

The background features several decorative elements: a large dark red circle on the left containing the year '2025'; a smaller dark red circle above the main title; a red circle with a white grid pattern at the top center; a light pink circle at the top left; a dark red circle at the bottom left; a light pink circle at the bottom center; a large light pink circle on the right; and a dark red circle at the bottom right. The text is in a clean, sans-serif font.

2025

HUMAN CAPITAL REPORT

人的資本開示レポート

株式会社 スペーストライ

Confidential – All Rights Reserved – 株式会社 スペーストライ

目次

1. 代表メッセージ	P.2
2. 一目で分かる株式会社スペースストライ	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.16-28



当社の人的資本経営

私たち株式会社スペースストライは、
Your best assistant of any business

「あらゆる依頼において最高の協力者（味方）」を企業理念に、建設業であると共にサービス業でもあると捉え、どこまで顧客や要望に対して寄り添えられるかを常に考えて参りました。どのようなサービスも人材無くしては成り得ず、人材こそが企業最大の財産であり企業の価値です。福利厚生を充実化させ、個人の能力向上のサポート、職場環境の整備など人的資本に投資を惜しまず企業成長や企業価値向上を目指して参ります。

代表取締役社長 常城 佳昭

株式会社スペースストライ

本社

● 広島県広島市安佐南区東原1丁目21-4

事業内容

● 総合建設業(建築・土木・設備)
各種調査工事・特殊工事
緊急対応工事・維持保全工事

創業

● 1997年

 拠点数

広島本社

 売上高

2.6億円

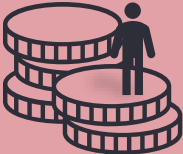
 資本金

300万円

従業員構成



総従業員数
10人
(含む非正規3人)



総額人件費
8.6千万円
(正規のみ)

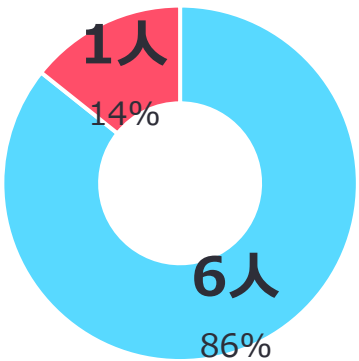


平均勤続年数
6.7年
(正規のみ)



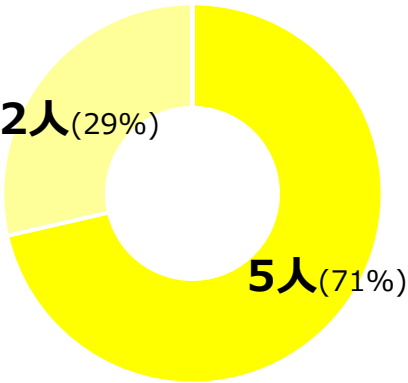
離職率
22%
(正規のみ)

男女別ポートフォリオ
■ 男性 ■ 女性

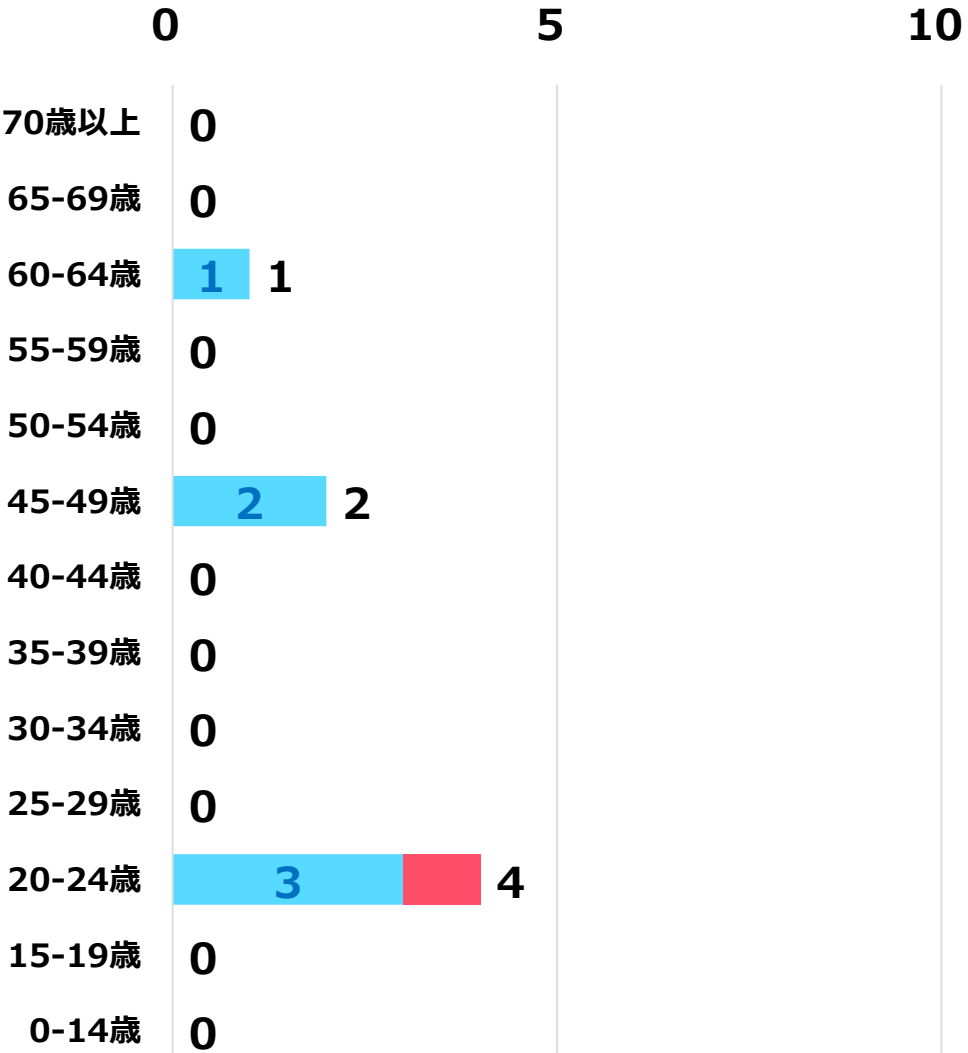


職種別ポートフォリオ

■ 工事部 ■ 施工管理部 ■ 事務職



年齢別ポートフォリオ



労働環境

● 待遇

平均年間給与



486万円

(正規のみ)

