



SANWA DOCK CO.,LTD.
Craftsmanship since 1961

HUMAN CAPITAL REPORT

人的資本開示レポート

株式会社 三和ドック

Confidential – All Rights Reserved – 株式会社 三和ドック



・ 目次

1. 代表メッセージ	P.1
2. 一目で分かる 三和ドック	P.3-12
3. 事業の紹介	P.13-14
4. 人的資本経営の基本方針	P.15
5. 人的資本経営における取組	P.16-19
6. 人的資本経営データ	P.20

1. 代表者メッセージ



当社の人的資本経営

当社は、船舶修繕業を専門とする造船所です。モノを作るのではなく、モノを治し蘇らせる、少し変わった仕事の専門家です。

我々が手掛けている船は、単なる輸送機器ではありません。船主の方が造船所と共に一隻一隻をオーダーメイドで作り上げた大切な資産であり、日常生活に欠かすことのできない物資やエネルギーを運ぶ生活インフラであり、また日々船を動かす船員の方々の生活の場でもあります。

当社は船に関わる全ての方々の安全輸送への思いを受け止め、「海路平安」、海の道が平和で安らかなものであり続けるお手伝いをしています。

我々の仕事の根底には、常に「ヒト」があります。「ヒト」の資産を、「ヒト」が動かし、「ヒト」の生活の為に、「ヒト」から預かった荷物を、「ヒト」に届ける。船に関わる全ての「ヒト」のために仕事を行う当社も、機械化、マニュアル化が難しい「ヒト」がその手で行う仕事ばかりです。

「ヒト」を中心とした人的資本経営とは、我々にとっては当たり前のことであり原点です。これからも社会と時代の変化に合わせ、「ヒト」の幸せのための経営を続けて参ります。

代表取締役社長 寺西 秀太

2. 一目で分かる 株式会社三和ドック 企業理念

企業理念

海路
平安



【世界一の修繕ドックを目指して】

私たちは、創業以来一貫して船舶修繕を主力事業としており、入港した船舶を安心確実に整備し、無事に出航させることを使命としています。外航船・内航船を問わず、定期検査、機関整備、船体修理、電装工事、塗装、タンク作業など幅広い修繕に対応しています。

近年は、バラスト水処理装置(BWTS)やSOxスクラバー工事など、国際規制に対応した改造工事にも積極的に取り組み、リバースエンジニアリング技術を活用した効率的な工事計画や高精度な施工を実現しています。

また、2016年に完成したNo.7ドックにより大型外航船の受け入れが可能となり、国際競争力を高めています。熟練工によるクラフトマンシップと最新設備を組み合わせ、“安く・早く・確実に”を追求しながら、高度化・複雑化する船舶ニーズに応える体制を整えています。

安全最優先の「海路平安」の精神のもと、船舶のライフサイクルメンテナンスを担い、海上輸送の安全と社会インフラを支える修繕サービスを提供しつつ「世界一の修繕ドックを目指して」日々邁進し続けています。



2. 一目で分かる三和ドック Mission Vision Value

Mission: 海路平安 安全航行の提供

我々は、入港した船を安心確実に整備し、無事に出航させることを誇りとしてきました。創業以来のクラフトマンシップを基盤に、高度化・複雑化する船舶ニーズに応える為、技術を磨き続けています。確かな修繕とライフサイクルメンテナンスを通じて、海上輸送の安全と社会インフラを支える存在であり続けます。

Vision: 世界一の修繕ドックを目指す

海路平安の精神を基に職人の技と最新設備を融合し、世界一の修繕ドックとなることを目指しています。大型外航船に対応する設備整備や技術革新に挑み続け、より高品質・高効率な修繕サービスを追求し、挑戦し続ける姿勢を原動力に、国際競争力を持つ修繕拠点として成長を続けます。

Value: クラフトマンシップ・安全最優先・挑戦と技術革新

クラフトマンシップ、安全最優先、挑戦と革新を行動の基盤とし、職人の技を尊重しながら、誰もが長く健康的に働ける安全第一の職場づくりを進めています。同時に、新たな技術を積極的に取り入れ、確かな修繕品質と信頼を積み重ねることで、当社らしい企業文化の確立を目指しています。

