KENKOU Co.,Ltd.

# 2024
# HUMAN CAPITAL REPORT
# 人的資本レポート

株式会社ケンコウ

Confidential – All Rights Reserved – KENKOU Corporation Co.,LTD

# 目次


| | |
|---|---|
| 1. 代表メッセージ | P.2 |
| 2. 一目で分かるケンコウ | 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.12-19 |
| 6. 人的資本経営データ | P.20-33 |


Confidential – All Rights Reserved – KENKOU Corporation Co.,LTD.

# 当社の人的資本経営

当社は、創業以来、「人に尽くし　我に尽くし」を経営理念として掲げてきました。この理念は、従業員一人ひとりの幸福を追求するとともに、地域社会への貢献を通じて、共に発展する企業でありたいという私たちの願いを表しています。また、「和を重んじ　心ある人間であれ」という言葉を胸に、誠実な姿勢で業務に取り組んでまいりました。そして、私たちの経営方針は「はやく・きれいに・ていねいに」を基本とし、時代に応じた技術や柔軟な対応力を駆使して、最良の施工を提供することです。この方針は、最大の信用を集めると同時に、地域社会と共生する企業としての姿勢を体現するものです。

私たちは「人」の価値を何よりも大切にしています。「人」は企業の最も重要な資産であり、その力が組織を動かし、未来を築いていきます。だからこそ、すべての従業員が持つ可能性を信じ、その成長を支える環境づくりに全力を尽くします。企業の発展とは「人」の成長が積み重なった結果であり、私たちはその想いを胸に、これからも挑戦し続けます。これからも、社員の幸せを実現し、地域社会と共に発展する企業を目指し、全力を尽くしてまいります。

代表取締役社長　木村　健

Confidential – All Rights Reserved – KENKOU Corporation Co.,LTD.

［2024年12月現在］

# 株式会社ケンコウ

| | |
|---|---|
| 本社 | 広島県広島市南区仁保4丁目13番9号 |
| 事業内容 | 電気・空調・衛生工事<br>電力・電気土木工事<br>公共・産業プラント工事<br>電気通信工事 |
| 創業 | 1988年 |

| | |
|---|---|
| 拠点 | 広島本社<br>東京出張所 |
| 売上高 | 15.2億円 |
| 資本金 | 2,000万円 |

Confidential – All Rights Reserved – KENKOU Corporation Co.,LTD.

# 2. 一目で分かるケンコウ　会社詳細情報

［2024年6月現在］

## 従業員構成

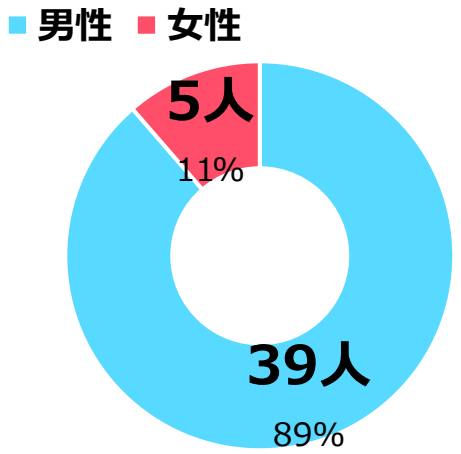
**総従業員数**
**44名**

**総額人件費**
**4億円**

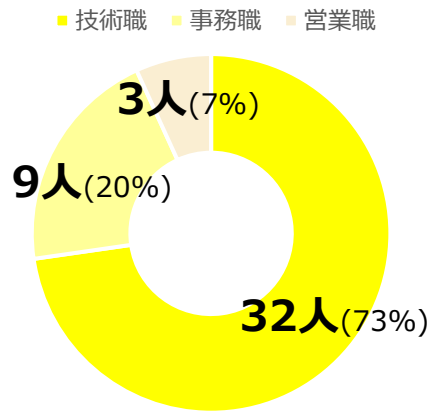
**平均勤続年数**
**6.2年**

**離職率**
**7%**

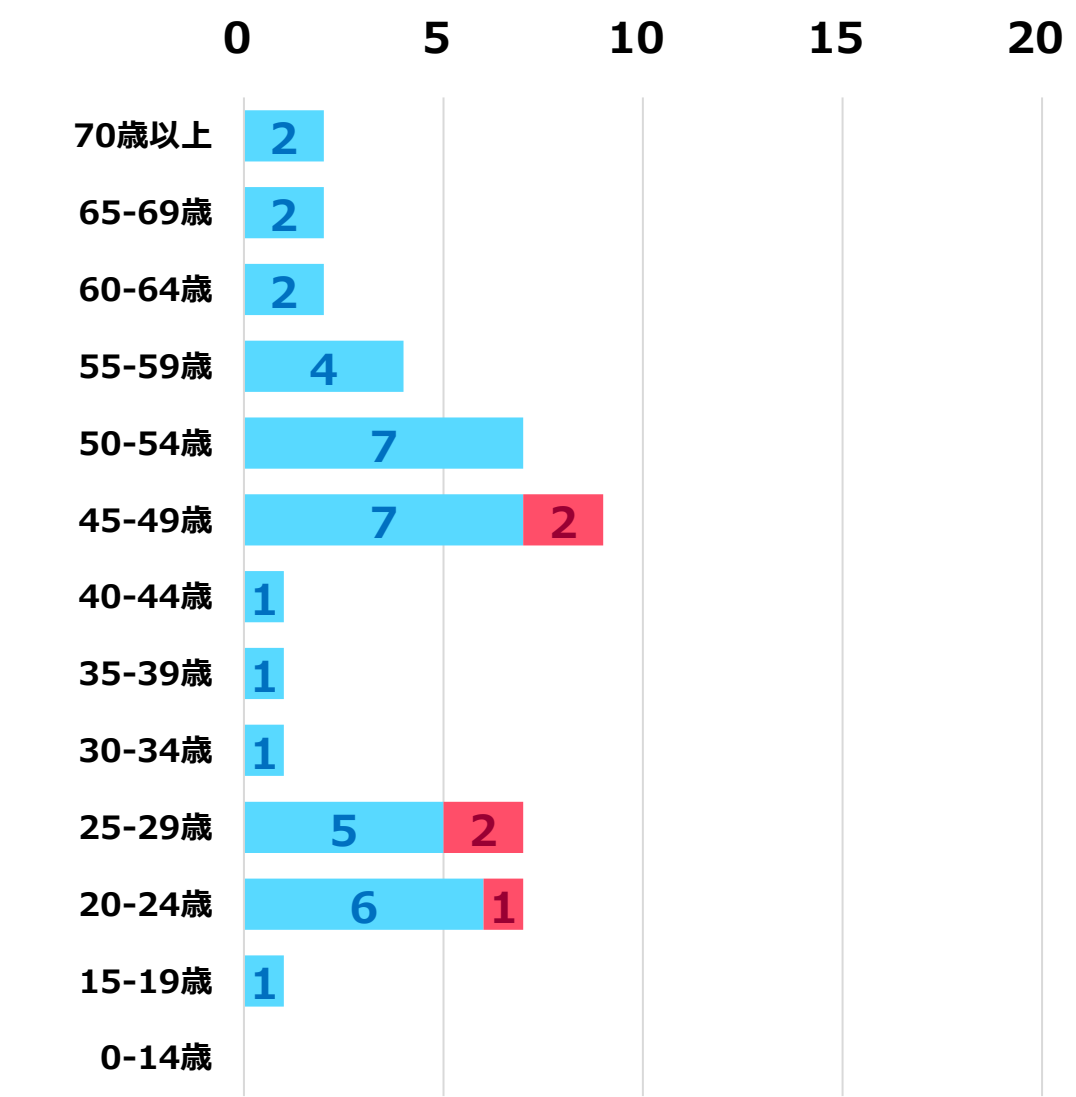
### 男女別ポートフォリオ（正規雇用）




### 職種別ポートフォリオ（正規雇用）




### 年齢別ポートフォリオ（正規雇用）






Confidential – All Rights Reserved – KENKOU Corporation Co.,LTD.

