

ESG：社会

Contents

- 40 人材戦略の方向性
- 41 人材採用と報酬体系
- 42 人材育成
- 43 人事制度
- 44 ダイバーシティ&インクルージョン
- 45 人事責任者メッセージ
- 47 データで見る人的資本

**佐藤 あい**

シンプレクス株式会社
プリンシパル
2011年新卒入社

金融リテール領域のプロジェクトマネージャーとして、新規システムの導入支援から運用保守フェーズまで一貫して担当。結婚・出産を経て2021年に復帰。復帰後は、投資信託の積み立てシステムを取り扱う資産運用チームで複数プロジェクトの統括マネージャーを担当。シンプレクスグループ初の試みとなったFamily Dayの発案者として、実行委員長も務める。

人材戦略の方向性

最高のパフォーマンスを発揮できる環境と成長機会

私たちの存在意義、それはイノベーションを創出することにあります。私たちは単に仕事をこなし、報酬を得るだけの存在ではありません。シンプレクスグループでは、「プレイヤーであれ」という価値観のもと、CEOを含む全員が最前線で新たな挑戦に取り組み、仕事に対してオーナーシップを持ちながら成長しています。この姿勢こそが私たちの原動力です。

私たちは、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、そんなシンプレクスグループの価値観に共感する人材の採用と育成に真剣に取り組んできました。情熱ある多彩なプロフェッショナルが集う理由は、この人材戦略にあります。

創業以来、私たちは顧客企業のビジネス成功にテクノロジーが大きく貢献する領域に特化し、付加価値を提供しています。まさに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の圧倒的なイノベーターであることを志向し続けます。

人材採用と報酬体系

IT業界において異彩を放つ採用戦略

2002年の上場以来、私たちは新卒採用に注力してきました。その最大の特徴は、ポテンシャル採用にあります。創業メンバーがキャリアのなかで後天的にテクノロジーを獲得してきた経験に基づき、選考時点のIT知識は一切問わず、地頭の良さともちベーションの高さを重視するという採用方針です。理系・文系を問わず、幅広いバックグラウンドの学生を対象とするこのスタンスは、理系出身が前提となりがちなIT業界のなかでも異彩を放っています。

ポテンシャル採用と育成力

私たちが新卒採用に注力してきた背景にあったのが、IT業界における優秀な人材の不足です。「多重下請け構造」に起因する待遇面や労働環境の厳しさゆえに、優秀な人材がIT業界を志望しにくい状況が続いていたのです。こうした構造的な課題を抱えていたIT業界において、社会経験のない学生のなかからポテンシャルの高い人材を見極め、短期間で急成長させる仕組みを私たちは磨き上げてきました。この仕組みこそが、シンプレクスグループを支える基盤であり、これからの成長を牽引する原動力となっています。

業界最高水準の報酬体系

IT業界に身を置きながらも、採用における競合相手を外資系コンサルファームと位置付けてきた点も特筆すべきポイントです。私たちは、人材市場でトップ10%に入るようなポテンシャルの高い優秀な学生の獲得を目指し、カルチャーの醸成だけでなく、報酬体系の整備にも注力してきました。標準的な成長スピードであれば外資系コンサルファームと同水準、トップスピードで成長する優秀層であれば、外資系コンサルファーム以上のアップサイドを取れる報酬体系は、採用活動において大きなアドバンテージとなっています。

グループ全体で中途採用を強化

長らく新卒採用に軸足を置いてきた私たちが、戦略的な中途採用を強化するきっかけとなったのが、2021年のクロスピアの創設です。シンプレクスからのグループ内外向とともに力を注いだのが、テクノロジー知見に基づく実践的なDX支援を志向するコンサルタントの中途採用でした。

