



2025

HUMAN CAPITAL REPORT

人的資本開示レポート

株式会社こころ

Confidential-All Rights Reserved-



目次

1. 代表メッセージ

2. 一目で分かる株式会社ところ

3. 事業の紹介

4. 人的資本経営の基本方針

5. 人的資本経営における取組

6. 人的資本経営データ



「信頼と誠実を紡ぎ、未来を創る」

私が企業の経営者として、日々心に留めているのは、「人」を中心に据えた持続可能な発展への信念です。変化の激しい社会・事業環境の中で、私たちは安定した価値創造を追求し、「信頼と誠実を重視する」企業であり続けることを使命と考えています。お客様満足を最優先に、革新的な広告戦略や最先端技術を駆使し、多様なニーズに応える提案を行う一方、社員の成長とやる気を促すことで、より高品質なサービス提供を実現しています。

私たちは、社会に貢献する企業として、地域社会との共生や労働市場の活性化に積極的に取り組んでいます。社員の健康と安全を守ることも、私たちの責任であり、効果的な人事施策を通じて社員一人ひとりの可能性を引き出す努力を重ねています。多様性を尊重し、公平な評価と責任ある情報公開を貫くことで、長期的な信頼構築を志しています。

未来は常に未確定なものですが、私たちは「未来志向のビジョン」を持ち、持続可能な社会の実現に向けて歩み続ける覚悟を新たにしています。社員とともに、地域社会とともに、社会全体の発展に寄与し続けることが、私たちの最も大切な使命です。これからも、「誠実さ」と「責任感」を基盤に、信頼に裏付けられた企業づくりを進めてまいります。

代表取締役 **山本 悟史**

企業理念



Connect Heart To Heart
Cocoro LTD.
株式会社こころ

当社は、組織として一致協力し、個人では達成できない大きな成果を創出することを使命としています。

より良いサービスや商品、価値を生み出し、社会に貢献することで、持続的な発展を目指します。

また、社員一人ひとりが自身の能力を磨き、他社との差別化を図るとともに、関わる人々の夢や希望を形にしていくことも重要な目的としています。

全従業員の物質的・精神的な幸福の追求を支援し、社員の成長とともに社会に新たな価値を創出することに努めています。

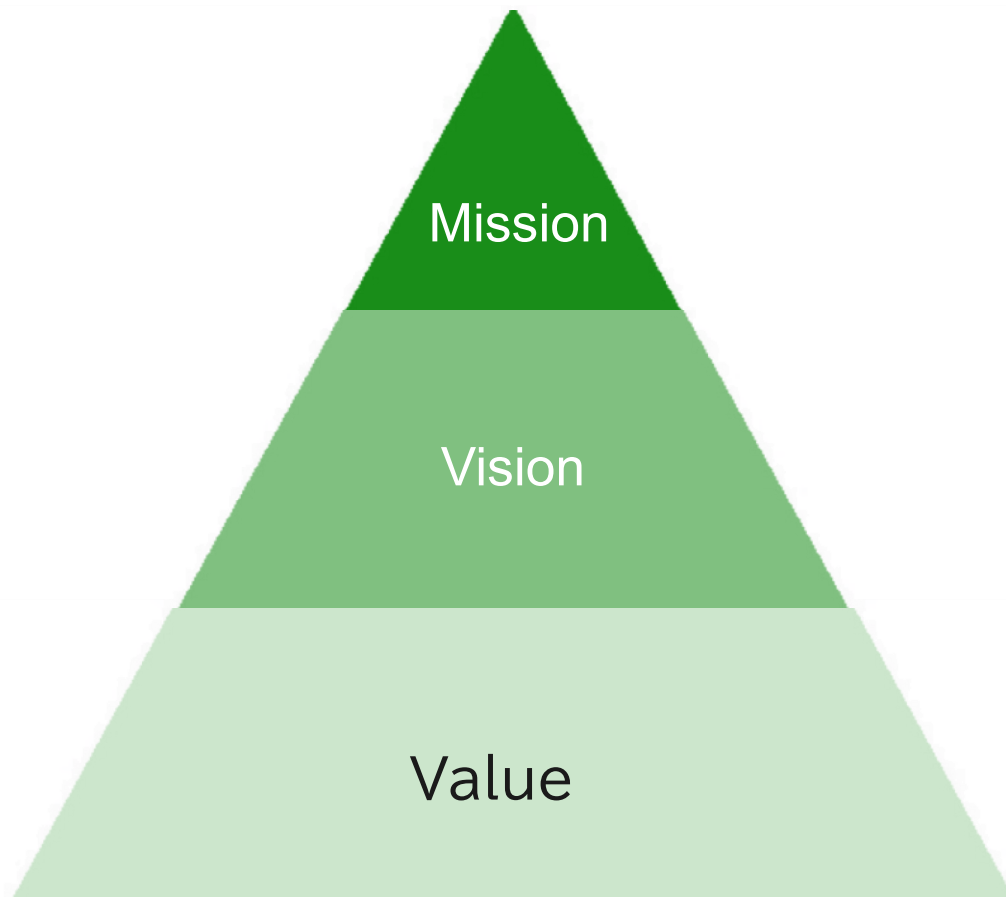
法令遵守や誠実さを重視し、地域経済、日本経済、さらには世界経済の振興に寄与する責任も負います。

これにより、求められる新たなサービスや変化に対応できる人材を育成し、

社会に必要とされる価値を積極的に提供します。

社員は、経済的・精神的な豊かさを追求し、自身の成長を通じて他者に貢献し、家族や仲間を守りながら、潜在能力を最大限に発揮していくことを使命としています。

Mission Vision Value



Mission

当社は、組織として果たすべき使命を深く認識し、社会に対して積極的に貢献することを最重要課題としています。私たちは、地域経済の活性化や日本経済の持続的成長に寄与するとともに、世界経済の発展に向けて革新的なサービスや価値、商品を創出し続けることを目指しています。これらの取り組みを通じて、より良い未来を築き、共通の価値観を持つ人々や企業のネットワークを促進し、社会の繁栄に貢献してまいります。

