

# Human Capital Report 2024

レカム株式会社





# Agenda

## 1 概要

- 1 CEOからのメッセージ
- 2 企業理念・社是と人的資本の重要性
- 3 当社の経営理念と社会貢献への取り組み
- 4 サステナビリティに関する考え方及び取組
- 5 企業理念
- 6 社是
- 7 グループ経営ビジョン

## 2 人的資本戦略

- 1 人財開発概要
- 2 人財定着概要

## 3 労働生産性と業務効率化戦略

- 1 労働生産性における現状
- 2 労働生産性向上に向けた今後の取り組み

## 4 ダイバーシティ戦略

- 1 人財における多様性の重要性
- 2 多様性の実現に向けて

## 5 グローバル戦略

- 1 グローバル人財の育成

## 6 各種データ



# 概要

---



## CEOからのメッセージ

「世界中の営業社員に独立、起業する場を提供する営業会社のフランチャイズシステムを世の中に広めたい」という想いでレカム株式会社を創業し、おかげさまで今年で創業30周年を迎えることとなります。RECOMMの「C」はチャレンジの「C」。この社是の精神に基づき、常に他社がやらない業界初、日本初のビジネスにチャレンジをしてまいりました。2003年の中国進出、2004年の東証上場、2014年のミャンマー進出を皮切りとしたアジア多国化展開、2018年の中国子会社における中国新三板市場への上場、そして、現在推進している当社独自の成長戦略である「グローバル専門商社構想」。創業してからこれまでの30年間は、チャレンジの歴史であるとともに、失敗と成功を繰り返す30年でもありました。

当社は5年前の創業25周年を機に、次の25年のグループ経営目標を掲げました。「BtoBソリューションプロバイダーとして世界を代表する企業グループになる！」売上や利益などの規模の大きさではなく、肌の色も、民族も、言葉も、国籍も違う従業員が同じオフィス、同じチームで協働して世界中のお客様に、なくてはならないソリューションを提供し、その国の発展になくてはならない企業になる。これが私達レカムグループの目指す、長期の経営目標です。

これからのレカムグループの未来にご期待いただき、今後ともご支援を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。



代表取締役社長 兼 グループCEO 伊藤秀博

*Hideo Ito*



## 企業理念・社是と人的資本の重要性

当社は、創業以来掲げている企業理念に基づき、社会的責任を果たしながら持続的な成長を追求しています。

企業理念は、単なるスローガンではなく、全従業員が日々の業務において行動するための根本的な指針であり、当社の存在意義を明確にするものです。

この理念は、私たちがどのような価値を提供し、社会に貢献するかを示すものであり、従業員一人ひとりがその理念に共感し、それを実現するための原動力となっています。

当社は、人的資本を単なる労働力として捉えるのではなく、企業理念を体現し、組織の成長と社会の発展に寄与する存在として位置付けています。

従業員一人ひとりの能力やスキル、知識の向上を重視し、継続的な成長を支援する環境を整備することは、企業全体の競争力を高めるだけでなく、

社会に対して長期的な価値を提供するために不可欠です。

当社の企業理念は、すべての従業員が共通して持つべき価値観を定めており、それが組織全体の意思決定や行動に反映されています。

さらに、当社は人的資本の活用と育成に力を入れています。

従業員教育やキャリア開発プログラムの充実、多様な働き方への対応、

そしてダイバーシティを促進することで、従業員一人ひとりが自らの能力を最大限に発揮し、持続可能な成長を実現できる環境を整備しています。

これにより、組織全体のイノベーションを加速させ、より良いサービスを生み出すことで、最終的に社会に貢献していくことを目指しています。

人的資本の充実は、企業理念の実現を支える大きな要素であり、長期的な競争優位性を築くための鍵となります。

当社は今後も、企業理念を軸に据えながら、人的資本を最大限に活用し、

従業員の能力開発や多様な働き方の推進を通じて、一人ひとりが自らの成長を実感し、その成果をイノベーションに繋げ、社会に貢献するサービスを生み出すことで、

持続可能な社会の実現に貢献していきます。



## 当社の企業理念と社会貢献への取り組み

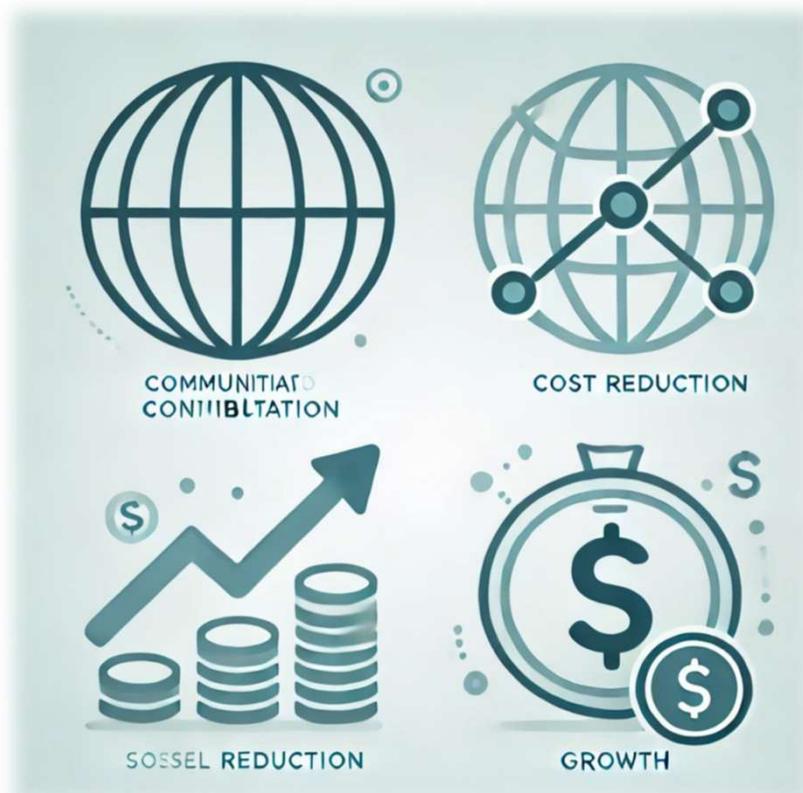
私たちの企業理念は、お客様にとって最適な情報通信システムを構築し、経費削減を最大限に支援し、迅速かつ安心な保守サービスを提供することで、社会に貢献することを目指しています。

また、私たち自身が人間として成長することが、最終的には社会全体の成長に寄与すると信じています。この理念のもと、私たちは全従業員が社会貢献を実現できるような人的資本の開発に努めています。

具体的には、RECOMM(Real Communication)の社是に基づき、実力主義(Real Power Rule)を掲げ、積極思考(Enterprising)で挑戦(Challenge)し続ける姿勢を重視しています。

また、オープン経営(Open)と全員経営(Management)の精神に基づき、全従業員が一丸となって経営に参加し、心(Mind)のこもった社会貢献活動を展開しています。私たちの人的資本開発の取り組みは、従業員の成長を通じて、社会全体の持続可能な発展に寄与するものです。

今後も、社会に対して実質的な価値を提供するための人的資本の強化に努めます。





## サステナビリティに関する考え方及び取組

当社は、企業の持続可能な成長と社会への貢献を目指し、経営の透明性および健全性を確保するため、以下のガバナンス体制を強化しています。

各事業会社への適切な監督を行うとともに、コンプライアンスとリスクマネジメントの強化、環境・社会に配慮した責任ある経営に努めています。

さらに、株主・投資家へ公平でタイムリーな情報提供を行い、透明な経営を実現しています。

### ① 透明性と情報開示

財務状況や事業活動に関する情報を有価証券報告書を通じて詳細に開示し、株主総会を通じたコミュニケーションを重視しています。

重要な経営情報の適時開示制度に基づき、迅速な情報開示を行っています。

また、全世界の全従業員を対象に月初の全体朝礼を実施し、社内外に対する透明性向上を図っています。

### ② 倫理とコンプライアンス

当社の倫理綱領に基づき、全従業員が遵守すべき行動規範を定め、定期的な研修でコンプライアンス意識を醸成しています。

内部監査制度を通じた不正行為の防止、ならびにリアルタイムでの懲罰制度により従業員に対して倫理的な行動の重要性を浸透させています。

イエローカードやレッドカードといったルールに基づいた懲罰を実施し、

リアルタイムで従業員にも共有することで、あいまいさやグレーな行いもしっかりと正し、倫理とコンプライアンスに乗っ取った行動を常に意識する取り組みを行っています。

### ③ 取締役会と経営陣

取締役会は企業の持続可能な成長に向けた経営戦略の策定、重要事項の決議を行い企業価値の最大化を目指しています。

取締役は、1年間の任期で見直しがかげられ、短期的に取り組み内容や結果についても求められる環境となり、経営陣の報酬も業績に連動し、責任と権限を明確化しています。



私たちは、お客様にとって最適の情報通信システムの構築をすることにより、社会に貢献致します。

### ヒト・モノ・カネ、そして情報と人的資本

企業は「ヒト・モノ・カネ、そして情報」という4つの経営資源によって成り立っていますが、その中でも「ヒト」すなわち人的資本は最も重要な要素なため、人財の育成に力を入れています。

