



INTEGRATED REPORT 2025

オープンアップグループ
統合報告書2025





“ひとりひとりの多様な扉”

扉は「幸せな仕事」への機会であり、道しるべ



就業機会

トレーニング・
研修

キャリア相談

OUR PURPOSE

幸せな仕事を通じて
ひとりひとりの可能性を
ひらく社会に

ひとりひとり「幸せ」のあり方が違うように、
働く人にとっての「幸せな仕事」も多様であると考えます。

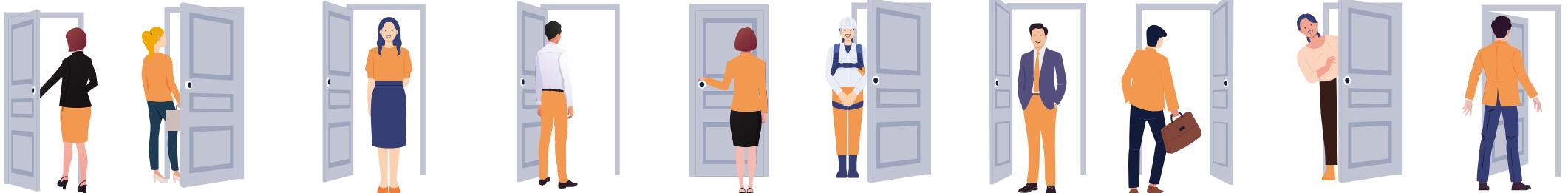
働く人ひとりひとりの「幸せな仕事」に向けて、
たくさんの扉を創り続けること。それが私たちの役割です。

扉とは可能性をひらく機会であり、「幸せな仕事」への道しるべです。

例えば、ある人にとっては、新しい仕事へのチャレンジ。
ある人にとっては、研修やトレーニングでのスキルアップ。
ある人にとっては、これからのキャリアについて相談する時間。
どの扉をひらくか迷った時、扉が重すぎて一人ではひらかない時、
私たちは、働く人の側に立って扉をひらく後押しをします。

次への扉をひらく時、人は必ず成長し、
社会を前進させる力になると信じています。

ひとり、またひとりと、次への扉をひらく人を増やし、
「幸せな仕事」に向かって進む力で社会をより多彩に、そして豊かに。
私たちオープンアップグループは、そのような未来を創っていきます。



オープンアップしよ!



平馬 野茜

BEFORE

文系出身で、
「この先、手に職をつけたいな」という
思いがあって、ITの道を選びました。

AFTER

要件整理からアプリ開発まで
一緒に進めていく市民開発を支援する
エンジニアとして、10名ほどのチームを率いる
リーダーを務めています。



岩田 昌人

BEFORE

コンピューティング技術の時代は
今後もっと加速していくと思い、
新卒でビーネックスソリューションズへ
入社しました。

AFTER

入社して10年。「出向」という形で、
技術の専門性だけでなく、リーダーシップや
チームマネジメントでも力を発揮できる
プレイングマネージャーを目指しています。



ジュー ジュー テッ

BEFORE

ミヤンマーで建築設計や
積算の仕事をしていましたが、
もっと高度な技術や知識を
学びたいと思いました。

AFTER

建築基準が厳格な日本で
設計者になることが夢。
現在は1級土木施工管理技士の
資格取得に挑戦中です。

山崎 梓

BEFORE

前職は、エンジニアとはまったく違う世界で、
結婚式場やレストランの接客スタッフとして
働いていました。

茨城県つくば市にある大学共同利用機関法人
高エネルギー加速器研究機構の放射光実験施設
「フォトンファクトリー」の維持管理グループで
作業責任者を務めています。

AFTER



オープンアップグループは、

勇気を出して一歩を踏み出す人を応援し、

その選択と歩みに向き合いながら、

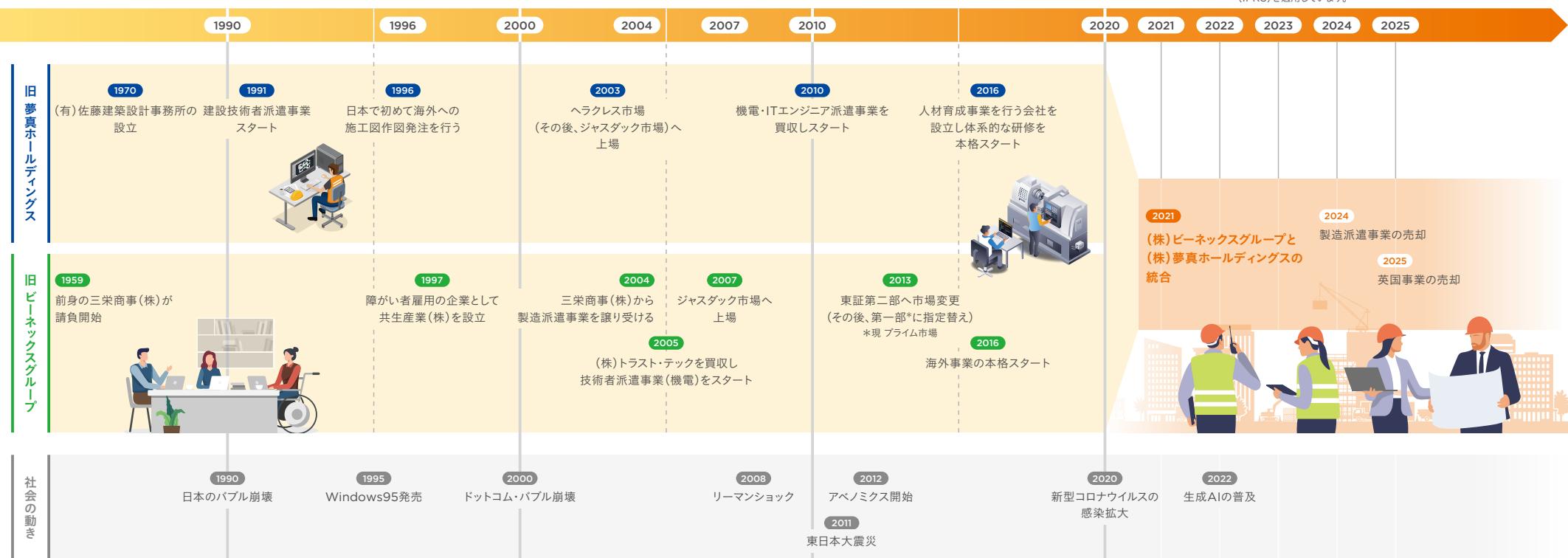
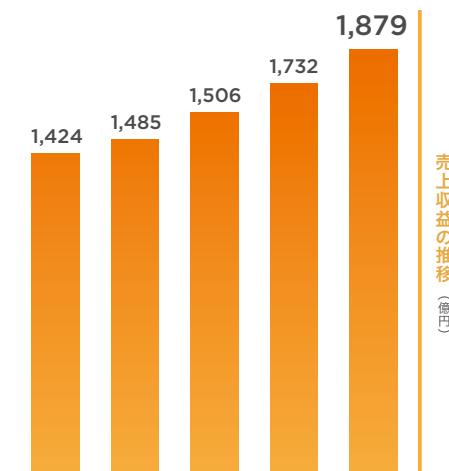
「幸せな仕事」を実現していきます

History

オープアップグループの価値創造のあゆみ

日本におけるエンジニア派遣市場の発展とオープアップグループの軌跡

日本におけるエンジニア派遣市場は、リーマンショック時に一時的な減少があったものの、構造的な人材不足と技術革新を背景にしたエンジニア需要の高まりにより、コロナ禍においてさえも右肩上がりに成長を続けてきました。(株)ビーネックスグループと(株)夢真ホールディングスが2021年に統合して誕生した当社グループは、未経験者をエンジニアにする「育成モデル」により、市場の成長を上回る成長を遂げてきました。今後も、働く人の幸せと豊かな社会の実現に貢献すべく、「働く人ファースト」の視点で事業に取り組んでいきます。



At a Glance

数字で見るオープンアップグループ

2025年6月期

オープンアップグループの特徴

非財務



国内エンジニア数
24,466名

資格取得数
6,275件



のべ研修時間
約 **157** 万時間



顧客企業への
転職者数
657名



取引社数
約 **3,200** 社



のべ研修受講者数
46,444名

財務

売上収益

前期比
+8.5%

1,879 億円

営業利益

前期比
+13.6%

162 億円

当期利益

前期比
+6.7%

125 億円

ROE/CAPM

15.9% / 6.6%

ROIC/WACC

15.0% / 6.5%

Open Up パーパス実現の道筋

当社グループは、すべての働く人が自ら挑戦し、新たな可能性の扉をひらいていきます。そして、幸せな仕事を通じて可能性をひらく社会の実現を目指しています。

当社グループのサポートスタッフ・エンジニアひとりひとりが自ら挑戦することでキャリアの展望が広がり、自信を深めていく。

私たちは、「Open Upしよ！」を掛け声に、成長機会を数多く創出することこそが、当社グループのパーパスの実現につながると信じています。

すべての働く人

Open Upして いる人たち

幸せな
仕事を通じて
可能性を
ひらく社会



OPEN UP サポートスタッフ



事業活動を通じて企業価値を向上
働く人への成長機会の提供



>>>

社会課題解決

CONTENTS

01 イントロダクション

- 1 パーパス／パーパスに込めた思い
- 2 パーパスストーリー
- 3 オープンアップグループの価値創造のあゆみ
- 4 数字で見るオープンアップグループ
- 5 パーパス実現の道筋

02 価値創造ストーリー

- 7 CEOメッセージ
- 11 オープンアップグループの経営戦略
- 14 オープンアップグループの価値創造モデル
- 15 人的資本を中心とした当社グループの経営資本
- 17 ビジネスマodel
- 19 新オープンアップ・パーパス・インデックス(OPI)
- 21 オープンアップグループの人的資本経営
- 28 価値創造事例

03 戦略解説

- 32 CFOメッセージ
- 33 CFO×株式アナリスト対談
- 35 オープンアップグループを取り巻く事業環境
- 37 事業概況：業績
- 38 事業概況：セグメント別
- 44 事業会社TOPICS

04 サステナビリティ

- 45 サステナビリティマネジメント／マテリアリティ
- 46 マテリアリティアクションプラン
- 48 多様な人材の活躍推進／人権の尊重
- 49 環境
- 50 役員一覧
- 51 コーポレートガバナンス
- 56 投資家×社外取締役座談会
- 59 コンプライアンス
- 61 リスクマネジメント
- 62 ITにおける情報セキュリティ管理／個人情報保護

05 コーポレートデータ

- 63 財務ハイライト
- 64 非財務ハイライト
- 65 用語集／ステークホルダーエンゲージメント
- 66 編集後記
- 67 会社概要／株式の状況

報告対象期間

2025年6月期(2024年7月1日～2025年6月30日)
ただし、上記報告期間以外の活動・実績も一部含んでいます。

報告対象範囲

財務情報は連結全体の数値を用いますが、サステナビリティの取り組みの定性的情報および定量情報を補足する定量情報は原則として(株)オープンアップグループと日本国内の子会社を対象としています。ただし、情報によっては子会社の規模や事業内容などに応じた取り組みを記載しており、特定の子会社群を指す場合は、それぞれの社名を明記しています。

(注) 当社グループの範囲について:本文中、「当社グループ」と記載がある場合は、基本的に上記報告対象に記載した日本国内を指します。

参考ガイドライン

本統合レポートは、IFRS財団の「国際統合報告フレームワーク」や、経済産業省が提唱する「価値協創のための統合的開示・対話ガイドライン」などを参照して作成しています。

情報開示体系



Message from the CEO

働く人に寄り添い、可能性をひらく。
この独自のビジネスモデルをさらに追求し、
エンジニアリングパートナーを目指します

パーパスの追求から生まれたビジネスモデル

当社グループの社名は、パーパス(存在意義)に由来しています。2021年の経営統合時、パーパスの議論を重ねる中で、やはり基軸は「働く人」だと確信しました。私たちの役割は、働く人ひとりひとりにとって「幸せな仕事」に出会えるように、たくさんの扉をつくり続けることです。働く人の満足を追求し、可能性をひらき、そして結果として社会の豊かさに貢献できると考えています。

AIの進化により、労働市場だけでなく、社会環境そのものが大きく変わっています。AIの台頭によって働き方がどう変わるのかという質問をよくいただきますが、私自身は働き方そのものが急速に変わるとは思っていません。例えば、国内ではスマートフォンが爆発的に普及し、時代はPC中心の時代からモバイル中心の時代へと大きく移り変わりました。その後はコロナ禍を経て、リモートワークやWeb会議といった新しい働き方も定着しました。私たちはこうした環境変化に対応し、取り入れながら働いてきました。これからもテクノロジーの進展によって、新しい働き方は登場すると思いますが、働き方の本質は変わらないのではないかでしょうか。AIによって過去のデータや資料を効率良く活用でき、仕事の精度や生産性はもっと上がっていく一方で、未来をつくるのは、やはり人の想像力です。

代表取締役会長兼社長 CEO
西田 穂



インタビュー動画はこちら



Message from the CEO

これまで当社グループは、パーカスに基づいたビジネスモデルの優位性によって新しい価値を提供してきました。人材派遣市場ではスキルを有する経験者の派遣が一般的ですが、生産年齢人口の減少に伴い、ニーズに合致した経験者を探すのが難しい状況が生まれています。当社グループは、若年層や未経験者を採用してトレーニングを行い、配属先での業務を通じて経験値を高めることで、お客様のニーズと期待に応えてきました。この独自のビジネスモデルが最大の強みであり、成長ドライバーです。

最近では、業務を完結できるチームの派遣や、業務設計およびマネジメントができる人材の依頼が増えています。こうした次のステップのニーズに向けても、さまざまなトレーニングや機会を創

出していくことで、今後の成長の大きな柱になっていくものと考えます。

当社はひとりひとりのキャリア形成に伴走することで、働く人の可能性をひらいてきましたが、これは同時にお客様の人的資本経営の課題解決にもつながり、大きな信頼を獲得してきました。エンジニアがお客様の会社へ転籍するケースもありますが、これもパーカス実践の一形態であり、私たちのビジネスモデルは社会価値と経済価値を同時に実現しています。つまり、働く人に寄り添い、可能性をひらくということは、当社グループの普遍的かつ根源的価値を生み出しているのです。

事業そのものが人的資本経営であり、武器である

昨今、「人的資本経営」という言葉を聞かない日はありません。当社グループはまさに、人的資本を事業基盤として成長してきた会社です。エンジニアの力はもちろんですが、それを支えるサポートスタッフのポテンシャルを高めることも同じように注力してきました。

当社のビジネスは、エンジニアの価値を高めていくこととともに、お客様が抱える課題に対して解決策を提案していくことであり、これは今後も変わることはありません。例えば、お客様から、このポストにこのような資格を有するエンジニアを派遣してほしいという依頼が来たとします。それに対してフロントに立っている営業担当は、単にご要望と合致する人材を派遣するのではなく、お客様がそのポストにどういう期待をしているのかなど、しっかりと

背景を含めてお聞きすることから始めます。営業担当の本来の業務は、もっと高い視座からご依頼の本質的な課題を理解し、お客様の期待を超える提案を行うことです。もちろん、ご依頼どおりにエンジニアを派遣するケースも多くありますが、時にはお客様に気づきを提案することが大切なので、日々、営業現場の育成にも注力しています。

営業担当を例に挙げましたが、サポートスタッフの洞察力や提案力は、私たちに欠かせない大事な武器です。お客様のニーズはケースバイケースであり、繊細な事柄が複雑に絡んでいます。お客様の課題を解決してきた一つひとつの経験を知見としてどう生かしていくかも、今後はもっと重要になると考えています。

現場力を強化すべく経営体制を刷新

これまでのCEO・COO・CFO体制から、CEO・CFO体制へと経営体制が変わりました。前代表取締役社長兼COOの佐藤大央氏からは2025年6月をもって辞任したい旨の申し出があり、取締役会でこれを受理したことはプレスリリースでご案内したとおりです。この4年間、もともとの2つの企業に異なるグループ文化や考え方などがある中で、佐藤氏は統合に尽力してきました。その基盤づくりに一定の区切りがついたこと、また新たなチャレンジをしていきたいとの考えを聞き、その申し出を受けました。

私たちは、当社グループをさらに進展させていくために、より現場の力を強化していくべきだと考えました。そこで、経営体制の刷新とともに、事業領域ごとに設置しているユニット長の権限委譲と責任の明確化を加速し、スピード感のある経営を実践していく



Message from the CEO

たいと考えています。取締役会では、事業を執行する取締役は減少しましたが、より現場への権限と責任の委譲が進んだということをご理解いただければと思います。

グループ会社の再編やブランド変更については、2023年頃から本格的に取り組み始め、ようやく成果が見えるところまで来ました。2024年暮れから、(株)夢真が何を目指し、どういった会社になっていくべきかを社内の有志で議論を行ってきました。その議論から、提供価値や大切にしていくべきことを明確化し、(株)オープンアップコンストラクションとの統合と、合併後の社名についても彼ら自身で決めました。このように、事業領域の中で自律性が高まり、現場の意志で事業統合も具現化したことは非常に喜ばしく思います。こういった動きが進んでいくことで、さらにスピード感のある経営と成果創出につながっていく一つの事例だと捉えています。

成長の通過点として 2028年6月期の数値目標を設定

2025年6月期の通期決算説明会では、2028年6月期の数値目標として売上高2,000億円、営業利益200億円を開示させていただきました。あらためて数値目標を示したのは、単に数字を積み重ねた計画ではなく、これから私たちが挑もう正在することや、そこで実現できることをしっかりと検討し評価した結果です。

成長の時間軸として、投資期・発芽期・開花期と位置付け、次の成長ステージへと向かう計画です。2028年6月期は3年後で

すが、長い時間的猶予をいただいているという感覚は持っていない。短期間で成長を目指すことになりますが、投資期においては、業績はいったん低迷することになります。そして、次のフェーズでいかに投資したものを発芽させて開花できるかどうかが試されるため、今年1年間が勝負の年だと認識しています。

事業ではすでに開花し始めているサービスもあります。その一方で、仕込み段階のものや、もっと深く検討を重ねなければならない案件もあります。徹底的にスピードアップして推進していく考えですが、サービス単位では判断ミスを起こすこともあります。ただし、失敗を恐れるのではなく、ミスがあればそこから学び直し、次に生かしていくことを常に追求する姿勢が重要だと考えています。

成長戦略は、当然ながら、私や経営陣だけで実現できるものではありません。配属先で働くエンジニアやサポートスタッフ全員に対しても、今後の方針を宣言し、皆が一体となって実現することが最も重要です。約3万人いるグループ従業員が同じ1つの方向に向かって邁進すれば、2028年6月期の数値目標は決して無理な数字ではありません。売上高2,000億円、営業利益200億円の達成は、あくまでも通過点の一つであり、当社グループの未来は非常に明るいと確信しています。

満足感の追求で持続的成長を実現

持続的成長をもたらすためには、市場の変化によって生まれたギャップを改善すること、すなわち潜在的ニーズへの対応が重要なと考えます。その潜在的ニーズは「満足感」という言葉に置き換



えられると考えています。

これまでの退職率改善に向けての取り組みでは退職者の声に焦点を当ててきましたが、同時に当社で長く働き続けている社員の声にも注目すべきだと実感しています。私も社員と直接会話する機会がありますが、どんなことに満足しているか、どんな時に満足感を感じているか、というのは実にさまざまです。残念ながら退職者をゼロにすることはできません。弱みをなくしていくことよりも、こういったひとりひとりの満足感を積み重ね、強みを生かしていくことが、今後の成長には大事な要素なのではないかと考えています。

Message from the CEO

このような考え方をベースにして、当社としては退職率の改善は諦めていません。未経験者を採用してトレーニングを行う当社グループのビジネスモデルでは、配属後にその業種に対する当初の期待と違っていたなどから、退職に至るケースも散見されます。こうしたネガティブな理由での退職は、アリアリティギャップから生まれることが多いため、入社前や研修の段階で仕事の内容などを理解・体感してもらう機会の充実が必要です。また、働く人が希望するキャリアプランをきちんと提示するという点においても、我々の価値が求められている部分だと感じています。急激に退職率が10ポイントも下がるような打ち手はないものの、ひとりひとりの希望や世の中の変化に対して我々ができるることを提示していく



ことに地道に取り組み、定着率を向上させていきたいと考えています。

お客様の満足感においては、取引の中で生じる些細な不満の解消が重要だと考えています。そのためには、お問い合わせなどで軽やかな声で印象良く対応したり、打ち合わせ場所に早めに到着したりするなど、ごく当たり前のことが、この小さな積み重ねが不可欠です。相手を不快にさせない日常的な取り組みは、実は高度な提案よりも大きな武器になりうるのです。

日常的な取り組み施策をよりスムーズにするため、コミュニケーション・プラットフォームの拡充など、テクノロジーによる支援に注力し、効率化と関係の緊密化に取り組んでいます。サポートスタッフには、こうしたツールを活用することで業務がスムーズになり、自分の仕事の満足感も上がったと実感してもらうことが大切です。今後も、業務システムの改善とともに、社員の意識と行動も変えていくといった、両輪で取り組んでいきます。

なくてはならないエンジニアリングパートナーへ

私たちは、お客様に人材を供給するだけでなく、お客様のさまざまな経営課題や事業課題に対して最善のソリューションを提供する「エンジニアリングパートナー」でありたいと考えています。

お客様の視点にフォーカスすると、エンジニアを配属することが真の目的ではなく、期待される成果物を生み出すチームや、エンジニアリングサービスを望んでいます。そうした根源的な課題に対して、技術的または組織的な解決策を提供することで、お客様の期待にお応えすることができるはずです。ここ1~2年の大き

な市場変化の中で、私自身もお客様から本質的な事業課題に対する提案を求められる機会が増えています。

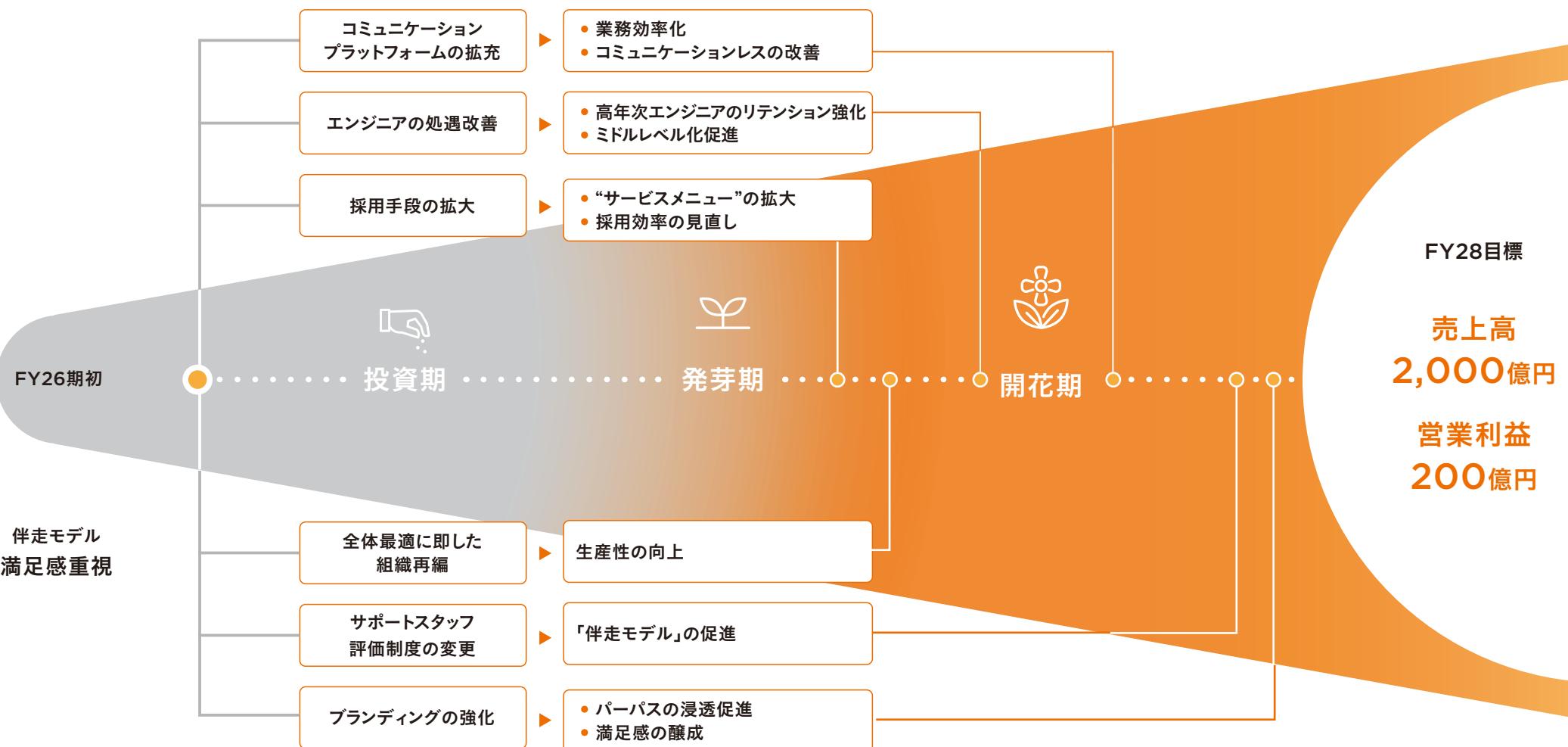
オープンアップグループは、まだまだ多くの可能性を秘めています。働く人の可能性をひらくことも、お客様の課題を解決することも、社会に貢献することも、1つの線でつながっています。私たちが持っている力を結集し、それぞれの可能性をさらに大きくしていくことに注力したいと考えています。また、「エンジニアリングパートナー」を目指す上で、派遣業にはこだわらない事業開発やM&Aによる拡大も、中長期的に推し進めていく計画です。

当社グループは2021年から4年を経て、さまざまな統合プロセスを経験してきました。事業規模は少し大きくなりましたが、私たちは成長途中の会社であり、さらなる成長の余地があると思っています。人的資本経営は当社の事業そのものですが、働く人のキャリアや人生に寄り添うことで、お客様や社会にも貢献できると考えます。働く人やお客様にとって大切なパートナー企業であり続けるために、またこれからもパーセス実現のために一歩一歩、愚直に取り組んでいく覚悟です。時には厳しいご意見をいただきながらも、ステークホルダーの皆様には引き続き温かなご支援を賜りますよう、お願い申し上げます。

オープンアップグループの経営戦略

オープンアップグループは、エンジニアひとりひとりの「伴走モデル」による満足感を起点に、FY25以降の中長期的な成長シナリオを描いています。本図では、FY25通期決算発表をスタートとし、コミュニケーション基盤整備や待遇改善、採用手段拡充、組織再編・評価制度見直しなどへの集中的な投資期を経て、生産性向上とサービスメニュー拡大により発芽期へ移行、FY28には売上高2,000億

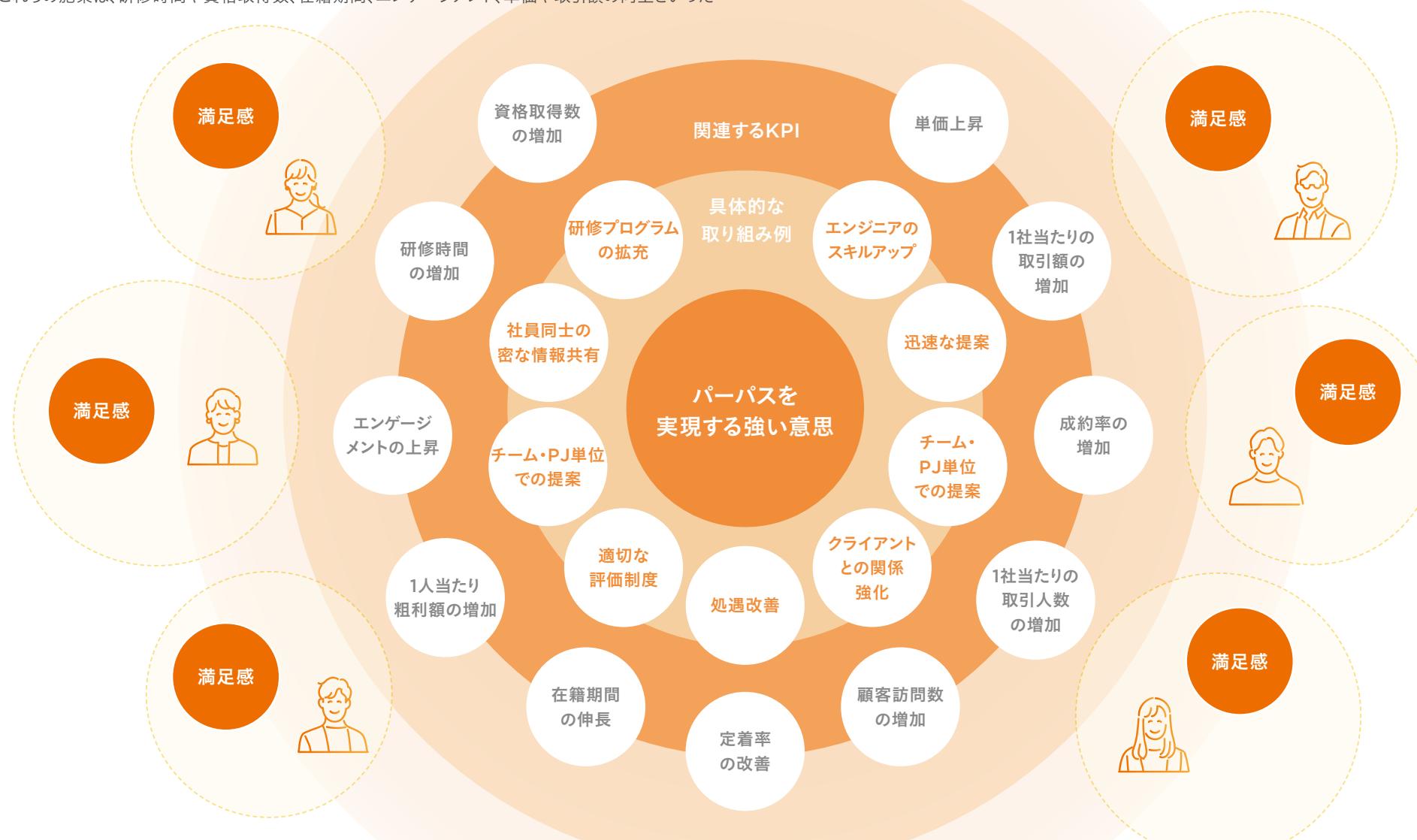
円・営業利益200億円の達成を目指す開花期に至るまでの道筋を示しています。投資から開花までの各段階で、エンジニアの待遇・育成とコミュニケーションの質を高め、企業価値と社員満足度の両立を図る戦略です。



オープンアップグループの経営戦略

当社は、「パーパスを実現する強い意思」を起点に、エンジニアと顧客双方の満足感向上につながる取り組みを多層的に展開しています。中央の円は、研修プログラムの拡充、資格取得支援、処遇改善、チーム・PJ単位での提案、クライアントとの関係強化など、現場での具体的な施策を示しています。これらの施策は、研修時間や資格取得数、在籍期間、エンゲージメント、単価や取引額の向上といった

