ISF NET

2024年4月23日発行

統合報告書

ISF NET REPORT 2023

SECTION 01 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、従業員、幹部が一丸となり、変化する時代に合わせビジネスを変革しながら、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。また、アイエスエフネットグループでは、人を財(たから)と考え、創業時から人財育成会社として多くの人財を育ててまいりました。また、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」を目指し、誰もが主人公になる社会を推進し続け、企業価値向上に努めています。

事業環境においては、電気代高騰、金利上昇、物価高、半導体不足など、緊迫化する世界情勢の中、さまざまなリスクがありましたが、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。これらは、お客さまのニーズに寄り添い、コスト削減や業務効率化に取り組んできた成果といえます。

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、障がい者雇用支援等を進めてまいります。

また、株式会社アイエスエフネットでは、さらなる発展を目指し、バイリンガルエンジニアの積極的な採用とアジア地域でのビジネスパートナーシップの強化を図り、これまでの日本中心のITインフラエンジニアによるサービス提供から、バイリンガルインフラエンジニアによるグローバルマーケットへのサービス提供へシフトをしてまいります。

背景に、この先、日本のみならずグローバルでもIT人財の不足は深刻化していくことが想定されています。特に、クラウド、ネットワーク、セキュリティ3分野への高いIT需要があるにも関わらず、グローバルスタンダードなスキルを身に着けたITインフラエンジニアの採用に課題を持つ企業も多くあります。

その課題解決のため、ITインフラエンジニアの人財紹介事業やバイリンガルエンジニアの採用、さらにシンガポールを中心とした、アジア地域でのビジネス展開を強化してまいります。加えて、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）、顧客満足（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、これからの日本が高齢化社会の時代になっていくと想定される中で、「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、アイエスエフネットグループに対するお客さまや社会の期待に応えていくため従業員一人ひとりの価値を最大化させ、継続して強い経営基盤を築いてまいります。

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するため、企業の責任を果たしていきたいと考えています。また多くのステークホルダーの皆さまのご期待に応えるためにも、アイエスエフネットグループの理念・哲学、そしてサスティナビリティを経営の中核に据え、皆さまからのご指導を賜りながら、従業員、幹部が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。

皆さまには一層のご支援を賜りますよう、何卒よろしくお願いいたします。

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

目次

SECTION 01 Introduction

CEOメッセージ 1
目次 3
Philosophy 4
編集方針 4

SECTION 02 アイエスエフネットの成長戦略

ITインフラエンジニアの理想郷へ 5
パーパス経営 6
CHROメッセージ 7
10のビジョン 9

SECTION 03 持続可能な成長を支える基盤

E：地球環境への貢献

地域貢献とボランティア活動 11
テレワーク推進/クールビズの取り組み 13
環境パフォーマンスデータ 14
気候変動のリスク 15

S：誰もがワクワクと働ける環境の創造

ダイバーイン雇用 15
ダイバーイン雇用促進への取り組み 16
男女平等に向けた取り組み 25
社内から次世代にまで伝える活動 28
多様な働き方 30
健康経営への取り組み 31

G：透明性の高いガバナンスの実践

ガバナンス体制 34
アイエスエフネットグループの人権方針 35
サイバーセキュリティのリスク対応 37
人財育成の取り組み 38
社内委員会の活動 40

SECTION 04 トピック

シンガポール新会社設立 42
新取締役就任 43

SECTION 05 データセクション

主要な財務データ/主要な非財務データ 44
会社概要　拠点情報 / グループ会社 / 海外支店 46
用語集 48
社外からの評価 50

Philosophy

経営理念

- **E＆E (Employment & Environment)**
  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。
- **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、その後10大雇用、20大雇用、25大雇用、30大雇用と拡大し、広く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2021年からは、項目に縛られない幅広い雇用を目指し「ダイバーイン雇用」に名称を変更しました。このスローガンに掲げ、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。ダイバーイン雇用では、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します。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。
- **Environment（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んでいます。

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2023」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、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	2023年12月期（2023年1月～2023年12月）
発行年月	2023年12月
参考ガイドライン	・国連グローバルコンパクト

SECTION 02 アイエスエフネットの成長戦略

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

人材サービス			内勤技術
採用力強化	営業力強化	経験者採用	提案営業力・技術スキル強化
待遇・条件改善 ×	マッチング効率UP ×	リカレント教育	外部パートナー企業・人材活用
キャリアパス改善	エンジニアケア	内勤技術者連携	経験者採用

施策効果

パーパス経営

パーパス経営に基づく5つの軸

アイエスエフネットは、昨今の社会状況を受け、さらなる成長と価値提供に向けパーパス経営に基づく「5つの軸」を制定いたしました。

パーパス経営の5つの軸

1 健康経営

「健康の追求」というスローガンのもと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。「健康増進」「健康管理」「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。

2 デザイン経営

ブランド力の強化やイノベーションの創出等の企業価値向上のために、デザインを重要な経営資源として活用しています。コーポレートアイデンティティ（CI）や弊社独自の行動規範である「DSP」の浸透など、さまざまな活動を行っています。

3 人的資本

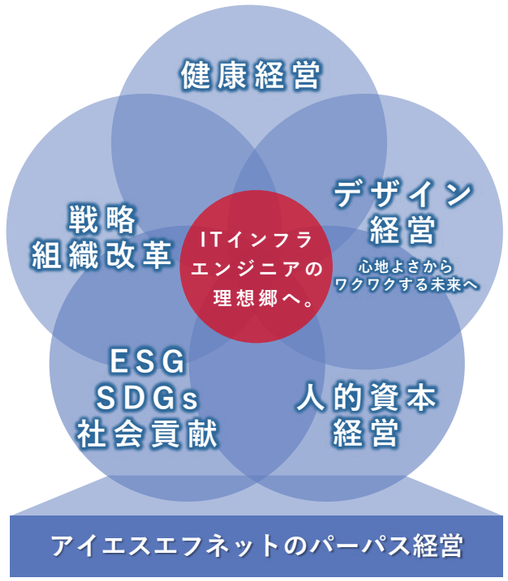
「人材」を「人財」と表記しており、従業員一人ひとりが会社の財産だと考えています。人的資本経営では、人財一人ひとりの価値を最大化することをミッションとして掲げ、取り組みを進めています。

4 ESG・SDGs経営

社会の課題に対して積極的な対応を行いつつ、同時に経済的な成果を上げる、社会貢献と利益アップのトレードオンの実現を目指します。
特に、さまざまな事情で就労が難しい方が安心して自分らしく働く環境を創造し提供する「ダイバーイン雇用」や障がい者支援事業「チャレンジドオフィス」などの取り組みを強化してまいります。

5 戦略組織経営

各部門でのビジョン・ミッションの共有・部門間連携をさらに強化してまいります。また、従業員一人ひとりの強みとタスクをマッチングし、適正評価と待遇向上へとつなげる仕組みづくりを進め、従業員のモチベーションの最大化を図ります。



アイエスエフネットのパーパス

アイエスエフネットのパーパスは「ITインフラエンジニアの理想郷へ」というものです。いつも安定感のあるIT環境を構築し、やさしさと寛容さを胸に抱きながら新たなインフラを構築していく。それこそが私たちが考える、ITインフラエンジニアの理想郷です。そして何よりも私たちには数多くの貴重な人財があります。その人財が力を発揮する時、世界中のさまざまな問題を解決できるはずだと私たちは心から思っています。

パーパス経営に取り組む理由

アイエスエフネットでは、パーパスを掲げることで、多様なステークホルダーからの共感を集めるだけでなく、従業員のモチベーション向上や中長期的な企業価値向上につなげていきたいと考えています。そしてこの度、昨今の社会状況を受け、さらなる成長と価値提供に向けパーパス経営に基づく5つの軸を制定いたしました。

SECTION 02 アイエスエフネットの成長戦略

CHROメッセージ

株式会社アイエスエフネット
最高ヒューマンリソース責任者
(CHRO：Chief Human Resource Officer)

山本 英治

一人ひとりの価値(Value)の最大化を目指して

アイエスエフネットグループは、創業当時から情勢に合わせ変革しながらさまざまなことに挑戦し、成長を続けてきました。この変革の中、「一人ひとりの価値(Value)の最大化」を人的資本への考え方として取り組んでまいりました。

また、ともに働く従業員の価値を最大化させていくために「人的資本経営」をパーパスの一つとしています。持続可能な成長と社会貢献を実現に向け、経営基盤の強化や障がい者雇用をはじめとするDEI、DXの推進に注力しています。

特に、アイエスエフネットグループでは、「ダイバーイン雇用」に取り組んでおり、多様な価値観をもった人が活躍しています。その方々のWell-beingな環境整備のため、私たちは性別・年齢・国籍・障がいの有無に関係のない適正評価と、平等な雇用機会の提供に努めてまいりました。この組織風土を基盤として、会社が社員を「財(たから)」として、一人ひとりの価値創造の実現をさらに推し進めたいと考えています。

