

Human Capital Report

Empower Data, Innovate the Business,
Shape the Future.

情報に価値を、企業に変革を、社会に未来を。

データ活用は、
ウイングアーク。



Contents

代表メッセージ

CEO Message

事業内容

Our Service

ウイングアーク1stの人事戦略

HR strategy

戦略実現に向けた取り組み

Strategic Initiatives

1. カルチャー
2. 採用
3. 人材育成
4. ワークスタイル
5. 健康経営
6. ダイバーシティ & インクルージョン

Appendix (人的資本データ)

Appendix

CEO Message

テクノロジーと人の可能性を 最大限に引き出す

2004年の創業以来、ウイングアーク1stは独自のソフトウェアやクラウドサービスを開発し、企業のデジタルトランスフォーメーション（DX）を支援してきました。当社は「The Data Empowerment Company」として、データの価値を最大限に高めることで企業の成長と社会課題の解決を後押しし、当社の Vision である「Empower Data, Innovate the Business, Shape the Future. 情報に価値を、企業に変革を、社会に未来を。」の実現を目指しています。

この Vision を実現するためには、私はテクノロジーと人の可能性を最大限に引き出すことが重要だと考えています。

特に、最も大切な資産である社員のパフォーマンスは非常に重要で、社員一人ひとりがヒーローになれる組織、そして社員一人ひとりが変化を原動力に変え、自律的な成長を遂げながら働ける環境作りにチャレンジしており、そのカルチャーが会社の持続的な成長と社会の変革への貢献につながると信じています。

このたび、当社として初めて『Human Capital Report』を発行することとなりました。ステークホルダーの皆様にご覧いただき、社員の人的資本に関する取り組みを知っていただくとともに、今後様々なフィードバックもいただきながら、より良い人的資本経営に取り組んで参りたいと思っています。

ウイングアーク1st株式会社
代表取締役 社長執行役員 CEO

田中 潤



Our service

事業内容

Our service

ウイングアーク1stは、ソフトウェアとサービスを通じて企業のデータ活用を支援し、独自のテクノロジーにより企業のデジタルトランスフォーメーション(DX)を推進しています。主な事業領域は、企業の基幹業務を支える帳票・文書管理ソリューションとデータにより新たな価値をもたらすデータエンパワーメントソリューションの2領域です。



帳票・文書管理 ソリューション事業

Business Document Division

帳票・文書管理に関する業務基盤として国内で最も多く利用されているソフトウェア及びそれらをベースとしたソリューションを提供し、DX と業務の効率化に貢献しています。「invoiceAgent」は多種多様な形式で飛び交う帳票を集約することで企業間のコラボレーションを促進し、「SVF」は請求書、伝票、e チケットなどの業務帳票から公的機関が発行する証明書まで、社会の様々な場所で帳票の作成や出力・管理に利用されています。



データエンパワーメント ソリューション事業

Data Empowerment Division

データエンパワーメントソリューション事業では、様々な種類のデータを組み合わせて分析することにより、気づきや今までにない価値を生み出すソフトウェア及びそれらをベースとしたソリューションを提供しています。生産性の向上やビジネスプロセスの効率化による経営スピードの向上を実現することをコンセプトとしており、データの集計、分析、可視化、意思決定支援というデータ活用の一連の流れをカバーし、経営者から現場の業務担当者まで多くの方々に利用されています。

ウイングアーク1stの 人事戦略

HR strategy

ウイングアーク1stは、データの価値を最大化しビジネスにイノベーションを起こすことで新しい未来を創る Vision を掲げています。この Vision を実現するためには、私たち一人ひとりがお客様、パートナー、共に働く仲間の期待を超える結果を出し、信頼を獲得し、その信頼を原動力にさらなる新しいチャレンジを続ける必要があります。そのため、当社では社員一人ひとりを最大の資産と捉え、次の4つの方針を軸に、個人と組織が目標を一つにし、共に成長し続ける姿を目指しています。

01 Vision/Core Value の浸透

私たちが社会に対して何をもたらす存在であるか、その Vision を「Empower Data, Innovate the Business, Shape the Future. 情報に価値を、企業に変革を、社会に未来を。」と掲げています。また、Vision の実現にあたり、私たちの強みの源泉は「お客様との信頼」であると捉え、Core Value を「Build the Trust. 相手の期待を超える結果を出し、信頼される。」としています。これらの Vision と Core Value を全員に浸透させ、イノベーションマインドとチームワークを醸成するために、全ての役員と部門の目標（VDOKR ※Vision Driven Objective and Key Result）は社内に公開され、経営からの週次発信や社内有志によるセッションといった様々なインナーコミュニケーションを推進しています。

02 戦略的な人材投資と自律的な成長支援

当社では戦略的な成長投資領域となるクラウド /DX 人材の獲得と人材育成を中長期的な成長に不可欠な要素と位置付けています。採用に関しては、マーケットの動向を注視し、外部競争力のある報酬水準を維持するとともに、情報発信や接触機会の創出により外部タレントのプールを独自に構築するなど、採用力強化に注力しています。また、人材育成に関しては、主体性を重視した研修制度やキャリアディベロップメント制度により個々の社員や部門ごとの課題に最適化した能力開発を行うとともに、全社横断的な取り組みとしてタレントマネジメントによる計画的な中核人材の選抜・育成を行っています。

Vision

Empower Data, Innovate the Business, Shape the Future.

情報に価値を、企業に変革を、社会に未来を。

経営戦略

人事戦略

戦略1 Vision / Core Value の浸透

組織能力の向上



戦略2

戦略的な人材投資と
自律的な成長支援

個人の成長



戦略3 多様な社員のパフォーマンスを最大化する働き方

戦略4 エンゲージメントの向上

Core Value

Build the Trust

相手の期待を超える結果を出し、信頼される。

Go Beyond, Build Trust

Employee Principles

Overcome challenges quickly

課題に向き合って、スピード感をもって解決する

Enjoy being creative, Embrace the challenge

挑戦し、創造する事を楽しむ

Work together, Respect each other , Acheve Common Goals

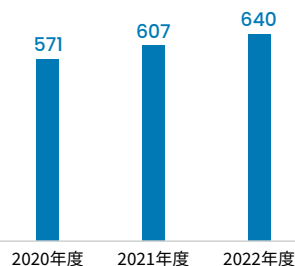
お互いを尊重し、共通の目的達成のチームになれる

03 多様な社員のパフォーマンスを最大化する働き方

様々な生活スタイルやライフステージにある社員一人ひとりがパフォーマンスを最大化できるよう、フルリモートワーク、居住地選択の自由化、コアタイムのないスーパーフレックス制度など「圧倒的に働きやすい会社」を目指した制度拡充を行っています。また、社員がパフォーマンスを高める土台となる健康の維持・向上も非常に重要と考え、健康経営にも注力しています。