企業の成長は、従業員一人ひとりのスキルや知識の集積によって支えられます。従業員一人ひとりが、お客様との信頼関係を築き、常に新しい知識と技術を習得することで、お客様にとって最適な情報通信システムを提供することに繋がり、お客様企業の成長を支援するとともに自社の成長にも繋がります。

お客様のビジネスの成功と成長に貢献するため、従業員が持つ技術力や知識を最大限に発揮し、専門知識を活かしてお客様の成長を促進し、ひいては社会全体の発展に貢献できると考えております。そのため、多様な人財がそれぞれの能力を発揮できる環境を整備し、イノベーション創出を加速させることができる仕組み作りを行います。



私たちは、お客様にとって最大限の経費削減のお手伝いをすることにより、社会に貢献致します。

### 経費の最小化と人的資本

私たちは、お客様の経費削減を通じて、その企業の利益最大化に貢献するという理念のもと、コスト意識の高い人材育成に力を入れています。

企業が事業活動を行う際、最適なコスト管理は利益を最大化するための重要な要素です。しかし、この「経費の最小化」も、従業員のスキルや経験が不可欠です。お客様にコスト削減の提案をするためには、従業員が最新の財務知識やコスト分析能力を備えている必要があります。

当社では、従業員が業務プロセスの効率化やコスト管理に関する高度な知識を持ち、お客様の利益拡大・組織の最適化・持続的な成長に貢献するための環境を整えています。

お客様視点での業務プロセス分析、課題解決、最適なソリューション提案をするためにも従業員の知識やスキルが企業理念の実現に欠かせない役割を果たしており、それが人的資本の重要性を強調しています。



私たちは、お客様に迅速かつ安心していただける保守サービスを提供することにより、社会に貢献致します。

### 保守サービスと人的資本

当社が提供する保守サービスは、単なるシステムの維持ではなく、迅速かつ信頼性の高いサービスを通じてお客様の業務を支援することにあります。この理念の実現には、従業員が持つ専門知識とコミュニケーションスキルが重要です。

従業員一人ひとりが、迅速に問題を解決し、お客様のニーズに合わせたきめ細やかなサポートをすることで安心感を提供することに繋がり、企業の信頼を築き、お客様の満足度向上に努めています。

そのために、定期的にメーカー様との打ち合わせや製品研修・お客様対応研修を実施し、常に最新の知識とスキルを習得できる環境を整えています。

このように、従業員のスキルと行動がお客様満足に直結し、結果として企業の価値を高めることが、人的資本の真髄です。



私たちは、私たち自身が人間として  
成長することにより、社会に貢献致します。

### 成長と社会貢献のための人的資本

私たちは、従業員一人ひとりが成長し、社会に貢献できる人財となることを目指しています。企業の成長と社会への貢献は、最終的には従業員一人ひとりの成長に依存しています。

従業員が業務を通じてスキルを磨き、人間としての成長を遂げることで、企業の競争力が高まり社会に対してもより大きな価値を提供することが可能になります。当社では、従業員一人ひとりの成長を重視し、その成長が組織全体の成長へと繋がるよう、継続的な教育とサポートを提供しています。

また、キャリアパスの明確化や幅を広げるサポートを行っており、従業員が色々なことに興味を持ちながらモチベーション高く働ける環境を整備しています。

この理念は、人的資本の最大化こそが企業の最も重要な資源であることを明確に示しています。

企業理念の最後の部分は、この「成長」と「社会貢献」を強く結びつけており、当社が大切にしている価値観の根幹です。

従業員の成長が、企業の成長、そして社会の発展に繋がると強く信じています。



## 社是

社是は、企業の基本理念や価値観を示す羅針盤であり、人的資本はその理念に基づき航海を推進する力です。社是が指し示す方向性のもと、一人ひとりの従業員が持つ能力とポテンシャルを最大限に引き出すことで、企業は持続的な成長軌道に乗り、社会に永続的な価値を提供し続けます。会社の示す方向性と人的資本は深く連携し、企業のビジョン実現と成功を支える重要な要素となります。

### 1. 価値観の共有

社是に基づく価値観や理念を全従業員が共有することで、組織全体が一貫した目標に向かって働くことができます。これにより、従業員のモチベーションやエンゲージメントが高まります。

### 2. 育成と教育

社是に沿った従業員の育成や教育プログラムが導入され、従業員のスキルや知識が企業の目標と一致するように強化されます。社是が指し示す方向性が、従業員の能力開発の指針となります。

### 3. 評価と報酬

社是に基づいて、従業員のパフォーマンスや貢献度が評価されることで、企業の理念に適した行動が奨励されます。これにより、人的資本が企業の戦略的目標に貢献するようになります。

### 4. 文化の形成

社是が企業文化の中心となり、その文化が従業員の行動規範や業務の進め方に影響を与えます。健全な企業文化が人的資本の発展を支える基盤となります。



## 実力主義

実力主義とは、従業員一人ひとりが発揮した努力や成果に応じて、公平かつ適切に評価されることを意味します。私たちは、「実力主義」を社是とし、従業員一人ひとりの努力を正当に評価することで、モチベーションを高めることを目指しています。

これは、単に努力の量を評価するだけではなく、個々の従業員が持つスキルや知識、創造力、そして問題解決能力など、人的資本の質的な要素を評価する仕組みでもあります。

企業が成長し続けるためには、この人的資本の成長と活用が不可欠であり、実力主義はその成長を促進するための重要な基盤です。

実力主義の評価制度は、従業員のモチベーションを高めるだけでなく、自己成長を促進します。

従業員が自らの成績や成果に対して公正に評価されると感じることで、さらなる挑戦やスキルの向上を目指す意欲が高まります。このような環境下では、従業員は自分自身の成長が企業全体の成功に直接結びつく実感し、自発的に業務に取り組むようになります。これにより、企業は継続的に高度な人的資本を育成し、それが長期的な競争優位性につながります。

また、実力主義を通じて高い成果を上げた従業員が評価されることは、他の従業員にとっても学びや刺激となり、全体的なパフォーマンス向上に寄与します。

このように、実力主義は単なる評価制度ではなく、企業内での人的資本を活性化させ、個人と組織が共に成長できる文化を醸成するための重要な要素です。



## 積極思考

積極思考は、従業員が自らの意思で考え、実行に移す姿勢を表し、人的資本の成長に不可欠な要素です。当社における人的資本とは、単にスキルや知識の蓄積だけでなく、従業員一人ひとりが主体的に行動し、新しい挑戦に取り組む姿勢を指します。積極思考を持つ従業員は、自己成長を促進し、組織全体のイノベーションや持続可能な成長にも貢献します。

積極的な思考を持つことは、困難な状況や未経験の課題にも前向きに取り組む力を生み出し、企業全体のパフォーマンスを向上させる原動力となります。これにより、従業員は単なる指示に従うのではなく、自らのアイデアや創造力を活かして問題解決に貢献し、業務の改善や新たなビジネスチャンスを生み出すことが可能になります。こうした自主的な行動は、企業にとっては価値創造の源泉であり、組織の人的資本の質的向上に大きく寄与します。

また、積極思考は、従業員が自分のキャリアや人生の主導権を握るための重要な考え方でもあります。この「自分で考え、自分で行動する」という姿勢は、長期的な視点で見たときに、従業員の能力開発と成長を加速させます。そして、失敗を恐れずに挑戦できる風土を醸成し、従業員の潜在能力を最大限に引き出すことで、従業員が高い自律性を持ち、目標に向かって主体的に取り組むことに繋がり、組織全体のイノベーションを加速させ、柔軟で強力なチームを築くことができます。積極思考が醸成された組織では、各個人の成長が促進され、結果として企業全体の人的資本が豊かに育まれていきます。



