

# Human Capital Report 2025

**-PAYROLL-**

## 目次

当社の人事理念と人事戦略（人事管掌執行役員メッセージ） .....	3
ISO 30414 への取り組みの背景と目的 .....	4
開示のスコープ .....	5
開示内容サマリ .....	6
開示内容詳細 .....	7
I. 人的資本 ROI .....	7
当社 ROI の結果	
開示内容の評価・原因・今後の取り組み	
II. 事業継続性 .....	15
開示内容の評価・原因・今後の取り組み	

## 当社の人事理念と人事戦略

当社は「お客様が安心して共同で活用できるサービスを提供するソフトインフラ企業として進化・成長し続ける」をビジョンとし、当社の提供するサービスが給与計算の日本標準となることを目標に、組織の成長と成功に向けて人材の最大限の活用を図ってまいりました。

現代のビジネス環境では、競争が激化し、テクノロジーの進歩が加速しております。これにより、優れた人材を確保し、長期的な競争優位性を維持することがますます重要となっております。私たちは、人的資本を最大限に活かすために以下の人事理念と人事戦略を中心とし継続的な人事プロセスの構築に取り組んでいます。

One Payroll の精神のもと、組織全体のパフォーマンスを向上させ、持続的な成長を実現してまいります。また、誰もが生き活きと働ける組織づくりを目指し、企業価値の向上を目指しております。

執行役員  
菅野 有美

### 当社の人事戦略

#### 優れた人材の 獲得と育成

当社はスキルとリーダーシップマインドの醸成を重視し、チームとして成果を向上させることに力を入れております。優れた人材の獲得・育成を促進するために新卒採用に力点を置き、経営層が率先して当社の魅力を訴求しております。また、研修プログラムやキャリア開発支援等の機会を提供することで、従業員が将来のキャリアディベロップメントプランを描けるよう人材育成に注力しております。

#### パフォーマンス 管理と報酬体系

高いパフォーマンスを発揮するためには、明確な目標設定とフィードバックのプロセスが必要です。当社では、定期的な評価やパフォーマンスフィードバックを通じて、従業員の成長と目標達成をサポートしております。さらに、公正かつ競争力のある報酬体系を整備することで、従業員のモチベーションとエンゲージメントを高めております。

#### カルチャーと 働き方の創造

私たちは、共有のビジョンと価値観を持つチームを構築することに重点を置いております。良好な労働環境や柔軟な働き方を提供することで、従業員の満足度と働きやすさを向上させ、生産性を向上させております。

## ISO 30414 への取り組みの背景と目的

### 背景

欧米諸国に続き日本企業においても、ESG 投資や SDGs への関心から「人的資本」の重要性が高まり、中長期的な企業価値向上につなげる人的資本経営に注目が集まっております。また、2021 年 6 月に施行された改訂版コーポレートガバナンスコードにおいて、人的資本に関する開示が求められる等、人的資本に関する情報開示の重要性が高まってきております。

当社は、人事労務管理・給与計算業務における BPO サービスを主な事業としており、人事労務に関連する世の中の動向については適宜把握し、有意義な取り組みについては積極的に進めることで、人事労務領域をけん引する企業を目指しております。今後は、さらに前進し国際的な基準である ISO 30414 を取得することで、当社内の組織・人材強化の貢献と当社サービスの高度化を推進することに至りました。

### 目的

人的資本情報の可視化によるデータドリブン経営によって、人的資本 ROI と事業の継続性の向上に役立っています。

- 国際的な基準で人的資本情報を定量的に可視化することで、確実かつ継続性をもって、人的資本 ROI の向上と事業継続の確保を実現します。
- さらにそれを開示することで、投資家等に適切に当社の人的資本の状況を理解いただきます。

## 開示のスコープ

### 成功要因

### ISO 30414 におけるメトリック

#### (測定基準)

人的資本 ROI 向上	多様性向上	性別、年齢、障害、その他（勤続年数）、 経営陣のダイバーシティ
	スキル向上	人材開発・研修の総費用、勤続年数
	モチベーション向上	エンゲージメント（単年）
事業継続性	人材維持	総従業員数（量）、離職率（量）、 採用までにかかる日数（量・単年）、 重要ポジションが埋まるまでの期間（質）、 内部登用率（質）、 重要ポストの内部登用率（質）、 リーダーシップに対する信頼（単年）
	職場環境維持	労災により失われた時間、労災の発生件数、 労災による死亡者数
	倫理とコンプライアンスの維持	提起された苦情の種類と件数、 懲戒処分の種類と件数、 倫理コンプライアンス研修を受けた従業員の割合

## 開示内容サマリ

前項での指標を評価した結果、当社の強みとなる点と改善点を明らかにした。

Good	Need Improvement
<ul style="list-style-type: none"><li>● スキル向上</li><li>● 職場環境</li><li>● 倫理とコンプライアンス</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● 障害者雇用</li><li>● 離職率</li><li>● エンゲージメント</li></ul>

