



2024

# HUMAN CAPITAL REPORT

## 人的資本開示レポート

フジスコ株式会社

Confidential - All Rights Reserved - フジスコ株式会社

# 目次

1. 代表メッセージ	P.2
2. 一目で分かるフジスコ	P.3-7
3. 事業の紹介	P.8-9
4. 人的資本経営の基本方針	P.10
5. 人的資本経営における取組	P.11-13
6. 人的資本経営データ	P.14-27



### 当社の人的資本経営

私たちは創業した昭和32年から“おいしい飲料づくりの心”と、“お客様のみならず、関係するすべての方々の笑顔を作っていく”という想いをもとに事業を展開しています。

フジスコは環境の変化に対応すべく、ニーズの変化、商品形態の変化、素材の変化にいつも向き合ってきました。

先代たちの想いを受け継ぎながら、未来に向け、新たな商品、ジャンルへの挑戦を続けています。

すべては笑顔溢れる食生活のために、全社員一丸となり、皆さまと共にさらなる成長を目指していく為にも、当社の人的資本経営をさらに推進していきます。

(代表取締役 植田 悠司)

# フジスコ株式会社

本社



広島市安芸区船越南3-21-29

事業内容



清涼飲料水製造  
(氷みつ・健康飲料)

創業



1957年



拠点数

本社工場:1  
倉庫:2



売上高


7億円



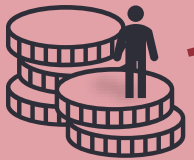
資本金

2,500万円


### 従業員構成




**総従業員数**  
**33人**  
(含む非正規 1人)



**総額人件費**  
**1.69億円**  
(正規のみ)

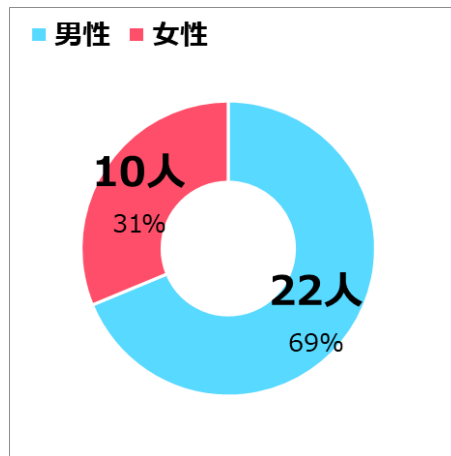


**平均勤続年数**  
**15.3年**  
(正規のみ)

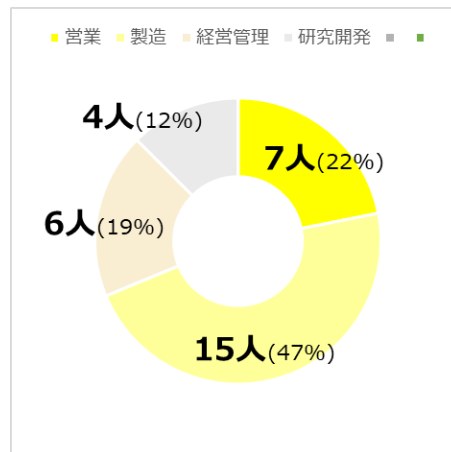


**離職率**  
**6%**  
(正規のみ)

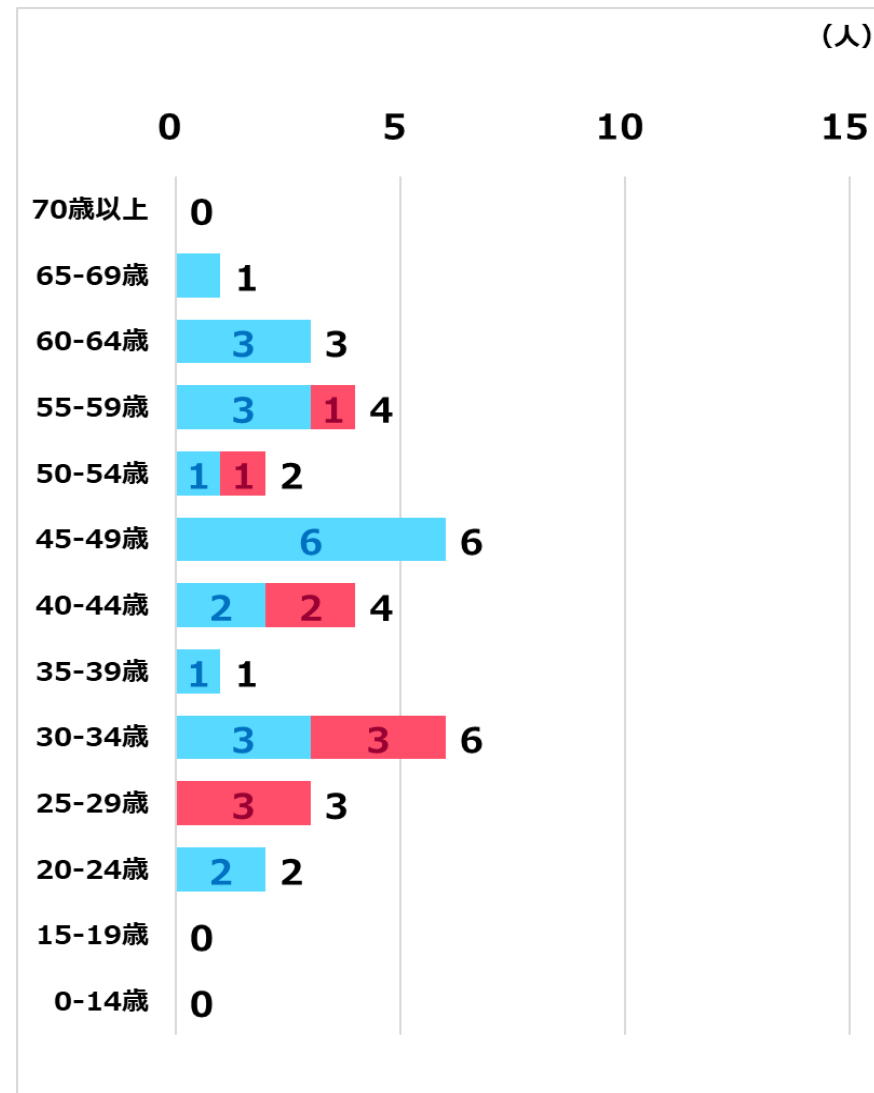
#### 男女別ポートフォリオ



#### 職種別ポートフォリオ



#### 年齢別ポートフォリオ



### 労働環境

#### ● 待遇

平均年間給与

420万円

(正規のみ)



