



dip

Labor force solution company

INTEGRATED REPORT 2022

私たちディップを突き動かしてきたのは、dipの社名に刻まれた「夢(dream) アイデア(idea) 情熱(passion)」です。これまで、dream idea passionを原動力に幾多の困難を乗り越え、大きな成長を遂げてきました。これからも、社員一人ひとりの溢れる「夢とアイデアと情熱」で新たな未来を切り拓き、誰もが働く喜びと幸せを感じられる社会の実現をめざしていきます。



dream idea passion



dipのロゴは、PCやスマートフォン上の表記を指でなぞると、光が飛びかいた元の形の戻るインタラクティブロゴとなっています。ロゴカラーは白で、デジタルメディア上の光を生む三原色、青、緑、赤が混じり合っ
て生まれる色です。dreamを青、ideaを緑、passionを赤とし、様々な光の粒と色は、多様性に富んだ社員を表し、その躍動感を伝えています。そして様々な形
を変えることに、dipの変化対応力の強さが表現されました。世界的に著名なウルトラテクノロジスト集団「チームラボ」が手掛けた作品です。

INTRODUCTION 05

05 CEO MESSAGE

代表取締役社長兼CEO 富田英揮
—誰もが働く喜びと幸せを感じられる社会
の実現をめざして—

11 dipのフィロソフィー

13 事業概要/財務・非財務ハイライト

15 価値創造の歩み

統合報告書2022発行にあたって

dipの統合報告書は、当社の経営哲学である「フィロソフィー」を基に、これまでの歴史の中で培われてきたビジネスモデルにおける強みにより社会に提供してきた様々な価値、「めざす社会」の実現に向けた取り組みについてまとめています。

初めての発行となる2022年版においては、価値を創出するしくみや人的資本の強みについてお伝えし、中長期的な成長戦略と持続可能な企業価値向上への取り組みをご理解をいただけるように編集をいたしました。

本書をもとに、多様なステークホルダーの皆様との対話をさらに重ねてまいりたいと考えています。

dipの価値創造ストーリー 22

23 COO MESSAGE

代表取締役COO 志立正嗣
—フィロソフィーのもと
社会価値と経済価値の向上を追求する—

27 価値創造プロセス

29 ビジョン実現に向けたマテリアリティ

31 マテリアリティKPIと目標

33 価値創造のしくみ

取締役CBO 岩田和久

37 フィロソフィーで結びつく人的資本

—CHO MESSAGE—

43 事業概況/戦略

43 人材サービス事業

48 DX事業

51 中期経営戦略dip2025

59 経済価値の創出

—CFO MESSAGE—

63 創出する社会価値

dipのサステナビリティ 66

67 サステナビリティ方針

68 環境への取り組み

68 気候危機への対応

71 社会への貢献

71 人材の多様性確保への対応

72 人権への取り組み

73 DEIの推進

74 健康経営への取り組み

75 地域社会への貢献

77 ガバナンスの強化

77 経営・執行体制

—社外取締役 MESSAGE—

—常勤監査役 MESSAGE—

85 コーポレート・ガバナンス

95 財務・非財務データ

97 会社概要

CONTENTS

対象期間

2021年3月1日~2022年2月28日

※一部対象期間外の情報も掲載しています

報告対象範囲

ディップ株式会社およびグループ会社

参照ガイドラインなど

IFRS財団「国際統合報告フレームワーク」

経済産業省「価値協創のための統合的開示・対話ガイダンス」

GRI(Global Reporting Initiative) GRIスタンダード

将来見通しに関する特記

本統合報告書で記載している業績予想ならびに将来見通しは、本報告書発行時点で入手可能な情報に基づき当社が判断した予測であり、実際の業績などは社会情勢や経済状況などの様々な要因により大きく異なる可能性があることをご承知おきください。

CEO MESSAGE

働く人のために働いていく

— 誰もが働く喜びと幸せを感じられる社会の実現をめざして —

富田 英揮

代表取締役社長 兼 CEO (最高経営責任者)

dipが取り組む社会課題

日本は先進国の中で最も少子高齢化が進んでおり、労働人口の減少により、これから深刻な労働力不足に陥っていきます。一方で、日本の平均賃金*1は、長期間にわたり停滞し、主要先進国を下回り、OECD(経済協力開発機構)平均にも及ばず、格差や貧困の問題を生んでいます。

とりわけ、日本の労働力の約4割*2を占める有期雇用労働者の賃金に大きく影響する最低賃金は、僅かに上昇しているものの、欧米に比べると依然低い水準のままです。無期雇用労働者に比べ、有期雇用労働者の処遇の低さやキャリアアップの機会が不十分であることなどが、格差と貧困を深刻化させています。

労働力の不足を解消するには、女性、高齢者、外国人が働きやすい環境を整備し、雇用と働き方の多様化を進めていくことが求められます。また賃金の上昇には、

雇用のミスマッチを解消し、働く人のスキルの向上と業務の効率化で人材力を強化し、デジタル技術の活用、DX(Digital Transformation)によって企業の生産性を上げていくことが重要です。

これらの社会課題をdipの経営の重要なテーマとし、「多様な就業機会の創出/雇用ミスマッチの解消」と企業の「人材力・経済生産性の向上/働きがいのある職場づくり」、そして「DEIの推進、人権の尊重」を事業におけるマテリアリティとして設定しました。また、世界の喫緊の課題であり具体的な対策が必要な「気候危機への対応」にも力を入れて対応しています。

多様な人材が働きがいを感じながら個々の能力を最大限に発揮し、安心して、安全かつ健康的に働き、喜びと幸せを感じながら経済を発展させる、持続可能な社会の実現に貢献するために、様々な社会課題への挑戦を続けていきます。

⇒ P.29 ビジョン実現に向けたマテリアリティ



ビジョン 「Labor force solution company」 で実現したい社会

dipは、2019年に新たなビジョンとして「Labor force solution company」を掲げ、これまでの人材ビジネスに加えて、新たにDX事業^{*3}を開始しました。構造的な人手不足を解消するには、労働力の創出と流動化を促し、働く人と企業のベストマッチを図ることで、人材の定着と活躍を支援していくことが、ますます重要になります。加えて、テクノロジーの活用を進め、DXにより業務や働き方そのものを改善していくことが必要とされています。

しかし、日本の中堅・中小企業においては、大手企業に比べ、DXが大きく遅れています。専門人材がおらず、どの業務を変革できるかが分からず、ツールを導入するにもコストや手間もかかり、十分に使いこなせないことが原因です。

そこで、中堅・中小企業に特化した商品・価格設定で、導入と継続利用をしやすくパッケージ化したDXサービス「コボット」を開発。すでに1万社以上の企業に提供しています。DXの導入で、業務の効率化を図り、人にはその人の能力を発揮できる仕事を任せられた方が、働く人も生き活きとし職場環境も良くなっていきます。そうなれば、従業員は定着し、スキルの熟練度も高まり、生産性が向上します。それが企業の競争力強化につながります。

人材サービスとDXサービスの両軸で労働市場の諸問題を解決し、多様な人材がそれぞれの能力を発揮し、より豊かに働くことで、企業の競争力を高め、「誰もが働く喜びと幸せを感じられる社会の実現」をめざす

ことが、ビジョン「Labor force solution company」に込めた思いです。

⇒ P. 51 中期経営戦略dip2025

ユーザーファーストの追求

当社は、サービスを利用するユーザーの満足度を第一に考える「ユーザーファースト」を経営方針に掲げています。

新鮮でどこよりも豊富な求人情報の質にこだわり、職場紹介動画など他社にない独自のサービスで、ユーザーの期待を超えてきたことが、dipのサイトのブランド力を大きく向上させ、顧客企業への高い広告効果を生み出しています。2020年、世界を襲った新型コロナウイルス感染症の拡大下においても、この方針に基づき次々と施策を打ち出しました。感染者数が急増した同年3月、即座に、ユーザーに向けた経済支援策を発表し、dipのサービスを通して就業した方が感染した際、治療期間として必要な半月分の収入を支援することを決めました。dipのユーザーの多くを占める有期雇用労働者の方々は休業手当などが不十分なケースが多く、感染すると収入が減少するため、病気と、経済的な不安を同時に抱えてしまいます。そのような方々の力になりたいという思いから生まれたアイデアです。そして、dipだけではなく、社会全体で有期雇用労働者の待遇改善と、雇用を守ることの必要性を訴えるため、全国紙に「バイトを守れ。」というメッセージで、支援策の告知を行いました。2021年7月には、政府が強く推奨した新型コロナワクチンの接種が進むよう、「ワクチンインセンティブプロジェクト」を開始しました。



接種のための特別休暇の付与や、接種をした方の時給アップなどのインセンティブを設けることを顧客企業に働きかけサイト上に掲載しています。ワクチン接種を後押しし、求職者と顧客企業双方にとって安心・安全な職場づくりを促してきました。

こうした取り組みは報道機関等でも大きく取り上げられました。求職者の視点に立って、その課題解決に取り組むことが、顧客企業の役に立ち、やがては社会課題の解決へと広がっていくと考えています。

「働く人の待遇向上」への取り組み

私たちが力を入れてきた施策に「有期雇用労働者の方々の待遇向上」があります。2021年12月より、営業社員が顧客企業に、時給の引き上げや採用時のお祝

い金の支給などを提案しサイト上に掲載する、「ディップ・インセンティブ・プロジェクト」を開始しました。賃金の引き上げ交渉には、顧客企業の反発が危惧されましたが、コロナ禍の後に予想される深刻な労働力不足を見越した採用力の強化になると、多くの賛同を得ることができました。2022年10月現在、プロジェクト参画企業の案件数は94万件^{*4}、時給アップ案件が42万件以上となっています。

このような取り組みは、過去にも行っています。2013年、デフレ脱却をめざす「アベノミクス」で、政府から経済界に賃上げの強い要請が行われました。しかし、その恩恵は、有期雇用労働者の方々には及びませんでした。その求職者の切実な声を聞き、顧客企業に募集時の時給を上げるをお願いをする「レイズ・ザ・サラリーキャンペーン」を展開。主要全国紙に「上がれ、時給。上がれ、日本。」とのコピーで意見広告も出しました。

「有期雇用労働者の方々の処遇改善を通して、日本経済を活性化したい」という思いは、多くの顧客企業の支持を得て、「バイトル」に掲載された時給アップ案件の平均時給は1年間で3.9%上昇*5しました。

今回の「ディップ・インセンティブ・プロジェクト」では、平均時給を1年間で9.1%*6上昇させ1,222円と過去最高を更新しています。

このように「ユーザーのため、顧客企業のため」に、社員一人ひとりが懸命な努力を重ねてきたことが、多くのユーザー、顧客企業の支持を集めています。

⇒ P. 15 価値創造の歩み

フィロソフィーに基づく経営

コロナ禍でのユーザーへの経済支援策や有期雇用労働者の方々の待遇向上のための賃金の引き上げ交渉など、過去に前例のない試みに挑んできた社員たちを支え、当社の経営、事業、そしてマネジメントと企業文化を貫いているのは、フィロソフィーです。

フィロソフィーは、企業理念である「私たちdipは夢とアイデアと情熱で社会を改善する存在となる」、「Labor force solution company」というビジョン、ブランドステートメント「One to One Satisfaction」、そして全社員の行動規範である「dip WAY」と、行動哲学「ファウンダーズスピリット」で構成されています。dipの数々の挑戦の歴史の中で培われ、様々な苦難を乗り越える過程で生まれた経営の根幹、会社の「魂」であり、全ての判断において「軸」になるものです。私たちが提供する価値は、時代とともに進化し続けなければなりません。しかし、進化には、変えてはいけな

「軸」がないと、それはとてももろく、壊れやすいものになってしまいます。フィロソフィーは、役員、社員が常に立ち返る原点であり、その心を突き動かし、幾多の挑戦を支える力の源泉となってきました。

このフィロソフィーが、社員たちのロイヤリティを高め、社会課題に向き合う日々の仕事の中で体現されていくことで、多くのユーザー、顧客企業のロイヤリティを生み、社会価値の創出と当社の売上高と利益の高い成長につながってきました。

⇒ P. 11 dipのフィロソフィー

「人が全て、人が財産」との信念

dipは、「人が全て、人が財産」という信念のもと、多様な個性を持つ社員一人ひとりの力を磨き、最大限に発揮できる環境をつくり、その幸福度を高めることで、人的資本の向上に努めてきました。2006年には200名という初の新卒大型採用を行いました。当時わずか約350名の社員数の会社に、これだけ多くの新入社員を受け入れることには苦心しましたが、企業成長には、まささらで無限の可能性を持った新卒たちとともに、独自の強い企業文化を創ることが大切だと考えました。2015年4月からは、300名規模の新卒採用を行っています。2022年には、過去最多となる414名が入社。2023年は、600名の採用をめざしています。

新卒社員を一から育てていくことは大変なことですが、独自の教育システムと多くの管理職、先輩社員の愛情と情熱によって、ロイヤリティの高い新入社員たちが育ち、力を発揮して、当社の急成長を牽引してくれました。さらに、高い知識・スキルと豊富な経験をもったエン

ジニアなどプロフェッショナルな人材が中途採用で続々と集まり、多様性のある強い組織が創られています。

人材採用で最も重視しているのは、フィロソフィーへの共感です。もちろんポテンシャルや、スキル、経験は重視しますが、フィロソフィーと企業文化への共感がなければ、いくら優秀な人材でもその力を十分に発揮することはできません。入社後も、階層別に充実させた各種研修をはじめ、様々な工夫を凝らした大規模な社員総会、社内SNSなどによるコミュニケーションを通じて、フィロソフィーの理解・浸透を深めています。

フィロソフィーがあるからこそ、組織の一体感が高まり、その中で個々人の持つ力が発揮され、それが掛け合わされて、これまでの急成長の大きな原動力となりました。

⇒ P. 37 フィロソフィーで結びつく人的資本

社名と企業理念に込めた思い

dipは、2022年3月14日に創立25周年を迎えました。当社の歴史を振り返ると、数知れない困難の連続でした。しかし、どんな状況下においても、夢を諦めずに、ピンチをチャンスに変えるアイデアに情熱を燃やし、苦境を打開してきました。夢(dream)とアイデア(idea)と情熱(passion)は、資金もない、まさにゼロからのスタートだった創業時から、揺らぐことなく持ち続けてきたものです。その頭文字を、社名に冠しました。

*1 経済協力開発機構(OECD)調べ

*2 総務省統計局「労働力調査(基本集計)」

*3 DX事業は、2019年4月にAI・RPA事業として立ち上げ、2021年4月にDX事業に名称を変更

*4 ディップ・インセンティブには、時給アップに加え、継続勤務ボーナス・入社祝い金・ワクチンインセンティブ等を含む

*5 dipの求人広告に掲載される募集求人の平均時給(2014年5月前年同月比較)

*6 dipの求人広告に掲載される募集求人の平均時給(2022年5月前年同月比較)

*7 正社員、契約社員、派遣社員、アルバイトの合計

心から実現したいと思える夢を抱けば、それを叶えるためのアイデアが湧き、そのアイデアを形にしたいという情熱が溢れてきます。25年前に一人で立ち上げた会社に、今では2,600人*7を超える社員たちがいます。一人ひとりが夢とアイデアと情熱に溢れる心強い仲間です。

その仲間たちを強く結びつけるフィロソフィーに謳った、企業理念である「私たちdipは夢とアイデアと情熱で社会を改善する存在となる」は、SDGs(持続可能な開発目標)とも深く響き合っています。「SDGsを基に社会改善を事業に」との戦略のもと、出資先企業など外部パートナーとともに、新規事業の創出にも力を入れています。これからも、社会課題の解決に挑戦を続け、新たな時代の変化を見逃さずに捉え、進化に変えていきたいと考えています。

フィロソフィーのもとに全社員が一丸となって、社会価値と経済価値を生み出すことで、持続可能な社会に貢献するとともに、dipの中長期的な企業価値の向上と持続的な成長をめざして取り組んでまいります。私たちdipは、働く人のために働いていきます。ステークホルダーの皆様におかれましても、是非、今後の当社にご期待をいただくとともに、引き続きご支援を賜りますようよろしくお願い申し上げます。

2022年11月

富田 英揮

dipのフィロソフィー

フィロソフィーは、dipの挑戦の歴史の中で培われ、様々な苦難を乗り越える過程で生まれた経営の根幹であり、全ての役員、社員が常に立ち返る原点です。このフィロソフィーが、dipの急成長を生み出し、多くのイノベーションをもたらしています。

企業理念

私たちdipは 夢とアイデアと情熱で 社会を改善する存在となる

ブランド ステートメント

One to One Satisfaction

一人ひとりに寄り添う、「ユーザーファースト」なサービスを追求します。
私たちのビジネスに関わる全ての人々にとって、「満足度No.1」を実現します。
「人が全て、人が財産」の信念のもと、「社員幸福度No.1」を目指します。

dip WAY

dream

自ら夢を持ち、語り、夢の実現に努力する。私は決して途中で諦めない。

idea

アイデアは成長、発展の源である。多様性に溢れた自由闊達な社風をつくり、イノベーターとして価値あるサービスの創造を追求する。

passion

まず自らが熱くなり、周りを熱くする。惜しげなく誉め、共に喜び、悩み、励まし、語り合う。
チームワークとリーダーシップで一致団結して勝利を勝ち取る。

ビジョン

Labor force solution company

人材サービスとDXサービスの提供を通して、労働市場における諸課題を解決し、誰もが働く喜びと幸せを感じられる社会の実現を目指します。

ファウンダーズ スピリット

1 ピンチはチャンス

どんな困難も、「発想の転換」でチャンスに変える。たとえチャンスであっても、油断はしない。ものごとをあらゆる角度から俯瞰し、自ら道を切り拓く。

2 チャレンジし続ける

どんな状況下でも、失敗を恐れず、果敢に挑戦し続ける。
ベンチャー精神のもと、イノベーターとして、社会の問題点を解決する。

3 最後まで諦めない

強い意志と行動力で、途中で決してあきらめない。
やり遂げることで失敗しても、そこから学び、より大きな成果を出す。

4 期待を超える

言われたことをただ受け入れるだけでなく、“考え抜き”、価値あるアイデアを創造し、周囲の期待を超え、自ら高い成長を実現する。

5 仕事、人生を楽しむ

仕事もプライベートも楽しみ、心身ともに充実した、幸せな人生を送る。

6 自らがdipを創る

理念のもとに集まる社員一人ひとりが、強い主体性を発揮し、新しいdipの未来を築いてゆく。

事業概要 / 財務・非財務ハイライト

ビジョン

“Labor force solution company”

人材サービスとDXサービスの提供を通して

労働市場における諸課題を解決し

誰もが働く喜びと幸せを感じられる社会の実現を目指します。

人材サービス事業

Human work force solution

インターネット求人広告メディアの運営
人材紹介サービスの提供

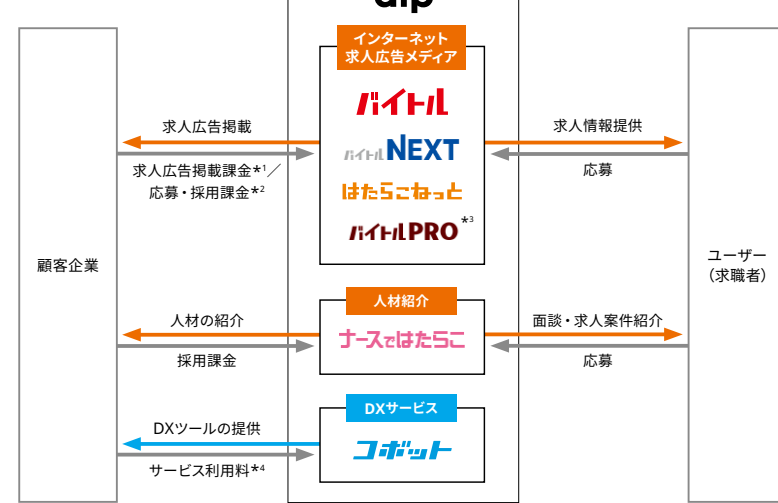


DX事業

Digital labor force solution

業務効率化や営業支援等の
DXツール(SaaS型商品)の提供

ビジネスフロー



*1 求人広告掲載課金は、求人広告の掲載期間に応じて、求人広告掲載料をお支払いいただきます
 *2 応募・採用課金は、求人広告掲載は無料で、応募/採用に応じて手数料をお支払いいただきます
 *3 バイトルPROは、広告掲載課金、応募課金・採用課金のサービスプランがございます
 *4 DXツールのサービス利用料は、サブスクリプションもしくは契約期間に応じた料金をお支払いいただきます

売上高

2020年2月期	2021年2月期	2022年2月期
464億円	▶ 324億円	▶ 395億円

営業利益

2020年2月期	2021年2月期	2022年2月期
143億円	▶ 73億円	▶ 56億円

経常利益

2020年2月期	2021年2月期	2022年2月期
143億円	▶ 65億円	▶ 53億円

当期純利益/親会社株主に帰属する当期純利益

2020年2月期	2021年2月期	2022年2月期
100億円	▶ 6億円	▶ 34億円

ROE

2020年2月期	2021年2月期	2022年2月期
36.0%	▶ 2.0%	▶ 11.1%

自己資本比率

2020年2月期	2021年2月期	2022年2月期
74.3%	▶ 84.4%	▶ 76.4%

従業員数
(契約社員・派遣社員・アルバイト含)

2,631名

営業員数

1,598名 (2022年8月現在)

女性比率(正社員)

47.8%

拠点数

36拠点

ESG経営への評価

GPIFが採用する5つの指数すべてに選定



価値創造の歩み

夢 (dream) とアイデア (idea) と情熱 (passion)。この3つを原動力にして、働く人たちのために働き、社会をより良くしていきたいとの思いがdipの始まりです。以来、インターネットによる求人情報の提供を通じ、顧客企業の人材採用とその活用を支援するとともに、求職者一人ひとりが生き活きと働くことができる社会を創っていきたくと事業に取り組んできました。今では、人がもっと豊かに働けるように、企業のDXを支援する事業も行っています。

草創期

1997.3-

夢の実現に向けた 挑戦を始めた

お金もない、オフィスもない、仲間もない。まさにゼロからのスタート。あるのは、「夢とアイデアと情熱」だけでした。2年半の歳月をかけて資金調達の壁を乗り越え、インターネットの家庭普及率18%というIT黎明期に、求人広告業界初のポータルサイトを生み出しました。

資金調達の壁を乗り越えて

1997年 | ディップ株式会社設立

パソナグループの南部氏とソフトバンクの孫氏が若い起業家支援のために設立した、「ジャパン・インキュベーション・キャピタル」を偶然テレビで目にし、送った事業計画書が認められ、融資を受けられることに。パソナのオフィスの一角を借りて、念願の会社設立を果たしました。



全ての人と同じ情報を得られる 社会を実現する

2000年10月 | 「はたらこねっと」開始

経営は苦しく、資金調達のためシリコンバレーに行くも、失敗。落ち込むどころかビジョン実現への想いは強くなり、息つく間もなく新たな挑戦を開始。インターネットの家庭普及率が18%という時代、全国に約7,500店舗を展開していたローソンと交渉し、店頭端末「Loppi」を利用した派遣会社のお仕事情報提供サービスを開始。コンビニ端末とインターネットを融合することで、全ての人々が仕事を探せる社会が実現しました。



ユーザー・企業のニーズに いち早く応える

2001年2月 | アルバイト・請負情報の提供を開始

紙媒体による求人情報が主流だった時代に、インターネットによる情報サービスを始め、求職者に必要十分な情報量をいち早く届けることを可能にした「はたらこねっと」内に、アルバイトの求人情報を加え、仕事探りを大きく進化させました。



発展期

2001.11-

発想の転換でピンチを チャンスに変える

隆盛を誇るヤフーとの業務提携、そして突然の解消を乗り越え、東証マザーズへの上場を成し遂げました。さらなる事業拡大と企業価値の向上を目指して、新卒の大型採用、大胆な広告投資に踏み切り、成長率業界No.1を実現。

上場への足掛かりを掴む

2001年11月 | ヤフー株式会社と業務提携

1998年から働きかけていた努力が実り、「Yahoo!求人情報」にアルバイト・請負情報、派遣情報の提供を開始。ポータルサイト大手と提携することで、ユーザー数・顧客数ともに一気に拡大。一方、いつまでもヤフーに頼ってられないという危機感が芽生えました。

独り立ちに向けた発想の転換

2003年12月 | ヤフー株式会社からの提携解消通告

会社設立以来の念願だった上場だが、上場の3日前に突然ヤフーから提携解消を通告され、株式公開の辞退を決断。上場を祝うはずの船上パーティーをヤフーからの卒業パーティーとして開催し、「ヤフーがなくてもユーザーを集める」と決意を新たにします。

携帯版にいち早く対応

2004年4月 | 携帯電話3社の公式サイトに掲載



ヤフー依存型のビジネスモデルからの脱却のための準備を入念に進めており、いち早く携帯電話の公式サイトに、「バイトル」「はたらこねっと」の求人情報が掲載されました。

ピンチをチャンスに変える

2004年5月 | 東証マザーズ上場

投資家保護のために、株式公開を延期したことが逆に投資家の信頼を得ることにつながり、結果として延期から5か月という当時日本株式史上最短のスピードで上場を実現しました。



業界に先駆けて採用HP検索エンジン サービスの提供に挑戦

2004年10月 | 「ジョブエンジン」サービス提供開始

dip ディップの転職情報 | 企業HP内の求人情報を自動収集し、閲覧できるサービスを開始。

dipらしい企業文化を創る

2006年4月 | 新卒大型採用スタート

上場を果たし、ビジネスモデルが整い始めた創業10年目。それまでは営業手法を磨くことに注力してきましたが、次はdipらしい企業文化を創っていく人材を採用・育成するため、「新卒の大型採用」をスタートしました。350名の社員数に対し新卒約200名を採用。dipのDNAを継承していく人材は、以降の快進撃を支える礎となりました。

変革期

2008.9-

「人が全て、人が財産」という 信念のもと、危機を乗り越える

リーマン・ショックという最大のピンチを全員で乗り越え、より強いdipへと生まれ変わるチャンスに変えました。企業理念を刷新し、今まで以上に社会における影響力を意識した独自性ある取り組みを推進。

世界的金融危機に 全社員の力で立ち向かう

2008~2009年 | 最大の経営危機を迎える

「リーマン・ショック」

競合が続々とリストラを敢行する中、「ディップにとって人は一番の財産」だと、全員で乗り越えることを決意。休憩時の消灯をはじめ、全社を挙げた経費削減に取り組み、また断腸の思いで管理職の報酬カットや一部社員の出向を行う。残った社員は「応募保証サービス」などの斬新な提案を行い、採用費大幅削減で悩むクライアントを支援。また、マスコミによる過激な「派遣村」報道によって立場を失っていた派遣会社や派遣社員の方々に元気をしたいと、イメージアップのCMを放映。逆に売上げシェアを伸ばし、全員でピンチをチャンスに変えた。

