



JPYC

JPYC 株式会社 人的資本レポート 2022年5月

人的資本に関する情報開示 (経産省 3P5Fモデルによる分析・課題設定
ISO 30414/GRI/WEF等主要指標を参考)

全国社会保険労務士会 経営労務診断 開示資料
一般社団法人 人間能力開発機構 人的資本経営認証 開示資料





2022年現在、企業における人的資本の分析・開示の流れが国際的にも国内においても強くなっています。

人的資本の分析・開示は当社のMissionである「社会のジレンマを突破する」ということを実現するための非常に重要な活動であり、また当社のCultureに規定する「オープンに社内外と共有する」ということの実現であると捉えています。また、スタートアップ企業としての事業成長と、IPOの実現に必要な信頼性獲得のための不可欠な活動でもあると捉え、社会に先駆け、成長企業における人的資本経営の実現・発信・推進を図っていこうと考えています。

一方、国内で先行して部分的に行われている人的資本に関係する取り組みには、参考になる多くの点はあるものの「人事施策の広報・結果の概要報告」にとどまり、自社の課題を設定し解決していく視点が足りないもの、良い点や悪い点を含めた情報開示の程度が不足しているものが散見されます。

当社は、この人的資本の分析・開示自体を経営戦略・事業戦略の推進そのものと捉えていることから、社会のジレンマの突破のため、従来の常識を超える全面的な人的資本の分析と課題設定、施策立案と実行、全体の徹底した開示をします。結果として、市場関係者と一体となって人材戦略を洗練させ、社外の多くのパートナーや広く社会と一体となって、ブロックチェーン技術と当社サービスであるJPYCoinの流通による社会変革を一層強く進めていきます。

本レポートをご覧いただいた多くの方々に、当社や当社サービスであるJPYCに少しでも理解を深めて頂ければ幸いです。また、当社のMissionやCultureに共感いただける方がいらっしゃれば、ぜひ共に働き共に活動したいと考えていますので、ご応募をいつでもお待ちしております。

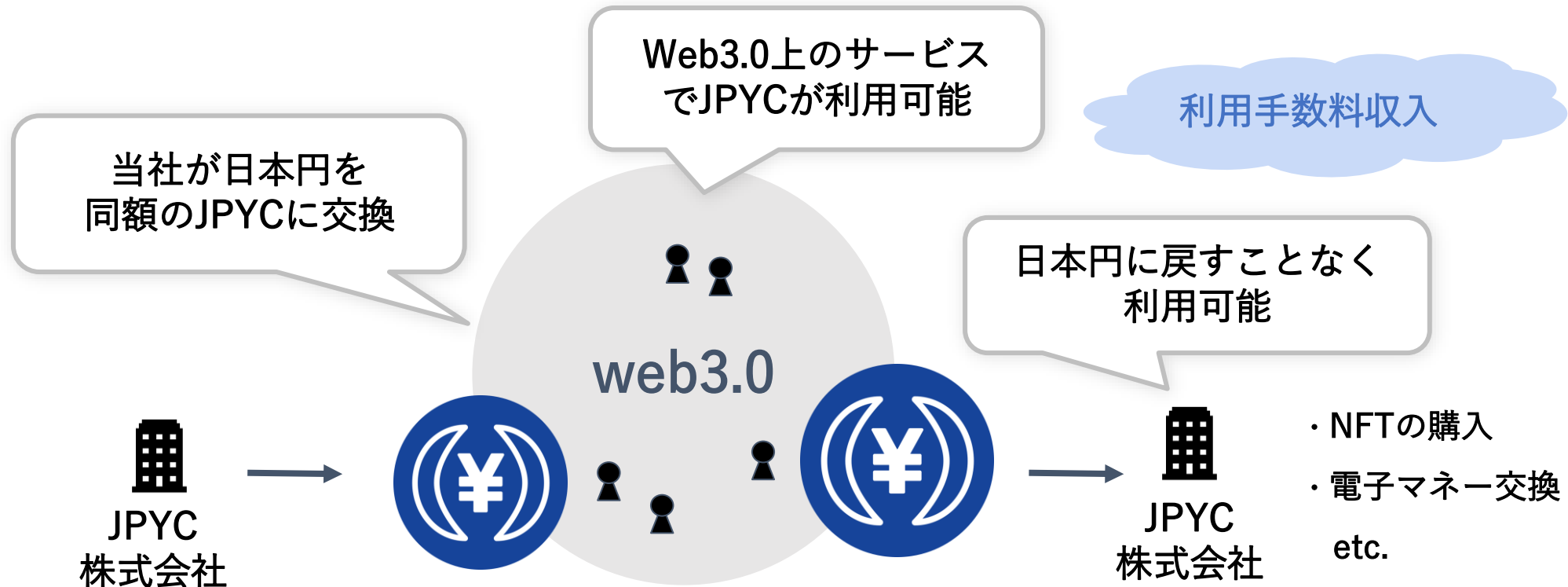
JPYC株式会社 代表取締役 岡部典孝 ならびに役員一同



1章 JPYCのビジネスモデル・事業要素・組織体制



ビジネスモデル：JPYC利用に伴う手数料収入が主



「日本円 ➡ 暗号資産 ➡ 財・サービス」の流れをシームレスに



① テクノロジー分野

情報セキュリティ…資産性の高い情報を扱うための情報保護

アプリケーション開発…利便性に富んだサービスパッケージ開発

技術・業界リサーチ…情報の陳腐化速度の早いブロックチェーン技術・業界情報を調査する

② 法務・財務・金融分野

法務・会計・税務…多くの法的・会計的制約への専門知見

金融・フィンテック…金融に近い分野の運用ノウハウやスキル

③ スタッフ分野

経営企画・事業企画…商品や事業が先端的、アップデートが重要

広報・渉外…社会的信頼性や認知、外部との連携が必須

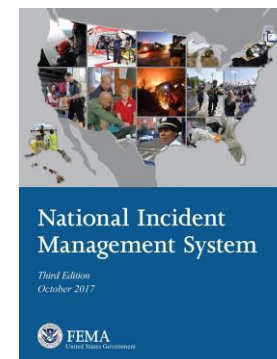
人事企画・労務…人材の多様性や文化の維持発展が組織運営の鍵





① ICS（インシデント・コマンド・システム）組織

「変化する現場に即応し、現場の判断を最重要視する」ということを重視し、変化する現場や緊急事態に対応するためのICS組織を組織思想の基盤に置いています。状況の変化に即応した部署の創設を行い、人員配置も常に変化し合理化して行っています。



FEMA National Incident Management System Third Edition
October 2017

② 情報の完全オープン・360度の評価と反映

「あらゆる情報をオープンにする」という文化を重要視しています。人事側面では、個人の状態から評価や賃金まですべてをオープンに共有し、各自の業務についても、変化し続ける状況・必要性等へ即応し的確に待遇を計測できる360度評価を基本に据えています。



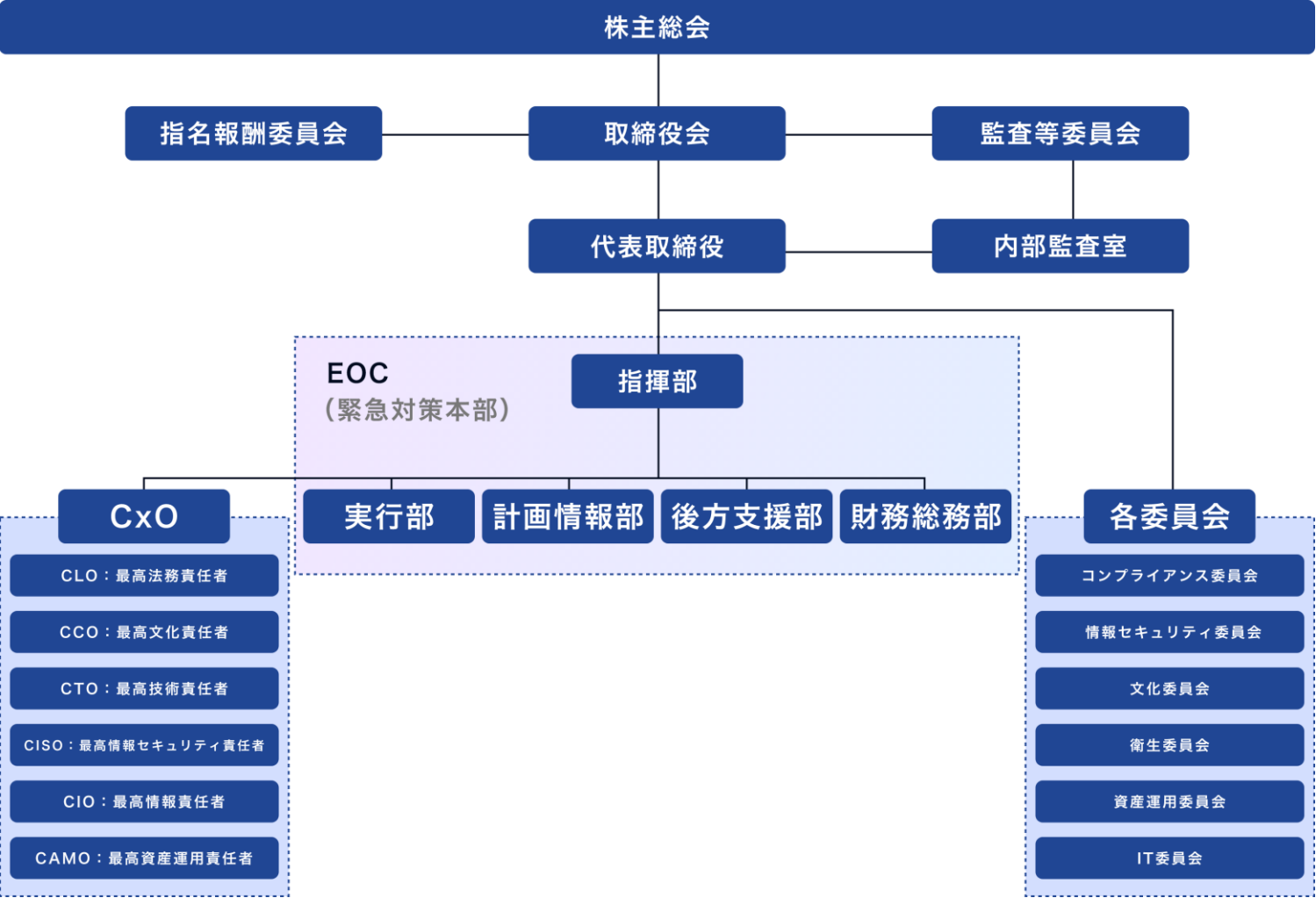
③ あらゆる時と場所で働くことができる働き方の仕組み

「人生のあらゆる時と場所で働くことができる」ことを可能にする人事労務管理制度の構築を行っています。職場のフルリモート化を基本に、全情報を電子化し、月数時間からフルタイムまで全方位の副業・兼業やフレキシブルな働き方が可能な制度を作っています。