# 2. 一目で分かるケンコウ　会社詳細情報

［2024年6月現在］

## 労働環境

### 待遇

**平均年間給与**

530万円

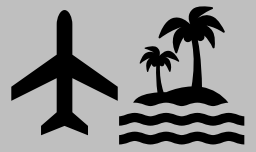
**平均残業時間**

29.9時間

**有給休暇消化率**

27%

**福利厚生費用**



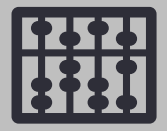
1900万円
（全体）

### ダイバーシティ

**女性管理職比率と人数**

12%
1名

**男女間賃金格差**



45.9%
（全体）

**定年再雇用率**

100%
（正規のみ）

### 人材育成

**教育投資総額**

800万円
（全体）

**1人当たりの教育投資額**

16万円
（全体）

Confidential – All Rights Reserved – KENKOU Corporation Co.,LTD.

［2024年6月現在］

# 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　0%**

### 倫理・コンプライアンス研修の総出席者数

**14名**

### 第三者に解決を委ねられた係争

**0件**

### 懲戒処分の種類と件数

| 懲戒処分の種類と件数 | | | |
|---|---|---|---|
| 懲戒処分の種類 | 第34期 | 第35期 | 第36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 |

Confidential – All Rights Reserved – KENKOU Corporation Co.,LTD.

［2024年6月現在］

## 人的資本経営の成果

### 労働生産性

1160万円/人

（全体）

### 従業員1人当たりの収益

3110万円/人

（全体）

### 人的資本RoI

21%

Confidential – All Rights Reserved – KENKOU Corporation Co.,LTD.

# 2. 一目で分かるケンコウ　福利厚生情報

［2024年6月現在］

## 福利厚生

### 健康・医療関連

- 健康診断（毎年）、人間ドック
- インフルエンザ予防接種料補助
- 医療費補助（セカンドオピニオン）
- 酸素カプセル

### 休暇制度

- 特別休暇

### 住宅関連

- 不動産仲介手数料補助

### 食事関連

- 設置型社食サービス
- ドリンクサーバー設置
- 水素水

### 育児・介護支援

- 育児休業
- 介護休業

### 教育・自己啓発

- 資格取得の補助
- 資格取得後の手当
- 研修・セミナー参加費用補助

### 社内イベント

- 社員旅行（2年に1回）
- 自社船舶保有（釣りクラブあり）

### 財政的支援

- 確定拠出型年金（月1万円会社負担）
- 退職金制度（建退共）

### ハラスメント

- 社内相談窓口

### その他

- カープ年間指定席（4席）

Confidential – All Rights Reserved – KENKOU Corporation Co.,LTD.

# 3. 事業の紹介

## 電気・空調・衛生工事

電力会社から送られてくる電気をご依頼の建物・施設で、快適にご利用いただけるように設備を整えています。お客様が日々仕事や生活の中で、快適に「電気」をご利用できるよう取り組んでいます。

## 電力・電気土木工事

変電所から送られる電気を該当の建物・施設まで通したり、電気が通っていないエリアに電気を通したりする工事を行っています。

電気を通すために普段よく目にする電柱以外にも道路の下といった地中にも配電工事を行います。



Confidential – All Rights Reserved – KENKOU Corporation Co.,LTD.

# 3. 事業の紹介

## 公共・産業プラント工事

公用・産業プラント（浄水場、ポンプ場、製鉄所といった大きな工場など大きな設備を持つ施設）には大規模な受変電設備や多くの機械設備があり、受変電設備の構築・更新や、機械設備が正常に動作するための工事を行います。

## 電気通信工事

オフィスや店舗のような施設を対象にネット回線や電話回線などを設置するための工事を行います。また、受信用のアンテナをビルの屋上に立てる作業などもあります。お客様が快適にネット環境をご利用できるように取り組んでいます。

Confidential – All Rights Reserved – KENKOU Corporation Co.,LTD.

# 4. 人的資本経営の基本方針

**事業目標**

電気工事事業を通し、社会インフラの安定に貢献する企業として、重大事故ゼロを目指し安全教育とリスクアセスメントを徹底します。風通しの良い職場環境、公正な評価制度、健康維持を通じて社員満足度を高め、離職率5%未満を目標にします。

**人的資本経営の基本方針**

当社は「人」を最大の資本と捉え、個人の成長支援、エンゲージメントの最大化、働き方改革の推進、安全文化の定着を基本方針に掲げ、人的資本を最大限に活用して企業の持続的成長を実現します。従業員が自律的に成長し、働きがいを感じることができる職場環境を提供し、共に安全で健康的な未来を築きます。

**重点取組領域　01**
**教育・研修体制の強化とキャリアパス設計**

各従業員のキャリア成長を支援するため、スキルアップの機会を提供する教育・研修プログラムを充実させ、個々に合わせたキャリアパスの設計と支援体制を整えます。

**重点取組領域　02**
**エンゲージメント向上とコミュニケーション活性化**

風通しの良い職場環境を作り、従業員の意見を反映する仕組みを整備します。公正かつ透明性のある評価制度を導入し、従業員のやる気と満足度を向上させるための取り組みを強化します。

**重点取組領域　03**
**安全・健康管理の強化と働き方改革の推進**

「安全第一」の文化を徹底し、事故防止のための教育やリスクアセスメントを強化します。また、柔軟な働き方や労働環境の整備を通じて、心身の健康を維持し、ワークライフバランスの実現を推進します。

Confidential – All Rights Reserved – KENKOU Corporation Co.,LTD.

# 5. 人的資本経営における取組(全体像)

01

## 教育・研修体制の強化とキャリアパス設計

個別のキャリアパスを設計し、自律的なキャリア形成を促進するために、定期的なキャリア面談を実施し、従業員一人ひとりが自分の成長を実感できる環境を提供します。

### 取組と概要

各種研修制度・資格取得支援

キャリア研修の実施

スキルアップ研修や資格取得支援を充実させ、業界の最新技術や安全規定に関する知識を定期的に提供します。また、階層別研修を導入し、従業員の成長段階に合わせた教育プログラムを実施します。

02

## エンゲージメント向上とコミュニケーション活性化

働きがいや成長機会を提供し、従業員が自身の役割に誇りを持てる環境を整備します。社内イベントやチームビルディング活動を通じて社員間の信頼関係を強化し、協力的な職場環境を作り出します。

### 取組と概要

評価制度の導入 | 報酬の向上

社内イベントの実施

公正で透明性のある評価制度を導入し、定期的なフィードバックを通じて、従業員が自分の成長を実感できるようにします。これにより、評価結果に基づく報酬やキャリアの決定が行われ、従業員のモチベーション向上を図ります。

03

## 安全・健康管理の強化と働き方改革の推進

「安全第一」の文化を徹底し、全社員の意識高揚と、従業員の心身の健康を維持し、ワークライフバランスの向上を実現します。

### 取組と概要

健康管理施策の強化

リスクアセスメントの実施 | ワークライフバランスの向上

全社員に対して定期的な安全教育を実施します。健康維持に関しては、健康診断やメンタルヘルスサポートを充実させます。業務効率化のためには、デジタルツールの導入を進め、働きやすい環境の整備を推進します。

Confidential – All Rights Reserved – KENKOU Corporation Co.,LTD.

