

2024

# HUMAN CAPITAL REPORT

“みらい世代につなぐ 架け橋でありたい”

人的資本レポート

有限会社 藤岡保険コンサルタント



# Introduction 目次

## 01 Introduction

1-1 はじめに

## 02 Message

2-1 代表メッセージ

2-2 人的資本経営に対する想い

2-3 社員が主役の人的資本経営

## 03 Vision

3-1 Mission Value Vision

3-2 未来へつなぐ・・・私たちのビジョン2030

## 04 Strategy

4-1 人的資本経営 基本方針

4-2 人的資本経営 8つの人事戦略と施策

## 05 Performance

【企業文化の醸成】

5-1 ①コア・バリューの実践

5-2 ②手挙げ文化の促進

5-3 ③地域貢献と人づくり経営

【Well-beingの促進】

5-4 ④DX推進

5-5 ⑤心理的安全性の確保

5-6 ⑥業務共有とタスクシェアリング

【学びと成長の奨励】

5-7 ⑦リスクリング支援

5-8 ⑧キャリアパスの明確化

## 06 Certification&Accreditation

6-1 「認定・認証」の取得実績

## 07 Human Capital Data

7-1 人的資本経営データ(開示指標一覧)

7-2 人的資本経営データ

7-3 従業員エンゲージメントサーベイスコア

7-4 用語集

## 1-1 Introduction はじめに

### 【編集方針】

藤岡保険コンサルタントは、役員を含め10名にも満たない小規模な会社です。そのため、本レポートは、一般的な人的資本レポートのように、開示指標を多く示すことに重きを置くのではなく、社員の「働きがい」や「幸福度」、「個性を尊重する組織風土」から「環境保全活動へ取り組み」など、今私たちが大切にしている価値観や企業文化、そして「人となり」を中心に、分かりやすくお伝えすることを目的(※)に作成いたしました。

また、エンゲージメントサーベイ(社員の満足度や仕事への意欲を測るアンケート調査)では、社員が理念や想いをどのように共有し、共感しているかを丁寧に確認するため、独自の設問を設け、現場の声を反映させています。

ぜひ、最後までお読みいただき、本レポートから伝わる私たちの想いを感じて頂ければ幸いです。

【当社WEBサイトへはこちら 】→



(※)当社の規模では、男女別・年齢別ポートフォリオ、女性管理職比率、定年再雇用率等の一般的な指標について、開示の必要性が相対的に小さいため。

## 2-1 代表メッセージ

# “働きがい”創造企業へ・・・「人の力」が組織を強くする！

### “感謝の心”を何よりも大切にします

当社の行動指針には、【我々は『ありがとう』の感謝の心を、何よりも大切にいたします】との言葉があります。お互いの個性を尊重し認め合う組織風土、皆で価値観を共有し、仲間を思いやり、助け合う企業文化こそが・・・当社のこれまでの成長を支えてきました。

### “働きがい改革”の実践

これからは「働き方改革」から「働きがい改革」の時代です。わが社が人的資本経営に取り組む上で、最も大事にしていること・・・それは働くスタッフたちの「働きがい」向上です。そして、社員の働く意欲を高める経営努力は、経営者である私自身の働きがい、経営者自身の「働きがい改革」の実践でもあります。

### 人的資本経営で“人の力”を最大化

当社は「人的資本経営の実践と開示」に取り組み、社員一人ひとりが自分らしくイキイキと、心身ともに健康で幸せを「実感」できる“Well-being”を実現し、「人の力」を最大化させた、地域No.1の“働きがい”創造企業を目指して参ります。

#### エンゲージメント総合スコア

私はこの職場が好き  
(従業員の満足度)

4.25 / 5点



代表取締役社長  
藤岡 徹也

1級ファイナンシャルプランニング技能士  
広島修道大学非常勤講師 (2023~2024)

## 2-2 人的資本経営に対する想い

# 我々は「人的資本経営」にどう取り組み・何を指すのか？

私たちは、中小企業だからこそ可能な柔軟性と絆を強みに、「人財」への投資を最優先に取り組んでいます。社員一人ひとりの働きがいや、地域社会との深いつながりを両立させた「人的資本経営」によって、次の目標を実現します。

