

Chapter 01

シンプレクスグループについて

Contents

- 4 CEO メッセージ
- 8 変革の軌跡
- 9 グループ概要
- 10 価値創造モデル
- 11 経営資源

CEOメッセージ

最高のチームで 付加価値を創造し イノベーションを創出する

2021年9月に再上場を果たし、早いもので3年が経過しました。経営者として、私は事業の成長を推進し、企業としての根源的な価値を高めることに全力を注いでいます。これからお伝えすることは、株主・投資家の皆さまにとって、シンプレクスグループの将来の見通しを独自にご評価いただくための、コンテキストになるものと考えています。

初めての統合報告書におけるCEOメッセージでは、これまでの歩みを振り返るとともに、シンプレクスグループとして目指す姿についてお伝えします。私たちの企業としての本質的な存在意義を少しでも感じていただければ幸いです。

シンプレクスグループの挑戦の歴史

シンプレクスグループの原点

シンプレクスグループは、テックファームであるシンプレクスとコンサルファームであるクロスピアを両輪として、顧客企業のDXを一気通貫で支援しています。中心となるコンピタンスは、テクノロジー、コンサルティング、そして金融の3つです。私はこれらのスキルをサラリーマン時代に学びました。大学を卒業して入社したのは、アーサー・アンダーセン（現アクセンチュア）でした。その後、トレーディングツールを開発するシリコンバレーのスタートアップに参画し、金融の面白さに目覚めました。そして、当時世界最強の投資銀行と称されたソロモン・ブラザーズ・アジア証券（現シティグループ証券）に転職を果たします。この3社での経験が、シンプレクスグループの核となっていることは間違いありません。



金子 英樹
代表取締役社長 CEO

これらの外資系企業で働いて感じたのは、日本チームのポテンシャルの高さです。米国本社勤務も経験するなかで、日本のチームであっても、ニューヨークやロンドン、シリコンバレーで活躍する金融やITのプロフェッショナル達と十分に競争できるという自信を深めました。しかし、グローバルな評価では、国としての日本は金融もITも二流であると揶揄されていました。その原因を突き詰めると、最終的には日本特有の企業経営や業界構造に行き着きます。それならば、自ら起業して企業経営を行うことで、日本の金融業界やIT業界にインパクトを与えられる最高のチームを作ろうと決意しました。そして最終的には、日本から世界にイノベーションを発信したい。このような決意と信念のもとで1997年9月に起業したのがシンプレクスです。

第一創業期と上場

1997年の起業以降、業界の常識を覆すビジネスモデルによって、他のIT企業とは異なる尖った戦略で成長を重ねることができました。順調な成長の背景には、金融工学を理解したうえでトレーディングシステムを提案し構築できる企業が、日本国内にほとんど存在しなかったことが挙げられます。シンプレクスはニッチな分野でトップを取ることができ、セールス部隊を組織することなく、大手金融機関のほとんどを顧客として獲得しました。セールス部隊を必要としなかった代わりに、プロジェクトマネージャーがユーザーと直接対峙し、彼らに刺さるソリューションを提供しました。このような事業活動の結果、2002年2月にJASDAQ市場、2005年9月に東証一部に上場を果たすなど、力強い成長を遂げました。

業績停滞とMBO

しかし、2010年3月期を境に成長の踊り場を迎えることとなりました。この原因としては、大手金融機関向けのニッチな分野でのシステム構築が一巡したことがありましたが、より本質的には、当時、シンプレクスが手掛ける案件は、他社にはできないニッチな分野の難しい案件というブランディングが強く浸透してしまったことで、活動範囲が限定的となっていたことが挙げられます。このような状況に直面するなかで、私は、大手金融機関に私たちのケイパビリティを幅広く認知いただく活動に注力する必要を痛感しました。また、事業環境としては、2008年のリーマンショックに端を発するリスク管理強化の流れを受けて、大手金融機関に向けてトレーディングやリスク管理を統合的に行えるワンプラットフォームを提供する必要性を感じていました。

