

# つなぐを創る

～オーバーシーズビジョン～

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



2026  
健康経営優良法人  
KENKO Investment for Health  
中小規模法人部門



作成日:2026年4月1日  
株式会社オーバーシーズ

# オーバーシーズ中期戦略(2025ー2026年度)策定について

## 社会の急速なデジタル高度化と高速化に対する施策

2022年にChatGTPが発表されて以来、世界での生成AIへの関心が急速に高まり、多くの企業で、いかにして自社ビジネスへAI活用を取り込み、企業活動の生産性を高めていくかが重要視されてきています。新たな時代に求められる価値あるサービスをお客様企業へ提供し続けていくために、自らが変革できる企業となるべく、デジタルトランスフォーメーションを推進してまいります。

オーバーシーズが提供するサービスから、当社にしかない価値（CX：顧客経験価値）をお客様企業に実感し続けていただける企業を目指します。

## 持続可能な社会成長へ向けて、新しい経営スタイルへの進化

DXやSDGsに代表される持続可能性の実現に向けて、オーバーシーズでは積極的に取り組んでまいります。

持続可能な企業基盤を整備して、市場価値や競争力を強化するだけでなく、国籍にとらわれない人材の採用、女性が継続して活躍できる体制や体質も強化し、持続可能でより良い世界を目指す国際目標の達成に寄与してまいります。

## 進化する新時代の中で、会社が成長していくための人材育成

AIを始めとする新たなテクノロジーや時流に適応し、企業が成長し続け、また、持続し続けるためには、人材の育成が不可欠となります。

オーバーシーズでは、お客様への価値あるサービス（CX：顧客経験価値）を提供するために、すべての社員が、さまざまな分野の教育機会を利用でき、自己研鑽意欲を触発される環境（EX：従業員経験価値）の創出に取り組んでまいります。

社員一人ひとりの成長によって、共に成長する企業を目指します。

2026年4月1日

株式会社オーバーシーズ 代表取締役 安藤秀明

# ビジョン

オーバーシーズは個人の価値を向上させられる会社です

自ら考え提案し、お客様の問題解決を図る

人材を常に輩出し続ける会社を目指す

社内の力を結集し、改善し続ける集団となる

## 実現のための戦略

高度なデジタル技術活用が急速に普及する中、時代の変化に即したサービスを提供することが求められる。IT人材を提供する企業として、IT技術やサービスを活用し、常に時代の動向を把握し、知見の向上に挑み続ける人材の育成に取り組むと共に、お客様企業への優れた人材・サービスを提供し、企業価値を高めていく。

### 社外(お客様)

急速に変化する環境に対応できる人材を提供し、お客様企業の持続的なIT基盤の維持・発展に貢献

オーバーシーズの人材が持つ知見・技術力で、新たな顧客経験価値(CX)の提供をし続ける

### 社内(社員)

e-learning等の活用による個々の能力育成、社員間の連携プロセスを確立し、総力を業務に活用

会社内でのプロジェクトや教育機会を通して、成長し続ける人材であり続ける(従業員経験価値(EX))

# 中期戦略(2025—2026年度)

## 人材開発

急速に変化する環境へ対応し、その時代に求められる技術力を有する人材を、お客様企業へ提供するために、継続的な社員教育環境を整備します。

社員への教育機会を提供すると共に、その学習効果を継続的に評価し、分析可能なサービスを選択し、常に成長し続ける社員の自己実現を助けると共に、お客様から、より信頼いただける人材やサービスを提供し続ける根幹が、当社にとっては人材開発となります。

## 体制強化

S E S ビジネスが主軸の企業である性質上、多くの社員が顧客先に常時分散する環境のため、社員同士のコミュニケーション機会が少なく、協力体制が希薄になる欠点を有します。ITサービスを活用し、社内SNSやWebミーティング環境を整備をおこない、社員間の交流を活発化させることで、多種多様な業種の顧客に散らばり、様々な経験やナレッジを有する社員がいるというを利点に変え、幅広い問題に対して、組織力で解決提案できる体制を強化していきます。

