

Human Capital Report 2022

Modis 人的資本経営レポート

2023年4月1日に、AKKODiSコンサルティング株式会社となりました。
本レポートは、Modis 株式会社当時の内容になります。



Modis 人的資本経営レポート

冒頭メッセージ

私たち Modis は、人財サービスのグローバルリーダーである Adecco Group の一員であり、当社の企業理念である「人財の創造と輩出を通じて、人と社会の幸せと可能性の最大化を追求する」のもと、当社従業員だけでなく、世の中に存在するすべての人を人的資本と捉え、それら人的資本のポテンシャルを最大化するための事業活動を展開しています。

当社の人財マネジメントは、ライフビジョンとキャリアビジョンが高いレベルで共感しあえる状態を大切にしており、その高いレベルでの共感こそが、働く個人のエンゲージメントや組織パフォーマンスを高め、個人と組織の双方の幸せを最大化させ、いきいきと働ける社会の実現につながると考えています。特に、IT 人財が不足している昨今、未経験のエンジニアの雇用を創出し続けています。未経験であっても、テクノロジーの専門性を高めるトレーニングを数ヶ月間に渡り実施することで、世の中で活躍できる価値ある人財へと成長・進化させ、サービスを推進しています。近年注目されているリスキリング教育等の人財開発についても、当社内だけでなく、お客様企業へサービス提供する等、積極的に推進しております。これら人財開発は Modis の存在意義そのものであり、引き続き人財への投資を増大させていく等、人的資本経営の品質向上に努めてまいります。

今後も、私たちは、率先して人的資本の情報開示を進めてまいります。本レポートが、当社の目指す人的資本経営のあり方を理解する一助となれば幸いです。



代表取締役社長
川崎 健一郎

事業概要

Modis ブランドは世界 20 カ国に 30,000 人以上のエンジニアおよびコンサルタントを擁する、スマートインダストリー領域のリーディングカンパニーです。日本の Modis 株式会社（以下、Modis）は約 9,000 名*のエンジニアおよびコンサルタントを擁する、国内トップクラスのテクノロジーソリューション企業として、「Tech Consulting」、「Tech Talent Services」、「Tech Academy」の 3 つのサービスを提供しております。

Modis は、持続可能な社会の実現のために、テクノロジーと課題解決力を通じて労働生産性の飛躍的な向上と社会全体のスマートインダストリーの発展へ貢献し、個人や組織がともに躍動できる社会の実現を目指します。

(*) 2022 年 11 月時点

企業理念

『人財の創造と輩出を通じて、人と社会の幸せと可能性の最大化を追求する』

Modis は従業員を大切な人的資源と捉え、その能力開発を通じて一人ひとりの創造的価値を高め、産業界や社会全体の発展に寄与してまいります。また、魅力ある企業として、社会での存在価値を高めていくと共に、経営効率化と機動性強化を通じて、自らの事業の持続的成長に努めてまいります。

ビジョン

『テクノロジーと課題解決力を通じて、スマートインダストリーのマーケットリーダーとなり、個人、組織が躍動する社会を実現する』

私たち Modis の役員および従業員は、Modis の企業理念を実現するため、社会人としての良識、道徳、倫理観を持ち、社会的責任と公共的使命を自覚し、健全かつ適切な事業運営を通じて、企業価値の向上を図るとともに、豊かな社会の実現に努めます。

Modis が考える人的資本経営方針

テクノロジーソリューションを展開する Modis は、人的資本が事業のコアであり、従業員一人ひとりを貴重な人的資本と捉えます。そして、人的資本の価値向上を経営戦略の最優先事項とし、その能力開発を通じて人材を人財へと進化させ、社会へ人財輩出すること、さらに、その人財が産業界で活躍し、社会全体の発展へ寄与しつづけることを目指します。また Modis は、Adecco Group Japan が掲げる『人財躍動化』※の考えのもと、ビジョンにむかって働く人を応援し、ビジョンにむかって力を発揮できる組織や就業する環境を実現する新しい仕組みやプラットフォームを創造していきます。

