



2025

HUMAN CAPITAL REPORT  
人的資本開示レポート

アロフト株式会社

Confidential - All Rights Reserved - (ALOFT CO., LTD)

# 目次

1. 代表メッセージ	P.2
2. 一目で分かるアロフト株式会社	P.3-9
3. 事業の紹介	P.10
4. 人的資本経営の基本方針	P.11
5. 人的資本経営における取組	P.12
6. 人的資本経営データ	P.13-25

## 当社の人的資本経営

一人一人が楽しく仕事ができる会社に！

社員一人一人の楽しいを実現できるような環境づくりに努め、その力を終結することによって大きなパワーを作り出し成長の原動力していきます。

そのためには店舗内の部署間だけでなく、店舗間や本部とのコミュニケーションが取れるような機会づくりを実施します。

具体的には管理職や管理職候補の社員に対して定期的に研修や方針検討の場を設けスキルアップできるような人的資本経営を推進します。

代表取締役 星加基喜

## 2. 一目で分かるアロフト株式会社 Mission Vision Value

### Mission

関係する全ての人々を笑顔に！

### Vision

お客様に気持ち良くお店に入って頂き、  
気持ち良く帰って頂く

### Value

店舗特徴の最大露出

## 関係する全ての人々を笑顔に！

市場における確固たる地位を築くためには、できるだけ多くの人に“笑顔”にするための「商品」はもちろん、「対応」「演出」をそれぞれの立場で日々探求し、改良や開発を推し進めなければなりません。その際にはグループの理念でもある“人”との「縁」を大切にし、「感謝」を忘れず人に接することを行動の中心にします。

お客様に気持ち良くお店に入って頂き、  
気持ち良く帰って頂く

「常にもっとを追求すること」を念頭にどうすれば“もっと”気持ちよく入店して頂き、どうすれば“もっと”気持ちよく帰って頂くことができるのかを常に考えて実践する。

## 店舗特徴の最大露出

- ・各店舗の専門化
- ・飽きさせない商品、誰かに食べさせたい商品の追求
- ・新鮮、感動を演出する接客の創造

# アロフト株式会社

本社



広島県呉市広多賀谷  
二丁目3番9号

事業内容



パン製造・小売  
レストラン経営

創業



1953年(昭和28年)



