

2025

HUMAN CAPITAL REPORT

人的資本開示レポート

株式会社ビッグラン

Confidential – All Rights Reserved – (Big-run Co.,Ltd.)

目次

1. 代表メッセージ	P.2
2. 一目で分かるビッグラン	P.3-12
3. 事業の紹介	P.13-17
4. 人的資本経営の基本方針	P.18
5. 人的資本経営における取組	P.19-22
6. 人的資本経営データ	P.23-37

1. 代表者メッセージ



当社の人的資本経営

株式会社ビッグランは、「もう一度会いたい人のいるもう一度行きたい店づくり」を理念に、地域のお客様と共に歩んできました。

その実現の源泉は“人”であり、社員一人ひとりこそが企業価値を生む最も重要な資本であると考えています。

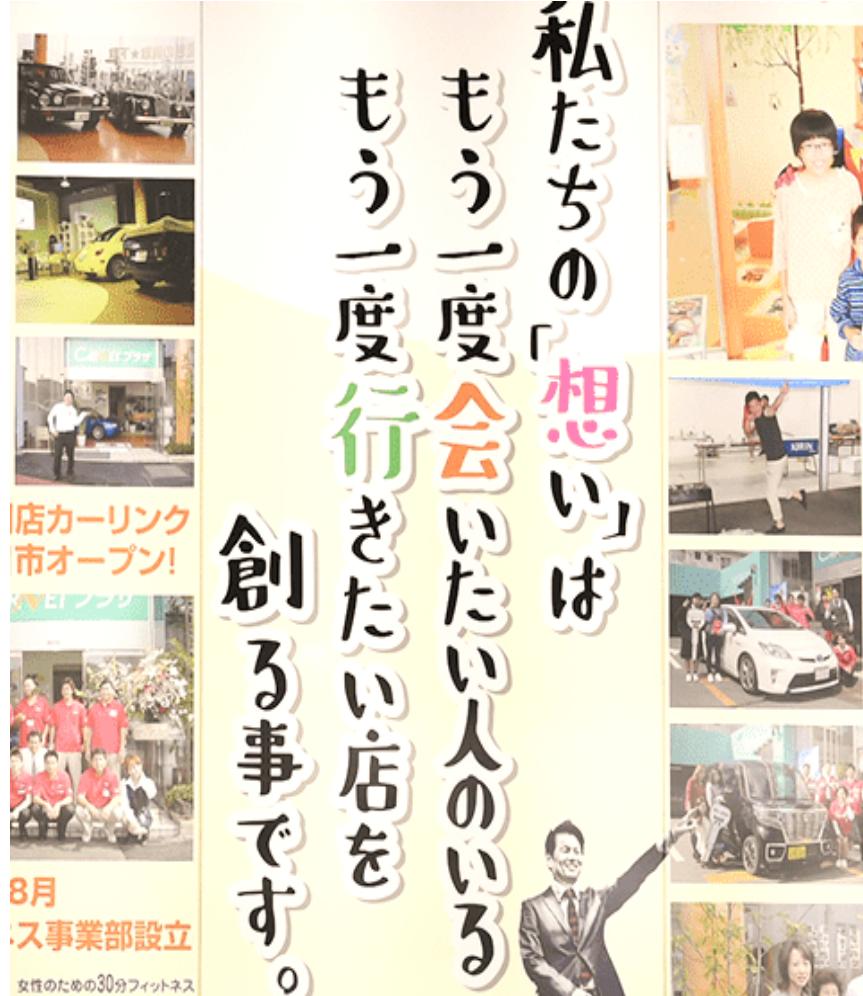
私たちは人的資本経営の視点から、学び続けられる環境づくり、自主性を引き出すボトムアップの組織、そして社員と家族の生活と健康を守る制度整備を進めています。

社員が誇りとやりがいを持って働ける会社であることが、お客様へのより良いサービスにつながると信じています。

これからも、社員の成長と幸せを大切にし、人を中心据えた経営を通じて、お客様から選ばれ続ける企業を目指してまいります。

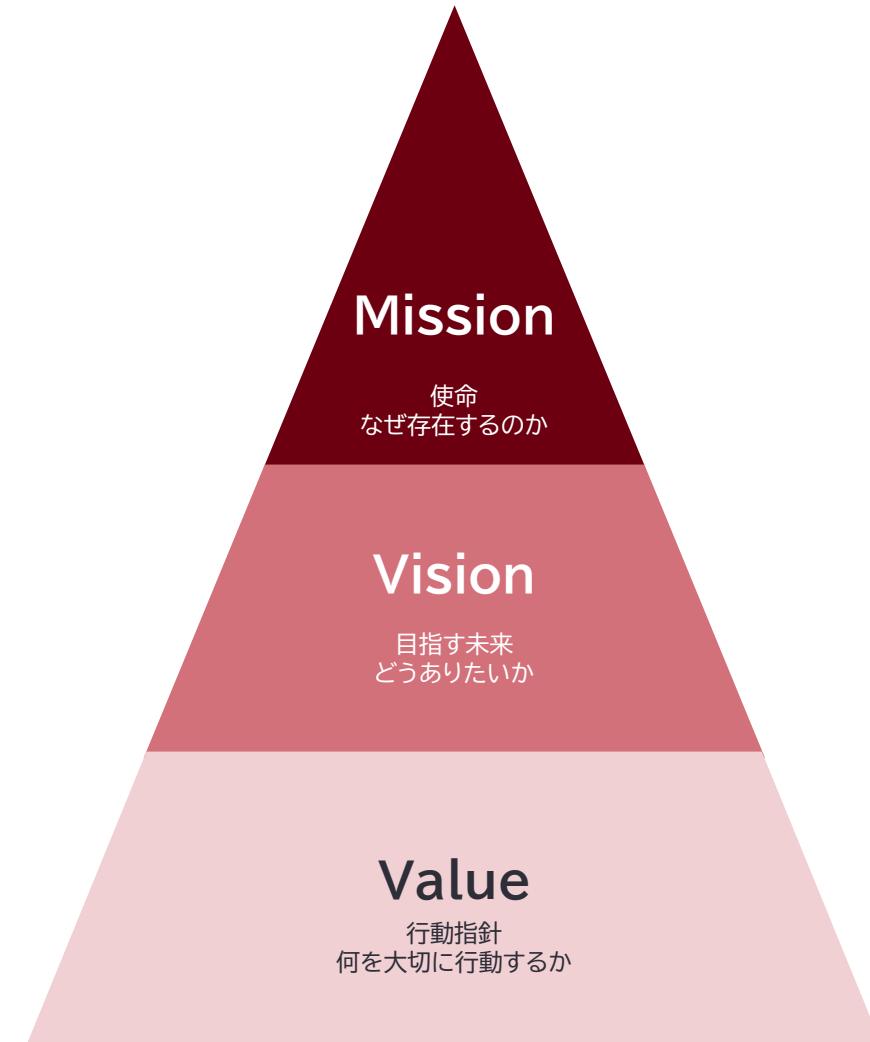
(代表取締役社長/梅田卓也)

経営理念



1. 私たちは感謝と感動が溢れるコミュニティプラザを作ります。
2. 私たちは地域社会に元気と幸せを売る店を作ります。
3. 私たちはもう一度会いたい人のいる、もう一度行きたい店を創ります。
4. 私たちは出会いに感謝！仲間に感謝！家族に感謝！します。
5. 私たちは取引先の皆様に「おかげ！おかげ！」の感謝を示します。

