

HUMAN CAPITAL
REPORT 2023

comfort japan inc.
www.comfortjapan.jp





代表メッセージ

当社は2008年に設立し、美容に関わる多様な商材を扱い事業展開をして参りました。私たちの仕事は、人を美しくするお手伝いをする事です。人を綺麗にすることは、その人の心をも綺麗にし、そして心を豊かに出来る仕事だと考えています。美容とは外見を美しくするためだけにあるのではありません。内面も同様に美しいこと、またそれを引き出すことです。

私たちは商品やサービスを提供するだけではなく、おもてなしや思いやりの精神でお客様に向き合うことが何よりも重要であると考えています。

そのために、従業員が知識やスキルを身に付けるだけではなく、人間力を育てることが出来る企業作りに取り組んできました。人的資本経営により、会社の足りないところもつつみ隠さず開示し、透明性のある企業として、課題に積極的に取り組み成長していきたいと思えます。

そして、美容を通してお客様に美しさや豊かさを提供し、さらには地球環境や社会貢献につなげられるよう努めてまいります。

代表取締役
手塚 均



企業理念

— 企業理念 VISION

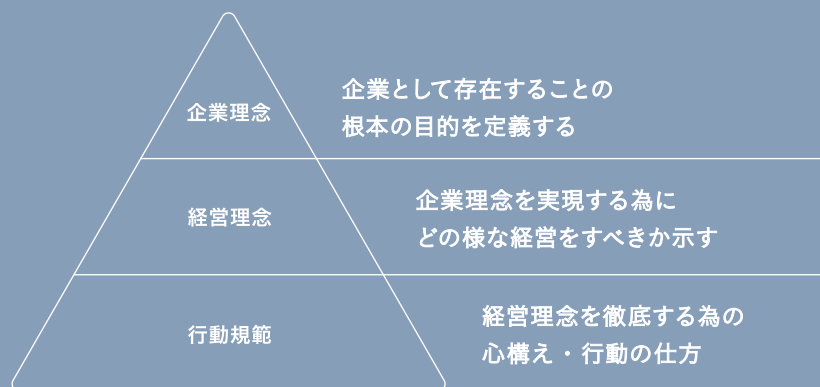
人を綺麗にすることで人の心を綺麗に、
そして人の心を豊かにする

私たちは、企業としての使命と責任を自覚し、人と社会に
「美によって善と豊かさをもたらす」ことを企業理念としています。

— 経営理念 MISSION

サステナブル
ビューティーテック カンパニー

持続可能な先端美容を追求する会社。美とテクノロジーを通して地域、
