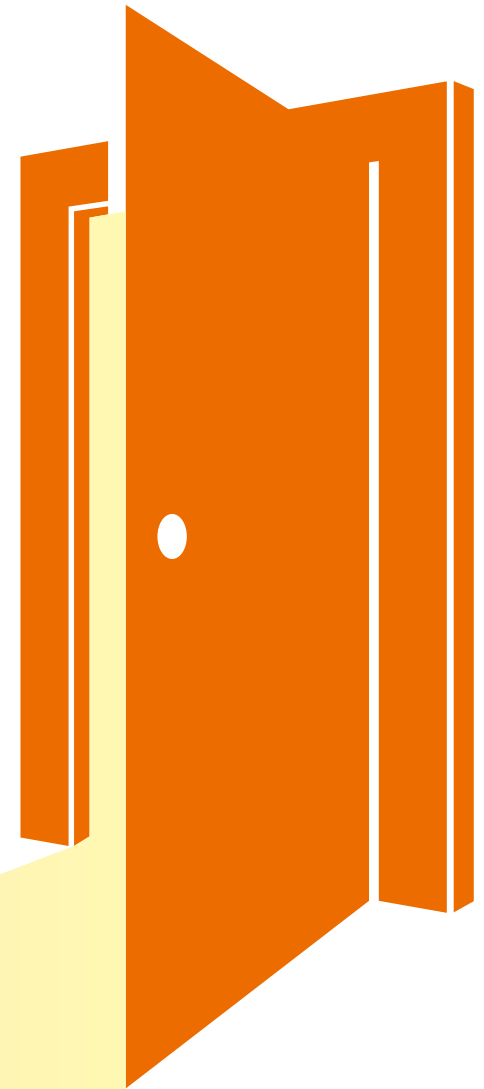




INTEGRATED REPORT 2023

オープンアップグループ
統合報告書2023



CONTENTS

報告期間

2023年6月期(2022年7月～2023年6月)

ただし、上記報告期間以外の活動・実績も一部含んでいます。

報告対象範囲

財務情報は連結全体の数値を用いますが、サステナビリティの取り組みの定性的情報および定性情報を補足する定量情報は原則として株式会社オープンアップグループと日本国内の子会社を対象としています。ただし、情報によっては子会社の規模や事業内容などに応じた取り組みを記載しており、特定の子会社群を指す場合は、それぞれの社名を明記しています。

(注)当社グループの範囲について:本文中、「当社グループ」と記載がある場合は、基本的に上記報告対象に記載した日本国内を指します。

参考ガイドライン

本統合レポートは、IFRS財団の「国際統合報告フレームワーク」や、経済産業省が提唱する「価値協創のための統合的開示・対話ガイダンス」などを参照して作成しています。

Overview

- 2 パーパス／パーパスに込めた思い
- 3 CEOメッセージ
- 6 オープンアップグループの強み
- 9 価値創造モデル
- 10 外部環境：技術者派遣市場の動向
- 11 日本における人材派遣市場の発展とオープンアップグループ
- 12 インプットとしての5つの資本
- 15 ビジネスモデル
- 16 マテリアリティ

Strategy

- 17 COOメッセージ
- 21 CFOメッセージ
- 24 中期経営計画BY25：財務目標と事業戦略
- 25 中期経営計画BY25：オープンアップ・パーパス・インデックス(OPI)
- 26 At a Glance
- 27 事業概況：業績
- 29 事業概況：セグメント
- 29 機電
- 31 IT
- 33 建設
- 35 製造
- 36 海外／その他事業(教育)
- 37 事業概況：技術・技能社員の研修制度とフォローアップ体制

Sustainability

- 41 サステナビリティマネジメント
- 44 マテリアリティアクションプラン
- 46 人権の尊重
- 47 人材の雇用と人材開発
- 49 多様な人材の活躍推進
- 51 働きやすい環境の整備
- 52 環境
- 53 社会貢献活動

Governance

- 54 役員一覧
- 57 コーポレートガバナンス
- 65 コンプライアンス
- 67 リスクマネジメント
- 69 ITにおける情報セキュリティ管理／個人情報保護

Data

- 70 財務ハイライト
- 71 非財務ハイライト
- 72 発行にあたって
- 73 会社概要／株式の状況

OUR PURPOSE

幸せな仕事を通じて ひとりひとりの可能性をひらく社会に

パーパスに
込めた思い

ひとりひとり「幸せ」のあり方が違うように、
働く人にとっての「幸せな仕事」も多様であると考えます。

働く人ひとりひとりの「幸せな仕事」に向けて、
たくさんの扉を創り続けること。それが私たちの役割です。

扉とは可能性をひらく機会であり、「幸せな仕事」への道しるべです。

例えば、ある人にとっては、新しい仕事へのチャレンジ。
ある人にとっては、研修やトレーニングでのスキルアップ。
ある人にとっては、これからのキャリアについて相談する時間。
どの扉をひらくか迷った時、扉が重すぎて一人ではひらかない時、
私たちは、働く人の側に立って扉をひらく後押しをします。

次への扉をひらく時、人は必ず成長し、
社会を前進させる力になると信じています。

ひとり、またひとりと、次への扉をひらく人を増やし、
「幸せな仕事」に向かって進む力で社会をより多彩に、そして豊かに。
私たちオープンアップグループは、そのような未来を創っていきます。





代表取締役会長兼CEO
西田 穰

Message from the CEO

働く人の満足を追求し
可能性をひらくことで、
「選ばれる会社」として
中長期的に価値を創出します。

「幸せな仕事」との出会いをつくり出し、
豊かな社会の実現に寄与

オープンアップグループは、「幸せな仕事を通じてひとりひとりの可能性をひらく社会に」をパーパス(存在意義)として掲げています。私たちが考える「幸せな仕事」とは、ひとりひとりが自らの持つ力を発揮し、自分の可能性を広げていくものです。

「働く」ことは、衣食住に次いで私たちが現代社会で生きる上で不可欠なものであるにもかかわらず、現実には、自分のやりたい仕事に出会える人はそれほど多くありません。特に、学校を卒業してすぐに希望の仕事を見つけられる方はほんの一握りであり、大半の人々は実際に働き始めるとさまざまなギャップに直面します。人材派遣を事業とする私たちの社会的な役割は、働く上で生じるギャップをいわば「チューニング」し、「幸せな仕事」との出会いをつくり出すことにあります。

多くの人々が自分の仕事に熱意を持って取り組み、自らの人生において仕事を持つ価値を高められるよう、働く人のキャリア形成をサポートすることでグループとしての成長を

Message from the CEO

実現する。それはすなわち、多くの人が自らの可能性を追求できる多様性のある豊かな社会の実現に寄与することにほかならないと、私たちは信じています。

パーパスの浸透に向けた体験の重視

当社グループは、パーパスを頂点にサステナブルな経営を推進するために必要な「枠組み」づくりを、2023年6月期までに完了しました。2022年6月期から2025年6月期の4か年を対象とする中期経営計画BY25の策定と併せてパーパスを明確にするとともに、パーパスの実現に向けた進捗を測るための指標として、5項目からなるオープンアップ・パーパス・インデックス(OPI)を設定しました。また、パーパスの実現と事業戦略の推進を通じた中長期的な価値創造に向け、影響を及ぼす重要課題をマテリアリティとして特定しました。さらに直近では、マテリアリティへの具体的なアクションプランを策定し、事業会社ごとの戦略にもパーパスやマテリアリティを織り込んでいます。

ただし、社員がパーパス・マテリアリティ・OPIといった概念の内容にどれだけ共感できているのか、自分の仕事に落とし込めているのかを問われれば、まだまだこれから取り組むべきところがたくさんあるというのが率直なところ。パーパスの浸透には、「パーパスが目指すのはこういうことなのか」という社員の納得感を広げることが不可欠だと私は考えます。そして、納得感のカギを握るのが、ひとりひとりの体験です。

パーパスの浸透には、「パーパスが目指すのはこういうことなのか」という社員の納得感を広げることが不可欠だと私は考えます。

そこで、仕事を通じてパーパスの実現に向けた取り組みが前進しているという社員の实感を促すために、グループ内での情報共有を重視しています。具体的には、元食品工場の社員が、私たちのサポートでキャリアチェンジしてエンジニアになった実例、あるいは、グローバルなクラウドサービスプラットフォームに関連する資格取得者を日本で最も多く輩出している実績など、社員が所属する会社だけでなくグループの成果としてイントラネットを活用して共有しています。このような情報は、技術・技能社員を「自分もエンジニアとしてキャリアアップしたい」と刺激するだけでなく、営業・採用・企画・管理部門の社員が「自分はこのようなキャリアアップを支えるために何ができるのか」と考える契機となるからです。

マテリアリティとOPIは、パーパス実現に向けた重要課題や、その進捗度を測るマイルストーンであるとともに、なぜ私たちがそのような課題・目標に向けた取り組みを推進しているのか、私たちの原点を考えるきっかけを与えてくれる役割も持つと、私は考えています。

可能性をひらくキャリアアップ・キャリアチェンジ

労働力人口の減少に直面する日本において今後も成長を続けるには、当社グループが働く人から「選ばれる会社」であり続けることが必須です。前述のように、働く人の多くは仕事をする中でさまざまなギャップに遭遇します。そのようなギャップを解消するサービスの提供を通じて、働く人に合っ

た仕事との出会いを支えれば、仕事に愛着を持って取り組む社員が増加します。それは結果的に派遣先企業の満足度の向上と、社会からの評価をもたらします。この好循環を生み出すことが、当社グループの企業価値向上とパーパスの実現につながるのです。

従来当社グループは、未経験者を採用してエンジニアとして育成して派遣先企業に送り出すという、キャリアの初期段階、いわば「キャリアメイク」に注力し、市場において確固たるポジションを築いてきました。未経験者採用とその育成に関する知見の蓄積が、当社グループの強みであると私たちは自負しています。この強みを維持・強化しつつ、今後はエンジニアとして一定の経験を積んだ方のキャリアアップ・キャリアチェンジの支援も強化することで、働く人から「選ばれる会社」であり続けたいと考えています。

背景にあるのは、働く人の「可能性をひらく」という思いです。せっかくキャリアを積んでも何年も仕事内容が変わらないのでは、可能性を広げることにはなりません。社会の潮流やエンジニアに求められる知識・技術・スキルも変化します。働く人の「可能性をひらく」ためには、継続的な学び、いわゆるリスキングの機会を提供するとともに、意欲や技術を持つ社員が活躍できる次のステージをつくっていくことが必要なのです。

「選ばれる会社」であるための経営資本の強化

「選ばれる会社」として私たちに求められるのは、「次はこの仕事にチャレンジしましょう」といった単純な提案を超え、働く人の中長期的なキャリア形成を見据えたアドバイスや育成、幅広いサポートサービスを提供することです。また、顧客

Message from the CEO

企業のニーズに合った人材を採用・育成・派遣するだけでなく、中長期的な人材戦略に照らしてどのような人材が本当に求められているのかをつかみ、顧客企業の課題解決に貢献する能力が問われます。換言すれば、働く人や顧客企業に対するコンサルティング力を高めていかなければならないわけです。

コンサルティング力の向上に向け、当社グループは情報のナレッジ化に努めています。例えば顧客企業に対する提案にあたっては、当然のことながら当該企業が属する業界や技術トレンドに関する知識が必要です。これまでそのような知識は属人的なものになりがちでした。今後は、業界に通じたベテラン社員の知識や経験に頼らなくても、社内のデータベースからナレッジとして引き出せる仕組みを構築していきたいと考えています。技術・技能社員が持つ経験や資格、今後のキャリアプランとそれらのデータベースを組み合わせることでマッチングすることができれば、働く人、顧客企業双方に対する説得力にもつながるはずで

す。今私たちが取り組んでいる仕事を精査すれば、本当に難しい業務と、一見難しく見えてもデジタル化・自動化が進めば誰にでもできる業務があるはずで

す。デジタル化・自動化によって誰もが

できる業務にかかる時間を縮小し、営業・採用・企画・管理部門の社員がより難しい仕事に挑戦して自らの能力を発揮すれば、生産性は大きく向上するでしょう。挑戦を通じたステップアップがより高い評価と報酬や待遇の改善につながれば、社員の仕事に対する充実感やエンゲージメントも高まります。このような環境をつくり出すべく、情報のナレッジ化やデジタル化の実現に必要な投資を実行し、当社グループの競争力の源泉である経営資本の強化に取り組めます。

挑戦を通じたステップアップがより高い評価と報酬や待遇の改善につながれば、社員の仕事に対する充実感やエンゲージメントも高まります。このような環境をつくり出すべく、情報のナレッジ化やデジタル化の実現に必要な投資を実行し、当社グループの競争力の源泉である経営資本の強化に取り組めます。

コーポレートガバナンスの強化

2023年9月、当社は監査役会設置会社から監査等委員会設置会社に移行しました。意思決定スピードを上げ、ガバナンスの実効性を高めることが狙いです。持株会社である当社の取締役会は、事業会社の経営状況を監督・監視することが重要な役割の一つです。従来の機関設計において取締役会における議決権を持たなかった監査役が、監査等委員である取締役として経営の意思決定により深く関与できる体制とすることには、監督・監視の強化において大きな意義があると考えています。

取締役会は、足元の経営だけでなく、来期、再来期、さらにその先を議論する場でもあります。私たちが掲げているパーパスの実現に向け、何が重要で、どのような取り組みや成果の積み重ねが必要なのか、「未来を見た経営」を実現する取締役会としたいと考えています。

当社グループは、法令遵守や情報管理の徹底を経営の大前提と位置付け、社員教育を重視した取り組みを進めています。どんなにルールを徹底したとしてもミスが生じる可能性

を考慮することが必要であり、ミスに気づくことができる社員の存在こそが、問題発生時の対応に不可欠だからです。私が、「自分がされたら嫌なことは他人にしない」「おかしいと思ったら口に出そう」といった言葉で、社員に対してコンプライアンスへの意識付けを行っているのは、そのような考えに基づいています。

働く人の満足度向上と価値創出

仕事に対する満足度が高ければ定着度は高いと考えられることから、一般的に退職率や離職理由が注目されがちです。しかし私は、今、仕事に満足している社員がいることに着目することも大切だと考えています。

2万2千人以上に上る技術・技能社員のより多くが、仕事に高い満足度を持つ状態にすること。彼らがやりがいと達成感を持って次のキャリアに挑戦できるようにすること。人材派遣業をビジネスとする私たちの生み出す価値の源泉である社員の満足を追求することで、パーパスを実現する決意です。

オープンアップグループの強み

01 未経験者採用とエンジニア育成モデル

オープンアップグループの最大の強みは、未経験者を採用し、派遣先の企業で即戦力として通用する実践的な知識と技術の習得を後押しする、エンジニア育成モデルにあります。

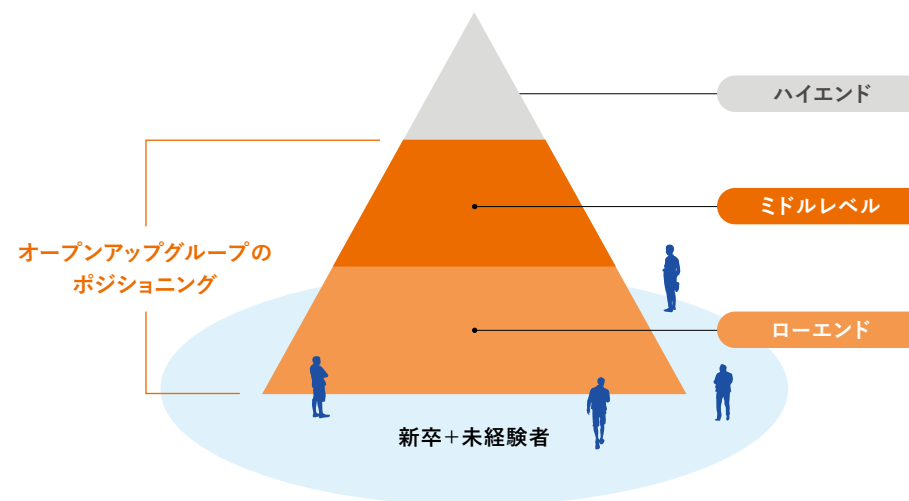
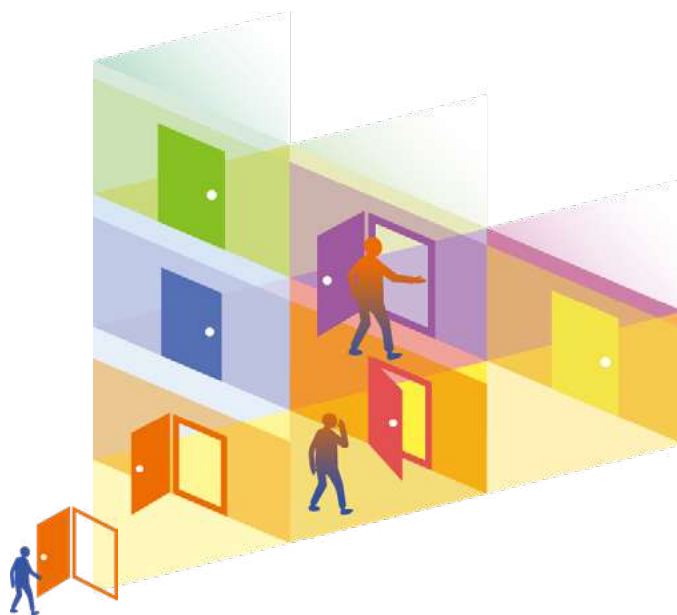
大学等でエンジニアリングを学んで企業に就職する人数は、実際に企業が必要としている技術・技能人材全体から見ると一握りに過ぎません。一方で、「関心はあるが学ぶ機会がなかった」「技術職の経験がない中でどうやっ

てキャリアの入口を見つけたらいいかわからない」といった思いを抱いている潜在的な求職者層が存在します。

当社グループは、未経験ながらエンジニアとして働きたいという希望を持つ人々を社員として採用し、充実した研修やフォローアップを通じてエンジニアとして活躍するために必要な知識・技術を身につける機会を提供しています。

労働力人口が減少に転じている日本では、IT分野を筆頭にエンジニア不足がすでに顕在化しています。また、技

術の進化や技術開発の内製化ニーズの高まりに伴い、ローエンドからミドルレベルの知識・技術を持つエンジニアの活用意欲が企業の間で高まっています。「ボリュームゾーン」と言えるこのような需要に、未経験者採用とエンジニア育成モデルで応えることで、当社グループは技術・技能社員の派遣市場において確固たるポジションを築いています。



02 エンジニアのキャリアアップを支える充実した体制

未経験者採用とエンジニア育成モデルは、充実した研修プログラムと技術・技能社員に対するフォローアップ体制があってこそ、その機能を発揮します。

機電、IT、建設などの領域ごとに事業を展開するオープンアップグループの事業会社は、技術トレンドやマーケットで評価される資格、顧客ニーズを熟知しているだけでなく、研修者の学習を促すためのノウハウも蓄積してきました。このような情報やノウハウを研修プログラムの

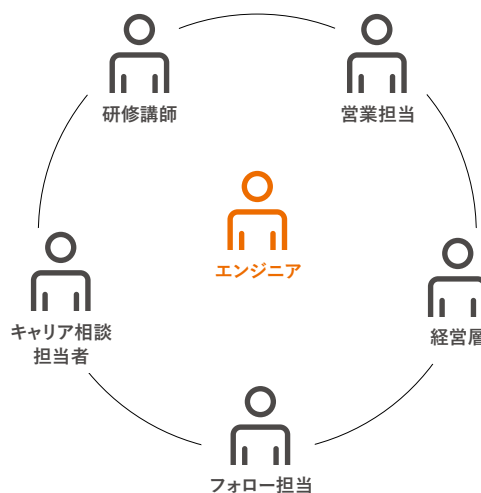
開発・運営に生かすことで、スムーズで効率の良い学びを可能にしています。

エンジニアのスキルや技能のレベルを「見える化」する手段の一つである資格の取得も後押ししています。未経験者の資格取得を支援するだけでなく、すでに基礎的な知識・技術・資格を持ち、より専門的な知識や高度な技術力を身につけ新たな活躍の場を得たいと考えるエンジニアに対しても、継続的なリスキングの機会を提供しています。

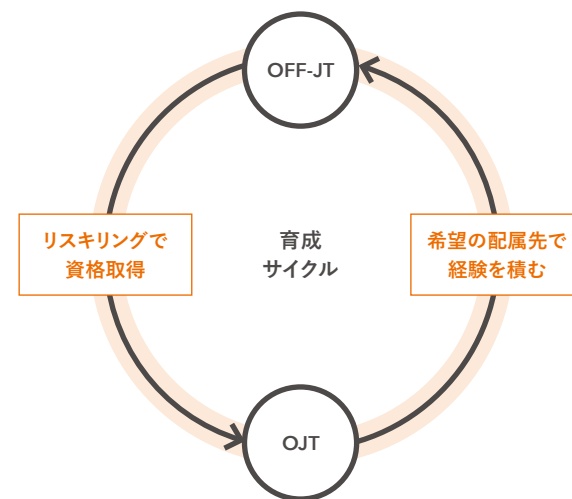
研修プログラムとともに当社グループが重視するのがフォローアップ体制です。入社後のヒアリングや総合的なアセスメントによる社員の能力・資質・希望の把握にはじまり、研修終了後のマッチングと配属、就業後のフォローアップ、さらには経験を積んだ先のキャリアアップに至るまで、「働く人ファースト」の方針に基づくサポートで、エンジニアの成長とキャリアアップを支援します。

専属のフォロー担当者が付くマンツーマン体制

入社～研修	日々のアンケートを基に研修の理解度確認や不安解消を行い、未稼働退職を抑制
案件紹介	技術・技能社員の希望をヒアリングにより明確化 →案件のミスマッチを防ぐ
稼働	<ul style="list-style-type: none"> → 定期連絡・定期訪問 → 毎月、技術・技能社員満足度調査を実施 → AI等を活用し退職等のリスク分析 → 技術・技能社員の不安や不満を早期に解消



リスキングの推進で、社員のスキルアップを支援



03 業界屈指の規模とポジショニングが生きるポートフォリオ

市場規模約4兆円に上る日本国内の技術者派遣市場において、当社グループは2万2千名以上の技術・技能社員と3,400社以上の顧客基盤を擁し、業界でトップレベルの規模と実績を築いています。

就業先企業の選択枝の幅広さやキャリアアップの機会の多さをもたらす事業規模は、潜在的な求職者に対するアピールポイントの一つです。また、顧客企業に対応する営業人材層の厚みや技術・技能社員のフォローアップ

体制の充実、企業に対する的確でタイムリーなサービス提供や求職者とのミスマッチの回避につながることから、顧客満足度の向上にもつながります。

業界トップレベルの規模は、収益性と成長性のバランスを兼ね備えた事業ポートフォリオの構築にも寄与しています。業界のリーディングポジションを築いてきた機械・電気(機電)領域および建設領域において、当社グループは継続的にオペレーションの改善に取り組んでき

ました。その成果は、高い収益性に表れています。2つの領域に中期的な市場の成長が見込まれるIT領域を加えた「エンジニア領域」を中心に採用を強化することで、事業基盤の継続的な拡大と成長を追求しています。また、製造領域も含めて幅広い業界にわたる顧客基盤を構築することで、特定の業界の景気動向に依存せず、レジリエンスが高い事業ポートフォリオを有しています。

国内技術・技能社員数

22,105名

(2023年6月時点)

取引企業数

3,400社以上

(2023年6月時点)

顧客企業への転職累計数

669名

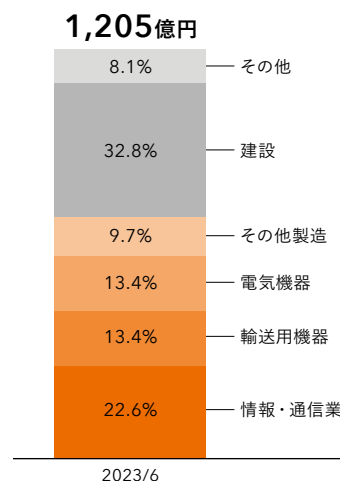
(2023年6月時点)

営業利益

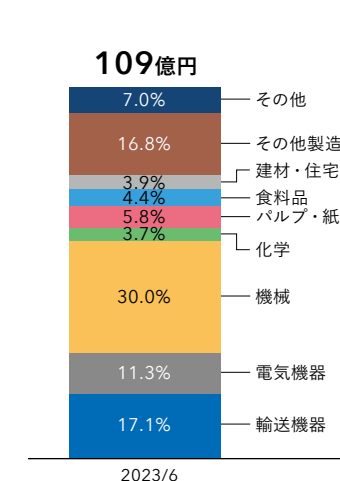
128億円

(2023年6月期)

エンジニア領域業種別売上収益

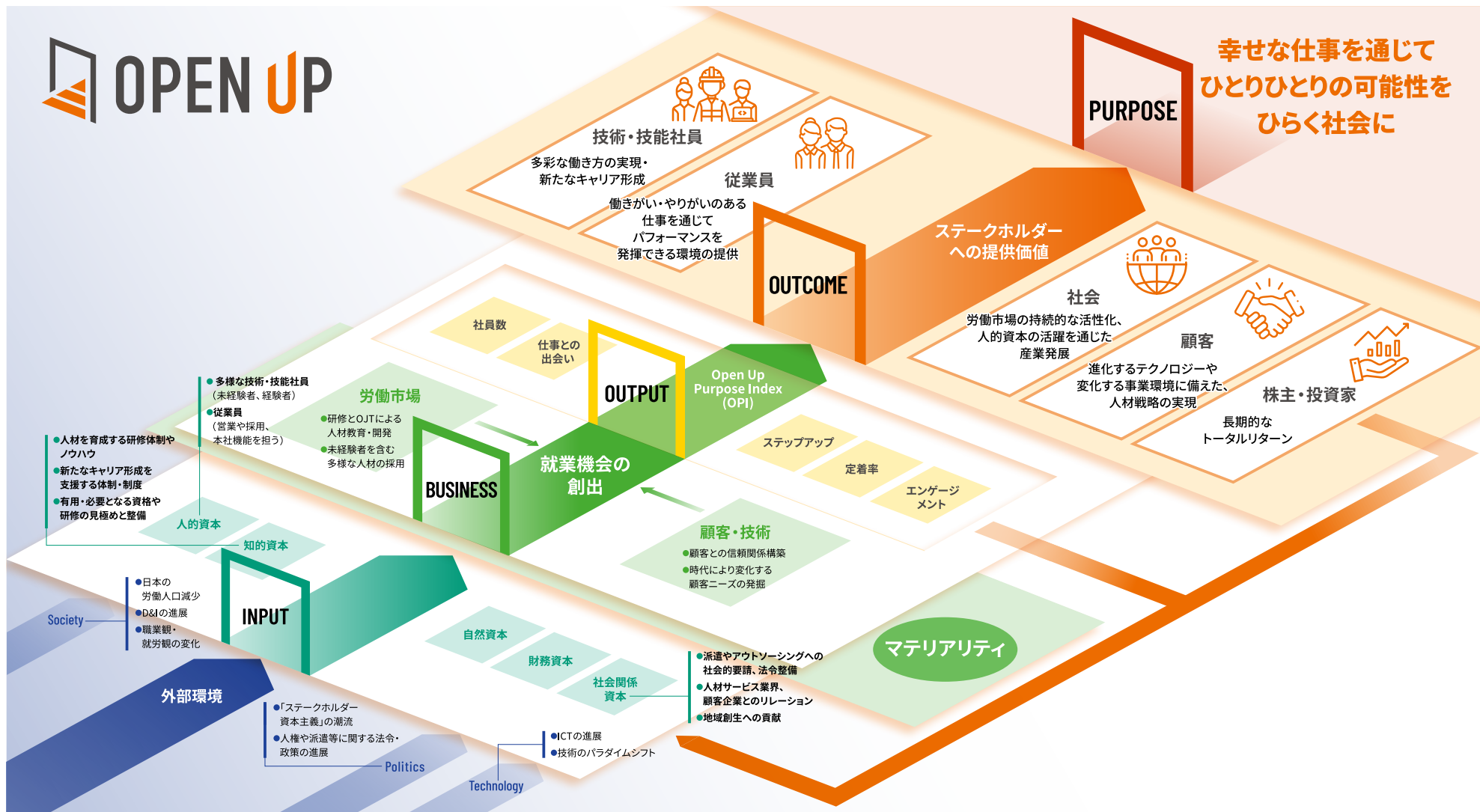


製造領域業種別売上収益



価値創造モデル

当社グループは、パーパス「幸せな仕事を通じてひとりひとりの可能性をひらく社会に」の実現を目指した取り組みが中長期的な価値の創造と社会の持続的発展への貢献につながると考え、パーパスと「外部環境変化」「インプット」「事業活動」「アウトプット」「アウトカム」の関係を示した価値創造モデルを策定しました。アウトプットの最大化を図ることでさまざまなステークホルダーに対する提供価値であるアウトカムを生み出し、それが及ぼす良い効果の拡大と蓄積を通じてパーパス実現を目指します。



Overview

Strategy

Sustainability

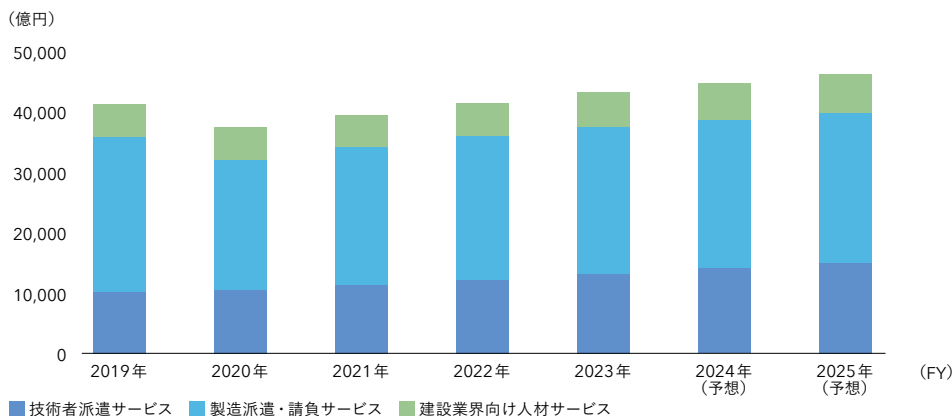
Governance

Data

外部環境：技術者派遣市場の動向

日本国内の技術者派遣市場は、新型コロナウイルス感染症(COVID-19)のパンデミックで一時落ち込んだ経済活動の正常化、および産業界の旺盛な人材需要を背景に成長を続けています。労働力人口の減少を背景に技術者派遣市場の拡大は当面持続すると見られており、当社グループにとってはポジティブな外部環境であると言えます。

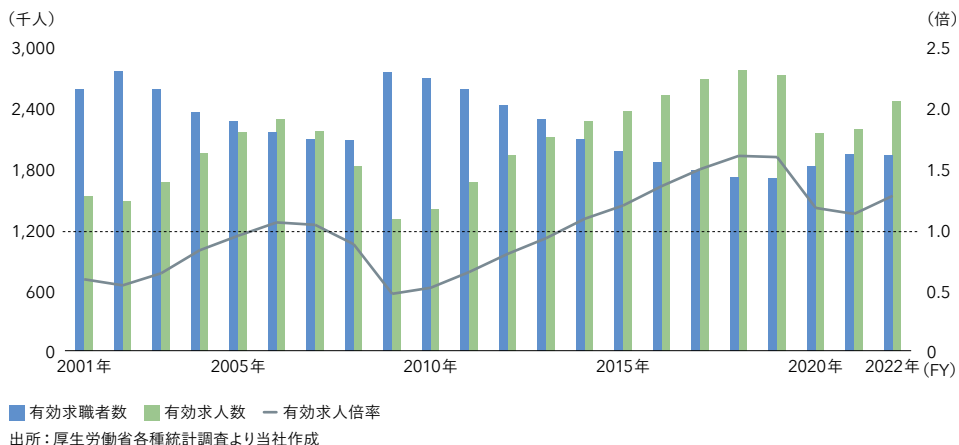
当社グループ事業領域の人材サービス市場規模



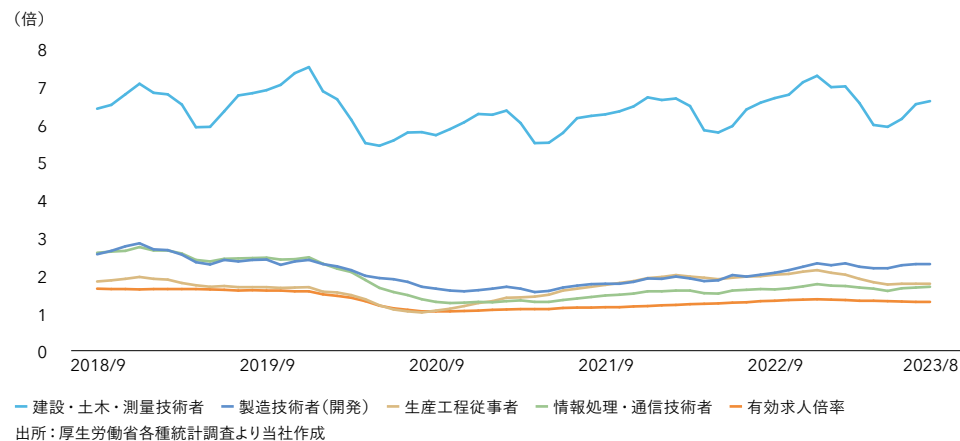
当社グループの事業領域である人材サービス市場は、パンデミックの影響を受け2020年に一時的に規模が縮小したものの、各業界・企業の事業活動の再開に伴い回復基調に転じています。各業界・企業における事業活動の本格化に伴い、労働力・人手不足が鮮明になっていることが、市場の成長を牽引しています。今後もパンデミック前を超えるレベルの成長が続く見通しであり、特に、当社グループの事業領域における有効求人倍率は、市場全体の有効求人倍率と比較しても高い水準で推移しています。

