



2025 HUMAN CAPITAL REPORT

2025 人的資本開示レポート

RTホールディングスグループ

目次

1. 代表メッセージ	P.2
2. 一目で分かるRTホールディングスグループ	P.3-P.11
3. グループ・事業の紹介	P.12-P.18
4. 人的資本経営の基本方針	P.19
5. 人的資本経営における取組	P.20-P.23
6. 人的資本経営データ	P.24-P.38



当社の人的資本経営

当グループは、創業1887年から130年以上にわたり、事業の前に“信用”「信用第一」、数字の前に“人”「仲間を大切にする文化」、成長の前に“正しい仕事”「安全、品質、本物へのこだわり」という精神を大切にしながら、時代の変化に挑み続けてきました。小さな約束を守り抜く積み重ねこそが、私たちの事業を支え、グループの成長を実現してきた原点です。

今、私たちは2030年に向けて「売上200億円・経常利益20億円」という新たな挑戦に踏み出しています。この挑戦の中心にあるのは、間違いなく“人”です。どれほど環境が変化しても、企業の持続的成長を生み出す源泉は、社員一人ひとりの主体性と成長意欲にほかなりません。私たちは、社員が自ら課題を見つけ、挑戦し、活躍できる組織へと進化するために、「人的資本経営」への本格的なシフトを宣言します。社員一人ひとりが“自らの主体性で輝ける”ための環境づくりの取り組みを行ってまいります。

当グループは、これからも「本当の意味でお客様のお役に立つ企業」であり続けるために、そして社会から必要とされる存在であり続けるために、人への投資を惜しまず、仲間とともに未来を切り拓いていきます。

社員一人ひとりの成長が、企業の成長をつくる。

その信念を胸に、私たちは2030年の未来へ挑み続けます。

取締役副社長

寺岡宏晃

企業理念



【経営理念】

本物を創造。創造チャレンジャー！！RTホールディングスグループ

本物の安全文化を創造。創造チャレンジャー！！RTホールディングス

【社是】

Compliance & Customer satisfaction

(法令遵守、そして顧客満足)

【社訓】

『感謝』 感謝を込めて、ありがとう

『成長』 ・嫌なこと、成長の種

・毎日毎日、あらゆる面で私は成長

求める人物像

(求める3つのキーワード)

誠実

周囲に感謝の気持ちを持つ
自分らしさと相手らしさを認める
物事に真摯に向き合う

主体性

現状に満足しない、
いつも目的意識を持ち続ける
諦めずに挑戦し続ける

協働

視座を高く持つ
関わる人と協力できる
新しい価値を生み出せる

株式会社RTホールディングス

本社

● 広島県福山市松永町
4丁目15-83

事業内容

● 総合ライセンス事業
マリーナ運営
モーターサイクル事業
福祉事業
食品事業

創業

● 1887年(明治20年)
寺岡醸造場として創業



拠点数

(東京～長崎)15カ所

本社



売上高

100億円
(グループ計/令和7年度見込み)

100億円



資本金

1,000万円

1,000万円

従業員構成

総従業員数
833人
(グループ計)
※R7年9月末

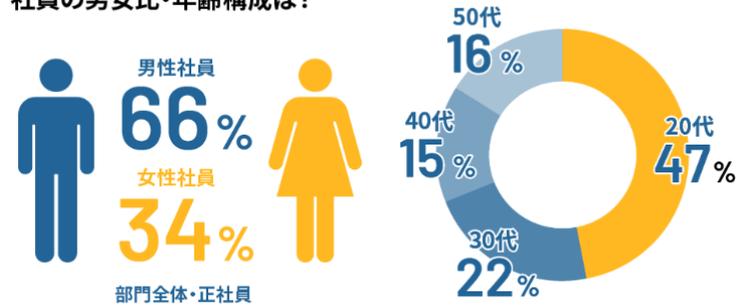
総額人件費
1302百万円
(教育部門)

平均勤続年数
10.49年
(教育部門)

離職率
11.1%
(教育部門)

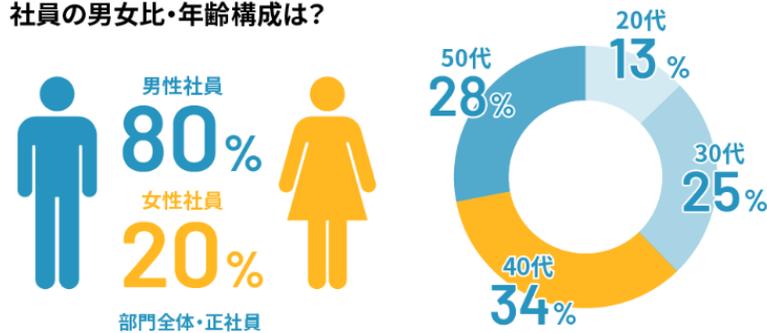
【自動車教習所】

社員の男女比・年齢構成は？



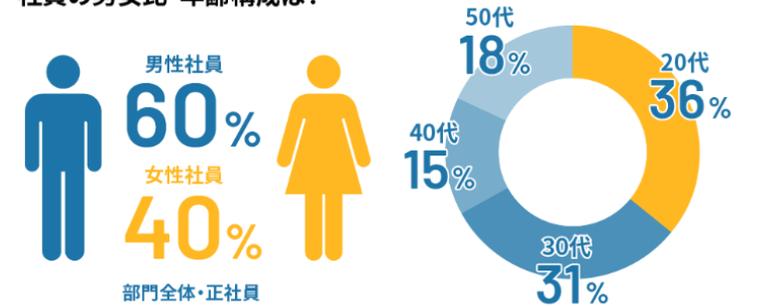
【労働安全衛生教習機関】

社員の男女比・年齢構成は？



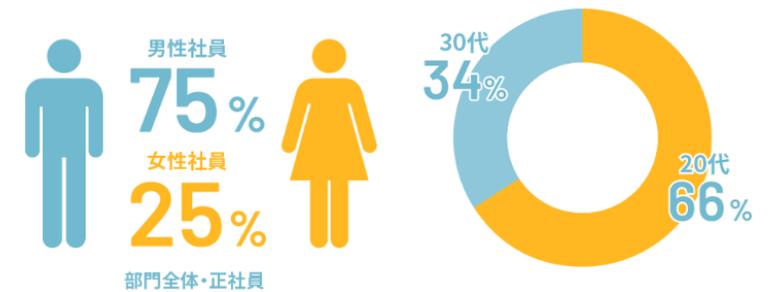
【小型船舶教習所】

社員の男女比・年齢構成は？



【ドローン】

社員の男女比・年齢構成は？



労働環境

● 待遇

平均年間給与



365.2万円

(教育部門)

平均残業時間



18.26時間

(教育部門)

有給休暇消化率



56.3%

(教育部門)

女性の育休復帰後就業継続率



100%

(教育部門正規のみ)