④ 多様性をそのまま受け入れ仕事へのチャレンジ可能な環境

属性や特徴にとらわれず、あらゆる人が未経験の業務にチャレンジ可能な環境を整備し続けています。年齢の多様性として、10代から60代までの社員が多様な活躍をしている環境は稀有なものであると考えています。仕事や生き方への考え方などの志向性における多様性にも配慮しています。





ICS（インシデント・コマンド・システム）組織

「変化する現場に即応し、現場の判断を最重要視する」ということを重視し、変化する現場や緊急事態に対応するためのICS組織を組織思想の基盤に置いています。状況の変化に即応した部署の創設を行い、人員配置も常に変化し合理化して行っています。





2章 人的資本の分析の方向性 JPYCの理念・文化・経営計画



Monitoring

各種の人的資本の指標（ISO30414・GRI・WEF等）を参考にした6つのカテゴリでの事実把握

1 基本情報
組織規模・採用・離職

2 生産性とコスト
人件費・人的資本ROI

3 エンゲージメント
組織文化・課題分析

4 ダイバーシティ
属性・志向・経営層

5 スキル
スキルの実態と研修

6 コンプライアンス
労務監査・安全性・健康経営

Modeling

経済産業省 人材版伊藤レポートの3P5Fモデル
当社の理念/文化・経営計画による分析と課題設定

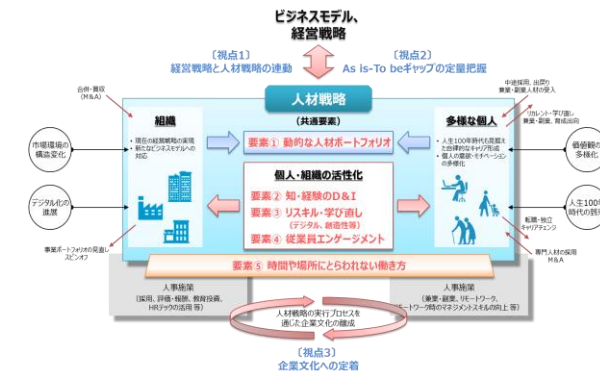
評価視点1 JPYCの文化の要素に照らした人的資本の分析・検証
評価視点2 経済産業省 人材版伊藤レポート2.0の諸要素による検証

3つの視点 (Perspectives)

- ①経営戦略と人材戦略の連動
- ②As is - To beギャップ定量把握
- ③企業文化への定着

5つの共通要素 (Common Factors)

- ①動的な人材ポートフォリオ
- ②知・経験のD&I
- ③リスキル・学び直し
- ④従業員エンゲージメント
- ⑤時間や場所にとらわれない働き方



総括評価 JPYCの中期経営計画の要点と人的資本経営の分析



Mission

社会のジレンマを突破する

ADDRESS THE DILEMMA

Vision

自律分散で、新しいのその先へ

TO A NEW FUTURE WITH DAC

Value

急成長 GROW RAPIDLY

年齢、性別、学歴は関係ない文化やフェアな関係を大切にする文化による心理的安全性の高い環境があるから、より大きなリターンを求めてリスクを自ら選択します。そのために学び続ける姿勢を称賛し合います。だから会社も個人も急成長できます。

即行動 DO RAPIDLY

誰かに伺いを立てるのではなく、自ら一步を踏み出し、その機会と可能性を全力で掴みにいきます。たとえ失敗しても構いません。挑戦のための行動に終わりはなく常に続くものだ和我々は考えています。

Culture

しなやかな企業文化

1. 全ての仕事に自分の意志を持つ
2. 年齢性別は関係ない
3. 積極的に褒めあう
4. オープンに社内外と共有する
5. フェアな関係を大切にする
6. 挑戦はいつでもだれでもできる
7. 反応は早ければ早いほうが良い
8. 失敗を前提とした仕組みを作る



「文化 Culture」の浸透および徹底がJPYCの社会的使命を実現させるキーとなるため最も重視しています。
文化の各項目が人的資本の事実において、どのように具体化されているかを評価します。
なお、文化として挙げられたもののうち、定量的な確認に特に適した下記のものについて分析・検証を行っています。

文化 Culture の項目	人的資本の要素からの分析項目
オープンに社内外と共有する	主に経営・基本情報・エンゲージメントの観点 積極的に情報を共有していくことでイノベーション促進を図る コミュニティの拡大にも繋がる
年齢・性別は関係ない	主にダイバーシティ・経営の観点 年齢や性別でスキルを抑圧されている人材を発掘する
反応は早ければ早いほうが良い	主にエンゲージメント・生産性・スキルの観点 変化の激しい環境で誰よりも早くチャンスをつかむ 失敗への対応を早めて損失を最小限に抑える
挑戦はいつでも誰でもできる	主にスキル・エンゲージメント・コンプライアンスの観点 急成長しているWeb3.0業界で相対的に強くなり続けるために、いかなる挑戦も歓迎する



人材版伊藤レポート2.0の視点・要素の実現ができているかどうかを評価の視点として検証します。
それぞれの視点・要素について、当社の現状認識を含む端的な評価を行っています。
（レポート内で注意されている「チェックリストとして用いるもの」ではない、枠組みとしての活用をしています）

3つの視点 (Perspectives)

1. 経営戦略と人材戦略を連動させる

- (1) CHROの設置
- (2) 全社的経営課題の抽出
- (3) KPIの設定、背景・理由の説明
- (4) 人事と事業の両部門の役割分担の検証、人事部門のケイパビリティ向上
- (5)サクセッションプランの具体的プログラム化
- (6) 指名委員会委員長への社外取締役の登用
- (7) 役員報酬への人材に関するKPIの反映

2. 「As is - To be ギャップ」の定量把握

- (1) 人事情報基盤の整備
- (2) 動的な人材ポートフォリオ計画を踏まえた目標や達成までの期間の設定
- (3) 定量把握する項目の一覧化

3. 企業文化への定着

- (1) 企業理念、企業の実存意義、企業文化の定義
- (2) 社員の具体的な行動や姿勢への紐付け
- (3) CEO・CHROと社員の対話の場の設定

5つの共通要素 (Common Factors)

4. 動的な人材ポートフォリオ計画の策定と運用

- (1) 将来の事業構想を踏まえた中期的な人材ポートフォリオのギャップ分析
- (2) ギャップを踏まえた、平時からの人材の再配置、外部からの獲得
- (3) 学生の採用・選考戦略の開示
- (4) 博士人材等の専門人材の積極的な採用

5. 知・経験のダイバーシティ&インクルージョン

- (1) キャリア採用や外国人の比率・定着・能力発揮のモニタリング
- (2) 課長やマネージャーによるマネジメント方針の共有

6. リスキル・学び直し

- (1) 組織として不足しているスキル・専門性の特定
- (2) 社内外からのキーパーソンの登用、当該キーパーソンによる社内でのスキル伝播
- (3) リスキルと処遇や報酬の連動
- (4) 社外での学習機会の戦略的提供（サバティカル休暇、留学等）
- (5) 社内起業・出向起業等の支援

7. 社員エンゲージメントを高める

- (1) 社員のエンゲージメントレベルの把握
- (2) エンゲージメントレベルに応じたストレッチアサインメント
- (3) 社内のできるだけ広いポジションの公募制化
- (4) 副業・兼業等の多様な働き方の推進
- (5) 健康経営への投資とWell-beingの視点の取り込み

8. 時間や場所にとらわれない働き方

- (1) リモートワークを円滑化するための、業務のデジタル化の推進
- (2) リアルワークの意義の再定義と、リモートワークとの組み合わせ



2022年8月からの中期経営計画には、以下の3つの柱があります。

それぞれの柱について、人的資本の諸要素によって、経営計画が遂行されているかどうかを総括的に検証します。

3つの柱	中期経営計画の3つの柱の概要	人的資本の要素検証の視点
発行体としての信頼の獲得	顧客の資産を預かる立場、新しい領域へのアクセスを提供する立場として、確かな信頼性と透明性を保つ。 ・業務に潜在するさまざまなリスクの徹底的な排除 ・オープンに情報を社内外に共有する	・人的資本の分析・活用・開示のプロセスが経営と密接に接続され、整備できていること ・信頼性の阻害に繋がるような、コンプライアンス・安全性・エンゲージメント等の要素がないか ・主体的に問題解決と進展が図れるようなリスクとエンゲージメントレベルが確保できているか
エコシステムを拡大しやすい環境を整備	JPYCはWeb3.0の世界と現実世界にまたがるエコシステムを築き上げる1つのインフラになる。 ・さまざまなセクターと協力してイノベーションを促進する ・パブリックチェーンのメリットを最大限発揮する ・互いに支え合い繁栄していくようなシステムを築く	・事業的に新分野への進展が確実かつ多様に図られるようなエンゲージメントと生産性の状態があるか ・リスクが高い割合でなされているかどうか ・多様な働き方・属性・志向が包摂されたダイバーシティ・インクルージョンの風土が醸成されているか
流動性の向上	Web3.0の世界と現実世界の両方において利用できて、スムーズな価値移動を提供する手段になる。 ・価値交換先の拡充、ユースケースの拡大、利便性の向上 ・価値安定性の向上	この項目は事業計画自体の目的に関わるものであるが、上記の項目の検証が、JPYC事業の生産性やその他の価値・展開の革新性や効果性・新規事業の創出を実質的に生み出す構造になっているかまでを検証する



【人的資本に関するフレームワーク】

人的資本の現状把握のための指標については、GRIスタンダード・世界経済フォーラム共通メトリクス（WEF）、ISO 30414等を基準として把握すべき事実を6つの領域に分けて把握し分析をしています。

【労務監査に関する基準】

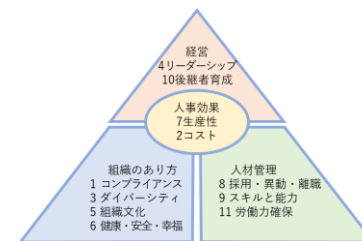
労働法上の監査確認に相当するものとして全国社会保険労務士会「経営労務診断」に基づいた外部認証を行っています。