当社グループにとって人材確保は引き続き重要な課題であり、新卒・中途を問わず積極的な採用を継続するとともに、事業会社の特徴に適した多様なチャネルでの採用を推進します。

有効求職者数、有効求人数および有効求人倍率の推移

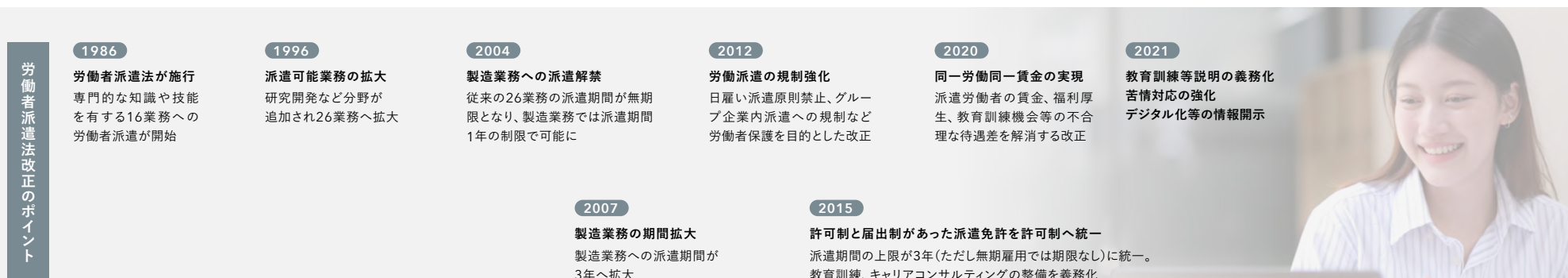
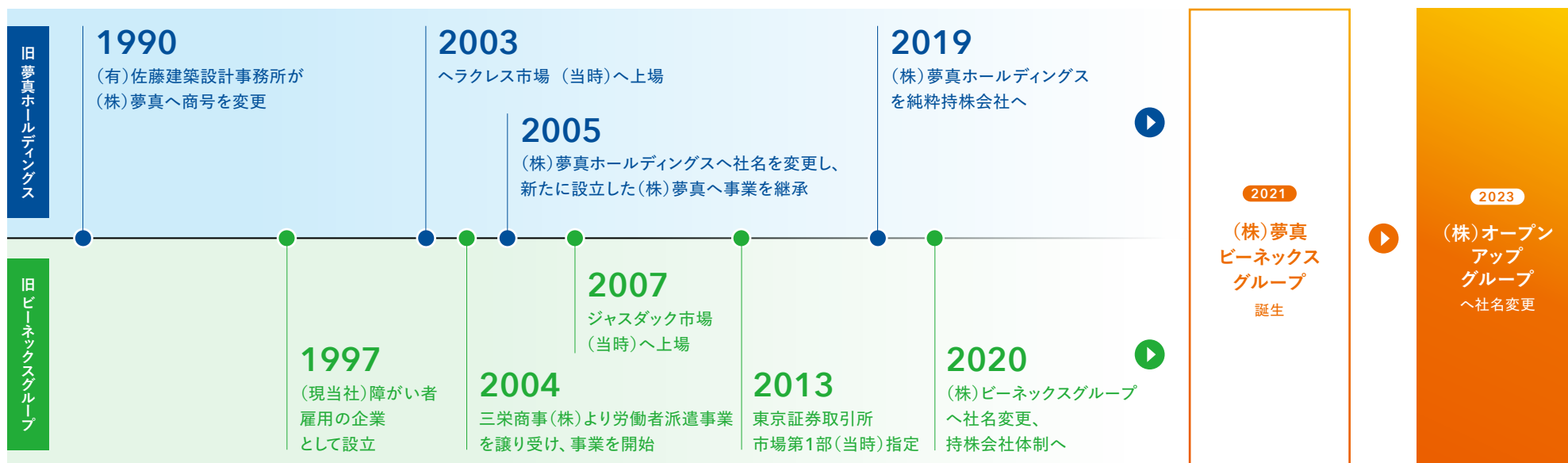


職業別有効求人倍率(パートタイムを除く常用)



日本における人材派遣市場の発展とオープンアップグループ

日本における人材派遣市場の形成と発展の背景には、労働者派遣法の施行とその改正があります。(株)夢真ホールディングスと(株)ビーネックスグループが2021年に統合して誕生した当社グループは、法令の改正を踏まえコンプライアンスを遵守しながら成長を続けてきました。今後も働く人の幸せと豊かな社会の実現に貢献すべく、「働く人ファースト」の視点で事業に取り組んでいきます。



■ インプットとしての5つの資本

オープンアップグループは、「働く人」ひとりひとりの思いや可能性にフォーカスしてきたことで得た知的資本と、経営統合によって得た経営基盤の強化がもたらした人的資本、財務資本、社会関係資本を活用することで、「働く人」にとっての価値、顧客企業やその先に存在する社会にとっての価値を創出しています。今後も経営資本を継続的に更新・強化することで、持続的な成長と企業価値の向上、パーパスの実現を目指します。

「働く人の可能性をひらく」ビジネスを展開する当社グループにとって、目に見えない経営資本は極めて重要な意味を持っています。

採用、採用後の学習・研修プログラムの企画・運営、就業後の不安の解消やキャリアアップを支援するフォローアップなど「働く人」の可能性をひらくために不可欠なノウハウは、当社グループの競争優位性の源泉であり、パーパスを実現する上で不可欠な知的資本です。また、機電、IT、建設といった特定の領域においてビジネスを展開する事業会社が、顧客企業のニーズや経営課題、グローバルな技術トレンドなど、それぞれの領域固有の知識を深め、なおかつ変化を捉え知的資本を更新し続けてきたことが、現在の当社グループの成長を支えています。

これらの知的資本に加え、2021年の経営統合によって技術者派遣ビジネスにおいてトップレベルの規模を獲得した当社グループは、人的資本、財務資本、社会関係資本についても大幅に強化しました。技術・技能社員数、キャッシュ創出力、顧客基盤をはじめ、スケールメリットがもたらした経営資本を活用することで、効率的な経営と企業価値の向上を追求しています。



■ インプットとしての5つの資本

若年層を中心とした「働く人」のキャリアに対する意識、顧客企業のニーズ、人材派遣ビジネスの大前提である労働者派遣法の規制緩和など、当社グループは社会やルールの変化を捉えながら、知的資本、人的資本、財務資本、社会関係資本を強化してきました。今後も、デジタル技術の活用やグループマネジメントの高度化を通じてこれらの資本をアップデートすることで、持続的な価値創造を実現します。



エンジニアとしてのキャリアを築きたいと考える求職者との「出会い」を創るノウハウ、技術・技能社員の知識や技能のレベルに合わせた学習・研修プログラムを企画・運営する専門的な知見、技術・技能社員のキャリアアップを支援するためのカウンセリング力など、「働く人」の可能性をひらくための知的資本を蓄積しています。

■ 事例

建設領域の(株)夢真は、「2級建築施工管理技士補」資格取得に向け、eラーニング形式の受験対策講座を技術社員に無料で提供しています。年に2回実施される試験に向けて、すでに就業している技術社員が現場仕事と並行して試験勉強ができるよう、通勤時間や空き時間に利用しやすい動画を配信。施工管理技士の業務や試験内容に対する同社の知見を生かし、写真やイラストを使ってわかりやすく構成したオリジナル講座は、ポイントを絞って効率よく学習できると好評です。勉強の進め方や勉強時間を確保する方法、検定試験を受験するための出願の手続きなど、受験者のニーズに応えるフォローアップ体制も充実しています。



顧客企業がエンジニアに求めるスキルや資格の的確な把握、技術の進化がエンジニアリングの現場にもたらすインパクトへの理解など、エンジニアリング領域に特化した当社グループならではの深い知見に基づき、タイムリーかつ効率的な人材確保と、中長期的な成長戦略を踏まえた人材プランニングに貢献しています。

■ 事例

顧客企業のデジタルトランスフォーメーション(DX)推進が加速する中、クラウドサービスの技術を持つエンジニアに対する需要が急増しています。IT(インフラ)領域の(株)オープンアップITエンジニアは、クラウドプラットフォームであるアマゾン ウェブ サービス(AWS)認定資格を持つエンジニアの育成にいち早く注力し、2020年に人材派遣会社としてただ一社「AWS Japan Certification Award 2020 ライジングスター of the Year」を受賞。2021年4月から2023年6月までの累計で5,900以上のIT関連資格を社員が取得しているほか、AWS社の認定パートナーとなっています。

■ インプットとしての5つの資本



人的資本

人材の多様性と厚み

日本国内の技術者派遣業界でトップレベルの技術・技能社員数に加え、パーパスと価値観を共有する経営幹部、および自発的にベストプラクティスを学び合うグループ各社の営業・採用・企画・管理部門の従業員の多様性と厚みが、オペレーションエクセレンスを追求し、新たな価値創造に挑戦する組織文化を形成しています。

■ 事例

「採用」「研修」「定着」「営業企画」などの機能別に、グループを横断して情報共有を行う会を定期的に開催しています。求職者や技術・技能社員の声、顧客企業のニーズ、技術トレンドや経済の動きについて理解を深めるほか、事業戦略や経営課題についての意見交換や、グループ内のベストプラクティスの共有を通じて優れた業務の進め方を相互に学び、オペレーションの効率化、技術・技能社員の満足度向上につなげています。また、パーパス実現推進とグループ連携強化を目的に、「OPG Purpose Day」と称して事業会社を超えてグループ従業員が交流するイベントも開催しています。



財務資本

強固な財務基盤

バランスシートの健全性とキャッシュ・フローの安定的な創出力に基づき、資本コストを上回る収益機会を獲得しながら、株主への還元を継続的に実行しています。また、グループ内でのベンチマークの共有と活用・評価によって資金の有効活用と適切なリスクマネジメントを実現し、グループ経営の全体最適を図っています。

■ 事例

経理・財務部門が、成長、収益力の向上、財務体質の強化に取り組み、それらの結果としての企業価値の増大を目指すとともに、投資家への情報発信を担っています。持株会社の機能として、グループ全体最適の観点で中長期的な事業ポートフォリオを見極めた上で、経営戦略・事業計画との整合性のある財務戦略を立案・推進。また、投資・回収から競争環境、リスク、サプライチェーンを含めた事業固有のビジネスモデルへの理解を踏まえ、成長に向けた投資、期待収益、事業リスクを適切に評価し、事業間の資金配分の決定とリスクマネジメントを実行しています。



社会関係資本

顧客基盤

建設、情報通信、輸送機器、機械など幅広い業種にわたる当社グループの取引先は、約3,400社に上ります。この顧客基盤の大きさは、技術・技能社員が活躍できる機会の多さに直結します。技術・技能社員の増加と顧客基盤の拡大を両立することで、「働く人」の可能性をひらき、成長を実現します。

■ 事例

IT(インフラ)領域の(株)オープンアップITエンジニアは、新規顧客の開拓を専門とする、ITソリューション営業部(ISOL)を設置して、顧客基盤の拡大に注力しています。また、建設領域の(株)夢真は、多数の営業人材を擁す充実した体制を生かし、「新規企業営業」「既存企業営業」の営業担当者を分けるW体制をとっています。新規顧客にフォーカスする担当者を置くことで、ニーズをより深くヒアリングして的確な提案を行うとともに、既存顧客と技術社員を担当する営業は質の高いフォロー活動に専念し、顧客企業からの契約更新や追加契約の拡大、従業員の満足度向上を実現しています。

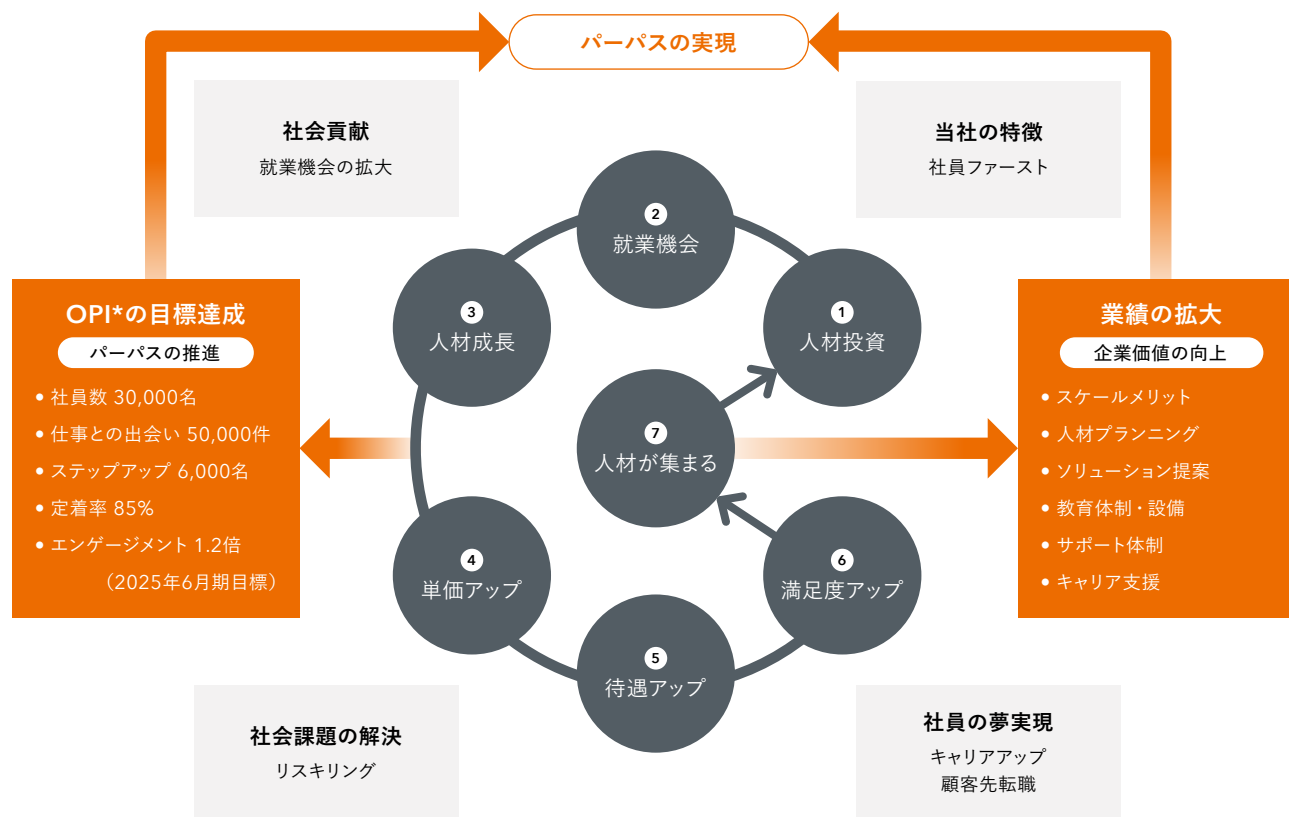
ビジネスモデル

当社グループは、人材への投資を通じてひとりひとりの成長とキャリアアップを支援し、就業機会を創出することで、エンジニアとして活躍したいという希望を持つ潜在的な求職者から「選ばれる会社」であり続けます。より多くの技術・技能社員により多くの仕事との出会いをつくり、新たな可能性をひらくことで、パーパスの実現を目指します。

当社グループのビジネスモデルの出発点は、社員を採用・育成し、就業先での活躍・成長を後押しすることです。未経験者も含めた多様な求職者の可能性をひらくべく、独自の研修プログラムの提供や資格取得の支援といった形で人材投資を行っています。就業先で活躍するために必要な知識や技術を習得した技術・技能社員には、ひとりひとりのキャリアや就業環境に対する希望も踏まえて派遣先をマッチング。また就業後も、営業担当者によるフォローやキャリアカウンセリング、継続的な学習やさらに高度な資格取得への支援を通じ、成長とキャリアアップを支えます。

社員の成長は、派遣先企業におけるステップアップや、顧客先転職の可能性をひらきます。成長したことでより高度な業務に携わることができれば、派遣単価が上がり、それが社員の報酬や待遇の向上にも結び付きます。資格取得や継続的な学習、より高度な業務への挑戦によって待遇が向上すれば、仕事のやりがいや満足度も高まります。

このようなポジティブな循環をつくり出すことで、当社グループは持続的な成長と企業価値の向上を実現します。



* OPI: オープンアップ・パーパス・インデックス

マテリアリティ

オープンアップグループは、パーパス「幸せな仕事を通じてひとりひとりの可能性をひらく社会に」の実現に向けた重要課題として、マテリアリティを特定しています。マテリアリティは、当社グループの価値創造に直接的な影響を及ぼすだけでなく、従業員や顧客企業をはじめとするステークホルダーから信頼を得るためにも取り組むことが必要な課題です。当社グループでは、マテリアリティの具体的なアクションプランを策定するとともに、取り組みの成果をグループ内外に開示しています。



マテリアリティの推進にあたって、当社グループは従業員への浸透と目指す姿への取り組みを重視しています。それは、マテリアリティが日々の業務とパーパスのつながりを理解するための手がかりとなるからです。技術・技能社員をはじめとするステークホルダーが当社グループに期待する役割を果たすために何に取り組むべきか、当社グループのビジネスの土台を強固にするためにはどのようなアクションが必要か、全従業員が考えることが、価値創造とパーパス実現に貢献すると考えます。

価値の創出につながるマテリアリティ



ビジネスの土台となるマテリアリティ



マテリアリティの詳細は、マテリアリティ(P42)、マテリアリティの特定プロセス(P43)、マテリアリティアクションプラン(P44-P45)をご覧ください。

エンジニアにとっての当社グループの価値を高め、 持続的な成長と企業価値向上、パーパスの実現を目指します。

代表取締役社長兼COO
佐藤 大央

予想を上回る業績、OPIも大きく前進

2023年6月期の連結業績は売上収益、事業利益、営業利益、親会社の所有者に帰属する当期利益のいずれも前期比増を達成しました。売上収益については、機電・IT、建設、製造の各領域の売上収益の伸長が海外領域の減収を補いました。利益面では、コロナ後の人材需給のひっ迫から各領域で採用コストが上昇したものの、派遣単価の上昇や業務生産性の改善、また、利益率の高い領域の売上収益構成比の拡大が、利益率の改善につながりました。2022年6月期から4カ年の中期経営計画BY25で掲げた財務目標の達成に向け、順調に進捗していると考えています。

パーパスである「幸せな仕事を通じてひとりひとりの可能性をひらく社会に」の実現度を測る指標であるオープンアップ・パーパス・インデックス(OPI)についても、5つの指標のうち「定着率」「エンゲージメント」がほぼ前期並みにとどまったものの、「社員数」「仕事との出会い」「ステップアップ」については想定通りの進捗がありました。

特に「社員数」は、2023年6月期を「成長の1年」と位置付け、人材派遣ビジネスにとって最大の成長ドライバーである採用を強化した結果、約2,500名の社員数純増を達成しま



Message from the COO

Message from the COO

した。同時に、採用の加速に配属がついていけるかという懸念に関しても、最も目標達成が難しいと思われた機電領域も含めて想定を上回る実績となり、事業会社の実行力が高まっているとの手応えを得ています。

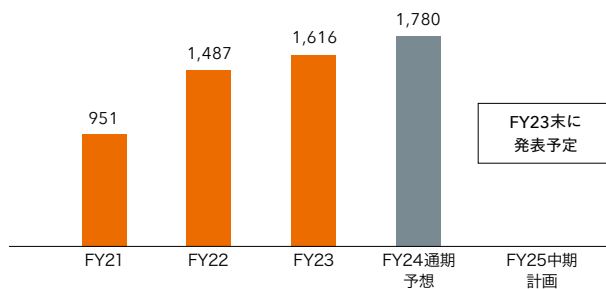
取り組みをさらに積み上げる1年

2024年6月期は、前期に前進したオペレーション上の達成点を着実に積み上げる1年にしたいと考えています。当面は良好な事業環境が続くとの予想のもとで、前期以上の目標を設定しても十分やり遂げられると見込んでいます。積極的な採用を継続し、機電・IT、建設という当社が強みを持つエンジニア領域を中心に成長を実現することで、売上収益1,780億円、営業利益143億円、営業利益率8.0%を目指します。

採用活動については、前期の約2,500名を上回る3,000名の採用を目指します。また、エンジニアの価値向上、派遣単価アップにも取り組みます。社員の給与や待遇の向上を図るためには、継続的な単価改善は必須です。当社の派遣する

売上収益の推移

(億円)



(注)FY21はJGAAP

人材がどれほど大きな価値を創出しているかを顧客企業にご理解いただけるよう、営業担当者を通じたコミュニケーションに注力します。

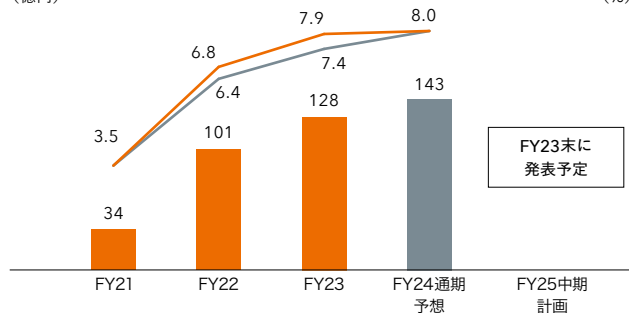
人材確保のハードルが今後上がる中で、定着率は中期的に取り組むべき課題であると認識しています。技術・技能社員に対してもう一步踏み込んでキャリアや日々の困りごとをサポートするなど、ある意味当たり前のことを着実にやっていかなければならないだろうというのが、私自身の考えです。まずは、事業会社ごとに定着率改善に貢献する取り組み事例を積み上げるところから始め、成功例を踏まえてグループ全体としてどのような施策・投資を行うべきかを検討し、継続的に実行、改善していきます。

経営統合がグループ各社成長の刺激に

前述した当社グループの実行力の高まりの背景には、事業会社間でのベストプラクティスの共有があります。2021年の経営統合後、持株会社がリードする形で、各事業会社が

営業利益の推移

(億円)



(注)FY21はJGAAP

採用や営業活動で蓄積したベストプラクティスを持ち寄る場をつくりました。2年を経た現在では、各事業会社の採用部門や営業部門など、関連部門間の人と人のネットワークが形成され、情報交換が活発に行われています。「うちの会社のやり方」「自分たちのルール」を問い直し、グループ内で共有されたベストプラクティスを各事業会社が取り入れる機運が高まったことが、結果として事業会社ごとに行っている採用や営業活動のキャパシティ強化や効率化につながったのです。

このような定量的に評価しきれない成果には、当社グループの組織文化も寄与していると考えています。統合前の旧2社は、他の企業のやり方や文化をリスペクトする意識を強く持っていました。それは、それぞれが組織変遷を繰り返して成長してきた経緯から、自社のやり方に固執する意識があまり強くなかったことに根差しています。旧2社の文化を融合したわけでも、新しい組織として生まれ変わったわけでもありません。むしろ、それぞれがもともと持っていた文化をそのまま残したことが、早い段階での経営統合プロセス(PMI)完遂につながったと考えています。

PMIの過程では、目の前の課題をなんとかクリアしたい、少しでも会社を良くしたいという営業・採用・企画・管理部門の社員の意識の高さに、私も大きな心強さを感じました。お互いのやり方が細かいところまで見えるようになったことが刺激となり、良いものは取り入れよう、変えてみようと思ったことで、苦戦していたオペレーション上の壁を突破できたという事例も出てきています。成功事例が共有されれば、それがさらに新たな挑戦を喚起する良いサイクルが生まれます。経営統合によって、当社グループは成長を支える「見えない資本」を強化し、一段上の成長ステージに立つことができたと考えています。

Message from the COO

社会の変動を見据えた中長期戦略の策定

BY25で掲げたコミットメント目標の達成が確実になってきたことから、私たちは2024年6月期中に新たな中期経営計画を策定し、今期末に発表する予定で検討を進めています。とはいえ、経営計画を作ること自体を目的化すべきではありません。重要なのはその基となる考え方です。当社グループが持続的に成長し、企業価値を高め、パーパスを実現するためにどのような中長期戦略を実行すべきか、時間をかけて議論していきたいと考えています。

検討はまだこれからという段階ではありますが、定着率は中期経営計画の重要なテーマの一つになると想定しています。社員の定着率が上がれば、顧客企業の旺盛な需要に応えられ、業績につながります。その定着率のカギを握るのは、後述する社員の就業体験の向上、ひいては社員の満足度だと私たちは考えています。

新しい中期経営計画の策定過程では、M&A、海外事業、新規事業も検討します。このうち海外事業については、2023年6月期にセグメント利益黒字化を達成したとはいえ、今後の戦略の再定義が必要であると考えています。中長期的な労働人口の縮小に直面する日本国内市場を踏まえれば、海外事業の撤退は考えられません。一方で、当社グループが海外において事業展開するにあたってどのような価値を提供できるのかを改めて問い直さなければならないと考えています。また、M&Aと新規事業についても、中長期的な市場・技術の変化やリスクへの対応を含め、方向性を見出す考えです。

就業体験の向上が

当社グループのさらなる成長へ

今後ますます人材確保が難しくなる中で、当社グループが人材採用を継続し、成長を実現するには、技術・技能社員の満足度を高め、当社グループで働いて良かったと感じてもら

うことが必要です。より踏み込んで言えば、当社グループの社員となったことでエンジニアとしての価値が高まった、ひいてはキャリアアップにつながったという実感を持てるようにしなければならないわけです。エンジニアにとっての「就業体験の向上」を実現すること、エンジニア観点での当社グループの価値を上げることが求められているのです。

これまで当社グループは、未経験者がエンジニアとして新たな扉をひらくという、キャリアの入口のステージに注力してきました。未経験者を採用して育成するビジネスモデルが、日本の人材派遣業界における競争優位性を築き、今日に至る成長のドライバーとなってきたのは確かです。しかし、当社グループが持続的に成長しパーパスを実現するには、未経験者がキャリアに踏み出すサポートに加え、すでにエンジニアとしてキャリアを積んでいる技術・技能社員のキャリアアップやキャリアチェンジの支援をこれまで以上に強化しなければならないと、私たちは考えています。次期中期経営計画においてエンジニアにとっての「就業体験の向上」を重視するのは、このためです。

私たちが「キャリアメイク」と呼ぶ、エンジニアとしてのキャリアのスタート段階において必要とされるサービスは、誤解を恐れずに言えば明快かつシンプルです。エンジニアとして必須の知識や技術を身につけるための研修プログラムを開発・提供し、顧客企業に評価される資格の取得を促し、キャリアの初期段階で多くの人が抱く不安を解消するサポートを提供することが、その要諦です。機電、IT、建設など、業界による違いはあるものの、サービスのバリエーションはそれほど多くありません。

一方で、ミッドキャリアのエンジニアが必要とするサービスは実に多様です。例えば、専門性を高め特定の市場における

次期中期経営計画の課題



① 技術・技能社員の
就業体験の向上



② M&Aの検討



③ 海外事業の見直し



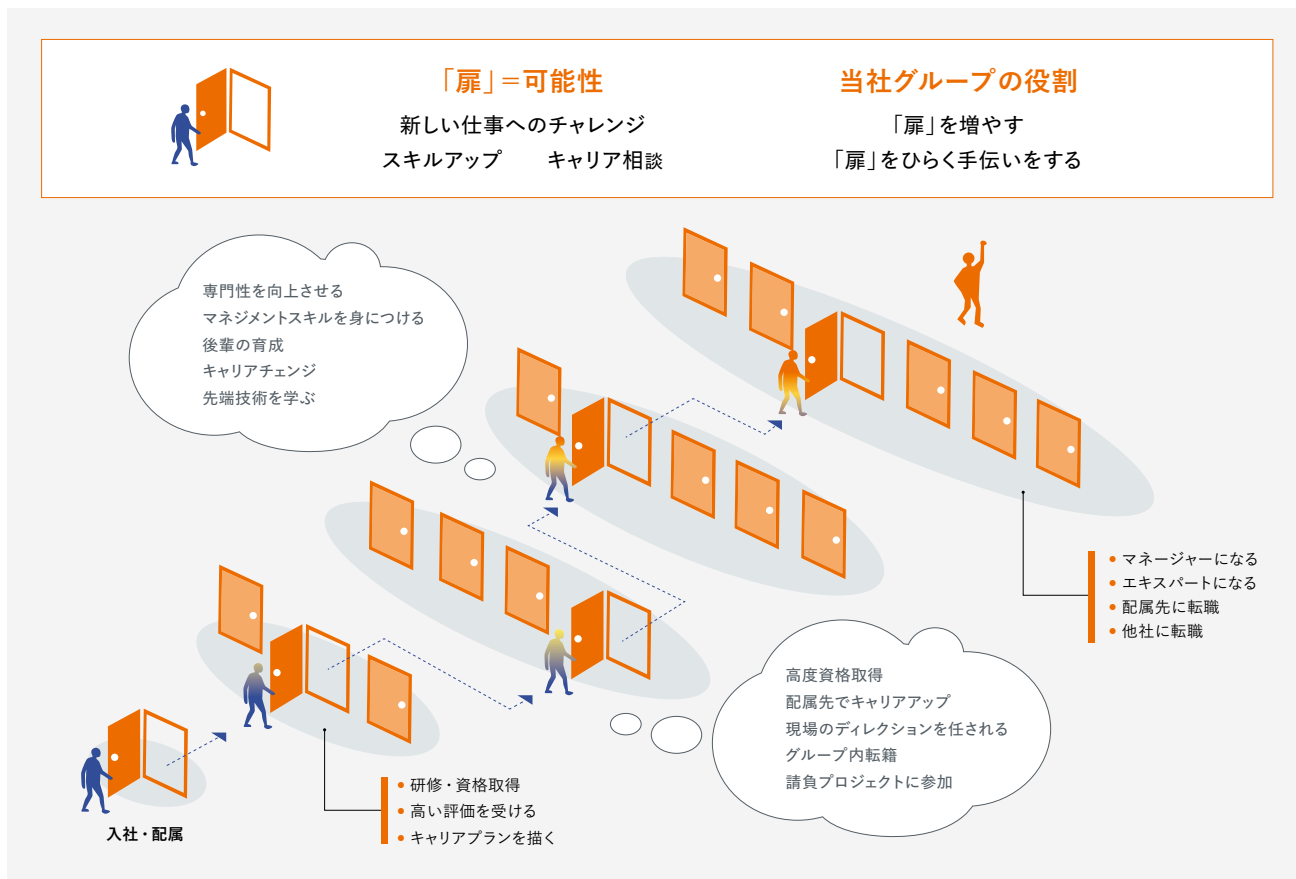
④ 新規事業の検討

新たな成長機会

当社の取り組み・戦略・改革

パーパス

Message from the COO



自らの価値を高めたいと希望するエンジニアは、最先端の技術を身につけるためのリスクリングの機会や、高度資格の取得に向けたサポートを求めましょう。一方、配属先企業でキャリアを積み、最終的には配属先企業に転職したいというキャリアプランを持つエンジニアは、プロジェクト管理なども含めたマネジメントスキルや後輩・部下の育成ノウハウを身につけたいと考えるかもしれません。あるいは、現在の

仕事に限界を感じるエンジニアが、それまでの経験を生かしながらどのようにキャリアチェンジをするか、相談相手を求めているという可能性もあります。つまり、エンジニアの「就業体験の向上」を実現するには、当社グループのサービスも多様化・高度化していかなければならないのです。

エンジニアの就業体験を高めるには、キャリアサポート以外の体制強化も求められます。エンジニアのスキルの「見え

る化」と、スキルや活躍に対する公正な評価、キャリアアップに応じた報酬の引き上げは極めて重要です。評価・報酬に加え、出産や育児、介護といったライフイベントを挟んでもキャリアを継続するための仕組みや、キャリアアップに対するモチベーションの維持を助ける情報提供、同じキャリアを志す仲間とのネットワーキングの機会も必要とされています。

