

CSR Report 2024

CSRレポート2024

GEECHS



目次

Contents

グランドビジョン	01	ギークスグループ 2024年3月期	05	関係者インタビュー	16
会社概要	02	サステナビリティ推進の取り組みのご報告		特集①「フリノベ」	17
GEECHS Social Impact Flow	03	2024年3月期のサステナビリティ推進目標	06	特集②「ZundaTech」	19
トップメッセージ	04	技術リソースのシェア・流動化	07	特集③「健康経営」	21
		IT人材の成長・リスクリング	08	特集④「産休育休ガイドブック」	23
		ITフリーランスが安心して働ける環境の整備	09	特集⑤「Re:マルシェ」	25
		コーポレートガバナンスの強化	10	特集⑥「Seed Tech Camp」	27
		パートナーシップの形成・拡充	11		
		サステナビリティ推進担当部門の取り組み	12	ギークスグループ 2025年3月期	29
		①サステナビリティ推進委員会の発足・運営	13	サステナビリティ推進の取り組みの方向性	
		②サステナビリティ開示	14	2025年3月期のサステナビリティ推進目標	30
		③サステナビリティ推進のイベント企画	15		

*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ます。

会社概要

Company Overview

社名 ギークス株式会社

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 39階 (WeWork内)

資本金 1,112百万円 (2024年3月31日現在)

上場市場 東京証券取引所 スタンダード市場 (7060)

役員構成 代表取締役CEO 曾根原 稔人

取締役CFO 佐久間 大輔

取締役 成末 千尋

社外取締役 松島 俊行

社外取締役 花井 健

事業内容 IT人材事業 (国内)

IT人材事業 (海外)

Seed Tech事業

売上規模 23,739百万円 (2024年3月期)

従業員数 268名 (2024年3月31日現在)

拠点 東京本社、大阪支社、福岡支社、
名古屋サテライトオフィス、フィリピン、オーストラリア

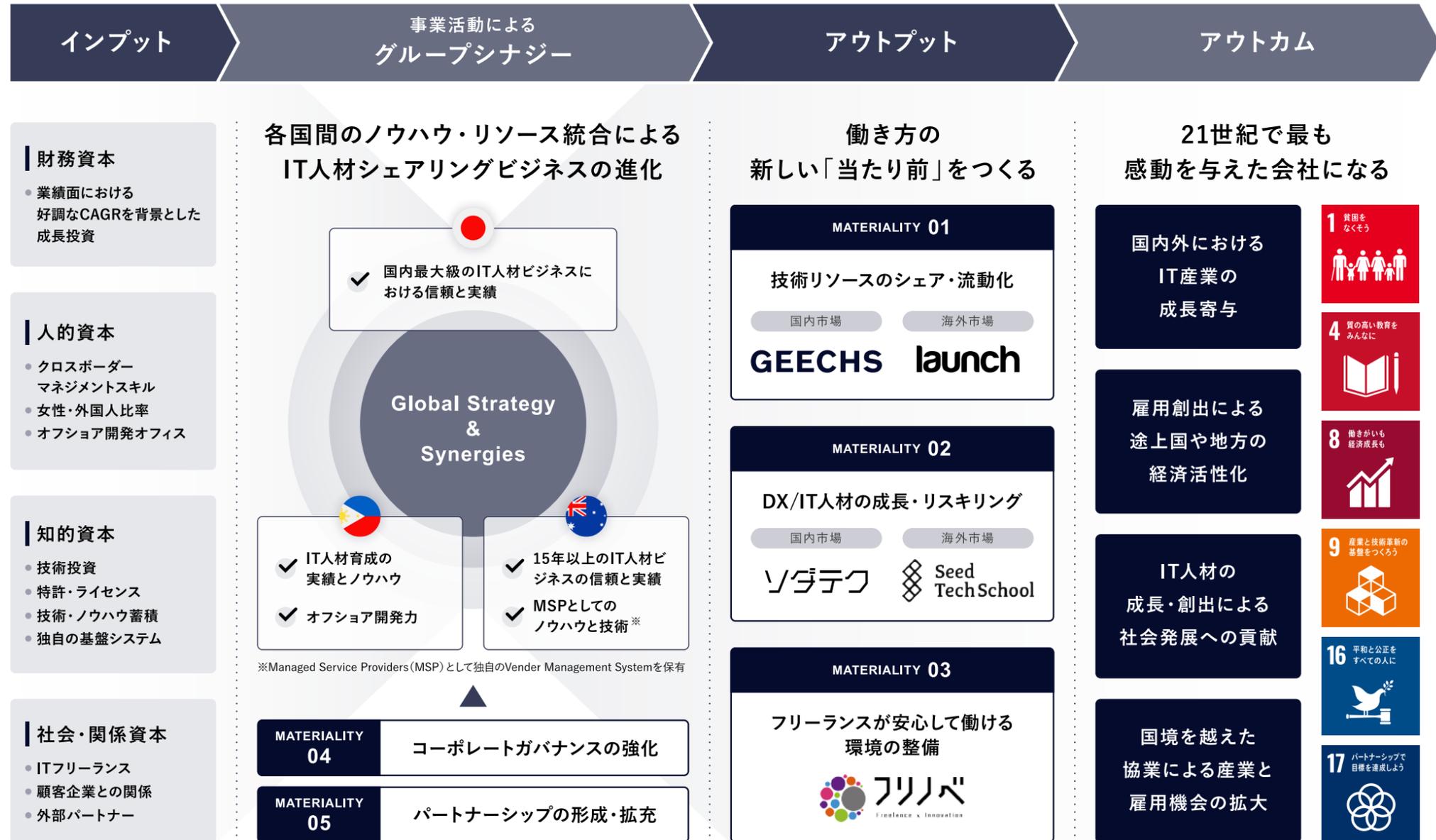
GEECHS Social Impact Flow

価値創造サイクル

「GEECHS Social Impact Flow」は、ギークスグループの事業活動と社会貢献の繋がりを可視化したものです。

国際統合報告評議会 (IIRC) が示す国際統合報告フレームワークの中でも紹介されている「価値創造プロセス」のギークスグループ版であり、企業の経営資本、事業構成、社会貢献性、社会への影響度の一連の流れを明示し、社会の持続可能性にどれだけのインパクトを与えられるのかを表しています。