### 【強みとなる点】

- ・スキル向上について入社時、階層別等の各種研修を全従業員が受講しており、総受講時間、従業員一人当たりの平均受講時間も増加している。
- ・職場環境について発生している労災は全て通勤災害であり業務に起因する労災は発生していない。
- ・倫理とコンプライアンスについて引き続きコンプライアンスに関する研修は全社員が受講している。

### 【改善点】

- ・障害者雇用について改善しているが法定雇用率を満たしていない。
- ・離職率について改善しているが10%以上の水準である。

## 開示内容詳細

### I. 人的資本 ROI

#### 当社の人的資本 ROI の結果

- ✓ 売上、売上総利益ともに高水準を維持している。MBO の実施による特殊要因コストの発生により EBIT、利益、ROI については減少しているものの、MBO の実施による特殊要因コストの影響を受けない一人当たり売上総利益は前年比で増加しており、生産性で問題は発生していない。

メトリック（測定基準）データ

当社 ROI 結果	2022	2023	2024
一人当たり売上 (百万円)	8.69	9.81	10.07
一人当たり売上総利益 (百万円)	2.60	3.06	3.33
一人当たり EBIT (百万円)	0.82	1.03	0.27
一人当たり利益 (百万円)	0.37	0.49	-0.51
人的資本 ROI	16.56%	21.72%	17.97%
総労働力コスト (百万円)	5,823	5,953	6,000

※EBIT = 経常利益 + 支払利息 - 受取利息

※人的資本 ROI = 営業利益 ÷ 人件費

※総労働力コスト = 従業員に対して支払った費用の総額 + 外部労働力コスト（社外取締役報酬、派遣費用、外注費、顧問料等）

## 開示内容の評価・原因・今後の取り組み

### 多様性向上

#### 【目的】

多様な背景、経験、視点を持つ人々が集まることで、異なるアイデアや視点が生まれ、イノベーションや創造性が促進される。また、多様性を重視することで様々な人材を引きつけることができ、人材の確保において競争力を持つことができる。異なる視点や意見を持つ人々が協力し合い、パフォーマンスを最大化する場を提供したいと考える。

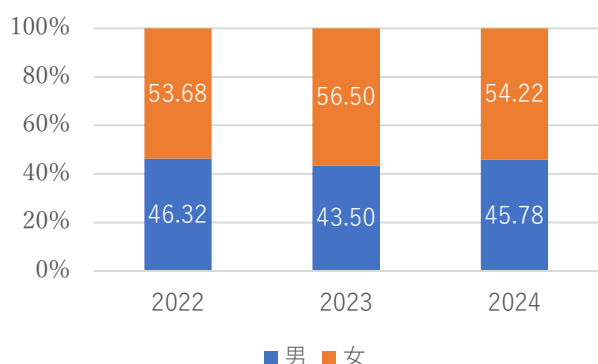
#### 【現状】

男女比率：

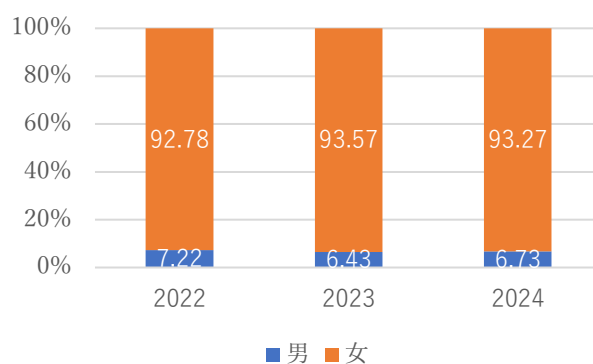
正規雇用において男女比は 4:6 で継続し非正規雇用の男女比は 1:9 で女性が圧倒的に多い。

MBO 実施による経営体制の変更により経営層における女性比率は 14.29%に減少となっている。

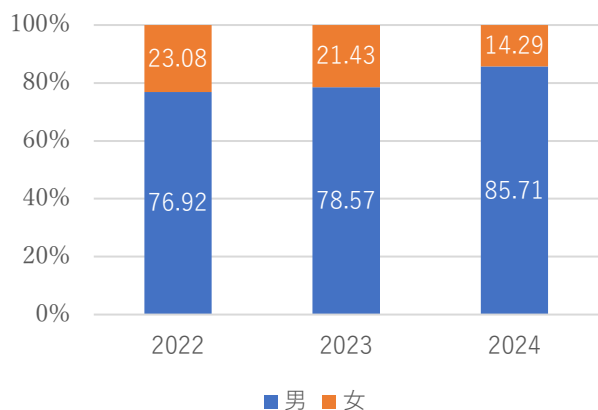
雇用形態別男女比率  
(正規雇用)



