



2024

HUMAN CAPITAL REPORT 人的資本開示レポート

特定非営利活動法人キッズNPO

Confidential – All Rights Reserved – 特定非営利活動法人キッズNPO

目次

1. 代表メッセージ	P.2
2. 一目で分かるキッズNPO	P.3-11
3. 事業の紹介	P.12-14
4. 人的資本経営の基本方針	P.15
5. 人的資本経営における取組	P.16
6. 人的資本経営データ	P.17-28



当社の人的資本経営

当法人は「子どもに生きる力を育み、夢をもち生きていける子育てにやさしいまちづくり」を理念に掲げ、保育園や学童施設、子育て支援センターなどの施設運営を行ってきました。

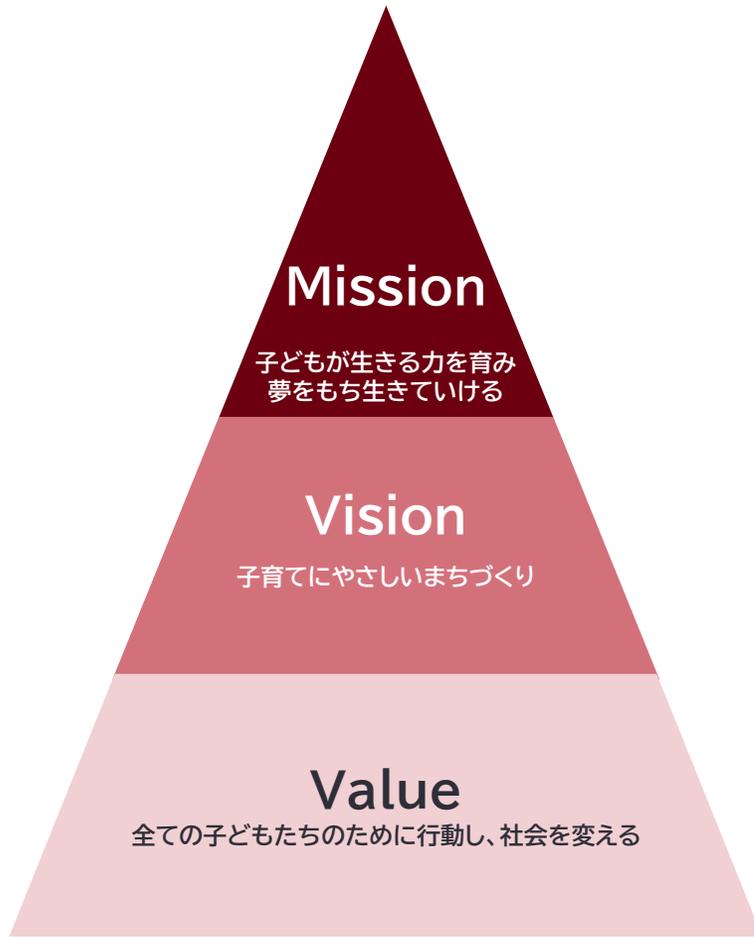
理念に掲げる「生きる力」を育むため、子どもたちは『まいにちはっけん！まいにちチャレンジ！』を合言葉に日々さまざまな挑戦を行っていますが、これは職員にとっても目指す姿であると考えています。

そのため当法人では、資格取得費用の補助や法人独自の研修の実施など、人材育成への積極的な投資を行い、職員一人ひとりが成長し続けられる環境づくりに取り組んでいます。

こうした取組を通じて職員の専門性や支援力の向上を図り、サービスの質を高めることで、子育てにやさしいまちづくりの実現に貢献していくことを人的資本経営の柱として、今後も継続的に推進してまいります。

