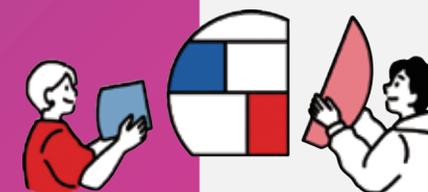
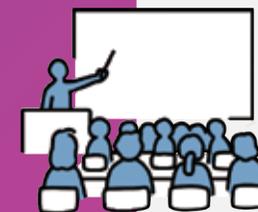


02

新しい時代をつくる人の 育成による 企業価値の向上

人的資本経営の考え方	34
デジタルHRによる再現性のある人材育成	35
DEI(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)	37
アントレプレナーシップの民主化	39
人権方針の策定	40



人的資本経営の考え方

ミッションの「ひとりひとりのアントレプレナーシップで世界を元気に」に示されているように、当社グループの最も価値ある資産は「当事者意識が高く起業家精神あふれる人材」です。当社はインターネット広告事業を開始した2000年以降、市場の発展とともに事業拡大を続けてきましたが、今日では顧客が抱える課題がより複雑化・高度化し、その顧客課題解決に対して総合的な支援を担える企業となることが求められています。それを目指すためには、当社の人材がアントレプレナーシップを発揮するための仕組みや環境づく

りも変化させる必要性があると考えています。

マテリアリティの小区分として掲げた「デジタルHRによる再現性のある人材育成」「DEI」「アントレプレナーシップの民主化」の三つを人的資本経営におけるベースの取り組みとしながら、外部環境の変化に合わせた施策を組み合わせることで、当社グループの人材がその価値を最大限に発揮することを支援し、ひいては中長期で目指したい姿、ミッションの実現を目指していきます。

当事者意識が高く起業家精神あふれる人材

As is 現在の状況および課題

- 一人当たり生産性の低下
- 一人当たり社内ネットワーク量の減少
- 新卒採用中心、若手から活躍できる
- キャリアパスの変化

To be ありたい人材の姿

短期

- 従業員一人ひとりの能力が最大限に発揮され、ヘッドカウントの増加／一人当たり人件費の増加の収益転換ができています

中期

- コミュニケーションが活性化し、チームワークによるシナジーが生まれる
- 若手～ミドル層～シニア層まで、多様な経験・スキルを持つ人材が活躍している
- 将来のグループ経営を担う人材プールができています

中長期で
目指したい姿

ひとりひとりの
アントレプレナーシップで
世界を元気に

デジタルHRによる
再現性のある人材育成

DEI

アントレプレナーシップの
民主化

デジタルHRによる再現性のある人材育成

HRテクノロジーによって新しい時代をつくる人を育成し、自社と社会の持続的発展を目指します。

育成方程式の考え方とHRテクノロジーを掛け合わせ、人材育成の個別最適化と再現性を実現

セプテーニグループでは創業以来、最も価値ある資産を人と捉え、その育成に注力しています。インターネット広告事業を開始した2000年以降は市場発展とともに事業拡大を続けてきた一方で、当該事業領域のような成長産業においては即戦力となる人材の獲得競争は熾烈を極めています。このような事業環境下において、人材を安定的に確保し持続的な成長を実現するため、「科学的な人材育成モデル」の研究を目的として社内に専門の研究機関を組織し、再現性の高い人材育成施策の開発を進めてきました。

この研究を踏まえ、当社の人材育成の考え方を概念化したものが「育成方程式(G=P×E)」です。

育成方程式

成長	個性	環境	チーム	仕事
Growth	Personality	Environment	Team	Work

$$G = P \times E (T + W)$$

職場にある環境(E)をチーム(T)および仕事(W)と定義し、その二つの要素と本人の個性(P)との相性が高いほど、大きな成長(G)につながる可能性が高くなるという考え方

人材は「育てる」のではなく、「良質な職場経験を重ねることで“育つ”」と定義し、人が生まれ持った個性(P)に対し、適切な職場環境(E)を提供すれば、職場で良質な経験を重ねながら人は育つ(G)という法則性を表現しています。この概念に基づき、20年以上にわたり蓄積した人事データをAI等で分析し、エビデンスに基づく人材育成施策を開発・運用しています。

