



2025

HUMAN CAPITAL REPORT

人的資本開示レポート

株式会社 鎌屋

Confidential – All Rights Reserved – (株式会社 鎌屋)

目次

1. 代表メッセージ	P.2
2. 一目で分かる(株式会社 鎌屋)	P.3-7
3. 事業の紹介	P.8
4. 人的資本経営の基本方針	P.9
5. 人的資本経営における取組	P.10-12
6. 人的資本経営データ	P.13-19



当社の人的資本経営

当社は、「喜びのタネをまこう」を経営理念に掲げ、お客様、仲間、地域社会に対して「何かお役に立てませんか」と問い続ける会社でありたいと考えています。飲食業は、商品やサービスを提供するだけでなく、お客様の満足や信頼を育む仕事です。その喜びを働く仲間全員で共有し、認め合い、さらに高めていくことが、鎌屋らしい成長の原点です。

当社では、社員、アルバイト、パートを問わず、一人ひとりを「働きさん」と呼び、全員参加型経営を大切にしています。財務や経営数値を共有するオープンブック経営を通じて、自分のお店、自分の会社という意識を持ち、主体的に考え、行動できる人財を育てています。

また、各ブランドの研修や独自の経営塾、現場での実践を通じて、接客・調理・店舗運営・マネジメントを学べる成長の場を整えています。働くことを通じて人間的に成長し、自分の得意なポジションで力を発揮しながら、自己実現と社会貢献につなげていく。そのような環境をつくり続けることが、当社の人的資本経営です。

(代表取締役社長/鎌谷 律脩)

企業理念

喜びのタネをまこう



鎌屋マインド

お店はお客さまの
ためにある

おもてなしの心

チームである事を
忘れない

とことん人間性を
追求しよう

私達が目指していること

「何かお役にたてませんか？」という問いかけから、
お客様・仲間・自分自身の喜びを育てる。

株式会社 鎌屋は、「人様のお役に立ちたい」というシンプルな思
いを起点に、接客やサービスを通じてお客様に喜んでいただく
ことを大切にしています。

その喜びを職場の仲間と共有し、認め合い、成果を通じて物心
ともに豊かになることを目指します。働くことを、道と経済を追
い求め、人が等しく求める幸せをえるための行動として捉えて
います。

会社名

本社

● 広島市中区三川町7-19

事業内容

● 飲食店経営

創業

● 平成9年6月

 拠点数

7店舗

 売上高

4億2,200万円

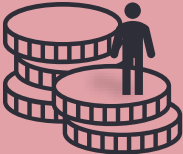
 資本金

1,000万円

従業員構成



総従業員数
57人
(含む非正規48人)



総額人件費
4,146万円
(全体)



平均勤続年数
24.7年
(全体)

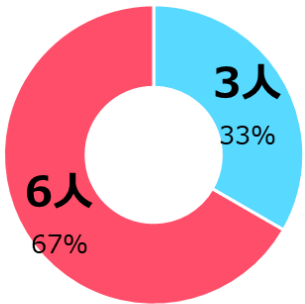


離職率
34%
(全体)