キャリアアップへの挑戦を応援する

2009年1月 | 正社員求人情報サイト

「社員バイトル(現バイトルNEXT)」を開始



社会的意義の大きい新規事業で 社員の雇用を守る

2009年9月 | 「ナースではたらこ」開始

医療・介護の分野は景気の影響を受けにくく、加えて今後、社会的なニーズが高まっていくと判断し、看護師専門の転職情報サイトを立ち上げました。中長期的な「社会善」を重視した経営姿勢を示す新規事業をスタート。

ユーザーファーストを実現する 新機能へのチャレンジ

2010年 | 「動画情報サービス」

「応募バロメーター」搭載

徹底したユーザー視点から生み出されたインターネットならではのサービスは、当時紙媒体がメインであった競合との大きな差別化に。ガラケー全盛期の時代の「動画」は非常に斬新であり、技術的なハードルも高かったが、早くからインターネットに特化してきたdipならではの技術力で実現した。

有期雇用労働者の待遇改善と 経済活性化に向けて

2013年5月 | 「レイズ・ザ・サラリーキャンペーン」開始

デフレ脱却を目指す「アベノミクス」の恩恵が有期雇用労働者までなかなか届かない現状を受け、「働く人全ての方で、日本経済を活性化したい」という思いを抱くdipが、各企業に「募集時の時給アップ」をお願いする大掛かりなキャンペーンを実施。多くの企業の賛同を得ました。

展開期

2013.12-

社会を改善する存在として さらなる飛躍を誓う

悲願の東証一部上場を果たし、社会の公器として新たなステージに立ちます。新領域への進出をはじめ、より良い社会の実現に向け、dipはチャレンジを続けていきます。

社会を改善する存在としてさらなる飛躍を誓う

2013年12月 | 東証一部上場

リーマン・ショックという大きなピンチを全社員の力によって乗り越え、悲願の東証一部上場を果たします。富田は「大きな売上や利益を出すだけでなく、社会を改善するという高い志があってこそ挑戦できる、価値あるステージだと思う」とメッセージを発信し、新たなスタートを切りました。



全雇用形態を網羅し、 女性の“働き方の多様化”を応援する

2014年9月 | 「はたらこindex」開始

少子高齢化社会に対応する キーテクノロジーである AI(人工知能)に注目

2016年6月 | AI専門メディア

「AINOW(エーアイナウ)」の運営を開始



独自性の高い新機能を 次々にリリース

2018年3月 | 「しごと体験・職場見学」リリース

就業後のミスマッチをなくすための「しごと体験」・「職場見学」応募機能をリリース



進化期

2019.4-

新たなビジョンを掲げ 価値を創出し続ける

日本の労働市場における諸課題を解決すべく「Labor force solution company」を新たにビジョンとして掲げ、誰もが働く喜びと幸せを感じられる社会の実現をめざしています。

人材サービスに加えてDXで労働市場における諸課題を解決

2019年4月 | AI・RPA領域で新事業開始

求人広告メディアを主軸とする事業ドメインを拡大し、求人広告を通じた人材採用の支援に加え、AI・RPAを活用したサービスの開発および提供を行う新事業を開始。これにより、日本の労働市場における諸課題を解決すべく「Labor force solution company」を新たにビジョンとして掲げました。

DX事業において、 新サービスの提供を開始

2019年9月 | 「コボット」を提供開始

従来のDXサービスは、価格が高く、運用に専門人材が必要とされるため、中小企業が導入や継続利用しやすいように開発された新サービス。「誰でも・手軽に・すぐに」導入できることをコンセプトとした「コボット」の提供を開始。



dipの進化を象徴する コーポレートロゴを作成

2019年10月 | コーポレートロゴを刷新

人材サービスに加え、DXサービスの開発・提供を行う新事業を開始し、事業ドメインを拡大する中で、当社の進化の象徴として、コーポレートロゴおよびコーポレートサイトを刷新。



面接設定をチャットボットで 365日24時間対応

2020年4月 | 「面接コボット」を提供開始

業種、企業規模を問わず、アルバイト求人の面接日時調整を自動的に行う「面接コボット」の提供を開始。



専門職のプロと プロを目指す人を応援

2021年5月 | 専門職の総合求人サイト

「バイトルPRO」を提供開始

企業と資格・経験を保有する方、新たにプロフェッショナルとしての活躍を目指す方をつなぐ専門職の総合求人サイト「バイトルPRO」の提供を開始。



コロナ禍でのユーザーを思う

2020年3月 | 新型コロナウイルス感染による

休業時の経済支援を有期雇用のユーザー向けに開始

有期雇用の方は有給休暇や休業手当などが不十分なことが多く、感染すると病気だけでなく生活の不安も抱えていました。それを解消すべく、dipのサービスを通じて就業した方が感染した場合、治療期間として必要な半月分の収入を支援。また社会全体で有期雇用労働者の待遇を改善し、雇用を守ることの必要性を全国紙で訴えました。

「バイトル」「バイトルNEXT」「はたらこねっと」を通して
アルバイト、パート、派遣社員、契約社員など
有期雇用の仕事に就いて働いている方が、
新型コロナウイルスに感染した場合、
治療期間として必要と言われる半月分の収入相当額を支給します。

新型コロナウイルスに感染した場合、正社員には様々な支援がありますが、
アルバイト、パート、派遣社員、契約社員にはあまりないようです。
待遇にはまだまだ格差があります。
私たちは、有期雇用で働くみなさんが抱える、
感染への不安と感染した場合の生活不安を知っています。
たとえ感染したとしても、また元気に戻って欲しいから、
今、できる限りの支援をしたいと思っています。

ディップ株式会社 代表取締役社長兼 CEO 富田英輝

バイトル | バイトルNEXT | はたらこねっと

ワクチンインセンティブを取り入れ、 安心・安全な環境づくりに取り組む 企業情報を提供

2021年7月 | ワクチンインセンティブプロジェクト開始

ワクチン接種の後押しをし、求職者と顧客企業にとって安心・安全な職場づくりを促進。



「働く人の待遇向上」に向けて

2021年11月 |

ディップ・インセンティブ・プロジェクト開始

有期雇用労働者の方々の待遇向上に向け、営業社員が顧客企業に時給の引き上げ等を提案し、dipの求人サイトに掲載。



dipの価値創造ストーリー

23	COO MESSAGE
	代表取締役COO 志立正嗣
	—フィロソフィーのもと
	社会価値と経済価値の向上を追求する—
27	価値創造プロセス
29	ビジョン実現に向けたマテリアリティ
31	マテリアリティKPIと目標
33	価値創造のしくみ
	取締役CBO 岩田和久
37	フィロソフィーで結びつく人的資本
	—CHO MESSAGE—
43	事業概況／戦略
	43 人材サービス事業
	48 DX事業
51	中期経営戦略dip2025
59	経済価値の創出
	—CFO MESSAGE—
63	創出する社会価値



志立 正嗣
代表取締役 COO（最高執行責任者）
兼 CIO（最高情報責任者）
兼 商品開発本部長

COO MESSAGE

フィロソフィーのもと 社会価値と経済価値の向上を追求する

「私たちdipは夢とアイデアと情熱で社会を改善する存在となる」という企業理念のもと、労働市場における社会課題に向き合い事業活動を行っています。

これまで、その課題解決に向け、フィロソフィーに基づき革新的なアイデアによる独自のサービスで、高い売上と利益成長を生み出してきました。

これからも、「社会を改善する」アイデア実現のスピードをテクノロジーの力でさらに高め、社会価値と経済価値の追求を通し、dipの持続的な成長をめざします。

ビジョン実現に向けたマテリアリティ

2019年、dipは新たなビジョン「Labor force solution company」をフィロソフィーに掲げました。人材サービスに加えDXサービスの提供を通して、労働市場における諸課題を解決し、誰もが働く喜びと幸せを感じられる社会をめざしています。このビジョンの実現に向け、マテリアリティを事業活動において4項目、経営基盤強化のために2項目設定しました。

日本の労働市場においては、少子高齢化により急速に進む労働力不足や、デジタル技術の活用の遅れによる労働生産性の低下など、多くの課題が蓄積しています。

労働力の不足を解消するには、多様な人材の労働参加と流動性を高め、働き方の選択肢を広げていくことが必要です。そして雇用時のミスマッチを解消することで、個々人の能力が十分に発揮されることが求められています。

また、働く人のエンゲージメントとスキルを高め、業務の効率化を図ることで人材力を強化し、DXによって生産性とイノベーションの力を向上させることで、働きがいに溢れた職場をつくっていくことがますます重要になってきます。

これらの課題を、事業を通じて解決していくため「多様な就業機会の創出/雇用ミスマッチの解消」「人材力・経済生産性の向上・働きがいのある職場づくり」をマテリアリティとしました。

そして、「誰もが働く喜びと幸せを感じられる社会」の実現のためには、全ての人の人権が尊重され、多様な個性を持つ人材が互いを認め合い協働していくことが、何よりも重要だと考え「DEIの推進/人権の尊重」を掲げました。

加えて、世界の喫緊の課題である「気候危機への対応」にも力を入れていきます。

日本では、災害大国と呼ばれるほど自然災害が多く発生しています。気候変動によって豪雨の頻度や激しさなどが増し続けると、安心・安全に働くことができないだけでなく、就業機会が奪われることにもつながりかねません。

当社では、事業活動の基盤であるオフィスとデータセンターのGHG排出量を、2025年2月期までにゼロにする取り組みを行っています。

これら4項目のマテリアリティに取り組み、事業における社会価値を高め経済価値を追求していくために欠かせないのは、「フィロソフィーで結びつく人的資本」です。

これまでの当社の成長は、フィロソフィーによって組織の強い一体感が生まれ、その中で個々人のエンゲージメントとロイヤリティが高まり、その力が大いに発揮されることで生み出されてきました。

これからもフィロソフィーに共感する人材の採用を強化し、一人ひとりの力をさらに磨き、その幸福度を高めることで、「フィロソフィーで結びつく人的資本」の最大化に努めていきます。

また、dipの飛躍的な成長には、経営の透明性と健全性を確保することはもとより、意思決定と業務執行の迅速化がますます重要になってくると考えています。引き続き、さらなる「ガバナンスの強化」を図っていきます。

以上のマテリアリティを基に事業活動を通じて社会課題の解決に貢献することで、高い社会価値と経済価値を生み出していくことに挑戦し続け、dipの持続的な企業価値向上を実現していく考えです。

dipの価値創造のしくみ

dipの強みは、フィロソフィーで結びつく人的資本によって生み出される「サービス開発力」「プロモーション力」「営業力」です。

創業時より、代表取締役社長 兼 CEO 富田の革新的なアイデアと卓越したリーダーシップのもとに団結した社員たちの情熱で、競争優位性の高い独自のサービスを提供し、それが多くのサイトユーザー、お客様の支持を集め、高い事業成長を生み出してきました。

当社のサービスは、フィロソフィーのブランドスタートメントに掲げられている「ユーザーファースト」の方針のもと、求職者をはじめとしたユーザーニーズを徹底して考え抜く中で生まれたアイデアで開発され、創り出されています。

職場紹介動画は先進的なサービスやDX商品をはじめとした、ユーザーニーズやマーケットの変化をいち早く捉えたからこそ開発できたものです。それは「ディップ・インセンティブ・プロジェクト」などの発案・展開においても同様です。

そのサービスを、多くの方々に認知していただき、ユーザーを増やし、求人広告の効果を最大化するためのプロモーションやサイトのブランド力向上のための施策も、「ユーザーファースト」の視点によるユニークなアイデアを基に、ダイナミックにその展開を図ってきました。

これまで大きな成果を上げてきた大胆なプロモーション投資は、媒体選定とキャラクターを含むクリエイティブにおけるビッグアイデアの実現、ROIの検証を繰り返すことによって行われています。

プロモーションをきっかけにサイトを訪れたユーザー

の満足度を決めるのは、求人情報の量と質です。当社のサイトは、業界最大級の求人数を誇るだけでなく、その情報の質に強くこだわってきました。

多くの求人案件を集め、その情報のクオリティを高め、広告効果と売上を大きく伸ばしてきたのは「営業力」です。

新卒入社の子社員を中心とした1,600名を超える営業担当には、求人広告を売るだけでなく、その制作を担い、採用成功のノウハウ提供はもとより、採用した人材の定着率を高め、その活躍による顧客企業の成長にまで関わることを求められます。

そのため、営業担当には「採用コンサルタント」とのタイトルをつけています。

「ディップ・インセンティブ・プロジェクト」のような難易度の高い提案で成果を上げ、顧客企業に人材サービスだけでなくDXサービスも提供できるのは、営業担当に、働く人への思いと顧客企業の成長への強い使命感が、フィロソフィーによって培われているからです。それが強固な顧客基盤をつくりあげてきました。

サービス開発・プロモーション・営業に関わる社員、そしてそれを支える人事・管理部門の仲間たちは、フィロソフィーの「dip WAY」と「ファウンダーズスピリット」に刻まれた行動哲学・行動規範によって、それぞれの持つ力を磨き発揮して、組織の枠を超えて協働することで、ユーザーと顧客企業に高い価値を提供しています。

これからもフィロソフィーで結びつく人的資本への投資により、「サービス開発力」「プロモーション力」「営業力」の強みをさらに磨き、「データとテクノロジー」の力で進化させ、売上・利益成長を加速させていきたいと考えています。

社会課題解決に向けた取り組み

ビジョン「Labor force solution company」の実現に向け、中期経営戦略dip2025をスタートさせています。

人材サービス事業においては、「多様な就業機会の創出」によって労働力の不足を解消するために、さらに新鮮で豊富な求人案件数の拡大に取り組んでいきます。

また、「雇用ミスマッチの解消」に向けて質の高い求人情報を提供するために、職場の雰囲気や仕事を分かりやすく紹介する「動画」や、応募する前に働く職場をリアルに体感できる「しごと体験／職場見学機能」、仕事と職場の魅力を客観的な視点で伝える「dipさんからのメッセージ」といった独自のサービスを提供しています。

これからも、最新のテクノロジーを駆使し、求職者と顧客企業のマッチングの精度とスピードを大きく向上させ、営業活動およびプロモーション投資の効率化を図っていくことで、様々なニーズを持った求職者と顧客企業により高い価値を提供していきます。

さらに、顧客企業の「人材力の向上」に大きな価値をもたらすのは、人材サービスを提供する1,600名を超える営業リソースを活用し、15万社の顧客基盤の上に展開を始めたDX事業です。

DXが大きく遅れている中堅・中小企業向けに独自に設計され、安価で手厚いカスタマーサクセスをもって提供されるSaaS型サービスは、業界・業種にかかわらず導入が可能で、顧客企業の業務効率を一気に改善します。

限られた人材リソースを人にしかできない業務に集中させることが人材力を高めることにつながり、企業

の生産性を高めます。中堅・中小企業の約7割がDXの取り組みを行っていない現状で、このサービスの導入を進めていくことは「経済生産性の向上」に大きく寄与すると考えています。

企業の生産性向上は、働く人の賃金上昇をはじめとした処遇の改善につながるだけでなく、DXを進めていくことで、人にはその人の能力を十分に発揮できる仕事を担っていただくことができ「働きがいのある職場づくり」が実現されます。

引き続き、最先端のデータとテクノロジーの力でDX商品のラインナップを拡充し、販路の拡大を図ることで、中期経営戦略で掲げている「どこでもだれでもDX」の実現に向け取り組んでいます。

そして、新サイト「バイトルPRO」への大胆な投資をはじめ、新規事業においても「SDGsを基に社会改善を事業に」という方針を掲げた試みを始めています。当社には、社員のアイデアから新規事業を育てる「dipアクセラレーター」があり、そこから新たな事業を生み出します。

また、2020年に、総額90億円のCVCファンド「DIP Labor Force Solution Fund」を組成し、新たな成長事業を創出するためのベンチャー企業への積極的な投資を実施しています。

変化が激しく、不確実性や複雑性が増し、予測できない事態が次々に発生する混迷の時代には、さらに素早い意思決定と臨機応変な対応が求められます。社会課題解決に向け、今後さらに戦略の実行速度を上げ、社会価値と経済価値の追求を通し、dipの持続的な企業価値の向上を実現していきます。

ステークホルダーの皆様におかれましては、引き続きご支援を賜りますようお願い申し上げます。

価値創造プロセス



フィロソフィー

⇒P. 11

⇒P. 29

事業におけるマテリアリティ

多様な就業機会の創出
雇用ミスマッチの解消

人材力・経済生産性の向上
働きがいのある職場づくり

DEIの推進
人権の尊重

気候危機への対応

経営基盤におけるマテリアリティ

フィロソフィーで結びつく
人的資本の強化

ガバナンスの強化

財務資本

⇒P. 59

価値創造を実現する財務基盤

非財務資本

**フィロソフィーで
結びつく人的資本
dream idea passion**

⇒P. 37

社会・関係資本

- 幅広い年齢層のユーザー基盤
- 強固な顧客基盤
- 顧客企業との信頼関係
- AI ベンチャー企業との連携

知的資本

- 営業ノウハウ
- 独自サービス・機能開発ノウハウ

事業活動



経済価値

⇒P. 59

アスピレーション
(2025年2月期)

売上高1,000億円
営業利益300億円

社会価値

⇒P. 63

- ▶ 仕事と働き方やキャリアの選択肢を増やし、多様な人材の就業機会を増大
- ▶ 仕事で自らの力を発揮し、やりがいを持って幸福度高く働く就業者の増加
- ▶ 働く人のエンゲージメントとスキルアップによる人材力強化
- ▶ 企業の生産性向上による、就業者の処遇改善と働きがいの創出
- ▶ 業務の効率化とイノベーションを図るための技術基盤の構築
- ▶ 女性の活躍促進、障がい者、シニアの雇用率の増加
- ▶ 人権の侵害を受けている労働者の減少
- ▶ 気候危機の抑制、再生可能エネルギー割合の拡大
- ▶ 気候危機により災害を受けた人々の就業機会損失の低減



ビジョン実現に向けたマテリアリティ

特定プロセス

マテリアリティの特定は、国際的なガイドラインや各専門分野のマクロトレンドなどを参照しながら社会課題を網羅的にリストアップしました。それらを、dipのフィロソフィーを踏まえつつ、ビジョン実現に向け「社会課題の要素」と「dipの収益力を高める要素」の2軸の側面から重要度を検証し、経営陣での議論、取締役会の決議を経てマテリアリティを決定しました。

特定したマテリアリティ

ビジョン実現に向け、4項目の事業におけるマテリアリティと2項目の経営基盤におけるマテリアリティを特定しました。フィロソフィーのもと全社員が一丸となって、マテリアリティを軸に社会課題の解決に貢献することで、社会価値と経済価値を創出することを追求し、dipの持続的な企業価値の向上を目指します。



マテリアリティ(詳細)

マテリアリティ		説明
事業におけるマテリアリティ	多様な就業機会の創出 雇用ミスマッチの解消	多様な人材の就業と様々な働き方を創出し、人材の流動性を高めつつ、採用時のミスマッチを解消することで、個々人の力が最大限に発揮され、より良く処遇されることで、働く喜びと幸せを感じる就業者を増やします。
	人材力・経済生産性の向上 働きがいのある職場づくり	採用した人材のエンゲージメントとスキルを高め生産性とイノベーションの力を上げることで、企業の収益力を向上し、働く人の処遇の改善と働きがいに溢れた職場づくりを支援します。
	DEIの推進 人権の尊重	様々な個性を持つ人々が、互いを認め合い協働する職場、環境づくりを進め、ユーザー、顧客企業をはじめとした、ビジネスに関わる全ての人々の人権が尊重される事業活動を行います。
	気候危機への対応	気候危機を抑制するために、サプライチェーン全体でのCO ₂ 排出量削減に取り組みます。気候危機による災害や事故にあった方々の就業支援に取り組みます。
経営基盤におけるマテリアリティ	フィロソフィーで結びつく 人的資本の強化	フィロソフィーに共感する人材を採用・育成し、そのエンゲージメントとロイヤリティ、幸福度を高めることで、一人ひとりの力が遺憾なく発揮されるように努めます。
	ガバナンスの強化	社会価値と経済価値を創出し、持続的かつ高い成長を続けるために、経営の透明性と健全性を確保しつつ、さらなる意思決定および業務執行の迅速化を図ります。

マテリアリティKPIと目標

dipでは、「サステナビリティ推進会議」において、マテリアリティの各テーマに対する目標と取り組みの進捗を測るためのKPI策定の議論を進めています。

現在、以下の非財務KPIの目標を設定し、目標達成に向けた取り組みを推進しています。

多様な就業機会の創出 雇用ミスマッチの解消	多様な人材、様々な働き方のニーズに応える質の高い ^(※) の求人案件数 <small>(※)動画やしごと体験機能、dipさんからのメッセージを掲載。今後さらに質を高める施策を実施</small>	2022年2月期 116万件^{*1}(業界No.1)	▶	2025年2月期 業界No.1を継続
	社会インフラを支える医療・介護・保育の求人案件数	2022年2月期 50万件^{*1}(業界No.1)	▶	2025年2月期 業界No.1を継続
人材力・経済生産性の向上 働きがいのある職場づくり	時給アップ等 ^(※) の処遇改善を実現した求人案件数 <small>※時給アップ、継続勤務ボーナス・入社祝い金等</small>	2022年2月期 85万件^{*1}	▶	2025年2月期 100万件^{*1}
DEIの推進 人権の尊重	「障がい者雇用支援キャンペーン」の充実	2022年2月期 単発で実施	▶	2025年2月期 通年で実施
	シニア(60歳以上)歓迎の求人案件数の拡大	2022年2月期 21万件^{*1}	▶	2025年2月期 40万件^{*1}
	優良募集情報等提供事業者認定	2022年2月期 制度開始前	▶	2025年2月期 取得・継続
	労働法規に違反する案件数	2022年2月期 0件	▶	2025年2月期 0件を継続
	人権侵害と思われる案件の掲載禁止	2022年2月期 実施済	▶	2025年2月期 実施を継続
気候危機への対応	全オフィスとデータセンターのGHG排出量	2022年2月期 ^{*2} 567.7t-CO2e/年^{*2}	▶	2025年2月期 実質ゼロ

フィロソフィーで 結びつく人的資本の強化	エンゲージメントスコア ^(※) <small>(※)当社ES(Employee Satisfaction)サーベイにおけるスコア</small>	2022年2月期 3.82(最高5)	▶	2025年2月期 4.0(最高5)
	新卒社員の管理職昇格者における女性比率	2022年2月期 41.3%	▶	2025年2月期 50%
	管理職における女性比率	2022年2月期 33.2%	▶	2025年2月期 40%
	女性の育児休業取得率・復職率	2022年2月期 100%	▶	2025年2月期 100%
	男性の育児休業取得率	2022年2月期 10.7%	▶	2025年2月期 100%
	障がい者の雇用率	2022年2月期 2.6%	▶	2025年2月期 法定雇用率^{*3}以上
	有給休暇取得率	2022年2月期 56.6%	▶	2025年2月期 80%
	平均所定外労働時間	2022年2月期 25.4時間/月	▶	2025年2月期 20時間以下/月
	離職率	2022年2月期 15.2%	▶	2025年2月期 10.0%
	研修時間	2022年2月期 新卒研修： 326時間 新任管理職研修： 36時間 次世代リーダー育成研修： 143時間	▶	2025年2月期 継続的に拡充
ガバナンスの強化	取締役会における独立役員比率	2022年5月末現在 50%	▶	2025年5月末 2/3以上
	取締役会における女性の比率	2022年5月末現在 1/3	▶	2025年5月末 50%
	重要な法令違反件数	2022年2月期 0件	▶	2025年2月期 0件を継続
	コンプライアンス研修・テスト受講率	2022年2月期 100%	▶	2025年2月期 100%を継続
	投資家面談数	2022年2月期 245件/年	▶	2025年2月期 500件/年

*1：2月末 *2：Scope1とScope2(全オフィスの都市ガスと電気が対象) *3：民間企業の法定雇用率2.3% (2021年3月改定)

価値創造のしくみ

フィロソフィーのもと サービス開発力 プロモーション力 営業力が一体となって 価値を創出する

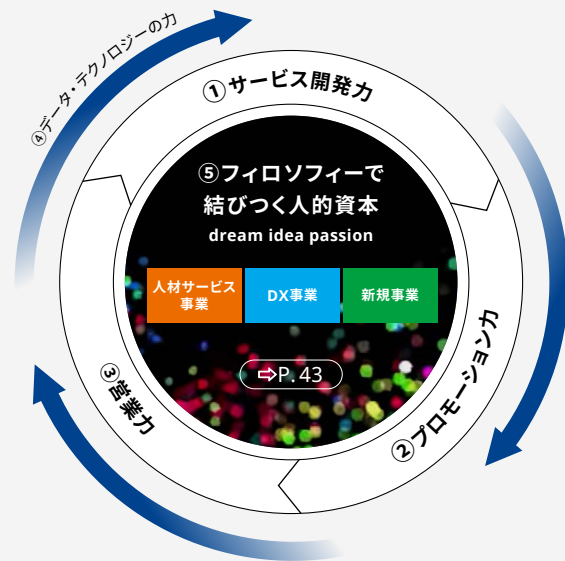
岩田 和久
取締役 CBO (最高事業責任者)



dipが革新的な事業・サービスを創り出し進化することができるのは、社員全員がフィロソフィーで固く結びつき協働し、「サービス開発力」「プロモーション力」「営業力」が一体となることで、その力をより大きなものにしていくからです。

「私たちdipは夢とアイデアと情熱で社会を改善する存在となる」という企業理念は、①サービスを構想、開発し、②ユーザーにその価値をプロモーションし、③顧客企業に提案・営業していくサイクルを回す力とスピードを、④データとテクノロジーでさらに大きく早くし、⑤社会と共創する社員たちの力によって体現されています。

価値創造のしくみ



サービス開発力、プロモーション力、 営業力が一体となり社会価値を生み出す

「ディップ・インセンティブ・プロジェクト」は、コロナ禍から経済が復調し始める中、働く人、とりわけ有期雇用労働者の方々の給与水準を上げていただくことを顧客企業に提案するものです。それによって企業の採用力を高め、人材の定着と活躍が促されることで、顧客企業がより成長し、さらに高い給与を支払えるようになる。そうした好循環をdipが旗振り役となってつくり出す狙いからスタートしました。