そして地球環境に貢献することを経営理念としています。

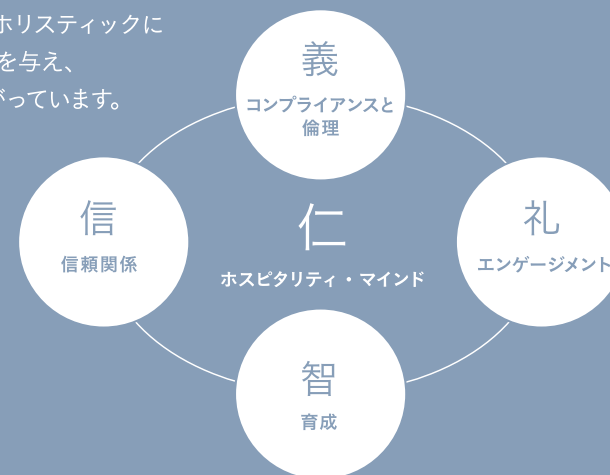


— パーパス PURPOSE

人を綺麗にすることで、
人の心を綺麗に、
そして人の心を豊かにする
社会の実現

— 5つの価値感 VALUE

これらの価値観がホリスティックに
人材戦略への影響を与え、
経営戦略へとつながっています。





目次

人的資本経営

人材戦略

- 採用
- 人材育成
- 職場環境
- 測定項目

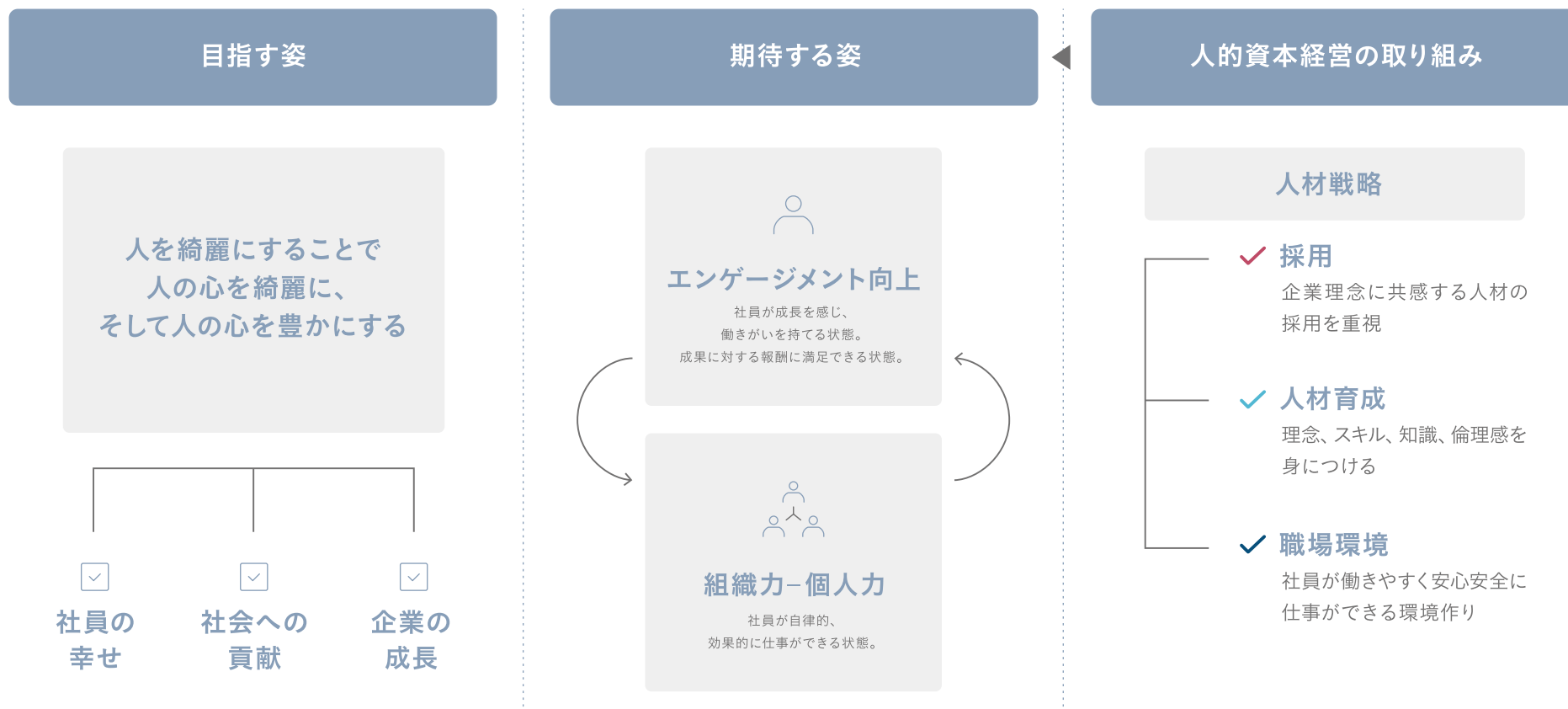
環境への取り組み



人的資本経営

組織運営の透明性をもって社内外に開示することは課題抽出、改善に向けた具体的な取り組みを可能にします。

コンフォートジャパンは、ISO30414のガイドラインに基づき組織改善のサイクルを回すことをその第一歩とし、今後の企業成長のために組織、人材の観点からKPIを設定し、測定、モニタリングをするに至りました。人材戦略を経営戦略の一部として取組んで参ります。



人的資本経営

エンゲージメント

社員の「満足度」「成長度」「共感性」を高め、エンゲージメントを最大限に引き出すことが持続的成長と企業価値の向上のために重要と考えています。

エンゲージメント / 満足度 / コミットメント

幸せデザイナーサーベイの実施

『従業員が幸せである』ことは会社の存在意義であると同時に、優先事項として掲げています。個人の幸福度の向上に取り組むことは、会社の成長に直結することと考え、従業員の状況を把握し生産性向上に繋げるために会社全体の幸せを可視化するサーベイの実施に2022年度より取り組んでいます。

