ISF NET

統合報告書

ISF NET REPORT 2022

Introduction

CEOメッセージ

ステークホルダーの皆さまへ

平素は格別のご支援を賜り、厚く御礼申し上げます。

アイエスエフネットグループは、社員、幹部とともに力を合わせ、企業価値の向上ならびに持続可能な成長実現に向けて取り組んでおります。

いまだ続くコロナ禍やロシアのウクライナ侵攻において大変な情勢の中、さまざまな決断をしなければならないことが多々ございましたが、従業員一丸となり、2023年1月には24期目を迎えられました。引き続き、アイエスエフネットグループはさらなる成長を目指してまいります。

アイエスエフネットグループは引き続き、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、最初から最後まで一貫して実現できるソリューションやDX化へのご提案等を進めてまいります。

また、現在、当社は第2の成長期にあり、さらなる発展を目指しております。背景に、社会におけるITの重要性はますます高まっています。とくにITインフラは生活の地盤を支える柱ともいえます。そのため、当社のコアビジネスである、ITインフラエンジニアリングサービスを基盤としたソリューションやマーケティング部門を強化し、社会のトレンドを読みながらこの先20年、30年続く安定経営の実現を目標としています。そのためにも、従業員満足（ES）、お客様満足（CS）の向上と環境や社会への貢献（ESG、SDGs）を確実に実施してまいります。

アイエスエフネットグループはこれまで、エンジニアの技術力や待遇の向上ならびに、ダイバーイン雇用に取り組み、多様な働き方や雇用を生み出してきました。今後はさらに、それらの取り組みを進化させ、「健康経営」ならびに「ITインフラエンジニアの理想郷（ユートピア）へ」の実現のため、さまざまな施策を実行してまいります。また、従業員一人ひとりの価値を最大化させ、強い経営基盤を築いてまいります。加えて、障がい者就労支援事業でも引き続きDX化を進めております。RPAの対応やチャレンジドオフィスのサービス強化などを通して、FDMへの支援の充実にも尽力してまいります。

このように、アイエスエフネットグループの事業活動を通じて社会のあるべき姿の実現に貢献していくことを目指し、企業の責任を果たしていきたいと考えています。また当社グループの理念・哲学のもと、皆さまからのご指導を賜りながら、社員一丸となって社会とともに、持続的な成長戦略に取り組んでまいります。

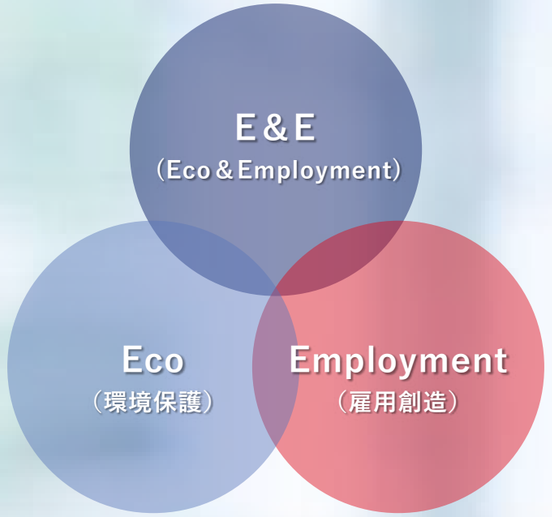
今後ともご指導、ご鞭撻のほど、心よりお願い申し上げます。

アイエスエフネットグループ 代表
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

渡邉 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・お客様・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2022」は業績や事業戦略などに加え、サスティ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にお願いいたします。

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	2022年12月期（2022年1月～2022年12月）
発行年月	2023年7月
参考としたガイドライン	・国連グローバルコンパクト COMMUNICATION ON PROGRESS UN GLOBAL COMPACT This is our **Communication on Progress** in implementing the Ten Principles of the **United Nations Global Compact** and supporting broader UN goals. We welcome feedback on its contents.

目次

SECTION 01 Introduction

CEOメッセージ 1
Philosophy 2
編集方針 3
目次 4

SECTION 02 アイエスエフネットの成長戦略

ダイバーイン雇用 5
目指すアイエスエフネットグループビジョン 10
事業別戦略 11
CTOメッセージ 11

SECTION 03 持続可能な成長を支える基盤

E：地球環境への貢献

環境配慮とFDM雇用創出 / 環境への配慮と貢献 15
テレワーク推進・クールビズの取り組み / 気候変動の機会とリスクについて 17
地域への貢献活動(チーム愛ぼら) / 環境パフォーマンスデータ 18

S：誰もがワクワクと働ける環境の創造

30大雇用からダイバーイン雇用へ 19
ダイバーイン雇用促進への取り組み 20
次世代育成の取り組み /女性活躍推進の取り組み 26
男性育児休業取得率向上への取り組み 28
多様な働き方 29
人的資本経営における取り組み 31
だれもが主人公になれる社会を 32
健康経営への取り組み 33
グループ会社 ロゴリニューアル 36
社内委員会の活動 37

G：透明性の高いガバナンスの実践

コンプライアンス体制 38
アイエスエフネットグループ人権方針 40
サイバーセキュリティのリスク対応 41
人財育成の取り組み 42

SECTION 04 データセクション

売上高 / 事業環境 /主要な非財務データ 44
会社概要 45
拠点情報 / グループ会社 / 海外支店 46
用語集 47
社外からの評価 48

アイエスエフネットの成長戦略

ダイバーイン雇用

ITで多様な雇用の実現を目指す「ダイバーイン＆インクルージョン」

アイエスエフネットグループでは「ダイバーイン雇用」を掲げ、さまざま事情を抱え、働きたくても働けない方に雇用環境や働く場を創出し、積極的な採用など社会に意義のある取り組みを行っています。

その一環として東京大学 教育学研究科附属 バリアフリー教育開発研究センター教授である星加良司氏をお迎えし、当社代表取締役の渡邉幸義と「ダイバーイン雇用」について語り合いました。

また、対談には、ダイバーシティ＆インクルージョンを推進支援を行っている合同会社K&Lコンサルティングの代表 松下香織氏、ファシリテーターとして一般社団法人組織変革のためのダイバーシティOTD普及協会の代表理事である庄司 弥寿彦氏にもご同席いただきました。

ー代表のダイバーイン雇用への想い

私は創業時から性別・年齢・国籍・障がいの有無に関係ない、グローバルな経営を目指していました。会社を経営するにあたり、盛和塾で稲盛和夫氏の儒教や仏教を基盤とした経営哲学を4年間学びました。おそらく、盛和塾で学んでいなければ、きっと20年以上も経営を続けることは出来ていないと思います。なぜそれらを学んだかというと、稲盛和夫氏の経営哲学の考え方は、性別・年齢・国籍・障がいの有無に関係なく、変わらないものだと思っているからです。

私が一番大事にしているのは手法ではなくて、ベースの人間関係です。「カンファタブルな会社を作っていく」というのが自分の基本的な考え方となっています。社員の皆さんが最大限カンファタブルと考えられる会社をつくることによって、戦略や経営の効果が期待できるようになると考えています。人間関係は社員一人ひとりがご活躍いただくためのベースになる部分です。

私は創業から6年間、1人も新卒の応募が来ないという経験をしています。そのため、当社で働いてくださる社員の皆さまには大変感謝しています。当時、運が良かったのは、インターネットが進歩していたことです。その時代は、実務経験のあるITエンジニアを採用する動きが一般的でした。しかし私は無知識・未経験であっても、その方の将来性や人間性を見て採用をしようと思いました。その「無知識・未経験でも採用します」といったキーワードを載せたところ、応募が殺到したのです。

その中には、一般的に働くことが難しい方やさまざまな事情を抱えた方も多くおりましたが、非常に会社に貢献してくれました。そこで私はその方々について分析を行い、大きく「ニート・フリーター、障がいのある方、ワーキングプア、引きこもり、シニア」といった5つのカテゴリに分けて2006年に『5大採用』を掲げました。

ここで採用した彼らの中には、常駐しているお客様先で問題を起こしてしまったり、私の前で居眠りしてしまったりと、大変なことも多くありましたが、丁寧に一つひとつ対応していきました。そしてある時、とくにトラブルの多い社員について病院の先生に診てもらい、相談をすると発達障がいの診断をいただくといったことがありました。

その診断をいただいた時に、私はさまざまなトラブルを起こしていたその方のことを許せたのです。障がいを認知をすると、人を許せることにその時に、初めて気づきました。また同時に、私自身があまりにもいろいろなことを知らなさすぎたと実感しました。許せるという気持ちになってからは非常に楽しくなりましたね。

そこから「5大採用」からスタートしたカテゴリは徐々に増え、『30大雇用（現、ダイバーイン雇用）』として取り組み始めました。私はオーナーなので、法的に問題なければ、さまざまなことにチャレンジできるポジションです。そのため、せっかくであれば「世界で唯一のことをやろう」と考え、いわゆる働けないであろう方たちの雇用創出をすべてやってみようと思いました。

現在もさまざまな事情を抱え、働きたくても働けない方が多くいます。ですが、基本的には一人ひとりに寄り添い、配慮をすることでほとんどの方は働けることが、私の経験の中でわかりました。

それが私の考えるダイバーシティです。

ー「カンファタブル」な環境を実現する仕組み

基本的に「100％社員全員がカンファタブルな状態をつくる」ことは難しいと考えています。ですが、その中で最大限カンファタブルな状態を会社の中で作っていくことを目指しています。そのためには毎年、考え方をアップデートしていかなければいけません。36年前、私が会社員になったばかりの頃の会社の在り方と現在では、環境や状況、法律も違います。そのため、若い社員から指摘していただくことで時代に即した行動規範へ進化させています。

私たちには受動的に「人から注意されたら直しましょう！」という考え方であるISF NET Standard Concept(ISC)が基本にあります。また、次のステップとして、能動的な行動規範としてDesign Story Project(DSP)をつくっています。

ISCに関しては、社員に入社前から約束していただいています。ただISCだけでは受動的すぎてしまいます。そのため、今度は能動的な部分である行動規範をDSPでやっていこうと決めています。これは性別・年齢・国籍・障がいの有無に関係ない、今ベストな「行動規範」のことです。この行動規範を若い社員中心に協議を重ねていただき、毎年変えていく方針で取り組んでいます。

これが、最大のカンファタブルを図っていく仕組みです。私は創業からカンファタブルでいたいという考えで会社をつくっているので、入社前の新卒の方にも社員と同じ話しをしています。このような考え方で社員の皆さんを幸せにしたいと考えています。

「人間性が良いですよ」と抽象的な説明をしただけでは誰も入社してくれません。たとえば、今はSNSの時代なので、どのように会社が良いこと言っても事実に基づかないことを発信すると、WebやChatGPTなどで調べればすぐにその真偽がわかってしまいます。

そのため、私は新卒で応募してきてくださる方には、自分の想いをきちんと伝えています。「私の想いをどう思いますか？」「私が違うと思ったら言ってください。」と必ず伝えています。私は経営者としての責任があるので、私が納得できるものでやっていかなければなりません。これらのことが、私が会社を運営するポイントとなっています。

ーアイエスエフネットの基本的な考え方

当社には、現場からの声を上げてもらう窓口や制度が多くあります。私は、何か問題を起こしてしまったことに関して、「あなたが悪い」とは一切言いません。人は自分が気が付かないうちに間違ったことをしてしまうことがあります。良かれと思ってやっていることに対して指摘された時、「間違っていたことを直すのが人間の成長に繋がるため、指摘してもらうことは良いことである」と考えています。

私は、アイエスエフネットの幹部は最高だといつも思っています。日本で一番いい方たちです。それが私の自慢です。派閥もないですし、協力し合います。私はそれを長年目指してきました。自分で当社の幹部をほめるのも恐縮ですが、本当にいい方たちで、最高だといつも思っています。

もともと当社の幹部とやっていこうと思っているので、目先の売上に依存した経営は決して行いません。そのため、会社は全員で協力して売上を上げる仕組みをつくり、そして業績が良ければ全員で分ける、という方針です。

そのため、私が辞めても会社は変わらないと思っています。今の幹部が確実に引き継いでくれると信じています。皆、いい人財であり、おそらく金太郎飴みたいに同じことをいってくれると思います。私がいなくなっても必ず、幹部がダイバーシティをやり続けると思っています。

ー障がい者の地方での雇用創出「チャレンジドオフィス」

静岡県沼津市が私の地元です。現在、人口がどんどん減っており、2023年4月1日時点で188,613人(静岡県沼津市の公式ウェブサイトより)になっています。18歳までは沼津市に住んでおり、育てていただいたので、どうにか沼津市に貢献したいと思っています。私の力でどこまでできるかわかりませんが、少なくとも現状のままだと働く場が減少し、雇用も難しくなってきている状態です。

障がい者の方たちは、それぞれの自治体に紐づいて生活の基盤を築いている方が多い傾向にあります。それは自治体から福祉の支援を受けているため、人口がどれだけ減っても障がい者の方の福祉が大きく変動することはありません。しかしながら、企業が減っていくと市としての財源も減っていくため、どんどん行政のサービスが悪くなり非常に苦しい状態になっていく可能性があります。

そのような中で私は、沼津市に東京からの企業を誘致しています。一般的に、市から助成金をいただける制度を利用して誘致しても、助成金をいただける期間やその制度自体がなくなってしまうと、企業は引き上げることになりかねません。そのため、沼津市で行っているビジネスモデルでは助成金を一切受けないで事業化を行っています。

ではどうやってやるかというと、逆転の発想です。障がいを持った方が働けていない状態が続くと、市から生活保護を受給しなければ生活できない方が増加してしまいます。加えて、沼津市では歩道など車いすが移動できるように整備されておらず、車いすの方は通勤自体も難しい状況です。

当社はもともと、沼津市で障がい者福祉事業も展開しており、車いすで移動できるように車を3台ほど保有しています。仕事においては、IT関連の業務に携わっていただいており、車いすの方であっても問題なくパソコンを使い、作業を行っています。そのため、法定雇用率に課題を抱える企業は、当グループ アイエスエフネットジョイ 沼津事業所のチャレンジドオフィスのサービスを活用いただければ、企業は仮想的に障がいのある方を雇用することが可能になります。

このサービスを現在、東京に本社を置く上場企業3社に契約をいただいており、まずはこのチャレンジドオフィスにしっかりと取り組んでいこうと考えています。

では実際にどのような業務を行っているかというと、ITを基本としたRPAが中心です。障がい者の方にはこのRPAを覚えていただいています。RPAを活用することで、業務が効率化されて生産性が上がります。厚生労働省は、「障がい者の方に対してきちんと働いた分の対価を払い、生活できるようにしてほしい」ということを示しています。多くの企業でリーマンショックの時に最初にリストラの対象となったのが障がい者の方たちでした。その理由は企業にとって貢献できていないと判断されたからです。結局、貢献できていなければ、企業はリストラに踏み切ってしまいます。

つまり、障がい者雇用率を達成していない企業に与えられる罰則を受け入れた方が、リスクとしては軽減できるという判断になってしまうからです。そのため、きちんと働いた分の対価を得られる事業モデルがあれば、当然、継続雇用ができます。

私どもはこのようなリスクなどもすべて洗い出し、行政にも実際に現地の視察や相談を行わせていただき、改善点をすべて出してもらい、その上で企業と連携を取りながら進めています。将来的には2023年までに10社ほどの誘致を行い、沼津市に最大100人の障がい者雇用をつくることを目標としています。その実績をもって、さらに全国、グローバルに展開をしていきたいと思っています。

また、障がい者雇用を推進していきたい多くの企業が抱える課題として「障がいを持った方の雇い方がわからない」という点が挙げられます。そのため、雇い方のモデルを示していくことでその課題を解決したいです。また、そういった企業に対して障がい者の方のご紹介もしようと思っています。

