

2025

HUMAN CAPITAL REPORT
人的資本開示レポート

有限会社
DAIICHI **ダイイチ企業**

目次

1. 代表メッセージ	P.2
2. 一目で分かる ダイイチ企業	P.3-9
3. 事業の紹介	P.10-11
4. 人的資本経営の基本方針	P.12
5. 人的資本経営における取組	P.13-16
6. 人的資本経営データ	P.17-30

当社の人的資本経営



私たちは、**地域社会と共存共栄してゆく企業**をめざします

人は一人では生きていけず、社会のたくさんの人のお世話になって生きています。

すべての事に感謝する気持ちを循環させ、奉仕の精神も忘れることなく、世のため人のため仕事に取り組むことで、地域社会に貢献でき共に在り、共に栄えることができると思っています。私たちは地域社会の役に立ち、必要とされる企業、地元から愛される企業をめざしています。

会社は一人一人の成長を活力に前進していきます。

仕事の中に人生があるわけではなく、人生の中に仕事がある。会社は成長する機会を提供し、サポートすることで、一人一人の人生が豊かになっていくものであると確信しています。私たちは、人として成長し、社会に貢献することを目的に、人的資本経営に邁進してまいります。

代表取締役 小川 貴広

ダイイチ企業が大事にしているもの

すべてのお客様に信頼される企業をめざします

私たちは廃棄物を扱うプロ集団として、お客様からの信頼に全身全霊でお応えし、お客様に喜びと満足感を提供していきます。

地域社会と共存共栄してゆく企業をめざします

私たちは地域住民の方々への感謝を忘れません。
地域社会に貢献し、地域の方々とともに繁栄・成長していく企業をめざします。

活気あふれる強い企業をめざします

社員チームワークの良さは、ダイイチ企業の強みです。
チームワークの良さを活かし、世情に流されない強い企業になります。

有限会社 ダイイチ企業

本社

● 広島県広島市安佐北区白木町
三田字小椿1521-3

事業内容

● 産業廃棄物 収集・運搬
産業廃棄物 中間処理
解体工事業

創業

● 1960年
(法人登記:1987年)



拠点数

1
(本社のみ)



