



**2025**

**HUMAN CAPITAL REPORT**  
**人的資本開示レポート**

**株式会社ASU**

Confidential – All Rights Reserved – 株式会社ASU

# 目次

<b>1. 代表メッセージ</b>	<b>P.3</b>
<b>2. 一目で分かるASU</b>	<b>P.4-12</b>
<b>3. 事業の紹介</b>	<b>P.13-14</b>
<b>4. 人的資本経営の基本方針</b>	<b>P.15</b>
<b>5. 人的資本経営における取組</b>	<b>P.16-19</b>
<b>6. 人的資本経営データ</b>	<b>P.20-34</b>



### 当社の人的資本経営

当社の事業において、サービスの質を決定づけるのは『人』です。ご利用者ひとりひとりの生活を支える現場力こそが、当社の競争力の源泉であると考えています。そのため私たちは、人材を単なる労働力ではなく、持続的な価値を生み出す資本と位置づけています。

現在、福祉業界は人材不足や定着率の課題に直面しています。当社においても例外ではありません。こうした現実を正面から受け止め、育成環境の整備、適切な評価制度、情報共有体制の強化などに取り組んでいます。

今後も、専門性と倫理観を兼ね備えた人材育成に継続的に投資し、組織としての学習力を高めることで、ご利用者に選ばれ続ける事業運営を目指します。

代表取締役/ 脇坂卓

# 企業理念



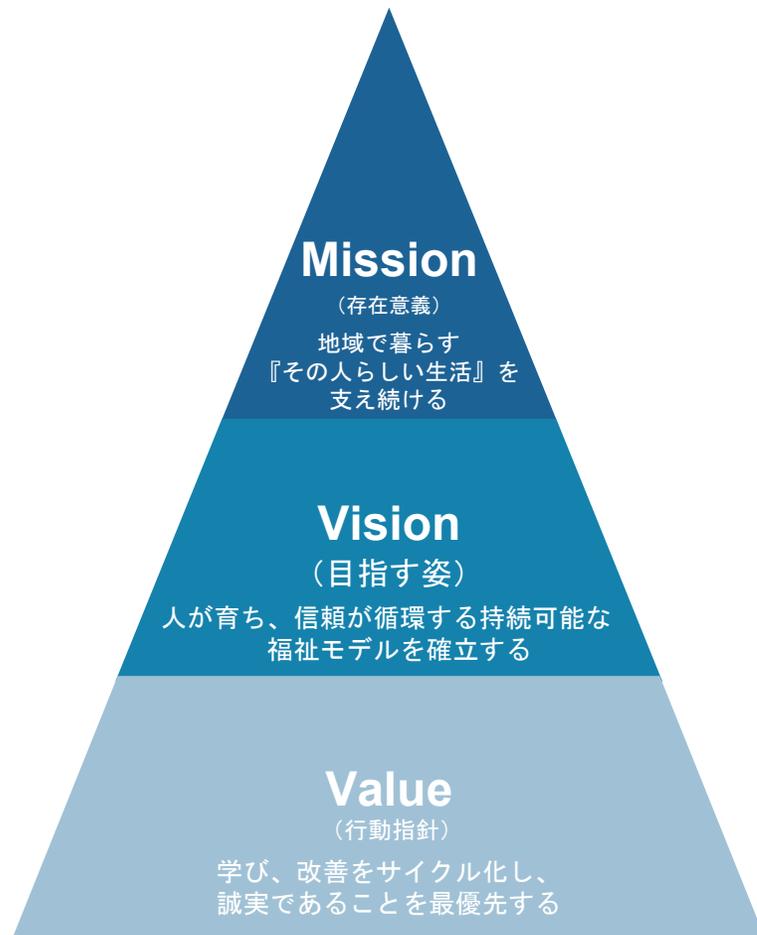
株式会社 ASU

- ・お客様の心と身体のケアを追求し、コミュニティを通じて世の中を明るくします  
→訪問介護は単なる生活支援ではなく、ご利用者の尊厳と安心を支える社会的役割であると考えています。

- ・【気配り】【目配り】【心配り】に努めた対応を心掛け、安心をお届けします。  
→この理念を実現させるために、ご利用者ひとりひとりの状態変化など小さなサインを見逃さない対応を心掛けています。  
これはサービス品質の基盤であり、当事業所の強みです。

- ・従業員の働きやすい環境と、ひとりひとりの長所を最大限に活かせる職場を作ります。  
→質の高いサービスは従業員の安定と成長なくして成立しません。  
従業員が安心して働ける環境づくりと、個々の長所を最大限に発揮できる組織作りを重視し、人材を最も重要な資本として位置づけています。

# Mission Vision Value



## 地域で暮らす『その人らしい生活』を支え続ける

ご利用者ひとりひとりの人生観や選択を大切にし、地域の中でその人らしい日常を守り続けることを私たちの使命とします。

## 人が育ち、信頼が循環する持続可能な福祉モデルを確立する

従業員の成長が支援の質を高め、ご利用者や地域からの信頼に繋がり、その信頼がさらに人を育てる環境を生む。この循環を仕組みとして確立し、長期的に持続可能な福祉経営を実現することを目標とします。

