

# Human Capital Report 2023

AKKODiS コンサルティング 人的資本経営レポート



# AKKODiS コンサルティング

## 人的資本経営レポート

### 社長メッセージ

私たちは、2023年4月1日付で社名を「AKKODiS（アコーデイス）コンサルティング株式会社」へ変更し、日本において提供する事業ブランド名称も Modis から「AKKODiS」へ変更いたしました。

これまで、「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」という企業理念のもと、従業員だけでなく、社会のすべての人を人的資本と捉え、あらゆる人々のポテンシャルを最大化するために様々な事業を展開してまいりました。

私たちは企業のビジネストランスフォーメーション（BX）に資するエンドツーエンド（E2E）のコンサルティングサービスを提供する企業へと変革することで、これまでの取り組みをさらに加速させるとともに、人的資本経営を通じた社会課題の解決を目指してまいります。

近年、新型コロナウイルス感染症の拡大や世界各地での地政学リスクの増大および景気低迷の影響によって、事業環境も大きく影響をうけました。一方、2022年が「人的資本経営元年」といわれるように、多くの企業が様々な経営課題と向き合う中で、人的資本は企業の成長性を評価するうえで重要なテーマとして捉えられるようになりました。

私たちは、人的資本マネジメントにおいて、ライブビジョンとキャリアビジョンの双方が高いレベルで共感しあえる状態を大切にしています。それによって、従業員エンゲージメントと組織パフォーマンスの向上、すなわち個人と組織の双方のウェルビーイングが最大化することにより、生き活きと働ける社会の実現が可能だと考えています。

こうした考えは、経営層を含め従業員が一体となって激しく変動する事業環境および経営課題を乗り越えていく中で、さらに強固なものとなりました。

不確実性の高まる時代においても中長期的な企業価値の向上を実現していくために、人的資本における戦略的な投資および開示を通じて、人的資本経営の質の向上により一層努めるよう決意を新たにいたしました。

今後も、私たちは人的資本経営のあり方を積極的に開示してまいります。

先進的な取り組みや成功事例だけでなく課題と将来に向けた具体的な改善策も開示することで、自社だけではなくステークホルダーの皆様の人的資本経営を通じた企業・組織価値の向上を目指し、「課題解決先進国」への変革をリードする企業としてさらなる進化を遂げてまいります。



代表取締役社長  
川崎 健一郎

## 事業概要

ビジネスのあらゆるプロセスから課題をなくす。End To End の One-Stop Solutions

上流領域のコンサルティングから現場の保守・運用まで、AKKODiS ならではの 4 つのサービスを連携させ、End To End の包括的なコンサルティングを提供。企業のイノベーションを支援します。

## 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』**

AKKODiS は、社員を人的資源と捉え、その能力開発を通じて一人ひとりの創造的価値を高め、人材を人財へと発展させ永続的に輩出していくことで、産業界だけではなく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感を高めていくと共に、経営の効率化と機動性の強化を通して長期安定的な発展、企業価値の向上に努めてまいります。

## ビジョン

日本を、課題解決先進国に。

このビジョンの下、私たちは社員を経営上の最も重要な「資本」と捉え、人的資本の価値の最大化による持続的な企業価値の向上と社会全体の発展への寄与を目指しています。

## AKKODiS 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 AKKODiS 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 AKKODiS 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

AKKODiS の人的資本経営は、『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、あらゆる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。

<b>ビジョン実現</b> 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。	<b>労働力、ダイバーシティ</b> ：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
	<b>生産性</b> ：人的資本への投資が事業成長につながられている
	<b>採用・異動・退職</b> ：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
<b>チーム協業</b> 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。	<b>リーダーシップ</b> ：多様なテックコンサルタントを活躍させるリーダーが継続的に育成されている
	<b>スキル・能力</b> ：ビジョン実現にむけて、テックコンサルタントのスキル・能力を高める教育が行えている
	<b>後継者育成</b> ：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
<b>チャレンジ文化</b> 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。	<b>組織風土</b> ：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
	<b>健康・安全・幸福</b> ：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
	<b>倫理とコンプライアンス</b> ：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

※AKKODiS では、エンジニアの呼称を『テックコンサルタント』としています

## ビジョン実現について

AKKODiS 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

AKKODiS は、End To End のコンサルティングサービスを提供するにあたって、テックコンサルタントだけでなく、プロジェクトマネージャーやコンサルタント、講師など様々な職種の方をそれぞれのジョブディスクリプションによって採用を推進しています。