理事長/吉本 卓生

Mission Vision Value



子どもが生きる力を育み、夢をもち生きていける

子ども一人ひとりが、自分の力で生き、将来に夢をもって生きていける土台をつくる

子育てにやさしいまちづくり

子育てを、家庭だけに背負わせず、地域みんなで子ども育む未来をつくる

全ての子どもたちのために行動し、社会を変える

子どもの最善の利益を最優先にし、誰一人取り残さない支援を行う。地域とともに人と人の繋がりを育みながら、現場の実践を社会や制度の変化に繋げていく

会社名

本社 ● 広島県廿日市市串戸3-1-6

事業内容 ● 保育園・学童施設運営
子育て支援センターの運営
自然学校の運営

創業 ● 2010年



拠点数

保育園:4園

学童施設:2施設

子育て支援センター:1施設



売上高 3億6千万円



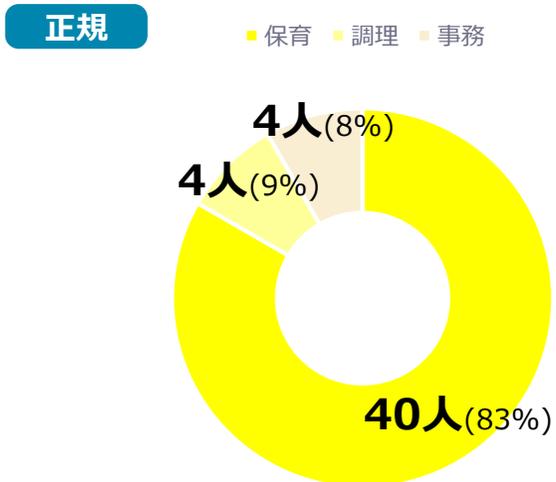
資本金

0万円

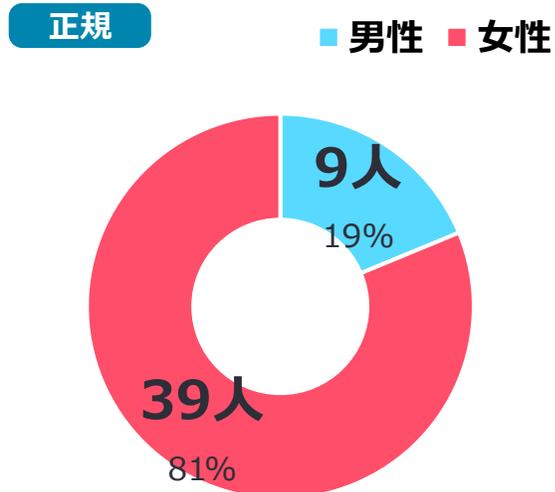
従業員構成



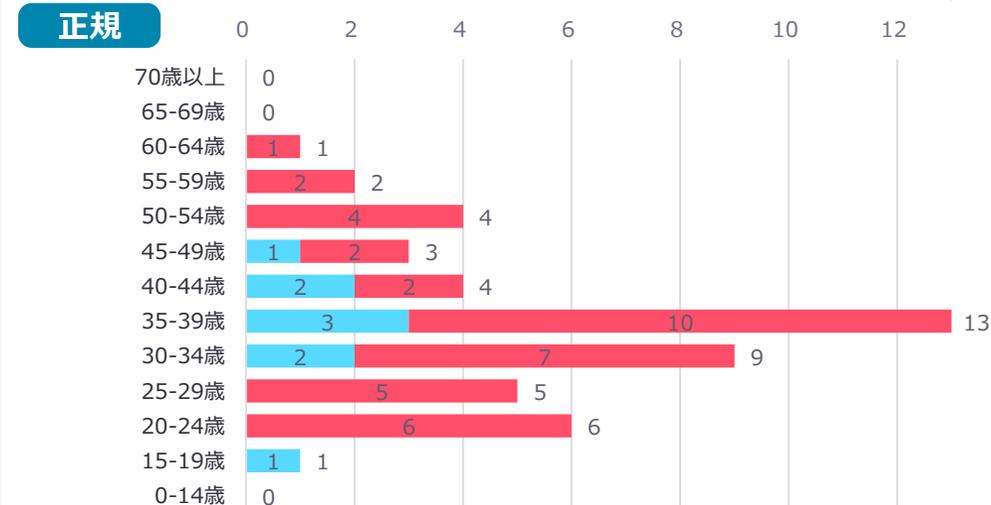
職種別ポートフォリオ



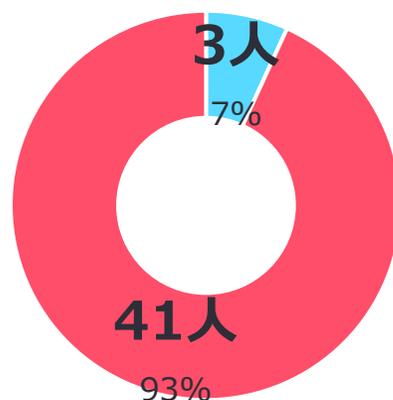
男女別ポートフォリオ



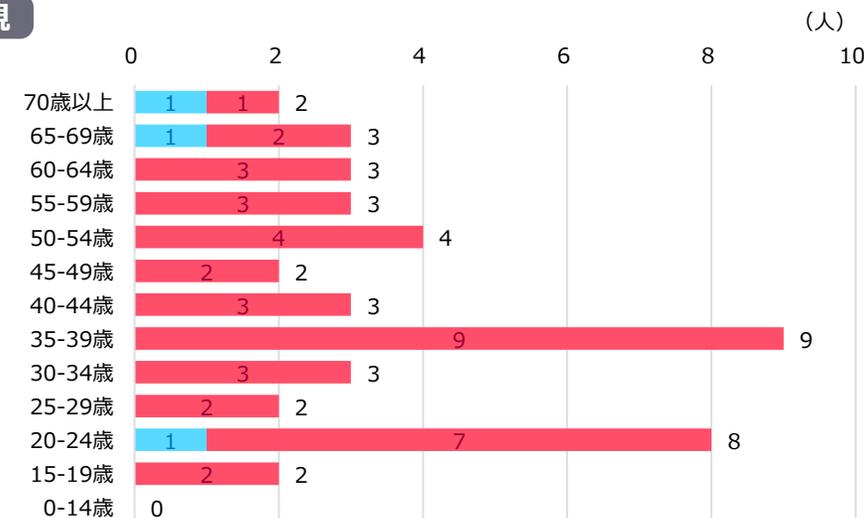
年齢別ポートフォリオ



非正規



非正規



労働環境

● 待遇

平均年間給与

398万円

(正規のみ)

92万円

(非正規のみ)



平均残業時間

5.5時間

(正規のみ)

1.4時間

(非正規のみ)



有給休暇消化率

82%

(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

43%

3名

(正規のみ)



男女間賃金格差

81.9%

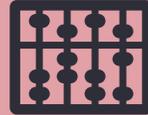
(正規のみ)

68.4%

(全体)

91.4%

(非正規のみ)



定年再雇用率

100%

(正規のみ)



● 人材育成

教育投資総額

258万円

(全体)



1人当たりの教育投資額

3万円

(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



3件 33%

(正規のみ)

倫理・コンプライアンス研修の総出席者数



0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	0
戒告	0
その他	0



人的資本経営の成果

労働生産性

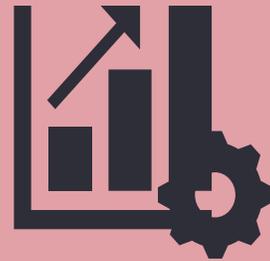
273万円/人



(全体)

従業員1人当たり
の収益

789万円/人



(全体)

エンゲージメント
(総合スコア)

3.5/5点



(正規のみ)

福利厚生

健康・医療関連

- 健康診断
- インフルエンザ予防接種代補助
- 熱中症対策
- 治療と仕事の両立支援

休暇制度

- 特別休暇
- 時間単位有給休暇
- 子育て支援休暇
- ユニーク休暇(詳細P.12)
- 時短勤務制度(詳細P.12)

教育・自己啓発

- 資格取得支援制度
- 研修・セミナー参加費用補助
- 海外研修

社内イベント

- 懇親会
- デイキャンプ

食事関連

- 昼食補助

ハラスメント

- 社外相談窓口
- ハラスメント教育

財政的支援

- 退職金制度
- 懇親会費補助

育児・介護支援

- 育児休業、介護休業
- 育児短時間勤務制度
- 子の看護等休暇、介護休暇
- 法人内保育園無料利用制度(詳細P.11)

