



# INTEGRATED REPORT 2024

—  
オープンアップグループ  
統合報告書2024



パーパス／パーパスに込めた思い

ひとりひとりの多様な扉

扉は「幸せな仕事」への  
機会であり、道しるべ



就業機会



トレーニング・研修



キャリア相談

## 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

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。  
どの扉をひらかるか迷った時、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。

# OpenUpper

オープンアップグループは、  
働く人の満足を追求し可能性をひらき、  
「幸せな仕事」との出会いをつくり出し、  
パーパス実現を目指します



## Open Upper (オープンアッパー)とは？

未経験者からスタートし、エンジニアとしてのキャリアを確立しながら、  
自らの可能性の扉をひらいた(オープンアップした)人

### 機械設計エンジニア

「機電系の知識ゼロ」だった私が  
入社2年目には自立した技術社員に

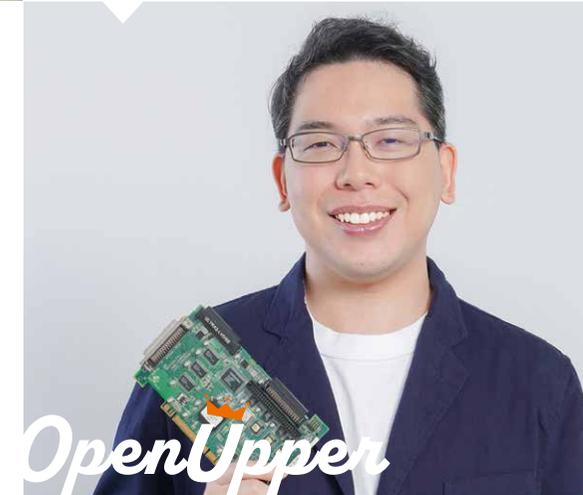
森 愛実



### ネットワークエンジニア

何事もまずやってみる。楽しみながら  
興味を持つことが大事

西川 陽介



### インフラエンジニア

誰でも初めは未経験。仲間たちが  
いたから成長できた

中田 実香



### 半導体製造エンジニア

好きだった「モノづくり」の世界で、  
エンジニアに挑む。「できること」を  
増やせば、将来の選択肢も広がって  
いく

菅家 伸明





ITエンジニア

小売業から転身し、クラウド分野の  
エキスパートに成長

木田 雅伊子



水処理設備管理・メンテナンス

せっかく転職するなら、やったことが  
ない仕事に挑戦したい。努力がしっ  
かり評価されるから、モチベーション  
も高まる

佐藤 慧



施工管理技術社員

思い切って扉を開けた、あの時の  
自分がいたから今がある

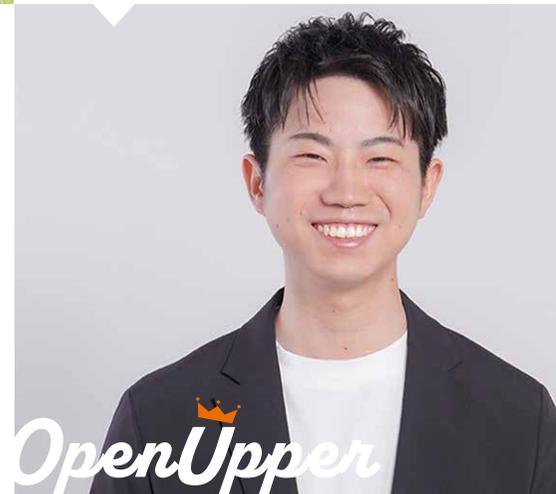
川井 康之



施工管理技術社員

業務の幅を広げるため、施工管理の  
資格を複数取得

中村 裕至



施工管理技術社員

無限に成長できる環境と経験が現場  
の戦力になる

豊島 百絵



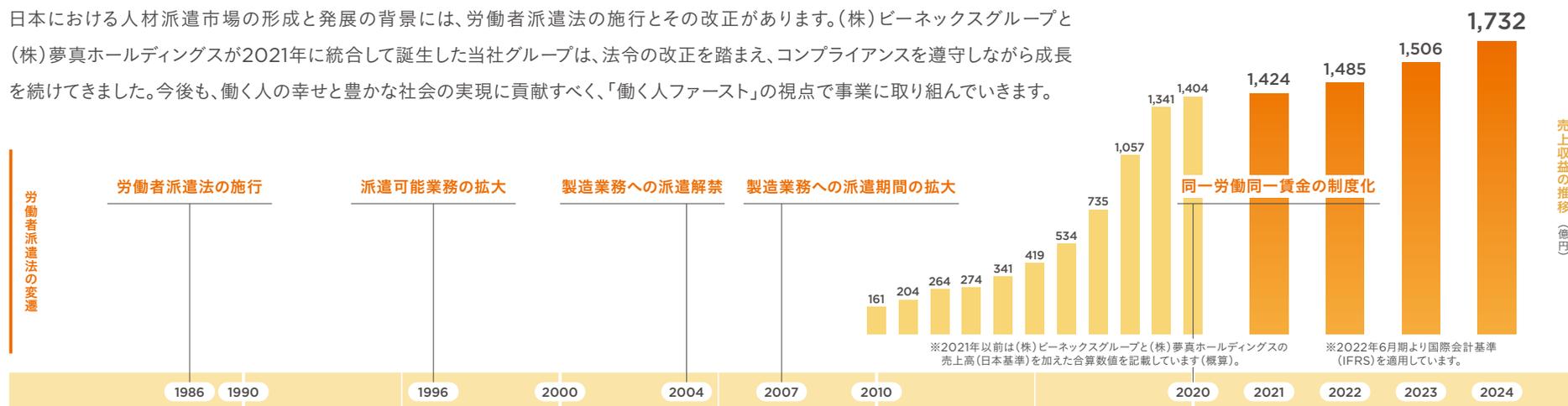
ひとり、またひとりと、次への扉をひらく人を増やし、  
「幸せな仕事」に向かって進む力で社会をより多彩に、そして豊かに。  
私たちオープンアップグループは、そのような未来を創っていきます。

# History

## オープンアップグループの 価値創造のあゆみ

### 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の軌跡

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)ビーネックスグループと(株)夢真ホールディングスが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。



旧 夢真ホールディングス	1970 (有)佐藤建築設計事務所の設立	1991 建設技術者派遣事業スタート	1996 日本で初めて海外への施工図作図発注を行う	2003 ヘラクレス市場(その後、ジャスダック市場)へ上場	2010 機電・ITエンジニア派遣事業を買収しスタート	2016 人材育成事業を行う会社を設立し体系的な研修を本格スタート	2021 (株)ビーネックスグループと(株)夢真ホールディングスの統合
	旧 ビーネックスグループ	1959 前身の三栄商事(株)が1959年より請負開始	1997 当社が障がい者雇用の企業として共生産業(株)を設立	2004 前身の三栄商事(株)から製造派遣事業を譲り受け	2007 ジャスダック市場へ上場	2013 東証第二部へ市場変更(その後、第一部*に指定替え) *現 プライム市場	2016 海外事業の本格スタート



# At a Glance

## 数字で見るオープンアップグループ

2024年6月期

### オープンアップグループの特徴

#### 非財務



国内技術社員数

22,690名

資格取得数

1,322件



のべ研修時間

約 179万時間



顧客企業への  
転職者数

504名



取引社数

約 3,100社



のべ研修受講者数

43,096名



#### 財務

売上収益

前期比  
+14.9%

1,732億円

営業利益

前期比  
+17.5%

142億円

当期利益

前期比  
+23.4%

117億円

ROE/CAPM

16.1%/6.0%

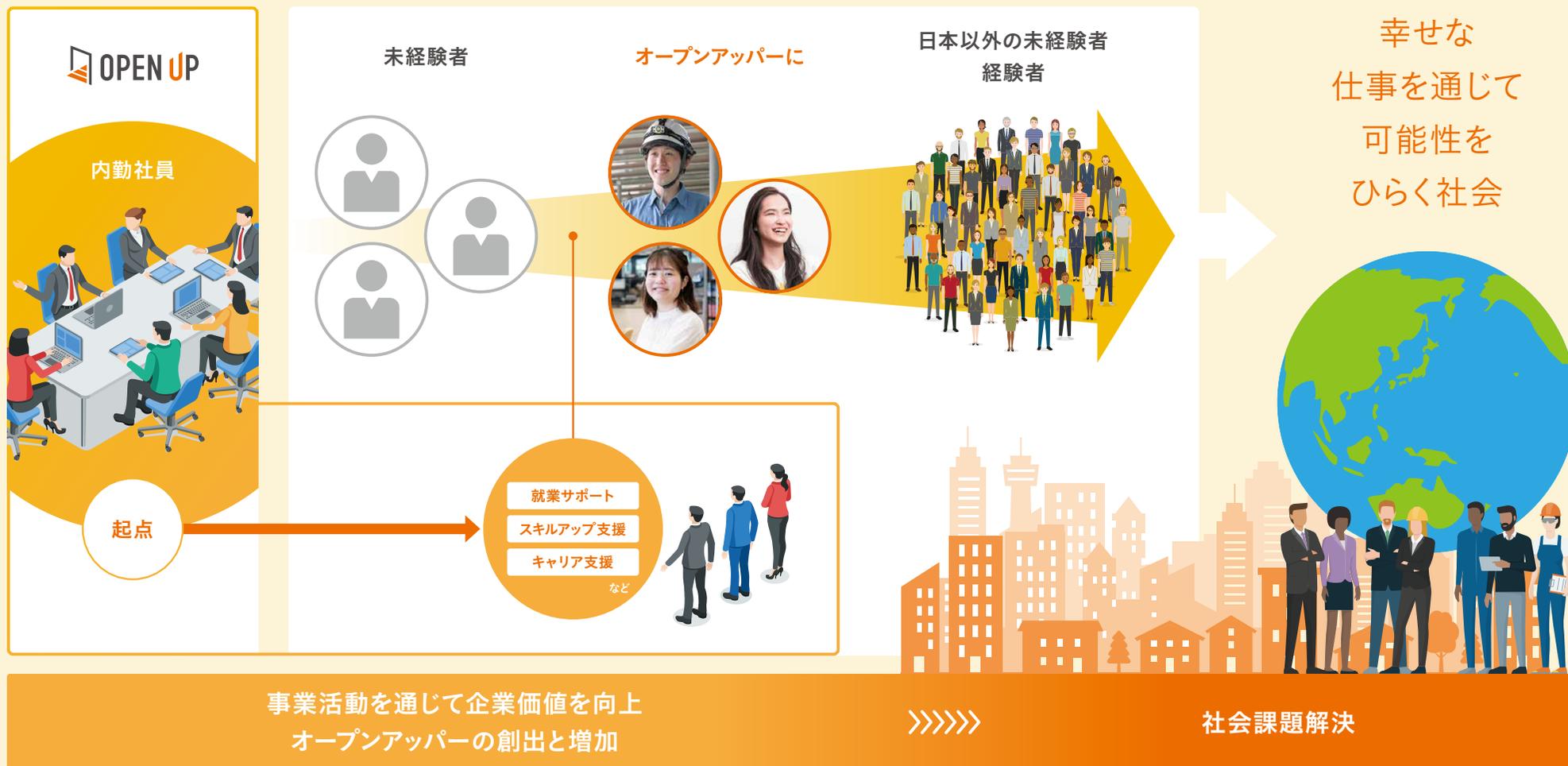
ROIC/WACC

15.7%/6.0%

# Open Up

## パーパス実現の道筋

当社グループは、すべての働く人が自ら挑戦し、新たな可能性の扉をひらく「Open Upper(オープンアッパー)」となることで、幸せな仕事を通じて可能性をひらく社会の実現を目指しています。当社グループの内勤社員・技術社員ひとりひとりが自ら挑戦することでキャリアの展望が広がり、自信を深めていく。私たちは、「Open Upper」を数多く生み出すことこそが、当社グループのパーパスの実現につながると信じています。



# CONTENTS

## 01 パーパス実現の道筋

1～6 ▶ 私たちは何を目指すのか

8～25 ▶ 私たちは目指す姿にどのように向かっていくのか

- 1 パーパス／パーパスに込めた思い
- 2 パーパスストーリー
- 4 オープンアップグループの価値創造のあゆみ
- 5 数字で見るオープンアップグループ
- 6 パーパス実現の道筋
- 8 CEOメッセージ
- 12 COOメッセージ
- 16 CFOメッセージ
- 20 オープンアップグループを取り巻く事業環境
- 22 経営戦略解説
- 25 新オープンアップ・パーパス・インデックス(OPI)

## 02 価値創造ストーリー

26～29 ▶ 私たちはどのように価値を創造しているのか

30～49 ▶ 私たちならではの強み

- 26 オープンアップグループの価値創造モデル
- 27 人的資本を中心とした当社グループの経営資本
- 30 ビジネスモデル
- 32 オープンアップグループの人的資本経営
- 39 人的資本経営の価値創造事例
- 42 事業概況：業績
- 43 事業概況：セグメント別

## 03 パーパス実現に向けた方針・取り組み

50～58 ▶ 私たちのサステナビリティとは

59～73 ▶ 私たちの経営基盤とは

- 50 サステナビリティマネジメント
- 51 マテリアリティ
- 52 マテリアリティ特定プロセス
- 53 マテリアリティアクションプラン
- 55 人権の尊重
- 56 多様な人材の活躍推進
- 57 環境
- 58 社会貢献活動
- 59 役員一覧
- 61 コーポレートガバナンス
- 69 コンプライアンス
- 71 リスクマネジメント
- 73 ITにおける情報セキュリティ管理／個人情報保護

## 04 コーポレートデータ

- 74 財務ハイライト
- 75 非財務ハイライト
- 76 用語集／ステークホルダーエンゲージメント
- 77 会社概要／株式の状況

### 報告対象期間

2024年6月期(2023年7月1日～2024年6月30日)

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)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。

### 情報開示体系

	財務情報	非財務情報
対話	<ul style="list-style-type: none"> <li>決算説明会</li> <li>個人投資家向け説明会</li> <li>事業説明会</li> <li>アナリスト・機関投資家向け個別ミーティング</li> <li>株主総会</li> </ul>	
報告書	<ul style="list-style-type: none"> <li>統合報告書</li> <li>有価証券報告書</li> <li>決算説明資料</li> <li>中間報告書</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>コーポレートガバナンス報告書</li> </ul>
Webサイト	<ul style="list-style-type: none"> <li>IRサイト</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>サステナビリティサイト</li> </ul>

## Message from the CEO

ひとりでも多くの方が  
「幸せな仕事」に就けるよう、  
パーパスの実現を目指し、  
LTVの増大と  
事業構造変革を断行します

### オープンアップグループが目指すもの

働く人ひとりひとりが「幸せな仕事」に向かって進む力で、より多彩な社会、豊かな社会を実現したい——。オープンアップグループが掲げる「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」というパーパス(存在意義)には、こうした思いを込めています。パーパスの言葉の表面だけを見ると、至って普通で、どこの人材派遣会社にも当てはまりそうな普遍的な言葉かもしれませんが、その普通のことが実現できていないのが現状の社会です。私たちはただ、当たり前のことを当たり前のようを実現できる未来を創っていきたいと考えています。

当社グループの主な事業はメーカーやゼネコン、IT企業にエンジニア派遣を行うことですが、本質的な提供価値は「人の成長支援」です。事業を通じて提供したい価値については強いこだわり

代表取締役会長兼CEO  
西田 穰



## Message from the CEO

があり、ほかの人材派遣会社との違いもそこにあると考えます。資質や価値観がひとりひとり異なるように、幸せを感じる仕事というの人もそれぞれです。個々人にとっての「幸せな仕事」は、社会の変化やライフステージによっても変わってくるでしょう。キャリアをチェンジする、新たなキャリアを積むことで、幸せを感じる仕事に就き、それにより自分の可能性がひらけることは、とても素晴らしいことです。また、何かに一生懸命に取り組むことで幸せを感じることもあります。これまで気づかなかった能力への気づきや、こうすることで幸せを感じるんだということの発見、自分の仕事が同僚から褒められたり、お客様から喜ばれたりすることで、幸せを実感することもあるかと思います。それは、自身の仕事が単なる「労働」から、本当の意味での「仕事」に変わる瞬間です。こうした幸せを感じられる仕事に一人でも多く就いていただくことが私たちのこだわる提供価値であり、価値を提供することで、多彩な社会、豊かな社会にしたいというのが、私たちが抱く強い思いなのです。

就きたい職業を自分自身で選び、やりたい仕事ができるというのは、とても幸せなことですが、それは決して容易ではありません。やりたい仕事があり、その仕事に就ける機会を得て幸せになれる人は、ほんのひと握りだと思います。中には、やりたい仕事に就くことなど無理だと最初からあきらめて見つけようとしない人や、やりたいことに向かって努力してもうまくいかず、今の仕事に甘んじている人もいます。働くことの理想と現実、生きることに對する理想と現実のギャップを感じることは、誰にでもあることだと思います。こうしたギャップは、残念ながら私たちが埋めることはできません。しかし、新たな仕事の可能性を数多く用意すること、言い換えると、ギャップを埋めることにつながる扉を数多く用意することは可

能です。扉には重たい扉や軽い扉もあれば、厚い扉や薄い扉とさまざまなですが、そのドアを次々と自分で開けて突き進んでいける人が増えていくよう、そのために、私たちは日々知恵を絞って行動しています。

### 人材派遣業から人材輩出業への進化

多くの方々は、当社グループを「エンジニア人材の派遣会社」という業種の中の一社として捉えていると思います。確かに、人材派遣を通じて人材の需要と供給のギャップを埋める機能を果たすという意味では、私たちが「人材派遣業」であることに間違いありません。近年は労働需給が逼迫する中で、人材マーケットは活況を呈しており、適切な派遣人材の確保も難しくなりつつあります。このような時代においては、単に人材と企業をつなぐ従来型の人材派遣ビジネスだけでなく、キャリアの浅い人材に対して研修などを通じてトレーニングを行い、「未経験可」の仕事に就くことを支援するビジネスも必要となります。人材の多くは新しい職場で経験やスキルにさらに磨きをかけ、次のキャリアにつなげようとすることから、それらの人材を再び私たちがサポートする機会も生まれます。現在の当社グループのビジネスは、このような、ひとりひとりに寄り添う支援が中心となりつつあります。人材市場が拡大する中で私たちは、それぞれのキャリアチェンジや、キャリアを形成することに貢献するビジネス、まさに「幸せな仕事」を提供するビジネスを展開していきたいと思っています。

こうしたビジネスを展開していることを考えれば、私たちはすでに「人材派遣業」という枠組みからは外れているのだらうと思います。



当社グループの中でキャリアを積んだ人材が増え、いずれは、当社グループの中でキャリアを積むこと自体がブランド化されていくことになれば、そのビジネスを展開する私たちは、人材派遣業というより「人材輩出業」と言えるのかもしれない。

### パーパスを浸透させることの難しさと課題

(株)ビーネックスグループと(株)夢真ホールディングスが合併し、当社グループとしての歩みを実質的にスタートしたのが2021年4月、現在のパーパスを制定したのは同年8月のことです。

## Message from the CEO

パーパス制定後、グループ内にパーパスを浸透させるための活動を行ってきました。イベントなどを通じてパーパスの考え方を伝える機会を設けるほか、経営陣への意識付けも継続的に行っており、現在は浸透活動の一部を各事業会社に委ねています。こうした努力もあり、この3年で、社内外でのパーパス自体の認知は進んでいますが、特に社内において、その言葉が意味することの本質や、本質を理解した行動がすべての事業活動の中に浸透しているかといえば、まだ道半ばです。グループ傘下の事業会社、さまざまな事業現場からの報告を受けても、パーパスとして掲げている言葉自体に対する理解は進んでいる半面、リアリティが足りて

いないと感じます。グループ全体を見渡しても、パーパスに思いを寄せない人も、仕事や人生に対し突き詰めて考えようとならない人もいます。こうした無関心・無気力な層の存在は当社グループに限らず、社会全般にも一定数存在し、現代社会が抱える大きな課題の一つであるとも言え、国内で約7千万人の労働力人口(人的資本)をいかにして高度化していくかという問題にもつながる話だと思えます。

今後、当社グループが掲げるパーパスに対し、社内外から高い関心と支持を寄せていただくために必要なのは、とにかく結果を出すことです。いくら崇高なパーパスを語っても、それが支持されなければ、絵に描いた餅に過ぎません。社内外からの支持を得るには、その真の意味を根気強く伝える活動を続けることと、パーパス実現に向けた活動を通じて事業を成長させ、企業価値を高めることの両方が不可欠です。そのために重要なことは、社員ひとりひとりの満足度を高めること。満足度というのは百人百様で、各人の満足度を高めるためのサービスや事業展開に思いを寄せることが重要です。また、掲げた経営方針に沿って、働く人に寄り添うビジネスを愚直に進めていくことも必要です。その結果として、働く人が自身の仕事に幸せを感じることで、それがお客様の満足にもつながり、ひいては、事業の成長、企業価値の向上につながるものと信じています。さらに、働く人の幸せがその家族や周囲の人の幸せにもつながれば、うれしく思います。当社グループの社員がほかにやりたい仕事を見つけて転職したとしても、その後の職場で、私たちのもとでの経験が役に立ち、感謝されるような会社でありたいと考えています。

## これからの当社グループの成長に向けて

現在進めている中期経営計画「BY25」については推進中ですが、コミットメントとして掲げている営業利益160億円、営業利益率8%という目標については、営業利益は次期の2025年6月期に達成見通しであり、営業利益率は当期に達成しました。そして2024年8月、私たちは新たに、今後の中長期的な方向性を示す「中期経営方針」を掲げ、収益指標、成長指標、還元指標をそれぞれ掲げ、業界水準を超える高い水準に引き続きチャレンジしていくこととしました。方向性としては、これまで同様、スピードと量を追求していく考えですが、一方で、ひとりひとりの働き方やキャリアに対する考え方に寄り添うことも大切であり、LTV\*につながる、ひとりひとりの働く期間の長さや収益力に着目し、それを拡大するための事業構造変革にも取り組んでいく考えです。

LTVの向上に関して重視することは、ひとりひとりの「社員満足度」の向上です。非常にあいまいな言葉ですが、パーパスとしても掲げる「幸せな仕事」をどのようにして実現していくのかという課題と向き合い、関連する要素を定量化し、各要素を改善することでLTVを高めていこうとするものです。具体的には、社員ひとりひとりの満足度を高めれば、仕事に対する成長意欲が高まり、スキルの向上を通じて、お客様に提示する単価の上昇につながると同時に、その社員の給与も上げることができ、それがさらなる満足度向上につながります。こうした好循環を促すことでLTV向上を図りますが、ここで重要なことは、単純に在籍期間を長くして利益拡大を目指すということではなく、社員の満足度を高めることで自身が生み出す価値を高めることを目指すということです。



## Message from the CEO

そうならば、おのずと顧客単価が高まると考えています。こうした考えのもと、今後はエンジニアの満足度向上に向けて、さまざまな打ち手を講じます。また、こうしたエンジニアに伴走する内勤社員の活躍にも報いるなど、内勤社員に対する人的資本経営の推進にも磨きをかけます。こうしたサイクルを5年程度のサイクルで回していければと考えています。また、短期的な観点では、内勤社員に対するエンパワーメントが重要と考えており、まずはそこに注力していきます。

\*LTV(Life Time Value):顧客生涯価値

## コーポレートガバナンスの強化

当社グループのパーパスなど、私たちが大切にしている考え方や価値観が日々の事業活動と整合しているかどうかを監督することは、私を含めた取締役、取締役会の重要な役割です。資本市場との適切なコミュニケーションを通じて、当社グループの企業価値を正しく伝えることは、CEOである私の重要なミッションの一つであると認識しています。

コーポレートガバナンスの強化についても、常に念頭に置き、取り組んできました。2023年9月には、取締役会の監査機能の強化、さらなる監視体制の充実を目的として、監査役設置会社から監査等委員会設置会社に移行しています。加えて、経営監視体制を強化すべく、現在は取締役10名のうち、社外取締役を7名選任しています。取締役会では、パーパスの実現に向けて、「未来を見た経営」の実現を意識し、そのために議論すべきアジェンダを提示しています。

コンプライアンスに対する高い意識もグループ内で共有しており、主要なグループ会社にコンプライアンス会議を設置しています。サステナビリティ経営の推進もまた、CEOである私の重要なミッションです。人権、環境課題への対応を含めたサステナビリティ課題と向き合うサステナビリティ委員会では、私自身が委員長となり、これに取り組んでいます。

## 進むべき道筋、CEOとしてのミッション

「働くことの尊さ、大切さ」といったことを私は自分の体験から身をもって感じていると思います。私が小学5年生の頃、父親が一念発起し、小さな町工場を起業しました。身を粉にして働く父の姿が今でも目に焼きついています。働くことの大変さを実感したということもありますが、自分の働きが周囲から認められ、収入が増えることで生活自体が豊かになっていくこと、生活にゆとりが生まれれば、仕事に対する姿勢や考え方にも影響し、さらに努力を重ねるようになること。それにより、生み出される価値が変化するということが目の当たりにしましたし、人材派遣業に携わってきた中でも、仕事を通じて得た満足感が次の仕事への意欲につながり、それらの積み重ねが現在の事業に対する考え方のベースになっていると思います。

パーパスを実現するため、また社員の満足度を高めることの重要性を踏まえ、当社グループにとって最優先で考えるべきステークホルダーは社員です。エンジニアと内勤社員の満足度を高め、企業価値を高めていくことを支援し、見守ってくださる株主・投資家の皆様にも感謝しています。こうした方々を含め、すべての



ステークホルダーの皆様に対して、当社グループの経営を深くご理解いただき、「良い会社を応援している」と思っただけのような経営に徹したいと考えています。

パーパスの実現に向けて、社員の満足度を高めるとともに、多くの方に「幸せな仕事」を通じてひとりひとりの可能性をひらくために尽力していく当社グループに、ぜひご信頼とご期待を寄せていただければ幸いです。

## Message from the COO

新たに打ち出した中期経営方針のもと、  
LTVの向上と事業構造変革を推し進め、  
Open Upperの輩出に尽力します

代表取締役社長兼COO

佐藤 大央

### 経営体制の変遷と直面する課題

オープンアップグループが実質的なスタートを切ってから、3年半が経過しました。この期間の取り組みを通じて、一つの企業グループとしての経営体制が整いつつあると考えています。具体的には、事業ポートフォリオの整理としてグループ会社の統廃合を積極的に進めたほか、コア事業への集中を意図した事業の整理を行いました。特に2024年4月には、製造派遣事業を行う(株)ビーネックスパートナーズの全株式をUTグループ(株)に売却。あわせて、同社から、機電・IT領域の人材派遣事業を行うUTテクノロジー(株)((株)オープンアップテクノロジー\*)と、建設領域の人材派遣事業を行うUTコンストラクション(株)(現(株)オープンアップコンストラクション)の全株式を取得し、子会社化しました。

\*2024年10月に吸収分割および吸収合併により消滅しました。

## Message from the COO

複数のグループ会社の統廃合を進めることができた背景には、それぞれの子会社が持つ強みや特質に対する理解を互いに深めたことが大きく、各事業の中で良いところを取り込み、統合できたことが成功につながったと認識しています。

一方で、2024年6月期の目標としていた、稼働人数や在籍人数が未達で終わりました。ここには課題が残ったと反省しています。また、当社グループは現在、2025年6月期を最終年度とする4カ年の中期経営計画「BY25」を進めており、この3年半で計画は着実に前進しています。2024年6月期時点において、計画の中で掲げたコミットメント（営業利益率8%）については達成されましたが、パーパスの実現度を測る尺度であるオープンアップ・パーパス・インデックス(OPI)にも含めている定着率に関しては悪化しており、大きな課題感を持っています。

足元では、ますます深刻化する人手不足を背景に労働需給が逼迫し、採用単価の上昇が続いていますが、この傾向は決して一過性ではなく、今後も続くと考えています。当社グループとしては、採用コストの低減に向けて不断の努力を続けているものの、高まるコストの上昇圧力に抗えるものではないと考えています。

先に触れた定着率は、各事業セグメントで低下しています。当社グループではお客様に派遣するエンジニアを技術社員として雇用していますので、これまでの事業活動の中で「技術社員として安定的に雇用している」ということに対し慢心していたことは否めません。不合理な状況が続けば、技術社員は当社グループから去っていくことになりかねないため、こうした事態に陥る前に手を打つ必要があります。今後は、単純に量をこなすといった効率性