【エンゲージメントと組織の状態の把握ツール】

エンゲージメント・マネジメントの信頼性等の計測は、(株)日本法令 出版物においてパッケージされている「組織診断エンゲージメント複合サーベイ」を基にし自社の制度等に適合するように適宜改変したものを使用しております。

【経営陣の志向把握】

経営陣の志向に関するダイバーシティの把握については(一社)人間能力開発機構の志向検査「i-chart」等を使用しております。

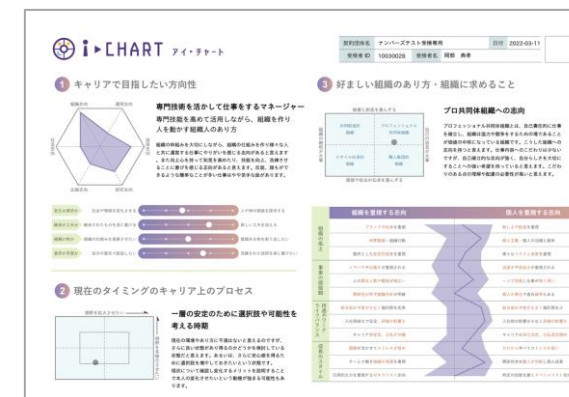


人的資本指標：経済産業省3P5Fモデル・GRIスタンダード・世界経済フォーラムメトリクス・ISO 30414 等参照情報サイト「@人事」人的資本特集の論考等に準拠

全国社会保険労務士会 経営労務診断



組織診断エンゲージメント複合サーベイ
(株)日本法令「労務管理に必要な組織診断の
進め方とコンサル実務」より



働き方志向検査「i-chart」
(一社)人間能力開発機構



人的資本のグローバル指標は網羅的に行政の解釈等を含め参照し、事実の表記や企業の社会責任など複数の観点で参考に(refer to)しています。本報告は各指標に準拠(in accordance)あるいは参照(with reference)した Sustainability Report ではありません。
例外としてISO 30414については開示必須項目とそれ以外の項目について準拠(in accordance)しています。(P35の表も参照して下さい)

人的資本の指標一覧と本レポートの活用方針

下記は内閣府の検討会資料に掲載されたグローバル指標の一部です。本レポートでは、GRIやSASB等の指標を参考に、労働慣行といえる人事制度や文化等を既に掲載しました。下記指標を横断的に参考にし、
・労働安全衛生の全体方針・人事の基本方針の表明や公平性の宣言
・リスクマネジメント方針等・労使関係・健康安全性等について注力して取り組み、本報告で記載する方針としています。

また、次頁のISO30414については事実の表示のガイドラインとして、重要項目を網羅する形で事実の把握と記載を行う方針としております。

SASB スタンダード	77の業種毎に具体的な開示項目・指標を設定。業種ごとに「労働慣行」「従業員の安全衛生」「従業員参画・ダイバーシティと包摂性」の3観点から、各業種の重要事項について 具体的な質問・評価基準を提示。
GRI スタンダード	人的資源に関しては、雇用、労使関係など、15の領域に関する開示事項を提示。全ての項目・指標の開示を求めるものではなく、各報告組織が重要と判断したものについて開示を求める。
WEF ステークホルダー 資本主義測定指標	人的資本に関しては企業の公平性と従業員の待遇を反映するため多様性、賃金格差、安全衛生などの指標開示が推奨される。その他、自社の事業やステークホルダーにとって重要であると判断されるものについては柔軟に開示することを推奨。
ISO30414	コンプライアンス・ダイバーシティ・スキルと能力等、人材に関して11項目の開示すべき項目を設定。

【参考】GRIスタンダード

ESG関係のデファクトとなっている指標でありソフトローと言われ共通スタンダード
セクター別スタンダード、トピック別スタンダード（経済・環境・社会）から成る。
400番台が人的資本の指標。



- GRI 401: 雇用

GRI 402: 労使関係

GRI 403: 労働安全衛生

GRI 404: 研究と教育

GRI 405: ダイバーシティと機会均等

GRI 406: 非差別

GRI 407: 結社の自由と団体交渉
- GRI 408: 児童労働

GRI 409: 強制労働

GRI 410: 保安慣行

GRI 411: 先住民族の権利

GRI 412: 人権アセスメント

GRI 414: サプライヤーの社会面のアセスメント

【参考】世界経済フォーラム ステークホルダー資本主義測定指標（WEF）

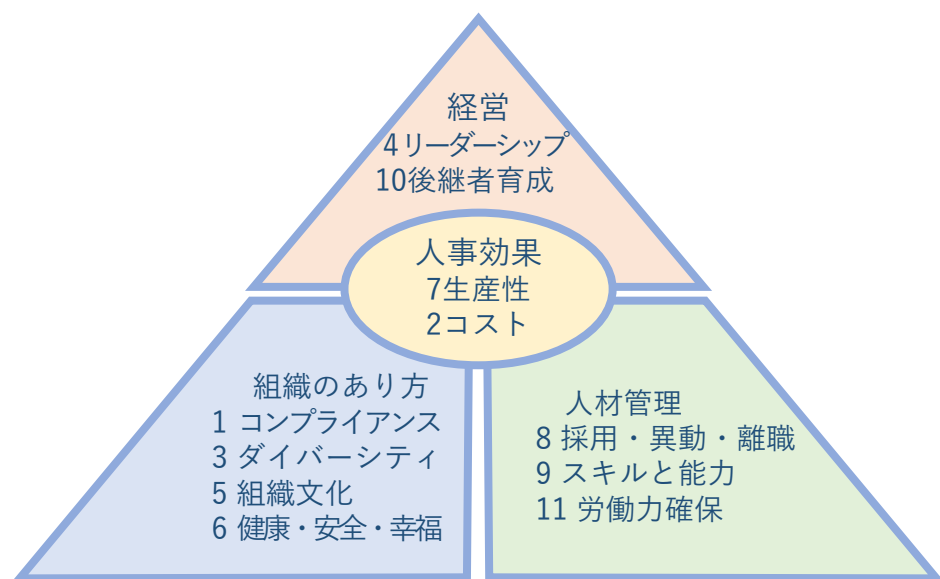
21の中核指標と34の拡大指標から構成され、①ガバナンス ②地球 ③人 ④繁栄の4分野に分類されている。

「ガバナンスの原則」の中核指標		「人」の中核指標		「繁栄」の中核指標	
ガバナンスの目的 ガバナンス機関の質 ステークホルダー・エンゲージメント 倫理的行動 リスクと機会の監督		尊厳と平等	多様性とインクルージョン	雇用と富の創出	雇用者数と比率
			給与の平等		経済的貢献
			賃金水準		金融投資への貢献
			児童労働、強制労働のリスク	より良い製品とサービスのイノベーション	研究開発費総額
		健康とウェルビーイング	健康と安全		
「地球」の中核指標		将来のためのスキル	教育訓練	コミュニティと社会の活力	納税総額
気候変動					
自然の喪失					
淡水利用の可能性					



ISO 30414は事実の把握のためのガイドラインとして全面的に活用しています。ただし、基礎となる人事慣行等に当社の方針と矛盾した部分も見られ、その部分は関連した事項の記載を行っています。（P35の表を参照）

本レポートにおいて最も重要な内容は分析と課題設定の4章であり、ISO 30414等を活用した事実の記載がされた3章は、4章の前提となる事実の整理となります。



人事系情報サイト「@人事」
人的資本関係の特集より図を引用

1 倫理とコンプライアンス	①提起された苦情の種類と件数(※) ②懲戒処分の種類と件数(※) ③倫理・コンプライアンス研修を受けた従業員の割合(★) ④第三者に解決を委ねられた紛争 ⑤外部監査で指摘された事項の種類と数
2 コスト	①総労働力コスト(★) ②外部労働力コスト ③総給与に対する特定職の報酬割合 ④総雇用コスト ⑤1人当たり採用コスト ⑥採用コスト ⑦離職に伴うコスト
3 ダイバーシティ	①年齢(※) ②性別(※) ③障害(※) ④その他(※) ⑤経営陣のダイバーシティ(※)
4 リーダーシップ	①リーダーシップに対する信頼(※) ②管理職1人当たりの部下数 ③リーダーシップ開発
5 組織風土	①エンゲージメント/満足度/コミットメント ②従業員の定着率
6 健康・安全・幸福	①労災により失われた時間(※) ②労災の件数(発生率)(★) ③労災による死亡者数(死亡率)(★) ④健康・安全研修の受講割合
7 生産性	①従業員1人当たりEBIT/売上/利益(★) ②人的資本ROI(★)
8 採用・異動・離職	①募集ポスト当たりの書類選考通過者 ②採用社員の質 ③採用にかかる平均日数 ④重要ポストが埋まるまでの時間 ⑤将来必要となる人材の能力 ⑥内部登用率 ⑦重要ポストの内部登用率 ⑧重要ポストの割合 ⑨全空席中の重要ポストの空席率 ⑩内部異動数 ⑪幹部候補の準備度 ⑫離職率 ⑬自発的離職率 ⑭痛手となる自発的離職率 ⑮離職の理由
9 スキルと能力	①人材開発・研修の総費用(★) ②研修への参加率 ③従業員1人当たりの研修受講時間 ④カテゴリー別の研修受講率 ⑤従業員のコンピテンシーレート
10 後継者計画	①内部継承率 ②後継者候補準備率 ③後継者の継承準備度(即時) ④後継者の継承準備度(1-3年,4-5年)
11 労働力	①総従業員数(★) ②総従業員数(フル/パートタイム)(★) ③フルタイム当量(FTE)(★) ④臨時の労働力(独立事業主) ⑤臨時の労働力(派遣労働者) ⑥欠勤

★ 必須開示事項 ※大企業のための必須開示事項



JPYC

Monitoring

3章 現状把握：人的資本に関する現状



組織規模

	2021年8月	2022年2月	増加率
総従業員数	41	56	36.6%
フルタイム当量（FTE）	29.2	42.2	44.4%
臨時の労働力（独立事業主）	17	15	-11.8%

定着率・欠勤等

	2021年2月～7月	2021年8月～22年1月	増加率
期間中の定着率	86.5%	85.0%	—
期間中の欠勤割合	0%	0%	—

採用関係実績

	2021年2月～7月	2021年8月～22年1月	増加率
期間中の総採用数	31	26	-13.3%
一人当たり採用コスト	¥54,070	¥144,767	167.7%
採用のコスト	¥1,676,150	¥3,763,919	124.6%