### ■ 社員が安心して成長できる職場の実現

「この職場で成長したい」と思える環境をつくります。

### ■ 組織全体のエンゲージメント向上

信頼と共感で結ばれた、温かいチームを育てます。

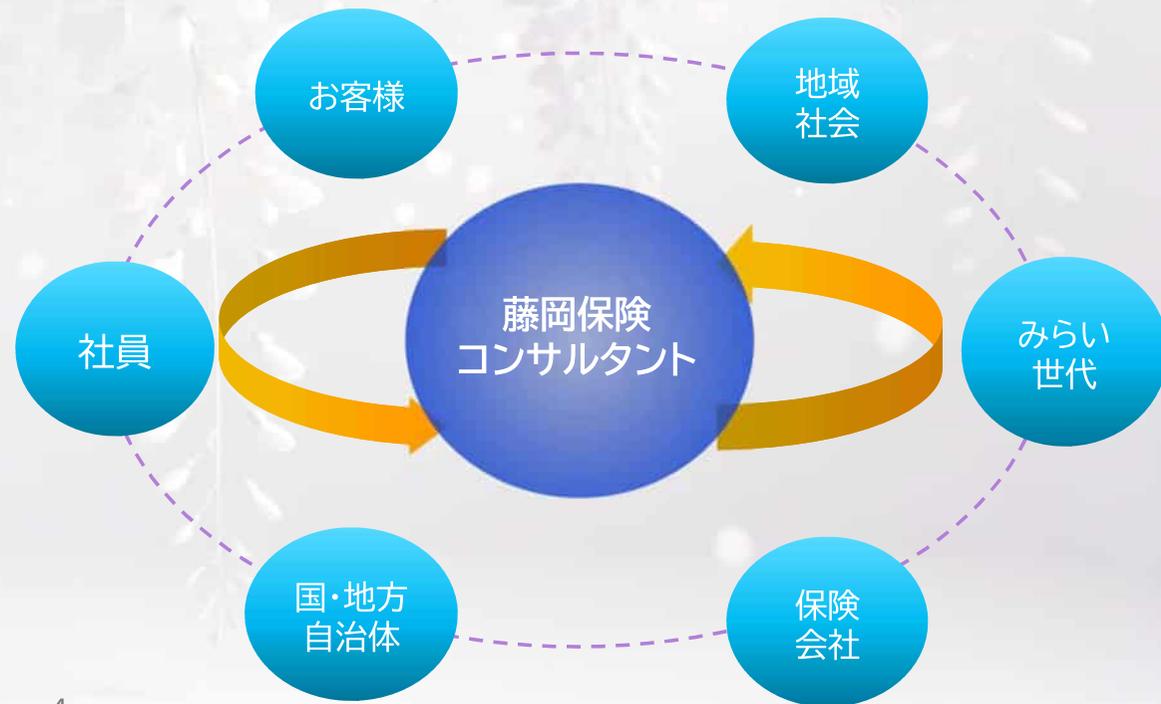
### ■ 地域と未来世代に貢献する企業づくり

地域の期待に応え、未来を支える架け橋となります。

また、人的資本情報を透明性高く開示することで、地域の皆さまやステークホルダーからの信頼を獲得し、企業としての責任を果たすことを大切に、これからも地域と共に歩み、「みらい世代につなぐ、架け橋でありたい」という想いを胸に、持続的な成長と競争力強化を目指してまいります。