平均残業時間



15.2時間

(正規のみ)

有給休暇消化率



53%

(全体)

福利厚生費用

526万円

(全体)

● ダイバーシティ

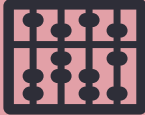
女性管理職比率と人数



0%
0人

(正規のみ)

男女間賃金格差



50.1%

(正規のみ)

● 人材育成

教育投資総額



138万円

(全体)

1人当たりの教育投資額



11万円

(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



0件 0%

倫理・コンプライアンス研修の総出席者数



2人

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（正規雇用）

懲戒処分の種類	件数
懲戒解雇	1
諭旨退職	0
降格	0
出勤停止	0
減給	1
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

973万円/人



(全体)

従業員1人当たりの
売上

3308万円/人



(売上)

(全体)

エンゲージメント
(総合スコア)

4.3/5点



(正規のみ)

福利厚生

健康・医療関連

- 健康診断(毎年)オプション検査費用の補助(胃カメラ・マンモグラフィーなど)
- 特殊健康診断

食事関連

- 事務所内捕食完備
- ドリンク完備
- 食事補助(昼食・夜食)

社内イベント

- 社員旅行(1年に1回 費用補助あり)
- 忘年会
- 協力会社交流会
- 社内懇親会(月末の食事会)
- ゴルフコンペ

休暇制度

- 誕生日休暇
- 子どもイベント休暇
- 業務とは直接関係しない疾病を対象とした休暇制度
- 短時間勤務制度(短期)

育児・介護支援

- 育児休業
- 介護休業
- 両立支援制度

財政的支援

- 退職金制度(建退共)
- 確定拠出型年金(月1万円会社負担)
- 奨学金返済制度
- 家族手当

住宅関連

- 住宅手当
- 社宅制度
(光熱費・水道代・家具家電込み)
- 交通費支給(上限1万円)

教育・自己啓発

- 資格取得の補助
- 資格取得後の手当
- 研修・技能講習参加費用補助
- 資格の社内研修・社内講習制度

ハラスメント

- 社内相談窓口

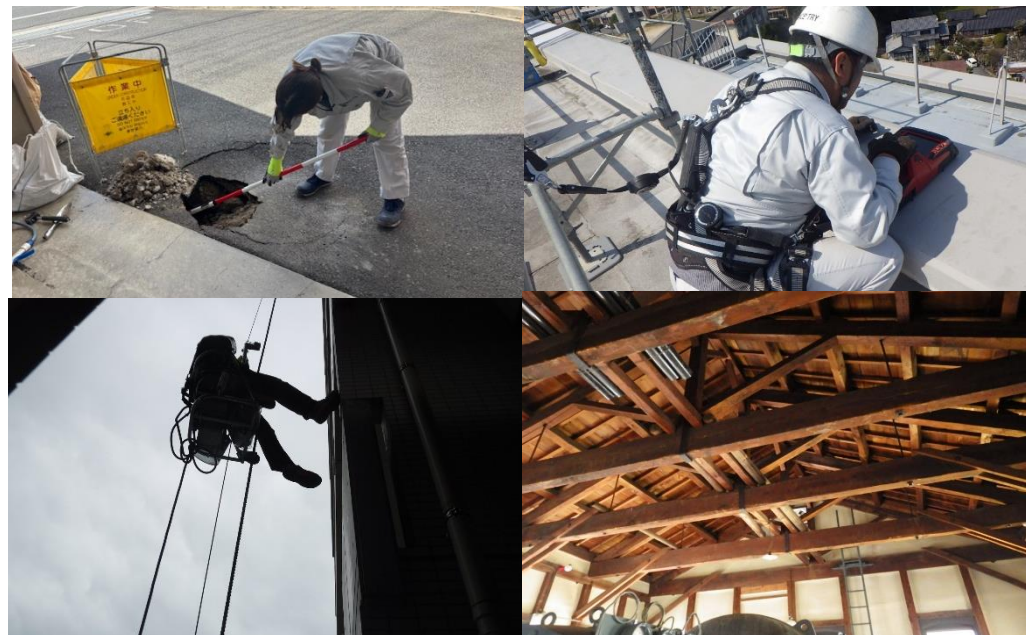
3. 事業の紹介

建築・土木工事



土木工事から建築工事まで提案から施工までを一貫して対応いたします。また、複合的な知識から維持やランニングコストも考慮した使い易さやデザイン以外のコストも考慮したご提案ができます。

各種調査工事



特殊建築物の定期調査から地盤調査・漏水調査・鉄筋調査・アスベスト調査・PCB調査などあらゆる調査が可能です。全国的な協会にも所属するプロフェッショナルが総合的な調査を網羅的に実施致します。

3. 事業の紹介

特殊工事



特殊な石造構造物の耐震工事や工作物の構造物の補修、特殊な配管の高圧電気配管工事等、特殊な浸透性防水材料を使用した工事多岐に渡る専門工事が可能です。他では取り扱ができない材料等、特に専門性の高い工事実績があります。

緊急対応工事



漏水調査からなる緊急対応等、法人と契約により事故対応や緊急的な対応を実施しています。早急に駆けつけ、必要な緊急的な処置を的確にご提案いたします。複合的に対応できる唯一無二な企業を構築しています。

