

ISF NET

# 統合報告書 2021

INTEGRATE REPORT





### ステークホルダーの皆さまへ

平素は格別のご高配を賜り、厚くお礼申し上げます。  
はじめに、新型コロナウイルス感染症によりお亡くなりになられた方々にお悔やみを申し上げます。  
また、罹患された方に心からお見舞い申し上げますとともに、一日も早いご快復をお祈り申し上げます。

アイエスエフネットグループは、2000年に創業し、2021年に22期目を迎えました。我々のミッションとして、デジタルトランスフォーメーション（以下、DX）であらゆる働き方（雇用）の実現を掲げております。

昨今の経済、企業活動の急激な変化において、将来の成長や競争力強化のため、新たなデジタル技術を活用したビジネスモデルへの改変や創出を実現する、「DX」の必要性が求められております。

創業以来ITインフラ周辺領域を専業とし、それらを支えるエンジニアを3,000名以上輩出し、国内に広がる拠点を維持しながら、お客さまのあらゆるニーズにお応えできるサポート体制を整えております。

また、コロナ禍においてDXの推進が進む中、ステークホルダーをはじめ、従業員の声も真摯に受け止め、戦略立案からお客さまに寄り添いながら、一気に実現できるソリューションの提案・構築をしています。さらに、エンジニアが最新のテクノロジーに適應する仕組みを準備しており、ベンダーやテクニカルパートナーと連携し、常に最新技術のトレンドを読みつつエンジニアを育成する環境整備を行っております。

アイエスエフネットグループの基本理念は「アイエスエフネットグループに関わる全ての人々の環境の創造と幸せの追求」です。アフターコロナ、ウィズコロナのニューノーマルに向けてデジタル化が進むいま、企業規模を問わずDXの推進が急務の状況の中で、お客さまのITインフラの導入から運用まで人間力と技術力でサポートしてまいります。

株式会社アイエスエフネット  
代表取締役  
最高経営責任者  
**渡邊 幸義**

## Philosophy

### 経営理念

## E&E (Eco & Employment)

アイエスエフネットグループは“限り有る資源の有効活用と次世代の働く環境の創造”を目指しています。

### Eco (環境保護)

地球温暖化（Global Warming）や環境破壊が年々進んでいる地球環境に対して、アイエスエフネットグループでは微力ながらも社会貢献の一環として、IT関連製品を安易に廃棄とせず可能な限り再利用し続け、有限である資源の減少緩和と有効活用に取り組み始めました。

### Employment (雇用創造)

アイエスエフネットグループは、2006年に掲げた「5大採用」の目標を2010年に達成し、2011年3月からは「10大雇用」、同年11月に「20大雇用」、2015年1月からは「25大雇用」へと改め、就労困難な方々の雇用の創造に取り組んできました。そして2016年1月、“記憶障がい”や“不妊治療中の方”など更に5カテゴリーを追加した「ダイバーイン雇用(30大雇用)」をスローガンに掲げ、当グループの大義である雇用の創造への更なる挑戦を始めました。ダイバーイン雇用とは、さまざまな事情で就労が難しい方々に対して、安心して働ける環境を創造し提供する取り組みのことです。「働く環境を作る」ということは大変難しいことですが、1人でも多くの方に「働くことの喜び」や「生きがい」を見出していただき、少しでも「生きがい」を感じてもらいたい、というグループの全従業員の願いが込められています。

### 基本理念

## アイエスエフネットグループに関わる全ての人々の 環境の創造と幸せの追求

アイエスエフネットグループに関わる人々（社員の家族・お客さま・取引先等）全てに働く環境を作り、全ての人々の幸せを本気で追求しようという考え方が込められています。

## 地域社会、グローバルな社会への貢献

アイエスエフネットグループでは、地域社会やグローバルな社会への貢献を積極的に行っていきます。

## 編集方針

「統合報告書2021」は業績や事業戦略などに加え、サステナビリティに関する活動などの非財務情報を総合的に報告した「総合レポート」として編集しています。

中長期的視点に立ってステークホルダーに配慮しながら持続的な企業価値向上に取り組むアイエスエフネットグループをご理解いただければ幸いです。

### ■ 記載に関する注意事項

本冊子に記載されている「健康経営」は特定非営利活動法人健康経営研究会の商標登録です。

### ■ 免責事項

本冊子は、アイエスエフネットグループの業績およびグループ事業戦略に関する情報提供を目的としたものです。本冊子の内容には、将来の業績に関する意見や予測などの情報を掲載することがありますが、これらの情報は、冊子作成時点のアイエスエフネットの判断に基づいて作成されております。よって、その実現・達成を約束するものではなく、また、今後、予告なしに変更されることがあります。本冊子利用の結果生じたいかなる損害についても、アイエスエフネットは一切責任を追いません。また、本冊子の無断での複製、転送などを行わないようお願いいたします。

報告範囲	アイエスエフネット／アイエスエフネットグループ
報告期間	2021年12月期(2021年1月～2021年12月)
発行年月	2022年7月
参考とした ガイドライン	<p>・ 国連グローバルコンパクト</p>  <p>The logo for the UN Global Compact Communication on Progress. It features a globe with the text 'UN GLOBAL COMPACT' around it. To the right, there is a text box with the following content: 'COMMUNICATION ON PROGRESS', 'This is our <b>Communication on Progress</b> in implementing the Ten Principles of the <b>United Nations Global Compact</b> and supporting broader UN goals.', and 'We welcome feedback on its contents.'</p>

## 目次

### Introduction

01	CEOメッセージ	2
02	Philosophy	3
03	編集方針	4
04	目次	5

### アイエスエフネットの成長戦略

05	アイエスエフネットの成長戦略	6
----	----------------	---

### 持続可能な成長を支える基盤

06	環境配慮とFDM雇用創出	7
07	環境への配慮と貢献	8
08	テレワーク推進・クールビズの取り組み	9
09	気候変動の機会とリスクについて	10
10	地域への貢献活動(チーム愛ぼら)	10
11	環境パフォーマンスデータ	11
12	個性と多様性を尊重したオープンな社風へ	12
13	30大雇用からダイバーイン雇用へ	13
14	ダイバーイン雇用促進への取り組み	14
15	「その先のITがある」	18
16	健康経営への取り組み	19
17	委員会の設立	20
18	コンプライアンスへの取り組み	21
19	アイエスエフネットグループ人権方針	23

### データセクション

20	業績ハイライト	24
21	主要な非財務データ	25
22	会社概要	26
23	グループ会社・海外拠点	27
24	用語集	28
25	社外からの評価	29

## ITインフラエンジニアの理想郷へ。

労働力人口は2019年を境に減少に転じており、IT業界では需要拡大の一方で、IT人材供給が不足しております。企業の障がい者の法定雇用率達成状況は不十分であり、様々な制約により就労困難者が多く存在し、時間や場所に囚われない多様な働き方ニーズは拡大しております。

また、IT技術やサービスの進化への対応や将来的に来る従業員の高齢化への対応が必要です。

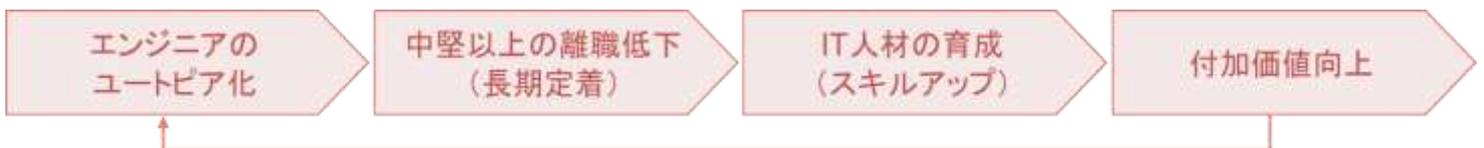
アイエスエフネットでは、ゼロから中級レベルのエンジニアを育成してきた実績や国内へ広がる拠点を有しております。「エンジニアのユートピア」をつくり、IT人材を育成・輩出し、人的資本への投資（研修・チャレンジ機会）を強化いたします。

請負プロジェクトへのシフトによる柔軟な働き方の実現、社員の稼ぐ力の向上（付加価値の向上）を通じて、社会課題解決企業として、障がいの有無や年齢に関わらず、あらゆる人が誇りを持って働ける社会の実現、社会に必要とされ続ける個人、十分な賃金・給与水準を実現できる組織を目指してまいります。

## 事業成長の施策



## 施策効果



## 環境配慮とFDM雇用創出

### ■ リサイクルPCの清掃と販売

アイエスエフネットでは環境配慮への一環として、2021年よりパートナーと連携しリサイクルPCの活用を進めています。

具体的には、会社側で社員の業務用PCとして導入、また社員がプライベートPCとしても購入。

リサイクルPCの清掃と動作チェックを弊社のFDM（障がいメンバー）が対応してくれているため、PCが売れるほどFDMの仕事が創出されています。今後は、この取り組みを賛同いただける取引先にも拡大していく予定です。

#### 【活用実績】

- ① 会社の業務用PCとしての導入
  - 20台の導入
- ② 社員のプライベートPCとしての販売
  - 30台の販売



ISF NET

パソコンもサステナブルに

安くてきれい！  
リサイクルパソコン

一般社団法人アイエスエフネット・ベネフィットでは古くなったパソコンをクリーニングし、きれい・安全に再利用させていただきます！

リサイクルノートパソコン  
15.6 インチ  
Windows 10 Pro 64bit / MAR  
CPU: Core i5 第3世代  
メモリ: 8GB  
ストレージ: SSD 128GB  
ドライブ: DVD-ROM 以上

29,300円!!



