

Human Capital Report 2025

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、おかげさまで昨年、創業30周年を迎えることができました。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6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、進出各国における利益と雇用を最大化し、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

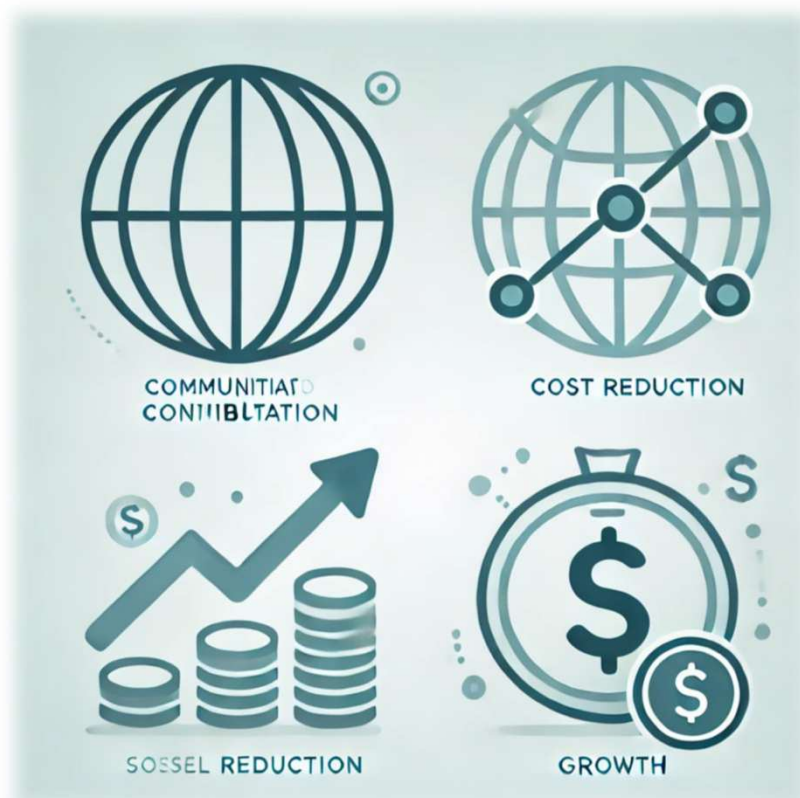
私たちの企業理念は、お客様にとって最適な情報通信システムを構築し、経費削減を最大限に支援し、迅速かつ安心な保守サービスを提供することで、社会に貢献することを目指しています。

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改善指示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改善指示を実施し、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は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