4. 人的資本経営の基本方針

事業目標

一人一人が分野を問わず対応できる技術育成を加速し、2030年度に2025年度比 売上150%を目指します。そのためには、アグレッシブな若手の人材確保・育成に力を入れ、多様な働き方を選べる制度導入することで、より強固なチームワークプレーの出来る会社を目指します。

人的資本経営 の基本方針

事業目標を達成するため、あらゆる工種の資格研修制度、技術教育、新型機器の導入など個人単位での対応力を強化するとともに、年齢、性別を問わず、社員が有する能力を十分に発揮できる職場環境を構築します。

重点取組領域①

個人に寄り添った技術育成

社員のライフステージ、キャリアプランに対応した多様な正社員制度を導入し、成長・活躍機会を整備します。

重点取組領域②

子育て世代のキャリア形成支援

ワークライフバランスを充実させつつ、メリハリのあるキャリア形成を支援します。

重点取組領域③

女性活躍の活躍推進

男性に偏りがちな業種において、次世代を見据え女性活躍に向けたイノベーションを推進します。

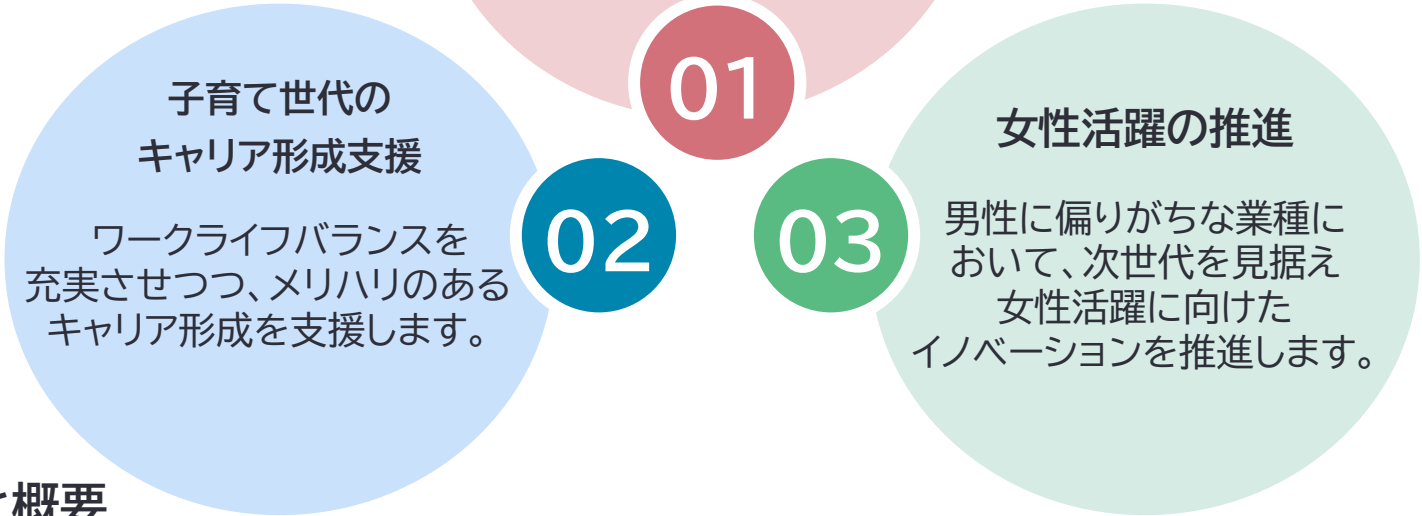
5. 人的資本経営における取組(全体像)

取組と概要

短時間正社員制度の導入	1.短い労働時間で活躍する社員制度をデザインし、社員の専門性を高めます。
職務限定正社員制度の導入	2.まずは、ステップアップ。未経験者やキャリアアップを目指す人を支援します。

取組と概要

女性の採用と職務領域の拡大	1.建設業における女性社員の割合14.8%、女性管理職の割合4.1%。
女性リーダー育成	2.今後2年間で、建設業における、女性が活躍できる施策を取り組んでいきます。



取組と概要

育児休業	1.取得が難しいと言われる建設業の男性育児休業を独自の取り組みで支援します。
子育て支援	2.中学校入学前の子を養育する社員が、幅広い事由で取得できる休暇制度を運用しています。

5. 人的資本経営における取組(個別)

個人に寄り添った技術育成(今後の取り組み)

短時間 正社員制度

社員の中で、家族が出産したり、介護が必要になったりする人がいます。それを受けて、育児・介護など一人一人のライフステージに応じることのできる、柔軟な働き方を実現します。

社員の申出により、就業規則に定める所定労働時間について、30分単位で最大2時間まで短縮することが出来ます。

職務限定 正社員制度

職務限定正社員は、性別・年齢・経験の有無に関わらず、幅広く人材を確保・定着すること、および技術職の人材を育成することを目的とした正社員区分です。職務内容としては、以下となります。

- ①行政への報告事務・入札事務などの事務的業務、及び補助的業務
- ②技術職の人材を育成することを目的とした業務

子育て世代のキャリア形成支援(通称:子育て休暇)

中学校入学前の子を持つ社員向け休暇

【対象者と取得事由】

中学校入学前の子を養育する社員は、学校行事、子の誕生日など、養育する子に対するものであれば、幅広い事由で取得できる休暇。

【休暇内容】

1年間で5日まで取得可能。
なお、当該休暇は欠勤控除なし。

(現在は運用にて実施中。今後、制度として明確化する予定。)



■ 取得実績	
2023年	0件
2024年	0件
2025年	1件

取得した社員の声 (施工管理部 男性 22歳(当時))

この度、第一子の誕生にあたり、会社から温かいご配慮と休暇をいただき、心より感謝申し上げます。お陰様で家族とゆっくり大切な時間を過ごすことができ、育児のスタートを安心して切ることができました。