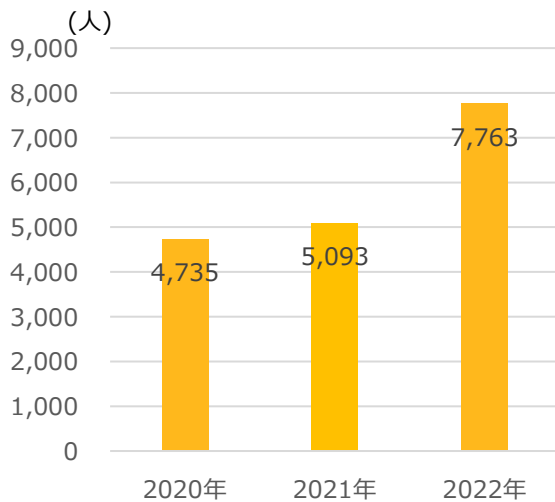


図 1： AKKODiS 総従業員数

AKKODiS では積極的に 2019 年から人財採用を行っており、2021 年は 358 人増加の 5,093 名、2022 年は前年比 53% 増と大幅増加となりました。(いずれも年度末時点)

さらに AKKODiS 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。

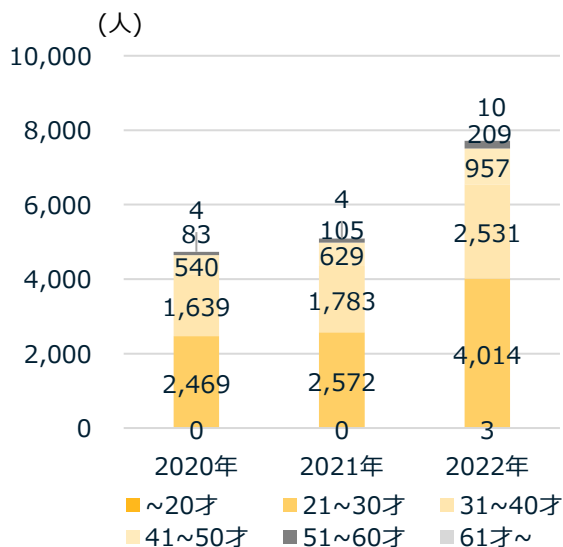


図 2： AKKODiS 従業員の年齢分布

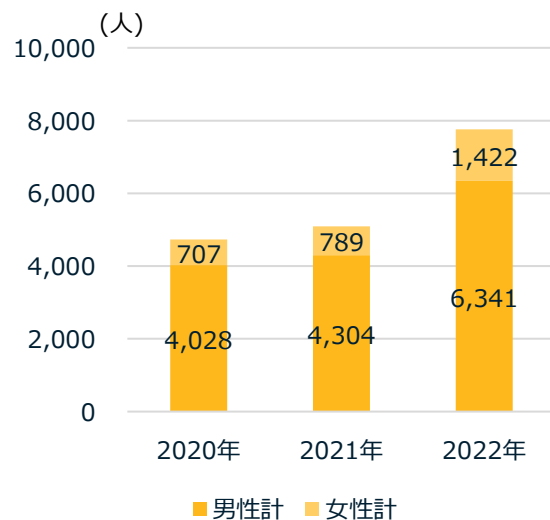


図 3： AKKODiS 従業員の性別比率

## 生産性

AKKODiS 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。

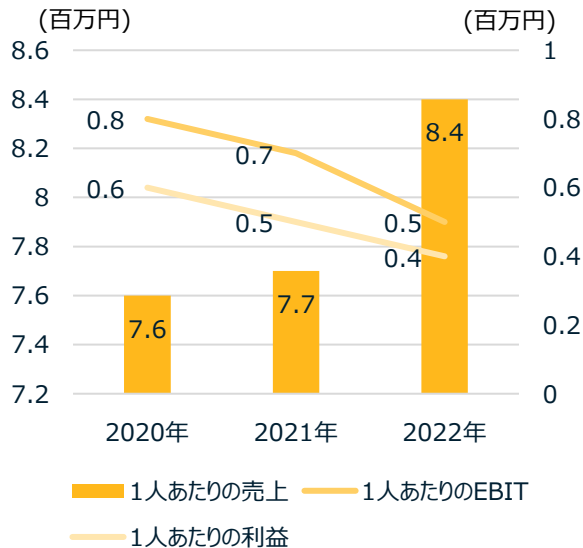


図 4： 総従業員数 1 人あたりの売上/利益/EBIT

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(支払金利前税引前利益) = 経常利益 + 支払利息 - 受取利息