これまで、当社が築いてきた組織文化をもとに一人ひとりに寄り添い、従業員の価値創造ならびに、お客さま・地域社会への価値創造を目指してまいります。

価値(Value)の最大化を実現する人財戦略

人的資本の価値最大化を目指し、人事評価制度を通じて成果を上げる組織づくりに取り組んでいます。これは従来の人事評価制度とは異なり、人の成長を促す制度を導入し、各部門が協力し合い、開かれた組織を形成することを目指していくものです。

特に人事部門は、採用から適正な評価、そして人材配置までを通じて、各部門の成果最大化を支援しています。例えば、販管部門では、キャリアパスの策定や評価制度の構築を通じて、部門全体の成長と個々のメンバーの能力開発促進などです。

今後の戦略としては、従業員のリアルな情報を吸い上げ、現場で起こっていることを把握することを重視していきます。そのためには現場の些細な声を取り入れ、時流を見極める必要があります。

現在、ITエンジニアの市場は急速に変化しており、リスキリング・学び直しの環境整備が求められています。人事部門もこの流れに取り残されないよう、常に学び続ける必要があります。

背景に人事制度は小回りが効かないため、将来を見据えながら決定されています。また、人事担当者には専門的な資格が少ないため、多様な情報を吸収し、情勢を理解することが重要です。

さらに、一般社員がいつでも相談できる仕組みを創ることで、オープンなコミュニケーションを促進し、組織全体の健全な運営に貢献したいと考えています。

誰もがいきいきと働ける風土の醸成

私たちの目指す姿は、社員一人ひとりを尊重しあい、心地よく働ける環境を築くことです。また、弱みを強みに変える風土を育み、活かすことを重要視しています。マジョリティの視点だけでは気づきにくいことが多いため、マイノリティの視点を大切にし、公平性と平等性を追求することを掲げ、多様性を尊重し誰もがいきいきと働き続けられるよう努めています。

取り組みとしては、2021年からは女性活躍推進委員会・ダイバーイン雇用委員会を設置し、女性やLGBTQIA、シニア、障がいのある方、外国籍の方の活躍支援など、さまざまな取り組みを展開してきました。

また、すべての人材がお互いを尊重しあい、いきいきと活躍できる職場を目指し、DEIの理解浸透・定着を目的として階層別の研修や、全社員向けのセミナー開催のほか、ポータルサイトや社内報を活用し、DEIの推進意義や取り組み紹介、経営トップのメッセージ発信など定期的な情報発信を積極的に行っています。すべての人材の活躍が成長の鍵であることを認識し、DEI推進を人材価値最大化に欠かせない要素として位置づけています。

今後も、全社員が参加するこの取り組みを積極的に推進していきます。

持続的な企業価値向上に向けて

私たちは、社員一人ひとりの価値を高め、会社としての成果を上げるための長期的な戦略を立てています。それは、事業を継続していくために「人の成長が会社の成長に直結する」ということを信念としているからです。

そのため、ITインフラエンジニアが魅力を感じ、積極的に働きたいと思える環境を創りたいと考えています。例えば、働き方の自由化や、給与・待遇の向上も重要ですが、さらに重要なのは、自分の力を活かし、キャリアを伸ばして活躍できることです。

私は、これらを実現していくため、そして社員の声を尊重し、人事部門を運用していくために、2023年に任命されたCHROとして活動しています。自分自身ITインフラエンジニアとして入社した経験や支店長などの経験も活かしつつ、現場で活躍しているエンジニアの声をしっかりと聞き入れ、より良い環境を作り上げていきたいと考えています。

SECTION 02 アイエスエフネットの成長戦略

10のビジョン

10のビジョン改定

アイエスエフネットが目指す姿「10のビジョン」を代表取締役 渡邉が紹介する動画を制作し、5月29日（月）に一般公開いたしました。

当社では、近い将来の目標を「10のビジョン」として、社員に明示しています。社員にアイエスエフネットの目標を明示すると、社員は目標に向かって達成しようとする意思が生まれ、組織が一つになります。

「10のビジョン」により組織を一つにするという目的を達成し、アイエスエフネットは目指す姿の実現のために社員一同、日々努力してまいります。

10のビジョン動画

「10のビジョン」紹介動画は、2020年に初版を制作公開し、2021年と2022年、そして2023年に内容を一部改訂しました。このほど公開する紹介動画は、2020年の初版、2021年の改訂版を経て、第3弾となります。

初版を制作して3年が経過し、アイエスエフネットの社内制度や多様な人財を受け入れる体制が変わり、目指す姿、近い将来の目標がより明確になったため、社員のみならずより多くの方に、日々変化し続けるアイエスエフネットの姿を伝えたく動画を再制作しました。

今回公開した動画は、アイエスエフネットの代表取締役　渡邉幸義と、性別、年齢、国籍、障がいの有無に関係なく、多くの社員が登場します。

動画URL：
https://www.youtube.com/watch?v=fzEvTu2hczY

VISION 01
人間関係の悩み ゼロカンパニーを目指す

働く環境は社員の力だけでは変えることができない、会社に好きな仕事があっても人間関係の悩みがあっては働けなくなってしまう。アイエスエフネットは、人間関係の悩みを無くし、社員が能力を100%発揮できる環境の整備に取り組んでいます。

VISION 02
インフラエンジニアの理想郷（ユートピア）へ

アイエスエフネットは、ITインフラエンジニアにキャリアパスを提示し、「エンジニアのユートピア10の項目（注1）」とゴールを設定することで、全てのエンジニアが満足する環境の整備を目指しています。

注1：エンジニアのユートピア10の項目
エンジニアの理想郷を実現するために必要な10の項目

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（注2）
6. 地元雇用
7. 良い人間関係
8. 社会貢献
9. リスキリング教育
10. ライフイベント

注2：ダイバーイン
「ダイバーシティ」と「インクルージョン」をかけ合わせたアイエスエフネットの造語

VISION 03
5年で待遇倍増！利益の見える化と配分、そして地域格差をなくす

およそ30年間、賃金が上がっていない日本企業の中で、アイエスエフネットは、評価制度の見直しとグローバルビジネスの拡大で、5年間で賃金の倍増を目指しています。「5年間」とは、”常にこれから5年”を意味し、その期間は設けていません。アイエスエフネットは、直近7年間（2016年から2023年）で新卒の初任給を1.7倍に増やしています

VISION 04
魅力的なキャリアパス

アイエスエフネットは、「コンサルタント」、「スペシャリスト」、「幹部」という3つのキャリアパスを提示しています。一方で、”ワーク”よりも”ライフ”を大切にして出世を望まない社員もいます。どちらにも対応する「貢献や成果が適正に評価される制度」を、アイエスエフネットは策定しています。

VISION 05
働き方の自由を3年間で実現

コロナ禍以前よりテレワークを導入してきたアイエスエフネットは、2023年6月現在、約7割の社員がテレワークで業務を行っています。この他、ワーケーション及びサテライトオフィスの導入、フレックスタイム制の一部試験的導入を行っています。個人の事情や希望に合わせて、働き方の自由を3年間、2025年末までに実現します。

VISION 06
シンガポールを中心にアジア・グローバルへ展開

世界共通の通信プロトコルや言語を持つIT業界において、待遇や賃金の高い海外への進出は必然となっています。アイエスエフネットは既に、韓国（ソウル 2006年より）と中国（大連 2006年より、上海 2012年より）に拠点を構え、2023年7月からシンガポールに拠点を設立しビジネスを開始します。今後はアジア全体、ヨーロッパ、アメリカへの展開を行います。

VISION 07
人的資本の最大化

アイエスエフネットは、「人＝財産」と考えており、「人財」と表記しています。社員一人ひとりの”人財としての価値”を高めるため、研修・教育の強化と新たな業務へのマッチングを行い、社員が活躍できる環境整備をしています。

VISION 08
身につけたスキルで社会貢献

アイエスエフネットの「ダイバーイン雇用」は、LGBTQIAや障がい者の採用を積極的に行っています。社員が人財の多様性を認め、さまざまな社員と一緒に働くことで、「自分が考えていたマジョリティの世界は、誰かによって作られたもの」と言う見方に変化します。アイエスエフネットは、社員が各自のスキルを活かして社会に貢献し、社会創りに参加する環境を提供します。

VISION 09
性別・年齢・国籍・障がいの有無に関係のない適正評価と、平等な雇用機会の提供

「性別・年齢・国籍・障がいの有無に関係のない」と言うのは当然のこと、人財の多様性を認め、一緒に働く全ての人に平等な雇用環境を提供します。

VISION 10
挑戦できる環境創り

成功や失敗に関わらず、挑戦することで”学び”が生まれます。アイエスエフネットは、若手の幹部候補育成やキャリアチェンジ、シニアメンバーの活躍など、挑戦できる環境創りに取り組みます。