を重視したオペレーションではなく、これまで以上に技術社員と向き合って個性に応え、満足度を高めていくことが重要になります。これはすべての業界に言える話かもしれませんが、私たちの業界でもしっかりと対応していくことが求められているのだと思います。

### オープンアップグループが重視すること

「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」し、ていこうというパーパスには、当社グループの強い思いとビジネスに対する考え方が込められています。一般的にエンジニア人材の派遣事業を展開する企業の中には、お客様の技術面での優位性



の維持を支えることを優先し、高度なエンジニアの採用に特化していく企業もあります。こうした観点はもちろん重要であり、お客様に寄り添う努力を怠るべきではありませんが、当社グループが

#### パーパス経営への挑戦

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 <b>Open Up</b> Individual Potential Through Rewarding Work
事業定義	マッチング業からワークライフエクスペリエンス業へ
事業価値	未経験者を“Open Upper”にする

## Message from the COO

最優先に考えているのは「個々人の成長」です。これもまた、他社でも意識しているかもしれませんが、一つ言えることは、人材を成長させることを唯一無二の強みにしたいという強い思いを私たち自身が持っているということです。力点の置き方が違えば、ビジネスモデルや事業展開の仕方も、エンジニアに対する接し方も違ってくると思います。そこを突き詰めれば、創出する価値の量も変わってくるはずです。

率直に申し上げますと、これまでの当社グループは、エンジニア（技術社員）の「成長」を実現していくために、「成長」そのものにフォーカスした支援施策というよりは、技術社員の「成長の阻害因子（または成長のボトルネック）」を解消することに力を注いできたように思います。これらの技術社員の「成長の阻害因子（または成長のボトルネック）」はこの3年半で概ね解消できたので、次のフェーズでは、それぞれの技術社員に当社グループに属するこ



とでどれだけ成長を実現できたのかを実感してもらえるかを追求していきます。その実行にあたっては、個人のスキルや経験則だけに頼って進めるのではなく、グループ全体における再現性を高めるべく、さまざまなデータを蓄積し、それを活用することで合理的な施策を生み出していきます。

### 中期経営方針に基づいた今後の展開

前述のとおり、現在進めている中期経営計画については、当初目標値の達成が視野に入ったことから、当社グループが取り組むパーパス経営が目指すゴールからバックキャストした中長期的な方向性を示すべく、2024年8月、新たに中期経営方針を策定しました。さらに今回、中期経営方針で掲げる技術社員の「LTVの向上」ならびに「ワークライフエクスペリエンスの向上」の実現に向けて、オープンアップ・パーパス・インデックス(OPI)も刷新しました(P.25ご参照)。

収益目標については、売上収益・営業利益ともに年率10%以上の成長、営業利益率で10%以上の早期達成としました。成長指標は国内エンジニア数年率10%以上の増員、社員の育成投資、M&Aの実施とし、還元指標については50%以上の配当性向のほか、累進配当、自己株式取得を掲げました。

#### (1) 当社グループを取り巻く市場環境

まずは、中期経営方針策定の前提となる市場環境についてお話しします。人材派遣市場を取り巻く環境の変化には目を見張る

ものがあり、労働需給の逼迫を受け、趨勢的には右肩上がりで推移しており、技術者派遣市場は活況が続いていますが、製造派遣市場についてはコロナ禍以降、陰りが見え始めています。長期的な人口減少により労働力人口が減少していく中で、技術者派遣においても、これまでのような市場拡大を見据えて量を追求していく姿勢を改めざるを得ない状況に直面していると言えます。

こうした状況の中での最大のリスクは、やはり「人材の不足」です。国内の労働力人口が縮小に向かうことは避けられず、それに対する対応が急務となります。当面は活況が見込まれる人材派遣市場においても、当社グループは、個々のエンジニアの成長に向き合う「人の成長支援業」として大きな事業機会を見据えています。すでに、経験豊富なエンジニアだけでは人材が足りなくなるという状況に陥っています。私たちが現在進めている、未経験者に対するトレーニングを積極的に行い、エンジニアを育成することで市場の逼迫をカバーしていくことの必要性がこれまで以上に高まっていくでしょう。私たちのビジネスは、このようなニーズの中心に位置するものであり、事業機会が急速に広がっています。人材育成ニーズはお客様にも広がりつつあり、今後はお客様との協業で事業を展開していく機会も増えると考えています。

#### (2) 新たな事業経営方針と成長手段の構築

中期経営方針では、業界トップレベルの成長性を維持していくことを掲げていますが、事業環境が厳しさを増す中で、高成長を維持するための新たな事業経営方針と成長手段の構築を進めます。

## Message from the COO

### LTVの向上

私たちはこれまで、採用数の増加を起点として、稼働数を増やすことにより売上を拡大させていくといった量の拡大を促進する「ジョブマッチングモデル」を展開してきましたが、今後は、技術社員のLTVに着目し、技術社員満足度の向上を図ることにより、技術社員ひとりひとりが当社グループで働く期間、つまり在籍期間を延ばすことで1人当たりの創出価値を増やしていくという「伴走モデル」へと進化させていきます。

### 事業構造変革

LTVを向上すべく、社員（技術社員および内勤社員）満足度を高めるための仕組みづくりを推進します。技術社員に向けては、未経験者からエンジニアになるための教育と働く場を提供することに加え、ひとりひとりのキャリアの伴走者として、キャリア相談やコーチングなどのタッチポイントを充実させることで、すべての技術社員のワークライフエクスペリエンスの向上を図ります。この施策実行により、技術社員それぞれが経験を積み、スキルを磨いて成長していくことで、お客様からの信頼が高まっていけば、おのずとお客様企業への転籍機会も、さらに拡大していきますが、こうした選択をする技術社員が増えることは、当社グループにとっても、エンジニア不足を抱える産業界にとっても、望ましいこととして捉えています。

当社グループのパーパスを実現するためのコアコンピタンスとなる「採用力」「営業力」「マッチング力」「育成力」「効率経営」の源泉は、内勤社員の人的資本にあります。その内勤社員の満足度向上に向けては、人事制度の改定や研修プログラムの拡充、

リーダーシップ開発プログラムの新設など各種取り組みを推進していくことで、技術社員の真の伴走者として、技術社員の成長を支援することが内勤社員のモチベーション向上につながる風土醸成を目指します。

## 多くのOpen Upperを輩出する 人材成長支援企業となることを目指します

当社グループの社員となることで、自身の成長を実感した経験がなかった人が成長する喜びを感じる瞬間が訪れます。このような成長を実現した人、成長実感を持つ人のことを私たちは「Open Upper（オープンアッパー）」と呼んでおり、グループを挙げて称賛しています。Open Upperに、技術社員や内勤社員の

垣根はなく、自ら挑戦し、可能性のドアをひらいたひとりひとりがOpen Upperとなります。キャリアに展望がひらけたり、自分に自信がついたりなど、Open Upperを数多く輩出することが当社グループのパーパスを実現することにつながると信じています。

外部環境が激変する中、当社グループのビジネスもまさに大きな変革期を迎えています。私たちが掲げるパーパスや、打ち出した中期経営方針、目指す事業モデルに間違いはないと確信しています。ただ、社員満足度を高める取り組みは、短期的に成果が表れるものではありません。ステークホルダーの皆様には、その点をご理解いただき、当社グループの変革と持続的成長を根気よく見守っていただければと願っています。変革を進め、事業機会を確実に捉えていく、当社グループの今後の成長と発展にぜひご期待ください。

### 延長線ではなく変革の経営

	As Is	To Be
事業	人材派遣	人材成長支援
事業定義	マッチング	ワークライフエクスペリエンス
事業の提供価値	就業機会の提供	Open Upper
成長の源泉	量とスピード	+ 質（満足度）
KPI	採用数、稼働数	LTV×稼働数、満足度
事業のプロセス	自社効率ファースト	エンジニアファーストで一貫した就業体験
マネジメント	指示・命令	現場への支援、コーチング

## Message from the CFO

### ビジネスモデルの変革を 財務面から支え、 業界トップレベルの成長力を継続します

取締役CFO  
佐藤 博



#### CFOとしての役割

私はこれまで、さまざまな企業の財務活動に携わってきました。米国での経験も10年以上あり、米国企業のCFOと、多くの日本企業のCFOとの違いも目の当たりにしました。こうした経験もあり、長期的な利益や将来キャッシュ・フローの獲得につながるこのすべてが、CFOとしての私自身の仕事だという考えを持っています。CEOが社内外へのメッセージを熱く語る役割、COOが事業の執行責任を担う役割とするならば、CFOである私は、その間に立って客観的かつ冷静に助言や支援をする立場であると自覚しています。

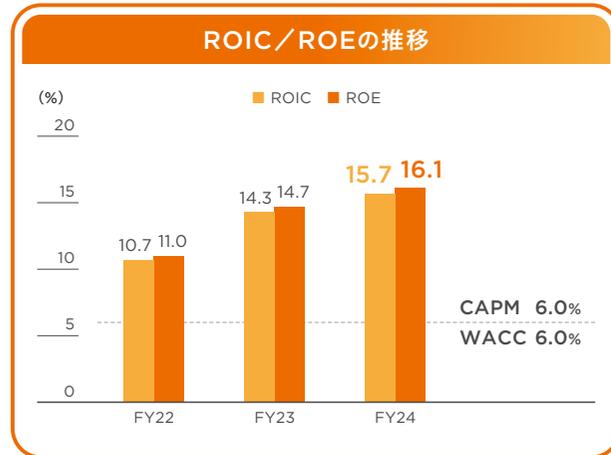
#### 当社グループの財務面の特徴と強み

当社グループの財務体質は極めて健全であると言えます。当社グループのような人材派遣業、特にエンジニアの人材派遣業を営む企業の財務面の特質としては、一般企業の平均と比べればキャッシュ・コンバージョン・サイクルが短く、キャッシュ創出力が強いことが挙げられます。言い換えれば、成長意欲の高い企業にとっては投資の財源が得やすく成長機会に恵まれている一方、積極的な戦略投資を行わない場合には、手元のキャッシュが厚くなりやすい傾向にあると言えます。2024年6月期末における当社グループの現金及び現金同等物は215億円であり、十分な流動性

を確保できていますが、同業他社と比べて当社グループの事業の成長性が概ね高いこともあり、現金保有の水準は相対的に低いということは、一つの特徴であると言えます。

当社は長期的な資本コストを7%前後と認識しており、ROEの中期的な目標水準を20%に設定しています。ROEに関しては、2021年4月における、(株)ビーネックスグループと(株)夢真ホールディングスの統合の前後で、その水準は大きく変わりました。もともと両社は20%以上のROEを誇っていましたが、統合時の株価水準が高い中での株式交換となったこともあり、2021年6月期(日本基準)のROEは4.7%と一時的に大きく低下することとなりました。その後の事業活動や資本効率の改善努力により、

## Message from the CFO



2024年6月期(IFRS基準)のROEは17.0%の水準にまで回復しています。ただし、足元の水準からさらにROEを向上させて20%以上の水準を目指すには、越えるべきハードルは相当高いものと、現時点では捉えています。今後は資本効率を改善し、継続的にROEやROICの水準を高めていくことで、資本コストとのスプレッドを拡げていきたいと考えています。

### 足元の業績と事業構造の変化、直面する課題

業績面では、売上収益と利益の拡大が続いています。2024年6月期(当期)の売上収益は1,732億円と前期比14.9%の増加となり、事業利益で同25.0%、営業利益で同17.5%の増益となりました。営業利益の増益に関しては、エンジニア領域の稼働

数・稼働率の改善があったことに加え、(株)オープンアップコンストラクションと(株)オープンアップテクノロジーのグループ入りを見込んだ採用調整を行ったことから、前期に比べて採用費が大幅に減少したことが主な要因です。

当社グループは収益性を高めるために技術者派遣事業に注力し、事業ポートフォリオの最適化に取り組んでいます。その成果の一つが、2024年4月に実施したUTグループ(株)との事業交換です。当社の非注力事業である製造派遣事業をUTグループ(株)に事業譲渡し、当社の注力事業である技術者派遣事業をUTグループ(株)から事業譲受することで、国内事業は技術者派遣事業に特化した事業構造へと変革することができました。しかし、海外事業の売上高のほとんどは収益性の低い非注力事業であるため、イグジット(exit)を含め、新たな展開を考えるべき時期が訪れていると認識しています。

当社グループでは常々、オーガニックな成長と、M&Aなどを通じたインオーガニックな成長の双方に注力していくことをメッセージとして発信してきましたが、UTグループ(株)との間での今回のスワップディールは、非注力事業からの撤退と注力事業の獲得を実現させたことで、今後のインオーガニックな成長につながる好例であると考えています。また、オーガニックな成長という部分でも、当期において前期比10%を超える高成長を実現させたという点では満足しています。

課題となるのは、まずは今回のスワップディールの成果を業績の拡大と企業価値の向上という形で早期に実現させることです。株主・投資家の皆様に対しては、今後の成長戦略とその実現力を丁寧にご説明し、適正な評価を獲得することに力を注ぎます。



### 今後の財務戦略

当社グループは現在、2021年4月の2社統合後のさまざまな課題を解決していく4カ年の中期経営計画「BY25」を推進しています。営業利益160億円、営業利益率8%というコミットメントについては、営業利益は次期の2025年6月期に達成見通しであり、営業利益率は当期に達成したため、中期経営方針を新たに策定し、

**収益指標**：売上高・営業利益(年率)10%以上の成長、  
営業利益率10%以上の達成

**成長指標**：国内エンジニア数(年率)10%以上、  
社員の育成投資、M&A

**還元指標**：配当性向50%以上、累進配当、自己株式取得  
を定めました。

これらの目標達成を財務面からサポートするために、3つの財務戦略「利益・キャッシュ・フローの持続的な成長」「資本効率の維持向上」「財務健全性の維持」を実行していきます。

## Message from the CFO

「利益・キャッシュ・フローの持続的な成長」に向けては、オーガニックとインオーガニックの両輪で取り組みを進めていきます。オーガニック成長に向けては、全社員（技術社員、内勤社員）を対象とした「人的資本投資」や「採用投資」とともに、当社グループの事業モデルの核となる「人材育成投資（リスクリング投資）」の着実な実行を通して、利益・キャッシュ・フローを高めていきます。インオーガニック成長に向けては、既存事業とのシナジーや補完が見込まれる「M&A投資」を基本戦略とし、着実な投資を実行していきます。当期の投資成果としては、2024年10月に建設派遣会社のアイアール（株）が当社グループに加わりました。

「資本効率の維持向上」については、短期的には事業ポートフォリオの最適化に取り組み、中長期的には社員のLTV向上を通じて利益・キャッシュ・フローを継続的に拡大させていきます。また、レバレッジの有効活用を通じてROEやROICと資本コスト

のエクイティスプレッドを拡大させることで、企業価値向上につなげていきます。

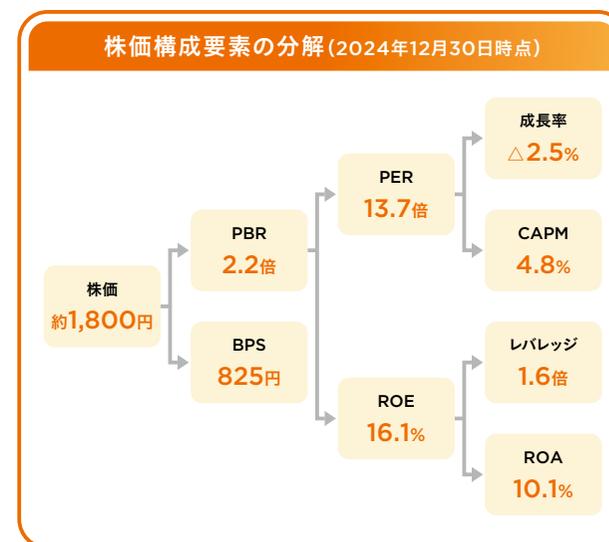
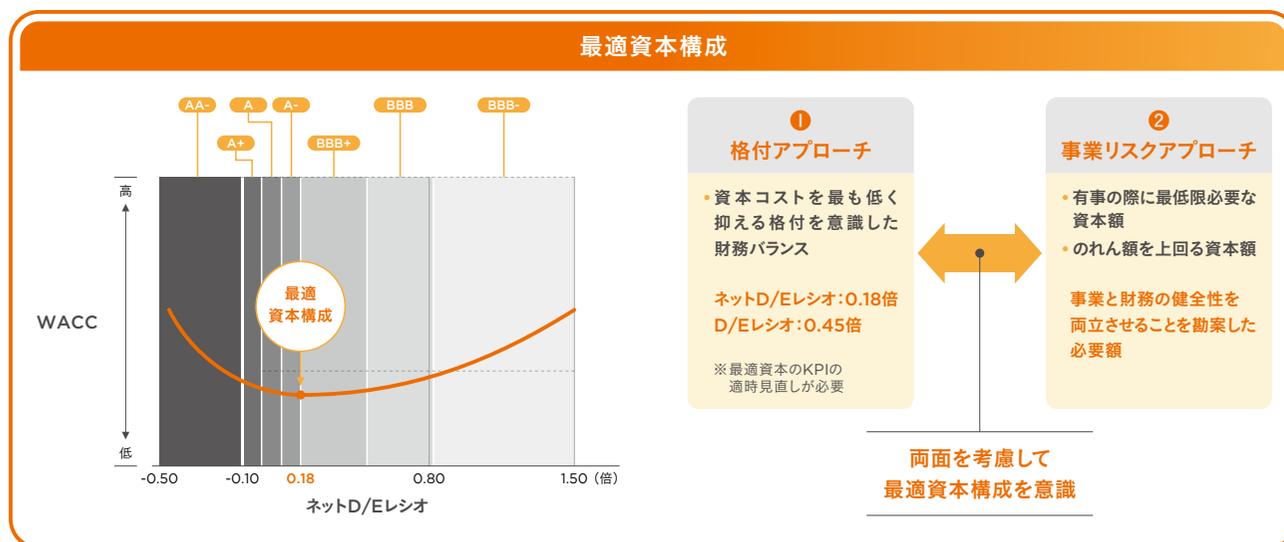
「財務健全性の維持」については、最適資本構成を踏まえて、新たにM&Aなどの資金需要が発生する場合においても、当社グループの潤沢なキャッシュと健全なバランスシートを基盤に、資本調達ではなく、借入や社債による調達で賄っていくという経営方針をとっていきます。

### 中期経営戦略に基づくビジネスモデルの変革

エンジニアの人材派遣業を取り巻く足元の事業環境には追い風が吹いており、これまでのような大量採用・大量配属をベースとしたビジネスモデルを継続することで、当面は成長を継続させることができると考えています。ただし、長期的な労働力人口の減少傾向を見据えた、その先の成長鈍化に備えて、私たちはビジネス

モデルの変革に着手することとしました。

変革のポイントは3つあります。1つ目は、エンジニアの方々のスキルアップにしっかり寄り添い、長期に在籍していただくことでバリュ（LTV：ライフ・タイム・バリュー）を上げていく、そのための人材投資を行っていくというものです。仮に1人のエンジニアの平均勤続年数が1カ月でも長くなれば、その分だけ粗利がアップするという考え方であり、その実現にエンジニアの満足度を高めていくための戦略を講じ、財務面でもバックアップしていきます。2つ目は、報酬面での改善です。同業他社と比べて遜色のない水準、あるいはそれ以上の待遇改善を目指します。3つ目は、コミュニケーションの強化です。1年後の自分、3年後の自分が獲得するスキルセットがイメージできればその人のモチベーションは高まり、結果的に退職率の低下に結びつくはず。今後はデジタルも駆使して、コミュニケーション強化のための情報の整備を財務面でも



## Message from the CFO

後押しします。こうしたビジネスモデルの変革に向けて、戦略投資を積極的に行います。

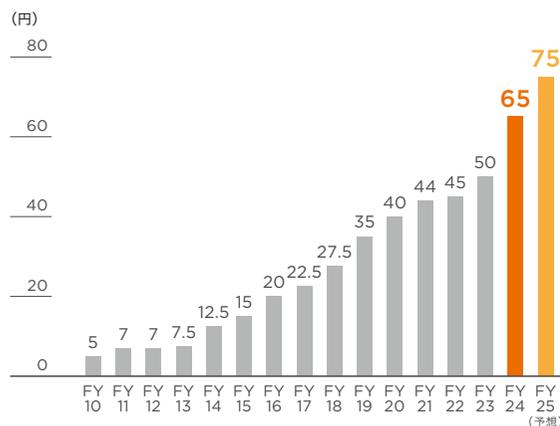
### キャッシュ・アロケーション

基本的には利益の半分を株主還元、残り半分を成長投資に充てたいと考えています。具体的なアロケーションとしては、経営陣・社員への賞与や人材育成投資、株主様への配当や自己株式取得、M&A投資となります。内部留保は考えていませんので、不足分はレバレッジの活用で対応したいと考えています。

### 株主還元

株主還元の方針としては、配当性向50%以上をめどとし、累進配当を基本的なスタンスとしています。2024年6月期の配当は1株当たり65円とし、12期連続の増配となりました。2025年6月

#### 配当金の推移



期については、現時点で同75円と10円の増配予定としています。また、自己株式取得についても時機をみて検討を再開したいと考えています。当社グループは今後も高成長を継続させる計画であり、高配当を実施しながらも株主資本は増加していく見込みですが、その増加幅については極力抑制しながら収益力を高めることで、ROEの増大を着実に実現します。

### IR活動についての考え方

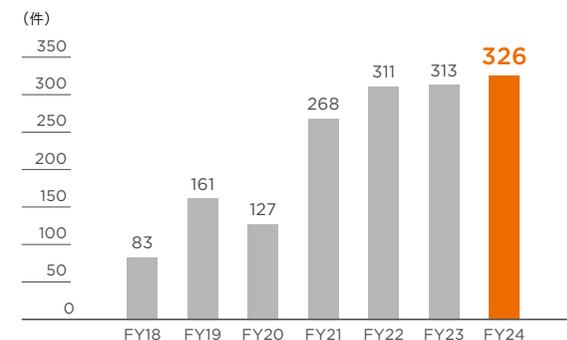
2021年4月の2社統合前は、2社とも個人株主の持株比率が多く、機関投資家の割合が低かったこともあり、統合後のIR活動は海外を含めて機関投資家に対するアプローチを積極的に行い、その過程で株価も堅調に推移してきました。既存の機関投資家とは継続的に面談を行い、対話を繰り返していますが、近年は新規の機関投資家も訪ねてくれるようになってきました。その背景には、日本株全体に対する期待の高まり、あるいは当社グループに対する投資に興味を示す投資家が増えていることがあるように感じます。

なお、直近では機関投資家の持株比率も4割を超えてきたことから、再び個人投資家に対するアプローチを積極的に行うようにしています。個人投資家の皆様に対しては、人材派遣市場の高い成長性と、業界内でも群を抜く当社グループの成長力や積極的な株主還元をアピールするようにしています。

### 長期的な企業価値の向上

これまで高成長・高収益を続けてきた人材派遣業界にとって2024年はターニングポイントの一年でした。社員の賃金上昇や人材の獲得競争が激しくなったことで成長性や収益性に疑問符

#### 投資家との面談件数



がつくようになったと考えられます。このような環境下にあっても当社は高い成長を達成できましたが、今後10年先を見据えて新たな経営方針を策定しました。

前述の中期経営方針に沿って、ビジネスモデル変革のプロトタイプについてはすでに出来上がっているものの、実際に実を結ぶまでにはそれなりの時間がかかるものとみています。若年者の就業観は大きく変わりつつあり、転職も盛んになっている中で、マインドも2年後には変わっているかもしれません。その意味で、事業環境、経営環境の変化を踏まえた微調整は必要であり、もちろんそれに関する積極的な情報開示は怠りませんが、成果が出るのは3年後、5年後といった時間軸になると想定しています。

業界No.1に手が届くところまで来ました。さらに、エンジニアが実現していく「幸せな仕事」を、高い成長性をもって支援していくことで、当社グループは着実に企業価値を高めていく考えです。株主・投資家の皆様はぜひ、長期的なスタンスを持って私たちの成長を温かく見守っていただければと思います。

# オープンアップグループを取り巻く事業環境

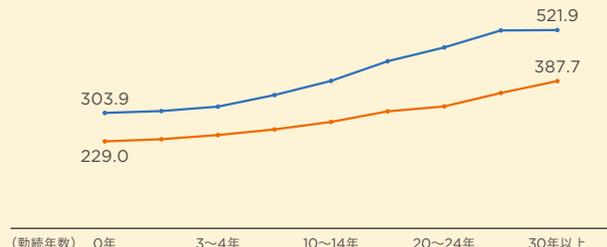
市場環境

## 格差の問題

- 大学卒は専門職や管理職への昇進がしやすく、賃金の伸びも大きい。一方、高校卒は長く勤めれば上昇が期待できるが、年数とともに差が広がり、生涯賃金では大卒が大きく上回る。
- 首都圏や中部の都市部では高賃金が維持される一方、地方では低賃金の状況が続いており、上位県と下位県の賃金差は10万円以上にも及び、地域間の経済格差の深刻さが浮き彫り。

### 学歴別賃金格差

(千円) — 大学卒 — 高校卒



※出所:「令和6年賃金構造基本統計調査速報」(厚生労働省)

### 地域別賃金格差(上位3位と下位3位)

(千円) ■ 上位3位 ■ 下位3位



※出所:「令和5年賃金構造基本統計調査の概況」(厚生労働省)

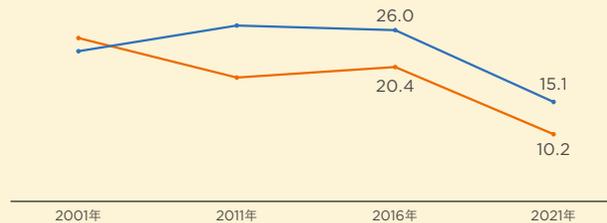
市場環境

## 就労観の変化

- 大都市の若者が「一つの企業に長く勤めること」を良しとする意識が年々低下しており、転職を前提としたキャリア観の普及や働き方の多様化が進んでいる。
- 従来の「仕事優先」の価値観が弱まり、若手社会人の多くが「仕事と私生活のバランス」を重視し、私生活を大切にしたいと考えており、多様な働き方が求められる時代に変化している。

### 「一つの企業に長く勤めるほうがよい」の質問に「かなりあてはまる」と回答した割合

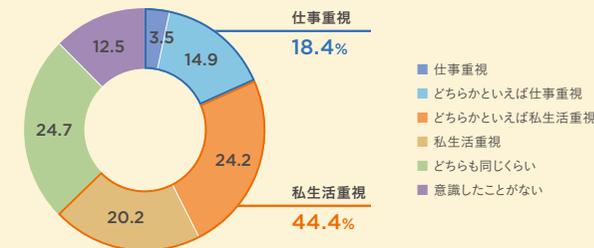
(%) — 男性 — 女性



※出所:「大都市の若者の就業行動と意識の変容」(独立行政法人労働政策研究・研修機構)

### ワークライフバランスの理想

(%)



※出所:「若手社会人就業意識ギャップ調査報告書2024」(一般社団法人日本経営協会)

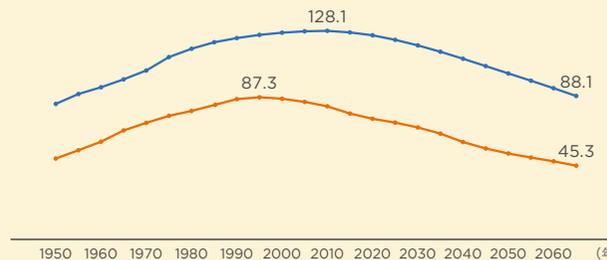
市場環境

## エンジニア不足

- 国内の人口と労働力人口の減少は今後さらに進むことが確実視されており、労働力不足への対策として、多様な働き方の促進や生産性向上に向けた技術革新の推進が急務となっている。
- DX人材の不足は依然として深刻な課題であり、企業はDX推進のために人材の確保と育成が急務。今後のデジタル競争において、DX人材の確保が企業の成長を左右する重要な要因となる。

### 人口・労働力人口(15~64歳)の推移

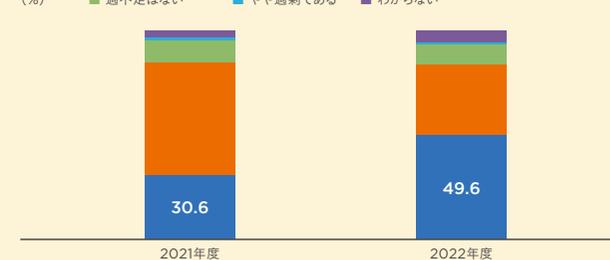
(百万人) — 人口 — 労働力人口



※出所:国勢調査(総務省)、日本の将来推計人口(国立社会保障・人口問題研究所)をもとに当社作成

### DX人材の不足

(%) ■ 大幅に不足している ■ やや不足している ■ 過不足はない ■ やや過剰である ■ わからない



※出所:「DX白書2023」(独立行政法人情報処理推進機構)