株主・投資家だけでなく、あらゆるステークホルダーの方々に分かりやすく届けられるように、SDGsのどのゴールを目指しているのかを伝え、また、グランドビジョンや事業ミッションの達成との連携を示すことで、会社で働くメンバーや求職者などに対しても理解を得やすい構造でまとめています。



トップメッセージ

Message from CEO

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・プロダクトの提供や社内のDX化を推し進めたい企業の経営課題でもあります。

当社の主幹事業であるIT人材事業(国内)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、様々な業種の企業にITフリーランスの活用を啓蒙し、これまで3,500社を超える顧客企業にITフリーランスの価値を実感いただけてきました。当社にご登録いただくITフリーランスの数も20,000名を超え、それぞれが有するスキルや技術、経験を企業にシェアリングすることで、その成長に貢献いただいております。

また、グループ企業であるシードテック社では、DX/IT人材育成サービス「ソダテク」やフィリピン・セブ島での「IT留学」の提供を通じて、ゼロからのDX/IT人材の育成やリスクリングによる企業内DX/IT人材の創出を行い、DX/IT人材の母数拡大に寄与しています。

2023年1月に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ると考えております。

また、これらのグループ会社のシナジーは、「GEECHS Social Impact Flow」でお伝えしている通り、「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つの社会貢献へ繋がることを確信しております。

昨年度に引き続き「CSRレポート2024」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これまで以上に、誠実に着実に果たしていかなければと決意を新たにしております。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。



ギークス株式会社
代表取締役 CEO **曾根原 稔人**

1975年生まれ。共同創業した会社で株式上場を実現後、日本にITフリーランスという働き方を普及させるため、2007年8月にギークス株式会社を設立。2019年3月東証マザーズに上場し、現在は東証スタンダード市場に上場。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軸に、DX/IT人材を育成する事業などを展開する。

**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ご報告**

2024年3月期のサステナビリティ推進目標

Sustainability Promotion Goals for FY3/2024

2024年3月期は、5つのマテリアリティに対する取り組み、また、ギークスのサステナビリティ推進担当部門による各種取り組みを通じて、ギークスグループのサステナビリティ推進を実施してきました。

◆ 5つのマテリアリティ①

「技術リソースのシェア・流動化」の推進

・geechs job登録者数・取引企業数

◆ 5つのマテリアリティ②

「DX/IT人材の成長・リスクリング」の推進

・「ソダテク」・IT留学・オフショア開発のサービス推進

◆ 5つのマテリアリティ③

「フリーランスが安心して働ける環境の整備」の推進

・「フリノベ」提携サービス数とその取り組み

◆ 5つのマテリアリティ④

「コーポレートガバナンスの強化」の推進

・メンバーへの研修機会の確保
・ハラスメント防止に対する取り組み

◆ 5つのマテリアリティ⑤

「パートナーシップの形成・拡充」の推進

・「健康経営優良法人」及び「健康優良企業『銀』の認定」の継続取得
・仕事と育児の両立を支えるガイドブックの作成

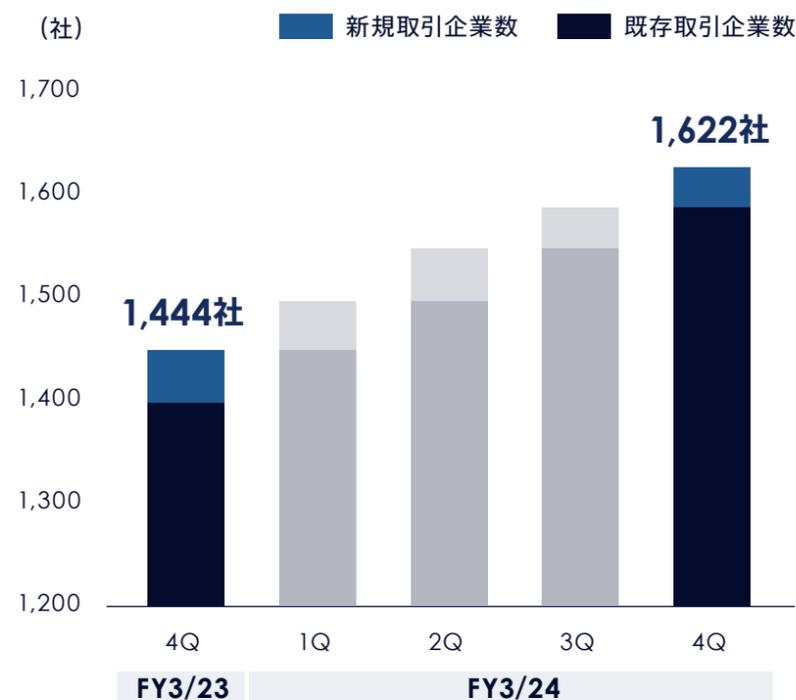
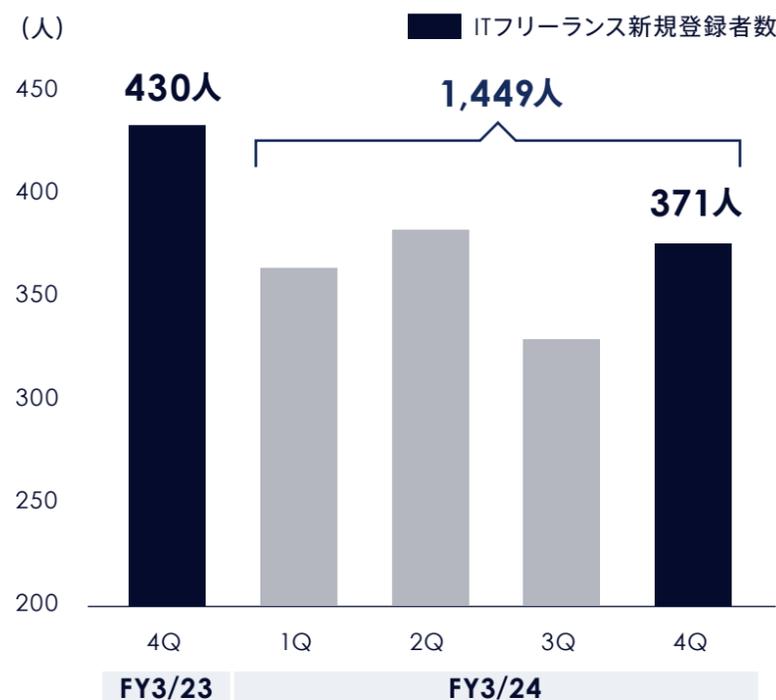
◆ サステナビリティ推進担当部門の取り組み

