



GEECHS

CSRレポート2023

目次

- グランドビジョン、ESGステートメント・ESGマップ、会社概要
- TOPメッセージ
- 「ESG/SDGs推進状況診断シート」の結果
- GEECHS Social Impact Flowの策定
- 環境方針の策定と情報開示
- 人的資本の開示
- サステナビリティ推進イベントの実施と情報発信
- サステナビリティ推進に取り組む部門の組織化
- ギークスグループ 2024年3月期 サステナビリティ推進の取り組みの方向性

グランドビジョン

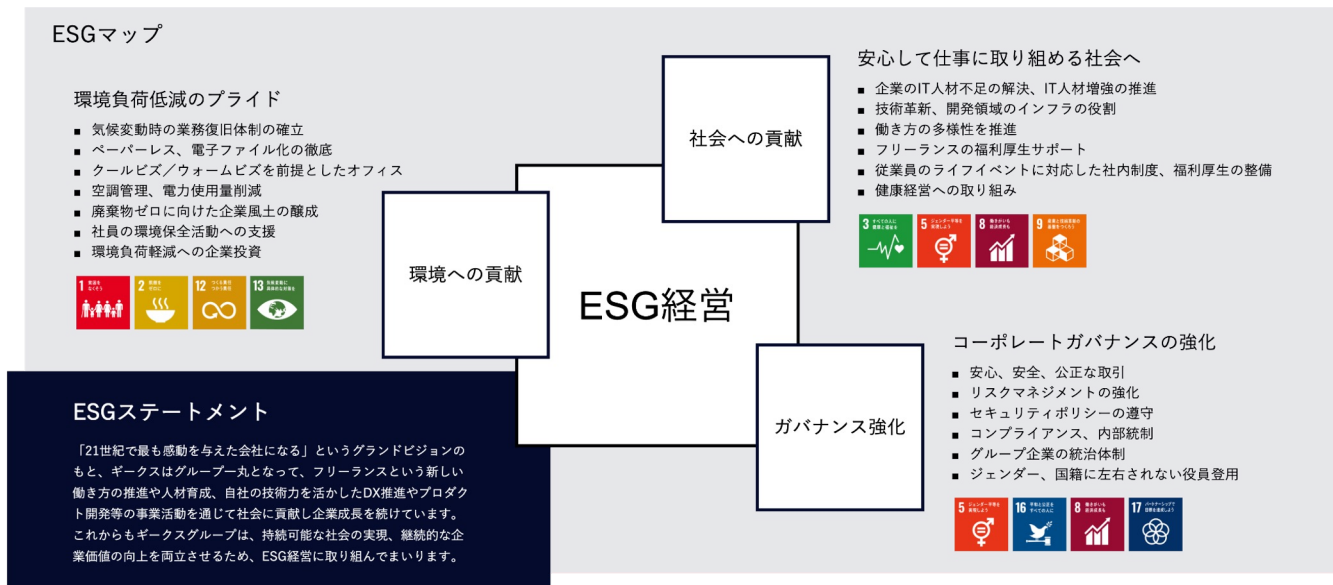
*Make the biggest impression
in the 21st century*

ギークスが手掛ける事業の根幹にはこのグランドビジョンがあります。提供するサービスを通じて顧客への継続的な成功体験を届け、大きな感動へ繋げることが私たちが目指す姿であると同時に事業に向き合う考え方やスタンスです。

ITフリーランスの活用を軸に、技術リソースのシェアリングプラットフォームとして歩み続けていきます。

ESGステートメント・ESGマップ

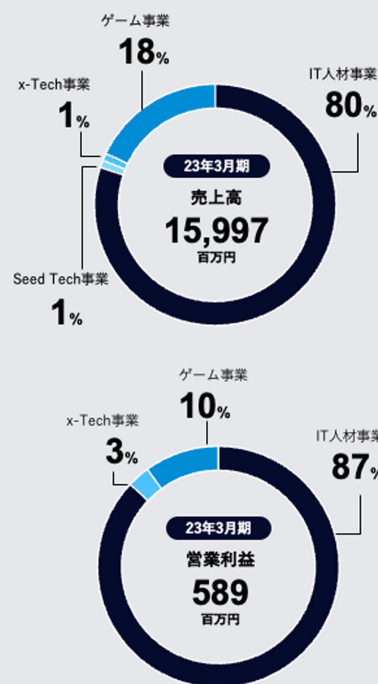
ギークスは、IT人材不足の解消を主たる目的として、事業を通じた社会課題の解決によって企業の社会的責任を果たし、持続可能な社会の実現に取り組みます。ESGステートメントを軸に、ESG経営を推進し、5つのマテリアリティの解決、SDGsの達成に貢献していきます。



会社概要

社名	ギークス株式会社（東証プライム：7060）		
代表者	代表取締役CEO 曾根原 稔人		
設立年月日	2007年8月23日		
本社所在地	東京都渋谷区渋谷2-24-12 渋谷スクランブルスクエア		
資本金	1,109 百万円（2023年3月31日現在）		
役員構成	代表取締役CEO 曾根原 稔人	常勤監査役 山口 祥子	
	取締役CFO 佐久間 大輔	社外監査役 花木 大悟	
	取締役 成末 千尋	社外監査役 仲江 武史	
	社外取締役 松島 俊行	執行役員 桜井 敦	
	社外取締役 花井 健	執行役員 高原 大輔	
事業内容	IT人材事業 ゲーム事業 Seed Tech事業 x-Tech事業		
売上規模	15,997百万円（2023年3月期）		
従業員数	444名（2023年3月31日現在）		
拠点	東京本社、大阪支店、福岡支店、名古屋サテライトオフィス オーストラリア、フィリピン		

Segmentation セグメント構成





ギークス株式会社 代表取締役 CEO

曾根原 稔人

1975年生まれ。ホテル業界、不動産業界を経験後、共同創業した会社で株式上場を実現。日本にITフリーランスという新しい働き方を普及させることを目的として、2007年8月にギークス株式会社を設立し、代表取締役CEOに就任。2019年3月東証マザーズ上場、東証一部への市場変更を経て、2022年4月には東証プライム市場への移行を果たす。現在は、深刻化する日本のIT人材不足の解消のため、ITフリーランスの働き方支援による技術リソースのシェアリングプラットフォームを主軸に、DX/IT人材を育成する事業を展開し、社会貢献を目指す。