その他

- サンフレチケット
- 健康セミナー

保育園等無料利用

当法人では、法人内で運営している認可外保育園および放課後児童クラブを、従業員が無料で利用できる福利厚生制度を整えています。子育てと仕事の両立は多くの従業員にとって大きな課題となりますが、保育料を法人が負担することで、経済的な負担を軽減し、安心して働き続けられる環境づくりに取り組んでいます。

また、従業員が勤務する施設または系列施設に子どもを預けることができるため、日々の成長の様子を身近に感じることができるほか、体調不良や緊急時にも迅速な対応が可能となり、保護者としての不安を軽減することにつながっています。従業員同士の連携も取りやすく、仕事に集中しやすい環境が整っています。

このように、子どものそばで安心して働ける仕組みを整備することで、出産・育児を理由とした離職を防ぎ、従業員が長期的に活躍できる職場づくりを実現しています。今後もライフステージに応じた支援を充実させ、働きやすい法人運営を推進してまいります。



福利厚生

ユニーク休暇

当法人では、入社日から年次有給休暇が付与されるまでの期間（入社後半年間）に、最大3日の有給休暇を取得できる「ユニーク休暇」制度を設けています。

入社直後は新しい環境に慣れるまでに体調を崩しやすかったり、休暇取得に遠慮を感じたりすることもあります。誰もが安心して休める環境をつくることを目的に導入しました。

「記念日休暇」「自分アップ休暇」「社会貢献休暇」「二日酔い休暇」などの8項目の休暇区分を設定することで、休みを取りやすい雰囲気づくりにつなげ、その結果、ほぼ100%の従業員が制度を利用しており、働きやすさの向上に貢献しています。



時短勤務制度

当法人では、未就学児の育児を理由とした場合に限らず、従業員のライフスタイルや個々の事情に応じて時短勤務を選択できる制度を整えています。

家庭と仕事の両立だけでなく、自己成長や生活の質の向上も大切にしたいという考えのもと、柔軟な働き方を支援しています。

これまでも、子どもの習い事への付き添いや、自身のスキルアップのための学習時間の確保など、さまざまな目的で活用されており、それぞれのライフステージに合わせた働き方の実現につながっています。

従業員が無理なく長く働き続けられる環境づくりの一環として、今後も制度の充実を図っていきます。



保育園・学童施設運営事業



『生きる力を育み、子ども一人ひとりを大切に育てる』という保育理念のもと、自然体験を中心とした保育を実施しています。子どもたちが自然の中でのびのびと過ごし、自ら考え、行動する力を育むことを大切にしています。

自園の畑では給食に使用する野菜の栽培や収穫を行い、食材が育つ過程や命の大切さを学んでいます。また、地域の田んぼでの田植えや稲刈り体験、近隣の山や川でのわらび採りや川遊び、雪遊びなど、四季に応じた多様な自然活動を展開しています。さらに、山登りや火起こし、野外調理にも取り組み、仲間と協力しながら挑戦する機会を設けています。

日々変化する自然環境の中で、五感を使って活動することで、課題を乗り越える喜びや達成感を積み重ね、一步を踏み出す勇気や挑戦する力を育てています。これらの経験を通して、豊かな感性や問題解決力、自主性を養い、自然を大切にする心と「生きる力」の基礎を培っています。

3. 事業の紹介

子育て支援センター運営事業

多世代活動交流センターにおいて、他企業や地元団体と連携しながら、地域とともに子どもや保護者を支える子育て支援センターを運営しています。多世代が関わる環境の中で、子育て家庭が孤立することなく安心して過ごせる場づくりを大切にしています。

子育ての悩みを気軽に相談できる相談室の設置や、一時預かり保育の実施を行っています。また、親子が一緒に利用できる交流広場を開設し、大型の室内遊具や屋外遊具を備えたプレイルームでは、子どもたちが体を十分に動かしながら遊べる環境を整えています。さらに、子育て講座や各種プログラムの開催、市の事業支援(乳児健診等)にも協力し、行政と連携した切れ目のない支援を行っています。

加えて、スポーツフェスタや子育てフェスタなどを定期的に行い、親子同士や地域住民との交流を促進するとともに、地域全体で子育てを支える機運の醸成や地域活性化にも貢献しています。



3. 事業の紹介

フードバンク事業



当法人では、企業・団体・個人から寄贈された食材や生活必需品を受け取り、ひとり親家庭や生活困窮者等へ無償で届ける「フードバンク事業」を行っています。食品ロスの削減と生活困窮者への支援を両立させるとともに、寄付を通じた企業の社会的責任(SDGs・CSR)への貢献促進にもつなげています。

また、フードバンク倉庫を設置するとともに、必要なときに必要な人が受け取ることができる「コミュニティフリッジ」と呼ばれるコンテナ型の建物を併設しています。利用登録を行うことで24時間いつでも利用が可能であり、人目を気にせず受け取ることができる仕組みとなっており、こうしたコミュニティフリッジの設置は、広島県内では初の取り組みとなります。

将来的には、地域ネットワークを形成し、行政・企業・当法人が連携した持続可能な支援体制を確立するとともに、食品ロスの削減と生活困窮者支援を両立させることで、「誰一人取り残さない地域社会」と「食品ロスゼロ」の実現を目指してまいります。

4. 人的資本経営の基本方針

事業目標

理念実現のために、引き続き各事業を通して子ども、子育ての支援を行う。組織強化のため理念経営を実践していく。ひとり親世帯や貧困家庭への食品等の提供を行い、学習・体験の格差をなくすため、新たな事業を展開していく。資金は寄付金のシステムを構築し寄付金を集める。寄付額1,000万円を目指す。

人的資本経営の基本方針

職員一人ひとりを、子どもや子育て、地域社会に価値を生み出す最も重要な資本と捉えます。

安心して働き、学び、挑戦できる環境を整えることで、個々の力を最大限に引き出し、その成長を子ども支援の質の向上と、地域や社会の変化へとつなげていきます。

重点取組領域①

子どもの最善の利益につながる人材育成

職員一人ひとりが、子どもの最善の利益を考えながら、保護者や地域のために行動できる力を高めるため、継続的な学びと実践の機会を整えます。経験や役職に関わらず、仕事に対する在り方を育てます。