そこで、現場の精鋭たちをプロジェクトから離脱させてセールス部隊を立ち上げ、プロアクティブなコンサルティングセールスを展開しました。ニッチな分野だけではなく、プラットフォーム全体にアプローチする戦略への大転換です。そのために、大手金融機関のキャピタルマーケット部門をターゲットに、今後5年間のITロードマップ作成を無料で支援することからはじめました。そのITロードマップをもとに、数年後に稼働するプラットフォーム全体の構築を請け負う算段です。現場の精鋭たちをプロジェクトから離脱させることから、当然、この間の業績停滞リスクを伴う施策でした。当時は、東日本大震災等の影響もあり、日経平均株価も1万円を割る最安値水準。シンプレクスの株価も下落基調でした。株価水準を鑑み、業績停滞による株価の低下リスクを株主に負わせることはできないと判断し、2013年10月にMBOに至ります。

第二創業期と再上場

MBOの際に掲げたテーマが、既存事業のブレイクスルーと新規事業の立ち上げでした。結果として、MBO直後よりリスク管理強化のトレンド等の追い風の影響もあり、既存事業のブレイクスルーを果たすと共に、いくつかの新規事業についても軌道に乗せることができました。シンプレクスのビジネスモデルの再現性の高さが新規事業でも証明されたという確信を持って、再上場を叶えたのが2021年9月。コロナ禍で開催を見送ってきた念願の株主懇親会を、2024年6月の定時株主総会後に開催できたのですが、11年越しとなったにも関わらず、当時の株主の方もいらしており、非常に感激しました。

シンプレクスが実現するイノベーション

シンプレクスは、「これまで世の中に存在しなかったイノベーションを創出し、日本から世界に向けて発信したい」という強い信念をもって起業した会社です。ただし、ここで示すイノベーションとは、スティーブ・ジョブズがスマートフォンによって世界を一変させたようなイノベーションとは異質のもです。スティーブ・ジョブズのようなビジョナリーな経営者が実現するイノベーションには、一般人には想像がつかない未来を見通す力が不可欠です。これに対して、シンプレクスグループが実現するイノベーションとは、誰もが思い描く理想や最適解はあるけれど、困難や障壁が多すぎて実現できていない課題を、他社に先駆けて泥臭く解決していくことで実現されるものです。

行動規範としての5DNA

そんなイノベーションを実現するために、我々の行動規範として2010年に明文化したのが「5DNA」です。なかでも「No.1」を最も強調しています。困難な課題の一つひとつ地道に解決し、誰もが思い描く理想にもっとも早くたどり着く。私たちが考えるイノベーションを創造する挑戦権は、ビジネス領域のなかでNo.1の実力を持つ会社にしか与えられないものです。だからこそ、「5DNA」は「No.1」からはじまり、そして、創業から27年間、参入した領域では、必ずNo.1になることを徹底してきました。

「No.1」をはじめとした「5DNA」は、社内の共通言語として日常的に飛び交っており、人材採用においても重要な指針となっています。イノベーションを成し遂げるためには多彩な才能が必要であることから、シンプレクスグループでは社員の多様性を尊重しています。一方で、付加価値を生み出し続けるためには、全社員で共有すべき強力なカルチャーも必要です。その核となるのが「5DNA」なのです。

また、社員の多様性という点でいえば、2021年にクロスピアを創設したことを契機に、近年では新卒採用に加えて中途採用も強化しています。新卒・中途問わず、人材市場トップ10%の優秀な人材を採用し育成する方針は今も変わりません。人材こそが、シンプレクスグループの全戦略を支える礎であり、持続的な成長と高い収益性の実現を支えてくれます。異なる才能を持った優秀なプロフェッショナルが、シンプレクスグループで自己実現を果たす。そんな人生のストーリーに関われる企業であり続けたいと考えています。