拠点数

5店舗



売上高 6億8千万円



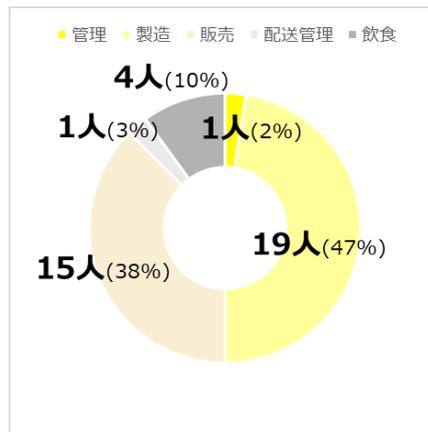
資本金 3350万円

## 従業員構成



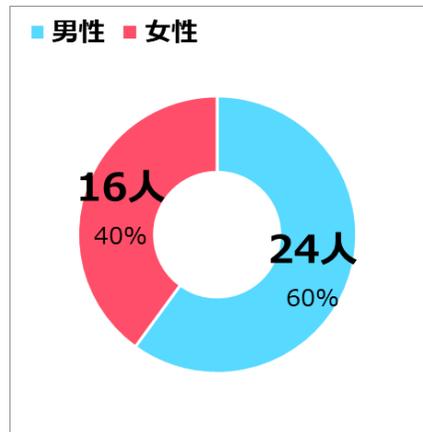
### 職種別ポートフォリオ

正規

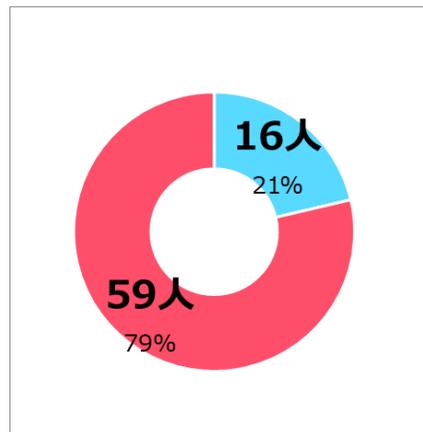


### 男女別ポートフォリオ

正規

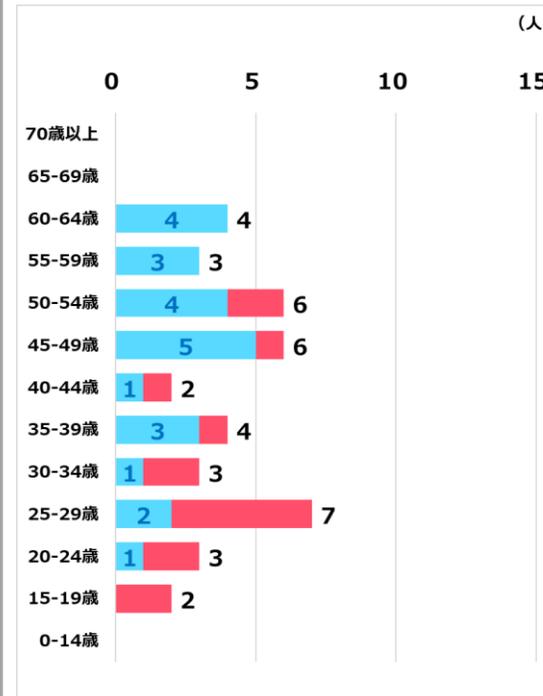


非正規

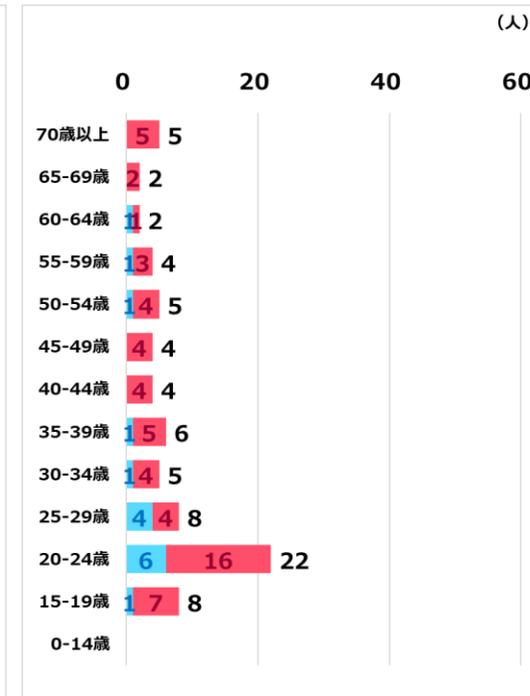


### 年齢別ポートフォリオ

正規



非正規



### 労働環境

#### ● 待遇

平均年間給与



273万円

(正規のみ)

153万円

(非正規のみ)

平均残業時間



25時間

(正規のみ)

11時間

(非正規のみ)

有給休暇消化率



55%

#### ● ダイバーシティ

女性管理職比率と人数



71%

5名

(正規のみ)

定年再雇用率



100%

#### ● 人材育成

教育投資総額



8万円

(全体)

1人当たりの教育投資額



0万円

(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



1件 2.5%  
(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

265万円/人



(全体)

## 福利厚生

### 健康・医療関連

- 定期健診

### 食事関連

- 昼食 弁当手配
- 恵方巻、ウナギ、クリスマスケーキ配布

### 教育・自己啓発

- 資格取得支援制度

### 財政的支援

- 社員貸付金制度

### 社内イベント

- 納涼会
- 忘年会
- 新年会
- ゴルフコンペ

### 3. 事業の紹介

#### パン製造・販売



1973年中区鶴見町でブラッスリーレストランとして開業以来、広島のパン文化の一翼をになってきました。現在は鶴見本店、パセーラ店、大手町店、光南店と市内4店舗で近隣のお客様の日々の生活に欠かせない存在として営業をしています。

#### 飲食事業



カントリーハウスKei、四川料理110の2店舗を呉市内で営業する飲食事業部は、2026年とんかつ店のオープン控え、呉の方々の食文化をより豊かにする取り組みに邁進していきます。