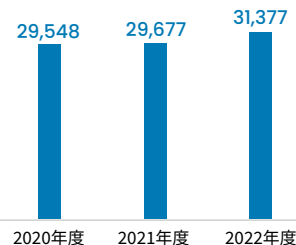
従業員数

単位：人



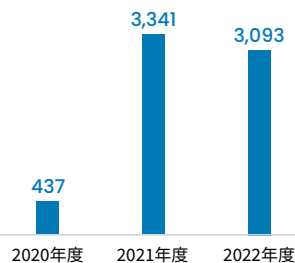
従業員1人あたり売上

単位：千円



従業員1人あたり当期純利益

単位：千円

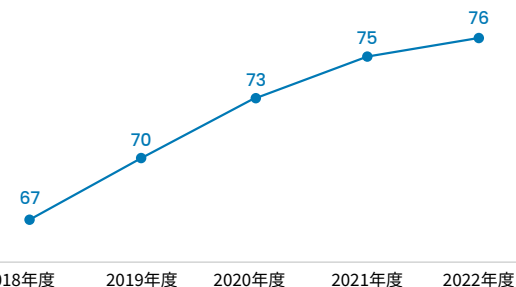


※各年度の3月1日時点の社員数を集計

04 エンゲージメントの向上

VisionやCore Valueの浸透活動に加え、全社的に1on1を導入することで定期的なメンバーとマネージャーの対話の機会を大切にしています。1on1で日々の業務だけでなく目標やキャリアに関する対話を重ねることで、エンゲージメントを高めながら個人と組織が共に成長し、チャレンジを続けるサイクルを創出しています。

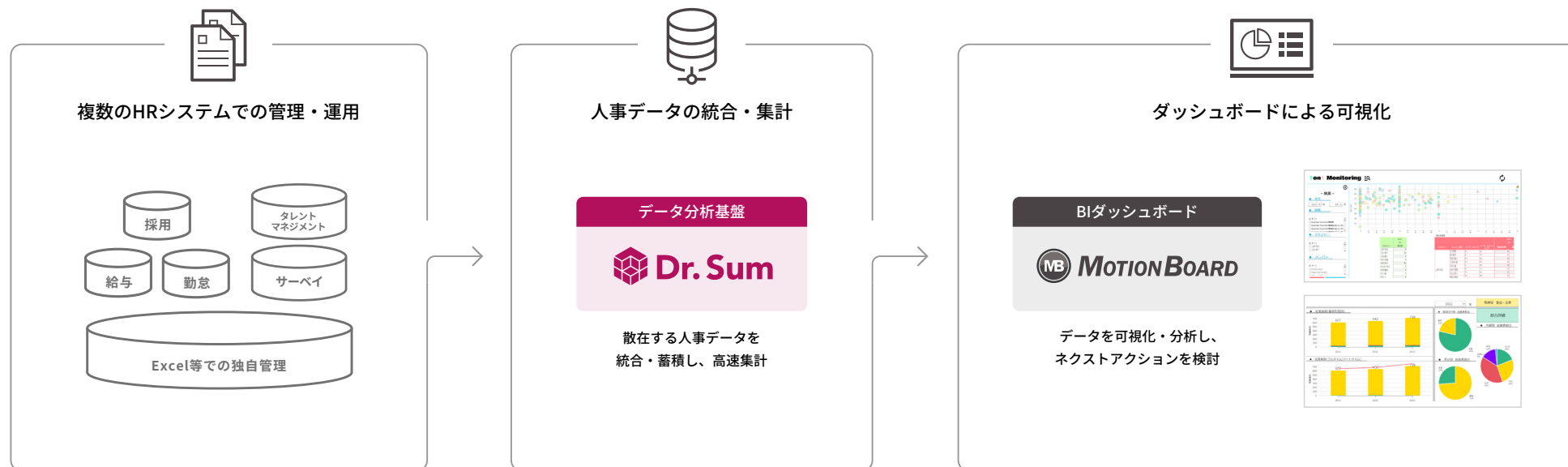
エンゲージメントスコア推移



※株式会社アトラエのサーベイツール（Wevox）の各年度平均スコアを算出

Dr.Sum、MotionBoard を活用した人事データの統合・可視化

なお、当社は「The Data Empowerment Company」として、人的資本の領域でもデータを活用する取り組みを行っています。各システムに散在する人事データを自社のソフトウェア（Dr.Sum、MotionBoard）を活用して統合・可視化することで、迅速な課題抽出や意思決定を行うことができるデータプラットフォームの構築を目指しています。



Strategic Initiatives

戦略実現に向けた 取り組み

Strategic Initiatives

ウイングアーク1stの人事戦略実現のための取り組みを、以下のテーマごとにご紹介します。

- 1 — カルチャー
- 2 — 採用
- 3 — 人材育成
- 4 — ワークスタイル
- 5 — 健康経営
- 6 — ダイバーシティ&インクルージョン

戦略実現に向けた取り組み

カルチャー

採用

人材育成

ワークスタイル

健康経営

ダイバーシティ&インクルージョン

ウイングアーク1stが目指す Vision を実現するためには、働くメンバーが同じ志を持ち、価値観を共有しながら、それぞれの役割を果たすことが重要です。そのために、個々のメンバーが Vision と Core Value を自分事化できるような様々な取り組みを行っています。

オープンで直接対話を重視した Vision/Core Value の浸透

VDOKR (Vision Driven Objective and Key Result) を用いた目指す方向の共有

経営陣一人ひとりが中長期の Vision を掲げた目標を毎年発信し、その内容は全員に共有され、部門や個人それぞれが自らの目標を設定しています。全ての役員と部門の VDOKR (目標) は社内に公開しており、全員がいつでも会社が目指す方向に立ち戻ることが可能です。

コンスタントに経営の言葉を直接発信

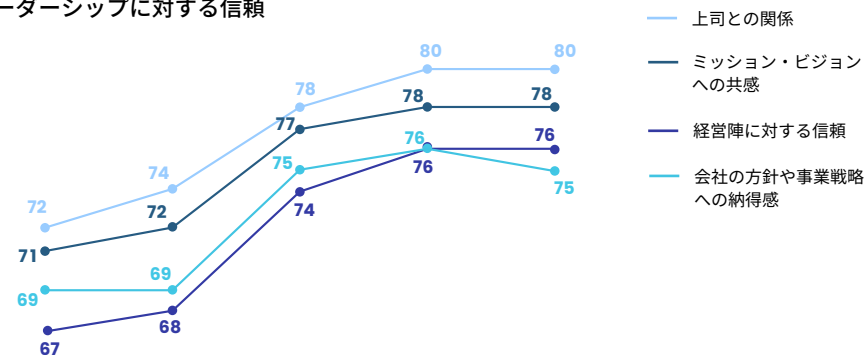
週次で経営の考えや想いを発信する「Morning Session」のほか、会社全体で起きていることを共有する「活動共有会」の毎月実施、半期に1度の「Wingarc All Hands Meeting」の開催等、コンスタントに経営から全社員へ直接メッセージや情報を届ける機会があります。また年1回の社員総会では、全社員が一堂に会し、経営戦略や方針が共有されます。



