

人に真価を。



株式会社 WHI Holdings

# Sustainability Report 2025

# 目次

<b>WHIグループのコミットメント</b>	03	WHIグループの人材戦略	22
WHIグループのコミットメント	04	Headcount:事業成長に必要な人材の確保と定着①	23
<b>サステナビリティマネジメント</b>	05	Headcount:事業成長に必要な人材の確保と定着②	24
サステナビリティマネジメント①	06	Skill:自発的なスキル獲得と自律的なキャリア形成①	25
サステナビリティマネジメント②	07	Skill:自発的なスキル獲得と自律的なキャリア形成②	26
<b>重要課題(マテリアリティ)への取り組み事例</b>	08	Engagement:社員が真価を発揮できる環境づくり①	27
<b>お客様の成長 ① HCM Full Suiteの提供</b>	09	Engagement:社員が真価を発揮できる環境づくり②	28
大手法人向け統合型HRシステム「COMPANY」の強み	10	Engagement:社員が真価を発揮できる環境づくり③	29
「COMPANY」の特長	11	<b>会社の成長 ④ 社会全体への付加価値の提供</b>	30
「はたらく個人」と「企業」双方を統合的に支援する「HCM Full Suite」構想の推進	12	信頼性の高い社会インフラ提供	31
タレントマネジメント領域の強化	13	行政への提言(Government Relations)	32
<b>お客様の成長 ② 圧倒的な HCM 基盤の活用・強化</b>	14	人材創出①	33
お客様満足度向上に向けた推進①	15	人材創出②	34
お客様満足度向上に向けた推進②	16	<b>価値創出を支える経営基盤 ⑤ 責任ある企業運営の実践</b>	35
業務品質・開発生産性向上によるお客様満足度の追求①	17	⑤ 責任ある企業運営の実践	36
業務品質・開発生産性向上によるお客様満足度の追求②	18	<b>外部機関との活動・評価</b>	37
パートナー戦略の推進	19	外部機関との活動・評価	38
<b>社員の成長 ③ 人的資本経営の実践</b>	20	<b>データ集</b>	39
WHIグループの人的資本経営	21	データ集	40

## 編集方針

株式会社WHI Holdingsは、ステークホルダーの皆さまに、持続可能な社会の実現に向けた取り組みをお伝えする情報開示媒体として、サステナビリティサイトを公開し、サステナビリティレポートを発行しています。

サステナビリティレポートにおいては、様々な取り組みやデータなどの情報を、分かりやすく網羅的に掲載するよう努めています。

## 報告対象組織

WHIグループ(株式会社WHI Holdings、株式会社Works Human Intelligence(WHI)、株式会社ワークスビジネスサービス、株式会社サイダス、エンバーポイント株式会社、株式会社リノシス、株式会社セキスイビジネスアソシエイツ)全体を対象とし、WHIの取り組みを中心に報告しています。

## 報告対象期間

2025年1月1日～2025年12月31日までの活動を中心に報告しています。  
(一部対象期間外の実績も含めます。)

## 参考にしたガイドライン

- ・SASB(Sustainability Accounting Standards Board:サステナビリティ会計基準審議会)スタンダード
- ・GRI(Global Reporting Initiative:グローバル・レポートング・イニシアティブ)スタンダード
- ・持続可能な開発目標(SDGs:Sustainable Development Goals)
- ・ISO26000(社会的責任に関する国際規格)

## お問い合わせ先

株式会社WHI Holdings 人事総務 Div. サステナビリティ戦略 Dept.

## 免責事項

- ・会社名、製品名はそれぞれ各社の商標又は登録商標です。
- ・本資料に掲載されている内容は、予告なく変更する場合がございます。
- ・そのほか詳細は[利用条件](#)をご覧ください。

# WHIグループのコミットメント

# I WHIグループのコミットメント

## 人に真価を。

すべての人が真価を発揮し「はたらく」を楽しむ持続可能な社会の実現に貢献する

WHIグループは、「お客様の成長」「社員の成長」「会社の成長」の3つの成長へ貢献することで、すべての人が真価を発揮し「はたらく」を楽しむ持続可能な社会を実現します。

### Mission わたしたちの使命

複雑化、多様化する社会課題を人の知恵を結集し解決することで「はたらく」を楽しくする

### Vision わたしたちが目指す姿

知恵とテクノロジーで「COMPANY」を進化させ、お客様に最も信頼される HR テック業界のリーディングカンパニーになる

社員が成長する環境を作り、その成長にコミットし、我々が最も「はたらく」を楽しんでいる

### Value わたしたちが大切にする価値観

- Work fun!** ..... 遊び心で仕事を楽しむ
- Ownership** ..... 当事者意識を持ってやり切る
- Respect** ..... 一緒に働く仲間とお客様を尊重する
- Know our Customers** ... お客様の価値を創造する
- Solve** ..... 本質を追求し問題を解決する
- Honor the Challenge** ... 失敗を恐れず挑戦する
- Integrity** ..... 品格を持って誠実に取り組む

# サステナビリティマネジメント

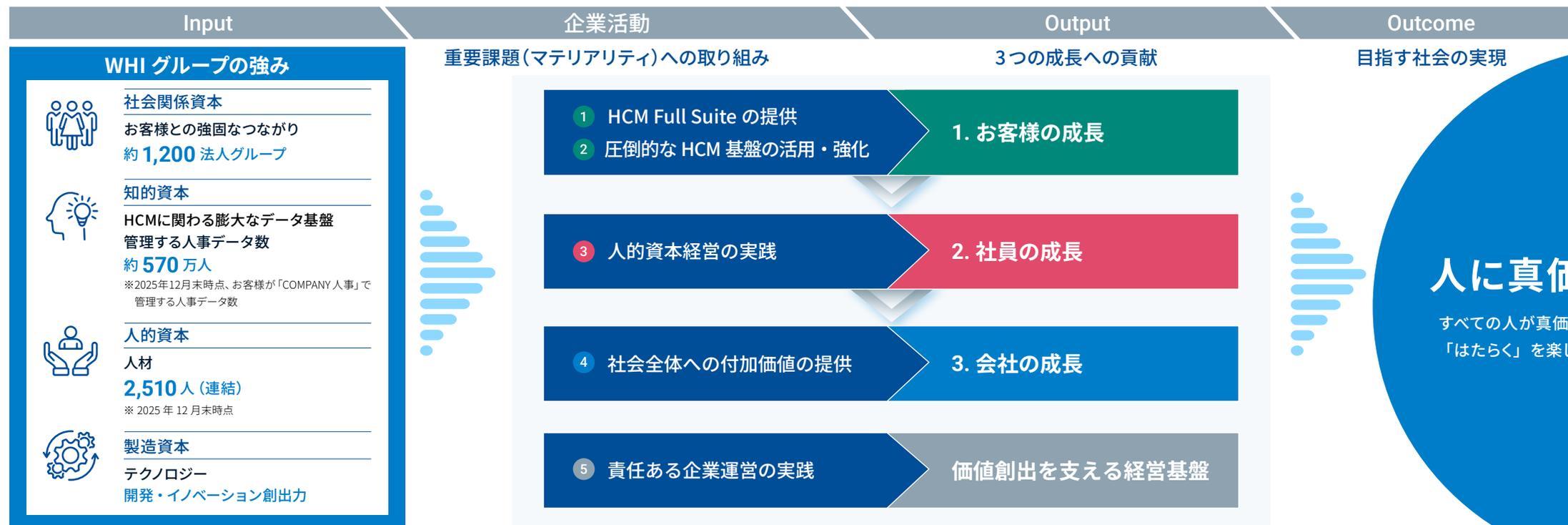
# サステナビリティマネジメント①

## サステナビリティ方針

WHIグループは「人に真価を。」を掲げ、すべての人が真価を發揮し「はたらく」を楽しむ社会の実現を目指しています。目指す社会の実現に向け、事業を通じて「お客様の成長」へ貢献することが、「社員の成長」を促し、結果として「会社の成長」をも実現する。私たちはこの正の循環により、社会のサステナビリティとWHIグループのサステナビリティを両立させていきます。

