した男性社員数	取得率(小数点第1位まで)
				出産した女性社員数	
2009年度	男性	1	-	50	2%
	女性	6	-	6	100%
2010年度	男性	0	-	48	0%
	女性	7	-	7	100%
2011年度	男性	0	5	36	14%
	女性	7	-	7	100%
2012年度	男性	3	5	35	32%
	女性	7	-	7	100%
2013年度	男性	2	6	33	21%
	女性	10	-	11	91%
2014年度	男性	0	3	3	7.7%
	女性	11	-	11	100%

- 男性は、育児休業取得者 ÷ 配偶者が出産した社員数 × 100で算出しており
- 女性は、育児休業取得者 ÷ 出産した社員数 × 100で算出しております。

ISFnet 2013年度有給休暇取得実績 : 2014年度中に有給休暇を付与される社員が対象です。

	正規社員/非正規社員		平均取得日数
	正規社員	非正規社員	
男	正規社員		7.5
	非正規社員		4.8
男 集計			7.4
女	正規社員		8.7
	非正規社員		8.7
女 集計			8.7
総計			7.6

- 正規社員 (正社員、正社員の待遇のまま勤務時間や日数を減らすことができるショート正社員)
- 非正規社員 (パート、アルバイト、契約社員、嘱託社員)

-社員とともに ダイバーシティ経営-

■人財育成の取り組み

人事制度

当社の20大雇用を支える人事制度を下図にまとめております。能力だけではなく、人間性を評価する仕組みがあり、これからも社員一人ひとりの声を聞き、環境を整えてまいります。

CORE制度	意識(想い)を共有した家族
ブランドマスター制度	人間性の見える化。お客さまへの安心・信頼の提供。
CDP (Career Development Program)	社内公募とほぼ同じ意味であり、アイエスエフネット社員の方へ適材適所適地の就業環境を提供するために実施。
地域限定社員	アイエスエフネットは、国内外に事業所を展開しており、転勤があります。社員によっては、家庭の事情(育児、介護など)により、転勤が難しい場合があります。そのため、転勤が難しい社員は、一時的に地域限定社員となり、事情が落ち着いた時点で、改めて各所で活躍する場を提供します。
管理職公募	将来的な組織拡大を想定し、会社からの任命だけではなく、社員からの立候補や推薦による管理職公募を設けています。 【応募条件】 ・管理職になりたい人 (立候補) ・管理職になってほしい人(推薦)
SBT: 強い絆のチーム (Strong Bond Team)	強い絆で結びつき、皆の笑顔のために、敢えて面倒な道を選択し考動するメンバー。アイエスエフネットグループ代表の直下で得た情報を自身の部下や下位COREへ速やかに伝達し、自分以外の誰かのために汗をかくことを厭わない。
NTA: 超細分化 (Nano Tasking Approach)	タスクを細分化するための手法。ただ細分化するのではなく、究極までタスクを細分化することにより、20大雇用の業務創造を行うとともに、生産性・効率性の向上を行い、HBEP(Hourly BEP: 個人の時間あたりのBEP)の達成を目指す。
DP: ドリームポイント (Dream Point)	売上(準売上、販売管理費売上)、コスト削減、効率化等の活動を数値化し、活動実施部へ社内振替を行う仕組み。 【目的】 1.雇用の創造(20大雇用の促進) 2.新規事業の立ち上げ(キャリアパスの創造) 3.コスト削減(BEPの達成、コストの見直し)
ISOM (ISFnet Standard Operation Manual)	新入社員が入社したその日から部長が出来ることを目指し、業務を見直し標準化した後の業務マニュアル。また、このプロセスによる雇用創造を目指した取り組み。