職場の皆様のご理解とご支援に改めて感謝するとともに、今後は父として、そして社員として一層成長し、恩返ししていきたいと思います。

女性の活躍推進(今後の取り組み)

女性の採用と 職務領域 の拡大

産前産後休業や育児休業制度の充実、短時間勤務制度の導入により、ライフステージの変化があってもキャリアを継続できるようにします。また、業界の魅力を伝え、次世代を担う女性の入職を促します。

建設業における、女性管理職の育成も推進します。

女性のリーダー を育成

今年度、女性正社員が入社したことで、現場の雰囲気が一機に明るくなり、新しい風が吹き活気がでました。

女性のリーダーの育成に力を入れていき、今後2年間で、建設業における、女性がリーダーを目指せるよう、1ON1コーチングによる個別の課題解決とスキル向上支援をします。

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？

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

リスクリング

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

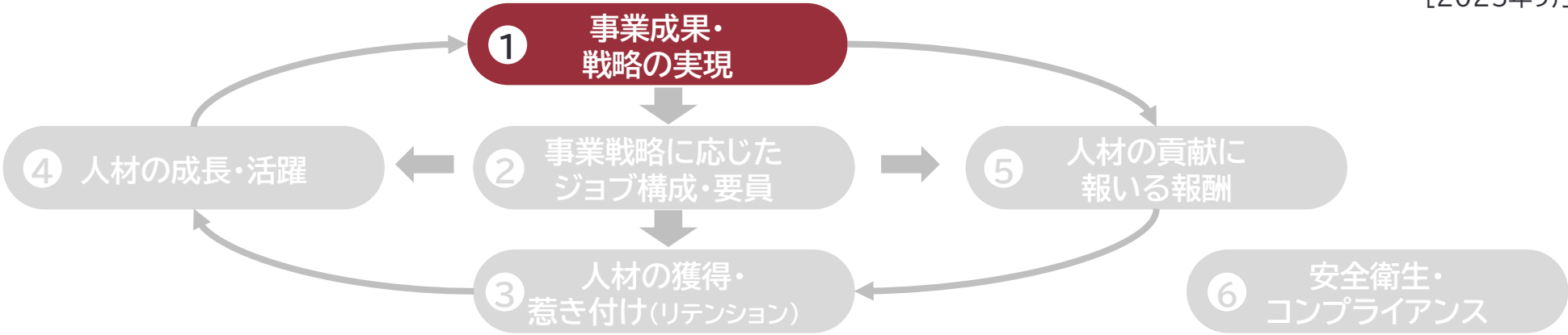
懲戒処分の種類と件数

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)

[2025年9月現在]

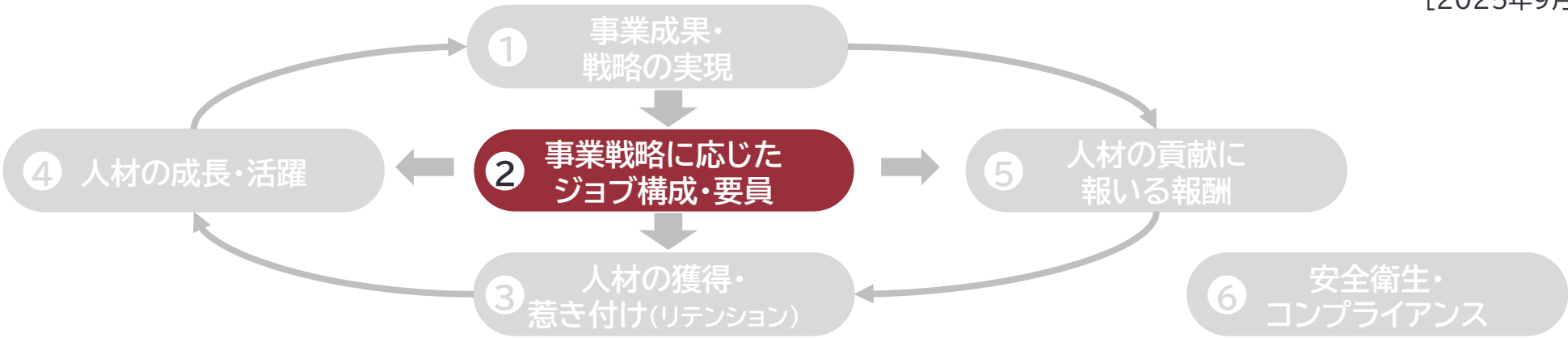


	28期	29期	30期
エンゲージメント(総合スコア) ※正規のみ	-	-	4.3/5点
労働生産性 ※全体	669万円/人	621万円/人	973万円/人
従業員1人当たりの収益 ※全体	4539万円/人	3160万円/人	3308万円/人
人的資本RoI ※全体	11%	-6%	5%

※従業員1当たりの売上高

6. 人的資本経営データ(データ集)

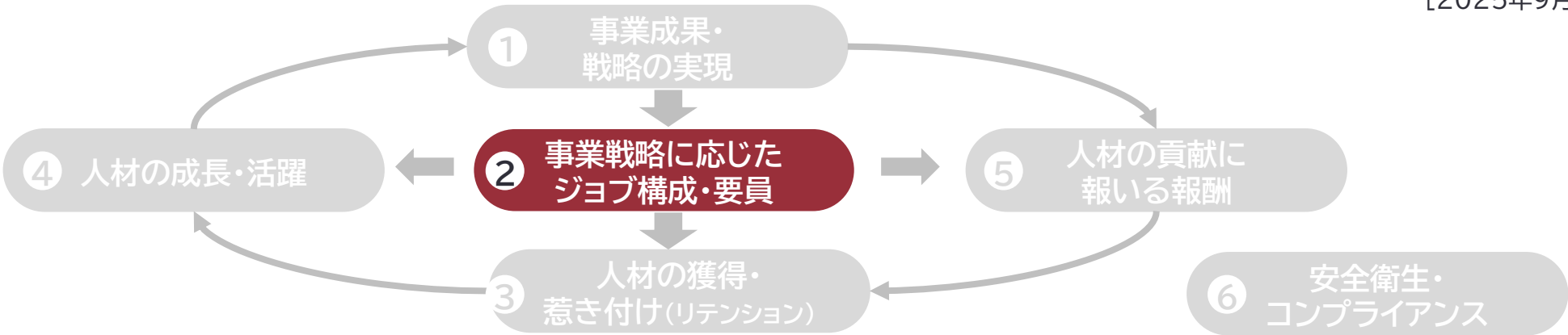
[2025年9月現在]