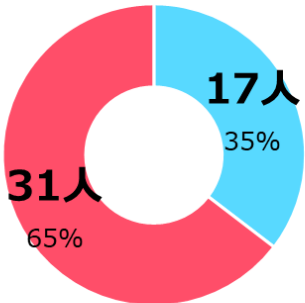
男女別ポートフォリオ

正規

■ 男性 ■ 女性

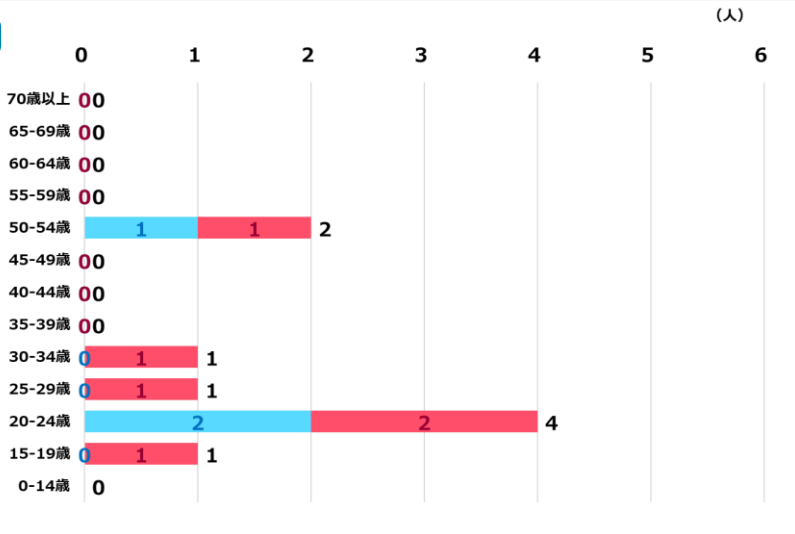


非正規

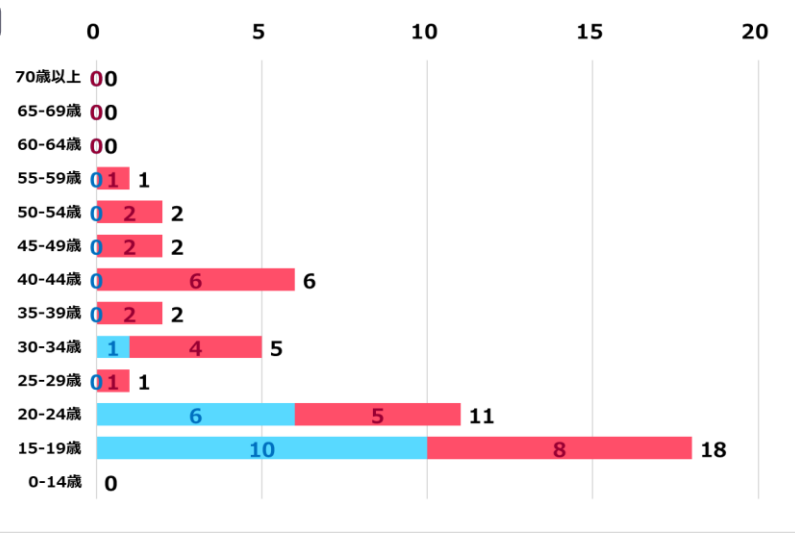


年齢別ポートフォリオ

正規



非正規



人的資本経営の成果



労働生産性

82万円/人

(全体)



人的資本RoI

11%

(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

2件

(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		2024	2025
懲戒解雇	-	0件	0件
諭旨退職	-	0件	0件
降格	-	0件	0件
出勤停止	-	0件	0件
減給	-	0件	0件
けん責	-	0件	0件
戒告	-	0件	0件
その他	-	0件	0件

懲戒処分の種類と件数



福利厚生

健康・医療関連

- 健康診断

食事関連

- 食事補助制度導入
- 店舗食事会

その他

- 制服貸与

休暇制度

- 年次有給休暇
- 産前産後休暇
- 育児休暇

育児・介護支援

- 育児休業制度導入

財政的支援

- 奨学金補助制度導入
- 社内貸付金制度導入
- 確定拠出型年金制度導入

教育・自己啓発

- 社内研修制度
- 社外研修制度

3. 事業の紹介

ザ・どん事業



海鮮丼を中心とした丼専門店「ザ・どん」を、広島県内の大型商業施設を中心に展開しています。素材の品質と提供スピード、丁寧な接客を大切に、日常の食事から買い物時の利用まで、幅広いお客様に親しまれる店舗づくりを進めています。

銀だこ事業



「築地銀だこ」および「銀だこKITCHEN」を運営し、できたてのたこ焼きや関連商品を提供しています。フランチャイズブランドの基準に沿った品質管理と接客を徹底し、幅広い年代のお客様に楽しんでいただける、活気ある店舗づくりを進めています。

4. 人的資本経営の基本方針

事業目標

事業を通じて、お客様に満足と信頼を届ける店舗づくりを進める。地域に愛される店舗を展開し、働く人が誇りとやりがいを持って活躍できる会社を目指す。

人的資本経営 の基本方針

一人ひとりが主体的に考え、店舗運営に関わることを大切にしています。全員参加型の経営と日々の実践を通じて、人財の成長と働きがいを高めるとともに、今後はライフステージに応じて働き続けやすい環境づくりにも取り組みます。

