

The ISFnet Group CSR Update

2012年 7月-9月



CEOメッセージ



企業に対し、追従できる雇用モデルを提供すること、ダイバーシティへの投資メリットを示すことにあります。

更に、当社のダイバーシティ推進担当セクションの責任者である松本陽子のインタビューを掲載させて頂きました。アイエスエフネットグループの20大雇用の実践において直面している課題と効果についてご説明させて頂いています。男女雇用比率の改善に関する当社の取り組み、そして女性従業員に対し仕事と生活のより良いバランスを提供するための支援プログラムについてもご説明させて頂いています。

この四半期で最も大きかったイベントは、愛知県安城市で第2号のカフェ「Ponte cafe 匠」がオープンしたことです。安城養護学校の先生方やご両親からのご支援を頂いており、このプロジェクトは1年間の準備とトレーニングを経て今を迎えております。匠cafeは、IT分野の内外で幅広い雇用を創造し続けるという当グループの大義を継続する証です。

当グループの進化・発展に対し心強く後押しして下さる、全てのお客様、当グループのスタッフ、および全てのご支援頂いている皆様に深く感謝申し上げます。

四半期のCSRレポート最新版では、最も新しい子会社である株式会社アイエスエフネットジョイ(以下ISFnetジョイ)に焦点を当てます。来年4月より障がい者の法定雇用率が2.0%に引き上げられる事を受けて、ISFnetジョイは、企業がこの法定雇用率を満たすためのお手伝いをさせて頂いています。アイエスエフネットグループは約4倍の雇用率を達成しており、我々は更に雇用率を高めていきたいと考えています。我々のゴールは他の

Ponte Cafe 匠 学校と社会の架け橋として

2012年7月中旬、株式会社アイエスエフネットハーモニー(以下ISFnetハーモニー)は愛知県安城市に匠カフェの第2号店をオープンさせました。第1号店の福島県のカフェと同様、安城プロジェクトのゴールは、様々な障がいをお持ちの方々に雇用機会を創ること、若年障がい者の方々に就業を経験できる場所を提供することにあります。

安城プロジェクトは、2011年夏に安城養護学校の校長先生が、福島のカフェを訪れた後から始動し、その際に似た仕組みを学校の近くに設立できないかとの打診を頂きました。この養護学校は、小学校、中学校、高等学校を開校しており、生徒数は400名を超えています。卒業後彼等が就職先を探すことは大変難しいため、匠カフェの存在は大変価値があります。

ISFnetハーモニー、校長、先生方、PTAの後押し、ご両親、地元企業が一致団結してPonte Cafe 匠を設立致しました。「Ponte」はイタリア語で「架け橋」との意味で、学校、PTA、企業の架け橋になるという意味が込められています。



* Photo reproduced with the kind permission of Mr. Jong Hwa Lee

For more information:

Visit: www.isfnet-harmony.co.jp/takumi/hope_01.html

ISFnetジョイとは何か？

2011年にアイエスエフネットグループの傘下となったジョイコンサルティング株式会社(現在のISFnetジョイ)は2002年に設立されました。

ジョイコンサルティング株式会社は日本で一番最初に障がい者に特化した有料職業紹介企業です。以来、求職者と人材不足で困っている企業とのマッチング力でこの業界で評判となり成長してきました。

日本の現在の「障がい者の雇用の促進等に関する法律」では、民間企業の事業主に対して、その雇用する労働者に占める身体障がい者・知的障がい者の割合が1.8%以上になる様に義務付けています。この雇用率を満たすことが出来ない事業主は、障がい者雇用納付金を支払わなければならない、更に中々雇用が進まない事業者はインターネットホームページ上に企業名が掲載されてしまいます。2013年の4月からこの法定雇用率が2.0%に引き上げられる事が予定されています。



ISFnetジョイ役員 河村宣明

雇用の障壁を取り除くこと 日本でナンバーワンの障がい者専門の有料職業紹介企業

joy

課題

「仕事不足も人材不足もないです」とISFnetジョイ役員の河村宣明は言います。就職率が低い事にも関わらず、毎月1~200名の求職者のWEB登録があり、その内大体5%の方々が就職を見つけることができます。

障がい者雇用をしたいと考えている多くの企業は、軽度の身体障がい者を採用したいと思っています。しかし、この軽度の身体障がい者の大半は既に雇用されてしまっていますし、重度の身体障がい者、知的障がい者および精神障がい者は採用されず残されたままであり、企業はこれらのグループからの採用をためらいがちです。

アイエスエフネットグループの支援

「ISFnetジョイの後ろ盾としてアイエスエフネットグループが存在していることは、多くの悩みは不要であるということ、企業に対して説得するために大変重要である」と河村は言っています。アイエスエフネットグループは、知的障がい者、精神障がい者および重度身体障がい者を、会社の本当の戦力として雇用することに成功したモデルとなっています。