サステナブル経営と再現性の追求

2024年3月期は、私たちのサステナビリティに対する姿勢を明確に示した一年となりました。優先的に取り組むべき重要課題を特定し、経営においてもっとも重要な人的資本に焦点を当て、それぞれの課題に対する具体的な目標を設定しました。(▶Page 33 マテリアリティと主要リスク)

私が目指すサステナブルな経営とは、「5DNA」に共感する人材市場トップ10%の優秀な人材を採用し、その才能を最大限に発揮できる環境を提供することです。その活躍が呼び水となり、高い成長意欲を持った新たな人材が志を持って入社してくれる。こうしたポジティブな循環が生まれれば、どんな時代の変化にも柔軟に対応し、次々とイノベーションを創出できると信じています。

重要なのは、その時々で必要とされるケイパビリティを獲得するためのプロセスを全社員が共有していることです。これは、正しい方向に正しい努力を重ねることで蓄積したノウハウを活かし、短期間で高い成長曲線を描きながら成果を出し続ける能力である「再現性」に通ずる考え方でもあります。私たちがコンサルティングやシステム開発の現場に限らず、社員の育成や評価においても、常に再現性を重視する理由はここにあります。

社会全体のサステナブルな発展に向けて

さらに、過去10年間、シンプレクスグループは人材輩出企業としても注目を集めています。現在、多くのスタートアップや上場企業のCEOやCTOにシンプレクス出身者が就いています。優秀な仲間が去ることには一抹の寂しさもありますが、個人的にはそのステップアップを心から喜ばしく思っています。卒業生の活躍によって、人材輩出企業としての価値が高まっていることを実感する日々であると同時に、シンプレクス経済圏のようなものが形成されることは、経営者としての最大の喜びでもあります。このようにシンプレクスグループでスキルを磨いた卒業生がさまざまな業界で活躍することは、社会全体のサステナブルな発展に繋がると捉えています。

長期成長戦略としての「Vision1000」

日本におけるDXの潮流

日本企業のDXは、欧米の後塵を拝している状況です。こうした状況を招いた背景の一つと考えているのが、1980年代に世界一と言われていた銀行間送金システムである「第三次オンラインシステム」です。バブル期以前において「第三次オンラインシステム」といえば、テクノロジーで世界を牽引する日本の象徴的存在でした。しかし、便利すぎるが故にDXによる変革を必要とせず、これが結果として欧米に後れをとる原因となったのです。

このことを反対側から見れば、日本にはまだまだ底堅いDX需要があるということになります。その需要を掴むことで、持続的な成長と高い収益性が見込めると信じています。ただし、DXに関して、多くの日本企業は重要な課題も抱えています。それは、システム内製化の限界です。

日本企業のシステム内製化の意欲は高まっていますが、非テック系企業では高いハードルが存在しています。代表的なのは、IT人材の不足です。特にマネジメント層では、ITの進化に伴って、自社のビジネスモデルをどう変化させるべきかを判断できる人材が求められていますが、そうした人材の育成は、長い年月が必要となります。

また、システムの内製化を阻害する構造的な課題もあります。特に非テック系企業においては、優秀な人材が本業に配属されることが多く、システム部門に配属されることが少ない傾向にあります。加えて、大企業になればなるほど、簡単には紐解くことができない重厚長大なレガシーシステムという課題も存在します。こうした複合的な要因から、システムの内製化は、多くの日本企業にとって挑戦的な課題となっています。

シンプレクスグループが目指す姿

こうしたDXの潮流のなか、私たちが一定の社会的インパクトを持つために、まずは売上収益1,000億円を目指すことが重要であると考えています。こうした考えのもと、持続的な企業価値向上を図るための長期成長戦略として、シンプレクスグループが目指す姿を定めた「Vision1000」を策定しました。さらにその中間地点として、2025年3月期からの3か年を期間とする中期経営計画「中計 2027」も併せて策定しました。

