

well-working story

Contents

1. 人的資本ハイライト P.2
2. コーポレート・ミッション P.3
3. SmartHRが取り組む2つの人的資本経営 P.4
4. 人的資本による価値創造フロー P.6
 - 4-1 価値創造モデル
 - 4-2 フィナンシャルモデル
 - 4-3 人的資本投資・経営戦略関係図モデル
5. CEOインタビュー P.10
SmartHRが取り組む人的資本経営と更なる成長
6. SmartHRが成長を加速するための人的資本の取り組み P.14
 - 6-1 SmartHRの成長を支える7つのバリュー
 - 6-2 積極的な権限委譲のカルチャー
 - 6-3 SmartHRのユニークなカルチャー
 - 6-4 働きがいを高める様々な仕組み
 - 6-5 『自律駆動』を高める社内制度
 - 6-6 多様性の推進と尊重 1 - SmartHRのアクセシビリティの取り組み-
 - 6-7 多様性の推進と尊重 2 - 社会に向けたアクセシビリティの取り組み-
 - 6-8 従業員の成長と自律駆動を支える研修制度
 - 6-9 チームビルディングと社内のコミュニケーションの活性化
 - 6-10 組織と個人の課題解決につながる従業員サーベイ
 - 6-11 様々な施策による高い従業員エンゲージメント
 - 6-12 スケールアップ企業としてのwell-workingの実現に向けて
7. 社員インタビュー P.27
社員が感じるSmartHRのwell-working
8. 人的資本に関するデータ集 P.31

人的資本ハイライト

従業員数

1,100名^{※1}

前年同期比：+40%

ミッション共感度

95%^{※2}

の従業員が共感すると回答

1

挑戦できる
環境がある

83%^{※2}

の従業員が Yes と回答

徹底的にオープンな
カルチャー

82%^{※2}

の従業員が情報はオープンな場で
共有されていると回答

従業員の成長を支える
研修制度の数

26種類^{※3}

の研修を新規入社メンバーから、
マネジメントレイヤーまで様々に実施

コーポレート ミッション

well-working

労働にまつわる社会課題をなくし、
誰もがその人らしく働ける社会をつくる。

働くこと。

それは人生の多くの時間を使い、自分や他者に大きな影響を与える、
生きていく上でとても大切なものだと考えます。

だからこそ、誰もがその人らしく働ける社会であってほしい。
だからこそ、私たちは、労働にまつわる複雑な社会課題を解決していきたい。

私たちは、誰もが心地よく、健康に、そして幸せに働ける社会を目指し、
テクノロジーと創意工夫で、日本の労働を一步ずつアップデートしていきます。



3

SmartHR が取り組む 2つの人的資本経営

SmartHRが目指す人的資本経営

自社のwell-workingの推進と 社会のwell-workingの推進の両立



私達が目指す人的資本経営には、2つの軸があります。

それは、『**自社のwell-workingの推進**』と『**社会に対するwell-workingの推進**』です。

私達は事業を通して、**顧客のみなさまを始めとするステークホルダーの人的資本経営を推進**します。

また、**私達自身も人的資本経営を推進**することで、**SmartHRの個人の成長と組織の生産性を最大化**し、**企業成長を果た**します。この2つのwell-workingの推進は、**連携し相互に高め合っていけるもの**と考えています。

4

人的資本による 価値創造フロー

SmartHRの人的資本経営における価値創造モデル

当社は、成長ステージの変化や事業環境の多様化に伴い人事戦略をアップデートすることで、人的資本を高め、企業価値を最大化します。

MISSION - 労働にまつわる社会課題をなくし、誰もがその人らしく働ける社会をつくる。

現状分析

課題を解決するための取り組み

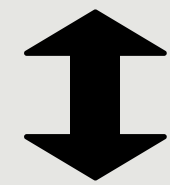
人的資本の投資による直接的効果

SmartHRの創出価値

理想の姿

スケールアップ企業としての
well-workingの実現

日々の成長実感と自己実現の機会があり、各個人が誇りをもって働くことで、当社の経営戦略をリードしている実感を持っている組織の構築



課題

スケールアップ企業として、前人未達の成長を果たすための組織基盤の構築

中核となる人事戦略

- スケールアップ企業として活躍する人材の確保と環境の整備
- 再現性を持って急成長を持続させられるサステナブルな組織基盤の構築

人的資本の主な取り組み

- 個人の成長と組織の生産性の向上
 - ・ SmartHRの成長を支える7つのバリュー
 - ・ 積極的な権限委譲のカルチャー
 - ・ SmartHRのユニークなカルチャー
 - ・ 働きがいを高める様々な仕組み
 - ・ 『自律駆動』を高める社内制度
 - ・ 多様性の推進と尊重
 - SmartHRのアクセシビリティの取り組み
 - 社会に向けたアクセシビリティの取り組み
 - ・ 従業員の成長と自律駆動を支える研修制度
 - ・ チームビルディングと社内コミュニケーションの活性化
 - ・ 組織と個人の課題解決につながる従業員サーベイ
 - ・ 様々な施策による高い従業員エンゲージメント

直接的効果

従業員の能力の成長

働きがいの向上

従業員の能力の可視化
(タレント・マネジメント)

組織の生産性向上

組織カルチャーの
醸成・深化

社会的価値

“自社” & “社会”の
well-workingの推進

自社のwell-workingと当社の事業を通して
社会のwell-workingを実現すること

経済的価値

スケールアップ企業として
前人未達の事業成長を目指す

人的資本投資による経済的価値の成長 (フィナンシャルモデル)

当社は、人的資本への取り組みにより、
圧倒的な速さで財務面での企業価値の最大化を目指します。

→ 圧倒的なスピードで達成し、拡大再生産を行う →

人的資本投資の推進

企業成長に資する人事戦略をベースに、
それらを実現するための
様々な人的資本の取り組みを推進

中核となる人事戦略

- スケールアップ企業として
活躍する人材の確保と環境の整備
- 再現性を持って急成長を
持続させられるサステナブルな組織基盤の構築

人的資本の取り組み例 ▶ 詳細は P.14 ~

- ・ SmartHR の成長を支える7つのバリュー
- ・ 積極的な権限委譲のカルチャー
- ・ 多様性の推進と尊重
- ・ 働きがいを高める様々な仕組み
- ・ 『自律駆動』を高める社内制度
- ・ 従業員の成長と自律駆動を支える研修制度

経営戦略の実行

“人”への投資を通じて、
その価値を最大限に発揮し、
事業拡大に向けた経営戦略を実行

事業拡大に資する経営戦略

- 労務管理領域を中心とした
顧客基盤の加速度的拡大
- 強固な顧客基盤に対する
マルチプロダクト化の推進
- 新規事業領域の拡大による
非連続的成長の達成

成長ファクターの 拡大

経営戦略の実行、推進によって、
以下の財務的指標の拡大を見込む

事業成長の重要ファクター

- 有料顧客企業数の増加
- ARPA^{*1}の上昇
- 顧客解約率の低減
- LTV/CAC^{*2}の上昇
- PaybackPeriod^{*3}の短縮

創出される 経済的価値

事業成長のファクターを拡大させることで、
企業価値向上に資する経済的価値の
最大化を目指す

成長期待 (財務諸表に現れる要素)

- ARR^{*4}および売上高の増加
- 営業利益の増加
- FCF^{*5}の増加

24年2月末
ARR150億円
到達!

拡大・再生産

*1 ARPA (Average Revenue per Account) : 顧客あたりの平均収益 *2 LTV/CAC : 顧客あたりの生涯価値を顧客あたりの獲得費用で除したもので、投資対効果の効率性を示す *3 Payback Period : 顧客あたりの獲得費用を回収するためにかかる期間
*4 ARR (Annual Recurring Revenue) : 年間経常収益。顧客からの月間経常収益 (MRR (Monthly Recurring Revenue)) を12ヶ月で乗じたもの *5 FCF : 企業が本業で生み出したお金から、設備購入など投資資金を差し引いて手元に残ったお金を指す

スケールアップ企業として、前人未到の成長を果たすために (人的資本投資・経営戦略関係図モデル)

