

# appendix

# appendix

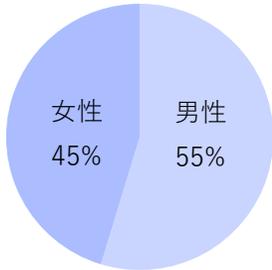
## <生産性に関する指標>

		単位	2019年	2020年	2021年
従業員一人 当たり ※1	売上	千円	19,321	17,713	18,675
	売上総利益	千円	8,241	8,060	8,775
	当期利益	千円	659	-535	583

2020年はコロナウイルス感染症拡大の影響を受け売上が低下したことで、従業員一人当たりの業績も低下傾向になりました。ただし、2021年に業績が回復したことで、従業員一人当たりの業績も向上しています。

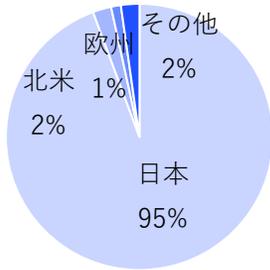
## <従業員の属性に関する指標>

### ■男女比

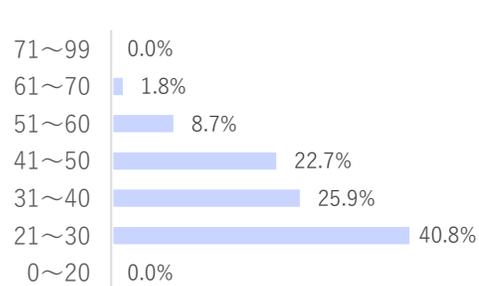


※未回答を除く

### ■国籍(エリア)別



### ■年齢構成



当社グループでは採用・評価・登用などに関し、性別や国籍、年齢などの属性に関わらず、個人の成果や成長に基づいた処遇を行っています。2021年末の属性ごとの割合は上記の通りです。

## <労働力に関する指標>

		単位	2019年	2020年	2021年
総従業員数	役員 ※1	名	24	28	30
	社員	名	1,390	1,498	1,493
	アルバイト	名	516	381	403
	ALT	名	3,245	3,378	3,304
	合計	名	5,175	5,285	5,230
フルタイム/ パートタイム ※2	フルタイム	名	1,452	1,537	1,518
	パートタイム	名	478	370	408
フルタイム当量 ※3	FTE		1,654	1,738	1,748
欠勤率	%		1.1	0.9	0.9

総従業員数に関して、2020年はオープンワーク社のM&Aにより社員の人数は増えているものの、コロナウイルス感染症拡大の影響を踏まえ、アルバイトの人数を抑えた結果となっています。2021年は再び増加させていますが、今後も事業の状況や環境の変化に合わせ、適切な人員数の確保・投資を行っていきます。

※1 社外取締役を含め、取締役と執行役員合計。

※2 雇用形態によらず、契約上の就業時間が週40時間以上を「フルタイム」、週40時間未満を「パートタイム」と定義する。(ALTは除く)

※3 フルタイム(週40時間)に換算したときの従業員数。全従業員の1週間当たりの総勤務時間を40時間で割って算出。(ALTは除く)

# appendix

## <障がい者の雇用に関する指標>

	単位	2019年	2020年	2021年
障がい者雇用率 ※	%	1.04	1.35	1.52

障がい者の採用を強化し、雇用数は増加しているものの、法定雇用率2.3%には達していません。法人ごとの結果では法定雇用率を満たしている法人もありますが、グループ全体として引き続き経営課題と捉え、採用を強化していきます。

※ 毎年厚生労働省に報告する「障害者雇用状況報告書」の内容に準じて集計。上記の報告内容に合わせ、6月1日時点の結果を記載。

## <採用に関する指標>

	2019年	2020年	2021年
採用社員の質 ※	10.0	10.1	10.1

期待を満たす人材を採用できているかどうかについて、試用期間の評価結果をモニタリングしています。具体的には、「期待通り」を示す10以上を目標としています。2021年の結果は「10.1」でした。このことから、会社の期待を上回る成果を出す人材を採用できていると考えています。

※ 入社後6か月間を試用期間と設定し、試用期間終了後に、10を「期待通り」として、2~18の幅で評価。

## <コストに関する指標>

	単位	2019年	2020年	2021年
総労働力コスト ※1	百万円	19,934	19,875	21,349
外部労働力コスト ※2	百万円	12,013	11,548	12,125
総雇用コスト ※3	百万円	8,775	8,893	9,724

当社グループの現在の方針として、オフィスへの投資を縮減させ、人材とITへの投資を加速させています。そのため、総労働力コストおよび総雇用コストについて、2020年には従業員数を減少させた影響が一部出ているものの、総じて増加傾向にあります。