また、バックオフィス業務をデジタル化することで、本社業務の効率化と共に、全社員にかかる手続き業務の負担を軽減し、お客様企業へ直接サービス提供している社員への支援体制を強化し、サービス向上に繋げていきます。

## 基盤強化

バックオフィス業務でクラウドサービス活用を進めることにより、社員と本社間での情報授受、営業部門と、経理部門や人事部門での情報授受のスピード・正確性が向上することで、より多くのパワーを顧客対応へ集約することを可能にできる基盤を強化していきます。

また、利用者毎に適切にアクセスコントロールされた共有のデータベースへアクセスすることで、顧客へのより早く、より最適な提案や回答をおこなうことが可能にし、顧客満足度を向上させる体制を整えていきます。

当社が認定を取得しているISMS認証基準に準ずる適切なクラウドサービスを活用することで、社内の情報資産を、安全に管理・保管し、地震や水害・火災といった、局地的広域災害が発生した際にも、事業継続性を担保し、より早いサービス再開、お客様企業への支援がおこなえる体制を維持、更なる整備を進めていきます。

# 中期戦略(2025-2026年度)における主要な取り組み

		主要施策	効果
人材育成	人材育成環境	<u>e-learning</u> サービス活用促進	社員の学習機会の拡充 社員個々の技術力強化
体制強化	社員同士の連携基盤	<u>社内SNS</u> 環境等活用促進	社員間の連携やナレッジを共有可能な環境による組織力としての技術基盤強化
	会社と社員の連携基盤	<u>社内ポータル</u> 等活用促進	情報伝達の簡易化により、会社と社員との意思疎通向上による組織力強化
基盤強化	データ運用	<u>クラウドサービス</u> 活用促進	バックオフィスと営業部門のデータ共有環境強化
	データ保管		<u>BCM</u> 対策(東京・大阪) <u>セキュリティ</u> 対策

# 中期戦略(2025-2026年度)における主要施策(1)

新型コロナウイルス感染拡大により対応を余儀なくされた社会情勢を、急速な環境変化への対応ではなく、大きな変革の機会と捉え利用し、最新のIT技術の活用を推進する。IT技術の活用で、旧来の撤廃可能なプロセスをなくし、社の機能を最適化することにより、より最適な提案を顧客へおこなう。また、常に最新の技術を活用し続けるためのIT人材の維持、ならびに、継続的な成長を実現するための取り組みをおこなう。IT技術導入による業務効率化された時間を、更なる顧客サービス向上や技術力向上に活用し、更なる企業価値向上を実現する。

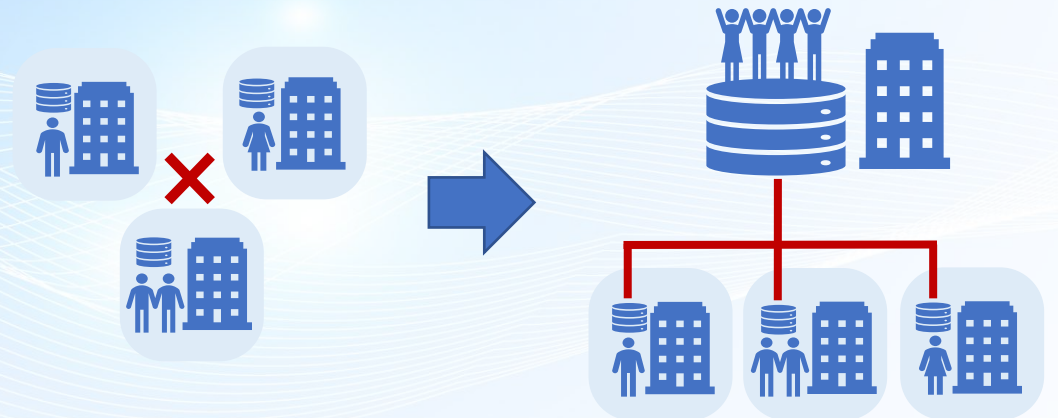
## 人材育成環境

社員が、自らの将来へのスキルアップに必要なものを考え、学ぶ対象を主体的に選択し、より意欲的に取り組める環境づくりの一環として、2021年度より、従来の集合型の技術研修から、自由な日時に、関心のあるメニューを選択して受講できるe-learningサービスを導入しました。社員一人一人の成長を後押しすると共に、会社組織にとって必要なIT化推進のための人材育成を実現していきます。