※Adecco Group Japan のビジョンである「人財躍動化」を通じて、社会を変える」では、働く人が

「ビジョン」という原動力を持ち、「やりがい」と「働きやすさ」を感じながら、いきいきと働ける姿を目指しています。

人的資本経営の実践

Modis 人的資本経営は、『人財躍動化』の実現を目指して、一人ひとりのキャリアに寄り添い、ビジョン実現にむけたキャリアアップおよび未経験からのキャリアチェンジにコミットするとともに、それら人財が満足かつ活躍できる就業機会を、数多く発掘しマッチングさせることに最大限の努力をしています。

管理指標は、下表のとおり、3分類（ビジョン実現、チーム協業、チャレンジ文化）9項目（ダイバーシティ、生産性、後継者育成、リーダーシップ、スキル・能力、採用・異動・退職、組織風土、健康・安全・幸福、倫理とコンプライアンス）に分けて、ISO30414 準拠した評価基準で活動推進しています。

ビジョン実現 ビジョンマッチングを通じて、組織と個人の目的整合を促し、事業加速および従業員一人ひとりのキャリア実現を両立します。	労働力、ダイバーシティ ：多様な人財の特性を活かし、人財の創造と輩出を通じて、より高い成果を生み出している
	生産性 ：人的資本への投資が事業成長につながられている
	採用・異動・退職 ：パフォーマンス向上のため、人財の採用・異動等が戦略的に行えている
チーム協業 活動単位をチーム協業として、個を孤立させることなく、互いに補いあい、より高い成果を生み出すことを可能にします。	リーダーシップ ：多様なエンジニアを活躍させるリーダーが継続的に育成されている
	スキル・能力 ：ビジョン実現にむけて、エンジニアのスキル・能力を高める教育が行えている
	後継者育成 ：事業継続および発展のため、組織的な新陳代謝が機能している
チャレンジ文化 一人ひとりのチャレンジを応援する組織文化によって、やりがいを高め、共により良い社会を実現します。	組織風土 ：チャレンジが推奨され、ビジョン実現にむけて意欲的に働くことができる
	健康・安全・幸福 ：働きかたの自由度が高く、健康・安全・幸福が感じられる職場である
	倫理とコンプライアンス ：社会実装の担い手となるべく、倫理・コンプライアンスが遵守できている

ビジョン実現について

Modis は、ビジョンマッチングを通じて、組織と個人の目的整合を促し、事業加速と社員一人ひとりのキャリア実現を両立させています

労働力、ダイバーシティ

Modis は、スマートインダストリー領域での人財マーケットリーダーとなるべく、2025 年までにエンジニアを 15,000 人規模にするという採用目標を掲げ、その実現にむけて取り組んでいます。

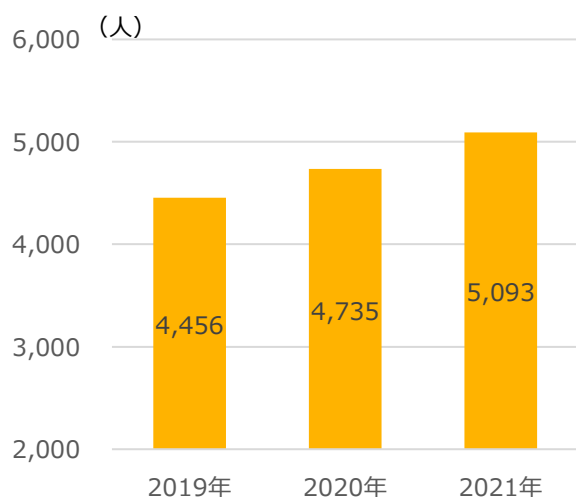


図 1 : Modis 総従業員数

Modis では積極的に 2019 年から人財採用を行っており、2020 年は 279 人増加の 4,735 人、2021 年は 358 人増加の 5,093 名になりました (いずれも年度末時点)

