



2025年版 人的資本レポート ”クリップ”

「クリティカルワーカー」に活躍の場を

株式会社ワークスアプリケーションズ

目次

00 はじめに

- CEOメッセージ
- WAP(ワークスアプリケーションズ)について

01 人的資本戦略

02 「クリティカルワーカー」の獲得、育成

03 「クリティカルワーカー」の活躍の場の整備

04 人的資本 Data、受賞実績

00. はじめに

私たちの揺るぎない存在意義は、「作業」を「創造」に変え、「仕事」を楽しくすることです。昨年アップデートした企業理念は、社員一人ひとりの具体的な行動として定着し始めており、「個」の可能性が連鎖し、組織としての大きなうねりを生み出しています。

2025年、当社は再成長フェーズをさらに加速させ、未踏の領域へ挑む新たな段階に入りました。「WAPらしさ」の本質をとことん究め(深化)、その価値をより広く社会へと届けていく(進化)ことで、お客様の課題解決と価値創造にこれまでにないインパクトをもたらしてまいります。

その中心にるのが「クリティカルワーカー」です。

本質を見抜き、課題を解き、新しい価値を生み出す彼らの存在こそが企業理念の体現者であり、当社の経営戦略と結びつき、今後の「挑戦」と「成長」を実現するための最も重要な無形資産と捉えています。だからこそ、私たちは独自の採用・育成戦略を推進してきました。

スキル偏重ではなく、正解のない問いに立ち向かう姿勢や自律性を重視し、退職後も互いに高め合える関係性を築く。長年育んできたこの文化と制度は、社外からも高い評価をいただいています。

今年の「人的資本レポート ”クリップ”」では、これらの取り組みの進化に加え、「クリティカルワーカー」がいかにして理念を体現し、「創造」を生み出しているのかを立体的にお伝えします。当社の人的資本経営の現在地と、そこにある私たちの熱量を感じていただければ幸いです。

株式会社ワークスアプリケーションズ
代表取締役 CEO 秦修



会社プロフィール

商号	株式会社ワークスアプリケーションズ
設立	1996年7月
代表者	秦 修(代表取締役 CEO)
本社所在地	〒102-0083 東京都千代田区麹町 1-12-1 住友不動産ふくおか半蔵門ビル 7F
国内事業所	東京(本社)、大阪、名古屋、熊本、徳島(人工知能NLP研究所)
グループ会社	<ul style="list-style-type: none">・ Works Applications China Co., Ltd.・ Works Applications Singapore Pte. Ltd.・ Works Applications (India) Pvt. Ltd.・ エイアイエムコンサルティング株式会社



取扱製品 | HUEシリーズ

大手企業向けのERP・グループウェアから中堅・中小企業でも活用できるSaaS製品まで、企業の生産性を向上させるサービスを提供しています。

ERP

大手企業向けERPパッケージ



ArielAirOne

大手企業向けグループウェア



Works Suite

規模問わず使えるSaaS型ソリューション



私たちの
存在意義

ワークスアプリケーションズの
社会に対する存在意義

「作業」を「創造」に変え、「仕事」を楽しむ

私たちの
目指す姿

ワークスアプリケーションズが
2035年に達成したい姿・目標

企業と個の価値を最大化する「成長エンジン」

業務のフリクションレス化により、すべての人をルーティン業務から解放し、
誰もが自分の能力やスキルを最大限に発揮できるフィールドを創造する

私たちの
価値観

ワークスアプリケーションズの
社員が持つべき価値観

まず動く

スピードは、
最優先事項

なんども挑む

挑戦の先に、
成功がある

とことん究める

求められる価値を、
追い求める

よりそい導く

半歩先行く、
最適解を

あいてを想う

いつも仲間に、
愛をもって

WAPについて…

求める人材「クリティカルワーカー」とは



当社は創業以来、「社会貢献性の高いITプロダクト」を開発し、それを活用した価値の提供を行ってまいりました。
提供している価値の本質は、お客様に「問題(課題)解決を提供すること」であり、それを可能にするのがクリティカルワーカーです。

「本質的な問題解決」を通じて存在意義を証明、目指す姿を実現していく

WAPについて(企業理念)

私たちの
存在意義

ワークスアプリケーションズの
社会に対する存在意義

「作業」を「創造」に変え、「仕事」を楽しむ

私たちの
目指す姿

ワークスアプリケーションズが
2035年に達成したい姿・目標

企業と個の価値を最大化する「成長エンジン」

業務のフリクションレス化により、すべての人をルーティン業務から解放し、
誰もが自分の能力やスキルを最大限に発揮できるフィールドを創造する

私たちの
価値観

ワークスアプリケーションズの
社員が持つべき価値観

まず動く
スピードは、
最優先事項

なんども挑む
挑戦の先に、
成功がある

とことん究める
求められる価値を、
追い求める

よりそい導く
半歩先行く、
最適解を

あいてを想う
いつも仲間に、
愛をもって

WAPが求める人材像

「本質的な問題解決」を価値
として提供できる人材
「クリティカルワーカー」



ロジカル
シンキング

+

クリエイティブ
シンキング

高難易度の問題の
解決

WAPについて…

求める人材「クリティカルワーカー」とは



「クリティカルワーカー」とは、当社が表現・定義した人材像で、「本質的な問題解決」を行う人材を意味します。

クリティカルワーカーの特徴

- ✓ 社会貢献など高い志を持っている
- ✓ 成長・挑戦を重視している
- ✓ 切磋琢磨できる仲間を求めている
- ✓ 夢中になれる仕事が好き etc.