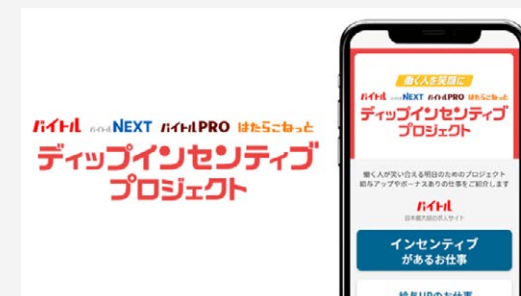
「求人を出しても以前より応募が少ない」「このまま人が採用できなければ店を閉じなくてはいけない」といった顧客企業の切実な声が多く寄せられていましたが、その背景には、働く人の望む給与水準が提示されていないということがありました。そこで、「ユーザー」の応募数の多い求人者の給与水準や処遇と採用結果の調査・分析を行い、そのデータを基に、営業担当が給与アップの必要性、期待される応募効果、そして、採用成功によってもたらされるメリットを、顧客企業に丁寧に提案して回りました。

当初は、景況の先行きが不透明な中で給与水準を上げることに躊躇する企業が大半でした。しかし、粘り

強く交渉を重ねる中で、徐々にそのメリットをご理解いただくとともに、プロジェクトの趣旨に賛同し、給与アップの決断して下さる顧客企業が増えていきました。結果、42万件以上の時給と処遇アップの案件掲載を実現することができました。dipの営業担当が「商品売り」「御用聞き」になっていたなら、このような難易度の高い提案はできなかったと思います。まさに「採用コンサルタント」の名にふさわしい活躍をしてくれたと思っています。

一方、ユーザーの心を動かすメッセージとして生まれたのが「店長、時給あげてください!」というストレートなキャッチコピーでした。このメッセージを、TVCMなどを含め大規模なプロモーションで発信していきました。求職者の声を代弁し、求職者に代わってDAIGOさん扮するdipの営業担当が企業に「時給アップ」をお願いするストーリーは、ユーザーの心を捉え、応募数の大きな増加につながりました。そして採用に苦慮していた顧客企業の人材不足の解消につながる強い一手となりました。

経済の好循環のため賃上げの必要性が叫ばれる中、このキャンペーンを通して掲載案件の平均時給を年間で9.1%アップさせるという世間水準を大きく超える成果を上げられたことは、社会全体にも大きな影響を与えたと考えています。



このようにdipの事業は、フィロソフィーに基づき社会を改善する存在として、ユーザーファーストなサービスを創り出し、プロモーションでユーザーの心を掴むとともに、1,600名以上の営業担当が顧客企業に向き合い人材不足とその活用の課題解決に取り組むことで、社会価値を創出しています。

フィロソフィーが3つの力を一体化させ、革新性の高いアイデアを実現する

革新性の高い事業・サービスのアイデアは、実現を検討する中で、様々な制約条件への対応、組織的な事情から平凡な施策になってしまうことが数多くあります。dipは、「サービス開発」「プロモーション」「営業」に従事する社員たちがフィロソフィーによって固く結びつき、組織の垣根なく建設的な意見をぶつけ合い、一体となって協働することで、大胆なアイデアを実現してきました。社員達一人ひとりが、「チャレンジし続ける」「期待を超える」「最後まで諦めない」「自らがdipを創る」というファウンダーズスピリットを体現することで、新事業・新サービスの実現に安易な妥協をせず、徹底した強いこだわりを持って取り組んできました。

dipの求人情報サービス独自の「職場紹介動画」は2011年にスタートし、今では69万件に及ぶ掲載数



を誇っていますが、このサービスを実現することは、YouTube等の動画サービスの黎明期であった当時、大変な困難が伴いました。

ガラケー携帯で、動画を少ない通信容量で安定して送受信できるようにするための技術的なハードルはもちろんのこと、前例のないサービスの価値をいかにしてユーザーに伝え、その良さを理解してもらうのか。そして、職場・従業員が撮影されることに難色を示す顧客企業をどう説得し、協力してもらえるようにするのか。「サービス開発」「プロモーション」「営業」に携わる社員たちがフィロソフィーのもとに、まさに一体になり、このサービスの実現に取り組みました。

システム開発のめどは、エンジニアの懸命な努力で早期に立ち上がりましたが、掲載する動画は、一から撮影のうえ編集し、一つ一つの求人案件につけなくてはなりません。撮影のノウハウは、サービス開発組織に所属する制作担当から営業担当に伝授。営業担当は、顧客企業に採用力の強化・ミスマッチの解消・早期離職の防止といった効果を丁寧に説明し撮影許可を得る必要があります。顧客企業になんとかが承をいただき、やっと開始できる撮影は、スマートフォンの普及前だったので営業担当の持つガラケー携帯で工夫を重ね行われました。サービス開始前の一か月間は、営業活動をストップし、総務などのスタッフも加わり全社員総出で撮影に奔走。そうして掲載案件の9割に動画を載せることができたのです。そして大規模なプロモーションが展開され、ユーザー数は一気に増えました。

競合企業が同様のサービスで追従しようとしたが、掲載案件のほぼ全てに動画を掲載することはできませんでした。職場紹介動画サービスは、業界唯一の高い価値を創り出し、それをユーザーと顧客企業に提供し続けています。

社員と社外の多くの方々の力、データ・テクノロジーの力で社会を改善する

dipの「営業」は、営業KPIを設定し、決められた行動を取るよう指示を出し、PDCAを回すというものではありません。なぜなら、顧客企業の労働力に関する課題は多種多様であり、顧客の状況に応じた解決策が必要となるからです。標準化、均質化した事業・サービスだけではそれらの課題を解決することができません。そのため、採用した社員に対して、採用コンサルタントとして求められる知識・スキルだけでなく、その力を発揮するためのフィロソフィーをいかに体現するかを丁寧に教えています。そして社内に蓄積された課題解決のためのナレッジ、手間を惜しまず後輩を育てる組織風土や多くの輝かしい実績を残してきた先輩の姿が、新卒、若手社員の成長を支えています。

こうした育成への取り組みに加え、営業のDX化を進めることで、データ・テクノロジーの力を活かして顧客企業の課題を解決し、ユーザーにベストマッチした就業をしていただくサービスの展開を強力に推し進めています。

求人サイトでユーザーがどのような求人を見ているのか、応募しようとしているのか。また、地域ごとに、どんな企業がどのような条件で求人を出しているのか。dipには、日々、応募と採用に関わる膨大なデジタルデータが集積されています。それらのデータを、AIをはじめとするテクノロジーの活用で、事業・サービスを高速で進化させることができます。

例えば、求人サイトを訪れたユーザーに対し、その閲覧傾向からユーザーが望む最適な求人をレコメンドする。顧客企業に対し、どのような時期に、どのよう



な掲載情報で、どれくらいの水準の給与で募集をすれば採用に成功できるのか。データ・テクノロジーの力により精度の高い提案を実現しています。

営業力を高め、サービス開発力を進化させ、プロモーションを最も効果的かつ効率的に展開する力を磨き大いに発揮させる基となるのはフィロソフィーです。3つの力を生み出す人材がフィロソフィーによって固く結びつき一体となり大きな価値を生み出します。その価値創出のスピードとスケールがデータとテクノロジーの力によってさらに早く、大きくなっていきます。

もう一つ、価値の創出に大きな力となっているのが、ユーザーと顧客企業です。「ディップ・インセンティブ・プロジェクト」や「職場紹介動画サービス」は、ユーザーの声がなければ生まれませんでした。顧客企業の理解と協力がなければ実現できないことです。

dipのサービスは、ユーザー、顧客企業との「共創」によって創り出されてきました。企業理念に謳う「社会の改善」、社会課題の解決による社会価値は、ユーザー、顧客企業、多くの協力会社など沢山のの方々、社会の力を得ながら創出していくものだと考えています。

フィロソフィーで結びつく人的資本

「人が全て、人が財産」という信念のもと、dipは、経営の最重要テーマとして人材に最大の関心を寄せ、積極的な投資を行っています。その人的資本経営の中核となるのはフィロソフィーです。富田が、創業時からの様々な困難を社員たちと乗り越える中で培われてきた経営哲学であり、行動規範です。

当社が2,000名を超える企業規模になっても、まるで数十人のベンチャー企業のように俊敏に変化対応し進化ができるのは、社員たちがフィロソフィーを深く理解し、体現しているからです。

これからも、フィロソフィーで結びつく人材を採用、育成し、その力が最大限に発揮される環境・制度を充実させていきます。

組織風土づくり



社員総会の満足度

4.3点

※無記名アンケート5点満点

社員総会の一人当たり費用

5.3千円

※交通費含む



ハワイ褒賞旅行の参加人数

134名 (2021年度対象者)

○フィロソフィー浸透に向けた社員総会

フィロソフィーが浸透する組織づくりのため、特に注力しているのが新年度の始まる3月に開かれる社員総会です。全国から社員を集め、富田が前年度の取り組みと成果を振り返り、フィロソフィーに基づいた新年度のテーマ、経営方針を発表します。

約5時間の長きにわたる総会では、様々な演出と伝える工夫を凝らした熱いプレゼンテーションが行われます。また、TVCMに出演していただいたタレントの方々の登場やサプライズの決算賞与発表などもあり、社員たちは大いに盛り上がり、モチベーションを高めます。

社員総会で発表された新年度のテーマは即日、各本部、事業部、部の戦略へと具体的に落とし込まれます。それが動画で社内公開され、全社員に浸透されていきます。

○ハワイ褒賞旅行の継続実施

社員総会では、通期で高い業績をあげた上位10%の社員たちへの、大々的な表彰が行われます。表彰者にプレゼントさせるのはハワイへの褒賞旅行です。ハワイに、高い成果を上げた社員たちが一同に会し、フィロソフィーを体現した仕事を語り、互いの健闘を称え合います。褒賞旅行は、参加者たちが新たな挑戦への決意を固める機会にもなっています。2022年12月実施の褒賞旅行には、318名^(※)の社員が参加する予定です。

※ 新型コロナウイルス感染症の影響で、2020年、2021年のものが延期されたため、当該年の対象者も含まれます。



「TUNAG」の社員からの投稿数

35件/月 (2022年2月)



ツナグバ!の参加人数

1,034名/年 (延べ人数)

部署	回答率
総務部	98%
人事部	97%
営業部	96%
開発部	95%
生産部	94%
品質部	93%
経理部	92%
施設部	91%
環境部	90%
その他	89%

ESサーベイの回答率

97.2% (2022年6月実施)

※無記名式

ワークエンゲージメント

項目	19%	37%	30%	10%
この会社で働くことに誇りを感じる	19%	37%	30%	10%
企業理念に共感している	27%	40%	25%	6%
この会社の事業に社会的意義を感じる	28%	43%	23%	5%

- そう思う
- どちらかといえばそう思う
- どちらともいえない
- どちらかといえばそう思わない
- そう思わない

○社内SNS「TUNAG」の運営

フィロソフィー浸透のために社内SNS「TUNAG」を運営しています。「TUNAG」では、取締役、執行役員が交代でフィロソフィーへの思いを発信します。また、フィロソフィーが社員によって体現された事例を紹介する他、研修や社員たちの交流の様子など、社内コミュニケーションを活性化するための重要なツールです。

2020年10月からは、新たなコミュニケーションツールとしてSlackを導入し、オープンなコミュニケーションを促進し、コラボレーションの効果を高めています。

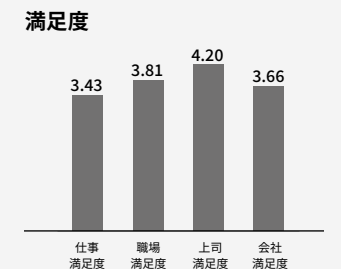
○社員同士のつながりを強化する「ツナグバ!」

「ツナグバ!」は組織や年代の枠組みを超えて社員同士のつながりを生むための仕組みです。

全社横断で社員同士が集まることができる場として、様々なテーマに基づいて開催されています。組織の課題について考え、意見を出し合うといった仕事に直結するものから、「釣り好きツナグバ!」のように、趣味をもとにした多くの集まりもあり、社内のコミュニケーションの場として多くの社員が活用し、モチベーションを高めます。

○エンゲージメントを高めるためのES(従業員満足度)サーベイの実施

当社では、年に2回(6月と12月)、ESサーベイを実施しています。回答率は、毎回ほぼ100%です。実施後、即日、部、課ごとの集計結果を公開し、社員全員が閲覧できるようになります。その後、サーベイ結果を基に、社員たちのエンゲージメントを高め、フィロソフィーを体現するために、各職場でのミーティングが行われます。

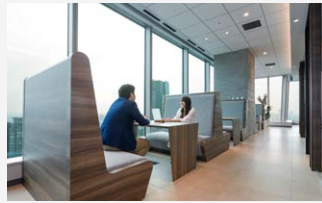


幸福度

項目	17%	34%	32%	12%
今の自分は幸せだと思う	17%	34%	32%	12%
仕事に喜びや充実感を感じる	12%	30%	34%	17%
将来に希望が持っている	10%	23%	39%	20%

- 幸福度に影響の大きい因子
- ①今の仕事にやりがいを感じる (r=0.55)
 - ②この会社で、自分は成長し続けられると感じる (r=0.50)
 - ③今の仕事は自分に合っている (r=0.49)
 - ④この会社で働くことに誇りを感じる (r=0.48)

新卒・経験者採用



採用までの1人当たりの
面談時間平均

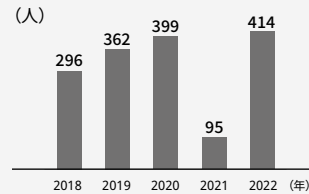
6.2時間 (2022年2月期)

○フィロソフィー採用

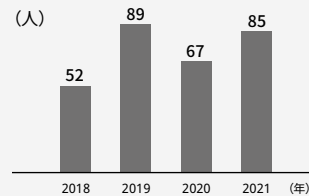
フィロソフィーを基にした組織を創る上で、採用活動においては、フィロソフィーに共感できる人材を見極めることが重要です。そのために、「時間と手間を惜しまない」姿勢を貫き、採用プロセスでは多くの社員が参加し、応募者に生々しく仕事のリアルを語ります。全社員が「自らがdipを創る」との自覚を持って採用活動の任に当たっています。

先輩社員にとっては、採用活動に関わるのが、dipで働く意味とは何か、フィロソフィーとは何かを改めて自らに問い直す機会となり、既存社員の育成にもつながります。

新卒採用人数



中途採用人数



メンバー育成



新卒研修の時間数

326時間 (2022年2月期)



一人当たりのコーチングの
平均受講回数

8回 (2022年2月期)

○フィロソフィーを深く考えていく新卒研修

フィロソフィーを基にした新入社員育成の中でも、特に力を入れているのが、入社後1週間にわたる導入研修です。富田をはじめとした取締役と執行役員が直接語りかける形で、これまでのdipの歴史、目指す未来について理解をさせていきます。講話を聞いた新卒社員は、その内容を踏まえて、仲間との対話を繰り返し、フィロソフィーの理解を深めます。

○仕事と深く向き合うフィロソフィーコーチング

新卒社員が、仕事を始めてから経験する様々な困難な出来事を、フィロソフィーにより乗り越えていく力を養うためのコーチングを、2020年よりスタートしました。

このフィロソフィーコーチングでは、仕事の中で経験した出来事を、同期同士が、互いに質問を投げかけ合いながら振り返り、フィロソフィーを仕事の中でどう体现するかを深く考えていきます。

新卒入社時研修の様子

(先輩社員に自らの
dream idea passionを説明)



主な研修一覧

階層別研修(必須参加)
 ・3年目フィロソフィー研修
 ・フィロソフィーリーダーシップ研修
 ・フィロソフィー実践振り返り研修

選択型研修(任意参加)
 ・問題解決力研修(基礎・応用)
 ・資料作成研修
 ・プレゼンテーション研修
 ・メンター研修
 ・段取り力向上研修
 ・文章力研修
 ・IT実践力研修

リーダー育成



新任管理職研修の総時間

36時間 (2022年2月期)

管理職を対象とした研修一覧

新任管理職研修(必須参加)
 ・マネジメントの原理原則
 ・労務・コンプライアンス研修
 ・MBO研修
 ・コーチング研修
 ・ケース対応研修
 ・振り返り研修

選択型研修(任意参加)
 ・プロセスマネジメント研修
 ・自走力を高める関わり研修
 ・動機づけのテクニック研修
 ・戦略立案研修
 ・労務の実務研修
 ・褒め方、叱り方研修
 ・自己効力感を高める研修

○階層別フィロソフィー研修と課題解決力研修

当社には、フィロソフィーに基づく人的資本の強化を目的とした、「3年目フィロソフィー研修」「フィロソフィーリーダーシップ研修」や「フィロソフィー実践振り返り研修」など、様々な階層別研修があります。

社員たちが、企業理念に掲げる「社会を改善する存在となる」ためには、入社年次が増すごとに論理的な課題解決力を養うことが重要になります。入社3年目以降からは、全ての社員がそれぞれの仕事・職場の問題を取り上げ、その課題解決策を提案する「問題解決力研修」などを実施しています。

○フィロソフィーを基にしたマネジメント力を高める新任管理職研修

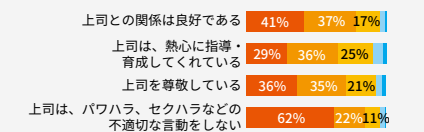
フィロソフィーで結びつく強い組織を支えるのは管理職の存在です。その管理職育成において特に注力しているのは、新任管理職教育で、充実したプログラムを実施しています。

管理職の平均年齢は36.1歳ですが、新卒社員は最速で入社3年半という若さで管理職に登用されるなど、多くの若い管理職が活躍しています。新任管理職は、フィロソフィーを基にしたマネジメントのあり方を考え実践するためのスキルについて、時間をかけて習得していきます。

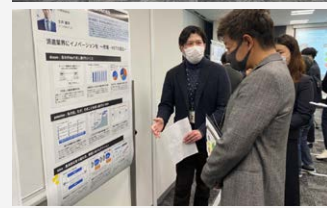
○管理職を対象とした選択型研修

管理職の成長に必要なスキルを高めるため、様々な選択型研修(任意参加型研修)を用意しています。自らが選択した各研修には毎回約50名が参加し、それぞれの現場でのリアルな悩みごとや、改善に向けて実践している取り組みなどの振り返り、課題等を話し合うことで、互いのスキルを高め合います。

管理職に対する信頼感



- そう思う
- どちらかといえばそう思う
- どちらともいえない
- どちらかといえばそう思わない
- そう思わない



「リーダーシップジャーニー」の総研修時間

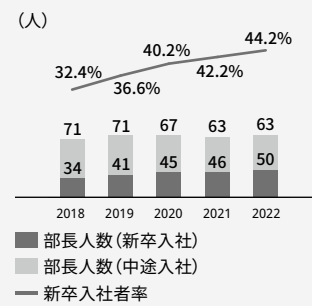
143時間 (2022年2月)

◎ 経営幹部育成に向けた選抜型研修「リーダーシップジャーニー」

dipの次代を牽引していく経営幹部を育成していくことを目的に、選抜型研修「リーダーシップジャーニー」を実施しています。

毎回、10人程度の管理職をグループにし、8カ月間、月に1度、神奈川県逗子市の保養施設に集めます。職場における「変革」についてのテーマ設定からはじまり、変革に必要なスキルの学習、相互研鑽を通して、リーダーとしてフィロソフィーを体現する力を高めていきます。研修終了後は、成果発表を行う「リーダーシップカンファレンス」を開催。富田をはじめとした役員の前で、プレゼンテーションが行われます。2022年2月期は15名、2023年2月期は21名の経営幹部候補者が選拔され、研修を受けています。

部長人数の推移



定期MTGの様子

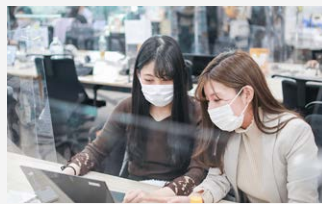


女性活躍推進



女性社員比率

45.6% (2022年2月期)



女性管理職比率

33.2% (2022年2月期)

◎ 女性社員の自律的なキャリア形成力を育む「Fプロ」

当社では、女性活躍推進のため「Fプロ(フルオブワークプロジェクト)」を2015年に発足し、女性社員の自律的なキャリア形成を支援する取り組みを進めています。第3期では100名が参加しました。

男性管理職の女性育成力を高めるためのBOSSFプロも開催。多くの女性社員の取り組みを描いた『キャリアシェアブック』の発行、女性同士が気軽に語りあえる「Fカフェ」の実施など、女性社員たちが活躍できるよう、様々な試みに積極的に取り組んでいます。

◎ 性差を意識したマネジメント研修

2020年9月から、静岡大学の国保祥子准教授と女性活躍を推進するための共同調査・研究を行っています。その結果から、自己肯定感が昇進意欲等の性差を生み出す要因であることが判明しました。

この研究内容を踏まえ、管理職を対象にした研修を開発し、女性社員の自己肯定感を高めるためのマネジメントスキルトレーニングを実施しています。



CHO MESSAGE



鬼頭 伸彰

執行役員 CHO (最高人事責任者)
人事総務本部長

一人ひとりの個性が発揮できる 環境づくりで事業・サービスを進化させる

フィロソフィーは、創業者富田の生き方を言語化したもので、社名の由来である「dream idea passion」に行き着くものです。dreamをいただき、ideaとpassionで困難を乗り越えていくという変化の激しい社会を生き抜く、大切な姿勢を言い表しています。

「人が全て、人が財産」との信念が示すとおり、dipの事業価値は社員たちの力によって生み出されています。人材ビジネスは働く人の人生を豊かにする仕事であり、関わる社員がやりがいを感じ、自分のキャリアに対する可能性を信じていなければ成り立ちません。だからこそ、人的資本の強化に、他社以上のコストと時間を惜しまずかけています。

職務内容を明らかにして人をあてがうジョブ型雇用という考え方もありますが、dipは「人ありき」の考えが強い組織風土です。人の可能性を見出し、その個性が最大限発揮される環境・仕事をつくることで、相互作用が起こり、事業、サービスを進化させている点が、dipの強みです。

多様な個性を発揮できる仕事が ワークエンゲージメントを向上させる

フィロソフィーを大切にしてきた当社ですが、どうしても日々の業務に追われ、短期的な目標の達成だけにとらわれてしまいがちになります。フィロソフィーがさらに活きた組織にし、他社との差別化を図るためには、時間と場所をつくり、組織・階層を超えて、フィロソフィーについて語り合うことが大切です。

事業は「人ありき」とする一方で、DXによって仕事や組織を進化させていく必要はあります。ただしDXによって仕事を「骨抜き」にしてつまらないものにするのではなく、人にしかできない、人の個性を発揮できる仕事の割合を増やしていくことが、全社の生産性とワークエンゲージメントを向上させるのです。

社員一人ひとりが 社会への貢献を実感できる会社にしていく

これからは、「仕事に意義を感じられる会社」でなければ生き残っていけないと思います。社会に貢献しているという事実だけでなく、社員たちが日々の仕事でそれを実感できる会社にしなければいけません。「Labor force solution company」として「誰もが働く喜びと幸せを感じられる社会の実現」をめざす私たちが、まずは自社の中でそのビジョンを実現していきたいと思っています。

当社では「人が全て、人が財産」という人事ポリシーで経営をしてきました。環境変化が早く大きく起こる中であるからこそ、長期的な視点で会社の財産である社員の成長を見守り、支援する姿勢が大切だと考えています。

人材サービス事業

Human work force solution

事業内容

人材サービス事業では、求人情報・人材紹介サービスの提供を通じて、企業活動の根幹を支える人材採用・活用を支援しています。「ユーザーファースト」の経営方針のもと、業界初のような独自機能を開発し、求職者の仕事選びのニーズに寄り添うとともに、顧客企業に対して採用後の定着・活躍を見据えたマッチングをサポートしています。これにより、企業が直面する労働力不足の課題解決を推進し、一人ひとりが生き生きと働くことができる環境の構築に貢献しています。

サービス紹介

 <p>ディップのバイト情報 バイトル</p>	<p>インターネットならではの情報鮮度と充実した内容で、求職者と顧客企業を素早くつなぐ 日本最大級のアルバイト・パート求人サイト 2022年10月に20周年を迎えました</p>
<p>dip 社員の求人サイト バイトルNEXT</p>	<p>求職者がアルバイトで得た経験を活かして「次に進む」ことを応援 正社員、契約社員の転職求人サイト</p>
<p>dip 自分らしくはたらく はたらこねっと</p>	<p>社員・派遣・パートでお仕事探しをする求職者と顧客企業をつなぐ 日本最大級の総合求人サイト 派遣求人メディアですでに「No.1」ポジションを確立</p>
<p>dip ディップの看護師転職サービス ナースではたらこ</p>	<p>専任のキャリア・アドバイザーが求職者の一人ひとりの希望に合った求人情報を紹介し、転職を支援 看護師専門人材紹介サービス 2022年 オリコン顧客満足度®調査 看護師転職 第1位</p>
<p>dip 資格・経験を活かして働く バイトルPRO</p>	<p>医療、介護、美容、保育、WEB/IT、物流、販売サービスなどの有資格者や業界経験者、プロフェッショナルを目指す 専門職の総合求人サイト</p>

求職者のニーズに向き合うサービス

職場紹介動画

文字や写真だけでは伝えきれない、職場の雰囲気や仕事内容を動画で分かりやすく紹介。求人案件に掲載された動画で、ユーザーと仕事のマッチング精度を高めています。



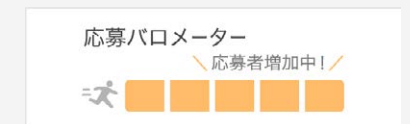
しごと体験応募／職場見学応募機能

応募前の段階で仕事を体験し、働く職場をリアルに体感。ミスマッチの防止に効果を発揮しています。



応募バロメーター

求人情報の応募状況を可視化。「人気の仕事に応募したい」「競争相手が少ない求人を探したい」などのニーズに応えています。



制服検索機能

アルバイト先の制服が気になるユーザーは約6割。制服の画像掲載に加え、制服による検索機能で、気に入った制服でアルバイトをしたいというユーザーの希望に応えています。



MESSAGE

ユーザーファーストを追求するスタイルは、dipの強みとしてこれからも貫いていきます

昨今、いかに求人企業側の手離れを良くして、求人にかかる手間を省くのが業界全体の潮流となっている中、当社は、営業担当が動画の撮影・編集をし、これまでに無い体験・見学機能を一社一社に説明して周り、時給アップの交渉なども行っています。顧客企業一社当たりにかかる労力は競合メディアと比して倍以上だと思えます。これらは全て、ユーザーに仕事を通じて人生をより良いものにしていただくために必要なことです。求職者が喜ぶから求人企業にも喜んでいただけます。「ユーザーファースト」は、dipの行動規範です。業界の潮流に反した手間のかかるサービスにも関わらず、営業一人当たりの生産性は高い成長を遂げています。ユーザーファーストを追求するスタイルは、当社の強みとしてこれからも貫いていきます。



