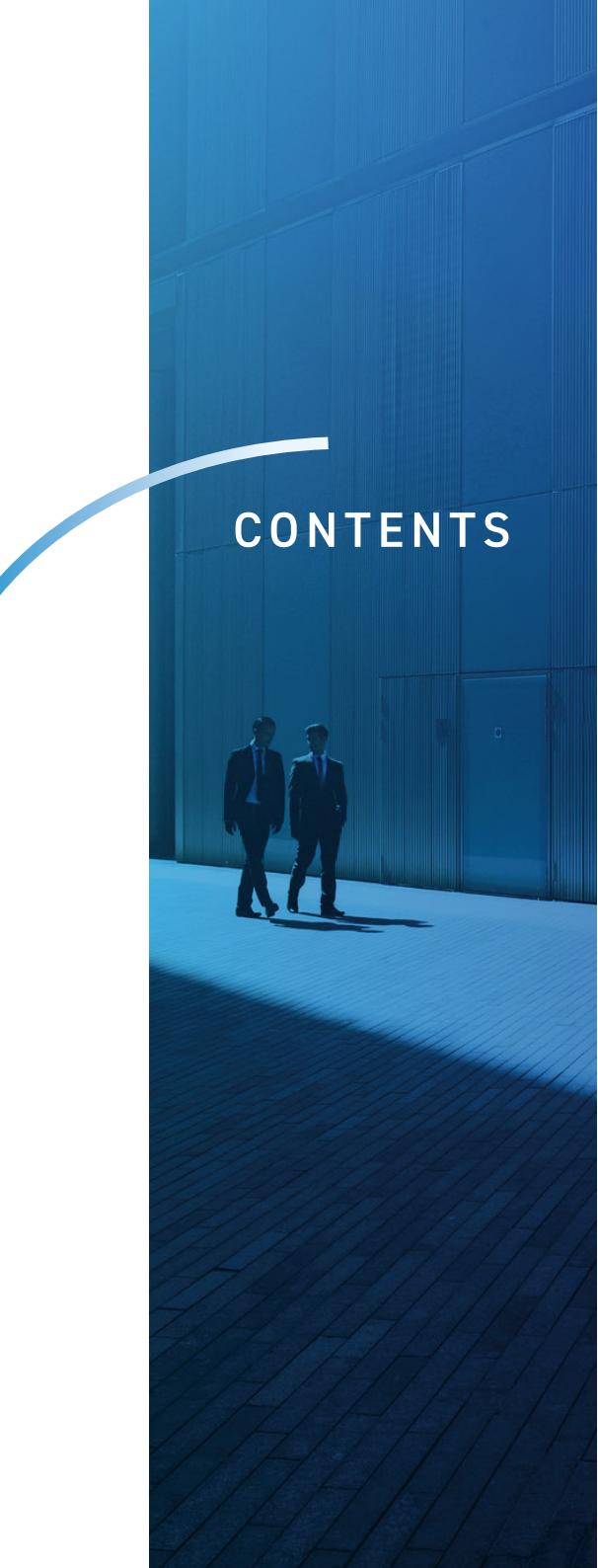


北洋銀行グループ



Human Capital Report 2025

北海道共創パートナーズ



CONTENTS

01	トップメッセージ	2
02	会社概要・沿革	3
	HKPの掲げるPMVV	4
03	基本戦略	5
	組織ビジョン・求める人材像	6
04	人材戦略	7
	KSF(人的資本ROI、生産性)	8

	Recruitment	
05	採用	10 - 11
	Human Resource Development	
06	育成	13 - 15
	Personnel System	
07	人事制度	17
	Organization Culture	
08	組織風土	19 - 20
	Work Environment	
09	業務環境	22
	Human Capital Data	
10	ISOデータ	24 - 28

01 トップメッセージ

北海道経済の発展のため、人的資本経営を浸透させる

北海道共創パートナーズ(HKP)は2017年9月に、北洋銀行の戦略子会社として設立され、「経営者に寄り添い伴走すること」を使命として、お客様が抱える様々な悩みに寄り添い、質の高いサービスを実現するため、ひとつひとつ丁寧に、地道に、汗をかきながら、最適なソリューションを提供すること大切にしています。

我々のカウンターパートはほとんどが経営者となります。そのため、経営者が安心して相談いただけるような知識、コミュニケーション力、発想力などが社員に求められます。

人的資本経営は人材を「資本」として捉え、その価値を最大限に引き出すことで、中長期的な企業価値向上につなげる経営の在り方ですが、HKPの成長リソースはまさに人材であり、多様な社員の採用と、入社した社員の育成が必要不可欠です。

北海道経済の発展のため、また北海道で人的資本経営を浸透させるためにも、まずはHKPへ考え方を落とし込み、日々ブラッシュアップしてまいります。



代表取締役社長
岩崎 俊一郎

02 会社概要・沿革

会社概要

名称	株式会社北海道共創パートナーズ
所在地	札幌市中央区大通西3丁目7番地 北洋大通センター13階
設立	2017年9月27日
資本金	4,950万円
株主	株式会社北洋銀行 100%
役員	取締役会長 増田 仁志 代表取締役社長 岩崎 俊一郎 常務取締役 宮本 光弥 監査役(非常勤) 清水 一将
従業員数	109名(2025年3月時点)
事業内容	①経営コンサルティング ②組織・人材コンサルティング ③事業承継コンサルティング ④補助金コンサルティング

