



2025

HUMAN CAPITAL REPORT

人的資本開示レポート

医療法人KDC

Confidential - All Rights Reserved - 医療法人KDC

目次

1. 代表メッセージ	P.2
2. 一目で分かる医療法人KDC	P.3-6
3. 事業の紹介	P.7
4. 人的資本経営の基本方針	P.8
5. 人的資本経営における取組	P.9-11
6. 人的資本経営データ	P.12-22



当法人の人的資本経営

かみなか歯科は、開院以来、

「患者さまに安心して通っていただける歯科医療を提供すること」

「スタッフが成長し、誇りを持って働ける職場であること」

を大切にして歩んでまいりました。

医療を取り巻く環境は日々変化しています。患者さまのニーズは多様化し、歯科医療はより高度で専門性が求められる一方、スタッフの働き方やライフステージも多様化しています。その中で、医院が継続的に良い医療を提供するためには、“人”への投資が不可欠です。

当院では、人材育成方針・キャリアプランの整備、研修体制や評価制度の見直しなど、スタッフが「成長を実感しながら働ける仕組みづくり」を進めています。また、育児と仕事の両立支援や、働きやすい勤務環境の整備など、スタッフの人生に寄り添ったサポートも重視しています。

一人ひとりの成長が、患者さまに提供できる医療の質を高め、医院としての価値向上に直結すると信じています。そしてその積み重ねが、地域に貢献し、“この医院で働いてよかった”と思える未来をつくると考えています。

これからも、「人が育ち、人が輝く歯科医院」を目指し、人的資本経営に取り組んでまいります。

(理事長/上中 茂晴)

会社名

本社

広島県廿日市市平良1-17-50

事業内容

歯科・小児歯科・歯科口腔外科・
矯正歯科

創業

2018年



売上高

1.6億円



資本金

2,350万円

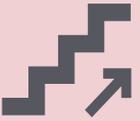
従業員構成



総従業員数
19人
(含む非正規6人)



総額人件費
8,736万円
(正規のみ)

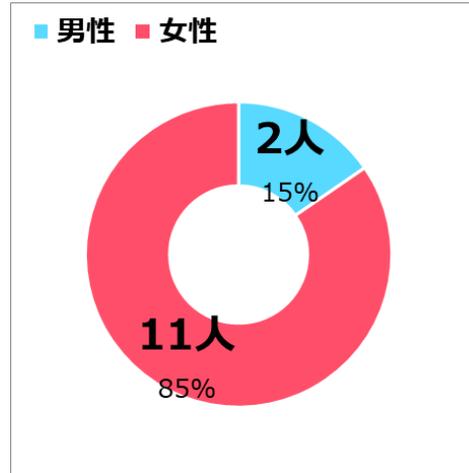


平均勤続年数
7.2年
(正規のみ)