ギークス株式会社は「21世紀で最も感動を与えた会社になる」をグランドビジョンに掲げ、2007年にIT人材に特化した人材エージェント会社として創業しました。

私たちが解決すべき社会課題は「IT人材の不足」です。経済産業省のIT人材需給ギャップ観測では、2030年には国内のIT人材が最大で79万人不足すると想定されており、IT人材の育成・確保は社会課題であると同時に、魅力あるサービス・プロダクトを提供していきたい企業の経営課題でもあります。

創業当初より、私たちはこの課題にいち早く着目し、ITフリーランスという働き方を支援し、IT人材をグローバルにシェアリングする時代を導くという解決策を提示してきました。

当社の主幹事業であるIT人材事業では「働き方の『新しい』当たり前をつくる」という事業ミッションのもと、様々な業種・業態の企業にITフリーランスの活用を啓蒙し、3400社を超えるクライアント企業にITフリーランスの価値を実感していただいております。当社に登録いただいているITフリーランスの数も20,000名を超え、国境や地域を跨いだ「クロスマッチング」の機会も着実に増えてきました。

また、グループ企業であるシードテック社では、フィリピン・セブ島でのIT留学「Seed Tech School」の運営やSaaS型DX/IT人材育成サービス「ソダテック」の提供を進め、「IT人材の母数拡大」や「DX/IT人材のリスクリング」を通じた社会課題解決を提案しています。

2023年1月にギークスグループに加わったオーストラリアのローンチ社の15年以上に渡るサービス実績も含め、日本・フィリピン・オーストラリアの環太平洋エリアを中心としたIT人材のグローバルシェアリングプラットフォームを構築することで、「IT人材の不足」という社会課題の解決に加え、国内外問わず多くの企業の持続的発展に貢献できればと考えております。

サステナビリティ活動推進ならびに情報開示という観点においては、昨年度初めて「CSRレポート」を発行し、ギークスグループ全体のサステナビリティ推進活動の情報を開示しました。また、金融機関・シンクタンクと連携し、サステナビリティ推進活動の第三者評価を実施、現状把握・課題抽出・改善策の実行を進め、企業の社会的責任の遵守とともに持続可能な社会の実現に向けた土台づくりに取り組んでまいりました。

その中で大きな施策としては、ギークスグループの社会に対する価値創造のスキームをまとめた「GEECHS Social Impact Flow」の策定が挙げられます。

ビジネスフローにおける「インプットー事業活動ーアウトプットーアウトカム」を整理し、当社の事業活動が「国内外におけるIT産業の成長寄与」・「雇用創出による途上国や地方の経済活性化」・「IT人材の成長・創出による社会発展への貢献」・「国境を越えた協業による産業と雇用機会の拡大」という4つの社会貢献へつなげることを策定、開示できたことは、社内外に向けた当社の社会貢献性の浸透という点で大きな意味を持つと考えています。

また、創業以来、当社は環境負荷の低い事業を展開しておりますが、この度、環境宣言を策定し、SDGsの達成をはじめとした環境問題の解決にメンバー丸となって取り組むことを決意しました。CO2排出量や電気使用量、ゴミ排出量の開示などと併せ、会社としての取り組みから、メンバー個人としての取り組みまで、環境に配慮した事業活動を進めていきます。

2023年3月期は「サステナビリティ推進における組織内の現状把握と課題解決」に焦点を当て、体制構築に主眼を置いてきました。ギークスグループのサステナビリティ推進の中核を担うため、経営企画部 広報/サステナビリティ推進チームを単独の部門として昇格させたこともその組織戦略の一つです。

事業の社会貢献性を発揮するための準備を整えられた1年だったと考えております。



※ 2024年3月期のスローガン

2024年3月期は「サステナビリティ推進における目標の設定と成果への伴走」をテーマに、事業推進と社会貢献の連結を強化し、持続可能な社会の実現とギークスグループ全体の継続的な企業価値向上を実現する1年へと飛躍させます。

「CSRレポート2023」が発行される頃には、新型コロナウイルス感染症が感染症法上「5類」相当へと変わり、オフラインでの交流頻度が増えていくことも予想されます。コロナ禍以降、ギークスグループ全体としてハイブリッドワークを推進し、メンバーそれぞれが自身にとって生産性の高い働き方を選択できるように、環境や制度を整備してきました。今後は、オンライン・オフラインそれぞれのコミュニケーションから生まれるアイデア、磨かれる感性を尊重し、事業成長を加速させていきます。

昨年度に引き続き「CSRレポート2023」を発行できることを嬉しく思うとともに、上場企業としての社会的責任を誠実に果たしていかなければと思いを新たにしております。引き続き、より一層のご指導ご鞭撻を賜りますよう、心よりお願い申し上げます。これからのギークスグループのサステナビリティ推進にご期待ください。

2023年5月25日
代表取締役CEO 曾根原 稔人

ESG/SDGs評価型資金調達における
「ESG/SDGs推進状況診断シート」の結果

SDGs

「ESG/SDGs推進状況診断シート」の結果

ギークスグループでは2022年6月に株式会社三井住友銀行と株式会社日本総合研究所が実施している「ESG/SDGs評価型資金調達」の枠組みにおいて、第三者評価を受けました。

昨今、年金基金や保険会社、投資運用機関などの機関投資家において、企業のESG（環境・社会・ガバナンス）側面に対する取り組みへの関心が高まっており、これは企業価値を測る上で、これまでの財務情報に加え、環境・社会への配慮やガバナンスなどの非財務情報を判断軸に加える動きが活発化してきたことが背景です。

昨年度に発行した「CSRレポート2022」を含め、ギークスグループのサステナビリティ推進活動に対する客観的視点の導入および第三者評価の実施を目的に、当社のホームページやCSRレポート、コーポレートガバナンスに関する報告書などの開示情報と取り組みに対し、スコアを算出いただき、ヒアリングの結果を含めて最終的な評価を実施いただきました。

● ESG/SDGs評価実施概要

- ・ 調査期間：2022年6月
- ・ 評価材料：
 - ↳ CSRレポート2022
 - ↳ コーポレートサイト
 - ↳ CG報告書（2022年3月31日）
 - ↳ 中期経営計画「G100」
 - ↳ 調査票への回答および面談
- ・ 評価基準：
 - ① ESG側面およびSDGs達成に向けた取り組みの状況
 - ② 取り組みに関する情報開示の適切さ

