



2024

HUMAN CAPITAL REPORT

人的資本開示レポート

株式会社アイアメニティ

Confidential - All Rights Reserved - 株式会社アイアメニティ

目次

- | | |
|--------------------------|---------|
| 1. 代表メッセージ | P.2 |
| 2. 一目で分かる
株式会社アイアメニティ | P.3-8 |
| 3. 事業の紹介 | P.9-10 |
| 4. 人的資本経営の基本方針 | P.11 |
| 5. 人的資本経営における取組 | P.12-15 |
| 6. 人的資本経営データ | P.16-24 |



当社の人的資本経営

当社は、不動産管理事業および分譲マンション管理事業を手掛ける企業として、常にお客様のニーズに応え、高品質なサービスを提供することを最優先にしています。私たちの成功は、優れた人的資本—すなわち、社員一人一人の知識、スキル、情熱に支えられていることを深く認識しています。

人的資本経営を推進するため、私たちは社員の成長と働きやすい環境の提供に力を入れています。社員の専門性を高めるための研修やスキルアップの機会を積極的に提供するとともに、社員同士の協力やチームワークを大切にしています。また、ダイバーシティやインクルージョンを推進し、個々の違いを尊重し合い、全員が活躍できる職場を作り上げています。

社員が安心して働ける環境を整えることで、より一層の成長を遂げ、お客様に対してもより良いサービスを提供できると確信しています。今後も、人的資本の強化を進め、持続可能な成長を実現し、社会に貢献できる企業を目指していきます。

(役代表取締役/井戸 道彦)

