

Human Capital Report

人的資本についての方針

株式会社キーキャリアール
2023.6

目指すのは多様性と自律性を備えた「個」の集団。 不確実な現代に「ヒト」の力で影響を与え続ける企業へ

人的資本に関する基本方針

「できない理由を並べるのではなく、できる方法を考えます」私たちが最も大切にしている行動指針に掲げてる通り、不確実で変化の激しい現代において、新たな価値を生み行動することができるのは「人」であると考えます。我が社では人材戦略を最も重要なテーマとして捉え、方向性を共有しながら「個」を磨き続けることにより組織力強化を図ります。3つの人材戦略が好循環に作用し、持続的に成長し世の中に影響を与える企業を目指します。

人材戦略

採用

個性・能力の可能性を最大化
会社と共に成長できる人材の発掘

共に成長し続ける「仲間探し」

最も重視しているのは、企業理念への共感。同じ思いを持ち、強い絆で結ばれるからこそ個の力が結集し、新たな価値が生まれます。

- 応募ストーリー設計
- 採用ブランディング
- 企業ブランディング
- 採用コンセプト設計

教育

主体的に新たな価値を生み出す
専門性の高い人材の開発

<人材育成制度>

- 入社研修
- 階層別研修
- 専門能力開発研修
- コンプライアンス研修
- 全社員育成研修
- メンタルマネジメント研修
- 業務能力向上研修

持続的な成長を支える
キープキャリアール
人材戦略
3つの強み

<インナーコミュニケーション>

- 上長面談
- 全社合同経営会議
- 全社研修
- 全社研修
- 部署横断協力体制
- 美化点検
- 部署刷新プロジェクト
- 経営計画発表会

戦略的なコミュニケーション設計と多彩な人財が生きる組織風土

文化・風土

数字で見る キープキャリアール

従業員数

212名 ・正社員 53名 ・契約社員 30名
・派遣社員 69名 ・その他 60名

2023年5月現在

・採用

2020年	20201年	2022年
44名	64名	32名
正社員 7名 契約社員 4名	正社員 16名 契約社員 4名	正社員 6名 契約社員 4名
【性別構成】 男性 12名 女性 32名	【性別構成】 男性 32名 女性 32名	【性別構成】 男性 11名 女性 22名

女性が活躍できる環境整備

・女性管理職登用

2020年	2021年	2022年
5名	6名	5名
女性管理職割合 71%	女性管理職割合 60%	女性管理職割合 62%
※管理職計7名	※管理職計10名	※管理職計8名

・育児休暇

女性取得率 **100%**

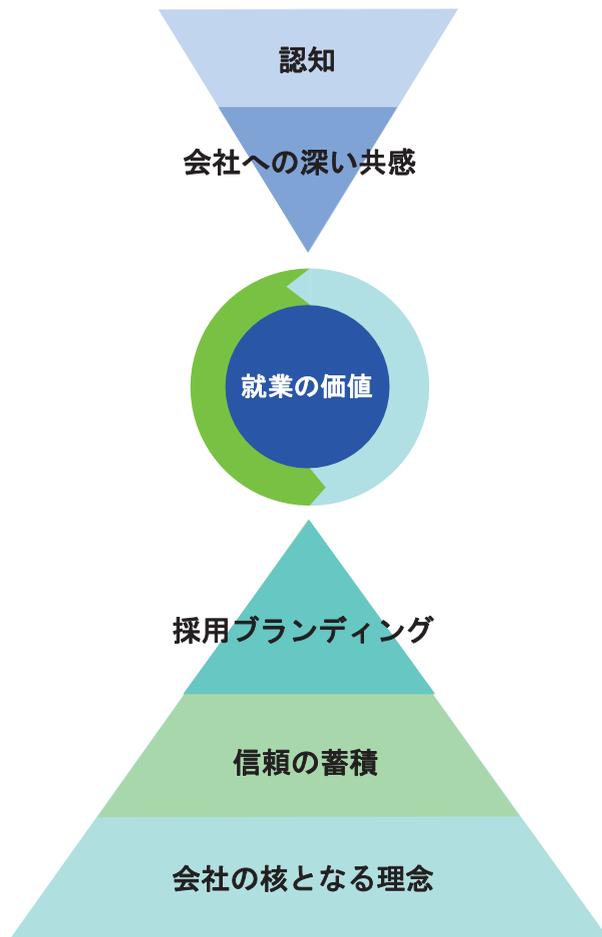
2020年 5名
2021年 2名
2022年 2名

男性1名
取得!