Microsoft 社 認定  
正規 Windows 10 Pro  
搭載

SSD 128GB 搭載  
サクサク快適動作

きれいで環境に優しい  
リサイクルパソコン

【販売元】

T192-0081  
東京都八王子市橋本4-9-9  
SF 株式会社 ISF ネット

\*リサイクルパソコンのクリーニングは  
一般社団法人 アイエスエフネット・ベネフィットの  
障がい者メンバーの方々がキレイにできています！

※保証は各メーカーの保証に準じます。

会社名：株式会社 ISF ネット

ご住所：〒090-2453 3080

E-mail: info@isfnet.jp

URL: [https://www.isfnet.jp/houjin/ass\\_data/company.php](https://www.isfnet.jp/houjin/ass_data/company.php)

REN レンタルマーケット

### ■ エコカー導入によるCO2削減への貢献

各拠点の社有車契約満了に合わせ、低公害車(通称：エコカー)を仙台支店で2台を導入いたしました。

当初は電気自動車への変更を検討しましたが、充電設備の問題があるため、2021年度はハイブリッド自動車への乗り替えに切り替えて対応し、コロナ禍における半導体需給の問題もあり、納車まで時間を要しましたが、年内に乗り替えました。

それぞれの乗り替えによる削減効果は以下のとおりとなります。

※年間走行距離(10,000km/年)でのガソリン削減です。

#### ■ ガソリン(化石燃料)削減

1台目	137,556円/年	⇒	81,793円/年	55,763円/年
2台目	103,549円/年	⇒	81,793円/年	21,756円/年

合計	77,519円/年			
----	-----------	--	--	--

#### ■ 二酸化炭素(Co2)削減

1台目	1,784kg/年	⇒	773kg/年	1,014kg/年
2台目	1,026kg/年	⇒	773kg/年	253kg/年

合計	1,267kg/年			
----	-----------	--	--	--



## 環境への配慮と貢献

### ■ペーパーレス化に向けた取り組み

コスト削減や環境保全の観点からこれまで着々と進めてきたペーパーレス化。新型コロナウイルス感染拡大対策による働き方の変化によってペーパーレスの流れはより加速しました。アイエスエフネットでは引き続き、全拠点での導入促進を行い、完全ペーパーレスを進めてまいります。

#### 【主な取り組み】

#### ■クラウドサインの活用

2020年にクラウドサインを導入し、現在までクラウドサイン化の比率は約5%。まだまだ少ない状況ですが、今後更にクラウドサイン活用推進に向けて、顧客への訴求を継続実施を予定。  
(取引先の契約書は、EDIも含めて約40%を電子化)



#### ■見積書、請求書のPDF電子印の活用

毎月の請求書約1,300件のうち、約9割はPDF電子印での対応を行っています。残りの1割は、顧客からの要望で郵送で対応。見積書については本社では100%電子印を活用しており、順次、本社に合わせて各支店でも標準化していくために対応を継続して行っています。また、紙ファイリングについても20年7月よりデータ保管へ切り替えています。

#### ■雇用契約書のクラウドサイン化

2020年9月より、社員の内定通知、雇用契約書、入社書類、など、社員の人事関係書類は100%をクラウドサイン化へ。また、2021年は約300名の新入社員を予定しており、そのすべての手続きをクラウドサインで実施しました。

### ■グリーン購入運動へ参画

アイエスエフネットの赤坂サテライトオフィスでは、環境に配慮した製品の購入を強化しています。取り組みとしては、新たに消耗品を購入する際に、コストを比較した上で、環境配慮製品を選択しています。今後もオフィスプロジェクトの一環として、全国各拠点への導入を目指しています。

#### ■対象品

- ① ティッシュ (パルプ+牛乳パックリサイクルパルプ)
- ② 紙コップ (バージンパルプ100%)
- ③ ゴミ袋 (植物由来原料のバイオマスプラスチック)
- ④ トイレットペーパー

#### ■今後の予定

全支店のスマートオフィス化を検討しております。

### ■オフィスプロジェクト

2020年からの新型コロナウイルスの感染症拡大をうけ、アイエスエフネットでは環境の変化や従業員に合わせた自由な働き方を実現する中で、オフィスの在り方を見直す運びとなりました。

そこで立ち上がったのがこの「オフィスプロジェクト」です。来訪いただくお客さまや従業員がより快適に過ごしていただくための環境構築に取り組んでいます。第一弾として赤坂（東京都港区）にあるサテライトオフィスをリニューアルいたしました。第二弾となる仙台支店の移転では、赤坂オフィスと同様に、落ち着きやアクセス、便利さを追及するとともに、弊社のコーポレートアイデンティティ(Corporate Identity)に則したデザインの統一に努めています。



※東京都港区  
赤坂サテライトオフィス

## テレワーク推進・クールビズの取り組み

### ■ テレワーク推進

アイエスエフネットは2020年より、近い将来に達成すべき目標として10のビジョンを掲げています。この10のビジョンのひとつ、社員の「働き方の自由を3年で実現」へ向けた取り組みの一環として、テレワークの促進を積極的に行っています。

2021年度のテレワーク率は全従業員の47%。目標としては、2023年までに「全従業員の70%」がテレワークできる環境にすることを目指します。

今後、10のビジョンの下、テレワークの数値目標、そして「テレワーク東京ルール実践企業宣言」で公表した目標の達成に向けて、アイエスエフネットは社内に複数の委員会を設置し、テレワークや働き方の自由に関わる課題の払拭のために会社で一丸となって取り組んでいます。

### ■ テレワーク東京ルール実践企業宣言

株式会社アイエスエフネットは、テレワーク東京ルール実践企業宣言において、以下を2021年2月19日に宣言しています。

- ・ 2023年までに全従業員の70%のテレワーク化を目指します。
- ・ 経営上のあらゆるリスクに対し、最適な管理環境を整えます。
- ・ 社内に委員会を設置し、多様な人材の平等な雇用を実現します。



### ■ クールビズの取り組み

アイエスエフネットグループでは、各事業所・施設内においての空調の温度設定、クールビズに準じたビジネスカジュアル継続を実施しています。取り組みとしては、毎年、5月1日から10月31日までをクールビズ期間と設定し、節電および地球温暖化防止活動の一環として取り組んでいます。

### ■ クールビズ期間の取り組みの概要

実施期間	2021年5月1日～2021年10月31日
対象範囲	アイエスエフネットグループの各事業所・施設
実施内容	オフィス内の室温が28度になるよう空調設定します 5月2日～5月31日、10月1日～10月31日：基本設定「送風」 6月1日～9月30日：基本設定「冷房28度」 服装はビジネスカジュアル（クールビズ期間中は上着なし）を継続します

また、ご来社いただくお客さまにも、気温に合わせた柔軟な服装での来訪を呼びかけ、新型コロナウイルス感染症拡大防止に関する取り組みとして、Web会議などリモートワークを推奨し、お客さまにもご協力をお願いをしております。

## 気候変動の機会とリスクについて

アイエスエフネットでは、気候変動にかかわる機会とリスクについて、想定しております。その頻度や大きさを考慮し、優先度を検討した上で取り組みを進めてまいります。

### ■主な機会

資源効率	電力などエネルギーの効率的利用、省エネルギー化に向けたIT活用の需要拡大
製品およびサービス	温室効果ガス排出量削減に貢献するサービスの需要拡大

### ■主なリスク

物理	気象災害により会社の施設、設備等が破損するなどの事態が生じた場合、事業継続に影響を与える可能性
その他	気候変動に対する会社の取り組みが積極的でないとみなされた場合に生じうる資金調達への影響、レピュテーションの低下

## 地域への貢献活動(チーム愛ぼら)

### ■愛のあるボランティア活動「愛ぼら」

2021年度はコロナ禍のため、活動を一部自粛しておりますが、アイエスエフネットグループでは「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しています。本社のある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、毎月1回の愛ぼら清掃活動を行ってきました。

### ■現在の取組み

個人的に行ったボランティア活動を「MYぼら活動報告」と称して、更なるボランティア活動の活性化を図るため、2018年3月からスタートしました。2021年度の活動報告として、献血やオンラインChat相談員、施設への古本寄付、オンラインでの日本語教育など、多数の報告が寄せられています。

### ■今後の予定

現在、コロナ禍のため、全社的な愛ぼら活動は自粛しておりますが、ESGの取り組みに向けた社内各委員会と連携し、MYぼらの推進と愛ぼら活動の復活に向けて、全社でボランティアの意識向上での啓蒙活動を行ってまいります。



### 2021年度実績

- ・ MYぼら活動 総延べ人数 11人

## 環境パフォーマンスデータ

近年のさまざまな環境問題の深刻化に対して、アイエスエフネットでは温室効果ガス排出量の削減を目的に省電力化に取り組んでまいります。2020年より、テレワーク化、ペーパーレス化に取り組んでおり、今後さらに推進してまいります。

### ■環境パフォーマンスデータ(2021年)

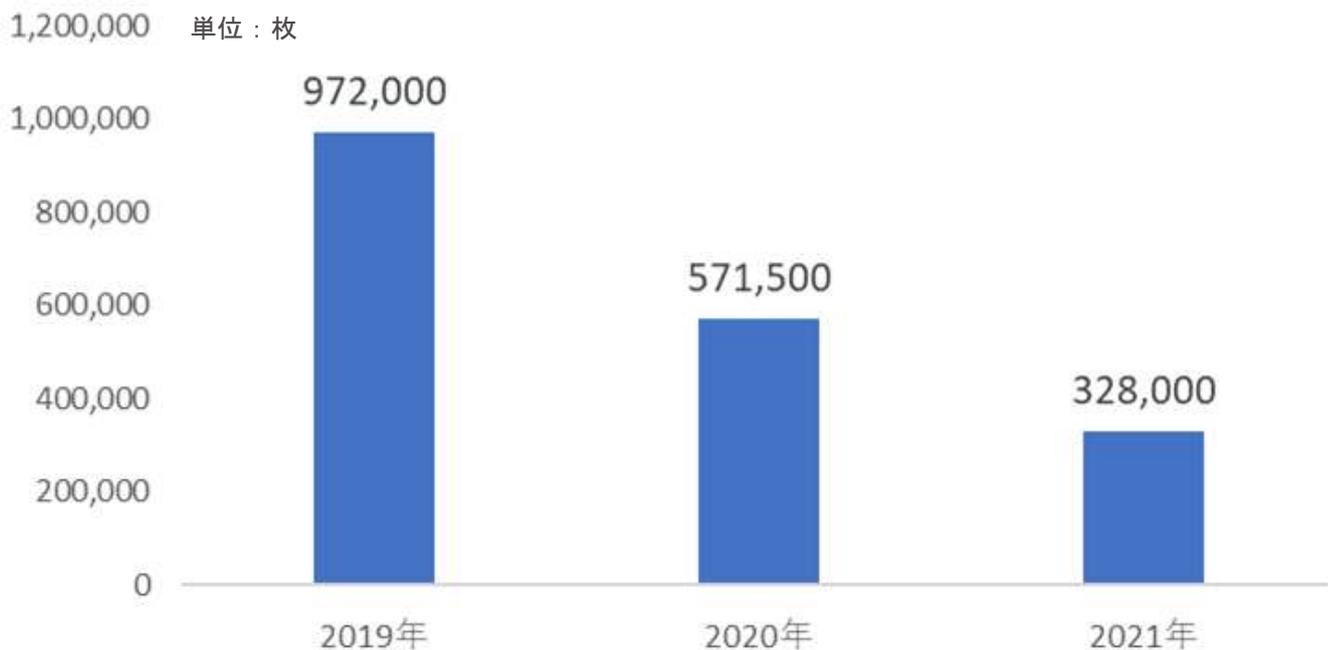
ステーションリー分野の事業活動におけるエネルギーおよび資源の投入量（インプット）と、その活動に伴って発生した環境負荷物質（アウトプット）をあらわしたものです。数値はいずれも2021年度実績を示しています。