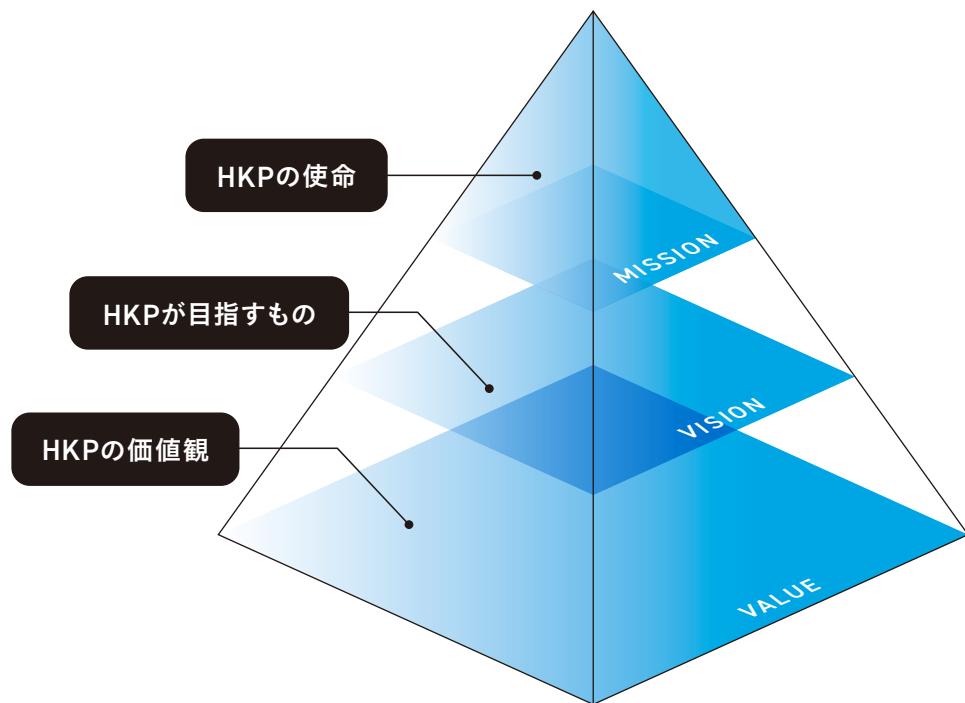
沿革

2015年 8月	• 日本人材機構設立
2017年 9月	• 日本人材機構と北洋銀行の共同出資で当社設立 • コンサルティング事業とプロフェッショナル人材のシェアリング事業を開始
2018年10月	• 有料職業紹介事業の許可を取得して、人材紹介事業に参入
2020年 4月	• 北洋銀行が日本人材機構の保有する株式を取得し100%子会社化 • 北洋銀行からM&A事業を移管
2021年 4月	• 北洋銀行から補助金支援事業を移管
2023年 7月	• 北洋銀行から事業承継事業を移管

02 HKPの掲げるPMVV

パーカス(HKPの存在意義)

私たちが掲げるパーカス・ミッション・ビジョン・バリューを通して、大切にしている想いを紹介します。



◆パーカス(HKPの存在意義)

お客様にとって：信頼できる経営参謀
職員にとって：成長と自己実現の場
株主にとって：法人部門の戦略子会社
社会にとって：北海道経済の活性化

◆HKPの使命

経営者に寄り添い「伴走」する

◆HKPが目指すもの

全国レベルの中小企業向け総合コンサルティング会社

◆HKPの価値観

- ・ クライアントファースト
- ・ プロフェッショナルとしての責任ある行動
- ・ 厳しく、楽しく
- ・ 昨日の自分より成長
- ・ 広い視野で

03

基本戦略 丁寧な伴走の積み重ねによる「顧客からの信頼の最大化」

HKPの基本戦略を裏付ける競争優位の源泉 ①北洋銀行の経営基盤 × ②人材力

メンバーを「人的資本」と捉え、その価値を高める施策を通じて、メンバーを増やし(採用・定着)、

ジョインしたメンバーの能力を最大限発揮していくこと(育成・組織開発・環境整備)を通じて、

人的資本の価値最大化とともに事業の持続的な成長を実現してまいります。

北洋銀行の経営基盤

親会社の北洋銀行は北海道でメインバンクシェア約35%のリーディングバンクです。北海道の企業、約23,000社との取引基盤を持ち、銀行のメンバーが経営者との対話を通じて経営課題を常時把握・蓄積しており、HKPと連携するルートが構築されています。北洋銀行の顧客基盤から経営課題を把握する仕組みがあることがHKPの競争優位の源泉の一つとなっています。



多様な専門性を持った人材

地域企業の経営課題は、事業や組織の状況に応じて処方箋(解決に向けたアプローチ)をオーダーメイドで提供していく必要があります。道内中小企業経営者の想いを実現するために、ひとつひとつ丁寧に、地道に、汗をかきながら「伴走」することが「HKPの心」であり、丁寧な「伴走」の積み重ねこそがHKPの真骨頂と考えています。それを実現する「人材」を如何に集め、能力を高めていくかが、基本戦略遂行上の重要な戦略変数と捉えています。

◆ HKP社員のバックボーン

コンサル

有限責任あさき監査法人／EYストラテジー・アンド・コンサルティング／コーポレイト・ディレクション／税理士法人山田&パートナーズ／税理士法人池脇会計事務所／税理士法人中野会計事務所／あしたのチーム／アタックス・ビジネス・コンサルティング／AKKODISコンサルティング／MIT Corporate Advisory Services／PMC 等

人材

リクルート／パーソルキャリア／パーソルテンプスタッフ／ジェイエイシーリクルートメント／ワークポート／エス・エム・エス 等

金融

みずほ銀行／三井住友銀行／北洋銀行／野村證券／大和証券／商工組合中央金庫／青森みちのく銀行／日本政策金融公庫／北海道信用金庫／SMBCフレンド証券 等

事業会社・公共組合等

北海道新聞社／デジタルガレージ／SCSK北海道／ADKマーケティング・ソリューションズ／Gap Japan／コクヨ／ジョンソン・エンド・ジョンソン／ファイザー／LIFE CREATE／インサイト／コナミスポーツ／セイコーマート／ロゴスホールディングス／北海道漁業協同組合連合会／北海道農業共済組合／北海道味の素 等

