

2024

HUMAN CAPITAL REPORT

人的資本レポート

イーイング・コーポレーション株式会社

目次

1. 代表メッセージ	P.2
2. 一目で分かるイーイング・コーポレーション株式会社	P.3-P.13
3. 事業の紹介	P.14
4. 人的資本経営の基本方針	P.15
5. 人的資本経営における取組	P.16-P.19
6. 人的資本経営データ	P.20-P.33

当社の人的資本経営

形のないものを造っていく建設の仕事のスタートは、まずは発注者との信頼関係です。
そして工事竣工後も、メンテナンス・点検など新たな信頼関係の構築のスタートです。

その信頼に応えるために必要なことは、従業員一人ひとりのスキルアップの向上、社内環境の整備に取り組み、
企業の成長へとつなげていく事だと考えます。
一人ひとりを大切にし、成長を支える環境づくりに取り組んでいきます。



(代表取締役 平岡 栄作)

2. 一目で分かるイーイング・コーポレーション株式会社 社是・理念・経営指針・価値観

経営理念

人に信なくんばその可なるを知らず
(信頼すべきを信頼し、信頼に値する行動を行います。)

社是

「私は、わが社を通じて、社会に奉仕する」

価値観

公平さを学ぶ



人として正しく公平な判断をし、正しいことを正しく貫きます。

利他の精神



相手が大切に想うことを大切に想い、相手の感じていることを一緒に感じ、共有します。

信頼への信頼



企業の利潤、従業員の生活の豊かさも信頼による仕事を通じてもたらされると考えます。

経営指針

全社員の人間的・経済的幸福と社会の調和を追求し、
社会的責任を果たしていきます。

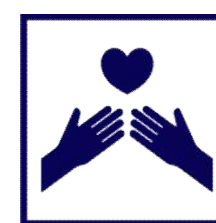
行動指針

公平な行動



培われた人間性、技術、知識により、公平に判断し、行動します。

想いに応える



培われた人間性、技術、知識により、相手の想いに応える為に行動します。

信頼の創造



培われた人間性、技術、知識により、信頼に応え新たな信頼を創造できるように行動します。

会社名

本社	● 広島市西区西観音町4番1号
事業内容	● 土木、建築工事の設計、監督 監理及び請負施工 <ul style="list-style-type: none">・ 管工事業・ 給水装置工事業、排水工事業
創業	● 2006年



従業員構成



総従業員数
5人



総額人件費
4,600万円



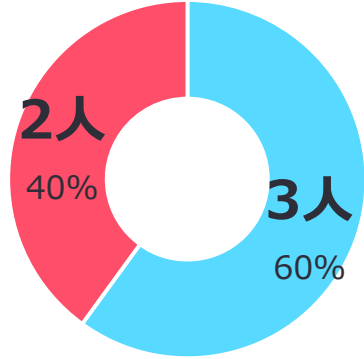
平均勤続年数
3.2年



離職率
33%

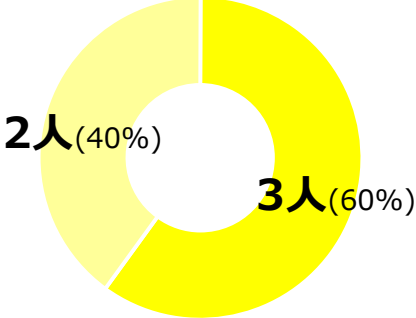
男女別ポートフォリオ

■ 男性 ■ 女性

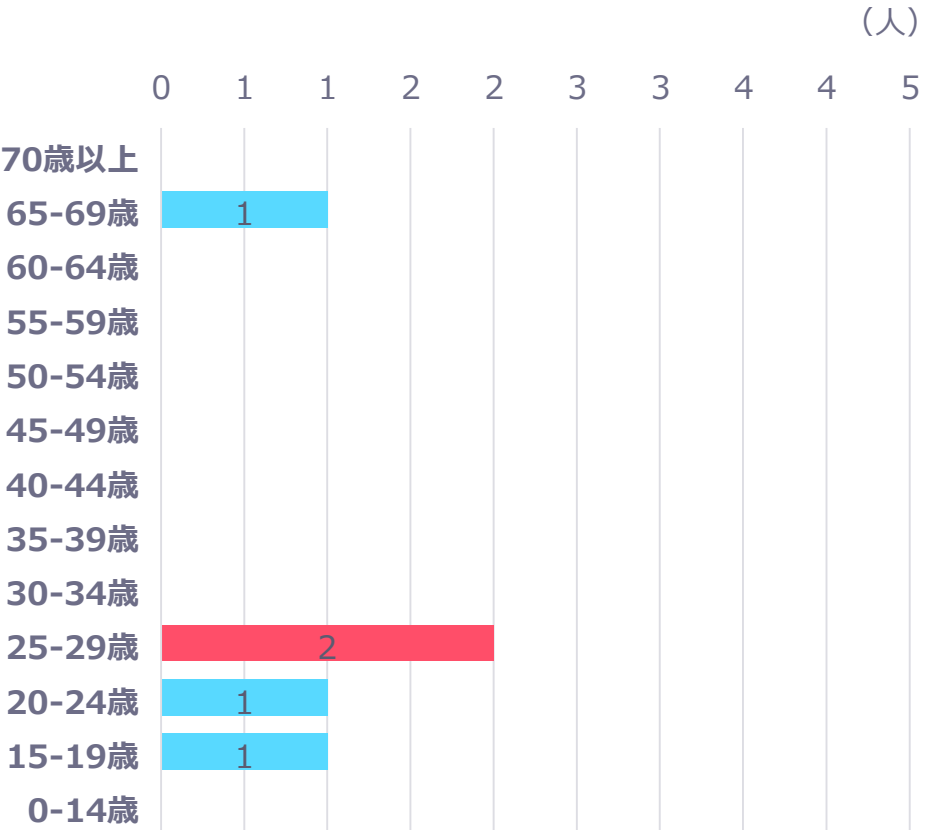


職種別ポートフォリオ

■ 工務部 ■ 総務部




年齢別ポートフォリオ



労働環境


● 待遇

平均年間給与




337万円

平均残業時間



10.8時間

有給休暇消化率



64%

● ダイバーシティ

男女間賃金格差



117%

● 人材育成

教育投資総額



74万円
(全体)