● ESG/SDGs推進状況 総合評価

総合評価ランク B

当社はサステナビリティに向けた企業経営において、「一定のESG/SDGsの取り組みと情報開示を実施されている」と評価されました。

評価AAA	大変優れたESG及びSDGs達成に向けた取り組みと情報開示を実施
評価AA	優れたESG及びSDGs達成に向けた取り組みと情報開示を実施
評価A	良好なESG及びSDGs達成に向けた取り組みと情報開示を実施
評価B	一定のESG及びSDGs達成に向けた取り組みと情報開示を実施
評価C	ESG及びSDGs達成に向けた取り組みと情報開示を実施
評価D	ESG及びSDGs達成に向けた取り組みと情報開示が不十分
評価E	ESG及びSDGs達成に向けた取り組みと情報開示がなされていない

「ESG/SDGs推進状況診断シート」の結果

● ESG/SDGs推進状況 総合評価

● E項目

環境側面では、ESGマップを策定し、環境負荷低減の取り組みを推進しておられることを評価します。また、本社を置くオフィスシェアリング会社WeWorkと連携し、事業からの廃棄物の再資源化を推進していかれる予定です。今後、WeWorkと電力使用についても連携を深め、電力使用量とCO2排出量の数値の把握や、電力の再エネメニューへの切替え等による再エネ利用を推進していかれることを期待します。

● G項目

ガバナンス側面では『ESGステートメント』を策定し、マテリアリティとして特定した5項目を中心に、サステナビリティに向けた取り組みを推進しておられることを評価します。今後、着実な成果の改善を実現するために、マテリアリティの各項目について、中長期的な数値目標やKPIを設定していかれることを期待します。

● S項目

社会側面では、ダイバーシティを尊重する企業風土を醸成し、多様な人材の活躍を推進しておられることを評価します。また、IT人材の不足が課題となる中、ITフリーランスと企業のマッチングを通じて、居住場所に縛られない働き方を促進し、地域の活性化に貢献しておられることを評価します。今後、可能な範囲で取引先も含めたサステナビリティ推進に向けて取り組んでいくことを期待します。

● SDGs（加点項目）

フリーランス人材が安心して働くことができるように、福利厚生の実施や教育訓練の実施など環境づくりを進めることで、社会全体の働き方や改革推進に向けた活動を促進し、SDGsの目標8「働きがいも 経済成長も」に貢献しておられることを評価します。今後、取り組みによる成果の定量的な評価を期待します。

● ESG側面およびSDGs達成に向けた 情報開示に対する評価

● E項目

環境側面では、CO2排出量や省エネ推進等による削減効果の実績値の開示、GX（グリーントランスフォーメーション）に寄与するIT人材育成や事業活動等について、対応方針や具体的な内容を開示していかれることを期待します。

● G項目

ガバナンス側面では、経営トップ自ら、IT人材の不足という社会課題の解消に向けて、人材のマッチングや教育に注力することを宣言しています。今後、マテリアリティの特定プロセスについても可能な範囲で開示を検討していくことを期待します。

● S項目

社会側面では、健康経営への取り組みや多様な人材の活躍推進の取り組みについて、具体例を交えながらわかりやすく開示していることを評価します。今後、育児・介護休業制度利用人数や有給休暇取得率等の実績値について経年変化が分かる形で開示することを期待します。

● SDGs（加点項目）

SDGs達成に向けた具体的な取り組み方針を開示しています。今後、「インプット」→「アウトプット」→「アウトカム」→「インパクト（アウトカムが長期的かつ広範囲にもたらす影響）」という流れを見える化し、SDGsの目標達成への道すじをより分かりやすく開示することを期待します。

「ESG/SDGs推進状況診断シート」の結果を受けて

ここまで開示してきました「ESG/SDGs推進状況診断シート」の結果を受け、ギークスグループでは2023年3月期において、5つの施策に取り組みました。

「サステナビリティ推進における組織内の現状把握と課題解決」というテーマのもと、経営陣とサステナビリティ推進該当部門との対話を通じ、5つのテーマを抽出。課題解決を進めました。

テーマ① GEECHS Social Impact Flow（価値創造サイクル）の策定

ギークスグループの事業活動が社会にどのような影響を与えることができるのか、「インプット」「事業活動」「アウトプット」「アウトカム」の連携を可視化し、様々なステークホルダーの方々に分かりやすく開示する。

テーマ② 環境方針の策定と情報開示

ギークスグループの環境への配慮に対する姿勢を明らかにし、企業の社会的責任として求められているCO2排出量などの情報開示を進め、対応方針や施策について情報発信する。

テーマ③ 人的資本の開示

ギークスグループの社会への配慮として、健康経営やウェルビーイングを基軸とした社内体制の整備、エンゲージメント強化に対する取り組み、メンバー育成に向けた施策などの連携を可視化し、上場企業に求められる人的資本開示の一環として、情報開示する。

テーマ④ サステナビリティ推進イベントの実施と情報発信

サステナビリティ推進に関連するイベントをメンバー主導で発案し、実施する。イベントへの参加やイベントレポートなどの広報物によってメンバーの興味関心を喚起し、SDGs達成に向けた一人一人のアクションを創出する。

テーマ⑤ サステナビリティ推進に取り組む部門の組織化

ギークスグループ全体のサステナビリティ推進の役割を担う部門を明確化し、その活動を支援。部門の名称に「サステナビリティ推進」と入れることによって、社内外に対してその役割認識と責任を発信しながら、サステナビリティブランディングを進める。