当社グループのサービスの多様化・高度化に向け、次期中期経営計画で「就業体験の向上」につながる分野にも成長投資を配分していきたいと考えています。

10年、20年先も成長し続けるために

当社グループは、経営統合前の旧2社がそれぞれ築いてきた機電領域と建設領域における確固たるポジションに、統合後には成長を続けるIT領域を加えたエンジニア領域を中心に、着実に成長を続けています。しかし今後は、労働人口の縮小がハードルとなり、顧客企業の需要があっても採用が拡大できない環境になることも想定されます。そこで重要になるのが、働くならあの会社がいいとエンジニアに思ってもらえる、「選ばれる会社」になることです。

研修、就業サポート、リスクリング、キャリアアップに向けたコンサルティングなど、働く人を支える取り組みの拡充をはじめ、ひとりひとりの社員が活躍するために当社グループができることはもっとあると、私は確信しています。それができれば、事業環境が変化しても、市場でのポジションを維持・強化し、当社グループは持続的に成長できるはず。10年先、20年先にはパーパスの実現に近づいているよう、当社グループをリードする決意です。一層のご支援をお願いします。

Message from the CFO



科学的なマネジメントを
グループ内に徹底し、
ROEの向上と企業価値向上を
実現します。

取締役CFO
佐藤 博

成長とオペレーションの質向上をともに達成

2023年6月期の連結業績は、売上収益が前期比8.8%増の1,616億円、事業利益が同25.7%増の120億円、営業利益が26.3%増の128億円、親会社の所有者に帰属する当期利益が36.7%増の95億円と、増収増益となりました。2021年4月の当社グループ発足に伴う経営統合プロセス(PMI)が一段落つき、期初から成長の軌道に乗れたことが、増収増益決算に結実しました。

2023年6月期は、オペレーションエクセレンスの追求を通じて稼働率・離職率のレベルを維持しながら、いかに成長軌道に乗るかがテーマでした。人材派遣ビジネスにおいては、

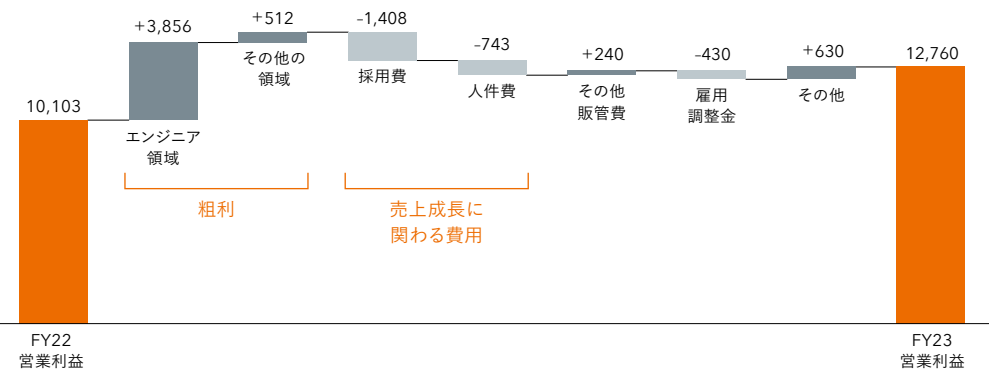
オペレーションの緻密さが稼働率に表れます。オペレーションに改善の余地がある事業会社に対しては、グループ内のベストプラクティスの横展開を通じて一定レベル以上になるよう是正するなど、グループ管理の質的向上を目指した施策を2022年6月期でほぼ完了しました。その成果がグループ内の事業会社におけるオペレーションの質の均質化、具体的には稼働率と離職率の改善として表れ、業績の成長に寄与したのです。

採用とキャパシティの強化による収益性改善

2024年6月期の連結業績については、売上収益が前期比10.1%増の1,780億円、事業利益が同19.0%増の143億円、

営業利益変動要因分析

(百万円)



Message from the CFO

営業利益が12.1%増の143億円、親会社の所有者に帰属する当期利益が4.9%増の100億円を予想しています。

業績目標達成に向けたポイントは、事業成長のドライバーである採用の強化です。すでにエンジニアとしてのキャリアを持つ経験者を採用する競合他社は、そもそも求職者の人数が限られるという制約を課されています。それに対して当社グループは、新卒者や未経験者というより幅広い求職者層をターゲットにしていることから、現状の取り組みを継続することで、当面は採用を増やしていけると考えており、2024年6月期も採用拡大に向けた投資を継続します。

もう一つのポイントが、収益性の向上です。当社グループが収益性をさらに向上するには、まずは稼働率を改善しなければなりません。前期の下半期に成長ドライバーとして採用を強化し、新卒・中途問わず従来を上回る人数の社員が入社しました。私たちが当初想定した以上に配属が順調に進

捗したとはいえ、特に第4四半期には稼働率の落ち込みは避けられませんでした。この改善が、今期の喫緊の課題です。

事業会社のオペレーションデータを詳細に分析すると、生産性が下がっているわけではなく、むしろ上がっていることがわかります。生産性が上がったにもかかわらず稼働率が下がったということは、在籍人数の拡大が続く技術・技能社員を支えながら、営業や研修プログラムの運用なども含めた事業全体を回すキャパシティが不足しているわけです。ただし、キャパシティ不足は、すべての事業会社で起こっているわけではありません。前期のような稼働率の低下を招かないよう、一人当たり社員の生産性からキャパシティの強化を図るといった、科学的なマネジメントをグループ内で徹底します。

当社グループは経営統合を経て、効率の良い経営体制構築に成功しました。同一領域の事業会社の統合にあたっては、統合前の会社が持っていた制度のうち、より優れたほう

に合わせるなどして整理しています。2024年6月期に関しても、2023年7月に統合したITインフラ系の事業会社2社の制度やインフラなどのバックオフィスの統合を今期中に完了する計画です。オペレーションを支えるITシステムの一元化など、一定レベルの投資も実行しながら販管費の効率性も追求し、中期的に生産性強化に取り組みます。

成長に向けた財務戦略

企業価値の向上に向けた財務戦略として、当社グループは次の3つの方針を掲げています。

第1が、ROEの20%前後への回復です。統合によって会計上のバランスシートが膨らんだことで一時ROEが日本基準(JGAAP)で2.7%まで低下しましたが、国際財務報告基準(IFRS)への移行を機に過去に遡って減損処理を実行したことで、2024年6月期間の上半期の暫定値では15%近くまで戻すことができました。引き続き収益性改善を図るとともに、M&Aにおいて負債を活用することで、中期的に20%への回復を目指します。

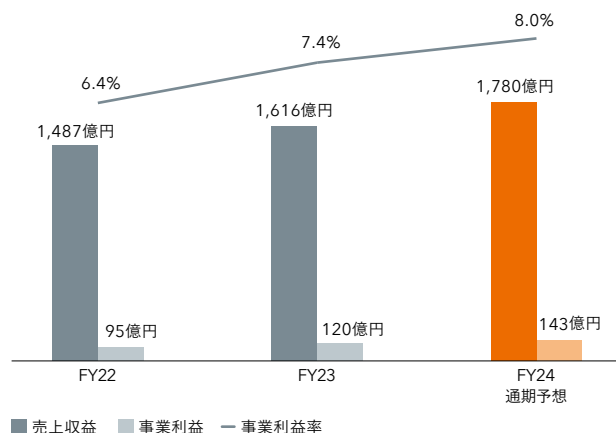
第2は、負債資本倍率(D/Eレシオ)の1倍以下の維持です。当社グループの親会社所有者帰属持分比率は、2023年6月期末時点で64.0%と高く、非常に財務基盤の健全性が高いと言えます。一方で、資産の中でのれんが450億円あまりを占めることを踏まえ、のれんとリスク資産を合計した金額のベースでD/Eレシオを1倍以下に抑える方針です。

第3は、キャッシュアロケーションです。大まかに言えば、当社グループは1年間で100億円のフリー・キャッシュ・フローを創出し、その半分を株主へのリターンに、もう半分を成長投資に充当する方針をとっています。このうち株主への

連結業績予想

(百万円)	FY23 通期実績	FY24 通期予想	前期比
売上収益	161,689	178,000	+10.1%
売上総利益	38,800	44,500	+14.7%
粗利率	24.0%	25.0%	
販管費	26,786	30,200	+12.7%
販管費率	16.6%	17.0%	
事業利益	12,013	14,300	+19.0%
事業利益率	7.4%	8.0%	
営業利益	12,760	14,300	+12.1%
営業利益率	7.9%	8.0%	
親会社の所有者に 帰属する当期利益	9,533	10,000	+4.9%
当期利益率	5.9%	5.6%	

売上収益・事業利益(率)の推移予想



Message from the CFO

リターンについては、利益が増えればそれに応じて増配するという基本的な考え方にに基づき、2023年6月期まで11期連続での増配を実施しています。人材派遣業は、大型の設備投資を伴わないキャッシュ創出型のビジネスモデルを基本としており、内部留保を増やす合理的な理由はほぼないと考えています。

成長投資に関しては、経営統合を優先した2022年6月期と2023年6月期はM&Aに代わって自己株式の取得を実施したものの、2024年6月期以降はM&Aを含めた成長投資を実行する計画です。M&Aは、当社グループにとっては採用強化の代替施策であると言えます。顧客企業からの強い需要がある足元の状況に鑑みれば、時間をかけて採用する代わりにM&Aを実施するほうが、効率的であるという判断もあり得るからです。ただし、M&Aは機会次第という部分もあり、また市場参加者が増加した結果、買収価格も上昇傾向にあります。このような市場環境の中でも投資規律を維持すべく、当社グループはROIC8%をハードルレートとして設定して

います。また、前述のとおりM&Aの原資には負債による調達を基本としつつ、一定以上の規模のM&Aについては資本市場からの資本調達も選択肢に含めて検討する考えです。

BY25の先に見据える営業利益率10%

現中期経営計画BY25コミットメントの達成に近い状況にあることを踏まえ、当社グループは、2026年6月期以降の成長に向けた新たな中期経営計画を現在策定しています。財務マネジメントの観点からの次の経営計画の必達目標は、営業利益率10%以上です。当社グループが社員や求職者から「選ばれる会社」として評価されるために、また、株主・投資家の皆様から企業価値向上への取り組みを評価されるために、同業他社と比肩し得る営業利益率10%以上の達成は最低ラインであると考えています。

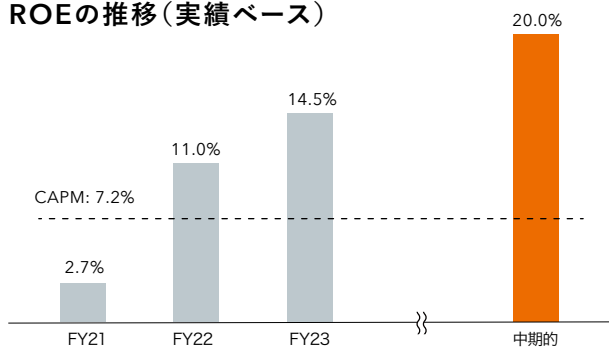
海外事業の見直しも新しい中期経営計画のテーマです。ただし見直すと言っても、海外から撤退することは考えて

いません。国内の労働人口減少が予想される中で成長を続けるためには、海外展開は有望な事業戦略の一つだからです。今後議論を重ね明確化する海外事業戦略に基づき、M&Aなど事業戦略を推進するための手段を検討していきます。

資本市場とのインターフェースとして

CFOとしての私の役割は、マネジメントと資本市場の間にとってインターフェースとして機能することです。当社グループの企業価値向上の道筋を資本市場に対して発信するとともに、資本市場から見た客観的な評価を、グループ内での経営戦略の議論にフィードバックし、経営課題解決に取り組みます。パーパス実現に向け、成長と価値創造に挑戦する当社グループの道のりを確実にサポートする決意です。

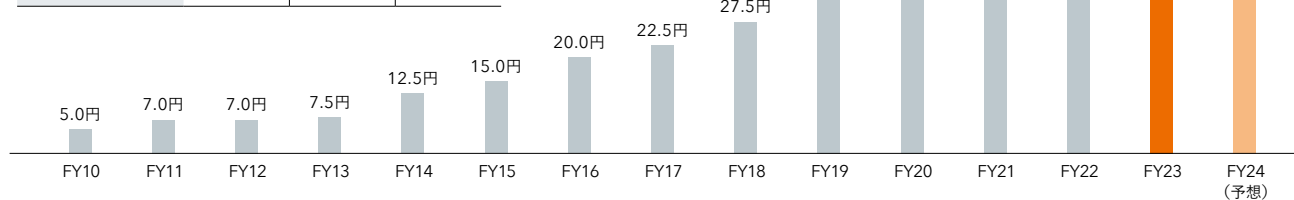
ROEの推移(実績ベース)



(注) • FY21はJGAAP。FY22以降はIFRS
• ROEはFY23期末の純利益÷資本
• CAPMは2023年7月末時点。修正βを用いて算出

1株当たり配当

	FY23実績	FY24予想	増減
中間配当	17円	20円	+3円
期末配当	33円	35円	+2円
年間配当	50円	55円	+5円



中期経営計画BY25：財務目標と事業戦略

当社グループは、2022年6月期から2025年6月期までの4か年を対象とした「オープンアップグループ中期経営計画BY25」において、高い経営目標を設定し成長を加速させています。BY25の3年目にあたる2024年6月期は、業績が順調に進捗した前期に引き続き、セグメント・領域ごとに対面市場の変化を捉える事業戦略を推進するとともに、グループ横断的な企業価値向上施策に取り組んでいます。

BY25コミットメント目標

売上収益

2,000億円

営業利益

160億円

営業利益率

8%

国内就業者数

3万名

地政学的なリスクの顕在化、欧米を中心とするインフレーションの進行と金利の上昇、中国経済の回復の遅れといった要因による不透明さがあるものの、パンデミックで落ち込んだ経済活動が概ね正常化した2023年の日本経済は順調に回復し、日本国内の技術者派遣・製造派遣市場は堅調な需要が続いています。拡大する需要に応えるべく、当社グループを含めた日本の人材サービス企業の大半が、パンデミック後に採用を増やしています。

このようなマクロ経済の動きと並行し、当社グループは、2021年4月の経営統合によって事業規模拡大を実現、安定的なキャッシュ創出力と財務基盤、経営リソースも増強しました。これらの経営資本を活用してさらなる挑戦をすべく策定したBY25のもとで、エンジニア派遣市場におけるボリュームゾーンであり、かつ当社グループが強みを持つローエンドからミドルレベルの市場をターゲットに、成長を目指しています。

BY25の3年目にあたる2024年6月期は、事業戦略の着実な展開、およびグループ横断的な施策推進の結果、業績が当初の計画を上回るスピードで進捗したことから、BY25でコミットした目標達成への進捗は順調であると考えています。

グループ横断的な企業価値向上施策の推進

● DX中期施策

事業の効率化・高度化・高速化を実現するためのデータ活用手法の検討と確立
社内システム内、あるいは容易に収集・蓄積できるデータの分析によって改善可能な事業プロセスを特定、仕組み化

● ビジネスプロセス・

リエンジニアリング中期施策

バックヤード業務のグループ一元化によるコストダウンの実現
経営統合でのスケールメリットを生かすべく、勤怠・給与・請求・契約など、共通的な業務を一元化

● 積極的なM&Aの継続

領域ごとに目的・狙いを定めて有力な投資案件を選別

① 機電・建設

事業をより強化・拡大するM&Aを志向
M&A後に経営管理手法の導入、営業力・採用力の強化、販管費の効率化等を推進

② IT

技術者のスキルアップ、キャリアアップ機会の獲得を志向
グループの採用力を生かしたバリューアップの実現
技術力のある会社との協業モデルの確立

ESG/SDGsへの取り組み

- マテリアリティの特定と、マテリアリティアクションプランの策定
- 非財務情報開示の拡充

資本・財務戦略と株主還元策

- ROE10%以上に回復
- D/Eレシオ1.0倍以内を維持
- 安定配当と自己株式取得の二本立て

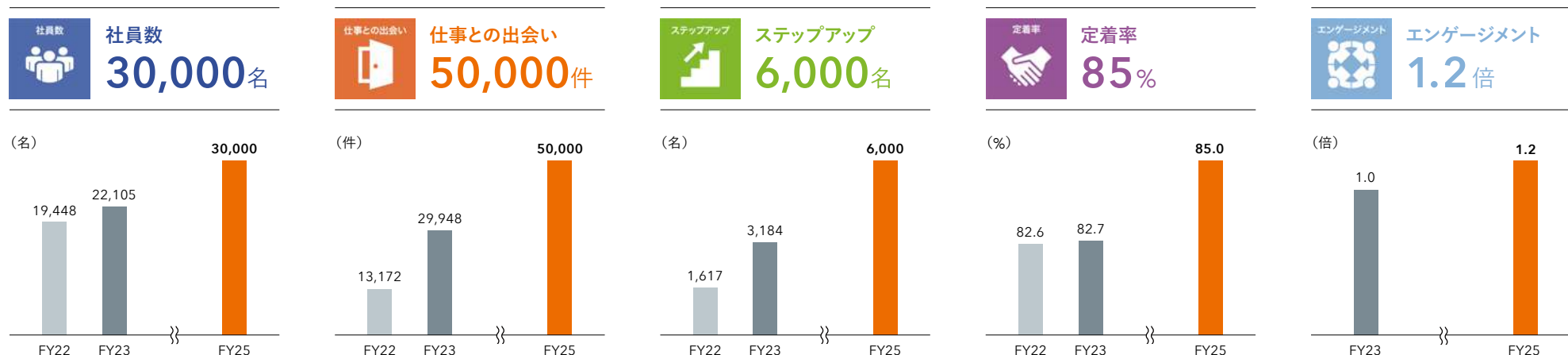
事業戦略の詳細は、事業概況(📍 P27-39)をご覧ください。

ESG/SDGsへの取り組みの詳細は、サステナビリティマネジメント(📍 P41-43)をご覧ください。

資本・財務戦略と株主還元策の詳細は、CFOメッセージ(📍 P21-23)をご覧ください。

中期経営計画BY25：オープンアップ・パーパス・インデックス(OPI)

当社グループは、パーパス「幸せな仕事を通じてひとりひとりの可能性をひらく社会に」の実現に向けた進捗を可視化するための指標として、またマテリアリティに則した中期経営計画と連動するKPIとして、オープンアップ・パーパス・インデックス(OPI)を設定しています。5つの項目の変化を定量的に把握することで、事業戦略やサステナビリティへの取り組みの進捗と課題をグループ内で確認するとともに、従業員をはじめとするステークホルダーへの説明責任を果たしています。



当社グループの事業を通じて活躍する社員数、特に技術・技能社員数の増加は、働く人、また顧客企業に、当社グループの社会的存在意義が認められ支持されている証左であると捉えています。このため、社員数をOPIの一つに定め、2025年6月末で30,000名を目標としています。

2023年6月期末時点の国内技術・技能社員数は、前期末比13.7%増の22,105名でした。

「幸せな仕事」と出会う機会の提供は、当社グループのビジネスの根幹を成し、パーパスの実現に直結します。社員が新しく就業するプロジェクトなどの累積数をOPIの一つに定め、2025年6月末で50,000件の仕事との出会いを目標としています。

2023年6月期の仕事との出会いは、前期比2.27倍の29,948件と大幅に増加しました。

未経験者の採用・育成に強みを持つ当社グループは、業務を通じた、あるいは資格取得を通じた技術・技能社員の成長機会の獲得とステップアップを重視しています。社員のステップアップをモニタリングするために、国内の事業会社において、ミドルレベルのエンジニアとして認定した社員の累積数をOPIの一つに定め、2025年6月末で6,000名を目標としています。

2023年6月期のステップアップは、前期比約2倍の累計3,184名と、大幅に増加しました。

当社グループは、社員の継続的な就業をモニタリングする定着率(100-退職率)が社員の満足度を反映する考え、OPIの一つに定めています。一方で、次のキャリアに向けた退職、特に派遣就業先への転職は、社員が新たな可能性をひらくことにほかならないとの考えに基づき、定着率と社員のキャリア追求のバランスを図り、2025年6月期に正社員(国内)の定着率85%を目標としています。

2023年6月期の定着率は、ほぼ前期並みの82.7%でした。

当社グループは、社員がやりがいを持って就業している状態が、社員自身の成長、顧客企業での活躍、顧客企業からの評価の向上につながると考えています。このため、技術・技能社員の「当社グループでの就業の推奨度」である労働者NPS[®]*をOPIの一つに定め、2022年6月期の結果を1とした時の3年後の2025年6月期のNPS[®]1.2倍を目標としています。

2023年6月期のエンゲージメントは、前期から変わらず1.0倍でした。

* NPS[®](Net Promoter Score)は、ペイン・アンド・カンパニー、フレッド・ライクヘルド、サトメトリックス・システムズ(現NICE Systems, Inc.)の登録商標です

At a Glance

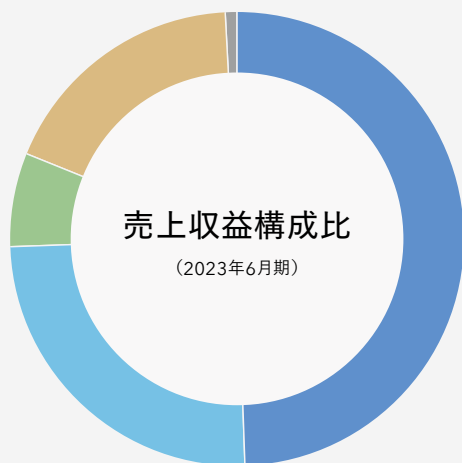
売上収益(2023年6月期)

1,617 億円



OPGの国内技術・技能社員数(2023年9月末時点)

22,140 名



(%)	機電/IT	建設	製造	海外	その他
売上収益構成比	49.7	24.8	6.8	17.9	0.8

事業セグメント

機電/IT

エンジニア派遣・ソフトウェア開発等、請負・受託事業

国内メーカーでの開発、設計、製造技術等の機械・電気・電子系の技術者や、IT企業等でのネットワーク、サーバー、ソフトウェア等の構築、開発、運用系のIT技術者の派遣や業務請負を行っています。

グループ (株)ビーネックステクノロジーズ (株)ビーネックスソリューションズ
会社 (株)オープンアップITエンジニア (株)オープンアップシステム 他4社

建設

建設業界への施工管理、技術者派遣・CADオペレーター派遣事業

国内の建設業界の企業に対して、施工管理技術者の派遣やCAD技術者の派遣を主に行っています。

グループ (株)夢真
会社 (株)夢真エキスパート

製造

顧客企業の製造現場に関わる請負・受託・派遣事業

国内のメーカーに対して、主に製造工程における派遣や業務請負を行っています。

グループ (株)ビーネックスパートナーズ
会社

(注)製造セグメントの事業は(株)ビーネックスパートナーズ売却により2024年3月までの予定です

海外

日本国外における技術・製造分野に対する派遣・請負・紹介事業

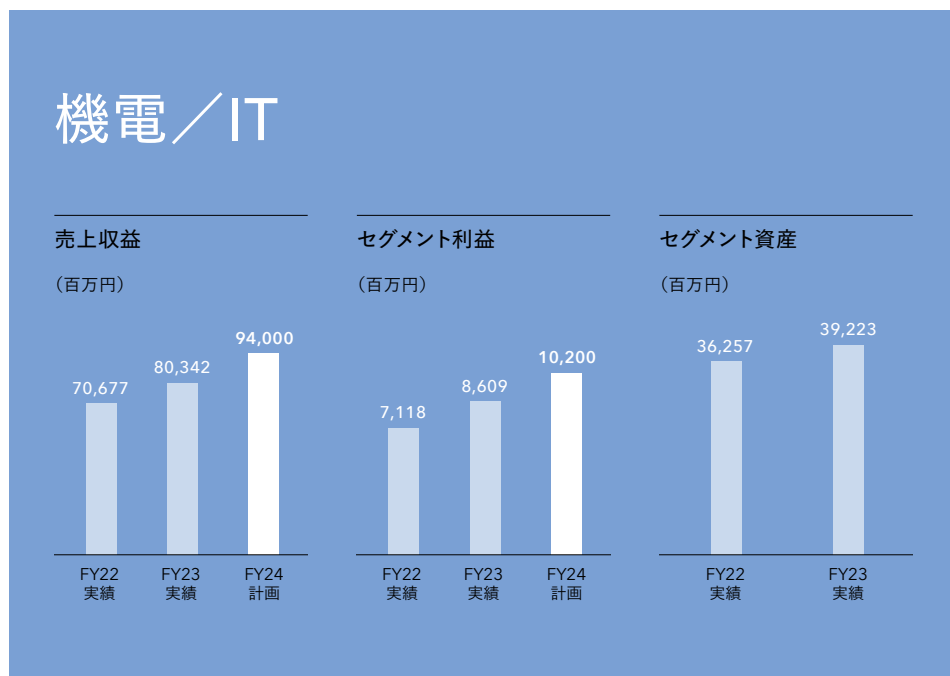
海外における技術・製造分野に対する派遣・請負や、有料職業紹介などの人材サービス事業を海外領域としています。

グループ Gap Personnel Holdings Limited(英国)
会社 他25社

その他

グループ (株)SAMURAI (株)SAMURAI Career
会社 (株)オープンアップウィズ

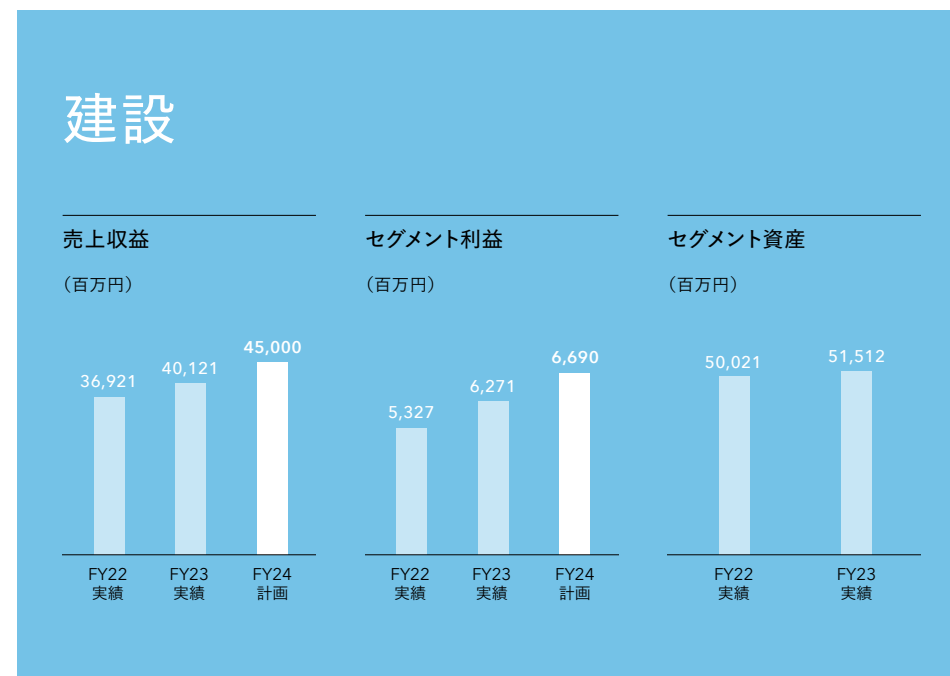
事業概況：業績



2023年6月期の振り返り

2023年6月期は、前期からの積極的な採用投資と、幅広い業種での景況感の回復や人材需要の増加から、在籍人数が期初から10%以上増加しました。また稼働率は、新卒の研修等で一時的に非稼働が増加する4月以降を除いて、概ね95%を超える水準で安定的に推移しました。利益面では、人材需給のひっ迫から採用コストが大きく増加したものの、高度研修の拡大や案件シフトによる派遣単価の改善と、業務効率の改善による販売費及び一般管理費の抑制によって、利益率はやや改善しました。

この結果、当セグメントの2023年6月期における売上収益は80,342百万円(前期比13.7%増)、セグメント利益は8,609百万円(前期比20.9%増)、セグメント資産は39,223百万円(前期末比8.2%増)となりました。



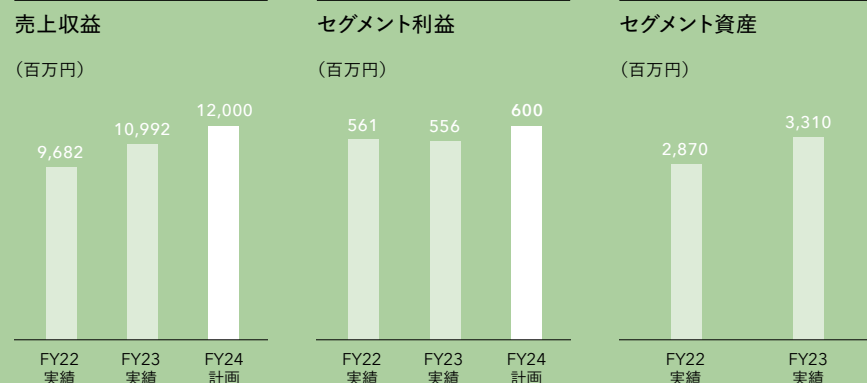
2023年6月期の振り返り

2023年6月期は、前期から取り組んだ採用チャネルの強化改善や社員定着施策の結果、在籍人数が増加し、また建設業界の旺盛な人材需要を受けて稼働率も高い水準で推移しました。

この結果、当セグメントの2023年6月期における売上収益は40,121百万円(前期比8.7%増)、セグメント利益は6,271百万円(前期比17.7%増)、セグメント資産は51,512百万円(前期末比3.0%増)となりました。

事業概況：業績

製造



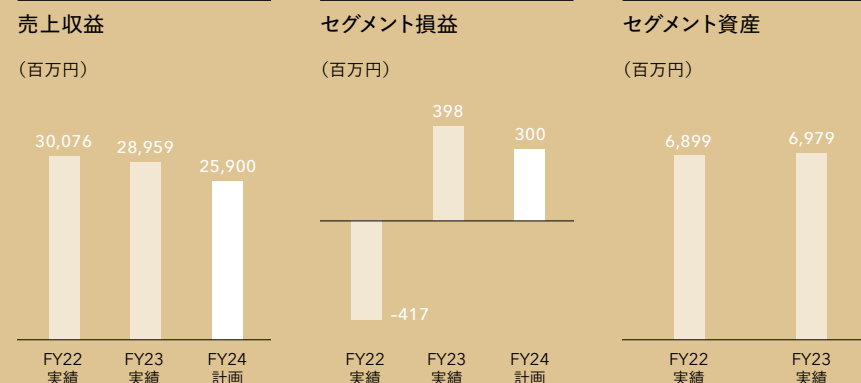
2023年6月期の振り返り

2023年6月期は、引き続き業種や大口顧客に偏らず、営業エリアの人材需要を幅広く開拓し、派遣の稼働人数を増やすと同時に、単価交渉等による収益性の維持改善に努めました。その結果、派遣事業では素材や電機・精密機械、物流倉庫などの業種で稼働人数が増加しましたが、請負事業では半導体関連の減産等から減員しました。原価率は維持または改善傾向で推移しましたが、採用コストと人件費が増加し、利益率はやや低下しました。

この結果、当セグメントの2023年6月期における売上収益は10,992百万円(前期比13.5%増)、セグメント利益は556百万円(前期比0.8%減)、セグメント資産は3,310百万円(前期末比15.3%増)となりました。

(注)製造セグメントの事業は(株)ピーネックスパートナーズ売却により2024年3月までの予定です

海外



2023年6月期の振り返り

2023年6月期は、英国ではコロナ収束後に人材需要の一時的な回復が見られましたが、年末にかけ物価高騰や金利引き上げ、貿易の低迷などから経済活動が減速し、その影響でクリスマス前の繁忙シーズンの派遣売上が低調に推移したため、円安効果があったものの減収しました。利益面では、事業全体の利益率はほぼ横ばいでしたが、コロナ対策の公的助成金の終了が減益要因となりました。一方で、前期に計上していた英国子会社の減損損失約744百万円が剥落しました。

この結果、当セグメントの2023年6月期における売上収益は28,959百万円(前期比3.7%減)、セグメント利益は398百万円(前期はセグメント損失417百万円)、セグメント資産は6,979百万円(前期末比1.2%増)となりました。

事業概況：機電



BeNEXT Technologies

(株)ビーネクステクノロジーズ



BeNEXT Solutions

(株)ビーネクソソリューションズ



(株)日本アクシス

事業の内容

エンジニア派遣・組み込みソフトウェア開発・実験・評価などの請負・受託事業

機電領域は「輸送用機器」「半導体関連」「電気・電子機器」「機械」「情報・通信(IT)」「化学」など幅広い業種に対応し、多くのミドルレベルの技術社員が活躍しています。組み込みソフトウェアの設計・開発、生産技術開発、実験・評価、情報処理などの請負・受託事業も行っており、900社以上の取引先を擁す顧客基盤を築いています。