当社で培ったスキルや経験を活かし、アルムナイ(卒業生)として退職後も社外で活躍する人材を数多く輩出しています。今後、当社の人材育成機能をより強化し、活躍する人材を創出し続けることで、当社ビジョンの一節に掲げている「新しい時代をつくる人が育つ場となる」を実現することを目指しています。

人事データの適正な利活用に関する取り組み

当社では、人事データの適正な活用を担保するため、人事データ利活用の原則をまとめた「デジタルHRガイドライン」を公開し、人事施策にデータを活用する際は、本ガイドラインの原則に準じて運用しています。



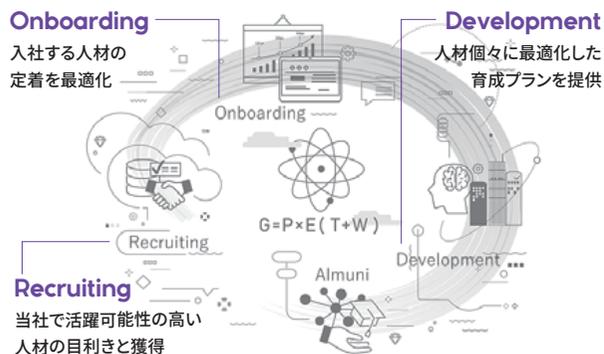
▶ デジタルHRガイドライン
<https://www.septeni-holdings.co.jp/dhrp/guideline/index.html>

HRテクノロジーを活用した、社員ひとりひとりの成長を最大化するための取り組み

■ 採用から育成まで一貫したサービスとして提供するHRバリューチェーン

これまで蓄積してきた人材データベースをもとに、採用～オンボーディング～育成を一貫したサービスとして設計した人事施策（HRバリューチェーン）を構築しています。実施した人事施策の結果は同データベースに蓄積され、運用の継続に伴いPDCAを回しています。これにより、持続的に施策精度が向上し、当社を取り巻く環境変化にも柔軟に対応できる仕組みとなっています。このようなテクノロジーによって個々の人材データを蓄積・活用し、個別最適な施策の運用を行うことで、「効率的かつ再現性の高い人材育成」を実現し、人的資本の最大化に取り組んでいます。

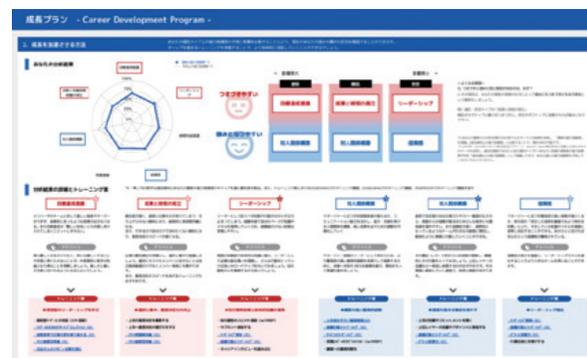
HRバリューチェーン



■ 個性データの分析を活用した育成プランの提供

育成においては、個性データをもとに、本人には「自身の強みや弱み、最適な学習スタイル、組織適応の方法」を、上長には「最適なコミュニケーションの取り方や育成方法」などに関する情報を提供することで、社員ひとりひとりの個性に合わせた成長を支援しています。特に、キャリアアップなど役割変化が起きるタイミングで成長プランを提供し、キャリア形成過程でのつまずきを未然に防ぐ取り組みを実施しています。それ以降も、定期的な各種サーベイの実施やHRBP部門のキャリアアドバイザーとの面談を通じ、継続的なコンディション把握と育成支援を実施しています。

キャリア分析・成長プラン帳票



■ チームとの相性分析を活用した最適配置の実施

育成方程式の考え方に基づき、ひとりひとりに適した職場環境を提供するため、チームメンバーや上司などの個性データから本人が適応しパフォーマンスを発揮しやすい環境を定量評価し、配属の参考情報とする「相性配属」を実施しています。上長や人事担当者の主観や感覚のみに依存することなく、定量的な情報を根拠とした判断が可能となります。これにより、社員にとってよりポテンシャルを発揮しやすい組織環境のマッチング精度を高めることにつながっています。