SECTION 03 持続可能な成長を支える基盤

E：環境への配慮と地域貢献

地域貢献とボランティア活動

愛のあるボランティア活動「愛ぼら」

アイエスエフネットグループでは、創業当初から愛のあるボランティア活動「愛ぼら」に取り組んでいます。

愛ぼらは、ボランティア活動を通じて、アイエスエフネットグループ経営理念の1つである「地域社会、グローバルな社会への貢献」を積極的に行うために結成されました。

2019年から拡大した新型コロナウイルスの流行により、約4年間活動を自粛していましたが、2023年、新型コロナウイルスの5類移行を受け、7月から活動を本格的に再開し、東京本社を中心に各拠点でも月1回の愛ぼら清掃活動を行っています。

今後も愛ぼらを通じて、国内外のスタッフが一人ひとり地域コミュニティと向き合うことを推進しています。

また、愛ぼら以外にも会社の取り組みとは別に従業員個人でボランティア活動を行う「MYぼら」の促進も行っています。2023年は合計28名が活動に参加いたしました。

MYぼら活動例

- 居住地域の清掃活動
- 献血
- ヘアドネーション
- 翻訳サポート　等

ITチャリティー駅伝に参加

2023年11月19日に、アイエスエフネットの最高執行責任者 本村誠基が大会副実行委員長を務める「第12回 NIPPON IT Charity EKIDEN」に、アイエスエフネットグループの従業員がランナー及びボランティアスタッフとして参加いたしました。

このNIPPON IT Charity EKIDENが開催される背景には、過去にIT業界が「社会的立場の弱い未就労者を生み出している」と言われていたことをきっかけに、1人でも多くの未就労者を生み出している」と言われていたことをきっかけに、1人でも多くの未就労者を社会に復帰させる目的で企画されました。

2023年はランナー25名（4チーム×5名、補欠5名）とボランティア19名が参加し、活動を盛り上げました。

WORLD CLEANUP DAYに参画

WORLD CLEANUP DAYとは

2008年にエストニアの若者9人が、不法投棄されたゴミであふれた森林をきれいにしようと国中に呼びかけたのが始まりです。このクリーンアップ運動「Let's Do It 2008」には、1日に5万人以上のボランティアが参加し、5時間で1万トン以上の不法投棄ゴミの除去に成功しました。

これを機に、人口の5%の参加を目指すクリーンアップ運動がヨーロッパ各国、そしてアフリカ、アジアへと広まり、2018年から世界各国で同じ日（9月第3土曜日）に地球を一斉にキレイにする「WORLD CLEANUP DAY」として実施されています。2022年には190ヶ国1500万人が参加し、WORLD CLEANUP DAYの活動を通じて推計で20万トン以上のゴミが世界中で拾われました。

株式会社パソナグループとの共同ボランティア

「社会の問題点を解決する」を企業理念に、サステナブルな社会の実現を目指し、社会貢献に精力的に力を入れているパソナグループと、アイエスエフネットグループが障がい者雇用支援で社会貢献に力を入れている沼津で、共同で活動が出来ればという想いがありました。

このような想いから、先ずは清掃活動から始めることになり、ボランティア活動を実施することに至りました。

1回目の活動として、2023年7月8日に、静岡県沼津市千本浜海岸にて空き缶やペットボトルなど落ちているゴミの清掃活動を行いました。2回目は同年9月16日に「WORLD CLEANUP DAY」へ共同ボランティアで参加いたしました。当日はパソナグループとアイエスエフネットグループの社員30名が参加し、クリーンアップ運動を通じてきれいな地球環境とまちづくりを目指しました。

SECTION 03 持続可能な成長を支える基盤

E：環境への配慮と地域貢献

テレワーク推進

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。
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。

地方創生テレワーク推進運動 Action宣言

株式会社アイエスエフネットは内閣府・内閣官房が推進する「地方創生テレワーク推進運動」へ賛同し、推進運動に参加するため「Action宣言」を行いました。

アイエスエフネットの宣言文

アイエスエフネットでは、地方創生テレワークの指針に賛同し、ICTスキルと事業ノウハウを活かしてどこにいても、自分らしく働き、安心して生活ができる事業モデルの確立を目指します。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きました。「どこでも」・「誰でも」・「誰とでも」をコンセプトに、ICT（情報通信技術）のスキルを培い、地方創生を支援してまいります。また、ワーケーションというニューノーマルな働き方に着目し、新しい雇用、新しい働き方の提供と共に地方創生への更なる貢献をしていきます。

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。　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。

実施期間	2023年5月1日～2023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

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。

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
- 見積書、請求書のPDF電子印の活用
- 雇用契約書のクラウドサイン化

● 環境パフォーマンスデータ(2023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	2023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		90,183	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		243,238	当社の活動に関連する他社の排出
Scope3（上流）		243,238	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		333,421	

※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

		2020年	2021年	2022年	2023年
事務用紙購入枚数	枚	571,500	328,000	249,000	175,300

SECTION 03 持続可能な成長を支える基盤

E：環境への配慮と地域貢献

気候変動のリスクと機会について

アイエスエフネットでは、気候変動におけるリスクとそれに伴う機会について想定しています。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

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

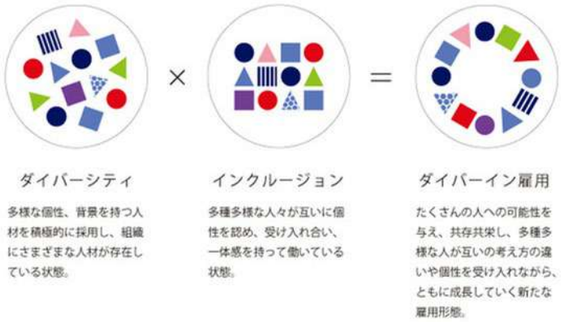
製品およびサービス
温室効果ガス排出量削減に貢献するサービスの需要拡大

S：誰もがワクワク働ける環境の創造

ありのままを大切にするダイバーイン雇用

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、より幅広い雇用の実現を目指します。



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 2023に協賛

アイエスエフネットは、名古屋レインボープライドの「違いを認め合う価値観を広げていきたい」という想いに共感しイベントに協賛いたしました。

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。

今回のイベントでは、広告に加えてTシャツ協賛も行いました。また、6月3日に開催された名古屋レインボープライド当日は、従業員や従業員のご家族など有志の方が30人以上集まりパレードに参加いたしました。

当日は天候にも恵まれ、青空のもと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の周辺を歩きました。

▶ 九州レインボープライド 2023に協賛

2023年は11月5日に開催された九州レインボープライドにも賛同いたしました。

九州レインボープライドは、自分らしさに誇りを持つことができれば尊重し、される社会になるのではないかという考えのもと、QRPらしさを模索しながらサステナブルな社会構築の一助となることを目指しています。

今年の「ホップ♪ステップ♪一緒に進もう?」のテーマには、大きなジャンプはできないけれど、一歩が小さくともみんなで一緒に進んでいきたい。そして、ジャンプまではいかなくても小さな一歩が大事で、性別、年齢、地域、人種などに関わらず、さまざまな歩幅を持つ人が集まり、同じ時間を楽しむことで温かい気持ちになってもらいたいという想いが込められています。

イベント当日はパレードに従業員や従業員のご家族など、有志の方々が20人以上参加いたしました。最高気温29℃を記録する中、パレードへの参加者数は約1,000人。会場となった福岡県冷泉公園への来場者数は約24,000人（イベント以外の通行人も含む）とのことで、多く企業や一般の方が参加いたしました。

パレードの列の先頭ではトラックに乗った歌手や演奏者が音楽を奏で、参加者は皆、思い思いの方法で多様性を表現しながら、福岡の繁華街である中洲や天神を行進しました。

SECTION 03 持続可能な成長を支える基盤

S：誰もがワクワク働ける環境の創造

▶ 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、社内では「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で開催されるイベントです。

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、人権尊重とダイバーイン雇用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。

アイエスエフネットは、創業当初より多様な雇用を謳い、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邊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。

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と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、2023年度には第2回を開催しました。

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をもたらす基盤であり、原動力です。

性別・年齢・国籍・障がいの有無に関わらず、平等に雇用の機会を提供していくことを10のビジョンにも掲げ、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。