重点取組領域①

全員参加型経営の推進

- ・ オープンブック経営を通じて、働きさん一人ひとりが経営を自分ごととして捉え、店舗運営や改善活動に主体的に参加できる組織づくりを進める。

重点取組領域②

人財育成と成長機会の提供

- ・ 鎌屋塾や社外研修、各ブランドの研修・コンテスト等を活用し、接客・調理・数値管理・マネジメントを学べる機会を提供する。

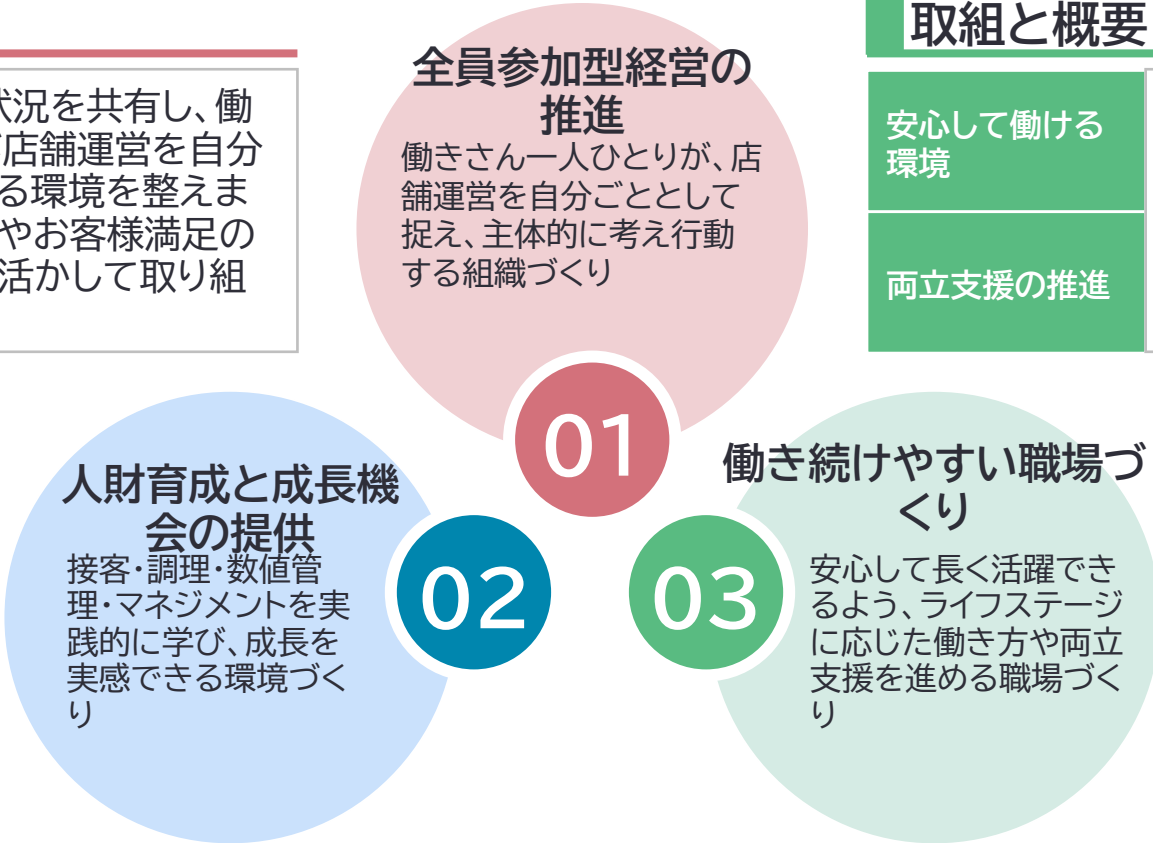
重点取組領域③

働き続けやすい職場づくり

- ・ 店舗で活躍する一人ひとりが安心して働き続けられるよう、家庭・育児等との両立支援や、産休・育休を取得しやすい職場風土づくりを進める。

5. 人的資本経営における取組(全体像)

取組と概要	
オープンブック経営	経営数値や店舗の状況を共有し、働きさん一人ひとりが店舗運営を自分ごととして捉えられる環境を整えます。日々の業務改善やお客様満足向上に、現場の声を活かして取り組みます。
主体的な店舗運営	