Mission Vision Value



人と人とのつながりを大切にし、感謝と感動を通じて、
地域に元気と幸せを届ける。

人の魅力で選ばれ、もう一度会いたい人がいる、
地域になくてはならない店になる。

1. 感謝を言葉と行動で表す

出会い・仲間・家族・取引先への「おかげさま」の気持ちを忘れない。

2. 人を主役にする

役職や立場ではなく、一人ひとりの想いと成長を尊重する。

3. 地域に元気を届ける行動を選ぶ

自分たちの仕事が地域の笑顔につながっているかを常に考える。

4. また会いたいと思われる仕事をする

技術だけでなく、人として信頼される対応を大切にする。

5. 仲間と共に成長する

学び、挑戦し、支え合いながらチームで成果を出す。

会社名

本社



広島県広島市佐伯区三筋1丁目1-10

事業内容



自動車販売、買取
車検、整備、钣金塗装、
ガラスコーティング、
レンタカー、自動車保険

創業



1990年



拠点数

2店舗
展示場2ヶ所



売上高

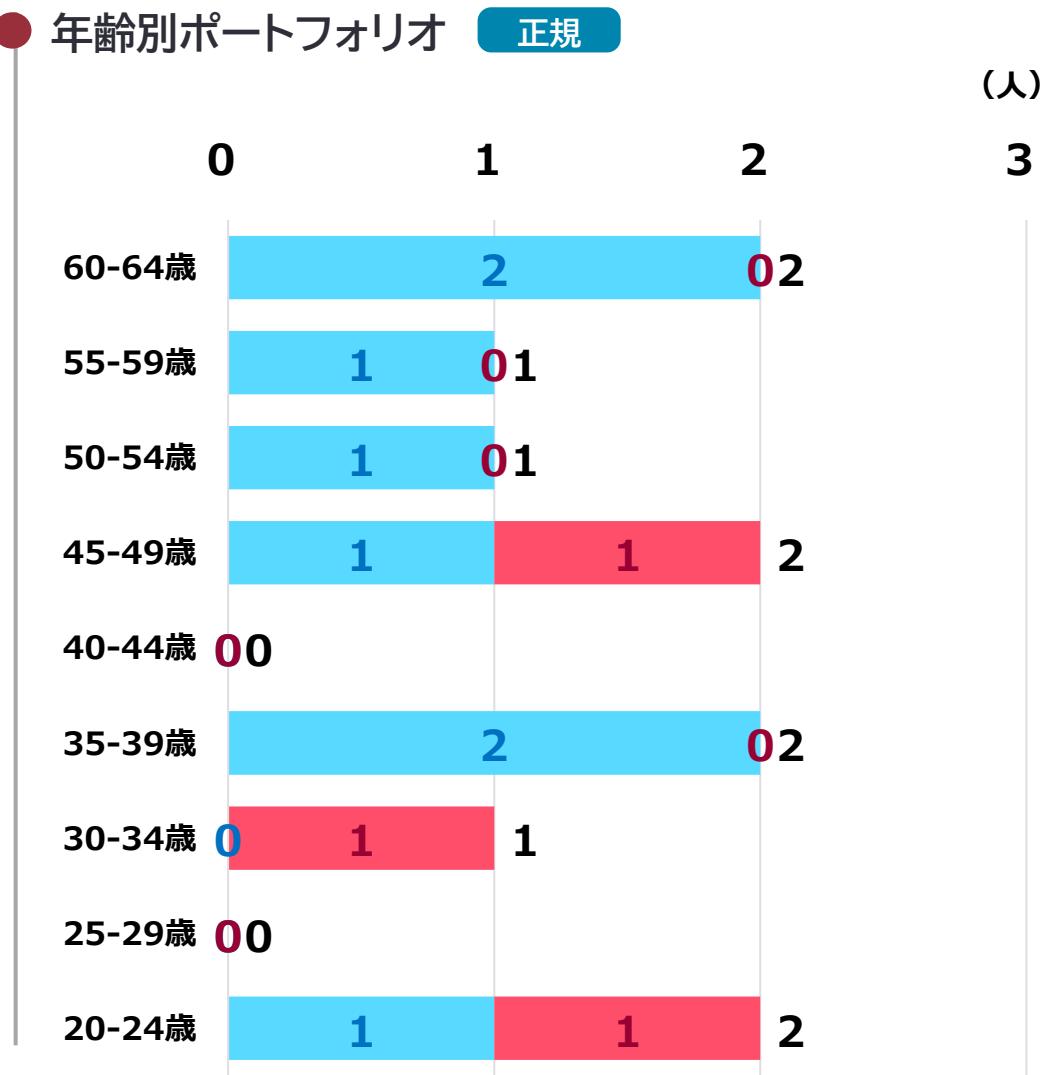
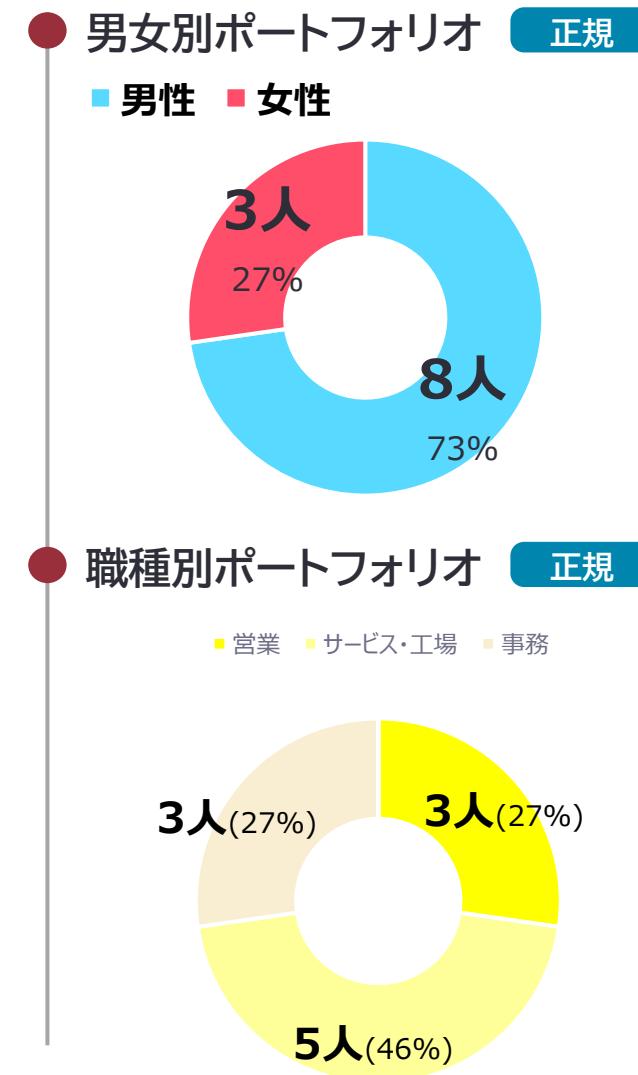
6億円



資本金

500万円

従業員構成



労働環境

● 待遇

平均年間給与

485万円
(正規のみ)

平均残業時間

1.8時間
(正規のみ)

有給休暇消化率

46%
(正規のみ)

女性の育休復帰後就業継続率

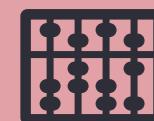
事例なし
(正規のみ)

● 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

60%
(正規のみ)

定年再雇用率

事例なし
(正規のみ)

● 人材育成

教育投資総額

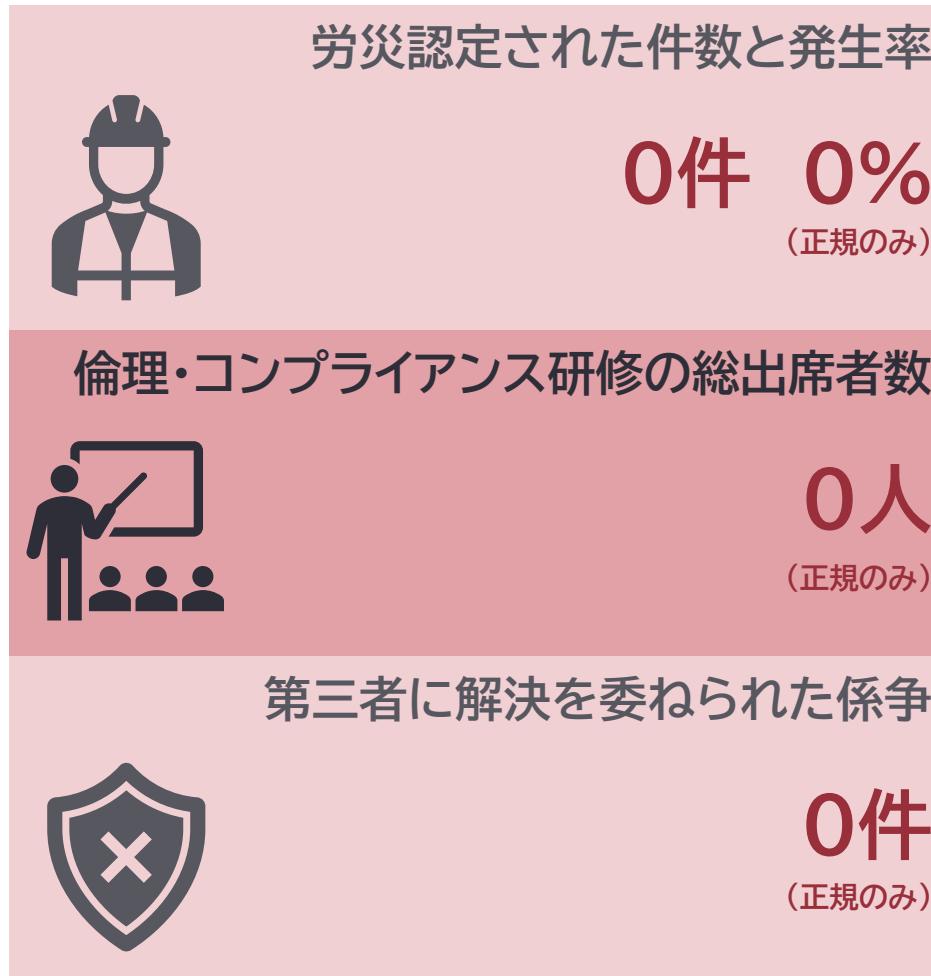
158万円
(全体)

