

The background features several decorative elements: a large dark red circle on the left containing the year '2024'; a smaller dark red circle above the main title; a red circle with a white grid pattern at the top center; a large light pink circle on the right; and several other circles in shades of pink and red, some with vertical line patterns, scattered around the edges.

2024

HUMAN CAPITAL REPORT

人的資本開示レポート

株式会社アートブレイン

Confidential – All Rights Reserved – 株式会社アートブレイン

目次

1. 代表メッセージ	P.2
2. 一目で分かるアートブレイン	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.16-30

1. 代表者メッセージ



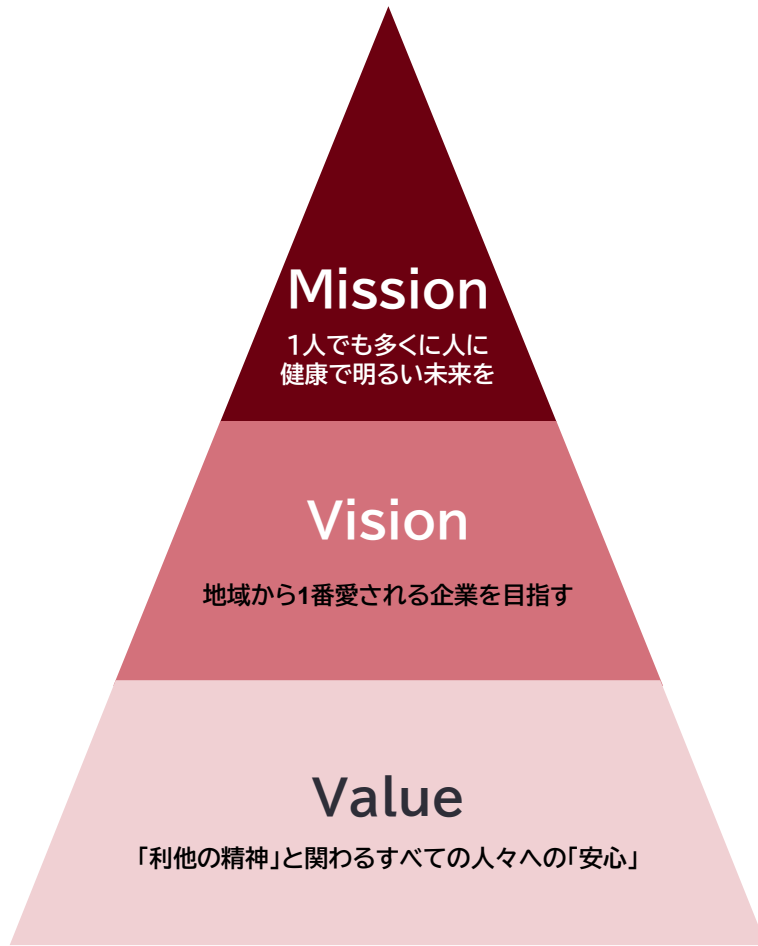
当社の人的資本経営

当社は「人」を企業価値向上の源泉と位置づけ、以下の3本柱で人的資本経営を推進します。

1. 人材育成(自律的なキャリア形成)
店舗運営や技術のリスキリング、1on1を通じ、社員が主体的に学べる環境を整備。
2. D&I(組織のレジリエンス強化)
女性リーダーや管理者の育成を強化し、多様な人材が能力を最大化できる土壌を作る。
3. エンゲージメント(心理的安全性)
サーベイによる現場の声の活用とウェルビーイング充実で、働きがいのある環境を構築。人的資本への投資を「未来への投資」と捉え、社員と会社の成長の好循環を生み出します。

代表取締役 木谷一貴

Mission Vision Value



1人でも多くの人に健康で明るい未来を

全従業員とその家族の幸福を追求し
地域や関わるすべての人から愛され応援してもらえる企業・個人を目指します。

地域から1番愛される企業を目指す

我々の行動により関わるすべての人々の幸福に貢献し、「地域の人々から最も愛される」を目指します。ビジョンの実現に向けて、全社員の人間力向上と「人々を幸福にする」活動を推進していきます

「利他の精神」と関わるすべての人々への「安心」

「利他の精神」を行動の原点とし、感謝と謙虚さを持って人間的な成長を追求します。関わるすべての人々に「安心」を届けられるよう、日々自らを問い直し、成長し続けることを誓います。

会社名

本社	● 広島市西区三篠北町1番4号 ヤマトビル1階
事業内容	● 鍼灸整骨院事業
創業	● 2018年

 拠点数 整骨院:2院
サロン:1店舗


 売上高 3,700万円

 資本金 200万円

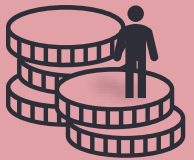
2. 一目で分かるアートブレイン 会社詳細情報

[2025年12月現在]


従業員構成




総従業員数
8人
(含む非正規2人)



