



株式会社ワークスアプリケーションズ
人的資本レポート“クリップ” 2023年版
- 「クリティカルワーカー」に活躍の場を -

はじめに

- ・本資料の目的・メッセージ
- ・エグゼクティブサマリー

ワークスアプリケーションズについて

- ・会社概要
- ・ミッション
- ・求める人材像「クリティカルワーカー」
- ・人的資本キーコンセプト

1. 人的資本戦略

- ・人的資本戦略「WAP 人材ECOシステム」
- ・重要指標「従業員一人あたりの生産性」
- ・重要指標「人的資本ROI」
- ・重要指標「エンゲージメント」

2. 「クリティカルワーカー」の獲得・育成 14

- ・採用戦略
- ・人材開発戦略

03 3. 「クリティカルワーカー」の活躍を引き出せる場所の整備 21

- ・「クリティカルワーカー」の活躍を引き出せる場所の要素
- ・1. 集中し、生産性を高め、アイデアを生み出せる場所
- ・2. 自己成長・学習ができる場所
- ・3. 自律的に行動できる場所
- ・4. 仲間と成果に向かって協力できる場所
- ・5. 「ライフステージ」に合わせて働き方が選択できる場所
- ・新しい働き方の先行実施拠点「熊本オフィス」

05 4. HC Data 39

09 実績 43

お問い合わせ先 44

本資料の目的・メッセージ

当社は、求める人材像を「クリティカルワーカー」（ロジカルシンキングとクリエイティブシンキングを兼ね備え、難易度の高い課題に挑める人材）と表現・定義しています。

昨今、人的資本経営への注目が高まっていますが、ワークスアプリケーションズでは、1996年の創業以来ミッションとして「『クリティカルワーカー』に活躍の場を」を掲げ、「『クリティカルワーカー』に活躍の場を提供すること」を軸とした人的資本戦略のもとで、さまざまな制度や施策を実行しています。
これは、当社では、人を経営の手段・材料としてとらえるのではなく、会社の存在意義として「人が活躍できること」がある、ということの意味します。

本資料「クリップ」は当社の人材に対する考え方のほか、当社の制度・施策、またその成果をまとめたものです。クリップという名称は、「クリティカルワーカー」と「（一つに）まとめる」をかけて付けられました。クリップを通して、当社の人材に対する考え方を知っていただき、より理解を深め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 最高経営責任者 秦修



はじめに

エグゼクティブサマリー

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

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)

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 (Capability) が向上し、組織能力 (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

重要指標

- ・一人当たりの売上高 9,489千円 (昨対：+2,083千円)
- ・人的資本ROI 8.6% (昨対：+25.6%)
- ・エンゲージメント 66.3/100ポイント (昨対：+2ポイント)

施策方針

「クリティカルワーカー」の
獲得・育成

採用戦略：

候補者と会社の志向・組織風土へのマッチ度を重点的に相互確認する

人材開発戦略：

「クリティカルワーカー」が高難易度の業務へ挑戦し、
問題解決 (業務) を通して成長できるように各種支援を行う

「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

ワークスアプリケーションズについて

会社概要

顧客に感動を、職場に興奮を、社会に驚きを。“Wow!”を創出する「クリティカルワーカー」集団として

私たちは、1996年の創業以来、日本発の業務アプリケーションのパッケージソフトウェア会社として、主に国内の大企業向けに製品・サービスを提供してまいりました。「働く」の概念を変え 仕事をより創造的なものへ、企業の生産性を高め 企業価値を拡大する、この企業理念のもと、ERPを軸としたソリューションプロバイダーとして、大企業に加えて中堅・中小・スタートアップ企業のDX推進のパートナーとなれるよう、さらなる発展を目指していきます。

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 (代表取締役最高経営責任者)
本社所在地	東京都千代田区麹町 2-5-1 半蔵門 PREX South 2F
グループ会社	エイアイエムコンサルティング株式会社 上海万革始应用软件有限公司 (中国) Works Applications Singapore Pte. Ltd. (シンガポール) IVTL Infoview Technologies Pvt. Ltd. (インド)

従業員数 888名 (連結) ※2023年6月時点

事業内容：

- ・ ERPパッケージソフトウェアのHUE AC・HUE Classic・Arielシリーズの開発・販売 及びサポート
- ・ SaaSサービスのHUE Works Suite・HUE Works Suite DX Solutionsシリーズの開発・販売及びサポート
- ・ 開発委託業務を含むSI サービス事業
- ・ 業務改善の提案をはじめとしたIT コンサルティング サービス事業
- ・ その他のプロフェッショナルサービス事業

ワークスアプリケーションズについて

ミッション

私たちは「企業の生産性」を高め、企業価値の拡大に貢献します

社会や企業の持続的発展には、生産性の向上が必要不可欠です。
ITが企業の生産性を大きく左右する現代において、その活用による可能性は無限にあります。
私たちは、ITの可能性を最大限に追求した製品・サービスを提供することにより、
顧客企業に共通する業務プロセスの効率を改善します。
それにより顧客企業が本来業務への資源配分を増やし、事業を戦略的に運営するお手伝いをするこ
とで、
企業価値の向上に貢献します。

私たちは「働く」の概念を変え、仕事をより創造的な活動へ変えていきます

IT技術は驚くべき速度で発展を続けていますが、企業内で使われている基幹業務システムは、
まだまだ人間の仕事を劇的に変えるレベルには至っておりません。
企業で働く人々は、多くの時間をデータ入力等のノンコア業務に要しており、
問題発見・解決などのコア業務に大きくシフトさせることは出来ておりません。
私たちはユーザーに寄り添った基幹業務システムの開発・サービスの提供を通じて、
仕事をより創造的な活動に変えていきます。

私たちは「クリティカルワーカー」に、活躍の場を提供します

私たちは問題解決能力の高い人材を「クリティカルワーカー」と呼び、その素養を持った人材を集め、
常識にとらわれずに新しい解決策や価値を生み出す集団を目指してきました。
当社は引き続き「クリティカルワーカー」が、解決すべき重要な問題を見つけ出し、その解決に注力できる環境を提供することで、
社会の発展に寄与する製品・サービスを創出します。

ワークスアプリケーションズについて

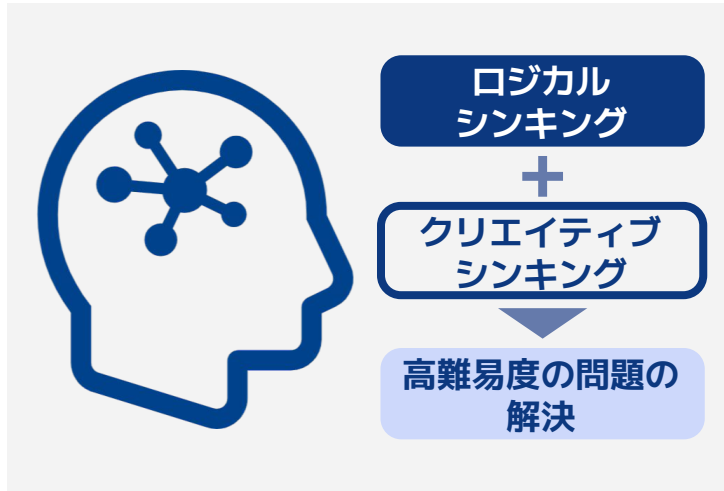
求める人材像「クリティカルワーカー」 「クリティカルワーカー」とは

「クリティカルワーカー」とは、当社が表現・定義している求める人材像であり、**ロジカルシンキングとクリエイティブシンキングを兼ね備え、難易度の高い課題に挑める人材**を指します。

「クリティカルワーカー」の主な特徴

- ・ 高い問題解決能力を持っている
- ・ 論理的思考を持っている
- ・ 成長・挑戦を重視している
- ・ 先例や常識にとらわれない
- ・ 社会貢献など高い志を持っている
- ・ 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