ギークスグループ 2023年度3月期
サステナビリティ推進の取り組みのご報告

Sustainable

① GEECHS Social Impact Flowの策定

「21世紀で最も感動を与えた会社になる」というグランドビジョンを掲げ、「IT人材不足」という社会課題解決を目指し、事業活動を推進しています。

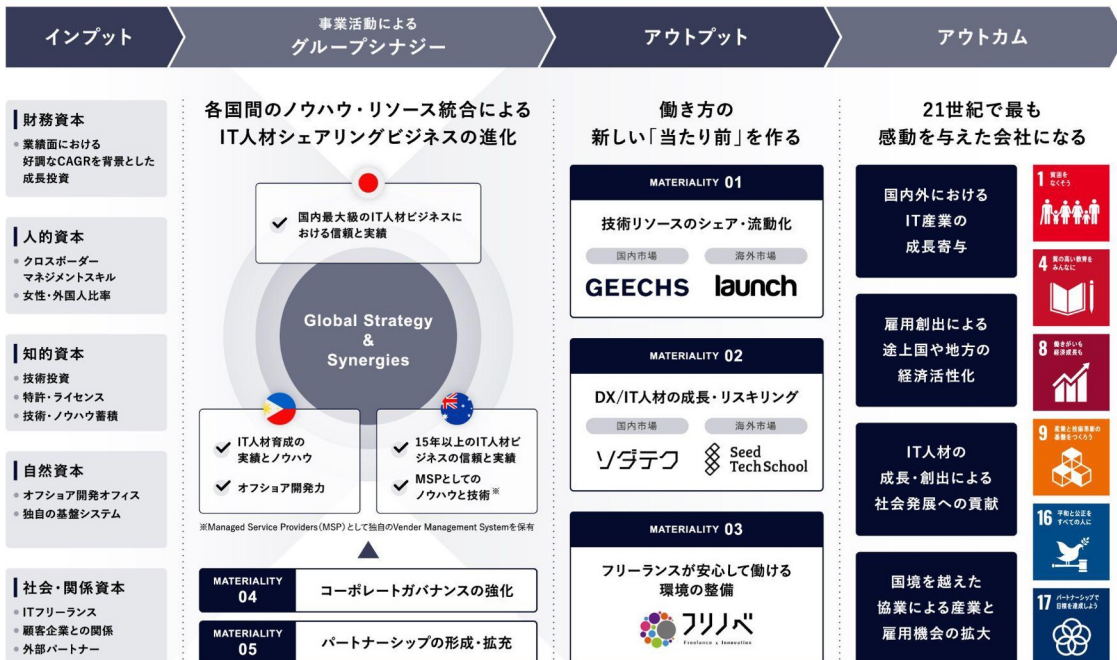
ITフリーランスという働き方を支援し、その価値を企業・IT人材双方に啓蒙し続け、また、グループ会社のシードテックの事業活動におけるDX/IT人材の育成やリスクリング支援などによって、IT人材の母数拡大から働き方の提案まで、グループの事業活動全体を通じて提供していますが、その事業価値と社会貢献性のつながりは見えづらいものとなっていました。

2023年1月にオーストラリアのローンチがギークスグループの一員となり、日本ーフィリピンーオーストラリアというグローバルな商圏に対し、どのようにシナジーを発揮していくのかという提案も含め、「GEECHS Social Impact Flow」を策定し、ギークスグループの事業活動と社会貢献性の連携を可視化しました。

「21世紀で最も感動を与えた会社になる」ために、私たちがどのような社会貢献を進めていけばよいのか、その決意が込められた「GEECHS Social Impact Flow」となっております。

GEECHS Social Impact Flow

価値創造サイクル



「GEECHS Social Impact Flow」はサステナビリティ推進の領域において用いられる「価値創造サイクル」であり、「インプット」「事業活動におけるグループシナジー」「アウトプット」「アウトカム」という4つの項目で整理しております。

① GEECHS Social Impact Flowの策定

私たちは事業活動を通じて、国内外におけるIT産業の成長寄与、雇用創出による途上国や地方の経済活性化、IT人材の成長・創出による社会発展への貢献、国境を越えた協業による産業と雇用機会の拡大を通じて、「IT人材不足」という社会課題の解決を原点に、様々なソーシャルインパクトを創出できればと考えております。

これまでも、持続可能な社会の実現と継続的な企業価値の向上のために、5つのマテリアリティを掲げていましたが、「GEECHS Social Impact Flow」の策定によって、この5つのマテリアリティがギークスグループの社会貢献への第一歩であることを改めて認識することができました。

マテリアリティ①

技術リソースのシェア・流動化

2030年に最大79万人のIT人材が不足するという想定（経済産業省のIT人材需給ギャップ観測）に対し、企業の枠を超え、複数のプロジェクトに携わるITフリーランスの活用を通じ、課題解決に取り組んでおります。ITフリーランスの方々の技術スキル・経験・志向性、そして企業の案件をデータベース化し、「技術力をシェアするプラットフォーム」の役割を担うことで、雇用にこだわらない人材活用を啓蒙し、社会のIT人材不足を解消します。

【取り組み施策】

- ・ITフリーランス専門の案件検索サイト「geechs job」
- ・ITフリーランスの方々向けの情報配信
- ・企業向け／ITフリーランス向けセミナーの実施

8 働きがいも
経済成長も



9 産業と技術革新の
基盤をつくらう



GEECHS

launch

マテリアリティ②

DX/IT人材の成長・リスキリング

シードテックでは、2013年よりプログラミングスクール「Seed Tech School」を提供し、IT人材の育成・母数拡大に貢献。また、2022年4月には法人向けSaaS型DX/IT人材育成サービス「ソダテク」の提供を開始し、翌年1月には、個人向けにも提供を開始しました。リスキリングやリカレント教育の機会を通じ「DX/IT人材を社内で育てる時代」を目指し、サービス開発に取り組んでおります。

【取り組み施策】

- ・法人/個人向けSaaS型DX/IT人材育成サービス「ソダテク」
- ・フィリピン・セブ島でのIT留学「Seed Tech School」
- ・オフショア開発機会を通じたフィリピン人エンジニアの育成

1 貧困を
なくそう



4 質の高い教育を
みんなに



8 働きがいも
経済成長も



 Seed
Tech School

ソダテク

① GEECHS Social Impact Flowの策定

マテリアリティ③

フリーランスが安心して働ける社会・環境の整備

政府の働き方改革、雇用形態の多様化、コロナ禍以後のハイブリッドワークの拡大により、フリーランスという働き方を選択する方が増加しています。ITフリーランス向け福利厚生プログラム「フリノベ」を2017年より運営し、ITフリーランスの声をもとに働き方を支援するサービスを生み出してきました。フリーランスというキャリアの選択を後押しし、安心して長く働き続けられる環境づくりを目指しています。

【取り組み施策】

- ・ ITフリーランス向け福利厚生プログラム「フリノベ」
- ・ 案件探し、契約事務の代行
- ・ 開発環境の整備サポート



8 働きがいも
経済成長も



9 産業と技術革新の
基盤をつくらう



マテリアリティ④

コーポレートガバナンスの強化

ITフリーランスのネットワークの創造と普及という事業の性質上、社会からの信頼を得ることは必要不可欠であり、健全性の高い組織を構築し、永続的に維持していくことが会社存続のために重要であると考えています。この認識とコンプライアンスの重要性をコーポレート・ガバナンスの基本的な考え方として、社会的信頼の確保を図ってまいります。

【取り組み施策】

- ・ 安心・安全・公正な取引
- ・ リスクマネジメントの強化
- ・ セキュリティポリシーの遵守

16 平和と公正を
すべての人に



マテリアリティ⑤

パートナーシップの拡充

持続可能な社会の実現を達成するためには、ステークホルダーとのパートナーシップの拡充が重要であると考えています。社員・家族・ITフリーランス・パートナー企業・株主・社会との接点において、ギークスが果たす役割を最大化させます。