※出典:経済産業省「人的資本経営～人材の価値を最大限に引き出す」

パーパス 「みらい世代につなぐ 架け橋でありたい」



## 2-3 社員が主役の人的資本経営

# 会社を動かすのは、社員という“最強の財産”（資本）！

人的資本  
経営

「働きがい＝社員の成長」

Human Fast

「人」を生かす経営の実践

社員が主役の人的資本経営

働きやすさ

インクルー  
シブ

人材育成  
採用強化

企業文化  
価値観

SDGs  
経営

「社会課題解決＝企業の責任」

Change The Future

誰一人取り残さない「未来」

社員が主役のSDGs経営

環境経営

DX推進

健康経営

災害レジリ  
エンス

社員の成長＝社会の成長＝企業の成長

「人的資本経営」と「SDGs経営」が相互に補完し合いながら、  
「人の力」を最大化させ、企業と地域社会の成長を支える持続可能な事業経営を目指します



## 3-2 未来へつなぐ・私たちのVision2030

パーパス「みらい世代につなぐ 架け橋でありたい！」

～みらいへの希望を胸に 私たちは歩み続けます 笑顔の輪でつなぐ 安心・安全な社会への架け橋～

～Value～  
行動指針

我々は、「ありがとう」の感謝の心を何よりも大切にいたします

我々は、お客様のためなら一切の妥協も遠慮もいたしません

我々は、向上心を絶やさず、努力と挑戦をこれからも追求していきます

我々は、地域に愛され存在し続けるために、地域に社会に貢献していきます

Mission（経営理念）

一人でも多くのお客様に上手な保険の入り方を伝えたい！

Vision2030

「グリーン(GX)×デジタル(DX)」社会の実現へ！

～スローガン2027～

人の力で未来を創る

一人ひとりの力を最大化させ

笑顔と信頼の輪を広げ

共に成長する 未来を創造していく

中期経営計画2027 ～人の力で未来を創る～

「人の力」だからこそ お届けできる安心・安全

「デジタル」だからこそ 実現できる未来への価値創造

デジタルを活用した「6つの成長戦略」

DXによる業務効率化

NPSを活用した顧客満足度測定

クラウドサービスの導入

生成AI技術の活用

ITリテラシー人材の育成

完全ペーパーレス化の実現

成長を支える「人の力」

企業文化の醸成

“Well-being”の促進

“学びと成長”の奨励

お客様に最高の価値をお届けする“働きがい”創造企業

## 4-1 人的資本経営／基本方針

### 「人の力」を最大化させ、持続的な企業価値を創造！

当社は、『企業文化の醸成』『Well-beingの促進』『学びと成長の奨励』の3つの重要取組領域を柱とした人的資本経営に取り組んでいます。

#### ①企業文化の醸成

2023年度にコア・バリューを定義し、理念を全社員で共有。オープンな「手挙げ文化」を育み、互いに応援し合える風土を構築。社員が最大限の力を発揮できる企業文化づくりを推進しています。

#### ②Well-beingの促進

当社では、DX推進や心理的安全性の確保を通じて、「Well-beingの促進」に取り組んでいます。生成AIやデジタルツールで業務効率化を図り、意見を述べやすく挑戦できる職場を実現。業務共有とタスクシェアリングで負担軽減と生産性向上を目指しています。

#### ③学びと成長の奨励

広島県リスキリング推進宣言企業として、社員が学び直しやスキル向上に取り組める環境を整えています。社外研修の活用やキャリアパスの明確化を通じて、計画的な成長を支援しています。

「人の力」を最大化  
持続的な企業価値を創造

【目指す姿】

“働きがい”創造企業

社員一人ひとりの“成長”を全力応援

圧倒的な“企業文化”で組織の一体感を醸成

#### 重要取組領域①

##### 《企業文化の醸成》

- ・コア・バリューの実践
- ・手挙げ文化の促進
- ・地域貢献と人づくり

#### 重要取組領域②

##### 《Well-beingの促進》

- ・DX推進
- ・心理的安全性の確保
- ・業務共有とタスクシェアリング

#### 重要取組領域③

##### 《学びと成長の奨励》

- ・リスキリング支援
- ・キャリアパスの明確化

事業活動とSDGs経営に「人的資本」を連動させた成長戦略

環境経営  
(GX)

デジタル革新  
(DX)

レジリエンス  
(BCP)

## 4-2 人的資本経営 / 8つの人事戦略と施策

# 真の強さを創り上げる「人の力」こそが、企業が成長する原動力！

### 企業文化の醸成

①コア・バリューの実践

コア・バリューを策定し、組織の一体感を強化しながら持続的成長と企業文化の浸透に取り組んでいます。

②手挙げ文化の促進

手挙げ文化の促進し、社員の意見を事業運営に反映しながら活発なコミュニケーションを目指しています。

③地域貢献と人づくり経営

事業活動を通じ、社会課題解決と環境・地域貢献に取り組み社員の意欲と社会貢献意識を高めています。

④DX推進

DX推進で業務効率化と社員の負担軽減を実現し、企業全体の生産性向上につなげています。

⑤心理的安全性に確保

心理的安全性を確保し、組織のパフォーマンス最大化を目指しています。

⑥業務共有とタスクシェアリング

業務共有とタスクシェアリングで労働環境を改善し、協力し合う組織風土づくりを推進しています。

### 学びと成長の奨励

⑦リスクリング支援

外部研修や資格取得支援などで、社員の自己成長を促すリスクリングを推進しています。

⑧キャリアパスの明確化

キャリアパスの明確化は、社員の成長と組織の持続可能な成長を支える重要な施策です。

## 5-1 企業文化の醸成 ①コア・バリューの実践

# 会社の成長は一人ひとりの“個性”が創り出す！

### 【取り組み内容】

- コア・バリューの実践に対する重要性や考え方について、社内で確認・共有し合う時間を何度も設けました。
- 人事評価制度の中にコア・バリューの実践を評価基準に盛り込み、モチベーションの維持・浸透を図っています。