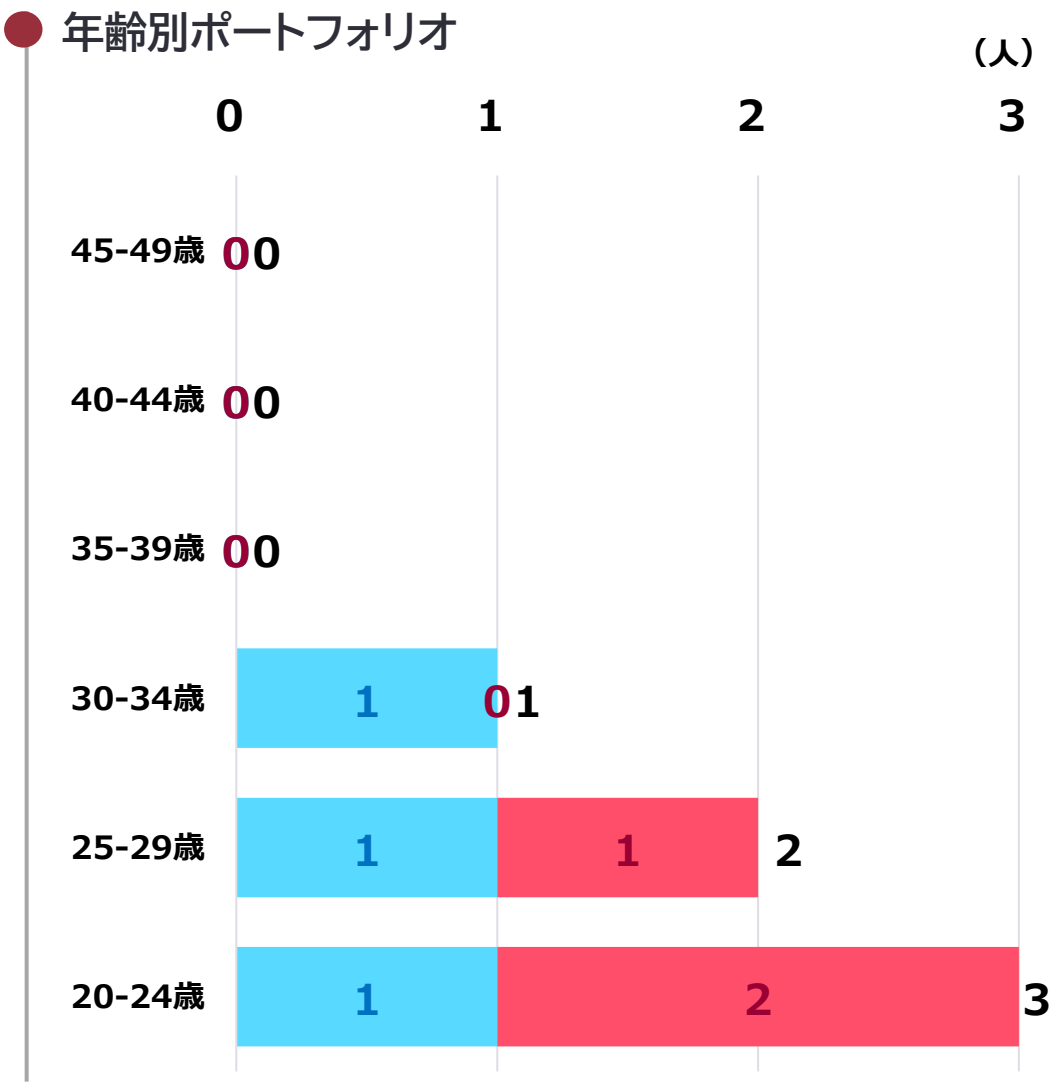
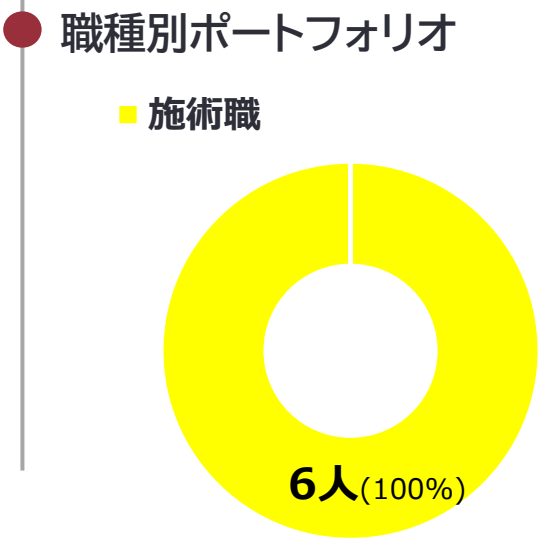
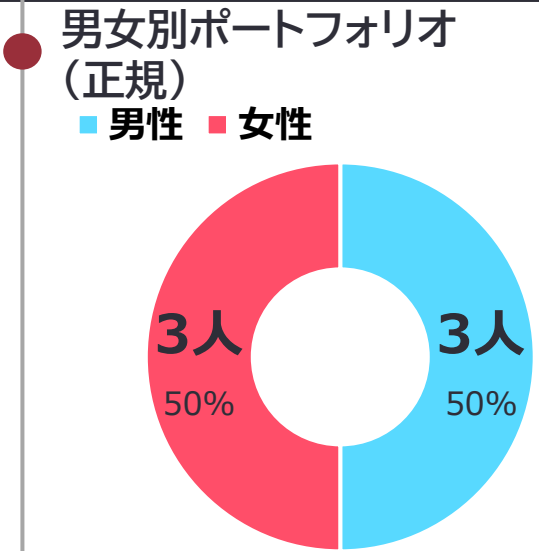
総額人件費
2,013万円
(正規のみ)



平均勤続年数
0.25年
R7.1月の法人化に伴う設立日起算
(個人事業より継続勤務)



離職率
0%
(正規のみ)



労働環境

● 待遇

平均年間給与



313万円

(正規のみ)

平均残業時間



10.4時間

(正規のみ)

有給休暇消化率



27%

(正規のみ)

女性の育休復帰後就業継続率



該当なし

(正規のみ)

● ダイバーシティ

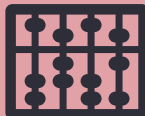
女性管理職比率と人数



0%
0名

(正規のみ)

男女間賃金格差



89.4%

(正規のみ)

定年再雇用率



該当なし

(正規のみ)

● 人材育成

教育投資総額



0万円

(全体)

1人当たりの教育投資額



0万円

(全体)

人的資本経営の成果

労働生産性

292万円/人



(全体)

従業員1人当たり
の収益

574万円/人



(全体)

エンゲージメント
(総合スコア)

4.4/5点



(正規のみ)

健康・医療関連

- 定期健康診断
- 感染症予防措置
- 長時間労働者への医師面接

休暇制度

- 特別休暇(慶弔休暇)
- 生理休暇
- 母性健康管理のための休暇

教育・自己啓発

- 教育訓練費用の援助

社内イベント

- 社員旅行(費用補助あり)
- 納涼会

育児・介護支援

- 業務代替手当支給
- 定年後再雇用の年齢延長

その他

- 正社員転換制度
- 副業・兼業の許可

3. 事業の紹介

鍼灸整骨院事業



当社は、広島市を拠点に、西洋医学と東洋医学を融合させた「根拠ある施術」を通じて地域社会の健康増進に寄与することを目指しています。最大の特徴は、整形外科での実務経験に基づいた高い検査力と、徒手療法・鍼灸・最新機器を組み合わせた多角的なアプローチです。私たちは単なる対症療法にとどまらず、患者様一人ひとりのライフスタイルに合わせた根本改善を追求。バキバキしない低刺激な施術を軸に、全世代が安心して受けられる高品質なヘルスケアを提供します。技術の研鑽と誠実な対話を重視し、心身の健康から地域住民のQOL(生活の質)向上を支える「信頼のパートナー」として邁進してまいります。

3. 事業の紹介

脱毛・エステ事業



当社は、最先端の「高機能脱毛」と「肌質改善」を軸に、美のトータルソリューションを提供するビューティーラウンジ事業を展開しています。

主軸となる脱毛事業では、マイナス15度の冷却機能を備えた最新機器を導入。痛みを最小限に抑えつつ、毛質を選ばない高い効果とスピードを両立し、ストレスフリーな施術を実現しています。さらに「クリスティーナ」等の肌質改善プログラムを併用することで、脱毛と同時に素肌そのものを美しく整える独自のメソッドを確立しました。

性別や年齢を問わず、誰もが確かな変化を実感できる「結果重視」のサービスを通じ、地域における美容インフラの質を底上げする価値創造を目指しています。

4. 人的資本経営の基本方針

事業目標

当社の中核となる鍼灸整骨院の事業拡大を目指しています。

拡大に向けて、人材の獲得を積極的に行うことにより5年後に10店舗を目指します。

人的資本経営 の基本方針

事業目標達成のために、当社の企業理念とMissionを軸にした経営を理解した社員の拡充が必須です。個人の成長・社員教育(企業理念・技術)のシステム構築・エンゲージメント最大化の3つの柱として取り組みを行なっていきます。

重点取組領域①

社員教育システム

- 社会人としての品格と、圧倒的な技術力を両立。弊社の強みは、徹底した社員教育システムにあります。信頼を築く社会人としてのマナーを土台に、症例別の高度な施術者教育を体系化。単なる作業ではない、患者様の人生をサポートできる「心技体」の揃った人材を育てることで、地域医療への貢献と業界の基準向上を目指しています。