● ダイバーシティ

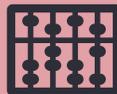
女性管理職比率と人数



0.6%
2名

(教育部門正規のみ)

男女間賃金格差



67.1%

(教育部門全体)

定年再雇用率



75%

(教育部門正規のみ)

男性の育児休業取得率



44.4%

(教育部門正規のみ)

● 人材育成

教育投資総額



1509万円

(教育部門)

1人当たりの教育投資額



4.2万円

(教育部門)

● その他

福利厚生費用総額



580万円

(教育部門)

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
(正規のみ)

倫理・コンプライアンス研修の総出席者数



0人
(教育部門)

第三者に解決を委ねられた係争



0件
(教育部門)

懲戒処分の種類と件数

懲戒処分の種類と件数

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



人的資本経営の成果

労働生産性

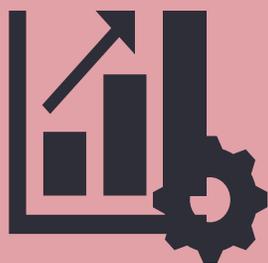
621.7万円/人



(教育部門)

従業員1人当たり
の収益

2711百万円/人



(教育部門)

エンゲージメント
(総合スコア)

3.36/5点



(教育部門正規のみ)

福利厚生

健康・医療関連

- 健康診断(毎年)
- インフルエンザ予防接種料補助
- 団体保険

食事関連

- 自動販売機
- 会社行事時の食事提供
- 忘年会

社内イベント

- 社員旅行(年1回)
- 社有艇
- 広島/福山にて感謝祭イベント(年1回)

その他

- グループ会社ごとのイベント

休暇制度

- 特別休暇

育児・介護支援

- 育児休業
- 介護休業

財政的支援

- 退職金制度(中退共)
- 財形貯蓄
- 旅行費用
- グループ商品の社員割引

住宅関連

- 社宅家賃補助
- 転勤支度金

教育・自己啓発

- 資格取得の補助
- 資格取得後の手当
- 研修・セミナー参加費補助

ハラスメント

- 社内相談窓口

2. 一目で分かるRTホールディングスグループ 福利厚生情報

福利厚生

育児介護休業

子どもや家族の育児・介護を行うために、社員が一定期間仕事を休むことができる制度です。ライフステージの変化にも柔軟に対応し、長期的なキャリア形成をサポートします。

育児・介護時短勤務

育児や介護といった家庭の事情を抱える社員のワークライフバランスをサポートするために、時短勤務制度を導入しています。家庭と仕事の両立を図りながら、安心して働き続けることが可能です。

育児時短勤務は、子どもが小学校3年生まで利用可能です。

子の看護等休暇

仕事と家庭を両立しやすい職場環境を目指し、子どもが病気や怪我をした際に、安心して看護に専念できるようにしています。通院や看護だけでなく、授業参観や懇談といった保育・学校行事でも利用することができます。



慶弔見舞金

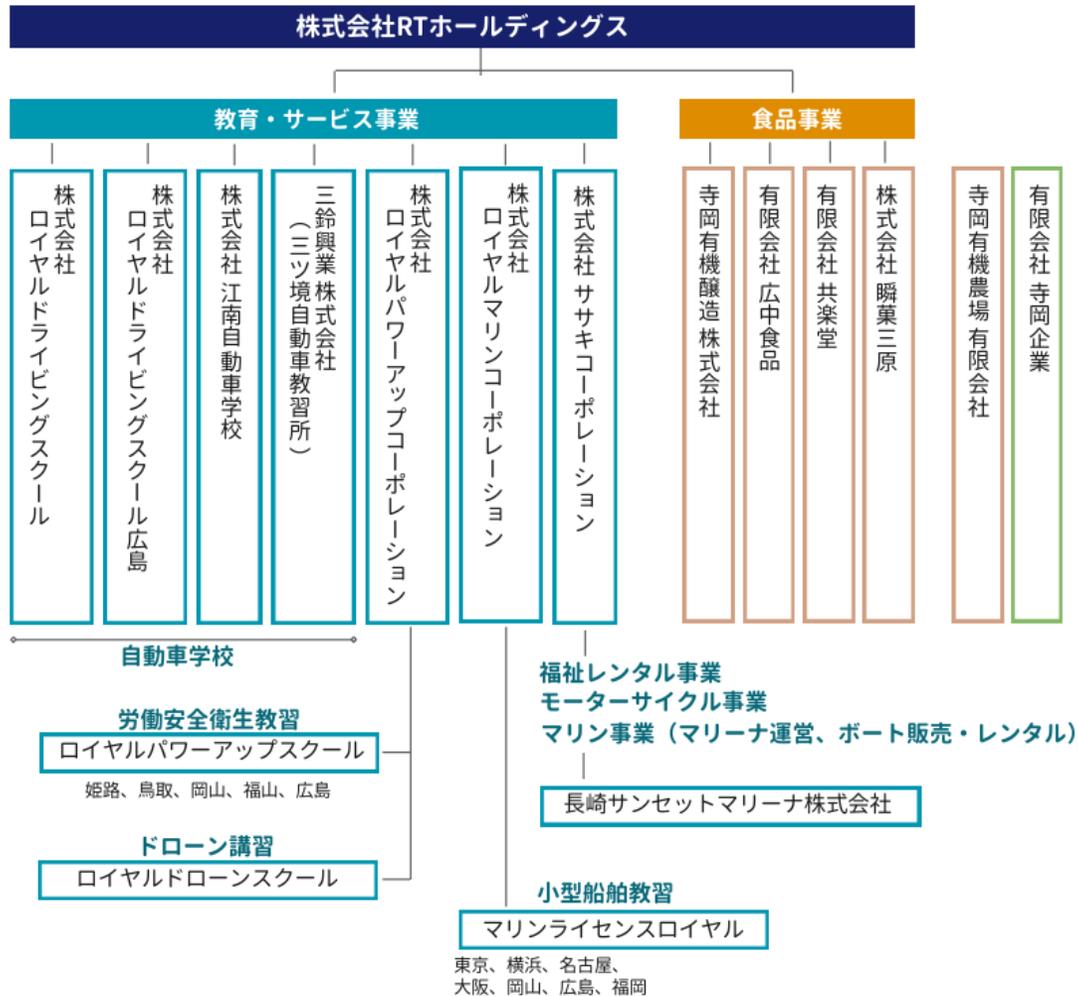
社員やその家族の慶事祝い金、弔辞見舞金を支給します。社員の生活に寄り添い、重要な瞬間を共に祝ったり、悲しみを分かち合ったりするための大切な制度です。