重点取組領域②

安心して挑戦できる働きやすい環境づくり

多様な背景を持つ人が、心身ともに安心して関われる環境を整え、挑戦し続けられる組織文化を育みます。働きがいと生活の両立を重視し、長く関わり続けられる仕組みづくりを進めます。

重点取組領域③

現場の実践を変革に繋げる組織づくり

現場での実践を通して、法人内で研究・共有などを行うことで法人全体の事業の底上げになり、地域や行政との連携を通じて制度や仕組みの改善につなげます。一人ひとりの行動が社会を変える力になる組織を目指します。

5. 人的資本経営における取組(全体像)

取組と概要

ビジョン研修	法人理念、法人の目指す4つの人像、判断基準など研修を全職員必須で実施。仕事のスキルではなく法人、個人としての在り方を醸成し、正しい判断ができる職員を育成していく。
法人全体研修	

子どもの最善の利益につながる人材育成

職員一人ひとりが、子どもの最善の利益を考えながら、保護者や地域のために行動できる力を高めるため、継続的な学びと実践の機会を整えます。経験や役職に関わらず、仕事に対する在り方を育てます。

取組と概要

保育実践者制度	自然保育実践者等が業務内で研究等を行い職員へ共有し法人全体の事業底上げを行う。事業活動記録、気づきを言語化し共有し行政・学校・地域と協力し制度改善の材料としてまとめる。子どもの声を社会のしくみに。を合言葉に政策提言活動をし、職員一人ひとりの実践が社会変革に繋げる。
アドボカシー活動	

01 安心して挑戦できる働きやすい環境づくり

多様な背景を持つ人が、心身ともに安心して関われる環境を整え、挑戦し続けられる組織文化を育みます。働きがいと生活の両立を重視し、長く関わり続けられる仕組みづくりを進めます。

01

02 現場の実践を変革に繋げる組織づくり

現場での実践を通して、法人内で研究・共有などを行うことで法人全体の事業の底上げになり、地域や行政との連携を通じて制度や仕組みの改善につなげます。一人ひとりの行動が社会を変える力になる組織を目指します。

02

03

取組と概要

1on1面談	定期的な1on1面談で業務量や心身状態の確認、キャリア面談をし職員一人ひとり働き方や働きがいを向上させる。GU会議では対話を重視した会議にするため、ファシリテーターを設置、議論を整理、TODOを明確にし、全員が当事者意識を持てるようにする
GrowUP会議	

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

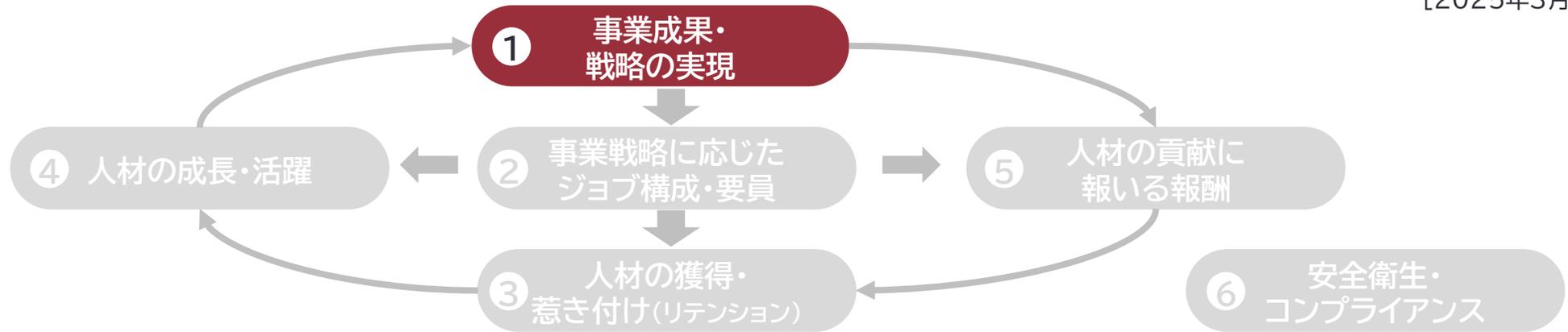
懲戒処分の種類と件数

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)

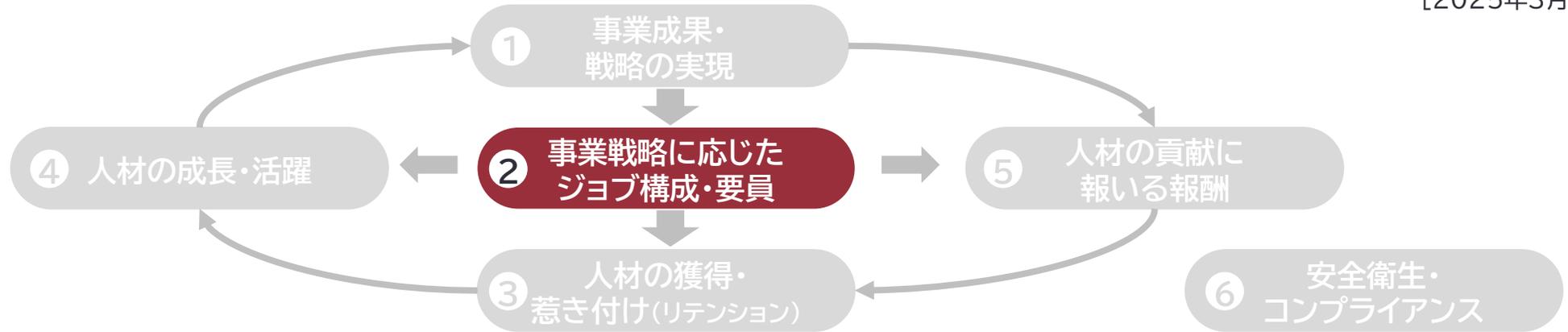
[2025年3月現在]