## 価値創造モデル

WHIグループの強みである様々な資本を活用し、重要課題(マテリアリティ)への取り組みを進めることで、目指す社会を実現していきます。



※ HCM = Human Capital Management

# サステナビリティマネジメント②

## 重要課題(マテリアリティ)

WHIグループでは、「お客様の成長」「社員の成長」「会社の成長」の3つの成長への貢献に向け、取り組むべき課題として5つの重要課題(マテリアリティ)を特定しています。



重要課題(マテリアリティ)	
1 HCM Full Suiteの提供	・「はたらく個人」と「企業」双方を統合的に支援する「HCM Full Suite」構想の推進
2 圧倒的な HCM 基盤の活用・強化	・お客様満足度向上に向けた推進 ・業務品質・開発生産性向上によるお客様満足度の追求
3 人的資本経営の実践	・人材確保、スキル開発、エンゲージメント向上 ・Fair Treatment & Equal Opportunity
4 社会全体への付加価値の提供	・信頼性の高い社会インフラ提供 ・行政への提言 (Government Relations) ・人材創出
5 責任ある企業運営の実践	・エシックス・コンプライアンス遵守 ・コーポレートガバナンス強化 ・環境に配慮した経営

## 重要課題(マテリアリティ)の特定プロセス

WHIグループが目指す、すべての人が真価を發揮し「はたらく」を楽しむ社会の実現のために、解決すべき重要課題(マテリアリティ)を、下記手順に則って特定しました。



# 重要課題(マテリアリティ)への 取り組み事例

重要課題(マテリアリティ)への取り組み事例

お客様の成長

① HCM Full Suite の提供



## お客様の成長 ① HCM Full Suite の提供

# 大手法人向け統合型 HR システム「COMPANY」の強み

当社製品「COMPANY」は、統合型 HR システムとして大手法人を中心に幅広くご利用いただき、国内 HCM (=Human Capital Management) 領域での社会インフラとなっています。

「COMPANY」は、人事管理、給与計算、勤怠管理、タレントマネジメント等、HCM にまつわる業務領域を広くカバーしており、約 1,200 法人グループへの導入実績を持つ、ERP 市場 人事・給与業務分野シェア No.1<sup>\*</sup>の製品です。

※ 2023 年度 ERP 市場 - 人事・給与業務分野：ベンダー別売上金額シェア 出典：ITR 「ITR Market View：ERP 市場 2025」



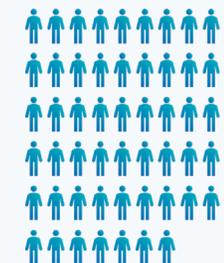
国内大手企業<sup>※1</sup>の  
**3社に1社**が  
当社製品を利用  
(当社調べ)

※1 従業員数 3,000 人以上



年間契約継続率  
**98%**<sup>※2</sup>

※2 2025 年度 金額ベース



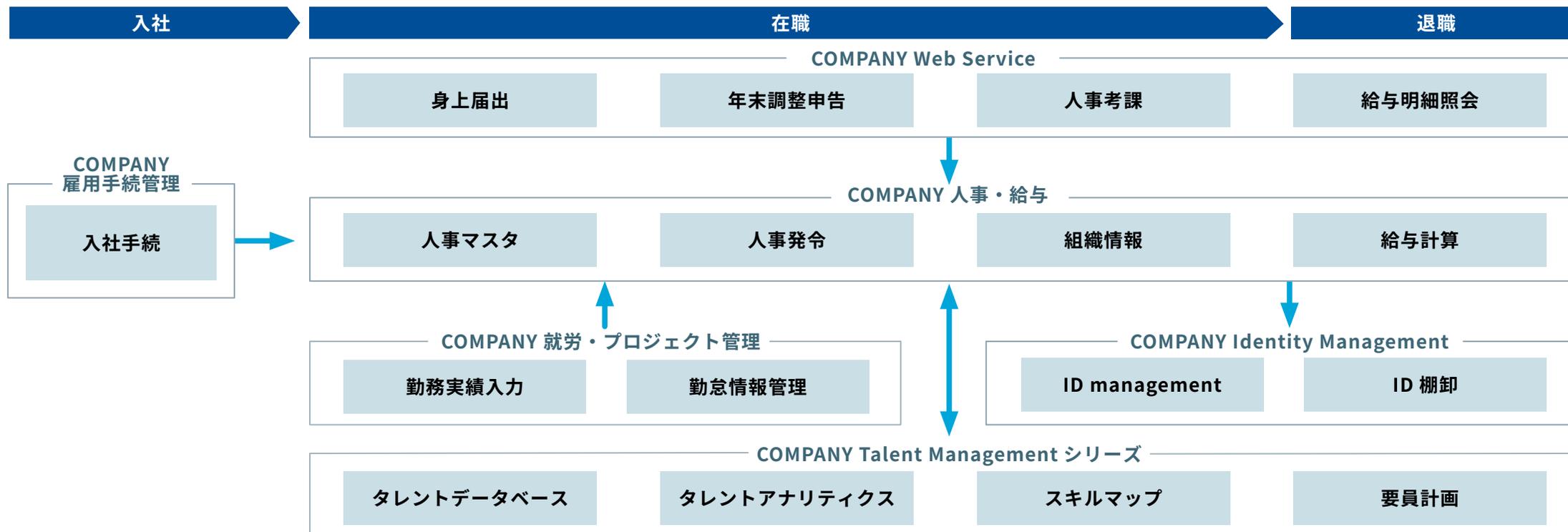
管理する人事データ数  
**約570万人**<sup>※3</sup>

※3 2025 年 12 月末時点、お客様が「COMPANY 人事」で管理する人事データ数

## お客様の成長 ① HCM Full Suite の提供 「COMPANY」の特長

従業員の入社から在職、退職まで、大手法人が求める人事業務をフルスイートで管理できる点が「COMPANY」の特長です。

日本の複雑な人事制度を支える業務領域を幅広くカバーするとともに、度重なる法改正に迅速に対応し、約30年、拡大・最適化を続けてきました。



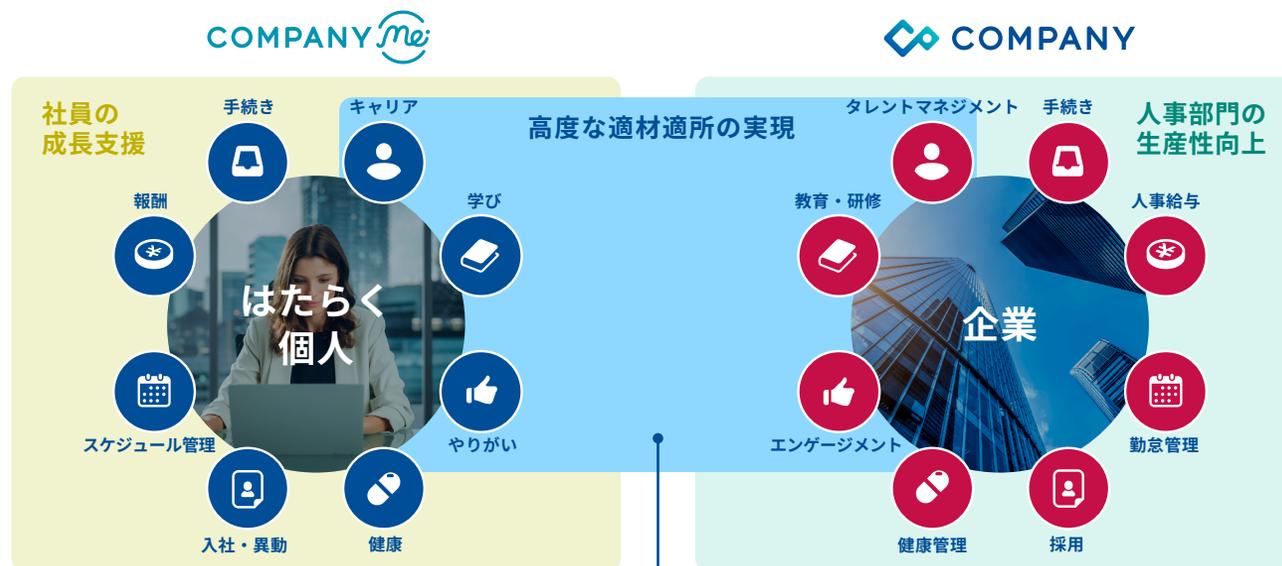
## お客様の成長 ① HCM Full Suite の提供

# 「はたらく個人」と「企業」双方を統合的に支援する「HCM Full Suite」構想の推進

当社では、「お客様との強固なつながり」「HCM に関わる膨大なデータ」「ユーザーコミッティ」という独自の基盤を活かし、統合型 HR システムを提供しています。

また、2025 年 11 月には、「はたらく個人」の成長を加速する新製品「COMPANY Me」をリリースしました。

「はたらく個人」と「企業」双方を統合的に支援する「HCM Full Suite」構想を推進することで、すべての人が真価を発揮し「はたらく」を楽しむ社会の実現を目指します。