社有艇

広島県のマリーナに社有艇があります。社員が自由に使えるもので、釣りやクルージングなど、瀬戸内の海を楽しむ、ロイヤルならではの制度です。

3. グループの紹介

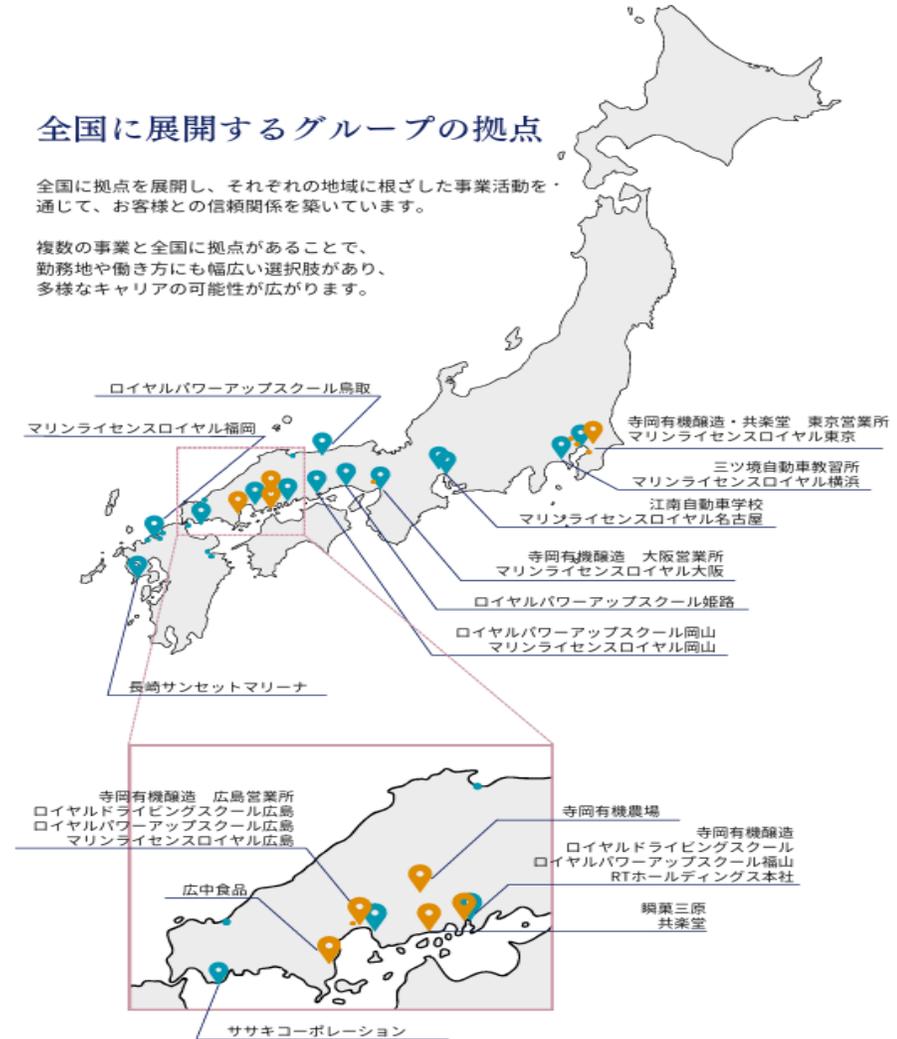
RTホールディングスグループについて



全国に展開するグループの拠点

全国に拠点を展開し、それぞれの地域に根ざした事業活動を通じて、お客様との信頼関係を築いています。

複数の事業と全国に拠点があることで、勤務地や働き方にも幅広い選択肢があり、多様なキャリアの可能性が広がります。



3. 事業の紹介

教育事業について

自動車学校



【公安委員会指定自動車教習所】

ロイヤルドライビングスクール

株式会社ロイヤルドライビングスクール
広島県福山市松永町4丁目15-31

ロイヤルドライビングスクール広島

株式会社ロイヤルドライビングスクール広島
広島県広島市安芸区船越南5丁目2-4

江南自動車学校

株式会社江南自動車学校
愛知県江南市江森町南1-1

【特定届出教習所】

三ツ境自動車教習所

三鈴興業株式会社
神奈川県横浜市瀬谷区三ツ橋町134



卒業生数 広島県1位



※2024年 広島県指定自動車学校協会

二輪、普通自動車免許から大型、牽引免許までの教習を行っています。
日々の生活に欠かせない車を、安全に運転してもらえよう、誠実な教習を心がけています。

3. 事業の紹介

教育事業について

労働安全衛生講習



【労働局長登録教習機関】

ロイヤルパワーアップスクール

株式会社ロイヤルパワーアップコーポレーション

広島県広島市安芸区船越南 4 丁目8-30

卒業生数 全国トップクラス

姫路校：兵庫県姫路市飾磨区今在家1082-1

鳥取校：鳥取県鳥取市雲山221-43

岡山校：岡山県岡山市中区倉田578

福山校：広島県福山市松永町4丁目15-83

広島校：広島県広島市安芸区船越南4丁目8-30



合格率・卒業生数 ※全登録教習機関協会

クレーンやフォークリフト・ガス溶接など、仕事に欠かせない資格の教習を行っています。
教習を通して、日本の現場の“安全”を支えています。

3. 事業の紹介

教育事業について

小型船舶教習所



【国土交通省登録小型船舶教習所】 マリンライセンスロイヤル

株式会社ロイヤルマリンコーポレーション
広島県広島市安芸区船越南 4 丁目 8-30

東京支店：神奈川県横浜市中区相生町6丁目104-2 横浜相生町ビル2F
名古屋支店：愛知県名古屋市中村区名駅5丁目21-8 舟入ビル1F
大阪支店：大阪府大阪市港区市岡1丁目1-21 市岡ビル4F
広島支店：広島県広島市安芸区船越南4丁目8-30
福岡支店：福岡県福岡市西区小戸2丁目11-1

— 卒業生数 全国1位



※2024年 国土交通省登録 小型船舶教習所

ボートや水上バイクなどの教習を通して、安全な航行とマリンレジャーの普及に取り組んでいます。
また、マリンレジャーを楽しんでいただけるようなイベントも企画しています。

3. 事業の紹介

サービス事業について

(株)ササキコーポレーション、長崎サンセットマリーナ(株)



マリン事業

艇置はもちろん、ボート免許講習、舟艇販売(常設新艇・中古艇展示コーナーも併設)・メンテナンスを行っております。



モーターサイクル事業

ヤマハ発動機の二輪車(国内モデル)や電動アシスト自転車の卸業務を行っております。



福祉レンタル事業

「自操用」「介助用」の電動椅子など専門スタッフが介護保険を利用してのコンサルティング・販売・レンタルを行っています。

3. 事業の紹介

食品事業について

寺岡有機醸造

醸造

醸造について



私たちは、創業者の「精魂込めて醸造してこそ、初めてその商品に自信が持てる」という初志を引継いでいます。その伝統製法で作られる「寺岡家の国産有機丸大豆醤油蔵出し」を基本とし、今出が、だし醤油やポン酢、ドレッシングなどの商品を展開しています。