取組と概要	
安心して働ける環境	働きさんが安心して長く活躍できるよう、日々のコミュニケーションを大切にした職場づくりを進めます。今後は、家庭・育児・介護等との両立のための休暇を取得しやすい環境整備にも取り組みます。
両立支援の推進	

取組と概要	
研修・学びの機会	鎌屋塾や社外研修、各ブランドの研修等を通じて、接客・調理・数値管理・マネジメントを学ぶ機会を提供します。現場での経験を成長につなげ、店舗を支える人財を育成します。
店長・リーダー育成	

5. 人的資本経営における取組(個別)

全員参加型経営の推進

オープンブック経営

経営数値や店舗の状況を共有し、働きさん一人ひとりが会社や店舗の状況を理解できる環境を整えます。日々の仕事が売上・利益・お客様満足にどうつながるかを学び、経営への参画意識を高めます。

主体的な店舗運営

現場の気づきや意見を大切にし、接客・提供スピード・清掃・チーム連携などの改善に取り組みます。一人ひとりが自分の役割を考えて行動し、全員でより良い店舗づくりを進めます。

人財育成と成長機会の提供

研修・学びの機会

鎌屋塾や社外研修、各ブランドの研修等を活用し、接客・調理・店舗運営・数値管理を学ぶ機会を提供します。日々の業務で得た気づきを学びにつなげ、働きさん一人ひとりの成長を支援します。

店長・リーダー育成

店舗運営を担う店長やリーダー候補に対し、売上管理・人員配置・スタッフ育成など、実践的なマネジメント経験を積む機会を提供します。現場をまとめ、お客様満足とチーム力の向上を実現できる人財を育成します。

5. 人的資本経営における取組(個別)

働き続けやすい職場づくり

安心して働ける 環境

働きさん一人ひとりが安心して力を発揮できるよう、日々のコミュニケーションを大切にした職場づくりを進めます。店長・リーダーが定期的に現場の声を把握し、業務上の困りごとや人間関係、体調面の不安などを相談しやすい関係性を築きます。また、店舗内での声かけや情報共有を徹底し、特定の人に負担が偏らないよう、チームで支え合う体制づくりに取り組みます。働きさんが「ここで働き続けたい」と思えるような、明るく風通しのよい職場環境を目指します。

両立支援の推進

育児・介護など、ライフステージに応じた事情があっても働き続けられるよう、勤務時間やシフトの相談がしやすい体制づくりを進めます。本人の状況を丁寧に確認しながら、店舗運営とのバランスを取り、無理なく働ける方法を一緒に考えていきます。今後は、産休・育休に加え、介護休業や介護と仕事の両立に関する相談体制を整え、制度を利用しやすい職場風土づくりにも取り組みます。育児や介護などのライフイベントを迎えても、安心してキャリアを継続できるよう、働きさん一人ひとりに寄り添った支援を進めます。

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

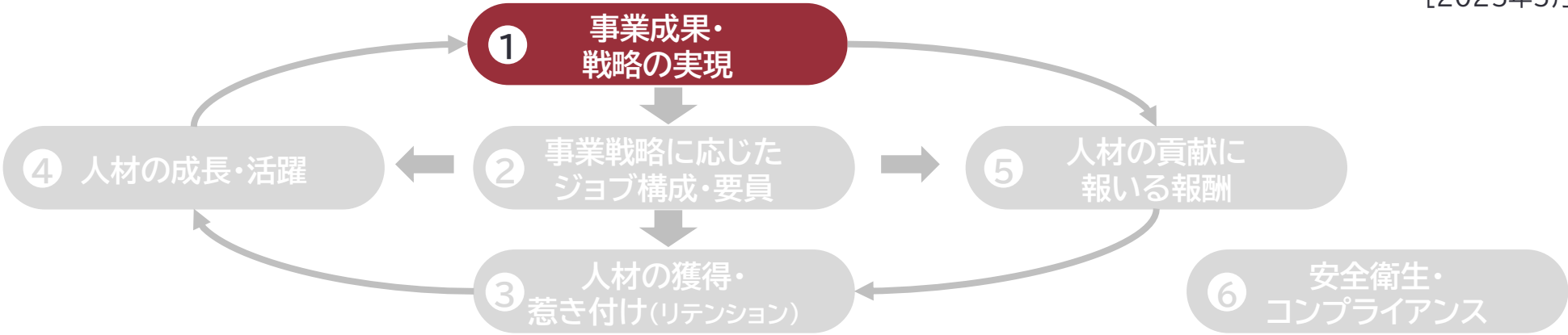
懲戒処分の種類と件数

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)