Vision1000で目指す姿は3つあります。まず1つ目は、顧客企業にとって唯一無二の戦略的パートナーになることです。日本における口座数・シェア業界トップのオンライン総合証券であるSBI証券が、私たちを唯一無二の戦略的パートナーとして認めてくれたように、各業界をリードする企業からも同様に指名される存在を目指します。2つ目は、社員にとってシンプレクスグループがBiz×Techの圧倒的イノベーターであり続けることです。DX分野のイノベーションは、時代の最先端を行くものです。今、その挑戦のエキサイティングな魅力が多くの優秀な人材を惹きつけています。シンプレクスグループは、これからも優秀な人材を魅了し続けるために、Biz×Techの圧倒的イノベーターであることを志向し続けます。3つ目は、社会にとってDX時代のゲームチェンジャーになることです。DXに課題を抱える日本企業が増えるなか、システムの内製化は唯一の正解ではないという見解のもと、私たちがゲームチェンジャーとなって社会にインパクトを与えられる存在を目指します。

Vision1000では、2030年代初頭を想定達成時期とし、売上収益1,000億円、営業利益率30%、ROE20%という数値イメージを掲げています。この水準に到達できれば、営業利益額という規模のうえで、いよいよIT業界のトップティアの背中が見えてきます。

Vision1000

シンプレクスグループが目指す姿

for Client

唯一無二の戦略的パートナー

for Employee

Biz×Techの圧倒的イノベーター

for Society

DX時代のゲームチェンジャー

2030年代初頭を想定達成時期とおいた数値イメージ

売上収益

1,000 億円

営業利益率

30 %

ROE

20 %



起業家から事業家への飛躍にける思い

中計2027の初年度にあたる2025年3月期の営業利益として、シンプレクスグループは創業来初となる営業利益100億円超えの目標を掲げています。自ら起業した企業で営業利益100億円を恒常的に達成している経営者は、日本で数十人に満たないと認識しています。私自身、あまり個人的な目標を定めることのない人間なのですが、営業利益100億円を恒常的に生み出せたときに、初めて自分は「起業家」から「事業家」へと飛躍できていると感じています。そういった意味で、営業利益100億円の達成はVision1000の通過点でありながら、個人的にはとても重要視している数字です。私個人のストーリーではありますが、2025年3月期は、起業家から事業家へ飛躍するための重要な1年になると心構えをしています。

株主・投資家の皆さまに対する経営者としての責務は、持続的な成長と高い収益性を目指すことにほかなりません。中計2027で示した業績目標数値はコミットメントであり、達成できなかった場合には、経営者としての責任をとる覚悟をもっています。株価においても、中計2027で示した売上収益や営業利益の平均成長率を勘案したうえで、ボラティリティが一定の幅に収まるように、今後も透明性や継続性を基本としたIRを展開することを心掛けていきます。

収益を上げ、成長を続ける源泉はイノベーションにあります。そのイノベーションを生み出すために必要なのは、社員の創造性です。クライアントをハッピーにすることに情熱を注ぎ、仕事を通じて達成感を得ることに喜びを感じる、そんな人材市場トップ10%の人材の採用と育成に、今後も注力していきます。最後に、イノベーションの創出に向けて尽力するすべての社員に感謝するとともに、株主・投資家の皆さまの継続的なご支援にもお礼を申し上げます。