### 「COMPANY Talent Management」シリーズ

お客様との強固なつながり  
(約 1,200 法人グループの利用ユーザー)

HCM に関わる膨大なデータ  
(管理する人事データ数 約 570 万人分)

ユーザーコミッティ  
(実践的な事例やノウハウ)

※2025年12月末時点、お客様が「COMPANY 人事」で管理する人事データ数

## お客様の成長 ① HCM Full Suite の提供 タレントマネジメント領域の強化

当社は、2024年6月にタレントマネジメントシステムのパイオニア企業である株式会社サイダスを100%子会社化し、2024年11月より「COMPANY Talent Management」シリーズ（呼称：CTM2.0）の提供を開始しています。

「COMPANY」の豊富な人材データに、「CYDAS」のノウハウや直感的なUI/UX、そして高度なAI技術を組み合わせることで、精度の高い人材データの分析と活用が可能です。

日本の人事に長年向き合ってきたノウハウにより、日本企業の高度で複雑な人事制度に迅速かつ持続的に対応し、進化し続けます。

### 圧倒的な使いやすさ

直感的に使えるUI/UXにより、経営層から従業員まで、すべての人が使えるタレントマネジメントを容易に始めることができます。

日常的に従業員が活用することで多様なデータを収集し、高度なAI技術のサポートにより、効率的な分析と活用が可能になります。

### すべてがひとつに

人材の可視化から分析、将来に向けた育成、配置等、多くの企業に求められるタレントマネジメント機能が網羅されています。

人事システムとの相互連携も容易に可能なため、日本企業の高度で複雑な人事制度を一元的に実現することが可能です。

### 変化への持続的対応

日本の人事を長年支援してきたノウハウや製品開発力により、変化し続ける人的資本マネジメントに迅速かつ持続的に対応します。

導入から運用まで一貫したサポート体制で、お客様の戦略設計から業務改善までをトータルでサポートします。



重要課題(マテリアリティ)への取り組み事例

お客様の成長

② 圧倒的な HCM 基盤の活用・強化



## お客様の成長 ② 圧倒的な HCM 基盤の活用・強化

### お客様満足度向上に向けた推進①

当社では、お客様満足度向上に関する数値を重要 KPI の一つに位置づけ、絶え間ない改善を図っています。

#### お客様満足度向上のための推進サイクル

お客様のご満足に直結する改善や新たな価値提供を加速するため、CEO 以下経営の執行メンバーが参加するお客様満足度向上委員会を週次で開催し、日々の活動から収集したお客様の声をもとに、お客様満足度の向上に取り組んでいます。

#### お客様満足度調査の実施

2019年よりお客様満足度調査を開始し、ご不満の解消、期待を超えるご満足につなげるため、頂いたお声に基づき、グループ全体で取り組みを推進しています。

7回目となる2025年の調査においても、1,044法人・団体、2,131名様と大変多くのお客様にご協力を頂き、様々な領域で数多くのフィードバックを頂くことができました。



## お客様の成長 ② 圧倒的なHCM基盤の活用・強化 お客様満足度向上に向けた推進②

### 知恵が集まるコミュニティ「ユーザーコミッティ」

当社製品「COMPANY」を利用するお客様で構成されたユーザーコミッティを通じ、お客様相互の情報共有・意見交換の場を提供しています。また、お客様から頂いた声を製品・サービスの改善や行政への提言につなげ、社会課題の解決を図っています。

### ユーザーコミッティの3つの強み

#### ユーザー会

ノーカスタマイズだからこそできる  
実践的な事例・情報共有

ノーカスタマイズで同じ製品を利用するお客様であることから、業務運用や設定ノウハウを共有し、自社に取り入れることが可能です。

当社の開発者も積極的に意見交換に参加し、お客様の声を反映して製品強化につなげることで、理想の人事業務の実現を支援します。



@CONNECT

法人数  
1,135 法人・団体

会員数  
15,198 名

2025年12月末時点

#### 会員向け情報サイト「@CONNECT」

最新情報の収集や日常的な交流ができる会員専用サイト

お客様の事例や分科会のレポート、各種調査レポート等、日々の「COMPANY」活用や業務の参考になる情報を提供しています。

また、お客様の先進的な取り組みに関する講演会や、外部講師を招いたセミナーのほか、会員様限定のイベントや動画コンテンツ等も提供しています。サイト内のオンラインコミュニティは、時間や場所によらず、気軽にお客様同士でご質問や相談が可能な場となっています。



COMPANYを良くするための意見を集約する場であり、別の会社の方々と交流できる場  
三洋化成工業株式会社  
詳細はこちら



人事担当者というのは比較的狭い世界で仕事をしているので、同業他社や同業種の人事の方と交流できるのは、とても助かります  
トクパン・フォームズ株式会社  
詳細はこちら

#### 行政への提言 (Government Relations)

理想の法制度・行政手続き実現に向けた提言活動

お客様から寄せられる声を行政機関に届けることで、法制度や行政手続きに起因する課題解消を目指す活動に取り組んでいます。人事部門の実務と密接に関わる法制度について、実効性が高く効率的な運用が可能となるよう提言を行うとともに、行政機関との意見交換を通じて得られた情報は「COMPANY」の企画・開発やお客様への提供に役立っています。

P.32 「行政への提言 (Government Relations)」

## お客様の成長 ② 圧倒的なHCM基盤の活用・強化

### 業務品質・開發生産性向上によるお客様満足度の追求①

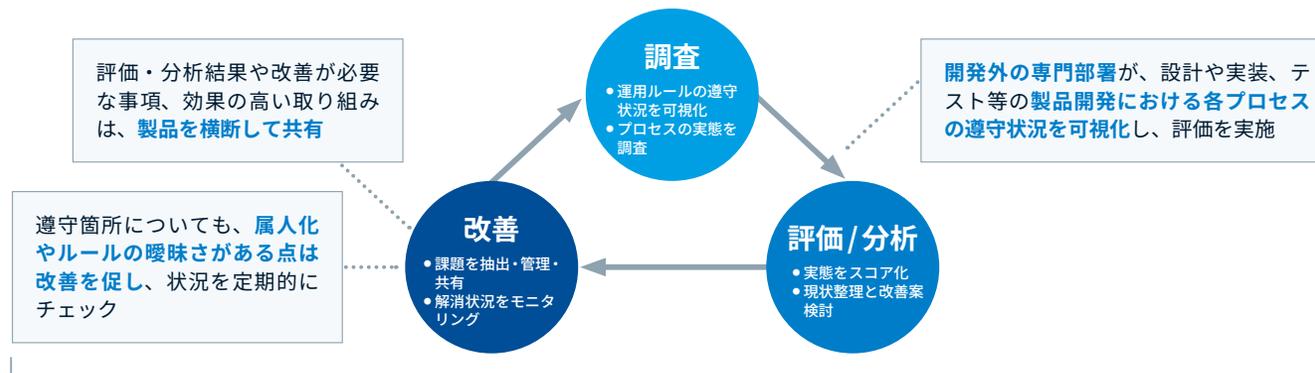
#### Operational Excellenceの強化

当社は、重点施策として「Operational Excellenceの強化」を掲げ、製品サービス提供に関連する業務オペレーションの標準化および効率化を推進しています。持続的成長を実現するための基盤となる組織運営手法であると認識し、今後も改善サイクルを継続していきます。

#### 製品品質改善の取り組み

お客様へ提供している製品の品質をより高めていくため、開発の標準業務を明確に定義し、それらが適切に遵守されていることを定期的に確認する「開発ガバナンス評価」を実施しています。

