



2025

# HUMAN CAPITAL REPORT

## 人的資本開示レポート

備後漬物株式会社

Confidential – All Rights Reserved – 備後漬物株式会社

# 目次

1. 代表メッセージ	P.2
2. 一目で分かる備後漬物	P.3-11
3. 事業の紹介	P.12
4. 人的資本経営の基本方針	P.13
5. 人的資本経営における取組	P.14-16
6. 人的資本経営データ	P.17-30



### 当社の人的資本経営

当社は「食を通じて、家庭に幸せと感動をお届けする」という経営理念のもと、人財こそが最大の資本であると考えています。

企業の持続的な成長は、社員一人ひとりの挑戦と成長に支えられています。そのため、学びの機会を広げ、能力を高める環境を整えるとともに、多様な価値観を尊重し、公正な評価を行う仕組みを築いています。また、個性を活かしながらチームワークを強化し、変化の激しい時代に柔軟に対応できる組織づくりを進めています。

社員が笑顔で働き、誇りを持てる職場を実現することが、取引先や社会への信頼につながると信じています。これからも人的資本経営を通じて、社員とともに進化し続け、より大きな価値を創造してまいります。

(代表取締役社長/佐藤豊太郎)



### 経営理念

食を通じて、家庭に幸せと感動をお届けする。

### 社訓

働く仲間たちが幸せになるような会社をつくり、  
それを通じて、社会の豊かな食生活に貢献します。

## 基本的人事方針

- ① 自ら挑戦し、能力を高めようと励む人財に対し、投資を惜しまず、成長と能力向上のための場および機会を提供します。
- ② 年齢・性別・国籍・学歴・勤続年数に関係なく、高い目標に取り組み、それを完遂し大きな成果を上げた人財に厚く報います。
- ③ 人財一人一人の個性を大事にして、長所は伸ばし、短所はお互い補い合える会社づくりを心がけ、誰もが明るい笑顔で働ける環境にします。
- ④ 人財の多能工化をはかり、組織内のチームワークを強化し、時代の変化に柔軟に対応できる会社に進化し続けます。

# 備後漬物株式会社

本社

● 広島県福山市駅家町法成寺  
1613-47

事業内容

● 漬物の製造・販売  
外食事業

創業

● 1946年



拠点数

5拠点

本社、関東工場、関東支店、  
関西支店、九州支店



売上高

144億4300万円



資本金

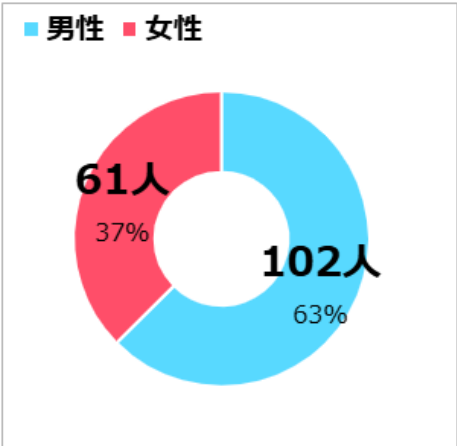
3,000万円

従業員構成

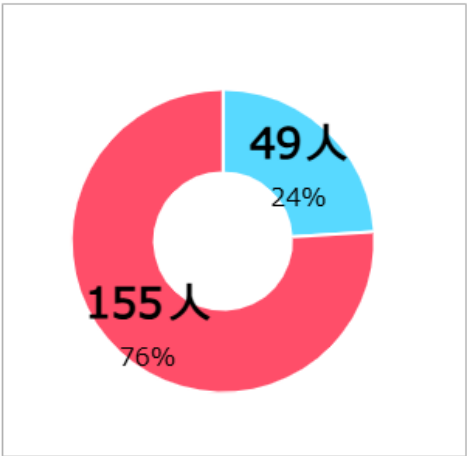


男女別ポートフォリオ

正規

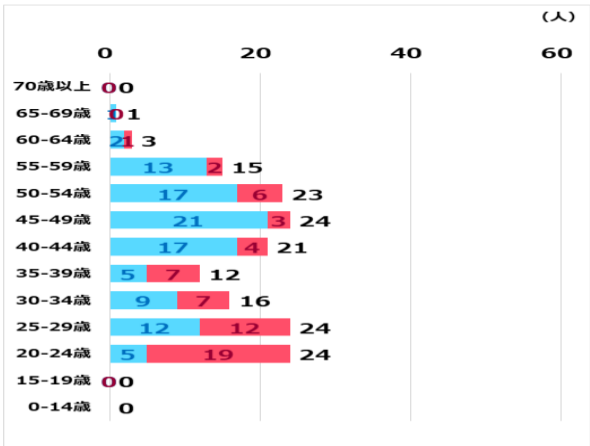


非正規

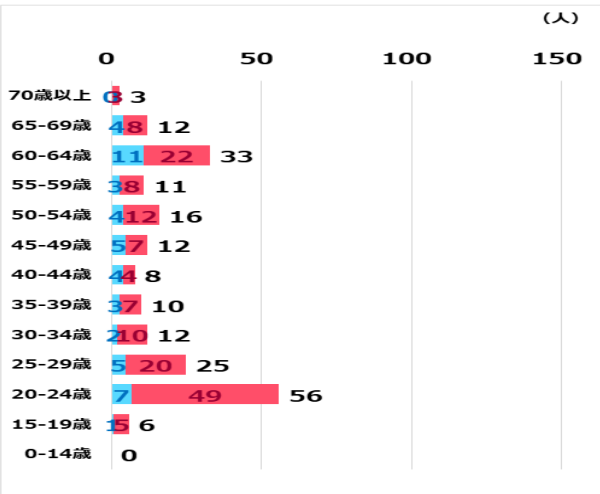


年齢別ポートフォリオ

正規




非正規



労働環境


● 待遇

平均年間給与




531万円  
(正規のみ)  
235万円  
(非正規のみ)