SmartHRでは以下の考え方で、圧倒的な成長スピードで事業拡大を果たし、企業価値の向上を目指します。

人的資本投資の推進

経営戦略の実行

7つのバリューの浸透

『ビジネスモデルから逆算した、
勝つための行動規範』である
バリューの浸透

権限委譲の拡大

より裁量を持って働ける人材を
輩出するために、
組織内の権限委譲を拡大

自律駆動の定着

自らを律しながら、
課題解決に向けたアクションを
積極的に進められる人材の増加

働きがいの向上

『働きやすさ』と『やりがい』の
両立により
一人ひとりが活躍できる環境を構築

多様性の推進

バックグラウンドや
考え方が異なる多様な人材が
活躍できる組織の構築

チームビルディングの強化

社内のコミュニケーションの
円滑化を図り、活発な議論を
日常的に行える組織へ

『100の問題を100人が
1人1問ずつ解く経営』
の継続達成

||

経営戦略の遂行における
課題解決のための
施策数(打ち手)の拡大

経営戦略の成功

- 労務管理領域を中心とした顧客基盤の加速度的拡大
- 強固な顧客基盤に対するマルチプロダクト化の推進
- 新規事業領域の拡大による非連続的成長の達成

SmartHR が取り組む 人的資本経営と 更なる成長

5

CEO Interview

芹澤 雅人
代表取締役 CEO



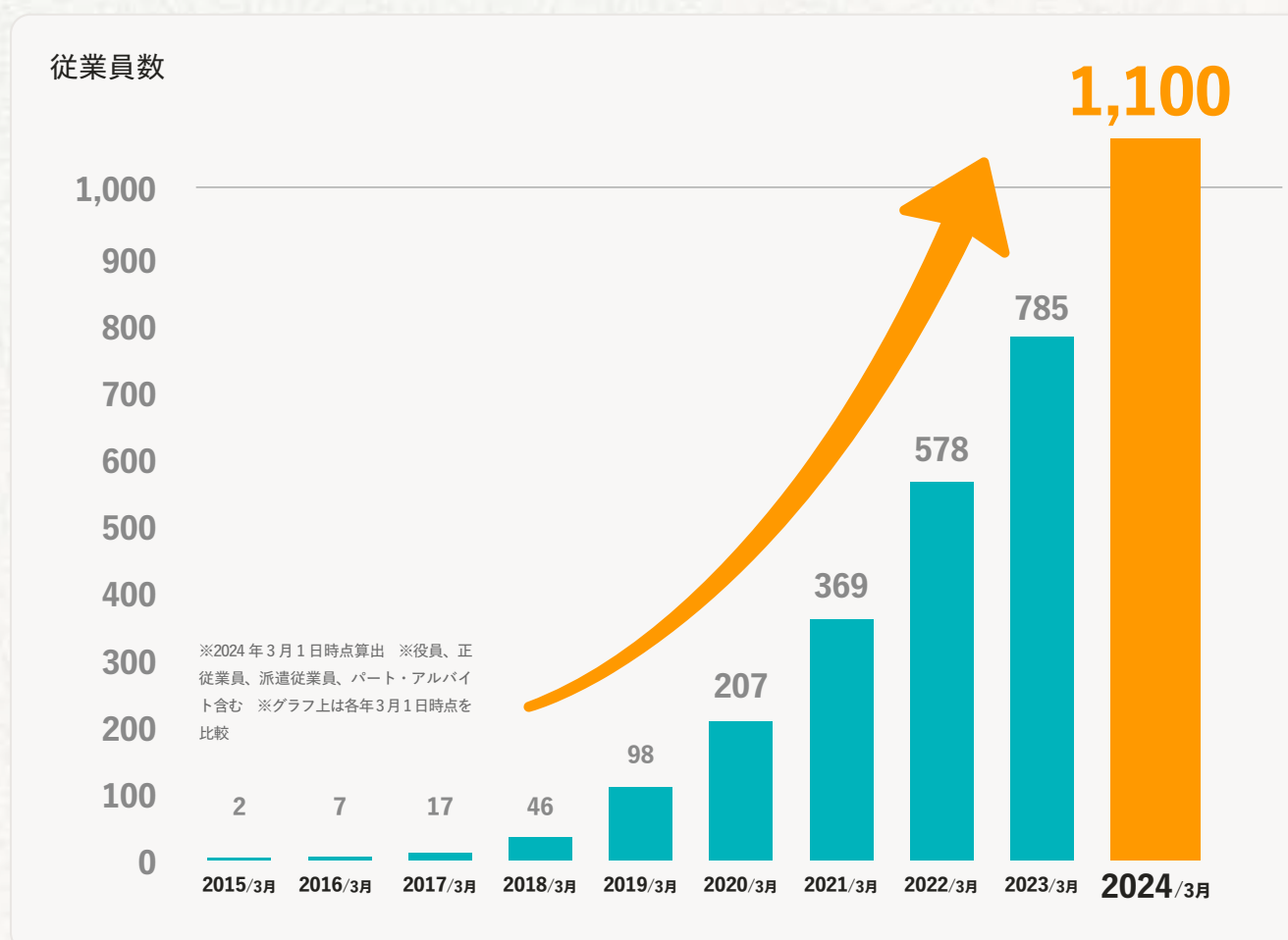
01 スケールアップ企業としてのSmartHRが目指す 事業成長と人的資本経営

SmartHRが取り組む

人的資本経営という社会課題

——創業からこれまでの道のりについて教えてください。

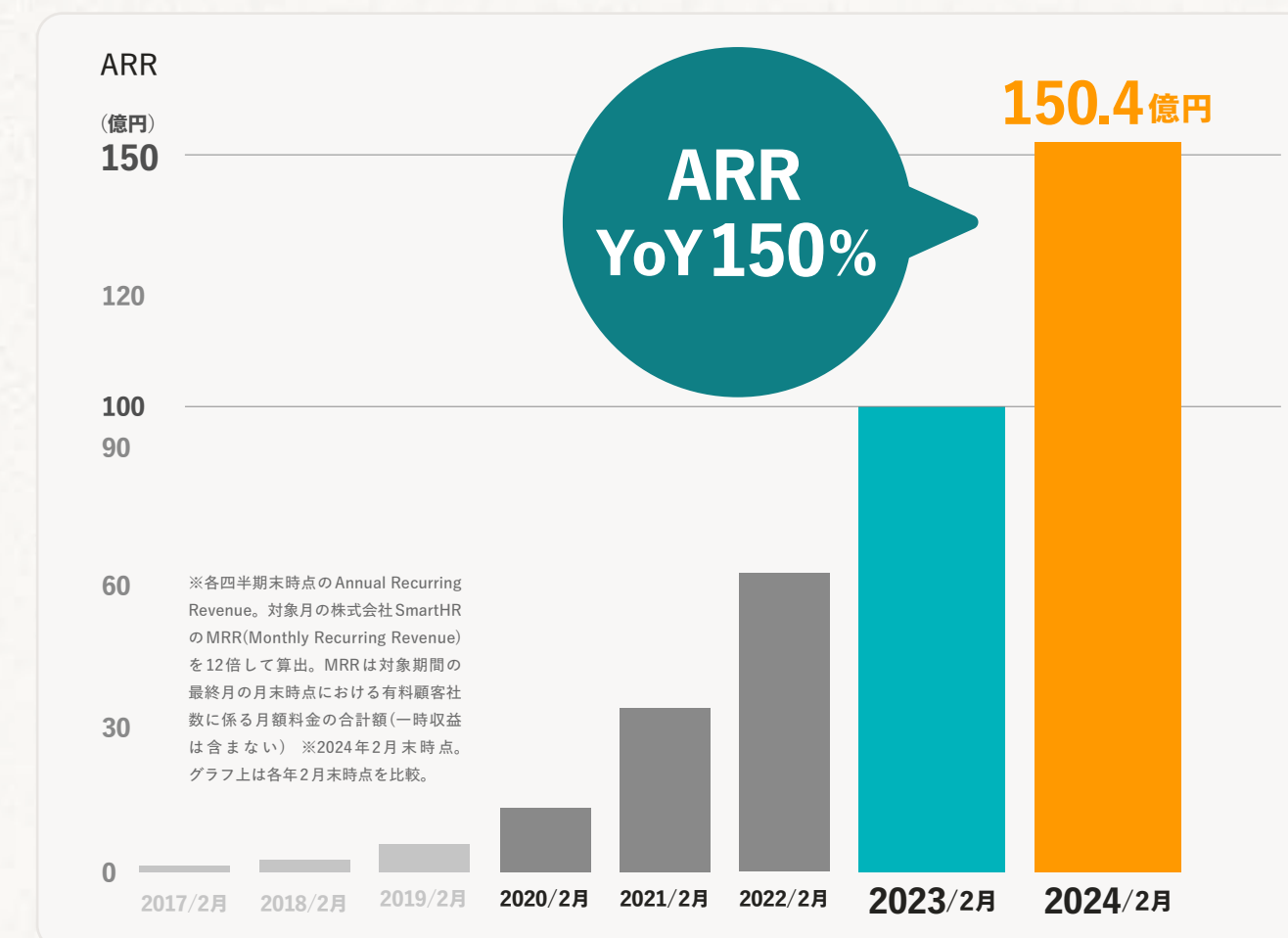
SmartHRは2013年に創業した後、2015年11月に現在では国内シェアNo.1^{*1}のクラウド人事労務ソフトウェアである『SmartHR』をローンチしました。当時2名で創業した当社は、



2024年3月末で、従業員が1,000名を超える企業規模となりました。事業面では、2022年4月にSaaS事業の成長指標であるT2D3^{*2}を達成し、2024年2月末時点でARR^{*3}150億円を達成しました。

——SmartHRが解決しようとしている社会課題を教えてください。

日本は少子高齢化による労働人口の縮小に直面しています。



それによる労働生産性の向上と多様な労働者の確保が急務となっており、今後一層の人的資本投資の拡大が期待されます。また日本の労務管理業務は、未だに多くの紙・手作業が発生し、非効率な運営が主流という社会課題を抱えています。我々はそれらの課題に対して、非効率な労務管理業務のデジタル化・自動化を実現しています。

SmartHRでは、従業員データベースを中心に、働く人の無駄を省き作業を効率化する労務管理と、従業員のポテンシャルを最大化するタレントマネジメントを中心にプロダクトを展開しています。

——SmartHRと人的資本経営の関係をどう考えていますか。

このように当社の事業・プロダクトは、まさに人的資本経営と非常に密接に関係しています。当社のコーポレート・ミッションは『well-working 労働にまつわる課題を解決し、誰もがその人らしく働ける社会をつくる』です。我々のプロダクトを通じて、労働者の生産性を向上させたり、組織の生産性を向上させることができます。

*1 出典：デロイト トーマツ ミック経済研究所『HRTechクラウド市場の実態と展望 2023年度版』労務管理クラウド市場・出荷金額(2023年度見込) *2 Saasの成長性の用語で、PMF(Product-Market Fit)の後にTriple, Triple, Double, Double, DoubleでARRを毎年伸ばしていくこと *3 ARR(Annual Recurring Revenue)：年間経常収益。顧客からの月間経常収益(MRR(Monthly Recurring Revenue))を12ヶ月で乗じたもの

