

2025

HUMAN CAPITAL REPORT

人的資本レポート



オフィスマネジメント

株式会社 **弘法**

目次

1. 代表メッセージ	P.2
2. 一目で分かる(弘法)	P.3-11
3. 事業の紹介	P.12-15
4. 人的資本経営の基本方針	P.16
5. 人的資本経営における取組	P.17-20
6. 人的資本経営データ	P.21-32

1. 代表者メッセージ



株式会社弘法は、1923年の創業以来「喜びの創造」を企業理念として掲げ、働く人々に新たな価値を提供し、顧客・社員・社会に喜びを生み出すことを自らの喜びとしてまいりました。100年を超える歴史の中で、当社は「人」こそが最大かつ最重要の経営資源であるという信念のもと、常に人を中心に据えた経営を実践してまいりました。

人的資本の価値を最大限に引き出すことこそが、企業の持続的成長と社会的価値の創造につながると確信しております。そのため「Human-centered(ヒューマンセントード)」の理念を経営の基盤に置き、社員一人ひとりの成長と幸福を企業成長の源泉と位置づけています。能力開発の支援、働きがいのある職場づくり、健康経営、多様性の尊重、そして相互信頼に基づく組織文化の醸成に取り組んでまいります。

また当社は、オフィスを単なる労働の場ではなく理念と文化を体現する「共創の場」と捉えています。働き方改革とウェルビーイングの推進を通じて、社員が自律的に価値を生み出し続ける環境を整え、人的資本の活性化を地域社会への貢献と企業成長へ確実に結びつけてまいります。

株式会社弘法は、これからも「人」を原点とした経営を一層深化させ、社員とともに次の100年を築き、社会に新たな価値と喜びを提供し続ける企業であることを、ここに宣言いたします。

(代表取締役/弘法敦志)

「喜びの創造」

働く人々に新たな価値を提供し

顧客・社員・社会に

喜びを創り出すことを私たちの喜びとします

ヒューマンセンタード

直訳：ヒト中心



Human-centered

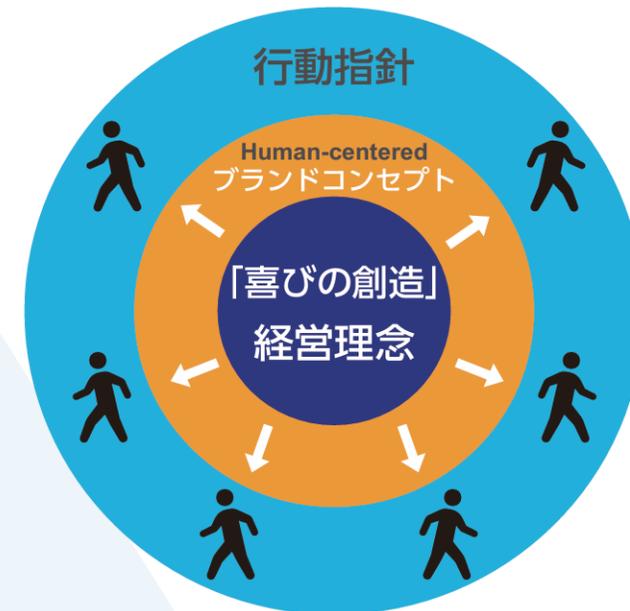
経営資源の中でも人材の重要度は高く、物や情報をどのように扱い、活かすかは人材次第である。私たちは**ヒトを中心としたオフィスづくりを実践**し、それをお客様に伝播させる事で、満足を超える喜びの創造を追求していく。

行動指針 ~私たち一人ひとりの行動が次の100年をつくる~

この度、私たちの「やるべき行動」や「自己判断」の基準となる10分類、20項目の行動指針を定めました。これは個人においては日々の振り返り、マネジメントにおいては指導方針・評価方針の基準となるものです。

私たちは
「コンプライアンス」を守り
「お客様視点」で
「感謝」を忘れず
「環境整備」を徹底し
「コミュニケーション」を大切にした
「チームワーク」で
「プラス思考」と
「向上心」を持って
「チャレンジ」し
「改善」を続けます

経営理念・ブランドコンセプト・
行動指針相関図



会社名

本社 ● 広島市中区千田町1丁目3-4

事業内容 ● ドキュメントマネジメント事業
オフィス空間創造事業
ワークスタイルソリューション事業

創業 ● 1923年



拠点数

10拠点



売上高

20億円



資本金

4,000万円

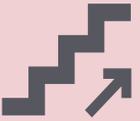
従業員構成



総従業員数
70人
(含む非正規12人)



総額人件費
3億5,251万円
(全体)



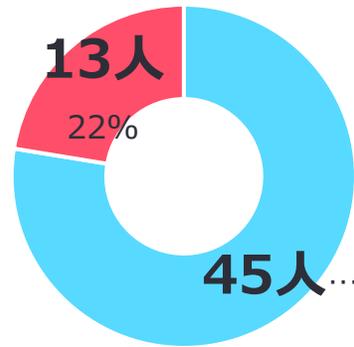
平均勤続年数
20年
(正規のみ)



離職率
10%
(正規のみ)

