

2024

HUMAN CAPITAL REPORT
人的資本開示レポート

谷崎建材 株式会社

Confidential – All Rights Reserved – 谷崎建材 株式会社

目次

1. 代表者メッセージ	P.02
2. 一目で分かる谷崎建材	P.03-10
3. 事業の紹介	P.11
4. 人的資本経営の基本方針	P.12
5. 人的資本経営における取組	P.13-19
6. 人的資本経営データ	P.20-32

1. 代表者メッセージ



当社の人的資本経営

当社は、外構・エクステリアに関する仕事を通じて、暮らしや地域に寄り添う企業でありたいと考えています。

その中心にあるのは、いつの時代も“人”こそが会社の力であるという思いです。社員一人ひとりが健康で、自分らしく働き、仲間とともに成長していく環境をつくることが、企業の未来につながると信じています。

私たちは、働くことが前向きで、人生が豊かになるものであってほしいと願っています。「なんでも楽しくする」という価値観は、当社が最も大切にしている姿勢であり、仕事も人間関係も明るくし、長く働きたいと思える職場づくりの根本になっています。

また、地域とのつながりを大切にし、会社が地域に開かれた存在であることが、社員の誇りややりがいにつながると考えています。新しい仲間も加わり、次の世代、さらにその先を担う若い力が育ち始めています。彼らが未来の会社を支える存在へと成長していくよう、人を中心とした経営をこれからも続けてまいります。

当社は、社員・地域・お客様がともに豊かになれる企業を目指し、人を大切にする姿勢をこれからも変わらず貫いていきます。

(代表取締役/谷崎 正明)

企業理念

RE: CORSO GARDEN

屋号 リコルソガーデン

ricorso…イタリア語でリゾートの意味
re:…(再),repeat,return,repiece...

やすらぎ、楽しくなる、上質な空間をお客さまと対話をしながら創りあげ、
末長い関係を築いていきたいという
願いを込めました。

「庭を通じて、心を豊かにする」

日本古来の庭や外構は、おもに観賞するためのもの。
しかし私たちは、リビングのようにもっと家族が日常的にくつろいだり、
週末には仲間たちとにぎやかに過ごしたりする
「集う庭」を作りたいと思っています。

庭やエクステリアも我が家の一部。
室内や街並みとのつながりを大切にしながら、
それぞれの家族が描く過ごし方や楽しみ方ができるように。
時が経つほどに、使い方がどんどんふくらんでいく庭を
ご提案したいと考えています。

会社名

本社

広島県安芸郡府中町茂陰
2-6-4

事業内容

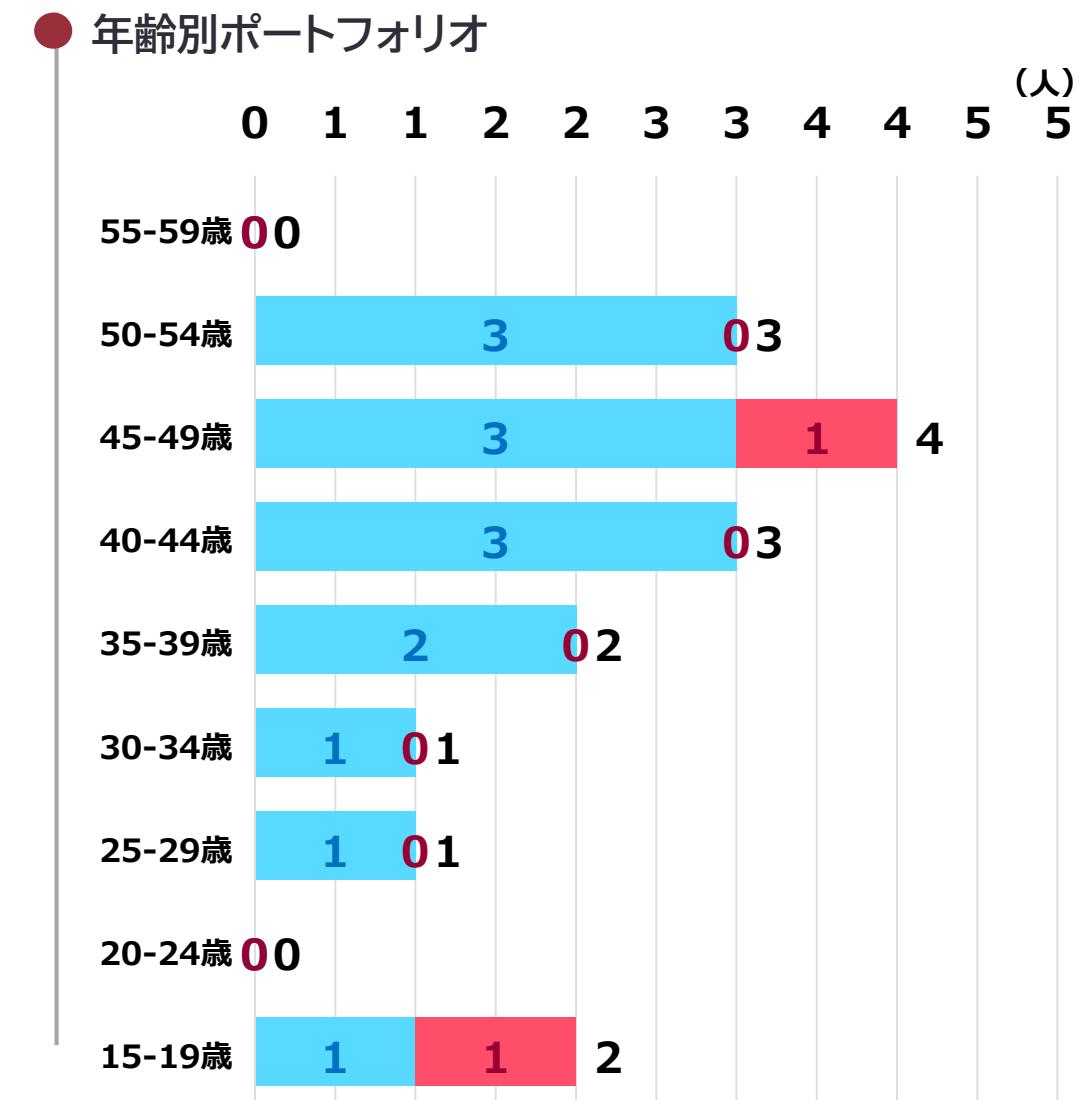
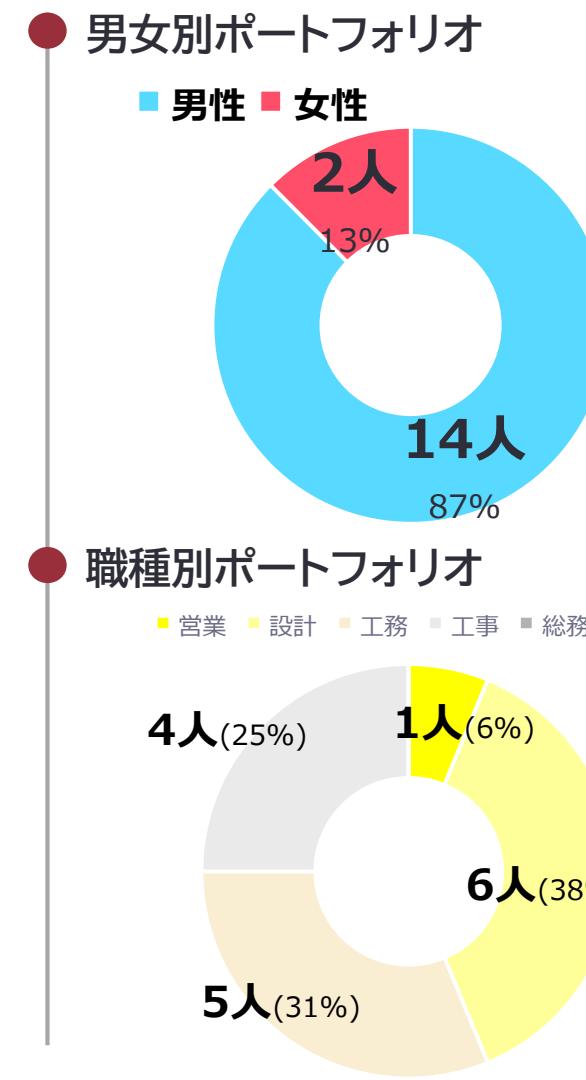
建設業
(外構工クステリア業)

創業

1946年



従業員構成



労働環境

● 待遇

平均年間給与



514万円

(正規のみ)

平均残業時間



24.6時間

(正規のみ)