## 学び、改善をサイクル化し、誠実であることを最優先する

日々の実践から学びを得て改善を重ねる仕組みを継続するとともに、いかなる場面においても誠実であることを最優先の基準とします。

# 会社名

本社

● 広島市安佐南区西原2丁目20-47

事業内容

● 訪問介護事業所ASU

創業

● 2017年



拠点数

訪問介護事業所：1店舗



売上高

7,500万円



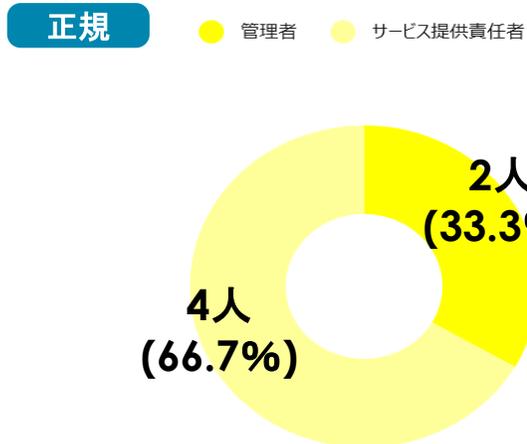
資本金

100万円

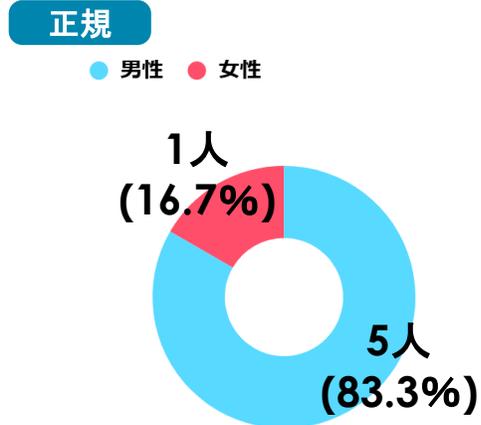
## 従業員構成



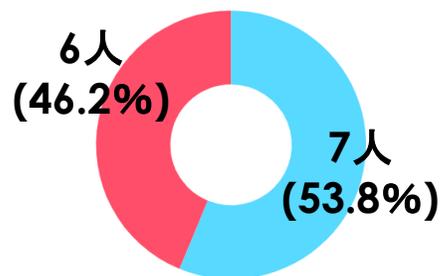
### 職種別ポートフォリオ



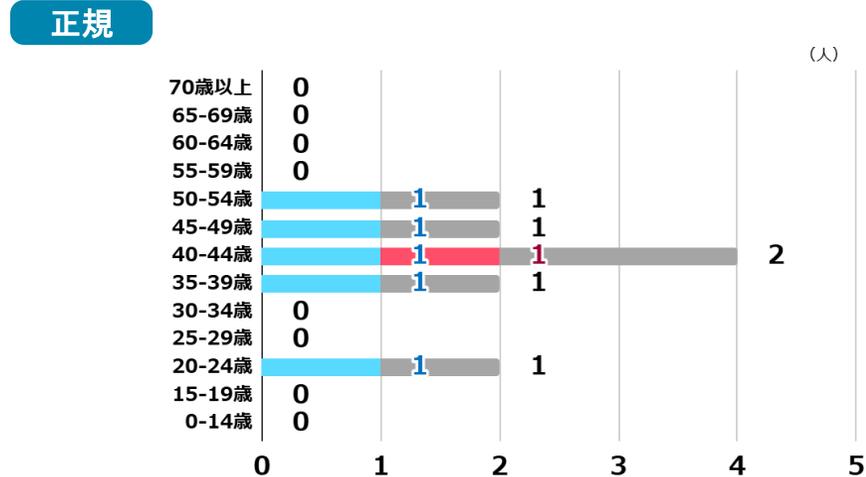
### 男女別ポートフォリオ



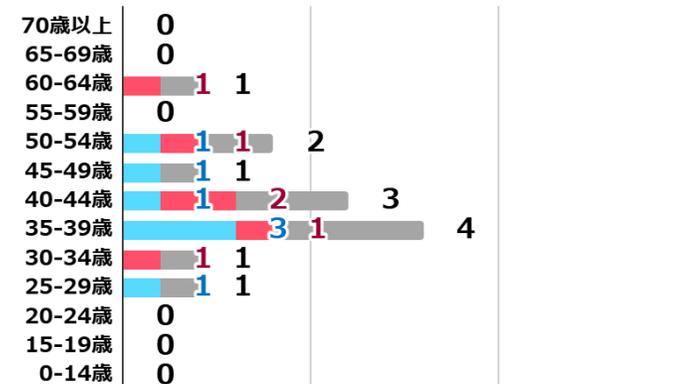
### 非正規



### 年齢別ポートフォリオ



### 非正規



## 労働環境

### 待遇

平均年間給与

441万円

(正規のみ)

120万円

(非正規のみ)



平均残業時間

11時間

(正規のみ)

0時間

(非正規のみ)



有給休暇消化率

100%

(正規のみ)



女性の育休復帰後就業継続率

0%

(正規のみ)



### ダイバーシティ

女性管理職比率と人数

17%

1名

(正規のみ)



男女間賃金格差

114%

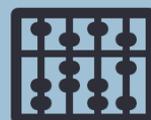
(正規のみ)

92%

(全体)

75%

(非正規のみ)



定年再雇用率

0%

(正規のみ)



### 人材育成

教育投資総額

15万円

(全体)



1人当たりの教育投資額

0.8万円

(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



**0件 0%**  
(全体)

#### 倫理・コンプライアンス研修の総出席者数



**22人**  
(全体)

#### 第三者に解決を委ねられた係争



**0件**  
(全体)

#### 懲戒処分の種類と件数

懲戒処分の種類と件数			
懲戒処分の種類	令和4年度	令和5年度	令和6年度
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



## 人的資本経営の成果

労働生産性

270万円/人



(全体)

従業員1人当たり  
の収益

396万円/人



(全体)

エンゲージメント  
(総合スコア)

4.1/5点



(正規のみ)

### 福利厚生

#### 健康・医療関連

- 健康診断
- ストレスチェック

#### 社内イベント

- 新年会
- 新人歓迎会
- 忘年会
- 季節のイベント

#### その他

- 制服支給
- 社内表彰制度

#### 休暇制度

- 有給休暇

#### 育児・介護支援

- 産前、産後、育児、介護休暇
- 短時間勤務

#### 財政的支援

- 資格取得費用支援
- 慶弔見舞金

#### 住宅関連

- 住宅補助金

#### 教育・自己啓発

- 社内研修
- 外部研修
- 研修受講支援制度

#### ハラスメント

- 社内外相談窓口を設置
- 個人面談

### 福利厚生

#### 忘年会

当事業所では、毎年忘年会を開催しています。  
今年に従業員とご家族を含め、25名が参加しました。

日頃はそれぞれの現場で活躍していますが、この日は立場を超えて交流できる大切な時間です。  
親睦会役員が中心となってゲームや企画を準備し、大人も子供も自由に参加しながら和やかな雰囲気の中で楽しみました。

一年間の労をねぎらい合い、リフレッシュするとともに、来年に向けて新たな気持ちでスタートを切る機会としています。  
今後も従業員同士のつながりを大切にし、より良いチームづくりにつなげています。



#### 表彰

ご利用者満足度の向上とサービス品質の可視化を目的に、毎年アンケート調査を実施しています。その結果を経営指標の一つとして分析し、特に信頼の厚い従業員を表彰しています。

表彰は単なる称賛ではなく、現場で実践されている支援姿勢や工夫を組織全体で共有する機会と位置づけています。  
評価結果は今後の人材育成や研修内容の検討にも活用し、サービスの質の継続的な向上につなげています。

また、成果を正当に評価する仕組みを整えることで、従業員のモチベーション向上と定着支援にもつなげています。ご利用者からの信頼を組織全体で積み重ねていくことを大切に、持続可能な運営体制を目指しています。



#### 訪問介護事業



障害福祉サービスを通じて地域で安心して暮らし続けられる支援を行っています。ご利用者ひとりひとりの思いや生活背景を大切にし、ご利用者主体の姿勢を基本に日々の支援に取り組んでいます。

私たちは、単にサービスを提供するのではなく、ご利用者が望む暮らしを実現するための伴走者でありたいと考えています。そのために、従業員の報連相を徹底し、客観的な視点を持ちながら、柔軟かつ迅速に対応できる体制を整えています。

また、従業員教育や評価制度の整備にも力を入れ、質の高い支援を継続できる組織づくりを進めています。小規模ならではのフットワークの軽さと、チームとしての連携力を強みに、地域から信頼される事業所を目指しています。今後も、ご利用者・ご家族・地域とのつながりを大切にしながら、誠実な運営を続けてまいります。

## 事業説明



当事業所では、障害福祉サービスとして訪問系サービスを提供しています。住み慣れた地域やご自宅で安心して生活を続けられるよう、日常生活の支援や外出支援などを行っています。

主なサービス内容は、身体介護、家事援助、通院介助、外出の同行支援などです。ご利用者ひとりひとりの障害特性や生活状況に応じて支援計画を作成し、関係機関と連携しながら継続的な支援を実施しています。

私たちは単に業務をこなすのではなく、ご利用者の意思や希望を尊重し、自立した生活の実現を目指しています。そのために、支援内容の定期的な見直しやヘルパー間での情報共有を徹底し、質の維持と向上に努めています。

