

2025

HUMAN CAPITAL REPORT

人的資本開示レポート

株式会社 **こっこー**

目次

| | |
|-----------------|---------|
| 1. 代表メッセージ | P.2 |
| 2. 一目で分かるこっこー | P.3-10 |
| 3. 事業の紹介 | P.11-15 |
| 4. 人的資本経営の基本方針 | P.16-18 |
| 5. 人的資本経営における取組 | P.19-24 |
| 6. 人的資本経営データ | P.25-38 |



当社の人的資本経営

私たちは、「人に心地よい環境をつくり、資源を持続的に活かし、地域と共に成長する」という理念のもと活動する、総合リサイクル・活性化企業です。鉄スクラップリサイクルや鋼材、エクステリア事業などを通じて、地域のインフラ企業としての役割を担っています。

この社会的に重要な使命を担い続ける上で、「人」は最大の資本であり、当社は人的資本経営を最優先戦略と位置づけています。

私たちは、従業員一人ひとりの成長と心身の健康への投資を強化し、誰もが能力を最大限に発揮できる環境を整備しています。この「人」への積極的な投資こそが、企業の活力を高め、事業の信頼性を確かなものとし、全てのステークホルダーの皆様への持続的な価値創造へと繋がります。

今後も、人材を大切にする経営を通じて、地域社会と共に発展していく所存です。

代表取締役 槇岡 達也

2. 一目で分かるこっこー 理念・方針・宣言

企業理念



私たちは、

COMFORTABLE 一人に心地よい環境をつくり、

CYCLE ———— 資源を持続的に活かし、

COMMUNITY — 地域と共に成長する

総合リサイクル・活性化企業です

行動指針 ～ACTRY～

- 知恵と技術で地域社会をひっぱっていこう！
- 自分から考えて行動しよう！
- かぎりあるものに生命を与え、生かしていこう！

COCCOのSDGsへの取り組み

当社は2011年より、企業理念「人に心地よい環境を作る」「資源を持続的に生かす」「地域と共に成長する」という3点を掲げ、活動しています。

これは全てにおいて、SDGsと関わりのある活動です。つまり、当社は2015年に「我々の世界を変革する：持続可能な開発のための2030アジェンダ」が国連で採択される前(MDGsの頃)から、もう既にこのような活動をしている事になります。私は、当社のこの先端的な活動に対し、誇りを持っています。

2022年度から、私たちは1人1件以上のSDGsチャレンジ宣言を行い、よりいっそう全従業員でSDGsへの取り組みを強化します。

代表取締役 真岡 達也



会社名 株式会社こっこー

本社



広島県呉市広多賀谷1丁目9番30号

事業内容



金属スクラップ、古紙、廃棄物処理・リサイクル
構内作業、解体・保全
鉄鋼材加工販売
建材・エクステリア商品販売施工
不動産事業 他

設立



1951年6月
2011年4月 創業60周年を機に企業理念を再構築
社名を「国興産業株式会社」から「株式会社こっこー」に変更



拠点数

19事業所



売上高

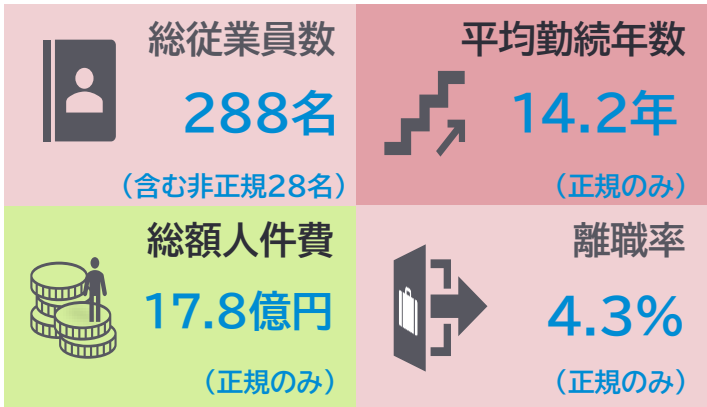
2024年度
142億円



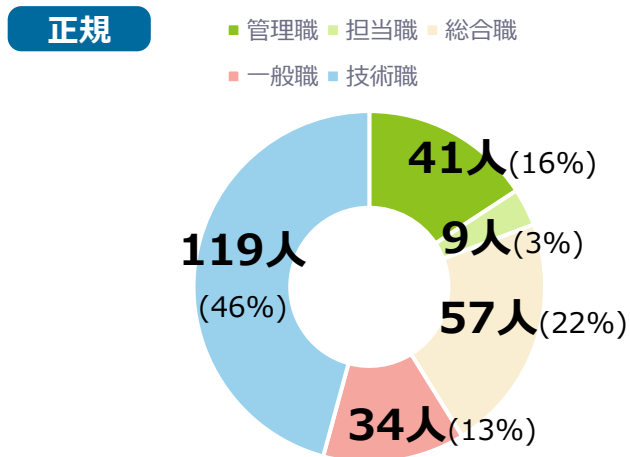
資本金

9900万円

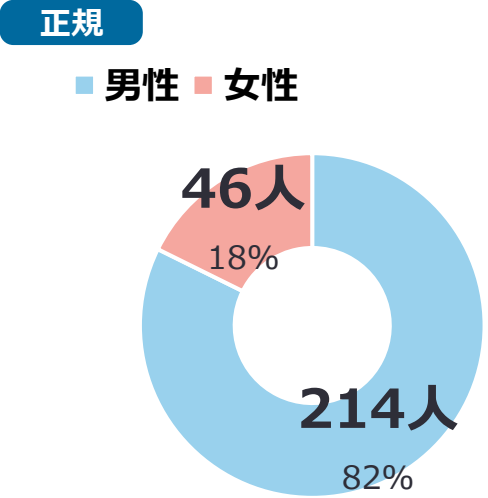
従業員構成



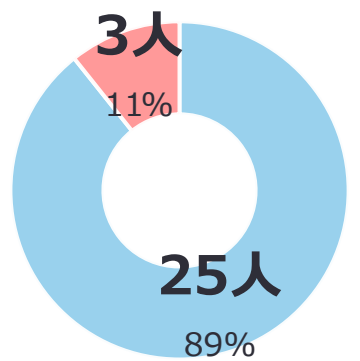
職種別ポートフォリオ



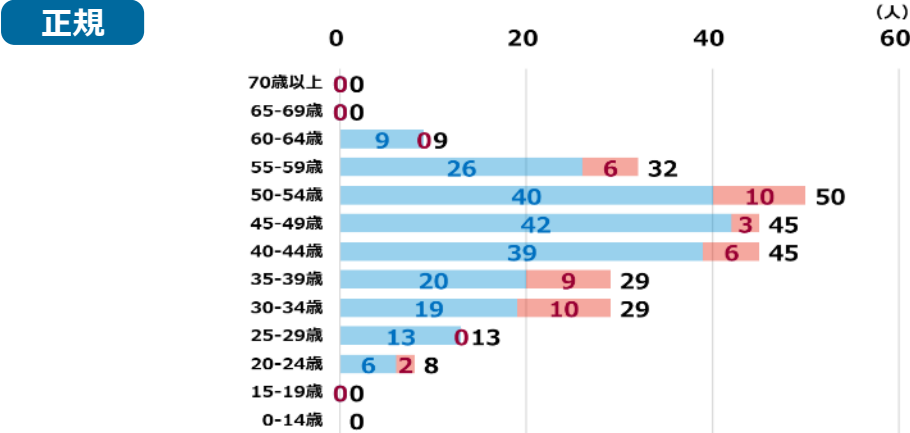
男女別ポートフォリオ



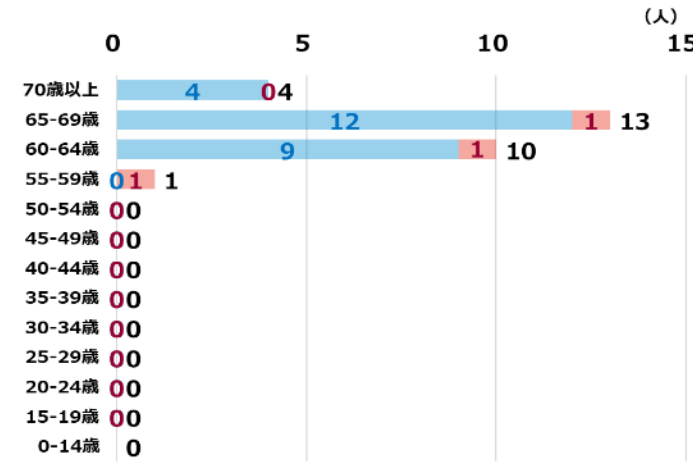
非正規



年齢別ポートフォリオ



非正規



労働環境

● 待遇

平均年間給与



540万円

(正規のみ)

