



2024

HUMAN CAPITAL REPORT

人的資本開示レポート

大旗連合建築設計株式会社

Confidential – All Rights Reserved – OHATA+PARTNERS

目次

1. 代表メッセージ	P.2
2. 一目で分かる大旗連合建築設計(株)	P.3-9
3. 事業の紹介	P.10-11
4. 人的資本経営の基本方針	P.12-13
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.17-34

当社の人的資本経営



1948年の創業以来、当社は「人と建築の交わりを求めて」という哲学を基盤に、地域の未来を見据えた設計を続けてきました。社会が激変する今日、建築に命を吹き込み、新たな価値をもたらす源泉は、他ならぬ「人」にあります。私たちは、人材を単なる「資源」や「経費」ではなく、価値を高め続けるべき「資本」と捉える経営を推進します。

当社の経営の核は、事業の進む方向と人材の戦略を一致させることにあります。複雑な社会の要望に応えるには、個々の設計者の技術や経験が、社名の通り「個性の連帯」として磨かれる組織が必要です。多様な知恵や経験を掛け合わせ、対話を通じて新しい価値を生み出すことで、個人の力の合計以上の強みを発揮できる組織を目指します。

また、社員の自律的なキャリアづくりやリスキリングを強力に支援し、成長を後押しする投資を惜しみません。社員が自らの強みを活かし、会社の方針に深く共感して挑戦できる環境こそが、持続的な成長の鍵となります。

私たちは、社員と会社が互いに高め合う「選び、選ばれる関係」を築き、地域の方々との対話を通じて、社会に貢献し続けることを宣言します

代表取締役 大旗 祥

企業理念 「人と建築の交わりを求めて」

「人と建築の交わりを求めて」

この言葉は当社の創業者大旗正二が建築を創造するうえで追及してきた哲学であり、1948年の創業以来私たちが引き継いできた事務所の基本理念です。

私たちの生きる社会は、多様で複雑なものであり、その傾向は益々強まっています。ゆえに社会は、想像を超えるスピードで常に変容し続けており、建物のデザイン・機能・構造・設備等もそのような社会に適応すべく変化を続けています。

しかしながら、建築が人との関係性において成り立っているという点において変わることはありません。それは建築という行為が、その土地の自然、文化、歴史、景観、人々の生活への理解と、その建物で事業を行う経営者や働く方々、その顧客・利用者、施工者、これらの方々との対話の結晶であることに変わりがないからです。

建築という構造物に本来あるはずのない“生命”を吹き込む創造力の源は、関わる人々の建物に対する想いです。関わる人々との対話、交わりが進んでいくことによって、建築がよりよいものになっていく様を、「人と建築の交わりを求めて」という言葉で表現しています。

私たち大旗連合建築設計は、時代が変わり、組織にいる人間が変わっても、所員それぞれが、真摯に自らを建築と対峙させ、「人と建築の交わりを求めて」研鑽してまいります。

会社名

本社

● 広島県広島市中区大手町
3丁目8-24

事業内容

● 建築設計監理

創業

● 1948年



拠点

本社



売上高

5億円



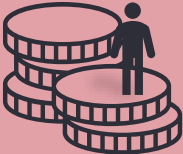
資本金

3,000万円

従業員構成



総従業員数
48人
(正規のみ)



総額人件費
4.2億円
(正規のみ)

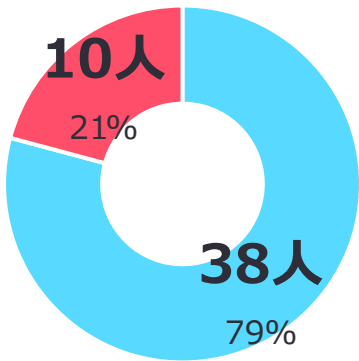


平均勤続年数
13.3年
(正規のみ)

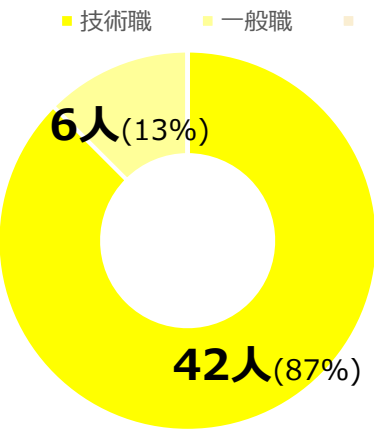


離職率
4%
(正規のみ)