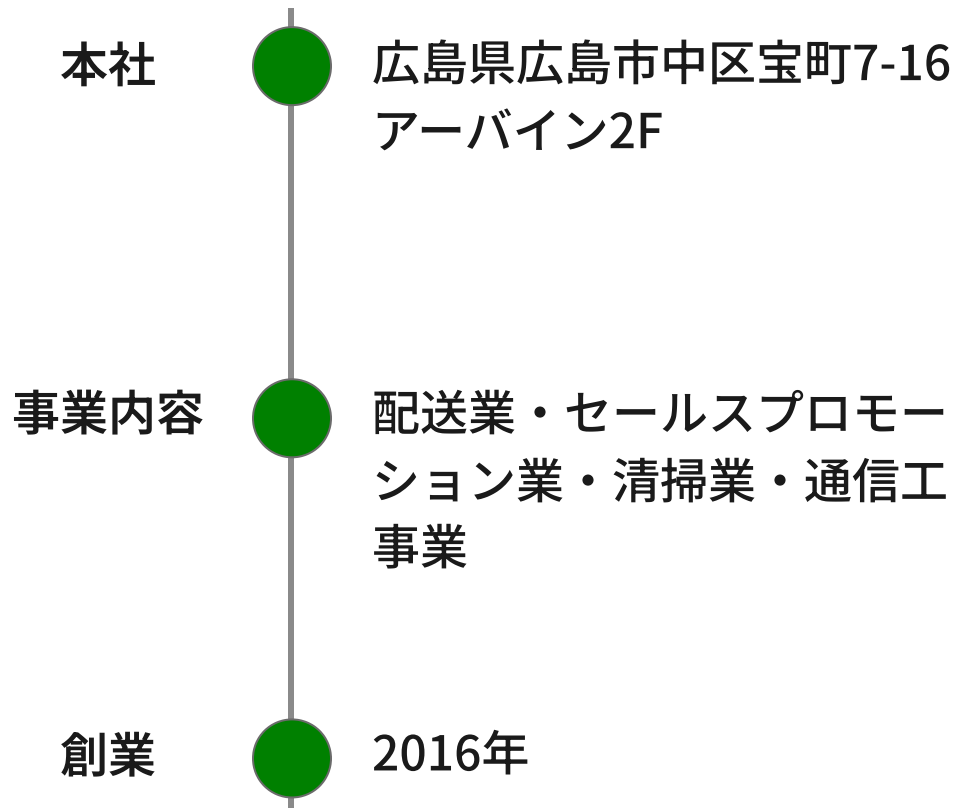
Vision

当社は、地域社会において最も信頼され、尊敬される企業を目指し、長期的なビジョンを掲げております。具体的には、「地域ナンバーワン」の地位を確立し、地域住民やお取引先から絶えず選ばれる存在となること、さらに、「誰から見ても憧れの企業」として、そのイメージやブランド力を高めることを中長期のゴールに掲げております。このビジョン実現に向けて、継続的な品質向上や地域密着型のサービス展開を図り、社会に貢献するとともに社員一人ひとりの誇りとなる企業を築いてまいります。

Value

当社の価値観は、社員一人ひとりが共通して大切にすべき基本理念として位置付けており、これに基づいた行動や意思決定が求められます。私たちの企業文化は、誠実さを根底に、時間や約束への責任、規律を守ることを重視し、ごまかしや楽を追求しない姿勢を持つこと、そして常に成長を志す姿勢を培うことにあります。挑戦を恐れず整理整頓や知識の習得、他者への目線を持つことを大切に、常に前進し続けることを追求します。また、笑顔を忘れず楽しむ心や、利益を生み出し適切に還元すること、現状への感謝の念、無限の成長可能性を信じ、不可能に挑戦し続ける精神を持つことも重要です。これらの価値観を体現しながら、品質の向上とともにより大きな自由と社会への貢献を実現してまいります。

株式会社こころ



拠点数	2 拠点
	広島本社 首都圏本部
売上高	第9期 2.7億円
資本金	1000万円

従業員構成

総従業員数

13人

(含む非正規1人)

総額人件費

3,615万円

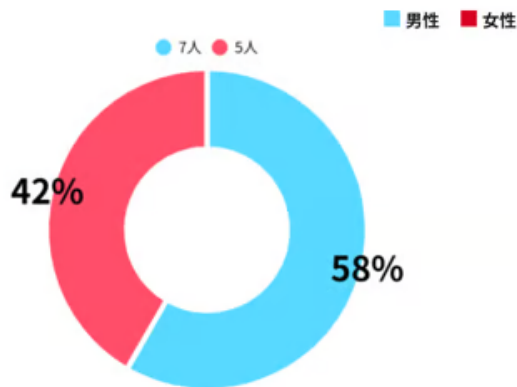
(正規のみ)

離職率

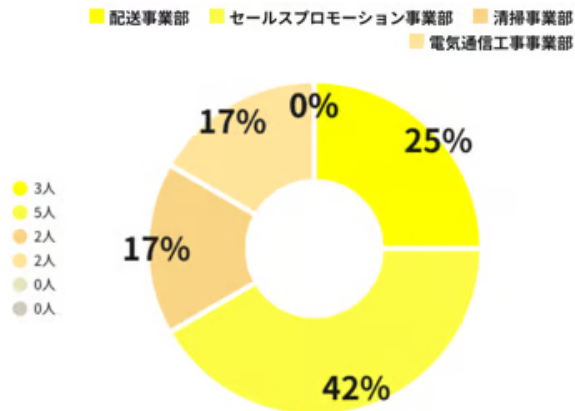
17%

(正規のみ)