中でも人材戦略に関連する6つの項目に着目し全体平均・業界平均を上回ることを目標にモニタリングを実施しています。商品やサービスを提供するだけでなく、おもてなしや思いやりの精神でお客様に向き合うことが何よりも重要であると考えます。

サーベイ実施：2022年

従業員同士の関係	上司との関係	仕事のやりがい
自社平均 0.59 全体平均 0.58 業界平均 0.60	自社平均 0.63 全体平均 0.60 業界平均 0.60	自社平均 0.58 全体平均 0.54 業界平均 0.54
個人の成長	心理的コミットメント	健康
自社平均 0.66 全体平均 0.62 業界平均 0.63	自社平均 0.69 全体平均 0.55 業界平均 0.55	自社平均 0.69 全体平均 0.65 業界平均 0.65

※全体平均・・・サーベイを実施した400社の平均 ※業界平均・・・卸売業での平均
 ※1を満点とする 0.5以上がポジティブ、0.5未満がネガティブ

ワールドカフェ

対話と協力を焦点を当てたコミュニケーション手法であるワールドカフェを開催しています。自由にアイデアや意見を述べ合うことで異なる視点や知識に触れ合い柔軟な思考を身につけることができます。

また会社の意思を形にし、進むべき方向性を示したバイブルである「ビジョンブック」を用いてのワークショップにより企業理念への理解や浸透を推進しています。

理念と仕事を「WILL CAN MUST」のフレームワークを用いて言語化することでリンクさせ、キャリアに対する自己理解を深めることは企業理念を体現しエンゲージメントの高い自律した人材へつなげると考えています。

人的資本ROI

2020	2021	2022
52.5%	23.4%	-18.2%

人的資本ROI = 営業利益 / (人件費 + 福利厚生費)

人的資本への投資に対してのリターンを測る指標としてモニタリングを行っています。

2022年度は、事業投資の強化により営業損失が発生したことで、人的資本ROIもマイナスになりました。これは一時的なものです。引き続き、生産性の向上に向けた取り組みを進めてまいります。

従業員一人当たりEBIT

	2020	2021	2022
1人当たり売上	25,053,080円	27,127,957円	26,592,373円
1人当たりEBIT	2,914,473円	1,517,035円	-1,064,529円

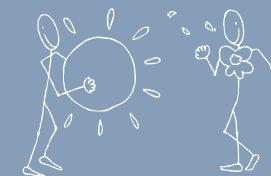
従業員一人当たり売上 = 売上 ÷ 年間FTE 一人当たりEBIT = EBIT ÷ 年間FTE EBIT = 経常利益 + 支払利息 - 受取利息