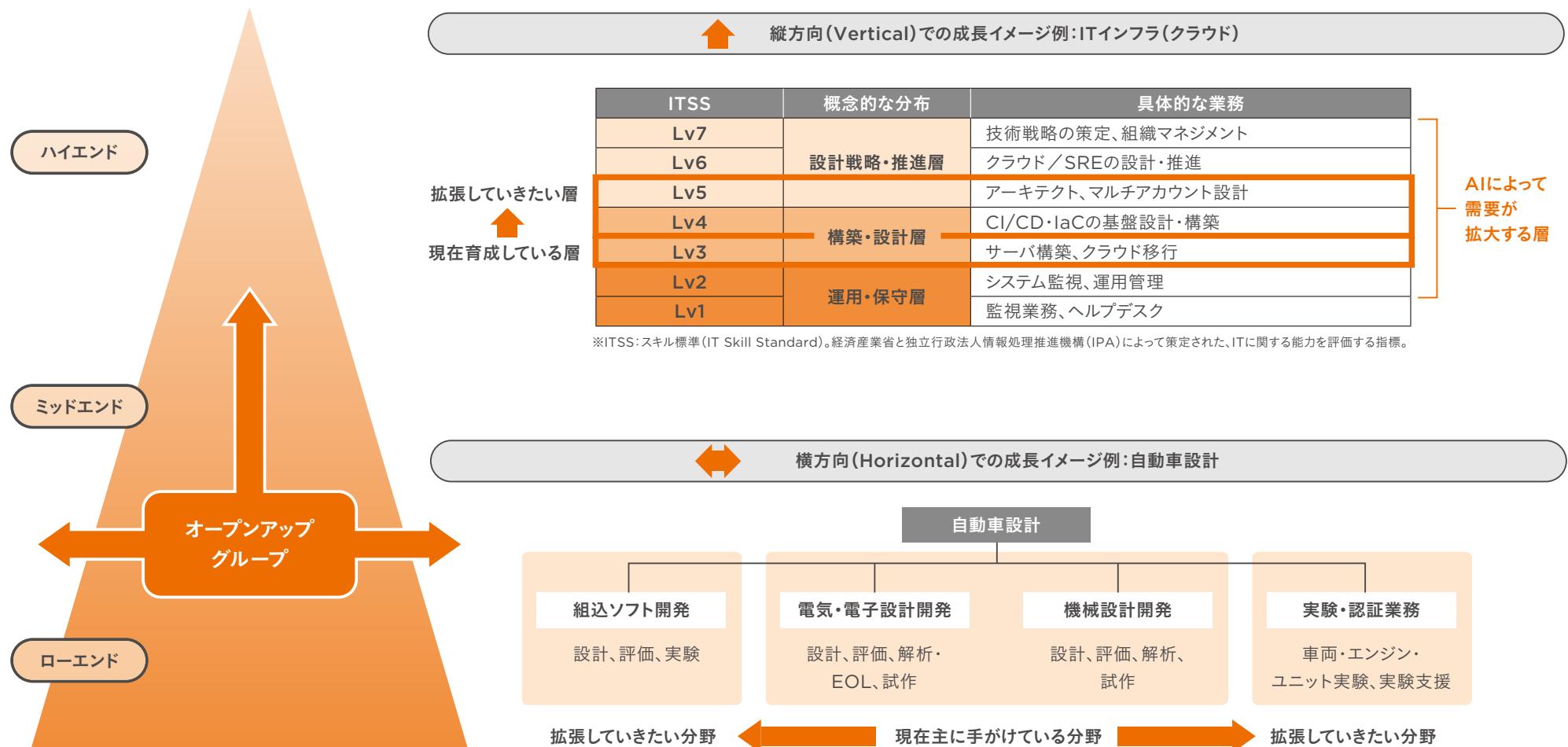
KPIでモニタリングされ、その成果が外側の「満足感」として可視化されます。エンジニアが成長を実感し、顧客が高い価値を感じる好循環をつくることで、持続的な企業価値向上を目指す当社の姿を表現しています。



オープンアップグループの経営戦略

本図は、当社がM&Aと人材育成を組み合わせて、エンジニアの活躍フィールドを立体的に広げていく姿を示したもので、左の三角形はローエンドからハイエンドまでのスキルレンジを、右側の図表は具体的な職種領域を表しています。自動車設計など、同水準のスキルを要しながらこれまで当社が手がけてこなかった分野へ対象業務を広げるのが「横方向の展開」です。一方、ITインフラを事例に

より高い専門性を求められる上位レベルの役割に進出するのが「縦方向の展開」です。こうした横・縦双方の拡張を通じて、当社はエンジニアひとりひとりの働く選択肢とキャリアアップの機会を継続的に拡大していきます。



オープンアップグループの価値創造モデル

当社グループは、パーパス「幸せな仕事を通じてひとりひとりの可能性をひらく社会に」の実現を目指した取り組みが中長期的な価値の創造と社会の持続的発展への貢献につながると考え、パーパスと「外部環境変化」「インプット」「事業活動」「アウトプット」「アウトカム」の関係を示した価値創造モデルを策定しました。アウトプットの最大化を図ることでさまざまなステークホルダーに対する提供価値であるアウトカムを生み出し、それらが及ぼす良い効果の拡大と蓄積を通じてパーパス実現を目指します。



人的資本を中心とした当社グループの経営資本

経営資本の考え方

当社グループは、創業以来、「働く人」ひとりひとりの思いと可能性を追求し続けることで、独自の人的資本と知的資本を積み上げてきました。2021年には経営統合を通じて、人的資本と知的資本をさらに発展させるとともに、財務資本や社会関係資本を強化し、働く人々、顧客企業、そして社会に向けた価値創出に取り組んできました。今後も、経営資本の強化・拡大を図り、持続的な成長と企業価値の向上、そしてパーカスの実現を目指し、取り組みを進めています。

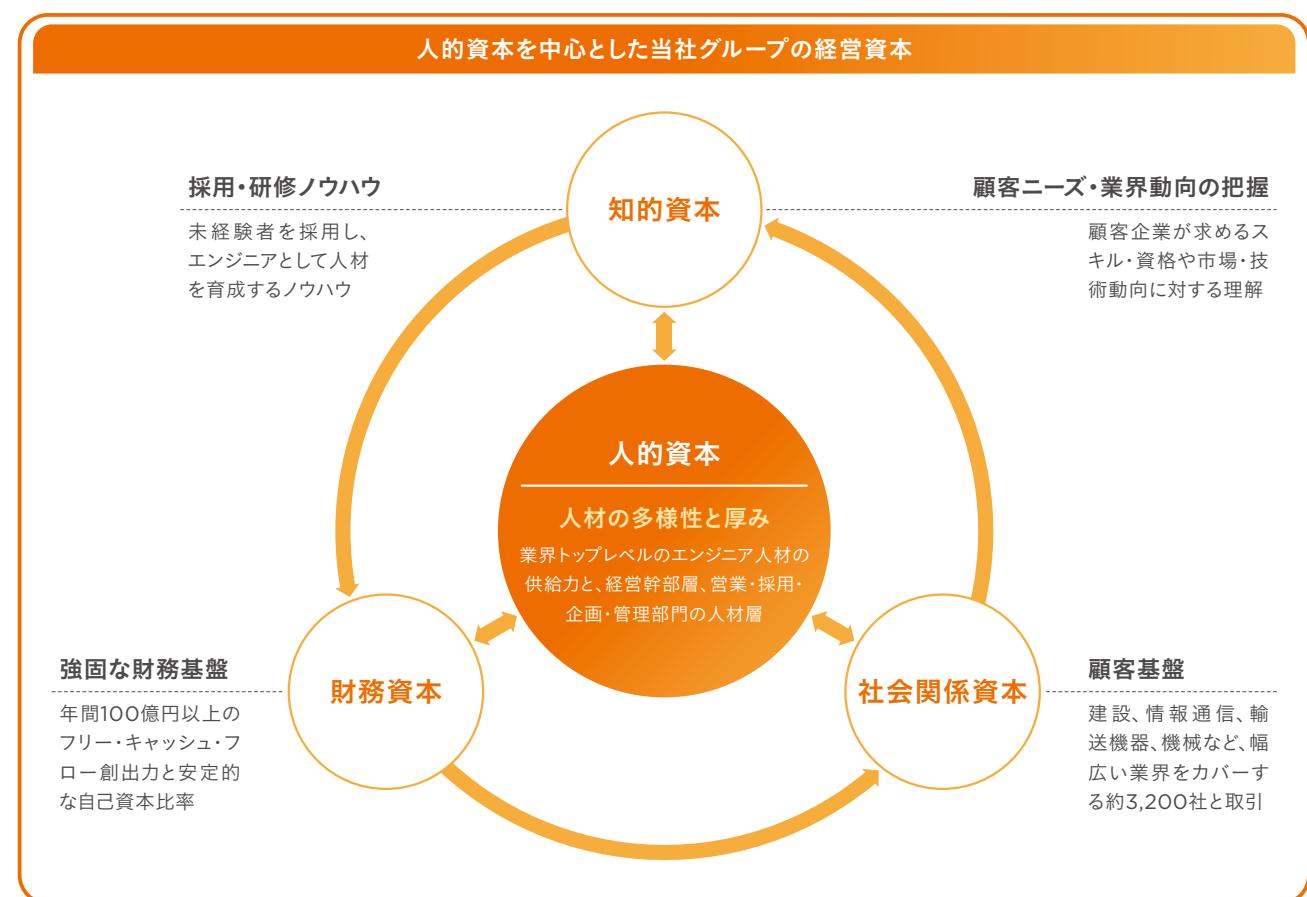
人的資本を中心とした当社グループの経営資本

「働く人の可能性をひらく」ビジネスを展開する当社グループにとって、目に見えない経営資本は極めて重要な意味を持っています。その中でも、人的資本は、当社グループがパーカスの実現に向けて、持続的に価値を創出していくための最重要の経営資本です。当社グループにおいて、人的資本は、すべての経営資本の中心に位置し、知的資本、社会関係資本、財務資本と密接に関わりながら、相互補完的な関係を構築しています。この統合的な経営資本を活用する仕組みが当社グループ全体の競争優位性を強化し、持続可能な価値創造を支えています。

例えば、知的資本は、採用、採用後の学習・研修プログラムの企画・運営、就業後の不安の解消やキャリアアップを支援するフォローアップなど「働く人」の可能性をひらくために不可欠なノウハウであり、当社グループの競争優位性の源泉です。その知的資本は、サポートスタッフ・エンジニアのスキル、知識、経験、創造

性、モチベーションといった要素から構成されており、人的資本が知的資本を拡充し、知的資本がさらに人的資本を強化するというサイクルが形成されることで、当社グループ全体の競争力が持続的に高まります。同様に、社会関係資本においては、人的資本が高度な専門性と信頼性を発揮することで、顧客企業や派遣

先との信頼関係を一層強化します。また、財務資本においては、人的資本・知的資本・社会関係資本の強化によって生まれる成果が財務基盤の安定につながり、それがさらに人的資本や知的資本への投資を促す好循環を生み出しています。

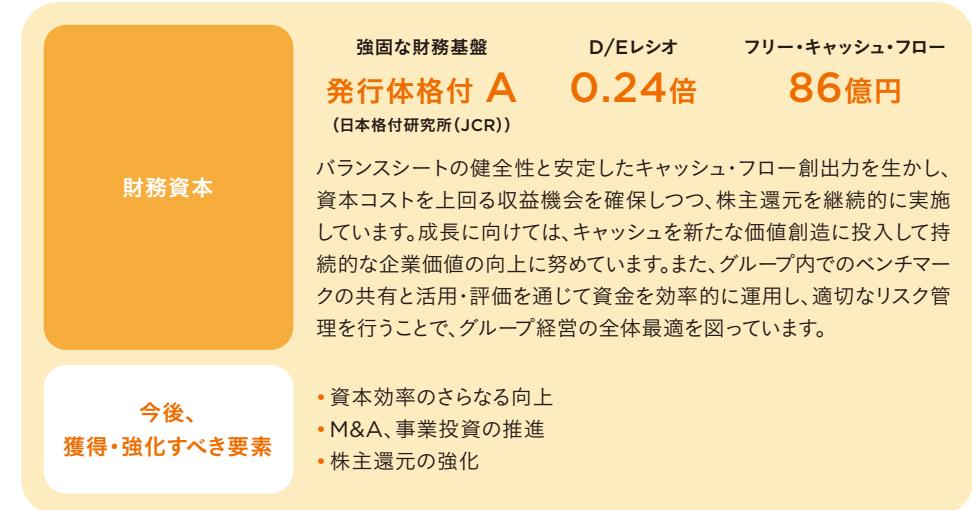


人的資本を中心とした当社グループの経営資本

● 人的資本



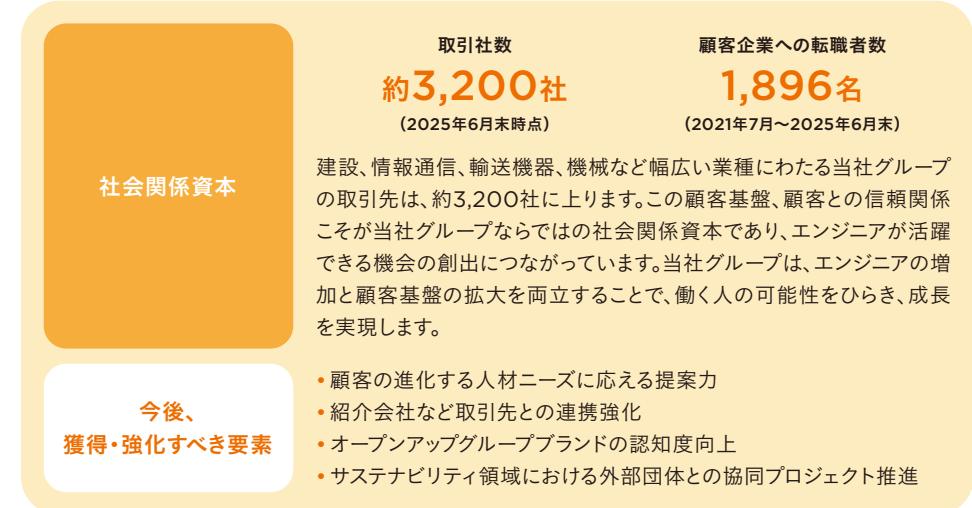
● 財務資本



● 知的資本



● 社会関係資本



ビジネスモデル

未経験者採用とエンジニア育成モデル

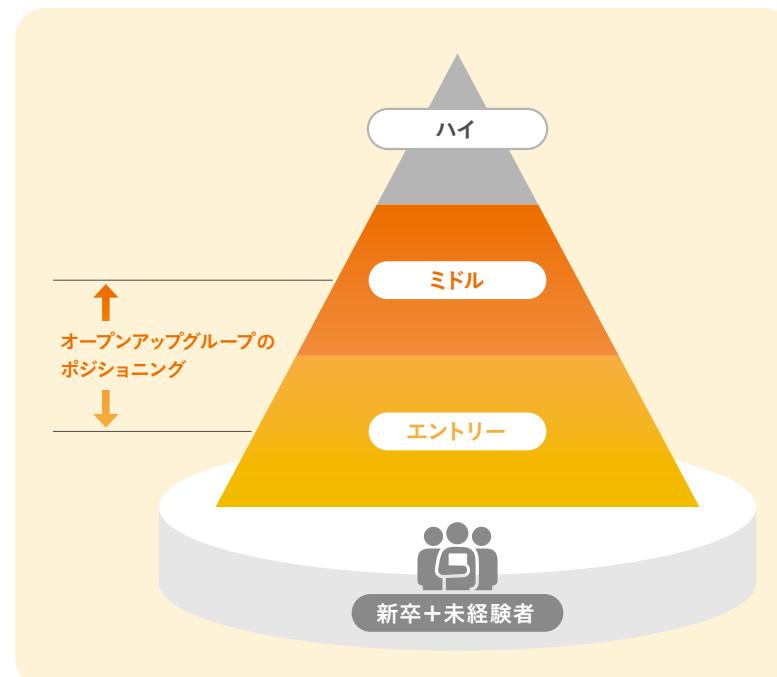
オープンアップグループの最大の強みは、未経験者を採用し、派遣先の企業で即戦力として通用する実践的な知識と技術の習得を後押しする、エンジニア育成モデルにあります。

大学などでエンジニアリングを学んで企業に就職する人数は、実際に企業が必要としている技術人材全体から見ると一握りに

すぎません。一方で、「関心はあるが学ぶ機会がなかった」「技術職の経験がない中でどうやってキャリアの入口を見つけたらいいかわからない」といった思いを抱いている潜在的な求職者層が存在します。当社グループは、未経験ながらエンジニアとして働きたいという希望を持つ人材を社員として採用し、充実した研修やフォローアップを通じてエンジニアとして活躍するために必要な知識・技術を身につける機会を提供しています。労働力人口が減少に転じている日本では、IT分野を筆頭にエンジニア不足がすで

に顕在化しています。また、技術の進化や技術開発の内製化ニーズの高まりに伴い、エントリーレベルからミドルレベルの知識・技術を持つエンジニアの活用意欲が企業の間で高まっています。「ボリュームゾーン」と言えるこのような需要に、未経験者採用とエンジニア育成モデルで応えることで、当社グループはエンジニアの派遣市場において確固たるポジションを築いています。

当社のターゲット領域



ビジネスモデル

働く人の「エンジニアとしてのキャリアをひらくこと」を重視

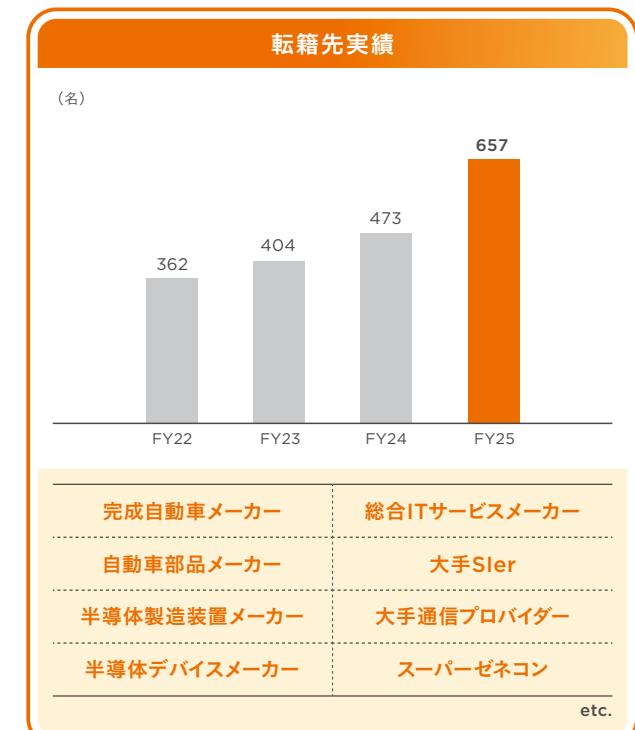
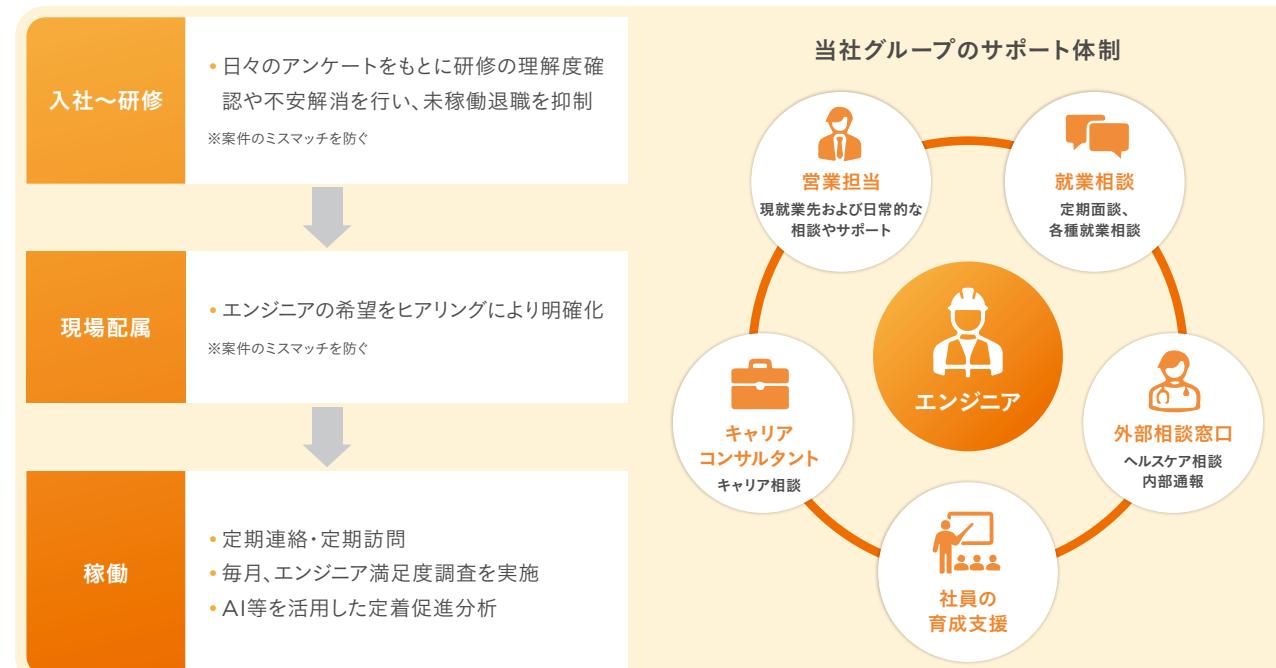
未経験者採用とエンジニア育成モデルは、充実した研修プログラムとエンジニアに対するサポート体制があってこそ、その機能を発揮します。機電、IT、建設などの領域ごとに事業を展開するオープンアップグループの事業会社は、技術トレンドやマーケット

で評価される資格、顧客ニーズを熟知しているだけでなく、研修者の学習を促すためのノウハウも蓄積してきました。このような情報やノウハウを研修プログラムの開発・運営に生かすことで、スムーズで効率の良い学びを可能にしています。

研修プログラムとともに当社グループが重視するのがサポート体制です。入社後のヒアリングや総合的なアセスメントによる社員の能力・資質・希望の把握に始まり、研修修了後のマッチングと配属、就業後のフォローアップ、さらには経験を積んだ先のキャ

リアアップに至るまで、「働く人ファースト」の方針に基づくサポートで、エンジニアの成長とキャリア開発を支援するため、常に最適な体制整備を追求しています。特に顧客先転籍は、当社からの卒業と捉え、エンジニアキャリアの1つとしてその選択を応援しています。

「働く人ファースト」のフォローア体制



新オープンアップ・パーパス・インデックス(OPI)

オープンアップ・パーパス・インデックス(OPI)は、2024年7月に策定した中期経営方針に基づき、当社のエンジニアのエンゲージメントの向上と、ひとりひとりの可能性を広げ挑戦することに関わる非財務指標として設定しています。目標値がある指標は2027年6月期までの期間の変化率や累計を設定しているため、エンジニアに対する人的資本の施策の進捗を測ることができます。

OPIは6項目あり、うち3項目「就業体験満足度」「キャリア自信度」「サポート満足度」では、エンジニアへの定期的で多視点なアンケートをもとに研修やキャリア支援の成果を測定します。また、「在籍期間伸長率」「ステップアップ数」の2項目は可能性をひらいた結果として、社内認定基準の達成数や在籍期待期間を指標化します。「給与上昇率」は、3年目以降の所得の成長度合いを可視化します。

取締役および執行役員の報酬を決定するルールには、非財務項目の目標達成が条件となっており、OPIが含まれています。これにより、経営陣はOPIに着目して、エンジニアの就業体験の質や意義を高める施策を通じて、業務の拡大を目指します。

詳細はP.56「取締役報酬」をご参照ください。

エンジニアのアンケートから測定

就業体験満足度

エンジニア派遣業では就業先と当社グループでの就業体験の双方の満足度が重要です。エンジニアのエンゲージメントの大きな要素であり重要な指標となります。

2025年度上期を基準に
2027年度下期で平均値1.1倍以上

対象:7社^{*2}

キャリア自信度

当社グループの取り組みが、エンジニアキャリアをひらく機会や支えとして、将来により良い影響となっているかを測る重要な指標となります。

2025年度上期を基準に
2027年度下期で平均値1.1倍以上

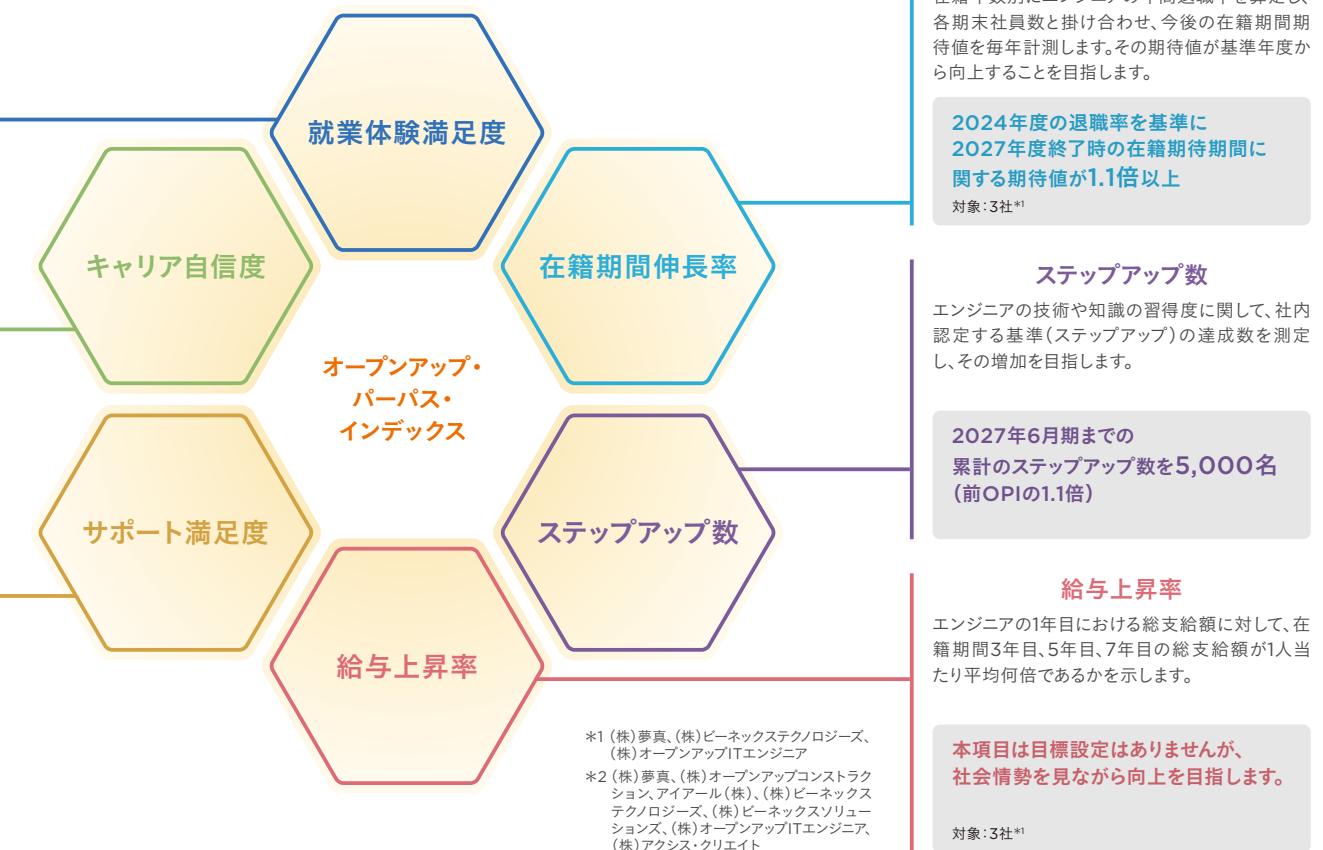
対象:7社^{*2}

サポート満足度

エンジニアに対する研修やキャリア構築、サポートなどへの満足度を測ります。エンジニアのエンゲージメントの大きな要素であり重要な指標となります。

2025年度上期を基準に
2027年度下期で平均値1.1倍以上

対象:7社^{*2}



在籍期間伸長率

在籍年数別にエンジニアの年間退職率を算定し、各期末社員数と掛け合わせ、今後の在籍期間期待値を毎年計測します。その期待値が基準年度から向上することを目指します。

2024年度の退職率を基準に
2027年度終了時の在籍期待期間に関する期待値が1.1倍以上

対象:3社^{*1}

ステップアップ数

エンジニアの技術や知識の習得度に関して、社内認定する基準(ステップアップ)の達成数を測定し、その増加を目指します。

2027年6月期までの
累計のステップアップ数を5,000名
(前OPIの1.1倍)

対象:3社^{*1}

給与上昇率

エンジニアの1年目における総支給額に対して、在籍期間3年目、5年目、7年目の総支給額が1人当たり平均何倍であるかを示します。

本項目は目標設定はありませんが、社会情勢を見ながら向上を目指します。

対象:3社^{*1}

新オープンアップ・パーカス・インデックス(OPI)

2025年6月期の進捗

OPI	2025年6月期 実績	2027年6月期 目標	解説
1. 就業体験満足度	一 倍 (測定初年度)	1.1倍以上	主要7社に在籍するエンジニアへのアンケート結果より測定 2025年6月期測定 (0-10の11段階評価 中央値5) 基準値は6.19となり、1.1倍の6.80が目標値
2. キャリア自信度	一 倍 (測定初年度)	1.1倍以上	主要7社に在籍するエンジニアへのアンケート結果より測定 2025年6月期測定 (1-5の5段階評価が2項目 中央値6) 基準値は6.17となり、1.1倍の6.79が目標値
3. サポート満足度	一 倍 (測定初年度)	1.1倍以上	主要7社に在籍するエンジニアへのアンケート結果より測定 2025年6月期測定 (0-10の11段階評価 中央値5) 基準値は6.21となり、1.1倍の6.83が目標値
4. 在籍期間伸長率	0.93倍	1.1倍以上	主要3社の実績より測定 2024年6月末の測定で3.51年であったため、1.1倍の3.86年が目標値 2025年6月末の在籍期間は3.26年
5. ステップアップ数	1,994名	5,000名	国内を対象 5,000名は過去3年累計4,500名の1.1倍に相当 研修や資格など中級の技術・経験の基準に新たに到達した年間社員数 各年の到達社員数を、2025年6月期から累計して算出
6. 給与上昇率	3年目: 118.5% 5年目: 123.1% 7年目: 131.8%	目標は 設定せず	主要3社の実績より測定(各年6月初人員) 在籍1年以上2年未満の社員の平均賃金(賞与、残業、手当を含む)を基準に、3年以上4年未満、5年以上6年未満、7年以上8年未満の各在籍期間に該当する社員の平均賃金が何倍となっているかを示します。

OPI向上に向けた取り組み

お知らせ

「就業体験満足度」「キャリア自信度」「サポート満足度」について、初回測定の基準となる対象期間を変更しています。

OPI設定時点では、基準とする期間を2025年6月期「上期」としておりましたが、最終期間が2027年6月期の期末最新(下期に実施)であることから、季節性と同一期間での比較を考慮し、基準とする期間を2025年6月期末最新のアンケート結果を適用することにしました。

「就業体験満足度」「キャリア自信度」「サポート満足度」

2025年6月期の測定を予定どおり実施しています。当OPIの比較や変化は次年度の測定により可能となります。グループの事業各社別に、特徴や課題が把握され、エンジニアのフォローアップやキャリア開発の施策に連携されていきます。