## オープンアップグループを取り巻く事業環境

### 国内人材サービス市場の環境変化

国内人材サービス市場では、労働力不足、働き方改革、DX推進が重要な課題です。当社グループは、これらの社会変化をリスクと機会の観点から分析し、経営戦略を策定しています。今後も変化を的確に捉え、長期的な価値提供と経営戦略への影響を見極めていきます。

**労働力不足:** 少子高齢化・人口減少により慢性的な人手不足が深刻化。

**働き方改革:** フレックスタイム・テレワークの普及により、多様な人材ニーズが増加。

**DXの進展:** AI・RPA活用で人材サービスの提供方法が変化。

**COVID-19の影響:** リモートワーク普及により、人材の流動化が加速。

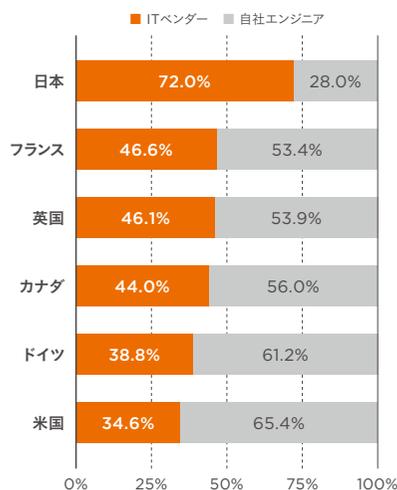
### エンジニア(技術者)派遣市場の動向

当社グループを取り巻く事業環境も、こういった社会の大きな変化とともに加速的に変化していますが、当社グループが主な事業領域とするのは国内人材サービス市場の中でもエンジニア派遣市場であり、新型コロナウイルス感染症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。

特に、現在の日本のIT業界では、前述の労働力不足に加え、AI、IoT、ビッグデータなど、新たなIT技術の急速な発展に伴い、その技

術に対応できるエンジニアの需要が急増しています。そのエンジニアの需要は二極化しており、現在のエンジニア派遣市場は、Political(政治)、Economic(経済)、Social(社会)、Technological(技術)の各要因から影響を受けています。政治面では、インフレ抑制や米中対立の激化が企業のコスト管理に影響し、派遣需要の変動を招いています。経済面では、為替・金利の変動やインフレ進行が企業の投資意欲に影響し、エンジニア需要にも波及しています。さらに、社会面では、リスクリング推進や少子高齢化によりスキル人材の需要が拡大し、働き方が多様化。一方、エンジニア確保競争の激化による人材コスト上昇も懸念されます。技術面では、AI・DXの進展が生産性向上を促しつつ、業務の自動化が進み、求められるスキルが変化しています。これらを踏まえ、エンジニア派遣企業は人材育成と市場変化への柔軟な対応が求められています。

国際的に見ても特に外注比率の高い日本



※出所:「IT人材白書2017」(独立行政法人情報処理通信機構)

エンジニア派遣の市場環境

	マクロ環境	機会	リスク
P	<ul style="list-style-type: none"> <li>欧米はインフレ抑制から経済成長へ</li> <li>米中対立の激化、地政学リスクの拡大</li> <li>保護主義の台頭</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>欧米の景気拡大に伴う需要の増加</li> <li>経済安保体制により製造拠点としての日本が再評価</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>インフレ懸念の再燃</li> <li>軍事衝突によるサプライチェーンの断絶</li> <li>貿易額の減少、関税引き上げによる生産抑制</li> </ul>
E	<ul style="list-style-type: none"> <li>為替・金利の影響</li> <li>インフレ経済へ、最低賃金の引き上げ</li> <li>中国経済の減速</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>安い資金調達コストにより国内投資が活発化</li> <li>人材需要の拡大、請求単価の上昇</li> <li>サプライチェーン見直し、製造拠点の国内回帰</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>過度な円安によるインフレの加速</li> <li>賃金の価格転嫁ができず利益率が低下</li> <li>中国経済減速による受注減</li> </ul>
S	<ul style="list-style-type: none"> <li>国策としてリスクリングの推進</li> <li>メンバーシップ型からジョブ型へ進展</li> <li>少子高齢化・労働力人口の減少</li> <li>働き方の多様化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>当社育成システムの優位性を発揮</li> <li>スキルが正当に評価、外国人エンジニア採用が拡大</li> <li>構造的に高い人材需要</li> <li>女性・外国人エンジニアの受け入れが拡大</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>研修コスト負担増</li> <li>エンゲージメントの向上が進まず人材の流出</li> <li>採用競争の激化</li> </ul>
T	<ul style="list-style-type: none"> <li>AI活用による生産性の向上</li> <li>DXなど技術革新の進展</li> <li>自動化の推進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ITインフラ・半導体のエンジニア需要が拡大</li> <li>エンジニア重要な増加、未経験者育成モデルに活路</li> <li>エンジニアの生産性の向上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>AIによる業務の代替</li> <li>即戦力人材の需要増により経験者採用が困難に</li> <li>自動化により一部業務の代替</li> </ul>

# 経営戦略解説

## 中期経営計画「BY25」の振り返り

当社グループは、2022年6月期から2025年6月期までの4カ年を対象とした「オープンアップグループ中期経営計画BY25」において、チャレンジングな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」を掲げ、成長を加速させることに取り組んできました。

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、経営リソースを増強してきた当社グループは、これらの経営資本を活用して、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、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してきました。その結果、BY25の2年目にあたる2023年6月期中には、すでにコミットメント目標の達成が確実にってきたことから、新たに目標をアップデートすべく新中期経営方針を2024年6月期中に策定し、2024年8月に発表しました。

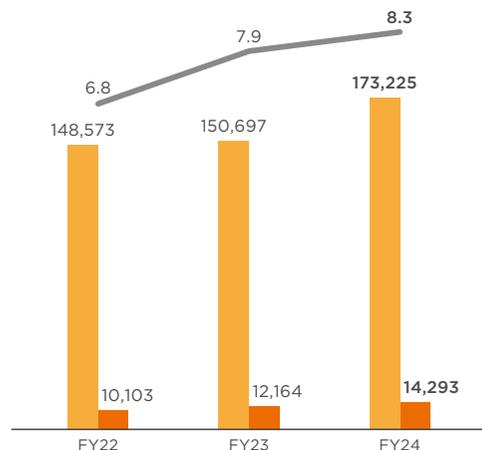
## 新中期経営方針

当社グループの今後の中長期的な方向性を示す「中期経営方針」では、BY25に引き続き、業界水準を超える高い水準にチャレンジしていくことを示すために、3つの指標として「収益指標」「成長指標」「還元指標」を掲げています。経営戦略の方向性として

は、これまで同様、スピードと量を追求していく考えですが、主に国内の技術者派遣の売上収益の伸長と収益性の向上が展望できる領域に対して、当社グループの強みである中途および新卒の継続的な採用や、未経験者からの育成プログラムやスキルアップに寄与する研修などのフォローアップにより、技術者の定着率を上げ、「LTV(Life Time Value):顧客生涯価値」につながる、ひとりひとりの働く期間の長さや収益力を重視する新たな事業経営方針に取り組んでいきます。加えて、事業セグメントを多様化し増やす方針ではなく、現事業セグメントにおける稼働社員数の増加と収益性の向上による自立成長、同セグメント内で成長に寄与するシナジー・補完が見込まれるM&Aや事業子会社の経営統合などを積極的に行う成長戦略を基本方針としています。

### 業績の推移

■ 売上収益(百万円) ■ 営業利益(百万円) — 営業利益率(%)



### OPI / 非財務情報

OPI	社員数	仕事との出会い	ステップアップ	定着率	エンゲージメント
FY25目標	30,000名	50,000件	6,000名	85%	1.2倍
FY24実績	22,690名	46,751件	4,591名	81.8%	1.1倍 (2022年6月期～2024年6月期)

就業機会・ダイバーシティ	グループ内配属	グループ内転籍	顧客先転職	女性比率	外国籍人材比率	障がい者費用比率
FY24実績	416名	5名	474名	28.2%	2.2%	2.56%
FY22実績	270名	95名	375名	25.6%	3.5%	2.32%

### 中期経営方針の重点指標

収益指標	成長指標	還元指標
売上高・営業利益 10%以上の成長 (年率)	国内エンジニア数 10%以上 (年率)	配当性向 50%以上
営業利益率 10%以上の達成	社員の育成投資	累進配当 過去13期 連続増配
	M&A	自己株式取得

経営戦略解説

事業ポートフォリオ変革

当社グループは、2021年の経営統合以来、人材サービス市場の変化を見据え、エンジニア派遣事業の強化を目的に、M&Aの推進や海外事業の統合を含む事業ポートフォリオの変革に取り組んできました。

持続的な業容拡大を実現するためには、オーガニック成長に加え、M&Aの活用が不可欠であり、事業ポートフォリオの変革においてもM&Aを戦略の中核に据えています。現在、国内のエンジニア派遣市場におけるM&Aでは、ITソフトウェア技術者を要する企業への投資額が高まっており、適切な投資基準の設定と運

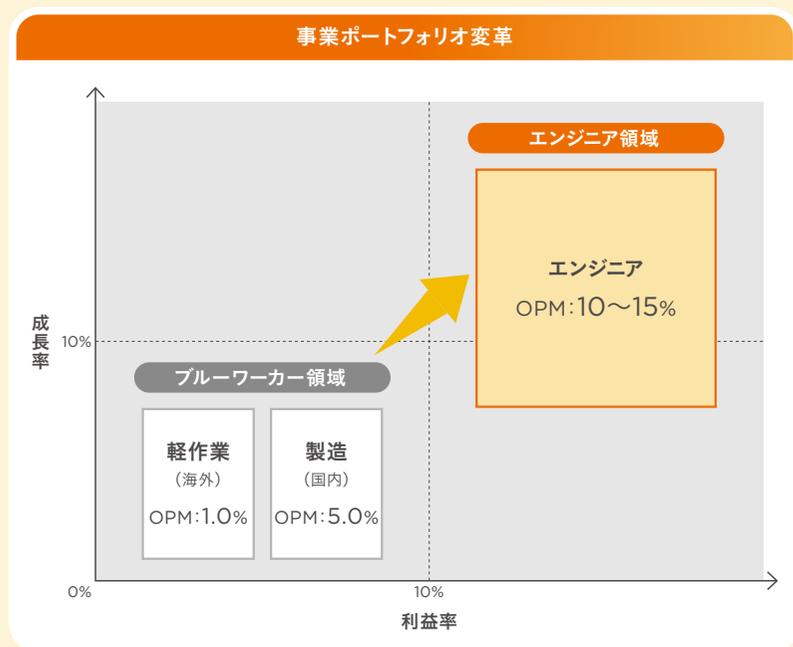
営方針の適正化が求められています。当社は、M&Aにおいて既存の事業領域を原則とし、経営管理手法や営業・採用とのシナジー、エンジニアのスキルアップ・キャリアアップの可能性を慎重に検証した上で、資本コストを上回る収益性の確保を目指しています。投資の可否については、綿密なシナリオ分析を経た後、投資検討会で審議し、最終的に取締役会で決定されます。さらに、過去のM&Aのパフォーマンスを定期的に検証し、PMI\*の比較・分析を行うことで、確実な成果へとつなげています。

2024年には、連結子会社である(株)ピーネックスパートナーズの全株式をUTグループ(株)に譲渡しました。同時にUTグループからUTコンストラクション(株)およびUTテクノロジー(株)の

全株式を取得し、子会社化を実行することにより、建設技術者派遣事業と構内請負業務の強化を目的とした事業ポートフォリオの見直しを実現しました。

これらの統合以来の取り組みにより、当社グループの事業ポートフォリオは、収益性の高い技術者派遣事業に集中し、収益性と成長性のバランスを兼ね備えた形へと順調に変革が進んでいます。今後も、持続的な事業基盤の拡大と成長を追求し、さらなる事業ポートフォリオの進化に取り組んでいきます。

\*PMI(Post Merger Integration):M&A(合併・買収)後の統合プロセス



経営戦略解説

経営方針・成長手段

当社グループは、売上高および営業利益の高成長を実現するという事業経営方針や成長戦略を維持し、引き続き推進していきます。また、未経験者採用に軸を置く当社にとって、これまでと同様に、大量採用・大量配属による成長戦略を継続し、高い成長を実現していくこともしばらくは可能だと考えますが、今後先細りが予想される労働力人口や高まる採用競争を考えると、この先10年、20年も通用し続けることは困難であると考えます。

そのため当社は、これまでの成長戦略を維持しつつも、中長期的な二桁成長の実現を目指し、技術社員のLTVを重視した取り組みを強化し、さらなる利益創出に取り組んでいきます。LTV向上に向けては、事業構造の変革を推進し、技術社員ひとりひとりの価値向上を支援する施策を強化。これにより、社員の成長と企

業の収益向上を両立させ、持続的な発展を実現していきます。

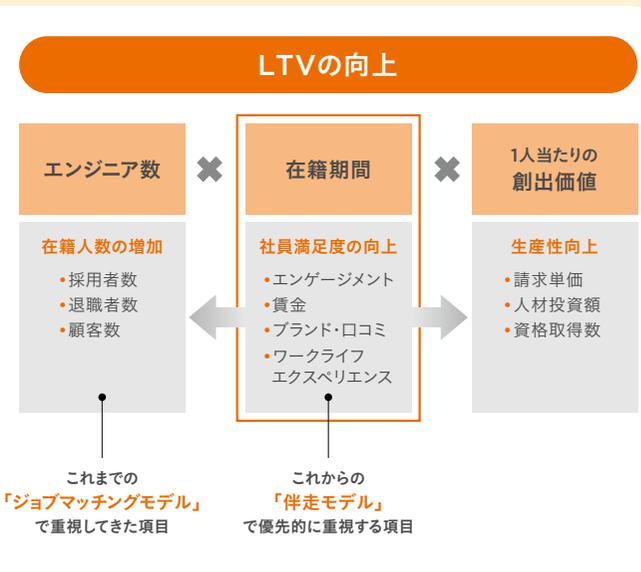
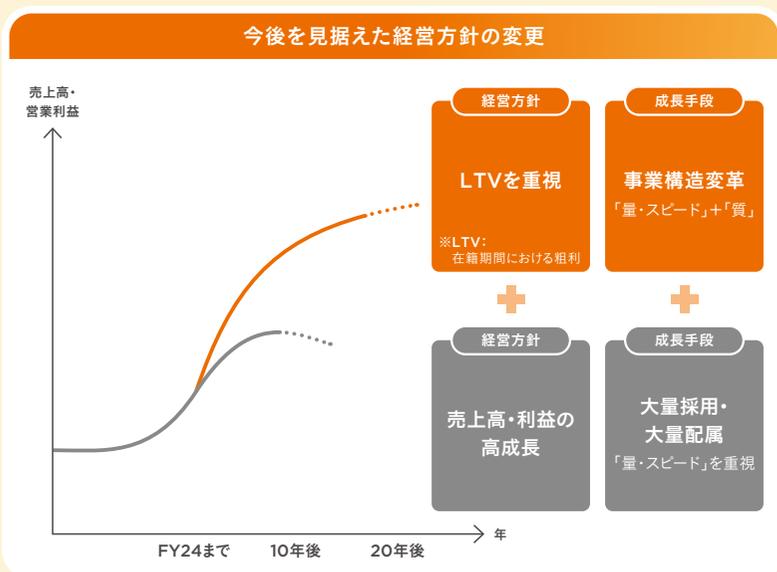
LTVの向上

一般的に人材派遣会社は、企業が求める人材と求職者が希望する仕事の橋渡しをする、いわゆる「ジョブマッチングモデル」によって事業を行っています。また企業の採用抑制の一方で、高い技術者需要が追い風となり、「たくさん採用し早く配属できる」企業が競争優位を持っていました。しかし経済環境や労働環境の変化に伴い、これまでの競争優位が適しなくなりつつあります。

そこで当社は中長期的成長を見据えて、単なる「ジョブマッチング」にとどまることなく、技術者に寄り添う「伴走モデル」への事業転換を図っています。「伴走モデル」では、技術社員の満足度向上を最優先事項とし、エンゲージメントの向上、賃金、ブランド

価値や口コミ、ワークライフエクスペリエンスといった要素を重視します。これにより、技術社員の定着率を高め、継続的にLTVの向上を図ります。さらに、技術社員1人当たりの創出価値を高めるため、生産性向上にも注力します。具体的には、請求単価の向上、人材投資の強化、資格取得の推進によって請求単価の向上にもつながります。このような取り組みを通じて、技術社員のスキルアップと市場価値の向上を支援し、企業全体の成長につなげていきます。

この方針のもと、2024年6月期のエンゲージメントスコア倍率は、前期の1.0倍から1.1倍へと、すでに改善傾向にあります。エンゲージメント向上により、技術社員の稼働率向上に加え、スキルアップを促し、それに伴う単価上昇を実現することで、長期的なLTVの最大化を目指します。



# 新オープンアップ・パーパス・インデックス(OPI)

当社グループのパーパスである「ひとりひとりの可能性をひらく」という方針に基づき、技術社員が「オープンアップパー」になれるように何を重視し、どのように進歩しているのかを測る指標としてOPI(Open Up Purpose Index)を設定しています。

2024年7月に策定した中期経営方針に基づき、OPIを刷新しました。新たなOPIでは、技術社員の満足度向上を目指し、ア

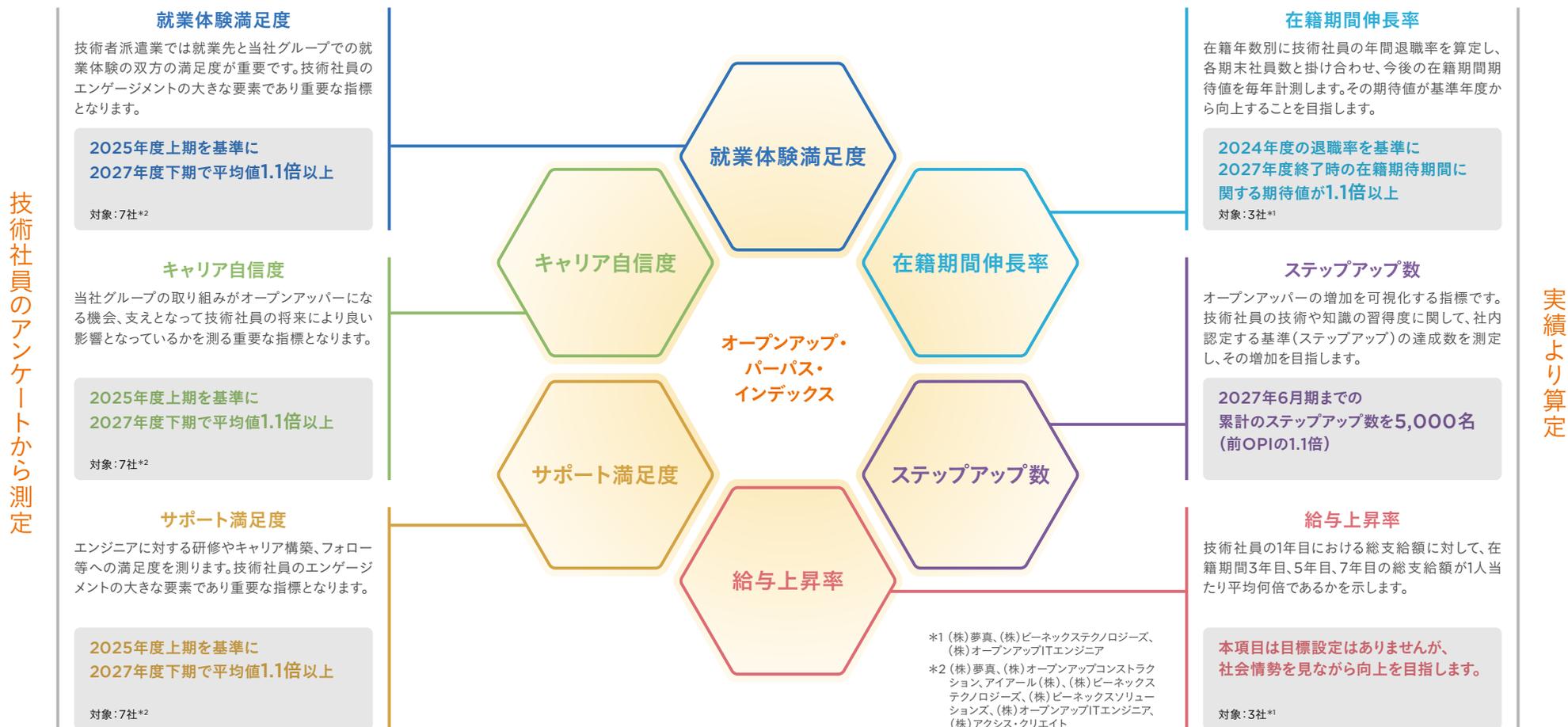
ンケートをもとに研修やキャリア支援の成果を測定します。「オープンアップパー」の増加を目標に、社内認定基準の達成数や在籍期待期間を指標化します。また、1年目の給与を基準に3年目以降の成長度合いを可視化します。今後はこれら新たなOPIの向上を目指します。

また、取締役および執行役員の報酬を決定するルールには、

OPIのいくつかの項目\*が含まれています。これにより、経営者はOPIに着目して、技術社員の就業体験の質や意義を高める施策を通じて、業容の拡大を目指していきます。

\* 非財務の目標項目としており、株式報酬の額を決定する要素に組み込んでいます。

詳細はP.67～68「取締役報酬」をご参照ください。



技術社員のアンケートから測定

実績より算定

\*1 (株)夢真、(株)ビーネックステクノロジーズ、(株)オープンアップITエンジニア  
\*2 (株)夢真、(株)オープンアップコンストラクション、アイアール(株)、(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、(株)オープンアップITエンジニア、(株)アクシス・クリエイト

# オープンアップグループの価値創造モデル

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、それら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。



## 人的資本を中心とした当社グループの経営資本

### 経営資本の考え方

当社グループは、創業以来、「働く人」ひとりひとりの思いと可能性を追求し続けることで、独自の人的資本と知的資本を積み上げてきました。2021年には経営統合を通じて、人的資本と知的資本をさらに発展させるとともに、財務資本や社会関係資本を強化し、働く人々、顧客企業、そして社会に向けた価値創出に取り組んできました。今後も、経営資本の強化・拡大を図り、持続的な成長と企業価値の向上、そしてパーパスの実現を目指し、取り組みを進めていきます。

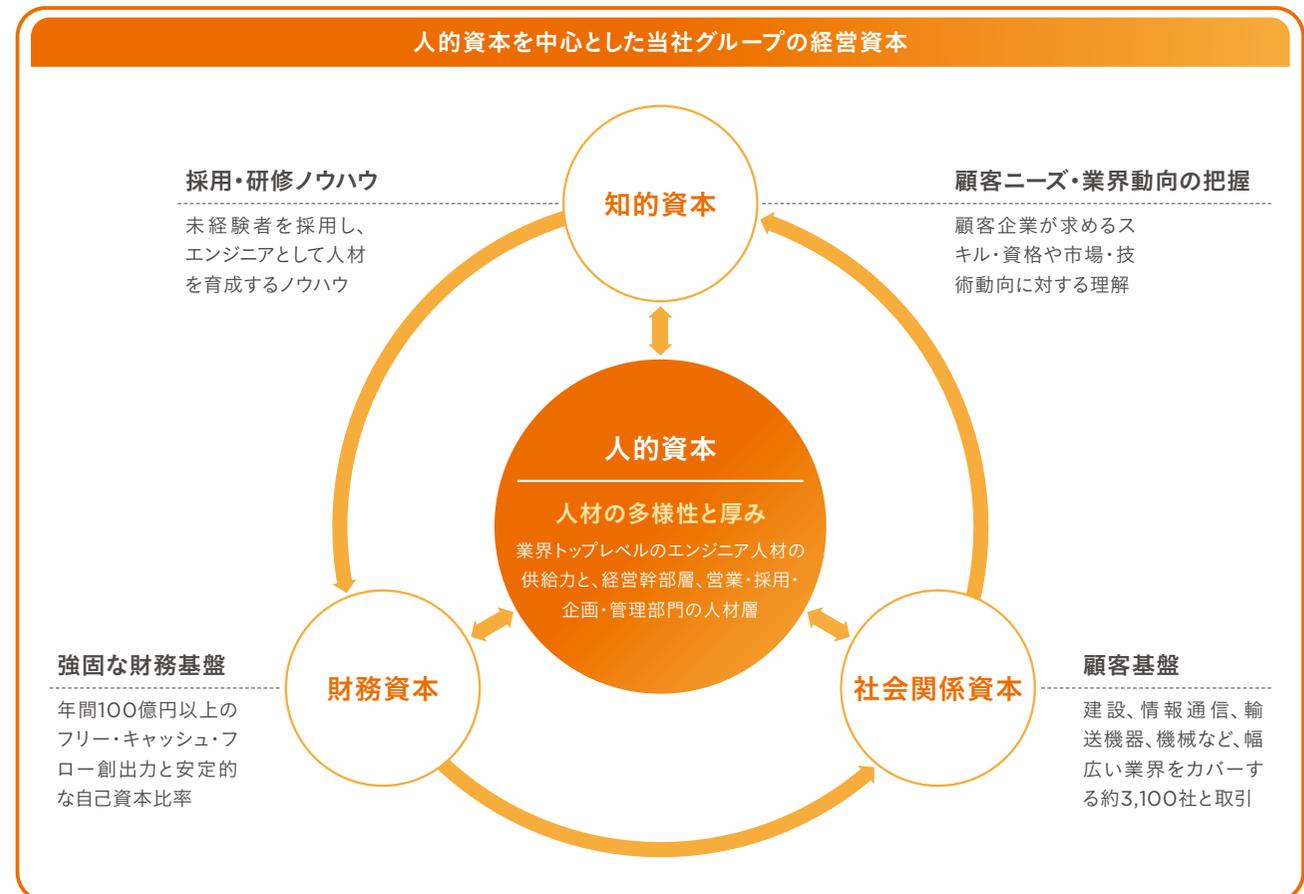
### 人的資本を中心とした当社グループの経営資本

「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。その中でも、人的資本は、当社グループがパーパスの実現に向けて、持続的に価値を創出していくための最重要の経営資本です。当社グループにおいて、人的資本は、すべての経営資本の中心に位置し、知的資本、社会関係資本、財務資本と密接に関わりながら、相互補完的な関係を構築しています。この統合的な経営資本を活用する仕組みが当社グループ全体の競争優位性を強化し、持続可能な価値創造を支えています。

例えば、知的資本は、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であり、当社グループの競争優位性の源泉です。その知的資本は、内勤社員・技術社員のスキル、知識、経験、創造性、モチベーションといった要素から構成されており、人的資本が知的資

本を拡充し、知的資本がさらに人的資本を強化するというサイクルが形成されることで、当社グループ全体の競争力が持続的に高まります。同様に、社会関係資本においては、人的資本が高度な専門性と信頼性を発揮することで、顧客企業や派遣先との信頼

関係を一層強化します。また、財務資本においては、人的資本・知的資本・社会関係資本の強化によって生まれる成果が財務基盤の安定につながり、それがさらに人的資本や知的資本への投資を促す好循環を生み出しています。



## 人的資本を中心とした当社グループの経営資本

## ■ 人的資本

## 現在のオープンアップグループの人的資本

国内技術社員数

**22,690名**

(2024年6月末時点)

グループ従業員数

**32,739名**

(2024年6月末時点)

日本国内の技術者派遣業界において、トップクラスの技術社員数に加え、パーパスと価値観を共有する経営幹部、そしてベストプラクティスを自発的に学び合う多様で厚みのある内勤社員が結集し、新たな価値創造に挑戦する組織文化を形成しています。

## 人的資本において、今後、獲得・強化すべき要素

- ダイバーシティ&インクルージョンの強化
- リーダーシップとマネジメント能力の強化
- 人的資本の可視化とデータ活用
- エンゲージメント向上と企業文化の醸成
- 20代と30代の内勤社員の育成

## ■ 知的資本

## 現在のオープンアップグループの知的資本

のべ研修時間

**約179万時間**

(2024年6月末時点)

のべ研修受講者数

**43,096名**

(2024年6月末時点)

