

PORT INC.

人的資本マネジメント方針

ポート株式会社 証券コード：7047

2026.6.18

当社は、2026年3月期を最終年度とする前中期経営計画の達成に向け、2024年3月に人的資本マネジメント方針を制定・開示し、各種施策及び目標達成に邁進してまいりました。

前回方針において設定していた目標期間が満了したことを機に、現在当社グループが推進している新中期経営計画「ODYSSEY800」の達成に向け、本方針を改訂いたしましたので、改めて開示いたします。

人的資本に対する考え方

当社は、「社会的負債を、次世代の可能性に。」というパーパスを掲げており、その実現のために6つのマテリアリティを特定しております。「競争力の核となる人材の拡大と強化」をマテリアリティの1つとして捉え、人的資本投資は経営戦略の実行に不可欠であり、経営目標の達成に直結するものと考えております。

そのため、原則、中期経営計画等の中長期における経営目標や経営戦略の実現に不可欠な組織及び組織構造を形成させることを目的として、「人的資本マネジメント方針」を策定しております。

本方針に関しては、中期経営計画等の達成可能性及びその後の非連続成長の可能性を高めるために効果的、効率的な投資計画であるかを判断軸としており、適宜その内容について見直し、指標に対する進捗状況を取締役会にてモニタリングをしております。

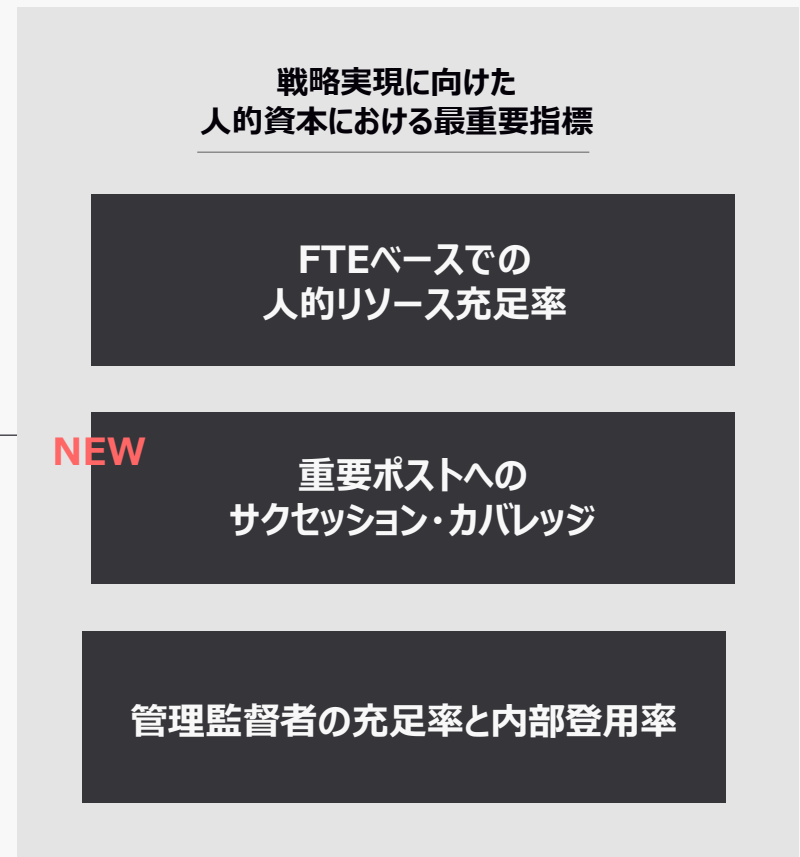
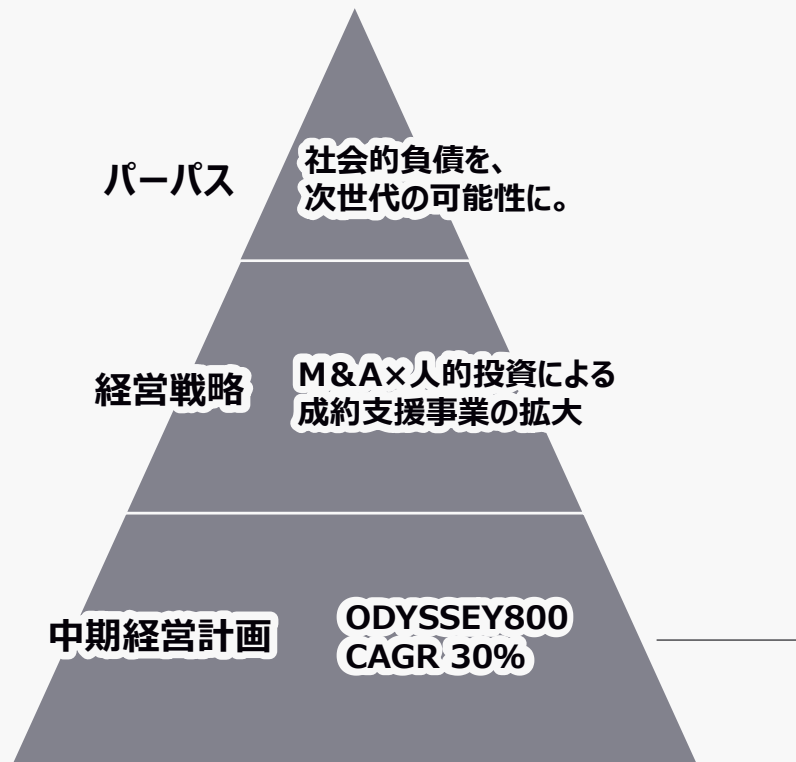
これまでの人的資本指標の進捗と達成状況サマリ