1人当たりの教育投資額

15万円
(全体)

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

765万円/人



(全体)

従業員1人当たり
の収益
4,608万円/人



(全体)

エンゲージメント
(総合スコア)
3.8/5点



(正規のみ)

福利厚生

健康・医療関連

- ・ 健康診断
- ・ フィットネス施設利用
(エニタイム、カーブス)

休暇制度

- ・ 年間休日104日
毎月:第1火曜日、毎週水曜日
長期休暇:GW、お盆、年末年始
その他:月2回休み(シフト制)
- ・ 年次有給休暇

育児・介護支援

- ・ 産前産後休業
- ・ 育児休業
- ・ 介護休業
- ・ 時短制度
- ・ 育児手当、家族手当
- ・ 慶弔見舞金制度

教育・自己啓発

- ・ 各種研修・セミナー
- ・ 社内勉強会
- ・ 資格取得サポート
- ・ 表彰制度
- ・ スキルアップ昇給制度

住宅関連

- ・ 住宅購入手当支給

財政的支援

- ・ 企業型確定拠出年金(DC)

社内イベント

- ・ ボトムアップMTG(年4回)
- ・ 社員旅行(費用補助あり)
- ・ 懇親会(費用補助あり)
- ・ スポーツ大会、BBQなど(不定期)

ハラスメント

- ・ 社内相談窓口

その他

- ・ 従業員割引制度
- ・ 車輌購入支援

福利厚生

[2025年12月現在]

社内イベント

ビッグランでは、社員同士の円滑なコミュニケーションと組織内外の関係性強化を目的として、社内イベントを福利厚生の一環として実施しています。

社員旅行や懇親会、BBQ、スポーツ大会など、業務外での交流機会を設けることで、部署や役職の枠を超えた相互理解の促進に取り組んでいます。これらのイベントは、日常業務では接点の少ない社員同士が交流する場として機能しており、組織全体の一体感醸成やチームワーク向上につながっています。

また、グループ企業との合同忘年会を実施し、企業間の垣根を越えた交流の場を設けることで、グループ全体としての連携強化や情報共有の促進を図っています。こうした取り組みは、社員の視野拡大や相互理解の深化に寄与するとともに、グループとしての一体感醸成にもつながっています。

ビッグランでは、社員間のコミュニケーション活性化が業務上の協力体制や情報共有の円滑化を支える重要な基盤であると考えています。今後も、社員の状況や組織の成長段階に応じて社内イベントの内容や実施方法を見直しながら、継続的な交流機会の提供を通じて、働きやすい職場環境の整備およびエンゲージメント向上、定着率向上につなげていく方針です。



福利厚生

[2025年12月現在]

フィットネス施設利用

ビッグランでは、社員の健康維持・増進を人的資本経営の重要な取り組みの一つと位置づけ、福利厚生の一環としてフィットネス施設を利用できる環境を整えています。日常的な運動機会の確保を通じて、心身のコンディション維持やストレス軽減を図り、安定した就業継続を支援しています。社員が自発的に健康づくりに取り組める環境を整備することで、働きやすい職場づくりを進めるとともに、業務パフォーマンスの維持・向上につながる基盤の強化を目指しています。今後も、社員の健康意識向上に寄与する施策として、継続的な運用を行っていく方針です。

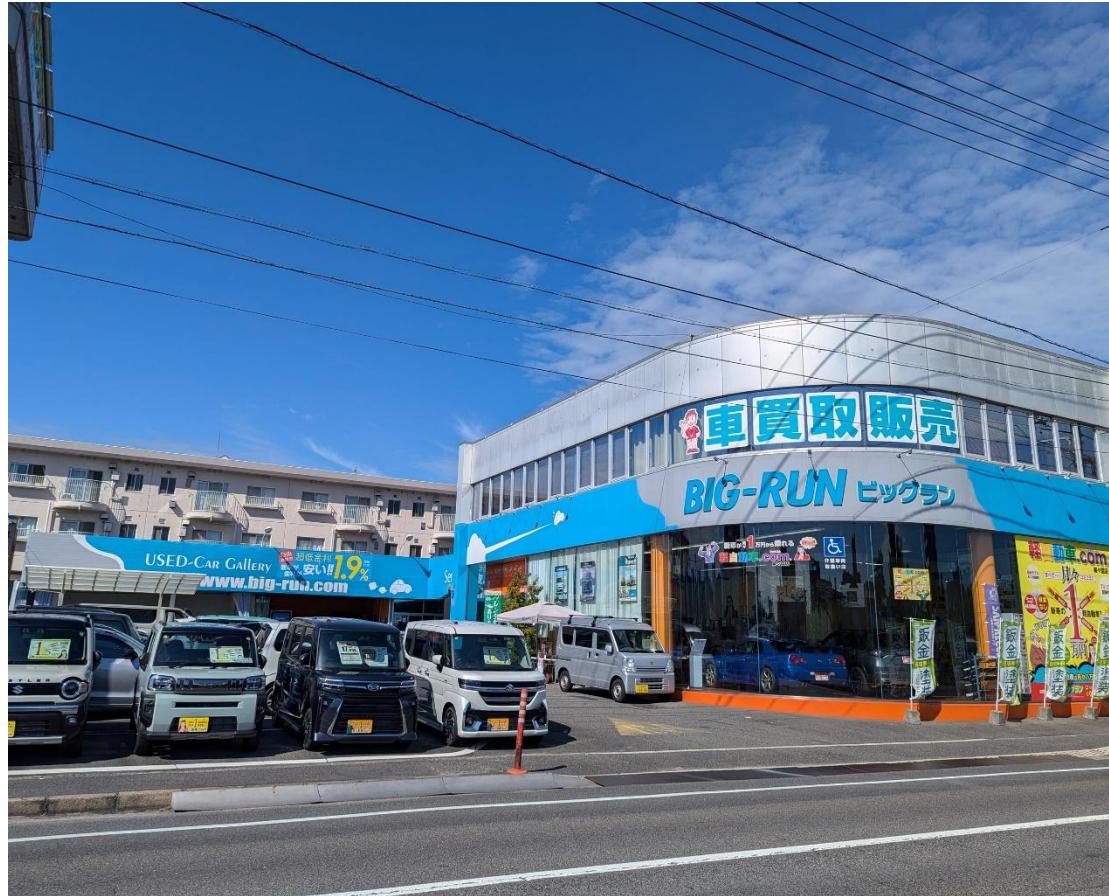


表彰制度

ビッグランでは、経営理念および行動指針の浸透と実践を促進することを目的として、社内表彰制度を導入しています。本制度では、四半期に一度(年4回)、理念に沿った行動や行動指針を体現した優れた取り組みを行った従業員を対象に、仲間からの推薦をもとに表彰を実施しています。日々の業務の中で発揮された前向きな行動や周囲への良い影響を可視化・称賛することで、理念を共有する組織文化の醸成を図っています。今後も本制度を通じて、従業員一人ひとりの主体的な行動を後押しし、組織全体の成長につなげていく方針です。



自動車販売



株式会社ビッグランは、広島を拠点に「人と車、そして地域をつなぐトータルカーサービス」を提供しています。新車・中古車販売から車検・整備、板金塗装、カスタマイズ、保険・各種手続きまで、カーライフに関わるすべてをワンストップでサポートしています。

私たちが大切にしているのは、単なる「車の提供」ではなく、「安心して任せられる存在」であること。

お客様一人ひとりのライフスタイルや価値観に寄り添い、最適な提案と確かな技術で、長く信頼される関係づくりを目指しています。

国産車から輸入車まで幅広く対応できる技術力と、経験豊富なスタッフによる丁寧な対応が強みです。小さなご相談から大きな選択まで、「困ったときにはまず思い出してもらえる存在」であり続けるため、日々サービス品質の向上に取り組んでいます。

これからも株式会社ビッグランは、「もう一度会いたい人が居る、もう一度行きたい店を創る」を目指し、車を通じて地域社会に貢献してまいります。

3. 事業の紹介

リース販売



ビッグランのマイカーリースは月々定額で賢く乗る。車両代はもちろん、車検・税金・メンテナンスまでコミコミ。急な出費がなく、毎月の支払いが分かりやすいから、はじめての方でも安心です。人気の軽自動車を中心に、通勤・買い物・子育てまで幅広く対応。クルマ選びからアフターサポートまで、当社でしっかりサポートします。安心のカーライフを提供します。