私は長年、障がい者の方の就労支援事業を行ってきたので、長く働ける環境づくりなどのノウハウはすべてあります。

ーアイエスエフネット独自の「EMD」の取り組み

現在サービス展開しているチャレンジドオフィスを提案する時に、「EMDのコンサルテーションも行いましょう」と社員に伝えています。EMDは、「EMployment Doctor会議」というアイエスエフネット独自の取り組みで、私が長年ダイバーシティに取り組み、最終的に行き着いたものです。

EMD会議では何かしらのトラブルや問題を起こした方に対して、叱るのではなく、徹底的に分析することを実践し、10年以上継続して取り組んでいます。通常、真面目な方が問題を起こしてしまう時は、必ず何かしらの理由があると考えています。「EMD会議」はその理由をつかむための取り組みです。この取り組みには、産業医科大学の江口 尚 医師が賛同してくださり、10年前から手弁当で参加してくれています。

現在、障がいを持っていても働ける方と、障がいを持っているのに障がいと認められずに苦労をしている方が非常に多くいるのが現実です。国の支援は、働く上での障がいがどのように関わっているのかという観点では議論されていないためです。

当社では、「会社として、どのような配慮が必要なのか？」といった課題に対し、医師が活動に賛同し、協力してくれているおかげで、一歩先に進んだダイバーシティを実践できています。

しかしながら、会社であるため、まったく働けない方を雇うことは当然できません。そのため働けない方・就労自体が難しい方のために福祉施設も運営しています。働けない方をそのまま切り捨てるのではなく、就労までの訓練を受けていただいた後に復帰してもらうステップを踏んでもらうために、一時的に福祉施設で就労支援を受けていただいています。

このように、さまざまな事情を抱える方に、長く働いていただけるような仕組みをつくっています。

人は弱みと強みがあって、この弱みがいわゆる障がいと言われている部分です。誰かがこの境界線を引いているわけですが、このボーダーの人が少なからずいます。

もし、対象の方に障がいがあると判断された場合「その弱みを配慮しながら強みを伸ばしていこう」と伝え、エビデンス(根拠)も出すようにしています。このエビデンスをもとに、医師が判断してくれるようになっているのです。そこで障がい者手帳が出るようになると、ご本人は非常に安心されます。そこで初めて、自分の障がいを認知できるようになります。

今、会社では26人障がいを持ったITネットワークエンジニアの方を雇っていますが、誰一人として差別的なことはやっておらず、その人の強みを活かしてご活躍いただいています。

それは強みも弱みもきちんとプロの目から見ていただき、配慮しているから実現できるのです。

将来的には他の企業に対しても、同じような取り組みをご提案したいと考えています。

採用した社員を継続して雇用していくためには、人財をいかに活かすのかということを、理解していただくことが重要であると考えています。このEMDの取り組みはおそらく日本で初めてやっていると思っています。最終的にこれをコンサルティングし、多くの企業が抱える課題解決に貢献することを目標にしています。

ー今後の展望

現在、当社では「健康経営」に非常に力を入れています。理由に、これから日本は高齢化社会の時代になっていくことが想定されており、自身が障がいを持つリスクも非常に高くなってくると思っています。また、医学の進歩も含めて、日本は70～75歳まで働く時代になって来ると考えています。

そうすると企業は、これまで取り組んだこともないような新たな施策・配慮が必要になってくるのではないかと思います。そのために今から対策や施策を実行しなければいけません。まさに障がいという考え方よりも「配慮をする」という考え方が重要だと考えています。

要はまだ未知な状況です。企業の定年が60歳からようやく65歳になり、働ける方だけが残るような環境ではなく、これからはどのような状況になっても75歳まで働けるような環境を作っていくことが、必要になってきます。会社の中で、そのために今取り組んでいることは決して無駄ではなく、非常に将来的に役立つと考えています。どこよりも先進的にこれらに取り組んでいきたいです。

また日本だけに留まらず、各国、同じような課題を抱えているので、私は若い人たちに「チャンスだよ」と伝えています。ノウハウが無い世界は新たにノウハウを作っていくことになるので、皆さんのバイブルになるわけです。しかもそれらは未来において必須なことなので、そこに取り組むことは非常に大きな意味があると、私は思っています。

私は現在、60歳です。私がなぜ起業したかというと「自由でいたい、カンファタブルでいたい」と20歳ぐらいの時に思ったからです。今どうかというと、ものすごい未来にワクワクしています。未来にワクワクして目標があるから、勉強、インプットできるのです。

この未来の目標を明確に提示したらみんな賛同して行動してくれると思います。しかし「あなたは60歳なのでもう役職定年です」「65歳なので仕事はありませんよ」と言ってしまったら、誰もやらなくなってしまう。それは人的資本経営でも何でもありません。人的資本経営が求められている中で、そこを示していかなければならないと思います。私は一企業ですが、この会社の中で未来の目標を示して、発信していきたいと思っています。

ー対談を受けて

星加 良司氏

プロフィール
東京大学　教育学研究科附属
バリアフリー教育開発研究センター 教授
組織変革のためのダイバーシティOTD普及協会 理事/運営委員

お互いの意見を聞いてアップデートしていくアイエスエフネット社内での文化の重要性を感じています。この文化が機能していく環境を、アカデミアの知見の観点も入れながら、可視化していくことで他の組織でも広く活用できるものにしていきたいと感じました。

また、チャレンジドオフィスについて、障がい者雇用全体を促進するきっかけとしての可能性を感じています。

同じ場で働くことによって生まれる障がい者雇用の新しい可能性を開拓していく観点から、チャレンジドオフィスを最初のステップと位置づけつつ、アイエスエフネット社内での障がい者雇用の実践をモデル化し、他の企業に広めていくための取り組みについて共同で探究していければと感じました。

松下 香織氏

プロフィール
合同会社K＆Lコンサルティング代表CEO

今回の企業とアカデミアのトップによるD&I（ダイバーシティ＆インクルージョン）推進に関する対談に参加し、非常に貴重な経験をしました。渡邉社長の基本理念である「カンファタブルな会社を作っていく」考え方に基づく取り組みには、人に寄り添い、人を大切にするという思想が根付いており、その姿勢に感銘を受けました。

施策の中でもチャレンジドオフィスは、障がい者雇用における日本の課題を解決するための重要な施策になる可能性を感じました。東大とODT（組織のためのダイバーシティ普及協会）との連携による今後の展開が楽しみです。

アイエスエフネットは、日本でもD&Iの活動を積極的に進めている企業の一つです。対談で星加教授が話されたように、アイエスエフネットの活動内容の優位性やD&I取組みが、ビジネスに与える影響や成功事例などを言語化することが大切だと思います。先駆者として、アイエスエフネットが世の中に成功事例を積極的にアピールすることを期待しています。

庄司 弥寿彦氏

プロフィール
組織変革のためのダイバーシティOTD普及協会
一般社団法人ALIVE 代表理事
合同会社CONNECTIVE 代表社員
株式会社100DIVE 代表取締役CEO

マジョリティが 、「マイノリティが働きにくい環境'を無自覚に作り出している」と捉えたときに、マイノリティが働きやすい環境づくりには、マジョリティの関与が不可欠です。この点で、アイエスエフネットで実現しているみんなが働きやすい環境づくりのポイントをマジョリティが自覚しやすい形で言語化し、次の世代や他の企業に広げていく意義を感じました。

目指すアイエスエフネットグループビジョン

社会の状況
- 労働人口は2019年を境に減少に転じている
- IT業界では需要拡大の一方で、IT人材供給が不足
- 企業の障がい者の法定雇用率達成状況は不十分
- 様々な制約により就労困難者が多く存在
- 時間や場所に囚われない多様な働き方ニーズの拡大

当社の状況
- ゼロから中級レベルのエンジニアを育成してきた実績
- IT業界内での営業上の人脈を多数有している
- 社内のエンジニアのスキルレベルはまだ低い（単金も低い）
- つねにIT技術やサービスの進化への対応が必要
- 将来的に来る正社員の高齢化への対応が必要

社会課題解決企業

（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

IT事業

「ITインフラエンジニアの理想郷」をつくり、IT人材を育成・排出する

- 人的資本への投資強化（研修・チャレンジ機会）
- 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）

FDM事業

適した仕事を用意することで居場所をつくり、高い工賃を実現する

- 障がい者の特性に応じた仕事の選択肢の拡充
- 就労困難者の雇用強化
- サービス管理責任者・支援員の拡充、施設の拡充

事業別戦略

「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。また、企業の障がい者の法定雇用率達成状況は不十分であり、さまざま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。さらに、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。

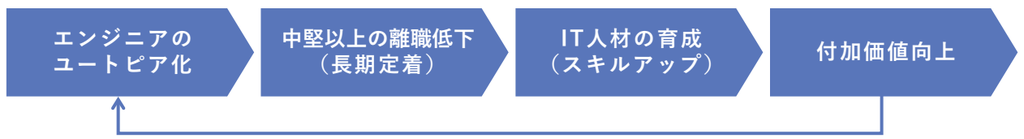
アイエスエフネットでは、現在、ゼロから中級レベルのエンジニアを育成してきた実績や国内へ広がる拠点を有しております。将来的な事業戦略としては、「ITインフラエンジニアの理想郷(ユートピア)」をつくり、IT人材を育成・輩出し、人的資本への投資（研修・チャレンジ機会）を強化いたします。

また、社会課題解決企業として、請負プロジェクトへのシフトによる柔軟な働き方や社員の稼ぐ力の向上（付加価値の向上）を実現してまいります。

そして、性別・年齢・国籍・障がいの有無に関わらず、あらゆる人が誇りを持って働ける社会、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



CTOメッセージ

ーDXの基本的な考え方

DXの推進という観点でいうと、これまでの業務フローから大きくビジネスを変えていく部分です。我々はデジタルを扱っている企業なので、それらを活用して業務改善をしていくことが1つあります。

そしてもう1点が、ダイバーイン雇用を通して雇用拡大を目指していく中で、”働きやすい環境の創造とその業務自体を新しく生み出していく”ことです。そこが、1つDXの目的であると考えています。

株式会社アイエスエフネット
執行役員・最高技術責任者(CTO)
浜田 将稔

ー技術部門の目指す姿

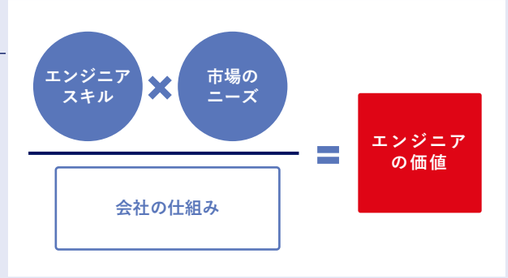
当社では、10のビジョンの1つとして「ITインフラエンジニアの理想郷(ユートピア)へ 」を掲げています。「理想郷(ユートピア)」は人によって異なるため、何か1つの環境が一番良いというわけではありません。

さまざまなタイプのエンジニアが在籍しており、目指したい方向性も人それぞれです。そのような中で、それぞれの社員が目指すキャリアを創り、自分達で選択できる環境をつくっていくことでビジョンの実現を目指していきます。

そのためには、エンジニアが持っている技術を市場に対して価値のあるものとする仕組みを、会社がつくっていかなければなりません。それが先ほども申した業務DX化の部分です。社員の持っている技術を市場にとって価値がある状態にしていくことが大きな方向性であり、目指すところですね。

ーエンジニアの価値とは

エンジニアが持つテクニカルな技術は必ずしもお金につながるわけではありません。その技術を市場の中で、”価値があるもの、お金につながるもの”にしていくことが、ビジネスモデルです。ですので、エンジニアの純粋な技術を市場で必要とされているものにしたものが価値であり、それを活かすことが「エンジニアの価値」の考え方です。



ー目指す姿の実現に向けた取り組み

現在、技術のエバンジェリストビジョンとして10項目を掲げ、そのビジョンに対する施策を考えています。とくに待遇改善や教育キャリアパスは、実際に具体的な動きが多く出ている部分です。「エンジニアの給与・待遇をどのようにして上げていくか」ということを常に考え、市場として求められるエンジニアになるための技術を付けられるよう、環境を整えています。

たとえば、教育環境を充実させていくための施策として、外部の講習をどんどん取り入れています。これは、IT講師のレベルアップにもつながる取り組みです。また、どのような環境にいるエンジニアでも学習ができるようにウェブでの学習のシステムを取り入れたり、オンラインの研修を広げていったりすることで、教育機会を拡大しています。

さらに現在、パートナーと協力して、AWSやセキュリティといった市場ニーズの高い技術を学び、それを実践で活用できる環境を広げています。
このような仕組みを通して、エンジニア自身の価値を上げていけるように取り組んでいます。

全社的には、フレックスタイム制やワーケーション等、働き方の自由に向けて、さまざまな制度設計を徐々に進めているところです。常駐型のエンジニアビジネスとの兼ね合いがあり、エンジニアの中にはその環境施策を適用できないメンバーも多くいます。そのため、働き方の自由を拡大していく中で、「どのような制度にどのように適応していくか」が今後の課題です。

ー2022年度の振り返り

2022年、大きな枠組みとして動いた部分はIT教育体制の整備です。

元々、教育の部門は全社的な取り組みとして捉えられ、ビジネスマナー等のヒューマンスキル教育と合わせた部門として社長戦略統括本部にありました。ですが、より現場の技術と連携をして実践的な教育を目指して、2022年の5月から技術の組織の中にIT教育の部門「ソリューション本部エンジニアサポート部」を設立しています。実際にお客様やエンジニア自身が求めている教育について、現場のエンジニア部門と協議をして教育内容を作成し、その現場のエンジニア部門の中に一部入り込んで教育を行う仕組みがスタートしました。それによって、座学やテキストベースの教育だけではなく、実際の現場で求められている教育を提供できています。

2023年に向けては、さらにこれらを発展させて、常駐者と連携した教育プログラムの立ち上げを行っています。最初から終わりまで、一貫性の教育というような形で、”教育から実践、そして経験へ”とつなげていくことで、よりエンジニア自身が自分の価値を高めていける環境を整えています。

そして、2022年から「セキュリティLab.」というセキュリティのソリューション部隊を立ち上げました。これは、IT業界の中で常にニーズの高い、セキュリティ分野のエンジニアを増やしていくための取り組みです。これまで、ITインフラのエンジニアを未経験から育成してきましたが、エンジニアが次のステップに上がっていきます。インフラの環境が徐々にクラウドにシフトしてきている中で、エンジニアとしての価値を高めていくためにはセキュリティの知識が非常に重要になると考えています。

セキュリティという商材は非常に範囲が広く、いろいろ含まれるソリューションです。その中で、あくまで軸はインフラエンジニアとし、＋α セキュリティ技術を身につけます。そのwithセキュリティの資料を持ったエンジニアとして市場価値を高めていく活動です。これは横展開として、「withクラウド」や「withパイソン」等の＋αのスキルセットを持つことでエンジニア価値を高めていくことにつながると考えています。2022年から「セキュリティLab.」を立ち上げたことによって、そのような流れができてきています。

2点目は、自由な働き方や地元雇用の部分です。コロナ禍に入ってからリモートワークの対応が拡大してきています。実際コロナが収束してきて徐々に市場として戻りつつある中でも、当社ではリモートワークを継続して拡大していく方針を引き続き掲げています。

その中で、新しくリモートワークのための制度や仕組みを拡大してきた1年でした。その結果として、各本部の本部長が東京本社以外の場所にいる比率が徐々に増えてきており、会社の特徴の1つです。

2023年からは、技術の本部長も東京本社ではなく仙台にいながら、技術の東京の部隊を率いて行きます。そのような働き方が可能になってきています。常駐ビジネスをしている中で、常駐者への適用がなかなか難しいところもあり課題でもありますが、徐々にリモートの環境や自由な働き方が広がってきたというのが、2022年の大きな流れです。