「在籍期間伸長率」

2024年6月期との比較で低下する結果となりました(0.93倍)。2025年6月期は建設領域とIT領域で特に退職者率が悪化しており、当OPIに反映された形となります。

「ステップアップ数」

累計の1年目にあたり、計画どおりのペースでエンジニアのスキル向上が進んでいることを示しています。

「給与上昇率」

2025年度の日本の賃金上昇率は厚生労働省発表の民間主要企業で平均賃上げ率5.52%※と非常に高い水準でした。当社の入社1年目からX年目の給与上昇率は、この5%台の賃上げ率が毎年続くと仮定した場合とほぼ同じ水準であると言えます。

なお、社会情勢として、新卒をはじめ入社時の賃金水準は今後高くなる傾向が強く、1年目の給与を基準とする当OPIの倍率は今後、低減する圧力にあると想定されます。しかしながら、在籍期間を伸ばしエンジニアの能力向上により、チャージアップの推進を図り、給与を含む待遇の向上につなげていきます。

オープンアップグループの人的資本経営

人的資本経営の考え方

当社グループのパーパス「幸せな仕事を通じてひとりひとりの可能性をひらく社会に」の実現に向けて、持続的な価値を生み出すための最重要の経営資源は人的資本であり、人材サービス業に携わる当社グループにとって、人的資本の向上はビジネスの根幹を成すテーマです。当社グループは創業以来、労働市場における社会課題である求職者と産業界のミスマッチの解消を通じ、新たな価値を創造することで企業価値を向上させ、社会の発展に貢献し続けてきました。当社グループが今後も、激しい環境変化に柔軟に対応し価値を創造していくには、変化に即応し、次の

一手を打ち出すことができる人材を育て、それぞれの力を引き出していくことが重要であると考えています。

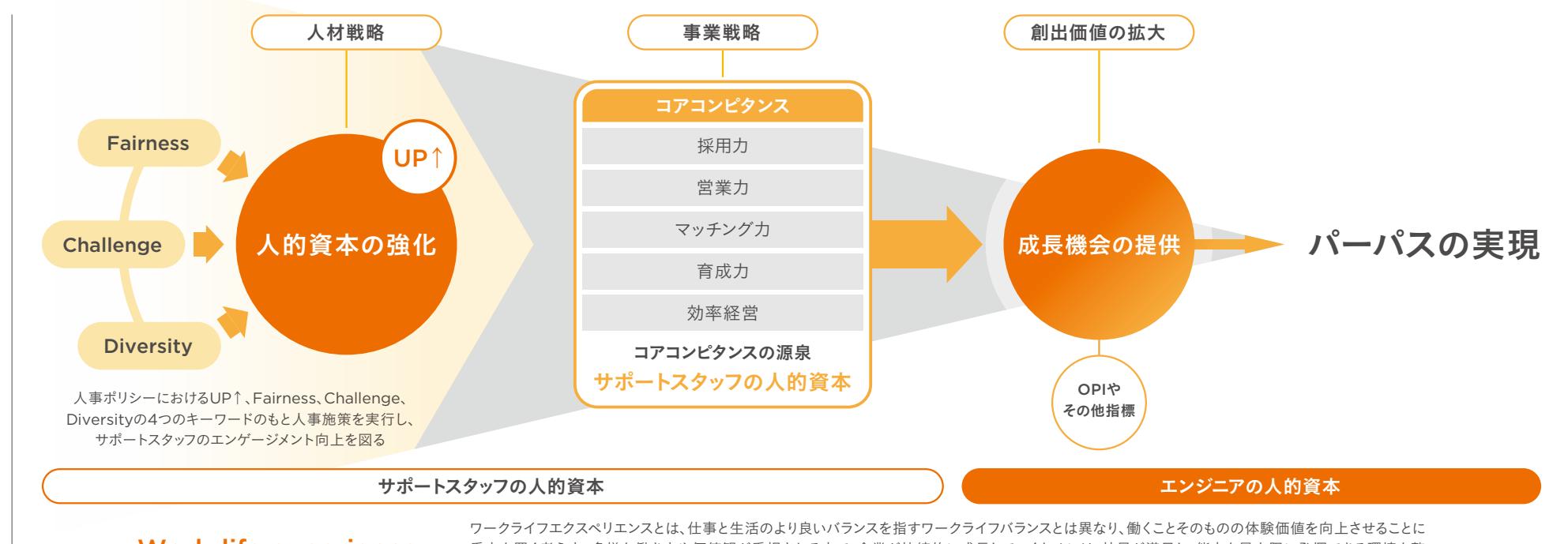
パーパス実現に向けた人的資本経営

2024年8月、当社グループは中期経営方針を発表し、パーパス実現に向けた人的資本経営の考え方と、今後の注力施策を示しました。

中期経営方針では、当社グループで働くサポートスタッフ・エンジニアひとりひとりの可能性をさらに大きくひらいていくために、サポートスタッフの人的資本強化によるコアコンピタンスの強

化、伴走モデル強化によるエンジニア創出を今後の注力施策として掲げています。また、すべての社員のワークライフエクスペリエンスの向上を重視し、柔軟な働き方の推進やリスクリングの機会提供など、社員ひとりひとりの能力を最大限に引き出すべく、人的資本の強化施策を推進中です。

当社グループは今後も、サポートスタッフ・エンジニアひとりひとりから「選ばれる会社」であり続けるために、より多くの社員により多くの仕事との出会いをつくり、新たな可能性をひらくことで、パーパスの実現に取り組んでいきます。



オープンアップグループの人的資本経営

サポートスタッフの人的資本強化

人事担当役員メッセージ

**社員のエンゲージメントを高めることで
差別化を図り、優位性の高い
人材サービス企業を目指す**



執行役員(人事担当)
松本 光由

当社グループのような人材サービス業は、人的資本そのものが事業の源泉であるため、人材の強化が事業の成長につながります。当社グループの人材は、派遣先で働くエンジニアと、その採用や就業先の確保などに携わるサポートスタッフの2つに大別されます。エンジニアは流動性が高い特性を有しており、顧客企業だけでなくエンジニア自身からも高い満足度が求められるため、働きがいや成長実感を高めることが必要となります。私自身は、そうした顧客企業やエンジニアの満足感を高める役割であるサポートスタッフをグループ全体で統括する役割を担っています。2023年には、サポートスタッフ向けのグループ共通人事ポリシーを策定し、サポートスタッフの個々の成長と定着を図ることで生産性向上を目指すとともに、社員1人当たりの売上収益や営業利益率、つまり人的資本の生産性を高め、社員の待遇に還元することを目的として活動しています。

現在は人的資本の数値化、可視化を図るために、人的資本の国際規格であるISO30414が示す指標の活用に取り組んでいま

す。定性面では、人事制度の改革によって組織やマネジメントのあり方、働く環境などの状況をモニタリングし、人事ポリシーに則った活動を推進しています。加えて、人事ポリシーの体現指標として2030年までのロードマップ指標を掲げました。指標化したことにより課題も見えてきました。エンゲージメントや報酬評価制度の肯定回答率が停滞していることです。

この課題を解決するキーワードはPerformance Management(以下PM)と考えています。これまでの「評価するための人事管理手法」から、「成長支援に軸をおいた人事管理手法」であるPMを導入することにより、個の成長を加速させ、よりモチベーション高いサポートスタッフの集団への変革を目指します。また、PMを導入する際の難所であった、管理職の高い負荷や正しい観察眼についてはAI活用により、①データに基づく公平性ある個別レポート、②個別最適化された成長アドバイス、③AI事前評価・コメン

人事ポリシー

UP

個と組織の継続的な成長を促進する

Fairness

年齢・性別などの属性によらず、役割と成果に公正に報いる

Challenge

成長に向けて行動する人に対し、さらなる成長支援や機会を提供する

Diversity

成果向上に寄与する多様な働き方を支援する

ト生成によるマネージャー負荷軽減などが実現できます。

人事の未来は「見えないものを見る力」にあると考えています。AI活用により、これまでの「経験と勘」に頼っていた人事・育成・評価が、より科学的で納得感のあるものへと進化していくでしょう。加えて、手挙げ制の人事異動を広範囲に適用する予定です。このように会社が社員に対して、職業能力やキャリア開発をしっかり支援していけば、自ずとエンゲージメントが高まり、顧客企業やエンジニアへの満足感を高める行動も促進されると考えています。

最後に、当社グループにとって最優先に考慮すべきステークホルダーは社員であると私は考えています。エンジニアが当社グループの中で良い就業体験を重ねるためには、同時にサポートスタッフのエンゲージメントを高めることが必要です。それによって差別化を図ることで、優位性の高い人材サービス企業を実現できると確信しています。

サポートスタッフの人的資本主要KPI

人事ポリシー	EXサーベイ ^{※1}	2023	2024	2025	2026	2030
		実績	実績	実績	目標	目標
UP	エンゲージメント ^{※2}	44%	44%	44%	49%	60%以上
	生産性 ^{※3}			毎年向上		毎年向上
	賃金水準			毎年向上		BM120% ^{※4}
	継続勤務意向	54%	55%	55%	59%	70%以上
Fairness	報酬・評価制度	34%	36%	36%	40%	50%以上
Challenge	成長機会	34%	40%	42%	45%	60%以上
Diversity	インクルージョン	46%	47%	47%	51%	60%以上
	ウェルビーイング	50%	51%	52%	54%	60%以上
	女性管理職比率 ^{※5}	11%	13%	14%	16%	30%以上

※1 表内に記載の%は、女性管理職比率を除き、EXサーベイの該当設問に対する肯定的回答の割合

※2 エンゲージメントは、3設問(①仕事の達成感、②付与役割を超えた貢献したい気持ち、③自社への他者推奨(e-NPS))の肯定回答率の平均

※3 サポートスタッフ1人当たりの営業利益額

※4 BM(ベンチマーク)は、1,000人以上の企業の30~39歳平均

※5 女性管理職比率は、毎年7月末の比率。管理職には管理職相当の専門職も含む。

オープンアップグループの人的資本経営

サポートスタッフの人的資本強化

DXによる人的資本経営の促進

当社グループは、仕事を通じてひとりひとりに多彩な可能性を提示し、必要に応じて伴走することができる存在でありたいと考えています。また、そのような働き方を支えるプラットフォームの提供は、多くの企業・組織に新たな可能性をもたらします。DXの取り組みにおいても、効率化やコスト削減にとどまらず、顧客や社員の体験向上、新たなビジネスモデルの創出、競争優位性の確立を目指しています。その実現には、最新技術の活用だけでなく、社員全員が変革の重要性を理解し、それぞれの役割を果たすことが欠かせません。当社グループは、この目標に向けてデジタル技術を活用した改革を進めています。

先進技術活用による人的資本の強化

生成AIをはじめとするAI

- 生成AIなどによる業務効率化や、AI分析結果を活用した意思決定の高度化を計画

ビッグデータ

- 業務システムなどに保存されている構造化データに加え、動画・音声・画像・SNSといった非構造化データも分析対象とし、業務への有効活用を実施

リモートワーク

- セキュアな環境でのコラボレーションツールなどにより、社員のライフスタイルに応じた働き方を実現
- リモートワークによるストレスを軽減するために、オンラインカウンセリングやメンタルヘルスケアの強化を実施

人と組織の成長を支える取り組み

持続的な価値創造基盤強化に向けた、個人成長と多様性を活かす組織づくりの取り組みをご紹介します。

リーダーシップ開発プログラム(LDP)

変化の時代において、自ら考え行動し、挑戦を重ねながら周囲を巻き込むリーダーを育成するプログラム。他社参加者とともに取り組むクリティカルシンキング研修とグループ内研修を通じ、主体性と伝える力を磨き、自分らしいリーダーシップと志を探査します。

研修担当者の声

(株)オープンアップグループ 人事部チーフ

小林 美穂



変化の激しい事業環境の中で、組織の変革を牽引できるリーダーを育成するためにLDPを開始しました。経営層との対話やグループ内外の他社との交流、グループワークを通じて、主体性の向上や視座の拡大など行動変化が見られています。特に、「チームで成果を出す」「改善を自ら提案する」といった前向きな行動が増えた点は大きな成果です。また、グループ会社間のネットワークも生まれ、今後さらに学び合いの輪が広がることを期待しています。

参加者の声

(株)夢真
首都圏営業本部 営業第1部 部長

桑村 拓也



LDPに参加させていただき、深く感謝しています。特にクリティカルシンキングは自身の視野の狭さに気づき、また後半の研修では感情的重要性も学ぶことで、マネジメントの意識を変える大きなきっかけとなりました。現在受けているコーチングでは、課題の壁打ちを通してオートクライイン効果を得られ、次にとるべき行動が明確になってきており、PDCAサイクルを通じて具体的な行動変容を実感しています。この経験は、次世代リーダーを目指す方々にとって、自己成長を確実にする絶好の機会だと感じています。

女性活躍推進プロジェクト

バーバス実現に向け、やる気ある誰もが才能を発揮し成長できる環境づくりを推進。まずは最大マイノリティである女性を中心に、対話やキャリア形成の機会提供を通じて、個人と組織の継続的な成長を目指しています。

プロジェクト担当者の声

(株)オープンアップグループ 人事部チーフ

小林 美穂



女性活躍推進PJは、2022年の全社アンケートの企画・実施から始まり、2025年6月期からは対話・イベント・アンケートの3分科会で本格的に活動してきました。各社のメンバーとともに対話会やワークショップを実施し、「他社との交流が刺激になった」「悩みを共有できた」など好評です。2026年6月期からは「女性だけでなく、誰もが」という思いを名称に反映し、「ダイバーシティ推進PJ」として活動します。PJメンバーである私にとつても学びと楽しさの多い取り組みです。

参加者の声

(株)オープンアップITエンジニア
経営企画本部 Communication Engineering
推進部 イベントプロモーションセクション

村山 真弓



2022年よりOPG横断で取り組んでいる女性活躍推進PJに参画させていただいている。PJを推進していくにあたり各社の方々と一緒に意見交換をさせて顶いたり、全社統一のアンケートを実施したりと普段の業務ではできない経験をさせて頂きました。また、当プロジェクトも一助となり各社での制度改正や独自取り組みなども発足していると伺っております。本PJを通じグループの掲げるバーバスの実現への貢献実感が得られる良い機会を頂けていると感じております。

オープンアップグループの人的資本経営

エンジニアの人的資本強化

エンジニアの研修制度

当社グループは、エンジニアひとりひとりのワークライフエクスペリエンス向上を重視し、柔軟な働き方の推進やリスクリングの機会提供など、エンジニアひとりひとりの能力を最大限に引き出すべく、人的資本の強化に取り組んでいます。

機電領域

機電領域では、自動車・エネルギー・半導体・家電製品など幅広い産業にエンジニアを送り出しています。当社グループは、文系出身者や未経験者を含む多様な人材が「エンジニアとして立ち上がる」までを会社が支えることを重視し、機械・電気の基礎から半導体装置、ITインフラまでを一気通貫で学べる育成環境を整備しています。2025年6月期においては、東京・お台場のトレーニングセンターに機電研修・セミコン研修・IT基礎研修を集め、カリキュラム連携と講師リソースの共有を通じて、育成効果と運営効率の両立を図っています。また、全国から受講者を受け入れられるよう、研修期間中のマンスリーマンションを会社負担で提供し、地理的な制約を超えて成長機会を提供しています。

研修の特徴

入社時研修として、「機電研修」「セミコン(半導体)研修」「C言語・マイコン研修」そして新たに「IT基礎研修」を加えた4つの研修プログラムを設けており、入社者の希望によって受講プログラムを

決定します。「機電研修」では、機械・電気の基礎や製図・図面の読み方、材料力学、3D CAD実習を体系的に学ぶ機電研修を行い、ものづくり現場で通用する土台スキルを育成しています。「セミコン研修」では、前半に機電の基礎、後半に半導体装置の座学・実機演習を組み合わせた1カ月のセミコン研修に刷新し、装置メーカー・デバイスマーケター双方で活躍できる汎用的なスキルセットの習得を目指しています。さらに、組込み開発志望者向けのオンラインC言語研修や、ITインフラ領域への入口となる5日間のIT基礎研修を新設し、ハード・ソフトの双方でキャリアの選択肢を広げています。

定着・キャリア形成に向けたフォローアップ

機電業界の中でも特に半導体業界は特殊な就業環境であると言えます。そのためセミコン研修の初日には、半導体メーカー・装置メーカーの違いや、想定される職種、クリーンスーツ着用や出張頻度など、働き方のイメージを具体的に共有し、ミスマッチによる早期離職の防止に努めています。また、組立・メンテナンスからフィールドエンジニア、プロセスエンジニアや回路設計へと続

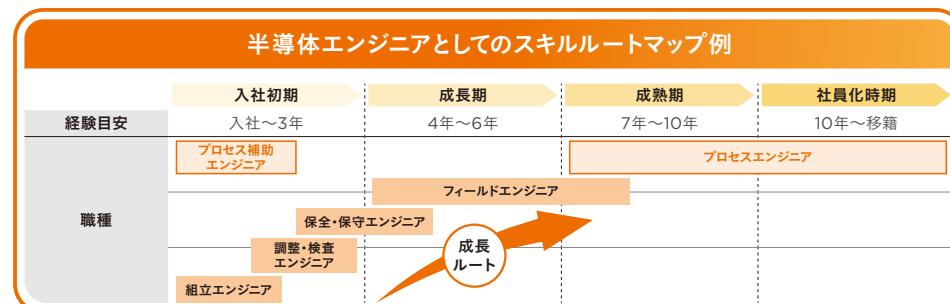
くキャリアステップと、それぞれの待遇イメージを「見える化」することで、中長期的な成長意欲を高めています。

研修終了時と配属後にはすべての研修プログラムにおいて満足度・有効性アンケートを実施し、「研修内容が現場での程度生きているか」を定点観測することで、育成・定着施策の改善に生かしています。結果として、「研修があるから安心して入社できる」「研修がある会社を選びたい」といった声も多く、研修自体が採用・定着力の源泉となっています。

今後の取り組み

今後は、入社直後の育成だけでなく、2~3年目以降の中堅層向けにプロセスエンジニアやフィールドエンジニアを育成する長期ステップアップ研修の整備を検討しています。お台場トレーニングセンターを拠点に、就業と学びを両立できる仕組みを構築することで、専門性を高めながら長く働き続けられるキャリアパスを実現し、機電領域における人的資本の高度化と持続的な成長につなげていきます。

半導体エンジニアとしてのスキルルートマップ例



受講者のコメント

短い期間の中においても同じ目標を持って学ぼうとする周りの研修生に感化された部分もあり、熱量を持って学ぶ姿勢を持ち続けることが出来ました。

研修で習得したトルクレンチやトルクドライバーなどの工具の使い方は、実務で頻繁に使用する機会があり、スムーズに作業を進める上で大変役立っています。

トランジスタやパワーデバイスの構造を理解したことで、より深く業務内容を理解し、問題解決能力を高めることができました。

オープンアップグループの人的資本経営

エンジニアの人的資本強化

IT領域

ITインフラ事業では、クラウドやネットワークを中心とした高度なスキル需要の拡大を背景に、「学び続けるエンジニア」を育成・定着させることをテーマに取り組みを進めています。独自Eラーニング基盤「まなびっと」を中核に、入社前後の初期研修から配属後の自己研鑽、PM／PLへのキャリア形成まで、ひとりひとりの学習体験(Learning Experience)をデザインすることで、スキル向上と定着の両立を図っています。

研修の特徴

入社時にはITスキルテストを実施し、約40パターンの研修スケジュールに振り分けることで、未経験者から経験者までレベルに応じた最適なカリキュラムを提供しています。コンテンツは5～10分のマイクロラーニング形式とし、各章にテストを設けて合格しないと次に進めない仕組みとすることで、理解度の定着を重視

しています。一方で、事前テストに合格すればその章をスキップできる「飛び級」も取り入れ、経験者の時間ロスを抑えています。内容面では、クラウドやネットワークなど専門分野の深堀りに加え、データベース・SQLなどの基礎、ビジネス理解やプロジェクトマネジメント、クリティカルシンキングといったヒューマンスキルも学べるT字型カリキュラムを構成しています。さらに、生成AIの基本、プロンプト設計、Copilotなど実際の顧客環境で使われるAIツールの活用方法を学ぶコンテンツを拡充し、現場でのAI活用力を高めています。

育成×定着を支える学び方のデザイン

「まなびっと」によるオンライン学習と、週1～2日の対面集合日を組み合わせたハイブリッド型研修を行っています。集合日には大きなワンルームに受講者が集まり、それぞれが自分のペースで異なるコンテンツを進めつつ、常駐するメンター(元講師)が質問対応や

学習相談にあたります。オンライン上で進捗を可視化し、同じ章で長く止まっている受講者にはメンターから声をかけるなど、きめ細かなフォローアップを実施しています。また、研修修了や特定コンテンツの受講に応じて社内ポイントを付与し、マウスやキーボード、お米などと交換できるゲーミフィケーション施策や、キャラクター「にやびっとちゃん」による声かけ・クイズ機能など、楽しみながら学べる仕掛けを導入しています。配属後も、現場で必要になった知識を「まなびっと」上で隨時キャッチアップできるようコンテンツを更新し、自己学習を通じた成長実感と定着向上につなげています。

PL/PM人材の育成とキャリアパス

ネットワークの請負プロジェクトをPM/PLインキュベーションの場として位置づけ、自社エンジニアが数名～20名規模の案件でサプリーダーやPM/PLを経験できるOJT機会を設計しています。「座学だけではPM/PLにはなれない」という前提のもと、実プロジェクトでの意思決定やメンバー管理を通じて、マネジメントスキルを体系的に習得できるようにしています。こうしたキャリアパスを設け、チームを率いるポジションを目指せる成長イメージを提示することで、中長期的な定着とエンゲージメント向上を図っています。

今後の取り組み

今後は、Learning Experience推進部を中心に、顧客企業へのヒアリングやエンジニアアンケートを踏まえたコンテンツ拡充を加速させます。Windows11などの汎用コンテンツといった外部教材も活用しつつ、クラウド・セキュリティ・AI活用など当社ならではのオリジナルコンテンツを毎月継続的に投入することで、「飽きずに学び続けられる」環境づくりを推進します。また、顧客のエンジニア研修をご支援するなど、社外にも育成ノウハウを展開することで、ITインフラ領域における人的資本の高度化とともに、事業としての付加価値向上にもつなげていきます。

「まなびっと」を基盤にしたIT領域研修

1 いつでもどこでも学べるマイクロラーニング



- ・短時間の動画を決められたコースの中で学びます。
- ・PC、タブレット、スマートフォンで視聴が可能で、移動中や待ち時間に利用していただけます。
- ・OPE専用に機能を追加した学習システムを使用していて、いつでもどこでもアクセスできます。

※マイクロラーニング：短期間で学習を行うスタイルのこと

2 個々のペースでの学習が可能



- ・学び方は人それぞれ。早く進める方も、じっくり学びたい方も、ひとりひとりのペースに合わせ、専門の担当者がチームで学習を支援します。

3 同期とのコミュニケーションとゲーミフィケーション



- ・研修中はチーム制やグループワークなど、同期との交流をしながら一緒に学ぶことができます。
- ・進捗に応じてポイントが付与されたり、ランキングで切磋琢磨したり、楽しく学習できます。

オープンアップグループの人的資本経営

エンジニアの人的資本強化

建設領域

組織再編

(株)夢真では、エンジニアの就業を支えるエンジニアフォロー部門と、お客様対応を担う営業部門が連携し、安心して働ける環境づくりを進めてきました。しかし、エンジニアの定着と成長をより一貫して支えるため、2025年7月にフォローアップ機能を営業部門へ統合し、案件提案から就業後のフォローアップ、キャリア支援までを営業が担う「就業マネジメント」中心の体制へ移行しました。2026年1月には営業職の呼称を「キャリアエージェント」に変更し、意識面からも伴走型のキャリア支援組織として再構築を進めています。

また、営業がエンジニアとお客様の双方に集中して向き合えるよう、新たにマッチング部門とキャリアサポート部門を設置しまし

た。マッチング部門はエンジニアと配属先の最適な組み合わせを専門的に担い、キャリアサポート部門はセカンドメンター的な役割として、キャリア相談や各種手続き・申請などを担います。

併せて研修プログラムの見直しにも着手しています。講師陣のみで設計するのではなく、キャリアエージェントの視点を取り入れ、「育てたい人物像」や「配属時に求められる状態」を起点に研修目的を再定義します。知識習得に加え、マインド醸成や研修環境の改善にも注力することで、入社時・配属時のリアリティックを軽減し、早期定着につなげていきます。

処遇改善

エンジニアの満足および定着率の向上を目的として、処遇改善を実施します。具体的には、従来の賞与相当額を12カ月に分けて

毎月の給与に組み入れることで基本給を引き上げるとともに、働き方改革により残業時間が減少する中でも安定した収入を得られる仕組みとします。あわせて、年次に関わらず稼働中は毎月20時間分の残業手当を支給します。さらに、給与体系を見直し、手当を3種類に整理することで、制度の分かりやすさと、透明性を高め、管理業務の効率化にもつなげていきます。

外国籍エンジニア研修

オープンアップコンストラクションでは、外国籍エンジニアが日本の建設現場で安心して働き始められるよう、入社時研修で社会人マナーやコミュニケーションの基礎習得を重視しています。挨拶やお辞儀、自己紹介、聞く姿勢など、日本のビジネス文化に特有の振る舞いをVRを使って繰り返し練習し、対人コミュニケーションへの不安を軽減しています。また、日本と海外で異なる単位の扱いや計算方法、業務で使う専門用語をまとめた教材を提供し、初期につまずきやすい点を事前にサポートしています。さらに、配属3カ月後にはフォローアップ面談を行い、これまでの経験や感情の変化を「感情曲線」として振り返り、営業からのフィードバックと照らし合わせながら、自身が立てた目標との差分を確認する機会を設けています。こうした取り組みにより、主体的な成長を促し、早期定着につなげています。



外国籍エンジニアの入社時研修の様子

エンジニアの定着に対する課題認識と当社グループの対応

当社グループは、エンジニアの定着を目的に継続的な改善活動を実施しています。2025年6月期においては、当社グループの主要会社である(株)ビーネックステクノロジーズ、(株)オープンアップITエンジニアおよび(株)夢真の横断プロジェクトとして、國學院大學大学院経済学研究科教授鈴木智之氏に協力いただき、採用、育成、定着の課題を可視化し、科学的なアプローチで改善策を検討しました。本ページではその研究内容を報告します。

リアリティショックの解消

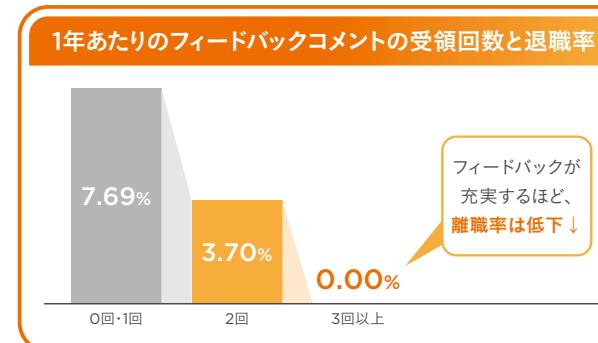
当社グループの退職者数で最も多いのが入社1年目のタイミングです。退職者および退職予備軍とされる方々へ行ったインバiewerで示唆された退職要因は、①本人ニーズと派遣先のミスマッチ、②社内サポートの希薄、③就業条件に対する不満、④ワークライフバランスやモチベーションの問題でした。また、入社初期段階で退職してしまう人の中でも「入社前に抱いていた研修や業務に抱いていたイメージと実際の難易度や状況が違っていた」といった職務期待へのミスマッチや組織文化への適応が困難と感じて退職するケースが多く、これを“リアリティシク”と呼んでいます。

リアリティショック払拭への取り組みとして、入社初期段階でエンジニアが感じる様々な違和感や不安に的確な対応が取れるよう、面談やキャリア相談を行う専門のサポート体制を整備し個人で問題を抱えることのないようにしています。中でも配属前～配属後3ヵ月間をフォローアップ強化期間と設定し、細やかに状況確認を行っています。分析結果では、配属先であるお客様や担当営業からのフィードバックを受け取る回数が多いほど満足度

度が向上することも分かっており、アンケートと面談を繰り返し行うことでの安定した就業に繋がると考えています。

フィードバックの重要性

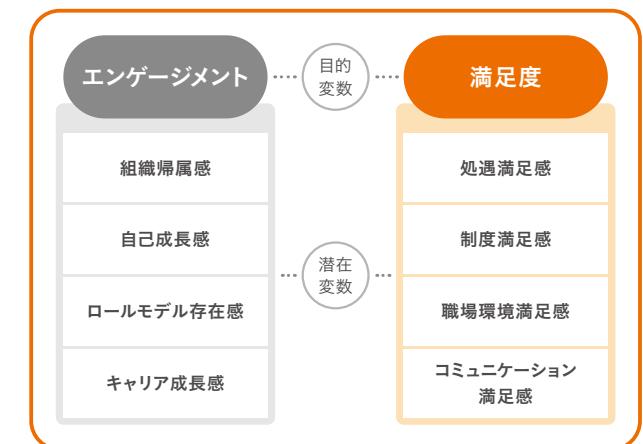
フィードバックの質を高めることがエンジニアの離職率低下に寄与することが確認されました。具体的には、年間で配属先であるお客様からの評価コメントを受け取る回数が増えるにつれて、退職率が大幅に低下する傾向が見られました。特に、3回以上のフィードバックを受けたエンジニアの退職率は0%というデータが示している通り、定期的かつ質の高いフィードバックがキャリア形成において重要な役割を果たします。これにより、エンジニアは自己の成長と将来のキャリアに対する意識が高まり、職場への継続的なコミットメントが強まることが期待されます。



満足度調査とその活用

さらに当社グループでは、エンジニアの満足度向上させるために、半期に一度の満足度調査を実施し、その結果を基に施策を実行しています。

を強化しています。満足度調査は46の質問項目を通じて、エンゲージメントとエンジニア満足度に分けて分析を行います。調査の結果、影響度が最も大きい観測変数は、エンゲージメントにおいては「自己成長」、満足度においては「処遇満足感」ということがわかりました。また、自社推奨度が低いほど退職率は高い傾向にあり、推奨度の向上を重視しています。



さらに調査を進めると、エンジニアが配属先で就業するにあたり、就業先の設備や残業等を含む安全性や、配属先でのコミュニケーションに関する満足度が高いことが判りました。一方で、技術スキルの習得や発揮など、成長機会を最大限に発揮できていないと感じている人が多いことも判明しました。そのため、キャリア開発支援として、社内制度や資格等の経験情報の共有や、ロールモデルの紹介、そしてサポートスタッフとの面談を通して、自身のキャリア将来像を描けるよう働きかけを行っています。

価値創造事例

技術を磨き、 人を動かし、組織を導く —プレイングマネージャーへの進化

(株)ビーネックスソリューションズ
技術開発部 AI認識グループ
開発エンジニア／サブマネージャー

岩田 昌人



BNSを選んだ理由：確信と信頼の企業風土

2016年に新卒で(株)ビーネックスソリューションズ(以下、BNS)への入社を決めたのは、「コンピューティング技術の時代はさらに加速する」という確信と、何より、BNSの個人を尊重して親身に向き合う人の温かさが決め手でした。入社後は成長分野である自動車のADAS(先進運転支援システム)開発を主軸とし、高度な安全性・機能を担保する評価ソフトウェアの開発から、開発効率を高めるインフラ環境の整備まで、専門領域を多角的に担当してきました。変化の速い技術の世界において、常に新しい知識が求められますが、BNSには学ぶ意欲のある社員に挑戦の機会を与え、成長を全力で後押しする文化が根づいています。この環境こそが、私のエンジニアキャリアの礎であり、当社の技術力と事業成長を駆動する原動力だと思います。