株式会社アイアメニティ

本社 ● 広島県広島市中区基町13-13

事業内容 ● 不動産管理事業
分譲マンション管理事業
建物メンテナンス事業

創業 ● 2009年

 売上高 5億円

 資本金 3,000万円

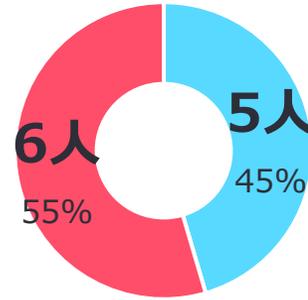
従業員構成



男女別ポートフォリオ

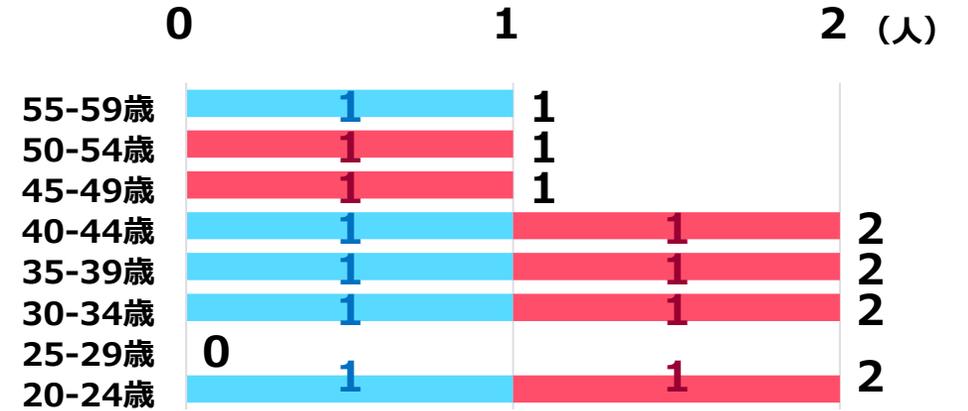
正規

■ 男性 ■ 女性



年齢別ポートフォリオ

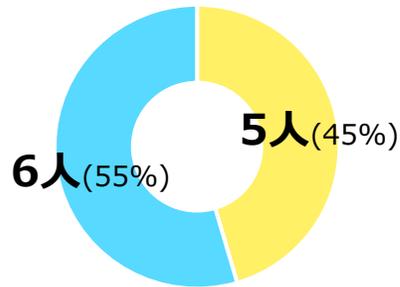
正規



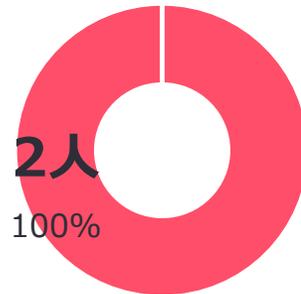
職種別ポートフォリオ

正規

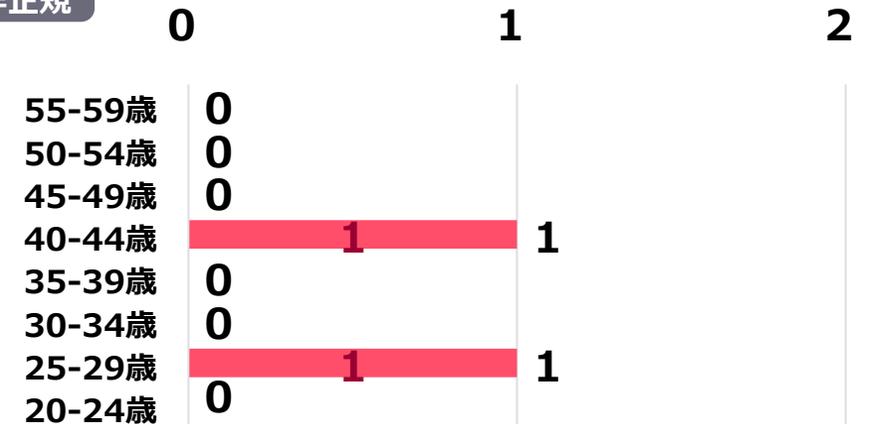
■ 営業職 ■ 事務職



非正規



非正規



労働環境

● 待遇

平均年間給与

3.5百万円

(正規のみ)

2.0百万円

(非正規のみ)



平均残業時間

9.8時間

(正規のみ)

0時間

(非正規のみ)



有給休暇消化率

23%

(正規のみ)



女性の育休復帰後就業継続率

100%

(正規のみ)



● ダイバーシティ

女性管理職比率と人数

0%

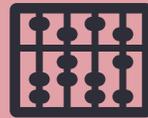
(正規のみ)



男女間賃金格差

79.9%

(正規のみ)



定年再雇用率

0%

(正規のみ)



● 人材育成

教育投資総額

4百万円

(全体)



1人当たりの教育投資額

0.31百万円

(全体)



● その他

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% (正規のみ)
	倫理・コンプライアンス研修の総出席者数	1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)

人的資本経営の成果

労働生産性

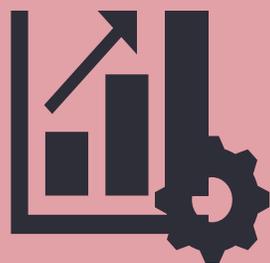
11.3百万円/人



(全体)

従業員1人当たり
の収益

80.1百万円/人



(全体)

エンゲージメント
(総合スコア)

4.0点



(正規のみ)

福利厚生

健康・医療関連

- 健康診断
- コンディショニング
- 団体生命保険加入

休暇制度

- 有給休暇
- 慶弔休暇

住宅関連

- グループ所有賃貸住宅割引制度

社内イベント

- 社員旅行(費用補助あり)
- 懇親会

育児・介護支援

- 育児休業制度
- 介護休業制度
- 慶弔見舞金制度

教育・自己啓発

- 研修参加費用補助

その他

- 再雇用制度

不動産管理事業



お客様が所有する不動産の運営管理に関する業務の委託をいただき、収益の最大化を目的として、関連する業務を代行し、運営管理状況について、ご報告するとともに、状況に応じた戦略、施策をご提案し、お客様の大切な不動産の価値を維持、向上を目指し、IDOグループの総合力をもってサポートを展開します。

3. 事業の紹介

分譲マンション管理事業



資産、住環境、居住性等、あらゆる角度から、管理の基本的業務や管理組合の運営方法の提案、提供を行います。

管理組合を通じて、ご入居者様とのコミュニケーションに努め快適で安心できる住環境づくりの実現を目的に、建物の維持管理業務、清掃業務、収支予算、決算等の会計事務管理業務を適切に行い、皆様の役に立つ理想のマンション管理を目指します。

建物メンテナンス事業



良好な建物の維持は、日頃よりの行き届いた良質なメンテナンスによってもたらされます。お客様の不動産を定期的に点検、各種設備の維持、法定点検、共用部分の清掃業務等の美観維持をすることにより、賃借人様に快適さを提供でき、不動産の資産価値の向上に貢献できるようご支援をいたします。