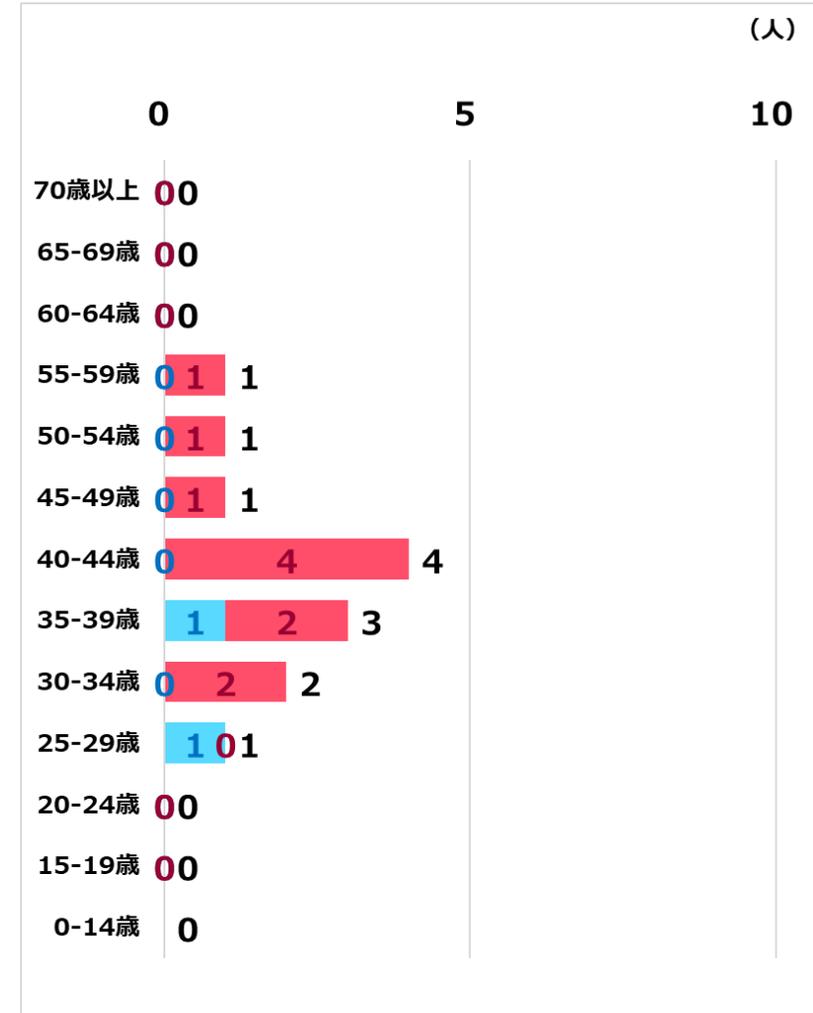


離職率
11%
(正規のみ)

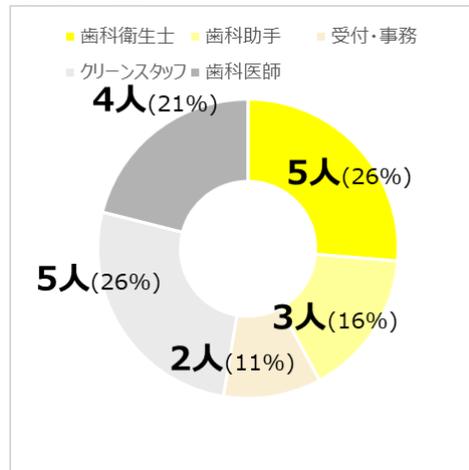
男女別ポートフォリオ 正規のみ



年齢別ポートフォリオ 正規のみ



職種別ポートフォリオ 全体



労働環境

● 待遇・人材育成

平均年間給与



481万円

(全体)

教育投資総額



165万円

(全体)

● 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%

第三者に解決を委ねられた係争



0件

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	0
戒告	0
その他	0



人的資本経営の成果

労働生産性

495万円/人

(全体)



従業員1人当たりの収益

392万円/人

(全体)



3. 事業の紹介

かみなか歯科



地域に密着した歯科医院として、かみなか歯科クリニックは「患者さまとのコミュニケーションを大切にした丁寧で安全な歯科医療」を提供しています。

むし歯治療・歯周病治療・小児歯科・予防歯科・口腔外科・入れ歯治療など、幅広い診療に対応しながら、患者さまの将来を見据えた治療計画を提案しています。

当院では、

痛みに配慮した治療(表面麻酔・電動麻酔器など)

丁寧でわかりやすい説明(カウンセリングを重視)

高度な衛生管理(徹底した滅菌対策)

通いやすい院内設計(バリアフリー・キッズスペース・個室診療室)

など、安心して通っていただける環境づくりに努めています。今後も、地域の皆さまの“お口のかかりつけ医”として、予防を中心とした長期的な健康維持を支援してまいります。

4. 人的資本経営の基本方針

事業目標

私たちは、地域に根ざした歯科医療を通じて、「患者さまが安心して通える医療環境づくり」と「スタッフが成長し続けられる職場づくり」を同時に実現することを目指しています。そのため、患者さまとの信頼関係、丁寧な説明、安全で清潔な医療提供体制を維持しつつ、スタッフ一人ひとりが成長実感を持てる組織運営を推進していきます。

人的資本経営 の基本方針

事業目標の達成に向け、かみなか歯科クリニックは、スタッフ一人ひとりの成長と幸福を重視した人的資本経営を進めます。技術習得・役割理解・コミュニケーション向上の機会を整備、スタッフ同士の協働体制を強化、安心して働ける職場づくりを通して、「患者さまに選ばれ続け、スタッフが誇りをもって働ける医院」として発展していくことを目指します。