有給休暇消化率



90%

(正規のみ)

女性の育休復帰後就業継続率



事例無し

(正規のみ)

● ダイバーシティ

女性管理職比率と人数

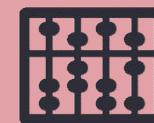


0%

0名

(正規のみ)

男女間賃金格差



58.5%

(正規のみ)

定年再雇用率



事例無し

(正規のみ)

● 人材育成

教育投資総額



80万円

(全体)

1人当たりの教育投資額



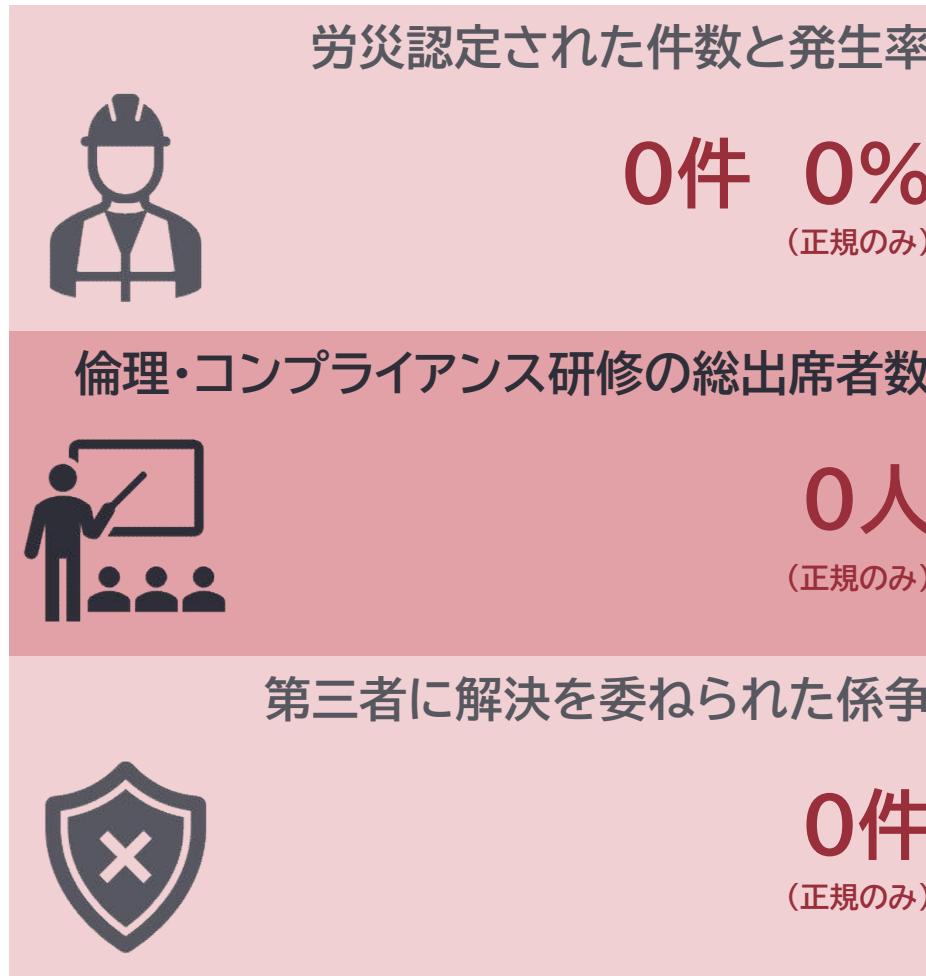
4万円

(全体)

● その他

労働環境

● 安全衛生とコンプライアンス



人的資本経営の成果

労働生産性

607万円/人



(全体)

従業員1人当たり
の売上
2742万円/人



(全体)

エンゲージメント
(総合スコア)
2024年度未実施



(正規のみ)

健康・医療関連

- ・ 健康診断
- ・ インフルエンザ予防接種補助

食事関連

- ・ 社内ドリンクサーバー
- ・ クリスマスケーキプレゼント

社内イベント

- ・ 安全大会・新年会
- ・ 納涼会
- ・ 各課ランチミーティング・忘年会
- ・ 社員旅行(費用補助あり)

休暇制度

- ・ 裁判員休暇
- ・ 生理休暇

育児・介護支援

- ・ 育児休業制度
- ・ 介護休業制度

財政的支援

- ・ 退職金制度

教育・自己啓発

- ・ 研修・セミナー参加費用補助
- ・ 資格取得支援制度

ハラスメント

- ・ 社内相談窓口
- ・ 年2回個人面談

福利厚生

[2024年12月現在]

新年会

当社では、年始に全従業員と協力業者の皆さまが一堂に会する新年会を大切な行事として開催しています。

日頃から支えてくださる方々への感謝を伝える場であり、仲間同士が気持ちを新たにする大切な時間です。

毎回、それぞれの年が「来て良かった」と思えるものになるよう、マジシャンや大道芸人、お笑い芸人などをお招きし、会場が一体となって楽しめる企画を用意しています。笑顔や驚きがあふれるひとときは、仕事のスタートを明るくし、互いの距離をぐっと縮めてくれます。

この新年会は、これからも変わらず「楽しく、前向きに一年を始める」当社らしい文化として続けていきます。



社員旅行

当社の社員旅行は、会社からの「ご褒美」ではなく、みんなでつくる、みんなのための行事です。

年始最初の会議で、全員が行きたい場所を自由に出し合い、その意見をもとに3~4つの候補プランを作成します。最終的な行き先も、どこが一番ワクワクするかを話し合い、みんなで決めていきます。

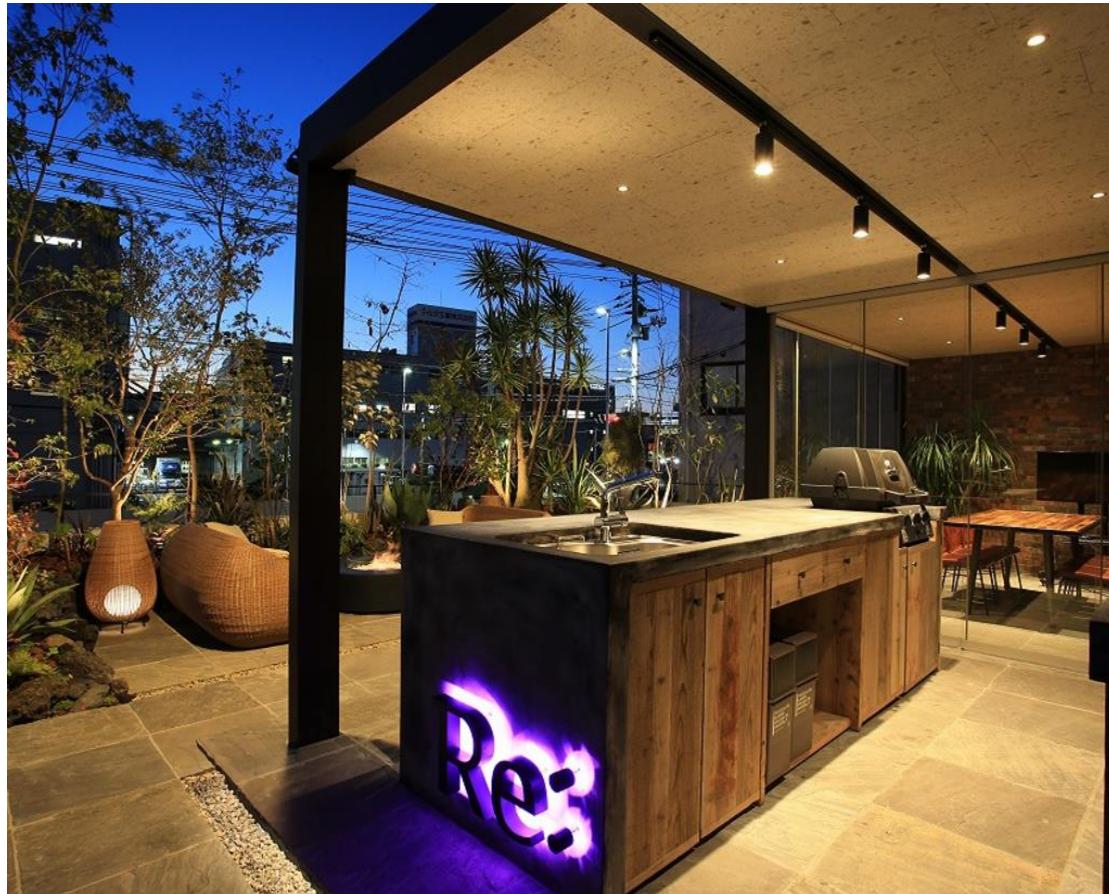
“楽しいことを共有する”ことを大切にしており、社員旅行はその象徴のひとつです。普段の仕事では見られない表情や会話が生まれ、仲間との距離が自然と近くなります。