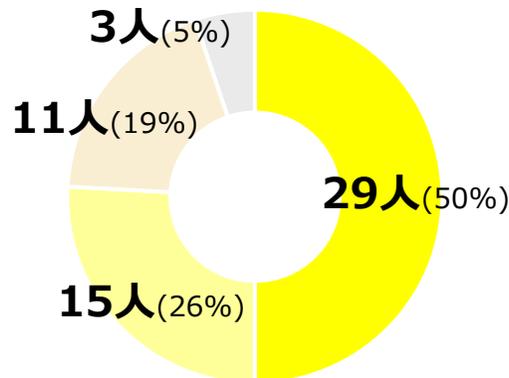
男女別ポートフォリオ 正規のみ

■ 男性 ■ 女性

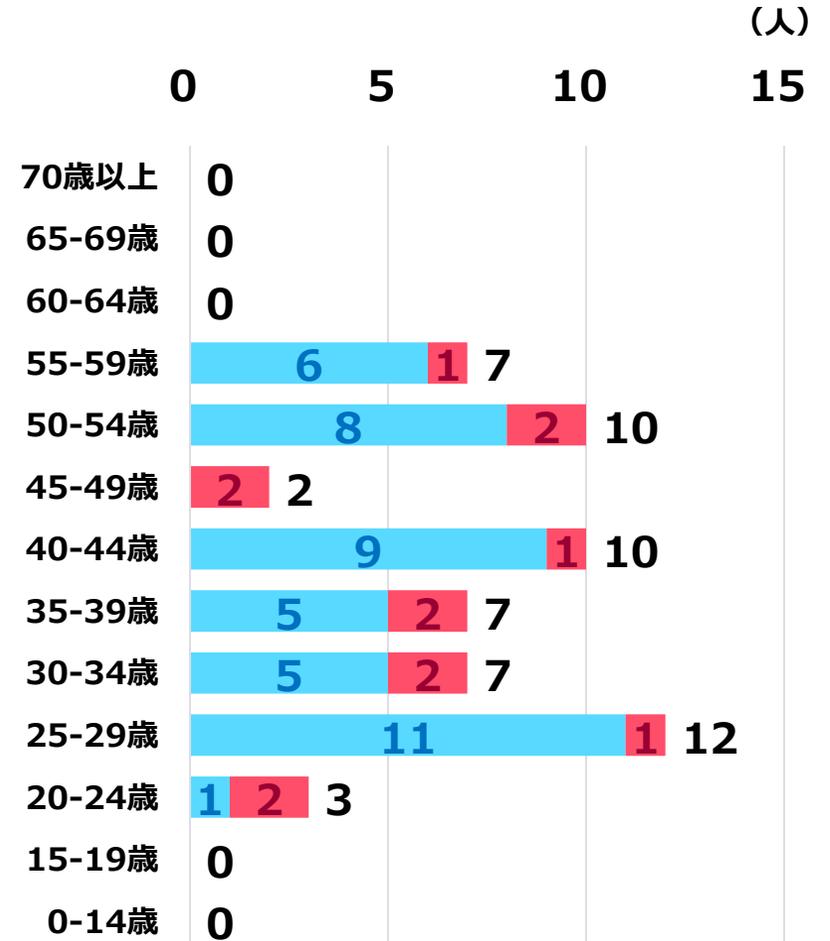


職種別ポートフォリオ 正規のみ

■ 営業職 ■ サービス職 ■ 事務職 ■ 販売職



年齢別ポートフォリオ 正規のみ



労働環境

● 待遇

平均年間給与

534万円

(正規のみ)

237万円

(非正規のみ)



平均残業時間

10時間

(正規のみ)



有給休暇消化率

73%

(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

0%

0名

(正規のみ)



男女間賃金格差

67%

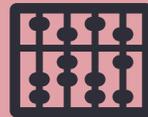
(正規のみ)

64.6%

(全体)

80.1%

(非正規のみ)



定年再雇用率

今期は該当なし

(正規のみ)



● 人材育成

教育投資総額

280万円

(全体)



1人当たりの教育投資額

4万円

(全体)



● その他

リモートワーク環境整備

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



1件 8%
(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

懲戒解雇の件数 **0件**

諭旨退職の件数 **0件**

降格の件数 **0件**

出勤停止の件数 **0件**

減給の件数 **0件**

けん責の件数 **0件**

戒告の件数 **0件**

始末書の件数 **8件**



人的資本経営の成果

労働生産性

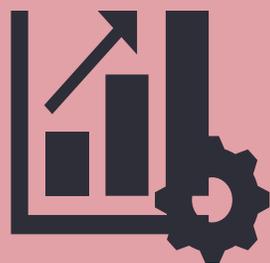
6.09百万円/人



(全体)

従業員1人当たり
の収益

28.92百万円/人



(全体)

エンゲージメント
(総合スコア)

3.6/5点



(全体)

福利厚生

健康・医療関連

- 医療保険
- インフルエンザ予防接種費用支援
- 禁煙外来補助
- 定期健康診断
- 婦人科検診費用補助
- フィットネスジム優待制度

育児・介護支援

- 育児休業・育児短時間勤務制度
- 産後パパ育休制度
- 介護休業・介護短時間勤務制度

財政形成支援

- 確定拠出型年金401k
- 財形貯蓄
- 金融リテラシー研修

休暇制度

- バースデー休暇、アニバーサリー休暇
年次有給休暇の中から取得(有給取得促進)
- 永年勤続表彰(リフレッシュ休暇+旅行券付与)
- 半日単位・一時間単位有給制度

教育・自己啓発

- 資格取得支援
- 部門別研修会(半年に1度)
- メーカー研修

ハラスメント

- 社内・社外相談窓口設置

社内コミュニケーション促進

- 社内コミュ会支援制度
- 部門別研修会後の懇親会
- 周年イベント

職場環境・その他

- フリーアドレスワークスタイル
- モバイルPC・スマートフォン貸与
- 安否確認システム導入
- リファラル採用報奨制度
- 通勤交通費支給(上限あり)

3. 事業の紹介



3. 事業の紹介

「ドキュメントマネジメント事業」

プリンターや複合機など、最適なプリント環境の構築により、出力業務の生産性向上、コストの削減を行う。また、ペーパーレス化支援により紙文書を電子化し、管理運用コスト削減や検索性向上による業務の効率化を実現する。