平均残業時間




8.6時間  
(正規のみ)  
7.3時間  
(非正規のみ)

有給休暇消化率



35%  
(正規のみ)


女性の育休復帰後就業継続率



100%  
(正規のみ)

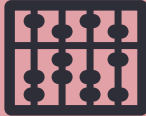
● ダイバーシティ

女性管理職比率と人数




15%  
3名  
(正規のみ)

男女間賃金格差



56.6%  
(正規のみ)  
56.4%  
(全体)  
96.5%  
(非正規のみ)

定年再雇用率



該当なし  
(定年延長のため)

● 人材育成

教育投資総額



666万円  
(全体)

1人当たりの教育投資額



1.9万円  
(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 0%  
(正規のみ)

倫理・コンプライアンス研修の総出席者数



24人  
(正規のみ)

第三者に解決を委ねられた係争



0件  
(正規のみ)

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	2
戒告	0
その他	0



### 人的資本経営の成果

労働生産性

513万円/人



(全体)

従業員1人当たり  
の収益

862万円/人



(全体)

エンゲージメント  
(総合スコア)

3.7/5点



(正規のみ)

### 福利厚生

#### 健康・医療関連

- 健康診断
- ストレスチェック
- メンタルヘルス等の面談
- インフルエンザ予防接種の補助

#### 財政的支援

- 住宅補助手当
- 特別専門手当
- 昼食補助
- コミュニケーション補助制度

#### 社内イベント

- 忘年会
- 永年勤続表彰

#### 休暇制度

- 計画有休制度
- 冬季・夏季特別休暇
- リフレッシュ休暇
- ボランティア休暇

#### 育児・介護支援

- 子ども手当
- 育休・介護休暇
- 産後パパ育休制度
- 子の看護等休暇
- 小学校入学祝金支給

#### その他

- 誕生日ケーキ支給
- 社員転換制度
- クリスマスケーキ/おせち料理の購入補助

#### 教育・自己啓発

- 提案制度
- 通信教育制度
- 資格取得奨励制度
- OJT制度
- ブラザー＆シスター制度
- 新入社員研修
- 新入社員フォローアップ研修
- 2年目研修
- 評価者研修
- 外国人財日本語研修

### 福利厚生

[2025年9月30日時点]

#### コミュニケーション 補助費

当社は、社員間の交流とチームワーク促進を目的に、部門懇親会や新人歓迎会・忘年会の支援を実施しています。  
さらに、異部署間の連携強化のため、事前承認を得た追加交流会を1回まで開催可能とし、多様な人財が協力できる活気ある職場づくりを目指しています。



#### 誕生日ケーキの支給

当社では、正規・非正規社員問わず、誕生日の方に会社からケーキと社長からのメッセージカードを贈呈しています。  
ケーキのお渡しは社長自らが行き、事務所にいる社員は一緒に拍手してお祝いします。社員一人ひとりの誕生日を大切にすることで、温かい職場の雰囲気づくりにつながります。  
みんなで祝福し合うことで、チームの絆も深まります。