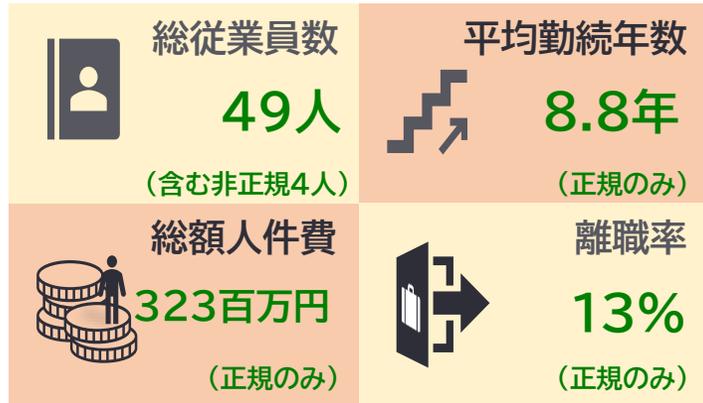
売上高 1,324百万円



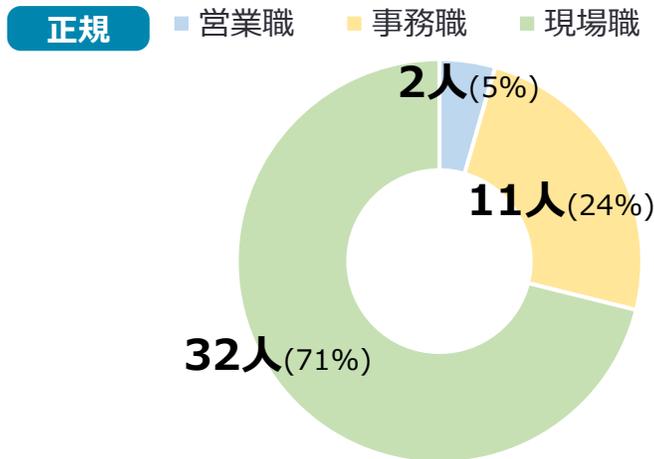
資本金

5百万円

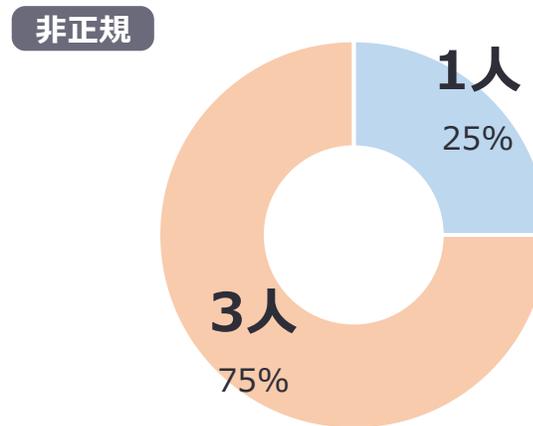
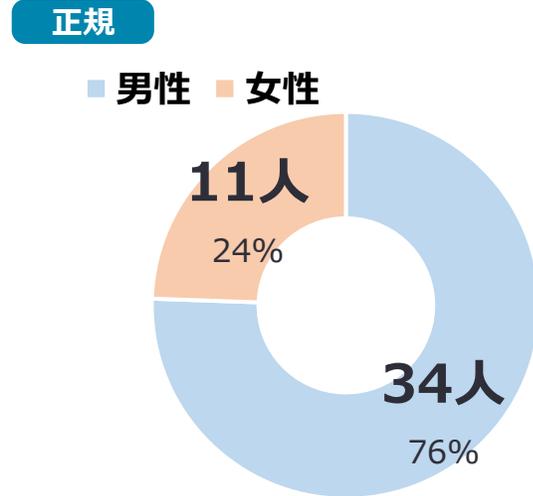
従業員構成



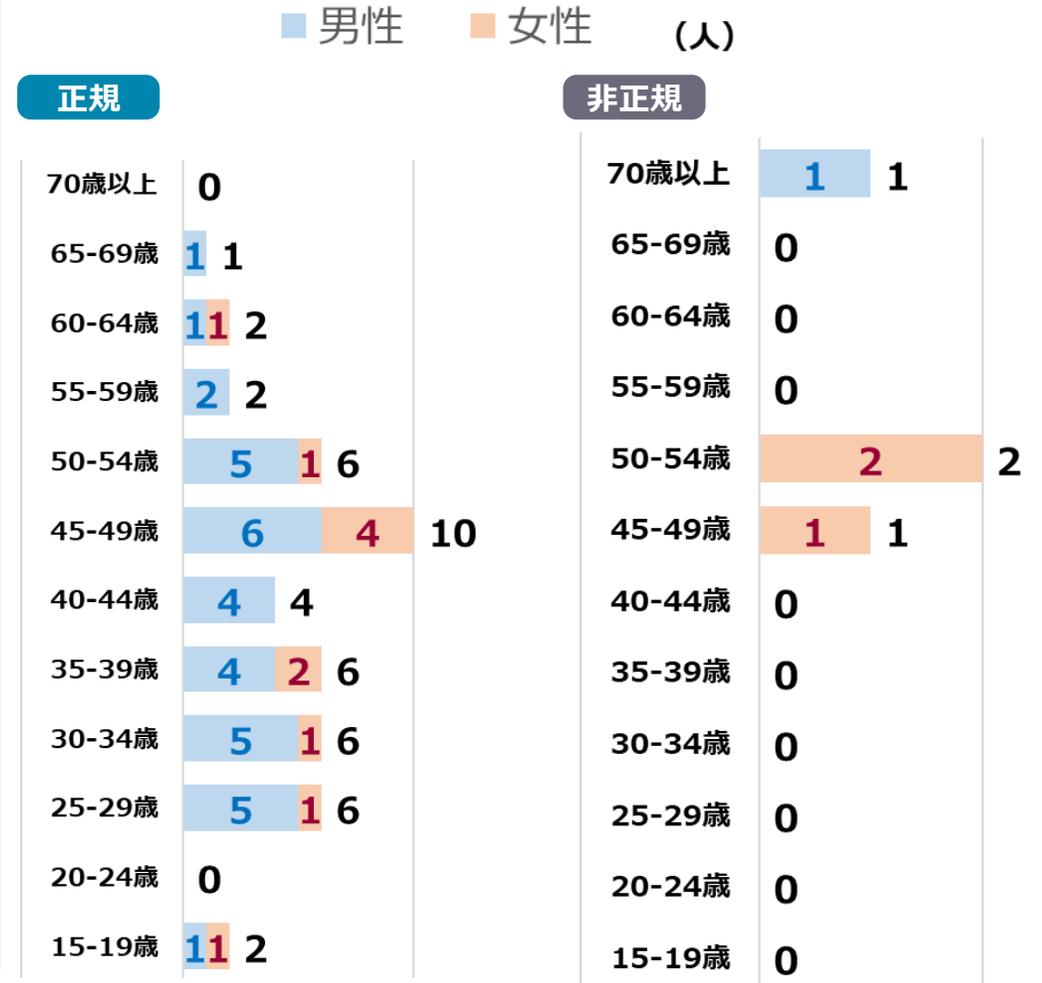
職種別ポートフォリオ



男女別ポートフォリオ



年齢別ポートフォリオ



労働環境

● 待遇

平均年間給与

4.5百万円

(正規のみ)

1.8百万円

(非正規のみ)



平均残業時間

13.2時間

(正規のみ)



有給休暇消化率

77%

(正規のみ)