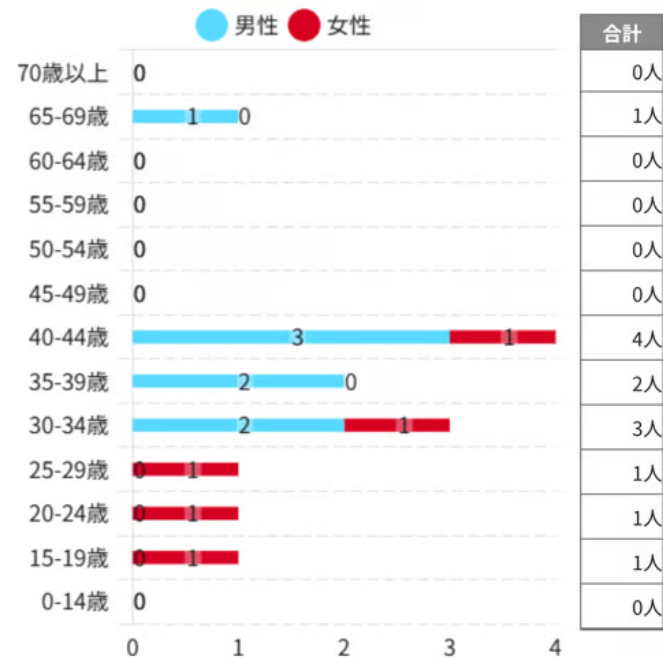
男女別ポートフォリオ



職種別ポートフォリオ



年齢別ポートフォリオ



労働環境

ダイバーシティ

女性管理職比率と人数



0%

0名

(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



1万円

(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



0件 **0%**
(正規のみ)

倫理・コンプライアンス研修の総出席者数



4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

381万円/人

(全体)

エンゲージメント
(総合スコア)

3.4/5点

(正規のみ)

福利厚生

健康・医療関連	休暇制度	住宅関連
<ul style="list-style-type: none">健康診断	<ul style="list-style-type: none">有給休暇	<ul style="list-style-type: none">住宅手当社員寮の提供家賃補助
食事関連	育児・介護支援	教育・自己啓発
	<ul style="list-style-type: none">育児休暇	<ul style="list-style-type: none">研修受講支援制度
社内イベント	財政的支援	ハラスメント
<ul style="list-style-type: none">社員旅行新年会忘年会	<ul style="list-style-type: none">資格取得費用の補助	
その他		

配送事業部



「配送事業部」では、物流ネットワークを駆使し、迅速かつ確実な商品配送サービスを提供しております。これにより、EC市場の拡大やビジネスの効率化に寄与し、お客様の事業成長をサポートしています。

セールスプロモーション事業部



「セールスプロモーション事業部」では、企業のブランド価値向上と販売促進を実現しております。顧客との接点を増やし、ブランドの浸透と認知度向上を推進することで、クライアント企業の売上拡大に寄与しています。

通信工事事業部



「通信工事事業部」では、通信インフラの設置・保守・運用を専門とし、高品質かつ信頼性の高い通信環境の構築に努めています。地域社会の通信基盤整備にも積極的に取り組んでおり、デジタル社会の発展に貢献しています。

清掃事業部



「清掃事業部」では、オフィスをはじめ、商業施設、公共施設など多岐にわたる場所の清掃サービスを提供し、安全かつ衛生的な環境づくりを推進しています。環境負荷を考慮した資機材の導入や働き方改革にも積極的に取り組むことで、持続可能な社会の実現に寄与しています

4. 人的資本経営の基本方針

事業目標

私たちは、自身の継続的な成長と向上を追求することで、関わる皆さまの幸せや豊かさに貢献してまいります。社員一人ひとりの自己研鑽と能力向上を促進し、その成果をお客様やビジネスパートナーの皆さまへ還元することで、より良い価値を提供し、持続的な発展と社会への貢献を目指します。

人的資本経営の基本方針

当社は、従業員が仕事にやりがいを持ち、主体的に業務に取り組める環境づくりを重視しています。従業員エンゲージメントの向上を目的として、定期的な面談やコミュニケーションの機会を設けるとともに、研修や教育を通じて能力開発を支援します。また、従業員一人ひとりが会社の目標や理念に共感しながら成長できる組織づくりに取り組みます。従業員の定着率向上と生産性向上を図り、企業の持続的な発展と社会への貢献を目指します。

重点取組領域①

個人の成長

・当社は、今後5カ年の経営計画に基づき、各事業部の3カ年計画を策定し、成長と発展に向けた具体的な目標達成を推進しています。

重点取組領域②

AI技術の活用の取り組み

・当社は、AI技術の活用が業務効率の向上や新たな価値創出に重要であると考え、従業員のAIリテラシー向上を目的とした研修を実施します。AIの基本知識や業務での活用方法、実務に活かせるスキルの習得を目指します。

重点取組領域③

資格取得

・当社では、各事業部の業務品質の向上、安全確保、専門性の強化を目的として、従業員の資格取得を積極的に推進しています。資格取得を通じて専門知識や技能の向上を図り、顧客に対してより安全で質の高いサービスを提供できる体制を整備します。

5. 人的資本経営における取組(全体像)

取組と概要

5か年計画の 取り組み

当社は、顧客価値の最大化と持続的な成長を目的として、自社サービスを推進しています。さらに、2030年度までの5か年中期経営計画「DX5年計画」に基づき、DXの促進に取り組み、業務効率化を目指しています。働き方改革と社員の健康維持を重視し、健康経営の推進により、多様なワークスタイルと働きやすい環境の整備に取り組んでいます。

各事業部、 各従業員3か年 計画の策定

個人の成長

当社は、今後5か年の経営計画に基づき、各事業部の3か年計画を策定し、成長と発展に向けた具体的な目標達成を推進しています。

取組と概要

資格取得に向けた 取り組み

当社は、従業員の専門能力向上とキャリア形成を支援するため、資格取得促進の取り組みを積極的に推進しております。各事業部における必要性やニーズに応じて、資格取得に向けた支援や情報発信を行い、社員一人ひとりのスキルアップを図っております。社員の自己啓発の促進と、組織の持続的な成長を実現するための位置付けております。

必要な資格の 創出

AI技術の活用 の取り組み

当社は、AI技術の活用が業務効率の向上や新たな価値創出に重要であると考え、従業員のAIリテラシー向上を目的とした研修を実施します。AIの基本知識や業務での活用方法、実務に活かせるスキルの習得を目指します。