ISFnetジョイはITスキルを含む職業訓練の機会を提供しています。

セミナー

経営者のための経営革新

メインスピーカー: (株)アイエスエフネット 代表取締役 渡邊幸義
日付: 平成24年12月14日(金)
時間: 14:00-17:00(受付開始 13:30)
場所: (株)アイエスエフネットハーモニー 中野オフィス
参加費: 30,000円(税込)
※もしご満足いただけない場合は返金させて頂きます

障がい者雇用推進

メインスピーカー: 河村宣明 (株)アイエスエフネットジョイ 専務取締役
日時: 平成24年11月29日(木) 15:00-17:00
12月27日(木) 15:00-17:00
場所: (株)アイエスエフネット サポートトレーニングセンター (東京青山)
参加費: 無料

Visit: www.joy-c.com

アイエスエフネットのダイバーシティ

ダイバーシティ担当部門責任者インタビュー 松本陽子



最初に、ISFnetにどれくらい勤めていらっしゃるか、また、どうしてdiversity担当になったのかなど、経歴を教えてくださいませんか？

私は2007年にISFnetに入社しました。入社当初は技術本部に配属され、エンジニアとして運用、設計、構築業務に携わり、2012年の組織改編時に経営情報本部MIS部並びに人事総務本部ダイバーシティ部に異動になりました。現在、両部の部長を兼任しています。私がダイバーシティ部に配属された理由は、社長直下の組織であったダイバーシティ室が人事総務本部配下に改編されるにあたり、同時期に私が女性管理職としてPCOREにプロモーションされたことに起因しています。弊社のダイバーシティに関する取り組みで、もっとも進んでいるのが、女性の対応であるからです。

女性の雇用における、ISFnetの姿勢などを伺ってもよろしいでしょうか？

日本の多くの会社がそうであるように、弊社も女性の雇用を守っていきたくと考えています。私達は、女性がそのライフイベントが故に働くことを途中であきらめてしまい、退職を選ぶことがないようにと、その職場環境を整えることに力を入れています。

女性にも、長くアイエスエフネットに勤めてほしいと考えていますし、女性の特性を生かした働き方を提案できるように努めています。例えば、育児休業明けの女性の為に、皆で業務を切り出し、急に子供の具合が悪くなっても休める環境を作っています。

最後に、ISFnetのdiversityの将来のゴールなどございましたらお聞きしてもよろしいでしょうか？

ダイバーシティ部の将来のゴールは、社内でダイバーシティを推進し、隔たりの無い人材採用の実践を自ら確信するだけでなく、ダイバーシティが企業に価値をもたらすことを見せに行くことです。ダイバーシティで最も良いと形なのは、社内の、男女、障がいの有無、人種などを社会と同じ比率にし、その多様性を生かして行くことです。我々の考え方を広めることができ、ナレッジが蓄積され、更に新しく素晴らしいアイデアを思いつく事ができます。

第3四半期までのCSRデータ

HR Data (7月-9月)

従業員数

1677人

女性上級管理職: 6% 男性上級管理職: 94%



女性管理職: 8% 男性管理職: 91%



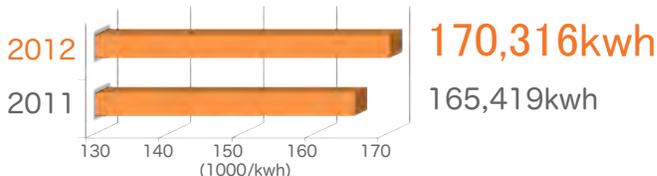
女性従業員: 15% 男性従業員: 85%



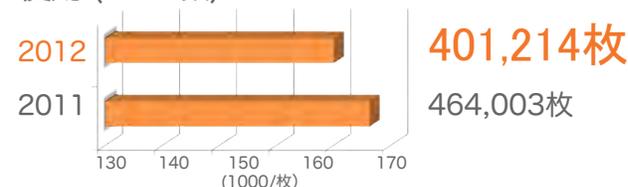
非日本人スタッフ 56人

環境データ (7月-9月)

電力の消費 (キロワット時)



紙の使用 (シート数):



最新情報 / 詳細に関するお問い合わせ先

作成: 株式会社アイエスエフネット CSR室
メールアドレス: raja.timilsina@isfnet.com
詳細: URL www.isfnet.com or,
Find us on Facebook and Twitter

問い合わせ先:
アイエスエフネットグループ
〒107-0052 東京都港区赤坂8-4-14青山タワープレイス8階
電話: 03-5786-2300



Copyright © 2012 ISFnet Inc.