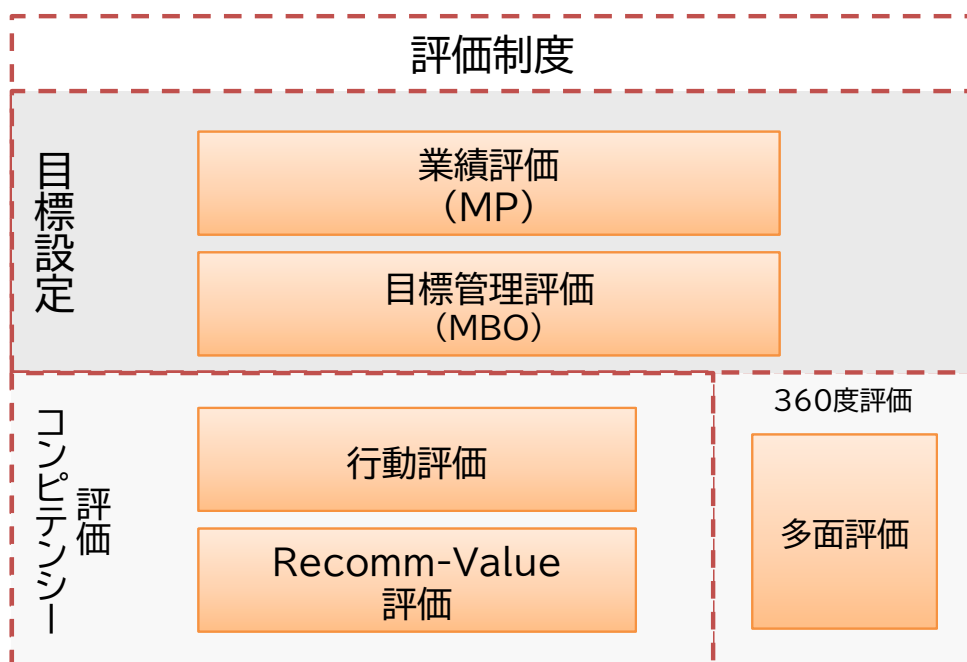
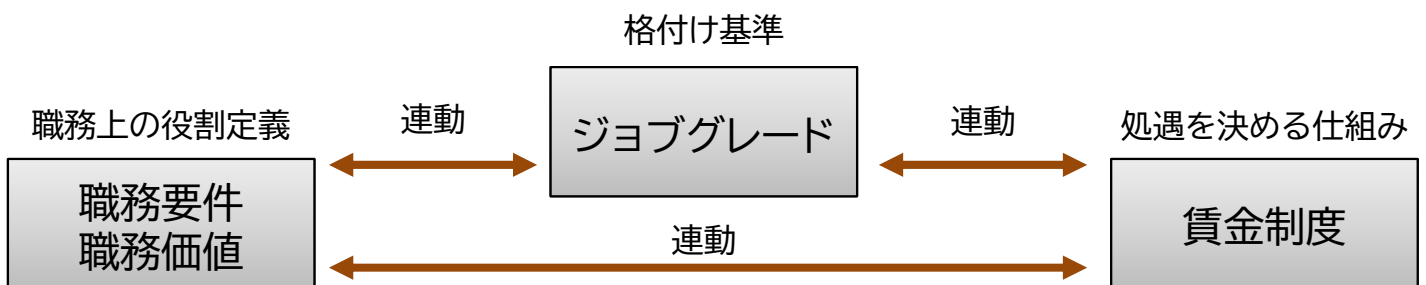
- ①月例賃金
- ②賞与

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。





人財開発概要

当社はASEAN地域において、共通の評価・報酬制度を導入し、現地人財の成長と企業価値向上を両立させています。公平性と透明性を担保する仕組みにより、優秀な人財の確保・定着を実現し、グローバル競争力を強化します。

ASEAN共通評価制度導入

①評価構成の再編

目標達成度40%、行動評価30%、会社業績30%の三要素で再編しました。

②継続的育成

月次フィードバックを制度化し、人財の成長を加速します。

③報酬制度の競争力

昇給率は給与レンジに応じたマトリックスで決定し、市場競争力を維持します。

④ジョブグレード制度

公平な昇格機会を提供し、キャリアパスを明確化します。

⑤賞与制度

業績連動型とし、会社の成功と個人の貢献を結びつけます。



人財開発概要

当社は、ASEAN地域の経済状況や物価水準を踏まえ、ジョブグレードごとに給与レンジを設計しています。これにより、現地市場での競争力を確保しつつ、公平性と透明性を維持します。

ASEAN地域における給与レンジ設計の特徴・方針

特徴

各国通貨での給与レンジを設定し、現地市場に適合させています。消費者物価や経済動向を考慮し、定期的な見直しを行っています。柔軟性を確保し、既存社員への影響を最小化します。

方針

市場競争力を維持するため、毎年の調査と調整を実施しています。グローバル基準とローカル適応のバランスを重視しています。



従業員教育プログラム

当社の従業員教育は、グローバル市場での競争力を高めるための重要な投資です。専門的なスキル習得に加え、デジタル変革やAI活用を推進し、業務効率と付加価値の最大化を目指しています。

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、営業活動に必要なプロセスを体系的に学び、実践演習を通じてスキルを強化します。対象者やレベルに応じて、より専門性の高いプログラムを提供します。

② テクノロジースキル研修

最新のデジタルツールやAI技術を活用した業務効率化と革新を推進するため、テクノロジースキル研修を強化しています。さらに、AIを活用した業務プロセスの高度化により、従業員が付加価値の高い業務に集中できる環境を整え、企業全体の競争力を飛躍的に向上させることを目指しています。

③ リーダーシップとマネジメント研修

次世代リーダーや中堅層を対象に、変革を牽引するリーダーシップスキルを育成しています。マネジメント力、チームビルディング、戦略的思考を強化するワークショップを提供します。