当社はこれまで、持続的成長の重要指標として以下の6つの人的資本指標を定義し、人的資本への投資を行ってまいりました。その結果、全ての項目で大きく指標が改善いたしました。

	人的資本指標	目標	実績	達成状況
1	FTEベースでの人的リソース充足率	100%	101.8%	25年3月期にすでに目標水準に達しており、26年3月期においては、さらに上昇。
2	重要ポジションの充足率	100%	91.6%	22年3月期の28.6%から順調に引きあがり、目標達成が射程圏内。
3	女性管理監督者比率	30%	28.7%	26年3月期時点では目標に達していないものの、26年4月1日付の新規昇格者を含めると31%と目標水準に。
4	管理監督者の充足率と内部登用率	100%	108.2%	リーダー育成プログラム「PORT DOJO」の推進により、充足率は23年3月期以降目標水準を維持。
5	マネジメントへの信頼度スコア	85	83.8	22年3月期の71.4から大きく上昇し、目標達成が射程圏内。
6	複合的エンゲージメントスコア	85	80.3	22年3月期の71.2から大きく上昇し、目標達成が射程圏内。



組織フェーズの移行に伴う新たな指標の策定

当社は「社会的負債を、次世代の可能性に。」をパーパスとして、労働人口減少社会というソーシャルイシューに対して、「採用支援」と「販促支援」の2軸からなる成約支援事業を展開しております。また、事業、組織ともに急成長を遂げる中、中期経営計画「ODYSSEY800」を通じた早期のソーシャルインパクト実現を目指すとともに、この持続的で「健全な急成長」を支えるべく、これまでの進捗を踏まえて人的資本マネジメント方針を改訂し、新たな指標を掲げました。



人的資本指標の分類

各指標のうち「女性管理職比率」「マネジメントの信頼度」及び「複合的エンゲージメント」については一定の成果を達成したことから、指標の一部を変更したうえで、各指標を、「最重要指標」と「重要指標」に分類しました。

人的資本指標	区分	区分説明
FTEベースでの人的リソース充足率		最重要指標として、今後も継続的かつ積極的な投資を実行。
NEW 重要ポジションの充足率 →重要ポストへのサクセッション・カバレッジ		
管理監督者の充足率と内部登用率		
女性管理監督者比率		目標水準に達している、もしくはスコア高水準を継続しているため、今後はモニタリング対象に変更。
マネジメントへの信頼度スコア		
複合的エンゲージメントスコア		

新たな最重要人的資本指標

中期経営計画「ODYSSEY800」の達成に向けて「健全な急成長」実現するために、これまでの指標から、「重要ポジションの充足率」を「重要ポストへのサクセッション・カバレッジ」に変更し、以下の3項目を「最重要指標」として位置付け、今後も継続的な人的資本への投資を行ってまいります。

最重要人的資本指標	選定理由
<p style="text-align: center;">FTEベースでの 人的リソース充足率</p>	<p>中期経営計画の達成にあたって人材獲得競争の激しい中でも継続的に人的資本を確保し続けることは当社の最重要課題である。働き方や価値観の多様化を踏まえ、当社では単純な人数ベースではなく、FTEベースでリソースの充足率を評価することが適切と判断し、最重要指標とする。</p>
<p>NEW</p> <p style="text-align: center;">重要ポストへの サクセッション・カバレッジ</p>	<p>従来の「重要ポジション充足率」による人員配置が概ね完了したことに伴い、今後は中長期の持続的成長を牽引する人材開発へ方針を移行。当社の事業成長において、キードライバーとなる人材の育成・準備状況を可視化し、経営継続性とガバナンス強化を担保すべく最重要指標とする。</p>
<p style="text-align: center;">管理監督者の充足率と 内部登用率</p>	<p>当社の健全な急成長には適時適切な管理監督者の配置が重要である。新卒採用等により若手人材を積極的に採用していることも踏まえ、当該若手人材を育成し、持続的に管理監督者を輩出し続ける体制が重要であると認識し、充足率と内部登用率を最重要指標とする。</p>