行き先だけでなく、雰囲気づくりそのものを全員でつくることで、会社としての一体感や前向きな空気が広がる時間となっています。



3. 事業の紹介

(外構工クステリア業)



リコルソガーデンは、外構・エクステリアの設計から施工までを一貫して行う専門会社です。

住まいの外空間を心地よく、美しく、使いやすく整え、暮らしの質を高める提案を行っています。

私たちは、家族が集い思い出が生まれる“庭”的価値を大切にし、お客様の暮らし方やこだわりに寄り添った空間づくりを追求しています。職人の技術と提案力を活かし、デザイン性と機能性を兼ね備えた外構を実現しています。

ショールームでは、素材や植栽を実際に体験しながら相談でき、地域に根ざした企業として外回りの小さな相談から大規模リフォームまで幅広く対応しています。

お客様に「頼んでよかった」と感じていただけるサービスを目指しています。

これからも“観る庭から、集う庭へ”的コンセプトのもと、暮らしと地域に寄り添う外構・エクステリアのプロフェッショナルとして価値を提供し続けます。

4. 人的資本経営の基本方針

事業目標

当社はハウスメーカー・ビルダーからの外構工事を安定的に維持しつつ、近年強化しているエンドユーザーからの元請依頼で、さらなる信頼獲得と受注拡大を目指します。今後は、企業のグランピングや宿泊施設、屋上ガーデンや福利厚生施設などの非住宅分野にも力を入れ、外部空間の専門性を活かした新たな市場を開拓します。これらの取り組みにより、5年後に売上1.5倍を実現することを中期目標とし、住宅・非住宅の両面で成長を継続していきます。

人的資本経営の基本方針

外構・エクステリアの価値を生み出す源は“人”であり、事業成長の基盤も社員一人ひとりの力にあると考えています。そのため、安心して働き、前向きに挑戦できる環境づくりを重視し、社員が持つ力を最大限に発揮できる組織を目指しています。

若手からベテランまでが強みを活かしながら長く活躍できる職場を整え、次世代へと力をつないでいくことを重要な方針としています。地域に根ざした企業として、人の成長が会社の成長につながるという考えのもと、持続的な価値創造に取り組んでいきます。

重点取組領域①

人材の成長支援と次世代育成

- 社員一人ひとりが成長し続けられる環境を整え、若手が早期に活躍できるようにすることで、次の世代・さらにその先を担う人材基盤を強化していく。

重点取組領域②

働きやすく長く働きたくなる環境づくり

- 安心して働ける環境と、前向きに挑戦できる組織風土を整え、社員が長く能力を発揮できる職場をつくる。

重点取組領域③

組織力とコミュニケーションの強化

- 部署や立場を超えて意見を交わせる風土を育て、協働による価値創出を促進し、事業の拡大に耐えられる強い組織を形成する。

5. 人的資本経営における取組(全体像)

取組と概要

スキルマップ
制度

メンター制度

成長段階を示し、必要な学びを段階的に提供し、若手が相談しやすい支援体制を整え、成長を後押しする。

人材の成長支援と 次世代育成

社員が段階に応じて成長できる機会を確保し、次世代が力を発揮できる土台を整備する。

01

働きやすく長く働き たくなる環境づくり

安心して働く職場環境を整備し、前向きに働く企業文化を育て、働き続けたいと思える環境をつくる。

02

03

組織力と コミュニケーションの 強化

意見を出しやすい環境を整え、部署横断の協力体制を強化し、事業拡大に耐えうる組織力を高める。

取組と概要

意見交換の
活性化

部署横断の
協力体制

意見を出しやすい場をつくり、対話を促進し、部門を越えた連携を強化し、組織全体の力を高める。

取組と概要

安心できる
職場環境

前向きに働く
企業文化

心身の健康に配慮し、安心して働く環境を整え、仕事を楽しく前向きに取り組める風土を育てる。

01 人材の成長支援と次世代育成

スキルマップ制度

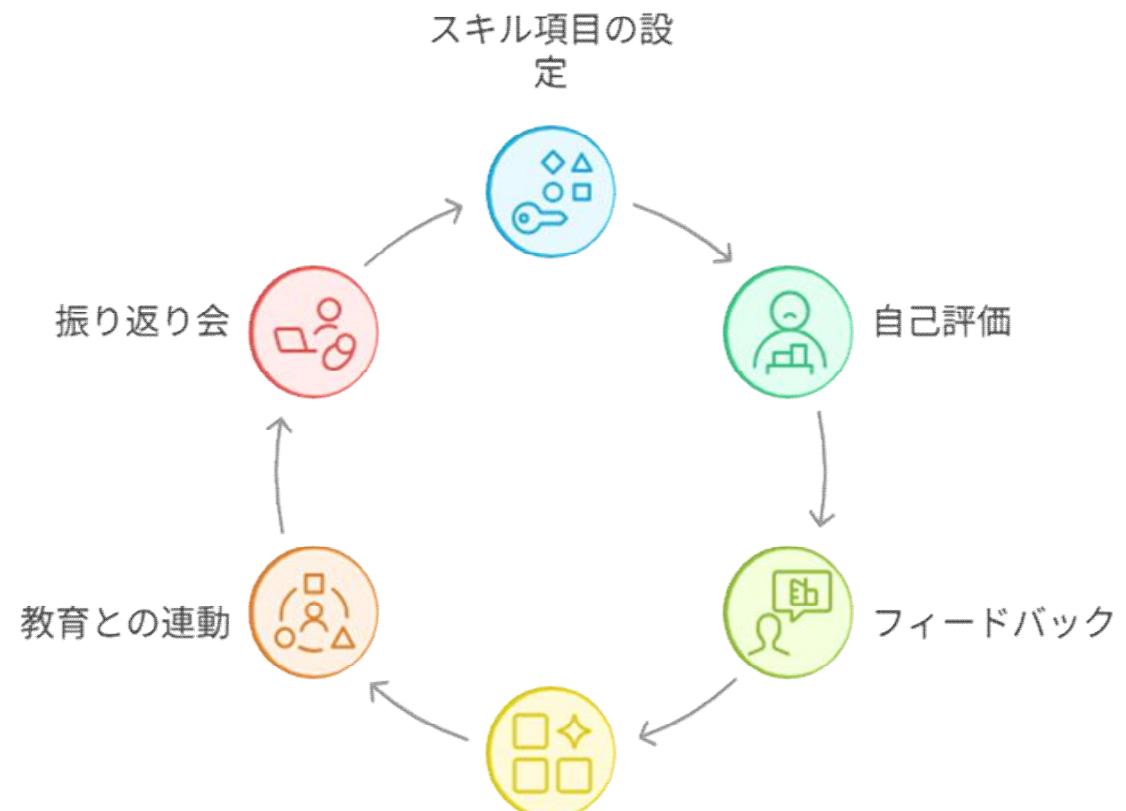
社員が成長段階を把握しながら着実にスキルを積み上げられるよう、職種別に「スキルマップ(習得項目 × レベル)」を設計しています。

外構・エクステリア業界は、施工技術・設計力・接客力など求められる範囲が広く、属人的な技術に頼りやすいことから、若手が“何を学べば一人前か”を把握しづらい特徴があります。