スタートアップから、最速で前人未到の 事業成長を目指すスケールアップ企業へ

— これから更に成長するための経営戦略を教えてください。

今後の戦略として考えているのがコアの労務管理 DX を起点にした成長戦略です。中心となる戦略は『マルチプロダクト戦略の推進』と『新規事業の創出』と考えています。

SmartHR は、クラウド型の労務管理サービスとして優位な UI/UX、並びに機能面の充実度により、あらゆる企業規模および業種に浸透可能なポジショニングを確立できています。今後さらにタレントマネジメントを始めとした、あらゆるプロダクトの開発を推進し、新たな事業を拡大していくことによって、最速で前人未到の事業成長を果たすことを目指しています。

現在、当社は事業や従業員数が急成長し、スタートアップ企業からスケールアップ企業へとステージアップする最中にあると考えています。スケールアップ企業とは、スタートアップから大企業へと急激に成長する中間のステップの会社を表しています。

当社は従業員が 1,000 名を超え、スタートアップ企業という組織規模ではなくなりつつありますが、かといって大企業・成熟した企業というフェーズでもありません。そのような成長期であり、過渡期でもあるスケールアップ企業としての自覚を持ち、成長のマイルストーンを設定しています。それらによって、最速で前人未到の成長を果たしたいと考えています。

02 SmartHR が成し遂げようとしている 成長のための人事戦略とは

SmartHR の人事戦略とは

— そのようなスケールアップ企業として、
人事戦略をどう考えていますか？

まず当社は前提として、経営戦略と人事戦略は密接に関係しており、当社の経営戦略を実現できる人材を特定し、採用・育成・登用していくのが人事戦略だと考えています。

現在の当社のプロダクトには、競合優位性があると考えていますが、それはポジショニングと組織能力の 2 つから構成されると考えています。ソフトウェアはいつか模倣されてしまいます。マルチプロダクトの推進による差別化も重要ですが、競合優位性を創出し続けられる唯一無二の組織能力をつけることも大切だと考えています。

— 人事戦略を構築したプロセスは
どのようなものでしたか？

まずはじめに、当社で活躍している人材についてヒアリングを行い、現在の SmartHR に求められる人材の構成要素を特定しました。それは『決断力』『巻き込み力』『チャレンジ精神』『変革力』そして『概念的思考力』だと考えています。

その上で、求められる人材のイメージを絞りました。それ

は『人を動かせる人』『変革を起こせる人』『後任を作れる人』です。当社はこのイメージする人材を増やすべく、採用や育成、登用を行っていかうとしています。また前提として、当社の従業員の誰もがこのような活躍できる人材になれるポテンシャルがあると考えています。

— 具体的な人事戦略はどのようなものでしょうか？

当社はスケールアップ企業として、急成長の途中です。そのため、会社の成長フェーズに応じて人事戦略も変化していくと考えています。その上で、当社の中期での人事戦略は、『スケールアップ企業として活躍する人材の確保と環境の整備』そして『再現性を持って急成長を持続させられるサステナブルな組織基盤の構築』です。

SmartHR の人事戦略

- スケールアップ企業として
活躍する人材の確保と環境の整備
- 再現性を持って急成長を持続させられる
サステナブルな組織基盤の構築

03 スケールアップ企業としての well-workingの実現

スケールアップ企業の目指す 働きがいのある会社とは

——最後に、SmartHRの人事戦略が目指すものを教えてください。

SmartHRのwell-workingの実現に向けて、考えていることは2つあります。第一に、『日々、成長実感と自己実現の機会があり、誇りを持って働くことができること』です。またその結果として、『SmartHRの事業をリードしている実感がもてること』だと考えています。我々は急成長を目指すスケールアップ企業のフェーズであり、『働きやすい会社』というだけでなく、成長に貢献する『働きがい』を合わせ持った職場環境を作り出すことが重要です。成長実感と自己実現の機会をいかにして創出するかが課題ですが、当社はSmartHRの人的資本経営に資する様々なユニークな取り組みを行っています。当社の特徴は、人事戦略を制定し会社の方向性を定めている一方で、従業員が受け身ではなく自ら働き方を考え、行動する『自律駆動』というバリューが根付いている点にあります。従業員に求めるだけでなく、私自身も日頃から新しいことを積極的に学び、柔軟な考え方を持てるように意識的に行動をしています。今後も、SmartHR自身のwell-workingを会社と従業員が一体となって考え、全社一丸となって、当社の成長を実現するための人的資本経営を推進していきたいと考えています。

SmartHRが成長を加速するための 人的資本の取り組み

6

SmartHRでは、多角的な視点から人的資本を向上させるためにユニークな取り組みを行っています

『個人の成長』と『組織の生産性向上』の視点、

『SmartHRの人的資本の向上』と『社会の人的資本の向上』の視点から

様々な取り組みを紹介します

SmartHRの成長を支える7つのバリュー

SmartHRの
人的資本

社会の
人的資本

SmartHRのバリュー

SmartHRのバリューは『ビジネスモデルから逆算した、勝つための行動規範』として、従業員数2名の創業当初に策定を始め、そこから1年をかけて従業員数10名の時に、現在のバリューが決定しました。そして組織が拡大するに伴い、7つ目のバリューである『認識のズレを埋めよう』を追加しましたが、創業当初から、これらのバリューは変わらず運用され続け、SmartHRの組織にしっかりと浸透しています。

これらのバリューに合致する行動が多いとビジネスが成功しやすく、このバリューに反する行動が多ければビジネスが失敗する、そんな設計になっています。

社内でも頻繁に活用されている Slack の絵文字と共にご紹介させていただきます。

自律駆動

圧倒的
自律駆動

SmartHRは『100の問題を100人で1問ずつ解く組織』を目指す。そのために、情報をオープンにし、フラットな状態をキープすることを約束する。ひとりひとりが指示を待つのではなく、みずから解くべき問題を見つけ出そう。そして、自分で判断し、主体的に行動を起こしていこう。

早いほうが
カッコイイ

いや、早い
がカッコイ
いでしょ

あれこれ悩む前に、動き出そう。まずは荒削りでもOK。最速のアウトプットを心がけ、フィードバックのループを素早く回していこう。大きな意志決定も、即断即決でいこう。それがチームを加速させ、社会を加速させる原動力になる。

最善のプランCを
見つける

Plan
C

今あるものが最適解とは限らない。『こんなものだろう』という思い込みを捨て、常識を疑い、俯瞰で物事をとらえよう。手段や技術に固執せず、柔軟に工夫しよう。選択肢を多く出し、『どちらか』ではなく『どちらも』叶える最善の答えを生み出そう。

一語一句に
手間ひまかける

一語
一句に
こだわる

細部まで徹底的にこだわろう。言葉はもちろん、UIも、コードも、すべてはユーザーや社会に対するメッセージだ。もっと言葉を磨こう。1ピクセルにこだわろう。コードの1行1行に魂を込めよう。その小さな手間ひまが、大きな成果につながっていく。

ワイルドサイドを歩こう

WILD
SIDE

なんでも挑戦して失敗しよう。そして、失敗から学び、次へと活かそう。新しい挑戦にはレールがない。誰も通ったことがない道の先には、誰も提供できていない価値がある。挑戦をやめなければ、いつかたどり着ける。

人が欲しいと思うものを
つくろう

人が欲しいと
思うものを
つくろう

世の中の深い課題に目を向け、大きな変革を起こそう。表面的な解決策ではなく、人々の行動から課題をあぶり出そう。現在に最適化するのではなく、未来を見据えて考えよう。そして、ユーザーが自慢したくなるほどのプロダクトをつくろう。

認識のズレを
自ら埋めよう

ズレ
埋め

人が増えると、意見が増え、相互理解が難しくなる。建設的に議論ができないときは、前提のズレを疑おう。相手の意図を聞き、自らも意図を話そう。私たちは、相互理解と建設的な議論を諦めない。

積極的な権限委譲のカルチャー

SmartHRの
人的資本

社会の
人的資本

個人と組織を成長させる権限委譲のカルチャー

企業を中長期的に成長・拡大させていくためには、経営やさまざまな業務を任せられる後継者の育成が不可欠です。SmartHRでは、役員および従業員の層においても、積極的な後任育成と権限委譲を行っています。

当社はスケールアップ企業として、事業および組織の拡大を続けています。このような環境において、ポジションの増加や業務の高度化など、求められる役割やスキル、経験は日々大きく変化します。当社はこの課題を肯定的に捉え、後継者育成と権限委譲を推奨することで、更なる成長を目指しています。

このカルチャーは、組織の生産性の向上だけでなく、新しく立場についた人に能力や挑戦機会を与え、個人の成長にも繋がっています。また、マネジメント層から立場を譲ることもあります

が、新たな別の分野のポジションで、次の挑戦を始めることをポジティブに応援するカルチャーも浸透しています。またグループを通じて、成長期のフェーズのため、次に挑戦するポジションも豊富にあります。

2022年1月には代表取締役CEOの交代が行われ、後継へと経営のバトンを渡していくことで、成長をさらに飛躍させる契機となりました。また2023年10月には、スピード感を持って組織をアップデートし、いち早く事業成長を加速させることを目的として、取締役CFOの交代も決定しました。また、在任のCFOの森は最年少経営陣でもあり、個人の資質・能力に基づいた選任の考えも徹底しております。

