

HUMAN CAPITAL REPORT 2026

たのしいから、
没頭する。

Just For Fun — たのしみが、経済を動かす。

株式会社ixis　人的資本レポート2026　2026.11 FIRST EDITION



OUR MESSAGE

Just For Fun

たのしみが、経済を動かす。

JUST FOR FUN

Just For Fun — たのしみが、経済を動かす。

何かを始めるのに、大きくなくてもいい。
何かを満たすことは、たくさんでなくてもいい。
何かを成し遂げることは、どこだっていい。

今や、私たちの想いを掻き立て、
経済のありかたまでをも変えていく原動力は、
それがたのしいかどうか。

本当にたのしいと思えるモノやコトが、
本当に必要としている人たちをつないでゆき、
ひとりひとりにとって居心地の良い
豊かな社会をつくり出していきたい。

だからこそ、
「たのしみ」によって駆動される会社。
それを支える風土づくりと採用とシステムを
提供するのが私たちの役割です。

たのしいから、没頭する。
たのしいから、こだわりを磨きあげる。
その熱量が、周囲のひとびとを魅了する。

私たちはそんな「たのしみ」が
生み出す力を強く信じています。



CONTENTS

目次

— Just For Fun 02
たのしみが、経済を動かす。

— 数字で見るixis／代表メッセージ 05

01 ixisという会社 07
経営理念・不完全のちから・Credo 9・会社概要

02 人と、働き方 12
従業員構成・時短専門職員・基本方針・戦略とのつながり

03 取り組み 17
指標・専門性・仕組み・採用・評価・エンゲージメント

04 データと目標 25
ダッシュボード・データ・目標・差と打ち手・用語

— VISION 2036 31
一人ひとりが生かされる、ぐっとくる文化へ。

IXIS IN NUMBERS

数字で見るixis

チームの人数

9名

代表1名＋従業員8名

時短専門職員

7名

週3〜4日・1日3〜5時間・完全在宅

2026年の応募

238名

前年37名の約6.4倍

有給休暇の取得率