クリティカルワーカーに求めること

まず動く(主体性・機動力)

自ら問いを立て、スピード感を持って課題解決に着手する

なんども挑む(挑戦・持続力)

困難な状況でも試行錯誤を繰り返し、最適解を追求し続ける

とことん究める(探求心・論理力)

物事の本質や構造を深く読み解き、論理的に思考する

よりそい導く(解決力・実装力)

顧客の真の課題を見抜き、期待を超える価値ある体験を実装する

あいてを想う(協調性・人間力)

相手の背景や立場、心情を深く想定し、チームで大きな成果を生み出す

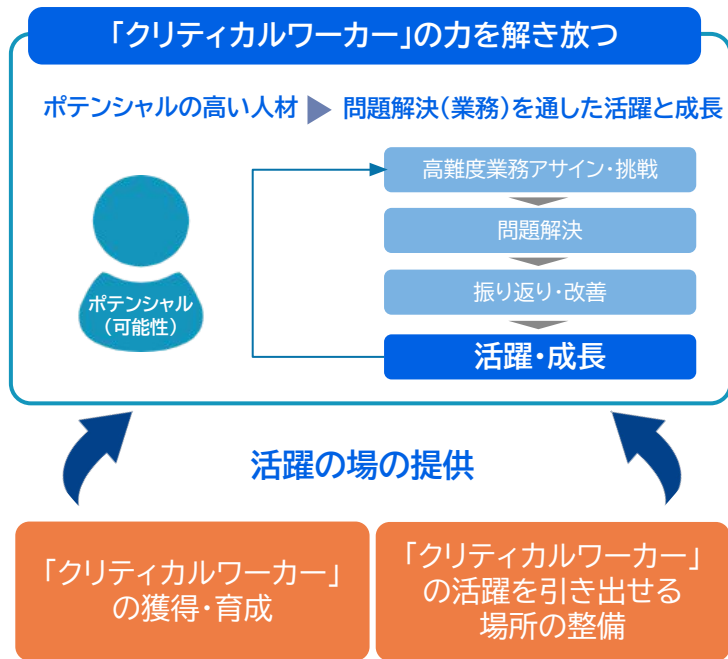
クリティカルワーカーが生み出す価値創造

物事の本質をとことん見究め、課題の構造を深く読み解く。そんな「クリティカルワーカー」の存在が、お客様がまだ気づいていない「潜在的な価値」を掘り起こし、あいてを想い、最適解へとよりそい導くことで、期待を超える製品・サービスを生み出すことができます。

単なる問題解決ではなく、未来の価値創出に向けてまず動き、正解のない問いにもなんども挑み形にする「クリティカルワーカー」の力は、当社にとって代替のきかない最も重要な無形資産です。

私たちの存在意義…『「作業」を「創造」に変える』世界の実現と、持続的な成長を支えているのは、まぎれもなく「クリティカルワーカー」そのものです。

「クリティカルワーカー」に活躍の場を提供し、「クリティカルワーカー」の力を解き放つ



◆「クリティカルワーカー」の獲得・育成

採用選考において重視するのは、「クリティカルワーカー」としての秘めたる「ポテンシャル(可能性)」です。私たちが大切にしている「私たちの価値観」への共感を軸に、互いの志向やカルチャーへのフィット感を深く確認し合い、仲間として迎え入れています。

入社後は、正解のない高難易度の課題にあえて「なんども挑む」機会を提供。実践的な問題解決を通じて本質を「とことん究め」、自らの成長を最大化できる環境を約束しています。

◆「クリティカルワーカー」の活躍を引き出せる場所の整備

「クリティカルワーカー」が自律的に「まず動き」、「創造」に集中するための戦略的なフィールドを整えています。

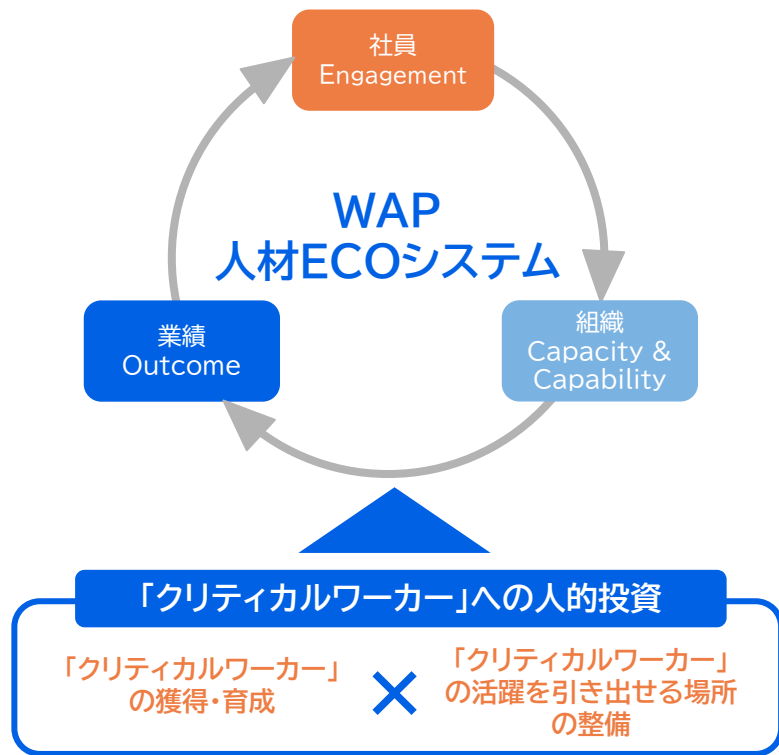
この環境投資こそが、個人の成長を最大化させ、「Engagement」「Capacity & Capability」「Outcome」の飛躍的な向上につながると確信しています。