「ワークスタイルソリューション事業」(※IT/DXデジタル分野)

自社の改革で培ったノウハウを元に、お客様の現在の業務や働き方をヒアリングし、非効率なアナログ部分を洗い出し、最適なICT環境の構築や運用を支援する。デジタル化によって、ワークスタイルを変革させ、生産性の向上・ワークライフバランス・企業ブランディング・人材の確保など、新たな企業価値の創出をサポートする。

「オフィス空間創造事業」

事務所開設・移転・リニューアルのコンサルティングからオフィスデザイン・レイアウト設計・内装工事・サイン工事・電話工事・回線工事、オフィス家具まで、オフィスの環境構築をワンストップで行う事により、働きやすい空間をつくる。

3. 事業の紹介

e-情報プロモーション株式会社



- 人材情報事業
 - 人材採用コンサルティング(新卒・中途)
 - 各種求人メディア広告
 - 有料職業紹介事業
- マーケティング事業
 - 各種メディア広告
 - Web広告・web制作
 - SNS運用・動画制作
- プリンティング事業
 - プrintショップ運営
 - 印刷サービス

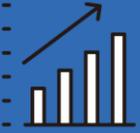


みやじまの宿 岩惣(伊都岐観光株式会社)

- 世界遺産・日本三景 『安芸の宮島』
- 「みやじま会席料理」と「天然若宮温泉」
- 安政元年創業(創業171年)



グループ全体で構成される「オフィスマネジメント」

 <p>空間創造</p>	 <p>電気通信環境</p>	 <p>人材</p>	 <p>広告宣伝</p>	 <p>IT構築</p>	 <p>環境整備</p>	 <p>アフターフォロー</p>	 <p>業務拡大</p>
<p>オフィスデザイン・レイアウト設計</p> 	<p>弘法でんき (新電力)</p> 	<p>従業員募集 組織づくり 人材育成 人材定着</p> 	<p>Webサイト準備 (Webサイト立ち上げ、SNSアカウント運用など)</p> 	<p>セキュリティ工事</p> 	<p>オフィス家具 (机・椅子・ロッカー・書庫など)</p> 	<p>事務用品・消耗品の発注</p>	<p>従業員増員・採用</p> 
<p>内装工事 (壁・床・天井・照明など)</p> 	<p>インターネット回線・ネットワーク工事</p> 		<p>各種印刷物準備 (挨拶状・名刺・会社案内・社名入り封筒など)</p> 	<p>パソコン</p> 	<p>事務用品 (文具・備品・掃除用品など)</p> 	<p>複合機・プリンター 保守・ITサポート</p>	<p>福利厚生 (社員旅行・研修) みやじまの宿 岩窓</p> 
<p>サイン工事(壁面看板・袖看板・銘板など)</p> 	<p>ビジネスホン・電話回線工事 (電話・FAX)</p> 	<p>年間採用計画立案から、効果的な求人媒体のご提案、会社説明会・面接、採用後の人材育成・定着、組織づくりなどの支援・代行・サポートをさせていただきます！</p>	<p>業務用ソフト</p> 	<p>給茶機・ウォーターサーバ</p> 	<p>webマーケティング</p>	<p>ビジネスセミナー・勉強会</p> 	<p>事務所移転・リニューアル</p> 

4. 人的資本経営の基本方針

事業目標

「喜びの創造」を掲げ、オフィス環境とデジタルの融合により顧客の経営課題を解決します。持続可能な経営体質を構築し、先端技術の自社実践を通じて、地域社会へ新たな価値と喜びを提供し続ける企業を目指します。

人的資本経営の基本方針

「人中心」の理念を軸に、個の成長を企業成長の源泉と位置づけます。自律的に挑戦し続ける組織文化を醸成することで、人的資本の価値を最大限に引き出します。

重点取組領域①

個の成長

社員一人ひとりの能力を上げていくことが組織力を高める

重点取組領域②

組織の成熟

変化に柔軟に対応でき、新しい発想で挑戦する組織づくりを目指す

重点取組領域③

事業の持続的成功

持続可能な経営を追求し、企業価値を高める

5. 人的資本経営における取組(全体像)

取組と概要

リスクリング支援

業務に関わる資格取得を全面的に支援し、リスクリングを促進。

各種研修

外部研修への参加奨励や部門別研修会を社員主体で実施。自律的な学びと専門性を高め、個人の市場価値と顧客への提供価値を同時に向上させます。

個の成長

社員一人ひとりの能力を上げていくことが組織力を高める

組織の成熟

変化に柔軟にでき、新しい発想で挑戦する組織づくりを目指す

取組と概要

顧客接点強化

自社実践の成果を公開する「オフィスツアー」に加え、MA（マーケティングオートメーション）を積極的に活用します。デジタルとリアルの両面で顧客接点を最適化し、地域社会のDXと生産性向上に寄与します。

ストック型収益強化

保守・メンテナンスやデジタルサポートの提供を通じて、顧客の経営を永続的に支えるパートナーシップを構築します。安定した収益基盤を築くことで、得られた利益を更なる人的投資（教育・環境・処遇）へと還元する好循環を実現します。

事業の持続的成功

持続可能な経営を追求し、企業価値を高める

取組と概要

理念浸透

経営理念「喜びの創造」や行動指針を人材育成の軸として浸透。考え方を合わせることで変化にも柔軟に対応できる強い組織づくりを目指します。

委員会制度

「オフィスづくり委員会」では社員主導の活動を通じ、部署横断での課題解決や若手の登用を促進。現場からの新しい発想で組織を自律的にアップデートする体制を構築します。

5. 人的資本経営における取組(個別)