創業以来、蓄積してきた採用・研修ノウハウや顧客ニーズ・業界動向に関する豊富な知識が当社グループの強みであり、グループならではの知的資本です。エンジニアとしてのキャリアを築きたい技術社員に技術の進化や顧客企業の動向を踏まえた最適な研修プログラムを開発し、育成しています。

## 今後、知的資本において、獲得・強化すべき要素

- ワークライフエクスペリエンス向上施策の探求
- 研修講座やeラーニングの充実と多様化
- 研修のDX推進とAI活用による習得効率の向上

## 人的資本を中心とした当社グループの経営資本

### 財務資本

#### 現在のオープンアップグループの財務的資本

強固な財務基盤

**発行体格付 A**

(日本格付研究所(JCR))

D/Eレシオ

**0.07倍**

フリー・キャッシュ・フロー

**141億円**

バランスシートの健全性と安定したキャッシュ・フロー創出力を活かし、資本コストを上回る収益機会を確保しつつ、株主還元を継続的に実施しています。成長に向けては、キャッシュを新たな価値創造に投入して持続的な企業価値の向上に努めています。また、グループ内でのベンチマークの共有と活用・評価を通じて資金を効率的に運用し、適切なリスク管理を行うことで、グループ経営の全体最適を図っています。

#### 今後、財務資本において、獲得・強化すべき要素

- 資本効率のさらなる向上
- 事業ポートフォリオ変革
- M&A、事業投資の推進
- 株主還元の強化

### 社会関係資本

#### 現在のオープンアップグループの社会関係資本

取引社数

**約3,100社**

(2024年6月末時点)

顧客企業への転職者数

**1,173名**

(2021年7月～2024年6月末)

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3,100社に上ります。この顧客基盤、顧客との信頼関係こそが当社グループならではの社会関係資本であり、技術社員が活躍できる機会の創出につながっています。当社グループは、技術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。

#### 今後、社会関係資本において、獲得・強化すべき要素

- 顧客の進化する人材ニーズに応える提案力
- 紹介会社など取引先との連携強化
- オープンアップグループブランドの認知度向上
- サステナビリティ領域における外部団体との協同プロジェクト推進

## ビジネスモデル

### 未経験者採用とエンジニア育成モデル

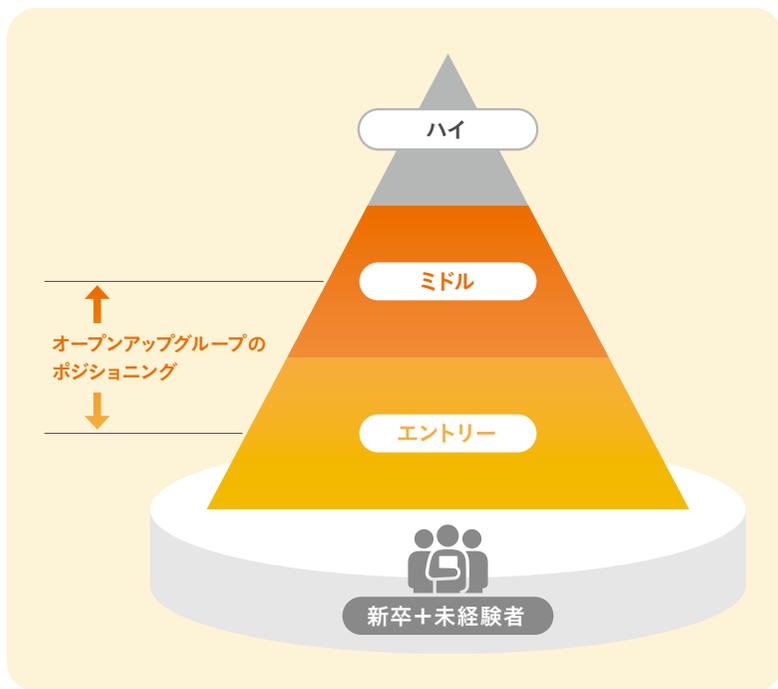
オープンアップグループの最大の強みは、未経験者を採用し、派遣先の企業で即戦力として通用する実践的な知識と技術の習得を後押しする、エンジニア育成モデルにあります。

大学など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材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、エントリーレベル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。

### 当社のターゲット領域



ビジネスモデル

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、

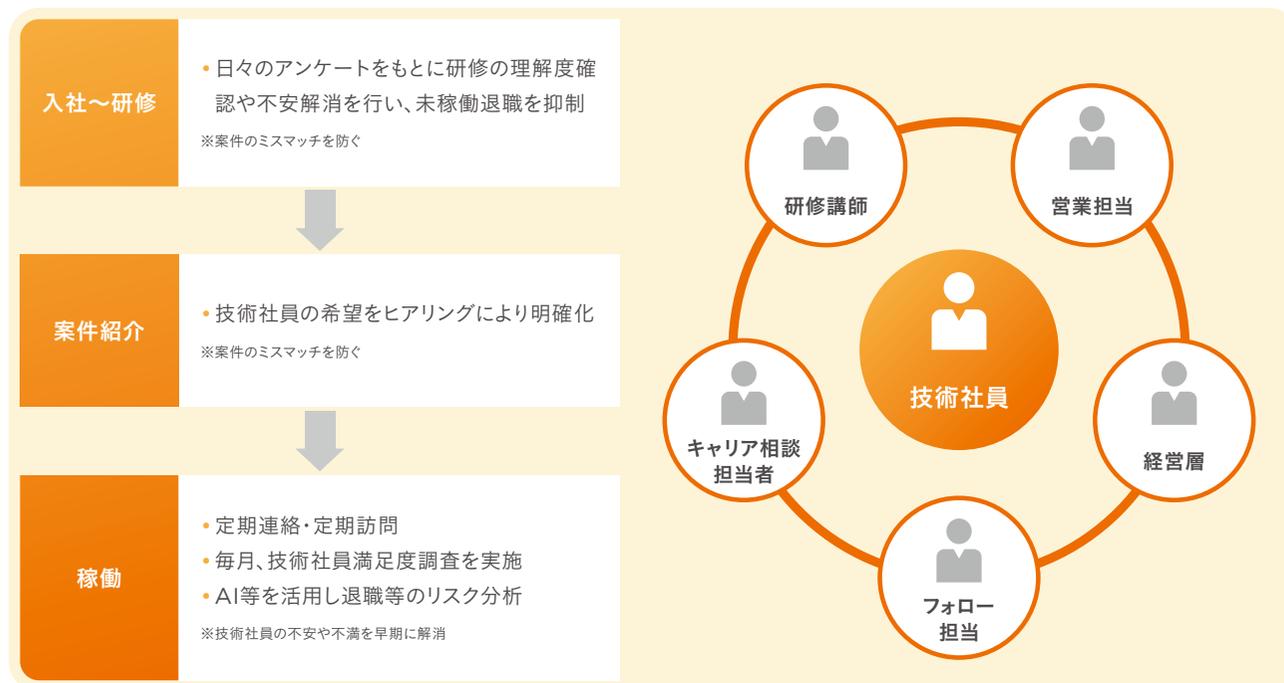
研修者の学習を促すためのノウハウも蓄積してきました。このような情報やノウハウを研修プログラムの開発・運営に生かすことで、スムーズで効率の良い学びを可能にしています。

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・資格を有し、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、継続的なリスキリング

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・希望の把握に始まり、研修修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。

専任のフォロー担当者がつくマンツーマン体制



# オープンアップグループの人的資本経営

## 人的資本経営の考え方

当社グループのパーパス「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」の実現に向けて、持続的な価値を生み出すための最重要の経営資源は人的資本であり、人材サービス業に携わる当社グループにとって、人的資本の向上はビジネスの根幹を成すテーマです。当社グループは創業以来、労働市場における社会課題である求職者と産業界のミスマッチの解消を通じ、新たな価値を創造することで企業価値を向上させ、社会の発展に貢献し続けてきました。当社グループが今後も、激しい環境変化に柔軟に対応し価値を創造していくには、変化に即応し、次の

一手を打ち出すことができる人材を育て、それぞれの力を引き出していくことが重要であると考えています。

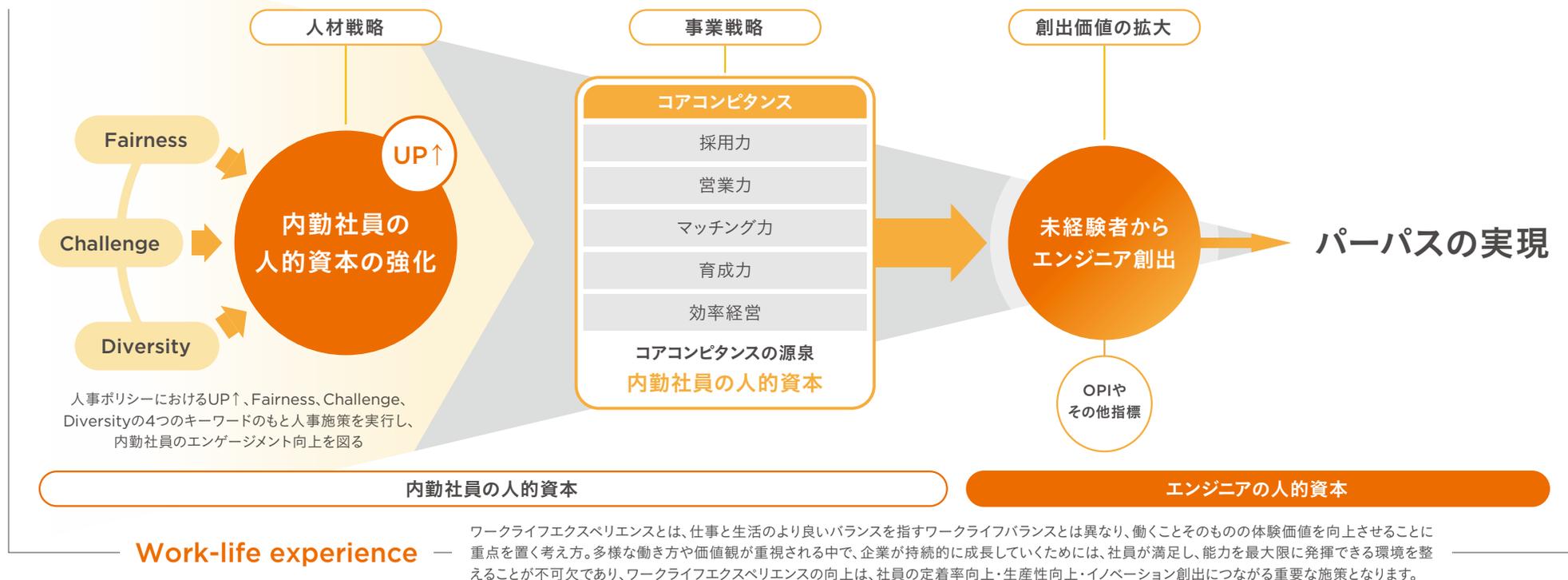
## パーパス実現に向けた人的資本経営

2024年8月、当社グループは中期経営方針を発表し、パーパス実現に向けた人的資本経営の考え方と、今後の注力施策を示しました。

中期経営方針では、当社グループで働く内勤社員・技術社員ひとりひとりの可能性をさらに大きくひらいていくために、内勤社員の人的資本強化によるコアコンピタンスの強化、伴走モデル強

化による未経験者からの技術社員(エンジニア)創出を今後の注力施策として掲げています。また、すべての社員のワークライフエクスペリエンスの向上を重視し、柔軟な働き方の推進やリスクリングの機会提供など、社員ひとりひとりの能力を最大限に引き出すべく、人的資本の強化施策を推進中です。

当社グループは今後も、内勤社員・技術社員ひとりひとりから「選ばれる会社」であり続けるために、より多くの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、パーパスの実現に取り組んでいきます。



## オープンアップグループの人的資本経営

## 内勤社員の人的資本強化

## 人事担当役員メッセージ

社員のエンゲージメントを高めることで  
差別化を図り、優位性の高い  
人材サービス企業を目指す

執行役員(人事担当)  
松本 光由

人的資本を駆使して、成長と定着による  
生産性向上を目指す

当社グループのような人材サービス業は、人的資本そのものが事業の源泉であるため、人材の強化が事業の成長につながります。当社グループの人は、派遣先で働く技術社員と、その採用や就業先の確保などに携わる内勤社員の2つに大別されます。技術社員は流動性が高い特性を有しており、顧客企業だけでなくエンジニア自身からも高い満足度が求められるため、働きがいや成長実感を高めることが必要となります。また、会社の方向性に共感し、自ら貢献したいというエンゲージメントを高めることも重要です。私自身は、そうしたエンゲージメント向上に取り組む内勤社員をグループ全体で統括する役割を担っています。2023年には、グループ共通の人事ポリシーを策定し、内勤社員の個々の

成長と定着を図ることで生産性向上を目指すとともに、社員1人当たりの売上収益や営業利益率、つまり人的資本の生産性を高め、社員の処遇に還元することを目的として活動しています。

人事ポリシーのロードマップを定め、  
人的資本を数値化、可視化する

現在は人的資本の数値化、可視化を図るため、人的資本の国際規格であるISO30414が示す指標の活用に取り組んでいます。定性面では、人事制度の改革によって組織やマネジメントのあり方、働く環境などの状況をモニタリングし、人事ポリシーに則った活動を推進しています。加えて、2025年はロードマップを設定し、エンゲージメントサーベイの結果や賃金の見直しを図っています。さらに、女性管理職比率も2030年のターゲットを30%とし、現在の13.6%(2024年6月末時点)から引き上げていく計画です。また今後は、特に次世代人材の開発に注力し、企業ブランドの強化によってより一層優秀な人材獲得に努めます。当社グループでは、部長職、執行役員などの重要なポジションの人材については外部人材を登用することが多く、今後は内勤社員の20代、30代の層をしっかり育成して、次の管理職の内部登用率を高めるべく、2024年12月以降にリーダーシップ開発プログラムを導入し、グループ全体で取り組んでいきます。さらに2025年6月期から、中期業績連動型株式報酬制度(パフォーマンス・シェア・ユニット制度)という役員の中長期報酬について3年で1回の株式報酬制度を適用します。これは、売上や利益に加え、技術社員の満足度や内勤社員の成長支援への貢献度を高めることも目的とするものです。

当社グループにとって最優先に考慮すべきステークホルダーは社員であると私は考えています。技術社員が当社グループの中で良い就業体験を重ねるためには、同時に内勤社員のエンゲージメントを高めることが必要です。それによって差別化を図ることで、優位性の高い人材サービス企業を実現できると確信しています。

## 人的資本に関する取り組み

2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>執行役員対象の外部アセスメントテストの実施</li> <li>執行役員層の後継者制度の設定</li> <li>執行役員層の報酬・評価水準の統一</li> </ul>
2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>人材委員会の設置</li> <li>人事組織課題のための社員サーベイの実施</li> </ul>
2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>人事ポリシーの策定</li> <li>前年サーベイを踏まえた改善施策の着手</li> </ul>
2024	<ul style="list-style-type: none"> <li>人事ポリシーに基づく各社人事制度の改定</li> <li>手上げ制研修プログラムを拡充</li> </ul>
2025 (予定)	<ul style="list-style-type: none"> <li>人的資本に関するKPIの設定を検討</li> <li>グループ横断のリーダーシップ開発プログラム(LDP)の新設</li> </ul>

## 人事ポリシーの考え方



## オープンアップグループの人的資本経営

### 内勤社員の人的資本強化

## 人材の雇用と人材開発

### 人材の採用・雇用の考え方

人材サービス業を核とする当社グループにとって、人材の雇用・採用は事業の根幹を成すテーマであり、パーパスに込めた思いの中で、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に貢献することを掲げています。自社求人サイトやリファラル採用\*、Web面談を活用し、新卒・中途を問わず、専門性を活かしたい人やスキルアップを目指す人や、自身のキャリアビジョンを実現したい人など、働く意欲ある人々に対し、広く門戸をひらいています。

\*リファラル採用：自社の社員から友人や知人を紹介してもらう採用手法

### 役割に基づく公正な雇用・評価

当社グループでは公正な雇用・評価のため、法令および社会慣習を遵守し、最低賃金と生活賃金を確保するとともに、国籍や性別などによる差別のない公正な雇用と同一労働同一賃金を実現します。

加えて、内勤社員に対して、期待される役割と成果を明確にし、年齢・性別などの属性によらない、公正な処遇に努めています。具体的には、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。

### 人材開発の考え方

当社グループは、働く人ひとりひとりの「幸せな仕事」に向けて、たくさんの扉をつくり続けることが役割であり、人材育成や多様な研修機会もその扉の一つであると考えています。2023年にグループ共通の「人事ポリシー」を策定し、内勤社員の個々の成長と定着を図ることで生産性向上に取り組んでいます。

### 人事ポリシー

- UP** 個と組織の継続的な成長を促進する
- Fairness** 年齢・性別など属性によらず、役割と成果に公正に報いる
- Challenge** 成長に向けて行動する人に対し、さらなる成長支援や機会を提供する
- Diversity** 成果向上に寄与する多様な働き方を支援する

この4項目に関連付けする複数のモニタリング項目からなるEXサーベイ（従業員エクスペリエンスサーベイ）を毎年実施し、人材開発における研修、人事制度や働く環境の整備などの効果を分析します。これにより、人事ポリシーの浸透や推進状況を可視化し、戦略的に人材開発を進めていきます。

### DXによる人的資本経営の促進

当社グループは、仕事を通じてひとりひとりに多彩な可能性を提示し、必要に応じて伴走することができる存在でありたいと考えています。また、そのような働き方を支えるプラットフォームの提供は、多くの企業・組織に新たな可能性をもたらします。DXの取り組みにおいても、効率化やコスト削減にとどまらず、顧客や社員

の体験向上、新たなビジネスモデルの創出、競争優位性の確立を目指しています。その実現には、最新技術の活用だけでなく、社員全員が変革の重要性を理解し、それぞれの役割を果たすことが欠かせません。当社グループは、この目標に向けてデジタル技術を活用した改革を進めています。

### 先進技術活用による人的資本の強化

#### 生成AIをはじめとするAI

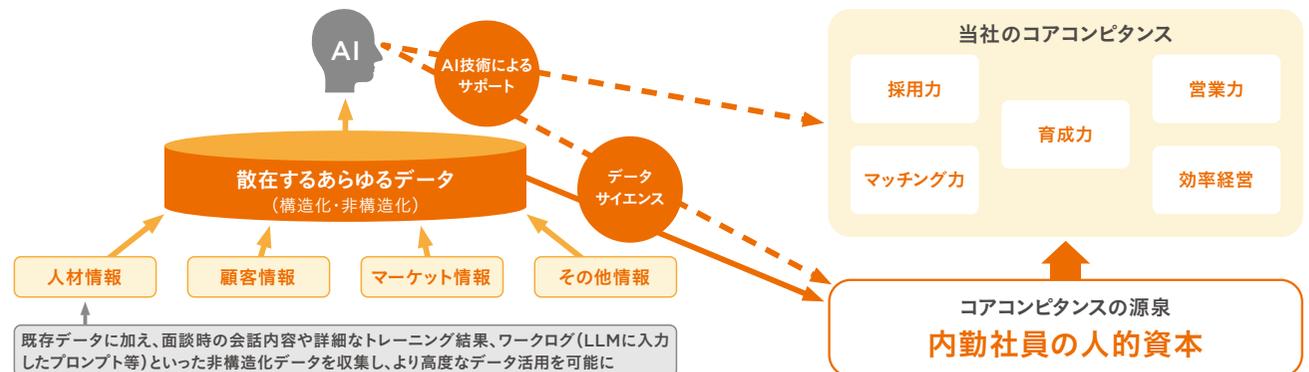
- 生成AIなどによる業務効率化や、AI分析結果を活用した意思決定の高度化を計画

#### ビッグデータ

- 業務システムなどに保存されている構造化データに加え、動画・音声・画像・SNSといった非構造化データも分析対象とし、業務への有効活用を実施

#### リモートワーク

- セキュアな環境でのコラボレーションツールなどにより、社員のライフスタイルに応じた働き方を実現
- リモートワークによるストレスを軽減するために、オンラインカウンセリングやメンタルヘルスケアの強化を実施



## オープンアップグループの人的資本経営

### 技術社員の人的資本強化

当社グループは、技術社員ひとりひとりのワークライフエクスペリエンス向上を重視し、柔軟な働き方の推進やリスクリングの機会提供など、技術社員ひとりひとりの能力を最大限に引き出すべく、人的資本の強化に取り組んでいます。

## 技術社員の研修制度とフォローアップ体制

### 機電領域

機電分野は、自動車、エネルギー、半導体、家電製品など多様な業界を網羅しており、必要とされる知識は機械・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、技術社員ひとりひとりのスキル向上とキャリア発展を支援し、成長に向けた挑戦の機会を提供することで、人材価値の持続的な向上を目指しています。

主要事業会社である(株)ビーネックステクノロジーズは、未経

験者向けの機電エンジニア研修を実施する研修センターを東京と大阪に設置し、eラーニングを含む2,000以上の多様な研修プログラムを提供しています。

### 研修の特徴

(株)ビーネックステクノロジーズでは、入社時研修と既存社員向けのステップアップ研修の2種類を提供しており、特に入社時研修に注力しています。研修は「機械電気(機電)」「半導体(セミコン)」「C言語・マイコン」の3コースに分かれ、実技と座学を組み合わせた実践的な内容になっています。研修施設は東京と大阪にあり、半導体研修は実機を備えた専用施設で実施し、C言語研修はグループ会社である(株)ビーネックスソリューションズのオンラインプログラムを活用しています。講師はエンジニア出身者が担当し、現場に即した指導を行っています。

当社の研修は、単なる技術習得ではなく「リスクリングの場」と

しての役割も果たしており、異業種からの転職者も受け入れています。実機研修の導入により、新しいキャリアに挑戦しようと入社してきた研修生が抱えている不安の解消、技術理解度や職場での即戦力化が向上し、お客様からも好評いただいています。特にセミコン研修は、お客様企業でも実施が難しい半導体の全工程を網羅する座学と、さまざまな技術が集約しているアッシング装置を使った実技を同時に学ぶことにより体系的な理解を促すプログラムにしていることが、差別化のポイントとなっています。

今後も、未経験からエンジニアを目指す方々が安心して学べる環境を提供すべく、研修の充実化を図っていきます。具体的には、実機研修の強化を通じてより専門的なスキルを習得できる環境を整備するとともに、ヒューマンスキル向上を目的としたキャリア研修にも注力することで、未経験者が技術習得だけでなく、キャリアの道筋を描けるように支援することで、ひとりひとりの成長を全力でサポートしていきます。

### 入社時研修プログラム

研修種別	研修期間	研修時間	研修領域
機電研修 (東京)	2週間	80時間	機電領域
機電研修 (大阪)	2週間	80時間	機電領域
セミコン研修 (お台場)	1か月間	160時間	セミコン領域
C言語マイコン研修	1か月～2か月間	160時間～320時間	機電領域 (エンベデッド)



セミコン研修(座学)の様子



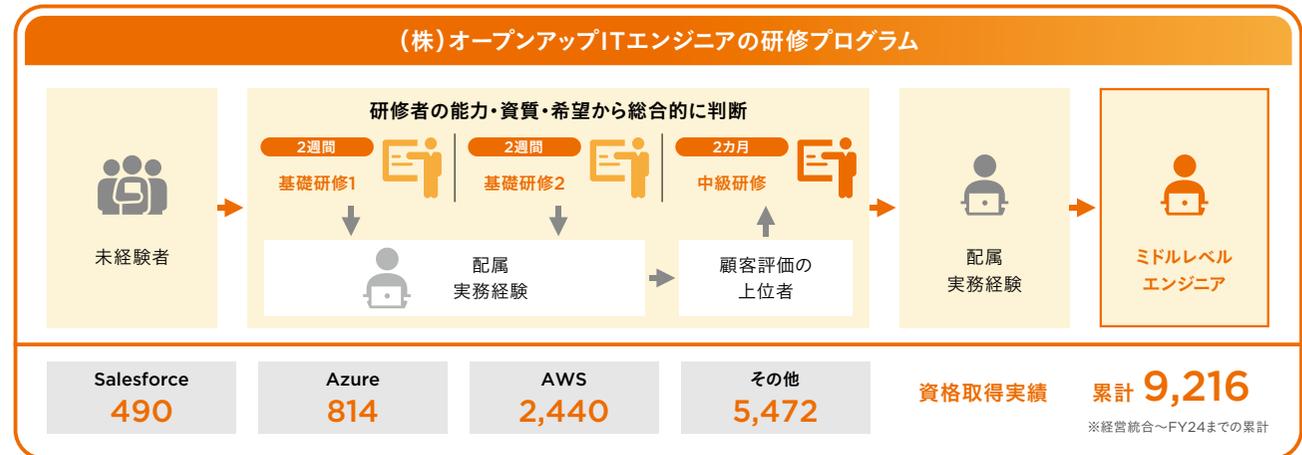
セミコン研修(実技)の様子

## オープンアップグループの人的資本経営

### 技術社員の人的資本強化

### IT領域

現在、IT業界は、あらゆる産業におけるDXの拡大により、成長市場として注目されていますが、ITエンジニアの不足が大きな課題となっています。当社グループでは、この産業界の課題解消に向けて、未経験者からITエンジニアを育成し、多くの人材を第一線へ輩出しています。当社グループのインフラ系ITの(株)オープンアップITエンジニアと開発系ITの(株)オープンアップシステムでは、未経験者が一から技術を習得し、スキルアップできる充実した研修制度を完備しており、未経験者向けに「基礎研修」や「IT高度技術研修」を提供しています。研修後は希望や適性にに応じて配属され、IT人材の育成とキャリア形成を支援しています。



## 未経験からITエンジニアへ ～当社の強みは「人を育てる力」です。

(株)オープンアップITエンジニア  
人材開発本部本部長  
杉谷 喜範



2020年に(株)オープンアップITエンジニアに入社した当初は、未経験からITエンジニアになるのは難しいと感じていました。しかし支援制度と、何より熱意あふれる講師陣の存在が、それを可能にすると実感させてくれました。当社の講師陣は全員エンジニア出身で技術のスペシャリストでありながら、人材育成のプロフェッショナルでもあり、特に「T3(Teach the Teacher)」研修を通じて指導力や受講生のモチベーション維持のスキルを磨いています。当社の研修修了要件は資格の取得ですが、「誰一人取り残さない」という信念のもと、ひとりひとりに寄り添う姿勢が研修完走率90%以上という高い成果につながっています。

当社の研修は常に進化しており、2024年11月からはeラーニングとメンター制度を本格導入し、受講生が自分のペースで学べる環境を整えました。その結果、多くの受講生が予想以上に早期修了する一方、学習ペースがゆるやかな受講生ほど満足度が高いという意外な結果も得られました。これは、一律のカリキュラム

では対応できなかった学習スタイルの多様性に応えられている証拠であり、個々のペースに合わせた研修の重要性を示しているかと捉えています。

また、当社では、「資格取得を目的とした研修」と「実務重視の研修」の両方を提供し、お客様のニーズに応じたエンジニア育成を行っています。資格は技術力の証明として有効ですが、実務で求められるスキルの習得も不可欠です。そのため、営業チームと研修部門が連携し、市場ニーズに合わせたカリキュラムを常にアップデートしており、最近では、クラウド技術・セキュリティ・AIなどの最新分野にも対応し、トレンドに適応できる研修体制を整えています。

未経験からエンジニアを目指す道は決して容易ではありませんが、適切な環境と支援があれば十分に可能です。当社はこれからも、ひとりひとりの成長を支え続けていきます。

## オープンアップグループの人的資本経営

### 技術社員の人的資本強化

#### 建設領域

当社グループは、建設系技術者派遣の最大手である(株)夢真を中心に、多くの人材を輩出し、高齢化や人材不足が深刻化する建設業界のニーズに応えています。新卒・未経験者は、現場配属前に「夢真トレーニングセンター」で研修を受講し、安全衛生管理や資材管理などの座学に加え、PCスキルや対人スキル、実技研修などを通じて、即戦力エンジニアへと成長しています。また、建築士や施工管理技士を含む約200種類の建設関連資格の取得を推進し、階層別研修やeラーニングの整備を進め、社員のキャリアアップを積極的に支援するなど、エンジニアの成長を支えています。

#### 研修のさらなる強化

(株)夢真では、研修およびeラーニングのさらなる強化に取り組んでいます。2024年は、新たな研修会場の開設やeラーニングの独自化など、さまざまな取り組みを実施しました。まず、研修環境の充実を図るため、2024年8月には名古屋に新たな研修会場を開設しました。これまでも、建設現場をより忠実に再現し