・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情報発信、ブランディング強化

技術リソースのシェア・流動化

Sharing and Mobility of Technical Resources

ITフリーランス新規登録者数、新規取引企業数に着目し、5つのマテリアリティ「技術リソースのシェア・流動化」の進捗を確認しております。



■ ITフリーランス新規登録者数は堅調に増え続けており、フリーランスという働き方を選択したIT人材の方々への伴走支援が進んでいます。

■ 新規取引企業数は堅調に伸び続けており、ITフリーランスの活用を選択する企業が増え続けています。

5つのマテリアリティ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こともできる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、IT人材不足を解消に導きます。



IT人材の成長・リスキリング

Growth and Reskilling of IT personnel

シードテックの3つのサービスを通じて、5つのマテリアリティ「IT人材の成長・リスキリング」を推進しております。

ソダテク

DX/IT人材育成プラットフォーム「ソダテク」

DX/IT人材育成を目的としたオンライン学習プラットフォーム。動画教材数400以上、総学習時間400時間以上の豊富なカリキュラムを有し、未経験からのDX/IT人材育成やリスキリングに対応しています。



Seed Tech School

IT留学「Seed Tech School」

フィリピン・セブ島で合宿形式でITと英語を学ぶIT留学スクールを運営しています。10年間で2,400名を超えるグローバルIT人材を輩出し、多くの方々の「LIFE SHIFT」の機会を創出しています。



seedtech PHILIPPINES

オフショア開発「事業共創ラボ」

日本国内のエンジニア活用だけでは解決できない「IT人材不足」に対し、フィリピン・セブ島にて世界標準の「事業共創ラボ型」オフショア開発を推進し、開発チームの組成に貢献しています。



シードテックキャンプ

Seed Tech Camp

新たなニアショア拠点を地方で立ち上げるべく、シードテックが受託するラボ型開発案件への参画を目標に、IT人材としてのキャリアをスタートできるエンジニア育成プロジェクト「Seed Tech Camp」を始動しました。第1期は2023年10月に神戸市で実施し、IT職未経験の若者を対象に3ヶ月間の研修を経て、9名が案件に参画しました。



5つのマテリアリティ②「IT人材の成長・リスキリング」

2013年よりフィリピン・セブ島でのIT留学を開始し、現在は「Seed Tech School」の運営を通じて、IT人材の育成・母数拡大に貢献しています。また、2022年4月にはDX/IT人材育成プラットフォーム「ソダテク」の提供を開始し、オンライン学習を通じ、リスキリングの機会を提供、企業内でIT人材を育成する環境づくりを進めております。



ITフリーランスが安心して働ける環境の整備

Creating a Secure Working Environment for IT Freelances

ギークスが提供するITフリーランス向け福利厚生プログラム「フリノベ」の提携サービスやITエンジニアを対象としたセミナー「Tech Valley (テックバレー)」などを通じて、5つのマテリアリティ「ITフリーランスが安心して働ける環境の整備」を推進しております。

ITフリーランス向け福利厚生プログラム「フリノベ」

2017年1月から提供しているITフリーランス向け福利厚生プログラム。ITフリーランスの不安要素を解消するために、ヘルスケア・会計ソフト・提携ローンなど、54のサービスと提携している。



【今期の主な提携】

- ・個人事業主向け会計アプリの利用料割引
- ・お部屋探しのサポート、仲介手数料割引
- ・オンライン金融講座の割引
- ・ハウスクリーニングの割引

【よく活用されている提携・サービス】

- ・健康診断、人間ドック受診の割引提供
- ・インフルエンザの予防接種の機会提供(無料)
- ・会計ソフトの割引提供
- ・ITフリーランス交流会の参加

2024年3月現在
54
サービス



確定申告セミナー



ITフリーランス交流会



Tech Valley

5つのマテリアリティ③「ITフリーランスが安心して働ける環境の整備」

ギークスでは、ITフリーランス向け福利厚生プログラム「フリノベ」を2017年より運営するなど、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。

8 働きがいも
経済成長も

9 産業と技術革新の
基盤をつくろう

コーポレートガバナンスの強化

Strengthening Corporate Governance

5つのマテリアリティ「コーポレートガバナンスの強化」を進めるため、経営管理本部が中心となり、情報インシデントやインサイダー取引の防止、各種ハラスメント行為への予防など、コンプライアンス研修の機会を確保しております。本年度はメンバーの研修受講率が100%となりました。

コンプライアンス研修&チェックテスト

コンプライアンス研修を毎年3月に実施しており、動画視聴とテキストの確認によって、インプットの機会が提供されています。また、新入社員は入社時に同様の研修を受講しています。研修受講後のチェックテスト受験を経て、研修終了となります。

- ・個人情報保護及び秘密情報保護研修
- ・インサイダー取引防止研修
- ・ハラスメント防止研修
- ・反社会的勢力排除研修

研修の機会を通じ、情報システムガイドラインやSNSガイドラインの確認、健康経営やサステナビリティ推進に関する理解促進も行っております。

PマークやISMSの認定取得

会社の事業継続・発展・社会的な信頼の獲得のため、個人情報保護マネジメントシステムの体制を整えております。社内規程の整備や社内ルールの徹底が評価され、PマークやISMSの認定を取得し、高セキュリティが要求される事業を営む当社として、セキュリティ国際基準・国内基準をクリアしていくことを目指しています。



5つのマテリアリティ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、今後も社会的信頼の確保を図ってまいります。