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、障がい者支援、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、公的制度に関する講話を実施いたします。これにより、従業員一人ひとりが個々のライフステージにあわせた計画を立てることを可能にし、会社がそれを支援する仕組みづくりを促進していくことを目指します。
  ※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指向・性自認(LGBTQIA)を軸に誰もがいきいきと働ける職場づくりを目指して、DE&Iに関しての研修、講演、コンサルティング活動を行うプロジェクト（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（聴覚障がい者）の方も利用しています。　ろう者の方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ます。
- **今から備えておくべき介護ににについての講習会を実施**
  今から備えておくべき「介護」に関するコンテンツの配信を行い、従業員の理解を深めることで、今後のライフイベント等でキャリアをあきらめない環境整備を目指します。
- **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します。
- **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ります。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ります。
- **アライ（ally）表明の促進**
  ダイバーインweek期間限定の会議用バーチャル背景を全社に共有し、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します。

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。

第76回沼津夏まつり・狩野川花火大会に協賛

アイエスエフネットは第76回沼津夏まつり・狩野川花火大会のスーパーワイドスターマイン、ワイドスターマインの二種目において協賛いたしました。

沼津市は弊社代表の渡邊の出身地であり、アイエスエフネット沼津支店では障がい者雇用促進のためのチャレンジドオフィスの取り組みを行っております。今後とも企業活動を通して、地域社会への貢献ができるよう取り組みを続けてまいります。

チャレンジドオフィス見学説明会

～実際の現場で障がい者雇用のポイントや課題を考える～

2023年7月28日に、沼津チャレンジドオフィス見学説明会を開催いたしました。

当日はアイエスエフネットの沼津支店にて、障がい者雇用のポイントや課題についてご紹介し、実際に障がいのある方が働いている様子をご覧いただきました。

沼津市の市政発展に寄与したとして表彰されました

- **沼津市制施行100周年記念式典での表彰**

アイエスエフネットは、この度地域創生推進のために「企業版ふるさと納税」を活用し沼津市に寄付したとして、7月1日に行われた沼津市制施行100周年記念式典において寄附功労の表彰をいただきました。

SECTION 03 持続可能な成長を支える基盤

S：誰もがワクワク働ける環境の創造

パープルリボンの取り組み

アイエスエフネットは、11月12日から25日に行われた「女性に対する暴力をなくす運動」に賛同しました。

この運動はパートナーからの暴力、性犯罪、セクシャルハラスメントといった、女性の人権を著しく侵害する行為は早急に対応すべき課題であるとし、問題解決のための取り組みをより強化する期間としています。

アイエスエフネットはこの期間中に、社内への呼びかけとメッセージの募集、また期間限定のバーチャル背景の配布を行い、社員への意識付けにつなげました。支店や委員会からも取り組みを応援する声が多数寄せられました。

外国人メンター制度を開始

株式会社アイエスエフネット（本社：東京都港区、代表取締役：渡邉幸義）は、外国籍社員が活躍できる環境の整備のため、2023年7月より新たに「外国籍メンター制度」を導入いたしました。

▶ 外国籍メンター制度について

メンター制度とは、先輩社員が新入社員や若手社員を支援する取り組みです。
業務やキャリア、人間関係などについても、幅広くアドバイスを実施し、新入社員にとって身近で相談しやすい環境をつくります。
また、新入社員にとって安心して相談できる場を提供するだけでなく、先輩社員にとっても傾聴スキルやコーチングスキルの向上が見込まれ、リーダー人財の育成にもつながります。

本メンター制度では、外国籍や日本国籍の先輩社員がメンターとなり、入社3年以内の外国籍社員が抱える悩みを少しでも解消し、優秀な外国籍社員が安心して就労することを目的としています。また、本制度化に向けての課題抽出や、前年度にはトライアル期間を設け、運用面の検証なども実施いたしました。

外国籍社員活躍推進に関連する取り組み

- **外国籍社員のための相談窓口の設置**
  国籍や在留資格の変更、文化や習慣の違い等、どのような些細なことでもお気軽にご相談いただけます(日本語・英語・中国語・韓国語対応可)。
- **日本語研修**
  新卒で入社した外国籍社員や待機中の外国籍社員を対象に日本語ビジネス会話や日本語能力検定の合格支援などを行っています。テレワークが進み、日本語を話す機会が減っている方も多いため、ビジネス会話のアウトプット中心に研修を行っています。
- **異文化交流座談会**
  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しています。
- **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、社員の多様性の理解を促進しています。

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1,770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

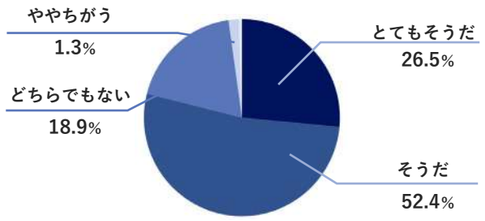
アイエスエフネットでは、すべての方が安心して働ける環境を創造し、またそれを提供することによって1人でも多くの方に「働くことの喜び」や「生き甲斐」を見出していただくため、さまざまな取り組みを実施しています。この度の調査は、社内のインクルージョンや公平性、帰属意識（IEB）、心理的安全性の数値を「見える化」します。社内の現状の把握および課題抽出をすることによって、より多くの方が安心して働ける環境創りを目的としています。

▶ 調査の概要

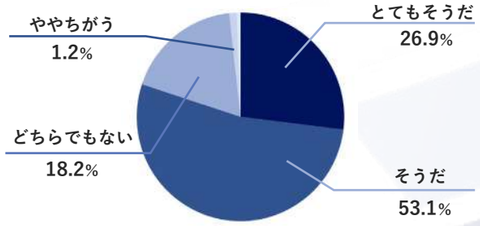
1. 75%以上の従業員が当社が多様であると感じている

「メンバーのジェンダー、セクシュアリティ、人種や言語、文化的バッググラウンド、障がいの有無、年齢などに関して、自分の会社のメンバーは多様だと思うか」という質問に、78.9%の従業員が「とてもそうだ」「そうだ」と回答した。また、「私の会社は、ダイバーシティ(多様性)に真摯に取り組んでいるか」という質問には、80%の従業員が「とてもそうだ」「そうだ」と回答している。

Q メンバーのジェンダー、セクシュアリティ、人種や言語、文化的バッググラウンド、障がいの有無、年齢などに関して、自分の会社のメンバーは多様だと思う。



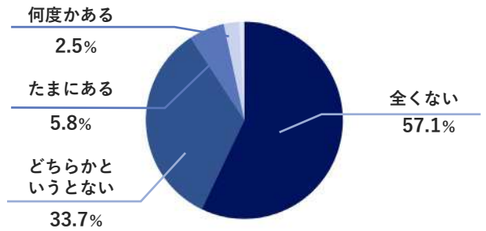
Q 私の会社は、ダイバーシティ(多様性)に真摯に取り組んでいる。



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、90.8%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。

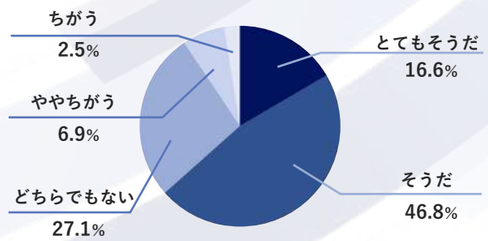
Q 私は、職場で差別や偏見を受けたと感じたことがある。



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、63.4%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。

SECTION 03 持続可能な成長を支える基盤

S：誰もがワクワク働ける環境の創造

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

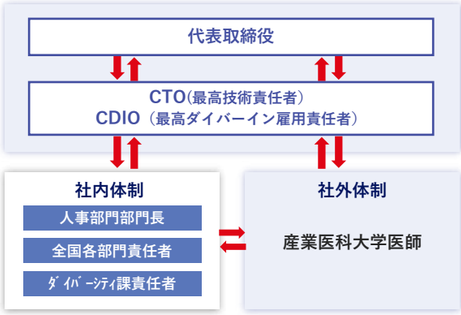
当初、業務習熟度が遅くコミュニケーショントラブルを複数回繰り返していた社員に対し、本人の努力不足ではなく何か特性によるものではないかと疑い、医療機関にて検査いただく取り組みで、現在も継続しています。個人の発達特性が明確に診断されるケースが多数あり、一般企業においては仕事の適正が厳しく会社を離れないといけない境遇の方でも、特性に合わせた配慮を行い活躍できる場所の提供が可能となっています。

※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、障がい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。

	2021年	2022年	2023年
新規対象者数	10名	17名	21名
支援年間支援対象者数	26名	30名	44名
対応後改善数	11名	8名	13名
対応後改善率	42%	27%	29.5%
診断・手帳取得率	38%	23%	48%

● 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

産業医科大学　江口 尚 医師のコメント

渡邊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。

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

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。

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。

SECTION 03 持続可能な成長を支える基盤

S：誰もがワクワク働ける環境の創造

OTD研究会へ参加

アイエスエフネットは2023年7月より、一般社団法人OTD普及協会による「OTD研究会」へ参加いたしました。OTD普及協会は、アカデミアの最先端の知見とともに、企業の組織変革につながるダイバーシティを実現するプログラムの企画・運営を行っています。

