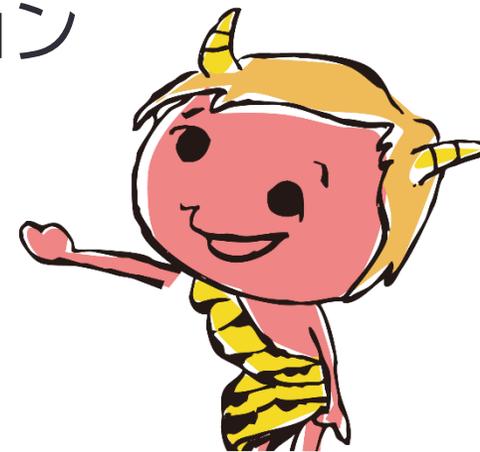


2024

# HUMAN CAPITAL REPORT 人的資本開示レポート

株式会社キャピタルコーポレーション

Confidential - All Rights Reserved - 株式会社キャピタルコーポレーション



# 目次

- |                                |         |
|--------------------------------|---------|
| 1. 代表メッセージ                     | P.2     |
| 2. 一目で分かる<br>株式会社キャピタルコーポレーション | P.3-8   |
| 3. 事業の紹介                       | P.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.11-14 |
| 6. 人的資本経営データ                   | P.15-28 |



### 当社の人的資本経営

何のために経営をしているのかと問われたら、「お役に立つため」お客様のお役に立つ、ステークホルダーのお役に立つ、何より従業員を笑顔にするために経営をしています。

私たちの仕事は「食」を通して、わが社にかかわる人すべてに「安心」と「喜び」を提供していくことです。

コロナ禍の中、お客様から頂いたメッセージが心に残っています。「頑張ってください！雷は広島のパrideです」私たちはお客様が「誇り」だと思ってくださるサービスを創り続けているのだと実感しました。仕事に自信を持ち、自分の成長を見出し、事業の発展を続けています。

近年は、従業員の働く環境の改善に取り組んでいます。従業員の人生の一瞬一瞬をワクワクできる瞬間を、ひとつでも多く作り出していくことが、地域を元気にし、私たちの輝く豊かな人生の実現につながると信じています。

(代表取締役/村井由香)