1人当たりの教育投資額



12万円
(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

倫理・コンプライアンス研修の総出席者数



0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

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

従業員1人当たり
の売上
2288万円/人



(全体)

エンゲージメント
(総合スコア)
4.5/5点



(全体)
[2025年9月現在]

認定・登録



- 2016年度 ひろしまエコ事業所 認定
- 2019年度 広島県奨学金返済支援制度 登録
- 2022年度 ひろしま型地域貢献企業 認定
- 2023年度 SDGs宣言 策定
- 2025年度 サステナビリティ経営方針 策定

2. 一目で分かるイーイング・コーポレーション株式会社 会社詳細情報

ボランティア活動



地域貢献・社内取組の一環として、年に2回の清掃活動や、ボランティア活動を行っています。



福利厚生

健康・医療関連

- ・ 勤務間インターバル
- ・ 健康診断 費用負担
- ・ 予防接種 費用負担
- ・ 熱中症対策

ハラスメント

- ・ 社内相談窓口

社内イベント

- ・ 定期的な懇親会、慰労会の開催

休暇制度

- ・ 教育訓練休暇
- ・ 振休の先取制度

育児・介護支援

- ・ 育児・介護休暇制度

財政的支援

- ・ 確定拠出年金制度
- ・ 奨学金返済支援制度
- ・ 会社制服 全支給

住宅関連

- ・ 交通費支給
- ・ 借上げ社宅制度
- ・ 住宅手当
- ・ 近隣手当

教育・自己啓発

- ・ 外部研修 費用負担(新入社員研修、労働安全衛生、自己啓発関連等各種)
- ・ 資格受験 費用負担
- ・ 資格取得計画の作成
- ・ 資格手当
- ・ 現場手当
- ・ 職能手当
- ・ メンター制度

教育訓練休暇

講習や自己啓発セミナー等の教育訓練参加時に使用可能な休暇を、全社員を対象に、入社時に5日／3年度の付与。以降、3年度毎に同日数が付与されます。

「知識と教養の習得に努め、人間性を高めること、会社の業績や社会に貢献をしたい」という考え方を持った社員が、会社には必要であると考えています。

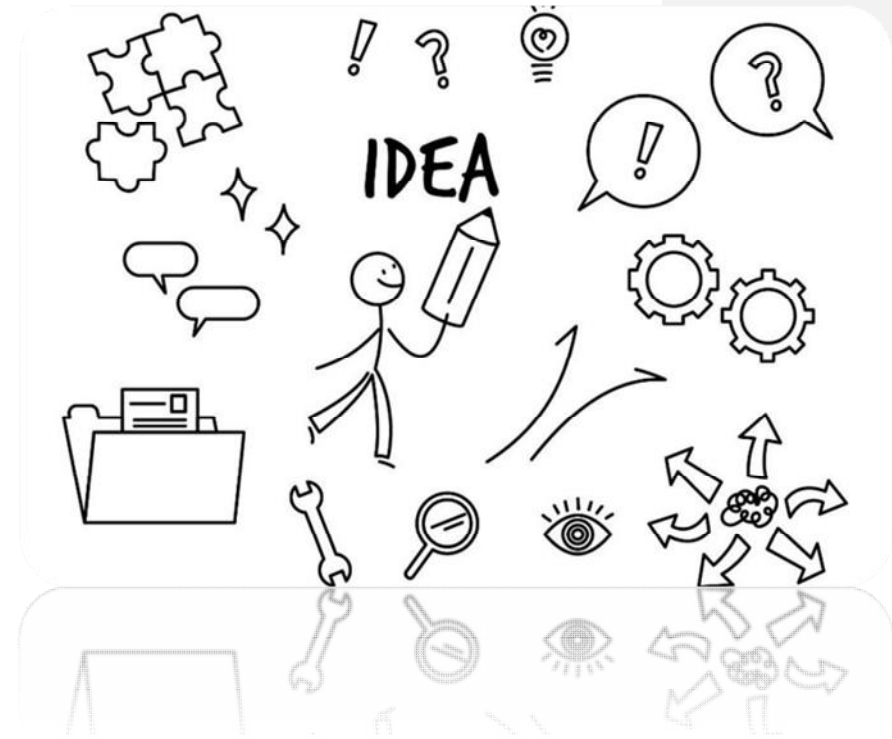
会社の業績に寄与する意識の高い従業員への、知識と教養を得る機会の提供をすることを目的とし、制度設計を行いました。

講習や資格に参加することは、業務やメンバーとの調整が必要であり、協調性・自主性を持ってほしいという思いも込められています。

対象社員を広く、全社員とし、新入社員や有給日数の少ない人でも取得が可能です。

制度設計後の3年度間で、約80%の休暇利用がありました。

2021年度 新設

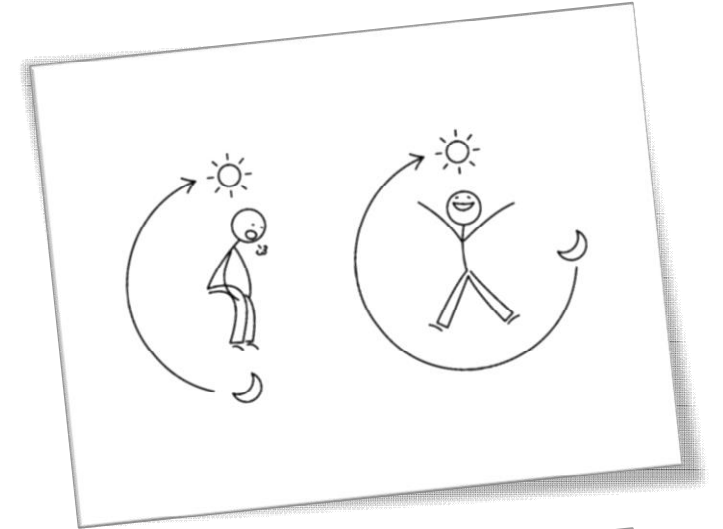


福利厚生

借上げ社宅制度 ・ 住宅手当

社員の通勤疲労の軽減や自立を支援するために、借上げ社宅制度を設けています。費用の補助、賃料補助、手続きを会社が代行しています。60%の社員が制度を利用しています。
また、社宅利用者以外で一人暮らしをしている人へ、費用負担の軽減などのために、住宅手当を支給しています。