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と異文化対応力を強化します。

海外拠点や国際プロジェクトで即戦力となるための実践的トレーニングを実施します。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 (2023年度)	実績 (2024年度)	実績 (2025年度)	目標 (2026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%
AIスキル研修の受講者数	年間のAIスキル研修の受講者数	175人	183人	196人	200人

2022年度より、全従業員を対象に年間100時間の学習時間をKPIとして設定し、自己学習を含めたe-learningや研修プログラムを継続的に提供してきました。この取り組みにより、従業員のスキル定着と学習習慣の強化に大きく寄与しています。

2025年度は、平均研修受講時間の修了率を100%に引き上げることを目標としていましたが、実績は95%にとどまりました。また、AIスキル研修の受講者数は目標の192人を上回って196人でした。

これらの結果を踏まえ、2026年度は修了率100%を達成し、AIスキル研修の受講者数を200人に増加させることを目指します。さらに、研修の質を高めることで、業務効率化と付加価値創出を加速し、企業全体の競争力強化につなげます。



人財開発概要

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。本人の同意を得たうえで実施し、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ます。

実績

現在、8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 (2023年度)	実績 (2024年度)	実績 (2025年度)	目標 (2026年度)
年間海外出向人数	34歳までの若手社員人数	3人	6人	8人	10人

2025年度は、海外出向プログラムにおいて8名の若手従業員が海外での業務に従事し、国際的なビジネス経験を積みました。そのうち半数以上が主任職以上に就任しており、キャリア成長に直結する成果を上げています。この取り組みにより、当社のグローバル人財育成が着実に進んでいることが示されました。

2026年度は、海外出向人数を10名に増加させ、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 (2023年度)	実績 (2024年度)	実績 (2025年度)	目標 (2026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年より実施			69.4%	80%
離職率	本社雇用社員の離職率 平均10%台を維持	14%	8%	19%	10%	



人財定着概要

2025年度は従業員満足度調査を実施し、満足度スコアは69.4%となりました。目標である80%には届きませんでした。社員の課題意識や期待が明確に可視化され、今後の改善施策につながる重要なデータを得ることができました。

離職率については19%と目標の10%を上回る結果となりましたが、資格奨励金制度やサンクス制度の導入、メンタル不調の早期発見・早期対応、グローバル報酬体系の見直しなど、社員満足度向上に向けた取り組みを強化した一年でもありました。これらの施策は2026年度以降の組織づくりに生かせる基盤となっています。

2026年度は、2025年度に得られた調査結果や現場からのフィードバックをもとに改善アクションを具体化し、満足度スコア80%以上の達成と離職率10%以下の実現を目指します。引き続き、社員の成長支援、エンゲージメント向上、人事制度の透明性向上など、働きがいを感じられる環境整備を全社で推進してまいります。



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 (2023年度)	実績 (2024年度)	実績 (2025年度)	目標 (2026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	100%	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	100%	100%	100%

2025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が100%を達成し、すべ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、キャリア形成を促進しました。この取り組みにより、新入社員の定着率がさらに向上し、組織全体の活力強化に寄与しています。

2026年度は、この成果を継続し、メンター面談実施率を100%維持するとともに、面談の質をさらに高め、キャリア初期段階での成長を加速させます。

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 (2023年度)	実績 (2024年度)	実績 (2025年度)	目標 (2026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%

2025年度は、女性リーダーシップ研修を「次期管理職研修」や「AI活用研修」と統合し、年間4回実施しました。この統合は、AI活用や業務効率化に関する研修へのシフトを優先しつつ、女性従業員のキャリア継続支援を維持し、全社的な生産性向上を図るための戦略的判断です。

2026年度は、女性リーダーシップ研修を年間4回実施することを目標とし、ダイバーシティとインクルージョンの推進をさらに強化します。

これにより、女性リーダーの育成を加速し、組織全体の多様性を高めるとともに、持続可能な成長を支える人材基盤を構築します。



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 (2023年度)	実績 (2024年度)	実績 (2025年度)	目標 (2026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	14日	6日	9日	10日
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	100%	100%

※当社では人的資本関連の指標を2024年度より初めて開示しました。

それ以前からオンラインコミュニケーションツールは利用していましたが、一部社員の利用状況を定量的に集計していなかったため、2023年度・2024年度は「未集計」としています。