農場

農場について



私たちは、昭和50年に寺岡有機醸造(株)の醤油の原料である大豆・小麦を栽培することをきっかけとし、農業を始めました。その当時から安心安全な有機栽培に取り組み続け、現在はベビーリーフなど葉物野菜を中心に栽培を行っています。

3. 事業の紹介

食品事業について

広中食品



岩国れんこん

食べて「美味しい」と言ってくれる幸せ
美しい産地で栽培する幸せ
幸せの架け橋を岩国から

山口県エコファーマーの認定を受けている岩国れんこん生産者の会から納入を原則とし、生産者を固定した栽培履歴のはっきりした岩国れんこんのみを取り扱い、フレッシュな土付きれんこんや、カットした塩蔵、水煮加工品などを取り扱っています。

共楽堂



創業地である広島県三原市にある本社工場より、全国の店舗へお菓子を届けています。生の果物を使用していて日持ちの短い商品も多いため、毎日新鮮な素材を仕入れ、美味しさをそのまま皆様にお届けできるように、製造部門も販売部門も日々努力しています。

4. 人的資本経営の基本方針

事業目標

本物を創造
創造チャレンジャー！！
「信用第一」「安全、品質へのこだわり」
「仲間を大切にす文化」
「本当の意味」で、お客様のお役に立つこと、
社会から必要とされる企業であり続けること。
これが私たちの信念であり、誇りです。
社員一人ひとりがその信念に恥じない誠実な
仕事を重ねていくことを目標としています。

人的資本経営 の基本方針

「人が輝くRTホールディングスグループ」
RTホールディングスグループは、社員一人
ひとりが主役となり、主体的に輝ける組織へ
の変革を宣言します。
○人財育成スローガン
「自らの主体性で輝ける 活躍人財の育成」
・受け身から主体性へ
・活躍を支える環境

重点取組領域 01

活躍人財になるための環境整備

2030年の経営方針に向かって、従業員自らが課題を見つけ解決に挑む「活躍人財」へ成長できるよう、スキルアップの機会を提供する階層別教育・研修プログラムの充実と、キャリアパスの設計、キャリア継続の環境整備を行います。

重点取組領域 02

エンゲージメントの向上

従業員の意見の反映や問題解決などのチャレンジ精神を応援するための仕組みを整備します。公正かつ透明性のある評価制度にブラッシュアップし、従業員のやる気と満足度を向上させるための取り組みを強化します。

重点取組領域 03

オンボーディングの強化

一人ひとりの強みを活かし、挑戦を称賛できるようなほめる教育・環境の醸成を強化します。自己肯定感を持って安心して挑戦し続けることのできる体制の構築を目指します。

5. 人的資本経営における取組(全体像)

01

活躍人財になるための環境整備

コンセプチュアルスキルをはじめとする個人や組織の能力向上の為に階層別研修・研修プログラムの拡充。

キャリア継続の為にキャリアパスを設計します。

取組と概要

階層別研修・研修プログラムの充実

キャリアパスの設計

個人や組織の能力向上の為に研修内容のバージョンアップ、また階層別研修を実施し自己効力感を高め、キャリアを継続するキャリアパスを設計します。

02

エンゲージメントの向上

挑戦を通じて自己効力感の向上につながるような成長機会を提供し、努力と成長を承認する制度を作ります。キャリア申告を通じて、自身のキャリアや役割を理解し、働きがいの向上を目指します。

取組と概要

評価制度、人事制度プロジェクト、

キャリア申告制度、ほっとライン

キャリア申告を行い、従業員の納得感のある評価制度を目指し、プロジェクトメンバーを通じて現場からの意見や新たな取り組みに対して現場への浸透をサポートして頂きます。

03

オンボーディングの強化

一人ひとりの強みを活かし、挑戦を称賛できるようなほめる教育、また入社後が定着する環境を整えます。

取組と概要

ほめる文化の推進

入社後のサポート支援

ほめる達人をドライビング以外の事業会社にも広め、承認する文化を醸成する。

入社後のフォロー体制を強化する。

5. 人的資本経営における取組(個別)

01. 活躍人財のなるための環境整備

階層別研修 研修プログラムの充実

【新入社員研修】

入社後2週間。グループの理念や事業内容、社会人にとって、また働く上で身につけて頂きたいビジネスマナーやスキルを習得。同期のつながりやチームワークも大事にしながら、グループワークや販売実習など考えて動く研修。

【若手研修】

ロジカルシンキング、・仕事の進め方(目的、段取り、PDCA、チームワーク)、・コミュニケーション強化

【次世代リーダー研修】

リーダーシップ、問題解決、業務の推進、プレゼンテーション

後輩指導(コーチング)、労務管理(メンタルヘルス)

【評価者研修】

人事考課、部下コミュニケーション、部下育成の仕組みづくり

【経営塾】

経営理念、ビジョン、戦略思考、損益、バランスシート
マネジメント(予算管理、業務管理、PDCA)

キャリアパスの設計

ライフスタイルや自身のキャリアに応じ、キャリアの継続ができるようなキャリアパスの設計を目指します。



02. エンゲージメントの向上

評価制度 人事制度プロジェクト

【評価制度】

従業員の業務負担軽減を目指し、タレントマネジメントを導入。人事評価をいつでもどこでもできる環境へシフト。評価制度の目標設定、上司との面談で目標の共有とコミュニケーションを強化。今後は等級や役割定義、キャリアマップを整備し、従業員が働きがいをもって主体的に働くことができる制度に整えます。

【人事制度プロジェクト】

各事業、各職種の選抜メンバーで構成され、人事制度構築のため、現場からの率直な意見をもらったり、新制度展開に向け、現場への浸透メンバーとして担ってもらっています。

キャリア申告 ほっとライン

【キャリア申告制度】

年1-2回、自身のキャリアの希望や意見などを聞き、今後のキャリアに活かしていく制度。

【ほっとライン】

「安心して働ける」そんな職場を目指して、「スッキリしない」と思うことを何でも気軽に話して頂くツール。対象は、雇用形態関係なく全従業員。対面、メール、電話、WEBなどコミュニケーションツールも選択制。従業員に寄り添う対応ツール。



ほっとライン

「安心して働ける」
そんな職場を目指して

「相談してよかった」「ロイヤルで働いてよかった」と思っていたりするようなサポートをしていきます。現在や今後ロイヤルで働くうえで、「スッキリしない」と思うことがあればお気軽にご相談・お問い合わせください。