人材戦略

社員のエンゲージメントを高めることは個人のパフォーマンスと組織力の強化につながり、生産性の向上と会社の持続的な成長につながります。

そのためコンフォートジャパンではエンゲージメントを高めるための人材戦略として採用、人材育成、職場環境に投資をし、モニタリングを行っています。



採用

戦略的な採用

企業理念に共感する人材の採用

ポテンシャルの見極めとマッチング強化

人材育成

社員が活躍するための人材育成

研修

人事制度

年間アワード

職場環境

働きやすい職場環境

オフィス環境整備

労働者について

健康経営



採用

採用 人材育成 職場環境

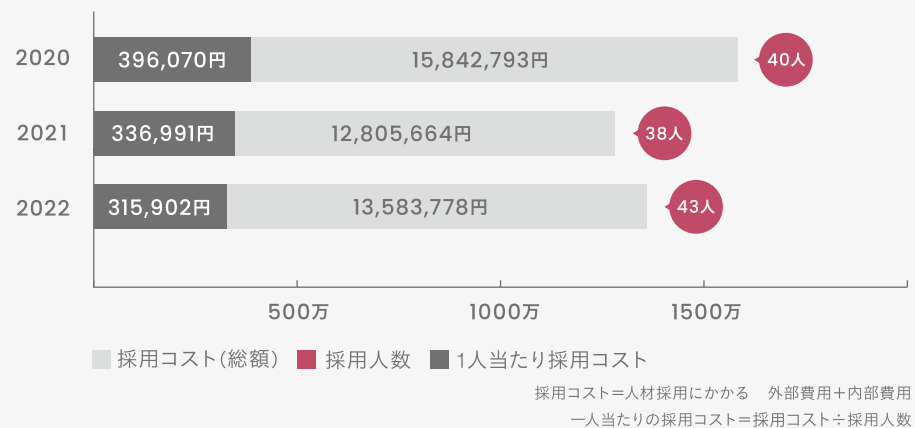
戦略的な採用

共通の価値観を持ち強い組織力で企業活動を行うため、設立当初から新卒採用に力を入れてきました。既存の概念やプロセスにとらわれず、新しいアイデアや視点を持った若手人材の活躍により、組織に新たな刺激がもたらされ、イノベーションの源泉となることを期待しています。能力の高い人材を獲得することは経営戦略の上でも重要事項だと捉えています。能力が高く優秀な人材、また企業理念に共感しエンゲージメントの高い人材による組織作りを行うための新卒採用では会社説明会から全ての選考に代表取締役が関わっています。

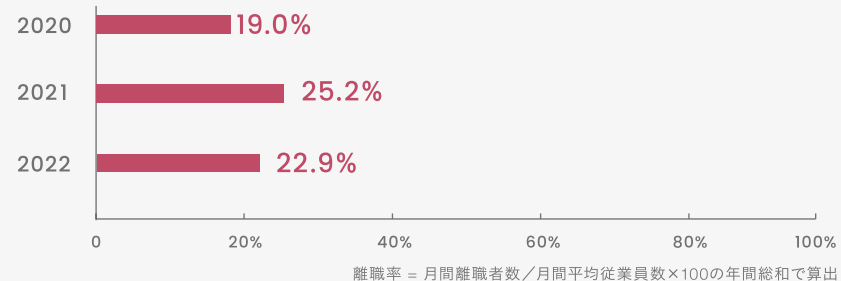
現在では店舗展開のため中途採用も重要であると考え、多様性のある組織作りを進めています。常に新しいことに挑戦し、変化しつづけることを基本とし、顧客の要望に敏感に対応し飽きさせないモノやサービスを提供することに注力しています。



一人当たりの採用コスト/採用コスト



離職率



離職率は上昇傾向ではないものの、社会的にも転職市場が活性化していることから退職理由のおよそ半数が転職によるものです。採用後に活躍人材になるまで育成することを重要視している為、人事評価やジョブローテーション制度により活躍の場を提供し続ける事と、社内コミュニケーションの活性化や理念浸透により働き甲斐のある職場作りに取り組んでいます。



年間アワード

年に一度、会社にもっとも貢献した社員を表彰しています。



コンサルタントやシステム導入

若手社員のうちから外部の専門家やコンサルタントと仕事に取り組むことで早期に活躍できる人材を創出し生産性の向上につなげたいと考えています。

販売職の学習支援

- 社内システムを利用したeラーニング
- 勉強会の開催
- ワークショップの開催

人材開発・研修の総費用



人材開発・研修の総費用=人材開発・研修に関する外部及び内部コストの総和

重要ポストの割合

	2020	2021	2022
役員	2.3%	2.3%	2.1%
管理職	12.4%	10.8%	8.9%
管理職候補	11.6%	12.3%	13.7%

重要ポストの割合=重要ポスト数÷総ポスト数×100

内部継承率

2020	2021	2022
100%	100%	100%

重要ポストに空きが出た際は、速やかに内部で代替りの人材を登用もしくはポジションの削減等の組織編制を行っています。

内部継承率=重要ポストに占める内部登用者数÷重要ポスト数×100

後継者候補準備率

2020	2021	2022
78.9%	94.1%	125.0%

後継者候補準備率=後継者候補者数÷リーダーシップポジション数×100



コンプライアンスと倫理

法令遵守

社員が企業活動を行う上で基本となる法令遵守と倫理観を持つために、従業員、顧客、取引先、社会、(その他のステークホルダー)と信頼関係を築くことは重要であると考えます。クリーンで公正な企業活動を行うため、コンプライアンスと倫理についての理解を深める社内研修や専門家による勉強会を開催しています。