# 挑戦

私たちは、「挑戦」を社是とし、「誰もが無理と言うからこそ、挑戦する」という精神のもと、常に新しいことに挑戦し続けることを目指しています。

「挑戦」は、企業の持続的な成長に不可欠であり、人的資本の質を高める重要な要素です。企業が新しい事業やビジネスに挑む際、それを支えるのは、従業員一人ひとりの創造力や革新力です。

挑戦する姿勢を持つ従業員は、自らの限界を超え、未知の領域に挑むことで、個人としての成長を遂げ、組織全体の競争力を高めます。

挑戦する意志と実行力が組織に浸透することは、結果として企業の人的資本を豊かにし、イノベーションを生み出す原動力となります。

挑戦の精神は、単に新しいプロジェクトを始めることにとどまらず、失敗を恐れずに前進し続ける力を生み出します。

従業員が「無理」と言われるような課題に対しても果敢に挑み、失敗を経験しながらもその失敗から学び、改善を繰り返すことが、成長を促進します。

このプロセスを通じて、従業員は新しいスキルや知識を獲得し、問題解決能力を強化することで、人的資本が強化されます。

さらに、挑戦する姿勢は、組織内の文化として根付くことで、個々の従業員が自らの成長だけでなく、組織全体の成長にも貢献することが可能となります。

新しいアイデアやアプローチに対してオープンである環境は、従業員が持つ潜在能力を最大限に引き出し、組織全体にイノベーションをもたらします。

このように、挑戦を通じて人的資本が活性化し、企業の競争優位性が強化されるのです。



## オープン経営

オープン経営は、正しい判断を下すために必要な透明性を提供します。

さらに、従業員が企業のビジョンや戦略に対して強い共感を持ち、同じ方向に進むための基盤を提供します。

従業員が経営状況や業績、将来の計画に関する情報をオープンに共有されることで、従業員は経営の意図や目標を理解しやすくなり、自分の業務が組織全体にどのような影響を与えるかを理解できるようになり、自分自身の業務と企業全体の目標を一致させることが可能です。

このプロセスは、従業員が責任感を持ち、業務に対する意識を高めるだけでなく、自己成長にもつながります。

また、情報が共有されることで、従業員同士が建設的な議論や意見交換を行い、互いに学び合う文化が生まれ組織の一体感を高め、従業員が自発的に創造力を発揮しやすい環境を作り出します。

これにより、企業の人的資本が高まり、組織全体の知識とスキルが強化されます。

結果として、企業全体のパフォーマンスや競争力が強化され、従業員のエンゲージメントや創造性を高めることにもなるため人的資本の質が向上し、最大限に活用することに繋がります。



# 全員経営

「全員経営」は、従業員一人ひとりが経営者の視点と意識を持って業務に取り組むという考え方です。私たちは、「全員経営」を社是とし、すべての従業員が経営に参画できるような環境を整備しています。

全員が経営者の意識を持つことで、従業員は自らの仕事がどのように企業の成長や利益に影響を与えるかを常に意識するため、自らの役割に責任を持ち、組織全体の成長や成功に直接貢献す最善の選択をすることが求められます。これにより、単なる業務遂行にとどまらず、会社全体の利益を最大化するための工夫や改善が日常的に行われるようになり結果としてより高いパフォーマンスやイノベーションが生まれます。このような行動は、企業の人的資本の価値を高め、全体的な効率性や生産性の向上に貢献します。

また、「全員経営」は、従業員のエンゲージメントを高める効果もあります。経営に直接参加する意識を持つことで、従業員は自らの役割に対する責任感が強まり、企業に対する帰属意識やモチベーションが向上します。これにより、従業員は自発的に問題解決に取り組み、新たなビジネス機会を見出す力を養うことができます。

全員経営を実践する企業では、従業員が自己成長を遂げると同時に、組織全体の人的資本が強化され、競争力が向上していきます。



### 心

私たちは、「心」を社是とし、社会への貢献を最優先に考えています。  
そのため、単に利益を追求するだけでなく社会に対して貢献する責任があります。  
私たちは仕事を通じて社会に貢献し、その結果として社会から価値ある企業として認められることが、私たちの存在意義を生み出します。

私たちが「お客様に貢献すること＝社会に貢献すること」と捉え、日々の業務を通じて社会に貢献することで、私たち自身も精神的な満足感や充実感を得ることができます。  
このプロセスを通じて、より良い人生を築き、幸せを感じることができる。  
これが私たちが大切にしている「心」です。

私たちは、従業員一人ひとりがこの「心」を持ち続けることで、個人としても企業としても成長し続け、お客様への貢献を通じて社会に貢献していきます。



## グループ経営ビジョン

当社は、従業員一人ひとりを最も重要な資産と捉え、従業員の成長を企業の成長に直結させることを目指しています。

従業員満足度No.1の実現に向け、働きやすい環境づくり・キャリアパス設計の支援・多様な人財の活躍促進など、様々な取り組みを推進しています。

### A&A111+

(Action & Achievement 「行動、そして達成」)

企業の「行動と達成」は、従業員の能力とモチベーションに大きく依存しています。優れた人的資本の管理が、株主へのリターン、お客様の満足度、業界内での競争力、従業員の満足度を高め、最終的には企業の成功を支える重要な要素となります。



## グループ経営ビジョン

### 株主にとって投資リターン「No.1」

従業員のスキル・知識・パフォーマンスが企業の成長を支え、最終的には株主に対するリターンの最大化を実現します。高いパフォーマンスを発揮する従業員が、効率的な業務運営と革新を促進し、利益の向上やコスト削減に貢献します。人的資本の強化(研修・教育・トレーニング・キャリアパスの提供など)が、投資リターンの「No.1」を達成するための基盤となります。

### お客様にとって「オンリー 1」

優れたお客様体験を提供するためには、従業員の専門知識とお客様対応能力が重要です。人的資本の管理を通じて、お客様ニーズを深く理解し、卓越したサービスを提供できる

人財を育成します。これにより、お客様にとって唯一無二の存在となり、ブランドの差別化を図ります。従業員の成長と満足度が、お客様満足度の向上に直結します。

### 業界で質量共に「No.1」

業界No.1を達成するためには、高い能力を持つ人財の確保と育成が不可欠です。人的資本の強化により、業界内での競争力を高め、質と量の両面で優位性を確保します。具体的には、リーダーシップの強化・技術力の向上・業務効率の改善が、業界での「No.1」達成に寄与します。

### 従業員にとって最も魅力的な「Best 1」企業グループ

従業員にとって最も魅力的な企業となるためには、働きやすい環境や成長機会を提供することが重要です。人的資本の管理においては、従業員のキャリア開発・福利厚生・ワークライフバランスの改善が中心です。これにより、高い従業員満足度とエンゲージメントを実現し、魅力的な「Best.1」企業グループを目指しています。



## 人的資本戰略

---



## 人財開発概要

当社は、企業の最も重要な資産である人的資本において、持続的な成長を実現するための包括的な人財育成戦略を推進しています。

特に、グローバルなビジネス環境に対応できる人財育成に注力し、新しい人事評価制度の導入や、若手従業員の海外出向の機会創出など、多角的な取り組みを進めています。これらの施策を通じて、従業員一人ひとりのスキルアップを支援し、イノベーション創出を加速させ、企業の競争力強化に貢献しています。