項目	単位	2021年度	備考
scope1 GHG排出量	metric tons CO2e	0	当社自らによる温室効果ガスの直接排出
scope2 GHG排出量		3,506	他社から供給された電気等の使用に伴う間接排出
scope3 GHG排出量		304,047	当社の活動に関連する他社の排出
scope3（上流）		304,047	通勤、出張など
scope3（下流）		0	製品の使用、廃棄など
サプライチェーン排出量 合計		307,554	-

※環境省のグリーン・バリューチェーンプラットフォームに基づき算定しております。

※今回の算定では、電気の使用および通勤、出張などのデータに絞っておりますが、今後把握する範囲を広げてまいります。

### ■事務用紙購入枚数の推移



## 個性と多様性を尊重したオープンな社風へ

### ■レインボーカラーのロゴ制作

2021年度はコロナ禍のため、活動を一部自粛しておりますが、アイエスエフネットでは、E&E (Eco&Employment)を大義に掲げており、さまざまな事情で就労が難しい方の平等な雇用を表明しています。これらの背景には、安心して自分らしく働くことができる環境により、1人ひとりの「働く喜び」や「生きがい」を見出し、人生を豊かにするという信念があります。アイエスエフネットでは、マイノリティや多様性を尊重し、より働きやすい就労環境への取り組みを加速することを表明するため、2021年4月にレインボーカラーのロゴの制作に至りました。多様な個性をもつすべての方が、いきいきと活躍できる環境の創造とその支援を行っています。



### ■ロゴデザインについて

レインボーカラーのロゴは、アイエスエフネットのCIデザイン／アートディレクションを担う、齊藤暢子氏（NEUF DESIGN）が制作しました。このレインボーロゴには、個性豊かな社風をイメージしたグラデーションカラーを用い、未来に向けて一層積極的に活動を行っていくというアイエスエフネットの意思が上向きのカットされた部分に表現されています。

### ■就労環境や制度拡充に対するアイエスエフネットの主な取り組み

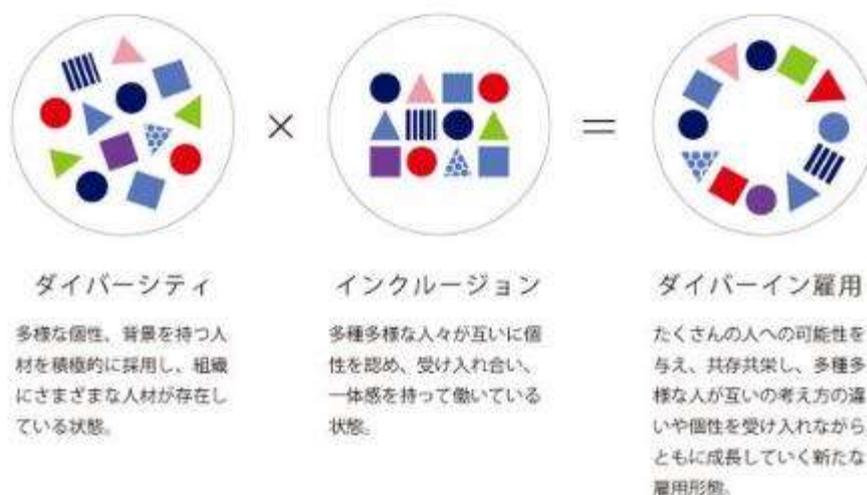
- 結婚等によって姓が変わった場合、または特段の事情がある場合は、希望すればワーキングネームを使用することができる。
- 健康診断(婦人科検診)においては、まだ戸籍が変わらず、男性でも本人の希望があれば、婦人科検診(乳がん検診など)を受診出来るように手配をした実績がある。
- 弊社の方針として、性別を採用の基準として重要視しておらず、エントリーシートでは性別を記載する項目は設けていない。
- トランスジェンダーの方が、心の性別のトイレを利用することを共通認識とし、上長や相談窓口(ウィメンズカウンスル)への申し出があれば、全体へのカミングアウトをしなくても、心に合ったトイレの使用を認めている。また、(もしもの場合)他社員から、異議があった場合に備えて相談窓口を設けている。
- 管理職向けに年に1度、ダイバーシティ課が主体となり、講習会を実施。また、アライの表明をできる仕組み化の検討やオンライン動画学習サービス「LMS(Learning Management System)」での講習なども進めている。

## 30大雇用からダイバーイン雇用へ

### ■ダイバーシティ×インクルージョン雇用の「ダイバーイン雇用」を開始

ダイバーシティとインクルージョンを掛け合わせた「ダイバーイン雇用」は、単に多様な人材を集めるだけでなく、たくさんの人への可能性を与え、共存共栄し多種多様な人が互いの考え方の違いや個性を受け入れながら、ともに成長していくための取り組みです。

弊社では、これまでさまざまな理由で就労が難しい方に対して、安心して働ける環境を創造し提供するために、「30大雇用」を掲げ、一般的に就労が困難な場合がある30項目に該当される方の採用に取り組んでまいりました。「ダイバーイン雇用」では、これまでの30項目に限定せず雇用創造を図り、より幅広い雇用の実現を目指します。



©2021 ISF NET, Inc.

また「ダイバーイン雇用」のほか、若くても幹部を目指すことやフリーランスエンジニアとして活躍できる「Challenge（チャレンジ）採用」といった弊社の雇用創造の取り組みや、障がいのある方へ配慮ある職場を実現し安心して働き続けていただく環境の提供のため、障がい者支援といった事業を通じた社会貢献活動をより多くの方に知っていただくため、ブランディングムービー「私たちは働いている」篇を弊社HPで公開します。ムービーは、外国籍、重度障がい、シニア、LGBTQIA、シングルマザー・・・といった、実際に弊社で働く様々な立場の方の声を丁寧に拾い集めたドキュメンタリー風の構成となっており、立場や環境によらず誰もが働く喜びを感じられることの大切さを感じていただける内容となっています。



URL : <https://youtu.be/PQaZjW8rsZM>

## ダイバーイン雇用促進への取り組み

### ■「ダイバーイン雇用最高責任者(CDIO)」就任 発表

2021年1月より19の委員会を立ち上げました。

女性活躍推進委員会、ダイバーイン雇用委員会委員長として活躍しており、女性幹部でもある社長戦略統括本部 副本部長代行 元村が2022年よりダイバーイン雇用最高責任者(Chief Diversity Inclusion Officer)としての就任が発表されました。

具体的な取り組みとしては、女性やLGBTQIA、障害者、シニア社員といった方々の活躍の場を創造していくため、当事者の声や社員の声を集め、課題解決のために、あらゆる施策提言や実行を推し進めています。

また、女性活躍推進において、同様の悩みを抱える企業に対しこれまで培ったノウハウを共有するため、セミナーなどの情報発信も意欲的に実施しています。



2021年11月18日に「女性活躍実践セミナー」を開催



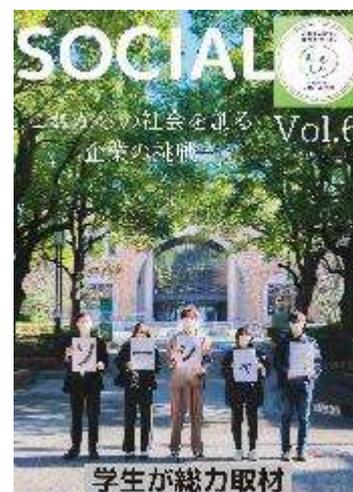
社長戦略統括本部 副本部長代行  
最高ダイバーイン雇用責任者(CDIO)  
元村 里恵

### ■次世代育成(大学向けダイバーイン雇用講習の実施)

千葉商科大学 人間社会学部に所属する学生約25名向けに弊社の取り組みに関して取材していただきました。

千葉商科大学では、実践的な学びにつなげていく機会として、現場の声として社会で活躍する企業に取材されています。この度、弊社の障がい者支援事業を中心に、SDGs達成に向けた取り組みに関してインタビューしていただき、企業のCSR・CSV活動を集めた冊子『ソーシャル～これからの社会を創る企業の挑戦～』に掲載していただきました。

同大学の他にも、学生から個別に取材依頼を受け、インタビュー対応も行っています。このような活動を通して、次世代の育成に努めています。



学生が総力取材



## ダイバーイン雇用促進への取り組み

### ■だれもが安心して働ける環境を支える仕組み～アイエスエフネット独自の「EMD」の取り組み～

ダイバーイン雇用を支える一つの取り組みとして「EMD」という独自の取り組みがあります。

EMDは、「EMployment Doctor」の略称で、アイエスエフネットの造語になります。直訳すると、「雇用、医者」といった意味になりますが、発達障がいの方など通常では就労が困難な方に対して、勤務ができるように会社として配慮や支援方法を協議するため個性を理解し活躍できる社会貢献モデルになります。

### ■EMDの内容

●EMD会議(2013年～)/月1回定期開催

当初、業務習熟度が遅くコミュニケーショントラブルを複数回繰り返していた社員に対し、本人の努力不足ではなく何か特性によるものではないかと疑い、医療機関にて検査いただく取り組みで、現在も継続しています。