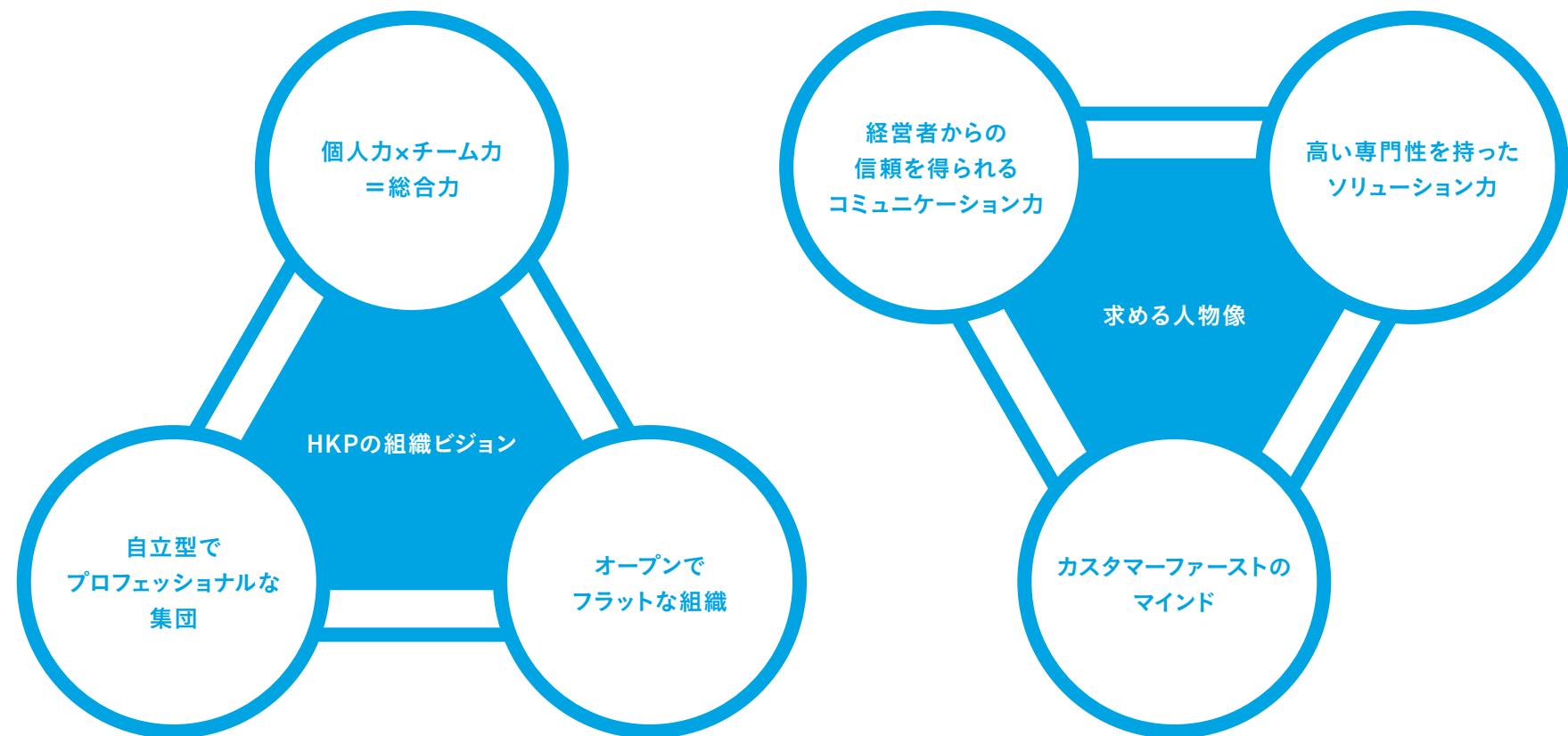
行政

日本人事機構／経済産業省／厚生労働省／国税庁／北海道警察 等

(2024/10 所属 社員データより抜粋)

03 組織ビジョン・求める人材像

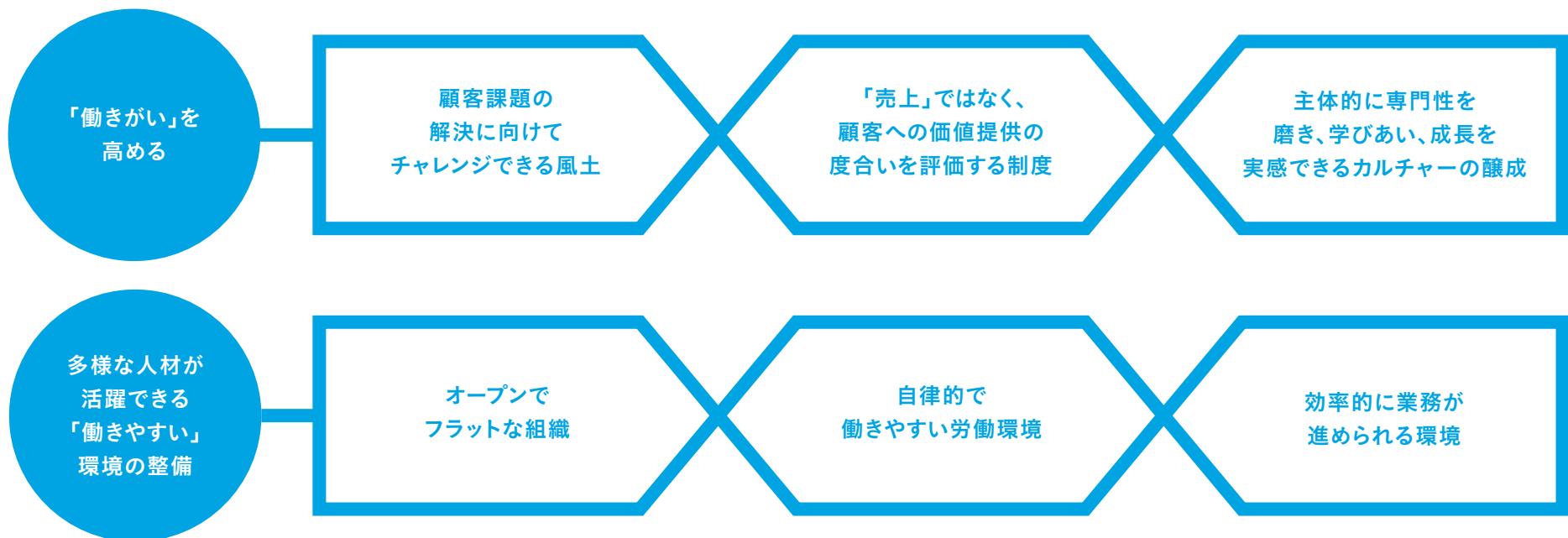
北海道の経営者は様々な悩みを抱えています。顧客ニーズの本質はソリューションの提供ではなく、HCPが経営に関して何でも相談できる存在（経営参謀）になることだと考えています。経営者に伴走して決められたパッケージではなく、経営参謀として「総合的」×「継続的」な支援をするために、自社の組織開発や人材育成を行っております。