重点取組領域①

安心・信頼される医療提供への貢献

- 丁寧な説明・痛みに配慮した治療
- 衛生管理・滅菌体制の強化
- スタッフの技術・知識向上への投資による医療の質の向上

重点取組領域②

職場環境・やりがいの向上

- スタッフが心身ともに健康で働ける環境整備を推進
- 成長イメージを明確化
- 若手・新入スタッフのサポートと教育時間の確保

重点取組領域③

全員が活躍できる職場づくり

- 公正で納得感のある評価制度を整備
- キャリア形成に合わせた役割分担・研修実施
- 女性活躍の推進

5. 人的資本経営における取組(全体像)

取組と概要

キャリアプランの整備

スタッフ一人ひとりが「成長のイメージ」を描けるよう、キャリアプランと育成プロセスを明確化します。役割期待やスキル習得のステップを可視化することで、安心して働きながら成長できる職場づくりにつなげ、患者さまへのより良い医療提供と医院の発展を実現します。

安心・信頼される医療提供への貢献

- 丁寧な説明・痛みに配慮した治療
- 衛生管理・滅菌体制の強化
- スタッフの技術・知識向上への投資による医療の質の向上

取組と概要

人事評価制度の改善

スタッフの成長が実感でき、やりがいにつながる評価制度の見直しと運用強化を行います。また、女性スタッフが多い医院として、育児休暇の取得・復帰支援を推進し、長く働ける環境整備を進めます。

職場環境・やりがいの向上

- スタッフが心身ともに健康で働ける環境整備を推進
- 成長イメージを明確化
- 若手・新入スタッフのサポートと教育時間の確保

02

01

全員が活躍できる職場づくり

- 公正で納得感のある評価制度を整備
- キャリア形成に合わせた役割分担・研修実施
- 女性活躍の推進

03

取組と概要

健康経営の推進

院内の働き方改善を進めます。すべてのスタッフが無理なく働ける体制を整え、より良い医療提供の基盤をつくります。

5. 人的資本経営における取組(個別)

安心・信頼される医療提供への貢献

キャリアプラン の整備

当院では、患者さまに質の高い歯科医療を提供するために、スタッフ一人ひとりが成長を実感しながら働ける環境づくりを重視しています。その実現に向けて、歯科衛生士・歯科助手・受付の各職種ごとに役割とスキル習得のステップを整理したキャリアプラン（キャリアラダー）の整備を進めています。

また、新人研修・衛生士技術研修・アシスト基礎研修の実施外部セミナー受講の支援院内勉強会・ケース共有会の開催半期ごとのキャリア面談の実施など、継続的な成長を支える教育体制を構築しています。今後も、評価制度と連動したキャリアプランを明確化し、スタッフが将来像を描きながら働けるよう取り組んでいきます。

職場環境・やりがいの向上

健康経営の推進

働くスタッフの心身の健康は、患者さまに良い医療を提供し続けるための重要な基盤です。当院では、働きやすく安心して働ける職場づくりを目指し、健康経営の推進と福利厚生充実の取り組みをしています。

主な取り組みとして、健康診断のフォロー強化感染対策・衛生管理の標準化(歯科医療の重要領域)メンタルヘルスへの配慮有給取得・希望休の調整など働き方の柔軟性向上を実施しています。また、スタッフの声をもとに、勤務体制の見直しや業務プロセス改善も進め、より働きやすく、成長し続けられる医院づくりを行っています。

全員が活躍できる職場づくり

人事評価制度 の改善

当院では、スタッフが努力と成長を正当に評価され、やりがいを感じながら働ける環境を実現するため、人事評価制度の見直しと改善を進めています。

評価制度では、技術能力(衛生士技術・アシスト技術・説明力など)行動特性(協調性・学ぶ姿勢・患者への対応力)結果(業務改善・患者満足度向上 など)といった多面的評価を重視しています。また、評価結果が成長支援につながるよう、定期的な振り返り・面談を通して、個々の課題と成長方向を明確化します。制度導入後も継続的に改善し、納得感のある運用を定着させていきます。