窓口：掛谷、平田、高橋
tel. 123-456-7890

03. オンボーディングの強化

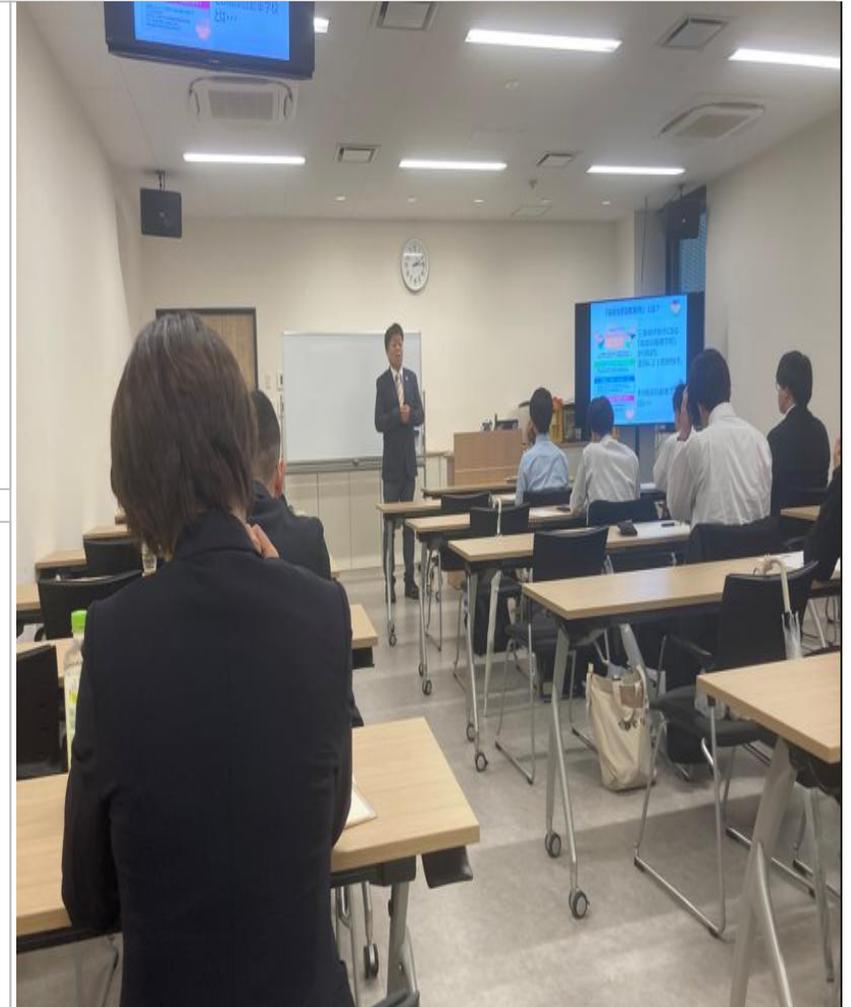
ほめる文化の推進

ドライビングスクールのほめちぎる教習所で従業員が習得している「ほめる＝認める」文化をグループ内で広めるため、ほめる達人講習を受講し、3級を取得。認めるための様々な視点やスキル、考え方を習い、日々の業務へ活かし、一緒に働くメンバーとの信頼関係を深め、仲間を大切にする文化を推進していきます。

入社後のサポート

最初のエントリー応募時から関わる人事部主導になり、入社～配属後の定着までサポートしています。応募の段階からコミュニケーションをとっているため、入社時点で関係性ができています。

事前に所属部署へ入社後の研修予定のスケジュール作成をお願いし、入社後の状況確認の連絡など、人事部が入社後の不安な部分のサポートを担っています。



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

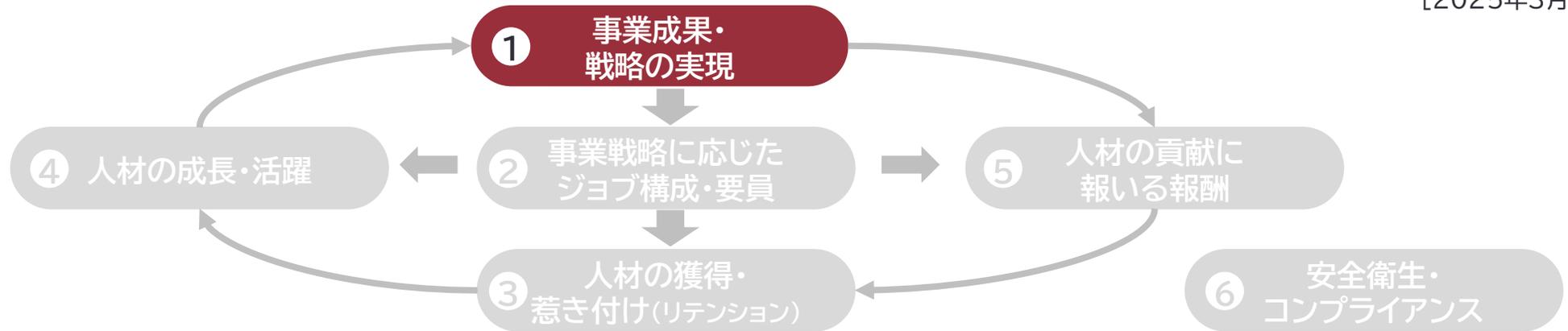
懲戒処分の種類と件数

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)

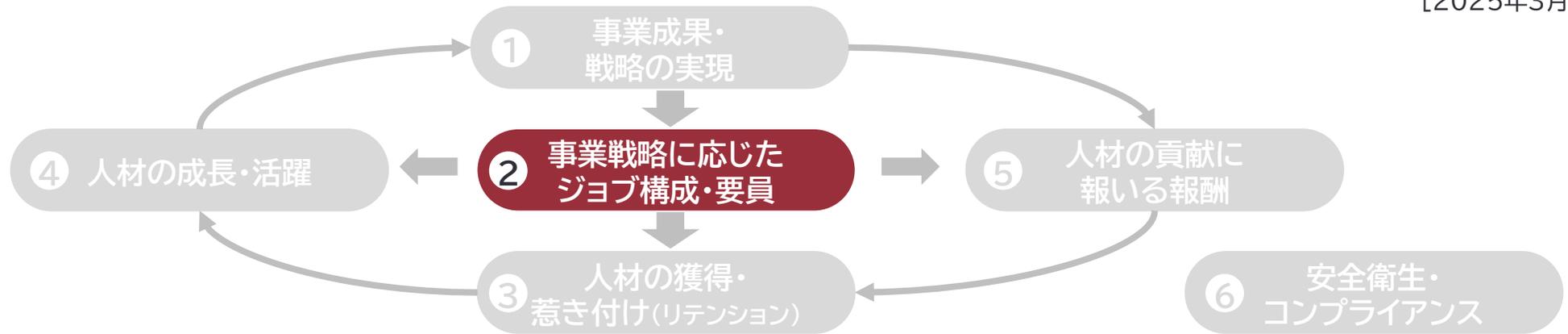
[2025年3月現在]



	2022年度	2023年度	2024年度
エンゲージメント(総合スコア)(教育部門)※正規のみ	(実施なし)	(実施なし)	3.36/5点
労働生産性(教育部門)	666.6万円/人	643.9万円/人	621.7万円/人
従業員1人当たりの収益(教育部門)	2496百万円/人	2591百万円/人	2711百万円/人