2. 一目で分かる三和ドック 会社基本情報

[2025年8月現在]

株式会社 三和ドック

本社



広島県尾道市因島重井町
600番地

事業内容



船舶修繕業
船舶改造工事の
エンジニアリング事業

創業



1961年



拠点数

本社
営業拠点1
設計拠点1



売上高 57億7,516円

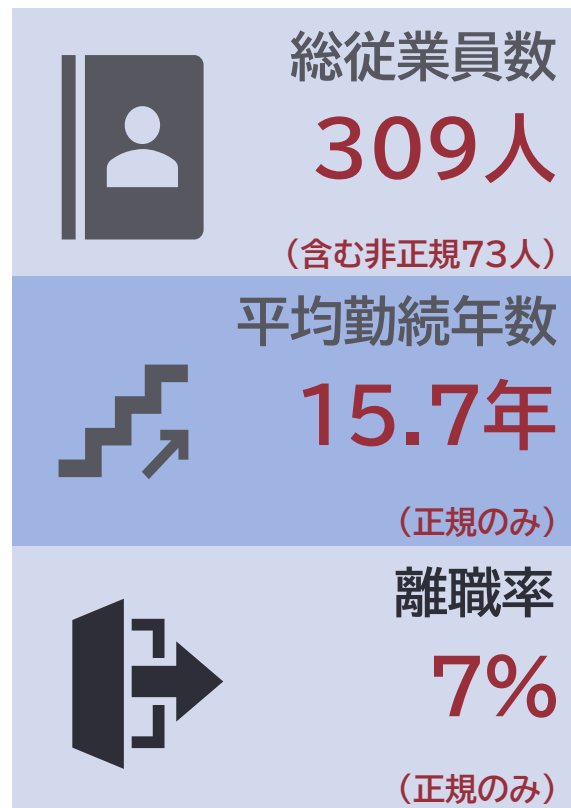


資本金 7,000万円

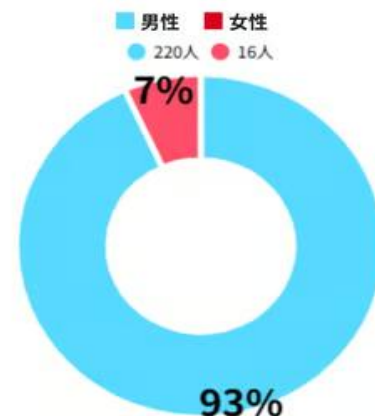
2. 一目で分かる三和ドック 会社詳細情報

[2025年8月現在]