平均残業時間

5.6時間

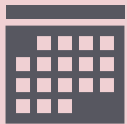
(正規のみ)



有給休暇消化率

54%

(正規のみ)



離職率

6%

(正規のみ)



#### ● ダイバーシティ

女性管理職比率と人数

0人

0%

(正規のみ)



外国籍人材

0人

(正規のみ)

障がい者雇用

0人

(全体)

定年再雇用率

100%

(正規のみ)



#### ● 人材育成

教育投資総額

38万円

(全体)



1人当たりの教育投資額

1万円

(全体)



### 労働環境

#### ● 安全衛生とコンプライアンス

##### 労災認定された件数と発生率



**1件**  
(正規のみ)

##### 外部研修への総出席者数



**11人**  
(正規のみ)

##### 第三者に解決を委ねられた係争



**0件**  
(正規のみ)

##### 懲戒処分の種類と件数

懲戒処分の種類	件数
懲戒解雇	0
諭旨退職	0
降格	0
出勤停止	0
減給	0
けん責	0
戒告	0
その他	0



### 福利厚生

#### 健康・医療関連

- 健康診断
- 配置常備薬設置
- 予防接種費用負担

#### 食事関連

- ウォーターサーバー設置

#### 社内イベント

- 社員旅行(費用補助あり)
- 忘年会等(会社負担)
- 全体会議(食事費用会社負担)

#### その他

- 駐車場完備
- 従業員割引制度
- 塩分補給用 塩タブレット常備

#### 休暇制度

- 特別休暇
- 育児介護休暇

#### 育児・介護支援

- 休業制度(法定以上)

#### 財政的支援

- 退職金制度
- 財形貯蓄制度
- 業務災害総合保険加入

#### 住宅関連

- 住宅手当

#### 教育・自己啓発

- 外部研修セミナー参加費用の会社負担
- 資格取得費用の会社負担
- 研修セミナー案内

#### ハラスメント

- 目安箱設置



### 3. 事業の紹介

#### 飲料の自社製品製造



自社商品を通じて健康、美容関連企業やホテル・レストランなど様々なお客様とのお取引をさせて頂いております。

創業当初から続くシロップ、昭和58年からノウハウを蓄積してきた飲む酢、機能性表示食品など、時代ごとの課題を解決するために、リニューアルを繰り返し現在に至っております。

これからも時代のニーズに合った商品開発を続け、安心安全な商品の製造、販売をおこなっていきます。

### 3. 事業の紹介

#### 飲料の受託製造・共同開発



「特別を味わってほしい」「同業他社と差別化したい」そんな商品をお客様と共に作っていくことがフジスコの得意とする提案型受託製造事業です。

自社商品として業務用のプロの味を再現した飲料から健康志向の酢飲料、機能性素材を配合した飲料など様々なジャンルを手掛けるフジスコだからこそお客様にとって唯一の商品を提供することが可能になります。

試作、商品化、販売サポートなど様々な要望にお応え出来る受託製造事業、お気軽にご相談ください。

## 4. 人的資本経営の基本方針

### 事業目標

ゆとりある働き方と収益力強化の好循環を実現し「美味しく健康に」をテーマに高品質で安心安全な商品を提案し続けます。

また、5年後の新工場建設を目標に掲げています。

### 人的資本経営の基本方針

事業目標達成のために人材の育成や全従業員の健康維持、働きやすい製造現場の創造が重要です。

当社は『全員が働きやすい環境整備』『健康第一』『個人の成長』を重点領域とします。

#### 重点取組領域①

#### 全員が働きやすい環境整備

- 性別や年齢に関係なく誰もが生き生きと働くための環境整備を積極的に推進します。

#### 重点取組領域②

#### 健康第一

- 今までも今からも、フジスコに関わる全ての人の健康に資する会社を目指して事業を展開します。

#### 重点取組領域③

#### 個人の成長

- 個々の才能や個性を伸ばすことで人的資本の価値を最大化しながら、社員一人一人の成長を支援します。

## 5. 人的資本経営における取組(全体像)

### 取組と概要

自動化設備導入  
(予定)

エイジフリー、ジェンダーフリーの労働環境を整えるため協働ロボットやAIカメラ等の導入を進めています。また、様々なライフイベントに応じて柔軟な休暇制度の運用を実施しています。

柔軟な休暇制度  
運用

### 全員が働きやすい 環境整備

性別や年齢に関係なく誰もが生き生きと働くための環境整備を積極的に推進します。

### 取組と概要

積極的な研修参  
加推奨

各種セミナー・研修の案内をしています。また、参加費用、検定資格試験の会社負担を実施し、自己啓発を積極的に支援しています。年2回所属長にとの1on1面談を実施しています。

1on1面談実施

### 健康第一

今までも今からも、フジスコに関わる全ての人の健康に資する会社を目指して事業を展開します。

01

02

03

### 個人の成長

個々の才能や個性を伸ばすことで人的資本の価値を最大化しながら、社員一人一人の成長を支援します。

### 取組と概要

健康診断

有給休暇取得の  
推奨促進

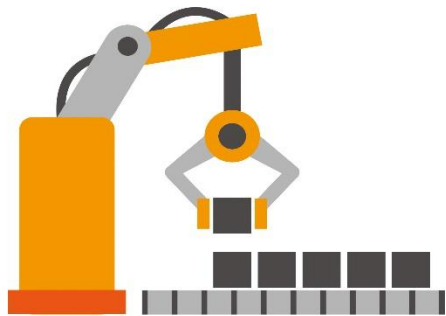
従業員の健康維持を第一に考え職場での一斉健康診断の実施や人間ドックの推奨、身心のリフレッシュのために有給休暇の取得促進をしています。

### 01 全員が働きやすい環境整備

#### 自動化設備導入(予定)

協働ロボット、AIカメラ等の導入推進による省力化、効率化を進めることでエイジフリー、ジェンダーフリーの生産現場を目指しています。

在庫情報の全社共有や販売予想に基づいた情報共有会議の定期的な実施等、コミュニケーション強化による緻密な生産計画の策定により、定時退社を基本とした業務運営を実現することで時間外勤務を最小化し、従業員のプライベートタイムの充実を図ります。



### 02 健康第一

#### 柔軟な休暇制度運用

#### 有給休暇取得の 推奨促進

法定以上の休暇制度運用を実行し、従業員のライフサイクルに応じた働き方の実現を目指しています。また、有給休暇の取得を促進し余裕ある働き方を実現しライフワークバランスの調和を図ります。

従業員がスポーツや趣味の時間を満喫したり、家族との時間を充実させることが、仕事で成果を上げるための「原動力」と考え積極的な有給休暇取得を推奨しています。有給休暇を柔軟に取得できるよう半日単位の有給休暇も活用しています。