地域の一員として、誠実で透明性のある運営を心掛け、安心してご利用いただける事業所であり続けます。

## 4. 人的資本経営の基本方針

### 事業目標

ご利用者ひとりひとりの意思を尊重し、地域で安心して生活を継続できる支援体制の構築を目標としています。

サービスの質の向上を図るため、定期的な支援内容の見直しとヘルパー間での情報共有を徹底します。

また、従業員が安心して働き続けられる環境づくりを進め、人材育成と適切な評価を通じて専門性の向上を目指します。

チームとしての連携力を高めることで、安定したサービス提供体制を維持します。

さらに、法令遵守と透明性のある運営を徹底し、地域及び関係機関から信頼される事業所として持続可能な経営基盤の確立に取り組みます。

### 人的資本経営 の基本方針

従業員ひとりひとりを組織の重要な資本と捉え、人材育成と働きやすい環境整備を経営の重要課題と位置づけています。

質の高いサービスはヘルパーの専門性と誠実な姿勢から生まれるものであり、その成長を支えることが持続的な事業運営に繋がると考えています。

そのため、体系的な研修機会の提供、定期的な評価制度の運用、円滑な情報共有体制を図ります。

また、安心して長く働ける職場環境づくりに取り組み、組織全体の安定と信頼の向上を目指します。

#### 重点取組領域①

#### 専門性の向上と継続的育成基盤の強化

- 動画研修の活用、介護技術研修、アンケート結果の分析、事例共有を通じて、支援の質を標準化し、次世代を担う人材を育成する。

#### 重点取組領域②

#### 信頼を基盤とした組織文化の定着

- 報連相の徹底、評価制度への反映、心理的安全性の確保を通じて文化として定着させる。

#### 重点取組領域③

#### 持続可能な運営体制と人材定着の強化

- 適正評価、モチベーション施策、働きやすい環境整備、情報共有の強化を通じ、安定したサービス提供を構築する。

## 5. 人的資本経営における取組（全体像）

### 取組と概要

#### 信頼を築く支援者育成

ご利用者対応における基本姿勢や倫理観、報連相の徹底を重視し、社会人としての基礎力と専門性の両立を図る育成を行っています。動画研修や事例共有、ご利用者アンケートの分析を通じて学習と改善を繰り返し継続し、個人の経験を組織の知見として蓄積することで、支援の質の標準化と次世代人材の育成につなげていきます。

#### 専門性を高める実践型育成

### 専門性の向上と継続的育成基盤の強化

高い質の標準化と福祉業界へ貢献する。

01

### 信頼を基盤とした組織文化の定着

ご利用者満足度、自己肯定感の向上を図り組織の士気も向上を目指す。

02

### 持続可能な運営体制と人材定着の強化

役割の明確化を進め、負担の偏りを防ぎ、安心して長く働ける体制を整備する。

03

### 取組と概要

#### 役割の明確化

責任と判断基準を共有し、属人化を防ぎながら安定した運営体制を整えています。

#### 安心して長く働ける環境づくり

また、定期面談や働き方の見直しを通じ、安心して長く働ける環境を整えることで、人材の定着と持続可能な組織運営につなげています。

### 取組と概要

#### 評価制度への反映

問題の早期共有を評価基準に組み込み、結果だけでなく行動プロセスも含めて評価します。安心して意見や課題を共有できる環境を整え、事実に基づく振り返りを徹底しています。率直な情報共有と迅速な改善が進み、再現性のある行動が組織に定着することで、信頼を基盤とした組織文化を形成していきます。

#### 心理的安全性の確保

### 専門性の向上と継続的育成基盤の強化

#### 信頼を築く支援者育成

当事業所では、ヘルパーひとりひとりの習熟度に応じた動画研修を毎月実施し、現状よりも一段階上の内容に取り組むことで段階的な成長を促しています。

研修後はレポート提出を行い、学んだ内容を現場で実践し、再度課題を抽出して改善につなげるサイクルを継続しています。

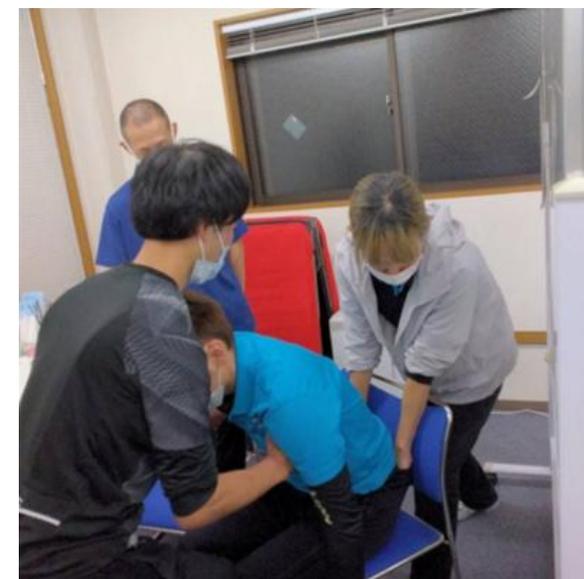


#### 専門性を高める実践型育成

介護技術においては、実際の訪問現場で課題となっている身体介護等を事例に、同一利用者を担当する複数のヘルパーで介護技術や意見交換を行い、多角的な視点から改善策を検討しています。

個々の経験を共有し、組織として支援力を高める仕組みを構築しています。

このように、研修を単発で終わらせるのではなく、現場と往復させながら改善を重ねることで、専門性の向上と支援の質の標準化を図っています。



### 信頼を基盤とした組織文化の定着

#### 評価制度への反映

信頼を基盤とした組織文化を定着させるため、誠実な対応や報連相の徹底、問題の早期共有といった従業員の言動を評価制度に明確に反映しています。

成果の身を評価するのではなく、日々の行動プロセスや組織への貢献姿勢を重視し、定期面談を通じて行動実現を確認しています。

#### 心理的安全性の確保

従業員の心理的安全性の確保を重視しており、定期的に個人面談を実施しています。面談では業務上の課題だけではなく、不安や困っていることについても丁寧に聞き取りを行い、安心して率直な意見を伝えられる環境づくりに努めています。

意見や懸念を個人の問題として扱うのではなく、組織として改善すべき課題として共有することで、問題の早期発見と迅速な対応につなげています。対話を継続することにより、信頼関係を土台とした風通しの良い組織文化の定着を図っています。