### 3. 事業の紹介

#### 漬物の製造販売



当社は白菜や大根などの素材を仕入れ、和風キムチをはじめとする各種漬物を製造・販売しています。

特に和風キムチは当社の主力商品です。ほかにも浅漬けやたくあんなどの漬物も取り扱っており、全国のスーパーへ商品を卸しています。

食品の仕入れから製造、販売までを一貫して行い、お客様に安心、安全で美味しい漬物を提供しています。

#### 【備後漬物の特長】

##### ① 原料はすべて国内産



##### ② 漬物業界 3位



## 4. 人的資本経営の基本方針

### 事業目標

【長期ビジョン2030 3つの目標】

- 1, 10の事業で、年商300億円・  
経常利益15億
- 2, 10人の経営者層の輩出
- 3, 広島県で一番働きたい会社の実現

### 人的資本経営 の基本方針

基本的人事方針に基づき、人財育成に努めます。

そのために「働きがいと待遇の向上」と「社員が挑戦し成長できる環境」を整え、組織パフォーマンスの最大化を目指し、企業価値の向上および持続的成長を実現します。

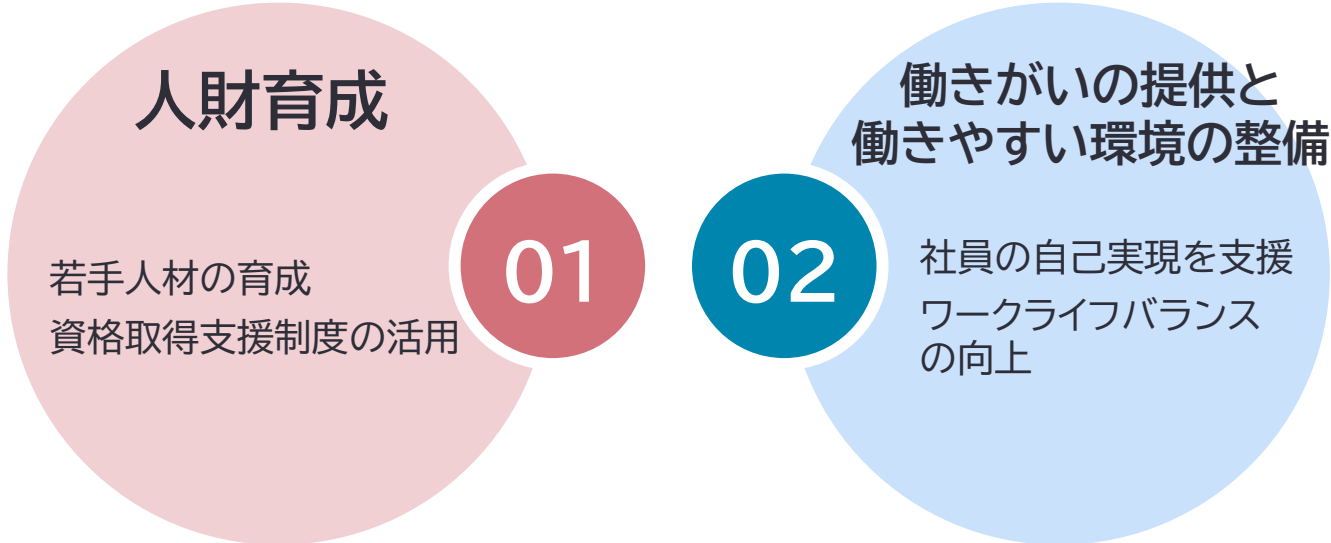
### 重点取組領域① 人財育成

- ・若手人財の育成  
「若手人財育成塾」の開講
- ・等級レベルに合わせた資格取得の推進

### 重点取組領域② 働きがいの提供と働きやすい環境の整備

- ・キャリアシートを活用したキャリア面談の実施
- ・所定外労働時間の削減

5. 人的資本経営における取組(全体像)



取組と概要	
若手人財の育成	社内公募で「若手人財育成塾」の受講生を募集。
資格取得支援制度	等級レベルに応じた資格一覧を開示して、自主的な資格取得を推進。取得者には報奨金を支給。

取組と概要	
キャリアシート キャリア面談	毎年1回、全社員にキャリアシートの記入と上長とのキャリア面談を実施。
所定外労働時間の削減	所定外労働時間を削減を推進し、社員のWLB向上を図る。



## 5. 人的資本経営における取組(個別)

### 人財育成

#### 若手人財 育成塾

経営ビジョンの達成や将来の成長を目指すには、それを担うべき“若手”を中心とした人財の育成強化が不可欠と考え実施。

社内役員のほか、外部講師を招聘し、自薦された若手(25歳から30歳)を中心とした社員を選定して育成を図るもの。

主に生産性の向上、業務改善、法務的知識の取得など、将来の中核社員として必要な事項をテーマに掲げ、月1回程度年12回にわたり実施。



#### 資格取得支援 制度

業務に関係する資格を積極的に取得することを奨励し、会社の管理、技術、技能の水準向上をはかるとともに、社員の自己啓発を図ることを目的とした制度。

この制度を活用して資格取得した場合、報奨金と受験費用を支給する。





## 5. 人的資本経営における取組(個別)

### 働きがいの提供と働きやすい環境の整備

#### キャリアシート とキャリア面談

社員に自己のキャリアを自律的に考える機会を設け、その実現に向け努力する社員を支援することを目的に、自身と部門長(所属長)がキャリアシートを基にキャリア面談を実施する。

1年に1回、振り返りを行うことで、社員に気づきの機会を提供するとともに、OJTをより充実させる等、人材育成推進につなげる。



#### 所定外労働時 間の削減

所定外労働時間の削減を行う為に各部門の部門長(所属長)が前期の所定外労働時間の結果を基に削減に向けた対策を実施。

より効率的にメリハリのある仕事の仕方をする事で、不要な所定外労働時間の削減を目的とする。



## 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

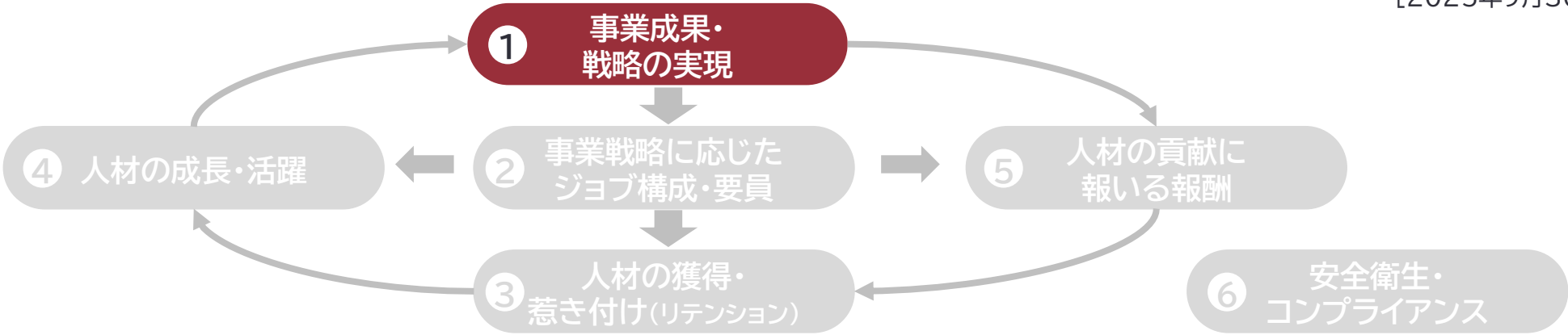
懲戒処分の種類と件数

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)