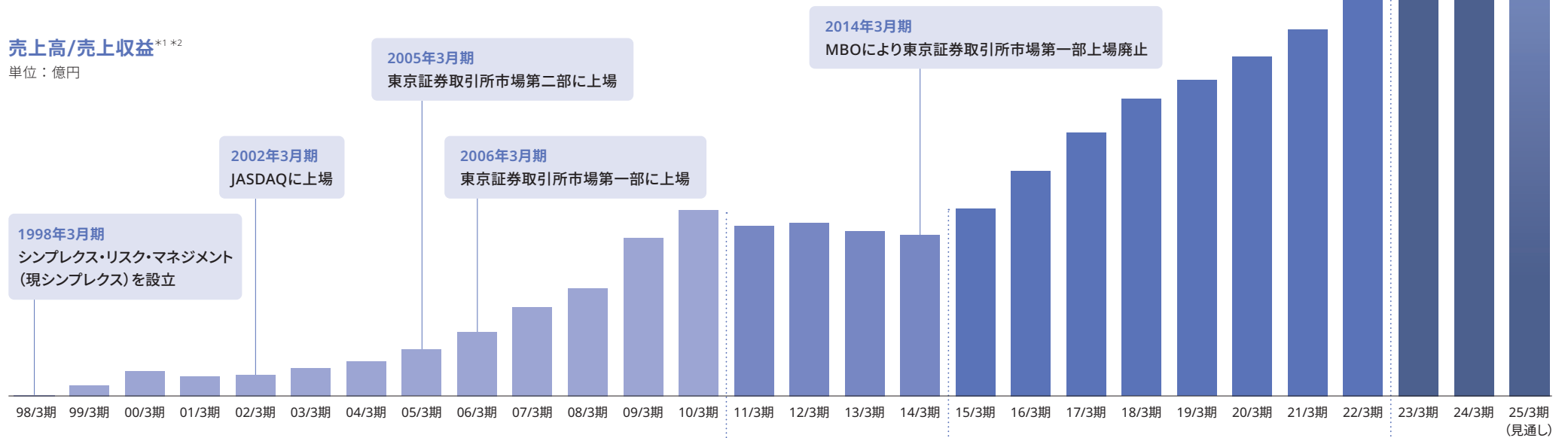
金子 英樹
代表取締役社長CEO

変革の軌跡

私たちの変革の軌跡を語るうえで欠かせないのが、成長路線への回帰を目指して2013年に実施したMBOに伴う株式の非上場化です。MBO以降を第二創業期として位置づけ、金融フロンティア領域のブレイクスルーと、新規ビジネス領域への進出に注力することにより、上場廃止から8年間でドラスティックな変化を遂げ、現在に至っています。

売上高/売上収益^{*1 *2}

単位：億円



第一創業期と上場 [1998年3月期～2010年3月期]

シンプレクスは、1997年9月に設立されたシンプレクス・リスク・マネジメントを起源として、金融機関の収益向上をテクノロジーの側面から支援する「金融フロンティア領域」に特化したシステム開発事業を展開することで、顧客層・提供ソリューションを拡充し、堅調に業績を伸ばしました。2002年2月にJASDAQ市場に上場したのち、2005年9月には東京証券取引所市場第一部に上場しました。株式上場後も、2010年3月期まで着実な業績成長を続け、金融フロンティア領域における国内トップブランドとしてのポジション獲得に向けて、力強い成長を遂げました。

業績停滞とMBO [2011年3月期～2014年3月期]

しかしながら、2010年3月期を境に減益基調となり、抜本的な構造改革を実施しない限り、今後の持続的な成長は、極めて不透明といわざるを得ない状況となりました。このようななか、中長期的に持続的な企業価値を向上させていくためには、MBOの手段により株式を非上場化し、一貫した方針の下で迅速かつ大胆に経営改革を実施できる体制を構築する必要があると考え、カーライル・グループの支援の下、株式公開買付けを行うことを決定しました。本公開買付け終了後、2013年10月に東京証券取引所市場第一部の株式上場を廃止しました。

第二創業期と再上場 [2015年3月期～2022年3月期]

MBOによる上場廃止以降を第二創業期として位置づけ、当初4年間は、プロアクティブなコンサルティングセールスを徹底することで、成長の踊り場に至っていた金融フロンティア領域のブレイクスルーを果たしました。後半4年間は、金融フロンティア領域で獲得したキーテクノロジーを発展させ、対象顧客を金融機関に限定しない複数の新規ビジネス領域に進出しました。さらなる成長を遂げるため、顧客企業の収益向上にテクノロジーが大きく貢献する事業領域を「クロスフロンティア領域」と新たに定義するとともに、2021年9月に東京証券取引所市場第一部 (現東証プライム市場) に再上場しました。