女性の育休復帰後就業継続率

該当なし

(正規のみ)



● ダイバーシティ

女性管理職比率と人数

20%(1人)

(正規のみ)



男女間賃金格差

77%

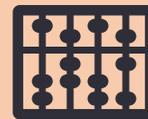
(正規のみ)

69.5%

(全体)

83.3%

(非正規のみ)



定年再雇用率

100%*

(正規のみ)



*2023年度(2024年度は該当者なしのため)

● 人材育成

教育投資総額

6百万円

(全体)



1人当たりの教育投資額

11万円

(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
(正規のみ)

倫理・コンプライアンス研修の総出席者数



45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（正規雇用）

懲戒処分の種類	件数
懲戒解雇	0
諭旨退職	1
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

7.4百万円/人



(全体)

従業員1人当たり
の売上

23.9百万円/人



(全体)

エンゲージメント
(総合スコア)

3.1点/5点



(正規のみ)

福利厚生

健康・医療関連

- 健康診断実施
- 健康診断オプション項目補助
- 健康診断再検査費用補助
- 人間ドック費用補助
- メンタルヘルスサポート
- 団体3大疾病保障保険加入

社内イベント

- 社員総会(4月)
- 社内飲み会費用補助(2回/年)
- バーベキューイベント実施

その他

- 全国福利厚生共済会加入
- 永年勤続表彰
- サンフレッチェ広島年間指定席

休暇制度

- 特別休暇

育児・介護支援

- 子供手当
- 育児休業
- 介護休業

財政的支援

- 退職金制度

教育・自己啓発

- 研修・セミナー参加費用補助
- 資格取得支援制度
- 社内研修

ハラスメント

- 社内・社外相談窓口

3. 事業の紹介



産廃リサイクル事業部(中間処理部門)



①処理前分別作業 新築用・解体用・パレット・柱などの木くずに分別します。



②破砕作業 分別が完了した廃棄物を破砕処理ラインに投入します。

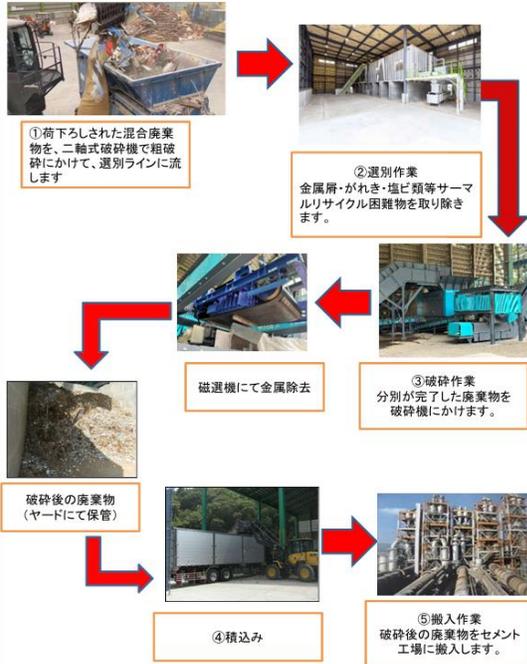


磁選機で金属を除去します



③専用トラックに積み込み 出荷します。

パーティクルボード原料や火力発電の燃料(石炭の代替品)として、リサイクルされています。



有限会社ダイイチ企業 産廃リサイクル事業部「中間処理部門」は、持続可能な循環型社会の実現に向けて、コンプライアンスと場内美化に努めた処理を行っています。廃棄物を処理する施設は、選別プラント(注1)と破砕プラント(注2)をワンストップでつなぎ、様々な品目が混在する「混合廃棄物」のリサイクル処理に取り組んでいます。また、様々な種類の木くずは破され木くずチップとなり、石炭代替燃料として、リサイクルされています。この処理フローによって、これまで焼却・埋立に回っていた廃棄物の「再資源化処理」を可能にしています。

注1: 金属くず・がれき・塩ビ等、焼却時に発生するエネルギーを熱や蒸気などとして回収するのが困難な物を取り除く設備

注2: 上記注1の分別が完了した廃棄物を砕く設備

3. 事業の紹介

産廃リサイクル事業部(収集運搬部門)



有限会社ダイイチ企業 産廃リサイクル事業部「収集運搬部門」は、広島県、山口県、島根県、岡山県、兵庫県の運搬許可を保有し、建設現場などから廃棄物の回収を行っています。

運搬車輛も軽トラックから2t・4tダンプ、アームロール車、塵芥車、ユニック車、大型車両等を取り揃えています。

解体事業部



有限会社ダイイチ企業「解体事業部」は、大手ハウスメーカーから個人のお客様まで、部分的な小規模解体から、スケルトン解体、建物一棟解体、ビル解体まで様々な工事を行っています。