雇用形態別男女比率  
(非正規雇用)



取締役男女比率

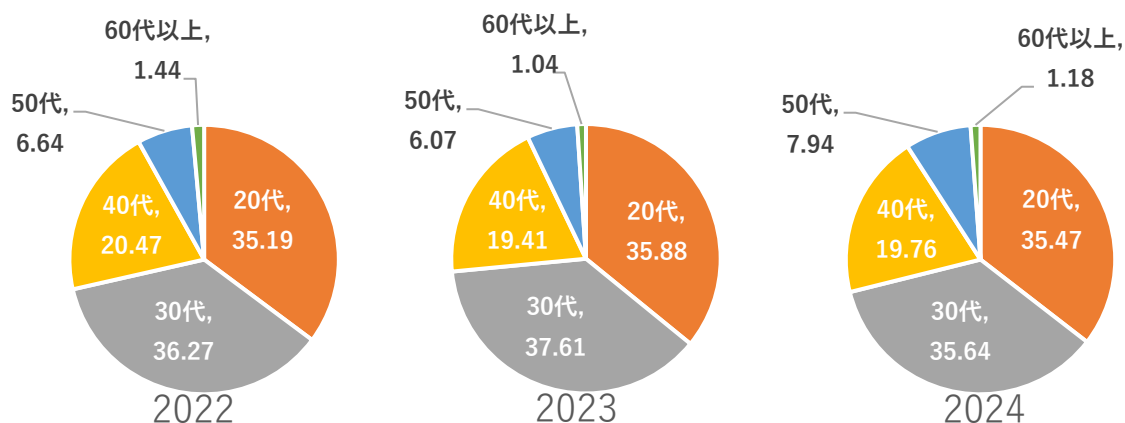


年代比率：

正規雇用：新卒採用に注力していることもあり年齢別では 20-30 代が多く、7 割超を占めている。

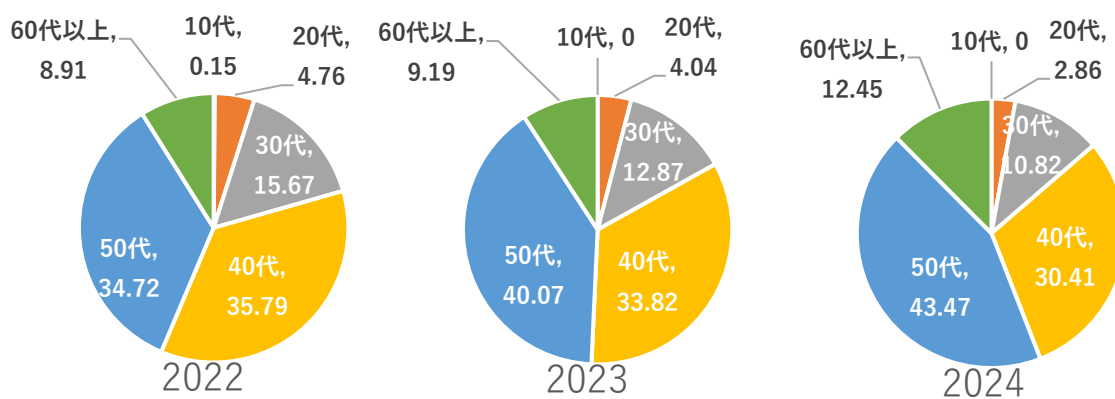
非正規雇用：年齢別では 40-50 代が多く、7 割超を占めている。

雇用形態別年代比率（正規雇用）



※正規雇用は直接雇用している期末時点の正社員を集計の対象としている。（取締役、派遣社員は除く）

雇用形態別年代比率（非正規雇用）



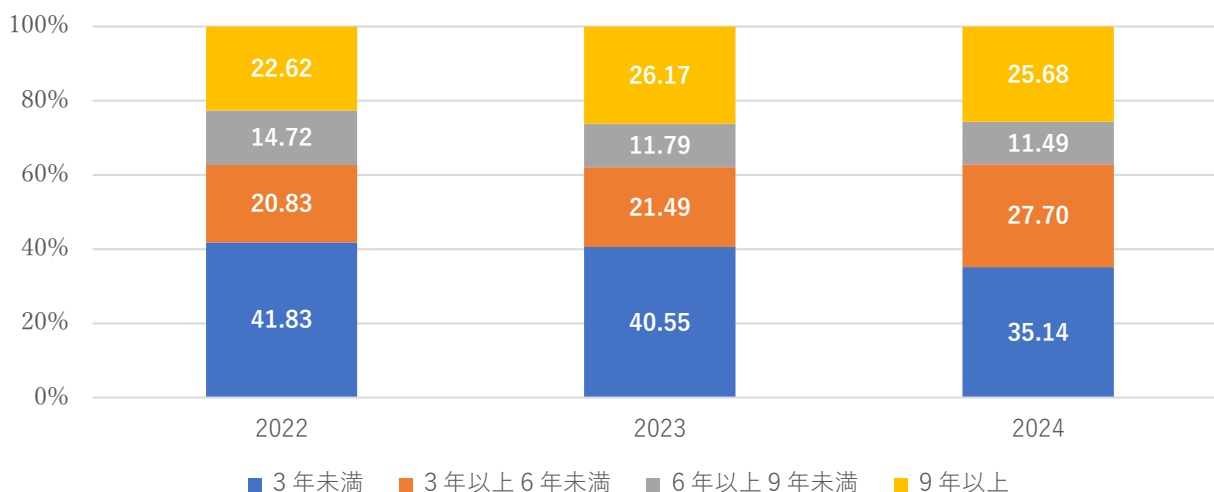
※非正規雇用は直接雇用している期末時点のパートタイマーを集計の対象としている。（取締役、派遣社員は除く）

## 勤続年数：

正規雇用：入社者の定着率が向上し3年未満が減少し3年以上6年未満の勤続年数者が増加している。

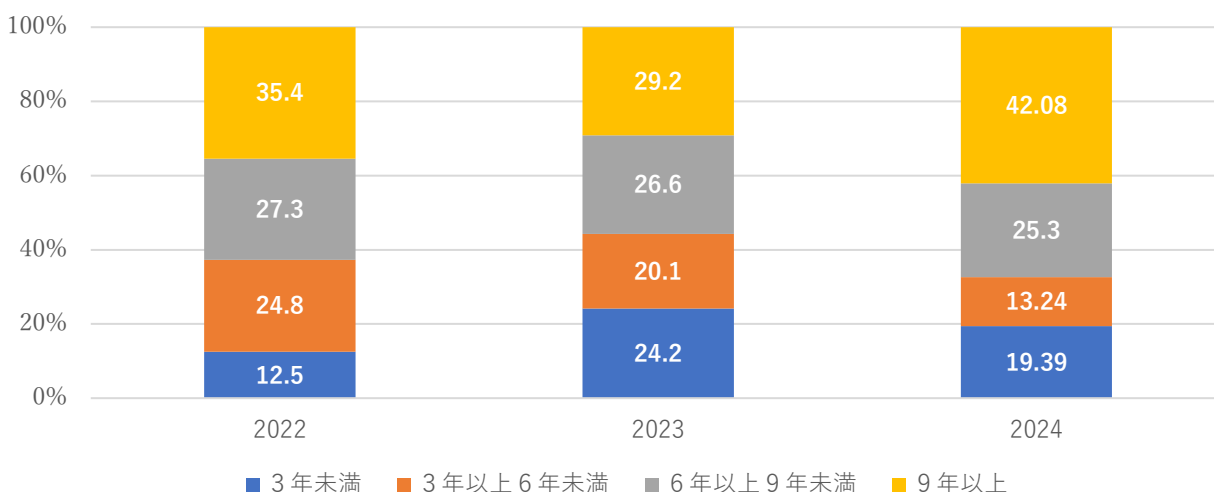
非正規雇用：短期採用のパートタイマーの減少により勤続年数が長期間の層の比率が高まっている。

雇用形態別勤続年数比率  
(正規雇用)



※正規雇用は直接雇用している期末時点の正社員を集計の対象としている。(取締役、派遣社員は除く)

雇用形態別勤続年数比率  
(非正規雇用)



※非正規雇用は直接雇用している期末時点のパートタイマーを集計の対象としている。(取締役、派遣社員は除く)

障害者雇用率：

退職等もあり障害者雇用率は前年比で微減となっている。

	2022	2023	2024
障害者雇用率	1.23	2.06	1.90

※障害のある延べ従業員数 ÷ 延べ従業員数 × 100 で算出。

## 【今後の方針】

- ・法定雇用率達成のために社内だけでなく障害者就労支援事業を活用して採用を強化していく。
- ・年代・性別・雇用形態・障害の有無にかかわらず職場でともに働く従業員の多様性を尊重し、働きがいをもてる環境づくりに注力していく。

## スキル向上

### 【目的】

迅速に変化するビジネス環境において、競争力を維持・向上させるために、卓越したスキルや知識を持つ従業員の育成を図る。育成の強化により市場での競争に対応し、優位性を維持していく。またスキル向上により、従業員は自己成長やキャリアの発展を実感できるようにします。スキル向上の機会やサポートを提供することで、従業員の満足度とモチベーションが向上し、働きがいを高めることを目的とする。

