

# ISF NET REPORT 2024



# 目次

## SECTION 01 インTRODクシヨN

Our Philosophy	4
トップメッセージ	7

## 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	13
パーパス経営	14
10のビジョン	15

## SECTION 03 サスティナビリティ

### 人的資本

人的資本の基本的な考え方	17
人的資本の取り組み	17
健康経営	20

### DEI推進

ありのままを大切にするダイバーイン雇用	23
FDM	24
LGBTQIA	25
多文化共生	27
ジェンダーギャップ	29
ワークライフバランス	30
EMDの取り組み	33
ダイバーインweek	35
DEI研修	36
DEI講師	36

次世代にまで伝える活動	38
社内の各種相談窓口	38
D&Iに関するアンケート	39

### 社会貢献活動

地球環境への配慮	41
ボランティア活動	43
地域社会への貢献	44
社外からの評価	45

## SECTION 04 ガバナンス

コンプライアンス体制	46
アイエスエフネットの人権方針	49
サイバーセキュリティのリスク対応	51
社内委員会	53

## SECTION 05 トピック

新しいCXO	54
活動年表	56

## SECTION 06 データセクション

財務・非財務データ	58
会社概要 / 拠点情報 / グループ会社	61
用語集	64

## 編集方針

「統合報告書2024」は業績や事業戦略などに加え、サステナビリティに関する活動などの非財務情報を総合的に報告した「総合レポート」として編集しています。

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

### ■記載に関する注意事項

本冊子に記載されている「健康経営」は特定非営利活動法人健康経営研究会の商標登録です。また、本冊子内の「アイエスエフネット」および「ISF NET」、「当社」という表記は、一部「アイエスエフネットグループ」全体をさす場合があります。

### ■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しております。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	2024年12月期（2024年1月～12月）
発行年月	2025年3月
参考ガイドライン	国連グローバルコンパクト



# Our Philosophy

## ■ 経営理念

# E&E (Employment & Environment)

アイエスエフネットグループは“次世代の働く環境の創造と限りある資源の有効活用”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

地球温暖化や環境破壊が深刻化するなか、アイエスエフネットグループはIT関連製品の再利用を推進し、資源の有効活用と廃棄物削減に取り組んでいます。また、ネットワークの提供を通じて企業のDX化やクラウド活用を支援し、エネルギー消費や環境負荷の低減にも貢献しています。これからも、持続可能な社会の実現に向けて、ITを活用した環境対策を進めていきます。

## ■ 基本理念

# アイエスエフネットグループに関わるすべ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従業員、お客様、取引先、行政自治体、金融機関など、すべてのステークホルダーに対し、より良い環境を築き、幸せを追求しています。創業以来、雇用の創出や働きやすい環境づくりに取り組み、より多くの価値を生み出してきました。今後も、働く環境をさらに向上させ、すべての人が幸せを実感できる未来を築いていきます。

## 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。

## ■ ISC、DSP、ホスピタリティの考え方

私たちアイエスエフネットには、ISC、DSP、ホスピタリティという、人間性を大切にしたい重要な企業文化があります。これらは私たちのアイデンティティであり、他社との差別化と会社の成長に大きく関係しています。入社からISC、DSP、ホスピタリティの考え方を伝え、共感した人が集まっており、入社後も定期的な研修を受けることで人財の価値を高めています。

### ISC (ISF NET Standard Concept)

多くの人は人間関係に関する悩みを抱えています。私たちは人間関係が理由で悩みを抱えたり、仕事ができなくなることのない職場環境をつくりたいと考え、「一緒に働きたいという人だけがいる会社にするために」というコンセプトを全社員に共有しています。



### DSP (Design Story Project)

利他的で能動的な社風を保ちISCを実現させるために、私たちが日頃から意識すべき行動や価値観を示しています。これは若手メンバーが中心となり策定したもので、2022年から実施しています。

#### DSPの行動規範

- 尊重し合う
- オナーシップを持つ
- 変化を楽しむ
- 常に誠実、素直な姿勢
- 約束を守る
- 笑顔で挨拶、言葉がけ

### ホスピタリティ

一般的に「おもてなし」や「思いやり」という意味で捉えられ、サービス業を中心に使われている言葉ですが、人間性を重視するアイエスエフネットでもホスピタリティを取り入れています。

これらの考えのもと、社員一人ひとりが行動することで、アイエスエフネットに関わるすべての人に気持ちの良い環境を提供します。

# 誰もが自分らしく働ける職場環境を実現する



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

渡邊 幸義

## 25期目の節目を迎えて

2024年1月12日をもって、アイエスエフネットグループは25期目を迎えました。

2000年に4人で創業し、現在では2,600人を超える規模へと成長しました。これまでの歩みを振り返ると、多くの方々とのご縁と支えがあったからこそ、今日を迎えられたと強く実感しています。

アイエスエフネットグループは創業以来、「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」を企業の根幹に据え、お客様や従業員の声に耳を傾けながら、現場の課題解決に向き合い、進化を続けてきました。その積み重ねが、現在のアイエスエフネットグループの成長につながっています。

ITテクノロジーは日々目覚ましい進化を遂げています。それを支えるネットワークや基盤インフラの構築・保守は、時代を問わず必要とされる重要な事業です。

これからの時代、ITインフラにはさらなる革新と安定性が求められるとともに、それを担うエンジニアは高い倫理観をもち、「安心・安全」の重要性を理解することが欠かせません。技術革新が加速するなか、「ITインフラエンジ

ニアの理想郷」の実現を目指し、企業価値のさらなる向上に努めてまいります。この25年の歩みを糧に、次の未来へ向けて、新たな挑戦を続けてまいります。

## 2024年の挑戦と成果

### ～変化する経営環境の中で～

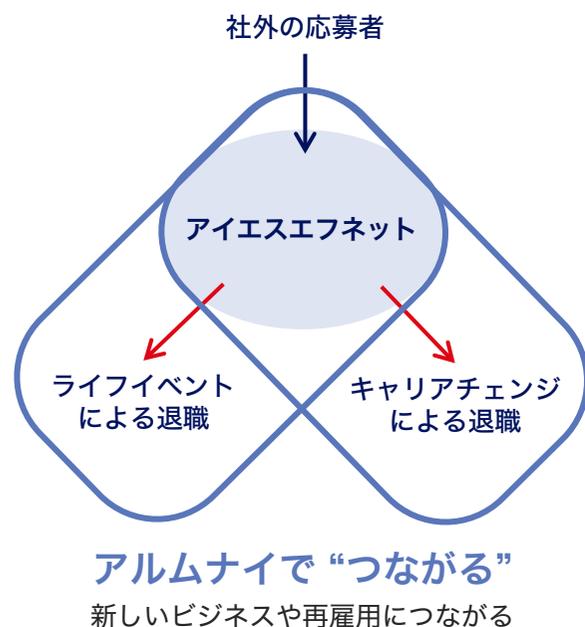
2024年は、持続的なインフレ圧力が経済活動全般に影響を及ぼし、エネルギー価格の高止まりや為替の変動が企業の収益構造に多大な影響を与えた年となりました。アイエスエフネットはエンジニアの育成と教育を強化するとともに、中堅エンジニアの採用を積極的に推進し、全体的なスキル向上を実現しました。その結果、経営の安定と順調な成長を達成することができました。価格転嫁の課題に対して、今後5年をかけて従業員の待遇を1.5倍に引き上げることを目標とし、業界平均を上回る処遇を実現することで、エンジニアの生活の安定とモチベーション向上を図っていきます。

また、転職市場の流動性が一層高まるなかで、アイエスエフネットは「つながる」をキーワードに掲げました。退職を終わりとするのではなく、アイエスエフネットとの関係性を保ち続け

## トップメッセージ

ることで、社員のLTV（Life Time Value /生涯価値）※に貢献することを目的としています。今年、経営幹部による社員一人ひとりのヒアリングを行い、「待遇アップ」と「つながる」の方向性を社内に浸透させました。

※LTVは2025年から2025年よりLCP（Lifelong Career Potential）へ変更されています。



## 2025年に向けた展望と挑戦

アイエスエフネットは「ITインフラエンジニアの理想郷へ」のビジョンを掲げ、それを具体化するための10のビジョンを策定しています。

そのなかでもとくに「待遇」「魅力的なキャリアパス」「自由」「成長」の4つの軸を重要視し、2025年の経営戦略として注力してまいります。

近年、IT業界の需要が変化し、求められるエンジニア像が変わってきています。従来、付加価値が高いとされた構築エンジニアが充足してきています。これからの時代は顧客の課題を的確に捉え、要件定義を行う「プリセールスエンジニア」の需要が増しています。アイエスエフネットは独自の育成手法を通じて、プリセールスエンジニアの育成を強化しています。技術力に加え、営業力も磨くことで、付加価値の高い業務に携わることができるため、エンジニアにとっても魅力的なキャリアパスとなります。

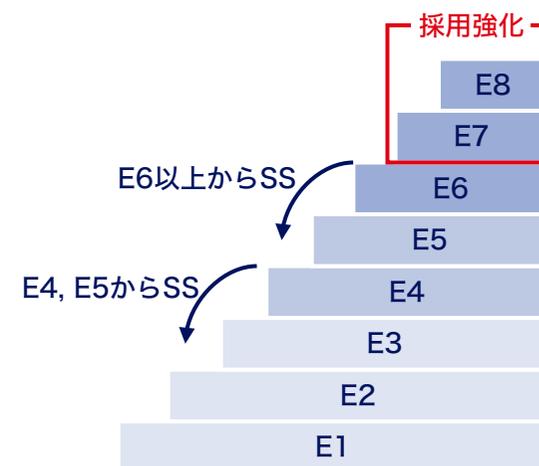
この魅力的なキャリアパスを実現するために、アイエスエフネットは多様なリスキリング研修を提供し、さらに豊富な経験をもつシニアエンジニアによるスキルシェアリングを推進しています。これにより、エンジニア一人ひとりが確実にスキルアップできる環境を整備し、「ここなら成長できる」と実感できる企業を目指します。

また、アイエスエフネットはエンジニアの働き方の自由度を高めるため、より柔軟な案件の獲得にも取り組んでいます。働く場所・時間・雇用形態の選択肢を広げ、個々のライフスタイルやキャリアプランに応じた働き方を実現する

ことで、エンジニアが最大限のパフォーマンスを発揮できる環境を提供してまいります。

環境の変化を機会と捉え、より高品質なサービスの提供を目指し取り組んでいきます。

変化の激しい時代において、アイエスエフネットはこの環境を成長の機会と捉え、ITインフラを支える企業として、より高品質なサービスの提供に取り組んでまいります。



## 多様な働き方を支える ダイバーイン雇用の未来

アイエスエフネットグループは創業以来、さまざまな理由で就労が難しい方々にも、安心して働ける環境を提供するダイバーシティと

## トップメッセージ

インクルージョンをかけ合わせた「ダイバーイン雇用」に取り組んできました。現在世界では政治情勢の変化に伴い、DEI推進をめぐるバックラッシュが見られ、DEI推進の方針を見直す企業も増えています。

しかし、就労困難な方々の存在は依然として多く、DEI推進の重要性は今なお高いと考えています。こうした状況に左右されることなく、LGBTQIA、障がい者、シニア、育児や介護と仕事を両立する方をはじめとする、就労困難な方々の雇用創出を継続的に推進していきます。単に雇用の機会を提供するだけでなく、一人ひとりが働きやすく、能力を最大限に発揮できる職場環境の整備にも注力しています。

この取り組みを通じて「働く喜び」や「生きがい」を、すべての人が感じられる社会の実現を目指し、より多様な人財が活躍できる企業づくりを推進してまいります。

## ステークホルダーの皆さまへ

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くと考えています。

また、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。



## 共に歩み、つながり続ける組織へ



株式会社アイエスエフネット  
最高ダイバーイン雇用責任者

### 元村 里恵

#### 多様性との出会いが導いたキャリア

以前、就労移行支援事業所でボランティア活動を行っていた際、渡邊社長の講演を拝聴する機会がありました。その時お話しされていた「障がいを持つ方と同じ執務室にて働ける環境」に強く興味を抱いたことが、2015年の入社の大きなきっかけでした。