さらに、会社の近隣に居住する場合は、災害や緊急時の対応をお願いする可能性があることから、別途手当を支給しています。



資格取得支援 等

各種資格取得、研修受講の費用負担を行っています。
入社時は講習受講が多く、
新入社員研修から、各種安全衛生教育、資格等、建設業において幅広い分野の講習を受講することになりますが、その費用を会社が全額負担しています。
また、資格受験の費用を支給します。(同資格2回まで)

他にも、資格取得、講習受講のための計画表を作成し、キャリアアップ支援や、知識を習得した人を評価するという仕組みを設けています。



3. 事業の紹介

土木、建築工事の設計、監督監理及び請負施工



総合建設業として、主に建築工事の請負施工、管理を営んでいます。

ひとことで建設工事といっても、木造建築・ビル建築・改修工事・新築工事など多岐にわたりますが、私共は、ビル関係の改修・新築工事を主にし、主に公共工事に取り組んでいます。

医療・福祉・教育施設を含む多数の公共施設の工事实績を積み、得られたノウハウをもとに施工・社内教育を行っています。

4. 人的資本経営の基本方針

事業目標

私たちは、地域社会に貢献し、持続可能な街づくりを支える企業としてあり続け、一人一人の知識と教養の身に付けるための支援を行い、主体的に業務に取り組んでいける企業をめざします。

人的資本経営 の基本方針

事業目標を達成するために、従業員一人ひとりの成長と幸福を重視した人的資本経営を推進します。従業員とその家族・関係者を大切にし、技術力・人間力の向上を通じて、会社と個人がともに成長する双方向の関係性を築きます。これにより、社会から必要とされる存在となることを目指します。

重点取組領域①

持続可能な街づくりへの貢献

- お客様と地域の信頼を築くため、従業員の人間性、技術、知識を向上させる投資を進め、持続可能な街づくりに貢献する

重点取組領域②

職場環境・やりがいの向上

- 従業員が心身ともに健康で、やりがいをもって働ける職場づくりを目指す

重点取組領域③

全員が活躍できる職場づくり

- 従業員全員が最大限に活躍できるよう、公平公正で安心して働くことができる職場環境を提供する

5. 人的資本経営における取組(全体像)

取組と概要

キャリアプランの
作成

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、お客様により良い提案をすること・より良い建築を提供することに繋がり、社会貢献へ繋がると考えています。

持続可能な街づくりへの貢献

従業員の人間性、技術、知識を向上させる投資を進め、街づくりや社会へ貢献する

取組と概要

人事評価制度の
導入

人事評価制度を導入し、各個人の成長を実感し、やりがいにつながる制度を構築します。

育児休暇取得

また、今後になりますが育児休暇取得率の向上に取り組んでいきます。

職場環境・やりがいの
向上

Well-being(心や体の良い状態)の実現のため、健康でやりがいをもって働ける職場づくりを目指す

全員が活躍できる職場
づくり

従業員全員が最大限に活躍できるよう、公平公正で安心して働くことができる職場環境を提供する

取組と概要

ひろしま企業健康
宣言

広島企業健康宣言・優良事業所認定の取得を目指します。

勤務体系の見直し

また、03の取組に伴い、時間外労働や休日日数など、勤務体系の見直しを行います。

持続可能な街づくりへの貢献

キャリアプラン の作成

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、お客様により良い提案をすること・より良い建築を提供することに繋がり、社会貢献へ繋がると考えています。

当社では、各部署ごとに資格取得計画表を作成し、資格取得に取り組んでいます。2026年度より人事評価制度を導入することにより、より自身のキャリアプランを明確にすることで、成長や、やりがいの向上へ繋がるよう取組を行います。

各種研修については、新入時は、新入社員研修～各安全教育や作業主任者技能講習へ参加
中堅社員は、自己啓発研修～リーダーシップ研修～各種作業主任者技能講習等へ参加
を行うなど、様々な研修に参加し、技能や実践的なスキルを学ぶ場を設けています。
また、資格取得支援として、資格取得のための研修への参加も支援を行っています。

引き続き、研修に参加することとともに、各個人でも計画表を基に具体的なキャリアプランを作成できるように、人事評価制度と合わせた制度設計を行っていきます。

5. 人的資本経営における取組(個別)

職場環境・やりがいの向上

ひろしま 企業健康宣言

当社では、社員の健康を守り、働きやすい職場環境を実現するために、福利厚生で健康に関する取組を行っています。
現在実施していることを、さらに社内で浸透・定着をしてもらうために、ひろしま型企业健康宣言の取組を宣言し、健康づくり優良事業所認定を目指して、健康を意識した取組を行います。

認定を通じて、福利厚生として、すでに実施している事項など、取組を知ってもらう機会を増やすことや、積極的に活用をしてもらうために啓発活動を行います。

勤務体系 の見直し

建設業の特徴として、繁忙期と閑散期の波があります。できるだけ平準化できるように各現場の人員を増やし、休暇を取得しやすい環境づくりや、残業時間の削減の取組を行っています。

また、当社では、研修への参加する機会が多くあります。しかし、研修へ参加することは通常業務の時間がへることであり、各個人の責任感と他メンバーのフォローや協力体制が必須です。
社内のコミュニケーションを活発にし、共に協力し合う社風を浸透させておくことが重要だと考えます。
さらにより良い環境にするために、業務プロセスの見直しや残業時間の管理を強化し、従業員満足度を向上させ、社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します。