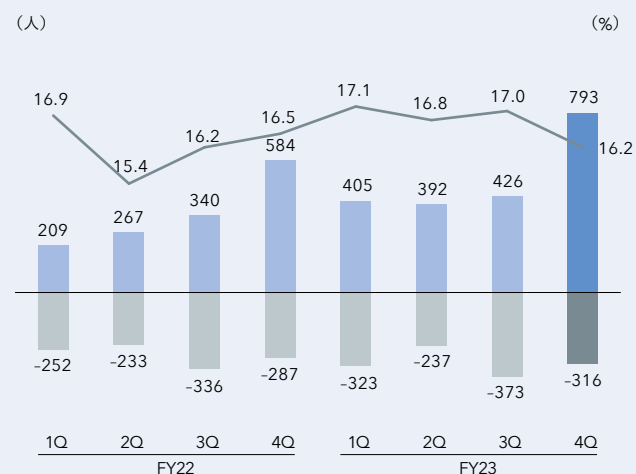
技術社員数・稼働率



■ 機電社員数 — 機電稼働率

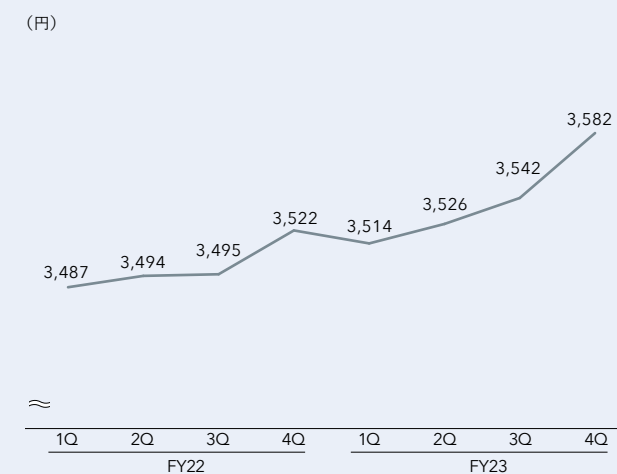
(注) 稼働率 = (稼働社員数 + 協力会社社員数) ÷ (社員数 + 協力会社社員数 - 退職者数)
期末退職は含まない

採用数・退職者数・退職率



■ 採用数 ■ 退職者数 — 退職率

時間当たり派遣単価



≈

事業概況：機電

機電ユニット長からのメッセージ

執行役員
機電ユニット長
吉井 栄伸**エンジニアのキャリアアップを支え
稼働の長期化につなげることで、
LTVを強化します。**

機電ユニットでは、エンジニアのキャリアアップの支援を通じた稼働の長期化によってLTV(Life Time Value=エンジニアの在籍累計利益)を強化するというテーマを掲げています。その具体化に向け、ひとりひとりのエンジニアの「価値」を可視化することで、ニーズに合ったスキルアップの支援や適切な配属プランを実行し、さらなる活躍を可能にするという、エンジニアバリュー(EV)モデルを推進しています。

2023年6月期はEVモデルの施策として、より良い就業先への変更を進め、エンジニアの派遣単価向上を実現しました。就業先の変更は、エンジニアの派遣単価向上のみならず退職率の低減にも効果があることから、今後も継続する計画です。

また2022年7月に東京、2023年5月に大阪に、未経験者向け機電エンジニア研修を行う研修センターを開設しました。研修受講者からの受講満足度は極めて高く、研修未実施のエンジニアと比べ、研修受講者の契約継続率が高いという結果も出ています。2023年12月には、半導体エンジニア研修施設も新設し、年間約200名を育成する予定です。

人材採用、特に理工系の新卒者や経験者の採用が難しくなると想定される中で、機電ユニットは、EVモデルの高度化によってエンジニアのキャリアに対する希望を叶え、LTVの強化に取り組みます。

TOPICS

立命館大学と「エンジニアのキャリア形成支援制度」構築の共同研究を開始

2023年7月、キャリア発達・形成を研究テーマとする立命館大学大学院テクノロジー・マネジメント研究科の古田克利准教授と、共同研究を開始しました。目的は、退職を誘発する要因の分析に基づき、どのような施策が定着率の向上に有効かを明らかにすることです。アンケート調査、社員へのヒアリングとデータ分析による仮説生成等を経て、エンジニアの退職率低減とスキルアップに効果的な施策を検証しています。

半導体分野でのトレーニングセンターを新設

日本の半導体産業を支える人材を育成して各企業へ輩出すべく、2023年12月、新たにトレーニングセンターを開設し、半導体に関する知識・経験のない求職者に学び直し(リスキリング)の機会を提供しています。具体的には、半導体分野の知識を体系的に身につける座学研修に加え、実際の製造現場で使用される主要な装置や材料に触れる実機研修や、半導体工場と同様の模擬クリーンルームでの研修など、密度の濃い学習プログラムを実施しています。



事業概況：IT



(株)オープンアップITエンジニア



(株)オープンアップシステム



(株)アクシス・クリエイト



(株)アロートラストシステムズ



ガレネット(株)

事業の内容

インフラ ITエンジニア派遣・業務請負・人材紹介・ITコンサルティング事業

開発 システムの企画・開発・導入・改修・保守運用・ITコンサルティング事業

ITセグメントは、ITエンジニアの派遣事業を中心に、業務請負・受託、人材紹介など、トータルソリューションを提供するITインフラ領域と、システム企画から開発・導入、既存システムの改修・保守運用、ITコンサルティングまで、幅広いサービスを提供するIT開発領域において事業を展開しています。

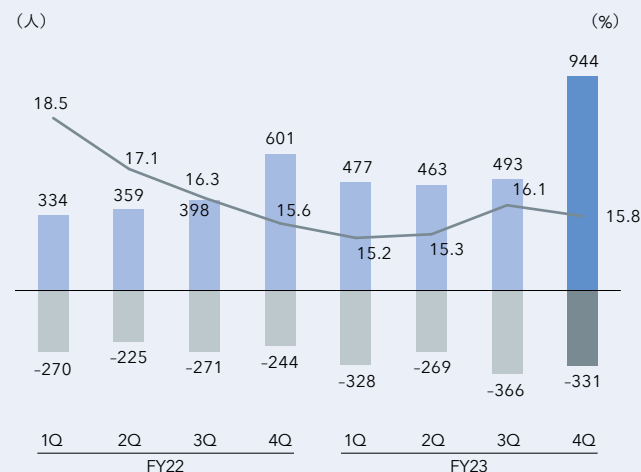


技術社員数・稼働率



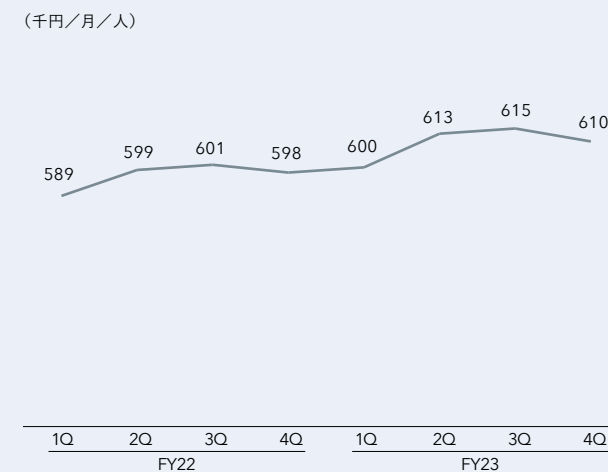
■ IT社員数 — IT稼働率
(注)稼働率=(稼働社員数+協力会社社員数)÷(社員数+協力会社社員数-退職者数)
期末退職は含まない

採用数・退職者数・退職率



■ 採用数 ■ 退職者数 — 退職率

月額請求額



(注)請求額=売上収益÷平均稼働社員数(協力会社社員を除いた稼働社員)
平均稼働社員数は過去6カ月間の平均(前四半期合計と当四半期合計の平均)

事業概況：IT

ITインフラユニット長からのメッセージ



ITエンジニアが
成長できる機会をつくり続けることで、
持続的な成長を実現します。

執行役員
ITインフラユニット長
中島 淳二

2023年7月、ITインフラユニットの事業会社である(株)夢テクノロジーと(株)ビーネックスソリューションズが統合し、(株)オープンアップITエンジニアが発足しました。統合によって約5,000名に増強された在籍エンジニアも含めた全従業員が、新たに策定した理念・Vision・Missionの浸透活動に取り組んでいます。

ITインフラユニットの基幹戦略であるミドルレベルのエンジニアの増強については、教育研修のバリエーション拡大とeラーニング研修の導入により大きく増加しており、在籍エンジニアに占めるミドルレベルのエンジニアの割合が前期比10ポイントアップの24%となりました。また、高度研修の受講が定着したことから、AWS認定資格取得数が1,800を突破しました。AWS認定パートナーへの選定に加え、当社エンジニアが「2023 Japan AWS All Certifications Engineers」に選出されるなど、クラウド・ネットワークエンジニア分野における当社グループのプレゼンスが高まっています。

2024年6月期は、報酬制度の改定や働く環境の整備などを通じたエンジニア満足度の向上、東京・大阪・名古屋以外の都市におけるビジネスの拡大、人材育成・組織活性・風土醸成に取り組み、持続的な成長を目指します。



新会社発足時の社員総会

IT開発ユニット長からのメッセージ



経験の浅いエンジニアであっても
活躍ができる就業環境を整備し、
持続的な成長を実現します。

IT開発ユニット長
伊藤 卓郎

2023年6月期は、2022年4月に合併したIT開発系事業会社3社の経営統合プロセス(PMI)に注力し、システム統合や人事制度などのハード面、および運用フローや社内ルールなどのソフト面の整備によって、オペレーションの効率化を実現しました。2023年4月にはグループ内再編の最終ステップとしてさらに1社の事業を承継し、PMIが進行しています。

PMIと並行し、採用強化に取り組んだことで、期中の採用人数は79名に上りました。また、IT基礎研修、Webアプリ開発研修、プロジェクト演習などを中心とする従来のエンジニア研修プログラムの高度化にも取り組み、プロジェクトマネージャーとプロジェクトリーダーの育成プログラムを確立しました。さらに、取引先へのサービス拡充を目指し、製造業向けのパッケージソフトであるMcframeのエンジニアリングパートナーとしての認定を取得しました。

2024年6月期は、事業拡大に向け、経験の浅いエンジニアが先輩とチームを組んで就業する「チーム化」を促進しています。また、上流工程から開発製造工程に業務の比重をシフトしてエンジニアを再配属する「プロジェクトマネジメントの再構築」を約60のプロジェクトにおいて推進し、経験が浅いエンジニアであっても活躍できる場を広げています。



事業概況：建設



(株)夢真エキスパート

事業の内容

建設技術者(施工管理技術者/CADオペレーター/
建設事務職)の派遣、施工図請負事業、業界経験者派遣

建設ユニットは、建設技術者数で業界No.1を誇るスケール
メリットが大きな強みです。独自の教育制度で多くの未経験人
材を育成するとともに、技術社員と派遣先現場へのフォロー
アップ体制を特に強化しています。また総勢250名体制の施工
図請負事業は、迅速性、正確性、価格競争力で評価を得てい
ます。さらに、高い専門スキルと豊富な経験を持つ建設技術者
の派遣においても実績を築いています。



Overview

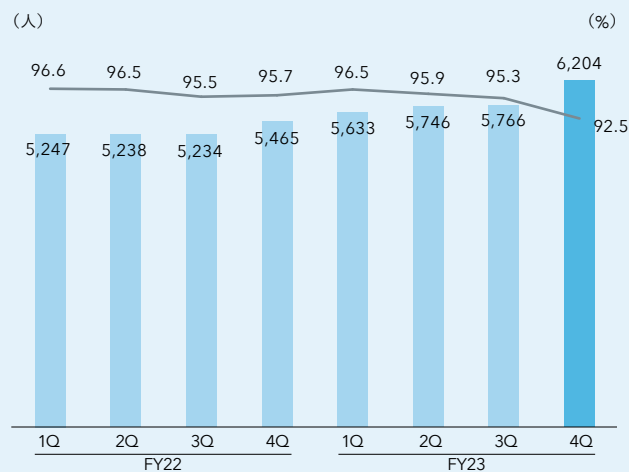
Strategy

Sustainability

Governance

Data

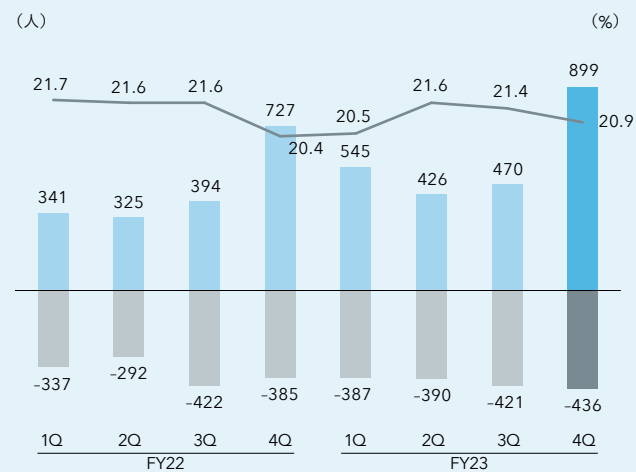
技術社員数・稼働率



■ 在籍人数 — 稼働率

(注) 稼働率=稼働人数÷(在籍人数-退職人数)
期末退職は含まない

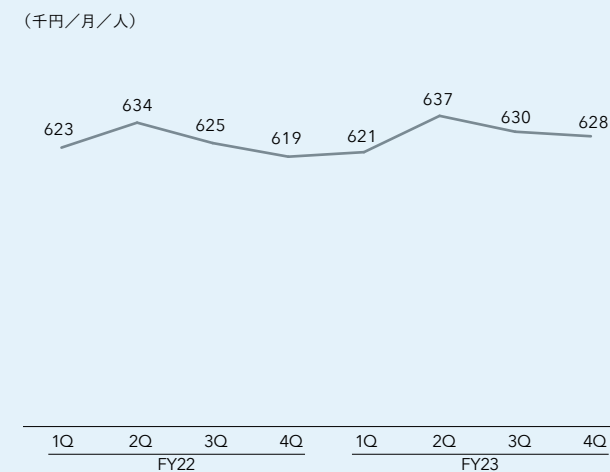
採用数・退職者数・退職率



■ 採用数 ■ 退職者数 — 退職率

(注) 退職率=1年間退職数÷(前期末在籍人数+1年間採用数)
期末退職含む

月額請求額



(注) 請求額=売上収益÷平均稼働社員数
平均稼働社員数は過去6カ月間の平均(前四半期合計と当四半期合計の平均)

事業概況：建設

建設ユニット長からのメッセージ

執行役員
建設ユニット長
小川 建二郎技術社員への効果的な
フォローのあり方を追求し、
LTVの最大化に取り組みます。

2024年4月から、建設業界においても時間外労働の上限規制が適用されます。一人当たりの労働時間が減少することから、人手不足がさらに深刻化すると予想される中で、時間外労働だけでなく労働環境全般の改善を通じた人材の囲い込みがさらに加速すると見られます。

このような環境の変化に対する打ち手として、建設ユニットでは採用の強化と退職率の改善に取り組んでいます。2023年6月期は、積極的な採用を継続したほか、入社から安定就業までの期間のフォロー体制を確立しました。過去の退職理由の分析結果に基づくフォロー内容の標準化、およびフォロー担当者のスキルアップが奏功し、入社1年未満の技術社員の退職率が改善しました。加えて、キャリア形成のサポートと顧客に対する付加価値形成のために技術社員による資格取得を推進した結果、2023年6月期の資格取得件数は6,087件、うち施工管理技士資格は320件に上っています。

一方で、顧客との取引長期化を優先した体制強化にも取り組んでおり、大手ゼネコンをはじめ、多数の現場・案件を持つ顧客企業に専属営業を配置するとともに、長期的・継続的な派遣が期待される顧客からの人材要請には、優先的に技術社員を配属しています。

国内最大手の地位をより強固なものとするべく、今後も安定的な稼働社員数の拡大とエンジニアの長期就業促進を通じたLTV(Life Time Value)最大化を目指します。

TOPIC

夢真トレーニングセンターをリニューアル

建設領域の新卒・未経験の技術社員の研修の場である夢真トレーニングセンターを2023年6月にリニューアルし、土木・電気・設備の実技研修に特化した業種別のブースを新設しました。測量器具、分電盤、空調ダクトと水道の配管模型などを設置したブースでは、機器や設備の操作も含めた基本的な現場の作業内容を体験できるようになり、研修内容がより一層充実しました。

併せてカフェスペースも新設し、研修の合間にリラックスできる環境も整えました。社内で支え合う仲間ができれば、帰属意識も高まり仕事への意欲や定着率が高まるとの考えから、技術社員同士の交流を促しています。



事業概況：製造



事業の内容

顧客企業の製造工程等における
派遣・請負・受託事業

製造ユニットは、求職者のライフスタイルに合わせた就業機会を提供するとともに、地域社会の発展に貢献することを目的に、人材派遣業を展開しています。

(注)製造セグメントの事業は(株)ビーネックスパートナーズ売却により2024年3月までの予定です

製造ユニット長からのメッセージ



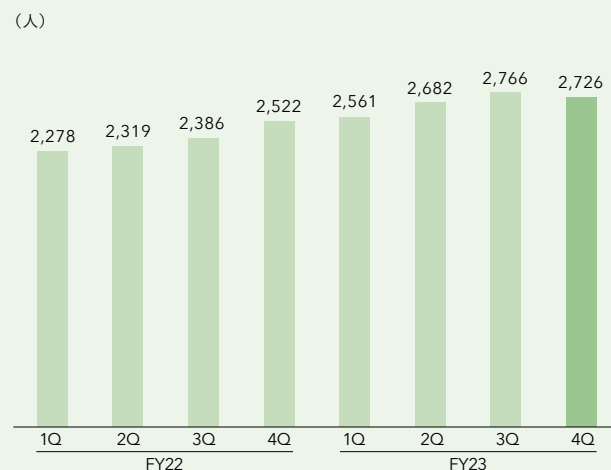
執行役員
製造ユニット長
治田 清紀

エリア戦略の推進を通じ、成長を目指します。

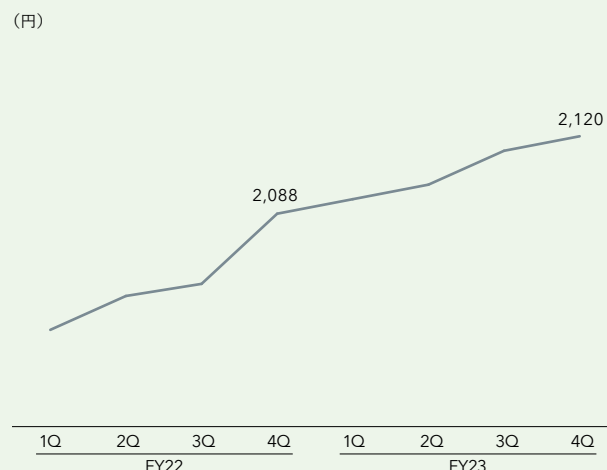
2023年6月期は、エリア戦略として支店・拠点とコールマーケティングチームとの連携による営業活動を行い、新規顧客からのオーダーが前期比140%と順調に増加しました。これに伴い、従来の主要顧客業種である輸送用機器、電気精密、素材に加え、化学、医療、工作機械、建機などの業界の顧客基盤が拡大しました。業種別ポートフォリオが分散した結果、特定企業の繁閑によるボラティリティが低減され、雇用の維持継続にもつながっています。採用面でも、オウンドメディアである「ジョブパーク」の強化などに取り組んだことで応募獲得数が伸長したほか、求職者に紹介できる仕事の幅が広がったことが奏功し、2023年6月末時点の在籍技能社員数は2,700人を突破しました。

2024年6月期は、営業のエリア戦略を引き続き推進するとともに、既存顧客との関係性強化や採用活動の効率化に取り組み、成長を目指します。

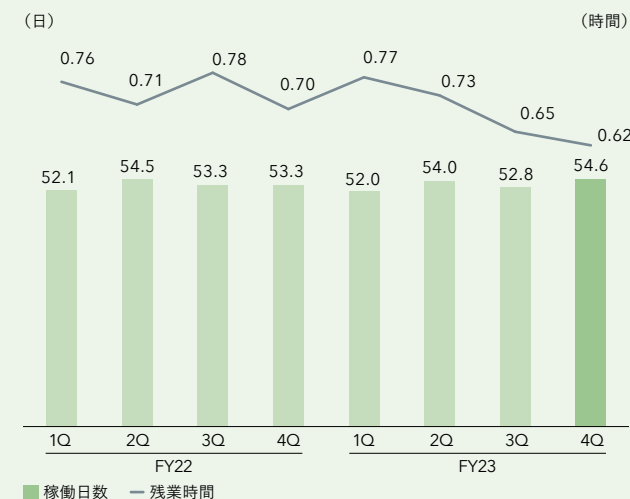
技能社員数



契約単価



稼働日数・残業時間



事業概況：海外

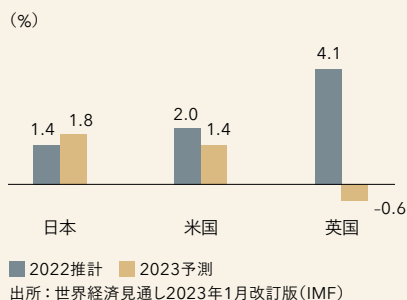


事業内容

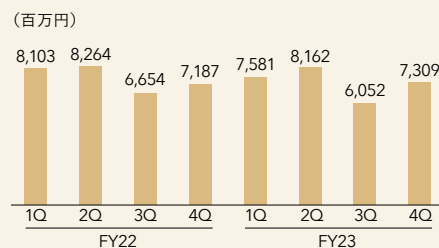
技術・製造分野における派遣、請負／有料職業紹介

英国を中心に事業展開しており、Gap Personnel Holdings Limitedを中心に傘下の企業群で多様な業務への人材派遣を行っています。

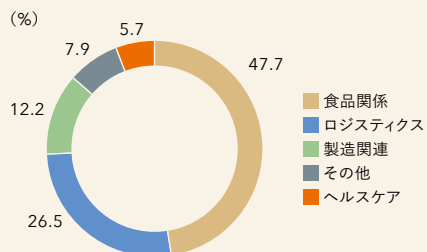
実質GDP国別比較



海外セグメント売上高の推移



UK事業の売上収益構成比



事業概況：その他事業（教育）



事業内容

オンラインIT教育、人材紹介、法人研修事業、プログラミング教育、プログラミング学習メディア

すべての人がテクノロジーを活用し、未来を切りひらける世界を実現するために、年齢、環境、価値観などの枠を超えて、ひとりひとりに寄り添った質の高いIT教育を提供します。

プログラミング教育

2013年に日本で唯一の専属講師によるマンツーマンのプログラミングレッスンを開始。AI／人工知能コース・エンジニア転職コース・ウェブデザインコースを開設し、ICT教育全般のマンツーマン指導で誰もが生産的で働きがいのある職に就けるようサポートしています。

ITに強くなりたい、エンジニアになりたい、アプリを作りたい、といった願いを叶える小中高生や女性、障がい者向けのプログラムも提供しています。



人材紹介事業

未経験からエンジニアへ転職するまでのすべての過程をサポートする人材紹介を行っています。エンジニア転職に特化したノウハウを通じて、豊富な求人の中から最適なキャリア選択を支援します。また、グループ会社と連携して、未経験でも研修を受けながら実務経験を積めるステップも用意しています。



法人研修事業

社員のスキルアップや、資格取得、福利厚生などを目的としたプログラミング法人研修を行っています。実務経験が豊富なエンジニアが、顧客企業の事業モデルに合わせた研修内容を提案します。



事業概況：技術・技能社員の研修制度とフォローアップ体制

機電領域

機電領域は、自動車やエネルギー、家電製品など幅広い業界をカバーしており、必要な知識も機械・電気・電子工学と広範かつ多岐にわたります。当社グループでは、社員ひとりひとりのスキルアップ・キャリアアップを後押しするとともに、成長に向けて挑戦する機会を創ることで、機電エンジニアの人材価値=エンジニアバリュー(EV)の持続的な向上を図っています。

機電分野における主要事業会社である(株)ビーネックテクノロジーズでは、未経験者向け機電エンジニア研修を行う研修センターを東京・大阪に開設し、eラーニングなど含め1,630講座以上の多彩な研修プログラムを提供しています。例えば、幅広い領域で必要とされ、企業における認知度が高い「QC検定」において、同社セミナー受講者の3級・4級の合格率が直近で全国平均を12ポイント以上上回るなど、研修プログラムの学習効果についても実績と定評があります。

未経験者向けの研修に加え、就業中のエンジニアを対象とした「キャリアブラッシュアップ」研修も特徴です。受講者本人が自身のキャリアやスキルを振り返り、将来ありたい姿を考える機会を年2回設けています。また、職場での不安や改善要望のヒアリングを含めた手厚いサポートを専門部署「キャリアセンター」が行うほか、社員全員にスマートフォンを貸与し、社内イントラネット上で円滑なコミュニケーションを確保しています。

「価値」を可視化

- スキル・経験・成果・就業先での顧客評価等を多方面に収集
- エンジニア向けスマートフォンサイトで技術力・キャリア志向・就業希望等を収集し、AI解析



「価値」を向上

- 可視化したエンジニアの能力・課題・志向に対応するスキルアップ促進の仕組みを、HRテック等を生かし構築
- エンジニアの技術レベルに応じた配属プランや、市場評価で適正に請求

「活躍」を実現

- 技術領域に適した人事評価・雇用形態で、多様性や働き方の変化に機動的に対応
- エンジニアとして働く誇り、やりがいを後押しする表彰制度、昇給・賞与制度、研修制度

「可能性」を深化

- Web面接・マーケティングツールを駆使
- 営業プロセスの分業&専門化により専門性を高め、就業提案⇄人材提案の両軸を高確度化
- 新規採用・再配属社員の稼働向上

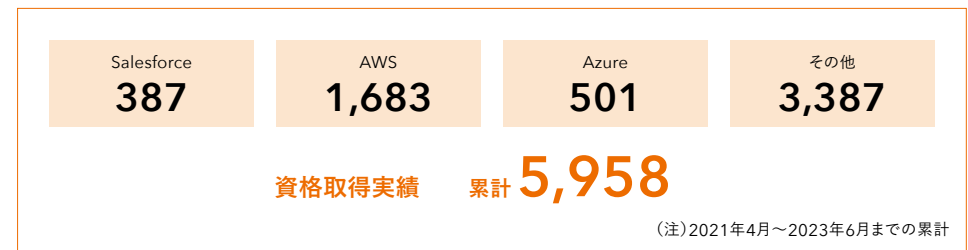
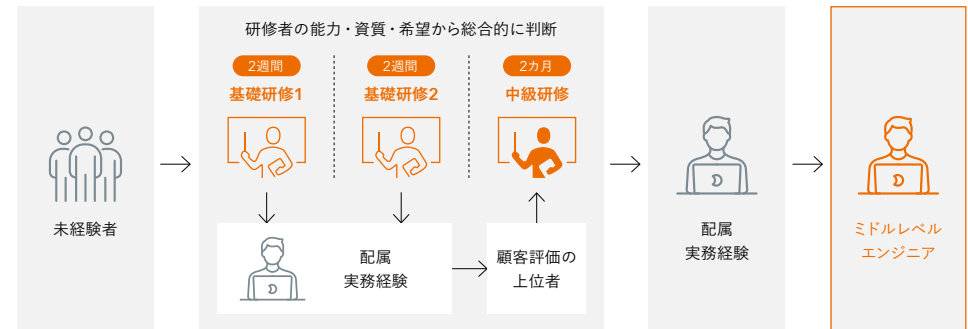
IT領域

企業によるデジタルトランスフォーメーション(DX)の拡大を受け、IT業界(インフラ系/開発系)は成長産業である反面、近年、ITエンジニア不足が顕在化しています。このような環境のもと、当社グループではインフラ系ITを専門とする(株)オープンアップITエンジニア、および開発系ITを専門とする(株)オープンアップシステムを軸に、第一線で活躍するエンジニアを多数輩出しています。

IT領域における人材開発を支えているのが、未経験者が一から技術を習得しスキルアップすることができる、充実した研修制度です。新入社員は入社時研修に引き続き、約1カ月の「基礎研修」、約2カ月の「IT高度技術研修」をスキルレベルに合わせて段階別受講。このうち、「AWS」や「Salesforceデベロッパー」などさまざまな認定資格を取得できる「IT高度技術研修」はeラーニング講座も設け、就業後も随時受講可能です。

研修後は、営業担当者がエンジニアの希望をヒアリングし、適正を見極めた上で配属先を決定します。3年以上一つの配属先で働いた場合、配属先企業とエンジニアの希望が一致すればそのまま転職することも可能です。

(株)オープンアップITエンジニアの研修プログラム



事業概況：技術・技能社員の研修制度とフォローアップ体制

建設領域

建設系技術者派遣の最大手(株)夢真を中心に数多くの人材を輩出し、高齢化・人材不足が深刻化する建設業界や社会のニーズに応えています。

新卒・未経験者として入社した社員は、原則として全員、現場配属前に新人研修を受講します。研修は、研修充実化のために2023年6月にリニューアルした自社施設の「夢真トレーニングセンター」で実施。安全衛生管理・資材管理などに関する座学、PC操作スキル、対人スキルなどに加え、実際の現場を再現したスペースで実技研修も行い、現場で即戦力となるエンジニアを育成しています。

建設関連の認定資格は、建築士・施工管理技士を筆頭に約100種類、関連資格も合わせると計200種類以上に上ります。このような資格を複数保有することは社員のキャリアアップに有効であることから、2022年に「資格推進プロジェクト」を立ち上げ、階層別研修やeラーニングの体制を整備しています。

また、約60名のフォロー担当者からなるサポートチームが、月に一度のヒアリングや現場訪問を通じてエンジニアのスキルアップ相談や現場での悩みごとに対応、現場と会社をつなぐ問題提起や改善提案を行っています。技術社員ひとりひとりに専任のフォロー担当が付くことで、資格取得の相談や、勉強方法、仕事が忙しい中で時間を確保する方法についてのアドバイスも行い、エンジニアのキャリアアップを支援しています。

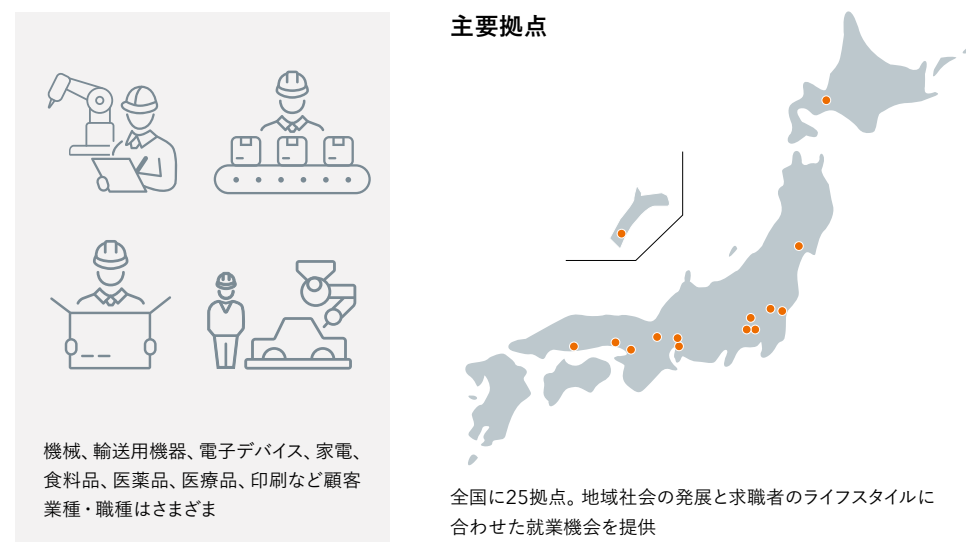


製造領域

製造領域においては、(株)ビーネックスパートナーズ(BNP)がものづくりに関わる技能者派遣を担い、「地元で働きたい」「ライフスタイルに合わせて働きたい」といった求職者の希望にマッチした就業機会を提供しています。北海道から沖縄まで全国主要都市に25拠点を展開して求職者と人手不足に悩む顧客企業を結び、地域経済の発展にも寄与しています。人的規模も年々増加しており、2023年6月末現在の技能社員および営業・企画職社員の在籍数は2,800名以上に上ります。

一口にもものづくりといっても、顧客企業の業種・職種はさまざまです。BNPではこれら幅広い業務の中から、求職者の希望・志向を最優先したマッチングに努めています。業務経験など募集条件のハードルが高い場合は、本人に代わって顧客企業と直接交渉して可能性を模索する、あるいは本人が十分な経験を積んでから再挑戦できるよう、戦略的に別の就業先を紹介するなどしています。

就業後は、製造現場における数カ月の就業研修を経験し、技能社員の就業状況を理解する営業職社員がサポートにあたり、安心して働ける労働環境を確保しています。働く人ひとりひとりのキャリアプラン実現に向けた資格取得を後押しするほか、希望に応じて営業・企画職へのジョブチェンジが可能な「キャリアチャレンジ制度」も導入し、キャリアの選択肢の一つとして活用されています。