入社後は、FDM向けのヒューマンスキル講師を務め、その後、2つの部門で部門長を経験しました。ITサービス部の部門長を務めた時期には、多くの社員からの相談を受け、全国規模でエンジニアをサポートする「フォロー部隊」の必要性を感じ、戦略人財コンサルティング部の発足に至りました。この時、アイエスエフネットは社員の声を経営層に届けやすく、チャレンジを推奨する風土を持っていることを実感しました。

2022年にCDIOに就任し、より社員一人ひとりの幸せを考えた、心地よい環境づくりを目指しています。性別、年齢、国籍、障がいの有無に関係ない、そして、LGBTQIAの方がカミングアウトできる職場をつくり、誰もが自分らしく安心して働ける場を築いていきたいと考えています。

#### すべての人が安心して働ける環境をつくる

アイエスエフネットグループのダイバーイン雇用とは、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です。性別、年齢、国籍、LGBTQIA、障がいの有無に関わらず、すべての社員が働きやすい環境をつくるのが、ミッションです。

CDIOに着任後、手掛けたのは相談体制の充実でした。ハラスメント対応だけでなく、ワークライフバランスの支援、外国籍社員の相談窓口、LGBTQIAや介護の相談窓口など、多様な相談窓口を設けています。どのような悩みでも気軽に相談できる環境を整えることで、社員が安心して働ける職場づくりを推進しています。

また、アイエスエフネットグループでは、人として思いやりを持って接する「利他の心」を大切にしています。相手の立場を想像し、丁寧に対応する文化の浸透に注力しています。このような姿勢が、当社の行動規範であるDSPにも通じており、結果として社員一人ひとりの人間性の向上や、より働きやすい職場環境の実現に貢献すると考えています。

## トップメッセージ

## 「ファミリー」としての関係を 未来へつなぐ

「戦略人財コンサルティング」のソリューションは、「ヒューマンリソース」と「内勤技術」の次にアイエスエフネットが掲げる3つ目の柱として位置付けています。

アイエスエフネットは、従業員のLTV（Life Time Value）を重要な価値観としています。ISC、DSP、ホスピタリティといった人間性の基準を満たす、すべてのステークホルダーが「ファミリー」という概念がベースになっています。さまざまなリスクやライフイベントがあったとしてもキャリアを諦めず、合理的な配慮のもとで長く働けるよう、会社としてサポートを続けていきたいと思えます。

その一環として、社員が退職後も会社とつながり続ける「アルムナイ制度」を2022年に導入しました。退職面談を通じて、社員が安心して人生を歩めるようサポートしたいという想いから、この制度を立ち上げました。アルムナイに登録することで会社とのつながりを維持し、いつでも戻ってこられる環境を整えています。現在、退職者の約8割がアルムナイ制度に登録しており、「離職率」ではなく「つながり率」という新たな指標を用い、つながりを大切に促しています。

また、アイエスエフネットでキャリアパスを実現できなかった社員に対し、転職支援を行う「アイリンクエージェント」という紹介サポートを導入いたしました。社員の声を丁寧にヒアリングし、安心感を持って次の職場に進めるよう支援しており、多くの社員から好評を得ています。

すべての施策は会社の利益を優先するのではなく、社員の生涯価値を第一に考えたものです。社員が悩んだときに安心して相談できる環境を提供するため、今後も制度の整備を続けていきます。



## 多様性を力に変える取り組みの進化

2024年度は、当社のダイバーイン推進において、持続可能な成長に向けた制度改革と働きやすい環境づくりを加速させた1年でした。社員一人ひとりの声に耳を傾けながら、より

包括的かつ柔軟な施策を展開し、多様な人財が長期的に活躍できる基盤の強化をしました。

まず女性活躍推進の面では、ライフステージに応じた柔軟な働き方を支援するため、短時間勤務の女性管理職の育成・登用を推進しました。3月に大阪府主催の「男女いきいきフォーラム」や12月に実践女子大学の特別授業に登壇させていただき、当社で活躍している女性管理職の例や現場の声、ライフイベントに左右されない制度や取り組みを外部に発信をしました。

シニアの方の採用も加速した2024年に、「健康経営」にもさらに力を入れました。社員の心身の健康を経営基盤の一つと捉え、メンタルヘルス、セルフケアの研修を展開しました。管理職向けの研修を強化し、心理的安全性を確保するためのマネジメント手法の習得を支援することで、組織全体のウェルビーイング向上に取り組みました。

介護支援においても、国の制度を補完する形で独自の特別休暇を導入しました（2025年4月施行予定）。これにより、介護と仕事の両立を求める社員が、キャリアを継続しながら自身や家族の生活を支えることができる体制を整えました。



## トップメッセージ

また、LGBTQIAの施策に関しては、2024年に当事者主導でアライ（Ally / 支援者）コミュニティを発足しました。また、12月に開催した「ダイバーインWeek※」を通じて、ダイバーイン雇用に関する社員の理解を深める機会を提供しました。社員からも好評を得ており、とくに関心の薄かった層へのアプローチにもつながりました。こうした取り組みにより、多様な価値観を尊重し、当事者が自然体でオープンに働ける環境の醸成を目指しています。

2024年度を通じて、当社はダイバーシティ&インクルージョンの推進を経営の重要課題と位置付け、多様な人財が最大限の能力を発揮できる環境整備を進めてまいりました。これらの取り組みを継続的に進化させることで、持続可能な成長を実現し、社会全体に対してポジティブなインパクトを与えられる企業であり続けることを目指してまいります。

※ダイバーイン雇用の取り組みと人権尊重の啓発として実施する週間イベントです。2022年より毎年実施しています。

## 働く意欲を支え、誰もが輝ける社会へ

社内では、現場の声をもとに環境の改善を進め、ダイバーイン雇用の推進と社員のLTV向上に向けた施策をさらに充実させていきます。加えて、アルムナイ制度およびアイリンクエージェントの紹介制度を発展させ、社員一人

ひとりを家族と捉え、生涯にわたりつながりを築いていくことを目指します。

また、2024年に発足した「リテンションセールスチーム」のさらなる活性化にも注力します。アイエスエフネットには2,000名以上のエンジニアが在籍しており、中には障がいや個人の特性によって働く上で配慮と支援が必要な方も多くいらっしゃいます。こうした方々にスポットライトを当てるため、2024年に「リテンションセールスチーム」を立ち上げました。一人ひとりの特性、そして支援方法を明確にし、その方の強みが最大化発揮できるように案件を発掘しています。すでに多くのお客様にもご理解をいただき、現場で活躍するエンジニアも増えています。2025年はさらなる強化を図り、働く意欲を持つすべての人が長期的に活躍できる仕組みを実現していきます。

さらに、社外への発信にも注力し、ダイバーイン雇用の取り組みを広く伝えていきたいと思えます。とくに女性活躍推進の分野では、当社はIT業界の中でも比較的高い女性管理職率

（2024年末時点で26.2%）を実現し、5年前の2倍の管理職率となりました。この実績をもとに、女性管理職のメンター制度、短時間勤務の管理職など成功事例を他社に共有することで、業界や社会全体の女性活躍推進に貢献したいと考えています。また、2025年に産学連携の取り組みとして、女子大学の学生を対象としたワークショップを開催します。次世代に向けた

ロールモデルの提示を通じ、多様なキャリアの可能性を伝え、未来のリーダーを育成する取り組みを進めてまいります。

## ダイバーインの想いを次世代へつなぐ

ダイバーイン雇用は、創業時から社長が最も大切にしてきた想いであり、それを実践し、次世代へ継承していくことがCDIOとしての重要な役割だと考えています。私自身の人生の目的とも深く結びついており、大きなやりがいを感じています。

今後も、多様な背景を持つ方々が安心して心地よく働ける環境づくりに努めてまいります。その上で、アイエスエフネットグループのダイバーイン雇用の取り組みを広く社会に発信し、マイノリティの方々が差別なく受け入れられ、自然体で働ける風土を社会全体にも広げていけるよう尽力していきます。

# 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います。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のニーズは拡大しています。さらに、IT技術やサービスの進化への対応、将来的に進む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います。将来的な事業戦略として、「ITインフラエンジニアの理想郷（ユートピア）」の実現を目指し、IT人材の育成・輩出を強化するとともに、研修やチャレンジ機会の充実を通じて人的資本への投資を加速させていきます。

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働力の向上（付加価値の向上）を実現していきます。

そして、性別、年齢、国籍、障がいの有無に関わらず、あらゆる人が自身の仕事に誇りを持って働ける環境と、社会に必要とされ続ける人材への成長、十分な賃金・給与水準を実現できる組織になることを目指していきます。

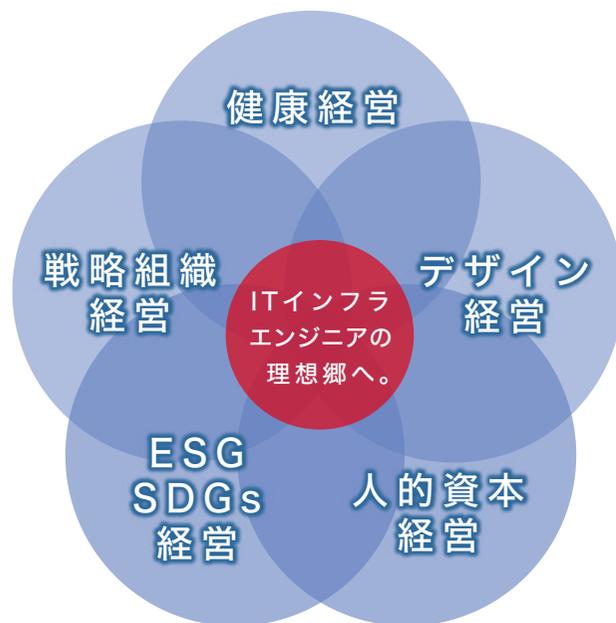


# パーパス経営

## パーパス経営に基づく5つの軸

アイエスエフネットのパーパスは「ITインフラエンジニアの理想郷へ」です。社会の変化に対応しながら、さらなる成長と価値提供を実現するため、パーパス経営に基づく「5つの軸」を策定しました。

このパーパスを掲げることで、多様なステークホルダーとの共感を生み出すだけでなく、従業員のモチベーション向上や中長期的な企業価値の向上へとつなげていきます。



### 1 健康経営

社員が心身ともに健康で、年齢を重ねても安心して働ける環境づくりを大切に、「健康の追求」をスローガンに掲げています。健康でいきいきと働ける未来を全社員で追求し、創造性や生産性の向上を目指します。時代に合わせながら、この健康経営の取り組みを継続的に推進していきます。

### 2 デザイン経営

「心地よさの追求」をテーマに、ワクワクする未来をデザインします。そのためにより良い人間関係の構築を重視し、人間性を大切にしています。ISC、DSP、ホスピタリティにあふれる文化や人間性の基準を設け、相手を思いやる能動的な行動から生まれる感動のストーリーが、当社のブランド価値を形成し、イノベーションを創出しています。その先に、真の「ダイバーイン雇用」を実現します。

### 3 人的資本経営

アイエスエフネットでは「人材」ではなく「人財」と表記し、従業員一人ひとりを会社の貴重な財産と捉えています。人的資本経営においては、人財の価値を最大限に引き出すことをミッションとし、継続的に取り組みを進めています。

### 4 ESG・SDGs経営

「ダイバーイン雇用」を理念の中心に据え、個々の強みや弱みを理解し、多様な事情で就労が難しい方でも安心して働ける環境づくりを推進しています。障がいの有無を問わず、やりがいを持てる仕事を創出し、自立支援を行うことで、社会課題の解決と企業の成長（トレードオン）の両立を目指します。

### 5 戦略組織経営

各部門のビジョン・ミッションの共有を強化し、部門間の連携をより一層深めていきます。また、従業員一人ひとりの強みとタスクを適切にマッチングし、公正な評価と待遇向上につなげる仕組みを構築することで、モチベーションの最大化を図ります。

私たちは常に安定したIT環境を構築し、やさしさと寛容さを胸に抱きながら、新たなインフラを創造していきます。それこそが、私たちが目指す「ITインフラエンジニアの理想郷」です。そして何より、私たちには数多くの貴重な人財がいます。その人財が最大限の力を発揮することで、世界中のさまざまな問題を解決できると、私たちは心から信じています。