4. 人的資本経営の基本方針

事業目標

産業廃棄物処理(再資源化処理)・解体工事において、広島のリーディングカンパニーをめざしています。

また、経営理念に基づき考動し、お客様、協力会社、社員、会社で豊かさを循環させる、持続可能な事業活動を目指しています。

人的資本経営 の基本方針

ダイイチ企業の強みである「安全・安心なサービス」や「地域への貢献」は、社員一人ひとりのスキルと意識の高さによって支えられています。社員が健康で自分らしく働ける環境を整え、個々人のスキルアップやキャリア形成を積極的に支援します。その結果として会社が成長し、ひいては地域社会への貢献に繋がることを目指します。

重点取組領域①

個人の成長

- 一人ひとりの個性＝強みにすることで、自分らしく働けるよう、社員の成長を支援します。

重点取組領域②

働きがいと心身の健康

- ライフワークバランス、ライフインワークの考えを推奨し、個人の働きがいを高めます。
- 職場環境をより良くしていくことで、ウェルビーイングを高めます。

重点取組領域③

インクルージョン経営

- 多様な人財が自分らしく働ける職場、互いに尊重し合い、協力し合える職場づくりに取り組みます。

5. 人的資本経営における取組(全体像)

取組と概要

研修制度

お客様に質の高いサービスを提供するために、個人力、チーム力アップに向けた研修制度を実施しています。

資格支援制度

また、業務上必要で、個人のキャリアアップにもつなげる資格取得のための支援制度を設けています。

個人の成長

一人ひとりの個性=強みにすることで、自分らしく働けるよう、社員の成長を支援します。

取組と概要

多様な人財の採用

子育てママ、外国人、障がい者が自分らしく働き続けるための職場環境を整えると同時に、採用することで、互いに尊重し合うことの大切さを学びます。

部署目標

また部署目標を設定し、共有することで、協力し合い達成をめざします。

働きがいと心身の健康

ライフワークバランス、ライフインワークの考えを推奨し、個人の働きがいを高めます。

職場環境をより良くしていくことで、ウェルビーイングを高めます。

インクルージョン経営

多様な人財が自分らしく働ける職場、互いに尊重し合い、協力し合える職場づくりに取り組みます。

取組と概要

多様な働き方

パート、正社員、週休二日制、変形労働時間制といった、複数の雇用形態を設定することで、自分に合った形を選択できる。また、有給休暇取得率の向上や、支給物や施設の整備で、職場環境を向上させています。

職場環境整備

個人の成長

研修制度

人財育成計画として、外部講師による研修を実施しています。

①成長型・協働研修⇒勤続5年以内の方を中心に、お互いに認め合い協力して仕事をする中から、感謝の気持ちと謙虚さを学びます。

②役職者をめざす研修⇒次世代を担うリーダー候補者が中心の研修で、困難な時でも自分に矢印を向け、経営理念に基づき考動することを学びます。

③理念実現化研修⇒現役職者が参加し、経営理念を自ら体現し、目標の達成に向けて、部署メンバーと共に成長していくことを目的としています。

有限会社ダイイチ企業 人財育成計画 (2025年度)

2025年4月～2026年3月

項目	実施回数	内容	参加者
成長型・協働研修	A・B 各8回	① 笑顔であいさつ！ビジネスマナーを身につけよう！ ② 整理する力・伝える力・相談する力を伸ばそう！ ③ 協力して部署目標に取り組み、共に成長しよう！ 経営理念に基づき共に成長し、その人らしさを認め合いながら、協力して仕事をします。	A: 新宅、池田、坂田(重)、大橋 B: 酒井、中村、坂田(千)、山田、大津原
役職者をめざす研修	A・B 各12回	① 部署目標の達成に向けて、「相談力」「提案力」「考動力」を活かして取り組む ② 自律力(感情のコントロール)と自立力(他責にしない力)を強化する ③ 新進者の顧客と業務の仕組化を進め、生産性を向上させる ④ 思いやりをもって認め合い、自分も他者と共に育つ職場環境をつくる 経営理念に基づき考動し、困難な時も自分に矢印を向け、お客様や仲間のために喜んでお役に立てる役職者をめざします。	A: 佐野、留田、吉元、門田、望月 B: 川村、橋本、栗原、河津、神田
理念実現化研修	8回	① 部下への「依頼」「フォロー」「感謝」を徹底させ、誰もが働きやすい職場を作る ② メンバーと同じ方向を向いて、全員で部署目標を達成する ③ 会社の課題や未来に対して、上司・部下・他部署とも連携して考動する ④ 次世代リーダーの育成と業務承認を促進する ⑤ 利他の精神で他者を思いやり、お互いを認め合う風土づくりを自ら率先して行う 自らが経営理念を体現するお手本となり、感謝と謙虚さを忘れず部下と共に成長します。	入澤、仁方雄、土師、朝所剛
人財育成会議	8回	経営理念の在り方・考え方を基軸に置き「自ら育つ人財」「互いに育て合う仲間」「利他の心で育てる役職者」を育成し「お客様」や「社会」から求められる強い企業をめざします。	長谷川、木松