6. 人的資本経営データ(データ集)

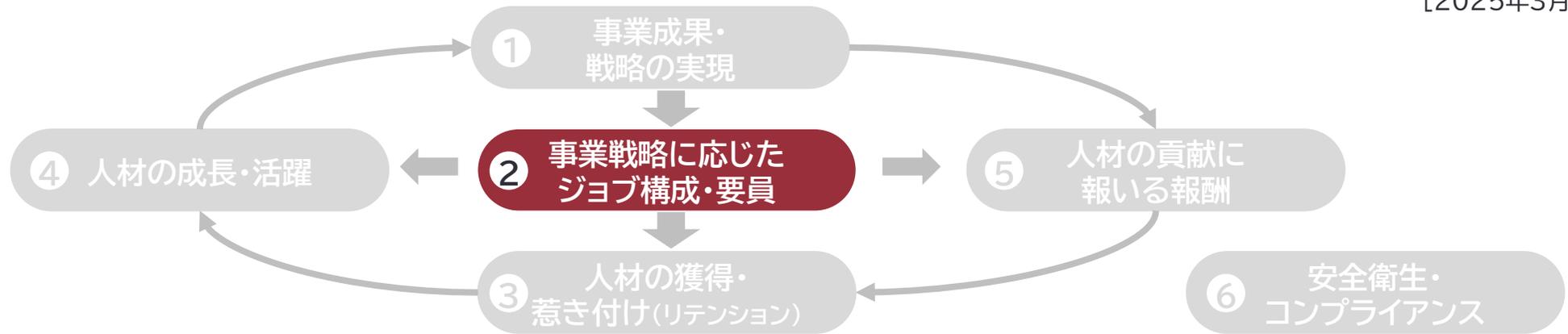
[2025年3月現在]



	2022年度	2023年度	2024年度
総従業員数	全体 310人	全体 324人	全体 833人 (グループ計) ※R7年9月 (教育部門353人)
総額人件費(教育部門)※正規のみ	1140百万円	1177百万円	1302百万円
男女別人材ポートフォリオ (教育部門)	正規 男性153人 女性81人 非正規 男性53人 女性23人	正規 男性155人 女性94人 非正規 男性55人 女性19人	正規 男性176人 女性102人 非正規 男性58人 女性17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)

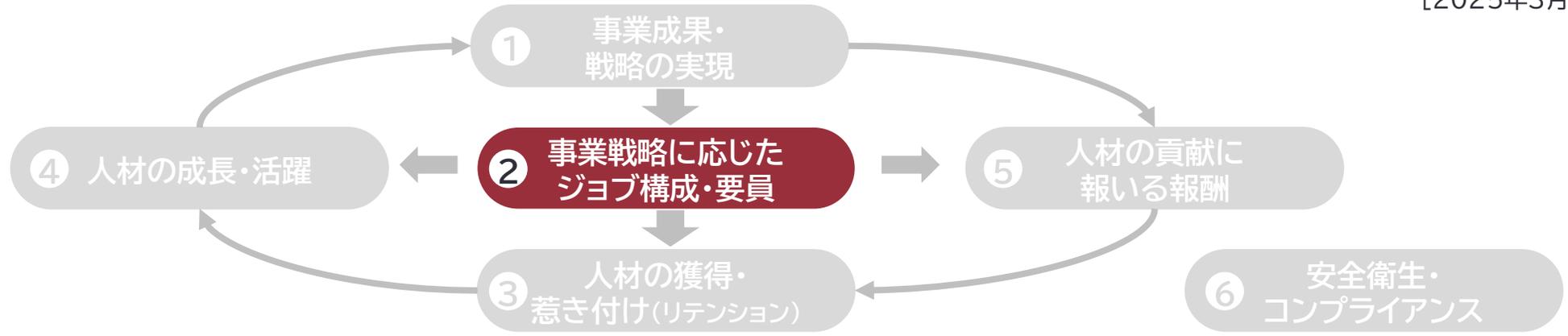
年齢帯	2022年度			2023年度			2024年度		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
70歳以上	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
65-69歳	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
60-64歳	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
55-59歳	16人	0人	16人	17人	0人	17人	21人	0人	21人
50-54歳	17人	2人	19人	22人	3人	25人	20人	5人	25人
45-49歳	11人	2人	13人	16人	2人	18人	16人	2人	18人
40-44歳	22人	5人	27人	18人	12人	30人	19人	13人	32人
35-39歳	19人	10人	29人	10人	9人	19人	11人	8人	19人
30-34歳	20人	8人	28人	24人	12人	36人	32人	19人	51人
25-29歳	26人	27人	53人	24人	29人	53人	28人	29人	57人
20-24歳	22人	27人	49人	24人	27人	51人	29人	26人	55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	153人	81人	234人	155人	94人	249人	176人	102人	278人

年齢別ポートフォリオ(非正規雇用)

年齢帯	2022年度			2023年度			2024年度		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
70歳以上	3人	0人	3人	5人	0人	5人	6人	0人	6人
65-69歳	19人	0人	19人	20人	0人	20人	22人	0人	22人
60-64歳	26人	2人	28人	24人	2人	26人	24人	2人	26人
55-59歳	4人	0人	4人	4人	0人	4人	3人	0人	3人
50-54歳	0人	2人	2人	0人	2人	2人	0人	1人	1人
45-49歳	0人	2人	2人	0人	4人	4人	1人	4人	5人
40-44歳	0人	6人	6人	0人	5人	5人	1人	5人	6人
35-39歳	0人	5人	5人	1人	3人	4人	0人	2人	2人
30-34歳	1人	3人	4人	0人	1人	1人	0人	1人	1人
25-29歳	0人	1人	1人	1人	1人	2人	1人	1人	2人
20-24歳	0人	2人	2人	0人	1人	1人	0人	0人	0人
15-19歳	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	1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(人)	53人	23人	76人	55人	19人	74人	58人	17人	75人

6. 人的資本経営データ(データ集)