当社の製品・サービスがもたらす課題解決の可能性を広げ、社会に提供する価値を高め続けるためには、「クリティカルワーカー」達が協力し合いながら先例にとらわれずに課題を自ら見つけ、課題解決に挑み続けることが必須となります。

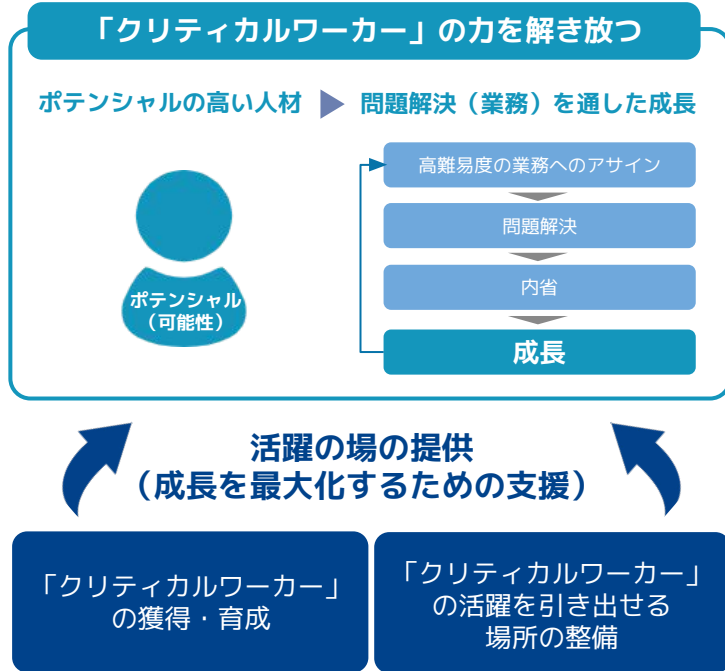


ワークスアプリケーションズについて

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



◆「クリティカルワーカー」の獲得・育成

採用選考において、候補者が持つ「**ポテンシャル (可能性)**」を見出したうえで、志向・組織風土へのマッチ度を相互に確認し合い、当社が求める人材像とマッチする人材を採用しています。

当社に入社した人材が高難易度の業務へ挑戦し、問題解決 (業務経験) を通して「**成長を最大化**」できるように、本人への機会提供、コーチング・フィードバック、成長支援プログラムといったサポートを行っています。

◆「クリティカルワーカー」の活躍を引き出せる場所の整備

手厚い福利厚生をただ整えるのではなく「クリティカルワーカー」の特徴に焦点をあて、最も活躍を引き出せる職場環境を戦略的に整えることが「クリティカルワーカー」の「成長の最大化」を可能にし「Engagement」「Capability」「Outcome」の強化につながると考えています。

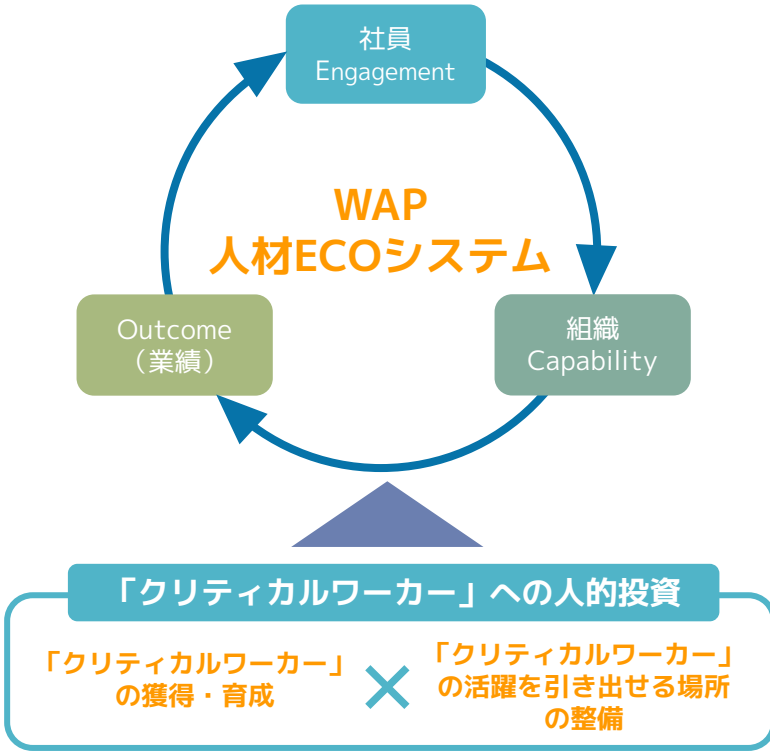
「**活躍を引き出せる環境**」の実現を目指してさまざまな働き方や環境の提案・推進をしていきます。



1. 人的資本戰略

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エンゲージメント（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組織能力（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、会社としての成果（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。

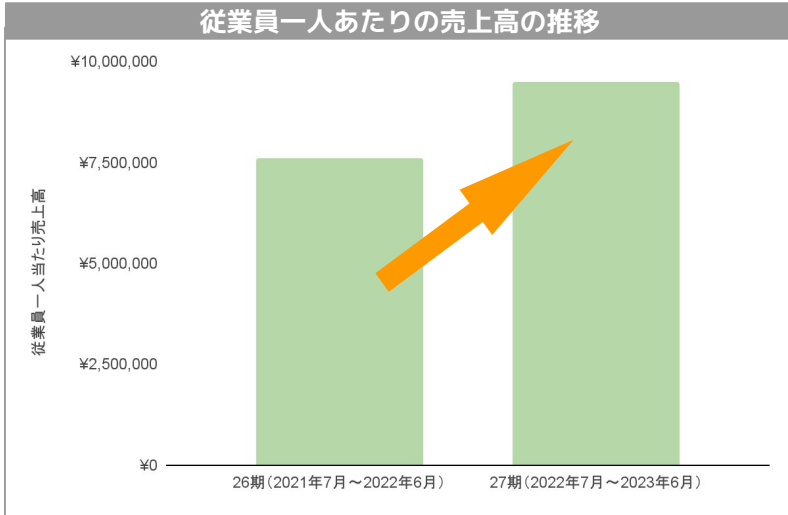
（※WAP：ワークスアプリケーションズの略称）

人的資本戦略

重要指標「従業員一人あたりの売上高」

人的資本投資の成果をシンプルに定点観測する

従業員一人あたりの売上高の推移



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。

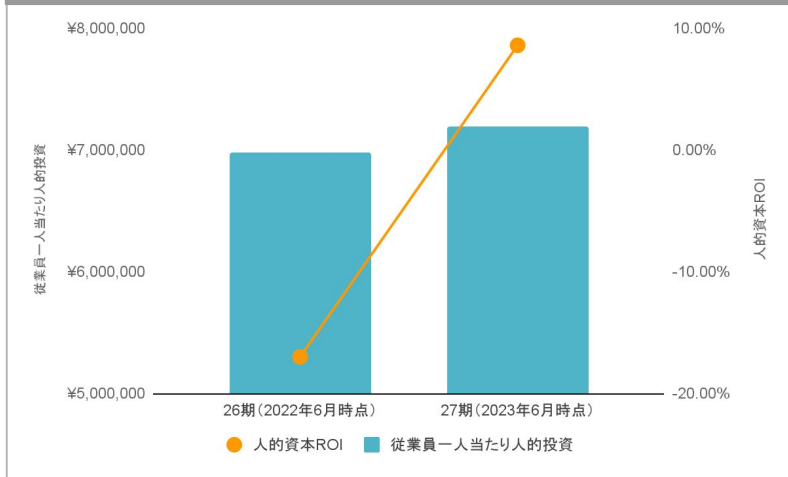
27期（2022年7月～2023年6月）の「従業員一人あたりの売上高」には前期26期（2021年7月～2022年6月）と比較して、数字の上昇が見られています。