### 【現状】

研修受講率：

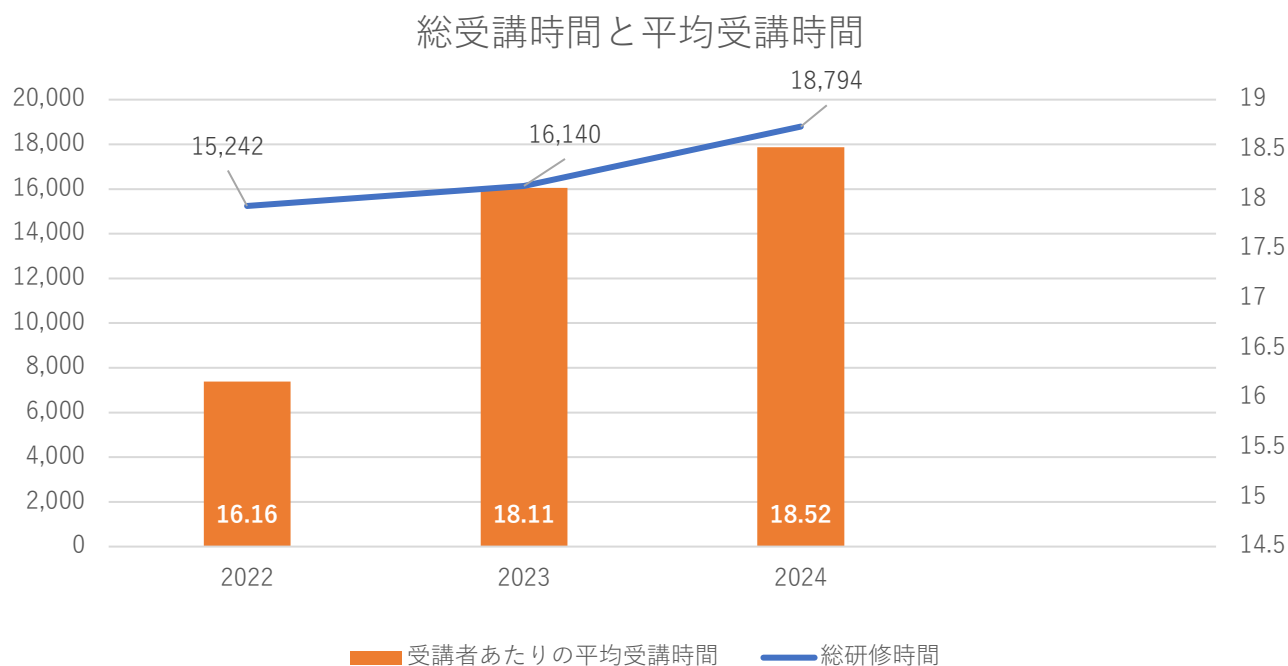
研修講座数も増加傾向にあり、様々な研修機会を提供している。

	2022	2023	2024
キャリア入社者研修	100.00	100.00	100.00
管理職研修	95.00	100.00	100.00
PLT1（リーダー研修）	100.00	未実施	未実施
新卒フォローアップ研修（3年目）	94.44	100.00	100.00
新卒フォローアップ研修（2年目）	100.00	100.00	100.00
新卒フォローアップ研修（1年目）	100.00	100.00	100.00
新入社員研修	100.00	100.00	100.00
メンター研修	100.00	100.00	100.00
被評価者研修	91.71	未実施	未実施
コンプライアンス研修 （ハラスメント）	100.00	100.00	100.00
コンプライアンス研修 （情報セキュリティ）	100.00	100.00	100.00
コンプライアンス研修 （内部通報制度と公益通報者保護法の理解）	100.00	100.00	100.00
Payroll Basic Skill Training （給与、基幹システム基礎）	29.46	76.82	45.56
キャリア入社者研修	100.00	100.00	100.00

※新入社員研修、コンプライアンス研修は非正規雇用（パートタイマー）を含んで集計。

## 研修受講時間・コスト：

入社時研修、階層別研修の継続による受講率の増加により総研修時間、平均受講時間ともに増加している。



※平均受講時間 = 全研修の受講時間合計 ÷ 期末従業員数で算出。

	2022	2023	2024
人材開発・研修の総費用	32,197,501	27,648,161	36,804,415

※人材開発・研修の総費用 = 外部講師、教材、施設利用料

### 【今後の方針】

- ・既存の研修を継続していく一方、階層ごと等、必要な研修のメニューを増やすことで研修内容の充実を図る。これにより自身の成長実感を高めエンゲージメント向上、定着率向上を図っていく。
- ・AIをはじめとする先進テクノロジーを従業員が積極的に活用できる組織を実現するため生成 AI パスポート取得を目的とした AI 研修を新たに行う。