# 01.教育・研修体制の強化とキャリアパス設計

## 各種研修制度・資格取得支援

建設業界、とりわけ電気工事業界は、長年にわたり熟練の技術と人的資本に支えられてきました。しかし、近年は少子高齢化や人材不足、さらには技術革新の加速により、業界全体で大きな変革が求められています。このような状況の中で、社員一人ひとりが充実感を持ちながら働き、長期的に安定したキャリアを築ける環境を整えることを目指しています。

### 現状の取り組み

資格取得支援制度や外部研修の積極的な活用など、具体的な取り組みを進めています。

- 例えば、「電気工事施工管理技士」や「電気工事士」などの国家資格取得にかかる費用を全額負担し、資格取得後には報奨金を支給することで、社員の意欲を高めています。
- 最新技術や法改正に対応するため、社員が自由に外部セミナーに参加できる仕組みを構築しており、年間参加率の向上を目指しています。
- 次世代リーダー育成プログラムでは、中堅社員を対象に外部コンサルタントによるリーダーシップ研修を受講し、マネジメントスキルの向上を図っています。

### 今後の計画

外国人労働者向け特別プログラムとして、ネパール人技術者を対象に日本の電気工事基準や業務文化を学ぶ研修を企画するなど、多様な人材が活躍できる環境づくりにも注力しています。

| 対象 | 職種別研修 | 共通研修 |
|---|---|---|
| 事務職 | 会計基礎研修<br>ビジネスマナー研修 | 建設業に関する研修<br>キャリア研修<br>ハラスメント研修<br>コンプライアンス研修 |
| 営業職 | コミュニケーション研修 | |
| 管理職 | リーダー研修 | |
| 担当職 | スキルアップ研修 | |
| 新入社員 | 新入社員研修 | |

**教育投資総額**

800万円
（全体）

**1人当たりの教育投資額**

16万円
（全体）

Confidential – All Rights Reserved – KENKOU Corporation Co.,LTD.

## 01.教育・研修体制の強化とキャリアパス設計

# キャリア研修の実施

キャリア研修の目的は、定期的な人材育成を通じて、社員の技術力や社会人としての能力を向上させることで、客先に最高のサービスを提供することです。また、社員一人一人が自身のキャリアに自認を持ち、安定的な経済基盤を構築することを促しています。

2024年実施プログラム内容

1. 基礎能力研修
【目的】社会人としての基礎力を身につけます。
【内容】信頼関係構築のためのコミュニケーションスキル、マナーマインドの理解など今後の社会人生活を充実させるための研修を外部研修とベテラン社員が実施します。

2. 技法技術力の向上研修
【目的】現場での工事経験を基に、実践的な技術を習得します。
【内容】確かな実績を積んできたベテランが直接技術を伝授する実技研修や、CADソフトの使い方、新しい製品の特徴と工事実践など、入社1年目～5年目の社員を対象に、習熟度に合わせて段階的に行います。

3. マネジメントスキル向上研修
【目的】現場管理能力の向上により、効率的な事業提供の実現と、営業・コミュニケーション能力だけではなく「人間力」を向上させ「わかる」を「できる」に変える成果を目指します。
【内容】主に外部講習で6ヶ月コースなどを受講し、トレーニングします。問題意識の醸成、コスト管理手法、リーダーシップ能力の向上、集団コミュニケーションを高めるメソッドなど取得し、プロジェクト全体を俯瞰しミッションを遂行できる能力を養います。

Confidential – All Rights Reserved – KENKOU Corporation Co.,LTD.

# 02.エンゲージメント向上とコミュニケーション活性化

## 評価制度の導入

### 評価制度導入の背景と目的

従来の評価制度では、個々の貢献度や能力を十分に反映しきれておらず、従業員のモチベーションやエンゲージメントに課題があります。また、業績指標がチーム単位で評価される傾向が強く、個々のパフォーマンスが見えにくい状況になっています。

### 新たな評価制度の導入により実現すること

- ◆ 個々の業績やスキルアップの進捗を可視化し、公平で透明性のある評価を実現する。
- ◆ キャリアパスの明確化により、従業員が自身の成長を実感できる環境を構築する。

特に当社では、現場での技術力や対応力が重要視されるため、これらを定量的かつ定性的に評価できる指標を設定し、従業員が自発的にスキルアップを図れる仕組みを構築します。

## 報酬の向上

### 報酬向上の背景と目的

昨今の労働市場では、人材の流動化が進む一方で、優秀な人材の確保と定着がますます重要となっています。当社でも、他社との報酬差が従業員満足度や採用活動に影響を与えていることを課題と認識しています。

### 期待される効果

- ◆ 市場水準に見合った報酬の提供により、優秀な人材の採用競争力を向上させる。
- ◆ 内部の公平性を重視した報酬体系の見直しにより、従業員のモチベーションを向上させる。
- ◆ スキルや資格取得に応じた昇給の仕組みを強化することで、従業員の成長意欲を引き出す。

新たな評価制度と報酬向上は、人的資本経営を支える基盤として、従業員の成長と企業の競争力を高める重要な施策です。これらの取り組みを通じて、従業員の働きがいを高めるとともに、持続可能な成長を実現してまいります。

Confidential – All Rights Reserved – KENKOU Corporation Co.,LTD.

# 02.エンゲージメント向上とコミュニケーション活性化

## 社内イベントの実施

社内イベントやチームビルディング活動を通じた信頼関係の強化と社員間の信頼関係を深めます。協力的で前向きな職場環境を育むことは、企業の生産性向上や離職率の低下に寄与します。

### 現状の取り組み

- ◆ 定期的な社内イベントの実施
  - ➢ 決算報告会、社員旅行、年末の忘年会など、定期的にBBQを開催するイベントを通じて、部門内または部門間の垣根を越えた交流の場を提供しています。
  - ➢ 忘年会においては、2022年以降は協力会社を招き、ホテルで開催しており、リラックスした雰囲気の中で交流を深めています。

### 成果

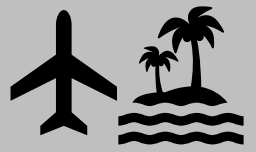
- ◆ 社員間の信頼関係が深まり、部門間の連携が円滑になりました。
- ◆ 新しいプロジェクトへの意欲が高まり、業務の効率化が進みました。

### 今後の計画

- ◆ 多様性を考慮したイベントの企画
  - ➢ 社員の年齢、国籍、性別に配慮した活動を増やし、全員が参加しやすい環境を整備します。
    例：文化交流イベントやオンラインでも参加可能な活動。

当社は引き続き、多様な取り組みを展開し、全社員が働きやすい環境の構築を目指します。

**福利厚生費用**



**1900万円**
（全体）

Confidential – All Rights Reserved – KENKOU Corporation Co.,LTD.