## 社員間の連携基盤

SESビジネスを主軸とする企業であるため、多くの社員が顧客先に分散することにより、社員同士のコミュニケーション機会が少なく、組織力が発揮されにくい環境の改善、すなわちコミュニケーション機会の補完をおこなうことで、様々な環境で業務をおこなう社員の総力を集結し、ナレッジの幅広さと言う利点を活かし、さまざまな顧客ニーズへの対応しうるためのナレッジデータベースを構築する。また、社員間での交流から、新たな価値創造やイノベーションが生まれる社内文化を醸成していきます。



# 中期戦略(2025-2026年度)における主要施策(2)

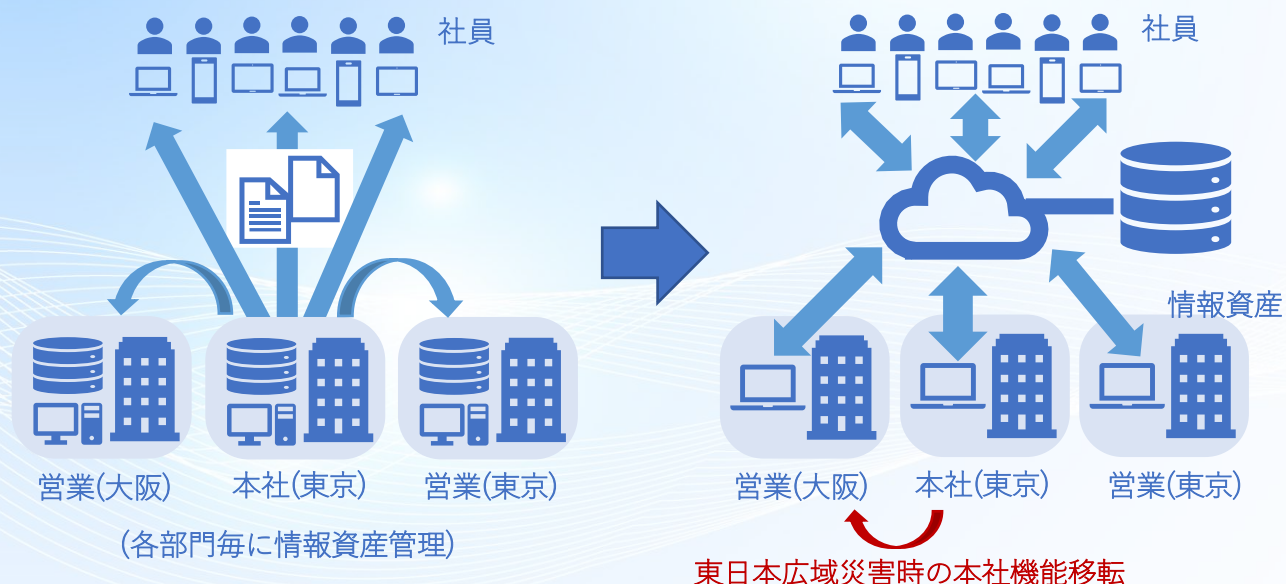
## 会社と社員間の連携基盤

本社と社員との連携手段として、社内ポータル環境を構築し、2023年度より、Eメールでの連絡から、社内ポータル環境での情報配信へ移行しました。必要な時に、必要な情報を、許可された人のみ、利用可能な社内ポータル環境を整備することで、社員の利便性が向上すると共に、会社から社員への情報伝達精度が向上すると共に、情報の安全な運用を目指します。また、導入した基盤の運用を通じて得られたノウハウや実績を元に、評価や見直しをおこない、更なる有効活用や改善を目指します。