# 株式会社キャピタルコーポレーション

本社 ● 広島市中区大手町1丁目  
1番26号

事業内容 ● 飲食業  
総菜製造業  
通信販売業

創業 ● 1985年



拠点数 飲食店:3店舗



売上高 2.6億

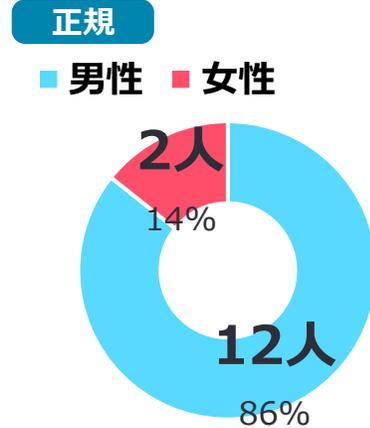


資本金 2500万円

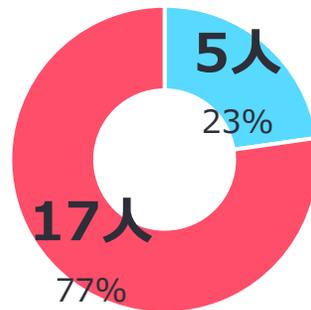
### 従業員構成



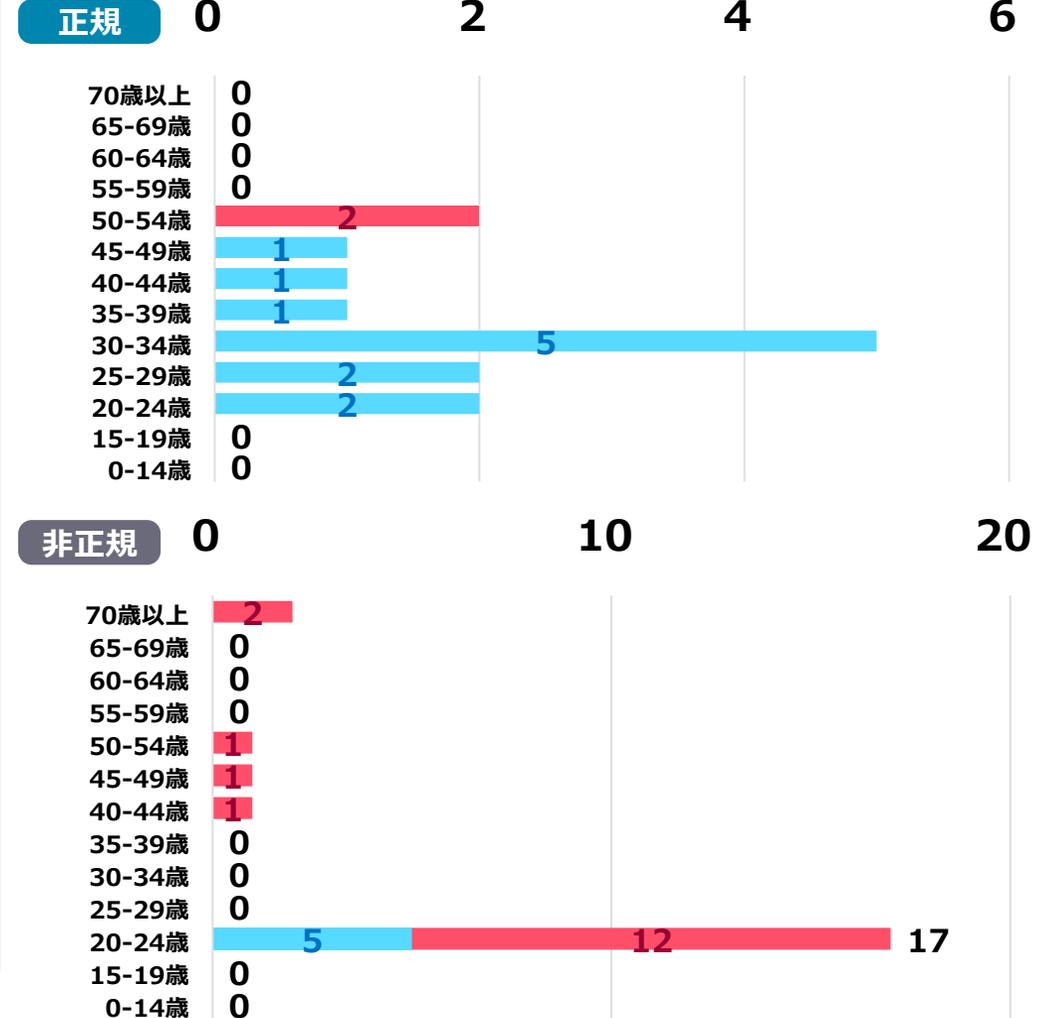
#### 男女別ポートフォリオ



#### 非正規



#### 年齢別ポートフォリオ



### 労働環境

#### ● 待遇

平均年間給与



370万円

(正規のみ)

130万円

(非正規のみ)

平均残業時間



27時間

(正規のみ)

0時間

(非正規のみ)

有給休暇消化率



81%

(正規のみ)

#### ● ダイバーシティ

女性管理職比率と人数



25%

1名

(正規のみ)

男女間賃金格差



71.7%

(全体)

#### ● その他

●健康経営優良法人2024(中小規模法人部門)に認定

●2023年「広島県における働きがいのある会社」認定

#### ● 人材育成

キャリア形成スコア



4点/5点

(正規のみ)

ワークライフバランススコア



3.8点/5点

(正規のみ)

### 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



**0件**  
(正規のみ)

倫理・コンプライアンス研修の総出席者数



**27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



## 人的資本経営の成果

労働生産性

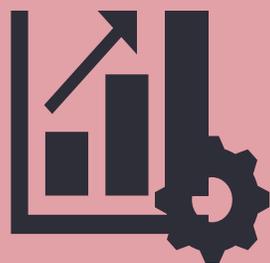
380万円/人



(全体)

従業員1人当たり  
の収益

2,289万円/人



(全体)

エンゲージメント  
(総合スコア)

3.6点/5点



(正規のみ)

### 福利厚生

#### 健康・医療関連

- 健康診断(年2回)
- メンタルヘルスサポート

#### 食事関連

- 食事補助

#### 社内イベント

- 社員旅行(費用補助あり)
- 懇親会(費用補助あり)

#### その他

- 従業員割引制度

#### 休暇制度

- リフレッシュ休暇

#### 育児・介護支援

- 育児休業制度

#### 財政的支援

- 財形貯蓄制度
- 退職金制度

#### 住宅関連

- 引越準備金(県外からの)

#### 教育・自己啓発

- 研修・セミナー
- 資格取得支援制度

#### ハラスメント

- 社内相談窓口
- アンガーマネジメント研修

### 3. 事業の紹介

飲食事業・総菜製造業・通信販売業



飲食事業として広島市内中心部で焼鳥「炭焼雷」を3店舗運営。創業47年を迎えます。

歴史が培ってきた商品力の強さ、人材育成による職人の目利き力に加え、女性というターゲットを明確にし事業を拡大してきました。

炭焼雷は創業以来つぎ足し続けている秘伝のタレを使い、「遠火の強火」という遠赤外線熱で串を一気に焼き上げる焼鳥の職人技を生み出しました。広島初のブランド鶏の「広島赤鶏」をその日仕込みでお客様に提供する。味と品質の高さ、お客様に寄り添う接客が好評で県外からの来店客も多く、広島で焼鳥といえば「炭焼雷」の名前は必ず上がるほどの知名度があります。近年ではインバウンド需要にも対応をしてくれています。