当社はさらなる改善を目指して人的資本投資を加速してまいります。また、今後も人材への投資が着実に一人ひとりの生産性の向上に結びつき、大きな成果（**Outcome**）に確実につながるよう、「人的資本ROI」と「エンゲージメント指標」についても、重要指標として定点観測しています。

人的資本戦略

重要指標「人的資本ROI」

従業員一人当たり人的投資と人的資本ROIの推移



※人的資本ROI：
 $\text{営業利益} \div (\text{人件費} + \text{外注費} + \text{採用広告費} + \text{教育費})$ (含む福利厚生費)

※従業員一人当たり人的投資：
 $\text{人件費} + \text{採用広告費} + \text{教育費}$ (含む福利厚生費)

効率的な人的資本投資が行われているか？

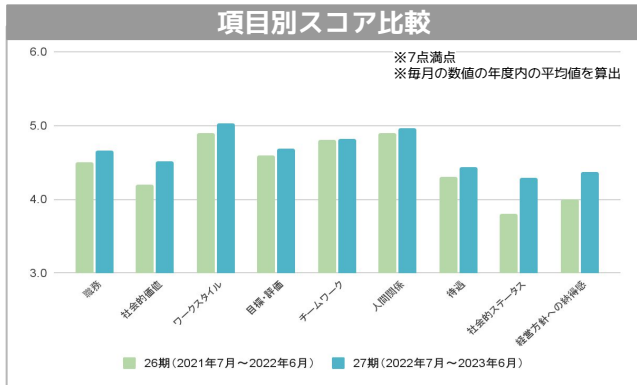
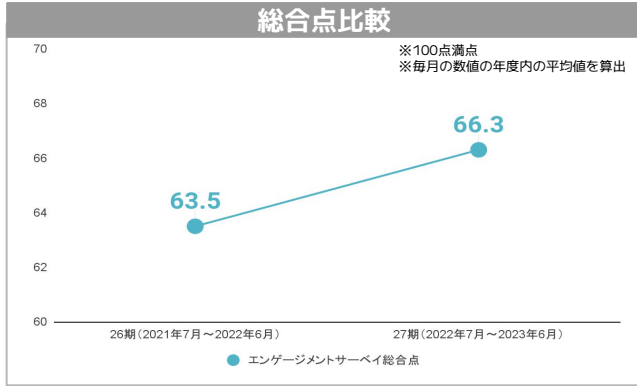
人的資本投資の投資効率を測るため「人的資本ROI」をひとつの重要指標と定義しています。

27期（2022年7月～2023年6月）の人的資本ROIは、8.6%でした。前年26期（2021年7月～2022年6月）と比較して、27期は全社横断で社員同士の対話会を実施するなど投資額を増加させた一方で、利益率が向上したことにより、人的資本ROIには、**約25.6%の向上**が見られました。

今後も人的資本に適切な投資を行い、組織としての成果を高める施策を進めていきます。

人的資本戦略

重要指標「エンゲージメント指標」



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もう一つの重要指標として「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を行っています。

27期（2022年7月～2023年6月）においては、**毎月80%以上の回答率**を維持したうえで、26期（2021年7月～2022年6月）と比較して「スコア総合点」が**約3ポイント上昇**しました。また27期と26期の「項目別スコア」を比較すると、**ほぼ全項目にスコアの上昇**が見られる結果となっています。

今後も毎月のエンゲージメントサーベイを継続し、エンゲージメント向上を目的とした施策にも取り組んでいきます。

2. 「クリティカルワーカー」の獲得・育成

当社のミッションやビジョン、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

「クリティカルワーカー」採用における重要ポイント

志向性・組織風土
マッチング



スキル・経験
マッチング

個人と会社の価値観の重なり

「クリティカルワーカー」の素養（ポテンシャル）

採用ターゲットと主な採用チャネルの概要

ターゲット	期待する役割	主な採用チャネル
新卒採用 第二新卒採用 未経験者採用	企業文化を継承する ポテンシャル重視の 育成枠	<ul style="list-style-type: none"> ・スカウト ・エージェント ・求人媒体 ・就業型インターン
中途経験者採用	スキル・経験を活かし 早期に成果を出す 即戦力枠	<ul style="list-style-type: none"> ・エージェント ・スカウト ・リファラル ・カムバック（元社員）

社員の**新卒**・**中途**割合

新卒：47.5%、中途：52.5%（2023年6月時点）

多様な「クリティカルワーカー」の採用のために

当社の求める「クリティカルワーカー」は画一的ではなく、「ポテンシャル」（「クリティカルワーカー」としての素養・可能性）を土台とし、さまざまなバックグラウンド、経験、スキルを持った人材です。採用の過程では、「クリティカルワーカー」としてのポテンシャルを判断した上で、個人と会社の価値観の重なりや文化・組織風土へのマッチング、そしてスキル・能力のマッチングを双方に確認しています。

IT業界の採用難易度が上がるなかで、マッチする人材を見つけて、入社してもらうことは容易なことではありません。そのために、当社では、多様な「クリティカルワーカー」と出会うため、インターンシップなどの取り組みを行っています。優秀な人材との接点を増やすことで、採用のチャンスを広げています。

また、中途採用では経験者だけでなく未経験者も採用しており、Off-JTや仕事を通して成長の最大化の支援を行うことで、多様性に富んだ「クリティカルワーカー」の採用・育成に取り組んでいます。

入社後だけでなく、入社前のインターンや選考を通して「クリティカルワーカー」に成長や挑戦の機会を提供しています。これは「『クリティカルワーカー』に活躍の場を提供します」というミッションを実現するために欠かせないものであり、当社ができる社会への価値提供の一つだと考えています。

「クリティカルワーカー」の獲得・育成

採用戦略

新卒採用（就業型インターンシップ）

当社は日本の就職活動でインターンシップが一般的になる前の2002年から、中長期の実践型インターン（有給）を開始。多い年には年間1,000名以上の学生が、社員からのレビューやフィードバックを受けながら難易度の高い課題に挑戦し、課題解決能力を養ってきました。

2020年からはコロナ禍の社会課題を踏まえて、フルリモートでの就業型インターン（有給）にリニューアルしました。当社のテレワーク環境を用いて、全国どこからでも働けるプログラムとし、日本国内のさまざまな地域の大学生・大学院生に、IT企業でのリアルな就業体験の場を提供しています。

エンタープライズ向けソフトウェア製品を取り扱うという、難易度の高いリアルな「仕事」に挑戦できることのやりがいと、メンター社員からの的確なコーチングやフィードバック、社員とのコミュニケーションなど、「クリティカルワーカー」（学生）の活躍を引き出す環境を提供し、多くの学生から好評です。

2020年冬期就業型インターンの終了後アンケートでは、「業務の難易度はどのように感じましたか？」という問いに対して、90%の学生が「難しかった」と回答しています。一方で、コミュニケーションに関する問いには「とても良かった」「十分なサポートを得られた」と回答。「今回のインターンシップを後輩や知人にお勧めしたいですか？」という問いに対して、94.4%の学生が「お勧めしたい」と回答しており、非常に高い満足度となりました。