個の成長

リスキリング支援

【資格取得支援制度の拡充】

ITリテラシー、環境整備、空間デザインなど、オフィスマネジメントに直結する公的資格・国家資格の取得に関わる受験料を支援しています。

【取得後の評価と還元】

資格取得者には手当の支給や社内回覧を行い、個人の挑戦と努力を組織として正当に評価する文化を醸成しています。

【先端技術の習得推奨】

生成AIなどの最新ツールの自社実践を通じ、資格で得た知識を実務での「武器」へと昇華させる機会を提供しています。



広島県リスキリング推進宣言

各種研修

【部門別研修会】

半年に一度、各部門が主体となって開催される研修会は社員自らが企画・運営。自律的な学びの場として定着しており、教える側、教わる側の双方が研鑽し合う自律的な学びの場となっています。

【外部研修への参加奨励】

変化の激しい現代において、社内だけの視点に留まらず、外部の高度な専門知識や最新のビジネストレンドを積極的に取り込むことを推奨しています。



5. 人的資本経営における取組(個別)

組織の成熟

理念浸透

【経営理念が人材育成の方針と連動】

経営層とリーダー以上で意思統一を図り、理念浸透と育成方針が連動。行動管理だけでなく、いかにお客様に喜んでいただくかを追求していくことをマネジメントの軸にしています。

【理念浸透策】

理念と行動が紐づいた事例共有、社員間で共有する研修会などを実施。「階層別(役職・世代)」「階層・部門ミックス」などの枠組みで「落とし込み」ではなく、「考える場」を提供しています。



委員会制度

【目的】

働き方の継続的な改善
自社実践によるノウハウ・経験を顧客へ提供
社員の自発性を引き出す場

【運用について】

部門・階層をミックスしたメンバーで構成
委員長は若手登用
社長を交えた定例報告会にて報告及び決裁

5S

ワークスタイル変革

オフィスづくり委員会

コミュニケーション

ICT・セキュリティ

事業の持続的成功

顧客接点強化

【専門Webサイトによる課題解決型プロモーション】

「広島オフィスづくり.com」や「広島配線工事.com」など、顧客の悩み別に特化したWeb窓口を運営しています。ブログや事例紹介を通じて専門性の高い情報を発信し、24時間体制で顧客の困りごとを受け止める体制を構築しています。

【MA(マーケティングオートメーション)による接点自動化】

MAツールを活用し、見込み客の育成やメール・情報提供のステップ配信を自動化しています。これにより休眠顧客の効率的な掘り起こしも実現しています。

【「オフィスツアー」を通じた来社体験の提供】

自社の働き方やオフィス環境をありのままに公開する「オフィスツアー」を日々開催。自社の失敗談も含めた改善プロセスを伝えることで、顧客からの共感を獲得しています。

MA (マーケティングオートメーション) の活用



ストック型収益強化

【永続的なパートナーシップを通じて、顧客の経営基盤を支援】

当社が目指す「持続可能な経営」とは、単発の機器販売に留まらず、導入後の安定稼働と継続的な改善提案を通じて、お客様の経営課題に寄り添い続けることです。保守・メンテナンスやサブスクリプションといった「ストック型収益」を強化することは、顧客との接点を長期的に維持し、信頼の絆を深めるための最重要戦略です。安定した収益基盤を築くことで、得られた利益をさらなる人的資本投資へと還元し、より高品質なサービスを提供する「成長の好循環」を実現します。



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？

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？

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？

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

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

リスキリング

リスキリング関連教育投資額

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

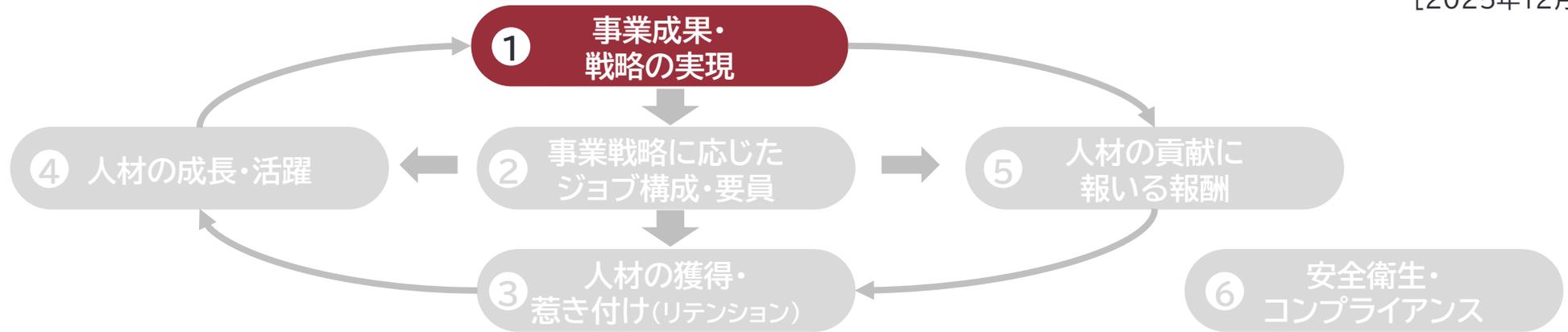
懲戒処分の種類と件数

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)