### 03 個人の成長

#### 積極的な研修参加推奨

##### 【受講実績例】

- ビジネスデータ活用
- 食品安全管理研修
- 水処理技術研修
- DX人材育成講座・IoT推進リーダー育成塾
- データ活用実践研修
- Web活用術
- 組織を活性化させるファシリテーション力強化講座
- はじめての経理
- TDBオープンカレッジ(5ステップトレーニング) 他



# 6. 人的資本経営データ(一覧)

開示指標

**成果の視点(アウトカム)** = 人的資本経営推進で生産性が向上したか?

**1 事業成果・戦略の実現**

従業員エンゲージメント

総合スコアの向上

ES  
(総合スコア)

生産性

付加価値の向上

労働生産性

業績の向上

従業員1人当たりの収益

投資効率

投下人件費に対するリターン

人的資本RoI

**量の視点(ポートフォリオ)** × 人的資本をどれだけ投下したか?

**2 事業戦略に応じた  
ジョブ構成・要員**

投下人的資本

人的資本の総量

総従業員数

総額人件費

人的資本の構成

年齢別ポートフォリオ

男女別ポートフォリオ

職種別ポートフォリオ

プロフェッショナル人材数

日本・外国籍別人材ポートフォリオ

ジョブ構成と人的資本の適合度

人的資本の準備度

後継者候補準備率

**質の視点(パフォーマンス)**

人的資本のパフォーマンスを引き出しているか?

**3 人材の獲得・惹き付け(リテンション)**

Well Being

キャリア形成のしやすさ

雇用形態の転換数

正規雇用の中途採用比率

中途採用者の管理職への登用

内部継承率

WLBの充実レベル

平均残業時間

管理職1人当たりの部下数

男性の育児休業取得率

女性の育休復帰後就業継続率

有給休暇消化率

フレキシブルワーク制度の利用数

DE&I

女性の活躍レベル

女性管理職比率/人数

男女間賃金格差

シニア人材の活躍レベル

定年再雇用率

外国籍人材の活躍レベル

外国人管理職比率/人数

障がい者の活躍レベル

障がい者雇用率/人数

獲得・リテンション

Well BeingとDE&Iの満足度

ES(リーダーシップに対する信頼)

ES(キャリア形成)

ES(WLB)

ES(DE&I)

獲得実績

新規採用人数

勤続実績

離職率

平均勤続年数

**4 人材の成長・活躍**

教育投資

総量

教育投資総額

1人当たりの教育投資額

リスクینگ

リスク関連教育投資額

満足度

ES(人材育成)

実践機会

機会の提供

実践機会の提供に対する利用数

満足度

ES(職務の満足度)

**5 人材の貢献に報いる報酬**

報酬

報酬水準

平均年間給与

ES(報酬の満足度)

福利厚生

福利厚生の規模

福利厚生費用総額

福利厚生の活用度

福利厚生制度の利用数

満足度

ES(福利厚生の満足度)

**6 安全衛生・コンプライアンス**

安全衛生

対策

健康・安全研修の総出席者数

実績

労災認定された件数/発生率

労災認定された死亡者数/死亡率

満足度

ES(安全衛生)

コンプライアンス

対策

倫理・コンプライアンス研修の総出席者数

実績

第三者に解決を委ねられた係争

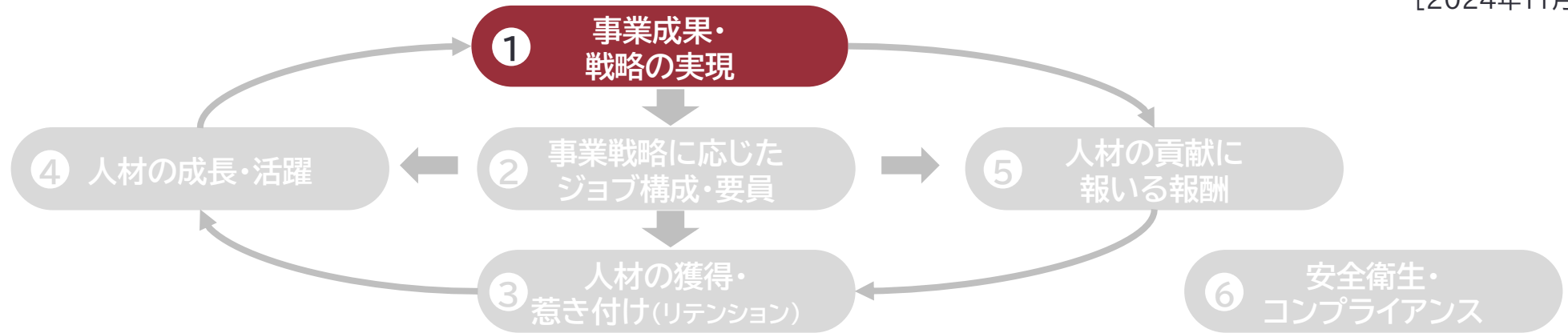
懲戒処分の種類と件数

満足度

ES(コンプライアンス)

## 6. 人的資本経営データ(データ集)

[2024年11月現在]



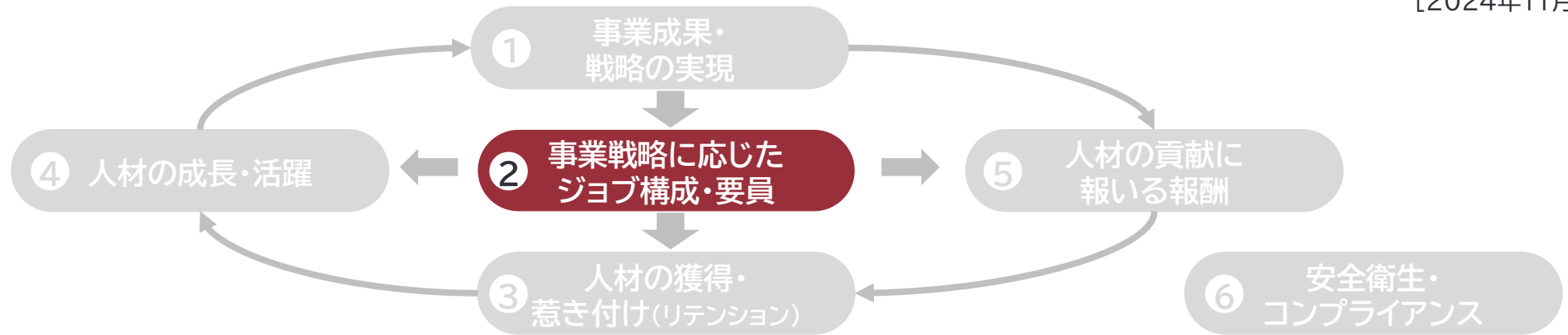
	2022/11期	2023/11期	2024/11期
エンゲージメント(総合スコア) ※正規のみ	-	-	今後実施を検討
労働生産性 ※全体	560万円	560万円	560万円
従業員1人当たり収益* ※全体	2280万円	2180万円	2190万円