## 4. 人的資本経営の基本方針

### 事業目標

広島市内でのパン事業、呉市内での飲食事業について各事業での収益性を改善し、事業ごとに黒字化することを当面の目標とし、その基盤となる社員育成にも注力する。

### 人的資本経営の基本方針

各店舗の専門化を推進していく上で重要となる管理職を育成し、店舗の魅力を部下にも伝えられる人材を増やしていく。

その中で必要となる教育については、年4回の実施を基本とする。また研修においては座学にとどまるのではなく、部門間のコミュニケーションが活発になる内容で実施する。

#### 重点取組領域①

#### ブランドディング

- アロフトらしさを明確にし、そのらしさを基盤とした各店舗の専門化を進めていくことで、ファン化したお客様が各店舗を周回する動機を創造する。

#### 重点取組領域②

#### 人的資本へのリソース投資

- お客様へ各店舗の魅力を伝える販売、製造責任者への定期的な研修によりパフォーマー育成と商品提案力を強化する。

#### 重点取組領域③

#### 店舗間コミュニケーションの活性化

- 店舗で蓄積されたノウハウをその店舗だけにとどまらせるのではなく、会社の資産として活用するためにコミュニケーションの場を提供する。

## 5. 人的資本経営における取組(全体像)

### 取組と概要

ブランドイメージ  
の統一

社内でのブランドイメージを統一するためにワークショップの開催

SNSでの情報発信

そのうえで各店舗の専門化を推進しSNSで発信、顧客への定着を目指す。

ブランディング

01

人的資本への  
リソース投資

02

03

店舗間  
コミュニケーション  
の活性化

### 取組と概要

ノウハウ共有

店長、製造責任者など部署、店舗を横断したコミュニケーションの場をもうけノウハウを共有する。

視察による  
定期評価

また、各店舗の取組を視覚的に確認することで比較対象のある競争環境を創造します。

### 取組と概要

管理職研修

本部で検討した各管理職の強化ポイントを元に年4回の研修を実施し、各店舗の核となる管理職社員の能力向上をする。

# 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？

**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

## ④ 人材の成長・活躍

### 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

### 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

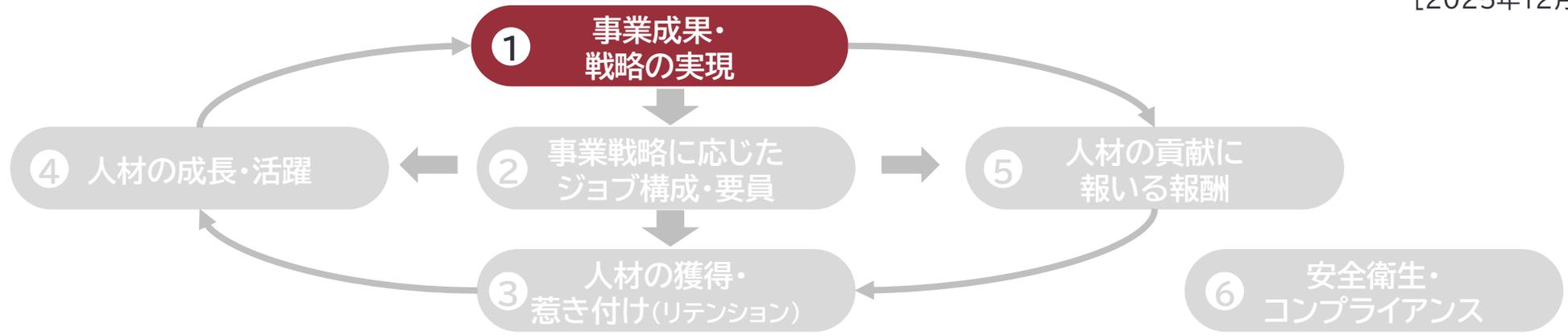
懲戒処分の種類と件数

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)

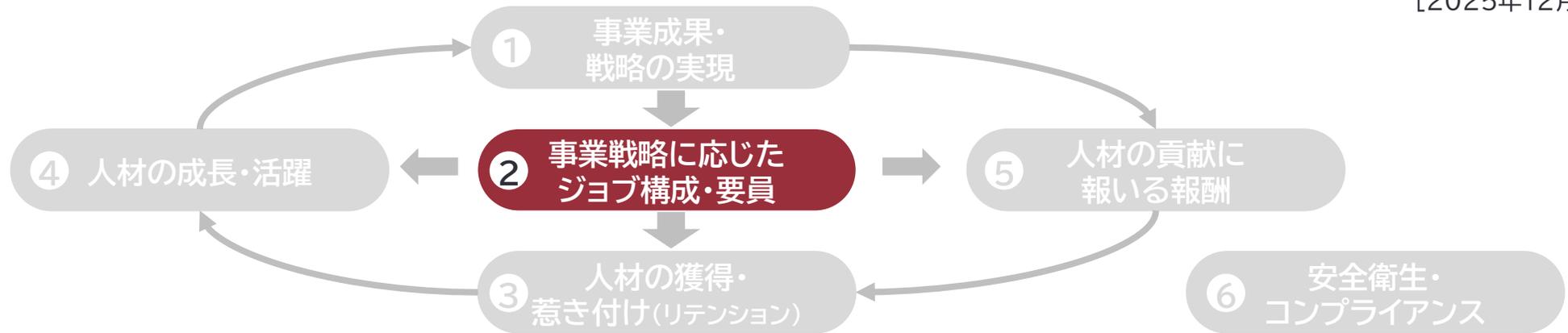
[2025年12月現在]