390万円

(非正規のみ)

平均残業時間

※所定内残業含む



20.3時間

(正規のみ)

10.9時間

(非正規のみ)

有給休暇消化率



75%

(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

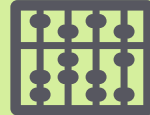


5%

2名

(正規のみ)

男女間賃金格差



75.8%

(正規のみ)

76.2%

(全体)

65.4%

(非正規のみ)

定年再雇用率



67%

(正規のみ)

● 人材育成

教育投資総額



900万円

(全体)

1人当たりの教育投資額



3万円

(全体)

● その他

- ・若者応援宣言企業
- ・特別支援学校就職サポート隊
- ・あいサポート企業
- ・広島県働き方改革実績企業
- ・ひろしま企業健康宣言
- ・くるみん認定(2025年)
- ・健康経営優良法人認定(2025年)

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



1件 2%

倫理・コンプライアンス研修の総出席者数



3期累計 508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 | 1 |
| 出勤停止 | 0 |
| 減給 | 0 |
| けん責 | 4 |
| 戒告 | 0 |
| その他 | 0 |



人的資本経営の成果

労働生産性

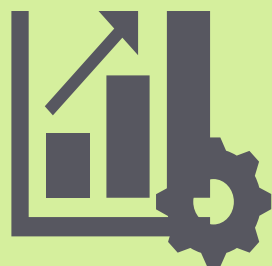
680万円/人



(全体)

従業員1人当たり
の収益

10万円/人



(全体)

人的資本RoI

1%



(正規のみ)

健康支援

- 定期健康診断、二次検診
- がん検診(婦人科検診等)無料
- 健康指導、外部相談窓口設置
- インフルエンザ予防接種費用補助
- 熱中症対策
- メンタルヘルス(全従業員対象)
- 喫煙・断酒チャレンジ週間
- 産業医面談
- 健康づくり担当者の設置
- 健康情報配信
- 始業前体操の実施
- ウォーキングイベント
- 食事改善アプリの提供
- 健康促進ツールの導入



両立支援

- 産前産後、育児休業、育児休暇制度
- 介護休暇・介護休業制度
- 時差出勤制度
- 目的を問わない短時間勤務制度
- 完全週休2日制
- 週1日ノー残業デー
- 定時退社週間(年2回)
- 入社時有休付与(5日)
- 有休奨励日の導入
- 在宅勤務の導入
- 公務休暇制度
- 裁判員休暇制度



住宅関連

- 借上げ社宅制度
- 家賃補助手当
- 地域手当
- 転勤手当
- 単身赴任手当制度
- 支度金支給
- 不動産仲介手数料割引

慶弔・災害

- 永年勤続表彰
- 慶弔見舞金制度
- 災害見舞金制度

ハラスメント

- 社内相談窓口
- ハラスメント教育

財政的支援

- 財形貯金制度
- 住宅資金・貸付金制度
- 企業型確定拠出年金(会社負担あり)
- 確定給付企業年金(退職金)
- 従業員持株制度
- 「お金の健康」を支えるポータルサイト
- マツダ車購入奨励金
- クリーンエネルギー自動車購入奨励金
- 制服、作業服、安全靴等無料支給

余暇活動・社内イベント

- こっこーAT会(カープ観戦他)
- 社内サークル制度(会社補助あり)
- スパ、フットネス利用チケット
- カープ、サンフレッチェチケット
- ラグビー スカイアクティブズ広島 応援企業

教育・自己啓発

- 資格受験費用補助
- 資格取得奨励金、資格手当
- 研修費用全額補助
(外部研修・社内研修)
- QC提案制度
- ACTRY表彰

NEW!!

若手支援制度

2026年4月スタート

- 奨学金返還支援
- 通勤車両購入支援
- 親孝行支援

環境資源事業部

限られた資源の循環や産業廃棄物の適正処理などを通じて地球環境保全に貢献しています



組織と事業内容

| | |
|----------------------|---|
| 資源循環部 (リサイクルセンター) | ●有価物(鉄・非鉄・古紙) ●産業廃棄物(廃ガラス・木くず 廃プラスチック・太陽光廃パネル 混合廃棄物・水銀含有廃棄物) |
| 作業部 | 環境整備・設備の点検と管理 解体分別・収集運搬・資材納品 |
| 解体・保全事業室 | 解体工事・設備メンテナンス |

鉄スクラップ(有価物)



古紙(有価物)



廃蛍光管(水銀含有)



3. 事業の紹介

資源循環部

リサイクルを通じ限りある資源の再資源化、循環型社会の実現に貢献します。



スクラップ・古紙
回収・加工処理



水銀含有廃棄物
収集運搬・中間処理



ガラスびん・太陽光パネル
収集運搬・中間処理



軽量発砲ガラス資材スーパースール
製造・販売

作業部

大手鉄鋼・自動車会社の構内で、廃棄物の収集運搬をはじめ、構内環境の維持・向上に貢献しています。

NEW!!

解体・保全事業室

建屋・設備解体工事からメンテナンス工事まで、製鉄所内業務で培ってきた作業ノウハウを生かして取り組んでいます。



生活環境事業部

企業理念であるCOMFORTABLE(人に心地よい環境をつくる)を目指し、地域に密着した活動とチャレンジを続けています



組織と事業内容

| | |
|------|-----------------|
| 鋼材事業 | 鋼材加工・販売 |
| 建材事業 | 金属屋根壁材の加工・販売・施工 |
| 景観事業 | エクステリア製品の販売・施工 |