目次

CEO
メッセージ

CSRの
考え方

CSR
マネジ
メント

CSR
Topics

CSRの
取り組み

外部評価

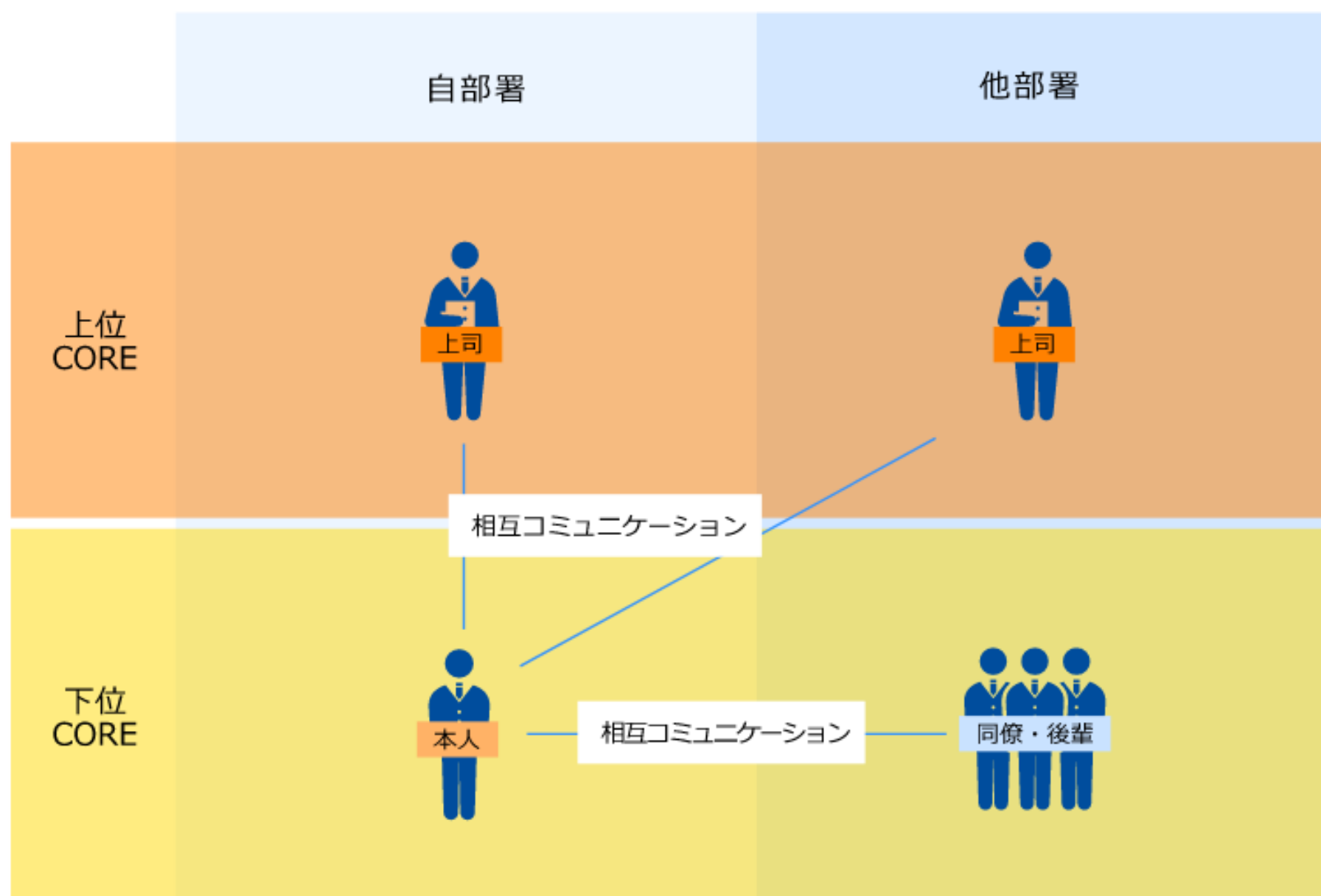
-社員とともに ダイバーシティ経営-

■人財育成の取り組み

CORE（コア）制度

アイエスエフネットでは、業務上もしくは業務とは関係のない相談対応や各種フォロー、または会社の理念・制度や今後の方向性等に関しての情報共有を目的として、「CORE（コア）組織」という本部や部などの本来のライン組織（リアル組織）とは別の組織体系を設けています。