# 10のビジョン

アイエスエフネットでは社員の意見をもとに、近い将来の目標を「10のビジョン」として作成し明示しています。ビジョンを社員と共有することで、目標に向かって達成しようとする意思が生まれて組織が一つになります。

## 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変えることはできません。どんなに好きな仕事があっても、人間関係に悩みがあれば働き続けることは困難です。アイエスエフネットは、人間関係の悩みをなくし、社員が100%の力を発揮できる環境を整備していきます。

## VISION 02

### インフラエンジニアの理想郷へ

ITインフラエンジニアに明確なキャリアパスを提示し、「エンジニアの理想郷（ユートピア）10の項目」とゴールを設定することで、すべてのエンジニアが満足できる環境の整備を目指しています。

- |               |           |
|---------------|-----------|
| 1. 待遇         | 6. LTV    |
| 2. 魅力的なキャリアパス | 7. ダイバーイン |
| 3. 自由         | 8. 経営安定   |
| 4. 成長         | 9. グローバル  |
| 5. ISC/DSP    | 10. 挑戦    |

## 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

約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。さらに2025年から社員の更なる待遇アップを目指します。

## 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。2024年から新たにプリセールス育成プログラムを開始し、エンジニアの活躍の場をさらに広げました。

## VISION 05

### 働き方の自由を3年間で実現

個人の事情や希望に合わせて「場所」「時間」「雇用形態」を含めた働き方の自由を2025年末までに実現します。現在テレワーク勤務や会社勤務、シェアオフィスなどを個々のスタイルに合わせて混合で実施しており、この他、副業・兼業、フレックスタイム制の一部試験的導入を行っています。さまざまな事情で違う職場を選択したとしても、会社とつながり続けることで、正社員やフリーランス、シニアエンジニア、協業パートナーとして再び当社で活躍できる環境を用意しています。

## 10のビジョン

## 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韓国（ソウル 2006年より）、中国（大連 2006年より）とシンガポール（2023年より）に3拠点を構えています。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

ダイバーイン雇用では、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」とい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」というのは当然のこと、人財の多様性を認め、一緒に働くすべ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。



## 10のビジョンを動画で公開

今回公開した動画には性別、年齢、国籍、障がいの有無に関係なく、多くの社員が登場しています。



# 人的資本

## 人的資本の基本的な考え方

アイエスエフネットでは、社員一人ひとりが大切にすべき財産であるという考えのもと、人材を“人財”と表現しています。

人的資本経営では人財を育成し続けることで、組織の成果を最大化することを目的とし、人財の育成による組織の長期的な成長や競争力を高めていくことと、単なる人事管理の範疇にとどまらず、戦略的な視点から組織全体を統括することを考えています。

## 人的資本の取り組み

### 主な取り組み

- 社長賞
  - YEC制度
  - CDP制度
  - リスキリング
  - コーチング研修
  - 健康経営
  - 短時間勤務制度
- 以下、2024年に追加された項目
- 副業・兼業
  - クリフトンストレングス
  - スキルシェアリング
  - エンジニアのLTV
  - シニアエンジニア採用

## 兼業・副業

2024年1月の規程改定により副業・兼業が可能になりました。昨今の経済状況もあり、会社として社員がより働き方を選択できるように検討を重ね、実現にいたりました。社内用の情報掲載サイトでは、副業・兼業についてのFAQが掲載されたページも公開し、この取り組みをサポートしています。

## クリフトンストレングス

ギャラップ社が開発したオンライン才能診断ツール「クリフトンストレングス」は177個の質問に回答することで自身の才能を導き出されます。アイエスエフネットでも管理職、一般的社員の順に実施し、結果をもとにさまざまな部門を交えた研修を数回にわたり開催し、結果を確認するにとどまらず、次のアクションにつながる研修を行っています。

## スキルシェアリング

2024年に注力して行ったエンジニアの教育体制がスキルシェアリングです。同時期に強化をしていたシニアエンジニア、フリーランスの雇用で、スキルの高い経験者が在籍していることで、高スキルエンジニアとスキルを付けたいエンジニアを組むことができ、短期間の育成を目指す施策です。

## シニアエンジニア採用

日本のIT業界の多くは定年制度を設けており、経験を積んだエンジニアであっても定年で退職となってしまいます。アイエスエフネットは、日本の少子高齢化に伴う労働人口の減少や平均寿命が世界トップクラスにあることを考慮し、定年を定めるのではなく、その方のスキルや請け負っていた業務に応じた給与を支払う方針としています。

応募者の中には大手で経験を積んだ方も多くおり、その方の知識や経験を活かすためにスキルトランスファーとして、スキルを伸ばしたいエンジニアと同じ案件にアサインして、短期間で実務経験を積むといった、新たな教育方法をとっています。

また、シニアにとっての働きやすい環境づくりとして契約形態や制度の見直しも行い、より多くの人働きやすいと感じることのできる環境創造を目指しています。

2024年は14名のシニアエンジニアが入社いただき、今後もさらなる採用強化を図ってまいります。



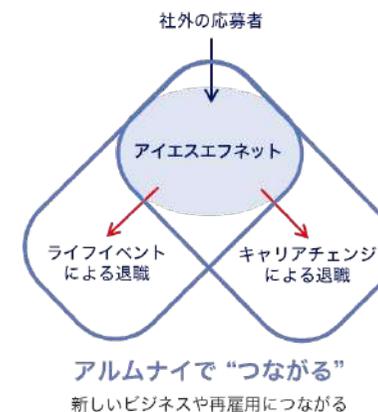
## エンジニアのLTV

LTV (Life Time Value) は、通常「顧客生涯価値」を意味しますが、アイエスエフネットではお客様だけでなく、従業員一人ひとりのLTVの最大化にも注力しています。

従業員が長期的に活躍できる環境を提供し、キャリアを通じて得られる価値を最大化し、働く喜びや成長が実感できる環境を目指しています。

人生100年時代、誰もが直面しうるライフイベントや環境の変化に備える必要があります。そうした変化に応じて柔軟に働き方を選べるように、兼業・副業やフレックス、リモートワーク、雇用形態といった制度を整えてきました。

2024年はとくに紹介事業とアルムナイ、再雇用を打ち出し、たとえ退職という選択をされた場合でも、アイエスエフネットとつながり続ける新たな会社のあり方を打ち出しました。このような形をとることで長期的なキャリアと人生に寄り添う企業を実現していきます。



## 社長賞

賞罰委員会が運営する社長賞は、上半期と下半期でそれぞれ受賞者が推薦され、取締役会議、役員にて決定されます。2024年度上半期は社長功労賞7名、社長プロジェクト賞1チームが受賞。下半期は社長功労賞5名、社長プロジェクト賞2チームが受賞しました。

## 人的資本

## YEC制度

2020年から実施する若手幹部候補制度「YEC (Young Executive Candidate)」は、24年の選考で6期目のメンバーとして1名選出されました。開始当時から少しずつ制度を見直し、より候補者を育成するための内容に変化をしています。

## CDP制度

CDP (Career Development Program) は社内の部署間で他の職種にトライすることができる制度です。空きのある部署、新設部署で人員を募集したい部署などが募集を行い、挑戦したい方を集めます。さまざまな職種を経験することで自身で新たなキャリアパスを見つけることができます。

## リスキリング

IT業界は技術の進化も早く、エンジニアは常に新しい情報を得て学び続けることが求められます。人財育成会社であるアイエスエフネットではエンジニアが学びなおしできるための教育環境を設けています。新たにショートリスキリングとカスタムリスキリングのプログラムも設け、エンジニアの育成環境を整えてまいりました。

参考記事：<https://www.career.isfnet.co.jp/column/infrastructure-engineer/reskilling/>

## コーチング研修

2023年8月から管理職を対象としたコーチング研修を実施しています。部下・後輩とのコミュニケーションのギャップを埋めるため、相手目線になり声を聞く「傾聴」スキルを付けることが仕事環境において重要と考え、管理職から導入をはじめました。この取り組みは2024年も継続して行われ、より働きやすい環境をつくることを目指しています。

## 短時間勤務制度

短時間勤務の制度は以前より導入していましたが、ミドル・シニア層の採用強化や家庭の事情で、働きたくても働ける環境がない状況をつくらないという想いで見直しを行ってきました。スキルの高いエンジニアは人財育成を軸とするアイエスエフネットにとって必要不可欠であると考え、今後もあらゆる壁を乗り越えられる環境づくりに尽力します。

**短時間勤務のメリット**

仕事と子育ての両立のために選んでいること

短時間勤務は、仕事と子育ての両立が難しいという悩みを抱えている方にとって、働きやすい環境を提供しています。また、短時間勤務でも、キャリアアップやスキルアップの機会を確保しています。

**勤務スタイル**

勤務時間：09:00 - 16:30  
勤務場所：在宅勤務  
就業日：月曜日～金曜日

**短時間勤務に関するお問い合わせ**

短時間勤務に関するお問い合わせは、人事課までお願いします。お問い合わせ先：03-5561-1111

**短時間勤務を検討中、短時間勤務に挑戦したい方へ**

短時間勤務を希望する方は、面接時に短時間勤務の希望を伝える必要があります。また、短時間勤務でも、キャリアアップやスキルアップの機会を確保しています。



## 健康経営

### ▶ 健康経営についての基本方針

ISF NET Standard Conceptでの7つの0（ゼロ）をもと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いきます。



## 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しています。

## 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を行っています。

## 禁煙への取り組み

勤務時間中の喫煙禁止、周囲の方へ配慮した喫煙ルールを設けています。

## 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。とくに、社員の安全衛生の強化のため、社内で無くしていくべき事項について「7つの0」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。

### 「7つの0（ゼロ）」

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

## その他の主な取り組み

## ● eラーニングの実施

セルフケアや管理職向けに、ラインケアに関する教育をeラーニングにて実施。

## ● 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を展開。

## ● 年末年始無災害運動（5Sの徹底）

大掃除実施の際の5S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。

## ● メンタルヘルスケア

2024年よりメンタルヘルス相談窓口を設置し、メンタルヘルス（心の健康問題）全般に関する相談を受け付けています。必要に応じて産業医や保健師面談のご案内をします。

## ● ストレスチェック

ストレスに関する質問票（選択回答）に回答いただき、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をしています。

## ● 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。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の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もとに、完全復帰までのサポートをしています。

## ● 安全衛生委員会を設置

2021年から安全衛生委員会を配置し、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。

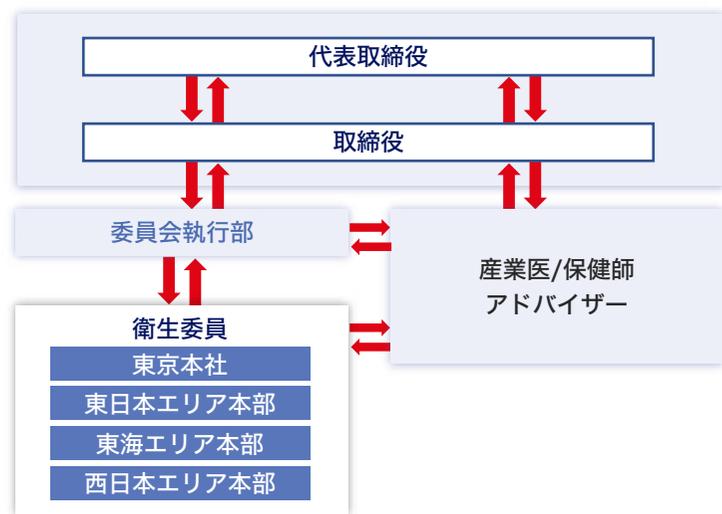
## ● 定期健康診断での婦人科検診受診の実施

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。

## 人的資本

## 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2024に認定

健康経営優良法人認定制度は、経済産業省が実施する健康経営に取り組む法人に与えられる認定です。

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います。その結果、3年連続で健康経営優良法人2024に認定されました。