	2023	2024	2025
労働生産性 ※全体	272万円/人	269万円/人	265万円/人

## 6. 人的資本経営データ(データ集)

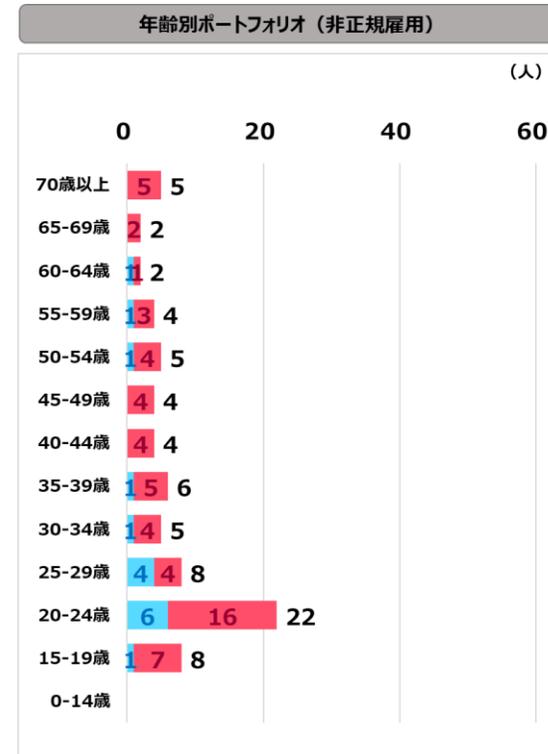
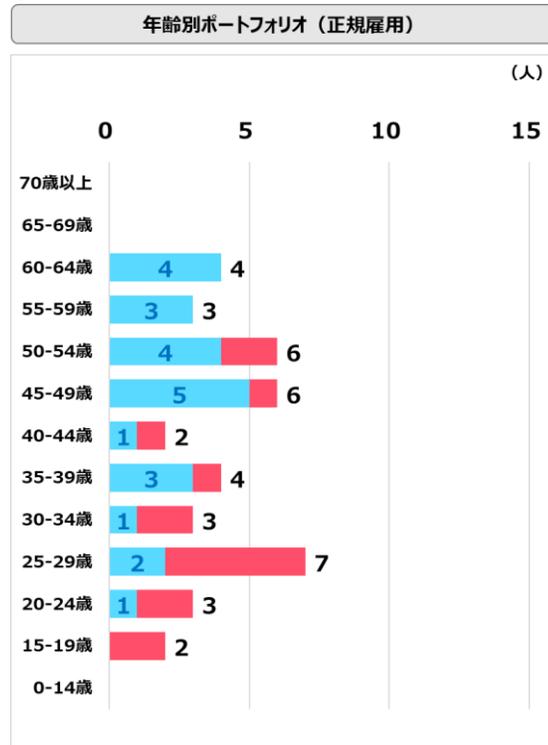
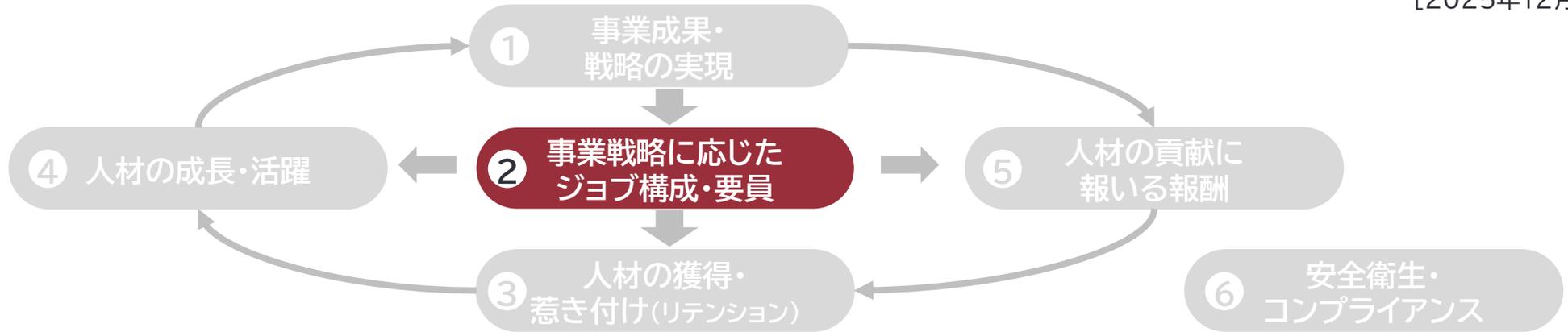
[2025年12月現在]



	2023	2024	2025
総従業員数	全体 85人 正規 30人	全体 107人 正規 41人	全体 115人 正規 40人
総額人件費 ※正規のみ	9,181万円	9,972万円	11,116万円
男女別人材ポートフォリオ	正規 男性 23人 女性 7人 非正規 男性 15人 女性 40人	正規 男性 26人 女性 15人 非正規 男性 17人 女性 49人	正規 男性 24人 女性 16人 非正規 男性 16人 女性 59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% 非正規 日本籍 89.1% 外国籍 10.9%	正規 日本籍 100% 外国籍 0% 非正規 日本籍 89.4% 外国籍 10.6%	正規 日本籍 100% 外国籍 0% 非正規 日本籍 13.3% 外国籍 87.7%