た環境を必要とする声社員から上がったことをきっかけに、2019年に東京で実技研修施設「夢真トレーニングセンター」を開設し、座学と実技の両輪で学ぶ入社時研修を行ってきました。座学研修では現場知識等の習得や書類作成業務等を想定したPC研修などを行います。実技研修では、建設現場での1日の流れや作業着・保護具の着用、作業工程や建築資材の把握など現場の基本から体験できるようになっています。大阪・名古屋での研修施設開設時には、東京会場を利用した研修生の声を参考にし、工事の一連の流れが分かるような模擬ブースの設置方法にするなど工夫を凝らしています。eラーニングについても、大幅な強化が図られています。これまで外部教材を活用していたeラーニングを、夢真独自のコンテンツとして再構築し、より効果的な学習環境を提供できるようになりました。現在、建築・土木・電気・管工事の二級施工管理技士補、および二級施工管理技士の一次検定向けの講座が受講可能となっています。これらのeラーニングは夢真の全社員が受講可能であり、年に2回(春・夏)講座受講の募集を行います。2024年は約500名が受講しました。

さらに、研修の質を向上させるため、受講者の満足度調査も

強化しました。研修講師に対する満足度を測る受講者アンケートを毎日研修が終わったタイミングで実施し、0~10のスコアで評価されます。受講者の90%以上が7以上の高評価をつけています。2週間の研修終了後にはパルスサーベイを実施し、研修全体の満足度を確認する体制も整えています。フォロー体制についても強化が進められています。初期研修では研修講師が担当し、新入社員の配属前にはフォロー担当がサポートを行います。また、資格取得を目的としたステップアップ研修では、研修担当がeラーニングの運営を担い、フォロー担当が進捗管理を行いながら適宜サポートを実施しています。

2024年は研修内容の見直し、eラーニングの拡充、資格取得の推進、研修環境の整備を通じて、社員ひとりひとりの成長を支援し、キャリアアップを促すためのさまざまな施策を実施しました。(株)オープンアップコンストラクションやアイアール(株)がグループ会社として新たに加わったこともあり、今後は各社の持つノウハウを共有し学び合いながら、より効果的な研修プログラムや体制の構築を進め、社員のスキル向上とエンゲージメントの強化を目指していきます。



高所作業に必要なフルハーネスの着用練習



配筋模型を使って工事写真の撮り方を学ぶ

1級施工管理技士

40

1級施工管理技士補

101

2級施工管理技士

175

2級施工管理技士補

716

その他

4,555

資格取得実績

累計 5,587

※経営統合～FY24までの累計

## 技術社員退職に対する課題認識と当社グループの対応

当社グループは、技術社員の退職防止を目的に継続的な改善活動を実施しています。退職者へのヒアリングを行い、その声を丁寧に分析するとともに、入社から退職に至るまでの成長プロセスを時系列で詳細に検証しています。本ページでは、当社グループの主要会社である(株)ビーネックテクノロジーおよび(株)夢真における課題認識と、それに基づく今後の改善施策についてご説明します。

### (株)ビーネックテクノロジーの退職防止に関する課題認識と対応施策

#### 1. 退職率の高さ

- 入社1～2年目の若手技術職社員において、退職傾向が顕著に見受けられる。
- 未経験者層が入社前に抱いていた職務内容のイメージと実際の業務との間に齟齬が生じ、結果として退職に繋がっている。
- 有効求人倍率の上昇に伴い、転職の選択肢が増えたことや就労観の変化により、労働市場全体の流動性が高まっていることも一因ではないか。

#### 2. 研修・キャリア支援の課題

- 「IT」や「半導体」と異なり、「機電」は多くの分野から構成されているため、実際の仕事内容と当初のイメージにミスマッチが生じやすい。研修段階でそのギャップを穴埋めできないだろうか。
- キャリアプランが明確になっていない社員にキャリアパスや成長の方向性を示しても、十分な動機づけをするのが難しいことがある。
- 技術者として主体的に行動することや目標達成意識を高める必要がある。

#### 3. 会社ファーストによる業務推進体制

- 部署間の効率性は向上しているものの、情報共有が一貫せず、コミュニケーションが煩雑化している。
- 技術社員の状況やニーズが十分に把握できていないのではないか。
- 現場での裁量権が縮小しているため、柔軟な対応や迅速な判断が求められる場面で適切な対応が取れるのか。
- デジタルツールの利用で、技術社員との直接の接点が減少し、心理的な距離が広がっていると思われる。

#### 課題認識

#### 対応施策

効率重視による技術社員と内勤社員の距離感の問題が根本的課題であり、その改善に向けて、「伴走型」モデルの強化に取り組む。

- 「技術社員ファースト」の理念を体現するため、伴走型の体制を整備。
- キャリア支援とコミュニケーション強化を通じて、社員満足度と定着率を向上。
- 現場とデータのバランスをとった経営で、柔軟かつ効率的な対応を目指す。

### (株)夢真の退職防止に関する課題認識と対応施策

#### 1. 退職率の高さ

- 入社後1～3年目の技術社員において、退職者が多く見受けられる。
- 主な退職理由として、給与や福利厚生への不満、キャリアパスが明確でない点、現場環境に馴染みにくいなどが挙げられる。
- 特に、入社後1年以内に退職する「未稼働退職」が目立っており、リアリティショックや情報不足が影響していることが考えられる。

#### 2. 技術社員ファーストの取り組み不足

- 配属先や現場の変更が営業部門の主導によって決定されることがあり、その際に技術社員の希望や働きやすさが十分に反映されないことがある。

#### 3. 労働環境・マッチングの課題

- 建設現場の厳しい就業環境が早期退職につながる一因と考えられる。
- 社員のスキルや適性に合った現場への派遣が十分に行われていない点について、改善の余地があると考える。

#### 4. コミュニケーション不足

- 入社前から現場配属に至る各タッチポイントにおいて、情報伝達が十分に行われていない場合がある。
- 属人的なコミュニケーションのため、対応にばらつきが出るケースが見受けられる。

#### 課題認識

#### 対応施策

技術社員ファーストの推進。配属時や現場変更時など、技術社員の希望を優先するためのコミュニケーション強化、仕組み化に取り組み、技術社員の満足度と定着率の向上を目指す。

- 技術社員500名を対象に90分の個別面談キャリア1on1を実施。
- 給与・福利厚生の透明化。報酬体系や昇給のタイミングを1on1で丁寧に説明。
- 入社前や稼働前に現場環境の実態を正確に伝え、リアリティショックを防止。
- 内勤社員の満足度向上を通じて、技術社員へのサポート体制を強化。

## 人的資本経営の価値創造事例 ～オープンアッパーの創出



### 入社1年目で3つの資格を取得

以前は、求められるスキルが建設業とは大きく異なる証券業界で働いていました。転職活動にあたっては、デスクワークだけでなく、現場で体を動かしながら案件を進めていける建設業界が自分に最も適していると考えました。いろいろな企業をリサーチしたところ、(株)夢真是研修の内容やそのための設備が整っており、社員の資格取得を応援する制度・体制なども充実していることがわかり、入社を決めました。

入社したのは2021年2月で、この年の夏に管工事施工管理技士補の資格試験があると知り、すぐに勉強を開始しています。早朝や帰宅後のちょっとした空き時間を活用し、休日には2～3時間ほど集中して、過去の試験問題を解いていました。管工事の試験勉強にめどがついた段階で、業務の幅を広げるために、建築と土木の施工管理技士補にもチャレンジしてみようと思い立ち、受験準備に着手しました。幸いにしてすべての試験に合格し、結果として入社1年目で、3つの施工管理技士補の資格を取得できたことになります。

受験準備の期間を顧みますと、最初はテクニカルな管理手法や法規に関する内容が難しいと感じたものの、毎日少しずつ勉強

# 1

## 業務の幅を広げるため、 施工管理の資格を複数取得

(株)夢真  
施工管理技術社員  
中村 裕至

することを習慣づけたことが成功の要因だったと思っています。その日の気分やモチベーションの高低に関係なく勉強を続けていると、難解な印象を持っていた箇所も徐々に理解できるようになりました。一連の試験勉強を通して獲得した知識は、施工計画の作成や工程管理、品質管理など、日々の現場でとても役立っていることを実感しています。

### 社員の成長をとっても重視している会社だと実感

私が入社して2カ月後、つまり2021年4月に、私たち技術社員の通常業務をフォローする既存の担当営業チームとは別に、キャリア相談などのサポートを専任で行う「エンジニアフォローチーム」が新設されました。また、私たちが直面する課題や意見を定期的にヒアリングした上で、サポート体制の改善も図られています。直近の4年間を振り返ると、会社組織として、社員の成長を一層重視していると感じます。今後は電気工事と建築の施工管理技士補資格にも挑戦し、さらに幅広い工事案件に関わることを目標に定めています。

### 内勤社員からのメッセージ

中村さんは現在、入社4年目であり、就業先企業の現場と施工マネジメントに深く精通されています。また、後輩社員や職人の皆さんからも慕われている人材です。特に私が注目しているのは、向上心の高さです。自身の職務をどんどんステップアップしていく姿が、就業先企業からも高く評価されていて、転職のご提案もいただくほどです。ただ中村さんは将来実現したい夢を持っていて、その実現のために、今はいろいろな現場を経験できる派遣という働き方に魅力を感じているようです。

私が営業職としてのミッションを果たし、技術社員と関わっていく上で大切にしていることは、いつでも頼ってもらえる存在としていくことです。特に中村さんのような中堅エンジニアや、さらに社歴が長いベテラン社員は多様な経験を積み重ねているからこそ、今後のキャリア形成や、部下の指導・教育などについて新たな悩みに直面するケースが、実はかなりあるのです。なのでどんな時でも頼ってもらえるような環境や、話しやすい雰囲気づくりを常に心がけています。



(株)夢真  
営業部

本間 春菜

## 人的資本経営の価値創造事例 ～オープンアッパーの創出



### 入社早々、いきなり大手自動車メーカーの設計部門へ

大学では文系学部を専攻しましたが、プログラミングやWebサイト制作などにも取り組み、就職活動では将来性を考えてIT業界を目指しました。各社の教育体制や職場環境などを比較した上で入社を決めたのが、機電・IT系の技術社員派遣を行っている(株)ビーネックテクノロジーです。

入社前研修や研修センターでの学習期間を経て、営業担当から提案のあった就業先が大手自動車メーカーでした。仕事の内容は、外装部品の設計業務です。目指していたIT系ではありませんが、「文系出身の私が、あの有名な自動車メーカーのデザインに関与できるなんてすごい!」と驚くと同時に、とてもワクワクしました。

### いつの間にか、自分で仕事を完結できる範囲が増えていた

現在の担当は、自動車のグリル\*やフロントバンパーといった、いわばクルマの“顔”になる部分の設計です。CADソフトを駆使して、各パーツの図面や3Dデータを作成するのが主な業務です。部品ごとの設計要件や、周辺装置・部材との整合性を考慮しながらデータを作成する必要があり、自動車の構造全般に関す

# 2

## 「機電系の知識ゼロ」だった私が 入社2年目には自立した技術社員に

(株)ビーネックテクノロジーズ

技術社員

森 愛実

る知識と、CADソフトの緻密な操作が求められます。

就業当初はクルマの知識がゼロで、CADに触れた経験もない状態で、かなり苦労していました。そこで私が心がけたのは、疑問点を放置しないこと。わからないことは直ちに先輩技術社員に質問し、教わった内容を自分なりに実践しながら、仕事を覚えていきました。自身の変化を感じたのは、入社2年目に入った頃です。いつの間にか、先輩に尋ねなくても自分で仕事を完結できる範囲が増えていたのです。着実に成長できていると実感しました。

この3年間を振り返ると、先輩技術社員からの学びがとても大きかったと同時に、社員のキャリアアップを支援するさまざまな仕組みや体制にも助けられました。別の就業先で働く社員と交流できるコミュニティや、オンライン勉強会などは、常に新鮮な刺激を与えてくれます。また、半年ごとに実施されるキャリアブラッシュアップ研修は、少し先の自分をイメージして新しい目標を定める良い機会になっています。今後は、就業先企業の担当者と当社技術社員の間立ち、プロジェクトの調整を担う業務にも挑戦したいと考えています。

\*自動車のヘッドライトとヘッドライトの間に、ラジエーターを冷やすために設けられている開口部を覆う網状のパーツ

### 内勤社員からのメッセージ

新卒で入社した文系出身の女性社員が、技術者に不可欠な知識・スキルを段階的に獲得しながら成長を遂げ、お客様企業から厚い信頼を得ている——。そんな森さんの歩みは当社の内部でも、理想的なエンジニアモデルとして高く評価され、かつ注目されています。また、就業先で周囲の方々に教えてもらいながら働く環境の中で、森さん自身がチームの皆さんと良いコミュニケーションを取る努力をした成果だと思います。

最近では森さんをはじめ、ワークライフバランスをとっても重視しているエンジニアが増加しています。そこで当社としても、例えば出産・育児などのライフイベントとキャリア形成を無理なく両立できる環境整備を推進しているところです。営業担当者である私が心がけているのは、社内の各種制度をうまく活用している社員の事例を紹介したり、育休明けの職場復帰後もキャリアの幅を広げて成長を遂げている人材のエピソードなどを絡めながら、エンジニアにいくつかの選択肢を提示することです。自身にとって初めてのライフイベントに向き合う上で、仕事との両立は十分に可能なのだというイメージを頭の中にあらかじめ描いてもらうことが大切だと考えています。



(株)ビーネックテクノロジーズ  
東海営業部

小林 隆寛

## 人的資本経営の価値創造事例 ～オープンアップの創出



### 実践的な研修を経て、クラウド関連企業で活躍

ITとは接点が少ない小売業で販売職に就いていたのですが、より高度な専門知識・スキルを身につけたいと考え、IT業界への転職を目指しました。(株)オープンアップITエンジニアは未経験者を積極的に採用し、充実した教育研修制度によって、高度なIT資格を保有する人材を多数輩出している会社です。この点に魅力を感じ、2022年に入社を決めました。

以前からクラウドサービスに関心があったことから、1カ月間の基礎研修を経て、入社2カ月目からAWSエンジニアになるためのハイエンド研修を受講しました。講師による充実した講義や教材から、業務に必要な知識・スキルを学ぶだけでなく、実際の就業先で要求されるレベルの課題が出され、課題を達成すべく自身の手でサービスを構築したことで、学んできた知識をより深く理解できました。初級～中級者向けのAWS認定資格も取得し、クラウド関連の技術コンサルティングや開発・運用支援を行う企業への就業が決まりました。現在は、主にSaaS\*1製品のプリセールスを担当しています。この就業先でも、ハンズオンセミナーなどに参加し、SaaSに関する自己学習に努めました。

# 3

## 小売業から転身し、 クラウド分野のエキスパートに成長

(株)オープンアップITエンジニア  
エンジニア  
木田 雅伊子

### Mackerelアンバサダーに認定される

2023年には「Mackerelアンバサダー\*2」に認定され、その翌年には世界で40名、日本で3名しか存在しない「GitLab Champions\*3」を受賞しました。「本当に自分の実力で勝ち取ったものなのか?」と、いまだに信じられない心境ですが、客先との商談・打ち合わせなどの局面では、仕事に対する自信につながっています。

この3年間を振り返ると、オープンアップITエンジニアで受講したAWS研修が技術社員としての基盤になっています。あの時の研修で学んだ内容は、現在の就業先で業務を遂行する際にも、とても役立っています。また、当社には技術社員サポートという専属部署があり、担当営業によるフォローアップには、非常に心強いものがあります。定期面談の際には、「次の目標をどこに置いていますか?」というふうに聞かれることで、自分の現在地と次に進むべき方向をその都度確認できています。今後も、新たに挑戦したいテーマを定めながら、私なりのキャリアを築いていきます。

\*1 SaaS(Software as a Service):クラウド上にあるソフトウェアをインターネット経由で利用できるサービス

\*2 SaaS型のサーバー監視サービス「Mackerel(マカレル)」を活用し、このサービスに関する情報発信を継続的に行っている人材を提供元の(株)はてながアンバサダーとして認定するもの

\*3 効率的なソフトウェア開発を支援する製品「GitLab(ギットラボ)」を用いて、顧客に優れた成果を提供したメンバーをGitLab社が表彰する制度

### 内勤社員からのメッセージ

当社では、エンジニアが上流工程の業務に必要なスキルや知識を習得できる「高度研修」を自社内で運営しています。この研修は、私を含む内勤社員の講師チームによって実施されており、エンジニアの成長を全面的にサポートしています。高度研修に応募するエンジニアの多くは、仕事に対して前向きに挑戦する意欲が高いという共通点があります。中でも、木田さんは特に、積極的に加えて優れた対話力とプレゼンテーションスキルが際立っていました。就業先での活躍を聞いて嬉しく思うと同時に、今でもその良さを保ち続け、ご自身でもスキルを磨き伸ばしているということは一人個人としても刺激を受けています。

私たち講師陣は、「受講者の皆さんを誰一人として取り残さない」という思いを大切にしながら指導にあたっています。ひとりひとりの課題解決を支援し、資格取得のフォローなども行いながら、それぞれに最適な学びの機会を提供できるよう努めています。実は私自身、ITとは縁の薄い異業種から転職し、未経験からキャリアを築いてきた経歴があります。そのため、「この用語や仕組みはすでに理解しているだろう」といった前提に頼らず、丁寧な説明を心がけています。その中で、より多くのエンジニアの皆さんに高度研修を受講いただき、木田さんのように就業先での活躍機会を広げていただけると嬉しい限りです。

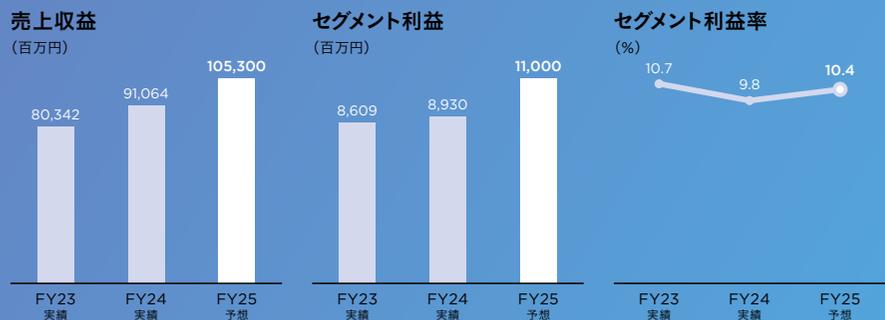


(株)オープンアップITエンジニア  
人材開発本部  
井畑 暁成

## 事業概況：業績

### 機電・IT

FY25は引き続き在籍人数の増加や前期に買収した企業のフル寄与も鑑みて売上高は15%成長、セグメント利益は23%成長を見込んでおり、利益率は10%を回復する予想です。



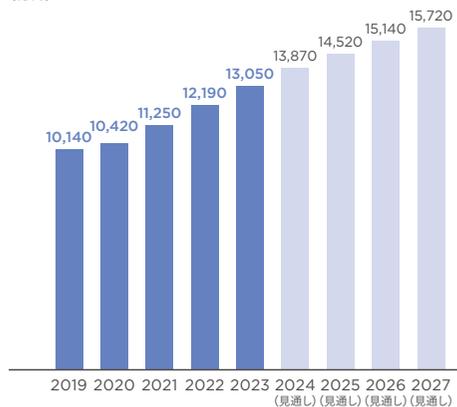
### 建設

FY25は採用の強化に加えて、買収した2社が加わることで売上高は30%成長を見込んでいますが、統合関連費用が加わるため、セグメント利益 19%成長を見込んでいます。



### 事業環境

機電・IT派遣市場規模\* (億円)



\*出所：人材ビジネスの現状と展望 (矢野経済研究所) 原本では「技術者派遣市場規模」として記載

売上高ランキング (2023年版)

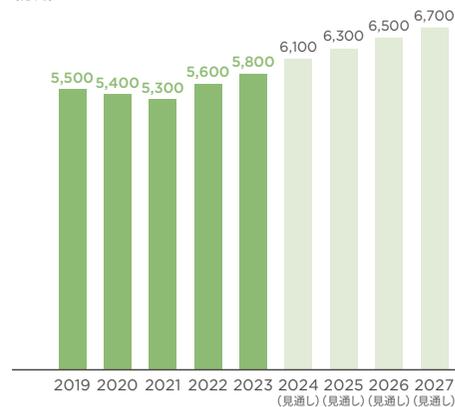
- 1 テクノプロ・ホールディングス(株)
- 2 (株)アウトソーシング
- 3 (株)メイテックグループホールディングス
- 4 (株)オープンアップグループ
- 5 (株)アルプス技研

- ・技術開発・研究開発への投資意欲が拡大傾向
- ・企業のDX・デジタルシフトの推進により、技術者需要が高まっている
- ・派遣契約単価の上昇が市場拡大の要因となっている

- ・採用環境の激化により、技術者の採用・確保に苦慮する派遣会社もある

### 事業環境

建設派遣市場規模\* (億円)



\*出所：人材ビジネスの現状と展望 (矢野経済研究所)

売上高ランキング (2023年版)

- 1 (株)オープンアップグループ((株)夢真)
- 2 (株)テクノプロ・コンストラクション
- 3 共同エンジニアリング(株)
- 4 (株)コプロ・ホールディングス
- 5 シンヨー(株)
- ...
- 16 アイアール(株) グループイン

- ・働き方改革による人員増加要請により、市場は拡大を維持
- ・半導体関連工場の新設計画の活性化に伴い、関連施設の建設需要が拡大基調
- ・派遣契約単価の上昇基調が市場のプラス要因

- ・労務費や建設資材の高騰による予算超過で工事の先送りが発生により市場の伸長率が鈍化

## 事業概況

# 機電

機電ユニット長メッセージ

## エンジニアのキャリアアップを支え 多様なプロジェクトに対応しながら、 競争優位性を高めていきます

執行役員(機電ユニット担当)

永來 真一



### 総括

私たち機電ユニットは、新卒の人材やハイエンドクラス採用に特化した大手の技術者派遣会社よりも門戸を広げて、未経験の中途人材も積極的に採用しています。自社の研修センターでは、モノづくりを基礎から学べるカリキュラムを用意し、機電系エンジニアへのリスクリソグとキャリアアップを力強く支援しています。

機電ユニットを構成する事業会社は、多角的なスキルを保有する、およそ7,000人のエンジニアを擁しています。このスケールメリットを活かして、クライアント企業のさまざまなプロジェクトに求められる要件を満たせる、互換性のある能力を持つ人材をスピーディーに提案できる能力が私たちの強みになっています。

2024年6月期は、採用チャンネルの拡大により、事業成長に必要な人材を計画以上に確保できたことが最大の成果でした。エンジニアの稼働人数が順調に増加し、売上の拡大にも寄与しています。その結果、2024年6月期の平均単価は3,600円台を記録し、直近では3,700円台へと上昇しており、高単価層へのシフトが着実に進んでいます。

事業会社間の協業についても、新しい試みが成果を上げつつあり

ます。具体的には、営業専任組織を設けていなかった(株)ビーネックスソリューションズ(以下、BNS)\*に対して、(株)ビーネックステクノロジーズ(以下、BNT)が営業機能を補完するような取り組みを始めました。すると、これまでは請負を中心に事業を展開してきたBNSにおいて、組み込みソフトウェア開発を担うエンジニアの派遣ビジネスが伸長するという、明確な効果が表れました。

近年は、製造業が海外の工場を国内に戻す動きなどもあり、機電系エンジニアの需要は活況が続くと予想しています。ただし、需要の拡大に比例して、人材の獲得競争は一層激化しています。冒頭で触れました大手の技術者派遣会社や製造派遣会社も、未経験者を採用して育成する事業モデルを採り入れ始めているため、人材の獲得競争が激化する中でどのような戦略を立てるかがこれからの課題になります。

そこで、今期からは退職率の引き下げにつながる取り組みを開始しています。機電ユニットで最も多いのは、入社して間もない人材が退職するケースです。その主な原因は、製造業の事業所に関するリアルな現状を伝え切れておらず、派遣先の職場で「こんなはずではなかった」と感じてしまうという入社前とのギャップの大きさです。こうしたリアリティショックによる退職を防ぐための専門チームを社内に入れて、未経験からのエンジニアデビューをより手厚くフォローする活動を始めまし

た。採用の基準についても総点検し、モノづくりへの気持ちや挑戦意欲を重視する方向へ見直しをかけています。また、経験者採用を本格化し、未経験者採用とのハイブリッドモデルを目指す戦略づくりにも着手しました。これらの施策によって、足元の課題を2025年6月期中に解決しようと計画しています。

### 今後の展望

20年近く技術者派遣業を展開してきた私たちは、多様な教育・研修プログラムを社内に整備し、機電系エンジニアの成長促進を常に意識してきました。さらに、新しく獲得したスキルを生かす場や、エンジニアとして次のフェーズに挑む機会を創出し、より必要とされる就業先を選択できるように、継続的なキャリアアップ支援に努めてきました。この機能をさらに磨き込み、企業ニーズと求職者ニーズとのギャップを埋めることが、私たちが社会に提供できる価値だと考えています。産業構造の変化に適応した、価値の高い人材として活躍しているエンジニアの方々に喜んでいただき、クライアント企業からは良い評価をいただき、そして私たち自身も成長を継続していける事業モデルを確立していきます。

※IR資料の区分では、BNS(組込制御)の損益はITに分類しています。

事業概況：機電

# 「次」に挑む、 機会をつくり続ける

## 事業内容

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、1,000社以上の取引先を有す顧客基盤を築いています。

外部環境 (短期・中期)	機会	<ul style="list-style-type: none"> <li>慢性的な人材不足による高いエンジニア需要</li> <li>経済安全保障を背景に生産拠点としての日本が再評価</li> </ul>
	リスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>同業他社だけでなく異業種の会社が未経験者採用を強化</li> <li>求職者の選択肢の拡大を背景に人材の流動化が加速</li> </ul>

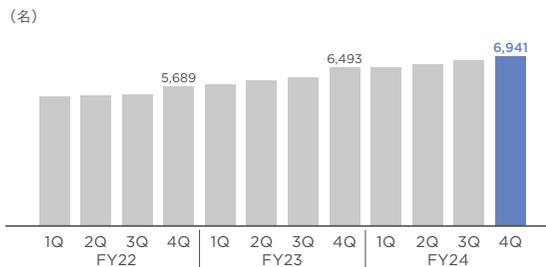
内部環境 (短期・中期)	強み	<ul style="list-style-type: none"> <li>働く意欲のある人を受け入れ就労させるマッチング力</li> <li>エンジニアに紹介できる多業種・多工程にわたる顧客基盤</li> <li>収益性が高い事業運営</li> </ul>
	課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>社員の希望やキャリアに見合ったフォロー体制づくり</li> <li>社員の定着率の改善</li> </ul>



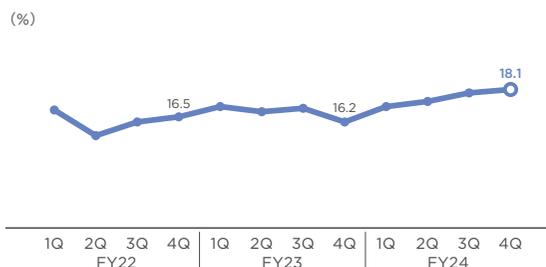
### 具体的施策

- エンジニア満足度を高めLTVを伸ばす
- 入社時からエンジニアの定着率を視野に入れた採用
- 未経験者採用を維持しつつ経験者採用を強化

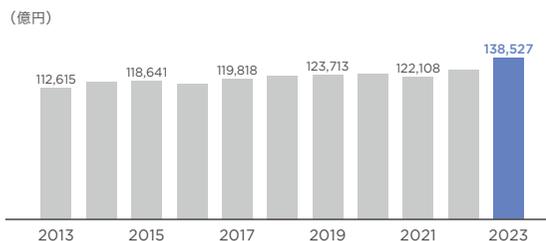
### 在籍社員数



### 退職率



### 製造業 研究開発費



※出所：「科学技術研究調査」(総務省)

### 契約単価



### 求人倍率



※出所：「一般職業紹介状況」(厚生労働省)、「転職求人倍率レポート」(doda)をもとに当社作成  
未経験者+経験者は、「一般職業紹介状況」では開発技術者に区分。経験者は、「転職求人倍率レポート」では機電エンジニアに区分。