こ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いきます。

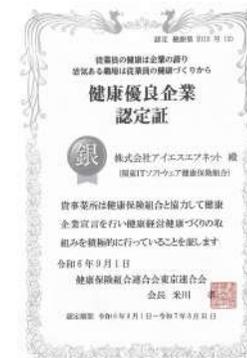


## 健康優良企業「銀の認定」獲得

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。

アイエスエフネットでは、今後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きます。



# DEI推進

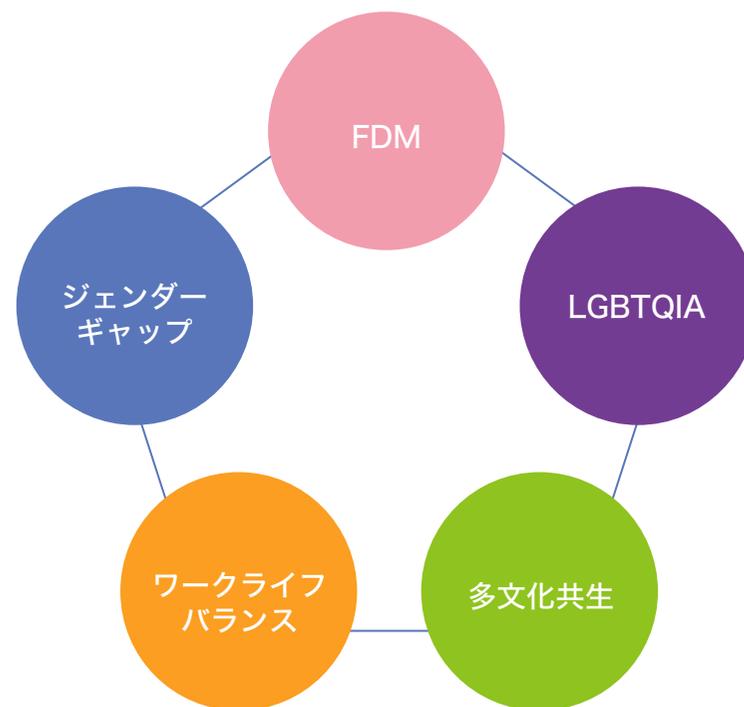
## ありのままを大切にするダイバーイン雇用

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のではなく、多く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。

アイエスエフネットグループでは、これまでもさまざまな理由で就労が難しい方々に対して、安心して働ける環境の整備に取り組んできました。ダイバーイン雇用では、多様な個性や背景を理解し、受け入れ合うことで、ともに成長していける環境を目指します。

本章では、アイエスエフネットグループが特に推進している「FDM」「LGBTQIA」「多文化共生」「ジェンダーギャップ」「育児・介護」の5つのジャンルについてご紹介します。

## ダイバーイン雇用を目指すための5つの軸



## ダイバーイン雇用の考え方



### ダイバーシティ

多様な個性、背景を持つ人材を積極的に採用し、組織にさまざまな人材が存在している状態。

### インクルージョン

多種多様な人々が互いに個性を認め、受け入れ合い、一体感を持って働いている状態。

### ダイバーイン雇用

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新たな雇用形態。

## > FDM

アイエスエフネットグループは、IT事業会社と福祉事業会社で構成されており、2つの事業を掛け合わせたソリューションも提供しているのが特徴です。福祉事業では障がい者の就労支援をしており、障がいのある方を「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。障がいを持っていてもやりがいのある仕事に従事できるよう、働ける環境の整備に取り組んでいます。

### 事例1：チャレンジドオフィス

企業の障がい者雇用のサポートをするサービスで、人財のご紹介から雇用後のサポートなど、採用から定着支援まで行っています。これにより、企業は法定雇用率の達成のみならず、雇用創出によるCSR活動にもつながります。

また、アイエスエフネットの沼津支店ではチャレンジドオフィスの説明会を定期的を開催しており、実際の現場を見学しながら障がい者雇用の課題やポイントについてご紹介します。

チャレンジドオフィスについて：  
<https://www.diversity.isfnet.co.jp/>



### 事例2：盛岡中央ロータリークラブでの講演

2024年7月9日にアイエスエフネットグループの社員が盛岡中央ロータリークラブで「障がい者の合理的配慮と就労環境の整備」について講演しました。当日はアイエスエフネットジョイでの主な就労サポートメニューや、法人向けの障がい者雇用コンサルティングについて紹介をしました。また、企業の障がい者雇用が進まない理由として施設や設備が不十分であることに言及したうえで、障がい者への合理的配慮に対する具体例を交えながら参加者の理解を促しました。

参加者からは、障がい者雇用の難しさについてのお声や、現場で働く従業員の理解促進についてなど、多くの質問が挙がりました。今後のこのような機会を通じて、障がい者雇用の理解促進を目指します。



## > LGBTQIA

日本人の約10人に1人※はLGBTQIAの当事者であると言われています。この数字は左利きの人やAB型の人の割合とほとんど変わりありません。

自分の周りにLGBTQIAの当事者はいないと思い込んでいると、何気ない言葉や行動で、知らず知らずのうちに大切な人を傷つけてしまう可能性があります。アイエスエフネットでは定期的に社員への勉強会を開催するなど、従業員全員で働きやすい環境を作ることを目指しています。

主な取り組みとしては右記に記載されている内容になります。中でも「LGBTQIAコミュニティ」は2024年末に新たな取り組みとして開始しました。このコミュニティはLGBTQIAの当事者とアライ※を表明した従業員が交流できる場となっており、セーフスペースポリシーのもと参加者が安心して会話ができるようにしています。

これらの取り組みは当事者の想いを集めて企画されました。誰もが働きやすい環境の実現に向けて今後も取り組んでまいります。

※出典：電通 LGBTQ+調査2023

※アライ：味方・仲間を意味しており、LGBTQIAに対する理解や支援を表明するもの。

### LGBTQIAに関する主な取り組み

- **ワーキングネームの使用**
- **健康診断での婦人科検診の受診**  
戸籍が男性でも本人の希望があれば、乳がん検診といった婦人科検診を受診出来るように手配をした実績があります。
- **セルフケア休暇**  
医師の診断のもと妊娠の指導および治療を受ける方や性別適合手術・ホルモン治療を受ける方が利用できます。
- **エントリーシートでの性別記載を廃止**
- **心の性別に合わせたトイレ利用**
- **管理職向け講習会を年1回実施**
- **ダイバーイン雇用委員会を設置**
- **管理職向けLGBTQIA専用サイトを設置**
- **LGBTQIAコミュニティ**

## > LGBTQIA

### レインボープライドへの協賛

アイエスエフネットは6月に行われた名古屋レインボープライド2024に3度目の協賛をし、11月に行われた九州レインボープライド2024では昨年に続き2回目の協賛を行いました。

両イベントとも、当日はアイエスエフネットグループの社員が現地にボランティアで参加し、アイエスエフネットのレインボーロゴが印刷されたシャツと横断幕などを持って参列しました。また、九州レインボープライドでは、先導車両にアイエスエフネットのメッセージ「ITで多様な雇用の実現へ。知る。伝える。」と書かれた横断幕が掲げられました。



### 外部の評価



work with Prideが策定する、LGBTQIAなどのセクシュアル・マイノリティへの取り組みの評価指標である「PRIDE指標」において、2024年に5年連続で最高評価のゴールドを受賞しました。

work with Prideは、2016年に日本初の職場におけるLGBTQ+などの性的マイノリティへの取り組みの評価指標「PRIDE指標」が策定されております。

## > 多文化共生

グローバル化がますます進む中、アイエスエフネットは2023年にグローバル市場を拡大していくと発表しました。これまでも韓国や中国に拠点を展開していましたが、市場拡大に伴いシンガポールにも新たに拠点を設け、グローバル事業の中心地としての機能を持っています。

会社としてグローバル展開の施策が進むにつれ、外国籍の従業員も年々増加し、現在では300名が在籍しています。こうした中、とくに職場では言語や文化の違いによるさまざまな課題が生じることがあります。これらの課題に対するアイエスエフネットの取り組みをご紹介します。



### 外国籍メンター制度

2023年から導入を開始した外国籍メンター制度は、2024年も継続して実施しています。当社では新卒の新入社員を対象にメンター制度を行っていますが、外国籍の場合は新卒に限らず、すべての新入社員が対象になります。同じチーム以外に相談できる人がいることで、抱えている悩みを少しでも解消し、安心して働ける環境を目指しています。

### 外国籍社員のための相談窓口

国籍や在留資格の変更、文化や習慣の違いによる配慮してもらいたい事など、どのような内容でも気軽に相談できる窓口を設置しています。

※日本語、英語、中国語、韓国語で対応可能。

### 日本語研修

入社した外国籍社員を中心に日本語のビジネス会話や日本語能力検定のための支援を行っています。また、2024年からは入社前の日本語研修を試験的に開始しました。入社後、業務が始まると研修に十分な時間を確保することが難しくなるため、内定から入社までの期間に希望者を募って開催することで、入社後の不安の払拭にもつながります。

### 異文化交流会

人権週間に合わせてアイエスエフネットが独自で開催しているダイバーインweekでは、期間中のお昼時間を使って、オンラインサロン「異文化交流座談会」が開催されました。

ダイバーインweekはお互いの違いを理解し、寄り添える職場環境にするためにさまざまなコンテンツを設けており、その中の1つに異文化についてのコンテンツを作成しています。

また、ダイバーインweekの期間中に「アイメン」という、外国籍社員に自国の料理を紹介してもらった動画コンテンツを配信するなど、社員同士の会話のきっかけになるような情報発信も実施しています。

## 多文化共生

### 外国籍社員向け交流会

外国籍エンジニアのモチベーション向上を目的として、2024年に企画・開催されたオンライン形式の交流会や、2024年に入社された方を対象とした対面の懇親会などが開催されました。

オンライン形式の交流会では業務やプライベートのお話を自由に話せるカジュアルな会となりました。また、対面の懇親会でも外国籍社員同士のつながりやコミュニケーションをとる機会になりました。

これらのイベントを通じて不安の解消や居心地の良い環境づくりの創造を目指しています。



### 永進（ヨンジン）専門大学との連携

2017年から韓国の永進専門大学と産学協力、および教育に関する協定を締結しています。次世代を担うグローバル人財を育成すべく、日韓の営業所で協力し、より実践的な経験を積むための教育の場を提供しています。また、永進専門大学で育成された学生のうち毎年十数名がアイエスエフネットに入社されているため、日本への入国対応、入社戦後の研修や定期的なヒアリングといった体制をとっています。

#### ▼ 永進生歓迎会の様子



## ジェンダーギャップ

アイエスエフネットグループでは女性が安心して、やりがいをもって働ける環境を整備・創造し、将来的には全社員の50%が女性社員であることを目指しています。さらに女性の活躍推進を図るため、女性管理職比率の向上を重要な目標に掲げ、社内制度の充実や施策の拡充を進めています。

### 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（一体型）

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**25%以上**とする。

**目標 2** 男女の平均継続勤務年数の差異（差分）**1年以内**を目指す。

**目標 3** 男性社員の育児休業取得率 **100%** を目指す。

#### 主な制度と取り組み

- 女性管理職メンター制度
- 女性のための相談窓口「ウィメンズカウンスル」の設置
- 育児休業や出産後の復職支援
- エフ休暇（Female休暇）
- NPO法人と連携したシングルマザーの雇用機会創造
- 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

## 女性活躍推進委員会

女性活躍推進委員会は、女性のキャリア形成に伴うライフイベントを前向きにとらえ、活躍できる環境の創造を目的とし、女性活躍状況のモニタリングと活躍推進を目標としています。主に、以下3つの軸を掲げて実現に向けた取り組みを多数行っています。

- 女性管理職の人数と割合向上
- 女性社員育成
- 全社的な制度策定風土醸成

## 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。



## ワークライフバランス

### 育児

アイエスエフネットは育児に携わる方の雇用促進を図り、仕事と子育ての両立を支援することで、少子化の流れを変える次世代育成支援対策に取り組んでいます。

また、性別を問わず育児休業の取得を推進しており、育児休業期間中も社員が安心して過ごせるよう、サポート体制を整えています。育児休業中の社員には、サポート部門が定期的に連絡を取り、会社からの情報提供や近況確認を行っています。妊娠期から職場復帰までの各段階で適切な支援を行い、社員が安心して仕事と育児を両立できるよう支援しています。

#### 育児休業のための「かぞくミーティングシート」を作成

2024年3月、3歳未満の子どもを養育する社員の育児休業取得を促進するため、「かぞくミーティングシート」を作成しました。これは家族で育児休業取得の時期や休業中の家事・育児についてじっくり話し合い、計画を立てるためのシートです。