CEOのサクセッション



[SmartHRの社長を退任します](https://blog.shojimiyata.com/entry/miyata_to_serizawa)

https://blog.shojimiyata.com/entry/miyata_to_serizawa

CFOのサクセッション



[SmartHRのCFOを交代しました](https://note.com/smarthr_co/n/n7086fc431efe)

https://note.com/smarthr_co/n/n7086fc431efe



SmartHRのユニークなカルチャー

『オープン』『フラット』『遊び心』に『自律駆動』を加えた独自のカルチャー

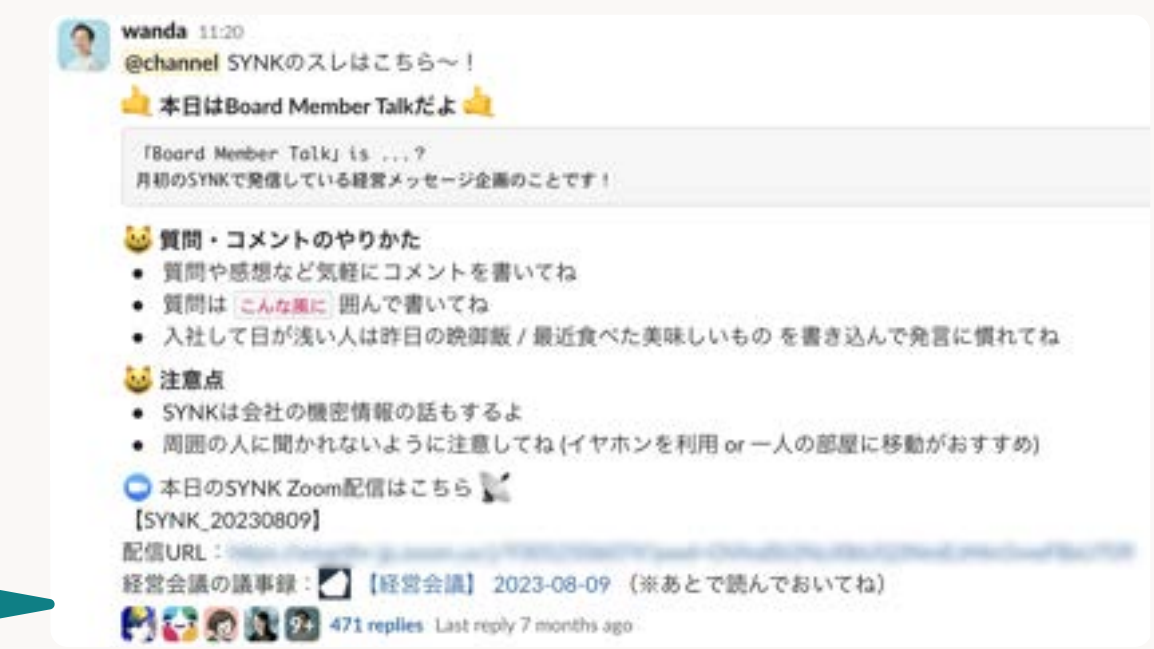
当社のオープンな文化の取り組みとして、全従業員が参加可能な経営会議、毎週開催され、情報が共有される全社集会『SYNK』があります。また、部署に関係なくあらゆる Slack チャンネルが全従業員にオープンになっています。また当社のフラットさとして、従業員が職種や職位に関係なく発言がしやすいよう会議は Slack でスレッドを公開され、気軽に意見を発信できる場を作るなどの取り組みを行っています。そして、遊び心として、社内外の様々なイベントや SmartHR とのタッチポイントに注目して遊び心のあるノベルティを作成したり、働きやすさを支えるオリジナルグッズをオンラインで販売する『SmartHR Store』を運営しています。また、タイピングゲーム『人労打』を企画からキャ

ラクターデザイン、開発、BGM 制作まで自社で行ったり、遊び心のある取り組みに全力投球しています。当社は、これら3つのカルチャーによって、『100の問題を100人が1人1問ずつ解く経営』が実現できると考えています。経営層とメンバーが持つ情報を同等にし、遊び心という会社共通の価値観を持つことで、従業員一人ひとりが自発的に課題に気づき解決していくことや現場における大きな意思決定を可能とする自律駆動のバリューを発揮できると考えています。

オープンな全社集会『SYNK』の実施

SYNKでは、Slackにスレッドを立ててその場で質問を集めています

配信を観るメンバーもSlackに感想を書き込みながら参加します



遊び心のあるノベルティを販売する SmartHR Store



働きがいを高める様々な仕組み

SmartHRの
人的資本

社会の
人的資本

働きがいと生産性を高める柔軟な SmartHR 独自のワークデザイン

当社は、個人と組織の成長のため、従業員の『働きやすさ』と『やりがい』を両立させた『働きがい』の高い職場環境の提供を目指しています。

個人のパフォーマンスを最大化するため、働き方の柔軟な制度を選択できることで、ひいては組織全体の生産性向上につながると考えています。SmartHR では、そのような従業員の働きがいを高めるための様々な働き方の制度や仕組みをトップダウンだけでなく、従業員の声を取り入れながらボトムアップの制度も導入しています。

働きがいを高めるための 主な制度

1 働く時間の選択

- ・コアタイム無し
- ・フレキシブルタイム (5:00~22:00)*1

2 働く場所の選択

- ・ビジネス・コーポレートサイド職種：
リモートワークOK(出社日数の指定なし)*2
- ・プロダクトサイド職種：フルリモートワークOK*2
- ・在宅勤務場所の変更(原則国内のみ)*3

3 働きやすさのサポート

- ・リモートワーク環境を整える手当(入社時に25,000円支給)
- ・リモートワーク手当(5,000円/月)



コーチングとメンタルヘルスケアで個人の成長を高める Smart相談室

当社のグループ会社である株式会社 Smart相談室は、メンタルケア、コーチング、法令対応を実現するストレスチェックやハラスメント窓口などの機能を社外相談窓口サービスとして備えたオンライン対人支援サービスを提供しています。SmartHRの従業員もいつでもサービス受けることができます。このようなサービスを社内外に提供することで、個々人の悩みに寄り添い、またモチベーションの向上をサポートする仕組みを構築しています。

 Smart相談室



*1 標準時間帯(就業する方やMTGが組まれることが多い時間帯)は10:00~19:00 *2 居住地は国内のみ *3 申請によって、勤務場所を変更しオフィスや自宅以外の場所で勤務すること。申請単位は最大1ヶ月ごと。



『自律駆動』を高める社内制度

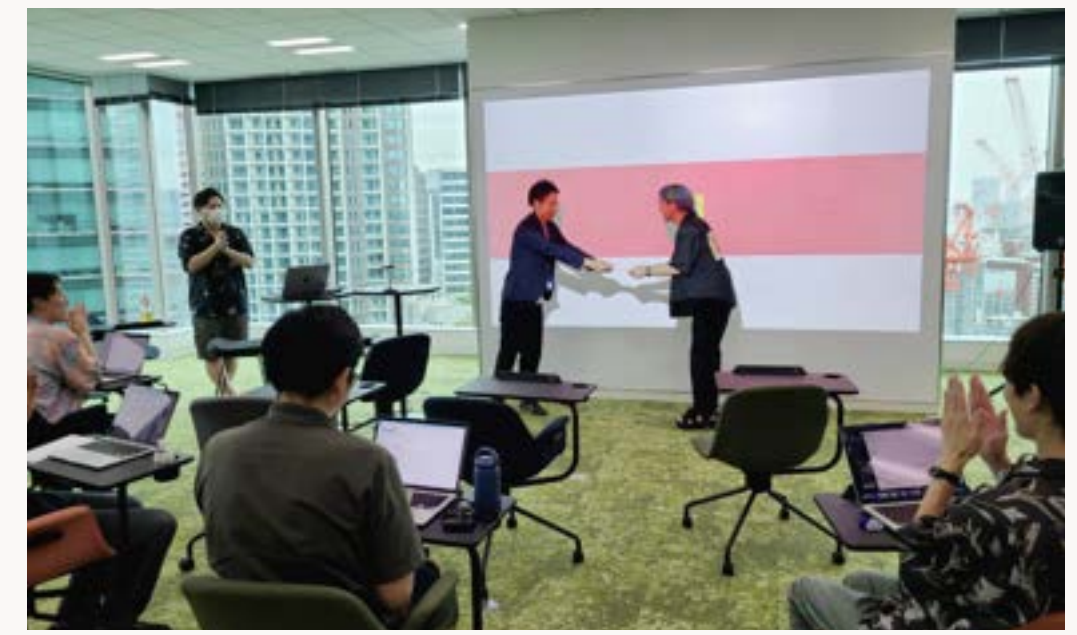
『自律駆動』を高める社内制度

当社が重視しているバリューの一つが『自律駆動』です。従業員一人ひとりが解くべき課題を自ら見つけ、判断し、主体的に行動を起こしていく自律駆動を当社は推奨しています。また自律駆動を促すために会社側は情報をオープンにし、フラットな状態をキープするよう環境を整えています。こうしたカルチャーづくりが、スケールアップ企業としての急速な事業推進や成長を支えています。

『自律駆動』を高める取り組みとして様々な社内制度も設けています。一例として、一定期間集中的に、新規のプロダクト・アイデアを競い開発するイベントである『ハッカソン』は、業務時間中に誰もがいつでも発案・参加することができます。また、個人目標を超えた領域で組織や事業に対する高い貢献をもたらした個人や

チームを全社で賞賛する目的の『誉れアワード制度』などがあります。

このように『自律駆動』によるベスト・プラクティスを称えることで、個々の従業員の成長を支援し、更なる挑戦を促すカルチャーを醸成しています。



誉れアワード制度

個人目標を超えた領域で組織や事業に対する高い貢献をもたらした個人やチームに対して、全社集会等の場で賞賛する制度です。これまでは個人目標に紐づく評価が主でしたが、個人目標以外で高いバリューを発揮している従業員を大々的に讃えていくとともに、取り組みが社内に認知されることでの全社的なノウハウの蓄積や行動変容の促進も目的としています。