外資系コンサルファームで研鑽を積んできた当社経営陣のリーダーシップによって醸成されてきたカルチャーや報酬体系も相まって、クロスピア創設以来、即戦力となる経験豊富なコンサルタントの採用は順調に進捗しています。さらに、こうした中途採用の動きは、クロスピアに限らずテックファームであるシンプレクスにも広がりを見せています。従来は年間30名程度で推移していた中途採用者数が、クロスピア創設以降は、グループ全体で年間100名を超える水準にまで増加しています。

シンプレクスにおける中途採用の強化の背景には、FinTechベンチャーの台頭等により、IT業界に対する注目度が年々増している事実があります。従来であればIT業界に見向きもしなかった高いポテンシャルを有した優秀な人材が、IT業界を志向するという機運が生まれています。こうした外部変化は、新卒採用のみならず中途採用の強化においても追い風となっています。

梶田 威人

Xspear Consulting株式会社
2021年中途入社

大学卒業後、NHKの報道番組ディレクター、ボストン・コンサルティング・グループのプロジェクトリーダーを経てマネージングディレクターとしてクロスピアに参画。金融業界における戦略策定、DX施策立案に強みを持つ。コンサルファームにおける育成経験を活かし、さまざまな業界に対してDX人材育成プログラムを提供。講師としての登壇も多数。

グループ共通の報酬体系(万円)

	D Band	4,000 + 成果報酬
エグゼクティブ プリンシパル	C Band	3,000 + 成果報酬
	B Band	2,500 + 成果報酬
	A Band	2,000 + 成果報酬
プリンシパル		1,500 ~ 1,900
アソシエイトプリンシパル		1,100 ~ 1,400
リード		800 ~ 1,000
スタッフ		600 ^{*1} ~

^{*1} 2025年4月入社の新卒社員より、初任給を600万円に引き上げています。

採用者数(連結)



^{*2} 2024年3月期において採用を決定した人数であり、実際の上社は翌事業年度の4月1日です。

人材育成

多彩なキャリア選択と成長へのコミットメント

シンプレクスグループでは、CEOを含む全員がプレイヤーとして当事者意識を持ち、「Work for Simplex」という価値観のもとで会社の成長に貢献しています。そのため、私たちはチームの目標達成と成長支援をミッションとする「マネジメント職」と、特定の技術を極める「スペシャリスト職」の双方を優劣なく尊重しています。ここでは、多彩なキャリア選択と社員の成長を促進する3つの特徴についてご紹介します。

Simplex Wayがもたらす良質なプロジェクトOJT

1つ目の特徴は、独自のビジネスモデル「Simplex Way」がもたらす良質なプロジェクトOJTです。元請けから下請けに作業を段階的に委託する「多重下請け構造」を主流とする国内IT業界の慣習に対し、私たちは、顧客企業と直接取引を行うプライム受注の徹底と、下請けに開発を丸投げしない体制を維持しています。

顧客企業のマネジメントやユーザーと直接対峙し、膝を突き合わせて課題解決に向けたディスカッションが日常的に行える環境は、問題の本質を理解するうえでとても重要です。顧客企業のビジネスの成功を左右するプロジェクトに当事者意識をもって取り組むことができるこうした環境が、社員の育成に大きく貢献しています。

「Simplex Way」は、新入社員教育においても効果を発揮しています。新入社員は、およそ半年間に及ぶ内定者研修と入社後4か月間の新入社員研修を通じて金融工学、IT、ビジネスの基礎について学んだ後、各自のプロジェクトにアサインされます。配属先ではユニットリーダーと呼ばれる先輩社員と新入社員2名でユニットを組み、プロジェクトOJTを通じてスキルを伸ばしていきます。(▶Page 16 Simplex Way)

専門領域に特化した社内育成組織

2つ目の特徴は、専門領域に特化した社内育成組織である「コンピテンシーチーム」です。シンプレクスグループの強みの源泉となっているコンピテンシーを脈々と引き継ぎ、洗練させ、組織力を強化していくことを目的として、2018年に設立されました。