社員総会

全社員が一堂に会し、経営陣によるセッションや年間優秀社員の表彰式等が行われます。フルリモートワークだからこそ、社員同士が直接交流する特別な時間でもあります。

リーダーシップに対する信頼



インナーコミュニケーション回数

イベント	年間開催数(2022年度)
Morning Session	45回
活動共有会	11回
Wingarc All Hands Meeting	2回
社員総会	1回

— 戦略実現に向けた取り組み

[カルチャー](#)[採用](#)[人材育成](#)[ワークスタイル](#)[健康経営](#)[ダイバーシティ&インクルージョン](#)

社内有志によるカルチャーコミッティー

カルチャーコミッティーとは、当社のカルチャーを支える Core Value や Employee Principles (行動指針) を社内に浸透させる活動を担う社内横断プロジェクトチームです。前述の「Morning Session」の運営や、全社員向けのチームビルディングワークショップの開催、中途入社者にフィーチャーした「お仕事ストーリー」の開催等、社内コミュニケーションを活性化させ、カルチャーを創るための様々な取り組みをしています。



— Core Value Session

カルチャーコミッティーがファシリテーターとなり、Core Value や Employee Principles の理解と、参加者自身の立場でどのような行動変容が必要なのかをグループワークやディスカッションで体感してもらうセッションです。

戦略実現に向けた取り組み

カルチャー 採用 人材育成 ワークスタイル 健康経営 ダイバーシティ&インクルージョン

当社では成長投資領域への戦略的な人材採用を強化しており、2022年度は129名の採用を行いました。

エンジニアを中心とした採用競争がますます激しくなる中、持続的な成長に向けて優秀な人材を獲得していくための取り組みを行っています。

圧倒的に魅力のある企業を目指して

持続的な成長に向けて優秀な人材を獲得していくためには、外部競争力のある自社の魅力づくりを行い、情報発信や接触機会の創出により企業認知を高め、採用パイプラインを強化していく必要があります。私たちは採用の独自価値を5つの力（会おう力、つかむ力、口説く力、高める力、広める力）で定義し、それらを最大化することで採用市場において圧倒的に魅力のある企業になることを目指しています。

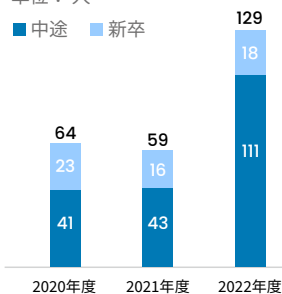
採用市場における企業認知の浸透

近年では従来型の採用手法にとらわれず、ダイレクトリクルーティングやリファラルなど採用チャネルの多様化を進めています。さらに、技術の向上に関心の高いエンジニアや転職潜在層への認知度を高めるため、エンジニアリング発信拠点の開設(D.E.BASE)、産学連携の取り組み、エンジニアテックブログの発信、プログラミングスクールへの講師派遣など様々な取り組みを行っています。

採用人数の推移

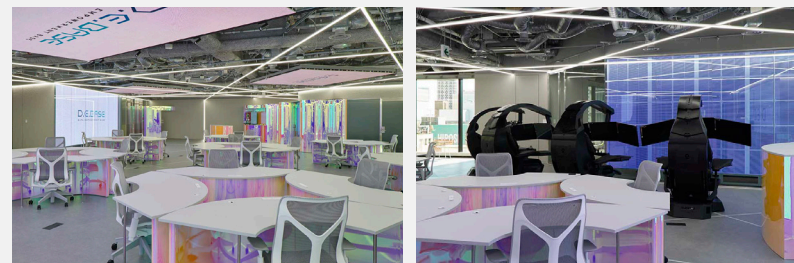
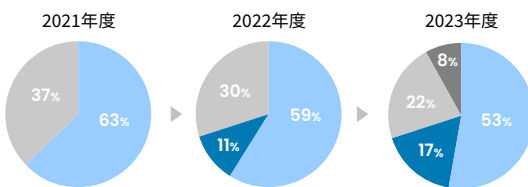
単位：人

■ 中途 ■ 新卒



採用チャネルの構成比

■ エージェント ■ ダイレクト ■ リファラル ■ その他



D.E.BASE (Data Empowerment BASE)

ウイングアーク1stのエンジニアリング発信拠点として2023年12月に東京・秋葉原に開設。社内外のエンジニアが最新技術に触れて創造力を解き放ち、イノベーションを生み出すための空間です。当社の働く場としての魅力を感じてもらうとともに、この拠点で様々なイベントを行うことで社外人材との接点づくりや採用パイプラインの構築を目指しています。