当社は、その時々での社会のニーズに合わせて形を変えながら、インターンシップを通して「クリティカルワーカー」に成長機会を提供しています。

「クリティカルワーカー」の獲得・育成

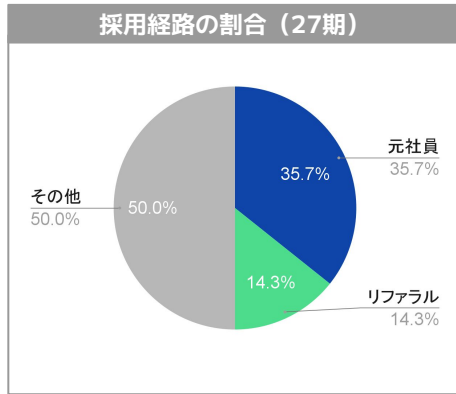
採用戦略

未経験者採用（オリジナルの育成プログラムを活用した採用・育成）

当社では、組織・ビジネス戦略に合致したスキル・知見を持つ経験者だけでなく、育成枠として未経験者も採用しています。特徴的な取り組みとして、熊本オフィスでの未経験者採用・人材育成プログラムがあります。首都圏に比べるとIT人材が少ない熊本エリアで、当社は「クリティカルワーカー」として活躍できる未経験人材を採用しています。オリジナルの育成プログラムやOJTでの業務実践、知識のインプットを通して、成長の最大化を支援することでIT人材に育成しています。これまで70名以上の未経験者を採用しており、その中にはプロスポーツ選手や消防士、公務員など、異なる業種・職種から転職してきた社員もいます。彼らはIT業界で新たなキャリアを築き、当社で活躍しています。

カムバック採用（元社員）・リファラル採用

当社ではさまざまな経路からの中途採用を行っていますが、特徴的な点は、元社員のカムバック（再入社）とリファラル採用が多いことです。「クリティカルワーカー」の活躍を引き出せる環境づくりを行うことが、カムバックや新たな「クリティカルワーカー」のリファラル採用にも繋がっています。



※27期 2022年7月～2023年6月末のデータ

WAP Connect制度（元社員のカムバック再入社）

当社では2005年から元社員のカムバック再入社を推奨する制度を実施してきたため、「仲間にはいつでも帰ってきてほしい」という考え方が社内に浸透しています。

WAP Connect制度では、カムバックした元社員にお祝い金を支給します。社員の紹介により再入社した場合は、紹介者にも手当を支給します。

この制度は、「クリティカルワーカー」の成長と会社全体の成長を促進するものであり、社員の挑戦（転職や独立）を後押しするだけでなく、元社員が外の環境で得た経験を持ち帰ることで、会社の多様化が進むと考えています。

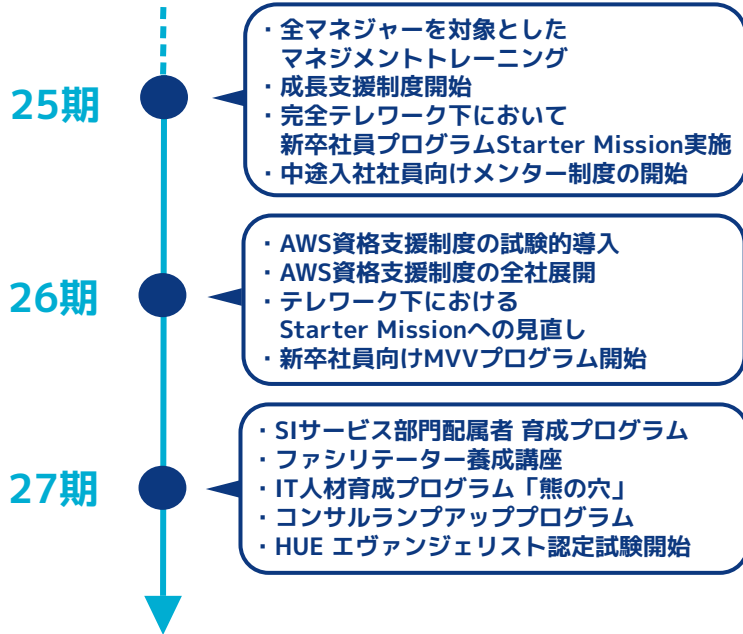
WAP Scout制度（リファラル採用）

WAP Scout制度（リファラル採用）では、社員が自らのネットワークから新しい仲間を推薦し、その推薦が採用につながった場合、紹介した社員に手当を支給します。

社員自らが会社に新たな風を吹き込むような「クリティカルワーカー」を推薦することができます。

「クリティカルワーカー」の獲得・育成

人材開発戦略



Next is...?

トレンドや技術が目まぐるしく変化するIT業界において、「クリティカルワーカー」が力を最大限発揮し続け、お客様、社会、職場に付加価値を提供し続ける

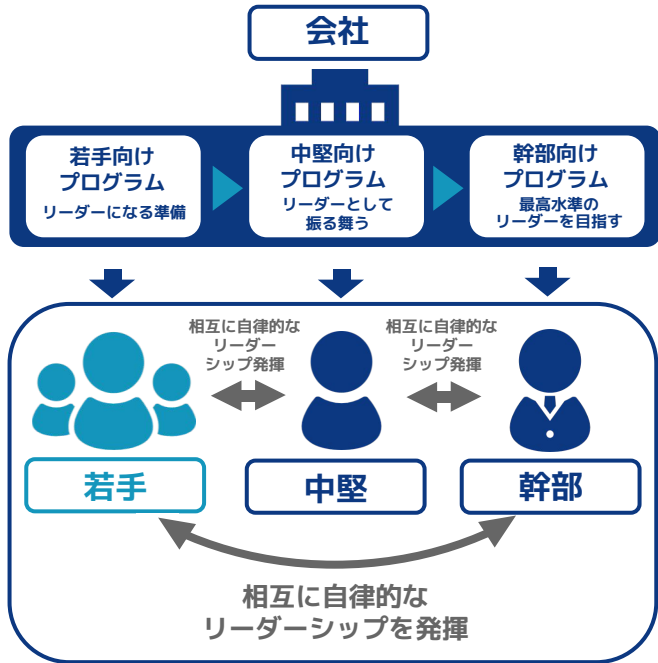
そのために「クリティカルワーカー」は絶対にこうあるべきという、固定概念に縛られることなく「クリティカルワーカー」たちが今この時に価値を発揮するためには何が必要かを常に考え続けています。

現状に満足するのではなく、また社会の変化・トレンドの変化にただ流されるのではなく、そのときどきに必要なマインドやスキルを見極め、新たな人材開発領域に柔軟にチャレンジし続けます。

「クリティカルワーカー」の獲得・育成

人材開発戦略

階層別リーダーシップ育成プログラム 「Leadership X-formation」



立場に関わらず全員がリーダーシップ（対人影響力）を発揮する

当社は「成長」とは、自身の会社に対する貢献領域を広げ、会社を通して世の中に提供する価値を高めていくことだと考えています。

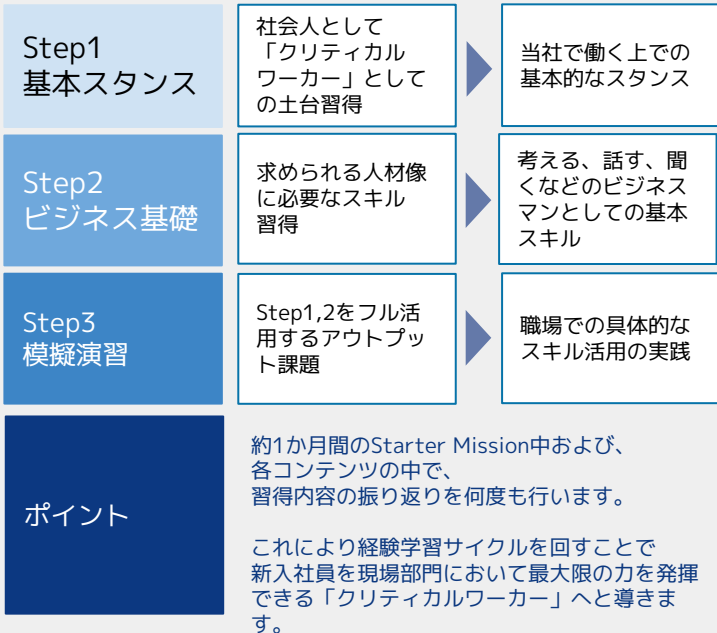
そのためには、問題解決の過程で組織としての全体最適を考え、自身に求められる動きを躊躇なく行い、周りを巻き込んで問題解決に導く立場にとらわれないリーダーシップ（対人影響力）が必要不可欠であり、このようなリーダーシップが企業価値に直結していると考えます。