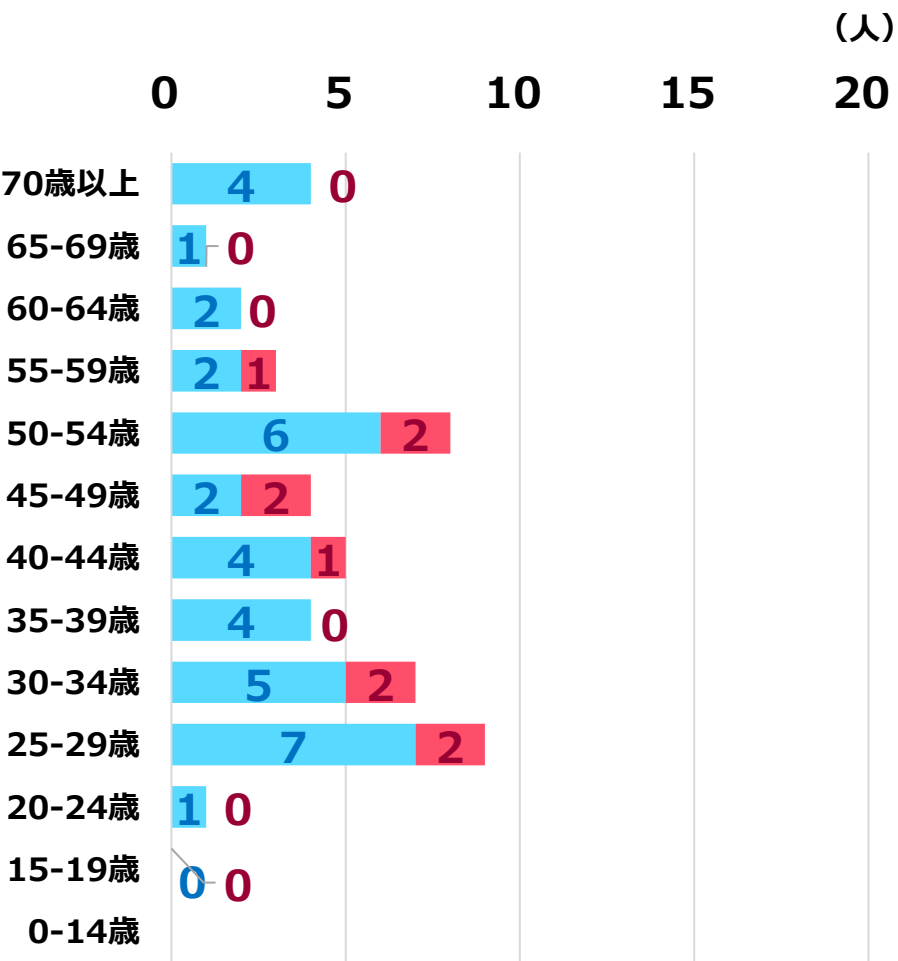
男女別ポートフォリオ
■ 男性 ■ 女性



職種別ポートフォリオ




年齢別ポートフォリオ



労働環境


● 待遇

平均年間給与




690万円
(正規のみ)

平均残業時間




26時間
(正規のみ)

有給休暇消化率



63%
(正規のみ)


福利厚生費



1300万円
(全体)

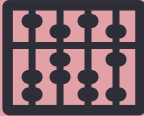
● ダイバーシティ

女性管理職比率と人数




7%
1名
(正規のみ)

男女間賃金格差



76%
(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



145万円
(全体)

1人当たりの教育投資額



2.7万円
(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)

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

懲戒処分の種類と件数			
懲戒処分の種類	59	60	61
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	0件	0件	0件
けん責	0件	0件	0件
戒告	0件	0件	0件
その他	0件	0件	0件



人的資本経営の成果

労働生産性

929万円/人



(全体)

従業員1人当たり
の収益(売上高)
973万円/人



(全体)

エンゲージメント
(総合スコア)
4.0/5点



(正規のみ)

福利厚生

健康・医療関連

- 健康診断
- 空気清浄機

育児・介護支援

- 育児休暇
- 介護休暇

住宅関連

- 通勤住宅手当

食事関連

- フリードリンクコーナー
- コーヒーサーバー
- リフレッシュスペース

財政的支援

- 退職金(中退共加入)

教育・自己啓発

- 社内研修(外部コンサルによる)
- 建築視察補助金
- 一級建築士免許登録補助金

社内イベント

- 社員旅行(旅費会社負担)
- 納涼会(カープ観戦)など
- BBQ大会・スキーツアーなど

ハラスメント

- 社内相談窓口

その他

- 社員有志によるフットサル部など

3. 事業の紹介

建築設計監理



当社の設計監理業務は、意匠・構造・設備・監理の各専門家がチームとして連携し、機能・安全・デザイン・環境・コストの全てにおいて優れた建築を創造することです。

意匠設計では、お客様の想いを汲み取り、使い勝手を考慮した最適な計画を立案します。

構造設計は、工学的な裏付けにより災害から命を守る力強さと経済性を両立させます。

設備設計は、建物の「内臓や血管」としてエネルギー効率を高め、ライフサイクルを通じた安定環境を構築します。

監理では、施工品質を厳格にチェックし、現場で生じる不測の事態にクライアントの代行者としての的確に対処します。

3. 事業の紹介

事業コンサルタント



設計者とは異なる立場で顧客のパートナーとなり、CM・PMとして予算、品質、工程を管理します。

設計事務所の知見を活かして課題を可視化し、解決策を提示。発注者側に立ちプロジェクトを円滑にリードします。

耐震診断・耐震補強設計監理



1981年以前の建物を対象に、建物の「健康診断」である耐震診断を実施します。

課題があれば「治療計画」としての補強設計を行い、工事の監理まで一貫して対応。補助金申請等も含め総合的に支援します。

4. 人的資本経営の基本方針

事業目標

得意分野である医療、文教、福祉の設計を充実させ、CM等のコンサルティング業務を強化します。専門性の連帯により高付加価値な建築を創造し、社員一人当たりの付加価値向上を図ることで、持続的な成長と地域への貢献を実現します

人的資本経営 の基本方針

事業目標を達成するために、一人ひとりのプロフェッショナルとしての能力を高め、自律した働き方を実践します。「人と建築の交わりを求めて」の理念の下、自律的な成長支援、相互理解を深める対話、柔軟な働き方を推進します。

重点取組領域①

キャリア支援

- キャリア支援
- メンタルヘルス
- 女性の活躍

重点取組領域②

コミュニケーションの活性化

- コミュニケーション研修
- 社内イベントの充実

重点取組領域③

ワークライフバランスの向上

- 裁量労働制の導入
- 個人に合わせた柔軟な働き方
- デジタルツールの導入

5. 人的資本経営における取組(全体像)

取組と概要

キャリア支援	一人ひとりのプロフェッショナルとしてのスキル向上のための、セミナー、研修の参加支援、社外の専門家によるキャリアに関する面談、相談窓口の設置、メンタルヘルスの講習会を開催しています。
メンタルヘルス	

キャリア支援

建築の専門家として、スキルの向上を図る、個性を伸ばすことを支援するだけでなく、自身のキャリアを自律的に築くことを支援します。

取組と概要

裁量労働制の導入	自分や家族のリズムに合わせて時間をコントロールし、専門家として自律的に働くために、裁量労働制を導入しています。場所や時間を自由に選び働く環境構築のため、デジタルツールを積極的に導入します。
デジタルツールの導入	