井上 剛恒
執行役員 サービスオフィサー (バイトル・バイトルNEXT)
エリア事業本部長

▶ 実績と今後の見通し

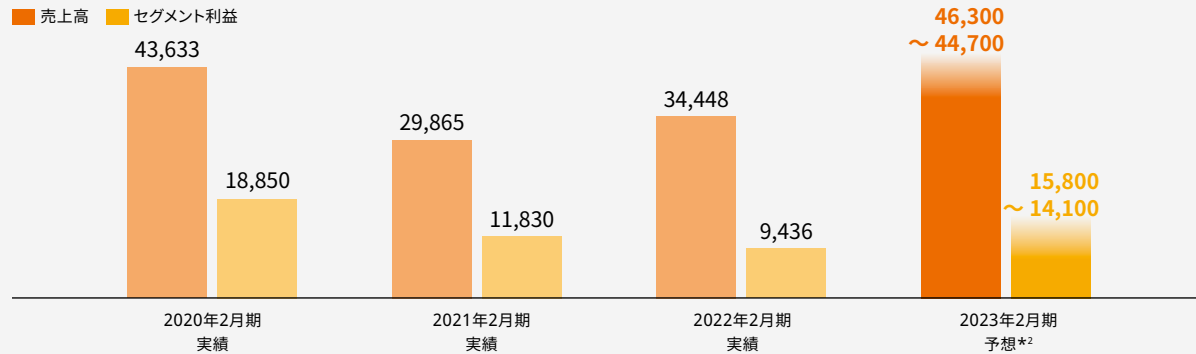
2023年2月期のマクロ環境は、不安定な国際情勢やそれに伴う資源の供給・価格動向等に関して不確定要素が存在する一方、ワクチン接種の進捗等により新型コロナウイルス感染症が収束に向かうものと見込まれます。

労働市場がコロナ禍前の水準まで戻っていない中、2022年4月には人材サービス事業の売上高は大きく回復しています。

今期は、求人広告市場の回復を見据え、積極的なプロモーションにより応募数を増加させ、さらなるシェア拡大に向けて営業を強化することにより、売上・利益の拡大を見込んでいます。

人材サービス事業*1売上高とセグメント利益

(百万円)



注：実績・業績予測とともに新収益認識基準を適用した数値を記載しております

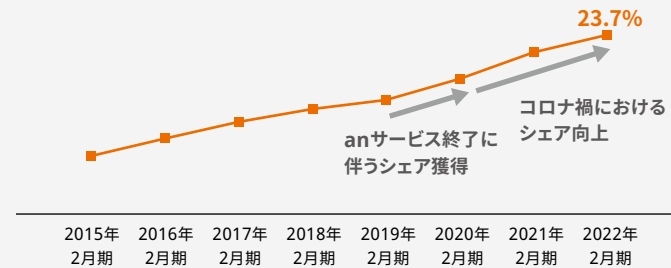
*1 バイトル・バイトルNEXT・バイトルPRO・はたらこねっと・ナースではたらこ

*2 2022年10月13日付で業績予想を修正しています。

マーケットシェア

第三者機関の最新の市場調査結果を基に算出した市場シェアは、21.4% (2021年2月期) から23.7% (2022年2月期) に拡大し、コロナ禍においても順調にマーケットシェアを伸ばし、業界1位の競合企業との差は大きく縮小しています。新卒採用の強化や営業のDX化推進、独自のプロモーション戦略の実行等によりNo.1をめざします。

アルバイト・パート・派遣求人メディア市場におけるシェアの推移*



* 第三者の市場規模調査に基づき当社作成

▶ 代理店による販売戦略

dipの代理店は、「パートナー企業」としてフィロソフィーに共感し、dipの商材を積極的に販売してくださっています。「ディップ・インセンティブ・プロジェクト」においても、働く人の待遇向上のため、直販営業と一体となって、時給アップ等の案件の増加、販売の拡大に取り組んでいただいています。フィロソフィーに共感する仲間として、社会の改善のため、今後も連携を深めていきます。

MESSAGE

フィロソフィーに共感する代理店と、求人案件の質と量の拡充に連携を深めていきます

dipのフィロソフィーに共感する代理店の1,000名を超える営業社員が、数多くの求人案件を獲得して下さることで、私たちの営業拠点がない地域においても、ユーザーニーズに合った仕事選びの機会を提供できています。

2022年4月、外食チェーンなど全国展開をする大手企業担当の営業部門と、代理店の渉外を担当する部門をBS事業本部に統合しました。これにより、チェーン店本部と傘下の個店への営業を同時にすすめるための情報とノウハウの共有を深め、ソリューション提案の高度化を進めています。直販営業と全国の代理店営業が一元となって、より広範な地域で、様々な業種の求人情報を求職者に届け、その多様なニーズに応えていきます。



佐賀野 淳
執行役員 BS事業本部長

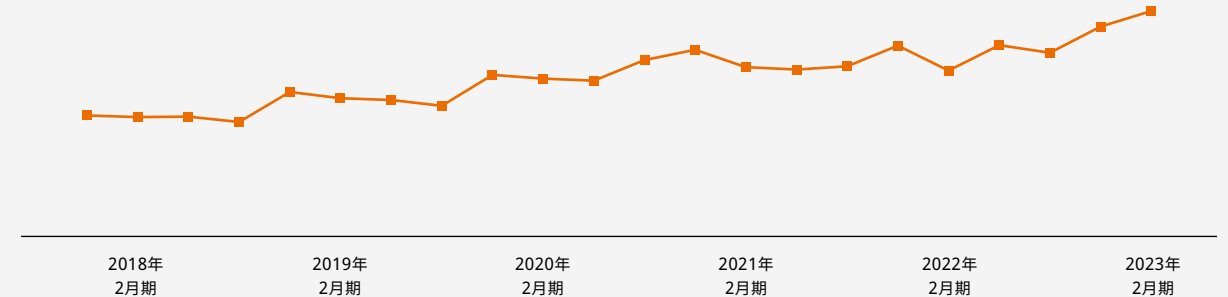
▶ 2023年2月期戦略

「ディップ・インセンティブ・プロジェクト」といったプロモーションや、「dipさんからのメッセージ」の掲載など「ユーザーファースト」なアイデアに基づく独自機能・サービスにより、ユーザー・顧客企業への提供価値を向上させていきます。また、自社開発の営業効率化ツールの機能を拡充するほか、4メディアおよびDX商品のクロスセルを強化し、営業生産性の向上を推進します。また、重点エリアへの集中的な広告投下など、エリア・職種ごとに最適化したプロモーションを実施します。

過去最大の応募数を獲得

人手不足の深刻化を見据えた積極的なプロモーションにより、人材サービス事業の応募数は過去最大を更新しております。採用効果の向上により、さらなる売上拡大につなげていきます。

人材サービス事業*応募数 四半期推移



* バイトル・バイトルNEXT・はたらこねっと

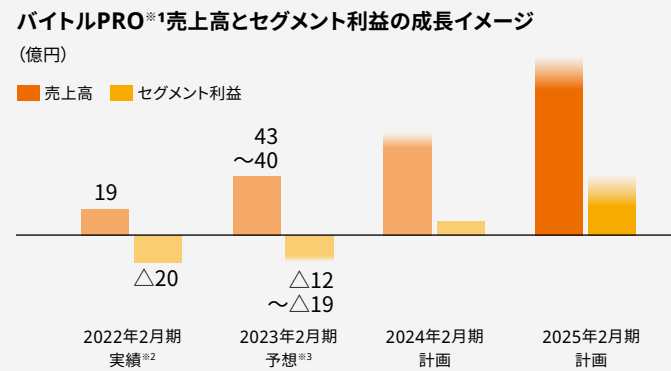
新サービス「バイトルPRO」

サービスの狙い

「バイトルPRO」は、人材不足が深刻な業種に特化した専門職の総合求人サイトです。プロフェッショナル人材に加えて、プロフェッショナルをめざす求職者も支援し、労働力の移動を促進しています。約1,500人の営業人員やデジタル/マス広告を組み合わせた独自のプロモーションなどの強みを活かし、3,800億円と推計される専門職領域*での売上拡大をめざしています。「バイトルPRO」は、2021年5月にサービス提供を開始し、サービス開始後10ヶ月で、医療・介護・保育・美容の4領域全てで掲載案件数No.1を実現するなど、順調に進捗しています。* 自社調べ

今後の戦略

医療・介護・保育・美容領域の案件数No.1を継続するとともに、飲食・オフィス・製造・物流/軽作業等の案件獲得にも注力します。また、独自のサービス・機能で差別化を図りつつ、SNSを駆使した認知向上のプロモーションでユーザー拡大を加速させます。さらに人材紹介の対象職種を看護師に加え薬剤師・介護福祉士等に拡大し、求人広告と人材紹介を最適に組み合わせさせていただきます。



※1 2022年3月にエージェンツ事業（ナースではたらこ）とバイトルPRO事業を統合。上表では、2022年2月期に遡及して反映しています。

※2 実績につきましては新収益認識基準を適用した試算値を記載しています。

※3 2022年10月13日付で、業績予想を修正しています。

MESSAGE

日本の労働市場の課題解決に向けて、バイトルPROはチャレンジし続けていきます

バイトルPROは、サービス開始から1年間で掲載求人件数が50万件を突破し、医療・介護・保育・美容の4領域において、案件数で業界No.1となりました。

少子高齢化が急速に進む中、医療・介護職人材の不足解消や保育人材の確保は、日本の労働市場における課題の一丁目一番地です。人が人らしく働くことができる社会を創るために、人にしかできない価値を生む必要が、この領域にはあります。

この社会課題解決に向け、DXで労働環境を改善することで、離職を減らし、復職しやすくし、この領域に新たにチャレンジしたいと思う求職者を増やし、労働力の移動を促進していきたいと考えています。



北里 友宏
執行役員 サービスオフィサー（はたらこ・バイトルPRO）
HR事業本部長

DX事業

Digital labor force solution

事業内容

中堅・中小企業のDX化に貢献するため、2019年9月より、機能を絞った商品設計で、導入かつ継続利用しやすくパッケージ化したDXサービス「コボット」を提供しております。「人がやらなくてもよい作業」を自動化することで、顧客企業の生産性向上を支援するとともに、人にはその能力を発揮できる仕事を任せて働きがいを高めることで、誰もが働く喜びと幸せを感じられる社会の実現を目指します。なお、2021年4月より、AI・RPA事業をDX事業に名称変更しました。

2021年には、自社内のDX推進にこわえ、顧客企業へのDX導入促進が評価され、経済産業省が定める「DX認定事業者」に認定されました。



コボットシリーズの商品ラインナップ

採用・人事業務効率化

採用ページコボット

ストック商品

自社での採用ページの作成が不要に。職場紹介動画等のバイトル独自機能を搭載したオリジナルの採用サイトをすぐに作成
2021年6月提供開始 2万円/月～

面接コボット

ストック商品

フロー商品

応募者との採用面接スケジュールの自動調整（チャットボットでの自動応対）
2019年11月提供開始 3万円/月～

人事労務コボット

ストック商品

アルバイト・パートの入社・労務管理をペーパーレスで完結
2021年7月提供開始 2万円/月～

営業支援

HRコボット

ストック商品

派遣会社様の営業先リストの自動作成
営業先へのコール代行サービス等
2019年9月提供開始 4万円/月～

販促支援

常連コボット for LINE

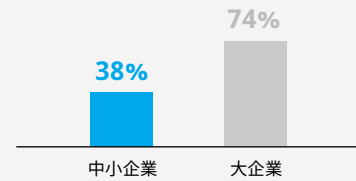
ストック商品

LINE上のアプリで会員証を発行し来店ポイントやクーポンを付与。飲食・小売店等の販促を支援
2021年12月提供開始 9,800円/月～

▶ 事業概況

日本では、中堅・中小企業のDX化が遅れています。主な要因としては、そもそもDXによってどの業務を効率化できるかが分からないことや、導入にコストや手間がかかる点、導入してもその機能を使いこなせない点などが挙げられます。dipは、「容易に導入できる」DXツールを「リーズナブルな価格」で提供するとともに、「充実したカスタマーサクセス」で保守・運用をサポートしており、独自の顧客価値をワンストップで提供しています。

DXを推進している企業の割合



出所：経済産業省「令和03年度年次経済財政報告書」に基づき当社作成

ロボットシリーズの特徴

導入が容易

シンプルな機能・クラウド型で最速即日利用OK

リーズナブルな価格

開発導入コストゼロで月額2万円～導入可能

従来のDXサービス

dipのDXサービス

充実したカスタマーサクセス

月額費用のみで保守・運用まで対応

営業担当者によるサポート

カスタマーサクセスによる遠隔サポート

導入から保守・運用までワンストップで提供

▶ DX事業の強み

1,600名の直販の営業社員が、約15万社の顧客基盤に対してDX商品を案内しています。また、70名の自社のカスタマーサクセス体制で、導入や運用をサポートします。この強みを活かし中堅・中小企業向けDX市場を創出しています。

商品開発	マーケティング/営業	カスタマーサクセス (CS)
<p>中堅・中小企業に特化した商品設計</p> <p>自社商材および提携先(スタートアップ企業等)の商材をパッケージ化し、優れたUI・UXで安価に提供</p>	<p>1,600名超の直販営業</p> <p>人材サービス営業1,500名 + 専任営業100名超*</p> <p>15万社の顧客基盤</p>	<p>充実した自社CS体制</p> <p>約70名*のCS人員が導入をサポート</p>
単機能型 / 多機能統合型	インバウンドマーケティング	サポートが手薄
スタートアップSaaS企業の特徴		

*2022年4月時点

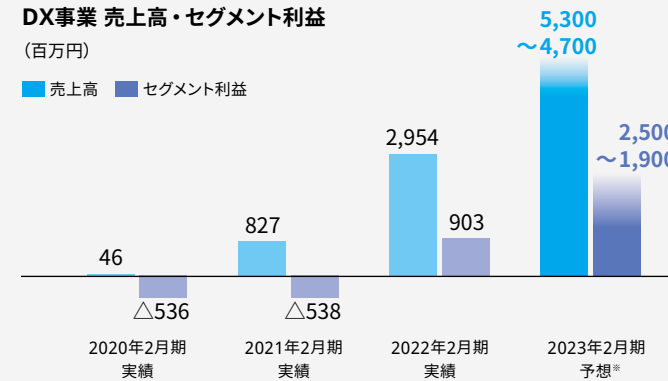
▶ 実績と今後の見通し

2022年2月期は、営業推進体制の強化等が奏功し、応募者との面談スケジュールの自動調整等を行う「面接ロボット」や「HRロボット」の販売が伸長したことに加え、職場紹介動画をはじめとしたバイトルの独自機能を活かして企業の採用ホームページを作成する「採用ページロボット」等のストック商品の販売が伸長しました。2023年2月期は、月額課金対象社数の増加、APRUの向上により、売上高・営業利益が大きく拡大する見通しです。

DX事業 売上高・セグメント利益

(百万円)

■ 売上高 ■ セグメント利益



注：実績・業績予想ともに2023年2月期の期首に適用した新収益認識基準を適用した数値を記載しています

※ 2022年10月13日付で業績予想を修正しています

	2022年2月実績 (新基準)	2023年2月計画 (新基準)
月間売上高	3.2億円*	6.1億円 ~4.3億円
月額課金対象社数	9,300社	16,200社 ~11,800社
ARPU*2	3.4万円	3.7万円
ストック売上比率*3	46%	73% ~71%

*1 2022年2月の実績につきましては、新収益認識基準を適用した試算値を記載しています。

*2 月間売上高を月額課金対象社数で除して算出

*3 スtock商品(自動更新契約)の売上高を総売上高で除した比率
今期より、「HRロボット for 応募対応」と契約期間1年以上の「面接ロボット」について、解約率が改善したことに鑑み、ストック売上を含めています。

▶ 2023年2月期戦略

競合他社を超える水準まで商品の品質を向上させるとともに、セット販売強化による営業効率の向上、求人広告代理店による販売強化等を実施します。また、テクノロジーでカスタマーサクセス業務を効率化させ、解約率の抑制・アップセルの推進を強化します。

MESSAGE

日本のDX進展の鍵となる中堅・中小企業のDX化を全面的に支援します

日本は、世界の中でDX推進の遅れが指摘される状況が長く続いています。その一番の理由は、全企業の中で約99%を占める中堅・中小企業のDXが進んでいないことです。

当社は「どこでもだれでもDX」の実現に向け、日本のDX進展の肝を握る中堅・中小企業向けに、安価で使いやすいツールを、手厚いカスタマーサクセスと共に導入することで、そのDX化を支援しています。単純な事務的作業など、人がやらなくてもよい業務を自動化することで、人が人にしかできない仕事に集中する環境を生み出し、働きがいに溢れた職場創りに貢献していきます。



三浦 日出樹
執行役員 DX事業本部長

中期経営戦略dip2025

「Labor force solution company」の実現に向けて

dipは、2019年3月、「Labor force solution company」をビジョンに掲げ、人材サービスとDXサービスの提供を通して、労働市場における諸課題を解決し、誰もが働く喜びと幸せを感じられる社会の実現をめざしています。その実現への道筋を描いたのが、中期経営戦略dip2025です。

全員参加型の策定プロセス

dip2025には全社員の「夢とアイデアと情熱」が詰まっています。

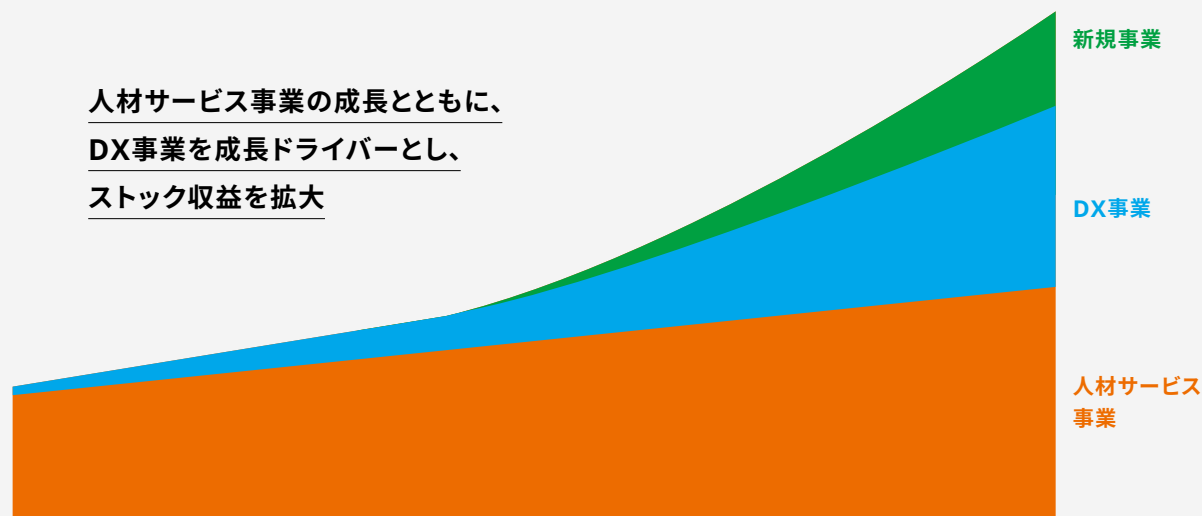
策定にあたり、まず全社員から、「Labor force solution company」の実現のためのアイデアを募集。ビジョン実現に向け、全社員が経営・事業の方針を理解し、一丸となるためには、ファウンダーズスピリット「自らがdipを創る」の精神で、全社員が自分事として中期経営戦略策定に関わっていくことが必要だと考えました。

結果、社員一人ひとりの熱い思いがこもった1,194件ものアイデアが集まりました。その中で優れたアイデアを出した社員たちがプレゼンテーション動画を作成し配信。全社員の投票で特に優れたアイデアを選定し、プレゼン大会を行って入賞者を決定しました。

その入賞者と経営層でdip2025タスクフォースを組成し、上記プロセスで生み出され磨かれてきたアイデアを基に中期経営戦略の素案を作成。4回にわたる経営会議での議論を経て取締役会で承認されるに至りました。

成長戦略とアスピレーション

2025年2月期の売上高1,000億円、営業利益300億円、うち、DX事業の売上高450億円、営業利益108億円とします。



3つの事業戦略と6つの事業基盤

人材サービス事業の成長とともに、DX事業を成長ドライバーとし、ストック収益の拡大をめざしています。また、SDGsを基に新規事業を立ち上げ、さらなる企業価値向上に取り組んでいきます。

事業戦略	1 Human work force どこよりもはやく決まる	人材サービス事業 直販営業により質の高い求人情報を数多く集めるとともに、高いブランド認知度を活かして顕在・潜在ニーズを持った求職者の獲得を加速します。そして、最新のテクノロジーを駆使し、求職者と顧客企業のマッチングの精度とスピードを大きく向上させることで、「どこよりもはやく決まる」という価値を創出します。
	2 Digital labor force どこでもだれでもDX	DX事業 中堅・中小企業のDX化に貢献するため、機能を絞った商品設計で、導入かつ継続利用しやすいパッケージ化したDXサービス「ロボット」を提供。手厚いカスタマーサクセス体制で導入後の運用をサポートし続け、「どこでもだれでもDX」を推進できることをめざします。
	3 新規事業 SDGsを基に社会改善を事業に	新規事業 「SDGsを基に社会改善を事業に」の戦略のもと、新規事業を創出し、持続的な成長とサステナブルな社会の実現に貢献していきます。

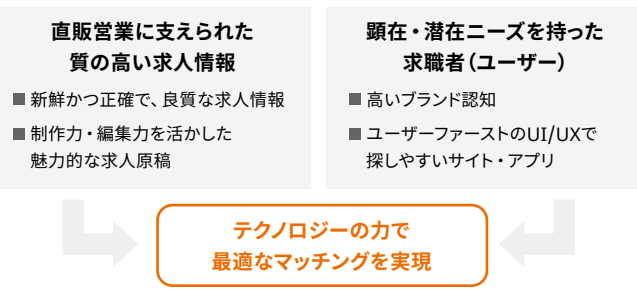
事業基盤	4 営業 ハイブリッドセールス	営業 営業生産性の向上のため、データとテクノロジーの力で、顧客ニーズをスピーディに把握し、最適な提案ができるようにします。	7 人事 思い理念と柔軟な人、仕事	人事 フィロソフィーによって固く結びつきながら、多様に富むイノベティブな組織を創ります。
	5 メディア・マーケティング Web認知No.1	プロモーション 認知獲得施策を強化し、第一想起率を高めることで、Web認知No.1をめざします。	8 市場との対話 わかりやすく説明 正しい理解	市場との対話 高い売上成長・利益率を支える強みや成長ポテンシャル、事業リスク等を株式市場に理解していただけるよう取り組みます。
	6 開発 ガンガン作れる 200人体制	開発 社会を改善するアイデアをより早く、数多く実現できる開発体制を構築します。	9 実行 全員で実行、学習 変わる中増戦略	実行 全員で考えて実行し、外部環境の変化に柔軟に対応し進化させます。

1 Human work force
人材サービス事業
「どこよりもはやく決まる」

「どこよりもはやく決まる」ことを提供価値の中核に据え、dipの強みである「直販営業によって集められた質の高い求人情報」と「求職者の顕在・潜在ニーズ」とをテクノロジーの力で最適にマッチングさせていきます。

dip2025の初年度となる2022年2月期は、一人ひとりにあった「仕事選び」を支援するため、案件数の拡大、業種・職種の拡充に注力し、求人情報の質・量の両面を強化しました。

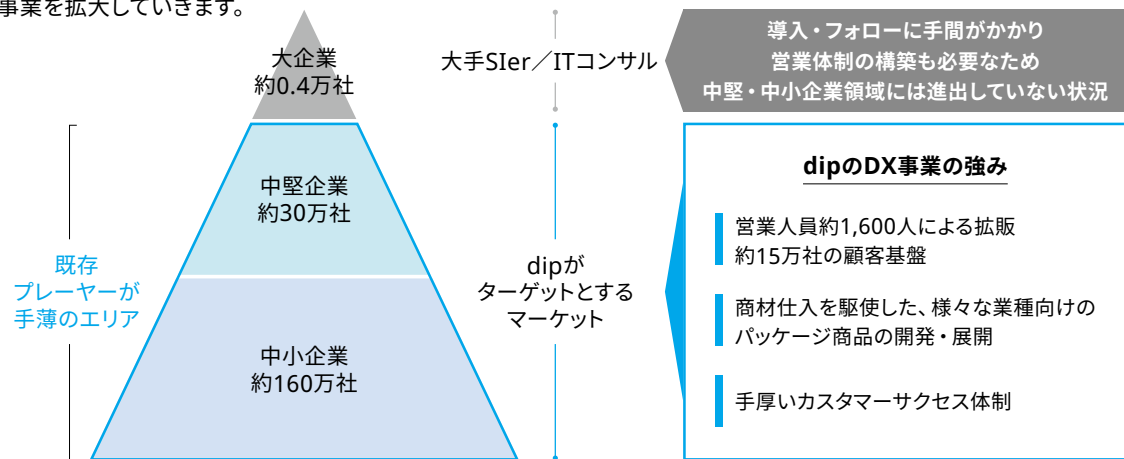
今後は、求職者がより自分に合った仕事・職場と出会えるようAI技術等を活用した提案型の情報提供の仕組みを構築していきます。



2 Digital labor force
DX事業
「どこでもだれでもDX」

中堅・中小企業の「DX化を進めたくても進められない」現状を変えていきます。DXの導入により、企業の人手不足解消を支援するとともに、働く人たちがそれぞれの能力を発揮できる仕事に取り組めるようになることで、誰もが働く喜びと幸せを感じられる社会をめざします。

2022年2月期は、販売手法の確立、商品企画プロセスの構築等の事業基盤整備が概ね完了しました。今後は、商品の品質を高めつつ、営業生産性の向上、カスタマーサクセスの強化を図り、「どこでもだれでもDX」の実現に向け、事業を拡大していきます。

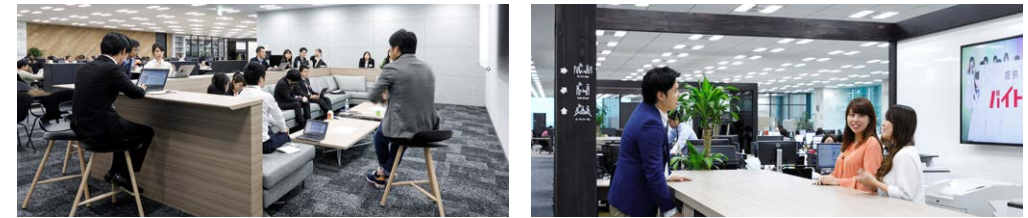


3 新規事業
新規事業
「SDGsを基に社会改善を事業に」

dipの企業理念「私たちdipは夢とアイデアと情熱で社会を改善する存在となる」は、SDGsと軌を一にしています。「SDGsを基に社会改善を事業に」という戦略のもと、新規事業を創出し、持続的な成長とサステナブルな社会の実現に貢献していきます。