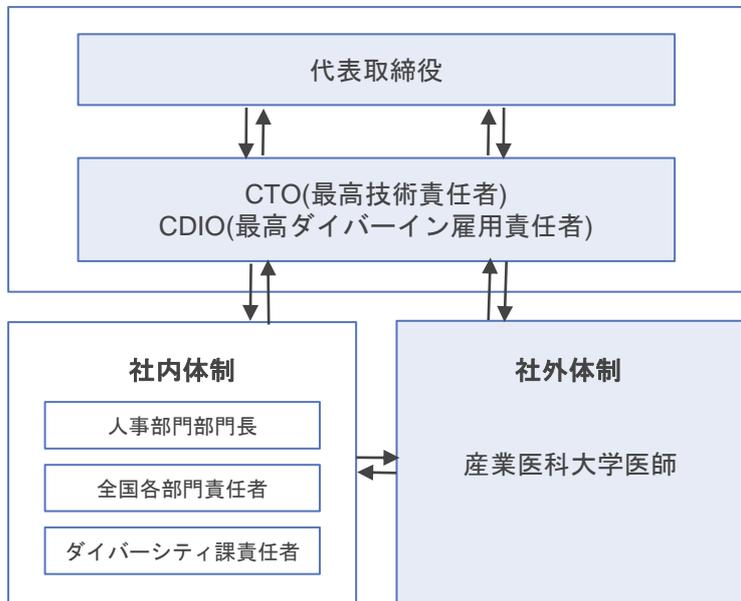
個人の発達特性が明確に診断されるケースが多数あり一般企業においては仕事の適正が厳しく会社を離れないといけない境遇の方でも、特性に合わせた配慮を行い活躍できる場所の提供が可能となっています。

※発足当時、北里大学（現在：産業医科大学）の医師の方がアイエスエフネットの取り組みに共感いただき、関わっていただいております。

現在も、産業生態科学研究所 産業精神保健学研究室での教授業務で多忙の中、アイエスエフネット社員の相談について支援方法を医師の観点よりご教示いただいております。また、職場の心理社会的要因や治療と仕事の両立支援、障害者や中小企業の産業保健をテーマに研究もされています。専門家のご助言、的確なアドバイスのもと会議を運営しています。

### ■EMDの体制

社内外連携を行っており、産業医科大学医師とも連携しております。



### ■EMDの成果

EMDでは、障がい特性による就労が困難な状況を理解し、社外医師や産業医と連携し、物理的配慮を行うことで、継続して就労が可能になり、ご活躍いただいております。

また、業務に関する習熟度に関して課題を抱える社員に対して該当する方のヒアリング後に、発達障がいの可能性の有無なども確認しています。

そのうえで、支援方針を会議にて決定後に手帳取得ができた方の事例などもございます。会社としての配慮が明確になったことで、障がい者就労支援事業を行っているグループ会社にてエンジニアとして活躍している方もおります。アイエスエフネットではこのようにEMDの対応の上、多数の方の活躍できる場所や環境を提供しております。

### ■EMD対応の実績

EMDにて一人ひとりに寄り添い、これまで以下の実績がございます。多くの方の雇用創出に取り組んでおります。

	2020年	2021年	2022年 (20年比)
新規対象者数	15名	10名	- 5名
支援年間支援対象者数	22名	26名	4名
対応後改善数	4名	11名	7名
対応後改善率	18%	42%	24%
診断・手帳取得率	31%	38%	7%

#### 改善判断基準

- ①半年間支援した中で指摘、クレームが無い状態で勤務できている方
  - ②半年間特に症状もなく勤務できている方
- ※実績は改善年度にて算出

### ■これからのEMDの対応

EMDでは、引き続き存在意義を感じ、心地よく活躍できる場所の創造に努めてまいります。

具体的には、手帳取得支援や、特性や強み別の業務の提供・育成、他社の発達障がいの有無が曖昧な方への対応支援やコンサルティングを実施してまいります。



## ダイバーイン雇用促進への取り組み

### ■パープルリボン運動への賛同

2013年に認定いただいた静岡県男女共同参画社会づくり宣言事業所から「女性に対する暴力をなくす運動」の啓発の協力依頼あり、アイエスエフネットは賛同企業として、11月12日～25日のパープルリボン着用を行いました。

また、アイエスエフネットでは、ダイバーイン雇用を推進するにあたり、さまざまな事情を抱えている方もいらっしゃるため、専任のカウンセラーが属している相談窓口の設置し個別の相談対応も行っています。

改めて社員に向けて、相談窓口の案内などもこの期間中に呼びかけを実施いたしました。



### ■パープルリボン

女性への暴力の根絶を訴えるアウェアネスリボン。パープルリボン運動は1994年にアメリカ合衆国ニューハンプシャー州のベルリンで始まり、日本ではNPO法人全国女性シェルターネットワークが中心となり、活動を展開しています。活動の一例として2009年11月25日（女性に対する暴力撤廃国際日）の夜に東京タワーを紫色光でライトアップし、被害者に対して一人じゃないことを伝え、励ます意図が込められました。

参照：[https://www.gender.go.jp/policy/no\\_violence/no\\_violence\\_act/index.html](https://www.gender.go.jp/policy/no_violence/no_violence_act/index.html)

### ■アイエスエフネットグループロゴをリニューアル

アイエスエフネットグループはダイバーイン雇用という、さまざまな理由で就労が難しい方に対して雇用を創造、提供する取り組みを行っています。また、一人ひとりを尊重し、国籍や性別、年齢に捉われず、その人となりを見つめ、「誰かのために」努力できるかを重視しています。そして、従業員が「働くことの喜び」や「生き甲斐」を見出し、安心して働ける環境の創造を目指しています。

この度、このようなアイエスエフネットグループの特長をわかりやすくお伝えするとともに、ブランド力をより強化していくため、株式会社アイエスエフネットのCIデザイン／アートディレクションを担う、齊藤暢子氏（NEUF DESIGN）に制作いただき、アイエスエフネットグループロゴのリニューアルに至りました。

人を見つめ、誰かのために働く。  
**ISF NET GROUP**

アイエスエフネットグループ新ロゴ

## ダイバーイン雇用促進への取り組み

### ■PRIDE指標ゴールド2年連続受賞

PRIDE指標は、「LGBTQIA」など性的マイノリティの方が、日本の企業内で自分らしく働ける職場づくりを進めるための指標です。それらを支援する任意団体「work with Pride」によって定められました。

企業の取り組みを各項目にて評価を行い、それぞれの獲得点数により「ゴールド」「シルバー」「ブロンズ」にて表彰されます。

アイエスエフネットは、創業以来「ダイバーイン雇用」に取り組んでいます。LGBTQIAの方に限らず、さまざまな境遇にある方がともに働いている風土であるため、個人の情報管理の徹底や当事者が働きやすい環境づくりを常に行っていることが認められました。その結果、昨年に引き続き2年連続で、最高評価「ゴールド」の受賞と至りました。

work with Pride



### ■D&I Award 最高指標を獲得

D&Iアワードは、ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）に取り組む企業を認定するアワードです。それらを支援する株式会社JobRainbowによって開催されました。

本アワードは、ダイバーシティの要素として特に「LGBT」「ジェンダー」「障がい」「多文化共生」「育児/介護」の5つに注目して、全国の応募企業の取り組みを独自の指標で採点し、獲得点数により「ビギナー」「スタンダード」「アドバンス」「ベストワークプレイス」へ認定します。

弊社は、さまざまな境遇にある方がともに働いており、個人情報の管理徹底や当事者が働きやすい環境づくりを常に行っています。今回、そのような取り組みが評価され、D&Iアワードにて最高評価「ベストワークプレイス」の認定へと至りました。



D&I Award 表彰式

## 「その先のITがある」

2021年12月1日（水）から多様なITインフラエンジニアのキャリアを実現するアイエスエフネットブランド動画「その先のITがある」篇を弊社HPで公開。IT技術が目まぐるしく発展し、ITに関わるエンジニアの需要が急速に高まる中、労働力の不足や働く価値観の変化、兼業・副業といった新たな労働スタイルの浸透と外部環境が大きく変わってきています。アイエスエフネットは「ITインフラエンジニアの理想郷」を目指し、ともに働く社員が高いモチベーションを維持し、お互いの成長を実感できる仕事に取り組めるよう、多様なキャリアや働き方を実現できる環境創造に取り組んでいます。さまざまな理由で就労が難しい方に対して、安心して働ける環境を創造し提供する「ダイバーイン雇用」。20代で幹部を目指す、フリーランスエンジニアとして活躍できる「Challenge（チャレンジ）採用」。ITスペシャリスト・ITコンサルタント・エグゼクティブをはじめとする多種多様なキャリア。自身のスキルを十分に伸ばしていける教育制度や評価制度など。このように、時代に合わせ、エンジニア一人一人に合わせた制度を実施しています。

またアイエスエフネットでは、創業当時から利他の哲学を社員全員が共有し、会社全体として皆がともに成長しながら、心から楽しんで日々の生活を送っています。そして、より多くのITインフラエンジニアが安心して自分らしく働ける環境を創造し続ける、アイエスエフネットという会社の雰囲気をおくだけでも皆さまにお届けできればと思います、この度ブランドムービー「その先のITがある」篇を制作いたしました。

この動画をご覧ください、少しでも「ともに働きたい、新たなキャリアにチャレンジしたい、さらに自分のスキルを磨きたい、そのような会社の仲間になりたい」と思っただけならば幸いです。すべてのITインフラエンジニアがより魅力的に、そしてワクワクしながら働くために、アイエスエフネットは「ITインフラエンジニアの理想郷」の実現に尽力してまいります。



アイエスエフネットブランド動画「その先のITがある」

### ■ブランドムービー 概要

- タイトル：「その先のITがある」篇
- URL： [https://youtu.be/xa6\\_VKcLdPE](https://youtu.be/xa6_VKcLdPE)
- 期間：2021年12月1日（水）より公開
- 展開先：アイエスエフネットHP、Web、採用媒体等
- ストーリー：