01. 人的資本戰略

人的資本 キーコンセプト	「クリティカルワーカー」に活躍の場を提供し、「クリティカルワーカー」の力を解き放つ	
人的資本戦略と 重要指標	<p>WAP 人材ECOシステム (※WAP:ワークスアプリケーションズの略称)</p> <p>エンゲージメント(Engagement)の高い社員が組織の中で力を発揮することで組織能力(Capacity & Capability)が向上し、組織能力(Capacity&Capability)がビジネス環境と適合することで、会社としての成果(Outcome)につながっていく</p> <p>重要指標</p> <ul style="list-style-type: none">・FTE当たりの売上高 13,191千円(昨対: +1,841千円)・人的資本ROI 7.0%(昨対: -1.9%)・エンゲージメント 68.3/100ポイント(昨対: +0.9ポイント)	
施策方針	「クリティカルワーカー」の 獲得・育成	<p>採用戦略: 経験ではなく“構造的に考え、行動できる素養”を見極める人材発掘</p> <p>人材開発戦略: 実践と内省のサイクルを繰り返し、考え抜く力を育てる</p>
	「クリティカルワーカー」の 活躍を引き出せる場所の整備	ただ手厚い福利厚生を整えるのではなく、実際に活躍している「クリティカルワーカー」の特徴を明確にしたうえで、その活躍を引き出せる環境を改めて具体化し推進していく

人的資本戦略…

人的資本戦略「WAP 人材ECOシステム」



当社では、「クリティカルワーカー」の力を解き放つために、「クリティカルワーカー」の獲得・育成や活躍を引き出せる場所の整備など人的投資を続けていきます。

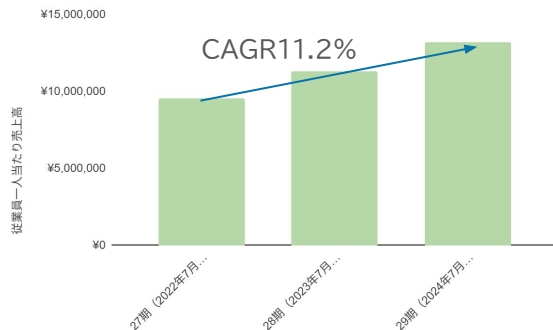
人的投資によって社員の仕事の楽しさや熱中(Engagement)が高まり、一人ひとりが組織の中で力を発揮することで「創造」を生む力(Capacity & Capability)が向上し、その組織能力がビジネス環境と適合することで、顧客への「本質的な価値」提供(Outcome)につながっていくと考えています。

そして会社が成果を上げることによって社員エンゲージメントがさらに高まっていく、このポジティブなサイクルを「WAP 人材ECOシステム」として確立し、強い流れにすることを目指します。

人的資本戦略…

重要指標「従業員一人あたりの売上高」「人的資本ROI」

従業員一人あたりの売上高の推移

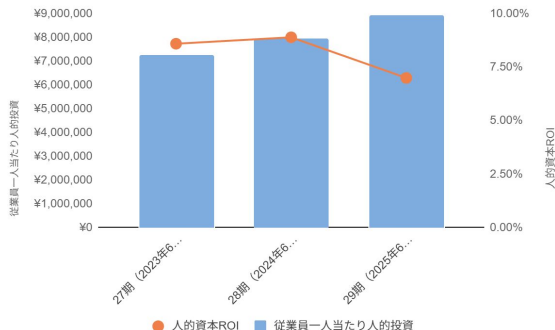


人的資本投資の成果をシンプルに定点観測する

人的資本投資の成果(Outcome)を計るため、当社では「従業員一人あたりの売上高」を生産性の指標の一つとし、定点観測を行っています。

29期(2024年7月～2025年6月)の「従業員一人あたりの売上高」には前期28期・前々期の27期と比較して、数字の上昇が見られており、順調に成長しています。

従業員一人当たり人的投資 と 人的資本ROIの推移



効率的な人的資本投資が行われているか？

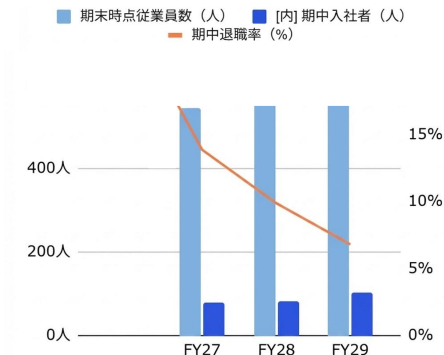
人的資本投資の投資効率を測るため「人的資本ROI」をひとつの重要指標と定義しています。

29期(2024年7月～2025年6月)の人的資本ROIは7.0%でした。前期28期と比較して減少していますが、一人当たりの投資額は増加しており、将来を見据えて短期的な人的資本ROIにとらわれることなく、中長期を見据えた積極的に人的資本に投資を行った結果となります。

人的資本戦略…

重要指標「退職率」「エンゲージメント」

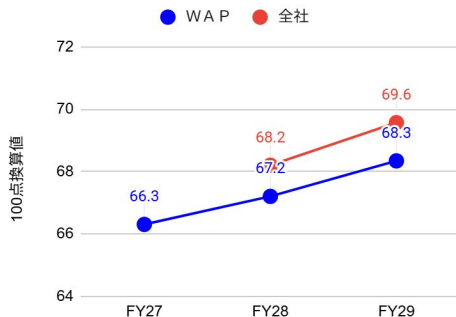
社員数・退職率の推移



適切な人材フローが構築できているか？

人員数の推移も重要な指標とし、人員を確保するために、退職率の低減 と新規採用に力を入れてきました。結果として、3期連続での退職率の低下と新規採用数の増加を実現しています。過去の退職率が高い状態から、業界平均並みに押し下げることができ、現在では安定してCapacityを担保することができています。

エンゲージメントスコア



社員のコンディションから長期的持続性を確認する

人的資本投資の効果を測る重要指標として「エンゲージメント指標」を定義したうえで、毎月のエンゲージメントサーベイで測定しています。

29期(2024年7月～2025年6月)において、「スコア総合点」をさらに向上することができました。

02.「クリティカルワーカー」の獲得・育成

当社の企業理念、製品・サービスやビジネスモデルに共感し、
お客様、社会、職場に付加価値を提供すべく己の力を活かせる。
そのような「クリティカルワーカー」を採用したうえで、
彼らが最大限の力を発揮できるよう、立ち上がりや持続的な成長を支援しています。