戦略実現に向けた取り組み

カルチャー

採用

人材育成

ワークスタイル

健康経営

ダイバーシティ&インクルージョン

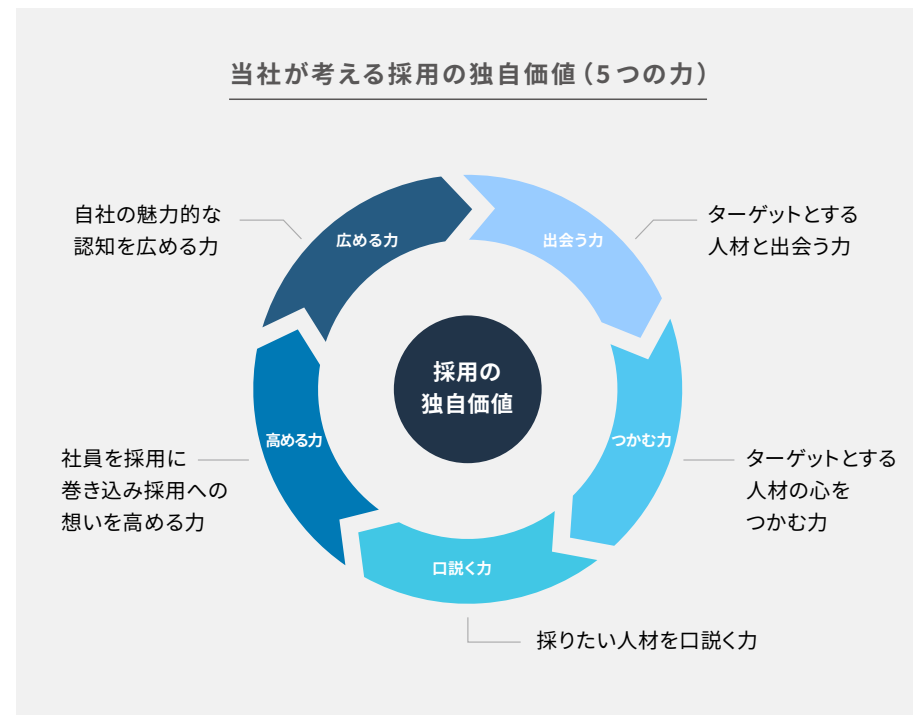
「働く場」としての自社の魅力づくり

当社の報酬制度は定期的に外部報酬調査に参加することで他社をベンチマークしながら競争力のある報酬水準となるように見直しており、2023年度はエンジニア職群社員のグレード別の報酬レンジを引き上げ、2025年度からは新卒エンジニアの初任給の引き上げを行っています。また、フルリモートワークや健康経営銘柄の取得など「圧倒的に働きやすい会社」としての魅力づくりにも注力しており、それらの魅力はオウンドメディアで継続的に発信しています。



候補者体験 (Candidate Experience) を高める取り組み

自社の魅力づくりに加えて、候補者が応募から内定に至る過程で入社意向を高めてもらうための体験の質を高めることも重要です。前述の「採用の独自価値」(5つの力)を踏まえながら各タッチポイントでのコミュニケーションを設計し、リクルーターや面接官へのトレーニングや最終面接を行う役員を集めた合宿で求める人材像や面接方法のディスカッションを行うなど、様々な取り組みを行っています。



戦略実現に向けた取り組み

カルチャー

採用

人材育成

ワークスタイル

健康経営

ダイバーシティ&インクルージョン

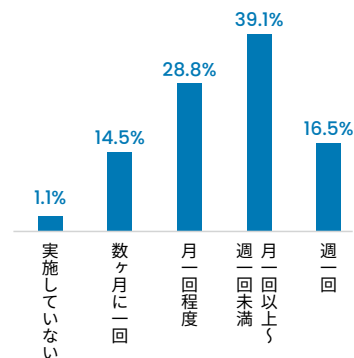
当社では社員一人ひとりが自律的な成長を続けることが会社の成長に繋がり、お客様へより大きな価値を届けることができると考えています。

個々のメンバーはマネージャーと1on1を通じて成長プランをすり合わせ、会社は各種の制度や仕組みを通してメンバーのチャレンジをサポートします。

信頼関係をベースとした対話による成長支援

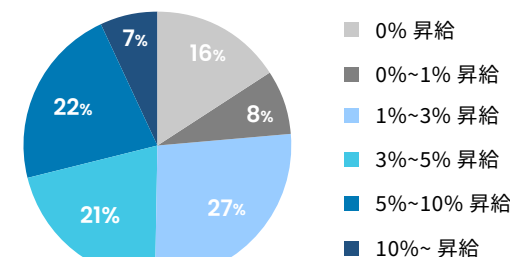
2018年度より全社的に1on1を導入し、定期的にメンバーとマネージャーが対話する時間を取ることを大切にしています。この時間では雑談や仕事の相談など気軽に話しながら互いの理解を深め、時には目線を将来に向けて目標やキャリアについて話します。この時間を積み重ねることで、個人と組織双方の成長の方向性を合わせ、新たなアサインやチャレンジにつなげています。また、当社では年次評価(レーティング)を廃止し、年1回の評価点をつける代わりに日常的な1on1でリアルタイムのコミュニケーションを行っています。部門のマネージャーにはメンバーの昇給や加算賞与を決める原資配分の裁量が委ねられており、個々の成長スピードに合わせたメリハリのある報酬決定が可能となっています。

1on1実施頻度別の割合



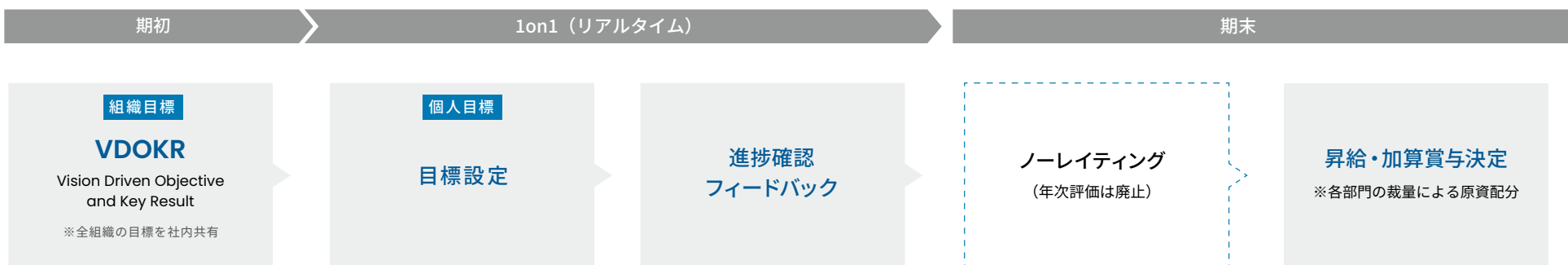
昇給率分布

(前年度パフォーマンスに対する2023年度の昇給率)



※2022年度の1on1実施頻度に関する社員アンケートにより集計

目標設定・評価の流れ

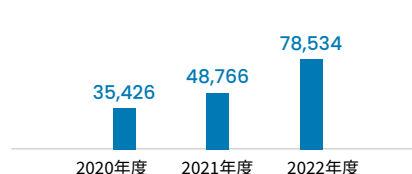


主体的な能力開発とキャリア形成を支える制度

成長の節目に合わせた階層別研修だけでなく、社員一人ひとりの成長プランを尊重した選択型研修や専門力強化のための支援制度を導入しています。また、主体的にキャリアの選択肢や経験の幅を広げられることを目指し、2021年度からキャリアディベロップメント制度をスタートさせています。

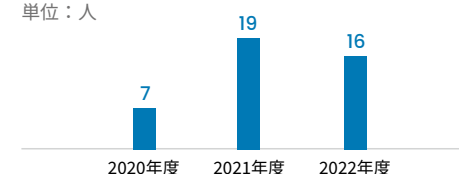
人材開発・研修の総費用

単位：千円



キャリアディベロップメント制度での異動・兼務の成立人数

単位：人



階層別研修

マネジメント研修

役職者を対象に「パフォーマンスマネジメント」や「1on1」などメンバーのパフォーマンスを引き出し組織力を高めるための研修を実施しています。

昇格者研修(パーソナルチョイス)