02

01

資格取得

当社では、各事業部の業務品質の向上、安全確保、専門性の強化を目的として、従業員の資格取得を積極的に推進しています。資格取得を通じて専門知識や技能の向上を図り、顧客に対してより安全で質の高いサービスを提供します。

03

取組と概要

AI研修の 取り組み

弊社は、人工知能(AI)技術を活用した社内インフラの高度化を推進しております。具体的には、事務作業の自動化や効率化を実現し、業務負担の軽減に寄与しています。また、現場作業においてもAIを活用したリアルタイムデータ分析や作業支援ツールの導入により、作業効率と安全性の向上を図っております。持続的な成長と競争力の強化を目指しております。

AI技術の活用

01.個人の成長

5か年計画の 取組み

当社は、他社に依存しない独自性の高いサービスの展開を推進しており、市場のニーズに応える革新的なソリューションの提供に努めております。さらに、信頼性の高い直請け対応が可能なパートナー企業の開拓を積極的に進め、安定したサービス提供体制を構築しています。人材確保については、高校生や新卒者からシニア層まで多様な層を対象に、継続的な育成と採用を行っています。各事業分野において必要不可欠な資格取得を徹底し、専門性の向上を図っています。加えて、2025年を起点とした5か年のデジタルトランスフォーメーション(DX)計画を策定し、業務効率化と先進的なIT活用を推進しています。健康経営の面では、働きやすい職場環境を整備し、ブラック企業体質からホワイト企業へと変革を進め、社員の健康と長期的な働き方改革を推進しています。

社員教育においては、社員一人ひとりが自ら考え、主体的に行動できる人材の育成を重要課題とし、実践的な教育プログラムを展開しています。これらの取組みを通じて、持続的な成長と社会的責任の遂行を目指してまいります。

各事業部、各従業員 3か年計画の策定

当社は、社員一人ひとりの能力と現状の状況を踏まえ、現実的かつ挑戦的な目標設定を推進しています。これにより、個人の目標は現在の自身のスキルや状況に適したものとなるよう調整しつつ、当社の事業戦略や各事業部の目標とも整合させています。これらの取組みにより、社員の継続的な成長と、企業全体の事業拡大が相互に促進されることを目指しています。社員の能力開発と事業成長を両立させることで、当社の持続的な競争力強化と長期的な発展を図ります。

02.個人の成長

AI研修の 取組み

このたび、弊社は外部の専門講師を招いたAI活用研修を実施し、社員のAIリテラシー向上と実践的なスキル獲得を目的としています。この研修を通じて、AIの具体的なイメージと、自社の事業環境に適した展開方法を模索し、AI技術の導入に向けた基盤を整備しています。

AI技術の活用

社内インフラの見直しと整備を進め、事務作業の効率化や現場での多様なAI活用を促進。管理業務への応用も進めることで、業務効率化と生産性向上を実現し、競争力の強化に寄与してまいります。

5. 人的資本経営における取組(個別)

01.個人の成長

資格取得に 向けた取組み

当社は、各事業部におきまして事業の品質向上と安全性確保のために必要とされる資格や認定の取得状況を体系的に把握し、適切な支援を行う体制を整えております。これにより、専門性の高い技術力や管理能力の維持・向上を図り、お客様への信頼性の確保と持続可能な事業展開を推進してまいります。

必要な資格制度 の創出

必要な資格の創出について、ご案内申し上げます。当社は、業務の高度化と継続的な品質向上を目的とし、従業員の専門性と技能を標準化・向上させるために、新たな資格制度の導入を決定いたしました。本制度により、社員一人ひとりの実務能力を客観的に評価・認定し、キャリアパスの明確化と企業競争力の強化を図ります。今後も、社員の能力開発と組織の持続的成長を支える取組みを推進し、社会から信頼される企業づくりに努めてまいります。

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

リスクリリング

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

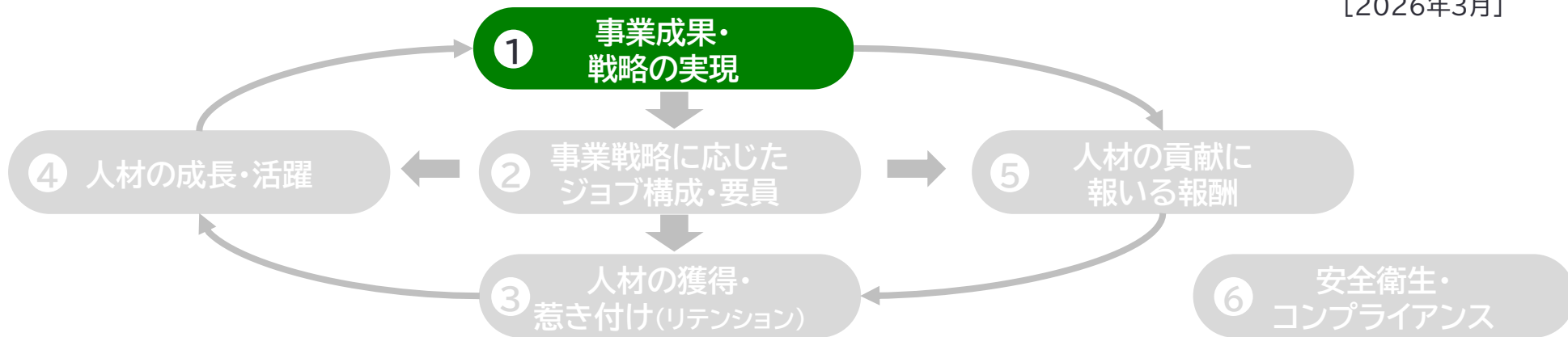
懲戒処分の種類と件数

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)