その試みの一つとして、従業員からアイデアを集め、新規事業に育てる「dipアクセラレーター」があります。いくつもの選考プロセスを経て磨き上げられたアイデアを基にした新規事業の検討が進んでいます。

また、新規事業のシード探索や発掘のため、2020年に設立したCVCファンド「DIP Labor Force Solution Fund」(総額90億円)を通じてスタートアップ企業とのアライアンス検討や投資を行っています。これからもイノベーションの創出により社会課題解決に貢献していきます。



MESSAGE

人材領域の知見に加え、新規事業立ち上げ経験が豊富な社員の経営サポートやマーケティングの知識、経験を活かした活動を推進していきます

新規事業開発とは、当社の持続的成長のために未来のコア事業を創出することと考えており、10年後のビジネスチャンス言語化した投資戦略を描いています。

新規事業の検討にあたっては「CVC(Corporate Venture Capital)による投資」と「社内立ち上げ」の両軸で考え、新規事業プロセス全体を1つのチームとして運営。元々得意としている人材領域の知見に加え、新たに採用した事業立ち上げ経験豊富な社員の経営サポートやマーケティングの知識と経験を活かしています。

投資先をサポートできる体制を構築し、新規事業開発においては、垂直立ち上げをするだけでなく、「事業を運営」「成果を出していく」ことにもフォーカスして、未来のコア事業を創っていきます。



藤原 彰二
 執行役員 COO室長
 兼 商品開発本部副本部長

4 営業
 ハイブリッド
 セールス
営業
「ハイブリッドセールス」

顧客企業との商談において、リアルとオンラインの最適な組み合わせを追求するとともに、BtoBマーケティング等によるインバウンドセールスを推進します。データとテクノロジーを活用し、採用ニーズの発生をスピーディに把握し最適な提案を行い、営業生産性の向上を図っていきます。

PICK UP

dipでは、CRM (Customer Relationship Management) を自社で開発し、競合メディアへの出稿状況のほか、営業の行動履歴や商談内容等の多様なデータを活かした分析に基づき、ターゲット顧客のリコメンド等を営業担当に日々行っています。今後もデータドリブンセールスをさらに進化させていきます。



MESSAGE

人とテクノロジーの最適なコラボレーションにより、営業プロセスを磨き上げていきます

「Labor force solution company」の実現に向けては、顧客企業の経済生産性を高めるために、まず当社の営業生産性を向上させることが重要だと考えています。約1,600名の営業人員を擁する当社が率先して営業プロセスをDX化し、生産性の高い筋肉質な組織を構築し、そのナレッジを顧客企業に提供できるようにならないといけないと思っています。

求人メディアの魂とも言える広告制作においては、採用の成否を左右する、人が考えて作らなければならないコアな部分と、AIが作っても間違いのない部分とに分けることで、業務の効率化を進めています。人とテクノロジーの最適なコラボレーションで、提案から受注、広告制作、掲載に至る一連のプロセスを磨き上げ、DXの進展を自ら生み出していきます。



羽田 吾立
 執行役員 企画・統括本部長
 兼 同本部事業企画統括部長

5 メディア・
マーケ
 Web認知
 No.1
プロモーション
「Web認知No.1」

ハイブリッドプロモーションによる認知向上施策の強化により、求人サイトへの応募の自然流入を拡大させます。それにより削減できた応募獲得費用をプロモーション施策に再投資することで、さらに認知を高めるという好循環をめざします。2022年2月期は、SNS施策やエリア・職種ごとのプロモーションを強化しました。引き続き、商品開発部門、マーケティング部門と営業部門の連携を深めて、Web認知No.1をめざします。

PICK UP

2022年3月、You Tubeチャンネル登録数1,000万人以上の動画クリエイターはじめしゃちょーなどと「時給アップ企業応援団」を結成し、独自のSNSプロモーションを強化しました。



MESSAGE

ユーザーファーストの製品改善と、効率的なハイブリッドプロモーション投資で、インターネット上での認知No.1を達成します

これまで、アプリ・Web検索・プロダクト体験の改善とマーケティングへの投資を積極的に進めてきました。1年が経ち、バイトルはAppstoreで、「バイト」検索の1位2位を争うプロダクトになりました。Web検索でも大手競合に対して追い上げを続けています。またmybestで発表された「バイト探しサイトのおすすめ人気ランキング」*でNo.1を獲得するなどプロダクトの体験価値も向上。自然流入応募と継続利用が伸びし広告投資の効率化がすすんでいます。今後は効率化したコストをTVCMとYouTubeなどのSNS動画といったインターネット認知広告にハイブリッド投資し、プロダクト利用体験を改善しながら、インターネット上での認知No.1を達成したいと考えています。

(※) mybest「バイト探しサイトのおすすめ人気ランキング18選【2022年8月徹底比較】」: <https://my-best.com/4924>



進藤 圭
 執行役員 商品開発本部副本部長
 兼 同本部メディアプロデュース統括部長

6 開発 開発 「ガンガン作れる200人体制」

社会を改善するアイデアをより早く、数多く開発できる体制を構築します。「200人体制」に向け、2022年2月期は、約40名のエンジニアを採用し、開発の内製化が順調にすすんでいます。データ・テクノロジーへの投資も加速していきます。

PICK UP

2022年5月、アマゾンウェブサービスジャパン合同会社主催の「AWS Summit Online 2022」にdipのCTOの豊濱らが登壇し「データセンター卒業プロジェクト」の取り組みを紹介しました。



MESSAGE

人材サービス、DX両事業の開発力向上をさらに加速するべく、システム設計・アーキテクチャ策定を強化していきます

dipの一員となってから約2年間、ユーザーファーストに基づく様々なアイデアをより速く形にできるよう、エンジニアリングの観点から必要な環境の整備、制度設計の見直し、採用・育成など組織の強化に力を入れて推進してきました。今後は、権限委譲を進めつつ、CTOとしてシステム設計・アーキテクチャ策定により軸足を置くことで、人材サービス、DX両事業における開発力とそのスピードを大きく向上させていきます。

社会を改善する存在として、ユーザーのためのサービス・機能をローンチし続けるためには、まずエンジニアをはじめとした社員たちが楽しく、それぞれの創造力を活かして働くことが重要です。これからも、そのような環境やシステム基盤の構築に尽力していきます。



豊濱 吉庸
執行役員 CTO (最高技術責任者)
商品開発本部システム統括部長

7 人事 人事 「固い理念と柔軟な人、仕事」

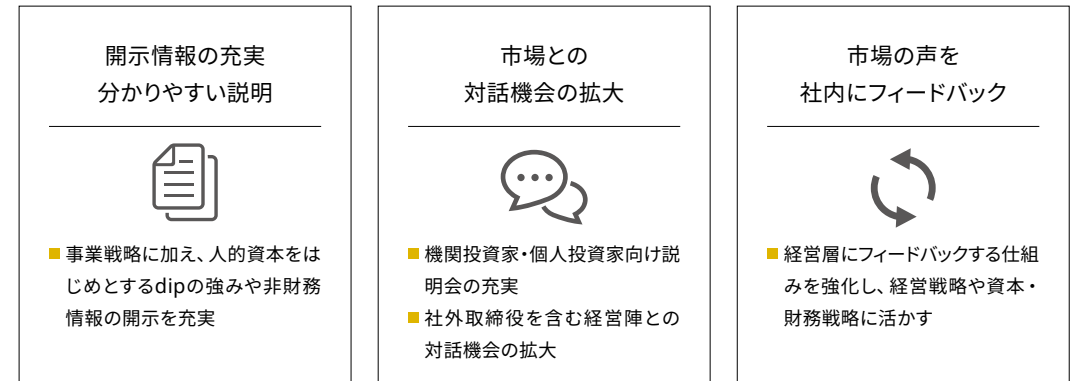
フィロソフィーによる社員の結びつきをさらに強固なものにし、その理念に共感する新たな多様性に富んだ仲間を増やしていきます。また、今よりさらに柔軟な働き方でイノベーションが生まれる組織に進化させます。2022年4月から新人事制度の構築をスタートしており、2023年3月に施行を予定しています。



8 市場との対話 市場との対話 「分かりやすく説明、正しい理解」

企業価値向上には、高い売上成長・利益率を支える持続可能な強みや成長ポテンシャル、事業上のリスク等を株式市場にご理解いただくことが重要です。開示情報を充実させ、ステークホルダーとの対話を通じて、その声を社内にフィードバックすることで、経営のクオリティ向上につなげています。

正しい理解を促進し企業価値を向上



9 実行 実行 「全員で実行、学習、変わる中期戦略」

dip2025は、ビジョン実現にあたってのめざす姿を示すものです。dipのビジネスに関する外部環境は変化が大きいことから、戦略・戦術をフレキシブルに見直し、変化させます。2022年2月期は、8割の施策を実行することができました。引き続き、全社一丸となって取り組んでいきます。



経済価値の創出

経済価値創出を通じた 持続的な企業価値の向上に向けて

dipはフィロソフィーに基づく社会課題解決への取り組みを通じて、「ユーザー基盤」「顧客基盤」と、これらを強固にする「サービス開発力・プロモーション力・営業力」を生み出す「人的資本」といった非財務資本を拡充しています。

これにより売上・利益の成長力を高め、財務資本を強化し経済価値を創出することで、持続的に企業価値を向上させます。

フィロソフィーにより社会課題を解決し、 企業価値を持続的に向上させる

企業理念「私たちdipは夢とアイデアと情熱で社会を改善する存在となる」のもと、フィロソフィーに共感する社員が、労働市場における社会課題に向き合い、日々の仕事の中でそれを体現しています。そして、多くの多様な求職者に就業機会を生み出し、雇用のミスマッチを解消することで、顧客企業の採用・人材力を高め、その成長を支えてきました。

このようにして創出された社会価値が、dipの経済価値の拡大、即ち売上高と利益の高い成長を実現し、潤沢なキャッシュ・フローが生み出されています。

「ユーザーファースト」なサービスを開発し、効果的なプロモーションを行うことで、サイトのユーザーが増え、営業力で集められた多くの質の高い求人情報に応募します。それによって顧客企業の広告効果が高まり、掲載のリポートにつながります。さらに新たな顧客企業も開拓し、掲載案件数が増え、それがメディアの魅力度を大きく高め、さらに多くの新たなユーザーを集め、顧客企業からの求人広告依頼数が増え、結果として売上が拡大します。

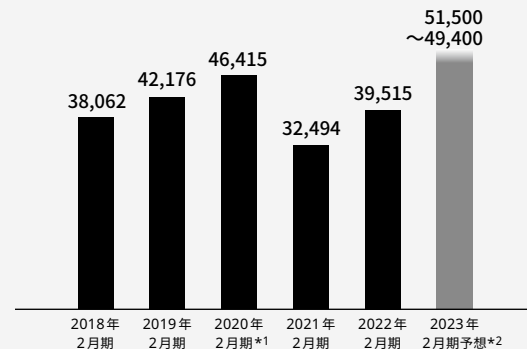
この好循環を繰り返すことで築かれた、高いロイヤリティをもった「ユーザー基盤」と「顧客基盤」、そして

これを支える「人的資本」という非財務資本がdipの強みそのものであり、これらが経済価値の創出、つまり、企業価値の持続的な向上に貢献しています。

財務資本・非財務資本の拡充により、 売上・利益の持続的な成長力を高める

重要な非財務資本であるユーザー基盤の構築のため、これまでサービスのシステム開発に累計200億円、ユーザーを集めそのロイヤリティを高めるためのプロモーションに累計700億円をそれぞれ投資してきました。サービス開始から20年以上、売上・利益成長から得たキャッシュ・フローを、財務資本として再投資を

売上高
(百万円)



繰り返すことで、ユーザー基盤を拡充してきました。

ユーザー基盤が拡大するほど、認知度とブランド力が高まり、プロモーション投資の効率化が進みます。SNSを活用したプロモーション等により、ユーザーがさらに新たなユーザーを集めるネットワーク効果も相まって広告宣伝費率が低減。結果、利益率が上がり、キャッシュ創出力が向上し、経済価値がさらに高まります。

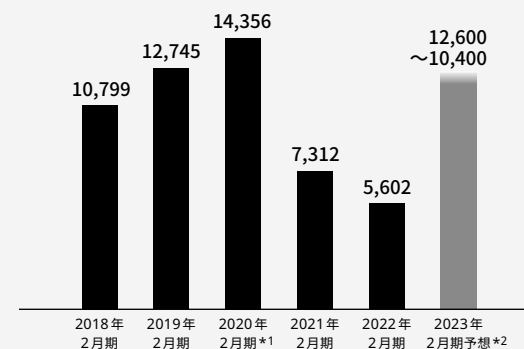
また、顧客基盤の拡充を担う営業力を高めるために、新卒の大型採用で営業人員数を増やし、研修制度の拡充や営業のDX化推進等により営業生産性(営業1人当たりの売上高)を引き上げてきました。営業生産性は、新卒入社1年目の年間売上平均350万円から、入社3年目で2,500万円へと大きく伸びます。

現在、1,600名の営業社員が顧客企業に日々コンサルティング営業を行い、15万社に及ぶ顧客基盤を構築するに至っています。

また、営業職だけでなく、サービス開発力やプロモーション力を高めるエンジニアをはじめ、専門性の高い企画職等の人材も積極的に中途採用を行っています。

このように、システムやプロモーション、人材への積極的な投資をさらにに行い、非財務資本を拡充し、事業活動の体制を整備し、売上の拡大、利益率の向上を図ってまいります。

営業利益
(百万円)



2022年2月期業績レビュー

人材サービス事業の順調な回復およびDX事業の高い成長により、売上高は395億15百万円(前期比21.6%増)となる一方、アルバイト・パート・派遣メディアにおけるさらなるシェア拡大と、「バイトルPRO」の認知拡大のための先行投資として大規模な広告宣伝を実施した結果、営業利益は56億2百万円(前期比 23.4%減)となりました。

求人広告市場の回復が遅れる中、「ディップ・インセンティブ・プロジェクト」の大規模プロモーションの展開により、時給アップ等がされた求人案件数が増加し、応募数が順調に推移。人材サービス事業の売上高はコロナ禍前の水準まで早期に回復させることができました。結果、アルバイト・パート・派遣求人メディア市場におけるシェアが21.4%(2021年2月期)から23.7%(2022年2月期)に向上し、業界1位の競合との差が大きく縮小しました。

また、専門職の総合求人サイト「バイトルPRO」は、2021年5月にサービス提供を開始し、2022年3月には、医療・介護・保育・美容の4つの業種において掲載案件数No.1を実現し急速に成長しています。

DX事業においては、「面接ロボット」や「HRロボット」

営業利益率
(%)



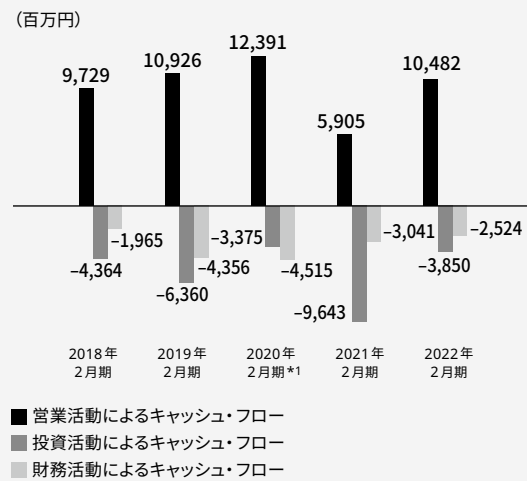
*1 2020年2月期は連結決算を行っていないため、単体決算での数値になります。

*2 2022年10月13日付で業績予想を修正しています。

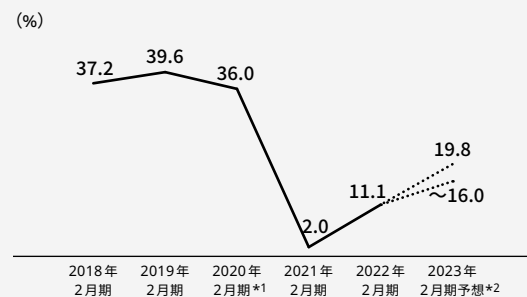
経済価値の創出

に加え、「採用ページロボット」を中心としたストック商品の販売が大きく伸びました。今後は、商品の品質強化とともに、解約率の抑制、アップセルの推進、また、セット販売の拡大による営業効率アップにより、売上・利益の拡大を図り、顧客企業の経済生産性の向上に貢献していきます。

キャッシュ・フロー



ROE



*1 2020年2月期は連結決算を行っていないため、単体決算での数値になります。
*2 2022年10月13日付で業績予想を修正しています。

事業基盤の拡大で、景気変動の影響を受けにくい収益構造に進化

従来、アルバイト・パート・派遣などの求人広告市場が景気の影響を少なからず受けることから、当社においては強い収益構造の構築が課題でした。

そうした中、直近3年間で新たな事業・サービスを2つ立ち上げることに成功しました。これらはいずれも景気変動の影響を受けにくいものであるため、収益構造の強化が着実に進んでいます。

その一つDX事業は、営業社員が求人広告とセットで商材を販売することで、既存の顧客基盤を活用した早期の事業立ち上げに成功。2019年9月の事業開始から3年で年間売上高50億円(見込)にまで成長しています。月額課金モデルであることから、景気変動の影響を受けにくく、収益基盤の強化につながっています。加えて求人広告の営業担当が販売することから、プロモーション投資がさほど必要ないため、高い利益率を上げています。

二つ目は、専門職の総合求人サイト「バイトルPRO」です。2021年5月にサイトを開設し、2023年2月期第2四半期には売上が9億円を超え、急速な成長を遂げています。「バイトルPRO」がターゲットとする専門職領域の求人広告・人材紹介市場規模は3,800億円程あります。その中でも医療・介護・保育・美容の4業種は有効求人倍率が非常に高い水準で推移し、構造的な人手不足の状況にあり、景気動向の影響を受けにくく、今後さらに求人ニーズが高まっていくことが予想されます。

これからも新規事業、新規サービスの創出に積極的に取り組み、景気変動の影響を受けにくい事業ポートフォリオの構築をさらに進めていきます。

CFO MESSAGE



新居 晴彦
執行役員 CFO (最高財務責任者)
経営統括本部長

最適なキャピタルアロケーションで成長投資と株主還元を両立

企業価値の持続的な向上のため、経済価値創出により生み出されるキャッシュ・フローを「成長投資」と「株主還元」に最適に配分します。新規事業立ち上げやサービス開発、人材採用・育成等のための成長投資を通じ、将来キャッシュ・フローの拡大を図ります。そして、2021年2月期より配当性向を30%から50%に引き上げるなど、株主の皆様への利益還元を強化してきています。

株主還元においては、企業価値を高めることによる中長期的な株価向上が何より重要と考えますが、業績の向上・利益の拡大による継続的な増配も重視しております。また、現預金水準などBSの状況や株価等を総合的に勘案しながら、自己株式取得などの追加的な株主還元策も適時検討していきます。

資産・資本に対する収益性では、ROAは13.6%と東証平均(4.2%)に比して高い水準です。ROEは、コロナ禍の影響で一時的に低下しているものの、コロナ禍前で株主資本コストをはるかに超える36%を誇っており、コロナ禍収束を見据え、できるだけ早期に25%まで回復させ、中期的には30%をめざします。

ESG経営への取り組みを強化し、さらなる進化をめざす

「環境」では、2021年10月にTCFD提言へ賛同し、中期目標を設定の上、各種KPIを開示しております。「社会」においては、人的資本に関するデータの開示を充実させるとともに、女性管理職比率の目標設定や「男性育休100%宣言」への賛同などを実施致しました。

「ガバナンス」では、取締役会に占める女性割合を3分の1にするとともに、指名・報酬委員会による取締役の個別報酬額の決定方法の変更や報酬金額を開示しました。また、取締役会の実効性を高める施策や、コンプライアンス基本方針をはじめとした各種方針の拡充を図っております。

これらの取り組みの結果、GPIFが採用する5つのESG指数全てに選定され、さらにMSCI ESGレーティングが、業界トップレベルである「AA」に格上げとなりました。

これからは、社会価値創出におけるKPIの設定などにも取り組み、さらにESG経営を推し進め進化させていきます。

ステークホルダーとの対話を通じて、経営のクオリティを向上

企業価値の向上のためには、高い成長性・収益性を支える事業の持続可能な強み、成長のポテンシャルや事業リスク等を株式市場にご理解いただくことが重要と考えています。2022年2月期は、年間245件の投資家面談を実施しました。

投資家の皆様からのご意見やご要望、アイデアは、取締役会や執行役員会議で四半期ごとに詳細に報告し、経営と事業運営に活用させていただいています。また、社員に対しても株式市場からの評価と期待を発信し、経営視点を学ばせ業務に活かさせています。

統合報告書発刊を機に、ステークホルダーの皆様との対話をより一層深め、経営のクオリティ向上に努めていきます。

創出する社会価値

未来を拓くdream idea passionが 持続可能な社会を実現する

これまで社会価値の創出により、多くのユーザー、顧客企業が集まり、そのロイヤリティが高まることで、dipの経済価値が生み出されてきました。

多様な人材が様々な働き方でやりがいを感じながら、安心して、安全かつ健康的に働き、働く喜びと幸せを感じられる就業環境を創り出し、働く人の力で企業が成長し経済を発展させる。そのような持続可能な社会の実現のために、引き続き社会価値の創出を追求していきます。

多様な就業機会の創出/雇用ミスマッチの解消

- ▶ 仕事と働き方やキャリアの選択肢を増やし、多様な人材の就業機会を増大
- ▶ 仕事で自らの力を発揮し、やりがいを持って幸福度高く働く就業者の増加



近年、女性やシニアの働きやすい環境づくりが進み雇用が促進され、就業人口は僅かながら増加してきました。しかし、少子高齢化による労働人口の減少がそれを上回り、コロナ禍後の求人ニーズの高まりで、これからは深刻な労働力不足に陥ることが予測されます。

dipは、多様な人材が様々な働き方を選択できるように、新鮮かつ豊富な情報量をもつ求人案件を拡大してきました。タイトルNEXTやタイトルPROでは、新たなキャリア形成にチャレンジできる就業機会も提供しています。

また、独自の機能やサービスで質量ともに充実した求人情報を提供し、就業時のミスマッチの解消で、個人がやりがいを持って、その力を十分に発揮できるように取り組んでいます。

時代の大きな変化の中で、働き方の価値観はますます多様化していきます。誰もが働きたい時にやりたい仕事に就ける。望むキャリアに挑戦できる。そしてやりがいを持って、自分の力を十分に発揮し、より良く処遇されることで、全ての人が働く喜びと幸せを感じられる社会をめざしています。

人材力・経済生産性の向上/働きがいのある職場づくり

- ▶ 働く人のエンゲージメントとスキルアップによる人材力強化
- ▶ 企業の生産性向上による、就業者の処遇改善と働きがいの創出
- ▶ 業務の効率化とイノベーションを図るための技術基盤の構築



現在、人材を重要な「資本」として捉え、その力を最大限に引き出すことで、中長期的な企業価値向上につなげる人的資本経営に取り組む必要性が高まっています。それは、企業規模、業種を問わず、全ての企業に求められています。

dipでは、人材サービスやDXツールの提供を通じて、採用力を強化し、採用した人材が定着し活躍できる環境づくりを支援しています。大手企業に比べDXが大きく遅れている中堅・中小企業を支援し、イノベーションを図るための技術基盤の構築に貢

献しています。

DX化は、生産性だけでなく、従業員のやりがいを向上させ、業務の効率化により捻出された時間をリスキングに充ててもらうことで、働く人、一人ひとりのエンゲージメントを高め、スキルアップによって人材力が強化されていきます。

経済生産性の向上とイノベーションの創出により企業の生み出す価値が大きく上がり、この結果として就業者の処遇が改善され、さらに働きが増す社会を創ります。

DEIの推進/人権の尊重

- ▶ 女性の活躍促進、障がい者、シニアの雇用率の増加
- ▶ 人権の侵害を受けている労働者の減少



企業が高い価値を創出し、持続可能な社会を実現するためには、多様なバックグラウンドを持つ人材を活かし、その能力が最大限に発揮できる機会を提供することで、生産性を高めイノベーションを生み出すことが重要です。

それには、働く人たちが互いを尊重し合い、心理的安全性を確保すること。そして、年齢、性別、人種、雇用形態などによる不合理な処遇差や、無意識、暗黙の偏見がない職場環境を整備していくことが大切です。働く人全ての人権を尊重する必要があります。

dipは、DEI(Diversity, Equity & Inclusion)プロジェクトを進め、顧客企業と共創しながら、女性、高齢者、障がい者の方々が活躍できる職場環境を整備し、雇用の促進と就労の安定に取り組んでいます。

また、人権方針を掲げ、ユーザー、顧客企業をはじめとした、ビジネスに関わる全ての人々の人権が尊重されるように、人権デューデリジェンスを行い、リスクの低減に取り組むことで、全ての人の人権が尊重される社会をめざしています。

気候危機への対応

- ▶ 気候危機の抑制、再生可能エネルギー割合の拡大
- ▶ 気候危機により災害を受けた人々の就業機会損失の低減



人類は、気候危機を抑制して将来世代にわたって持続可能な社会を実現できるのか、重要な岐路に立たされています。この切迫した気候危機を抑制するために、速やかに十分な対策を取らなければなりません。また、今後も起こりうる気候危機の影響に対して、被害を回避・軽減することも求められています。

dipでは、サプライチェーン全体でCO₂排出量削減に向け具

体的な計画を立て、気候危機を抑制するための取り組みを始められています。災害が発生した際には、被災者が就業継続できるように、その支援に取り組みます。

将来世代にわたって安心・安全な暮らしを守り、気候危機による影響で、被災者が仕事を失うことへの不安のない社会を目指しています。

持続可能な社会の実現に向けて

dipは、多様な個性と能力を持つ人材がそれぞれ、人にしかできないベストな仕事に就き、夢を抱き、様々な工夫を凝らしながら、情熱を持って働くことで経済成長を支える、「誰もが働く喜びと幸せを感じられる社会」へと改善されていくことを企業理念に掲げ、ビジョンである「Labor force solution company」の実現を目指しています。