グレード昇格者は昇格1年目に10万円の予算の範囲内で、個々の成長プランに基づき必要な研修を選んで受講します。

選択型研修

全社員を対象に、幅広いビジネススキル研修のラインナップからいつでも好きなプログラムを受講できる「カタログ型研修」や、希望者がMBA単科授業を受講できる「公募型研修」があり、費用はすべて会社が負担します。

資格取得支援制度

業務に関連する資格の取得を目指して研鑽することも専門性やアウトプットの質を高めることにつながると考え、対象資格を取得した際の報奨金の支給や受験費用・テキスト代の補助を行っています。

プロフェッショナル チャレンジ支援制度

技術的な領域で専門性の高いチャレンジを促進していくために、学会等での論文発表や特許申請を行った際に報奨金を支給しています。

キャリアディベロップメント制度

社員が自らの意思で応募できる3つの制度（「ジョブトランスファー（公募異動）」「ジョブチャレンジ（社内留学）」「ジョブプラス（社内副業）」）が設けられており、2022年度は16名の社員が異動や社内兼務を実現させています。特に成立件数が多い「ジョブプラス（社内副業）」では、現行業務を行いながら先端技術を使ったプロジェクトや新規事業開発に携わるなど、多くのキャリア開発とチャレンジの機会が生まれています。



オープンポジションへ
応募して異動
(公募異動)



期間限定で他部門へ異動
(社内留学)



所属部門の仕事のほかに、
他部門の仕事や
新規プロジェクトに参加
(社内副業)

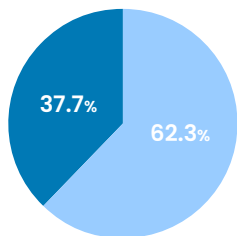
中核人材の選抜・育成と後継者パイプライン

年1回、全社横断のタレントレビュー（ポテンシャル評価と人材の棚卸し）を行い、特にハイポテンシャル人材については経営陣が直接参画する育成プランを実行するなど、戦略実現に不可欠な中核人材や重要ポストの後継者の育成を図っています。

部門長候補の準備度

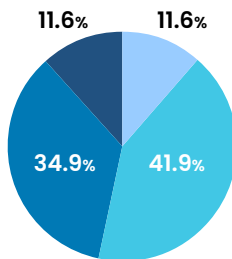
後継候補の準備率

※部門長の後継候補が特定できている組織の割合。

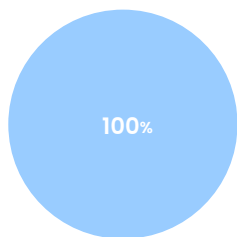


後継候補が継承可能となる年数

■ 即時 ■ 3年以内 ■ 5年以内 ■ その他



部門長への内部登用率



能力開発研修全体像

グレード	階層別研修 必須			選択型研修 任意		資格取得支援制度
	マネジメント職群	プロフェッショナル職群	プロフェッショナル開発職群	カタログ型	公募型	
SM/SEII/Sr.Arc	経営者育成研修	-	-	各種ビジネススキルの公開講座（自由に受講可能）	グローバルMBA基礎（通学・eラーニング）	資格取得支援制度（主に技術系資格・ビジキャリア検定）
M/SE/Arc	マネジメント研修	-	-			
L/E/L.Eng	-	-	-			
SR/Sr.Eng	パーソナルチョイス / 昇格1年目に受講・ベンダー不問・10万円以内					
R/Eng	パーソナルチョイス / 昇格1年目に受講・ベンダー不問・10万円以内					
J	新人研修					

様々な生活スタイルやライフステージにある社員一人ひとりがパフォーマンスを最大化するために「圧倒的に働きやすい会社」を目指して、フルリモートワーク、居住地選択の自由、スーパーフレックス制度など様々な制度を拡充しています。

誰もが最大限のパフォーマンスを発揮できる 柔軟な働き方

フルリモートワーク

2020年5月にリモートワークでの業務を基本とすることを決定し、東京本社の執務エリアを1,000坪解約し、オフィスは以前の3分の1に縮小しています。また、リモートワークにおける光熱費や通信費の負担軽減を目的とした10,000円/月の「リモートワーク手当」を支給するとともに、チームビルディングのためのオフラインでのコミュニケーションを促進するための「オフサイト支援費」を1人あたり50,000円/年の予算で各部門へ付与しています。

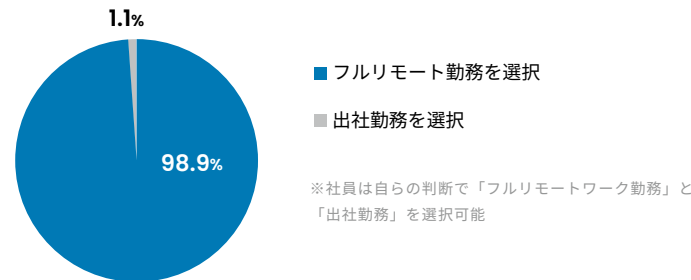
居住地選択の自由

フルリモートワークの開始を機に、社員のQOL向上のためオフィスへの通勤を前提としない遠隔地への移転を認めています。これにより、地方在住のまま入社した社員や、都心から離れて地方移住を実現した社員も増えています。現在は転勤による単身赴任も徐々に解消し、2022年3月1日時点で単身赴任者は4名のみとなっています。

スーパーフレックス制度（コアタイムなし）

コアタイムのないマンスリーフレックスタイム制度による柔軟な働き方を実現しています。また、40時間分の時間外手当を毎月一律支給（40時間を超過した分は別途時間外手当を支給）することで、個々の社員が生産性を高めながら裁量を持って働くことを推進しており、2022年の月平均残業時間は20時間となっています。

ワークスタイルの選択率



平均残業時間

2020年度	2021年度	2022年度
20.0h	21.0h	20.0h

有休取得率

2020年度	2021年度	2022年度
64.9%	71.0%	72.2%

戦略実現に向けた取り組み

カルチャー

採用

人材育成

ワークスタイル

健康経営

ダイバーシティ&インクルージョン

社員が最大のパフォーマンスを発揮するためには、心身の健康を維持・向上させることも重要だと考えています。

当社では2020年3月に「健康宣言」を制定し、健康経営を全社で推進しています。

社員とのコミュニケーションを重視した健康施策の推進

様々な部門のメンバーで構成されるウェルネスリーダーが月1回の衛生委員会を兼ねた Wellness 委員会で、健康に関する情報共有をはじめ、健康施策について活発なディスカッションを行います。リモートワーク環境下でもコミュニケーションを活性化させながら社員一人ひとりが心身の健康づくりを促進できるよう工夫を凝らし、健康課題を踏まえた全社的な健康施策を推進しています。