5. 人的資本経営における取組(個別)

全員が活躍できる職場づくり

人事評価制度 の導入

当社では、現在、人事評価制度を構築しており、2026年度より導入します。
人事評価制度を導入するにあたり、成長を実感することが、モチベーション・やりがいの向上につながると考えています。一人ひとりが、自主的に成長を目指す“働きがいのある会社”を実現するために、制度設計をしていきたいと考えました。
また、制度導入後も定着するまでに年数がかかりますが、見直し、改善を行っていきます。

育児休暇取得

現在は対象者がいませんが、20代の社員が多く、将来的に育児休暇や介護休暇を取得する社員が出てくると考えます。
そのために、前もって制度設計を行うことや、全員でフォローし合い、協力し合える体制を整備しておくことが重要だと考えます。重点取組事項02の勤務体系の見直しや人事評価制度の導入を通じて、社内のコミュニケーションを活発にし、フォロー体制・共に協力し合う社風を浸透させておくことが重要だと考えます。
また、取得実績ができた際は、より取得率が向上するように、より良くするように改善を行っていきます。

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？

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

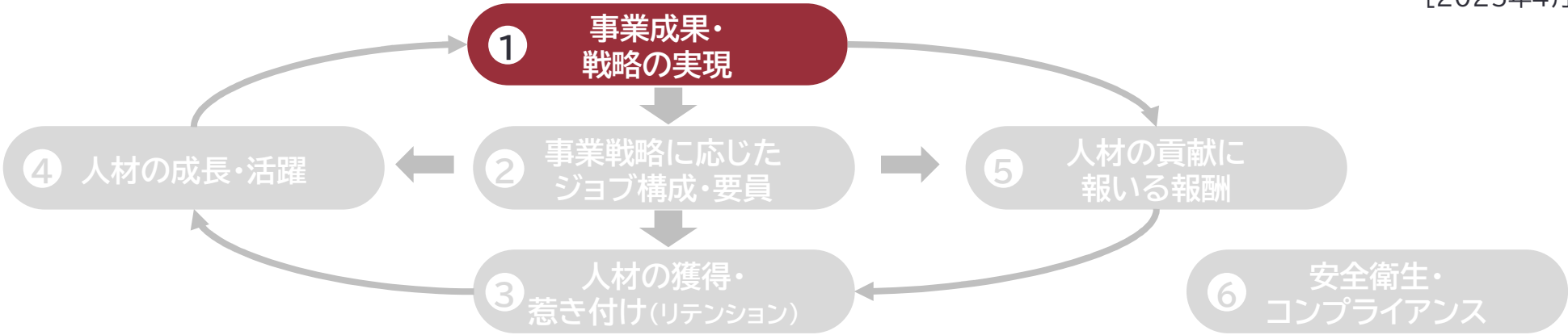
懲戒処分の種類と件数

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)

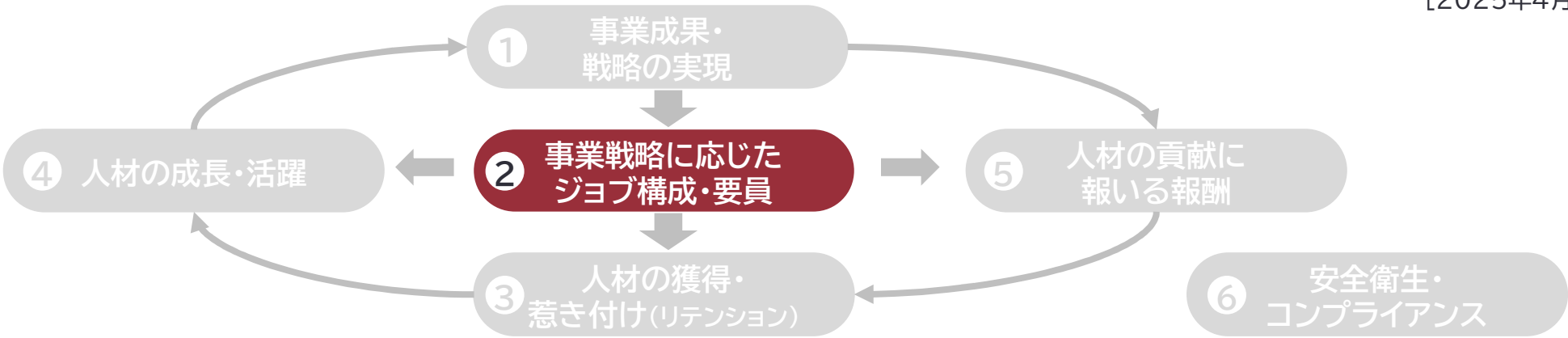
[2025年4月現在]



	2022	2023	2024
エンゲージメント(総合スコア) ※全体	(実施なし)	(実施なし)	4.5/5点
従業員1人当たりの売上 ※全体	4383万円/人	7145万円/人	2288万円/人

6. 人的資本経営データ(データ集)

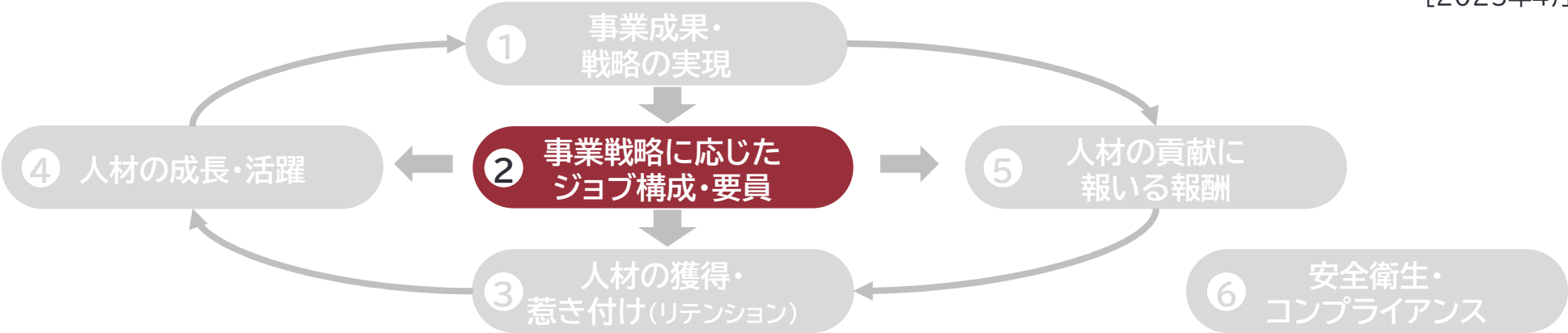
[2025年4月現在]