Appendix : これまでの人的資本指標の進捗と達成状況

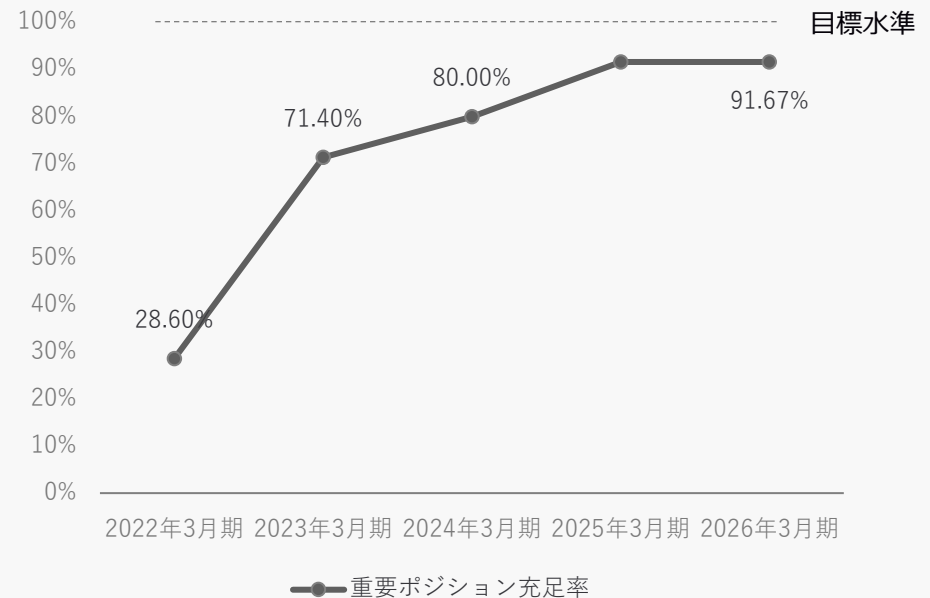
FTEベースでの人的資本充足率は、25年3月期に目標水準に達しております。重要ポジションの充足率については、22年3月期の28.6%から、26年3月期には91.67%へと大幅に向上しました。また、今後は重要ポストへのサクセッション・カバレッジとして指標を変更しモニタリングを実施してまいります。

① FTEベースでの人的リソース充足率



FTE(Full- Time Equivalent) : フルタイム換算で処理できる仕事量のこと
 総労働時間/稼働週/40hにて算出
 FTEベースリソース充足率=FTE/人員数