# 03.安全・健康管理の強化と働き方改革の推進

## 健康管理施策の強化

社員の健康を守り、働きやすい職場環境を実現することは、企業としての重要な責任です。当社では、健康診断の充実を通じて、社員の健康維持と早期の健康問題発見を目指しています。

### 現状の取り組み

1. 定期健康診断、インフルエンザ予防接種の実施
   - ◆ 毎年全従業員を対象に、法律で定められた項目を含む定期健康診断を実施しています。
   - ◆ 診断結果に基づき、必要なフォローアップや医療費補助(セカンドオピニオン)を迅速に行う体制を整えています。
   - ◆ 毎年、インフルエンザの予防接種を受けた従業員には、会社が費用を負担しています。

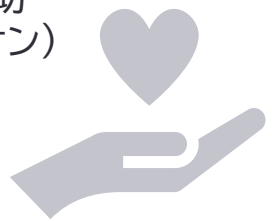
2. 人間ドッグ受診制度の導入
   - ◆ 3年ごとに、全従業員が人間ドッグを受診できる制度を導入しています。人間ドッグの費用は全額会社が負担し、社員の負担軽減を図っています。

### 成果

- ◆ 健康診断結果から、早期に健康リスクを発見し、適切な対応が可能となりました。
- ◆ 社員の健康意識が高まり、生活習慣の改善につながっています。

### 健康・医療関連の支援

- 健康診断(毎年)、人間ドック
- インフルエンザ予防接種料補助
- 医療費補助(セカンドオピニオン)
- 酸素カプセル





Confidential – All Rights Reserved – KENKOU Corporation Co.,LTD.

# 03.安全・健康管理の強化と働き方改革の推進

## リスクアセスメントの実施

当社では、労働災害を未然に防ぎ、安全で働きやすい職場環境を構築するために、リスクアセスメントの実施を計画しております。この取り組みは、作業現場の潜在的なリスクを特定し、それを軽減または排除するための具体的な対策を講じることを目的としています。

### 現状の課題

- 作業現場における潜在的な危険が十分に特定・評価されておらず、予防策が不十分である。
- 作業員の安全意識が統一されておらず、安全教育が一部の現場で効果的に実施されていない。
- リスク情報の共有が不足しており、現場間での安全対策のレベルにばらつきがある。

### 実施予定の施策

- 危険箇所の洗い出しと評価➡現場ごとにリスクアセスメントを実施し、危険箇所やリスクレベルを明確化する。
- 安全教育の強化➡リスクアセスメント結果を基に、従業員向けに定期的な安全教育プログラムを実施する。
- 現場間の情報共有➡リスクアセスメント結果や安全対策事例を社内で共有し、「最善・最適な方法」を他の現場でも展開する。

### 今後の計画

- ITツールの導入➡リスク管理・安全啓蒙ツールとしてVR災害体験を使用し、危険感受性向上を高める計画。

### 期待される成果

- リスクが特定・評価されることで、労働災害の発生率を大幅に低減できる。
- 安全意識の向上により、従業員が安心して作業に取り組める環境が整備される。
- 情報共有と標準化された対策により、全現場での安全管理レベルが向上する。
- 労働災害の減少による経済的損失の軽減や、取引先からの信頼向上につながる。

Confidential – All Rights Reserved – KENKOU Corporation Co.,LTD.

# 03.安全・健康管理の強化と働き方改革の推進

## ワークライフバランスの向上

### 問題の背景

当社の業務効率向上施策の一環として、従業員のワークライフバランスの改善が必要であるとの認識が高まっています。これまで、一部の従業員に業務が集中しがちであり、長時間労働や休暇取得の不均衡が課題となっていました。これらの問題は従業員のモチベーションや健康に影響を及ぼすだけでなく、生産性の低下にもつながる可能性があります。

### ワークライフバランス向上の目的

- 従業員一人ひとりが持つ時間とエネルギーを最大限に活用できる環境を整備する。
- 業務の効率化と均等な負担配分を実現することで、従業員のストレスを軽減する。
- 従業員満足度を向上させ、優秀な人材の定着率を高める。

### 実施予定の施策

- 多様な勤務環境の整備：業務内容に応じた柔軟な勤務形態を導入し、現場作業員やオフィススタッフそれぞれに適した働き方を提供する。例えば、直行直帰制度の活用やシフト勤務の調整により、効率的な業務遂行とワークライフバランスの両立を図る。
- 休暇取得促進キャンペーン：計画的な有給休暇取得を促進するため、部門ごとの取得目標を設定し、達成状況をモニタリングする。
- 業務プロセスの見直し：過剰な業務負担を解消するための業務フロー改善やタスクの適切な分担を実施。
- 健康経営の推進：健康診断の充実やメンタルヘルスケア体制の強化を通じて、従業員の健康維持をサポートする。

### 期待される成果

- 従業員の働きやすさが向上し、モチベーションと生産性の向上につながる。
- 長時間労働の削減と休暇取得率の向上により、従業員の健康状態が改善される。
- 家庭生活と仕事のバランスを保つことで、従業員の定着率が高まり、採用コストの削減が期待できる。
- 組織全体として、より多様な働き方を受け入れる風土が醸成される。

Confidential – All Rights Reserved – KENKOU Corporation Co.,LTD.

# 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) = 量の視点(ポートフォリオ) × 質の視点(パフォーマンス)

人的資本経営推進で生産性が向上したか？ / 人的資本をどれだけ投下したか？ / 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
  - リスキル関連教育投資額
- 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

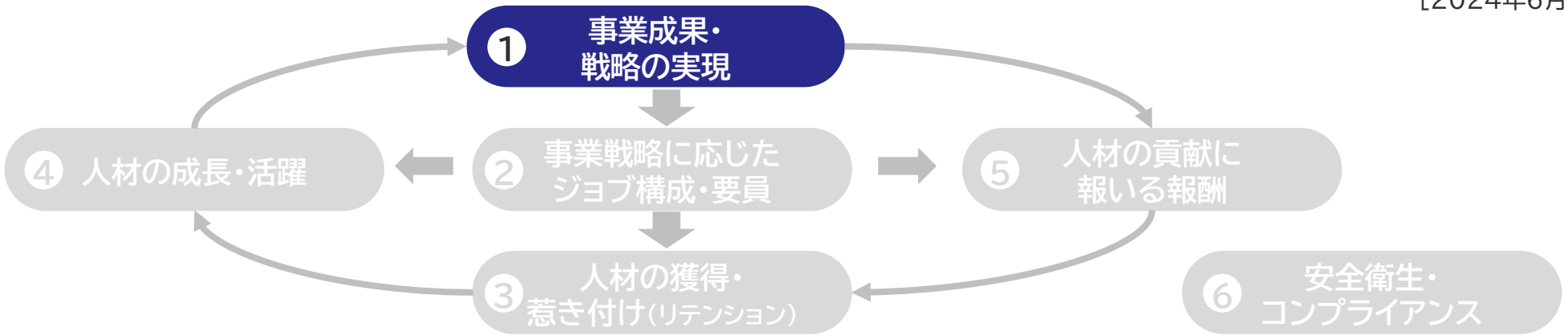
**安全衛生**
- 対策
  - 健康・安全研修の総出席者数
- 実績
  - 労災認定された件数/発生率
  - 労災認定された死亡者数/死亡率
- 満足度
  - ES(安全衛生)

**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)

Confidential – All Rights Reserved – KENKOU Corporation Co.,LTD.