### 新人事評価制度

#### ① 評価基準の見直し

従来の評価基準を見直し、従業員の技術的スキル、リーダーシップ能力、問題解決力など、幅広い能力を評価する項目を追加しました。

#### ② 目標設定とフィードバックの強化

従業員とマネージャーが共同で年間目標を設定し、定期的なフィードバックセッションを行うことで、個々の成長に対する透明性とコミットメントを高めています。

#### ③ 導入状況

現在、子会社を含め全ての部門で新人事評価制度が導入されております。



# 人財開発概要

個々の従業員の貢献度や成果が評価され、それに応じた報酬が与えられることをコンセプトとし、四半期に一度の人事評価をもとに

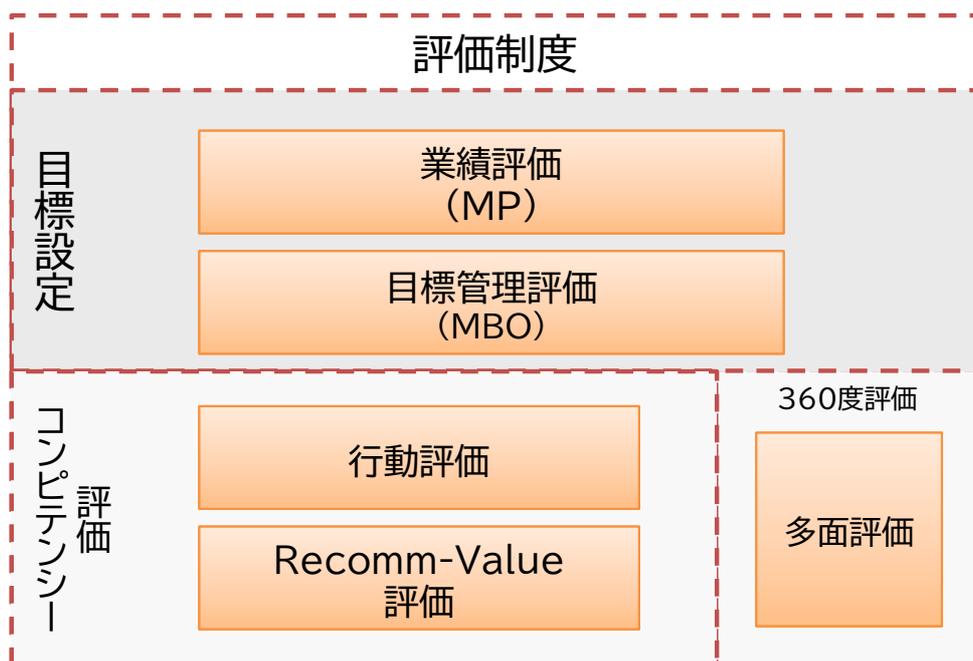
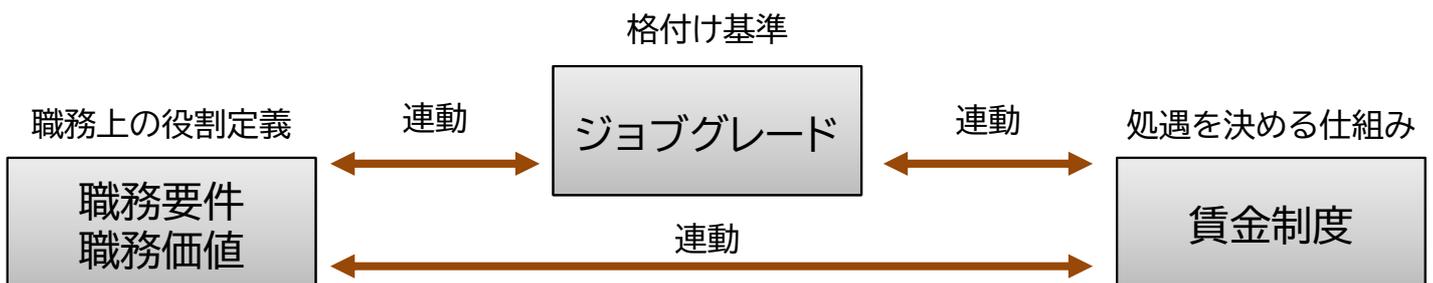
- ①月例賃金
- ②賞与

日々の結果をもとに

- ③歩合・インセンティブ

が確定され、支給される仕組みとなっています。

事業部長に関して、異動後の1年間は、事業部自体が赤字になったとしても降格しないというルールのもと、新しいことにチャレンジし、現状維持ではなく様々な角度からの挑戦という点を評価する仕組みとなっています。





### 従業員教育プログラム

従業員教育は、従業員のスキルアップを支援するための重要な柱です。特に、グローバル市場における競争力を高めるため、専門的なトレーニングプログラムと国際ビジネススキルの習得に焦点を当てています。

#### 教育の内容

##### ① ソリューション提案型営業研修

お客様の課題を深く理解し、最適なソリューションを提供できる営業パーソンを育成しています。

ヒアリング手法、提案書作成、プレゼンテーションなど、営業活動に必要な一連のプロセスを体系的に学び、実践的な演習を通してスキルアップを目指すとともに、対象者とレベルに合わせて、より特化した内容にて実施しています。

##### ② テクノロジースキル研修

最新のデジタルツールやAI、データ分析の活用方法に関する研修を実施し、業務効率化と革新を推進しています。

##### ③ リーダーシップとマネジメント研修

若手リーダーや中堅層を対象としたリーダーシップ研修や、マネジメントスキルを向上させるためのワークショップを提供しています。

##### ④ 語学と異文化理解研修

国際ビジネスに不可欠な語学力や異文化対応能力を強化するためのトレーニングを実施しています。

これにより、従業員が海外拠点や国際プロジェクトで即戦力となることを目指しています。



## 従業員教育プログラム

指標	目標	実績 (2022年度)	実績 (2023年度)	実績 (2024年度)	目標 (2025年度)
平均研修受講時間の終了率(社員当たり)	社員あたり年間100時間のトレーニングの提供	95%	95%	95%	100%
デジタルスキル研修の受講者数	年間のデジタルスキル研修の受講者数	157人	175人	183人	192人

2022年度より全従業員を対象に、自己学習含めた学習時間100時間のKPIを設定し、啓蒙活動を行ってきました。その結果、e-learningにて提供している「デジタルスキル研修」の受講者数が前年比で20%増加しました。これは、従業員の学習習慣の定着に大きく寄与しています。

2024年度の成果を踏まえ、2025年度は平均研修受講時間の修了率を100%に引き上げ、デジタルスキル研修の受講者数を192人に増加させることを目指します。これにより、さらなるスキル向上と業務効率化を図ります。



## 若手従業員の海外出向プログラム

若手従業員に国際的なビジネス経験を積ませることは、グローバル人財の育成において不可欠です。

当社では、若手従業員を積極的に海外拠点へ派遣し、現地でのビジネス経験や異文化に対する理解を深める機会を提供しています。

### プログラムの目的

海外市場の理解を深め、国際的な視野を持ったリーダーを育成することが目的です。これにより、当社のグローバル展開をサポートし、持続可能な成長を促進します。

### 派遣先と期間

主な派遣先は中国、ASEAN諸国であり、出向期間は通常3年です。

従業員は現地法人での業務に携わりながら、ビジネススキルを高めめます。

### 実績

現在、6名の若手従業員が海外出向中で、次年度はさらに30%の増加を目指しています。海外出向者のうち、50%が主任職以上に就任しているなど、キャリア成長に直結しています。

指標	目標	実績 (2022年度)	実績 (2023年度)	実績 (2024年度)	目標 (2025年度)
年間海外出向人数	34歳までの若手社員人数	2人	3人	6人	8人

2024年度は6名の若手従業員が海外出向中であり、50%が主任職以上に就任しています。このプログラムは、若手従業員に国際的なビジネス経験を積ませ、キャリア成長に直結する成果を上げています。

これにより、当社のグローバル人財の育成が着実に進んでいることが示されました。

2025年度は2024年度の成果を基に、海外出向人数を8人に増加させ、さらに多くの若手従業員に国際的なビジネス経験を積ませることを目指します。

これにより、グローバル展開を強化し、持続可能な成長を促進するためのリーダーを育成します。



## 人財定着概要

企業の成長と競争力を維持するためには、人的資本の効果的な管理と強化が不可欠です。当社では、人的資本を最大限に活用し、組織全体のパフォーマンスを向上させるために、以下の3つの重要な企業課題に取り組んでいます。

### 1、離職率の低減

高い離職率は企業の業務効率やチームの安定性に悪影響を及ぼします。従業員が長期にわたって安定して働ける環境を提供するため、離職の原因を特定し、改善策を講じています。

### 2、女性活躍推進

女性の活躍を促進することで、多様性を強化し、イノベーションと企業の競争力を向上させることが求められています。女性がより一層活躍できる環境を整備し、キャリアの発展を支援する施策を推進しています。

### 3、ワークライフバランス

柔軟な勤務体制や有給取得の推奨を通じて、多様な働き方を支援し、業務と生活の調和を重視しています。これにより、従業員の幸福度や生産性向上を目指し、持続的な企業成長を推進しています。

これらの課題に対処するための具体的なアクションプランと、それぞれの進捗を測るためのKPI(重要業績評価指標)を以下に示します。これにより、人的資本の強化に向けた取り組みがどのように進行しているかを透明性をもって開示し、企業全体の成長と持続可能な発展に寄与していきます。