口役員コンサルティング：長谷川・木松 口役職者面談：土師・仁方雄・朝所剛(各人4回程度) ※面談回数は状況に応じて変わる場合があります。

資格支援制度

各部署ごとに必要な資格について、取得支援を行っています。

<主な資格>

大型免許・中型免許・車両系建設機械・小型移動式クレーン・玉掛け・フォークリフト・足場作業主任者・職長安全衛生教育・石綿取り扱い作業主任者・アーク溶接・ガス溶接・木造建築物解体工事作業主任者・特定化学物質作業主任者・ショベルローダーなど



5. 人的資本経営における取組(個別)

働きがいと心身の健康

多様な働き方

現在の雇用形態は、パート、正社員(週休二日制、変形労働時間制)派遣社員です。その中でも、半日勤務や週三日勤務など、一人ひとりに合わせた働き方を選べます。
正社員雇用では、週休二日制と変形労働時間制を全部署で選択可能にしています。独身世代、子育て世代、子育てが終了したミドル世代など、その時々で生活における優先順位が変化すると思います。ワーク・イン・ライフの考え方を基に、生活と仕事の相互関係をより良くしていきたいと考えています。

職場環境整備

仕事の特性に合わせたシフト制の導入により、時間外労働の削減や、有給休暇取得率向上につながっています。現場作業には手袋や安全靴などの支給で、現場の安全面に配慮しています。また、廃棄物の選別作業においては全天候型対応の選別プラントを新設し、職場環境の向上に取り組んでいます。

	ワークライフバランス	ワークインライフ
考え方	仕事とプライベート分けてバランスを取る	仕事を人生の一部として調和を図る
目的	仕事とプライベートの両立を目指す	相互作用がもたらすさらに充実した人生の実現
働き方	労働時間と私生活はまったく別もの	柔軟な働き方で仕事と生活を融合



5. 人的資本経営における取組(個別)

インクルージョン経営

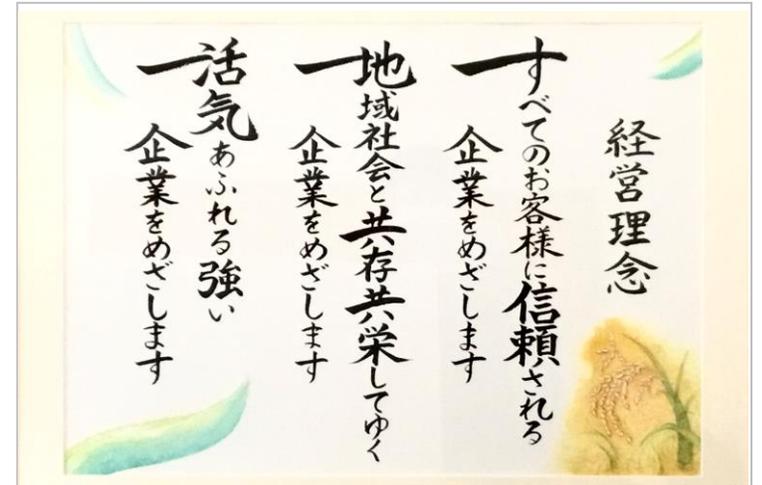
多様な人財の 採用

ダイイチ企業はインクルージョン経営を目指します。多様な人材がいる中で、個々を認め合い協力し合う、誰一人として排除されない組織風土をつくるため、経営理念に基づき考動しています。また、一部の部署においては、性別や国籍に関係なく働ける環境を整えています。最終的には全ての部署で可能になるよう、取り組み続けていきます。