	2022年度	2023年度	2024年度
エンゲージメント(総合スコア) ※正規のみ	-	-	3.5/5点
労働生産性 ※全体	271万円/人	278万円/人	273万円/人
従業員1人当たりの売上 ※全体	695万円/人	696万円/人	789万円/人
人的資本RoI ※全体	109%	104%	102%

6. 人的資本経営データ(データ集)

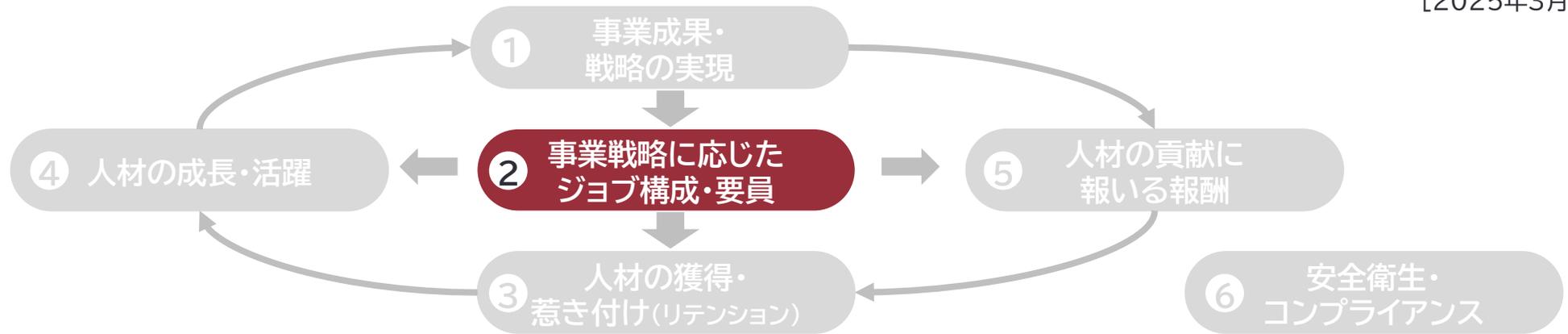
[2025年3月現在]



	2022年度	2023年度	2024年度
総従業員数	全体 71人 正規 44人	全体 83人 正規 48人	全体 91人 正規 48人
総額人件費 ※正規のみ	1.6億円	1.9億円	2.1億円
男女別人材ポートフォリオ	正規 男性10人 女性34人 非正規 男性1人 女性26人	正規 男性7人 女性41人 非正規 男性3人 女性32人	正規 男性9人 女性39人 非正規 男性3人 女性40人

6. 人的資本経営データ(データ集)

[2025年3月現在]

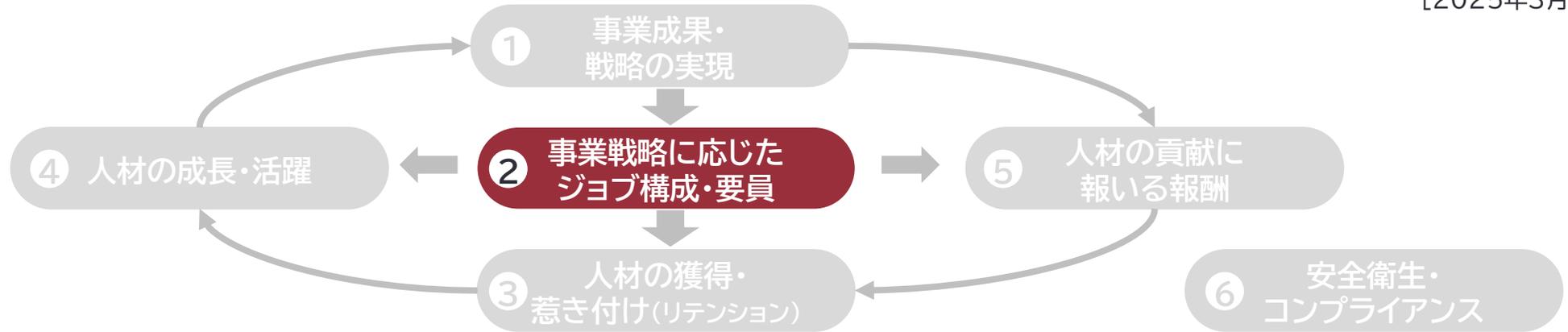


年齢別ポートフォリオ(正規雇用)									
年齢帯	2022			2023			2024		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
70歳以上	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
65-69歳	0人	0人	0人	0人	1人	1人	0人	0人	0人
60-64歳	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	1人	1人
55-59歳	0人	1人	1人	0人	1人	1人	0人	2人	2人
50-54歳	0人	5人	5人	0人	5人	5人	0人	4人	4人
45-49歳	0人	1人	1人	1人	2人	3人	1人	2人	3人
40-44歳	1人	4人	5人	2人	2人	4人	2人	2人	4人
35-39歳	3人	8人	11人	2人	11人	13人	3人	10人	13人
30-34歳	1人	7人	8人	2人	4人	6人	2人	7人	9人
25-29歳	1人	10人	11人	0人	11人	11人	0人	5人	5人
20-24歳	0人	2人	2人	0人	4人	4人	0人	6人	6人
15-19歳	0人	0人	0人	0人	0人	0人	1人	0人	1人
0-14歳	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
合計	6人	38人	44人	7人	41人	48人	9人	39人	48人

年齢別ポートフォリオ(非正規雇用)										
年齢帯	(人)	2022			2023			2024		
		男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
70歳以上		0人	2人	2人	1人	1人	2人	1人	1人	2人
65-69歳		0人	2人	2人	0人	2人	2人	1人	2人	3人
60-64歳		0人	3人	3人	1人	4人	5人	0人	3人	3人
55-59歳		0人	2人	2人	0人	2人	2人	0人	3人	3人
50-54歳		0人	1人	1人	0人	4人	4人	0人	4人	4人
45-49歳		0人	1人	1人	0人	3人	3人	0人	2人	2人
40-44歳		0人	3人	3人	0人	3人	3人	0人	3人	3人
35-39歳		0人	5人	5人	0人	8人	8人	0人	9人	9人
30-34歳		0人	3人	3人	0人	2人	2人	0人	3人	3人
25-29歳		0人	1人	1人	0人	1人	1人	0人	2人	2人
20-24歳		0人	3人	3人	1人	2人	3人	1人	7人	8人
15-19歳		1人	1人	2人	0人	1人	1人	0人	2人	2人
0-14歳		0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
合計(人)		1人	27人	28人	3人	33人	36人	3人	41人	44人