ーアイエスエフネットの技術戦略の特徴

ポイントとしては2つあります。

1つは、常駐型のビジネスをしているので、1つの技術だけではなく新しい現場で新しい技術を習得して経験をしていける環境があることです。幅広いスキル経験を持ったエンジニア育成をしている点が特徴です。とくにSIerやベンダー、ディストリビューターに近いところであれば、やはり特定の製品や特定のソリューションを打ち出している企業・部署があると思います。その場合、スキル範囲はソリューションに特化した部分になります。もちろん、1つの分野に強いことも1つの大きな強みです。ですが当社は、さまざまな顧客、テクノロジー、ソリューションを持ったお客様に常駐型でビジネス・サービスを提供しています。そのため、複数のスキルを身につけたエンジニアが在籍している点が特徴です。

ここ数年のクラウド環境、とくにSaaSのサービスが非常に広がっている中で、各企業がシステムを選択するときに、さまざまな各機能を各課題ごとに選択して組み合わせて利用する時代に変わってきています。そのようなとき、複数の技術やソリューション環境を知っていて視野の広い対応ができるエンジニアを育成していくことが、技術的な部分では大きなポイントになると感じています。

もう1つの特徴としては、やはり根幹ですぐには廃れないエンジニアのスキルに集中特化している点です。これは、当社が創業以来インフラエンジニアを専門にしていることにつながります。現在、ネットワーク、クラウド、セキュリティの三本柱をスキルのベースとしています。ネットワークは、一度世界に広がると、なかなか根本から変えるのは難しいです。インフラとしてなかなか変わることはないと思います。そして、とくにネットワークとIoTが広がっていく中で、いろいろなデバイスがITに繋がってくるようになっています。そういった際、すべてのデバイスやIoT機器は、つながることで意味が出てくるんですよね。そのためには、ネットワークは絶対的に必要で、急になくなっていくことはない技術です。セキュリティも同様です。セキュリティが不要になる日は来ないと思うので、そういった部分に注力している点が特徴だと思います。

ー社会的課題の解決について

まず1点目は、今後、日本社会は少子高齢化社会が進んでいきます。これは避けようのない環境です。労働力が減り、シニア層が増えていく中で、仕事環境の創出が課題になってきます。働ける環境や働き方の整備、そして業務のデジタル化をしていくことが、より最適化された効率の良い仕事環境の創造につながります。今後、その環境を整えていくことが大きな課題と対応です。実際に自動化やローコードの開発等の新しい技術を取り入れ、使うことで成果が出るような仕組み。それを、技術を活用することで提供していくことが少子高齢化の部分での対応の大きなポイントです。

また、エンジニアの世界は、どうしても”少し離れた世界、入りにくい世界”と見えてしまっている部分があると思っています。エンジニアのハードルがまだまだ高いと捉えられ、現状、女性エンジニアが少ない状況です。今後、エンジニアではなくても、デジタルワーカーとしてデジタル機器を活用して仕事をする人は、全体の就業者の8割を超えるようになると言われています。そのような中で、そのデジタルワーカーとの差別化を図っていきたいです。

エンジニアであることの価値を社会や市場に示していくことが、これからエンジニアを目指したいと思う人を増やしていく1つの大きなポイントだと考えています。そのために、働き方の自由やワークライフバランスをしっかりと整備をしていきたいです。エンジニアは、自由に働けるための1つのスキルになりうるものだと考えています。「自分で選択できるエンジニア」を確立していきたいですね。

ー近い将来計画していること

直近としては、協業パートナーを増やしていくことで、複数のテクノロジーについて深く入り込める環境を創造していきます。たとえばマイクロソフト、AWS、VMware等とパートナーとして活動していくことで、複数のスキルセットをもったエンジニアを増やしていくような活動です。こういった活動を広げていっていますね。

これまでは、「〇〇のスキルを持っているエンジニアが欲しい」という考え方でしたが、それは不可能であることにいろいろな企業が気づき始めていて、”一緒に育成していこう”という考え方になってきています。パートナーをどんどん増やし、パートナーの環境の中で一緒にエンジニアの育成をしていく取り組みの拡大を図っています。それによって、新しい技術に対して参入していく障壁を下げていきたいですね。

これまでAWSをやっていたメンバーがセキュリティをやりたいと言っても、セキュリティのプロジェクトに行けるかというと、なかなか難しいところがありました。ですが、”一緒に育てていく”というような関係性の協業パートナーを増やしていくことで、新しいエンジニア育成への障壁を下げていっています。

ーCTOとしてのメッセージ

目指したいのは、”選択できる会社”です。現在エンジニアには、スペシャリストやマネージャー、コンサルタントのように複数の道を用意して、スキルアップしていく道を検討しています。ですがそれだけではなく、そもそも上を目指さないのも選択肢だと思います。

さまざまな価値観を持ったエンジニアが自分に合った働き方をすること。そして、選んだ働き方で会社、さらに言えば社会に対して成果を出せるような環境の創造が、エンジニアが継続してエンジニアとして働いていくために必要だと感じています。

そのために、選択できるような仕組みや制度、環境を整備していきます。キャリアアップを目指す人に関しては、エンジニアとして会社や市場、社会に新しい付加価値をエンジニアが自ら発案をして作り上げていっていただきたい。そして、エンジニアがより自分達のやりたいことを、ビジネスにしたいと考えています。

持続可能な成長を支える基盤

E：地球環境への貢献

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当社の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

■ 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年度に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。新型コロナウィ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。新入社員の入社時に関わるすべての手続きをクラウドサインで実施しました。

CLOUDSIGN 契約をより速く、安全に

■ オフィスプロジェクト

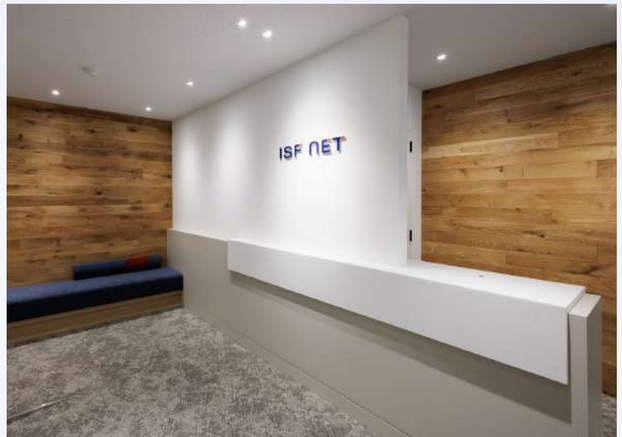
2020年からの新型コロナウイルスの感染症拡大をうけ、アイエスエフネットでは環境の変化や従業員に合わせた自由な働き方を実現する中で、オフィスの在り方を見直す運びとなりました。そこで立ち上がったのがこの「オフィスプロジェクト」です。来訪いただくお客様や従業員がより快適に過ごしていただくための環境構築に取り組んでいます。これまでに、赤坂オフィス、仙台オフィス、大阪オフィス、沼津オフィスをリニューアルいたしました。
※詳しくは、多様な働き方（p.29）にてご確認ください。

「沼津オフィス」について

アイエスエフネットは、来社されるお客様や従業員がより快適に過ごすための環境構築に取り組んでいます。グリーン購入運動への参画も行っており、環境に配慮した製品の導入も推進しています。
沼津オフィスは、落ち着きや便利さを追及するとともに、アイエスエフネット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を行っています。加えて、「チャレンジドオフィス」をさらに上質なサービスとして提供するためのリニューアルを施し、環境にも配慮しています。
(※取り組みの詳細については次の項目をご確認ください。)

環境への配慮

- 廃材を再利用　リサイクルタイルカーペットを使用
- FSC認証木材を壁面装飾材に使用
- 高機能空気清浄機　AirDOGの導入
- 各MTG　ROOMへエアコンの導入工事
- 各MTG　ROOMへ採光が取れるようにガラス導入工事



福祉への配慮

- バリアフリーで車いすでの移動が可能
- 多目的のトイレ(障がい者利用可)の完備
- 福祉事業の車の完備(車いすでもOK)
- 移動しやすいように、エントランスの段差を全面スロープに変更
- 各廊下の有効寸法を1200mm以上としています。
- 会議室の入口はすべてスライドドアを採用しています。

■ 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

今後は、全支店のスマートオフィス化を検討しております。

テレワーク推進・クールビズの取り組み

■ テレワーク推進の取り組み

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。

2022年度のテレワーク率は全従業員の55%。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のビジョンや、「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、複数の社内委員会設置により、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	2022年5月1日～2022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様にも、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、お客様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」

2022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。2022年度の活動報告として、献血など、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。

■ 2022年度実績

MYぼら活動
総延べ人数　7人

■ フードバンクへの寄贈

愛ぼらの活動の一環として、社内の災害備蓄品入れ替えの際に食料ロスの削減に少しでも貢献するため、この度フードバンクへの寄付を行いました。この活動を通じて食品ロス削減、さらにはSDGsの「（1）貧困をなくそう」、「（2）飢餓をゼロに」、「（12）つくる責任つかう責任」の実現に貢献したいと考えております。今後も企業活動を通して、地域社会・国に貢献できますよう取り組みを続けてまいります。

● 寄贈先

拠点名	寄贈先	寄贈内容
本　社	株式会社StockBase経由 子どもの居場所カフェひまわり Tokyo Kids Supporter	缶入りパン 120個 アルファ米 211袋
札幌支店	一般社団法人フードバンクセンター	缶入りパン 15個 アルファ米 15袋
仙台支店	宮城野区役所経由 仙台市社会福祉協議会 フードバンク仙台、 ふうどばんく東北AGAIN	缶入りパン 24個 アルファ米 24袋 ビスケット 24個
静岡支店	フードバンク ふじのくに	缶入りパン 9個
大阪支店	社会福祉法人 西宮市社会福祉協議会	缶入りパン 33個 アルファ米 33袋

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(2022年)

ステーショナ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2022年度実績を示しています。

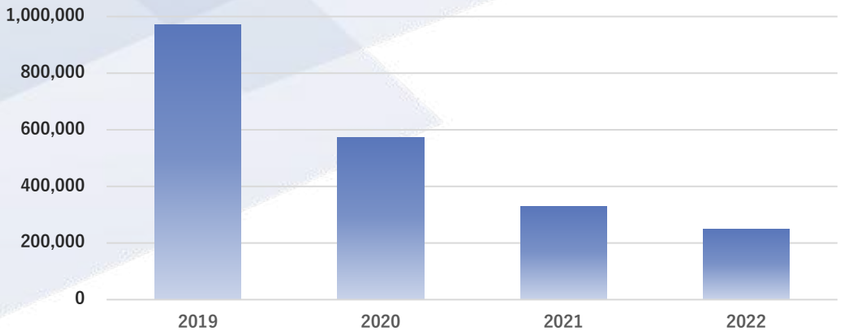
項目	単位	2022年度	備考
Scope1　GHG排出量	metric tons CO2e	0	当社自らによる温室効果ガスの直接排出
Scope2　GHG排出量		1,911	他社から供給された電気等の使用に伴う間接排出
Scope3　GHG排出量		273,642	当社の活動に関連する他社の排出
Scope3（上流）		273,642	通勤、出張など
Scope3（下流）		0	製品の使用、廃棄など
サプライチェーン排出量 合計		275,553	

※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

（単位：枚）

		2019年	2020年	2021年	2022年
事務用紙購入枚数	枚	972,000	571,500	328,000	249,000

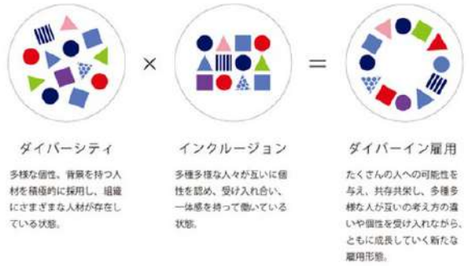


S：誰もがワクワクと働ける環境の創造

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」

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はなく、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。当社では、これまでも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。



URL：https://youtu.be/PQaZjW8rsZM

また、ブランディングムービー「私たちは働いている」篇を当社HPで公開しました。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、実際に当社で働くさまざまな立場の方の声を丁寧に拾い集めました。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実感いただける内容となっています。

「ダイバーイン雇用」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や、さまざまな社会貢献活動をより多くの方に知っていただきたいという想いが込められています。

ダイバーイン雇用促進への取り組み

■ 名古屋レインボープライド2022に協賛

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」に取り組む企業として、「名古屋レインボープライド 2022」に賛同いたします。
「名古屋レインボープライド」は、性的指向および性自認（SOGI=Sexual Orientation,Gender Identity）にかかわらず、すべての人が、より自分らしく誇りをもって、前向きに楽しく生きていくことができる社会の実現をめざしています。
今回の協賛に向けて、アイエスエフネットのレインボーカラーロゴを使用したTシャツと横断幕を制作しました。加えて、4月にNPO法人ASTA（アスタ）が主催するセクシャルマイノリティに関する知識を学ぶイベント「LGBTQ ＋ 出張授業」を実施し、LGBTQIAに対する理解と支援を行ってきました。

■ 「名古屋レインボープライド 2022」のパレード参加

2022年5月16日、「名古屋レインボープライド 2022」のパレードに従業員や従業員のご家族など有志約15人が参加いたしました。当日は快晴の天気に恵まれ、事前に準備した当社のオリジナルTシャツを着用し横断幕を掲げながら、他の参加者とともに、オアシス21の周辺を練り歩きました。
今後もアイエスエフネットグループでは、すべての方がいきいきと働ける職場をグループ一体となって取り組み、誰もが自分らしく生きられる社会づくりへ貢献してまいります。

LGBTQIAに関する主な取り組み

- 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。
- 当社の方針として、性別を採用の基準として重要視していない。そのため、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（ウィメンズカウンシル）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、講習会を実施している。また、アライの表明をできる仕組み化の検討なども進めている。
- ダイバーイン雇用委員会を設置し、ダイバーイン雇用の実現に向けて取り組んでいる。同委員会を通じ、対象者に向けた新たな環境・仕組みを作りあげ、就労困難の方々や周囲の方々へ安心・安全な就労環境を築く（実現させる）活動を行っている。
- 当社で働くさまざまな立場の方の声を拾い集めたブランディングムービーの制作を通して、アイエスエフネットが創業当初から続けてきた、多様な雇用機会の創出についての取り組みを紹介している。
- 管理職社員に向けた専用サイトへ、LGBTQの方からカミングアウトを受けた際の対応などの職場における環境づくりに関する動画を掲載し、管理職の社員がいつでも確認して、正しい対応を学べるようにしている。
- 性別・年齢・国籍・障がいの有無に関係ない多様な働き方の実現を目指して、福利厚生の一部制度の見直しを行い、2022年1月から、各自治体が定めるパートナーシップ制度によって認められた関係である場合も、利用できる制度を拡充。

■ D&I（ダイバーシティ＆インクルージョン）に関するアンケートの実施

ITエンジニアを中心とする従業員1,294名を対象に、D&I（ダイバーシティ＆インクルージョン）に関するアンケート調査を実施いたしました。

● 調査の目的

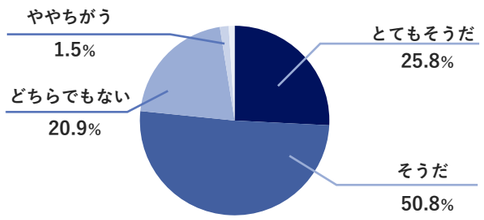
アイエスエフネットでは、すべての方が安心して働ける環境を創造し、またそれを提供することによって1人でも多くの方に「働くことの喜び」や「生き甲斐」を見出していただくため、さまざまな取り組みを実施しています。この度の調査は、社内のインクルージョンや公平性、帰属意識（IEB）、心理的安全性の数値を「見える化」します。社内の現状の把握および課題抽出をすることによって、より多くの方が安心して働ける環境創りを目的としています。