コロナ禍に中隣接異業種の、総菜製造事業、通信販売事業も展開。広島の魅力为全国へ発信し続けています。

## 4. 人的資本経営の基本方針

### 事業目標

広島の魅力を全国に発信するために「炭焼雷」のブランド展開を目指しています。そのために①地域店舗としての店舗展開 ②インバウンド需要の取り組み ③BtoB市場へのサービス拡大により、売上高2倍を目指しています

### 人的資本経営 の基本方針

事業目標のためには、人材にしっかりと投資をし、心理的安全性が担保された組織作りでイノベーションを起こしていくことが不可欠だと考えます。  
従業員の働く環境を改善し、事業へのモチベーションを高めていきます。

#### 重点取組領域①

#### 個人の成長

- 各自の才能を伸ばすことで人的資本の価値を最大化し、社員のキャリア育成の支援を行います

#### 重点取組領域②

#### エンゲージメントの最大化

- 心理的安全性が担保された組織作りを目指します

#### 重点取組領域③

#### 経営目標・経営の課題の共有

- 経営戦略・目標を組織内で共有し、従業員と経営層が進むべき方向性を統一していきます

## 5. 人的資本経営における取組(全体像)

### 取組と概要

各種研修制度	収益性向上、顧客創造のためにサービスの質が問われています。そのためにも資格取得の支援制度の充実を図っています。キャリアプランに沿った面談も年3回実施し、個人の成長を支援しています。
キャリア面談	

### 個人の成長

各自の才能を伸ばすことで人的資本の価値を最大化し、社員のキャリア育成の支援を行います

01

### エンゲージメントの最大化

心理的安全性が担保された組織作り、従業員のモチベーション向上を目指します

02

### 経営目標 経営の課題の共有

経営戦略・目標を組織内で共有し、従業員と経営層が進むべき方向性を統一していきます

03

### 取組と概要

経営計画会議	経営計画書のPDCAを従業員とともに行っています。 課題から従業員自らが勉強会の講師となり互いに学ぶ環境づくりを行っています。
勉強会の運営	

### 取組と概要

従業員満足度調査	従業員満足度調査を2020年から実施し、働く環境の改善に努めています。また従業員の働きを評価し、報酬向上に向けて取り組んでいます。
報酬向上	

## 5. 人的資本経営における取組(個別)

### 01・個人の成長

#### 各種研修制度

キャリアの選択肢が増えるように、スキル・知識研修のほかに、数値勉強会や店舗マネジメントに関する研修も実施しています。

- ・スキル・知識研修  
(料理、調理、ワイン、日本酒など)
- ・マナー研修
- ・マネジメント研修
- ・サービス研修
- ・新入社員研修



#### キャリア面談

従業員のキャリアプランに沿った面談を年3回実施し、成長を支援しています。

3月 年間成長プラン作成についての面談

6月 キャリアプランの進捗確認と振り返り

11月 従業員満足度調査に基づく面談



### 02・エンゲージメントの最大化

#### 満足度調査

2020年から毎年、従業員満足度調査を行い、働く環境の改善に努めています。

2023年には広島県の「働きがいのある会社」認定を受けました。  
・会社への貢献実感が高い  
・経営・管理者層の期待が明確  
・新しいことや改善への挑戦が称賛されている。  
以上の項目が満足度調査の高スコアでした。