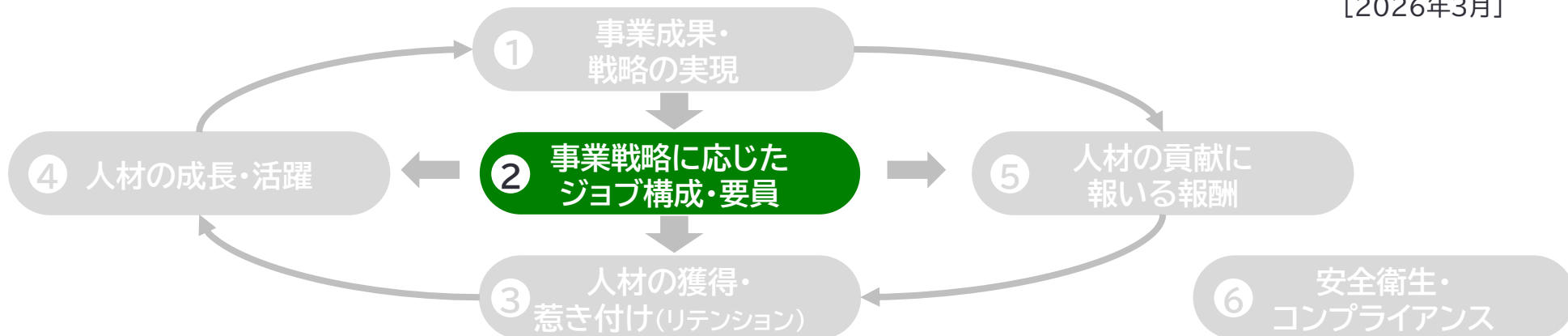
[2026年3月]



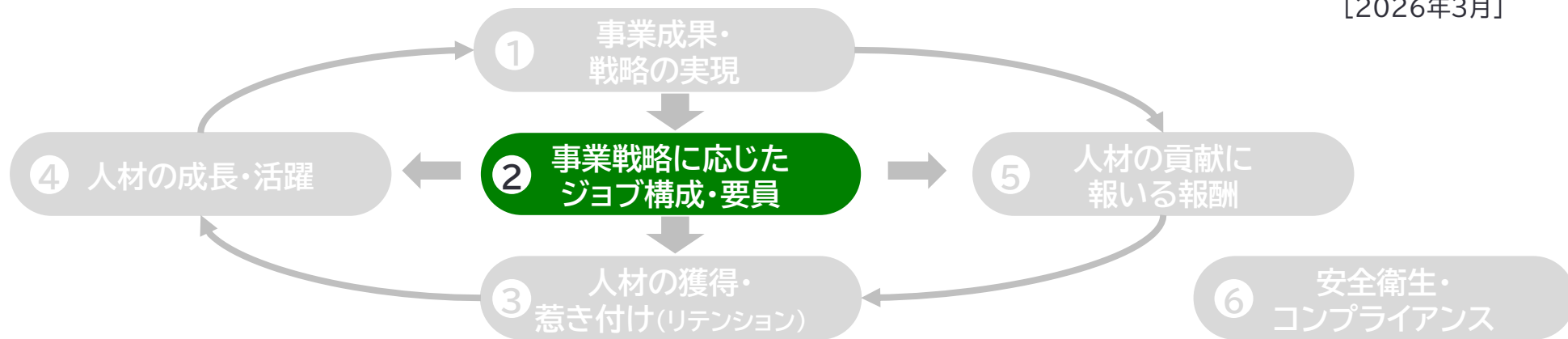
	2023	2024	2025
エンゲージメント(総合スコア) ※正規のみ	—	—	3.4/5点
労働生産性 ※全体	3百万/人	5百万/人	3.81百万円/人

6. 人的資本経営データ(データ集)

[2026年3月]



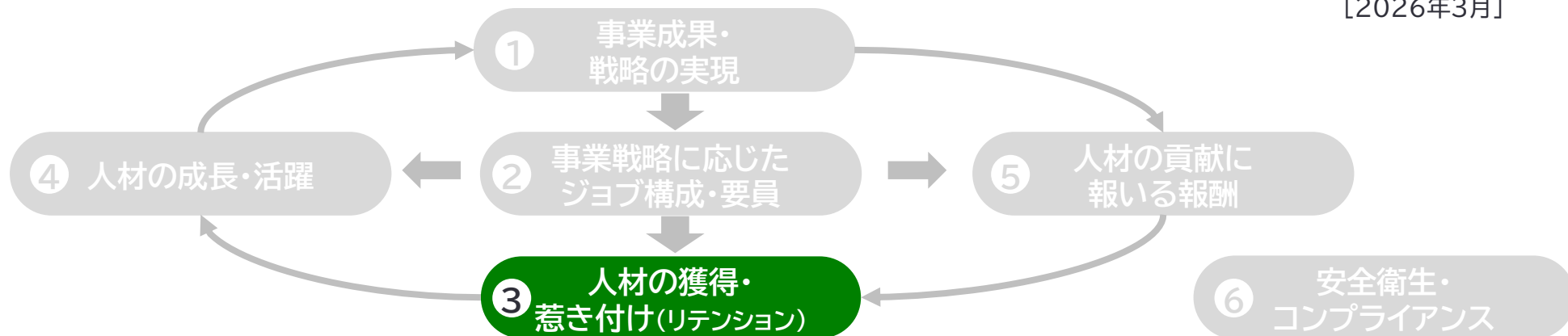
	2023	2024	2025
総従業員数	全体 12人 正規 12人	全体 9人 正規 9人	全体 13人 正規 12人
総額人件費 ※正規のみ	3,838万円	3,537万円	3,615万円
男女別人材ポートフォリオ	正規 男性5人 女性7人 非正規 男性0人 女性0人	正規 男性5人 女性4人 非正規 男性0人 女性0人	正規 男性7人 女性5人 非正規 男性1人 女性0人
プロフェッショナル人材数 ※正規のみ	1人	1人	1人
日本・外国籍別人材ポートフォリオ	正規 日本籍100% 外国籍100%	正規 日本籍100% 外国籍100%	正規 日本籍100% 外国籍100%
後継者候補準備率 ※正規のみ	0%	0%	0%



職種区分別ポートフォリオ(正規雇用)			
職種	2023	2024	2025
配送事業部	2人	3人	3人
セールスプロモーション事業部	11人	5人	5人
清掃事業部	0人	1人	2人
電気通信工事事業部	0人	0人	2人
合計(人)	2人	9人	12人