社員と各組織の相性マトリクス

社員No	氏名	部署1	部署2	部署3	部署4	部署5	部署6	部署7	部署8	部署9	部署10	部署11	部署12
1	社111	39	41	83	85	35	42	81	40	49	87	84	
2	社112	34	87	32	51	48	60	54	54	97	32	76	62
3	社113	19	37	54	61	39	31	30	64	30	48	66	39
4	社114	86	34	30	41	48	75	56	32	33	81	52	48
5	社115	73	48	32	71	75	76	57	63	35	53	33	77
6	社116	74	41	73	53	71	53	33	36	63	30	56	62
7	社117	55	77	109	56	17	67	94	59	33	47	37	78
8	社118	46	51	38	62	61	73	35	34	70	55	66	34
9	社119	51	44	38	46	76	38	64	77	55	60	57	73
10	社120	85	73	60	68	42	47	44	74	77	75	73	36
11	社121	51	56	85	48	75	53	65	74	47	56	82	70
12	社122	39	80	70	35	36	49	44	77	63	86	34	86
13	社123	50	34	32	34	36	81	50	56	74	32	66	52
14	社124	79	60	77	31	59	83	39	49	36	53	39	65
15	社125	47	35	42	72	45	63	45	79	30	61	34	32
16	社126	47	49	70	75	41	30	53	47	30	39	42	43
17	社127	89	85	87	66	55	87	82	69	56	80	77	46
18	社128	67	73	38	39	40	57	42	74	53	49	60	88
19	社129	47	50	85	63	37	63	71	50	38	67	87	57
20	社130	44	63	55	31	42	160	55	80	37	45	87	85
21	社131	47	31	34	80	99	43	75	68	60	81	41	87

DEI(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)

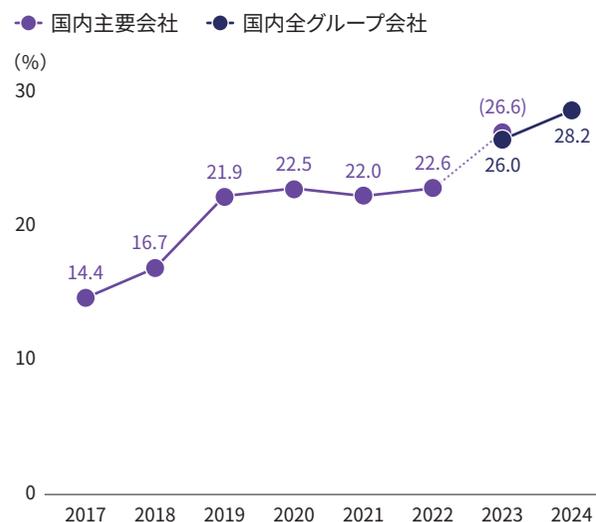
セブテーニグループでは、DEI方針に「あらゆる人権を尊重し、多様性を認め合い、ひとりひとりの強みが発揮される働き方を実現します」を掲げ、様々な背景を持った社員それぞれが、自律した価値ある仕事で業績に貢献することが、グループの持続的発展につながるという考えのもと、多様な働き方を推進、支援しています。

ジェンダー平等に向けた取り組み

サステナビリティ委員会配下のジェンダー平等分科会を中心に、ジェンダー平等に向けた取り組みを推進しています。

2024年1月に「2030年12月までに女性管理職比率30% (対象：国内グループ会社)」という目標を掲げ、その達成に向けて、研修の実施や環境整備に取り組んでいます。