すべてのITインフラエンジニアに向けたメッセージとともに、アイエスエフネットの想いをこのブランドムービーに込めています。また、アイエスエフネット社員の人柄や特技を活かしながら、真剣に物事に取り組む姿、そして楽しむ姿を見せることで、会社全体として皆が一緒に成長しながら、好きな仲間と働く喜びを感じながら人生を送っている、その様子を躍動感のある演出で描いたブランドムービーになっています。

## 健康経営への取り組み

### ■健康経営の理念

スローガンに掲げている「健康の追求」のもとアイエスエフネットグループ全従業員の健康づくりに努めています。2021年7月 この取り組みを一層強化してゆくため、健康づくり宣言を発表しました。

#### アイエスエフネット健康づくり企業宣言

アイエスエフネットは「健康の追及」のスローガンのもと、社員一人ひとりが、心身ともに健康でワクワクと楽しんで働ける環境整備に加え、多様な個性をもつすべての方に安心して働ける雇用を創出していくため、日々の健康づくりに取り組んでまいります。

#### 「生活習慣病への取り組み」

社員が自ら健康づくりに取り組める社内環境を構築

#### 「睡眠、休養への取り組み」

産業医や社内委員会とともに、メンタルヘルス対策や長時間労働の是正、ストレスマネジメント対策などの強化

#### 「禁煙への取り組み」

勤務時間中の喫煙禁止、周囲の方への配慮した喫煙ルールの厳守

### ■健康経営推進の取り組み

アイエスエフネットでは、2021年から安全衛生委員会を設置し、理念や関係施策の浸透を図っています。特に、社員の安全衛生の強化のため、社内で無くして行くべき事項(ゼロを目指す)についてISCでの「7つの0(ゼロ)」と定め、健康経営の推進に取り組んでいます。

また、安全衛生委員会では「ISCでの7つの0を元に物心両面で魅力ある職場環境を実現する」という基本方針のもと取り組んでいます。

#### ●ISCでの「7つの0(ゼロ)」

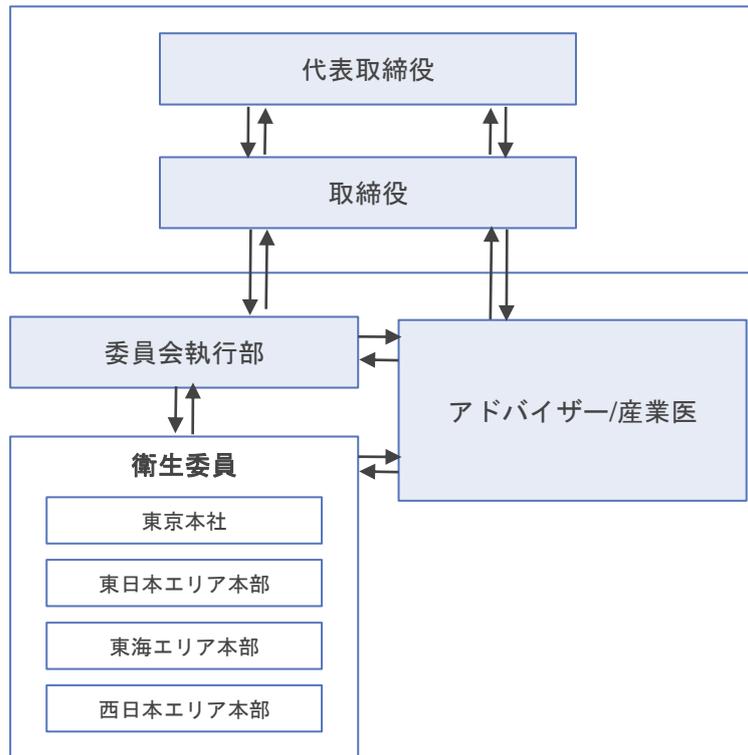
- ① ハラスメント
- ② いじめ
- ③ 差別・偏見
- ④ 過重労働
- ⑤ 社内派閥
- ⑥ 理不尽な指示
- ⑦ 不平等

#### 【主な取り組み】

- ◆在宅勤務社員への健康アンケート調査の実施
  - ・アンケート結果と対策を動画で全社員へ展開
  - ・アンケート結果から衛生委員を通じて産業医面談を実施
- ◆VDT教育の実施
  - VDT作業における注意点をまとめ全社員へ展開
  - ※VDT作業とは、液晶等の画面表示機器と、キーボードやマウス、タッチ画面等の入力機器による情報端末 (=Visual Display Terminals) を使用する作業
- ◆防災対策
  - 消火器の使用訓練動画を全社員へ展開
  - AED設置場所を事業所ごとに見える化及び使用方法の展開
- ◆年末年始無災害運動 (5Sの徹底)
  - 大掃除実施の際での5Sの徹底の呼びかけ
  - 職場チェックリストを用いてリスクの洗い出しと改善活動を実施

### ■健康経営推進の体制

社員一人ひとりの「健康リテラシー向上」のため、安全衛生委員会が中心となり、社員の行動習慣の定着を図る「健康増進」や、早期発見・早期治療につなげる「健康管理」、治療と仕事を両立できる環境づくり「安心感・リスク対応」の施策を統合し、健康経営を継続的に推進しています。



## 委員会の設立

2021年1月に社内の課題解決ならびに経営戦略強化のため、社内委員会を編成いたしました。委員会の編成においては、委員会の統合や新設を行い、2021年12月現在、19の委員会が活動しています。

各委員会では、会社の課題改善やビジョンの実現に向けて活動しています。また委員会は所属部署に関係なく、複数の部署から社員が参画しているため部門間で連携した取り組みの実行が促進されています。今後は委員会で若手を委員長に抜擢することで若手育成の場としての役割も担っていくことも目指しています。

### ガバナンス・リスク管理委員会

最適なリスク管理環境を整備することを目的として、会社の経営上のリスクについて、俯瞰的、将来的な視点にて抽出し、取締役会に上程していく活動をしていきます。

### 安全衛生委員会

従業員のために、従業員が安心して、かつ安全に勤務に従事できる環境整備のための活動を主眼として従業員満足度(ES)を向上させるべく活動を進めていきます。

### コンプライアンス委員会

コンプライアンスに係る体制の構築、及びその推進を目的として活動していきます。

### 情報セキュリティ委員会

情報資産を経営活動に有効活用し、経営に寄与することを目的としています。この目的の達成のため、情報セキュリティに関する行動規範を示し、高い情報セキュリティレベルを確保いたします。

### 品質管理委員会

アイエスエフネットのサービスの品質管理・向上を目的として活動していきます。

### 情報開示委員会

ステークホルダーへの情報開示により、企業価値の向上を目指すことを目的としています。具体的には、ブランド価値向上、従業員満足度向上、経営力向上のため、ステークホルダーへ公開します。

### 人事企画委員会

公平な人事制度に則り、従業員の目標やキャリアを細分化し、明示することによる長期的な人材の育成を目的として活動していきます。

### DX推進委員会

全部門の皆さんのITリテラシーを向上させるべく、社員のDX活用の推進を目標として活動していきます。

### 災害等対策委員会

災害発生時に、全従業員の命や資産を守り、事業の継続または早期復旧を可能にするために活動していきます。

### 女性活躍推進委員会

ライフイベントを前向きに捉え、活躍できる環境の創造を目的とし、女性の活躍状況のモニタリングと活躍推進を目標に定めて活動していきます。

### ミッション委員会

「10のビジョン」の一つにある「身につけたスキルで社会貢献」を実現すべく『社会貢献活動状況のモニタリングと活動推進』を目標に掲げ、さまざまな活動を通して社会への貢献とその活性化によりCSRを推進します。

### YEC委員会

YEC(Young Executive Candidate)などの若手従業員の活躍の場の提供および育成促進を念頭に活動をしていきます。

### 賞罰委員会

賞罰規程に則り、従業員の表彰および懲戒処分を公正に実施することが主な活動内容です。

### ソリューション企画委員会

経営に有効な新規事業・ソリューションを推進するため、新規ソリューションの開発に関する意見収集、技術選定、開発プロセスのチェック等を行います。

### コミュニケーション向上委員会

社内コミュニケーションの活性化を目的としてさまざまな施策、取り組みを実行いたします。

### ナレッジプラクティカルコミッティ

従業員一人ひとりが持つ知識や経験を結集し、会社の難しい経営改題を解決することを目的としています。

### ダイバーイン雇用委員会

個人が抱えるさまざまな理由がある就労困難な方に対して、大義にあるEmploymentとESG/SDGsの実現を目指すための委員会です。

### DIOA・IRP委員会

DIOA・IRP委員会では、全社的なDIOAやIRPの推進や、それに伴う仕組み化、各種フローの取り決め、審議などを行っていく委員会です。

### 委員会管理委員会

委員会の月例レビュー進行とスケジュール管理、および進捗確認や活動評価を目的に活動いたします。また、評価の指標決めや、多くの方に委員会へ参画いただくための仕組みを明確にし、委員会全体を活性化してまいります。