重点取組領域②

エンゲージメント最大化

- 個の成長が組織の力に。エンゲージメントを最大化する教育。弊社は、社員一人ひとりの志を尊重し、組織との絆を深める「エンゲージメント経営」を推進しています。社会人としての自律と施術者の誇りを育む教育を通じ、個人のビジョンと院の目標を合致。誇りを持って働ける環境が、患者様への最高のパフォーマンスと、持続可能な院運営の原動力となっています。

重点取組領域③

多様な働き方

- 私たちは、時短勤務を単なる「育児支援」とは考えていません。それは、「限られた時間の中でいかに付加価値を最大化するか」という、究極のタイムマネジメントに挑む働き方です。

5. 人的資本経営における取組(全体像)

取組と概要

人間力を磨く社会人教育

専門性を極める
施術者教育

理念への共感と自律心を育み、患者様に信頼される一人のプロとしての「在り方」と「人間力」を養うことや、独自の理論に基づいた確かな技術と臨床力を体系的に習得し、職人としての「自信」と「誇り」を獲得していきます。

社員教育システム

徹底した教育体制で、品格と技術を兼ね備えた「心技体」の人材を育成。地域医療と業界の発展に貢献します。

取組と概要

時間ではなく、
価値で評価する

メリハリのある働き方の推奨

チーム全体でフォローし合う文化を醸成し、「時短＝申し訳ない」という意識を「限られた時間で成果を出すプロ」という誇りに変える取り組みを行っています。

エンゲージメント 最大化

個人の志と組織の目標を統合させるエンゲージメント経営を推進。自律と誇りを育み、組織の持続的な成長を実現します。

02

01

多様な働き方

時短勤務は、限られた時間で付加価値を最大化する究極のタイムマネジメント。生産性を追求する戦略的な働き方です。

03

取組と概要

心理的安全性の確保

キャリアパスの明示

教育システムを通じて「失敗を恐れず学べる環境」があることや、社会人・施術者としての成長が、具体的にどう給与や役職に反映されるかを具体的にしていきます。

5. 人的資本経営における取組(個別)

社会教育システム

人間力を磨く 社会人教育

単なる業務スキルの習得に留まらず、社会の一員としての品格や対人能力を養います。

①ホスピタリティ・マインドの醸成

相手の背景を察し、期待を超える価値を提供するための感性を磨きます。

②自律型リーダーシップ

役職に関わらず、自ら課題を見つけ、周囲と協力して解決する力を育みます。

③リベラルアーツ研修

多様な価値観に触れ、多角的な視点で物事を捉える「思考の深さ」を養います。

専門性を極める 施術者教育

業界のスタンダードを超える「プロフェッショナル」を育成するための、厳格かつ体系的なプログラムです。

①最新理論に基づく技術研修

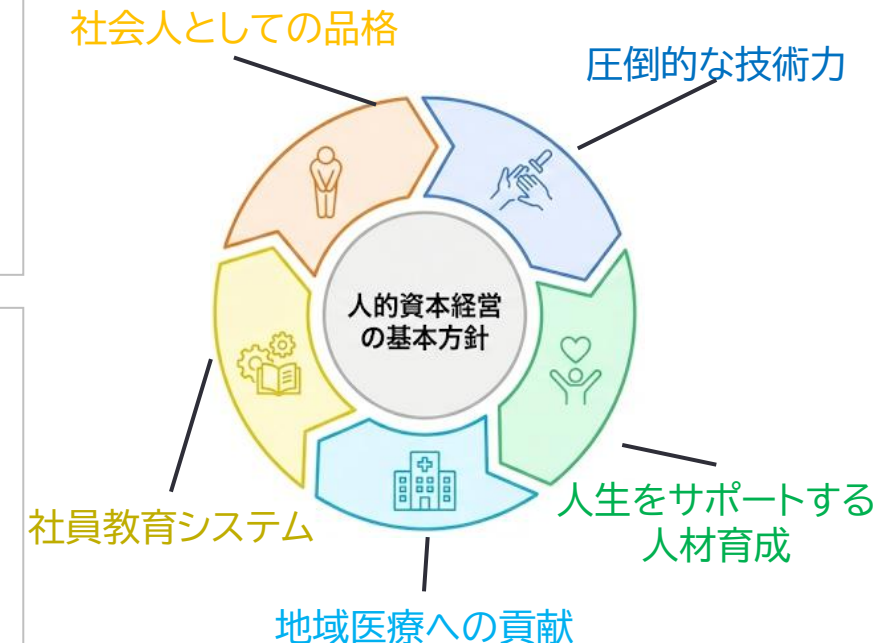
常に進化する技術をいち早く取り入れ、科学的根拠に基づいた高精度な施術を追求します。

②伝統・過去の経験の体系化

熟練者の知見を言語化・マニュアル化し、若手へ確実にトランスファーする仕組みを構築しています。

③資格取得・キャリアパス支援

専門性を可視化し、スペシャリストとして長く活躍し続けられる環境を整備しています。



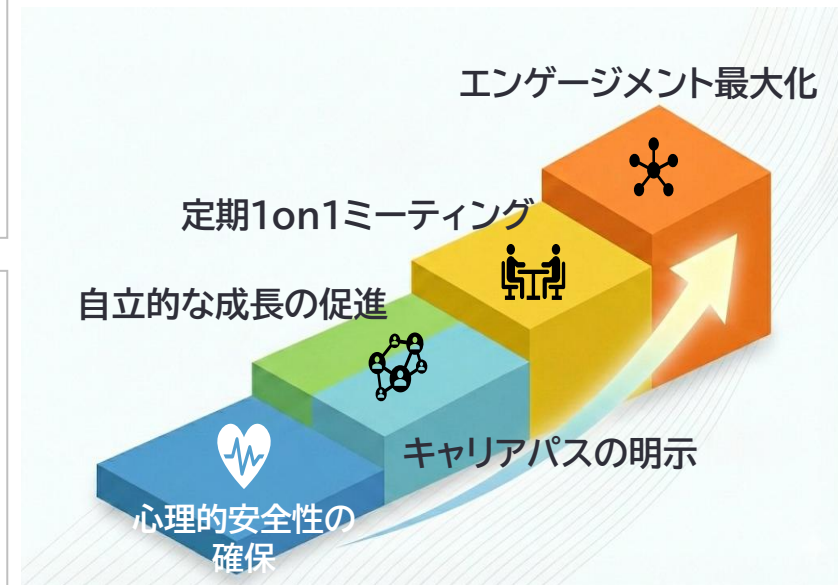
エンゲージメント最大化

心理的安全性の確保

個々の能力を最大限に引き出すためには、誰もが自分らしく発言し、失敗を恐れず挑戦できる環境が不可欠です。当社では、役職や部署を超えたオープンな対話を推奨し、多様な視点を尊重する文化を醸成しています。心理的安全性が保たれることで、イノベーションの創出と組織の柔軟性を高めてまいります。

キャリアパスの明示

社員一人ひとりが描く未来を形にするため、透明性の高いキャリアパスを構築しています。期待される役割や必要なスキルを明確に提示し、自律的なキャリア形成を支援する教育プログラムや公募制度を拡充。自身の成長が企業の成長に直結していることを実感できる仕組みを整えています。



5. 人的資本経営における取組(個別)

多様な働き方

時間ではなく、
価値で評価する

私たちは、時短勤務を単なるサポート制度とは考えていません。それは「限られた時間で最高の結果を出す」という、究極のタイムマネジメントに挑むプロフェッショナルな働き方です。短時間で高い付加価値を生む姿勢をチーム全体で学び、効率的かつ質の高い施術を追求していきます。