\*従業員1人当たりの売上高



## 6. 人的資本経営データ(データ集)

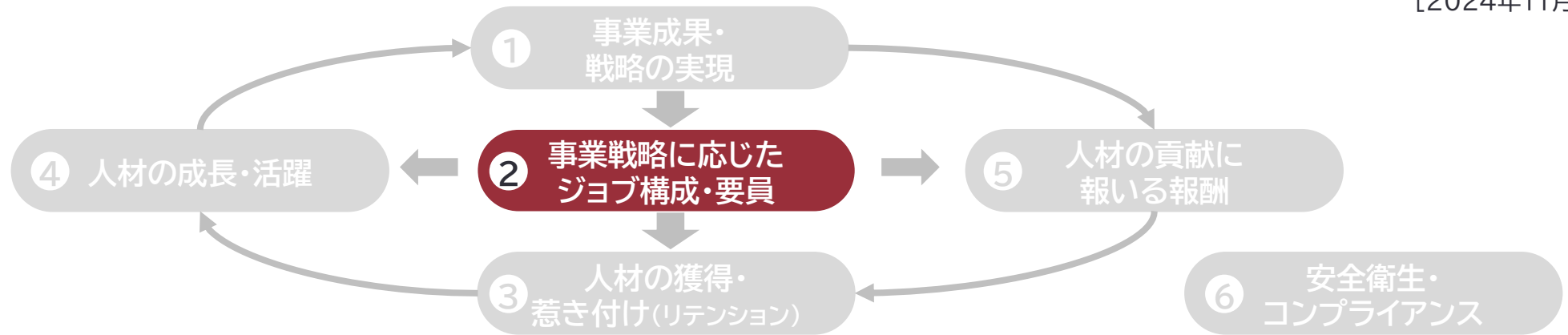
[2024年11月現在]



	2022/11期	2023/11期	2024/11期
総従業員数	全体 32人 正規 32人	全体 32人 正規 31人	全体 33人 正規 32人
総額人件費 ※正規のみ	1.65億円	1.64億円	1.69億円
男女別人材ポートフォリオ	正規 男性25人 女性7人 非正規 男性 0人 女性0人	正規 男性24人 女性7人 非正規 男性 0人 女性1人	正規 男性22人 女性10人 非正規 男性 0人 女性 1人
プロフェッショナル人材数 ※正規のみ	0人	0人	0人
日本・外国籍別人材ポートフォリオ	正規 日本籍100% 外国籍0% 非正規 日本籍100% 外国籍0%	正規 日本籍100% 外国籍0% 非正規 日本籍100% 外国籍0%	正規 日本籍100% 外国籍0% 非正規 日本籍100% 外国籍0%
後継者候補準備率 ※正規のみ	50%	50%	50%

## 6. 人的資本経営データ(データ集)

[2024年11月現在]

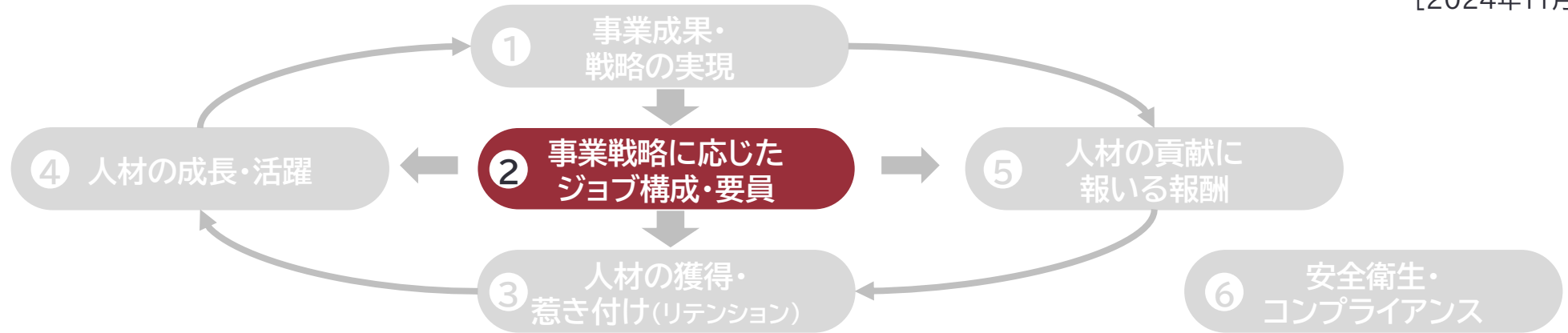


年齢別ポートフォリオ(正規雇用)									
年齢帯	66期(202211)			67期(202311)			68期(202411)		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
70歳以上	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
65-69歳	2人	0人	2人	1人	0人	1人	1人	0人	1人
60-64歳	2人	1人	3人	3人	0人	3人	3人	0人	3人
55-59歳	4人	1人	5人	3人	1人	4人	3人	1人	4人
50-54歳	0人	1人	1人	0人	1人	1人	1人	1人	2人
45-49歳	6人	0人	6人	6人	0人	6人	6人	0人	6人
40-44歳	2人	2人	4人	2人	2人	4人	2人	2人	4人
35-39歳	3人	0人	3人	2人	0人	2人	1人	0人	1人
30-34歳	5人	1人	6人	3人	3人	6人	3人	3人	6人
25-29歳	0人	1人	1人	0人	2人	2人	0人	3人	3人
20-24歳	0人	1人	1人	2人	0人	2人	2人	0人	2人
15-19歳	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
0-14歳	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
合計	24人	8人	32人	22人	9人	31人	22人	10人	32人

年齢別ポートフォリオ(非正規雇用)										
年齢帯	(人)	66期(202211)			67期(202311)			68期(202411)		
		男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
70歳以上		0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
65-69歳		0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
60-64歳		0人	0人	0人	0人	1人	1人	0人	1人	1人
55-59歳		0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
50-54歳		0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
45-49歳		0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
40-44歳		0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
35-39歳		0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
30-34歳		0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
25-29歳		0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
20-24歳		0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
15-19歳		0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
0-14歳		0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
合計(人)		0人	0人	0人	0人	1人	1人	0人	1人	1人