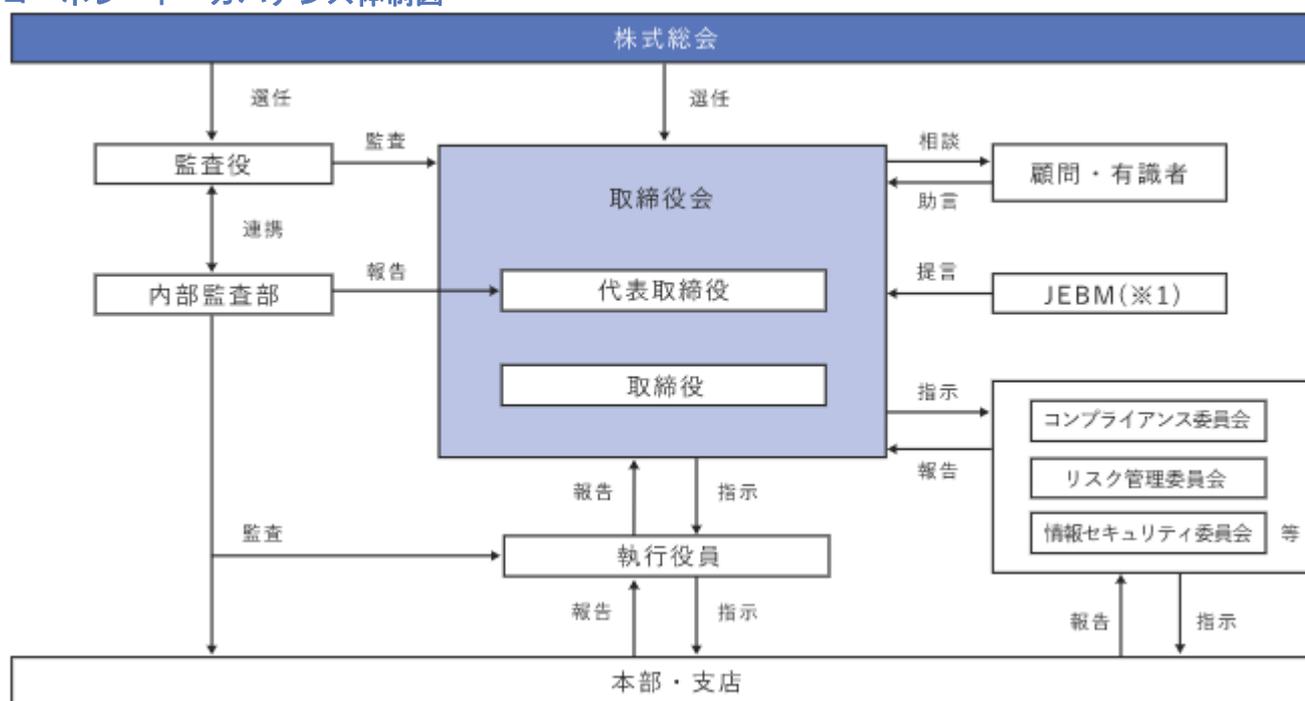
## コンプライアンスへの取り組み

### ■コンプライアンスの背景と考え方

アイエエフネットグループは、社会倫理、法令および各種社内規程等を遵守すると共に当グループ企業理念にもとづいた適切かつ健全な企業活動を実施するため、法令遵守体制の整備および推進を目的としたあらゆるコンプライアンス強化活動を進めております。

当グループは、経営の透明性を確保し、効率的・公正性を基本とした企業活動を行うことにより、継続的に企業価値を高める活動を推進するため、内部統制機能強化を目的とする内部監査室、法令遵守の徹底および適切なリスク管理強化を目的とするコンプライアンス委員会、信賞必罰の精神にもとづき厳正な表彰または罰則の公平を期すことを目的とする賞罰委員会、情報セキュリティの強化推進を目的とした情報セキュリティ委員会を設置しております。また、グループ会社の企業活動に関しましても、社内規程等にもとづき、弊社に対し事業内容の定期報告、重要事案における事前協議、その他、業務の円滑化と管理の充実化に関わる活動指導を進めており、グループ会社間における適切かつ適正な関係を保持しております。

### ■コーポレート・ガバナンス体制図



### ■内部統制

代表取締役直轄の内部監査室を設置し、各部門の業務執行およびコンプライアンスの状況等について定期的に監査を実施、当該評価を代表取締役へ報告し適宜業務プロセスの改善およびその進捗状況をモニタリングすることにより、関連法規の遵守だけでなく、業務の有効性と効率性、財務報告の信頼性ならびに資産の保全といった目的達成のための合理的な保証を提供しうるプロセスを整備・実行しております。

### ■ガバナンス体制の特徴

- 2021年より新たに委員会制度を発足し、リスク管理委員会から取締役会へリスクマネジメントの報告を毎月しています。
- JEBM(Junior Executive Board Member：選抜された若手メンバー)からの取締役会へガバナンスや経営課題の提言があります。
- 2022年より内部監査室が新設(※)され、監査役と連携し、各部門や執行役員を監査し、代表取締役へ報告する体制が構築されました。

#### 内部監査室：

リスクの事前回避と業務プロセスの効率化を目標として、内部監査協会の分科会にも参加し、実際に内部監査を実施しながら、内部監査の土台作り、基礎の明確化を図ってまいります。

## コンプライアンスへの取り組み

### ■ガバナンス・リスク管理委員会の設立

ガバナンス・リスク管理委員会では、重要リスクの確定とその対策計画の遂行に取り組んでいます。重要リスクは、取締役・執行役員で基本事項を大項目として確定し、ガバナンス・リスク管理委員会と外部コンサル会社に助言いただいて、中項目・小項目を追加したものを重要リスクとして確定しました。今後、このリスク事項について各委員会で対策計画を遂行し、取り組んでまいります。

### ■内部通報制度

公正・健全な企業活動および社員の安心・安全を目的としたリスク管理および社内改善活動の一環として、WEBシステムを用いて社員が匿名にて代表取締役へ直接意見を上申できる「ISF NET Group 駆け込み寺」を設置しております。

この窓口は、「内部告発窓口」の性質を兼ね、投稿した内容は匿名にて社長に直接送られる形式となっており、また、内部告発だけでなく、会社に対するご意見・ご提案、直属の上司に直接言えない事、セキュリティ・その他コンプライアンス上の問題点、その他匿名にて代表取締役に直接伝えたいこと等を自由に投稿できる仕組みとなっております。

また、公益通報者保護法および社内規程等により通報した社員は適切に保護され、通報内容の問題解決に向けてトップダウンにて当該改善活動が指示を行い、実行する仕組みとなっております。

### ■対処すべき課題

2022年は、何度も増減を繰り返しながらも猛威を振るい続ける新型コロナウイルス感染症の影響を想定しながらも、更なる成長を目指し、①シームレス派遣の定着、②リスクリングの実施、③新規ソリューションの創造、④人事評価制度の課題解決、⑤生産性向上、業務効率化を、今期対応すべき重要課題として捉えております。

#### ①シームレス派遣の実現

エンジニア派遣ビジネスでは、一定期間後、お客様へ派遣されたエンジニアが派遣期間終了後、戻ってきます。通常はこの戻り日から数日～数週間は新たな派遣先を営業担当者が探すこととなります。この派遣戻り日から再度派遣される日までの期間の最短化（ゼロ）を目指して、引き続き、シームレス派遣の定着に向けて取り組んでまいります。

#### ②リスクリングの実施

ネットワークエンジニアのITスキルは、時代・ITの新技术が開発される度に、時代遅れとなっていく。特に昨今のクラウドコンピューティングにおける技術革新においては、今後も更なる環境変化が十分に想定されるため、会社としてエンジニアに対し、何度でもあらためて、適切なタイミングで適切なスキルを習得させる必要があります。

#### ③新規ソリューションの創造

1,500名ほどのエンジニアを抱える弊社において、各エンジニア自身の将来のため、明確なキャリアパスを作り、より具体的に将来をイメージすることで、ロイヤリティの向上を図る必要があります。その広がるキャリアの足場固め、その活躍の場として、新規ソリューションを1つでも多く創造していく必要があります。

#### ④人事評価制度の課題解決

2020年に従業員のモチベーションアップや離職防止を目的として、新たな人事評価基準・賃金テーブル制度を技術・営業・管理の職種ごとに導入し、2021年は運用元年として、従業員との個々の目標管理面談（成果目標・行動目標）を通じ、新制度の浸透が図れてきた一方で、管理部門における採点基準や相対評価方法の確立など課題が浮かんできました。今期は、これら課題の解決のために施策を実施していく必要があります。

#### ⑤生産性向上、業務効率化

従業員の離職を防ぎ、会社定着率を高めるための待遇倍増のため、業務効率化を図り、生産性を向上する必要があります。各部にDX（デジタル）アンバサダーとしてDX推進担当者を配置し、RPA導入やマクロ設定などの自動化を推進したり、ノンコア業務のグループ会社への業務切り出すことなどの具体的な施策を実施していきます。

### ■コンプライアンス指導

アイエスエフネットグループでは、所属する全ての従業員がアイエスエフネットグループの経営哲学・理念に準じた行動を常に心がけ、倫理への全社的取り組みを遵守するよう、基本誓約を交わし行動を実践しております。また、代表取締役の指示・命令が適切に実行されることを確保するための方針および手続きを確保する統制活動、ならびに社員へ必要な情報が適宜伝えられ、組織内外および関係者相互に正確に伝達される仕組みを構築すると共に、当グループ哲学の伝播を継続的に実践することにより、全ての従業員において倫理観にもとづいた判断基準と行動が実践されるよう、指導強化を実施しております。

# アイエスエフネットグループ人権方針

## 1. 目的

アイエスエフネットグループでは、国際的に宣言されている人権の保護を支持尊重し、雇用と職業における一切の差別を禁止しております。特に当グループにて掲げております30大雇用及びあらゆる国籍・人種を対象としたグローバル対応の理念に基づき、アイエスエフネットグループに関わる全ての人々の環境の創造と幸せの追求をしております。

## 2. 方針の適用範囲

本方針は、アイエスエフネットグループのすべての役職員及び従業員に適用されます。当グループは、グループ役職員、従業員に対し、当グループの大義・理念・哲学を教育するとともに、人権の保護を徹底し、雇用と職業における一切の差別を禁止します。また、当グループは、取引先及びサプライヤー等のステークホルダーに対しても人権の保護を求めるとともに、人権の侵害が疑われる事象が判明した場合には、改善を促します。

## 3. 参考資料、国際的な参照規範、適用法令の遵守

- ・世界人権宣言
- ・ビジネスと人権に関する指導原則
- ・国際連合「保護、尊重及び救済」枠組実施のために
- ・OECD 多国籍企業ガイドライン

## 4. ステークホルダーの皆様へ

アイエスエフネットグループは、「グローバルな社会への貢献」を基本理念とし、ステークホルダーの皆様とともに多様な社会への貢献を続けております。当グループの人権尊重に対する取り組みを皆様にもご理解いただき、本方針の原則を支持していただけますようお願いいたします。当グループのステークホルダーの皆様において人権侵害が疑われる場合には、ステークホルダーの皆様に対しても人権侵害の改善をお願いいたします。