従業員構成



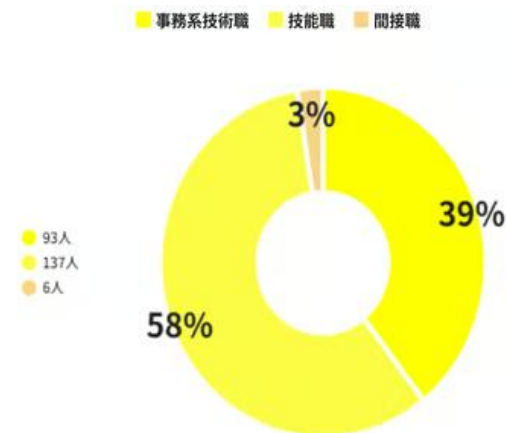
男女別ポートフォリオ



年齢別ポートフォリオ



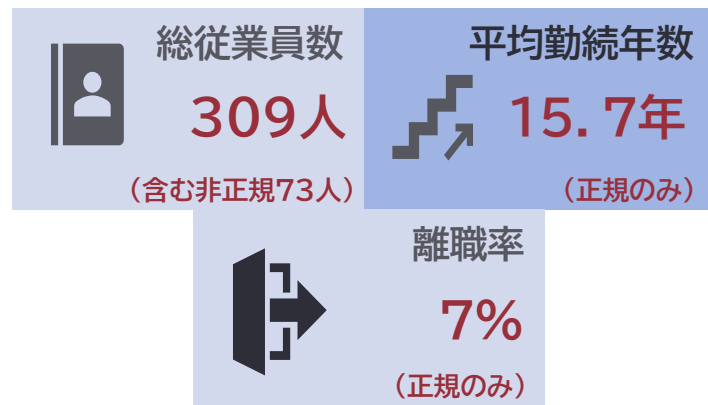
職種別ポートフォリオ



2. 一目で分かる三和ドック 会社詳細情報

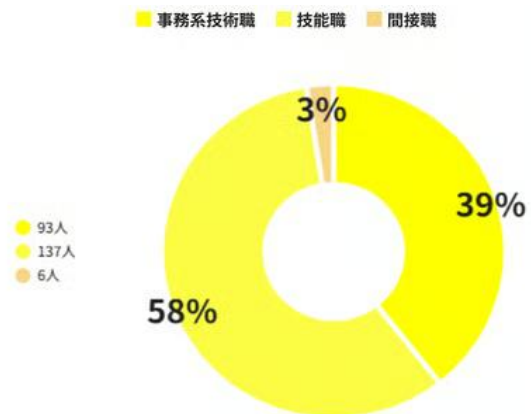
[2025年8月現在]

従業員構成



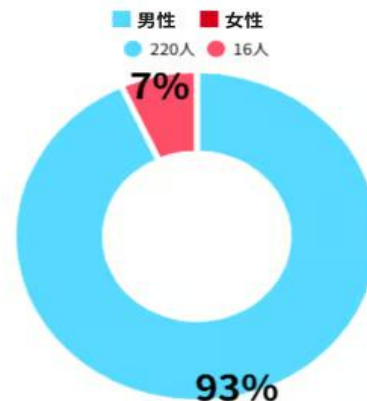
職種別ポートフォリオ

正規

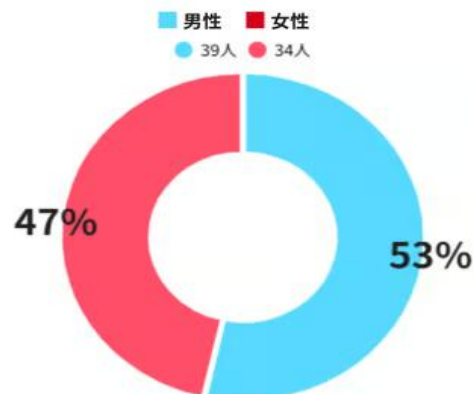


男女別ポートフォリオ

正規

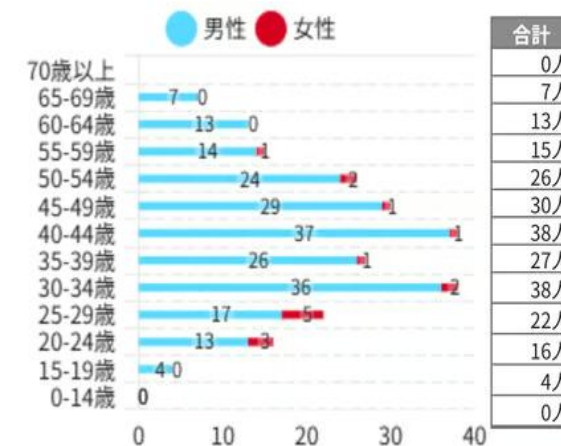


非正規

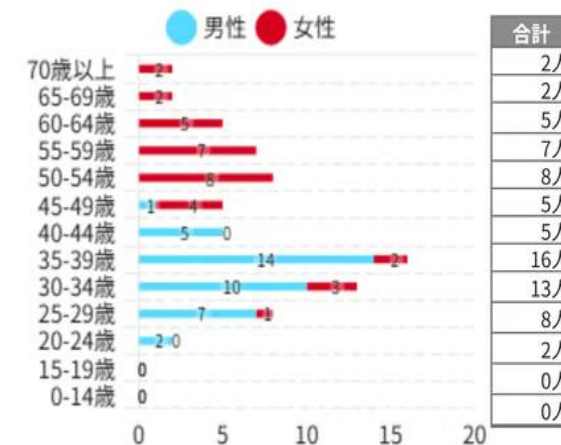


年齢別ポートフォリオ

正規



非正規





2. 一目で分かる三和ドック 会社詳細情報

[2025年8月現在]