この評価を通じて、開発プロセスを透明化するとともに、調査結果を基にした改善のサイクルを継続的に回していきます。



一連のサイクルを組織の仕組みとして確実に実行

#### 持続的成長を実現する組織基盤を目指して

当社のお客様の成長に貢献するために、事業活動における生産性の向上を重要なテーマと捉え、当社独自のデータプラットフォームの構築と生成AIの活用を推進しています。

これらを活用することで、お客様に対してスムーズかつ効果的なサービス提供の実現を目指しています。

また、全社を挙げた「組織AI活用プロジェクト」を推進する等、データとAIを組み合わせることで、お客様の期待を超える価値提供を図っています。

今後も、データとAIの力を最大限に活かし、お客様の成長への貢献と持続可能な企業成長の実現に努めていきます。

## お客様の成長 ② 圧倒的な HCM 基盤の活用・強化

# 業務品質・開發生産性向上によるお客様満足度の追求②

### AI 活用の強力推進

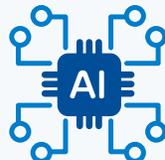
当社は、重点施策として「AI 活用の強力推進」を掲げ、AI 技術の急速な進化を製品価値へ迅速かつ確実に反映させるため、AI 開発に特化した開発体制を確立しています。現在、生成 AI の特性である「対話能力」や「情報集約力」を活かした製品機能群を順次実装し、お客様の利便性向上を図っています。膨大な人事データと豊富な業務機能に生成 AI 技術を組み合わせることで、人事部門を定型業務から解放するとともに、人的資本経営の実現を強力に支援します。

### AI 活用による開發生産性向上

当社製品への AI の実装のほか、ソフトウェア開発を、従来の「人がコードを書く」モデルから、「AI と共に設計・実装する」モデルへと変革することで、社内のエンジニアの開發生産性の向上を実現しています。



新規開発製品への構想  
(開発余力の創出)



法改正や企業変革に  
スピーディーに対応できる  
基盤体制



最新技術を取り入れた  
次世代開発者の育成

### 技術開発者の育成

業務ソフトウェアの研究開発は、法改正やお客様ニーズの変化にいち早く対応していくことが必要であり、大規模なソフトウェアを短期間で開発することが求められます。

当社においては、優秀な技術者の獲得と離職の防止、社内育成を重要な課題と捉えており、生成 AI を活用した人材育成プログラムや、個々の技術者のスキルに合わせたキャリアパスを提供するなど、人材戦略を強化しています。

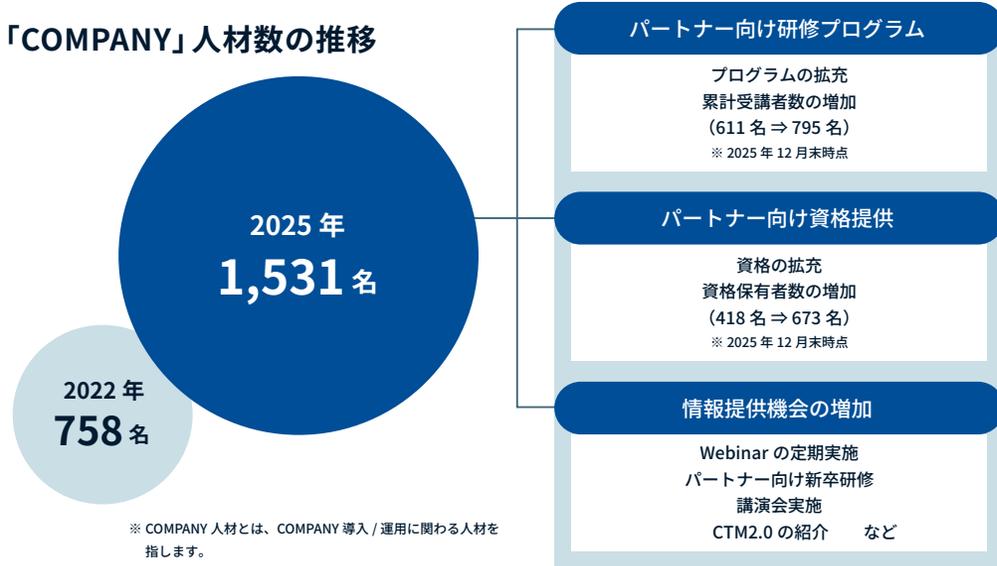
## お客様の成長 ② 圧倒的な HCM 基盤の活用・強化 パートナー戦略の推進

多くのパートナー企業様と連携し、日本企業の人事課題の解決に取り組むことで、お客様、パートナー企業様の成長に貢献するとともに、当社自身（会社）の成長にも繋げています。

### 「COMPANY」に精通した人材の拡充

「COMPANY」に携わる人材の拡充から「COMPANY」に精通した人材の拡充にシフトするための各種施策を実施しています。

### 「COMPANY」人材数の推移



### 多様化する Partner との連携

お客様満足度の向上を目的として、当社および「COMPANY」単体では提案・実現が難しい領域を中心に他社サービス・ソリューションとの連携を推し進めています。

#### Consulting Partner

お客様の課題をともに見つけ  
問題解決までを一貫してサポート

経営戦略、人事戦略の上流からお客様の課題を抽出し、お客様と共に問題解決をご支援。制度設計、業務改革、システム選定、要件定義等、お客様のプロジェクト全体のマネジメントをご支援。

#### Solution Partner

お客様のご要望に応じてパートナーが  
「COMPANY」の導入や運用をサポート

「COMPANY」のプロジェクトマネジメントから、設定方針策定や設定検証作業、周辺システム連携開発等、「COMPANY」の知見を持ったパートナーが支援。

#### Value-Up Partner

外部サービスとの連携で  
さらに幅広いお客様の課題を解決

人事専門領域に特化したソリューションを「COMPANY」と連携させることで、お客様の問題解決領域を拡大。

重要課題(マテリアリティ)への取り組み事例

社員の成長

③ 人的資本経営の実践



社員の成長 ③ 人的資本経営の実践

## WHI グループの人的資本経営

WHI グループは設立以来、  
「人に真価を。」を掲げ、すべての人が真価を発揮し、  
「はたらく」を楽しむ社会の実現を目指しています。

WHIグループでは「Fair Treatment & Equal Opportunity」、  
「社員の成長と成果に応じて公正に還元し、成長の機会を公平  
に提供する」という原則に基づいて、各々がそれぞれの強みと  
個性を発揮し、成長を最大化できる環境づくりに取り組んでい  
ます。

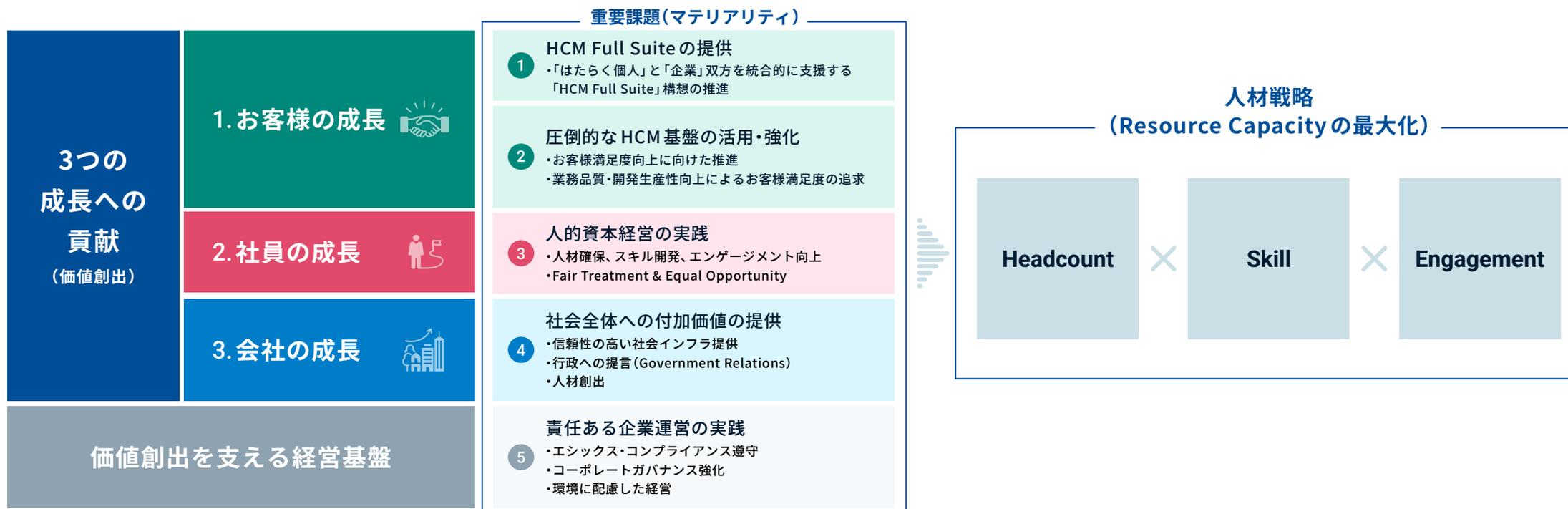
多様な人材の確保とその早期戦力化、自発的なスキル獲得  
と自律的なキャリア形成、柔軟な働き方の整備やDEI (Diversity,  
Equity and Inclusion)、健康経営の推進等、これら様々な取り  
組みにより、社員がその「真価」を存分に発揮することで、お客  
様の成長への貢献とさらなる価値提供を実現していきます。