委託販売



大切に乗ってきたクルマを、できるだけ納得できる条件で手放したい方へ。ビッグランの委託販売は、当社がオーナー様に代わって販売を行うサービスです。買取ではなく市場価格で販売するため、高値で売却できる可能性があります。価格設定から販売活動、名義変更などの手続きまでお任せいただけるので手間も安心。地域密着のビッグランが、売る人・買う人の双方に寄り添い、安心できるお取引をサポートします。

自動車買取



クルマを手放すなら、安心と納得の買取を。ビッグランの買取は、経験豊富なプロの査定士が一台一台を丁寧にチェックし、年式や走行距離だけでなく、車両状態や装備、使用状況まで正しく評価します。自社整備・販売体制を活かし、中間コストを抑えた適正価格をご提案。査定から名義変更までスムーズに対応し、初めての方でも安心です。大切に乗ってきたクルマを、納得できる形で次へつなぎます。

車検・整備



ビッグランでは、経験豊富な整備士が一台一台の状態を丁寧に点検・整備し、安全性と品質を重視した車検を行っています。必要な整備を分かりやすくご説明し、不要な作業はおすすめしません。国産車から輸入車まで幅広く対応し、車検後も安心して乗り続けられるサポート体制を整えています。地域密着の整備工場として、確かな技術と誠実な対応でお応えします。

3. 事業の紹介

钣金・塗装



キズやヘコミの修理から本格的な塗装まで。経験豊富な職人が一台一台の状態を見極め、細部までこだわった板金・塗装を行います。自動車保険を使った修理にも対応し、手続きのご相談も可能です。修理期間中は無料で代車を貸し出しするため、普段の生活にも支障がありません。仕上がりの美しさと安心を両立し、大切なクルマをもう一度きれいに仕上げます。

コーティング



愛車を美しく、長く守るために。ビッグランでは、キーパーコーティング技術検定1級を取得したスタッフが施工し、下地処理から仕上げまで丁寧に行います。深い艶と高い耐久性で、汚れが付きにくく洗車も簡単。新車・中古車を問わず車両状態に合わせた最適なプランをご提案します。確かな技術と安心品質で、大切なクルマの価値を守ります。

3. 事業の紹介

レンタカー



ちょっとしたお出かけから急な代車利用まで。
ビッグランのレンタカーは、比較的高年式で状態の良い車両を中心にご用意し、整備工場併設ならではの徹底した点検・管理を行っています。
短時間の利用から数日間まで柔軟に対応し、手続きも分かりやすく安心。地域密着のサービスとして、必要なときに気軽に借りられる、清潔で快適なレンタカーをご提供します。

自動車保険



万が一の時も、いつもの顔がそばにいる安心を。
ビッグランの自動車保険は、車を知り尽くしたスタッフが補償内容を分かりやすくご説明し、ライフスタイルや使用状況に合わせた最適なプランをご提案します。事故時の連絡や修理の相談までワンストップで対応できるのが強み。日常のカーライフから万一のトラブルまで、人の力で支える安心の保険サービスです。

4. 人的資本経営の基本方針

事業目標

人の成長を事業の原動力とし、社員一人ひとりがプロとして信頼される存在になることを目指します。クルマに関わるすべてのサービスの質を高め、地域から「またお願いしたい」と選ばれ続けることで、次の世代へ受け継がれる100年企業の実現を図ります。

人的資本経営の基本方針

ビッグランは、人を企業価値創出の基盤となる資本と位置づけ、計画的な育成と活躍の促進に取り組んでいます。社員一人ひとりの成長を通じて、クルマに関わるサービスの品質と信頼性を高め、地域社会への継続的な価値提供を実現します。働きやすい環境整備と人材定着を重視し、人と事業を次世代へつなぐことで、持続的に成長する100年企業の実現を目指しています。

重点取組領域①

個人の成長

- 個々の才能を伸ばし、適材適所の活躍の場を提供することで、社員の自己実現を支援します。

重点取組領域②

次世代リーダー人材の育成

- OJTや研修、段階的な役割付与を通じて、主体性と人間力を備え、将来の事業を牽引するリーダー人材の育成を推進します。

重点取組領域③

エンゲージメントの最大化

- 一人ひとりの声に耳を傾け、想いを大切にする風土を育て、仲間としての一体感と働く意欲を高める取り組みを進めます。

5. 人的資本経営における取組(全体像)

取組と概要

対話を通じた成長支援とキャリア形成

強みを活かす適材適所の配置と挑戦機会の創出

個々の才能を大切にし、適材適所の配置と成長機会の提供を行うことで、社員の自己実現を支援し、人の成長を事業価値の向上につなげています。

個人の成長

個々の才能を伸ばし、適材適所の活躍の場を提供することで、社員の自己実現を支援します。

01

次世代リーダー人材の育成

OJTや研修、段階的な役割付与を通じて、主体性と人間力を備え、将来の事業を牽引するリーダー人材の育成を推進します。

02

エンゲージメントの最大化

一人ひとりの声に耳を傾け、想いを大切にする風土を育て、仲間としての一体感と働く意欲を高める取り組みを進めます。

取組と概要

感謝を伝え合う文化づくり

成長実感を高める機会の提供

従業員の意見を尊重し、対話を重視した組織文化の醸成に取り組んでいます。感謝を基盤とした職場環境づくりを通じて、働きがいと所属意識の向上を図り、従業員の主体的な参画と組織の持続的成長につなげています。

取組と概要

現場主導の段階的リーダー育成

人間力を重視しリーダー形成

日常業務でのOJTを中心に、研修や段階的な役割付与を通じて、主体的に考え行動できる人材の育成に取り組んでいます。現場での経験を重ねながら、人を思いやる姿勢や感謝の心を育み、仲間を支え導けるリーダーの成長を支援しています。

個人の成長

対話を通じた成長支援とキャリア形成

理念の実現には社員一人ひとりの成長が不可欠であると考え、人を企業価値創出の源泉と位置づけています。

来年から評価制度の運用を開始し、定期的な面談を通じて強みや課題、将来の志向を共有し、成長の方向性を明確にしていきます。あわせて、部門ごとの目標設定や方針のもと、各種ミーティングを定期的に実施し、チームで取り組む体制を整えています。OJTを中心とした現場育成に加え、研修や外部セミナーへの参加を推奨し、対話を通じて個人の成長とキャリア形成を継続的に支援しています。

強みを活かす適材適所の配置と挑戦機会の創出

社員一人ひとりの強みや特性を把握し、適材適所の配置を行うことで、個々が力を発揮できる環境づくりに取り組んでいます。

各施策においてはリーダー制を採用し、役職や職歴、勤続年数に関わらず、意欲や適性を重視したボトムアップ型のリーダー配置を行っています。

評価制度や面談、日常的な対話を通じて得られた情報をもとに役割を見直し、挑戦の機会を提供することで、現場での実践を通じた成長を促しています。こうした取組みにより、個人の成長と事業価値の向上の両立を図っています。

理念(背景)	感謝と感動を大切にし、人の成長を事業価値の源泉とする経営
仕組み 取組み	<ul style="list-style-type: none">評価制度(来年より運用予定)定期的な面談・各種MTGの実施部門別目標、方針の共有OJT、研修、外部セミナー参加の推奨
成長支援	<ul style="list-style-type: none">強み、課題の可視化成長の方向性の明確化適性、志向に応じた役割付与
キャリア形成	<ul style="list-style-type: none">自分らしく力を発揮主体的な学びと挑戦継続的なスキル向上
目指す姿	個人の成長を通じて、持続的に価値を生み続ける組織へ



次世代リーダー人材の育成

現場主導の 段階的リーダー 育成

現場での経験を重視した段階的リーダー育成に取り組んでいます。

日常業務におけるOJTを基盤とし、業務改善やプロジェクトなどの実践的な役割を段階的に任せることで、主体的に考え方行動する力を養っています。

リーダーは役職や勤続年数に関わらず、意欲や適性を重視して選任し、現場の声を活かしたボトムアップ型の育成を行っています。仲間との対話や振り返りを通じて、人を思いやり支える姿勢を育みながら、将来の事業を牽引するリーダー人材の成長を支援しています。



人間力を 重視した リーダー形成

成果やスキルだけでなく、人を思いやる姿勢や感謝の心といった人間力を重視したリーダー形成に取り組んでいます。

日常業務や各種ミーティング、OJTを通じて対話を大切にし、仲間の立場を理解しながら行動できる人材の育成を進めています。また、役職や勤続年数に関わらず、周囲から信頼され、前向きな影響を与える行動を評価し、現場で活躍できる環境づくりを行っています。

今後は、評価制度や面談の中で人間力に関する視点を明確化し、行動や姿勢を振り返る機会を増やすとともに、リーダー同士が価値観や経験を共有する場を設けることで、人間力を備えたリーダーの育成を体系的に進めています。