## 6. 人的資本経営データ(データ集)

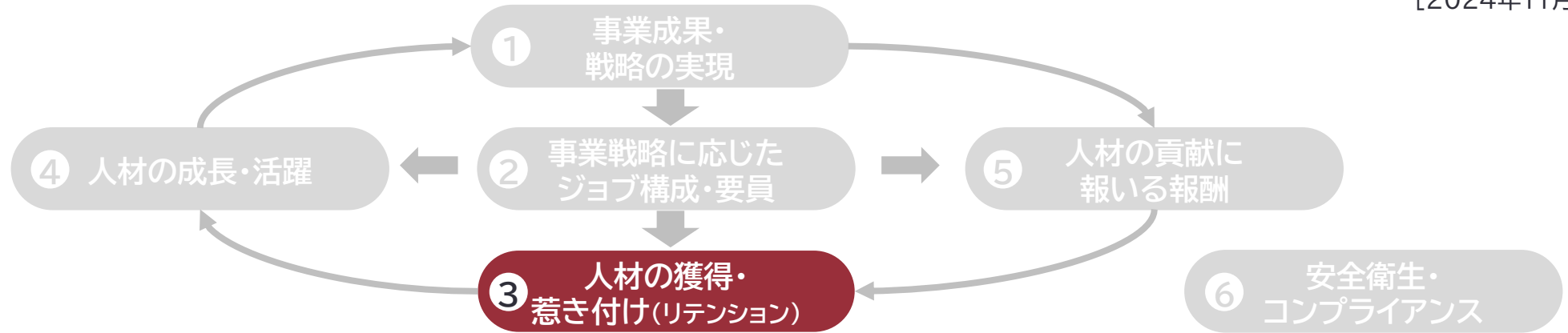
[2024年11月現在]



職種区別ポートフォリオ(正規雇用)			
職種	66期(202211)	67期(202311)	68期(202411)
営業	6人	6人	7人
製造	16人	15人	15人
経営管理	6人	6人	6人
研究開発	4人	4人	4人
合計(人)	32人	31人	32人

## 6. 人的資本経営データ(データ集)

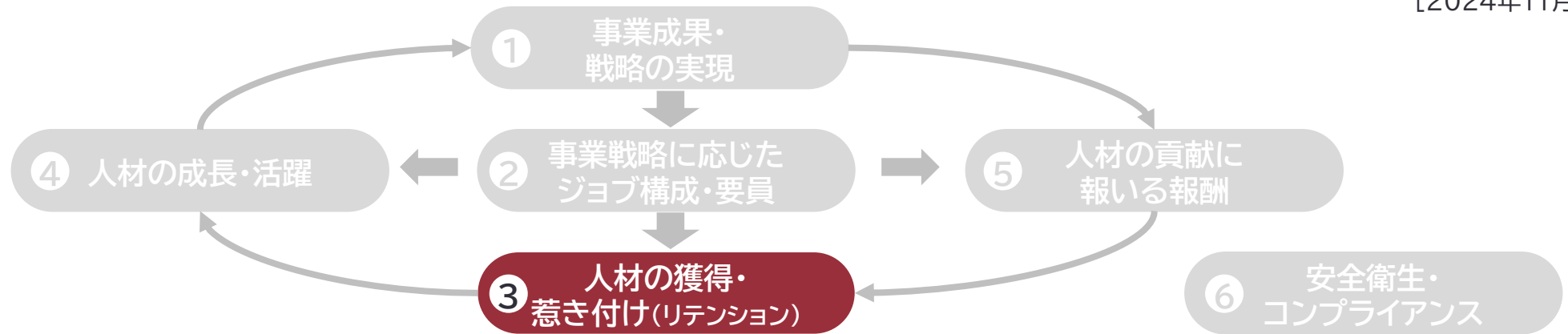
[2024年11月現在]



	2022/11期	2023/11期	2024/11期
雇用形態の転換数 ※正規のみ	0人	0人	0人
正規雇用の中途採用比率 ※正規のみ	6%	6%	9%
中途採用者の管理職への登用 ※正規のみ	1人	1人	1人
内部継承率 ※正規のみ	75%	75%	75%

## 6. 人的資本経営データ(データ集)

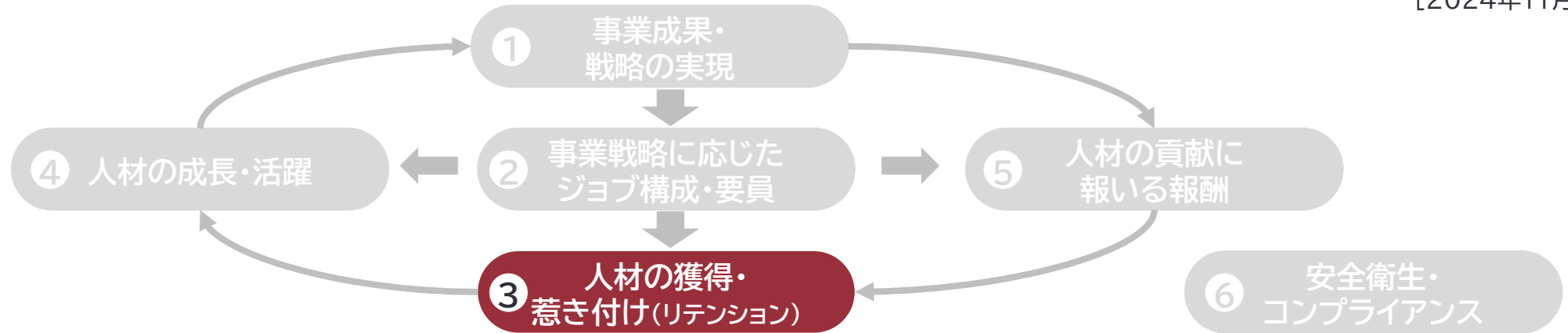
[2024年11月現在]



	2022/11期	2023/11期	2024/11期
平均残業時間	正規 3.4時間 非正規 0.0時間	正規 4.6時間 非正規 0.0時間	<b>正規 5.6時間 非正規 0.0時間</b>
管理職1人当たりの部下数 ※正規のみ	11人	10人	<b>11人</b>
男性の育児休業取得率 ※正規のみ	該当者なし	該当者なし	<b>該当者なし</b>
女性の育休復帰後就業継続率 ※正規のみ	該当者なし	該当者なし	<b>該当者なし</b>
有給休暇取得率 ※正規のみ	41%	46%	<b>54%</b>