また、外部労働力コストについては、マッチングDivにおけるALTの雇用にかかる費用がコロナウイルス感染症拡大により一時的に増加している影響を受け、増加しています。

※1 会社が従業員に対して直接支払った費用の総額。直接雇用している従業員に限らず、外部労働力(※2)も集計の対象とする。

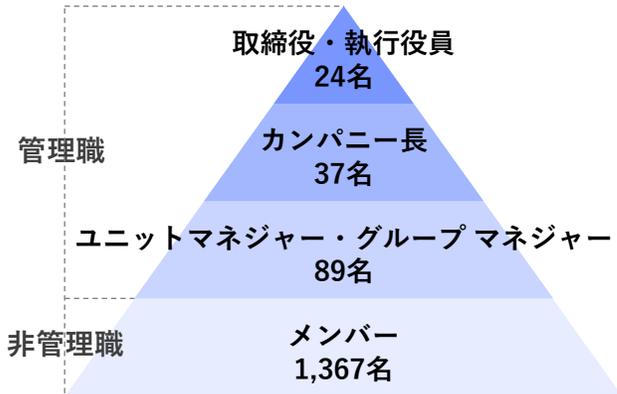
※2 会社が直接雇用していない、外注先や派遣社員などに対して支払う費用の総額。

※3 従業員を雇用する上でかかる費用の総額。従業員が間接的に恩恵を受けているものも集計の対象とする。(育成費や福利厚生費など)

# appendix

## <リーダーシップに関する指標>

■当社グループ階層図 ※1



■役職者一人当たりメンバー数(名)

取締役・執行役員	62.2
カンパニー長	39.4
ユニットマネジャー・グループマネジャー	15.4
管理職全体 ※2	10.1

各階層ごとの部下数について、ビジネスモデルや管理職の成熟度合い、メンバーの構成、組織の関係性など様々な要素によって適正値は異なると考えているため、適正値を一律に置いていません。そのため、階層構造が適切になっているかどうか、管理職の個人サーベイ結果や組織の従業員エンゲージメント結果によって常にモニタリングを行い、必要に応じて見直しを行っています。現在、当社グループの多くの組織において、高い従業員エンゲージメントとなっているため、適切な組織構造であると捉えています。

今後も、従業員エンゲージメントの変化に合わせ、必要に応じて組織構造を柔軟に変更していきます。

※1 各社によって階層の名称が異なるため、一定の基準のもと階層に当てはめて算出。各階層の人数には、社外取締役、アルバイト、ALTは含まない。

※2 全階層の合計人数を管理職数で割って算出。

## <研修に関する指標>

■各研修受講率

	研修名	受講率(%)
テクニカルスキル	TOP GUN講座	98.5
ポータブルスキル	ネゴシエーション研修	88.9
	ロジカルシンキング研修	53.0
	セルフモチベーションコントロール研修	100.0
	リーダーシップ研修	63.2
スタンス	キャリアデザイン研修	79.2
	新任カンパニー長研修	100.0
	新任管理職研修	100.0
スタンス (階層別サーベイ)	新入社員スタンス研修	100.0
	上級管理職向けサーベイ研修	96.2
	管理職向けサーベイ研修	91.0
	シニア向けサーベイ研修	94.3
	リーダー向けサーベイ研修	95.9
	中堅向けサーベイ研修	93.2
	若手向けサーベイ研修	97.4

当社グループの社員は、全員が複数の研修を受講しており、各研修ごとの受講率は上記の通りです。また、部署単位で実施している研修も含めた従業員一人当たりの研修受講時間は31.8時間(※)という結果になりました。今後、グループ全体で実施している研修は、受講率100%目指します。

※ 2021年全研修の受講時間合計を2021年末従業員数で割って算出。

# appendix

## <健康・安全に関する指標>

	単位	2019年	2020年	2021年
労災の件数 ※1 (100万時間あたりの発生件数)	件	3.82	3.74	4.15
労災により失われた時間 ※1 (100万時間あたりの総喪失時間)	時間	10.49	12.80	3.80
労災による死亡者数 ※1	名	0	0	0

	単位	2019年	2020年	2021年
健康・安全研修の受講割合 ※2	%	75.5	87.4	92.4
メンタルヘルスによる休職者割合	%	0.8	0.6	0.9
女性育休取得率	%	100.0	100.0	100.0
男性育休取得率	%	8.3	13.6	25.7

当社グループにおいて、労災の多くは通勤や移動中の事故に関するものでした。当社グループは労災は起きづらい事業モデルであるため、結果は妥当であると考えています。

また、社員の健康や育児と仕事との両立に関して上記の結果となっており、働きやすい環境整備を行うことができていると考えています。今後も従業員エンゲージメントの向上に注力する中で、より働きやすい環境の整備に努めます。