すべての「クリティカルワーカー」がリーダーシップを発揮していくために、階層別のリーダーシップ育成プログラム“Leadership X-formation”を実施しています。

「クリティカルワーカー」の獲得・育成

人材開発戦略

新卒社員向け育成プログラム 「Starter Mission」



自分で考え、成長する

人材開発の一つのミッションとして、採用活動によって獲得した人材をいち早く育て上げ、現場部門で活躍する「クリティカルワーカー」へと戦力化することが挙げられます。

当社では新卒社員向けに実施する育成プログラムのことを「研修」ではなく「Starter『Mission』」と呼んでいます。それは、この育成プログラムはスキルを与えることが目的ではなく、自分で考え、成長するという課題（業務）だと考えているからです。

これまでのプログラムでは、問題解決のための「思考力」に重点を置いてきましたが、28期（2023年7月～2024年6月）は、周囲を巻き込むリーダーシップや、周囲と協力し組織としての生産性を向上させるために必要なマインドセットなど、会社全体としての経営課題に対応できるようになることを意図しています。

事業環境を受けて進化するStarter Missionを通して、どのような環境においても、最高の価値を発揮できる「クリティカルワーカー」の育成を目指しています。

3. 「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みべき施策を見極め、実行していきます。そのために、当社で活躍する「クリティカルワーカー」の特徴を明確にしたうえで、「クリティカルワーカー」の活躍を引き出せる場所を改めて具体化しました。

「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」の主な特徴

- ・ 高い問題解決能力を持っている
- ・ 論理的思考を持っている
- ・ 成長・挑戦を重視している
- ・ 先例や常識にとらわれない
- ・ 社会貢献など高い志を持っている
- ・ 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



「クリティカルワーカー」の活躍を引き出せる場所

1. **集中し、生産性を高め、アイデアを生み出せる場所**
最適環境の中で、余計な不安を抱えず集中して自分の力を発揮できる
2. **自己成長・学習ができる場所**
仕事の中で、自ら学び、切磋琢磨し、刺激を受ける
3. **自律的に行動できる場所**
フェアウェイが示され、自己肯定感や心理的安全性を感じられる
4. **仲間と成果に向かって協力できる場所**
共通目的に向かい、円滑にコミュニケーションがとれ、役割を果たせる
5. **「ライフステージ」に合わせて働き方が選択できる場所**
状況に応じて柔軟な選択ができる

「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. 集中し、生産性を高め、アイデアを生み出せる場所

テレワークでもオフィスでも。最適環境で最高のパフォーマンスを

個人で作業に没頭したい時は自宅からテレワークで、チームで顔を合わせてじっくり議論したい時はオフィスで。その時々で「働く場所」を自由に選択することが可能です。

テレワーク

自宅を、個人が集中しやすい「職場」に



- ・フルテレワーク制度
- ・PC・携帯など必要なデバイスの貸与
- ・テレワーク手当（フルタイム勤務の場合8,000円/月支給）

テレワーク
実施率
87%
(2023年6月を
対象期間として算出)



オフィス

仲間とのコミュニケーションで「共創」を



- ・快適なオフィス
(東京オフィスには、コーヒーやお茶、ビール（終業後）を無料で楽しめるバーカウンターも設置されています。)
- ・コミュニケーションを目的とした対面イベントの開催

「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. 集中し、生産性を高め、アイデアを生み出せる場所

心身の不調によって力を発揮できなくなることがないように

WAP Health Care

「クリティカルワーカー」が持てる力を発揮するための最重要基盤は、「健康であること」だと考えています。

お客様の課題解決のために、自分の成長のために、難しい業務に正面から向き合います。必死に考えて取り組むことは重要ですが、我々が取り組んでいる課題は、過重労働で疲れきった頭では解決できません。当社では、過重労働を防ぎ、常に元気な頭脳で問題解決に取り組めるようサポートしていきます。

過重労働を防ぐ仕組み

過重労働や、それに伴う心身の不調を防止する

- ・ 勤怠データ分析による負荷傾向分析
- ・ 人事による労務サポート

健康を維持するためのサポート

定期的に自身の状態を知り、病気を早期発見・予防する

- ・ 自社健保組合による充実のサポート
健康診断オプションの無料追加、インフルエンザ予防接種全額会社負担、乳がん検診全額会社負担 など
- ・ 各種相談窓口

万が一の場合も、サポートが受けられる

- ・ 共済会によるGLTD（団体長期障害所得補償保険）加入など経済的支援制度
- ・ 失効した年次有給休暇を私傷病欠勤時の特別有給休暇として積み立て可能（上限20日）

「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. 集中し、生産性を高め、アイデアを生み出せる場所

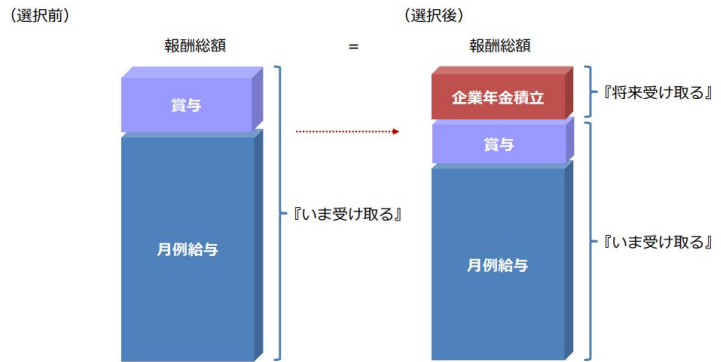
将来の経済的不安を低減するための資産形成を支援

ビジネスパーソンにとって「お金」は不安の一つです。
 金融庁の報告書では、「老後30年間で約2,000万円が不足する」と試算が示され、
 老後に向けて資産形成をすることは、現役世代の悩みの一つになっています。
 将来に向けて、余計な不安を抱えずに業務に集中できるように、退職後・老後の生活安定のための資産形成を
 サポートする制度を用意しています。

Works Pension Plan (WPP) 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ることができる制度です。
 WPP支援制度では確定拠出年金（DC）と確定給付企業年金（DB）の2つのサービスを用意しており、それぞれの特徴を踏まえ、
 積み立てるか否か、いくら積み立てるかは、
 一定のルール の範囲内で自分で決定することができます。

制度利用率
44.6%
(2023年6月末時点)



「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. 自己成長・学習ができる場所

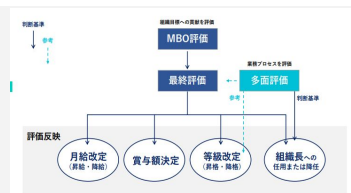
自身の取り組みや経験、成果を意識的に振り返り、次のアクションに活かす機会を

一人ひとりが「当社において価値を体現する行動とは何か？」を考え、自分自身の次のアクションに繋げていくため、評価の場・表彰の場を通じた「成長のために自分の行動を振り返り、次のアクションを考えるきっかけ作り」を行っています。

評価制度と評価フィードバック

評価制度（多面評価とMBO評価）で、半期ごとに自分の成果や、行動指針5Waysに基づいた行動を多面的に振り返ります。評価制度を査定のためではなく、成長のための制度として活用しています。

5 Ways	
顧客とWow!	顧客の思考や感情までも理解し、驚きや感動に昇華させる
アジャイルでWow!	実行・改善・仕組み化を繰り返し、常に顧客体験を向上し続ける
動いてWow!	変化の兆しを察知し、迅速に考え、動く
みんなでWow!	多様性の存在を認め、誠実かつ公正な態度で、互いを尊重する
Wowに誇りと情熱を!	人の能力・可能性を信じ、一人一人がWAPの誇りとなる