	2022	2023	2024
総従業員数	全体 4人	全体 5人	全体 5人
総額人件費	2,994万円	4,054万円	4,636万円
男女別人材ポートフォリオ	正規 男性2人 女性2	正規 男性3人 女性2人	正規 男性3人 女性2人

6. 人的資本経営データ(データ集)

[2025年4月現在]

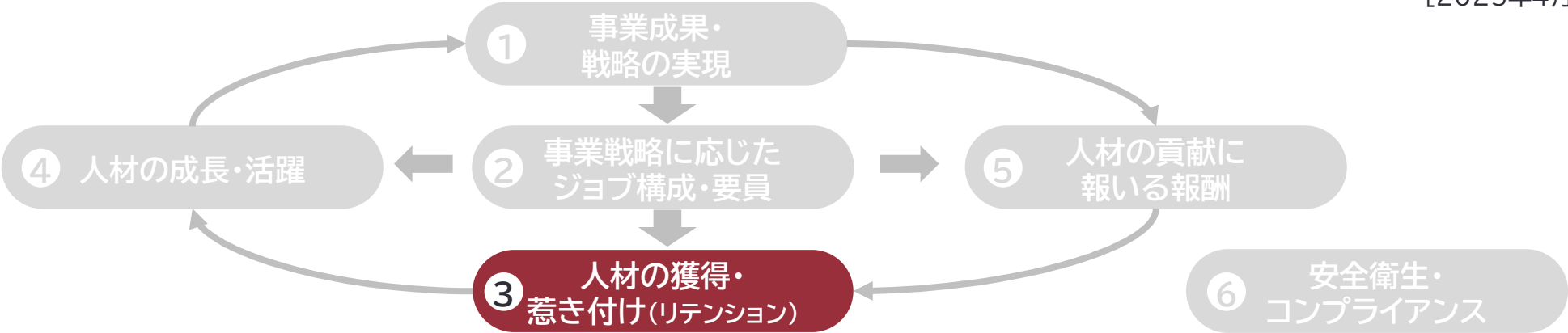


年齢別ポートフォリオ(正規雇用)									
年齢帯	2022			2023			2024		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
70歳以上	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
65-69歳	0人	0人	0人	1人	0人	1人	1人	0人	1人
60-64歳	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
55-59歳	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
50-54歳	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
45-49歳	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
40-44歳	0人	0人	0人	0人	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	1人	0人	1人	1人	0人	1人	0人	0人	0人
25-29歳	1人	2人	3人	0人	2人	2人	0人	2人	2人
20-24歳	0人	0人	0人	1人	0人	1人	1人	0人	1人
15-19歳	0人	0人	0人	0人	0人	0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	2人	2人	4人	3人	2人	5人	3人	2人	5人

職種区分別ポートフォリオ(正規雇用)			
職種	2022	2023	2024
工務部	2人	3人	3人
総務部	2人	2人	2人
	0人	0人	0人
	0人	0人	0人
	0人	0人	0人
	0人	0人	0人
合計(人)	4人	5人	5人

6. 人的資本経営データ(データ集)

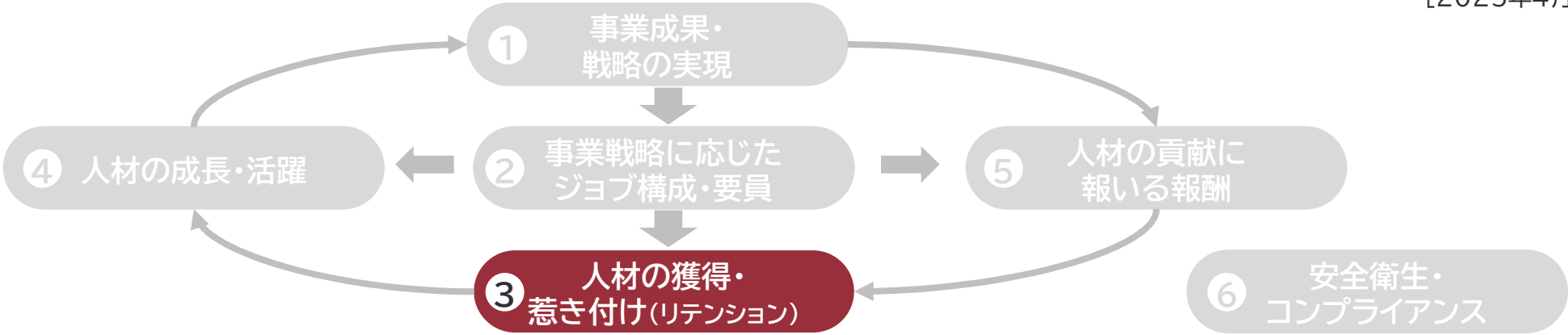
[2025年4月現在]



	2022	2023	2024
雇用形態の転換数 ※全体	1人	0人	0人
正規雇用の中途採用比率 ※全体	25%	40%	0%

6. 人的資本経営データ(データ集)