## 6. 人的資本経営データ(データ集)

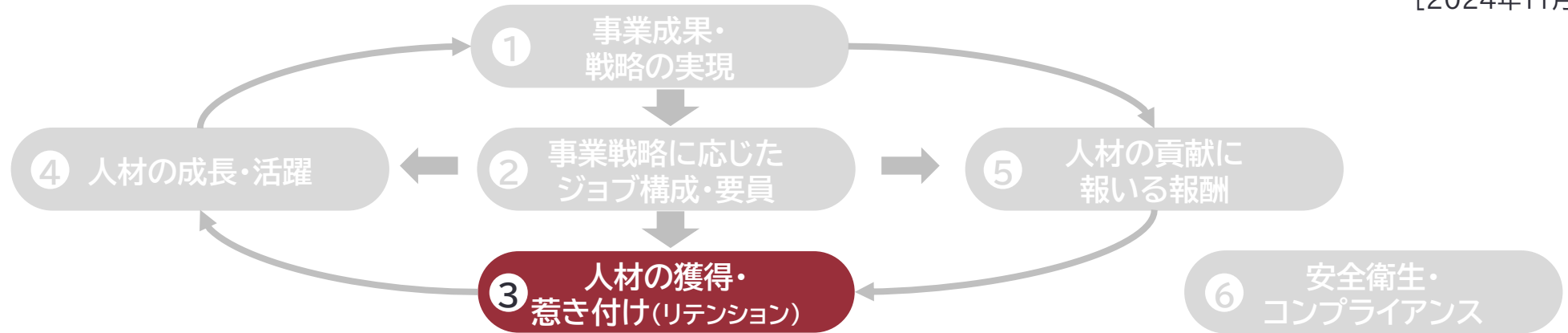
[2024年11月現在]



	2022/11期	2023/11期	2024/11期
女性管理職比率・人数 ※正規のみ	比率 0% 人数 0人	比率 0% 人数 0人	比率 0% 人数 0人
定年再雇用率 ※正規のみ	—	100%	100%
外国人管理職比率・人数 ※正規のみ	比率 0% 人数 0人	比率 0% 人数 0人	比率 0% 人数 0人
障がい者雇用率・人数 ※全体	比率 0% 人数 0人	比率 0% 人数 0人	比率 0% 人数 0人

## 6. 人的資本経営データ(データ集)

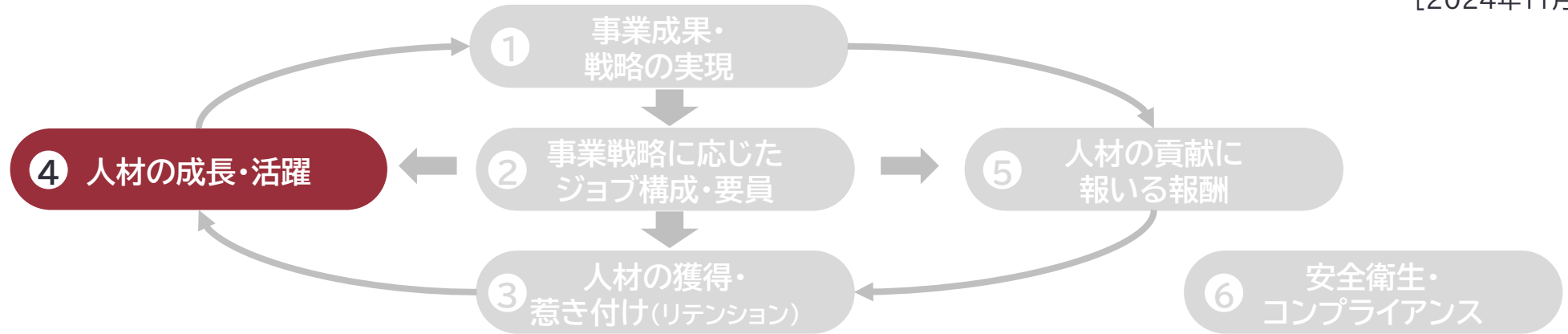
[2024年11月現在]



	2022/11期	2023/11期	2024/11期
新規採用人数	正規 2人 (男性2人・女性0人) 非正規 0人 (男性0人・女性0人)	正規 2人 (男性0人・女性2人) 非正規 0人 (男性0人・女性0人)	正規 3人 (男性2人・女性1人) 非正規 0人 (男性0人・女性0人)
離職率 ※正規のみ	6%	10%	6%
平均勤続年数 ※正規のみ	14.8年	14.9年	15.3年

## 6. 人的資本経営データ(データ集)

[2024年11月現在]

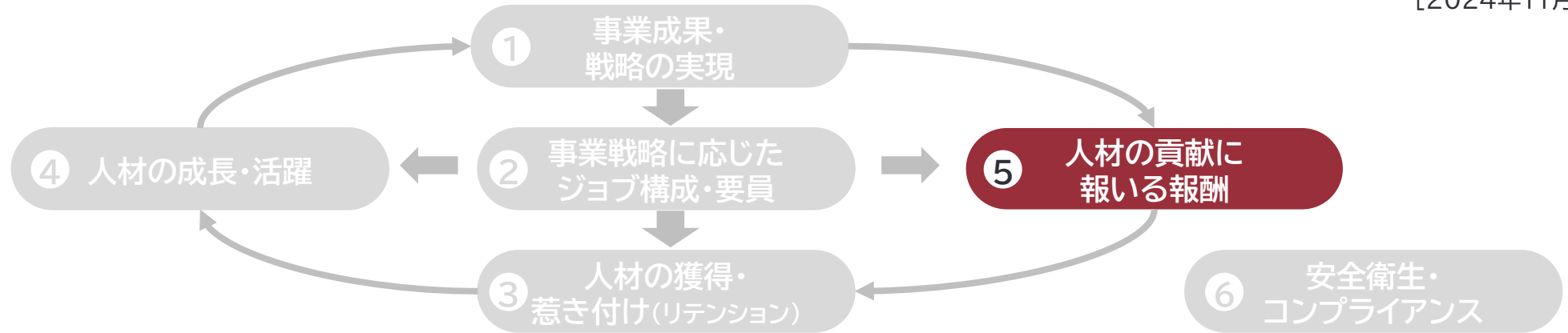


	2022/11期	2023/11期	2024/11期
教育投資総額 ※全体	25万円	211万円	38万円
1人当たりの教育投資額 ※全体	0.8万円	6.8万円	1.1万円
リスク関連教育投資額 ※全体	0万円	15万円	15万円
外部研修セミナー出席者数	8人	12人	9人