私たちdipは、持続可能な社会のため、労働市場においてさらに新たな社会価値を創出し、経済価値を高め、持続的な企業価値の向上にチャレンジし続けます。



dipのサステナビリティ

67	サステナビリティ方針
68	環境への取り組み
68	気候危機への対応
71	社会への貢献
71	人材の多様性確保への対応
72	人権への取り組み
73	DEIの推進
74	健康経営への取り組み
75	地域社会への貢献
77	ガバナンスの強化
77	経営・執行体制
	—社外取締役 MESSAGE—
	—常勤監査役 MESSAGE—
85	コーポレート・ガバナンス
95	財務・非財務データ
97	会社概要

サステナビリティ方針

dipは、持続的な企業価値向上に向け、マテリアリティを特定しました。フィロソフィーを基に全社員が一丸となって、マテリアリティを軸に事業活動を行うことで、高い社会価値と経済価値を生み出し、持続的な企業価値向上の実現をめざします。

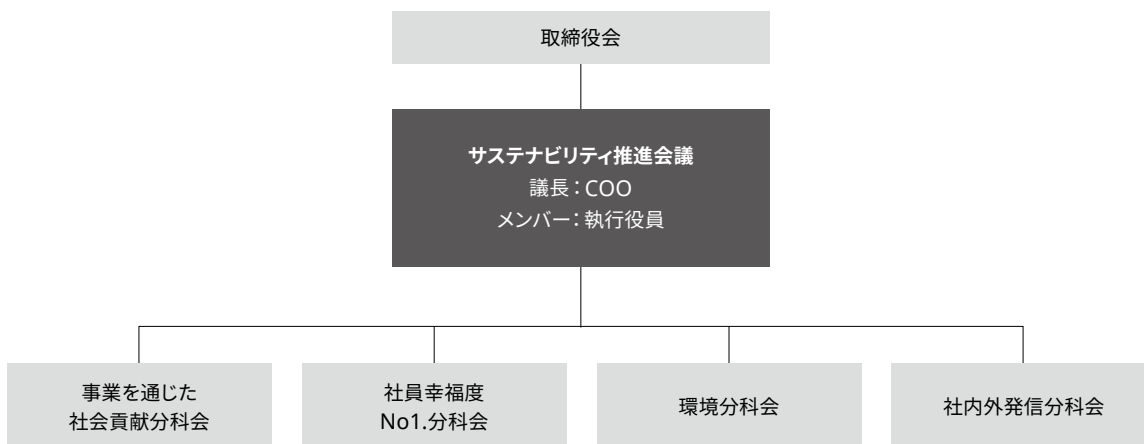
サステナビリティ方針

「私たちdipは夢とアイデアと情熱で社会を改善する存在となる」という企業理念のもと、持続可能な社会に貢献するとともに、当社の中長期的な企業価値の向上と持続的な成長を目指しています。

ビジョン「Labor force solution company」の実現に向けた事業活動を推進し、誰もが働く喜びと幸せを感じられる社会を実現します。

サステナビリティ活動の推進体制

dipでは、代表取締役COOを議長とし、全執行役員から構成される「サステナビリティ推進会議」を設置し、持続可能な社会の実現に向けた取り組みを行っています。サステナビリティ推進会議では、取締役会で決定されたサステナビリティ方針に基づき、戦略および施策を策定して、四半期に一度、進捗を評価しています。また、同会議の議論内容および施策の進捗状況については、取締役会が定期的に同推進会議より報告を受け、必要に応じて指示を行っています。なお、サステナビリティに関する施策の策定にあたっては、同推進会議からの提案のみならず、社員たちからの発案も審議しています。



環境への取り組み

環境 気候危機への対応

dipは、気候危機問題を重要な経営課題と捉え、2020年12月に、持続可能な社会の実現に向けた責務を果たすための指針として、環境方針を制定しました。環境負荷の低減に向け、当社の事業活動で生じるCO2排出量等の情報開示、環境保護のための体制強化に加え、社員への環境に関する教育も積極的に行っています。

環境方針

dipは、経営理念である「私たちdipは夢とアイデアと情熱で社会を改善する存在となる」に基づき、事業活動で生じる環境負荷の低減に向けた取り組みを行うとともに、持続可能な社会の実現に向けた責務を果たすための指針として、環境方針を以下のとおり定めています。

基本的な考え方

社会全体が深刻な地球環境問題に直面する中、2016年11月に地球温暖化対策の新たな国際ルール「パリ協定」が発効されるなど、企業には経営課題として環境保全活動に取り組み、環境問題の解決に貢献することが求められるようになりました。

dipは、持続可能な地球環境を実現し、未来世代へ引き継いでいけるよう、環境保全活動の効果的な仕組み作りと継続的な改善に努めます。

事業活動を通じた地球環境問題解決への貢献

創業以来、紙資源を一切使用しないインターネットによる求人情報サイトを運営しています。また、DXサービスの提供を通じ、顧客企業の事業活動における環境負荷の低減や環境効率の向上など、環境課題の解決を進めています。

今後も、持続可能な社会を実現するため、事業活動による環境への影響を正しく認識・評価しながら環境に配慮した事業開発を行うとともに、省エネルギー・省資源、廃棄物削減等についても積極的に推進し、環境負荷低減活動に取り組みます。加えて、資源循環、生物多様性維持、汚染防止にも努めます。

環境コンプライアンスの遵守

環境関連法規、条例等の規制、環境に関する国内外の法令・規制等を遵守します。また、社内外のステークホルダーとの積極的な環境コミュニケーションに努めます。

気候変動への取り組み

気候変動問題は、人類の生活基盤全体に影響を及ぼすだけでなく、公正な経済成長、貧困削減、人間の安全保障に対する大きな脅威となるものであり、世界全体で解決に取り組むべき重要な課題です。近年、気候変動の悪影響と考えられる現象が各地で報告されており、今後より広範な地域、分野で深刻化すると予測されています。当社は、気候変動問題を重要な経営課題と捉え、その影響・リスクを管理する体制の構築に努めます。

従業員への啓発活動の推進

dipは本方針を全社員に周知徹底するとともに、環境教育や啓発活動を通じて一人ひとりが環境に対して意識的に行動するための基盤を醸成します。

TCFDへの対応

2021年10月には、TCFD提言への賛同を表明しました。また、同年12月にTCFDが提言する情報開示フレームワーク(気候変動のリスク・機会に関するガバナンス、戦略、リスク管理、指標と目標)に沿った情報開示を行いました。今後も開示内容の拡充を検討するとともに、シナリオ分析結果を踏まえて、気候変動に関するガバナンスや事業戦略のさらなる強化を目指します。



1. ガバナンス

dipでは、気候変動問題を含めた環境方針および関連する重要事項について、取締役会で審議・決議しています。

代表取締役COOを議長とし全執行役員から構成されるサステナビリティ推進会議において、気候変動に関するリスクと機会の特定を行い、対応策と目標を設定し、その進捗を評価しています。また、同推進会議が気候変動に関連する施策の推進を担い、取締役会が監督を行う体制としています。

取締役会は、気候変動に関するリスクと機会、対応策の進捗状況について定期的に報告を受け、目標の進捗に対する監督を行うとともに、適宜対応を指示しています。

なお、気候変動に関わる対応の策定にあたっては、同推進会議からの提案のみならず、従業員等からの発案も取り入れています。

2. 戦略

シナリオ分析における想定	リスク	対応策と機会
<p>気温上昇に歯止めがかからないシナリオ</p> <p>〈想定〉 産業革命前に比べて4°C程度の上昇</p> <p>〈分析に用いたシナリオ〉 ・RCP8.5 ・SSP5</p>	<p>物理的リスク</p> <p>自然災害の発生 システム障害の発生 感染症の拡大</p>	<p>〈対応策〉 BCP(事業継続計画)を通じ、自然災害などが起きた際の対応を策定しています。</p> <p>①災害時従業員行動ガイドラインの策定 ②建物・システム等の耐震対策 ③データのバックアップシステム ④従業員の安否確認システムの導入 ⑤防災訓練 ⑥災害用物資の備蓄等</p>
<p>気温上昇抑制シナリオ</p> <p>〈想定〉 産業革命前に比べて2°C未満の上昇</p> <p>〈分析に用いたシナリオ〉 ・RCP2.6 ・SSP1 ・IPCC 「1.5°C特別報告書」</p>	<p>政策および法的リスク</p> <p>GHG排出量抑制政策の強化</p> <p>市場リスク</p> <p>低炭素社会への移行</p> <p>レピュテーションリスク</p> <p>レピュテーションリスクの発生</p>	<p>〈対応策〉 2025年2月期までに、全てのオフィスとデータセンターのGHG排出量の100%削減を目標として掲げています。</p> <p>〈機会〉 ①政府のグリーン成長戦略に係る産業間の労働移動に伴う人材サービスの提供機会の拡大 ②上記成長戦略に係るベンチャー企業への出資の拡大 ③GHG排出抑制政策強化によるペーパーレス化の促進に伴い、DXサービスの導入機会の拡大 ④上記政策の強化に伴い、dipが出資している環境課題を解決するベンチャー企業の企業価値の向上</p>

3. リスク管理

dipでは、「サステナビリティ推進会議」で、気候変動リスク・機会の再検討、ならびに評価・分析を行っています。この内容は、年一回実施されるリスクマップの見直し内容に反映され、全社的なリスクマネジメントへの統合を図っています。また、「サステナビリティ推進会議」は、特定されたリスクについて、対応策を検討し、取締役会への報告を実施しています。

4. 指標・目標

dipでは、2025年2月期までに、全オフィス(Scope1+2)とデータセンターのGHG排出量の100%削減を目標として掲げています。

環境負荷低減への主な取り組み

本社オフィスの取り組み

全社の電気使用量の約25%を占める本社オフィスについて、2021年9月より再生可能エネルギーへの切り替えを実施しました。

資源の有効活用

▶ ペーパーレス化

インターネットに特化した求人情報サービスを運営することで、紙資源を使用しないサービスを推進しています。申込書や請求書、社内資料の電子化の推進、タブレット式PCによる営業活動などのペーパーレス化の促進に努めています。



▶ オフィスにおける3Rの徹底

デスク周りのゴミ箱を廃止するとともに、各事業所が所在する地域の分別ルールに則ったゴミ分別ゾーンを設置しています。廃棄物削減に対する意識の徹底と、3R(リデュース:廃棄物の発生抑制、リユース:再使用、リサイクル:ゴミの再生利用)に努めています。



社会への貢献

社会 人材の多様性確保への対応

dipは、「人が全て、人が財産」との信念のもと、多様な個性をもつ社員一人ひとりの力が最大限に発揮される環境をつくり、その幸福度を高めることをめざし、社員の育成・社内環境の整備を行ってきました。その取り組みをさらに強化していくため、人材育成方針と社内環境整備方針を定めました。

人材育成方針

社員こそが最も大切な経営資本ととらえ、dipの成長は、社員の成長、そして社員幸福度を高めることによるのみ成し遂げられると考えます。そのための人材育成は「フィロソフィー」を基に行います。

当社の教育体系は、社員がフィロソフィーを体現し、企業理念に掲げる「社会を改善する存在となる」ために必要なスタンス・知識・スキルを役割・階層毎に定めて構築されています。その体系に基づき、当社のノウハウが凝縮された独自の研修プログラムを開発・実施します。

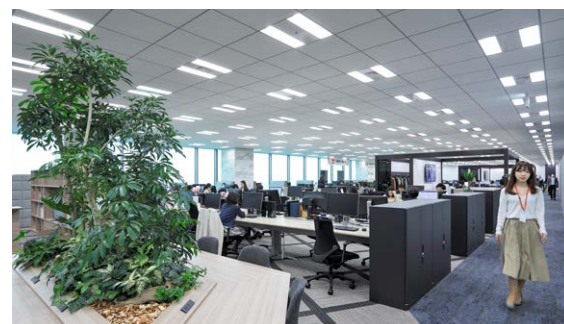
社員の育成は管理職にとって最も大切な責務と位置づけています。OJTにおいて、仕事で必要とされる知識・スキルを習得させると同時に、情熱をもって仕事に取り組むことの素晴らしさを伝えることを、上司の重要な役割とします。

社内環境整備方針

フィロソフィーによって固く結びつきながら、多様性に富むイノベティブな組織づくりのため、社員一人ひとりの主体性と創造性が発揮できるよう、職場の安全・衛生と社員の心身の健康を守ります。

多様性を尊重した人材採用・育成、安全衛生管理体制や健康経営の取り組みなどを通じて、社員が健全な状態で、安心して働きがいを感じられる職場環境づくりに取り組みます。

女性の活躍や多様な働き方の推進、労働時間の適正化などを通じて、社員がその能力を最大限に発揮し、仕事の生産性を向上させるとともに、仕事と生活の調和を高められるよう、社内環境の整備を推進します。



社会 人権への取り組み

dipは、経営理念「私たちdipは夢とアイデアと情熱で社会を改善する存在となる」に基づき、事業活動から影響を受ける全ての人々の人権を尊重し、その責務を果たすための指針として、人権方針を定め、人権尊重の取り組みを全社で推進しています。

人権方針

dipは「国際人権章典」や国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」に表明されているあらゆる人権を理解し、結社の自由および団体交渉権、あらゆる形態の強制労働の禁止、児童労働の実効的な廃止、人身売買の排除、雇用、職業における差別の排除などの国際規範を支持し尊重しています。また、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り事業活動を行っています。さらに、事業活動に関わるすべての国・地域において自らの業務に関連する法令および規制を遵守しています。国際的に認められた人権規範と各国・地域における法令・規制に矛盾がある場合、国際的な人権原則を最大限尊重することに努めています。

適用範囲 本方針は、dipのすべての役員と従業員、dipの事業に関わる顧客企業、サプライヤー・業務委託者などのビジネスパートナー、また、求人情報サービスや人材紹介サービスをご利用いただく、有期雇用労働者をはじめとするすべての方々を対象としています。そして、dipのバリューチェーン全体において、本方針の理解、人権侵害の防止、または助長されないことを目指します。

人権啓発推進体制

代表取締役COOを議長とする「人権啓発推進会議」を設置し、dipの人権方針に則り、人権に関する取り組みの審議・決定を行っています。また、同会議の議論内容および取り組みの進捗状況については、取締役会が定期的に同会議より報告を受け、必要に応じて指示を行っています。なお、人権に関する取り組みについては、同会議からの提案のみならず、社員たちからの発案も審議しています。

人権デューデリジェンス

国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、人権に関する専門家と連携を行いながら人権デューデリジェンスを始めています。dipのバリューチェーン全体における人権に関するリスクを特定し、そのインパクトや重要度を分析・評価した上で、予防・是正措置の計画と実行、モニタリング、情報開示を継続的に行っていきます。

社会 DEIの推進

社員が健康を維持・増進しながら多様な働き方を選択でき、パフォーマンスを存分に発揮できるよう、働き方改革やダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた様々な取り組みを進めています。

女性活躍推進に関する取り組み

女性が出産後も継続して働きやすい職場環境を整備し、子育てする社員の就労を支援しています。

育児休業制度

原則として、子どもが1歳になるまで取得することができます。さらに1歳の時点で保育所へ入所できないなどの事情がある場合には、2歳になるまで延長も可能です。また、株式会社ワーク・ライフ・バランスが推進する「男性育休100%宣言」に2022年7月に賛同し、男性の多様な働き方を推進するとともに、雇用期間が1年以下でも育休の取得を可能にするなど、育児休業を取得しやすい環境づくりに努めています。



配偶者出産休暇制度

配偶者の出産予定日を起算日として、前後30日ずつ計60日間の間で、7日間休暇を取得することができます。

産休・育休取得率／復職率(2月期)
2018年 96.6%／100%
2019年 100%／100%
2020年 100%／100%
2021年 100%／87.2%
2022年 100%／100%

育児短時間勤務制度

法定では3歳未満の子どもを養育する社員を対象としていますが、当社ではフレキシブルワークを利用することで無期限に短時間勤務を利用することができます。

子の看護休暇制度

子どもの急な病気、健康診断や予防接種などのために年間10日まで休暇を取得できる制度を制定しました。当社では最初の5日までは有給休暇として扱われ、給与が支払われます。小学校3年生の子どもを養育する社員までが対象となります。

障がい者雇用の促進 —テレワーク障がい者雇用—

dipでは、障がい者の雇用に積極的に行うとともに、障がい者にとって働きやすく魅力的な職場となるよう、社員の理解とサポートに努めています。

障がい者雇用率(6月1日現在)
2017年 1.9%
2018年 1.9%
2019年 1.9%
2020年 1.7%
2021年 2.6%

障がい者雇用促進支援

全国求人情報協会が実施している「障がい者雇用支援キャンペーン」に、当社の求人情報サイト「バイトル」「はたらこねっと」も賛同し、障がい者雇用案件の無料掲載等のキャンペーンを実施しています。本年度より、通年で「障がい者」雇用特集を設け、事業を通じた障がい者雇用支援を推進していきます。

障がい者の採用と勤務サポート

通勤、出勤が困難な障がい者の方に対してリモートで働くことができる障がい者雇用を推進しています。リモート型で勤務する障がい者には専属の社員がサポーターとして日々の声掛け、仕事の進捗管理、悩み相談を随時受けつけるなど、障がい者の方が不安を感じずに働ける配慮を行っています。

社会 健康経営への取り組み

「人が全て、人が財産」であるという信念のもと、当社では、社員の健康管理が、仕事の生産性や社員幸福度に直結する重要テーマの一つであると考えています。「病気になること」だけではなく、「今よりもっと活力高く、幸せになること」をめざしています。その思いを込め、“心と体を整える”をコンセプトとして健康経営を推進しています。

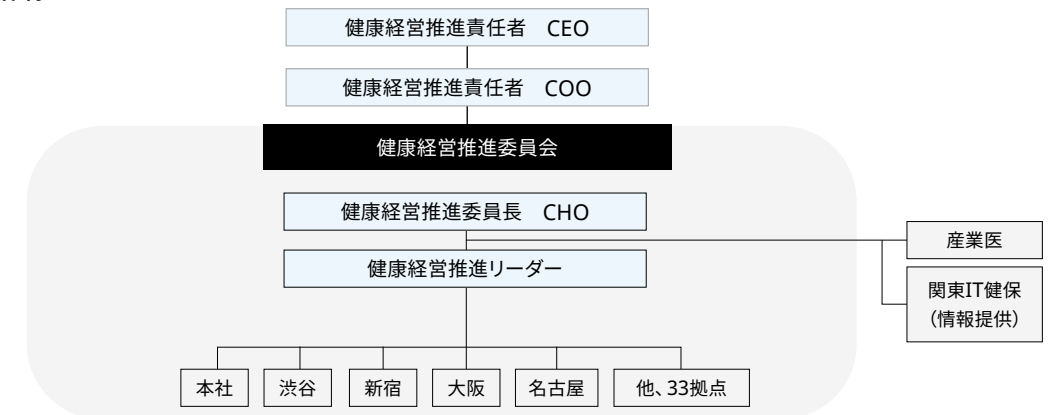
2022年3月には、当社の健康経営への取り組みが評価され、経済産業省と日本健康会議が共同で選定する「健康経営優良法人2022(大規模法人部門)」に認定されました。

健康経営推進体制

代表取締役社長兼CEOを健康経営責任者、代表取締役COOを健康経営推進責任者とし、直下に「健康経営推進委員会(運営責任者執行役員CHO)」を設置し、健康経営の取り組みを推進しています。なお、同委員会での議論内容については、定期的に取り締り会、執行役員会議等に報告を行っています。また、社員からの意見を反映した健康経営の取り組みとなることを目的に、各オフィス拠点から同委員会の一員として「健康経営推進リーダー」を任命しています。



健康経営推進体制



健康経営プログラム



社会 地域社会への貢献

dipは、地方創生を含めた地域や社会の課題を解決するために、企業、地域コミュニティ、行政、大学、NGO・NPOなど多様なステークホルダーの方々との連携を図ることにより、サステナブルな社会の実現をめざしています。

社会とSDGsをつなぐ「SDGs CONNECT」の運営

dipは、SDGsが目指す持続的な社会の実現のためには、全ての企業や個人が互いに協力し、新たな経済や社会の仕組みをつくる必要があると考えています。情報発信を通じて社会とSDGsをつなぎ、企業のSDGs担当や投資家、学生などが、2030年の目標達成に向けた一歩を踏み出し、一人ひとりの仕事や生活で実践していくための情報サイト「SDGs CONNECT」を2021年2月に立ち上げました。

本サイトでは、企業が自社の強みを活かしてSDGsにどのように取り組んでいるかをテーマとして、100社以上の取り組み、1万件以上のニュースなどの様々な情報発信を行い、月間のユニークユーザー数は約80,000人に広がっています(2022年2月現在)。これからも、「SDGs CONNECT」の運営を通じて、SDGsが目指す新たな社会づくりに貢献していきます。



バイトルKidsプログラム

dipの社員が、人材サービス事業を通じて培った「仕事」に関するノウハウを、未来を担う子どもたちに伝え、働くことの意味・やりがいを学んでもらうキャリア教育支援を行っています。仕事の種類や特徴などを学んだ後、子どもたち自ら企業に取材を行い、将来どのような仕事・働き方をしたいかを発表する3日間のプログラムです。2022年2月期は、参加校と協力企業数を拡大し、全国5校(児童数:約700名)の小学校と協力企業19社とともに、約3ヵ月間にわたりオンライン形式で実施しました。これからも子どもたちの将来のキャリア形成の一助を担うとともに、地域社会への貢献に努めていきます。



バイトルKidsプログラムの実施風景

バイトル移住・仕事体験イベント

dipは、2018年より移住を伴う就業イベント「バイトル移住・しごと体験イベント」を実施し、就業を伴う都市部以外への移住促進により、地域人口の増加、産業振興に取り組んでいます。新型コロナウイルス感染拡大以降はオンライン開催へと切り替えながら、これまで114回のイベントを行い累計約3,600名*1にご参加いただいています。これからも移住・定住を伴う就労意欲の高い求職者と地域企業とのマッチングを図り、都市部の人口集中ならびに地方の労働力不足の解決に貢献していきます。

◎ 福島県にて、移住・就業体験ツアーを実施

東日本大震災の復興が進む一方で、帰還住民が増えず人口減少の課題を抱える福島県12市町村*2に対して、首都圏など他県からの移住者を増やすことを目的に、複数の自治体とともに就業を伴う移住に興味がある方を「バイトル」上で募集し、就業・移住体験ツアーを実施しています。

福島県に移住した理由や働く魅力について、現地の地域おこし協力隊や先輩移住者から直接話を聞く機会を設けているほか、地元の農園や企業、生活利便施設を見学・訪問し、参加者が現地での生活や働き方のイメージを膨らませるきっかけとなるようなプログラムとなっています。



企業訪問(株式会社smile farm)

移住者交流会(川俣町)

*1 2022年8月末時点

*2 12市町村とは、東京電力福島第一原子力発電所の事故に伴う避難指示等の対象となった市町村(田村市、南相馬市、川俣町、広野町、楡葉町、富岡町、川内村、大熊町、双葉町、浪江町、葛尾村、飯館村)

厚生労働省より「令和4年度若者自立支援事業中央センター事業」を受託

1990年代後半～2000年頃の雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った就職氷河期世代では、現在も不安定な雇用状況や厳しい生活状態を余儀なくされている方々が少なくありません。dipはこのような課題に対し、バイトルNEXTにおける「30代40代のセカンドキャリア応援企画」の実施*1や、各労働局が実施する「不安定就労者再チャレンジ支援事業」への取り組み協力*2など、雇用環境の改善に取り組んできました。

これらの知見を活かし、多様な就業機会の創出に貢献するため、2022年6月、厚生労働省より「令和4年度若者自立支援事業中央センター事業」を受託しました。

本事業により、就職氷河期世代の方を含む15歳～49歳までの若年無業者に対して就労支援を行う「地域若者サポートステーション事業」の円滑な運営を行います。

詳細は以下URLをご覧ください。

*1 <https://www.dip-net.co.jp/news/109>

*2 <https://www.dip-net.co.jp/news/1537>

ガバナンスの強化

ガバナンス 経営・執行体制

取締役



富田 英揮
代表取締役社長
兼 CEO(最高経営責任者)



志立 正嗣
代表取締役COO(最高執行責任者)
兼 CIO(最高情報責任者)
兼 商品開発本部長



岩田 和久
取締役CBO
(最高事業責任者)



田邊 えり子
社外取締役



馬淵 邦美
社外取締役



竹内 香苗
社外取締役

監査役



大友 常世
常勤監査役



小林 功一
社外監査役
(公認会計士・税理士)



望月 明彦
監査役
(公認会計士)



今津 幸子
社外監査役
(弁護士)

執行役員

井上 剛恒
サービスオフィサー(バイトル・バイトルNEXT)
エリア事業本部長

北里 友宏
サービスオフィサー(はたらこ・バイトルPRO)
HR事業本部長

佐賀野 淳
BS事業本部長

羽田 吾立
企画・統括本部長
兼 同本部事業企画統括部長

三浦 日出樹
DX事業本部長

進藤 圭
商品開発本部副本部長
兼 同本部メディアプロデュース統括部長

藤原 彰二
COO室長
兼 商品開発本部副本部長

豊濱 吉庸
CTO(最高技術責任者)
商品開発本部システム統括部長

鬼頭 伸彰
CHO(最高人事責任者)
人事総務本部長

新居 晴彦
CFO(最高財務責任者)
経営統括本部長

取締役・監査役略歴

富田 英揮 (満56歳)

代表取締役社長
兼 CEO (最高経営責任者)

1990年4月 株式会社地産入社
1992年5月 株式会社フォーラム入社
1997年3月 当社設立 代表取締役社長
2006年3月 当社代表取締役社長
兼 CEO (最高経営責任者) (現任)
2018年5月 DIP America, Inc. President
(現任)

志立 正嗣 (満54歳)

代表取締役COO (最高執行責任者)
兼 CIO (最高情報責任者)
兼 商品開発本部長

1991年4月 凸版印刷株式会社入社
1998年11月 ヤフー株式会社^{※1}入社
2012年4月 同社^{※1}執行役員
2017年4月 株式会社IDCフロンティア
代表取締役社長
2019年4月 ヤフー株式会社^{※1}
コーポレートグループ CIO
一般社団法人ウーマンイノベーション^{※2}
顧問 (現任)
2019年5月 当社取締役
アダプティブ株式会社 顧問 (現任)
2019年10月 RadarLab株式会社 顧問 (現任)
2020年7月 当社取締役COO (最高執行責任者)
2022年3月 当社代表取締役COO (最高執行責任者)
兼 CIO (最高情報責任者)
兼 商品開発本部長 (現任)

※1 現 Zホールディングス株式会社

※2 現 一般社団法人HAPPY WOMAN

岩田 和久 (満59歳)

取締役CBO
(最高事業責任者)