また、自分自身とパートナーの意見や希望を共有したり、未経験で負担が大きくなると予想される家事や育児に対して、事前に第三者や外部サービスを取り入れることを視野に入れることができます。

アイエスエフネットでは、「かぞくミーティングシート」の活用を通じて、従業員が安心して、より効果的に育児休業を取得できる環境づくりを目指します。

#### 育児に関する制度



※セルフケア休暇  
「不妊治療」と「性別適合手術・ホルモン治療」のための休暇であり、男女の関係なく取得できます。

## ワークライフバランス

### ▶ 男性の育児休業取得を推進

アイエスエフネットでは、従業員が長く働きやすい環境を目指して「男性育業100%達成」を2025年までの目標として掲げています。女性社員へのサポートに加え、希望する男性社員が育児休業を取得しやすい環境整備にも注力しています。これに向け、育児休業前には丁寧な面談を実施し、休業中の不安を軽減するためのサポートを行っています。

また、育児休業の最初の5日間を「育児有給休暇」として取得できる制度を導入し、より柔軟に休業を取得できる環境を整えました。その他に、新米ぱぱさんやママさん向けに子育てに関する悩みを気軽に相談できるFAQサイトを運営し、定期的に社内広報を通じて育児に関する情報発信をしています。

こうした取り組みの結果、2019年には8.7%だった男性育休の取得率が2024年には90%を超えました。実際に育児休業を取得された社員へのインタビューや研修を通して、更なる男性育児休業の促進に向けて取り組んでいます。

### ▶ 不妊治療と仕事の両立

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（右記）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。両立支援担当は不妊治療を受ける従業員のプライバシーに配慮し、治療と仕事との両立に関する相談に応じます。

### 不妊治療と仕事の両立に関するメッセージ

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する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に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。

## ワークライフバランス

### 介護

アイエスエフネットは育児や介護、障がいなどによってキャリアが中断されることなく、従業員のLTV（Life Time Value）を最大化する方針を掲げています。とくに高齢化が進む中で、介護と仕事を両立するニーズが高まっており、当社では介護制度の見直しと拡充に取り組んでいます。

2024年4月から、介護の要望と課題を把握するため、全社員を対象に「仕事と介護の両立に関するアンケート調査」を実施し、1064名の社員から回答を得ました。その結果、83%以上の社員が介護未経験である一方で、介護に関わっている、もしくは今後関わる可能性のある社員のうち88%以上が不安を抱えていることが明らかになりました。

こうした不安を軽減するため、当社では社内の介護経験者による講演を開催しました。実際に介護を経験した社員が自身の知識や体験を共有することで、介護に関する理解を深め、将来的に介護と仕事を両立する際の心構えを持てるよう支援しています。さらに、本人だけでなく、上司や同僚もどのようにサポートすればよいかを理解し、職場全体で支え合える環境づくりを促進しています。

### 介護に関する施策

- 自宅外リモートワーク  
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制度
- 介護短時間勤務
- 深夜業、時間外労働の制限
- 介護休暇
- 介護休業
- 介護相談窓口の利用促進、介護制度利用者の声を共有

今後も、介護と仕事を両立する社員の増加を見据え、ケアラー（介護者）にとってより働きやすい環境を整えるために、現行の施策の見直しとさらなる拡充を進めていきます。

### 外部の評価



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。

## 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、直訳すると「雇用、医者」といった意味になります。

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としています。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、アイエスエフネットは産業医の方に入っていたり、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。

### ■ 対応実績

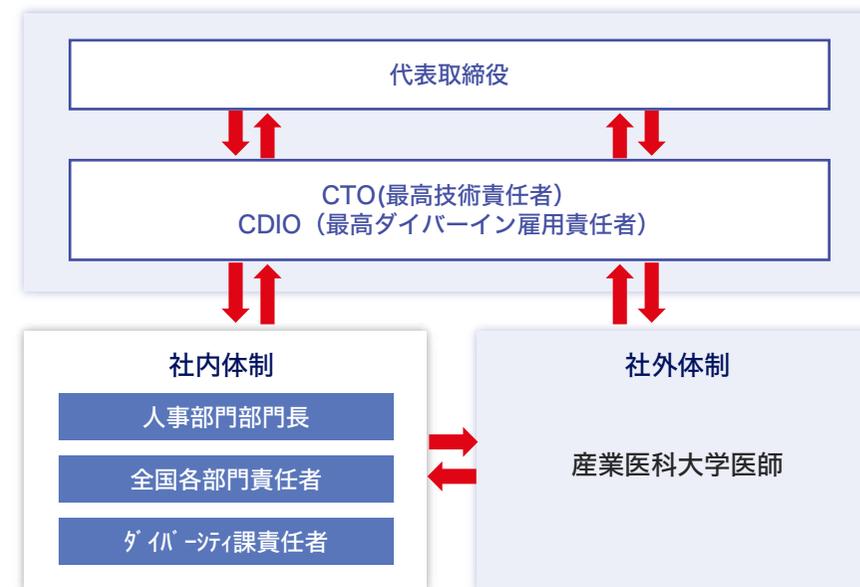
	2021年	2022年	2023年	2024年
新規対象者数	10名	17名	21名	13名
支援年間支援対象者数	26名	30名	44名	41名
対応後改善数	11名	8名	13名	4名
対応後改善率	42%	27%	29.5%	9.8%
診断・手帳取得率	38%	23%	48%	17.1%

以下の改善基準をもとに数値を算出しています。（表①）

- ・半年間支援した中で指摘、クレームがない状態で勤務できている方
- ・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体制図



## EMD会議の効果

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

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

アイエスエフネットは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会議はこ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。

## ダイバーインweek

2022年より開始したダイバーインweekは、今回で3回目の開催となりました。このイベントは法務省と全国人権擁護委員連合会が定めた「人権週間」にあわせて開催しており、2024年は12月2日から12月6日の5日間行われました。

ダイバーイン雇用を推進しているアイエスエフネットにとって、社員の理解は重要と考えています。社内研修も開催しておりますが、イベント期間中はより従業員がわくわくするコンテンツを公開し、ダイバーシティについて考える機会としています。

今年は「つながろう！誰もが誰かのアライになれる！」というテーマのもと、ダイバーイン雇用委員会が中心となってイベントの企画や運営を行いました。また、今回はYouTuberの本本奏太さんをお招きし、実体験をもとにインタビューやYouTube Liveの配信を行いました。

その他、介護に関する講演会や異文化交流会、配信コンテンツとしてLGBTQIAに関する紹介や手話、母国の料理を紹介する「アイメシ」などの動画も公開し、イベントを盛り上げました。



←専用サイトを開設し、さまざまなコンテンツを掲載しました。

↓当日の写真



## DEI研修

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、当事者性をも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。

### 具体例

- アイエスエフネットのDEI推進について
- LGBTQIA研修
- 男性育休取得者（社員）に話を聞く
- 異文化共生について
- FDM事業に関する研修
- 社内外の介護制度に関する研修

## DEI講師

DEI研修をしている講師の方々は、社内に限らず社外でも知識を活かして講演を行っています。

株式会社アイエスエフネット  
最高ダイバーイン雇用責任者(CDIO)

元村 里恵



これまでに「家庭と仕事との両立支援」「女性社員のキャリアアップ、女性活躍推進」「ダイバーシティな環境づくり」についてなど、さまざまな場所で登壇をされてきました。また、2024年には大阪府主催の男女いきいきフォーラムでは、当社のダイバーイン雇用や女性活躍、男性育休の取り組みについて紹介しました。当日は他にも大賞を受賞した企業も登壇し、参加者からは「自社の取り組みを伝えるだけでなく、他社の事例を聞ける良い機会になった」というコメントもありました。

### ■2024年の講演

3月1日大阪府主催「男女いきいきフォーラム～誰もが働きやすい職場環境づくりに向けて～」にて登壇。  
他、社内にて女性活躍推進やダイバーイン雇用、DEIに関する研修やセミナー講話を担当。

## DEI推進

## ■ DEI推進やLGBTQIAの理解促進セミナー

株式会社アイエスエフネット  
エンジニア開発本部 本部長  
國吉 陽介



企業がより包括的で公平な環境を構築するための実践的な手法や戦略を、実際にLGBTQIAの当事者として働いている体験談と合わせて登壇をしています。これまでに、名古屋学院大学での登壇や新聞などのメディアで、インタビュー対応も行っています。

## ■ 障がい者雇用・法定雇用率の課題改善セミナー

株式会社アイエスエフネットジョイ  
コンサル事業本部 本部長  
西川 義樹



障害者職業生活相談員資格認定講習を修了し、その知識を活かして、企業の障がい者雇用に関する相談業務に従事しながら、支援学校やイベントで登壇をしています。企業が障がい者雇用や法定雇用率の改正に対応するための効果的な戦略をお話しします。

## ■ 女性管理職やタンドム方式の課題改善セミナー

株式会社アイエスエフネット  
戦略人財コンサルティング本部SHC部 部長  
成川 房江



短時間勤務の女性管理職として、自身の経験をもとにタンドム方式を活用した女性活躍推進や、短時間勤務の女性管理職の実現に向けた課題改善について登壇をしています。これまでに、育児休業からの復職やワーキングマザーに関する講演に対応してきました。

## ■ 障がい者の職場定着に関するセミナー

株式会社アイエスエフネットジョイ  
営業本部部長 / サービス管理責任者  
横田 友佳子



17年半にわたり社会福祉法人で高齢者の介護業務や相談に従事し、その後、約10年障がい者の就労支援、定着支援を行った経験を活かして、障がい者の職場定着に関する講演に対応します。皆さんの疑問に答えながら、一人ひとりが輝ける未来を考えることを提案します。

## 次世代にまで伝える活動

アイエスエフネットは大学とも連携し、DEIに関係する講演活動を行っています。2024年には以下の教育期間にて、ダイバーイン雇用をはじめとする障がい者への配慮と、LGBTQIAの方々が働きやすい職場環境の創造について、渡邊社長やアイエスエフネットの社員が講話を行いました。

- 慶應義塾大学大学院 経営管理研究科
- 大東文化大学 経営学科
- 佐賀大学教育学部附属特別支援学校
- 名古屋学院大学 現代社会学部



## 社内の各種相談窓口

DEIを推進する中で、従業員が相談をしたい時に連絡できる場所があることが重要となっており、アイエスエフネットも内容に合わせた窓口を設置しています。社長に直接連絡ができる窓口や内部通報、キャリアパスなどを含めると16の窓口があり、その中でDEIに関連する相談窓口は8個設けています。一人で抱え込むのではなく、些細なことでも相談できる場所を設けることで安心して働ける環境を目指しています。

※相談窓口はカウンセリングやコーチングの資格を持つ相談員より対応し、社員一人ひとりの立場に寄り添い、親身になって支援を行っています。

- LGBTQIA相談窓口
- 外国籍社員向け相談窓口
- ウィメンズカウンスル（女性専用相談窓口）
- ワークライフバランス相談窓口
- 介護相談窓口
- メンタルヘルス相談窓口
- お悩み相談窓口
- モヤモヤさぼお〜と！（明確な相談先がわからない時の相談窓口）

## D&Iに関するアンケート

2024年に実施した、従業員1,119名を対象としたD&Iに関するアンケート調査の結果を公開いたしました。

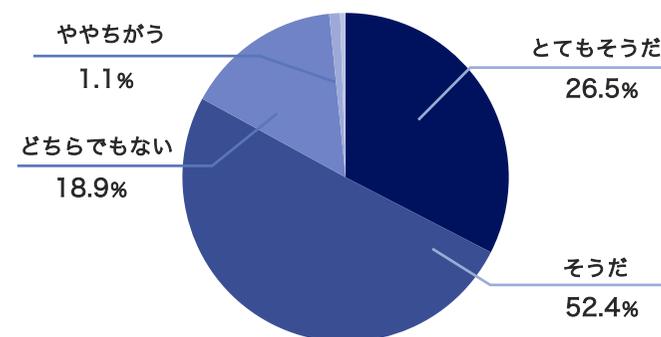
### 調査の目的

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、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、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。