# PAYROLL

## モチベーション向上

### 【目的】

モチベーションを高く保つことで、仕事への情熱や意欲が高まり、仕事に取り組む時間とエネルギーが増え、成果やパフォーマンスの向上が図られる。モチベーションの高い従業員は、積極的にチームワークや協力関係を築く傾向があり、効果的なコミュニケーションやチーム共通の目標に向かってパフォーマンスを向上させることができる。

組織が従業員のモチベーションを向上させることで、働きがいや満足度を高めたいと考える。

### 【現状】

ES サーベイ：

エンゲージメント偏差値は 55.2。情動的エンゲージメントは年々上昇しているものの、行動的エンゲージメント、思考的エンゲージメントと比較してやや低い傾向にある。

	2022	2023	2024
行動的エンゲージメント（偏差値）	57.0	56.5	56.6
思考的エンゲージメント（偏差値）	58.4	58.0	58.0
情動的エンゲージメント（偏差値）	47.5	47.7	48.4
総合（偏差値）	55.1	54.8	55.2

※社員満足度調査の回答スコア

リーダーシップ：

リーダーシップに対する信頼度は偏差値 52.0。

	2022	2023	2024
ビジョン（偏差値）	55.8	55.0	55.2
従業員との関係性（偏差値）	51.7	51.4	51.5
業務の遂行（偏差値）	55.4	55.1	53.6
配慮の行動（偏差値）	56.8	56.2	55.4
リーダーシップ°信頼度（偏差値）	54.9	54.5	52.0

※社員満足度調査の回答スコア

### 【今後の方針】

情動的エンゲージメントは年々上昇しているものの引き続き行動的エンゲージメント、思考的エンゲージメントに比べ低い傾向にある。新たな研修等を通じ仕事に対するやらされ感をなくし、会社に感謝されていると感じることで仕事に楽しみや熱意を持てる環境を提供していく。

## II. 事業継続性

### 開示内容の評価・原因・今後の取り組み

#### 人材維持

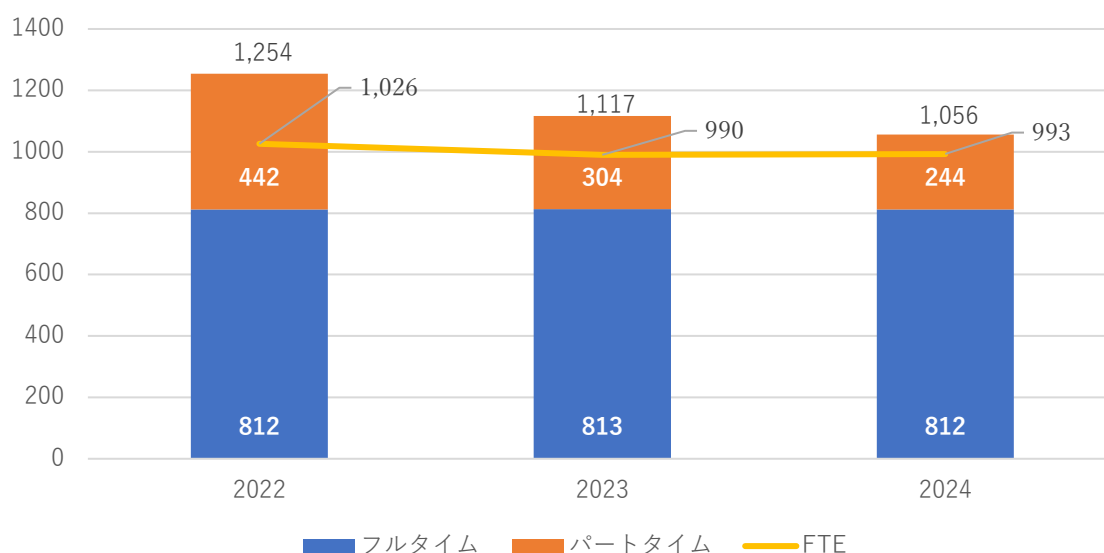
##### 【目的】

人材は企業の最も貴重な資産の一つである。優秀な人材を維持し続けることで、安定性を確保し、持続的な成長を実現することができる。経験と知識を持った従業員が組織内に留まり、組織に貢献することで、競争力を維持し、ビジネスの成功を支えていると考える。人材維持を重視することで、組織内でのノウハウや知識の保持を図り、競争上の優位性を維持する。