## 離職率の低減

①

### 従業員満足度調査:スコアの数値化

組織サーベイ実施システムを導入し、各項目の満足度スコアを数値化し、目標を設定します。

②

### グローバルな報酬体系の見直し:1回/年

各国の市場賃金との比較及び法律に基づいて報酬体系の見直しを行っています。

③

### メンタルトラブルの早期発見及び早期対応:1on1の定期実施

全従業員に対し週に一回、定期ワークバイタルのチェックを行い必要に応じ面談を行う体制を整えています。  
上司が部下と、または人事担当者が従業員と定期的に面談を行うことで心の状態を確認しています。

指標	目標	実績 (2022年度)	実績 (2023年度)	実績 (2024年度)	目標 (2025年度)
従業員満足度 調査スコア	調査スコア「満足度」項目 80%以上を維持	2025年度より実施			80%
離職率	本社雇用社員の離職率 平均10%台を維持	18%	14%	8%	8%

2024年度は従業員満足度調査は実施していませんでしたが、グローバルな報酬体系の見直しやメンタルトラブルの早期発見及び早期対応などの施策により、離職率は14%から8%に減少しました。

2025年度は2024年度の取り組みを踏まえ、従業員満足度調査を実施して満足度スコアを80%以上に維持し、離職率を8%以下に維持することを目指します。



## 離職率の低減

### ④ 新卒入社者向けメンター制度

担当人事と1年間、定期的に面談を実施し、仕事の進め方や斜めからのサポートを継続的に実施しています。

### ⑤ 中途入社者向けメンター制度

担当人事と半年間、定期的に面談を実施し、会社の社風や業務面でのサポート等、斜めからのメンタル的なサポートを継続的に実施しています。

指標	目標	実績 (2022年度)	実績 (2023年度)	実績 (2024年度)	目標 (2025年度)
新卒入社者のメンター面談実施率	面談実施率100%を維持	未実施	100%	100%	100%
中途入社者のメンター面談実施率	面談実施率100%を維持	未実施	未実施	100%	100%

2024年度は新卒入社者および中途入社者のメンター面談実施率は100%に達し、全ての新入社員がメンターとの定期的な面談を通じて早期に職場に適応し、成長するためのサポートを受けました。

この取り組みにより、新入社員の定着率が向上し、組織全体の活力が増しています。

2025年度は2024年度の成果を基に、メンター面談実施率を引き続き100%に維持し、新入社員が迅速に職場に適応し、キャリアの早期段階での成長を促進することを目指します。これにより、組織の持続的な成長と競争力の強化を図ります。



## 女性活躍推進

①

女性の管理職登用への道を促すため、定期的な研修の実施 4回/年  
女性リーダーシップ育成プログラムを継続的に実施しています。

②

無理のない働き方を選択できる制度の導入を促進  
テレワーク、フレックスタイム、時短勤務制度を含めて、制度の  
継続的な充実を図っています。

指標	目標	実績 (2022年度)	実績 (2023年度)	実績 (2024年度)	目標 (2025年度)
女性リーダーシップ 研修の実施数	年間4回以上の研修実施	4回	4回	4回	4回
復職率	育児休業後の復職率100%を維持	100%	100%	100%	100%

2024年度は女性リーダーシップ研修を年間4回実施し、  
育児休業後の復職率は100%を維持しました。

この取り組みにより、女性従業員がキャリアを中断することなく継続的に成長できる環境を整え、  
組織全体のダイバーシティとインクルージョンを推進しました。

2025年度は2024年度の成果を基に、女性リーダーシップ研修を年間4回以上実施し、  
育児休業後の復職率を100%に維持することを目指します。

これにより、女性リーダーの育成をさらに強化し、組織の多様性を高めるとともに、  
全従業員が働きやすい職場環境を実現します。



## 人財定着概要

### ワークライフバランス

#### 時短制度

- ① 育休から復職後、人事担当や上司と面談をしながら無理のない範囲で働けるよう、時短勤務の導入を実施しております

#### オンラインコミュニケーションツールの活用

- ② オンライン会議やチャットツールを積極的に活用することで、場所や時間を限定せずにコミュニケーションをとることができます

#### 有給休暇の積極取得推進

- ③ 社員が有給休暇を積極的に取得できるよう、取得日数を毎月提示し啓蒙活動を行うことで仕事への意欲や生産性の向上を図ります。

#### 業務プロセスの改善と自動化

- ④ RPAやAIツールを導入。手間を減らして業務の効率化を図り、社員が本質的な仕事に集中できる環境を提供します。

指標	目標	実績 (2022年度)	実績 (2023年度)	実績 (2024年度)	目標 (2025年度)
有給休暇取得日数	年間平均有給休暇取得日数5日以上	13.3日	14日	6日	5日以上
オンラインコミュニケーションツールの活用	国内従業員ツール利用率100%	未集計	未集計	未集計	100%

2023年度は平均有給休暇取得日数は14日でしたが、2024年度には6日に減少しました。この結果を受けて、従業員のワークライフバランスの改善が必要であることが明確になりました。

2025年度は2024年度の実績を踏まえ、平均有給休暇取得日数を5日以上に維持し、従業員がより充実した休暇を取得できるようにすることを目指します。

これにより、従業員の満足度と生産性を向上させ、働きやすい職場環境を実現します。



### 特徴的な社内制度・行事

①

#### 社内FA制度

希望する職種や部署を指定して申請できる制度

#### 社内公募制度

新事業立ち上げや、海外勤務者を募るなど、自分から手を挙げてチャレンジできる制度

#### 独立支援制度

社員がフランチャイズとして独立をする際、多方面から支援する制度

②

#### 年間MVP

年に1度、あくまで「自薦」によるMVPを決める制度、海外旅行など特典が用意されている

#### チャンピオンズカップ

世界中の営業社員が成果を競うイベント、様々な会社に協賛いただき、お祭りのようなイベントとなる

従業員の想いに寄り添い、目標に向かって前向きに、かつキャリアアップを考えながらモチベーション高く意欲的に仕事に取り組むことで、本人と会社のより良い結果に繋がるよう、個人・組織、そして会社全体として、最大限の力を発揮できる組織作りに向けて、制度・イベントを実施しております。



## 労働生産性と業務効率化戦略

---



## 労働生産性における現状

現在、当社の労働生産性向上に向けた取り組みは、多岐にわたっていますが、特に業務効率化とリソースの最適化が重要な課題となっています。近年、IT技術の進展に伴い、デジタルツールやソフトウェアの導入を進めることで、従来の手作業によるプロセスを自動化し、業務のスピードや正確性を向上させています。これにより、従業員一人当たりの生産性は着実に上昇しており、特にバックオフィス業務や定型的なルーチン業務において顕著な成果が見られます。たとえば、月次業務においては、従来数日かかっていた決算処理が、クラウドソフトの導入により大幅に短縮されました。

一方で、営業やお客様対応業務などの現場においては、物理的な制約や人的な判断が必要な場面も多く、IT化が進みにくい領域もあります。このため、各業務の特性に合わせた改善策が求められています。また、従業員のスキルや経験に依存する部分も大きく、特にベテラン従業員の感覚値に頼るケースもまだまだ多く、知識の共有や継承が課題として浮かび上がっています。

労働時間の短縮に向けた取り組みも進められており、残業時間の削減やテレワークの導入により、従業員のワークライフバランスを考慮した柔軟な働き方が提供されています。これにより、従業員のモチベーションやエンゲージメントが向上し、結果として生産性向上にもつながっている状況です。



## 労働生産性向上に向けた今後の取り組み

今後の取り組みでは、特にAIの活用とバックオフィス業務のさらなる効率化、ワークライフバランスの強化、ナレッジの共有を通じて、具体的なKPIを設定しながら進めていきます。



# 労働生産性向上に向けた今後の取り組み

## 1: AIの活用による業務効率化

今後、AIを活用した業務自動化の範囲を広げ、経理・財務、人事・総務の業務におけるカスタマーサポートなどの分野にも導入を拡大します。

AIによるデータ分析ツールを導入することで、従業員対応のパターンを自動で分析し、カスタマーサポート業務の回答精度やスピードを向上させます。これにより、従業員満足度の向上と、サポート業務にかかる時間の削減・正確性が期待されます。