労働環境

● 待遇 ● ダイバーシティ

平均年間給与



654万円

(正規のみ)

218万円

(非正規のみ)

平均残業時間



29.0時間

(正規のみ)

13.8時間

(非正規のみ)

有給休暇消化率



75%

(正規のみ)

女性の育休復帰後就業継続率



100%

(正規のみ)

定年再雇用率



100%

(正規のみ)

2. 一目で分かる三和ドック 会社詳細情報

[2025年8月現在]

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



22件
(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





2. 一目で分かる三和ドック 福利厚生情報

[2025年8月現在]

福利厚生

健康・医療関連

- ・ 熱中症対策(飲料、タブレット無料提供)
- ・ 健康診断
- ・ ストレスチェック

食事関連

- ・ 社内食堂
- ・ 軽食自動販売機設置
- ・ 社内売店

社内イベント

- ・ 部門対抗 ソフトボール大会
- ・ 会社主催 婚活パーティー

その他

- ・ クラブ活動 サイクリング部
- ・ クラブ活動 サバイバルゲーム部
- ・ しまなみ音楽休暇村(協賛イベント)
- ・ 因島水軍祭り 小早レース

休暇制度

- ・ 有給休暇(新卒入社後即10日付与)
- ・ 慶弔特別休暇

育児・介護支援

- ・ 産前産後休業、育児介護休業
- ・ 育児介護時短勤務、所定外労働制限
- ・ 子の看護、介護休暇

財政的支援

- ・ 奨学金返済支援制度
- ・ 退職金制度
- ・ 企業型確定拠出年金
- ・ 財形貯蓄制度

住宅関連

- ・ 住宅手当支給
- ・ 独身寮
- ・ 社宅制度

教育・自己啓発

- ・ 因島技術センター研修
- ・ 各種資格取得制度あり

ハラスメント

- ・ 相談窓口設置



2. 一目で分かる三和ドック 福利厚生情報

福利厚生

[2025年8月現在]

部門対抗ソフトボール大会

当社では、社員の相互交流と健康維持を目的とした交流イベントを、毎年一回開催しております。本イベントは、社員同士が気軽に交流し、職場の連帯感を深めるとともに、日常の業務におけるストレスの軽減や健康促進を図るための重要な機会となっております。

毎年、社員のみならず、協力会社の皆さまや、外国人技能実習生の皆さまにも積極的にご参加いただいております。さまざまな国や文化背景を持つ方々が一堂に会し、交流の場を広げております。

こうした取り組みは、多様性の尊重と国際交流の促進にも資するものであり、多文化共生の精神の醸成や、より良いチームワークの構築に大きく寄与しています。結果として、社員の働きやすさや満足度の向上、企業全体の団結力向上につながっています。

今後も、社員のみならず、協力パートナーや実習生の皆さまも含めた交流の促進を一層進め、より良い職場環境づくりと社会的責任の履行に努めてまいります。





2. 一目で分かる三和ドック 福利厚生情報

[2025年8月現在]

福利厚生

会社主催 婚活パーティー

社員に交流や出会いの場を提供し、地域社会における結婚支援の一助となることを目的として、これまでに計2回の婚活パーティーを開催し、約80名の参加者さまにご参加いただきました。

これらのイベントを通じて、4組のカップルが誕生し、そのうち1組が結婚に至るなど、良好な成果を収めております。

今後も、この因島地区の皆様と当社社員の多くの方々の幸せな出会いをサポートしてまいります。



しまなみ 音楽休暇村 (協賛イベント)

本社ビル5階の展望カフェ「海路平安」にて、著名な音楽家をお招きした特別音楽イベント「しまなみ 音楽休暇村」を開催しております。

本イベントは、当社が協賛企業として開催場所を提供し、従業員向け福利厚生の一環として実施しているものです。瀬戸内海の自然豊かな景観を望む落ち着いた空間で、上質な音楽を楽しんでいただける貴重な機会となります。