16 平和と公正をすべての人に



パートナーシップの形成・拡充

Formation and Expansion of Partnerships

5つのマテリアリティ「パートナーシップの形成・拡充」を進めるため、2024年3月期は、メンバーとご家族に焦点を当て、健康経営の推進に取り組みました。メンバーが心身ともに健康で、十分な力を発揮し、活躍できる環境を整えることが、企業の成長とメンバーとご家族の生活を守ることに繋がると考えております。また、これらの取り組みが評価され、「健康経営優良法人」・「健康優良企業『銀』の認定」も前年度に引き続き、認定取得いたしました。



【2024年3月期の主な取り組み】



健康診断・ストレスチェックのメンバー全員受診



産休育休ガイドブックの制作



ウォーキングイベントの実施



オンライン動画の配信・社内広報の充実

5つのマテリアリティ⑤「パートナーシップの形成・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。

17 パートナーシップで目標を達成しよう



サステナビリティ推進担当部門の取り組み

① サステナビリティ推進委員会の発足・運営

Establishment and Operation of the Sustainability Promotion Committee

経営陣・サステナビリティ推進部門・各事業部・経営管理本部との連携を強化すべく、サステナビリティ推進委員会を発足しました。

主な議題

- ① 事業活動におけるサステナビリティ推進KGI・KPIの設定と定期的な進捗確認
- ② 企業活動におけるイベント・情報発信等の企画と状況共有
- ③ CSRレポート等のサステナビリティ開示における内容確認と改善点の洗い出し

サステナビリティ推進委員会

サステナビリティ経営責任者

サステナビリティ推進部門

事業本部
(担当者)

経営管理
(担当者)

組織メンバー(2024.3~)

サステナビリティ経営責任者： 曾根原 稔人

サステナビリティ推進部門： 佐々木 一成

IT人材事業本部(担当者)： 井下 理菜

経営管理本部(担当者)： 中島 伸佳

※部長レイヤーでのメンバー構成を想定。男女比率も考慮。
2024年10月以降にシードテック社を加えることを想定。

開催スケジュール

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
◎	◎			◎			◎			◎	◎

5月・8月・11月・2月開催は、決算開示に合わせて、サステナビリティ推進KGI・KPIの進捗を確認する。3月・4月開催はCSRレポート発行に合わせた構成・内容をすり合わせ、次年度のKGI・KPIを設定する。

※各種アウトプットの作成は、広報/サステナビリティ推進部が実施する。

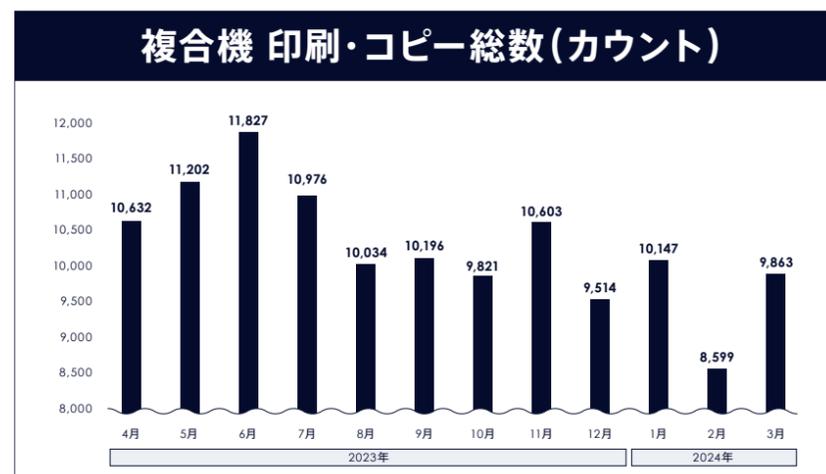
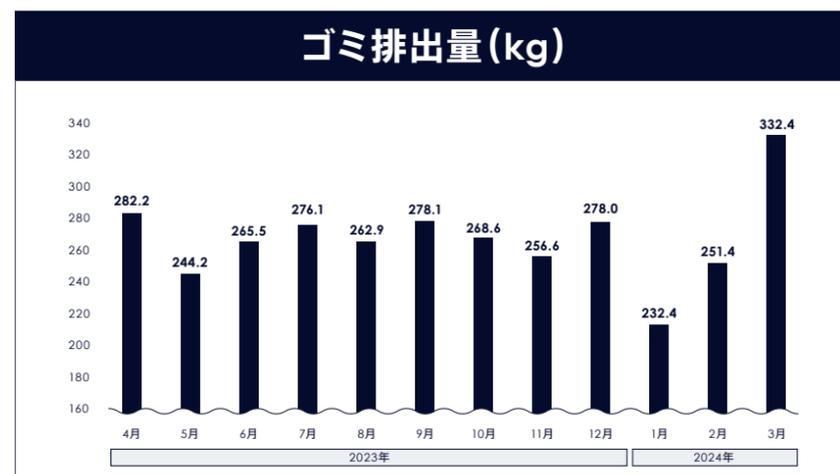
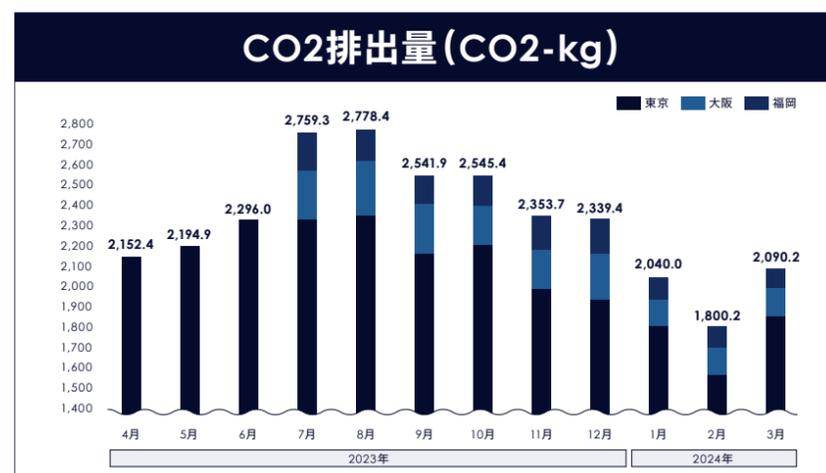
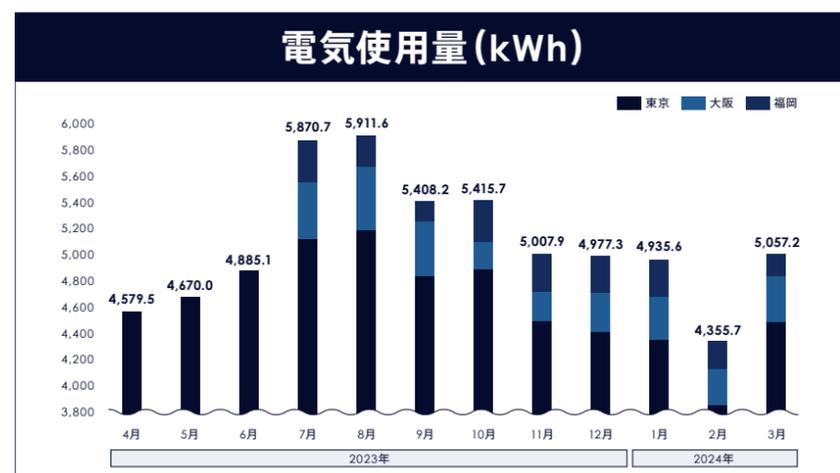
② サステナビリティ開示