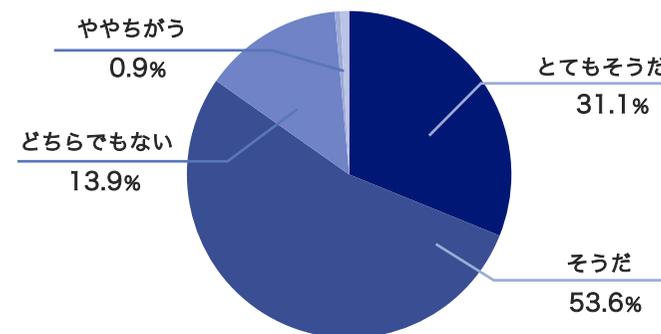
### ▶ 調査結果

右上の会社メンバーの多様性についての質問に、82.9%の従業員が「とてもそうだ」「そうだ」と回答しました。また、右下のダイバーシティ（多様性）への取り組みに関する質問には、84.7%の従業員が「とてもそうだ」「そうだ」と回答しています。このことから昨年と比べて約7%、多様性への取り組みを実感している方が増加し、認知・理解が進んだと言えます。

**Q** メンバーのジェンダー、セクシュアリティ、人種や言語、文化的バックグラウンド、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。

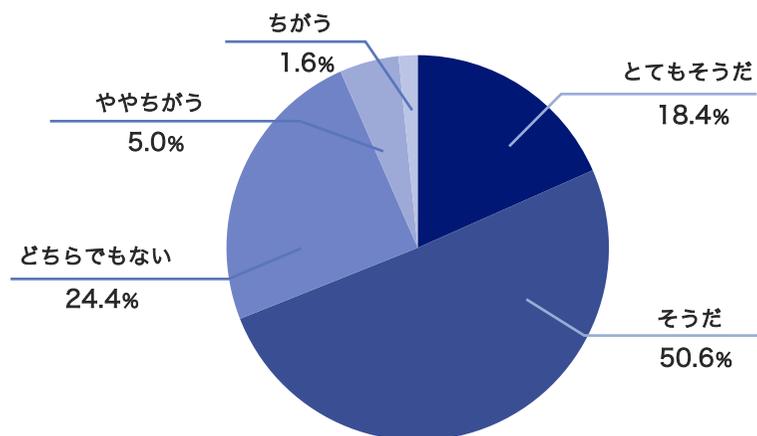


## DEI推進

下記の職場環境についての質問は、69%の従業員が安心して働くために必要なサポートがあると回答し、昨年比べて約6%上昇していますが、まだまだ改善が必要ということがわかりました。

子育て世代へのサポート、ワークライフバランス、各種相談窓口の設置などの制度を導入しておりますが、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りますので、全従業員の認知と理解を拡大する策の検討が次の課題となります。

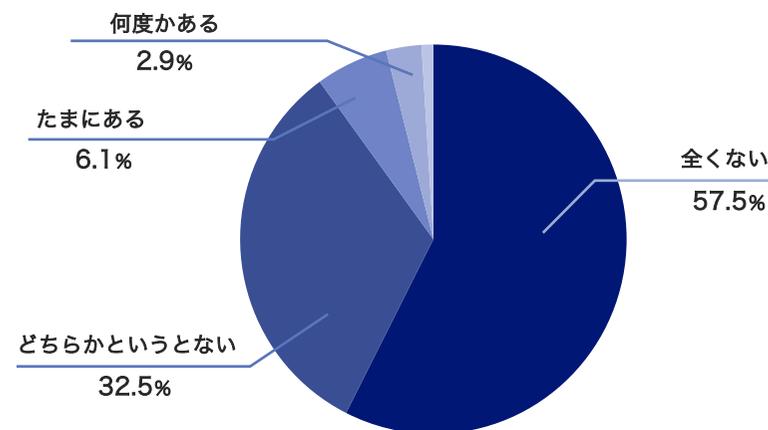
**Q** 職場には、私が安心して働くために必要なサポートが十分にあると感じる。



下記の「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%の従業員が「全くない」「どちらかというとな」と回答しました。

数値としては高いですが、当社は7つの0を掲げているため、この項目では「ある」と回答した方をゼロにするために、関連部門が一丸となって改善に努めてまいります。

**Q** 私は、職場で差別や偏見を受けたと感じたことがある。



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。

# 社会貢献活動

アイエスエフネットは、グループでの福祉事業をはじめとした社会貢献活動と地球環境への配慮、ボランティア、寄付をアイエスエフネットグループの方針に基づいて実施しています。持続可能な開発目標（SDGs）に向けて多くの企業が取り組みを進めています。本セクションでは、アイエスエフネットが行っている取り組みについて紹介します。

## 地球環境への配慮

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います。

2020年からはテレワークの推進やペーパーレス化を進め、紙の使用量の削減を行っていました。

### ペーパーレス化に向けた取り組み

環境保全やコスト削減の観点から、これまで着々と進めてきたペーパーレス化は、2020年以降、新型コロナウイルス感染拡大対策により加速しました。現在も継続してペーパーレスの取り組みは継続していますが、2024年の事務用紙購入枚数は225,500枚となり、前年の175,300枚から増加しました。この増加の要因として、新型コロナウイルスの緊急事態宣言解除に伴い、入社する従業員が増えたことが挙げられます。今後もペーパーレス化の推進を意識しつつ、業務の効率化を図っていきます。

#### 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

### ■ 事務用紙購入枚数の推移

		2021年	2022年	2023年	2024年
事務用紙購入枚数	枚	328,000	249,000	175,300	225,500

### ■ 2024年 環境パフォーマンスデータ

ステーション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と、その活動に伴って発生した環境負荷物質を表したものです。

項目	単位	2024年度	備考
Scope1 GHG排出量	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		108.18	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		803.50	当社の活動に関連する他社の排出
Scope3（上流）		803.50	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		911.68	

※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います。  
※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います。

## 社会貢献活動

## 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・施設内における空調の温度設定、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。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、ご協力をお願いしています。

実施期間	2024年5月1日～2024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	<p>オフィス内の室温が28度になるよう空調設定します。</p> <p>5月2日～31日、10月1日～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</p>



## 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います。

## 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の、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こ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

## 社会貢献活動

## ボランティア活動

災害支援や福祉活動、環境保護など、ボランティア活動の分野は多岐にわたります。企業にとっても社会とのつながりを大切に、地域社会をより良くする大切な取り組みの一つだと考えます。

アイエスエフネットグループは2024年もさまざまな分野のボランティア活動に参加しました。その他にも他社との共同ボランティアを継続して実施しました。ここでは、それらの活動実績をご紹介します。

## 愛ぼらとMYぼら

アイエスエフネットグループの創業当初から根付いている、愛のあるボランティア活動「愛ぼら」は、2024年も毎月開催されました。業務が始まる前の時間を使ったオフィスの清掃活動なども実施しています。2024年は当社が85件、全国を合わせた総参加者数は835名となりました。

また、会社としてではなく個人で活動する「MYぼら」は69件と、多くの方がさまざまな場所やイベントでボランティア活動に参加され、地域社会への貢献に取り組みました。

## 主な取り組み

- 居住地域の清掃活動
- 献血
- ヘアドネーション
- 語学教育
- 地域イベントの運営
- 苗木植樹
- ドナー登録

## ▼ 2024年にロゴがリニューアル

**愛ぼら**  
ISF NET GROUP

## WORLD CLEANUP DAYに参画

ワールドクリーンアップデー（WORLD CLEANUP DAY）は、北欧エストニア発の市民運動から始まり、現在は国連加盟国の90%が参加する世界的な環境保全活動です。

アイエスエフネットグループは本年度もパソナグループと協力し、静岡県沼津市で海岸清掃活動を実施しました。



## NIPPON IT Charity EKIDENに協賛

アイエスエフネットCOO（最高執行責任者）本村誠基が大会副実行委員長を務める、NIPPON IT Charity EKIDENに本年度も協賛しました。今年度は2024年11月10日に第13回となるイベントが開催され、来場者は5,000名を超えました。

当日はグループ会社の従業員がランナー、及びボランティアスタッフとして計17名が参加しました。



## 地域社会への貢献

### 第77回沼津夏まつり・狩野川花火大会に協賛

2024年7月27日で第77回となる沼津夏まつり・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で協賛しました。中仕掛では、アイエスエフネットの社名と「ITで沼津を盛り上げる！」の大きなメッセージが沼津の夜空を彩りました。



# 社外からの評価

## PRIDE指標2024



work with Prideが策定した職場でのLGBTQIAに関する取り組みを評価する「PRIDE指標2024」において、5年連続最高評価のゴールドを受賞。

## D&Iアワード2024



株式会社JobRainbowが主催するダイバーシティ&インクルージョン(D&I)に取り組む企業を認定する日本最大のアワード。2024年12月、最高評価であるベストワークプレイスに4年連続で認定。

## 健康経営優良法人2024



特に優れた健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を社会的な評価する、日本健康会議が認定する顕彰制度です。2022年より、3年連続「健康経営優良法人(大規模法人部門)」にて経済産業省より認定。

## 名古屋市ワーク・ライフ・バランス推進企業



「名古屋市ワーク・ライフ・バランス推進企業認証制度」は、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組む企業を広げていくため、取り組みについて一定の基準を満たす企業等を認証する制度です。

## 日経サステナブル総合調査



日本経済新聞社が実施している調査で、全国の上場企業と有力非上場企業を対象に、人材活用、人材投資、テクノロジー活用の3要素によって星5段階で評価されます。2024年11月に「日経サステナブル総合調査 スマートワーク経営編」において3星に認定。

## 大阪府男女いきいきキラリ大賞



2024年1月、男女いきいき優秀賞を受賞。2025年1月、さらに「男女いきいきキラリ大賞」を受賞。

## 沼津市男女共同参画推進事業所



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。

## ▼ その他のアワード、加盟・賛同



# コンプライアンス体制

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

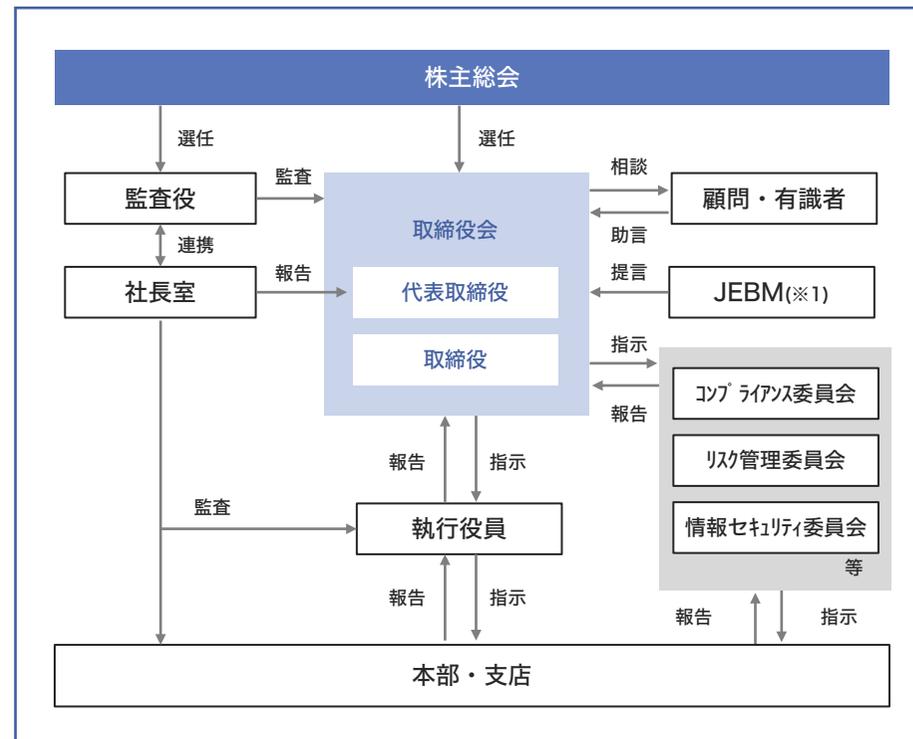
当グループは経営の透明性を確保し、効率的・公正性を基本とした企業活動を行うことにより、継続的に企業価値を高める活動を推進するため、内部統制機能強化を目的とする社長室、法令遵守の徹底および適切なリスク管理強化を目的とするコンプライアンス委員会、信賞必罰の精神に基づき厳正な表彰または罰則の公平を期すことを目的とする賞罰委員会、情報セキュリティの強化推進を目的とした情報セキュリティ委員会を設置しています。