04 人材戦略

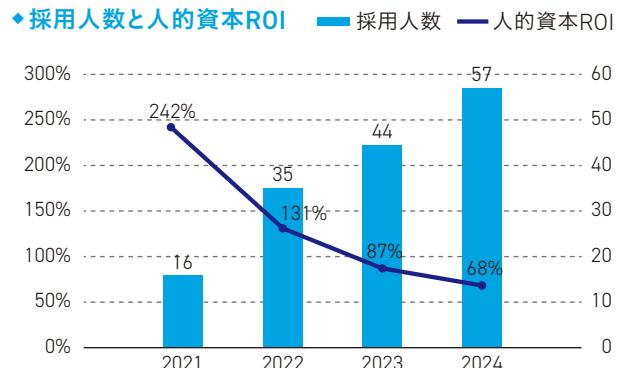
HKPのKSFはクライアントの伴走支援を通じた信頼の積み上げであり、それを提供できる人材をいかに増やせるか(人材力の最大化)となります。「経営者に寄り添い伴走する」というミッションを遂行できる人材として、経営者との対話を通じた信頼を得られるコミュニケーションスキル、プロフェッショナルとして課題解決に導けるソリューションスキル、クライアントファースト志向を持ち、自律的・主体的に行動するマインドを持つ人材をさらに増やしていきたいと考えています。そういった人材を惹きつけ、能力を高め、その能力を最大限発揮してもらうことを目的とし、人材戦略の骨子を定めています。

※人材力=人員数×人材の能力



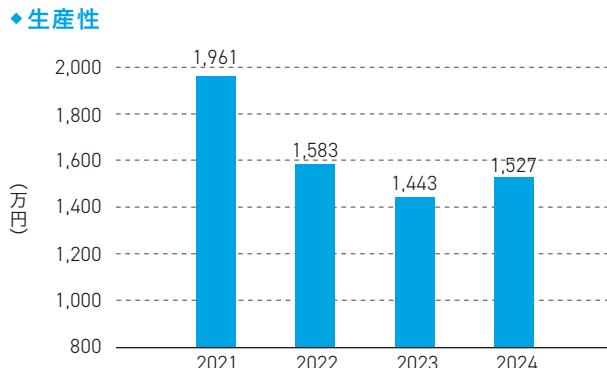
04 KSF(人的資本ROI、生産性)

クライアントの伴走支援を通じた信頼の積み重ねを示す指標として「人的資本ROI」と「生産性」を経営上の重要指標としてモニタリングを行っています。人的資本に対する投資を通じて、重要指標の最大化を目指した経営を行ってまいります。



人的資本ROI=営業利益÷人的資本コスト(人員数×人件費)

「社員を増やす」もしくは「人件費単価を上げる」ことで投資を実現
人的資本へ投資した効果が営業利益にどう影響を与えているかをモニタリング



生産性=売上総利益÷人員数

従業員の能力向上により、生産性にどう影響を与えているかをモニタリング

当社は事業成長フェーズにあり、人的資本への投資(経験の浅い中途社員やアシスタントの増加等)や
新規事業への取組みによって人的資本ROI・生産性は低下傾向しておりますが、
国内のISO 30414認証取得企業と人的資本ROIを比較^{※1}しても高い水準を維持しております。

※1 参考として人的資本ROIを公表しているISO 30414認証取得企業13社をベンチマーク 2022年度:平均31.2%(最小値:-18.2% 最大値:155.7%)

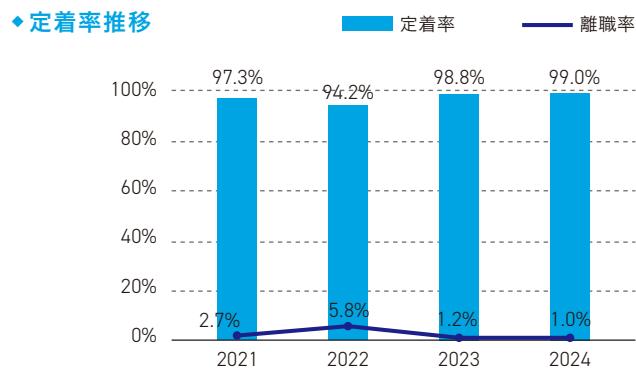
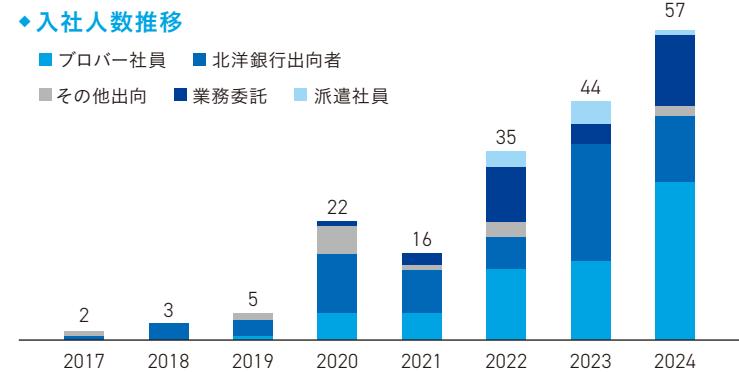
05

Recruitment



05 採用

顧客の伴走支援を通じ価値提供をできる人の確保・定着がHCPの生業に直結することから、「組織にマッチした専門人材の獲得」「早期の会社定着」へ注力しています。2017年の創業以来、多様な顧客ニーズへの対応のため、「中途採用」で様々な職種・業界の経験を持つ専門人材の採用を進め、現場で活躍しています。現在、成長フェーズであるHCPでは事業戦略に沿って新規事業の立ち上げも頻繁に発生します。該当分野における高度な経験・専門性を持つ人材獲得を素早くおこない実装するため、自由度の高い選考フローとともに、場合によっては雇用形態に囚われない働き方の従業員も入社しています。一方で、「顧客への伴走支援を真摯におこなえる人材」でないと、顧客への価値提供や社内の連携に不和が生じる可能性があることから、選考フローで組織風土にマッチする「人柄」を確認し、質担保の取り組みも行っています。また、入社後のスムーズな業務移行ができるための仕組みを整えることで、高い定着率となっています。