## 採用・異動・離職

AKKODiS 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。

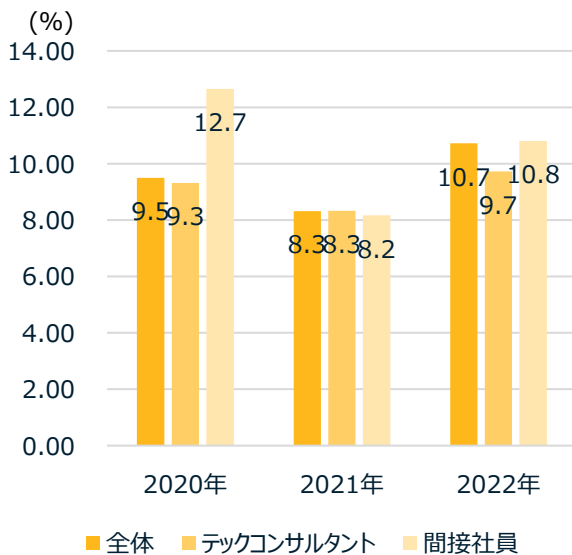


図 5： 離職率

2022 年に全体的に離職率増加がみられました。



## 人的資本 ROI

AKKODiS は、イノベーションを支援するエンドツーエンドのコンサルティングサービスを提供する企業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。

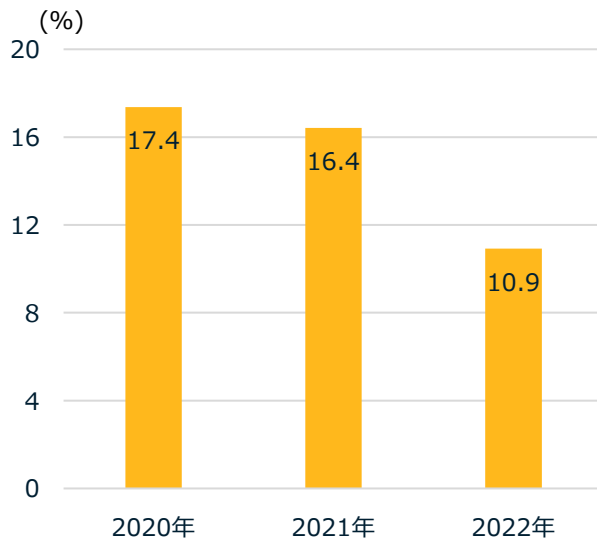


図 6： 人的資本 ROI

人的資本コストなどの販管費増により、直近 3 年間の人的資本 ROI が低下しています。

※人的資本 ROI (人的資本の投資利益率) =  
営業利益 ÷ (給与 + 諸手当)



## チーム協業について

AKKODiS 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

AKKODiS 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。

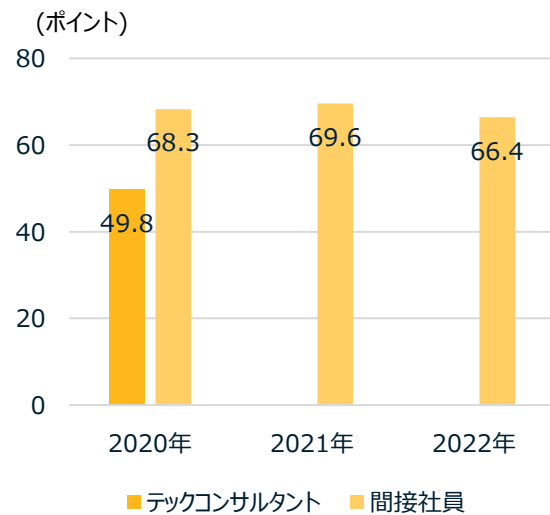


図 7： リーダーシップへの信頼度

リーダーシップに対する信頼は 2022 年において、スコア※が低下しました。

スコア低下の要因として、組織の一部統合による影響が推測されます。

※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

AKKODiS 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

AKKODiS では人財育成の取り組みとして、人財開発・研修の実施に力を入れています。2022年度においては、イノベーション&キャリア本部（旧 Modis における組織名）の実施するリスキリングに関する研修を事業戦略において強化しました。