② 重要ポジションの充足率

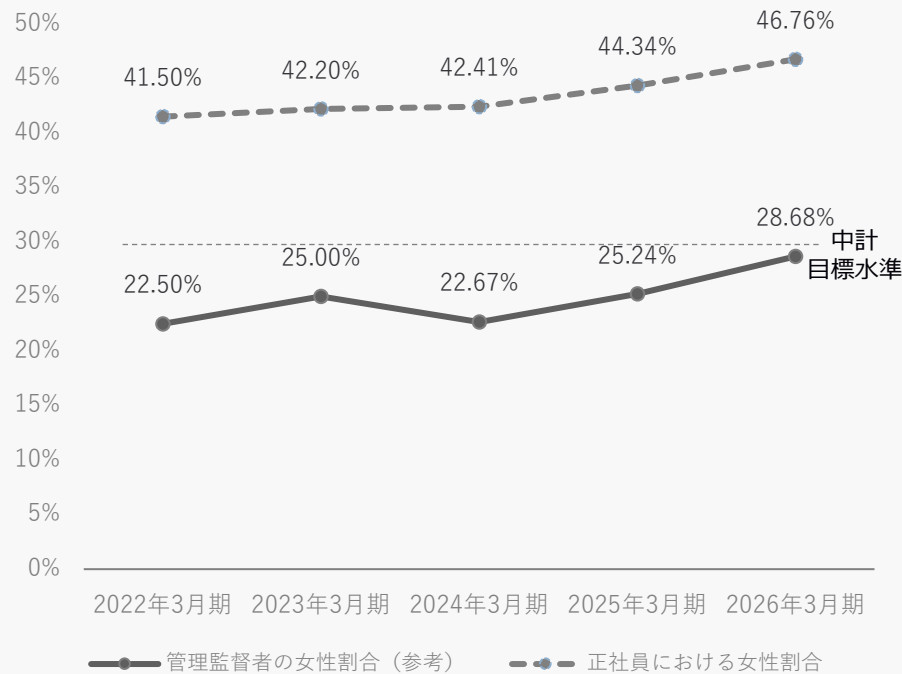


重要ポジションの充足率 = 部門あたり専任執行役員・部長配置率

Appendix : これまでの人的資本指標の進捗と達成状況

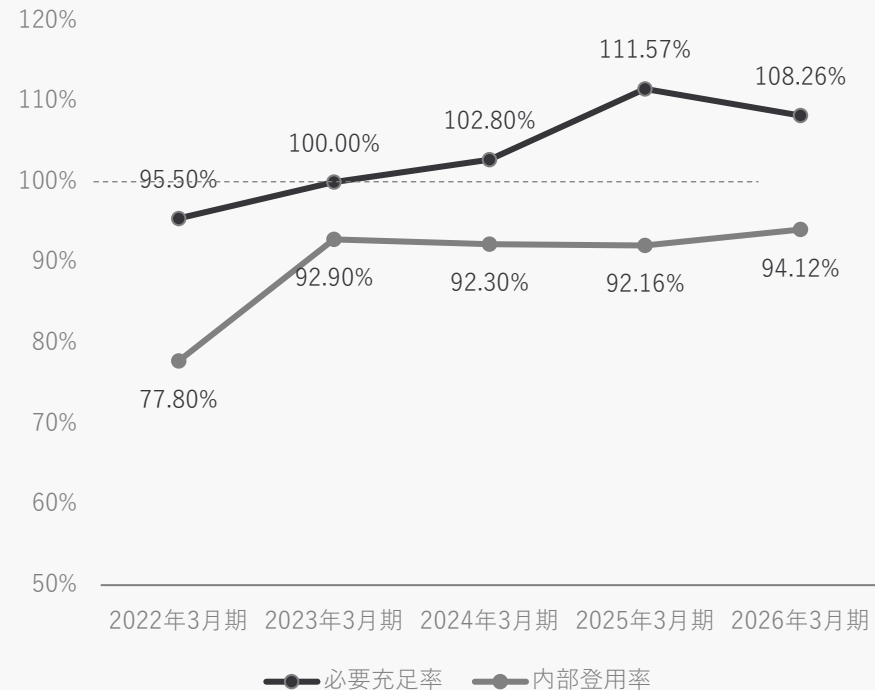
2017年より推進しているリーダー育成プログラム「PORT DOJO」が完全に機能することで、新卒等の若手人材が社内で次々と抜擢される好循環を確立し、充足率も目標水準に達しております。女性管理監督者の比率については2026年4月1日付での新規昇格者を含めると31%となり、目標水準となりました。従業員の46%が女性社員であることも踏まえ、今後も多様な人材が活躍できる健全な環境づくりや登用を推進してまいります。