さらに Modis は、ダイバーシティに配慮した人財採用を進めており、皆が等しく、自分らしく働ける環境づくりを推進するとともに、個々の主体的かつ意欲的な社内活動を応援しています。

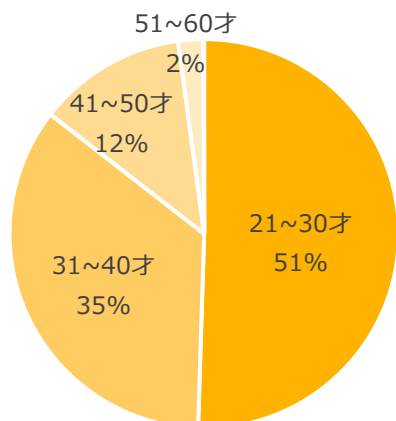


図 2 : Modis 従業員の年齢分布

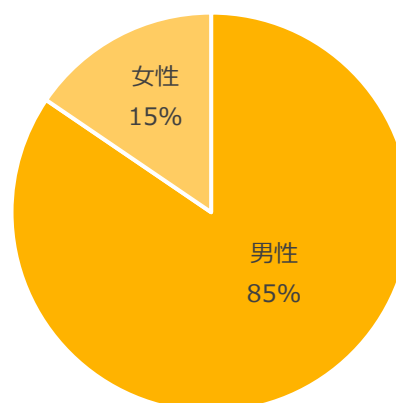


図 3 : Modis 従業員の性別比率

生産性

Modis は、事業戦略上の人財採用強化（先行投資）のため、従業員一人あたりの売上は継続的に増加していますが、従業員一人当たりの利益や EBIT は減少しています。

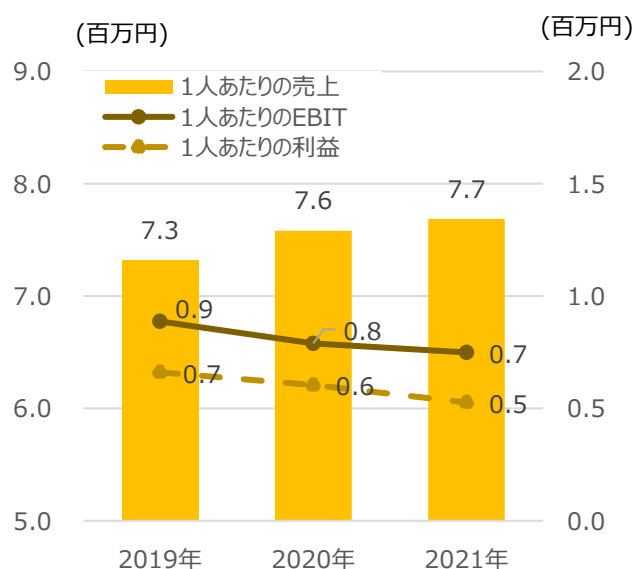


図 4： 総従業員数 1 人あたりの売上/利益/EBIT

従業員 1 人あたりの売上は増加、利益/EBIT は減少傾向にあります

※EBIT は、支払金利前税引前利益です
経常利益 + 支払利息 - 受取利息 から算出しています

採用・異動・離職

Modis は、ビジョン共感を重視した採用を行っています。就業後は、従業員一人ひとりへのビジョンヒアリングを年一回以上の頻度で実施、キャリア実現のための異動も積極的に行っています。