2025年度は、平均有給休暇取得日数が9日となり、前年の6日から改善しました。

これは、従業員の休暇取得促進施策が一定の効果を示した結果です。

一方で、さらなるワークライフバランスの向上には継続的な取り組みが必要です。

2026年度は、平均有給休暇取得日数10日を目標にしつつ、

より計画的な休暇取得を推進します。

これにより、従業員の満足度と生産性を高め、働きやすい職場環境の実現を目指します。



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、業務効率化とリソースの最適化を軸に継続的に進化しています。2025年度は、ITツールの活用を全社的に定着させ、バックオフィス業務を中心にさらなる自動化を推進しました。これにより、業務のスピードと正確性が向上し、従業員一人当たりの生産性は前年に比べて着実に改善しています。

一方で、営業や顧客対応などIT化が進みにくい領域では、効率化の余地を探る取り組みを強化しました。物理的な制約や人的判断が必要な業務に対しても、ITツールやAIを活用した改善策を検討し、現場の負担軽減を目指しています。

また、従業員のITスキルやAI活用スキルには依然としてバラツキがあるため、スキル底上げに向けた研修やナレッジ共有を積極的に実施しました。これにより、属人的な作業の削減と知識の標準化を進め、業務品質の安定化を図っています。

さらに、柔軟な働き方の推進も継続しており、残業時間の削減やテレワークの活用により、ワークライフバランスの改善を実現しました。こうした取り組みは、従業員のモチベーションやエンゲージメント向上につながり、結果として生産性の底上げに寄与しています。



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、より高度な効率化と正確性の追求を軸に、AIの活用をさらに拡大し、バックオフィス業務の自動化を一層進めます。これにより、業務負荷を軽減し、残業時間の削減を実現します。

また、従業員のITスキルやAI活用スキルの底上げを重点課題とし、研修やナレッジ共有を通じて、全社的なデジタルリテラシーの向上を図ります。属人的な作業を減らし、標準化されたプロセスを構築することで、業務品質とスピードを両立させます。

さらに、ワークライフバランスの強化を継続し、柔軟な働き方と生産性向上を両立させるため、具体的なKPIを設定しながら取り組みを進めていきます。



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 (2023年度)	実績 (2024年度)	実績 (2025年度)	目標 (2026年度)
業務自動化導入数	RPA使用件数	未集計	30件	35件	45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	50%	60%	70%

※当社では業務自動化導入数や工数削減率の定量的な測定を2024年度から開始しました。

2023年度はRPA導入を試験的に進めていたものの、正式な集計体制が整っていなかったため「未集計」と記載しています。

2025年度は、業務自動化の推進により、導入件数は35件、工数削減率は60%を達成しました。

これは前年の成果を上回るものの、当初目標である40件には届かず、特にRPAシナリオ作成におけるスキル不足が課題として浮き彫りになりました。今後は、シナリオ設計力の強化とナレッジ共有を通じて、より高度な自動化を実現し、属人的な作業を減らすことが重要です。

2026年度は2025年度の成果を基に、RPA使用件数を45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。

これらの目標を達成することで、業務効率化と正確性を両立させ、残業時間の削減と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 (2023年度)	実績 (2024年度)	実績 (2025年度)	目標 (2026年度)
電子契約	年間の電子契約利用件数	未集計	218件	162件	250件

※当社では電子契約の利用件数を2024年度から正式に集計開始しました。

2023年度は電子契約を導入済みでしたが、利用件数の定量的な記録を行っていなかったため「未集計」と記載しています。

2025年度は、電子契約の利用件数が162件となりました。目標件数には届きませんでしたが、ペーパーレス化の推進により書類管理の効率化やコスト削減が進み、DX化の取り組みとして一定の成果を上げています。今後も取引先の意向を尊重しつつ、電子契約の活用をさらに広げ、業務効率と環境負荷の軽減を進めてまいります。

2026年度は、これまでの取り組みを基にDX化をさらに推進し、電子契約の活用拡大による効率化と持続可能なビジネス運営を目指します。



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、人的資本の多様性と公平な評価制度が不可欠です。

当社は「グローバル専門商社構想」の実現に向け、異なるバックグラウンドを持つ人財が互いを尊重し合いながら、新たな価値を創造する組織づくりを進めています。現在も従業員の半数以上が外国籍であり、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。