86%

取得日数 ÷ 付与日数

1人当たり研修時間

35時間

月例会議・ixisLabを含む年間

最低時給

1,300円

広島県の最低賃金を159円上回る

健康診断の受診率

100%

2026年度の定期健康診断

労働災害・ハラスメント相談

0件

2026年1月〜10月



MESSAGE

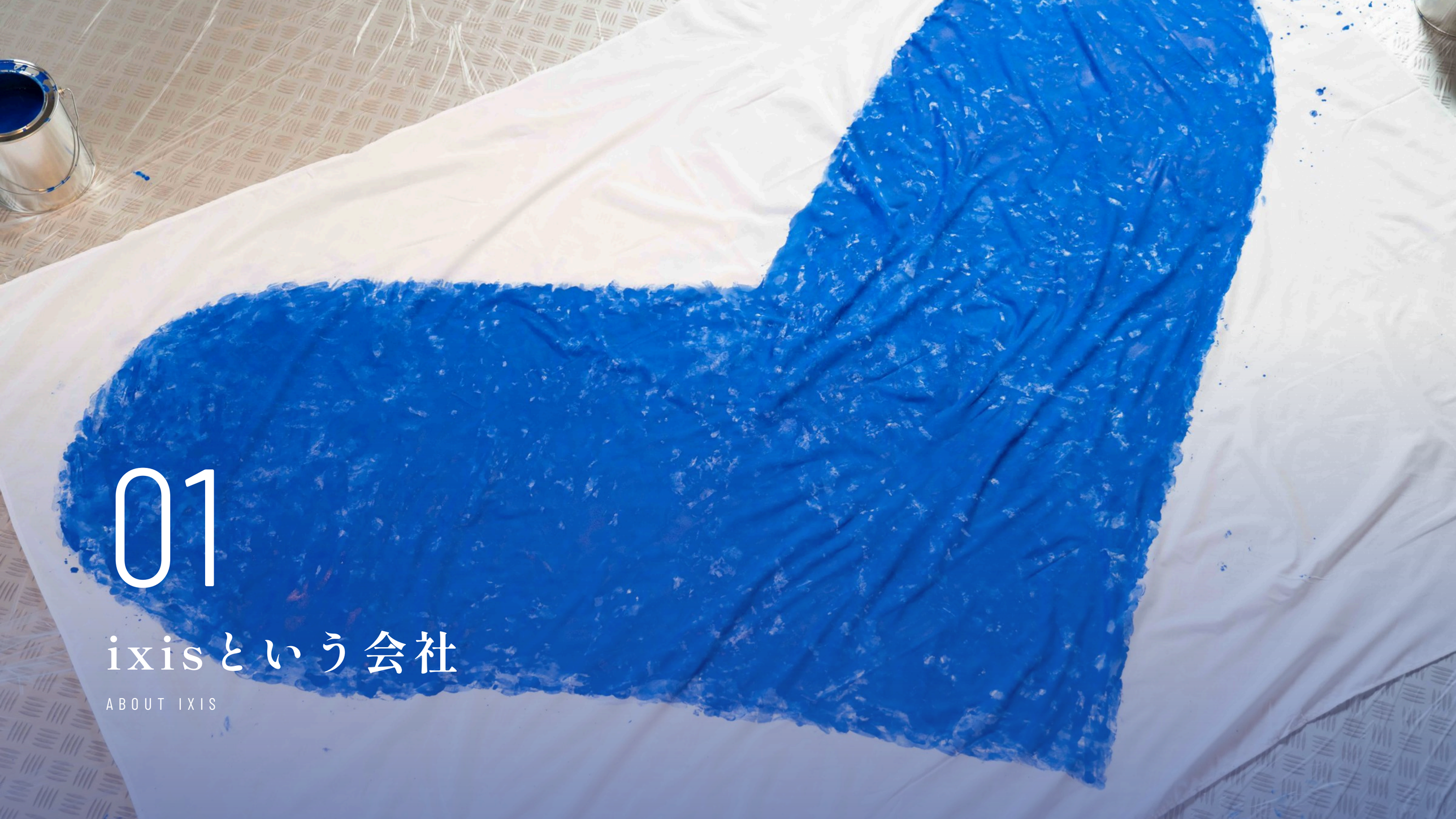
働きがいは、つくれる。
その手応えを、毎年ここで
確かめていきます。

ixisは「ぐっとくる会社を、もっと。」を掲げ、広島の会社の組織づくりを支えています。お客様に届ける知見は、まず自社で実践し、確かめてから届けます。

メンバーの多くは、在宅で1日数時間という働き方を選びながら、お客様の採用や組織づくりの中核を担っています。たのしいから、没頭する。その熱量が、私たちの人的資本です。

今回が初めての開示です。測り始めたばかりの指標も、そのまま載せました。ここが出発点です。

代表取締役　**杉原 里志**



01

ixisという会社

ABOUT IXIS

MISSION

ぐっとくる会社を、もっと。

経営の目的　責任感で苦しむ経営者と社員を、使命感で生きられるようにするため。内から湧く情熱で働ける状態をつくり、広島に、ぐっとくる会社を増やす。

SCIENCE　科学性

いい文化に、いい仕組みを。

計画を日々の仕事に組み込み、システムで負荷を減らし、自然に社風を育てる。

SOCIETY　社会性

広島に、ぐっとくる会社を増やす。

一社を深く変えることが、その先の地域を変える。社員・家族・取引先・地域・次世代への責任を中心に置く。

HUMANITY　人間性

不完全なまま、信じあえる場をつくる。

会社は一人ひとりの人生の舞台。経営者と社員は対等な仲間。完璧より挑戦を選び、失敗を喜ぶ。



THE POWER OF IMPERFECT

不完全のちから

人は不完全だから、理想を抱ける。
完全ぶったらそこでおしまい。
中小企業はステキだ。
不完全のちからが満タンだから。
経営理念という理想を抱けば、
もっともっと上昇できる。