指標	目標	実績 (2022年度)	実績 (2023年度)	実績 (2024年度)	目標 (2025年度)
業務自動化導入数	RPA使用件数	未集計	未集計	30件	50件
工数削減率	定型業務の自動化率 による工数削減率	未集計	未集計	50%	70%

2024年度はRPA(ロボティック・プロセス・オートメーション)の使用件数は30件に達し、定型業務の自動化による工数削減率は50%に達しました。

この取り組みにより、業務効率化が大幅に進み、従業員がより付加価値の高い業務に集中できる環境が整いました。

2025年度は2024年度の成果を基に、RPA使用件数を40件に増加させ、工数削減率を70%に引き上げることを目指します。

これにより、さらなる業務効率化を推進し、組織全体の生産性を向上させるとともに、従業員の働きやすさを一層高めます。



# 労働生産性向上に向けた今後の取り組み

## 2: デジタル化による効率化

バックオフィス業務に関しては、RPA(ロボティック・プロセス・オートメーション)の導入を強化し、定型業務の自動化を進めます。

特に、契約書管理やデータ入力などの繰り返し業務においては、全プロセスの自動化を目指します。

これにより、従業員はより高度な意思決定やクリエイティブな業務に集中できる環境を作ります。

指標	目標	実績 (2022年度)	実績 (2023年度)	実績 (2024年度)	目標 (2025年度)
電子契約	年間の電子契約利用件数	未集計	未集計	218件	250件

2024年度は電子契約の利用件数は218件に達し、ペーパーレス化の推進が大きく進展しました。この取り組みにより、書類管理の効率化とコスト削減が実現し、環境負荷の軽減にも貢献しました。

2025年度は2024年度の成果を基に、電子契約の利用件数を250件に増加させ、さらなるペーパーレス化を推進します。

これにより、業務効率の向上とコスト削減を一層進め、持続可能なビジネス運営を実現します。



## ダイバーシティ戦略

---



## 人財における多様性の重要性

企業が持続的に成長し、競争力を高めるためには、人的資本の多様性が極めて重要な要素です。

多様性のある人財を採用し、組織に統合することは、イノベーションの促進やグローバル市場における競争優位性を確立するための重要な要因となります。

多様な視点や経験を持つ従業員が集まることで、新たなアイデアや解決策が生まれ、企業の変革力や柔軟性が高まるためです。

当社は、「グローバル専門商社構想」の実現へ向けて、多様なバックグラウンドを持つ人財が、それぞれの強みを活かし、互いを尊重し合いながら、新たな価値を創造する組織を目指しています。

現在も従業員の半数以上が外国籍のため、多種多様な文化と価値観の中で、同じ目標に向かって業務に取り組んでいます。

それぞれの国の仲間との連携を強化し、グローバルな視点とローカルな知見を融合することで、革新的な製品やサービスを生み出し、日本から世界へ発信していきます。

これにより、日本経済の成長に貢献するとともに、世界の持続可能な発展にも寄与します。



## 人財における多様性の重要性

### 1:イノベーションと問題解決力の向上

我々は、多様な背景を持つ人財が組織に存在することが、イノベーションの源泉となると考えています。

異なる文化や経験を持つ人財は、従来の考え方にとらわれない新しい視点を提供し、従来の方法では解決できなかった問題に対して斬新なアイデアを提案することができます。

このような多様性は、急速に変化する市場環境においても企業が柔軟に対応できる力を養うことができ、結果として競争力を強化します。

さらに、多様なチームが共同で働くことで、より包括的でバランスの取れた意思決定が可能となり、リスク管理能力も向上します。

異なるバックグラウンドを持つ人々が多角的な視点から意見を出し合うことで、問題解決の速度や質が向上し、企業全体のパフォーマンスを押し上げることを期待しています。



## 人財における多様性の重要性

### 2:社内文化の活性化と従業員エンゲージメントの向上

多様な人財を受け入れることで、企業内部の文化もより開かれたものとなり、結果として従業員のエンゲージメントが高まります。

多方面の意見や背景を尊重する文化は、従業員が自分のアイデアやスキルを自由に発揮できる環境を作り出し、結果的に個々の生産性が向上します。

特に、ジェンダー・年齢・国籍・文化・障害の有無などの多様性を積極的に受け入れることにより、より豊かな社内環境を築くことができ、優秀な人財の確保と定着を促進します。