倫理とコンプライアンス研修を受けた従業員割合

	2020	2021	2022
コンプライアンス研修(新卒)	N/A	12人	21人
コンプライアンス研修(既存社員)	N/A	0人	76人
期末の従業員数(休職者除く)	114人	114人	136人
研修を受けた従業員の割合	N/A	10.5%	71.3%

※2024年2月時点 受講率100%
コンプライアンス関連の研修を受講した従業員の割合

提起された苦情の種類と件数

2020	2021	2022
0件	0件	1件

苦情、ハラスメントの相談窓口を設置する他、社内システムや会議等で社内喚起を実施しています。



職場環境

採用 人材育成 職場環境

働きやすい職場環境

社員が働きがいを持ち、生産性を向上させるために職場環境は重要であると考えます。社内コミュニケーションを活発にすることで、円滑な情報共有を促し風通しの良い組織作りを推進しています。

年齢や役職に関係なく、自由に意見を述べる環境、また部署間を越えて意見交換を行うことで連帯感を築き、協力関係を強化しています。

社内システムの活用

社内システムでは全従業員同士の顔が見える化され、お互いに職場の仲間としての認識が出来るよう整備しています。

システムの機能にあるサンクスカードを活用し、社員同士が「ありがとう」を伝え合う仕組みを構築しています。

フリーアドレスオフィス

チームメンバー間のコミュニケーションを促進し、アイデアを生み出し共有するためにオープンなオフィスデザインやコラボレーションスペースを設けています。

モバイルワーク

出張先や移動の合間などに仕事を進めやすいようモバイルワークを可能とするシステムを導入、シェアオフィスとの契約をしています。時間を有効活用し業務を行うことが出来ます。

よこはまグッドバランス企業認定

女性の活躍やワーク・ライフ・バランスを推進するため、誰もが働きやすい職場環境づくりを積極的に進める企業として2020年から3回連続で認定されています。

出産、子育て等ライフステージが変わる従業員に対して時差勤務を導入、またモバイルワークやテレワークを活用し働きやすい職場づくり、人材の確保、生産性の向上に取り組んでいます。



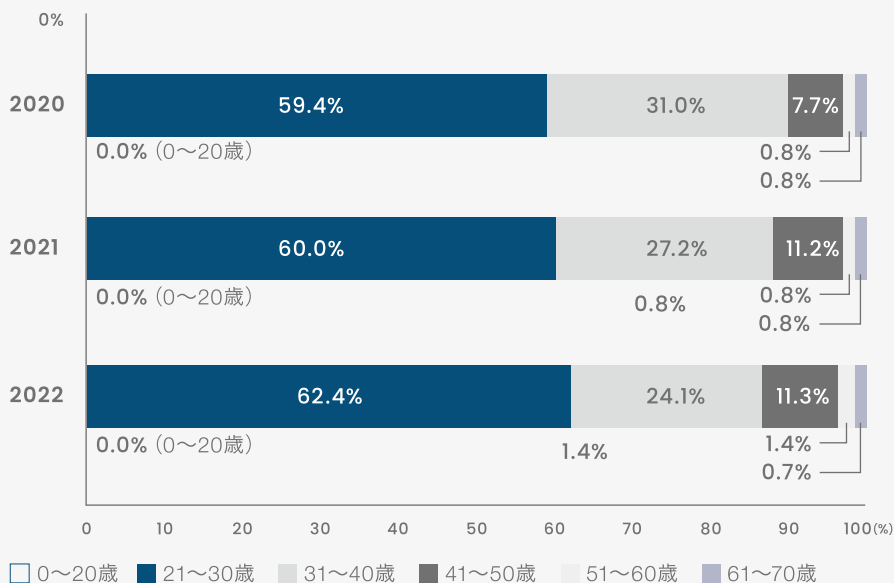
健康経営優良法人認定

健康経営優良法人の認定にむけて、従業員の健康づくり促進に取り組み、2024年認定取得致しました。

- ✓ 定期健康診断・ストレスチェック実施100%
- ✓ 有所見者への再検査促進
- ✓ 検診費用のサポート (がん検診費用のサポート)
- ✓ 健康づくり勉強会の実施
- ✓ 長時間労働の是正
- ✓ 産業医面談の実施