## 6. 人的資本経営データ(データ集)

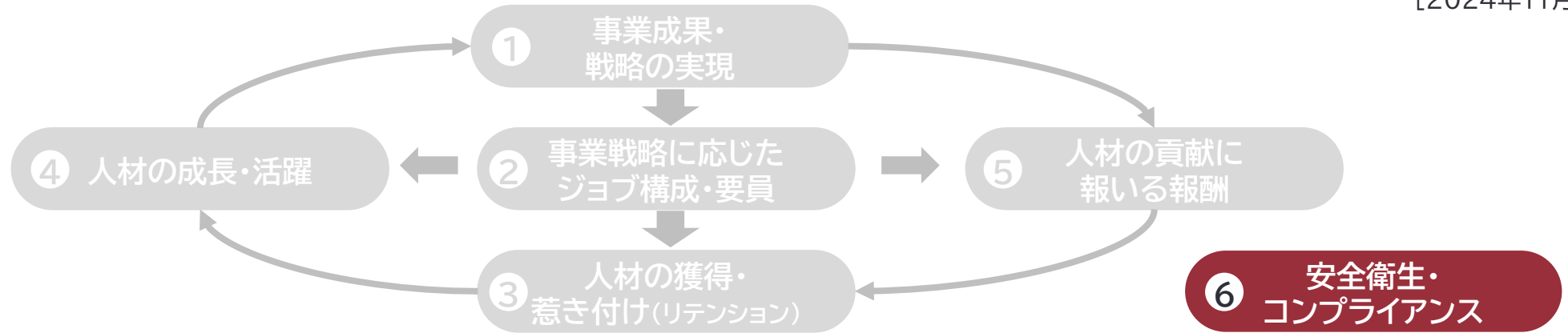
[2024年11月現在]



	2022/11期	2023/11期	2024/11期
平均年間給与	正規 430万円 非正規 100万円	正規 430万円 非正規 100万円	<b>正規 420万円 非正規 100万円</b>
福利厚生費用総額 ※正規のみ	100万円	100万円	<b>100万円</b>

## 6. 人的資本経営データ(データ集)

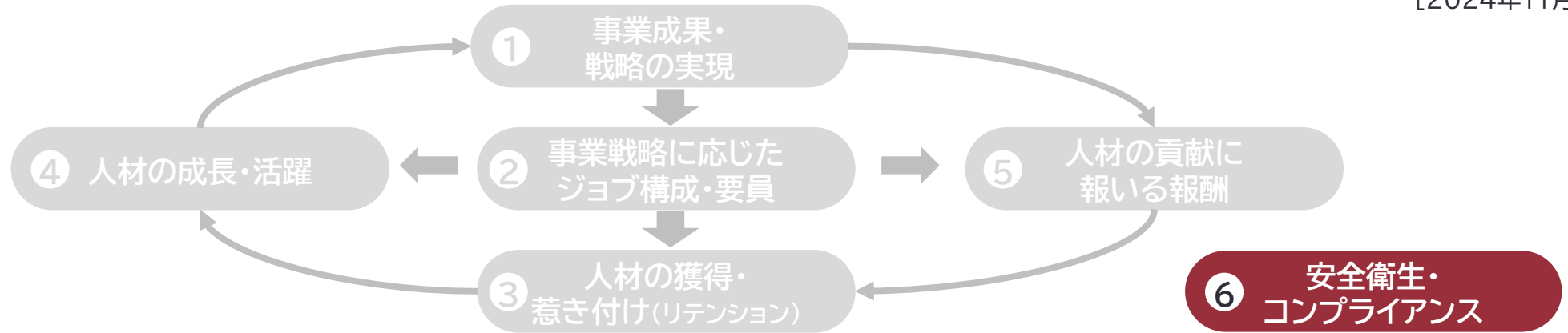
[2024年11月現在]



	2022/11期	2023/11期	2024/11期
健康・安全研修の総出席者数 ※正規のみ	8人	12人	9人
労災認定された件数 ※正規のみ	1件	0件	1件
労災認定された死亡者数 ※正規のみ	0件	0件	0件

## 6. 人的資本経営データ(データ集)

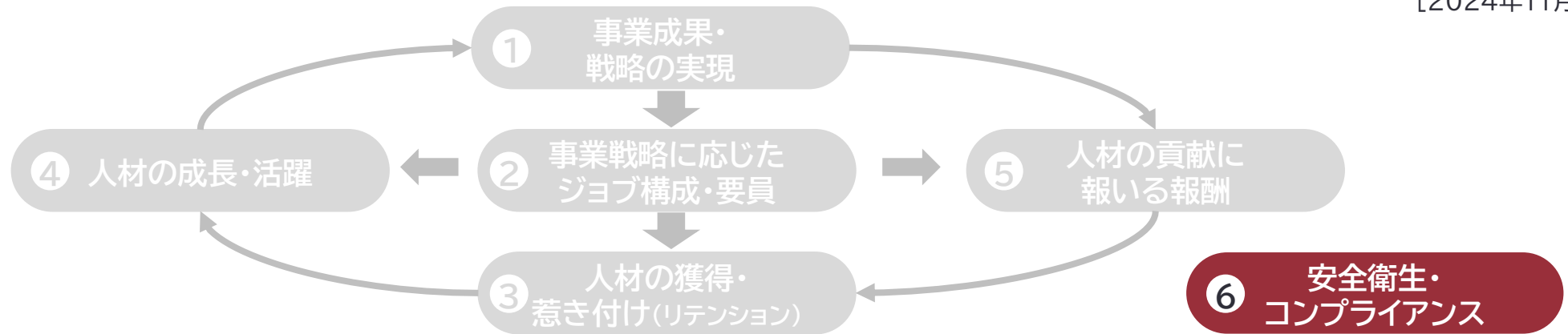
[2024年11月現在]



	2022/11期	2023/11期	2024/11期
倫理・コンプライアンス研修の総出席者数 ※正規のみ	1人	1人	2人
第三者に解決を委ねられた係争 ※正規のみ	0件	0件	0件

## 6. 人的資本経営データ(データ集)

[2024年11月現在]



懲戒処分の種類と件数			
懲戒処分の種類	66期(202211)	67期(202311)	68期(202411)
懲戒解雇	0件	0件	0件
諭旨退職	0件	0件	0件
降格	0件	0件	0件
出勤停止	0件	0件	0件
減給	0件	0件	0件
けん責	0件	0件	0件
戒告	0件	0件	0件
その他	0件	0件	0件