多様性を重視する企業文化は、従業員のエンゲージメントを高めるだけでなく、社会的責任を果たしている企業としてのブランド価値を高める効果もあります。

特に、次世代の労働力であるミレニアル世代やZ世代にとって、多様性や公平性を重視する企業は魅力的な職場として認識されやすく、競争力のある人財獲得戦略にもなります。

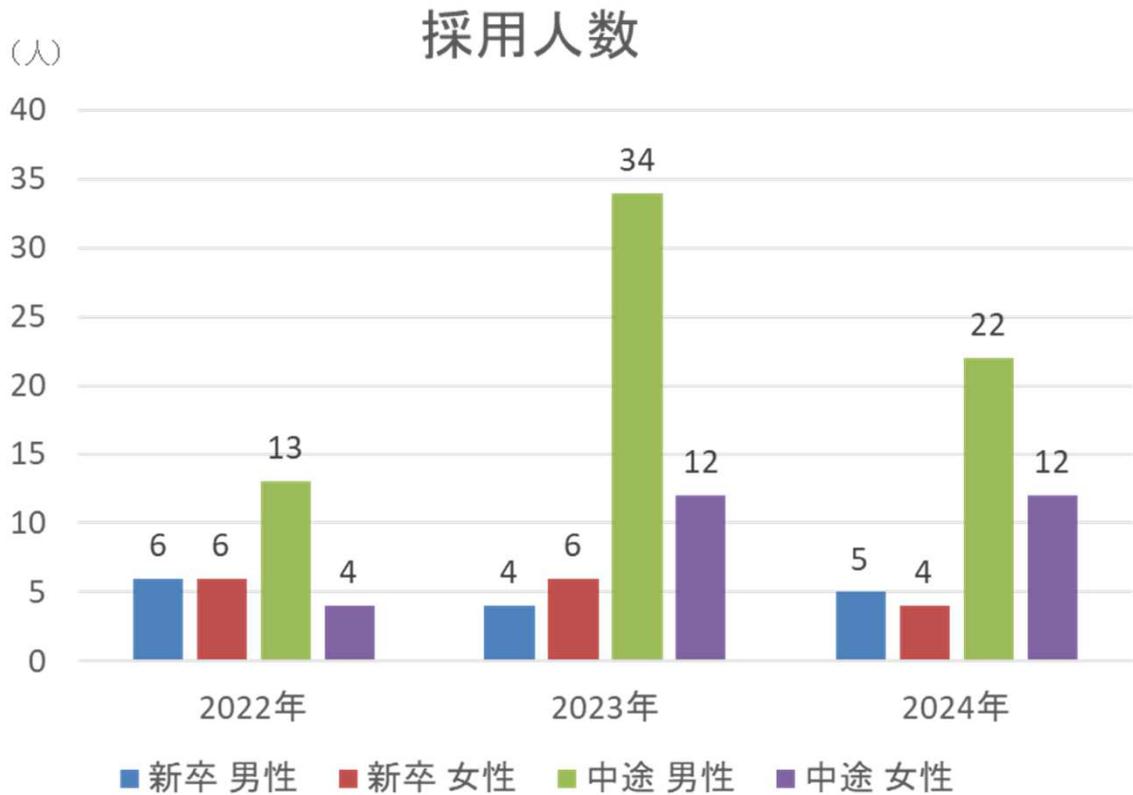


# 多様性の実現に向けて

## 1、ジェンダーバランスの現状

※本社にて雇用した人数

当社は、性別に関わらず、すべての従業員に平等な機会を提供し、それぞれの能力を最大限に発揮できるような環境を整備しています。

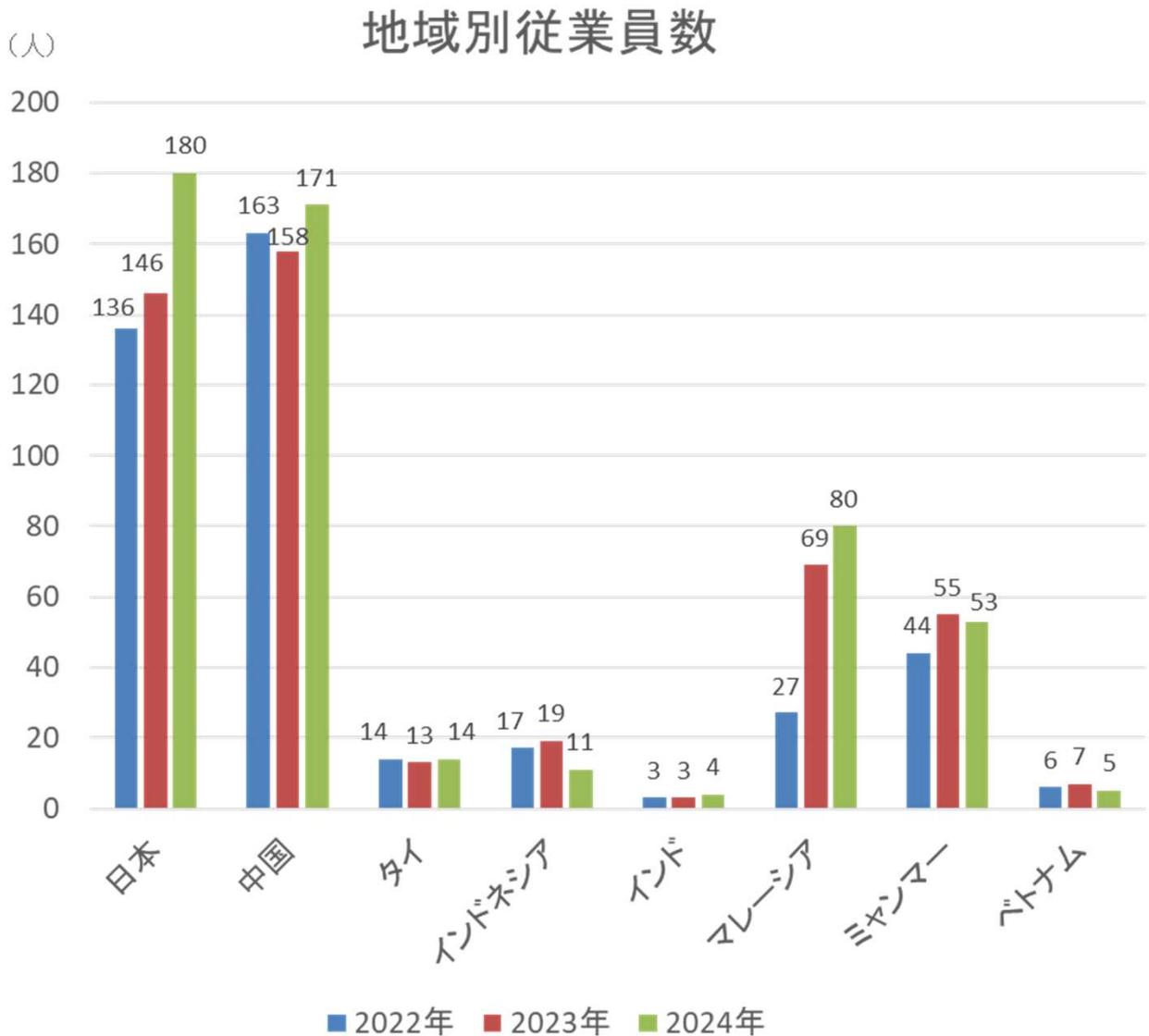




# 多様性の実現に向けて

## 2、国籍・文化の多様性における現状

当社は、グローバルに事業を展開しているため国籍の多様性を尊重し、  
現地市場に精通した人財を採用することで、競争力強化を目指しています。  
国ごと、職種ごとでの制度や評価を制定し、従業員が前向きに業務に取り組める環境を  
整備することで、従業員定着とエンゲージメント向上を促進しています。





## グローバル戦略

---



## グローバル人材の育成

当社は、グローバル市場での競争力を強化するため、グローバル人材の育成と戦略的な市場拡大を推進しています。特に、若手従業員に対するグローバル経験の提供や、国際的なリーダーシップを育成することで、当社の競争優位性を確立しています。これにより、グローバルな視点を持った人材の育成と、企業全体の持続的な成長を目指しています。

当社は、グローバルなビジネス環境に対応できる人材の育成を最優先課題とし、以下の施策を推進しています。

### ① グローバル研修プログラム

従業員の国際的なスキル向上を目指し、国際ビジネススキルのトレーニングプログラムを実施しています。

これには、異文化コミュニケーション、国際ビジネス法、リーダーシップの習得が含まれます。

### ② 若手従業員の海外出向プログラム

若手従業員に国際的な経験を積ませることを目的に、海外拠点への出向を推進しています。

これにより、国際的な視野を持つリーダーを育成し、グローバル市場での競争力を高めています。

### ③ 語学研修プログラム

ビジネスに必要な語学スキルを向上させるため、従業員に対して語学教育を提供し、国際ビジネスに対応できる人材を育成しています。



## グローバル人財の育成

### グローバル人財の育成数

国際ビジネスでの成長を目指し、グローバル市場において即戦力として活躍できる専門スキルを持った人材の育成に取り組んでいます。特に、今後の海外市場への展開や地域特化型の事業展開を考慮した人財の増加が不可欠です。これにより、当社が目指す長期的な競争優位性を確立し、継続的な市場拡大を可能にします。

グローバル人財育成プログラムとして、従業員に対して国際ビジネススキルの研修や異文化対応トレーニングを提供し、グローバル環境に即応できるスキルを習得させます。これには、リーダーシップ育成プログラムも含まれており、海外拠点でのプロジェクトに積極的に参加できる機会を提供することで、ビジネスに必要なスキルの強化を図ります。また、プログラム参加者の成果を定期的に評価し、フィードバックを行いながら育成計画を適宜見直すことで、効果的な人財育成を促進します。

指標	目標	実績 (2022年度)	実績 (2023年度)	実績 (2024年度)	目標 (2025年度)
グローバル人財育成の参加者数	次年度より前年比20%増加	未集計	未集計	未集計	5名

2024年度はグローバル人財育成の参加者数は未集計ですが、実際には多くの育成や研修を実施しました。この取り組みは、国際的な視野を持ったリーダーの育成に大きく寄与し、当社のグローバル展開を支える重要な要素となっています。これにより、従業員のスキルと知識が向上し、組織全体の競争力が強化されました。

2025年度は2024年度の取り組みを踏まえ、グローバル人財育成の参加者数を5名に増加させ、国際的な視野を持ったリーダーを育成することを目指します。これにより、当社の持続可能な成長と競争力の強化を図り、グローバル市場でのプレゼンスをさらに高めます。



## グローバル人材の育成

### 若手従業員のグローバル経験の拡大

若手従業員に早期から国際経験を提供することで、グローバル視点とリーダーシップを養成し、企業の将来的な成長を担う人材を育成します。若手のうちに多様な文化と価値観に触れさせることで、柔軟な発想と独自の視点を持つリーダーシップの形成を目指します。これにより、今後のグローバル市場での競争力強化に寄与します。

若手従業員向けに短期派遣プログラムを導入し、早期に海外拠点での業務経験を積む機会を提供します。派遣後には業務で学んだ知識やスキルを活かして自部門の課題解決に取り組むことで、即戦力としての能力を養います。地域特化型の研修を設け、各地域に応じた専門教育も実施し、グローバル市場での即戦力となる若手リーダーの早期育成を図っています。

指標	目標	実績 (2022年度)	実績 (2023年度)	実績 (2024年度)	目標 (2025年度)
若手従業員の グローバル経験者数	次年度より 前年比20%増加	未集計	未集計	未集計	6名

2024年度は若手従業員のグローバル経験者数は未集計ですが、実際に国際的なビジネス経験を積む機会を得た若手従業員もいました。この取り組みは、若手従業員のキャリア成長に寄与し、当社のグローバル展開を支える重要な要素となっています。

2025年度は2024年度の取り組みを踏まえ、若手従業員のグローバル経験者数を6名に増加させ、国際的なビジネス経験を積ませることを目指します。これにより、グローバル展開を強化し、持続可能な成長を促進するためのリーダーを育成します。



## グローバル人財の育成

### グローバル市場での競争優位性の確立

異なる文化や市場環境に精通した従業員を採用することで、現地の市場ニーズを理解し、適切な戦略を策定することができるため、

多様な人財を抱える企業は、グローバル市場での競争優位性を確立する上で非常に有利であると考えています。

特に、DX関連・エコ商材やサステナビリティを重視する当社にとって、多様性のある人財は地域ごとの環境規制や文化的な感性を理解し、これに対応する上で不可欠なリソースです。