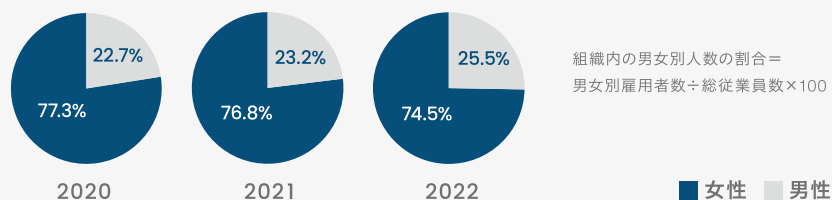


労働力のダイバーシティ（年齢）



新卒採用を積極的に行っているため 20 代の割合が多くなっています。経年変化をモニタリングし課題の抽出を行うための指標としています。

労働力のダイバーシティ（性別）



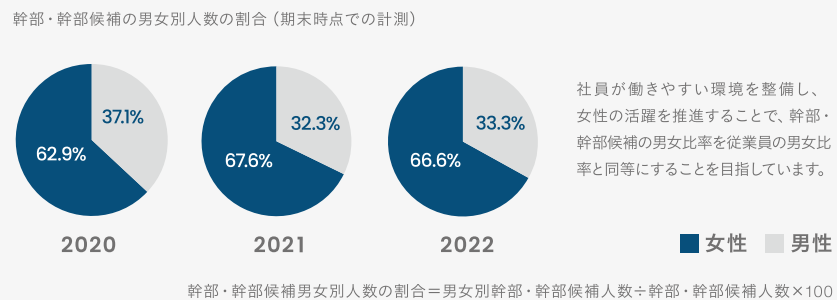
労働力のダイバーシティ（障害者）

2020	2021	2022
0.0%	0.0%	0.0%

組織内の障害者の割合 = 障害者数 ÷ 総従業員数 × 100

障害者の雇用については、過去3年間における雇用実績はありませんが、2023年より採用活動と環境整備を進め、2023年10月には雇用を実現する事ができました。定着を促進する社内環境作りを強化し、今後も法定雇用者数を超える採用を目指して取り組んでいます。

労働力のダイバーシティ（その他）



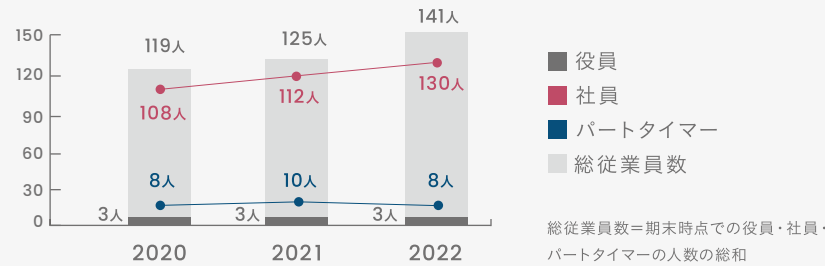
労働力のダイバーシティ（経営陣）

	2020	2021	2022
男性	66.7%	66.7%	66.7%
女性	33.3%	33.3%	33.3%

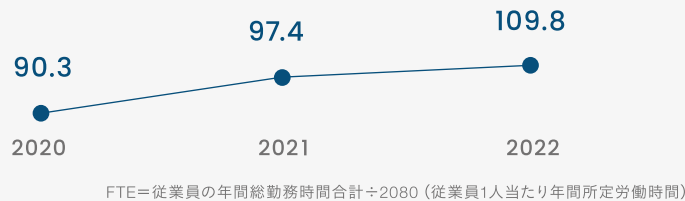
取締役の男女別人数の割合 = 男女別取締役員数 ÷ 総取締役員数 × 100



■ 総従業員数 / 総従業員数 (フル / パートタイム)



■ フルタイム当量 (FTE)



■ 欠勤

	2020	2021	2022
オフィス勤務	0.26%	0.17%	0.07%
店舗勤務	0.20%	0.21%	0.34%

欠勤率 = 欠勤日数 ÷ 所定の期間の勤務日数 × 100

■ 健康・安全研修の受講割合

2020	2021	2022
N/A	N/A	39.6%

メンタルヘルス研修参加率 = 参加者数 / 年間平均従業員数 × 100

従業員の心の健康と活力ある職場作りの為に2022年よりメンタルヘルス研修に取り組んでいます。初年度はライブ型のオンライン研修のみの実施であった為、店舗勤務者などはシフトが合わず参加率が4割以下となっています。今後は動画配信など誰でも参加しやすい環境整備を行い、ストレス対処法などメンタルヘルスに関する従業員のリテラシー向上を目指し取り組んでいきます。