また、グループ会社の企業活動に関しましても、社内規程等に基づき、当社に対し事業内容の定期報告、重要事案における事前協議、その他業務の円滑化と管理の充実化に関わる活動指導を進めており、グループ会社間における適切かつ適正な関係を保持しています。

## 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ています。適宜業務プロセスの改善と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の整備・実行をしています。

## ガバナンス体制図



※JEBM（Junior Executive Board Member）は、若手幹部候補制度で選抜されたメンバーです。JEBMは取締役会に参加し、ガバナンスや経営課題について直接提言を行っています。

## コンプライアンス体制

### アイエスエフネットグループ人権方針と贈収賄および腐敗防止指針の制定

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います。

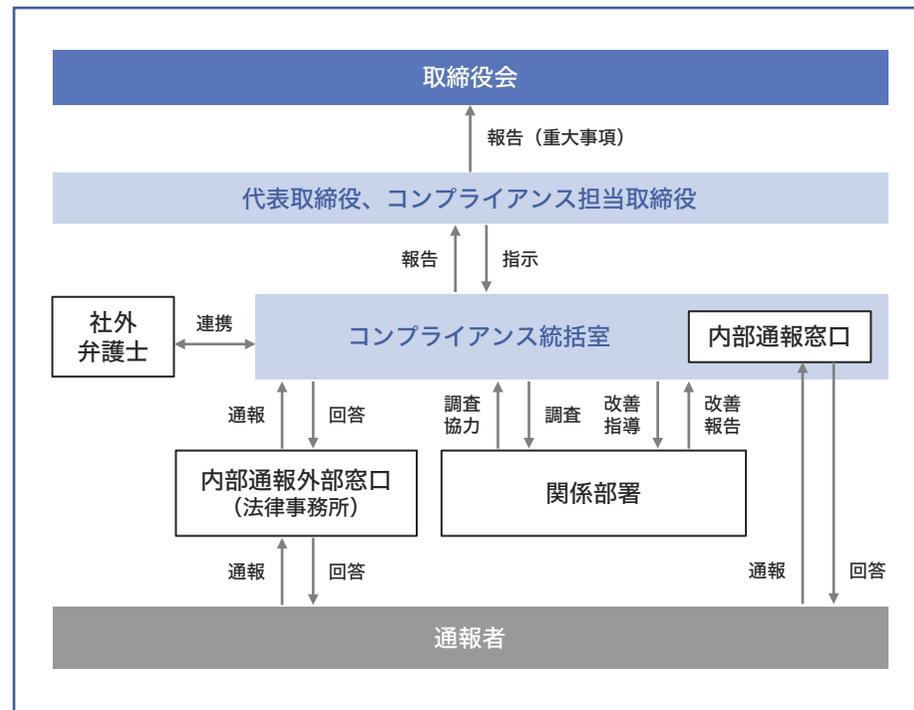
また、アイエスエフネットグループは、贈収賄および腐敗防止に関する基本的な考え方を指針にまとめ、「アイエスエフネットグループ贈収賄および腐敗行為防止指針」として制定しています。

### 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います。

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います。

### 内部通報のフロー



## コンプライアンス体制

### 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います。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います。

### 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しています。

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。

すべての従業員が倫理観に基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います。

# アイエスエフネットの人権方針

企業活動を行う上で、すべての従業員やステークホルダーの人権を尊重し、公平で働きやすい環境を整えることは社会的責任の一つです。そのため、アイエスエフネットでは以下の人権方針を定め、アイエスエフネットグループに関わるすべての人が安心して働ける環境づくりに取り組んでいます。

## 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います。とくに当グループにて掲げていますダイバーイン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すべての人々の環境の創造と幸せの追求をしていきます。

## 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います。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います。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なんらかの人権侵害が懸念される場合、相互によく対話・協議の上、改善を図り、人権の保護に努めます。また、当グループは、信頼できる独立した専門家との協議を定期的実施します。

## 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います）。

### (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いますダイバーイン雇用の理念に基づき、心身の障害および性的指向・性自認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います）。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います。

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。

## 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）

## 脆弱性対応

マルウェア対策としてEDRを設置しており、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、セキュリティ事象の収集と把握
- サーバへのパッチ適用を定期的を実施
- 業務用PCへのパッチ適用依頼を通知

## セキュリティ体制

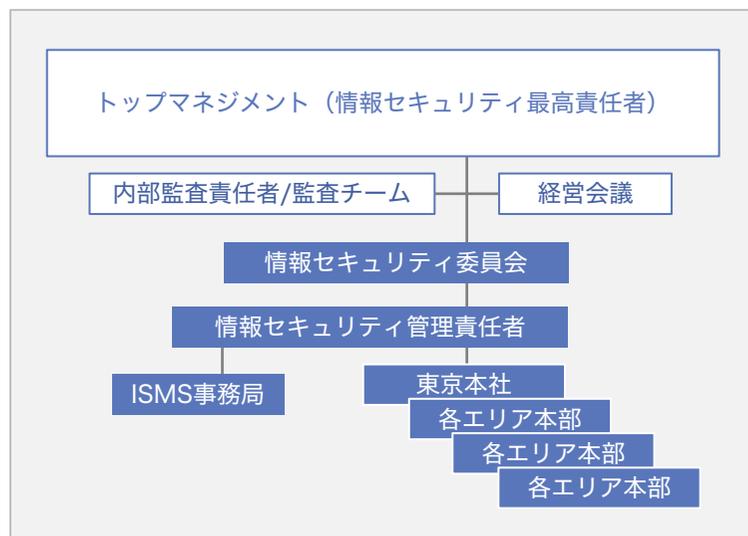
情報セキュリティ基本方針に基づき、セキュリティ基準、セキュリティ要求事項の審議および実施された対策の評価を行うため、情報セキュリティ委員会を設置しています。その運営および情報セキュリティ対策を実施するため、情報セキュリティ管理責任者を置きます。

## サイバーセキュリティのリスク対応

## 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、会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します。



サイバー攻撃はますます高度かつ巧妙なものとなり、企業はこれまで以上に強固なセキュリティ対策が求められます。考えられる脅威にどのように対応していくか対策を講じること、社員のセキュリティリテラシーを向上させること、インシデントが発生したときに適切かつ迅速な対応をするための備えをすることは今後も必要不可欠です。アイエスエフネットは、これらの水準を高めるために引き続き対応を強化いたします。



# 社内委員会

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、2024年12月末時点で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をしています。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。委員会でも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ます。

## Pickup



### ■ 災害等対策委員会

災害等対策委員会は2024年に災害発生への備えと地震発生時の行動についてフローを見直し、社内向けサイトに新たなページを設けました。2024年は災害が多く発生したことにより、災害発生時の社員の安全と企業の経営についてのリスクマネジメントが重要なポイントとなりました。そのため、委員会ではBCP対策の見直しを行っています。



## 委員会一覧

- ガバナンス・リスク管理委員会
- 安全衛生委員会
- コンプライアンス委員会
- 情報セキュリティ委員会
- 品質管理委員会
- 情報開示委員会
- 人事企画委員会
- DX推進委員会
- 災害等対策委員会
- 女性活躍推進委員会
- ミッション委員会
- YEC委員会
- 賞罰委員会
- ソリューション企画委員会
- コミュニケーション向上委員会
- ナレッジプラクティカルコミッティ
- ダイバーイン雇用委員会
- プロセスイノベーション委員会
- エバンジェリストビジョン委員会
- DSP委員会
- 委員会管理委員会
- カスタマーサクセス委員会

# 新しいCXOの就任



株式会社アイエスエフネット  
最高戦略責任者 (CSO)

松田 洋介

部門間の連携強化と戦略的な経営を目指し、2024年から最高戦略責任者（Chief Strategy Officer、以降CSO）として就任しました。

## ミッション

会社を成長・成功させるためには、社長と従業員が目標とする方向性を一致させることが重要とされます。社長と従業員の架け橋として会社のビジョンを施策に落とし込み、隅々まで伝播する役割を果たすことで、双方向のコミュニケーションを促進し、現場の意見や課題が経営層に届くようにすることを目指します。このように従業員の声が届き、施策になることで「自分が会社にどのように貢献しているのか」を理解し、自発的に行動する環境が整います。

さらに、会社のビジョンや理念を全従業員が理解することで、一体感を持って目標達成に向かうことができます。これは、他社との差別化を高めるのと同時に、従業員が安心して働ける環境を構築することにつながり、会社の発展を支える基盤となります。加えて、社員の声がスムーズに経営陣に届く仕組みは、現場の課題に迅速に対応し、同時に新しいアイデアやイノベーションが生まれやすい環境を整えることにも寄与します。

## バリュー

CSOの役割を果たすことで、社外に対しても大きな価値を提供します。一体化された組織は、お客さまやパートナーに対して信頼感を生み出します。ISC、DSP、ホスピタリティが根付いたアイエスエフネットは、お客さまに安心と信頼、高品質なソリューションを提供します。社内ではビジョンの達成に向けた施策を多く出しており、全従業員が一丸となって取り組むことでこれらを実現します。

また、従業員一人ひとりが会社のビジョンと戦略を理解して価値を最大化することで、ソリューションだけでなく、サステナビリティや多様性といった観点でも社会に貢献することになります。例えば、アイエスエフネットではダイバーイン雇用という考えのもと、マイノリティへの理解促進に取り組んでいます。これは、あらゆる障がいをもどのようにしたら乗り越えられるかを考え続けたアイエスエフネットの文化です。

この文化は現在のビジョンにも変わらずあり続けています。変わらないビジョンと時代によって変化する課題への対応を迅速に行うために、今後もさまざまな経営手法や社内外のベストプラクティスを取り入れ、会社の経営基盤をより一層強固なものにしてまいります。

## 新しいCXOの就任



株式会社アイエスエフネット  
最高バリュー責任者 (CVO)

太田 圭

人財の価値の最大化を目指し、2024年から最高バリュー責任者（Chief Value Officer、以降CVO）として就任しました。グループ会社であるアイエスエフネットジョイ、アイエスエフネットベネフィットでも活動し、福祉事業を担っています。

### ミッション

現在の法定雇用率は、2024年4月に2.5%へ、さらに2026年7月には2.7%へと段階的に引き上げられる予定です。この推移からも、障がい者の積極的な参加と障がい者を受け入れる企業の理解や基盤を整える必要があります。2024年時点で法定雇用率を達成している企業の割合は50.1%と過去最多を記録しましたが、今後、さらなる引き上げがあるのに加え、障がい者雇用で大きな課題になるのが定着です。雇用したものの障がいについての理解が不足し、適切な対応ができないといった相談は多くあります。また、障がい者やその家族にとって、業務や賃金に悩む方も多くいらっしゃいます。

アイエスエフネットはIT事業と福祉を絡めた事業展開を創業当時から行っているため、ノウハウを活かしたソリューションを社会に発信していきます。これにより、社会全体が共感し、協力して障がい者が働きやすい環境を整備することが、包括的で持続可能な社会の構築に貢献できると考えています。

### バリュー

先述した通り、アイエスエフネットはITと福祉を包括した事業展開をグループ会社全体として行っています。障がい者が従事する業務は、書類整理や総務サポートといった事務や軽作業、製造業などが挙げられますが、これらの業務は賃金が低いものも多くあります。障がいの種類や程度によって、配慮があればさらに上の業務にステップアップすることも可能ですが、企業が配慮に関する知識が不足していることも課題にあります。

働きたいと思う障がい者を増やすことと、障がい者が仕事にやりがいを見つけられるようにすることは、今後、法定雇用率を達成している企業を上げていくためにも重要な問題です。これらに取り組むことで、大きな社会貢献につながります。

障がい者が労働を通じて自立し、社会で活躍できる環境を提供するために精力的に取り組み、双方にとってメリットのある環境構築に寄与できるよう尽力いたします。

# 活動年表

## 2024年

1月

- 規程の制定・改定
- 「アイエスエフネットの働きやすさの秘密」の冊子展開
- 「AWS 200 APN Certification Distinction」に認定
- アイエスエフネットジョイが徳島県NFT展示会に協賛
- 大阪府主催「男女いきいき優秀賞」を受賞

2月

- 「CompTIA project+」の改訂貢献企業として紹介
- 「スポーツエールカンパニー2024」に初認定
- 「AWS 300 APN Certification Distinction」に認定
- 「愛ぼら」ロゴのリニューアル