当社は今後も、地域文化の振興への貢献と、従業員の皆さまに感動的な体験を提供する福利厚生の充実に努めてまいります。



3. 事業の紹介

船舶修繕・改造工事業



三和ドックは、創業以来一貫して船舶修繕を主力事業としており、入港した船舶を安心確実に整備し、無事に出航させることを使命としています。

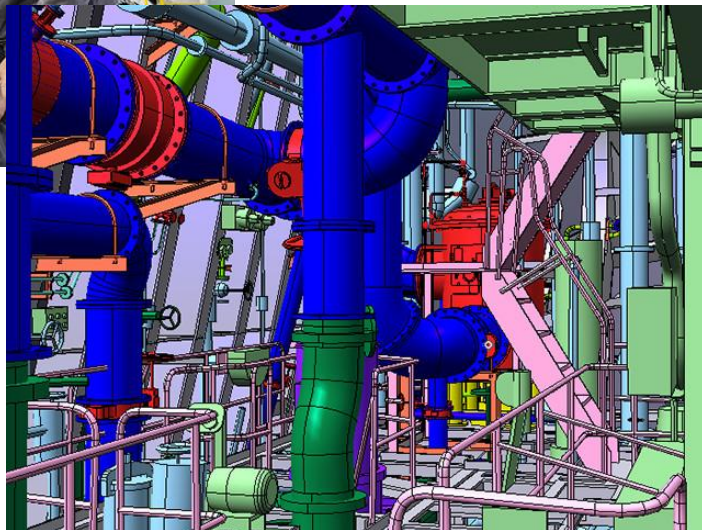
外航船・内航船を問わず、定期検査、機関整備、船体修理、電装工事、塗装、タンク作業など幅広い修繕に対応しています。近年は、バラスト水処理装置(BWTS)やSOxスクラバー工事など、国際規制に対応した改造工事にも積極的に取り組み、リバースエンジニアリング技術を活用した効率的な工事計画や高精度な施工を実現しています。

また、2016年に完成したNo.7ドックにより大型外航船の受け入れが可能となり、国際競争力を高めています。熟練工によるクラフトマンシップと最新設備を組み合わせ、“安く・早く・確実に”を追求しながら、高度化・複雑化する船舶ニーズに応える体制を整えています。

安全最優先の「海路平安」の精神のもと、船舶のライフサイクルメンテナンスを担い、海上輸送の安全と社会インフラを支える修繕サービスを提供しています。

3. 事業の紹介

船舶改造工事・リバースエンジニアリング技術



三和ドックでは、各種船舶改造工事に3Dレーザースキャナと三次元設計を生かした「リバースエンジニアリング技術」を適用し、複雑で難易度の高い改造工事のご用命にも円滑にお応えしています。

リバースエンジニアリングとは、通常モノづくりとは真逆。既にあるモノから設計図を書き起こす技術のこと。今までは熟練の技術者が時間をかけて図面と見比べながら行っていた詳細な現場確認も、船自体を三次元でデジタル化することで、船が通常に航海していながら行うことができます。

より確実な改造工事の実現に、当社が業界に先駆けて実現したこの技術を生かしています

4. 人的資本経営の基本方針

事業目標

三和ドックは、創業理念「海路平安」と長年培ったクラフトマンシップを基盤に、船舶修繕の高度化と品質向上に専心しています。

最新鋭の設備と確かな技術力を備え、教育制度・公正な評価・働きやすい環境を充実させることで、社員の成長と企業価値の向上を図り、「世界一の修繕ドック」の実現を目指します。

人的資本経営 の基本方針

三和ドックでは、人財を最大の資本と捉え、採用・定着・育成を一体で推進しています。

働く人の安全と健康を最優先に、安心して成長できる環境を整備。高度化する船舶ニーズに応える技術力とサービス力を磨き、公正な評価と働きがいの向上を通じて、お客様から信頼され続ける「世界一の修繕ドック」を目指します。

重点取組領域①

採用強化と長期定着の促進

採用強化では、学校連携やインターンで職人の魅力を発信。長期定着の促進では、メンター制度や残業削減・休暇取得促進により、安心して成長し長く働き続けられる職場づくりを目指します。