従業員規模は1.4倍になっています。定着率はほぼ一定の率を保っています。人数の量的な増大については、計画通りに推移しています。

採用費用が増大していますが、スキル面で高い方を採用しているため、妥当な範囲内だと判断しています。しかし、採用経費と人件費の投下に見合うスキルなのかどうかについては今後モニタリングが可能となるような整備をしていきます。

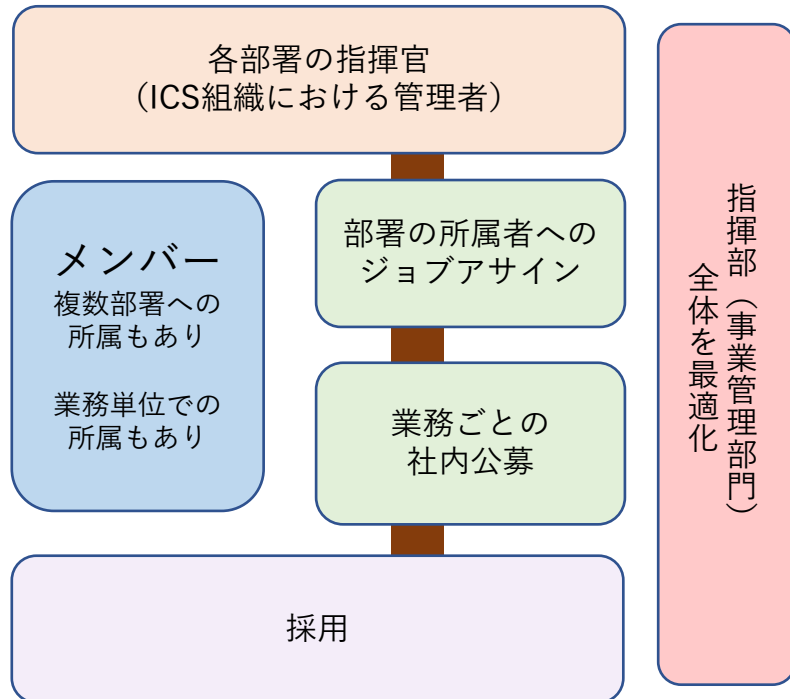
※FTE＝当社の週所定労働時間（32時間）で所定労働時間の合算値を割り出した人数

1人当たり採用コスト＝（採用にかかる内部の費用＋外部に支払う費用）÷総採用人数

採用コスト＝採用にかかる内部の費用＋外部に支払う費用



業務のアサインメントと配置配属・採用の仕組み



採用ポジションと日数の例

採用ポジションが埋まるまでの日数は早くて1週間～最も長くて2か月程度。

採用までの日数については、以下の要素が影響していると考えられる。

- ・ 募集ポジションのスキルの難易度(スキルが高い方が長くなる)。
- ・ JPYCは技術系の職種については比較的注目されているが、管理系職種その他技術以外の職種については比較して注目されていないため、管理系スペシャリストの方が長くなる傾向がある。

(例)
フルスタックエンジニア
募集を行い始めた日：2021.9.10
入社日：2021.9.27

【必須条件】

React.js/Next.jsなどモダンなフレームワークでのフロント開発の1年以上の経験
Golang/Node.js/Python いずれかで、1年以上の開発経験
webサービスの設計・開発・保守運用の実務の2年以上の経験
チームでのソフトウェア開発経験
他のエンジニアやビジネスの人とのコミュニケーションスキル

【歓迎条件】

ブロックチェーンの基礎知識・Defi,NFTなどに関する基礎知識
プロダクトマネージャーの経験・Docker,K8sに関する基礎知識
パフォーマンスチューニングの経験 DBやAPIの設計経験 等

(例)
海外アライアンス
募集を行い始めた日：2021.12.8
入社日：2022.2.14

【必須条件】

暗号資産領域、もしくは金融領域での実務経験2年以上
英語を使った実務経験(TOEICでいうと最低900点程度)
暗号資産への興味関心

【歓迎条件】

金融事業の実務経験
Defiの利用経験
暗号資産の投資経験

2 生産性とコスト 人件費・人的資本ROI



		2021年2月～7月	2021年8月～22年1月	増加率
生産性	FTE当たりJPYC総発行額	¥3,062,355	¥11,106,651	262.6%
	FTE当たりJPYC総未使用残高	¥1,981,643	¥5,151,296	160.0%
コスト	総労働力コスト	¥47,371,984	¥114,382,929	141.5%
	外部労働力コスト	¥9,352,011	¥22,226,010	137.7%
	総雇用コスト	¥41,721,726	¥104,136,117	149.6%
	1人当たり総雇用コスト	¥1,428,826	¥2,467,680	72.7%

		2021年2月～7月	2021年8月～22年1月	増加率
参考指標	JPYC総発行額	89,420,776	468,700,711	424.2%
参考指標	JPYC総未使用残高	57,863,991	217,384,731	275.7%

1人当たり生産性が指標によって2.6～3.6倍程度になっているのに対して、1人当たり総雇用コストが1.7倍程度になっています。経営計画上妥当な数値であると考えています。

今後は1人当たり総雇用コストの上昇を抑え、生産性はさらに乗数的に向上していく計画です。確実に実現するための方法論は不足しており、生産性の要素を、各スキル・行動まで落として分析・モニタリングする方法を整備中です。

※JPYC総発行額…当社発行のJPYC（ブロックチェーン技術によるステーブルコイン・前払式支払手段）の発行額であり、売上に似た指標となるものです。

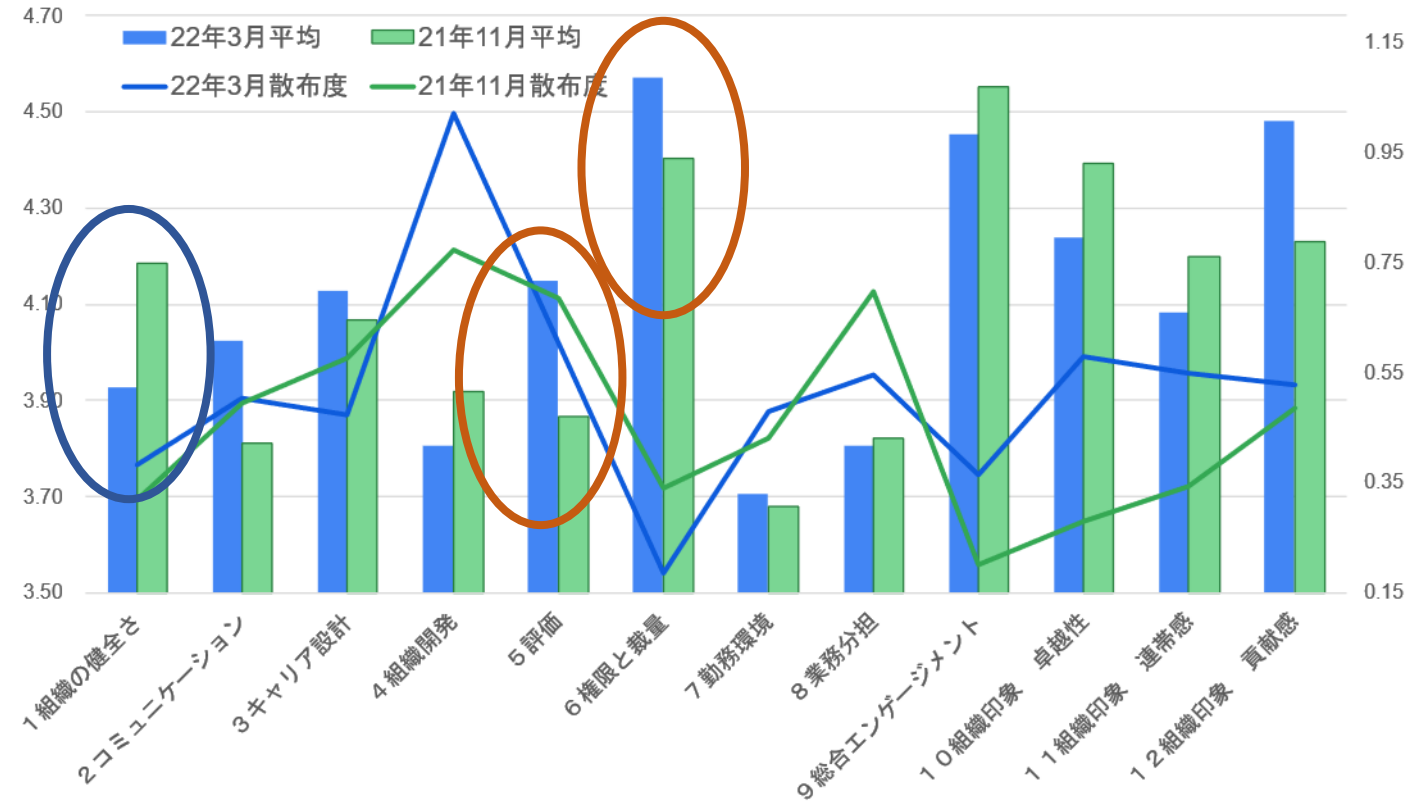
※JPYC総未使用残高…発行されたJPYCのうち、ユーザーが当社に対してサービス提供を申し込んでおらず使用されていない額のことで、市中の流通量に相当するものです。

3 エンゲージメント 組織文化・課題分析



各項目の評価平均数値

各項目の散布度



総合的なエンゲージメントの状態は4.4~4.5ptを保持しており、十分な数値であり維持する方針です。

各部分について「評価」「権限と裁量」については明確な上昇が見られ、それぞれ評価制度と業務分担の制度の改善が効果を発揮しています。

「組織の健全さ」が有意に下降していますが、組織改革に伴い、今までは顕在化しなかった個別の問題が大きく認識されたからだと考えられます。今後さらに組織が大きくなり改革を一層進めますが、施策実施時に前向きな改善策を明示することを意識して取り組みます。

※このサーベイは、50問程度の質問についてそれぞれ評価を実施し、点数が高い項目は高い評価となっています。高い項目はエンゲージメントの上昇要件になると考えられ、クロス分析等で詳細に分析し、全体としてエンゲージメントサーベイとして用いています。