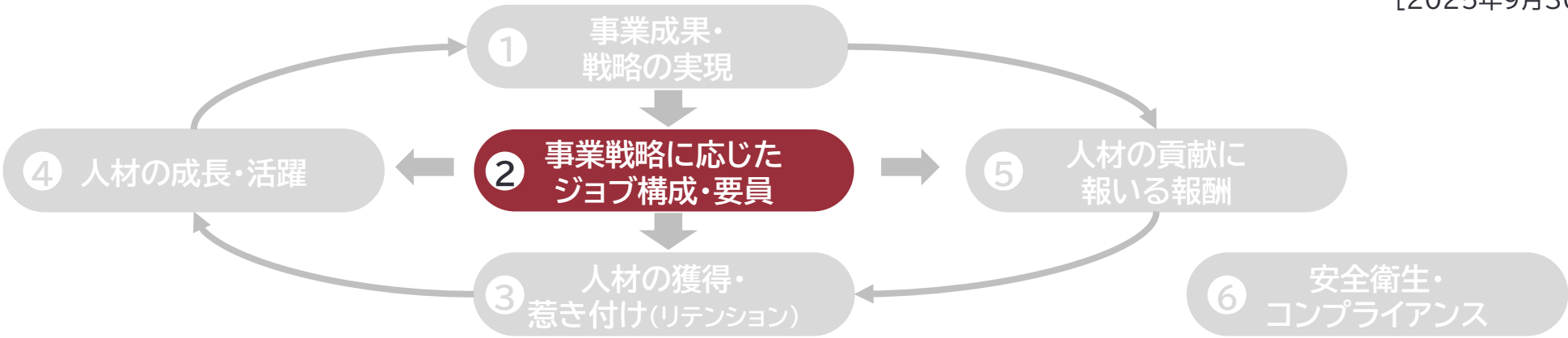
[2025年9月30日現在]



	73期	74期	75期
エンゲージメント(総合スコア) ※正規のみ	—	—	3.7/5点
労働生産性 ※全体	—	—	513万円/人
従業員1人当たりの収益 ※全体	—	—	862万円/人
人的資本RoI ※全体	—	—	6%

6. 人的資本経営データ(データ集)

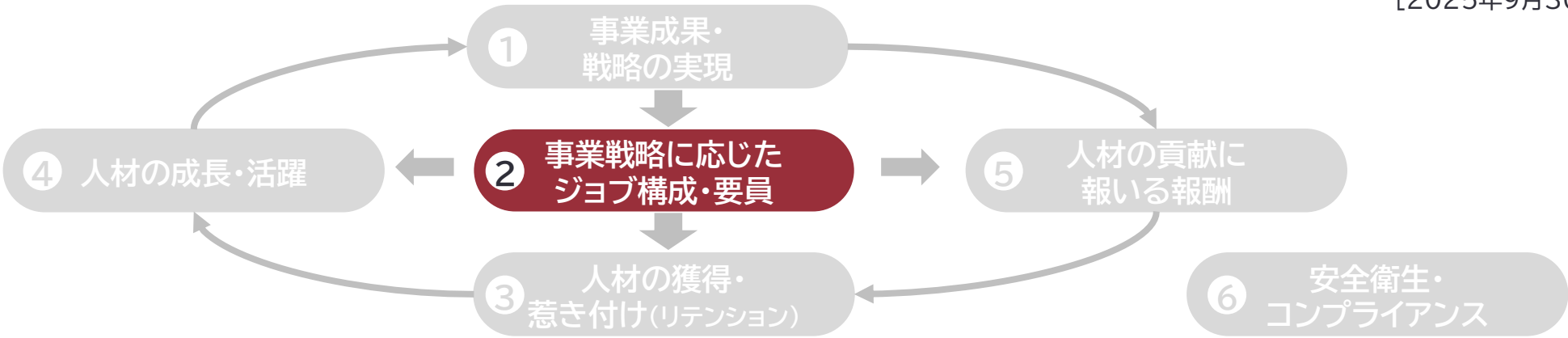
[2025年9月30日現在]



	73期	74期	75期
総従業員数	全体 352人 正規 135人	全体 341人 正規 143人	全体 367人 正規 163人
総額人件費 ※正規のみ	9億1,111万円	9億4,122万円	10億5,615万円
男女別人材ポートフォリオ	正規 男性91人 女性44人 非正規 男性45人 女性172人	正規 男性98人 女性45人 非正規 男性45人 女性153人	正規 男性102人 女性61人 非正規 男性49人 女性155人
プロフェッショナル人材数* ※正規のみ	—	—	0人
日本・外国籍別人材ポートフォリオ	—	—	正規 日本籍96% 外国籍4% 非正規 日本籍59% 外国籍41%
後継者候補準備率 ※正規のみ	—	—	—

6. 人的資本経営データ(データ集)

[2025年9月30日現在]

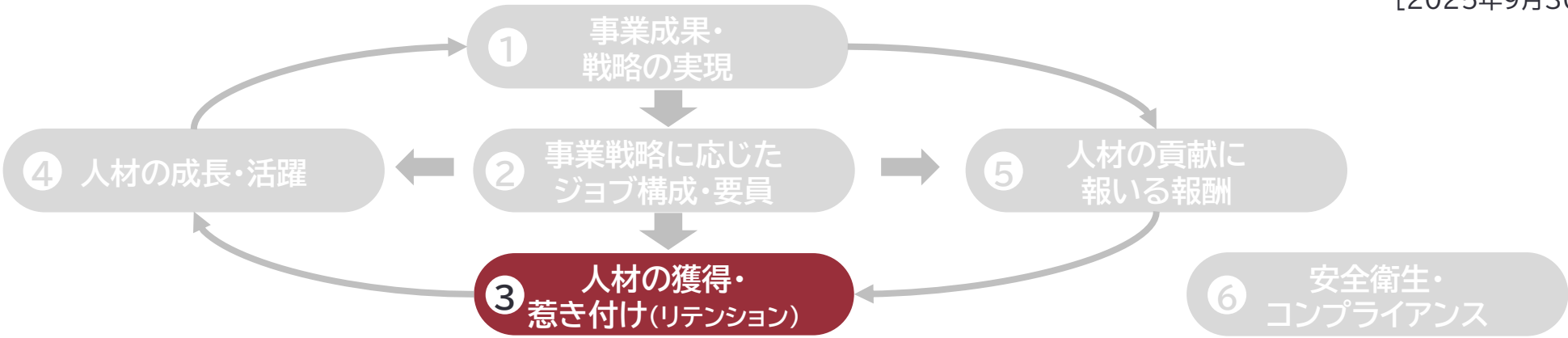


年齢別ポートフォリオ(正規雇用)									
年齢帯	73期			74期			75期		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
70歳以上							0人	0人	0人
65-69歳							1人	0人	1人
60-64歳							2人	1人	3人
55-59歳							13人	2人	15人
50-54歳							17人	6人	23人
45-49歳							21人	3人	24人
40-44歳							17人	4人	21人
35-39歳							5人	7人	12人
30-34歳							9人	7人	16人
25-29歳							12人	12人	24人
20-24歳							5人	19人	24人
15-19歳							0人	0人	0人
0-14歳							0人	0人	0人
合計							102人	61人	163人

