

# 人的資本経営

## 基本的な考え方

当社は、人材こそが当社グループの最大の財産であり、人材の成長がグループの成長につながるという考えのもと、「働きやすさ」と「働きがい」を高めるための人材への投資を通じて、従業員一人ひとりの仕事を通じた幸せと成長を実感できる経営の実現に努めています。持続的な成長及び更なる企業価値の向上に向けて、自律的なキャリア形成と成長をサポートすることで、多様な人材一人ひとりがそれぞれの個性を生かし、自らの能力や強みを発揮し活躍する「主体的な風土の確立」を目指すとともに、キャリア採用の強化を通じて多様な経験やスキルを持った人材を獲得していくことでケイパビリティを高め、コア事業の成長と将来的な成長基盤の創造への原動力にしていきます。

## 主体的な風土の確立

### 従業員エンゲージメントの向上

2024年3月期よりエンゲージメントサーベイを実施しています。本サーベイを通じて、企業理念及び経営方針への社員の共感性、企業価値の向上に対する貢献意欲を可視化することで、課題の特定を図り、その解決に向けた施策を進めています。本サーベイの結果は、重要な経営指標として取締役会に報告し、フラットな組織風土の醸成に向けた組織開発や人事戦略の策定に活用しています。

エンゲージメントスコア(2026年3月期目標)：

2024年3月期比 **10ポイント上昇**

### 自律的かつ主体的に学べる環境の整備

当社グループが目指す成長に向けて、従業員のスキルアップとリスキリング、キャリア自律を目的として、グループ共通のeラーニングによる自己啓発ツールを2025年3月期より導入し、自分が学びたい分野について自律的かつ主体的に学習することができるようにしています。また、従業員の資格取得を支援するために、資格取得費用を会社で負担し、資格を取得した場合はその難易度等を踏まえ、必要なものに対して奨励金を支給しています。

資格保有者数(2024年3月期末時点)

取得を奨励している主要な資格	保有者数
宅地建物取引士	530人
建築士(一級・二級)	221人
建築施工管理技士(一級・二級)	144人
電気工事士(第一種・第二種)	143人
管理業務主任者	222人
マンション管理士	34人

## ケイパビリティを高める組織づくり

### タレントマネジメントシステムの導入で組織力を向上

2025年3月期よりタレントマネジメントシステムを導入し、従業員一人ひとりのスキルや強み、経験等の情報を一元管理し、分析及び活用できる仕組みを整備します。併せて、従業員が自らのスキルや強み、経験等の活用といったキャリア志向について自己申告できるようにすることで、従業員のキャリア自律を進め、多様な人材が適材適所で活躍できる基盤を整備していきます。

### 女性の活躍推進

女性及びキャリア採用者の管理職登用をこれまで以上に推進するなど、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンに取り組んでいきます。具体的には、2026年3月末までに女性の採用比率を40%以上にする事及び女性管理職比率を2021年3月末時点の2倍である5.2%にすることを目標として公表しています。このうち女性の採用比率については、既に2022年3月期から2024年3月期まで3期連続で達成しています。

女性管理職比率  
(2026年3月期目標)：  
**5.2%**

女性採用比率  
(2026年3月期目標)：  
**40.0%**



### 高齢者が生き生きと働ける職場環境づくり

従業員が安心して長く働ける、また、長く働きたいと思えるような魅力ある会社づくりを進め、高齢者の活躍を組織の活性化につなげていくため、2023年4月に役職定年を廃止するとともに定年後の継続雇用に関わる制度を改善しました。

### 組織づくりに関する主要な指標と実績\*1

指標	2023年 3月期	2024年 3月期
女性従業員比率	27.1%	27.9%
女性採用比率(新卒・キャリア)	43.8%	40.4%
女性管理職比率	3.0%	3.0%
男女間賃金差異(男性を100。全従業員)	58.9%	59.2%
60歳以上従業員比率	7.0%	8.5%

### RPAの活用による労働生産性の向上

組織の生産性を向上させるため、RPA(ロボティック・プロセス・オートメーション)の活用を進めています。現在、月間で約540時間稼働しており、これは人の作業時間で約70人分に相当します。削減した時間を人にしかできない付加価値の高い仕事に充てることで、生産性を高めています。

RPA稼働時間：**540**時間/月(約70人分の仕事量に相当)

## 働きやすさの向上

### 価値観やライフステージに合わせた柔軟な働き方

転勤の有無と従事する業務の内容により、働き方に複数のコースを設けており、社員のライフステージや価値観の変化などによってコース転換が可能です。また、子育てや介護、自身の病気治療と仕事を両立するための制度も設けており、時差出勤や短時間勤務、残業の免除、転勤の免除、休日となる曜日の指定など、柔軟な働き方を可能としています。

### 働きやすさに関する主要な指標と実績\*1

指標	2023年 3月期	2024年 3月期
月平均実労働時間	153.2時間	152.6時間
月平均所定外労働時間	13.0時間	12.7時間
平均年次有給休暇取得率	62.3%	56.9%
リフレッシュ休暇取得率*2	60.0%	55.0%
育児休業取得率(女性)	116.7%	100.0%
育児休業取得率(男性)	6.7%	17.7%
育児休業復帰率(女性)	100.0%	100.0%

\*2 勤続5年ごとに5日間の「リフレッシュ休暇」を取得することとしています。

### 「ライフサポート休暇」制度でWLBを向上

未使用の年次有給休暇を積み立て、子育てや家族の介護、自身の病気治療を目的として取得することができる「ライフサポート休暇」を、2024年3月期に導入しました。不妊治療から妊娠中の通院、配偶者の出産、子どもの通院や予防接種への

\*1 ナイス株式会社単体のデータとなります。

付き添い、学校行事への参加まで、幅広く取得を認めていることが特長です。

### LGBTQへの対応

「横浜市パートナーシップ宣誓制度」をはじめ、同性同士のカップルを婚姻に相当する関係と認め証明書を発行するパートナーシップ制度の導入が進んでいます。当社では、結婚時における特別休暇の付与や祝金の支給を同制度対象者にも適用しています。

### 「健康経営優良法人2024」に認定

当社は、会社が健全であるためには従業員一人ひとりが心身ともに健康であることが重要であるという考えのもと、従業員とその家族のこころとからだの健康づくりを推進し、健康意識を向上させる「健康経営」の実践に取り組んでいます。

2024年3月期には、「健康経営優良法人2024」において、当社が大規模法人部門、ナイスコンピュータシステム株式会社及びナイス沖縄株式会社が中小規模法人部門の認定を受けました。今後、中長期的には健康経営優良法人「ホワイト500」の認定取得を目指していきます。

健康診断受診率(2025年3月期目標)：**100%**

ストレスチェック受検率(2025年3月期目標)：**90%**

大規模法人部門

中小規模法人部門



ナイス沖縄株式会社では、健康経営の一環としてラジオ体操に取り組む

### 従業員の長期的な資産形成を支援

従業員の長期的な資産形成をサポートするべく、「確定拠出年金」や「従業員持株会」を導入しています。また、住宅の購入・売却をはじめ、住宅ローンの借り換え、リフォーム、賃貸など住宅に関する相談窓口を設置し、従業員の積極的な住宅取得をサポートしています。こうした各種情報提供等を通じて、従業員が自律的に資産形成に取り組むことを支援しています。