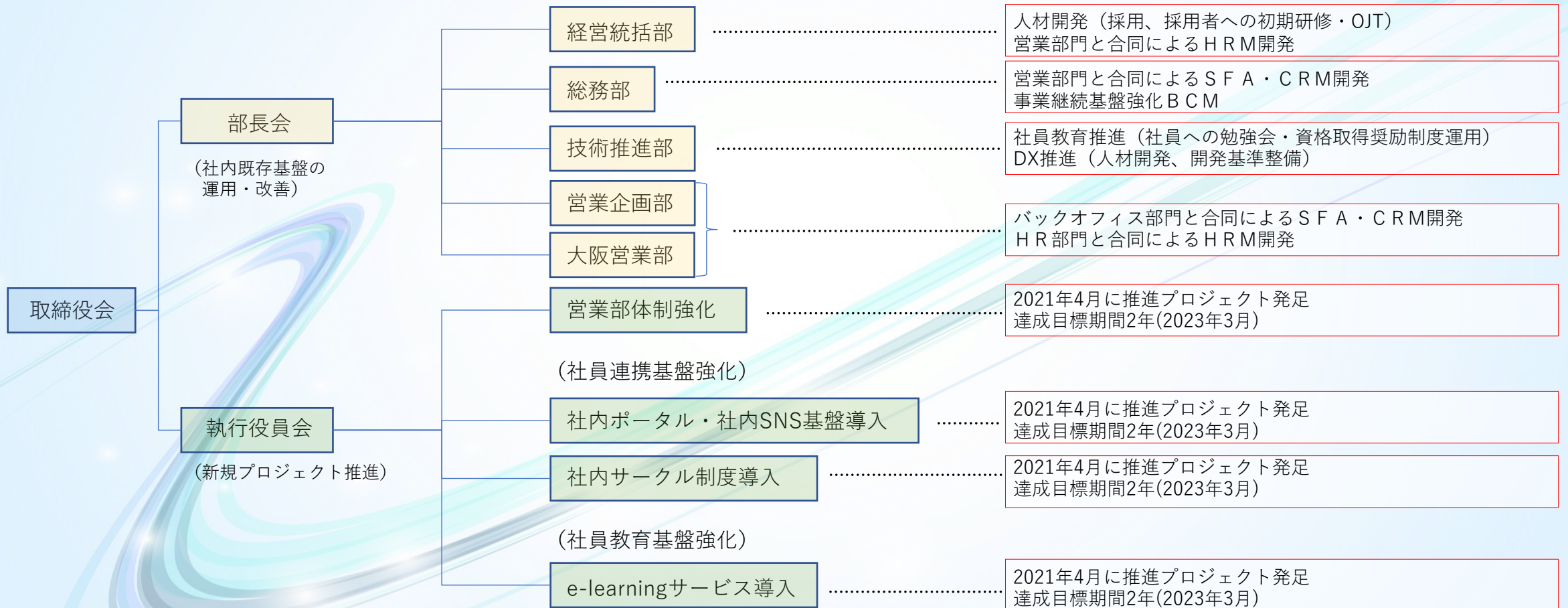
## データ運用

- ①バックオフィスでの各種業務のクラウドサービス利用導入により、社員との情報連携において脱EXCEL・ペーパーレス化を推進します。定型業務に伴う工数の削減を目的とします。
- ②クラウドサービス活用により、各部門毎の業務データを集約し、部門間でのデータ連携強化を進めることにより、顧客対応の迅速化や、よりの確な高品質の提案やサービスを提供するための基盤とします。
- ③当社で認証取得済のISMS認証基準を満たす機密性を有したクラウドサービスを選定し、信頼性の高いクラウドサービス上へ情報資産を移行させることにより可用性を確保することで、災害等、有事の際の業務継続性を担保します。また、東京(本社)と大阪に拠点を持つ当社では、東日本での広域災害時に、速やかに大阪に本社機能を移行して、業務再開を可能とするための基盤とします。