エンゲージメントの最大化

感謝を伝え合う 文化づくり

感謝を伝え合う文化づくりを通じて、社員一人ひとりのエンゲージメント向上に取り組んでいます。日常の声かけや各種ミーティングに加え、朝礼では「感謝の言葉を伝える活動」を実施し、仲間の支えや協力に対する気持ちを言葉にする機会を設けています。こうした取り組みにより、互いを尊重し合い、安心して働く職場風土の醸成を図っています。今後は、評価制度や面談の中で感謝や協力に関する行動を振り返る機会を設けるとともに、感謝を共有・可視化できる仕組みの導入を検討し、組織全体で感謝の文化を定着させることで、働く意欲と所属意識のさらなる向上を目指していきます。



成長実感を 高める機会の 提供

日々の業務やOJT、各部門での目標設定と振り返りを通じて、社員が自らの成長を実感できる機会づくりに取り組んでいます。業務の中で役割や挑戦の幅を段階的に広げ、成功体験や学びを積み重ねることで、自信と主体性の向上を図っています。また、各種研修や外部セミナーへの参加も推奨し、知識や視野を広げる環境を整えています。今後は、評価制度や定期的な面談を通じて、個々の成長目標や成果をより明確にし、成長のプロセスを言語化・共有する仕組みを整備していきます。これにより、社員一人ひとりが自身の変化や前進を実感しながら、継続的な成長に繋げていくことを目指します。



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

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

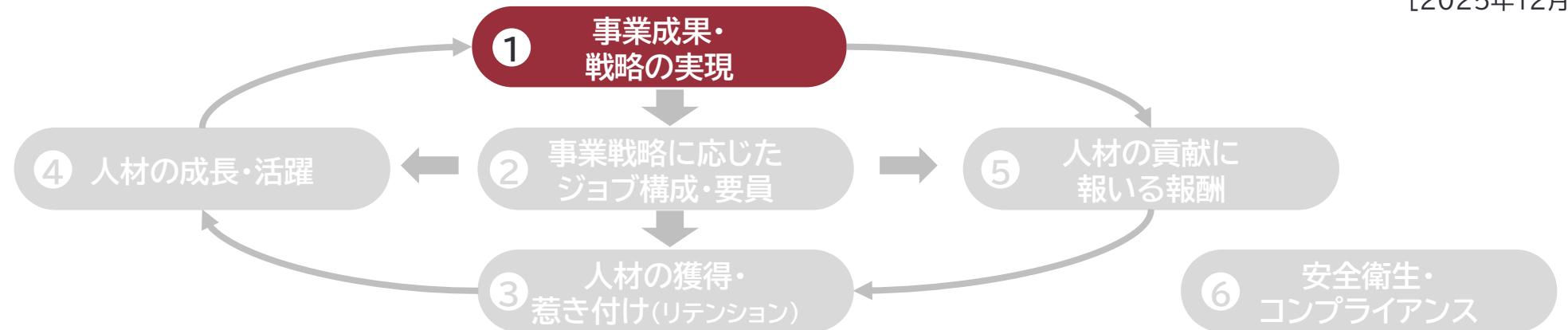
懲戒処分の種類と件数

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)

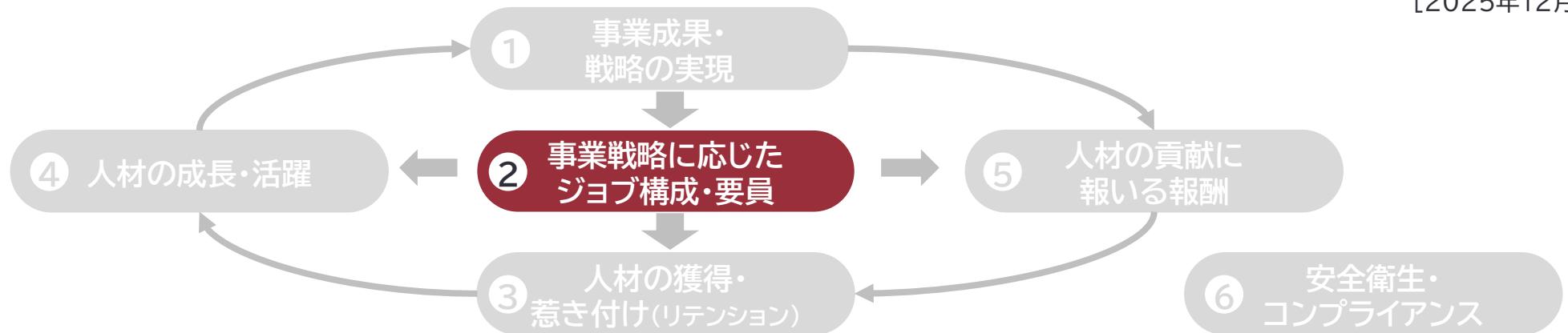
[2025年12月現在]



	32期	33期	34期
エンゲージメント(総合スコア) ※正規のみ	- /5点	- /5点	3.8/5点
労働生産性 ※全体	634万円/人	558万円/人	765万円/人
従業員1人当たりの収益 ※全体	4,018万円/人	3,566万円/人	4,608万円/人
人的資本RoI ※全体	7%	-25%	-7%

6. 人的資本経営データ(データ集)

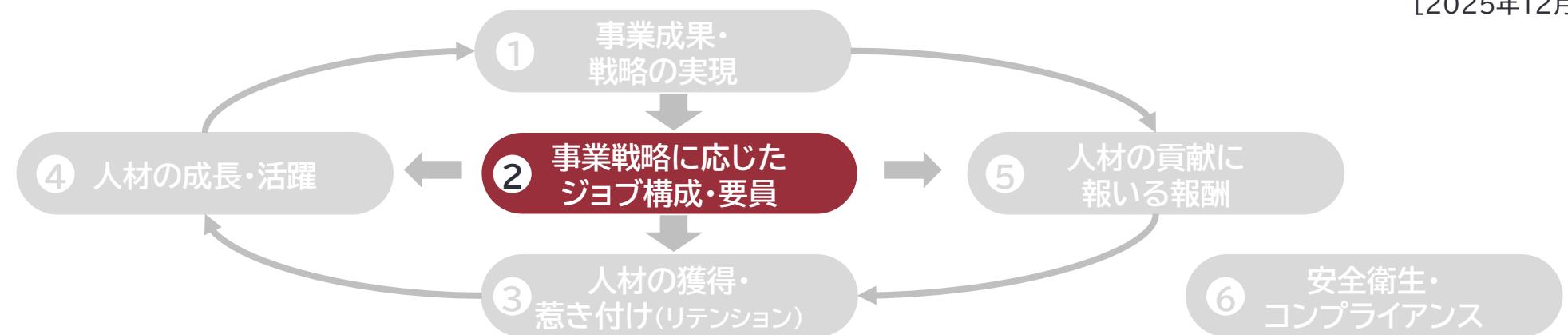
[2025年12月現在]



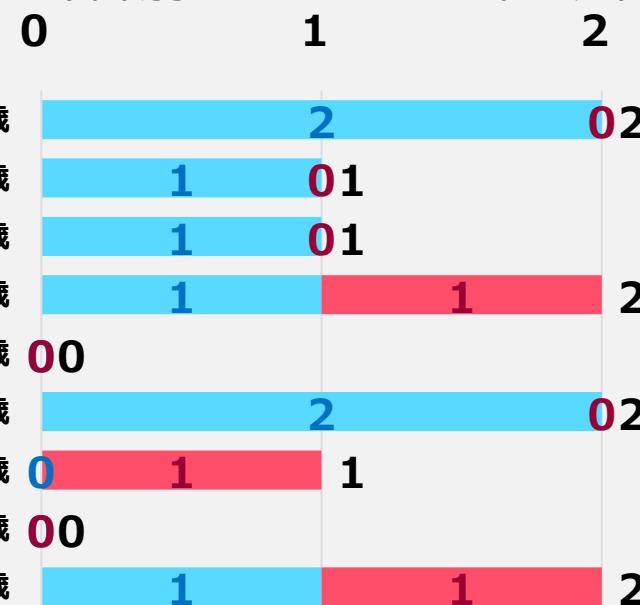
	32期	33期	34期
総従業員数	全体 16人 正規 14人	全体 15人 正規 12人	全体 12人 正規 11人
総額人件費 ※正規のみ	6,750万円	7,580万円	6,900万円
男女別人材ポートフォリオ	正規 男性10人 女性4人	正規 男性9人 女性6人	正規 男性8人 女性3人
プロフェッショナル人材数 ※正規のみ	3人	4人	3人
日本・外国籍別人材ポートフォリオ	正規 日本籍100% 外国籍0%	正規 日本籍100% 外国籍0%	正規 日本籍100% 外国籍0%
後継者候補準備率 ※正規のみ	0%	0%	0%

6. 人的資本経営データ(データ集)

