



This is our **Communication on Progress**
in implementing the principles of the
United Nations Global Compact.

We welcome feedback on its contents.



Communication on Progress

2017年9月17日

株式会社アイ・シー・アイ



Interactive
Communication
Innovator

1. 2017年度 COPにあたり社長のステートメント
2. 国連 グローバル・コンパクトが宣言している10原則
3. 会社概要
4. 2015-7年度活動概要
 - 1)活動目標
 - 2)人権
 - 3)労働
 - 4)環境
 - 5)腐敗防止
5. 2017年度活動目標

1. COPにあたり社長のステイトメント

ICIもGC-JNの活動に参加して7年になりました。

私や役職員が、ICIの社会的な責任というものを意識する上で、GC-JNの活動は、とても大きな動機付けとなっています。本年度の活動は、この報告書に記載されていますが、私の考えでは、企業が社会的責任を果たすためになにより大切なことは、私を含め、ICIで働く一人一人が自ら考えて、自らの意志で動くことだと思っています。

今のところ、ICIの活動範囲は、日本国内が大半でしたが、徐々に海外の案件も出てきております。GC-JNの活動を通して、ICIに居る全員が、自分たちの考えや見かたを、少しでも変えていくようなになれば良いと思います。その上で、自分が参加できる機会が来たら、自らの意志でそこに飛び込んでいくような人になってほしいと思いますし、また、自分もそうするつもりです。

さらに、会社としても出来るだけのバックアップをしてまいります。

今年の取り組みは、そうした自らの意志で動くようになることを重視して、家族の住む地域社会への参画、労働環境の見直し、そして国際的な支援活動の情報収集を行いました。GC-JNメンバーとしては、最小の部類にある会社ですが、規模に関係なく出来ることを継続して実践していくつもりです。

代表取締役社長
藤岡 有三

2. 国連グローバルコンパクトが宣言している10原則



人権

企業は、

- 原則 1 : 国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重し、
- 原則 2 : 自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである。

労働基準

企業は、

- 原則 3 : 組合結成の自由と団体交渉の権利の実効的な承認を支持し、
- 原則 4 : あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持し、
- 原則 5 : 児童労働の実効的な廃止を支持し、
- 原則 6 : 雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである。

環境

企業は、

- 原則 7 : 環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持し、
- 原則 8 : 環境に関するより大きな責任を率先して引き受け、
- 原則 9 : 環境に優しい技術の開発と普及を奨励すべきである。

腐敗防止

企業は、

- 原則10 : 強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである。

3. 会社概要



社名 株式会社 アイ・シー・アイ
Interactive Communication Innovator, Ltd.

設立 2009年4月1日

資本金 8,250万円 (2017年01月01日現在)

代表取締役 藤岡 有三

事業内容
(1)セキュリティ対策事業
(2)コンサルティング事業
(3)システム・インテグレーション事業
(4)システム開発事業

所在地 東京都港区愛宕1丁目6番8号 愛宕小西ビル
代表電話： 03-6459-0063／FAX： 03-3437-5197

電気通信事業 (届出番号 A-21-10496、届出年月日 平成21年5月13日)

特定労働者派遣事業 (届出受理番号 特13-311151、届出受理年月日 平成21年4月28日)

■ 2015年10月～2017年9月の活動実績 ⇒ **グローバルコンパクト活動の浸透**

- ・ 人権保護
- ・ 労働環境の充実
- ・ 腐敗防止への取り組み

について、会社との関わり方や、時事ニュースなどといった身近な問題をテーマとしたアンケートを行い、各問題を他人事ではなく、自分事化させることで、グローバルコンパクト活動に関心を持たせ、日々の業務の中で、これらの問題について自然に考えさせる仕組み作りに取り組を行った。

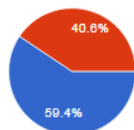
1) 人権保護への取り組み

人権問題に関する啓蒙活動の実施

アンケートなどを通じて、今まで意識していなかった人権問題について共有し、考えるきっかけとなり、社内でも話題となりました。この調査により意識をもって取り組んでいる人や考えさせるきっかけとなった。

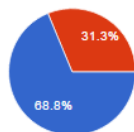
家族(人権)

1. 町内会やPTA、NPO、NGOの活動に参加したことがある



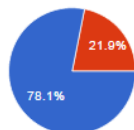
はい 19 59.4%
いいえ 13 40.8%

2. 自然災害などによる避難のシミュレーションを考える



はい 22 68.8%
いいえ 10 31.3%

3. 家族と一緒にいる時間を大事にしている



はい 25 78.1%
いいえ 7 21.9%

10. 気になる人権問題がある

認知症老人の人権

なし

チベットウイグル

女尊男卑問題

アフリカ的女子学生誘拐事件

10. 気になる環境問題がある

農業の問題

PM2.5問題

途上国の汚染問題

赤珊瑚乱獲に伴う海底への悪影響

global warming, waste management issue, logging on supposedly protected forests,

温暖化

1日の回答数



2) 労働環境の充実

産休・育児休暇制度の促進

- ・創立以来は初の育児休業対象者が誕生。

現在、産休・育児休業をへて復職。
現在は、時短勤務にて就業を実施中。

今後は、産休・育児休暇制度だけでなく子育て支援制度について支援体制の拡充を目指す。

コミュニケーション機会の創出

- ・現在の弊社業務は、契約先企業での就業が中心となり自社社員とのつながりは限定されたものであったが、帰社日を設けることで社員間のコミュニケーションが活発となり、メンタル面などにおいてもケアできる体制を目指している。

2) 労働環境の充実

女性の積極採用

女性正社員採用を積極的に実施。

女性社員比率が2016年度：6%→35%へ増加
将来的には、管理職などへの起用も推進していく。

教育研修制度の拡充

2016年より入社3年未満の若手社員を対象としてた自社での研修を実施。
業務遂行スキル以外のビジネススキルなどの研修を行うことで若手人材の
育成に努めた。

また、2017年よりは、対象を全社員に拡大・カリキュラムについても外部講師
を招いてのヒューマンスキル研修などを追加し研修制度の更なる充実を目指して
いる。

2) 労働環境の充実

メンタルヘルスケアの拡充

これまでも総務人事部門に産業カウンセラー資格を持つ社員が在籍していたが、2017年よりキャリアコンサルタントと提携しメンタルヘルスケア体制の拡充と、自社社員のキャリア形成についても積極的な支援を展開中。

3) 腐敗防止への取り組み

環境把握

本社の社員は人数が全体的に少ないうえ、他社に出向している社員も多数ですが、可能な限りチーム（複数名）編成をとることで、社員一人一人、互いを把握しやすい環境ある。

反社会的勢力との取引の排除

反社会的勢力及び、関わりのあるがある可能性がある企業との契約は一切行わない。

上記を契約書に明記及び、社員への周知徹底を実施。

4) 環境への取り組み

環境への取り組み

- ・中古品の活用
本社のパソコン等の機器は、一部を除き大半が中古品を利用。
- ・ペーパーレス
Google Appsのハングアウト等を利用したWeb会議を行うことで、資料をPC上で閲覧することでペーパーレスを行っています。また、費用や時間の節約にも繋がる。
- ・段ボールの再利用
荷物の梱包の際、以前使用した段ボールなどを再利用して、省資源化を実施。

■ 2017年度の活動目標

⇒ 情報の伝達・発信と積極的な参加

●社内活動の活性化

→コアメンバーの増員

●分科会などへの参加

●社外での活動を社内向けに伝達・発信

(具体例：Facebook等での発信)