挑戦から得た顧客視点と信頼構築の重要性

エンジニアキャリアの大きな転機は、(株)デンソーへの出向です。「出向」という形で開発の中核に関わるケースは私が初めてのことでした。環境変化への不安はありましたが、「この成長の機会を逃

したくない」という挑戦意欲が勝り、一步を踏み出しました。出向を通じ、受託側から依頼する側の視点を経験したことでの視野は大きく広がり、プロジェクトでは、技術力だけでなく、「相手が求める本質的な価値」の追求や、強固な信頼関係が不可欠だと痛感しました。現在参加しているプロジェクトのリーダーとして重視するのは、メンバーの個性と能力に深く向き合うことです。私は、強固な信頼関係を基盤に、相手の特性に合わせたコミュニケーションで、チームの潜在能力を最大限に引き出すことを信条としています。また、私のエンジニアとしての姿勢を確立したのは、先輩から教わった「70%でも提出して改善する」という考え方です。早い段階でアウトプットし、フィードバックを得て磨き上げるほうが結果としてスピードと品質の両立につながります。この考え方を実践できるようになったことは、私の人生的な変化点でもあります。

10年目を迎え、目指すのは「困った時に必ず頼られる存在」です。技術的な専門性、リーダーシップ、そしてチームマネジメント力。そのすべてに貢献できるプレイングマネージャーとして挑戦し続けます。出向で得た視点と経験をBNSの組織へ確実に還元し、次世代の成長を牽引していくことが私の最大の使命です。

伴走者からのメッセージ

(株)ビーネックスソリューションズ
技術開発部 AI認識グループ
グループマネージャー

杉浦 史晃



岩田さんは2020年に現在のチームへメンバーとして配属されて以来、持ち前の高いコミュニケーション力と技術力で、担当プロジェクトの第一人者として活躍されています。2024年9月より顧客との関係性強化、業務拡大、技術の社内還元を目的として、顧客先への出向対応を行っていただいているが、顧客からも継続的に高い評価をいただいている。さらに、外部からBNSを俯瞰することで、これまでとは異なる視点から他社との比較を行い、良し悪しを社内にフィードバックすることで、改善点への迅速な対応が可能となり、顧客から一定の信頼を得ています。今後も、チームの継続的な成長およびBNSの信頼度向上に向けて、岩田さんの強みを最大限に発揮し、チーム一丸となって業務を遂行し、さらなる成果を上げていくことを期待しています。

お客様からのメッセージ

株式会社デンソー
セーフティセンサアンドコンポーネント技術1部第7技術室

八木橋 清人 様

岩田さんは新しい環境において、短期間でチームに自然に溶け込み、信頼関係を築いた姿には強く印象を受けました。積極的にコミュニケーションを図り、定例会やディスカッションでは率先して発言し、課題提起や改善アイデアを共有することで組織の活性化の原動力となり、非常に心強い存在です。現在はAD/ADASの開発環境の可視化という技術的テーマに取り組んでおり、可視化されたデータをもとに最適な環境を運用することで、弊社のAD/ADAS製品の競争力向上に大きく貢献しています。前例のない課題においても、社内外の知見をもとに複数の選択肢を検討しながら最適解を導くなど、高い課題解決力を発揮しています。これは、貴社が優秀な人材を育成していることを示すものであり、当職場にとって欠かせない価値を提供いただいている。



インタビュー動画はこちら

価値創造事例

マネジメント力も 兼ね備えたエンジニアへ

(株)オープンアップシステム
ソリューション統括本部 ソリューション開発部 2課
リーダー

平馬 野茜



エンジニアを本当に大切にしてくれる会社

私は文系出身ですが、「手に職をつけたい」という思いからITの道を選びました。まったく未知の世界でしたが、「挑戦する価値がある」と、思い切って(株)オープンアップシステム(以下、OPS)の扉をたたきました。入社後すぐの頃は、やはり不安も大きく、特に研修では経験者のスキルに圧倒され、焦りを感じることもありました。それでも、現場で実務を重ねるうちに徐々に理解が深まっていきました。OPSは研修と実務がしっかりと連動していて、「学んだことがそのまま現場で生かせる」構成になっていたのがとてもありがたかったです。上司や先輩方が親身にサポートしてくれたおかげで、少しづつ自信を持てるようになりました。

OPSという会社をひと言で表すなら、“エンジニアを本当に大切にしてくれる会社”です。入社前に感じたその印象を実感しています。最初はC#での開発からスタートし、上長の勧めで未経験のPython開発にも挑戦。さらに、Microsoft Power Platformを活用した市民開発支援にも関わるようになり、技術の幅が大きく広がりました。「やってみたいです」と言えば、「じゃあやってみよう」と背中を押してくれる。そんな環境が私の成長を力強く後押ししてくれました。

挑戦があったからこそ、今の自分がある

現在は、お客様が自らシステムを開発できるよう、要件整理からアプリ開発まで一緒に進めていく市民開発の支援業務に携わっています。自分の提案が形になって、お客様に喜んでいただけた時がこの仕事の一番うれしい瞬間です。さらに、課リーダーとしてチームをまとめる立場にも挑戦しており、10名のメンバーを指導しています。教える時に意識しているのは、未経験だった自分を思い出すこと。相手の目線になって、理解しやすい言葉で伝えるように努めています。また、異業種のお客様と話す際は専門用語を使わず、かみ砕いて説明するなど、コミュニケーション力の向上にも力を入れています。

今後の目標は、技術力をさらに磨くだけでなく、マネジメント面でも貢献できるエンジニアになることです。理想は「技術にも、人にも強い、何でもできるマルチな人材」。挑戦する姿勢を忘れず、これからも前に進んでいきたいと思います。挑戦があったからこそ、今の自分がある。これからも、OPSで仲間とともに成長し続けていきます。



インタビュー動画はこちら

伴走者からのメッセージ

(株)オープンアップシステム
ソリューション統括本部 ソリューション開発部 部長
兼 OPS AI Lab室長

藤牧 正和



平馬さんは、私が担当する多くの案件に携わり、新しい考え方や技術を取り入れるセンスが光っています。常に前向きで柔軟な対応は、チームにとって非常に心強いであります。特に印象深いのは、受託開発から難易度の高いSES案件に異動していただいた時のことです。当初の心配をよそに、お客様からの高い評価を得て無事に完遂されました。その際、「大変な案件でしたが、多くの経験を得て大抵のことでは動じなくなりました」という言葉は、平馬さんの大きな成長を物語っています。今ではリーダーとしてチームを牽引し、大変頼もしい存在です。私は、皆が切磋琢磨して共に成長できる組織づくりを目指しており、平馬さんはその理念を体現する大切な仲間です。私自身、一緒に仕事ができることを大変楽しく思っています。平馬さんのさらなる飛躍を期待しています。

お客様からのメッセージ

(株)ビービーシステム
川端 清美 様

平馬さんは、常に難易度の高い案件に正面から挑み、状況が厳しい中でも安定した対応を続けるなど、強い責任感と高いプロ意識を發揮していました。お客様やベンダーとの連携も非常に円滑で、現地作業を含む一連の工程を滞りなく進められた点は高く評価しています。担当業務を確実かつ丁寧に遂行し、成果物の品質も極めて高く、その仕事ぶりはお客様からの厚い信頼につながりました。プロジェクトが円滑に完了できたのは、平馬さんの多大な貢献と、細部にわたる献身的な取り組みがあったからこそだと感じています。プロジェクトの区切りにより契約延長はかないませんでしたが、その誠実な仕事への姿勢と温かい人柄は深く印象に残っており、また一緒にできる機会を強く望んでいます。

価値創造事例

学びを力に、 挑戦を未来へ

(株)オープンアップコンストラクション
建設エンジニア

ジュー ジュー テッ

国を超えた挑戦

私はミャンマー出身で、2019年に工科大学を卒業してから、母国で2年間ほど建築設計と積算の仕事をしていました。しかし、社会情勢が不安定になり、このままでは自分の成長が限られてしまう、もっと高い技術と知識を学びたいと思い、日本で働くことを決意しました。2023年3月に来日し、翌月から(株)オープンアップコンストラクション(以下、OPC)の新入社員として働き始めました。来日の際には、OPCのサポートスタッフが空港まで迎えに来てくれて、銀行口座の開設や住まいの手配まで全部サポートしてくれました。本当に心強かったです。同じ時期に入社した仲間も5人いて、現在も週に一度は一緒に食事して、お互いに励まし合っています。

学びを止めず、挑戦を続ける

現在は、配属先で日本の設計基準を学びながら、積算書の作成や図面設計の研修を受けています。日本の建設業界では、設計や施工に関する基準が非常に厳格で、細かなルールが多いのが特徴です。最初は専門用語の多さに戸惑いましたが、図面1枚にも安全と品質への深いこだわりが込められていることを知り、



「日本の建設技術を学べるのは貴重な機会だ」と強く感じました。

今は研修の真っ只中ですが、11月からはいよいよ実務にも携わります。現場で実際に作業を見て、学んできた知識をどう生かせるかを体感できるのが楽しみです。そして、来年2026年は、1級土木施工管理技士の資格に挑戦したいと考えています。資格の勉強は簡単ではありませんが、これまで積み重ねてきた経験を糧に、目標に向かって努力を続けるつもりです。

将来の夢は、日本の設計基準をしっかり理解し、プロジェクト全体をリードできる設計者になることです。日本は地震が多い国ですから、耐震設計を取り入れた高層ビルの設計にも挑戦してみたいと思っています。そのためにも、まずは現場で多くの経験を積むことが大切だと感じています。実際の現場を知り、施工の流れや職人の仕事を理解することで、設計の精度や現実性が大きく高まると信じています。学びを止めず、挑戦を続ける——それが私の信念であり、目標です。これからもOPCの一員として、技術を磨き、人としても成長し続けたいと思っています。私の努力がいつか誰かの安心や笑顔につながる建物づくりへと結びつくように、これからも前を向いて歩いていきます。



インタビュー動画はこちら

伴走者からのメッセージ

(株)オープンアップコンストラクション
グローバル人財開発セクション 課長

清水 友也



ジューさんは明るく前向きで学習意欲が高く、新しい環境への適応力にも優れた方です。専攻と異なる業務にも自主的に勉強して取り組み、派遣先のサポートも生かして短期間で戦力となりました。現在、OPCがミャンマーでの採用を継続できているのも、ジューさんを含む5名のミャンマー初期メンバーの皆さんのが活躍し、成果を上げているからです。私は外国籍エンジニアの営業とサポートを一貫して担当しており、OPCの外国籍エンジニアの方々を本気で良い人財だと思い、営業時も取り繕うことなく、本音で心の底からのご提案をしています。だからこそ、社員ひとりひとりの成長や前向きな姿を見ると大きな励みになります。ジューさん、今後は、入社する後輩たちの良き先輩として、ぜひ経験を伝えていってください。これからも一緒にキャリアを積んでいきましょう。

お客様からのメッセージ

(株)ASIA to JAPAN
取締役副社長

赤羽根 大輔 様

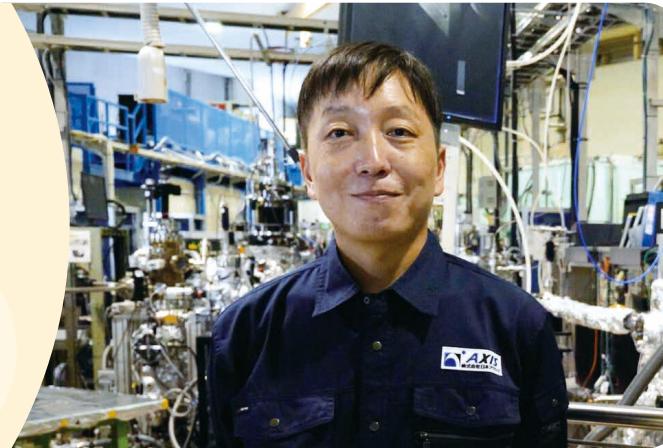
OPCさんは、海外で日本語学習の機会を年間で提供することで、安定的に採用できる環境を整えています。ジューさんはミャンマー有数の工科大学で土木工学を学び、320人中トップの成績で卒業した優秀な人材です。日本語力も半年でビジネスレベルに到達し、明るさとリーダーシップで後輩を引っ張る存在として活躍しています。ジューさんのような方の入社は、後に続く学生の安心感につながります。ミャンマーで開講する日本語クラスは定員の2~3倍の応募が集まる人気ぶりで優秀層獲得の流れが定着しました。

2024年秋には、約4,000万人の大学生数を誇るインドでの活動も開始しています。進学率の上昇など長期的にも有望な採用市場と見込まれるインドでは、大学との連携で単位を得られる日本語授業を提供するなど、先駆的な取り組みでリードしています。

価値創造事例

高度技術エンジニア事例

興味が扉をひらく

(株)日本アクシス
技術部
山崎 梓

きっかけはスケールと機械の美しさ

私は今、茨城県つくば市にある大学共同利用機関法人高エネルギー加速器研究機構(KEK)の放射光実験施設「フォトンファクトリー(PF)」で、維持管理グループの作業責任者を務めています。巨大な加速器や精密な設備を支えるのが仕事です。前職は、結婚式場やレストランの接客スタッフ。まったく違う世界にいた私がこの仕事を出会ったのは知り合いからの紹介がきっかけでしたが、初めてPFの施設を見た時は圧倒され、そのスケールと機械の美しさを前に、「ここで働きたい」と強く感じました。

自分の仕事が形になり、稼働する達成感と醍醐味

就業当時は右も左もわからず、知識のない自分が情けなくて、人より早く出社し、何倍も勉強しました。そんな私を支えてくれたのは、先輩たちの丁寧な指導と、(株)日本アクシスの資格取得支援制度でした。クレーンやフォークリフト、アスベスト除去など、現場で必要な資格取得に向けた会社のしっかりとしたサポートと、

自分が必要だと思う資格取得にも快く背中を押してくれる環境があり、本当に心強かったです。

現在は、ビームラインの新設工事をはじめとする大規模プロジェクトに、作業責任者として携わっています。工程管理や関係各所との調整など、担う役割は多岐にわたり、決して簡単な仕事ではありません。しかしその分、一つひとつの判断や行動に責任と手応えを感じながら現場に向き合っています。自分が関わった設備が無事に完成し、実際に稼働する瞬間——その光景を目にしたときの達成感は、何ものにも代えがたいものです。多くの人の力が結集した成果の一端を自分が担えたこと、そしてその設備が研究や技術の発展を支えていくことを思うと、「自分の仕事が確かに形となり、誰かの役に立っている」と実感できます。そうした実感を日々積み重ねられることこそが、この仕事ならではの大きな魅力だと感じています。

また、教育担当として後輩の指導にも力を入れています。指導の際に大切にしているのは、「なぜこの作業を行うのか」という意



インタビュー動画はこちら

伴走者からのメッセージ

(株)日本アクシス
つくばオフィス 営業部

助川 和徳



日本アクシスは、最先端の科学技術を支えるために、主に国の研究機関において研究開発をサポートする人材を配属しています。山崎さんは、前職で結婚式場のスタッフとして就業されていましたが、研究開発分野に飛び込んでこられ、現在はKEKにて「放射光実験施設のビームライン運転及び付帯設備の維持管理」業務に携わっています。非常に真面目な性格で、一切妥協しないきめ細かな仕事ぶりが印象的です。研究所の先生方や、施設を利用されるユーザーの方々への対応も的確で、協調性も高く、社内外から厚い信頼を得ています。また、後輩への指導も親切かつ丁寧で、チーム全体の雰囲気づくりにも貢献しています。私自身も過去にこの業務に携わり、山崎さんと共に働いた経験がありますが、その頃から彼の仕事に対する真摯な姿勢には感心させられていました。現在の職場は、配属メンバー全員で新人をサポートしながら育成できる、非常に恵まれた環境です。その環境下で、山崎さんは、向上心を持って常に前向きに業務へ取り組み、必要な資格を次々と取得してステップアップしてきました。現在ではどのような業務でも安心して任せられる、当社にとって欠かせない存在となっています。

味から伝えること。意味を理解すれば興味が生まれ、興味があれば学びは自然と深まっていきます。これは、未経験からここまで歩んできた自分自身の経験から得た実感です。入社3年目に責任ある仕事を任されたとき、初めて「これが自分の武器になる」と思いました。その経験をきっかけに、この仕事を続けていこうと心に決めました。苦手なこともありますですが、だからこそ得意分野を磨いていくことが楽しいのです。そうした小さな興味の積み重ねが、私のキャリアをここまで広げてくれました。これからも学びを力に変え、日本アクシスの一員として成長を続けていきたいと考えています。

Message from the CFO

事業ポートフォリオの再構築を完了。
2026年6月期は体質改善と
経営改革への投資期と位置付け、
健全かつ強固な財務基盤を最大限に生かし、
さらなる成長と企業価値の
持続的な向上を目指します

取締役CFO

佐藤 博

 インタビュー動画はこちら

機電事業で体質改善を実現し、
成長基調への転換を達成

2025年6月期の成果は、事業ポートフォリオの組み替えが完了したことです。国内製造派遣事業と英国軽作業派遣事業からの撤退により、付加価値の高いエンジニア派遣事業への集中が実現しました。

派遣業界は、過去10年にわたって成長してきました。当社グループは、未経験の若者を採用・育成して配属する独自のビジネスモデルにより、業界平均を上回る成長を遂げてきました。その一方で、特に建設領域では、コロナ禍以降に未経験若年層の就職先が飲食を含めたサービス業へと拡大し、給与上昇も伴ったことから、当社の待遇や魅力度が相対的に減少し、2023年頃からターニングポイントを迎えていました。

したがって、2025年6月期は社会的に人材の流動化が進み、当社も離職率の上昇が顕在化し、人的資本面での改善が今後の重要なテーマだと認識しています。すでに、機電ユニットでは体質改善活動が進展し、離職率はピークアウトしましたが、ほかの2ユニットにおいては道半ばです。

建設事業における離職率改善を粘り強く推進

派遣業界全体の傾向と課題について整理すると、事務派遣業界はおそらくAIの台頭が大きく影響すると考えられます。製造派遣業界は経済状況によって棚卸調整が行われるため、ボラティリティが高いことが特徴です。これに対し、技術派遣業界は人材不足を背景に需要が安定しており、ボラティリティが低い分野だと言えます。

当社の各ユニットで見ると、ITインフラユニットは、機電ユニットと同様に離職率の改善が進めば、成長基調へ着実に転換できると考えています。

一方で、建設派遣業界は、最も離職率が高い領域です。厳しい労働環境に加えて、若年層の就労観の変化も影響しています。当社の離職率は業界平均30%よりは低いものの26%と高水準です。業界全体で離職率の上昇についてあきらめムードが漂っていますが、私は改善の余地があると思っています。そこで、待遇や営業担当の対応改善と同時に、勤務を継続している約75%の人材の特徴をデータ解析し、辞めない傾向の人材を採用していく方針です。建設派遣の課題は、さまざまな要素が複雑に絡んでいるため、AIを駆使して解決に向けてスピードアップしていく考えです。現在、ミッション・バリューの視点からサポートスタッフ研修を再構築し、行動変容を推進しています。建設ユニットの離職率の改善は、必ずできると私は確信しています。

オーガニックとインオーガニックを融合した 2軸で成長を追求

2028年6月期に向けた中長期のロードマップをお示ししました。「投資期～発芽期～開花期」と3つのフェーズに分けましたが、2026年6月期は体質改善と経営改革への投資期と位置付けています。

成長戦略として、各ユニットがそれぞれの課題や状況に応じて、自律的な成長に向けた活動を続けます。しかし、未経験者の採用が多いという特徴から、これまでアッパーロウからミッドクラスでの成長のみでした。お客様への転籍や他社への移籍を補

完するため、今後はより高次レイヤーへの垂直展開を強化します。また、当社グループが未進出の高付加価値領域も存在するので、水平展開による成長も追い求めていきます。

当社グループは、これまでM&Aによって大きく成長してきました。各ユニットでのオーガニック成長とM&Aによるインオーガニック成長を融合した2軸の成長戦略により、業界再編が進行する中でも当社グループが中心となって成長を続けていきます。

CFOとしての役割は資本市場と経営の懸け橋

当社グループの財務体質は、極めて健全かつ強固です。また、人材派遣事業はあまり設備投資を必要としないビジネスモデルであり、当社の事業規模では毎年150～160億円のフリー・キャッシュが生まれます。また、借り入れ余力もあることから、今年度からは60%の株主還元を行い、残り40%と借り入れ余力をベースにM&Aも含めた成長投資を行っていく考えです。

株主・投資家の皆様にとって当社グループの魅力は、持続的な株主還元と成長性の高さです。成長についてはまだ通過点であり、社会に対してより高い付加価値を提供できる体制づくりに邁進します。CFOである私は、常に株主・投資家の皆様とともにあります。CFOとして資本市場と経営の懸け橋となり、企業価値の持続的な向上を実現していきます。



CFO × 株式アナリスト 対談



取締役CFO
佐藤 博

UBS証券株式会社
エグゼクティブディレクター
シニアアナリスト
渡辺 真理子 氏

人材ビジネス業界の構造転換と、当社が挑むビジネスモデル改革

渡辺 最初に、人材ビジネス業界の環境変化について伺います。コロナ禍以降、人手不足や離職率の上昇など、業界は大きく変わりつつあります。貴社ではこれをどのように受け止めていますか。

佐藤 コロナ禍では企業が採用を抑制する一方、エンジニアニーズは高く、経験者の求人倍率はすでに高水準でした。その中で、未経験の若者を中心に採用する当社には追い風となり、統合効果もあって事業を拡大できました。しかし、コロナ禍後は雇用・

賃金が回復し、未経験領域でも「採用できても定着しない」という課題が顕在化しました。2024年頃には従来モデルの限界が明確となり、経験者採用の強化や育成投資、配置精度の向上など、ビジネスモデルの抜本的な転換に踏み切っています。

渡辺 定着率の改善が人材ビジネス業界の大きなテーマとなっていますが、貴社では「離職した人」を分析するのではなく、「残っている人」に着目するアプローチへ転換されたと伺っています。こうした発想の切り替えに至った背景と、具体的な取り組みについてお聞かせください。

佐藤 離職率の改善は当社の重要なテーマでしたが、「辞めた理由」だけを追っても限界があると感じていました。そこで発想を変え、「なぜ残っているのか」「どんな環境が成長と定着を支えているのか」に着目するアプローチへ転換しました。エンジニアの志向性やスキルに加え、営業担当との相性、配属先のマネジメント、コミュニケーション頻度などをデータとして分析し、採用・配置・フォローアップに反映しています。こうした取り組みを通じ、「人が集まり、成長し、定着するプラットフォーム」への進化を目指しています。

「選択と集中」が導く次のステージ —ホリゾンタル×バーチカル成長戦略

渡辺 人材ビジネス業界は現在、「採用して派遣する」という従来モデルの持続可能性が問われる局面にあります。貴社はこうした環境変化を的確に捉え、事業ポートフォリオ改革を着実に推進されてきました。これらの取り組みの先に、どのような中長期戦略を描いているのか、お聞かせください。

佐藤 当社は2021年の経営統合以降、人材サービス市場の変化を踏まえ、エンジニア派遣事業の強化を軸にM&Aや海外事業の統合を進めてきました。2024～2025年には国内外の軽作業事業をスワップ・売却し、ポートフォリオの最適化を完了。これにより、機電・IT・建設といったエンジニアリング領域に経営資源を集中できる体制が整い、“エンジニアリングパートナー”としてのポジションがより明確になりました。現在は、次の中長期戦略へ本格的に舵を切っている段階です。

渡辺 中長期の成長戦略をホリゾンタル（横展開）とバーチカル（縦方向の高度化）の2軸で整理されている点が非常に印象的です。

佐藤 ホリゾンタル戦略では、自動車産業などこれまで十分に展開できていなかった領域をM&Aで補完し、アウトソースのカバレッジを広げています。実際に、自動車OEM向けの認証試験・衝突解析を行う企業を買収し、約330名のエンジニアが新たに加わりました。今後も機電領域を軸に、関連分野へ横に広がる成長機会を積極的に取り込んでいきます。一方、バーチカル戦略では、エントリー～ロウアーミドル中心だった人材ポートフォリオを見直し、より高いレイヤーに踏み込んでいます。経験を積んだエンジニアが長期的に活躍できるよう、キャリアを厚くし、提供価値の向上を図るもので、プロジェクトマネジメントや上流工程など高度業務へのキャリアパスを整備し、定着率向上と付加価値創出を両立させていきます。

CFO × 株式アナリスト 対談

AI時代の成長戦略 —選択と集中が導くポートフォリオ再構築

渡辺 AI・デジタル技術の急速な進展という大きな構造変化について、貴社ではこれを脅威とみているのでしょうか。それとも、新たな機会として積極的に活用されているのでしょうか。

佐藤 AIは当社にとって“脅威”と“機会”的両面を持つ存在です。ソフトウェア開発の一部では代替の脅威はありますが、データセンター・クラウドのようなインフラ基盤はAIの浸透とともに拡大が見込まれるため、IT領域には選択的に投資します。一方、影響の小さい機電・組込み・建設領域には重点的に経営資源を投下していく方針です。同時に、AIは当社のオペレーション改革にも直結します。応募者対応や日程調整、案件レコメンド、営業事務などをAIエージェント化することでオペレーションを軽減し、営業が“人と向き合う時間”を増やせます。これは利益率向上だけでなく、エンジニアの満足度や定着率の改善にもつながるとみています。



成長投資と市場評価、その現在地とこれから

渡辺 貴社はこの数年、配当性向を60%まで引き上げる一方で、AI投資や継続的なM&Aにも積極的に取り組まれています。還元と成長投資のバランスが極めて良く、キャピタルアロケーションに優れた企業だと感じています。事業ポートフォリオ改革が一巡した今、財務面での課題や、今後取り組みたいテーマがあればお聞かせください。

佐藤 現状、財務面に大きな問題はなく、事業のキャッシュ創出力にも自信があります。ただ、M&Aで成長してきた結果、のれんが純資産の約8割を占めており、リスク資産として減損の可能性も抱えています。今後もM&Aを成長ドライバーとして活用するのであれば、買収資金の確保とバランスシートの健全性維持が大きな課題になります。特に、大規模買収では、この制約がより明確に表れます。人材ビジネス業界ではMBOやPEファンドによる買収も注目されていますが、当社は「上場企業であること」に強いこだわりがあります。戦略投資の受け入れといった選択肢もあるものの、まずは上場企業として、どの資金調達手段をどう組み合わせ成長を実現するかが、大きなテーマだと考えています。

渡辺 上場企業である強みは資金調達の幅広さにもあります。ぜひ、株主・ステークホルダーにとって最良の選択をしていただきたいと思います。そこで、株価評価について伺います。足元では貴社の株価も業界同様に低迷していますが、市場評価を高めるために重要だと考えるポイントはありますでしょうか。

佐藤 当社だけでなく、業界全体への関心が低下している印象があります。人手不足や人材の流動化に伴う退職率の上昇などマクロ要因もあるのでしょうか。私は「当社が安定成長し、確実に



利益を出せる企業」であることを実績で示し続けることが最も重要なと考えます。派手な特効薬ではなく、地道な積み上げが重要です。それでも、現状の株価は明らかに割安だと感じています。CEOの西田が欧州で投資家に改革と成長戦略を説明し、私もシンガポールで投資家と議論しましたが、反応はむしろ好意的でした。

渡辺 投資家の心理として、上がっている株を買うのは簡単ですが、賢い投資家は“安い時に買う”。まさに、今はそのフェーズだと思います。地道なコミュニケーションこそ、最も効果的な手段だと私も考えています。

佐藤 新規投資家との接点は着実に増えており、多くの方が当社を「割安」と認識しています。慎重ではあるものの、対話を重ねることで投資判断のタイミングは訪れると考えています。また、競合の非上場化が進む中で、上場プラットフォームとしての当社の価値はむしろ高まっており、M&Aの機会も含め追い風が吹き始めています。だからこそ、成長ストーリーを丁寧に伝えていくことが重要だと感じています。

オープンアップグループを取り巻く事業環境

2026年度のエンジニア派遣事業を取り巻く環境

マクロ・労働市場の動向

少子高齢化と人口減少により、人手不足は構造的な課題として一段と深刻化しています。2026年度も賃金上昇と物価高を背景に、企業は生産性向上と人材投資の両立を迫られています。政府によるリスクリング支援や労働時間規制の強化、外国人材の受け入れ拡大などの政策も進展し、人材ポートフォリオの見直しが加速しています。

技術革新と産業構造の変化

生成AI、クラウド、5G、EV・自動運転、半導体投資などの分野では、デジタルとリアルが連携した「フィジカルAI」が本格導入さ

れつつあり、設計・開発・インフラ運用を担うエンジニア需要は高水準で推移しています。一方で、標準化・自動化が進む領域では工程の簡素化が進み、求められるスキルは従来の単一技術から、AIツールを活用しながら複数領域を横断できる人材へとシフトしています。

企業の人材戦略とエンジニア派遣への期待

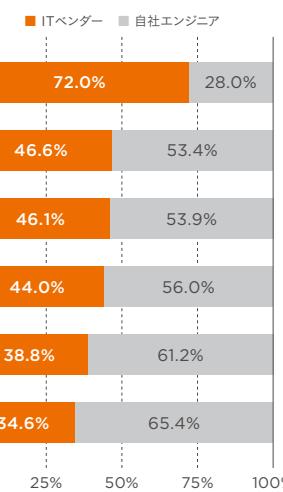
企業は固定費化リスクを抑えつつ競争力の源泉となるエンジニアを確保するため、正社員採用と派遣・業務委託・副業人材を組み合わせた「ハイブリッド人材戦略」を志向しています。特に新規事業やDXプロジェクトでは、即戦力エンジニアのピンポイント活用に加え、中長期で育成可能なポテンシャル人材へのニーズが高まっています。加えて、地方や海外からのリモート参画、働き

方の選択肢拡大への対応も、派遣会社に求められる役割となっています。

当社グループの機会と課題

このような環境下でエンジニア派遣事業には、AI・デジタル技術に対応した育成機能と、キャリア支援・定着支援を一体で提供できるプラットフォームとしての役割が期待されています。当社グループは、未経験人材の育成と中堅エンジニアの高度化、働きがいと待遇の両立を重視し、エンジニアのライフタイムバリュー最大化と顧客企業の生産性向上・事業成長に貢献するビジネスモデルへの進化を進めています。