Sustainability Disclosure

ギークスグループの国内拠点(東京・大阪・福岡)における、CO2排出量、電気使用量、ゴミ排出量、印刷・コピー総数を算定、開示しております。

国内拠点はそれぞれ、WeWork渋谷スクランブルスクエア・WeWorkリンクス梅田・WeWork大名に入居しているため、

各WeWorkの総面積におけるギークスグループの占有面積の比率を割り出し、その比率に基づいて算定しております。



ギークスグループは、創業以来、環境負荷の低い事業を展開しております。また、フレキシブルオフィスであるWeWorkに入居することで、国内拠点においては「オフィスを持たない」選択を進めてきました。

CO2排出量、電気使用量、ゴミ排出量に関しては、WeWorkに入居している全ての企業から按分されるものですので、当グループの取り組みだけで削減することは難しいですが、少しでも全体の排出量等を削減できるように、メンバー一同、取り組んでおります。

また、複合機の印刷・コピー総数につきましては、ペーパーレスの取り組みを社内で推進していくことにより、今期以降、削減に努めてまいります。

※※2023年7月より、電気使用量・ゴミ排出量の地方拠点(大阪・福岡)の算定を開始しました。

③ サステナビリティ推進のイベント企画

Event Planning for Sustainability Promotion

ギークスでは、広報／サステナビリティ推進部が中心となり、サステナビリティ推進を目的とした様々なイベントを開催しています。



ファミリーデー

メンバーを日頃から支えていただいているご家族やパートナーの皆さまへ、感謝をお伝えするだけでなく、ギークスという会社や仕事について、そして共に働く仲間のことをより親しみをもって知っていただければという想いのもと、昨年度に引き続き、開催しました。



Re:マルシェ

「その不要なモノ、誰かのほしいモノかも」をコンセプトに、ギークスの本社が入るWeWork渋谷スクランブルスクエアの入居企業の皆さまからそれぞれ不要になったモノを持ち寄っていただき、お譲りし合うイベント。2023年5月と12月にそれぞれ開催しました。



防災ポスターコンテスト

ギークスグループの防災意識向上のため、9月1日の防災の日に合わせて、防災ポスターコンテストを昨年に引き続き、開催しました。絵心のあるメンバーの作品やAIを活用して制作した作品などを多数エントリーいただき、WeWork内で掲示しました。

関係者インタビュー

関係者インタビュー①

Employee Interview 1

IT人材事業本部
CS部 リーダー

友田 美幸



Tomoda Miyuki

フリノベとは？

2017年1月から提供しているITフリーランス向け福利厚生プログラム。フリーランスは企業に属さない契約形態のため、正社員と同等の福利厚生を受ける機会がなく、また、社会的信用が低くなる傾向にあるため、ヘルスケア・会計ソフト・提携ローン・オンライン学習など54のサービスと提携し、ITフリーランスの皆さまが安心して長く働けるような環境を下支えしている。



ITフリーランスの皆さまの声から生まれた

フリーランスは正社員からの転向が多いこともあり、正社員時代に当たり前のようを受けていた福利厚生の機会などがなくなることにに対する不安の声が強く、フリーランスという働き方に挑戦する障壁のひとつとなっていました。「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達成に向けて、この障壁は切り崩さなくてはいけないものだと考えています。

2017年1月当時、ギークスではITフリーランス向けの提携サービスをいくつか運営していたのですが、それらをまとめてブランド化したのが「フリノベ」です。現在では44社、54のサービスと提携しています。

関係者インタビュー①

Employee Interview 1

フリノベ

変化を続ける「フリノベ」の役割

企業に属さない契約形態であるために、ローンが組めない・家が借りられない・クレジットカードの審査が通らないなどといった場面が発生することもあり、フリーランスの社会的信用の低さは課題でした。「フリノベ」を立ち上げた当初も、その信用度を高めるための保証や審査基準の構築などがサービス提携の種類として挙げられていました。

ただ、最近では「今あるサービスをフリーランスの方にも広げたい」という声が増え、フリーランスという働き方の認知が社会に広がり、フリーランスを対象としたサービス拡充のお声かけが増えていると感じています。

現在は、提携サービスを増やすだけでなく、ITフリーランスの方々同士の繋がりを深めるコミュニティの運営やイベントの企画も進めています。孤独感や不安感に寄り添える環境づくりも「フリノベ」の役割のひとつです。

安心して働き続けられる環境を

5つのマテリアリティにも「フリーランスが安心して働ける環境の整備」とあり、「フリノベ」の運営がその重責を担っていますが、ひとつの案件・一人のフリーランスに対して、営業部・EP部・CS部が一体となって伴走支援しており、ギークスのサービス、そして介在価値そのものが、フリーランスの方々の安心を生み出しているのではないかと考えています。

フリーランスとして働き続けることが難しいと感じたら、正社員へのキャリアチェンジを提案することもあります。フリーランスになったからこそ、描けるキャリアもあるので、一人ひとりの挑戦を支援できるように、サービスを充実させていきたいですね。