▶ 開催の背景

アイエスエフネットでは創業当初より多様な雇用に取り組んで参りました。単に多様な人財を集めるだけではなく、多くの人に可能性を与え、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ことを目的としています。

このダイバーイン雇用の実現のためには、経営幹部をはじめとする従業員一人ひとりが先入観や思い込みによる偏見を少しでもなくし、多様性を理解することが必要不可欠です。

この度、アイエスエフネットはOTD研究会に参加し、アカデミアの最先端の知見とDEI推進に取り組む企業と共に、ダイバーシティの実現を目指します。

▶ ワークショップを開催

2023年、OTD普及協会によるマイノリティワークショップが開催され、当社の従業員も参加いたしました。ワークショップ後に実施したアンケートでは、『本ワークショップの社内展開が、「マジョリティの無意識の前提」の理解とフェアな職場の基盤作りに寄与すると思いますか。』という質問に対して、「寄与すると思う」という回答が100%という結果でした。

ワークショップ実施範囲について

- 希望する職場単位 75%
- 基幹職層 25%

この度のワークショップを通じて、社内のマイノリティに対する理解が促進され、より良い職場環境の整備に寄与することを期待しています。今後もアイエスエフネットは、IT技術者の理想郷を目指し、これからもさまざまな取り組みを行ってまいります。

PRIDE指標ゴールド 4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、創業当初より多様な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 2023

D&I Award 3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に認定されます。

アイエスエフネットは、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、3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 2023

各種窓口の設置

LGBTQIA相談窓口の設置

LGBTQIA・SOGIに関する仕事上の悩みや困り事、制度に関するお問い合わせを受け付けています。LGBTQIA当事者のみならず同僚からの問い合わせも受け付けており、一人で抱え込むことのない環境を目指しています。

尚、専門的な内容に関しては、外部専門の方へアドバイスをいただきます。また、必ず個人を特定しないことやご本人にご承諾のうえ対応しております。

問い合わせ例:
健康診断、設備利用、ワーキングネームの利用、結婚休暇の申請方法など

介護相談窓口の設置

介護に関する仕事上の悩みや困り事、制度に関するお問い合わせなどを受け付けております。介護当事者のみならず同僚からの問い合わせも受け付けております。

尚、必ず個人を特定しないことやご本人にご承諾のうえ対応しております。対応者はアイエスエフネットのダイバーイン推進課管理職となります。

SECTION 03 持続可能な成長を支える基盤

S：誰もがワクワク働ける環境の創造

男女平等に向けた取り組み

男性の育児休業取得率100％に向けて

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

▶ 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。

● 育休取得者数・率（男女別）※

	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
女性	11名（100%）	19名（100%）	16名（100%）	16名（100%）	14名（100%）
男性	17名（73.9%）	27名（79.4%）	20名（90.9%）	26名（74.3%）	27名（69.2%）

※育児に伴う休暇・休業の取得率

● 育休取得者復帰率

	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
女性	92%	92%	93%	86.7%	94.4%
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

● **最高責任者インタビューのリーフレットを制作**
男性社員がより育児休業を取得しやすくなるよう、取得経験のある浜田執行役員に取得をし、リアルな声をまとめました。ウェブサイトにも内容を公開し、社員が安心して育児休業を取得できるように取り組んでいます。

「最高責任者インタビュー」はこちら

● **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）

▶ 育業の応援

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2022年から参画いたしました。

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 ）

女性活躍推進に向けて

▶ 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

本メンター制度では上職の女性管理職がメンターとなり、新しく女性管理職となる社員が抱える「就業継続」「能力発揮・キャリア形成」などといった悩みを少しでも解消し、優秀な女性従業員が管理職として安心して就労することを目的としています。また、本制度化に向けての課題抽出や、前年度にはトライアル期間を設け、運用面の検証なども実施いたしました。

▶ 制度の改定

2023年1月よりアイエスエフネットは生理休暇をの手当名を変更するため、エフ休暇に変更いたしました。
また、同日育児・介護休業規定に合わせ子の看護休暇の時間単位の取得が可能になりました。

▶ 不妊治療に関する取り組み

不妊治療と仕事との両立に関する企業トップメッセージを通達し、不妊治療と仕事との両立に関する両立支援担当を選任しました。

不妊治療と仕事の両立に関するトップメッセージ

昨今、不妊治療を受ける夫婦、カップルが増加し、働きながら不妊治療を受ける方は増加傾向にあると考えられます。アイエスエフネットにおいても、セルフケア休暇の申請や自己申告における窓口への相談、ワークライフバランスアンケートなどを通して、不妊治療と仕事との両立支援に関しての要望なども把握しています。

以前より、子育てや家族の介護・看護に関わる各種休暇制度などの拡充や、働きやすい環境整備を進めてまいりました。また、アイエスエフネットでは社員の方のさまざまな事情に配慮し、仕事との両立が可能な働きやすい環境整備、職場風土づくりに取り組んでいます。

その取り組みの一環として今般、不妊治療と仕事との両立支援に関してトップからの想いをメッセージとして皆さまにお送りさせていただき、さらに対象の方が制度を利用しやすい環境整備に取り組んでまいります。

不妊治療については、会社でオープンにしたくないと考えている方も少なくありません。社員の皆さまにおかれては、治療を行っている社員のプライバシーの保護への配慮をお願いします。
また、不妊治療と仕事との両立に関してハラスメントが起こることがないよう留意いただくとともに、上司、同僚や後輩が不妊治療を行いながら仕事をしていることを把握された場合には、暖かいサポートをお願いします。

● **両立支援担当の選任**

この度のトップメッセージの通達に伴い、アイエスエフネットでは不妊治療を受ける従業員からの治療と仕事との両立に関する相談に応じるための担当者（両立支援担当者）を選任いたしました。
アイエスエフネットでは、今後も従業員が働きやすい環境を整備してまいります。

SECTION 03 持続可能な成長を支える基盤

S：誰もがワクワク働ける環境の創造

「プラチナくるみんプラス」の認定を取得

アイエスエフネットは2018年にプラチナくるみんの認定を取得し、この度プラチナくるみんの認定基準に合わせて、不妊治療のための休暇制度や理解促進の取り組みの基準を満たした企業として、プラチナくるみんプラスの認定を取得いたしました。

次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、申請を行うことによって「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定（くるみん認定）を受けることができます。

また「プラチナくるみん」認定は、くるみん認定を既に受け、両立支援制度の導入や利用が進み、より高い水準の取り組みを行っている企業に対して、優良な「子育てサポート企業」として与えられる「特例認定」です。

名古屋市女性活躍推進企業に認定

株式会社アイエスエフネットは、このたび、名古屋市が主催する「令和4年度 名古屋市女性の活躍推進企業認定・表彰制度」にて、女性活躍推進企業として、更新認定を受けました。

アイエスエフネットが全社で「ワーク・ライフ・バランス」に注力し、取り組んださまざまな施策を名古屋市に評価いただき、更新認定に至りました。

更新認定内容について

「名古屋市女性の活躍推進企業認定・表彰制度」は、女性が生き生きと活躍できるような取り組みを行っている企業を認定し、特に優れた取り組みをしている企業を表彰するものです。弊社は、平成23年度、平成26年度、平成30年度に認定していただいており、今年改めて更新認定いただきました。

企業の以下の各分野において該当する取り組みがあることが評価項目となっております。

- 意識改革
- 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）推進
- 女性の活躍促進

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。

社内から次世代にまで伝える活動

コーチング研修の導入

アイエスエフネットでは、目指すべき姿を明文化した10のビジョンの一つとして、「人間関係の悩みゼロカンパニーを目指す」ことを掲げています。これを達成するために、ISCの考え方、人間性、ビジョンを共有しています。

また、2022年からISCを基にした行動規範であるDSP（Design Story Project）を開始し、より利他的で能動的な社風を目指しています。

このISC、DSPを継続し、全社員が同じ未来を見て心地よい職場環境や社会貢献を目指していくために、コーチング研修を取り入れる運びとなりました。

コーチング勉強会

コーチングとは、コミュニケーションを交わしながら相手に気付きを与え学ぶ手法ことで、勉強会ではその方法やアドバイスを行います。目標面談や問題解決、顧客ヒアリングの場面に有効とされ、2022年より幹部や管理職に向けて開催し、2023年も継続して実施いたしました。

今後の取り組みとして、全社員向けのコーチング勉強会の促進や社内認定のコーチ資格の設置を考えております。社内コーチを育成することによって、社員がより安心して働ける環境を創り、誰もが自分らしく働ける社会の実現を目指します。