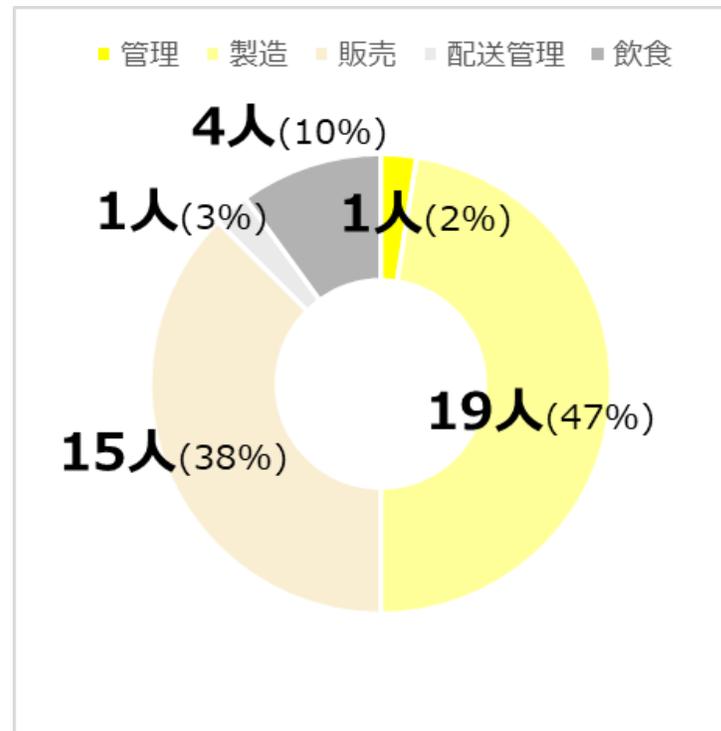
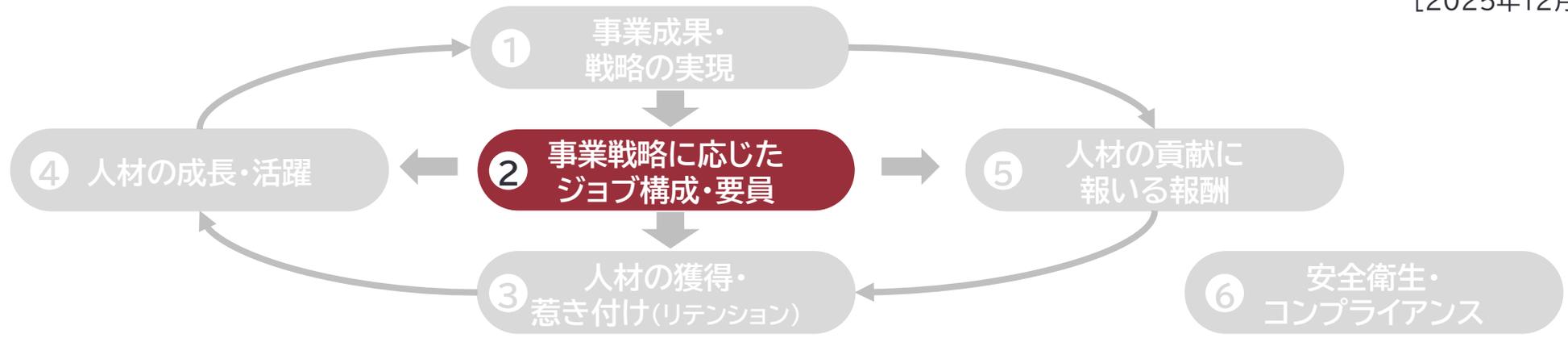
# 6. 人的資本経営データ(データ集)

[2025年12月現在]



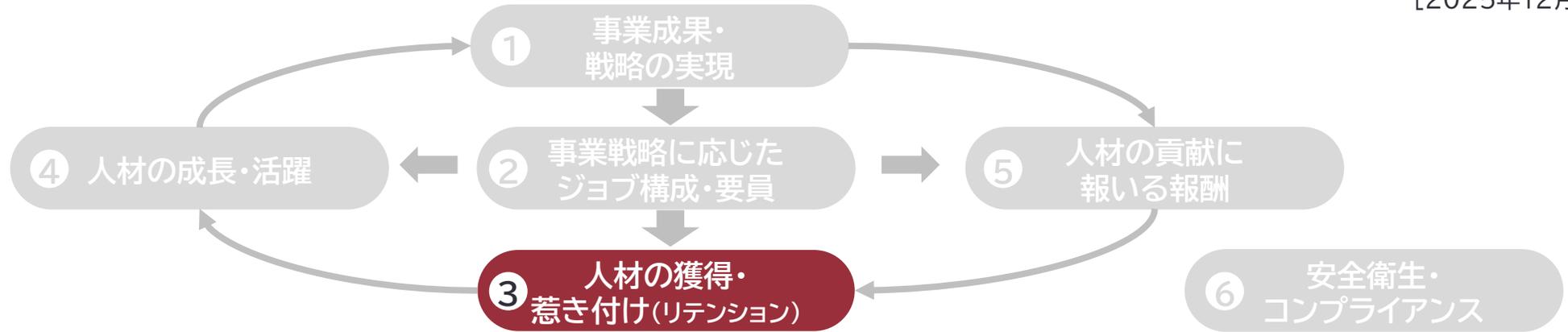
## 6. 人的資本経営データ(データ集)