採用 採用方針

個性・能力の可能性を最大化。会社と共に成長できる人材の発掘

応募までのストーリー構築 入社「入口」である採用活動は非常に重要プロセスとして認識



< 施策例 >

コーポレートサイト、求人媒体への掲載、SNS

コンテンツマーケティングでの母集団形成
顧客還元・地域住民への開放イベント開催

両者が「**選び合う**」関係性

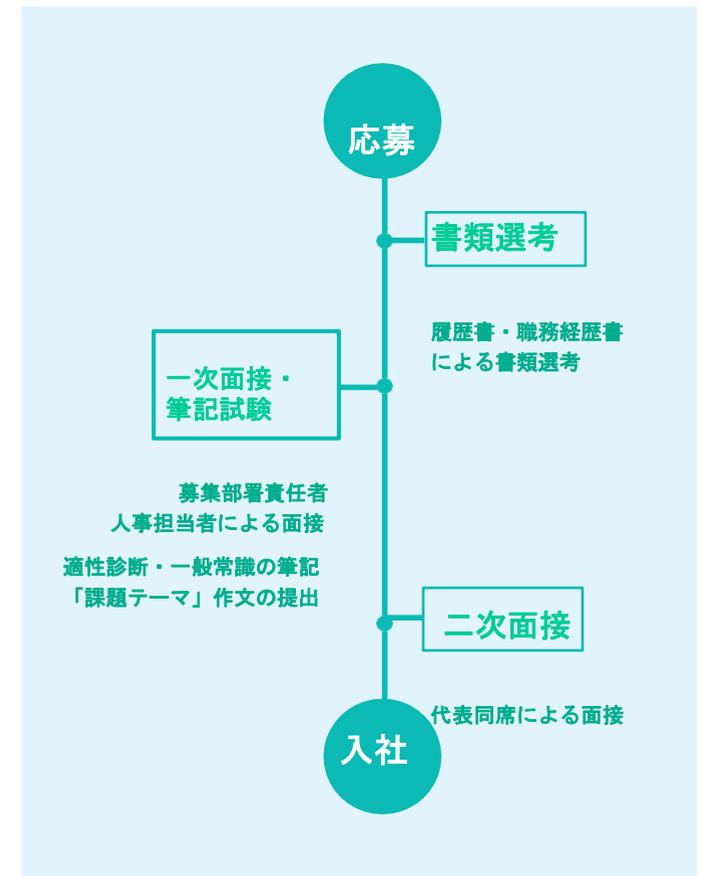
未来の仲間との出会いを意識したコーポレートサイト設計
全社員参画の社員ブログ定期更新

社外広報活動、メディア掲載・報道（客観性）
顧客・地域貢献イベント「キープキャリアール感謝祭」

代表インタビューのメディア露出
社員による理念に基づいた営業活動・実践行動

採用プロセス

能力・経歴のみならず、人柄・価値観への共感をベースに共に成長できる人材採用にフォーカス



教育

主体的に新たな価値を生み出す専門性の高い人材の開発 人材育成制度

階層別研修

各階層に応じた必要な知識とスキルの習得と組織力強化

対象	講師	テーマ	実績
新入社員	社長	・ 社是の共有・想いの伝承	<2020年>11名 / 計 270分 <2021年>20名 / 計 270分
	各部門長	・ 部門研修	<2022年>10名 / 計 270分
新入社員	管理部	・ ビジネスマナー・業務レクチャー	<2020年>11名 / 計 180分 <2021年>20名 / 計 180分
	経営企画室	・ 業務使用ツールのレクチャー	<2022年>10名 / 計 180分
全社員	外部講師	・ 理想の社員・経営者マインド・数値活用 ・ マルチタスク・信用貯金・時短術 ・ ホウレンソウの量と質 他	<2020年>全12回開催 15~30名 / 回 / 各 120分
			<2021年>全10回開催 15~30名 / 回 / 各 120分
			<2022年>全7回開催 32~55名 / 回 / 各 120分
ネクストリーダー	外部講師	・ 社会人としての基礎・経営者マインド ・ 管理職としての人材育成の基本 ・ 社内の行事運営の段取り ・ 管理職としての人間関係の構築 ・ 業績アップさせる力と発想 ・ マルチタスクの仕事法 ・ 数字で語る / 数字を見る 他	<2020年>全3回開催 3名 / 回 / 各 60分 <2021年>全3回開催 3名 / 回 / 各 60分
次世代育成	外部講師	・ マインドセット 他	<2022年>1回開催 8名 / 回 / 70分 ※2022年度新規開校講座
管理職	外部講師	・ 管理職としてのホウレンソウ ・ 中小企業における経営者マインド ・ リスクのある意思決定のための考え方 ・ 戦略 / 戦術 / 戦闘論 ・ 管理職の先読み (戦略決定 SWOT) 他	<2020年>全3回開催 3名 / 回 / 各 60分
			<2021年>全3回開催 3名 / 回 / 各 60分
			<2022年>全1回開催 11名 / 回 / 各 60分