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？

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

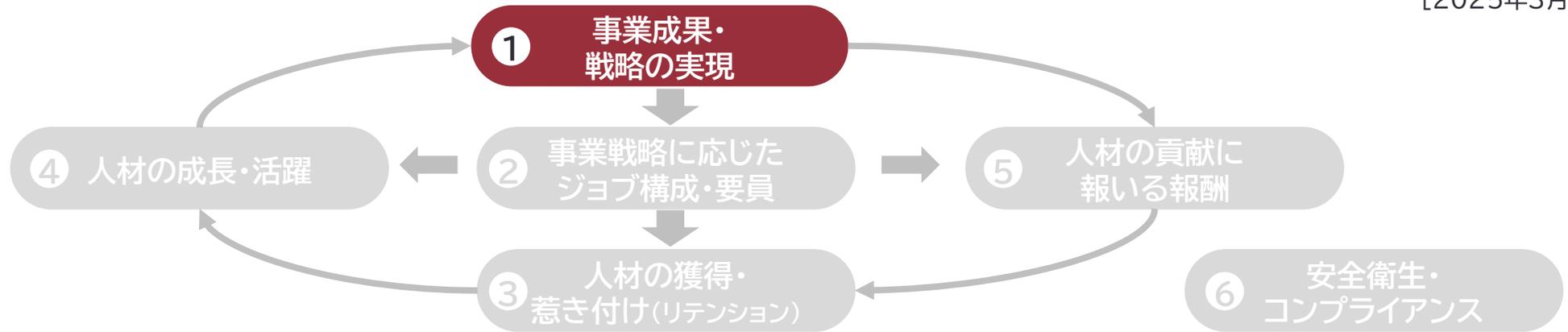
懲戒処分の種類と件数

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)

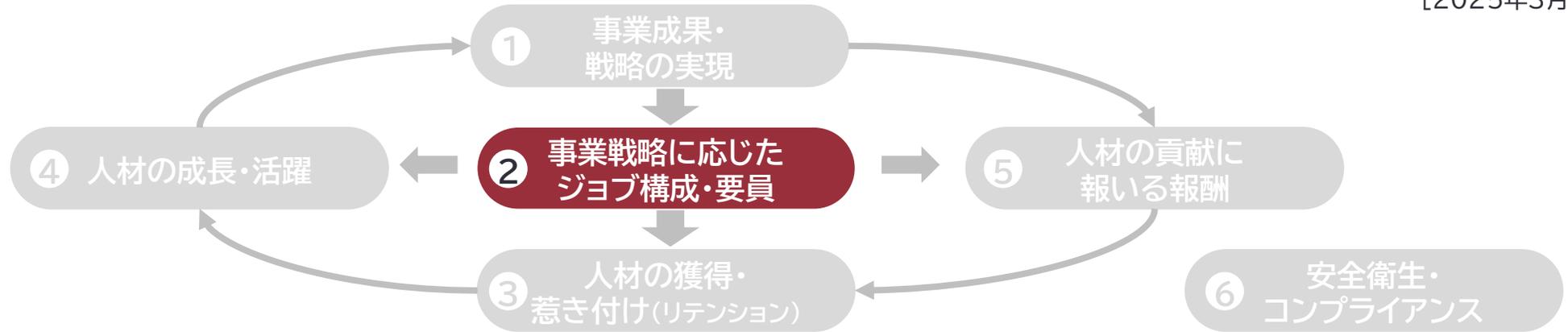
[2025年3月現在]



	2024
労働生産性 ※全体	495万円/人
従業員1人当たりの収益 ※全体	392万円/人
人的資本RoI ※全体	6%

6. 人的資本経営データ(データ集)