DEI研修を開始

社員のキャリア成長と職場の多様性を重視し、DEI（多様性、公平性、包括性）研修を導入いたしました。

アイエスエフネットのDEI研修は、外部の講師に教育を依頼するのではなく、幹部社員が自ら講師となり研修を行っています。DEIに関する知識や経験をもつ幹部社員、当事者性を持つ社員が研修講師を行うことで、研修への信頼性や組織文化の強化が行われます。

さらにリーダーシップを発揮する幹部社員が講師として登壇することで、DEIの重要度が高まり、社員の成長や相互理解を促進します。DEI研修の導入は、リスキリング教育の一環として、より包括的な職場文化の構築を目的としています。

DEI研修について

DEI研修は、多様性、公平性、包括性に焦点を当て、異なるバックグラウンドを持つ社員がお互いを尊重し、共に成長し、協力して働くことを目指します。研修では、以下のような教育を行います。

- アイエスエフネットのDEI推進の取り組みついて
- LGBTQIA研修
- 偏見やステレオタイプといった無意識のバイアスに対する認識と対処法
- マイクロアグレッションに対する認識と対処法

えひめICTセミナーに登壇

2023年7月20日から21日に開催された「えひめICTトレンドセミナー」に参加いたしました。

本セミナーでは、アイエスエフネットのコアビジネスであるHR事業のご紹介、ESGの取り組み（人を大事にしているダイバーイン観点）、CompTIAさまとの協業による産学連携、地方創生の仕方、地方における採用の取り組みなど、ビジネスのヒントなる情報をご紹介いたしました。

SECTION 03 持続可能な成長を支える基盤

S：誰もがワクワク働ける環境の創造

大東文化大学での講演

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、「社会に出る若者に今、伝えたいメッセージ」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のか。選択しなくてはならない学生たちへ想いを届けました。

佐賀大学教育学部附属特別支援学校の進路講話にアイエスエフネットジョイの社員が登壇

2023年6月6日に佐賀大学教育学部附属特別支援学校で、アイエスエフネットジョイの取締役 太田圭とFD事業本部 副本部長の西川義樹が進路講話を行いました。

この度の進路講話は、佐賀大学教育学部附属特別支援学校の保護者から、アイエスエフネットジョイに、進路に関するお問い合わせを多くいただいており、保護者のご要望に応えるために実現しました。講話では、卒業後に不安を抱える生徒や保護者に向けて、卒業後の準備や生活をアイエスエフネットジョイの事例を踏まえて、障がい者雇用の実態（業務・活動内容）について紹介しました。

名古屋学院大学との連携

2023年6月9日に名古屋学院大学 現代社会学部の榎澤幸広准教授のゼミにて行われる、DEI推進についてのディスカッションに参加しました。

榎澤准教授のゼミでは、アイエスエフネットのDEI推進顧問　市川武史氏とソリューション本部副本部長　國吉陽介が、アイエスエフネットのダイバーイン雇用をはじめとするDEI推進の取り組みについて紹介し、学生と企業が連携して「DEI推進のためにどのような取り組みが行えるか」をディスカッションしました。

多様な働き方

住まいのサブスクサービス「ADDress」を導入

2023年より従業員への新しい福利厚生として、住まいのサブスクリプションサービス「ADDress」を導入いたしました。

ADDressとは

日本各地にある空き家などを活用し、どこでも滞在できる住まいを提供するサブスクリプションサービスです。全国に270か所以上あるADDressの中から、好きな家を予約できます。都心や地方など生活スタイルに合わせた住まいを選べるのが特長です。

また、すべての家にWi-Fiが完備されており、ほとんどの個室にはデスク・チェアが用意されているので、滞在先でのお仕事も可能となっています。

▶ 導入の背景

従業員の働き方の自由度を高める取り組みとして、2023年2月より一部の社員を対象にADDressを試験的に導入いたしました。試験期間には弊社の役員も参画し、自宅外でのリモートワークや勤務時間外のリフレッシュを目的としたワーケーションでの利用で、導入時の検証を行いました。そして、トライアル期間を経て、4月より正式導入するに至りました。

今回、福利厚生として新たにADDressを導入することで、従業員のワークライフバランスの実現と満足度向上を目指してまいります。

ITエンジニアダイアリーズを開設

2023年、Instagramに新しいアカウント「ITエンジニアダイアリーズ」を開設しました。このアカウントでは、アイエスエフネットで働くITエンジニアのリアルな日常を漫画でご紹介しています。

掲載しているエピソードは、ITインフラエンジニアのユートピア 10のポイント(※)から、子育てをしながら働く社員、自分の居場所を探し求めていた社員、理想の働き方を叶えた社員など、実体験をもとに制作しました。

エンジニアは特殊な業種であるがために、さまざまな悩みを持っている方も少なくありません。業種に関係なく、働く環境によって心身ともにダメージを受けることもあります。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、社員が自分らしくわくわくしながら働けることを目指し施策を講じています。そのアイエスエフネットの環境下で、エンジニアがどのような働き方をしているのか、知ることができる漫画となっております。

今後も本アカウントは、社員の声を定期的に集めながら漫画としてエピソード化し更新しています。

アカウント情報

ENGDIARIES_ISFNET

SECTION 03 持続可能な成長を支える基盤

S：誰もがワクワク働ける環境の創造

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

▶ スマート・ライフ・プロジェクトに賛同し禁煙への啓蒙活動を実施

厚生労働省のスマート・ライフ・プロジェクトに賛同いたしました。健康経営の一環として禁煙の啓蒙活動を行っております。

健康経営推進の取り組み

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

スマート・ライフ・プロジェクト

厚生労働省が行っている、国民の健康づくりをサポートするプロジェクトです。役立つ健康情報を発信し、食事、運動、けんしん、そして禁煙の４つの柱で「健やかな国ニッポン」を目指しています。

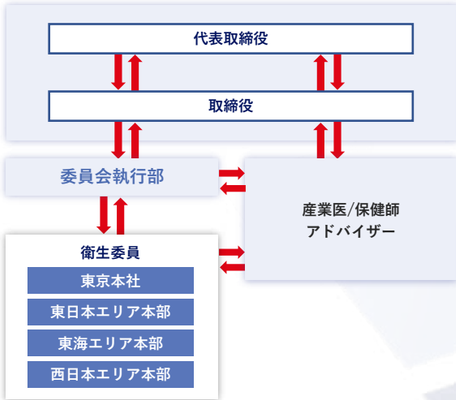
また、WHO（世界保健機関）によって5月31日は「世界禁煙デー」と定められ、厚生労働省では5月31日から6月6日を「禁煙週間」としています。スマート・ライフ・プロジェクトではこの取り組みに合わせて禁煙に関する特設Webコンテンツを発信しています。

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2023」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2023」に認定されました。

『健康経営優良法人2023』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。

SECTION 03 持続可能な成長を支える基盤

S：誰もがワクワク働ける環境の創造

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。

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

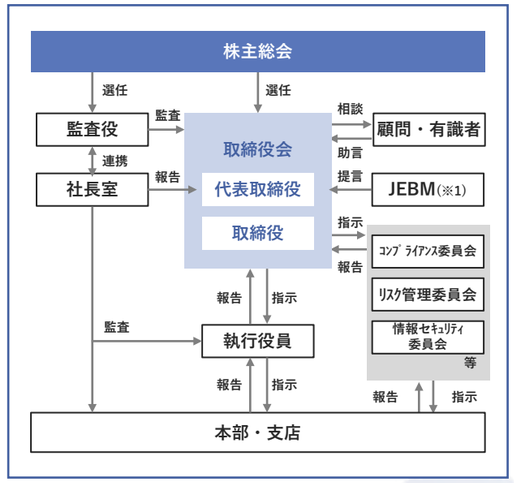
代表取締役直轄の社長室を設置し、各部門の業務執行およびコンプライアンスの状況等について定期的に監査を実施、当該評価を代表取締役に報告し適宜業務プロセスの改善およびその進捗状況をモニタリングすることにより、関連法規の遵守だけでなく、業務の有効性と効率性、財務報告の信頼性ならびに資産の保全といった目的達成のための合理的な保証を提供しうるプロセスを整備・実行しております。

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。
1. 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。
1. 2023年より社長室を設置し、監査役と連携することで、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。

社長室：
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。

- **コーポレート・ガバナンス体制図**



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。

▶ 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。

SECTION 03 持続可能な成長を支える基盤

G：透明性の高いガバナンスの実践

▶ 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。

▶ 内部統制

代表取締役直轄の社長室を設置し、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

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。

▶ ハラスメント防止に関する方針の見直し

社内で制定されたハラスメント防止に関する方針を現在の運用に合わせ、2023年5月1日に見直しを行いました。

アイエスエフネットグループの人権方針

法務省「Myじんけん宣言」に賛同

この度、法務省人権擁護局が運営する「Myじんけん宣言」の取り組みに賛同し、特設サイトにて掲載いただきました。

● Myじんけん宣言とは

企業、団体及び個人が、人権を尊重する行動をとることを宣言することによって、誰もが人権を尊重し合う社会の実現を目指す取組です。

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、心身の障がい・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。