05 採用 主な取り組み

面接・選考の自由度拡大に対する取り組み

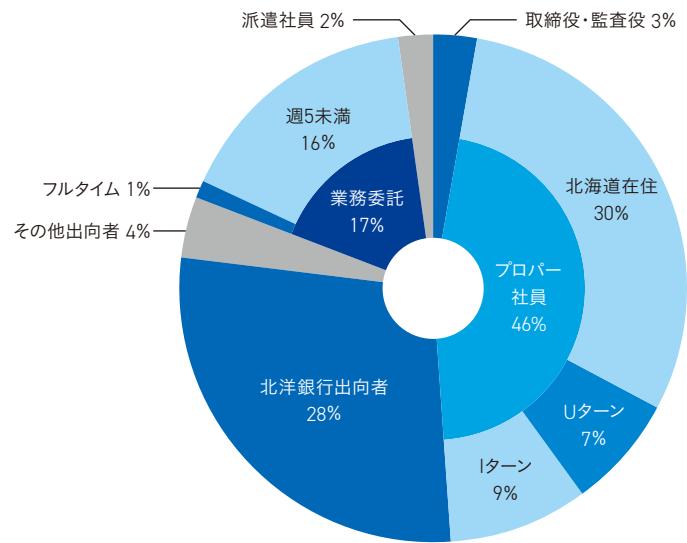
- エージェント・Web採用・リファラル採用等、多様なチャネルにより採用活動をしています。
- 遠方からのUターンでの応募者に対応しやすいように、オンライン面接の実施を積極的に取り入れています(Uターン比率16%)。
- HKPの理念に共感し、スムーズに風土に馴染めるように、「人柄」重視の採用をしています。
- 2024年度より新卒の採用を開始しています。
(2024年度 採用1名、2025年度以降も若干名の採用を予定)



多様な勤務形態・外部労働力の活用

- 優秀な人材獲得のため、フルタイム正社員のみならず、「業務委託」による「PJベースの参画」「週2~3日勤務」「短時間勤務、(1日4時間等)」等の多様な働き方を希望する人材の受け入れを積極的に行ってています。
- 顧客課題において自社で対応できない案件については、積極的にアライアンスを結び、外部労働力として活用することで広く顧客課題を対応できるようにしています。

◆雇用形態別メンバー構成比



06

Human Resource Development

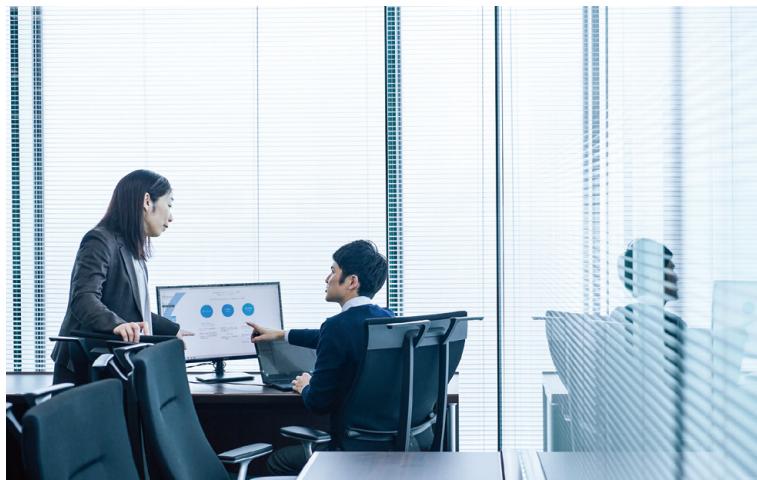


06 育成

HKPメンバーが目指す人材像を「経営人材」と「課題解決人材」に設定し、経営者に伴走できる人材を育成するために様々な取り組みを実施しています。

担当している領域のプロフェッショナルを目指し、各事業部でOJTや事業部別研修を通じて、未経験でも自身の領域や専門性を早期に習得できる支援を行っています。

また、クライアントの多様な経営課題を解決するスキルを高めるため、プロジェクトの事例や各事業部の特色ある取組み事項を全社で共有する事業部横断の勉強会「ぶもれん」を定期開催して、ソリューションの幅を広げる支援を行っています。



06 育成 主な取り組み①

オンボーディング施策

各事業部の特性に合わせた「入社オリエンテーション」や「1on1ミーティング」等を設け、事業の全体像や基本業務の提供によりスムーズな業務移行をしやすい様に工夫しています。

社内勉強会

定期的な勉強会開催により、多様なインプット機会が用意されています。

◆事業部横断の連携共有会「ぶもれん」(月1回)

部門間連携活性化を目的とし、全社員が参加する定例勉強会。連携の好事例共有や他事業部ソリューション紹介が主なコンテンツで、経営者との会話の幅を広げる勉強の機会となっています。

◆事業部別勉強会(各事業部平均月1回程度)

事業部の専門性をより強化するために、最新事案の共有や、好事例の深堀り等をおこないます。

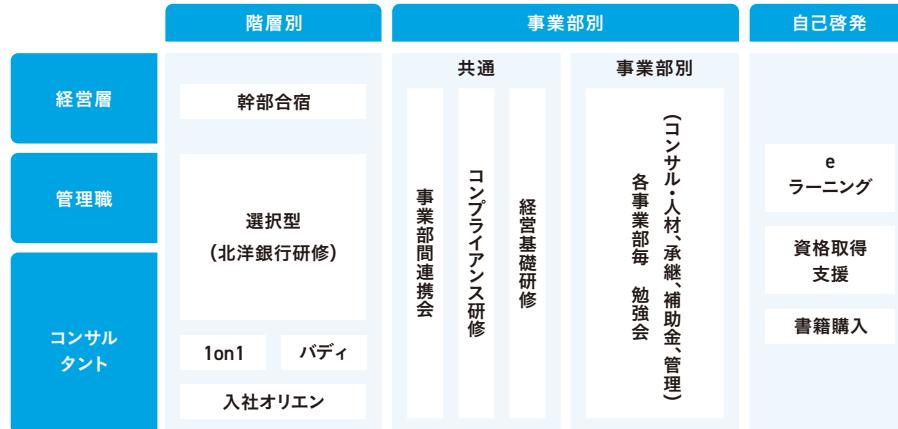
◆コンプライアンス研修(月1回)

銀行子会社として厳格なコンプライアンス意識醸成のため、様々な事案を扱い知識を高めます。

◆経営基礎研修(不定期開催)

経営幹部によるテーマ別研修。2024年は戦略コンサルティング会社出身の社長による「戦略研修」を全7回実施。

◆HKP教育体系



◆倫理・コンプライアンス研修を受講した従業員の割合

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
実施回数	ハラスメント研修	情報管理研修	コンプライアンス研修 (上記以外)	コンプライアンス研修 (上記以外)
	1	2	1	1
	8	5	6	7
	10	11	11	9
当日受講率*1	—	79.8%	84.4%	74.8%
最終受講率*2	—	100.0%	100.0%	100.0%