# 6. 人的資本経営データ(データ集)

［2024年6月現在］

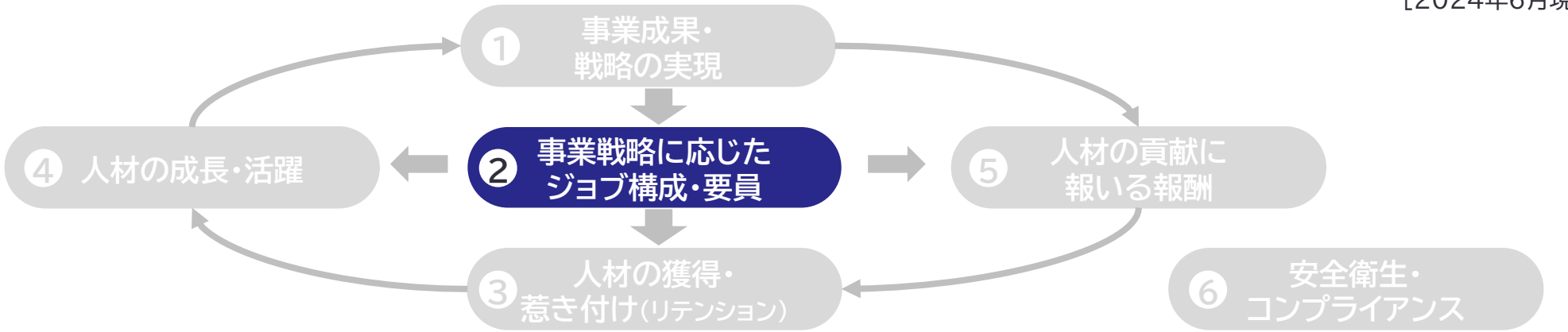



| | 34期 | 35期 | 36期 |
|---|---|---|---|
| **労働生産性** ※全体 | 840万円/人 | 920円/人 | **1160万円/人** |
| **従業員1人当たり売上** ※全体 | 2590万円/人 | 2600万円/人 | **3130万円/人** |
| **人的資本RoI** ※全体 | 2% | 8% | **21%** |

Confidential – All Rights Reserved – KENKOU Corporation Co.,LTD.

# 6. 人的資本経営データ(データ集)

［2024年6月現在］

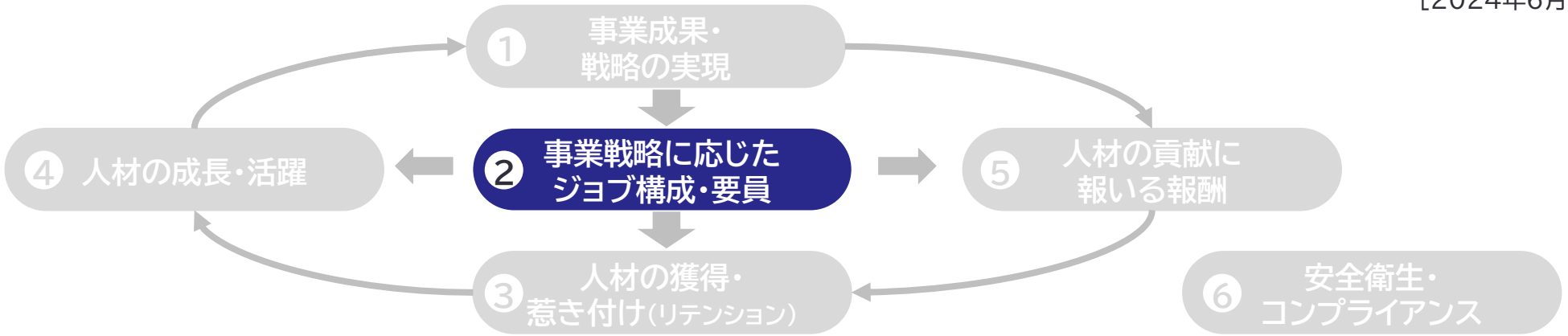



| | 34期 | 35期 | 36期 |
|---|---|---|---|
| 総従業員数 | 全体　40人 | 全体　42人 | **全体　44人** |
| 総額人件費 | 314百万円 | 340百万円 | **402百万円** |
| 男女別人材ポートフォリオ | 男性34人<br>女性　6人 | 男性38人<br>女性　4人 | **男性39人<br>女性　5人** |
| プロフェッショナル人材数 | - | - | **-** |
| 日本・外国籍別人材ポートフォリオ | 日本籍100%<br>外国籍　0% | 日本籍100%<br>外国籍　0% | **日本籍100%<br>外国籍　0%** |
| 後継者候補準備率 | - | - | **-** |

Confidential – All Rights Reserved – KENKOU Corporation Co.,LTD.

# 6. 人的資本経営データ(データ集)

［2024年6月現在］




**年齢別ポートフォリオ(正規雇用)**

| | 第34期 | | | 第35期 | | | 第36期 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 年齢帯 | 男性 | 女性 | 合計 | 男性 | 女性 | 合計 | 男性 | 女性 | 合計 |
| 70歳以上 | 2人 | 0人 | 2人 | 2人 | 0人 | 2人 | 2人 | 0人 | 2人 |
| 65-69歳 | 2人 | 0人 | 2人 | 2人 | 0人 | 2人 | 2人 | 0人 | 2人 |
| 60-64歳 | 1人 | 0人 | 1人 | 1人 | 0人 | 1人 | 2人 | 0人 | 2人 |
| 55-59歳 | 3人 | 0人 | 3人 | 5人 | 0人 | 5人 | 4人 | 0人 | 4人 |
| 50-54歳 | 6人 | 0人 | 6人 | 5人 | 0人 | 5人 | 7人 | 0人 | 7人 |
| 45-49歳 | 7人 | 0人 | 7人 | 7人 | 0人 | 7人 | 7人 | 2人 | 9人 |
| 40-44歳 | 2人 | 3人 | 5人 | 2人 | 1人 | 3人 | 1人 | 0人 | 1人 |
| 35-39歳 | 3人 | 0人 | 3人 | 1人 | 0人 | 1人 | 1人 | 0人 | 1人 |
| 30-34歳 | 0人 | 0人 | 0人 | 1人 | 0人 | 1人 | 1人 | 0人 | 1人 |
| 25-29歳 | 3人 | 2人 | 5人 | 4人 | 2人 | 6人 | 5人 | 2人 | 7人 |
| 20-24歳 | 4人 | 1人 | 5人 | 5人 | 1人 | 6人 | 6人 | 1人 | 7人 |
| 15-19歳 | 1人 | 0人 | 1人 | 3人 | 0人 | 3人 | 1人 | 0人 | 1人 |
| 0-14歳 | 0人 | 0人 | 0人 | 0人 | 0人 | 0人 | 0人 | 0人 | 0人 |
| 合計 | 34人 | 6人 | 40人 | 38人 | 4人 | 42人 | 39人 | 5人 | 44人 |

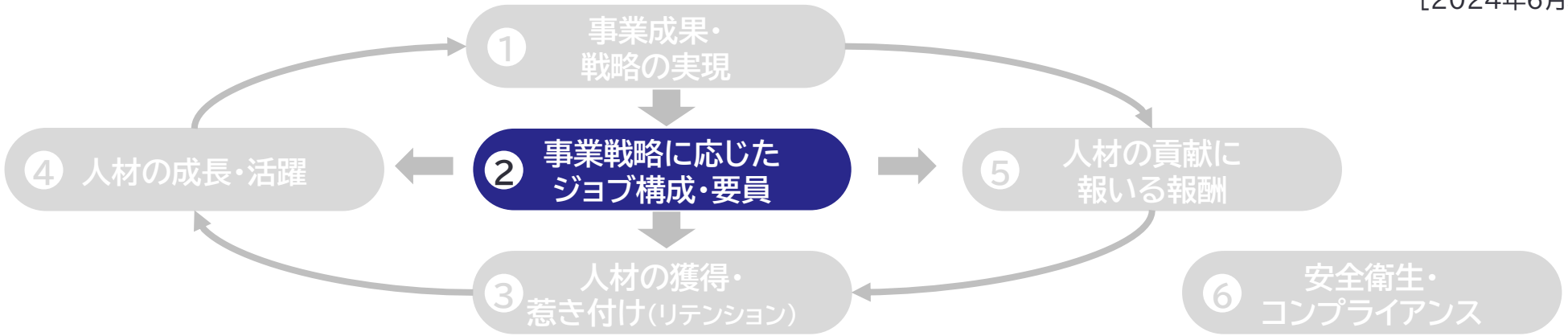
**年齢別ポートフォリオ(非正規雇用)**

| (人) | 第34期 | | | 第35期 | | | 第36期 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 年齢帯 | 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 | 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 | 0人 | 0人 | 0人 | 0人 | 0人 |

Confidential – All Rights Reserved – KENKOU Corporation Co.,LTD.