2025年度は、ASEAN地域において共通の評価・報酬制度を導入しました。この仕組みにより、公平性と透明性を担保し、現地人財の成長と企業価値向上を両立させています。優秀な人財の確保・定着を実現し、グローバル競争力をさらに強化することを目指しています。

今後も、各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

当社は、多様な背景を持つ人財こそがイノベーションの源泉であり、企業価値向上の重要なドライバーであると考えています。

異なる文化や経験を持つ人財は、従来の枠組み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課題に対して革新的なソリューションを生み出します。この多様性は、急速に変化する市場環境において、企業が柔軟かつ迅速に対応する力を養い、結果として競争力を強化します。

さらに、多様なチームによる協働は、より包括的でバランスの取れた意思決定を可能にし、リスク管理能力を高めます。異なるバックグラウンドを持つメンバーが多角的な視点から意見を出し合うことで、問題解決の速度と質が向上し、企業全体のパフォーマンスを押し上げることが期待されます。

当社は、こうした多様性を活かした組織づくりを通じて、持続的な成長とグローバル競争力の強化を実現します。



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

当社は、多様な人財を受け入れることで、企業文化をより開かれたものへと進化させ、従業員エンゲージメントを高めています。多様な意見や背景を尊重する文化は、従業員が自らのアイデアやスキルを最大限に発揮できる環境を生み出し、結果として個々の生産性と組織全体のパフォーマンスを向上させます。

ジェンダー、年齢、国籍、文化、障がいの有無など、幅広い多様性を積極的に受け入れることで、豊かな社内環境を構築し、優秀な人財の確保と定着を促進しています。これは、採用競争力を高めるだけでなく、企業の持続的成長に直結する重要な戦略です。

さらに、多様性を重視する企業文化は、社会的責任を果たす企業としてのブランド価値を高めます。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、採用市場での競争優位性を確立する要因となります。