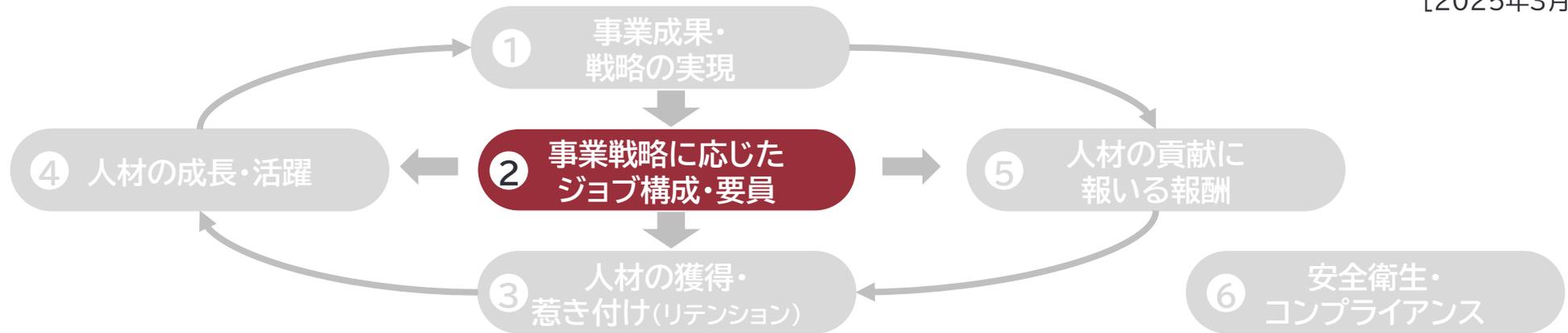
[2025年3月現在]



	2024
総従業員数	全体 19人 正規 13人
総額人件費 ※全体	8,736万円
男女別人材ポートフォリオ	正規 男性2人 女性11人 非正規 男性0人 女性6人

6. 人的資本経営データ(データ集)

[2025年3月現在]

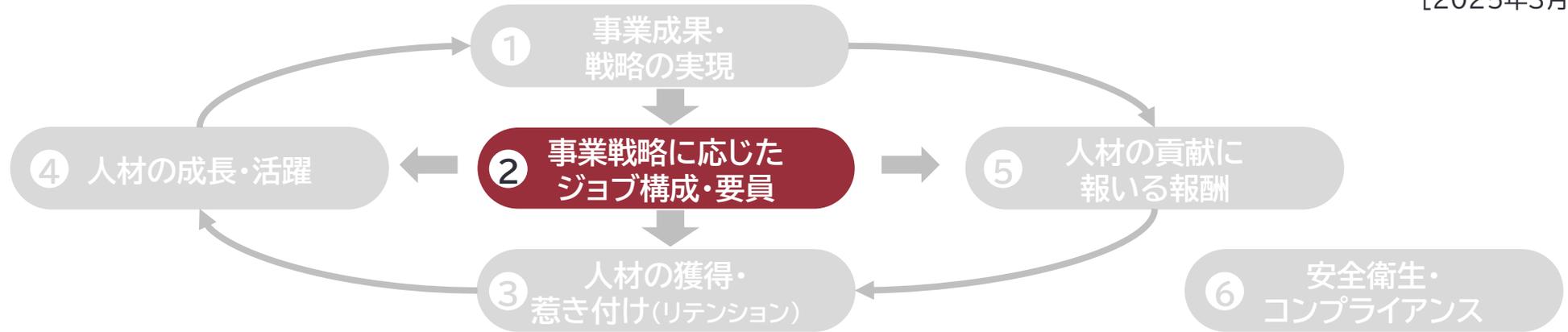


年齢別ポートフォリオ(正規雇用)			
年齢帯	2024		
	男性	女性	合計
70歳以上	0人	0人	0人
65-69歳	0人	0人	0人
60-64歳	0人	0人	0人
55-59歳	0人	1人	1人
50-54歳	0人	1人	1人
45-49歳	0人	1人	1人
40-44歳	0人	4人	4人
35-39歳	1人	2人	3人
30-34歳	0人	2人	2人
25-29歳	1人	0人	1人
20-24歳	0人	0人	0人
15-19歳	0人	0人	0人
0-14歳	0人	0人	0人
合計	2人	11人	13人

年齢別ポートフォリオ(非正規雇用)			
年齢帯	(人)	2024	
		男性	女性
70歳以上	0人	0人	0人
65-69歳	0人	0人	0人
60-64歳	0人	0人	0人
55-59歳	0人	2人	2人
50-54歳	0人	0人	0人
45-49歳	0人	2人	2人
40-44歳	0人	1人	1人
35-39歳	0人	0人	0人
30-34歳	0人	1人	1人
25-29歳	0人	0人	0人
20-24歳	0人	0人	0人
15-19歳	0人	0人	0人
0-14歳	0人	0人	0人
合計(人)	0人	6人	6人