▲ 誉れアワードの一例

ハッカソン / コンテスト制度

特定のテーマに対して、チームを組み、一定期間集中的にプログラムの開発やサービスの考案を行い、その成果を競うイベントです。当社では、エンジニア部門に限らず、全従業員が参加可能で、管理部門を含む様々な部門からの多くの参加があるのが特徴です。



🔗 ▲ ハッカソンの一例
https://note.com/smarthr_co/n/nd9d7fe42fc75

多様性の推進と尊重 1 – SmartHRのアクセシビリティの取り組み –



働くすべての人を 後押しできるプラットフォームへ

当社は、多様性の推進と尊重を目的として、アクセシビリティを推進しています。

アクセシビリティとは、サービスや情報を誰もが円滑に利用できるかの度合いを指します。アクセシビリティが高いほど、より多くのユーザーが円滑に利用でき、アクセシビリティが低いほど、より多くのユーザーが利用できないことを意味します。

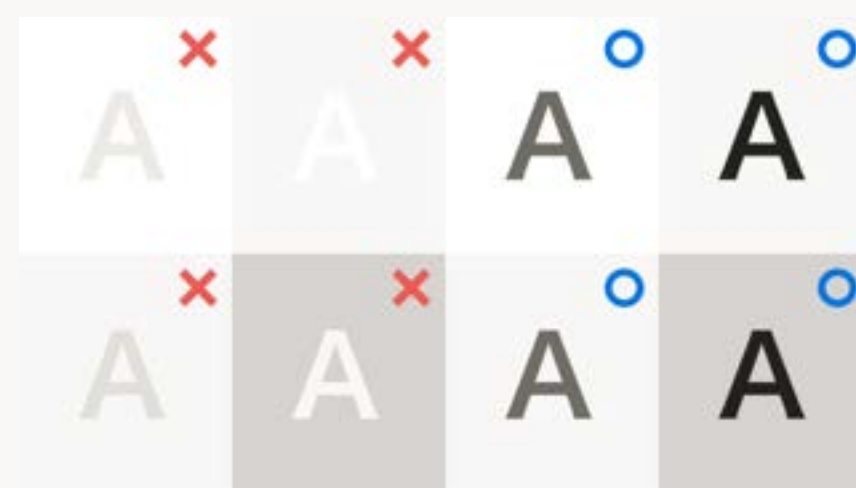
アクセシビリティの対象は障害当事者*1だけでなく、さまざまな環境や状況にいる人、高齢者、日本語以外を得意な言語とする人など、すべての人が対象です。

当社のプロダクトが多様性を推進し尊重することで、そのプロダクトを使用頂く顧客企業においても、多様性が実現することを目指しています。

SmartHRをより多くの人 が使えるようにするための取り組み

[SmartHRのアクセシビリティの取り組み](https://smarthr.jp/accessibility/) <https://smarthr.jp/accessibility/>

● 見やすさ・視認性



見やすい色の組み合わせだけを採用しています

● カラーユニバーサルデザイン



白黒でも情報がわかる表現を採用しています

● キーボード、音声読み上げ (スクリーンリーダー)による操作

アクセシビリティ本部と SmartHRの多様性

SmartHRでは当社自身の多様性も推進しています。

特にSmartHRのアクセシビリティを推進するアクセシビリティ本部では、当事者自らがSmartHRを利用できるかどうかのテストを行ったり、言語を翻訳したりと、アクセシビリティに取り組んでいます。そのため、表層的ダイバーシティの観点から、ジェンダー、障害者比率、多国籍などのダイバーシティの構成に富んだチームとなっています。

*1 様々な配慮による表記の形がありますが、本資料は、法律（障害者雇用促進法）およびアクセシビリティの観点から『障害者』と表記しています。

多様性の推進と尊重 2 – 社会に向けたアクセシビリティの取り組み –

SmartHRの
人的資本

社会の
人的資本

当社は、自社でアクセシビリティの推進を行うだけでなく、社会全体にアクセシビリティの考えの浸透ひいては社会の多様性への行動変容を目指し、様々な取り組みを行っています。これからも、当社は多様性の本質を模索し、その推進と尊重を行っていきます。

職場に必要なのは、
あなたの
やさしさ ですか？

SPECIAL MOVIE
ABOUT ACCESSIBILITY



🔗 職場に必要なのは、あなたのやさしさですか？ <https://accessibility.smarthr.co.jp/specialmovie/>

多様な人が集まる『職場』という場に、必要なものは何か。やさしさ。思いやり。手助け。社会で障害者と呼ばれる人々に対して何かが語られる時、こういった言葉が登場することがよくあります。

多様な人が共に過ごす職場という場に必要なのは、誰かが誰かの『やさしさ』に依存しなくてもよい『仕組み』なのではないか。この映像は、そんな課題意識のもとに制作しました。

VOICE



プロダクトデザイン統括本部
アクセシビリティ本部
ディレクター/
アクセシビリティスペシャリスト

梶田 草一

アクセシビリティは『やさしさ』ではない。これは製品のアクセシビリティ向上を通して、真に『誰もが』SmartHRの製品を利用できることを目指すアクセシビリティ本部の発足時からのスローガンです。

システムにアクセスできないということは、単純にシステムが使えないだけでなく、職場や労働から締め出されるという側面もあります。

アクセシビリティが高いSmartHRの製品を顧客に使っていただくことで、その顧客企業においても、働く環境のアクセシビリティが高まり、ダイバーシティが向上する。そんなプラスの循環を考えています。

SmartHRは自社製品へのアクセシビリティを推進しているだけでなく、社会に対して、アクセシビリティの考え方が、ごく当たり前になるよう積極的に活動を行っています。

従業員の成長と自律駆動を支える研修制度

SmartHRの
人的資本

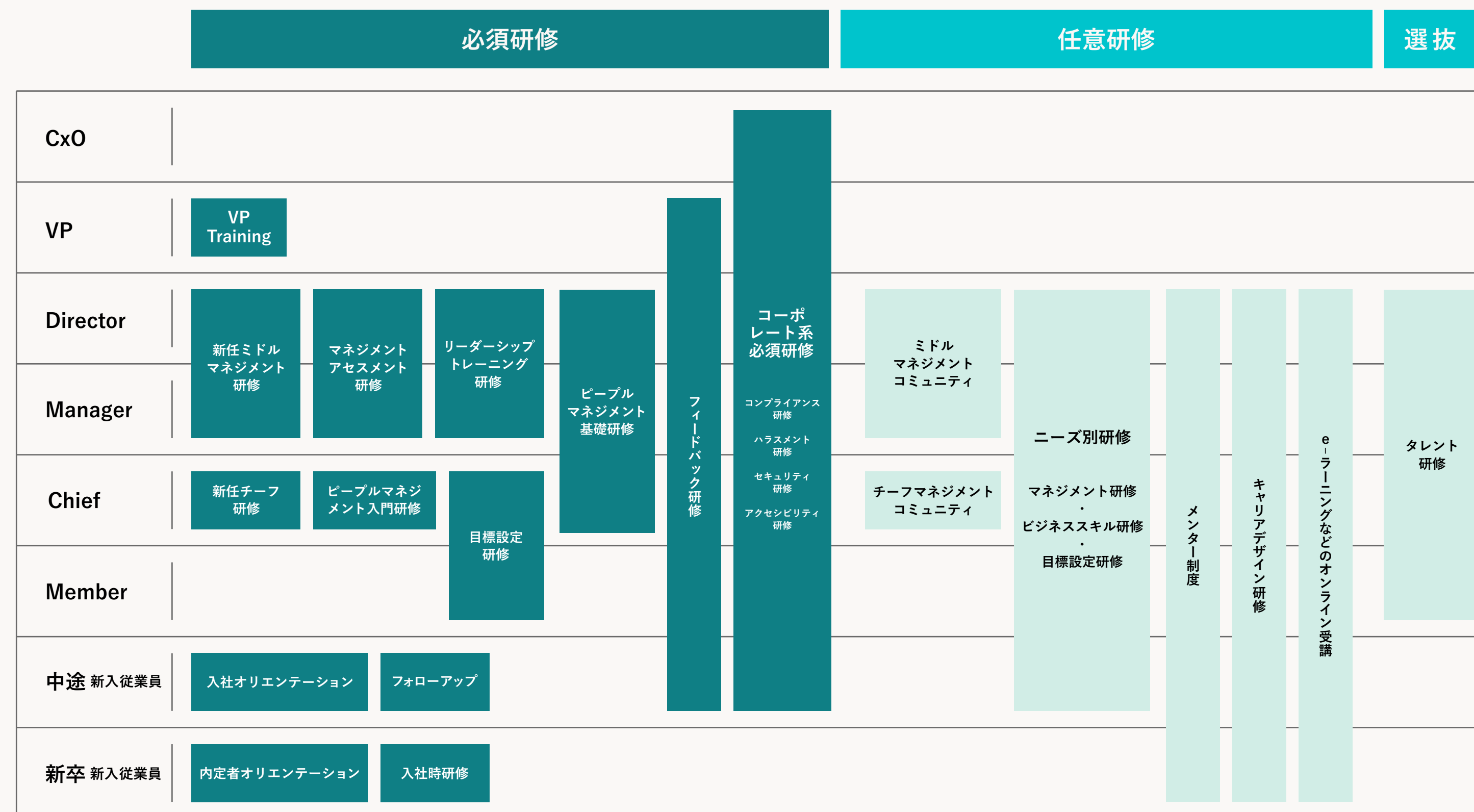
社会の
人的資本

当社は、従業員の成長を支えるため、様々な研修を行っています。自律駆動をバリューに掲げ従業員の自律的なキャリア形成を支援する一方、従業員の成長意欲に応えるための多彩な研修制度や勉強会の補助制度があり、従業員個人の能力の向上を図っています。