*1:毎月の参加率を単純平均して算出 *2:事後学習者を含む受講率

06 育成 主な取り組み②

自己啓発支援

学びたいときに必要な情報が手に入る取り組みを行っています。

◆eラーニングによる自習制度

個別の自己啓発ニーズに対応し、ビジネススキルを学べるeラーニングプログラムの利用が可能です。プログラムは全従業員アクセス可能です。

◆資格取得支援制度

中小企業診断士やキャリアコンサルタント等業務に親和性が高い資格において、資格取得祝い金制度を設けています。年間複数名が当制度の対象となっており、自発的な自己啓発の風土づくりの一端を担っています。

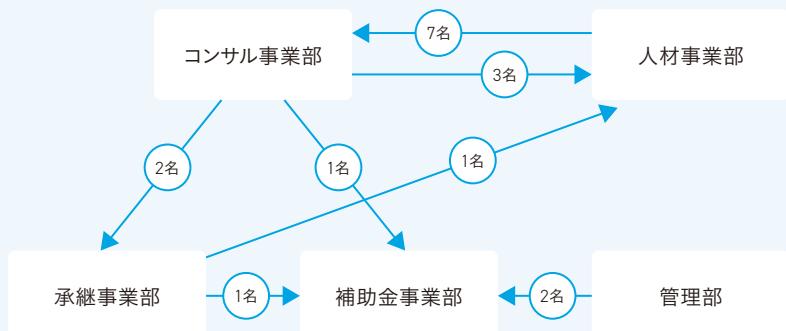
◆書籍購入支援

業務に使う専門書を適宜購入することができます。購入した本は、オープンスペースに展示し、誰でも貸与が可能です。

ジョブローテーション

HKPの強みである専門性の高い事業部が複数あることをいかし、本人の意向を尊重したジョブローテーションの実施を徐々に拡大中です。部門異動により専門領域の幅を広げることで、社員の経営者への伴走するスキルアップにつながることを目指します。

◆事業部間ジョブローテーション人数実績 (2017~2024/4/1)



07

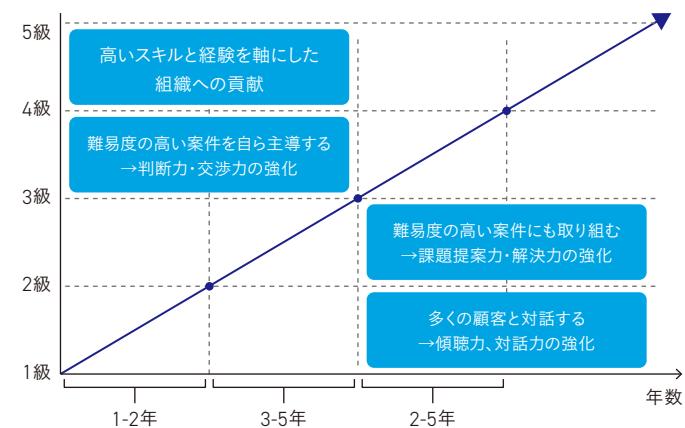
Personnel System



07 人事制度

HKPの人事制度はHKPのミッションやバリューのメッセージと一貫した独自の制度です。「経営者に寄り添い伴走する」というミッションを達成するために、売上や成果ではなく顧客の課題解決能力などのコンピテンシーにより従業員を評価する制度や、高い専門性を有した中途入社者を採用するために年齢に関係ない実力に応じた柔軟な処遇が可能な給与制度としています。また、事業が成長フェーズであることから、従業員にも成長スピードを高めてもらうことを意図し、6ヶ月サイクルで評価・昇格・昇給を実施しています。

◆人事制度



主な取り組み

◆「顧客への伴走」を重視した評価制度

全事業部共通の評価制度は、HKPのミッションである「経営者に寄り添い伴走」できているか、を図るシンプルな定性項目で構成されています。個人に紐づく定量(数値)目標ではなく、「ひとつひとつ丁寧に、地道に汗をかきながら目の前の顧客に伴走できたか?」により社員の能力評価をし、その結果が昇格や昇給に紐づきます。年功序列ではなく能力に応じた処遇(昇格)をしています。

◆専門人材を受け入れやすい独自の給与制度

高度な専門人材を採用するために、独自の給与制度を運用しています。能力を考慮して役職ごとに広い年俸レンジとなっているため、多様な専門人材への対応が可能です。

◆6ヶ月サイクルの制度運用

事業の成長速度に合わせて、半年ごとの評価に応じて昇格・昇給を決定しており、スピード感のある柔軟な昇格・昇給の決定を可能としています。社員へは6ヵ月毎の人事考課フィードバック面談による自身の課題を知る機会提供をおこない早期の成長を促します。

◆オープンな人事制度

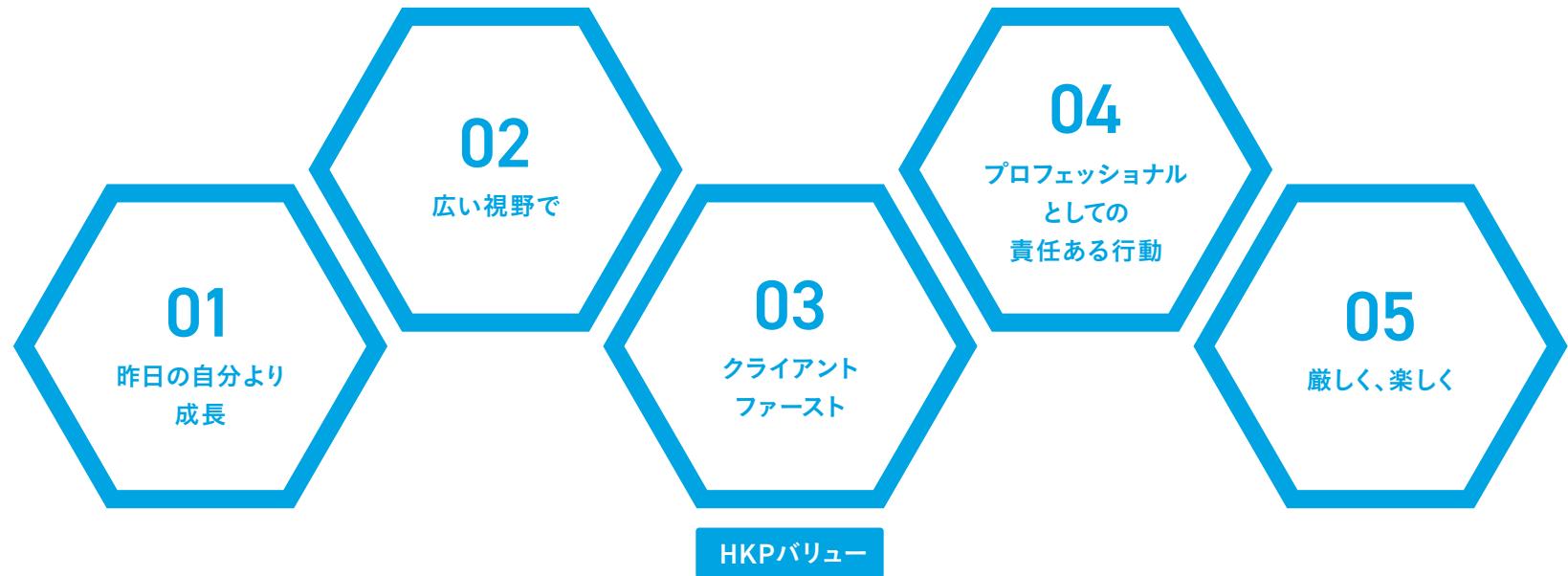
ミッション・ビジョン・バリューと連動した人事制度は評価項目や給与制度は社員に開示されており、昇給や昇格のモチベーションになっています。