#### 報酬向上

従業員の働きに報いるために報酬向上に取り組んでいます。  
年に2回の賞与のほかに、決算賞与も支給しています。



### 03・経営目標・経営課題の共有

#### 経営計画 会議

毎年度、SWOT分析から経営計画を従業員と共に作成しています。会議はオフサイトミーティング形式で、役職に関係なく心理的安全性を担保した場で意見を出し合います。

- ・収益向上
- ・顧客創造
- ・仕組み作り
- ・組織作り



#### 勉強会の運営

経営課題から従業員自らがマニュアルを作成し勉強会の講師となり、互いに学ぶ環境づくりを行っています。

- ・売上向上勉強会の企画立案・実施
- ・おもてなし勉強会の企画立案・実施
- ・サービス向上勉強会の企画立案・実施



# 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?

**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?

**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?

## 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

## 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

## 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

## ④ 人材の成長・活躍

### 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

### 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

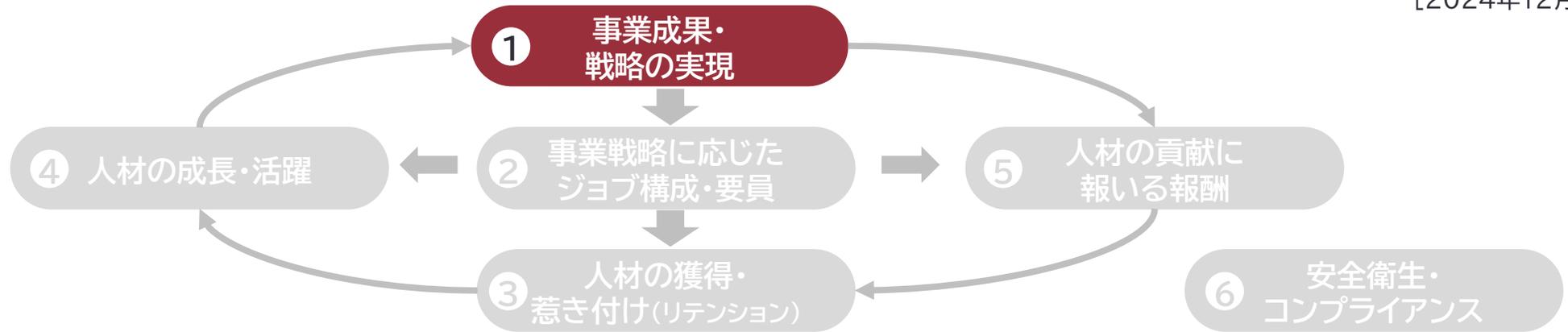
懲戒処分の種類と件数

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12月現在]

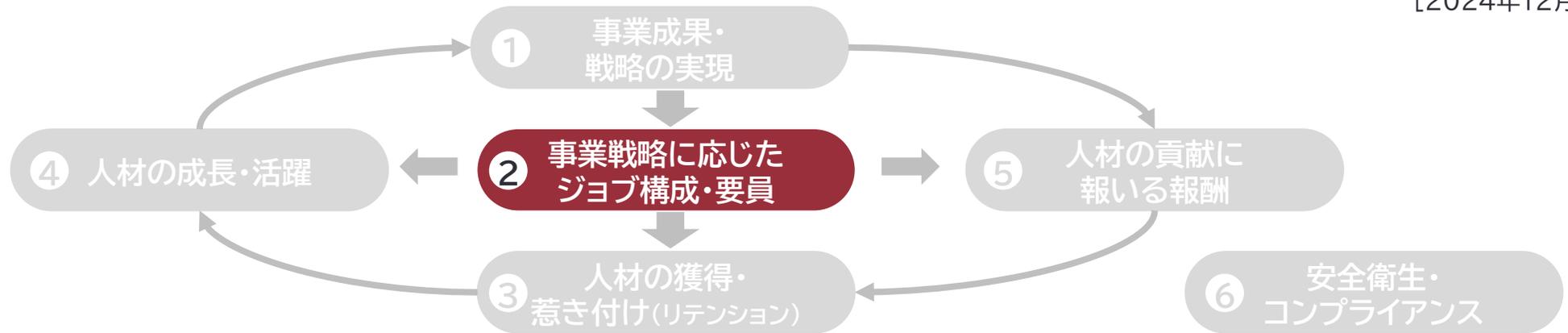


	38期(2022年)	39期(2023年)
エンゲージメント(総合スコア) ※正規のみ	3.6点/5点	3.6点/5点
労働生産性 ※全体	310万円/人	380万円/人
従業員1人当たり収益* ※全体	1993万円/人	2289万円/人
人的資本RoI ※全体	-3%	6%

\*従業員1人当たりの売上を記載しております

## 6. 人的資本経営データ(データ集)

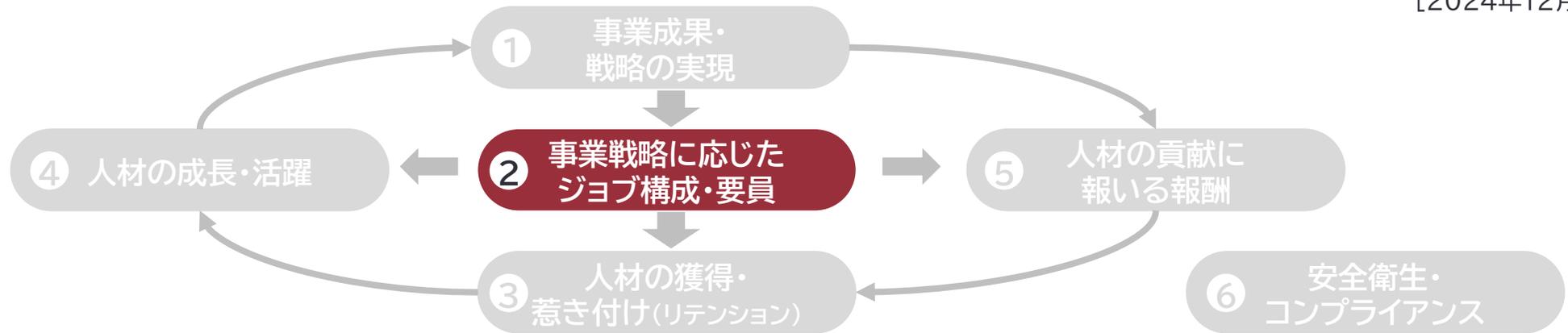
[2024年12月現在]