[2025年12月現在]



## 6. 人的資本経営データ(データ集)

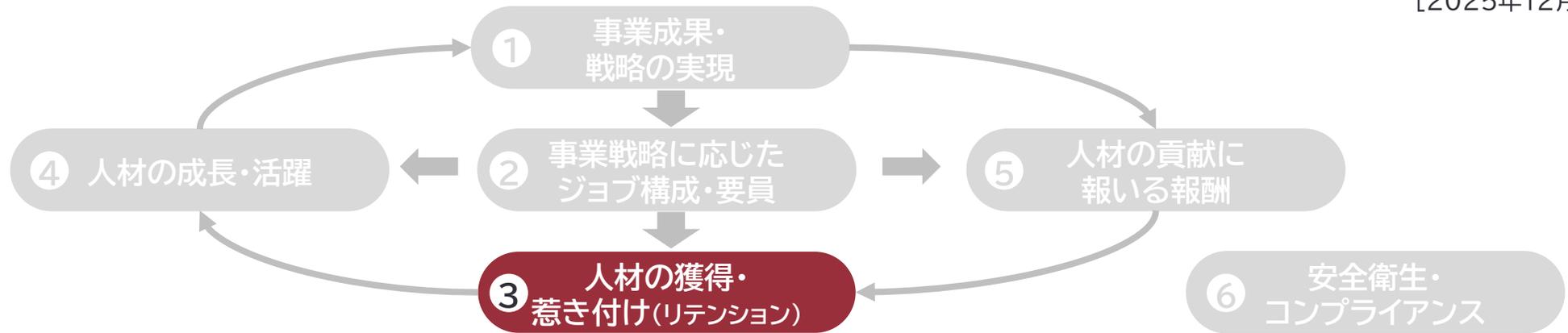
[2025年12月現在]



	2023	2024	2025
雇用形態の転換数 ※正規のみ	0人	5人	3人
正規雇用の中途採用比率 ※正規のみ	50%	100%	50%
中途採用者の管理職への登用 ※正規のみ	0人	2人	2人

## 6. 人的資本経営データ(データ集)

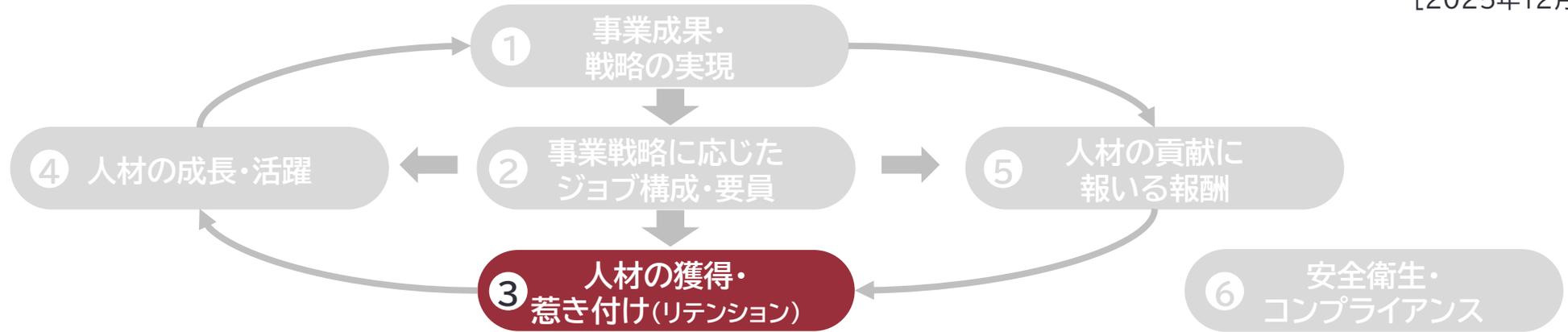
[2025年12月現在]



	2023		2024		2025	
平均残業時間	正規	60時間	正規	37時間	正規	25時間
	非正規	24時間	非正規	20時間	非正規	11時間
管理職1人当たりの部下数 ※正規のみ	3人		2人		2人	
有給休暇取得率 ※正規のみ	13%		31%		55%	