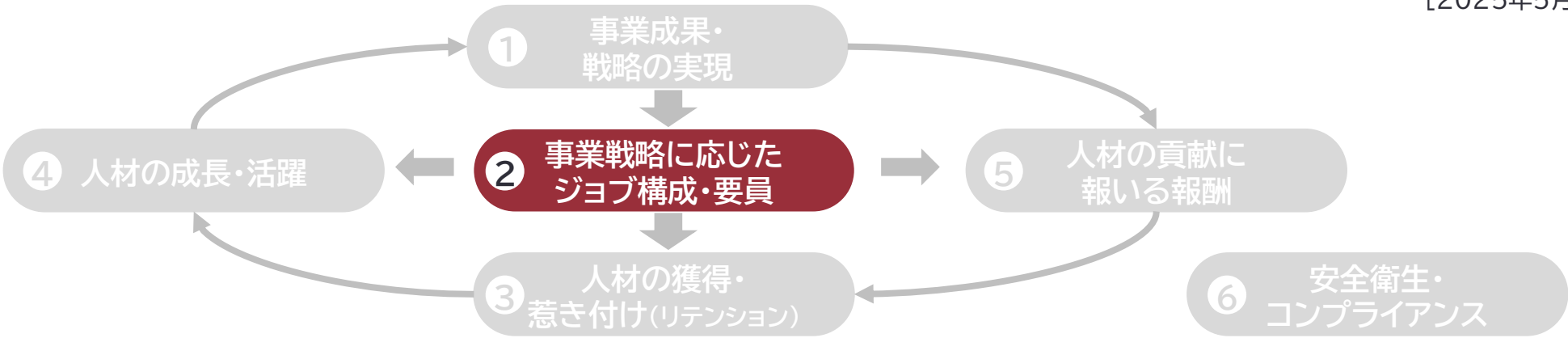
[2025年5月現在]



	2024	2025
労働生産性 ※全体	120万円/人	82万円/人
人的資本RoI ※全体	2%	11%

6. 人的資本経営データ(データ集)

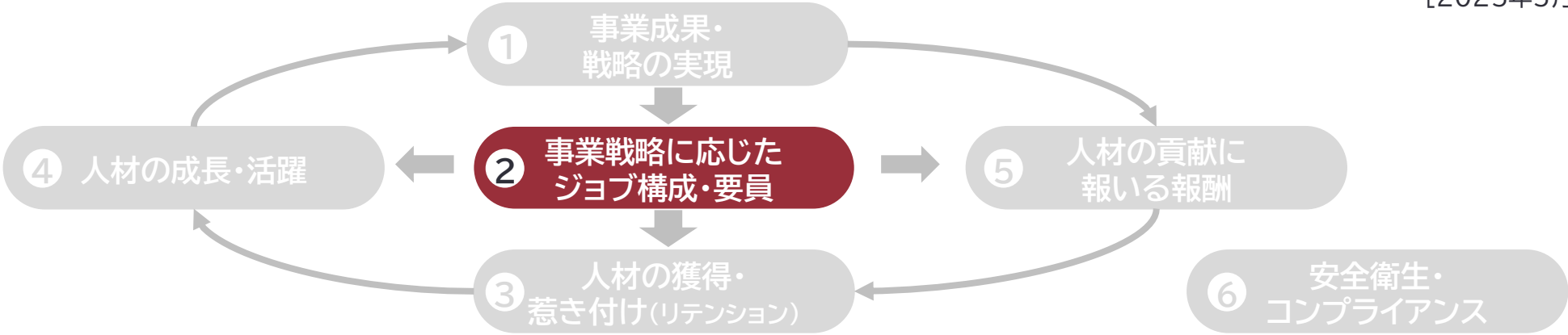
[2025年5月現在]