	38期(2022年)	39期(2023年)
総従業員数	全体 36人 正規 12人	全体 36人 正規 14人
総額人件費 ※正規のみ	6800万円	7700万円
男女別人材ポートフォリオ	正規 男性10人 女性2人 非正規 男性7人 女性17人	正規 男性12人 女性2人 非正規 男性5人 女性17人
日本・外国籍別人材ポートフォリオ	正規 日本籍92% 外国籍8% 非正規 日本籍96% 外国籍4%	正規 日本籍93% 外国籍7% 非正規 日本籍95% 外国籍5%
後継者候補準備率 ※正規のみ	75%	75%

## 6. 人的資本経営データ(データ集)

[2024年12月現在]



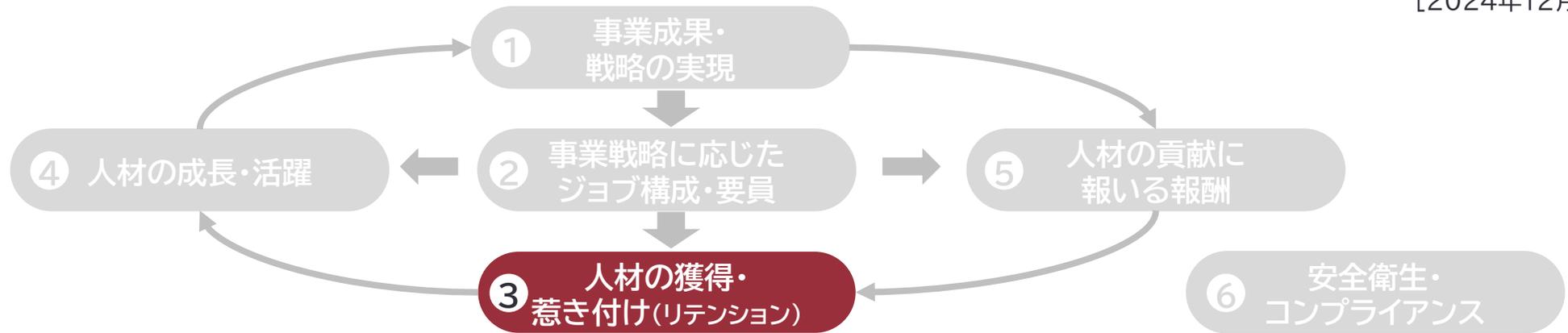
年齢帯	37期			38期			39期		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
70歳以上			0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
65-69歳			0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
60-64歳			0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
55-59歳			0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
50-54歳			0人	0人	2人	2人	0人	2人	2人
45-49歳			0人	1人	0人	1人	1人	0人	1人
40-44歳			0人	1人	0人	1人	1人	0人	1人
35-39歳			0人	1人	0人	1人	1人	0人	1人
30-34歳			0人	5人	0人	5人	5人	0人	5人
25-29歳			0人	2人	0人	2人	2人	0人	2人
20-24歳			0人	0人	0人	0人	2人	0人	2人
15-19歳			0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
0-14歳			0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
合計	0人	0人	0人	10人	2人	12人	12人	2人	14人

年齢帯	(人)	37期			38期			39期		
		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	2人	2人	0人	2人	2人
65-69歳	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	0人	0人	0人	0人
55-59歳	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	1人	1人	0人	1人	1人
45-49歳				0人	0人	0人	0人	0人	1人	1人
40-44歳				0人	0人	1人	1人	0人	1人	1人
35-39歳				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
25-29歳				0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
20-24歳				0人	6人	3人	9人	5人	12人	17人
15-19歳				0人	1人	10人	11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
合計(人)	0人	0人	0人	7人	17人	24人	5人	17人	22人	