コミュニケーション

「人と建築の交わりを求めて」の理念は、施主をふくめた対外的なものだけではなく、社内のコミュニケーションも含まれているため、話しやすい関係の構築を支援します。

02

ワークライフバランス

ワークとライフは密接に関わっています。一人ひとりの人生の様々なステージを充実させるために、柔軟な働き方の実現を支援します。

03

取組と概要

コミュニケーション研修	傾聴やアサーションなど、コミュニケーションをスキルの向上させる専門家による研修を実施します。社内イベントの種類や回数を増やし、全員参加を強制することなく、興味のあることに自然と参加することで、無理なくコミュニケーションの量を増やします。
社内イベントの充実	

キャリア支援

キャリア研修の実施

建築の専門家としてのスキル向上を図るとともに、一人ひとりの個性や強みを伸ばし、自身のキャリアを自律的に築いていけるよう支援していきます。

キャリア研修を実施することにより、社員が自らの将来像やキャリアパスについて考えるきっかけを持ち、主体性やモチベーションの向上につなげることを目指しています。あわせて、離職防止や長期的な視点での人材育成を目的としています。

リーダー層に対してはリーダー研修を実施し、リーダーとしての役割理解を深めるとともに、マネジメント力の向上を図ります。これにより、組織内における円滑な意思疎通と、コミュニケーションの質の向上を推進していきます。
新入社員に対しては、メンター制を導入し、業務や職場環境について相談しやすい体制と整えています。これにより、不安の軽減と職場への早期適応を支援しています。

また、メンタルヘルス研修を実施し、社員一人ひとりが心身ともに健康で安心して働き続けられる職場環境づくりに取り組んでいます。



教育投資総額

145万円
(全体)



	研 修 内 容
新入社員	新入社員研修
管理職	リーダー研修
全社員	コミュニケーション研修 メンタルヘルス研修 ハラスメント研修

コミュニケーションの活性化

社内イベントなど

当社では、社員同士の相互理解を深め、風通しのよい職場づくりを目的として、さまざまなコミュニケーション施策を行っています。

まず、全社員を対象としたコミュニケーション研修を実施し、日常業務における円滑な意思疎通やチームワークの向上を図っています。

また、社内イベントを通じたコミュニケーションの活性化にも積極的に取り組んでいます。

社員旅行(旅費は会社全額負担)をはじめ、お花見、納涼会(カープ観戦)、新年会・忘年会など、部署や役職を越えて交流できる機会を設けています。

さらに、社内プロジェクトチームが企画・運営するイベントや、BBQ大会、スキーツアーなどのレクリエーションも実施しています。

これらの取り組みを通じて、社員ひとりひとりが安心して意見を交わし、協力しあえる職場環境の実現を目指しています。



福利厚生費

1300万円
(全体)



	社 員 旅 行
2014年	台湾旅行
2018年	タイ・バンコク旅行
2023年	ベトナム旅行

ライフワークバランスの向上

ライフワークバランスの向上

当社は、一人ひとりが専門家として自律的に力を発揮できるよう、個々のライフスタイルや人生のステージに合わせた柔軟な働き方を大切にしています。

自分自身や家族のリズムに合わせて時間をコントロールし、成果に集中できる環境をととのえるため裁量労働制を導入しています。また、育児休暇・介護休暇の整備に加え、リモートワークを活用することで、場所や時間にとらわれない働き方を可能にしています。

さらに、AIや各種デジタルツールを積極的に導入し、業務の効率化と生産性の向上を図ることで、社員が本来注力すべき業務に集中できる環境づくりを進めています。

ワークとライフは切り離せるものではなく、相互に影響しあうものです。当社は一人ひとりの人生のさまざまなステージがより充実したものとなるよう、これからも柔軟で持続可能な働き方の実現を支援していきます。



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) = 量の視点(ポートフォリオ) × 質の視点(パフォーマンス)
 人的資本経営推進で生産性が向上したか？ 人的資本をどれだけ投下したか？ 人的資本のパフォーマンスを引き出しているか？

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

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

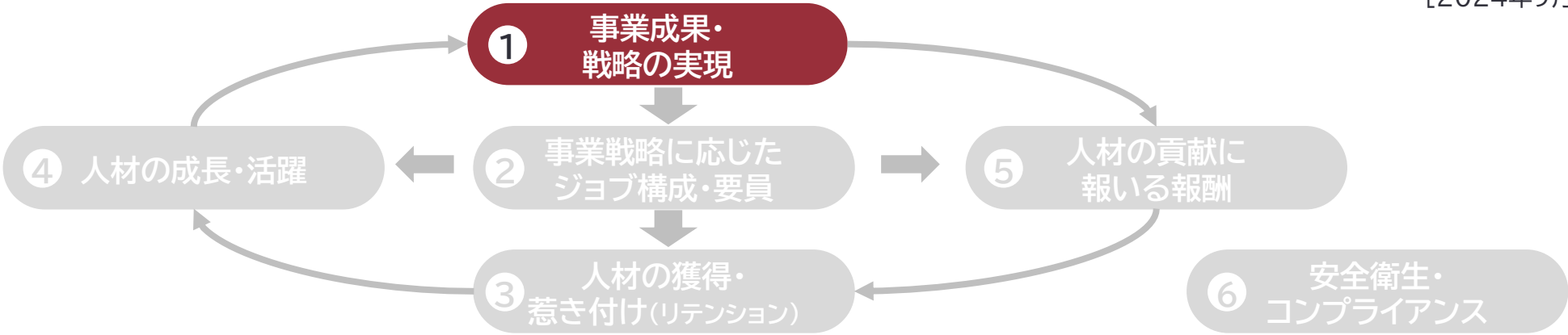
懲戒処分の種類と件数

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)