4. 人的資本経営の基本方針

事業目標

当社は、不動産管理事業において、3年後に300戸の増加を目指し、より多くの不動産オーナー様に選ばれる企業として、顧客基盤を確立していきます。また、分譲マンション管理事業では、5棟の新規管理物件を獲得することを目標に、既存の顧客満足度向上と新規案件の獲得を強化します。

さらに、建物メンテナンス事業では、計画的な提案営業を推進し、安定的な収益を得るために定期的なメンテナンス契約の増加を目指します。

これらの目標達成を通じて、事業全体の成長と安定性を確保し、長期的な企業の発展を実現していきます。

人的資本経営 の基本方針

当社の人的資本経営では、社員一人一人の専門性向上を最優先し、不動産管理や分譲マンション管理、建物メンテナンスに関するスキルを体系的に強化します。

定期的な研修や資格取得支援を通じて、業務に必要な専門知識を習得させ、顧客対応力を向上させます。また、営業力を強化するために、提案型営業スキルを養成し、顧客ニーズに的確に応える力を育成します。

さらに、社員同士の連携や協力を深め、チームワークを強化することで、業務の効率化とスムーズな事業運営を実現し、持続可能な成長を支える強固な人材基盤を構築していきます。

重点取組領域①

専門性の向上とスキル強化

- 不動産管理、分譲マンション管理、建物メンテナンス事業における専門知識と技術を向上させるため、社員への継続的な研修プログラムを実施します。資格取得支援や最新技術の習得をサポートし、業務の質を向上させるとともに、顧客の多様なニーズに応える能力を高めます。

重点取組領域②

顧客対応力とサービス品質の強化

- 顧客満足度を最大化するため、社員一人一人が迅速かつ的確に対応できるよう、顧客対応スキルを強化します。定期的なフィードバックを基に、サービス品質を常に見直し、より高いレベルのサービス提供を目指します。

重点取組領域③

エンゲージメントの強化

- 社員のエンゲージメント向上に取り組み、組織全体の活力を高めます。コミュニケーションの活性化、キャリアパスの明確化、働きがいのある職場環境の提供により、社員のモチベーションと業務の効率性を向上させ、長期的な成長を支える組織文化を育んでいきます。

5. 人的資本経営における取組(全体像)

取組と概要

専門知識を深める研修
と資格取得支援

専門知識の強化を目指す研修と資格取得の支援を通じて、社員の技術力を高め、顧客満足度の向上を図ります。

技術革新の速さに追いつき、常に最新のスキルを維持

また、業務の効率化や業界の変化に対応するため、最新技術の導入にも注力します。

専門性の向上とスキル強化

不動産管理、分譲マンション管理、建物メンテナンス事業における専門知識と技術を向上させるため、社員への継続的な研修プログラムを実施します。資格取得支援や最新技術の習得をサポートし、業務の質を向上させるとともに、顧客の多様なニーズに応える能力を高めます。

取組と概要

社内コミュニケーションの促進とキャリアパスの明確化

社員のエンゲージメントを高めるため、コミュニケーションの促進、キャリアパスの明確化、働きがいのある職場環境の提供に取り組めます。

社員の多様な価値観やニーズに応え、全員のエンゲージメントを高め続ける

社員のモチベーション向上を図り、より活力のある組織文化を育成し、長期的な成長を支える基盤を作ります。

顧客対応力とサービス品質の強化

顧客満足度を最大化するため、社員一人一人が迅速かつ的確に対応できるよう、顧客対応スキルを強化します。定期的なフィードバックを基に、サービス品質を常に見直し、より高いレベルのサービス提供を目指します。

01

エンゲージメントの強化

社員のエンゲージメント向上に取り組み、組織全体の活力を高めます。コミュニケーションの活性化、キャリアパスの明確化、働きがいのある職場環境の提供により、社員のモチベーションと業務の効率性を向上させ、長期的な成長を支える組織文化を育んでいきます。