\*37期はコロナの影響があるため算出しておりません

## 6. 人的資本経営データ(データ集)

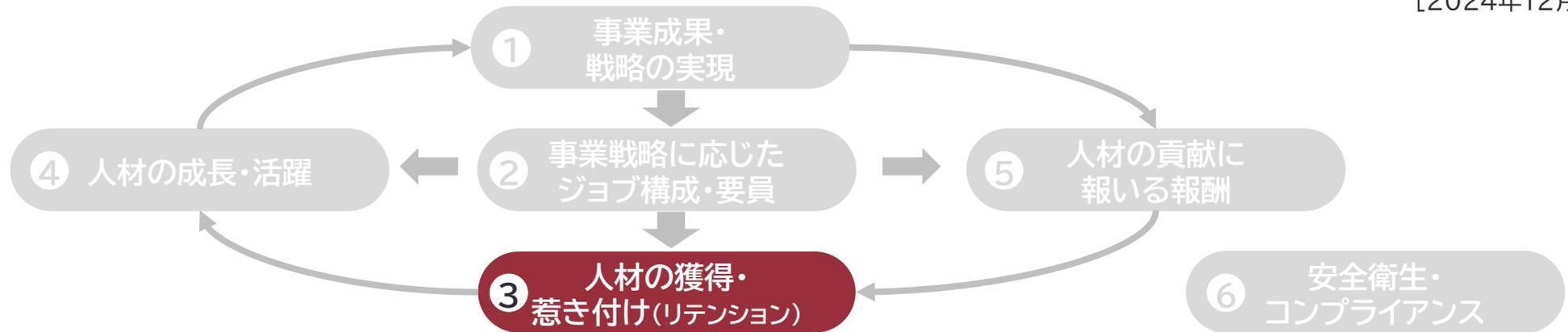
[2024年12月現在]



	38期(2022年)	39期(2023年)
平均残業時間	正規 28時間	正規 27.6時間
管理職1人当たりの部下数 ※正規のみ	2人	3人
男性の育児休業取得率 ※正規のみ	—	100%
有給休暇取得率 ※正規のみ	69%	81%
女性管理職比率・人数 ※正規のみ	比率 25% 人数 1人	比率 25% 人数 1人
男女間賃金格差	全体 40% 正規 73.2% 非正規 104.4%	全体 47.1% 正規 71.7% 非正規 146.2%

## 6. 人的資本経営データ(データ集)

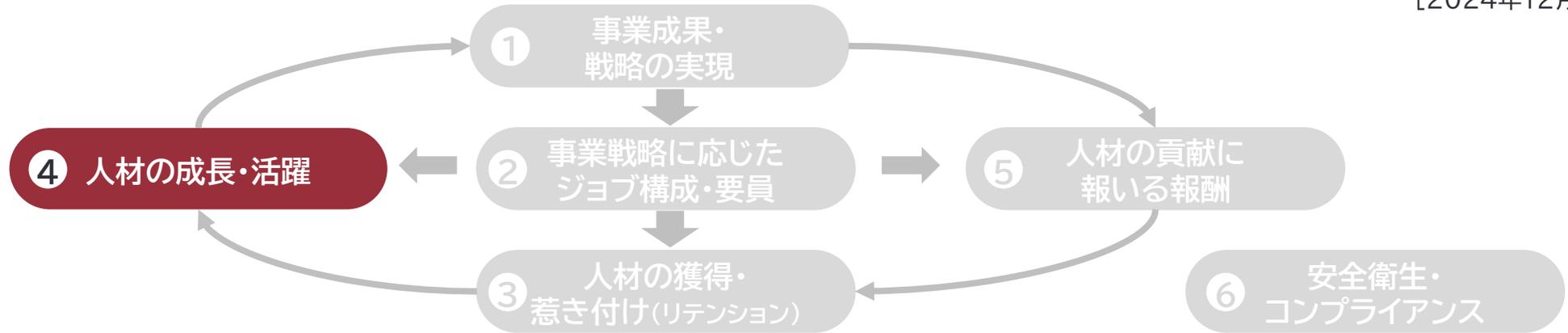
[2024年12月現在]



	38期(2022年)	39期(2023年)
エンゲージメントスコア ※正規のみ (リーダーシップに対する信頼)	4.1点/5点	3.9点/5点
エンゲージメントスコア ※正規のみ (キャリア形成)	3.3点/5点	4点/5点
エンゲージメントスコア ※正規のみ (ワークライフバランス)	3.5点/5点	3.8点/5点
新規採用人数 ※正規のみ	正規 1人 (男性1人・女性0人)	正規 3人 (男性3人・女性0人)
離職率 ※正規のみ	0%	9%
平均勤続年数 ※正規のみ	9.1年	7.4年

## 6. 人的資本経営データ(データ集)

[2024年12月現在]



38期(2022年)

39期(2023年)

エンゲージメントスコア ※正規のみ  
(人材育成)