スキルマップは、若手の成長目標を明確にし、先輩が育成ポイントを判断する指標にもなるため、育成の質とスピードを高める役割を果たします。

当社のように住宅から非住宅まで領域が広がる組織では、共通の成長基準を持つことが事業拡大に不可欠で、結果として技術力向上とサービス品質の安定につながっています。

スキル開発サイクル



01 人材の成長支援と次世代育成

メンター制度

若手社員が安心して成長できるよう、経験豊富な先輩社員が日常的にサポートを行うメンター制度を導入しています。

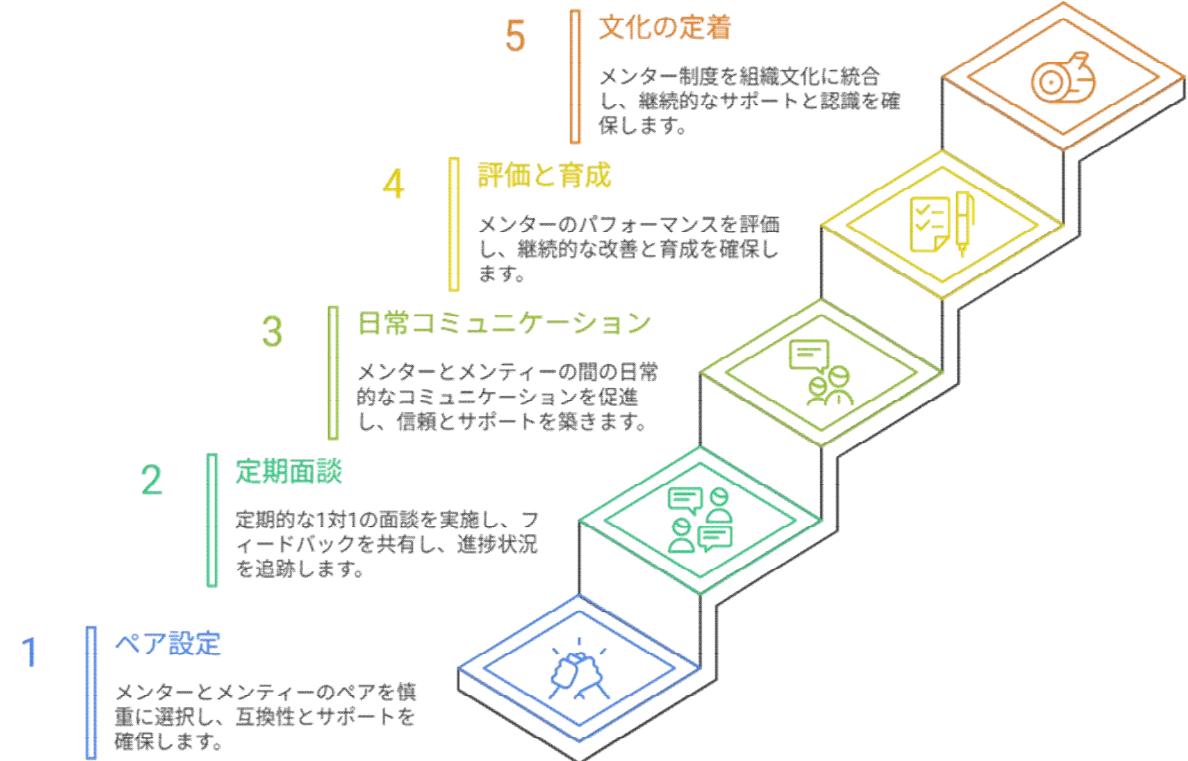
建設・外構業界では、技術や段取りなど現場でしか学べない知識が多く、見て学ぶだけでは十分に身につかない場面も少なくありません。

そのため、メンターが一人ひとりの成長段階に寄り添いながら、実務の流れや判断の考え方、現場での立ち振る舞いまで丁寧に伝えていきます。

また、仕事上の不安や人間関係の悩みなども気軽に相談できる環境を整えることで、早期離職の防止や心理的安全性の向上にもつながっています。

技術と心の両面で支え合うこの制度は、単なる教育施策ではなく、社員同士が学び合い、世代を超えて成長し続ける企業文化の土台となっています。

メンター制度の確立



02 働きやすく長く働きたいくなる環境づくり

安心できる職場環境

社員一人ひとりが安心して働き続けられる環境づくりを重視しています。

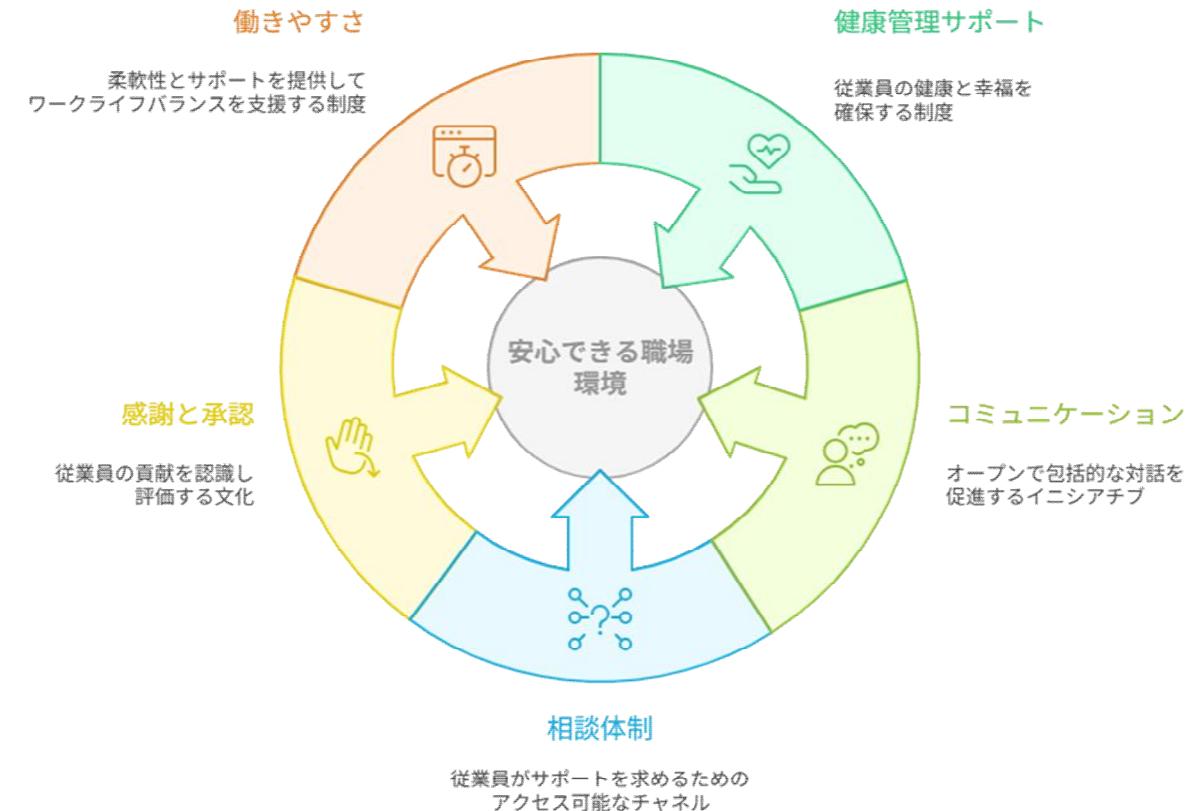
外構・エクステリアの仕事は、屋外の施工現場だけでなく、設計・営業・事務など多様な職種が連携して進めるチームワークの仕事です。だからこそ、誰もが互いを尊重し合い、気持ちよく働ける環境づくりが欠かせません。

安全面や健康管理への配慮はもちろんのこと、全社員が意見を出し合える会議やチーム活動を通じて、部署を超えたつながりを大切にしています。

また、困ったときにすぐ相談できる関係性や、互いの努力を認め合う風土を育てることで、心の面でも安心できる職場を目指しています。

社員が心地よく働ける環境は、会社全体の活力につながり、「ここで長く働きたい」と思える基盤になると考えています。

安心できる職場環境の構築



02 働きやすく長く勤きたくなる環境づくり

前向きに働く企業文化

「なんでも楽しくする」という想いを大切にし、社員が前向きに仕事へ取り組める企業文化を育てています。

外構・エクステリアの仕事は、天候や現場状況など日々変化のある環境ですが、どんな状況でも前向きに工夫し、チームで楽しみながら乗り越えることが成果につながると考えています。