02

03

取組と概要

顧客満足度向上のための研修とフィードバック活用

顧客対応力の向上を目指す研修やフィードバックの活用により、顧客満足度の向上を実現します。

顧客の多様なニーズに迅速かつ柔軟に対応する体制の構築

サービスの品質を標準化し、一貫した高いサービスレベルを提供することで、顧客の信頼を得ることを目指します。

01. 専門性の向上とスキル強化

専門知識を深める研修と資格取得支援

不動産業界の技術革新と顧客の高度な要求に応えるため、社員の専門知識と技術を継続的に向上させる必要があります。これに対し、定期的な研修プログラムや資格取得支援を行い、社員が最新の業界知識を習得できるようサポートしています。

研修内容は、実務に即したスキル強化を目指し、業界のトレンドに即応したものを提供しています。この取り組みの結果、社員のスキル向上が進み、業務の効率化や顧客対応力の向上が見られました。

しかし、急速に進化する技術やニーズに対応するため、研修内容や教材のアップデートが追いついていない部分もあり、さらに迅速に反映できる体制を強化する必要があります。

今後は、より多様な専門分野に対応するための研修を充実させ、社員全員が常に成長できる環境を整備していきます。

02.顧客対応力とサービス品質の強化

顧客満足度向上のための研修とフィードバック活用

顧客満足度を最大化し、継続的な信頼関係を築くためには、社員の顧客対応力を高め、サービス品質を一貫して維持することが重要です。これに対し、顧客対応スキルを向上させるための研修を実施し、フィードバックを活用してサービスの改善を行っています。

特に、クレーム対応や問題解決力を強化するため、実務に即したロールプレイやシナリオ訓練を通じて社員の対応力を育成しています。顧客からのフィードバックを定期的に収集し、サービス改善の基盤として活用する点が特徴です。

この取り組みの成果として、顧客の満足度が向上し、長期的な信頼を得ることができましたが、顧客の多様なニーズに迅速かつ柔軟に対応するための体制がさらに求められています。

今後は、顧客ニーズをさらに的確に把握し、個別対応を強化していきます。

03.エンゲージメントの強化

社内コミュニケーションの促進とキャリアパスの明確化

社員のエンゲージメントを高めることは、組織の活力を維持し、業務効率を向上させるために不可欠です。これを実現するために、社内コミュニケーションを促進し、定期的なチームミーティングや社内イベントを実施しています。

また、社員一人一人のキャリアパスを明確化し、成長の機会を提供することで、モチベーションを高めています。加えて、働きがいのある職場環境の提供を重視し、柔軟な勤務制度や福利厚生を充実させています。

この取り組みの特徴は、社員の多様な価値観に対応した支援を行うことです。結果として、社員のエンゲージメントが向上し、業務効率やチームワークが強化されました。しかし、全社員のニーズを反映させることは容易ではなく、エンゲージメントを継続的に高めるための施策の多様化が求められています。

今後は、さらに柔軟な支援制度の強化とキャリアパスの選択肢の拡充を進め、全社員のエンゲージメントを最大化していきます。

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

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

リスキリング

リスキリング関連教育投資額

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

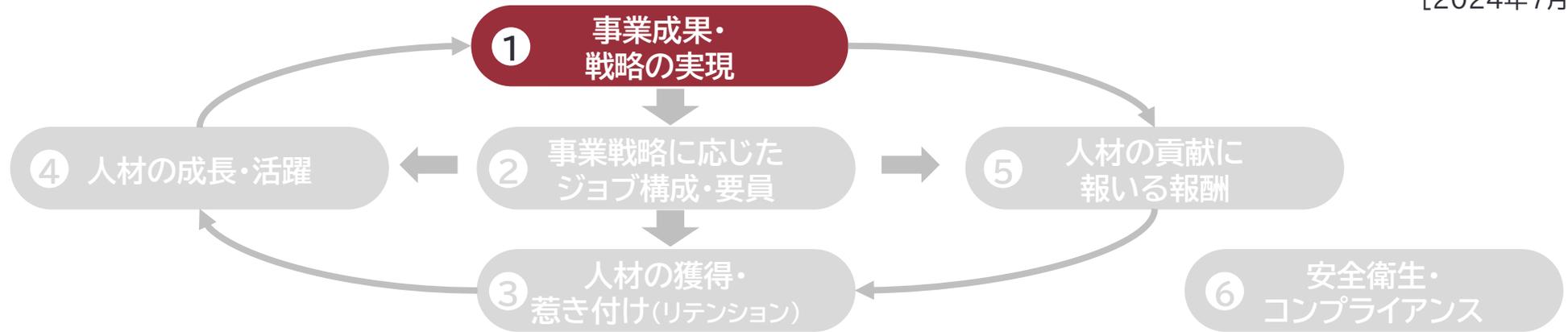
懲戒処分の種類と件数

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)

