

PORT INC.

人的資本マネジメント方針

ポート株式会社 証券コード：7047

2024.3.29

人的資本等に関する考え方

当社は持続的な成長率を実現するために、役職員および組織の成長が欠かせないと認識しております。そのため、人的資本への投資を積極的に展開しております。人的資本投資を経営戦略の実行に不可欠な投資行為と認識しており、またその向かうべき方向は経営目標の達成にあると考えます。

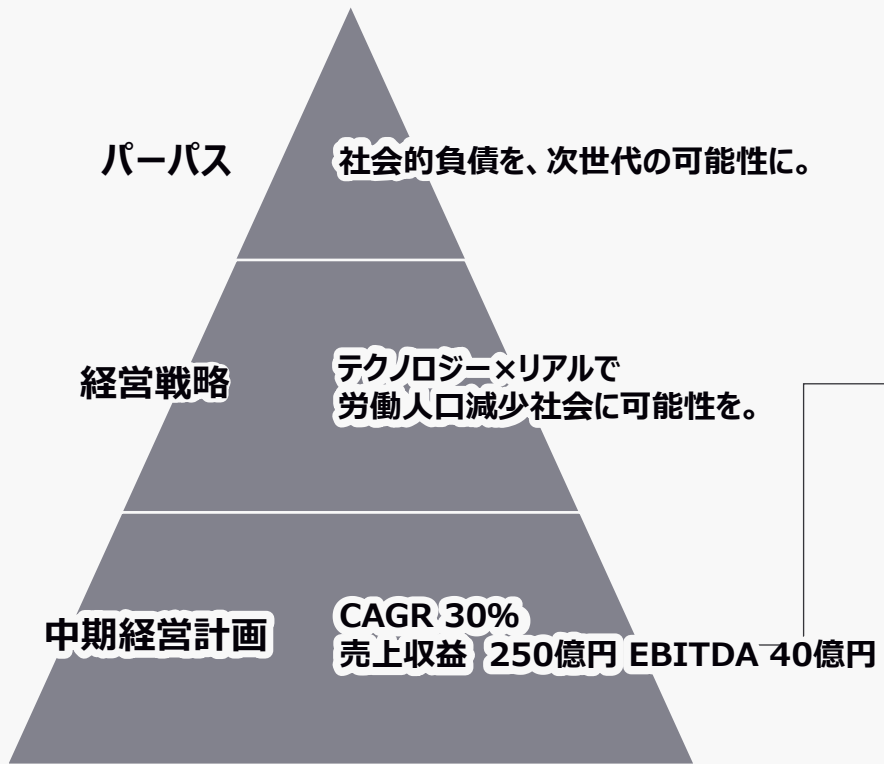
そのため、原則中期経営計画等の中長期における経営目標や経営戦略の実現に不可欠な組織および組織構造を形成させることを目的として、「人的資本マネジメント方針」を策定いたしました。

当方針の策定においては中期経営計画等の達成可能性およびその後の非連続成長の可能性を高めるために効果的、効率的な投資計画であるかを判断軸としております。

人的資本マネジメント方針

当社は「社会的負債を、次世代の可能性に。」をパーパスとして、労働人口減少社会というソーシャルイシューに対して、「採用支援」と「販促支援」の2軸からなる成約支援事業を展開しております。

早期に社会課題の解決に寄与するソーシャルインパクトを実現すべく、当社では、CAGR30%を持続的に確保する方針を取っており、これを実現するために必要な人的資本における重要指標を特定しました。



**戦略実現に向けた
人的資本における重要指標**

- FTEベースでの人的リソース充足率
- 重要ポジションの充足率
- 女性管理監督者比率
- 管理監督者の充足率と内部登用率
- マネジメントへの信頼度スコア
- 複合的エンゲージメントスコア