当社は、こうした文化醸成を通じて、従業員のエンゲージメント向上と企業価値の最大化を目指します。

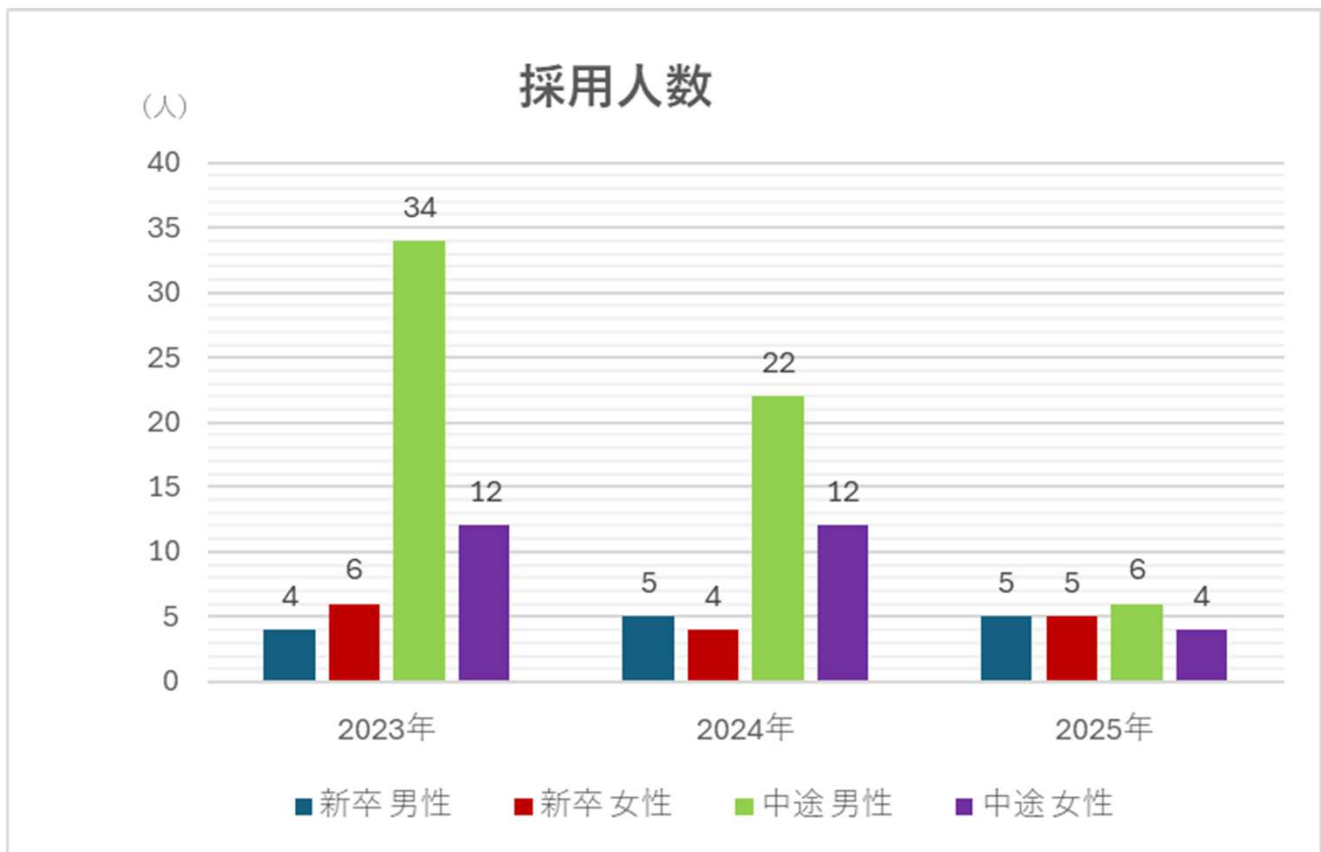


多様性の実現に向けて

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。

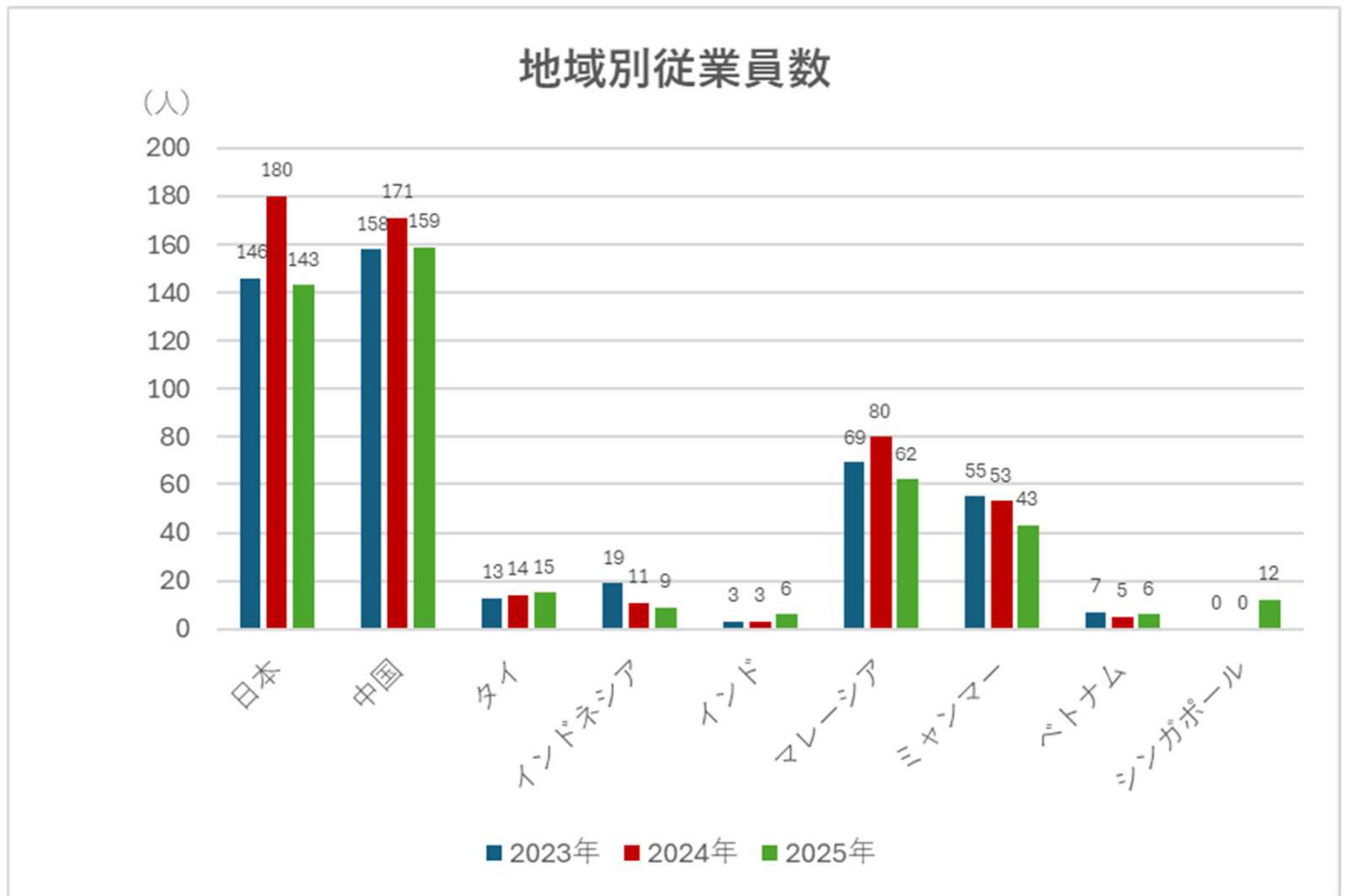




多様性の実現に向けて

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



グローバル人財の育成

当社は、グローバル市場での競争力を強化するため、グローバル人財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財の育成と、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財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財を育成しています。



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財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 (2023年度)	実績 (2024年度)	実績 (2025年度)	目標 (2026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	未実施	5名

※当社では電子契約の利用件数を2024年度から正式に集計開始しました。

2023年度は電子契約を導入済みでしたが、利用件数の定量的な記録を行っていなかったため「未集計」と記載しています。

2025年度は目標を5名と設定しましたが、プログラム開始準備に注力したため未実施となりました。

2025年度はグローバル人財育成の参加者数は目標の5名に対し未実施となりましたが、各種研修や育成施策は継続的に実施され、国際的な視野を持つ人財の土台づくりが進みました。これらの取り組みは社員のスキル向上や組織全体の競争力強化に寄与しています。