### 2024年以降の半導体工場新規投資

年	地域	企業名
2024	岩手県北上市	キオクシア岩手(株)
2024	石川県能美市	加賀東芝エレクトロニクス(株)
2024	山梨県甲斐市	ルネサスエレクトロニクス(株)
2024	三重県四日市市	キオクシア(株)
2024	熊本県菊池郡	JASM(台湾TSMC)
2024	宮崎県東諸県郡	ラピスセミコンダクタ(株)
2025	広島県東広島市	マイクロンメモリアパン(株)
2027(計画)	北海道千歳市	ラピダス
2027(計画)	宮城県黒川郡	JSMC (SBIホールディングス(株)・台湾PSMC)

- 在籍社員数は前年同期比448名増加しました。
- 契約単価は順調に伸ばしている一方、退職率が悪化しつつあることが課題です。
- 経験者市場は7.23倍と競争が激化しているのに対し、当社のメインターゲットである未経験者市場は2.16倍と横ばいで推移しています。
- 今後も機電エンジニアの高い需要が見込まれています。

※IR資料の区分では、BNS(組込制御)の損益はITに分類しています。

## 事業概況

# ITインフラ

ITインフラユニット長メッセージ

## IT未経験の人材に 教育研修と就業機会を提供しながら、 さらなる成長を果たします

執行役員 (ITインフラユニット担当)

中島 淳二



### 総括

ITインフラユニットの競争優位性は、未経験者を採用して、ITエンジニアになるための教育研修と就業機会を提供し、ビジネスとして利益を創出する力にあります。日本では今、ITエンジニアが圧倒的に不足しています。したがって、人材市場に現れる経験豊かなITエンジニアのみでは求められるITエンジニアの数はまったく足りないというのが実情です。これは日本にとっての社会課題であり、私たちは「未経験者を採用してITエンジニアに育成する事業モデル」を最初に確立したと自負しています。また、ITエンジニアのスキルは、取得した資格などで可視化でき、自らの力で5~10年後のキャリアを築きやすい特徴があります。市場の将来性も極めてイマージングであり、近年は過去の職業にとらわれず、ITエンジニアを志向する方が急激に増加しています。

もう一つの優位性は、豊富な人材リソースです。ITインフラ領域では、私たちがトップ・リーディング・カンパニーであり、2つの事業会社の合計で、約5,500人のITインフラエンジニアが在籍しています。顧客企業に人材派遣と請負・受託を組み合わせたトータルソリューションを提供できる人材の厚みが強い競争力を生む要因の一つになっています。

その成果として、2024年6月期業績は、売上収益が前期比24%増、営業利益は同41.9%も伸長しています。そして、2023年7月に誕生した基幹会社の(株)オープンアップITエンジニア(以下、OPE)は、設

立初年度に人事制度と報酬体系、および営業組織を再構築し、経営基盤を一気に固めました。質と量の両面で、著しい成長をすることに挑戦した一年だったと言えます。

もちろん、課題もあります。例えば人材定着率の向上、つまり退職率を引き下げる取り組みです。その方策として、技術社員については「エンジニア満足度向上」を重要な経営課題に決めました。仕事や会社への満足度を高めるためにキャリア支援と報酬アップにつながる施策を講じ、働く環境も充実させていきます。内勤社員についても、2024年1月に「役割とMissionおよび成果」に応じて報酬が決まっていく、より透明性の高い報酬制度を導入しました。

また、現在のITインフラユニットが有する競争優位性の強化も、重要な戦略課題です。より効果的な教育・研修による、技術社員のレベルアップがそのカギになります。こうした学習環境(基盤)の構築などエンジニアの包括的なサポートに関するミッションを担っているのは人材開発部門です。同部門を中核に「コミュニケーションプラットフォーム(CPF)」というプロジェクトをOPEの全社プロジェクトとして2023年に始めました。このプラットフォームには、現状の課題解決につながる、「情報」と「学習」「キャリア」という3つの柱を立てています。

1つ目の柱「情報」は、技術社員が職場で困ったことや社内制度などに関する情報など各種情報を知りたい・伝えたいという場面で、ストレスなく情報の受信(Communication)ができるように、新しく社内

に、コンシェルジュのような役割を果たすサポート部門を設置したのが象徴です。

2つ目の柱「学習」は、デジタル学習の基盤を2024年11月に導入し、いつでもどこでも手間なく楽しく学べるようになっています。今後は、技術社員の学習履歴を解析し、個人に最適化した学び方の提案ができるよう、この基盤を進化させていきます。

3つ目の柱「キャリア」は、OPEに在籍した技術社員のキャリアアップに関する情報をデータベース化し、個々の技術社員にわかりやすいソリューションを提供する一連の取り組みです。

### 今後の展望

ITインフラ領域は、日本に残された数少ない成長市場と考えます。生成AIの登場によって、AIに置き換わる分野も当然出てきますが、むしろ、生成AIをコアとしたテクノロジーが一層DX化に拍車をかけることでITインフラの重要性はますます高まります。取り扱いデータが増加することで、私たちの事業機会はますます拡大していきます。マーケットを見据えた適切な戦略・戦術を実行していくことで、さらなる成長を実現できると確信しています。

事業概況：IT

# ひとりひとりのキャリアの扉をひらき より豊かな人生への懸け橋に

事業内容

**インフラ**  
ITエンジニア派遣・業務請負・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。

外部環境 (短期・中期)	機会	<ul style="list-style-type: none"> <li>将来にわたって予想される非常に高いエンジニア需要</li> <li>AI・DXの普及によりクラウドを活用したインフラ環境構築の拡大</li> </ul>
	リスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>当社の事業基盤であるエントリージョブ層に同業他社の相次ぐ参入</li> <li>未経験者をエンジニアに育成する当社事業モデルの同業他社の追随</li> </ul>

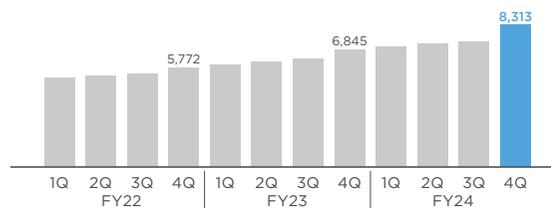
内部環境 (短期・中期)	強み	<ul style="list-style-type: none"> <li>未経験者をエンジニアに育成する自前の研修プラットフォーム</li> <li>ITインフラ業界No.1のエンジニア数と幅広い顧客基盤</li> </ul>
	課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>持続的な人材獲得と育成を見据えた営業部門の強化</li> <li>顧客要望の高度化に対応できるエンジニアの育成</li> </ul>



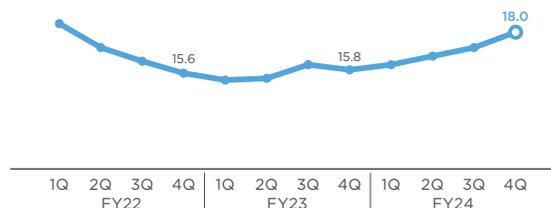
**具体的施策**

- 報酬とキャリア(ベネフィット)の向上
  - 透明性の高い報酬制度の導入
  - キャリアパスの明確化
- 働きやすさ(環境)の改善
  - 研修キャパシティの拡大・提供プログラムの充実
  - CPF戦略の推進

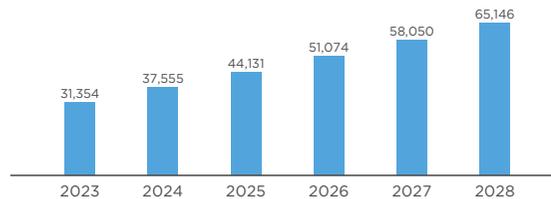
在籍社員数  
(名)



退職率  
(%)

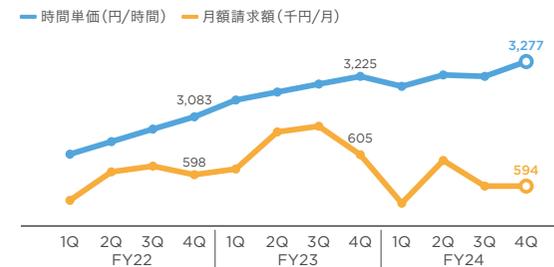


国内パブリッククラウドサービス市場予測  
(億円)



※出所：「令和5年版 情報通信白書」(総務省)

契約単価

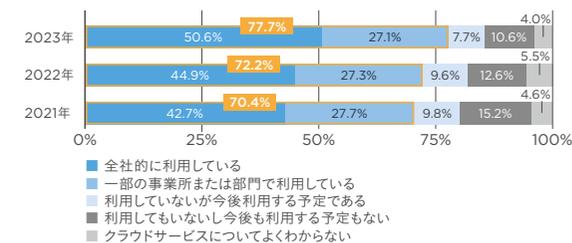


求人倍率



※出所：「一般職業紹介状況」(厚生労働省)、「転職求人倍率レポート」(doda)をもとに当社作成  
未経験者+経験者は、「一般職業紹介状況」では情報・通信技術者に区分。経験者は、「転職求人倍率レポート」ではITエンジニアに区分。

国内クラウドサービスの利用状況



※出所：「令和5年通信利用動向調査の結果」(総務省)

- 在籍者数は、UTテクノロジーのグループインにより大幅に増加し、前年同期比1,468名増加しました。
- 契約単価は順調に伸びている一方、月額請求額は残業時間抑制の影響を受け横ばい
- 退職率の増加が課題。

※IR資料の区分では、BNS(組込制御)の損益はITに分類しています。

## 事業概況

# 建設

建設ユニット長メッセージ

## 業界No.1のポジションに甘んじず、 建設技術者のキャリアアップ支援と 事業の成長を両立していきます

執行役員(建設ユニット担当)

吉井 栄伸



### 総括

建設ユニットは、建設技術者数とクライアント企業数において業界No.1を誇るスケールメリットが大きな強みです。専門性と豊富な経験を併せ持つ技術社員にとっては、より高度なスキルを獲得できる機会や、社会的意義の高い建設プロジェクトに参加できる機会がたくさんあります。また、独自の教育制度によって多くの未経験者を育成しており、彼らを受け入れていただける企業・事業所を豊富に確保することも強みになっています。

近年は、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。2021年には、既存の営業部門とは別に、フォローアップを専任で行うチームを設けました。技術社員からの相談に応じ、仕事上の悩みなどがあれば、解決のための策を迅速に講じる役割を果たしています。派遣先企業との相性や人間関係、キャリアアップの方向性など、悩みの中身は多種多様なので、個々の技術社員にとってベストのサポートを模索しながら、常に改善を続けています。

お客様との取引長期化を優先した体制強化にも力を入れており、大手ゼネコンをはじめ、多数の現場・案件を持つクライアント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お客様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。

2024年6月期は、建設業界の旺盛な人材需要を背景に、売上収益が約12%増、営業利益は約10%増となり、着実な成長を果たしました。また、積極的な採用活動によって、技術社員の増員を図りました。国内最大手のポジションを占め、業界の先駆者として培ったノウハウを現場で発揮できる私たちの価値は、クライアント企業に広く認識されています。したがって、派遣単価の改定要請についても、概ねスムーズにご承諾をいただいている状況です。2024年4月からは、建設業界にも時間外労働の上限規制が適用されていますが、残業時間の減少は派遣単価の上昇で補えています。今後は、2024年に当社グループに加わった(株)オープンアップコンストラクション(以下、OPC)とアイアール(株)の派遣単価を(株)夢真の水準に近づけるための交渉にも着手します。これらの取り組みによって、売上収益・営業利益、および国内エンジニア数を年率10%以上に伸長させるという、新たにアップデートした中期経営方針の目標達成に寄与できると考えています。

人材開発機能の強化については、研修施設を新たに大阪と名古屋にも開設し、東京の潮見研修施設と合わせて計3拠点の体制を構築しました。また、OPCがノウハウを蓄積してきたVR(仮想現実)研修を夢真とアイアールでも採用するなど、人材開発の面からもグループシナジーの発揮に努めています。

マーケット環境は引き続きエンジニア需要が強く、良好と言えます

が、採用競争が厳しくなっていることや、退職者の数がやや増加傾向にある点が現在の課題です。建設業界の魅力を新卒・中途・未経験採用市場にアピールし、エントリーしていただける人材をいかに増やして入社に結びつけていけるかが、この課題の解決にもつながる重要なテーマになります。

### 今後の展望

入社後に技術社員としての能力を磨き、現場でも高く評価される人材が派遣先企業に転職するケースも徐々に増加しています。私たちはこれを課題とは捉えておらず、むしろ新たな人生を踏み出そうとする社員を積極的に応援しています。なぜなら、私たちとしても、本人のキャリア形成を支援できることが我々の価値だと捉えているからです。建設会社に転職した技術社員がその後、当社グループを“自分の故郷”として応援してくれるような企業組織を目指したいとも考えています。私たちは、業界のリーディングカンパニーというポジションに甘んじず、今後も建設人材の確保・育成に直結する新たなアイデアを立案・実行しながら、事業を成長させていきます。

事業概況：建設

## 技術者の成長を支えることで、 建設業界に貢献し、日本のインフラを支える

事業内容

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。

外部環境 (短期・中期)	機会	<ul style="list-style-type: none"> <li>高齢者が多数を占める構造的な人材不足による高いエンジニア需要</li> <li>短期的には建設投資の拡大</li> </ul>
	リスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>同業他社だけでなく異業種の会社が未経験者採用を強化</li> <li>自然災害などによる建設プロジェクトへの影響</li> </ul>

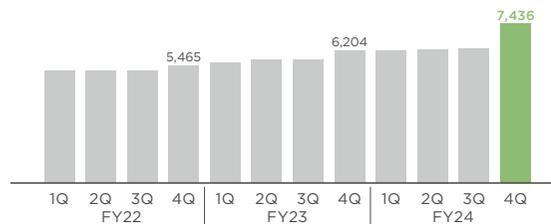
内部環境 (短期・中期)	強み	<ul style="list-style-type: none"> <li>若年層が多数を占める建設派遣業界No.1のエンジニア数と顧客基盤</li> <li>未経験者をエンジニアに育成する自前の研修プラットフォーム</li> </ul>
	課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>エンジニアの定着率向上を支えるフォロー体制の強化</li> <li>採用市場の活況に伴う採用費の上昇</li> </ul>



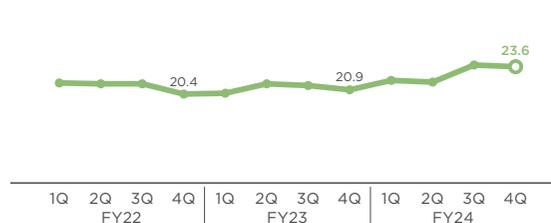
具体的施策

- エンジニアの満足度向上を重要KPIに設定
- 採用環境の激化に対応するため採用チャネルを拡大
- 外国籍人材の採用強化

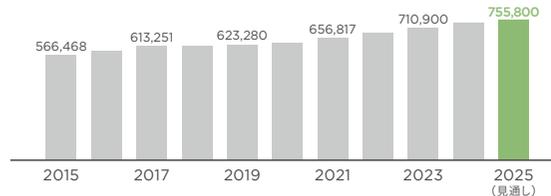
在籍社員数  
(名)



退職率  
(%)

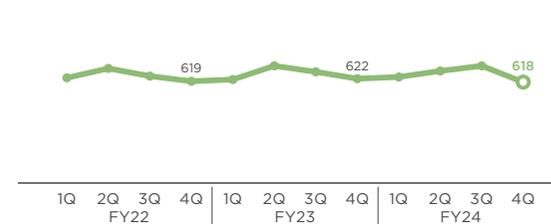


建設投資額  
(億円)

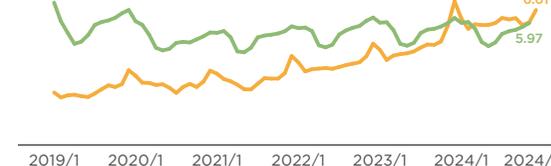


※出所：「建設経済モデルによる建設投資の見直し」(建設経済研究所)

月額請求額  
(千円/名)

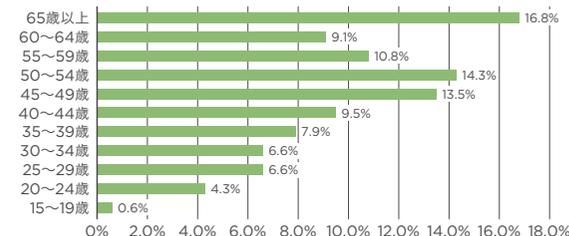


求人倍率  
(倍)



※出所：「一般職業紹介状況」(厚生労働省)、「転職求人倍率レポート」(doda)をもとに当社作成  
未経験者+経験者は、「一般職業紹介状況」では建設・土木・測量技術者に区分。経験者は、「転職求人倍率レポート」では建設/不動産に区分。

2023年 建設労働者年齢構成比



※出所：「労働力調査年報」(総務省統計局)をもとに当社作成

- 在籍者数はOPCがグループインしたことにより、前年同期比1,232名増加しました。
- 残業時間規制の影響に加え、元々当社より単価が低かったOPCのグループインにより月額請求額が下落しました。
- 退職率は課題。

## 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

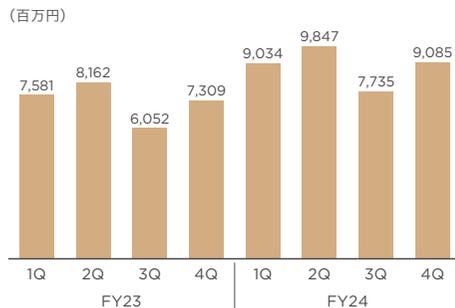
英国を中心に事業展開しており、Gap Personnel Holdings Limitedを中心に傘下の企業群で多様な業務への人材派遣を行っています。

#### 派遣浸透率ランキング

2018年			2022年		
1	イギリス	3.4%	1	オランダ	3.3%
2	オランダ	3.3%	2	アイルランド	3.0%
3	フランス	2.9%	3	イギリス	3.0%
4	オーストラリア	2.7%	4	フランス	2.9%
5	ベルギー	2.5%	5	中国	2.7%
6	ドイツ	2.4%	6	日本	2.5%
7	アイルランド	2.2%	7	スイス	2.5%
8	アメリカ	2.0%	8	ベルギー	2.4%
9	日本	2.0%	9	オーストラリア	2.3%
10	スイス	2.0%	10	フィンランド	2.2%

※出所：World Employment Confederation “Economic Report 2023”をもとに当社IR部が作成

#### 海外セグメント売上収益の推移



#### 海外事業の事業会社

英国	Gap Personnel Limited, Driving Force
中国	山東聯信智達人力資源有限公司, 広州点米信科人力資源有限公司
ベトナム	L&A Corporation (Le&Associates), Ban Vien Corporation
インドネシア	PT. TRUST TECH ENGINEERING SERVICE INDONESIA



## 事業概況：その他

### 事業内容

障がい者雇用促進事業、オンラインプログラミング教育、人材紹介、法人研修

#### 教育

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。

#### 障がい者雇用の促進

事業を通して、ハンディキャップのあるスタッフの社会的自立を促進するとともに、SDGs達成に向けた取り組みを推進しています。

#### 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・Web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。

#### 人材紹介事業

未経験からエンジニアに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。

#### ステーションリー事業

グループ会社で使用するカレンダー・名刺・その他さまざまなステーションリー製品をリサイクル紙を中心に手づくりで製作しているのがステーションリー事業です。

#### フラワーアレンジメント事業

アーティフィシャルフラワーなどを使ったフラワーアレンジメント作品を企画・製作する事業です。オリジナルデザインから一貫して行っています。

#### アウトソーシング事業

事務処理の代行が主な業務です。書類の保管・電子データ化、会社パンフレット・会社封筒の保管・発送・在庫管理作業、社員宛て刊行物の発送作業を行っています。

## 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。

### サステナビリティガバナンス

当社グループでは、継続的な業務の拡大と社会課題を解決することで持続的な発展を推進するための体制として、サステナビリティ委員会を中心とした体制を構築しています。サステナビリティ委員会

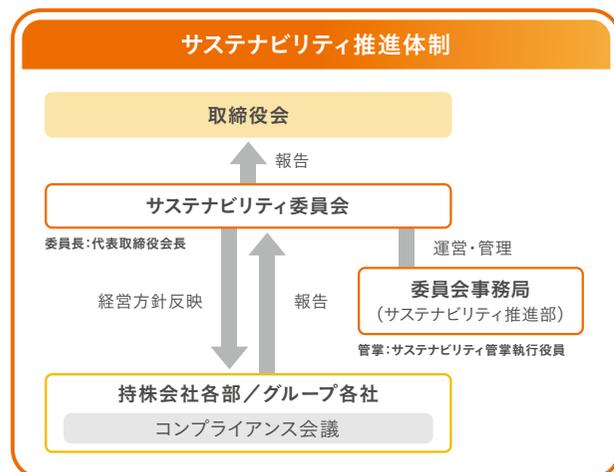
は業務執行機関の一つとしており、代表取締役会長兼CEOを委員長とし、代表取締役社長兼COO、取締役CFO、執行役員（主要事業会社代表取締役社長を含む）および委員長が指名する当社グループ役員で構成されています。また、サステナビリティ委員会の内容に関しては取締役会に報告します。

サステナビリティ委員会では、価値創造プロセスやマテリアリティの検討、更新を管理しつつ、中長期のサステナビリティに関わるリスク管理の検討と対策を協議します。リスク管理には人的資本、人権や気候変動に関する事項を含みます。また、月次で実施する各事業会社のコンプライアンス会議（報告）におけるリスク管理のうちサステナビリティに関わる項目の発生や対応管理については、各社の月次の管理だけでなく、サステナビリティ委員会において毎回の定例議題として、全社ベースでの統括がされる運営体制としています。

これにより、サステナビリティ委員会での方針、確認事項が各事業会社の事業戦略やコンプライアンス会議のテーマの方針などに反映され、サステナビリティ推進のガバナンス体制を敷いています。

### サステナビリティ委員会の開催状況

サステナビリティ委員会は年度に2回以上の開催としています。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。直近に開催し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3回 (2023年5月11日)	<ul style="list-style-type: none"> <li>進捗および今後の活動について               <ul style="list-style-type: none"> <li>価値創造モデル・マテリアリティのWebサイト掲載</li> <li>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</li> <li>TCFDへの賛同準備</li> </ul> </li> <li>サステナビリティ項目               <ul style="list-style-type: none"> <li>【人権】人権方針の確認、国連グローバル・コンパクト加入</li> <li>【CSR】社会貢献活動基本方針の策定・承認</li> </ul> </li> </ul>
第4回 (2023年12月21日)	<ul style="list-style-type: none"> <li>進捗および今後の活動について               <ul style="list-style-type: none"> <li>統合レポート2023の発行について</li> <li>マテリアリティの社外発信事項の最終確認</li> <li>マテリアリティに対するアクションの今後のスケジュール</li> <li>TCFD カーボンオフセットの検討について</li> </ul> </li> <li>サステナビリティ項目               <ul style="list-style-type: none"> <li>【リスクマネジメント】テーマ設定のための進め方について</li> <li>【BCP】策定に向けての進め方について</li> </ul> </li> </ul>
第5回 (2024年8月8日)	<ul style="list-style-type: none"> <li>進捗および今後の活動について               <ul style="list-style-type: none"> <li>ESGレーティングからのフィードバック</li> <li>マテリアリティアクションプランの進捗確認</li> <li>OPIエンゲージメントに関する分析・評価</li> </ul> </li> <li>サステナビリティ項目               <ul style="list-style-type: none"> <li>【TCFD】温室効果ガススコープ3算定対応</li> <li>【リスクマネジメント】リスク分析結果・今後の方針、BCP</li> </ul> </li> </ul>



サステナビリティ委員会の情報は、当社Webサイト内「サステナビリティ委員会の開催状況」のページをご覧ください。

# マテリアリティ

## 当社グループのマテリアリティの考え方

当社グループのマテリアリティは、当社グループのパーパス「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」実現と、そこに至るために取り組むべき中長期的な重要課題であり、企業価値・社会価値を創造する「価値の創出につながるマテリアリティ」5項目、それを支える「ビジネスの土台となるマテリアリティ」5項目の計10項目で構成されています。

これらの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」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、「ビジネスの土台となるマテリアリティ」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、および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つくと考えています。

## マテリアリティをめぐる機会とリスク分析

当社グループでは、10項目のマテリアリティが国内外の情勢や、社会やステークホルダーからの期待を踏まえ、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うるかを分析し、以下のように重要な機会とリスクを特定しています。

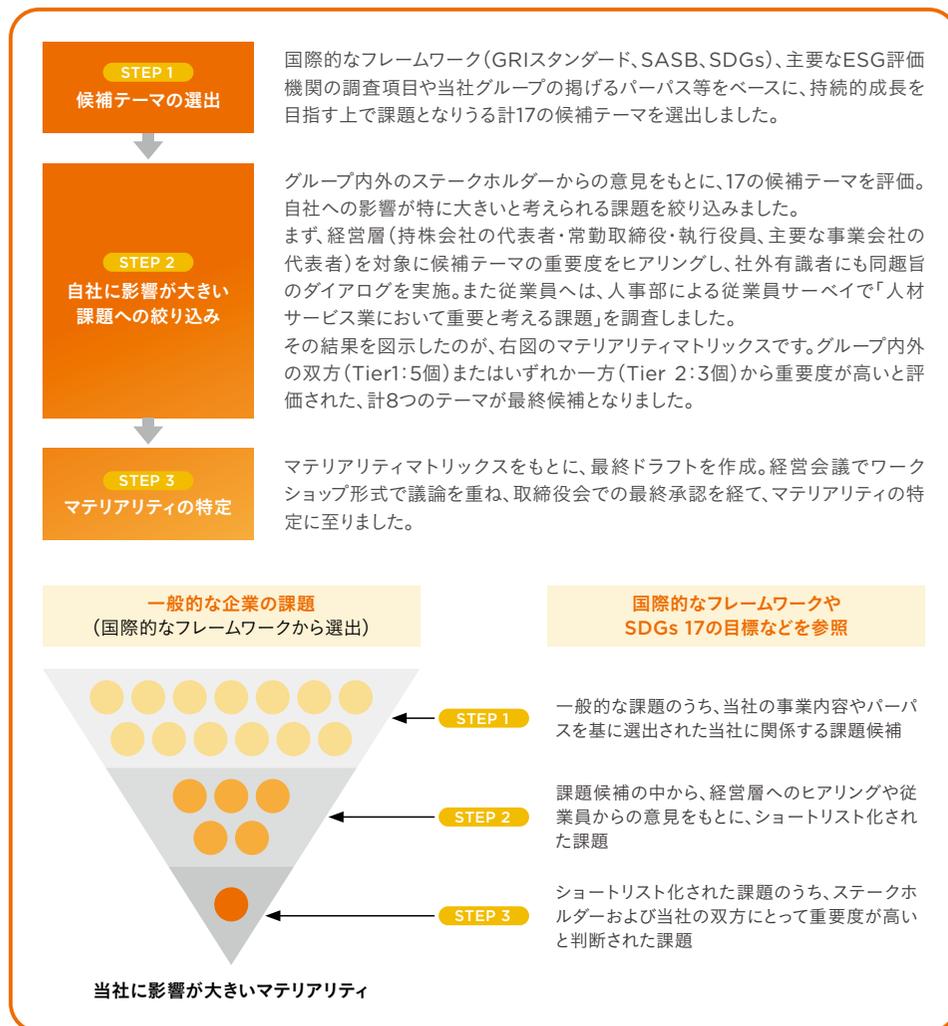


	マテリアリティ	取り組みにより得る「機会」	取り組まないことによる「リスク」	SDGs
価値の創出につながるマテリアリティ	研修と教育を通じた人材開発	スキルのアップデートを支援することにより、従業員が長く働くことが可能となるほか、キャリアの選択肢が広がり、報酬を増やす機会も得られる		4 質の高い教育をみんなに
	やりがいにつながる仕事の提供	働きがいのある仕事を提供することで、従業員のパフォーマンス向上と成長、および顧客満足度の向上に貢献できる	従業員を十分にケアしないことで満足度が低下し、ネガティブな離職の増加や採用力の低下等のリスクがある	8 働きがい、経済成長、雇用
	ワークライフバランスの推進	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 ジェンダー平等を促進し、10 気候変動に具体的な対策を
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 ジェンダー平等を促進し、10 気候変動に具体的な対策を
	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	ソーシャルインパクトの観点におけるブランドイメージの毀損や、顧客企業との取引打ち切り、人材確保の難化等のリスクがある	17 パートnership for sustainable development
ビジネスの土台となるマテリアリティ	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 気候変動に具体的な対策を
	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	求職者、従業員、取引先からの信頼の喪失、および社会からの評価低下につながるリスクがある	—
	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		—
透明性の高い組織基盤	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	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	—
	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		—