## 社員の成長 ③ 人的資本経営の実践

# WHIグループの人材戦略

当社では、「お客様の成長」「社員の成長」「会社の成長」の3つの成長の実現を目指しており、人材戦略は「社員の成長」に焦点を当てています。

経営戦略を実現するための人材戦略の目的を「Resource Capacityの最大化」とし、Headcount x Skill x Engagementの方程式に基づき、これらを強化するための様々な施策を実施しています。

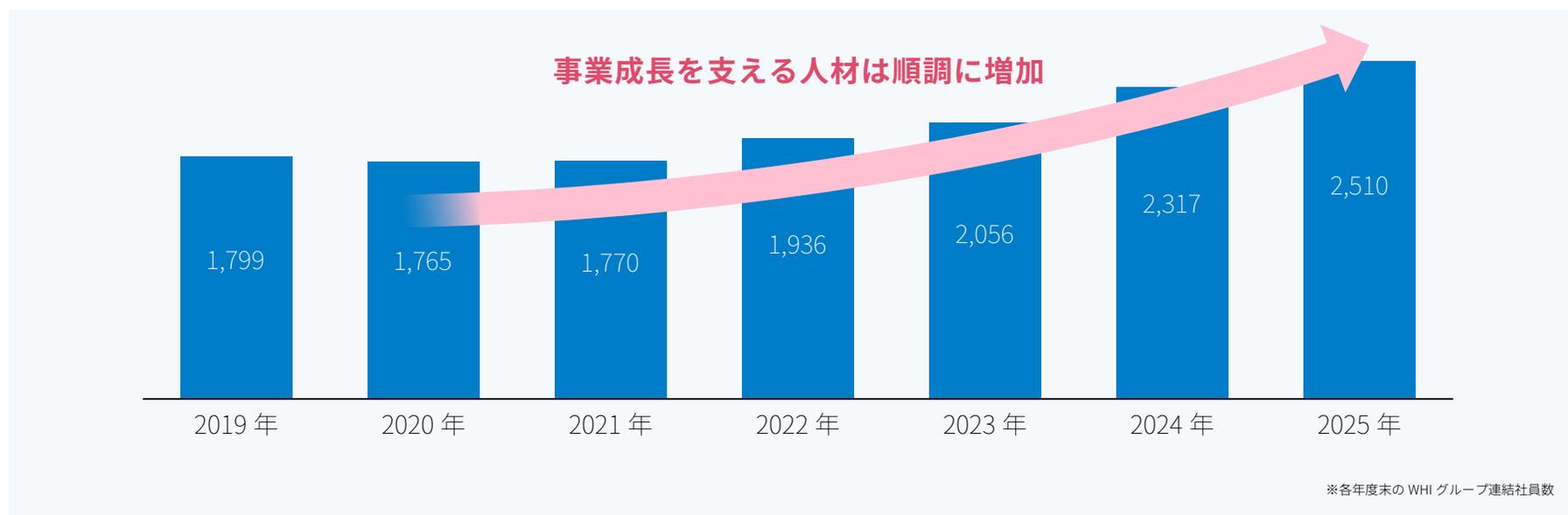


## 社員の成長 ③ 人的資本経営の実践

# Headcount：事業成長に必要な人材の確保と定着①

### 人材確保に関する取り組み

当社グループが事業を成長させていくためには、多様な人材の確保が重要であり、事業成長に必要な能力と経験を持つ人材の確保に努めています。年間採用目標は、2019年のWHI設立以降、継続して達成しており、社員数も2020年以降、年々増加しています。



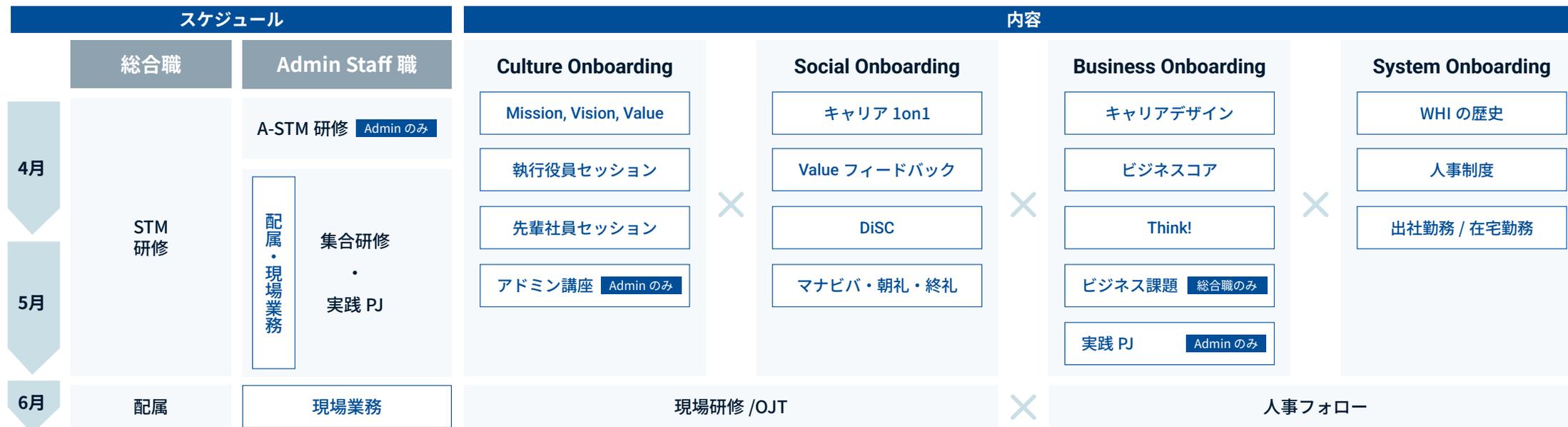
## 社員の成長 ③ 人的資本経営の実践

# Headcount：事業成長に必要な人材の確保と定着②

### 早期戦力化に関する取り組み

入社後においては、充実したオンボーディング研修や、業務適性、および個々の仕事への価値観を加味した、社員一人ひとりの活躍を見据えた人材配置を行うことで、早期の戦力化を図っています。

### 入社2ヶ月間にわたる新卒社員研修(通称STM)の概要



※ 「STM」は「Starters' Training & Mission」の略称、「A-STM」は「Starters' Training & Mission for Admins」の略称です。