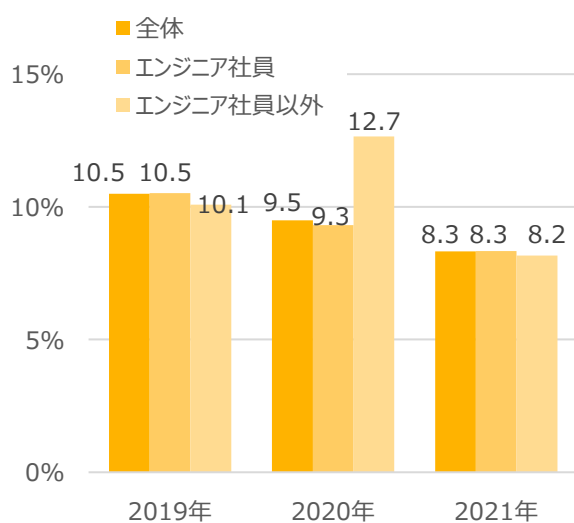


図 5： 離職率

2020 年にエンジニア社員以外での離職率増加がみられましたが、2021 年には改善されています

人的資本 ROI

Modis は、人財派遣会社として、人財採用やその能力開発への投資を積極的に行うとともに、人的資本 ROI を継続モニタリングしています。人的資本 ROI の減少は、未経験者雇用への積極的投資（加えて、平均 2 か月のトレーニング研修を実施）に起因します。

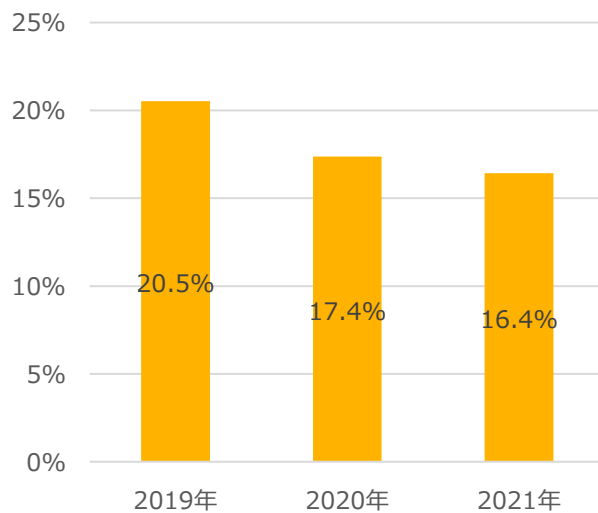


図 6： 人的資本 ROI

採用強化による人件費増加のため、人的資本 ROI は減少しています

※人的資本 ROI は、人的資本の投資利益率です
営業利益 ÷ (給与 + 諸手当) から算出しています

チーム協業について

Modis は、チーム制を組織運営へ導入しています。チームをひとつの活動単位にすることで、従業員ひとり一人を孤立させることなく、互いに補いあい、より高い成果を生み出す協業を可能にしています

リーダーシップ

Modis は、マネジメント力向上を目指して、管理職に対して各種研修を実施しており、その結果モニタリングとして、リーダーシップに関する信頼度を継続モニタリングしています。

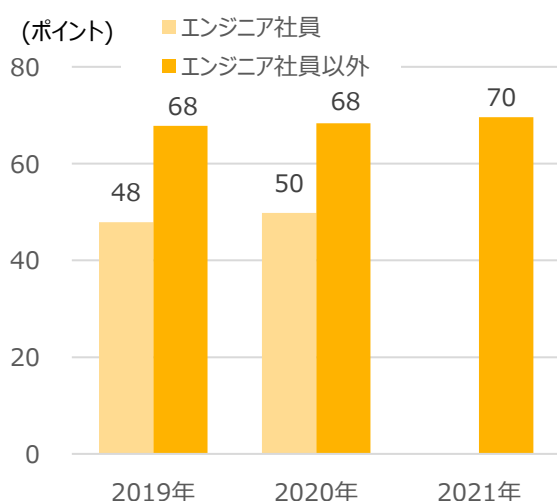


図 7： リーダーシップへの信頼度

リーダーシップに対する信頼は、GPTW ジャパン社エンゲージメントサーベイより算出

エンジニア社員以外で約 70 ポイント、エンジニア社員で約 50 ポイントになります。なお、2021 年は、エンジニア社員への評価は GPTW から eNPS での評価となったため、今回は掲載していません