【取り組み施策】

- ・ 社内におけるサステナビリティ活動の推進、啓蒙
- ・ ワークライフバランス・育児と仕事の両立支援
- ・ 共同開発（パートナー協業・オフショア）

17 パートナーシップで
目標を達成しよう



5つのマテリアリティへの取り組みを通じて、「GEECHS Social Impact Flow」における事業活動、アウトプットを推進し、持続可能な社会の実現と継続的な企業価値の両立とともに、企業の社会的責任を遵守できればと考えております。

② 環境方針の策定と情報開示

ギークスグループでは、持続可能な社会の実現に向け、地球環境へ配慮した事業活動を進めるべく、「環境宣言2030」を策定しました。SDGs達成目標年である2030年を意識した環境方針として、メンバー丸となって環境負荷低減の取り組みを進めていきます。

● 環境宣言2030

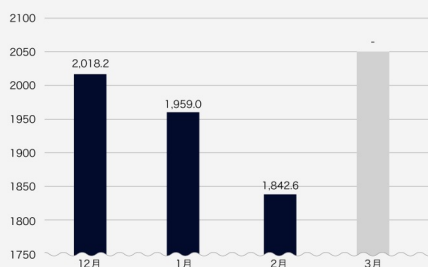
ギークスグループは「21世紀で最も感動を与えた会社になる」というグランドビジョンのもと、ITフリーランスの働き方支援による技術リソースのグローバルシェアリングプラットフォームを主軸に、DX/IT人材を育成する事業を展開しております。

創業より環境負荷の少ない事業ポートフォリオを構築してきましたが、持続可能な社会の実現に向け、SDGsの達成をはじめとした環境問題の解決にメンバー丸となって取り組んでまいります。

気候変動対策、廃棄物削減に向けた取り組みを進めるべく、2022年12月より、CO2排出量や電気使用量、ゴミ排出量の算定を進めてきました。ギークスの本社オフィスが、フレキシブルオフィスであるWeWork渋谷スクランブルスクエアに入居していることもあり、【WeWork渋谷スクランブルスクエアの全フロア面積に占めるギークスグループのオフィス利用面積】の比率を算出した上で、毎月のCO2排出量等の数値を算定しております。

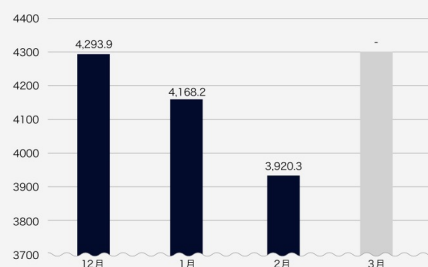
また、2023年1月より社内で使用する複合機における印刷・コピー数（カウント数）の算出・開示を開始し、印刷数削減への啓蒙を進めております。

CO2 排出量 (CO2-kg)



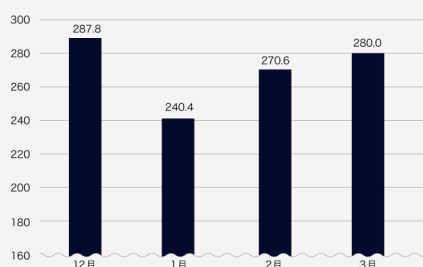
GEECHS

電気使用量 (kWh)



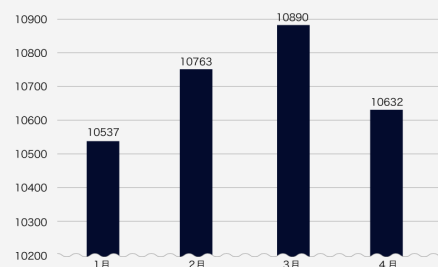
GEECHS

ゴミ排出量 (kg)



GEECHS

複合機 印刷・コピー総数 (カウント)



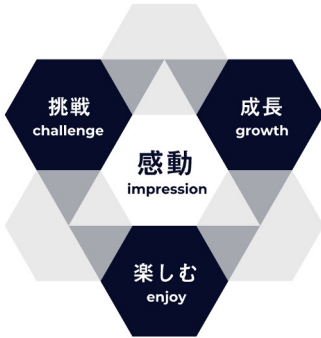
GEECHS

2024年3月期においては、大阪・福岡の拠点における上記項目の算定を開始し、情報開示を進めていきます。本レポート発行時は4ヶ月分のみの算定のため、年間を通じた算定・開示を実施し、各項目の削減対応策を検討していきます。