全社表彰制度「Works Value Awards」

全社表彰制度「Works Value Awards」では、全社の取り組みの中から「最も当社のValueを体現したものを」称え、表彰します。



勤続10年表彰

当社での勤続10年を迎えた社員に贈られる賞です。長年当社で学んできた知識・経験を仲間や後輩に伝播し周囲にポジティブな影響を与えることで、当社の価値をより高めていく存在として輝き続けてほしいという想いを込めて、プライズが贈呈されます。



「クリティカルワーカー」の活躍を引き出せる場所の整備

2. 自己成長・学習ができる場所

成長のフィールドを自分で選び、学び続けることで、市場価値を高め続ける。

Off-JTや資格取得を会社から強制するのではなく、一人ひとりが自らの育成責任者としてキャリアや成長について考え、能動的かつ主体的に挑戦できる機会を提供しています。

社内人材公募「Chance & Challenge制度」

当社では、社員のキャリア開発を支援し、会社全体の適所適材を推進する目的で、社内人材公募制度を行っています。

< 公募の流れ >

- ・ 公募を行う部門が“Chance Book”（募集要項）を公開
- ・ 異動を希望する社員は“Challenge Sheet”（自己アピール）を提出
- ・ 応募部門との面談や選考を経て、マッチングが成立すれば異動

この制度を活用することで、職種の枠にとらわれずに、多様なキャリアの選択肢に触れることができます。
例えば開発からコンサルタントへ、コンサルタントからバックオフィスへなど、「社内転職」にも近いキャリアパスが実現します。

累計募集
ポジション数
88
(2020年3月～
2023年6月までで算出)

資格取得支援制度

社員のスキルアップおよびパフォーマンス向上を目的とした制度です。制度をきっかけに自己学習へのモチベーションを生み出し、学習過程の成功体験によって内発的動機づけに繋げるサイクルが生まれます。

既に実施している「AWS認定資格制度（※）」に加え、今後もMicrosoft社と協業した「クラウド&AI人材育成プログラム」をはじめとする、最新技術を学習し続けるためのさまざまな支援を展開予定です。

※AWS認定資格制度

AWS認定資格及び模擬テストの受験費用相当額を資格試験の合格者に支給。

AWS認定資格制度
利用数
26期：9名
27期：6名

「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. 自己成長・学習ができる場所

一人ひとりが「クリティカルワーカー」としての素質・能力を最大限発揮し活躍できるよう、サポート

一人ひとりがパフォーマンスを最大限発揮するためには、心理的安全性が担保されていることが大前提。テレワーク主体の働き方ということもあり、「クリティカルワーカー」がコミュニケーションやマネジメントにハードルを感じることはないよう、オンボーディングやマネジメントのサポートをしています。

新メンバー（入社者）向けの支援

- ・ 中途入社オリエンテーション
- ・ 新卒社員向けプログラム（Starter Mission）
- ・ メンターサポート
- ・ 人事1on1・配属後フォロー

新メンバーにとって、始めは不安も大きいテレワーク環境でのオンボーディング。人事・配属先が連携し、入社者が一日でも早くスタートダッシュを切れる環境づくりをサポートします。

全社員向けの支援

- ・ 1on1の推奨
- ・ 1on1ガイドブック
- ・ マネジメントガイドブック（マネジャー向け）

従来から“雑談推奨”の文化がある当社では、1on1を通したコミュニケーションがレイヤーや関係性問わず広く浸透しています。1on1を生産性向上や組織活性化に役立てる目的で、「WAPにおける1on1のスタンダード」のガイドを作成し、展開しています。

「クリティカルワーカー」の活躍を引き出せる場所の整備

2. 自己成長・学習ができる場所

一人ひとりが自社製品・ビジネスに誇りを持つエヴァンジェリスト（伝道者）であるために。

一人ひとりが自社製品「HUE」の知識をインプットし、社外に向けて正しく発信できるようになることを目指します。社員が顧客や市場へ向けて自社製品認知の向上・魅力付け、DXの必要性の啓蒙活動を行うことを推進する制度です。

HUE エヴァンジェリスト認定制度

自社製品「HUE」に関する基本的な知識などを問う試験を定期的実施し、製品の啓蒙活動を行う「エヴァンジェリスト」を認定する制度です。

レベルに応じて右記4つのランクを設けており、「エヴァンジェリスト」に認定された社員は会社から支援を受けて、社外に向けて自主的に自社製品の発信を行い、製品の価値を広める活動を行います。

ランク	求められるレベル
プラチナ	【著しい成果がでている（第一人者）】 社外への発信者として、代替要員を用意することができないレベルで効果を引き出すことができる。また社内向けの活動に対しても積極的に推進を行う。
ゴールド	【成果が出ている】 社外への積極的な発信を行い、それによる効果を引き出せている。また社内向け活動にも加わる。
シルバー	【発信している】 正しい知識にもとづいて実際に発信し始める。
ブロンズ	【知っている】 製品の正しい知識がついている。発信の準備ができている。

27期
資格取得者数
ゴールド：1名
シルバー：4名
ブロンズ：37名

「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. 自律的に行動できる場所

ミッションや方針が浸透している。だから、一人ひとりが自律的に動ける

当社では、ミッションや事業方針の社内への浸透を目的に、さまざまな施策を実施しています。

全社対面イベント

当社では、下記2種類の全社対面イベントを実施しています。

- ・全社Kick-Off：年に1回、期初に行うキックオフです。
- ・半期UPDATE：事業方針を全社で確認し、事業計画などのアップデートを共有します。



27期は、
26期と比較して
「経営方針への納得感」
の平均スコアが
0.3ポイント上昇

26期：4.06
27期：4.36
(7点満点)

経営からのライブ配信（WAPの夜明け）

当社CEOの秦 修がMCを務める社内向けのライブ配信番組。
毎回さまざまなテーマで、ゲスト（社員）と共に対談を行います。



配信実施回数

26期：6回
27期：5回

「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. 自律的に行動できる場所

一人ひとりが自律的な人生（＝キャリア）を歩むための基盤づくりを

高いパフォーマンスを出すことを前提にテレワーク勤務が可能な当社では、テレワーク下で希薄になりがちな「会社との接点」や「仲間とのコミュニケーション（対話）」を充実させるために、対話を通して「社員自身の価値観・人生観」と「会社のミッション」の再確認を行う取り組みを行っています。

WAP Forward 全社セッション

WAP Forwardは、全社横断での「対話」を通して、社員一人ひとりが実現する個人のミッションと、会社のミッションとの共鳴を生み出す取り組みです。まずは経営陣から現場リーダーまでが、当社のMission/Visionについて一貫した知識・解釈・情熱をもって自らの言葉で語ります。続いてその共有を受けた社員が社員同士の対話によって「自分の価値観・ミッション」に対する理解を深め、「会社のミッション」との重なりを自身の言葉で言語化します。

全社参加率
97%

事後アンケートの
「参加して良かったと
思いますか」の質問項目
に対する回答の平均点
4.26点 (5点満点)

WAP Forward リフレクション

WAP Forward 全社セッションで得た気づきを1回限りで完結させずに、社員一人ひとりが継続的に自分のWillを見つめ直すことで、日々の行動や将来のキャリアに結びつけていくための取り組みです。普段から仕事で深く関わるチームメンバー同士での「チーム対話」、直属の上司・部下同士での「1on1」などを行います。これらを通して、一人ひとりが自身の価値観・ミッション等のテーマについて継続的に考え、対話し、チームメンバーや上司の価値観への理解を深め、よりよい協働関係を築くことを意図しています。