	28期	29期	30期
総従業員数	全体 14人 正規 6人	全体 15人 正規 8人	全体 10人 正規 7人
総額人件費 ※正規のみ	7646万円	8504万円	8600万円
男女別人材ポートフォリオ	正規 男性 6人 女性 0人 非正規 男性 4人 女性 4人	正規 男性 8人 女性 0人 非正規 男性 3人 女性 4人	正規 男性 6人 女性 1人 非正規 男性 0人 女性 3人
プロフェッショナル人材数* ※正規のみ	-	-	-
日本・外国籍別人材ポートフォリオ	-	-	-
後継者候補準備率 ※正規のみ	-	-	-

6. 人的資本経営データ(データ集)

[2025年9月現在]

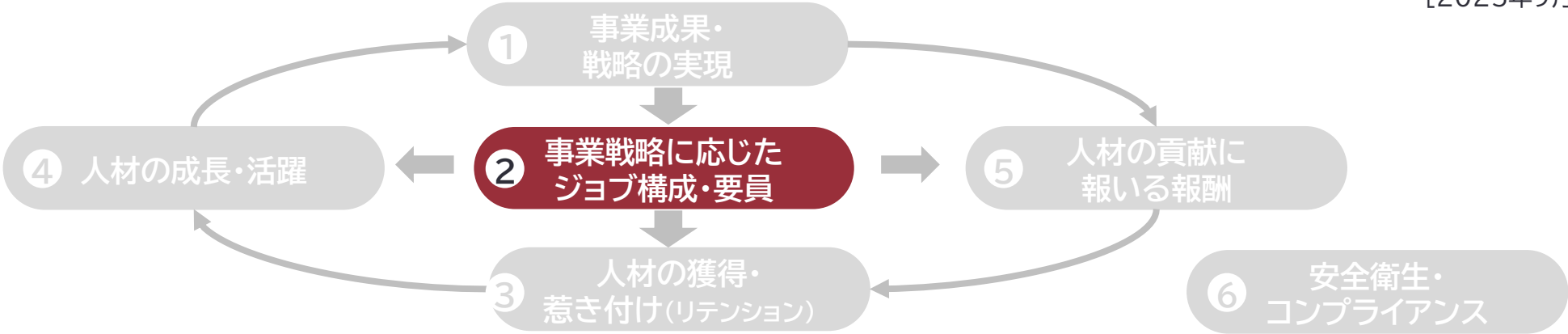


年齢別ポートフォリオ(正規雇用)									
年齢帯	第28期			第29期			第30期		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
70歳以上			0人			0人			0人
65-69歳			0人			0人			0人
60-64歳	1人		1人	1人		1人	1人		1人
55-59歳			0人			0人			0人
50-54歳			0人			0人			0人
45-49歳	2人		2人	2人		2人	2人		2人
40-44歳			0人			0人			0人
35-39歳			0人			0人			0人
30-34歳			0人			0人			0人
25-29歳			0人			0人			0人
20-24歳	2人		2人	5人		5人	3人	1人	4人
15-19歳	1人		1人			0人			0人
0-14歳			0人			0人			0人
合計	6人	0人	6人	8人	0人	8人	6人	1人	7人

年齢別ポートフォリオ(非正規雇用)									
(人) 年齢帯	第28期			第29期			第30期		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
70歳以上		1人	1人		1人	1人		1人	1人
65-69歳		1人	1人		1人	1人		1人	1人
60-64歳			0人			0人			0人
55-59歳			0人			0人			0人
50-54歳			0人			0人			0人
45-49歳		1人	1人		1人	1人		1人	1人
40-44歳			0人			0人			0人
35-39歳			0人			0人			0人
30-34歳			0人			0人			0人
25-29歳			0人			0人			0人
20-24歳	1人		1人	3人	1人	4人			0人
15-19歳	3人	1人	4人	0人		0人			0人
0-14歳			0人			0人			0人
合計(人)	4人	4人	8人	3人	4人	7人	0人	3人	3人

6. 人的資本経営データ(データ集)

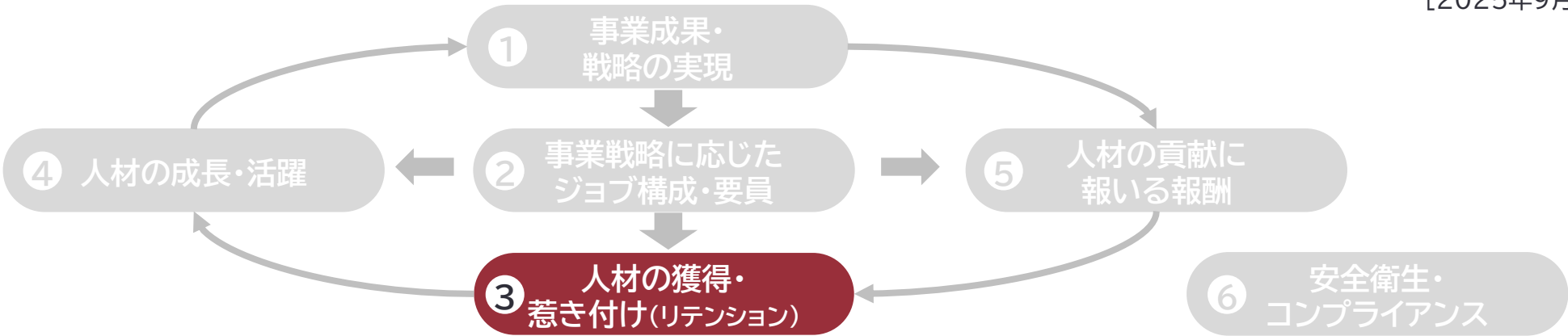
[2025年9月現在]