友田 美幸 | IT人材事業本部 CS部 リーダー | 2017年8月中途入社

案件参画中のITフリーランスの専任担当者として伴走支援するCS部に所属。ユニット制におけるチームのリーダーとして、数値の管理と目標達成のための課題の分析や施策の落とし込み、メンバーフォローを含めマネジメント全般を担う。「フリノベ」のプロジェクトメンバーとして、企画立案も担当する。

関係者インタビュー②

Employee Interview 2

IT人材事業本部 地方営業部
福岡支店 リーダー

新井 敦寛

Arai Atsuhiko

Zunda Techとは？

ギークスが「地方創生」の取り組みの一環として2023年12月に開催したトークイベント。「なぜ、Tech企業は仙台に集まるのか？エンジニアなら知っておきたい未来都市仙台的狙いと可能性」をテーマに、行政の担当者や仙台市に拠点があるIT企業が登壇。仙台市の魅力、エンジニア・ITフリーランスの働き方、地方企業が求める人物像などを話した。オンライン・オフライン合わせ、50名ほどが集まった。



ギークスが取り組む「地方創生」

IT人材不足に悩んでいる企業は、首都圏の企業だけではありません。地方へ行けば行くほど、IT人材の母数が限られることによって採用活動がうまくいかず、結果として、新しいサービスの開発や社内システムのアップデート、DX化などが推進できずに企業成長が停滞してしまうという悪循環が起こっています。

そういった課題を解決すべく、地方営業部では自治体が運営する「プロフェッショナル人材選略拠点」の一員としてIT人材の紹介を促進したり、リモートワークを活用した「地域を跨いだITフリーランスの参画」を推進したりと、「地方創生」というスローガンを掲げ、地方企業の「IT人材不足」の課題解決をサポートしています。

関係者インタビュー②

Employee Interview 2

Zunda Tech

仙台市で開催した「Zunda Tech」

仙台市との縁で開催した「Zunda Tech」は「IT人材不足」という社会課題だけでなく、人口流出に悩む地域課題に対してもアプローチしたイベントでした。

地方自治体の取り組みとして移住支援や企業誘致などがありますが、これは税金を確保・増加させるためのテーマです。コロナ禍以降、地方在住のIT人材がリモートワークによって全国の案件に参画できる流れが生まれ、地元を離れなくても、様々なチャンスやキャリアに挑戦できるようになりました。自治体の目線から見れば、人口流出を防ぐ働き方が浸透し始めたのです。

もちろん、UターンやIターンなどによって地方へ移住するIT人材もいらっしゃいます。魅力ある案件が紹介できるIT企業が地方に増えることで、移住先で仕事がないという状況を防ぐこともできます。こういった話題を整理してお伝えできたのが「Zunda Tech」でした。

東京への一極集中に対するリスク

私見になりますが、案件も人材も東京に集まりすぎていることはリスクも大きいと思っています。天災をはじめとする有事によって東京が危機的な状況に晒されたとき、ITの力を借りて、地方拠点や地方企業によってバックアップできる体制が整っていることが大切ではないでしょうか。

地方企業の企業成長や地方在住のIT人材のキャリアを支援することが私たちの仕事の本丸だと認識していますが、リスク分散のための地方の存在は大きいと思います。「居住地を問わない案件参画」が浸透してきた中で、地方企業の案件を選択するIT人材を増やしていくことが私たちの役割だと思っています。



新井 敦寛 | IT人材事業本部 地方営業部 福岡支店 リーダー | 2019年4月中途入社

地方企業へのITフリーランスの活用を推進する地方営業部にて、ギークスの拠点がまだない地域である広島、宮城、北海道などの商圏を拡大、自治体との連携も進めながら「地方創生」の先頭を走っている。地方のことは地方営業部に任せろが口癖。

関係者インタビュー③

Employee Interview 3

経営管理本部 コーポレートデザイン部
人事労務チーム リーダー

笠置 麻紀子



Kasagi Makiko

健康経営

健康経営とは？

従業員の健康維持や増進が、業務生産性の向上及び持続的な企業成長に繋がるものという考えのもと、従業員の健康管理を企業の経営課題のひとつとして捉え、積極的に取り組むことをいい、ギークスグループでは、メンバーが安心して長く働き続けられる環境を整えるために、健康経営を推進している。健康経営の取り組みが評価され、「健康経営優良法人」や「健康優良企業『銀』の認定」を取得している。



健康経営の4つの柱

健康経営を推進するために、私たちは、疾病予防・健康的な生活習慣の獲得・仕事と私生活の両立支援・コミュニケーションの活性化という4つのテーマを土台に取り組みを進めています。

疾病予防には健康診断の受診やインフルエンザの予防接種などがありますし、春と秋に実施したウォーキングイベントなどを通じて、健康的な生活習慣の醸成を図っています。様々な勤務体制や休暇制度の導入によってワークライフバランスの実現に繋げていますし、オフィス内で開催するメンバー交流の機会にかかる費用を一部補助する「コミュサポ」によって、メンバー間の絆が深まればと考えています。

取り組みが評価されて取得した2つの認定

今年度は私たちの取り組みが評価されて、「健康経営優良法人」と「健康優良企業『銀』の認定」の2つの認定を取得しました。これは前年度以前からの継続的取得です。

認定を取得するために健康経営を推進するわけではありませんが、審査からいただくフィードバック内容をもとに、自社内で分析し、抽出された課題に真摯に向き合いました。特にイベントの実施や社内広報、インプット機会の充実が課題であり、成果目標を設定した上で施策を検討・実施した結果なので、素直に嬉しいです。

この2つの認定には、それぞれもう一つ上位の認定があります。認定取得はなかなか高いハードルなのですが、ここに向かうことで、より良い健康経営推進体制が構築できるので、挑戦してみたいですね。

健康経営の対象はあらゆるステークホルダーに

インフルエンザの予防接種が良い例なのですが、正社員だけではなく派遣やSESとしてギークスグループに関わっている方々も会社負担で受けられることは大きな特徴だと考えています。また、「フリノベ」を介してITフリーランスの皆さんにも機会を提供しており、健康経営の取り組みは様々なステークホルダーの方々を対象としています。こういった部分でもギークスグループとの関わりがあって良かったと思っていただけると嬉しいです。