このCORE組織の最大の特徴は、「部下が上司を選べる」ことにあります。自身が信頼している上司や先輩を自身が選ぶことで、コミュニケーションの円滑化とより強固な信頼関係をもった部下－上司（先輩）の関係を築くことができます。私たちはCORE組織を、「意識（想い）を共有した家族」と位置付けています。家族には、常に健康で元気でいてもらいたいものです。家族が幸せになるために、私たちは汗をかくことを厭いません。家族は血でつながっていますが、COREは「想い」でつながっています。同じ想いを持った仲間同士が、お互いに切磋琢磨し、ともに成長していく、それが「CORE」です。



- 目次
- CEO
メッセージ
- CSRの
考え方
- CSR
マネジメント
- CSR
Topics

- CSRの
取り組み

- 外部評価

-社員とともに ダイバーシティ経営-

■女性活躍推進の取り組み

女性管理職候補研修

2006年からウィメンズカウンシル(女性のための相談窓口や女性活躍推進を担当)が中心となり、女性の働く環境を整備してきました。また、さまざまなライフステージを踏まえた上で女性が長く働ける環境が整いつつあります。

女性活躍推進の取り組みとして、2013年に引き続き、次世代を担う女性管理職育成のため「女性管理職候補研修」を実施いたしました。「女性管理職候補研修」は、入社5～6年の女性社員約17名を集め、全6回のプログラムで行いました。アイエスエフネットグループでは、管理職に最も必要な要素は「想い」とそれを「語る力」であり、難しいテクニックは後から身につければよい、と考えています。このポイントを女性に理解してもらい、「私にも管理職ができるかもしれない」と思ってもらうことをゴールとしました。女性管理職を毎回オブザーバとして招き、代表の講話を交え、参加者がロールモデルを見つける機会となるように配慮しました。結果、研修修了者から、上位COREへ立候補者2名を輩出することができました。

企業において、女性の持つきめ細やかな視点や心のこもった対応がこれから更に必要になってくるとの代表の思いもあり、出産、子育てなどのライフイベントを踏まえ、女性が長く働き続けるためには、さまざまな配慮が必要です。企業が各人の事情を配慮することで、より多くの女性が管理職をめざすことができるようになる取り組みを継続してまいります。



-社員とともに ダイバーシティ経営-

■労働環境、健康への取り組み

UT (Under Top) 会議

顧客満足度の向上と、従業員満足度(ES)の向上を目的として、毎週1回、執行役員と本部長などの幹部社員が集まり、会議を行っています。顧客満足度向上の取り組みの1つとして、お客さま先へ常駐している社員へのクレームやトラブルは、逐次役員、本部長クラスの幹部社員へと情報共有され、会議において1件1件の進捗を確認し、対応方法に不備があればその場で是正し、早期に対応し、再発防止につなげる取り組みを行っています。

会社や部門の枠を超えて事例を共有することで、類似した事象の発生を防ぎ、アイエスエフネットグループとしてお客さまへ上質なサービスを提供出来るようにしています。

従業員満足度向上の取り組みの1つとして、社員の体調不良による、欠勤や長期の休暇となった方に関する情報共有と、回復に向けた進捗状況の確認を行っています。症状は一人ひとり違いがあるため、個々の事情に合わせた配慮を行い、本人への不要な負担を抑止し、職場への復帰が可能となるよう取り組んでいます。

これらの取り組みをもって、お客さまとの継続的なビジネスを行うことにより、当グループの大義である“雇用の創造”が実現されていきます。その結果、社員が安心して働くことが出来る、安全な環境が作られていくのです。



-社員とともに ダイバーシティ経営-

■労働環境、健康への取り組み



「がん対策推進企業アクション」推進パートナー登録

株式会社アイエスエフネットは、厚生労働省が主導する「がん対策推進企業アクション」推進パートナー企業への参加を表明し、9月12日付で推進パートナー登録を致しました。