当社の従業員は現時点では中途入社者が100%で、様々なバックグラウンドを持つ従業員が入社してくるという状況があります。それぞれが異なるバックグラウンドを持つため、入社前の知識や能力も多様です。

そのような従業員に、入社後に即戦力として能力をいかに発揮してもらうため、全新入従業員を対象に1ヶ月間にわたる充実した入社時研修を行っています。また、ビジネスサイドにおいては、営業ロールプレイング研修やメンター制度なども行っています。

このように当社は従業員に自律駆動を求めるだけでなく、それを可能にするため、従業員をバックアップする制度を充実させています。



*1 研修一覧には、今後導入予定の研修も一部含まれます

チームビルディングと社内のコミュニケーションの活性化

SmartHRの
人的資本

社会の
人的資本

組織の生産性向上を促すチームビルディングと コミュニケーションの活性化

当社は、1on1 などの実施に加え、従業員同士のコミュニケーションを活性化し、チームビルディングを促進するような様々な制度を設けています。

SmartHR では、直属の上長との 1on1 について隔週での実施を基本としています。1on1 の効果として、円滑なチームコミュニケーションによる組織目標の達成、新規入社者の多い当社におけるスムーズな組織への順応や人材育成が挙げられます。

毎月全従業員に対して実施している組織サーベイにおいて『1on1 は仕事に役立っているか』という問いに対し、平均で84%以上もの従業員が Yes と回答しています。

また、会社に置いてあるお酒を18時以降自由に

飲むことができるフリーアルコール制度『カシュ*』や、3名以上で食事をする場合に一人当たり月に4回まで1,000円を支給する『親睦深飯』制度などを提供しています。さらに部活制度を導入しており、社内では多種多様な部活が活動しています。このように業務以外でも気軽に従業員同士がコミュニケーションを取れる仕組みを構築することで、所属部署をまたいでメンバー同士を知る機会を増やし、業務におけるコミュニケーションを円滑にするなど、社内のコミュニケーション活性化に貢献しています。

『1on1は仕事に役立っている』と
回答した従業員の割合

2023年度の平均

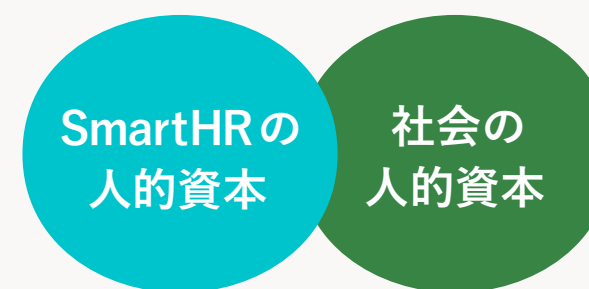
84%



*1 2023年度のサーベイの平均値

*2 退勤後の18:00～、オフィス冷蔵庫のドリンク（ソフトドリンク含む）を雇用形態の制限なく飲むことができます。缶を開ける時に『カシュッ』という音がすることから、社内では『カシュ』と呼ばれています。

組織と個人の課題解決につながる従業員サーベイ



当社は、組織や従業員の状態を可視化し、課題の解決や従業員エンゲージメントの向上を図るため、様々な従業員サーベイを行っています。また従業員サーベイの製品をお客様にご使用頂くことで、お客様の組織課題の抽出にお役立て頂いています。

組織サーベイの目的は、現状の組織課題の検出および解決と中長期的な組織力の向上です。当社は人員拡大フェーズにあり、常に会社や組織の状況が変わりやすいという課題を持っています。そのような中、当社はサーベイを『組織の健康診断』と捉え、組織の健康状態を定量的かつ定期的に観測することで、カルチャーの維持や成長フェーズに応じた課題の抽出を行っています。

従業員サーベイの具体的プロセス

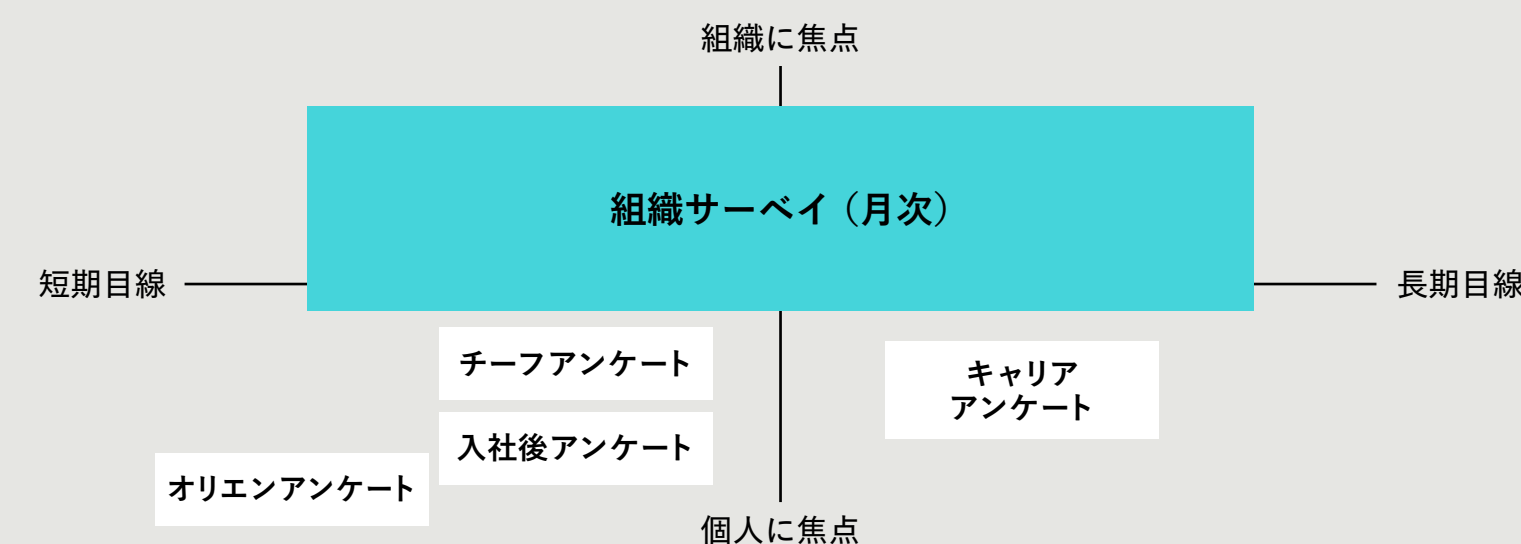
当社は、全従業員に対して月次で行う組織サーベイだけではなく、短期・長期目線の時間の軸、または組織・個人の範囲の軸など様々な観点で従業員サーベイを行っています。質問設計については、月次で定点観測する質問とスポットの質問に分け、組織課題を抽出しています。またその結果を経営会議で報告し、各組織のマネジメント層に個別にフィードバックするなど、組織力の向上を図っています。

組織サーベイの効果

当社は、組織サーベイにより、短期的には、組織・個人の異変/アラートを拾ったり、施策・制度の効果を振り返るなど、短期的な課題の抽出を実現しています。また、中期的には、組織が大きくなっても SmartHRらしさを失わない組織カルチャーの維持や、従業員が SmartHR で働く意味を感じられる従業員エンゲージメントの向上といった、中期的に組織力を向上する効果を発揮しています。

従業員サーベイの活用状況

色々な場面で『従業員サーベイ』を活用している



組織サーベイ、実際の設問

レギュラー設問	準レギュラー設問	不定期設問
毎月聞く設問	数ヶ月に一度聞く設問	随時追加する設問
<ul style="list-style-type: none">・情報はオープンな場で共有、やりとりがされている・会社として意思決定のスピードは早い・会社のカルチャーは自分に合っている・仕事は楽しい・心と体の健康は特に問題ない	<p>【半期の目標設定後に聞く設問】</p> <ul style="list-style-type: none">・個人ミッションについて納得している <p>【評価期間後に聞く設問】</p> <ul style="list-style-type: none">・成果や貢献に見合った評価をされている	<ul style="list-style-type: none">・組織の課題感や『旬』にあわせて随時追加するもの・レギュラー設問の深掘りを行うことが多い



様々な施策による高い従業員エンゲージメント

SmartHRの高いeNPS®*(職場の推奨度)

当社は、半年毎にeNPSのサーベイを行っています。これは『Employee Net Promoter Score』の略称で、『親しい知人や友人にあなたの職場をどれくらい勧めたいか』を尋ね、『職場の推奨度』を数値化したものです。eNPSの効果が高い企業ほど、従業員エンゲージメントも高くなる傾向にあることが明らかにされています。従業員エンゲージメントが高い企業ほど業績や生産性が高く従業員の離職率も低いので、eNPSが高い企業はすなわち業績や生産性などにおいて優れていると考えられます。