また、多様な人財がチームにいることで、現地のお客様やパートナーとの信頼関係が築きやすくなり、ビジネスの展開がスムーズに進むだけでなく、持続可能な成長を実現するための足掛かりともなります。

指標	目標	実績 (2022年度)	実績 (2023年度)	実績 (2024年度)	目標 (2025年度)
日本・ASEAN拠点 における外国籍比率	60%以上の維持	62%	63%	60%	63%

2024年度は外国籍比率は60%を維持しました。

この取り組みにより、多様性の推進が進み、異なる文化や視点を持つ人材が活躍する環境が整いました。

2025年度は2024年度の成果を基に、

外国籍比率を63%に維持し、多様性をさらに推進します。

これにより、異なる文化や視点を持つ人材が活躍する環境を強化し、組織の創造性と競争力を高めます。



## グローバル人財の育成

### 従業員満足度の向上

当社は、従業員の満足度とエンゲージメントを高めることで、組織全体のパフォーマンスを向上させることを目指しています。特に、グローバルキャリアにおいて積極的に活躍する機会を提供し、企業競争力の強化を図ります。

従業員が自らのキャリアパスを明確に描き、成長を実感できる環境を整えることで、長期的なエンゲージメントの向上にもつなげていきます。

グローバルキャリア支援の一環として、従業員に対し柔軟な働き方の選択肢や福利厚生充実、キャリア開発プログラムの提供を行います。

また、年1回の従業員満足度調査を実施し、グローバルキャリアや職場環境に関する従業員の意見を集約して、具体的な改善施策に反映させる仕組みを整えます。調査結果は部署ごとに分析し、必要な改善アクションを導入して、従業員の成長を支援する環境整備に活かします。

従業員が積極的にキャリア開発に参加できる環境を整えることで、従業員一人ひとりの満足度を高め、グローバル市場での活躍を促進します。

指標	目標	実績 (2022年度)	実績 (2023年度)	実績 (2024年度)	目標 (2025年度)
従業員満足度	ESサーベイ結果における満足度75%以上を維持	未集計	未集計	未集計	75%

2024年度は従業員満足度向上率はシステムを利用してのデータ取得は未実施となります。しかし、定期的にアンケートを実施し、従業員のフィードバックを基に改善を図ってきました。この取り組みにより、従業員の満足度が向上し、働きやすい職場環境が整いました。

2025年度は2024年度の取り組みを基に、2025年よりシステムを導入して全社の満足度を数値化し、従業員満足度向上率を75%以上に維持することを目指します。これにより、従業員の定着率を向上させ、組織全体の生産性と働きやすさを一層高めます。



## 各種データにおける人的資本開示

---



## 各種データ

基本情報			29期	30期	31期
基本情報	総従業員数				
	単体	全体	157 名	175 名	183 名
		男性	111 名	125 名	121 名
		女性	46 名	50 名	62 名
	連結	全体	410 名	470 名	518 名
		男性	169 名	207 名	236 名
		女性	241 名	263 名	282 名
	事業部別従業員数				
	単体	国内ソリューション事業	91 名	98 名	101 名
		海外ソリューション事業	18 名	22 名	20 名
		BPR事業	6 名	3 名	20 名
		管理部門	42 名	52 名	42 名
		連結	国内ソリューション事業	83 名	98 名
海外ソリューション事業			57 名	97 名	97 名
BPR事業			196 名	192 名	240 名
管理部門	74 名	83 名	60 名		
地域別従業員数					
連結	日本	136 名	146 名	180 名	
	中国	163 名	158 名	171 名	
	タイ	14 名	13 名	14 名	
	インドネシア	17 名	19 名	11 名	
	インド	3 名	3 名	4 名	
	マレーシア	27 名	69 名	80 名	
	ミャンマー	44 名	55 名	53 名	
	バトナム	6 名	7 名	5 名	
従業員平均給与					
単体	全従業員	5,110 千円	5,039 千円	4,994 千円	
男女間賃金格差					
単体	全従業員	62 %	62 %	40 %	
ダイバーシティ					
年齢					
単体	平均年齢 全体		35.68 歳	36.52 歳	22.9 歳
	男性		41.14 歳	41.39 歳	31.46 歳
	女性		30.22 歳	31.65 歳	34.94 歳
	年齢構成 19歳以下		0 %	0 %	0 %
	20-29		37% %	37% %	14% %
	30-39		21% %	22% %	26% %
	40-49		22% %	19% %	29% %
	50-59		15% %	17% %	17% %
	60歳以上		3% %	3% %	11% %
	定年再雇用		1% %	2% %	3% %
性別					
連結	従業員 全体		410 名	470 名	518 名
	女性		241 名	263 名	282 名
	女性比率		59% %	56% %	54% %
	管理職 全体		38 名	46 名	49 名
	女性		9 名	10 名	10 名
女性比率		24% %	22% %	20% %	
平均勤続年数					
単体	全体		6.2 年	6.1 年	12.4 年
	男性		7.3 年	7.2 年	10.7 年
	女性		3.3 年	3.4 年	5.83 年



## 各種データ

### 採用

採用人数				
単体	新卒、中途合計	29 名	57 名	43 名
	新卒 合計	12 名	11 名	9 名
	男性	6 名	4 名	5 名
	女性	6 名	6 名	4 名
	中途 合計	17 名	46 名	34 名
	男性	13 名	34 名	22 名
	女性	4 名	12 名	12 名
	中途採用比率	59% %	81% %	79% %
キャリア入社率				
単体	従業員合計	157 名	175 名	175 名
	新卒入社在籍者数	65 名	61 名	60 名
	中途入社在籍者数	92 名	114 名	115 名
	中途入社比率	59% %	65% %	66% %

### コスト

単体	採用コスト(人件費、紹介手数料、システム使用料)	37,228,300 円	49,210,713 円	39,810,000 円
	一人当たり採用コスト	1,128,130 円	834,079 円	925,814 円

### スキルと能力

単体	研修参加数	育成部実施件数(延べ)	160 名	178 名	161 名
	人財開発・研修の費用				
	能力開発にかかる研修時間数・日数・費用				
		年間研修実施時間	2280 時間	3040 時間	20456.5 時間
		1人あたり年間平均研修時間	146 時間	196 時間	127 時間
		1人あたり年間平均研修日数	47 日	64 日	115.4 日
		1人あたり年間平均研修費用	12,568 円	14,147 円	1,083,456 円
	人財育成プログラム				
		管理職(延べ)	35 名	36 名	47 名
		次期管理職(延べ)	20 名	19 名	26 名
		スキル・専門知識の深化(延べ)	190 名	200 名	489 名
		DX・人財育成(延べ)	190 名	200 名	489 名
		新卒採用向け	12 名	11 名	9 名
		組織文化	157 名	175 名	489 名

### ワークライフマネジメント

連結	育児関連制度	制度利用延べ人数			21 名	
		育児休業 全体	13 名	8 名	12 名	
		男性	0 名	2 名	0 名	
		女性	13 名	6 名	12 名	
		時短勤務 全体	3 名	4 名	9 名	
		男性	0 名	0 名	3 名	
		女性	3 名	4 名	6 名	
		男性育児休暇取得率	0%	25%	— %	
		育児休業後の復職率・定着率				
		復職率 男性	— %	50% %	— %	
		女性	69% %	50% %	100% %	



## 各種データ

### 労働時間・有休休暇

単体	有給休暇	年間付与日数	合計			
				1790.5 日	1975 日	2501 日
		対象人数		122 名	140 名	212 名
		管理職		483 日	512 日	525 日
		一般職		1145 日	1306 日	1976 日
		年間平均取得日数	平均	13.3 日	14 日	6 日
		管理職		14.3 日	15.4 日	5.2 日
		一般職		12.3 日	12 日	6.4 日

### ウェルビーイング

単体	健康成果指標					
	健康診断受診率			95.5 %	96.1 %	95.4 %
	健康・安全に関する研修、セミナー					
	安全運転研修(延べ)			142 名	147 名	75 名
	アルコールリスク研修(延べ)			68 名	70 名	85 名
	メンタルヘルスに関する研修(延べ)			249 名	289 名	43 名

### 倫理とコンプライアンス研修

単体	倫理・コンプライアンス研修を受けた従業員の割合					
				71% %	87% %	100% %