このCSRレポートが出る頃は、ウォーキングイベントの真っ只中です。私たちの取り組みを通じて、他の企業の皆さんにも健康経営に興味を持っていただければと思います。



笠置 麻紀子 | 経営管理本部 コーポレートデザイン部 人事労務チーム リーダー | 2015年7月中途入社

ギークスに入社するタイミングで営業から労務へとキャリアチェンジ。勤怠管理、給与計算、社会保険手続きなど幅広い業務を担当。メンバー一人ひとりに親身になって寄り添い、サポートをする姿勢が強く、メンバーからの厚い信頼を集めている。

関係者インタビュー④

Employee Interview 4

広報／サステナビリティ
推進部

池亀 梓

Ikegame Azusa

産休育休ガイドブック

産休育休ガイドブックとは？

妊娠・出産・育児といったライフステージの変化に合わせて、ギークスグループが整えている制度や仕組みを一覧化したもの。妊娠がわかったとき・メンバーから報告を受けたとき・復職するときといった状況に合わせて必要な情報が整理されている。また、ギークスで働くママ・パパ・プレママ・上長のインタビューコンテンツなどを通じて、リアルな声が紹介されている。



私が子どもを産むときに欲しかった(笑)

私自身、2児のママなのですが、1人目の子どもを産んだ2017年の頃は、社内にママさんメンバーがほとんどおらず、妊娠・出産・育児・復職といったタイミングでどのような制度があって、どのような手続きが必要なのか不明確なことが多く、手探り状態だったんです。

会社としても上場を果たし、制度が段々と整っていく中で、ママとパパ、どちらも安心して長く働き続けてもらうために、制度や仕組みなどがケース別に整理されているものがあると便利だなと思って制作しました。求職者の皆さんにも届けられるといいなと思い、ガイドブックという形式で誰もが閲覧できるようにしました。

関係者インタビュー④

Employee Interview 4

産休育休ガイドブック

様々なメンバーの声を集めた

これからママやパパになるメンバーにとって、初めての妊娠・出産・育児は不安なことだらけですし、そもそも何に困るのか、何に悩むのか分からないこともあります。

後輩メンバーからの相談を受ける機会がだんだんと増えてきて、当事者性のあるママという立場から伝えられることには対応できるものの、違う立場だと難しく、様々な事例を通じて伝えられることがありそうだなと考えました。

事例の中には、産休・育休にメンバーを送り出す上長の想いや、プレママがどうやって職場に妊娠の事実を伝えたのかといったエピソードなど、ママやパパに限らない様々な立場の皆さんの本音を紹介することにしました。産休・育休に入るメンバーを送り出す側の声は見過ごされがちなところもありますし、セクシュアリティや家族を持たない選択など多様性が広がる中で「誰もが当事者になる」ことを意識づけられればと意図しました。

ライフステージの変化への対応を

今回は妊娠・出産・育児というライフステージの変化に直面したときの情報をまとめましたが、例えば、家族の介護や死別に関わる課題の発生など、想定されるケースはまだまだあります。会社としてどこまでの情報発信を行うのが適切なのか、その判断軸は難しいですが、安心して長く働き続けるために準備している様々な制度や対応策について、分かりやすく、ニーズに合わせて情報を届けることは大切だと思います。

人的資本の開示が求められるようになっていきますし、DEIの考え方の浸透も必要です。産休育休ガイドブックを作って満足ではなく、ここがスタートだと思って、メンバーの働きやすさに繋がる情報発信を進めていきたいです。



池亀 梓 | 広報/サステナビリティ推進部 | 2008年新卒入社

新卒入社後、社長室や就活塾の運営、採用チームを経て、2017年と2021年に産休育休を取得。2人の娘を育てながら、ハイブリッドワーク・時短勤務で働き、メンバーが安心して長く楽しく働き続けるための環境整備に取り組む。

関係者インタビュー⑤

Employee Interview 5

広報／サステナビリティ
推進部

荒川 有希絵



Arakawa Yukie

Re:マルシェとは？

「その不要なモノ、誰かのほしいモノかも」をコンセプトに、ギークスの本社が入るWeWork渋谷スクランブルスクエアの入居企業の皆さまからそれぞれ不要になったモノを持ち寄っていただき、お譲りし合うイベント。SDGsの「12. つくる責任 つかう責任」の達成に向けて、モノを捨てずに大切に繰り返し使う社会を実現できればという想いから企画した。



イベントのきっかけはオフィスの引越してから

「Re:マルシェ」はギークスがグループ内で実施していた「リユースマーケット」がきっかけとなったイベントです。道玄坂にあったオフィスからWeWorkへ移転する際、引越して発生するゴミを減らそう、要らなくなったモノが誰かにとって必要ならばお譲りしようという背景からイベントが開催されました。

WeWorkには多くの企業が入居していますし、そこで働くメンバーもたくさんいらっしゃるの、要らなくなったモノも多いはずですし、ただ処分されるのはもったいないなど。イベントの範囲を広げ、入居企業間の交流も生まれる場になればと思い、「Re:マルシェ」と銘打って、5月と12月に開催しました。

関係者インタビュー⑤

Employee Interview 5

Re:マルシェ



12社の賛同企業、過去最多の来場者数&出品数

12月に開催した「Re:マルシェ」は、より多くの方に来ていただきたい、たくさんのお品をお願いしたいと思い、「企画賛同企業」として、このイベントを応援していただける企業を集めることにしました。結果として12社に手を挙げていただき、来場者数も3桁を超え、400品以上のアイテムが出品されたイベントとなりました。いずれも過去最多です。

出品物では、キャラクターグッズ・子どものおもちゃ・オフィス用品・未開封の試供品といったあたりが毎回人気を集めており、そのアイテムを介して、来場者同士のコミュニケーション、他社交流の機会が生まれています。

「Re:マルシェ」を企業文化に

実は昨年5月の「Re:マルシェ」開催後、イベントのコンセプトに共感いただいたことから、WeWorkの他拠点で「Re:マルシェ」が開催されたんです。私たちにとっても嬉しい報告でした。サステナビリティ推進って何をすればいいの?という悩みは多くの企業が抱くところだと思いますが、一つの選択肢を提示できたのではないかと自信になりました。

このイベントは継続的に開催することで、ギークスグループの文化にしていきたいと考えています。常に過去最高を目指すことはなかなか大変ですが、次回開催は前回以上の企画賛同企業を集めたいと思っていますし、社会貢献に意欲のあるメンバーが集まるミートアップなども同時開催したいですね。



荒川 有希絵 | 広報/サステナビリティ推進部 | 2021年9月中途入社

ギークスグループのさらなる認知拡大を目指し、リリースやブログの作成及び発信、メディアへの情報提供や掲載獲得を主業務とした広報業務を担当。他社を巻き込んだイベントの開催や、企業内個人アカウントとしてXを開発・運営するなど、社外に向けて積極的にアプローチを行う。

関係者インタビュー⑥

Employee Interview 6

シードテック株式会社

CTO

Seed Tech Philippines Inc.