6. 人的資本経営データ(データ集)

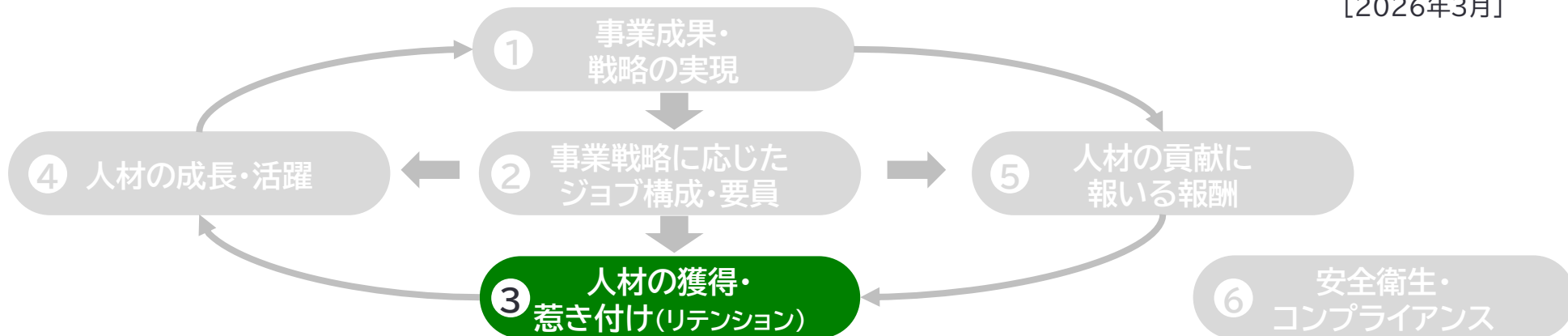
[2026年3月]



	2023	2024	2025
雇用形態の転換数 ※正規のみ	0人	0人	1人
正規雇用の中途採用比率 ※正規のみ	0%	0%	0%
中途採用者の管理職への登用 ※正規のみ	0人	0人	0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)

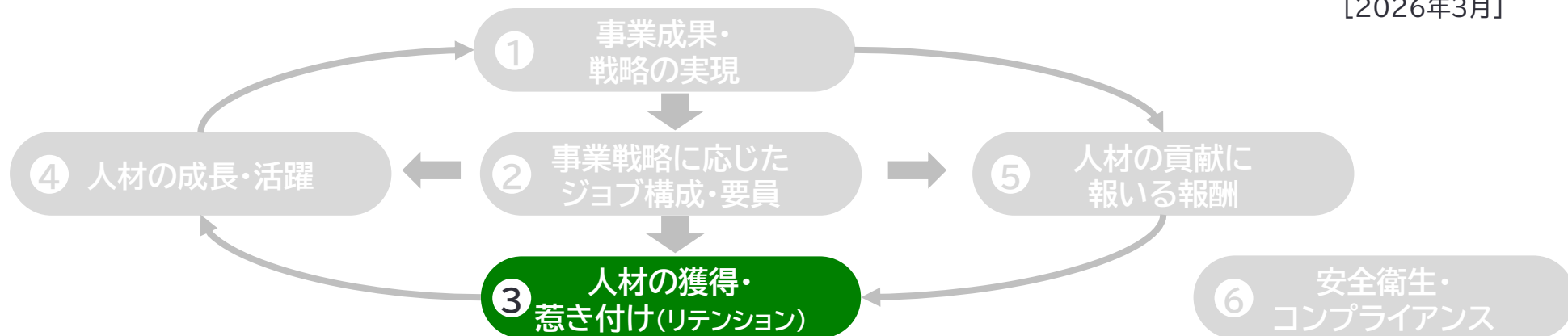
[2026年3月]



	2023	2024	2025
管理職1人当たりの部下数 ※正規のみ	12人	9人	12人
男性の育児休業取得率 ※正規のみ	0%	0%	0%
女性の育休復帰後就業継続率 ※正規のみ	0%	0%	0%
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)	0	0	0

6. 人的資本経営データ(データ集)

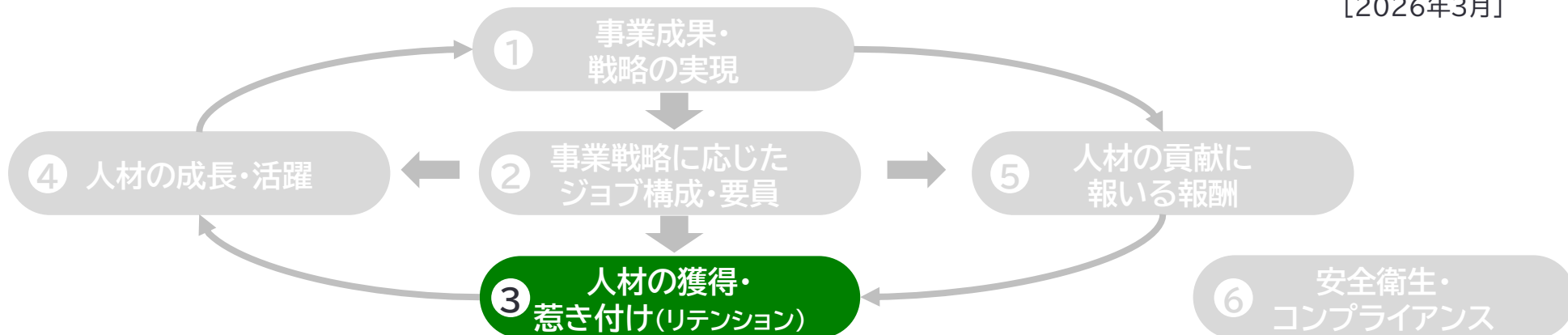
[2026年3月]



	2023	2024	2025
女性管理職比率・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
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)