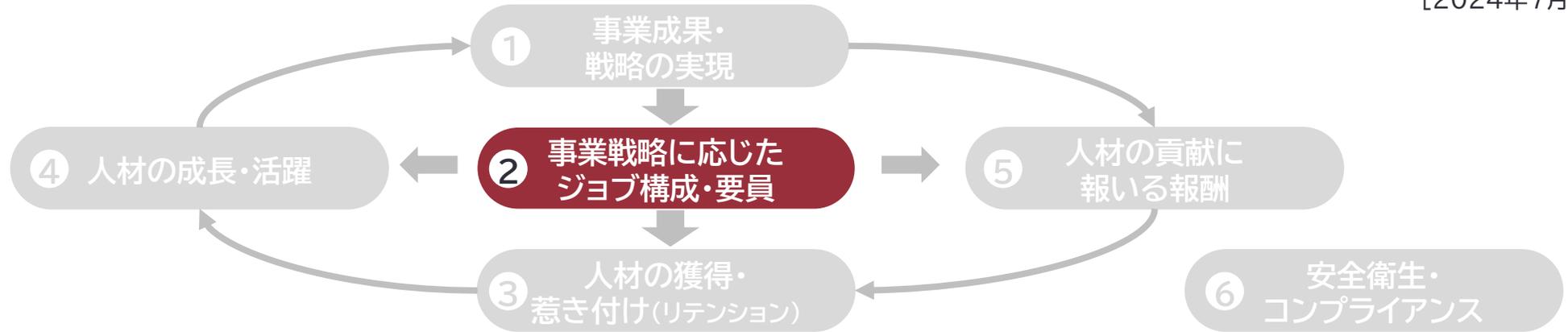
[2024年7月現在]



	第13期	第14期	第15期
エンゲージメント(総合スコア) ※正規のみ	-	-	4.0点
労働生産性 ※全体	21.3百万円/人	16.1百万円/人	11.3百万円/人
従業員1人当たり売上 ※全体	-	-	511.0百万円/人
人的資本RoI ※全体	207%	160%	159%

6. 人的資本経営データ(データ集)

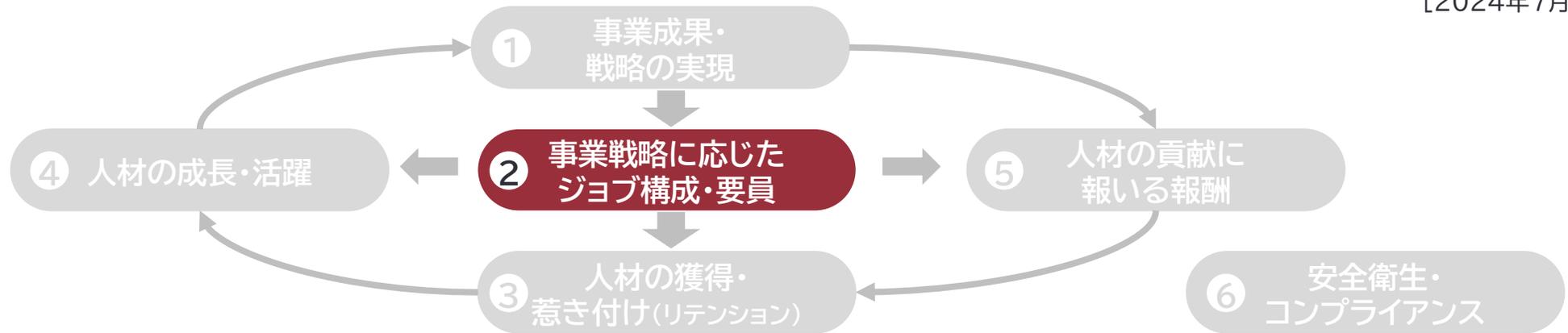
[2024年7月現在]