現在は、プロジェクトマネジメント、システムデベロップメント、UI/UX、インフラ/クラウドDX、数理工学のほか、2023年7月に新たに設立されたGenerative AIを含め、合計6つのチームが組成されています。各チームとも、プロジェクトOJT以外での人材育成や、研修体系の整備にとどまらず、各専門領域の有識者としてさまざまなプロジェクトに組織横断的に関与するとともに、トレンドや先端技術の研究にも従事しています。

それぞれのチームには、マネジメントや特定の技術を極めた社員を「コンピテンシーリード」として任命したうえで、高い専門性を持った社員がメンバーとして参加しています。さらに、各チームが設ける参加要件を満たせば、プロジェクトOJTを通じて一定の経験を積んだ中堅社員も、メンバーとして参加できる機会が提供されています。

さまざまなメンバーが、さながら徒弟制のような関係性で強みを磨き上げていく「コンピテンシーチーム」は、専門スキルだけでなく、リーダーシップや仕事への姿勢等、社員にとって多様なスキルを身につける成長機会になっています。

コンピテンシー一覧

1 プロジェクトマネジメント	4 インフラ/クラウドDX
2 システムデベロップメント	5 数理工学
3 UI/UX	6 Generative AI

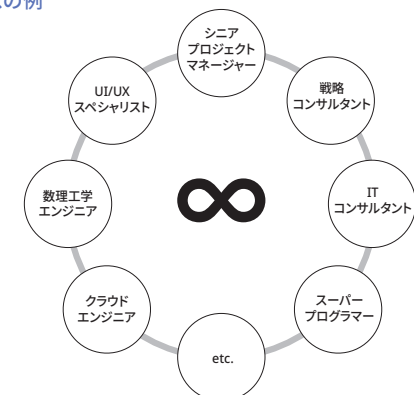
個の力を最大限に活かす企業風土

3つ目の特徴は、キャリアパスの多様性を後押しし、個の力を最大限に活かす企業風土です。この思想の根底には「Mutual Respect」という価値観が存在します。チームとして最高の成果を出すためには、さまざまな分野において優れた才能の結集が求められます。「Mutual Respect」は、謙虚な姿勢で他者の持つ才能を認め、互いに学び、尊重し合う姿勢を指します。こうした価値観に基づき、シンプレクスグループでは個々のポテンシャルを最大限に伸ばし、それぞれに尖った個性を大切にする企業風土を育んでいます。

また、入社時の選考段階より、行動規範である「5DNA」に共感できるかを見極めることを重視しています。付加価値を創出するプロフェッショナル集団であり続けるために「5DNA」を全社員でシェアすることにより、個の力を最大化させ、シンプレクスグループの強さへとつなげています。

さらに、それぞれに尖った個性を最大限に活かすために、タイトルとロールを明確にすみ分けることも重視しています。タイトルとは職位、ロールとは役割を指し、評価においても「マネジメント職」と「スペシャリスト職」の双方を優劣なく尊重しています。事実、部下を一人も持つことなく、最上位タイトルまで昇りつめた社員もいます。

キャリアパスの例



人事制度

最高のパフォーマンスを発揮し続けるために

日本企業の人事制度は、伝統的に終身雇用と年功序列を基盤としています。そのため、在籍年数やマネジメント能力が昇給や昇格の主要な条件となってきました。一方で、私たちは顧客企業のビジネス成功に貢献するために、伝統的な人事制度とは異なるユニークな人事制度を採用しています。

フェアで透明性の高い評価制度

社員の評価は、年に1回行われる「札入れ（フダイレ）」と呼ばれる評価会議を通じて実施されます。この評価会議では、当該年度の仕事に関わった現場の上位者全員が評価を行うため、特定の上司の主観に偏ることなく、成果に対する正当な評価が行われます。