部署目標

経営理念の一つ「活気あふれる強い企業をめざします」を実現するために、部署目標を全メンバーで共有し、それぞれの立場で、できることに取り組むことを大切にしています。



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

リスキリング関連教育投資額

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

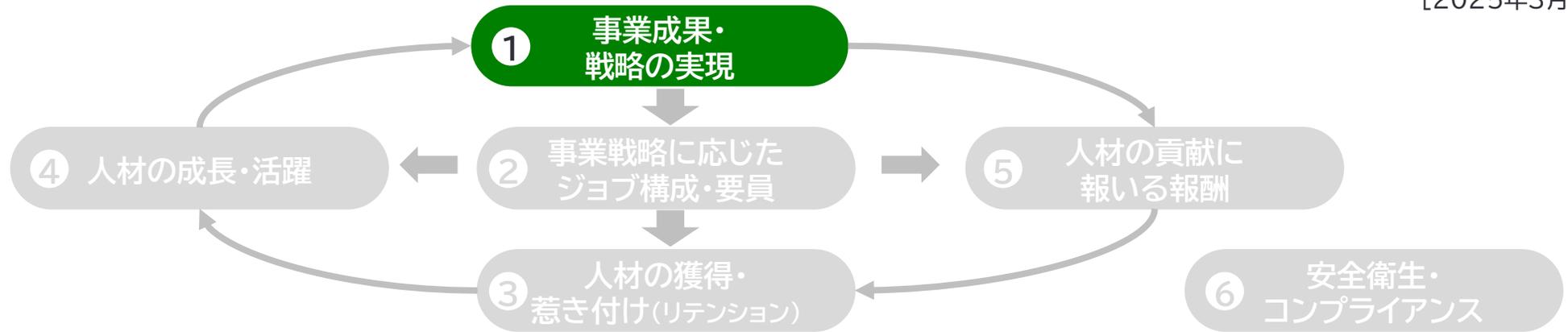
懲戒処分の種類と件数

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)

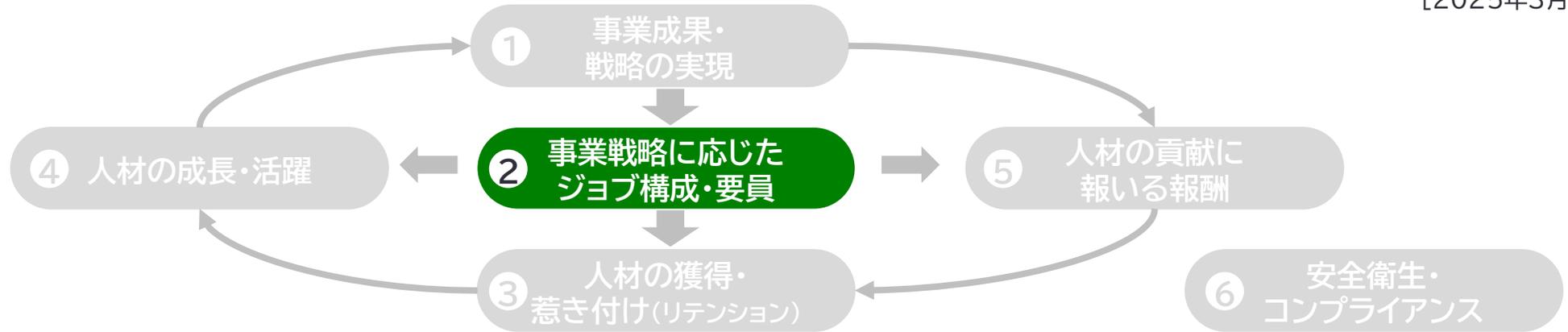
[2025年3月現在]



	2022年度	2023年度	2024年度
エンゲージメント(総合スコア) ※正規のみ	-	-	3.1点
労働生産性 ※全体	7.2百万円/人	7.4百万円/人	7.4百万円/人
従業員1人当たりの売上 ※全体	-	-	23.9百万円
人的資本RoI ※全体	19%	16%	8%

6. 人的資本経営データ(データ集)

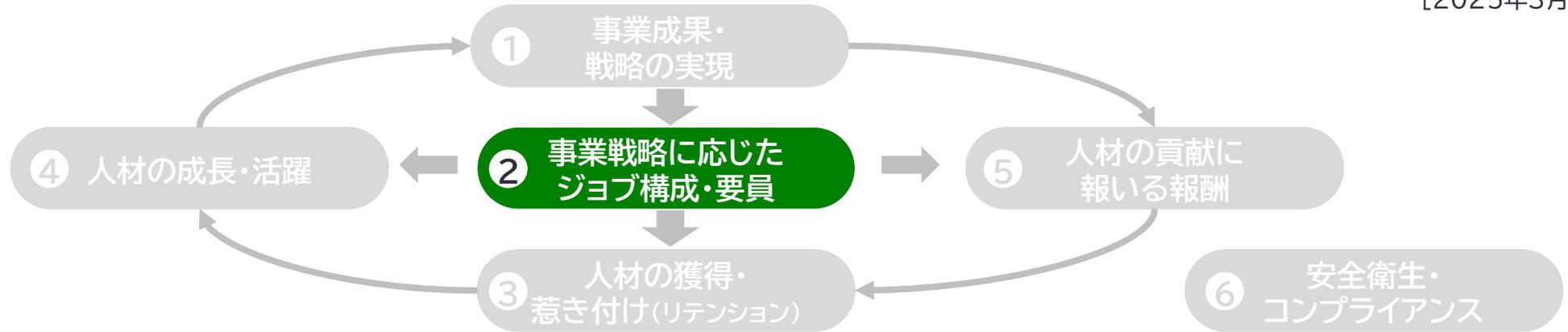
[2025年3月現在]



	2022年度	2023年度	2024年度
総従業員数	全体 53人 正規 46人	全体 53人 正規 48人	全体 49人 正規 45人
総額人件費 ※正規のみ	299百万円	319百万円	323百万円
男女別人材ポートフォリオ	正規 男性38人 女性6人 非正規 男性3人 女性4人	正規 男性38人 女性10人 非正規 男性2人 女性3人	正規 男性34人 女性11人 非正規 男性1人 女性3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	25%	25%	50%