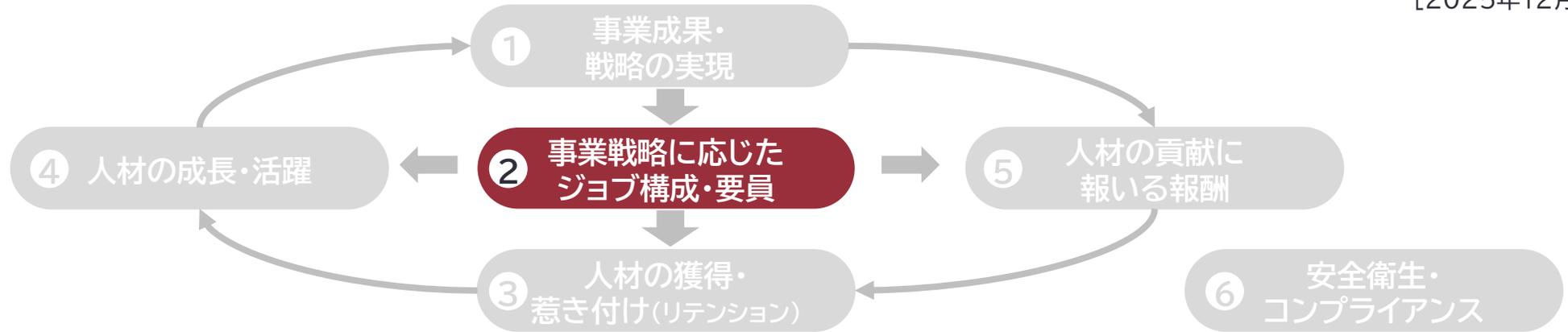
[2025年12月現在]



	77期	78期	79期
エンゲージメント(総合スコア) ※正規のみ	未実施	未実施	3.6/5点
労働生産性 ※全体	6.19万百万円/人	7.21百万円/人	6.09百万円/人
従業員1人当たりの収益 ※全体	28.91百万円/人	32.04百万円/人	28.92百万円/人
人的資本RoI ※全体	4%	18%	2%

6. 人的資本経営データ(データ集)

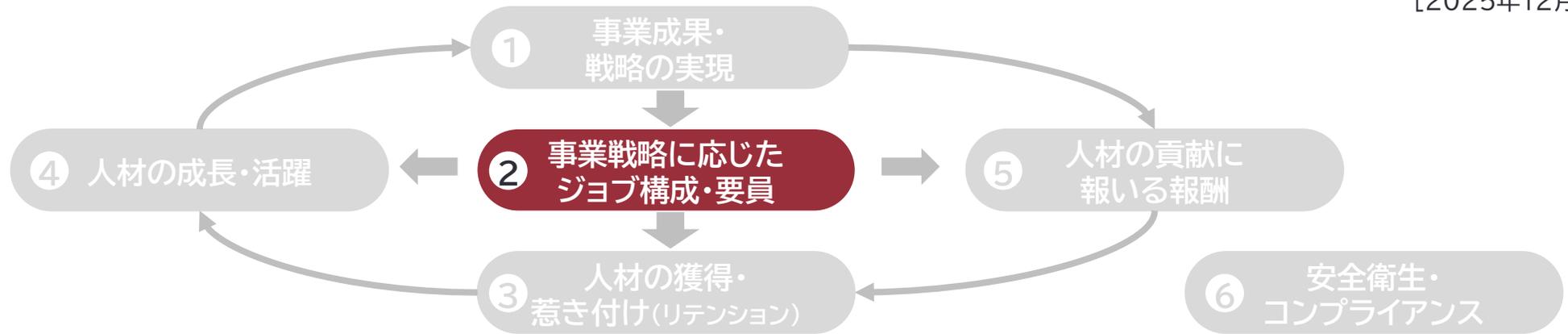
[2025年12月現在]



	77期	78期	79期
総従業員数	全体 65人 正規 57人	全体 66人 正規 56人	全体 70人 正規 58人
総額人件費	339.34百万円	349.56百万円	352.51百万円
男女別人材ポートフォリオ	正規 男性46人 女性11人 非正規 男性5人 女性3人	正規 男44人 女性12人 非正規 男性7人 女性3人	正規 男性45人 女性13人 非正規 男性8人 女性4人

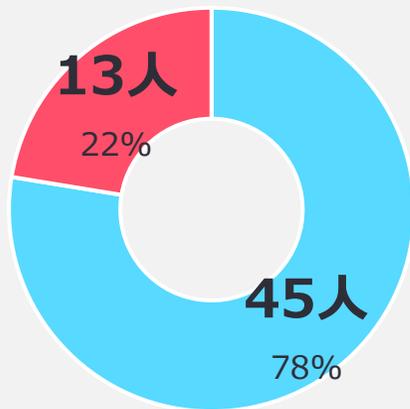
6. 人的資本経営データ(データ集)

[2025年12月現在]



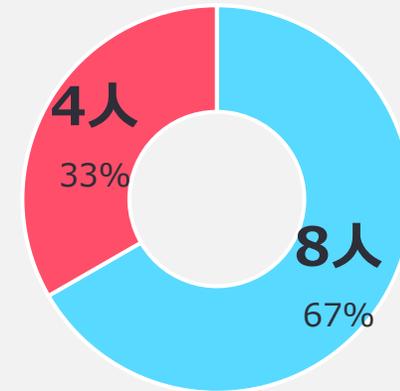
年齢別ポートフォリオ(正規)