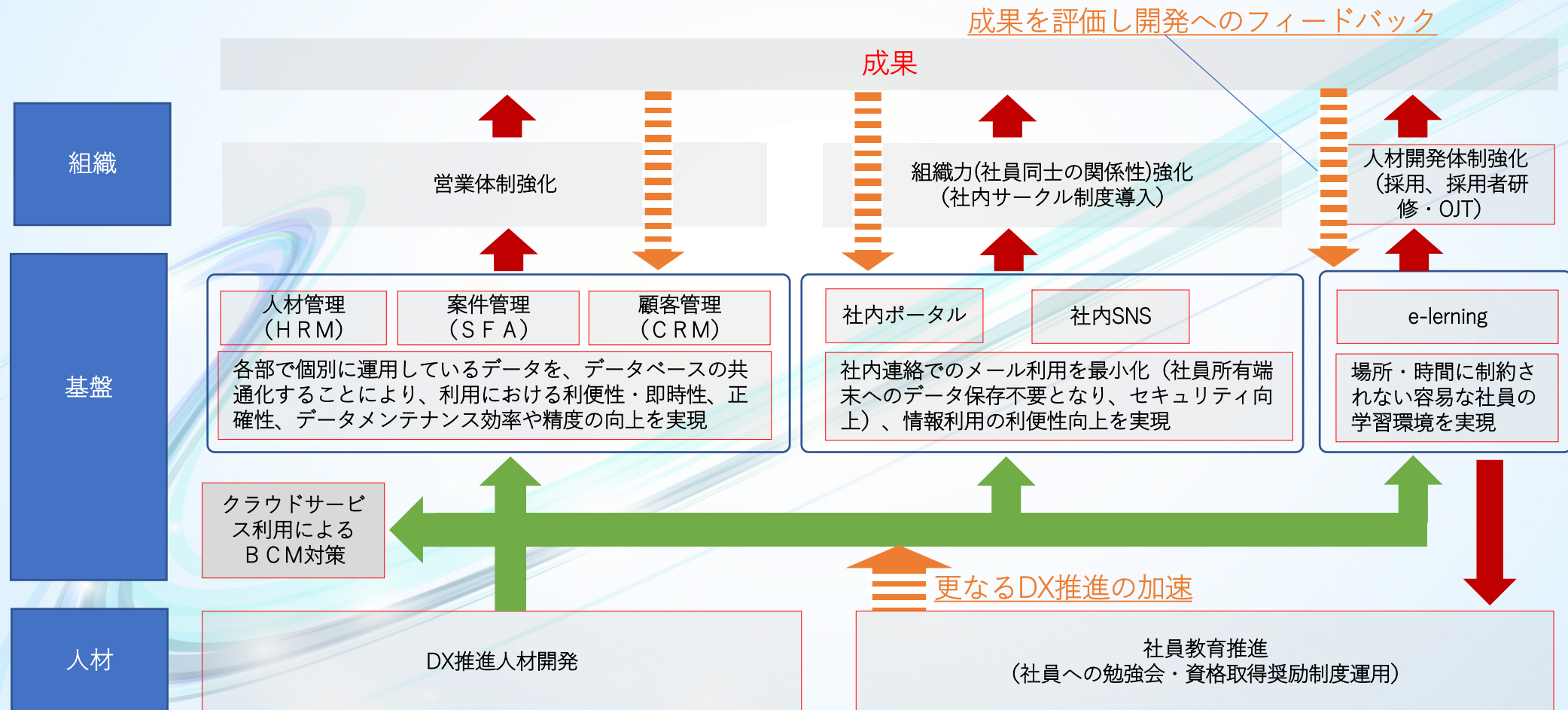
# 中期戦略(2025-2026年度)推進体制

全社、各部、各プロジェクトにより、それぞれの部門が担当する業務フローの改善および最適化、ミッションの達成に向けて取り組んでいきます。それぞれの取り組みが、将来的に、客観的な有用性の監査や再評価がおこなえるよう、共通のガイドラインの元、取り組みを推進していきます。