The background of the slide features a modern building with a glass facade and a brick-paved walkway. Two people in business suits are walking on the walkway. The slide has a blue gradient background with abstract blue lines and curves.

08

Organization Culture

経営者に寄り添い伴走するために
5つのバリュー(価値観・行動指針)を設定



「クライアントファースト」がまず大前提としてあり、自分だけでは解決できないことも、自分以外の専門人材に事業部や役職の垣根なくアクセスし、解決の糸口を見つけ出し、事業部横断で顧客課題の解決に取り組みます。クライアントファーストを追求した結果、事業部間の連携や新サービスの開発など、「オープンでフラット」かつ「挑戦しやすい」組織風土が根付いています。

08 組織風土 主な取り組み

オープンでフラットな組織文化

20代から60代まで幅広い世代のメンバーが所属しておりますが、社長から若手まで「〇〇さん」と呼び合う、フラットな組織で、失敗よりも挑戦を推奨しており、メンバーを信じて任せる風土です。失敗したとしてもそれを活かして前に進むために次のアクションをどうするか?を上司と一緒に考えることが風土として根付いています。新サービスや新規事業立ち上げ機会も多く、役職は年次に関係なく大きな裁量権を持って仕事を創りあげていくことが可能です。

相互理解の機会

全従業員がオンラインツールで簡単な自己紹介(顔写真・略歴・趣味等)を公開しており、日々の会話や業務における情報交換のきっかけとなっています。従業員の資格取得や慶事(出産等)は、日常的にチャット上にアップされタイムリーに情報共有されています。全従業員を対象とした会社主催の懇親会を年2回(夏、冬)実施しています。幹事は社長と若手が担っており、部門の垣根を超えたコミュニケーション機会創出の場となっています。任意参加のサークル活動が複数あり、趣味を生かした横の連携も盛んにおこなわれています。(マラソン、ゴルフ、麻雀、釣り、オンラインゲーム、ダーツ、株式投資(道内企業等への投資は禁止))

定期的なミーティングによる目線のすり合わせ

1ヵ月に1回の部門間連携共有会で、全事業部がお互いの部門で実施している内容を相互理解する機会を設けています。これにより部門間連携が促進される機会になっています。四半期に1回の全社共有会で、PMVVの再確認、全社・各事業部の戦略や目標に対する進捗を全社員が確認する機会を設けています。また年1回の幹部合宿で経営層が一枚岩となる機会としています。

コンプライアンス意識の醸成

銀行の子会社として日頃からコンプライアンスに対する意識を高めるために、月1回のコンプライアンス研修を実施。また年1回、北洋銀行と合同でコンプライアンスへのアンケートを実施し、ハラスメント等が身近で発生していないか確認しています。

定期的な組織コンディション把握への取り組み

自社開発した組織診断ツール「RED」を実施して、経年の組織コンディションを把握しています。

◆エンゲージメント

	2022年度	2023年度	2024年度
回答率	82%	95%	82%
会社に対する満足度*	8.3	7.2	6.9
経営ビジョン	3.7	4.5	4.5
仕事へのやりがい	3.1	3.9	3.9
待遇	3.1	3.7	3.8
職場環境	3.0	3.7	3.6
職場風土	3.4	4.3	4.3
コミュニケーション	3.2	4.1	4.1

対象者:常勤役員+プロパー社員+出向社員+派遣社員(業務委託社員は除く)

*:当該項目のみ10点満点、それ以外は5点満点

A photograph of a modern building with a glass facade. In front of the building, two people in business suits are walking on a paved sidewalk. The image is framed by a large blue graphic element on the right side, featuring a curved line and a diagonal line.

09

Work Environment

09 業務環境

多様性と柔軟性を活かし、誰もが安心して働き続けられる業務環境を整えることで、従業員が「クライアントの経営課題に専門性をいかして伴走する」という業務に集中できるように、取り組んでおります。そのため、リモートワークやフレックス制度等の自由度の高い働き方、またそれを実現するためのデジタル化を促進しています。自分の裁量で働く時間をコントロールすることができる所以、時間の制約や突発的なトラブルの多い子育て世代も働きやすい環境となっています。

自由度の高い働き方

◆フレックス制度

勤務時間はフレックス勤務制度を導入しており、各自が業務状況やプロジェクトに応じて働く時間は裁量を持って設定することが可能です。

◆リモートワークの活用可能

基本的にはオフィスで自部署だけでなく、他部署とも連携しながら業務を行っておりますが、資料作成に集中する際、子供の発熱で外に出られないなど、状況に応じてリモートワークができる環境を整えております。

◆フリーアドレスの導入

部門を超えたコミュニケーションが活性化するようにフリーアドレスを導入。窓際で資料作成に集中できるような座席も用意しています。

◆デジタルを活用した業務効率化

リモートワークのWi-Fi環境や大型モニターの設置、また各種ITソフトを導入して業務の効率化を図っています。



10

Human Capital Data

A photograph of two men in dark suits standing in a modern office lobby. The floor is made of large, light-colored tiles. In the background, there are large glass windows and doors. The lighting is dramatic, with strong shadows and highlights.