■ 男性 ■ 女性



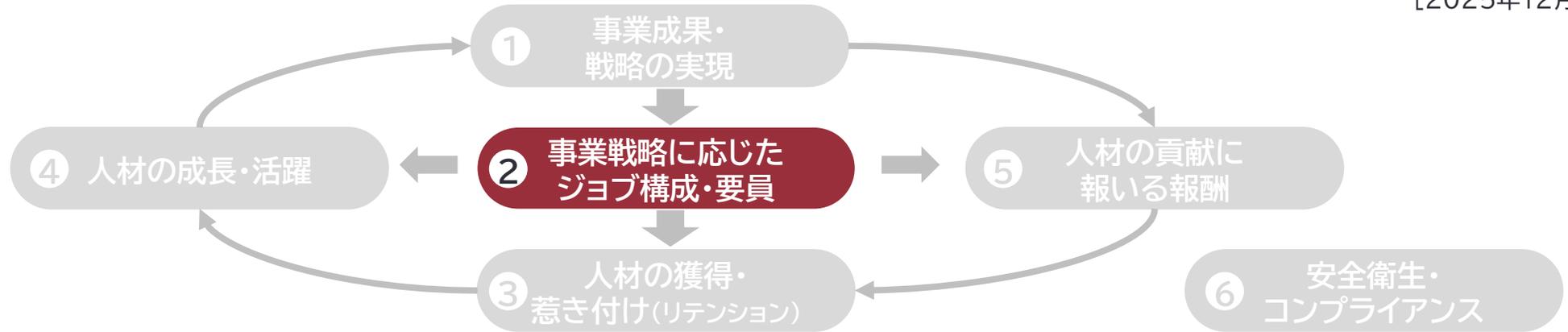
年齢別ポートフォリオ(非正規)

■ 男性 ■ 女性



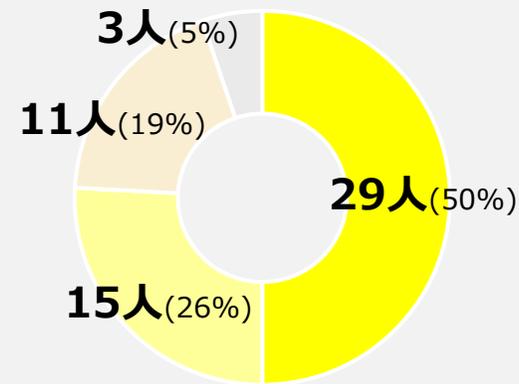
6. 人的資本経営データ(データ集)

[2025年12月現在]



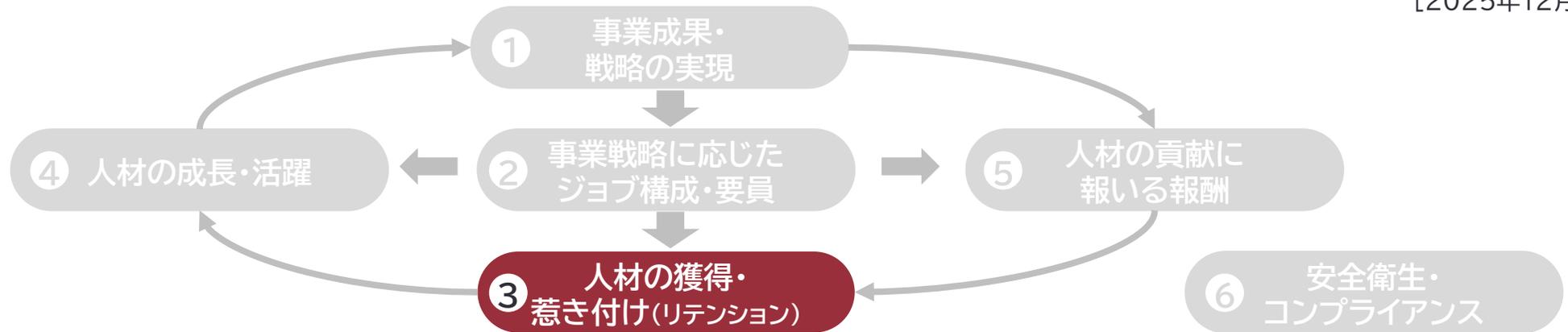
職種区分別ポートフォリオ

■ 営業職 ■ サービス職 ■ 事務職 □ 販売職



6. 人的資本経営データ(データ集)

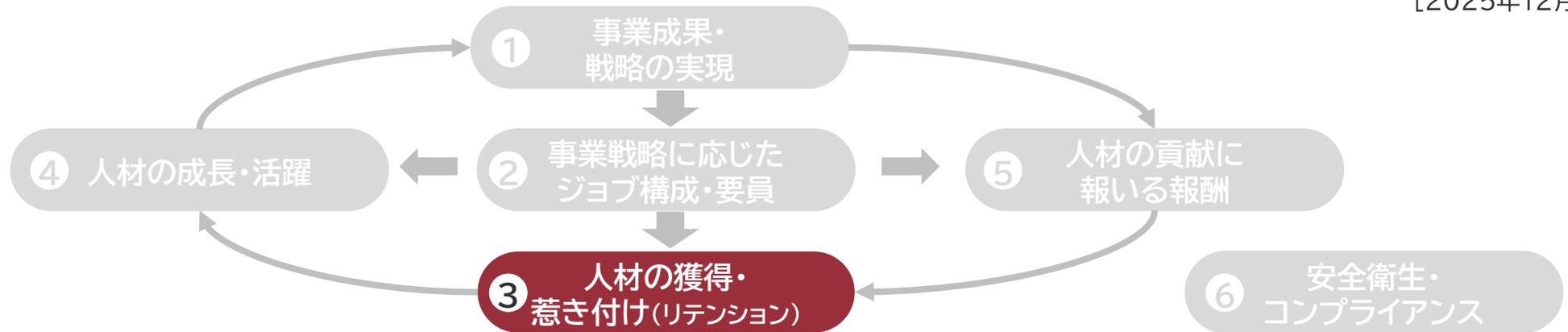
[2025年12月現在]