2026年度は、これまでの施策をより計画的に展開し、グローバル人財育成の参加者数5名の達成を目指します。将来のリーダー育成を通じて、当社の持続的成長とグローバル市場での存在感向上につなげていきます。



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 (2023年度)	実績 (2024年度)	実績 (2025年度)	目標 (2026年度)
日本・ASEAN拠点における外国籍比率	65%以上の維持	63%	60%	65%	65%

2025年度は、日本・ASEAN拠点における外国籍比率が65%となり、前年の60%から増加しました。多様性の推進により、異なる文化や視点を持つ人財が活躍する環境がさらに強化され、組織の創造性と柔軟性が高まりました。

一方で、当社は多様性の拡大とともに、公平性・透明性を担保する仕組みを重視し、評価・報酬制度の整備を進めています。

2026年度は2025年度の成果を基に、外国籍比率を65%以上に維持し、多様性をさらに推進します。

これらの取り組みにより、グローバル競争力をさらに高め、持続可能な成長を支える人財戦略を推進します。



グローバル人材の育成

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 (2023年度)	実績 (2024年度)	実績 (2025年度)	目標 (2026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	69.4%	75%

※2024年度まではアンケート形式で従業員満足度を定期的に調査していましたが、定量的な指標として測定できる仕組みがなかったため「未集計」と記載しています。2025年度からは専用システムを導入し、数値で把握・分析できる体制を整えています。

2025年度は、従業員満足度向上に向けた取り組みを継続し、資格奨励金制度やサックス制度など、多様な施策を実施しました。その結果、システムによる全社アンケートを導入し、満足度を可視化する基盤を整えました。