※リーダーシップに対する信頼のポイントは、GPTW ジャパン社エンゲージメントサーベイの「信頼・尊敬・公正」のスコアから算出しています

Modis では、リーダー昇格が決まった従業員に対して、リーダーとしての所作や立ち回り方を学ぶ研修、より高いレベルのマネジメントを行うための研修、考課者が異なる就業先の部下を正當に評価するための研修等も実施しており、これら研修を行うことで、リーダーの信頼が高まり、職場のエンゲージメント向上にもつながっています。

スキルと能力

Modis は、2025 年までに、Modis で働くエンジニアの半数以上を、スマートインダストリー領域で活躍させるという事業戦略を立てています。そのための施策として、研修カリキュラムを 96 講座（2019 年）から 137 講座（2021 年）へ増やし、人財開発・研修費の約 5 億円（2019 年）から、約 7.8 億円（2021 年）へ増加させています。

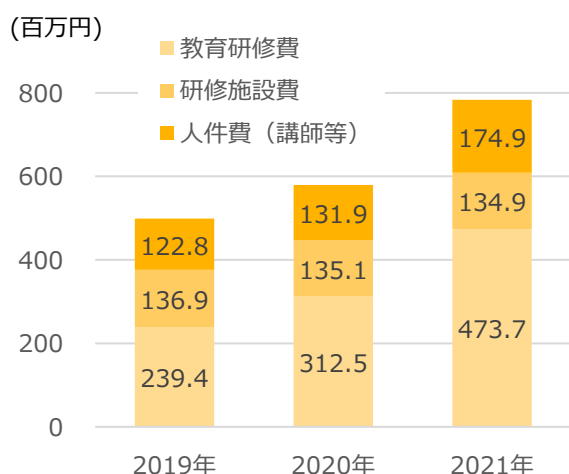


図 8： 人財開発・研修の総費用

人材開発の教育研修費と講師等の人件費を大きく増加させており、2022 年は総額 7.8 億円を投資しています

加えて Modis では、世の中のトレンドに合わせた研修カリキュラムの開発・提供、就業中でも利用できるようにトレーニングセンター設備の開放等を行っています。自社だけでの育成が難しい場合、グループ会社はもちろん、教育プログラムの開発パートナーを利用する等、従業員自らが自律的に学び、成長していける環境を提供しています。

後継者計画

Modis は、人的資本経営の考えのもと、後継者育成を行っています。組織全体のタレントレビュー、後継者計画、異動タイミングなどを一元管理し、それぞれの成長ステージに応じた昇進や配置転換を積極的に実施しています。

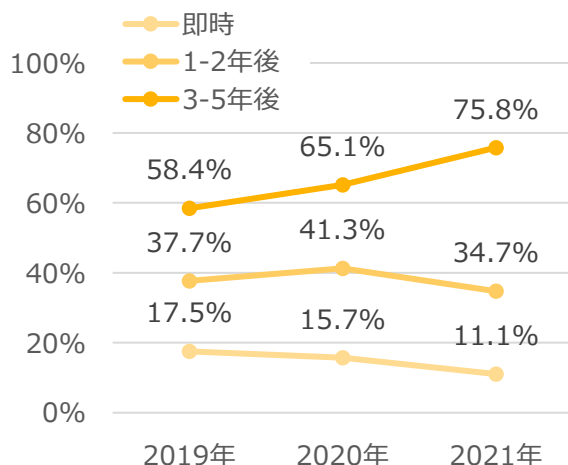


図 9： 後継者の継承準備度

後継者の継承準備度は、3-5 年後は増加、即時、1-2 年後については低下しています。2021 年の後継者継承準備度の減少については、大規模組織変更に起因します

チャレンジ文化について

Modis は、従業員一人ひとりのチャレンジを応援することで、やりがい高め、共により良い社会を実現します

組織風土

Modis の経営陣および従業員は、豊かな社会の実現を目指して、社会人としての良識、道徳、倫理観を持ち、社会的責任と公共的使命を自覚し、健全かつ適切な業務運営を心がけています。