6つの重要人的資本指標

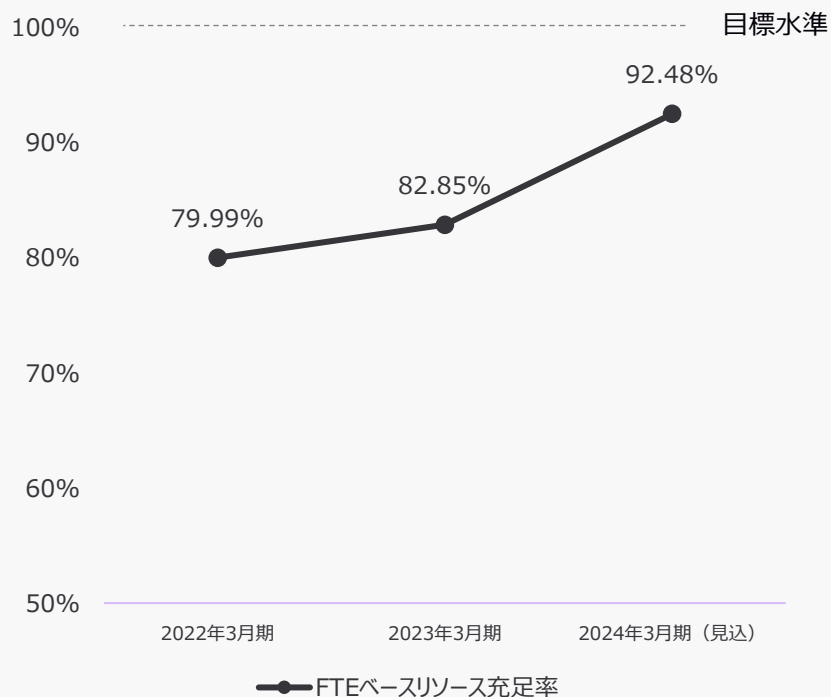
2026年3月期を最終年度とする当社中期経営計画の達成に向けては、今後急激な組織規模の拡大が予想されます。「健全な急成長」を実現すべく、以下を重要指標と位置付け人的資本への投資を行なって参ります。

重要人的資本指標	選定理由
1 FTEベースでの 人的リソース充足率	<p>経営計画の達成にあたって人材獲得競争の激しい中でも継続的に人的リソースを確保し続けることは当社の最重要課題である。働き方や価値観の多様化を踏まえ、当社では単純な人数ベースではなく、FTEベースでリソースの充足率を評価することが適切と判断し、重要指標とする。</p>
2 重要ポジションの充足率	<p>業績拡大にあたり、迅速かつ果敢な意思決定を支える体制づくりの一つとして、積極的な権限移譲を行っている。その移譲先の中核である執行役員や部長は当社の事業推進及びリスクマネジメントにおいて重要ポジションであると判断し、その充足率を重要指標とする。</p>
3 女性管理監督者比率	<p>従業員への持続的なキャリア形成・能力開発の機会を提供することは計画実現のために肝要であるが、特に当社は女性社員が全体の約40%を占めており、各役職・レイヤー、特に全体への影響の大きい管理監督者における女性比率を重要指標とする。</p>
4 管理監督者の充足率と 内部登用率	<p>健全な急成長には適時適切な管理監督者の配置が重要であると考え。また当社は新卒採用等により若手人材を積極的に採用していることも踏まえ、当該若手人材を育成し、持続的に管理監督者を輩出し続ける体制が重要であると認識し、充足率と内部登用率を重要指標とする。</p>
5 マネジメントへの信頼度スコア	<p>組織が拡大していく中においても、経営の意思、価値観が十分に浸透させていくためには、マネジメントへの信頼が欠かせず、パルスサーベイによる当該項目の指数を重要指標とする。</p>
6 複合的エンゲージメントスコア	<p>従業員の定着およびパフォーマンスの向上のためには、「働きがい」のある職場を形成することが重要であり、パルスサーベイ上、特に当社においては定着、活性化等に相関性が高いと評価できる複数のスコアを重要指標とする。</p>

重要人的資本指標の推移と目標①②

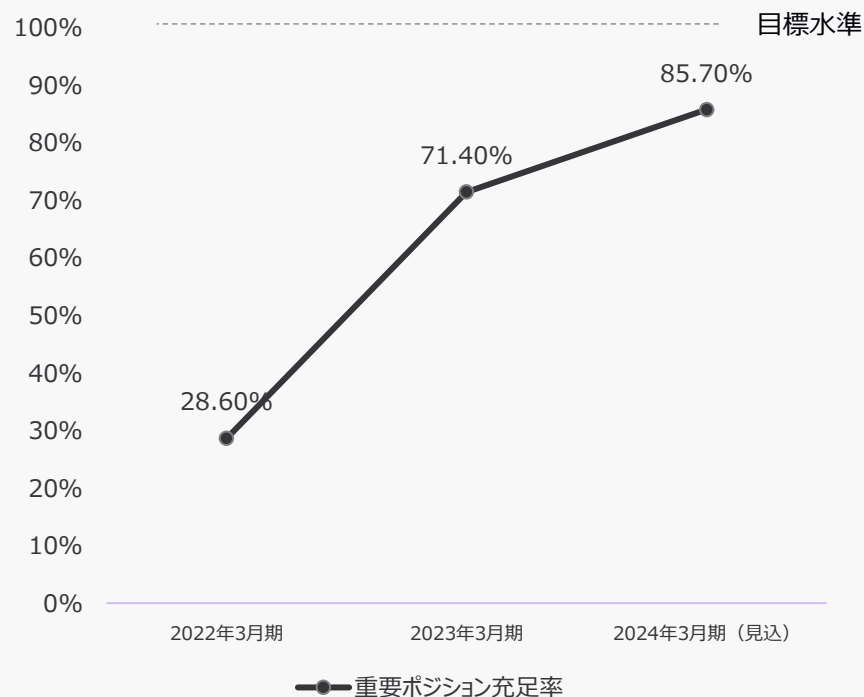
FTEベースでの人的リソースおよび重要ポジションの充足率は、徐々に計画に対して適正水準に上がってきております。引き続き計画達成およびその後の持続的な企業価値向上に向け、必要人的リソースの獲得および教育体制を充実化させ、各ポジションにおけるリソース充足率を計画達成のために必要な水準に上げてまいります。