6. 人的資本経営データ(データ集)

[2025年3月現在]

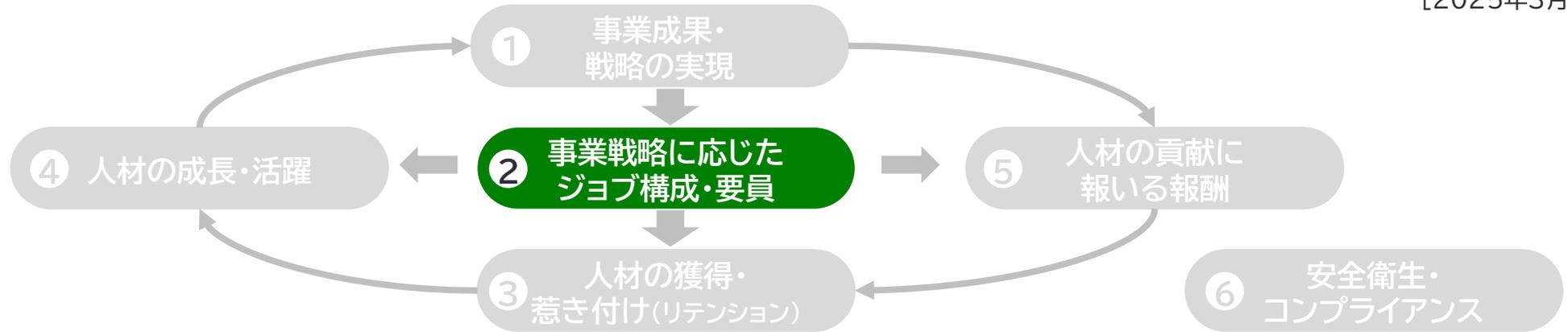


年齢別ポートフォリオ(正規雇用)									
年齢帯	2022			2023			2024		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
70歳以上	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
65-69歳	0人	0人	0人	1人	0人	1人	1人	0人	1人
60-64歳	1人	1人	2人	1人	1人	2人	1人	1人	2人
55-59歳	3人	0人	3人	3人	0人	3人	2人	0人	2人
50-54歳	3人	0人	3人	2人	1人	3人	5人	1人	6人
45-49歳	6人	3人	9人	8人	3人	11人	6人	4人	10人
40-44歳	8人	0人	8人	6人	1人	7人	4人	0人	4人
35-39歳	4人	2人	6人	3人	2人	5人	4人	2人	6人
30-34歳	3人	0人	3人	6人	0人	6人	5人	1人	6人
25-29歳	6人	2人	8人	5人	1人	6人	5人	1人	6人
20-24歳	4人	0人	4人	3人	1人	4人	0人	0人	0人
15-19歳	0人	0人	0人	0人	0人	0人	1人	1人	2人
0-14歳	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
合計	38人	8人	46人	38人	10人	48人	34人	11人	45人

年齢別ポートフォリオ(非正規雇用)									
年齢帯	2022			2023			2024		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
70歳以上	1人	0人	1人	1人	0人	1人	1人	0人	1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	1人	0人	1人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
50-54歳	1人	1人	2人	1人	2人	3人	0人	2人	2人
45-49歳	0人	2人	2人	0人	1人	1人	0人	1人	1人
40-44歳	0人	1人	1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	0人	0人
30-34歳	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
25-29歳	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
20-24歳	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0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	3人	4人	7人	2人	3人	5人	1人	3人	4人

6. 人的資本経営データ(データ集)

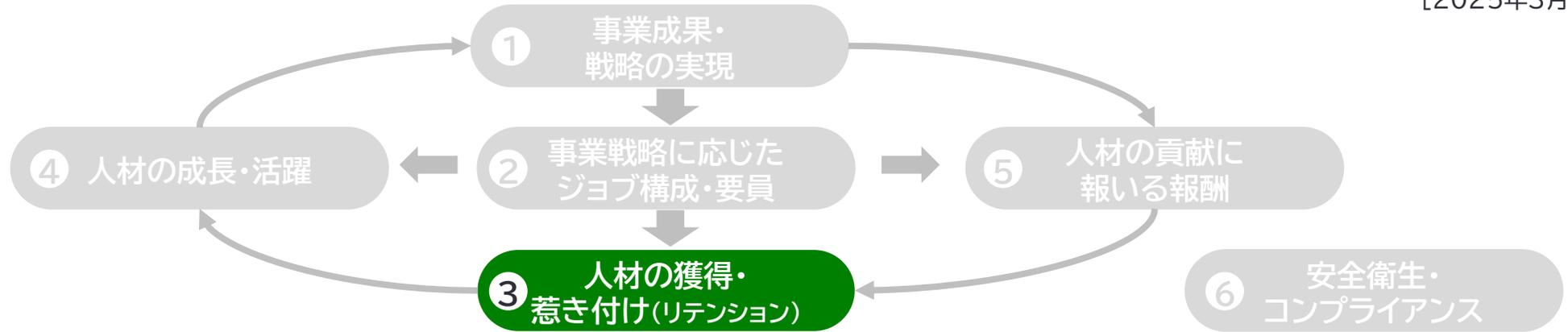
[2025年3月現在]