メリハリのある
働き方の推奨

「今は家庭を優先したい」「この時間は技術習得に没頭したい」。そんな本音を隠さず言える心理的安全性が、チームを強くします。お互いの状況を理解しているからこそ、オンの時は全力で施術に集中し、オフの時は心から休める。そんな「メリハリのある働き方」を、私たちは組織一丸となって実現していきます。



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

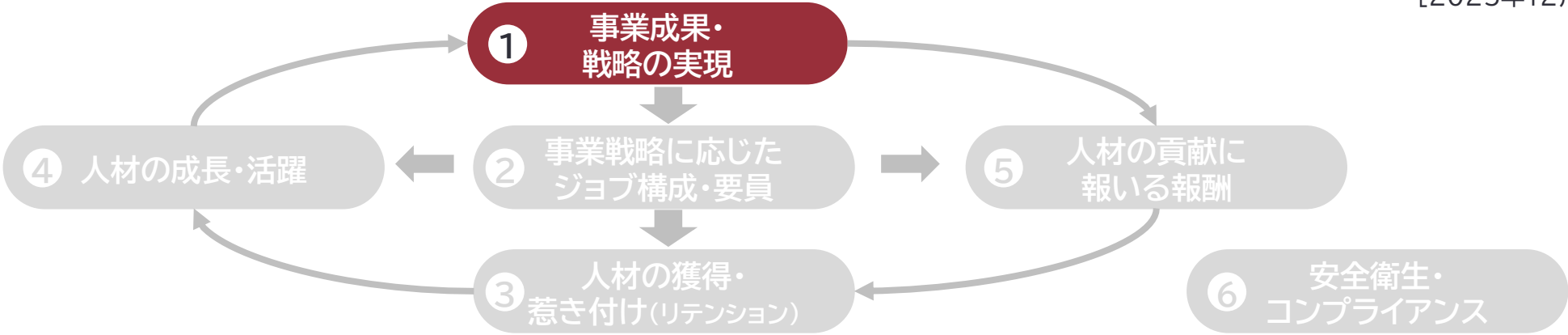
懲戒処分の種類と件数

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)

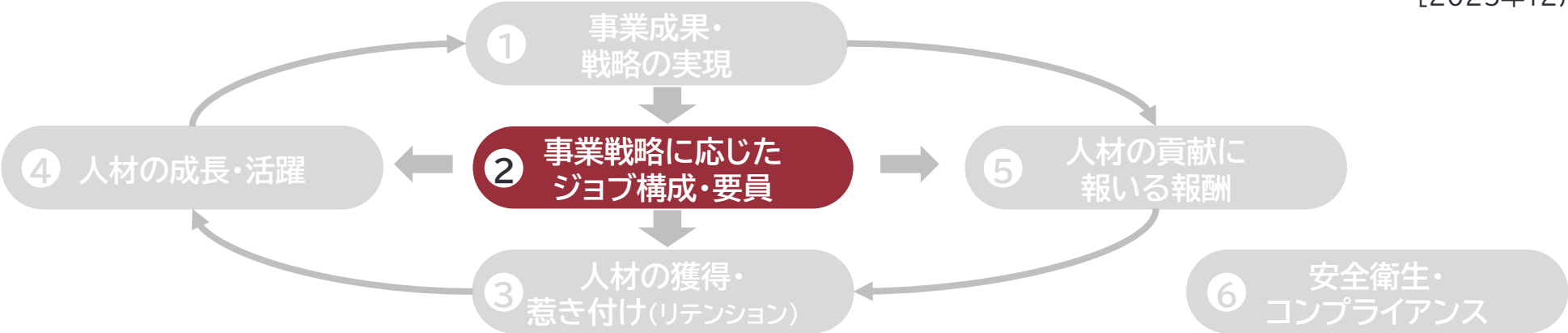
[2025年12月現在]



	5期	6期	7期
エンゲージメント(総合スコア) ※正規のみ	- /5点	- /5点	4.4/5点
労働生産性 ※全体	- /人	- /人	292万円/人
従業員1人当たりの収益 ※全体	- /人	- /人	574万円/人
人的資本RoI ※全体	- %	- %	-14%

6. 人的資本経営データ(データ集)

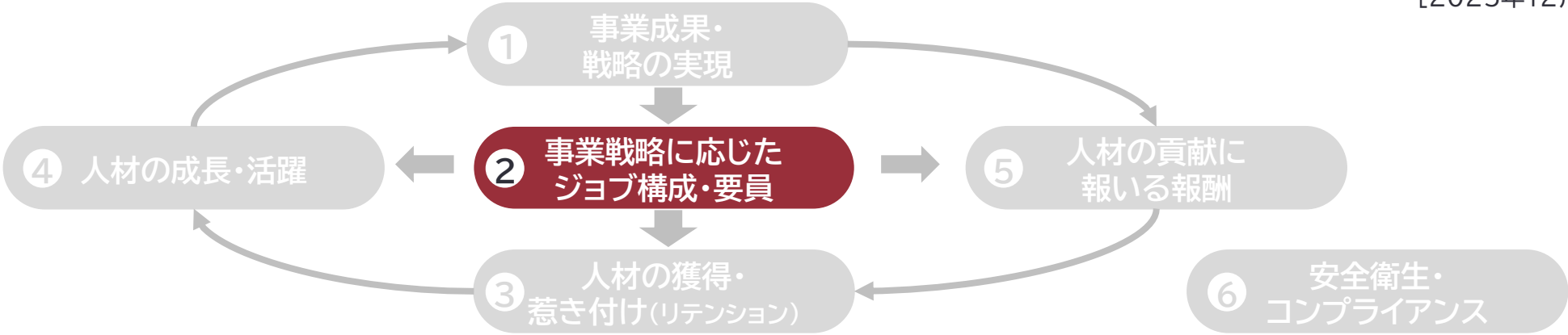
[2025年12月現在]