### 持続可能な運営体制と人材定着の強化

#### 役割の明確化

持続可能な運営体制と人材定着の強化を目的として、各職種・各ポジションの役割と責任範囲を明確に定めています。

業務内容や判断基準を共有することで、指示の曖昧さや業務の属人化を防ぎ、誰が担当しても一定水準で対応できる体制を整えています。



#### 安心して長く働ける環境づくり

定期的な個人面談を通じて業務上の課題や不安を把握し、必要に応じて業務量や配置の見直しを行うことで、過度な負担が生じない体制を整えています。

また、日々のコミュニケーションや相談体制を充実させ、困りごとを早期に共有できる環境を構築していきます。

働き続けるうえで不安を放置せず、組織として改善を重ねることで、長期的に安定して働ける基盤づくりを進めています。



# 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?

## 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

**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?

## 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

## 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?

## 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

リスキル関連教育投資額

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

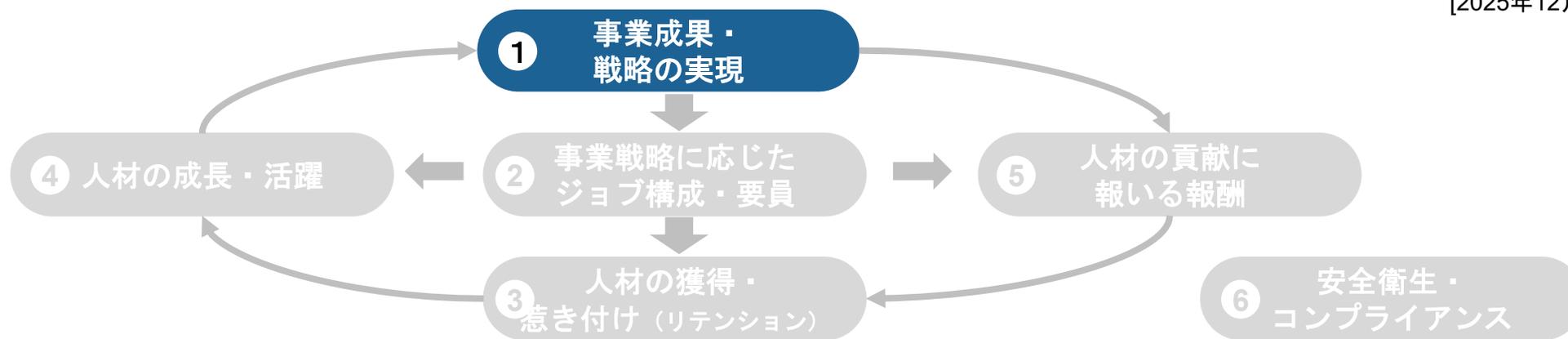
懲戒処分の種類と件数

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）

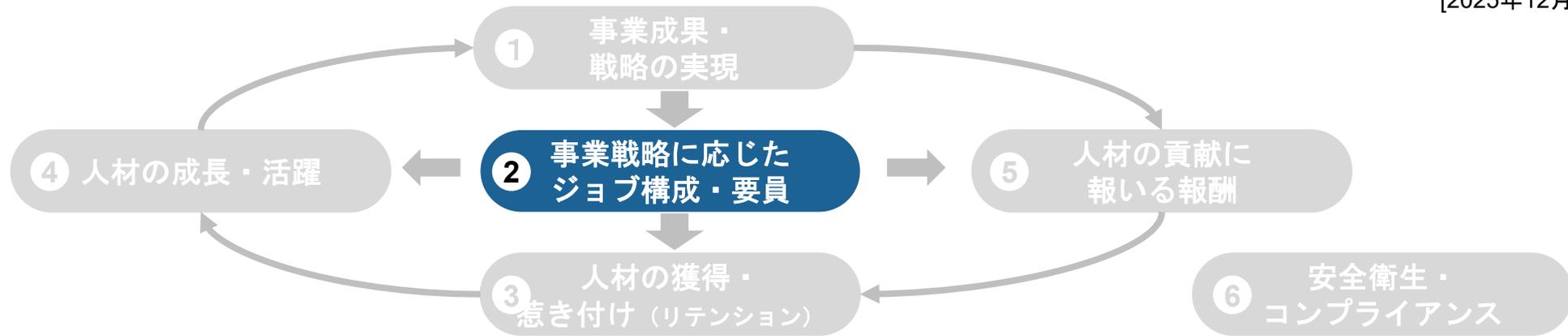
[2025年12月現在]



	7期	8期	9期
エンゲージメント(総合スコア) ※正規のみ	未実施//5点	未実施/5点	<b>4.1/5点</b>
労働生産性 ※全体	182万円/人	275万円/人	<b>270万円/人</b>
従業員1人当たりの収益 ※全体	317万円/人	333万円/人	<b>396万円/人</b>
人的資本RoI ※全体	-27%	0%	<b>14%</b>

## 6. 人的資本経営データ（データ集）

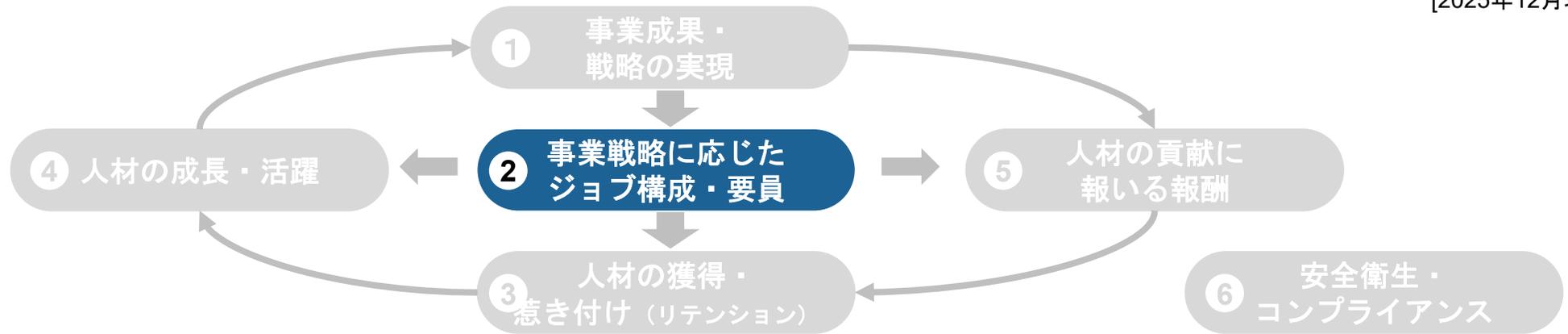
[2025年12月現在]



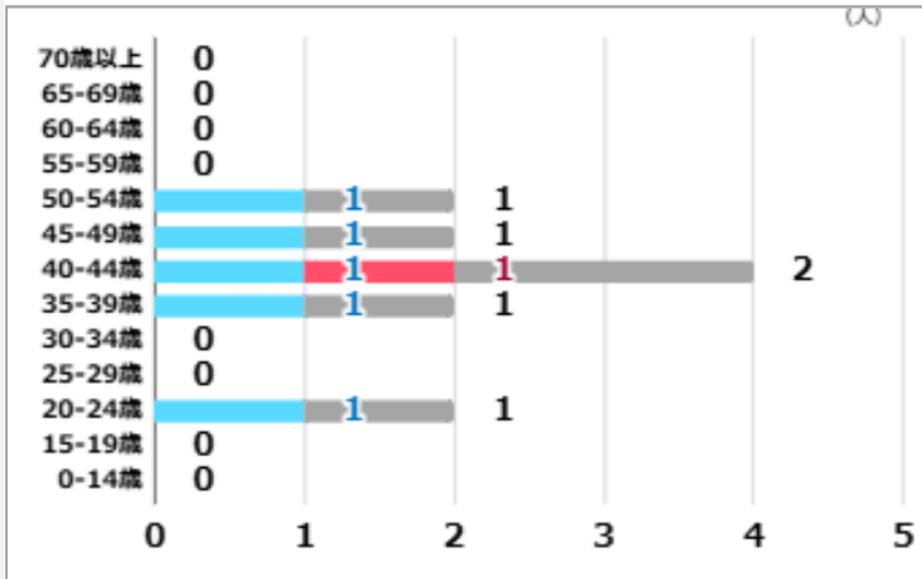
	7期	8期	9期
総従業員数	全体 17人 正規 5人	全体 20人 正規 6人	全体 19人 正規 6人
総額人件費 ※正規のみ	2,000万円	2,460万円	2,600万円
男女別人材ポートフォリオ	正規 男性2人 女性3人 非正規 男性6人 女性6人	正規 男性2人 女性4人 非正規 男性5人 女性9人	正規 男性5人 女性1人 非正規 男性9人 女性4人
プロフェSSIONAL人材数* ※正規のみ	2人	2人	2人
日本・外国籍別人材ポートフォリオ	正規 日本籍100% 外国籍0% 非正規 日本籍100% 外国籍0%	正規 日本籍100% 外国籍0% 非正規 日本籍100% 外国籍0%	正規 日本籍100% 外国籍0% 非正規 日本籍100% 外国籍0%
後継者候補準備率 ※正規のみ	0%	0%	0%