# 6. 人的資本経営データ(データ集)

［2024年6月現在］

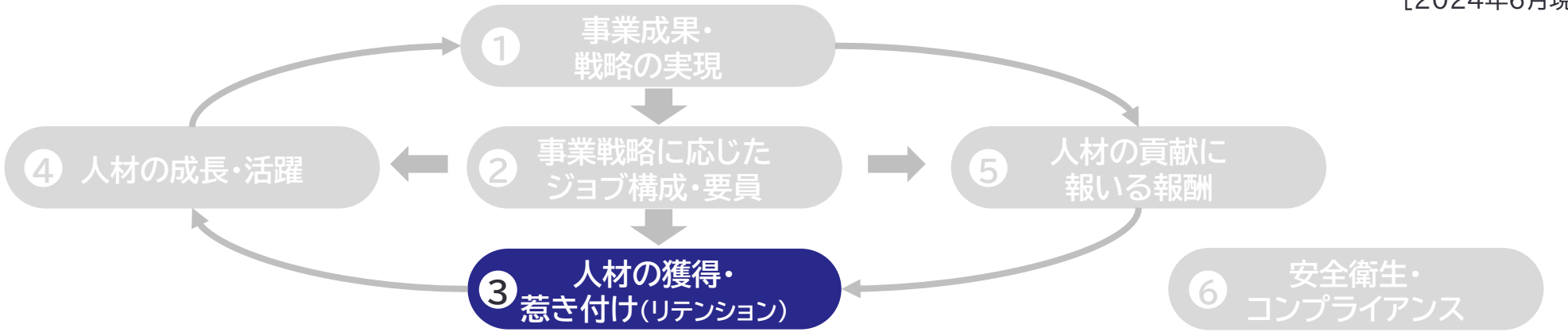



| 職種区分別ポートフォリオ(正規雇用) | | | |
|---|---|---|---|
| 職種 | 第34期 | 第35期 | 第36期 |
| 技術職 | 30人 | 33人 | 32人 |
| 事務職 | 7人 | 6人 | 9人 |
| 営業職 | 3人 | 3人 | 3人 |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| 合計(人) | 40人 | 42人 | 44人 |

Confidential – All Rights Reserved – KENKOU Corporation Co.,LTD.

# 6. 人的資本経営データ(データ集)

［2024年6月現在］

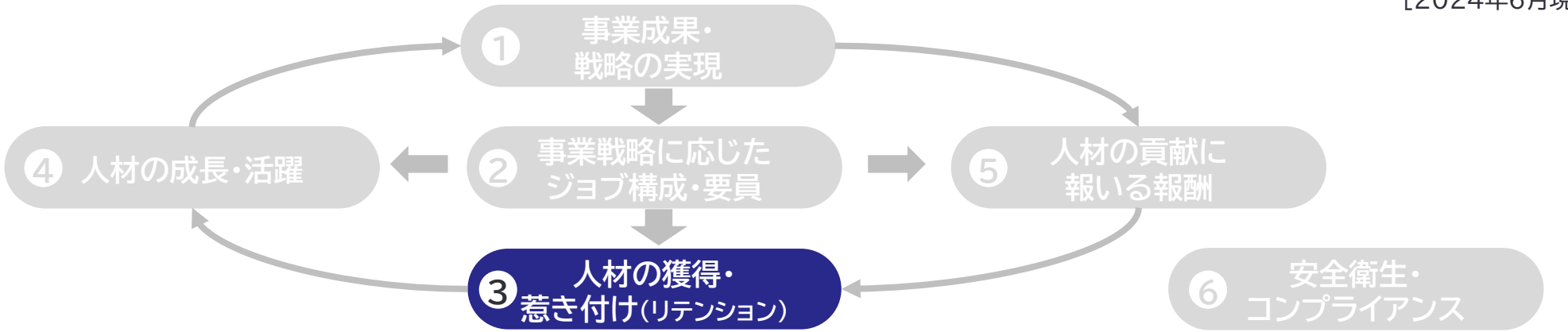



| | 34期 | 35期 | 36期 |
|---|---|---|---|
| 雇用形態の転換数 | 0人 | 0人 | **0人** |
| 正規雇用の中途採用比率 | 15% | 5% | **9%** |
| 中途採用者の管理職への登用 | 1人 | 0人 | **1人** |

Confidential – All Rights Reserved – KENKOU Corporation Co.,LTD.

# 6. 人的資本経営データ(データ集)

［2024年6月現在］

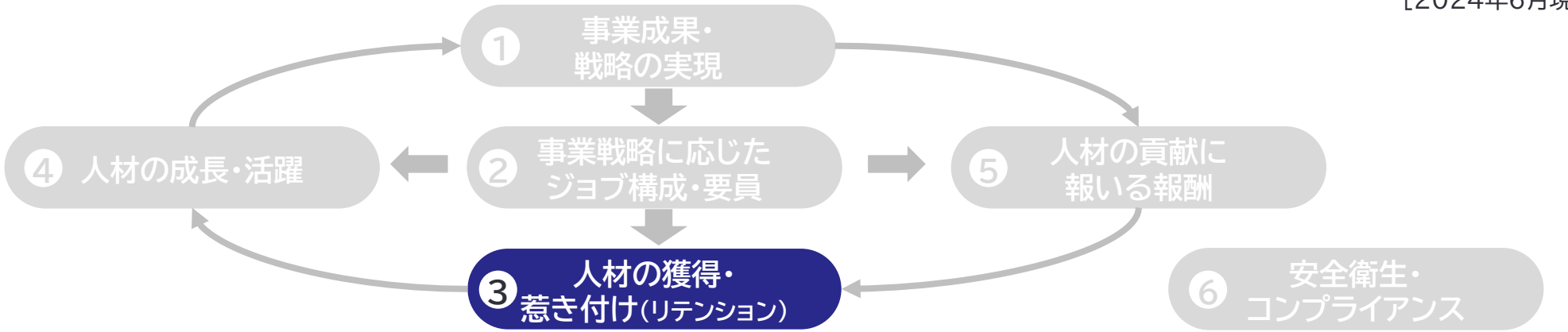



| | 34期 | 35期 | 36期 |
|---|---|---|---|
| 平均残業時間 | 28.3時間 | 30.3時間 | **29.9時間** |
| 管理職1人当たりの部下数 | 5人 | 6人 | **4人** |
| 男性の育児休業取得率 | 0% | 0% | **0%** |
| 女性の育休復帰後就業継続率 | 0% | 0% | **0%** |
| 有給休暇取得率 | 11% | 17% | **27%** |
| フレキシブルワーク制度の利用数*<br>(フレックス・リモート・副業　等) | - | - | **-** |

Confidential – All Rights Reserved – KENKOU Corporation Co.,LTD.