女性管理職比率

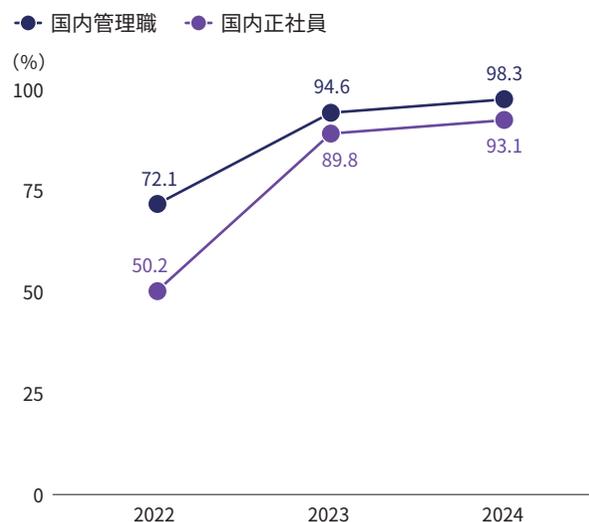


※2022年までは10月1日時点、国内主要会社を対象に集計
2023年以降は12月末時点、国内グループ会社を対象に集計

アンコンシャス・バイアスに関する啓発

役員・管理職を対象とした受講必須の研修や、全従業員へのeラーニングを実施しています。その結果、2024年の国内の管理職および正社員のアンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)の理解度は、90%以上に向上しました。今後は啓発活動を継続するとともに、次に取り組むべき重要課題の検討を進めます。

アンコンシャス・バイアスの理解度推移



LGBTに関する取り組み

当社グループでは、グループ横断のLGBT&アライネットワーク「SEPALLY RAINBOW」を組成し、SOGI、LGBTに関する様々な取り組みを行っています。その結果、一般社団法人work with Prideが策定した、職場におけるセクシュアル・マイノリティに関する取り組み指標「PRIDE指標」において、7年連続で最高評価のゴールドを受賞しています。



DEI(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)

ジェンダーギャップ改善に向け、 DEI Growth Metricsに基づいた施策を実行

当社グループでは、ジェンダーギャップ改善に向けてグループの人的資産研究所にて人事データの分析を行い、DEIを推進する上での重要な指標「DEI Growth Metrics」を導き出し、それに基づいた施策を実行しています。DEI Growth Metricsでは、男女ともに早期(入社4年以内)に活躍している社員は、その後も高い職位について働いている傾向がみられ、昇進後や育児休業後の活躍にもつながっていました。

この結果をもとに、キャリアとライフイベントの両立に対する理解を深め、選択の幅を広げられるよう、若手女性社員を中心に、出産というライフイベントの可能性を踏まえながら、「前倒しのキャリア」を構築する重要性について啓発する研修を開催しています。また、若手女性社員が様々な先輩社員と対話できる機会を提供し、それぞれの良い部分を組み合わせたパッチワーク型のロールモデルの形成を推奨しています。

■ 女性社員のキャリアの選択肢を広げる

「Wサポーター」を設置

多様なキャリアを歩む先輩女性社員(マネージャー、エキスパート)の中から、自身のキャリアを伝えることで女性社員のキャリア形成を応援したい人を募集し、「Wサポーター」としてグループ内の特設サイトで、それぞれのキャリアや、キャリアとプライベートとの両立方法などを紹介しています。

■ Wサポーターと直接話せるイベント

「せぶキャリア訪問for W」の実施

「せぶキャリア訪問for W」は、女性社員が話を聞きたいWサポーターと直接交流できるイベントです。所属会社や居住地に関わらず幅広く交流することができ、自由なテーマで会話できます。

■ Wサポーターのキャリアを深掘りする社内ラジオの配信

Wサポーターが歩んできたキャリアを年表をもとに遡り、現在のキャリアを築くために努力したことやターニングポイントなどを深掘りするラジオ番組を配信しました。

両イベントを通じ、女性社員の「自分の周りにロールモデルがない」という悩みを解消しながら、自分らしいキャリアの歩み方を考える機会を提供しました。

「せぶキャリア訪問for W」参加者の声



Septeni Japan 株式会社
第2ディスプレイ広告領域
メディアプランニング部1課

安形 舞香

私はSepteni Japanで運用コンサルタントとして業務に従事しており、昨年から人材育成や部門横断施策にも取り組んでいます。20代後半以降の自分のキャリアと向き合う中で、イメージのつきやすい、同じ会社の方を参考に、どのようなライフプランが描けるのか知りたい、ロールモデルを見つけたいという思いから「せぶキャリア訪問for W」を利用しました。実際に何人かのお話を聞く中で、共通していたことを自分のキャリア選択の参考にすることができ、また普段の業務で関わることのない方と接点を持つことができた、とてもいい機会でした!