コイル・切板加工



金属屋根壁材



外構・カーポート



3. 事業の紹介

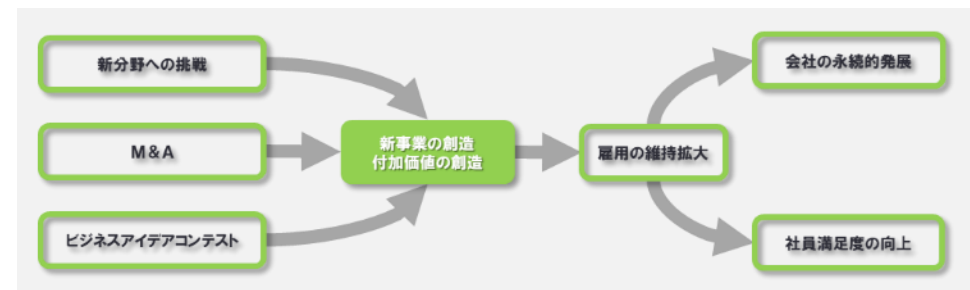
新事業

NEW!! みなし墓地リフォーム



第1回ビジネスアイデアコンテストの最優秀賞
みなし墓地は全国71万区域の36%が中国地方3県に集中

従業員の母からの「草抜きが辛い」という相談をきっかけに事業化へ！



3. 事業の紹介

新事業

NEW!! 不動産事業

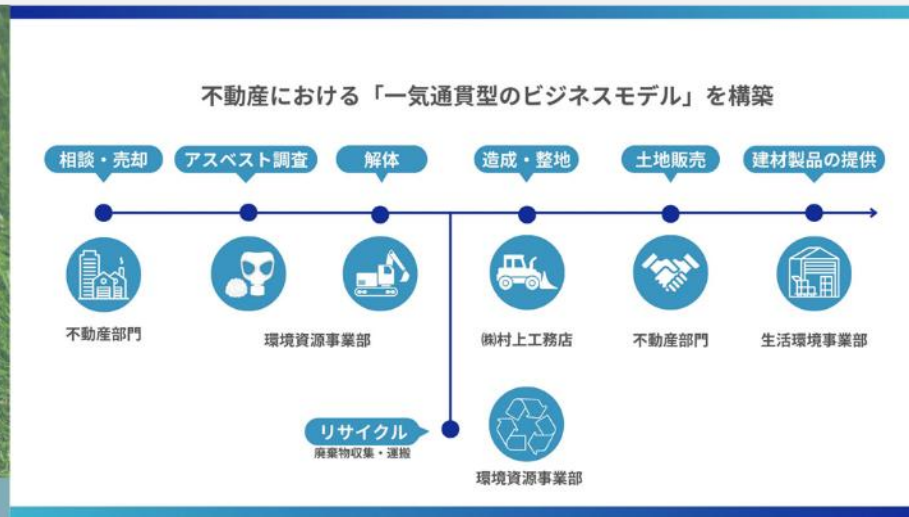


長年リサイクル業で培ったノウハウ・ネットワークやグループ会社を活用し、複数の業者で行うことが一般的な解体・整地造成までの不動産取引をワンストップで提供いたします



2024年10月29日

リサイクル業者が不動産事業に新規参入!
解体から造成まで一貫し、サステナブルな取引を提案



“こっこーグループ”のロードマップ ー到達すべき目標ー 長期ビジョン“会社の永続的发展”と“従業員満足度の向上”

すべては従業員の幸せのために。

シン・こっこー

74・75・76期
経営方針

真の価値が、生まれる。

進

事業の進化

信

信頼の獲得

新

新事業の創造

伸

価値の伸長

心

心身の充実

シン・こっこー(真の価値) 従業員の幸せの実現

- DX推進
- SDGs・CNの取組み強化
- 付加価値と新事業の創造
- ブランディング
- 労災ゼロ達成
- やれば報われる人事制度
- 健康経営

当社に関わるすべての人の
幸せ(従業員の雇用確保)
事業の柱確立と安定化
総合リサイクル企業
地域のインフラとなる

76期
2026年度

80期
2030年度

私たちの活動を通じて地域社会を豊かにする、「企業理念」総合リサイクル・活性化企業へ

4. 人的資本経営の基本方針

事業目標

「企業理念の体現を通じて、地域社会から最も信頼され、持続可能な発展になくてはならない企業となる」

私たちは、インフラや環境を支える事業が社会的に極めて重要な使命であることを自覚し、その担い手である「人」の力を最大化します。従業員の成長を地域社会の活力へと変換し、次世代にわたって「この街に必要不可欠な存在」であり続けることを目指します。

人的資本経営 の基本方針

当社は「人的資本経営を最優先戦略」に掲げ、以下の3方針に基づき、人材への投資を最大化します。

1. 「人」を最大の資本・財産とする経営

従業員一人ひとりの成長と心身の健康への投資を強化し、誰もが能力を最大限に発揮できる環境を整備します。

2. 「自律型人材」の育成と行動

「自ら考えて行動する」という行動指針を徹底し、主体的に挑戦し、自律的に価値を創造できるプロフェッショナルな組織を築きます。

3. すべてのステークホルダーの幸福追求

「人」への投資を通じて企業の活力を高め、従業員とその家族、そして地域社会に関わるすべての人が幸せになれる持続的な価値を創造します。

重点取組領域①

新事業の創造



- 進化に挑戦し続ける社風の醸成
- ブランディングチーム結成と広報を主体とした情報発信

重点取組領域②

価値の伸長



- 従業員のパーソナルブランディング支援とソリューション力強化に向けた育成への投資
- 自発的成長ストーリーへの支援
- 事業部間のコミュニケーション強化

重点取組領域③

心身の充実(Well-Being)



- コンプライアンス研修とKY活動の更なる推進
- 産業医の活用や保健師面談の推進, サークル活動等を通じた運動の習慣化, 時間外労働削減
- 福利厚生の実施, ベースアップの検討, やれば報われる人事制度への移行
- 女性や障がい者、高齢者が働きやすい職場環境の整備

5. 人的資本経営における取組(全体像)

進化に挑戦し続ける 社風の醸成

当社は、変化を恐れず自らを進化させる「挑戦の文化」を人的資本経営の核としています。変化の激しい市場環境の中で持続的な成長を遂げるために、従業員一人ひとりの「創造性」と「主体性」を引き出していきます。

01

ソリューション力の最大化

お客様の課題が高度化・複雑化する中、単なる製品提供に留まらない「課題解決型(ソリューション)スキル」の向上が当社の競争力の源泉となります。

02

活力ある組織を支える 健康経営

従業員がその能力を最大限に発揮するための基盤は、心身の健康にあります。「ウェルビーイング(心身の充実)」を経営の重要課題と捉えています。

03

取組と概要

新

新事業の創出 企業ブランディングの強化

- ・**ビジネスアイデアコンテストの開催**: 既存の枠組みにとらわれない自由な発想を募り、ボトムアップでの新規事業創出を支援します。
 - ・**広報チームの結成**: 挑戦のプロセスや成果を社内外へ積極的に発信する専門チームを組織。
- これらの取り組みを通じて、失敗を恐れずに未知の領域へ一歩踏み出す「進化に挑戦し続ける社風」を確立し、次代の柱となる事業を育成します。

取組と概要

伸

ソリューション営業研修 資格取得支援

- ・**実践的な営業研修の実施**: ヒアリング能力や提案力を磨く体系的なプログラムを通じ、顧客の本質的なニーズを引き出す力を養います。
 - ・**資格取得支援制度の拡充**: 専門知識の習得を公私ともにバックアップし、プロフェッショナルとしての自信と市場価値の向上を促進します。
- 個々のスキルアップを組織の「提供価値」へと転換し、お客様から選ばれ続けるパートナーを目指します。

取組と概要

心

健康経営の推進 コミュニケーション強化

- ・**健康意識の向上**: ウォーキングイベントの開催など、楽しみながら運動習慣を身につける機会を提供。健康づくり担当者を設置し、二次検診の受診率向上を徹底。重大な疾患の予防と早期ケアをサポートしています。
 - ・**社内コミュニケーションの活性化**: 趣味を通じた自由な交流で『心のつながり』を育み、そこから生まれる笑顔と新しいアイデアを会社の成長の原動力にしています。
- 心身ともに健やかで、活力に満ちた組織づくりを通じて、高いパフォーマンスが持続する環境を維持します。



01.新事業の創造



新事業の創造

ビジネスアイデアコンテストの開催

私たちは、外部環境の変化に対応する「新たな経営的柱の確立」に加え、「全従業員の意識改革」と「社内雇用の確保」を主要な目的に掲げています。

- ・**エンゲージメントと意識改革:** 既存事業や取引先に着目したテーマ設定により、現場従業員の当事者意識を高め、自発的な提案を促す環境を構築しています。
- ・**スキルの向上と発掘:** 提案のブラッシュアップ過程で市場調査や収益性の検討を求めることで、従業員の事業構想力を養い、社内のクリエイティブな人材を発掘する機会となっています。
- ・**雇用の維持・創出:** アイデアの事業化を通じて社内リソース(人・物・情報)を有効活用し、持続可能な雇用機会の創出を目指しています。

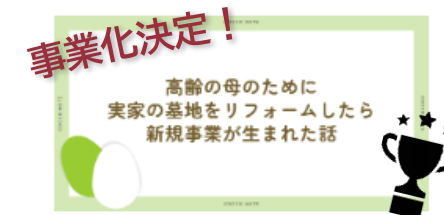
このように、従業員の知見を経営資源として最大限に活用し、企業価値と人材価値の同時向上を図る人的資本投資の一環として位置づけています。



第1回応募総数
149 件



第2回応募総数
77 件



従業員が主役となり、未来を実装する組織へ！



事業開発支援



チーム伴走可能な人材育成



アイデア創造研修



資格者の有効活用

価値の伸長

心身の充実

01.新事業の創造



新事業の創造

価値の伸長

心身の充実

ブランディングチーム結成

従業員の「自律」が生むブランド価値

私たちは、2024年度より、公募により集まった各部署の従業員で構成する「広報ブランディングチーム」を始動しました。本取り組みの最大の特徴は、任命制ではなく「自ら挑戦したい」と手を挙げた意欲ある従業員で構成されている点であり、従業員の自発的なキャリア形成と組織への帰属意識向上を核とした人的資本経営の一環と位置付けています。