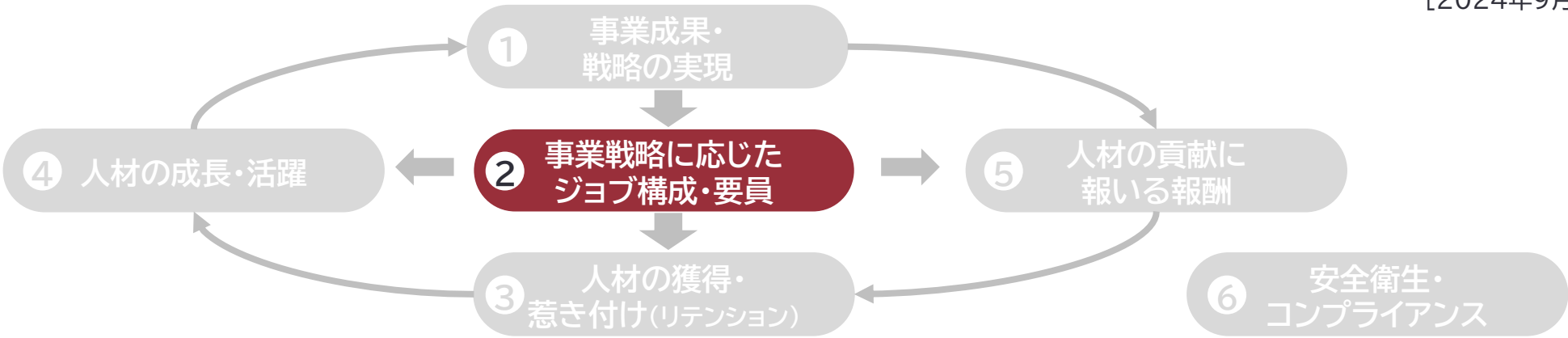
[2024年9月現在]



	59期	60期	61期
エンゲージメント(総合スコア) ※正規のみ	—	—	4.0/5点
労働生産性 ※全体	1110万円/人	867万円/人	929万円/人
従業員1人当たりの収益 ※全体	—	—	973万円/人
人的資本RoI ※全体	19%	2%	4%

6. 人的資本経営データ(データ集)

[2024年9月現在]

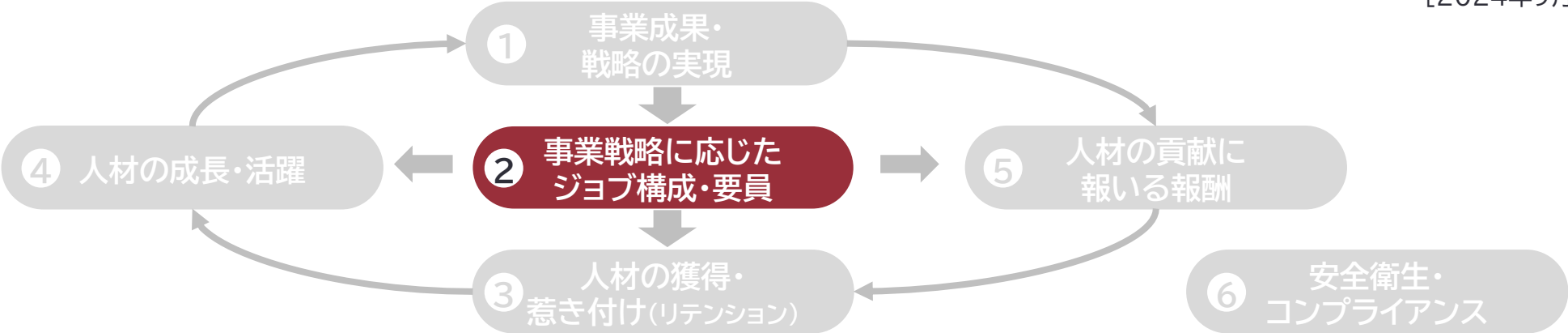


	59期	60期	61期
総従業員数	全体 41人 正規 41人	全体 45人 正規 45人	全体 48人 正規 48人
総額人件費 ※正規のみ	373百万円	371百万円	415百万円
男女別人材ポートフォリオ	正規 男性32人 女性9人	正規 男性36人 女性9人	正規 男性38人 女性10人
プロフェッショナル人材数* ※正規のみ	22人	22人	23人
日本・外国籍別人材ポートフォリオ	正規 日本籍100% 外国籍0%	正規 日本籍100% 外国籍0%	正規 日本籍100% 外国籍0%

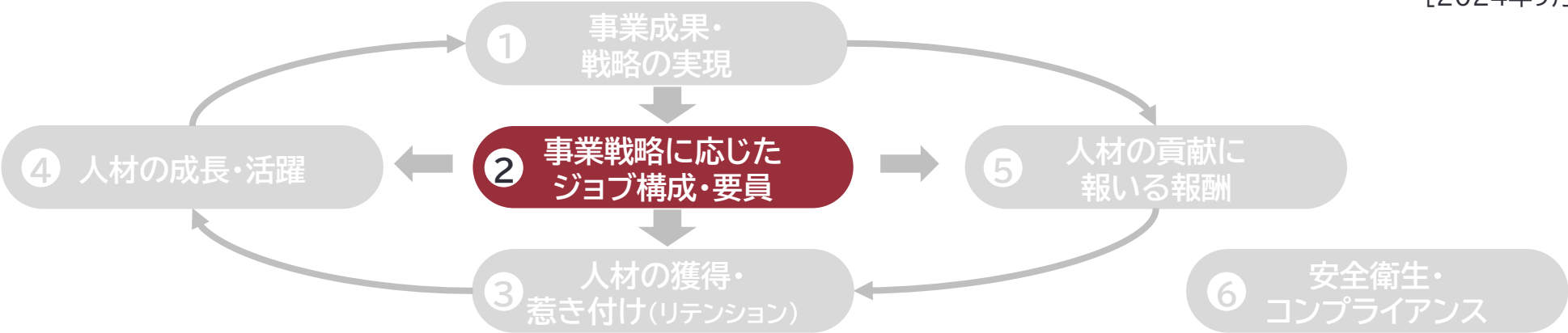
※当社のプロフェッショナル人材とは、専門性を有し、後進育成に関わる課長級以上の技術職を指す