(注)製造セグメントの事業は(株)ビーネックスパートナーズ売却により2024年3月までの予定です

技術・技能社員の声



(株)ビーネックステクノロジーズ
2021年入社 機械エンジニア
TMさん

**キャリアと向き合う環境があるからこそ、
スキルアップに踏み出せる**

キャリアセンターでの研修プログラム受講にあたっては、自分が興味のある分野や、汎用性が高く、自身が今後も成長させたいスキルが学べる講座を選択しました。私は、学びや気づきがあった時にその都度備忘録を記録するようにしており、見返した時に記録した当時に思い返して成長を感じています。

半年ごとのキャリアブラッシュアップ研修は、定期的に自身のキャリアを考える機会となっています。当社に入社するまでは、自ら積極的に夢や希望を抱いて自分にしかできない仕事をする、という観点で働けていませんでした。しかし、キャリアブラッシュアップ研修を受講し、スキルの棚卸や半期の振り返りと目標設定を行うことで、キャリアは自らの意思でいくらかでも変革できると考えるようになりました。

担当営業のフォローアップにも支えられています。業務上問題のない範囲で困っていることを相談すると、担当営業の方は真摯に耳を傾け、私が整理した目標の実現に向けて「まずはやってみよう」という姿勢で背中を押してください、心強さを感じています。

今後は、技術士の資格取得にチャレンジしたいと考えています。ベテランエンジニアという立場上、難関資格へのチャレンジが次の成長になると考えるからです。難関国家資格を取得し、より責任ある職務に携われるようになることを目標にしています。



(株)オープンアップITエンジニア
2022年入社 エンジニア
(Salesforce)
NAさん

**ライフスタイルと働きがい、
両方の充実を叶える**

入社時に選択できる基礎研修では、自分が求めるライフスタイルに合った働き方ができる研修を選択しました。研修の成果は日々感じています。研修で学んだ基礎知識があるおかげで、現場で課題に直面した際にも多くの場合は自らの力で解決できています。

配属先が変わるタイミングでのエンジニアサポートでは、担当営業の方からどのような仕事に挑戦したいかヒアリングがあり、自身のこれからのキャリアを改めて考える機会となりました。また、研修中に取得する資格とは別にもう一つ上のランクの資格を取得すると紹介できる仕事の幅が広がるというアドバイスも担当営業の方から受け、自己研鑽のモチベーションにつながりました。

自身の成長のためによりレベルの高い業務に就業したいと考え、スキルアップを図るために高度研修への挑戦を決めました。eラーニングでSalesforceデベロッパー研修を受講したほか、現在はAWSのeラーニングも受講しています。上位資格学習の際にも、基礎研修で得た知識がベースとしてあるからこそ、新しい概念や機能の理解がしやすいと感じています。基礎研修で選択しなかったコースの知識やスキルも新たに身につけ守備範囲を広げることで、今後さらに市場価値の高いエンジニアになりたいと考えています。



(株)夢真
2022年入社 施工管理
YKさん

**担当者との信頼関係に後押しされ、
資格試験に合格**

現在は主に外装の仕上げ工事に携わっていますが、全工程の一部に特化した作業でも建築工事全般の知識が求められるケースがしばしばあることから、資格を持っていた方が業務の幅が広がると考えるようになり、資格取得への挑戦を決めました。

フォロー担当の方がすでに私が目指す資格を取得しており、その方が実際に行った受験対策の共有や、私が受験する年の試験の傾向の分析をはじめ、手厚いサポートをしていただきました。その親身なサポートに後押しされ、最後までモチベーションを保って受験準備に取り組むことができました。資格取得後は、新しい知識を持ったことで判断の軸が増え、試験勉強を通して得た実りが毎日の業務、特に管理業務を行う上で役立っていることを実感しています。

また、就業当初にキャリア相談担当の方が寄り添って対話を重ねてくださったことも、意欲を持って働けている現在につながっていると思います。担当営業以外にも頼れる先が存在することで、安心感を抱いて働けるほか、将来にも不安を持たずに向き合えています。

今後は、夢真トレーニングセンターでの研修で身につけた危険予知活動の実践経験も生かしながら、すべての関係者がスムーズに仕事ができるように現場を回せるようになることを目標にしています。そのために別の資格取得も視野に入れて仕事に取り組んでいます。

Sustainability

当社グループは、事業の成長とサステナビリティ活動の推進を通じて
企業価値向上を図るとともに、多様性が認められ個人の能力が発揮できる
持続可能な社会の実現を目指しています。

サステナビリティマネジメント

基本的な考え方

社会や自然環境との調和を図りつつ、将来にわたり持続的な事業活動を展開していくことが、当社グループにおけるサステナビリティ活動の基本的な考え方です。独自に制定した「サステナビリティ基本方針」「社会、人権、環境等に関する企業倫理」に基づき、事業を通じて社会課題の解決に貢献することで、グループの持続的成長およびサステナブルな社会の実現を目指します。

■ サステナビリティ基本方針

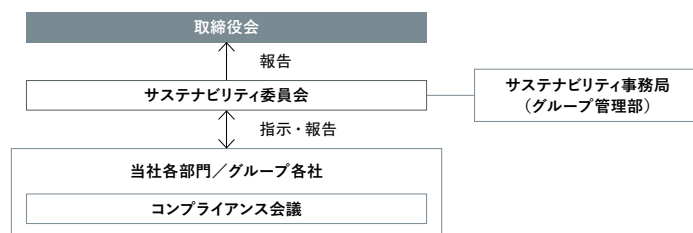
当社グループは、パーパス「幸せな仕事を通じてひとりひとりの可能性をひらく社会に」に基づき、就業者(求職者)や取引先はもちろん、すべてのステークホルダーと連携・協働し、事業を通じて社会課題の解決を推進することで、持続可能な社会の実現と当社グループの成長を目指します。

サステナビリティに関する体制

「サステナビリティ委員会」を中心に、サステナビリティ推進体制を構築しています。同委員会は代表取締役会長(CEO)が委員長を務め、代表取締役社長(COO)、取締役CFO、主要事業会社社長、そして委員長の指名メンバー(グループ役員および従業員)によって構成されるグループ横断の委員会組織です。価値創造プロセスやマテリアリティ等の検討・更新管理、人権や環境・TCFD関連を含む中長期のサステナビリティに関わるリスク管理の検討・対策協議にあたり、取締役会に報告しています。

当社各部門および各事業会社では、毎月「コンプライアンス会議」を開催しています。サステナビリティ委員会は同会議とのレポートラインを通じ、サステナビリティに関わるリスク対応全般を統括します。これら会議体の事務局運営を同一の管理部門(グループ管理部)が担うことで、機動的かつ一貫したサステナビリティ施策を推進しています。

サステナビリティ推進体制



サステナビリティに関する体制の特徴

- 会長(CEO)を委員長とするサステナビリティ委員会を中心に、マネジメントを実行
- 主要事業会社の社長が同委員会メンバーとして参加
- 同委員会がサステナビリティに関わるリスク管理の検討・対策協議も管掌
- サステナビリティ委員会とコンプライアンス会議の双方の事務局をグループ管理部が担い、一貫した施策を推進

サステナビリティ委員会の開催状況

当社グループは、サステナビリティ委員会を年に2回以上開催しています。委員会では、価値創造プロセスやマテリアリティの検討・更新の管理や、月次で実施している事業会社のコンプライアンス会議等でのリスクマネジメント事項の状況確認を行い集約しています。2022年4月～2023年10月までに開催されたサステナビリティ委員会の主な議題は以下のとおりです。

サステナビリティ委員会の開催状況

開催日	主な内容
第1回 (2022年4月12日)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ サステナビリティ委員会の運営方針 ▶ 価値創造モデル/マテリアリティ/TCFD等の検討開始 ▶ 年間スケジュールの検討 <p>また、サステナビリティ委員会とは別に業務執行の経営陣に外部コンサルティング会社によるサステナビリティやESGに関する検討・討議のワークショップ、ヒアリングを含む会合を複数回実施</p>
第2回 (2022年12月22日)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 価値創造モデル/マテリアリティ/TCFDについて、決定済み事項の共有および今後の取り組み方針確認 ▶ マテリアリティのKPI策定について ▶ リスクマネジメントにおけるサステナビリティ項目の確認 (グループ会社個別ヒアリング実施依頼)
第3回 (2023年5月11日)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 進捗および今後の活動について <ul style="list-style-type: none"> ● 価値創造モデル・マテリアリティのWebサイト掲載 ● マテリアリティアクションプラン策定に向けてのスケジュール共有 ● TCFDへの賛同準備 ▶ サステナビリティ項目 <ul style="list-style-type: none"> ● 【人権】 人権方針の確認、国連グローバル・コンパクト加入 ● 【CSR】 社会貢献活動基本方針の確認

サステナビリティマネジメント

マテリアリティ

マテリアリティとは、企業が持続的成長に向けて優先的に取り組むべき重要課題を定めたものです。当社グループは、「幸せな仕事を通じてひとりひとりの可能性をひらく社会に」というパーパスの実現、および中長期の事業戦略の推進に鑑み、2022年に10項目のマテリアリティを特定しました。



10項目のマテリアリティは、「価値の創出につながるマテリアリティ」「ビジネスの土台となるマテリアリティ」の2種類に区分されます。前者に該当する①～⑤の進展は、「ひとりひとり(働く個人)」のキャリア形成とウェルビーイングの支援、および労働市場の持続的発展への貢献を通じ、事業の成長に資する「機会」の創出につながります。一方、後者に該当する⑥～⑩を充足できないことは、安心や安全を守る事業基盤や透明性の高い組織基盤にマイナスの影響を及ぼすという意味で経営上のリスクにつながります。したがって、マテリアリティに体系的に取り組むことは、事業機会の獲得とリスクマネジメントの強化に直結しています。

当社グループは、事業活動を通じたマテリアリティの取り組み推進によって、アウトプット、すなわちオープンアップ・パーパス・インデックス(OPI)およびその他の人的資本の状態の向上を目指しています。これらのアウトプットの積み重ねが、当社グループの持続的な企業価値向上、多様なステークホルダーへの新たな価値提供、社会課題の解決といったアウトカムの向上、およびパーパスの実現に結び付くと考えています。

マテリアリティをめぐる機会とリスク分析

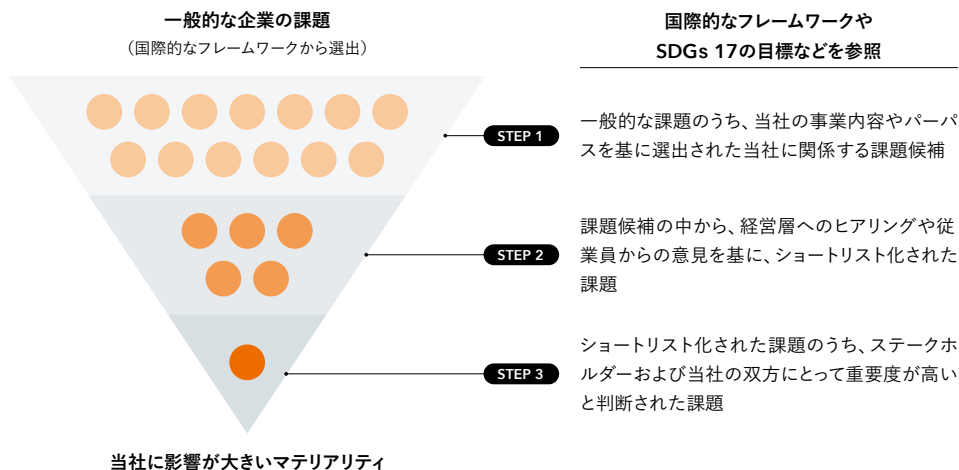
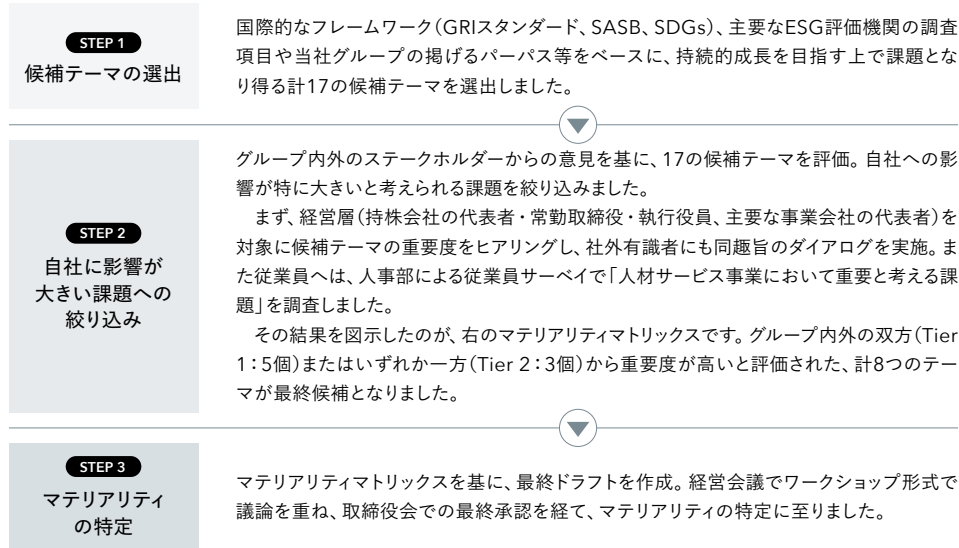
10項目のマテリアリティが、どのような形で当社グループの経営に重大な影響を及ぼし得るかを、以下のように機会・リスクの観点で分析しています。

マテリアリティ	取り組みにより得る「機会」	取り組まないことによる「リスク」	SDGs	
キャリア形成とウェルビーイングの支援	研修と教育を通じた人材開発	スキルのアップデートを支援することにより、従業員が長く働くことが可能となるほか、キャリアの選択肢が広がり、報酬を増やす機会も得られる	従業員を十分にケアしないことで満足度が低下し、ネガティブな離職の増加や採用力の低下等のリスクがある	4 質の高い教育をみんなに
	やりがいにつながる仕事の提供	働きがいのある仕事を提供することで、従業員のパフォーマンス向上と成長、および顧客満足度の向上に貢献できる		8 豊かになり、働きがいのある経済を実現する
	ワークライフバランスの推進	労働環境を整えることで従業員が安心して働くことが可能になり、ネガティブな離職の抑制や評判の向上につなげることができる		5 性別平等 10 人や地域間の公平
労働市場の持続的発展への貢献	ダイバーシティ&インクルージョンの推進	多様なバックグラウンド(年齢、性別、国籍、性的指向等)の従業員を獲得でき、多様な顧客へ価値を提供することができる	労働市場からの人材獲得が難化し、組織の活力低下や経営の硬直化を招くリスクがある	5 性別平等 10 人や地域間の公平
	社会との共生	業界のリーディングカンパニーとして労働市場および産業に貢献すると同時に、顧客企業との取引継続や人材の確保等につなげることができる		17 持続可能なパートナーシップ
安心や安全を守る事業基盤	労働安全衛生の徹底	安全衛生の確保が従業員が働く上での安心につながり、パフォーマンスの向上や生産性向上に寄与する可能性がある	重篤な労働災害の発生は従業員の健康を損ねることに加え、社会からの評価低下につながるリスクがある	3 健全な働き場をみんなに
	情報セキュリティの確保とプライバシーの保護	潜在的な求職者や従業員、および取引先との信頼関係構築の土台となる		—
透明性の高い組織基盤	ガバナンスの強化	中長期的な企業価値創造とパーパス実現に向けた経営の監督が実効的になされる	企業価値の毀損や社会からの評価低下を招き、パーパス実現を阻む状況を生むリスクがある	—
	コンプライアンスの遵守	潜在的な求職者や従業員、および取引先との信頼関係構築の土台となる		—
	リスクマネジメントの徹底	潜在的な求職者や従業員、および取引先との信頼関係構築や、株主からの負託に応えるための土台となる		—

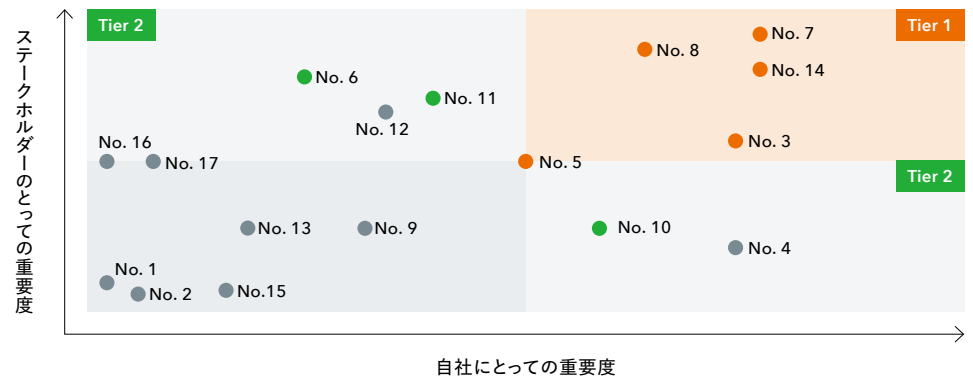
サステナビリティマネジメント

マテリアリティの特定プロセス

マテリアリティの特定にあたっては、グループ内外のステークホルダーの視点を重視し、3段階のプロセスにより候補テーマの選出・絞り込みを行いました。



マテリアリティマトリックス



重要度が高いマテリアリティ候補テーマ最終版

Tier 1	No. 3	労働安全衛生の徹底
	No. 5	ワークライフバランスの推進
	No. 7	やりがいにつながる仕事の提供
	No. 8	研修と教育を通じた人材開発
	No. 14	グループ経営でのガバナンス、リスクマネジメント、コンプライアンスの徹底
Tier 2	No. 6	ダイバーシティ&インクルージョンの推進
	No. 10	情報セキュリティの確保とプライバシーの保護
	No. 11	社会との共生

Tier 1 自社(社内)、ステークホルダー(社外)の“両方”から特に重要度が高いと評価(5テーマ)

Tier 2 自社(社内)、ステークホルダー(社外)の“どちらか”から特に重要度が高いと評価(3テーマ)

マテリアリティアクションプラン

当社グループは、「価値の創出につながるマテリアリティ」「ビジネスの土台となるマテリアリティ」の2種類に区分される10項目のマテリアリティを具体的に推進すべく、アクションプランを策定しました。2030年に目指す姿を掲げ、そこに近づくための具体的な取り組みと定量指標を明確化することで、すべての従業員が主体的にマテリアリティに取り組むことを促すとともに、取り組みの進捗をステークホルダーに開示していく方針です。

	マテリアリティ	目指す姿(2030年目標)	具体的な取り組み	定量指標
価値の創出につながるマテリアリティ	キャリア形成とウェルビーイングの支援	研修と教育を通じた人材開発 以下により、各人が自身のキャリアプランを描けている <ul style="list-style-type: none"> 十分なキャリア教育とキャリア相談 キャリアの志向に合ったスキルを高める研修の持続的な提供 個々のさらなる成長への支援や機会の提供 	<ul style="list-style-type: none"> 人材開発委員会の発足・運営 階層とキャリアに合わせた研修制度の活用・整備 技術・技能社員のレベルUPにつながる研修制度の活用・整備・拡充 資格取得支援制度の活用・整備・拡充 充実したキャリア面談とフォローの実施によるキャリアの伴走 	<ul style="list-style-type: none"> EXサーベイ*の該当項目(成長の機会、トレーニング等)の測定 一人当たりの研修参加費用 在籍時の資格取得数 エンジニアサーベイ(研修満足度)の測定 *EXサーベイ(営業などオフィス就業の従業員エクスペリエンス=体験に関する調査)
		やりがいにつながる仕事の提供 <ul style="list-style-type: none"> 会社と個人双方が個々のキャリアを理解した上で、多くの職種や選択肢(仕事)が提供できており、その中から、各人が選択した、本人の志向するキャリアに即した仕事に従事できている 適正な評価制度があり、適切にフィードバックされ、労働市場の価値に合った処遇が提供されている 定量目標: OPI達成(仕事との出会い50,000件、定着率85%以上、エンゲージメント1.2倍)(2025年6月期までに)	<ul style="list-style-type: none"> やりがいにつながる人事制度の確立 社内公募・自発的異動制度の活用・整備 十分(質と量)な選択肢(仕事)の提供 キャリア志向に合った就業先の提供 やりがいにつながる評価制度およびフィードバック内容&フローの整備 技術力向上と連動した報酬の継続的引き上げ 	<ul style="list-style-type: none"> EXサーベイ*の該当項目(職務適性、明確な評価制度の有無、公正な評価・報酬等)の測定 転籍数(技術・技能社員) エンジニアサーベイの該当項目(配属業務の満足度等)の測定 OPI(仕事との出会い、定着率、エンゲージメント) *EXサーベイ(営業などオフィス就業の従業員エクスペリエンス=体験に関する調査)
		ワークライフバランスの推進 <ul style="list-style-type: none"> 最高の(十分な)パフォーマンスを発揮できる、柔軟な働き方が可能な環境・制度が整っており、同様の企業風土が醸成されている 各人のワークライフバランスの希望に沿う働き方ができるよう、多くの選択肢(仕事)が提供できている 	<ul style="list-style-type: none"> 働き方の多様化推進、多様な選択肢(仕事)の獲得・提供(在宅勤務可、時間・場所を問わない形態、時短や週3日勤務など) 育児休業取得の促進 有給休暇取得の促進(顧客への働きかけ) 意識改革と組織内対話の促進による企業風土の醸成 	<ul style="list-style-type: none"> 月平均労働時間(残業時間)/年総労働時間 有給休暇平均付与日数 有給休暇平均取得日数 育児休業取得率(男女) 離職率
		ダイバーシティ&インクルージョンの推進 <ul style="list-style-type: none"> 多様性(女性・シニア・若者・外国人・障がい者・LGBTQ)を認め、配慮した職場環境が提供され、同様の企業風土が醸成されている。また評価や処遇は多様性に左右されず、ダイバーシティに富んだ人材が活躍している 多様性を有する技術・技能社員が活躍できる選択肢(仕事)を労働市場に働きかけ、広げ続ける 定量目標: 女性管理職比率 連結ベース30%(2030年6月期までに)	<ul style="list-style-type: none"> 採用時の男女比率標準化 女性管理職の積極的登用 多様性に配慮した環境整備の推進(PMS時の会社配慮の見直し、介護関連規程の見直し、定年延長、育児中の営業職の働き方等) 属性に左右されない人事制度の確立 アンコンシャスバイアスに気づく企業風土の醸成 多様な人材が活躍できる選択肢(仕事)の獲得・提供 	<ul style="list-style-type: none"> 女性管理職比率 女性社員比率/人数 シニア(60歳以上)比率/人数 外国人比率/人数 障がい者雇用比率/人数 男女別賃金差異
労働市場の持続的発展への貢献	社会との共生 <ul style="list-style-type: none"> OPGグループ単体はもちろん、外部団体・企業とも協働が推進され、社会との共生に向けて事業やパーパスに通じる社会貢献活動が行われている(OpenUp1%アクション) 定量目標: カーボンニュートラル達成(2030年6月期までに)	<ul style="list-style-type: none"> 社会との共生に向けて事業やパーパスに通じる社会貢献活動を広げる 	<ul style="list-style-type: none"> 温室効果ガス排出量(Scope 1, 2, 3) 地域貢献、社会貢献に関連する支出額 	

マテリアリティアクションプラン

マテリアリティ		目指す姿(2030年目標)	具体的な取り組み	定量指標
ビジネスの土台となるマテリアリティ 安心や安全を守る事業基盤 透明性の高い組織基盤	労働安全衛生の徹底	<ul style="list-style-type: none"> 健康経営が推進され、健康経営優良法人の認定取得・維持が推進されている 個人情報保護の取り組みが強化され、各人の理解が進み、実践できている 情報セキュリティマネジメントが構築されている 	<ul style="list-style-type: none"> 健康経営優良法人の認定取得・維持 労働安全衛生の適切な管理 安全衛生教育の実施 	<ul style="list-style-type: none"> 健康経営優良法人認定社名の公表 重篤な労働災害の発生数
	情報セキュリティの確保とプライバシーの保護		<ul style="list-style-type: none"> Pマーク(あるいは ISMS)取得・維持 研修orテスト実施(個人情報・顧客情報) 情報セキュリティの内部監査 情報セキュリティの外部監査 	<ul style="list-style-type: none"> Pマーク取得社名の公表 重大な情報漏洩事案発生数 個人情報管理等教育実施率
	ガバナンスの強化	<ul style="list-style-type: none"> 取締役会、報酬委員会、指名委員会、監査等委員会における社外取締役の過半が維持されている 適切なガバナンス体制を維持することで、変化の激しい事業環境を的確に捉え、意思決定と業務執行の迅速化を図るとともに、公正で透明性の高い経営が行われている 優良派遣事業者の認定取得・維持が推進されている 人権への取り組みが強化されるとともに各人の理解が進み、デューデリジェンス実施に向けての仕組みづくりが行われている グループ全体で適切なリスクマネジメントが行われている 	<ul style="list-style-type: none"> 取締役会、報酬委員会、指名委員会、監査等委員会における社外取締役の過半維持 取締役会における女性取締役比率30%以上維持 グループ内各社における内部統制委員会の開催 	<ul style="list-style-type: none"> 優良派遣事業者認定社名の公表 女性取締役比率 社外取締役比率
	コンプライアンスの遵守	<ul style="list-style-type: none"> グループ全体で適切なリスクマネジメントが行われている <p>定量目標：取締役会における女性取締役比率30%以上(常時)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 人権デューデリジェンス実施に向けての仕組みづくり 優良派遣事業者認定の取得・維持 研修orテスト実施(人権) 研修orテスト実施(ハラスメント) 研修orテスト実施(贈収賄・汚職) 	<ul style="list-style-type: none"> グリーンパス利用件数 ヘルプラインや社内相談等の利用件数、および、うち重大な内部告発数 許認可にかかる重大な勧告数 贈収賄、刑事告発、巨額の賠償訴訟数 コンプライアンス教育実施率 政治献金・ロビー活動に関する支出額 贈収賄・腐敗の事案など発覚の有無
リスクマネジメントの徹底		<ul style="list-style-type: none"> サステナビリティ委員会によるリスクマネジメントの運用 事業会社での内部統制会議の実施 	<ul style="list-style-type: none"> 反社会的勢力からの要求や利用等の発覚の有無 インサイダー取引など発覚の有無 	

マテリアリティと特定プロセスの詳細は、サステナビリティマネジメント(▶ P42-43)をご覧ください。

 当社グループの最新のサステナビリティ情報は、当社Webサイト内「サステナビリティ」のページをご覧ください。

人権の尊重

基本的な考え方・方針・推進体制

パーパスに掲げるように、当社グループにおける価値創造の源泉は「ひとりひとり(=働く個人)」です。そして、その可能性を社会にひらいていく基盤となるのが、人権の尊重です。当社グループでは、関連法令および独自に制定した「人権方針」「社会、人権、環境等に関する企業倫理」に基づき、事業活動の影響を受けるすべての人々の人権を尊重しつつ、社会的責任の遂行に努めています。

具体的には、人権問題に対処すべく、主要な事業会社にコンプライアンス会議を設置し、持株会社である当社においては、サステナビリティ全般の統括部署であるグループ管理部への月次報告を義務付けています。またその中で人権に関わる事項がある場合は、取締役会へ報告される体制となっています。当体制を通じて適切な対応・改善策等を指示するとともに、グループ全体の施策や情報開示を推進しています。

また、取り組みの一環として、2023年6月には、国連グローバル・コンパクト(UNGC)に署名し、日本国内のローカルネットワークであるグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンに加入しました。UNGCが提唱する「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の4分野・10原則を支持し、今後ともサステナブルな事業活動を実践していきます。



「人権方針」の詳細は、当社Webサイト内「人権方針・人権への取り組み」のページをご覧ください。

「社会、人権、環境等に関する企業倫理」の詳細は、当社Webサイト内「企業倫理」のページをご覧ください。

人権教育・研修

100%

コンプライアンス教育実施率
(2023年6月期)

当社グループは、従業員に対するコンプライアンス研修を重視しています。研修では、法令や企業倫理といった全般的なテーマに加え、ハラスメントや雇用・労働環境など身近な人権リスクを取り上げ、通報・相談制度の概要や利用方法も詳しく紹介しています。受講者の理解度を確認するコンプライアンステストも併せて実施し、グループ全体の人権意識向上を図っています。

2023年6月期における国内各社のコンプライアンス教育実施率は、100%です。

内部通報窓口・ハラスメント相談窓口・救済措置

0件

重大な人権侵害事案
(2023年6月期)

当社グループでは、従業員を含む幅広いステークホルダーに向けた通報・相談窓口を設置しています。

コンプライアンス全般に関する内部通報窓口は、人権問題にも対応しています。また、社内(監査等委員窓口)・社外(法律事務所等)にハラスメント専用の相談窓口を設けています。コンプライアンス

教育の中でも制度の概要を周知するなど、相談しやすい環境整備に努めています。

これらの窓口を利用できるのは、グループ全社の役員・従業員および1年以内に退職・契約が終了した者(派遣労働者、パート・アルバイト、下請事業者やその取引先なども含む)です。プライバシー保護には万全を期し、本人に万が一の影響が生じた場合は、直ちに適切な救済・是正を行います。また、通報・相談によって不利益な取り扱いを受けないよう保護します。派遣先でのハラスメント等事案については、労務担当部門が全情報を把握し、迅速かつ確実な問題解決に努めています。2023年6月期における利用実績は、36件(うち重大な人権侵害事案0件)です。

全ステークホルダーに向けた通報・相談窓口

当社Webサイトに、すべてのステークホルダーに向けた一般公開窓口を設置しており、人権に関する通報・相談も受け付けています。

人権に関する取り組みの詳細は、当社Webサイト内「人権方針・人権への取り組み」のページをご覧ください。

人材の雇用と人材開発

人材の採用・雇用の考え方

人材サービス業に携わる当社グループにとって、最重要の経営資源は人的資本であり、人材の雇用・育成はビジネスの根幹を成すテーマです。パーパスに込めた思いには、「次への扉」をひらき、「幸せな仕事」に向かって進む人々を増やすとともに、働く人ひとりひとりが「幸せな仕事」に出会えるよう、たくさんの扉を創り続けることで、社会に貢献するという当社グループの考えが示されています。

働く人の専門分野、能力、ライフステージはさまざまであり、「幸せな仕事」もひとりひとり異なります。当社グループでは、新卒・中途採用を問わず積極的な採用を実施し、自身のキャリアビジョンを実現したい人、専門性を生かし新たな仕事にチャレンジしたい人、スキルアップを目指す人、ライフステージに合わせて仕事をしたい人など、意欲ある就労希望者に広く門戸をひらいています。

■ 役割に基づく公正な雇用・評価

社員ひとりひとりが高いモチベーションを持って「次への扉」にチャレンジできるよう、当社グループは、役割に応じた公正な雇用・評価制度を導入・運用しています。

エンジニアとして顧客企業先で就業する技術・技能社員については、面談・コミュニケーションを通じ、個々のスキル・専門性や保有する資格、キャリア志向などを把握した上で、本人の希望する仕事に従事できるよう勤務先を選定しています。また、給与等の就業条件は、同一労働同一賃金の原則を踏まえて決定し、事前に明示しています。

当社グループ内で就業する営業・採用・企画・管理部門の社員に関しては、期待される役割と成果を明確にし、年齢や性別などの属性によらない、公正な処遇に努めています。そのため、直属の上司との個別面談を実施し、業務の進捗や達成度、能力の発揮状況や将来的なキャリアビジョンなどを共有した上で、納得度の高い評価を行うとともに、ひとりひとりのモチベーション向上を図っています。

営業・採用・企画・管理部門の社員を起点とする価値創造



人事担当役員からのメッセージ



執行役員(人事担当)
松本 光由

2021年のパーパス策定から2年が経過し、パーパス実現につながる人材マネジメントのあるべき姿や、将来の成長に向けた人材ポートフォリオに関する議論がグループ内で進んでいます。営業・採用・企画・管理部門等の社員(以下、内勤社員)を対象に、「個と組織の成長」をゴールとする内勤社員向けグループ人事ポリシー(以下、人事ポリシー)を2023年7月に策定したことは、その一つのマイルストーンです。

このグループ人事ポリシーの土台には、技術・技能社員や顧客に価値を提供し、当社グループが選ばれ続けるための起点は、内勤社員であるという考えがあります。また、業務プロセスの継続的な改善を通じた効率性・生産性の向上は、持続的な企業成長に寄与することから、内勤社員は競争力強化のドライバーであるとも言えます。

このような考えに基づき、人事ポリシーにおけるUP、Fairness、Challenge、Diversityの4つのキーワードのもと、理念や事業戦略の共有、経営層や上司とのコミュニケーション活性化、フェアな評価・報酬制度、キャリア・能力開発への支援、顧客視点での業務プロセス構築、多様な人材が活躍できる組織風土と働く環境の整備など、人事ポリシーを具現化する施策を推進しています。加えてキーワードそれぞれに関わる指標と社員のエンゲージメントを定期的にモニタリングして変化を可視化することで、効果的な施策を見極め、企業価値向上に貢献していきます。