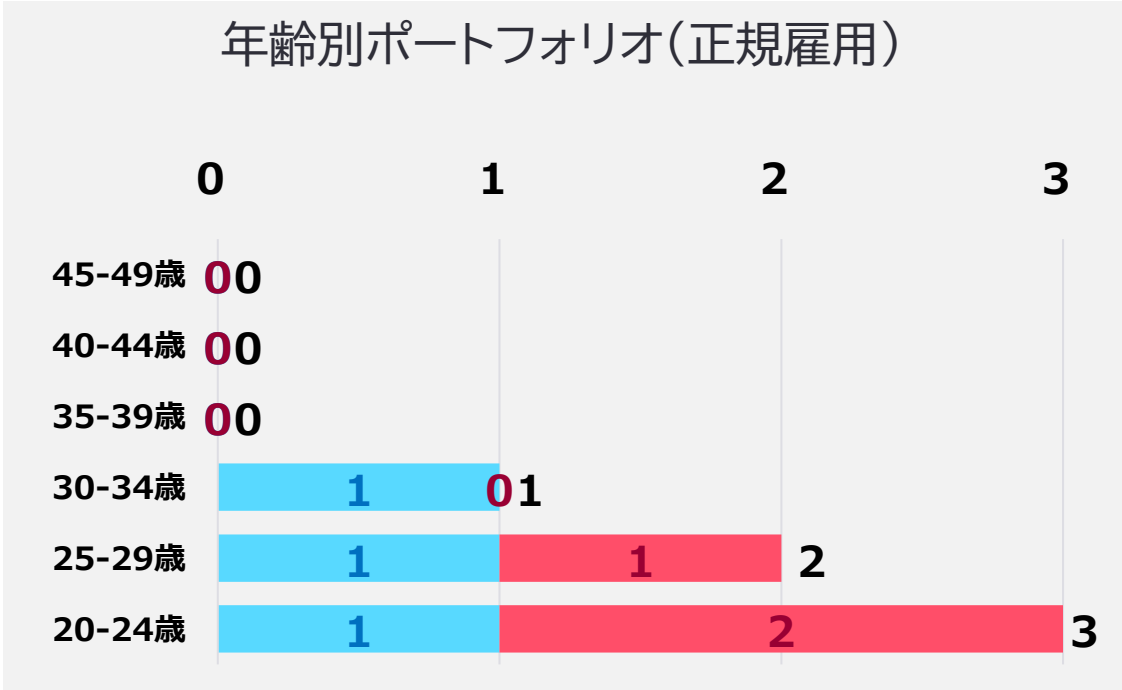
	5期	6期	7期
総従業員数	全体 - 人 正規 - 人	全体 - 人 正規 - 人	全体 8人 正規 6人
総額人件費 ※正規のみ	-万円	-万円	2,013万円
男女別人材ポートフォリオ	正規 男性 - 人 女性 - 人 非正規 男性 - 人 女性 - 人	正規 男性 - 人 女性 - 人 非正規 男性 - 人 女性 - 人	正規 男性3人 女性3人 非正規 男性0人 女性2人
プロフェッショナル人材数* ※正規のみ	- 人	- 人	1人
日本・外国籍別人材ポートフォリオ	正規 日本籍 - % 外国籍 - %	正規 日本籍 - % 外国籍 - %	正規 日本籍100% 外国籍0%
後継者候補準備率 ※正規のみ	- %	- %	0%

6. 人的資本経営データ(データ集)

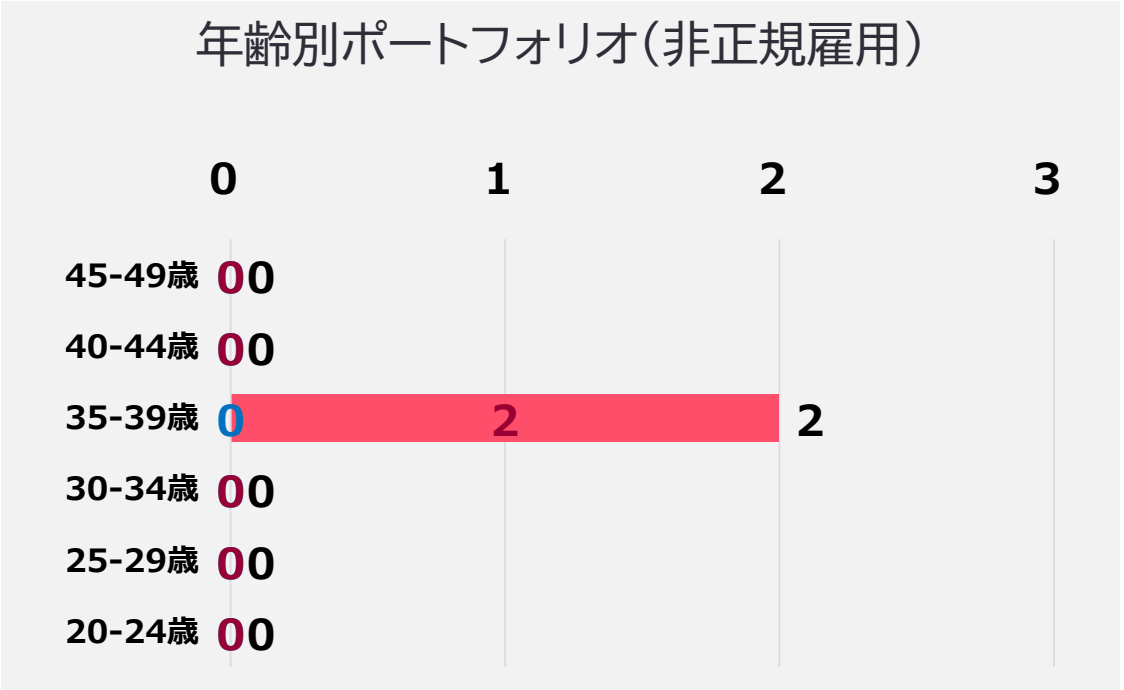
[2025年12月現在]



年齢別ポートフォリオ(正規雇用)

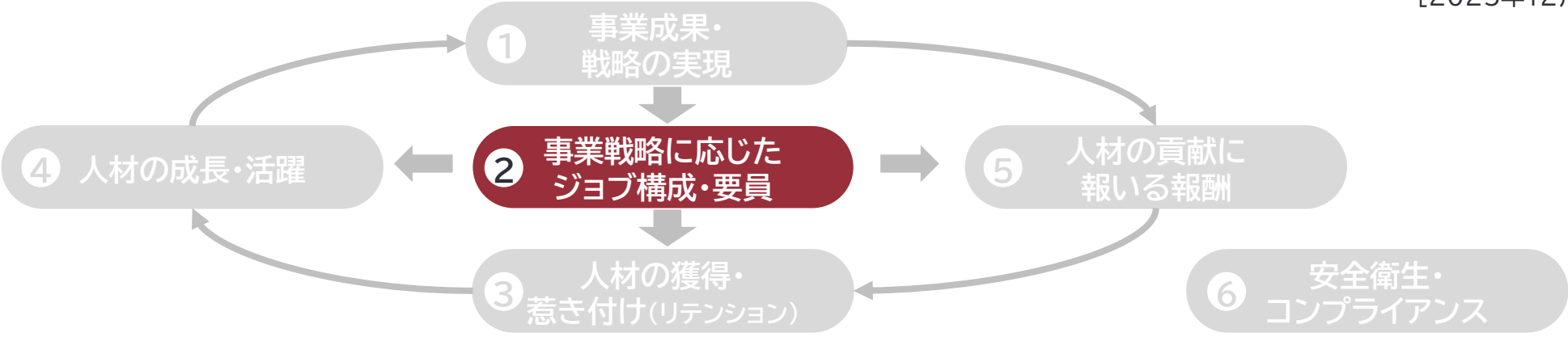


年齢別ポートフォリオ(非正規雇用)



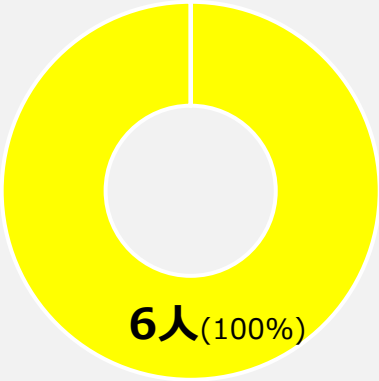
6. 人的資本経営データ(データ集)

[2025年12月現在]