3月

- 八戸酒造とのコラボ対談動画を公開
- 国際女性デーの取り組みに賛同  
ジェンダー平等についてのトップメッセージを発信
- 「健康経営優良法人2024」に認定
- 札幌SDGs企業登録制度の第1期登録企業に認定
- 男女いきいきフォーラムに登壇

4月

- 入社式開催
- 「チャレンジド総合定着コンサルティング」を開始
- 「名古屋市ワークライフバランス推進企業認証」更新認定
- 東京都「心のバリアフリー」サポート企業として登録
- 統合報告書「ISF NET REPORT 2023」を公開

5月

- パソナグループとの共同ボランティア活動を実施
- 合同清掃ボランティア「Joy Cleanup Day」「Benefit Cleanup Day」を開催
- 酒井選手が神戸2024世界パラ陸上競技選手権大会で6位に入賞
- 「かぞくミーティングシート」を作成
- 永進専門大学の入社式開催

6月

- 「名古屋レインボープライド2024」に協賛
- 佐賀大学教育学部附属特別支援学校での登壇
- 慶應義塾大学大学院経営管理研究科での講演
- 名古屋学院大学 現代社会学部ゼミでの登壇
- 厚生労働省「障害者雇用相談援助事業者」に認定
- 「Diversity EXPO 2024」に登壇

7月

- 沼津市より市政発展に関する表彰
- 盛岡中央ロータリークラブでの登壇
- 大東文化大学経営学科での講演
- 第77回沼津夏まつり・狩野川花火大会に協賛

8月

- 愛知県豊橋市障害福祉サービス事業所フェアに出展
- 韓国 永進専門大学への寄付
- 初テレビCMを静岡県で放送開始

# 活動年表

9月

- ・「IT導入補助金2024」の支援事業者に認定
- ・沼津アート展示会を協賛で開催
- ・障がい者向けのe-ラーニングを提供開始
- ・アルムナイラインを発足
- ・障がい者雇用に関する研修サービス開始
- ・JCSSA定例セミナーでの登壇
- ・「LinuC Award 2024」にてLinuC50認定バッジを贈呈
- ・「ITフォローアップ」を開始
- ・パソナグループとの共同ボランティア活動を実施

10月

- ・「MIERUSTEP」のサービス提供を開始
- ・入社式開催
- ・内定式開催
- ・プリセールスエンジニア制度を導入
- ・酒井選手が国際競技大会優秀者として表彰
- ・「Hardening 2024 Convolution」に参加
- ・「AWS 400 APN Certification Distinction」に認定
- ・長崎県とのワーケーションプロジェクトを実施
- ・名古屋学院大学と合同でヒューマンライブラリを実施
- ・東京でアルムナイイベントを開催
- ・リテンションセールスチームのトライアル運営を開始

11月

- ・「九州レインボープライド2024」に協賛
- ・「第13回NIPPON IT Charity EKIDEN」に協賛
- ・大阪でアルムナイイベントを開催
- ・「PRIDE指標2024」でゴールドを受賞
- ・「ISF NET 逆オフショアソリューション」のサービス提供を開始
- ・清掃活動「クリーンアップデイ」を開催

12月

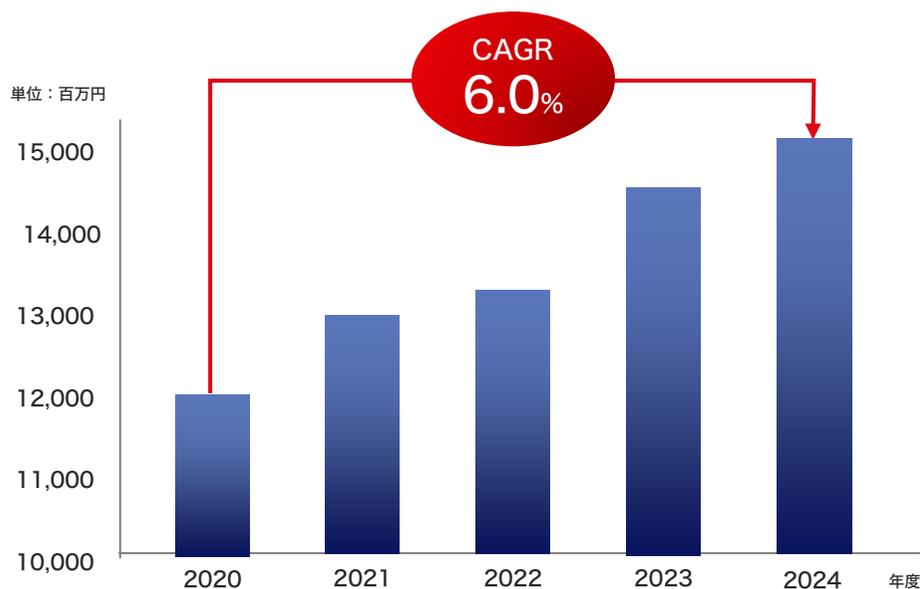
- ・第3回ダイバーインweekを開催
- ・障がい者関連サービス「ソーシャルコネクトグロースジョブ」の提供を開始
- ・「MIERUBASE」の新コースのサービス提供を開始
- ・「D&I AWARD 2024」でベストワークプレイスに認定
- ・「日経サステナブル総合調査 スマートワーク経営編」で3星の評価を獲得

# 財務・非財務データ

## 主要な財務データ

### ▶ 売上高

2024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151億円となり増収となりました。2020年度から2024年度までのCAGR(年平均成長率)は6.0%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

従業員人数の推移	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
従業員数 *1	2,315名	2,335名	2,447名	2,496名	2,544名
男性	1,669名	1,696名	1,779名	1,840名	1,881名
女性	646名	639名	668名	656名	663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。

### ■ 雇用・就労

雇用・就労	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
新卒採用数	136名	61名	74名	75名	82名
キャリア採用数 *2	214名	181名	304名	293名	298名
中途採用比率	61.1%	74.8%	80.4%	79.6%	78.4%

\*2 正社員のキャリア採用者数

### ■ ダイバーシティ

ダイバーシティ		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
障がい者雇用者数		58.5名	59名	59名	74名	79名
障がい者雇用率 *3		2.45%	2.49%	2.44%	2.92%	3.01%
女性管理職数		28名	39名	47名	66名	86名
外国人社員数		198名	178名	214名	251名	286名
男女別 賃金比率	正規社員労働者	—	—	84.0%	88.1%	88.7%
	非正規社員労働者	—	—	74.5%	69.9%	49.9%
	すべての労働者	—	—	83.8%	88.0%	88.6%

\*3 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。

## 財務・非財務データ

## ■ ワークライフバランス

ワークライフバランス		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024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	7.0時間/月
有給休暇取得率		68.19%	74.77%	79.20%	81.14%	86.9%
短時間勤務利用者数		39名	24名	45名	40名	38名
育児休業*4	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)	44名 (男性:31,女性:13)
	取得率 (女性)	100.0%	100%	100%	100%	100%
	取得率 (男性)	79.4%	90.9%	74.3%	84.6%	91.2%
	復帰率 (女性)	92.0%	93.0%	86.7%	94.4%	91.7%
	復帰率 (男性)	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
両立支援休暇 利用者数*5	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)	121名 (男性:68,女性:53)
	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)	129名 (男性:56,女性:73)
	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)	5名 (男性:1,女性:4)
配偶者出産休暇利用者数		21名	14名	15名	16名	23名
従業員満足度 *6		73.1%	70.6%	75.6%	75.5%	75.5%

\*4 育児休業対象者に対する取得率（翌年取得を含む）

\*5 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)

\*6 「満足」「やや満足」を集計した結果

# 会社概要

## ISF NET

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	1億円		
代表者	代表取締役 渡邊 幸義 (アイエスエフネットグループ代表)		
役員	取締役	本村 誠基	
	取締役	平岩 和麻	
従業員数	2,595名 グループ全体：2,720名 (2025年1月1日現在)		
監査役	境 健一郎		
顧問	神田 安積 (弁護士法人東京フロンティア基金法律事務所) 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 (Growth&Advisors株式会社) 石橋 幸生 (I & Iパートナーズ) 斉藤 暢子 (NEUF DESIGN)		

### 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13304931)
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

## 日本拠点

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3F33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

## 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

#### 愛思弗耐特信息技术(大連)有限公司：

遼寧省大連市甘井子区軟件園路33号2 #楼 b 105A

### 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

ISF NET  
Joy

本社：東京都新宿区新宿1-26-9 ビリーヴ新宿5F

サービス部：東京都新宿区新宿1-26-9 ビリーヴ新宿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

ISF NET  
Benefit

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

## 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。当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づ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。

## 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。

## LTV (Life Time Value /生涯価値)

LTV (Life Time Value) は通常、顧客生涯価値として企業活動やマーケティング活動で使われる言葉ですが、アイエスエフネットでは“エンジニアにとってのLTVを最大化する”という使い方をしていきます。

## アルムナイ

英語で「卒業生」「同窓生」を表す単語で、海外企業では再雇用のためのアルムナイ制度が一般的に導入されています。2024年は“つながる”をキーワードに、再雇用や新たなビジネスのつながりとしてアルムナイ制度の強化を始めました。

## 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。

## エンジニアの理想郷 10の項目

エンジニアの理想郷（ユートピア）を目指すために、下記10個の項目から改善点と施策を検討して実行することで、すべてのエンジニアが満足できる環境の整備を目指しています。

- |               |           |
|---------------|-----------|
| 1. 待遇         | 6. LTV    |
| 2. 魅力的なキャリアパス | 7. ダイバーイン |
| 3. 自由         | 8. 経営安定   |
| 4. 成長         | 9. グローバル  |
| 5. ISC/DSP    | 10. 挑戦    |

※LTVは2025年よりLCP (Lifelong Career Potential) へ変更されています。

## プリセールスエンジニア

顧客の課題やニーズをヒアリングし、最適なソリューションを提案できるエンジニアのことを指しており、今後さらに需要が高まることを予測し、プリセールスエンジニアの育成を進めています。

## リスキリング

移り変わりが早いIT業界では、時代の流れに取り残されないためにも日々学び続ける必要があります。人財育成会社をコンセプトにしているアイエスエフネットでは、エンジニアが学びなおしできるような教育環境を設けています。

## スキルシェアリング

エンジニアを短期間でスキルアップするために、スキルの高いエンジニアと共に業務を行い、ノウハウを共有して学ぶことができる施策です。そのためにシニアやフリーランスなどの雇用を強化しています。

## DEI

Diversity (ダイバーシティ/多様性)、Equity (エクイティ/公平性)、Inclusion (インクルージョン/包括性)の頭文字をとった言葉で、世界共通で使われています。従業員が持つ多様な個性を最大限に活かすことで、企業にとって高い価値創出につながると考えています。

## LGBTQIA

レズビアン (L)、ゲイ (G)、バイセクシュアル (B)、トランスジェンダー (T)、クィア/クエスチョニング (Q)、インターセックス (I)、アセクシュアル (A)の頭文字を取った言葉で、多様な性的指向や性自認を持つ人々を表します。

## 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。

## アイリンクエージェント

ITインフラエンジニアと企業の求人需要を結びつけるために開始した転職サービスです。アイエスエフネットがアルムナイのネットワークでつながるエンジニアと、「アイリンクエージェント」に登録いただいたエンジニアの転職を支援しています。

## アライ (Ally)

Allyは「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。

## 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。

## 7つの0

10のビジョンの1つ目「人間関係の悩みゼロカンパニーを目指す」取り組みとして、「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。

## 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。

## EMD (EMployment Doctor)

EMDは「EMploymentDoctor」の略称で、直訳すると「雇用、医者」といった意味があります。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。

## 愛ぼら

“愛のあるボランティア”活動の略称で有志の社員で構成されています。

## JEBM (Junior Executive Board Member)

YEC制度（Young Executive Candidate/若手幹部候補制度）で1年間活動し、次の選考に合格するとJEBMとして任命され、ステップアップした教育を受けることができます。

## ISMS (Information Security Management System)

組織における情報セキュリティを管理するための仕組みです。日本語で「情報セキュリティマネジメントシステム」と呼ばれており、情報の機密性、完全性、可用性を維持し、リスクを管理することを目的としています。