	77期		78期		79期	
平均残業時間	正規	8.2時間	正規	9.3時間	正規	10.0時間
	非正規	0.0時間	非正規	0.0時間	非正規	0.0時間
管理職1人当たりの部下数 ※正規のみ	4人		4人		4人	
男性の育児休業取得率 ※正規のみ	100%		該当なし		100%	
女性の育休復帰後就業継続率 ※正規のみ	100%		該当なし		100%	
有給休暇取得率 ※正規のみ	88%		66%		73%	

6. 人的資本経営データ(データ集)

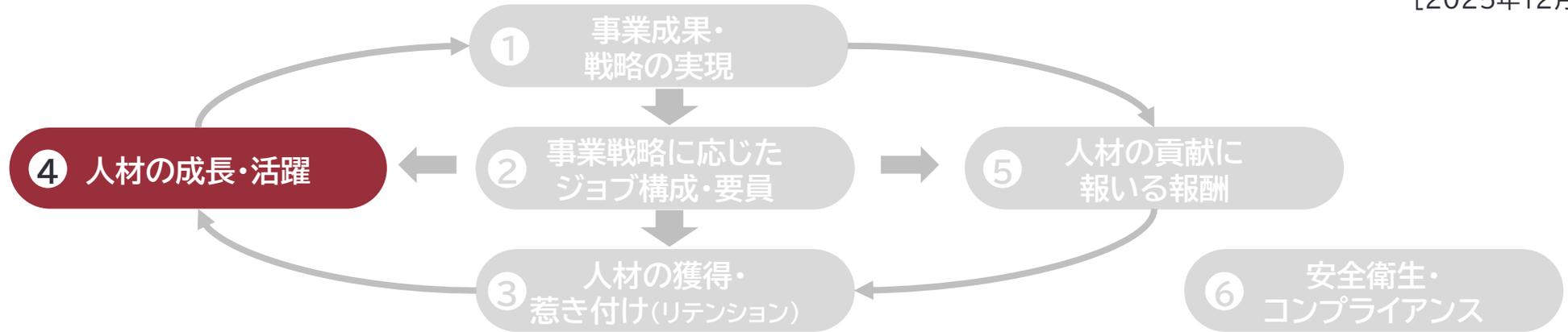
[2025年12月現在]



	77期	78期	79期
新規採用人数	正規 2人 (男性2人・女性0人) 非正規 2人 (男性0人・女性2人)	正規 3人 (男性3人・女性0人) 非正規 0人 (男性0人・女性0人)	正規 1人 (男性1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	5%	7%	10%
平均勤続年数 ※正規のみ	18.6年	19.9年	20.0年
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 60.4% 正規 65.9% 非正規 46.7%	全体 52.4% 正規 52.2% 非正規 74.7%	全体 64.6% 正規 67.0% 非正規 80.1%
定年再雇用率 ※正規のみ	100%	該当なし	該当なし

6. 人的資本経営データ(データ集)

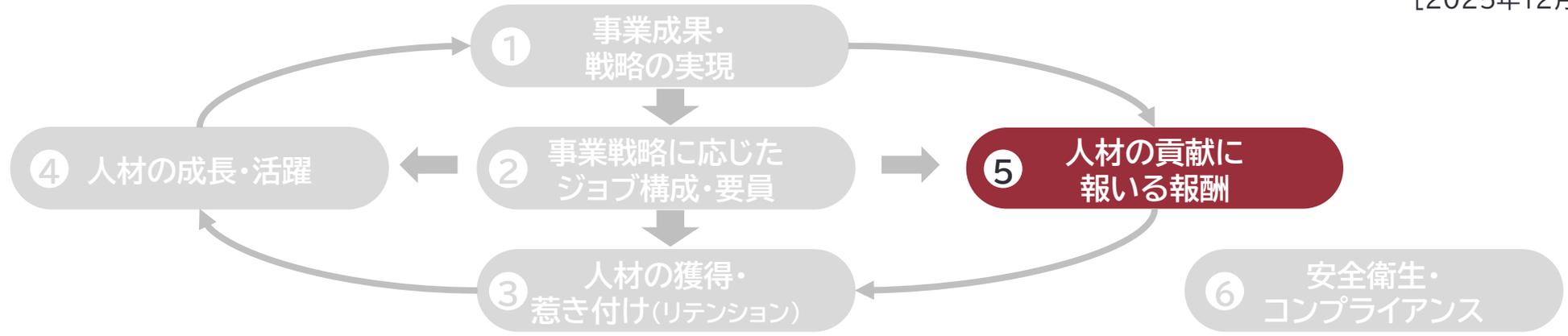
[2025年12月現在]



	77期	78期	79期
教育投資総額 ※全体	0.78百万円	1.00百万円	2.80百万円
1人当たりの教育投資額 ※全体	0.01百万円	0.01百万円	0.04百万円
リスク関連教育投資額 ※全体	0.45百万円	.39百万円	0.45百万円

6. 人的資本経営データ(データ集)

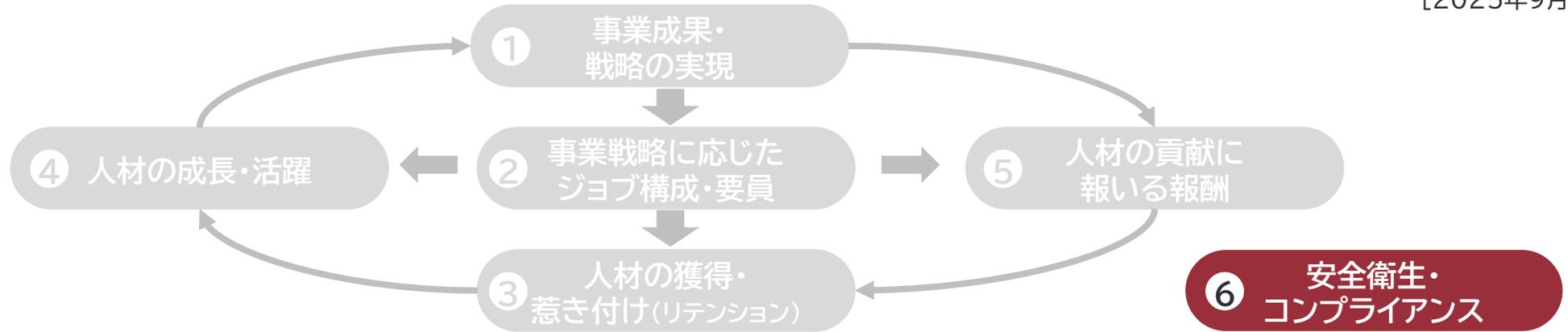
[2025年12月現在]