	2024	2025
総従業員数	全体 39人 正規 6人	全体 57人 正規 9人
総額人件費 ※全体	4,463万円	4,146万円
男女別人材ポートフォリオ	正規 男性1人 女性5人 非正規 男性8人 女性25人	正規 男性3人 女性6人 非正規 男性17人 女性31人

6. 人的資本経営データ(データ集)

[2025年5月現在]

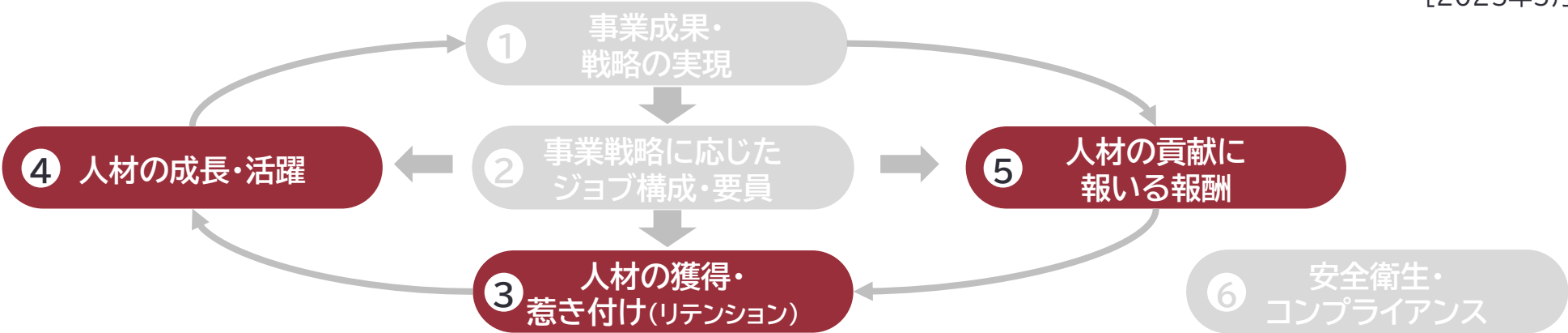


年齢別ポートフォリオ(正規雇用)									
年齢帯	2024			2025					
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
70歳以上			0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
65-69歳			0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
60-64歳			0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
55-59歳			0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
50-54歳			0人	1人	1人	2人	1人	1人	2人
45-49歳			0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
40-44歳			0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
35-39歳			0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
30-34歳			0人	0人	1人	1人	0人	1人	1人
25-29歳			0人	0人	1人	1人	0人	1人	1人
20-24歳			0人	0人	1人	1人	2人	2人	4人
15-19歳			0人	0人	1人	1人	0人	1人	1人
0-14歳			0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
合計	0人	0人	0人	1人	5人	6人	3人	6人	9人

年齢別ポートフォリオ(非正規雇用)									
年齢帯	2024			2025					
	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
65-69歳			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
55-59歳			0人	0人	1人	1人	0人	1人	1人
50-54歳			0人	0人	1人	1人	0人	2人	2人
45-49歳			0人	0人	4人	4人	0人	2人	2人
40-44歳			0人	0人	6人	6人	0人	6人	6人
35-39歳			0人	0人	2人	2人	0人	2人	2人
30-34歳			0人	1人	2人	3人	1人	4人	5人
25-29歳			0人	0人	0人	0人	0人	1人	1人
20-24歳			0人	1人	2人	3人	6人	5人	11人
15-19歳			0人	6人	7人	13人	10人	8人	18人
0-14歳			0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
合計(人)	0人	0人	0人	8人	25人	33人	17人	31人	48人

6. 人的資本経営データ(データ集)