### 【成果】

- 仕事で上手くいった時には、皆で褒め合う習慣が自然と育まれました。
- 失敗を恐れず「自分らしさ」を最大限に発揮する意識がより高まっています。
- お客様からの「ご不満の声」を積極的に収集・共有する事をポジティブに捉える事ができるようになりました。

#### エンゲージメントスコア

会社の目指す方向性に共感できる

4.75 / 5点

#### エンゲージメントスコア

自分らしさを発揮できている

4.25 / 5点

#### エンゲージメントスコア

この仕事に働きがいを感じる

4.25 / 5点



《人間性を尊重する企業文化の醸成について議論》

# Core Value 2024

圧倒的な企業文化を築こう  
感謝力を高めよう  
自分らしさを表現しよう  
小さな成果を積み重ねよう  
お客様の声に寄り添おう  
道徳精神と品性を磨こう  
個性を尊重し認め合おう  
心身ともに健康的な生活を楽しもう  
ワーク・ライフ・バランスを実現しよう  
地域社会に貢献しよう



令和5年度に、社員と共に意見を出し合い、当社が大事にしている共有する価値観を「コア・バリュー」として策定しました。

## 5-2 企業文化の醸成 ②手挙げ文化の促進

# 社員の声が企業の“成長”と“未来”を創る力に変わる！

### 【取り組み内容】

#### 1. 意識付け

まずは相手の話しに「耳を傾ける」という基本姿勢を共有し、全社員に徹底しました。

#### 2. 成功事例の共有

社内で積極的に成功事例を共有することで、発言に対する自信とモチベーションを高める職場風土の構築を意識しました。

#### 3. 失敗を称え合う

北欧フィンランドに倣い、10月に『失敗を称え合う場』を設け、失敗を学びとして捉える意識を育み、手挙げ文化の定着を目指しました。

### 【社員の声】

「会議で意見を発言したことで議論が活発になり、その瞬間がとても嬉しく感じた」

「会社が意見を聞いてくれることで、組織の一員として実感とやる気が高まった」



エンゲージメントスコア

意見が言いやすい職場環境

3.50 / 5点

エンゲージメントスコア

自分の意見が反映されている

4.25 / 5点

## 5-3 企業文化の醸成 ③地域貢献と人づくり経営

# “人”を育て、“地域”と共に歩み、“企業”を成長させる力に！

### 【支えられる力が、未来を支える力に変わる】

～難病と向き合いながら、未来への希望を信じて～

弊社代表は、2018年に「脳脊髄液減少症」という難病を発症し、これまで何度も入退院を繰り返しながら、病と向き合ってきました。

「人は皆、支えられて生きている」・・・この想いを胸に掲げたのが、事業活動を通じて支え合いの輪を広げる「人づくり」「企業づくり」「未来づくり」です。地域社会から必要とされる会社であり続けたい！という、代表の強い想いが込められています。

代表自身が病と向き合う中で、多くの支えを受けた経験があるからこそ、「誰かのために何かをしたい」という気持ちが、我が社の原動力となっています。

### 【環境大臣認定：エコ・ファースト企業】



弊社社長(左)／山田環境副大臣(右)  
環境省:令和5年4月5日(認定式)

### 【グリーンボンド環境保全活動に係る協定】



弊社社長(左)／湯崎知事(右)  
県庁:令和5年8月22日(協定締結式)

地域貢献活動への取り組みが、社内全体の雰囲気や一体感をより高めることに繋がっています！

### 海ごみゼロウィーク清掃活動 「地元の海岸沿い公園で清掃活動」

実施日：令和6年5月30日

5月30日は「ごみゼロの日」！ということで・・・みんな  
で青いアイテムを身に付けて清掃活動しよう！と呼  
びかける「海ごみゼロウィーク2024」に合わせてみ  
ずとりの浜公園にて、ごみ拾い活動を行いました。