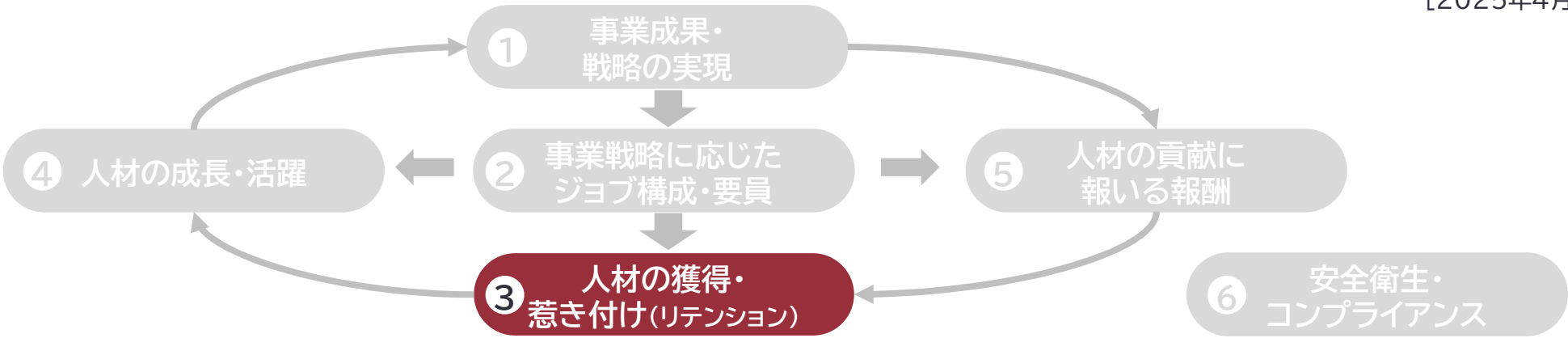
[2025年4月現在]



	2022	2023	2024
平均残業時間	11.5時間	5.1時間	10.8時間
有給休暇取得率 ※全体	57%	74%	64%

6. 人的資本経営データ(データ集)

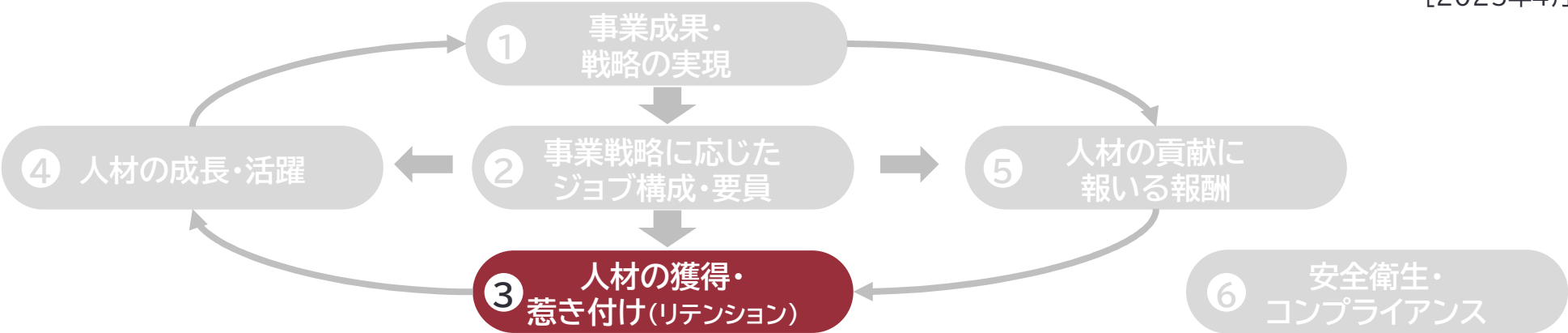
[2025年4月現在]



	2022	2023	2024
女性管理職比率・人数 ※全体	比率 0% 人数 0人	比率 0% 人数 0人	比率 0% 人数 0人
男女間賃金格差	全体 54.4%	全体 104%	全体 117%
障がい者雇用率・人数 ※全体	比率 0% 人数 0人	比率 0% 人数 0人	比率 0% 人数 0人

6. 人的資本経営データ(データ集)

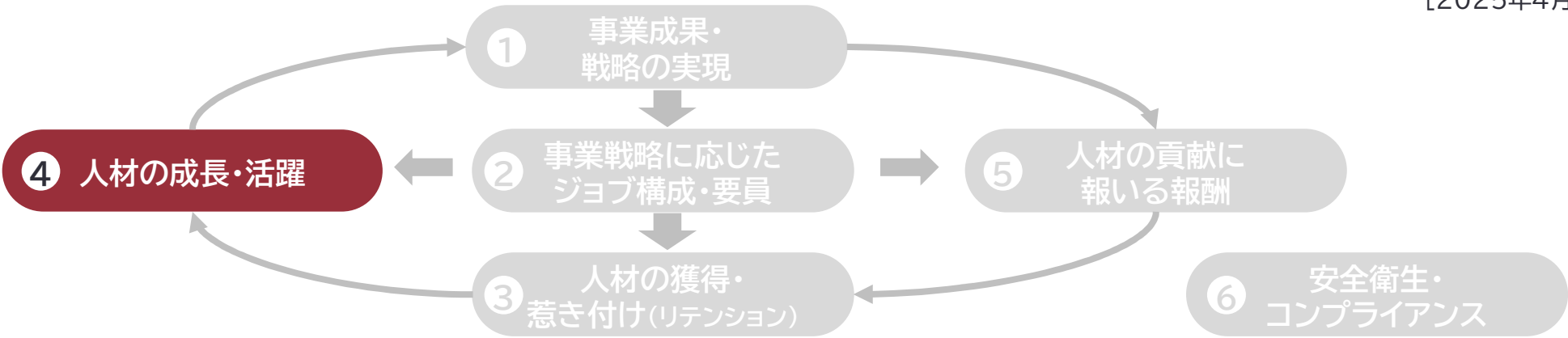
[2025年4月現在]