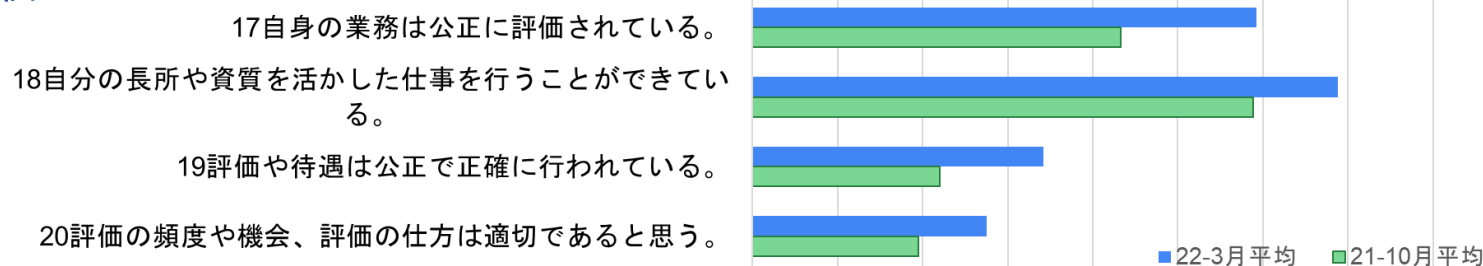
3 エンゲージメント 組織文化・課題分析



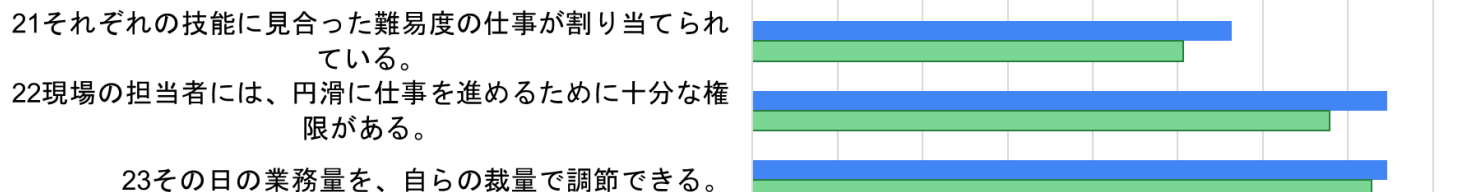
前ページの上昇した項目・低下した項目の個別設問の素点と分析・今後の課題

評価が向上した項目

評価

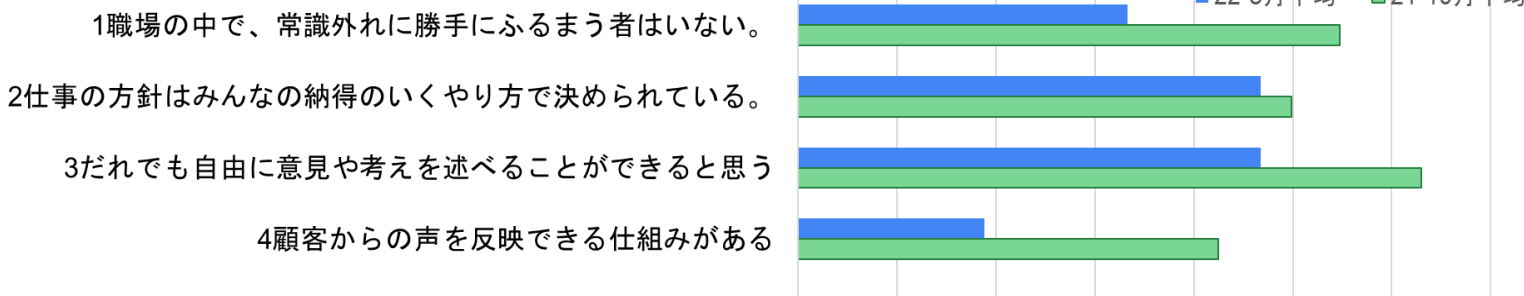


権限と裁量



評価が低下した項目

組織の健全さ



■評価が上昇 5 評価 6 権限と裁量

「5 評価」については待遇向上と評価制度に関する制度改革の両者の、「6 権限と裁量」については評価制度の改革や管理職の役割議論などの成果が出ていると考えられます。

今後、ストックオプションの利益などについても課題整理を行い、人件費のより筋道の通った上昇を図る施策を行う予定ですが、制度の課題整理と説明をオープンに行うことで、同様な納得感や成果を目指していくこととします。

■評価が低下 1 組織の健全さ

個別の質問項目の点数が有意に低下しています。他の項目でエンゲージメントレベルが低下していない事実や自由回答の分析の上で「組織が健全でなくなっている」ということが主となる原因ではなく、問題が顕在化したのだと判断します。

組織が拡大する中で「文化会議」をはじめとし、発信や行動について個別の問題についてよく話し合い、モラルを明確化する施策を行ってきました。これにより、勝手な行動や、自社の意見のみによる行動が明確化・顕在化し、そのような行動への意識が社内に広がったことによる低下だと捉えます。

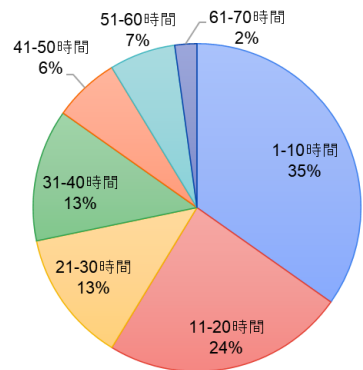
今後の対応として、現状の改善を図る社内施策では、事後に前向きなメッセージを意識して発信し、さらに働く人の視線をより外向きなものにすることを意識していきます。



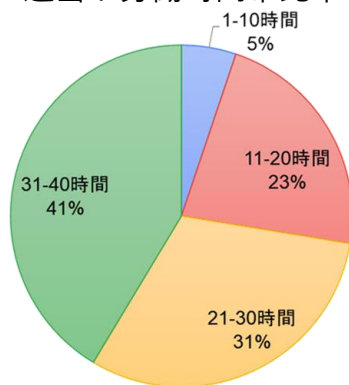
1 基本情報	3 エンゲージメント
2 生産性とコスト	5 スキル
4 ダイバーシティ	6 コンプライアンス

社外労働や生活時間・労働時間の多様性の計測値

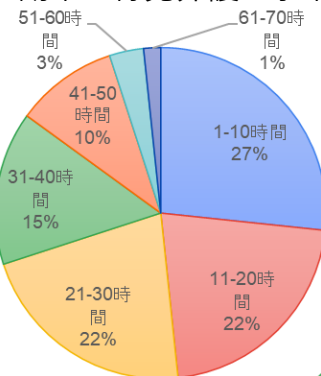
週当り副業or育児介護or学業時間の比率



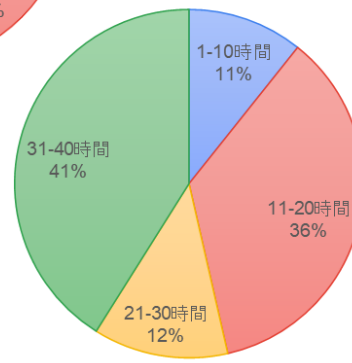
週当り労働時間帯比率



週当り副業or育児介護or学業時間の比率



週当り労働時間帯比率



2021年10月と2022年3月の時点で、労働以外の時間は増加し、労働時間もさらに細分化・多様化しています。これら以外の属性的なダイバーシティ度合いを測定する領域は検討しています。経営陣のダイバーシティ度合いについては、志向・視野・技能の多様性を図るべく、計測方法の検討に入っています。次ページの代表取締役のような整理、スキルシートに基づいた整理を進めています。

※当社では副業・兼業や学業、子育てやその他様々な生活状況について、どのようなレベルのどんな状況でも仕事と両立でき、受け容れられる業務の体制の構築を目指しています。「人生のあらゆる状態・場面で働くことができる環境」の実現を目指しています。状況に合わせて、契約する労働時間の長さについても自在に変更ができます。

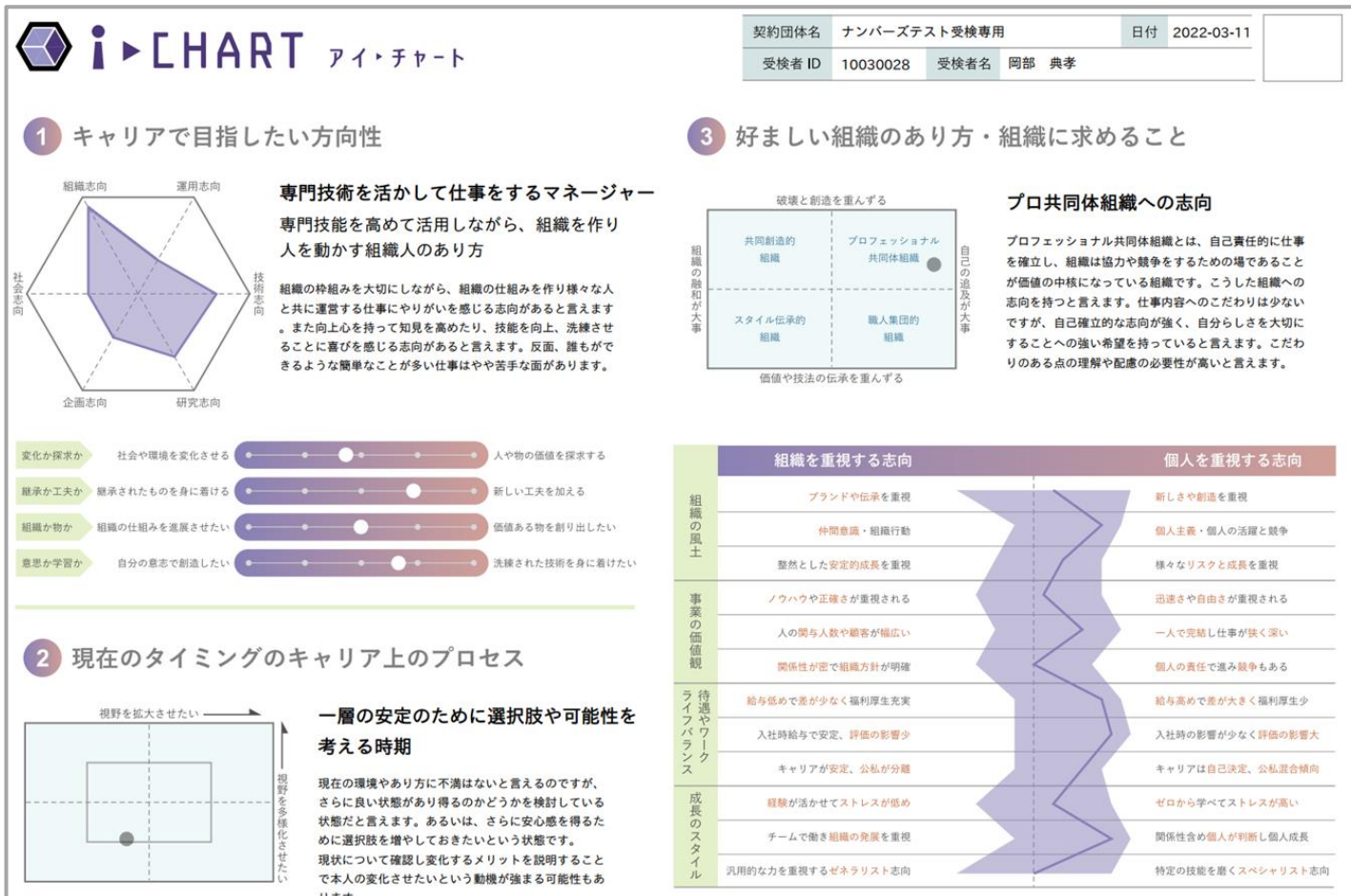
属性的なダイバーシティについての情報

外国籍の従業員	1名(中国)
女性の従業員	10名
最高年齢および最低年齢	60歳および16歳
海外居住者数	2名(アイルランド、米国)