職種区分別ポートフォリオ(正規雇用)			
職種	第28期	第29期	第30期
工事部	4人	5人	5人
施工管理部	2人	3人	2人
事務職	0人	0人	0人
合計(人)	6人	8人	7人

6. 人的資本経営データ(データ集)

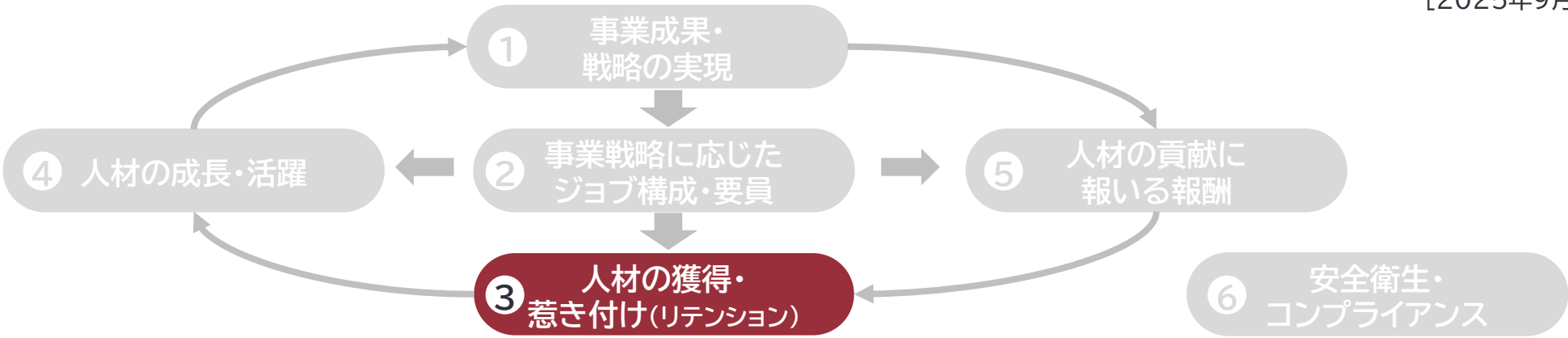
[2025年9月現在]



	28期		29期		30期	
平均残業時間	正規	15.2時間	正規	19.8時間	正規	15.2時間
	非正規	0.3時間	非正規	1.5時間	非正規	0.3時間
管理職1人当たりの部下数 ※正規のみ	-		-		-	
男性の育児休業取得率 ※正規のみ	該当なし		該当なし		100%	
女性の育休復帰後就業継続率 ※正規のみ	該当なし		該当なし		該当なし	
有給休暇取得率 ※正規のみ	40%		56%		53%	
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)	-		-		-	

6. 人的資本経営データ(データ集)

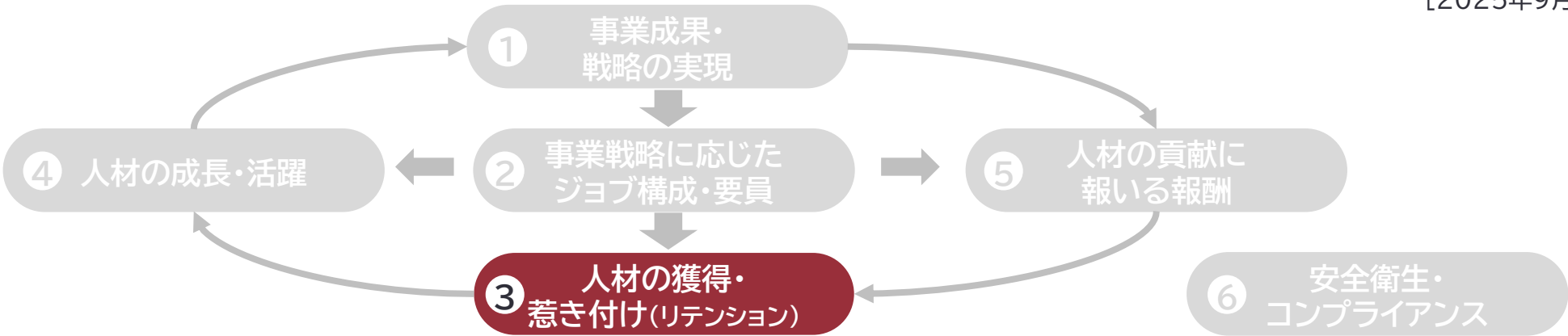
[2025年9月現在]



	28期	29期	30期
女性管理職比率・人数 ※正規のみ	該当なし	該当なし	0人 0%
男女間賃金格差 ※正規のみ	該当なし	該当なし	全体 33.9% 正規 50.1%
定年再雇用率 ※正規のみ	該当なし	該当なし	該当なし
外国人管理職比率・人数 ※正規のみ	-	-	-
障がい者雇用率・人数 ※全体	-	-	-

6. 人的資本経営データ(データ集)