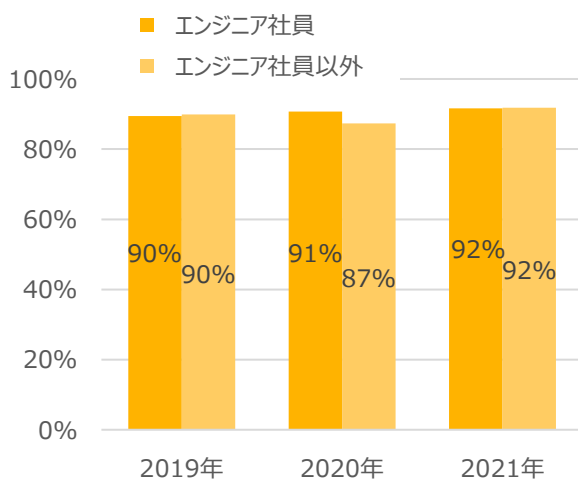


図 10： 従業員の定着率

従業員の定着率は、エンジニア社員、エンジニア社員以外ともに高く、約 90%を維持できています

健康・安全・幸福

Modis では、従業員一人ひとりの健康を守るために、チームコミュニケーションの推進、健康相談体制を構築しています。労災の多くは通勤災害であり、引き続き社員の働きやすい労働環境の整備を行ってまいります。

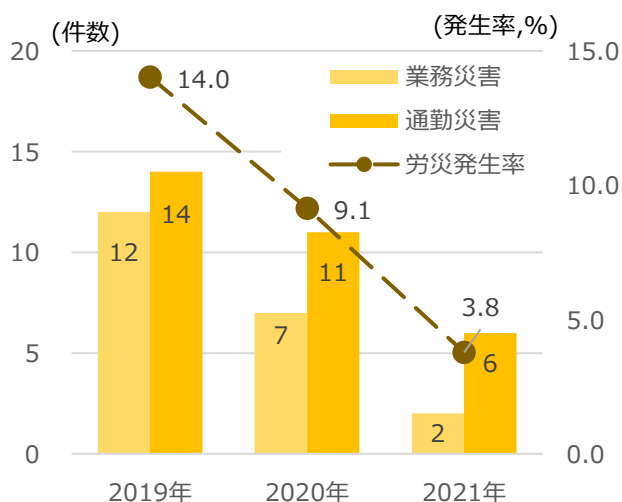


図 11： 労災の件数・発生率

労災件数および発生率ともに、年々減少しています

※「労災発生率」は、「労災件数」÷「総労働時間」×1,000,000 で算出しています

倫理とコンプライアンス

Modis の経営陣および従業員は、豊かな社会の実現を目指して、社会人としての良識、道徳、倫理観を持ち、社会的責任と公共的使命を自覚し、健全かつ適切な業務運営を心がけています。