職種や立場に関係なく意見を出し合える会議や社内イベントを通じて、互いを尊重し合いながら一体感を高めています。

また、努力や挑戦を正当に評価し、成果だけでなくプロセスを認めることで、社員が自分の成長を実感し、自然とやる気が生まれる環境を目指しています。

「楽しく働く」ことは単なる雰囲気づくりではなく、会社の原動力であり、社員一人ひとりが笑顔で長く活躍できる土台であると考えています。

前向きな職場文化を育む

成長のサポート

従業員の成長と挑戦をサポートする



チームイベント

チームの結束と楽しみを促進するイベントを開催する



目標共有

従業員が個人的および職業的な目標を共有する

成果の認識

従業員の成果と努力を認識する

03 組織力とコミュニケーションの強化

意見交換の活性化

社員一人ひとりの意見やアイデアが会社の成長を支える原動力になると考えています。そのため、立場や職種に関わらず、誰もが発言しやすい環境づくりを大切にしています。

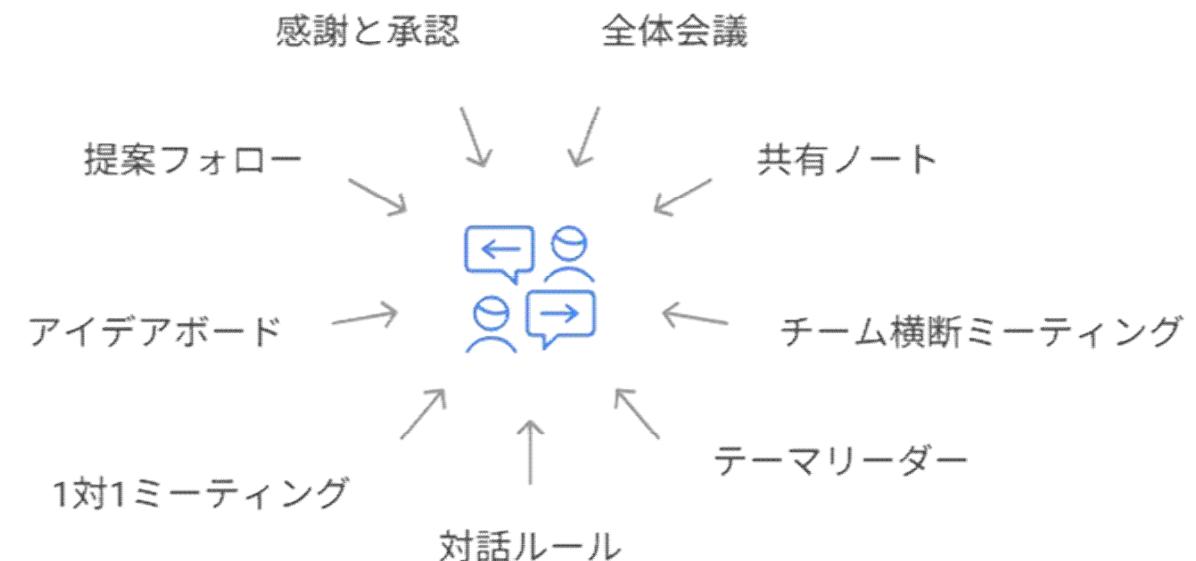
全社員が参加する会議では、報告だけでなく「意見共有の時間」を設け、現場・設計・営業など多様な視点から課題や提案を出し合うことで、一人の気づきが会社全体の改善につながる仕組みを築いています。

また、課を超えた3チームによる横断的なミーティングを通じて、部署の垣根を越えたコミュニケーションを促進。

「否定しない・奪わない・まず受け止める」という対話ルールを設け、意見が安心して出せる心理的安全性の高い風土を育んでいます。

日常的な対話を積み重ねることで、社員一人ひとりの主体性を引き出し、組織全体の連携力と創造力を高めています。

意見交換を活性化するための戦略



03 組織力とコミュニケーションの強化

部署横断の協力体制

部署間の連携を強化し、チームとしてお客様や地域により良い価値を届けることを重視しています。

外構・エクステリアの仕事は、営業・設計・工務・職人が密接に関わり合いながら進むため、部門の垣根を越えた情報共有と連携が成果の質を左右します。そのため、案件ごとに部署を横断したチーム体制を組み、打合せ段階から工事完了までの流れを一貫して共有。各職種が早い段階で意見を出し合うことで、設計の工夫や施工性の改善、コスト・品質の両立といった実務的な相乗効果を生み出しています。

また、社内では3つの横断チームを編成し、日常業務の枠を超えた課題解決や新しい提案活動にも取り組んでいます。これにより、若手からベテランまでが同じ方向を向き、会社全体で“自分たちの仕事を良くしていく”意識が定着しています。

部署を超えて支え合うこの体制は、個々の力を最大限に活かしながら、組織としての一体感と柔軟な対応力を高めています。

部署横断の協力体制

チーム共有体制

案件の成功を確実にするための初期段階での共有と調整。



日常コミュニケーション

部署間の壁を壊し、理解を促進するための日常的な交流。

評価と定着

協力的な行動を評価し、組織文化に根づかせる。

横断チーム運営

職種をまたいだチームがプロジェクトを推進し、革新を促進。

リーダー育成

若手・中堅社員がリーダーシップスキルを開発し、協力的な環境を育む。

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・外国籍别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

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

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

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

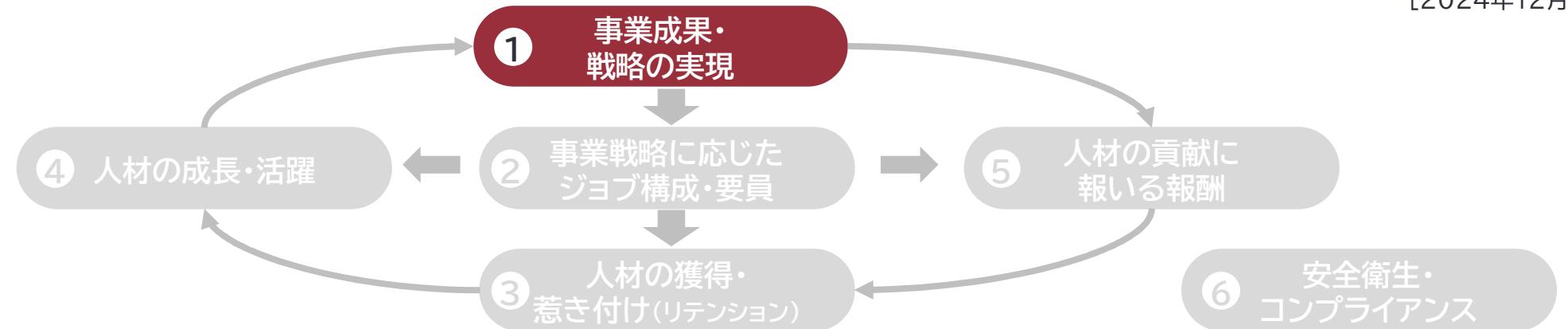
懲戒処分の種類と件数

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)

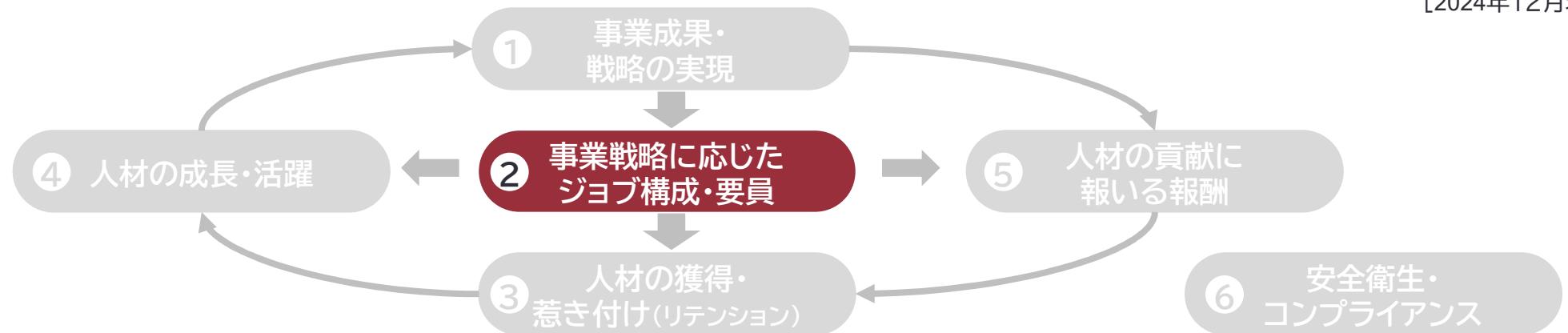
[2024年12月現在]



	2023	2024
エンゲージメント(総合スコア) ※正規のみ	未実施/5点	未実施/5点
労働生産性 ※全体	656万円/人	607万円/人
従業員1人当たりの収益 ※全体	2891万円/人	2742万円/人
人的資本RoI ※全体	-6%	-16%

6. 人的資本経営データ(データ集)

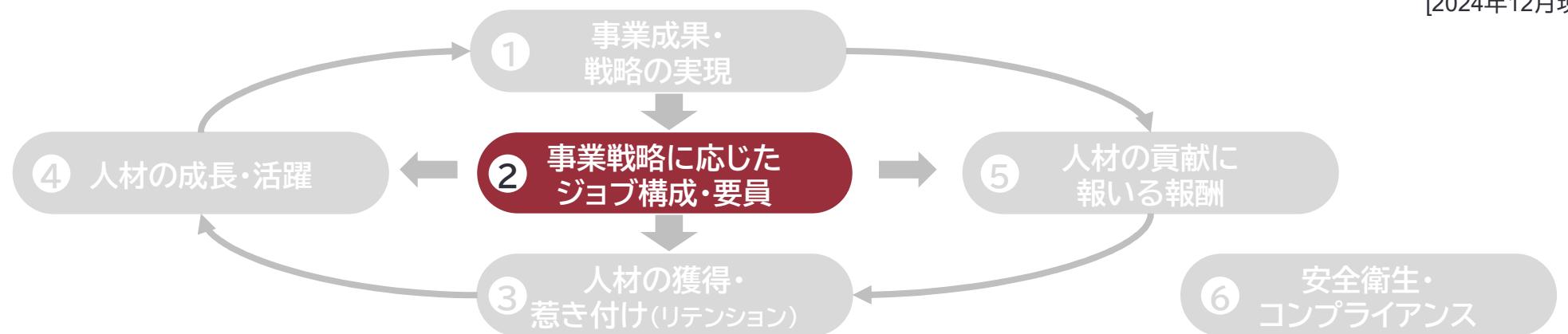
[2024年12月現在]