「クリティカルワーカー」の獲得・育成… 採用戦略

“想定し、構造化できる人”を見極める——問題をつくるからこそ、WAPの採用基準

当社の採用戦略は、「クリティカルワーカー」として活躍できる素養を持つ人材の発掘に重点を置いています。
その見極めの基準は、経験ではなく“構造的に考え、行動できる素養”にあります。

求める人材像

「本質的な問題解決」を価値として
提供できる人材「クリティカルワーカー」



・自ら課題を発見し、解決方法を
構想・実装・提案できる人

・正解のない中で、お客様の本
質的なニーズを見抜き、価値を
生み出せる人

求められる価値観

まず動く(主体性・機動力)

なんども挑む(挑戦・持続力)

とことん究める(探求心・論理力)

よりそい導く(解決力・実装力)

あいてを想う(協調性・人間力)

見極め

経験以上に、構造的に考え
行動できる素養を重視

・自ら課題を発見する力を可視
化する選考課題を通して、構
造的に考え、行動する「まず動く」
「とことん究める」姿勢を確認

・開発職:「カタログ」課題＝理想
の仕組みを想定し設計
・営業・コンサル職:「シナリオ」課
題＝顧客の状況を想定し提案を設
計

・レビューによるPDCAで再構
築力を確認し、「なんども挑む」
姿勢を確認

手法

《新卒向け》
成長型新卒採用選考:
課題×フィードバックで学びと
見極めを両立する

長期就業型インターン:
課題解決力を実践で磨く

《中途向け》
カムバック採用(WAP
Connect):
外で得た経験・視点を再び
WAPへ還元する

熊本オフィス採用:
未経験から採用し、IT人材を
育てる

「クリティカルワーカー」の獲得・育成… 採用戦略

“想定し、構造化できる人”に出会うための取り組み例

サマーインターン(カタログ課題型) 考える力を実践で見極める6日間

学生が実際の業務を想定し、理想の業務構造とシステム設計を行う実践型プログラム。

「何が課題か」を自ら定義し、仮説を構築・検証する思考プロセスを重視しています。カタログ選考と同様に、正解を求めるのではなく、どのように問いを立て、再構築するかを評価。社員によるレビューを通じて考えを磨き、“学びと見極めを両立させる”体験を提供しています。

6日間で、構造思考・課題設定力・改善力を実践的に身につける設計。ワークスの採用思想を体験できる、“考える”を中心に据えた成長型インターンです。



カムバック制度(WAP Connect) 外の経験を再び組織に還流させ、再挑戦を支援

当社では2005年から、元社員の再入社を推奨するカムバック制度を実施しています。

「優秀な仲間にはいつでも帰ってきてほしい」という考え方が浸透しており、定期的にアルムナイ交流会を開催し、再入社した元社員にはお祝い金を支給しています。

WAPで培った課題解決力を基盤に、外で新たな経験を積んだ人材が再び戻り、異なる業界・視点で得た知見を組織に還元し、個人の成長が組織の多様化と進化へとつながる「知の循環」が形成されています。

カムバック制度は、社員の挑戦(転職や独立)を後押しすると同時に、クリティカルワーカーの成長と組織・会社の成長を共に促す仕組みです。



「クリティカルワーカー」の獲得・育成…

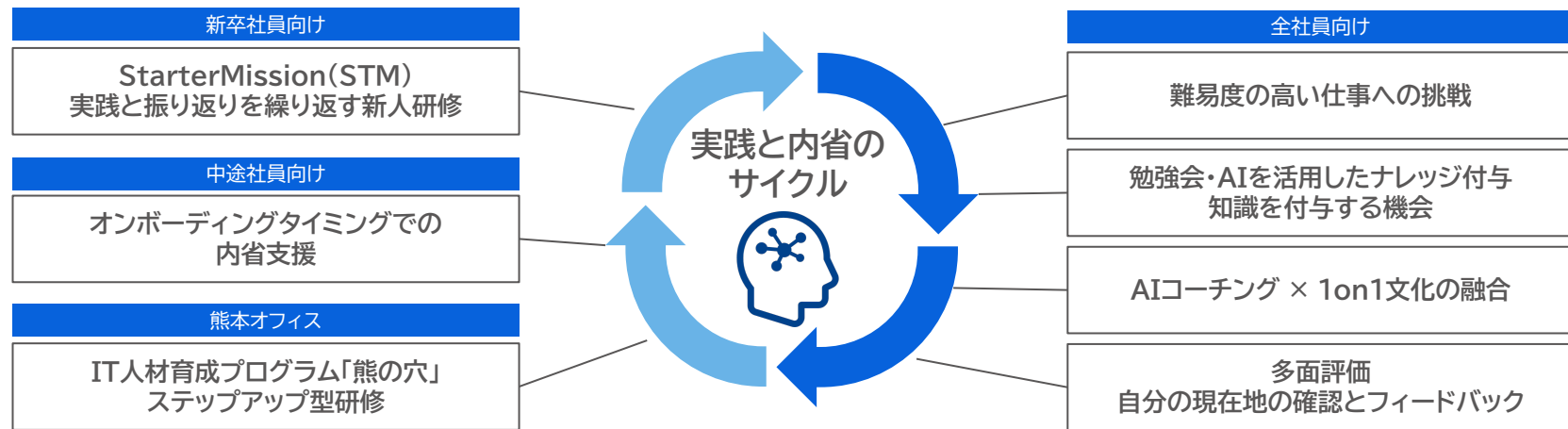
人材開発戦略

「なんども挑む」からこそ、内省が深まる。失敗を恐れず挑戦し、再構築するプロセスが考え抜く力を育てる

クリティカルワーカーとしての力は、座学だけでは身につけません。

実際の業務の中で悩み、考え抜き、試行錯誤する過程でこそ磨かれるものです。

だからこそ当社は、実践を通じて得られる気づきと内省の機会を育成の中心に据えています。



「クリティカルワーカー」の獲得・育成… 人材開発戦略

実践と内省のサイクルの中で“考え抜く力”を育てる取り組み

Starter Mission (STM)