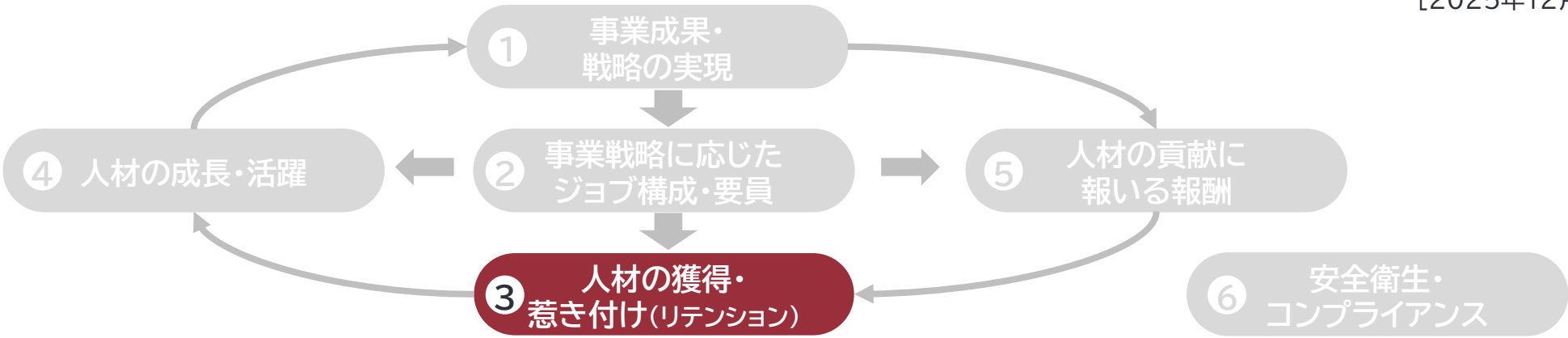
職種区分別ポートフォリオ(正規雇用)

■ 施術職



6. 人的資本経営データ(データ集)

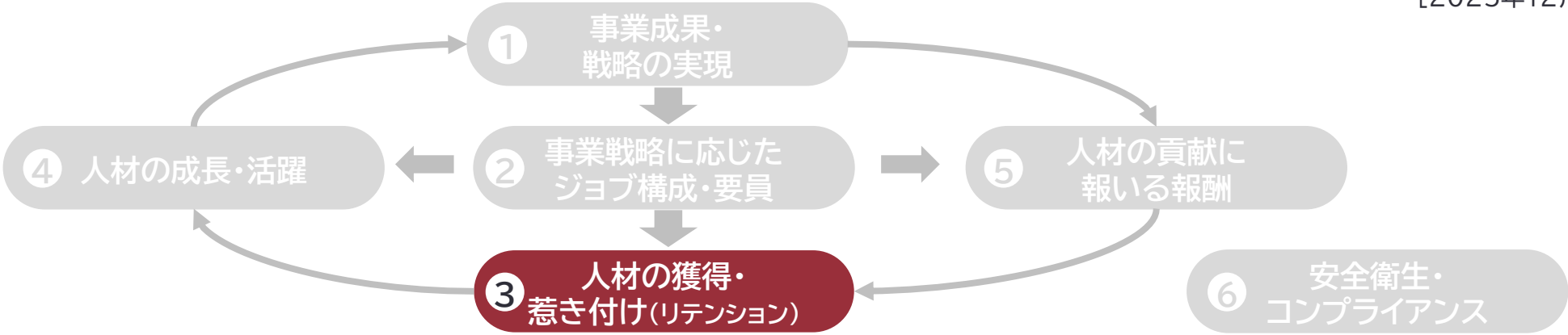
[2025年12月現在]



	5期	6期	7期
雇用形態の転換数 ※正規のみ	- 人	- 人	2人
正規雇用の中途採用比率 ※正規のみ	- %	- %	67%
中途採用者の管理職への登用 ※正規のみ	- 人	- 人	1人
内部継承率 ※正規のみ	該当なし	該当なし	該当なし

6. 人的資本経営データ(データ集)

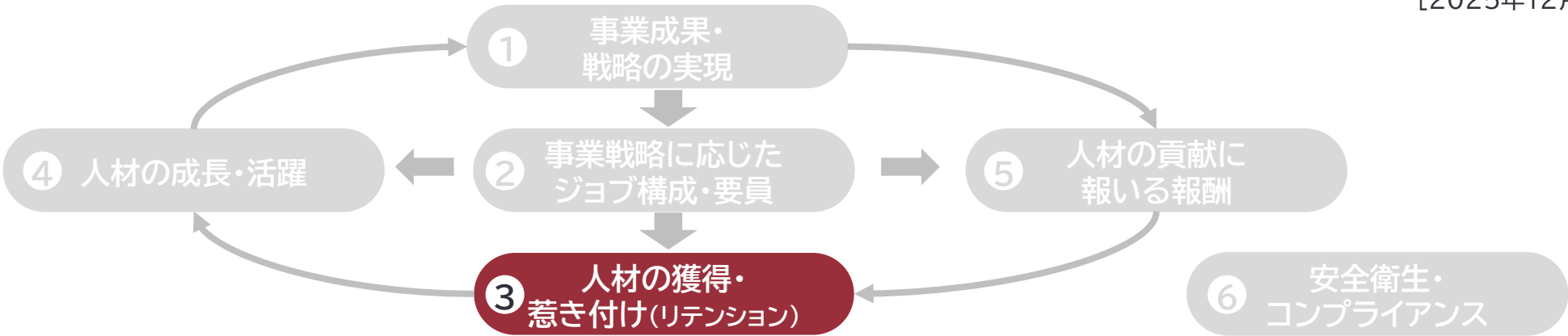
[2025年12月現在]



	5期		6期		7期
	正規	非正規	正規	非正規	正規
平均残業時間	- 時間	- 時間	- 時間	- 時間	10.4時間 0.6時間
管理職1人当たりの部下数 ※正規のみ	- 人	- 人	- 人	- 人	6人
男性の育児休業取得率 ※正規のみ	- %	- %	- %	- %	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
有給休暇取得率 ※正規のみ	- %	- %	- %	- %	27%
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)	-	-	-	-	該当なし

6. 人的資本経営データ(データ集)

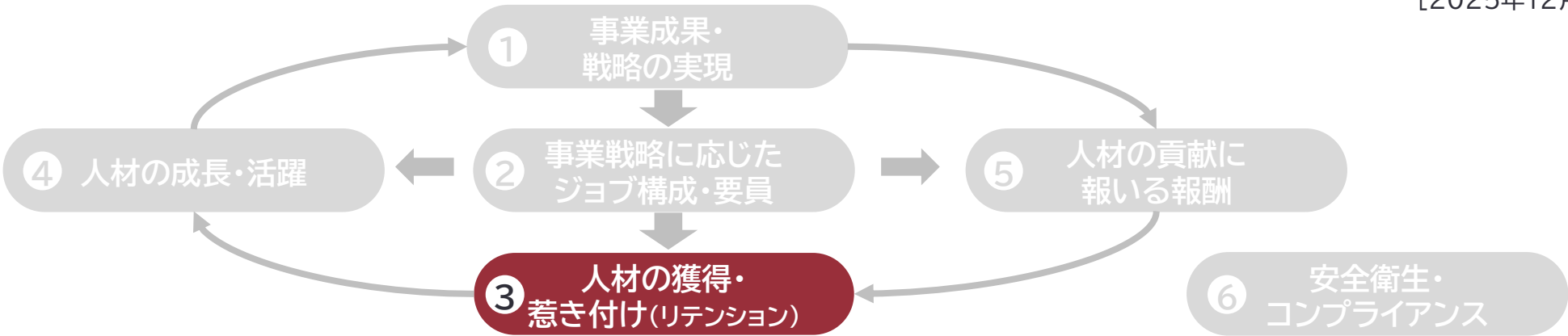
[2025年12月現在]