	77期		78期		79期	
平均年間給与	正規	4.92百万円	正規	5.29百万円	正規	5.34百万円
	非正規	2.62百万円	非正規	2.22百万円	非正規	2.37百万円
福利厚生費用総額 ※正規のみ	8.69百万円		14.63百万円		8.21万円	

6. 人的資本経営データ(データ集)

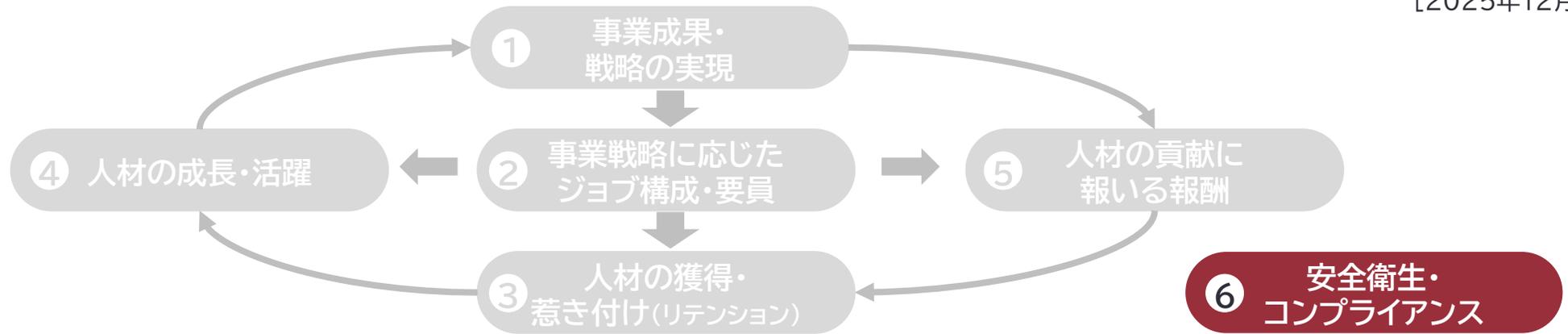
[2025年9月現在]



	77期	78期	79期
労災認定された件数・発生率 ※正規のみ	0件 0%	0件 0%	1件 8%
第三者に解決を委ねられた係争 ※正規のみ	0件	0件	0件

6. 人的資本経営データ(データ集)

[2025年12月現在]



懲戒処分の種類と件数

懲戒解雇の件数	0件
諭旨退職の件数	0件
降格の件数	0件
出勤停止の件数	0件
減給の件数	0件
けん責の件数	0件
戒告の件数	0件
始末書の件数	8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	3.6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	3.5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	3.4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	3.7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	3.0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	2.9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	3.5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	3.7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	3.8点



- 実施時期：2025年10月
- 実施対象者：正規/非正規従業員 67名
- 回答者：66名 (回答率99%)

総合スコアは基準値(3.6点)に達しており、特に「コンプライアンス」や「WLB」のスコアが高い点については、日頃の意識付けや制度運用の成果が反映されたものと考えます。一方、「報酬の満足度」や「人材育成」の数値が低い傾向にあるため、組織目標と個の成長が連動するよう評価制度を検討。それを支援するため目標達成とキャリア開発を両立できる人材育成を目指せるよう整備し、従業員の成長実感と働きがい向上を図ります。

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 事業戦略に応じたシヨブ構成・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	$(各年齢層の従業員数 \div 総従業員数) \times 100$
	8	男女別人材ポートフォリオ	$(各性別の従業員数 \div 総従業員数) \times 100$
	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	$(日本国籍or外国籍の従業員数 \div 総従業員数) \times 100$
	12	後継者候補準備率	$(後継者プールにいる人数 \div リーダーのポジション数) \times 100$

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	$(中途採用の正規雇用者数 \div 正規雇用者数) \times 100$
	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	$(重要ポストに占める内部登用者数 \div 重要ポスト数) \times 100$
	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	$(育児休業をした男性労働者数 \div 配偶者が出産した男性労働者数) \times 100$
	20	女性の育休復帰後就業継続率	$(育児休業から復帰した後に1年間在籍していた女性の数 \div 育児休業を取得した女性の数) \times 100$
	21	有給休暇消化率	$(従業員が取得した有給休暇の日数 \div 従業員に与えられた有給休暇の日数) \times 100$
	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	$(女性の管理職数 / 全体の管理職数) \times 100$ 、及び女性の管理職数
	24	男女間賃金格差	$(雇用区分ごとの女性の平均年間賃金 / 雇用区分ごとの男性の平均年間賃金) \times 100$

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
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	$(\text{期間中の労災の件数} \div \text{期間中の従業員の総労働時間}) \times 100\text{万時間}$
	48	労災認定された死亡者数/死亡率	$(\text{期間中の労災による死亡者数} \div \text{総従業員数}) \times 100$
	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【77期,78期,79期】の3期間を算出期間としております。