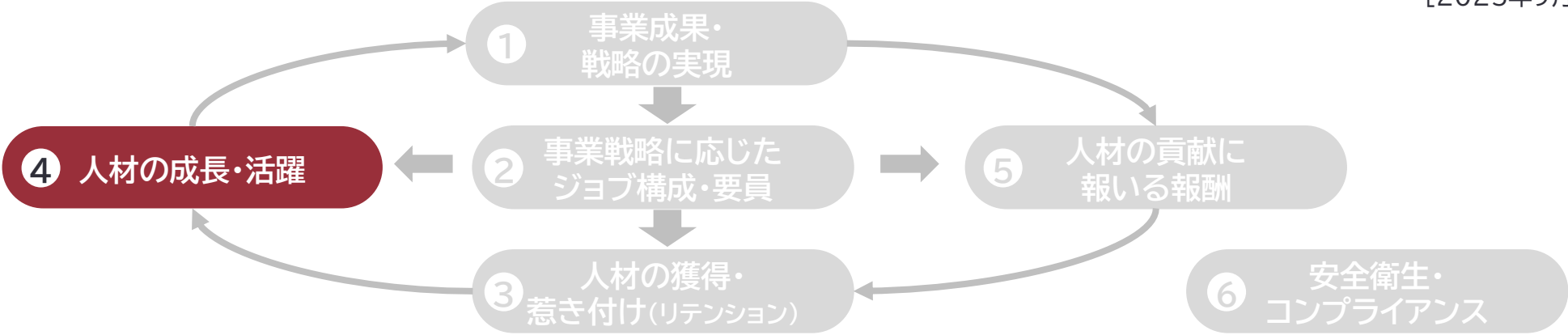
[2025年9月現在]



	28期	29期	30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)	-	-	4.5/5点
エンゲージメントスコア ※正規のみ (キャリア形成)	-	-	4.5/5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)	-	-	4.3/5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)	-	-	4.3/5点
新規採用人数	正規 2人 (男性2人・女性0人) 非正規 3人 (男性2人・女性1人)	正規 1人 (男性1人・女性0人) 非正規 1人 (男性1人・女性0人)	正規 2人 (男性1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	0%	13%	22%
平均勤続年数 ※正規のみ	6.3年	5.5年	6.7年

6. 人的資本経営データ(データ集)

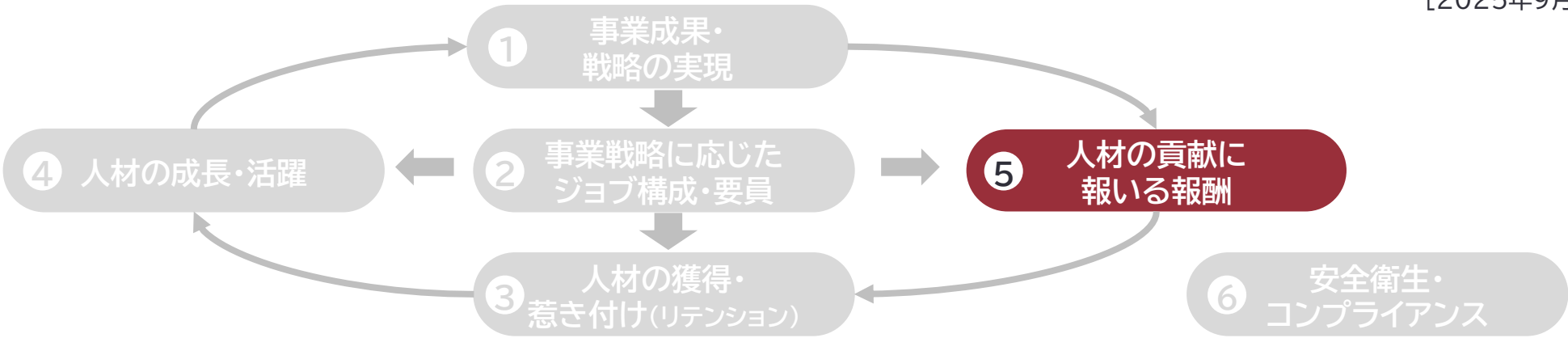
[2025年9月現在]



	28期	29期	30期
教育投資総額 ※全体	48万円	98万円	138万円
1人当たりの教育投資額 ※全体	3万円	5万円	11万円
リスキル関連教育投資額 ※全体	-	-	-
エンゲージメントスコア ※正規のみ (人材育成)	-	-	3.8/5点
実践機会の提供に対する利用数* (社内公募制・社内起業 等)	-	-	-
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)

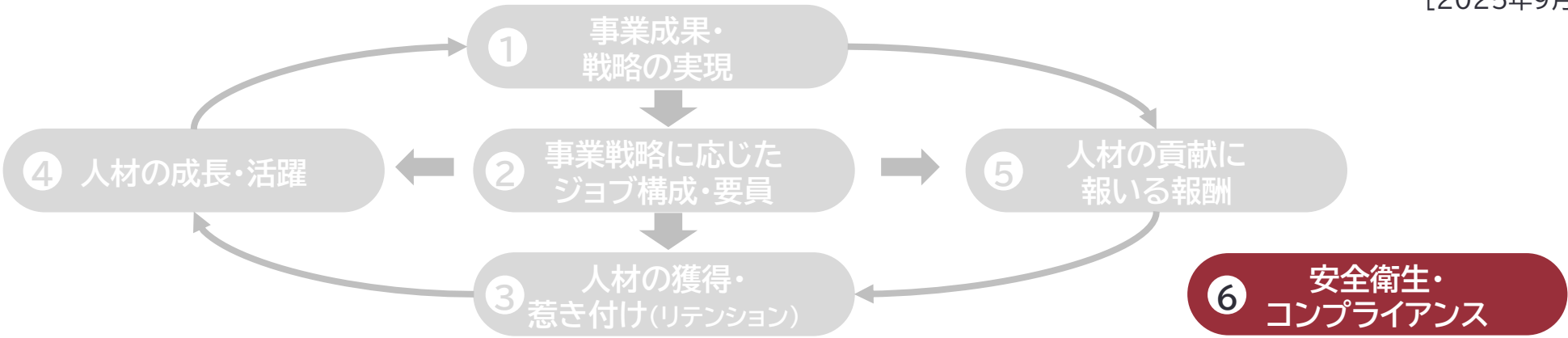
[2025年9月現在]