年齢別ポートフォリオ(非正規雇用)									
(人) 年齢帯	73期			74期			75期		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
70歳以上							0人	3人	3人
65-69歳							4人	8人	12人
60-64歳							11人	22人	33人
55-59歳							3人	8人	11人
50-54歳							4人	12人	16人
45-49歳							5人	7人	12人
40-44歳							4人	4人	8人
35-39歳							3人	7人	10人
30-34歳							2人	10人	12人
25-29歳							5人	20人	25人
20-24歳							7人	49人	56人
15-19歳							1人	5人	6人
0-14歳							0人	0人	0人
合計(人)							49人	155人	204人

6. 人的資本経営データ(データ集)

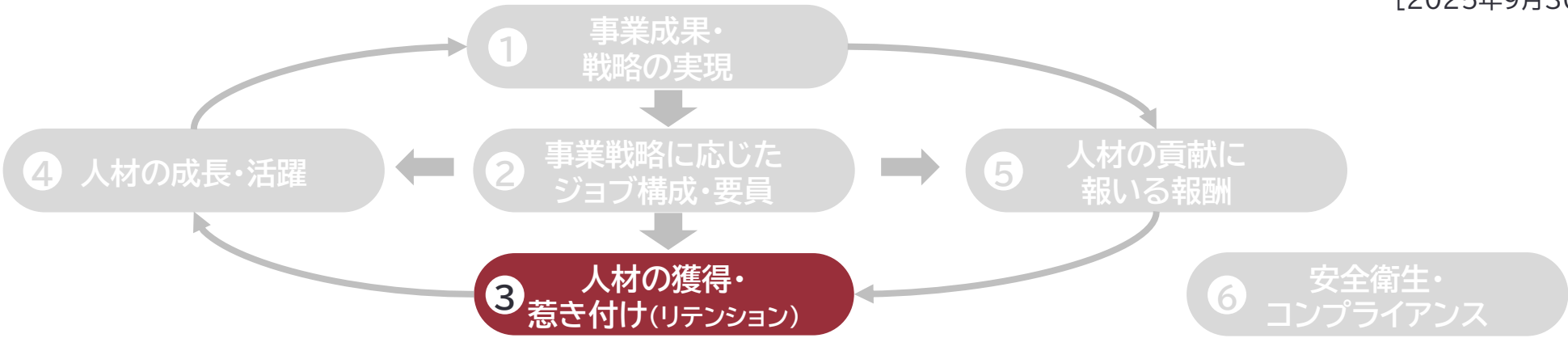
[2025年9月30日現在]



	73期	74期	75期
雇用形態の転換数 ※正規のみ	—	—	2人
正規雇用の中途採用比率 ※正規のみ	—	—	7%
中途採用者の管理職への登用 ※正規のみ	—	—	19人
内部継承率 ※正規のみ	—	—	—

6. 人的資本経営データ(データ集)

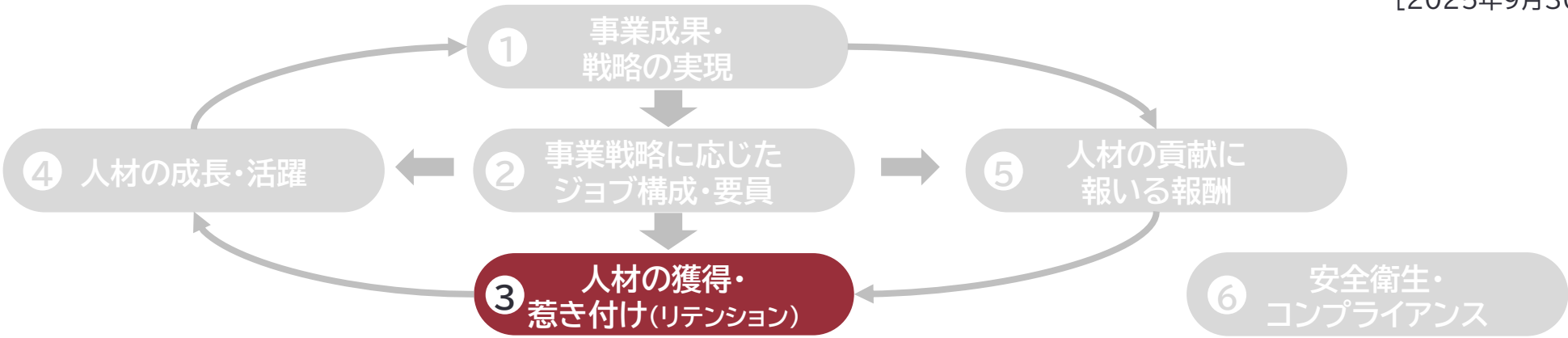
[2025年9月30日現在]