新入社員がクリティカルワーカーとして活躍するために必要な実務と内省のサイクルを通じ、正解のない問いに「なんども挑む」タフな知性を鍛えるWAP独自の原点研修。挑戦と失敗(再構築)を繰り返すことで、自ら課題を発見し解決する力を徹底的に磨き上げます。

本研修では、社会人基礎・ビジネススキルに加え、問題解決のための思考力、周囲を巻き込むリーダーシップ、そしてチームの生産性を高めるマインドセットを学びます。

Step1 基本スタンス	社会人として「クリティカルワーカー」の土台習得	当社で働く上での基本的なスタンス
Step2 ビジネス基礎	求められる人材像に必要なスキル習得	考える、話す、聞くなどのビジネスパーソンとしての基本スキル
Step3 模擬演習	Step1,2をフル活用するアウトプット課題	職場での具体的なスキル活用の実践
ポイント	各コンテンツの中で、習得内容の振り返りを何度も行い経験学習サイクルを回します。	

成長を最大化する挑戦文化

WAPでは、若手のうちから、難易度の高い業務やプロジェクトを任せ、オーナーシップを持ち自律的に考え、行動する経験を重ねることで、成長を促進することを重視しています。

実際の仕事の中でストレッチな目標をどのように達成していくか悩み、上司や先輩、他部門を巻き込みながら、問題解決に向けて試行錯誤することが最も大きな成長の機会となります。

失敗を恐れず挑戦できる環境こそが、考える力を育む当社の文化的基盤です。

熊本でのIT人材育成プログラム「熊の穴」

首都圏に比べIT人材の確保が難しい熊本エリアにおいて、未経験者のキャリアアップを支援する目的で、半年間のステップアップ型研修を実施しています。

研修とOJT(実務)を並行し、現場で課題を発見し、技術と本質を「とことん究める」プロセスを体得させます。専門性を追求し続ける姿勢を支援し、価値ある解決策を生み出すIT人材を育成します。

また、努力と成長を成果に直結させるため、研修期間中は成績に応じて年収が上がる評価制度を導入し、社員の意欲向上を図っています。



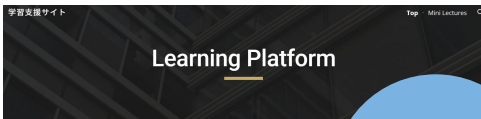
「クリティカルワーカー」の獲得・育成… 人材開発戦略

実践と内省のサイクルの中で“考え抜く力”を育てる取り組み

AIを活用した Learning Prompt

新入社員がクリティカルワーカーとして活躍するために必要な実務と内省のサイクルを通じ、正解のない問いに「なんども挑む」タフな知性を鍛えるWAP独自の原点研修。挑戦と失敗(再構築)を繰り返すことで、自ら課題を発見し解決する力を徹底的に磨き上げます。

本研修では、社会人基礎・ビジネススキルに加え、問題解決のための思考力、周囲を巻き込むリーダーシップ、そしてチームの生産性を高めるマインドセットを学びます。



すぐ学ぶ。まず動ける。

コンテンツ数:53
延べ利用人数
151名

このサイトは、社員一人ひとりが「現場」で学び、すぐ行動につなげるための学習プラットフォームです。
実際のシーンごとに教材を整理しているため、必要に応じてサクッと開いて使えます。AIコーチ（チャットGPT）で、日々の業務に活かせる学びを支援します。仕事の合間にわずか10分、隙時間でポイントを確認し、AIに問いかける「いつでも学びの習慣」が、あなたの成長を確実に加速できます。

私たちの価値観に基づく 多面評価

MBOによる目標達成度の評価に加え、当社では「私たちの価値観」を基準とした多面評価を導入しています。日々の業務における自身の行動が、当社の価値観にどの程度即しているかを、「あいてを想う」気持ちをベースに、仲間の成長を願って本音でフィードバックし合う仕組みです。

上司や同僚など多様なメンバーからの意見を通じて、自分では気づきにくい強みや改善点を把握でき、互いの強みや課題を鏡のように映し出すことで、信頼関係の中でクリティカルワーカーとしての人間力を高め合います。

HUE エヴァンジェリスト

自社製品 HUE の価値を正しく理解し、社内外へ発信できる人材の育成を目的として、社内資格制度「HUE エヴァンジェリスト」を運用しています。

本制度は、提供される学習コンテンツを活用し、HUE の専門知識を深め、お客様を半歩先の最適解へと「よりそい導く」リーダーを育成する制度です。単なる知識の習得にとどまらず、社内外へ価値を発信し変革をリードする存在を目指します。

資格は、理解度や発信力に基づき、「プラチナ」「ゴールド」「シルバー」「ブロンズ」までの4段階でレベル認定しています。

資格取得者数
ゴールド:1名
シルバー:14名
ブロンズ:63名
(2025年6月末時点)

03.「クリティカルワーカー」の 活躍を引き出せる場所の整備

成長を遂げた「クリティカルワーカー」たちが引き続き高いパフォーマンスを発揮できるよう、
さまざまな制度や施策を通して「クリティカルワーカー」の活躍を引き出せる場所を整えています。

「クリティカルワーカー」の活躍を引き出せる場所の整備…

「クリティカルワーカー」の活躍を引き出せる場所の要素

当社は、これまでもこれからも「クリティカルワーカー」が最大限価値を発揮するためにはどのような環境が適切かを軸に取り組むべき施策を見極め、実行していきます。「クリティカルワーカー」の活躍を引き出せる場所の追求によって、一人ひとりが多様性・柔軟性を持って働ける環境を目指します。

クリティカルワーカーの特徴

社会貢献など高い志を持っている
成長・挑戦を重視している
切磋琢磨できる仲間を求めている
夢中になれる仕事が好き etc.