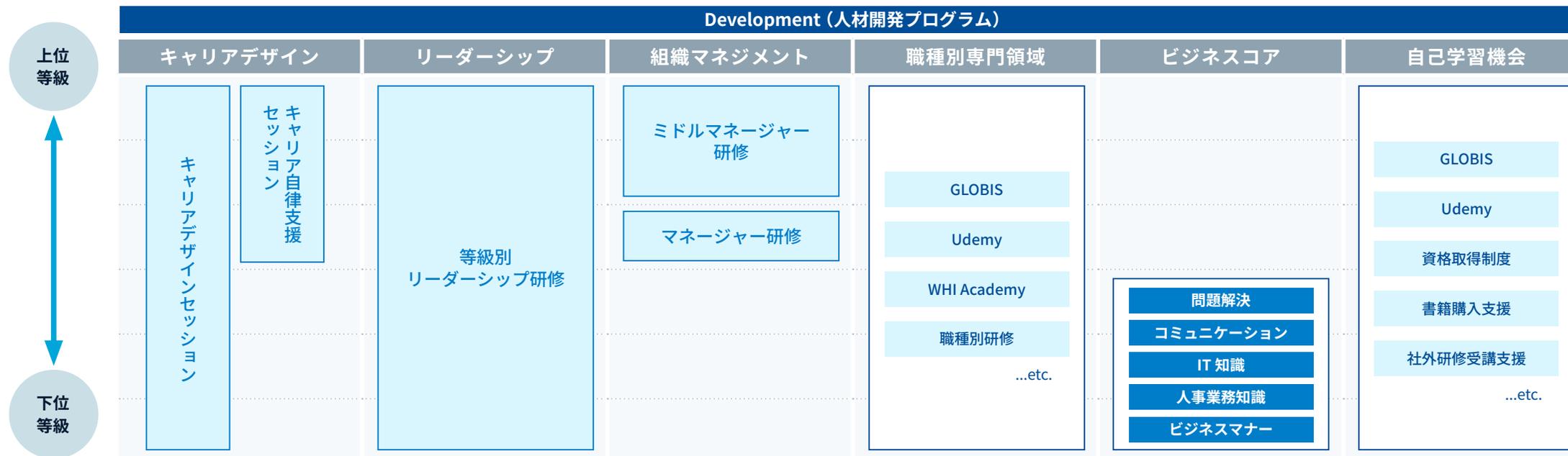
※ Admin Staff 職は、会社の円滑な運営や社員の働く環境をサポートする職種です。

## 社員の成長 ③ 人的資本経営の実践

# Skill：自発的なスキル獲得と自律的なキャリア形成①

### スキル獲得に関する取り組み

社員の等級や職種、ステージに応じて様々な研修プログラムを提供しているほか、自発的な学習機会として、社内の学習用プラットフォーム「WHI Academy」や外部のオンライン学習プラットフォーム、書籍購入補助制度、資格取得支援制度等を導入しています。

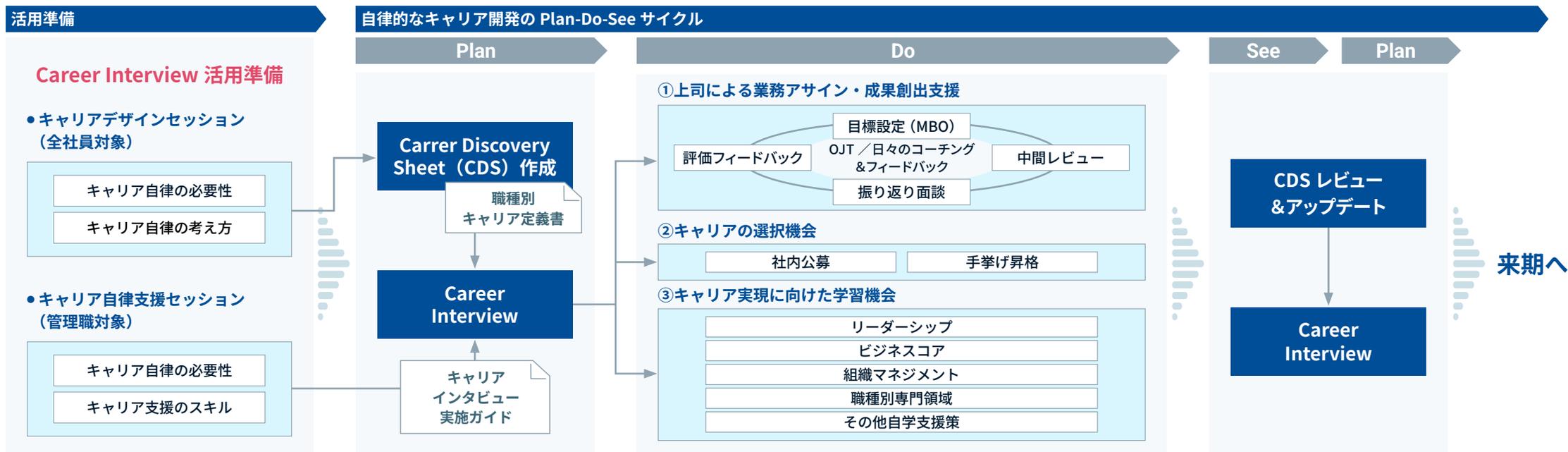


## 社員の成長 ③ 人的資本経営の実践

# Skill：自発的なスキル獲得と自律的なキャリア形成②

### キャリア形成に関する取り組み

自身のキャリアを考える Career Discovery Sheet (CDS) の作成、気づきや学びを得る上司との面談 (Career Interview) の実施、キャリアの選択機会を増やす社内公募等の取り組みを行うことで Plan-Do-See サイクルに沿って自律的なキャリア形成を実現しています。

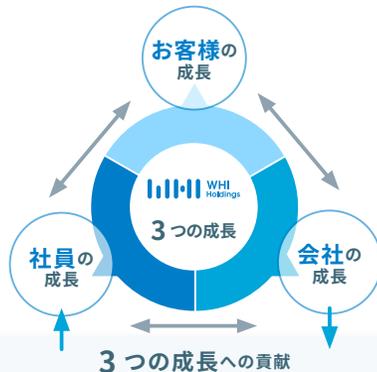


## 社員の成長 ③ 人的資本経営の実践

# Engagement：社員が真価を発揮できる環境づくり①

### 人事制度

「Fair Treatment & Equal Opportunity」のコンセプトのもと、社員一人ひとりがそれぞれの持ち味を存分に発揮でき、その結果得られた成長と成果に対して適切なタイミングでしっかりと還元できるような人事制度です。



Fair Treatment

Equal Opportunity

- 公平な機会提供により社員の成長を後押しする
- 社員の成長と成果にフェアに還元する仕組みをつくる

### 多様な働き方を実現する制度

「Work Life Mix」という考え方のもと、フレックス制度やテレワーク制度、育児支援制度などを導入し、ライフステージの変化や、個別の価値観、家庭事情に応じた多様な働き方を推進しています。

#### 🕒 フレックスタイム制

社員のほとんどが入社や退社の時間を柔軟に調整できるフレックスタイム制で勤務しており、ライフイベントやライフスタイルに合わせた働き方が可能です。

#### 🏠 テレワーク制度

在宅勤務とサテライトオフィス勤務を総称して「テレワーク」と規定し、社員が自由度の高い勤務場所を選択できます。

#### リモートワーク率

(2025 年度実績)

67.2%

#### 女性育休復帰率

(2025 年度実績)

100.0%

#### 男性育児休暇取得率

(2025 年度実績)

88.6%

## 社員の成長 ③ 人的資本経営の実践

# Engagement：社員が真価を発揮できる環境づくり②

### 健康経営の実践

「健康経営も社員が自分たちで作っていく」という意味を込めて、推進プロジェクトを「Works Health Initiative」と名付け、社員一人ひとりが主役となって、健康経営を推進しています。

#### ／ 取り組み事例

・「健康」をキーワードに社員の「『はたらく』を楽しく」を実現する社内有志プロジェクトWHP(Works Healthy Project)による活動（例：ウォーキングイベント開催）

#### ／ 外部機関評価

・「健康経営優良法人2025(大規模法人部門)」認定  
・「スポーツエールカンパニー2025」認定

P.40 データ集

### Diversity, Equity and Inclusion

社員一人ひとりがアイデンティティに誇りを持ち、互いに尊重しあい、誰もがその人らしく真価を発揮できる環境づくりを目指しています。

#### ／ 取り組み事例

・障がい者雇用制度  
・シニア再雇用制度  
・Work Life + 制度(産育休関連各種サポート)  
・LGBTQ+ 関連各種施策  
・ハラスメント講座

#### ／ 外部機関評価

・「PRIDE指標2025ゴールド」受賞

#### 女性比率

(2025 年度実績)

38.6%

#### 女性管理職比率

(2025 年度実績)

23.3%

#### 外国籍社員比率

(2025 年度実績)

3.1%

## 社員の成長 ③ 人的資本経営の実践

# Engagement：社員が真価を発揮できる環境づくり③

### 自由で心理的安全性の高い組織風土

様々な取り組みの結果、エンゲージメントサーベイにおいても、職場のカルチャーについて、社員から高い評価を得られています。

### 社内で実施したエンゲージメントサーベイ結果の内、特に社員からの評価が高かった上位項目

#### 職場のカルチャーに関する項目



自由に  
話し合える  
職場



相談できる  
上司や同僚



働きやすい  
職場の雰囲気



製品・サービスが  
社会や顧客に  
与える影響力や  
価値の大きさ



会社の業績、  
将来性



仕事の裁量、  
働き方の  
自由度

### 福利厚生

「社員の成長」を後押しするために、「自律的な成長」「心身の健康」「多様なライフプラン」を3つの重点領域と定め、様々なプログラムを整備しています。

# Sustainability Report 2025

重要課題(マテリアリティ)への取り組み事例

## 会社の成長

### ④ 社会全体への付加価値の提供

A large, light blue, stylized number '4' is positioned on the right side of the page, partially overlapping a large white circular graphic that is set against a light blue background.