がん対策推進企業アクションの概要

がん対策推進企業アクションは、企業・団体の皆さまとともに、がん検診受診率50%超を目指す国家プロジェクトです。現在の日本では、国民の2人に1人が“がん”になり、国民の約3人に1人が“がん”で亡くなっており、その割合は世界でも突出しています。厚生労働省は企業の社員と家族に対するがんの早期発見・早期治療によって、人財の損失を防ぎ、安心して働けることなどを目的に、「がん対策推進企業アクション」を推進しています。

がん対策推進企業アクション

アイエスエフネットは、推進パートナーとして、社員のがん検診受診率の向上を目指し取り組んでまいります。また、アイエスエフネットグループのスローガンとして掲げる「健康の追求」の一環として、「がん対策推進企業アクション」に賛同してまいります。



目次

CEO
メッセージ

CSRの
考え方

CSR
マネジメント

CSR
Topics

CSRの
取り組み

外部評価

外部評価

- 「KAIKA Awards 2014」 KAIKA賞 受賞 -

アイエスエフネットグループは一般社団法人日本能率協会（JMA、会長：山口 範雄氏）が主催する「KAIKA Awards 2014」にて「KAIKA賞(全社・全組織の部)」を受賞しました。「KAIKA Awards 2014」とは、社会価値を生み出す持続的な経営・組織・人づくりを行っている取り組みを称え、紹介するための表彰制度です。

このたび、

- 多様な雇用を大前提に据えた経営の姿勢は、社会課題のひとつに対して、また今後の経営の考え方として、大きな示唆をもつ事例である。
- 多様な人財の働く環境づくりと事業化の双方を実現するため、真摯に取り組み、工夫をしている事例である。自治体をはじめとした周囲からの期待も高い。

というポイントにおいて高い評価をいただき、受賞に至りました。

この受賞を受け、更なる成長に向け、今後も多様な方々の雇用創造や人財の育成、働く環境創りに、グループを挙げて尽力してまいります。



- Job Creation 2014 第2位（雇用創出ランキング）2年連続上位受賞 -

株式会社アイエスエフネットは、新日本有限責任監査法人が主催する「Job Creation 2014」において、第2位を受賞しました。

「Job Creation」とは、“2年以内に労働基準監督署から重大な指摘を受けておらず、社会保険に加入し未払いがない、大規模なリストラ等を2年以内に実施していない”など、未上場企業（2年以内に上場した企業含む）を対象に贈られる賞です。2年間の社員の増加数と増加割合を乗じて算定したポイントにより、上位50社のランキングが発表されます。

創業以来、就職困難な方への雇用創造を継続的に取り組んでいることで、高いポイント数を獲得し、「Job Creation 2013 第3位」に引き続き、2年連続で上位受賞として選出されました。



- 受賞アワード・認定一覧 (2014年) -

- 2014.1. キャリア支援企業に対する中央職業能力開発協会会長奨励賞 受賞
- 2014.3. ビジネス実務マナー技能検定試験に関する感謝状 授与
- 2014.4. 「みなとエコ宣言」企業 更新認定
- 2014.5. 環境省 低炭素社会実現に向けた気候変動キャンペーン「Fun to Share」賛同
- 2014.9. がん対策推進企業アクションパートナー企業 賛同
あいち女性の活躍促進行動宣言2014 賛同福岡県「子育て応援宣言企業」登録制度 更新認定
- 2014.12. KAIKA Awards 2014 KAIKA賞 受賞 Job Creation 2014 ～雇用創出ランキング～ 第2位

目次

CEO
メッセージ

CSRの
考え方

CSR
マネジ
メント

CSR
Topics

CSRの
取り組み

外部評価



レポート情報：広報戦略室 作成
連絡先：info@isfnet.com
詳しくは以下のサイトをご覧ください。
www.isfnet.co.jp
Copyright © 2014 ISFnet Inc.

株式会社アイエスエフネット
〒107-0052
東京都港区赤坂7-1-16 オーク赤坂ビル 3階
TEL：03-5786-2300（代表）