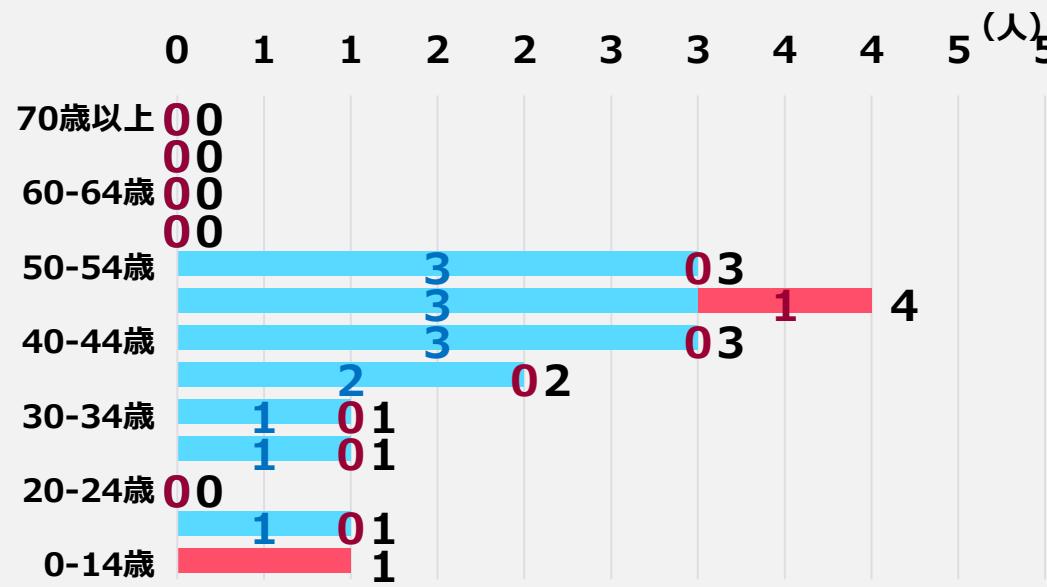
	2023	2024
総従業員数	全体 18人 正規 16人	全体 18人 正規 16人
総額人件費 ※正規のみ	10,468万円	10,845万円
男女別人材ポートフォリオ	正規 男性15人 女性1人	正規 男性14人 女性2人
プロフェッショナル人材数* ※正規のみ	3人	3人
日本・外国籍別人材ポートフォリオ	正規 日本籍100% 外国籍0%	正規 日本籍100% 外国籍0%
後継者候補準備率 ※正規のみ	0%	0%

6. 人的資本経営データ(データ集)

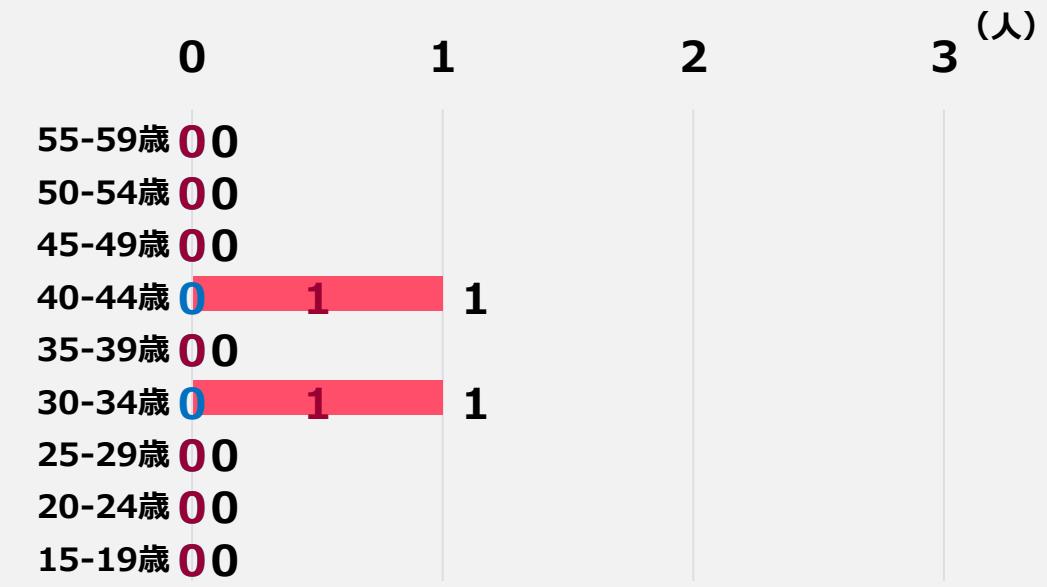
[2024年12月現在]



年齢別ポートフォリオ(正規雇用)

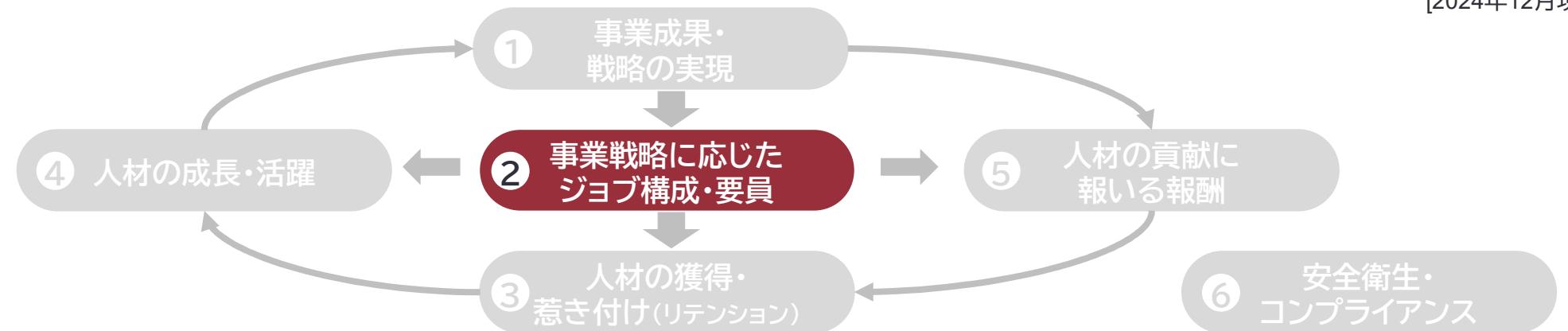


年齢別ポートフォリオ(非正規雇用)



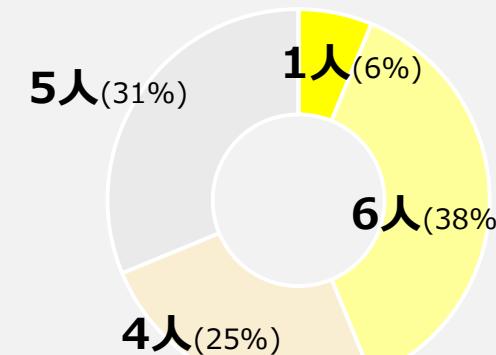
6. 人的資本経営データ(データ集)

[2024年12月現在]



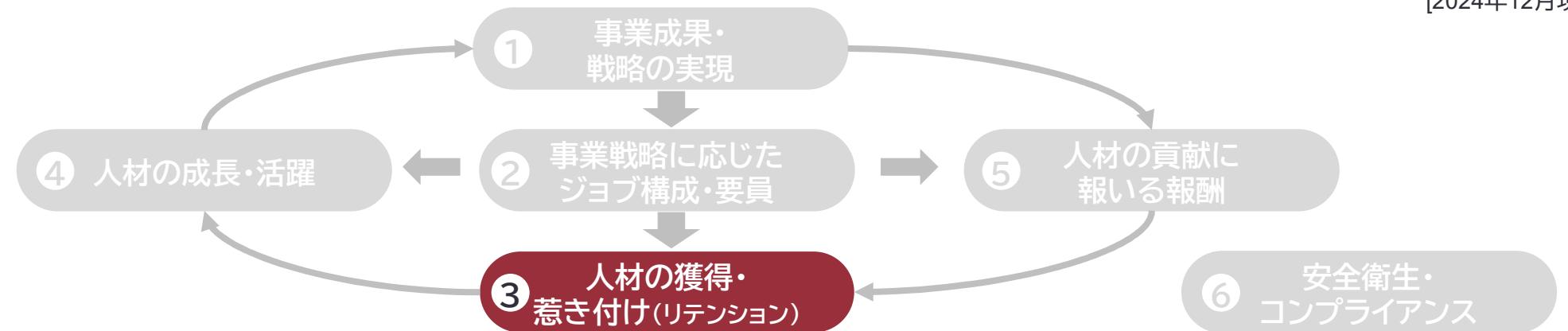
職種区分別ポートフォリオ(正規雇用)