■ 労災の件数 (発生率)

2020	2021	2022
5.3%	0%	8.8%

※2020年度 1件 ※2022年度 2件 件数 ÷ 総労働時間 × 100万時間

■ 労災による死亡者数 (発生率)

2020	2021	2022
0%	0%	0%

件数 ÷ 総労働時間 × 100万時間



コスト

直営店舗展開のため積極採用による社員数の増加、また給与引き上げを実施したことで総労働力コスト、総雇用コストが高くなりました。

また若手の早期活躍のため専門分野のコンサルタントを積極的に活用し外部労働力コストが上昇しました。コストの指標については労働力への投資総額を把握するためモニタリングを継続していきます。

■ 総労働力コスト

2020	2021	2022
544,505,346円	653,035,487円	793,216,584円

総労働力コスト=支払給与総額+諸手当+従業員に対するその他支出+外部労働力コスト

■ 外部労働力コスト

2020	2021	2022
44,444,649円	78,310,682円	136,748,167円

外部労働力コスト=人材派遣費+代理店手数料+業務委託費用

■ 総雇用コスト

2020	2021	2022
501,806,288円	576,534,676円	660,740,863円

総雇用コスト=支払給与総額+諸手当+従業員に対するその他支出+人材育成費



ISO 測定項目

倫理とコンプライアンス

1 提起された苦情の種類と件数	P.11
2 懲戒処分の種類と件数	
3 倫理とコンプライアンス研修を受けた従業員割合	P.11
4 第三者に解決を委ねられた係争	
5 外部監査で指摘された事項の数と種類	

コスト

6 総労働コスト	P.15
7 外部労働力コスト	P.15
8 総給与に対する特定職の報酬割合	
9 総雇用コスト	P.15
10 一人当たり採用コスト	P.8
11 採用コスト	P.8
12 離職に伴うコスト	

ダイバーシティ

13 労働力のダイバーシティ(年齢)	P.13
14 労働力のダイバーシティ(性別)	P.13
15 労働力のダイバーシティ(障害者)	P.13
16 労働力のダイバーシティ(その他)	P.13
17 労働力のダイバーシティ(経営陣)	P.13

リーダーシップ

18 リーダーシップに対する信頼	
19 管理職一人当たりの部下数	
20 リーダーシップ開発	

組織風土

21 エンゲージメント/満足度/コミットメント	P.6
22 従業員の定着率	

健康・安全・幸福

23 労災により失われた時間	
24 労災の件数	P.14
25 労災による死亡者数	P.14
26 健康・安全研修の受講割合	P.14

生産性

27 従業員一人当たりの業績	P.6
28 人的資本ROI	P.6

採用・異動・退職

29 募集ポスト当りの書類選考通過者	
30 採用社員の質	
31 採用にかかる平均日数	
32 重要ポストが埋まるまでの日数	
33 将来必要となる人材の能力	
34 内部登用率	
35 重要ポストの内部登用率	
36 重要ポストの割合	P.10
37 全空席中の重要ポストの空席率	
38 内部異動数	
39 幹部候補の準備度	
40 離職率	P.8
41 自発的離職率	
42 痛手となる自発的離職率	
43 離職の理由	

スキルと能力

44 人材開発・研修の総費用	P.10
45 研修への参加率	
46 従業員当りの研修受講時間	
47 カテゴリー別の研修受講率	
48 従業員のコンピテンシーレート	

後継者計画

49 内部継承率	P.10
50 後継者候補準備率	P.10
51 後継者の継承準備度(即時)	
52 後継者の継承準備度(1~3/4~5年)	

労働力

53 総従業員数	P.14
54 総従業員数(フル/パートタイム)	P.14
55 フルタイム当量(FTE)	P.14
56 臨時の労働力(独立事業主)	
57 臨時の労働力(派遣労働者)	
58 欠勤	P.14