「札入れ」では、プロジェクトの難易度や過去の経験値を含めて、その人の持つ再現性ある実力を評価して翌年度の理論年俸を決定しています。日本企業で散見されるような在籍年数に応じて給与が上がる仕組みは存在せず、年次や働いた時間、性別や国籍に関わらず、仕事の成果に対して正当な評価をする「Pay for Value」という文化が根付いています。

また、新入社員研修でCEOが最初に掛ける言葉は、競争と協調です。成長に欠かすことのできない競争を奨励する一方で、プロジェクトを成功させるためのチームワークも重視しています。さらに、実力主義ではありますが、単年度の実績が芳しくなかったことを理由に成長の機会が提供されなくなるという考え方は持ち合わせていません。「Up or Out」ではなく「Up or Stay」を重視し、「5DNA」に共感してコミットしてくれる限りはチャンスを与え、評価し続ける文化です。

エンゲージメントの向上

社員をもっとも重要な資産と考える私たちは、多様な人材がアイデアを出しやすい環境を醸成することによって、はじめてイノベーションが生まれると信じています。こうした考えの下、エンゲージメント向上に資するさまざまな活動や制度が定着しています。

1 技術・ノウハウのキャッチアップ

Simplex Tech Day

各ビジネス領域での技術的な挑戦や取り組みを通じて得た知見や成功事例を紹介する社内カンファレンスです。

2 成長機会の創出

キャリア共有会

中堅層の社員が、これまでのキャリアで得た経験と学びを若手社員に共有し、質疑応答を行うイベントです。

3 コミュニケーションの活性化

FIKA

スウェーデンのコーヒータイトム文化を取り入れ、縦横斜めに自由な交流を促進するクロスピア独自の取り組みです。

4 働きがいのある職場環境づくり

コミットメントスタイル制度

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を導入しています。

Simplex Biz Day

ビジネス推進に関するコンサルティングやプロジェクトマネジメント等の挑戦や成功事例を紹介する社内カンファレンスです。

社内短期留学制度

社内の相互理解と異動検討を目的とした留学制度です。短期間、自分の担当外のプロジェクトや部署に赴き、その活動を知ることができます。

部活動制度

部活動を通じて社員間のコミュニケーションを向上させ、一体感を醸成するために、活動人数に応じた補助金を支給しています。

フレックスタイム制、裁量労働制

フレックスタイム制と裁量労働制を導入し、柔軟かつ効率的な働き方を支援しています。

boost

シンプレクスグループのラーニングポータルサイトです。ビジネス領域やコンピテンシーごとに、さまざまなトレーニング教材を揃えています。

Style Journal

社外取締役を含む経営陣や社員等、さまざまなキャリアを歩んできた方々を広く紹介するインタビュー企画です。

Family Day

社員の家族を会社へ招待し、オフィス環境やチームメンバーを紹介することで、コミュニケーションを促進するイベントです。

エンゲージメント・サーベイ

働きがいに着目した「エンゲージメント・サーベイ」を3か月毎に実施しています。



ダイバーシティ&インクルージョン

イノベーションを創出する働きがいのある企業風土

私たちは、法令遵守のもと、カルチャーを損なわないよう十分に配慮しつつ、性別、年齢、国籍、障がいの有無を問わず、各自がそれぞれの能力を存分に発揮できるダイバーシティ&インクルージョンを推進しています。こうした取り組みを通じて、イノベーションを創出する働きがいのある企業風土の醸成に努めています。

人権の尊重

すべての人々が幸福を追求する権利である人権を最大限尊重して事業を行うことは、シンプレクスグループの社会的責務であると考えます。この理念を個々の事業において実効性をもって推進するために人権基本方針を制定し、人権に配慮した事業展開を推進しています。