	第13期	第14期	第15期
総従業員数	全体 7人 正規 7人	全体 9人 正規 9人	全体 13人 正規 11人
総額人件費 ※正規のみ	46百万円	53百万円	50百万円
男女別人材ポートフォリオ	正規 男性3人 女性4人 非正規 男性0人 女性0人	正規 男性4人 女性5人 非正規 男性0人 女性0人	正規 男性5人 女性6人 非正規 男性0人 女性2人

6. 人的資本経営データ(データ集)

[2024年7月現在]

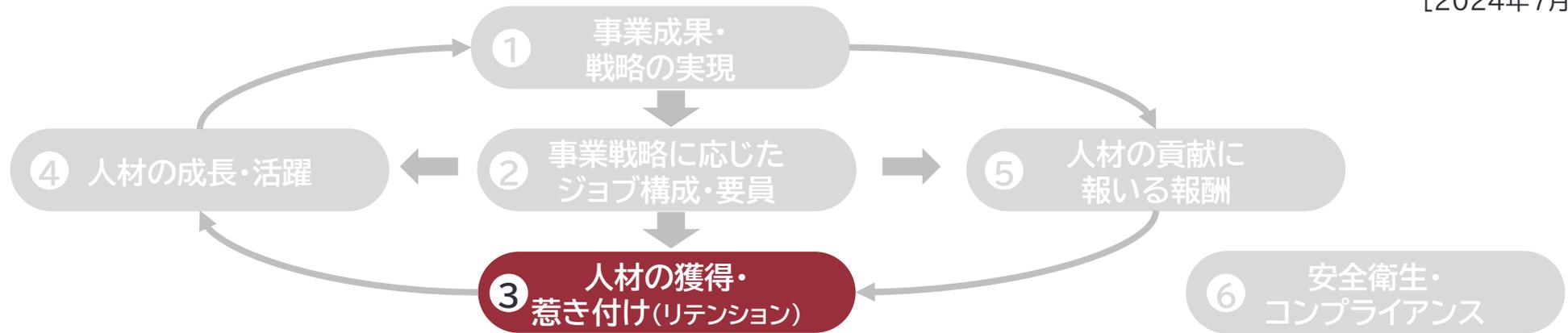


(人)	第13期			第14期			第15期		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
70歳以上	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
65-69歳	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
60-64歳	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
55-59歳	0人	0人	0人	1人	0人	1人	1人	0人	1人
50-54歳	1人	0人	1人	0人	0人	0人	0人	1人	1人
45-49歳	0人	1人	1人	0人	2人	2人	0人	1人	1人
40-44歳	0人	0人	0人	0人	0人	0人	1人	1人	2人
35-39歳	1人	1人	2人	1人	2人	3人	1人	1人	2人
30-34歳	1人	1人	2人	1人	0人	1人	1人	1人	2人
25-29歳	0人	1人	1人	0人	1人	1人	0人	0人	0人
20-24歳	0人	0人	0人	1人	0人	1人	1人	1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(人)	3人	4人	7人	4人	5人	9人	5人	6人	11人

(人)	第13期			第14期			第15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	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	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	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	1人	1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	1人	1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	0人	0人	0人	2人	2人

6. 人的資本経営データ(データ集)

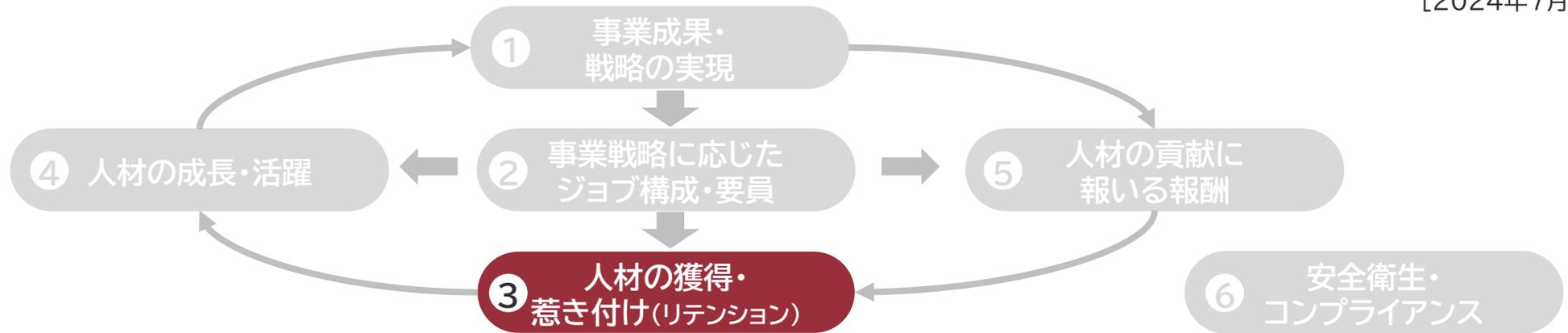
[2024年7月現在]