6. 人的資本経営データ(データ集)

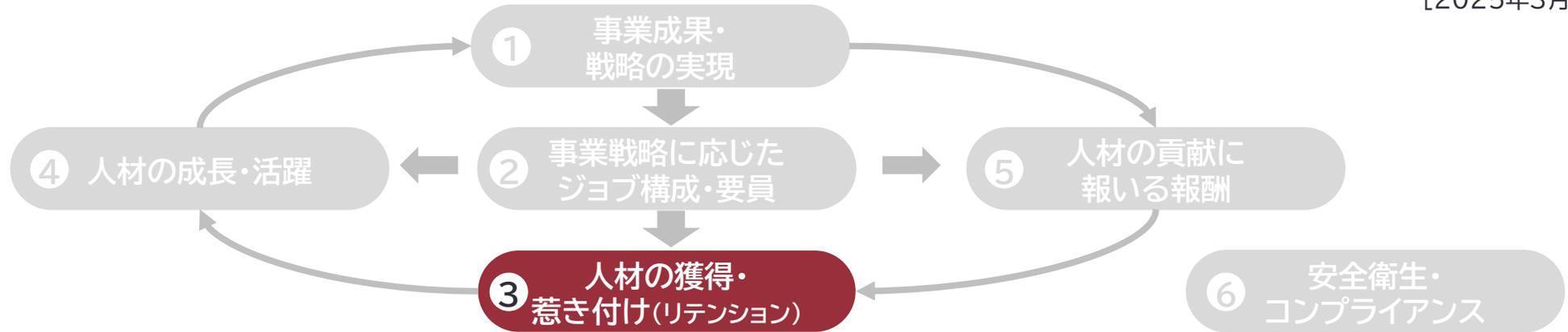
[2025年3月現在]



職種区分別ポートフォリオ(正規雇用)			
職種	2022	2023	2024
保育	34人	39人	40人
調理	5人	5人	4人
事務	5人	4人	4人
合計(人)	44人	48人	48人

6. 人的資本経営データ(データ集)

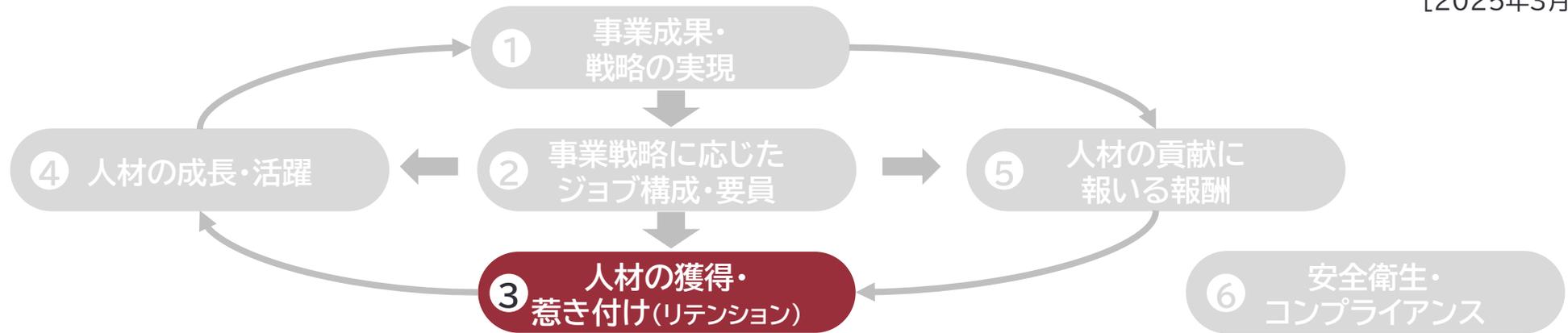
[2025年3月現在]



	2022年度	2023年度	2024年度
平均残業時間	正規 4.2時間 非正規 3.2時間	正規 5.9時間 非正規 0.2時間	正規 5.5時間 非正規 1.4時間
男性の育児休業取得率 ※正規のみ	該当なし	該当なし	100%
女性の育休復帰後就業継続率 ※正規のみ	100%	100%	100%
有給休暇取得率 ※正規のみ	74%	76%	82%

6. 人的資本経営データ(データ集)

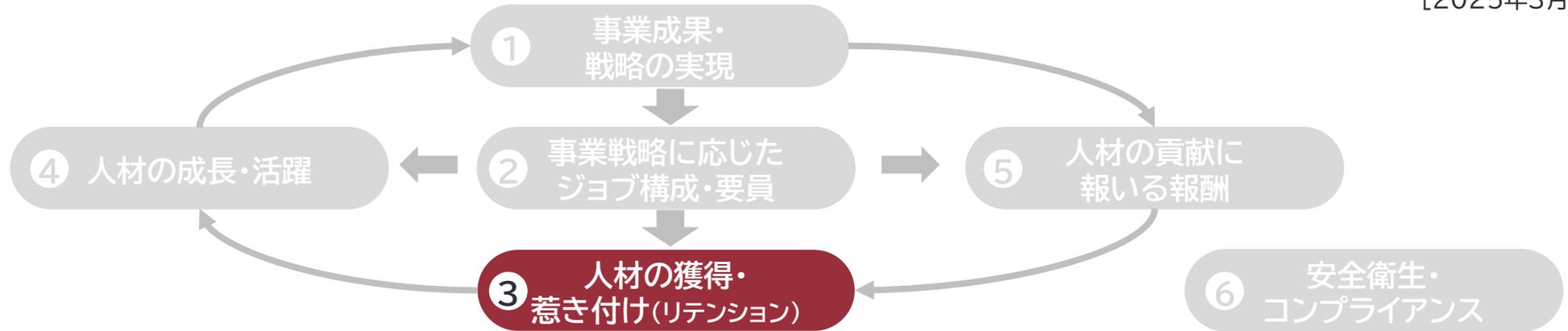
[2025年3月現在]