※正規のみ

項目	指標番号	指標名	算出式
① 事業成果・戦略の実現	1	エンゲージメントスコア (総合スコア)	適切なサーベイ等を通じて行われた、従業員エンゲージメント指標の結果
	2	労働生産性	付加価値/総従業員数 *付加価値 = 営業利益 + 人件費 + 動産不動産賃借料 + 租税公課
	3	従業員1人当たりの収益	以下①②より1つを選択して開示 ①1人当たり売上 = 売上 ÷ FTE ②1人当たり営業利益 = 営業利益 ÷ FTE
	4	人的資本RoI	$\frac{[\text{売上} - \{(\text{売上原価} + \text{販売費及び一般管理費}) - \text{人件費}\}]}{\text{人件費} - 1} \times 100$
② 事業戦略に応じたシヨブ構成・要員	5	総従業員数	正規雇用の従業員数 + 非正規雇用の従業員数
	6	総額人件費	給与 + 法定福利費 + 法定外福利費 + 役員報酬 + 退職金
	7	年齢別人材ポートフォリオ	$(\text{各年齢層の従業員数} \div \text{総従業員数}) \times 100$
	8	男女別人材ポートフォリオ	$(\text{各性別の従業員数} \div \text{総従業員数}) \times 100$
	9	職種別人材ポートフォリオ	職種人材ごとの従業員数
	10	プロフェッショナル人材数	プロフェッショナル人材数
	11	日本・外国籍別人材ポートフォリオ	$(\text{日本国籍or外国籍の従業員数} \div \text{総従業員数}) \times 100$
	12	後継者候補準備率	$(\text{後継者プールにいる人数} \div \text{リーダーのポジション数}) \times 100$

項目	指標番号	指標名	算出式
③ 人材の獲得・惹き付け(リテンション)	13	雇用形態の転換数	非正規雇用から正規雇用への転換数
	14	正規雇用の中途採用比率	$(\text{中途採用の正規雇用者数} \div \text{正規雇用者数}) \times 100$
	15	中途採用者の管理職への登用	年度で管理職へ登用された中途採用者の総数
	16	内部継承率	$(\text{重要ポストに占める内部登用者数} \div \text{重要ポスト数}) \times 100$
	17	平均残業時間	$\frac{\text{1年間の対象労働者の法定時間外労働及び法定休日労働の総時間数の合計}}{12\text{ヶ月} \div \text{従業員数}}$
	18	管理職1人当たりの部下数	総従業員数 ÷ 総管理職数
	19	男性の育児休業取得率	$(\text{育児休業をした男性労働者数} \div \text{配偶者が出産した男性労働者数}) \times 100$
	20	女性の育休復帰後就業継続率	$(\text{育児休業から復帰した後に1年間在籍していた女性の数} \div \text{育児休業を取得した女性の数}) \times 100$
	21	有給休暇消化率	$(\text{従業員が取得した有給休暇の日数} \div \text{従業員に与えられた有給休暇の日数}) \times 100$
	22	フレキシブルワーク制度の利用数 (フレックス・リモート・副業等)	企業が多様な働き方の実現のために用意した制度の利用者数
	23	女性管理職比率/人数	$(\text{女性の管理職数} / \text{全体の管理職数}) \times 100$ 、及び女性の管理職数
	24	男女間賃金格差	$(\text{雇用区分ごとの女性の平均年間賃金} / \text{雇用区分ごとの男性の平均年間賃金}) \times 100$

# 用語集 (2/3)

項目	指標番号	指標名	算出式
③人材の獲得・惹き付け(リテンション)	25	定年再雇用率	継続雇用制度で再雇用された人数/定年を迎えた人数
	26	外国人管理職比率/人数	(外国人の管理職数/全社の管理職数)×100、及び外国人の管理職数
	27	障がい者雇用率/人数	(障がい者数/総従業員数)×100、及び障がい者の人数
	28	エンゲージメントスコア (リーダーシップに対する信頼)	適切なサーベイ等を通じて行われた、従業員エンゲージメント指標の結果
	29	エンゲージメントスコア (キャリア形成)	適切なサーベイ等を通じて行われた、従業員エンゲージメント指標の結果
	30	エンゲージメントスコア (WLB)	適切なサーベイ等を通じて行われた、従業員エンゲージメント指標の結果
	31	エンゲージメントスコア (DE&I)	適切なサーベイ等を通じて行われた、従業員エンゲージメント指標の結果
	32	新規採用人数	新規で採用した従業員数
	33	離職率	(総離職者数÷総従業員数)×100
	34	平均勤続年数	従業員の勤続年数の合計÷総従業員数

項目	指標番号	指標名	算出式
④人材の成長・活躍	35	教育投資総額	以下①②より1つを選択して開示 ①.外部に支払った費用の総額(外部講師+会場+移動費+教材費等) ②.①+内部費用(内部講師の件費相当額等)
	36	1人当たりの教育投資額	「教育投資総額(#35)を総従業員数で割った値
	37	リスキル関連教育投資額	リスキル関連の教育にかけた総費用
	38	エンゲージメントスコア (人材育成)	適切なサーベイ等を通じて行われた、従業員エンゲージメント指標の結果
	39	実践機会の提供に対する利用数 (社内公募制・社内起業等)	企業が人材の成長・活躍のために用意した実践機会の利用者数
	40	エンゲージメントスコア (職務の満足度)	適切なサーベイ等を通じて行われた、従業員エンゲージメント指標の結果
	⑤人材の貢献に報いる報酬	41	平均年間給与
42		エンゲージメントスコア (報酬の満足度)	適切なサーベイ等を通じて行われた、従業員エンゲージメント指標の結果
43		福利厚生費用総額	経理データ上で、福利厚生費に含まれる項目の総額
44		福利厚生制度の利用数	企業が福利厚生のために用意した制度における利用者数
45		エンゲージメントスコア (福利厚生の満足度)	適切なサーベイ等を通じて行われた、従業員エンゲージメント指標の結果

項目	指標番号	指標名	算出式
⑥安全衛生・コンプライアンス	46	健康・安全研修の総出席者数	健康・安全研修に参加した受講者の総和
	47	労災認定された件数/発生率	(期間中の労災の件数÷期間中の従業員の総労働時間)×100万時間
	48	労災認定された死亡者数/死亡率	(期間中の労災による死亡者数÷総従業員数)×100
	49	エンゲージメントスコア(安全衛生)	適切なサーベイ等を通じて行われた、従業員エンゲージメント指標の結果
	50	倫理・コンプライアンス研修の総出席者数	倫理・コンプライアンス研修に参加した受講者の総和
	51	第三者に解決を委ねられた係争	適切な裁判管轄権を有する第三者に委ねられた労務係争の数
	52	懲戒処分の種類と件数	各懲戒処分の種類ごとの件数
	53	エンゲージメントスコア(コンプライアンス)	適切なサーベイ等を通じて行われた、従業員エンゲージメント指標の結果

## 集計範囲

本レポートは、当社単体の情報を集計しております。

## 雇用区分

本レポートは、正規雇用の従業員のみを開示対象としております。  
\*非正規雇用の従業員の開示が必要となる一部指標を除く

## 算出期間

本レポートは2022/11期、2023/11期、2024/11期の3期間を算出期間としております。