4 ダイバーシティ 属性・志向・経営層



認知的なダイバーシティについての把握・情報



4 ダイバーシティ 属性・志向・経営層



氏名	職位	キャリア志向	働き方の志向で目立つ点
岡部 典孝	代表取締役	組織志向 + 技術志向 + 研究志向	組織の融和以外は個人重視での働き方・風土の志向が非常に強い
酒井 哲朗	取締役	組織志向 + 企画志向 + 研究志向	新しさを大切に、給与や評価で差を大きくする傾向が強く他は中庸
田中 章雄	取締役	組織志向・全体的に多様	全体的に中庸だが評価を広げることに寄る
三根 公博	取締役／監査等委員	組織志向 + 企画志向	全体的に中庸だが評価の差を広げること・競争に寄る
増田 雅史	取締役／監査等委員	組織志向 + 社会志向 + 企画志向 + 技術志向	全体的に中庸だが評価の差を広げることに寄る
柚木 庸輔	取締役／監査等委員	組織志向 + 企画志向 + 社会志向	全体的に中庸な点も目立つが、個人主義と競争・評価の差を広げることに寄る
荒巻 陽佑	CTO	組織志向 + 研究志向 + 企画志向	全体的に中庸だが、安定的成長・キャリアの安定性・個人主義に寄る
佐野 孝行	VPoE	組織志向 + 企画志向 (+ 運用志向・研究志向)	全体的に個人重視に寄るが、安定的成長・キャリアの安定性をやや重視
坪 和樹	CIO	組織志向 + 研究志向	関係性の密さ、キャリアの安定・ストレスの低さ以外は個人重視での働き方・風土の志向が非常に強い
進藤 史裕	CISO	組織志向 + 研究志向	全体的に個人重視に寄るが、安定的成長・キャリアの安定性をやや重視
安井 之人	CLO	研究志向 + 組織志向	全体的に中庸だが、組織風土の新しさや個人主義を重視、ワークライフバランスや成長の仕方は組織の共同を重視
—	CAMO	組織志向 + 企画志向	競争や新しさを重視する点以外は全体的に組織重視での働き方・風土の志向が非常に強い
—	CDO	企画志向 + 研究志向	全体的に中庸だが、迅速さや自由さを重視

現在の役員・事業責任者については、キャリア志向としては「組織」のマネジメントや工夫に対しての興味関心という意味では大方の一致が見られ、組織風土への志向は個人の活躍重視というところは一致度が高い点となります。

ただし、多様性をもたらし得る例外の役員も存在すること、また経営方針的にも組織や個人の活躍に強くフォーカスすることは多様性の中の許容範囲だと考えております。

5 スキル スキルの実態と研修



変化する事象に対してのスキル習得、起業や事業創出に結びついているかどうかのモニタリング

- ・スキル習得把握（次頁）
- ・月次の把握（今後開始）

部門・インシデント（緊急）スキル

メタスキル・ベーススキル（2022年4月時点）

※主に指揮官（現場マネージャー）として行動するための横断的スキル

ハードスキル

暗号資産、ブロックチェーンに関する知識
社内業務の理解
会社法の基礎
財務の基礎
リスクセンス
Office製品(特にEXCEL)の操作スキル
契約書の内容を理解できる知識
DB設計の基礎知識
セキュリティ知識
基本的な労基法の知識

ソフトスキル

プロジェクトマネジメント力
緊急時のインシデントマネジメントスキル
業務を改善し続ける姿勢
状況判断力
傾聴力
人的ネットワーク
提案力
コピーライティング能力（見出し抽出能力）
スケジュール調整能力

スキルの構造として、業務の前提となるメタスキル・ベーススキルについて定義しており、議論を継続して改善し続けています。これらは研修や共有を図っています。部門スキルは柔軟に定義しつつまとめており、それぞれに育成の仕組みを設けています。

さらに、変化が激しい業界であり「スキルが更新されているか」が重要であり次ページのような形でリスキル度合いを計測しています。

※ICS体制を支える考え方と仕組み
基本的に全ての業務をインシデント（変化する状況における重要な事案）として捉え、変化する状況に応じて人員を配置するという考え方（P6にも記載あり）です。

5 スキル スキルの実態と研修



1 基本情報

2 生産性とコスト

3 エンゲージメント

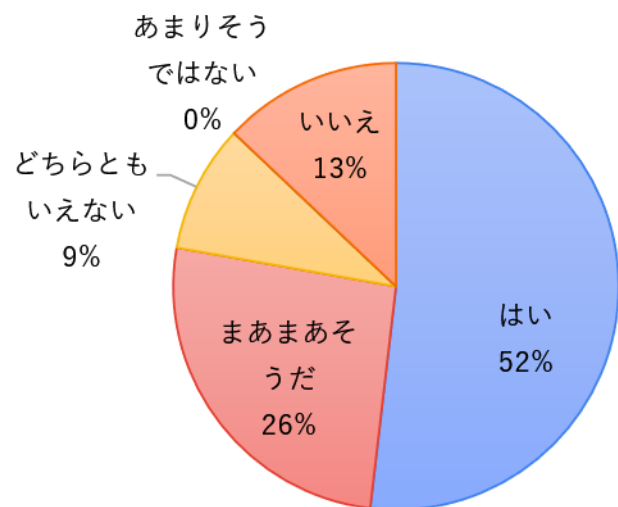
4 ダイバーシティ

5 スキル

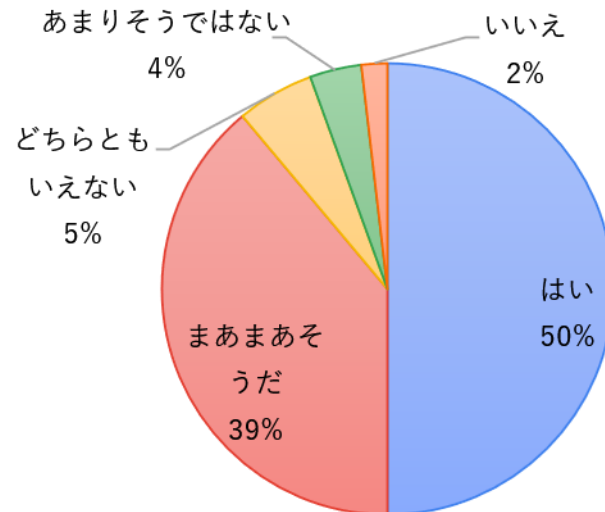
6 コンプライアンス

リスキルについて

ここ1か月のうちに、何か新しい仕事に挑戦する機会があり、新しい技能や視野を身に着けられた。



周囲から、新しい仕事に挑戦したいと思わせるような刺激を受けている。



(前月に習得されたと報告されているスキルの一例)
開発系のスキル全般 法改正に関する業界団体の提言
プログラミングスキルなど 海外プロジェクトとの交渉
コンプライアンスに関わる知識 デバイス管理方法
英語による開発マネジメント pythonを使った業務効率化
主に開発、マネジメントスキル 事業計画の作り方
プログラミング、給与計算・社保・税 スマートコントラクト、組織、マネジメントに関する知見
Plasmic&Next.jsでの開発スキル シフト管理など人のリソース管理

2022年3月20日において、過去1ヶ月で新しい技能や視野を見つけられた割合は78%となっています。
習得されたスキルは多岐にわたりますが、新規事業や新規案件への関与から生まれるものが大きく、新しい仕事へ挑戦したいと思わせるような刺激を周囲から受けているかという設問には、**89%**が受けていると答えており、リスキルの状態は良いと判断されます。
組織全体の必要スキルの整理等は今後の課題です。

※「いいえ」と回答した人についても、退職間際や入社直後であったり組織改変期でもっぱらマネジメントを行っていたなどほぼ全員に合理的な理由があった。そのような事情がなければスキル習得が図れていると判断される。

※習得されたスキルは高度で自律的な習得を必要とするものが多いと言え、リスキルは良く行われている状態だと言える。



全国社会保険労務士会 経営労務診断の各項目の評価と状態・課題等

1-1 労務管理関連規程の整備

(1) 就業規則の作成・届け出	○	・就業規則等の規程については、上場企業に必要なガバナンスの体系に基づいたものを整備している。
(2) 労働条件関連の定め	○	・育児関係の法改正の整備についても対応は完了している。
(3) 賃金関連の定め	○	・文化による自浄する仕組みを促進し服務規律等での規律を重視していないが位置づけや規律について議論が続いている。
(4) 育児・介護休業関連の定め	○	・賃金規程・人事評価規程・福利厚生規程のそれぞれで従業員の評価や待遇について規定している。規定の範囲や待遇の管理権限の分配について、判断の妥当性と、適法性や内部統制の担保について検討中の部分がある。
(5) ハラスメント対応方針	○	

1-2 労務関連管理体制

(1) 労働時間管理、休憩・休日	○	・労働時間管理は、時期によって残業が増えている社員もいるが、所定労働時間が過当たり32時間と定まっていることにより、36協定の上限時間等よりは平均的に大きく下の水準で管理されている。
(2) 労働時間関連労使協定(36協定など)	○	・有給休暇の取得も10日以上支給の5日以上の費消等は100%行われている。
(3) 年次有給休暇の付与・管理	○	・健康診断・ストレスチェックは対象社員の100%が受診している。健診機関は自由選択制のため、内容の確認プロセスを整備し続けている。また結果の活用については工夫や改善を続けている。
(4) 一般健康診断（雇入時・定期・特定業務等）・ストレスチェックの実施、安全衛生管理体制	○	・外国に在住している社員について健康診断の担保などに課題がある。
(5) ハラスメント相談体制の整備	○	・ハラスメント相談体制は規程等を整備し担当部署を財務総務部に置いている。