—金融・保険業で初の快挙— エコアクション21 オブザイヤー2024 環境経営レポート部門 【銀賞】受賞

### 子供たちと工作で学ぶ海ごみ問題 「海洋プラスチック削減啓発活動」

実施日：令和6年11月10日

地元「佐伯区民まつり」に初出店！テーマは「海洋プラ  
スチックから海を守ろう」です。子どもたちに、海の大  
切さを学べる工作ブックで遊んでもらいながら、海洋  
プラスチックなどの海ごみ問題などについて考えて  
もらう企画でとても大盛況でした。



### 生物多様性を考える環境学習イベント 「親子で学ぼう！野鳥かんさつ会2025」

実施日：令和7年1月18日

当社が主催する「親子で学ぼう！みずとりの浜野鳥か  
んさつ会2025」を佐伯区みずとりの浜公園にて開催  
(総勢27名)。海岸には沢山の水鳥たちが集まってお  
り、子供達普段では観られない野鳥を観察して、綺麗  
な川・海・生物を守る大切さを学びました。



## 5-4 Well-beingの促進 ④DX推進

# “DX”の力で描く、社員と企業が共創する新たな未来！

### 【DX推進の取り組み実績】

- 1.【クラウドサービスの導入】 クラウドサービス導入で業務効率とデータ管理精度が高まりました。
- 2.【生成AIの導入】 生成AI「ChatGPT(有料版)」を全社員に導入し、業務効率と生産性が向上しました。
- 3.【デジタル手続き率】 2023年度実績／82.5%（東京海上日動）契約申込手続き等でのペーパーレス化を推進しています。
- 4.【WEB証券化率】 2023年度実績／76.8%（東京海上日動）東京海上日動:専門部門で「全国1位」を達成しました。
- 5.【顧客推奨度調査】 NPS(ネット・プロモーター・スコア)を導入し、お客様の満足度を数値化してサービス改善に繋がっています。

### 【社員の声】

「資料作成や文章の要約など、生成AIの活用により仕事の生産性が爆上がりしています」  
「クラウドサービス導入でどこからでもデータファイルにアクセスでき、利便性が向上した」

### 【経済産業省 DX認定企業】

令和6年11月1日に、経済産業省より「DX推進事業者」の認定を取得。

生損保の保険代理店としては「**全国初**」の認定事業者です！



DX基本方針

## 5-5 Well-beingの促進 ⑤心理的安全性の確保

# “心理的安全性”が、社員の挑戦と成果を後押しする!

### 1. 朝礼スピーチ（私のトピックス）

毎朝交代で「私のトピックス」をテーマにスピーチを行っています。身近な話題や自分の意見を自由に共有できるこの場は、自然と笑顔が生まれる和やかな雰囲気を生み、一日の良いスタートを切るきっかけとなっています。



《朝礼の一場面(私のトピックス)》

エンゲージメントスコア

心理的に安心して働いている

4.50 / 5点

### 2. 「ご不満の声」はポジティブに

『お客様からのご不満はポジティブに』を基本方針に、前向きかつ積極的な収集・記録・共有を実践し、お客様満足度の改善サイクルを徹底しています。

### 3. 心理的安全性の研修

全社員参加で「アンガーマネジメント研修」を実施。怒りの感情を適切にコントロールする方法を学び、職場のコミュニケーション向上と心理的安全性の確保に取り組んでいます。



《感情・怒りのコントロールを学ぶ研修の風景》

## 5-6 Well-beingの促進 ⑥業務共有とタスクシェアリング

# 業務を分かち合い“余裕ある働き方”と“休みやすさ”を両立！

### 【取り組み内容と成果】

1. 毎朝の朝礼ミーティングの際に、全社員が参加して情報を共有。

「成果」→チーム内のコミュニケーションが活性化し、お客様対応における連携が強化されています。

2. お客様との対応履歴(対面・電話)をシステム入力で情報を一元管理。

「成果」→過去のやり取りやお客様の情報を迅速に参照できるため、お客様へ迅速かつ正確で一貫性のある対応が可能になっています。

3. お客様毎に担当制を設けないことによるサポート体制を構築。

「成果」→担当者が不在時にも他の社員が即座に対応したことで、お客様から「問題が迅速に解決できた」と感謝のお声を頂けた。

### 【社員の声】

「急な休みでもフォローしてもらえるので心強く、業務が滞らない環境が働きやすさの大きなメリットだと思う」

「就業時間内に終わらなかった仕事も、引き継いでフォローしてもらえるので、とても助かっている」

「自分が不在(外出中)の時でも、お客様の来客や電話対応をしてもらえるので助かっている」

#### 有給休暇消化率

(令和5年度実績)