4.1点/5点

3.4点/5点

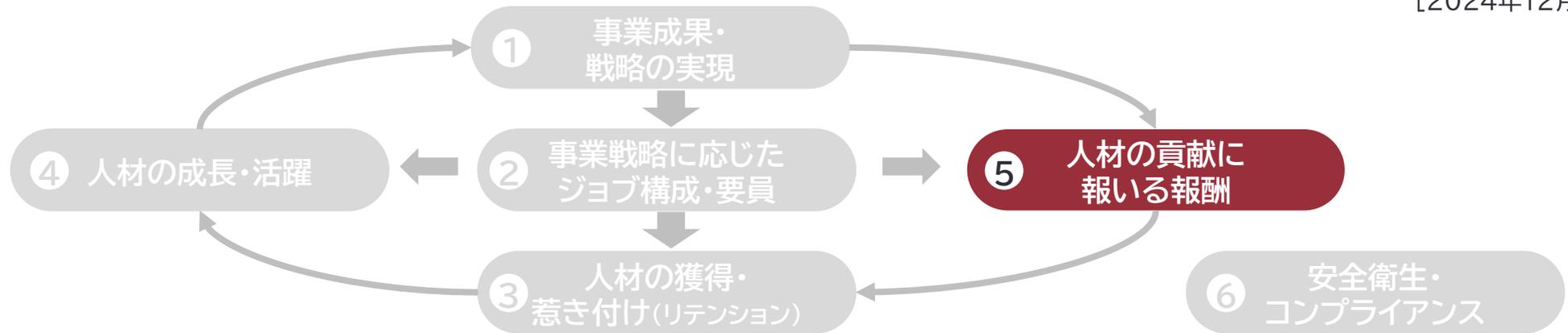
エンゲージメントスコア ※正規のみ  
(職務の満足度)

3.9点/5点

3.6点/5点

## 6. 人的資本経営データ(データ集)

[2024年12月現在]



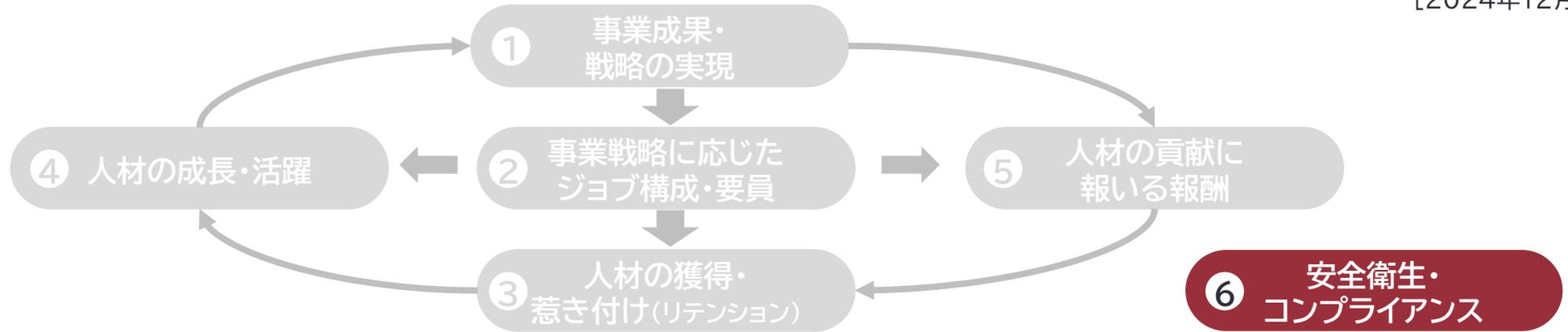
38期(2022年)

39期(2023年)

平均年間給与	正規 380万円 非正規 100万円	正規 370万円 非正規 130万円
エンゲージメントスコア ※正規のみ (報酬の満足度)	3.5点/5点	3.8点/5点
福利厚生費用総額	200万円	200万円
エンゲージメントスコア ※正規のみ (福利厚生の満足度)	3.8点/5点	4点/5点

## 6. 人的資本経営データ(データ集)

[2024年12月現在]



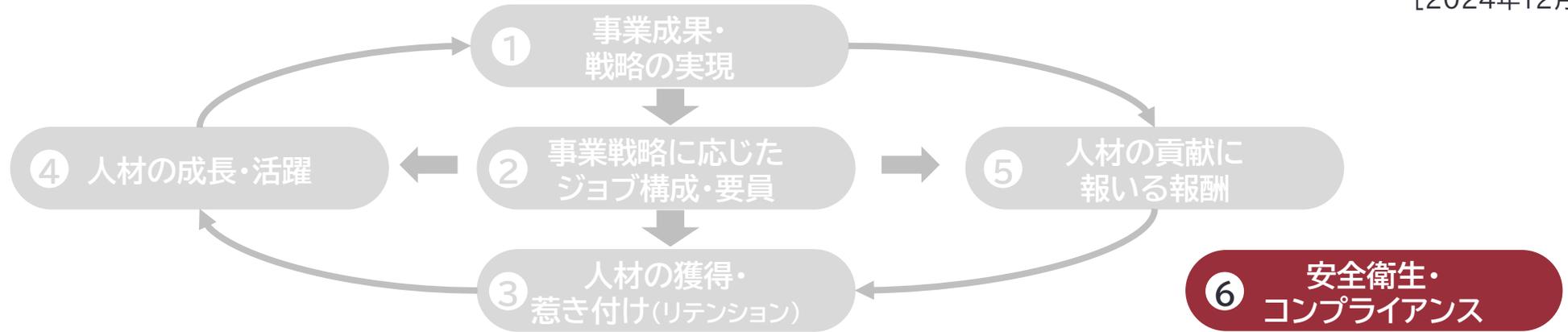
38期(2022年)