国際的に見ても特に外注比率の高い日本



エンジニア派遣の市場環境

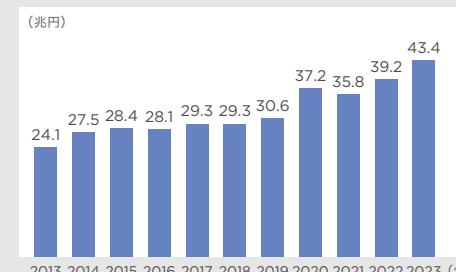
区分	マクロ環境	機会	リスク
P	<ul style="list-style-type: none"> ・積極財政による経済対策・継続的な賃金上昇 ・国際秩序の分断による経済安全保障の強化 ・労働力確保に向けた海外高度人材受入れの活発化 	<ul style="list-style-type: none"> ・成長投資拡大に伴う人材需要増 ・サプライチェーン再編による製造需要の国内回帰 ・多様な人材活用による新たなビジネスモデルの展開 	<ul style="list-style-type: none"> ・賃金上昇の単価への転嫁遅れで利益圧迫 ・地政学リスクに伴う資材調達不足による投資の抑制 ・多文化対応への教育コストや管理体制の負荷向上
E	<ul style="list-style-type: none"> ・継続的なインフレと実質賃金のプラス転換が課題 ・技術革新に対応した設備投資や研究開発の活発化 ・AI・DXなど新技術の導入 	<ul style="list-style-type: none"> ・高度人材の相対価値上昇、単価引上げの期待 ・成長投資による外部人材の活用ニーズが拡大 ・新技術対応の一方、レガシー技術の人材需要の増加 	<ul style="list-style-type: none"> ・顧客のコスト意識が強まり、低価格競争が再燃 ・金利負担増により投資が抑制 ・採用・育成が企業ニーズに合わず受注機会を棄損
S	<ul style="list-style-type: none"> ・少子高齢化の深刻化と国内労働力人口の減少 ・国策としてリスクリング教育推進と職業能力開発 ・ジョブ型への移行とキャリア自律志向の拡大 	<ul style="list-style-type: none"> ・人材育成に長けた企業の競争優位性が上昇 ・人材育成機能を強みとして収益力の拡大 ・キャリアパスを提示できる派遣会社の評価が向上 	<ul style="list-style-type: none"> ・採用競争の激化 ・採用コスト上昇 ・育成機能の差別化が縮小し競争優位が低下 ・ジョブ型人材が直接雇用やフリーランスを選択
T	<ul style="list-style-type: none"> ・AIの実用化による業務効率化と職務内容の変化 ・AI開発に付随する投資の拡大 ・スマートファクトリーの進展 	<ul style="list-style-type: none"> ・AIの時流に合う仕事、AI耐性のある仕事の提供 ・ITインフラ人材の需要が拡大 ・機電系エンジニア派遣・受託の需要が増加 	<ul style="list-style-type: none"> ・人材育成・配置転換の遅れでスキルの陳腐化が増大 ・高度人材の獲得競争により人材流動性が上昇 ・エンジニアと顧客ニーズのミスマッチが拡大

オープンアップグループを取り巻く事業環境

市場環境 機電領域

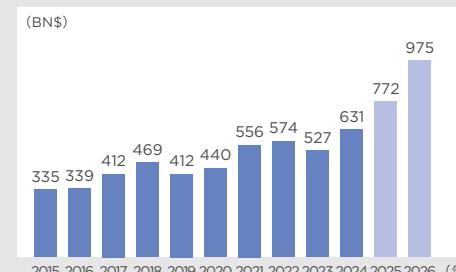
自動車のCASE対応や半導体投資を背景に機電分野の需要は高水準が続いている。ハードとソフト一体の開発案件が増え、設計から組込みまで対応できる人材が重視され、単価も上昇傾向です。一方で、経験者採用の競争激化と慢性的な人材不足で採用コストや未稼働リスクが収益を圧迫しています。各社は研修や定着率向上と高付加価値案件比率の拡大を課題と位置付けています。

自動車関連 研究開発費



出所:「科学技術研究調査」(総務省)

世界半導体市場規模



出所:「2025年秋季半導体市場予測の結果」(WSTS)

求人倍率

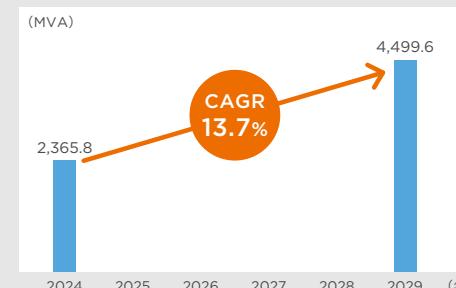


出所:「一般職業紹介状況について」(厚生労働省)、「転職求人倍率レポート」(doda)

市場環境 ITインフラ領域

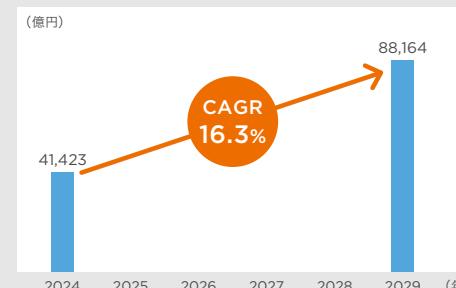
国内ではデータセンター電力の拡大やパブリッククラウド市場の急成長を背景に、ITインフラ・開発とともに需要が増加しています。一方で、DXを推進する人材の量的不足は深刻で、クラウドやセキュリティ領域を中心に供給が追いついていません。技術進化の速さも踏まえ、継続的な育成とリスクマネジメントにより供給力と専門性を高めることが重要となっています。

国内データセンターキャパシティ



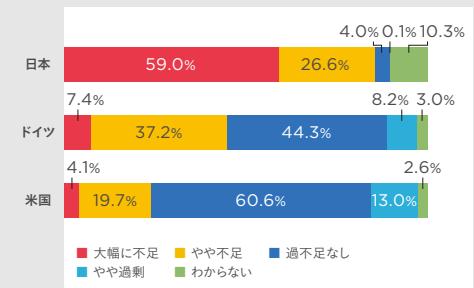
出所:IDC「国内データセンターキャパシティ予測を発表」2025年2月

国内パブリッククラウド市場規模



出所:IDC「国内パブリッククラウドサービス市場予測を発表」2025年2月

DX人材を推進する人材の「量」の確保



出所:独立行政法人情報処理推進機構「DX動向2025(データ集)」

市場環境 建設領域

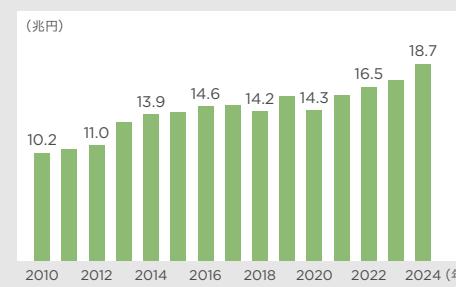
半導体工場や物流施設、都市再開発、インフラ更新などを背景に建設需要は底堅く、人材不足が続いている。高齢化による人材確保競争が激しく、単価は上昇傾向です。一方で長時間労働や温暖化による猛暑など離職リスクも高く、若手人材の育成、働き方改善による定着率向上が重要課題となっています。

建設投資額



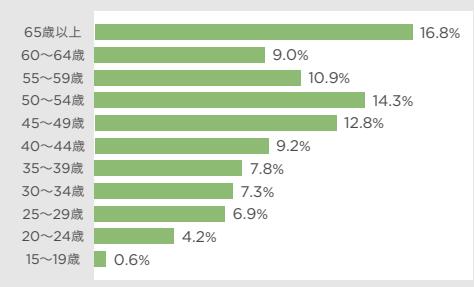
出所:「建設経済モデルによる建設投資の見通し」
(一般財団法人建設経済研究所、2025年10月)

建設工事受注



出所:「建設工事受注動態統計調査」(国土交通省)

2024年 建設業就労者年齢別割合



出所:「労働力調査(基本集計)」(総務省)

事業概況: 業績

機電

事業内容

機械・電気機器などの製造業を中心としたお客様に対して、機械設計やシステム開発の業務に従事するエンジニア派遣が主力。派遣以外にも、請負・委託業務も手がけ、幅広い領域を網羅しています。

主な取引先業種

輸送用機器	完成車メーカー・部品メーカー、鉄道船舶など
情報通信	通信機器・デバイスマーカー、システム・ソリューション企業など
半導体関連	半導体デバイスマーカー、半導体装置メーカーなど
機械	工作機器メーカー、建設機械メーカー、産業機械メーカーなど
電気機器	走行電気メーカー、光学・精密機器メーカー、電子部品メーカーなど
バイオ・ケミカル	化学製品メーカー、医薬品・ヘルスケアメーカー、バイオプラスチックメーカーなど

業績振り返り



海外

技術・製造分野における派遣、請負／有料職業紹介

英国を中心に事業展開していましたが、事業ポートフォリオの見直しを進め、2025年3月に英国子会社を売却しました。現在はアジアを中心に事業を展開しています。

IT

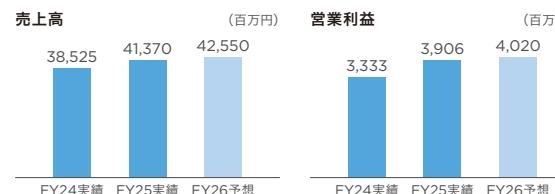
事業内容

エンドユーザーへインフラエンジニアを派遣し、安定したシステム運用を支えるとともに、開発エンジニアによる請負も手がけています。未経験者を育成する研修体制に強みを持ち、幅広い技術力でお客様のデジタル化を支援しています。

主な在籍エンジニア職種

インフラエンジニア	システム基盤の設計～保守・運用を行う
クラウドエンジニア	クラウド環境の構築～運用を担当
セキュリティエンジニア	情報やシステムの安全性を確保
社内ITエンジニア	社内システム運用や支援を担当
開発エンジニア	システムやアプリの設計や開発を担う

業績振り返り



その他

障がい者雇用促進事業、オンラインプログラミング教育、人材紹介、法人研修

建設

事業内容

少子高齢化の影響が顕著な建設業界において、未経験者を採用し、施工管理やCADオペレーターといった建設エンジニアへ育成し派遣しています。建設エンジニア派遣業界No.1の規模を誇ります。

主な派遣先工事種

建築工事	オフィスビル、商業施設などの建物
設備工事	建物の快適性や機能性を支える空調、給排水、電気、衛生設備など
土木工事	道路、橋、トンネル、上下水道設備などの社会インフラ
プラント工事	工場や発電設備など

業績振り返り



事業概況 機電

機電ユニット長
メッセージ

エンジニアの方々がより安心して働く体制へ、
存在意義の本質を見つめ直し、
理念への共感を軸とした採用・育成へ。



執行役員(機電ユニット担当)
永來 真一

“経験者＋未経験者”の両輪での事業推進体制へ

市場環境は、半導体分野において回復が遅れているほか、自動車業界も米国関税措置の影響や主要メーカーの生産縮小など、急速に変化しています。その一方で、防衛産業や原子力系といった重工業関連は引き続き好調です。機電ユニットの強みは、自動車や半導体、電気、機械、重工などの幅広い事業領域をカバーしていることです。多彩な業界と数多くの顧客層に支えられ、景気変動や市場変化にも柔軟に対応できる体制を構築しています。

過去数年間は未経験者を主体とした人材派遣モデルに特化し、それを最適化するための分業化を推進してきました。拡大基調の中での分業化は非常に効率的で、業績を伸ばしてきました。また、エンジニアの多様なバックグラウンドのみならず、さまざまな業界のスキル要件などのデータを蓄積してきたことで、最適なマッチングが実現しました。しかし、即戦力のエンジニアを求めるお客様のニーズは引き続き堅調です。そこで、お客様のご要望に応えるべく、派遣モデルの見直しを行い、“経験者＋未経験者”の両輪での事業推進体制へと転換を図っています。

理念への共感を軸とした採用・育成への転換

私たちの存在意義は、エンジニアに豊かな就業体験を提供することと、お客様の経営課題を解決することの両立にあります。さらに、エンジニアが自己実現を果たすためのキャリア構築支援も、当社の重要なミッションです。そこで2025年6月期から、当社の理念への共感を軸とした

採用・配属・定着までの一貫したプロセス構築に取り組みました。この施策は短期間で成果を上げ、早期退職者の減少に繋がりました。結果として、早期退職者の減少が、全体の定着率を改善するという好循環を生み出しています。理念共感に基づく一連のプロセス改善は、特に機電ユニットにおいて顕著な成果をもたらし、3ユニットの中でトップクラスの成長を実現しました。この成功事例で効果が確認された採用・定着に関する方法論は、現在、他のユニットへの横展開が可能であると考えており、全社的な成長を加速させる基盤として活用していく方針です。

DX×マンパワーでコア・コンピタンスを強化

経験者の採用では、特に自社媒体での採用強化に取り組んでいます。加えて、サポートスタッフの業務もマンパワーだけでは対応しきれない部分もあるため、AIエージェントなどへの投資とテクノロジー活用にも取り組んでいます。採用やマッチング業務の改善と効率化が進んだことにより、エンジニアへのフォローアップなど、マンパワーが不可欠な部分へリソースを集中させることができますようになりました。

AIエージェントの活用やそこで得たデータは、無形資産としてコア・コンピタンスへと昇華できると考えています。マッチングを質の高いレベルで実現できる競合企業はまだ少なく、人材派遣業の本質である「人と人とのつながり」を磨き続けることで他社には真似できない水準に引き上げができると考えています。今後も、地道で継続的な改善とテクノロジー活用などによる非連続の革新によって、強みを最大化していく計画です。

エンジニアとお客様、社会をつなぐ価値創造企業へ

中長期的には、機電ユニットだけでなく、オープンアップグループ全体としてユニット間の連携をさらに強化することで、エンジニア派遣分野において持続的な成長を遂げる数少ない企業体としての地位を確立し、社会的存在感を一段と高められると確信しています。各ユニットが有する強み——人材育成のノウハウ、採用基盤、顧客ネットワーク、技術領域のカバーレッジ——を相互に補完し合うことで、単独では成し得ない価値創造が可能になります。とりわけ、エンジニアのキャリア形成支援や、顧客企業の経営課題に寄り添ったソリューション提供は、グループ連携によって大きく進化すると考えています。現在、(株)ビーネックステクノロジーズ単体でも年間約2,000人の採用実績がありますが、グループとしてのブランド力を磨き、社会的な認知度を高めることができれば、その採用力はさらに強固なものになります。また、情報発信力の向上によって、エンジニア志望者に対して「成長機会が得られる企業グループ」としてのイメージを確立できれば、求職者の質・量の双方で新たな広がりが生まれます。こうした好循環を生み出すことで、グループ全体としての成長可能性は大きく加速していくと見えています。

これまで私たちは、機械・電気機器メーカーを主な顧客とするBtoBビジネスとして機能を磨いてきました。一方で、人材派遣業は求職者からの認知や信頼といった観点で捉えると、BtoCビジネスの側面も持ち合わせています。このBtoCの視点を取り入れることで、エンジニアとお客様、そして社会をつなぐ価値創造企業として、より大きな成長が実現できると考えています。今後も、“改善の先に改革あり”的姿勢を貫き、あらゆる伸びしろに対して継続的に挑戦し続けます。地道な積み重ねと革新的な取り組みの双方によって、持続的な成長軌道を描いてまいります。



インタビュー動画はこちら

事業概況 機電

SWOT分析

S 強み

- 幅広い顧客産業網（自動車・半導体・電機・機械など）
- 経験者+未経験者の両輪体制で顧客ニーズに対応
- 理念共感を軸にした採用・定着プロセスで離職低減

O 機会

- 重工業・原子力・防衛産業の堅調拡大
- 高品質マッチング需要拡大と差別化余地
- データ×AI横展開で生産性・満足度向上

W 弱み

- 経験者採用総数は国内他社に比べ劣る
- 労働市場におけるブランド認知の低さ

T 脅威

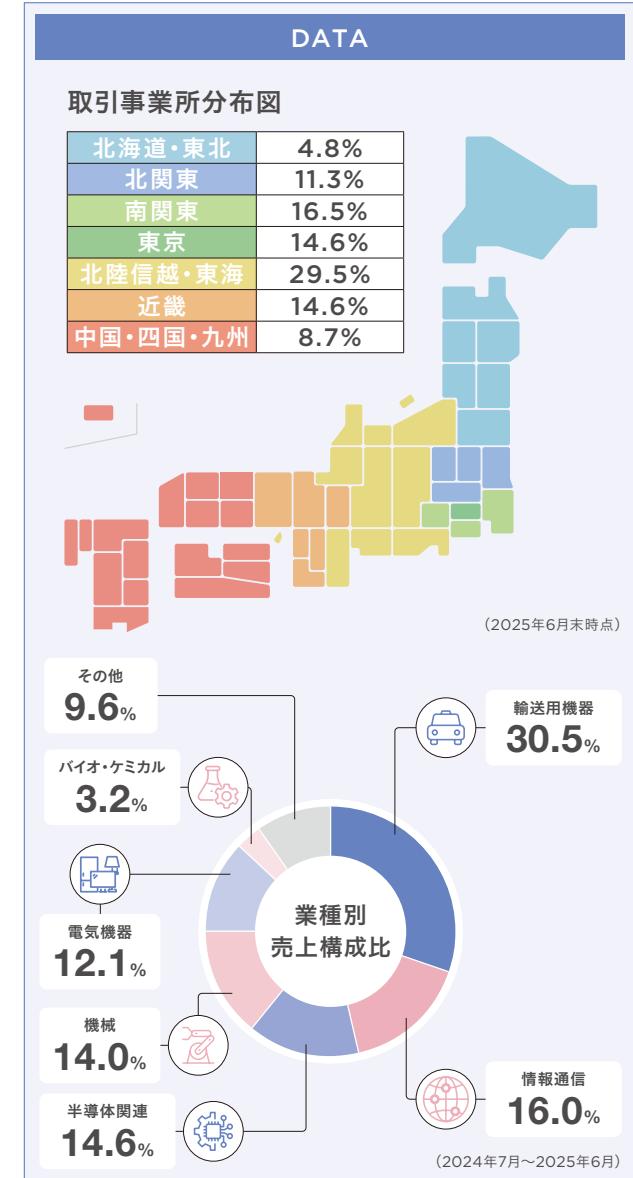
- 自動車・半導体サイクル変動や関税などの外部ショック
- 経験者獲得競争の激化による採用費の高騰
- AI導入による現場での派遣需要の減少

戦略方針

自動車・半導体・重工などの顧客基盤と現場力を生かし、理念共感に基づく経験者+未経験者の両輪採用・育成とDX/AIエージェント活用でマッチング高度化・業務効率化・退職率低減を図り、グループ連携とブランド強化により付加価値を高め、持続的な2桁成長を実現する。

事業会社紹介(2025年6月末現在)

	(株) ピーネックステクノロジーズ	(株) ピーネックスソリューションズ	(株) 日本アクシス
設立	2019年7月	2023年3月	1992年7月
在籍エンジニア数	7,300名	1,400名	150名
本社	東京都港区虎ノ門	愛知県刈谷市	茨城県ひたちなか市
説明	<p>大手メーカー様との取引が多い 機電ユニット主力会社</p> <ul style="list-style-type: none"> 輸送用機器、半導体関連、情報通信、化学などさまざまな案件を取り扱っており、豊富な案件を保有 未経験者の就業拡大のため、研修施設を充実させ、就業前の研修に注力 	<p>組込み×PLMで 製造業DXを推進</p> <ul style="list-style-type: none"> 自動車を中心に組込みソフト開発を展開し、上流から検証まで一気通貫での対応が可能 シーメンス認定パートナーとしてPLM導入支援、設計から製造をつなぐDXを推進 	<p>公的研究機関での核融合・ 原子力に強み</p> <ul style="list-style-type: none"> 茨城県内の先端技術・原子力関連の公的研究機関や、国立大学および医薬・バイオ企業が主な取引先 研究開発や原子力設備メンテナンスなど、従事している職種はさまざま



事業概況 | ITインフラ

ITインフラユニット長
メッセージ

“キャリアに自信と展望を”

エンジニア派遣事業からキャリア支援事業へ事業を再定義。

エンジニアひとりひとりの成長を支援し、伴走します。



執行役員(ITインフラユニット担当)
中島 淳二

ITエンジニアの需要が増加する中、
企業のIT人材ニーズには大きな変化が

経済産業省発表の資料によると、IT市場は2030年までに最大79万人という規模でエンジニア不足が続く見通しであり、国内企業のITエンジニアの不足は当面続くと考えています。一方で、生成AIに象徴されるIT技術のイノベーションは、ITエンジニアに求めるスキルや資質を変化させています。私たちの事業領域であるITインフラは、データを支える基盤であり、近年データセンター建設の急増に裏付けられるように、AI時代においてもITインフラ市場が持続的に成長を続けることは変わらないとみています。

ただし、例えばクラウドサービスの利用が顧客企業に浸透、一般化した段階に移行した現在、数年前に求められていたクラウドエンジニアへの要件は、従来のクラウドのベーシックスキルに加えて開発スキルが求められるなど、企業の要望は変化・高度化してきています。ネットワークやサーバー、セキュリティなどの他分野でも同様に、エンジニアに求められるレベルに変化があります。これまで、当社グループは未経験者を採用・育成する事業モデルで競争優位を築いてきましたが、当社がITインフラエンジニア派遣市場で一定のポジションを獲得し、競争環境も激化している昨今、顧客のITエンジニアへのニーズの変化をしっかりと捉えて「ITエンジニアの育成力」を磨き続けることが重要だと考えています。

**売上・利益成長は継続してきたが、
ITエンジニアの定着率は事業課題**

2025年6月期は、OPG内のITインフラ領域事業会社の再編を中心

とした5社統合によるガバナンス再構築が完了し、(株)オープンアップITエンジニア(以下、OPE)と(株)アクシス・クリエイトの2軸に体制を刷新しました。中核会社のOPEにおいては、売上年前比107%、営業利益前年127%、営業利益率10%超となり、財務的には大きな成果を上げました。

OPEを発足後の2024年から理念・ビジョン・ミッションを新たに策定し、2年にわたり浸透に注力してきました。また、ITエンジニアの学習やキャリア形成を支援する「コミュニケーションプラットフォーム(CPF)」を構築するとともに、エンジニアの満足度向上を目的としたエンジニア報酬制度改定も実施しました。この2年で実施したこれらの施策は、今後OPEの成長エンジンとなるはずです。

一方で、構造改革に伴い、営業社員の半数以上が入れ替わりました。稼働数の伸びが短期的に鈍化したのは、構造改革期でのオペレーションロスによるもので、営業組織の強化と顧客接点の再構築は重要かつ喫緊の経営課題だと認識しています。また、2025年6月期においてはエンジニアの退職率が20%超となりました。OPEの持続的成長に向けて「エンジニアのスキルやキャリアの成長」を支援していくことは定着率向上のための最重要テーマであり、今後も強化を続けます。

**エンジニアの成長を支援できる
データドリブンな伴走モデルの構築へ**

定着率という重要課題も鑑み、ITエンジニア派遣事業から「エンジニアのキャリア支援事業」へと事業の再定義を行いました。エンジニアの満足度向上は言うまでもなく、重要な経営テーマであり、この2年間で必要条件として業界を上回る報酬水準へ見直しを行いました。同時に、エンジニア自身が将来のキャリアをイメージできるように、3年、5年、

10年のスパンで「キャリアパス」を提示できる環境を整備しました。また、ITエンジニアの研修プログラムをすべてDX化し、配属中のエンジニアもオンラインでいつでも、どこでも、楽しく、手間なく学べる環境(オンライン学習プラットフォーム「まなびっと」)を構築しました。さらに、約5,300人のエンジニアの学習履歴や就業・ITスキル、キャリア志向性などのエンジニア情報を一元的に統合し、エンジニアの成長を支援できるデータドリブンな伴走モデルを構築していきます。

これら学習・キャリア支援プラットフォームである「コミュニケーションプラットフォーム(CPF)」は、一般の方やお客様へも開放し、支援の輪を広げていく予定です。顧客先へ転職するなどした当社卒業生(アルムナイITエンジニア)も当社プラットフォームを継続的に利用できるような環境整備も行っていきたいと考えています。加えて、サポートスタッフの成長機会を創り続けることも当然ながら重要な経営テーマと位置付けています。特に、営業社員の人材教育の強化を喫緊課題とし、組織エンゲージメントの向上を図っていきます。

**誰もが成長実感を持ち、
キャリアに自信と展望があふれる企業へ**

2023年7月にOPEを設立した際、「キャリアの可能性を秘めたすべての人に自信と展望があふれる世界を」というビジョンを掲げました。これはもちろんオープンアップグループのパーカスとリンクした価値観であり、私たちは「より豊かな人生への懸け橋に」という理念のもと、ITエンジニア未経験者が当社で“Can”を増やし、自ら将来の展望である“Will(To BE)”を描けるように最大限の支援をしていきたいと考えています。

キャリア形成で大切なことは、できること(Can)が増えていくこと、つまり「成長実感」を持てることです。そのような就業と学びの機会を創り続けることが私たちのユニットが存在する意義であり、ステークホルダーの皆様に最もお伝えしたいことです。配属されたエンジニアの方々はもちろん、サポートスタッフにも、当社に加わったことで人生が豊かになったと実感していただけるよう、「人と技術の懸け橋」として進化を続けていきます。



インタビュー動画はこちら

事業概況 ITインフラ

SWOT分析

S 強み	<ul style="list-style-type: none"> エンジニアのキャリア支援の伴走モデル 高い潜在成長率 内製化されたエンジニア育成・キャリア支援プラットフォーム データドリブン：数千人分の学習・キャリア・志向データを統合
O 機会	<ul style="list-style-type: none"> 構造的なIT人材不足 AI時代のITインフラ需要（持続的な基盤、DC需要） 顧客・エンジニア・アルムナイとの関係拡張による満足度向上 報酬とキャリアの可視化による採用力・定着率の同時改善

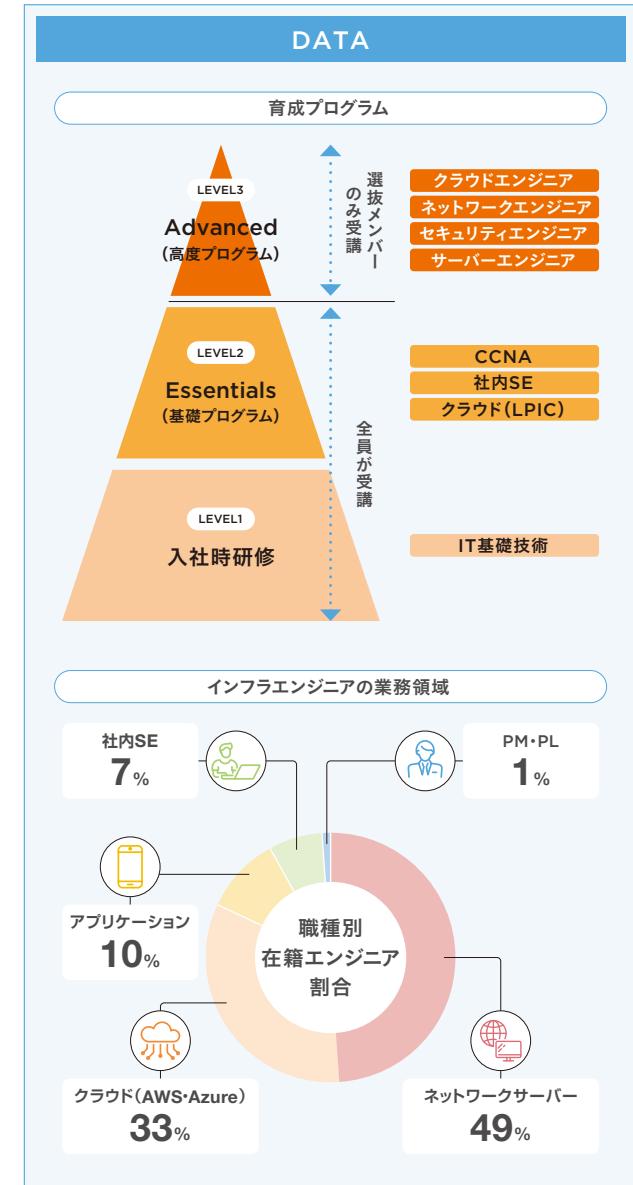
W 弱み	<ul style="list-style-type: none"> 高い退職率（定着が最重要課題） 構造改革に伴う営業人員の入替による稼働率の低下 スキル要件高度化への育成スピードギャップ
T 脅威	<ul style="list-style-type: none"> スキル要件の急速な高度化への追従遅延リスク 採用競争激化によるコスト上昇・粗利圧迫 改革期の営業力立て直し遅延→稼働率・顧客満足に影響 生成AIによる一部作業のコモディティ化・単価下落リスク

戦略方針

人材不足と高度化を機会に、派遣事業からエンジニアのキャリア支援事業へ転換する。未経験+経験者の両輪採用・育成とCPFなどの学習プラットフォーム、DX/AI活用でスキル・働きがい・定着率を高め、顧客とのパートナーシップ深化により持続的な2桁成長を実現する。

事業会社紹介(2025年6月末現在)

	(株)オープンアップ ITエンジニア	(株)アクシスクリエイト	(株)オープンアップシステム	(株)アロートラストシステムズ
設立	1999年8月	2017年6月	1996年12月	2007年3月
在籍エンジニア数	5,300名	800名	400名	200名
本社	東京都千代田区神田練塀町	東京都千代田区神田練塀町	東京都港区東新橋	大阪府大阪市西区
説明	<p>独自の育成基盤でエンジニアの育成とキャリアを支援</p> <ul style="list-style-type: none"> IT（情報ネットワーク）分野をメイン領域とし、全国へネットワーク・サーバー・クラウドなどのエンジニアを派遣 やる気のある若手を積極的に採用し、学習プラットフォームを使用した研修で、即戦力人材の育成を行う 	<p>世界で通用するエンジニアを「育成する」</p> <ul style="list-style-type: none"> IoTパフォーマンスを支えるインフラの設計・構築から運用・保守まで、顧客企業の必要とするIT環境構築をトータルにサポート 英語を必要とする案件に対応し、ブリッジSEとして活躍できるバイリンガルエンジニアの育成にも注力 	<p>上流工程のITコンサルから開発・運用まで一気通貫で提供</p> <ul style="list-style-type: none"> システムインテグレーション事業、ソリューション事業、システムエンジニアリングサービスを展開 自社ソリューション「OPS Orchestra」やDXソリューション、AI活用支援などを通じて、上流工程のITコンサルから開発・運用まで一気通貫で提供 	<p>最終顧客の受託開発を担う高い技術力</p> <ul style="list-style-type: none"> ITソフトウェア業界で培った高い開発力を武器に、上流設計～運用保守まで一貫して対応 通信・金融・流通・製造・旅行・自治体など、幅広い業界向け業務システム・Webアプリの開発受託実績を保有 <p>(2025年7月1日付で、(株)オープンアップシステムに吸収合併)</p>



事業概況 建設

建設ユニット長
メッセージ

質と生産性を両立させる体制へ
改革をさらに推進し、
お客様とエンジニアの満足度を向上させます。



執行役員(建設ユニット担当)
吉井 栄伸

建設業界の健全な成長と 次世代エンジニアの育成へ

建設ユニットは、これまでのM&Aをはじめとするさまざまな取り組みにより、業界No.1の建設エンジニア数と顧客基盤を有するまでに成長してきました。一方で、現在の建設業界は、建設エンジニアの高齢化（55歳以上が約3割）や、残業時間規制の強化に伴う工期の長期化、さらに案件の大型化により深刻化する人員不足など、構造的な課題に直面しています。

建設業は社会インフラを支える基幹産業であり、その課題解決は、日本の社会基盤の持続性を左右する極めて重要なテーマです。私たち建設ユニットは、若手人材が建設業界に挑戦するための“入り口”としての使命を担っていると考えています。こうした思いを具体的な行動へとつなげるため、建設ユニットの中核をなす（株）夢真では、「ひとりひとりが可能性をひらき、建設業の未来を築く」というミッションを掲げました。また、アイアール（株）でも新たなミッション・ビジョン・バリューを策定しています。