グループ会社3社を対象に「オンラインピル診療・処方サービス」の福利厚生試験導入を開始

日経BP総合研究所 メディカル・ヘルスラボの調査※によると、生理の影響で75%の人が「仕事の効率低下」を感じ、仕事の生産性は64%に低下。その期間は年間約60日にも及ぶと発表されています。

当社グループでは、こうした女性の健康課題による仕事への影響の大きさを鑑み、生理やPMS・生理痛改善

善につながる低用量ピルに関する知識向上を目的としたセミナーを開催しました。また、一部のグループ会社を対象に「オンラインピル診療・処方サービス」の試験導入を開始しました。

※日経BP 総合研究所 メディカル・ヘルスラボ
「20～40代『働く女性1956人の生理の悩みと仕事と生活』調査」

アントレプレナーシップの民主化

アントレプレナーシップを発揮しやすい環境づくり

当社グループでは、アントレプレナーシップという言葉の一般的な意味に加えて、ひとりひとりに言葉の解釈が委ねられています。限られた経営者やリーダーのみが発揮するものではなく、従業員がそれぞれの形のアントレプレナーシップを見出して日々実践するとともに、その多様性を認め合っている状態、すなわち「アントレプレナーシップの民主化」された姿が私たちの理想です。

2024年まではマテリアリティのKPIとして「アントレプレナーシップを育むイベントに積極的に参加した人数」を掲げてきましたが、2025年にこのKPIを「アントレプレナーシップを発揮しやすい環境づくり」に変更しました。この背景には、会社が提供するイベントや取り組みへの参加だけでなく、ひとりひとりがアントレプレナーシップを発揮し、大小を問わず様々なチャレンジを仕掛けられるような環境をつくることで「アントレプレナーシップの民主化」を目指していきたいという思いがあります。

今後は新たなKPIの達成により「アントレプレナーシップの民主化」を実現し、新しい時代をつくる人が育つ場となること、そして世界を元気にすることを目指していきます。

▶ 詳細はこちらをご覧ください。
<https://www.septeni-holdings.co.jp/csr/activity/new-era/entrepreneurship.html>

▶ ひとりひとりのアントレプレナーシップへの想いについて
 詳細はこちらをご覧ください。
<https://note.com/hashtag/ColorsofYourEntrepreneurship>



DEIに関する取り組みを表彰する「ダイバーシティアワード」授賞式



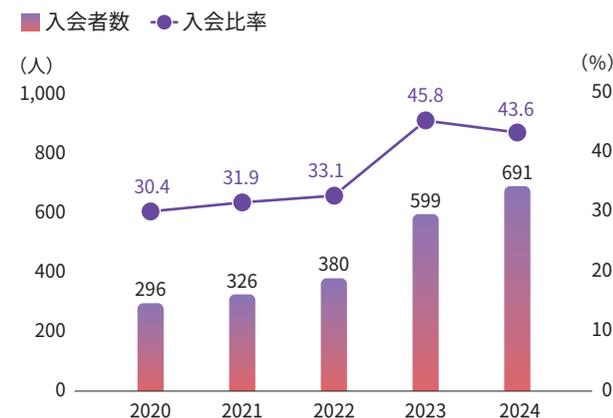
グループ横断プロジェクト「神山まるごと高専プロジェクト」への参加

オーナーシップの醸成

当社グループでは、企業価値の向上に向けて、従業員がオーナーシップを持ち、事業活動にコミットする環境づくりに取り組んでいます。オーナーシップの醸成を図る取り組みの一つとして、従業員持株会制度を導入しています。奨励金付与率を20%に設定しており、入会率は東証上場企業の平均37.8%※を上回る43.6%となっています。今後も社内ウェビナーなどを通じて従業員持株会制度やインサイダー情報の取り扱いに対する理解を促進するとともに、従業員ひとりひとりのオーナーシップ意識を醸成し、企業価値向上への一体感を高めることを目指します。

※株式会社東京証券取引所「2023年度従業員持株会状況調査結果の概要について」

従業員持株会入会者推移



※2024年12月末時点の従業員持株会対象会社における推移

創業者からグループ役職員への株式譲渡

2025年1月に創業者の七村氏から役職員一人当たり700株の当社株式無償譲渡について発表がありました。この株式譲渡は、当社役職員の資産形成の支援に加え、セプテーニグループの強みの源泉である、ひとりひとりのアントレプレナーシップ発揮を力強く後押ししたいという意思のもと決定されました。当社グループは今後も、七村氏が掲げた創業のDNAでもある社是「ひねらんかい」精神を持って、ミッションの実現に向けて歩みを進めていきます。