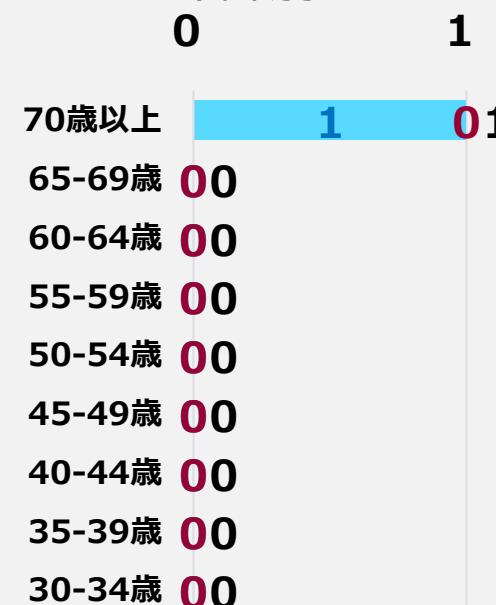
[2025年12月現在]



年齢別ポートフォリオ(正規雇用)

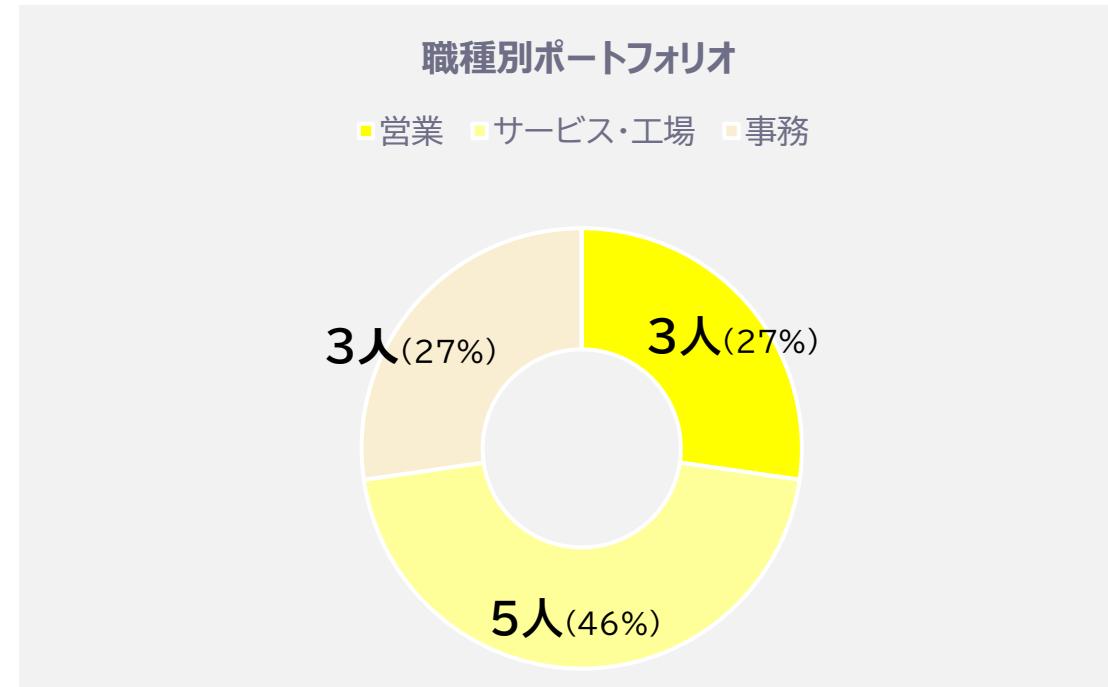
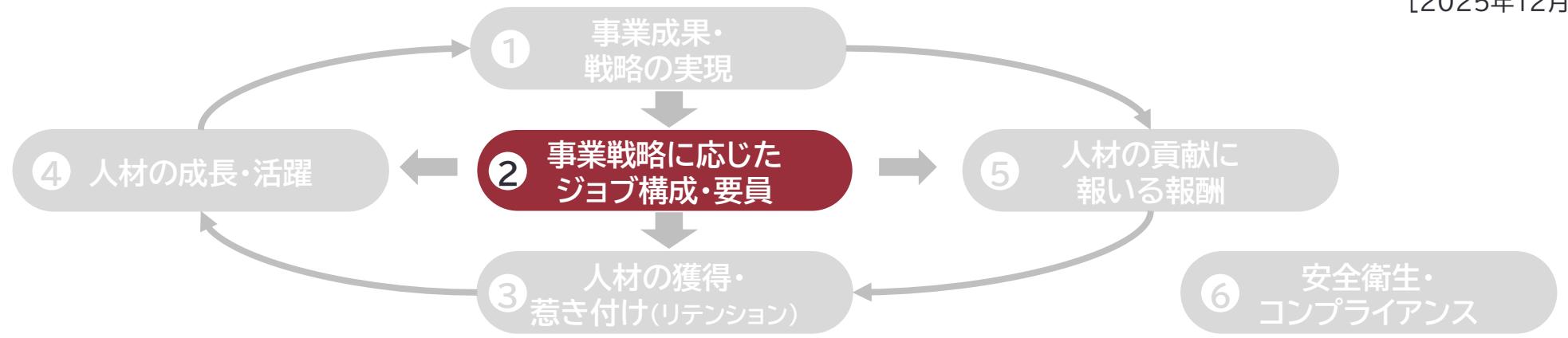


年齢別ポートフォリオ(非正規雇用)



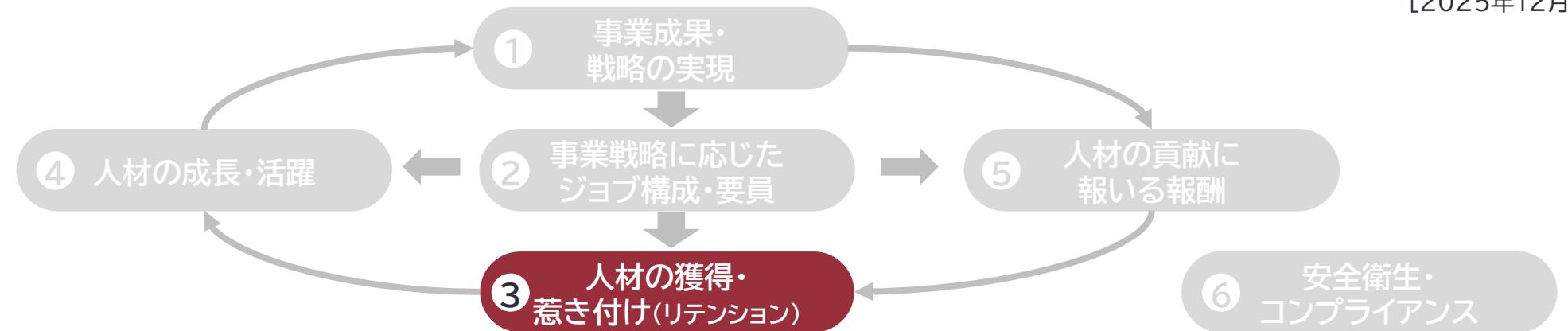
6. 人的資本経営データ(データ集)

[2025年12月現在]



6. 人的資本経営データ(データ集)

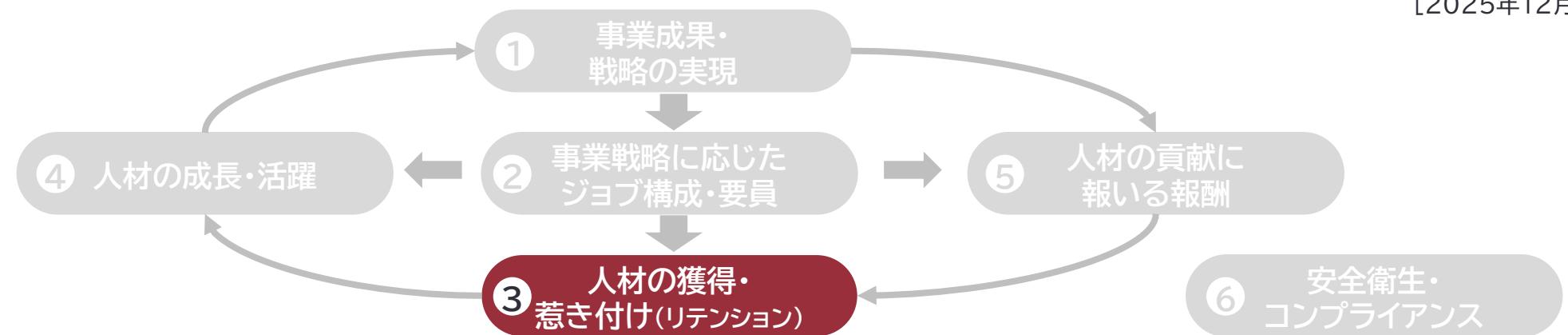
[2025年12月現在]