中小企業は、不完全だ。

進化と発展のまっただ中にいる。
むしろ伸びしろが大きい。化ける可能性に胸がわく。

CREDO 9

ixisの大切な価値観

1 **「ぐっとくる会社」を、もっと世の中に増やす**

常にミッションとビジョンを達成するために仕事をする。

2 **「ぐっとくる会社」を、全員が目指す**

一人一人の在り方がチームをつくる。理想のチームと個人を日々体現する。

3 **「仕事」を極める**

プロとして結果に執着し、心技体を磨き、プロとしての誇りを持つ。

4 **「常識という非論理的思考」を捨て、しかける**

事実と原理・原則から本質を捉え、仮説を立ててしかける。

5 **「失敗」を、喜ぶ**

小さな失敗でもすぐ報告し、より良くする方法を話し合う。

6 **「限られた時間」を意識する**

時間投資へのリターンを考え、締め切りを守り、前倒しで進める。

7 **微差を積み重ねる**

あたりまえを徹底し、昨日までの自分を0.1%でも超える。

8 **「！力」を高める**

顧客目線で、相手が膝を叩く瞬間を生み出す。

9 **内部要因思考で、責任範囲を広く取る**

失敗が教える理由に向き合い、率先して大きな責任を担う。

COMPANY

会社概要と事業

社名	株式会社ixis
設立	2021年1月5日
所在地	広島県東広島市西条岡町2-13-203
代表者	代表取締役　杉原 里志
決算期	12月（第6期＝2026年1月～12月）
売上高	4,972万円（第6期見込み）
粗利	4,501万円（第6期見込み）
従業員数	8名（役員を除く・2026年10月末）

TEAM DESIGN

チームデザイン事業部

組織開発　ミッション・ビジョン策定、人事評価制度、幹部育成、経営計画づくりの伴走

採用支援 tolulu　求人の設計・運用からスカウトまでの採用代行

地域の人事部　産学官金の連携で、地域の会社の人事機能を支える

SYSTEM DESIGN

システムデザイン事業部

ITコンサルティング　kintone・AIによる業務の仕組み化

組織開発とITを、同じ伴走者が一気通貫でつなぐ。





02

人と、働き方

PEOPLE & WORKSTYLE

OUR TEAM

従業員構成

2026年10月末現在／役員を除く

従業員数	時短専門職員の割合	平均勤続年数	2026年の入社
8名	88%	1.7年	3名
フルタイム換算 4.3名（10月）	8名中7名	雇用契約の開始日から算出	採用通知4名のうち入社3名

仕事の領域



2026年6月以降に3名が加わり、チームのフルタイム換算は1月の3.2名から10月の5.3名（代表を含む）に増えました。組織開発と地域の人事部は、代表の杉原が直接担っています。少人数のため、1名の区分はまとめて示しています。男女別・年齢別の構成は、次回のレポートで示します。