	2022	2023	2024
エンゲージメントスコア ※全体 (リーダーシップに対する信頼)	(実施なし)	(実施なし)	4.8/5点
エンゲージメントスコア ※全体 (キャリア形成)	(実施なし)	(実施なし)	3.8/5点
エンゲージメントスコア ※全体 (ワークライフバランス)	(実施なし)	(実施なし)	4.2/5点
エンゲージメントスコア ※全体 (ダイバーシティ&インクルージョン)	(実施なし)	(実施なし)	4.3/5点
新規採用人数	全体 0人 (男性0人・女性0人)	全体 0人 (男性0人・女性0人)	全体 1人 (男性1人・女性0人)
離職率 ※全体	0%	25%	33%
平均勤続年数 ※全体	3.8年	3.8年	3.2年

6. 人的資本経営データ(データ集)

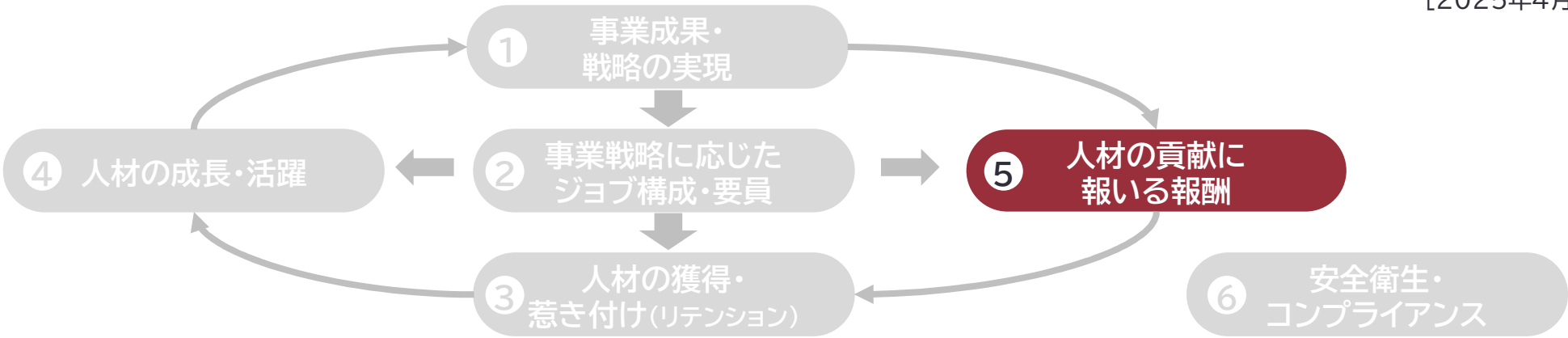
[2025年4月現在]



	2022	2023	2024
教育投資総額 ※全体	75万円	46万円	74万円
1人当たりの教育投資額 ※全体	15万円	8万円	12万円
リスク関連教育投資額 ※全体	0万円	0万円	0万円
エンゲージメントスコア ※全体 (人材育成)	(実施なし)	(実施なし)	4.5/5点
エンゲージメントスコア ※全体 (職務の満足度)	(実施なし)	(実施なし)	4.0/5点

6. 人的資本経営データ(データ集)

[2025年4月現在]

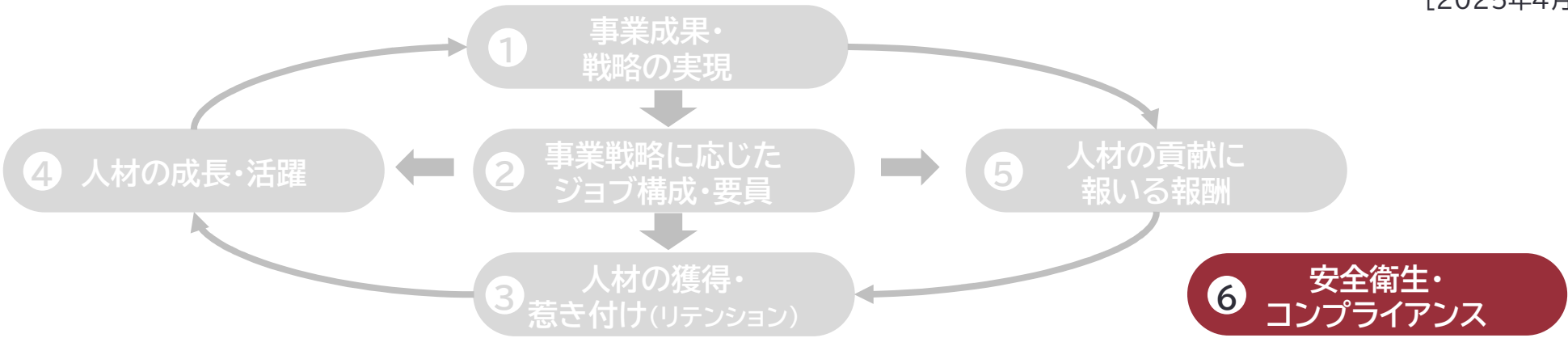


	2022	2023	2024
平均年間給与	正規 425万円	正規 380万円	正規 337万円
エンゲージメントスコア ※全体 (報酬の満足度)	(実施なし)	(実施なし)	4.5/5点
福利厚生費用総額 ※全体	232万円	221万円	176万円
福利厚生制度の利用数*	100%	83%	71%
エンゲージメントスコア ※全体 (福利厚生の満足度)	(実施なし)	(実施なし)	4.8/5点

*借り上げ社宅制度・住宅手当 利用率

6. 人的資本経営データ(データ集)