全社的な健康増進の取り組み

- ・全社ウォーキング大会
- ・各種健康セミナー
- ・ヘルスケアリレー
- ・喫煙者ゼロ宣言 など

重症化予防の取り組み

- ・全社員健康面談
- ・オプション検診の費用補助
- ・健診後の精密検査、特定保健指導の受診義務化 ※費用は会社負担

※当社の健康経営に関する取り組みや各種データの詳細は「ウイングアーク1st健康白書」をご覧ください。
https://corp.wingarc.com/sustainability/pdf/pdf_kenkohakusho.pdf

健康経営銘柄 2023 に選定

左記の取り組みの結果、経済産業省と東京証券取引所が上場会社の中から健康経営に優れた企業を選定する「健康経営銘柄 2023」に選定されました。また、「健康経営優良法人(大規模法人部門:ホワイト500)」としては、2021年から3年連続で選定されています。



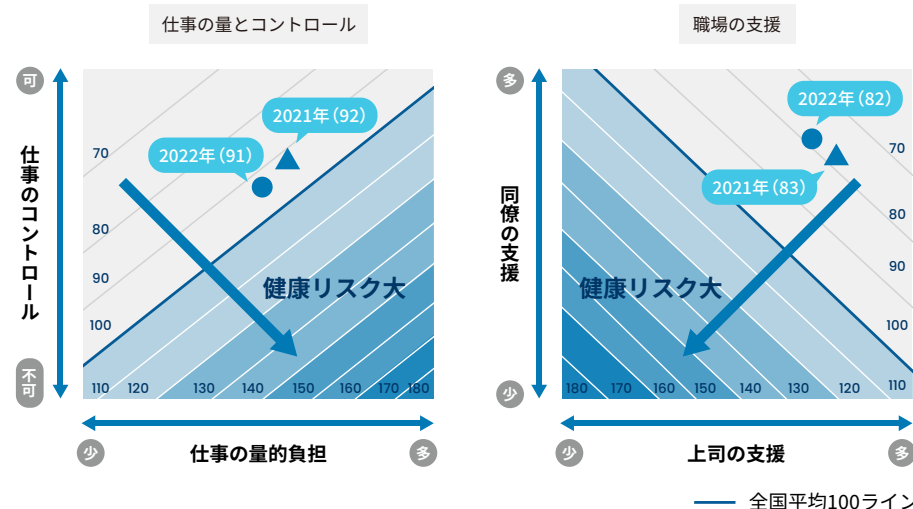
健康宣言 (2020.3)

田中 潤

ウイングアーク1st株式会社
代表取締役 社長執行役員 CEO

ウイングアーク1stグループは、Vision である「Empower Data, Innovate the Business, Shape the Future. 情報に価値を、企業に変革を、社会に未来を。」を実現するためには、最も大切な資産である社員のパフォーマンスが非常に大切だと考えています。社員のパフォーマンス最大化のためには、心と体の健康は最も優先すべきものです。当社は社員の健康を維持向上する事を一番に考え、心身ともに最高のコンディションで業務にあたることのできるような様々なサポートをする企業を目指します。

ストレスチェック集団分析結果(全国平均との比較)



戦略実現に向けた取り組み

カルチャー

採用

人材育成

ワークスタイル

健康経営

ダイバーシティ&インクルージョン

一人ひとりの価値観や働き方の多様性を尊重し、事業運営でも多様な人材の参画や協働を通じてイノベーションを起こし、持続的な価値を生み出していくためにダイバーシティ & インクルージョンに取り組んでいます。

多様な人材の参画や協働を生み出す取り組み

女性活躍推進

今後の少子高齢化社会の中で層を増していく「働く女性」が、当社でもいかに活躍できるかが企業成長のカギとなります。そのような未来に向けて、現状の課題を捉えてギャップを埋めるための様々な施策に取り組んでいます。

女性活躍研修や健康セミナーの開催

女性のライフステージを踏まえたキャリアプランを考える研修や女性特有の身体の変化に対する知識を深めるためのセミナー、全社員の意識醸成を目的としたダイバーシティ研修を開催しています。

妊活サポートプログラム

医師による不妊治療の受診・治療に対する費用支援や休暇付与を行っています。

出産・育児休業、両立支援

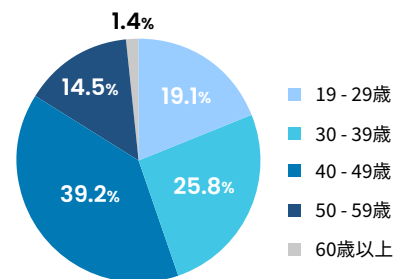
子どもが生まれた社員に特別祝金を支給するなど、会社が共に祝う風土を醸成しています。また、男性社員の育休取得時に給与の減少分を3か月間補填する制度を導入するなど、男性育休も促進しています。そのほか、全社員向けに育児・介護との両立ハンドブックを作成するなど、誰もが活躍できる環境づくりを目指しています。

障がい者雇用

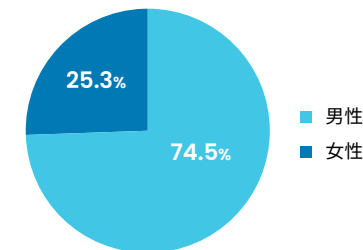
当社では沖縄に障がい者雇用の拠点を置き、「農福連携(農業×福祉)」で地域に根差した活動をしています。自社で農業を運営することで、障がい者メンバーへのフレキシブルな業務創出や成長支援が可能となり、沖縄が抱える地域課題に向き合って共に解決していくことを目指しています。