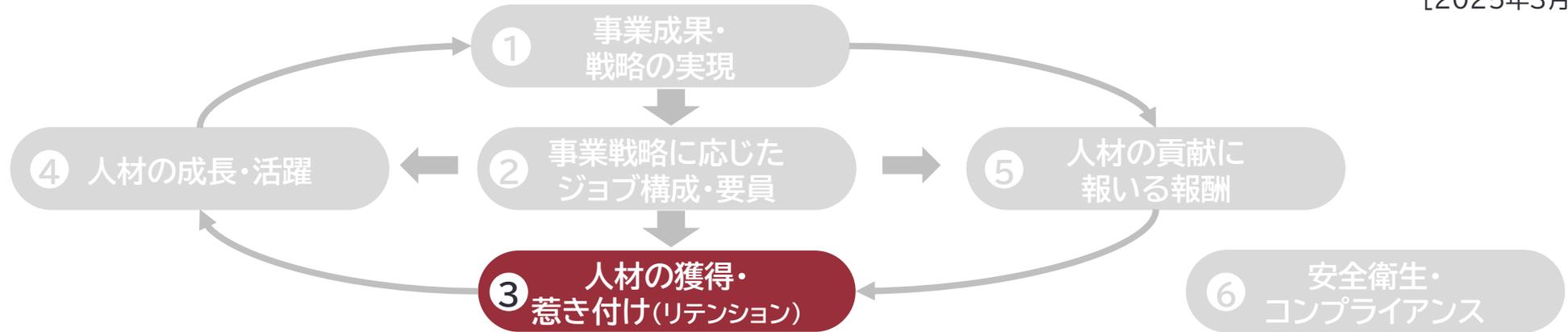
[2025年3月現在]



職種区別ポートフォリオ(正規雇用)			
職種	2022年度	2023年度	2024年度
指導員職	109人	125人	126人
営業職	36人	39人	42人
事務職	64人	68人	78人
管理職	25人	19人	32人
合計(人)	234人	251人	278人

6. 人的資本経営データ(データ集)

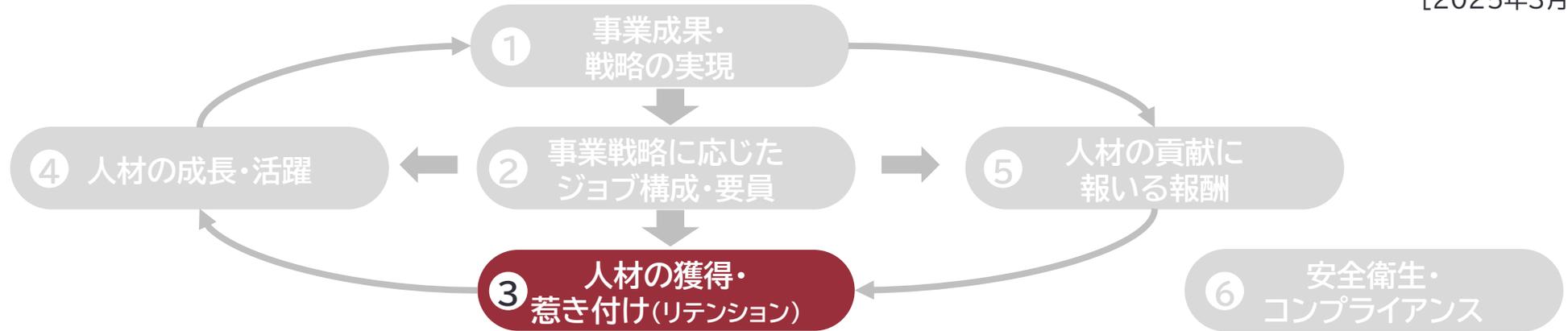
[2025年3月現在]



	2022年度	2023年度	2024年度
平均残業時間(教育部門) ※正規のみ	20.04時間	19.20時間	18.26時間
男性の育児休業取得率(教育部門) ※正規のみ	20.0%	42.8%	44.4%
女性の育休復帰後就業継続率(教育部門) ※正規のみ	100%	100%	100%
有給休暇取得率(教育部門)	55.2%	56.4%	56.3%

6. 人的資本経営データ(データ集)

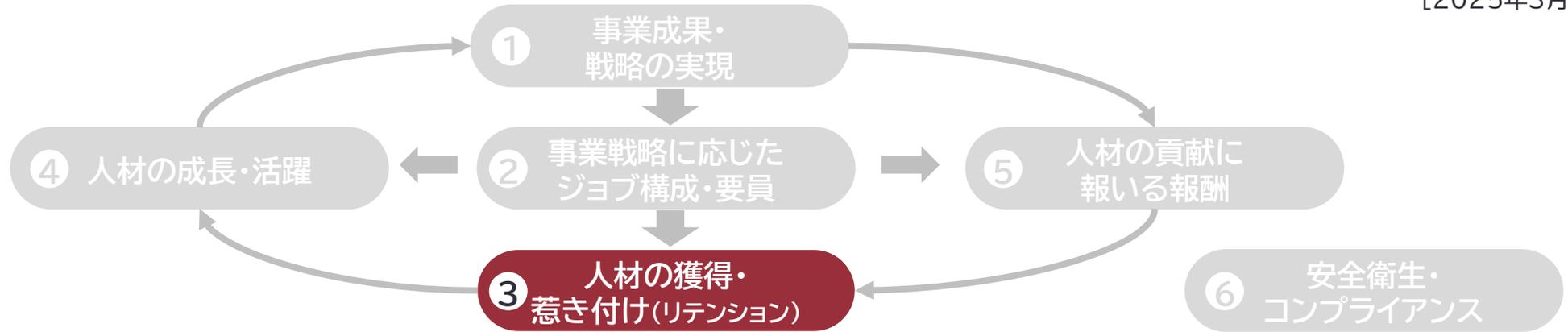
[2025年3月現在]



	2022年度	2023年度	2024年度
女性管理職比率・人数(教育部門) ※正規のみ	比率 0.4% 人数 1名	比率 0.4% 人数 1名	比率 0.6% 人数 2名
男女間賃金格差(教育部門)	正規 36.9%	正規 44.5%	正規 45.6%
定年再雇用率(教育部門) ※正規のみ	100%	66.6%	75%
正規雇用の中途採用比率(教育部門) ※正規のみ	16.7%	16.8%	15.2%

6. 人的資本経営データ(データ集)

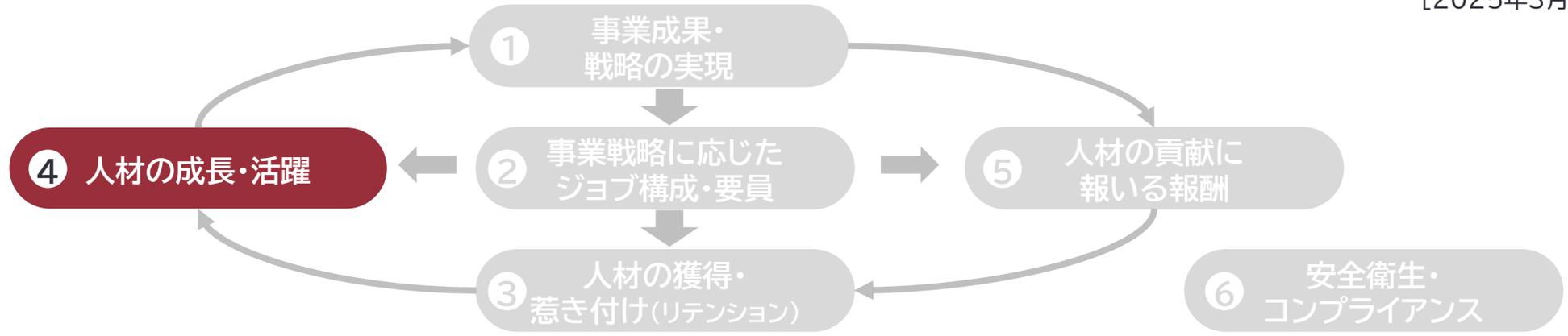
[2025年3月現在]