健康経営の推進

私たちが生産性を向上させ、持続的に成長していくためには、社員が常に高いポテンシャルを発揮できる状態であること、すなわち心身共に健康であることが重要です。シンプレクスグループでは健康経営に積極的に取り組み、社員全員が健康な状態でやりがいをもって仕事に向き合い、安心して働き続けられる環境を整備しています。代表取締役社長による健康経営宣言のもと、健康経営の考え方に基づいたさまざまな取り組みを行っています。

健康経営宣言

シンプレクスグループは、働く人の健康増進を重視し、健康管理を経営課題として捉え、その実践を図ることで、働く人やその家族の心身の健康の維持・増進と会社の生産性向上を目指して「健康経営宣言」をします。

社会貢献

金融戦略・経営財務プログラム修士課程(MBA)を設置している国立大学法人一橋大学に対する寄附及び寄附講義(情報化戦略とその実践、リスク管理と金融教育)を提供しています。このほか、障がい者アスリートの社員による各種競技会における参加支援、マイナースポーツに取り組む団体や社員への応援などを実施しています。

外部認定の取得

シンプレクスは2023年9月に「子育てサポート企業」として厚生労働大臣より「くるみん認定」を取得しました。「くるみん認定」とは、次世代育成支援対策推進法に基づき一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業を認定する制度です。

また、クロスピアは2024年5月に厚生労働大臣より「えるぼし認定 2段階目」を取得しました。「えるぼし認定」とは、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づき、女性の活躍促進に関する状況等が優良な企業を認定する制度です。クロスピアは、「継続就業」「労働時間等の働き方」「管理職比率」「多様なキャリアコース」の4つの基準を満たしています。

くるみん認定



えるぼし認定



より幅広い情報を入手したい方は、当社ウェブサイトをご参照ください。

<https://www.simplex.holdings/sustainability/>



Gerbera

ボトムアップ型の多様性推進プロジェクト

Gerbera

Gerbera(ガーベラ)は、シンプレクスグループにおけるダイバーシティ&インクルージョンを実現するために、2021年に有志メンバーによって発足したプロジェクトです。多様な人材を受け入れ、すべての社員が継続的に価値を発揮できる環境を作ることを目指して活動しています。

Gerberaの活動は、ボトムアップで社員の声を吸い上げることを重視しており、社員同士、さらには社員と経営陣の橋渡し役を担っています。そのため、シンプレクスグループで働き続けるうえで悩みや課題意識を持つ社員に対して、具体的なサポートを提供することをコンセプトとしています。

単に多様性があることだけに価値を見出すのではなく、すべての社員がシンプレクスグループの「5DNA」や「Simplex Philosophy」に共感し、その理念に基づいて価値を発揮できる状態を目指すことが、Gerberaの目標です。

具体的には以下のような活動を行っています。

- 妊娠・子育てや、冠婚葬祭等の手続きを分かりやすくまとめた「WLI (Work Life Integration) ハンドブック」(通称:ダブハン)の作成
- インタビュー企画「Style Journal」の実施
- キャリア共有会の実施

人事責任者メッセージ

カルチャーを深化させ 社員のポテンシャルを 引き出す人事施策

シンプレクスグループの最大の強みは人材にあります。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。今後さらなる成長を目指すうえで、シンプレクスグループのカルチャーをどのように深化させ、社員のポテンシャルを引き出す環境をどのように創出していくのか、人事部門のトップである久慈欣宏に聞きました。

採用ではカルチャーとのマッチングを重視

— 人材採用時に重視している資質について教えてください

ビジネス領域の拡大と深耕を推進するシンプレクスグループでは、社員一人ひとりが最高のパフォーマンスを発揮しながら、自分らしくキャリアを切り拓いていけるよう、新卒採用・中途採用共に「グループ一括採用」を行っています。新卒採用で重視する資質は、真面目に努力ができること、どんな仕事でもきちんと引き受けて結果を出そうとすること、そして強い成長志向があることです。加えて、採用プロセスでは、シンプレクスグループの行動規範である「5DNA」や価値観である「Simplex Philosophy」に共感し、マッチするかどうかを必ず確認しています。中途採用では、候補者の職歴や実績を重視していますが、それだけではありません。これまでどのような考え方でビジネスパーソンとしての人生を歩んできたのかも重視しています。挫折や停滞があっても、前向きに成長意欲を持ち続けてきた人材を評価しています。失敗から学び、キャリアを止めることなく前進してきた成長意欲こそが重要だと思っています。