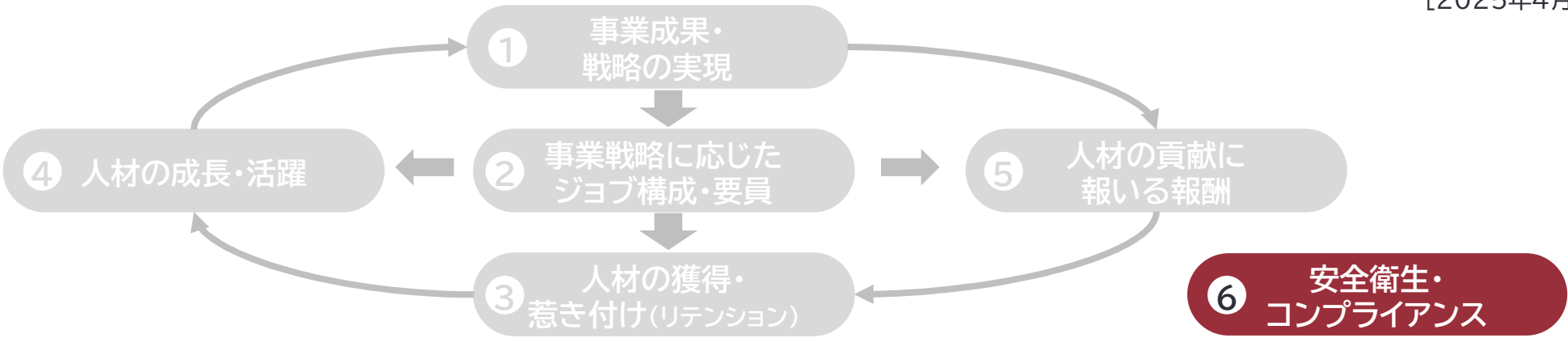
[2025年4月現在]



	2022	2023	2024
健康・安全研修の総出席者数 ※全体	3人	2人	3人
労災認定された件数・発生率 ※全体	0件 0%	0件 0%	0件 0%
労災認定された死亡者数・死亡率 ※全体	0件 0%	0件 0%	0件 0%
エンゲージメント ※正規のみ (安全衛生)	(実施なし)	(実施なし)	4.7/5点

6. 人的資本経営データ(データ集)

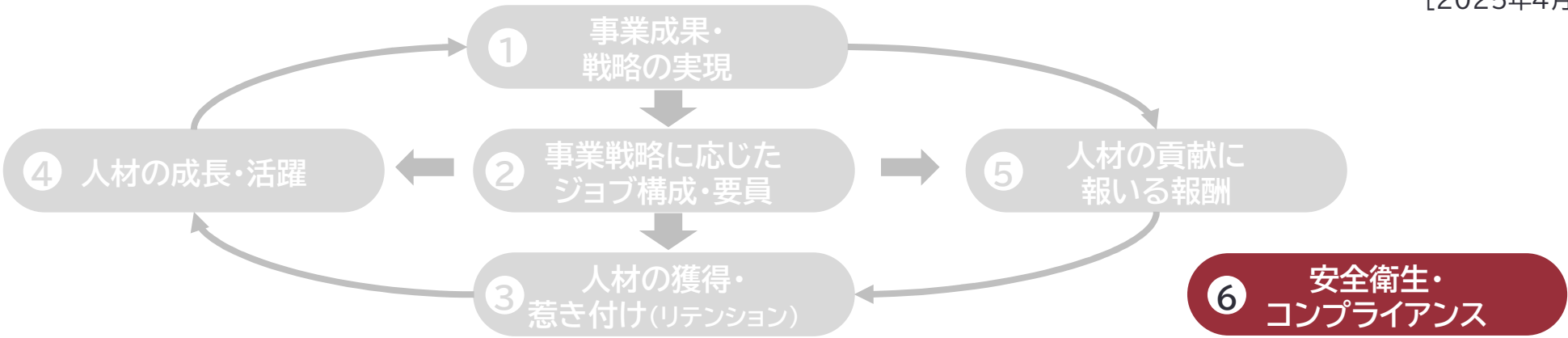
[2025年4月現在]



	2022	2023	2024
倫理・コンプライアンス研修の総出席者数 ※全体	0人	1人	0人
第三者に解決を委ねられた係争 ※全体	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)	(実施なし)	(実施なし)	4.5/5点

6. 人的資本経営データ(データ集)

[2025年4月現在]



懲戒処分の種類と件数			
懲戒処分の種類	2022	2023	2024
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

※全体

6. 人的資本経営データ(データ集) エンゲージメントスコア

エンゲージメントサーベイは、従業員一人ひとりが仕事や職場にどれだけ前向きな気持ちを持ち、組織に貢献したいと思っているかを測るアンケートです。回答結果は各設問の平均値を5点満点で集計し、スコアが高いほどその項目への満足度や共感が高いことを意味します。(基準値:3.6点)

エンゲージメント指標	設問	スコア
1 総合スコア	私は、当社に総合的に満足している	4.5点
2 リーダーシップに対する信頼	私は、当社のリーダー層を信頼している	4.8点
3 キャリア形成	当社で働くことは、私のキャリア形成につながっている	3.8点
4 WLB	私は、仕事と生活のバランス(ワーク・ライフ・バランス)が取れている	4.2点
5 DE&I	当社は、多様性や公平性、包括性(DE&I)に十分配慮している	4.3点
6 人材育成	当社の教育制度は、私の能力開発に役立っている	4.5点
7 職務の満足度	私は、適性やキャリア志向に合った仕事をしている	4.0点
8 報酬の満足度	私は、現在の仕事に見合う報酬を得ている	4.5点
9 福利厚生への満足度	当社は、十分な福利厚生を提供している	4.8点
10 安全衛生	当社は、安全衛生に対する適切な取組をしている	4.7点
11 コンプライアンス	当社は、コンプライアンスに対する適切な取組をしている	4.5点



- 実施時期：2025年9月
- 実施対象者：正規6名
- 回答者：6名（回答率100%）

キャリア形成の項目についてスコアが一番低かったが、重点取組領域③の制度導入により、スコアが上がることに繋がっていきたいと思います。

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	$\frac{[\text{売上} - \{(\text{売上原価} + \text{販売費及び一般管理費}) - \text{人件費}\}] \div \text{人件費} - 1}{1} \times 100$
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	$(\text{育児休業をした男性労働者数} \div \text{配偶者が出産した男性労働者数}) \times 100$
	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、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2022, 2023, 2024年度の3期間を算出期間としております。