● 調査の概要

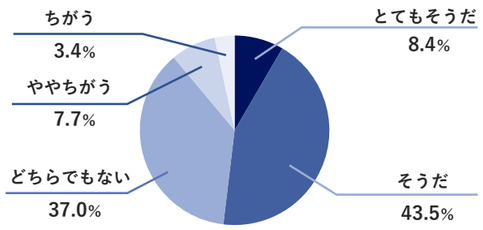
1. 75%以上の従業員が経営層は多様性について理解・尊重していると感じている

「経営層は多様性について理解・尊重していると感じるか」という質問に、76.6%の従業員が「とてもそうだ」「そうだ」と回答した。また、「同僚などの私の周囲のメンバーは、ダイバーシティ(多様性)について理解・尊重していると感じるか」という質問には、51.9%の従業員が「とてもそうだ」「そうだ」と回答している。経営層が多様性への理解について高評価を受けている反面、経営層以外はまだまだ理解や尊重が不十分と判断されていることがわかる。ダイバーシティの理解・尊重促進を図るため、より一層の情報発信や研修実施の検討が必要である。

Q 経営層はダイバーシティ（多様性）について理解・尊重していると感じる。



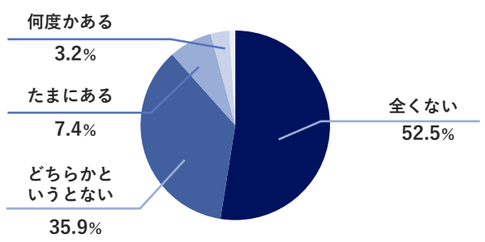
Q 同僚などの私の周囲のメンバーは、ダイバーシティ（多様性）について理解・尊重していると感じる。



2. 職場の人間関係について、多くの従業員が居心地のよさを感じている

「私は、職場で差別や偏見を受けたと感じたことがある」については、88.4%の従業員が「全くない」「どちらかというとない」と回答。数値としては高いが、当社は7つのゼロを掲げているため、この項目ではとくに「0」を目指して改善が必要である。

Q 私は、職場で差別や偏見を受けたと感じたことがある。

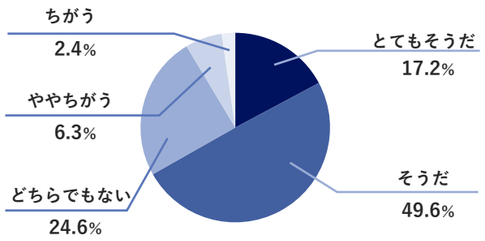


3. 職場でのサポート体制・周知への課題

「職場には、私が安心して働くために必要なサポートが十分にあると感じる」という質問に対して、66.8%の従業員が「とてもそうだ」「そうだ」と回答し、数値として高評価とは言い難い結果となった。

子育て世代へのサポート（育休・時短勤務）、ワークライフバランス実現に向けた在宅勤務やワーケーションの導入、各種相談窓口の設置などのさまざまな制度導入に努めている一方、お客様先に常駐するエンジニアには会社の情報が届きにくいという課題がある。全従業員が平等に制度について理解、活用できるよう周知方法の改善や新たなサポート制度導入の検討をしていく必要がある。

Q 職場には、私が安心して働くために必要なサポートが十分にあると感じる。



本調査の結果をもとに、当社では引き続きD&Iの促進に努め、すべての方が安心して働ける環境を創造してまいります。

■ ダイバーインweekの開催

人権週間（12月4日～12月10日）にあわせ、ダイバーシティ＆インクルージョンについて考える「ダイバーインweek」を開催いたしました。

ダイバーインweekとは

「ダイバーインweek」は、アイエスエフネットの社内イベントです。

1949年に法務省と全国人権擁護委員連合会が定めた「人権週間」にあわせて、ダイバーイン雇用と人権尊重についてあらためて考える機会づくりや啓蒙活動に取り組みました。期間中は、アイエスエフネットの全拠点の社員に向けて、人権尊重に関するイベントやコンテンツの配信を行いました。

なお、「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アイエスエフネットの造語です。アイエスエフネットは、創業当初より「ダイバーイン雇用」を謳い、さまざまな事情で就労が難しい方に対して、安心して働ける雇用の創造と提供に取り組んでいます。

また、期間中には当社代表の渡邉よりトップメッセージを発信し、従業員へ会社の意思とイベント開催の目的を共有いたしました。

ダイバーインweekトップメッセージ

2022年度より、人権週間にあわせて、ダイバーシティ＆インクルージョンについて知り、考える「ダイバーインweek」を開催します。期間中は、全従業員の皆さまに向けて人権尊重に関するイベントやコンテンツの配信を行ってまいります。

アイエスエフネットではダイバーイン雇用に取り組み、さまざまな方、多様な方が幅広い分野で活躍しています。この多様性は、私たちの社会に価値（バリュー）をもたらす基盤、原動力です。

性別・年齢・国籍・障がいの有無などに関わらず、平等な雇用機会の提供をしていくことを10のビジョンにもかかげ、すべての方に尊厳と経緯をもって接することを大切にしています。

この「ダイバーインweek」を通じ、社員の皆さん一人ひとりが、多様性についてさらに深く学び、考え、より良いアイエスエフネットをつくるための具体的な行動へとつなげる契機になればと期待しています。

「ダイバーインweek」の主な活動

ジェンダーや年齢、LGBTQIA、障がい者、国籍、子育てや介護などの両立支援、さらに多様な価値観や共感力について、多岐にわたるテーマでセミナーやイベントをオンライン開催いたしました。

- **LGBTQIA関連研修の実施**
  on the Ground Projectの代表である市川 武史 氏を講師に招き、LGBTQ・SOGI研修を行い、LGBTQIAの理解を深める。
  ※on the Ground Project on the Ground Projectは「私たちがそこにいるのが当たり前。こんな社会をつくりたい」というビジョンのもと性的少数者がいきいきと働ける職場づくりをめざして、研修、講演、コンサルティング活動を行う団体
  （引用：https://www.ongroundproject.com/）

- **手話動画の配信**
  アイエスエフネットのグループ会社で障がいをもつ方の就労支援を行うアイエスエフネットジョイは、ろう者（聴覚障害者）も利用している。　ろう者の協力で手話動画を配信し、アイエスエフネットジョイと手話の理解を深める。

- **異文化交流座談会の開催**
  アイエスエフネットにはさまざまな国籍の社員が所属している。お昼休憩の時間に異文化交流座談会（オンラインサロン）を開催し、社員がお互いの違いを理解することで、社内コミュニケーションの活性化を目指す。

- **各国の料理動画の配信**
  各国の郷土料理を紹介する動画を配信することで、アイエスエフネット社員の多様性の理解を促進する。

- **LGBITQIAに関する制度の紹介**
  アイエスエフネットには社員が自分らしく安心して働くためのさまざまな制度がある。それらの制度を紹介することで理解を深め、利用しやすい環境を作る。

- **アライ（ally）表明の促進**
  レインボーシールを全拠点に配布し、さまざまな場面で活用することで、アライの表明ならびに賛同の後押しをする。

- **障がい者雇用促進サービスおよびオフィスリニューアルに関する記者会見の実施（沼津）**
  ダイバーインweek期間中、アイエスエフネットの沼津支店にて、当社の障がい者雇用促進サービスおよびオフィスリニューアルに関する記者会見を実施する。取り組みに対する社内外の認知拡大を目指す。

■ 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です。直訳すると、「雇用、医者」といった意味になりますが、このEMD会議では、就労に困難を抱える方が安心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して就労支援することを目的にしています。お客様先でのトラブルや困難な状況があったとしても、その理由がその特性によるものであれば本人の努力の問題ではなく配慮が必要であるといえます。そのため、その配慮や支援方法を専門医師の助言を受けて検討しています。

関連ブログはこちら

■ 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。

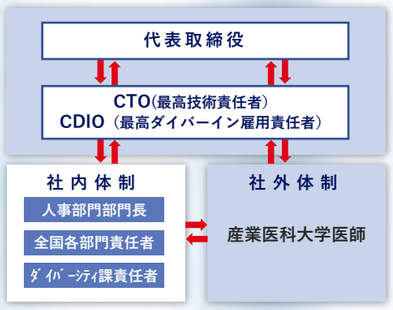
	2020年	2021年	2022年
新規対象者数	15名	10名	17名
支援年間支援対象者数	22名	26名	30名
対応後改善数	4名	11名	8名
対応後改善率	18%	42%	27%
診断・手帳取得率	31%	38%	23 %

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 半年間とく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

■ 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。



産業医科大学　江口 尚 医師のコメント

渡邉社長が時間を割いて指示を出し、一人ひとりに対応しているところが非常にユニークだと感じます。また、本会議にはさまざまな方が参加し、関わっています。それだけの時間と人を割いて議論することが体制としても素晴らしいです。アイエスエフネットは、「限りがある資源の中で一人ひとりの特性を活かしている」というイメージがあります。きれいごとを並べるだけではなく、何より実践することが重要だと気づかされました。軌道修正をしながら、事業として取り組み、障がいの受容を促している点が他社にはない観点であると思います。
近年は、社会的にも意識が変化してきています。少子高齢化により人口が減少している中で、より、多様性を認めていかないといけない時代になってきていると考えています。
現在オンラインでの参加がメインとなっていますが、新しいアイデアをご提案できるよう、今後も尽力いたします。

■ EMD会議の効果

主に、5つの効果が期待できます。

1. 社員の特性への配慮や会社の支援が明確になり、周囲の人が支援しやすい環境を作れる
2. 社員の生きづらさや働きづらさの原因がわかり、ご自身と向き合いやすくなる
3. キャリアを諦めず、継続して働くことができる
4. グループ会社（福祉事業所）への転籍や連携がスムーズになる
5. 顧客先での指摘が減るなど、社員への配慮や理解が深まる

EMD会議では、トラブルを繰り返している社員の原因を明確にしています。こうすることで、ご自身だけでなく周りの方も配慮やサポート方法がわかり、それぞれに適した業務や支援を提供できています。もちろん、会議参加者は支援対象者の関係者のみとしており、守秘義務を遵守したうえで運用しています。そして、EMD会議からのサポート体制を強固なものにしているアイエスエフネットの強みとして、部門を超えた複数部門連携の実践です。このEMD会議にて、外部医師、グループ会社、社内の部門を超えた連携が実現できています。

■ 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。

■ EMD会議のメリット

主に、5つの効果が期待できます。

1. 社員の努力不足だと考えられていた原因が、そうではないことが明確化され、ご自身の不安が無くなる。また、安心して働くことができる
2. お客様先の社員の特性への理解が進み、配慮ある環境で勤務が継続できている
3. 障がい者手帳取得のサポートを受けることができ、一人で悩まず、専門家に相談ができる
4. さまざまな特性や個性を当たり前として捉える社員と働くことで気持ちが楽になる

当社はこの取り組みのように、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しています。またこのようなダイバーイン雇用が、当たり前であるという文化（社風）があります。EMD会議はそのようなダイバーイン雇用の実現になくてはならない取り組みの一つです。
人それぞれ違って当たり前であり、その違いを強みに変える未来を応援するために、今後も尽力してまいります。

● EMDの好事例

事例①	● 障がい者手帳取得後、グループ会社へ転籍、現在FDMのITエンジニアとして活躍 お客様先でエンジニアとして勤務していましたが、勤務先でコミュニケーションに悩み、メンタル不全を繰り返していました。EMD会議で支援を継続している中で、発達障害ADHDの診断を受け、手帳取得。特性を理解した支援員がいる環境を希望され、現在グループ会社で活躍中です。
事例②	● 障がい者手帳取得後に、合理的配慮が明確になり将来の不安が軽減 苦手な業務に対して懸命に支援を行っておりましたが、心への負荷と将来への不安が強くなりメンタル不全により長期間休職となった方がいらっしゃいました。EMD会議にて継続支援後、面談を繰り返し発達障害診断と手帳取得し適性に合わせた業務に従事いただきました。現在は、勤務を継続中で、将来の不安も軽減できており安心感を持って従事いただいています。
事例③	● グループ会社のリワーク利用し、復職、エンジニアとしてキャリアアップができている メンタル不全で長期休職となった方が、休職期間中にグループ会社（※）にてリワークを3カ月間行い、復職後ITエンジニアとしてお客様先にてご活躍中です。復職後もグループ会社の定着支援として定期的な面談を実施し、その方の上司と連携し安定勤務ができるよう支援を継続しています。

■ PRIDE指標ゴールド 3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、3年連続で、最高評価「ゴールド」の受賞と至りました。

work with Pride Gold 2022

■ D&I Award 2年連続最高指標を獲得

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Job Rainbow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とくに「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。

当社は、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。
そのような取り組みが評価され、2年連続で最高評価「ベストワークプレイス」の認定へと至りました。

D&I AWARD BEST WORKPLACE for diversity & inclusion 2022

■ 「Business for Marriage Equality」へ賛同

「Business for Marriage Equality」は、婚姻の平等（同性婚の法制化）への賛同企業を可視化するためのキャンペーンです。日本で活動する3つの非営利団体、公益社団法人 Marriage For All Japan（MFAJ）、NPO法人 LGBTとアライのための法律家ネットワーク（LLAN）、認定NPO法人 虹色ダイバーシティが共同で運営しています。本キャンペーンは、より平等で、誰もが生きやすい社会を創るため、法整備の数年以内の実現を目指しています。

■ 「ビジネスのためのLGBT平等サポート宣言」へ賛同

「ビジネスのためのLGBT平等サポート宣言」は、国内外で、LGBT平等法の制定を求める署名への賛同を呼びかけているキャンペーンです。全国100を超えるLGBT関連団体の連合体「LGBT法連合会」、世界最大級の国際人権NGO「ヒューマン・ライツ・ウォッチ」、スポーツとLGBTに関する活動を展開する「アスリート・アライ」の3団体が協働で運営しています。署名に賛同し、国に対して賛同の声を可視化することでLGBTへの差別をなくし、誰もが平等に生きられる社会を創ることを目指しています。

LGBT平等法とは

性的指向や性自認による差別的取り扱いを禁止し、LGBTも、LGBTではない人も「平等に扱う」ための法律です。私たちは国内外から広く賛同を呼びかけ、皆さまからいただいた大切な署名を国会に届けることで、法律の制定を目指します。
（公式HPより引用：
https://equalityactjapan.org/）

#EqualityActJapan
日本にもLGBT平等法を

次世代育成の取り組み

■ 大学向けダイバーイン雇用講習の実施

大東文化大学の経営学専門科目である「企業と経営者」にて、当社代表の渡邉が登壇いたしました。講話のテーマは、「これからのIT人材に求められる人財と施策」です。アイエスエフネットの在り方やそこに込められた代表の想いを、今後就職活動をされる学生の皆さんに向けた経営者ならではの視点で講話を行いました。

講演会の最後には、質疑応答や採用情報についてもお話いたしました。また、終了後には代表 渡邉をはじめ、採用担当のもとに多くの学生がお話を聞きに来てくださいました。

代表 渡邉は会社選びの大きなポイントとして、”会社が従業員を大切にしているか”を挙げ、学生に向けて熱く語りました。

一般的に離職の原因として多く挙げられるのは”人間関係”です。

「新卒の場合は、大学という授業や付き合う人を選べる環境から、好き嫌いでは選べない社会という環境に踏み入れます。そのため、ギャップを感じてしまうことが（離職の）原因の一つです。」という言葉に、学生の皆さんの大きくうなずく姿が見受けられました。