# 6. 人的資本経営データ(データ集)

［2024年6月現在］

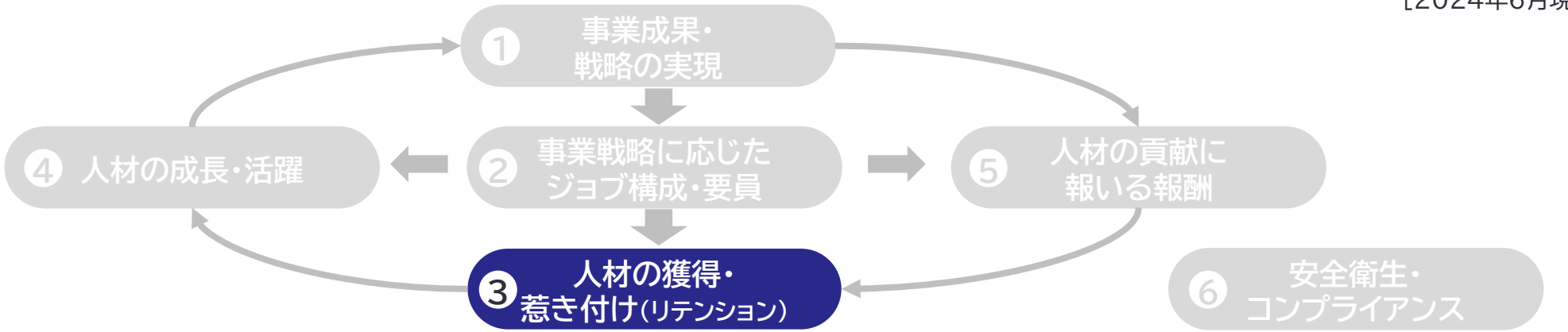



| | 34期 | 35期 | 36期 |
|---|---|---|---|
| 女性管理職比率・人数 | 比率 13%<br>人数 1人 | 比率 0%<br>人数 0人 | **比率 0%**<br>**人数 0人** |
| 男女間賃金格差 | 全体 67.2% | 全体 88.7% | **全体 45.9%** |
| 定年再雇用率 | 100% | 100% | **100%** |
| 外国人管理職比率・人数 | 比率 0%<br>人数 0人 | 比率 0%<br>人数 0人 | **比率 0%**<br>**人数 0人** |
| 障がい者雇用率・人数 ※全体 | 比率 0%<br>人数 0人 | 比率 0%<br>人数 0人 | **比率 0%**<br>**人数 0人** |

Confidential – All Rights Reserved – KENKOU Corporation Co.,LTD.

# 6. 人的資本経営データ(データ集)

［2024年6月現在］

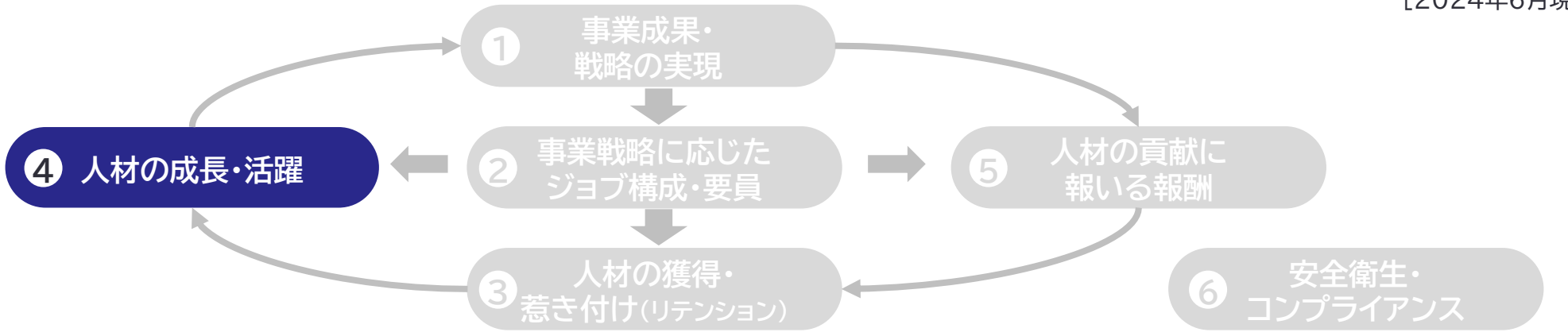



| | 34期 | 35期 | 36期 |
|---|---|---|---|
| 新規採用人数 | 8人<br>(男性7人・女性1人) | 6人<br>(男性6人・女性0人) | **5人**<br>**(男性3人・女性2人)** |
| 離職率 ※正規のみ | 10% | 10% | **7%** |
| 平均勤続年数 ※正規のみ | 5.7年 | 5.7年 | **6.2年** |

Confidential – All Rights Reserved – KENKOU Corporation Co.,LTD.

# 6. 人的資本経営データ(データ集)

［2024年6月現在］

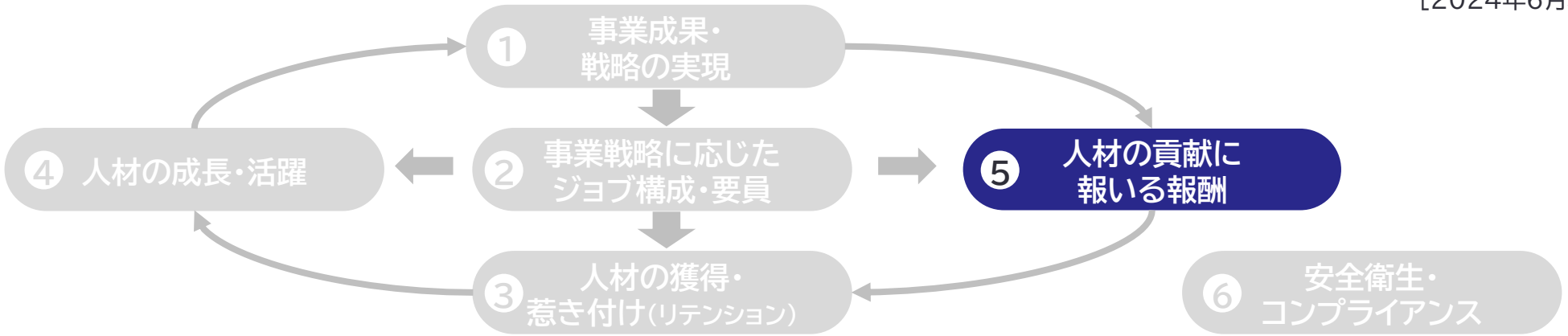



| | 34期 | 35期 | 36期 |
|---|---|---|---|
| 教育投資総額 ※全体 | 1000万円 | 1400万円 | 800万円 |
| 1人当たりの教育投資額 ※全体 | 22万円 | 29万円 | 16万円 |
| リスキル関連教育投資額 ※全体 | - | - | - |
| 実践機会の提供に対する利用数*<br>(社内公募制・社内起業 等) | - | - | - |

Confidential – All Rights Reserved – KENKOU Corporation Co.,LTD.