活動では、noteでの「ブランディング奮闘記」やInstagramを通じた「こっこのリアル」の発信、地域イベント(KURE未来FESTA)への参画など、部署横断的な連携を強化しています。

自社の強みを再定義し、社内外へ直接発信するプロセスは、参加メンバーの専門性向上のみならず、社内報を通じた全社的な理念浸透にも寄与しています。

「個」の熱量を起点とした発信が、ステークホルダーとの信頼を深め、持続的な企業価値向上を牽引する組織風土を醸成しています。



メディアチーム

プレスリリースの配信
社外に情報を提供

noteチーム

こっこの思いを
伝えるブログ

note



Instagramチーム

こっこのリアルを伝える

社内広報チーム

こっこのことを
より深く知ってもらう

Instagram



02. 価値の伸長



新事業の創造

価値の伸長

心身の充実

ソリューション営業研修

私たちは、「人」を価値創造の源泉と捉え、持続的な企業価値向上に向けた戦略的投資を推進しています。その中核を担う「ソリューション営業研修」では、以下の5点を柱に高度専門人材の育成を図っています。

- ・**顧客パートナーシップの深化**: 顧客の資本価値最大化に寄与し、長期的な信頼を構築。
- ・**自律的なキャリア形成**: DXやデータ分析等の学習を促進し、専門性を高度化。
- ・**組織能力の最大化**: リーダーシップによるチームの人的資本価値の向上。
- ・**イノベーションの創出**: 現場の課題解決を起点とした新たな事業機会の創出。
- ・**事業部間シナジーの発揮**: 多業種の専門性を融合させ、事業部の枠を超えた新たな価値を創出できる人財の育成。

個人の成長と組織の競争優位を連動させ、変化に強い人材ポートフォリオの構築に邁進してまいります。



倫理・コンプライアンス研修の総出席者数



3期累計 **508人**

ソリューション営業研修
参加人数

56人

個の「専門性」を、企業と顧客を動かす「資産」に変える！

～パーソナルブランディングの狙い～



「〇〇のことならあの人に」と指名されるよう**自分自身をブランド化**する

支援

成長目標・評価

効果



信頼を得やすくなる



人脈が広がる



モチベーションが上がる

02. 価値の伸長



新事業の創造

価値の伸長

心身の充実

資格取得支援制度

専門人材の育成と資格取得支援の強化

私たちは、従業員一人ひとりの専門スキルの高度化を支援するため、資格取得支援制度を導入しています。

・**戦略的な資格取得の推進**: 一級・二級の建築および土木施工管理技士を重点資格に指定し、特に二級については受験資格を持つ従業員の取得を後押しすることで、組織全体の技術水準を底上げします。

・**インセンティブと費用負担の拡充**: 最大10万円の合格報奨金を支給するほか、一級資格の受験前講習費用を全額会社負担(二級は実質全額負担)とし、経済的障壁を取り除き意欲的な挑戦を支援しています。

・**処遇への反映**: 資格保有者には「特殊技能手当」として月額最大3万円を支給し、専門性の高い人材が正当に評価され、長期的に活躍できる環境を整備しています。

当社はこれらの施策を通じて、従業員の自己実現と企業の競争力強化を同時に実現し、持続的な企業価値の向上に邁進してまいります。



教育投資総額 **900万円** (全体)



合格報奨金や手当を充実させ
従業員の挑戦を後押ししていま
す



※2025年3月末現在

| 施行管理 技士 | 受験回数別合格時報奨金額 (万円) | | | | |
|------------|-------------------|--------|--------|--------|---|
| | 1回目 | 2回目 | 3回目 | 4回目 | |
| 一級 | 100,000 | 80,000 | 60,000 | 40,000 | 2 |
| 二級 | 50,000 | 40,000 | 30,000 | 20,000 | 1 |

| 施行管理 技士 | 受験回数別合格時報奨金額 (万円) | | | | |
|------------|-------------------|--------|--------|--------|---|
| | 1回目 | 2回目 | 3回目 | 4回目 | |
| 一級 | 100,000 | 80,000 | 60,000 | 40,000 | 2 |
| 二級 | 50,000 | 40,000 | 30,000 | 20,000 | 1 |



03. 心身の充実



新事業の創造

価値の伸長

心身の充実

健康経営の推進

私たちは、「健康経営優良法人2025(中小規模法人部門)」の認定を受け、従業員の心身の充実を人的資本経営の基盤と位置づけています。

- ・**重大疾患の予防と早期発見**: 35歳・40歳以上へ検査項目の充実、インフルエンザ予防接種の費用補助を実施しています。
- ・**適切な働き方の実現**: ノー残業デーの設定や時差出勤制度、短時間勤務制度を整備し、ワークライフバランスを推進しています。
- ・**運動機会の増進**: ウォーキングイベントの開催や始業前体操、アプリ等のツール提供により、運動習慣の定着を支援しています。
- ・**推進体制とメンタルケア**: 各部署への健康づくり担当者の設置や、外部相談窓口の周知によるメンタルヘルス対策を強化しています。

今後は健康づくり担当者を中心に、二次健診受診率100%の達成やメンタルヘルス対策の強化、要精密検査率の3%減少を目指します。こうした予防と早期ケアの徹底により、従業員の活力と企業価値を共に高めてまいります。

| | 具体的な取組内容 | 期待される効果 |
|-----------|-------------------------------|------------------------|
| 運動の習慣化 | ウォーキングイベント等の開催(楽しみながらの運動機会提供) | 健康意識の向上・リフレッシュによる生産性向上 |
| 推進体制の整備 | 各部署への「健康づくり担当者」の設置 | 現場主導の健康増進・コミュニケーション活性化 |
| 疾患予防と早期ケア | 二次健診受診の徹底推奨、重大疾患の早期発見サポート | 運動の習慣化 |



COCOの健康経営
ここがポイント！



2022年11月よりウォーキングイベントを年3回定期開催しており、現在の参加人数は第1回の約5倍にまで増加しています。この取り組みは、参加者の運動習慣の定着にも寄与しています。



定期健康診断では、35歳・40歳以上の検査項目を充実。胃部エックス線や便潜血検査、乳がん、子宮がん検査を追加し、がんをはじめとする病気の早期発見に努めています。



2025年
健康経営優良法人と
くるみに認定されました



03. 心身の充実



新事業の創造

価値の伸長

心身の充実

社内コミュニケーションの活性化

私たちは事業部の垣根を超えた「社内サークル活動」を、大切な人的資本への投資と位置付けています。活動の最大の目的は、**部署の枠を超えた「心のつながり」を育む**ことです。

普段の業務では接点の少ない従業員同士が、趣味を通じてフラットに交流することで、社内のコミュニケーションが活性化されました。こうした「斜めの関係」から生まれる安心感が、従業員の笑顔と活力の源泉となっています。

特筆すべきは、この自由な交流が新しいビジネスの種を育んでいる点です。異なる専門知識を持つメンバーがリラックスした環境で対話することで、これまでにない視点が加わり、実際に新規事業のアイデアへと結実した例も生まれています。

「楽しさ」が「創造性」に変わり、それが会社の成長へと繋がっていく。私たちは、従業員一人ひとりの個性が響き合うこの温かな文化を、未来をつくる大きな力として大切に育んでいます。