*1 2011年3月期から2017年3月期の売上高については、2010年8月から2016年6月にかけて連結対象子会社であったバーチャレクス・コンサルティング社分を除いて記載しています。

*2 2017年3月期より国際財務報告基準 (IFRS) により作成しています。

グループ概要

グループ中核企業であるシンプレクスは、1997年の創業以来、日本を代表する金融機関のテクノロジーパートナーとしてビジネスを展開してきました。現在では、金融機関のコア業務を支えるミッションクリティカルなシステム構築や、新しいユーザー体験をもたらす金融サービス開発で培った豊富なノウハウがさまざまな業界で支持され、金融機関のみならず、公的機関や各業界をリードする企業のDX推進を支援しています。

創業

1997年

売上収益

407億円

営業利益

88億円

売上総利益率

42.9%

営業利益率

21.7%

ROE

13.9%

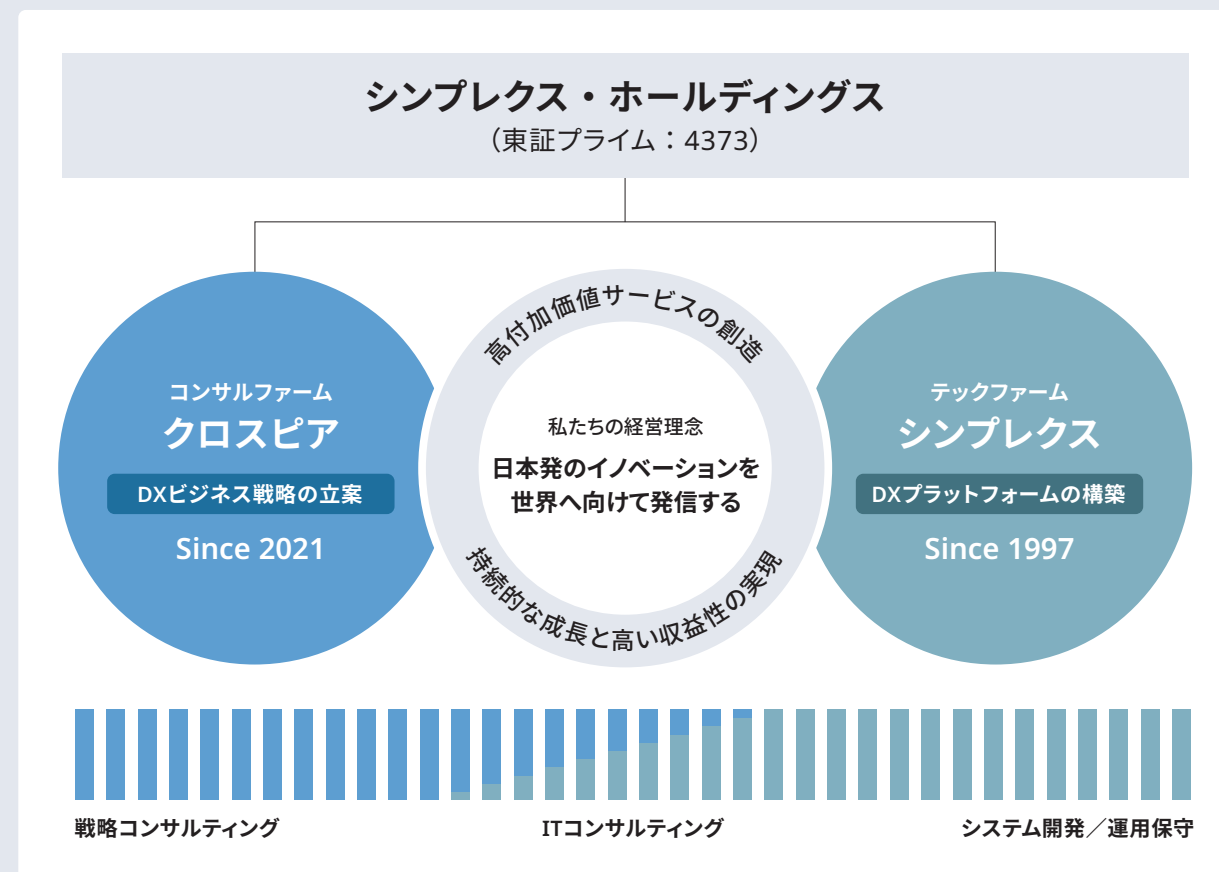
従業員数

1,350人

経営の基本方針

私たちは、「日本発のイノベーションを世界へ向けて発信する」という目標を掲げ、全社員が一丸となり、顧客企業のビジネスの成功に貢献する「高付加価値サービスの創造」を追求しています。ビジネスに深く精通したテクノロジーパートナーとして顧客企業に貢献し、持続的な成長と高い収益性の実現を常に目指していくことが、私たちの経営における基本方針です。現在は、シンプレクス・ホールディングスを上場会社として、1997年創業のテックファームであるシンプレクスと、

2021年創設のコンサルティングファームであるクロスピアが、グループ中核企業として顧客企業のDX支援に取り組んでいます。事業会社であるシンプレクスとクロスピアが事業戦略を遂行すると同時に、シンプレクス・ホールディングスが持株会社としての機能の集中と強化を図り、戦略の策定と推進、適切なガバナンスやモニタリングの実行により、さらなる企業価値の向上を図ることを目指しています。



価値創造モデル



人材市場トップ10%の優秀な人材



豊富なデジタルケイパビリティ

▶Page 11 経営資源

価値を生み出す経営資源



DXパートナーとしての信頼性



強固な財務基盤

▶Page 12 ビジネスモデル

競争優位性の源泉

Simplex Way

▶Page 34 マテリアリティ

- ① イノベーションと競争力
- ② クライアントとの関係管理
- ③ 人的資本管理
- ④ 製品の品質と安全性
- ⑤ 地球環境問題への対応
- ⑥ 高度なガバナンスの実現

価値創造を支える基盤

- ▶Page 35 リスクマネジメント
- ▶Page 49 コーポレートガバナンス
- ▶Page 55 コンプライアンス
- ▶Page 56 情報セキュリティ
- ▶Page 57 環境への取り組み