## 6. 人的資本経営データ（データ集）

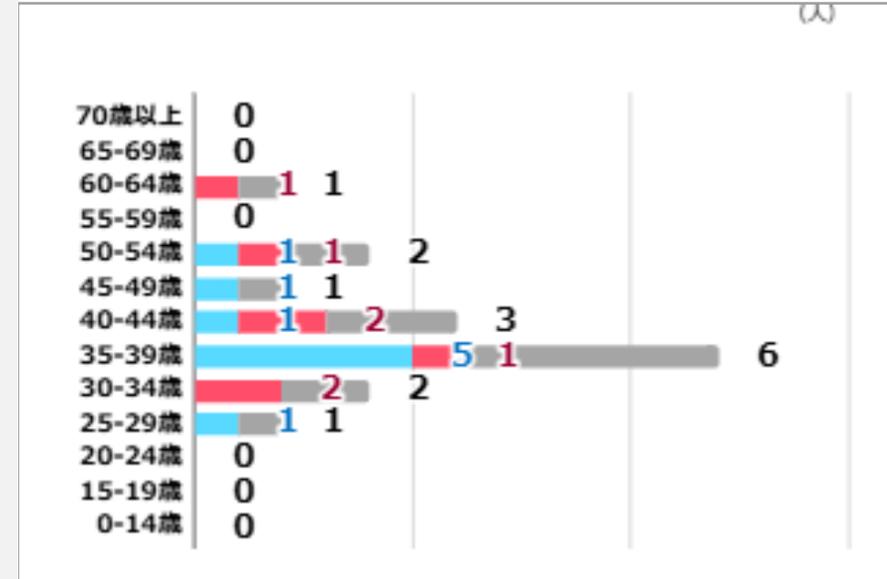
[2025年12月現在]



年齢別ポートフォリオ(正規雇用)

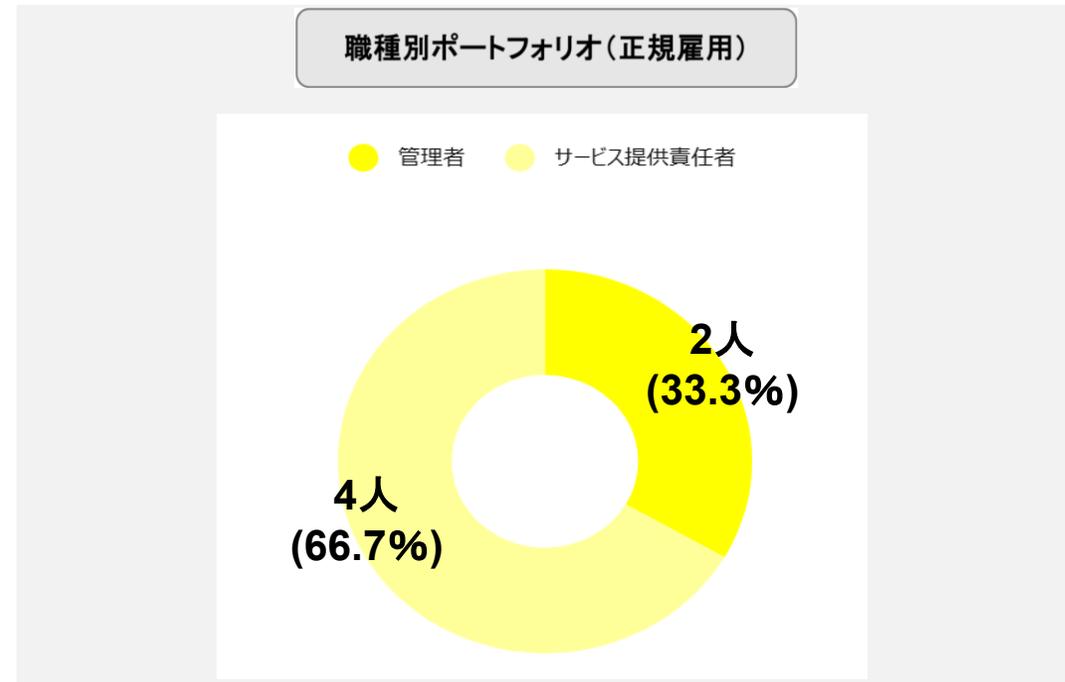
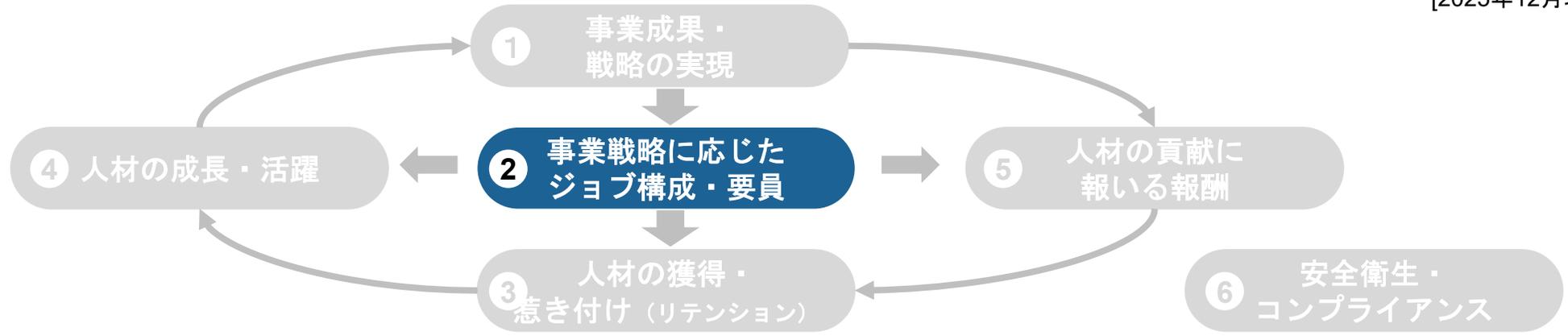


年齢別ポートフォリオ(非正規雇用)



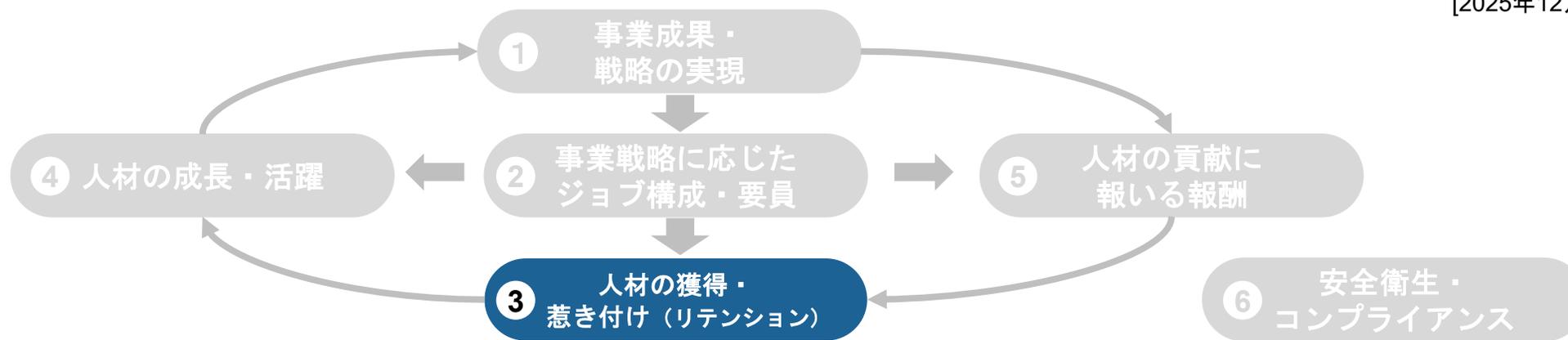
## 6. 人的資本経営データ（データ集）

[2025年12月現在]