	73期	74期	75期
平均残業時間	—	—	正規 8.6時間 非正規 7.3時間
管理職1人当たりの部下数 ※正規のみ	—	—	8人
男性の育児休業取得率 ※正規のみ	該当なし	0%	67%
女性の育休復帰後就業継続率 ※正規のみ	—	—	100%
有給休暇取得率 ※正規のみ	—	—	35%
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)	—	—	—

6. 人的資本経営データ(データ集)

[2025年9月30日現在]

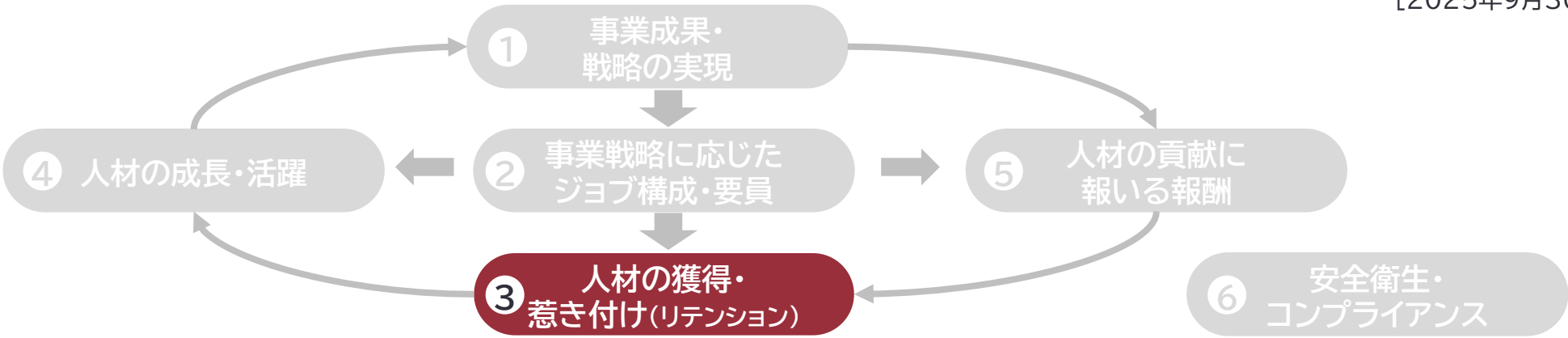


	73期	74期	75期
女性管理職比率・人数 ※正規のみ	—	—	比率 15% 人数 3人
男女間賃金格差	—	—	全体 56.4% 正規 56.6% 非正規 96.5%
定年再雇用率 ※正規のみ	—	—	該当なし (定年延長のため)
外国人管理職比率・人数 ※正規のみ	—	—	比率 5% 人数 1人
障がい者雇用率・人数 ※全体	比率 0.7% 人数 2人	比率 0.9% 人数 3人	比率 1.8% 人数 6人



6. 人的資本経営データ(データ集)

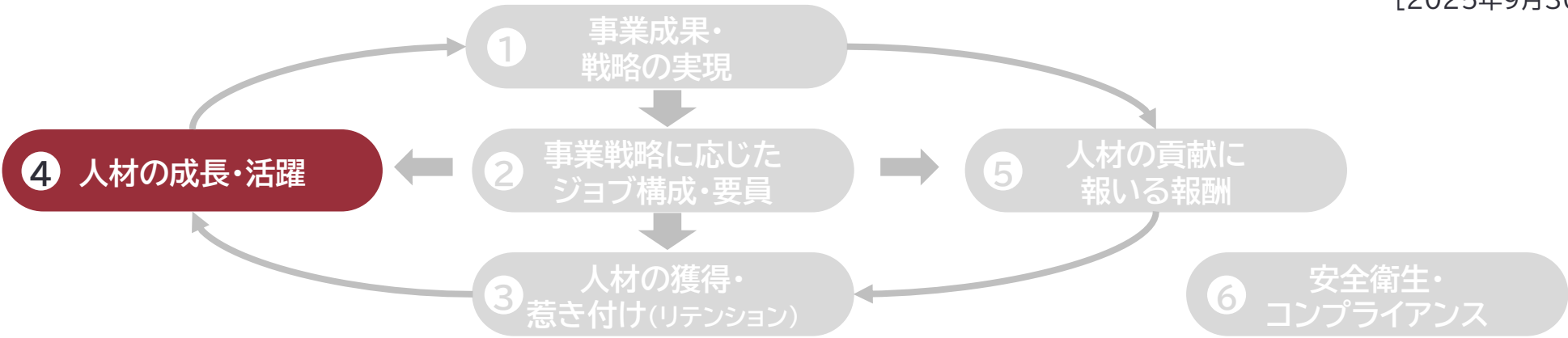
[2025年9月30日現在]



	73期	74期	75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)	—	—	3.4/5点
エンゲージメントスコア ※正規のみ (キャリア形成)	—	—	3.8/5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)	—	—	3.6/5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)	—	—	3.3/5点
新規採用人数	—	—	正規 20人 (男性8人・女性12人) 非正規 36人 (男性18人・女性18人)
離職率 ※正規のみ	—	—	12%
平均勤続年数 ※正規のみ	—	—	12.4年

6. 人的資本経営データ(データ集)