クリティカルワーカーに求めること

まず動く(主体性・機動力)

自ら問いを立て、スピード感を持って課題解決に着手する

なんども挑む(挑戦・持続力)

困難な状況でも試行錯誤を繰り返し、最適解を追求し続ける

とことん究める(探求心・論理力)

物事の本質や構造を深く読み解き、論理的に思考する

よりそい導く(解決力・実装力)

顧客の真の課題を見抜き、期待を超える価値ある体験を実装する

あいてを想う(協調性・人間力)

相手の背景や立場、心情を深く想定し、チームで大きな成果を生み出す

「クリティカルワーカー」の活躍を引き出せる場所

1. 「まず動く」「とことん究める」ための自律的なワークスタイル

2. 「あいてを想う」文化を育む、対話と共感の場

3. 「なんども挑む」をあきらめない
一人ひとりを「よりそい導く」ライフステージに応じた柔軟な選択肢

「クリティカルワーカー」の活躍を引き出せる場所の整備…

1.「まず動く」「とことん究める」ための自律的なワークスタイル

オフィス×テレワークで 生産性を最大化する働き方

2020年12月にテレワークを前提とした働き方へ移行して以来、私たちは柔軟で自律的な働き方の実現に取り組んできました。

2024年12月のオフィス移転では、ゾーニングやレイアウト設計に工夫を凝らし、目的に応じて使い分けられる新しいオフィス環境を構築。生産性を高めるだけでなく、コミュニケーションや一体感といったオフィスならではの価値を再発見できる空間となっています。

テレワークと出社を組み合わせたハイブリッドワークを進化させ、生産性と働きがいの両立を追求しています。



裁量を持ち「まず動く」ための 自律的なワークスタイル

働く時間を個人の裁量に委ねているのは、パフォーマンスを最大化するためです。状況に合わせて最適な環境を自ら選び、スピード感を持って「まず動く」。自律したプロフェッショナルだからこそ可能な働き方です。

■フルフレックスタイム制度

コアタイムのないフレックス勤務制度。出退勤の時刻を自由に設定でき、自律的な働き方で最大の成果を追求します。

■フレックス休暇制度

土日・祝日・年末年始と所定休日との差分を自由に振り替え可能な休暇制度。祝日勤務や海外拠点との調整にも対応し、自分のペースで休む柔軟な働き方を実現します。

心身の不調を防ぐHealth Care ～「作業」を「創造」に変えるための基盤づくり～

最高のパフォーマンスは、心身の健康の上に成り立ちます。ルーティンな「作業」ではなく、付加価値の高い「創造」を生み出し続けるために。私たちは社員の健康を、イノベーションの源泉であると捉え、投資を惜しみません。

■ 過重労働・心身不調の防止

- ・勤怠データ分析による負荷傾向の把握と対応

■ 予防・早期発見の支援

- ・自社健保による充実したサポート
- ・健康診断オプション無料、インフルエンザ、乳がん検診全額会社負担
- ・各種相談窓口の設置

■ 万が一への備え

- ・団体長期障害所得補償保険加入
- ・失効年休を傷病有給として積立

「クリティカルワーカー」の活躍を引き出せる場所の整備…

2.「あいてを想う」対話と共感の場

文化を育む対話と共感

全社総会やライブ配信は、単なる業務連絡の場ではありません。仲間の活躍を知り、経営の想いに触れ、互いの背景を理解し合う。「あいてを想う」ことで生まれる共感と信頼(心理的安全性)が、組織の一体感を高め、大きな挑戦を可能にします。

■全社対面イベント

当社では、年に2回、全社Kick-Offと新年会という全社対面イベントを実施し、会社の状況や方針を社員と共有し、社員の交流を促進しています。

■経営からのライブ配信

当社CEOがMCを務め、ゲスト(社員)との対談やエンゲージメントサーベイのコメントへの返信など、社内向けにライブ配信番組を毎月放送しています。

29期も
「経営方針への納得感」
の平均スコアを維持
27期:4.36
28期:4.55
29期:4.69
(7点満点)

社員一人ひとりによる 理念との共鳴を問い続ける

会社の企業理念を知っている、だけではなく、自分事化し、個人個人が体現していくことが重要と考えています。

■WAP Forward2.0

2024年にリニューアルした企業理念への理解を含め、自分自身の考えとの重なりを実感するためのワークセッションを全社員を対象に実施しました。



参加者数
国内:525名
海外:221名

自分事化
できた割合
86%

成果の振り返りと 目指すべきロールモデルの示唆

「クリティカルワーカーとして求められる行動」を考え、次の成長・アクションに繋げていくためのきっかけ作りを行っています。

■評価制度と評価フィードバック

MBOによる目標を中心とした成果と『私たちの価値観』に基づく行動の両面でPDCAサイクルを回し、フィードバックを通じて成長を加速させます。

■全社表彰制度

当社の目指す姿を実現するための取り組みやその成果を紹介し、称えることで、社員全員のモチベーションを高め、今後の行動に活かすきっかけを作ることを目指しています。



「クリティカルワーカー」の活躍を引き出せる場所の整備…

3. 「なんども挑む」をあきらめない

一人ひとりを「よりそい導く」ライフステージに応じた柔軟な選択肢

ママもパパも 働くをあきらめない

■WAP FAMOサポート

社員のライフステージ変化や育休制度の改正などを踏まえ、2004年から続く両立支援制度を、性別を問わず利用できる形にリニューアルしました。“FAMO”は“FATher and MOther”の略。性別に関わらず、育児への参画とキャリアの両立を応援します。

【主な支援内容】

- ・妊娠判明時から取得可能な産前産後休業
- ・週12～20時間未満で働ける「半育休」制度
- ・小学校卒業まで利用できる短時間勤務
- ・子どもの看護のための特別休暇
- ・産育休からの復帰時に年収の10%の特別賞与

産休取得率

100%

(2024年7月～2025年6月)

育休取得率

女性:100%

男性:79%

(2024年7月～2025年6月)

男性育休

取得日数平均

70日

(2024年7月～2025年6月)