① FTEベースでの人的リソース充足率



FTE(Full- Time Equivalent) : フルタイム換算で処理できる仕事量のこと
 総労働時間/稼働週/40hにて算出
 FTEベースリソース充足率=FTE/人員数

② 重要ポジションの充足率

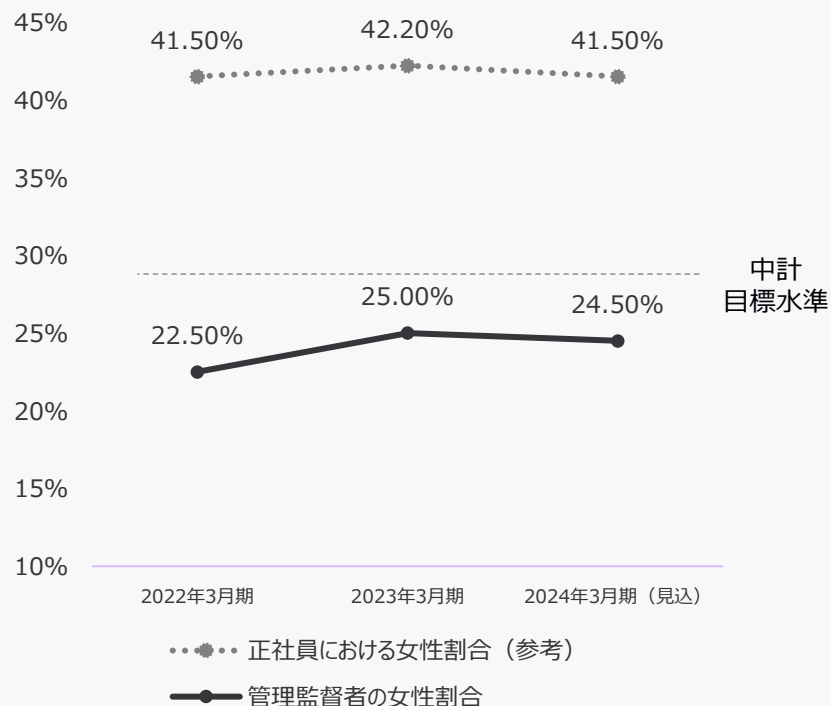


重要ポジションの充足率 = 部門あたり専任執行役員・部長配置率

重要人的資本指標の推移と目標③④

2017年度よりリーダー育成プログラムである「PORT DOJO」を推進しており、管理監督者の充足率および育成体制としての内部登用率は徐々に拡大し、現在は計画に対して必要な管理監督者を概ね内部登用することができております。引き続き組織規模拡大に合わせ、次期リーダー候補の育成に取り組みつつ、従業員の40%が女性社員であることも踏まえ、女性管理監督者の比率を26年3月期までに30%に引き上げていくことを目標としております。これにより経営陣をはじめ各レイヤーにおける女性比率の向上に向けた基盤の拡大を目指します。