94%

#### 年間休日数

(令和5年度実績)

127日

#### エンゲージメントスコア

有給休暇が取りやすい  
会社だと思う

4.75/5点

#### エンゲージメントスコア

この職場には  
助け合う組織風土がある

5.00/5点

#### エンゲージメントスコア

仕事と生活の  
バランスが取れている

4.75/5点

## 5-7 学びと成長の奨励 ⑦リスキリング支援

# “学び直し”で、明日の自分にワクワクをプラス！

### 【社外研修機関の提供】（2024年度）

主催機関	実施日程	研修内容	受講者数	費用(税込)
中小企業大学校(広島校)	令和6年5月13日～14日	「働きがい」を高めるワークエンゲージメント講座	1名	22,000円
中小企業大学校(広島校)	令和6年7月18日～19日	ビジネスゲームで学ぶ！経営力強化講座	1名	22,000円
広島商工会議所	令和6年5月28日	苦手意識を克服！話し方・プレゼンテーション講座	1名	8,800円
広島商工会議所	令和6年7月11日	仕事が3倍速くなる！「段取りと時間管理術」講座	1名	8,800円
社外オンライン研修	令和7年3月中旬開始予定	生成AI・ChatGPT活用研修(全11時間プログラム)	4名	968,000円

### 【社員の声】

「異業種の方とのワークショップを経験することで、普段接することのない視点や考え方に触れ、新たな発見や気づきを得ることができた」

「苦手意識の原因が、自分の見え方を気にしすぎていたことに気付き、セミナー後はお客様がどんな人なのかに注目するよう心がけた結果、対面での接客が格段にスムーズになった」



### エンゲージメントスコア

会社の教育制度が  
能力開発に役立っている

4.50 / 5点

## 5-8 学びと成長の奨励 ⑧キャリアパスの明確化

# 自ら描く“キャリア”が、持続可能な成長を支える！

### 【キャリアパス制度:6つのステージ】

社員が自ら目標を描き、成長を実感できるよう、令和5年度にキャリアパス制度を導入しました。この制度は、社員一人ひとりの成長と、「**藤の花**」がゆっくりと成長し、美しい花を咲かせる姿と重ねた6つのステージで構成しています。

#### エンゲージメントスコア

自分のキャリア形成に  
繋がっている

4.50/5点

#### Stage1 (種まき)

基本的な知識やスキルを身につけ自分らしさと笑顔で、お客様へ対応ができる。

#### Stage2 (新芽の成長)

成長意欲をもち、新しいことにチャレンジし、継続して努力することができる。

#### Stage3 (つるの成長)

お客様の求めるものと自身のおかれた状況を把握し、主体的に行動できる。

#### Stage4 (蕾の形成)

チームの目標達成のために、メンバーと協力し、工夫することができる。

#### Stage5 (花の開花)

チームの目標達成のために、メンバーと協力し、継続改善することができる。

#### Stage6 (受粉と実)

特定の専門性を発揮し新たな価値を生み出すための提案を行なう力がある。

### 男性(39) 入社歴:9年目/職種:営業職

「今年度、同業者会の役員(県理事)として活動を通じ、多くの情報発信や行事に貢献することができました。これにより、仕事だけに留まらない大きなやりがいや充実感を得ることができました。今後は、生成AIを活用し、さらなる挑戦と成長を目指していきたい。」

### 女性(36) 入社歴:2年目/職種:営業アシスタント

「自分なりに責任感を持って業務に取り組み、新しいスタッフのサポートや目標達成に向けて努力し、個人的には成長を実感することができた。今後は、1人で完結できる業務を増やして、上司の営業活動をサポートする時間を創出できるようさらなるレベルアップを目指したい」