	32期	33期	34期
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	21%	0%	0%
中途採用者の管理職への登用 ※正規のみ	4人	4人	3人
内部継承率 ※正規のみ	100%	100%	100%

6. 人的資本経営データ(データ集)

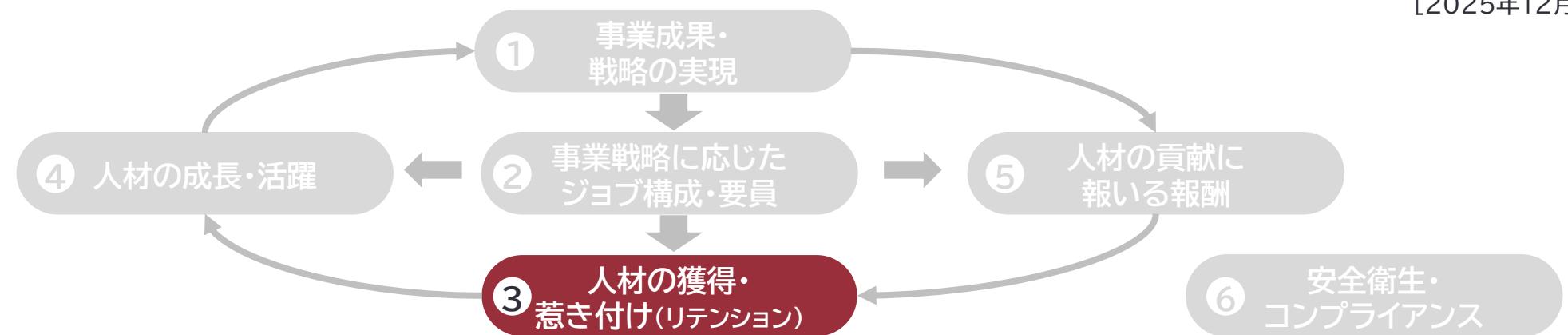
[2025年12月現在]



	32期	33期	34期
平均残業時間	正規 1.5時間	正規 1.5時間	正規 1.8時間
管理職1人当たりの部下数 ※正規のみ	4人	3人	4人
男性の育児休業取得率 ※正規のみ	該当なし	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	該当なし
有給休暇取得率 ※正規のみ	80%	94%	46%

6. 人的資本経営データ(データ集)

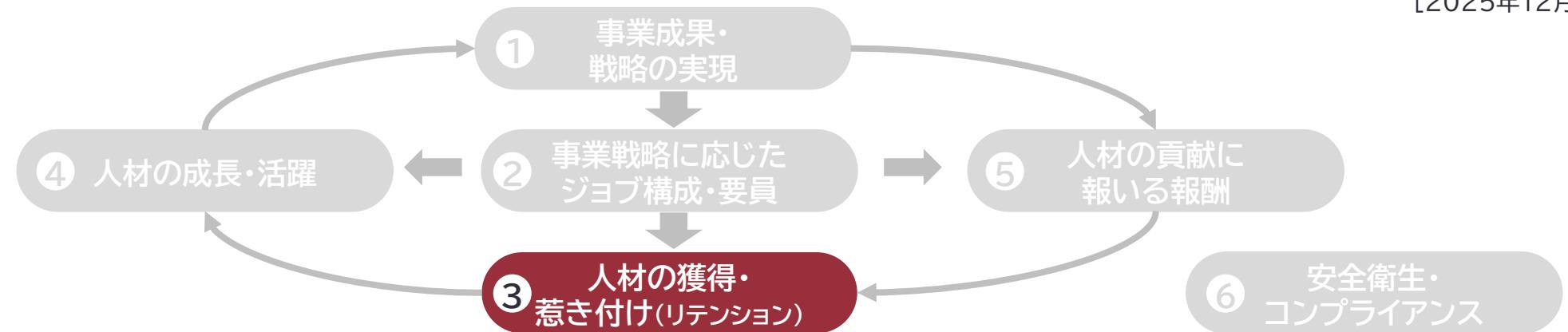
[2025年12月現在]



	32期	33期	34期
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 0% 人数 0人
男女間賃金格差	全体 56.0% 正規 56.0%	全体 56.5% 正規 56.5%	全体 59.9% 正規 59.9%
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	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 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)

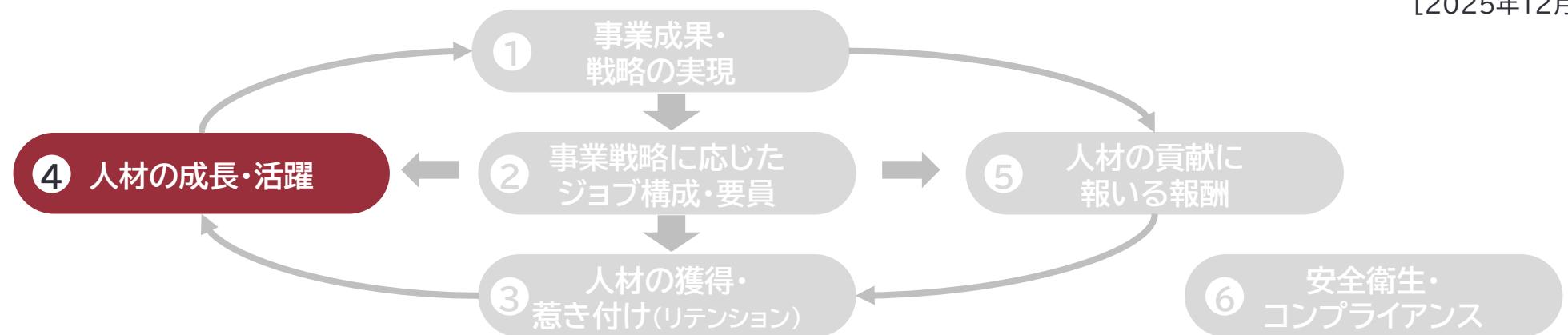
[2025年12月現在]



	33期	34期	35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)	- /5点	- /5点	3.9/5点
エンゲージメントスコア ※正規のみ (キャリア形成)	- /5点	- /5点	4.0/5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)	- /5点	- /5点	3.5/5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)	- /5点	- /5点	3.6/5点
離職率 ※正規のみ	38%	8%	0%
平均勤続年数 ※正規のみ	12.5年	12.9年	11.4年

6. 人的資本経営データ(データ集)

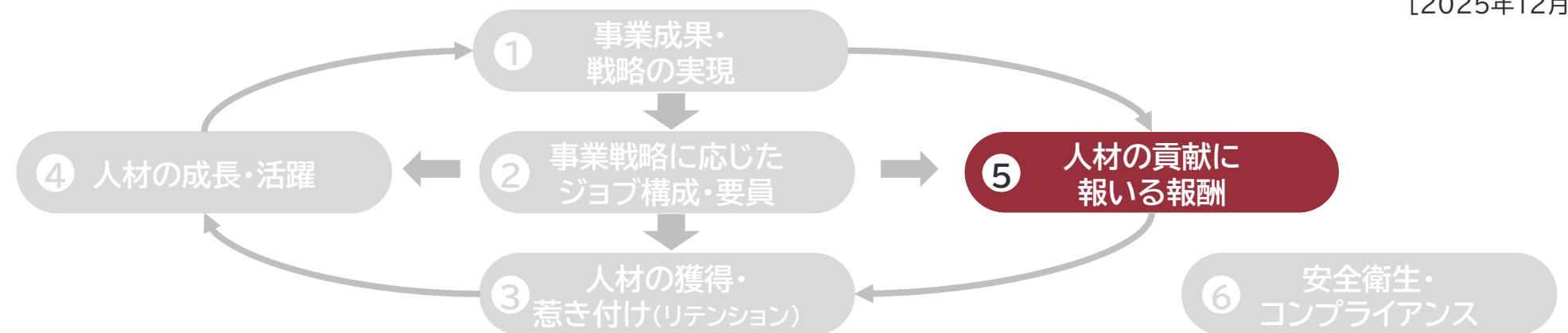
[2025年12月現在]



	33期	34期	35期
教育投資総額 ※全体	255万円	270万円	158万円
1人当たりの教育投資額 ※全体	20万円	20万円	15万円
リスキル関連教育投資額 ※全体	0万円	0万円	0万円
エンゲージメントスコア ※正規のみ (人材育成)	- /5点	- /5点	3.8/5点
エンゲージメントスコア ※正規のみ (職務の満足度)	- /5点	- /5点	3.3/5点

6. 人的資本経営データ(データ集)