人材の雇用と人材開発

人材開発の基本的な考え方

当社グループの役割は、多くの「扉を創る」=働く人にとっての可能性を広げること、そして、「扉をひらく」=働く人が成長の機会を獲得する手伝いをすることです。人材開発は、この役割を果たす上での重要なカギの一つと位置付けられます。

■ 技術・技能社員の研修制度とフォローアップ体制

1,246,611時間

(2023年6月期の技術・
技能社員ののべ研修時間)

2,131百万円

(2023年6月期の技術・
技能社員の総研修費用)

顧客企業の要望に応えるだけの人材マッチングではなく、就業希望者の意向やキャリアを出発点に、双方の納得が得られる仕事をマッチングする「社員ファースト」の姿勢は、当社グループ独自の人材開発の仕組みに支えられています。特に、機電・IT・建設など、専門分野に特化した研修プログラムを提供し、新卒や未経験の人材を現場で活躍できるエンジニアに育成する「エンジニア育成モデル」は、当社グループの大きな強みです。専門的スキルを身につけた技術・技能社員の働きがいと顧客企業の満足度を高めつつ、技術・技能社員自身がさらに高いレベルの仕事や処遇を獲得できるよう、リスクリングやキャリアアップも支援することで、企業価値向上につなげています。

技術・技能社員の研修制度とフォローアップ体制の詳細は、事業概況：技術・技能社員の研修制度とフォローアップ体制(●P37-39)をご覧ください。

営業部門の社員の声



(株)ビーネックスパートナーズ
関西営業部 大阪支店
東 寛昭

私が2022年に受講した「次世代研修」は、次世代の支店長職を目指す社員が、年間12回の講座で事業計画の立案・策定手法を学び、実在する支店の次期事業計画を作成して役員に対してプレゼンテーションするという内容です。①現状分析→②問題認識→③情報収集→④課題抽出→⑤解決策の方向性決定→⑥アイデア出しと落とし込みというステップで、事業計画を実際に作成しました。

特に、①→②を徹底的に行い、営業・受注、応募・面接、開始・管理などの活動をデータに細分化して、KPIのどの項目にテコ入れをするべきかを洗い出す手法を習得したこ

とは、実務に役立っています。研修前のように営業の成功体験を模倣するだけでなく、「悪い状態」への問題認識と、成功事例の「良い状態」の乖離を捉え、「勝ち筋」を見つけ出すという意識が強くなりました。

研修後には、上司から営業のリーダーを任せられ、支店の営業方針の作成など業務の中で実行力を鍛える環境を与えられています。私自身も、周りのメンバーの成績向上に働きかけるスキルを磨くなど、将来支店をリードする人材になることを目標に、日々の業務に取り組んでいます。

■ 営業・採用・企画・管理部門の社員の研修制度とフォローアップ体制

持株会社および事業会社の営業・採用・企画・管理部門には、それぞれ専門的知見・スキルを持つ社員が勤務し、当社グループの事業運営を支えています。就業希望者の採用活動、技術・技能社員の研修プログラムの企画・開発・運用やキャリアサポート、顧客企業に対する営業・提案活動、サステナビリティ・コンプライアンス推進など、その担当業務は多岐にわたります。

技術・技能社員による活躍と成長を支える役割を担う営業・採用・企画・管理部門の社員は、パーパスの実現と企業価値向上の起点です。このような考えに基づき、当社グループは、営業・採用・企画・管理部門の社員の入社時研修において、当社グループの一員として求められるパーパスへの理解や価値観を共有しています。また入社後は、キャリアや職能に応じて専門分野に特化した各種研修を提供するとともに、より専門的な知見や幅広い視野を得るため、社外でのセミナー等への参加も奨励しています。

フォローアップ体制としては、直属の上司との年数回の個別面談を実施、業務の進捗や達成度、能力の発揮状況に関して率直に話し合い、評価・処遇への納得度向上とモチベーション維持・向上を図っています。また、自己実現に向けたキャリアアップ相談などの機会を随時設定し、研修体系とリンクさせることで、社員の成長をサポートしています。

2023年には、営業・採用・企画・管理部門の社員を対象とする人事ポリシーを策定し、その一環として人材開発の制度と仕組みのブラッシュアップを推進しています。

多様な人材の活躍推進

基本的な考え方・方針

人材サービス業を展開する当社グループでは、「働くひとりひとり」の多様性が価値創造につながると考えています。多様な「個」が互いを尊重し、理解し合う組織文化の醸成が、個々の働きがいやパフォーマンスを高め、顧客企業へのサービス向上、ひいては企業価値の向上を可能にします。このような考えのもと、当社グループは「社会、人権、環境等に関する企業倫理」の中で、性別、国籍、年齢や障がいの有無などによる一切の差別を禁止し、性別や国籍等によって雇用条件や報酬を変えない「同一労働同一賃金の原則」を導入しています。「社会、人権、環境等に関する企業倫理」は、すべての人々にディーセントワーク（働きがいのある人間らしい仕事）やワークライフバランスを提供することを目指し、ダイバーシティ&インクルージョンを推進する当社グループの姿勢を明確に示したものです。



「社会、人権、環境等に関する企業倫理」の詳細は、当社Webサイト内「企業倫理」のページをご覧ください。

女性活躍推進

26.9%

国内グループの女性社員比率
(2023年6月末時点)

10.9%

国内グループの女性管理職比率
(2023年6月末時点)

30.0%

持株会社の女性取締役比率
(2023年9月末時点)

当社グループは、出産・育児などのライフイベントが女性のキャリア形成に大きな影響をもたらすという社会の現状を踏まえ、女性社員が最大限に能力を発揮し、活躍できる環境整備を推進しています。具体的には、産休や育児休業、育児短時間勤務制度の導入に加え、男女を問わず育児・介護休暇の取得を奨励し、また配属先の決定においても配慮しています。

2023年6月末時点の国内グループの女性社員比率は26.9%、女性管理職比率は10.9%、また同9月末時点の持株会社の女性取締役比率は30%です。女性社員比率が年々上昇している一方で、女性管理職比率の向上については改善の余地が大きいと認識しています。



えるぼし認定

障がい者雇用の促進

2.3%

国内グループの障がい者雇用率
(2023年6月末時点)

障害者雇用促進法やSDGsを踏まえ、当社グループは障がい者雇用を促進しています。2023年6月末における国内グループの障がい者雇用率は、法定雇用率を満たす2.3%です。特例子会社の(株)オープンアップウイズ(2023年7月、(株)ビーネックスウイズから社名変更)では、個々に合わせた研修やフォローアップを行い、グループ企業の事務請負やフラワーアレンジメント事業、再生紙を使用したステーションナリー事業を展開し、障がいに応じた多様な仕事と従業員の働きがいを実現しています。



厚生労働省の「もにす認定」



かながわSDGsパートナー



さがみはらSDGsパートナー

外国籍人材の採用

2.7%

国内グループの外国籍人材比率
(2023年6月末時点)

外国籍人材の採用にあたっては、就労ビザの有無や有効期限などを就労前はもちろん就労後も確認するなど、厳しい基準を設けています。一方で、条件を満たす社員に対しては、日本語教育や生活支援などのサポートを提供するとともに、人事・評価制度を平等に運用しています。実際に、技術・技能社員の業績をたたえる年間表彰では、外国籍のエンジニアが多数選定されています。2023年6月末における国内グループの外国籍人材比率は2.7%です。

シニア人材の活躍

2.2%

国内グループに在籍する
60歳以上の社員比率
(2023年6月末時点)

少子高齢化による人手不足が深刻化する中、当社グループは事業を通じてシニア人材の就業機会を創出しています。最長65歳までの定年後再雇用制度に加え、技術・技能社員の場合、シニアの新規雇用も積極的に推進し、特に建設領域では、(株)夢真エキスパートが65歳以上の高スキル人材の採用を強化しています。2023年6月末現在、国内グループに在籍する60歳以上の社員比率は2.2%に上ります。

多様な人材の活躍推進

(株)オープンアップウイズ社長からのメッセージ

ひとりひとりが
個性を發揮できる働き方を

(株)オープンアップウイズ
代表取締役社長
佐野 裕己

(株)オープンアップウイズは、(株)オープンアップグループの特例子会社として、「従業員が日本で一番働きやすい会社になる」というミッションに基づき、すべての従業員が充実した生活と経済的な自立による豊かさを得られるよう、ひとりひとりに寄り添った働きやすさを追求しています。

障がいのある社員に対しては、障がい特性や個性に合った仕事を丁寧にマッチングすることで、それぞれの長所を發揮できる働き方を実現しています。また、在宅勤務の混合とフレックス制度の導入を進めたほか、女性の積極的な採用やキャリアアップ支援にも注力しており、現在は全管理職のうち58%を女性が占めています。これらの取り組みにより、当社は、障がい者雇用に関する優良な中小事業主に対する「もにす認定」と女性活躍推進法に基づく「えるぼし認定」を取得しています。

障がいの有無にかかわらず、人にはさまざまな働き方があります。当社は、障がい者の雇用促進を目的とした特例子会社という本来の枠組みを超えて、一般企業を定年退職した高齢者なども採用し、老若男女・障がいの有無を問わず、働く意欲のあるすべての人に活躍の場を提供しています。

私は、ひとりひとりの個性に向き合うことが多様な人材の活躍につながると考えています。「個性を認め合い、ともに『今』を生きる」というスローガンを掲げ、これからも多様な人材がそれぞれの個性を發揮し、可能性をひらくことができる社会の実現に貢献します。

(株)夢真による市場・業界の課題解決への積極的な取り組み

多様な人材の活躍を推進する当社グループの取り組みは、少子高齢化と人口減少が日本の労働市場にもたらすさまざまな課題への対応にも貢献すると考えます。当社グループの主要事業会社の一つである(株)夢真の取り組みを例に、技術・技能人材の多様性が社会にもたらす価値を概観します。

■ 女性技術者在籍率

29%

技術者在籍数女性比率
(2023年6月末時点)
業界平均は17%*

* 業界平均は総務省「労働力調査」より

かつて「建設業=男性」「事務職=女性」というイメージが強かった時代から、夢真は女性社員を積極採用してきました。CADオペレーターや施工管理技術者など技術職での女性採用はまだ珍しく、当初は一部に疑問の声も上がったものの、女性技術者自身の活躍がそのような評価を一掃しました。建設業界への女性の進出が一般化しつつある今もなお、夢真の女性技術者数・比率は業界水準を大きく上回っています。

■ 未経験採用のパイオニア

2,340名

未経験採用数
(2023年6月期)

建設現場の高齢化・人材不足が深刻化する中、夢真は早くから未経験採用の重要性に着目。若い世代の学びと成長に寄り添い、一人前の技術者に成長させることは、人材と技術を過去から現在、未来へ紡いでいくことにほかなりません。その使命を果たすべく、夢真は研修・フォローアップ体制のさらなる充実と事業規模拡大に取り組んでいます。

■ シニア層への積極支援

+25%

60歳以上技術者数
(2023年6月末時点の、
前期比増加率)

技術力の維持という観点では、ベテラン技術者の継続雇用と若手への技能継承は極めて重要です。一方で、働き方に対する不安を抱えるシニア技術者の力をフルに引き出すためには、シニア向けに特化した採用・稼働・ケアの一元管理が必要です。夢真では、経験者採用、顧客企業への対応、就業状況などをフォローする部署が連携するチーム体制を構築。生涯現役を目指すシニア技術者をサポートしています。

働きやすい環境の整備

労働安全衛生・健康経営に関する基本的な考え方・方針

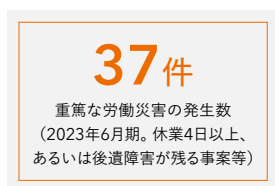
企業の持続的成長のためには、従業員ひとりひとりが心身ともに健康な状態を維持し、やりがいを持って継続的にスキルアップ、キャリアアップを図れるような体制が重要であると考えています。当社グループは、「社会、人権、環境等に関する企業倫理」の中で労働安全衛生に関する方針を定めるとともに、労働者派遣法など関係法令の遵守を徹底しています。また、長時間労働の是正を含め、健康・安全の問題に関する適切な対応および従業員教育を推進し、必要に応じ顧客企業にもアプローチすることで、従業員が安心して活躍できる環境づくりに取り組んでいます。

■ 推進体制

労働安全衛生に関しては、事業会社ごとに代表者(社長)が基本施策を決定し、安全衛生活動を統括しています。また、安全衛生活動の円滑な推進・管理に向けて、部門長などをメンバーとする「安全衛生事務局」を設置、事業会社社長が事務局長を兼務しています。また、事業拠点単位で安全委員会、衛生委員会などを設置しています。

加えて各事業会社では、労働安全衛生についての会議体として、毎月「コンプライアンス会議」を開催しています。労働当局からの指導内容、取り組むべき課題や重大な事案、労働時間削減策などについて情報共有や現状把握を行い、社内に指示・実行しています。その統制状況は、持株会社のグループ管理部がモニタリングし、取締役会に月次で報告を行っています。

■ 労働安全衛生に関する取り組み



従業員が安心して働ける環境を整備すべく、当社グループは労働環境の改善や労働災害の発生防止に努めています。例えば、長時間労働に関する法的基準に抵触する従業員には、医師による面談指導などを実施するほか、安全衛生教育を社内でも広く推進し、安全意識の向上にも努めています。技術・技能社員の派遣就業先において安全衛生管理上の問題やメンタルヘルスへの配慮の必要が確認された場合は、就業先に改善を働きかけ、それでも事態が改善されなければ派遣契約を終了するなど、厳格な対応を取っています。また、このような労働管理が国内外の各事業会社で適正に維持されるよう、持株会社が管理・監督にあっています。

■ 健康経営に関する取り組み

従業員ひとりひとりが心身ともに健康な状態で業務に従事できるよう、グループ全体で健康経営を推進し、定期健康診断の受診率の把握や受診管理等を通じて、病気の早期発見・早期治療や健康リスクの低減に努めています。2023年は(株)夢真と(株)ビーネックステクノロジーが経済産業省が推進する「健康経営優良法人」に認定されています。今後はさらに、グループ全体でのアプローチを強化する方針です。

ワークライフバランスの考え方



当社グループでは、従業員ひとりひとりが自身のライフステージ、ライフイベントに応じた柔軟な働き方ができるよう、さまざまなサポート制度を導入しています。

技術・技能社員、営業・採用・企画・管理部門の社員を問わず、一定の条件を満たす子育て中の従業員に対しては、仕事と家庭の両立支援策を整備しています。具体的には、子どもが満2歳になるまで取得できる育児休業制度や、最長で小学校卒業前まで利用できる短時間勤務制度を導入し、前者については、育児休業後のスムーズな職場復帰を支援する復職プログラムも整備しています。また、介護制度や職制転換制度の運用、テレワークやフレックス制度も活用し、グループ全体で柔軟な働き方を推進しています。

環境

環境ポリシー

当社グループは、あらゆる事業活動を通じて持続可能な社会の実現および地球環境保全への貢献を追求すべく、全役員および従業員が遵守すべき基本方針「環境ポリシー」を定め、周知徹底を図っています。

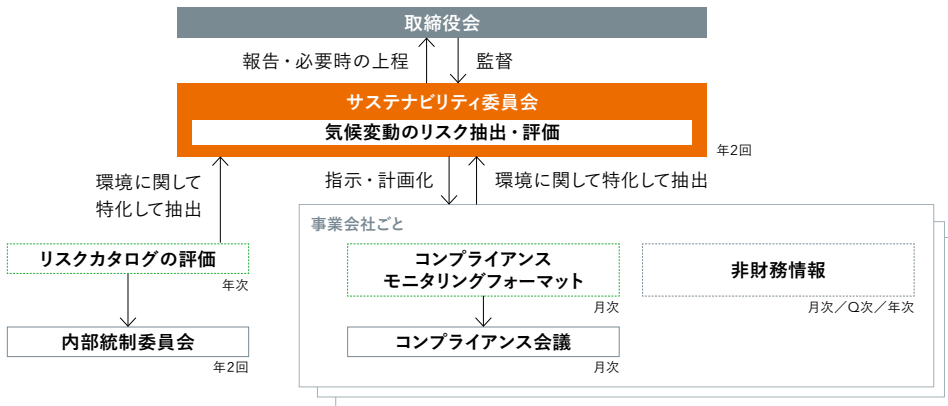
TCFD提言に基づく情報開示

ガバナンス ■ リスク管理

代表取締役会長（CEO）を委員長とするサステナビリティ委員会が、気候変動関連のリスク・機会の特定および統制にあたっています。年間のサイクルを通じて必要な行動計画を策定、グループ内に展開するとともに、ボトムアップ方式で現場の課題抽出に努めています。また、内部統制委員会による年1回のリスクカタログ改訂に併せ、これに伴う財務的影響を精査しています。

サステナビリティ委員会における議論の内容は取締役会に報告され、また代表取締役社長（COO）は、サステナビリティ委員会が策定した行動計画を経営戦略に反映、推進する責任を負っています。

ガバナンス・リスク管理の体制図



(注) サステナビリティ委員会は気候変動に関してだけでなく、事業継続に必要な観点のリスクマネジメント(例えば社会貢献活動、BCP、ITセキュリティ、各国の重要な規制や法令施行等の中長期リスク)を取り扱う

環境ポリシーや開示項目の詳細、また環境負荷低減に向けた具体的な取り組みの詳細は、当社Webサイト内「環境」のページをご覧ください。

戦略

2022年に、産業革命前から21世紀末の世界平均気温の上昇幅を1.5°C/4.0°Cとする2つの想定のもと、シナリオ分析を実施しました。

シナリオ分析(1.5°C/RCP*2.6)

リスク/機会	リスク/機会	主要なリスク・機会	時期	影響
リスク	移行リスク (規制)	カーボンライシニングの強化 事業への直接の影響は限定的だが、炭素価格の上昇によりオフィスでの電力使用や従業員および技術・技能社員の移動にかかる間接的な税負担が増すことが予想される	中期	小～中
	移行リスク (市場/評判)	脱炭素社会における顧客からの評判 顧客の気候変動への関心が高まっている中で、情報開示が不十分であった場合、取り組みに消極的と受け取られ、ブランドイメージの低下につながる可能性があり、その場合競合他社に劣後するリスクがある	中期	小～中
	移行リスク (市場/評判)	脱炭素社会における求職者からの評判 気候変動に関する情報開示が不十分であった場合、特に当社の採用のボリューム層である若年層は気候変動やサステナビリティへの関心が高いため、採用に影響する可能性がある	中期	小～中
機会	製品・サービス	技術変化に伴うニーズの変化 技術変化に伴い顧客の外部技術者ニーズが変化する可能性がある。顧客の変化に応じて柔軟に人材を供給することができる	中期	小～中
	市場/評判	脱炭素社会における顧客からの評判 積極的に気候変動対応へのコミットメントを示し、十分に情報開示することで、顧客から選ばれる機会が増加する。その結果、顧客との関係構築にかかるコストを削減できる	中期	小～中
	市場/評判	脱炭素社会における求職者からの評判 積極的に気候変動対応へのコミットメントを示し、十分に情報開示することで、求職者から選ばれる機会が増加する。その結果、求職者との関係構築にかかるコストを削減できる	中期	小～中

シナリオ分析(4.0°C/RCP*8.5)

リスク/機会	リスク/機会	主要なリスク・機会	時期	影響
リスク	物理リスク (急性)	異常気象の通勤への影響 大雨や台風等の異常気象の激化により、技術・技能社員が顧客先へアクセスできなくなる可能性がある	中期・長期	小
	物理リスク (急性)	異常気象の顧客の作業現場への影響 大雨や台風等の異常気象の激化により、顧客が業務を一時停止する可能性がある	中期・長期	小
機会	製品・サービス	顧客の拠点移転に伴う労働力ニーズへの対応 台風被害や川の氾濫等を受けて顧客の工場や研究所が移転する可能性がある。移転先でもニーズに合わせて人材を供給することができる	中期・長期	小

* RCP: Representative Concentration Pathways

(注) 時期(時間的視点)は、0～1年を短期、2027年までを中期、2050年までを長期と定義しています。また、影響(財務的影響度)は、営業利益に対して30%程度の影響に相当する場合を大、10%程度を中、それより小さい場合を小と定義しています

指標と目標

当社グループのCO₂排出量(Scope1, 2)を、2030年までにNet Zeroとするカーボンニュートラルを目指します。今後、目標達成に向けたロードマップを削減の取り組みとともに開示していきます。

社会貢献活動

基本的な考え方

当社グループは、「子ども、学生、就労機会を求める人への教育・健全な人材育成環境や機会の支援」「技術や知識の継承等の支援」「子育て世代、障がい者、性的マイノリティ等の活躍の場の支援や啓発活動」「社員ボランティアやプロボノ活動等や関係者への支援、活動環境の整備」を重点領域と定め、社会貢献活動に取り組んでいます。コミュニティとの関わりを企画・統制する専門部署のもと、グループ各社が連携し、社員の参画を促しながら活動を推進しています。

教育と人材を育成する環境・機会を広げる支援

マルチ体験型ワークショップの実施



当社グループは、小中学生向けのイベントとして、ロボットの自作とプログラミングを組み合わせたエンジニアリングの体験と、地元での自然体験を融合した、マルチ体験型ワークショップ「子どもテックキャラバン」を2022年から開催しています。2023年は、5月～6月に広島県で実施しました。



「STEAM教育*」の考え方に基づくこの取り組みは、当社グループのパーパスに沿って、「子どもがものづくりや自然を学ぶ機会を創出し、子どもの可能性をひらきたい」という考えから始めたものです。2023年のワークショップでは、ロボットづくり、プログラミング、ロボットの走行を参加者が競う通称「ロボサバ」と、広島県内の瀬戸内海(江田島)と山間(三段

峡)で行うアクティビティ体験と自然学習を組み合わせた、子どもたちの好奇心と探求心を高めるプログラムを実施しました。

また、本ワークショップのユニークな特徴は、さまざまなステークホルダーとの協働を通じた地域社会の活性化につながることです。ワークショップの運営は社会課題に向き合う地元のNPOや広島県内の大学生が連携し協働するきっかけとなり、それぞれの活動の可能性をさらに広げる機会ともなっています。本ワークショップでは社会貢献を通じて、当社グループのパーパスの実現が推進できると考えています。

また、2023年7月からは「ロボサバ」の公式スポンサーを務め、子どもたちがものづくりの楽しさを知る機会を支援しています。

* STEAM教育：Science(科学)、Technology(技術)、Engineering(工学)、Arts(芸術)、Mathematics(数学)の5つの領域を対象とした理数教育に創造性教育を加えた教育概念

地方創生、地域活性化への取り組み

「OpenUpラボ滝沢」での地域社会への貢献



当社グループは、「企業版ふるさと納税」の趣旨に賛同し、継続的に地方創生に関わるとの方針のもと、SDGs推進アクションの一つとしてパーパスの実現につながる地方創生事業に参画しています。具体的には、機電領域の(株)ピーネックステクノロジーズが、岩手県滝沢市の「若者の交流と最先端の人材育成事業による地域活性化プロジェクト」への企業版ふるさと納税を2019年度から行っています。

また企業版ふるさと納税をきっかけに、滝沢市との連携を深め、2020年に滝沢市と岩手県立大学が産官学連携によるオープンイノベーションを目的として設立した滝沢市IPUイノベーションセンター内に、エンジニアの常駐拠点を開設し、

現在「OpenUpラボ滝沢」として活動を行っています。常駐するエンジニアは、産官学の連携や、地域コミュニティとの協働などを通じて地域の課題解決に取り組みつつ、将来へのステップアップを目指して、自身の技術・知識・経験を磨いています。

岩手県立大学のゼミナールとの協働では、害獣から農作物を守る威嚇システム内のAIによる画像認識モジュールの開発や、市が運営する施設内のレストランの販売データの分析と予測など、地域と連携し、新たな価値を生み出す取り組みを進めています。その他にも、地元の社会人や学生を対象としたWebサイト制作の講座で、講師やサポート役のプロボノ活動を行っています。



当社グループは、「ひとりひとりの可能性をひらく社会」の実現に貢献する社会貢献活動を行っています。知的障がい者のエンターテイナーによる朗読劇・演劇の運営に対する継続的な協賛、当社グループが保有する千葉県いすみ市の「夢真村」の土地・建物の地元への開放と運営協力を通じた地方創生への貢献、当社グループの英国 Gap Personnel Holdings Limitedにおける社会貢献活動など、前記以外の取り組みの詳細は、当社Webサイト内「社会貢献活動」のページをご覧ください。

役員一覧 (2023年12月現在)

取締役



西田 稔
代表取締役会長兼CEO

1987年 4月 (株)リクルート 入社
1990年 4月 (株)リクルートシーズスタッフ(現(株)リクルートスタッフィング) 入社
2003年 10月 (株)オリファ 取締役営業本部長
2005年 4月 (株)リクルートスタッフィング 執行役員
2007年 4月 (株)リクルートスタッフィングシティーズ 取締役
2010年 4月 (株)メイツ 代表取締役
2011年 4月 (株)リクルートフロムエーキャスティング 代表取締役
2014年 4月 当社 顧問
2014年 9月 当社 代表取締役社長COO
(株)TMM(現(株)ビーネックスパートナーズ) 取締役
2016年 7月 当社 代表取締役社長
2017年 3月 (株)フュージョンアイ(現(株)オープンアップITエンジニア) 取締役
2017年 12月 Gap Personnel Holdings Limited Director
2018年 8月 Quattro Recruitment Limited Director
2019年 7月 (株)ビーネックステクノロジーーズ 代表取締役
2021年 4月 当社 代表取締役会長
2021年 7月 当社 代表取締役会長兼CEO(現任)



大島 まり
社外取締役

1992年 4月 東京大学生産技術研究所 助手
1995年 4月 文部省在外研究員(米国・スタンフォード大学)
1998年 6月 東京大学生産技術研究所 講師
1999年 4月 筑波大学第三学群機能工学系/東京大学生産技術研究所 助教授
2000年 4月 東京大学生産技術研究所 助教授
2005年 7月 東京大学生産技術研究所 教授(現任)
2006年 4月 東京大学大学院情報学環 教授(現任)
2014年 4月 独立行政法人国立高等専門学校機構 理事(～2021年度)
2017年 4月 (一社)日本機械学会 会長(第95期)
2017年 4月 (一財)NSK 奨学財団 理事
2017年 10月 日本学術会議 会員
2018年 7月 (株)豊田中央研究所 社外取締役(現任)
2018年 9月 (公財)三菱ガス化学記念財団 理事(現任)
2019年 6月 (公財)日立財団 理事(現任)
2020年 8月 (一社)日本科学教育学会 顧問(現任)
2022年 4月 (一社)日本流体力学学会 理事(現任)
2022年 9月 当社 社外取締役(現任)
(一社)steAm BAND 理事(現任)



佐藤 大央
代表取締役社長兼COO

2006年 4月 野村不動産(株) 入社
2010年 4月 (株)夢真ホールディングス 入社
2010年 12月 同社 取締役
2015年 12月 (株)夢真ホールディングス 代表取締役
2018年 10月 ネプラス(株) 代表取締役(現任)
2019年 6月 (株)夢真 代表取締役
2021年 4月 当社 代表取締役社長
2021年 7月 当社 代表取締役社長兼COO(現任)
(株)夢真 取締役(現任)
2022年 4月 (株)オープンアップシステム 取締役(現任)
2022年 7月 (株)ビーネックステクノロジーーズ 取締役(現任)
2023年 7月 (株)オープンアップITエンジニア 取締役(現任)



川上 智子
社外取締役

2000年 4月 関西大学商学部 専任講師
2002年 4月 関西大学商学部 助教授
2003年 4月 ワシントン大学 Foster School of Business 客員研究員
2007年 4月 関西大学商学部 准教授
2009年 4月 関西大学商学部 教授
2012年 8月 INSEAD ブルー・オーシャン戦略研究所 客員研究員(現任)
2013年 1月 ワシントン大学 Foster School of Business フルブライト研究員
2013年 10月 南洋理工大學アジア消費者インサイト研究所 リサーチフェロー
2015年 4月 早稲田大学大学院 商学術院 経営管理研究科 教授(現任)
2016年 4月 早稲田大学総合研究機構 早稲田ブルー・オーシャン戦略研究所
(現 早稲田ブルー・オーシャン・シフト研究所) 幹事(現任)
2019年 4月 早稲田大学総合研究機構マーケティング国際研究所
(現マーケティング&サステナビリティ国際研究所) 所長(現任)
2019年 6月 宝ホールディングス(株) 社外取締役(現任)
2019年 12月 公認会計士試験 試験委員
2022年 9月 当社 社外取締役(現任)
2023年 3月 ハワイ大学マノア校シャイドラール経営大学院 客員研究員(現任)



佐藤 博
取締役CFO

1979年 4月 日本電気(株) 入社
2002年 5月 同社 エレクトロニクスカンパニー 経理部長兼企画統括部長
2002年 12月 NECエレクトロニクス(株) 財務本部長(CFO)
2003年 10月 同社 執行役員財務本部長(CFO)
2010年 4月 NECネットエスアイ(株) 執行役員CFO兼企画部長
2013年 4月 同社 執行役員CFO
2014年 2月 テクノプロ・ホールディングス(株) 取締役兼CFO
2014年 7月 (株)テクノプロ 取締役兼専務執行役員
2020年 5月 当社 顧問
2020年 9月 当社 取締役
2022年 7月 HRnetGroup Limited 社外取締役(現任)
2023年 6月 当社 取締役CFO(現任)

役員一覧

取締役



清水 新
社外取締役

1997年 4月 アクセンチュア(株) 入社
2005年 9月 同社 エグゼクティブパートナー
2015年 7月 同社 執行役員 戦略コンサルティング本部統括本部長
2017年 3月 シーオス(株) 代表取締役COO
2017年 9月 当社 社外取締役(現任)
2020年 6月 (株)ミスミグループ本社 社外取締役(現任)
2021年 6月 (株)ピー・アンド・イー・ディレクションズ 取締役(現任)



高橋 信太郎
社外取締役(監査等委員)

1989年 4月 (株)リクルート(現(株)リクルートホールディングス) 入社
2001年 10月 (株)まぐクリック(現 GMOアドパートナーズ(株)) 入社
2006年 3月 GMOアドパートナーズ(株) 代表取締役社長
2008年 3月 GMOインターネット(株) 取締役
2013年 3月 同社 常務取締役 グループメディア部門統括
2015年 3月 GMOアドパートナーズ(株) 取締役会長
2016年 4月 Indeed Japan(株) 代表取締役 営業本部長
2016年 7月 (株)gumi 社外取締役(現任)
2017年 10月 Indeed Japan(株) 代表取締役 ゼネラルマネージャー兼営業本部長
2020年 10月 (株)USEN-NEXT HOLDINGS CMO
2021年 11月 同社 取締役(現任)
(株)U-POWER 代表取締役社長(現任)
(株)CUUSOO SYSTEM 社外取締役(現任)
2022年 9月 ワンメディア(株) 社外取締役(現任)
2023年 9月 当社 社外取締役(監査等委員)(現任)



和田 洋一
社外取締役

1984年 4月 野村證券(株) 入社
2000年 4月 (株)スクウェア 入社
2001年 12月 同社 代表取締役社長CEO
2003年 4月 (株)スクウェア・エニックス(現(株)スクウェア・エニックス・ホールディングス) 代表取締役社長
2016年 8月 ワンダープラネット(株) 社外取締役(現任)
2018年 3月 (株)マイネット 社外取締役(現任)
2021年 4月 (株)GENDA 社外取締役(現任)
2021年 9月 当社 社外取締役(現任)
2022年 6月 カバー(株) 社外取締役(現任)



六川 浩明
社外取締役(監査等委員)

1997年 4月 弁護士登録(第一東京弁護士会)堀総合法律事務所
2002年 6月 Barack Ferrazzano法律事務所(シカゴ)
2004年 4月 千葉大学法科大学院 講師
2007年 3月 東京青山・青木・狛法律事務所
Baker&McKenzie法律事務所
2007年 4月 東京都立産業技術大学院大学 講師(現任)
2008年 6月 小笠原六川国際総合法律事務所
2009年 3月 (株)船井財産コンサルタンツ(現(株)青山財産ネットワークス) 社外監査役(現任)
2009年 4月 成城大学法学部 講師
2010年 12月 (株)夢真ホールディングス(現(株)オープンアップグループ) 社外監査役
2013年 4月 東海大学法科大学院 教授
2013年 10月 早稲田大学文化構想学部 講師
2016年 12月 (株)ツナググループ・ホールディングス 社外取締役(現任)
2020年 9月 Abalance(株) 社外取締役(現任)
2021年 4月 当社 社外監査役
2022年 4月 内幸町国際総合法律事務所(現任)
2022年 6月 明治機械(株) 社外取締役(現任)
2023年 9月 当社 社外取締役(監査等委員)(現任)



残間 里江子
社外取締役(監査等委員)