実施部門数
21部門
※全部門にて実施



「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. 自律的に行動できる場所

一人ひとりが自律的な人生（＝キャリア）を歩むために

社員一人ひとりが自分自身のキャリア（人生）の責任者として、自らのミッション/ビジョンの実現を自律的に考え、能動的に活動し、その実現を果たしてほしいと考えています。

その考えのもと、フリーランスや個人事業主等として「独立」を希望する方に対して、会社としてその挑戦を応援するための制度です。会社としても、退職していく方と新たな関係を構築することで、高いスキルを持つ活躍社員には退職後も継続的にビジネスに貢献してもらうことができると考えています。本制度を通して、個人と会社の新たな連携モデルを持つことで、人材活用の活性化と企業価値の向上を目指します。

独立を応援する「WAP Starting Support」 （各種独立サポートサービス）

社員が自身のキャリア実現のために独立・起業を希望する場合、独立・起業に関わる支援をWAPから受けられる制度です。

独立者と業務提携する「WAP Alliance」（業務委託契約）

正社員から形態を切り替え、業務委託契約で働くことができる制度です。
（契約の可否や内容・期間については会社と本人の合意のもと決定）

独立後も関係性を保つ「WAP Connect」（カムバック再入社）

退職した元社員の再入社（カムバック）を促進する制度です。
元社員が選考に合格して再入社した場合、入社お祝い金を支給します。

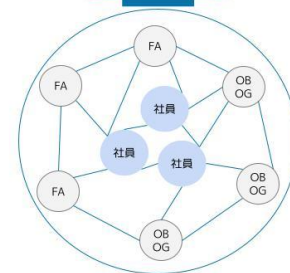
新たな個人⇔会社の連携モデル

会社MVの実現



© 2023 Works Applications Co., Ltd.

会社MVの実現/個人MVの実現



FA=独立した個人事業主・フリーランス等

「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. 自律的に行動できる場所

ダブルフレックス制度で、個々人の都合に合わせて裁量のある働き方を

ルールを遵守し、成果にコミットすることを前提に、一人ひとりの状況をお互い尊重し合い、一番生産性を高めることができる働き方をそれぞれが追求していくこと。「クリティカルワーカー」の活躍する場所としての基本思想です。

※一部、適用外の雇用契約・職種あり

フルフレックスタイトム制度



自分にとって一番生産性高く働ける状態を作るため、出退勤時刻を柔軟に変更できるコアタイムなしのフレックス勤務制度です。

職場でのルールを守ることを前提に、それぞれのスケジュールやコンディションに合わせて、1日の働く時間をコントロールすることができます。

自由に働ける一方、自分で自分の働き方を律し、最大のパフォーマンス・成果を出すことが求められます。

フレックス休暇制度



土日・祝日・年末年始の日数と、所定休日105日（うるう年は106日）の差の日数分だけ「フレックス休暇」を付与する制度で、個人の裁量で休暇日を変更できます。

海外拠点とのスケジュール調整を緩和させたり、業務都合上祝日に業務がある人がしっかりと休みが取れるように導入した制度です。また、祝日に出勤し平日に休みを取るという選択ができるため、混雑する祝日避けて充実した休暇を過ごすために利用することもできます。

「クリティカルワーカー」の活躍を引き出せる場所の整備

4. 仲間と成果に向かって協力できる場所

単なる評価手法ではなく、目標を握りあい、一つの方向に向かってチームワークを発揮するために

MBO-S (= Management By Objectives and Self-control)

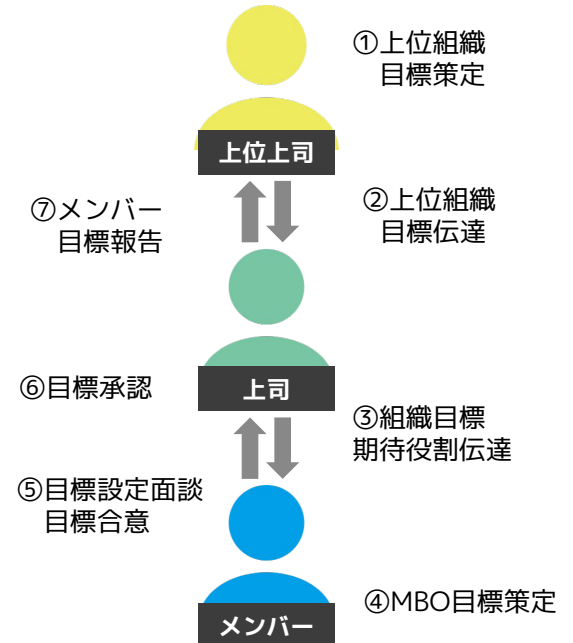
世の中で広く普及している制度ですが、いつの時代でも変わることのないビジネスの原理原則が織り込まれていると考えています。組織として生産性高く活動していくために、当社でも2018年より導入し、現場のパフォーマンスマネジメントの中心的な制度としています。

制度が真に機能し、一人ひとりがその目標に向けて邁進することが、仲間との協力、会社や組織との一体感、仕事の意味を感じる機会、上司部下のコミュニケーションへとつながるなど、活動の軸になるよう日々の組織運営に取り組んでいます。

主な狙い

- ①組織目標と個人目標をアラインさせ、生産性を高める。
- ②一人ひとりが主体的に目標設定に参画し、個人の能力を発揮させる。
- ③組織の中のそれぞれの役割を認識し、協力関係を築ける。

目標設定の流れ：目標連鎖と目標をめぐる対話



「クリティカルワーカー」の活躍を引き出せる場所の整備

4. 仲間と成果に向かって協力できる場所 社員の声を経営に届け、経営陣自らの言葉で答える

社員の声を経営に届ける取り組み

・ Wappo!!

「Wappo!!」は、「WAP」と「月次の状態チェック = 月報」を組み合わせたネーミングです。
個人ごとに回答を回収することで、経営層や組織長がより正確に組織状況や個人のコンディションを把握することができます。

- ① 「Wappo!!」は、各個人が重要視している価値観にダイレクトにフォーカスを当て、その変動を重要視することで、より生き生きと働いているかを測定します。
 - ↳ STEP 1: WAPで働く上で重要視している「価値観」を調査
 - ↳ STEP 2: 重要視している「価値観」のカテゴリー充足度を調査
- ② スコア推移を毎月レポート形式で経営・組織長に共有することで、組織・個人単位で改善・フォローを促します。

平均回答率
26期：81.0%
27期：84.6%
※27期は
すべての月において
回答率80%以上を達成

社員の声に経営が答える取り組み

・ Wappo!!返し

Wappo!!に寄せられた社員からのフリーコメントに対して、CEOからライブ配信で回答を行う社内配信の動画コンテンツです。

配信実施回数
26期：6回
27期：6回



Wappo!!
フリーコメント数
(月平均)
26期：77件
27期：73件

「クリティカルワーカー」の活躍を引き出せる場所の整備

4. 仲間と成果に向かって協力できる場所

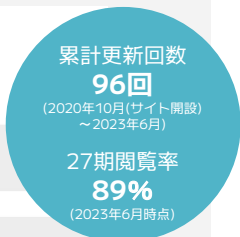
個々にスポットライトを当て、コミュニケーションのきっかけを作る

当社では、高いパフォーマンスを前提にテレワーク勤務が可能です。しかし、テレワーク勤務においては、対面コミュニケーションの機会が少なく、社内の情報がなかなか入ってこないという状況が生じる可能性があります。このような状況を避けるために、社員×社員のコミュニケーションの媒体となるツールを用意しています。

WEB社内報 “WORKSERS” (ワークサーズ)