##### 【現状】

従業員数・FTE：  
ほぼ横ばい。

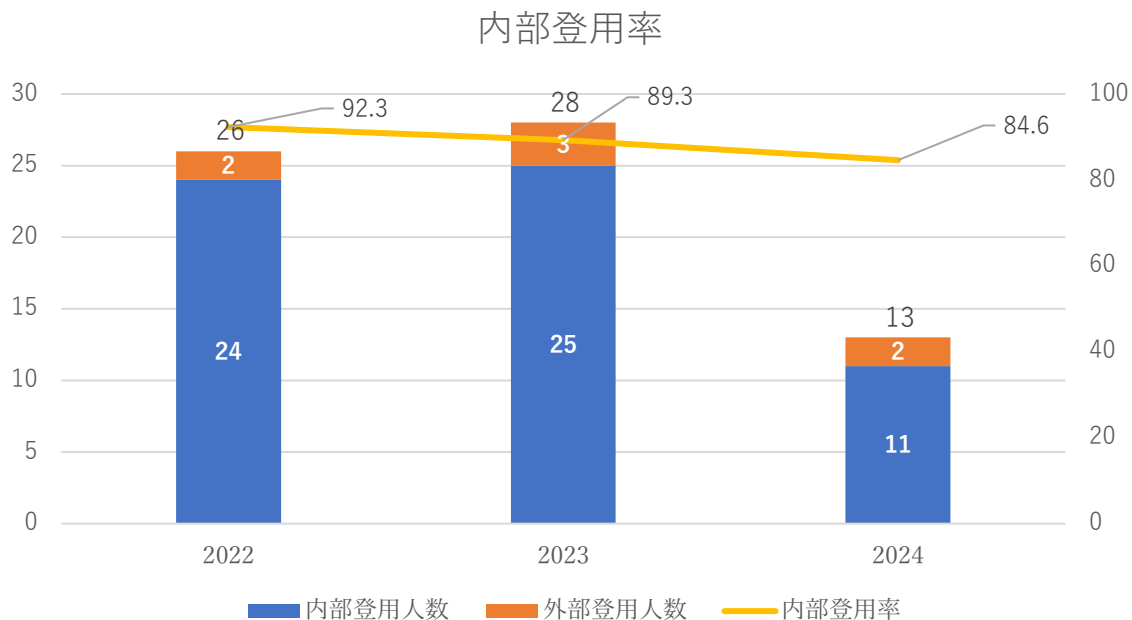
従業員数およびFTE



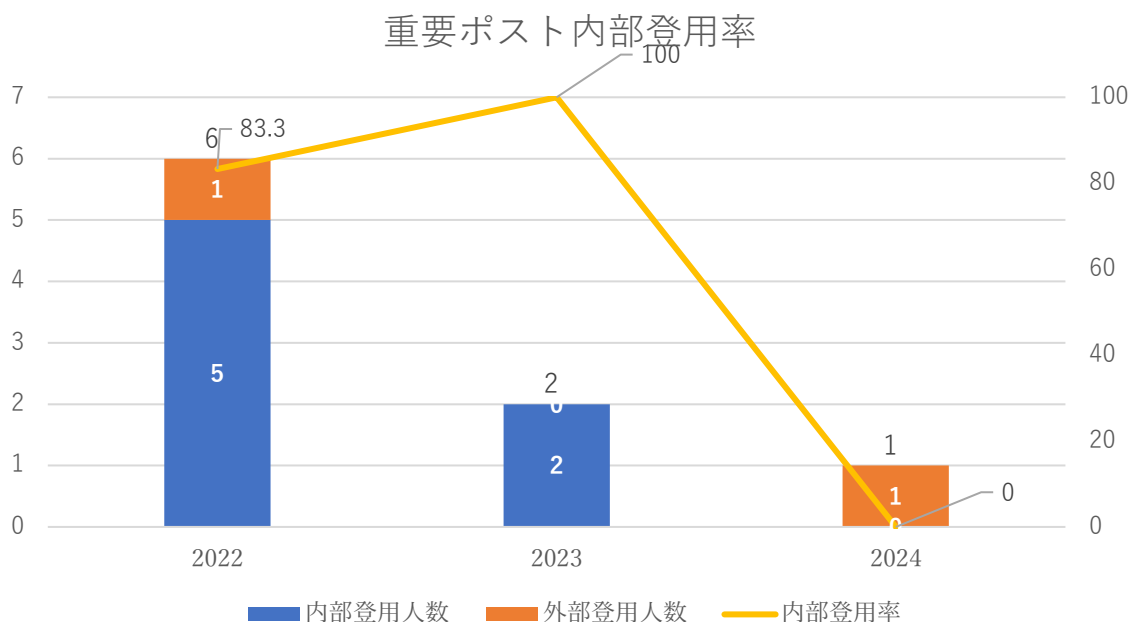
※FTE(フルタイム当量) = 総従業員の総勤務時間 ÷ フルタイム従業員の所定労働時間で算出。

## 内部登用率：

重要ポストは執行役員以上と定義している。複数の本部にわかれていたバックオフィス部門を管理本部に統一する組織再編を行い、責任者の外部登用を行っている。



※内部登用率=総登用ポスト（異動、昇降格、組織変更に伴うポスト新設）÷内部登用人数で算出



※重要ポストは執行役員以上と定義。

※重要な空席ポストに対する内部登用者数÷（重要な空席ポストに対する内部東証者数+外部登用者数の合計）×100で算出。

# PAYROLL

拠点別従業員数：

	2022	2023	2024
東京	196	201	205
野幌	630	614	470
札幌	253	248	255
長崎	91	83	85
高松	84	89	58