1-3 帳簿等の調製、保管

(1) 労働者名簿	○	・記録保存については全てデータ化して保管するプロセスを組んでいる。1年以上前の記録保存が未整備である部分があるが、現状は問題がないことと、過去の不足分についてはその事実含めて対応できているため○としている。
(2) 賃金台帳	○	・勤務表については個人のシステム打刻を徹底している。
(3) 勤務表・タイムカード	○	・年休管理簿は定期的に取得義務について抽出しアラートしている。
(4) 年次有給休暇管理簿	○	

1-4 労働保険・社会保険

(1) 労災保険・雇用保険の加入	○	・事業所への保険適用は完了している
(2) 健康保険・厚生年金保険の加入	○	・社会保険・雇用保険への適用は、それぞれ法定要件で行っている。企業の所定労働時間の32時間に対する3/4以上の勤務時間で適用しているため通常の適用条件より広い適用を行っている。

労務コンプライアンス等について、全国社会保険労務士会の経営労務診断の適合企業の認定を取得しています。

課題として、割合としては低いものの業務負荷等起因する不調者が出ることがあり、主にマネジメントを行う社員から発生することが多いため、制度的なフォローを行ったり、早期発見の仕組みを構築する取り組みを進めており、構造的に解決を図っています。



6 コンプライアンス 労務監査・安全性・健康経営



安全性やコンプライアンスに関する情報 2021年6月～2022年5月

集計主題	件数・率
労災発生件数	0
懲戒処分の件数	0
第三者に解決を委ねられた紛争	0
コンプライアンス研修受講率	100%
ハラスメント・安全に関する研修の受講率	100%

処分や紛争、労災事故等は、該当期間に関しては0件となっています。苦情処理、賞罰の検討等の社内のプロセスは整備を行い、内部監査等でも確認をしています。積極的な健康推進の施策を整備しており、健康経営について保険者の銀の認定は取得しましたので、優良企業認定を取得できる施策の整備を継続的に行っています。

■リスクマネジメント・ガバナンスについて

- ・事故・懲戒・ハラスメント等コンプライアンス案件等については社内の担当と連絡フローを設けております。懲戒自体の内部検討は、上記該当期間に数件行われましたがいずれも軽微につき懲罰は致しませんでした。
- ・労働法上の統制については内部監査を定期的に行っており、上場監査レベルの外部審査を前頁のような方法を始めとし、定期的に行っております。

■労働安全衛生・健康経営の施策を推進しています

社内で以下のような施策を実施しています。健康推進のための内部WEBサイトを設定し、情報共有を図っています。衛生委員会を中心として衛生施策・健康経営施策は定期的に振り返りが行われ、施策の推進と改善を行っています。

- ・衛生委員会の開催・医師2名・公認心理師参加での検討
- ・健康診断・ストレスチェックの対象者100%推進
- ・タバコの害の啓発・業務中の休憩や気分転換/ストレッチ等の啓発
- ・産業心理観点でのサーベイの分析と対応策の立案





JPYC

Modeling

4 章 課題設定：分析と人材戦略の方針



1 基本情報 組織規模・採用・離職

従業員規模は1.4倍になっています。定着率はほぼ一定の率を保っています。人数の量的な増大については、計画通りに推移しています。採用費用が増大していますが、スキル面で高い方を採用しているため、妥当な範囲内だと判断しています。しかし、採用経費と人件費の投下に見合うスキルなのかどうかについては今後モニタリングが可能となるような整備をしています。

2 生産性とコスト 人件費・人的資本ROI

1人1人当たり生産性が指標によって2.6～3.6倍程度になっているのに対して、1人当たり総雇用コストが1.7倍程度になっています。経営計画上妥当な数値であると考えています。今後は1人当たり人件費コストの上昇を抑え、生産性はさらに乗数的に向上していく計画です。確実に実現するための方法論は不足しており、生産性の要素を、各スキル・行動まで落として分析・モニタリングする方法を整備中です。

3 エンゲージメント 組織文化・課題分析

総合的なエンゲージメントの状態は4.4～4.5ptを保っており、十分な数値であり維持する方針です。各部分について「評価」「権限と裁量」については明確な上昇が見られ、それぞれ評価制度と業務分担の制度の改善が効果を発揮しています。

「組織の健全さ」が有意に下降していますが、組織改革に伴い、今までは顕在化しなかった個別の問題が大きく認識されたからだと考えられます。今後さらに組織が大きくなり改革を一層進めますが、施策実施時に前向きな改善策を明示することを意識して取り組みます。

4 ダイバーシティ 属性・志向・経営層

2021年10月と2022年3月の時点で、社員の労働以外の時間は平均的に増加し、労働時間もさらに細分化・多様化しています。これら以外の属性的なダイバーシティ度合いを測定する領域は検討しており、今後目標も決定していきます。経営陣のダイバーシティ度合いについては志向の共通性も把握しておりいっそうの多様性を図るべく問題意識をもって組織内での啓発と、志向や知見の多様性の発展に取り組みます。

5 スキル スキルの実態と研修

2022年3月20日において、過去1ヶ月で新しい技能や視野を見つけられた割合は78%となっています。習得されたスキルは多岐にわたりますが、新規事業や新規案件への関与から生まれるものが大きく、新しい仕事へ挑戦したいと思わされるような刺激を周囲から受けているかという設問には、89%が受けていると答えており、リスクの状態は良いと判断されます。組織全体の必要スキルの整理等は今後の課題です。

6 コンプライアンス 労務監査・安全性・健康経営

労務コンプライアンス等について、全国社会保険労務士会の経営労務診断の適合企業の認定を取得しています。割合としては低いものの業務負荷等に起因する不調者が出ることもあり構造的に解決を図っています。処分や紛争、労災事故等は、該当期間に関しては0件となっています。健康経営について保険者の銀の認定は取得しましたので、優良企業認定を取得できる施策の整備を継続的に行っています。

1 基本情報
組織規模・採用・離職

2 生産性とコスト
人件費・人的資本ROI

3 エンゲージメント
組織文化・課題分析

4 ダイバーシティ
属性・志向・経営層

5 スキル
スキルの実態と研修

6 コンプライアンス
労務監査・安全性・健康経営



3つの視点	列挙されている各論要素	人的資本の運用や諸要素からの評価
①経営戦略と人材戦略の連動	CHRO設置・人事KPIの設定・人事と事業の両部門の役割分担・経営層の育成計画と実行役員報酬への人材に関するKPIの反映 等	課題が多い。 定量的な事実に基づいた人的資本の把握と分析を、経営に反映する方法論の整備は本報告含め整備中である。経営面への人的資本の分析要素の反映やKPIと責任分担の設定、CHROの定義や配置、経営層の育成の計画等は今後の課題である。
②As is - To beギャップの定量把握	人事情報基盤の整備・動的な人材ポートフォリオ計画を踏まえた目標や達成までの期間の設定・定量把握する項目の一覧化	整備しつつある。 人的資本の整備により、要素についての現状把握と課題設定を経営面で回し始めている。経営への反映の体制や運用自体は上記の通り整備中であるが、情報の確保の運用自体は整備できつつあると言える。
③企業文化への定着	企業理念、企業の存在意義、企業文化の定義・社員の具体的な行動や姿勢への紐付け・CEO・CHROと社員の対話の場の設定	整備しつつある。 文化を定量的に、かつ実態に即して定義し、人的資本の分析による課題設定と改善、現場での実践的な定着に関する仕組みは様々に行っており、さらに各運用の整合性を整備し、効果のモニタリングを整備していくフェーズであると言える。
5つの共通要素	列挙されている各論要素	人的資本の運用や諸要素からの評価
①動的な人材ポートフォリオ	事業構想を踏まえた人材ポートフォリオ分析と人材の再配置、外部からの獲得・学生の採用・選考戦略の開示・博士人材等の専門人材採用	課題が多い。 固定的な部署が原則としてはないこともあり業務レベルでの社内公募制度は常に行っているが、現場からのニーズを集約する形で人員の補充や異動管理を行っており、企業全体のスキルの最適化やモニタリングは今後の整備課題である。
②知・経験のダイバーシティ&インクルージョン	キャリア採用や外国人の比率・定着・能力発揮のモニタリング・課長やマネージャーによるマネジメント方針の共有	整備しつつある。 オープンで属性を問わず働ける、多様な属性や志向を包摂できる環境にはなっていると思うが、多様性の確保を目指すべき属性についての定義や課題設定は整備中である。
③リスク・学び直し	不足しているスキルの特定・キーパーソンの登用スキル伝播・リスクと処遇や報酬連動・社外学習機会の提供・起業・出向起業等の支援	整備できている。 リスクについては速い速度で行われる風土の醸成ができていると言えスキルの創出と新しい習得が図れている。評価制度においてスキルの習得と実践成果を反映する制度改定ができ、一定の社内評価がエンゲージメントサーベイから見られた。
④従業員エンゲージメント	エンゲージメント把握・ストレッチアサインメント公募制化・副業兼業等の多様な働き方・健康経営への投資Well-beingの視点の取り込み	整備できている。 エンゲージメントについては各論における課題は存在するが、課題抽出と対応のPDCAが回せており基礎水準としては高レベルに維持している。健康経営や衛生施策も実施中である。社内ポジションも固着しておらずアサインメントも機能している。
⑤時間や場所にとらわれない働き方	リモートワークを円滑化するための、業務のデジタル化の推進・リアルワークの意義の再定義と、リモートワークとの組み合わせ	整備できている。 フルリモートワーク勤務を徹底し、労働時間をフルフレックスに徹底できている。業務の滞りを少なくする仕組みは各論の課題もあるが、課題解決を継続して図ることができている。