ある程度の社会人経験があっても、社内のハラスメントや差別など、会社が対策を怠ると多くの問題が発生し得るのです。

このような問題について、背を向けずに最大限解決の努力をする会社、従業員を守ろうとする会社はどれほどあるでしょうか。

アイエスエフネットには、10のビジョンの一つに「人間関係の悩みゼロカンパニーを目指す」というものがあります。会社において、仕事以外の悩みをゼロにしたいという想いが込められています。他にもISCによって、人間関係におけるストレスを感じることのない会社を目指しています。

女性活躍推進の取り組み

■ 女性活躍推進法にもとづく一般事業主行動計画について

女性の職業生活における活躍の推進に関する取り組みや、労働者の多様な労働条件の整備などに取り組むにあたって、自社の女性活躍の状況を把握し、課題解決に向けて、その計画期間・目標・達成のための対策と実施時期を企業の実情に応じて策定するものです。

アイエスエフネット女性活躍促進法にもとづく一般事業主行動計画
行動計画期間：2021年6月1日～2024年3月31日

目標1	管理職割合において、女性管理職の割合を2023年までに20%以上とする（女性管理職の比率を向上させる）。
目標2	ライフイベントに左右されない制度の拡充、制度利用の促進。
目標3	多様な働き方の支援体制の強化、女性採用数の平等化のため2023年までに新卒の女性採用割合40%以上を目指す。

■ 女性活躍推進に向けた取り組み

● 育休・産休時のフォローや復職支援

戦略人財コンサルティング部により、妊娠から産休・育休、復職時・復職後までサポートをしています。妊娠・出産・育児という大きなライフイベントを経験しながらキャリアを継続してご活躍いただけるように、休業前後のヒアリングや休業中の会社情報の共有など、安心して休職・復職できる環境を整えております。

● 女性管理職メンター制度の導入

2022年からトライアルとして女性管理職メンター制度を導入し、新しく管理職になられる方を全面的にフォローしています。2023年には本始動を目指して取り組んでいます。

● NPO法人と連携したシングルマザーの雇用機会創造

2021年には「しんぐるまざあず・ふぉーらむ」と連携を図り、団体のご紹介により入社されたシングルマザーの方がITインフラエンジニアとして在籍しています。同様な立場で悩んでおり、スキルがあるにも関わらずなかなか働ける場所がないと模索されている方のために、実際に入社されご活躍されている社員の方の経験談などブログで紹介しています。子育てをしながら働く方々への後押しとなる活動も積極的に行っています。

ブログ：
https://www.isfnet.co.jp/isfnet_blog/index.php/2022/08/04/2166/

● 女性活躍推進委員会の設置

女性が活躍できる環境をつくるために、施策を提案しています。当委員会では、女性が活躍できる環境をつくるために、施策を提案しています。当委員会では、女性管理職の人数の増加、時短管理職・時短勤務の方が活躍できる環境の創造、女性が管理職を目指すための研修・勉強機会の創造を目標に掲げて取り組んでいます。

● DS（ダイバーシティ）通信にて社員へ定期的な情報発信

戦略人材コンサルティング部ダイバーシティ課が中心となり、「DS（ダイバーシティ）通信」を2か月に1度発信しています。社員向けに制度や制度利用者の声を紹介し、周知活動を行っています。

● ロールモデルの働き方についてパンフレット形式で社内外へ展開

育休から復職され時短勤務で活躍中の管理職や社員に、業務内容や仕事と育児の両立の工夫、今後の目標などをインタビューいたしました。リアルな声を社内に発信しています。

「時短社員インタビュー記事」はこちら

■ こどもスマイルムーブメントへ参画し、育業応援企業へ登録

社会全体で子供を大切にする気運を醸成する運動である「こどもスマイルムーブメント」へ参画いたしました。

アイエスエフネットでは、子育て・結婚などのライフイベントによってキャリアが断絶されることがあってはならないと考えており、子育て世代を支援する法定以上の制度を導入しております。たとえば、小学校卒業までの子が負傷、または疾病にかかった場合、看護をするために休暇「子の看護休暇制度」を1年間につき5日間、有給休暇にて取得可能です。また、18歳までの子を養育する社員は、1年間につき2日間を限度として取得できる「子ども行事休暇」もあります。このように社員が子どもとの時間を大切にできるような環境を整えています。

こどもスマイルムーブメントとは

社会全体で子どもを大切にする気運を醸成し、こどもの笑顔につながる、こども目線に立ったさまざまなアクションを展開していくための取り組みです。東京都をはじめ、各企業や団体、市町村や学校など、幅広い主体が連携し、戦略的なムーブメントを展開しています。
（東京都 こどもスマイルムーブメント： https://kodomo-smile.metro.tokyo.lg.jp/kids/about.html ）

育業（いくぎょう）

男性育児休業取得率向上への取り組み

■ 男性の育児休業取得率100％に向けた3ヵ年計画を策定

2021年6月に育児・介護休業法が改正され、2022年4月より段階的に施行されました。4月1日から妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置が義務付けされました。また、10月1日から、出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みと育児休業の分割取得となります。

この法律の改正に伴いアイエスエフネットでは、今回、2025年までに男性の育児休業取得率（※）100％達成を目標に3か年計画を策定しました。目標を設定し取り組むことで、全社員が出産・育児等のライフイベントを大切にし、仕事と育児の両立を目指します。

2022年目標(準備期間)	制度理解への土台作り
2023年目標	制度について全社員が正しく理解する
2024年目標	制度理解がなされ、対象者が正しく制度利用できる環境整備
2025年目標	男性育児休業取得率100％達成※

※育児に伴う休暇・休業の取得率

■ アイエスエフネットのこれまでの実績

アイエスエフネットは、社員が多様な働き方を選択し、「仕事」と育児や介護、趣味等の「仕事以外の生活」がどちらも充実したものになるよう取り組んでいます。育児休業に加え、育児有給休暇や配偶者出産休暇、子の看護休暇や子の行事休暇などの各休暇制度の整備や「パパ部長インタビュー」記事の展開等、社員が安心して働けるよう、環境づくりに注力してまいりました。その結果、男性育児休業取得率は年々上昇し、2021年には90％を超えました。さらにほぼ100％の社員が復職しています。また、2025年までに「男性育児休業取得率100％」の実現を目指し、引き続き手厚い支援体制や制度を整えてまいります。

● 育児取得者数・率（男女別）※

	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
女性	17名（100%）	11名（100%）	19名（100%）	16名（100%）	16名（100%）
男性	9名（29.0%）	17名（73.9%）	27名（79.4%）	20名（90.9%）	26名（74.3%）

※育児に伴う休暇・休業の取得率

● 育児取得者復帰率

	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
女性	100%	92%	92%	93%	86.7%
男性	100%	100%	100%	100%	100%

主な取り組み

● 男性育休100％宣言

アイエスエフネットは、D&Iを推進し、男性の育児休業取得を促進するため、株式会社ワーク・ライフバランスによる「男性育休100％宣言」に賛同いたしました。当社では時短勤務制度や在宅勤務制度の導入など、育児中の社員が安心して働ける環境を整備してまいりました。現在、女性社員に対するサポートはもちろん、育児休業取得を希望している男性社員に対してより制度を活用しやすい環境の整備に注力しています。
▼アイエスエフネット「男性育休100％宣言」掲載ページ
https://work-life-b.co.jp/mens_ikukyu_100/#list146

● 社員へインタビュー＆制度理解促進のためのパンフレット制作

男性社員がより育児休業を取得しやすくなるよう、すでに取得した男性社員2名に取得にあたっての事前準備や休業中の様子、今後の課題などをインタビューしました。またその内容を社内に展開し、社員が安心して育児休業を取得できるよう取り組んでいます。

「パパ部長インタビュー記事」

● 子育てFAQサイト

毎年新米ぱぱさん、ままさんが誕生しており育児にお仕事に奮闘しています。当社では、新米ぱぱさんやままさんの不安ごとを解消するため、豆知識などのお役立ち情報を先輩ぱぱさん、ままさんから教えていただく「子育てFAQサイト」を開設しています。今まで知らなかった子育て情報に触れる機会になればと考えています。

● 男性育休出前講座

社員に育児休業取得の理解を深めるため、2022年1月に広島県主催の講座「男性育休促進で会社を変える　イクメン入門講座」を全国の社員向けに、オンラインで実施しました。グループワークを含む講座で、育児休業に関する法律や制度、モデルケースを紹介。男性が育児休業を取得することは、当事者に加え、会社や家庭にとってもメリットが大きいことを参加者に理解していただく機会となりました。

● 「育児休業時 所得保障給付金」の導入（2022年7月～）

育児休業の取得促進のため、新たに「育児休業時所得保障給付金」を導入いたしました。本制度は、当社独自の「すまいる共済会」から入社1年以上経過している会員を対象として、給付金が支給されます。（※条件あり）

多様な働き方

■ オフィスプロジェクト立ち上げ、オフィスのあり方の見直しへ

アイエスエフネットでは、多様な働き方を実現するため、クラウド環境やネットワーク環境の構築など、テレワーク導入を早期に取り組んでまいりました。また従業員それぞれの働き方や事情を考慮した制度の拡充などに取り組んでいます。

2019年からの新型コロナウイルスの感染症拡大をうけ、その防止対策のため、オフピーク通勤や在宅勤務の推奨、ならびにテレワーク環境の向上を推進してまいりました。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。

従業員が業務を行う中でストレスを感じないよう、広々としたデスクを設置。空間にゆとりを持ち、それぞれが集中しやすい環境を整えています。また、新たにテレビ会議時に外の音や人の動きに邪魔されず集中できるテレビ会議用の個室も設置しています。アイエスエフネットでは、このオフィスプロジェクトを全国の事業所への展開も予定しております。お客様をお出迎えする最高の場となるよう、また、1人でも複数人でも作業しやすいオフィスの環境整備に努め、従業員の業務効率向上を目指してまいります。

■ 赤坂（東京都港区）にサテライトオフィスをオープン

取り組みの一つとして、アイエスエフネットでは「オフィスプロジェクト」を立ち上げ、来訪いただくお客様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。新たに開設した赤坂サテライトオフィスには落ち着きやアクセス、便利さを追及するとともに、当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。

これまで変化する働き方に合わせ多様な働き方を実現してきたアイエスエフネットは、この度、赤坂オフィス2階の改装オープンに加え、3階を新規オープンいたしました。

清潔感のあるエントランスでお客様をお出迎え
～新たに開設した3階オフィス～

赤坂オフィスは、赤坂見附駅から徒歩1分の場所に位置し、東京メトロ銀座線・丸の内線を利用することが出来る好立地なオフィスです。近くには同一駅とされている永田町駅もあり、東京メトロ半蔵門線・南北線・有楽町線を利用することも出来ます。周辺には飲食店やコンビニも多く、従業員のランチタイムが充実するのも魅力の1つです。

赤坂オフィス　拠点情報
〒107-0052　東京都港区赤坂3丁目21-3　牧野ビル2F、3F

■ アイエスエフネット仙台支店および大阪支店をリニューアルオープン

この度アイエスエフネット仙台支店および大阪支店の事務所を移転いたしました。赤坂オフィスと同様に、落ち着きや解放感、アクセスや便利さを追及するとともに、当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。

● 仙台支店について

仙台支店は、仙台駅東口から徒歩約4分の場所に位置する好立地なオフィスです。仙台駅は東北の駅百選に選定されたこともあり、支店の周辺にはショッピング、食事、ホテル等の施設も充実していることも魅力のひとつです。

仙台支店　拠点情報
〒983-0852宮城県仙台市宮城野区榴岡3丁目4-1　アゼリアヒルズ2F

● 大阪支店について

新オフィスは淀屋橋駅・北新地駅からほど近い御堂筋沿いにございます。北新地も近く、これまで以上にアクセスが便利になります。今後も、お客様にお気軽に足を運んでいただけるような環境づくりを目指してまいります。

大阪支店　拠点情報
〒530-0003大阪府大阪市北区堂島1-1-5関電不動産梅田新道ビル3F

■ 自宅外リモートワーク制度の導入

自宅外リモートワーク制度とは、アイエスエフネットの全従業員が自宅外でのリモートワークおよび勤務時間外のリフレッシュを目的とした、リモートワーク・ワーケーションを実現する制度です。当制度を利用する従業員は、以下の通りです。

自宅外リモートワーク勤務者

介護のために被介護者の居宅にてリモートワークを行う等、やむを得ない事情がある者

ワーケーション勤務者

勤務時間外の余暇を楽しむため、リフレッシュを目的としたリモートワークを行う者

従業員は、月1回の申請につき5営業日以内の自宅外リモートワークを行えます。また、ワーケーション勤務者には、当社規定に準じてリモートワーク手当の代わりとなるワーケーション手当が支給されます。

■ 制度導入の目的

当社はコロナ禍以前より、さまざまな事情で出社が難しい従業員に対して働き方の自由を実現するため、在宅ワークを導入しています。現在は、コロナウイルスの流行をきっかけに、在宅ワークを全従業員に導入しています。これに伴い、オフィスの在り方を見直すオフィスプロジェクトを開始し、山口県萩市でのワーケーショントライアルの実施など、新しい時代に適するより良い働き方を追求してまいりました。

自宅外リモートワーク制度の導入は、これまでの在宅ワークでは実現できなかった、さらなる従業員の働き方の自由度を向上し、離職防止やコミュニケーションの活性化につなげることを目的としています。今後は、全従業員のワークライフバランスを実現できるよう、引き続き体制強化に努め、社内での周知を行ってまいります。

■ ワーケーション実施

当社の自宅外リモートワーク制度の目的である、従業員のリフレッシュを念頭に、地元の方々との交流を通して地域創生支援を行うことを目的としています。地方自治体が抱える課題をIT企業の立場でどのように支援できるのか、ワーケーションを通して当社の新たな取り組みにもつなげられるよう尽力してまいります。

以下、参加者からのコメントです。

「自宅外リモートワーク制度を活用し、普段は離れた場所で業務を行う従業員同士の交流とリフレッシュを目的として、「チームワーケーション」を熊本県芦北町で実施する運びになりました。制度導入後、初めてのワーケーション実施であるため、今後の制度活用における課題や現地の方々との交流をもとに、IT企業が地域創生にどのようなかたちで貢献できるのか、理解を深めることが出来ればと考えています。また、当社のエンジニアのより多様な働き方の後押しになる機会になればと思っています。」

この度のワーケーション実施によって、社内での制度活用の促進や地域創生支援に向けた取り組みの活性化につなげることができるよう、尽力してまいります。

▼山口県萩市でのワーケーション

▼熊本県芦北町でのワーケーション

熊本県の南部に位置し、自然豊かな環境で育てられる甘夏みかんやデコポンの産地として知られています。現在、熊本県芦北町で実施している現地でのワーケーションを体験できる取り組みを活用し、制度導入後初のワーケーションを実施する運びとなりました。