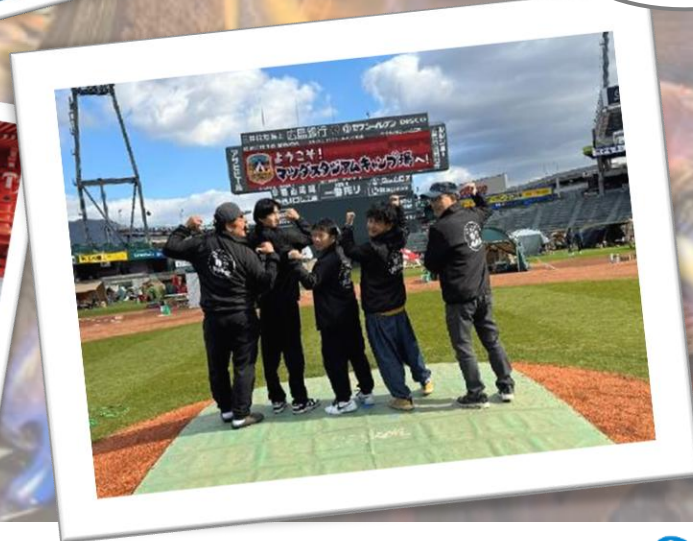


14サークル 126人が活動しています



キャンプ飯
配信中

ニッピーくん



Instagram



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

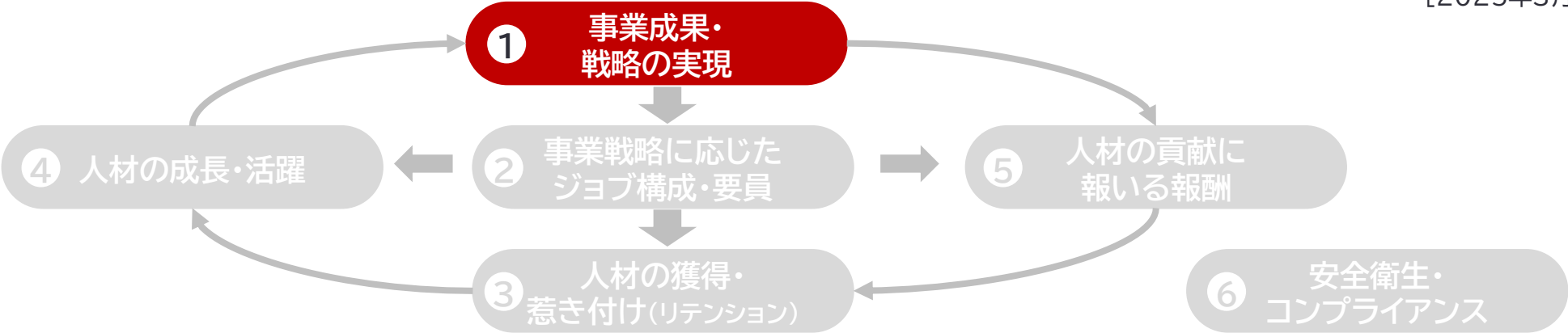
懲戒処分の種類と件数

満足度

ES(コンプライアンス)

6. 人的資本経営データ(データ集)

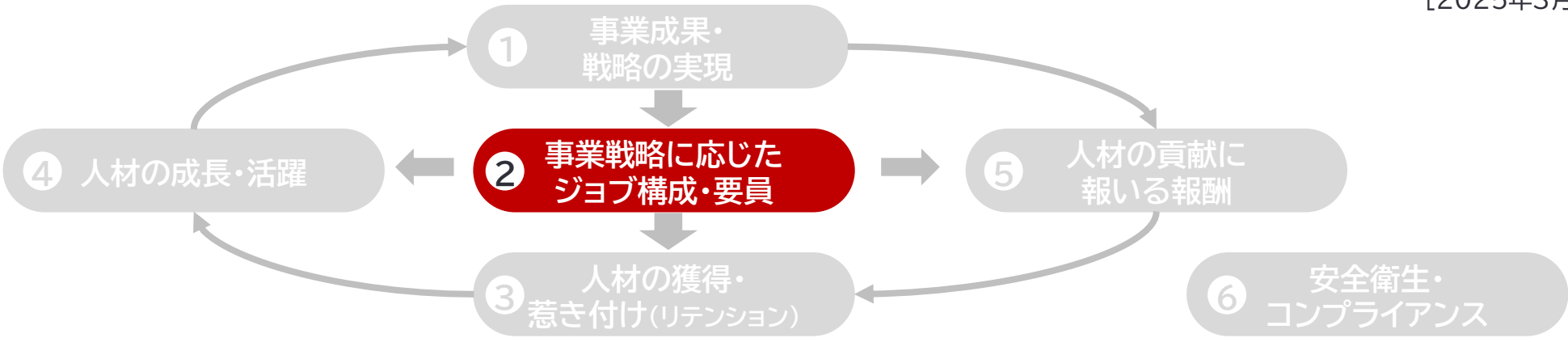
[2025年3月現在]



| | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|-----------------|---------|---------|---------|
| 労働生産性 ※全体 | 680万円/人 | 760万円/人 | 680万円/人 |
| 従業員1人当たりの収益 ※全体 | 10万円/人 | 60万円/人 | 10万円/人 |
| 人的資本RoI ※全体 | 1% | 9% | 1% |

6. 人的資本経営データ(データ集)

[2025年3月現在]

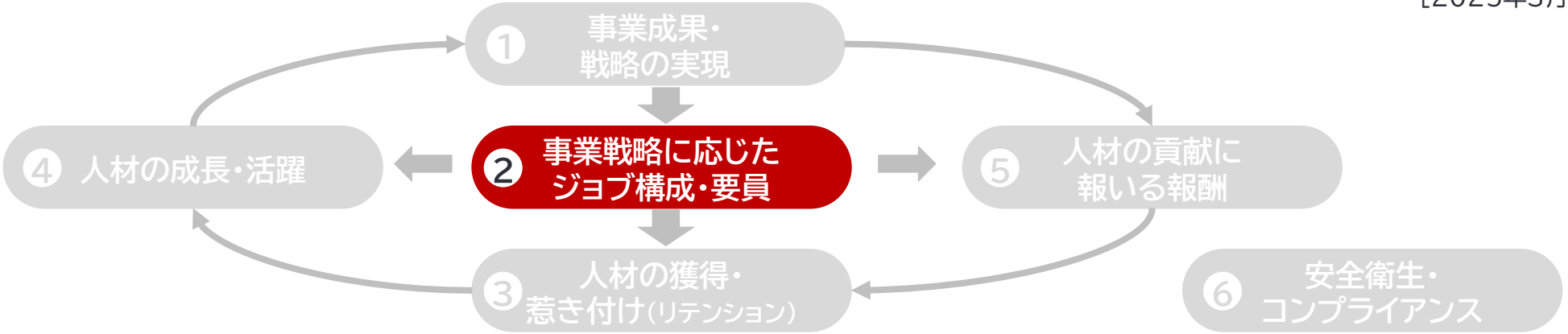


| | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|---------------------|---|---|---|
| 総従業員数 | 全体 287人 正規 261人 | 全体 284人 正規 255人 | 全体 288人 正規 260人 |
| 総額人件費 ※正規のみ | 17.8億円 | 18億万円 | 17.8億円 |
| 男女別人材ポートフォリオ | 正規 男性217人 女性44人 非正規 男性24人 女性2人 | 正規 男性211人 女性44人 非正規 男性26人 女性3人 | 正規 男性214人 女性46人 非正規 男性25人 女性3人 |
| プロフェッショナル人材数* ※正規のみ | 13人 | 16人 | 21人 |
| 日本・外国籍別人材ポートフォリオ | 日本籍100% 外国籍0% | 日本籍100% 外国籍0% | 日本籍100% 外国籍0% |



6. 人的資本経営データ(データ集)

[2025年3月現在]