シンプレクス・ホールディングス株式会社
ヒューマンリソースズディビジョン
ディビジョンヘッド
久慈 欣宏

— 新卒採用市場におけるシンプレクスの競争優位性について教えてください

社会経験のない学生のなかからポテンシャルの高い人材を見極め、短期間で急成長させる仕組みを有している点が、最大の競争優位性となっています。選考時点のIT知識は一切問いませんが、内定者研修と入社後の新入社員研修において全員にプログラミング技術を含めたITスキルを高める厳しい研修を実施しています。現場配属後も最初は開発プロジェクトに優先的にアサインしています。

将来、ビジネスパーソンとして活躍していく際には、ITスキルの高さが武器になります。それを若手のうちに学び、業務で実践できることは他社にはない強みです。現代の若者は厳しさを嫌うという声もありますが、実際には20代のうちに成長する機会やチャンスが豊富な企業を希望する学生は少なくありません。少子化により学生の総数が減り、採用環境は厳しい様相ですが、シンプレクスグループは成長できる場だという適切なアプローチを行えば、新卒採用市場におけるブランド力をより強くしていけると考えています。

— カルチャーの深化に向けてどのように取り組んでいますか？

前提として、私たちが求める人材市場トップ10%のゾーンに適切にリーチしたうえで、採用の段階で我々のカルチャーに共鳴できる下地、素質、素養があることを見極めています。このプロセスには特に力を入れています。具体的には、カルチャーを体現し、評価を受けてきた社員を面接官に充てています。画一的なチェックを行う訳ではありませんが、一緒に働くメンバーとして快適なコミュニケーションができるかを重視し、カルチャーがマッチするかどうかを見極めています。

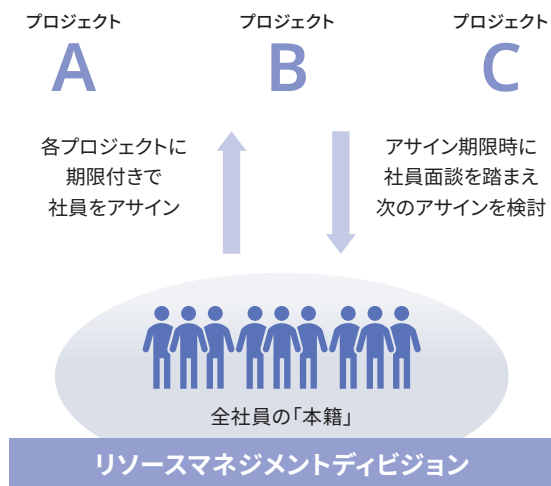
そのうえで重視しているのが、現場におけるカルチャーの伝達力と継承力です。日々の行動をカルチャーに立ち戻って選択する社員が現場にたくさんいて、結果に至ったプロセスを言語化していく。ポテンシャルの高い新卒社員や中途社員がこうした環境に身を置く。この繰り返しにより、カルチャーの深化が図られています。私は月に80～100回程度実施している社員との面談において、カルチャーの浸透度合いを常にチェックしていますが、現状には非常に満足しています。