## 6. 人的資本経営データ(データ集)

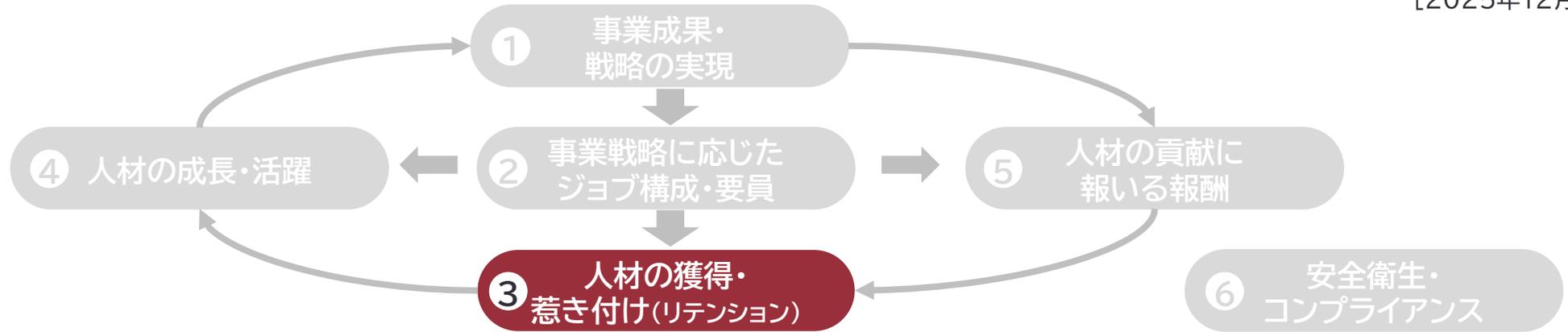
[2025年12月現在]



	2023	2024	2025
女性管理職比率・人数 ※正規のみ	比率 71% 人数 5人	比率 71% 人数 5人	比率 71% 人数 5人
定年再雇用率 ※正規のみ	100%	該当なし	100%

## 6. 人的資本経営データ(データ集)

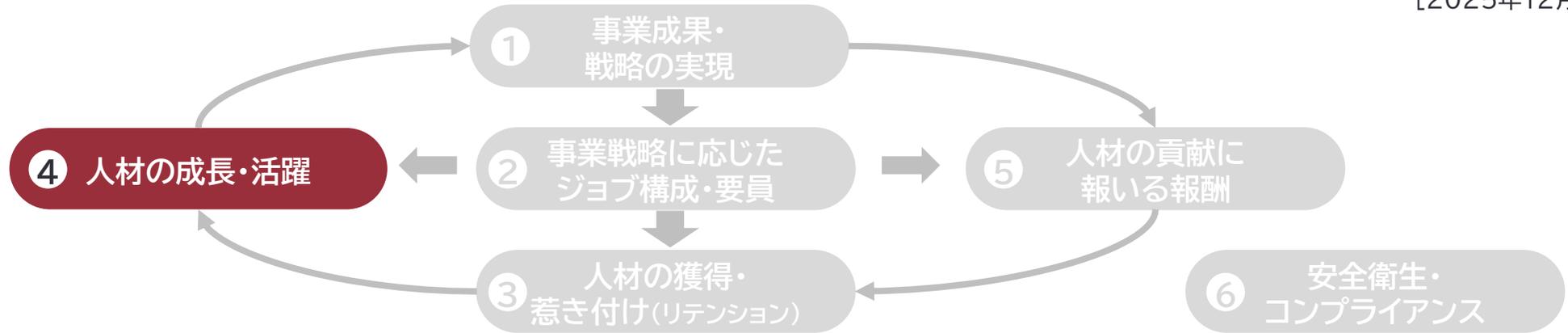
[2025年12月現在]



	2023	2024	2025
新規採用人数	正規 1人 (男性1人・女性0人) 非正規 20人 (男性7人・女性13人)	正規 5人 (男性3人・女性2人) 非正規 22人 (男性4人・女性18人)	正規 4人 (男性0人・女性4人) 非正規 26人 (男性5人・女性21人)
離職率 ※正規のみ	6%	5%	5%
平均勤続年数 ※正規のみ	11.1年	10.8年	11.1年

## 6. 人的資本経営データ(データ集)

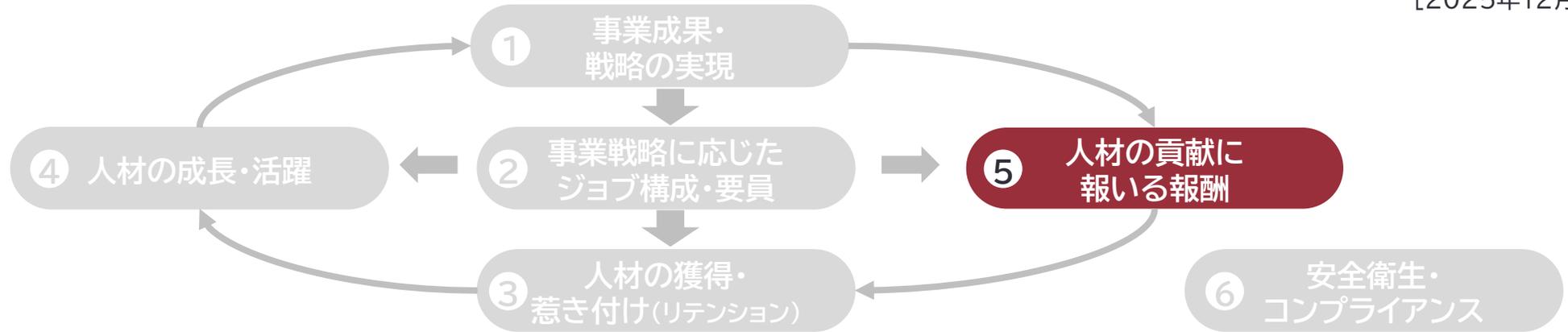
[2025年12月現在]