SECTION 03 持続可能な成長を支える基盤

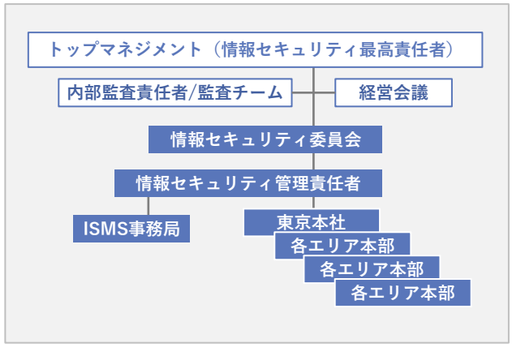
G：透明性の高いガバナンスの実践

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

近年、社員の作業場所がセキュリティの保障が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	2023年
ITスキル研修	2945 名
ヒューマンスキル研修	425 名
新入社員研修	376 名
管理職研修	285 名
オンライン勉強会/社内ゼミ	937 名
LGBTQIA促進セミナー	395 名

SECTION 03 持続可能な成長を支える基盤

G：透明性の高いガバナンスの実践

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	2021年	2022年	2023年
ビジネスマナー	675 名	623 名	591 名
ベーススキル	523 名	518 名	525 名
クラウド	351 名	539 名	559 名
ネットワーク	1122 名	1362 名	1151 名
サーバー	1745 名	1872 名	1829 名
セキュリティ	320 名	381 名	258 名
ﾌﾟﾛｼﾞｪｸﾄﾏﾈｼﾞﾒﾝﾄ	669 名	618 名	571 名

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。

社内委員会の活動

社内の課題解決ならびに経営戦略強化のため、社内委員会を編成しています。委員会の編成は、会社の状況にあわせて統合や新設を行い、2023年12月現在、22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。

新たに2つの委員会が発足

エバンジェリストビジョン委員会からのコメント

アイエスエフネットでは、これまでエバンジェリストビジョンとして、弊社の目標である10のビジョンを元に、エンジニアのユートピアの実現及び、すべての社員にバリューを付けるための具体的な施策を提案して参りました。

このエバンジェリストビジョンの実施を推進し、社員のさらなる活躍と会社の成長を目指して、エバンジェリストビジョン委員会を設置する運びとなりました。

DSP委員会からのコメント

DSPとは、2022年に導入されたアイエスエフネットの行動規範です。社員一人ひとりの利他的で能動的な行動により、弊社の企業理念や哲学、そして常に変化する社会とともに進化するための社風創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。

DSP委員会では、DSPの実践によって会社内での人間関係をより良いものにし、社員の成長や顧客との関係強化を目指して参ります。

引き続き、社会貢献の促進と、社内改善によるより良いサービスの提供を目指して取り組みを進めてまいります。

DSP委員会の取り組み

DSPを浸透させる取り組みとして、以下2つの制作とDSPの事例紹介の動画配信を定期定期に行っております。

▶ ISF NET BOOKを作成

2025年の創立25周年に向けて新しいクレド「ISF NET BOOK」を作成いたしました。

ISF NET BOOKには、会社の歴史やグループの全従業員が大切にしてきた想いが込められています。社内イントラサイトでの掲載に加え、カードとして全従業員に配布しております。

▶ DSP動画の制作

2022年に導入されたDSPの理解促進と認知拡大のために動画を制作し、1月に正式にリリースいたしました。

動画では、DSPとは何かということと、6つの行動規範についてそれぞれ説明しています。ISCを実現させるためにどのような行動が必要なのか、全従業員に伝え、会社全体で成長していくことを目指しています。

SECTION 03 持続可能な成長を支える基盤

G：透明性の高いガバナンスの実践

委員会一覧

- **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、将来的な視点から取締役会に上程する活動をしています。
- **安全衛生委員会**
  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、従業員満足度(ES)を向上させるべく活動を進めています。
- **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情報公開します。
- **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ます。
- **YEC委員会**
  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CSRを推進します。
- **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**
  さまざまな理由で就労が困難な方に対して、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**
  全社的なDIOAやIRPの推進、それに伴う仕組み化、各種フローの取り決め、審議などを行う委員会です。
- **プロセスイノベーション委員会**
  会社の生産性向上や社内業務の効率化/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います。業務を見直し「ムダ・ムラ・ムリ」を失くして業務の生産性向上を目指しています。
- **エバンジェリストビジョン委員会**
  会社で掲げている10のビジョンの実現に向けて、毎月挙がる施策のサポートをしています。課題を着実に解決し、心地よい会社づくりを目指します。
- **DSP委員会**
  時代にあわせた行動規範「DSP」を浸透させること、ホスピタリティ溢れる社員に育成していくことを目的として施策の検討/実践をしています。
- **委員会管理委員会**
  委員会が機能するよう月例レビューやスケジュール管理、および進捗確認や活動評価を目的に活動しています。また、評価の指標決めや委員会全体の活性化を目指しています。

SECTION 04 トピック

GLOBAL ISF PTE. LTD. を設立

2023年12月7日アジア地域でのビジネス拡大を加速するため、シンガポールに新たな会社であるGLOBAL ISF PTE. LTD. を設立いたしました。今回の新会社設立により、今後バイリンガルエンジニアの積極的な採用とアジア地域でのビジネスパートナーシップの強化を図ります。そしてアイエスエフネットグループは、これまでの日本中心のITインフラエンジニアによるサービス提供から、バイリンガルインフラエンジニアによるグローバルマーケットへのサービス提供へシフトしていきます。

▶ GLOBAL ISF PTE. LTD.の設立背景

シンガポールではIT人財不足の深刻化により、クラウド、ネットワーク、セキュリティ3分野への高いIT需要があります。また、多くの日系企業様から、日本語と英語ができるバイリンガルのITインフラエンジニアの採用が進まず、既存の社員様の負担が増大しているとのお声も多くいただいています。

そこで、当社のビジネスモデルであるIT人財派遣事業をシンガポールで展開していきたいと考えました。シンガポールの高いIT水準を活用し、現地だけでなく、日本、韓国の優秀なITインフラエンジニアに活躍の場を提供するとともに、ITのこれからを担う人財がグローバルスタンダードなスキルを身に着ける育成の機会を提供したいと考えております。

▶ シンガポールでのビジネス戦略

- **ITインフラエンジニアの人財紹介事業の実施**
  シンガポールおよびアジア全体でのITインフラエンジニアの人財紹介事業にも力を入れ、最適な人財とお客さまのニーズをマッチングさせるサービスを提供いたします。また、シンガポールの新会社では、地域の優秀なエンジニアや海外でより高いIT技術を取得したいというエンジニアたちと連携し、お客さまのプロジェクトの成功に向けて最適な人財を提供いたします。
- **バイリンガルエンジニアの採用**
  シンガポールおよびアジア全体でのITインフラエンジニアの人財紹介事業にも力を入れ、最適な人財とお客さまのニーズをマッチングさせるサービスを提供いたします。また、シンガポールの新会社では、地域の優秀なエンジニアや海外でより高いIT技術を取得したいというエンジニアたちと連携し、お客さまのプロジェクトの成功に向けて最適な人財を提供いたします。
- **シンガポールを中心とした**
  シンガポールを中心としたアジア・グローバル地域での事業展開を積極的に進めており、特にアジア展開を進める日本と韓国の企業との新たなビジネスパートナーとしての連携を模索しています。アジア市場での展開を通じて、当社は地域社会と連携し、持続可能な成長を遂げることを目指します

アイエスエフネット CEO 渡邉のコメント

今後、シンガポールを中心としてアジア各国の文化に敬意を払いながら、お客さまのニーズにあった最高のサービスを提供し、相互に発展するパートナーシップを築いていく所存です。

アイエスエフネットはこれからも一層の成長と発展に向けて、地道な努力と革新を重ね、国際的な舞台での存在感を高めてまいります。

GLOBAL ISF MD 若本のコメント

この度、シンガポール新会社のMDとして着任し、この役割において、会社の使命とビジョンに深く共感し、その実現に向けて全力で取り組んでまいります。

シンガポールの多文化な環境においては、文化や慣習への尊重が不可欠と考えております。私はその理解を深め、地域社会との良好なパートナーシップを築くことで、持続可能な発展を促進してまいります。

MDとして、新たな挑戦になりますが、柔軟に対応し、変革の一翼を担いながら、未来に向けての戦略的ビジョンを実現していく覚悟です。お客さまと協力し合い、ともに成功することを楽しみにしています。