▶ 詳細はプレスリリースをご覧ください。
<https://www.septeni-holdings.co.jp/news/release/2025/01013901.html>

人権方針の策定

当社は2024年12月に人権方針を策定・公表しました。当社の最大の資産は「当事者意識が高く起業家精神あふれる人材」であり、マテリアリティ「新しい時代をつくる人の育成による企業価値の向上」のもとでDEIを推進し、ひとりひとりが自分らしく活躍するための環境づくりに取り組んできました。

近年、企業活動における人権尊重の重要性は世界的に高まり、自社だけでなくサプライチェーン全体での人権配慮が求められています。ステークホルダーからの要請も強まる中、国際規範や社会の期待に応える必要性を強く認識しました。こうした背景から、サステナビリティ委員会にて人権尊重の取り組みを強化することを決定し、人権方針

を策定、取締役会決議を経て公表しました。

本方針は、人権リスクの低減を通じて当社の持続的な成長につながる重要な取り組みであり、今後、人権リスクの特定をはじめとした本方針の着実な実施と継続的な改善により、責任ある企業活動を実践していきます。

セプテーニグループ人権方針

セプテーニグループは、ミッションに「ひとりひとりのアントレプレナーシップで世界を元気に」を掲げ、事業・活動を通じた人と産業のエンパワーに取り組んでいます。ミッションの実現に向けて、人権尊重が重要な社会的責任であることを認識し、人権尊重の取り組みを推進します。

1 人権尊重の約束

セプテーニグループでは、性別、年齢、国籍、人種、民族、宗教、思想、信条、社会的身分、障がいの有無、性的指向、性自認、性表現などによる差別・ハラスメントを許容しません。また、自らの事業活動において、強制労働および児童労働を禁止し、適切な労働環境の確保に努め、労働者の安全と身体的および精神的健康に配慮し、働きがいの高まる職場環境づくりに努めます。事業に関わるあらゆる人々の人格と個性を尊び、人権を尊重します。

2 国際規範や法令の遵守

セプテーニグループでは、事業活動を行うそれぞれの国または地域における人権の関連法令を遵守し、「ビジネスと人権に関する指導原則」、「国際人権章典」、「労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関(ILO)宣言^{*}」などの国際規範を支持し、尊重します。各国または地域の法令と国際規範に乖離がある場合は、可能な限り国際規範を尊重し、国際的な人権尊重の原則を尊重するための方法

を追求します。

^{*} 中核的労働基準である「児童労働の実効的な廃止」、「あらゆる形態の強制労働の禁止」、「雇用及び職業における差別の排除」、「結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認」および「安全で健康的な労働環境」の支持・尊重を含みます。

3 適用範囲

本方針は、セプテーニグループの全役員と全従業員に適用されます。また、自らの事業活動から影響を受けるすべての人々の人権を尊重し、サプライヤーやビジネスパートナーに対しても、人権に関する国際規範に則り、人権を侵害しないよう求めます。

4 人権デュー・ディリジェンス

セプテーニグループでは、「ビジネスと人権に関する指導原則」に即した人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、継続的に実施します。人権デュー・ディリジェンスによって人権への負の影響を特定し、その防止および軽減を図ります。

5 救済

セプテーニグループは、自らの事業活動が人権に対して負の影響を引き起こす場合、または関与したことが明らかになった、もしくは関与が疑われる場合には、「ビジネスと人権に関する指導原則」をはじめとした国際行動規範に基づいた適切な手続きによってその救済に努めます。

6 対話と協議

セプテーニグループは、自社の人権に対する潜在的および実際の負の影響に対応するために、関連するステークホルダーと対話と協議を行っていきます。

7 情報開示

セプテーニグループは、本方針に基づく人権尊重の取り組みについて、ウェブサイトなどで開示します。

8 責任者

セプテーニグループは、本方針の実行に責任を持つ担当役員を代表取締役グループ社長執行役員とし、実施状況を監督します。