「共育」の思想でお客様とともに 採用・育成を加速

近年、建設業界で活躍したいと考える若年層の数は減少傾向にあります。その背景には、施工管理エンジニアやCADオペレーターといった職種の業務内容が十分に理解されていないことや、仕事のやりがいが伝わりにくいことが一因として挙げられます。だからこそ、建設業界で働く魅力や価値をわかりやすく伝え、若手が将来を描けるようにすること

とも、私たちの大切な役割だと考えています。

当ユニットの（株）夢真では、東京・名古屋・大阪にトレーニングセンターを設置し、基礎研修から現場実習までを一貫して行う育成体制を整えています。お客様企業においても若手人材の採用・育成が難しくなっている中、私たちは「ともに育てる=共育」という思想のもと、未経験者を現場で活躍できるエンジニアへと育成し、建設業界全体の若手不足の解消を推進しています。

伴走型サポートと処遇の見直しで 定着率向上へ

建設業界においては、依然として高い退職率が長年の課題となっています。若年層が定着しにくい要因としては、処遇への違和感や、実際の現場でのイメージギャップが挙げられます。当社では、これまでサポートスタッフが「エンジニアのサポート」と「お客様への営業担当」として分業化していた結果、それぞれの状況把握に努めていたものの、お客様とエンジニアの間に立って調整を行う機能が弱まっていたと認識しました。そこで、営業職を“就業マネジメント”と位置付け、配属先でのエンジニアの状況や気持ちを丁寧に把握し、お客様の協力を得ながら改善を図る体制へと転換しました。初日・1週間後・1ヶ月後といった定期的なフォローアップを標準化し、伴走型のサポートを開始しています。これらの内容はお客様にもフィードバックしています。さらに、エンジニアの処遇改善にも踏み込み、これまで複雑に積み重なっていた手当体系を抜本的に見直します。不合理な要素を排除し、より透明性と納得感のある給与制度へと再整備することで、安心して長期的に働く環境づくりを進めています。

さらに、スケールと生産性の両立に向け、（株）夢真と（株）オープンアップコンストラクションの2社統合を行う（2026年1月）ことで、質と生産性の両立を実現する体制へと進化させていきます。また、営業体制を顧客軸・縦軸双方で再構築することで、お客様ごとのニーズをより正確に捉え、最適な提案・支援を行うことを目指します。

サービス品質No.1へ新たな挑戦を続けます

建設ユニットの中期事業計画として、2028年を目標に退職率の改善、顧客満足度の向上、そして利益率の改善を三位一体で実現する持続的な成長戦略を確立し、業界最大の規模という現状に甘んじることなく「サービスの質でもNo.1」とお客様と建設エンジニア双方から認められる存在へと進化します。この目標達成に向け、2026年6月期からは、未来への先行投資として組織力の抜本的な強化に注力します。具体的には、エンジニアの報酬体系の抜本的な改善、組織変更に伴う営業戦略の組み直しなどの各種施策への投資を実行します。これにより一時的にコストは上昇しますが、中期的には組織力と信頼力の向上によって確実に回収できるものと確信しています。さらに、各社それぞれに、経営陣自らが率先して新たなミッション・ビジョン・バリューを深く浸透させるとともに、エンジニアに対しては就業マネジメントを軸とした満足度向上策に加え、技術交流会などのコミュニティ形成をユニット全体で推進し、エンゲージメントの向上を図ります。お客様に対しても、派遣業界への理解促進と信頼醸成に向けて、派遣エンジニア活用の具体的な効果をご理解いただくための専門セミナーを定期開催することで連携を強化します。加えて、DX推進として、グループが開発したAIプラットフォームを積極的に活用し、ユニット内での情報共有と意思決定スピードの向上を図るとともに、採用面談記録のAI分析など人事業務においてもDXを推進し、業務効率化と採用の質の向上を実現します。この2028年までの三カ年計画を通じて、「量から質へ」と構造を転換し、すべての方にとって最高のパートナーであり続ける建設ユニットの新たな挑戦にご期待ください。



インタビュー動画はこちら

事業概況 建設

SWOT分析

S 強み

- 業界No.1のエンジニア数・顧客基盤によるスケールメリット
- インハウスの未経験者の育成プログラム
- エンジニアを顧客と「ともに育てる（共育）」思想
- 就業マネジメントを基盤にしたエンジニアコミュニティ形成

O 機会

- 建設人材の高齢化による構造的な人材不足
- 提案型アプローチによる大型案件の獲得
- 複数名のチーム型配属案件の拡大

- 職務の期待と実態のギャップ
- 顧客とエンジニア間の調整機能の脆弱さ
- 社員エンゲージメントの低位

W 弱み

- 業界全体で高い人材の流動性
- 賃上げ請求単価が追いつかない場合、収益性の悪化
- 参入障壁が低く新規参入が容易
- 顧客・競合との人材獲得競争が一層の激化

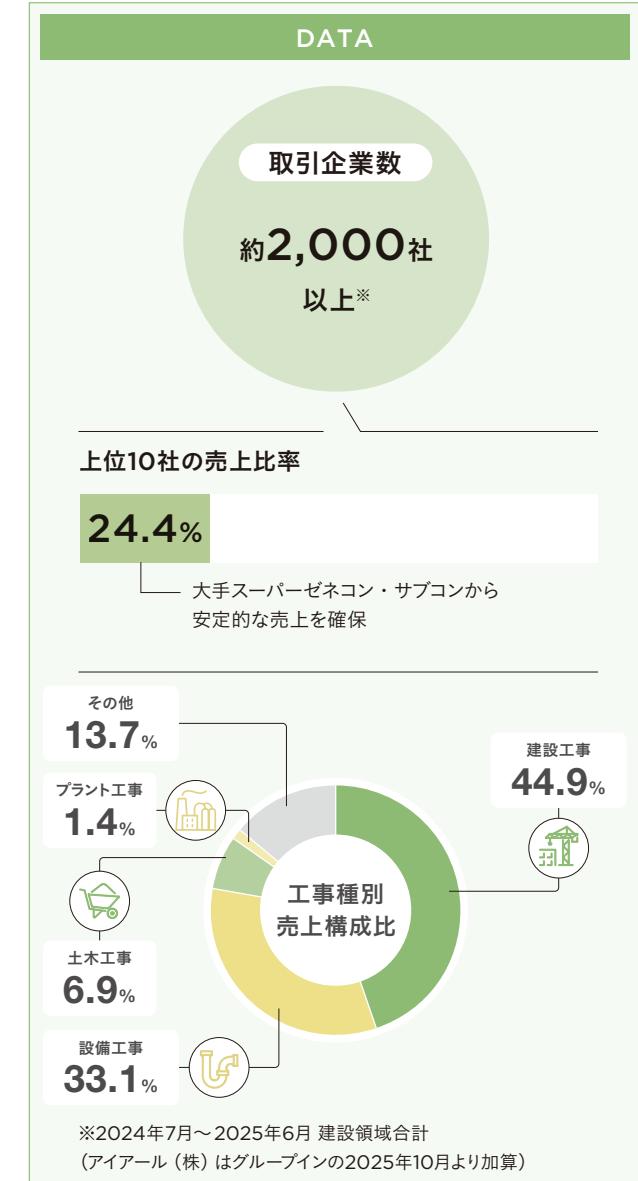
T 脅威

戦略方針

業界No.1のエンジニア数と顧客基盤を強みに、若手の“入口”機能と共育思想を軸とした採用・育成と、就業マネジメント／処遇改革による定着率向上を図る。経営統合と営業・DX基盤の再構築で質と生産性を両立させ、建設業界のスタンダードを創るサービス品質No.1事業として持続成長を実現する。

事業会社紹介(2025年6月末現在)

	(株)夢真	(株)オープンアップコンストラクション	アイアール(株)
設立	2019年6月	2012年4月	2015年1月
在籍エンジニア数	6,600名	1,000名	1,400名
本社	東京都港区虎ノ門	東京都港区虎ノ門	愛知県名古屋市
説明	<p>業界No.1を誇るスケールとキャリアアップ支援</p> <ul style="list-style-type: none"> 建設業向け施工管理派遣において業界トップシェアを誇り、全国の大手ゼネコン・サブコンに多数のエンジニアを派遣 高収益率経営と人材育成支援を両立し、研修やキャリア形成支援を通じて長期的な人材価値を高める <p>(2026年1月1日付で、(株)オープンアップコンストラクションへ社名変更)</p>	<p>高度外国人材の採用に強み</p> <ul style="list-style-type: none"> 関東圏を中心に全国の建設・プラント業界で施工管理・CAD・事務、保守・メンテナンスなど幅広い職種を派遣 平均年齢27歳、女性比率45%と業界未経験の若手エンジニアの採用や育成が得意 <p>(2026年1月1日付で、(株)夢真へ吸収合併)</p>	<p>低コスト採用とエンゲージメント戦略</p> <ul style="list-style-type: none"> SNSと求人広告媒体を駆使し、業界大手の1/10程度の低単価・大量採用を実現 エンジニアとサポートスタッフの「横の絆」を重視した社員関係を構築し、エンゲージメント向上による定着を目指す



事業会社TOPICS

機電

[ビーネックステクノロジーズ]

インド・ネパールでの採用開始

お客様の課題に応え続けるために、東南アジアを中心に海外での採用を行ってきました。今年度より、中央アジア地域で、日本で採用の難しい理系人材の採用をスタートしました。

[ビーネックスソリューションズ]

PLM事業の融合で製造業DXを加速

2024年10月、UTテクノロジー（株）を吸収合併。自動車などで動くソフトウェア開発（組込み技術）と、設計から製造・保守まで的情報管理（PLM）を組み合わせ、開発スピードと品質を向上させる体制を整えました。

[日本アクシス]

新たな実験分析施設（ビームライン）稼働に寄与

2025年10月、高エネルギー加速器研究機構内に日本アクシスが改修から立ち上げまで携わった実験分析施設（BL-11）が完成し、稼働が開始。



ITインフラ

[オープンアップITエンジニア]

エンジニア支援の基盤「CPF」が本格稼働

ITエンジニアの学習やキャリア形成を支援する「コミュニケーションプラットフォーム（CPF）」を構築し、運用をスタートしました。段階的に機能を拡充しており、現在は3つの機能を備えています。

STEP1:情報

「問い合わせ先が分からない」というエンジニアの悩みを解決すべく、エンジニアサポートセンター（ESC）を設立し問い合わせ窓口を一元化。さらに、Chatbotを導入し、24時間365日いつでもどこでも問い合わせが可能に。

STEP2:学習

学習管理システム（LMS）「まなびっと」を構築。スマホひとつで、いつでもどこでもスキルアップが可能に。学習コンテンツだけでなく、パーソナライズ機能やAIソポーターといった学習サポート体制や楽しく学習できる要素も充実。

STEP3:キャリア

キャリア支援プラットフォームを構築し、「先輩社員がどんな仕事をしているか分からず、この先のキャリアイメージが掴めない」というエンジニアの悩みを解決する。OPEに在籍する5,000人以上のスキル情報・案件情報・まなびっとでの学習履歴をキャリア支援プラットフォームへ集約し、自発的なキャリア観醸成を促進。

建設

[夢真]

大阪・名古屋に新たな研修施設を開設

2024年4月に大阪・桜川、同年8月に名古屋に研修施設を開設しました。

基礎知識だけでなく、実務に直結した内容の研修も実施しており、社員のスキル向上と即戦力化を図るための拠点として運営しています。

[OPC]

ミャンマー、インドの理工系大学と 強いパートナーシップを実現

現地の建築・土木・電気・機械学部などの優秀な学生を母集団とした日本語教育を実施しています。

面接・採用まで一貫してサポートする安定的なスキームを構築し、日本企業での就業に向けた準備を支援しています。

[IRI]

エンジニア同士の絆を深める 「アイール大会」を全国各地で実施

エンジニアのエンゲージメント向上を目的に、北海道から鹿児島まで全国11会場で「アイール大会」を開催しました。

サポートスタッフや経営層と直接交流できる場を提供し、参加満足度は5段階評価で4.5点と高水準を記録しています。

サステナビリティマネジメント

基本的な考え方

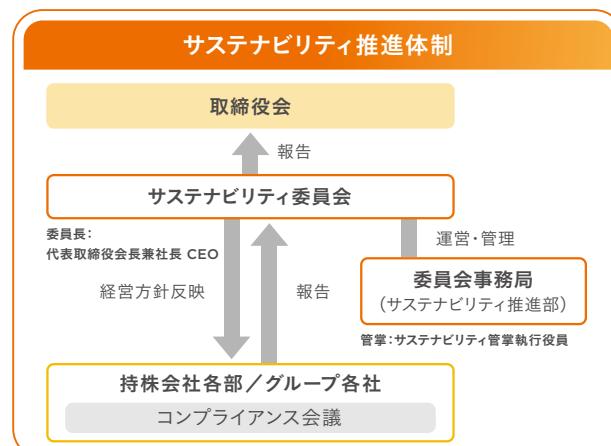
社会や自然環境との調和を図りつつ、将来にわたり持続的な事業活動を展開していくことが、当社グループにおけるサステナビリティ活動の基本的な考え方です。「サステナビリティ基本方針」「社会、人権、環境等に関する企業倫理」に基づき、事業を通じて社会課題の解決に貢献することで、グループの持続的成長およびサステナブルな社会の実現を目指します。

サステナビリティ基本方針

当社グループは、パーカス「幸せな仕事を通じてひとりひとりの可能性をひらく社会に」に基づき、就業者（求職者）や取引先はもちろん、すべてのステークホルダーと連携・協働し、事業を通じて社会課題の解決を推進することで、持続可能な社会の実現と当社グループの成長を目指します。

サステナビリティガバナンス

当社グループでは、サステナビリティ委員会を中心としたガバナンス体制を構築しています。代表取締役会長兼社長CEOを委員長とし、取締役CFO、執行役員（主要事業会社代表取締役社長を含む）および委員長が指名する当社グループ役職員で構成されています。サステナビリティ委員会は原則的に年2回開催され、その内容に関しては取締役会に報告します。



マテリアリティ

マテリアリティの考え方

マテリアリティは、当社グループのパーカス「幸せな仕事を通じてひとりひとりの可能性をひらく社会に」実現と、そこに至るために取り組むべき中長期的な重要課題であり、企業価値・社会価値を創造する「価値の創出につながるマテリアリティ」5項目、それを支える「ビジネスの土台となるマテリアリティ」5項目の計10項目で構成されています。

「価値の創出につながるマテリアリティ」①～⑤の進展は、ひとりひとり（働く個人）のキャリア形成とウェルビーイングの支援、および労働市場の持続的発展への貢献を通じ、事業の成長に資する「機会」の創出につながります。一方、「ビジネスの土台となるマテリアリティ」⑥～⑩を充足できないことは、安心や安全を守る事業基盤、および透明性の高い組織基盤にマイナスの影響を及ぼすという意味で経営上の「リスク」につながります。マテリアリティに体系的に取り組むことは、事業機会の獲得とリスクマネジメントの強化に直結しています。

当社グループは、事業活動を通じたマテリアリティの取り組み推進によって、アウトプット、すなわちオープンアップ・パーカス・インデックス（OPI）およびその他の人的資本の状態の向上を目指しています。これらのアウトプットの積み重ねが当社グループの持続的な企業価値向上、多様なステークホルダーへの新たな価値提供、社会課題の解決といったアウトカムの向上、およびパーカスの実現に結びつくと考えています。



マテリアリティアクションプラン

当社グループは、「価値の創出につながるマテリアリティ」「ビジネスの土台となるマテリアリティ」の2種類に区分される10項目のマテリアリティを具体的に推進すべく、アクションプランを策定しました。2030年に目指す姿を掲げ、そこに近づくための具体的な取り組みと定量指標を明確化することで、すべての従業員が主体的にマテリアリティに取り組むことを促すとともに、取り組みの進捗をステークホルダーに開示していく方針です。

価値の創出につながるマテリアリティ	マテリアリティ	目指す姿(2030年目標)	現在の進捗状況	2025年6月期の主な取り組み
労働市場の持続的発展への貢献	研修と教育を通じた人材開発	<p>以下により、各人が自身のキャリアプランを描けている</p> <ul style="list-style-type: none"> ・十分なキャリア教育とキャリア相談 ・キャリアの志向に合ったスキルを高める研修の持続的な提供 ・個々のさらなる成長への支援や機会の提供 	 良好維持	<ul style="list-style-type: none"> ・サポートスタッフ／人材開発委員会の開催と施策検討 (2024年6月期2回開催 2025年6月期4回開催) ・取締役／新導入の中長期業績連動型株式報酬の評価項目に組み込み (目標:2024年6月期を基準1として、2027年6月期までに1.2倍) (2027年6月期の評価決定前 取り組み中) ・エンジニア／OPIに「サポート満足度」を設定 (目標:2025年度上期を基準に2027年度下期で平均1.1倍以上) (2025年6月期 基準の初年度測定 取り組み開始)
	やりがいにつながる仕事の提供	<ul style="list-style-type: none"> ・会社と個人双方が個々のキャリアを理解した上で、多くの職種や選択肢(仕事)が提供できており、その中から、各人が選択した、本人の志向するキャリアに即した仕事に従事できている ・適正な評価制度があり、適切にフィードバックされ、労働市場の価値に適った待遇が提供されている 	 良好維持	<ul style="list-style-type: none"> ・サポートスタッフ／グループ人事ポリシーに基づく人事制度改定の継続、M&Aグループイン企業の人事制度整備 ・エンジニア／OPIに「就業体験満足度」「キャリア自信度」を設定 (各目標:2025年度上期を基準に2027年度下期で平均1.1倍以上) (2025年6月期 基準の初年度測定 取り組み開始)
	ワークライフバランスの推進	<ul style="list-style-type: none"> ・最高の(十分な)パフォーマンスを発揮できる、柔軟な働き方が可能な環境・制度が整っており、同様の企業風土が醸成されている ・各人のワークライフバランスの希望に沿う働き方ができるよう、多くの選択肢(仕事)が提供できている 	 推進	<ul style="list-style-type: none"> ・サポートスタッフ／引き続き可能な業務での在学ワークの推進 ・全体／有給休暇取得率 77.8% (前期比+7.5ポイント) 育児休業・介護休業取得者数 570名 (前期比+92名)
	ダイバーシティ＆インクルージョンの推進	<ul style="list-style-type: none"> ・多様性(女性・シニア・若者・外国人・障がい者・LGBTQ)を認め、配慮した職場環境が提供され、同様の企業風土が醸成されている。また評価や待遇は多様性に左右されず、ダイバーシティに富んだ人材が活躍している ・多様性を有するエンジニアが活躍できる選択肢(仕事)を労働市場に働きかけ、広げ続ける <p>定量目標: 女性管理職比率 連結ベース30% (2030年6月期まで)</p>	 推進	<ul style="list-style-type: none"> ・全体／女性比率 30.1% (前期比+1.9ポイント) 外国籍人材比率 2.6% (前期比+0.4ポイント) 60歳以上比率 2.4% (前期比+0.1ポイント) 障がい者雇用率 2.66% (前期比+0.1ポイント) ・サポートスタッフ／女性管理職比率 12.4% (前期比-1.2ポイント)
	社会との共生	<ul style="list-style-type: none"> ・OPGグループ単体はもちろん、外部団体・企業とも協働が推進され、社会との共生に向けて事業やバーバスに通じる社会貢献活動が行われている(OpenUp1%アクション) <p>定量目標: カーボンニュートラル達成 (2030年6月期まで)</p>	 良好維持	<ul style="list-style-type: none"> ・環境・温室効果ガス排出量算定は、前年度運営を維持 ・地域貢献、社会貢献に関連する支出額40百万円 (前期比-2百万円)

マテリアリティアクションプラン

	マテリアリティ	目指す姿(2030年目標)	現在の進捗状況	2025年6月期の主な取り組み
安心や安全を守る事業基盤	労働安全衛生の徹底	<ul style="list-style-type: none"> 健康経営が推進され、健康経営優良法人の認定取得・維持が推進されている 個人情報保護の取り組みが強化され、各人の理解が進み、実践できている 情報セキュリティマネジメントが構築されている 	↑ 推進	<ul style="list-style-type: none"> 国内／健康経営優良法人認定や維持の取り組み施策 認定済み計2社+申請準備数社 重篤な労働災害(休業4日以上)の発生件数20件(前期比-15件)
	情報セキュリティの確保とプライバシーの保護		→ 良好維持	<ul style="list-style-type: none"> 国内／Pマークの取得や維持の取り組み施策 認定済み計9社(前期同) 重大な情報漏洩事案発生数0件(前期同) 国内／個人情報管理等教育実施率99%(前期比+5ポイント)
透明性の高い組織基盤	ガバナンスの強化	<ul style="list-style-type: none"> 取締役会、報酬委員会、指名委員会、監査等委員会における社外取締役の過半が維持されている 適切なガバナンス体制を維持することで、変化の激しい事業環境を的確に捉え、意思決定と業務執行の迅速化を図るとともに、公正で透明性の高い経営が行われている 優良派遣事業者の認定取得・維持が推進されている 人権への取り組みが強化されるとともに各人の理解が進み、デューデリジェンス実施に向けての仕組みづくりが行われている グループ全体で適切なリスクマネジメントが行われている 	↑ 推進	<ul style="list-style-type: none"> 優良派遣事業者認定の取り組み施策 2025年6月期1社審査中(2025年10月認定取得) 女性取締役比率30% (前期同、目標達成中 2025年6月期定時株主総会後より50%) 社外取締役比率70% (前期同、2025年6月期定時株主総会後より75%)
	コンプライアンスの遵守	<p>定量目標: 取締役会における女性取締役比率30%以上 (常時)</p>	→ 良好維持	<ul style="list-style-type: none"> グリーバンス利用件数0件(前期同) ヘルプラインや社内相談利用件数28件(前期比-4件) 利用件数のうち重大な内部告発や重大な人権侵害等 各0件(前期同) 許認可にかかる重大な勧告数0件(前期同) 贈収賄、刑事告発、巨額の賠償訴訟件数0件(前期同) 政治献金・ロビー活動に関する支出額0円(実施なし、前期同) 贈収賄・腐敗の事案など発覚の有無-無し 反社会的勢力からの要求や利用等の発覚の有無-無し インサイダー取引など発覚の有無-無し
	リスクマネジメントの徹底			



マテリアリティと特定プロセスの詳細は、当社Webサイト内「マテリアリティ」のページをご覧ください。
<https://www.openupgroup.co.jp/sustainability/materiality/>



当社グループの最新のサステナビリティ情報は、当社Webサイト内「サステナビリティ」のページをご覧ください。
<https://www.openupgroup.co.jp/sustainability/>

多様な人材の活躍推進

当社グループは、人材サービス業の事業の源泉である「働く個人」ひとりひとりが、多様で、お互いを尊重、理解し合う就業環境での活躍を通じて個々の働きがいと顧客企業へのサービスの向上につながり、事業の価値に結びつくと考えています。そのための「社会、人権、環境等に関する企業倫理」において、性別や国籍などで雇用条件が変わることなく、年齢や障がいの有無にかかわらず、すべての人がディーセント・ワーク*やワークライフバランスを満たすことができるよう、就業環境を整備し、多様な人材の採用、育成、登用によりダイバーシティ&インクルージョンを推進する方針を掲げています。

*ディーセント・ワーク：働きがいのある人間らしい仕事

2025年6月期の取り組み

当社グループでは、ライフイベントにより多様な働き方の選択肢を必要とする女性を含む社員ひとりひとりが仕事を通じて最大限に能力を発揮し、活躍できる環境の整備を目指します。

女性活躍の取り組みとして、従業員がライフイベントに合わせた働き方ができるよう、産休・育休制度はもとより、職場配置への配慮、育児による短時間勤務制度などの柔軟な時間での働き方などを導入しています。また、各社女性に限らず育児・介護休暇の取得を推進しており、働きやすい環境の整備に力を入れています。

女性社員比率は年々少しづつ上昇しており、それに比する管理職の女性比率の向上が課題と認識しています。



人権の尊重

基本的な考え方

当社グループは、「幸せな仕事を通じてひとりひとりの可能性をひらく社会に」というパーカスを掲げており、その価値創造の源泉は「ひとりひとり（働く個人）」にあります。そして、人権の尊重は、「ひとりひとり（働く個人）」の可能性を社会にひらくための重要な基盤であると考えています。当社グループで働くすべての人が人権尊重の意義を理解し、それを維持・推進できるよう努めるとともに、人材サービス業を営む企業グループとして、「社会、人権、環境等に関する企業倫理」および関連法令を遵守し、事業活動の影響を受けるすべての人々の人権を尊重することを社会的責務と認識しています。

この取り組みの一環として、2023年6月には国連グローバル・コンパクト(UNGC)に署名し、日本国内のローカルネットワークであるグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンに加入しました。UNGCが提唱する「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の4分野・10原則を支持し、今後も持続可能な事業活動を実践していきます。



□ 「人権方針」の詳細は、当社Webサイト内「人権方針・人権への取り組み」のページをご覧ください。
<https://www.openupgroup.co.jp/sustainability/human-rights/>

推進体制

当社では、代表取締役会長兼社長CEOならびにコンプライアンス担当執行役員を責任者とし、取締役会の監督のもと、人権尊重の取り組みを推進する体制を構築しています。各事業会社においては、コンプライアンス会議などを通じて、事業特有の人権課題を特定し、是正対応や統制のモニタリングを行う仕組みを構築しています。また、取締役会は、各事業会社の状況について、グループ管理部を通じて月次で報告を受けるとともに、必要に応じた改善を促し、人権尊重の取り組みや情報開示の強化を推進しています。

□ 「社会、人権、環境等に関する企業倫理」の詳細は、当社Webサイト内「企業倫理」のページをご覧ください。
<https://www.openupgroup.co.jp/sustainability/corporate-ethics/>

環境

TCFD提言に基づく情報開示

ガバナンス

当社では、グループ横断的にサステナビリティ経営を推進するため、気候変動に関わる基本方針や重要事項等を検討・審議する組織として、サステナビリティ委員会を設置しています。代表取締役会長兼社長CEOを委員長とするサステナビリティ委員会では、定例の議題に気候変動対応を含む持続可能性に関する重要なリスク・機会を年間のサイクルで取り扱います。必要な対策に関する計画を策定し、グループ全体の事業計画との整合や各事業会社での対応などを検討して関連部署への展開を行い、原則として年に2回開催しています。

サステナビリティ委員会の内容は取締役会に報告されます。取締役会における気候変動問題の責任者は代表取締役会長兼社長CEOであり、環境・気候変動関連の対策を計画する際には、当社の経営戦略に反映し運営する責任を負っています。

リスク管理

当社グループは、グループの事業が気候変動によって受ける影響を把握し評価するためシナリオ分析を行い、気候変動リスク・機会を特定しています。特定したリスク・機会はサステナビリティ推進体制のもと戦略・施策の策定を行い、サステナビリティ委員会を通して共有し、事業会社へ展開して、サステナビリティ担当部門でモニタリングしています。

各事業会社にて月次で開催されるコンプライアンス会議でのモニタリング項目と非財務情報の収集・分析を通じて、気候変動に伴うリスクや機会および認識の変化が生じるものは、サステナビリティ委員会にて取り上げることで、業務の現場からボトムアップのアプローチを採用しています。

加えて、内部統制委員会において年1回環境・気候変動の分類項目を含むリスクカタログの見直しを行なう際に、それらの評価をサステナビリティ委員会が引き継ぐ形で取り上げ、財務的影響の可能性などを検討することとしています。



サステナビリティ委員会の内容は取締役会に報告されるとともに、企業戦略に影響する気候変動を含めた世の中の動向や法制度・規制変更等の外部要因などが共有されています。

戦略

2022年に、産業革命前から21世紀末の世界平均気温の上昇幅を 1.5°C / 4.0°C とする2つの想定のもと、シナリオ分析を実施しました。

シナリオ分析(1.5°C / RCP*2.6)

カテゴリ	主なリスク・機会	時期	影響
リスク	移行リスク（規制） 事業への直接の影響は限定的だが、炭素価格の上昇によりオフィスでの電力使用や従業員および技術社員の移動にかかる間接的な税負担が増すことが予想される	中期	小～中
	移行リスク（市場／評判） 顧客の気候変動への関心が高まっている中で、情報開示が不十分であった場合、取り組みに消極的と受け取られ、ブランドイメージの低下につながる可能性があり、競合他社に劣後するリスクがある	中期	小～中
	移行リスク（市場／評判） 気候変動に関する情報開示が不十分であった場合、特に当社の採用のボリューム層である若年層は気候変動やサステナビリティへの関心が高いため、採用に影響する可能性がある	中期	小～中
機会	製品・サービス 技術変化に伴うニーズの変化 技術変化に伴い顧客の外部エンジニアニーズが変化する可能性がある。顧客の変化に応じて柔軟に人材を供給することができる	中期	小～中
	市場／評判 脱炭素社会における顧客からの評判 積極的に気候変動対応へのコミットメントを示し、十分に情報開示することで、顧客から選ばれる機会が増加する。その結果、顧客との関係構築にかかるコストを削減できる	中期	小～中
	市場／評判 脱炭素社会における求職者からの評判 積極的に気候変動対応へのコミットメントを示し、十分に情報開示することで、求職者から選ばれる機会が増加する。その結果、求職者との関係構築にかかるコストを削減できる	中期	小～中

シナリオ分析(4.0°C / RCP*8.5)

カテゴリ	主なリスク・機会	時期	影響
リスク	物理リスク（急性） 異常気象の通勤への影響 大雨や台風などの異常気象の激甚化により、エンジニアが顧客先へアクセスできなくなる可能性がある	中期	小
	物理リスク（急性） 異常気象の顧客の作業現場への影響 大雨や台風などの異常気象の激甚化により、顧客が業務を一時停止する可能性がある	中期	小
機会	顧客の拠点移転に伴う労働力ニーズへの対応 台風被害や川の氾濫などを避けて顧客の工場や研究所が移転する可能性がある。移転先でもニーズに合わせて人材を供給することができる	中期	小
	製品・サービス	長期	小

*RCP(Representative Concentration Pathways): 代表的濃度経路

※時期(時間的観点)は、0～1年を短期、2027年までを中期、2050年までを長期と定義しています。また、影響(財務的影響度)は、営業利益に対して30%程度の影響に相当する場合を大、10%程度を中、それより小さい場合を小と定義しています。

指標と目標

当社グループのCO₂排出量(Scope1,2)においては、2030年までにNet Zeroとするカーボンニュートラルを目指します。今後、目標達成に向けたロードマップを削減の取り組みとともに開示していきます。

役員一覧 (2025年12月現在)



取締役

1 西田 穩
代表取締役会長兼社長CEO

2 佐藤 博
取締役CFO

3 大島 まり
社外取締役

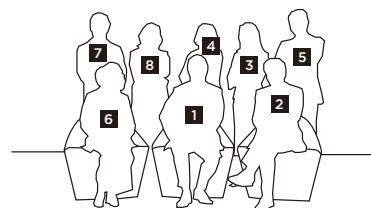
4 川上 智子
社外取締役

5 和田 洋一
社外取締役

6 残間 里江子
社外取締役(監査等委員)

7 高橋 信太郎
社外取締役(監査等委員)

8 酒井 紀子
社外取締役(監査等委員)