6. 人的資本経営データ(データ集)

[2024年9月現在]



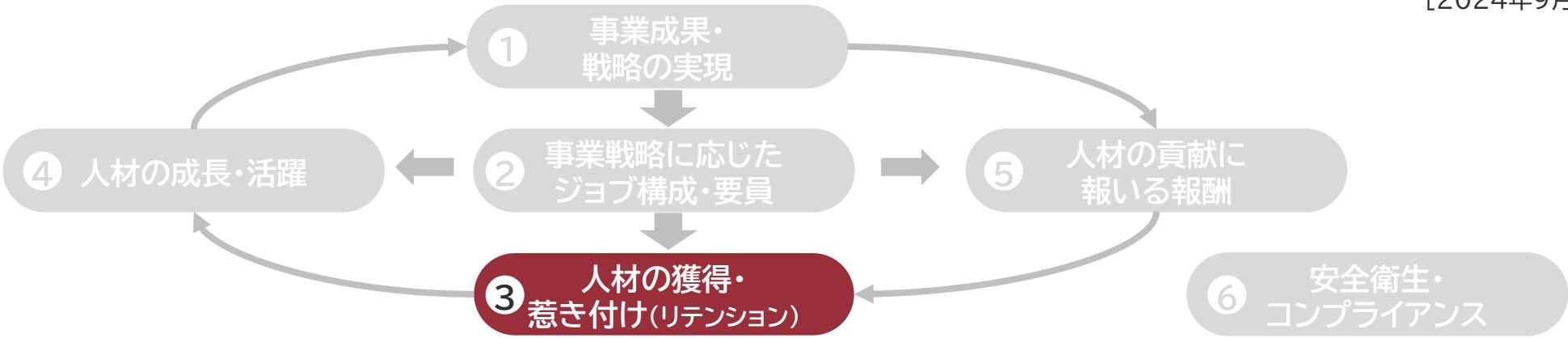
年齢別ポートフォリオ(正規雇用)									
年齢帯	59			60			61		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
70歳以上	1人	0人	1人	1人	0人	1人	4人	0人	4人
65-69歳	4人	0人	4人	4人	0人	4人	1人	0人	1人
60-64歳	1人	0人	1人	1人	0人	1人	2人	0人	2人
55-59歳	1人	1人	2人	2人	1人	3人	2人	1人	3人
50-54歳	4人	2人	6人	5人	2人	7人	6人	2人	8人
45-49歳	7人	2人	9人	5人	2人	7人	2人	2人	4人
40-44歳	0人	1人	1人	1人	1人	2人	4人	1人	5人
35-39歳	6人	0人	6人	5人	0人	5人	4人	0人	4人
30-34歳	2人	0人	2人	2人	1人	3人	5人	2人	7人
25-29歳	6人	2人	8人	9人	2人	11人	7人	2人	9人
20-24歳	0人	1人	1人	1人	0人	1人	1人	0人	1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	32人	9人	41人	36人	9人	45人	38人	10人	48人



職種区分別ポートフォリオ(正規雇用)			
職種	59	60	61
技術職	35人	39人	42人
一般職	6人	6人	6人
合計(人)	41人	45人	48人

6. 人的資本経営データ(データ集)

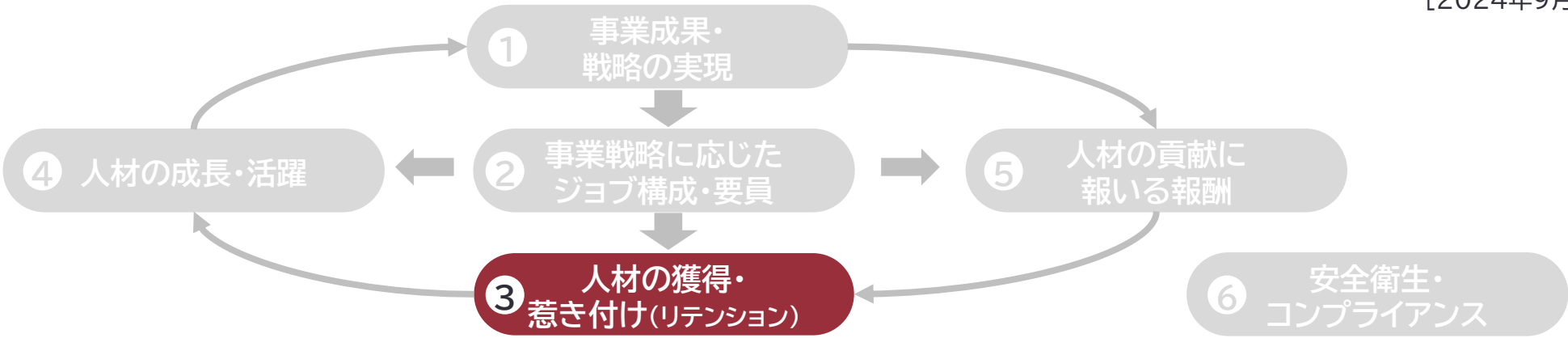
[2024年9月現在]



	59期	60期	61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	59%	58%	58%
中途採用者の管理職への登用 ※正規のみ	8人	9人	9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)