# 中期戦略(2025-2026年度)推進のための環境整備

2021年度より、営業部門やバックオフィスのデータ統合を目指したクラウド基盤や、社内ポータルや社内SNSといった社内連携基盤、e-learningを主軸とした社内教育基盤の整備を進めてまいりました。それらと同時並行し、DX推進人材の開発・教育にも取り組んでおり、前述の基盤整備が従来と変わらない単なるIT化とならないために、2026年度は、ガイドラインを策定していきます。これらの取り組みの成果（基盤の有効性や顧客満足度）を定期的に評価し、フィードバックをおこない、形骸化や陳腐化の抑止に取り組み、また、人材開発により、更なる優れた基盤づくりを進めるための良循環のスパイラル構築を目指します。



# 中期戦略(2023-2024年度)達成結果



DX認定

(DX-2022-09-0006-01)

本戦略内における各施策の計画達成指標を下記の通り定義し、2025年3月までの実現を目指します。

		主要施策	達成指標 (2027年3月)
人材開発	人材育成環境	e-learning活用推進	全従業員の90%以上が利用 →全従業員100%への提供達成し、今後も継続
	社員同士の連携基盤	社内SNS環境等導入	全社展開され本運用開始 →継続 (未達)
体制強化	会社と社員の連携基盤	社内ポータル活用推進	全従業員が利用し、社内通達の主軸となること →社内認知率100%達成し、今後も継続
	データ運用	クラウドサービス活用推進	バックオフィスと営業部門のデータ共有最適化 (部門間の情報連携にかかる工数10%減) →効果測定が不十分、継続 (未達)
データ保管	BCM対策 安否確認システムの全社員利用浸透100% →定期的な安否確認訓練実施 (達成) セキュリティ対策 社内でのファイル授受、オンラインストレージ活用促進、PPAP利用極小化 (10%以下) →達成し、今後も継続		

(※) 2023年3月時点と2025年3月時点と比較とする

# 中期戦略(2025-2026年度)達成指標

本戦略内における各施策の計画達成指標を下記の通り定義し、2027年3月までの実現を目指します。

		主要施策	達成指標 (2027年3月)
人材開発	人材育成環境	e-learning活用推進	全従業員への利用機会提供
	社員同士の連携基盤	社内SNS環境等導入	全社展開され本運用開始
体制強化	会社と社員の連携基盤	社内ポータル活用推進	社内認知率100%を維持し、全従業員が利用し、社内通達の主軸であり続けること
	データ運用	クラウドサービス活用推進	バックオフィスと営業部門のデータ共有最適化 (部門間の情報連携にかかる工数10%減)
基盤強化	データ保管		BCM対策 安否確認システムの全社員の認知維持 セキュリティ対策 社内でのファイル授受、オンラインストレージ活用促進、PPAP利用極小化を継続

(※) 2023年3月時点と2025年3月時点を比較とする

# 情報セキュリティ基本方針

株式会社オーバーシーズ（以下、当社）は、当社、および、お客様からお預かりした情報資産を事故・災害・犯罪などの脅威から守り、お客様ならびに社会の信頼に応えるべく、以下の方針に基づき全社で情報セキュリティに取り組みます。

## 1. 経営者の責任

当社は、経営者主導で組織的かつ継続的に情報セキュリティの改善・向上に努めます。

## 2. 社内体制の整備

当社は、情報セキュリティの維持及び改善のために組織を設置し、情報セキュリティ対策を社内の正式な規則として定めます。

## 3. 従業員の取組み

当社の従業員は、情報セキュリティのために必要とされる知識、技術を習得し、情報セキュリティへの取り組みを確かなものにします。

## 4. 法令及び契約上の要求事項の遵守

当社は、情報セキュリティに関わる法令、規制、規範、契約上の義務を遵守するとともに、お客様の期待に応えます。

## 5. 違反及び事故への対応

当社は、情報セキュリティに関わる法令違反、契約違反及び事故が発生した場合には適切に対処し、再発防止に努めます。

2026年4月1日

株式会社オーバーシーズ 代表取締役 安藤秀明

# 健康経営

オーバーシーズでは企業の発展や事業継続の根幹は「社員」と考え、社員一人ひとりが心身ともに健康であることが、事業発展の基礎と捉えています。

## 取り組み

- ①適正な労働環境が確保されることで、社員が安心して仕事に取り組むことができる環境づくり。
- ②会社と社員との間で、適切なコミュニケーションを行うことで、心身の不調を早期に発見し、改善に結び付ける環境づくり。