人的資本経営における取り組み

人的資本経営実現に向けて

- **組織の流動性を高める**
  それぞれの幹部が独自のアイディアでプロジェクトを発足し、会社での役職を増やします。それに伴い、若手や役職を持たない従業員を役職に任命していくことで、組織の流動性を高めてまいります。
- **リスキリングの活性化**
  当社では、在籍するエンジニアの多くがお客様先に常駐する形で業務を行っています。日々進化するIT技術に対応していくため、お客様先での業務が終了した後、エンジニアが新しい技術を身に付けることが出来る機会を提供しています。エンジニアとしての価値をさらに高めていくため、このリスキリングの活性化に取り組んでまいります。
- **若手からシニアまでが挑戦できる環境**
  YEC制度や豊富なキャリアパスなど、若手からシニアまで活躍できる環境が整っています。さまざまな制度を活かして、従業員が年齢を気にせず挑戦しようと思える環境を整えてまいります。
- **顧問などの知見を活用・集結する**
  各部門に有識者を顧問としてお迎えしています。顧問から得た知見を部門を超えて共有することで、より有効に活用できると考えています。
- **ダイバーイン雇用の実現**
  年齢、性別、国籍、障がいの有無に関わらず、働きたいという意思をお持ちのすべての方が安心して働くことができるよう、引き続き環境を整えてまいります。
- **会社ビジョンの浸透**
  当社は、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、「10のビジョン」を掲げています。このビジョンを社内外に広く浸透させ、ビジョン実現による従業員と会社の成長を目指してまいります。
- **自由な働き方の実現**
  子育てや介護など、さまざまな事情を抱えた従業員が仕事を諦めることがないよう、当社ではリモートワークや時短勤務、ワーケーション、サテライトオフィスの導入を行っています。それぞれの事情によって働きづらさを感じることのないよう、引き続き施策を検討してまいります。

■ デザインストーリープロジェクト＜DSP＞の始動

DSPは、アイエスエフネットの哲学や倫理観であるISCから進化した能動的な行動規範であり、デザイン経営の一環として策定されました。実践、成果、評価、アップデートのプロセスの総称であり、従業員の利他的で能動的な行動規範により社風を創造していくためのプロジェクトです。アイエスエフネットの全従業員が真剣にDSPを実践することで、社会のトレンドやニーズに沿った考え方を持ち、他の企業では代替えできない人財によりアイエスエフネットブランド、社風を構築していきます。 サービスのレベルと品質を向上させ、ブランド力の向上および社員の成長を目指しています。

今回開始するDSPは、ISCのベースとなる「考え方」、「人間性」、「ビジョン」の行動規範として誕生しました。従業員一人ひとりの行動により、アイエスエフネットに対決まっていきます。全社員がDSPを実行することで、自ら成長し、アイエスエフネットを成長させます。DSPも、時代の変化に合わせて成長させていきます。

● 動画について
タイトル：DSP(デザインストーリープロジェクト)

■ DSPの5つの目的

DSPは以下５つを目的として策定されました。

1. 良い社風の創造
2. 素晴らしい人間関係の構築
3. 人としての成長（利他目線）
4. 会社の成長（部門間連携）
5. 顧客との関係強化

■ DSPの6つの行動規範

1. **尊重し合う**
   相手の立場と考えを大切にし、互いの違いを理解し、コミュニケーションを通じてベストな方法を考える
2. **オーナーシップを持つ**
   会社や現場の課題に誰かが取り組むと思わずに、自分事として捉え、利他の心を持って能動的な行動をする
3. **変化を楽しむ**
   変化に対応しながら、自分のスキルや価値をアップデートし、仲間の挑戦を応援し合える文化をつくる
4. **常に誠実、素直な姿勢**
   素直な姿勢で助言を成長に繋げ、ネガティブなことこそ誠実に共有する
5. **約束を守る**
   自分との約束、周りとの約束を守り、積み重ねることで信頼を築く
6. **笑顔で挨拶、言葉がけ**
   コミュニケーションのキッカケとして自分から挨拶をし、感謝と思いやりの言葉で、明るく働きやすい環境をつくる

■ DSPの誕生

近年、新型コロナウイルスの感染拡大によって、働き方や業務に求められるスキルが変化してきました。この急激に変化する時代で、企業が求められるのはその変化に合わせた成長です。社員一人ひとりが、時代の変化に柔軟に対応出来る人財へ成長いただきつつ、会社としての成長を目指すため、毎年更新できる行動規範＜DSP＞を誕生しました。

DSPは、YECと呼ぶ若手幹部候補生が主体となり、広報や教育、グループ会社のメンバーと協力し制作しました。社外のファシリテーターとして株式会社バリュークリエイト（本社：東京都港区、代表取締役：岡部哲也）に協力いただき、ディスカッションを繰り返し、意見を出し合うことでDSPを決めました。DSPは、会社の行動規範の作成ということで、言葉や表記の仕方まで一つひとつにこだわり、アイエスエフネットで働く全社員が、より良い環境で働けるようにという想いで制作しました。

外部ファシリテーター
株式会社バリュークリエイトについて：

商号：株式会社バリュークリエイト

代表者：代表取締役　岡部 哲也

所在地：〒104-0061　東京都中央区銀座1丁目18番2号 辰ビル7階

設立：2001年5月

事業内容：経営コンサルティング事業、教育・研修事業、制作事業、投資事業、人財紹介業

URL：https://www.valuecreate.net/

2001年の創業以来、私たちは「価値創造」をテーマにビジネスを展開しています。経営アドバイス、制作、投資、海外。そして2020年よりHR（Human Resources）のビジネスもスタートさせました。すべての事業に共通していることは、企業の「価値創造」を目的にしていること。「バリュークリエイト」という屋号のもとで、これからも新たな価値創造を行います。

だれもが主人公になれる社会を

■ 「ソーシャルグッドカンパニー」への取り組みについて

アイエスエフネットは沼津オフィスにおいて、ITエンジニアの派遣事業に加え企業の法定雇用率達成を支援する「チャレンジドオフィス」を提供します。

「チャレンジドオフィス」は、企業の法定雇用率の達成を支援するだけでなく、障がい者雇用の創出により地域社会へ貢献します。「チャレンジドオフィス」をより良いものにするため、そして従業員へより良い働く環境を提供するため、沼津オフィスを環境・福祉に配慮しリニューアルしました。アイエスエフネットは、リニューアルした沼津オフィスから、環境や地域社会に良い影響を与える「ソーシャルグッドカンパニー」を開始します。

■ 「チャレンジドオフィス」について

障害者雇用促進法により、従業員が一定数以上の規模の事業主は、従業員に占める身体障がい者・知的障がい者・精神障がい者の割合を法定雇用率以上にする義務があります。民間企業の法定雇用率は2.3%となっており、従業員を43.5人以上雇用している事業主は、障がい者を1人以上雇用しなければなりません。しかし、多くの企業が法定雇用率を達成できていないという問題を抱えています。「チャレンジドオフィス」は、障がい者雇用に悩みを持つ企業に、障がい者の紹介から雇用後のサポートまでを行うサービスです。企業は、法定雇用率の達成のみならず、雇用創出によるCSR活動の実施が可能です。

アイエスエフネットグループは、障がいがあり働くことに不安がある方に向け、就職を目指した訓練を行っています。これまで培ってきたノウハウを活かし、企業への人財紹介や導入コンサルを行います。採用代行サービスやアイエスエフネットグループからの管理者の配置、さらには業務の切り出しコンサル等、幅広いサポートで企業のご要望にお応えします。

■ 記者発表会

創業当初よりアイエスエフネットは、さまざまな事情で就業が困難な方に対して安心して働ける労働環境の創造と提供を目指し、取り組んでいます。この度の沼津市における「チャレンジドオフィス」の取り組みはその一つです。より多くの方にアイエスエフネットの取り組みを認知いただきたいという想いから、沼津市の頼重市長にもご同席いただき、記者会見を開催いたしました。

■ 「企業版ふるさと納税」を活用し沼津市に寄付

この度、当社から合計1,000,000円の寄付を行いました。以下3つの使い道として、沼津市の地域活性化のために活用されています。

1. 起業創業支援事業
2. 沼津しごと応援事業
3. 子どもの居場所づくりコーディネート事業

● 寄付の経緯

アイエスエフネットでは、沼津市に支店を設け、主にITエンジニア人財の派遣事業をおこなっております。グループ会社であるアイエスエフネットジョイの事業所も沼津市にあり、障がいをお持ちの方への就労支援サービスを提供しておりました。

また、当社代表の渡邉は生まれ故郷である沼津市に何か恩返しがしたいと考えておりました。そしてこの度、企業版ふるさと納税として、沼津市への寄付を行いました。寄付金を上記事業に寄付することで、沼津市の地域活性化に貢献したいと考えております。今後も企業活動を通して、地域社会・国に貢献できますよう取り組みを続けてまいります。

企業版ふるさと納税とは：
企業版ふるさと納税（地方創生応援税制）は、地方創生の取り組みをさらに加速化させていくため、地方公共団体が取り組む地方創生プロジェクトに対して、企業が寄付を行った場合に、法人関係税を税額控除する仕組みです。
これにより、企業として地域振興やSDGsの達成などの社会貢献が可能となり、地方公共団体と企業間で新たなパートナーシップが生まれ、地方創生の動きがより活発になることが期待されています。
URLhttps://www.city.numazu.shizuoka.jp/shisei/keikaku/machi/kifuboshu.htm

健康経営への取り組み

■ 健康経営についての基本方針

ISF NET Standard Concept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

■ 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。とくに、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

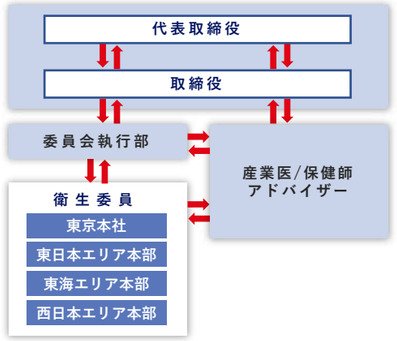
● **安全衛生教育（VDT教育）**
VDT作業における注意点をまとめ全社員へ展開
※VDT作業とは、液晶等の画面表示機器と、キーボードやマウス、タッチ画面等の入力機器による情報端末（=Visual Display Terminals）を使用する作業

● **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および使用方法の展開

● **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。



■ 「健康経営優良法人2022」に認定

「健康経営優良法人認定制度」とは、経済産業省が地域の健康課題に即した取組や日本健康会議が進める健康増進の取組をもとに、とくに優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰する制度です。健康経営に取り組む優良な法人を「見える化」することで、従業員や求職者、関係企業や金融機関などから『従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる法人』として社会的に評価を受けることができる環境を整備することを目標としています。
(引用
https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenkoukeiei_yuryouhouzin.html)

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を整備しています。加えて、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おります。その結果、「健康経営優良法人2022」に認定されました。『健康経営優良法人2022』への認定を当社の新たなスタートとして、今後とも従業員のさらなる健康増進に向けて取り組みを進めてまいります。

■ 健康優良企業「銀の認定」獲得

健康企業宣言とは、健康優良企業「銀の認定」「金の認定」を目指して、企業全体で健康づくりに取り組むことを宣言することです。職場の健康づくりに取り組む環境 を整える「STEP1」では、必ず「100%健診受診」を宣言するほか、(1)健診結果活用、(2)健康づくり 環境の整備、(3)食、(4)運動、(5)禁煙、(6)心の健康の6 項目に取り組むことを宣言します。もう一歩進んで、安全衛生にも取り組む「STEP2」では、(1)健診・重症化予防、(2)健康管理・安全衛生活動、(3)メンタルヘルス対策、(4)過重労働防止、(5)感染症予防対策、(6)健康経営の6項目に取り組むことを宣言します。
当社では、今後とも従業員が心身ともに健康でいられる環境づくりを行うとともに、次のステップである健康優良企業「金の認定」の取得を目指し、さらなる健康増進に向けて取り組みを進めてまいります。

健康経営に対する主な取り組み

- **メンタルヘルスケア**
  厚生労働省の「労働者の心の健康の保持増進のための指針」にもとづいたメンタルヘルス対策の体制を構築・強化し、とくに定期的なヒアリングにより、従業員の勤務状況を適時かつ適切に把握しています。
- **ストレスチェック**
  ストレスに関する質問票（選択回答）に回答し、分析することで、職場のストレス要因や心身のストレス反応、周囲のサポートなどを調べる簡単な検査です。メンタルの不調を未然に予防し、より良い職場づくりを目的としています。
- **産業医による健康相談**
  当社には、従業員の健康を管理する産業医の先生が在籍しています。月に一度、体調が優れない、気分が落ち込む、在宅勤務による疲れやストレスがたまっているなど、自身が抱える健康に関する悩みや不安を相談を受けることができます。
- **復職支援制度**
  体調不良等の理由により休職した従業員が復職する際に、一人ひとりの復職プログラムを設計・支援し、復職サポートを実施しています。復職後も、従業員の状況に合わせた復職プログラムを基に、完全復帰までのサポートを行っています。
- **安全衛生委員会の設置**
  2021年から新たに「安全衛生委員会」「ヘルスケア委員会」を配置（同年8月より統合）し、従業員の職場環境に関わる問題を定期的に協議し、改善対応を実施しています。また喫煙やメタボリック対策等の、従業員自身の健康に関する啓蒙活動等も積極的に行っています。
- **定期健康診断での婦人科検診受診の実施**
  当社では、対象者に向けて定期健康診断の婦人科健診受診のご案内をしています。婦人科系の病気の中には自覚症状がほとんどないものもあり、治療遅延による健康リスクの回避、早期発見のためにも、検診を定期的に受けることをおすすめしています。

■「第11回NIPPON IT Charity EKIDEN」にボランティアスタッフとして参加

当社からは、ボランティアとして20名の従業員が参加いたしました。早朝から300名のボランティアスタッフが会場に集まり、会場の設営や誘導、検温等の準備が進められ、当社は会場入場時の検温や完走したランナーへのドリンク配布の役割を務めました。

本駅伝の開催背景にある、ITからの未就労者やうつ病の増加を防ぎ、従業員やIT業界に携わる人財の心身の安全を守るため、アイエスエフネットでは引き続き取り組みを進めてまいります。

「第11回NIPPON IT Charity EKIDEN」とは

IT業界が活力溢れる元気な業界として認知される一方で、その特殊な業態から、「社会的に立場の弱い未就労者」を生みだしてしまっているという事実はあまり知られてはいません。うつ病の増加は「IT業界から始まった」とも言われています。こうした未就労者を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・ウイルソンによって「NIPPON IT チャリティ駅伝」が企画されました。「駅伝」というスポーツを通じて、同じ目的に向かって参加者同士が助け合い、励まし合い、そして、未来を担う若者たちを支え合い、つながり合い、今を乗り越えようとする若者を支援したい。それが「NIPPON IT チャリティ駅伝」のテーマです。
（引用：http://www.nit-run.com/about.html）

■概要
開催日：2022年11月20日（日）
会場：お台場シンボルプロムナード公園セントラル広場
種目：駅伝15km（5区間） 1区～5区 各3km
主催：NIPPON IT チャリティ駅伝実行委員会
実行委員長：チャック・ウィルソン（チャックウィルソンエンタープライズ株式会社）
共催：一般社団法人東京臨海副都心まちづくり協議会
後援：東京都港湾局
協力：公益社団法人ジャパンチャレンジャープロジェクト、一般社団法人日本コンピュータシステム協議会
公式サイト：http://www.nit-run.com/

グループ会社 ロゴリニューアル

■ 株式会社アイエスエフネットジョイ

アイエスエフネットジョイは「障がいをお持ちの方の就労機会の提供や能力向上をサポートする就労支援事業所」です。民間企業ならではの営業力・ネットワーク、実践的な就職トレーニング、多様な業務訓練メニューを準備しています。通勤も含め働くうえで必要な知識・技術・マナーなどを訓練・修得し、支援員と一緒に能力向上と就職の実現をめざします。

- **新しいロゴ**

障がいのある人を、人財にする。

ISF NET Joy

■株式会社アイエスエフネットジョイ 概要
社名：株式会社アイエスエフネットジョイ
代表者：代表理事　渡邉 幸義
（アイエスエフネットグループ　代表）
本社：〒970-8026
福島県いわき市平字大町7-1 平セントラルビル3階
TEL：0246-21-9260　FAX：0246-21-9261