専門能力開発研修

職能に応じたスペシャリストの育成

部署	対象者	開催
人材開発事業部	所属長	月1回
教育開発事業部	所属社員	月1回
教育開発事業部	英語プロダクト取扱所属社員	年4回
保育園運営事業部	所属長・園長	月1回
本社管理部	所属社員	不定期

特別研修

一流の社会人をテーマに個の成長を促進

■倫理・コンプライアンス

テーマ	対象者	実績例
個人情報保護法	全社員	2022年6月 / 44名 2023年2月 / 207名
プライバシーマークと理解度テスト	全社員	2020年6月 / 40名
弁護士による個人情報漏洩リスクと凡例	全社員	2021年11月 / 48名

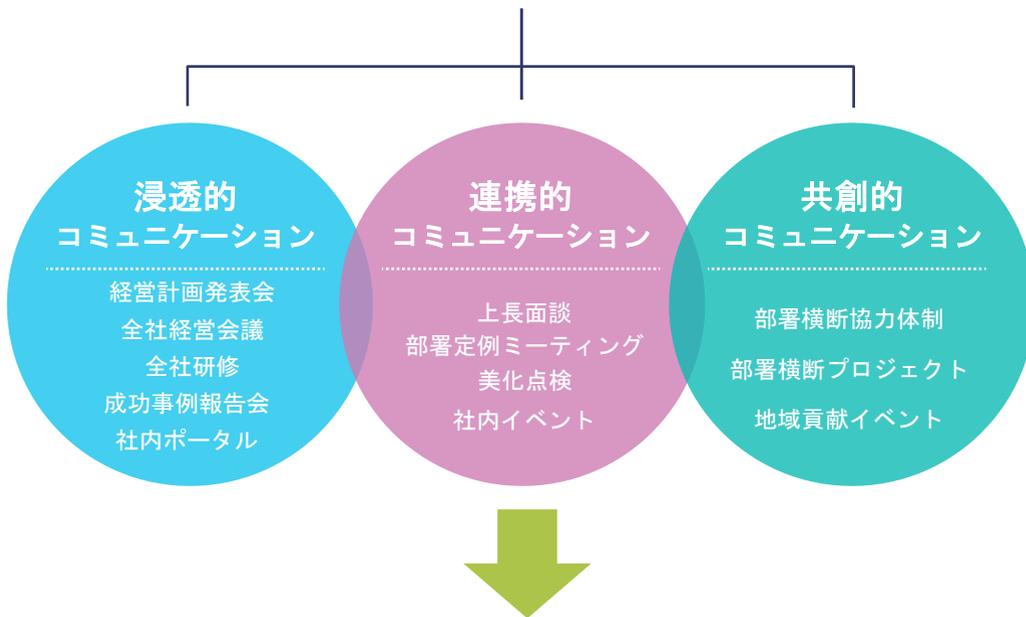
■健康・安全・幸福

テーマ	対象者	実績例
7つの習慣	全社員	2018年 44名 / 計 16時間 2022年 56名 / 計 16時間 2023年6月実施予定
アンガーマネジメント	全社員	2018年 31名 / 2時間

文化風土

戦略的インナーコミュニケーションと多彩な人財が活きる組織風土 理念浸透・インナーコミュニケーション

ビジョン・行動指針



継続的・多面的なコミュニケーションで
社内の共感と当事者意識を醸成

浸透的コミュニケーション

会社が目指すビジョンや価値観を日常的に共有し一体感の醸成。

経営計画発表会	新年度の策定計画発表	毎年5月開催 / 参加：2023年51名
全社経営会議	各部署の実績報告	年3回開催 / 50~55名参加 / 回
全社研修	外部講師による合同研修	年8~12回開催 / 45~50名参加 / 回行
成功事例報告会	動機に基づく成功事例共有	毎週月曜日朝礼時実施
社内ポータルサイト	情報共有と社内業務の集約化	随時更新

連携的コミュニケーション

部署内の連携強化に加え、本部機能との連携による現場力の強化。

上長面談	個人目標と計画の振り返り	毎月実施 / 全社員対象
部署定例ミーティング	業務進捗と協議	毎週または隔週 / 2~3時間
美化点検	拠点美化向上と本部とのコミュニケーション	毎月実施 / 管理課にて巡回
社内イベント	非日常体験による全社コミュニケーション強化	社員旅行・忘年会・キックオフ会 他

共創的コミュニケーション

部署の垣根を超え、強みを掛け合わせることで新たな価値を創出。

部署横断協力体制	部署発イベントでの全社的人員協力体制
部署横断プロジェクト	部署横断メンバーによる新規事業・イベントの挑戦
地域貢献イベント	顧客・地域還元イベント「感謝祭」毎年開催