	第13期	第14期	第15期
雇用形態の転換数 ※正規のみ	0人	0人	1人
正規雇用の中途採用比率 ※正規のみ	0%	0%	9%
平均残業時間	正規 9.3時間 非正規 0時間	正規 9.5時間 非正規 0時間	正規 9.8時間 非正規 0時間
女性の育休復帰後就業継続率 ※正規のみ	-	-	100%
有給休暇取得率 ※正規のみ	22%	26%	23%
男女間賃金格差	全体 79.4%	全体 84.4%	全体 75.5%

6. 人的資本経営データ(データ集)

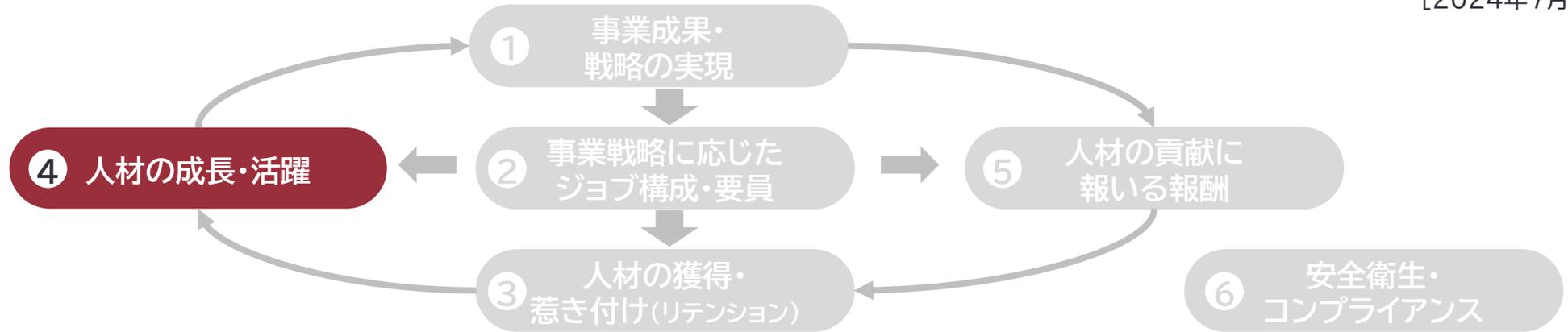
[2024年7月現在]



	第13期	第14期	第15期
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)	-	-	3.8/5点
エンゲージメントスコア ※正規のみ (キャリア形成)	-	-	4.8/5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)	-	-	3.8/5点
エンゲージメントスコア ※正規のみ (ダイバーシティ&インクルージョン)	-	-	2.8/5点
新規採用人数	正規 0人 (男性0人・女性0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)	正規 3人 (男性1人・女性2人) 非正規 2人 (男性0人・女性2人)
離職率 ※正規のみ	0%	11%	18%
平均勤続年数 ※正規のみ	8.0年	6.1年	5.6年

6. 人的資本経営データ(データ集)