## 会社の成長 ④ 社会全体への付加価値の提供

### 信頼性の高い社会インフラ提供

国内HCM(=Human Capital Management)領域における社会インフラを担う企業として、以下の認証を取得するなど、情報セキュリティの保護に努めています。

#### 情報セキュリティに関する取り組み(第三者認証取得)

プライバシーマーク		プライバシーマーク制度は、個人情報の適切な取り扱いを行っている事業者に対してマークの使用を許可します。 プライバシーマークを取得した事業者は、個人情報の適切な管理体制や、情報の収集・利用・提供に関する適切な取り組みを行っていることが認められています。
ISO 認証		ISO 27001(情報セキュリティマネジメントシステム(ISMS)認証) <登録範囲> HR関連の製品及びクラウドサービスの導入支援、運用及び保守
		ISO 27017 (ISMSクラウドセキュリティマネジメントシステム認証) <登録範囲> COMPANY Coreクラウドサービス、MKS、@SUPPORT、CCMS、LOS及びHPMの提供に係るクラウドサービスプロバイダとしてのシステム運用・保守、及びアマゾンウェブサービスのクラウドサービスカスタマーとしての利用に係るISMSクラウドセキュリティマネジメントシステム
		ISO 27701 (ISMS-PIMS 認証) <登録範囲> PII管理者及びPII処理者としての顧客専用サポートサイトにおける利用サポート、利用者登録サービス及び掲示板等によるお客様支援サービスの提供、並びに導入・保守サービスに係るイベント開催業務PII処理者としてのHR関連の製品及びクラウドサービスに関わるクラウド運用・保守、並びに導入・保守サービス及び関連するプロフェッショナルサービスの提供
SOC		SOC1 米国公認会計士協会(AICPA)が定めた保証報告書に従って財務報告に係る内部統制を対象に、監査人が評価した報告書です。 <登録対象> CCMS、COMPANY Core クラウドサービス
		SOC2 企業の情報セキュリティに焦点を当てたレポートで、米国公認会計士協会(AICPA)が定めた「Trustサービス規準」に基づき、「セキュリティ」「可用性」「処理のインテグリティ」「機密保持」及び「プライバシー」の5つの指標を評価した内部統制の保証報告書です。<登録対象> MKS/MOS(セキュリティ、可用性のみ)
ISMAP	—	「政府情報システムのためのセキュリティ評価制度(ISMAP)」に登録されており、政府の求めるセキュリティ要件を満たしたクラウドサービスであることが認められています。

## 会社の成長 ④ 社会全体への付加価値の提供 行政への提言 (Government Relations)

### 約1,200法人がつながる・集まるコミュニティ

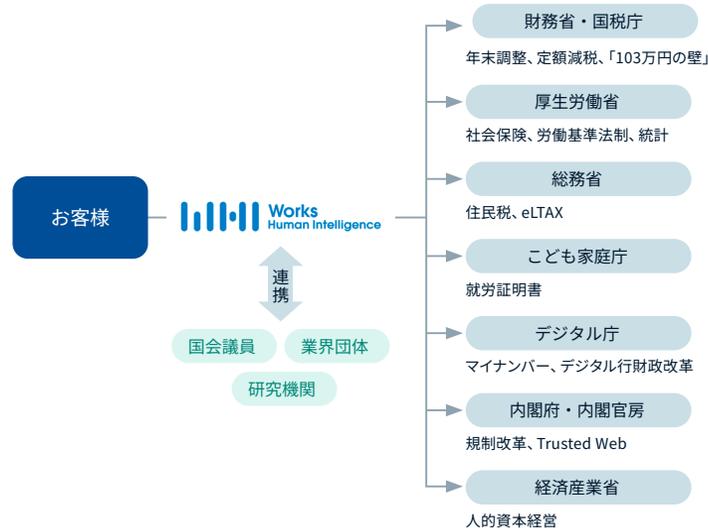
ユーザーコミッティは、当社のお客様が加入するユーザー会です。理想の人事業務の実現を目的とした製品活用や業務運用事例の研究、お客様相互の情報共有、意見交換の場をご提供します。また、お客様の意見を製品・サービスの改善に活用するとともに、関連法制度改正に向けた意見集約と行政への提言を行い、社会全体(企業・行政)での業務課題の解決を目指します。

### ユーザーコミッティの強み

理想の人事業務の実現を目的とした製品活用や業務運用事例の研究、お客様相互の情報共有、意見交換の場をご提供しています。お客様よりいただいたご意見は当社製品・サービスの改善に活用するのは勿論、社会全体の課題解決に貢献できる強みになります。

### お客様の声を、政府・行政機関に届けていく

根本的な業務課題の解決に向けて、国のルールそのものを変える活動を行っています。当社ユーザー会に所属する法人や団体から寄せられる声を行政機関に届けることで、法制度や行政手続きに起因する課題の解消を目指しています。



### 法制度の改善提案を行い、全企業の効率化を推進

お客様における法制度負荷の課題は、すべての日本企業に該当します。お客様の声をもとに、行政に対して、課題の共有や負荷軽減のための改善提案を実施しています。

すべての人が真価を發揮し「はたらく」を楽しむ社会の実現を目指し、行政への提言を通じて、社会全体の生産性向上に貢献していきます。



[開発者に聞く! 「COMPANY」の住民税特別徴収税額通知機能と今後の挑戦](#)

## 会社の成長 ④ 社会全体への付加価値の提供 人材創出①

### IT人材の創出

当社では、IT人材の育成・創出に力を入れており、社内外で実力を認められた多数の人材が活躍しています。

#### APN (AWS Partner Network) 向け 2025 AWS Award を 4 部門・12 名が受賞

APN (AWS Partner Network) 参加企業に所属する、優れたエンジニア向けに授与される 2025 AWS Award を 4 部門・12 名が受賞しました。

- 2025 Japan AWS Ambassadors-Software-: AWSに関する高い専門知識、習熟度、ソートリーダーシップ、影響力を持って、社内外で活躍しているとAWS社より認められた方。
- 2025 Japan AWS Top Engineers-Software-: AWS認定資格を持つだけでなく、AWS技術力を発揮した重要な活動や成果があると認められた方。
- 2025 Japan AWS Jr. Champions: 若手でAWSを積極的に学び、アクションを起こし、周囲に影響を与えているAPN若手エンジニア。
- 2025 Japan All AWS Certifications Engineers: AWS認定資格をすべて保持している方。

#### 全社的な生成AI基盤となる「WeiseHub」開発者 Product Div.Advanced Technology 部門・寺尾拓 ※2025年12月末時点の所属部署

Azure OpenAI Serviceを使った社内利用可能な「WeiseHub」を開発し、生成AIのパイオニアとして活躍。

「WeiseHub」で提供している主要機能「ナレッジ検索機能」などを通じ、50件以上の活用事例と353人日/月の削減効果が創出。

これらの功績が高く評価され、2024年度CEO賞を受賞。



## 会社の成長 ④ 社会全体への付加価値の提供 人材創出②

### 当社ならではの人材養成プログラム

当社の新卒向けインターンシップでは、「社会に目を向け、問題を発見し解決する方法を考える」プロセスに、全力で取り組みます。問題解決においては、解決策の考案より「本質的な問題」を見つけて出すことがより重要です。