従業員のダイバーシティ

年齢構成比



男女比



女性管理職比率

年度	2020年度	2021年度	2022年度
女性管理職比率	9.4%	12.9%	12.2%

育休取得率

	2020年度	2021年度	2022年度
女性	100%	100%	100%
男性	33%	89%	53%

男性育休 平均取得日数

年度	2020年度	2021年度	2022年度
男性育休 平均取得日数	53.0日	40.4日	60.4日

障がい者雇用率

年度	2020年度	2021年度	2022年度
障がい者雇用率	0.96%	1.64%	2.44%

Appendix

Contents

Message

Service

Strategy

Initiatives

Appendix

後継候補の準備率

人的資本データ

Appendix

本項では人的資本に関する経年データを掲載しています。算出方法はISO 30414に準拠しており、他の公開データと異なる場合があります。

倫理とコンプライアンス

提起された苦情の種類と件数

		2020年度	2021年度	2022年度
総件数		11	2	9
内訳	ハラスメント	6	0	5
	職場環境	3	1	1
	その他	2	1	3

※社内に設置した「コンプライアンス相談ライン」への相談件数を集計

懲戒処分の種類と件数

		2020年度	2021年度	2022年度
総件数		3	0	0
内訳	譴責	2	0	0
	減給・出勤停止・降格	1	0	0
	諭旨解雇・懲戒解雇	0	0	0

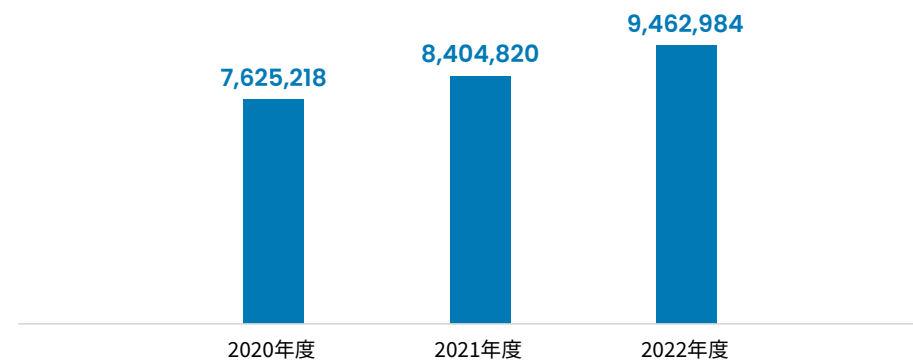
倫理・コンプライアンス研修を受けた従業員の割合

		2020年度	2021年度	2022年度
研修受講率		98%	100%	100%

※全社員を対象とする情報セキュリティ、コンプライアンス・インサイダー取引防止等に関するEラーニング（年1回実施）の受講率を集計

総労働力コスト

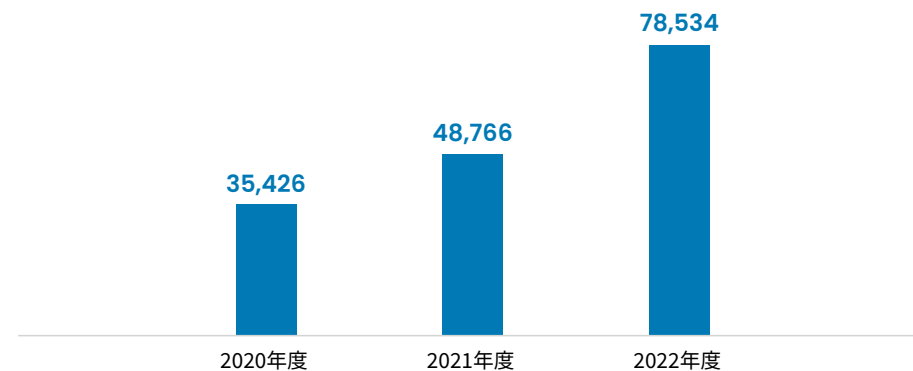
※単位：千円



※総労働力コストは内部労働力コスト（従業員に支給した給与・手当等）と外部労働力コスト（業務委託費等）の合計額を集計

人材開発・研修の総費用

※単位：千円



ダイバーシティ

労働力のダイバーシティ(男女別割合)

	2020年度	2021年度	2022年度
0-18歳	0.0%	0.0%	0.0%
19-29	20.5%	20.1%	19.1%
30-39	27.2%	24.7%	25.8%
40-49	39.8%	41.7%	39.2%
50-59	11.2%	12.0%	14.5%
60-	1.3%	1.5%	1.4%

労働力のダイバーシティ(男女別割合)

	2020年度	2021年度	2022年度
男性	76.3%	76.1%	74.5%
女性	23.7%	23.9%	25.3%

労働力のダイバーシティ(新卒/中途割合)

	2020年度	2021年度	2022年度
新卒	21.3%	20.9%	21.3%
中途	79.0%	79.1%	78.8%

労働力のダイバーシティ(障がい者雇用率)

	2020年度	2021年度	2022年度
障がい者雇用率	0.68%	0.96%	1.64%

経営陣のダイバーシティ(男女別/社内外割合)

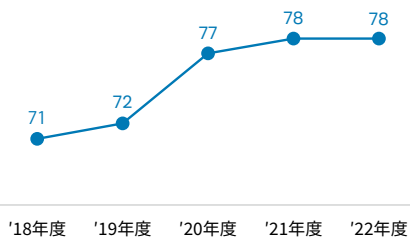
	2020年度	2021年度	2022年度
男性	100%	100%	88.9%
女性	0%	0%	11.1%

	2020年度	2021年度	2022年度
社内取締役	66.7%	25.0%	44.4%
社外取締役	33.3%	75.0%	55.6%

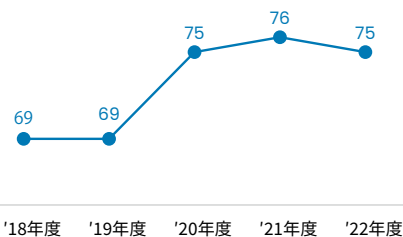
※各年度3月1日時点での算出を基本とするものの、
2020年度は年齢別割合と男女別割合は2020年9月1日時点、新卒/中途割合は2021年1月1日時点の割合