③ 人的資本の開示

ギークスでは、ウェルビーイング・エンゲージメント・キャリア開発の3つの軸を中心に、ギークスサイクルを体現する人材を育成するための環境を整えています。

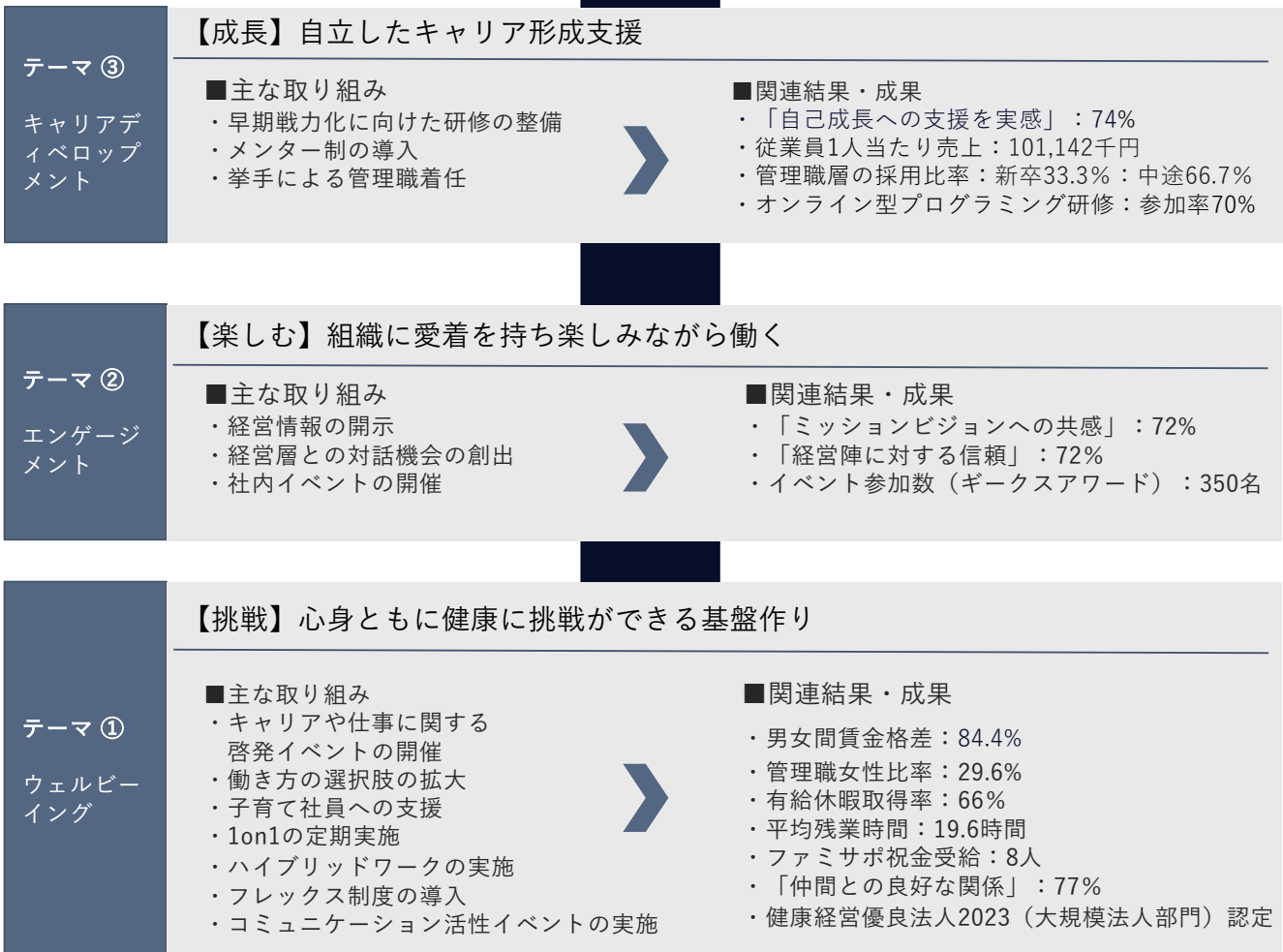
●人的資本に関する基本的な考え方



ギークスサイクル

「21世紀で最も感動を与えた会社になる」をグランドビジョンに掲げ、いかなる環境の変化があろうとも、私たちは常に困難な課題に「挑戦」しクリアすること、またその過程を「楽しむ」、自らの「成長」に繋げていきます。このサイクルを回し続けることで、世の中に多くの「感動」を生み出していきます。

ギークスサイクルを体現する人材

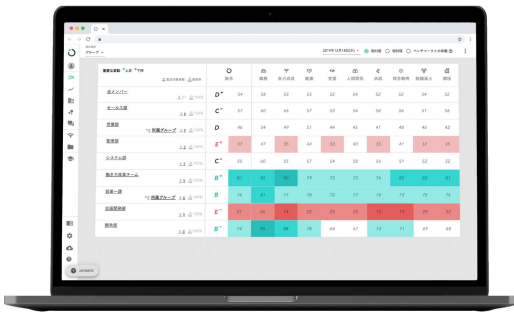


③ 組織力向上プラットフォーム「wevox」とは

ギークスグループでは、株式会社アトラエが運営する組織力向上プラットフォーム「Wevox」を2019年より活用しています。「Wevox」で、組織のエンゲージメントを月に1回の頻度で測定し、チームやメンバーの状態を可視化し、思い込みではなく事実に基づいてコミュニケーションや施策をとることや、また、「Wevox」に集まったさまざまなメンバーと対話をすることで、より良い組織づくりを目指しています。

「Wevox」で集計したアンケート結果の一部を、今回発表した結果・成果の中で公開しました。

● 概要



「Wevox」では、メンバーが答えたアンケートをもとに自動で分析・集計された結果が管理画面上に表示されます。「自己成長」「理念戦略」など9つの項目ごとに、一番ポジティブな状態を100点として結果が現れます。結果は部署、役職、入社年、年代、新卒/中途等、様々な属性で分析が可能となっており、過去の推移との比較も可能です。

※画像・一部テキストはアトラエ社のWevox説明資料より引用

● 運営方法

・アンケート展開/回答

毎月末に全メンバー宛にメール、チャットツールにて回答依頼を展開。また、アンケートと合わせて、会社への意見・提案をフリー回答で募集しています。

アンケートへの対応がメンバーに浸透しており、回答率は平均98%程度となっています。

・結果分析/対応

結果をもとに、事業本部長・部長がメンバーフォローや組織改善に向けた行動を取っています。また、管理・運営している経営管理本部 コーポレートデザイン部労務チームが、数値データやメンバーから集まった声を全て社長に報告することで、全社的な改善施策がスムーズに行える体制づくりをしています。

メンバーから集まった会社に対する意見・提案は、その内容に合わせて事業部や経営管理本部のメンバーが回答。回答の一覧は翌月の「Wevox」回答依頼の際に、全社展開しています。



web資料より引用： <https://get.wevox.io/>

③ ウェルビーイングに関する取り組み

テーマ①ウェルビーイング 心身ともに健康に挑戦ができる基盤作り

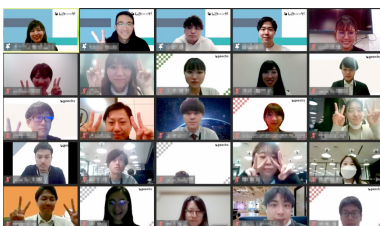
仕事に全力で取り組み、挑戦を続けるためには、心身ともに満たされていること、そして、さまざまなライフステージの変化があっても長く楽しく働き続けられる環境を整備することが不可欠だと考えております。ギークスグループは、メンバーとその家族の心身の健康を経営資源の重要な要素として捉え、社内制度や取り組みを整えています。

● 多様な働き方の推進

- ・フレックスタイム制度
 - ・リモサポ制度
- 有給休暇取得率：66%
平均残業時間：19.6時間

創業時から、月の総労働時間内で日々の労働時間を自分で決めることができるフレックスタイム制度を導入しています（コアタイムは11:00~15:00）。また、2020年より、リモートワークの頻度によって、4つのコースの中からリモートワークのための費用をサポートするリモサポ制度を導入しました。メンバーは上長との相談の上、最適な働き方をすり合わせ、コースを選択します。これらの制度により、仕事と生活の調和を図りながら効率的に働くことが実現できています。

● 仲間との関係を深め、やりがいのある職場作り



しごトーク開催

IT人材事業本部の各部署から2~3人が登壇者として選出され、仕事観、入社した背景などを語ります。試聴をしたメンバーが得た知識や情報を自分の思考・行動に落とし込み、日々の仕事の仕方や今後のキャリア形成に活かすことを目指して開催しています。