ダイナミックで戦略的なリソースアサインメント

ー リソースアサインメントに関する取り組みを教えてください

企業が停滞する要因のひとつに「セクショナリズム」があります。縦割り組織が多い日本企業の場合、部署間の協力が少なく、情報共有も至難の業です。優秀な人材を組織内に囲い込んでしまうという弊害も見逃せません。そんななかで私たちが実現しているのは、組織の境をなくしたフラットな組織運営であり、プロジェクト単位で人材が配置される仕組みです。シンプレクスでも対外説明上の簡明さからビジネス領域ごとにディビジョン（組織）を区別はしていますが、リソースアサインメントの観点でいえば、社員はディビジョンを飛び越えて、プロジェクトを行ったり来たりしています。また、最近ではシンプレクスからクロスビへのグループ間出向にも注力しています。このようにグループ全体で人材を適材適所に配置するミッションを担っているのが、独立組織である「リソースマネジメントディビジョン」です。

リソースアサインメントのイメージ



リソースマネジメントディビジョンは、ダイナミックで戦略的なリソースアサインメントの実行を目的として、2020年に組成されました。プロジェクト側の需要と全社リソースのマッチングに加えて、育成観点での社員の戦略的ローテーションに力を入れています。リソースマネジメントディビジョンを全社員の「本籍」であると捉えていただけるとわかりやすいかもしれません。グループ内のすべてのプロジェクトの状況を把握したうえで、各プロジェクトに社員を期限付きでアサインします。社員のスキルセットとアサイン期限を含む稼働状況を見える化することで、プロジェクトの状況に応じたリソースの全社最適を行うことをミッションとしています。

アサイン期限が近づくと、リソースマネジメントディビジョンの責任者も務めている私が社員と面談を行います。この面談では、社員のキャリア、現在のプロジェクトでの役割、達成感やストレス状況等の把握に注力しています。加えて、開発よりもマネジメントに力を入れたい、エンジニアとして技術を極めたい、コンサルタントとしてより上流から関わりたい等、今後のキャリア志向についても徹底的にヒアリングを行います。先ほど、月に80～100回程度社員と面談していると申し上げましたが、この面談こそがリソースマネジメントディビジョンの核となる活動です。その後、業務執行取締役やディビジョンヘッド等を招集したアサイン会議を週に1度実施し、社員との面談で得たヒアリング結果をもとに、プロジェクトマネージャーと調整を行います。もちろん、全員の希望を完全に叶えることはできませんが、意に沿わないアサインになった場合には、その理由を本人が納得できるまで説明するように留意しています。

このように、社員のキャリア志向を踏まえた戦略的なアサインにより、適材適所にリソースを配分することが可能となり、結果として離職率の低減にも寄与しています。2021年3月期に11%だった離職率は2024年3月期には8%へと低下しました。中計2027では離職率9%未満を掲げていますが、数字上はすでに達成しており、この水準を今後も改善・維持していくことが求められています。

社員一人ひとりの付加価値向上に貢献する

ー 最後に、人事のトップとしての思いを聞かせてください

私たちが現時点で手掛けている事業は、大ヒットゲームを開発して大きく収益を上げたり、広告を掲載するプラットフォームを運営したりする事業ではないので、レバレッジが効きません。顧客企業のビジネスを後押しする付加価値の高いサービスを提供する地道なもので、労働集約型のビジネスモデルといえます。したがって、今後も持続的な成長と高い収益性を実現していくためには、より多くの優秀な人材が必要です。

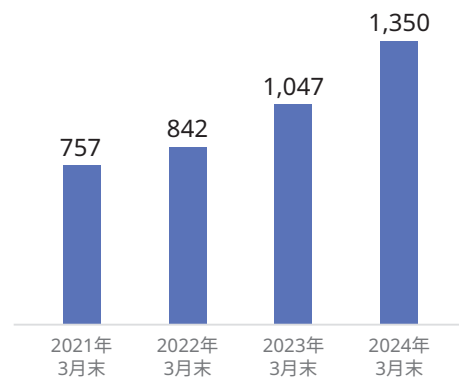
私たちの経営課題の半分以上が人材に関わることといっても過言ではありません。視点を変えれば、経営課題の半分以上を直接担う当事者として人事部門が存在するということです。私は、社員一人ひとりの付加価値の総和が会社の業績として現れると考えています。依然として採用環境は厳しい状況ですが、今後も採用の強化と離職率の低下、そして、社員がモチベーションに働き、自らの付加価値を上げられる環境整備に取り組んでいく方針です。中計2027においてコミットした業績目標や、Vision1000で掲げた目指す姿の実現に向けて、シンプレクスグループの未来を作っているという責任の重さを日々意識しながら、今後も業務に邁進していきます。