③女性管理監督者比率



女性管理監督者 = マネジャー、シニアマネジャー、部長職数

④管理監督者の充足率、内部登用率

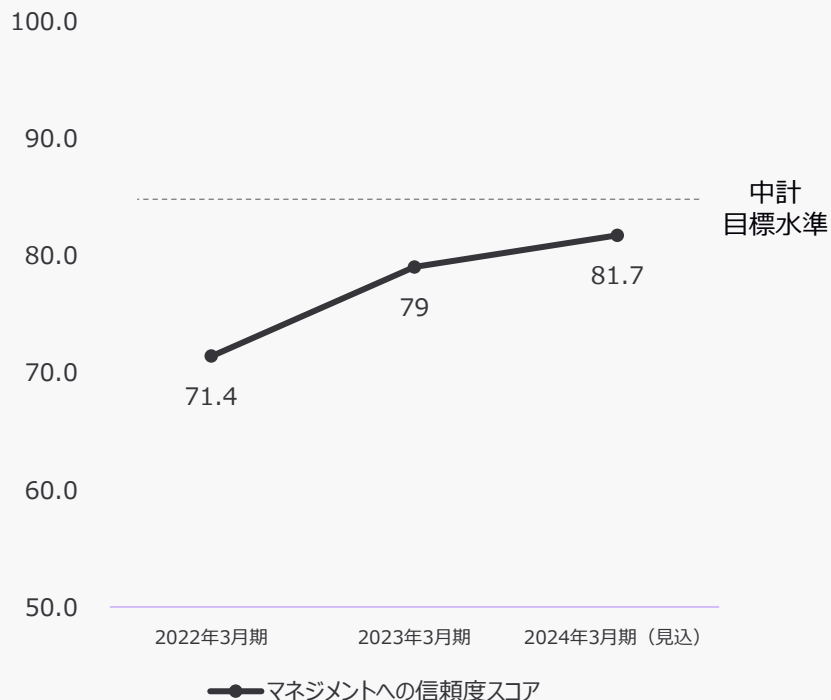


管理監督者の充足率 = 管理監督者登用実績値 / 必要管理監督者数計画値
 内部登用率 = 内部登用数 / 管理監督者の登用数

重要人的資本指標の推移と目標⑤⑥

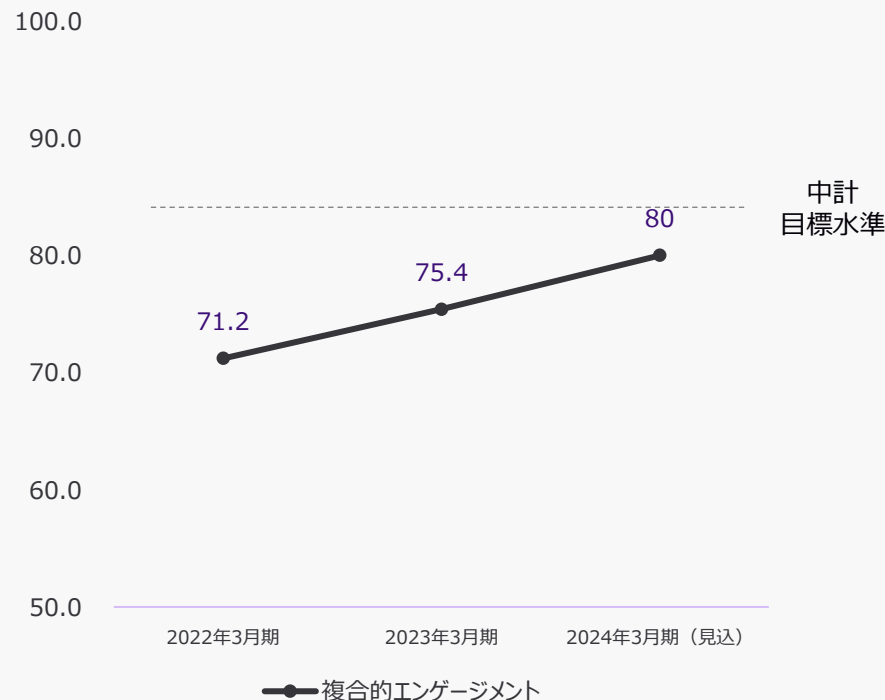
当社では月に一度、全従業員に対するエンゲージメントパルスサーベイを行っており、22年3月期においては、同サーベイを利用する企業の平均的なスコアでしたが、人材開発や福利厚生制度の拡充、従業員に対する面談機会充実化などの施策により、24年3月期現在では利用企業の上位5%にあたる水準になっております。継続したエンゲージメント施策を展開し、中期経営計画期間である26年3月期において、両指標ともに「85」を目指してまいります。

⑤ マネジメントへの信頼度スコア



マネジメントへの信頼度 = Wevox エンゲージメントサーベイによる経営・上司への信頼度スコアの年間平均値

⑥ 複合的エンゲージメントスコア



複合的エンゲージメントスコア = Wevox エンゲージメントサーベイによる全社総合スコアの年間平均値

PORT INC.

社会的負債を、次世代の可能性に。