離職率：

全業界平均の 15% を上回っている。

	2022	2023	2024
離職率	19.14	13.66	16.03

※離職率 = 総離職者数 ÷ 総従業員数 × 100 で算出。

採用にかかる日数：

採用手法の見直し、拡充により大幅に短縮している。

	2022	2023	2024
新卒採用にかかる平均日数	90.2	117.6	76.1
中途採用にかかる平均日数	98.0	138.0	38.0

※新卒採用はエントリー日から最終面接日までの期間の日数で算出。

※中途採用は応募開始日から内定承諾日までの期間の日数で算出。

## 【今後の方針】

- ・ AI をはじめとする先進技術を活用した提案や設計が一層求められることが想定されることから、高度な専門知識とスキルを有し、プロジェクトマネージャー（PM）として活躍できる人材の登用を積極的に進めていく。
- ・ 離職率低下のために新入社員だけでなく中途社員に対してもメンターを設けることで早期離職防止と定着率向上を図る。
- ・ 離職率が高くなっている要因分析のためにリテンションプログラムを実施し、原因分析と改善策をすすめることでエンゲージメント向上を図る。

## 職場環境維持

### 【目的】

職場環境の維持は、従業員の満足度と幸福感を向上させることに繋がる。働きやすく快適な環境を整備することで、従業員の仕事に対する意欲ややる気を高め、生産性やパフォーマンスが向上することを目指す。また職場の安全性を維持することで、安心して長く働くことができる環境維持に努める。

### 【現状】

労災は発生しているものの、すべて通勤途上災害であり、社内の業務においては発生していない。また、業務遂行できない労災は発生していない

労災の件数（発生率）：

	2022	2023	2024
期間中の労災の件数	6	9	4
期間中の従業員の総労働時間	2,133,372	2,059,351	2,066,382
百万時間当たりの労災発生率	2.8	4.4	1.9

※労災発生率＝労災件数÷従業員の総労働時間×100万時間で算出。

労災により失われた時間：

	2022	2023	2024
期間中のケガ等により失われた合計時間	0.0	0.0	0.0
期間中の想定されていた合計労働時間	0.0	0.0	0.0
百万時間当たりの労災により失われた時間	0.0	0.0	0.0

労災による死亡者数：

	2022	2023	2024
期間中の労災による死亡者数	0	0	0
死亡率	0.0	0.0	0.0

### 【今後の方針】

- ・従業員満足度の向上のためには安全・安心に働くことができる環境を整えることが大切であるため、今後も職場環境を整備、維持することで、従業員のモチベーション向上に取り組む。
- ・業務に起因する労災0件を継続できるよう努めていく。

## 倫理とコンプライアンスの維持

### 【目的】

倫理とコンプライアンスの維持は、企業が法的および規制要件を遵守するために重要となる。法律や規制に従うことで、企業の信頼性と信用性を高めるだけでなく、社会的に責任ある行動や法律順守の取組により顧客やパートナー、社会全体からの信頼を築き、ステークホルダーとの相互利益向上と良好な関係の維持に努める。

### 【現状】

研修：

倫理・コンプライアンスに関する研修の受講率は100%となっている。

	2022	2023	2024
コンプライアンス研修 (ハラスメント)	100.00	100.00	100.00
コンプライアンス研修 (情報セキュリティ)	100.00	100.00	100.00
コンプライアンス研修 (内部通報制度と公益通報者保護法の理解)	100.00	100.00	100.00

提起された苦情：

提起された苦情については、違法性はないが、職場環境に関するものが寄せられている。

	2022	2023	2024
ハラスメント	6	2	4
給与差別	0	0	0
不当な評価	3	7	11
職場環境	19	24	34
その他	1	7	5

※従業員、当社で就業中の派遣社員、常駐している業務委託先の社員に対して公開している内部通報、匿名ホットライン窓口にご相談があった件数。

懲戒処分の種類と件数：

大きな違法性があるものは発生していない。

	2022	2023	2024
戒告	0	0	0
譴責	0	1	0
減給	1	0	0
出勤停止	0	0	0
降格	0	0	0
諭旨退職	0	0	0
懲戒解雇	0	0	0

## 【今後の方針】

- ・今後も継続して倫理・コンプライアンス研修を実施し、従業員の啓蒙を行う。
- ・提起された意見については、真摯に改善に取り組み職場環境の維持・向上に努める。
- ・顧客から信頼されるパートナーであり続けるため、社会的に責任ある行動や法令遵守に努める。