重点取組領域②

技能継承とHSEを基盤とした技術研修

技術継承では、OJT標準化と段階的専門研修を実施。HSE(安全・衛生・環境)教育とパトロールを徹底し、事故ゼロの安全文化を定着させます。

重点取組領域③

公正な処遇評価制度の整備

技能等級制度を明確化し評価基準を透明化。無事故貢献や改善提案など、安全行動も正しく評価・還元する意欲高まる処遇体系を構築します。

5. 人的資本経営における取組(全体像)

取組と概要

採用の強化

- ・大学・高校との連携強化
- ・メンター制度の運用

長期定着の促進

- ・休暇取得促進、業務負荷平準化
- ・働きやすさ改善(残業削減)

採用強化
と
長期定着の促進

01

取組と概要

貢献度を公正に
評価する仕組
づくり

安全行動を評価
する仕組づくり

- ・技能等級制度の明確化と運用強化
- ・評価基準の透明化
(技能・成果・安全行動)
- ・安全行動評価を処遇に反映
- ・評価面談の定期実施

技能継承とHSEを
基盤とした技術研
修の体系化

02

03

貢献と安全行動を
評価する公正な
処遇制度の整備

取組と概要

技能継承に基
づく技術研修の体
系化

HSEを基盤とし
た安全活動の
推進

- ・OJTの標準化(作業手順書)
- ・専門技術研修(船体・機関・電気)
- ・HSE教育
(危険源除去・リスクアセスメント)
- ・安全パトロールの実施

5. 人的資本経営における取組(個別)

採用強化と長期定着の促進

採用の強化

三和ドックは、修繕で培った高度な技術力とクラフトマンシップを次世代へ確実に継承するため、採用基盤の強化を人的資本経営の重要テーマとして位置づけています。

大学・高校・専門学校との連携を広げ、訪問授業や見学、インターンシップを通じて若年層が現場を理解できる機会を創出。さらに、3D計測など当社固有の技術力を丁寧に発信し、成長イメージを描ける採用広報を推進しています。

ものづくりに真摯に向き合う人材を積極的に迎え入れ、技術継承を担う人材層を着実に厚くしています。



長期定着の促進

社員が安心して長く働き続けられる環境整備をテーマとし、若手社員の早期活躍と長期定着を実現する施策を体系的に進めています。

入社後の不安を早期に解消するため、現場での悩みや疑問を相談できるメンター制度を運用し、「一人で抱え込まない」環境を整えていきます。

また、定期的なキャリア面談を通じて、成長意欲やキャリア志向を把握し、育成計画につなげています。

更に、休暇取得促進、業務負荷平準化、残業削減など働きやすさ向上を継続し、安全で健全な職場環境を整備しています。



5. 人的資本経営における取組(個別)

技能継承とHSEを基盤とした技術研修の体系化

技能継承に 基づく技術研修 の体系化

三和ドックは、船体・機関・電気など専門性の高い技術を次世代へ確実に継承するため、体系的な技術研修を整備し、社員の技能向上を計画的に支援しています。

■ OJTの標準化

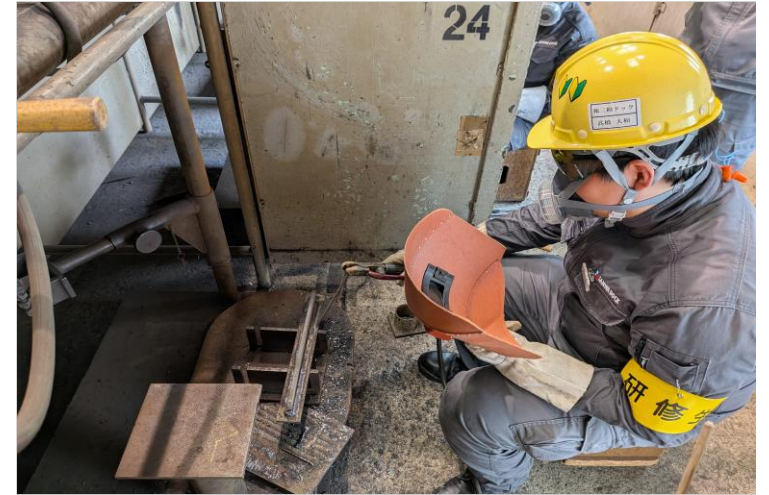
作業手順書の整備と標準化を進め、現場での教育品質を均一化し、熟練者の暗黙知を形式知化しています。