■ 営業 ■ 設計 ■ 工務 □ 工事 ■ 総務



6. 人的資本経営データ(データ集)

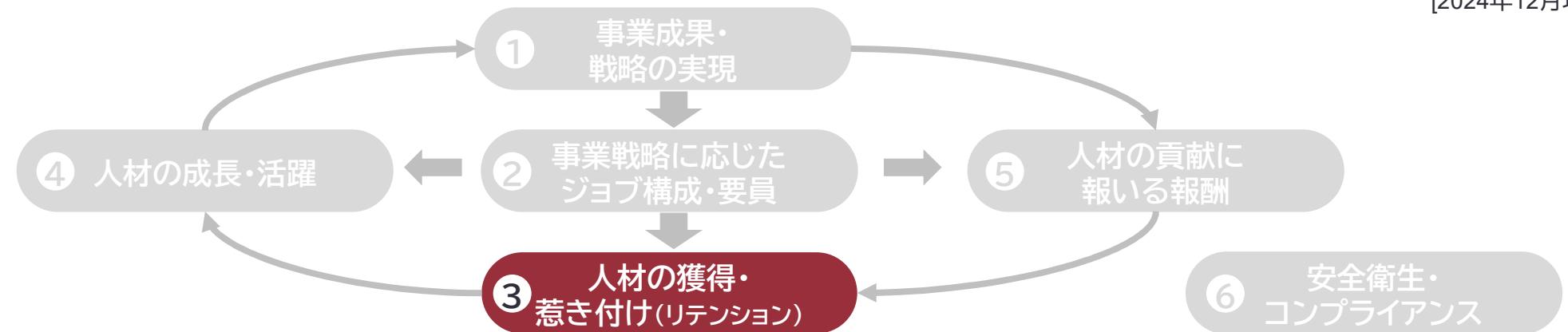
[2024年12月現在]



	2023	2024
雇用形態の転換数 ※正規のみ	0人	0人
正規雇用の中途採用比率 ※正規のみ	0%	0%
中途採用者の管理職への登用 ※正規のみ	2人	2人
内部継承率 ※正規のみ	100%	100%

6. 人的資本経営データ(データ集)

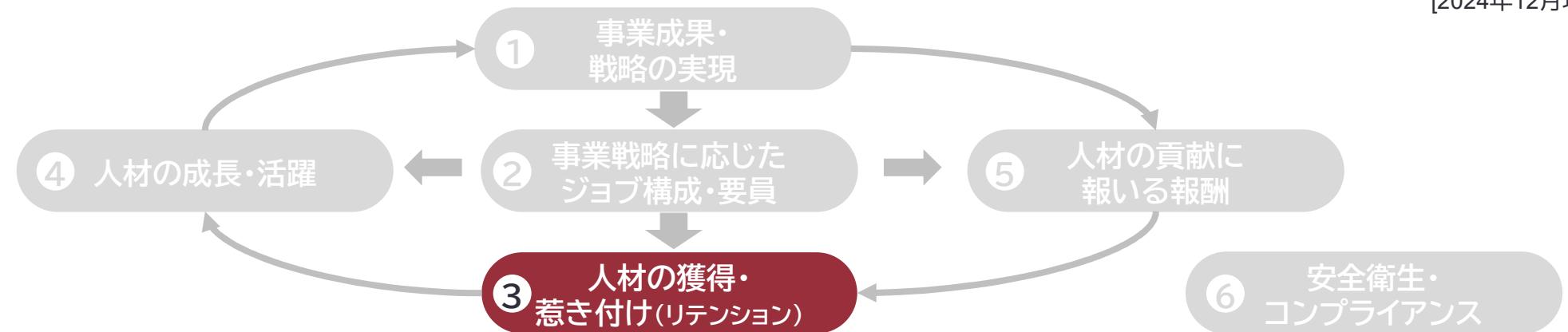
[2024年12月現在]



	2023	2024
平均残業時間	正規 24.0時間	正規 24.6時間
管理職1人当たりの部下数 ※正規のみ	5人	5人
男性の育児休業取得率 ※正規のみ	該当なし	該当なし
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
有給休暇取得率 ※正規のみ	78%	90%
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)	制度無し	制度無し (2025年に制度導入)

6. 人的資本経営データ(データ集)

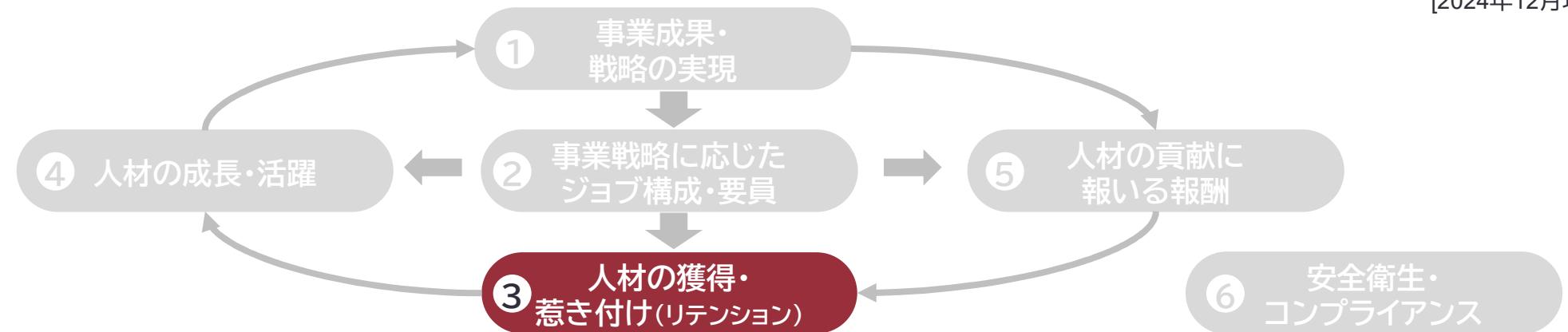
[2024年12月現在]



	2023	2024
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
男女間賃金格差	全体 80.7% 正規 80.7%	全体 58.5% 正規 58.5%
定年再雇用率 ※正規のみ	該当なし	該当なし
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
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

6. 人的資本経営データ(データ集)

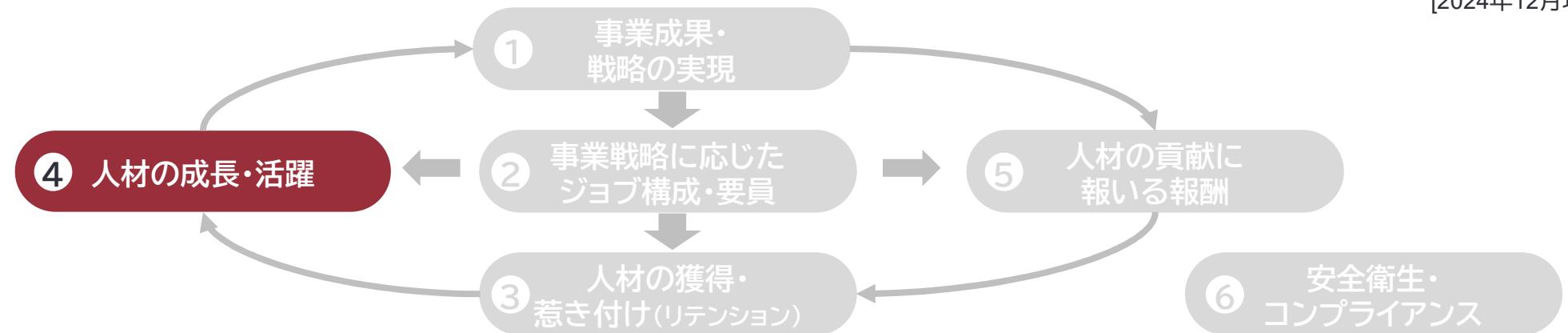
[2024年12月現在]