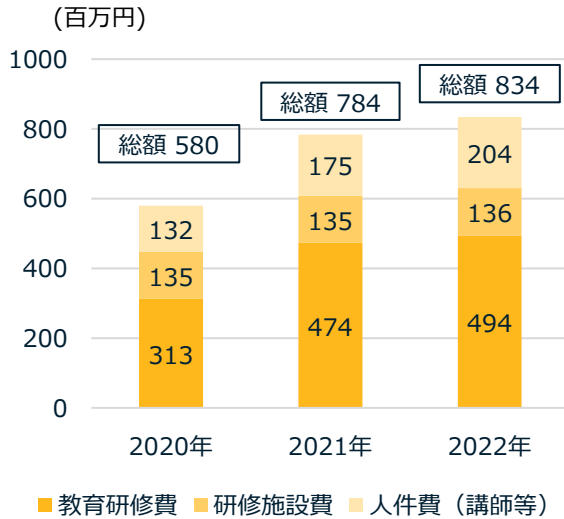


図 8： 人財開発・研修の総費用

2022 年は、2021 年より事業戦略でのリスキリング強化を行いました。そのため人材開発の教育研修費と講師などの人件費が大きく増加し、総額 8 億 3,400 万円を投じています。

加えて AKKODiS 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

AKKODiS 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。

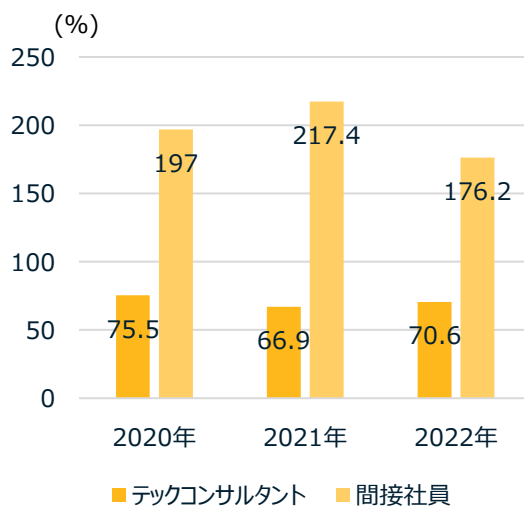


図 9： 後継者の継承準備度

2022 年の後継者候補準備率は、テックコンサルタントは横ばい、間接社員は低下しました。

## チャレンジ文化について

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

## 組織風土

AKKODiS 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。

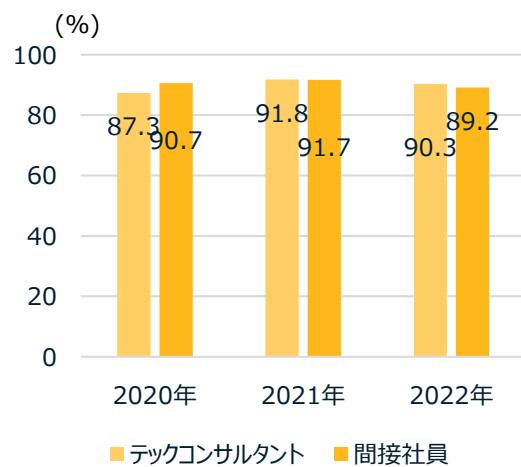


図 10： 従業員の定着率

直近 3 年間の定着率は 90%前後で推移しています。  
2022 年の定着率はテックコンサルタント、間接社員ともに低下しています。

## 健康・安全・幸福

AKKODiS 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。

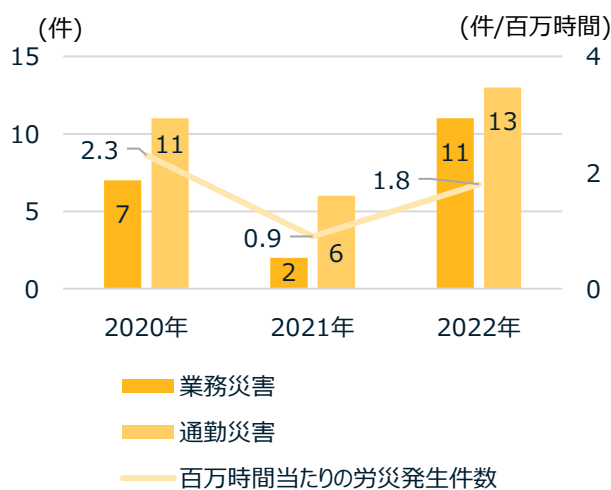


図 11： 労災の件数・発生率

2022 年の労災は通勤・業務災害ともに大幅に増加しました。

休業が発生したのは、いずれも 10～12 月の通勤災害であり、冬季の通勤における意識徹底が必要です。

※労災発生率 = 労災件数 ÷ 総労働時間 × 1,000,000

## 倫理とコンプライアンス

AKKODiS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。