10 ISOデータ

倫理とコンプライアンス

北洋銀行グループでは、コンプライアンスを経営の最重要課題の一つと位置付け、コンプライアンス態勢に関わる各種規程を制定し、法令等を遵守する組織運営や企業風土の醸成を図っています。倫理・コンプライアンス研修に関しては、毎月全社員向けの研修を実施しており、コンプライアンスの意識を高めています。

◆ 提訴された苦情の種類と件数

	2022年度	2023年度	2024年度
ハラスメント	0	0	0
いじめ	0	0	0
職場環境	0	0	0
その他	0	0	0
合計	0	0	0

※内部通報窓口、外部通報窓口へ相談があった件数

◆ 倫理・コンプライアンス研修を受講した従業員の割合

	2022年度	2023年度	2024年度
ハラスメント研修	2	1	1
情報管理研修	5	6	7
コンプライアンス研修 (上記以外)	11	11	9
当日受講率*1	79.8%	84.4%	74.8%
最終受講率*2	100.0%	100.0%	100.0%

コスト

事業拡大に向けて、当社の成長ドライバーである人材の確保を先行して進めています。そのため、売上の伸長率(193.0%*)と比較して、総労働力コストの伸長率(368%*)は上回って推移しております。

*伸長率=2024年/2021年比

◆ コスト

	2022年度	2023年度	2024年度
総労働力コスト*1	345百万	557百万	838百万
外部労働力コスト*2	27百万	46百万	53百万
総雇用コスト*3	317百万	511百万	786百万

*1:役員、正社員及び出向者への報酬(賞与・通勤手当含) + 外部労働力コスト

*2:業務委託社員への委託費用+人材派遣料

*3:役員、正社員及び出向者への報酬(賞与・通勤手当含) + 人材育成費

10 ISOデータ

ダイバーシティ

年齢や性別を問わず、カルチャーフィットを重視して多様な人材を採用し、組織強化を図っています。創業以来、中途メンバーと銀行からの出向者で構成されておりましたが、2025年度から新卒の受け入れを開始しています。

◆労働力のダイバーシティ(年齢・性別・障害有無)

※単位:人

		2022年度	2023年度	2024年度
0-19歳		0	0	0
20-29歳		4	4	10
30-39歳		20	42	57
40-49歳		19	24	27
50-59歳		7	10	12
60歳以上		2	2	3
性別	男性	50	74	89
	女性	2	8	20
障害有無	障害なし	51	82	108
	身体障害	1	0	1
	聴覚障害	0	0	0
	視覚障害	0	0	0
	精神障害	0	0	0
国籍	日本	52	82	109
	海外	0	0	0
合計		52	82	109

※役員、北洋銀行出向者、プロパー社員、その他出向者のみ(業務委託社員、派遣社員は除く)

組織風土

社員数が大幅に増加したことにより、入社歴が浅いメンバーが増え、満足度が若干下がっておりますが、高い水準を維持しております。今後も高水準を維持できるように各項目の満足度を高めてまいります。

◆エンゲージメント

	2022年度	2023年度	2024年度
回答率	82%	95%	82%
会社に対する満足度*	8.3	7.2	6.9
経営ビジョン	3.7	4.5	4.5
仕事へのやりがい	3.1	3.9	3.9
待遇	3.1	3.7	3.8
職場環境	3.0	3.7	3.6
職場風土	3.4	4.3	4.3
コミュニケーション	3.2	4.1	4.1

対象者:常勤役員+プロパー社員+出向社員+派遣社員(業務委託社員は除く)

*:当該項目のみ10点満点、それ以外は5点満点

10 ISOデータ

健康・安全

当社で労災が発生する可能性が最も高いのは、自動車での長距離出張時の事故となります。公共交通機関の利用を推奨することにより、引き続き安全な職場環境の整備に努めてまいります。

◆労災の件数と労災による死者数

	2022年度	2023年度	2024年度
労災件数(件)	0	0	1
労災による死者数(名)	0	0	0

生産性

戦略達成に向けて「1人当たりの売上総利益」と「人的資本ROI」をKGIとしています。当社は拡大期であり、採用への先行投資(経験の浅い中途社員の増加、アシstantの増加)や、新規事業の開発等によって人的資本ROI、生産性の指標はともに減少しておりますが、育成とチーム力の強化によって数値を向上させていきます。

◆生産性

	2022年度	2023年度	2024年度
1人当たり売上高	18.0百万	15.4百万	16.1百万
1人当たり売上総利益	15.8百万	14.4百万	15.2百万
1人当たり営業利益	7.9百万	5.4百万	4.9百万
1人当たり純利益	5.5百万	2.7百万	3.8百万
人的資本ROI ^{*1}	131%	87%	68%

*1:営業利益額÷人的資本への投資額(給与+賞与+法定福利費+通勤手当)

10 ISOデータ

採用・異動・退職

カルチャーフィットを重視する採用やフレックス制度などの自由度の高い働き方により、低い離職率を維持しています。今後も個人のキャリアビジョンに寄り添ったジョブローテーション等の施策により、適切な定着率を維持してまいります。

◆離職率

	2022年度	2023年度	2024年度
離職率	5.8%	1.2%	1.0%

※月間退職率(月間退職者数÷月初の社員数)の12ヶ月(4月～3月)の総和で算出

スキルと能力

経営者のあらゆる悩みの相談に対応できるように専門性を高めるスキルアップ研修、他事業部の知見を学ぶ事業部間連携勉強会などを実施して基礎スキルの向上や専門性の強化に取り組んでいます。

◆研修の総費用

	2022年度	2023年度	2024年度
研修の総費用	245,108円	648,883円	406,239円

労働力

当社ではフルタイムの従業員に加えて、特定分野における専門知識を持った外部プロフェッショナル人材を積極的に活用しております。

◆総従業員数

	2022年度	2023年度	2024年度
フルタイム	52	82	109
パートタイム	0	0	0
業務委託	14	12	23
合計	66	94	132

※業務委託:週3～5日で就労する業務委託の人数

◆臨時の労働力

	2022年度	2023年度	2024年度
独立事業主	24	20	42
派遣	3	7	3

※独立事業主:週3～5日で就労する業務委託にプロジェクト単位でアサインされるプロフェッショナル人材を加えた人数

◆フルタイム当量

	2022年度	2023年度	2024年度
FTE	52	82	109

※FTE:フルタイムに換算した際の従業員数。当社ではパートタイム社員がいないためフルタイム社員と同数。

10 ISO 30414 適合証明書