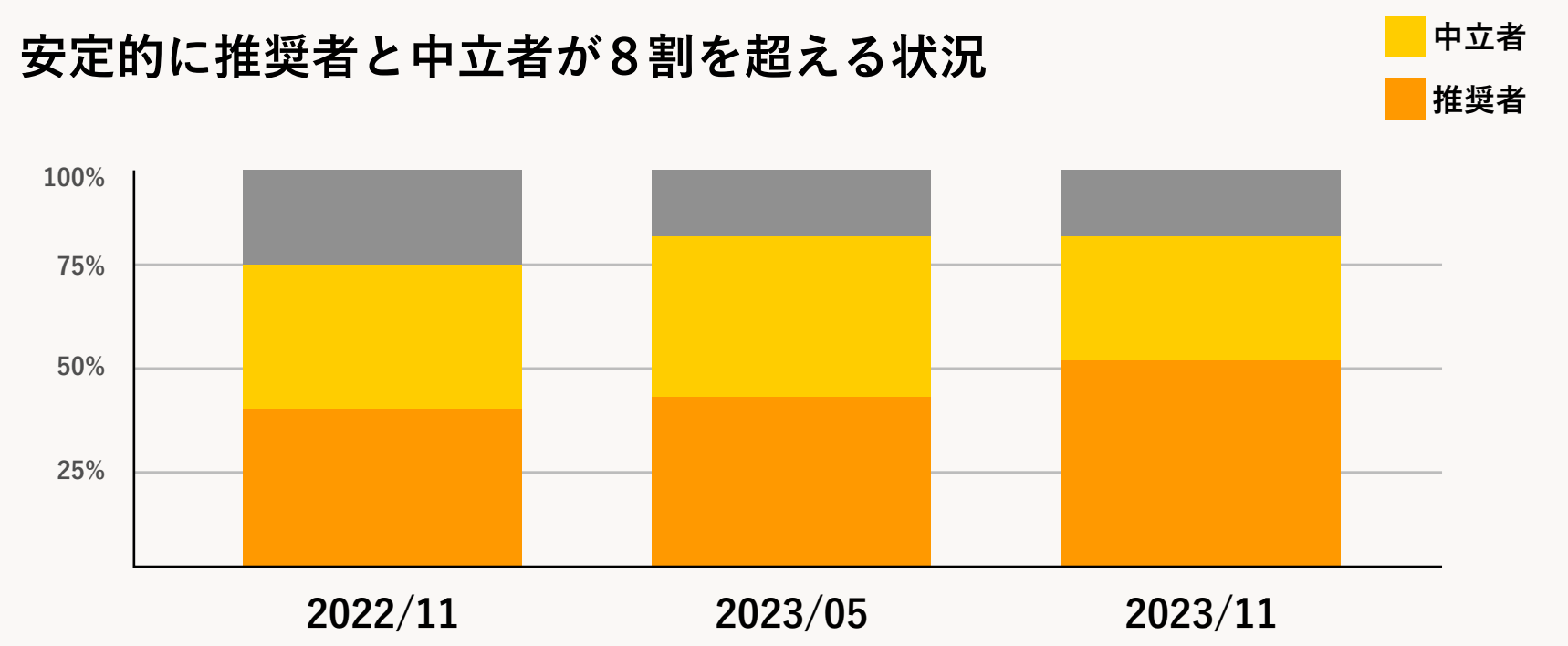
SmartHRでは、個人の能力の成長と組織の生産性の両方の元となる『働きがい』を高める様々な施策を行った結果、eNPSにおいて、10段階評価で最も高い10を回答している従業員が多いと

いう結果となりました。

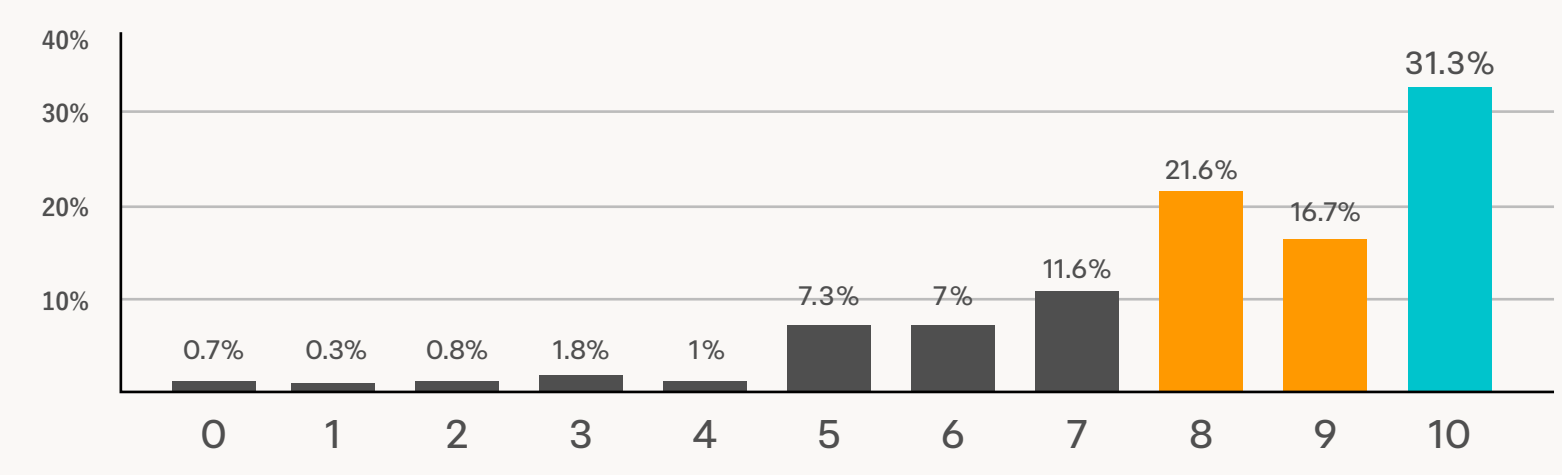
SmartHRはこうした従業員サーベイを有効に利用することにより、これからも従業員と向き合い、従業員個人と組織の成長のための施策を実施していきます。

*ネット・プロモーター、ネット・プロモーター・システム、ネット・プロモーター・スコア、NPS、そしてNPS関連で使用されている顔文字は、ベイン・アンド・カンパニー、フレッド・ライクヘルド、NICE Systems, Inc.の登録商標又はサービスマークです。

安定的に推奨者と中立者が8割を超える状況



10段階評価で、最も高い10の回答が一番高い 2023年11月時点



*『Employee Net Promoter Score』の略。従業員が他者にSmartHRで働くことをどれだけ推奨したいかを、0から10のスケールでスコア付け。SmartHRで働くことを推奨したい『推奨者』の割合から、SmartHRで働くことを推奨しない『批判者』の割合を差し引いたものをeNPS®として算出。

スケールアップ企業としてのwell-workingの実現に向けて

SmartHRの
人的資本

社会の
人的資本

さらなる well-working の実現と事業成長を果たすための重点取り組み項目

1

マネジメント育成の土台づくりと タレントマネジメントの推進

スケールアップ企業としてさらなる事業成長を実現するため、SmartHR のバリューに加え『人を動かし』『変革を起こす』『後任育成の強化』を体現した人材を輩出するマネジメント力の強化とタレントマネジメントの推進を行います。

2

フィードバック文化 (お互いを高め合う文化) の醸成

従業員一人ひとりの『働きがい高める』ためのポジティブフィードバック、そして『認識のズレを埋める』ためのギャップフィードバックを伝え合うカルチャーの醸成に向けた仕組み化と研修を強化します。

3

ダイバーシティ・エクイティ& インクルージョン (DE&I) の推進

スケールアップ企業として、多様な考え方や視点を柔軟に受け容れるための基盤を構築するためのプロジェクトを推進し、全社向けの研修強化やジェンダーギャップの解消、障害者雇用の拡大などを促進します。

4

新卒採用の拡大と強化

創業からこれまで 100% 中途採用であった SmartHR では、さらなる事業と組織の拡大に対応するため『育成文化の醸成』と『組織の新陳代謝の促進』を目指し、新卒採用を開始します。

7 社員が感じるSmartHRのwell-working

社員インタビュー



ryopenguin

プロダクトマネジメント
統括本部

takata

CEO直下

yoshinarl

技術統括本部

sandy

エンタープライズ
事業本部

—— SmartHRでは様々な人的資本向上の取り組みを行っています。本日は色々な部署の皆さんに実際に集まって頂き、日常的に感じていることをお聞きできればと思います。

まず、SmartHRには、7つのバリューがありますが、その中の自律駆動のカルチャーについてどのように感じているか教えてください。

takata 私は自律駆動を高める『誉れアワード』という制度の運営を行っています。自律駆動は、7つのバリューの中でも、高い頻度で社内のあらゆるシーンで語られます。自ら判断して主体的に行動する自律駆動の考え方が、カルチャーとして染みついており、自分のミッションを超えて、チームや会社に対して、大きな貢献をしたいという気持ちや行動を出してくれる方が多い印象です。

『誉れアワード』を設置したきっかけは、そういった自律駆動を意識しながら、個人ミッションも取り組まないといけない時に、それ以外の自発的な活動をどこまで積極的にやっているのかというジレンマを、口に出さないけれども皆持っているのではないかと感じたためです。『自分のミッションを超えて会社に貢献したい』という気持ちを会社としても応援したいので、それを正式に制度にしたのが、『誉れアワード』が生まれた経緯です。

ryopenguin 僕は自律駆動を高めるハッカソンやコンテスト等の運営も行ったことがあります。きっかけは、去年、世の中でChatGPTが流行したときに、うちの会社でも何かやりたいなって思ったんです。最初は自分一人でLLM*などを活用したプロダクト機能の発案などを進めていたのですが、そう

したら、周りが面白がってくれて。具体的に『みんなでアイデア出そう』、『ハッカソンをやってみたら』という声ので、イベントを行いました。

結果として、たくさんの方が集まり、エンジニアだけでなくそれ以外のコーポレート部門からも色々な人が参加してくれました。うちの会社って、みんなすごく真面目なんです。いつも協力的だしありがたいんですけど、チームで仕事をしているので、そこから逸脱してリソースを使うのにちょっと二の足を踏んでしまうことがあります。そこに『誉れアワード』ができると、色々なことができる。真面目だけどみんな遊び心があって、面白いことをやりたがってるので、ハッカソンみたいなイベントには、参加してくれるんです。