1970年 4月 静岡放送(株) 入社 アナウンサー
1973年 6月 (株)光文社 入社 女性自身編集部記者
1980年 5月 (株)キャンディッド(現(株)キャンディッド・コミュニケーションズ) 代表取締役社長
2001年 2月 国土交通省「社会資本整備審議会」委員
2004年 3月 厚生労働省「2007年ユニバーサル技能五輪国際大会」総合プロデューサー
2005年 7月 (株)クリエイティブ・シニア(現(株)キャンディッド・プロデュース) 代表取締役社長(現任)
2007年 1月 財務省「財政制度等審議会」委員
2009年 1月 大人のネットワークclub willbe 代表(現任)
2009年 8月 法務省「裁判員制度に関する検討会」委員
2010年 3月 藤田観光(株) 取締役(現任)
2016年 6月 (株)島精機製作所 取締役(現任)
2016年 9月 当社 社外取締役
2023年 9月 当社 社外取締役(監査等委員)(現任)

役員一覧

執行役員



村井 範之

上席執行役員(サステナビリティ管掌)



鎌田 祐一

執行役員(経営企画担当)



小川 建二郎

執行役員(建設ユニット担当)



松本 光由

執行役員(人事担当)



吉井 栄伸

執行役員(機電ユニット担当)



加藤 昭仁

執行役員(DX推進担当)



中島 淳二

執行役員(ITインフラユニット担当)



竹谷 暁生

執行役員(経理財務担当)



治田 清紀

執行役員(製造ユニット担当)



笹野 記之

執行役員(グループ管理担当)

コーポレートガバナンス

基本的な考え方・方針

当社グループは、パーパス「幸せな仕事を通じてひとりひとりの可能性をひらく社会に」に基づき、持続的かつ安定的に企業価値を向上させることが会社経営の使命であると考えており、経営の健全性を確保しつつ収益力と成長力のある効率的な経営を推進しています。

また、経営情報の正確かつタイムリーな開示により、経営の透明性を維持し、株主・投資家をはじめ、取引先、従業員、地域・社会等のステークホルダーとの良好な関係を形成するため、コーポレートガバナンス体制の強化を経営の最重要課題の一つとして位置付け、その向上に努めることで社会的責任を十分に意識した企業活動を行っています。

当社グループは、持株会社体制を採用することで事業会社の適正な業務執行を持株会社が監督するとともに、人材サービス業にとって重要な労務、そして人権に関わる統制が行き渡るよう、会議体やレポートラインを業容の拡大や環境の変化に応じて柔軟に設計しています。また、取締役会、監査等委員会等の体制を通じて、経営の透明性および客観性を確保しています。



当社はコーポレートガバナンス・コードの各原則をすべて実施しています。
各原則に対する最新の状況に関しては、コーポレートガバナンス報告書をご参照ください。

体制

当社は、2023年9月に監査等委員会設置会社に移行しました。これにより、取締役の職務執行の監査等を担う監査等委員を取締役会の構成員とすることで監督機能を強化し、より一層のコーポレートガバナンスの充実を図っています。また、監査等委員会設置会社の取締役会として、業務執行の決定を適切に業務執行取締役に委任し、業務執行と監督を分離して経営の意思決定を迅速化するとともに、さらなる業容の拡大によって企業価値の向上につなげることができています。

また、取締役の職務執行の妥当性の監督を含む経営監視体制の強化を図るために、社外取締役を取締役10名中7名選任しています。加えて、監査の実効性を確保するために、独立性の高い社外取締役を監査等委員3名中3名選任するとともに、監査等委員会が常に会計監査人および内部監査部と相互に連携を図るよう努めています。

業務執行においては、意思決定を迅速かつ効率的に行う会議体として、業務執行取締役(代表取締役会長兼CEO、代表取締役社長兼COO、取締役CFO)および執行役員からなる経営会議を設置しています。その他の重要な会議体として、業務執行を支える内部統制委員会やサステナビリティ委員会を設置し、業務での牽制や社会倫理との照合も含めたリスクマネジメント体制を整え、その状況を適時、取締役会へ報告しています。

MESSAGE 社外取締役(監査等委員会委員長)のメッセージ



社外取締役
(監査等委員会委員長)

六川 浩明

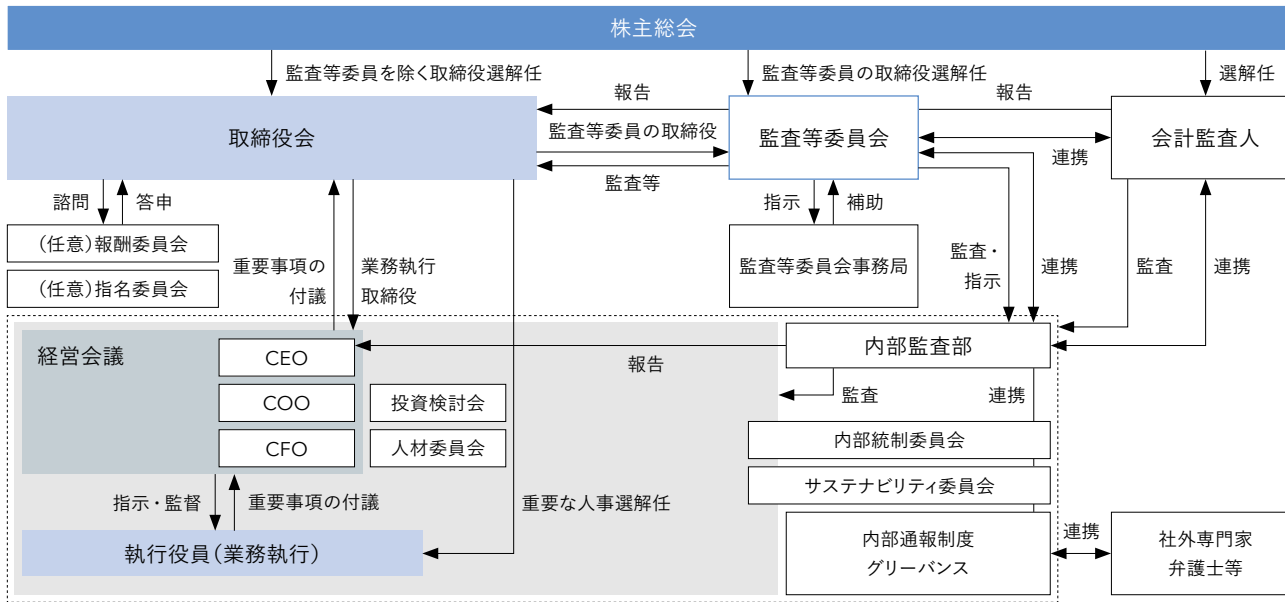
当社は、2023年9月に監査等委員会設置会社に移行しました。従来の監査役会設置会社では、コンプライアンス案件を含む議案が取締役会に上程された場合であっても、監査役には議決権が付与されないという課題がありました。これは、日本の会社法上、取締役会の構成員ではない監査役には、取締役会での議決権がないという制約に起因しています。監査等委員会設置会社への移行に伴い、監査等委員全員が取締役として議決権を持つ仕組みとなったことで、ガバナンス体制が一段と強化されたと考えています。

当社グループは経営統合前より積極的に社外取締役を増員し、2023年9月26日の株主総会を経た現在、当社の取締役会構成員の70%を独立社外取締役が、また30%を女性取締役が占めています。ガバナンスの強化および取締役会の多様性という観点で、当社は着実に変化を遂げてきたと言えます。

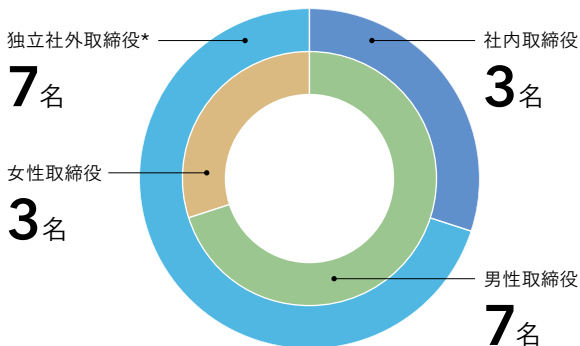
今後も監査等委員会として、経営陣が行っている、または今後行おうとする事業計画と企業価値向上策が、毎年改正される諸法令やコーポレートガバナンス・コードをはじめとする東京証券取引所のルールに適合しているかを監査する責務を果たしてまいります。また取締役会として、企業価値向上を目指し、株主・投資家の皆様をはじめとするステークホルダーの期待に応えていきたいと考えています。

コーポレートガバナンス

コーポレートガバナンス体制図



取締役会構成 (2023年9月末現在)



* 当社の独立役員は東京証券取引所の独立性要件を採用しています

取締役・取締役会

当社の取締役会は、10名(うち社外取締役7名)で構成され、原則として月1回の定時開催に加え、必要に応じて臨時で開催しています。取締役会においては、法令で定められた事項や経営に関する重要事項を決定するとともに、取締役の業務執行の状況を監督しています。当社では2名の代表取締役を選定していますが、2021年7月にCEOとCOOの職位を設け、各取締役の役割分担による相互牽制の体制を整えています。

なお、当社の取締役候補者の選任においては、過半数を社外取締役とする指名委員会において、候補者および取締役の知識・経験・能力のバランスおよびジェンダー等の多様性を議論の上で決定し、取締役会に答申しています。

監査等委員会

当社は、2023年9月26日開催の第19期定時株主総会の決議を経て、監査役会設置会社から監査等委員会設置会社に移行しました。監査等委員会は、独立性の高い社外取締役3名(社外監査等委員3名)で構成されており、常に会計監査人および内部監査部と相互に連携をしています。

指名委員会・報酬委員会

当社は、会社法に規定された指名委員会等設置会社ではありませんが、経営の透明性と客観性の確保を目的として、報酬委員会および指名委員会を設置しています。両委員会の委員は、取締役会決議により選任され、決定プロセスの客観性を確保する観点から、その過半数は社外取締役とし、委員長は社外取締役が務めています。

指名委員会は、スキル、ジェンダー、ダイバーシティの観点から取締役候補者を選定し、取締役会に答申します。また、後継者計画等のテーマを議論し、社内人材とのコミュニケーションを適宜行っています。

報酬委員会では、当社の持続的な成長と企業価値の向上に資する取締役の報酬制度について議論し、報酬の決定に関する方針等を取締役会へ答申します。また、個別の報酬額についても報酬委員会から取締役会へ答申しています。これら最新の情報はコーポレートガバナンス報告書の「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」をご参照ください。

2023年6月期において、指名委員会は全委員参加により2回、報酬委員会は全委員参加により2回開催しました。

コーポレートガバナンス

取締役一覧

役職	氏名	担当または重要な兼職の状況	出席回数*	出席率*
代表取締役会長 兼CEO	西田 稷	なし	17/17回	100%
代表取締役社長 兼COO	佐藤 大央	(株)ビーネックステクノロジーズ 取締役 (株)夢真 取締役 (株)オープンアップITエンジニア 取締役 (株)オープンアップシステム 取締役	17/17回	100%
取締役CFO	佐藤 博	HRnetGroup Limited 社外取締役	17/17回	100%
社外取締役	大島 まり	東京大学生産技術研究所 教授 東京大学大学院情報学環 教授 (株)豊田中央研究所 社外取締役	13/13回 2022年9月より	100%
社外取締役	川上 智子	早稲田大学大学院 商学学術院 経営管理研究科 教授 宝ホールディングス(株) 社外取締役	13/13回 2022年9月より	100%
社外取締役	清水 新	(株)ミスミグループ本社 社外取締役 (株)ビー・アンド・イー・ディレクションズ 取締役	17/17回	100%
社外取締役	和田 洋一	ワンダープラネット(株) 社外取締役 (株)マイネット 社外取締役 (株)GENDA 社外取締役 カバー(株) 社外取締役	17/17回	100%
社外取締役 (監査等委員)	残間 里江子	(株)島精機製作所 社外取締役 藤田観光(株) 社外取締役 (株)キャンディッド・プロデュース 代表取締役社長	17/17回	100%
社外取締役 (監査等委員)	高橋 信太郎	(株)USEN-NEXT HOLDINGS 取締役 (株)U-POWER 代表取締役社長 (株)CUUSOO SYSTEM 社外取締役 ワンメディア(株) 社外取締役	2023年9月より	—
社外取締役 (監査等委員)	六川 浩明	東京都立産業技術大学院 大学講師 内幸町国際総合法律事務所 (株)青山財産ネットワークス 社外監査役 (株)ツナググループ・ホールディングス 社外取締役 Abalance(株) 社外取締役 明治機械(株) 社外取締役	17/17回	100%

(注)2023年9月26日開催の第19期定時株主総会で就任した取締役です。兼職は、2023年9月時点のものです

指名・報酬委員会

役職	氏名	指名委員会		報酬委員会	
		出席回数*	出席率*	出席回数*	出席率*
社外取締役 (指名委員会委員長)	和田 洋一	2回	100%	2回	100%
社外取締役	大島 まり	2回	100%	2回	100%
社外取締役 (報酬委員会委員長)	残間 里江子	2回	100%	2回	100%
社外取締役	川上 智子	2回	100%	2回	100%
社外取締役	清水 新	2回	100%	2回	100%
代表取締役会長兼 CEO	西田 稷	2回	100%	2回	100%
代表取締役社長兼 COO	佐藤 大央	2回	100%	2回	100%

監査役・監査役会

役職	氏名	取締役会		監査役会	
		出席回数*	出席率*	出席回数*	出席率*
常勤社外監査役	下川 富士雄	17/17回	100%	14/14回	100%
社外監査役	名子 俊男	17/17回	100%	14/14回	100%
監査役	見田 元	17/17回	100%	10/10回	100%
社外監査役	六川 浩明	17/17回	100%	14/14回	100%

(注) 2023年9月に監査等委員会設置会社に移行

* 出席回数、出席率は2023年6月期のものです

監査等委員会、指名委員会、報酬委員会のメンバー(2023年9月末現在)

	西田 稷	佐藤 大央	佐藤 博	大島 まり	川上 智子	清水 新	和田 洋一	残間 里江子	高橋 信太郎	六川 浩明
監査等委員会								○	○	委員長
指名委員会	○	○		○	○	○	委員長			
報酬委員会	○	○		○	○	委員長	○			

(注)2023年9月26日開催の第19期定時株主総会で就任したメンバーです

コーポレートガバナンス

■ 会計監査

当社の会計監査業務は、会計監査人としてEY新日本有限責任監査法人に委嘱しています。監査等委員会、内部監査部および会計監査人は、相互に連携し、監査の強化と質的向上に努めています。

■ 経営会議

経営会議は、取締役会で承認された業務執行に関する重要な事項を含むグループ全体の業務執行の迅速かつ機動的な意思決定をする会議体として設定しており、原則毎週開催しています。2023年9月末現在、代表取締役会長兼CEO、代表取締役社長兼COO、取締役CFOおよび執行役員(計13名)で構成されています。会議における決議事項は、構成員で十分に協議の上、代表取締役会長兼CEO、代表取締役社長兼COOおよび取締役CFO(計3名)の過半の賛成により承認されます。

■ サステナビリティ委員会

当社の事業が、人権、環境問題および社会との共生等を考慮し、持続可能であるために、サステナビリティの観点から機会とリスクについて統括管理し経営へ反映する役割を担う、サステナビリティ委員会を設置しています。サステナビリティ委員会は、代表取締役会長兼CEOを委員長とし、代表取締役社長兼COO、取締役CFO、および委員長が指名する当社グループ役職員で構成されています。

本委員会を通じて、気候変動、中長期の事業環境のリスクマネジメントやモニタリングを行うとともに、マテリアリティや価値創造モデルの策定とアップデートを継続し、経営計画等に反映していきます。

推進体制、活動内容の詳細は、サステナビリティマネジメント(▶ P41-43)をご覧ください。

■ 内部統制委員会

当社グループにおける財務報告に関わるリスクの把握と管理および統制を実施するため内部統制委員会を設置し、財務報告に関わる業務の有効性を保つよう、グループ全社の関係部署が横断的に活動しています。内部統制委員会は、代表取締役会長兼CEOを委員長とし、代表取締役社長兼COO、取締役CFO、および委員長が指名する当社グループ役職員で構成されています。

取締役

■ 選解任および指名方針と手続き

代表取締役の選解任、取締役候補者の指名の方針と手続きについて以下のとおり定めています。

● 取締役候補者の指名

取締役候補者については、高い職業倫理を有し、ステークホルダーの権利・立場を尊重しつつ、持続的かつ中長期的に当社グループの企業価値を向上することができる者という観点において、指名委員会で審議し、取締役会に答申し、その内容を取締役会において審議決議の上、株主総会へ付議します。

● 代表取締役の解任

代表取締役の解任について、その業務執行状況や資質を満たさなくなった場合など適格性に欠くと認められる場合、指名委員会において十分に検討・審議・答申し、取締役会で決定することとしています。また、指名委員会は代表取締役の後継者候補者の教育、育成あるいは社外からの招聘の可能性を含めた検討を行います。

■ 独立社外取締役の独立性判断基準および資質

独立社外取締役の独立性判断基準および資質については以下のとおり定めています。

当社は、会社法に定める社外取締役の要件および東京証券取引所の独立性基準に定める一般株主と利益相反の生じる恐れのない者という要件を満たし、過去に当社の業務執行取締役または業務執行者であった者以外の者を、独立社外取締役に選任しています。また、独立した立場からの助言・牽制等、経営の意思決定における透明性および健全性の向上を目的に、それぞれの専門分野において豊富な経験と幅広い知見を有した者を招聘しています。

なお、当社経営に対し、外部視点による客観的な立場からの適切な助言・提言を受けること、および取締役会の監督機能の強化を図ることを目的に、取締役の半数を社外取締役にしています。また、社外取締役が取締役会の諮問機関である指名委員会、報酬委員会の委員長を務めることにより、取締役の選任、報酬に関する妥当性、透明性を確保しています。

コーポレートガバナンス

取締役のスキルマトリックス(2023年9月末現在)

当社の経営環境や事業特性と、取締役の職歴に応じたスキル区分の組み合わせは以下のとおりです。

当社における地位	氏名	年齢	属性		当社グループの経営に重要な知見・経験(スキル区分)									
			社外	独立	業界経験	経営者経験	上場会社役員 経済・経営学等	グローバル経験	M&A 投資、PMI	法律	ファイナンス 財務戦略	ガバナンス、 リスク管理、 サステナビリティ	デジタル、 サイバーセキュリティ	テクノロジー 科学技術教育
代表取締役 会長兼CEO	西田 稜	60			◎	○						○		
代表取締役 社長兼COO	佐藤 大央	39			○	◎				○				
取締役CFO	佐藤 博	66						○	○			○		
取締役	大島 まり	61	■	■					○				○	○
取締役	川上 智子	58	■	■				○	○			○		
取締役	清水 新	51	■	■				○	○				○	
取締役	和田 洋一	64	■	■			○	○		○				
監査等委員 である取締役	残間 里江子	73	■	■			○	○				○		
監査等委員 である取締役	高橋 信太郎	58	■	■			○	○					○	
監査等委員 である取締役	六川 浩明	60	■	■						○	○		○	

(注)各取締役が当社グループで特に発揮する個人別スキルの上位3項目を表しています
代表取締役に関しては、当社で特に発揮するスキルを◎で表しています

経営環境や事業特性に応じたスキル区分の組み合わせ/スキル区分を選定した理由

業界経験	当社グループは成長力を重要視しており、業界の変遷、課題や機会など実経験に基づく経営判断が可能な取締役が必要であるため
経営者経験	当社グループは複数の事業会社からなる企業集団で、事業推進、リスク管理等のトータルなトップ経験を有する取締役が必要であるため
上場会社役員 経済・経営学	多様な業種業界における事業推進やリスクマネジメントの経験あるいは経営学に関する豊かな知見を生かし、当社グループの経営における客観性や透明性の向上に寄与する取締役が必要であるため
グローバル経験	当社グループは英国をはじめ海外での事業展開を行っており、グローバルでの経営経験や海外環境を理解できる取締役が必要であるため
M&A、投資、PMI	当社グループは中期経営計画でM&Aを重要な戦略と位置付けており、M&Aのさまざまな経験を有する取締役が必要であるため

ファイナンス、財務戦略	当社グループは成長投資(M&A)と株主還元の安定的な増強を実現するために、財務等に関する広い知見と経験を有する取締役が必要であるため
ガバナンス、 リスク管理、 サステナビリティ	当社グループが社会と調和しつつ持続可能な成長をするために、ガバナンスやリスクマネジメント、社会貢献分野での経験を有する取締役が必要であるため
デジタル、サイバーセキュリティ	当社グループがDXを推進する際の適切な判断やITにおける新たなリスクに関して、知見や経験を有する取締役が必要であるため
テクノロジー、科学技術教育	当社グループの顧客であるメーカーを取り巻く技術の変化、動向に適切に対応する人材教育に関する知見を有する取締役が必要であるため

コーポレートガバナンス

■ 社外取締役の選任理由

社外取締役の選任理由は以下のとおりです。

役職	氏名	選任理由
社外取締役	大島 まり	大島まり氏は、主にデジタル、サイバーセキュリティ、テクノロジー、科学技術教育の豊富な経験と高い学識経験を生かし、当社の取締役会の意思決定において専門的見地からの助言・提言を行える能力を有しています。また、東京証券取引所の定める独立役員要件を満たしているため、一般株主と利益相反の生じる恐れはないと判断し、独立役員に指名しています。
社外取締役	川上 智子	川上智子氏は、主に経営学およびマーケティング分野の豊富な経験と高い学識経験を生かし、当社の取締役会の意思決定において専門的見地からの助言・提言を行える能力を有しています。また、東京証券取引所の定める独立役員要件を満たしているため、一般株主と利益相反の生じる恐れはないと判断し、独立役員に指名しています。
社外取締役	清水 新	清水新氏は、数多くのコンサルティングにおける豊富な経験と幅広い見識を生かし、当社の取締役会の意思決定における客観性を担保するための助言・提言を行える能力を有しています。また、東京証券取引所の定める独立役員要件を満たしているため、一般株主と利益相反の生じる恐れはないと判断し、独立役員に指名しています。
社外取締役	和田 洋一	和田洋一氏は、異業種・他業界の経営者としての豊富な経験と見識を生かし、当社の取締役会の意思決定における客観性を担保するための助言・提言を行える能力を有しています。また、東京証券取引所の定める独立役員要件を満たしているため、一般株主と利益相反の生じる恐れはないと判断し、独立役員に指名しています。
社外取締役	残間 里江子	残間里江子氏は、異業種・他業界の経営者としての豊富な経験と高い学識経験を生かし、特にサステナビリティ分野について客観的かつ中立的な立場で取締役の職務の執行に対する監督、助言を行える能力を有しています。また、東京証券取引所の定める独立役員要件を満たしているため、一般株主と利益相反の生じる恐れはないと判断し、独立役員に指名しています。
社外取締役	高橋 信太郎	高橋信太郎氏は、異業種・他業界の経営者としての豊富な経験と高い学識経験を生かし、特にグループガバナンス等について客観的かつ中立的な立場で取締役の職務の執行に対する監督、助言を行える能力を有しています。また、東京証券取引所の定める独立役員要件を満たしているため、一般株主と利益相反の生じる恐れはないと判断し、独立役員に指名しています。
社外取締役	六川 浩明	六川浩明氏は、弁護士としての豊富な経験、幅広い知識、情報などに基づく高い見識を生かし、特にコンプライアンス等について客観的かつ中立的な立場で取締役の職務の執行に対する監督、助言を行える能力を有しています。また、東京証券取引所の定める独立役員要件を満たしているため、一般株主と利益相反の生じる恐れはないと判断し、独立役員に指名しています。

取締役会全体の実効性分析・評価

当社は、取締役会に期待される機能が適切に果たされているか検証し、その向上を図るために、事業年度を区切りとした取締役会の実効性の評価を年1回実施しています。

2022年6月期の実効性評価の結果抽出された課題に対する取り組み

- **後継者／経営幹部の育成計画に関する適切な関与と監督**
指名委員会等において選任の基準やプロセスについて議論を開始し、継続して検討を進めました。
- **内部統制に関する体制／全社的リスク管理体制の整備およびその運用の監督**
月次でのコンプライアンス報告の内容を改訂するとともに、内部監査報告やサステナビリティ委員会の定期報告(各2回/年)を継続して実施しました。
- **事前送付の資料や取締役会の会議運営の充実**
あらかじめ想定される決議事項や意見交換会議案については年間でのスケジュール化を実施しました。また、審議と報告の順番を入れ替え、審議時間が十分確保できるように変更しました。

2023年6月期の取締役会の実効性に関する分析・評価の方法、プロセス

- 当社は、以下のプロセスで取締役会の実効性評価を実施しました。
- **実施対象者**：すべての取締役、監査役(計14名)
 - **評価方法**：記名式アンケートを実施し、回答結果を集計・分析の上、取締役会にて評価
 - **評価項目**：①取締役会の構成に関する質問、②取締役会の運営に関する質問、③取締役会の議題に関する質問、④取締役会を支える体制に関する質問、⑤指名・報酬に関する質問

分析・評価の結果概要

- 取締役会が期待される役割である経営の監督、重要事項の決定等を適切に果たしており、取締役会の規模・構成・運営状況等において、適切な経営監督機能を発揮するための体制が確保できていること、また、社外取締役を含めて自由に発言できる雰囲気があり、活発な議論が行われていることなど、取締役会全体の実効性が確保されていることを評価しました。
- また、当事業年度の評価で抽出された課題としては以下が挙げられました。今般の取締役会実効性評価の結果およびその議論の中において各役員から発言されたさまざまな意見を基に、今後の取締役会の機能を継続的に向上していきます。
- サステナビリティ活動の定期報告(年2回)について一層の内容充実を図るとともに、さらに議論を深められるよう、適宜、活動の情報提供等を検討する。
 - 取締役会における審議事項の計画的な実施、定型報告事項の効率化、資料配付等の運営面の改善を図るとともに、社外取締役への情報共有、意見交換のための独立社外役員会を年3回程度設け、取締役会における一層の議論の充実を図る。
 - 中長期的な企業価値の向上に向けた人材戦略の重要性に鑑み、社内での育成計画や選解任プロセスの適性等に関して指名委員会等にて引き続き検討を行う。

コーポレートガバナンス

取締役報酬

当社の取締役の報酬決定方針や手続き、決議内容は以下のとおりです。

■ 役員の報酬等の決定に関する方針

● 業務執行取締役

業務執行取締役(当社では代表取締役会長兼CEO、代表取締役社長兼COOおよび取締役CFO)の報酬は、基本報酬、賞与、株式報酬で構成されています。この3つの報酬の組み合わせによって、業務執行取締役が当社の持続的な成長と企業価値の向上に資するインセンティブとなるよう設計されています。

基本報酬(金銭報酬)は任期の1年ごとに決定した額を月々に分割し支給するものとします。個人別の額は、その責務にふさわしい水準とし、職務の内容および責任等に鑑み、役位別に決定するものとします。

賞与は、単年度の目標達成に対する短期インセンティブを目的とした短期業績連動報酬です。当社の連結業績指標である「営業利益」の目標達成率を全対象取締役共通の評価指標に用い、これらに連動して支給します。個人別の額は、それぞれの職務の内容、役割、責任および報酬構成割合等を考慮して役位ごとに基準賞与額を定め、目標達成時の支給率を100%とし、業績目標達成率に応じて、0~200%の変動幅となる設計としています。

譲渡制限付株式報酬は、グループの中長期的な業績および企業価値の向上に対するインセンティブ付与、および株主利益の共有を促すことを目的としています。30年の譲渡制限期間および当社に

よる無償取得事由などの定め(マルス条項を含む)に基づく普通株式を、事業年度ごとに割当てる設計としています。また、退任時に交付される予定の潜在保有株式数を含め、当社は業務執行取締役等に対し、原則として基本報酬(年額)の1倍以上の当社株式を保有することを推奨しています。

それぞれの報酬の支給割合の決定に関する方針は、報酬委員会により事業年度別に支給割合が大きく変動することはないよう検討されており、基本報酬が概ね45~55%、賞与が概ね20~30%、譲渡制限付株式報酬が概ね20~30%となっています。

業務執行取締役の報酬構成(2023年6月期)



● 社外取締役

業務執行から独立した立場であることから、固定報酬のみとし、各人の職業的専門性などを勘案し、決定しています。

単年度業績連動報酬(目標達成率別、基準額×係数)

目標達成率	80%未満	80%	-2%ごと	94%	96%	98%	100%	102%	104%	106%	+2%ごと	140%
係数	不支給	50%	-5%	85%	90%	95%	100%	105%	110%	115%	+5%	200%

コーポレートガバナンス

■ 役員報酬等の決定に関する手続き

取締役（監査等委員である取締役を除く）の報酬は、報酬委員会で検討し、取締役会への答申を行うことにより、報酬水準および報酬決定プロセスを含めた報酬制度全体の透明性ならびに客観性を担保しています。このため、基本報酬、賞与および譲渡制限付株式報酬の決定にあたっては、まず報酬委員会で検討を行い、個人別の報酬内容を取締役に答申します。その後、取締役会は、当該答申を踏まえ決議を行います。

監査等委員である取締役の報酬は、監査等委員である取締役の協議によって決定します。

重大な会計上の誤りや不正による決算修正が取締役会において決議される場合、または、取締役（監査等委員である取締役を除く）の在任期間中に会社と当該取締役の委任契約等に反する重大な違反であると取締役会が判断する場合、報酬委員会は、賞与および譲渡制限付株式報酬を受ける権利の全部もしくは一部の没収（マルス）、または支給済みの賞与および譲渡制限付株式報酬の全部もしくは一部の返還（クローバック）を求めるか否かについて審議し、その結果を取締役に答申します。取締役会は、当該答申結果を踏まえて、没収あるいは返還の決議を行うものとします。

■ 役員報酬等の額に関する決議

当社の取締役（監査等委員である取締役を除く）報酬額は、2023年9月26日開催の第19期定時株主総会において、年額6億円以内（うち社外取締役分は1億円以内）と定めています。

また譲渡制限付株式報酬制度の導入を2018年9月21日開催の第14期定時株主総会において決議しています。当制度による報酬は、上記の取締役（監査等委員である取締役を除く）報酬額の6億円以内とは別枠で、対象取締役に対する譲渡制限付株式に関する報酬等として支給し、その総額は2023年9月26日開催の第19期定時株主総会において、年額4億円以内と定めています。

監査等委員である取締役報酬額は、2023年9月26日開催の第19期定時株主総会により、年額1億円以内と定めています。

2024年6月期の基本報酬と賞与に関しては、報酬委員会の事前の検討を経て、2023年9月26日開催の第19期定時株主総会と同日に取締役会で決定しました。また、譲渡制限付株式報酬に関しても、報酬委員会の事前の検討を経て、2023年9月26日開催の第19期定時株主総会と同日に、取締役会で決定しました。

なお、業務執行取締役の業績連動報酬の支給は目標達成の状況で決定されます。2023年6月期の業績は、IFRS基準の営業利益11,600百万円の期初設定目標に対して12,760百万円の実績であったことから、報酬委員会であらかじめ設定している業績目標達成率に応じた係数は115%が適用されました（2024年6月期に支払う業績連動報酬として）。

2023年6月期に支払われた報酬の総額

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)			対象となる 役員の員数 (人)
		固定報酬	業績連動報酬	譲渡制限付 株式報酬	
取締役 (うち社外取締役)	362 (45)	197 (45)	88 (-)	77 (-)	12 (7)
監査役 (うち社外監査役)	25 (22)	25 (22)	- (-)	- (-)	5 (4)
合計 (うち社外役員)	388 (67)	222 (67)	88 (-)	77 (-)	17 (11)

(注)1. 上記には、2022年9月27日開催の第18期定時株主総会終結の時をもって退任した取締役2名および監査役1名を含んでいます

2. 譲渡制限付株式報酬の対象者は、社外取締役を除く取締役であり、2023年6月期の期中に付与された株式報酬は、取締役会の決議により30年の譲渡制限期間を設定し、取締役退任時に譲渡制限は解除される旨、また当社による無償取得の事由を定めています
3. 業績連動報酬の対象者は、社外取締役を除く取締役であり、2023年6月期の期中における支給はその前期にあたる2022年6月期の業績達成度に応じたものです
4. 2023年6月期の監査役の員数は、4名（うち社外監査役は3名）です