FEATURE

時短専門職員という働き方

暮らしに合わせた時間で、お客様に向き合う中核の仕事を担う。

働く日数

3〜4日／週

働く時間

3〜5時間／日

働く場所

完全在宅

任される仕事

採用支援のディレクター、運用、求人ライター、総務・労務、経理。お客様に向き合う中核の仕事。

拠り所

短時間テレワークの運用マニュアル「The ixis Standard」を雇用契約書に綴じ込み、共通言語にする。



POLICY

人的資本経営の基本方針

「ぐっとくる会社を、もっと。」は、まず私たち自身から。

01 — BASIS

社員に対する基本姿勢

高収益×高賃金で、社員の暮らしを豊かにし続ける。給与は広島県最高水準を目指す。対等な仲間として、一人ひとりの出番をつくる。

02 — GROW

育てる

仲間は、採用より育成で増やす。上司は正しく教え、教わった人がマニュアルを作り、更新する。

03 — REWARD

報いる

目標設定から待遇までを一本の流れでつなぐ。行動と成果を絶対評価で見て、チームで生んだ粗利を賃金に還元する。

出典：第7期経営計画書「社員に関する方針」

STRATEGY

経営戦略と人材戦略のつながり

GOAL 2027

経営目標（第7期）

売上 5,800万円

粗利 5,200万円

組織開発 2,300万円

採用支援 1,340万円

システム 1,560万円

PEOPLE

必要な人材

採用支援チームを6名体制へ（統括候補を2027年7月に迎える）

第8期（2028年）にエンジニアと組織開発コンサルタントを迎える

ACTION

人材施策

専門性を磨く（評価・学びの場）

仕組みで人を自由にする

共感で仲間が集まる採用

INDICATORS

人材指標と2027年の目標

働きがいの確認 年2回（第1回3月末）

入社6か月の定着

1人当たり粗利 977万円＊ → 目標910万円（人が増える年。新しい仲間の立ち上がりを見込む）

労働分配率 44.5% → 目標55%

使命感の文化 → 社員の働きがい → 生産性 → お客様の変化 → 利益 → 人への再投資。 経営計画書の連鎖を、人材戦略の骨組みにしています。



03

取り組み

INITIATIVES

INITIATIVES & INDICATORS

重点領域と、測る指標

＊は推計値。目標と担当は第7期経営計画書から

重点領域	測る指標	2026年（現状）	2027年の目標	測る頻度・担当
専門性を磨く	1人当たり研修時間	35時間	35時間以上	年1回集計
	評価面談の実施率	100＊%	100%	期初・中間・期末
仕組みで人を自由にする	1人当たり粗利（期中平均のフルタイム換算）	977＊万円	910万円以上	毎月（月例会議）
	社内会議の時間（採用支援チーム）	—	1人月5時間短縮	月2回のチーム会議で確認・佐藤
共感で仲間が集まる	採用支援チームの体制	5名	6名（7月）	統括候補を迎える・佐藤
	入社6か月の定着	2026年入社3名を測定中	全員を月例会議で記録	毎月・記録は佐藤、確認は杉原
全体	働きがいの確認（5問・無記名）	2026年11月に初回	年2回	第1回3月末・福島

INITIATIVE 1

専門性を磨く

Credo 9「仕事を極める」「微差を積み重ねる」

BIWEEKLY　隔週	**1on1**	上司と15分。目標と行動を自分の言葉で確かめる
MONTHLY　毎月	**月例会議 90分**	ミッションの唱和とCredo 9の共有で、価値観をそろえる
TWICE A YEAR　年2回	**ixisLab**	社内の学びと実験の場（2026年は7月・9月）
EACH TERM　期ごと	**評価面談**	成果目標とキー行動を振り返り、次の半期につなぐ