1986年4月 株式会社産報通信社入社
2000年5月 当社入社
2002年6月 当社取締役
2005年5月 当社常務取締役
2006年3月 当社常務取締役 常務執行役員
2006年5月 当社取締役 執行役員常務
2014年3月 当社取締役COO (最高執行責任者)
2020年7月 当社取締役CBO (最高事業責任者)
(現任)

田邊 えり子 (満56歳)

社外取締役

1988年4月 日本拓建株式会社入社
1991年11月 テンプスタッフ株式会社[※]入社
2011年4月 同社IT統括本部インターネット
企画室室長
2019年5月 当社取締役 (現任)
※ 現 パーソルテンプスタッフ株式会社

馬淵 邦美 (満57歳)

社外取締役

1995年4月 Sapient Corporation入社
1998年6月 株式会社DOE 代表取締役社長
2009年2月 ディーディービー・ジャパン株式会
社取締役
2012年3月 オグルヴィ・ワン・ジャパン株式会社[※]
代表取締役社長
ネオ・アット・オグルヴィ株式会社[※]
代表取締役社長
2016年2月 フライシュマン・ヒラード・ジャパン
株式会社入社
2018年7月 Facebook Japan株式会社
Director
2018年9月 ポート株式会社社外取締役 (現任)
2019年12月 株式会社マクアケ社外取締役 (現任)
2021年5月 当社取締役 (現任)
2022年3月 一般社団法人Metaverse Japan
代表理事 (現任)

※ 現 ジオメトリー・オグルヴィ・ジャパン合同会社

竹内 香苗 (満44歳)

社外取締役

2001年4月 株式会社東京放送[※]入社
2012年11月 フリーアナウンサーとして独立
2020年6月 SBIホールディングス株式会社
社外取締役 (現任)
2022年5月 当社取締役 (現任)

※ 現 株式会社TBSテレビ

大友 常世 (満63歳)

常勤監査役

1983年4月 株式会社札幌ミサワホーム入社
1983年10月 株式会社リクルート[※]入社
1994年10月 同社 ダイレクトマーケティング事業
部長
2002年4月 株式会社リクルートスタッフィング
執行役員
2004年4月 株式会社リクルートフロンティア
キャスティング 常務取締役
2005年10月 当社入社 常務執行役員
2006年5月 当社取締役 執行役員副社長
兼 COO (最高執行責任者)
2007年5月 当社代表取締役副社長
兼 COO (最高執行責任者)
2014年3月 当社取締役CHO (最高人事責任者)
兼 人事本部長
2019年5月 当社常勤監査役 (現任)

※ 現 株式会社リクルートホールディングス

小林 功一 (満61歳)

社外監査役
(公認会計士・税理士)

1983年4月 監査法人中央会計事務所入社
1986年3月 公認会計士登録
1999年8月 税理士登録
1999年9月 小林公認会計士事務所所長 (現任)
2007年5月 当社監査役
2010年5月 当社常勤監査役
2019年5月 当社監査役 (現任)

望月 明彦 (満53歳)

監査役
(公認会計士)

1992年4月 株式会社大和銀行^{※1}入行
1995年10月 監査法人トーマツ^{※2}入所
2002年4月 株式会社ギャガ・コミュニケーションズ
入社^{※3}
2005年1月 当社入社 経営企画部長
2010年3月 望月公認会計士事務所代表 (現任)
2011年5月 当社監査役 (現任)
2012年12月 アイビーシー株式会社監査役 (現任)
2013年9月 特定非営利活動法人日本交渉協
会理事 (現任)
2014年2月 みのもり株式会社取締役 (現任)
2018年8月 ベーシック・キャピタル・マネジメント
株式会社監査役 (現任)
2020年12月 株式会社オフィス望月代表取締役
(現任)

※1 現 株式会社りそな銀行

※2 現 有限責任監査法人トーマツ

※3 現 ギャガ株式会社

今津 幸子 (満54歳)

社外監査役
(弁護士)

1996年4月 アンダーソン・毛利法律事務所[※]入所
2005年1月 同事務所パートナー (現任)
2007年4月 慶應義塾大学法科大学院准教授
2014年3月 公益財団法人石橋財団理事 (現任)
2018年6月 第一三共株式会社社外監査役 (現任)
2022年5月 当社監査役 (現任)
※ 現 アンダーソン・毛利・友常法律事務所外国法
共同事業

執行役員

井上 剛恒 (満40歳)

サービスオフィサー
(バイトル・バイトルNEXT)
エリア事業本部長
2006年4月新卒入社

北里 友宏 (満45歳)

サービスオフィサー
(はたらこ・バイトルPRO)
HR事業本部長
2005年8月入社

佐賀野 淳 (満42歳)

BS事業本部長
2005年7月入社

羽田 吾立 (満46歳)

企画・統括本部長
兼 同本部事業企画統括部長
2006年3月入社

三浦日出樹 (満56歳)

DX事業本部長
2019年1月入社

進藤 圭 (満42歳)

商品開発本部副本部長
兼 同本部メディアプロデュース統括部長
2006年4月新卒入社

藤原 彰二 (満38歳)

COO室長
兼 商品開発本部副本部長
2022年5月入社

豊濱 吉庸 (満45歳)

CTO (最高技術責任者)
商品開発本部システム統括部長
2020年11月入社

鬼頭 伸彰 (満49歳)

CHO (最高人事責任者)
人事総務本部長
2014年11月入社

新居 晴彦 (満43歳)

CFO (最高財務責任者)
経営統括本部長
2018年3月入社

社外取締役 MESSAGE



経営の実効性の向上と ダイバーシティの推進による 企業価値向上に貢献していきます

田邊 えり子
社外取締役

私 がdipの社外取締役に就任して約3年が経ちましたが、この間でガバナンスがさらに強化されました。2020年3月に、指名・報酬委員会を設置しました。2022年3月には、取締役の志立氏を代表取締役として追加選任し、意思決定および業務執行の迅速化を図る体制としています。さらに同年5月には、社外取締役に全体の半数、女性取締役に全体の3分の1とすることで多様性を高め、経営体制の強化を急速に進めてきました。

さらなるガバナンス強化のポイントは二つあります。一つ目は、取締役会の実効性の向上です。実効性の評価については、取締役と監査役に対する匿名アンケートや個別聞き取り調査を行い、取締役会で課題を明確にしています。2022年2月期からは実効性を高める施策を具体化し、重要度と緊急度の観点から優先的に実行する項目を洗い出し、ロードマップを引き、取り組みを行っています。実効性向上に向けて重要なことの一つは、自然災害やパンデミックに対するBCPの強化です。BCPの策定自体は完了し、今後はその機能性をより高めていく検討に入っています。有事の際にリスクを最小限に抑え、事業継続を行っていくために、有効な手段を講じ一人ひとりが具体的な行動に移していけるよう、その有効性を向上させていきます。

二つ目のポイントは、ダイバーシティの推進、特に女性の活躍推進です。日本企業全般の傾向として、女性社員比率は役

職が上がるにつれて下がっていきます。しかしdipでは、新卒採用時の男女比率はほぼ同数で、新卒入社の課長職の女性社員比率は41.3%です。社員の約8割を占める新卒入社者が、性別に関係なく評価され、管理職に育っていることが、dipの大きな強みです。一方、部長職以上の経営幹部における女性比率は、課長職層に比べてまだ高いとは言えない状況です。今後は、女性の経営幹部育成にさらに力を入れていきます。

またダイバーシティの推進においては、多様な社員が働きやすい環境で、その個性を活かして力を発揮していくことが、dipの持続的成長に大きな役割を果たします。障がい者の雇用においても、コロナ禍でのリモートワーク環境の整備によって、身体的な理由で外出を躊躇されていた方にも門戸が開け、その雇用数も大きく伸びています。

さらに、これからの経営で私が追求していきたいことは、「社員幸福度No.1」の実現です。フィロソフィーにもその方針が明確に謳われていますが、幸福感は一人ひとり異なり、求めるものも違います。dipの社員には、その時々々のライフスタイルに合った幸福を掴んでほしいです。そして、その幸福感を社員同士が互いに認め合い、リスペクトしながら働き、自身の働く喜びと幸せを、ユーザーやクライアントに伝え、社会に発信していただきたいと思います。そして「誰もが働く喜びと幸せを感じられる社会」を実現していく存在になってほしいと思います。



「攻め」と「守り」のガバナンスで、 テクノロジー成長企業への 飛躍を支援します

馬淵 邦美
社外取締役

ガ バナンスの強化には、「攻め」と「守り」のバランスがとても大切です。特に近年のように変化の激しい時代において、そのバランスをどう取っていくのか、最適なガバナンスのあり方をどのように見出していくのが非常に重要です。

今回、代表取締役に志立正嗣が就任しましたが、テクノロジーをバックグラウンドにした者が、創業者の富田英揮とともに代表権をもった意味はとても大きいと思います。フィロソフィーを体現し、富田をはじめとして現場からも湧き上がる様々なアイデアの実行を、テクノロジーの力でスピードアップスケールを拡大させていければ、dipは本当に強い会社になります。今回の人事はまさに「攻め」のガバナンスであり、とても期待をしています。

また、今後のさらなる飛躍のためには、連続的な成長だけではなく非連続的な成長を組み合わせる必要があります。そのためにも、もっとワイルドなアイデア、もう一段、二段、今までと違うアイデアを積み重ねて実現していくことが求められます。それができる次世代リーダーを育てる様々な取り組みを進めておりますが、そのような経営人材の育成に力を入れ成長させていけば、dipはさらに強い会社になれるはずです。

そうした人材から次々生まれてくるアイデアを、テクノロジーでスピーディにかつスムーズに形にして広げていくためには、「攻め」と「守り」という視点で、その時々々に的確な判断をしてい

く必要があります。そこを社外取締役としての客観的視点でアドバイス・コーチングしていくことが私の役割です。

会社経営は非常に複雑で、その時々々の外部環境の変化によって当然打ち手も変わってきます。さらなるdipの進化のために全体のバランスを見て、どのようなエコシステムをつくりあげるかがとても重要です。今何をすべきかをしっかり判断し、強化しなければならない部分に的確な手を打ち、会社全体を持続的に成長させていかなければいけません。

dipは、「人材サービスの会社」という捉え方をされていますが、企業理念に掲げている「社会の改善」、即ち人材サービスを中心にしつつも、新しい社会変革を、高い視点で捉えて進めているところに他社との大きな違いがあります。比較対象となる会社があまりなく、唯一無二の会社であると私は思っています。生み出す新しいサービスはどれも社会ニーズの「芯を食っている」ものであり、その発想は今の時代感や社会課題を的確に捉え、常に進化を続けています。

その社会課題を解決するアイデアを生み出す力と、それを実現するためのテクノロジーで、どこよりも早く新たなサービスを提供することで、社会価値を創出し、経済価値を生み出せるのがdipの強さです。

投資家の皆様にも是非、そこに着目していただければと思います。



dipらしさを追求し、 さらに社会から愛される企業に 成長させていきます

竹内 香苗
社外取締役

本 年度、新たに社外取締役に就任しました。これまでマスコミの仕事等を通して向き合ってきた社会課題や女性活躍推進といった観点に加えて、海外での多くの経験を活かし、dipのさらなるガバナンス強化に貢献していきたいと思っています。コーポレートガバナンス・コードに定められている独立社外取締役の役割にもありますように、少数株主やステークホルダーの意見を取締役に反映すべく、他社での社外取締役としての視点も活かしながら努めていきたいと考えています。

社外取締役に選任していただく過程で、dipのフィロソフィー経営に触れ、大変感銘を受けました。実際に社員とコミュニケーションを取る中でも、フィロソフィーが組織の隅々にまで浸透していることに驚かされます。

これからの企業には、事業活動を通してどのように社会課題を解決できるかということがより一層求められます。今まで変えられないと思われていたことや、触れるのが難しかった課題へ切り込み、問題提起し、サービスを提供していくことで社会価値の創出ができるのだと思います。

dipは、フィロソフィーを根幹とした事業活動による社会課題解決への取り組みとメッセージの発信をしっかりと実践している会社だと思っています。

dipの強みは「ユーザーファースト」の経営方針が全体に浸透していることです。事業活動を通じて社会を変えるインパク

トのあるメッセージを発信し、働く人々の味方になってきました。「ディップ・インセンティブ・プロジェクト」は、ユーザー・顧客企業の双方から賛同を得て、メッセージ性の高いCMとともに社会的に話題になりました。これからも、社会課題解決に向けてどのような問題提起やメッセージを発信し、サービスを提供できるかが、dipの持続的成長のカギになると思います。

今回、策定したdipのマテリアリティは、「誰もが働く喜びと幸せを感じられる社会の実現」に向け、「働く人」を重視しています。有期雇用労働者の方々を中心とした求職者に、長い間真剣に向き合ってきた会社だからこそ、「DEIの推進/人権の尊重」という人間の根幹に関わる重要課題も掲げています。これがdipらしさだと思います。

これからの社会は、働き方や生き方の価値観がさらに多様化していきます。dipのフィロソフィーの中には、「仕事、人生を楽しむ」という言葉があります。これは仕事もプライベートも楽しみ、心身ともに充実した幸せな人生を送ろうというウェルビーイングの考え方です。高いブランド認知度と発信力を最大限活用して、人材サービス・DXの両面から、労働市場の諸課題の総合的な解決を、どこよりも早くメッセージにして発信し、かつ実行していくことで、社会から愛される企業になっていく。そのようなdipの成長に期待していただきたいと思っています。

常勤監査役 MESSAGE



フィロソフィーに基づく ESG経営のガバナンス強化を めざしていきます

大友 常世
常勤監査役

入 社以来、取締役COO、CHOとして、富田のフィロソフィーによる経営を支えてきました。dipが新たなビジョンを掲げさらに高いステージへと挑戦を始めるにあたり、2019年5月に初の社内常勤監査役として選任していただきました。これまでの経験を活かし、フィロソフィーを根幹にしたESG経営の推進による、持続的な企業価値の向上におけるガバナンス強化に取り組んでいます。

dipの取締役会は、早期から独立性の高い社外取締役を迎え、2022年5月には半数を社外取締役とし体制強化を図り、さらに3分の1を女性取締役とすることで多様性を確保しています。

監査役会は、高い専門性を有する役員で構成され、公認会計士である小林は投資先監査を、同じく会計士として元経営企画部長を務めた望月は会計監査を、弁護士として企業法務をはじめ人事・労務分野に精通している今津は、経営執行および事業におけるコンプライアンス監査を担っています。

私は、執行役員会議をはじめとした主な会議全てに出席し、これまでのネットワークを活かした社員たちとの対話等を通じた情報収集による業務監査を行っています。そして適正な経営執行が行われ、リスクにつながる兆候がないかを注視しています。また、経営の根幹であるフィロソフィーが体現され、人材力が十分に発揮される執行が行われているかを監査し、助言にあたっています。

このように各監査役が持つ高い専門性を担務に活かし、監査法人、内部監査室、内部統制担当部署との連携を図り、

協議を重ね監査業務にあたっています。

取締役会においては、執行を担う取締役が社外取締役と監査役に対し、各議案についての説明責任を果たし活発な議論が行われています。各社外役員が専門的な知見と外部の視点から、取締役会の意思決定プロセスを適切にチェックしています。

こうしたガバナンスの強化に努めてきた結果、ESG評価機関からも高い格付を得ることができました。

dipの経営はスケールが大きくなり、そのスピードをさらに増しています。人材サービス事業におけるサービスの多様化、DX事業の急成長や、新規事業創出のための積極的な投資、人材への投資などこれまで以上に多角的な視点をもった会計、業務監査が必要になっています。

また、経営を取り巻く環境も激しく変化し、予測できない事態が発生することが想定されます。このような状況において、新たに特定されたマテリアリティへの取り組みを進める中で、事業上のリスクの低減及びコンプライアンスリスクの発生防止に、監査役会が果たす責任はさらに重要になっています。

これからも各監査役が、経営の健全性や業務の適正性を担保することは当然として、コンプライアンスとガバナンスの強化に資する監査を行うとともに、dipの経営において最も重要な「フィロソフィーで結びつく人的資本」の最大化への投資と取り組みが適切に行われているかについても、しっかりと監査、助言をしていきます。

ガバナンス コーポレートガバナンス

持続可能な企業価値向上と、当社が掲げているビジョン「Labor force solution company」を実現するためには、コーポレート・ガバナンスの実効性の確保・向上が不可欠です。適正なコーポレート・ガバナンス体制のもと、経営の効率性を高め、透明性の高い事業運営を行うことで、あらゆるステークホルダーに対する責任を果たしつつ、中長期的な企業価値の向上をめざしてまいります。

ガバナンス基本方針

当社は、「私たちdipは夢とアイデアと情熱で社会を改善する存在となる」という企業理念のもと、「Labor force solution company」をビジョンに掲げ人材サービスとDXサービスの提供を通して、労働市場における諸課題を解決し、誰もが働く喜びと幸せを感じられる社会の実現を目指しています。

このビジョンを実現するためには、コーポレート・ガバナンスの実効性の確保・向上が不可欠です。

当社は、環境の変化に迅速に対応し、継続的で安定的な事業運営の実現を目指し、会社法に基づき監査役会設置会社を選択しています。取締役会と監査役会によるコーポレート・ガバナンス体制の構築により、監査役による監査機能の強化を図っています。

当社がこの体制を採用する理由は、独任制である監査役および監査役の全員で構成される監査役会により、取締役会から独立して、取締役の業務執行の監査を行うことができる点で優れているためです。

また、当社は、業務執行に関わらない取締役として独立社外取締役を選任しています。独立社外取締役が、経営に対する監督機能を十分に発揮できるよう、取締役会の議案について事前説明を充実させるなど、支援体制を整備しています。

取締役会においては、運営のDX化を推進することにより、取締役会での意思決定に必要な情報をリアルタイムに取締役が把握できる仕組みを構築し、議論をより活性化しています。また、独立社外監査役を含む各監査役が、取締役会

に出席し積極的に意見を述べます。

監査役会は、会計監査人や内部監査室、内部統制担当部署と連携して実効性の高い監査を実施することで、監査機能の強化を図っています。

加えて、取締役候補の選定および個別報酬の決定のプロセスにおける独立性ならびに透明性の向上を図るため、独立社外取締役を過半数とする任意の指名・報酬委員会を設置しています。

そして、意思決定の迅速化およびその円滑な執行を図るべく執行役員制度を導入し、執行役員が取締役に委任された業務の執行に関する重要な事項を協議または共有する機関として、執行役員会議を週次で開催しています。また、迅速な経営の意思決定を支える仕組みとして、執行役員会議議案の事前審議機関である業務執行取締役および常勤監査役が出席する戦略推進会議を設けています。

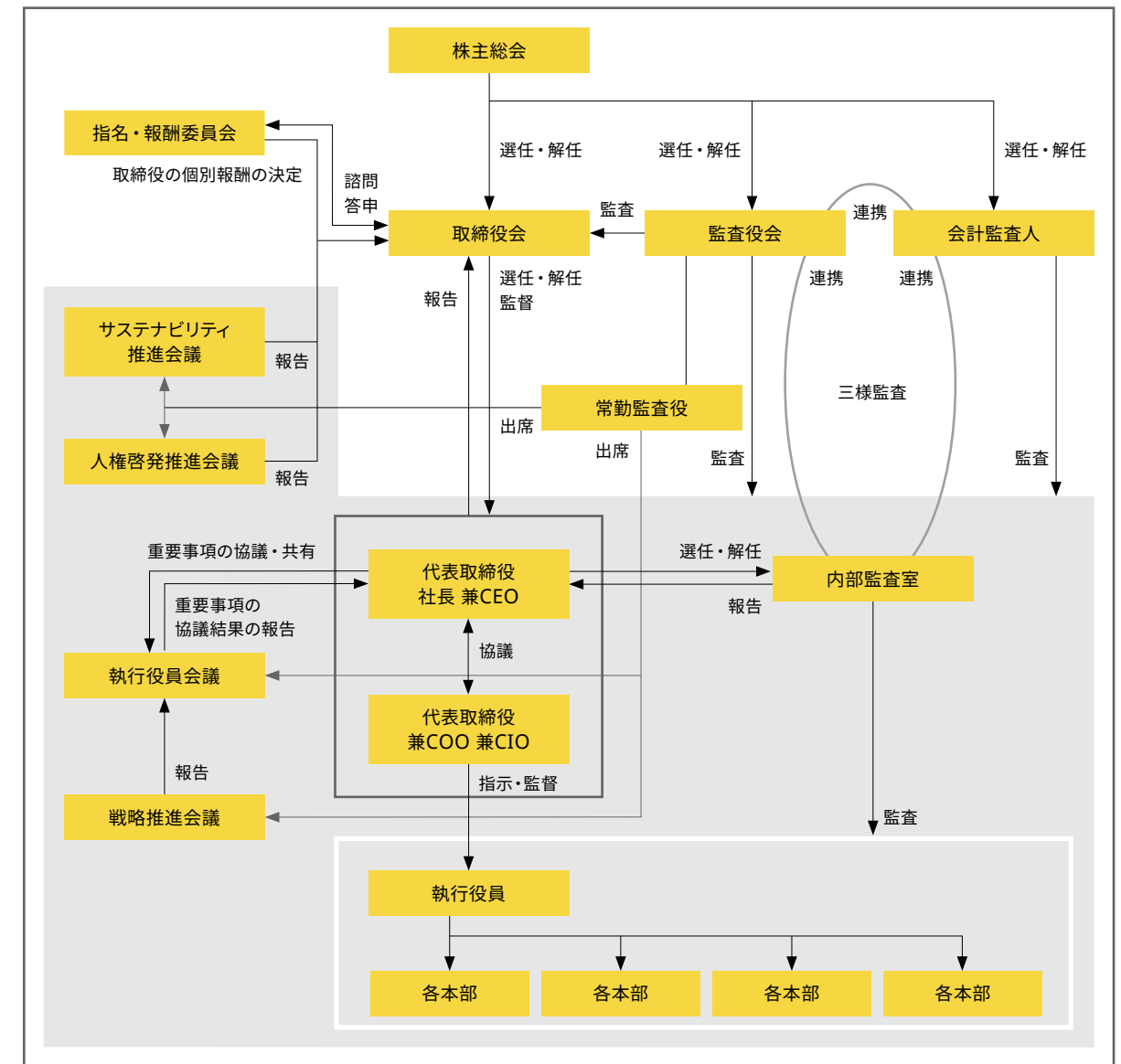
なお、取締役会による審議や業務執行における重要な意思決定の際には、適宜、弁護士等の外部専門家による意見を聴取・報告し、適法かつ健全な経営判断を行う仕組みを構築しています。

新型コロナウイルス感染症が拡大し、リモートワークが広がる中、社内コミュニケーションが活発に行われるよう、チャットツール「Slack」を導入しました。日々の業務遂行における報告・協議・決裁などは、「Slack」にて実施しています。これにより、リスク事象の察知やアイデア具現化のスピードが速まり、機動的な経営の意思決定を支える社内インフラとして機能しています。

これからも、経営の効率性を高め、透明性の高い経営を追求し、「スチュワードシップ・コードおよびコーポレートガバナンス・コードのフォローアップ会議」からの提言を受け

たコーポレートガバナンス・コードの改訂を踏まえ、引き続きガバナンスの強化と充実を図り、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目指していきます。

▶ **コーポレートガバナンス体制**



🔍 取締役会

当社では、取締役会の決議をもって決定すべき事項を取締役会規程にて定め、取締役会の決議をもって決定しています。

取締役会における議題の主要項目は以下のとおりです。

- | | |
|----------------------|--------------------------------|
| ① 株主総会に関する事項 | ⑥ 人事・組織に関する事項 |
| ② 決算に関する事項 | ⑦ 一定の金額以上の重要な財産の処分・譲受け、多額の投融資等 |
| ③ 取締役に係る事項 | 資産・資金に関する事項 |
| ④ 株式・社債及び新株予約権に関する事項 | ⑧ 子会社に関する事項 |
| ⑤ 予算や事業計画に関する事項 | ⑨ その他会社法等の法令に定める事項及びこれに準ずる重要事項 |

🔍 監査役会

監査役は、適時に会計監査人または内部監査室と会合を行い、意見交換及び情報共有を行うとともに、必要に応じて会計監査人または内部監査室に報告を求めています。また、会計監査人の監査の過程及び監査終了後、監査役は、監査結果の報告を受けるとともに、会計監査人の監査の妥当性に関して監視、検証を行っています。

監査役会における議題の主要項目は以下のとおりです。

- | | |
|----------------------------|--|
| ① 監査の方針に関する事項 | ⑦ 監査役報告書の記載事項 |
| ② 会計監査人の選任及び解任並びに不再任に関する事項 | ⑧ 取締役の責任免除に関する議案提出及び取締役の責任免除を定める定款変更議案提出に対する同意 |
| ③ 監査役の選任に関する事項 | ⑨ 株主代表訴訟への補助参加への同意 |
| ④ 常勤の監査役の互選に関する事項 | ⑩ 監査報告に関する事項 |
| ⑤ 監査役報酬及び賞与に関する事項 | ⑪ 監査役会規程などの変更廃止等 |
| ⑥ 監査役退職慰労金に関する事項 | |

🔍 指名・報酬委員会

取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するため、取締役会の任意の諮問機関として、指名・報酬委員会を設置しております。同委員会は、取締役会からの一任に基づき、取締役の個別報酬(基準額及び役職ごとに定める係数)を決定するとともに、取締役会からの諮問に応じて、取締役候補者の指名及び取締役の報酬に関する事項につき審議し答申を行っております。

なお、同委員会は、独立社外取締役が、過半数を構成し委員長を務めることにより、独立性を確保しております。

指名・報酬委員会は、取締役会の諮問に応じて、以下の議題につき審議し、取締役会に対し答申を行っています。

指名に関する事項

- ① 取締役の選任及び解任方針の決定
- ② 取締役の選任及び解任手続きの決定
- ③ 株主総会に付議する取締役の選任又は解任議案の原案の決定
- ④ 代表取締役の選定又は解職の原案の決定
- ⑤ 後継者計画に関する事項
- ⑥ その他取締役の指名に関して取締役会が諮問する事項

報酬に関する事項

- ① 取締役報酬の方針の決定
- ② 取締役報酬の決定手続きの決定
- ③ 株主総会に付議する取締役報酬議案の原案の決定
- ④ 取締役の個人別報酬額(算定方法を含む)の決定
- ⑤ その他取締役の報酬に関して取締役会が諮問する事項

🔍 選任基準

取締役または監査役の選任に関しては、代表取締役社長 兼 CEOまたは他の取締役が、以下の選任基本方針を満たすことを確認した上で候補者を取締役会に諮り、取締役会の決議をもって内定とし、株主総会の決議により選任しています。なお、取締役候補者の選任については、取締役会の任意の諮問機関であり、独立社外取締役が委員の過半数を構成する指名・報酬委員会からの答申を踏まえています。