1on1定期実施

半年に1度行う評価改定の際に、上長との1on1を実施しています。一人ひとりに求める役割や成果を明確にすること、また将来のキャリアイメージを描きやすくすることを目的としています。

男女間賃金格差：84.4%（※男性の賃金に対する女性の賃金の割合）
「仲間と良好な関係が築けている」：77%

● メンバーと家族のライフサポート



ファミサポ制度・ファミリーデー開催

「ファミサポ制度」は、出産や育児、介護など様々なライフステージに応じてメンバーとその家族を支援する制度です。柔軟な勤務体系、配偶者が出産する際に最大5日間取得可能な特別休暇などの休暇制度、出産祝金、1歳~3歳の子どもへのお誕生日にバースデーお祝い金の支給などが含まれます。

ファミサポ祝金受給：8人

また、家族を職場に招くファミリーデーを2022年から開催。メンバーを支えるご家族に感謝の気持ちを伝え、会社や働くメンバーのことをもっと知っていただくことを目的として実施しています。

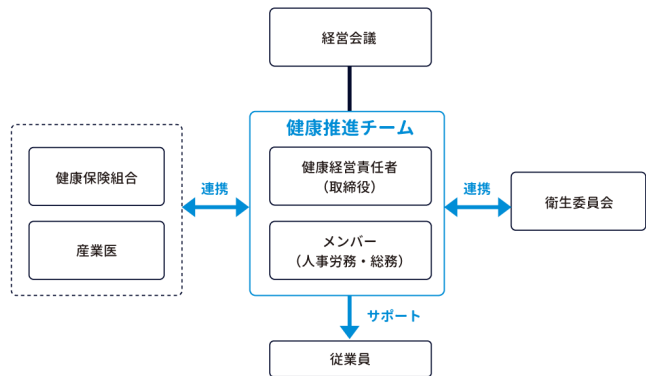
③ 健康経営の取り組み

ギークスでは、健康宣言の策定と組織体制を整備し、健康経営を推進しています。健康管理・促進、ワークライフバランス、メンタルヘルス対策といった取り組みを通じ、メンバーだけでなく、その家族までサポートできるような体制を整えています。

● 健康宣言

ギークスグループでは、様々な事業活動を通じて社会に貢献するには、まず当社従業員とその家族の心身の健康が不可欠であり、重要な経営資源の一つであると考えております。グランドビジョンの実現に向け、従業員が十分な力を発揮し活躍できる環境作りに取り組み、健康経営を積極的に推進します。

推進体制図



● メンバーの運動習慣向上を目的としたイベント



オンラインエクササイズ

コロナ禍以降、リモートワークのメンバーが増えたことで運動機会の減少が騒がれていた中、パラアスリートと元アスレチックトレーナーという2人のメンバーが主導し、オフィスでできるエクササイズメニューを社内で考案。定期的にオンラインイベントとして実施しています。

ギークスグループでは、従業員の健康管理に対する取り組みや成果が認められ、健康経営に関する2つの認定を取得しました。本年度は、もう1ランク上の認定を取得できるように取り組みます。



健康経営優良法人2023（大規模法人部門）とは、日本健康会議が進める健康増進の取り組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している法人を顕彰する制度です。大規模法人に対しては、健康経営の考え方を普及拡大していく「トップランナー」としての役割が期待されています。



健康優良企業（銀の認定）とは、健康促進に取り組むことを内外に宣言する「健康企業宣言（当社では健康宣言）」を実施した企業のうち、「100%健診受診」の宣言をはじめ、職場の健康づくりの環境を整えるうえで一定の評価を得た企業が取得できる認定です。

③ エンゲージメントとキャリアディベロップメントの取り組み

テーマ②エンゲージメント

組織に愛着を持ち楽しみながら働く

メンバーがギークスグループという組織に愛着を持ち、やりがいを持って楽しく働く環境を実現するためには、会社の方針や経営層の考え方への理解、一体感を感じる取り組みが必要と捉え、さまざまな施策を実施しています。



経営情報の開示

各事業部の月次振り返り資料の共有や、半年に1度行う事業本部長による半期振り返り・翌半期の目標説明動画、決算開示の際に代表自らが開示内容を説明する動画の公開など、経営層からメンバーに対して業績や方針などを説明する場を設けています。



経営層との対話機会の創出

「ギークスランチ」という代表とメンバーとのランチ交流会を開催しています。ランダムに選ばれた3名のメンバーが参加者となり、仕事に関する相談やプライベートの話など色々な話題で盛り上がります。代表の考えを直接聞ける機会として毎月実施しています。



社内イベントの開催

半期に一度、半期の取り組みや業績において優秀な成果を収めたメンバーやチームを表彰する「ギークスアワード」。ハイブリッド形式で行う本イベントは、2023年3月期は、各開催300名以上のメンバーが視聴し、「モチベーションが高まった」「組織の良さを実感した」と高い満足度を得ています。

「ミッションビジョンへの共感」：72% / 「経営陣に対する信頼」：72%

テーマ③キャリアディベロップメント

自立したキャリア形成支援

ギークスの主幹事業であるIT人材事業本部では、自発的な行動と自立性を有したメンバー・組織を目指しています。その実現に向け、2023年3月期は新卒・中途入社メンバーそれぞれに対して、オンボーディングと早期戦力化を目的とした研修を行いました。また、メンター制を採用し、新入社員と先輩社員が近い距離で支援する体制を整えています。リーダー職については、希望するメンバーが事業本部長・部長に対してプレゼンを行い、承認されたメンバーがリーダー職に就任する方針を採用するなど、一人ひとりの成長を促し、自立したキャリア形成に向けた支援を続けています。



研修制度

新卒研修：内定後～入社1ヶ月まで実施。入社前は基礎的なビジネスマナーや、IT人材事業の部署説明やカルチャー説明などインプットの時間を多く設け、入社後は営業ロープレなどアウトプットの時間を増やしています。

中途研修：入社1ヶ月まで実施。IT人材事業の業務理解や契約関連の研修、システムや社内ツールの理解、プログラミングに関するレクチャーなどを実施しています。

- ・早期戦力化に向けた研修の整備
- ・メンター制の導入
- ・挙手によるリーダー職着任

従業員1人当たり売上：101,142千円

管理職層の採用比率：新卒33.3%：中途66.7%

オンライン型プログラミング研修：参加率70%

「自己成長への支援を実感」：74%

④ サステナビリティ推進イベントの実施と情報発信

ギークスグループでは、サステナビリティ推進に関連するさまざまなイベントをメンバー主導で発案し、実施しました。イベントレポートなどの広報物によってメンバーの興味関心を喚起し、SDGs達成に向けた一人一人のアクションを創出しています。