執行役員

執行役員(建設ユニット担当)
吉井 栄伸
執行役員(機電ユニット担当)
永來 真一

執行役員(ITインフラユニット担当)
中島 淳二
執行役員(内部監査・サステナビリティ担当)
村井 範之

執行役員(経営企画担当)
鎌田 祐一
執行役員(人事担当)
松本 光由

執行役員(DX推進担当)
加藤 昭仁
執行役員(財務経理担当)
竹谷 晓生

執行役員(グループ管理担当)
笹野 記之

コーポレートガバナンス

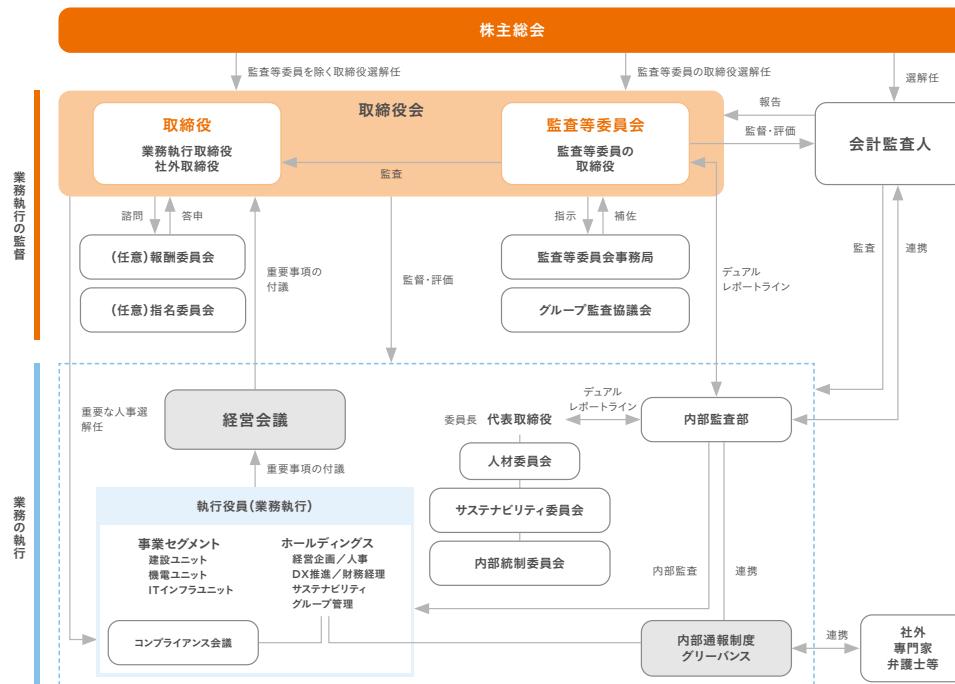
基本的な考え方・方針

当社グループは、パーカス「幸せな仕事を通じてひとりひとりの可能性をひらく社会に」のもと、持続的な企業価値向上を目指し、健全で効率的な経営を推進しています。

また、正確で迅速な情報開示により透明性を確保し、株主・投資家をはじめとするステークホルダーとの良好な関係構築に努めています。持株会社体制のもと、事業会社の適正な業務執行を監督し、人材サービス業で重要な労務・人権面の統制が行き渡るよう、会議体やレポートラインを柔軟に整備しています。さらに、取締役会や監査等委員会等を通じて、経営の透明性と客観性を確保しています。

コーポレートガバナンス体制

コーポレートガバナンス体制図



取締役会

構成	取締役8名(うち社外取締役6名、女性取締役4名を含む)		
開催回数	18回(2025年6月期実績)	議長	西田 稔(代表取締役会長兼社長CEO)
・経営戦略 中期経営方針進捗、M&A方針、海外展開方針、事業戦略、IR戦略、サステナビリティ関連など			
・投資案件 BenEXT UK Holdings Limitedの株式譲渡、Open Up Vietnam Company Ltd.の増資、広州点米信科人力资源有限公司の持分追加取得、托斯蒂客(上海)人才諮詢有限公司の清算、アイアール(株)を傘下に持つ(株)オフューカスインベスコの全株式取得			
・ガバナンス・コンプライアンス 取締役会の実効性評価、取締役人事、執行役員人事、役員報酬関連、中長期業績連動型株式報酬導入、規程関連、決算関連、株主総会関連、コンプライアンス関連など			

指名委員会

構成	取締役4名(うち社外役員3名)		
開催回数	5回(2025年6月期実績)	委員長	和田 洋一(社外取締役)
委員	大島まり(社外取締役) 川上智子(社外取締役) 西田 稔(代表取締役会長兼社長CEO)		
2025年6月期の主な審議事項	・取締役の指名に関する選解任基準・選解任プロセスの検討、最高経営責任者(CEO)等の後継者計画の策定		

報酬委員会

構成	取締役4名(うち社外役員3名)		
開催回数	2回(2025年6月期実績)	委員長	大島まり(社外取締役)
委員	川上智子(社外取締役) 和田洋一(社外取締役) 西田 稔(代表取締役会長兼社長CEO)		
2025年6月期の主な審議事項	・役員報酬等の内容の決定に関する方針の検討、取締役報酬案に対する評価		

監査等委員会

構成	取締役3名(うち社外役員3名)		
開催回数	13回(2025年6月期実績)	委員長	高橋信太郎(社外取締役)
委員	残間里江子(社外取締役) 酒井紀子(社外取締役)		
2025年6月期の主な審議事項	・監査方針及び監査計画の策定 ・監査報告書の策定 ・会計監査人選任、会計監査人の監査報酬同意、会計監査人が非保証業務提供に関する提案を行うことについての事前了解 ・取締役(監査等委員である取締役を除く)候補者案及び報酬等に関する答申 ・監査等委員会委員長選任その他法令等で定める事項 ・監査等委員の個別報酬		

コーポレートガバナンス

取締役の要件等

選解任および指名方針と手続き

代表取締役の選解任、取締役候補者の指名の方針と手続きについて以下のとおり定めています。

取締役候補者の指名

取締役候補者については、高い職業倫理を有し、ステークホルダーの権利・立場を尊重しつつ、持続的かつ中長期的に当社グループの企業価値を向上することができる者という観点において、指名委員会で審議し、取締役会に答申し、その内容を取締役会において審議決議の上、株主総会に付議します。

業務執行取締役

- (a) 当社グループのパーソンを理解し、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に貢献するための十分な経験と専門性を備えていること
- (b) 人格、見識に優れ、適切な倫理観を有しており、心身ともに健康であること
- (c) 取締役の職務執行に影響を及ぼすおそれのある利害関係・取引関係がないこと

社外取締役

- (a) 上記(a)から(c)の要件を満たすこと
- (b) 出身の各分野における豊富な経験と高い見識を有していること
- (c) 当社役員として職務遂行を行うための十分な時間が確保できること
- (d) 独立した立場から取締役会の意思決定の妥当性・適正性を確保するための助言・提言ができる資質を有していること

代表取締役

- (a) グループのパーソンに沿った、グループを成長させる中長期的な経営方針を定めることができること
- (b) 中長期的な経営方針に基づきリーダーシップを発揮し、結果を出すことができること
- (c) すべてのステークホルダーに対して誠実に向き合い、調和を取ることができること

代表取締役の解任

代表取締役の解任について、以下に定める解任方針に該当し適格性に欠くと認められる場合、指名委員会において十分に検討・審議・答申し、取締役会で決定することとしています。また、指名委員会は代表取締役の後継者候補者の教育、育成あるいは社外からの招聘の可能性を含めた検討を行います。

- (a) 法令もしくは定款その他当社グループの規程に違反し、当社グループに多大な損失もしくは業務上の支障を生じさせた場合
- (b) 職務執行に著しい支障が生じた場合
- (c) 下記業績要件基準に該当する場合
営業利益率・額、成長率等の中長期的な経営指標の業績が、業界水準と比して著しく悪く、かつ回復する見込みがない
- (d) 外部環境の変化や業績等も踏まえ、選任基準の各要件を欠くことが明らかになった場合

独立社外取締役の独立性判断基準および資質

独立社外取締役の独立性判断基準および資質については、以下のとおり定めています。

当社は、会社法に定める社外取締役の要件および東京証券取引所の独立性基準に定める一般株主と利益相反の生じるおそれのない者という要件を満たし、過去に当社の業務執行取締役または業務執行者であった者以外の者を、独立社外取締役に選任しています。また、独立した立場からの助言・牽制等、経営の意思決定における透明性および健全性の向上を目的に、それぞれの専門分野において豊富な経験と幅広い知見を有した者を招聘しています。

コーポレートガバナンス

スキルマトリックス

当社の経営環境や事業特性と、取締役の職歴に応じたスキル区分の組み合わせは以下のとおりです。

当社における地位	氏名	年齢	属性		当社グループの経営に重要な知見・経験(スキル区分)									
			社外	独立	業界経験	経営者経験	上場会社役員、 経済・経営学等	グローバル経験	M&A 投資、PMI	法律	ファイナンス 財務戦略	ガバナンス、SR、 サステナビリティ	デジタル、 サイバーセキュリティ	テクノロジー、 科学技術教育
代表取締役会長兼社長CEO	西田 穣	62			◎	○						○		
取締役CFO	佐藤 博	68					○	○				○		
取締役	大島 まり	63	■	■				○					○	○
取締役	川上 智子	60	■	■			○	○				○		
取締役	和田 洋一	66	■	■		○	○		○					
監査等委員である取締役	残間 里江子	75	■	■		○	○					○		
監査等委員である取締役	高橋 信太郎	60	■	■		○	○						○	
監査等委員である取締役	酒井 紀子	56	■	■			○		○			○		

※各取締役が当社グループで特に発揮する個人別スキルの上位3項目を表しています。また、代表取締役に関しては、当社で特に発揮するスキルを◎で表しています。

スキルマトリックス 選定理由

経営環境や事業特性に応じたスキル区分の組み合わせ／スキル区分を選定した理由

業界経験	当社グループは成長力を重要視しており、業界の変遷、課題や機会など実経験に基づく経営判断が可能な取締役が必要であるため	法律	当社グループの適法かつ公正な企業活動の基盤を支えるため、法務やコンプライアンス等方面に関する豊富な経験、幅広い知識、情報を有する取締役が必要であるため
経営者経験	当社グループは複数の事業会社からなる企業集団で、事業推進、リスク管理等のトータルなトップ経験を有する取締役が必要であるため	ファイナンス、財務戦略	当社グループは成長投資(M&A)と株主還元の安定的な増強を実現するために、財務等方面に関する広い知見と経験を有する取締役が必要であるため
上場会社役員、 経済・経営学等	当社グループの経営における客觀性や透明性の向上のため、多様な業種業界における事業推進やリスクマネジメントの経験あるいは経営学に関わる豊かな知見を有する取締役が必要であるため	ガバナンス、SR、 サステナビリティ	当社グループが社会と調和しつつ持続可能な成長をするために、ガバナンスやリスクマネジメント、社会貢献分野での経験を有する取締役が必要であるため
グローバル経験	当社グループは海外での事業展開を行っており、グローバルでの経営経験や海外環境を理解できる取締役が必要であるため	デジタル、サイバーセキュリティ	当社グループがDXを推進する際の適切な判断やITにおける新たなリスクに関して、知見や経験を有する取締役が必要であるため
M&A、投資、PMI	当社グループはM&Aを重要な戦略と位置付けており、M&Aのさまざまな経験を有する取締役が必要であるため	テクノロジー、科学技術教育	当社グループの顧客であるメーカーを取り巻く技術の変化、動向また適応する人材教育に関する知見を有する取締役が必要であるため

コーポレートガバナンス

取締役会全体の実効性分析・評価

当社は、以下のプロセスにて取締役会の実効性評価を実施しました。

- 実施対象者：すべての取締役（計10名）
- 評価方法：自社による記名式アンケート（設問選択および意見記入方式）を実施。回答結果を集計・分析の上、取締役会にて評価

- 評価項目（大項目）：
 - 第1 取締役会の構成に関する質問
 - 第2 取締役会の運営に関する質問
 - 第3 取締役会の議題に関する質問

- 第4 取締役会を支える体制に関する質問
- 第5 指名・報酬に関する質問

2024年6月期の分析・評価の概要

前期評価時の各課題に対して、2025年6月期に以下のような注力、対応を実施

中長期戦略についてのモニタリングと議論の深化

グループ全体戦略の進捗状況について取締役会で報告を行い、戦略の方向性や課題に関する意見交換を実施しました。中長期的な視点から経営課題を把握し、戦略の妥当性や実行性について継続的にモニタリング・評価できる運営を行いました。

グループガバナンス強化に向けたリスク管理、コンプライアンスの遵守

毎月開催される監査等委員会およびグループ監査協議会において、各社のリスク状況やコンプライアンス対応に関する報告内容の詳細化を進め、グループ全体での情報共有と対応の一体化を進めました。また、サステナビリティ活動およびコンプライアンス活動に関する報告を通じて、実効性の高い議論が行えるよう改善に努めました。

後継者／経営幹部の育成計画に関する適切な関与と監督

将来の経営を担う人材の計画的な育成と、適切な選解任プロセスの整備は、継続的な課題として認識し、指名委員会を中心に人材育成計画について議論を深めました。

2025年6月期の分析・評価の概要

取締役会で取り上げるテーマの充実

中期経営方針に基づく具体的な計画の議論を継続的に深めるとともに、危機管理、IT・AI、サステナビリティ、人的資本、事業環境の変化など、多様なテーマを議案として取り上げることで、取締役会における戦略的な意思決定の質を高めます。また、取締役会で取り上げるテーマも定期的に見直し、より戦略的かつ実効性の高い議論の場となるよう、取締役会の機能強化を図ります。

事業会社の業務執行状況報告の充実

各事業会社の業務執行状況について、取締役会における理解と議論を深めるため、報告内容および報告方法の見直しを検討します。具体的には、執行状況に関する報告の構成やリスク、戦略の進捗状況を明確にし、事業の実態をより把握できるよう改善を図ります。また、社外取締役との意見交換会を設け、背景や事業課題に対する理解を深め、取締役会での議論の質を高めます。

後継者／経営幹部の育成計画に関する適切な関与と監督

経営幹部の計画的な育成と、適切な選解任プロセスの整備は、継続的な課題として、指名委員会を中心に、育成計画の実効性や選解任プロセスの妥当性について議論を継続します。

(参考)

ガバナンス体制のアップデート（2021年以降）

2021年

サステナビリティ委員会設置
社外役員の会設置

2023年

監査等委員会設置
社外役員取締役比率 過半数

2024年

中長期業績運動型株式報酬導入
(評価指標:財務および非財務)

コーポレートガバナンス

取締役報酬

取締役(監査等委員である取締役を除く)の報酬は、報酬委員会で検討し、取締役会への答申を行うことにより、報酬水準および報酬決定プロセスを含めた報酬制度全体の透明性および客観性を担保しています。各種の報酬額の決定においては個人別の役位による責任を勘案し、異なる基準額を設定しています。なお、監査等委員である取締役の報酬は、監査等委員の取締役の協議によって決定します。各取締役の報酬の構成、支給割合、また決定に関する方針は、以下のとおりです。

業務執行取締役

金銭報酬の基本報酬と賞与、および譲渡制限付株式報酬と中長期業績連動型株式報酬の株式報酬により構成され、単年度の業績達成に加え、中期の非財務指標の目標達成度などが反映されます。

業務執行役の報酬概要

	基本報酬	賞与	譲渡制限付 株式報酬	中長期業績連動型 株式報酬
	30~40%	10~20%	15~20%	30~40%
固定	金銭	—	株式	—
業績連動	—	金銭	—	株式
非財務指標	—	—	—	あり
特長	12カ月分割の 固定報酬	単年度で 0~200% の変動	退任あるいは 30年で 譲渡制限解除	3事業年度ごとで 0~200%の変動
1年ごとに実績踏まえ設定 単年度の達成度で賞与が変動		3年ごとに設定 3年後の達成度で変動		

基本報酬(金銭報酬)

任期である1年ごとに決定する金銭の固定報酬額を月々に分割し支給します。個人別の額は、その責務にふさわしい水準とし、職務の内容および責任等に鑑み、役位別に決定します。

賞与(金銭報酬)

単年度の目標達成に対する短期インセンティブを目的とした短期業績連動報酬です。業績連動の指標は営業利益であり、対象年度の営業利益の目標達成率に連動して支給します。

個人別の額は、各々の職務の内容、役割、責任および報酬構成割合等を考慮して役位ごとに基準の賞与額を定め、目標達成時の支給率を100%として達成率に応じて、0~200%の幅で変動します。

譲渡制限付株式報酬

中長期的な会社業績および企業価値の向上に対するインセンティブ付与を目的とすると同時に、株主との利益意識の共有を目的としています。個人別の株式数は、各々の職務の内容、役割、責任および報酬構成割合等を考慮して役位ごとに応じて決定します。

譲渡制限期間は退任時まであるいは30年であり、当社による無償取得事由などの定め(マルス条項を含む)があります。

中長期業績連動型株式報酬

3事業年度を一評価期間とする中期のインセンティブとなっており、当該期間中の業績にかかる指標の目標達成度に連動して、一評価期間終了後に個別交付される株式数が決定します。個人別の株式数は、各々の職務の内容、役割、責任および報酬構成割合等を考慮して役位ごとに応じて決定します。評価対象の指標は財務的な目標だけでなくサステナビリティの観点における非財務の目標を含んでいます。

社外取締役(監査等委員である取締役を除く)

業務執行から独立した立場であることから、金銭の基本報酬のみとし、1年ごとに決定した額を月々に分割し支給します。個人別の額は、その責務にふさわしい水準を勘案して決定します。

監査等委員である取締役

業務執行から独立した立場であることから、金銭の基本報酬のみとし、1年ごとに決定した額を月々に分割し支給します。個人別の額は、その責務にふさわしい水準を勘案して決定します。



詳細につきましては、当社ホームページ「役員の報酬等の決定に関する方針」をご参照ください。
<https://www.openupgroup.co.jp/sustainability/corporate-governance/>

投資家 × 社外取締役座談会

人材派遣事業から
 「人材育成支援事業」へ。
 業界内でのプレゼンス向上と
 持続的成長に向けた
 経営戦略の要諦とは

社外取締役
和田 洋一

社外取締役
大島 まり

三井住友DSアセットマネジメント(株)
 運用部 企画調査グループ
 シニアアナリスト
石橋 剛氏



オープンアップグループの特徴と強みとは

和田 2021年より、当社の社外取締役を務めています。大学卒業後、証券会社に就職し、証券アナリストも一時経験しており、2000年以降は経営トップとしてIR活動を率いてきました。今回の座談会では、率直な意見交換ができるることを楽しみにしてきました。

大島 私は2022年より当社の社外取締役を務めています。大学での機械工学分野の研究および教育をバックグラウンドとしており、STEM^{*1}教育をライフワークとしています。本日はどうぞよろしくお願ひします。

石橋 私も簡単に経歴をご紹介します。運用部門で日本株を

担当しており、サービス産業を見始めてからは15～16年ほどになり、人材関連企業をリサーチしている中では、わりと古いほうかもしれません。本日は、社外取締役のお二人から見た貴社の特徴や強みを伺えるのをとても楽しみにしています。

大島 当社の最大の特徴は、機電とIT、建設の3分野をバランス良く展開していることです。課題もありますが、まったく異なる分野でありながら、システム的にうまくまとめていることは非常にユニークで強みでもあります。現在の技術の多様性から見ると、方向性も時流に合致しています。また先日、研修センターを訪問しましたが、未経験者の育成を丁寧に行ってています。日本はリスクリングがまだ不十分な状況ですが、その点でも先駆的だと思います。

和田 この30年、企業と従業員の関係が大きく変化する中で

は着々と変化し、制度も随時アップデートされてきました。当社はその流れにしっかりと順応してきたと思います。ここに来て、人材派遣業界は大きな構造変化を迎えています。当社は新たなステージに向かうため、この3年M&Aを活用することで構造を変え、目下はあえて踊り場を設けることで構造を整えています。また、決算説明会などで、その進捗につき、未達だった項目を包み隠さず説明しているなど、誠実な点に好感を持っています。

石橋 株式市場の目線で見ると、人材派遣業界はすでに成熟期を迎えており、加えて参入障壁が低いため競争が一段と激化しています。の中でも貴社は、M&Aによってしっかりと事業基盤を拡大されてきました。M&Aに失敗する会社が多い中で、貴社はPMI^{*2}の経験値が高く、そこも経営面の強みだと注目しています。また、同業他社は事業領域の拡大に舵を切っていますが、エンジニア派遣だけにフォーカスしていることも強みだと感じています。取締役会では、戦略の方向性に対してはどう関与しているのですか。

和田 フォーカスする方針自体が明示的に議案になるわけではありませんが、取締役会で意思の共有はできています。3分野は各々、領域ごとにお客様や事業モデルが異なります。M&A後の統合プロセスは、絶妙なバランスで各領域の独立性や違いを確保したまま進められており、私自身多くのM&A経験がありますが、円熟した舵取りと映りました。3年かけてグループの一体感が醸成できてきたと思います。

大島 技術進化のスピードは速く、それをどう経営と結びつけるかが非常に難しいところです。さらに、どの領域でも、エンジニアのモチベーションを高めて、どう自己実現につなげるかなど、エンゲージメントも重要です。当社は、そこも先駆けて着目し、AIなどを活用して数値化していく試みを行っています。まだ発展途上の部分もありますが、データドリブンの取り組みは高く評価しています。実際、取締役会でも、中期経営方針の策定を含め、数値化の方向性やエンゲージメントについて議論をしながら前進している

投資家 × 社外取締役座談会

と感じます。

石橋 単に事業会社の集合ではなく、こうした取り組みによってホールディングスとして何をすべきかが洗練されていくんですね。

*1 STEM:Science(科学)、Technology(技術)、Engineering(工学)、Mathematics(数学)

*2 PMI(Post Merger Integration):M&A(合併・買収)後の統合プロセス

役員報酬やサクセッションプランから垣間見えるガバナンスの実効性

石橋 サクセッションプランも常に意識すべき課題だと考えていますが、どうアプローチしているのか、お聞かせいただけますか。

和田 指名委員会として今、正式な方針を検討しているところですが、後継者に求められる資質として、各事業のオペレーションだけではなく、グループ全体の戦略的意志決定ができるかどうかのコンセンサスはあります。これを踏まえて、後継者育成の準備として、2つ意識しています。第一に、複数のユニット長を経験してもらうことで、事業を複眼的に見る訓練をしてもらっています。第二に、ユニット長には取締役会に陪席してもらっています。他領域の取り組みを知ることで、自分事として消化してもらったり、グループ全体のバランスはどう考えるのか脳内演習をしてもらっているつもりです。次期経営者になるかは別としても、ユニット長の経営力アップは重要だと認識しています。

石橋 私は、役員報酬の算定基準に株主総利回り(TSR)を活用し、特にTOPIX対比で検討するのはどうかと、当社の責任投資部門とよく議論することがあります。貴社では、TSRが取締役会などの議題に上がることはありますか。

大島 金銭報酬と譲渡制限付株式報酬のほかに、業績達成度などに応じた中長期業績連動型株式報酬制度を導入しています。TSRや株価などで経営の成果を測ることは大切ですが、当社の場合は財務指標以外にも、パーカスの実現度を指標化したオープンアップ・パーカス・インデックス(OPI)も評価基準に入

れています。

石橋 独自の評価基準でインセンティブを設定しているのですね。

和田 株価を役員報酬に反映させることは、どこかのタイミングで検討すべきだという意識はあります。もう一つ、内部の取締役には株価も考慮しますが、執行役員には増益や営業利益率を指標にするなど、グラデーションがあります。さらに、OPIやLTV^{*3}のためのKPIも加え、実質的な財務指標と先行指標で評価しています。

石橋 それはとても健全ですね。もう一つ、貴社は在籍期間が5年以上のエンジニアが多いことも踏まえ、エンジニアにも株式報酬を一部導入するというのはどうでしょうか。

大島 在籍期間が短くなると、育成の投下資本と収益のバランスがとりにくくなるのは事実なので、全体設計の中で株式報酬を考えるというのは検討の余地がありそうです。

*3 LTV(Life Time Value):顧客生涯価値

人材派遣業界の動向変化とそれに対する状況認識

石橋 人材派遣業界では、最近も数千億円規模の買収があるなど、業界全体が大きく動いています。こうした状況下で、社外取締役として、貴社の企業価値や株価をどうご覧になっていますか。

和田 大規模買収事例については、取締役会でも議論していました。私たちの関心は、その数千億円規模の資金がどこに投資されるかです。つまり、投資家が人材派遣業界に再投資するのかそれとも別の業界に流れてしまうのか。人材派遣業界の評価に対する大きな実験場が出現したと捉えています。もし人材派遣業界に再投資されないのであれば、克服しなければならない経営課題として捉え、独自の戦略を立てなければなりません。現時点では、投資家の方々は旗幟鮮明にしていませんが、いずれ明らかになること



です。私たちにとって非常に意味のある情報になると思います。

石橋 また別の人材派遣業会社では、ハイエンド領域を得意としていて、派遣エンジニアにも有利な成長経験が積めると、ブランディングに注力しています。一方で、貴社の場合は、取引先拡大にまだ十分なポテンシャルがあることから、展開次第ではもっと大きく広がる余地があると思っています。その点についてはどうでしょうか。

和田 おっしゃるとおり、ポテンシャルは非常に高く、そこが最大のチャンスだと思っています。私たちは、未経験者をオープンアッパーに育成するというユニークさが起点なので、求心力を発揮できると考えています。取締役会でも「ブランド」という言葉は頻繁に登場します。雇用の動きもこれまでと異なることから、制度の見直しだけでなく、OPIを用いながら、エンジニアの在籍期間の伸長率や給与上昇、キャリアアップなどを客観的に捉え、複合的に分析することで早めに兆候をつかむようにしています。こうした観点から、私たちはLTVを重視した伴走モデルへと事業定義の見直しを徹底して議論してきました。この考え方をルーティンにまで落とし込めば圧勝できるはずなので、鋭意取り組んでいるところです。

石橋 エンジニア個人が適正な待遇を知るのは難しいと思い

投資家 × 社外取締役座談会

ますが、貴社のキャリアアップ支援やリスクリングの機会、スキルと報酬の公正な評価制度があれば、エンジニア自身も適正な評価や給与がわかるのではないかでしょうか。もしかすると、アルムナイも制度化して、エンジニア同士が情報交換できるようになると、もっと支援の幅が広がるのではないかでしょうか。

大島 雇用市場はメンバーシップ型からジョブ型に変わり、中途採用も増えています。技術の方向性もどこへ向かうかが不透明なので、エンジニアも状況を把握するためには、自分の技術や強みを正確に把握することが大切になってきます。大学にはアルムナイ組織がありますが、ご指摘のとおりに当社でも同様の制度が必要だと感じています。すでに取締役会でも、アルムナイに関してデータベース化してデジタルでもつながれるようにしようと、議題に上がっています。重要なのは、どうやって実装するかということなので、その課題認識は取締役会で共有している状況です。

雇用変化から見えるオープンアップグループの成長可能性

石橋 技術の世界は、ライフイベントで一度仕事から離れると復帰が難しいなど、特に女性には働きにくさがあったと思います。し



かし、CADを例にすれば、現場に行かなくても仕事ができる時代になりました。技術革新によって、ライフイベントも消化しながらキャリアメイクやキャリアアップができるようになったと感じています。

大島 技術革新は非常に大きいと思います。近年は若い男性のメンタリティも変わってきており、男女ともにワークライフバランスを重視し、お互いにライフイベントに参加することが増えています。それに応じて、働き方をある程度自由にできるということが、これから社会ではかなり問われていくはずです。

石橋 これからは、技術職で働きたければ、同じ会社に勤め続けるよりも、むしろ技術進歩の侧面から捉えると、技術習得の継続性や就労先のマッチングの強みがアピールできる人材派遣会社のほうが魅力があると言えますね。

大島 私も同じことを感じていて、技術は進歩しますが、すべての場面で最新が求められるわけではありません。例えば、あるエンジニアの技術が別の就労先ではトップで生かされるという場面も多くあります。やはり、同じ会社に所属し続けると、会社の進歩に合わせて自分もスキルアップしなければならず、場合によってはそれが重荷になることもあります。また、ライフイベントによって、スキルアップの機会を逃すこともあります。そうなった場合でも、自分のスキルを生かせる場所が必ずどこかにあります。しっかりマッチングできれば、喜びと働く生きがいにもなるはずです。これまで日本は流動性に欠け、皆が同じレールに乗ることを強要されてきました。当社の事業モデルは、今の多様な時代にはとても合っていると思います。

和田 これまで、いかに早く的確に人材を派遣するかが求められてきました。しかし、需給要因が変わった今、派遣されるエンジニア側がどう生かされるかに重要度が移ってきました。多様性の時代、カスタムメイドで双方をマッチングできる仕組みはとても大切です。

石橋 エンジニアファーストで考えた時に、業界のリーダーとしてエンジニアを守るために一定の基準などを定着させる役割も



貴社には果たしてほしいと思いました。今回は対談の機会をいただきましたが、ぜひこれを機に、継続的にコミュニケーションをとらせていただけるとありがたいです。本日はありがとうございました。

社外取締役メッセージ

社外取締役(監査等委員)

高橋 信太郎



私は、当社ガバナンス体制の特徴を、取締役の役割の明確さと、現場での議論を踏まえた的確な情報共有にあると捉えています。こうした土台を基に、社外役員は事前の情報精査を踏まえ、助言や牽制等の役割を適切に発揮し、健全な意思決定が担保されています。監査等委員会では、内部統制、リスクマネジメント、ガバナンス強化を主要テーマに、事象の詳細を把握し、再発防止や予兆を捉えたインシデント予防に注力しています。また、内部監査部門や経営陣との定期的な対話を通じ、実効性の高いモニタリングを実施しています。

当社が多様な事業領域で持続的な成長をするためには、グループに分散した採用活動をHD主導で統合し、戦略を強化することが重要です。人材の「採用と定着」は、当社の成長エンジンそのものであり、その基盤強化に引き続き取り組んでいきます。

コンプライアンス

基本的な考え方・方針

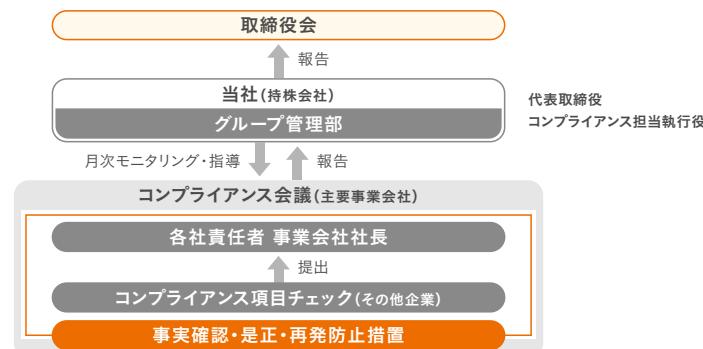
当社グループの役員および従業員は、コンプライアンスについて、法令遵守のみならず企業倫理や社会的規範を守ることと捉え、行動指針「社会、人権、環境等に関する企業倫理」のもと、厳格な職業倫理と高い見識、自己規律をもって行動するよう求められています。

体制

持株会社である当社の監督・指示のもと、グループ管理部を管掌する執行役員がグループ全体のコンプライアンスを担当し、各事業会社社長および業務部門責任者を構成員とするコンプライアンス会議を中心に取り組みを推進しています。当社は、各事業会社のコンプライアンス会議の有効性と統制状況をモニタリングし、毎月、当社取締役会にて状況を報告するとともに、必要に応じて事業会社に改善を促しています。