計測期間

2020	2020年7月1日~2021年6月30日
2021	2021年7月1日~2022年6月30日
2022	2022年7月1日~2023年6月30日



環境への取組み

コンフォートジャパンは「サステナブルビューティーテックカンパニー」を経営理念として掲げ、「社員がやりがいを持って働き続けられる企業であること」「自然の美しさを守ること」を重点目標に、環境への取組みを行っています。

商品やサービスを通じてお客様の「美」をサポートするとともに、自然を守ることによって人の心を綺麗にすることも忘れてはいけなく考えています。人は自然に生かされており、自然ほど綺麗なものは無いからです。

環境に配慮したサステナブルな企業であること、そしてはたらく社員一人ひとりが自然のもつ美しさを大切にする心を育むことは、美容総合会社である私たちの使命と言えます。



環境への取組み

『かながわSDGsパートナー』認定

2020年10月、コンフォートジャパンは経済・社会・環境の3つの側面すべてに関わる取組を通して、SDGsの普及、促進に意欲的に取り組む企業として「かながわSDGsパートナー」に認定されました。



コンフォートジャパンの重点目標

社員がやりがいを持ち働き続けられる企業であること、そして自然の美しさを守ることを重点活動領域とし、下記7つのSDGsに関連した活動を行っています。



オフィス周辺の定期清掃

環境問題への取組みの第一歩は身近なところからと、月に一度オフィス周辺の清掃活動を行っています。

植樹活動への参加

2018年から神奈川県内で行われている植樹祭にボランティアで参加し、環境保全のための取組みを体験しています。

また、植樹祭を主催している非営利団体「Silva(シルワ)」へ寄付も行っています。2023年4月には、自ら主催する植樹活動「コンフォートジャパンの森」を企画し社員や取引先を招いて開催しました。

サステナブルな製品の販売

製造過程やパッケージ、成分において環境に配慮されたイタリア・ダヴィネス社の製品を取り扱っています。また、海の環境保護のために直営店では買い物袋の配布を控え、エコバッグの使用を促進するキャンペーン活動も行っています。



ダヴィネスリサイクルプログラム

2022年4月よりダヴィネス表参道ヒルズ店で「ダヴィネスリサイクルプログラム」を開始致しました。これは、直営店の店頭でダヴィネス・コンフォートゾーンの使用済み空き容器を回収する活動です。プラスチック容器、ガラス容器、アルミ容器を対象としており回収された容器はテラサイクルジャパン合同会社を通じて森林再生に取り組む非営利型一般社団法人Silva(シルワ)に寄付いたします(1ポイント=1円)。実施店では店頭回収ボックスを置き、顧客への周知と回収を行っています。



ISO 30414適合証明書



CERTIFICATE

適合証明書

株式会社コンフォートジャパン

株式会社HCプロデュースは独立審査機関として、人的資本の開示に関する国際規格：ISO 30414に基づき、2022年度の株式会社コンフォートジャパン/単体(以下、コンフォートジャパン)のデータ、システム、ステートメント及び戦略を審査した結果、下記の規格に適合していることを証明する。

ISO 30414:2018

本審査では下記(1)～(4)のプロセスを通して、コンフォートジャパンのデータ取得度、データ開示度及び比較可能性を評価した。

- (1) コンフォートジャパンの役員及び各指標別責任者に対するインタビューの実施
- (2) コンフォートジャパンの人的資本データ及びデータ取得・開示システムの内容・動作の確認
- (3) コンフォートジャパンの人的資本データ取得・開示及び戦略に関する各種ルールの確認
- (4) コンフォートジャパンによる社内外向けレポート内容の確認

登録番号： HCP 3920014

登録日： 2024年5月24日

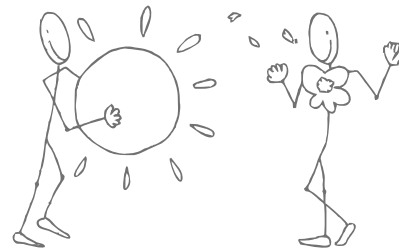
有効期限： 2027年5月23日

保坂 駿介

代表取締役
ISO/TC260 国内審議団員
株式会社 HCプロデュース
東京都千代田区大手町1-6-1 大手町ビル1階・2階 SPACES大手町





comfort japan inc.