39期(2023年)

	38期(2022年)	39期(2023年)
健康・安全研修の総出席者数 ※正規のみ	10人	12人
労災認定された件数※正規のみ	2件	2件
労災認定された死亡者数※正規のみ	0件	0件

## 6. 人的資本経営データ(データ集)

[2024年12月現在]



38期(2022年)

39期(2023年)

倫理・コンプライアンス研修の総出席者数 ※正規のみ

0人

28人

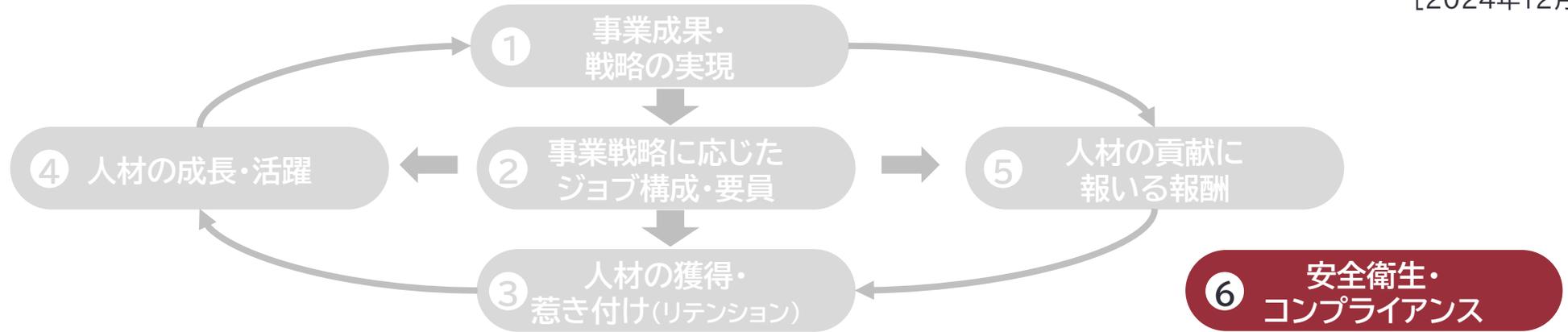
第三者に解決を委ねられた係争 ※正規のみ

0件

0件

## 6. 人的資本経営データ(データ集)

[2024年12月現在]



懲戒処分の種類と件数

懲戒処分の種類	37期	38期	39期
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	$[(売上 - \{売上原価 + 販売費及び一般管理費\} - 人件費)] \div 人件費 - 1 \times 100$
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	$(各年齢層の従業員数 \div 総従業員数) \times 100$
	8	男女別人材ポートフォリオ	$(各性別の従業員数 \div 総従業員数) \times 100$
	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	$(日本国籍or外国籍の従業員数 \div 総従業員数) \times 100$
	12	後継者候補準備率	$(後継者プールにいる人数 \div リーダーのポジション数) \times 100$

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	$(中途採用の正規雇用者数 \div 正規雇用者数) \times 100$
	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	$(重要ポストに占める内部登用者数 \div 重要ポスト数) \times 100$
	17	平均残業時間	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ヶ月 ÷ 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	$(育児休業をした男性労働者数 \div 配偶者が出産した男性労働者数) \times 100$
	20	女性の育休復帰後就業継続率	$(育児休業から復帰した後に1年間在籍していた女性の数 \div 育児休業を取得した女性の数) \times 100$
	21	有給休暇消化率	$(従業員が取得した有給休暇の日数 \div 従業員に与えられた有給休暇の日数) \times 100$
	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	$(女性の管理職数 / 全体の管理職数) \times 100$ 、及び女性の管理職数
	24	男女間賃金格差	$(雇用区分ごとの女性の平均年間賃金 / 雇用区分ごとの男性の平均年間賃金) \times 100$

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)	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、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、**正規雇用に加え、非正規雇用の従業員**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**38期(2022年度)39期(2023年度)の2期間**を算出期間としております。  
\*37期はコロナの影響があるため算出できませんでした