	2023	2024	2025
教育投資総額 ※全体	30万円	0万円	8万円
1人当たりの教育投資額 ※全体	1万円	0万円	0万円

## 6. 人的資本経営データ(データ集)

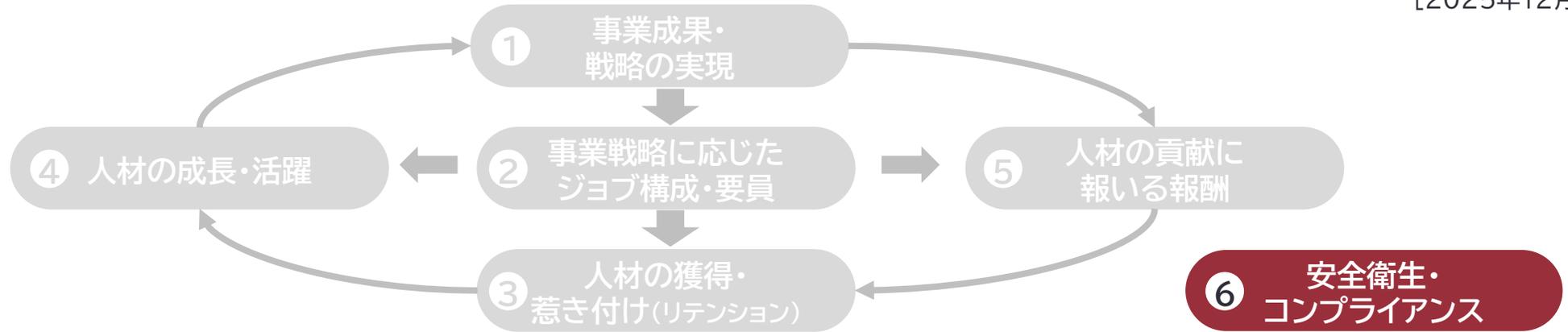
[2025年12月現在]



	2023		2024		2025	
平均年間給与	正規	306万円	正規	243万円	正規	277万円
	非正規	202万円	非正規	178万円	非正規	153万円
福利厚生費用総額 ※正規のみ		122万円		237万円		298万円

## 6. 人的資本経営データ(データ集)

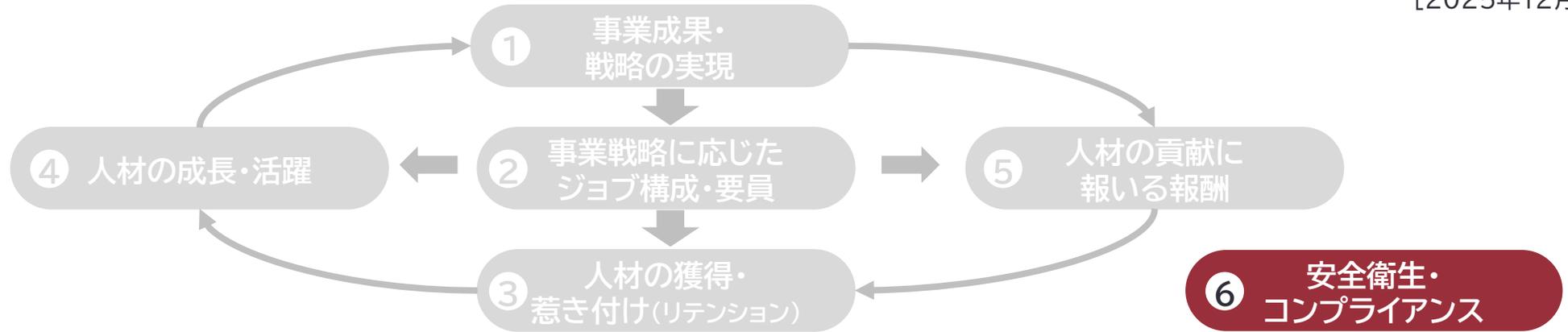
[2025年12月現在]



	2023	2024	2025
労災認定された件数・発生率 ※正規のみ	2件 6.6%	1件 2.4%	1件 2.5%
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%

## 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			
懲戒処分の種類	令和5年	令和6年	令和7年
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

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。  
\*非正規雇用の従業員の開示が必要となる一部指標を除く

## 算出期間

本レポートは【**2025,2024,2023**】の3期間を算出期間としております。