※1 総従業員（役員、社員、アルバイト、ALT）を集計対象として算出。

※2 毎年、社員に対して実施しているストレスチェックの受講結果を算出。

## <登用および重要ポストに関する指標>

	単位	2019年	2020年	2021年
内部登用率 ※1	%	77.6	68.7	73.1
重要ポストの割合 ※2	%	1.3	1.5	1.6
重要ポストの内部登用率 ※3	%	100.0	100.0	100.0
内部継承率 ※4	%	100.0	100.0	100.0
全空席ポスト中の重要ポストの空席率	%	0.0	0.0	0.0
重要ポストが埋まるまでの平均日数	日	0.0	0.0	0.0

当社グループでは、重要ポストを「子会社も含めた当社グループの取締役・執行役員（社外は除く）」と定義していますが、ポストに空きが生じる場合、同時に代替りの人材の登用、もしくは対象ポストの消滅のいずれかを行っているため、空席ポストが発生しません。そのため、「重要ポストの空席率」及び「重要ポストが埋まるまでの日数」は0となっています。

また、重要ポストの登用に関して、過去3年間はすべて内部の人材が登用されています。当社グループにおいて、計画的な後継者育成が実現できている結果であると考えています。

※1 空席ポストに対する内部登用者数÷空席ポストに対する（内部登用者数+外部登用者数）として算出。

※2 重要ポスト数を総ポスト数で割って算出。

※3 1年間の間に発生した重要ポストに対する登用における内部比率。

※4 年末時点の重要ポストに対する登用における内部比率。

# appendix

## <ISO30414 各指標との対応一覧>

No	指標	ページ	No	指標	ページ	No	指標	ページ
<b>1 倫理とコンプライアンス</b>			<b>5 組織風土</b>			<b>9 スキルと能力</b>		
1-1	提起された苦情の種類と件数	32	5-1	エンゲージメント/満足度/コミットメント	10,12,13	9-1	人材開発・研修の総費用	22
1-2	懲戒処分の種類と件数	32	5-2	従業員の定着率	33	9-2	研修への参加率	44
1-3	倫理とコンプラ研修を受けた従業員割合	32	<b>6 健康・安全・幸福</b>			9-3	従業員当りの研修受講時間	44
1-4	第三者に解決を委ねられた係争	—	6-1	労災により失われた時間	45	9-4	カテゴリー別の研修受講率	44
1-5	外部監査で指摘された事項の数と種類	32	6-2	労災の件数	45	9-5	従業員のコンピテンシーレート	—
<b>2 コスト</b>			6-3	労災による死亡者数	45	<b>10 後継者計画</b>		
2-1	総労働力コスト	43	6-4	健康・安全研修の受講割合	45	10-1	内部継承率	45
2-2	外部労働力コスト	43	<b>7 生産性</b>			10-2	後継者候補準備率	25
2-3	総給与に対する特定職の報酬割合	31	7-1	従業員一人当りの業績	42	10-3	後継者の継承準備度(即時)	25
2-4	総雇用コスト	43	7-2	人的資本ROI	8	10-4	後継者の継承準備度(1~3/4~5年)	25
2-5	一人当り採用コスト	19	<b>8 採用・異動・退職</b>			<b>11 労働力</b>		
2-6	採用コスト	19	8-1	募集ポスト当りの書類選考通過者	—	11-1	総従業員数	42
2-7	離職に伴うコスト	—	8-2	採用社員の質	43	11-2	総従業員数(フル/パートタイム)	42
<b>3 ダイバーシティ</b>			8-3	採用にかかる平均日数	19	11-3	フルタイム当量(FTE)	42
3-1	労働力のダイバーシティ(年齢)	42	8-4	重要ポストが埋まるまでの日数	45	11-4	臨時の労働力(独立事業主)	—
3-2	労働力のダイバーシティ(性別)	42	8-5	将来必要となる人材の能力	—	11-5	臨時の労働力(派遣労働者)	—
3-3	労働力のダイバーシティ(障がい者)	43	8-6	内部登用率	45	11-6	欠勤	42
3-4	労働力のダイバーシティ(その他)	42	8-7	重要ポストの内部登用率	45			
3-5	労働力のダイバーシティ(経営陣)	27	8-8	重要ポストの割合	45			
<b>4 リーダーシップ</b>			8-9	全空席中の重要ポストの空席率	45			
4-1	リーダーシップに対する信頼	26	8-10	内部異動数	24			
4-2	管理職一人当りの部下数	44	8-11	幹部候補の準備度	25			
4-3	リーダーシップ開発	26	8-12	離職率	33			
			8-13	自発的離職率	33			
			8-14	痛手となる自発的離職率	33			
			8-15	離職の理由	33			