## 6. 人的資本経営データ（データ集）

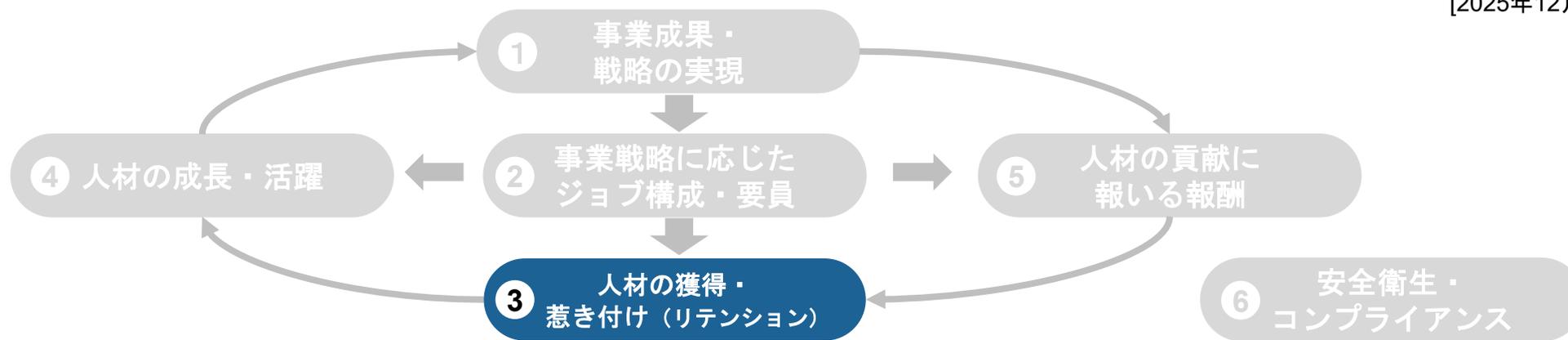
[2025年12月現在]



	7期	8期	9期
雇用形態の転換数 ※正規のみ	0人	1人	0人
正規雇用の中途採用比率 ※正規のみ	60%	22%	0%
中途採用者の管理職への登用 ※正規のみ	2人	2人	2人
内部継承率 ※正規のみ	100%	100%	100%

## 6. 人的資本経営データ（データ集）

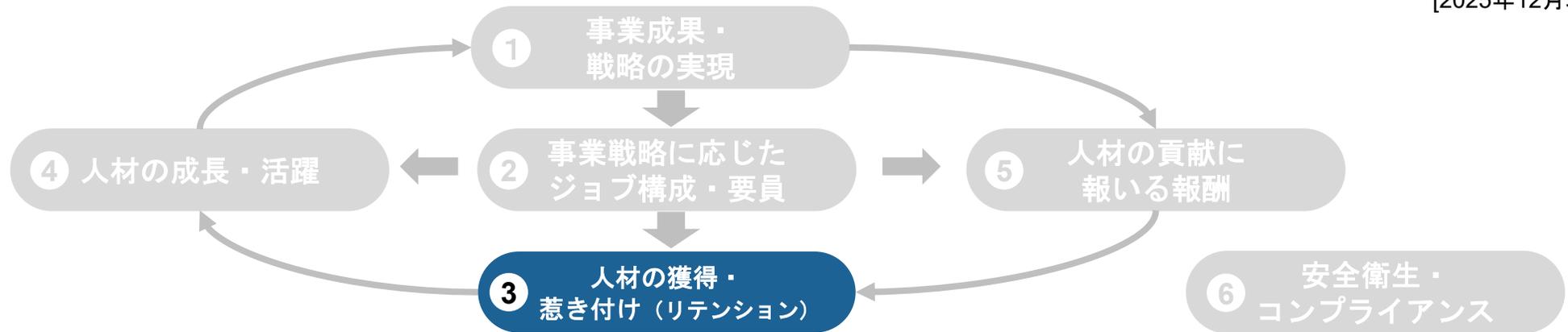
[2025年12月現在]



	7期		8期		9期	
平均残業時間	正規 7時間	非正規 0時間	正規 10時間	非正規 0時間	正規 11時間	非正規 0時間
管理職1人当たりの部下数 ※正規のみ	3人		5人		3人	
男性の育児休業取得率 ※正規のみ	該当なし		該当なし		0%	
女性の育休復帰後就業継続率 ※正規のみ	0%		0%		0%	
有給休暇取得率 ※正規のみ	100%		100%		100%	
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)	該当なし		該当なし		該当なし	

## 6. 人的資本経営データ（データ集）

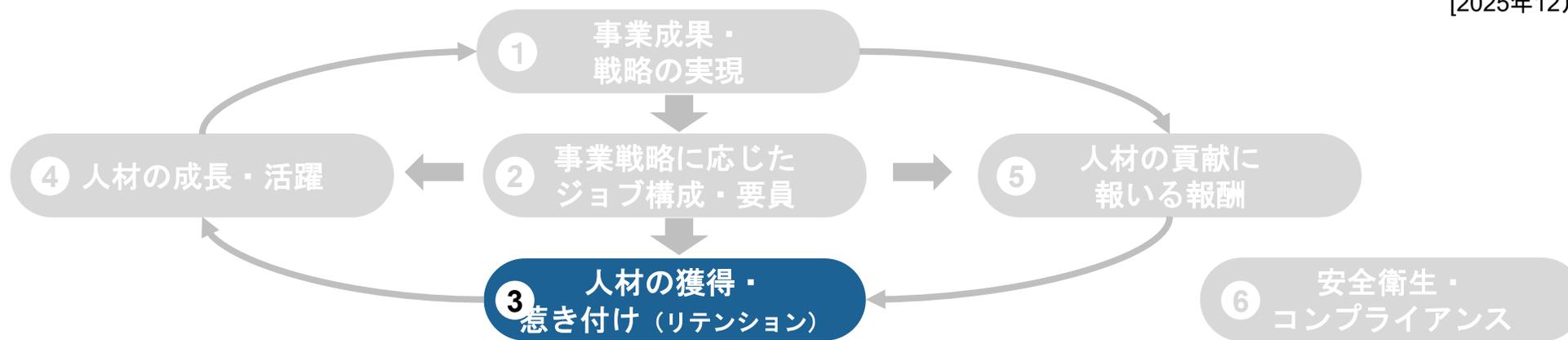
[2025年12月現在]



	7期	8期	9期
女性管理職比率・人数 ※正規のみ	比率 50% 人数 1人	比率 50% 人数 1人	比率 17% 人数 1人
男女間賃金格差	全体 83.6% 正規 87.3% 非正規 53.7%	全体 82.1% 正規 83.8% 非正規 72.0%	全体 92.0% 正規 114.5% 非正規 75.0%
定年再雇用率 ※正規のみ	0%	0%	0%
外国人管理職比率・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
障がい者雇用率・人数 ※全体	比率 0% 人数 0人	比率 0% 人数 0人	比率 0% 人数 0人