▶Page 11 生み出した成果



優秀な人材が活躍する組織



品質向上とデジタルケイパビリティの進化

▶Page 27 ビジネス領域別戦略

顧客企業の
ビジネスの成功に貢献する
高付加価値サービス



領域拡大とクオリティの高い収益モデル



持続的な成長と高い収益性の実現

経営資源

資本分類	人的資本	知的資本	社会関係資本	財務資本
価値を生み出す 経営資源	人材市場トップ10%の優秀な人材 - 従業員数 1,350人 - 新卒採用者数^{*1} 185人 - 中途採用者数 118人	豊富なデジタルケイパビリティ - 金融領域で培った最先端テクノロジー - 受託開発を通じて蓄積したシステム著作権	DXパートナーとしての信頼性 世界の金融ITサービス企業のランキング「IDC FinTech Rankings」に12年連続ランクイン	強固な財務基盤 - 資産合計 792億円 - 資本合計 470億円 - 現金及び現金同等物 137億円
	人的資本をもっとも重要な経営資源と位置づけ、人材市場トップ10%の優秀な人材の採用と育成に努めています。ビジネスとテクノロジーに精通したハイブリッド人材たちが、「5DNA」と「Simplex Philosophy」を共有しながら、ワンチームとなってイノベーションを追求しています。	最先端テクノロジーのアーリーアダプターである金融領域で長年培ってきたAI・UI/UX・クラウド・web3等が、非金融領域のDX支援においても求められています。テックファームであるシンプレクスは、ノウハウ提供型コンサルティングにより、概ねすべてのシステム著作権を自社留保しています。	シンプレクスグループは、日本を代表する銀行、総合証券、ネット証券等、大手金融機関のテクノロジーパートナーとして、国内トップブランドポジションを確立しています。	事業基盤の強化に繋がる成長投資を優先的に実施していくために、高いキャッシュフロー創出力を礎とした、財務健全性の維持に努めています。
生み出した成果	優秀な人材が活躍する組織 - 離職率 8% - 有給休暇取得率^{*2} 66.6% - 従業員に対する女性比率 15.7% - 管理職に対する女性比率 6.6%	品質向上とデジタルケイパビリティの進化 - システム著作権の再利用による品質向上 - 非金融領域におけるシステム著作権の自社留保	領域拡大とクオリティの高い収益モデル - 戦略/DXコンサルティングの売上比率 10% - 非金融ソリューションの売上比率 20% - 低リスクの安定的な収益源の売上比率 63%	持続的な成長と高い収益性の実現 - 売上収益 407億円 - 営業利益 88億円 - 売上総利益率 42.9% - 営業利益率 21.7% - ROE 13.9%
	「プレイヤーであれ」という価値観のもと、多彩なキャリア選択と社員の成長を促進する仕組みや企業風土が醸成されています。毎月の残業時間を自分で宣言できるコミットメントスタイル制度の導入や、労働分配率の向上等に取り組んだ結果、離職率が前期比-1ptとなる8%に低下しました。	自社留保したシステム著作権をライブラリとして再利用することで、開発期間の短縮やシステムの安定性を確保しています。金融領域のみならず、非金融領域でもシステム著作権の自社留保に成功しており、さまざまな領域でライブラリの蓄積と活用を促進しています。	金融領域で培った最先端テクノロジーを発展させることにより、対象顧客を金融機関に限定しない高付加価値サービスを広く提供しています。加えて、フロービジネスの拡大に応じて低リスクの安定的な収益源が連鎖的に拡大する、クオリティの高い収益モデルを構築しています。	底堅い国内DX需要を背景に、売上収益・営業利益ともに過去最高を更新しました。高い利益率を特徴とする戦略/DXコンサルティングのミックス効果や、セーフティークッションの未消化等により、売上総利益率が前期比+1.1ptとなる42.9%に向上しました。
さらなる成長に必要な 経営資源と対応策	持続的な成長と高い収益性の実現に向けては、優秀な人材の採用を今後も強化していく必要があります。2025年3月期においては、2024年4月に入社した新卒185人に加えて、中途150人の採用を計画しています。	DX支援における高い競争力を維持していくためには、最先端テクノロジーを常にアップデートする必要があります。人材投資や新規・成長領域への投資を実施することで、顧客企業の需要や事業環境の変化に対応できるよう努めています。	証券業や銀行業等の特定業種の売上比率が高い状態にあることから、クロスピアによる戦略/DXコンサルティングの事業展開に加えて、非金融領域の売上拡大による事業ポートフォリオの分散に取り組んでいます。	M&A等の事業基盤の強化に繋がる魅力的な投資機会が生じた場合には、フリーキャッシュフローを追加的な投資に充当したうえで、不足が生じた場合にはデット・ファイナンスを優先し、資金調達を行う方針です。
関連するコンテンツ	▶Page 39 ESG:社会	▶Page 17 ビジネスモデル	▶Page 17 ビジネスモデル ▶Page 23 成長戦略	▶Page 23 成長戦略
関連するマテリアリティ	① イノベーションと競争力 ③ 人的資本管理 ④ 製品の品質と安全性	① イノベーションと競争力 ② クライアントとの関係管理 ③ 人的資本管理 ④ 製品の品質と安全性	① イノベーションと競争力 ② クライアントとの関係管理 ③ 人的資本管理 ④ 製品の品質と安全性 ⑥ 高度なガバナンスの実現	① イノベーションと競争力 ② クライアントとの関係管理

^{*1} 当該事業年度において採用を決定した人数であり、実際の入社は翌事業年度の4月1日です。
^{*2} 年次有給休暇が毎年1月1日を基準日として付与されることから、2022年および2023年の1月1日から12月31日までの実績を記載しています。