

長時間労働の抑制

勤務場所の柔軟化

生産性を高める業務体制・仕事の進め方

テレワークの利用拡充

勤務時間の柔軟化

## 株式会社アイエスエフネット

本社所在地：東京都

社 員 数：1,000 人以上

業 種：情報通信業

事業内容：IT エンジニアの育成・派遣サービス、ネットワーク構築・運用サービス、IT コンサルティングなど

- ▶ 社員が子育て・結婚・介護などのライフイベントによってキャリアが断絶することなく、長く働きやすい環境作りに取り組む
- ▶ 働く社員のより健康でより充実した私生活を送ることを応援することがワーク・ライフ・バランスの充実につながり、社内での活躍につながる

## ● 働き方・休み方改革に取り組んだ背景と狙い

子育て・結婚・介護などのライフイベントによるキャリアの断絶はあってはならないという経営トップの考えのもと、必要なときに利用できる制度作りに取り組んだ。業種的に女性が少ないことも取組の要因になっている。そして、社員が長く働きやすい環境作りに取り組んできており、ワーク・ライフ・バランスの充実や人事評価、キャリア支援など、様々な制度を時代に合わせて改善を続け、企業に求められる多様な働き方に応え続けることをグループ全体で目指している。

## ● 主な取組内容

## ① 社員一人ひとりの希望通りの職種や働き方ができる環境の提供を優先

同社グループでは、社員一人ひとりの希望通りの職種や働き方ができる環境の提供を優先している。例えば、短時間勤務や在宅勤務の制度導入、育児中の短時間勤務の女性エンジニアが活躍できる案件やプロジェクトの獲得、ノー残業デーを推進するなどである。社員一人ひとりの生活を充実していくことでより多くの社員に働くことの喜びを感じてもらい、生きがいを見出してもらえると考えており、そのためには心身ともに健康であることも重要である。働く社員のより健康でより充実した私生活を送ることを応援することが、ワーク・ライフ・バランスの充実につながり、社内での活躍につながると考えている。

また、ショート正社員（正社員の待遇のまま、勤務時間の短縮や出勤日数を減らせる）、在宅勤務、地域限定社員、再雇用制度など、安心して働ける柔軟な勤務形態を整備している。

## ② 女性のための相談窓口「ウィメンズカウンスル」やワーク・ライフ・バランスに関する相談窓口を設ける

2006年2月から女性が安心して、やりがいを持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る。そのために、女性のための相談窓口「ウィメンズカウンスル」を2006年2月に設置した。この相談窓口では、女性が働く上での問題点の収集や新制度の企画、次世代育成法企業行動計画対応等の活動を行っている。また、育児休業取得者の休業前～復帰まで手厚くサポートしている。

そして、2010年にダイバーシティ室を設置して、現在ではダイバーシティ部となり、ダイバーシティ部がワーク・ライフ・バランスに関する相談窓口を設けている。また、「ワーク・ライフ・バランス アンケート」を毎年実施して、少しでも多くの現場の声を吸い上げるための取組も行っている。さらに、2021年からは女性活躍推進委員会やダイバーイン雇用委員会等の19の委員会を設置して、課題解決や新たな施策の立案・推進のための委員会活動を推進してきている。

## ③ 「30 大雇用」を掲げ、「働き方改革」につながる多様な働き方を実現する取組や制度を拡充

同社グループでは、2006年より掲げてきた「5大採用」の目標を2010年に達成した。さらに、2011年3月からは「10大雇用」、同年11月に「20

大雇用」、2015年1月からは「25大雇用」へと改め、一般的に就労が困難とされる方の雇用の創造に取り組んできた。そして、2016年1月、“記憶障がい”や“介護中の方”など更に5類型を追加した「30大雇用」を新たに掲げ、同社グループの大義である雇用創造への更なる挑戦を開始した。一般的に就労しづらいと言われる方の雇用を推進する中で、「働き方改革」につながる多様な働き方を実現する取組や制度を拡充してきている。

また、2021年5月には、「30大雇用」から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共に成長することを願い、ダイバーシティ（多様性を認め）とインクルージョン（個々を活かす）を合わせた「ダイバーイン雇用」（IT で働くをつくるダイバーイン雇用）に名称を改め、これまでの30項目に限定せず雇用創造を図り、より幅広い雇用の実現を目指している。そして、単に多様な人材を集めるだけではなく、たくさん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ための取組として、同社グループの雇用創造への更なる挑戦に向けて、働き方改革につながる多様な働き方を実現する更なる取組や制度の拡充を目指すそうとしている。