リーダーシップへの信頼

ミッション・ビジョンへの共感

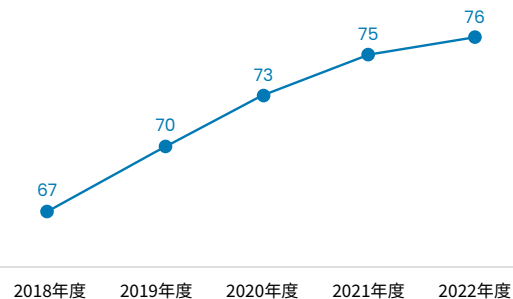


会社の方針や事業戦略への納得感



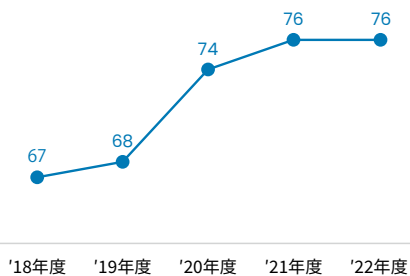
組織風土

エンゲージメントスコア

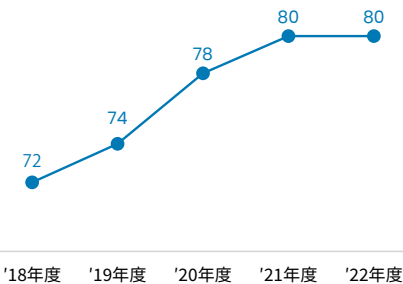


※株式会社アトラエのサーベイツール（Wevox）の各年度平均スコアを算出

経営陣に対する信頼



上司との関係



※株式会社アトラエのサーベイツール（Wevox）の各年度平均スコアを算出

健康・安全・幸福

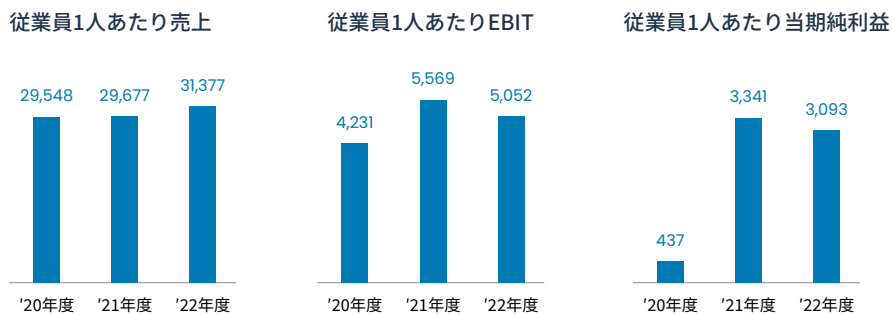
労災の発生状況

	2020年度	2021年度	2022年度
労災件数	0	0	0
労災により失われた時間	0	0	0
労災による死亡者数	0	0	0

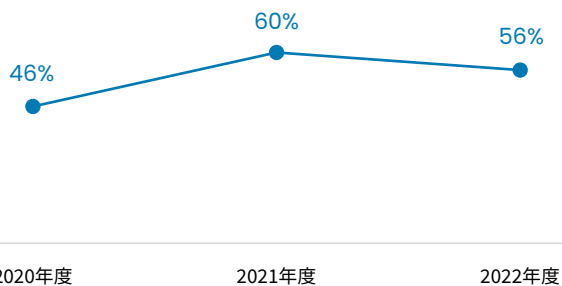
生産性

従業員1人当たり売上/EBIT/利益

※単位：千円



人的資本RoI



※人的資本ROI=営業利益÷人的資本コスト（給与+諸手当）

採用・異動・離職

採用にかかる平均日数

	2021年度	2022年度
新卒	30日	53日
中途	算出なし	167日

※新卒はエントリーから内定日までの平均日数、中途は募集開始日から入社日までの平均日数を集計

重要ポストが埋まる迄の平均日数

2020年度	2021年度	2022年度
0日	0日	0日

重要ポストの内部登用率

2020年度	2021年度	2022年度
94.1%	100%	100%

※重要ポストに関して、期中に生じた空席ポストに対して内部人材で補充できた割合を集計

内部登用率

2022年度
79.6%

※重要ポストが否かを問わず、期中に生じた全ての空席ポストに対して内部人材で補充できた割合を集計

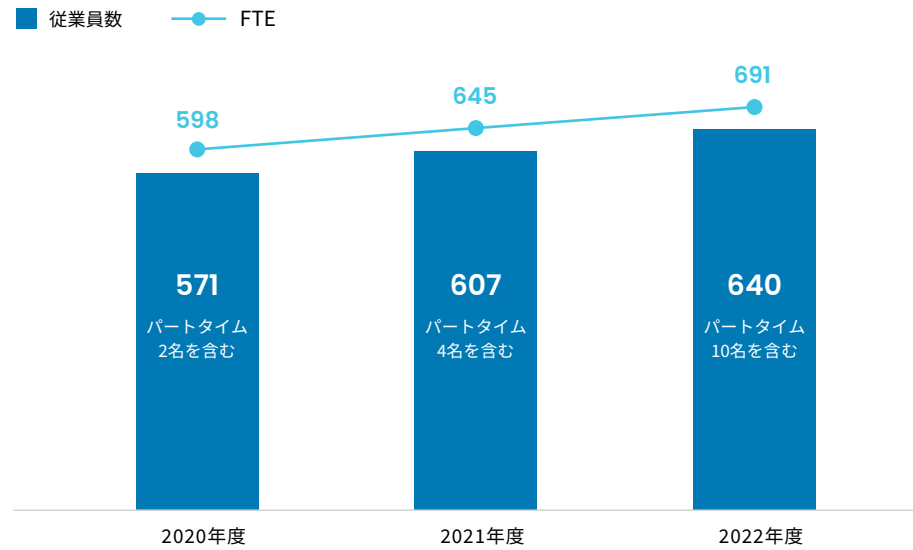
離職率

2020年度	2021年度	2022年度
3.8%	4.9%	7.1%

※離職率は全ての雇用形態（有期雇用やパートタイムを含む）の従業員を対象に集計

労働力

従業員数(フルタイム/パートタイム)、FTE(フルタイム当量)



※従業員数は各年度3月1日時点の人数を集計

※FTE(フルタイム当量)はフルタイム(当社所定労働時間)に換算した場合の総従業員数を算出

ISO 30414 認証取得証明書



独立審査機関による ISO 30414 適合証明書

ウイングアーク1st株式会社の内外ステークホルダー各位：

株式会社 HC プロデュース（以下、HCPPro）は、独立審査機関として、人的資本の開示に関する国際規格：ISO 30414 に基づき、2022 年度のウイングアーク1st株式会社/単体（以下、ウイングアーク1st）のデータ、システム、ステートメント及び戦略に関する ISO 30414 の適合性審査を実施した。

審査では、以下(1)～(4)のプロセスを通して、ISO 30414 の各指標について、ウイングアーク1stのデータ取得度、データ開示度、比較可能性を評価した。

- (1) ウイングアーク1stの役員及び各指標別責任者に対するインタビューの実施
- (2) ウイングアーク1stの人的資本データ及びデータ取得・開示システムの内容・動作の確認
- (3) ウイングアーク1stの人的資本データ取得・開示及び戦略に関する各種ルールの確認
- (4) ウイングアーク1stによる社内外向けレポート内容の確認

これらの審査の結果、HCPPro は、ウイングアーク1stの人的資本に関するデータ、システム、ステートメント及び戦略が ISO 30414 に適合していることを認める。（認証期限：2027 年 1 月 31 日）

保坂 駿介

株式会社 HC プロデュース
代表取締役 CEO 保坂駿介
2024 年 1 月 31 日



The Data Empowerment Company

The Data Empowerment Company

データに価値を、企業にイノベーションを。

私たちは「データ」が、これからの新しい資源として

社会から求められるようになると考えています。

その期待にこたえられる企業とし、企業理念に

The Data Empowerment Company を掲げています。