## 5. 改善、人権デュー・ディリジェンス

アイエスエフネットグループでは、各種相談窓口を置き、人権侵害が疑われる事象を当グループ役職員が発見した場合、速やかに当該窓口へ通報がなされる仕組みがあります。また、当グループは、弁護士等の外部の有識者と協議する体制を整えております。これらの活用により、当グループの企業活動による人権への影響を考量評価します。

当グループでは、人権侵害が懸念される事象が把握された場合、適切な対処を実行いたします。実行された対処については、その有効性について追跡検証し、結果を情報開示いたします。

## 6. コミュニケーション、対話・協議

アイエスエフネットグループは、ステークホルダーの皆様との間において何らかの人権侵害が懸念される場合、相互によく対話・協議の上、改善を図り、人権の保護に努めます。また、当グループは、信頼できる独立した専門家との協議を定期的実施いたします。

## 7. 個別的な人権課題について

### (1) 差別の禁止

アイエスエフネットグループは、人種、皮膚の色、性別、宗教、政治的見解、国民的出身または社会的出身、その他の状況に基づいた、雇用または職業における労働者に対する差別をいたしません（なお、当グループ行動規範第1条第3項に同趣旨の定めを置いております）。

### (2) 多様性の尊重

アイエスエフネットグループは、当グループにて掲げております30大雇用の理念に基づき、心身の障害・性的指向等を含む多様性を尊重し、適切な就労環境を提供するよう努めます。（なお、当グループ行動規範第1条第2項に同趣旨の定めを置いております）。また、当グループは、労働者の身体的及び精神的能力に適合しない機械、設備、労働時間、作業編成または作業工程を労働者に課すことはいたしません。

### (3) 児童労働・強制労働の禁止

アイエスエフネットグループは、児童労働及び強制労働を禁止し、安全な労働環境の提供、最低賃金の確保、及び適切な労働時間管理の促進を図ります。

## 8. アイエスエフネットグループのビジョン

アイエスエフネットグループは、当グループを通して従業員の最高の喜びの創造と不安の解消の最大化を図ってゆくことを目的として、「10のビジョン」を策定し、当該ビジョンの第1として、

- (1) ハラスメント (2) いじめ (3) 差別・偏見 (4) 過重労働 (5) 社内派閥 (6) 理不尽な指示 (7) 不平等

をすべて0（ゼロ）とすることを掲げております。

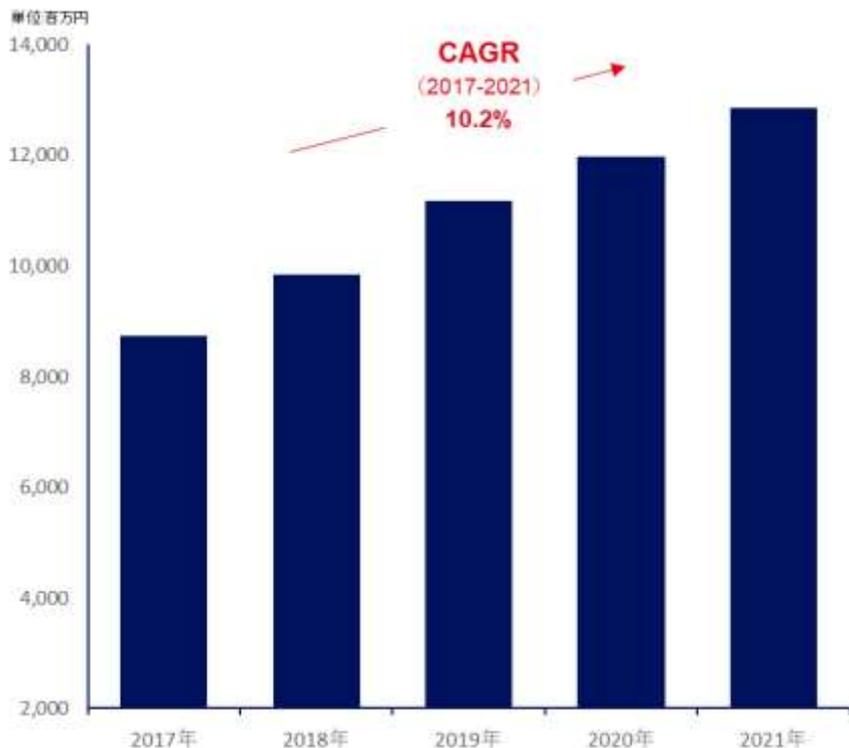
当グループは、この「7つの0（ゼロ）」により、「人間関係の悩みゼロカンパニー」を目指すとともに、これらに起因する労働者の人権侵害をいたしません。

以上

施行 令和3年1月1日

## 業績ハイライト

### ■売上高



2021年度の年間売上高は、ITネットワーク・クラウド（派遣・請負）に係るサービスを中心とした総売上高は約129億円となり増収となりました。2017年度から2021年度までのCAGR(年平均成長率)は10.2%となりました。

### ■事業環境 ※

#### 派遣労働者数推移(IT業種)

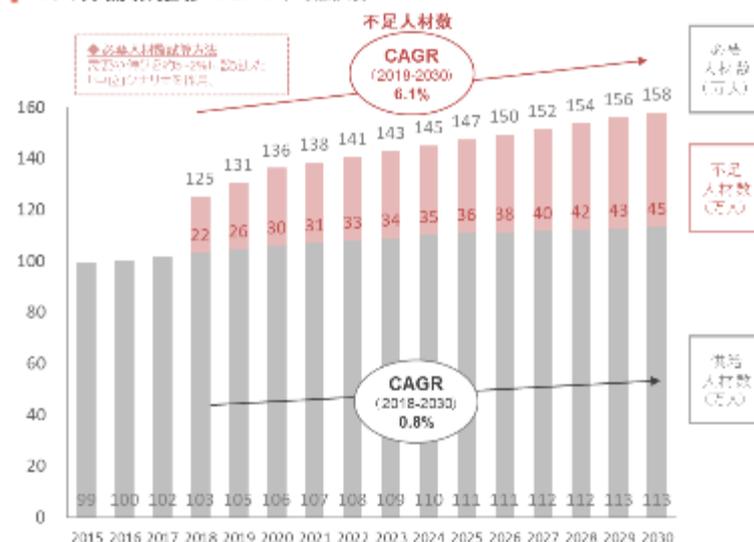
単位:万人



IT業種における人材派遣労働者数は増加傾向にあります。

### ■事業環境 ※

#### IT人材需給推移 ※2018年時点試算 単位:万人



IT人材不足数は現状で22万人に上る中、2030年には45万人に達するなど一層の需要増が見込まれます。人材派遣市場における単価は全業種比で高水準を推移し、上昇傾向にあります。

## 主要な非財務データ

従業員人数の推移	2019年度	2020年度	2021年度
従業員数*1	2,242名	2,315名	2,335名
男性	1,652名	1,670名	1,696名
女性	590名	645名	639名

雇用・就労	2019年度	2020年度	2021年度
新卒採用数	95名 (国内:58,海外37)	136名 (国内:108,海外28)	63名 (国内:60,海外3)
キャリア採用数*2	445名	215名	160名

ダイバーシティ	2019年度	2020年度	2021年度
障がい者雇用者数	52.5名	58.5名	59名
障がい者雇用率	2.37%	2.45%	2.49%
女性管理職数	16名	28名	39名
外国人社員数	188名	198名	178名

ワーク・ライフ・バランス	2019年度	2020年度	2021年度
平均月間残業時間	7.8時間/月	7.0時間/月	7.1時間/月
有給休暇取得率	73.84%	68.19%	74.77%
従業員満足度*3	71.98%	73.11%	70.63%
育児休業	利用者数 (男性:2,女性:11)	46名 (男性:27,女性:19)	36名 (男性:20,女性:16)
	取得率 (男性:8.7%,女性:100%)	89.7% (男性:79.4%,女性:100%)	95.5% (男性:90.9%,女性:100%)
	復帰率 (男性:100%,女性:92.0%)	96.0% (男性:100%,女性:92.0%)	96.5% (男性:100%,女性:93.0%)
両立支援休暇 利用者数*4	子の看護休暇 (男性:27,女性:44)	58名 (男性:24,女性:34)	37名 (男性:14,女性:23)
	行事休暇 (男性:31,女性:27)	62名 (男性:39,女性:23)	63名 (男性:31,女性:32)
	セルフケア休暇	1名	5名
配偶者出産休暇利用者数	15名	21名	14名
介護休業利用者数	1名	2名	0名
短時間勤務利用者数	25名	39名	24名

\*1 男女の表記：男女比は性別を便宜上、男女いずれかとした場合としている。年度末実績の数値。

\*2 正社員のキャリア採用者数

\*3 「満足」「やや満足」を集計した結果

\*4 以下を理由に半休単位で可能な休暇

・子の看護休暇(年間5日間を有給、20日間を無給にて付与)

・子の行事休暇：子が18歳までの子の学校行事に参加するとき(年間2日間を有給にて付与)

・セルフケア休暇：不妊治療のための通院、性別適合手術・ホルモン治療のとき(1カ月につき1日のみ有給にて付与)

## 会社概要

社名	株式会社アイエスエフネット
設立	2000年1月12日
資本金	100,000千円
代表者	代表取締役 渡邊 幸義（アイエスエフネットグループ代表）
役員	取締役 本村 誠基 執行役員 許 玉真 執行役員 浜田 将稔 執行役員 杉田 寛 取締役 若本 康平 執行役員 平岩 和麻 執行役員 安永 剛
従業員数	2,355名 グループ全体：2,470名（2022年1月1日現在）
監査役	境 健一郎
顧問	神田 安積（弁護士法人早稲田大学リーガル・クリニック） 湊 義和（湊税理士事務所） 安藤 健一（安藤社会保険労務士法） 高田 佳和（PwC京都監査法人） 石橋 幸生（I & Iパートナーズ） 斉藤 暢子（NEUF DESIGN） ※ブランディングアドバイザー/アートディレクター
監査法人	京都監査法人 ※アドバイザー