## ④ 長時間労働の削減

働き方改革での長時間労働の削減では、例えば内勤のある管理部門では、月末月初の繁忙期はシフト制を組んで対応したりするなど現場からの提案を受けて柔軟に対応している。残業時間が月35時間を目安に社員への注意喚起を行って、長時間労働の抑制に取り組んでいる。

## ● 取組の成果

同社は、育児に携わる従業員の雇用促進のため、仕事と子育てを両立させ、少子化の流れを変えるための次世代育成支援対策に取り組んでいる。これらの実現のために、次世代育成支援行動計画を策定・実行し、2007年以降、4回にわたって「子育てサポート企業」の証である「くるみん」を取得した。

また、より高い水準の取組を行っている企業に対して与えられる「プラチナくるみん」も2018年10月に取得している。女性の育児休業取得率は100%であり、最近では男性の育児休業取得者も増加傾向にある。コロナ禍においてはテレワークも推奨しており、様々な事情がある従業員でも働きやすい環境創りに取り組んでいる。

毎年実施しているワーク・ライフ・バランス アンケートの結果では、社員満足度も年々向上してきている。そして2021年には、女性の雇用比率が27.2%、社員の外国籍比率が8.6%で、2020年6月時点での障がい者実雇用状況は2.45%となっている。

## ● 今後の展望

行動計画期間が2021年4月1日～2024年3月31日の次世代育成支援行動計画では、

目標1：年間1人あたりの所定外労働時間を継続して100時間以下まで削減

（所定外労働時間は現状で月平均7.14時間）

目標2：育児休業等の両立支援の制度利用や休暇を取得しやすい環境作りのため、管理職の研修を行う

目標3：男性の育児休業取得率向上のため、子どもの出生時における育児休業の取得を促進するを掲げて取り組んでいる。

これからの課題は、顧客先で活躍しているエンジニア職の働き方である。会社でさまざまな働き方に対応する制度を作ったとしても、顧客先にいるエンジニアがそれを活用することが難しいケースがある。そのためにも、エンジニアの要望をしっかりとキャッチしながら、最適なプロジェクトで活躍してもらえるような体制作りもスタートしている。また、多くの社員が場所や時間に捉われないよりフレックスな働き方が可能な環境作りも推進している。

## ダイバーイン雇用の軌跡

ダイバーイン雇用は、2006年に雇用対象から不公平に除外されている方々を積極的に採用することを目標とし、5大採用を掲げ、後に対象を順次拡大

1. ニート・フリーター
2. FDメンバー(Future Dream Member※)
3. ワーキングプア
4. 引きこもり
5. シニア

(※アイエスエフネットグループでは、障がいのある方を「未来の夢を実現するメンバー」として、FDメンバーと呼称)

## 10大雇用へ(2010年)

6. ボーダーライン  
(軽度な障がいいて障がい者手帳を所持の方)
7. DV被害者
8. 難民
9. ホームレス
10. 小児がん経験者

## 20大雇用へ(2013年)

11. ユニークフェイス (見た目がユニークな方)
12. 感染症の方
13. 麻薬・アルコール等中毒経験者の方
14. LGBTQ (性的少数者)
15. 養護施設等出身の方
16. 犯罪歴のある方
17. 三大疾病
18. 若年性認知症
19. 内臓疾患
20. 難病

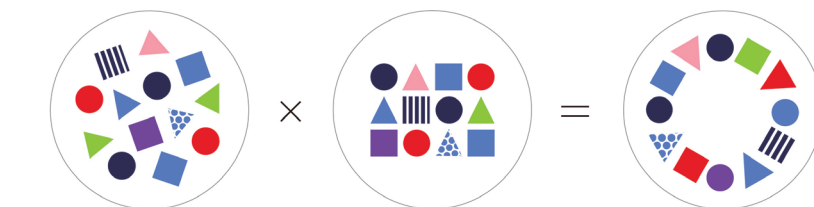
## 25大雇用へ(2015年)

21. 失語症
22. 生活保護
23. 無戸籍
24. 児童虐待の被害者
25. 破産者

## 30大雇用へ(2016年)

26. 父子家庭・母子家庭
27. 記憶障がい
28. 就労国の言語が出来ない 且つ専門スキルがない外国人
29. 不妊治療中の方
30. その他就労困難な方 (介護中の方)

## ダイバーイン雇用へ (2021年)



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。

©2022 ISF NET ,Inc