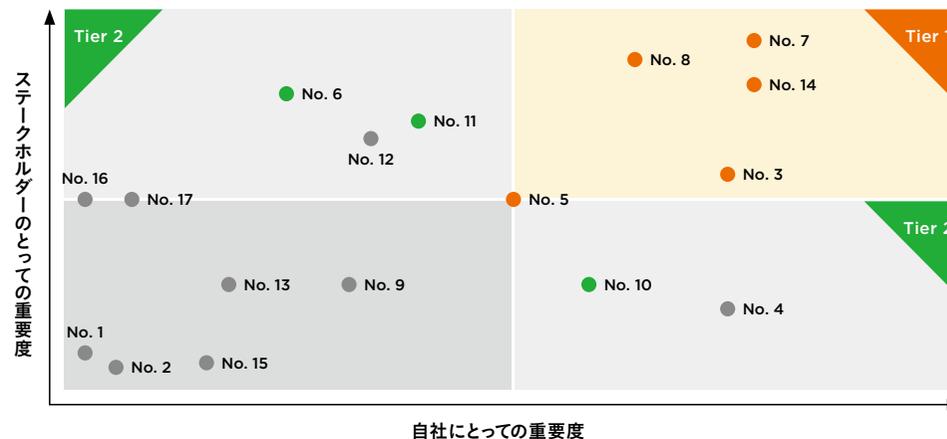
# マテリアリティ特定プロセス

## 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	Item No.	Materiality Description
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)	現在の進捗状況	2024年6月期の主な取り組み
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いている <ul style="list-style-type: none"> <li>十分なキャリア教育とキャリア相談</li> <li>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</li> <li>個々のさらなる成長への支援や機会の提供</li> </ul>	推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>内勤社員／人材開発委員会の開催と施策検討(2024年6月期2回開催)</li> <li>取締役／新導入の中長期業績連動型株式報酬の評価項目に組み込み(目標:2024年6月期を基準1として、2027年6月期までに1.2倍)</li> <li>技術社員／新OPIに「サポート満足度」を設定(目標:2025年度上期を基準に2027年度下期で平均1.1倍以上)</li> </ul>
	やりがいにつながる仕事の提供	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>適正な評価制度があり、適切にフィードバックされ、労働市場の価値に適った処遇が提供されている</li> </ul>	推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>内勤社員／2023年度策定のグループ人事ポリシーに基づき各社人事制度の改定</li> <li>技術社員／新OPIに「就業体験満足度」「キャリア自信度」を設定(各目標:2025年度上期を基準に2027年度下期で平均1.1倍以上)</li> </ul>
	ワークライフバランスの推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>各人のワークライフバランスの希望に沿った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</li> </ul>	推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>内勤社員／セキュアな環境でのコラボレーションツールなどにより、社員のライフスタイルに応じた働き方を実現</li> <li>全体／有給休暇取得率 70.3% (前期比+5.1ポイント) 育児休業・介護休業取得者 478名 (前期比+238名)</li> </ul>
	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>多様性を有する技術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</li> </ul> <p><b>定量目標: 女性管理職比率 連結ベース30%</b> (2030年6月期までに)</p>	推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>全体／女性比率 28.2% (前期比+1.3ポイント) 外国籍人材比率 2.2% (前期比-0.5ポイント) 60歳以上比率 2.3% (前期比+0.1ポイント) 障がい者雇用率 2.56% (前期比+0.26ポイント)</li> <li>内勤／女性管理職比率 13.6% (前期比+2.7ポイント)</li> </ul>
	社会との共生	<ul style="list-style-type: none"> <li>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)</li> </ul> <p><b>定量目標: カーボンニュートラル達成</b> (2030年6月期までに)</p>	推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>温室効果ガス排出量Scope3の測定・開示をスタート</li> <li>地域貢献、社会貢献に関連する支出額42百万円(前期比+3百万円)</li> </ul>

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)	現在の進捗状況	2024年6月期の主な取り組み	
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"> <li>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</li> <li>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</li> <li>情報セキュリティマネジメントが構築されている</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> <li>優良派遣事業者の認定取得・維持が推進されている</li> <li>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</li> <li>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</li> </ul>	<p>良好維持</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>国内／健康経営優良法人認定や維持の取り組み施策認定済み計2社</li> <li>重篤な労働災害(休業4日以上)の発生件数35件(前期比-2件)</li> </ul>	
	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"> <li>国内／Pマークの取得や維持の取り組み施策認定済み計9社</li> <li>重大な情報漏洩事案発生数0件(前期と同じ)</li> <li>国内／個人情報管理等教育実施率94%(前期比+1ポイント)</li> </ul>	
	ガバナンスの強化				<ul style="list-style-type: none"> <li>優良派遣事業者認定の取り組み施策</li> <li>2025年6月期から申請の計画で社内整備を強化</li> <li>女性取締役比率30%(目標達成中)</li> <li>社外取締役比率70%(前期比+20ポイント)</li> </ul>	<p>推進</p>
	コンプライアンスの遵守				<ul style="list-style-type: none"> <li>許認可にかかる重大な勧告数0件(前期同)</li> <li>贈収賄、刑事告発、巨額の賠償訴訟数0件(前期同)</li> <li>コンプライアンス教育実施率100%(前期同)</li> </ul>	<p>良好維持</p>
	リスクマネジメントの徹底				<ul style="list-style-type: none"> <li>政治献金・ロビー活動に関する支出額0円(実施なし、前期同)</li> <li>贈収賄・腐敗の事案など発覚の有無-無し</li> <li>反社会的勢力からの要求や利用等の発覚の有無-無し</li> <li>インサイダー取引など発覚の有無-無し</li> </ul>	<p>良好維持</p>

マテリアリティと特定プロセスの詳細は、マテリアリティ特定プロセス(P.51、P.52)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

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」というパーパスを掲げており、その価値創造の源泉は「ひとりひとり(働く個人)」にあります。そして、人権の尊重は、「ひとりひとり(働く個人)」の可能性を社会にひらくための重要な基盤であると考えています。当社グループで働くすべての人が人権尊重の意義を理解し、それを維持・推進できるよう努めるとともに、人材サービス業を営む企業グループとして、「社会、人権、環境等に関する企業倫理」および関連法令を遵守し、事業活動の影響を受けるすべての人々の人権を尊重することを社会的責務と認識しています。

この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、今後も持続可能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。

### 推進体制

当社では、代表取締役会長兼CEOならびにコンプライアンス担当執行役員を責任者とし、取締役会の監督のもと、人権尊重の取り組みを推進する体制を構築しています。各事業会社においては、コンプライアンス会議などを通じて、事業特有の人権課題を特定し、是正対応や統制のモニタリングを行う仕組みを構築しています。また、取締役会は、各事業会社の状況について、グループ管理部を通じて月次で報告を受けるとともに、必要に応じた改善を促し、人権尊重の取り組みや情報開示の強化を推進しています。

### 教育・啓発

当社グループでは、従業員を対象にコンプライアンス研修を実施しています。研修では、「コンプライアンス」や「企業倫理」に関する内容に加え、「ハラスメント」「適正な雇用・労働環境」などの身近な人権リスクや、「ヘルプライン制度」の周知、さらに「ビジネスと人権に関する指導原則」など、人権全般に関するテーマを取り上げています。また、研修内容の理解を深めるため、コンプライアンステストを実施し、従業員の認識度を確認しています。

コンプライアンス教育実施率

100%

(2024年6月期)

※対象者：教育対象の全社員(無期雇用・期間雇用を問わず)

### グリーンバンスメカニズム(人権侵害に関する救済の仕組み)

当社グループでは、人権に関する相談や通報を含めた一般公開窓口をコーポレートサイトに設置し、人権に関する相談・お問い合わせを受け付けています。本窓口は、当社グループの役員・従業員に加え、当社の事業に関わる顧客企業、サプライヤー・業務委託者などのビジネスパートナーを含むすべてのステークホルダーを対象としており、誰もが利用できる仕組みとなっています。

通報・相談が寄せられた場合は、匿名性と秘匿性を厳守し、通報・相談者のプライバシーを徹底的に保護します。負の影響が確認された場合には、迅速に適切な救済と是正に努めます。特に、派遣先におけるハラスメントに関しては、すべての情報を労務担当部門が把握し、迅速かつ確実に問題解決を図っています。なお、本制度の利用状況や相談内容については、コンプライアンス会議を通じて定期的に取締役会に報告し、人権尊重の取り組みの継続的な改善に努めています。

人権を侵害する重要な事案

0件

(2024年6月期)

## 多様な人材の活躍推進

当社グループは、人材サービス業の事業の源泉である「働く個人」ひとりひとりが、多様で、お互いを尊重、理解し合う就業環境での活躍を通じて個々の働きがいと顧客企業へのサービスの向上につながり、事業の価値に結びつくと考えています。そのための「社会、人権、環境等に関する企業倫理」において、性別や国籍などで雇用条件が変わることなく、年齢や障がいの有無にかかわらず、すべての人がディーセント・ワーク\*やワークライフバランスを満たすことができるよう、就業環境を整備し、多様な人材の採用、育成、登用によりダイバーシティ&インクルージョンを推進する方針を掲げています。

\*ディーセント・ワーク：働きがいのある人間らしい仕事



「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

当社グループでは、ライフイベントにより多様な働き方の選択肢を必要とする女性を含む社員ひとりひとりが仕事を通じて最大限に能力を発揮し、活躍できる環境の整備を目指します。

女性活躍の取り組みとして、従業員がライフイベントに合わせた働き方ができるよう、産休・育休制度はもとより、職場配置への配慮、育児による短時間勤務制度などの柔軟な時間での働き方などを導入しています。また、各社女性に限らず育児・介護休暇の取得を推進しており、働きやすい環境の整備に力を入れています。

女性社員比率は年々少しずつ上昇しており、それに比する管理職の女性比率の向上が課題と認識しています。

国内グループの女性社員比率

**28.2%**

(2024年6月末時点)

国内グループの女性管理職比率

**13.6%**

(2024年6月末時点)

持株会社の女性取締役比率

**30.0%**

(2024年9月末時点)

### 障がい者雇用の促進

当社グループは、障害者雇用促進法の目的である「障がい者の自立」と「共生社会の実現」に向け、障がい者雇用の推進と働きやすい環境整備に取り組んでいます。法定雇用率を超える水準の障がい者社員を雇用し、積極的に支援を行っています。

障がい者雇用の特例子会社である(株)オープンアップウィズでは、個々の能力に応じた研修を実施し、実務中も支援員が指導・援助を行うことでスキル向上を支援しています。紙資源リサイクルに貢献するステーションナリー事業や、オフィス装飾用のアーティフィシャルフラワー（造花）制作の拡充など、環境に配慮しながら「障がい者従業員の働きがい」の実現を目指します。

国内グループの障がい者雇用率

**2.56%**

(2024年6月末時点)

### 外国籍人材の採用

当社グループは、日本国内での外国籍人材の採用において、就労ビザを所持または取得可能な新卒者や、法令を遵守するパートナー経由の採用に限定するなど厳格な基準を設けています。就業後は、職務内容と就労ビザの適合性や期限を徹底確認し、日本語教育や生活支援を通じて働きやすい環境を整えています。人種による人事制度や評価の違いはなく、事業会社で実施する顕著な成果をあげた技術社員の年間表彰では多くの外国籍エンジニアが選出されています。また、英国や中国などの海外事業会社でも、現地の法令や行政に則った採用・雇用を実施しています。

国内グループの外国籍人材比率

**2.2%**

(2024年6月末時点)

### シニア人材の活躍

当社グループは、人口減少による若手人材の人手不足が深刻化している中、事業を通じてシニアが働く場の機会創出も担っています。

定年退職後も最長65歳まで希望者全員を雇用する再雇用制度を導入し、継続的な活躍を支援しています。特に建設業界では、「高齢化」と「若手不足」による人材不足が課題となっており、建設技術者の人材派遣を行っている(株)夢真エキスパートでは経験豊富なシニア技術者の活躍の場を積極的に提供しています。仕事内容は、現場監督などの施工管理技術者やCAD(コンピューターによる設計)ソフトを扱える人材など、65歳以上の経験者を中心に募集しており、ゼネコンの定年退職者のほか、求人サイトからも採用するなど広く門戸をひらいています。

国内グループに在籍する  
60歳以上の社員比率

**2.3%**

(2024年6月末時点)

## 環境

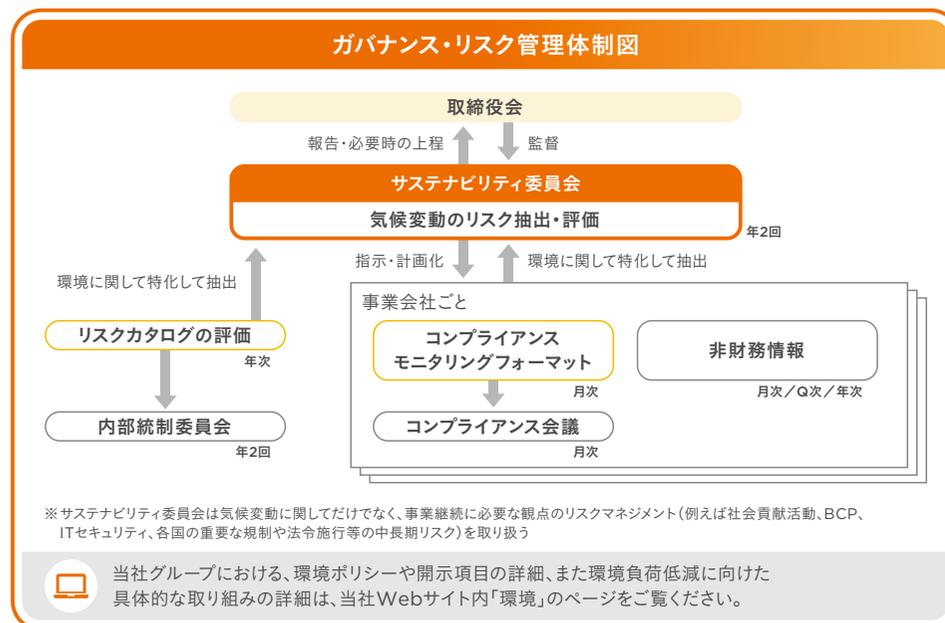
### 環境ポリシー

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。今後も、環境負荷の低減や生物多様性の保全などに積極的に取り組むとともに、適時適切な情報開示を行っていきます。

### TCFD提言に基づく情報開示

#### ガバナンス／リスク管理

代表取締役会長兼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あわせ、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兼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略に反映、推進する責任を負っています。

#### 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)

カテゴリー	主なリスク・機会	時期	影響
リスク	移行リスク (規制) カーボンプライシングの強化 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、競合他社に劣化するリスクがある	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)

カテゴリー	主なリスク・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避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):代表的濃度経路

※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CO<sub>2</sub>排出量(Scope1,2)においては、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・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」の精神のもと、地域・国際社会の一員として、事業活動にとどまらず 社会・文化貢献活動にも継続的に取り組むことを社会的責任と考えています。社会・文化貢献活動では、行動指針を定め、社外との協調・連携を重視し、社会課題の解決に向けて行動することで、持続可能な社会の実現を支援していきます。

方針	重点領域	実施判断基準
安定的で継続的な取り組みを実現するために、重点領域、実施判断基準、公表と見直しに沿った運営を推進します。	<b>(1) 子供、学生、就労機会を求める人</b> 教育・健全な育成の環境や機会の支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>社会性と公益性が高く社会から理解が得られるものであること</li> <li>当社のパーパスで目指す社会を非事業の側面から推進するものであること</li> <li>継続的な取り組み、関係者との連携、協調が期待されるものであること</li> </ul>
	<b>(2) 高齢者、後継者問題</b> 技術や知識の継承等の支援	
	<b>(3) 就労等の制約に係る社会的課題</b> 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蒙活動	
	<b>(4) 環境保全、災害支援や復興</b> 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	



「社会貢献活動方針」の詳細は、当社Webサイト内「社会貢献活動方針」のページをご覧ください。

### 人材育成や機会を広げる取り組み

当社は、プログラミングと自作ロボットを組み合わせたエンジニアリング体験と、地元の自然と触れ合う体験を融合した体験プログラム「子どもテックキャラバン」の企画・運営を推進しています。このイベントでは、デジタルとアナログのエンジニアリング要素を含む学びを提供し、子どもの創造力や行動力を育成。また、社会課題に取り組むNPOと連携し、親子でSDGsについて学び、実践できるプログラムを組み込んでいます。2022年に広島県でスタートし、2024年には東京都・千葉県・神奈川県で開催。今後も全国へ展開を予定しています。さらに、本活動は企業・NPO・大学生との共創によるコレクティブインパクト\*手法を用い、当社グループのパーパスで掲げる「可能性をひらく社会」の実現を目指す取り組みとなっています。

\*特定の社会課題に対し、企業、NPO、行政、教育機関、市民など多様なセクターが連携し、相互に強みやノウハウを共有しながら解決を目指すアプローチ

### 子どもテックキャラバン ～プログラミング×体験学習



ロボット制作やプログラミングの基礎を学ぶ



川で生物多様性と山川の保全を学ぶ



自然との共生、持続可能な農業を学ぶ



プログラミングでロボットを自在に走らせる



海を守り安全に親しむための学び



使われない花の価値、有効利用を学ぶ

### 地方創生、地域活性化

当社グループは、千葉県いすみ市が推進する有機米の生産拡大とブランド価値向上を通じた地方創生事業に協力し、同市に保有する「夢真村」の土地・建物を地域に開放しています。また、地元の農事組合法人とともに「いすみ米オーナー制度」のモデル事業を推進しており、多くの人が無農薬の田植えや収穫に参加しています。今後も、夢真村では、敷地の里山の保全・再生活動により、地元のコミュニティや自然との共生、CO<sub>2</sub>削減への取り組みを行っていきます。



いすみ米オーナー自身による田植え



有機栽培で天日干しにこだわったお米

# 役員一覧 (2024年12月現在)



**1 西田 穰**  
代表取締役会長兼CEO

**2 佐藤 大央**  
代表取締役社長兼COO

**3 佐藤 博**  
取締役CFO

**4 大島 まり**  
社外取締役

**5 川上 智子**  
社外取締役

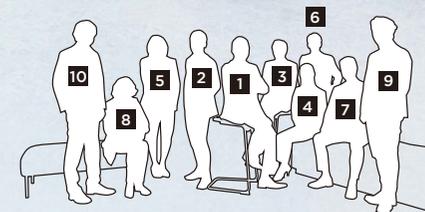
**6 清水 新**  
社外取締役

**7 和田 洋一**  
社外取締役

**8 残間 里江子**  
社外取締役(監査等委員)

**9 高橋 信太郎**  
社外取締役(監査等委員)

**10 六川 浩明**  
社外取締役(監査等委員)



## 役員一覧

## 取締役

## 西田 穰

代表取締役会長兼CEO

2021年7月 当社 代表取締役会長兼CEO(現任)

## 佐藤 博

取締役CFO

2023年6月 当社 取締役CFO(現任)

## 川上 智子

社外取締役

2022年9月 当社 社外取締役(現任)

## 和田 洋一

社外取締役

2021年9月 当社 社外取締役(現任)

## 高橋 信太郎

社外取締役(監査等委員)

2023年9月 当社 社外取締役(監査等委員)(現任)

## 佐藤 大央

代表取締役社長兼COO

2021年7月 当社 代表取締役社長兼COO(現任)

## 大島 まり

社外取締役

2022年9月 当社 社外取締役(現任)

## 清水 新

社外取締役

2017年9月 当社 社外取締役(現任)

## 残間 里江子

社外取締役(監査等委員)

2023年9月 当社 社外取締役(監査等委員)(現任)

## 六川 浩明

社外取締役(監査等委員)

2023年9月 当社 社外取締役(監査等委員)(現任)

## 執行役員

執行役員(建設ユニット担当)

## 吉井 栄伸

執行役員(機電ユニット担当)

## 永來 真一

執行役員(ITインフラユニット担当)

## 中島 淳二

執行役員(夢真担当)

## 小川 建二郎

執行役員(内部監査・サステナビリティ担当)

## 村井 範之

執行役員(経営企画担当)

## 鎌田 祐一

執行役員(人事担当)

## 松本 光由

執行役員(DX推進担当)

## 加藤 昭仁

執行役員(財務経理担当)

## 竹谷 暁生

執行役員(グループ管理担当)

## 笹野 記之

# コーポレートガバナンス

## ガバナンス At a Glance



## 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を会社経営の使命とし、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、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。

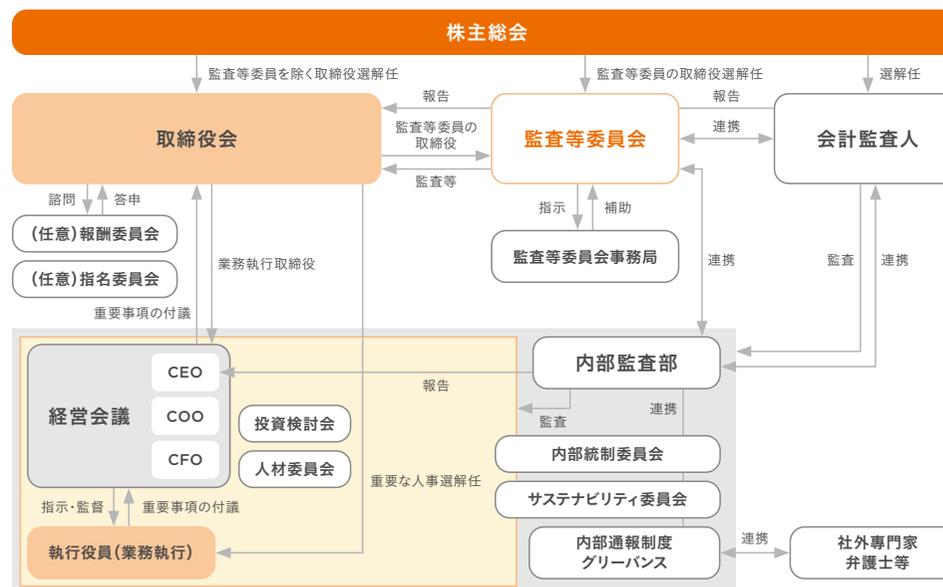
各原則に対する最新の状況に関しては、コーポレートガバナンス報告書をご参照ください。

## 体制

当社は、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。加えて、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、取締役10名のうち7名を社外取締役として選任しています。

## コーポレートガバナンス体制図



## コーポレートガバナンス



### 報酬委員会委員長メッセージ

株主との価値共有を進展させるために、  
新たな報酬制度を導入

社外取締役  
清水 新

### オープンアップグループならではの企業統治の考え方

未経験者を優秀なエンジニアとして育成し、個々の希望やキャリアに合うマッチングに強みを持つ当社にとって、価値創出の源泉は人材であり、労務や人権に関わる統制をはじめ、コーポレートガバナンス体制の強化こそが、経営における最重要課題の一つだと言えます。

ガバナンスの要である当社の取締役会の構成は、外部視点による適切な提言や監督機能の強化を図るために、計10名の取締役のうち、社外取締役が7名選任されており、私たち社外取締役は、多様な専門性やバックグラウンドを背景に、独立した立場からの助言・牽制など、透明性の高い企業統治体制を遂行すべく努めています。

### 報酬委員会の方針と、主な活動内容

報酬委員会では、社外取締役である私が委員長を務め、取締役の報酬に関する透明性・妥当性の確保に努めています。

2024年9月に開催した定時株主総会では、取締役の報酬と会社業績および株式価値の連動性を強化し、株主の皆様との価値共有を進めるため、「中長期業績連動型株式報酬制度」の導入が決議されました。この制度改訂にあたっては、収益ドライバーの数値目標の追求だけでなく、それらのドライバーをいかに変化・進化させていくべきかに焦点を当て、事業成果に応じた配当と報酬を実現するよう議論を重ねました。具体的には、財務指標だけでなく、パーパスの実現状況やエンゲージメント指数など、サステナビリティに基づく独自の非財務指標をインセンティブに取り入れています。

当社グループの持続的な成長には経営者人材の育成が不可欠であり、今回の報酬制度の導入により、業績、株主還元、役員報酬の連動性を確保するとともに、市場競争力のある報酬で優秀な経営人材の確保に努めてまいります。



### 指名委員会委員長メッセージ

人材の大胆な抜擢も視野に入れながら、  
後継者計画を策定

社外取締役  
和田 洋一

### 指名委員会の活動内容と、実効性を高めるための工夫

オープンアップグループの指名委員会は、取締役の指名に関する選解任基準・プロセスの検討と、CEOをはじめとする後継者計画の策定を担っています。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、持続的かつ中長期の時間軸で企業価値を高められる人材という観点に立って審議しています。その後は取締役会への答申を経て、取締役会での審議決議の上、株主総会に付議しています。

委員会の運営にあたっては、次世代経営幹部候補者とのコミュニケーションが表層的なやりとりで終始しないよう、いくつかの工夫を講じています。具体的には「各候補者からの担当事業に関する詳細なプレゼンテーションと質疑応答」「社外取締役との懇親会での忌憚のない議論」「取締役のみで行う候補者の育成に特化した議論」を組み合わせることで、厚みがあり実効性の伴った運営が実現できています。

### 多様な観点から「人の成長支援」を議論

当社の主たる事業は人材派遣サービスであり、人材戦略の巧拙がダイレクトに業績に反映されるため、指名委員会の責務は極めて大きいと認識しています。しかも、エンジニア派遣の市場は今、大きな変革期の最中にあります。業界の常識を覆すような急激な地殻変動が、いつどのように起こるかを予想することは非常に困難です。だからこそ、変化の先にある未来を当社なりに眺望し、「人の成長支援」に関する深い議論が非常に重要になります。多様な観点から忌憚のない意見交換を重ね、人材の大胆な抜擢も視野に入れながら、有効な提言を行うことが当委員会の使命だと考えています。

## コーポレートガバナンス

### 取締役・取締役会

当社の取締役会は、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。

構成	取締役10名(うち社外取締役7名)
開催回数	17回
議長	西田 穰(代表取締役会長兼CEO)
2024年6月期の 主な議案	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>経営戦略</b> 中期経営計画進捗、M&amp;A方針、海外展開方針、事業戦略、人事ポリシー、IR戦略、サステナビリティ関連</li> <li>● <b>投資案件</b> Absolute Recruitment Limited他3社の株式譲渡、(株)ビーネックスパートナーズの株式譲渡、(株)オープンアップコンストラクションおよび(株)オープンアップテクノロジーの株式取得、ネプラス(株)のネットワーク機器のレンタル・販売に係る事業の吸収分割、アイアル(株)を傘下に持つ(株)オフューカスインベスコの株式取得、Ban Vien Corporationとの資本業務提携</li> <li>● <b>ガバナンス・コンプライアンス</b> ガバナンス体制(監査等委員会設置会社)検討、取締役会の実効性評価、取締役人事、執行役員人事、役員報酬関連、規程関連、決算関連、株主総会関連、コンプライアンス関連、会社役員賠償責任保険(D&amp;O)関連、内部監査活動報告</li> </ul>

### 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。

構成	取締役3名(社外取締役3名)
開催回数	10回
委員長	六川 浩明(社外取締役)
2024年6月期の 主な議案	監査方針および監査計画の策定、監査等委員会および監査関連の規程制定、監査報告書の策定、会計監査人再任、会計監査人の監査報酬同意、取締役(監査等委員である取締役を除く)候補者案および報酬等に関する答申、監査等委員会委員長選任その他法令等で定める事項

重点監査項目	主な監査項目
グループガバナンスの強化に向けた取り組みの監査	グループ会社のパーパス浸透度 取締役会における審議の充実度 グループ会社の自律的ガバナンス強化への取り組み
内部統制システムの構築および運用状況の監査	グループの決算財務の信頼性確保のための体制整備状況 グループの法令遵守・倫理的行動に関わるコンプライアンスの態勢および状況 全社レベル統制実効性強化の取り組み
中期経営計画関連諸施策の状況の監査	グループのリスク管理体制の整備および運用状況 事業経営の実施を反映した権限委譲と管理体制の整備・運用状況 社員の育成・活性化施策など長期的な人材戦略の取り組み状況

### 指名委員会

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。

構成	取締役6名(うち社外取締役4名)
開催回数	3回
委員長	和田 洋一(社外取締役)
2024年6月期の 主な議案	取締役の指名に関する選解任基準・選解任プロセスの検討、最高経営責任者(CEO)等の後継者計画の策定