	2022年度	2023年度	2024年度
新規採用人数(教育部門)	正規 40人	正規 43人	正規 59人
離職率(教育部門)※正規のみ	8.9%	9.6%	11.1%
平均勤続年数(教育部門)※正規のみ	9.13年	9.02年	10.49年

6. 人的資本経営データ(データ集)

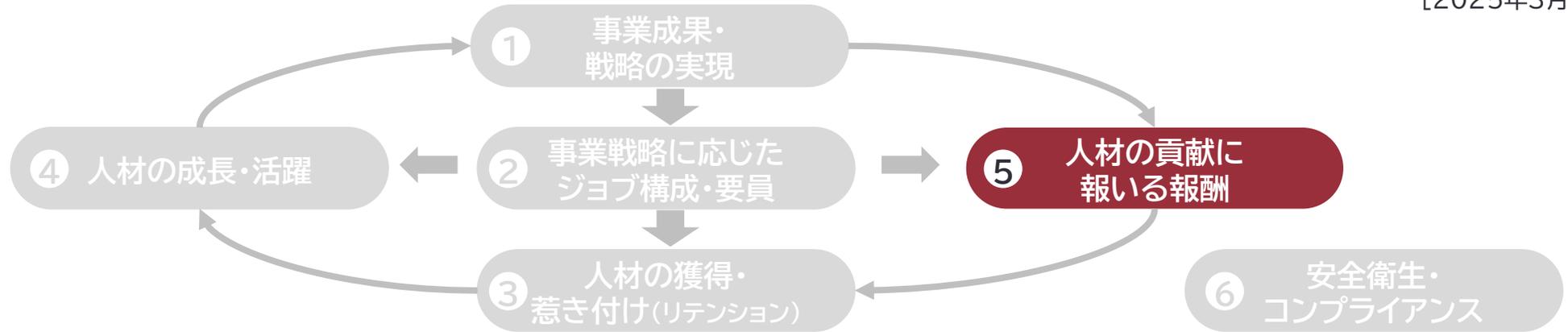
[2025年3月現在]



	2022年度	2023年度	2024年度
教育投資総額(教育部門)※全体	1340万円	1704万円	1509万円
1人当たりの教育投資額(教育部門) ※全体	4.3万円	5.2万円	4.2万円

6. 人的資本経営データ(データ集)

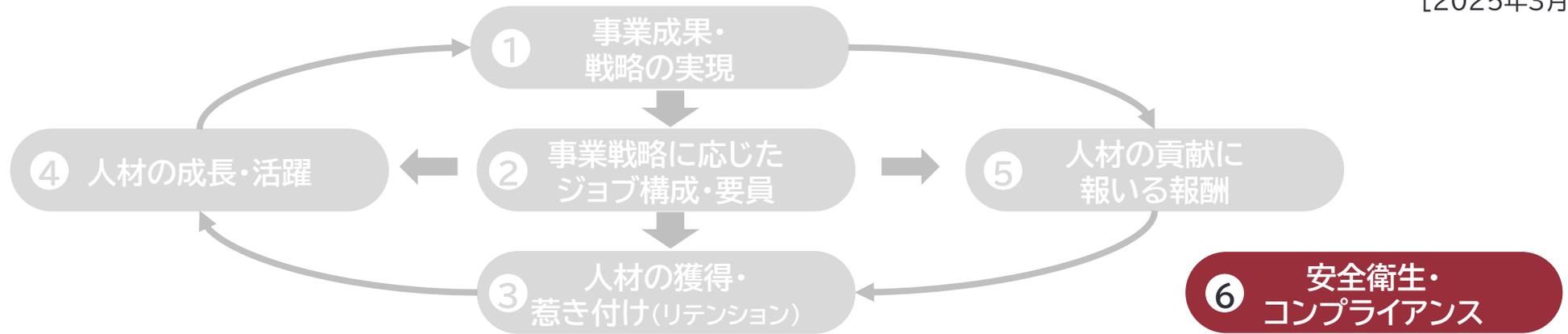
[2025年3月現在]



	2022年度	2023年度	2024年度
平均年間給与	正規 372.0万円	正規 368.9万円	正規 365.2万円
福利厚生費用総額 ※正規のみ	374万円	423万円	580万円
福利厚生制度の利用数*	310名	324名	353名

6. 人的資本経営データ(データ集)

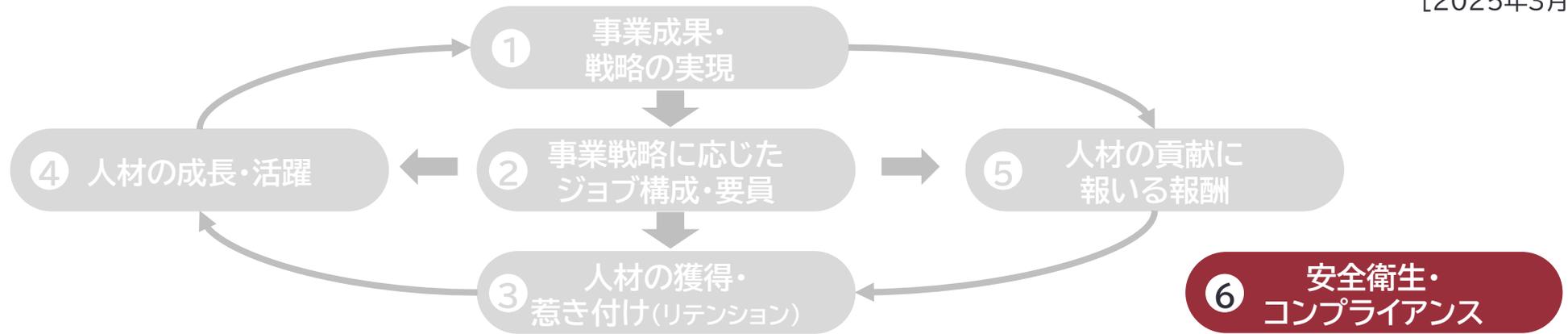
[2025年3月現在]



	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	0人	0人	0人
第三者に解決を委ねられた係争 ※正規のみ	0件	0件	0件
労災認定された件数・発生率 ※正規のみ	0件	5件	3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	
2024年度	
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

※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	(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、当社単体 ※分社化前の情報を集計しております。

雇用区分

本レポートは、①正規雇用の従業員のみ* / ②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2022年度,2023年度,2024年度の3期間を算出期間としております。