1人当たり研修時間（年間）

35時間

2027年は、Credo 9 年間カリキュラムを1on1と朝会に組み込み、年35時間以上を保ちます。



INITIATIVE 2

仕組みで人を自由にする

理念を支える視点「いい文化に、いい仕組みを。」

01
教える
上司が正しく教える

02
書き残す
教わった人が手順書を作り、更新する

03
仕組みに乗せる
kintoneとAIが確認・集計・記録を引き受ける

04
任せる
次の仲間が早く立ち上がり、人は価値ある仕事へ

kintoneで見える化
人事評価・応募者管理・業務の記録をkintoneで運用し、確認や集計を仕組みに任せる。

AIを日々の仕事に
議事録・原稿・分析にAIを使い、人がこだわりと情熱を注ぐ時間を増やす。

The ixis Standard
短時間テレワークの運用ルールを1冊にまとめ、在宅・短時間でもチームで動ける土台にする。



INITIATIVE 3

共感で仲間が集まる

ぐっとくる会社を、もっと。一緒につくる仲間を探しています。

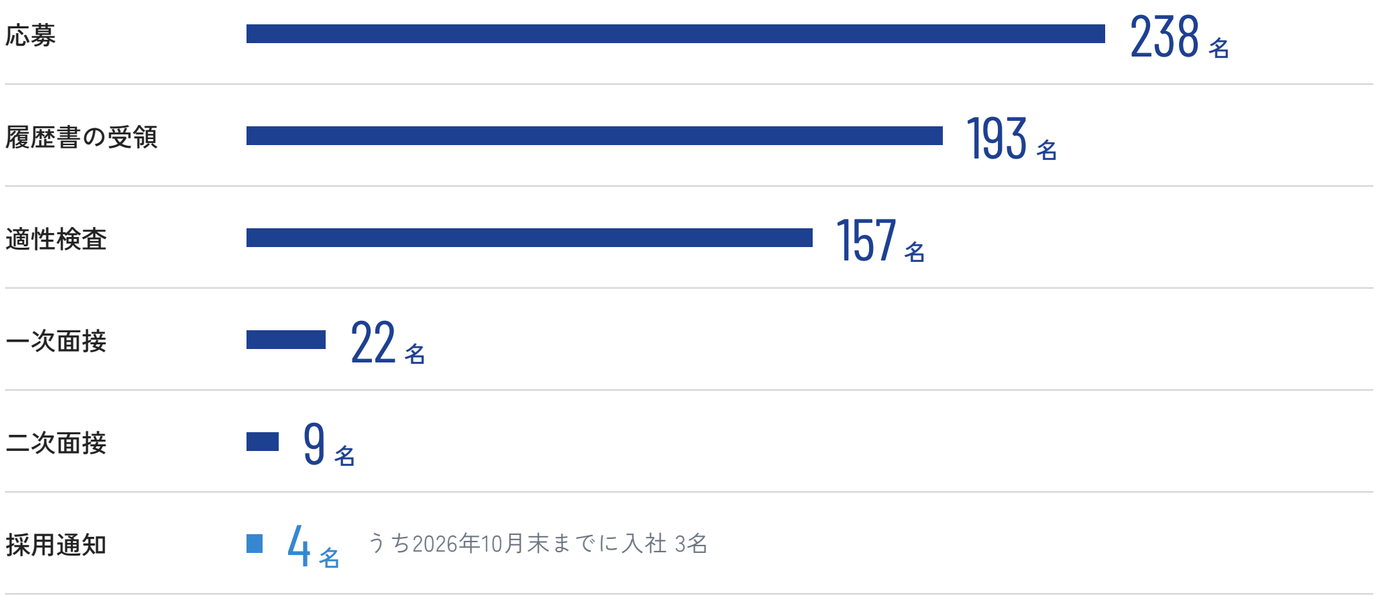
応募	完全在宅の求人で、全国から
書類	人柄の土台を見る
適性検査	ixisらしさ（Credo 9）との重なり
一次・二次面接	素頭と意欲を、基準をそろえて見る
社長面接	ビジョンへの共感を確かめる
入社	入社月から仕事を任せ、担当とバーチャルオフィスで伴走する