6. 人的資本経営データ(データ集)

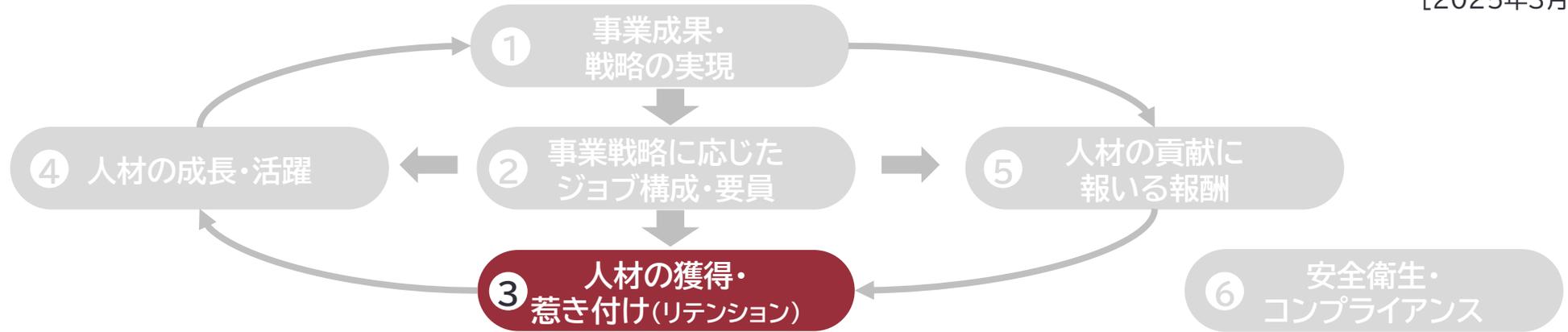
[2025年3月現在]



職種区別ポートフォリオ(全体)	
職種	2024
歯科衛生士	5人
歯科助手	3人
受付・事務	2人
クリーンスタッフ	5人
歯科医師	4人
合計(人)	19人

6. 人的資本経営データ(データ集)

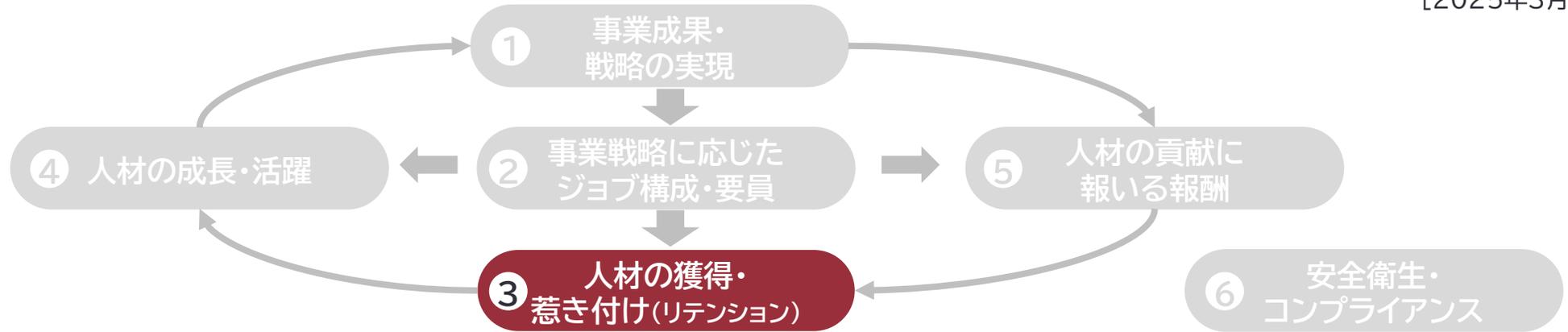
[2025年3月現在]



	2024
平均残業時間	正規 5.2時間
有給休暇取得率 ※全体	69%

6. 人的資本経営データ(データ集)