——7つのバリューで、他に根付いていると実感するものはありますか？

sandy 私は『認識のズレを自ら埋めよう』が特に根付いていると感じます。SmartHRはリモートワークだからではなく、入社していても、Slackで会話する文化が根付いている。相手との会話で少し気になったら、『念のためズレ埋めしよう』みたいに使います。SmartHRに入社して、あたり前のことでも、それがしっかりできていることにすごいなって思いました。

takata 『ズレ埋め』って言葉もよく使いますね。便利で、もう一言聞きたいときに言うと、相手にも負担になりにくいです。バリューは7つありますが、汎用的なことなので使いやすいですね。

yoshinarl 僕は『人が欲しいと思うものをつくろう』がすご



く好きで、あらゆるケースでちゃんと意義を問うことが多いです。『これ作って意味あるんですか？』って作り手が意義を問うのがとてもいいなと思っています。このバリューがあるから、SmartHRはここまで伸びたのだろうと思います。

takata そうですね。『人が欲しいと思うものをつくろう』ですが、私はいまコーポレート側にいるので、人がほしいと思うものを考えたときのターゲットがSmartHRの社員なんです。そうすると、社員の方々が日々何を思って、何を課題に感じて、何がパフォーマンスに影響しているかをすごく考えるんですけど、それって巡り巡って自社のプロダクトづくりにとても役立つなと思っています。その意味でコーポレート側が考える人の欲しいものをプロダクト側とビジネス側と相

互にもっと話せるとよいと思います。

ちょっとバリューの話から離れますけど、当社の特徴としてルールをあまり作りたがらないというのがあります。なるべくルールではなくカルチャーでカバーしようとする姿勢は、とても共感しています。他のバリューだと『早い方がカッコイイ』も好きです。『これはスケールアップ企業らしいスピードなのか』とか『もっと早くできないか』など、常に自問自答できるバリューだと思います。そういったバリューの体現が一つ一つ積み重なることで組織が強くなり、高成長の企業になっていくのではないのでしょうか。



——次にSmartHRのカルチャーはオープンかつフラットと言われますが、実際にはいかがでしょうか。

yoshinarl SmartHRの情報がオープンというのはみんなの共通認識だと思います。僕は社歴が長いですが、それは入社当初から変わっていません。一方で、変わったものとしては、情報量が圧倒的に増えたと思います。情報はオープンでいつでも取りに行けるけど、取りに行く難易度が上がったみたいな。そんなイメージです。

sandy Slackも基本的にオープンチャンネルが原則で、自分から情報を取りに行くこともよくありますが、オープンがゆえに何か困っていると全然関係ない人がいろいろ情報を提供してくれたりしますね。情報の獲得だけでなく、周囲から助けてもらえるという意味でも、このオープンなカルチャーが活きていると思います。

ryopenguin オープンって色々な意味があって、情報にアクセスできるのもそうですが、みんなけっこう新しいことに対して『これやろうぜ』って誘ったらすぐ乗ってくれるみたいなのは変わらずにあります。今、社員が千人規模に成長しましたが、その雰囲気は全く変わっていないので気持ちよく働いています。

——次に権限移譲のカルチャーについて、CEOやCFOの交代があったと思いますが、皆さん自身の経験として、印象に残っていることはありますか。

ryopenguin 僕はプロジェクトを引き継いだ経験があります。当時、入社間もなかったので戸惑いもありましたが、今、思い返すと自分の仕事の可能性を広げられてよかったです。

常に一步、ストレッチし続けたいと思っています。

yoshinarl 自分は役職がDirectorなのですが、意識しているのは誰かに引き継ぐときに、自分が何で困ったかを事細かに伝えるようにしています。『こういう時にこういうことで困ったから、同じことがあっても焦らなくていいよ』とか。

takata なるほど。情報のオープンさにも現れていますが、属人化をなるべくさせないカルチャーがあると思います。2024年1月に全社的な組織変更を行ったときにも、原則的に兼務NGとなりました。兼務は多忙になることに加え、兼務が当然となっているうちは後任が育たないからです。兼務NGをルールとして、兼務者は1年以内に誰かを育成、登用することで権限委譲を進めましょうというメッセージを含んでいます。新規入社の方も増え、組織も拡大しているので、権限委譲も『そのうちやります』とはいかないですね。

——次にSmartHRの働き方や働きがいについては、いかがですか。

takata 私は子供が小さい時に入社しました。転職活動時は入社時から時短勤務でリモート可という条件で探していたのですが、その条件がOKの会社は少なく、まず働かせてくれたことに感謝してます。時短で即戦力になれるか不安でしたが、結果として負い目や制約を感じることなく過ごせました。コミュニケーションが難しくなるとか、参加したいミーティングに出られないとか、そういう負の経験はなかったですね。

——チームビルディングや社内コミュニケーションのために『親睦深飯^{*1}』や『カシュ^{*2}』などの制度がありますが、いかがですか。

*1 3名以上で食事をする場合に一人当たり月に4回まで1,000円を支給する制度。 *2 退勤後の18:00～、オフィス冷蔵庫のドリンク（ソフトドリンク含む）を雇用形態の制限なく飲むことができます。缶を開ける時に『カシュッ』という音がすることから、社内では『カシュ』と呼ばれています。

sandy 私は部活動のおかげで交流が広がりました。格闘技が好きなのですが、当社には、まさかの社内格闘技部がある(笑)。一番最初に話したのは、仕事ではなくて部活動の方もいます。その後に仕事で関わるときに、『先日はどうも』みたいな挨拶ができてスムーズに会話が進んだりしますね。

takata 『カシュ』は便利ですね。『カシュいきませんか?』というのが、話すきっかけとして使える。それがなかったら他部署の方に急に『私とお食事しませんか?』というのはハードルが高い。仕事の場以外の性格や趣味を知ること、結果的に仕事の場においてもコミュニケーションが取りやすくなります。

——次に研修制度について、いかがですか？

sandy 新入社員のオリエンテーションで、毎月経営陣それぞれが直接、会社についてレクチャーして下さる機会があります。しっかり社員へのインプットがあるのはすごいと入社時に感じました。また、カスタマーサクセス職は入社してからさらに一ヶ月半から二ヶ月ほど、決められたオンボーディング期間があります。最終的にロールプレイングで合格レベルに達して、初めてお客様の担当に就くことができます。このような制度がしっかりしているのもすごいと感じました。

——最後に多様性の推進についてお伺いします。現状は中途採用100%で、様々なバックグラウンドのメンバーがいますが、日頃からその実感はありますか？

ryopenguin 年齢階層や職業のバックグラウンドが異なる人は多いですが、カルチャーマッチを入社時から重視して見て

いることもあり、全体としてみると僕は結構同質性が高いなと感じます。

yoshinarl あとは、社員数が100名以下の初期の頃から、女性は少なかったですね。今もそこはエンジニアとマネジメント層では課題かもしれません。

ryopenguin 多様性を高めるには、社内でもっと色々な機能を持つといいかもしれません。同じような取り組みばかりやっていると、同質的な人を採用してしまうかもしれない。

会社としてさらに色々な事に挑戦をすると、自然と多様性も増えるのではという期待があります。

takata 色々なキャリアパスや、今はまだ存在しない職種や働き方を、SmartHRで作るぐらいの気持ちでいると面白いかもしれません。HR領域に携わる会社だからこそ、なおさら強く感じます。



8 人的資本に関するデータ集

従業員関連

項目	2022			2023		
従業員数	総数(人) ^{*1}			703		
	男女別(人)		男性 440	女性 263	男性 582	女性 381
	年齢別(人)		30代未満 177	30代 443	40代以上 83	30代未満 224
	業務別(人)(ビジネス/エンジニア/その他)		ビジネス 439	エンジニア 175	その他 89	ビジネス 612
					エンジニア 244	その他 107
管理職	管理職人数(人)			50		
	女性管理職比率(%)			14%		
	男女(人)		男性 43	女性 7	男性 52	女性 10
	ポジション毎の最年少年齢(歳)		マネージャー 29	取締役 34	マネージャー 30	取締役 30
	上位職志向率(%)			-		
	平均年齢(歳)			33.28		
	平均年齢(男女別:歳)		男性 33.53	女性 32.86	男性 34.03	女性 33.09
	平均勤続年数(年)			1.97		
	平均勤続年数(男女別:年)		男性 2.04	女性 1.84	男性 2.30	女性 2.07
	平均臨時雇用者数(人)			6.08		
	離職率(自己都合:%)			3.84%		
	1年当たり新規採用者数(人)			235		
	1年当たり新規退職者数(人)			27		
	障害者 ^{*2} 雇用率(%)			1.99%		
				2.28%		

育児・介護関連

項目	2022		2023	
育児休職制度取得比率 ^{*3} (%)	男性 50.9%	女性 100%	男性 62.1%	女性 100%
育児休暇復職数(%)	男性 100%	女性 100%	男性 100%	女性 100%

給与関連

項目	2022	2023
平均年間給与 ^{*4} (千円)	7,053	7,427
男女賃金差異(全労働者:%)	77.3%	75.6%
昇給率(%)	12.18%	7.28%

働き方関連

項目	2022	2023
月平均残業時間(時間)	14.65	13.02
有給休暇の平均取得率(%)	64.07%	63.24%
リモートワーク比率(%)	83.60%	81.74%

*1 正社員、契約社員を含む。 *2 様々な配慮による表記の形がありますが、本資料は、法律(障害者雇用促進法)およびアクセシビリティの観点から『障害者』と表記しています。

*3 育児休職制度取得比率:当該年度の1月から12月に子供が生まれた従業員のうち、育休を取得した人数を踏まえて算出。男性に関しては育児目的の休暇も含む。 *4 平均年間給与:賞与(成果給)を含む。