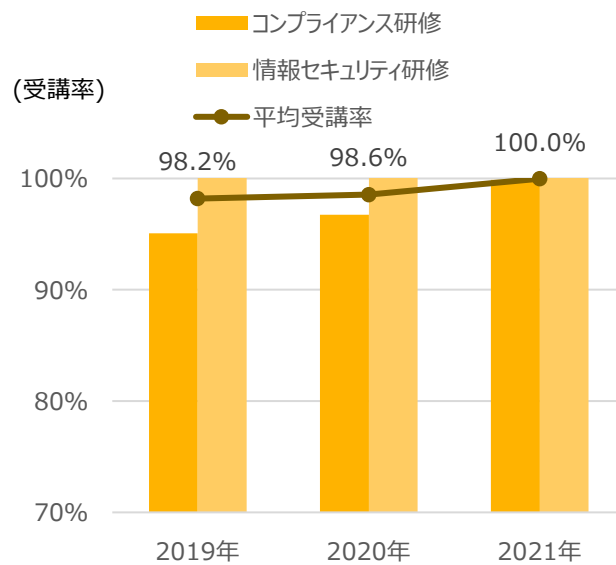


図 12： コンプライアンス研修を受けた従業員割合

コンプライアンス研修は、全従業員の 100%受講を目指して、徹底推進しています

参考：人的資本価値向上にむけた他の取り組み

経営と従業員のコミュニケーション

Modis では、経営の見える化として、経営陣と一般社員の直接対話する「経営セッション」や経営会議議事録の共有を実施しています。従業員が会社の動きをタイムリーに把握できるよう、（上司を通じての共有ではなく）ダイレクトな情報提供をすることで、会社ビジョンをより身近なもの感じられる情報発信を行っています。また、「経営セッション」では、経営陣から経営ビジョンを直接伝え、ディスカッションすることができます。従業員のどんな質問にも経営陣が真摯に耳を傾け、分かりやすい言葉で、経営としての意志を伝えています。

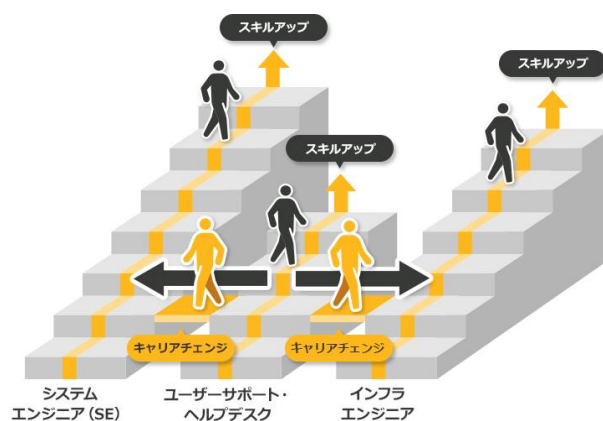
定期的に総会を本部や事業部ごとに実施、方針理解、戦略進捗、行動変革についての理解を促進、従業員一人ひとりの現場アクションへ落とし込んでいます。



キャリアデザイン支援

Modis では、従業員一人ひとりのビジョン実現にむけて、会社全体の事業方向性のなかで、どのようにキャリアデザインができるのかを可視化したジャーニー型のキャリアモデルの作成を支援しています。

ジャーニー型のキャリアモデルにより、あるべき姿への道筋がクリアになるため、従業員自らが能力向上にむけて自主的に学ぶ姿勢と組織文化が醸成されていきます。



社内公募制度

Modis では、より高いレベルの従業員の働きがいを目指した社内公募制度があります。自分の将来を、自ら考え、自ら実現していく等の自律的な行動変革を期待した制度です。この社内公募により、従業員のやる気や向上心が高まり、活力のある組織づくりに貢献しています。

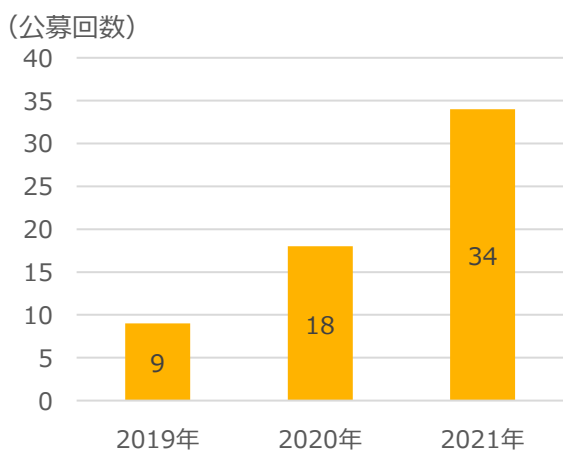


図 13： 社内公募回数

チャレンジにつながる社内公募回数は、年々大きく増加させています

※エンジニアから講師への類似経験へのチャレンジもあれば、営業から採用担当への過去経験のない業務へのチャレンジもあります。

職場のフリーアドレス化

Modis では、本社を含むすべての職場をフリーアドレスにしています。気軽に声をかけやすく、会社全体のコミュニケーション活性化や部署をこえたコラボレーション向上に貢献しています。