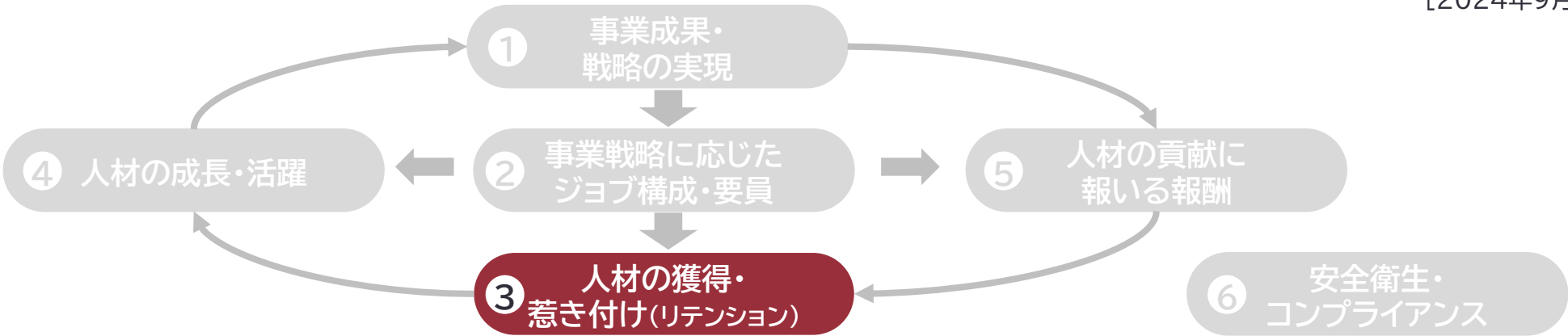
[2024年9月現在]



	59期	60期	61期
平均残業時間	—	—	正規 26.4時間
管理職1人当たりの部下数 ※正規のみ	3人	3人	3人
男性の育児休業取得率 ※正規のみ	該当なし	該当なし	33%
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	—	—	63%

6. 人的資本経営データ(データ集)

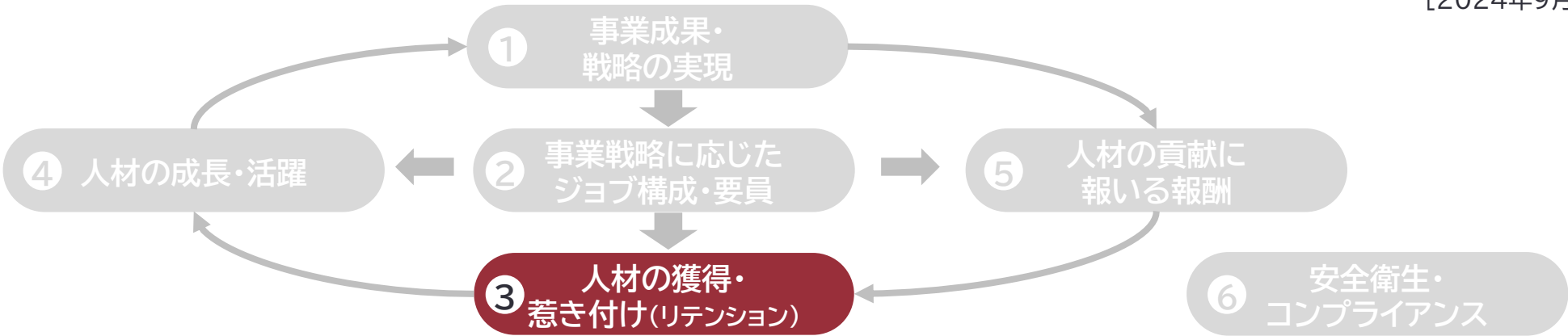
[2024年9月現在]



	59期	60期	61期
女性管理職比率・人数 ※正規のみ	比率 8% 人数 1人	比率 8% 人数 1人	比率 7% 人数 1人
男女間賃金格差	全体 68.1% 正規 68.1%	全体 76.7% 正規 76.7%	全体 76.0% 正規 76.0%
定年再雇用率 ※正規のみ	100%	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 2.2% 人数 1人	比率 2.3% 人数 1人	比率 2.1% 人数 1人

6. 人的資本経営データ(データ集)

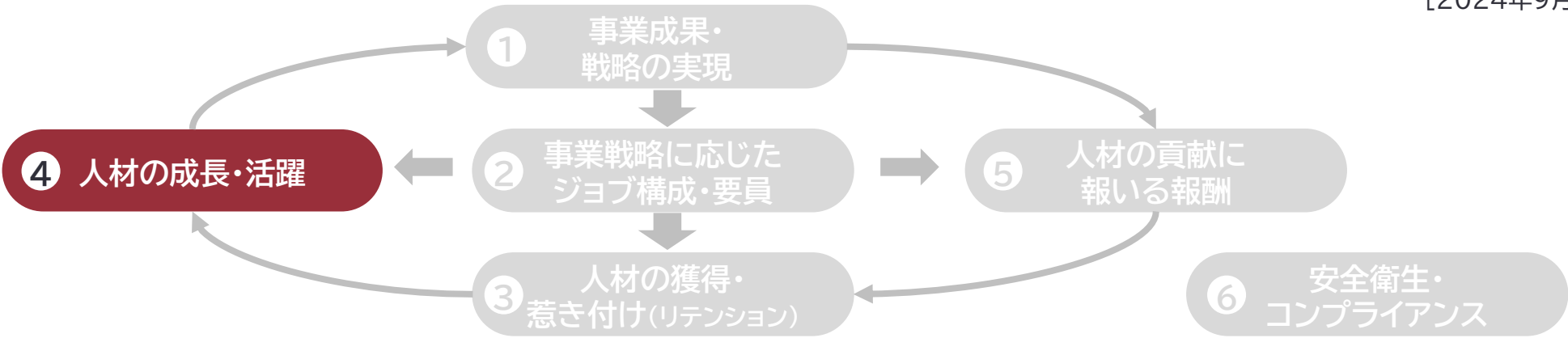
[2024年9月現在]



	59期	60期	61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)	—	—	3.7/5点
エンゲージメントスコア ※正規のみ (キャリア形成)	—	—	4.1/5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)	—	—	3.4/5点
新規採用人数	正規 3人 (男性1人・女性2人)	正規 4人 (男性4人・女性0人)	正規 5人 (男性4人・女性1人)
離職率 ※正規のみ	12%	0%	4%
平均勤続年数 ※正規のみ	13.5年	13.7年	13.3年