■ 一般社団法人アイエスエフネットベネフィット

アイエスエフネットベネフィットは、障がいのある方が将来的に自立をして就労できるよう、企業への就労を目指す支援をしています。B型の利用者の方の案件工賃の向上の実現に向けて案件獲得のためのアクションの実行等、従業員一丸となり取り組んでいます。そういった取り組みの中で、利用者の方一人ひとりをしっかりとサポートしています。

- **新しいロゴ**

障がいを、あなたらしく変えたい。

ISF NET Benefit

■一般社団法人アイエスエフネットベネフィット概要
法人名：株一般社団法人アイエスエフネットベネフィット
代表者：代表取締役　渡邉 幸義
（アイエスエフネットグループ　代表）
本社：〒107-0062
東京都港区南青山1-4-2 八並ビル3階・7階
TEL：03-5785-3788　FAX：03-3497-5322

ロゴ制作の背景

アイエスエフネットグループでは、2020年、創立20周年を記念にコーポレートロゴを一新したことを皮切りに、CI（コーポレートアイデンティティ）の強化を図ってきました。ロゴをはじめとするデザイン作成を精力的に行い、企業文化を高め顧客をはじめとする関係者や企業、社会とよりよい関係の構築を目指しています。

そしてこの度、グループ事業会社である株式会社アイエスエフネットジョイのロゴをリニューアルする運びとなりました。コーポレートロゴの制作に引き続き、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、斉藤暢子氏（NEUF DESIGN）にロゴデザインを制作いただきました。

NEUF DESIG 斉藤暢子氏 ロゴデザインに込めた想い

アイエスエフネットジョイとアイエスエフネットベネフィットが、障がい者事業であることを形にしました。

- **アイエスエフネットジョイ**

JOYという言葉から想起される活力のある色で、障がい者が働く喜びを掴めるようにサポートすることを表現しています。又、喜びと同時に働く決意のようなものもシンプルなデザインに込めました。

- **アイエスエフネットベネフィット**

障がい者の明るく前向きな生活をタイプフェイスと色で表し、Bの繋がった2つの弧は、障がい者に寄り添い、利用者とスタッフが共に歩む姿勢を表現しています。

社内委員会の活動

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、2022年12月現在、20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、およ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をしていきます。
- **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、会社の難しい経営課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。
- **プロセスイノベーション委員会**
  プロセスイノベーション委員会は「会社の生産性向上」や「社内業務の効率化や標準化の検討」「社内業務の新たなフロー、プロセスの創造」を目的として活動する委員会となります。現在の業務の見直しを行うことによって、「ムダ・ムラ・ムリ」を失くし業務の生産性の向上を目指して活動して参ります。

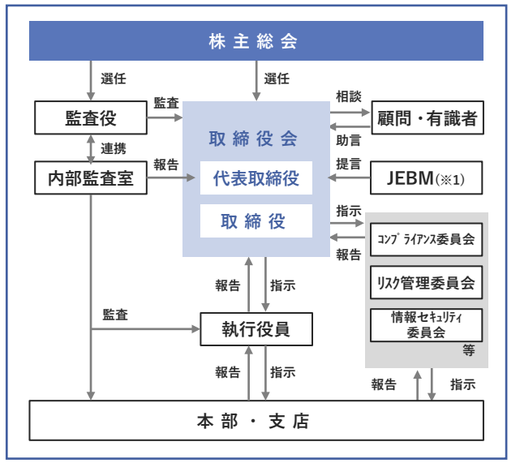
G：透明性の高いガバナンスの実践

ガバナンス体制

■ 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に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。

● コーポレート・ガバナンス体制図



■ ガバナンス体制の特徴

1. 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。
2. 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。
3. 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

● アイエスエフネットグループ企業倫理憲章および行動規範の制定

アイエスエフネットグループは、『アイエスエフネットグループ企業倫理憲章』を定め、内部統制の行き届いた業務運営のもと、倫理観のある人財の育成により、法令・社会的規範を遵守することを宣言しております。

また、当グループでは、良好な人間関係の構築が、仕事をする前提として最も大切であると位置づけ、『アイエスエフネットグループ行動規範』を制定いたしました。全従業員の基本指針として、ISF NET Standard Concept（ISC）を掲げ、考動の軸とすべき企業倫理・道徳を中心とした基本的考え方、およびコンプライアンス遵守の重要性に対し真摯に向き合っております。

● アイエスエフネットグループ人権方針および贈収賄および腐敗行為防止指針の制定

アイエスエフネットグループは、『アイエスエフネットグループ人権方針』を制定して、国際的に宣言されている人権の保護を支持し、雇用と職業における一切の差別を禁止しております。

また、アイエスエフネットグループは、贈収賄および腐敗防止に関する基本的な考え方を指針にまとめ、『アイエスエフネットグループ贈収賄および腐敗行為防止指針』として制定しております。

● コンプライアンス委員会の設置

コンプライアンス委員会では、月次の定例会を実施しています。

異なる部署から選任された委員がそれぞれの問題意識を定例会にて報告し、改善に向けて議論し、改善のための施策を継続的に実施しております。

● 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しています。当該評価を代表取締役に報告し、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しています。上記の実施により、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。

■ 内部通報制度

公正・健全な企業活動や社員の安心・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、内部通報窓口を設置いたしました。また、公益通報者保護法に則った社内規程を制定しております。内部通報窓口は、不正行為、ハラスメント行為、人権侵害といったコンプライアンス違反行為の通報などができる窓口です。通報した社員は公益通報者保護法および社内規程により適切に保護され、不利益な取り扱いや報復行為は一切禁止されており、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・実行されます。また、外部の法律事務所と提携し、内部通報外部窓口も設置しております。

■ 外部通報制度

コンプライアンス推進の一環として、お取引先の企業など、社外からの通報受付窓口を設置しております。本窓口は、贈収賄・腐敗行為や人権侵害にあたる行為など、コンプライアンスに反する行為、またそれらの兆候を迅速かつ早期に把握することを目的としております。

■ 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、所属するすべ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ています。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しています。すべ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。とくに当グループにて掲げております30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、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まいります。

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およ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、取引先およ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、尊重および救済」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、速やかに当該窓口に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に実施いたします

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、労働者の身体的およ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、児童労働およ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、およ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。

サイバーセキュリティのリスク対応

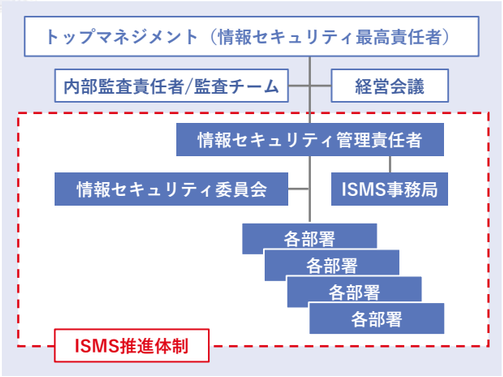
情報セキュリティのリスクを軽減させるため、情報セキュリティ基本方針を定めています。この方針に基づき、セキュリティ体制（ＩＳＭＳ推進体制）を構築し、情報セキュリティマネジメントシステム（ISMS）を運用しています。ISMSのPDCAのサイクルを回すことで、日々発生する問題に対し、全社一丸となった対応をしています。

情報セキュリティ基本方針

アイエスエフネットグループ(以下「当グループ」という)は、お客様へ提供するサービスの品質を維持・保証し、お客様および当グループの情報資産を適切に保護することを社会的責務と考え、当グループにおける企業経営上の重要な基本方針に定めています。 当グループは、「倫理観をもった人間の育成」、「サービス品質基準の定義と高品質･高付加価値なサービスの提供」、「お客様および当社の情報資産を保全する」という方針に基づき、これら情報資産の機密性、完全性、可用性を確保し、当グループの従業者は情報セキュリティ基本方針を遵守し、維持、向上に努めます。

■ セキュリティ体制（ISMS推進体制）

情報セキュリティ基本方針に基づき、セキュリティ基準、セキュリティ要求事項の審議および実施された対策の評価を行うため、情報セキュリティ委員会を設置。その運営および情報セキュリティ対策を実施するため、情報セキュリティ管理責任者を置きます。



■ 緊急時の体制

情報セキュリティ事象（情報セキュリティ・インシデント）発生時は、その部署の部門長から情報セキュリティ委員会に連絡を行います。情報セキュリティ委員会では、影響度合いに応じて、その都度「対策本部」を設置し、「対策本部長」により、関係部署のメンバーを召集します。原因の調査や対策の検討をし、再発防止に向けて関係部署に周知し、必要に応じて教育を行う等再発防止に努めます。

なお、災害や上記情報セキュリティ事象（ノートPC 等の盗難、情報漏えい・紛失、コンプライアンス違反等々）などにより重大な損害を被り、社の事業継続に支障をきたす事態に至る可能性がある場合などの対応については、事業継続のルールに従い対応いたします。

■ 教育・訓練

以下のセキュリティ教育を実施しています。

- 新入社員教育
- 標的型メール訓練
- インシデント教育（セキュリティLAB主催）
- オンラインによる定期テスト(ISMS/PMS/QMS)

今後は、新任管理職へのISMS教育など更なる品質向上に向けて取り組んでいく予定です。

■ 脆弱性対応（セキュリティ対応）

マルウェア対策としてEDRを設置していますが、OSにパッチが出たときには速やかに適用できるように通知を行っています。

- 毎日の定型作業における脆弱性情報収集、セキュリティ事象を収集し把握
- サーバへのパッチ適用を定期的に実施
- 業務用PCへのパッチ適用依頼を通知

■ 今後の取り組み

コロナ禍のため、社内システムがオンプレミスからクラウドにシフトし、社員の作業場所もセキュリティに守られた会社内からセキュリティが保障しにくい在宅ワークへと、一気にシフトしました。それに伴い、PCの持ち出しや、インターネットを通じたWebミーティング、ファイル共有などが当たり前の世界になりました。このように、守るべき対象と守り方が変化しているのですが、現状の対策は暫定策にすぎません。働き方の変化に合わせ、今以上のセキュアな環境に作り替えていく必要があると考えています。

また、セキュリティインシデントが発生した場合の適切かつ迅速な対応を目的とした組織を目指して、セキュリティ脅威を検知・分析可能な対応組織の必要性を認識しております。

人財育成の取り組み

基礎研修	スキルアップ研修	e-ラーニング(LMS)
ITスキル研修 How-Toﾈｯﾄﾜｰｸｴﾝｼﾞﾆｱ研修 Linux基礎/windows基本操作 ITｽｷﾙ総合ﾃｽﾄ/ｾｷｭﾘﾃｨ基礎	CCNA.LPIC1実践講習 Windows サーバーOS実習講習 セキュリティ講座 ﾊﾟﾌﾞﾘｯｸｸﾗｳﾄﾞ(AWS・Azure)研修 構築業務フロー研修 ヘルプデスク研修 リーダーシップ研修 プロジェクトマネジメント研修 ※その他、社内研修多数あり	**ITスキル研修** クラウドサービス/ ネットワーク基礎
ビジネススキル研修 ｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝ研修/ﾋﾞｼﾞﾈｽﾏﾅｰ研修 DEI研修 ビジネスマナー総合テスト		**ビジネススキル教育** 営業/マーケティング/ マネジメント/英語
		※その他豊富なコンテンツを用意しています。

■ 教育・研修制度

アイエスエフネットの教育・研修制度は、基礎研修、スキルアップ研修、e-ラーニング(LMS＊)の3つのプログラムで構成されています。

基礎研修の「ITスキル研修」では、インフラエンジニアとしての”下地”を身につけることが可能です。初めてIT技術に触れる方（異業種からの転職、新卒社員など）であれば1ヶ月にわたる研修を実施しています。そこから個人のキャリアに合わせ、スキルアップ研修に繋がります。アイエスエフネット独自のe-ラーニング(LMS)は、70種類以上のカテゴリー、500以上のコンテンツが視聴可能です。従業員は、貸与しているiPhoneで場所・時間を問わず、自分にとって必要なコンテンツを学習できます。

また、アイエスエフネットは技術面だけではなく、基礎研修の「ビジネススキル研修」にも注力しています。お客様に受け入れていただくためには業務に積極的に取り組む姿勢・ヒューマンスキルがなにより重要だと考えております。そのため、従業員自身の「やる気」や「熱意」を、より上手に伝えるためにしっかりとしたビジネスマナーの取得を推進しています。

■ スキルアップ支援

上記の研修プログラムに加えて、従業員の能力開発やスキルアップのための自己啓発を積極的に支援しています。たとえば、お昼休みや業務後などの空き時間を活用して実施しているオンライン勉強会です。社外講師としても活躍している人財が担当しているため質の高い勉強会を受講することができます。また、バーチャル講師（VTuber）が登壇する「社内ゼミ」も開催しております。さらに、社員へのダイバーシティ意識の浸透を図るため、育児支援セミナーやLGBTQIAの理解促進セミナー等を実施。社員一人ひとりが当事者意識を持ち、多様な人が互いに助け合う組織風土を醸成していきたいと考えております。

■ 研修実績

内容	2022年
ITスキル研修	1554 名
ヒューマンスキル研修	902 名
新入社員研修	667 名
管理職研修	191 名
オンライン勉強会/社内ゼミ	1348 名
育児支援セミナー	31 名
LGBTQIA促進セミナー	98 名

■ 資格取得支援

アイエスエフネットでは、職種（技術・営業・管理）や階級ごとに適切な資格レベル区分を設定しており、資格取得時には、受験料の支給制度があります。
※会社の規程する資格に限る。

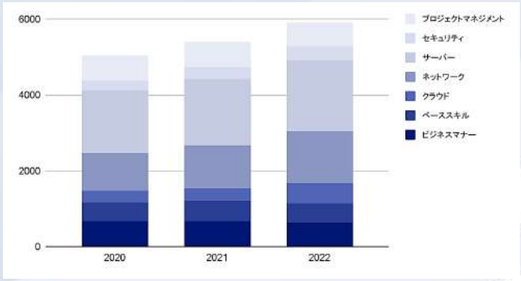
また、会社の定める上級レベル*の資格取得を支援するために報奨金を支給する「資格取得報奨金制度」を準備しております。
*ネットワークスペシャリスト・情報処理安全確保支援士・社会保険労務士 等

当該制度により多くのベンダー認定技術者、公的資格取得者がいることもアイエスエフネットの特徴です。

カテゴリ	2020年	2021年	2022年
ビジネスマナー	684 名	675 名	623 名
ベーススキル	480 名	523 名	518 名
クラウド	314 名	351 名	539 名
ネットワーク	996 名	1122 名	1362 名
サーバー	1629 名	1745 名	1872 名
セキュリティ	273 名	320 名	381 名
ﾌﾟﾛｼﾞｪｸﾄﾏﾈｼﾞﾒﾝﾄ	666 名	669 名	618 名
合計	5042 名	5405 名	5913 名

データセクション

● 在職者の資格取得実績



■ ITキャリアパスについて

ITスペシャリスト、カスタマサービス、ITサービスマネジメント等の各分野にて、職種や専門分野毎にレベル・グレードで評価を行い、従業員の技術的なキャリアパスだけでなく目標設定に基づいたトータル的なフォローとキャリア支援を実現しています。

また、ITSSをベースにしたスキルデータおよび業務経歴は適宜データベース化され、従業員の希望とキャリアパスに適した業務内容とのマッチングへ生かされております。

主な取り組み

● CDP制度
（キャリア ディベロップメント プログラム）
会社方針による重点的に強化する部門や人員が不足しているポジションを社内に公開し、選抜の上、新たなミッションにチャレンジできる機会を提供する社内公募制度です。組織の活性化やマルチスキルをつけるためのジョブローテーション、自律的なキャリア形成の機会として活用されています。