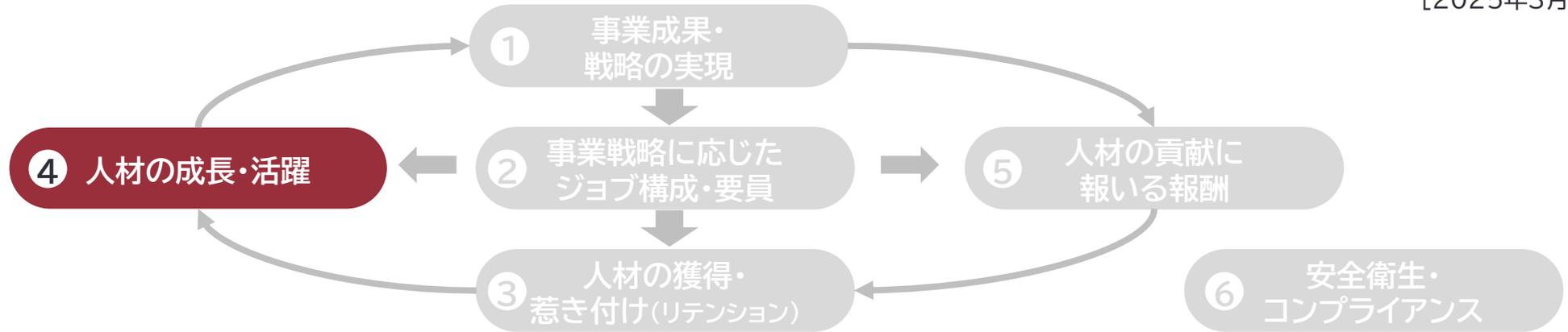
[2025年3月現在]



	2024
新規採用人数	正規 0人 (男性0人・女性0人) 非正規 1人 (男性0人・女性1人)
離職率 ※全体	11%
平均勤続年数 ※全体	7.2年

6. 人的資本経営データ(データ集)

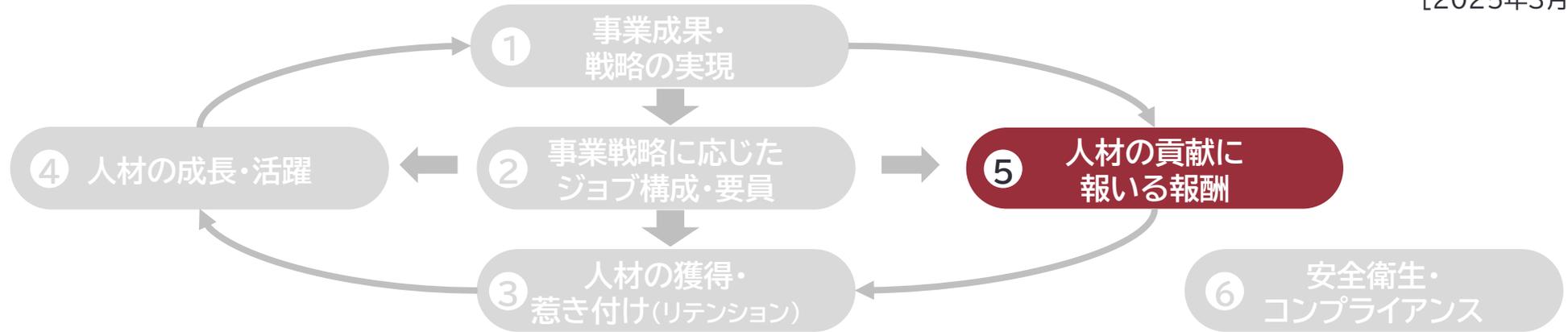
[2025年3月現在]



	2024
教育投資総額 ※全体	165万円
1人当たりの教育投資額 ※全体	8万円

6. 人的資本経営データ(データ集)