### 【6つの成長ステージ概要説明はこちら】→

QRコード(右)をスキャンして、弊社のキャリアパスシートの全貌を、ぜひチェックしてみてください！



## 6-1

## 「認証・認定」の取得実績

区分	認証・認定	認定機関	内容／取得年月	区分	認証・認定	認定機関	内容／取得年月
環境	 【小規模事業者では全国初】	環境大臣	【エコ・ファースト企業／令和5年4月】 環境分野において業界における環境先進企業であることを環境大臣が認定。	DX	 【保険代理店で初の認定企業】	経済産業省	【DX推進事業者／令和6年11月】 デジタル技術を活用したビジネス変革の推進を経済産業省が認定。
	 エコアクション21 認定番号0013637 【オブザイヤー2024銀賞受賞】	環境省	【エコアクション21／令和4年7月】 環境省が策定した環境マネジメントシステムで、主に中小企業向けに設計された認証制度。		 セキュリティ対策自己評価	IPA (情報処理推進機構)	【SECURITY ACTION／令和5年1月】 情報セキュリティ対策の自己宣言制度。 (★★二つ星宣言)
		広島市	【ひろしまエコ事業所／令和4年7月】 エネルギーや資源循環の取り組みを行う事業所として認定。	 2024 健康経営優良法人 Health and productivity	経済産業省 (日本健康会議)	【健康経営優良法人／令和5年3月】 従業員の健康管理を経営視点で推進し、企業価値向上に取り組む企業を認定。	
		環境省	【デコ活登録企業／令和5年8月】 脱炭素社会を目指し、環境負荷の低減を推進する取り組みを実践。	 ひろしま企業健康宣言 健康づくり推進事業所	協会けんぽ (広島支部)	【ひろしま企業健康宣言／令和4年8月】 従業員の健康促進に積極的に取り組む事業所を認定。(ゴールドマーク認定企業)	
		民間団体	【再エネ100宣言 RE Action／令和5年1月】 使用電力を100%再生可能エネルギーに転換する意思を表明。(自家消費型太陽光発電導入)	 TEAMがん対策ひろしま 登録企業	広島県	【TEAMがん対策ひろしま／令和5年8月】 企業のがん対策の推進を支援し、取り組みをバックアップ。	
リスク	 広島県リスクリソリング推進宣言	広島県	【広島県リスクリソリング推進宣言／令和4年10月】 従業員のスキル向上と学び直しの促進を宣言。	BCP	 認定 経済産業省	経済産業省 (中小企業庁)	【事業継続力強化計画／令和4年3月】 災害やサイバー攻撃に備えたBCP(事業継続計画)を策定し、認定を取得。

# 7-1

## 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

リスクリテラシー

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)

## 7-2

# 人的資本経営データ

### 企業情報

創業  
**45年**  
1979年創業

年商(売上高)  
**¥5,330万円**  
前年比 100.6%

経常利益率  
**9.7%**  
創業以来の黒字経営を継続

### その他

年間休日数  
**休 127日**  
令和5年度 (年末年始／お盆休含む)

CO<sub>2</sub>排出量  
**9.7%削減**  
2020年度比(基準年度)

### 1 事業成果・戦略の実現

ES(総合スコア)  
**4.25**  
(各項目の値は次頁参照)

労働生産性  
**1,180万円/人**

従業員1人当たりの売上  
**¥1,980万円/人**

従業員1人当たりの営業利益  
**140万円/人**

人的資本RoI  
**12%**

### 2 事業戦略に応じた ジョブ構成・要員

総従業員数  
**3名**  
男1名/女性2名 (うち非正規社員1名)

総額人件費  
**3,100万円**  
(正規・非正規雇用合計)

### 3 人材の獲得・惹き付け (リテンション)

平均残業時間(月)  
**5時間**  
(正規雇用のみ)

有給休暇消化率  
**94%**  
(正規・非正規雇用合計)

平均勤続年数  
**6年**  
(正規雇用のみ)

### 4 人材の成長・活躍

教育投資総額  
**100万円**  
(外部費用+内部費用)

1人当たりの教育投資額  
**15万円**  
(外部費用+内部費用)

リスク関連教育投資額  
**100万円**

### 5 人材の貢献に報いる報酬

平均年間給与  
**360万円/人**  
(正規雇用のみ)

### 6 安全衛生・コンプライアンス

健康・安全研修の総出席者数  
**3人**

労災認定された件数/発生率  
**0件/0%**

労災認定された死亡者数/死亡率  
**0件/0%**

倫理・コンプライアンス研修の  
総出席者数  
**3人**

第三者に解決を委ねられた係争  
**0件**

懲戒処分の件数  
**0件**

## 7-3 従業員エンゲージメントサーベイスコア

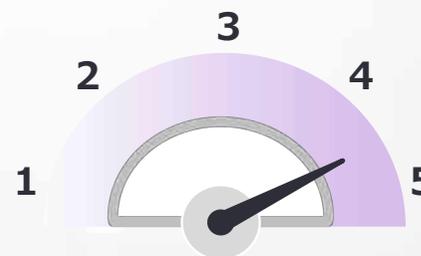
# 社員の声は、“人の力”と“企業の成長”を繋ぐバロメーター！

当社では、少人数の組織ならではの強みを活かし、【記名式】でエンゲージメントサーベイスを実施しました。その後の1on1ミーティングでは、社員一人ひとりの声に耳を傾け、リラックスした雰囲気の中で率直な意見を交わすことができました。特に、「助け合う組織風土」のスコアが5.0と最も高く、社員間の協力体制の強さを再確認できました。