新取締役の就任

2023年より平岩和麻が取締役ならびに最高コミュニケーション責任者（Chief Communication Officer、以下CCO）として就任いたしました。

株式会社アイエスエフネット

取締役　平岩 和麻

2003年 大阪支店に入社。
社員の案件へのアサイン業務、短期間のプロジェクトを中心とした作業やデータセンターで運用業務を経験後、社内エンジニアとしてサーバー構築などの業務に従事。その後、大阪支店支店長、西日本エリア本部本部長を経て2018年から執行役員として全国支店の統括を担当。2020年には東日本営業本部本部長も兼任し、2023年に取締役に就任し現職に至る。

就任の背景

アイエスエフネットは、2000年の創業以来「技術力よりも人間性を重視した正社員採用」と「人材を人財に変える教育」にIT業界ではどこよりも早く取り組んできました。

現在では人間関係の悩みをゼロにすることを目的としたISC（ISF NET Standard Concept）の取り組みや、その実践であるDSP（Design Story Project）を中心に、社員が働きやすい環境づくりやチャレンジできる制度の導入に取り組んでいます。

また、アイエスエフネットでは、最高コミュニケーション責任者（CCO）を任命し、組織内外でのコミュニケーションを円滑に行い、組織の目標達成に向けたコミュニケーション戦略の策定やチームサポートを行うことで、より良い環境づくりの構築を目指しています。

CCOとしてのミッション

組織内外のコミュニケーションをより円滑に行っていくために社内の部門と部門をつなぎ、ボトルネックとなっている課題を一つひとつ取り除くことで、より良いコミュニケーションを築いていきます。また、組織のビジョンや目的に合わせたコミュニケーション戦略を策定し、実行してまいります。
さらに、社外においてもアイエスエフネットのステークホルダーの皆様とのコミュニケーションを密にとることで、良い関係を構築していきたいと考えています。

CCOとしてのビジョン

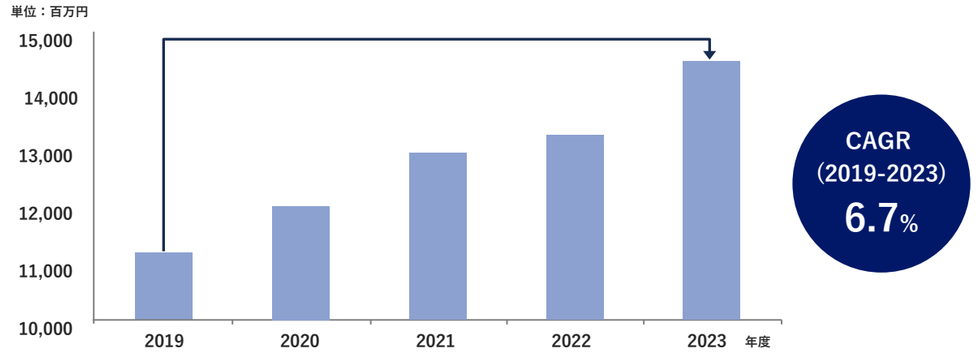
社内の課題解決やステークホルダーとのコミュニケーションを通じて、組織力の強化や生産性の向上、業績への貢献といったことにつなげてまいります。このコミュニケーションからの学びが、社員一人ひとりの付加価値になると考えています。

財務・非財務データ

主要な財務データ

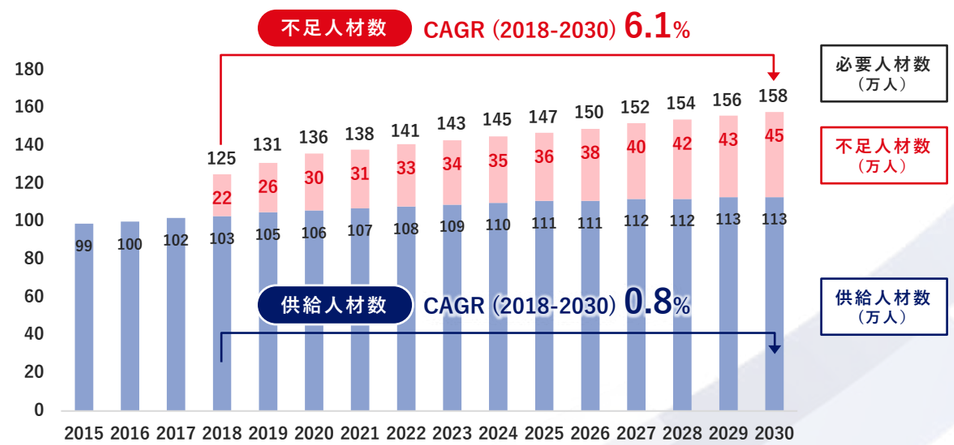
▶ 売上高

2023年度は、ITネットワーク・クラウドに係るサービスを中心とした総売上高は約145億円となり増収となりました。2019年度から2023年度までのCAGR(年平均成長率)は6.7%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。※経済産業省「IT人材需給に関する調査」より作成



※ 必要人材数試算方法：需要の伸びを約5～2%に設定した「中位」シナリオを採用。

主要な非財務データ

従業員人数の推移	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
従業員数*1	2,315名	2,335名	2,447名	2,496名
男性	1,669名	1,696名	1,779名	1,840名
女性	646名	639名	668名	656名

SECTION 05 データセクション

雇用・就労	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
新卒採用数	136名	61名	74名	75名
キャリア採用数*2	214名	181名	304名	293名
中途採用比率	61.1%	74.8%	80.4%	79,6%

ダイバーシティ		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
障がい者雇用者数		58.5名	59名	59名	74名
障がい者雇用率		2.45%	2.49%	2.44%	2.92%
女性管理職数		28名	39名	47名	66名
外国人社員数		198名	178名	214名	251名
男女別賃金比率	正規社員労働者	–	–	84.0%	88.1%
	非正規社員労働者	–	–	74.5%	69.9%
	すべての労働者	–	–	83.8%	88.0%

ワーク・ライフ・バランス		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
平均月間残業時間		7.0時間/月	7.1時間/月	7.3時間/月	7.1時間/月
有給休暇取得率		68.19%	74.77%	79.20%	81.14%
従業員満足度*3		73.11%	70.63%	75.6%	75.50%
育児休業	利用者数	46名 (男性:27,女性:19)	36名 (男性:20,女性:16)	42名 (男性:26,女性:16)	47名 (男性:33,女性:14)
	取得率	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%)	92.3% (男性:84.6%,女性:100%)
	復帰率	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%)	97.3% (男性:100%,女性:94.4%)
両立支援休暇利用者数*4	子の看護休暇	58名 (男性:24,女性:34)	37名 (男性:14,女性:23)	78名 (男性:30,女性:48)	110名 (男性:61,女性:49)
	行事休暇	62名 (男性:39,女性:23)	63名 (男性:31,女性:32)	77名 (男性:33,女性:44)	110名 (男性:60,女性:50)
	ｾﾙﾌｹｱ休暇	5名 (男性:0,女性:5)	3名 (男性:0,女性:3)	7名 (男性:2,女性:5)	7名 (男性:2,女性:5)
配偶者出産休暇利用者数		21名	14名	15名	16名
介護休業利用者数		2名	0名	1名	5名
短時間勤務利用者数		39名	24名	45名	40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)
*5　障がい者雇用率は、アイエスエフネット、アイエスエフネットジョイを対象として算出
「障害者雇用状況報告書」での算出条件に沿った数値。

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 ,546 名　グループ全体：2 ,667 名 （2024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. 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 3F
- 赤坂オフィス：東京都港区赤坂 3 丁目 21-3 牧野ビル 2F・3F
- 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 5F
- 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4F
- 仙台支店：宮城県仙台市宮城野区榴岡3 - 4-1 アゼリアヒルズ 2F
- 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 3F
- 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 3F
- 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 8F
- 浜松営業所：静岡県浜松市中央区田町 223 -21 ビオラ田町 3F 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 2F
- 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 3F
- 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 4F
- 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 10F
- 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 1F
- 沖縄サービスステーション

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

海外拠点

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

シンガポール

- GLOBAL ISF PTE. LTD.：20 Anson Road, #11-01 Twenty Anson, Singapore, 079912

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 5F
- 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 5F
- 盛岡事業所:岩手県盛岡市盛岡駅前通 15-18
  ラヴィ 4F
- 福島事業所:福島県福島市本町5-6 草野ビル 1F
- 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 3F
- 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 6F
- 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 1F

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 3F・7F
- 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

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/

SECTION 05 データセクション

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。

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。

社長室
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。

「女性の管理職比率を具体的に設定し、目標を達成していることや、男性育児休業取得率の長さ、伸びについて高く評価され、「男女いきいきプラスに認定。

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