実績は69.4%となりましたが、従業員の声を反映した改善が進み、働きやすい職場づくりに寄与しています。

2026年度は、これまでの取り組みを基に、満足度75%以上の維持を目指し、従業員の定着率向上と組織の生産性向上に一層取り組んでまいります。



各種データにおける人的資本開示



各種データ

基本情報			2023年度	2024年度	2025年度
総従業員数					
単体	全体		175名	183名	144名
	男性		125名	121名	108名
	女性		50名	62名	36名
連結	全体		470名	518名	455名
	男性		207名	236名	221名
	女性		263名	282名	234名
事業部別従業員数					
単体	国内ソリューション事業		98名	101名	99名
	海外ソリューション事業		22名	20名	0名
	DX事業		3名	20名	4名
	管理部門		52名	42名	41名
連結	国内ソリューション事業		98名	121名	99名
	海外ソリューション事業		97名	97名	116名
	DX事業		192名	240名	199名
	管理部門		83名	60名	41名
地域別従業員数					
連結	日本		146名	180名	144名
	中国		158名	171名	159名
	タイ		13名	14名	15名
	インドネシア		19名	11名	9名
	インド		3名	4名	6名
	マレーシア		69名	80名	62名
	ミャンマー		55名	53名	43名
	ベトナム		7名	5名	5名
	シンガポール				12名
従業員平均給与					
単体	全従業員		5,039千円	4,994千円	5,360千円
男女間賃金格差					
単体	全従業員		62%	40%	69.3%
ダイバーシティ					
年齢					
単体	平均年齢	全体	36.52歳	22.9歳	39.49歳
		男性	41.39歳	31.46歳	41.28歳
		女性	31.65歳	34.94歳	34.32歳
	年齢構成	19歳以下	0%	0%	0%
		20-29	37%	14%	31%
		30-39	22%	26%	25%
		40-49	19%	29%	13%
		50-59	17%	17%	24%
		60歳以上	3%	11%	7%
		定年再雇用	2%	3%	1%
性別					
連結	従業員	全体	470名	518名	455名
		女性	263名	282名	234名
		女性比率	56%	54%	51%
	管理職	全体	46名	49名	62名
		女性	10名	10名	8名
		女性比率	22%	20%	12.9%
平均勤続年数					
単体	全体	6.1年	12.4年	11.6年	
	男性	7.2年	10.7年	13.8年	
	女性	3.4年	5.83年	5年	



各種データ

採用						
採用人数						
単体	新卒、中途合計		57名	43名	18名	
		新卒	11名	9名	10名	
	男性		4名	5名	5名	
		女性	6名	4名	5名	
	中途	合計	46名	34名	8名	
		男性	34名	22名	4名	
	女性		12名	12名	4名	
		中途採用比率	81%	79%	50%	
	採用区分別在籍状況					
	単体	従業員合計		175名	175名	144名
新卒入社在籍者数			61名	60名	57名	
中途入社在籍者数			114名	115名	87名	
中途入社比率			65%	66%	60%	
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)		49,210,713円	39,810,000円	21,820,200円	
	一人当たり採用コスト		834,079円	925,814円	1,212,233円	
スキルと能力						
単体	研修参加数	育成部実施件数(延べ)	178名	161名	144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		3040時間	20456.5時間	30780時間
		1人あたり年間平均研修時間		196時間	127時間	100.8時間
		1人あたり年間平均研修日数		64日	115.4日	91日
		1人あたり年間平均研修費用		14,147円	132,845円	157,199円
	人財育成プログラム					
		管理職(延べ)		36名	47名	50名
		次期管理職(延べ)		19名	26名	30名
		スキル・専門知識の深化(延べ)		200名	489名	455名
		DX・人財育成(延べ)		200名	489名	1159名
		新卒採用向け		11名	9名	10名
	組織文化		175名	489名	455名	



各種データ

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	12名	21名	11名
		育児休業 全体	8名	12名	7名
		男性	2名	0名	1名
		女性	6名	12名	6名
		時短勤務 全体	4名	9名	4名
		男性	0名	3名	0名
		女性	4名	6名	4名
		男性育児休暇取得率	25%	0%	14%
	育児休業後の復職率・定着率				
		復職率 男性	50%	0%	100%
		女性	50%	100%	100%

労働時間・有休休暇

単体	有給休暇	年間付与日数	合計	1975日	2501日	1434日
			対象人数	140名	212名	158名
			管理職	512日	525日	239日
			一般職	1306日	1976日	1195日
		年間平均取得日数	平均	14日	6日	9日
			管理職	15.4日	5.2日	7日
			一般職	12日	6.4日	10日

ウェルビーイング

単体	健康成果指標				
		健康診断受診率	96.1%	95.4%	97%
	健康・安全に関する研修、セミナー				
		安全運転研修(延べ)	147名	75名	57名
		アルコールリスク研修(延べ)	70名	85名	57名
		メンタルヘルスに関する研修(延べ)	289名	43名	377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	87%	100%	100%
----	-------------------------	-----	------	------