SDGsミートアップ



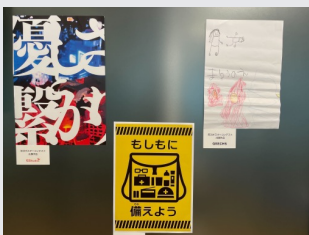
WeWork入居企業のサステナビリティ推進担当者を対象に、企業の枠を越えた横のつながりの創出・強化、インプット機会の提供を目的に開催しました。

リユースマーケット



「その不要なモノ、誰かのほしいモノかも」をコンセプトに、各自で不要になったものを持ち寄り、お譲りし合うイベント。WeWork渋谷スクランブルスクエア入居企業の皆さんを巻き込み、開催しました。

防災ポスターコンテスト



9月1日の防災の日に、ギークスグループのメンバーとのお子様方に「防災意識を高めるポスター」を作成いただき、コンテスト形式で優秀作品を選定。WeWork内に1ヶ月間掲示いただきました。

サステナビリティ推進に関する情報発信

サステナビリティ推進に関する情報は、年に1度発行する「CSRレポート」およびコーポレートサイト（サステナビリティページ・ブログページ）を中心に社内外へ情報発信している他、社内コミュニケーションツールにてメンバー向けの定期的な情報発信を実施し、メディアプラットフォームにて「GEECHS SDGs」マガジンを作成しております。



⑤ サステナビリティ推進に取り組む部門の組織化

ギークスグループ全体のサステナビリティ推進の役割を担う部門を明確化するため、2023年10月に経営企画部 広報チームを同部 広報/サステナビリティ推進チームとしました（2023年4月に部に昇格）。ギークスグループ全体のサステナビリティブランディングに取り組みつつ、メンバーに対してはSDGs達成に向けた企画や活動への協力依頼を進めています。



広報/サステナビリティ部メンバー（左から）

- ・ 佐々木 一成（部長：パラアスリートと仕事の二刀流）
#障害者雇用 #DE&I #アスリートのセカンドキャリア
- ・ 池亀 梓（ファミリーデー発起人&2児のママ）
#仕事と育児の両立 #プレママ・プレパパ支援 #人的資本
- ・ 荒川 有希絵（ギークスグループのPRの司令塔）
#SNSとの関わり方 #承認欲求 #ルッキズム #タイパ

※それぞれが興味のある社会課題やテーマを挙げています。

● 広報/サステナビリティ推進チームの実績（サステナビリティ関連）

- ・ CSRレポート2022の発行
- ・ コーポレートサイトの改修（サステナビリティページの改修および情報発信）
- ・ ESG/SDGs評価型資金調達回答担当
- ・ CO2排出量等の算定・開示の体制構築
- ・ 価値創造サイクル（GEECHS Social Impact Flow）の策定
- ・ 人的資本開示準備
- ・ 各種イベントの企画・開催・運営・広報
ーWell-being Week/リユースマーケット/SDGsミートアップ など
- ・ サステナビリティ推進の広報活動 ーブログ：10本 /リリース：6本

部長コラム：所信表明

企業のサステナビリティ推進とは何か？とその定義を考えると「自社の社会的な存在理由を明らかにした上で、事業活動が持続的な社会の実現にどのように寄与できるのか、その連携を社内外に発信し、企業価値の向上に繋げる」という意見に、私自身、辿り着きます。

これまで「広報」を担っていたチームに「サステナビリティ推進」という役割が与えられ、部になったことは、ギークスグループ全体の社会貢献へのコミットメントが高くなったと同時に、サステナビリティブランディングを進めていくという方向性が私たちに伝えられたと自覚しています。「21世紀で最も感動を与えた会社になる」ために、社会貢献という観点から何ができるのか。その問いを常に念頭に置き、ギークスグループのサステナビリティ推進を先導していきます。



佐々木一成 広報/サステナビリティ推進部 部長

1985年生まれ。生まれつき両足と右手が不自由な身体障害者。九州大学法学部卒業後、HR領域のベンチャー企業にて、クライアント企業のCI策定と連動した人事評価制度や社内教育制度設計を担当後、独立。生きづらさをテーマにしたWEBメディアの創刊、障害者雇用支援、マイノリティの社会参画を支援する新規事業の立案などに従事した後、2020年3月にギークスにジョイン。シッティングバレーボールプレイヤーとして東京2020パラリンピック競技大会日本代表に選出されるパラアスリートでもある。

ギークスグループ 2024年度3月期
サステナビリティ推進の取り組みの方向性

Sustainable

2024年度3月期のサステナビリティ推進の取り組み

2024年度3月期は「サステナビリティ推進における目標の設定と成果への伴走」をテーマに「GEECHS Social Impact Flow」におけるアウトプットおよび5つのマテリアリティへの取り組みを推進するために、サステナビリティ推進領域における「重点取り組み事項」を設定しました。下記項目は、各事業部と連携し、実績数字を把握、また、広報/サステナビリティ推進部として、最下部の取り組みを推進していきます。

マテリアリティ ① 技術リソースのシェア・流動化

- ・ geechs job登録者数
- ・ 取引企業数

マテリアリティ ② DX/IT人材の成長・リスキリング

- ・ 「ソダテク」ID発行数
- ・ IT留学者数

マテリアリティ ③ フリーランスが安心して働ける社会・環境の整備

- ・ 「フリノベ」提携サービス数
- ・ ITフリーランスの安否確認フローの開示（災害時）

マテリアリティ ④ コーポレートガバナンスの強化

- ・ ハラスメント防止に対する取り組み
- ・ メンバーの安否確認フローの開示（災害時）

マテリアリティ ⑤ パートナーシップの拡充

- ・ 仕事と育児の両立を支えるガイドブックの作成
- ・ 健康経営宣言「銀の認定」および「健康経営優良法人」を前年度に引き続き取得

広報/サステナビリティ推進部としての取り組み

- ・ 環境宣言2030に基づく、CO2排出量等の定期的な情報開示
- ・ ギークスの地方拠点（大阪・福岡）におけるCO2排出量等の算定方法の策定および情報開示
- ・ サステナビリティ推進に関連するイベントの実施
- ・ サステナビリティ推進に関連するブログ・リリースの発信、ブランディング強化



GEECHS