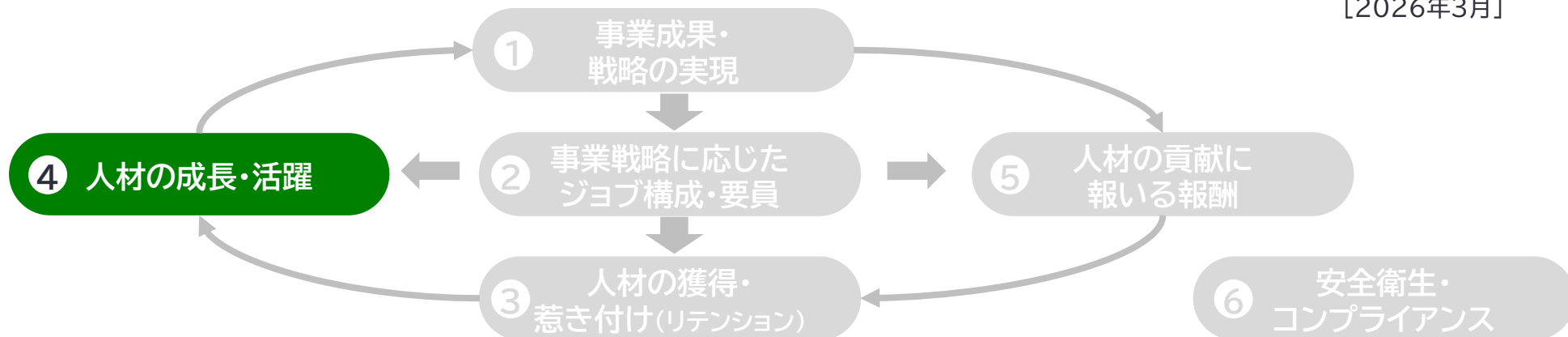
[2026年3月]



	2023	2024	2025
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)	—	—	3.6/5点
エンゲージメントスコア ※正規のみ (キャリア形成)	—	—	4.6/5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)	—	—	2.6/5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)	—	—	4.0/5点
新規採用人数	正規 0人 (男性0人・女性0人) 非正規 XX人 (男性0人・女性0人)	正規 2人 (男性0人・女性0人) 非正規 0人 (男性0人・女性0人)	正規 3人 (男性1人・女性2人) 非正規 0人 (男性0人・女性0人)
離職率 ※正規のみ	38%	22%	17%

6. 人的資本経営データ(データ集)

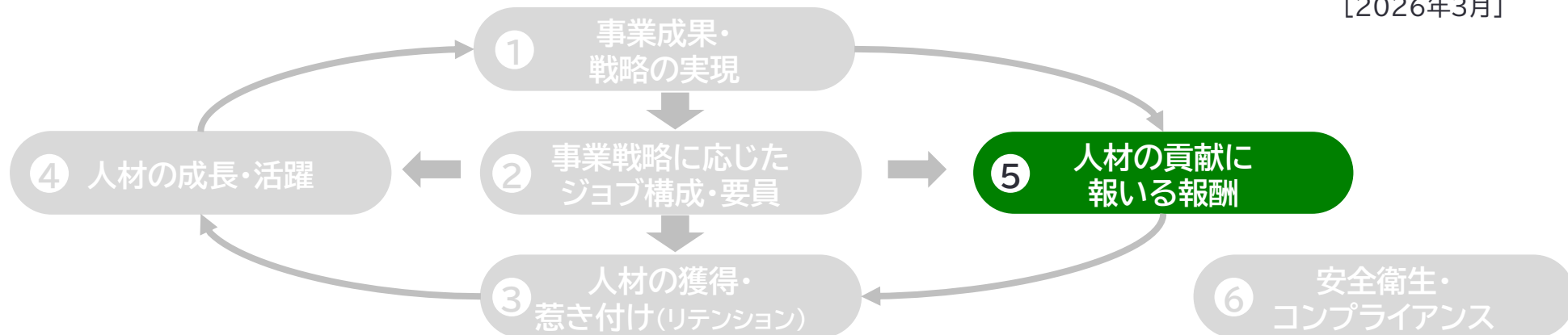
[2026年3月]



	2023	2024	2025
教育投資総額 ※全体	7.51百万円	6.50百万円	0.01百万円
1人当たりの教育投資額 ※全体	0.50百万円	0.54百万円	0.00百万円
リスキル関連教育投資額 ※全体	0.00百万円	0.00百万円	0.00百万円
エンゲージメントスコア ※正規のみ (人材育成)	—	—	3.4/5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)	0	0	0
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)

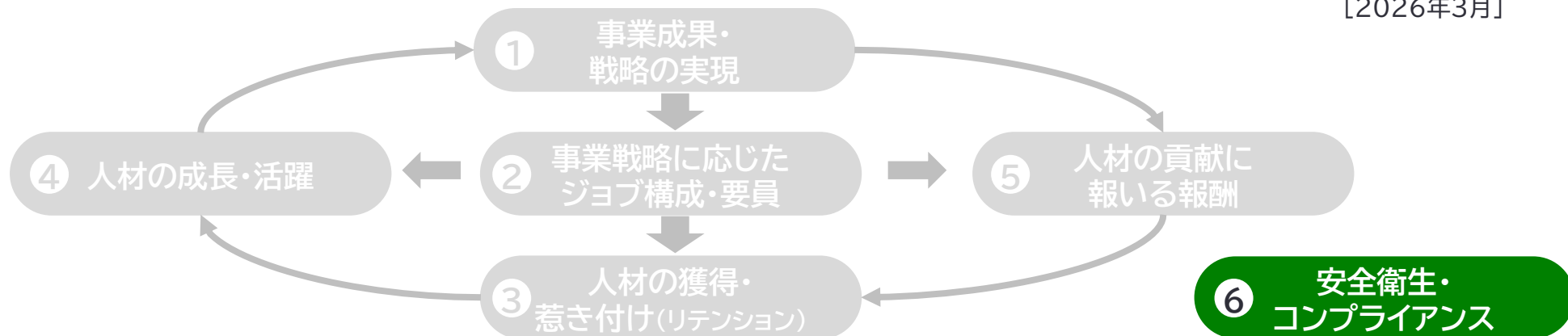
[2026年3月]