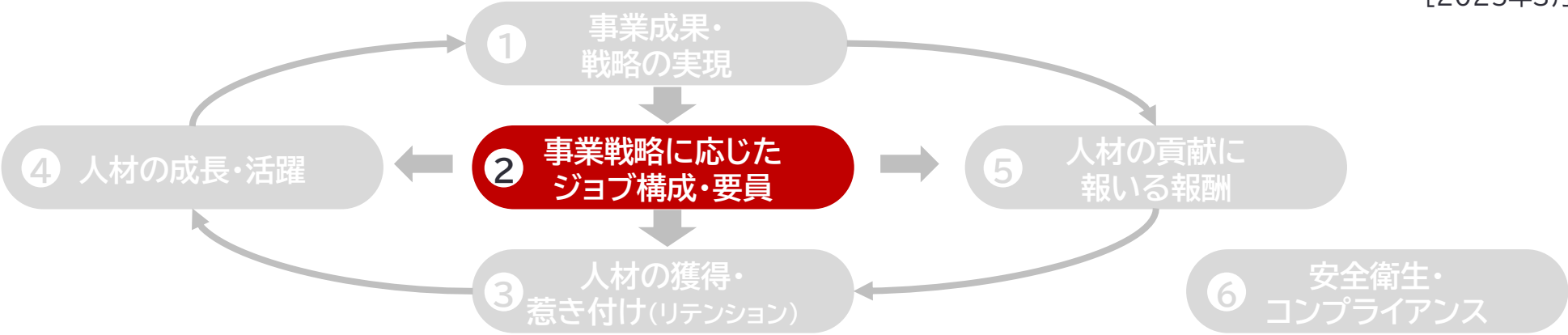


| 年齢別ポートフォリオ(正規雇用) | | | | | | | | | |
|------------------|--------|-----|------|--------|-----|------|--------|-----|------|
| 年齢帯 | 2022年度 | | | 2023年度 | | | 2024年度 | | |
| | 男性 | 女性 | 合計 | 男性 | 女性 | 合計 | 男性 | 女性 | 合計 |
| 70歳以上 | 0人 | 0人 | 0人 | 0人 | 0人 | 0人 | 0人 | 0人 | 0人 |
| 65-69歳 | 0人 | 0人 | 0人 | 0人 | 0人 | 0人 | 0人 | 0人 | 0人 |
| 60-64歳 | 2人 | 1人 | 3人 | 3人 | 0人 | 3人 | 9人 | 0人 | 9人 |
| 55-59歳 | 27人 | 3人 | 30人 | 28人 | 4人 | 32人 | 26人 | 6人 | 32人 |
| 50-54歳 | 27人 | 4人 | 31人 | 36人 | 7人 | 43人 | 40人 | 10人 | 50人 |
| 45-49歳 | 50人 | 9人 | 59人 | 42人 | 6人 | 48人 | 42人 | 3人 | 45人 |
| 40-44歳 | 37人 | 4人 | 41人 | 35人 | 6人 | 41人 | 39人 | 6人 | 45人 |
| 35-39歳 | 27人 | 7人 | 34人 | 24人 | 6人 | 30人 | 20人 | 9人 | 29人 |
| 30-34歳 | 18人 | 11人 | 29人 | 17人 | 13人 | 30人 | 19人 | 10人 | 29人 |
| 25-29歳 | 22人 | 5人 | 27人 | 19人 | 1人 | 20人 | 13人 | 0人 | 13人 |
| 20-24歳 | 7人 | 0人 | 7人 | 6人 | 1人 | 7人 | 6人 | 2人 | 8人 |
| 15-19歳 | 0人 | 0人 | 0人 | 1人 | 0人 | 1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 | 217人 | 44人 | 261人 | 211人 | 44人 | 255人 | 214人 | 46人 | 260人 |

| 年齢別ポートフォリオ(非正規雇用) | | | | | | | | | |
|-------------------|--------|----|-----|--------|----|-----|--------|----|-----|
| 年齢帯 | 2022年度 | | | 2023年度 | | | 2024年度 | | |
| | 男性 | 女性 | 合計 | 男性 | 女性 | 合計 | 男性 | 女性 | 合計 |
| 70歳以上 | 3人 | 0人 | 3人 | 5人 | 0人 | 5人 | 4人 | 0人 | 4人 |
| 65-69歳 | 10人 | 0人 | 10人 | 12人 | 0人 | 12人 | 12人 | 1人 | 13人 |
| 60-64歳 | 11人 | 1人 | 12人 | 9人 | 2人 | 11人 | 9人 | 1人 | 10人 |
| 55-59歳 | 0人 | 0人 | 0人 | 0人 | 0人 | 0人 | 0人 | 1人 | 1人 |
| 50-54歳 | 0人 | 1人 | 1人 | 0人 | 1人 | 1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) | 24人 | 2人 | 26人 | 26人 | 3人 | 29人 | 25人 | 3人 | 28人 |



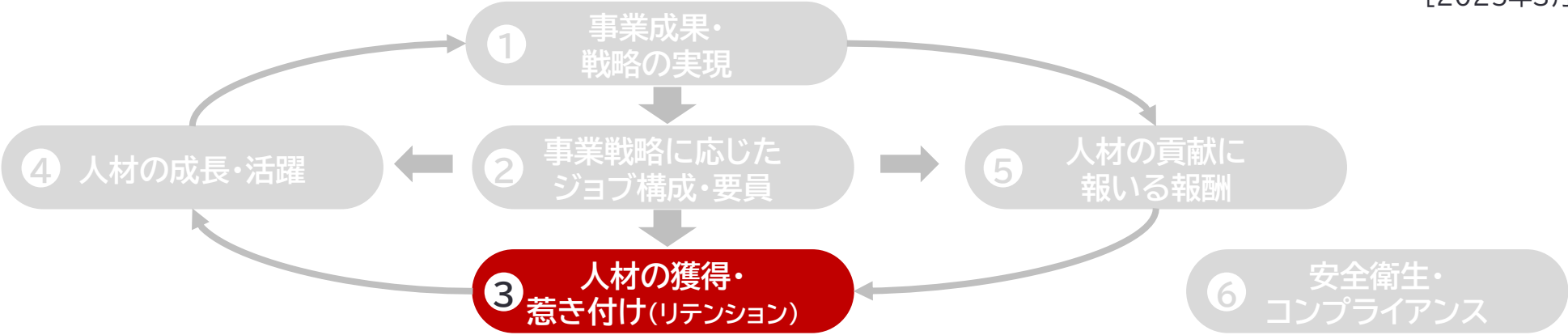
[2025年3月現在]



| 職種区分別ポートフォリオ(正規雇用) | | | |
|--------------------|--------|--------|--------|
| 職種 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
| 管理職 | 35人 | 37人 | 41人 |
| 担当職 | 9人 | 8人 | 9人 |
| 総合職 | 54人 | 55人 | 57人 |
| 一般職 | 36人 | 35人 | 34人 |
| 技術職 | 127人 | 120人 | 119人 |
| 合計(人) | 261人 | 255人 | 260人 |

6. 人的資本経営データ(データ集)

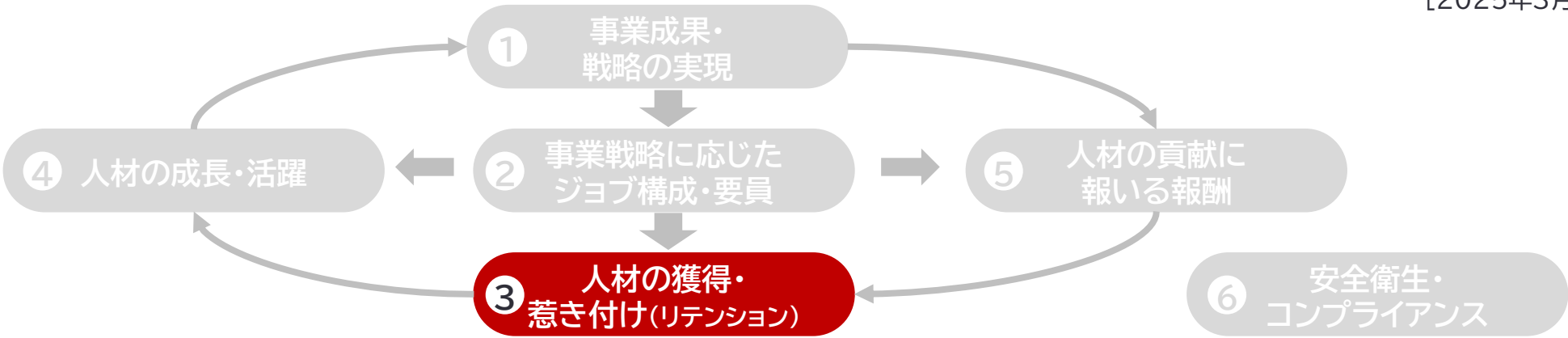
[2025年3月現在]



| | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|---------------------|--------|--------|--------|
| 雇用形態の転換数 ※正規のみ | 0人 | 0人 | 0人 |
| 正規雇用の中途採用比率 ※正規のみ | 5% | 2% | 5% |
| 中途採用者の管理職への登用 ※正規のみ | 1人 | 2人 | 4人 |

6. 人的資本経営データ(データ集)