③ 女性管理監督者比率



女性管理監督者 = マネジャー、シニアマネジャー、部長職数

④ 管理監督者の充足率、内部登用率

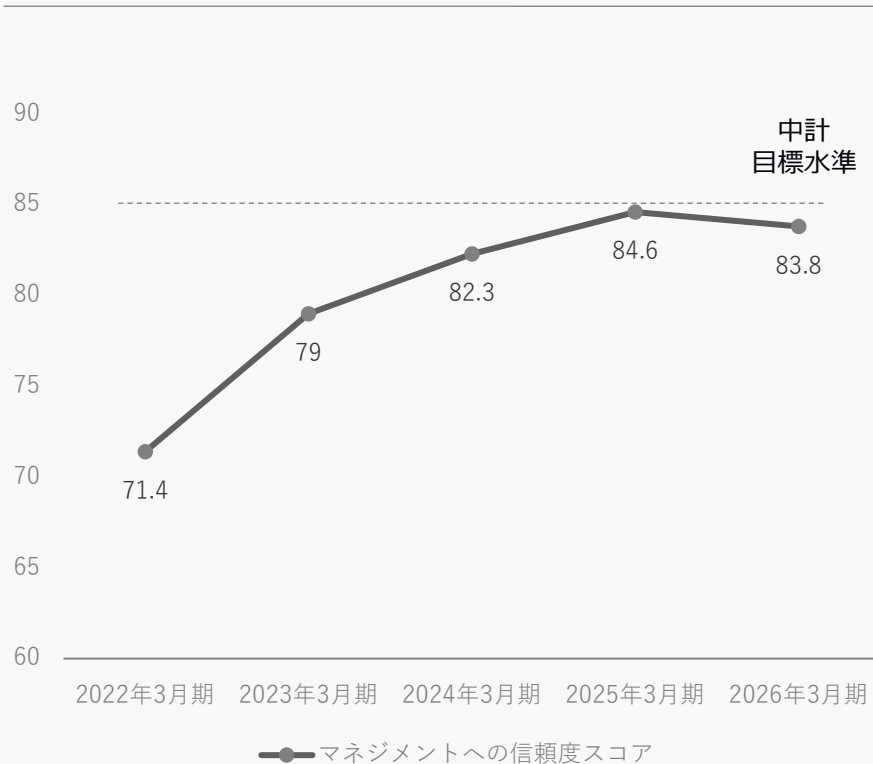


管理監督者の充足率 = 管理監督者登用実績値 / 必要管理監督者数計画値
 内部登用率 = 内部登用数 / 管理監督者の登用数

Appendix : これまでの人的資本指標の進捗と達成状況

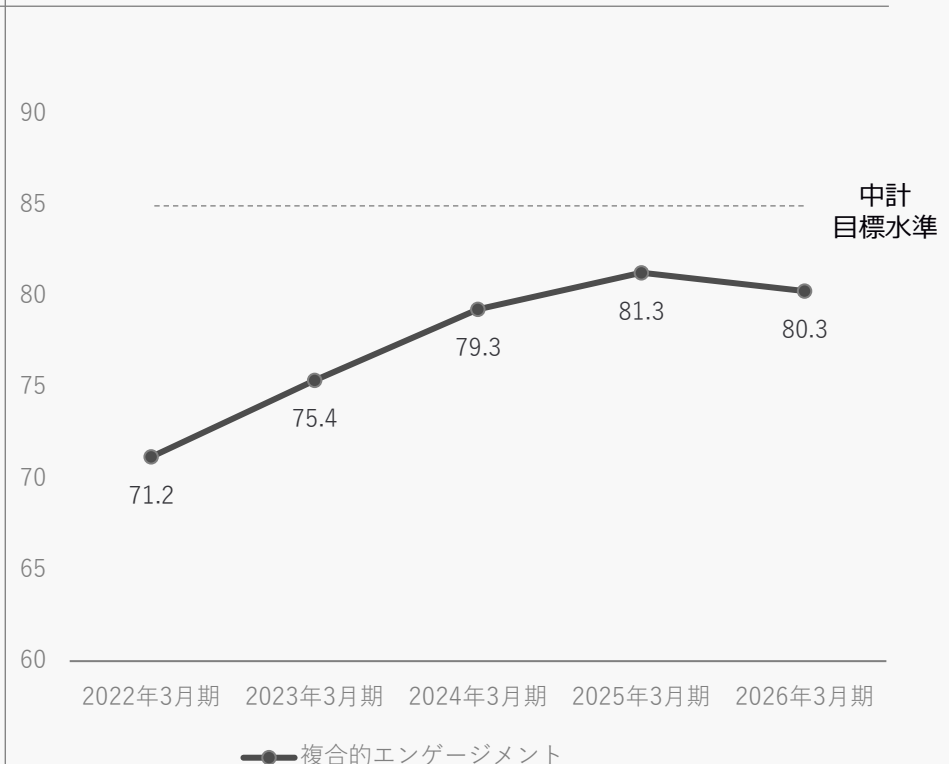
22年3月期においては、同一のエンゲージメントパルスサーベイを利用する企業の平均的なスコアでしたが、人材育成への積極投資や上司部下による面談機会創出、福利厚生等による組織活性化に向けた施策を継続的に推進した結果、高水準のスコアに改善しております。また、人事部門がパルスサーベイによるデータを継続的に分析した上で全社横断的・事業部個別的な課題にアプローチし、継続的に組織改善を実施しております。

⑤ マネジメントへの信頼度スコア



マネジメントへの信頼度 = Wevox エンゲージメントサーベイによる経営・上司への信頼度スコアの年間平均値

⑥ 複合的エンゲージメントスコア



複合的エンゲージメントスコア = Wevox エンゲージメントサーベイによる全社総合スコアの年間平均値

PORT INC.

社会的負債を、次世代の可能性に。