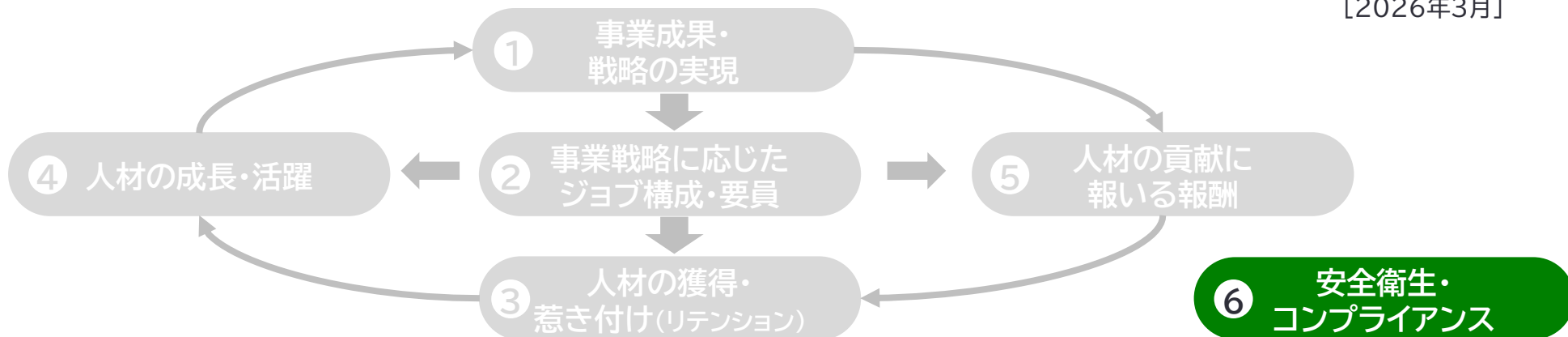
	2023	2024	2025
エンゲージメントスコア ※正規のみ (報酬の満足度)	—	—	2.4/5点
福利厚生費用総額 ※正規のみ	534万円	580万円	692万円
エンゲージメントスコア ※正規のみ (福利厚生の満足度)	—	—	2.8/5点

6. 人的資本経営データ(データ集)

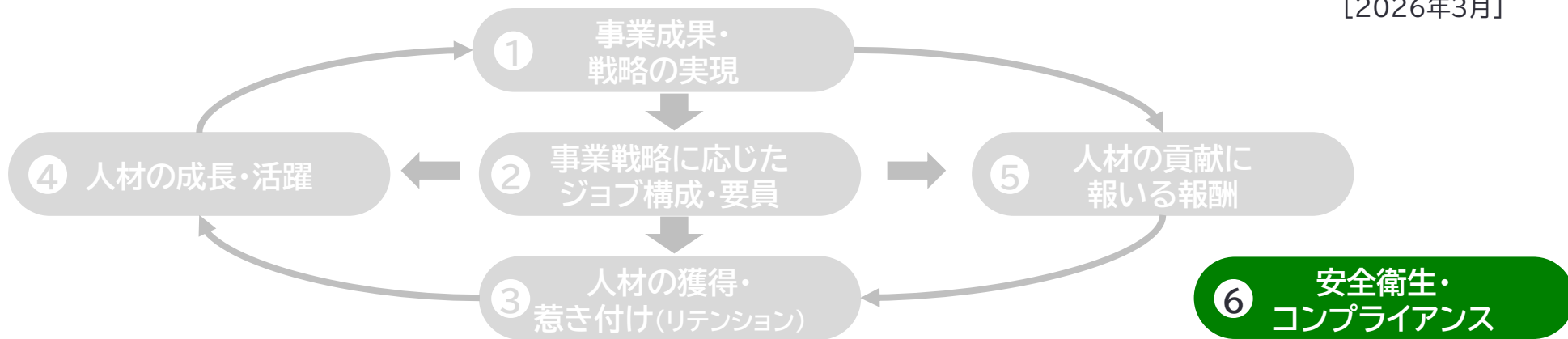
[2026年3月]



	2023	2024	2025
健康・安全研修の総出席者数 ※正規のみ	0人	0人	8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)	—	—	2.8/5点



	2023	2024	2025
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	4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 (コンプライアンス) ※正規のみ	—	—	X.X/5点



懲戒処分の種類と件数			
懲戒処分の種類	2023	2024	2025
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

6. 人的資本経営データ(データ集)

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
<input type="checkbox"/> 総合スコア	私は、当社に総合的に満足している	3.4点
<input type="checkbox"/> 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	3.6点
<input type="checkbox"/> 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	4.6点
<input type="checkbox"/> 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	2.6点
<input type="checkbox"/> 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	4.0点
<input type="checkbox"/> 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	3.4点
<input type="checkbox"/> 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
<input type="checkbox"/> 報酬の満足度	私は、現在の仕事に見合う報酬を得ている	2.4点
<input type="checkbox"/> 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	2.8点
<input type="checkbox"/> 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	2.8点
<input type="checkbox"/> 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	2.8点



用語集 (1/3)

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	$([売上 - \{売上原価 + 販売費及び一般管理費\} - 人件費] \div 人件費 - 1) \times 100$
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	$(\text{各年齢層の従業員数} \div \text{総従業員数}) \times 100$
	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	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	$(\text{育児休業をした男性労働者数} \div \text{配偶者が出産した男性労働者数}) \times 100$
	20	女性の育休復帰後就業継続率	$(\text{育児休業から復帰した後に1年間に在籍していた女性の数} \div \text{育児休業を取得した女性の数}) \times 100$
	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	$(\text{雇用区分ごとの女性の平均年間賃金} / \text{雇用区分ごとの男性の平均年間賃金}) \times 100$

用語集 (2/3)

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	女性の育休復帰後就業継続率	新規で採用した従業員数
	33	有給休暇消化率	(総離職者数 ÷ 総従業員数) × 100
	34	男女間賃金格差	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	総従業員数	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	満額を受領している従業員への支払給与の合計 ÷ 満額を受領している従業員数
		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
	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、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【2025,2024,2023】の3期間を算出期間としております。