自社でソリューションを持つ事業会社として当たり前に行われている当社の問題解決の一連の流れを体験できます。

### 学生のキャリア形成サポートの支援まで

養成プログラムだけではなく、個人のキャリア形成のための各種セミナーやメンター制度、キャリア教育支援など、個人に合わせて伴走することで、自主性・独創性のある人材育成に貢献します。

### 参加学生の声

インターンシップ中の思考のプロセスや課題のレビューなどから、大切な視点や考えるべき事項をたくさん吸収でき、自分自身の成長に繋がりました。



「お客様がいかに喜んでくれるか」を起点としたアイデア立案をするインターンシップでした。過去参加したインターンシップでは「売上げを最大化させる新規事業を立案せよ」といった「いかに儲けるか」という視点での内容が多かった中、本インターンではあくまで徹底したお客様視点で思考を進めるため、新鮮でした。



### 志望動機を聞かない選考

当社の選考では志望動機は全く問いません。

学生が自分自身の本来の可能性や持ち味や志向を理解し、同時に当社で働くことへの解像度を上げたうえで、納得感のある意思決定ができるよう選考時点や選考後の働きかけを大事にしています。

### すべての人が真価を発揮できる社会を目指して

「リアルな体験」と「参加者の成長」にコミットするプログラム、そして個人のキャリア形成サポートを行うことで学生のみならずが能力を発揮できる環境を提供します。



株式会社ワンキャリアが主催する「就活クチコミアワード 2025」総合ランキングにおいて「Bronze」を受賞



人事部 新卒採用マネージャー  
牟田智香子

※ 2025年12月末時点の所属部署

当社のインターンシップで私たちが最も大切にしていることは、ビジネスの「リアル」と、そこでの問題解決能力の体得、そして学生一人ひとりの個性の発揮です。地に足をつけた製品企画や戦略立案を経験することで、あらゆる業界・職種で必要とされる論理的思考力を鍛えるプログラムを用意しています。さらに、当社では一人ひとりが個性を発揮することを重視しているからこそ、採用活動でも学生一人ひとりと向き合う時間を多く設けることを重視しています。

重要課題(マテリアリティ)への取り組み事例

価値創出を支える経営基盤

⑤ 責任ある企業運営の実践



## 価値創出を支える経営基盤

### ⑤ 責任ある企業運営の実践

#### WHIグループ行動規範

WHIグループには、すべての人が真価を発揮し「はたらく」を楽しむ社会を実現するという使命と、HCM Full Suiteの提供を通じて、多くの企業・公共事業体を支えるという責任があります。この使命と責任を果たすため、社員として遵守すべき倫理的行動を示した「WHIグループ行動規範」を定めています。

[WHIグループ行動規範](#)

#### エシックスコンプライアンス遵守

当社では、法令順守はもとより、企業倫理(エシックス)に反することなく業務の適正性を保持することが、企業活動を行う上で最も基本的な事項であり、かつ当社の発展にも不可欠であると考えています。こうした考えに基づき、リスク・コンプライアンス委員会を設置し、コンプライアンスカルチャーの醸成や、教育・研修計画について議論するとともに、社員に対しエシックス・コンプライアンスに関するワークショップや各種研修等を定期的 to 実施しています。

また、法令違反やハラスメントなどのコンプライアンス違反事実を発見・認識した場合の相談窓口としてヘルプライン窓口・ハラスメント窓口を設けています。

#### コーポレート・ガバナンス強化

当社では、国内HCM領域における社会インフラを担う企業として、持続的な成長と中長期的な企業価値向上を実現するため、迅速・果敢な意思決定とその実行を可能とする業務執行体制を構築しています。

また、意思決定過程の透明性・公平性を確保するための適正な監督・監視体制の構築を図るなど、コーポレート・ガバナンス体制の充実に取り組んでいます。

#### 環境に配慮した経営

事業を通じて、お客様の業務効率の改善のほか、ペーパーレス化やリモートワークの推進など、環境負荷の低減にも貢献しています。

また、WHIグループは電力を消費するデータセンターなどを所有しておらず、環境へ与える影響が極めて小さい事業となりますが、温室効果ガス(GHG)の算出・管理を適切に実施しています(※ Scope1・2)。

# 外部機関との活動・評価

## 外部機関との活動・評価

### 外部機関との活動



#### 国連グローバル・コンパクト (UNGC)

株式会社 WHI Holdings は、国際連合が提唱する世界最大のサステナビリティイニシアチブ「国連グローバル・コンパクト (UNGC)」に賛同を表明する署名を行い、2025年7月に参加企業として登録されました。あわせて、UNGCに参加する日本企業で構成されるローカルネットワーク「グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン (GCNJ)」に加入しました。UNGCが掲げる「人権の保護」「不当な労働の排除」「環境への対応」「腐敗の防止」に関わる10の原則に賛同し、取り組みをさらに進めることで、持続可能な社会の発展に貢献してまいります。

[国連グローバル・コンパクト  
ニュースリリースはこちら](#)

#### 「Business for Marriage Equality」への賛同を表明



株式会社 Works Human Intelligence は婚姻の平等（同性婚の法制化）に賛同する企業を可視化するためのキャンペーン「[Business for Marriage Equality](#)」への賛同を表明しています。



#### 「Business Support for LGBT Equality in Japan」への賛同を表明

株式会社 Works Human Intelligence はビジネスによるLGBT平等サポート宣言「[Business Support for LGBT Equality in Japan](#)」への賛同を表明しています。

### 外部機関評価



#### 健康経営優良法人

株式会社 Works Human Intelligence ならびに株式会社ワークスビジネスサービスは2025年3月、経済産業省と日本健康会議が共同で実施する「健康経営優良法人2025(大規模法人部門)」に認定されました。健康経営優良法人制度とは、地域の健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰する制度です。(詳細は[経済産業省のホームページ](#)をご確認ください)



#### スポーツエールカンパニー

株式会社 Works Human Intelligence は2025年1月、スポーツ庁が実施する「スポーツエールカンパニー2025」に認定されました。スポーツエールカンパニーとは、従業員の健康増進のためにスポーツの実施に向けた積極的な取り組みを行っている企業を表彰する制度です。(詳細は[スポーツ庁のホームページ](#)をご確認ください)



#### PRIDE 指標 2025「ゴールド」受賞

株式会社 WHI Holdings は任意団体 work with Pride が策定する「PRIDE 指標2025」で満点を獲得し「ゴールド」を受賞しました。PRIDE 指標は、LGBTQ+ への企業等の取り組みを評価する指標です。(詳細は[work with Pride のホームページ](#)をご確認ください。)

# Sustainability Report 2025

## データ集

## データ集

指標	2024年度	2025年度
社員数(人)	2,297	2,510
女性比率(%)	37.8	38.6
外国籍社員比率(%)	3.3	3.1
女性採用比率(%)	42.1	39.1
女性管理職比率(%)	23.3	23.3
女性育休復帰率(%)	100.0	100.0
男性育児休暇取得率(%)	77.6	88.6
リモートワーク率(%)	65.9	67.2
健康診断受診率(%)	98.0	98.3
健康促進イベント延べ参加者数(人)	1,555	2,653

(注) 主要データのうち、社員数、温室効果ガス排出量(Scope1、Scope2)はWHIグループ連結、それ以外はWHI単体ベースの数値を記載

(注) 健康診断受診率は前年4月～当年3月の受診率を記載

指標	2024年度	2025年度
昇格者必須研修受講率(%)	99.0	95.5
Career Interview実施率(%)	92.1	92.7
コンプライアンス研修受講率(%)	97.2	99.0
男女賃金差異(%)	80.3	81.1
温室効果ガス排出量: Scope1 (t-CO <sub>2</sub> )	5.7	4.9
温室効果ガス排出量: Scope2 (t-CO <sub>2</sub> )	579.1	668.9

(注) Scope1、2の排出量は以下の計算式を用いて算出。

Scope1 排出量: 各種燃料等使用量×CO<sub>2</sub>排出係数

※地球温暖化対策の推進に関する法律にもとづく係数を使用。

Scope2 排出量: 電気使用量×CO<sub>2</sub>排出係数

※電力配給業者から提供された係数を使用。

人に真価を。



企業と従業員の間にある様々な障害・不整合を解消し、  
すべての人が真価を発揮する社会を実現する

<https://www.whi-holdings.co.jp/ja/index.html>