また、監査役の選任に関する議案を株主総会に提出する際は、監査役会の協議・同意の後に行っています。選任基本方針は、以下に記載のとおりです。

取締役

当社は、業務執行取締役の選任に関して、企業経営上の意思決定に必要な広範な知識と経験を備えていることなどの基準に基づき選任することを基本方針としています。また、当社は、社外取締役の選任に関して、取締役会における重要な意思決定を通じ、経営の監視・監督機能を果たすとともに、会社と経営陣・支配株主等との間の利益相反の有無を監督し、中長期的な企業価値の向上を図るべく、経営方針や経営改善に関して積極的な提言を行うことができる者を選任することとしています。加えて、多様な知識・経験を有する者が適切なバランスで選任されるように検討した上で候補者を決定し、取締役会における独立社外取締役の構成比を3分の1以上とすることを基本方針としています。なお、2022年5月25日時点で、取締役田邊えり子、取締役馬淵邦美、取締役竹内香苗の3名を独立社外取締役として選任し、取締役会における独立社外取締役の構成比は2分の1となります。

また、取締役の解任については、取締役会において、取締役選任基本方針に照らし、適時かつ適切に審議した上で、その決議をもって解任の対象となる候補者を決定し、株主総会の決議により決定します。

監査役

当社は、監査役の選任に関して、監視・監督機能の強化を図るべく、企業経営の経験を有する者、公認会計士、または弁護士として企業に関する財務、会計、法務の知見・経験を有する者、リスクマネジメントに関して相当程度の知見・経験を有する者を選任することを基本方針としています。

また、監査役の解任についても、取締役会において、監査役選任基本方針に照らし適時かつ適切に審議した上で、解任の対象となる候補者を決議し、株主総会にて決定します。

🔍 社外取締役の選任理由

氏名	選任理由
たなべ えりこ 田邊 えり子	テンプスタッフ株式会社(現 パーソルテンプスタッフ株式会社)において、同社の提供するウェブサイトおよびウェブシステムの構築等、IT分野を中心に多数のプロジェクトに携わり、豊富な事業に関する経験を有しています。また、人材サービス関連およびインターネット関連事業における女性ならではの視点を、当社の経営、商品開発、女性活躍推進に活かし、当社における有効な助言および監視・監督機能において適任と考え選任しました。
まぶち くによし 馬淵 邦美	グローバル企業を含む複数の事業会社の経営者として豊富な経営に関する経験を有しています。また、デジタルマーケティングやAI/ブロックチェーン等の最新のテクノロジーに関する豊富な経験および高い知見を有しており、当社における有効な助言および監視・監督機能において適任と考え選任しました。
たけうち かなえ 竹内 香苗	報道番組のキャスターや経営者へのインタビュアー等の豊富な経験を通じて、幅広い分野の社会問題に関する高い知見を有しています。また、海外経験が長く国際的な視点をもち、女性活躍推進にも精通しており、当社の社会課題への取り組みに関して有効な助言を行え、監視・監督機能においても適任と考え選任しました。

取締役会・監査役会のスキルマトリックス

当社の取締役会・監査役会の構成および高い専門性を有する分野は以下のとおりです。

氏名	現在の当社における地位・担当	社外役員	独立役員 (女性/国際性)	高い専門性を有する分野											
				企業経営	女性活躍推進 人材開発	営業	サービス開発	マーケティング/ プロモーション	テクノロジー	財務/会計	マネジメント	リスク	サステナビリティ/ ESG		
とみた ひでき 富田 英揮	代表取締役社長 兼 CEO			●	●	●	●	●							●
したち まさつぐ 志立 正嗣	代表取締役COO 兼 CIO 兼 商品開発本部			●	●		●	●	●	●					●
取締役会	いわた かずひさ 岩田 和久	取締役CBO			●	●	●	●						●	
	たなべ えりこ 田邊 えり子	社外取締役	●	●	●	●				●			●	●	
	まぶち くによし 馬淵 邦美	社外取締役	●	●	●			●	●	●					
	たけうち かなえ 竹内 香苗	社外取締役	●	●	●	●							●	●	
	おおとも つねよ 大友 常世	常勤監査役			●	●	●						●		
監査役会	こはやし こういち 小林 功一	社外監査役 (公認会計士・税理士)	●	●								●			
	もちづき あきひこ 望月 明彦	監査役 (公認会計士)										●			
	いまづ ゆきこ 今津 幸子	社外監査役 (弁護士)	●	●	●	●							●	●	

※ 田邊えり子、竹内香苗、今津幸子の各氏は、女性の役員であり、竹内香苗は、海外居住経験が長く、報道番組のキャスターや経営者へのインタビュー等の豊富な経験を有しています。

※ 上記一覧表は、各役員の有する全ての経験・専門性を表すものではありません。

サクセッションプラン

当社は、代表取締役社長兼CEOの後継者を選定する際、現任者が候補者の推薦を行った上、当該候補者の中から取締役会が新任者としてふさわしい人材を後継者として、指名・報酬委員会に諮問致します。その審議・答申を受け、取締役会で選定いたします。また、現任者による候補者の推薦に際しては、予め当社で定めた後継者計画に基づき、経営者としての能力や適性、人格などの客観的な推薦基準を満たすこととしており、「私たちdipは夢とアイデアと情熱で社会を改善する存在となる」という企業理念を具現化できる人物を推薦します。

取締役会の実効性評価

当社は、取締役会の実効性向上を目的に、取締役会の実効性評価を実施しています。

2021年4月から、取締役および監査役に対して無記名アンケートや個別ヒアリングを実施し、実効性に関する現状の課題を分析し、取り組むべき施策を検討しました。今後は、当該施策をさらに拡充し、当社取締役会の実効性のさらなる向上を図っていきます。

役員報酬

基本方針

取締役の報酬制度については、株主との価値共有を促進し、説明責任を十分に果たせる客観性と透明性を備えた上で、優秀な人材を確保・維持できる水準を勘案し、健全な企業家精神の発揮を通じて、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を促す報酬体系とすることを基本方針としています。

上記の基本方針のもと、取締役の個人別の報酬等の決定方針を定めており、その概要は、以下のとおりです。なお、当該決定方針は、取締役会の諮問機関であり、独立社外取締役が過半数を構成し委員長を務める指名・報酬委員会による答申を踏まえて、取締役会決議により決定しています。

また、取締役会は、当事業年度に係る取締役の個人別の報酬等について、報酬等の内容の決定方法および決定された報酬等の内容が当該決定方針と整合していることを確認しており、当該決定方針に沿うものと判断しています。

業務執行取締役

業務執行取締役の報酬体系は、基本報酬としての金銭報酬と、当社の株式価値との連動性をより明確にし、中長期的な業績向上と企業価値増大への貢献意識を高めることを目的とした業績連動報酬で構成しています。

基本報酬については、代表取締役社長 兼 CEOの基本報酬を基準額とし、役職ごとに内規で定める係数を基準額に乗じて決定しています。

なお、取締役会は、基準額および役職ごとに定める係数の決定を、指名・報酬委員会に一任しています。

社外取締役・監査役

社外取締役および監査役の報酬につきましては、監督・監査の実効性と独立性を確保する観点から、原則として基本報酬としての金銭報酬のみとしています。また、監査役報酬は監査役会で決議しています。

役職ごとの方針

代表取締役社長 兼 CEOの基本報酬を基準額とし、役職ごとに内規で定める係数を基準額に乗じて決定しています。なお、取締役会は、基準額および役職ごとに定める係数の決定を、指名・報酬委員会に一任しています。

業績連動報酬(非金銭報酬)に関する方針

当社は、業務執行取締役に対し、業績連動報酬として役員BIP信託の設定および譲渡制限付株式報酬(Restricted Stock)の付与を実施しています。

業績連動報酬の報酬水準や基本報酬に対する割合につきましては、外部専門機関が集計・分析している報酬データベースを用いて、当社の事業規模等を考慮した客観的なベンチマークを行い、年間報酬における中長期的業績連動報酬の比率や、業績目標達成の難易度を総合的に勘案して決定しています。

役員BIP信託の業績指標につきましては、当社が重要な経営指標としている売上高および営業利益を1:1の比率で採用しており、業績目標の達成度により、0~150%の範囲で交付株式数を変動させたくうえで、交付することとしています。

譲渡制限付株式報酬の業績指標につきましては、当社が重要な経営指標としている売上高および営業利益を採用し、2025年2月期決算短信にて開示される業績目標の達成度に応じて、譲渡制限を解除するものとしています。なお、目標値は売上高1,000億円、営業利益300億円としています。

● 報酬等の付与時期や条件に関する方針

報酬の付与時期については以下のとおりです。

報酬の種類		付与時期
基本報酬		年俸制(毎月払)
業績連動報酬	役員BIP信託	退任時
	譲渡制限付株式報酬	譲渡制限解除時

なお、役員BIP信託につきましては、所定の要件を充足した対象者に対し、当該業績連動株式報酬として、株式交付ポイントに対応する当社株式の50%について交付を受け、また残りの50%については、本信託内で換価した上で、換価処分金相当額の金銭の給付を受けるものとしています。

また、譲渡制限付株式報酬につきましては、譲渡制限解除時までの在籍条件および業績連動条件を付すこととしています。

● 報酬等の決定の委任に関する事項

役員報酬方針の決定

当社の役員報酬方針は、指名・報酬委員会による答申を踏まえ、当社取締役会で決定しています。

基本報酬額の決定

基本報酬につきましては、客観性・透明性を高める観点から、株主総会決議による報酬枠の範囲内にて、当社取締役会により一任された指名・報酬委員会が、当該役員の役職(役職ごとに内規で定める係数を含む)、責任、業績への貢献度を総合的に勘案し、決定しています。同委員会の構成員は、代表取締役社長 兼 CEO 富田英揮、社外取締役 田邊えり子、社外取締役 馬淵邦美および社外取締役 竹内香苗の各氏であります。

業績連動報酬の決定

役員BIP信託につきましては、基本報酬とは別枠で、株主総会による決議の範囲内にて、取締役会決議により決定しています。

譲渡制限付株式報酬につきましては、基本報酬とは別枠で、株主総会による決議の範囲内にて、取締役会決議により決定しています。

● 役員報酬の決定手続き

役員報酬に係る株主総会の決議年月日および決議内容

役員報酬に関する株主総会の決議年月日および当該決議の内容は、以下のとおりです。

報酬の種類	決議年月日	対象者	金額等	決議時の対象員数
基本報酬	2015年5月23日	取締役	年額700,000千円(うち社外取締役分は年額100,000千円以内)	7名
業績連動報酬(BIP信託)	2016年5月28日	取締役(社外取締役を除く)	5事業年度ごとに400,000千円以内、かつ、40,000株以内	5名
業績連動報酬(譲渡制限付株式報酬)	2021年5月26日	取締役(社外取締役を除く)	4事業年度ごとに900,000千円以内、かつ、350,000株以内	4名
基本報酬	2019年5月29日	監査役	年額100,000千円以内	4名

取締役会および指名・報酬委員会の活動内容

役員報酬に係る取締役会および指名・報酬委員会の活動内容は以下のとおりです。

日付	開催	内容
2020年3月31日	指名・報酬委員会	取締役報酬の方針決定 取締役報酬の決定手続きの決定
2021年3月2日	指名・報酬委員会	役員報酬方針の原案決定
2021年3月10日	取締役会	役員報酬方針の決定
2022年2月15日	指名・報酬委員会	・取締役の個別報酬額の決定につき、指名・報酬委員会へ一任決定することへの答申 ・取締役の個別報酬額の決定につき、取締役会にて指名・報酬委員会へ一任決定されることを条件として、2022年2月期における取締役の個別報酬額を決定
2022年2月21日	取締役会	2022年2月期における取締役の個別報酬額の決定につき、指名・報酬委員会への一任を決定
2022年4月14日	取締役会	2023年2月期における取締役の個別報酬額の決定につき、指名・報酬委員会への一任を決定
2022年5月16日	指名・報酬委員会	2023年2月期における取締役の個別報酬額を決定 ※ 定時株主総会において選任予定の取締役候補者を含む

● 役員報酬の内容

役員区分ごとの報酬額の総額、報酬等の種類別の総額及び対象となる役員の員数

当連結会計年度における当社の取締役および監査役に対する役員報酬は以下のとおりです。

役員区分	報酬額の総額(千円)	報酬等の種類別の総額(千円)						対象となる役員の員数(人)
		基本報酬	ストックオプション	賞与	退職慰労金	役員BIP信託	譲渡制限付株式報酬*	
取締役(社外取締役を除く)	375,128	255,200	—	—	—	35,679	84,248	4
監査役(社外監査役を除く)	38,250	38,250	—	—	—	—	—	2
社外役員	23,000	23,000	—	—	—	—	—	5

*上記の取締役に対する譲渡制限付株式報酬については、当事業年度の財務諸表に計上している株式報酬費用の金額です。なお、譲渡制限付株式の割当てのため、当事業年度に総額541,600千円の金銭報酬債権を報酬として支給していますが、これは当事業年度以降の4事業年度にわたる職務執行の対価に相当する額として一括で支給しているものです。

報酬の総額が1億円以上である役員の報酬等の総額

役員区分	氏名	報酬額の総額(千円)	報酬等の種類別の総額(千円)					
			基本報酬	ストックオプション	賞与	退職慰労金	役員BIP信託	譲渡制限付株式報酬*
取締役	富田 英揮	102,936	76,450	—	—	—	10,690	15,796
	志立 正嗣	141,744	80,000	—	—	—	9,088	52,655

*上記の取締役に対する譲渡制限付株式報酬については、当事業年度の財務諸表に計上している株式報酬費用の金額です。なお、譲渡制限付株式の割当てのため、当事業年度に総額440,050千円の金銭報酬債権を報酬として支給していますが、これは当事業年度以降の4事業年度にわたる職務執行の対価に相当する額として一括で支給しているものです。

リスクマネジメント

当社取締役会は、「経営危機管理規程」に基づき、事業活動上の重大な経営リスクを認識し、体制の適切な構築や運用の是正を行っています。

全社的なリスクの認識につきましては、事業年度ごとにリスクマップを見直し、取締役会にて決議を行っており、

リスクのモニタリングを継続して実施しています。経営危機に関する情報を入手した従業員は、当該情報を正確かつ迅速に通報する仕組みを取り入れており、遅滞なくリスクを検知できるようにしています。

情報セキュリティ

当社及び当社の子会社（以下「当社グループ」といいます）では、皆様からお預かりする個人情報ははじめとする様々な情報を、事業運営上最も大切な資産の一つとして認識し、その継続的な保護体制構築に向けて情報セキュリティ基本方針を策定しました。

当社グループは、この情報セキュリティ基本方針を遵守し、情報セキュリティマネジメントシステム (ISMS) を構築

するとともに、様々な社内規程、ガイドラインを設けています。また、定期的な情報セキュリティ教育やサイバー攻撃訓練などを通じた意識の向上と啓発に努めています。

当社グループはこれらの情報セキュリティマネジメントシステムの継続的な維持改善に努め、環境の変化や新たな脅威に備えながら、健全な情報化社会の実現に向けて尽力しています。

情報セキュリティ基本方針

- I 当社は、情報セキュリティに関する法令、規格、その他契約内容、社会規則を遵守すると共に、情報セキュリティマネジメントシステムを確立・徹底するためのコンプライアンスプログラムを策定し、その維持・継続的改善に、全社をあげて取り組みます。
- II 当社は、技術の向上や社会的環境の変化などを考慮し、定期的に情報資産に対するリスク評価を行い、情報資産の機密性・完全性・可用性の確保に努めます。
- III 当社は、全従業員に対して、情報セキュリティに関する教育・啓発を継続的に行ないます。
- IV 当社は、情報資産の取り扱いについて、定期的に監査し問題点の早期発見、早期改善に努めます。
- V 当社は、情報セキュリティマネジメントシステムの運用上発生した様々な問題を早期に解決するために、定期的に運用の見直しを図り、本システムの発展的継続体制の構築に努めます。

コンプライアンスの推進

当社は、「コンプライアンス基本方針」を社内掲示板および研修により周知し、浸透を図っています。

また、情報管理、労働法制等業務上遵守すべき事項につき、全社員を対象にEラーニングによる研修を年間5回実施しているほか、取締役および監査役を対象とした社内講演会、新入社員や新任管理職を対象としたコンプライアンス研修を実施し、受講者の属性に応じたコンプライアンス意識の向上を図っています。内部通報制度については、全使

用人に対して通報窓口のカードを配布し、周知徹底を図り、通報および相談の状況については、監査役会へ定期的に報告し、CEO、COO、CBOまたは本部長へ報告した上で、通報者が不利益な取り扱いを受けないよう配慮し、事実確認や状況の改善等の対応を実施しています。

監査役および内部監査室は、年間計画に基づき、連携してコンプライアンス体制の状況を監査し、四半期ごとに取締役会へ報告しています。

内部統制システムの強化

当社は、金融商品取引法に基づく「内部統制報告制度」に対応し、金融庁の基準等に示されている内部統制の基本的枠組みに準拠して、財務報告に係る内部統制を整備・運用するとともに、その有効性を評価・改善しています。なお、

同制度に従って作成した、財務報告に係る内部統制が有効であるとした直前の連結会計年度に関する内部統制報告書については、監査人から重要な以下の点について適正に表示しているとの意見表明がなされています。

- 取締役及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制
- 取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制
- 損失の危険の管理に関する規程その他の体制
- 取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制
- 当社及び子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制
- 財務報告の適正性を確保するための体制
- 監査役がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人に関する事項、当該使用人の取締役からの独立性に関する事項及び当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項
- 取締役及び使用人が監査役に報告をするための体制その他の監査役への報告に関する体制
- 前項の報告をした者が当該報告をしたことを理由として不利な取り扱いを受けないことを確保するための体制
- 監査役がその職務の執行について生ずる費用の前払いまたは償還の手続その他の当該職務の執行について生ずる費用または債務の処理に係る方針に関する事項
- その他監査役が実効的に行われることを確保するための体制

財務・非財務データ

財務データ

		単体		連結		単体		連結	
		18期*1	19期*1	20期*1	21期	22期	23期*1	24期	25期
		2015年2月期	2016年2月期	2017年2月期	2018年2月期	2019年2月期	2020年2月期	2021年2月期	2022年2月期
売上高	百万円	19,530	26,798	33,178	38,062	42,176	46,415	32,494	39,515
売上総利益	百万円	17,677	24,669	30,886	35,883	39,468	43,378	29,191	34,969
売上総利益率	%	90.5	92.1	93.1	94.3	93.6	93.5	89.8	88.5
営業利益	百万円	4,806	7,162	9,119	10,799	12,745	14,356	7,312	5,602
営業利益率	%	24.6	26.7	27.5	28.4	30.2	30.9	22.5	14.2
経常利益	百万円	4,817	7,170	9,141	10,794	12,577	14,393	6,501	5,320
経常利益率	%	24.7	26.8	27.6	28.4	29.8	31.0	20.0	13.5
当期純利益／ 親会社株主に帰属する 当期純利益	百万円	2,856	4,675	6,167	7,531	8,910	10,012	607	3,487
当期純利益率／ 親会社株主に帰属する 当期純利益率	%	14.6	17.4	18.6	19.8	21.1	21.6	1.9	8.8
純資産額	百万円	6,643	10,384	15,193	20,990	25,701	31,512	31,178	32,989
総資産額	百万円	11,021	15,326	21,139	28,016	33,510	41,114	35,869	42,454
総資産利益率 (ROA)	%	51.4	54.4	50.1	38.5	40.9	38.5	18.1	13.6
自己資本利益率 (ROE)	%	52.3	55.7	49.6	37.2	39.6	36.0	2.0	11.1
自己資本比率	%	60.0	66.4	69.6	72.4	74.0	74.3	84.4	76.4
営業活動による キャッシュ・フロー	百万円	3,877	4,991	8,105	9,729	10,926	12,391	5,905	10,482
投資活動による キャッシュ・フロー	百万円	-1,347	-802	-2,307	-4,364	-6,360	-3,375	-9,643	-3,850
財務活動による キャッシュ・フロー	百万円	-1,358	-1,109	-1,700	-1,965	-4,356	-4,515	-3,041	-2,524
現金及び現金同等物の 期末残高	百万円	4,141	7,219	11,317	14,717	14,927	19,241	12,462	16,569
1株当たり純資産額	円	119.41 *2	183.76	264.76	363.47	448.83	563.13	547.13	581.26
1株当たり 当期純利益金額	円	51.59	84.44	111.16	135.40	160.86	183.80	11.09	62.77
配当性向	%	30.2	30.8	32.4	31.8	31.1	30.5	505.0	97.2

*1 18期、19期、20期、23期は、連結決算は行っていませんので、単体決算での数値となります。

*2 2015年9月1日を効力発生日として、普通株式1株につき5株の割合で株式分割を実施しています。そのため、1株当たり純資産額および当期純利益額は、当該株式分割が前事業年度の期首に行われたと仮定して算出しています。

*3 6月1日現在 (障害者雇用状況報告)

非財務データ

	18期	19期	20期	21期	22期	23期	24期	25期
	2015年2月期	2016年2月期	2017年2月期	2018年2月期	2019年2月期	2020年2月期	2021年2月期	2022年2月期
総エネルギー消費量 (Scope1) (MWh)	—	—	43.3	50.6	51.4	57.0	45.6	48.0
総エネルギー消費量 (Scope2) (MWh)	—	—	1,269.4	1,586.4	1,641.6	1,467.3	1,393.9	1,474.3
総GHG排出量 (Scope1) (t-CO ₂ e)	—	—	7.8	9.1	9.2	10.2	8.2	8.6
総GHG排出量 (Scope2) (t-CO ₂ e) ※Scope2:マーケット基準	—	—	608.6	723.6	704.8	638.7	590.4	559.1
原単位 (Scope 1+2/売上高) (t-CO ₂ e/百万円) ※Scope2:マーケット基準	—	—	0.0186	0.0193	0.0169	0.010	0.0184	0.0144
原単位 (Scope 1+2/売上高) (MWh/百万円) ※Scope2:マーケット基準	—	—	0.0396	0.0430	0.0401	0.0328	0.0443	0.0385
総GHG排出量 (Scope2) (t-CO ₂ e) ※Scope2:ロケーション基準	—	—	657.6	786.8	758.4	876.1	620.3	638.4
従業員数 (人)	836	1,097	1,338	1,480	1,635	1,873	2,110	1,969
新卒社員数 (人)	134	300	352	307	296	362	399	95
有給休暇取得率 (%)	43.1	43.3	49.7	50.2	56.9	51.8	44.9	56.6
障がい者雇用率 (%) *3	1.0	0.9	1.7	1.9	1.9	1.9	1.7	2.6
女性従業員比率 (%) ※契約社員・アルバイト含む	49.3	52.0	51.2	49.7	50.0	49.6	48.8	49.8
正社員の自主的な離職率 (%)	12.9	9.1	10.9	13.4	12.1	11.0	10.9	15.2
所定外労働時間 (平均残業時間) (時間/月)	33.5時間	32.5時間	30.1時間	26.3時間	25.0時間	23.1時間	24.1時間	25.4時間
寄付金額 (百万円)	1.0	1.0	1.0	1.5	1.5	1.5	—	1.3
育児休業取得率 (%)	34.3	30.6	36.7	46.0	38.0	44.3	50.6	54.1
育児休業取得率 (男性) (%)	0.0	0.0	0.0	2.9	0.0	3.9	6.7	10.7
育児休業取得率 (女性) (%)	92.3	100.0	100.0	96.6	100.0	100.0	100.0	100.0
取締役数 (人)	6	7	7	7	8	6	6	6
独立社外取締役比率 (%)	17	29	29	29	38	50	33	33
女性取締役数 (人)	0	0	0	0	1	2	2	1
女性取締役比率 (%)	0	0	0	0	13	33	33	17

会社情報 / 株式情報

会社概要

会社名	ディップ株式会社
設立	1997年3月
代表者	代表取締役社長 兼 CEO 富田 英揮
所在地	東京都港区六本木3-2-1
資本金	1,085百万円(2022年2月末現在)
売上高	39,515百万円(2022年2月期)
従業員数	2,276名(2022年8月31日現在の正社員)
事業内容	インターネットによる求人情報提供サービス DXサービスの提供
上場市場	東証プライム(証券コード:2379)
URL	https://www.dip-net.co.jp/

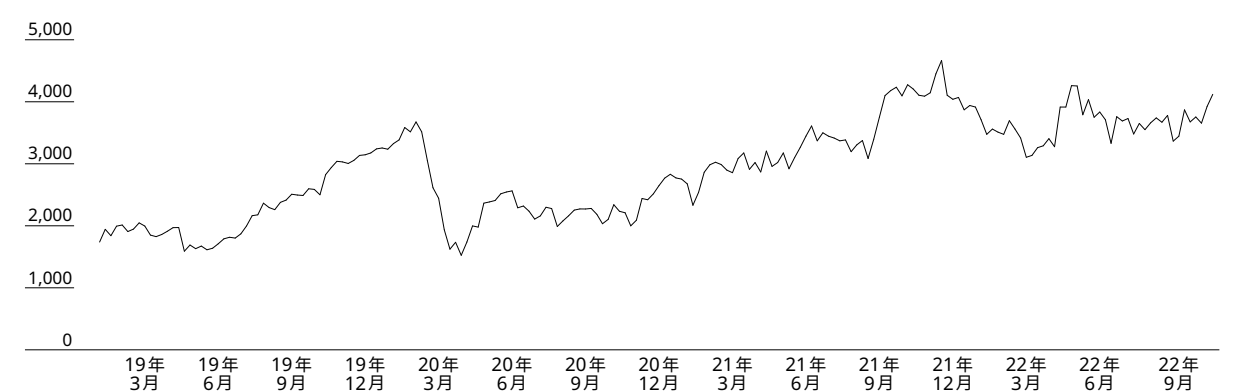
拠点・グループ会社

拠点数	36拠点
連結子会社	DIP Labor Force Solution 投資事業有限責任組合
持分法適用会社	hachidori株式会社 株式会社クロス・オペレーショングループ TRUNK株式会社

株式情報

事業年度	3月1日～翌年2月末日
定時株主総会	毎年5月
基準日	2月末日
公告掲載方法	電子公告により、当社ホームページに掲載いたします。 なお、やむを得ない事由により、電子公告できない場合は、日本経済新聞に掲載いたします。
株主名簿管理人 特別講座の口座管理機関	三菱UFJ信託銀行株式会社
同お問い合わせ先	東京都府中市日鋼町1-1
同郵送先	三菱UFJ信託銀行株式会社 証券代行部 0120-232-711(通話料無料) 〒137-8081 新東京郵便局私書箱第29号 三菱UFJ信託銀行株式会社 証券代行部

株価データ



dip

Labor force solution company