## 6. 人的資本経営データ（データ集）

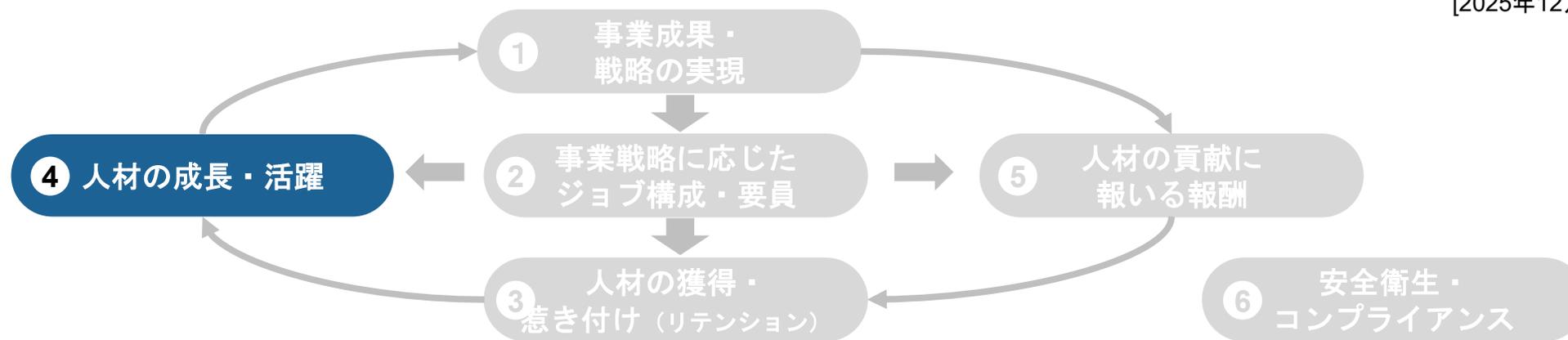
[2025年12月現在]



	7期	8期	9期
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)	未実施/5点	未実施/5点	4.4/5点
エンゲージメントスコア ※正規のみ (キャリア形成)	未実施/5点	未実施/5点	4.3/5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)	未実施/5点	未実施/5点	3.4/5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)	未実施/5点	未実施/5点	4.6/5点
新規採用人数	正規 4人 (男性2人・女性2人) 非正規 4人 (男性0人・女性4人)	正規 4人 (男性3人・女性1人) 非正規 8人 (男性5人・女性3人)	正規 0人 (男性0人・女性0人) 非正規 9人 (男性1人・女性8人)
離職率 ※正規のみ	33%	14.3%	33%
平均勤続年数 ※正規のみ	2.9年	2.3年	3.6年

## 6. 人的資本経営データ（データ集）

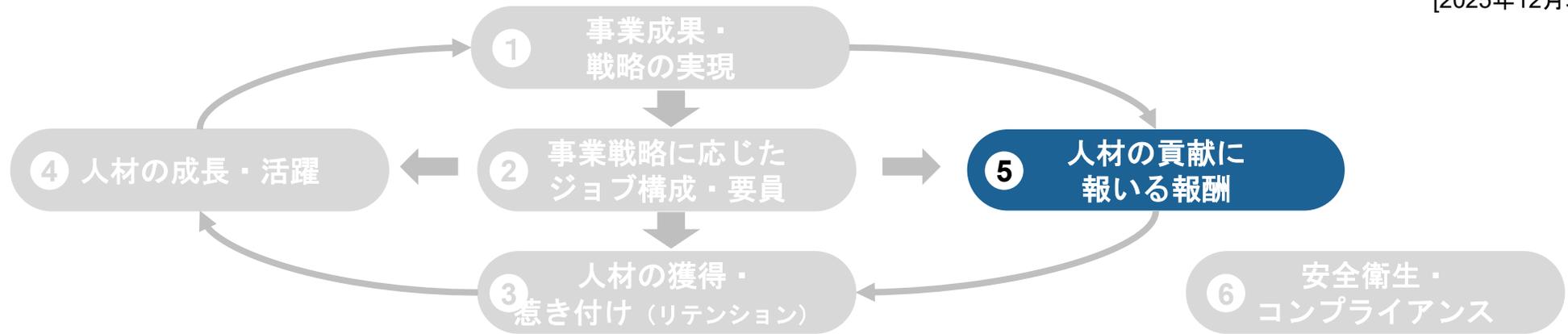
[2025年12月現在]



	7期	8期	9期
教育投資総額 ※全体	10万円	10万円	15万円
1人当たりの教育投資額 ※全体	1万円	0.8万円	0.8万円
リスキル関連教育投資額 ※全体	0万円	0万円	0万円
エンゲージメントスコア ※正規のみ (人材育成)	未実施/5点	未実施/5点	3.9/5点
実践機会の提供に対する利用数* (社内公募制・社内起業 等)	該当なし	該当なし	該当なし
エンゲージメントスコア ※正規のみ (職務の満足度)	未実施/5点	未実施/5点	3.9/5点

## 6. 人的資本経営データ（データ集）

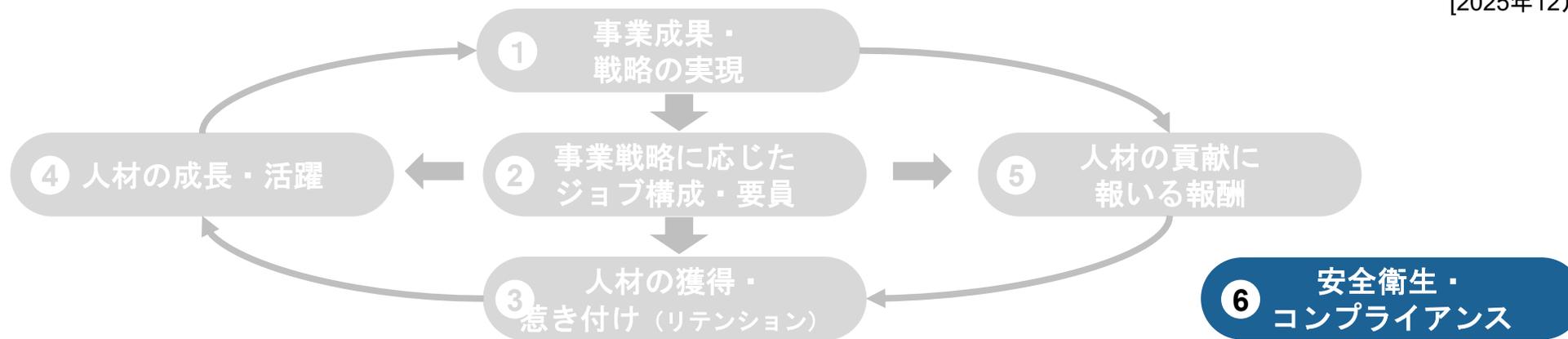
[2025年12月現在]



	7期	8期	9期
平均年間給与	正規 400万円 非正規 54万円	正規 410万円 非正規 80万円	正規 441万円 非正規 120万円
エンゲージメントスコア ※正規のみ (報酬の満足度)	未実施/5点	未実施/5点	4.3/5点
福利厚生費用総額 ※正規のみ	70万円	40万円	90万円
エンゲージメントスコア ※正規のみ (福利厚生の満足度)	未実施/5点	未実施/5点	4.3/5点