WEBサイト形式の社内報です。

新規入社者の自己紹介、社内の受注・稼働案件の紹介等を掲載しています。

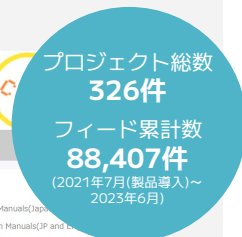


HUEプロジェクトルーム

“HUEプロジェクトルーム”を

社内SNSの役割を担うツールとして利用しています。

他にも、日報を共有するツールとして活用している部門もあります。



「クリティカルワーカー」の活躍を引き出せる場所の整備

5. 「ライフステージ」に合わせて働き方が選択できる場所

「ママ」も「パパ」も、「子育て」も「働く」も、あきらめないために

WAP FAMOサポート（旧 ワークスミルククラブ）

男性の育児に対する意識、産後パパ育休制度等の法改正、社員の平均年齢上昇によるライフステージの変化等、近年、育児・介護について、私たちをとりまく環境が大きく変化しています。当社では2004年からママ社員の育児・仕事の両立支援を目的に「ワークスミルククラブ」を制度化しましたが、2022年9月より「ワークスミルククラブ」をリニューアルし、社員の性別を問わずに利用できる「WAP FAMOサポート」制度を開始しました。

「WAP FAMOサポート」では、早期の職場復帰支援、長期の休業支援といった各々のライフスタイルを尊重する選択肢を用意しています。

“FAMO”とは、“FAtHer and MOther”の略称で、性別を問わず、育児への参画や仕事と育児の両立を支援したいという想いを込めました。



WAP FAMOサポートの主な支援内容（性別を問わず対象）

- ・ 妊娠判明時から取得可能な産前産後休業
- ・ 半育休（週12～20時間未満の範囲で取得可能）
- ・ 子どもが小学校を卒業するまで選択できる短時間勤務制（FAMO短時間勤務）
- ・ 子どもの病気やケガの看護が必要な場合の特別休暇（FAMOサポート休暇）
- ・ 産育休からの職場復帰への特別ボーナス支給（休業前年収の10%）

産休取得率

100%

（2022年10月～2023年6月で算出）

育休取得率

女性：100%

男性：82.3%

（2022年10月～2023年6月で算出）

※社員の一部は対象外



「クリティカルワーカー」の活躍を引き出せる場所の整備

新しい働き方の先行実施拠点「熊本オフィス」

熊本で新しい働き方を実践しながら、地方創生や人材育成を支援

熊本市と立地協定を締結し、2021年に熊本にカスタマーサポートオフィス（お問合せ窓口や保守対応の拠点）を開設しました。カスタマーサポートやそのBCP対策としての機能を持つだけでなく、新しい働き方の実践を目指していくのが特徴です。

新しい働き方の実践

・ 移住支援

テレワークを原則とした勤務制度に加え、より革新的な働き方の実現を目指し、社員の熊本市への移住を支援。全正社員を対象とし、移住者には特別支度金を支給します。また、内閣府の「地方創生テレワークモデル創出事業」にも協力し、2022年に「お試し移住」制度を実施。

・ 副業一部緩和と週休3日4日制

熊本オフィスでは副業緩和や週休3日・4日制を導入しており、本人の希望で選択することができます。これらの制度を組み合わせることで新しいチャレンジができます。

IT人材育成プログラム「熊の穴」

首都圏に比べるとIT人材が少な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ステップアップ型研修制度。入社後半年間、研修と実務を並行して実施し、研修をクリアするとIT人材として必要な知識・スキルが身につきます。

また、研修の成績に応じて年収もUPします。

お試し移住制度
利用者

38名(累計)

移住支援制度
利用者

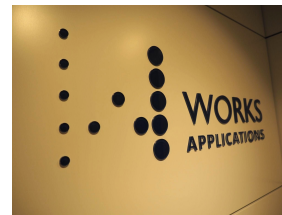
8名(累計)



熊本オフィスでの
採用人数

71名

(2023年6月時点の累計)



熊本オフィス
所属人数の変化
7名(2021年2月)



77名(2023年6月時点)

※採用・移住による増加



4. HC Data

対象期間

2021年：2021年7月～2022年6月

2022年：2022年7月～2023年6月

連結対象会社 ※データによって連携対象が異なるため各ページに記載

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、WAPI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、WAPIに吸収合併

株式会社ワークスアプリケーションズ・フロンティア（以下、WAPF）

※2022年12月、MBOにより当社グループより独立

上海万革始应用软件有限公司（以下、WAC）

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

IVTL Infoview Technologies Pvt. Ltd.（以下、IVTL）

エイアイエムコンサルティング株式会社（以下、AIMC）

HC Data (1/3)

健康・安全・幸福 (Organizational Health, Safety & Well Being)	単位	2021年	2022年
労災の件数	件	0	0
労災による死亡者数	人	0	0

採用・異動・離職 (Recruitment, Mobility, Turnover)	単位	2021年	2022年
離職率	%	23.10	13.87

労働力 (Workforce Availability)	単位	2021年	2022年
単体総従業員数	人	672	553
(内訳) フルタイム	人	670	550
パートタイム	人	2	3
フルタイム当量 (FTE)	人	606.86	530.45

単体総従業員数：各期末時点で算出
 フルタイム当量：各期末時点で算出
 $\text{総従業員数の1週間の総所定労働時間} / 40\text{時間(フルタイム従業員の所定労働時間)}$

対象会社：それぞれ以下の通り
 【2021年】WAP・WAPE・WAPS・WAPF
 【2022年】WAP・WAPE・WAPS

HC Data (2/3)

コスト (Cost)	単位	2021年	2022年
総人件費	千円	11,032,327	7,871,683

スキルと能力 (Total Developing and Training Costs)	単位	2021年	2022年
人材開発・研修の総費用	千円	11,548	3,857

生産性 (Productivity)	単位	2021年	2022年
従業員一人当たりの売上高	千円	7,406	9,789
従業員一人当たりの営業利益	千円	-1,118	620
人的資本RoI	%	-17.0	8.6

総人件費：人件費＋外注費＋法定福利費

一人当たりの売上高：売上高 / 従業員数

人的資本ROI：営業利益÷(人件費＋外注費＋採用広告費＋教育費) (含む福利厚生費)

対象会社：それぞれ以下の通り

【2021年】WAP・WAPE・WAPS・WAC・WAS・IVTL・AIMC・WAPF

【2022年】WAP・WAPE・WAPS・WAC・WAS・IVTL・AIMC

HC Data (3/3)

組織風土 (Organizational Culture)	単位	2021年	2022年
エンゲージメントスコア (年間平均)	—	64.5	66.3

女性活躍推進法	単位	2021年	2022年
女性労働者の割合	%	30.65	35.99
男女の賃金差異	%	87.19	77.07
男女の平均勤続年数の差異	%	73.7	74.3

エンゲージメントスコア：社内エンゲージメントサーベイの結果

女性労働者の割合：期末時点

男女の賃金差異： 期初時点・女性の平均理論年収 / 男性の平均理論年収 × 100

男女の平均継続勤務年数の差異： 期末時点・女性の平均継続勤務年数 / 男性の平均継続勤務年数 × 100

対象会社：それぞれ以下の通り

【2021年】WAP・WAPE・WAPS・WAPF

【2022年】WAP・WAPE・WAPS

受賞実績（2020年～）



健康経営優良法人（大規模法人部門）2020、2022
（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」
2020、2021、2022**
（福利厚生表彰・認証審査委員会／2020年・2021・2022年）



第三回 WOMAN's VALUE AWARD 企業部門 準優秀賞
（WOMAN's VALUE AWARD事務局／2021年）



2020年度 総務省 テレワーク先駆者百選
（総務省／2020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

TEL 03-3512-1400
FAX 03-3512-1401
E-MAIL pr@worksap.co.jp
WEB <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。
- ・ワークスアプリケーションズ・フロンティアは（株）ワークスアプリケーションズ・フロンティアの日本国内における商標です。
- ・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。