■ 専門技術研修の体系化

船体・機関・電気など修繕ドックに不可欠な専門技術を段階的に学べる研修プログラムを整備し、技能等級制度とも連動させています。

■ 資格取得支援

溶接・電気・機関・特殊車両などの資格取得を積極的に支援し、資格取得者数増加をKPIとして管理し、技術力の底上げを図っています。



HSEを基盤 とした安全活動 の推進

安全はすべてに優先する価値であり、三和ドックはHSE (Health, Safety, Environment) を基盤とした安全活動を全社的に推進しています。

■ 危険源除去・リスクアセスメントの徹底

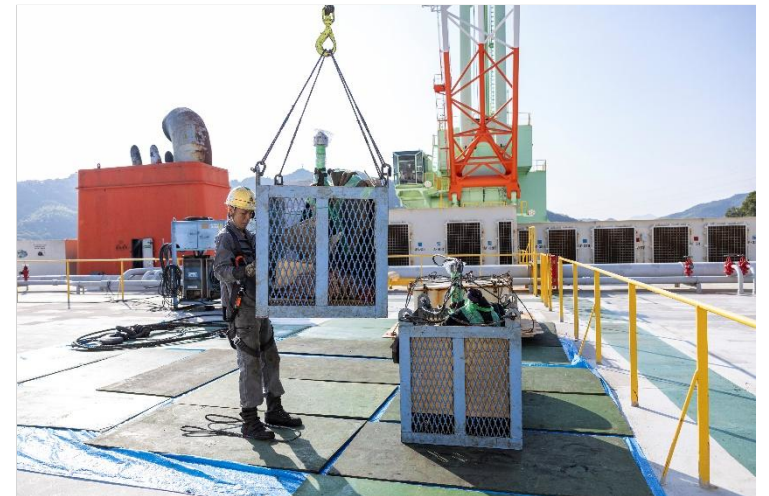
現場の危険源を洗い出し、リスクアセスメントを通じて安全対策を強化し、安全行動を日常業務に組み込み、事故ゼロを目指しています。

■ HSE教育の強化

新入社員教育から現場リーダー研修まで階層別にHSE教育を実施し、安全意識向上と行動変容を促し、職場の安全文化を醸成しています。

■ 安全パトロールの実施

定期的な安全パトロールを通じて危険箇所を早期に発見し、現場の声を反映した改善を継続的に行っています。



5. 人的資本経営における取組(個別)

公正な処遇制度の整備

貢献度を公正 に評価する 仕組みづくり

三和ドックは、技能・成果・安全行動を公正に評価し、処遇へ反映する制度を整備しています。

■ 技能等級制度の明確化

技能等級制度を明確化し、昇格基準を透明化することで、社員が自身の成長ステップを理解し、キャリア形成を主体的に進められる仕組みを整えています。

■ 成果評価の透明化

成果評価の基準を明確にし、評価面談を定期的を実施することで、社員の貢献度を正しく評価し、処遇へ反映しています。これにより、成長意欲と生産性向上につなげています。



安全行動を 評価する 仕組みづくり

安全行動を評価し、処遇へ反映することで、安全を最優先する企業文化を強化しています。

■ 無事故・改善提案の評価

無事故継続や安全改善提案を評価項目として設定し、安全を重視する行動が正しく評価される仕組みを整備していきます。

■ 安全行動の見える化

安全行動の実績を見える化し、安全行動評価の数をKPIとして管理することで、社員の安全意識向上と行動変容を促していきます。



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) = 量的視点(ポートフォリオ) × 質の視点(パフォーマンス)
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

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)

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	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
	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
⑤人材の貢献に報いる報酬	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年度を算出期間としております。