6. 人的資本経営データ(データ集)

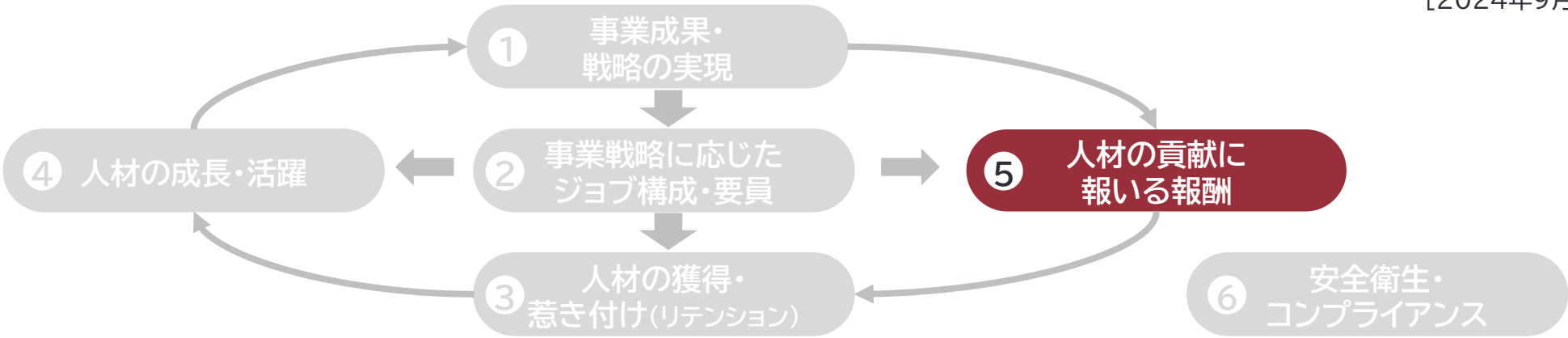
[2024年9月現在]



	59期	60期	61期
教育投資総額 ※全体	153万円	137万円	145万円
1人当たりの教育投資額 ※全体	3.3万円	2.7万円	2.7万円
リスキル関連教育投資額 ※全体	9.8万円	3.3万円	7.8万円
エンゲージメントスコア ※正規のみ (人材育成)	—	—	3.2/5点
エンゲージメントスコア ※正規のみ (職務の満足度)	—	—	4.1/5点

6. 人的資本経営データ(データ集)

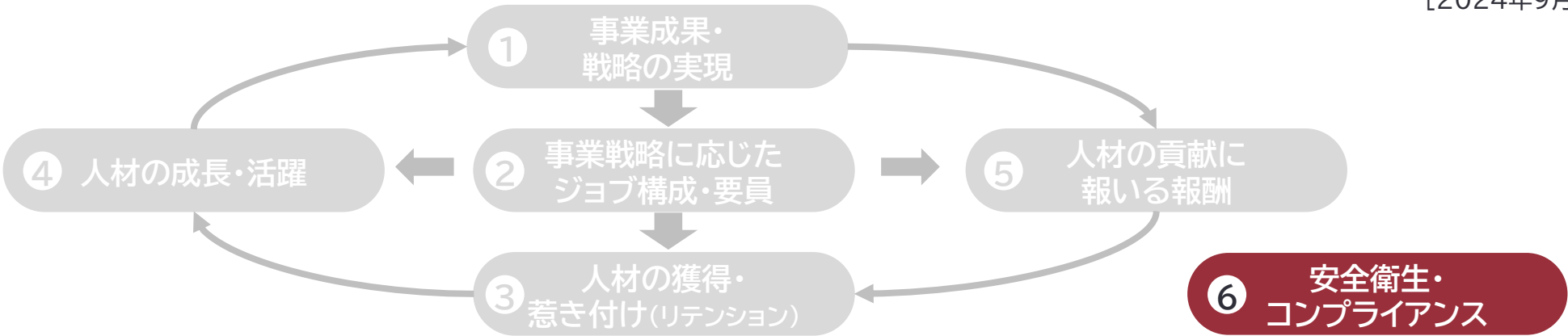
[2024年9月現在]



	59期	60期	61期
平均年間給与	正規 660万円	正規 640万円	正規 690万円
エンゲージメントスコア ※正規のみ (報酬の満足度)	—	—	3.6/5点
福利厚生費用総額 ※正規のみ	721万円	475万円	1316万円
エンゲージメントスコア ※正規のみ (福利厚生の満足度)	—	—	3.6/5点

6. 人的資本経営データ(データ集)

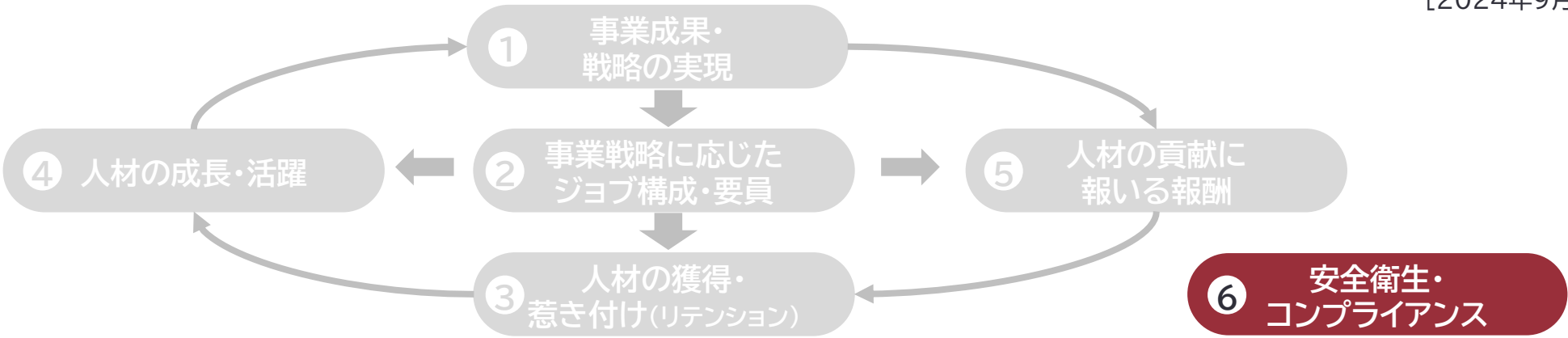
[2024年9月現在]