● 短期・中期・長期の目標面談の実施
新入社員研修時に実施する目標面談では、将来の目標や人生設計から逆算して、短期・中期・長期の目標を講師と対話しながら設定します。営業職やマネジメント層からの質の高いアドバイス、フォローをいただけるため、入社時点での不安を払拭でき、エンジニアとして明確なキャリアパスを描くことができます。

● 教育リスキリング
派遣先の企業に居ながら、一人ひとりあのキャリアアップにフォーカスして実施する研修コースです。『学び直し』をするだけではなく、コース修了時に社内認定（修了証）を交付することで、ご自身の目指すキャリアの実現に向けて具体的にサポートいたします。

● IT人財育成のための他社との取り組み
世界で最も優れたITトレーニング企業20社に贈られる「Top IT Training Companies」に選出された実績を持つトレノケートの研修の一部にて、アイエスエフネットのエンジニアが講師を務めます。IT人財の育成を通して、IT人材の需給ギャップ問題の解決を目的としています。ITインフラ企業として「人財育成会社」を企業ブランドとし、20年以上に渡りITインフラエンジニアの育成に力を入れてきたノウハウをもって、ITインフラやセキュリティ分野などの講習を行います。加えて、人財育成のプロフェッショナルであるトレノケートとの協業を通じて、講師となるアイエスエフネット社員のスキルアップを目指します。

■ サイオステクノロジー株式会社の「Partner Award 2022」に選出

「Partner Award 2022」は、サイオステクノロジー社が同社のビジネスに大きく貢献したパートナーを16社選出し、各貢献分野でさらなる関係強化をしていくための制度です。2022年度にアイエスエフネットも貢献パートナーの1社として選出いただきました。

「Partner Award 2022」参加背景

アイエスエフネットでは、2020年より、サイオステクノロジー社の「Gluegent Flow」を導入しています。本ツールの導入により、各種申請や承認業務の効率化とペーパーレス化に成功いたしました。さらには、社内の導入で培ったノウハウをもとに、Gluegent Flow導入支援サービスも広く提供しています。

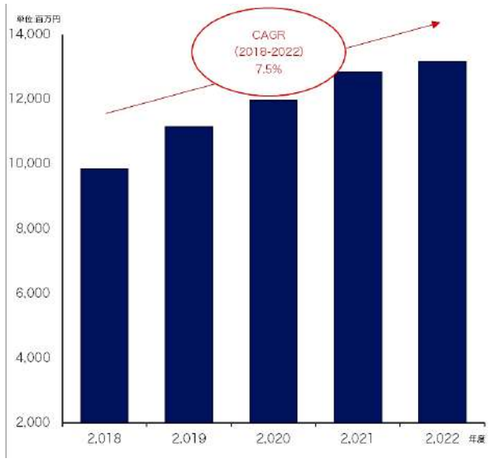
本ツールの導入をきっかけに信頼関係を構築し、これまでにGluegent Flowの導入事例としてサイオステクノロジー社のサイトへ掲載いただき、同社主催のセミナー等に当社社員が登壇いたしました。
このような背景に、サイオステクノロジー社より以下の通りコメントをいただいています。

「Microsoft365構築企業様へ、Gluegent Flowの紹介を行っていただくなど、Microsoft365市場へのGluegent Flow展開のきっかけ作りと実績作りにご尽力いただいた。インテグレーションを通じて顧客満足度も高く、今後もさらなる関係性を構築し、より一層の展開と拡大をしていきたい。」

今後も当社では、サイオステクノロジー株式会社との関係構築をはじめ、さらなる業務効率化に向けた取り組みを実施し、自社を成功事例としたツールの紹介、導入支援の取り組みを検討してまいります。

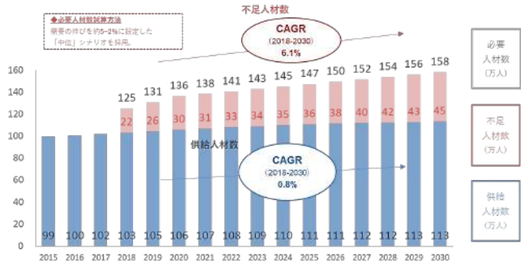
財務・非財務データ

売上高



2022年度は、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132億円となり増収となりました。2018年度から2022年度までのCAGR(年平均成長率)は7.5％となりました。

事業環境



IT人材不足数は現状で33万人に上ると言われるなか、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。
※総務省「IT人材需給に関する調査」より作成

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	2022年度
従業員数*1	2,242名	2,315名	2,335名	2,447名
男性	1,650名	1,669名	1,696名	1,779名
女性	592名	646名	639名	668名

雇用・就労	2019年度	2020年度	2021年度	2022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)	74名
キャリア採用数*2	445名	215名	160名	304名
中途採用比率	82.6%	61.1%	74.8%	80.40%

ダイバーシティ		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
障がい者雇用者数		52.5名	58.5名	59名	59名
障がい者雇用率		2.37%	2.45%	2.49%	2.44%
女性管理職数		16名	28名	39名	47名
外国人社員数		188名	198名	178名	214名
男女別賃金比率	正規社員労働者	–	–	–	84.0%
	非正規社員労働者	–	–	–	74.5%
	すべての労働者	–	–	–	83.8%

ワーク・ライフ・バランス		2019年度	2020年度	2021年度	2022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	7.3時間/月
有給休暇取得率		73.84%	68.19%	74.77%	79.20%
従業員満足度*3		71.98%	73.11%	70.63%	75.6%
育児休業	利用者数	28名 (男性:17,女性:11)	46名 (男性:27,女性:19)	36名 (男性:20,女性:16)	42名 (男性:26,女性:16)
	取得率	87.0% (男性:73.9%,女性:100%)	89.7% (男性:79.4%,女性:100%)	95.5% (男性:90.9%,女性:100%)	87.1% (男性:74.3%,女性:100%)
	復帰率	96.0% (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%)	93.3% (男性:100%,女性:86.7%)
両立支援休暇利用者数*4	子の看護休暇	71名 (男性:27,女性:44)	58名 (男性:24,女性:34)	37名 (男性:14,女性:23)	78名 (男性:30,女性:48)
	行事休暇	58名 (男性:31,女性:27)	62名 (男性:39,女性:23)	63名 (男性:31,女性:32)	77名 (男性:33,女性:77)
	ｾﾙﾌｹｱ休暇	1名 (男性:0,女性:1)	5名 (男性:0,女性:5)	3名 (男性:0,女性:3)	7名 (男性:2,女性:5)
配偶者出産休暇利用者数		15名	21名	14名	15名
介護休業利用者数		1名	2名	0名	1名
短時間勤務利用者数		25名	39名	24名	45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　渡邉 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 取締役　　平岩 和麻 執行役員　許 玉寅 執行役員　浜田 将稔 執行役員　杉田 寛
従業員数	2 ,452 名　グループ全体：2 ,572 名 （2023年 6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ｶﾞﾙ･ｸﾘﾆｯｸ） 湊 義和（ベストパイロット税理士法人） 安藤 健一（安藤社会保険労務士法人） 高田 佳和（PwC京都監査法人） 石橋 幸生（Ｉ＆Ｉﾊﾟｰﾄﾅｰｽﾞ） 斉藤 暢子（NEUF DESIGN） ※ﾌﾞﾗﾝﾃﾞｨﾝｸﾞｱﾄﾞﾊﾞｲｻﾞｰ/ｱｰﾄﾃﾞｨﾚｸﾀｰ
監 査 法 人	PwC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、保守およ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　およびコンサルティング
⑤ ⑤ ④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、機器の賃貸および管理
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および周辺機器のリサイクル品の販売
⑨ 経営およ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 障害者の就労支援および就労支援事業
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

15 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様を支えます。

［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磐町 2-13 -1 住友生命静岡常磐町ビル 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：大阪府大阪市北区堂島 1-1-5 関電不動産梅田新道ビル 3階
- 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）

日本国内のグループ拠点

- 北海道地区　1拠点
- 東北地区　8拠点
- 関東地区　1拠点
- 東京地区　5拠点
- 近畿地区　1拠点
- 東海地区　6拠点
- 沖縄地区　1拠点
- 九州地区　3拠点
- 中国地区　1拠点

グループ会社

株式会社アイエスエフネットジョイ

- 本社:東京都中野区南台3-6-17 クリスタルコート88 5 F
- 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 F
- 盛岡事業所:岩手県盛岡市盛岡駅前通 15-18 ラヴィ 4 F
- 福島事業所:福島県福島市本町5-6　草野ビル1 F
- 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 F
- 代々木事業所:東京都渋谷区代々木 3-31-12 代々木ハイツ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 F
- 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 F

一般社団法人アイエスエフネットベネフィット

- 青山事業所:東京都港区南青山 1- 4 -2 八並ビル 3 F・7 F
- 豊橋事業所:愛知県豊橋市広小路1-18 Well Plaza ユメックス 8F
- 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 4F

海外支店

韓国

- 株式会社 ISFnet Korea：ソウル市江南区奉恩寺路 211 グリムバウビル 7F

中国

- 愛思弗耐特信息技術（大連）有限公司：遼寧省大連市甘井子区軟件園路 33 号 2 # 楼 b105A
- 愛思弗耐特信息技術（大連）有限公司 上海分公司：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

■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、多様な雇用で「働く喜び」や「生きがい」を感じてもらうことを目指しています。
※「ダイバーイン雇用」では、下段に記載のある「30大雇用」で掲げた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。

■30大雇用
「30大雇用」とは、シニア、犯罪歴のある方、LGBT（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合否を決定せず、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、当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。

■ISC（ISF NET Standard Concept）
ISCは社員が人として成長するためのもの、そして”一緒に働きたいという人だけがいる会社”を実現させていくためのものです。人としての成長とは相手の立場に立って考え（利他）、行動できることです。「その嫌がられている行為を本人が正当だと言っても、一緒に働く社員の大多数がダメだと言った行為はやめること」これを皆で判断していきます。

■DSP(Design Story Project)
2022年に導入された、アイエスエフネットの新しい行動規範です。弊社の企業理念や哲学、常に変化する社会とともに進化するための社風つくりを目的としたプロジェクトの一環で策定いたしました。同プロジェクトでは2021年に若手社員が主体となり開始し、2022年に6項目の行動規範を発表しました。

■チャレンジドオフィス
障がい者雇用に悩みを持つ企業に、障がい者の紹介から雇用後のサポートまでを行うサービスです。企業は、法定雇用率の達成のみならず、雇用創出によるCSR活動が行えます。

■RPA(Robotic Process Automation)
これまで人間のみが対応可能と想定されていた作業、もしくはより高度な作業を、人間に代わって実施できるルールエンジンやAI、機械学習等を含む認知技術を活用して代行・代替する取り組みです。
引用：https://www.nri.com/jp/knowledge/glossary/lst/alphabet/rpa

■EMD(EMployment Doctor)
EMDは、「EMployment Doctor」の略称で、アイエスエフネットの造語です。直訳すると、「雇用、医者」といった意味になりますが、このEMD会議では、就労に困難を抱える方が安心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して就労支援することを目的にしています。

■人的資本経営
人材を「資本」として捉え、その価値を最大限に引き出すことで、中長期的な企業価値向上につなげる経営のあり方です。
引用：https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinteki_shihon/index.html

■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。
詳しくはこちら▽https://www.isfnet.co.jp/news_release/newslist2023/20230110.html

■技術のエバンジェリストビジョン
技術のエバンジェリストビジョンとして、以下10項目を掲げています。

① 待遇
② 魅力的なキャリアパス
③ 自由な働き方
④ シニア
⑤ ダイバーイン
⑥ 地元雇用
⑦ よい人間関係
⑧ 社会貢献
⑨ リスキリング、教育
⑩ ライフイベント

■セキュリティLab.
2022年1月、セキュリティに関する専門スキルと技術を身に付けたプロフェッショナルなエンジニアを育成する「セキュリティLab.」を新設し、同部門を軸とした戦略的セキュリティ事業を展開しています。

■オフィスプロジェクト
新型コロナウイルスによる環境の変化や、従業員に合わせた自由な働き方の実現を目指すとともに、来訪いただくお客様や従業員により快適に過ごしていただくための環境を構築する取組みです。

■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。

■グリーン購入
製品やサービスを購入する際に、環境を考慮して、必要性をよく考え、環境への負荷ができるだけ少ないものを選んで購入することです。 平成13年4月にグリーン購入法（国等による環境物品等の調達の推進等に関する法律）が施行され、国等の機関にグリーン購入を義務づけるとともに、地方公共団体や事業者・国民にグリーン購入を求めています。
引用：https://www.env.go.jp/policy/hozen/green/

■サテライトオフィス
企業や団体の本拠地から離れたところに設置されるオフィスのことです。企業を例に挙げると、従業員が本社よりも通勤しやすい混雑を避けた郊外や外回りをしやすい都心に設置されることが多く、従業員の働き方にフォーカスしたオフィスと言えます。多様な働き方の実現に向けた社会、とくにコロナ禍でテレワークの導入が進み、今注目を集めています。

■CI（コーポレートアイデンティティ）
企業の特性や独自性を統一されたイメージやデザイン、またわかりやすいメッセージで発信し、社会と共有することで存在価値を高めていく企業戦略のことです。

■フードバンク活動
品質に問題はないものの、包装の破損など規格外の商品や過剰在庫の商品を企業などから引き取り、必要としている団体や困窮世帯に無償で提供する活動です。この活動は、団体や困窮世帯に無償で提供する活動です。この活動は、食品ロスを減らすという役割もあり、注目されている活動の一つです。

■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す。

■アライ
「味方」を意味する単語で、そこから転じて「LGBTQを理解・支援する人」を指します。

■7つのゼロ
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、「ハラスメント、いじめ、差別・偏見、過重労働、社内派閥、理不尽な指示、不平等」をすべて０（ゼロ）とすることを目標として掲げています。

■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。

■YEC（Young Executive Candidate）
アイエスエフネットの若手幹部候補です。2020年度に施行した若手メンバー育成制度で選抜した35歳未満の社員です。

■健康経営
従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践することです。アイエスエフネットでは、従業員の健康を第一に考え、従業員のヘルスケアをサポートする取り組みを続けています。

■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。

■LMS（Learning Management System）
アイエスエフネット独自のe-ラーニング・学習管理システムです。

■ITSS
経済産業省が策定したITキャリアの共通フレームワークであるITスキル標準です。

■ Gluegent Flow（グルージェント フロー）
申請・承認・決裁といった一連の業務をクラウド化したワークフローシステムです。シンプルな操作性で、誰でも簡単に使える製品として、クラウド創成期の2011年にGoogle WorkspaceやMicrosoft 365の環境下でサービスを開始して以来、多数の導入実績があります。詳細情報は、URL：
https://www.gluegent.com/service/flow/をご覧ください。

■DIOA(ISF NET/ 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

■IRP(ISF NET Reward Program)
賞与の仕組み

■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。

社外からの評価

各種機関より、当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および目標を達成し、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。

すべての人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あ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3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、すべ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とくに「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2年連続で受賞。

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。

当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、当社の目標を「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。

「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いる。その取り組みが評価され、「健康経営優良法人2022」に認定。
企業全体で健康づくりに取り組むことを宣言し、従業員の健康を第一に考え、従業員のヘルスケアをサポートする取り組みを続けている。その結果「銀の認定」を取得。今後とも従業員が心身ともに健康でいられる環境づくりを行うとともに、次のステップである健康優良企業「金の認定」の取得を目指し、さらなる健康増進に向けて取り組みを進めていく。

男女共同参画の推進に理解と意欲があり、仕事と家庭の両立に配慮しながら、男女ともに働きやすい職場環境づくりに積極的に取り組んでいる事業所として、「沼津市男女共同参画推進事業所」に認定。引用：
https://www.city.numazu.shizuoka.jp/shisei/commit/danjyo/jigyosho/index.htm