	2022年度	2023年度	2024年度
女性管理職比率・人数 ※正規のみ	比率 50% 人数 3人	比率 43% 人数 3人	比率 43% 人数 3人
男女間賃金格差	全体 57.5% 正規 64.7% 非正規 225%	全体 67.5% 正規 89.6% 非正規 69.6%	全体 68.4% 正規 81.9% 非正規 91.4%
定年再雇用率 ※正規のみ	該当なし	100%	100%

6. 人的資本経営データ(データ集)

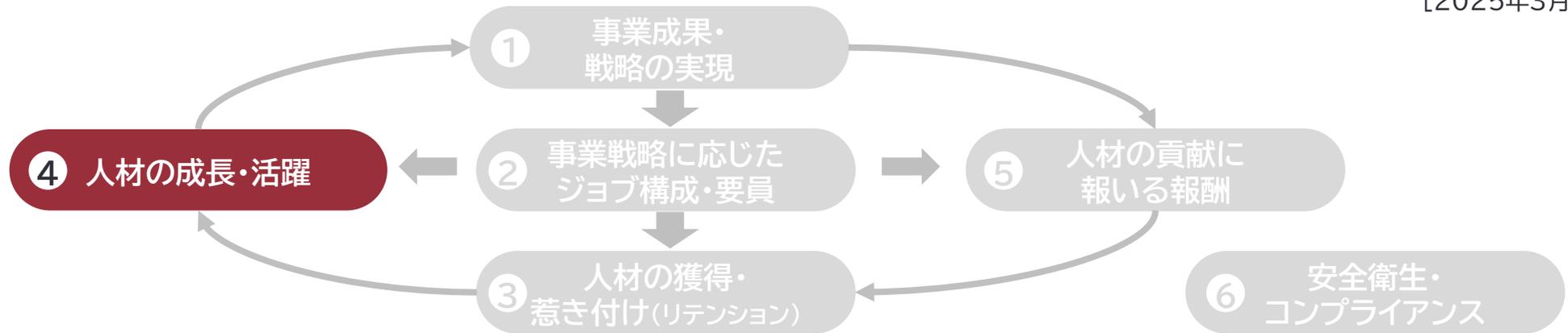
[2025年3月現在]



	2022年度	2023年度	2024年度
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)	-	-	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)	-	-	3.9/5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)	-	-	3.6/5点
新規採用人数	正規 7人 (男性1人・女性6人) 非正規 13人 (男性0人・女性13人)	正規 2人 (男性0人・女性2人) 非正規 10人 (男性3人・女性7人)	正規 6人 (男性1人・女性5人) 非正規 5人 (男性0人・女性5人)
離職率 ※正規のみ	19%	15%	22%
平均勤続年数 ※正規のみ	5.4年	5.4年	7.5年

6. 人的資本経営データ(データ集)

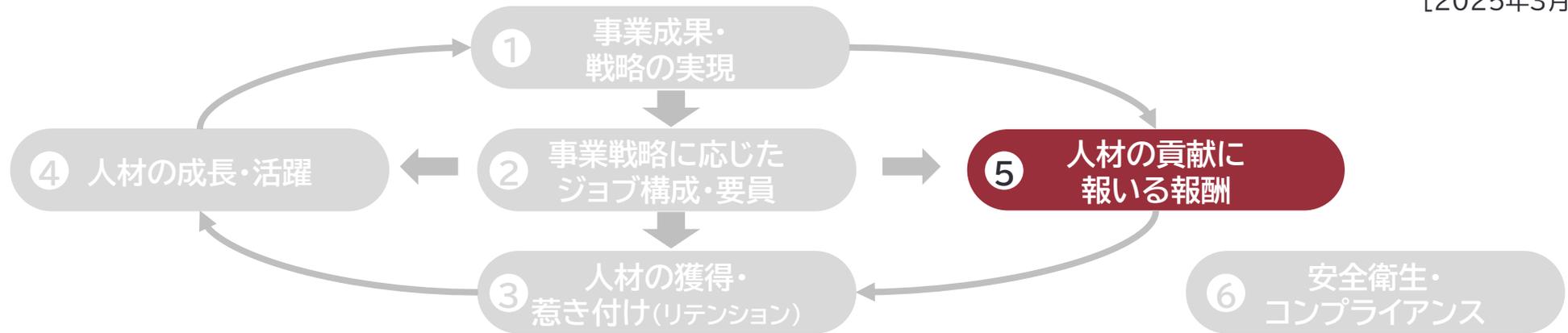
[2025年3月現在]



	2022年度	2023年度	2024年度
教育投資総額 ※全体	136万円	115万円	258万円
1人当たりの教育投資額 ※全体	1.4万円	1.2万円	2.6万円
エンゲージメントスコア ※正規のみ (人材育成)	-	-	3.6/5点
エンゲージメントスコア ※正規のみ (職務の満足度)	-	-	3.8/5点

6. 人的資本経営データ(データ集)