## 6. 人的資本経営データ（データ集）

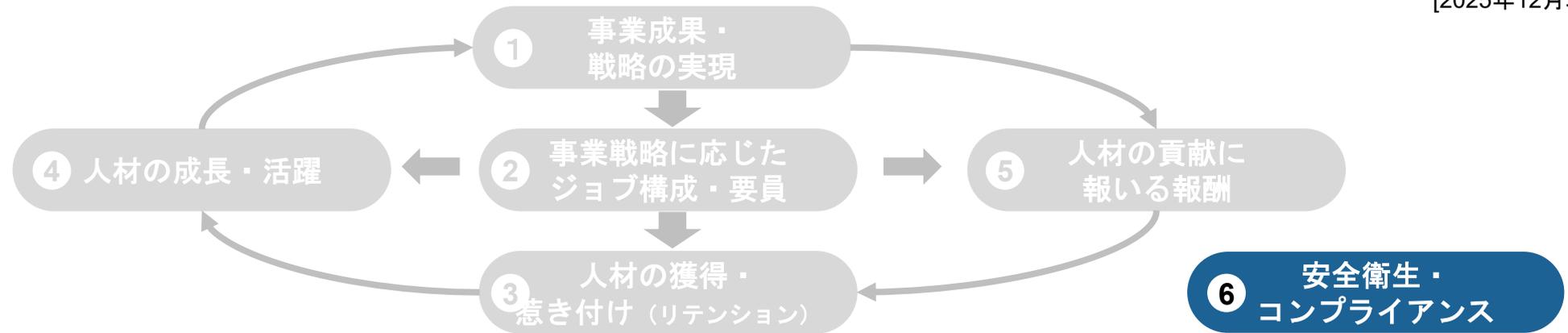
[2025年12月現在]



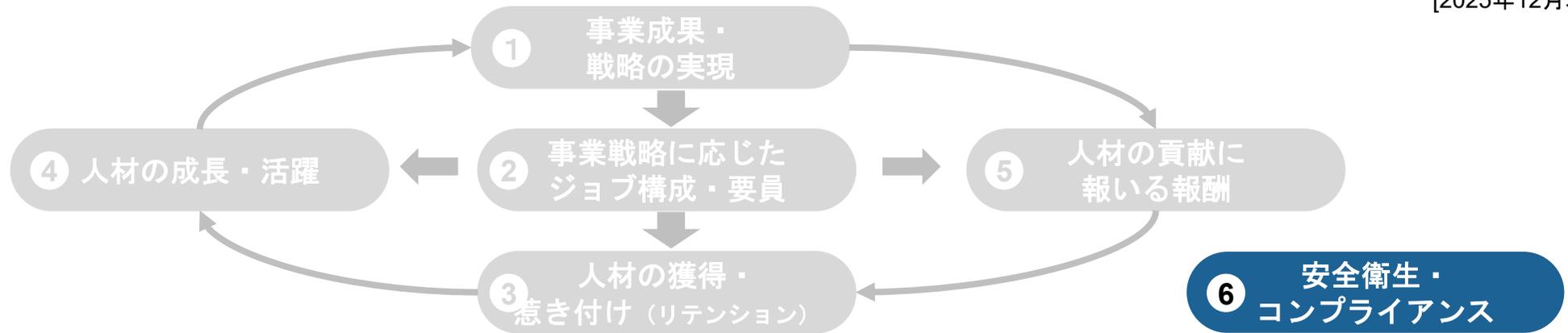
	7期	8期	9期
健康・安全研修の総出席者数 ※正規のみ	17人	20人	22人
労災認定された件数・発生率 ※正規のみ	0件 0%	0件 0%	0件 0%
労災認定された死亡者数・死亡率 ※正規のみ	0件 0%	0件 0%	0件 0%
エンゲージメント ※正規のみ (安全衛生)	未実施/5点	未実施/5点	4.4/5点

## 6. 人的資本経営データ（データ集）

[2025年12月現在]



	7期	8期	9期
倫理・コンプライアンス研修の総出席者数 ※正規のみ	17人	20人	22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
エンゲージメント ※正規のみ (コンプライアンス)	未実施/5点	未実施/5点	4.5/5点



### 懲戒処分の種類と件数(正規雇用)

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

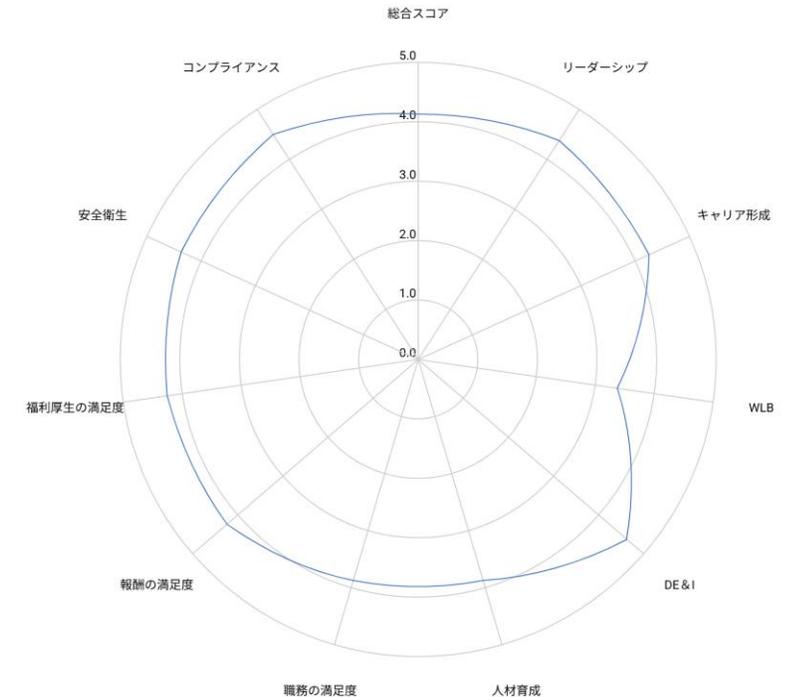
※正規のみ

## 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	4.1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	4.4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	4.3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	3.4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	4.6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	3.9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	3.9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	4.3点
9 福利厚生の満足度	当社は、十分な福利厚生を提供している	4.3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	4.4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	4.5点



- 実施時期：2026年1月
- 実施対象者：正規従業員 6名
- 回答者：6名（回答率100%）

総合スコア4.1点と基準値を上回っており、当社の組織基盤は概ね安定していると評価しています。特にリーダーシップへの信頼やコンプライアンス、多様性への配慮が高く評価されていることは、日頃の誠実な運営姿勢が反映された結果と考えています。一方で、ワークライフバランスのスコアが3.4点と基準値を下回っており、少人数体制による業務負担や責任の集中が影響している可能性があるとして分析しています。今後は、業務の平準化、代替要員の育成、業務棚卸しによる無駄の削減を進め、持続可能な働き方の実現を目指します。

また、人材育成および職務満足度については基準値を上回ってはいるものの、さらなる向上余地があると認識しています。育成方針の文明化やキャリアパスの具体化を行い、従業員ひとりひとりが成長実感を持てる仕組みを整備していきます。

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	$\frac{[売上 - \{ (売上原価 + 販売費及び一般管理費) - 人件費 \}]}{人件費 - 1} \times 100$
② 事業戦略に応じたジョブ構成・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	$(女性の管理職数 \div 全体の管理職数) \times 100$ 、及び女性の管理職数
	24	男女間賃金格差	$(雇用区分ごとの女性の平均年間賃金 \div 雇用区分ごとの男性の平均年間賃金) \times 100$

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【**9期,8期,7期**】の3期間を算出期間としております。