	28期	29期	30期
平均年間給与	正規 418万円 非正規 77万円	正規 428万円 非正規 80万円	正規 486万円 非正規 137万円
エンゲージメントスコア ※正規のみ (報酬の満足度)	-	-	4.5/5点
福利厚生費用総額 ※正規のみ	530万円	385万円	526万円
福利厚生制度の利用数*	-	-	-
エンゲージメントスコア ※正規のみ (福利厚生の満足度)			4.5/5点

6. 人的資本経営データ(データ集)

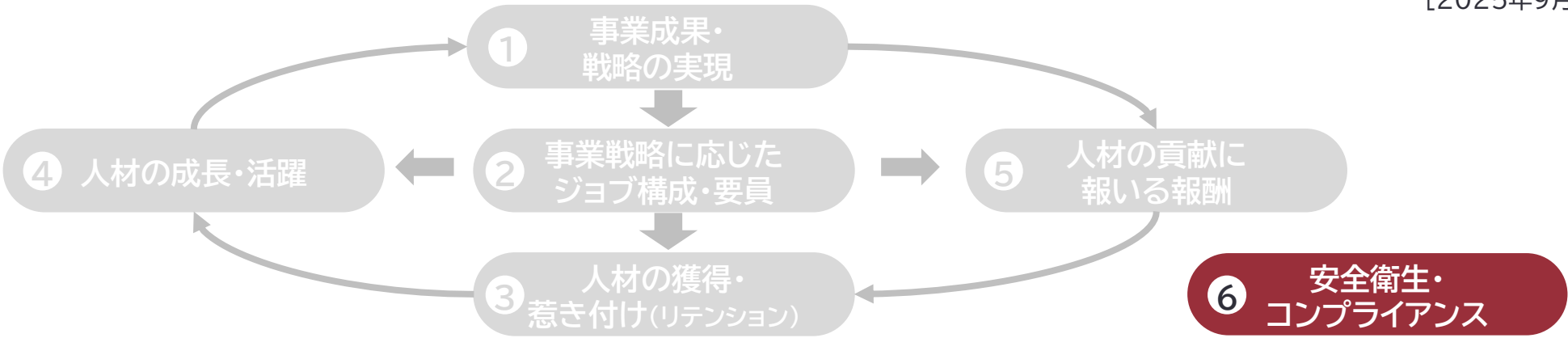
[2025年9月現在]



	28期	29期	30期
健康・安全研修の総出席者数 ※正規のみ	0人	0人	3人
労災認定された件数・発生率 ※正規のみ	0件	0件	0件
労災認定された死亡者数・死亡率 ※正規のみ	0件	0件	0件
エンゲージメント ※正規のみ (安全衛生)			4.3/5点

6. 人的資本経営データ(データ集)

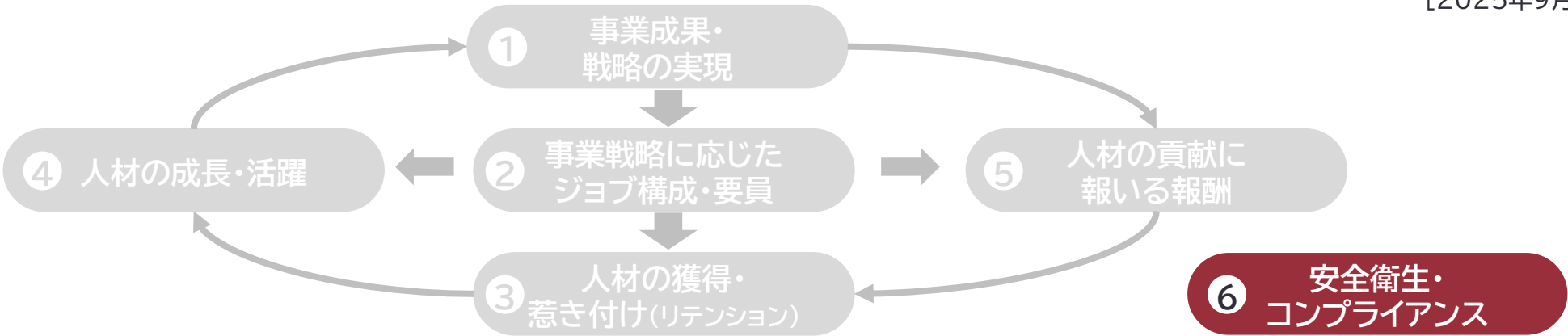
[2025年9月現在]



	28期	29期	30期
倫理・コンプライアンス研修の総出席者数 ※正規のみ	0人	0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
エンゲージメント ※正規のみ (コンプライアンス)			4.5/5点

6. 人的資本経営データ(データ集)

[2025年9月現在]



懲戒処分の種類と件数			
懲戒処分の種類	第28期	第29期	第30期
懲戒解雇	0件	0件	1件
諭旨退職	0件	0件	0件
降格	0件	1件	0件
出勤停止	0件	0件	0件
減給	0件	0件	1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	$(\text{各年齢層の従業員数} \div \text{総従業員数}) \times 100$
	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	$1\text{年間の対象労働者の法定時間外労働及び法定休日労働の総時間数の合計} \div 12\text{ヶ月} \div \text{従業員数}$
	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	$(\text{雇用区分ごとの女性の平均年間賃金} / \text{雇用区分ごとの男性の平均年間賃金}) \times 100$

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

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【 第28期・第29期・第30期 】の3期間を算出期間としております。