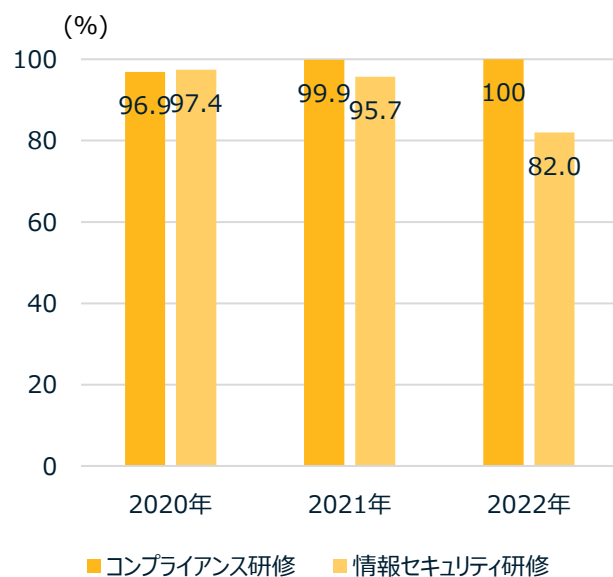


図 12：コンプライアンス研修を受けた従業員割合

2022年におけるコンプライアンス研修は受講率100%に向上しました。

情報セキュリティ研修は、実施時期と会社統合・組織改編との兼ね合いで受講率が減少しています。

## 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

AKKODiS では、経営の見える化として、経営陣と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。

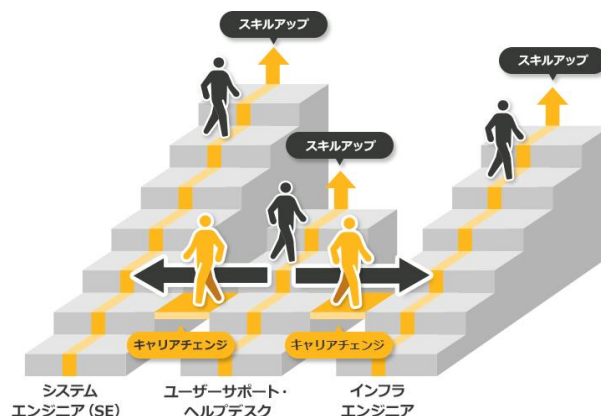


定期的に総会を本部や事業部ごとに実施、方針理解、戦略進捗、行動変革についての理解を促進、従業員一人ひとりの現場アクションへ落とし込んでいます。

### キャリアデザイン支援

AKKODiS 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キャリアモデルの作成を支援しています。

可視化した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

AKKODiS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。

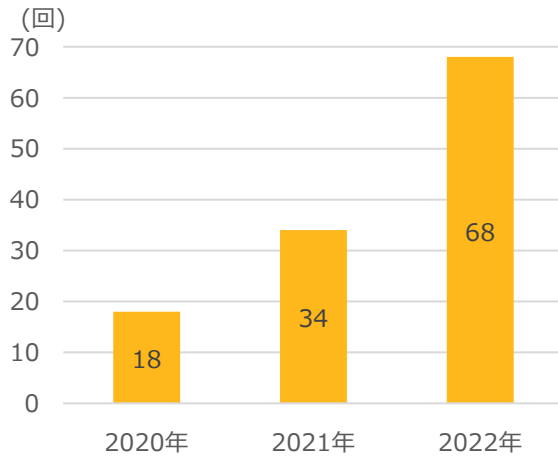


図 13： 社内公募 募集ポジション数

チャレンジにつながる社内公募 募集ポジション数は、年々大きく増加させています

※テックコンサルタント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

AKKODiS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、AKKODiS 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







発行日：2023.12.22 初版発行

発行者：AKKODiS コンサルティング株式会社

東京都港区芝浦 3-4-1 グランパークタワー3F