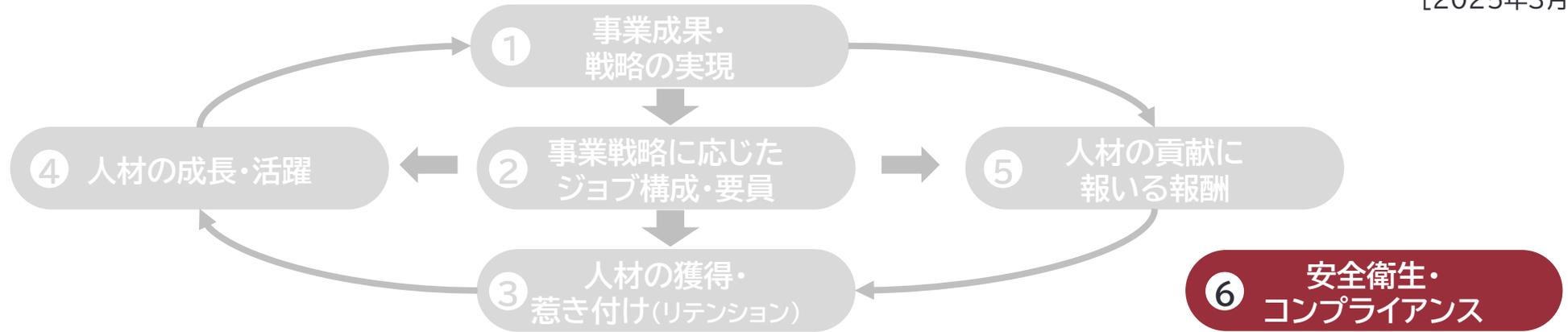
[2025年3月現在]



	2024
平均年間給与	全体 481万円
福利厚生費用総額	265万円

6. 人的資本経営データ(データ集)

[2025年3月現在]

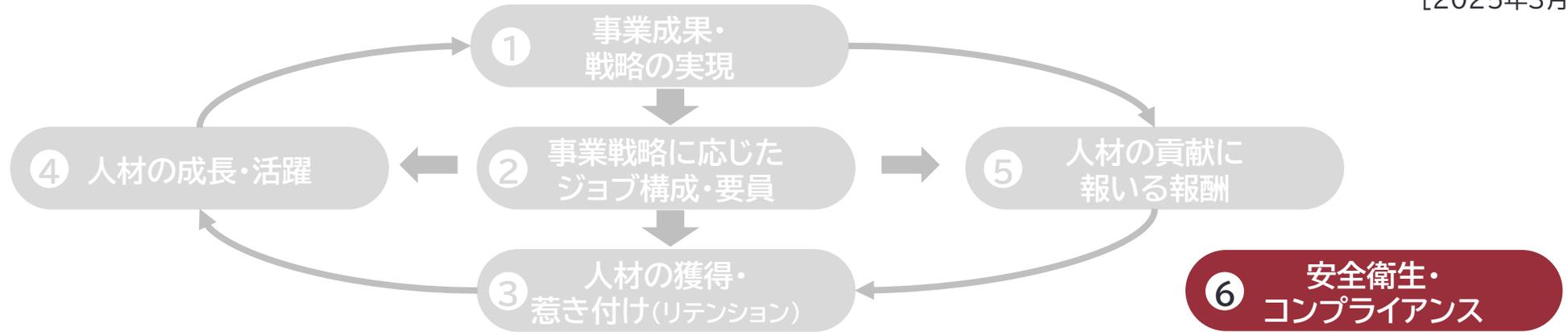


2024

労災認定された件数・発生率 ※全体	0件 0%
労災認定された死亡者数・死亡率 ※全体	0件 0%
第三者に解決を委ねられた係争 ※全体	0件

6. 人的資本経営データ(データ集)

[2025年3月現在]



懲戒処分の種類と件数	
懲戒処分の種類	2024
懲戒解雇	0件
諭旨退職	0件
降格	0件
出勤停止	0件
減給	0件
けん責	0件
戒告	0件
その他	0件

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	$\frac{[\text{売上} - \{(\text{売上原価} + \text{販売費及び一般管理費}) - \text{人件費}\}]}{\text{人件費} - 1} \times 100$
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	$(\text{各年齢層の従業員数} \div \text{総従業員数}) \times 100$
	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	$\frac{\text{1年間の対象労働者の法定時間外労働及び法定休日労働の総時間数の合計}}{12\text{ヶ月} \div \text{従業員数}}$
	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、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2024年度の1期間を算出期間としております。