	2023	2024
離職率 ※正規のみ	0%	6%
平均勤続年数 ※正規のみ	10.5年	11.2年

6. 人的資本経営データ(データ集)

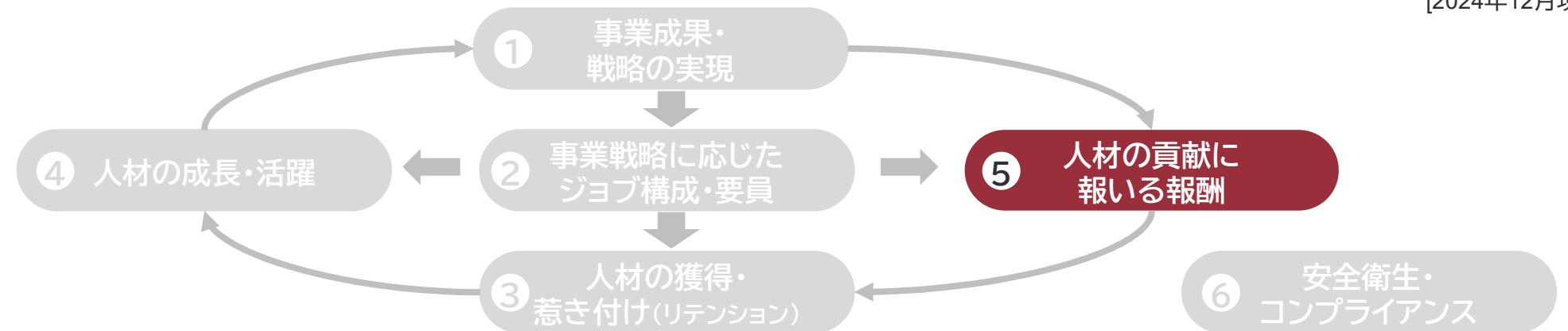
[2024年12月現在]



	2023	2024
教育投資総額 ※全体	60万円	80万円
1人当たりの教育投資額 ※全体	3万円	4万円
リスキル関連教育投資額 ※全体	36万円	60万円
エンゲージメントスコア ※正規のみ (人材育成)	未実施/5点	未実施/5点
エンゲージメントスコア ※正規のみ (職務の満足度)	未実施/5点	未実施/5点

6. 人的資本経営データ(データ集)

[2024年12月現在]

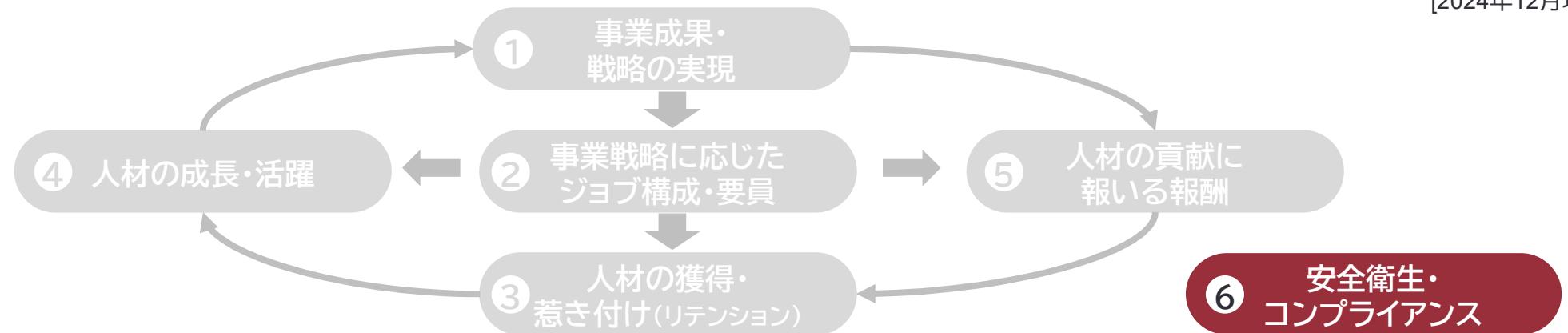


	2023	2024
平均年間給与	正規 463万円	正規 514万円
エンゲージメントスコア ※正規のみ (報酬の満足度)	未実施/5点	未実施/5点
福利厚生費用総額 ※正規のみ	100万円	160万円
福利厚生制度の利用数*	95%	95%
エンゲージメントスコア ※正規のみ (福利厚生の満足度)	未実施/5点	未実施/5点

※社内イベント

6. 人的資本経営データ(データ集)

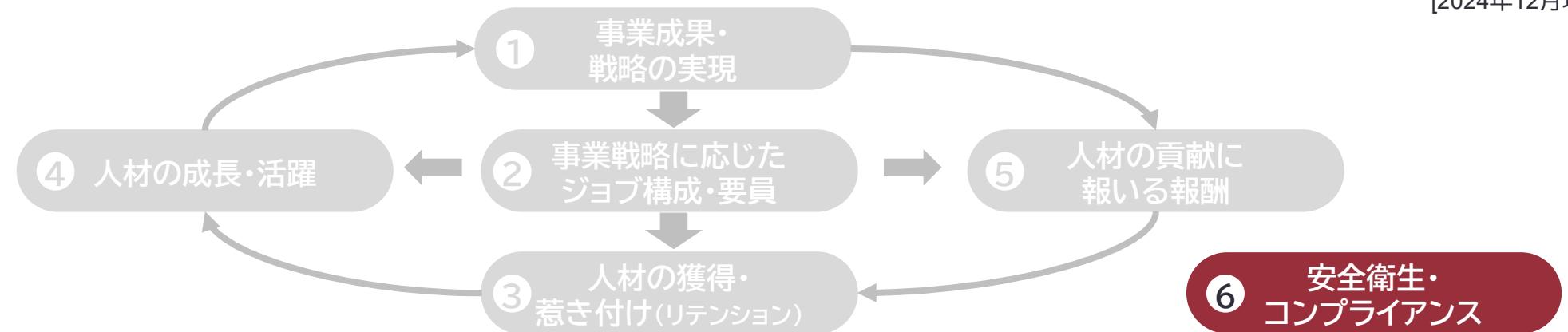
[2024年12月現在]



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

6. 人的資本経営データ(データ集)

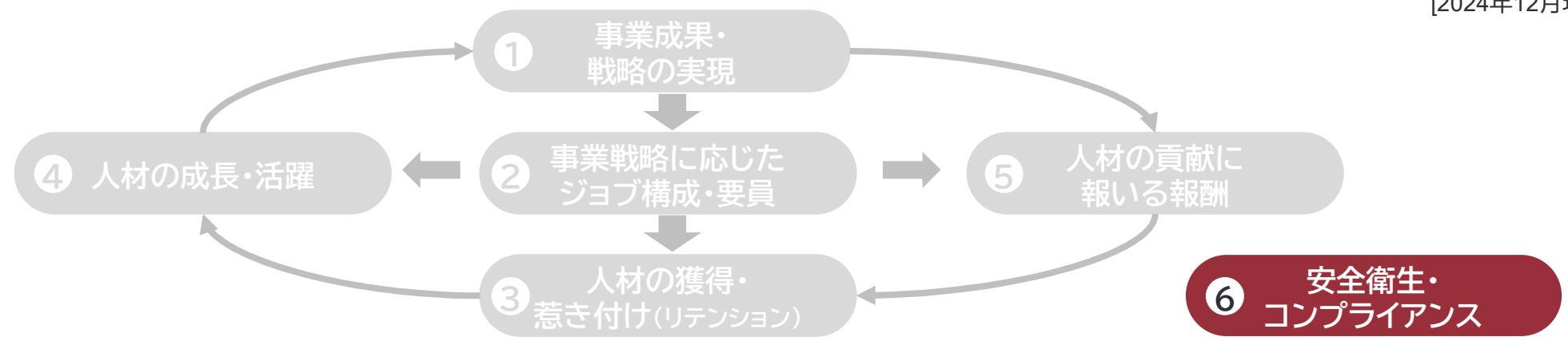
[2024年12月現在]



	2023	2024
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
第三者に解決を委ねられた係争 ※正規のみ	0件	0件
エンゲージメント ※正規のみ (コンプライアンス)	未実施/5点	未実施/5点

6. 人的資本経営データ(データ集)

[2024年12月現在]



種類	件数
けん責	0件
減給	0件
出勤停止	0件
諭旨解雇	0件
懲戒解雇	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)	適切なサービス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
	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年間籍を継続した女性の数 ÷ 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

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(内部講師の人事費相当額等)
	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
	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
⑤人材の貢献に報いる報酬	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2024年、2023年の2期間を算出期間としております。