# 6. 人的資本経営データ(データ集)

［2024年6月現在］

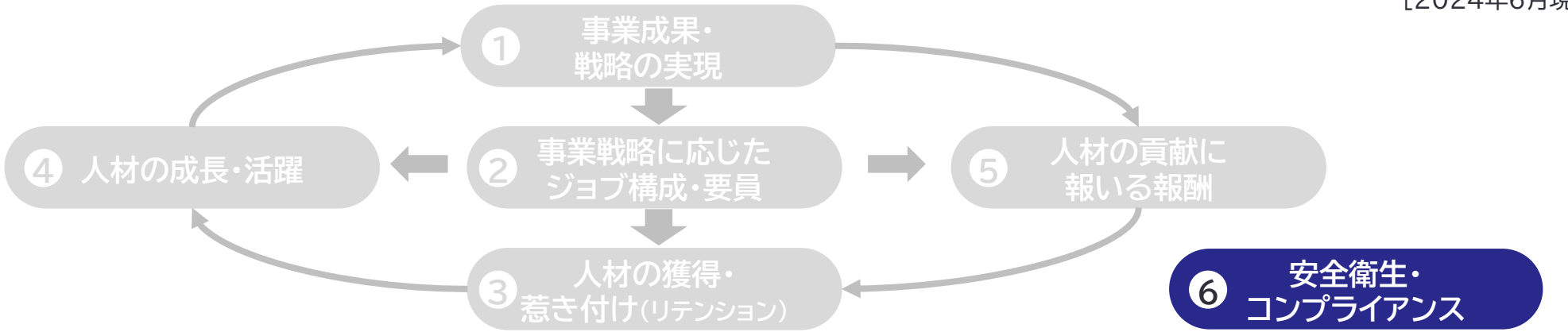



| | 34期 | 35期 | 36期 |
|---|---|---|---|
| 平均年間給与 | 510万円 | 470万円 | **530万円** |
| 福利厚生費用総額 ※正規のみ | 1300万円 | 2200万円 | **1900万円** |
| 福利厚生制度の利用数* | - | - | - |

Confidential – All Rights Reserved – KENKOU Corporation Co.,LTD.

# 6. 人的資本経営データ(データ集)

［2024年6月現在］

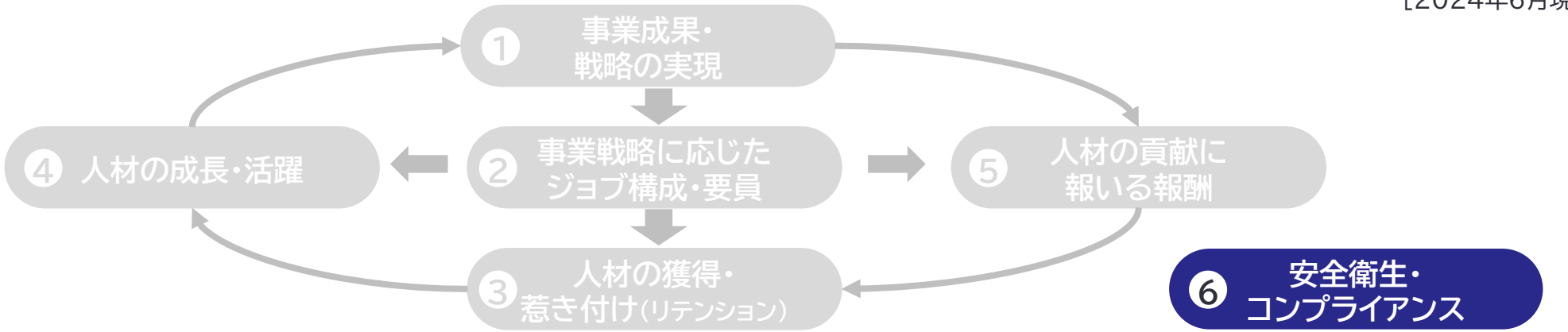



| | 34期 | 35期 | 36期 |
|---|---|---|---|
| 健康・安全研修の総出席者数 | 52人 | 61人 | **77人** |
| 労災認定された件数・発生率 | 0件 | 0件 | **0件** |
| 労災認定された死亡者数・死亡率 | 0件 | 0件 | **0件** |

Confidential – All Rights Reserved – KENKOU Corporation Co.,LTD.

# 6. 人的資本経営データ(データ集)

［2024年6月現在］

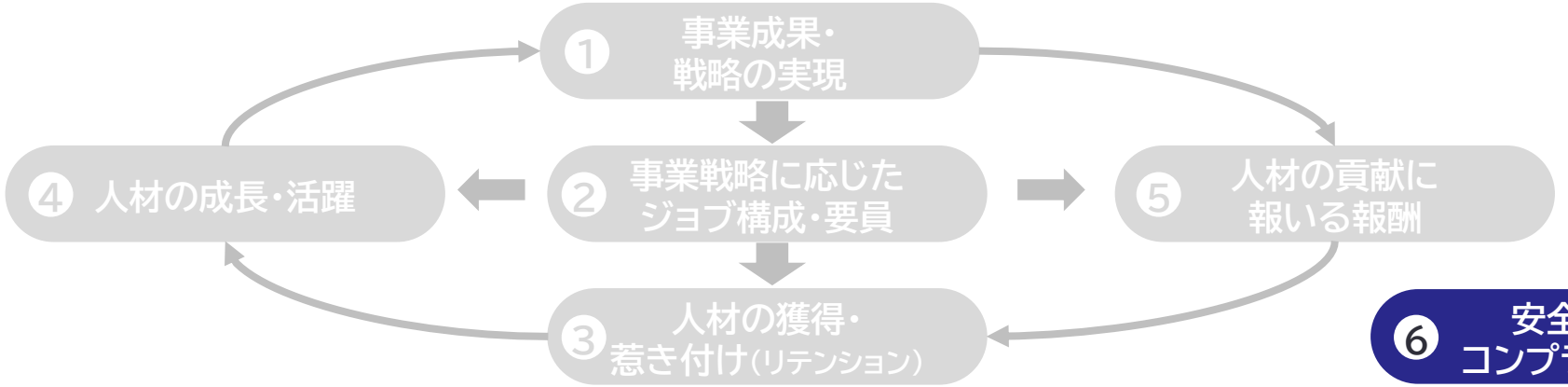



| | 34期 | 35期 | 36期 |
|---|---|---|---|
| 倫理・コンプライアンス研修の総出席者数 | 14人 | 17人 | **14人** |
| 第三者に解決を委ねられた係争 | 0件 | 0件 | **0件** |

Confidential – All Rights Reserved – KENKOU Corporation Co.,LTD.

# 6. 人的資本経営データ(データ集)

［2024年6月現在］




| 懲戒処分の種類と件数 | | | |
|---|---|---|---|
| 懲戒処分の種類 | 第34期 | 第35期 | 第36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

Confidential – All Rights Reserved – KENKOU Corporation Co.,LTD.

# 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<br>①1人当たり売上 ＝ 売上 ÷ FTE<br>②1人当たり営業利益 ＝ 営業利益 ÷ FTE |
| | 4 | 人的資本RoI | （[売上ー{（売上原価＋販売費及び一般管理費）ー人件費}]÷人件費ー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 | （育児休暇から復帰した後に1年間在籍していた女性の数÷育児休暇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 |

Confidential – All Rights Reserved – KENKOU Corporation Co.,LTD.

# 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<br>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）<br>②.①＋内部費用（内部講師の人件費相当額 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 |

Confidential – All Rights Reserved – KENKOU Corporation Co.,LTD.

# 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 | （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、**正規雇用の従業員のみ**を開示対象としております。 |
| **算出期間** | 本レポートは**【34期,35期,36期】**の3期間を算出期間としております。 |

Confidential – All Rights Reserved – KENKOU Corporation Co.,LTD.