【参考】

一般的な男性育休取得日数平均
平均46.5日

出典:厚生労働省イクメンプロジェクト
令和5年度男性の育児休業取得率の公表状況調査

キャリア(人生)の実現のための 独立支援

私たちは、社員一人ひとりが自分のキャリア(人生)の責任者として、目指す姿を自ら描き、主体的に実現していくことを大切にしています。

その考えのもと、フリーランスや個人事業主として独立を希望する社員を応援する制度を設けています。会社を離れた後も、新しい形でのパートナーシップを築き、高いスキルを持つ人材が継続的にビジネスに関わることを可能にしています。

■ WAP Starting Support

独立準備期を支援する制度。
起業準備に向けた支援を行います。

■ WAP Alliance

独立後も、専門スキルを活かし
協働できる仕組みです。

元社員の
個人事業主
(業務委託契約)
28期:14名
29期:16名

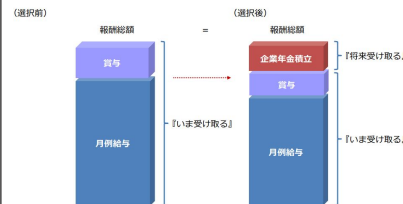
※個人事業主としての契約のみカウント。
元社員の起業した法人との契約事例もあり。

将来の不安を軽減する 資産形成支援

働く人にとって「お金の不安」は身近なテーマです。金融庁の試算によると、老後30年間で約2,000万円が不足するとされており、早期からの資産形成が重要です。退職後の生活を支えるための資産形成サポート制度を用意しています。

■Works Pension Plan 制度

給与や賞与の一部を退職金・退職年金として積み立てられる制度です。確定拠出年金(DC)と確定給付企業年金(DB)の2つの仕組みを用意しており、積立の有無や金額を一定の範囲で自分で選択することができます。



制度利用率
41.9%
(2025年6月末時点)

AIとともに、「作業」を「創造」へ ～ 人的資本×AI投資

私たちがAI投資を加速させる真の目的。それは、効率化だけではありません。すべての社員を単純な「作業」から解放し、人間ならではの「創造」に集中させるためです。テクノロジーの力で「仕事」を楽しくする。この企業理念の実現に向け、私たちはAI活用をリードし続けます。

AI投資の加速

・AIツールの全面展開

ChatGPT、Geminiなどの最新AIツールを
全社へ導入し、日常の業務基盤をアップデート

・AI関連スキルの向上

リテラシー教育から実践トレーニングまで
幅広く提供

・ボトムアップイノベーション施策の展開

社内アイデアソンとして生成AIコンテストや、
ユースケース・Tipsを共有・発表する場を設定し、
一人一人がAI活用を自分事化。

・AI活用推進体制の構築

専任組織を設置し、AXワーキンググループや
アンバサダー活動、ガイドラインの策定などを通じて、
各部門でのAI活用をサポート。



クリティカルワーカー



「本質的な問題解決」を価値として
提供できる人材「クリティカルワーカー」

【基盤】
クリティカル
ワーカーの
岩盤形成

深化

【成長】
AIによる
成長支援・
能力拡張

進化

【未来】
人間とAIの
共創→まだ見
ぬ「最適解」

真価

AIが「作業」を担い、人が「創造」を担う。この共存が、未踏の価値を生み出す。

04. 人的資本 Data、受賞実績

連結対象会社

株式会社ワークスアプリケーションズ(以下、WAP)

株式会社ワークスアプリケーションズ・エンタープライズ(以下、WAPE) ※2023年4月、WAPに吸収合併

株式会社ワークスアプリケーションズ・システムズ(以下、WAPS) ※2023年4月、WAPに吸収合併

上海万革始应用软件有限公司(以下、WAC)

Works Applications Singapore Pte. Ltd.(以下、WAS)

Works Applications (India) Pvt. Ltd.(以下、WAI) ※2025年、会社名称変更(旧IVTL)

エイアイエムコンサルティング株式会社(以下、AIMC)

※各種集計対象はFY27(2022年7月～2023年6月)はWAP・WAPE・WAPS、
FY28(2023年7月～2024年6月)、FY29(2024年7月～2025年6月)はWAP
それ以外の会社を含む場合には別途記載することとする

労働力(Workforce Availability)

	単位	FY27	FY28	FY29
単体総従業員数	人	553	585	629
(内訳)フルタイム	人	550	571	571
パートタイム	人	3	14	12
総従業員数(役員含む)	人	567	595	644
フルタイム当量<FTE>	FTE	543.9	550.8	598.9
臨時の労働力<独立事業主>	人	14	16	15
臨時の労働力<代行業もしくは派遣社員>	人	171	186.5	205.5
総フルタイム当量<TFTE>	FTE	745.9	775.3	831.3

ダイバーシティ(Diversity)

	単位	FY27	FY28	FY29
労働力のダイバーシティ<年齢>				
0～14歳	%	0.0	0.0	0.0
15～20歳	%	0.0	0.34	0.34
21～40歳	%	76.58	73.15	75.04
41～60歳	%	23.06	25.84	24.49
61歳～	%	0.18	0.50	0.47

就業型インターンを開始したことで、FY28からは20歳以下まで年齢のダイバーシティが広がっています。

ダイバーシティ(Diversity)

	単位	FY27	FY28	FY29
労働力のダイバーシティ<性別>				
男性	%	64.96	62.58	62.93
女性	%	35.04	37.42	37.07
その他	%	0.0	0.0	0.0
労働力のダイバーシティ<障がい者>	%	0.15	0.66	0.78
労働力のダイバーシティ<その他>				
新卒入社	%	47.5	42.3	39.2
中途入社	%	52.5	57.7	60.8
経営陣のダイバーシティ				
内部登用	%	63.6	63.6	63.6
外部雇用	%	36.4	36.4	36.4