採用ページでは、経営数字の開示、失敗を喜ぶ文化、AI活用、賃金への還元を、働く魅力として伝えています。

RECRUITING DATA

採用の流れとデータ

2026年1月〜10月／ixis自社の採用（kintone 応募者管理より）



読み取れること

応募は前年（37名）の約6.4倍。

完全在宅の求人で、応募の約8割が広島県外から。

一次面接に進んだ人の約5人に1人に採用通知。

応募の62%はハローワーク、21%はエンポケ経由。

見送りの理由を記録し、基準の検証に使う。

EVALUATION

人事評価制度

目標設定 → 行動が変わる → 成果 → 評価 → 待遇

BEHAVIOR　4 LEVELS

行動目標（プロセス評価・4段階）

成果につながるキー行動を、本人が宣言して設定する。上司と面談ですり合わせ、二次評価者が確定する。全社共通・役職共通・職種共通・個人の4つの層で目標を持つ。

MBO　6 LEVELS

成果目標（MBO・6段階）

数字で測れる成果を、期初に決める。段階を偶数にして、どちらに寄るかをはっきり評価する。評価はすべて絶対評価。

評価の根拠と面談の記録はkintoneで管理し、本人がいつでも見られる形で残しています。

評価項目は職種共通の行動を含め75項目。本人が使うのは自分の層の項目です。

ENGAGEMENT

エンゲージメントサーベイ

ixisがお客様に提供している組織診断サーベイを、自社で実施します。

7カテゴリ45問＋eNPS（約10分・匿名）

A 仕事のやりがい・成長

B 人間関係・心理的安全性

C 上司のマネジメント

D 情報の流れ・会議・意思決定

E 評価・待遇・働く環境

F 理念・方針への共感

G エンゲージメント総合

実施	2026年11月に初回
共有	結果を全員で見る
対話	弱い項目の理由を話し合う
施策	次の半期の一手を決める
再測定	2027年は年2回（第1回3月末・5問・無記名）

結果は、カテゴリ別スコアとeNPS、強みと伸びしろ、次の一手として公開版に掲載します。

04

データと目標

DATA & TARGETS

DASHBOARD

人的資本ダッシュボード

2026年10月末現在。＊は推計値（経営計画書の数字から置いた値。公開前に実績へ差し替え）

粗利（第6期見込み）

4,501 万円

計画比 100.0%

1人当たり粗利

977* 万円

期中平均のフルタイム換算 4.6名

労働分配率

44.5 %

役員報酬を含む

有給休暇の取得率

86 %

2026年

平均勤続年数

1.7 年

役員を除く8名

健康診断の受診率

100 %

労災0件・ハラスメント相談0件

測定を始めた指標

初回の値がそろい次第、ここに加えます

- エンゲージメント総合・eNPS
- 男女別・年齢別の構成
- 月平均の残業時間
- 育児休業の取得率
- 平均年収（フルタイム換算）
- 男女間の賃金差

DATA

人的資本データ

集計範囲：役員を除く従業員（正社員・時短専門職員）／基準日：2026年10月末／＊は推計値

事業成果・要員・獲得	2026年	算出・備考
売上高	4,972 万円	第6期の見込み
粗利	4,501 万円	第6期の見込み
1人当たり粗利	977＊ 万円	粗利 ÷ 期中平均のフルタイム換算 4.6名
フルタイム換算の人数	4.6 名	期中平均。10月時点は5.3名（代表を含む）
総額人件費	1,354＊ 万円	第6期見込みの従業員分。1〜9月実績948万円
労働分配率	44.5 %	人件費（役員報酬を含む）÷ 粗利
従業員数	8 名	正社員1名・時短専門職員7名
応募数	238 名	2026年1〜10月。2025年は37名
採用通知／入社	4／3 名	2026年1〜10月
採用率	1.7 %	採用通知 4名 ÷ 応募 238名
契約終了	1 名	2026年7月末
平均勤続年数	1.7 年	基準日までの在籍年数の平均

成長・報酬・安全	2026年	算出・備考
評価面談の実施率	100＊ %	期初・中間・期末の面談
1人当たり研修時間	35 時間	月例会議・ixisLabを含む年間
教育投資の総額	4.6 万円	2026年1〜9月の新聞図書費
最低時給	1,300 円	広島県の最低賃金1,141円を159円上回る
福利厚生費	2.1 万円	2026年1〜9月の会計計上額
有給休暇の取得率	86 %	取得日数 ÷ 付与日数
年間休日	127 日	会社カレンダー。勤務日は契約による
健康診断の受診率	100 %	2026年度の定期健康診断
労働災害	0 件	2026年1〜10月
ハラスメント相談	0 件	相談窓口への相談件数
女性管理職比率	該当なし	部門長は代表が兼務