社内 SNS 導入、会社貸与スマートフォン

リアルタイムな情報の発信と共有のために、社内 SNS を導入し、全従業員へスマートフォンを貸与しています。SNS で発信された情報は、会社が貸与しているスマホで随時メッセージを確認することができます。会社からの通知だけでなく、上司と部下、職場の同僚とのコミュニケーション、同じ業務に関わっている組織横断でのプロジェクトメンバー同士、趣味が同じ従業員同士など、様々な用途に利用されています。縦と横だけでなく、斜めでもつながるコミュニケーション活性化の仕組みになっており、社員としての一体感を感じながら働ける環境づくりに努めています。

外部機関による評価

日本マーケティングリサーチ機構が実施したインターネット調査（2021年7月）において、Modis は以下の3部門で No.1 に選ばれました。これら受賞は、人的資本経営の実践による成果と考えています。

- ✓ **評価制度が明確でわかりやすいと思えるエンジニア派遣サービス No.1**
- ✓ **エンジニアが生き活きと働けると思うエンジニア派遣サービス No.1**
- ✓ **10年後も活躍できるエンジニアへと成長できると思うエンジニア派遣サービス No.1**

【調査概要】

調査会社：日本マーケティングリサーチ機構

調査時期：2021年7月

比較対象企業：主要18の人財サービス企業

サンプル数：299名



Modis の人的資本経営

私たち Modis は、人的資本経営の考えに基づいて、従業員を大切な人財資源として、その人財の付加価値を最大化させる会社経営を実践しています。特に、直近三年間は、より社会の中で求められる人的資本のあるべき姿を目指して、従業員一人ひとりのキャリアに寄り添い、皆が満足かつ活躍できる就業機会を数多く発掘、ビジョンマッチングを実現させる活動を強化することで、コロナ禍という困難にもかかわらず、売上・利益および従業員数ともに成長を達成しつづけています。

昨年 2021 年度の人的資本経営の指標については、『倫理とコンプライアンス』、『リーダーシップ』、『ダイバーシティ』で高い評価レベルを維持することができました。他方、より高い人財価値の創出を目指して、『スキルと能力』、『採用コスト』への投資を強化したことで、『生産性』の EBIT や人的資本 ROI は一時的に低下しましたが、定着率の増加（離職率の低下）やコンピテンシーレベル向上等は大きく改善されました。後継者育成については、抜本的な組織変更に伴い、新設ポジションに後継者を配置したことにより、短期目線での継承準備率に低下がみられましたが、引き続き後継者育成に向けた取り組みをさらに強化することにより組織力向上を目指します。

国際認証 ISO30414（人的資本経営）の考え方は、これまで長く大切にしてきた Modis 企業理念そのものであり、Modis の人的資本経営の在り方や過去実践してきた経験や知識について、より多くの皆さまに伝えていくことが社会貢献につながると考えております。

Modis は、今後も積極的に人的資本経営のデータ開示を進めていく予定であり、本レポートで紹介する内容については、皆さまの参考にしていただければ幸いです。

2022 年 11 月

Modis 株式会社 常務執行役員

人的資本経営責任者 塩田ゆり子

modis

発行日：2022.11.28 初版発行

発行者：Modis 株式会社

東京都港区芝浦 3-4-1 グランパークタワー3F

<https://www.modis.co.jp/>