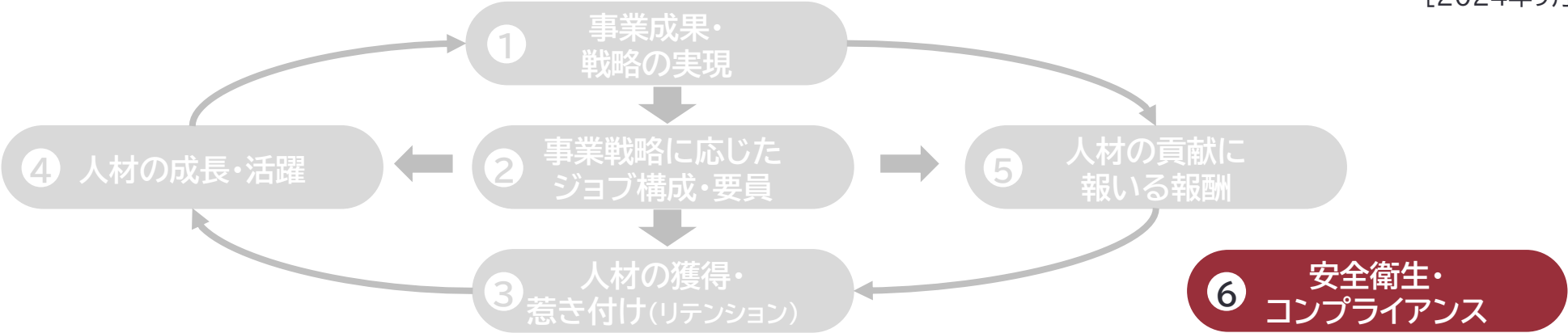
	59期	60期	61期
労災認定された件数・発生率 ※正規のみ	0件 0%	0件 0%	0件 0%
労災認定された死亡者数・死亡率 ※正規のみ	0件 0%	0件 0%	0件 0%
エンゲージメント ※正規のみ (安全衛生)	—	—	3.6/5点

6. 人的資本経営データ(データ集)

[2024年9月現在]



	59期	60期	61期
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)	—	—	3.5/5点



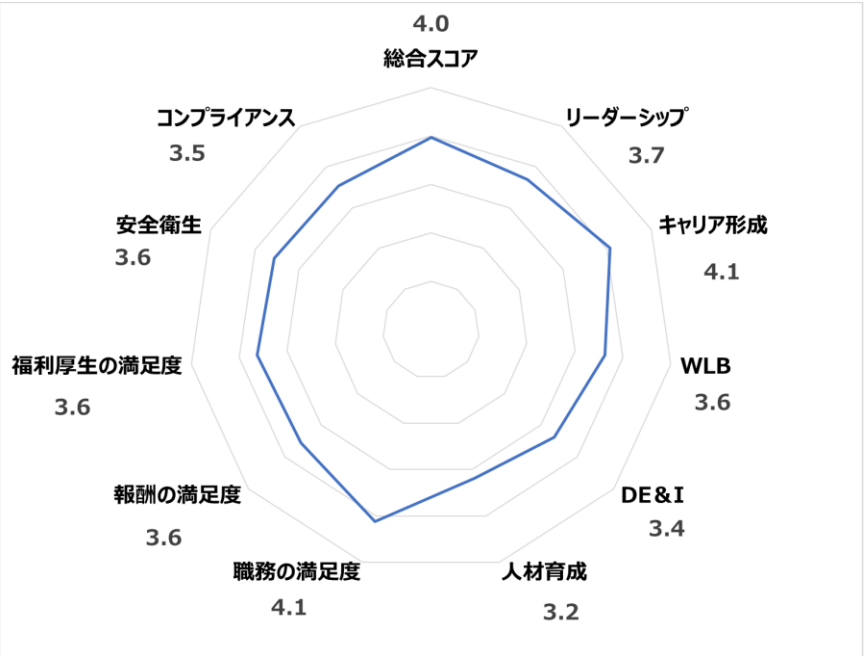
懲戒処分の種類と件数			
懲戒処分の種類	59	60	61
懲戒解雇	0件	0件	0件
諭旨退職	0件	0件	0件
降格	0件	0件	0件
出勤停止	0件	0件	0件
減給	0件	0件	0件
けん責	0件	0件	0件
戒告	0件	0件	0件
その他	0件	0件	0件

※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	4.0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	3.7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	4.1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	3.4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	4.1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	3.6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	3.6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	3.6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	3.6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	3.5点



➢ 実施時期:2025年9月

➢ 実施対象者:正規従業員56名

➢ 回答者:32名(回答率57%)

全社員を対象にエンゲージメントサーベイを実施しました。当社は社員の大半が技術者で構成される設計事務所であり、専門職中心の組織として、業務内容や仕事のやりがいについては概ね肯定的な評価が得られました。一方で、会社の方針や制度に関する理解については、情報共有の余地があることが確認できました。今後は会社の取り組みの背景をより丁寧に共有し、働きがいの向上に継続的に取り組んでまいります。

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	$([売上 - \{ (売上原価 + 販売費及び一般管理費) - 人件費 \}] \div 人件費 - 1) \times 100$
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	専門性を有し、後進育成に関わる課長級以上の技術職
	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	$(\text{女性の管理職数} / \text{全体の管理職数}) \times 100、\text{及び女性の管理職数}$
	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、正規雇用の従業員のみを開示対象としております。
算出期間	本レポートは【61期,60期,59期】の3期間を算出期間としております。