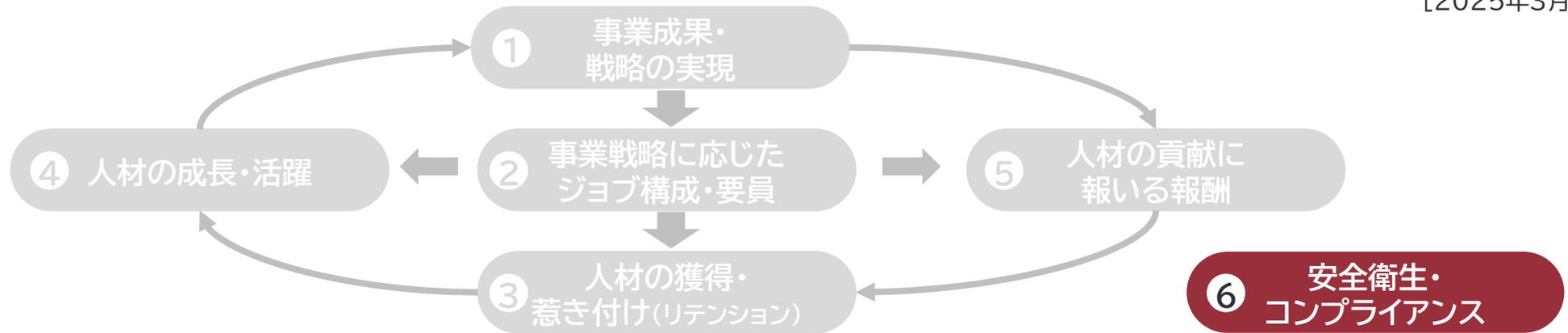
[2025年3月現在]



	2022年度	2023年度	2024年度
平均年間給与	正規 324万円 非正規 117万円	正規 364万円 非正規 122万円	正規 398万円 非正規 92万円
エンゲージメントスコア ※正規のみ (報酬の満足度)	-	-	3.4/5点
福利厚生費用総額 ※正規のみ	80万円	66万円	213万円
エンゲージメントスコア ※正規のみ (福利厚生の満足度)	-	-	3.5/5点

6. 人的資本経営データ(データ集)

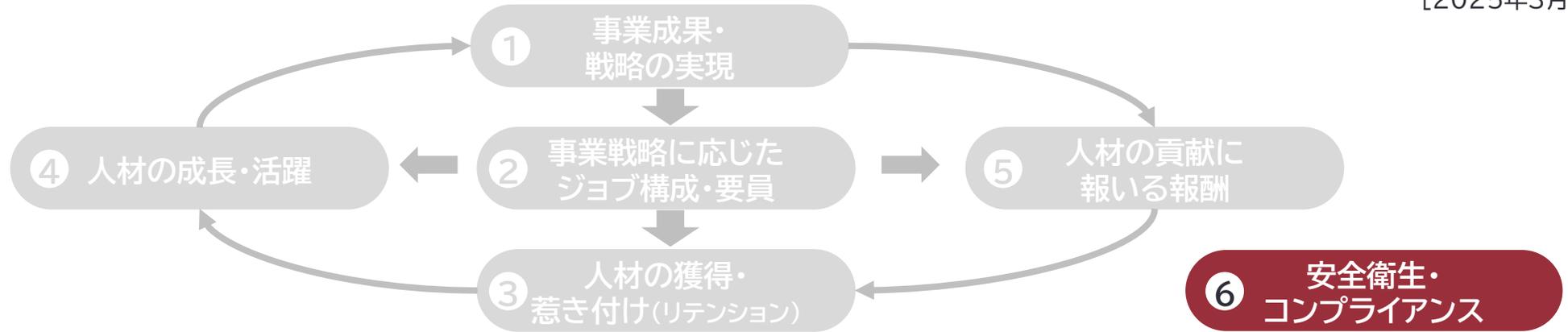
[2025年3月現在]



	2022年度	2023年度	2024年度
労災認定された件数・発生率 ※正規のみ	5件 62%	5件 53%	3件 33%
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)	-	-	3.9/5点

6. 人的資本経営データ(データ集)

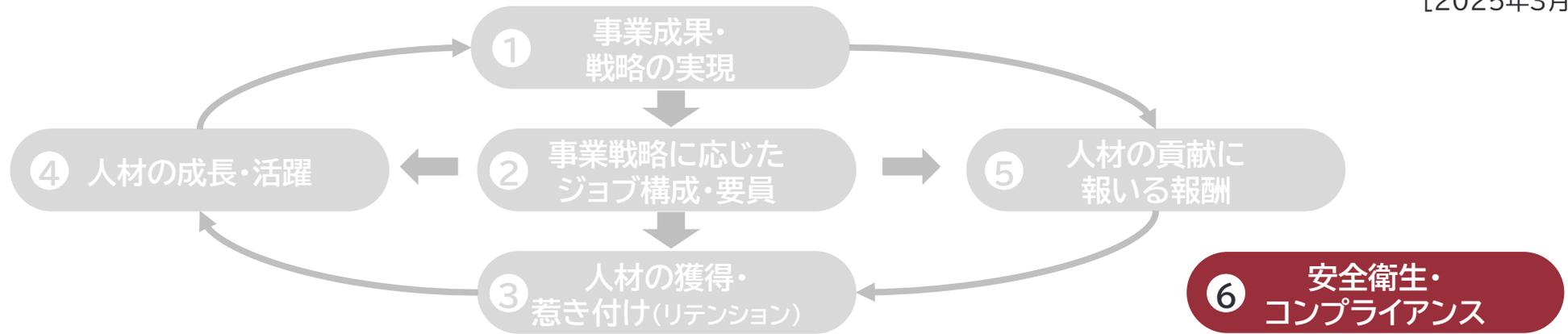
[2025年3月現在]



	2022年度	2023年度	2024年度
倫理・コンプライアンス研修の総出席者数 ※正規のみ	実施なし	80人	実施なし
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)	-	-	3.8/5点

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	2022	2023	2024
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	3.5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	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	3.9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	3.6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	3.6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	3.8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	3.4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	3.9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	3.5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：2026年1月
- 実施対象者：正規/非正規従業員 75名
- 回答者：46名（回答率62%）

総合スコアが基準値(3.6点)を下回っており、報酬の満足度や安全衛生が低い傾向にあることが一因ではないかと考えています。一方、WLBや福利厚生への満足度は基準値より高い傾向にあり、力をいれていた項目ではあるので、それが従業員に浸透していると感じられます。満足度が高い項目を維持し、低い項目を引き上げることを目標に、従業員と会社の持続的な成長につなげていきます。

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	$\frac{[\text{売上} - \{(\text{売上原価} + \text{販売費及び一般管理費}) - \text{人件費}\}]}{\text{人件費} - 1} \times 100$
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、本レポートは、当法人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,2023年,2022年の3期間を算出期間としております。