データで見る人的資本

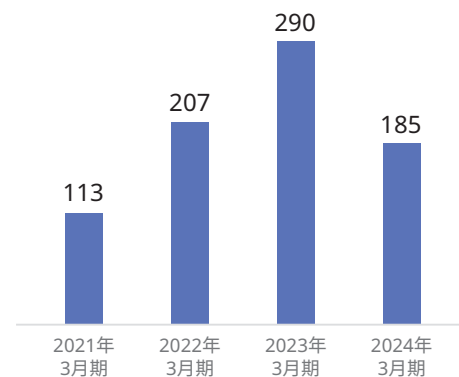
従業員数

単位:人



新卒採用者数*1

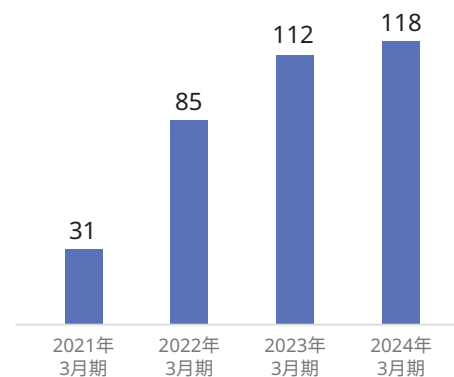
単位:人



*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。

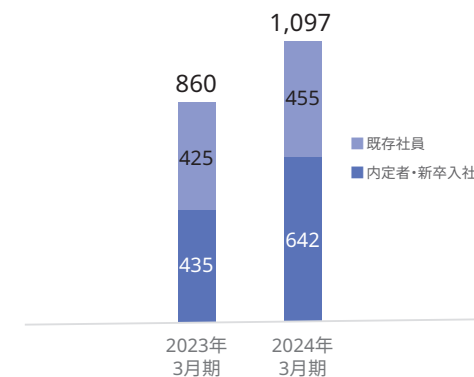
中途採用者数

単位:人

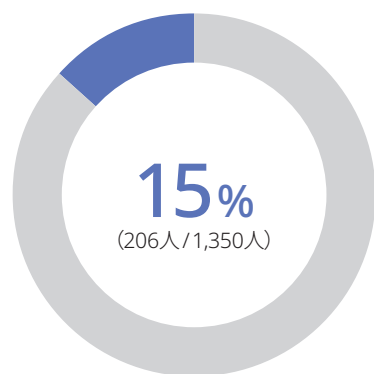


人材開発・研修コスト

単位:百万円



従業員数に対する女性比率

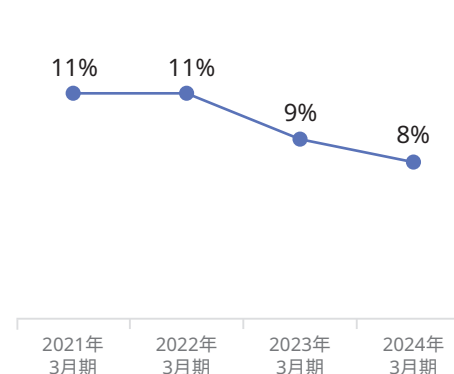


エンゲージメントスコア*2



*2 2024年2月実施のエンゲージメント・サーベイの実績です。

離職率



より幅広い情報を入手したい方は、当社ウェブサイトをご参照ください。

<https://www.simplex.holdings/sustainability/>