コンプライアンス

基本的な考え方・方針

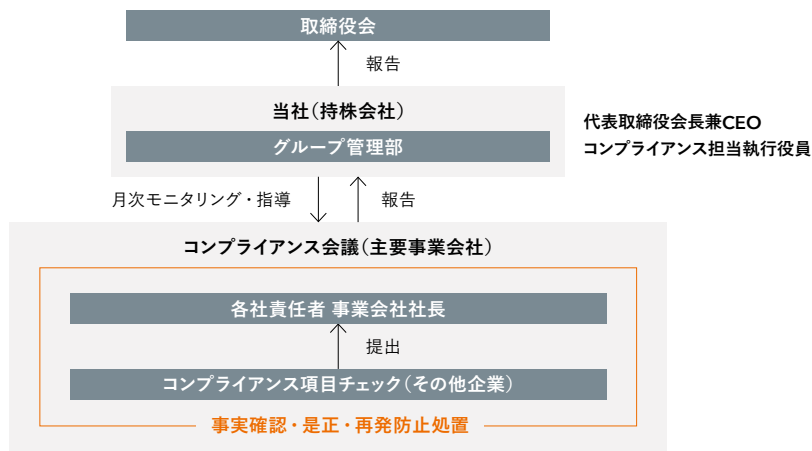
当社グループの役員および従業員は、コンプライアンスについて、法令遵守のみならず企業倫理や社会的規範を守ることと捉え、行動指針「社会、人権、環境等に関する企業倫理」のもと、厳格な職業倫理と高い見識、自己規律をもって行動するよう求められています。

体制

持株会社である当社の監督・指示のもと、グループ管理部を管掌する執行役員がグループ全体のコンプライアンスを担当し、各事業会社社長および業務部門責任者を構成員とするコンプライアンス会議を中心に取り組みを推進しています。当社は、各事業会社のコンプライアンス会議の有効性と統制状況をモニタリングし、毎月、当社取締役会にて状況を報告するとともに、必要に応じて事業会社に改善を促しています。

派遣法や労働関連法令など事業に直接的に関わる事項については、各事業会社が毎月コンプライアンス会議を実施し、自立的に状況を確認・是正しています。具体的には、労働局や労働基準監督署の指導状況の共有や取り組むべき課題、労働時間の削減、その他法令に関わる取り組みを適正に把握、指示・推進しています。加えて、人権や環境、情報管理、不正行為、内部通報等についてモニタリングし、重大な事案が生じた場合は迅速な状況把握と対策を実行しています。また、事業特性に基づく請負・委託等の取引を行う事業所については、内部監査を実施し、法令の定める指揮命令や安全衛生が確保されていることを確認しています。

コンプライアンス体制の概要



関係法令の改正等への対応や適正な運営の見直し

当社グループは複数の国で事業を展開しており、各国での関係法令遵守を徹底しています。そのために、法令の改正や公的機関による臨検への対応や結果を関係する事業会社間で共有するとともに、当社が事業会社間のリレーションを統制しています。また、法律の種類や事業特性に応じて複数の法律事務所と顧問契約を締結し、常時、新しい情報とアドバイスが得られる体制を構築しています。

■ 労働関連法令

当社の主事業である人材サービスは、労働基準法、労働者派遣法および職業安定法等の法令の規制を受ける事業であり、許認可の適正な維持の観点でコンプライアンスは極めて重要です。加えて、労働関連法令の遵守は、当社グループの持続可能な事業運営の前提である人権の尊重、従業員の安全衛生や健康の確保、リスク管理に寄与し、さらに、当社グループのパーパスである「幸せな仕事を通じてひとりひとりの可能性をひらく社会に」にもつながるものです。

具体的には、労働時間の管理、有給休暇の取得推進、労働災害の未然防止対策、雇用・契約条件の確認、ハラスメント防止、健康管理等について、事業会社の関連部署と連携しながら各種施策を推進しています。

■ 贈収賄・腐敗の防止

当社グループのすべての役員と従業員が遵守すべき「社会、人権、環境等に関する企業倫理」の中で、贈収賄・腐敗防止に関する項目を設けています。



「社会、人権、環境等に関する企業倫理」の詳細は、当社Webサイト内「企業倫理」のページをご覧ください。

コンプライアンス教育・研修

100%

コンプライアンス教育実施率
(2023年6月期)

当社グループでは、コンプライアンスを維持・推進するための教育・研修に注力しています。コンプライアンスに関するテーマ別資料の配布や、当社グループの営業・採用・企画・管理部門の社員を対象にした、「コンプライアンス確認テスト」を、年1回実施しています。テストの内容は、パーパスの理解を問うものから、企業倫理や一般法令に関する問題などで構成されています。

2023年6月期における営業・採用・企画・管理部門の社員へのコンプライアンス教育・研修実施率は100%です。

主なテーマ

- コンプライアンスと当社グループの考え方
- 環境や生物多様性
- 反社会的勢力
- 贈収賄・腐敗の防止
- 人権
- ハラスメント(パワハラ・セクハラ含む)
- 適正な雇用・労働環境
- 機密情報の管理
- 個人情報保護
- インサイダー取引
- 著作権について
- 当社ヘルプライン制度について

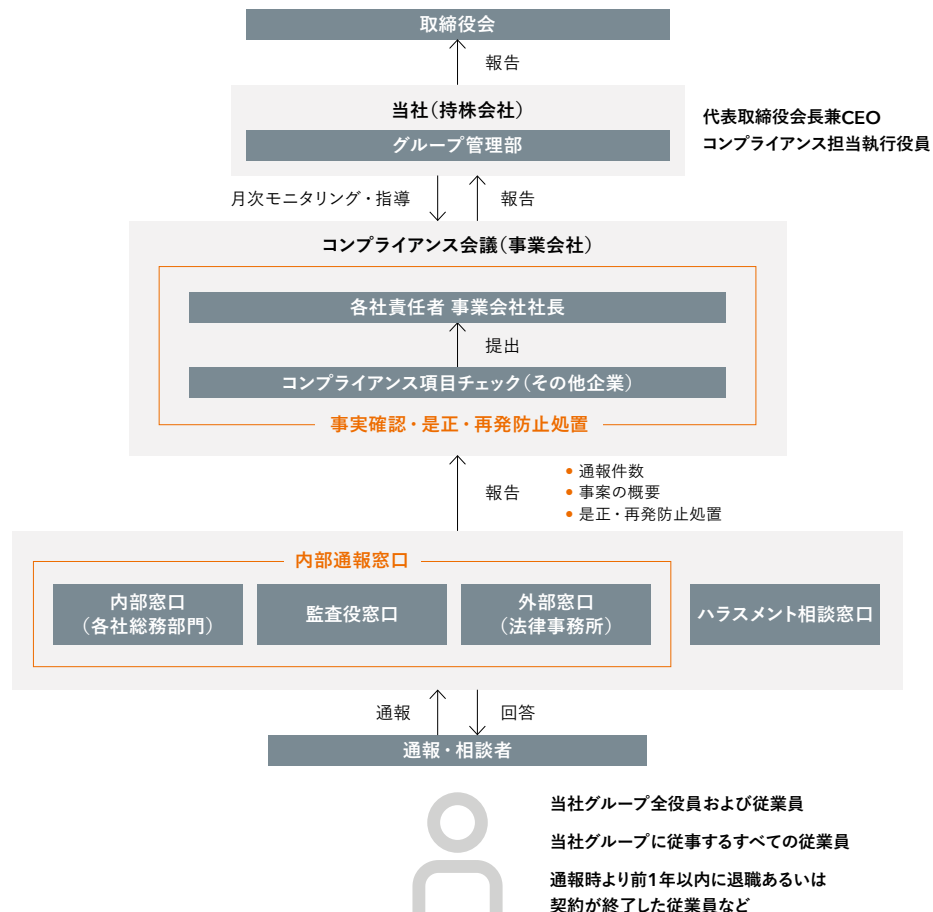
コンプライアンス

内部通報制度

当社グループは、業務執行上の法令違反、規則違反や不正行為等の未然防止と早期発見および迅速な対応を目的として、内部通報制度を整備しています。

本制度の利用実績や内容については、各事業会社のコンプライアンス会議を通じ、当社グループ管理部、および当社取締役会に定期的に報告されます。調査の結果、違法、不正・不当行為、人権侵害等が明らかになった場合には、当該法令違反行為等に関連する部門の担当役員もしくは部門長を責任者として、速やかに是正措置および再発防止措置を講じるものとしています。

内部通報制度の概要



通報窓口



内部通報制度として、従業員をはじめとする利用者が常時アクセスできる通報窓口を整備しています。利用者からの通報および相談を受ける内部通報窓口とハラスメント相談窓口を各事業会社の総務部門に一元化して設置し、窓口担当者として男女各1名以上を選任しており、通報者はいずれかの窓口担当者を選択できるようにしています。これに加え、内部通報担当取締役(監査等委員)による監査等委員窓口、外部通報窓口(法律事務所等)も備えています。さらにアクセス方法についても、電話、電子メール、FAX、書面、面会など、複数の連絡手段から選べるようにしています。

通報窓口の利用対象者は、各社の業務に従事するすべての者と、1年以内に退職・契約が終了した者(役員・従業員・派遣労働者・パート・アルバイト、下請事業者やその取引先なども含む)として、幅広く門戸をひらくとともに、コンプライアンス教育の中で、本通報制度の内容や利用方法を周知しています。

2023年6月期における内部通報制度の利用実績は、36件(うち許認可にかかる重大な勧告や巨額の賠償訴訟等につながる重大な事案0件)です。

通報者保護

内部通報制度では、通報者が不利益を受けないよう、通報者の保護に関する規程(公益通報者保護規程)を定めるとともに、匿名での通報を可能とし、秘密保持を担保する体制を整備しています。具体的には、通報窓口利用者等が相談または通報したことを理由として、通報窓口利用者等に対して解雇(労働者派遣契約の解約、請負・委託契約の解除含む)、損害賠償請求、その他いかなる不利益な取り扱いもしないことを定めています。

また、通報窓口利用者等が相談または通報したことを理由として、職場環境が悪化することのないように、適切な措置をとるものとしています。通報窓口利用者等に対して不利益な取り扱いや嫌がらせなどを行った者がいた場合には、就業規則に従って、懲戒処分に課すこともあることも定めています。

コンプライアンスの詳細は、当社Webサイト内「コンプライアンス」のページをご覧ください。

リスクマネジメント

基本的な考え方・方針

経済安全保障に起因する顧客企業の動向や、新型コロナウイルス感染症を経た社会における就労形態や価値観の多様化など、事業環境を取り巻く不確実性が高まる昨今において、リスク管理の役割がますます重要になっていると認識しています。事業そのものに関わるリスクに加え、環境・社会・ガバナンス側面におけるリスク対応については、その実効性を高めるために、当社グループの組織や事業に合わせてマネジメントフローを体系化し、経営会議、サステナビリティ委員会、内部統制委員会、取締役会において、的確なモニタリング・判断を行っています。

体制

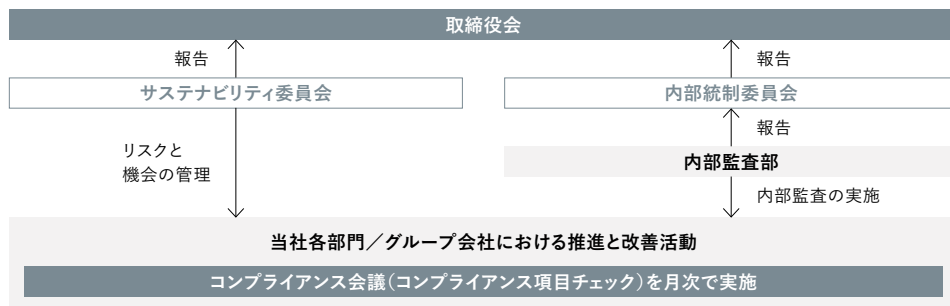
リスクマネジメントにかかる体制は、持株会社である当社が中長期も含めたリスクを年度単位で確認するものと、事業会社からの恒常的なボトムアップで確認するものの両面で構築しています。

年度単位のアプローチは、当社のサステナビリティ委員会と内部統制委員会において実施し、検討・評価の結果は取締役会に報告されます。両委員会は、代表取締役会長兼CEOを委員長とし、代表取締役社長兼COO、取締役CFOおよび委員長が指名する当社グループ役員・従業員で構成されています。

サステナビリティ委員会では、人権や環境問題および社会との共生等を考慮した持続可能な社会の実現に向けて、機会・リスクに関する統括管理・審議の中でリスクマネジメントを行っています。内部統制委員会では、グループ各社の業務活動全般における内部監査の実施報告を受けるとともに、全般的な「リスクカタログ」を用いて外部環境の変化に応じた影響や可能性を評価し、リスクを抽出しています。

事業会社においては、毎月実施するコンプライアンス会議でリスクとなり得る事項を事業会社ごとに抽出し、個別の対応施策やモニタリングを継続して行っています。コンプライアンス会議による検討・評価の結果は、「グループ会社管理規程」と「報告規程」に基づいて当社に報告または当社から承認を得るよう義務付けられています。当社は、これらの報告・承認を通じてグループにとってリスクとなり得る事項を把握、的確な指示を適宜行い、リスクマネジメントを推進しています。

リスクマネジメント体制の概要



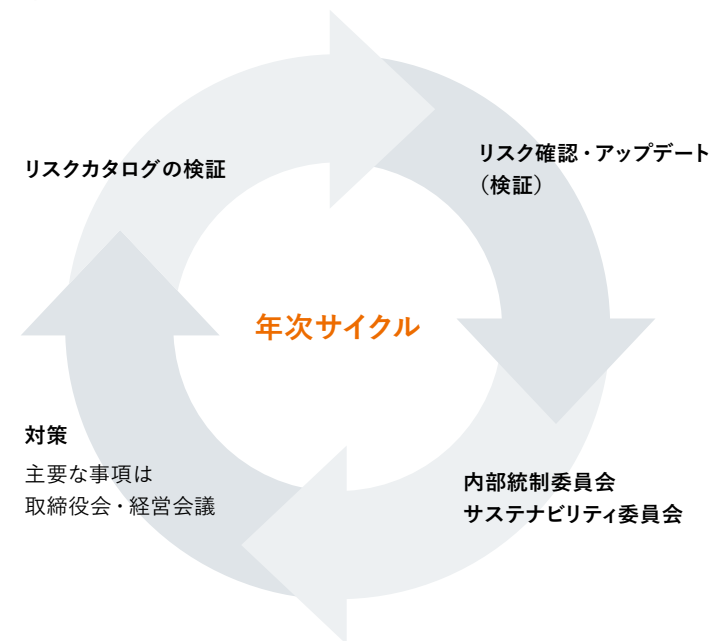
リスクの特定とマネジメント

当社グループでは、リスク特定の基本のデータベースとして、内部環境や外部環境など当社グループを取り巻くあらゆる要因の中から想定される具体的な207のリスクを網羅した「リスクカタログ」を策定しています。年1回、内部統制における「リスクカタログ」の検証と事業のリスク項目の抽出を行い、対策を要する重要な事項については、経営会議、取締役会で検討・決定しています。

リスクの特定にあたっては、まず対象範囲とするグループ会社を、財務報告に関わる内部統制基本要領に基づき、連結売上高の95%をカバーする拠点(関係会社)とすること、連結売上高の3分の2を網羅する事業拠点とすることの2つの側面から見直します。その上で、具体的な207のリスクそれぞれについて、「発生可能性」と「財務的影響」の視点でリスク評価を行い、高・中・低の3段階に分類しています。

2023年6月期のリスク評価においては①法的規制、②顧客情報管理と個人情報管理、③労働災害をさらに向上していく必要がある事項として識別しました。この結果を踏まえ、リスクオーナーである各部署が主体となり、リスクに対応する施策の検討や取り組みを推進しています。

リスクマネジメントプロセス



リスクマネジメント

主なリスクとその対応状況

主なリスクと内容	主な対応策と実施状況
<p>気候変動・自然災害</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 地震、津波、台風などの自然災害による一部地域での事業活動停止 ② 顧客企業の被害による就業不可事態が発生する可能性 ③ 顧客企業が取引先選定基準にカーボンニュートラルへの取り組み要請 	<ul style="list-style-type: none"> ① 気候変動や自然災害に関するリスク評価をサステナビリティ委員会を中心に実施し、リスク状況の変化や対応の検討フローを体系化 ② 一定の影響が生じても他地域の拠点でバックアップが可能な体制やITインフラの整備 ③ 購買品や販促品の環境性能を選定基準に適用、社用車の削減、資材の再利用等CO₂排出量低減への取り組みを推進
<p>法的規制</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 派遣や職業紹介事業に関連する法令違反(国内においては、労働基準法、労働者派遣法、職業安定法等) ② 監督官庁の指導方針強化や当社グループの取り組みが派遣先で十分に反映されない状況 ③ 将来の関係法令の改正や監督官庁の指導方針の強化により、顧客企業が派遣や請負の活用を見直す事態となり需要が低下 	<ul style="list-style-type: none"> ① 違反行為や事象が発生しないよう、業務フローにおける確認・牽制を行い、コンプライアンス会議を通じた定期的なモニタリングと未然防止への取り組みを推進
<p>顧客情報管理</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 顧客企業の機密情報の流出や不正使用等の事態が発生 	<ul style="list-style-type: none"> ① 営業・採用・企画・管理部門の従業員に対して入社時および定期的な機密情報の取り扱いに関する指導・教育を実施 ② 業務監査やコンプライアンス会議を通じて情報管理の状況をモニタリングおよび検査 ③ 顧客情報を扱うIT機器のアクセス制限や漏洩対策を実施
<p>個人情報管理</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 個人情報の流出や不正使用等の事態が発生 	<ul style="list-style-type: none"> ① 個人情報の適正な管理や関連する諸規定の整備、プライバシーマークの取得や入社時および定期的な社員教育を実施 ② 業務監査やコンプライアンス会議を通じて情報管理の状況をモニタリングおよび検査 ③ 個人情報を扱うIT機器のアクセス制限や漏洩対策を実施
<p>労働災害</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 重篤な労働災害等による生命・身体への影響や取引の停止 	<ul style="list-style-type: none"> ① 労働災害の未然防止に向け、配属時等に顧客企業の協力のもと安全衛生教育や研修を実施
<p>業務請負(受託等)</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 請負契約に基づく役務提供において、品質低下、納期遅延、成果物の瑕疵等により、顧客企業との取引停止や損害賠償請求等の事態が発生 	<ul style="list-style-type: none"> ① 派遣とは異なる請負においては当社が業務執行指示を行い管理監督責任を負うことになるため、請負により発生し得るリスクについて事前検討し準備の上で役務を提供
<p>企業買収や業務提携等</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 期待した成果が上げられないことによる業績への影響 	<ul style="list-style-type: none"> ① M&Aなどの検討に際しては、投資検討会で多面的な検証や確認事項の評価を慎重に行うフローを遵守 ② M&AのPMIを重視し、検討時からPMIのリソースの確認とグループイン後の管理方法を議論 ③ M&A後も継続的な投資効果の測定と判断を実行

ITにおける情報セキュリティ管理

基本的な考え方・方針

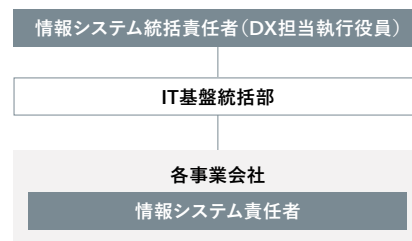
当社グループでは、包括的な「グループ情報システムポリシー」を定めています。本ポリシーのもと、情報システムを適正に取り扱い、セキュリティを確保することにより、事業の継続性を担保するとともに、当社グループの情報資産、および顧客企業、従業員、応募者をはじめとするステークホルダーの情報を保護しています。

体制と内部監査

当社グループでは、情報システムの管理や全体最適を目指したデジタルトランスフォーメーション(DX)を推進する組織として、当社の執行役員直轄のDX推進部門にDX企画部とIT基盤統括部を設置しています。また、各事業会社に情報システム責任者を任命し、当社のDX推進部門と連携することで、情報セキュリティ管理を統制しています。

加えて、内部統制評価の一環として、当社主要グループ会社の情報システムを対象にした監査を実施しています。当社グループのIT環境を包括的に把握するとともに、リスクの顕在化・評価を行うことで、問題点の早期発見と解決を図っています。内部監査部におけるIT全般統制では、セキュリティに関する統制について、整備状況と運用状況を評価しており、明らかになった懸案事項等は、取締役会および監査等委員会に報告されます。

機密情報管理体制の概要



取り組み

0回
重大な情報漏洩事案発生数
(2023年6月期)

データセキュリティに関しては、「グループ情報システムポリシー」のもと、「遵守」「開発・変更」「運用」「セキュリティ」「IT監査」「管理」の6項目の統制を通じて確保に努めています。また、すべての役員および従業員に対して、機密情報管理に関する教育・研修を継続的に実施し、機密情報に接する機会が多い従業員については、半期に1回標的型攻撃メール訓練を行うとともに、結果に応じたセキュリティ研修を実施しています。

グループ情報システムポリシーの詳細は、当社Webサイト内「ITにおける情報セキュリティ管理」のページをご覧ください。

個人情報保護

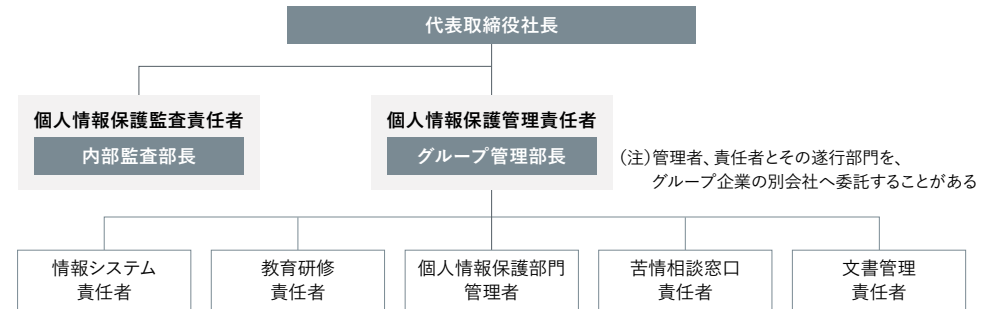
基本的な考え方・方針

人材の採用や雇用により成り立つ人材サービス業を営む当社グループにとって、個人情報の管理・保護は極めて重要であるだけでなく、責務であると言えます。この認識に基づき、当社グループは、「社会、人権、環境等に関する企業倫理」で個人情報保護に関する指針を明示するほか、「個人情報保護方針」をはじめとする規程を定め、入社時の教育や定期的な役員・従業員への研修の実施を通じた理解・浸透を図り、その遵守に努めています。

体制

個人情報保護管理責任者であるグループ管理部長が、情報システム・教育研修・個人情報保護部門・苦情相談窓口・文書管理の各責任者と連携し、個人情報保護への取り組みを実施するとともに、内部監査部長が監査しています。

個人情報管理体制の概要



取り組み

事業会社では、国内および海外の個人情報保護に関わる法令を遵守するとともに、原則的に個人情報保護における認定制度(プライバシーマーク制度等)と同水準の運用ルールを独自に設定し、管理・運用しています。具体的には、情報セキュリティ対策の強化、個人情報への不正アクセスの防止、個人情報の漏洩・滅失・毀損等の防止、事務所への入退室管理、委託先の監督等、安全管理への取り組みを推進しています。懸念事項があった際には、毎月実施するコンプライアンス会議のモニタリング項目として報告します。

また、内部監査による定期的な監査を実施し、マネジメントシステムの維持と継続的な改善を図るとともに、プライバシーマーク等の認証取得事業所においては、PDCAサイクルに基づいた定期的なモニタリングを実施しています。これらの監査やモニタリングで明らかになった懸念事項は、取締役会および監査等委員会に報告されます。

財務ハイライト

財政状態計算書主要項目

(百万円)

IFRS	2022年6月30日	2023年6月30日
流動資産	36,609	43,338
非流動資産	59,912	58,152
流動負債	27,793	31,596
非流動負債	5,382	4,878
親会社の所有者に帰属する持分合計	63,309	64,956
資本合計	63,345	65,016
総資産	96,521	101,491

損益計算書主要項目

(百万円)

IFRS	2022年6月期	2023年6月期
売上収益	148,573	161,689
売上原価	114,141	122,889
売上総利益	34,432	38,800
販売費及び一般管理費	24,876	26,786
営業利益	10,103	12,760
税引前当期利益	10,238	13,103
当期利益	7,046	9,544
親会社の所有者に帰属する当期利益	6,975	9,533

キャッシュ・フロー計算書主要項目

(百万円)

IFRS	2022年6月期	2023年6月期
営業活動によるキャッシュ・フロー	15,501	15,598
投資活動によるキャッシュ・フロー	△2,161	611
財務活動によるキャッシュ・フロー	△22,046	△12,667
現金及び現金同等物の期末残高	12,404	16,077

主要財務指標

IFRS	2022年6月期	2023年6月期
売上収益営業利益率	6.8%	7.9%
売上収益販管費率	16.7%	16.6%
売上収益当期利益率	4.7%	5.9%
親会社所有者帰属持分当期利益率(ROE)	10.9%	14.9%
総資産利益率(ROA)	10.1%	13.2%
自己資本比率	65.6%	64.0%
D/Eレシオ(のれん控除後)	0.10倍	0.08倍
株価収益率(PER)	19.14倍	19.22倍
1株当たり親会社所有者帰属持分(BPS)	716.32円	750.50円
基本的1株当たり当期利益(EPS)	78.30円	109.13円
1株当たり配当金	45円	50円

非財務ハイライト

人材の分布に関する情報

(%)

項目	2022年6月期	2023年6月期
人材構成	技術・技能社員：91.6	技術・技能社員：92.3
	従業員(管理職)：1.3	従業員(管理職)：1.1
	従業員(一般社員)：7.1	従業員(一般社員)：6.6
年齢構成	～29歳：45.3	～29歳：49.5
	30～39歳：29.1	30～39歳：26.7
	40～49歳：14.0	40～49歳：12.3
	50～59歳：9.1	50～59歳：8.7
	60歳～：2.6	60歳～：2.8
女性社員比率	25.6	26.9
外国籍人材比率	3.5	2.7
60歳以上の社員比率	2.6	2.2
障がい者雇用率	2.32	2.3

人材への投資やウェルビーイングに関する情報

項目	2022年6月期	2023年6月期
のべ研修時間数	842,769時間	1,246,611時間
のべ研修受講者数	22,406名	34,025名
総教育研修投資額	1,419百万円	2,131百万円
顧客企業への転職数	319名	350名
自発的退職率	98%	99.2%
有給休暇取得率	71.76%	75.4%
育児休業・介護休業取得者数	225名	240名
うち男性	19名	18名
重篤な労働災害の発生数 (休業4日以上、あるいは後遺障害が残る事案等)	30件	37件
ヘルプラインや社内相談等の利用件数	45件	36件
(うち重大な内部告発数：許認可にかかる重大な勧告、 巨額の賠償訴訟等)	0件	0名

ガバナンスに関する情報

項目	2022年6月期	2023年6月期
女性取締役比率	10%	30%
社外取締役比率	50%	50%
外国人取締役比率	0%	0%
独立役員会の開催数	3回	1回
中途入社管理職比率(国内)	83.2%	94.1%
女性管理職比率(国内)	10.5%	10.9%
許認可にかかる重大な勧告数	0回	0回
贈賄、刑事告発、巨額の賠償訴訟数	0回	0回
重大な情報漏洩事案発生数	0回	0回
コンプライアンス教育実施率(国内)	93%	100%
個人情報管理等教育実施率(国内)	82%	93%
政治献金・ロビー活動に関する支出額	0円	0円

環境保全や社会貢献活動に関する情報

項目	2022年6月期	2023年6月期
地域貢献、社会貢献に関連する支出額	38,513千円	39,093千円
紙の購買量(重さ換算)	23.1t	22.4t
紙の回収量(重さ換算 自社でのリサイクル材料)	3.83t	9.8t
温室効果ガス排出量(Scope 1)	5t-CO ₂	2t-CO ₂
温室効果ガス排出量(Scope 2) マーケット基準	727t-CO ₂	858t-CO ₂



最新の非財務情報は当社Webサイト内「非財務情報」のページをご覧ください。

発行にあたって

「統合報告書2023」の発行にあたって

当社の中期経営計画BY25は、2022年6月期～2025年6月期の4カ年となっており、今回の統合レポート2023の発行は、この中期経営計画のちょうど中間点を折り返したタイミングとなります。

当レポートでは、中期経営計画の進捗状況として、売上収益や利益の伸長の背景にある当社の取り組みや思いをご理解いただけるよう作成しました。

これまでの2年間で、価値創造プロセスやマテリアリティの議論、監査等委員会設置会社への移行などがガバナンス体制の強化、そして中期経営計画期間に合わせたマテリアリティKPIであるOPI(オープンアップ・パーパス・インデックス)の設定など、パーパス「幸せな仕事を通じてひとりひとりの可能性をひらく社会に」を経営の軸に置き、継続的な取り組みを推進しています。そして当社グループが展開する事業、事業を通じて創出する経済的・社会的な価値、それらが持続的な企業価値の向上につながっていることを示せると考えています。また、最新の非財務情報や当レポートではカバーできない情報はWebサイトで随時更新しています。

ステークホルダーの皆様との建設的な対話のためのツールとして、当レポートを活用し、今後の経営に生かしてまいります。

上席執行役員(サステナビリティ管掌)

村井 範之

オープンアップグループの情報開示



オープンアップグループの開示情報については
当社Webサイトをご覧ください。

賛同イニシアチブ



国連グローバル・コンパクト

当社グループは、2023年6月に国連グローバル・コンパクトに署名しました。国連グローバル・コンパクトが提唱する「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の4分野からなる10原則を支持し、持続可能な社会の実現と当社グループの成長を目指して、サステナブルな活動を実践します。

外部評価

(株)ビーネックテクノロジーズ、(株)夢真



健康経営優良法人2023
健康経営優良法人2023

(株)ビーネックパートナーズ



優良派遣事業者

(株)オープンアップグループ



DX認定
経済産業省のDX認定



FTSE Blossom
Japan Sector
Relative Index

「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」構成銘柄

特例子会社(株)オープンアップウイズ



厚生労働省の「もにす認定」



かながわSDGsパートナー



さがみはらSDGsパートナー



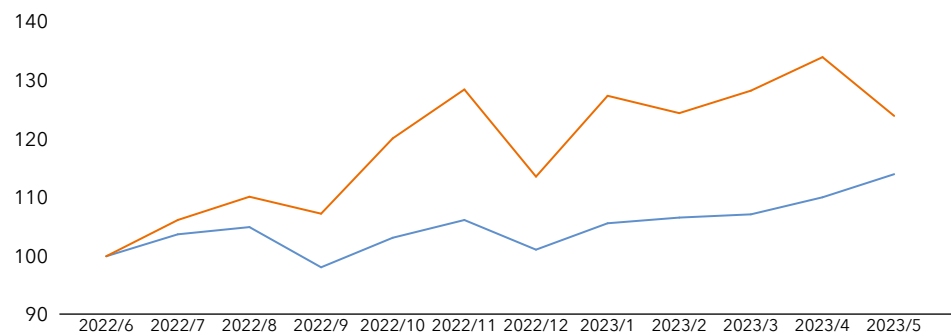
えるぼし認定

会社概要／株式の状況

会社概要

社名	株式会社オープンアップグループ
代表者	代表取締役会長兼CEO 西田 穰 代表取締役社長兼COO 佐藤 大央
設立	1997年8月
資本金	4,695百万円(2023年6月30日現在)
本社所在地	〒105-0021 東京都港区東新橋2-14-1 NBFコモディオ汐留

株価の推移



— 株価 — TOPIX

(注)2022年6月末の終値を100とした株価の相対値の月末値を表示しています

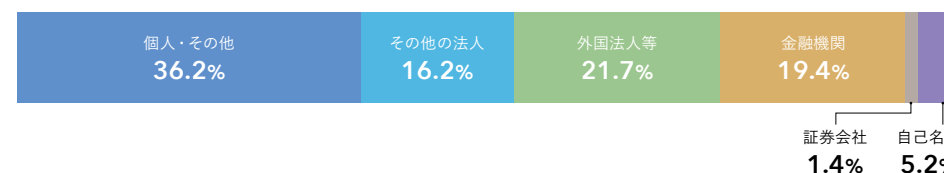
免責事項

本統合レポートに記載された推測や予測などは、発行時点における当社の判断であり、情報の正確性を保証するものではありません。また、今後、予告なしに変更される場合があります。細心の注意を払って制作・発行していますが、万が一この情報に基づいて損害を被ったいかなる場合においても、当社および情報提供者は一切の責任を負いませんので、あらかじめご承知ください。

株式の状況(2023年6月末時点)

証券コード	2154
上場金融商品取引所	東京証券取引所プライム市場
発行可能株式総数	360,000,000株
発行済株式の総数	91,575,411株
株式売買の単位	100株
株主総数	17,613名

所有者別株式分布状況



大株主(上位10名)

株主	持株数(株)	持株比率(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	9,177,000	10.0%
中山 隼雄	8,378,000	9.1%
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	7,336,805	8.0%
株式会社アミューズキャピタル	7,240,000	7.9%
有限会社志	5,785,256	6.3%
佐藤 淑子	4,809,054	5.3%
株式会社オープンアップグループ	4,770,276	5.2%
STATE STREET LONDON CARE OF STATE STREET BANK AND TRUST	3,421,000	3.7%
佐藤 大央	2,730,678	3.0%
株式会社アミューズキャピタルインベストメント	1,240,000	1.4%