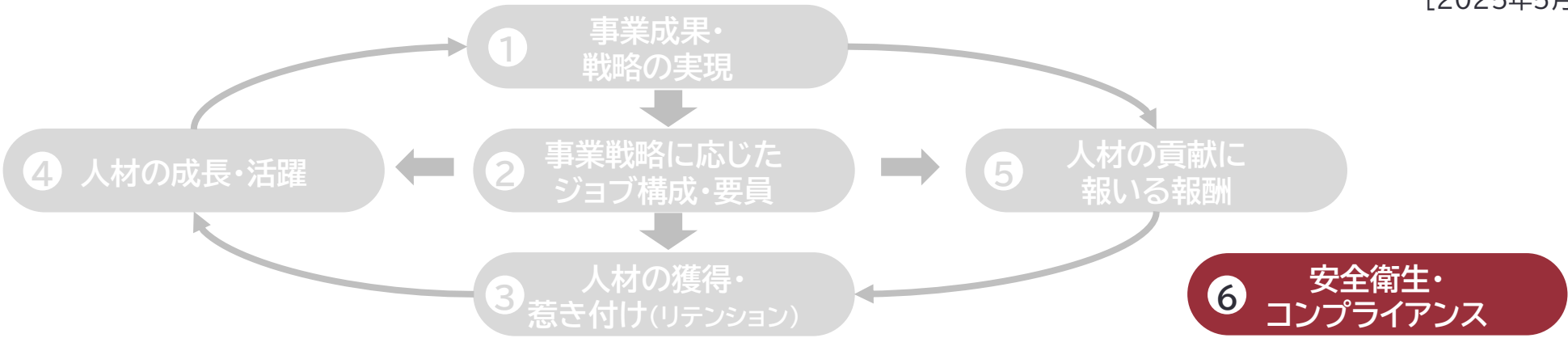
[2025年5月現在]



	2024	2025
新規採用人数	正規 1人 (男性0人・女性1人) 非正規 12人 (男性4人・女性8人)	正規 5人 (男性2人・女性3人) 非正規 16人 (男性9人・女性7人)
離職率 ※全体	43%	34%
平均勤続年数 ※全体	31.5年	24.7年
教育投資総額 ※全体	0.35万円	0.65万円
福利厚生費用総額 ※全体	333万円	404万円

6. 人的資本経営データ(データ集)

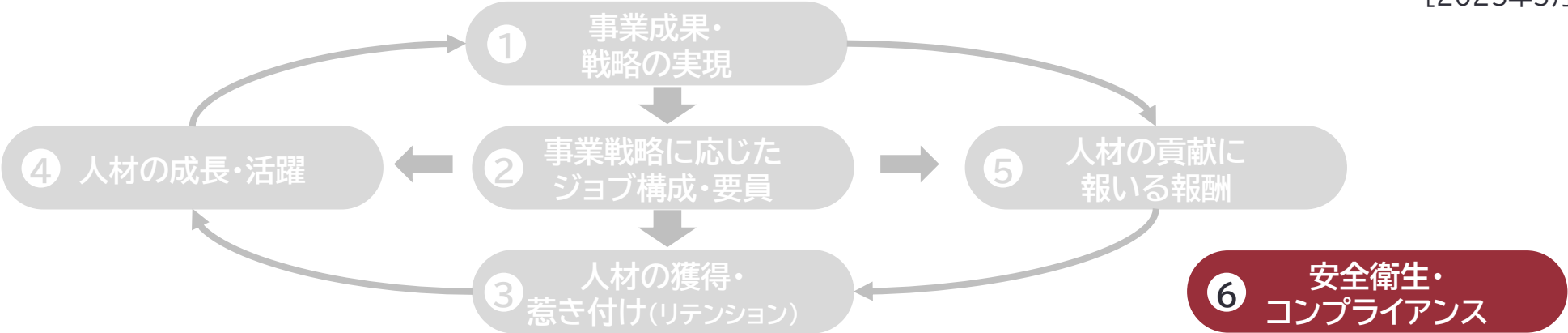
[2025年5月現在]



	2024	2025
労災認定された件数 ※全体	0件	2件
労災認定された死亡者数・死亡率 ※全体	0件	0件
第三者に解決を委ねられた係争 ※全体	0件	0件

6. 人的資本経営データ(データ集)

[2025年5月現在]



懲戒処分の種類と件数			
懲戒処分の種類		2024	2025
懲戒解雇	-	0件	0件
諭旨退職	-	0件	0件
降格	-	0件	0件
出勤停止	-	0件	0件
減給	-	0件	0件
けん責	-	0件	0件
戒告	-	0件	0件
その他	-	0件	0件

※全体

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	$1\text{年間の対象労働者の法定時間外労働及び法定休日労働の総時間数の合計} \div 12\text{ヶ月} \div \text{従業員数}$
	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(リクルーシヨン)	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(内部講師の人件費相当額等)
	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
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2024年,2025年の2期間を算出期間としております。