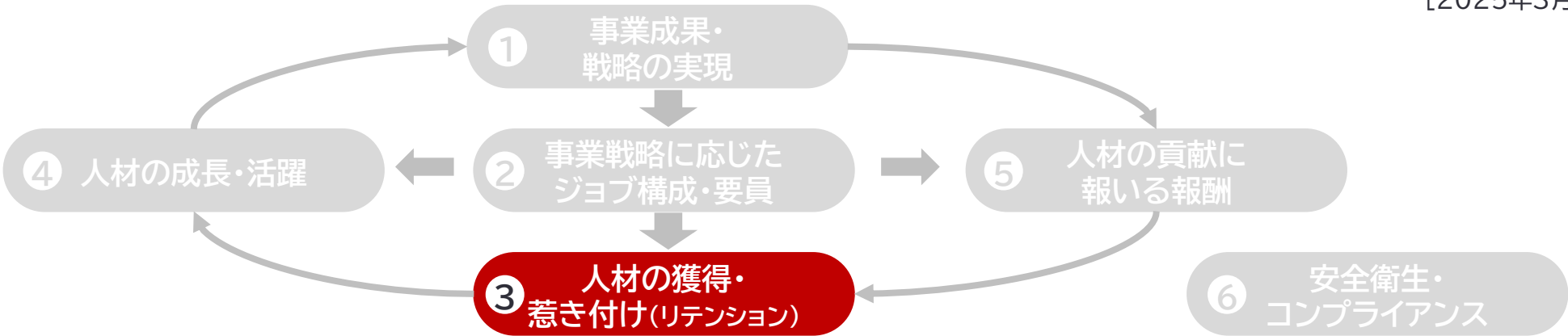
[2025年3月現在]



| | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|---------------------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| 平均残業時間 ※所定内残業含む | 正規 21.3時間 非正規 12.1時間 | 正規 21.0時間 非正規 11.1時間 | 正規 20.3時間 非正規 10.9時間 |
| 管理職1人当たりの部下数 ※正規のみ | 7人 | 7人 | 6人 |
| 男性の育児休業取得率 ※正規のみ | 67% | 88% | 100% |
| 女性の育休復帰後就業継続率 ※正規のみ | 100% | 100% | 100% |
| 有給休暇取得率 ※正規のみ | 79% | 76% | 75% |
| 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) | 7人 | 6人 | 9人 |

6. 人的資本経営データ(データ集)

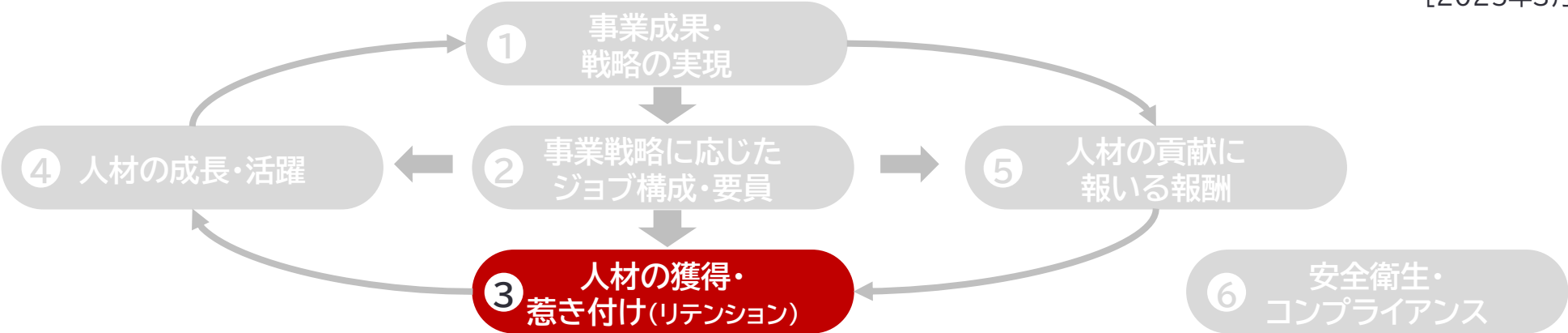
[2025年3月現在]



| | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|-------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|
| 女性管理職比率・人数 ※正規のみ | 比率 0% 人数 0人 | 比率 0% 人数 0人 | 比率 5% 人数 2人 |
| 男女間賃金格差 | 全体 79.2% 正規 78.6% 非正規 63.9% | 全体 76.6% 正規 77.6% 非正規 57.4% | 全体 76.2% 正規 75.8% 非正規 65.4% |
| 定年再雇用率 ※正規のみ | 80% | 該当者なし | 67% |
| 外国人管理職比率・人数 ※正規のみ | 比率 0% 人数 0人 | 比率 0% 人数 0人 | 比率 0% 人数 0人 |
| 障がい者雇用率・人数 ※全体 | 比率 2.43% 人数 7人 | 比率 2.45% 人数 7人 | 比率 2.5% 人数 7人 |

6. 人的資本経営データ(データ集)

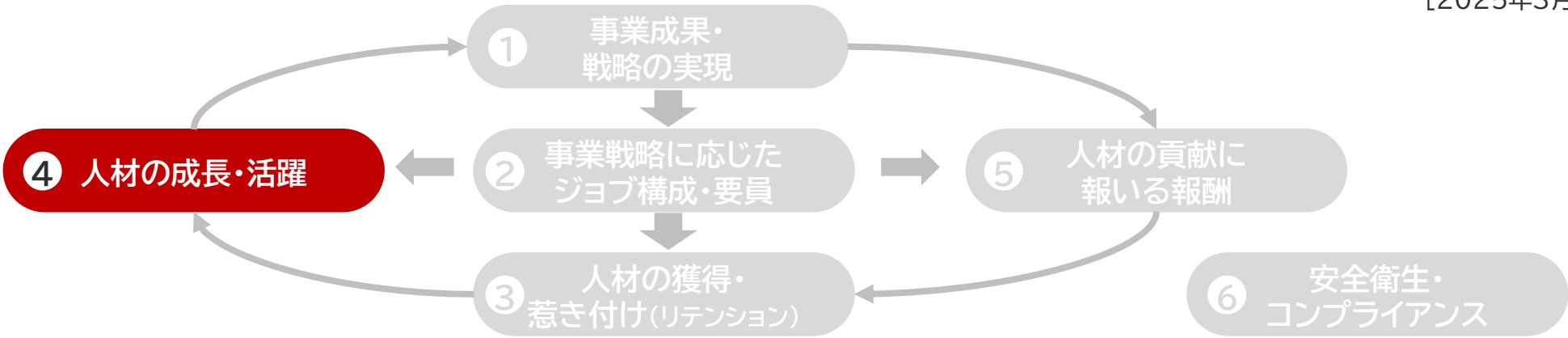
[2025年3月現在]



| | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|--------------|--|---|--|
| 新規採用人数 | 正規 14人 (男性9人・女性5人) 非正規 2人 (男性2人・女性0人) | 正規 9人 (男性7人・女性2人) 非正規 1人 (男性1人・女性0人) | 正規 13人 (男性7人・女性6人) 非正規 1人 (男性1人・女性0人) |
| 離職率 ※正規のみ | 8% | 5% | 4.3% |
| 平均勤続年数 ※正規のみ | 13.4年 | 13.9年 | 14.2年 |

6. 人的資本経営データ(データ集)