エンゲージメント指標	設問	スコア
1 総合スコア (ES)	私はこの職場が好き (従業員の満足度)	4.25
2 企業文化1	会社の目指す方向性に共感できる	4.75
3 企業文化2	自分らしさを発揮できている	4.25
4 企業文化3	この仕事にやりがい (働きがい) を感じる	4.25
5 企業文化4	意見が言いやすい職場だと感じる	3.50
6 ウェルビーイング1	心理的に安心して働いている	4.50
7 ウェルビーイング2	有給休暇が取りやすい会社だと思う	4.75
8 ウェルビーイング3	仕事と生活のバランスが取れている	4.75
9 ウェルビーイング4	この職場には助け合いの組織風土が根付いている	5.00
10 学びと成長1	会社の教育制度が自分の能力開発に役立っている	4.50
11 学びと成長2	この職場が自分のキャリア形成につながっている	5.00

### 評価の説明

#### 5段階評価

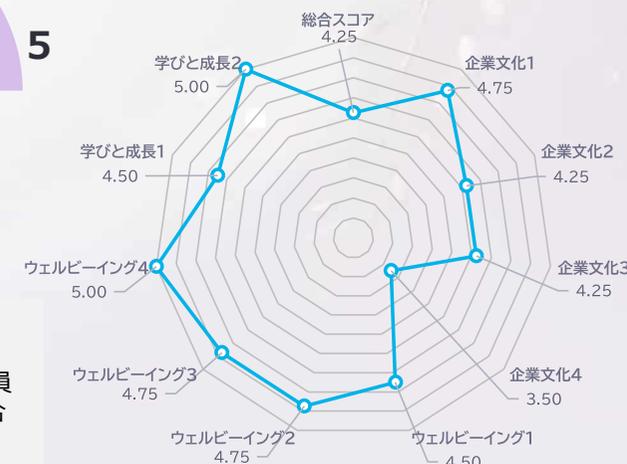


- (5) とてもそう思う
- (4) ややそう思う
- (3) 分からない/どちらともいえない
- (2) あまりそう思わない
- (1) まったくそう思わない

★回答者の平均値がスコアです。

(例)ある設問において4と回答した社員が2名、3と回答した社員が2名の場合  
 →スコアは $3.5 \times (4+4+3+3)/4$

従業員エンゲージメント総合評価  
 (11指標平均スコア)  
**【4.50】**



# 7-4 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	([売上 - {(売上原価 + 販売費及び一般管理費) - 人件費}] ÷ 人件費 - 1) × 100
②事業戦略に応じたジョブ構成・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 ÷ 総従業員数) × 100
	8	男女別人材ポートフォリオ	(各性別の従業員数 ÷ 総従業員数) × 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 ÷ 総従業員数) × 100
	12	後継者候補準備率	(後継者プールにいる人数 ÷ リーダーのポジション数) × 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 ÷ 正規雇用者数) × 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 ÷ 重要ポスト数) × 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 ÷ 配偶者が出産した男性労働者数) × 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 ÷ 育児休業を取得した女性の数) × 100
	21	有給休暇消化率	(従業員が取得した有給休暇の日数 ÷ 従業員に与えられた有給休暇の日数) × 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) × 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) × 100

## 7-4 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	満額を受領している従業員への支払給与の合計÷満額を受領している従業員数
	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

## 7-4 用語集(3/3)

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	$(\text{期間中の労災の件数} \div \text{期間中の従業員の総労働時間}) \times 100\text{万時間}$
	48	労災認定された死者数/死亡率	$(\text{期間中の労災による死者数} \div \text{総従業員数}) \times 100$
	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。

### 算出期間

本レポートは【令和5年度】を算出期間としております。  
(令和5年4月1日～令和6年3月31日)



作成日：2025年2月

**有限会社藤岡保険コンサルタント**

広島県広島市佐伯区利松2-12-10 〒731-5106

Tel. 082-928-8371 (代表)

✉ [hoken@fujioka-21.co.jp](mailto:hoken@fujioka-21.co.jp)