文化 Culture の項目	人的資本の要素からの分析項目	分析結果・評価
オープンに社内外と共有する	主に経営・基本情報・エンゲージメントの観点 積極的に情報を共有していくことでイノベーション促進 コミュニティの拡大にも繋がる	さらに整備が必要。 ・イノベーション促進のための経営観点での人材戦略策定・KPI化はできつつあるが、経営責任を取る責任者体制・実行体制については引き続き整備を行っている。 ・業務委託や副業者による属性分析で回答傾向に変化はないため、同一化と多様化が図られていると考えられる。 副業者や社外副業の時間数は変わっていないため、環境のオープンさも維持できていると考えられる。
年齢・性別は関係ない	主にダイバーシティ・経営の観点 年齢や性別でスキルを抑圧されている人材を発掘	さらに整備が必要。 ・「あらゆる時・場所で働ける環境」が高いレベルで実現できており、連動して社会的な属性の多様性が維持され、志向の多様性も担保できている。 ・多様性の維持は個別の項目で課題化する必要があり、一定のKPIを設けて目指していくことを整備している。
反応は早ければ早いほうがいい	主にエンゲージメント・生産性・スキルの観点 変化の激しい環境で誰よりも早くチャンスを掴む。 失敗への対応を早めて損失を最小限に抑える	整備できている。 ・エンゲージメント・リスクは高いレベルで維持できているが、個別の課題がある。前向きな自律はあるが、風土や他者への新たな疑問や低評価が生ずる事象が顕在化しており個別の対応は必要。スキルや業務上の習得意思は強く見られるが事業展望が不足している面があり対応は必要。 ・生産性については、現状は適正な成長を続けている。今後についても計画水準が守られているかを引き続き確認していく。
挑戦はいつでも誰でもできる	主にスキル・エンゲージメント・コンプライアンスの観点 急成長しているWeb3.0で相対的に強くなり続けるために、いかなる挑戦も歓迎する	整備できている。 ・コンプライアンスや安全性の基本線は守られており衛生管理体制も問題ないが、組織や事業の成長に伴う課題が顕在化しつつある。社内のコミュニケーション・発言ルールや合意に至るルールなどに違和感が強くなっており、心理的負荷に繋がっている面もある。 ・起業家を輩出できるような文化の確立が必要だが、エンゲージメントにおいて定義しきれていない。人事制度の見直しとともにさらに具体的に定めていく。



JPYCとWeb3.0が ともに発展するための人材戦略構築

本報告の人的資本の要素を分析すると、1 信頼の確立と 2 権限移譲された人事関係の体制確立のために、本報告の、人的資本の分析と課題設定が最も重要なものとしてまず位置づけられる。そのうえで、コンプライアンスと安全性の整備（1 信頼の獲得）・経営体制の整備（2 権限移譲）起業家輩出がされているかの事実とダイバーシティ度合いの把握（3 起業家輩出）・リスクとエンゲージメントの実態把握と個別課題立案や対応・人事制度の再構築（4 人材育成）を行う。

2 権限委譲

【CHRO設置】CHRO、あるいは人材戦略が権限に入るCXOを常設設置し、人事についての責任体制を完全に整備する。

【KPI設定】今後継続して、人材戦略上の項目を会社としてKPI設定し、通期・半期・必要あればさらに短い期間での検証を行う。

【人的資本分析の継続】振り返りと改善を行い、継続した外部報告を行っていく。人的資本と人材戦略について開示を行う。

3 起業家輩出

【起業家輩出の視野】JPYC出身の起業家が増えることでエコシステムが拡大。Web3.0の成長を促進することを目指す。

【定量把握】事業創出や発案の事実検証を行い、月次の報告や定期的な組織診断で検証する。これが文化の検証と言語化でもある。

【ダイバーシティ】組織風土が自律分散的であることを目指し多様性を包括できるよう志向把握・属性目標を定めていく。

1 信頼の獲得

Web3.0という急成長分野でユーザーの資金を預かる立場であることを意識し、リスクの排除にコストをかけ、信頼を獲得する。人事分野においては、コンプライアンスと安全性の確立のため、本報告等の時期の労務監査の定期的な実施、健康経営の促進、人的資本の分析によるリスク要因の排除を引き続き行っていく。

4 人材育成

【育成の視野】Web3.0に関する知識と実務の知識を両方兼ね備えている人材は非常に少なく、人材の育成に力を入れる。

【定量把握】リスクとエンゲージメントの実態の把握および改善を続けていく。

【制度の再構築】スキルについての整備と生産性の分析を進めスキルベースの評価・賃金制度を再構築する。文化の具体的な言語化・定量化を行っていく。

グローバル指標関係の情報整理・ISO30414のガイドラインに関する情報整理と当社の立場



本レポートの作成に当たり、当社では人的資本の考察に基づいて行政から提示されている人材版伊藤レポート等の各種資料、企業の社会責任投資原則を踏まえたESG観点、グローバルの各種指標の趣旨と内容を横断的に捉え、統合した観点で作成を行っております。詳細は補足資料、ならびにP8～P16を参照下さい。このページでは仮に人的資本に関するGRIスタンダード・SASB・WEF、ならびにISO 30414の指標の参照・参考にした内容と方針を記載します。

ISO30414の領域	ISO30414 指標一覧	記載箇所	GRI・WEF・SASB等も踏まえた備考
11 労働力	①総従業員数(★) ②総従業員数(フル/パートタイム)(★) ③フルタイム当量(FTE)(★) ④臨時の労働力(独立事業主) ⑤臨時の労働力(派遣労働者) ⑥欠勤	P18 P19 基本情報	企業規模や採用等については人数規模としてまとめて記載している。 なお、GRI・SASB・WEF等の指標で重視される事業構造やステークホルダーに関し、事業構造や企業のポリシー等含めP4～P16全般に注力して記載している。 採用については、職種別の採用とともに、当社の事業・理念・文化等への興味に基づくオープンな採用を行っている部分が大きく厳格なポジションと効率性の記載ができないため、概算と例示に留めている。
8 採用・異動・離職	①募集ポスト当たりの書類選考通過者 ②採用社員の質 ③採用にかかる平均日数 ④重要ポストが埋まるまでの時間 ⑤将来必要となる人材の能力 ⑥内部登用率 ⑦重要ポストの内部登用率 ⑧重要ポストの割合 ⑨全空席中の重要ポストの空席率 ⑩内部異動数 ⑪幹部候補の準備度 ⑫離職率 ⑬自発的離職率 ⑭痛手となる自発的離職率 ⑮離職の理由		
7 生産性	①従業員1人当たりEBIT/売上/利益(★) ②人的資本ROI(★)	P20 生産性とコスト	生産性とコストについてはまとめて記載している。 生産性についてP4の事業構造モデルを踏まえ、会計上の売上・利益でなく創出価値を実質的に捉える視点を採用し発行額・未使用額を使用している。詳細は当該ページを参照。
2 コスト	①総労働力コスト(★) ②外部労働力コスト ③総給与に対する特定職の報酬割合 ④総雇用コスト ⑤1人当たり採用コスト ⑥採用コスト ⑦離職に伴うコスト		
5 組織風土	①エンゲージメント/満足度/コミットメント ②従業員の定着率	P21 P22 エンゲージメント	エンゲージメントと広義の管理、マネジメントを共に計測できるサーベイを用い、全般的な人材戦略に関する課題設定を行っている。業務負荷や勤務環境への認識も詳細に把握できる調査を選定し、各指標が求める雇用環境全般の記載を行っている。
4 リーダーシップ	①リーダーシップに対する信頼(※) ②管理職1人当たりの部下数 ③リーダーシップ開発	P23～P25 ダイバーシティ	
3 ダイバーシティ	①年齢(※) ②性別(※) ③障害(※) ④その他(※) ⑤経営陣のダイバーシティ(※)	P32～P34に 関連記載	ダイバーシティ関係の記載は、自社の課題設定としてP5・P6の事業構造から帰結される記載や、経営陣の認知的なダイバーシティを重んじて記載している。ESG系の指標で重んじられる事業や制度の記載はP6・P34等も参照。
10 後継者計画	①内部継承率 ②後継者候補準備率 ③後継者の継承準備度(即時) ④後継者の継承準備度(1-3年,4-5年)	P26 P27 スキル	
9 スキルと能力	①人材開発・研修の総費用(★) ②研修への参加率 ③従業員1人当たりの研修受講時間 ④カテゴリー別の研修受講率 ⑤従業員のコンピテンシーレート	P28 P29 コンプライアンス	全国社会保険労務士会の網羅的な人事労務のコンプライアンスチェックの結果を記載。1 倫理とコンプライアンス ⑤の外部監査とは雇用・労働等の法的・倫理的な監査を指すと考えられ、本指標の内容となるものと考えている。 GRI等をはじめとし、各指標で労働安全衛生・健康観点での方針や記載が求められているため、それらの趣旨に則って方針と事実の全面的な記載を行っている。
1 倫理とコンプライアンス	①提起された苦情の種類と件数(※) ②懲戒処分の種類と件数(※) ③倫理・コンプライアンス研修を受けた従業員の割合(★) ④第三者に解決を委ねられた紛争 ⑤外部監査で指摘された事項の種類と数		
6 健康・安全・幸福	①労災により失われた時間(※) ②労災の件数(発生率)(★) ③労災による死亡者数(死亡率)(★) ④健康・安全研修の受講割合		

★ 必須開示事項 ※大企業のための必須開示事項



人的資本経営認証 2022

この人的資本に関する開示内容と付随する人的資本経営に関する分析・改善・実施内容は、当機構が定める3つの人的資本経営に関する要件において認証し得る内容を持つことが確認されました。その事実を認証いたします。

開示内容

- ・ 6つの要素の大半の整備と開示
- ・ グローバル開示指標の水準の情報公開
- ・ 国内の法令水準を踏まえた内容の確認

課題設定

- ・ 人材戦略の課題設定と施策実施
- ・ 改善点を含む課題設定と開示
- ・ KPIや実施目標の設定と明確性

持続性

- ・ 今後の持続的な開示と活用の誓約
- ・ 1年単位の認証であることの承認
- ・ 情報発信と社会的な啓発を行うこと



HUMAN ABILITY PLATFORM
人間能力開発機構

報告内容の事実の確認に関する付記

本報告に含まれる全ての人的資本を構成する事実について、第三者として、基準となる情報・企業内での聞き取り等の確認・外部開示情報等に基づいて真正のものであることを確認しました。

内容に含まれる全国社会保険労務士連合会の経営労務診断については、当事務所が確認・報告者となっております。

当事務所とJPYC株式会社とは経営の内容を構成する事業について記載すべき利害関係はありません。

東京都社会保険労務士会 13160108
社会保険労務士
GRIスタンダード修了認証取得
ISO 30414リードコンサルタント

松井勇策
フォレストコンサルティング社会保険労務士事務所