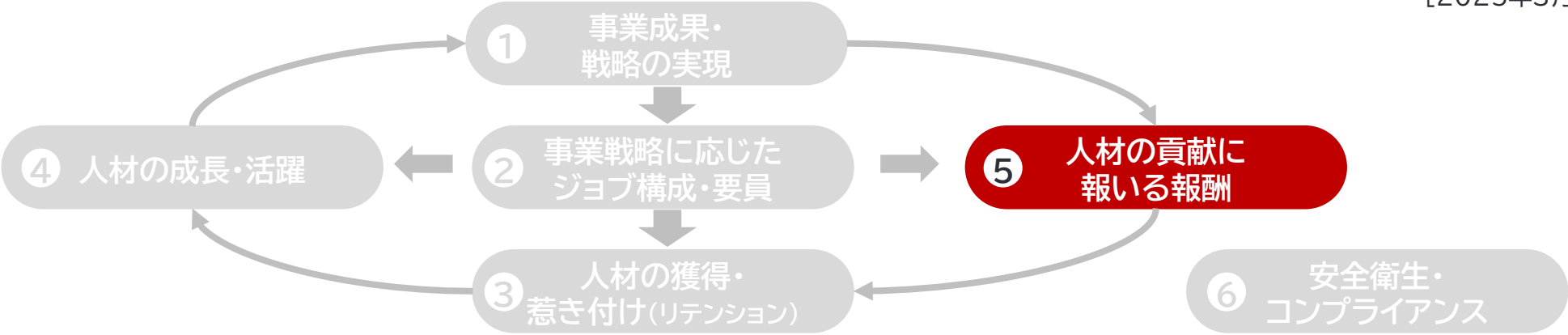
[2025年3月現在]



| | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|-----------------------------------|--------|--------|--------|
| 教育投資総額 ※全体 | 700万円 | 500万円 | 900万円 |
| 1人当たりの教育投資額 ※全体 | 2万円 | 2万円 | 3万円 |
| 実践機会の提供に対する利用数* (社内公募制・社内起業 等) | 0人 | 0人 | 12人 |

6. 人的資本経営データ(データ集)

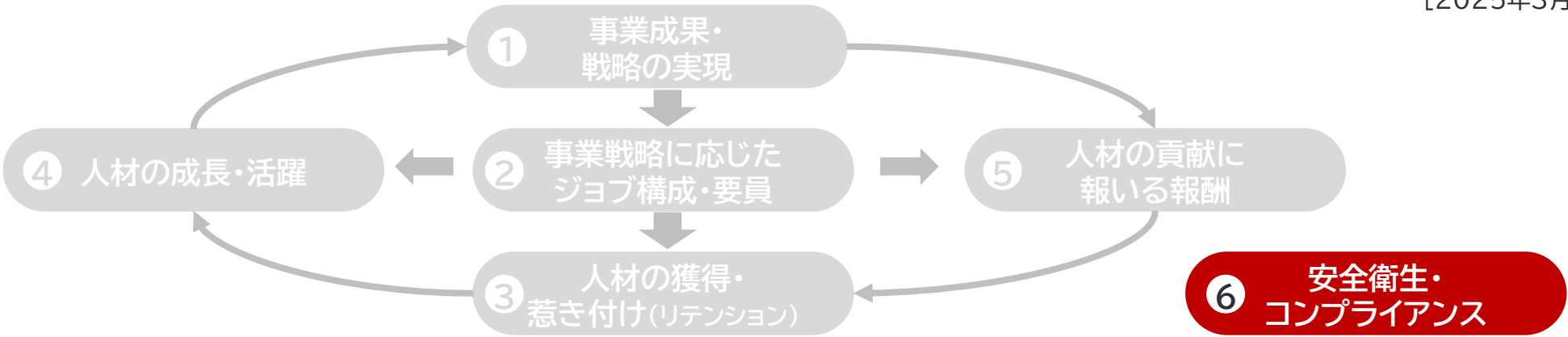
[2025年3月現在]



| | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|----------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 平均年間給与 | 正規 520万円 非正規 390万円 | 正規 540万円 非正規 430万円 | 正規 540万円 非正規 390万円 |
| 福利厚生費用総額 ※正規のみ | 8,500万円 | 1.1億円 | 1.1億円 |

6. 人的資本経営データ(データ集)

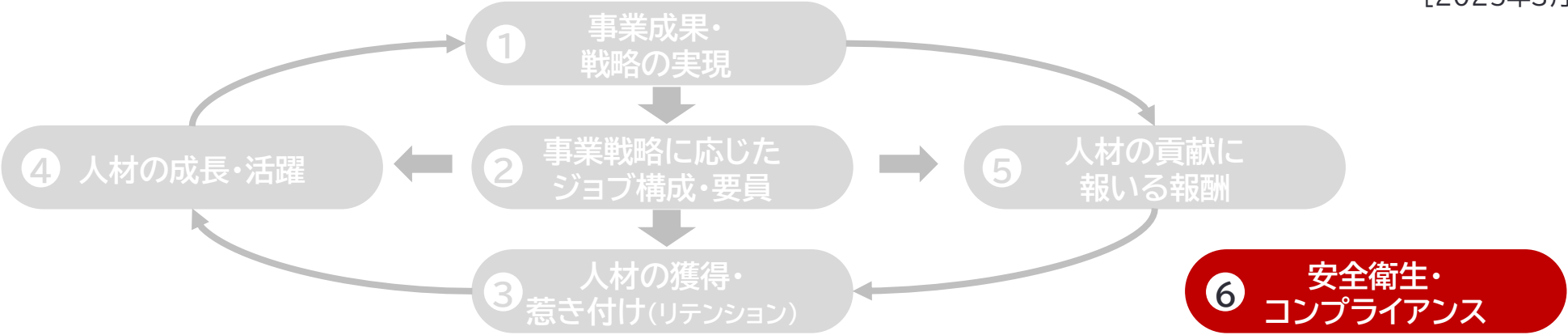
[2025年3月現在]



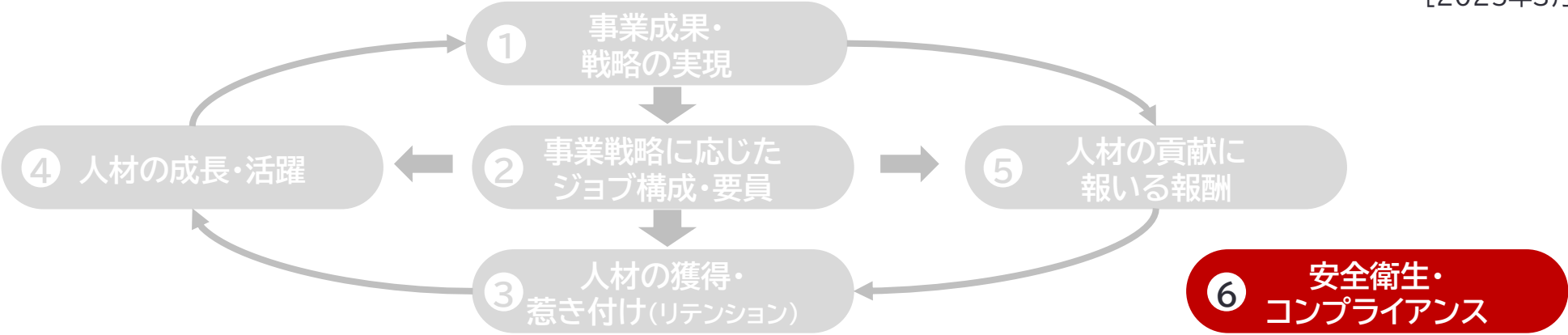
| | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|-----------------|----------|----------|----------|
| 健康・安全研修の総出席者数 | 872人 | 570人 | 842人 |
| 労災認定された件数・発生率 | 0件 0% | 4件 7% | 1件 2% |
| 労災認定された死亡者数・死亡率 | 0件 0% | 0件 0% | 0件 0% |

6. 人的資本経営データ(データ集)

[2025年3月現在]



| | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|---------------------------|--------|--------|--------|
| 倫理・コンプライアンス研修の総出席者数 ※正規のみ | 55人 | 120人 | 333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 |



| 懲戒処分の種類と件数 | | | |
|------------|--------|--------|--------|
| 懲戒処分の種類 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
| 懲戒解雇 | 0件 | 0件 | 0件 |
| 諭旨退職 | 0件 | 1件 | 0件 |
| 降格 | 0件 | 0件 | 1件 |
| 出勤停止 | 0件 | 0件 | 0件 |
| 減給 | 0件 | 6件 | 0件 |
| けん責 | 0件 | 3件 | 4件 |
| 戒告 | 0件 | 0件 | 0件 |
| その他 | 0件 | 0件 | 0件 |

※正規のみ

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 | $([売上 - \{(売上原価 + 販売費及び一般管理費) - 人件費\}] \div 人件費 - 1) \times 100$ |
| 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(リクルーシヨン) | 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、正規雇用に加え、非正規雇用の従業員を開示対象としております。 |
| 算出期間 | 本レポートは【2022年,2023年,2024年】の3期間を算出期間としております。 |