会社分割をした2019年以降、積極的な新卒採用を止めていたため、新卒入社者の割合は徐々に低くなっています。
現在は新卒採用も再開しておりますが、中途採用にも力をいれているため、当面は現在の比率を維持する見込みです。
当社では、中途採用においてもポテンシャル採用を積極的に行っており、幅広い視点をビジネスに取り入れることができると自負しております。

人的資本 Data(3/7)

コスト(Cost)

	単位	FY27	FY28	FY29
総雇用コスト	千円	7,057,669	6,963,788	7,597,554
総研修・開発コスト	千円	3,883	11,725	16,891
総労働力コスト	千円	7,871,683	8,102,892	8,978,136

総労働力コスト: 人件費 + 外注費 + 法定福利費

対象会社: それぞれ以下の通り

FY27: WAP・WAPE・WAPS・WAC・WAS・WAI・AIMC

FY28: WAP・WAC・WAS・WAI・AIMC

FY29: WAP・WAC・WAS・WAI・AIMC

生産性(Productivity)

	単位	FY27	FY28	FY29
FTE当たり売上	千円	9,592	11,696	13,191
FTE当たりEBIT	千円	-119	143	656
総費用に占める総労働力コストの割合	%	80.4	73.9	69.5
人的資本RoI	%	8.6	8.9	7.0

人的資本 Data(4/7)

健康・安全・幸福(Organizational Health, Safety, & Well Being)

	単位	FY27	FY28	FY29
労災の件数 / 発生率	人 / %	0 / 0	0 / 0	0 / 0
労災による死亡者数 / 死亡率	人 / %	0 / 0	0 / 0	0 / 0
労災により失われた時間	時間	0	0	0

リーダーシップ・風土・エンゲージメント(Leadership, culture and engagement)

	単位	FY27	FY28	FY29
エンゲージメントスコア(年間平均)	—	66.3	67.2	68.4

倫理・コンプライアンス・労組(Compliance and Ethics)

	単位	FY27	FY28	FY29
男女の賃金差異	%	77.15	74.30	75.93
属性間賃金差異				
年齢(18-25)	%	70.16	70.60	65.99
年齢(26-35)	%	84.92	81.68	83.12
年齢(36-45)	%	124.10	125.09	122.47
年齢(46-55)	%	134.13	136.43	133.96
年齢(56-)	%	147.41	138.62	128.81
国籍(日本)	%	100.62	100.22	99.97
国籍(その他)	%	91.90	96.45	128.81
必須研修を受けた従業員の割合				
(内訳)ハラスメント研修	%	96.3	96.9	98.7

倫理・コンプライアンス・労組(Compliance and Ethics)

	単位	FY27	FY28	FY29
提起された苦情の種類と件数(総数)	件	5	6	2
(内訳)ハラスメント関連	件	4	5	0
処遇報酬関連	件	0	1	2
不当な評価	件	0	0	0
職場環境	件	0	0	0
その他	件	1	0	0
提起された人権問題の件数・種類・結果	件	0	0	0
団体交渉協定の対象となる労働力の割合	%	87.70	88.06	88.02
倫理・コンプライアンス研修を受けた従業員の割合				
(内訳)ハラスメント研修	%	96.3	96.9	98.7

採用(Recruitment)

	単位	FY27	FY28	FY29
書類選考の通過率(中途採用)	%	34.32	33.10	38.99
採用にかかる平均日数	日	44.36	63.94	67.76
重要ポストが埋まる迄の日数	日	0	0	0

Div長及びDiv無しDept長以上を重要ポストと定義

異動と後継者計画

	単位	FY27	FY28	FY29
内部登用率	%	92.95	98.85	93.88
重要ポストの内部登用率	%	92.59	100	81.82

内部登用率は以下の基準で算出

外部採用:入社時点で登用もしくは入社時点で該当役職相当の等級かつ入社1年以内での登用

内部登用:上記以外

離職

	単位	FY27	FY28	FY29
離職率	%	13.87	9.88	6.81

女性活躍推進法

	単位	FY27	FY28	FY29
女性労働者の割合	%	35.99	38.12	37.07
男女の平均勤続年数の差異	%	74.3	68.1	70.8

受賞実績…

2020年～



健康経営優良法人(大規模法人部門)

(経済産業省・日本健康会議／2020年・2022年)



ハタラクエール(福利厚生表彰・認証制度)福利厚生推進法人

(福利厚生表彰・認証審査委員会／2020年・2021年・2022年・2024年・2025年)



WOMAN's VALUE AWARD 企業部門 準優秀賞

(WOMAN's VALUE AWARD事務局／2021年)



テレワーク先駆者百選

(総務省／2020年)

地方創生テレワークアワード 地方創生担当大臣賞

(内閣府／2023年)

お問い合わせ先



本資料へのご質問や取材のご相談は以下までお気軽にご連絡ください。

株式会社ワークスアプリケーションズ
広報担当

03-3512-1400

03-3512-1401

pr@worksap.co.jp

<https://www.worksap.co.jp/>

■免責事項および権利帰属について

- ・本資料に関する一切の権利は弊社に帰属します。
- ・本資料には弊社の機密情報が含まれていることがあります。したがって、書面による事前の承諾なしにこれを転載し、または第三者に開示することを禁止いたします。
- ・本資料はディスカッション目的で作成されたものであり、貴社との協議に基づき適宜変更することを想定しております。したがって、弊社は本資料に記載の内容について法的責任を一切負担いたしません。なお、弊社および貴社の法的関係は、今後弊社および貴社が捺印の上締結する契約書に依拠します。弊社は貴社との間で締結された契約書に明示的に記載された責任以外の責任は負担いたしません。
- ・ワークスアプリケーションズ、「HUE®」および「ArielAirOne®」は(株)ワークスアプリケーションズの日本国内における商標または登録商標です。
- ・本資料に記載された各会社名あるいは各製品名は各社の登録商標または商標です。
- ・本文中および図中では®マークは表記しておりません。
- ・「ArielAirOne®」は「ArielAirOne® Enterprise」「ArielAirOne® Portal」および「ArielAirOne® Framework」を含む総称です。