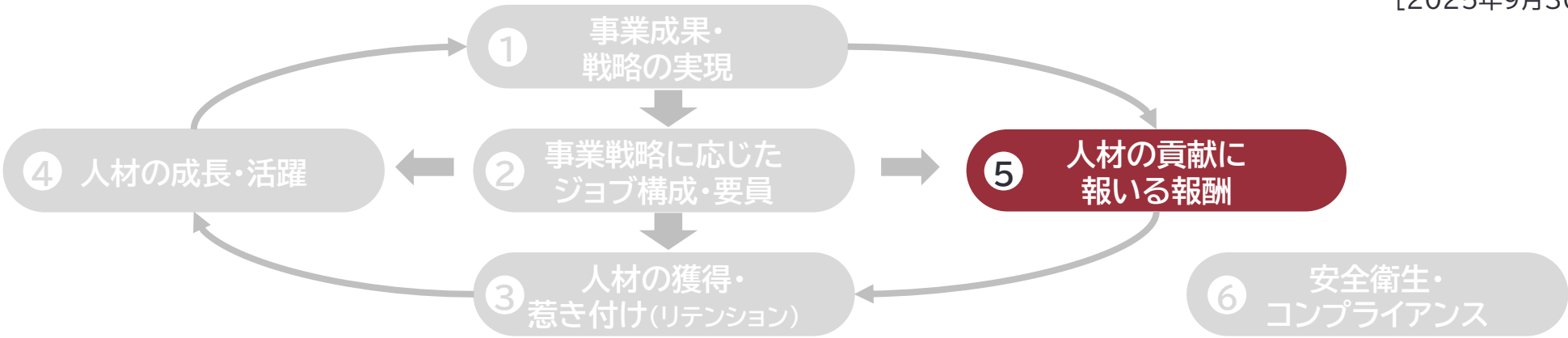
[2025年9月30日現在]



	73期	74期	75期
教育投資総額 ※全体	—	—	666万円
1人当たりの教育投資額 ※全体	—	—	1.9万円
リスキル関連教育投資額 ※全体	—	—	—
エンゲージメントスコア ※正規のみ (人材育成)	—	—	3.4/5点
実践機会の提供に対する利用数 (社内公募制・社内起業 等)	—	—	—
エンゲージメントスコア ※正規のみ (職務の満足度)	—	—	3.5/5点

6. 人的資本経営データ(データ集)

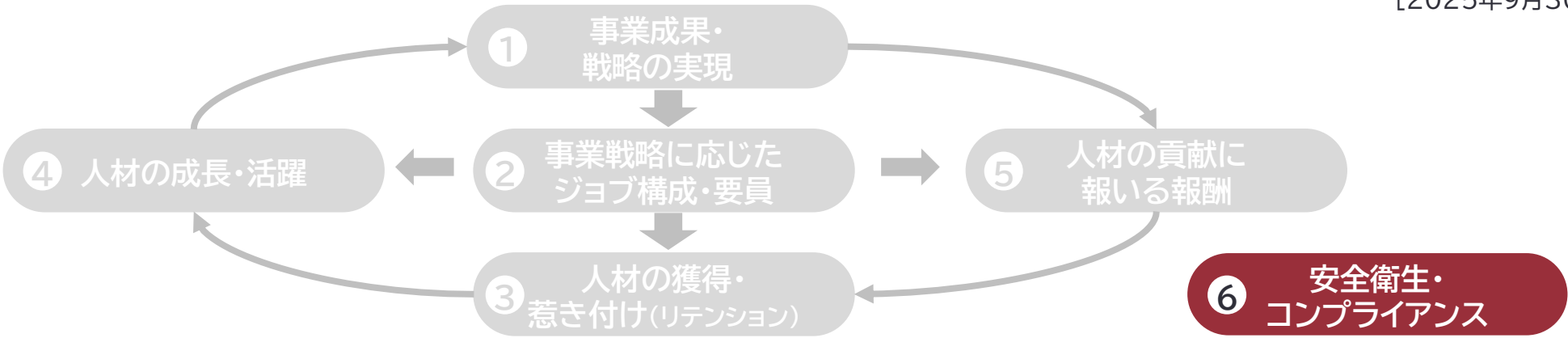
[2025年9月30日現在]



	73期	74期	75期
平均年間給与	—	—	正規 531万円 非正規 235万円
エンゲージメントスコア ※正規のみ (報酬の満足度)	—	—	3.7/5点
福利厚生費用総額	—	—	3,304万円
福利厚生制度の利用数	—	—	—
エンゲージメントスコア ※正規のみ (福利厚生の満足度)	—	—	3.3/5点

6. 人的資本経営データ(データ集)

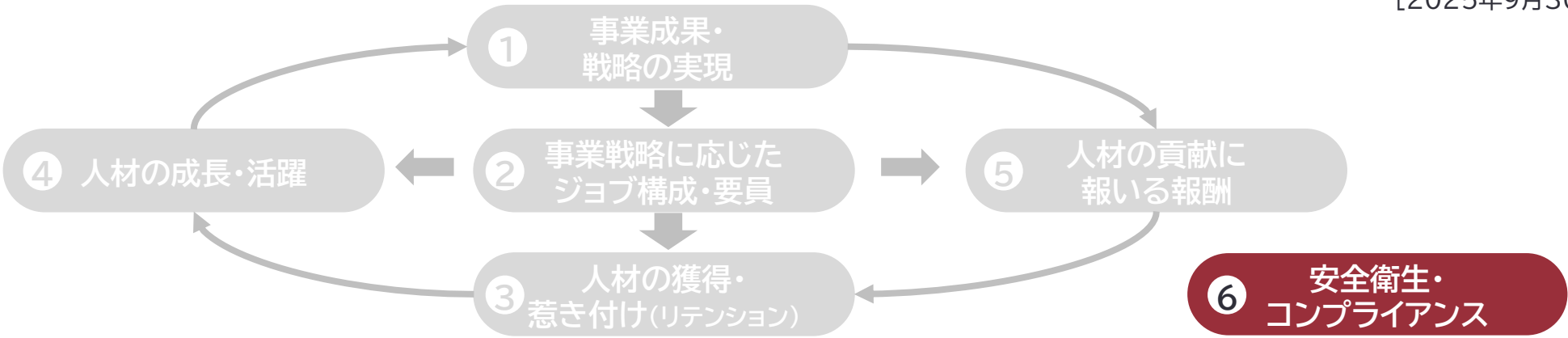
[2025年9月30日現在]