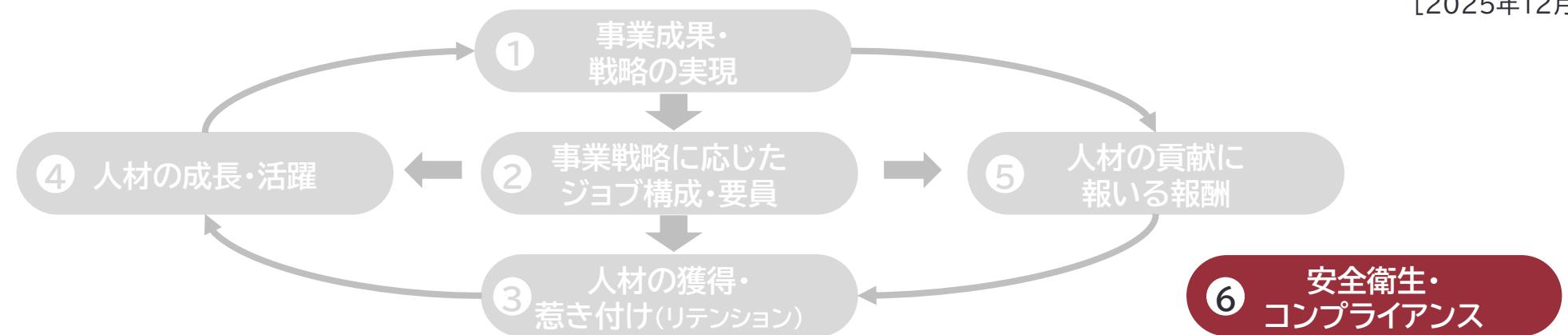
[2025年12月現在]



	33期	34期	35期
平均年間給与	正規 480万円	正規 484万円	正規 485万円
エンゲージメントスコア ※正規のみ (報酬の満足度)	- /5点	- /5点	3.9/5点
福利厚生費用総額 ※正規のみ	93万円	139万円	118万円
福利厚生制度の利用数 ※正規のみ	13名	13名	11名
エンゲージメントスコア ※正規のみ (福利厚生の満足度)	- /5点	- /5点	3.9/5点

6. 人的資本経営データ(データ集)

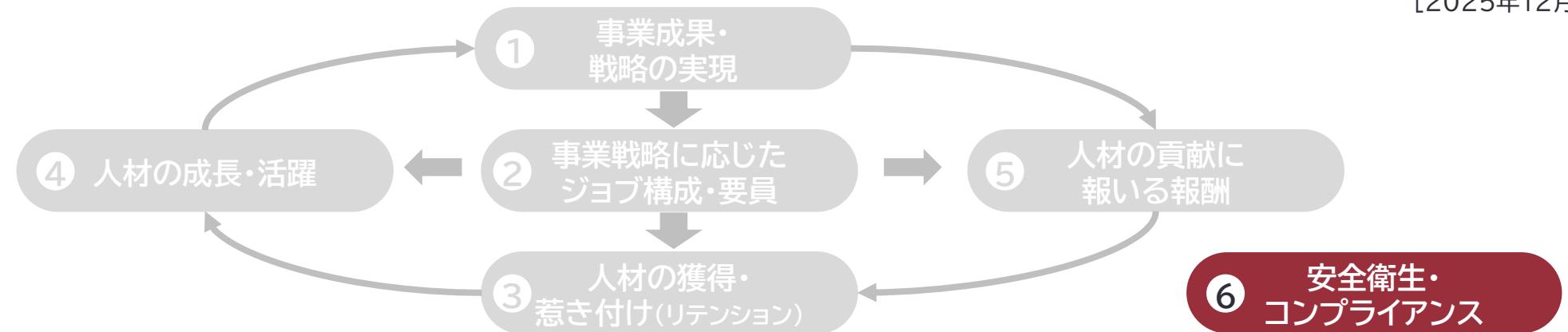
[2025年12月現在]



	33期	34期	35期
健康・安全研修の総出席者数 ※正規のみ	0人	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%	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%	0件 0%
エンゲージメント ※正規のみ (安全衛生)	- /5点	- /5点	3.5/5点

6. 人的資本経営データ(データ集)

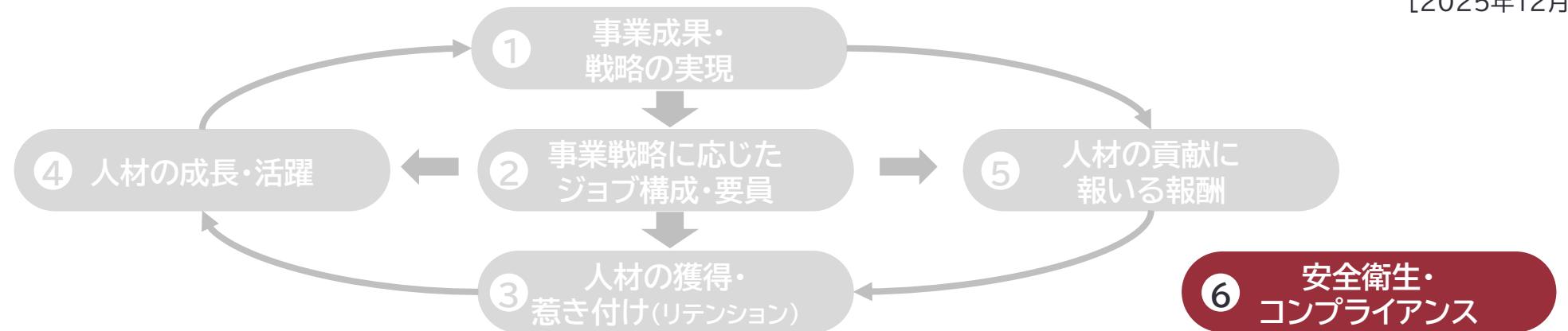
[2025年12月現在]



	33期	34期	35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	0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)	- /5点	- /5点	3.6/5点

6. 人的資本経営データ(データ集)

[2025年12月現在]



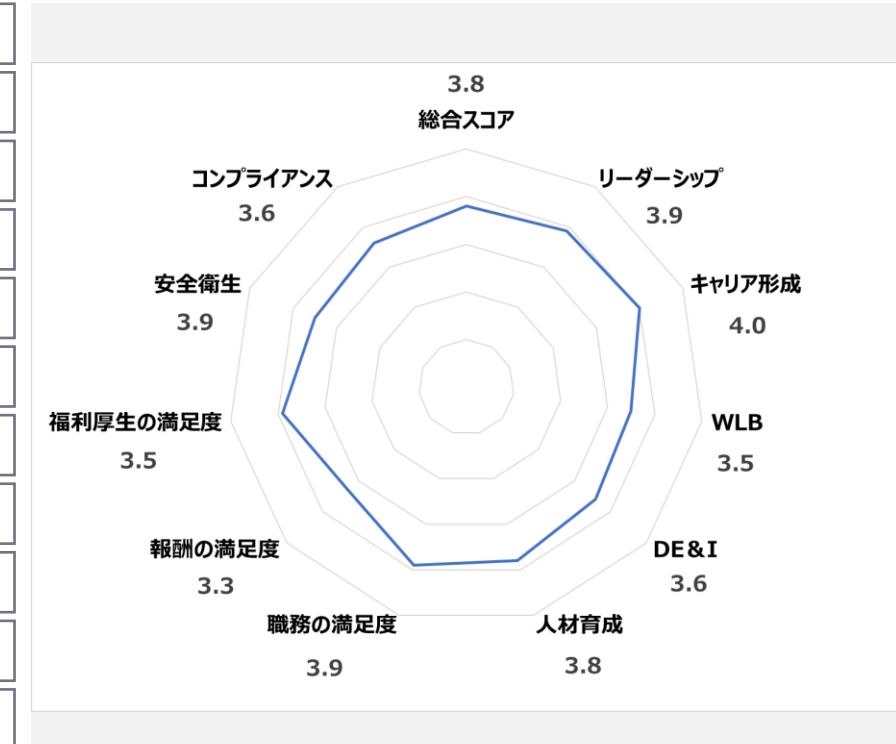
懲戒処分の種類	件数
懲戒解雇	0
諭旨退職	0
降格	0
出勤停止	0
減給	0
けん責	0
戒告	0
その他	0

※正規のみ

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	3.8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	3.9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	4.0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	3.5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	3.6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	3.8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	3.9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	3.3点
9 福利厚生の満足度	当社は、十分な福利厚生を提供している	3.5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	3.9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	3.6点



- 実施時期：2025年12月
- 実施対象者：正規/非正規従業員10名
- 回答者：10名 (回答率=100%)

上司・部下間の良好な関係性と、それによるキャリア形成への解像度の高さ、加えて働きやすさを追求した積極的な社内イベントの実施が寄与していると考えます。今後は、人事評価の実施を通じて評価面談などの対話機会をさらに創出するとともに、企業型DCの導入により福利厚生面の満足度向上を図り、エンゲージメントの更なる高まりを目指します。

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年間在籍していた女性の数 ÷ 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
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

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)	適切なサーバ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)	適切なサーバ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