	5期	6期	7期
女性管理職比率・人数 ※正規のみ	比率 - % 人数 - 人	比率 - % 人数 - 人	比率 0% 人数 0人
男女間賃金格差	全体 - % 正規 - % 非正規 - %	全体 - % 正規 - % 非正規 - %	全体 89.4% 正規 89.4% 非正規 - %
定年再雇用率 ※正規のみ	- %	- %	該当なし
外国人管理職比率・人数 ※正規のみ	比率 - % 人数 - 人	比率 - % 人数 - 人	該当なし
障がい者雇用率・人数 ※全体	比率 - % 人数 - 人	比率 - % 人数 - 人	該当なし

6. 人的資本経営データ(データ集)

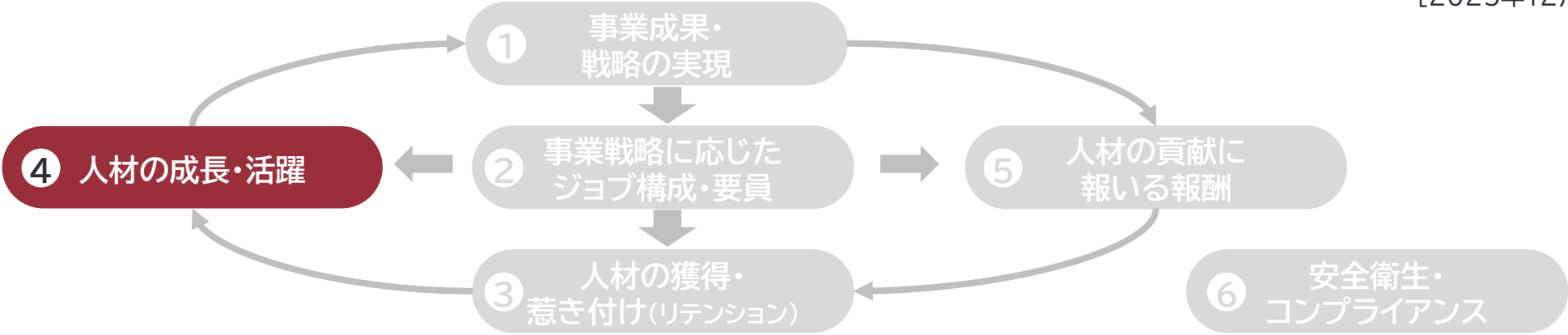
[2025年12月現在]



	5期	6期	7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	5.0/5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	5.0/5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	4.6/5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	4.8/5点
新規採用人数	正規 - 人 (男性 - 人・女性 - 人) 非正規 - 人 (男性 - 人・女性 - 人)	正規 - 人 (男性 - 人・女性 - 人) 非正規 - 人 (男性 - 人・女性 - 人)	正規 0人 (男性0人・女性0人) 非正規 0人 (男性0人・女性0人)
離職率 ※正規のみ	- %	- %	0%
平均勤続年数 ※正規のみ	- 年	- 年	0.2年

6. 人的資本経営データ(データ集)

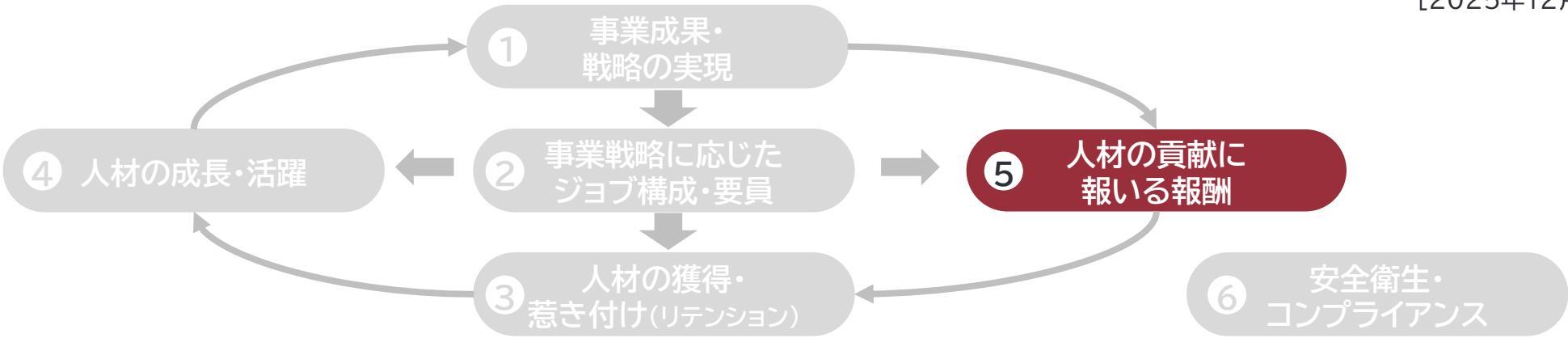
[2025年12月現在]



	5期	6期	7期
教育投資総額 ※全体	- 万円	- 万円	0万円
1人当たりの教育投資額 ※全体	- 万円	- 万円	0万円
リスク関連教育投資額 ※全体	- 万円	- 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	4.4/5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	4.2/5点

6. 人的資本経営データ(データ集)

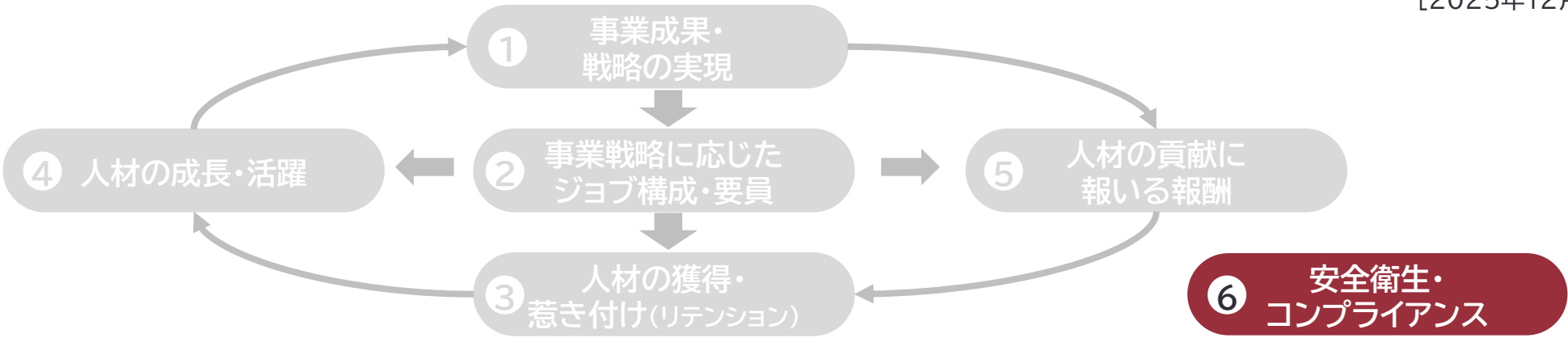
[2025年12月現在]