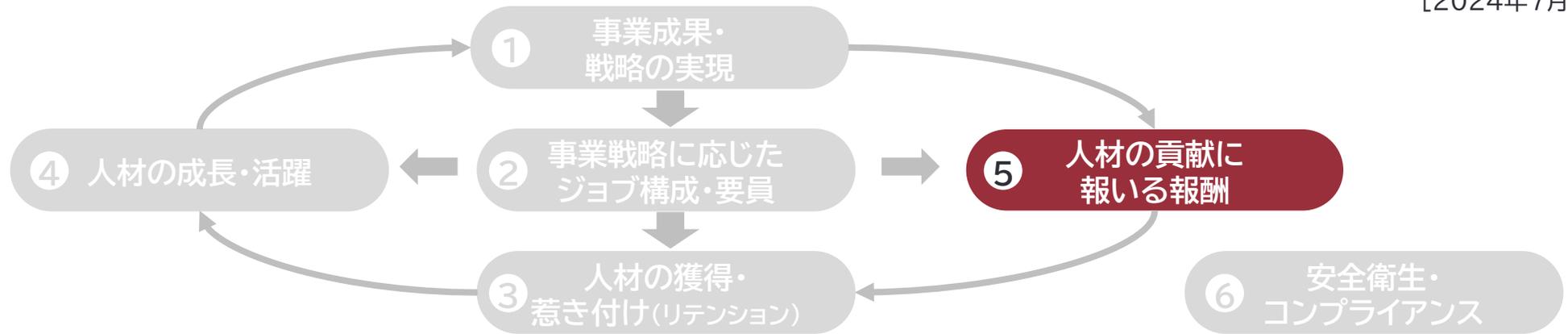
[2024年7月現在]



	第13期	第14期	第15期
教育投資総額 ※全体	-	-	4百万円
1人当たりの教育投資額 ※全体	-	-	0.31百万円
エンゲージメントスコア ※正規のみ (人材育成)	-	-	2.8/5点
エンゲージメントスコア ※正規のみ (職務の満足度)	-	-	4.3/5点

6. 人的資本経営データ(データ集)

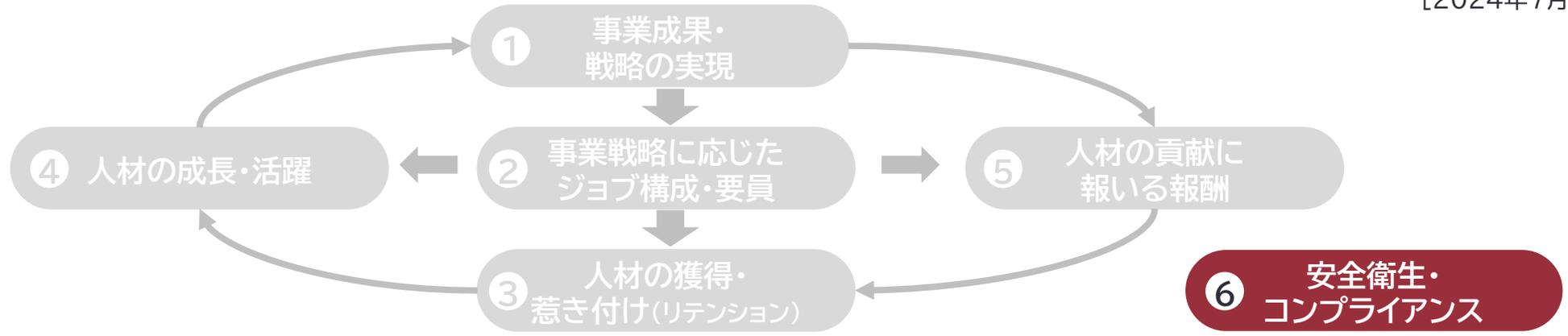
[2024年7月現在]



	第13期	第14期	第15期
平均年間給与	正規 4.8百万円/人	正規 4.6百万円/人	正規 3.5百万円/人
エンゲージメントスコア ※正規のみ (報酬の満足度)	-	-	4.3/5点
エンゲージメントスコア ※正規のみ (福利厚生の満足度)	-	-	3.3/5点

6. 人的資本経営データ(データ集)

[2024年7月現在]



	第13期	第14期	第15期
エンゲージメント ※正規のみ (安全衛生)	-	-	4.5/5点
エンゲージメント ※正規のみ (コンプライアンス)	-	-	3.5/5点

用語集 (1/3)

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	$(\text{育児休暇から復帰した後に1年間在籍していた女性の数} \div \text{育児休暇を取得した女性の数}) \times 100$
	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【第13期,第14期,第15期】の3期間を算出期間としております。