TARGETS 2027

目標値と期限

指標	2026年（現状）	2027年12月（第7期末）	根拠
粗利	4,501万円	5,200万円	第7期経営計画
採用支援チームの体制	5名	6名	第7期経営計画
1人当たり粗利	977*万円	910万円以上	粗利5,200万円 ÷ 期中平均の換算5.7名（4.6名→5.7名）
労働分配率	44.5%	55.0%	人件費（役員報酬を含む）÷ 粗利
働きがいの肯定率	11月に初回	半期ごとに測定	2036年に肯定率90%
評価面談の実施率	100*%	100%	評価の運用基準・隔週の1on1
1人当たり研修時間	35時間	35時間以上	Credo 9 年間カリキュラム＋月例会議
有給休暇の取得率	86%	86%以上	取得しやすさを保つ

初回の数値をそろえたうえで、2029年までの3年目標を次回のレポートで示します。

GAP & ACTION

目標との差と、打ち手

＊は推計値。施策・担当・期限は第7期経営計画書から

指標	現状 → 目標	差が生まれている理由	打ち手	担当	期限
1人当たり粗利	977＊万円 → 910万円以上	2026年6月以降に3名を迎え、2027年は統括候補も加わる。新しい仲間が立ち上がるまで、1人当たりは一時的に下がる	社内会議を1人月5時間短くしてお客様の求人に回し、新しい仲間を入社月から仕事につなぐ	佐藤	2027年12月
採用支援チームの体制	5名 → 6名	チームをまとめる役が代表に集まっている	統括候補を迎え、チームの運営を任せる	佐藤	2027年7月
労働分配率	44.5% → 55%	粗利の伸びを賃金に還す段階にある	チームで生んだ粗利を賃金に還元する（給料手当 第7期計画 1,652万円）	杉原	2027年12月
働きがいの確認	初回測定中 → 年2回	測る仕組みを始めたところ	年2回・5問・無記名で確かめ、弱い項目から次の一手を決める	福島	第1回 2027年3月末
入社6か月の定着	測定中 → 全員を記録	2026年入社の3名が6か月を迎えるのは2027年	本人の言葉と事実を月例会議で記録し、100の出会いとして数える	佐藤（記録）杉原（確認）	毎月

NOTES

用語と算出式

時短専門職員	ixis独自の雇用区分。週3〜4日・1日3〜5時間、在宅で専門業務を担う従業員
集計範囲	役員を除く従業員（正社員・時短専門職員）。基準日は2026年10月末
第6期・第7期	ixisの事業年度。第6期＝2026年1月〜12月、第7期＝2027年1月〜12月
フルタイム換算	日報の実働時間を所定労働時間（1日8時間×会社の所定日数）で割った人数。代表を含む。1人当たり粗利の分母には期中平均を使う
粗利	売上高 − 外注費などの原価
労働分配率	人件費（役員報酬を含む）÷ 粗利
平均勤続年数	各従業員の雇用契約開始日から基準日までの年数の平均
eNPS	「この職場を親しい人に勧めたいか」を0〜10点で聞き、9〜10点の割合から0〜6点の割合を引いた値
推計値（＊）	経営計画書の数字から置いた値。公開前に給与・勤怠の実績へ差し替える
MBO	Management by Objectives。期初に決めた成果目標の達成度で評価する方法

指標は広島県の人的資本開示ツールの標準指標に合わせています。

VISION 2036

一人ひとりが生かされる、
ぐっとくる文化へと変わった会社。



経営者の姿

「ぐっとくる会社を、もっと。」を追いかけ続ける。使命に向かうほど、一人ひとりが生かされるチームを大切にする。

社風

Credo 9が日々の仕事に生き、粗利が賃金に還る。働きがいのある会社として、2036年に広島1位を目指す。

地域社会

ご支援先の海外拠点・取引先と組み、東広島の小学生に海外インターンを届ける。1校から始め、全員へ。

株式会社ixis　広島県東広島市西条岡町2-13-203　ixis.ai