## コーポレートガバナンス

### 報酬委員会

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に答申します。また、個別の報酬額についても報酬委員会から取締役会に答申しています。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。

構成	取締役6名(うち社外取締役4名)
開催回数	4回
委員長	清水 新(社外取締役)
2024年6月期の 主な議案	役員報酬等の内容の決定に関する方針の検討、取締役報酬案に対する評価

### その他の会議体

会議体	構成	開催回数
<b>経営会議</b> 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です。	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 (2024年9月末現在、13名)	月2回開催
<b>内部統制委員会</b> 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の会議体です。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。	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 (2024年9月末現在、11名)	年度に係る 開催2回
<b>サステナビリティ委員会</b> 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に反映する役割を担う会議体です。	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、主要事業会社代表取締役社長および委員長が指名する当社グループ役職員 (2024年9月末現在、13名)	年度に係る 開催2回

### 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、指名委員会にて審議し、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、株主総会に付議します。

##### 業務執行取締役

- 当社グループのパーパスを理解し、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に貢献するための十分な経験と専門性を備えていること
- 人格、見識に優れ、適切な倫理観を有しており、心身ともに健康であること
- 取締役の職務執行に影響を及ぼすおそれのある利害関係・取引関係がないこと

##### 社外取締役

- 上記(a)から(c)の要件を満たすこと
- 出身の各分野における豊富な経験と高い見識を有していること
- 当社役員として職務遂行を行うための十分な時間が確保できること
- 独立した立場から取締役会の意思決定の妥当性・適正性を確保するための助言・提言ができる資質を有していること

#### 代表取締役の解任

代表取締役の解任について、以下に定める解任方針に該当し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。

- 法令もしくは定款その他当社グループの規程に違反し、当社グループに多大な損失もしくは業務上の支障を生じさせた場合
- 職務執行に著しい支障が生じた場合
- 下記業績要件基準に該当する場合  
営業利益率・額、成長率等の中期的な経営指標の業績が、業界水準と比して著しく悪く、かつ回復する見込みがない
- 外部環境の変化や業績等もふまえ、選任基準の各要件を欠くことが明らかになった場合

#### 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。

コーポレートガバナンス

取締役のスキルマトリックス (2024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 穰	61			◎	○							○		
代表取締役社長兼COO	佐藤 大央	40			○	◎			○						
取締役CFO	佐藤 博	67						○	○			○			
取締役	大島 まり	62	■	■										○	○
取締役	川上 智子	59	■	■				○	○				○		
取締役	清水 新	52	■	■				○	○					○	
取締役	和田 洋一	65	■	■				○		○					
監査等委員である取締役	残間 里江子	74	■	■				○					○		
監査等委員である取締役	高橋 信太郎	59	■	■				○						○	
監査等委員である取締役	六川 浩明	61	■	■						○	○		○		

※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・経営学等	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わ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

法律	当社グループの適法かつ公正な企業活動の基盤を支えるため、法務やコンプライアンス等に関する豊富な経験、幅広い知識、情報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管理、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、動向にまた適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および企業経営者としての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査、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査、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。

#### 2024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（計10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

#### 2023年6月期の分析・評価の概要

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おり、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。

##### 取り組み方針

- 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。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正等に関して指名委員会等にて引き続き検討を行う。

#### 2024年6月期の分析・評価の概要

##### 1. 実効性評価の結果

当事業年度の実効性評価では、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

## コーポレートガバナンス

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確認しました。

### 2. 前事業年度(2023年6月期)における取締役会の実効性評価で抽出された課題への対応状況

- **サステナビリティを巡る課題についての議論の深化**

取締役会にてサステナビリティ活動の定期報告の実施。従来に比べ、より当社の具体的な取り組み内容を報告・共有。引き続き、継続課題として取り組みを進める。

- **取締役会の会議運営のさらなる充実、独立社外役員の情報・意見交換、認識共有の場の充実**

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。また、社外役員の会を通じて、議論すべきテーマなどについても事前に意見交換を図り、運営に反映させ、運営の充実化を図った。

- **後継者／経営幹部の育成計画に関する適切な関与と監督**

引き続き、指名委員会等にて選任の基準やプロセスについて議論を継続して検討を進める。

### 3. 2024年6月期の取締役会の実効性評価で抽出された課題と対応

- **中長期戦略についてのモニタリングと議論の深化**

中長期戦略(OP30)の達成に向けて進捗状況についての定期的なモニタリングの実施および戦略議論のさらなる充実を図る。

- **グループガバナンス強化に向けたリスク管理、コンプライアンスの遵守**

事業上の主要なリスクや全社的なコンプライアンスの管理について取締役会および監査等委員会にて共有・議論の充実化を図り、一層のガバナンス・コンプライアンスの強化を図る。

- **後継者／経営幹部の育成計画に関する適切な関与と監督**

中長期的な企業価値の向上に向けて、人材戦略の重要性に鑑み、継続的に社内での育成計画や選解任プロセスの適正等に関して指名委員会等にて引き続き検討。

## 取締役報酬

当社は、2024年8月に発表した中期経営方針および、その後の第20期定時株主総会での取締役の選任を機に、業績達成度等に応じた中長期業績連動型株式報酬制度の導入を決定し、以下のとおり、取締役の報酬決定方針や手続きを改訂しました。

### 役員の報酬等の決定に関する方針

#### 業務執行取締役

金銭報酬の基本報酬と賞与、および2種類の株式報酬により構成されます。

#### 基本報酬(金銭報酬)

任期である1年ごとに決定する金銭の固定報酬額を月々に分割し支給します。個人別の額は、その責務に相応しい水準とし、職務の内容および責任等に鑑み、役位別に決定します。

#### 賞与(金銭報酬)

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。業績連動の指標は営業利益であり、対象年度の営業利益の目標達成率に連動して支給します。

個人別の額は、各々の職務の内容、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の賞与額を定め、目標達成時の支給率を100%として達成率に応じて、0~200%の幅で変動します。

#### 譲渡制限付株式報酬

中長期的な会社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を目的とすると同時に、株主との利益意識の共有を目的としています。個人別の株式数は、各々の職務の内容、役割、責任および報酬構成割合等を考慮して役位ごとに応じて決定します。

譲渡制限期間は退任時まであるいは30年であり、当社による無償取得事由などの定め(マルス条項を含む)があります。

#### 中長期業績連動型株式報酬

3事業年度を一評価期間とする中期のインセンティブとなっており、当該期間中の業績にかかる指標の目標達成度に連動して、一評価期間終了後に個別交付される株式数が決定します。個人別の株式数は、各々の職務の内容、役割、責任および報酬構成割合等を考慮して役位ごとに応じて決定します。

## コーポレートガバナンス

評価対象の指標は財務的な目標だけでなくサステナビリティの観点における非財務の目標を含んでいます。

2025年6月期～2027年6月期の一評価期間の目標は以下の3項目により構成しており、評価項目A:評価項目B:評価項目C=50%:35%:15%と非財務を含む多面的な達成目標を設定しています。

評価指標A:財務的な指標として、営業利益の年平均成長率(CAGR)が2024年6月期の営業利益を基準に何%であるかにより0～200%の掛目とする連動評価(CAGR10%未満で掛目0%、15%で掛目100%、20%以上で掛目200%などとする)

評価指標B:非財務的な指標として、2025年6月期～2027年6月期におけるオープンアップ・パーパス・インデックス(OPI)の6項目にわたる目標達成度の平均値により0～200%の掛目とする連動評価(達成度50%未満で掛目0%、100%で掛目100%、150%以上で掛目200%などとする)

評価指標C:非財務的な指標として、内勤社員のエンゲージメントを測定するスコアにおいて2024年6月期のスコアを1としてどれだけ向上するかにより0～200%の掛目とする連動評価(変化1倍未満で掛目0%、1.2倍で掛目100%、1.4倍以上で掛目200%などとする)

また、当社による無償取得事由などの定め(マルス条項を含む)があります。

### 社外取締役(監査等委員である取締役を除く)

業務執行から独立した立場であることから、金銭の基本報酬のみとし、任期の1年ごとに決定した額を月々に分割し支給します。個人別の額は、その責務にふさわしい水準を勘案して決定します。

### 監査等委員である取締役

業務執行から独立した立場であることから、金銭の基本報酬のみとし、任期の1年ごとに決定した額を月々に分割し支給します。個人別の額は、その責務にふさわしい水準を勘案して決定します。

### 役員の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)の基本報酬と賞与である金銭報酬額は、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。

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。

譲渡制限付株式報酬制度は、2018年9月21日開催の第14期定時株主総会において導入を決議され、2023年9月26日開催の第19期定時株主総会において、対象となる取締役に対する譲渡制限

付株式に関する報酬等の総額を年額4億円以内、割り当てる株式の年間での総数は300,000株以内と定めています。

中長期業績連動型株式報酬制度は、2024年9月25日開催の第20期定時株主総会において導入を決議され、対象となる取締役に対し一評価期間(3事業年度)当たり10億円以内、株式総数は350,000株以内と定めています。

### 報酬の決定手続き

取締役(監査等委員である取締役を除く)の報酬は、取締役会の決議によってその構成員が選任され、その過半数が社外取締役(監査等委員である取締役を除く)である独立した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および客観性を担保しています。

このため、基本報酬、賞与および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会へ答申しております。その後、取締役会は、当該答申を踏まえ決議を行っています。

それぞれの報酬の支給割合の決定に関する方針は、報酬委員会で決定し、基本報酬が概ね30～40%、賞与が概ね10～20%、譲渡制限付株式報酬が概ね15～20%、1年換算の中長期業績連動型株式報酬が概ね30～40%となっています。そして、各種の報酬額の決定においては個人別の役員による責任を勘案し、異なる基準額を設定しています。

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

### 業務執行役の報酬概要

	基本報酬	賞与	譲渡制限付 株式報酬	中長期業績連動型 株式報酬
	30～40%	10～20%	15～20%	30～40%
固定	金銭	—	株式	—
業績連動	—	金銭	—	株式
非財務指標	—	—	—	あり
特長	12カ月分割の 固定報酬	単年度で 0～200% の変動	退任あるいは 30年で 譲渡制限解除	3事業年度ごとで 0～200%の変動
報酬委員会で検討し、取締役会に答申				

# 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、自律的に状況を確認・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

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、当社グループの内勤社員を対象にした、「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。

コンプライアンス教育実施率

100%

(2024年6月期)

## コンプライアンス

2024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

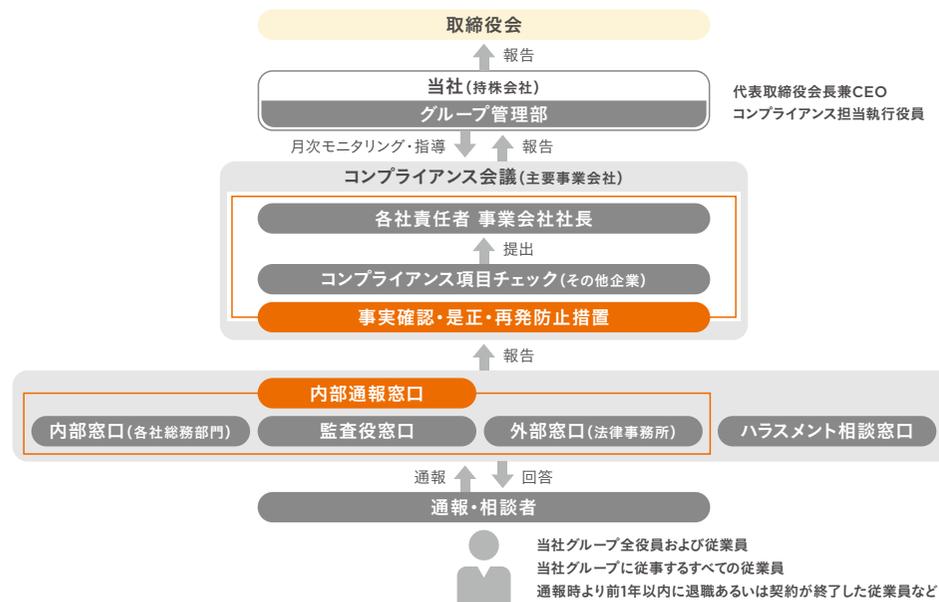
- コンプライアンスと当社グループの考え方・環境や生物多様性・反社会的勢力
- 贈収賄・腐敗の防止・人権・ハラスメント(パワハラ・セクハラを含む)・適正な雇用・労働環境
- 機密情報の管理・個人情報保護・インサイダー取引・著作権について・当社ヘルプライン制度について

## 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

### 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。

2024年6月期における内部通報制度の利用実績は、32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は0件)です。

通報・相談窓口利用件数

**32件**  
(2024年6月期)

## 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・委託契約の解除を含む)、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によるパンデミック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

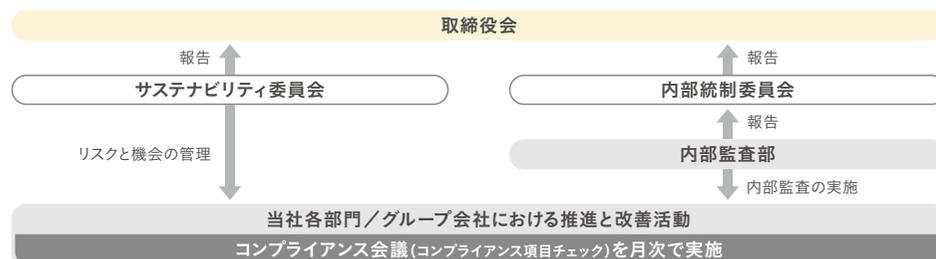
リスクマネジメントにかかる体制は、持株会社である当社が中長期も含めたリスクを年度単位で確認するものと、事業会社からの恒常的なボトムアップで確認するものの両面で構築しています。

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う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

### リスクマネジメント体制の概要



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うる事項を把握、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。

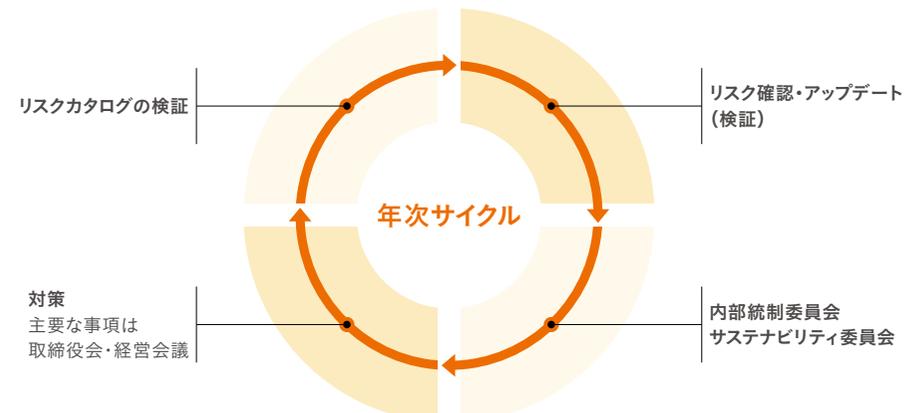
## リスクの特定とマネジメント

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。

2024年6月期におけるリスク評価の見直し結果として、①リスクに対するコントロールの方法について分析、②リスク項目の統合、関連付けを行い207個から新たな観点で100個に変更を行いました。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><b>気候変動・自然災害</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; 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</li> <li>&gt; 顧客企業の被害による就業不可事態が発生する可能性</li> <li>&gt; 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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; 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</li> <li>&gt; 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</li> <li>&gt; 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CO<sub>2</sub>排出量低減への取り組みを推進</li> </ul>
<p><b>法的規制</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; 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)</li> <li>&gt; 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</li> <li>&gt; 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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; 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</li> </ul>
<p><b>顧客情報管理</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; 顧客企業の機密情報の流出や不正使用等の事態が発生</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; 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</li> <li>&gt; 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</li> <li>&gt; 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</li> </ul>
<p><b>個人情報管理</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; 個人情報の流出や不正使用等の事態が発生</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; 個人情報の適正な管理や関連する諸規定類の整備、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</li> <li>&gt; 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</li> <li>&gt; 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</li> </ul>
<p><b>労働災害</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; 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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; 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</li> </ul>
<p><b>業務請負(受託等)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; 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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; 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、請負により発生しうるリスクについて事前検討し準備の上で役務を提供</li> </ul>
<p><b>企業買収や業務提携等</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; 期待した成果が上げられないことによる業績への影響</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; M&amp;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</li> <li>&gt; M&amp;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</li> <li>&gt; M&amp;A後も継続的な投資効果の測定と判断を実行</li> </ul>

## 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)を推進する組織を設置し、DXの推進とともに、ITにおける全社セキュリティの対策を行います。

情報システム管理の体制として、専任の情報システム担当執行役員の下にIT基盤統括部を設置しています。IT基盤統括部はグループ内の各社にて任命された情報システム責任者を通じて、各社の情報セキュリティ管理の施策を統制しています。

また、ITセキュリティのモニタリング、施策の承認や進捗、重要事項等は、業務執行の重要決定機関である経営会議と取締役会に報告・上程され、ITにおけるセキュリティに関するコントロールをグループ全体に適用しています。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。

### 取り組み

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おり、機密情報管理に関する教育・研修を、全ての役員及び従業員に対して継続的に実施しています。またサイバー攻撃に対する対応として、標的型攻撃メールへの訓練と評価等を導入し、セキュリティの情勢を踏まえた対応を行っています(2024年6月期においては2回実施)。

重大な情報漏洩事案発生数

0回  
(2024年6月期)



「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

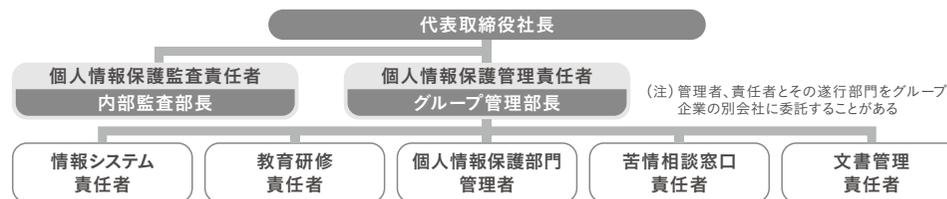
### 基本的な考え方・方針

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案事項は、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月期	2023年6月期	2024年6月期
流動資産	36,609	43,338	50,780
現金預金	12,404	16,077	21,506
営業債権・その他流動資産	24,205	27,261	29,274
非流動資産	59,912	58,152	65,785
のれん	45,362	45,253	51,075
流動負債	27,793	31,596	38,720
有利子負債	1,848	1,535	1,636
営業債務・その他流動負債	31,328	34,940	41,582
非流動負債	5,382	4,878	4,497
親会社の所有者に帰属する持分合計	63,309	64,956	73,198
資本合計	63,345	65,016	73,347
自己株式	△4,306	△8,269	△8,176
総資産	96,521	101,491	116,566

### 損益計算書主要項目

(百万円)

IFRS	2022年6月期	2023年6月期	2024年6月期
売上収益	148,573	161,689	173,225
売上原価	114,141	122,889	131,224
売上総利益	34,432	38,800	42,001
販売費及び一般管理費	24,876	26,786	27,703
営業利益	10,103	12,164	14,293
税引前当期利益	10,238	13,103	14,555
当期利益	7,046	9,544	11,811
親会社の所有者に帰属する当期利益	6,975	9,533	11,768

### 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	2024年6月期
営業活動によるキャッシュ・フロー	15,501	15,598	19,177
投資活動によるキャッシュ・フロー	△2,161	611	△5,029
財務活動によるキャッシュ・フロー	△22,046	△12,667	△8,889

### 主要財務指標

IFRS	2022年6月期	2023年6月期	2024年6月期
売上総利益率	23.2%	24.0%	24.2%
売上収益販管費率	16.7%	16.6%	16.0%
売上収益営業利益率	6.8%	7.9%	8.3%
売上収益当期利益率	4.7%	5.9%	6.8%
基本的1株当たり当期利益 (EPS)	78.30円	109.13円	135.76円
1株当たり親会社所有者帰属持分 (BPS)	716.32円	750.50円	843.15円
1株当たり配当金	45円	50円	65円
株価純資産倍率 (PBR)	2.09	2.79	2.36
株価収益率 (PER)	19.14倍	19.22倍	14.63倍
親会社所有者帰属持分当期利益率 (ROE) / CAPM	10.9% / 5.9%	14.9% / 6.8%	16.1% / 6.0%
ROIC / WACC	10.7% / 5.8%	14.3% / 6.8%	15.7% / 6.0%
総資産利益率 (ROA)	10.1%	13.2%	13.3%
自己資本比率	65.6%	64.0%	62.8%
D/Eレシオ (のれん控除後)	0.10倍	0.08倍	0.07倍
配当性向	115.7%	45.8%	47.9%
株主総利回り	106.4%	148.8%	145.8%

※2022年6月期より国際会計基準 (IFRS) を適用しています。  
 ※2023年6月期の数値には、2024年4月に売却した(株)ビーネックスパートナーズの事業業績を含んでいます。

## 非財務ハイライト

### 人材の分布に関する情報

項目	2023年6月期	2024年6月期	
人材構成	技術社員	92.3%	92.4%
	内勤社員(管理職)	1.1%	1.1%
	内勤社員(一般職)	6.6%	6.5%
年齢構成	～29歳	49.5%	54.9%
	30～39歳	26.7%	26.8%
	40～49歳	12.3%	9.4%
	50～59歳	8.7%	6.5%
	60歳～	2.8%	2.4%
女性社員比率	26.9%	28.2%	
外国籍人材比率	2.7%	2.2%	
60歳以上の社員比率	2.2%	2.3%	
障がい者雇用率	2.30%	2.56%	

### 人材への投資やウェルビーイングに関する情報

項目	2023年6月期	2024年6月期
のべ研修時間	1,246,611時間	1,794,642時間
のべ研修受講者数	34,025名	43,096名
総教育研修投資額	2,131百万円	3,259百万円
顧客企業への転職者数	350名	504名
自発的退職率	99.2%	97.6%
有給休暇取得率	75.4%	70.3%
育児休業・介護休業取得者数	240名	478名
うち男性	18名	150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)	37件	35件
ヘルプラインや社内相談等の利用件数	36件	32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件
うち社外からの人権等に関する重大な告発数	0件	0件

### ガバナンスに関する情報

項目	2023年6月期	2024年6月期
女性取締役比率	30%	30%
社外取締役比率	50%	70%
外国人取締役比率	0%	0%
独立役員会の開催数	1回	1回
中途入社管理職比率(国内)	94.1%	90.5%
女性管理職比率(国内)	10.9%	13.6%
許認可にかかる重大な勧告数	0回	0回
贈収賄、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)	100%	100%
個人情報管理等教育実施率(国内)	93%	94%
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	2023年6月期	2024年6月期
地域貢献、社会貢献に関連する支出額	39,093千円	42,024千円
紙の購買量(重さ換算)	22.4t	21.3t
紙の回収量(重さ換算 自社でのリサイクル材料)	9.8t	11.0t
温室効果ガス排出量(Scope 1)	2.00t-CO <sub>2</sub>	1.88t-CO <sub>2</sub>
温室効果ガス排出量(Scope 2)マーケット基準	858t-CO <sub>2</sub>	808t-CO <sub>2</sub>
温室効果ガス排出量(Scope 3)	未計測	7,273t-CO <sub>2</sub>



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。

## 用語集

用語	意味
<b>Open Upper</b> (オープンアッパー)	当社グループでは、技術社員で、当社の伴走モデルによって自らの可能性をひらき、エンジニアとしてのキャリアを確立した人を「Open Upper(オープンアッパー)」と呼んでおり、グループを挙げて称賛しています。
<b>オープンアップ・パーパス・インデックス</b>	オープンアップ・パーパス・インデックス(Open Up Purpose Index: OPI)は、当社グループのパーパスである「ひとりひとりの可能性をひらく」という方針に基づき、技術社員が「オープンアッパー」になれるように何を重視し、どのように進歩しているのかを測る指標です。
<b>LTV</b>	LTV(Life Time Value)とは、一人の技術社員が在籍期間において生み出した付加価値を表します。当社グループは、この付加価値の総計を測る経営指標として売上総利益を用いています。
<b>内勤社員</b>	オープンアップグループの社員のうち、技術社員のスキルアップ・キャリア支援および就業サポートなどや経営管理業務などを担当する社員を指します。
<b>技術社員</b>	オープンアップグループの社員のうちエンジニアとして働く社員を指します。
<b>伴走モデル</b>	技術社員ひとりひとりの可能性を最大限に引き出すために、採用から定着支援、キャリア形成に関する相談や提案など、包括的にサポートする当社グループならではの取り組みです。
<b>ワークライフ エクスペリエンス</b>	社員ひとりひとりが仕事を通じて成長し、自己実現を体感しながら、自身の可能性を切り開く(Open Up)経験のことを指します。
<b>タッチポイント</b>	働く人にキャリアの中で重要な転機や影響を与える出来事、出会い、経験について当社の伴走モデルによって影響を与えられるポイント。タッチポイントにおける働く人の体験の積み重ねが、ワークライフエクスペリエンスを実現すると考えています。
<b>マッチング(モデル)</b>	人材ニーズのある顧客と、就業ニーズを持つ技術社員をマッチングする仕組み。人材派遣業において「マッチング」は技術社員に就業機会を提供する重要な点ですが、我々はそれにプラスして伴走モデルを組み合わせることで新たな価値を創出していきます。
<b>稼働率</b>	当社グループに在籍している技術社員のうち、実際に業務に従事している技術社員の割合のことを指します。
<b>契約単価/月額請求額</b>	契約単価とは、時給・日給・月給のことを指します。顧客との契約時に定められる技術社員1人当たりの単価を指し、時間・日・月などの単位で定められます。契約単価には残業代等は含まれません。月額請求額は、技術社員1人当たりの1ヵ月の売上の中で、残業代等も含まれます。

## ステークホルダーエンゲージメント

### 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2024



経済産業省のDX認定

(株)オープンアップグループ



「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」構成銘柄



特例子会社(株)オープンアップウィズ



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

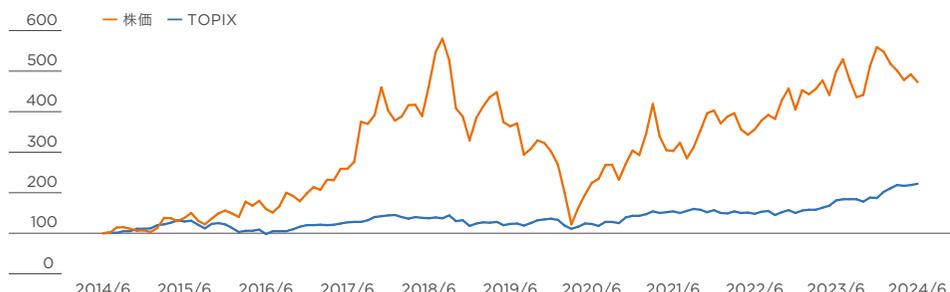
### 会社概要

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 稜 代表取締役社長兼COO 佐藤 大央
設立	1997年8月
資本金	4,795百万円(2024年6月30日現在)
本社所在地	〒105-0001 東京都港区虎ノ門1-3-1 東京虎ノ門グローバルスクエア16F

### 保有期間別のTSR

	過去1年	過去3年		過去5年		過去10年	
	TSR	TSR	CAGR	TSR	CAGR	TSR	CAGR
当社	△2.1%	68.4%	19.0%	45.8%	7.8%	455.8%	18.7%
TOPIX(配当込み)	25.1%	53.9%	15.4%	100.6%	14.9%	169.5%	10.4%

### 株価の推移



### 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、予告なしに変更する場合があります。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(2024年6月30日現在)

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	91,778,775株
株式売買の単位	100株
株主総数	16,497名

### 所有者別株式分布状況



### 大株主(上位10名)(2024年6月30日現在)

株主名	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)	9,889,600	11.4
中山 隼雄	8,378,000	9.6
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	6,488,305	7.5
株式会社アミューズキャピタル	6,240,000	7.2
有限会社志	5,785,256	6.6
STATE STREET LONDON CARE OF STATE STREET BANK AND TRUST	4,445,500	5.1
佐藤 大央	2,848,278	3.3
佐藤 淑子	2,749,054	3.2
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY FOR STATE STREET BANK INTERNATIONAL GMBH	1,394,737	1.6
FCP SEXTANT AUTOUR DU MONDE	1,250,000	1.4

※1 当社は自己株式4,741,919株を保有していますが、上記大株主からは除外しています。  
※2 持株比率は自己株式(4,741,919株)を控除して計算しています。