## 目的・ねらい

社員が心身の健康を保ち、仕事へやりがいを持ち、最高のパフォーマンスを発揮してこそ、社員の自己成長の実現と共に、顧客への価値あるサービスの提供ができるものと考えます。

## 達成指標

これらを実現するために、適切な範囲に、適切な計画が立てられ、適切な取り組みがおこなわれているか、客観的視点や指標を取り入れることを目的として、公的機関の認定を活用しています。

2025年度・2026年度には、協会けんぽ「健康企業宣言 銀の認定」、厚生労働省「健康経営優良法人2025」、文部科学省「スポーツエールカンパニー認定」、東京都「スポーツ推進企業2025認定」を取得し、今後も、適切な取り組みの達成指標として、認定の維持を目指します。



# セルフキャリアドック制度

オーバーシーズで働く従業員一人ひとりが、自ら、自分の多様な未来を描き、その実現に向けて、成長していけるよう、社内研修やキャリアコンサルティングを社内でおこなうことで、支援します。

## 取り組み

- ①全従業員を対象としたキャリア形成支援研修の実施
- ②全従業員を対象としたキャリアコンサルティングの実施

## 目的・ねらい

社員が心身の健康を保ち、仕事へやりがいを持ち、最高のパフォーマンスを発揮してこそ、社員の自己成長の実現と共に、顧客への価値あるサービスの提供ができるものと考えます。

## 達成指標

2025年度から、セルフキャリアドックの取り組みがスタートし、キャリアコンサルタントによる少人数でのキャリア形成支援研修、および、キャリアコンサルティングを実施しています。

2027年度までに、100%の従業員への実施を目指しています。

また、勤続年数、昇格、結婚・出産等のライフイベント等、本人の節目にも継続的に、研修・キャリアコンサルティングをおこない、従業員の自律的・自発的な成長を、持続的に支援していきます。

4 質の高い教育を  
みんなに



8 働きがいも  
経済成長も



# 持続可能な社会成長へ向けて、オーバークーズの取り組み

持続可能な社会成長に向けて、オーバークーズでも企業として、できることから目標を設定し、社会と共に会社の成長達成を目指していただけるよう、取り組んでまいります。

## SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

3 すべての人に  
健康と福祉を



### 健康は基盤すべてに優先する

「従業員の健康はすべてに優先する」と衛生計画基本方針を掲げ、心身共に、社員、またその家族が、健康に生活していけるよう、健康啓発の機会を作り、健康経営に取り組んでいきます。

8 働きがいも  
経済成長も



### 会社の成長 = 人の成長

公正な評価制度の元、適正な評価をおこない、社員の報酬へ反映していくことで、社員が、意欲的に自らの能力を高め、その能力を発揮し、会社や社会へ貢献していけるサイクルを作っていきます。

4 質の高い教育を  
みんなに



### 全ての社員への教育基盤

オーバークーズに在籍する、すべての社員が利用可能な学習環境（e-learningや社内研修）を利用可能な環境を整備し、幅広い分野の教育を受け、会社で働く人すべてが、学習意欲に応じて成長していく支援をおこなっていきます。

10 人や国の不平等  
をなくそう



### 国籍に捉われない人材採用

外国籍の方の採用を積極的におこなっていきます。さまざまな国籍の社員を登用することで、社員全体にもグローバルに意識を広げていける文化を生み、またIT技術力のみでなく、語学力を生かして、外国籍の方が活躍していける場を作っていきます。

5 ジェンダー平等を  
実現しよう



### 女性が長く活躍できる組織

出産や育児等のライフイベント、女性中心の育児がある日本の社会事情を背景に、ビジネスキャリアを継続しにくい女性が仕事を両立していける支援制度や、男性社員の育児への積極参加の奨励など、女性が仕事を続けていける社内文化醸成に取り組めます。