CEO

平井 真哉

Hirai Shinya

Seed Tech Campとは?

IT職未経験の若者を対象とした3ヶ月間の研修受講後、シードテックが受託するラボ型開発案件へ参画することを目標に、IT人材としてのキャリアをスタートできるエンジニア育成プロジェクト。地方でのキャリア構築やライフイベントによる働き方の変化などに悩む方々の参加が特徴。第1期は2023年10月に神戸市で実施、現在、他都市での開催も目論んでいる。



Seed Tech
Camp

DX/IT人材を目指すという選択肢の有益性

シードテックは、フィリピン・セブ島でのIT留学、DX/IT人材育成プラットフォーム「ソダテク」の運営など、DX/IT人材の育成を10年以上積み重ねてきました。この実績を活かし、就労面における様々な社会課題の解決に貢献できないかと考えていました。

DX/IT人材を目指すことはキャリアやライフプランの選択肢、可能性を広げるチャンスです。職種やスキル、経験にもよりますが、高い収入を得ることも期待できます。オンラインで学習できる環境が進んだからこそ、居住地を選ばずに学習機会を設定できることも大きく、全国どこに暮らしていても、DX/IT人材を目指すことができます。

関係者インタビュー⑥

Employee Interview 6

Seed Tech Camp

地方圏にある「機会格差」という社会課題

Seed Tech Campの第1期は2023年10月に神戸で始まりました。10名という枠に対して、120名以上の応募があり、この取り組みに対する期待感が伝わってきました。

家庭の事情で地元から離れられず、やりたいことやキャリアを諦めざるを得ないと考えていた方、地方から移住してでも念願だったエンジニアの仕事に挑戦したいと思っていた方など、それぞれの背景には「機会格差」のような社会課題があると感じました。やりたいと思っていても、そこにチャンスがなければ、思い描くキャリアは実現しないんです。

結果的にはエンジニア未経験の10名が集まり、9名が合格し、案件に参画することとなり、手前味噌ではありますが、企業課題と社会課題を両方解決できるいい取り組みだなと感じています。私たちのDX/IT人材の育成ノウハウにも自信が持てました。

「LIFE SHIFT」できる環境が、ここに

代表の高原が「LIFE SHIFT」という言葉をよく使います。フィリピン・セブ島でのIT留学において「人生が変わる12週間」というメッセージを打ち出すこともあるんですが、Seed Tech Campも十二分に「LIFE SHIFT」できる環境です。エンジニア未経験の方が3ヶ月、半年で大手企業の案件に参画できるようになっていることは、人生の大きな変化です。

今後も第2期、第3期と始動していきたいですし、今回は縁あって神戸市での開催となりましたが、他の地方都市でも実施できればと考えています。ギークスグループが取り組む「IT人材不足」という社会課題解決に向けて、私たちは育成の面から貢献していきたいですね。



平井 真哉 | シードテック株式会社 CTO | Seed Tech Philippines Inc. CEO | 2013年新卒入社

大学時代にプログラミングに魅了され、若くしてフリーランス・エンジニアとして独立。IT教育事業を日本国内で立ち上げた後、フィリピン・セブ島に渡り、NexSeed, Inc.に創業メンバーとしてジョイン。IT留学・オフショア事業の立ち上げを牽引し、現在はCTOを務める。

**ギークスグループ 2025年3月期
サステナビリティ推進の取り組みの方向性**

2025年3月期のサステナビリティ推進目標

Sustainability Promotion Goals for FY3/2025

2025年3月期は、前年度に引き続き、5つのマテリアリティに対する取り組み、また、ギークスのサステナビリティ推進担当部門による各種取り組みを通じて、ギークスグループのサステナビリティ推進を実施していきます。

◆ 5つのマテリアリティ①

「技術リソースのシェア・流動化」の推進目標

・geechs job新規登録者数・取引企業数

◆ 5つのマテリアリティ②

「DX/IT人材の成長・リスクリング」の推進目標

・「ソダテク」「Seed Tech School」「Seed Tech Camp」の拡大

◆ 5つのマテリアリティ③

「フリーランスが安心して働ける環境の整備」の推進目標

・「フリノベ」提携サービス数・CSや営業の伴走支援の可視化(広報としての情報発信)

◆ サステナビリティ推進担当部門の推進目標

・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情報発信、ブランディング強化
・ギークスグループ全体のサステナビリティ開示に向けた環境構築(フィリピン・オーストラリアなどの海外拠点)

◆ 5つのマテリアリティ④

「コーポレートガバナンスの強化」の推進目標

・強固でセキュアな情報管理体制の構築(例:ゼロトラストを基準とした情報管理体制の構築・全社員向けの教育・研修の実施など)
・安心・安全・公正な取引(例:毎年実施の反社チェック・海外事業のステークホルダーのマネーロンダリングチェックなど)
・透明性と責任(例:上場企業の社会的責任遵守に向けた適切な情報開示、包括的な意思決定プロセスの確立と開示)

◆ 5つのマテリアリティ⑤

「パートナーシップの形成・拡充」の推進目標

・Culture Deckを基軸とした採用・育成・評価等の推進
・ギークスグループで働くメンバーの家族を巻き込んだイベント等の実施
・「健康経営優良法人」及び「健康優良企業『銀』の認定」の継続取得

GEECHS