## 事業内容

- ①情報通信システムの設計、施工、保守及びコンサルタント業務
- ②コンピュータに関するソフトウェア、ハードウェアの開発、輸入、販売
- ③コンピュータシステムの運用、管理、保守の受託
- ④コンピュータに関するソフトウェア、ハードウェアのテスト設計・実行及びコンサルティング
- ⑤④における検証情報の提供
- ⑥ハードウェア、ソフトウェアの検証用施設、設備、機器の賃貸及び管理
- ⑦コンピュータの操作、プログラム制作などに関する教育事業
- ⑧コンピュータのハードウェア及び周辺機器のリサイクル品の販売
- ⑨経営及び投資に関するコンサルタント業務
- ⑩労働者派遣事業法に基づく労働者派遣事業 本社（派 13-304931）
- ⑪有料職業紹介業務（許可番号：13-ユ-010728）
- ⑫障害者の就労支援及び就労支援事業
- ⑬障害者総合支援法に基づく障害福祉サービス事業
- ⑭前各号に関する一切の事業

## 拠点情報

16 拠点で IT サポート対応。全国に展開するグループ企業とともにお客さまを支えます。

〈株式会社アイエスエフネットの拠点〉

**東京本社**：東京都港区赤坂 7-1-16 オーク赤坂ビル 3 階

**赤坂オフィス**：東京都港区赤坂 3 丁目 21-3 牧野ビル 2 階・3 階

**札幌支店**：北海道札幌市中央区北一条西 3-3 ばらと北一条ビル 5 階

**盛岡コールセンター**：岩手県盛岡市盛岡駅前通 15-18 ラヴィ 4 階

**仙台支店**：宮城県仙台市宮城野区榴岡3丁目4-1 アゼリアヒルズ 2階

**宇都宮営業所**：栃木県宇都宮市大通り 4-1-18 宇都宮大同生命ビル 3 階

**沼津支店**：静岡県沼津市西条町 161 カーニープレイス沼津ビル 3 階

**静岡支店**：静岡県静岡市葵区常盤町 2-13-1 住友生命静岡常盤町ビル 8 階

**浜松営業所**：静岡県浜松市中区田町 223-21 ビオラ田町 3 階 33 号室

**名古屋支店**：愛知県名古屋市中村区名駅 2-45-7 松岡ビル 2 階

**大阪支店**：大阪府大阪市淀川区宮原 4-3-7 MPR 新大阪ビル 6階

**新大阪第 2 オフィス〈オープンオフィス新大阪北〉**：  
大阪府大阪市淀川区西宮原 1 丁目 8-24 新大阪第 3 ドイビル 6 階 オープンオフィス内

**広島支店**：広島県広島市中区銀山町 3-1 ひろしまハイビル 21 4 階

**福岡支店**：福岡県福岡市中央区天神 1-12-1 日之出福岡ビル 10 階

**佐賀サービスステーション**：佐賀県佐賀市駅南本町 3-15 明治安田生命佐賀ビル 1 階

**沖縄サービスステーション**：沖縄県那覇市久茂地1丁目1-1 9F（※連絡拠点のため人員は常駐しておりません）



● ITサポート 対応拠点

日本国内のグループ拠点	
北海道地区 1 拠点	東海地区 6 拠点
東北地区 8 拠点	沖縄地区 1 拠点
関東地区 1 拠点	九州地区 3 拠点
東京地区 5 拠点	中国地区 1 拠点
近畿地区 2 拠点	

## ISF NET グループ会社 Group



### 株式会社アイエスエフネットジョイ

障がい者の雇用創出・就労移行支援・就労継続支援B型・定着支援

本 社	福島県いわき市平字大町 7-1 平セントラルビル 3階
サービス部	東京都中野区南台3-6-17 クリスタルコート88 5階
盛岡事業所	岩手県盛岡市盛岡駅前通 15-18 ラヴィ4階
福島事業所	福島県福島市本町5-6 草野ビル1階
いわき平事業所	福島県いわき市平字大町 7-1 平セントラルビル 3階
代々木事業所	東京都渋谷区代々木 3-31-12 代々木ハイソ1号館 205
沼津事業所	静岡県沼津市西条町161 カーニープレイス沼津ビル 6 階
佐賀事業所	佐賀県佐賀市駅南本町3-15 明治安田生命佐賀ビル1階



### 一般社団法人アイエスエフネットベネフィット

障がい者の雇用創出・就労継続支援B型

青山事業所	東京都港区南青山 1-4-2 八並ビル 3 階・7 階
豊橋事業所	愛知県豊橋市広小路1-18 Well Plaza ユメックス 8 階
盛岡事業所	岩手県盛岡市開運橋通 5-6 第五菱和ビル 3-B
仙台事業所	宮城県仙台市青葉区二日町 8-6 二日町島田ビル 4 階

## Overseas Office 海外拠点

韓 国	株式会社 ISFnet Korea	ソウル市江南区宣陵路636 キーストンビル 3 階
中 国	愛思弗耐特信息技术 (大連) 有限公司 愛思弗耐特信息技术 (大連) 有限公司 上海分公司	遼寧省大連市甘井子区软件园路 33 号 2 号 楼 b105A 上海市長寧区天山路 641号 20 幢 (2号樓) 409R 室
インド	ISFnet India Private Limited	Vatika Business Centre, II Floor, Block-B, First India Place, Sushant Lok Phase -1, MG Road, Gurgaon - 1220 02 , Haryana, India

## 用語集

### ■ FDM(Future Dream Member)

障がいのある社員をアイエスエフネットでは「未来の夢を実現するメンバー」としてFDM(Future Dream Member)と呼んでいます。

### ■ IRP(ISFNET Reward Program)

賞与の仕組み。

### ■ ISC(ISFnet Standard Concept)

この人と働きたいという人だけの会社にしようという会社の考え方

### ■ 10のビジョン

社員の意見をもとに、企業文化の指針とミッションをすり合わせ、目指すべき姿として明文化したものが、「10のビジョン」です。社員がワクワクする、そして、求められている近い未来の達成すべき目標を、社員と共有するためのものです。

### ■ 30大雇用

これまでさまざまな理由で就労が難しい方に対して、安心して働ける環境を創造し提供するために「30大雇用」を掲げ、取り組んでまいりました。「30大雇用」とは、シニア、犯罪歴のある方、LGBTQIA（性的少数者）、無戸籍、不妊治療中の方など会社が定義している30項目(自己申告による)に該当される方に対して、その項目に該当していることを理由に採用の可否を決定せず、その方の履歴書や過去は重視せず、未来への意識を持った方、弊社の倫理などの習得に向けて努力をしていただける方の採用です。「ダイバーイン雇用」では、これまでの30項目に限定せず、より幅広い雇用の実現に取り組んでまいります。

### ■ Challenge (チャレンジ) 採用

アイエスエフネットで新しいチャンスを掴み、チャレンジしてみたいという考えやさまざまな志をお持ちの方を積極的に採用していません。

### ■ DIOA(ISFNET/ intelligence original account system)

販管費原価算入化＝販管人員が収益を上げる仕組み。

### ■ 愛ぼら

“愛のあるボランティア”活動の略称で有志の社員で構成されています。

### ■ JEBM(Junior Executive Board Member)

YEC(Young Exective Candidate (若手幹部候補制度))の任期を1年間全うした場合、2年目からはJEBMとして任命されます。

### ■ ダイバーイン雇用

さまざまな理由で就労が難しい方に対して、安心して働ける環境を創造し提供する弊社独自の取り組みのことです。ダイバーインとは、ダイバーシティとインクルージョンを掛け合わせた造語であらゆる人に、多様な雇いで「働く喜び」や「生きがい」を感じてもらおうことを目指しています。

### ■ アライ

「LGBTQを理解・支援する人」を意味します。

### ■ PRIDE指標

「LGBTQ」など性的マイノリティの方が、日本の企業内で自分らしく働ける職場づくりを進めるため、それらを支援をする任意団体「work with Pride」によって定められました。企業の取り組みを各項目にて評価を行い、それぞれの獲得点数により、「ゴールド」「シルバー」「ブロンズ」にて表彰されます。

## 社外からの評価

各種機関より、弊社の取り組みを高く評価いただいています。



社員一人一人のワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）に注力し、有給休暇の取得奨励のための「バースデー休暇」「アニバーサリー休暇」を導入していることや、18歳までの子を持つ従業員を対象とする年間2日間の「子ども行事休暇」（有給）の制度、さらに「在宅勤務」の促進などが評価され「名古屋市ワーク・ライフ・バランス推進企業」として認定。



次世代育成支援対策推進法に基づき、独自に定めた行動計画及び目標を達成し、さらに子育てと仕事の両立支援制度の充実やその利用促進が、高く評価され、優良な「子育てサポート企業」として厚生労働大臣「くるみん」認定を4期連続認定。また「プラチナくるみん」を取得。

work with Pride



全ての人々が安心していきいきと働ける環境づくりを目指す、独自の取り組み「ダイバーイン雇用」やその強化のための、社内委員会設置そして心の性に合わせたトイレの使用やワーキングネームの使用を認める取り組み等が評価されて「PRIDE指標2021」にて最高評価である「ゴールド」を2年連続で受賞。



性別や年齢、国籍、障がい有無などに関わらず、全ての従業員が活躍できる環境創りのため、戸籍の性に関係なく婦人科検診（乳がん検診など）を受診できる点や外国籍社員が話しやすい言語を選べる相談窓口の設置、育児休業中の社員のフォローや復職サポート等が評価され、株式会社JobRainbowがダイバーシティの要素として特に「LGBT」「ジェンダー」「障がい」「多文化共生」「育児/介護」の5つに注目した独自の指標で最高評価である「ベスト・ワークプレイス」を受賞。



介護が理由の離職を未然に防止するため、仕事と介護を両立できる職場環境の整備促進に取り組む企業として厚生労働省による「トモニン」を取得。

弊社のビジョンのひとつとして掲げている社員の「働き方の自由を3年で実現」の達成に向けてテレワークの促進を積極的に行っています。その取り組みとして、弊社の目標を「テレワーク東京ルール実践企業宣言制度」にてテレワークの数値目標やあらゆるリスクに対する管理環境整備、さらに複数の社内委員会と連携し、多様な人材の平等な雇用実現を宣言し、宣言企業として認定。

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 3F

[TEL] 03-5786-2301 [定休日] 土日祝 / 営業時間 9:00-18:00

[Web] <https://www.isfnet.co.jp/>



202206