	5期	6期	7期
平均年間給与	正規 - 万円	正規 - 万円	正規 313万円
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	4.4/5点
福利厚生費用総額 ※正規のみ	- 万円	- 万円	5万円
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	4.4/5点

6. 人的資本経営データ(データ集)

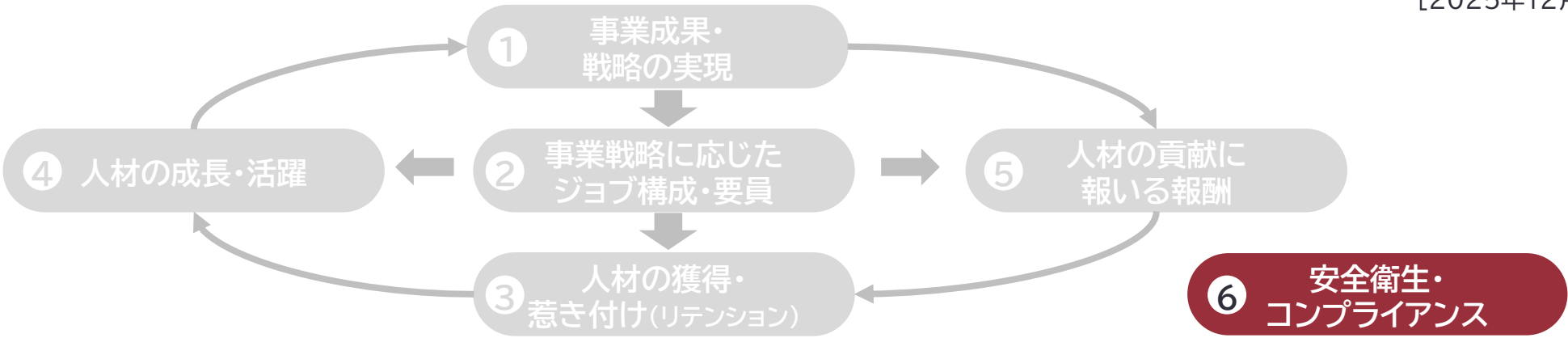
[2025年12月現在]



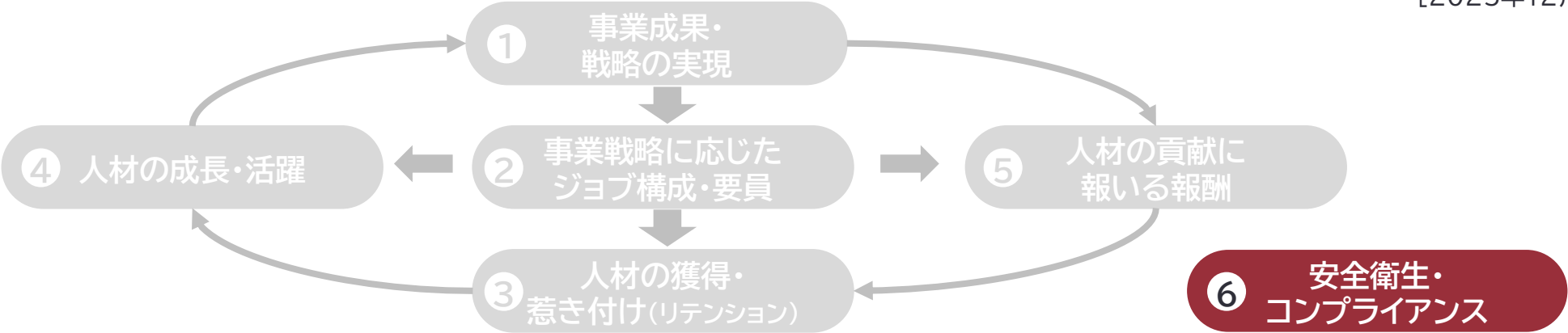
	5期	6期	7期
健康・安全研修の総出席者数 ※正規のみ	- 人	- 人	0人
労災認定された件数・発生率 ※正規のみ	- 件 - %	- 件 - %	0件 0%
労災認定された死亡者数・死亡率 ※正規のみ	- 件 - %	- 件 - %	0件 0%
エンゲージメント ※正規のみ (安全衛生)	- /5点	- /5点	5.0/5点

6. 人的資本経営データ(データ集)

[2025年12月現在]



	5期	6期	7期
倫理・コンプライアンス研修の総出席者数 ※正規のみ	- 人	- 人	0人
第三者に解決を委ねられた係争 ※正規のみ	- 件	- 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	4.8/5点



懲戒処分の種類と件数の画像を
挿入してください

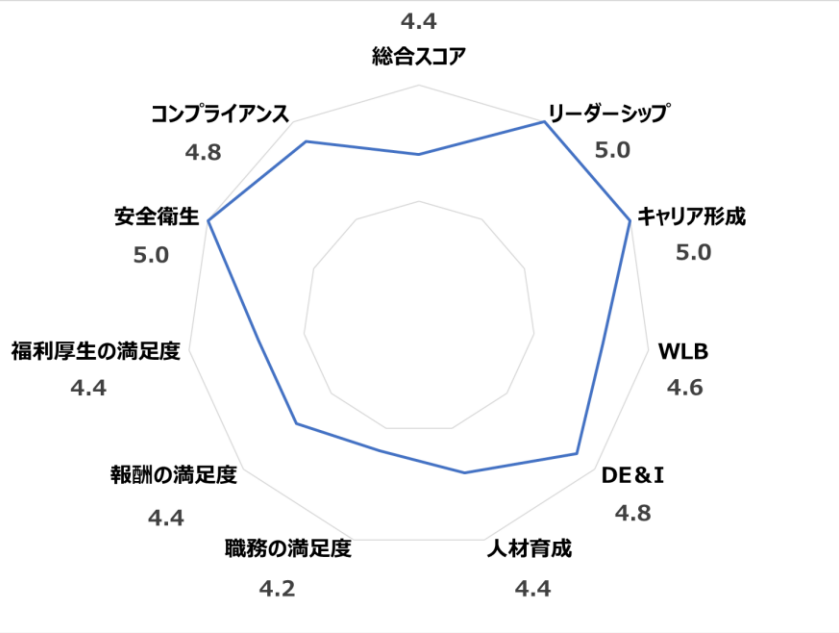
懲戒処分の種類	件数
懲戒解雇	0
諭旨退職	0
降格	0
出勤停止	0
減給	0
けん責	0
戒告	0
その他	0

※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	4.4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	5.0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	5.0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	4.6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	4.8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	4.4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	4.2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	4.4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	4.4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	5.0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	4.8点



- 実施時期：2025年12月
- 実施対象者：正規従業員6名
- 回答者：5名（回答率83%）

エンゲージメントスコアの良い結果は、経営層との年齢・物理的な距離の近さによる円滑なコミュニケーションと、高い心理的安全性のもと、早期の職場改善が進んでいることに起因すると考えます。また、評価面談や1on1を通じた、対話重視の人材育成も寄与しています。今後はキャリアパスシートの組織浸透を加速させ、長期的に活躍できる人材の定着と育成に注力してまいります。

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	$\frac{[売上 - \{ (売上原価 + 販売費及び一般管理費) - 人件費 \}]}{人件費 - 1} \times 100$
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、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 5期,6期,7期 の3期間を算出期間としております。