	73期	74期	75期
健康・安全研修の総出席者数 ※正規のみ	135人	143人	163人
労災認定された件数・発生率 ※正規のみ	2件 —	2件 —	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)	—	—	3.3/5点

6. 人的資本経営データ(データ集)

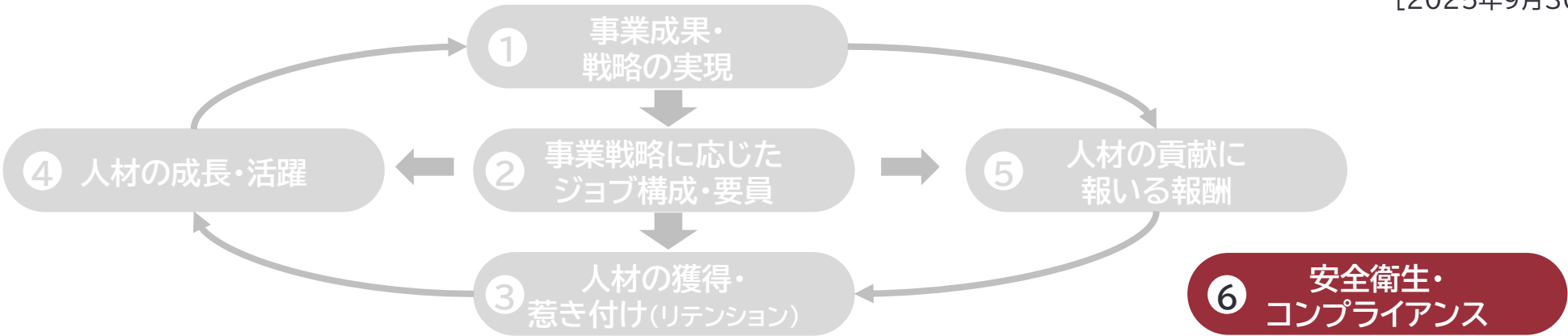
[2025年9月30日現在]



	73期	74期	75期
倫理・コンプライアンス研修の総出席者数 ※正規のみ	—	—	24名
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)	—	—	3.2/5点

6. 人的資本経営データ(データ集)

[2025年9月30日現在]



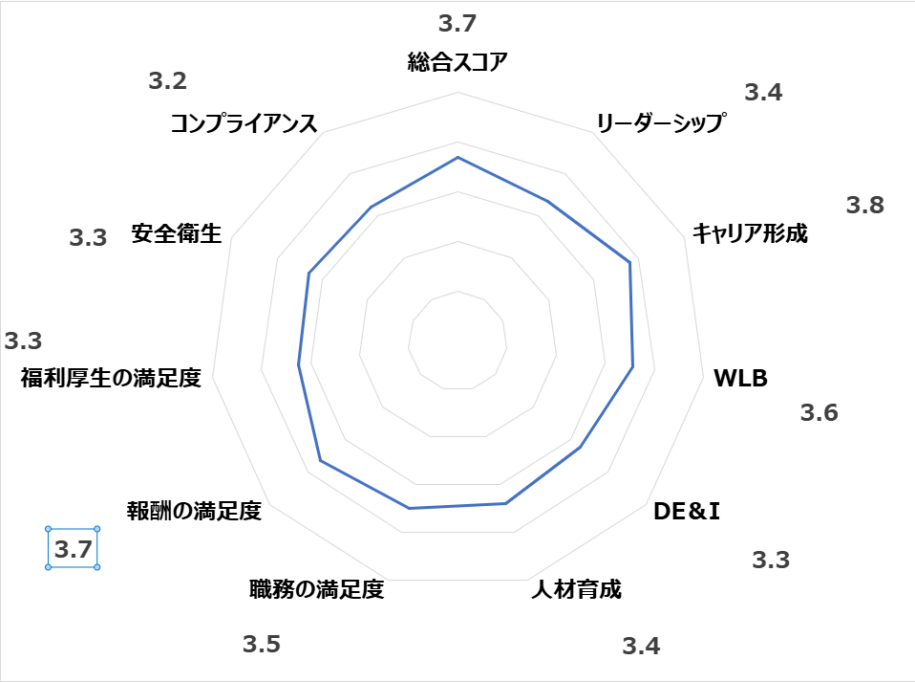
懲戒処分の種類と件数			
懲戒処分の種類	73期	74期	75期
懲戒解雇	0件	0件	0件
諭旨退職	0件	0件	0件
降格	0件	0件	0件
出勤停止	0件	0件	0件
減給	1件	0件	0件
けん責	4件	5件	2件
戒告	0件	1件	0件
その他	0件	0件	0件

※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	3.7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	3.4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	3.6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	3.3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	3.4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	3.5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	3.7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	3.3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	3.3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	3.2点



- 実施時期：2026年1月
- 実施対象者：管理本部 21名
- 回答者：20名（回答率95%）

この度初めて、エンゲージメントサーベイを実施しました。  
キャリア形成が高いのはキャリアシートやキャリア面談を定期的に行っている効果だと思われます。  
一方、コンプライアンスについては、積極的に研修をすすめる必要があると思います。  
今回は対象部署を限定してサーベイを行いました。今後は全社員を対象にサーベイを実施して、エンゲージメント向上に努めていきたいです。

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	$([売上 - \{(売上原価 + 販売費及び一般管理費) - 人件費\}] \div 人件費 - 1) \times 100$
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
	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
⑤人材の貢献に報いる報酬	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、 <b>当社単体</b> の情報を集計しております。
雇用区分	本レポートは、 <b>正規雇用に加え、非正規雇用の従業員</b> を開示対象としております。
算出期間	本レポートは <b>75期,74期,73期</b> の3期間を算出期間としております。