派遣法や労働関連法令など事業に直接的に関わる事項については、各事業会社が毎月コンプライアンス会議を実施し、自律的に状況を確認・是正しています。具体的には、労働局や労働基準監督署の指導状況の共有や取り組むべき課題、労働時間の削減、その他法令に関わる取り組みを適正に把握、指示・推進しています。加えて、人権や環境、情報管理、不正行為、内部通報等についてモニタリングし、重大な事案が生じた場合は迅速な状況把握と対策を実行しています。また、事業特性に基づく請負・委託等の取引については、内部監査を実施し、法令の定める指揮命令や安全衛生が確保されていることを確認しています。

コンプライアンス体制の概要



関係法令の改正等への対応や適正な運営の見直し

当社グループは複数の国で事業を展開しており、各国での関係法令遵守を徹底しています。そのために、法令の改正や公的機関による臨検への対応や結果を関係する事業会社間で共有するとともに、当社が事業会社間のリレーションを統制しています。また、法律の種類や事業特性に応じて複数の法律事務所と顧問契約を締結し、常時、新しい情報とアドバイスが得られる体制を構築しています。

労働関連法令

当社の主事業である人材サービスは、労働基準法、労働者派遣法および職業安定法等の法令の規制を受ける事業であり、許認可の適正な維持の観点でコンプライアンスは極めて重要です。加えて、労働関連法令の遵守は、当社グループの持続可能な事業運営の前提である人権の尊重、従業員の安全衛生や健康の確保、リスク管理に寄与し、さらに、当社グループのパーソナルである「幸せな仕事を通じてひとりひとりの可能性をひらく社会に」にもつながるものです。

具体的には、労働時間の管理、有給休暇の取得推進、労働災害の未然防止対策、雇用・契約条件の確認、ハラスマント防止、健康管理等について、事業会社の関連部署と連携しながら各種施策を推進しています。

贈収賄・腐敗の防止

当社グループのすべての役員と従業員が遵守すべき「社会、人権、環境等に関する企業倫理」の中で、贈収賄・腐敗防止に関する項目を設けています。



「社会、人権、環境等に関する企業倫理」の詳細は、当社Webサイト内「企業倫理」のページをご覧ください。
<https://www.openupgroup.co.jp/sustainability/corporate-ethics/>

コンプライアンス教育・研修

当社グループでは、コンプライアンスを維持・推進するための教育・研修に注力しています。コンプライアンスに関するテーマ別資料の配布や、当社グループのサポートスタッフを対象にした、「コンプライアンス確認テスト」を年1回実施しています。テストの

コンプライアンス教育実施率

100%
(2025年6月期)

ヨンプライアンス

内容は、パーセンテージの理解を問うものから、企業倫理や一般法令に関する問題などで構成されています。
2025年6月期におけるサポートスタッフへのコンプライアンス教育・研修実施率は100%です。

主なテーマ

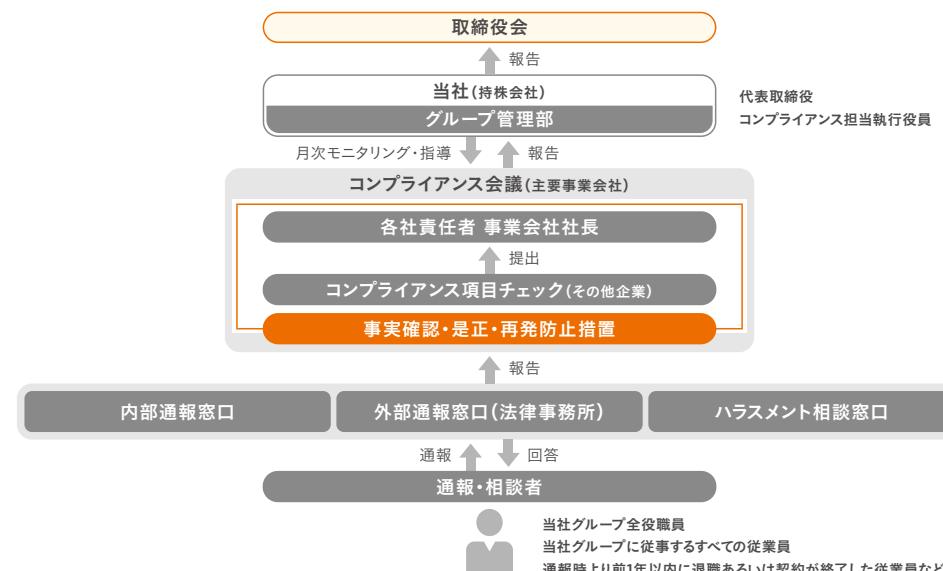
- ・コンプライアンスと当社グループの考え方・環境や生物多様性・反社会的勢力
 - ・贈収賄・腐敗の防止・人権・ハラスマント(パワハラ・セクハラを含む)・適正な雇用・労働環境
 - ・機密情報の管理・個人情報保護・インサイダー取引・著作権について・当社ヘルpline制度について

内部通報制度

当社グループは、業務執行上の法令違反、規則違反や不正行為等の未然防止と早期発見および迅速な対応を目的として、内部通報制度を整備しています。

本制度の利用実績や内容については、各事業会社のコンプライアンス会議を通じ、当社グループ管理部、および当社取締役会に定期的に報告されます。調査の結果、違法、不正・不当行為、人権侵害

内部通報制度の概要



害等が明らかになった場合には、当該法令違反行為等に関連する部門の担当役員もしくは部門長を責任者として、速やかには正措置および再発防止措置を講じるものとしています。

通報窗口

内部通報制度として、従業員をはじめとする利用者がアクセスできる通報窓口を整備しています。利用者からの通報および相談を受ける内部窓口を各社の総務部門に一元化して設置し、窓口担当者として男女各1名以上を選任しており、通報者はいずれかの窓口担当者を選択できるようにしています。これに加え、外部通報窓口(法律事務所など)も備えています。さらに、アクセス方法についても、電話、電子メール、FAX、書面、面会など、複数の連絡手段から選べるようにしています。

通報窓口の利用対象者は、各社の業務に従事するすべての者と、1年以内に退職・契約が終了した者（役員・従業員・パート・アルバイト、下請事業者やその取引先なども含む）として、幅広く門戸をひらくとともに、コンプライアンス教育の中で、本通報制度の内容や利用方法を周知していきます。

2025年6月期における内部通報制度の利用実績は、31件（うち許認可にかかる重大な勧告や巨額の賠償訴訟等につながる重大な事案は0件）です。

通報・相談窓口利用件数
31件
(2025年6月期)

通報者保護

内部通報制度では、通報者が不利益を受けないよう、通報者の保護に関する規程(公益通報者保護規程)を定めるとともに、匿名での通報を可能とし、秘密保持を担保する体制を整備しています。具体的には、通報窓口利用者等が相談または通報したことを理由として、通報窓口利用者等に対して解雇(労働者派遣契約の解約、請負・委託契約の解除を含む)、損害賠償請求、その他いかなる不利益な取り扱いもしないことを定めています。

また、通報窓口利用者等が相談または通報したことを理由として、職場環境が悪化することのないように、適切な措置をとるものとしています。通報窓口利用者等に対して不利益な取り扱いや嫌がらせなどを行った者がいた場合には、就業規則に従って、懲戒処分に課すことがあることも定めています。



「コンプライアンス」の詳細は、当社Webサイト内「コンプライアンス」のページをご覧ください。
<https://www.openupgroup.co.jp/sustainability/compliance/>

リスクマネジメント

基本的な考え方・方針

経済安全保障に起因する顧客企業の動向や、労働市場における就労形態や価値観の多様化など、事業環境を取り巻く不確実性が高まる昨今において、リスク管理の役割がますます重要になっていきます。事業そのものに関わるリスクに加え、環境・社会・ガバナンス側面におけるリスク対応については、その実効性を高めるために、当社グループの組織や事業に合わせてマネジメントフローを体系化し、取締役会、経営会議、サステナビリティ委員会、内部統制委員会において、的確なモニタリング・判断を行っています。

体制

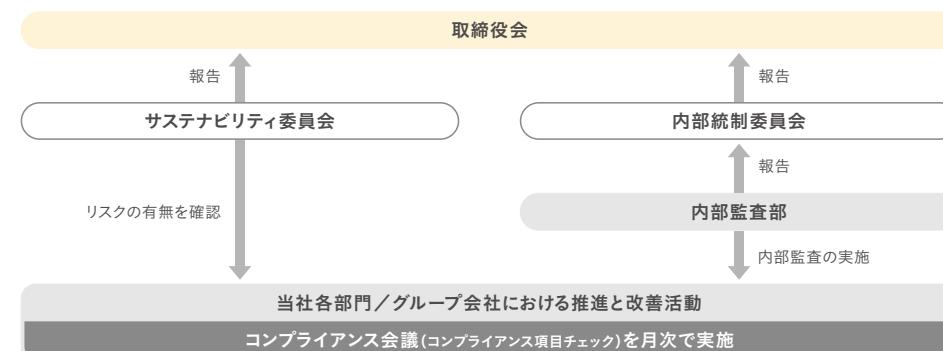
リスクマネジメントにかかる体制は、持株会社である当社が中長期も含めたリスクを年度単位で確認するものと、事業会社からの恒常的なボトムアップで確認するものの両面で構築しています。

年度単位のアプローチは、当社のサステナビリティ委員会と内部統制委員会において実施し、検討・評価の結果は取締役会に報告されます。両委員会は、代表取締役を委員長とし、常勤取締役および委員長が指名する当社グループ役職員で構成されています。

サステナビリティ委員会では、リスクカタログの評価をもとに、人権や環境問題および社会との共生などを考慮した持続可能な社会の実現に向けてのリスクマネジメントを行っています。

内部統制委員会では、リスクカタログの評価をもとに、財務報告に対する影響の可能性の観点でリスクマネジメントを行っています。

リスクマネジメント体制の概要



毎月実施するコンプライアンス会議でリスクとなりうる事項をグループ各社ごとに抽出し、個別の対応施策やモニタリングを継続してリスクをコントロールできるように体系化された統制を行っています。

グループ各社の月次のコンプライアンス会議の内容は、当社への報告がなされ、当社は必要に応じて追加確認や是正することを求めており、リスクとなる事項の把握と対応指示を通じてマネジメントができるよう推進しています。

その他には、当社内部監査部が、グループ各社の業務活動全般における内部監査を実施するとともに、グループ各社の監査役は、当社の監査等委員および内部監査部に対してリスクとみなされる内容を報告しています。

リスクの特定とマネジメント

当社グループでは、リスク特定の基本のデータベースとして、内部環境や外部環境など当社グループを取り巻くあらゆる要因の中から想定される具体的な100のリスクを網羅した「リスクカタログ」を策定しています。「リスクカタログ」は、社会要請や事業環境の変化に応じてリスク項目の検証を行い、新たにリスク評価を要する事項を追加するなどのアップデートを年に1回行っています。

リスクの特定にあたっては、原則的にすべての国内の事業会社、また必要に応じて海外の事業会社を対象とします。対象会社ごとに各社社長とリスクマネジメント部門がともに具体的な100のリスクそれぞれについて、「発生可能性」と「財務的影響」の視点でリスク評価を行い、高・中・低の3段階に分類し、評価・見直しを行っています。

2025年6月期におけるリスク評価の見直し結果として、対策を要する重要なリスク事項を保有していないと判断しております。しかしながら、将来の業容拡大に向けてコントロールすべき内容として、①一部業務の集約、②専門分野の人材開発パイプラインのグループ設計、③M&A後のPMI等の充実と実践について注力すべき事項としています。

リスクマネジメントプロセス



主なリスクとその対応状況に関しては、当社Webサイト内「リスクマネジメント」のページをご覧ください。
<https://www.openupgroup.co.jp/sustainability/risk-management/>

ITにおける情報セキュリティ管理

基本的な考え方・方針

当社グループでは、包括的な「グループ情報システムポリシー」を定めています。本ポリシーのもと、情報システムを適正に取り扱い、セキュリティを確保することにより、事業の継続性を担保するとともに、当社グループの情報資産、および顧客企業、従業員、応募者をはじめとするステークホルダーの情報を保護しています。

体制と内部監査

当社グループでは、情報システムの管理や全体最適を目指したデジタルトランスフォーメーション(DX)を推進する組織を設置し、DXの推進とともに、ITにおける全社セキュリティの対策を行います。

情報システム管理の体制として、専任の情報システム担当執行役員の下にIT基盤統括部を設置しています。IT基盤統括部はグループ内の各社にて任命された情報システム責任者を通じて、各社の情報セキュリティ管理の施策を統制しています。

また、ITセキュリティのモニタリング、施策の承認や進捗、重要事項等は、業務執行の重要決定機関である経営会議と取締役会に報告・上程され、ITにおけるセキュリティに関するコントロールをグループ全体に適用しています。加えて、内部統制評価の一環として、当社主要グループ会社の情報システムを対象にした監査を実施しています。当社グループのIT環境を包括的に把握するとともに、リスクの顕在化・評価を行うことで、問題点の早期発見と解決を図っています。内部監査部におけるIT全般統制では、セキュリティに関する統制について、整備状況と運用状況を評価しており、明らかになった懸案事項等は、取締役会および監査等委員会に報告されます。

取り組み

データセキュリティに関しては、「グループ情報システムポリシー」のもと、「遵守」「開発・変更」「運用」「セキュリティ」「IT監査」「管理」の6項目の統制を通じて確保に努めており、機密情報管理に関する教育・研修を、すべての役員および従業員に対して継続的に実施しています。また、サイバーアタックへの対応として、標的型攻撃メール訓練と評価などを定期的に実施し、セキュリティの情勢を踏まえた対応を行っています(2025年6月期においては2回実施)。



「グループ情報システムポリシー」の詳細は、当社Webサイト内「ITにおける情報セキュリティ管理」のページをご覧ください。<https://www.openupgroup.co.jp/sustainability/security-control/>

重大な情報漏洩事案発生数

0回
(2025年6月期)

個人情報保護

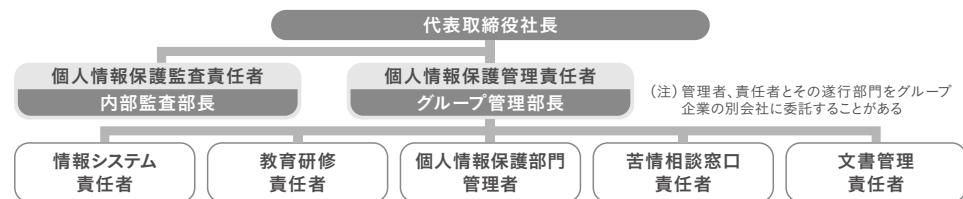
基本的な考え方・方針

人材の採用や雇用により成り立つ人材サービス業を営む当社グループにとって、個人情報の管理・保護は極めて重要であるだけでなく、責務であると言えます。この認識に基づき、当社グループは、「社会・人権・環境等に関する企業倫理」で個人情報保護に関する指針を明示するほか、「個人情報保護方針」をはじめとする規程を定め、入社時の教育や定期的な役員・従業員への研修の実施を通じた理解・浸透を図り、その遵守に努めています。

体制

個人情報保護管理責任者であるグループ管理部長が情報システム・教育研修・個人情報保護部門・苦情相談窓口・文書管理の各責任者と連携し、個人情報保護への取り組みを実施するとともに、内部監査部長が監査しています。

個人情報管理体制の概要



取り組み

事業会社では、国内および海外の個人情報保護に関する法令を遵守するとともに、原則的に個人情報保護における認定制度(プライバシーマーク制度等)と同水準の運用ルールを独自に設定し、管理・運用しています。具体的には、情報セキュリティ対策の強化、個人情報への不正アクセスの防止、個人情報の漏洩・滅失・毀損等の防止、事務所への入退室管理、委託先の監督等、安全管理への取り組みを推進しています。懸念事項があった際には、毎月実施するコンプライアンス会議のモニタリング項目として報告します。

また、内部監査による定期的な監査を実施し、マネジメントシステムの維持と継続的な改善を図るとともに、プライバシーマーク等の認証取得事業所においては、PDCAサイクルに基づいた定期的なモニタリングを実施しています。これらの監査やモニタリングで明らかになった懸念事項は、取締役会および監査等委員会に報告されます。

財務ハイライト

財政状態計算書主要項目

IFRS	2023年6月期	2024年6月期	2025年6月期
流動資産	43,338	50,780	47,339
現金預金	16,077	21,506	20,353
営業債権・その他流動資産	27,261	29,274	26,986
非流動資産	58,152	65,785	75,362
のれん	45,253	51,075	58,156
負債(流動+非流動)	36,475	43,218	43,834
有利子負債	1,535	1,636	5,030
営業債務・その他流動負債	30,181	37,114	33,748
その他負債	4,758	4,467	5,055
親会社の所有者に帰属する持分合計	64,956	73,198	78,835
資本合計	65,016	73,347	78,867
自己株式	△8,269	△8,176	△8,073
総資産	101,491	116,566	122,702

損益計算書主要項目

IFRS	2023年6月期	2024年6月期	2025年6月期
売上収益	161,689	173,225	187,954
売上原価	122,889	131,224	140,548
売上総利益	38,800	42,001	47,405
販売費及び一般管理費	26,786	27,703	31,774
営業利益	12,760	14,293	16,244
税引前当期利益	13,103	14,555	16,172
当期利益	9,544	11,811	12,574
親会社の所有者に帰属する当期利益	9,533	11,768	12,559

キャッシュ・フロー計算書主要項目

IFRS	2023年6月期	2024年6月期	2025年6月期
営業活動によるキャッシュ・フロー	15,598	19,177	14,159
投資活動によるキャッシュ・フロー	611	△5,029	△5,558
財務活動によるキャッシュ・フロー	△12,667	△8,889	△9,675

主要財務指標

IFRS	2023年6月期	2024年6月期	2025年6月期
売上総利益率	24.0%	24.2%	25.2%
売上収益販管費率	16.6%	16.0%	16.9%
売上収益営業利益率	7.9%	8.3%	8.6%
売上収益当期利益率	5.9%	6.8%	6.7%
基本的1株当たり当期利益(EPS)	109.13円	135.76円	144.56円
1株当たり親会社所有者帰属持分(BPS)	750.50円	843.15円	907.03円
1株当たり配当金	50円	65円	75円
株価純資産倍率(PBR)	2.79倍	2.36倍	1.88倍
株価収益率(PER)	19.22倍	14.63倍	11.82倍
親会社所有者帰属持分当期利益率(ROE) / CAPM	14.9% / 6.8%	15.4% / 5.6%	15.9% / 6.6%
ROIC / WACC	14.3% / 6.8%	16.1% / 5.5%	15.0% / 6.5%
総資産税引前利益率(ROA)	13.2%	13.3%	13.5%
自己資本比率	64.0%	62.8%	64.2%
D/Eレシオ(のれん控除後)	0.08倍	0.07倍	0.24倍
配当性向	45.8%	47.9%	51.9%
株主総利回り	43.2%	△2.1%	△10.2%
株価(期末終値)	2,097円	1,987円	1,709円

※2023年6月期の数値には、2024年4月に売却した(株)ビーネックスパートナーズの事業業績を含んでいます。

非財務ハイライト

人材の分布に関する情報

項目	2024年6月期	2025年6月期
人材構成	エンジニア	92.4%
	サポートスタッフ(管理職)	1.1%
	サポートスタッフ(一般職)	6.5%
年齢構成	~29歳	54.9%
	30~39歳	26.8%
	40~49歳	9.4%
	50~59歳	6.5%
	60歳~	2.4%
女性社員比率	28.2%	30.1%
外国籍人材比率	2.2%	2.6%
60歳以上の社員比率	2.3%	2.4%
障がい者雇用率	2.56%	2.66%

ガバナンスに関する情報

項目	2024年6月期	2025年6月期
女性取締役比率	30%	30%
社外取締役比率	70%	70%
外国人取締役比率	0%	0%
独立役員会の開催数	1回	2回
中途入社管理職比率	90.5%	86.6%
女性管理職比率	13.6%	12.4%
許認可にかかる重大な勧告数	0回	0回
贈収賄・刑事告発・巨額の賠償訴訟数	0回	0回
重大な情報漏洩事案発生数	0回	0回
コンプライアンス教育実施率(国内)	100%	100%
個人情報管理等教育実施率(国内)	94%	99%
政治献金・ロビー活動に関する支出額	0円	0円

人材への投資やウェルビーイングに関する情報

項目	2024年6月期	2025年6月期
のべ研修時間	1,794,642時間	1,566,311時間
のべ研修受講者数	43,096名	46,444名
総教育研修投資額	3,259百万円	2,541百万円
顧客企業への転職者数	504名	710名
自発的退職率	97.6%	98.1%
有給休暇取得率	70.3%	77.8%
育児休業・介護休業取得者数	478名	570名
うち男性	150名	191名
重篤な労働災害の発生数 (休業4日以上、あるいは後遺障がいが残る事案等)	35件	20件
ヘルplineや社内相談等の利用件数	32件	28件
うち重大な内部告発数 (許認可にかかる重大な勧告、巨額の賠償訴訟等)	0件	0件
うち社外からの人権等に関する重大な告発数	0件	0件

環境保全や社会貢献活動に関する情報

項目	2023年6月期	2025年6月期
地域貢献、社会貢献に関連する支出額	42,024千円	40,063千円
紙の購買量(重さ換算)	21.3t	17.8t
紙の回収量(重さ換算 自社でのリサイクル材料)	11.0t	9.7t
温室効果ガス排出量(Scope 1)	1.88t-CO ₂	1.59t-CO ₂
温室効果ガス排出量(Scope 2)マーケット基準	808t-CO ₂	748t-CO ₂
温室効果ガス排出量(Scope 3)	7,273t-CO ₂	7,395t-CO ₂



最新の非財務情報は当社Webサイト内「非財務情報」のページをご覧ください。
<https://www.openupgroup.co.jp/sustainability/non-financial/>

用語集

用語	意味
オープンアップ・パーパス・インデックス	オープンアップ・パーパス・インデックス(Open Up Purpose Index:OPI)は、当社グループのパーパスである「ひとりひとりの可能性をひらく」という方針に基づき、エンジニアが自身の可能性を広げる挑戦をしていく過程で、当社グループとして何を重視し、どのように進歩しているのかを測る指標です。
LTV	LTV(Life Time Value)とは、1人のエンジニアが在籍期間において生み出した付加価値を表します。当社グループは、この付加価値の総計を測る経営指標として売上総利益を用いています。
サポートスタッフ	オープンアップグループの社員のうち、エンジニアのスキルアップ・キャリア支援および就業サポートなどや経営管理業務などを担当する社員を指します。
エンジニア	オープンアップグループの社員のうちエンジニアとして働く社員を指します。
伴走モデル	エンジニアひとりひとりの可能性を最大限に引き出すために、採用から定着支援、キャリア形成に関する相談や提案など、包括的にサポートする当社グループならではの取り組みです。
ワークライフエクスペリエンス	社員ひとりひとりが仕事を通じて成長し、自己実現を体感しながら、自身の可能性を切り開く(Open Up)経験のことを指します。
マッチング(モデル)	人材ニーズのある顧客と、就業ニーズを持つエンジニアをマッチングする仕組み。人材派遣業において「マッチング」はエンジニアに就業機会を提供する重要な点ですが、我々はそれにプラスして伴走モデルを組み合わせることで新たな価値を創出していくます。
退職率／定着率	退職率は、当社グループに在籍するエンジニアのうち、一定期間内に退職したエンジニアの割合を指します。定着率は、当社グループに在籍するエンジニアのうち、一定期間後も継続して在籍しているエンジニアの割合を指します。
稼働率	当社グループに在籍しているエンジニアのうち、実際に業務に従事しているエンジニアの割合のことを指します。
契約単価／月額請求額	契約単価とは、時給・日給・月給のことを指します。顧客との契約時に定められる技術社員1人当たりの単価を指し、時間・日・月などの単位で定められます。契約単価には残業代などは含まれません。 月額請求額は、エンジニア1人当たりの1か月の売上のこと、残業代等も含まれます。

外部評価・認定

(株)オープンアップグループ



経済産業省の
DX認定



「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」
構成銘柄



特例子会社(株)オープンアップワーズ



厚生労働省の
「もにす認定」

えるばし認定

(株)ビネックスソリューションズ



AWSパートナー認定



ISTQB認定パートナー
(Gold Partner)



IVEC認定パートナー
(Gold Partner)



プライバシーマーク



愛知県ファミリー
フレンドリー企業

(株)ビネックステクノロジーズ



優良派遣事業者認定



プライバシーマーク

(株)ビネックステクノロジーズ (株)夢真



健康経営優良法人2025



ホワイト企業認定GOLD

アイアール(株)



ホワイト企業認定PLATINUM
★★★★★

(株)オープンアップITエンジニア



プライバシーマーク
★★★★★

編集後記

本統合レポートでは、財務・非財務の情報開示にとどまらず、当社がどのような価値観のもとで事業を展開し、人と向き合っているのかを丁寧に伝えることを意識しました。事業環境の変化に対応しながら、人材育成や組織づくりを通じて成長を続ける姿を、事業戦略や人的資本の取り組みとあわせて多角的に表現しています。本レポートが、当社の持続的な成長性と中長期的な価値創造の考え方をご理解いただく一助となれば幸いです。



本レポートでは事業会社からも担当者を招集し、グループ横断プロジェクトとして制作しました。現場の視点を反映し、当社の実像をより立体的に伝えられたと考えています。

(株)オープンアップグループ
IR部
森田 純佳



今回から「動画メッセージ」を加えました。記事とあわせてぜひご覧ください。さらに、アナリスト・投資家との対談も掲載し、外部有識者の視点から当社の見方をご紹介します。

(株)オープンアップグループ
IR部
喜舎場 慎司



今回、新たな取り組みとして投資家と社外取締役の座談会を行いました。投資家からの質疑に対し、当社の社外取締役の立場からしっかりと語られており大変見応えのあるものになっております。

(株)オープンアップグループ
グループ管理部
林 裕之



今回、初めて参加させていただき、貴重な経験を得る事ができました!この報告書が皆さんにとって役立つ情報源になれば幸いです。

(株)オープンアップグループ
グループ管理部
小島 香葉子



これまで制作に携わってきましたが、組織を横断したメンバーとチームを組んでというのは初めてで、貴重な経験でした。サステナビリティ情報にも注目してもらえると嬉しいです。

(株)オープンアップグループ
サステナビリティ推進部
中島 陽子



初めて統合報告書の制作に参加しました。オープンアップグループの“今”が詰まったレポートです。現場の最前線で働くエンジニアの皆さんのお話を感じなければと思います。

(株)オープンアップグループ
コーポレートコミュニケーション部
福士 浩代



エンジニアの皆さんのお話はとても印象的でした。動画を観てくださる方にもオープンアップグループのエンジニアの魅力が伝わりますように。

(株)オープンアップグループ
コーポレートコミュニケーション部
三橋 靖子



各ユニットページは、読者の皆様へ分かりやすく現状をお伝えできるよう構成を話し合って作り上げました。ぜひ当社の雰囲気を感じていただきたいです。

((株)ビーネックステクノロジーズ
事業企画部
瀧谷 未希



初めて制作に参加させていただき、大変貴重な機会となりました。当社の未来に向けた取り組みの一端を感じただけましたら幸いです。

(株)オープンアップITエンジニア
事業統括部
吉田 茉穂



制作に携われてとても嬉しいです!経営戦略やユニット長メッセージでは、当社の魅力だけでなく、パーセス達成のための未来への挑戦を綴っています。ぜひ動画も併せてご覧ください!

(株)夢真
経営企画部
松浦 千星



会社概要／株式の状況

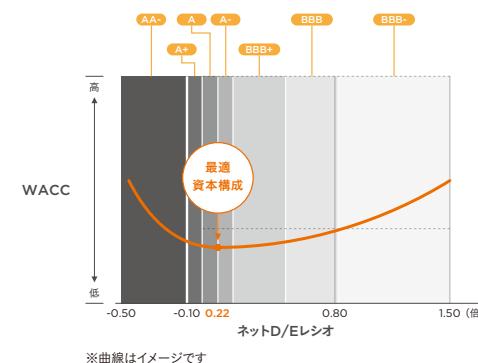
会社概要

社名	株式会社オープンアップグループ
代表者	代表取締役会長兼社長 CEO 西田 穂
設立	1997年8月
資本金	4,815百万円(2025年6月30日現在)
本社所在地	〒105-0001 東京都港区虎ノ門1-3-1 東京虎ノ門グローバルスクエア16F

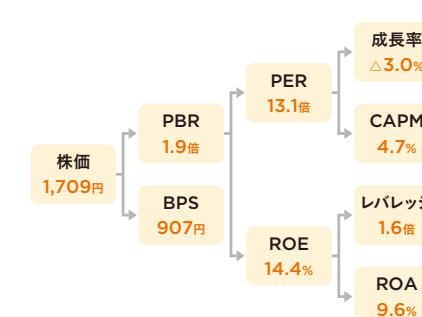
保有期間別のTSR

	過去1年	過去3年		過去5年		過去10年	
	TSR	TSR	CAGR	TSR	CAGR	TSR	CAGR
当社	△10.8%	26.6%	4.4%	112.6%	12.8%	271.9%	11.5%
TOPIX(配当込み)	3.7%	64.7%	18.1%	102.5%	15.5%	112.3%	7.8%

最適資本構成



株価構成要素の分解(2025年6月末時点)



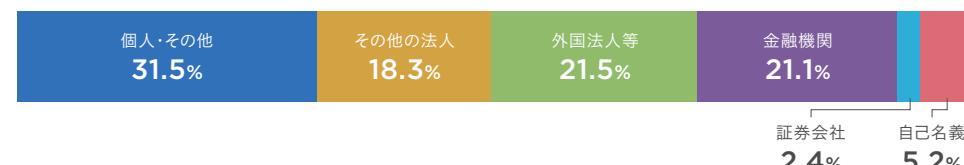
免責事項

本統合レポートに記載された推測や予測などは、発行時点における当社の判断であり、情報の正確性を保証するものではありません。また、今後、予告なしに変更する場合があります。細心の注意を払って制作・発行していますが、万が一この情報に基づいて損害を被ったいかなる場合においても、当社および情報提供者は一切の責任を負いませんので、あらかじめご承知ください。

株式の状況(2025年6月30日現在)

証券コード	2154
上場金融商品取引所	東京証券取引所 プライム市場
発行可能株式総数	360,000,000株
発行済株式の総数	91,812,102株
株式売買の単位	100株
株主総数	17,214名

所有者別株式分布状況



大株主(上位10名)(2025年6月30日現在)

株主名	持株数(株)	持株比率(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	12,320,500	13.4
中山 隼雄	8,378,000	9.1
株式会社アミューズキャピタル	6,240,000	6.8
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	5,801,605	6.3
有限会社志	5,785,256	6.3
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505301 (常任代理人 株式会社みずほ銀行決済営業部)	4,269,800	4.6
佐藤 大央	2,857,878	3.1
佐藤 淑子	2,749,054	3.0
株式会社アミューズキャピタルインベストメント	2,380,000	2.6
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505025 (常任代理人 株式会社みずほ銀行決済営業部)	1,217,096	1.3

※1 当社は自己株式4,714,500株を保有していますが、上記大株主からは除外しています。

※2 持株比率は自己株式(4,714,500株)を控除して計算しています。