職種区別ポートフォリオ(正規雇用)			
職種	2022	2023	2024
営業職	1人	1人	2人
事務職	10人	12人	11人
現場職	35人	35人	32人
合計(人)	46人	48人	45人

6. 人的資本経営データ(データ集)

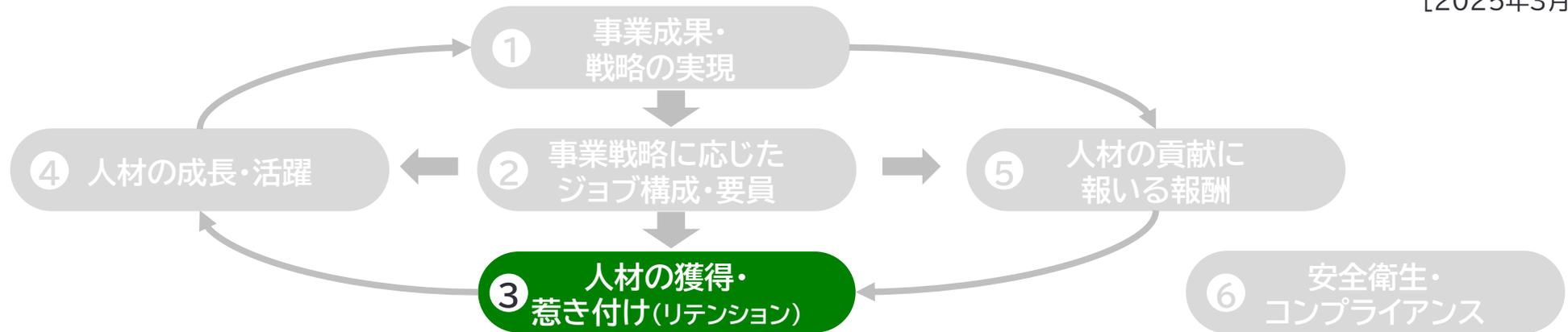
[2025年3月現在]



	2022年度	2023年度	2024年度
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	91%	92%	96%
中途採用者の管理職への登用 ※正規のみ	1人	0人	0人
内部継承率 ※正規のみ	75%	75%	75%

6. 人的資本経営データ(データ集)

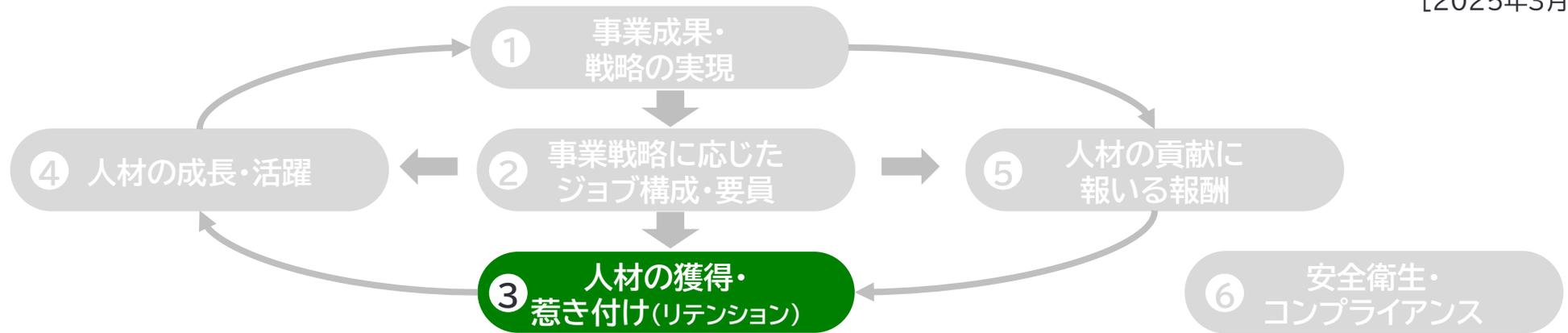
[2025年3月現在]



	2022年度	2023年度	2024年度
平均残業時間	正規 18.4時間/月	正規 18.4時間/月	正規 13.2時間/月
管理職1人当たりの部下数 ※正規のみ	9人	10人	9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	該当なし	該当なし	該当なし
有給休暇取得率 ※正規のみ	73%	67%	77%
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)	-	-	-

6. 人的資本経営データ(データ集)

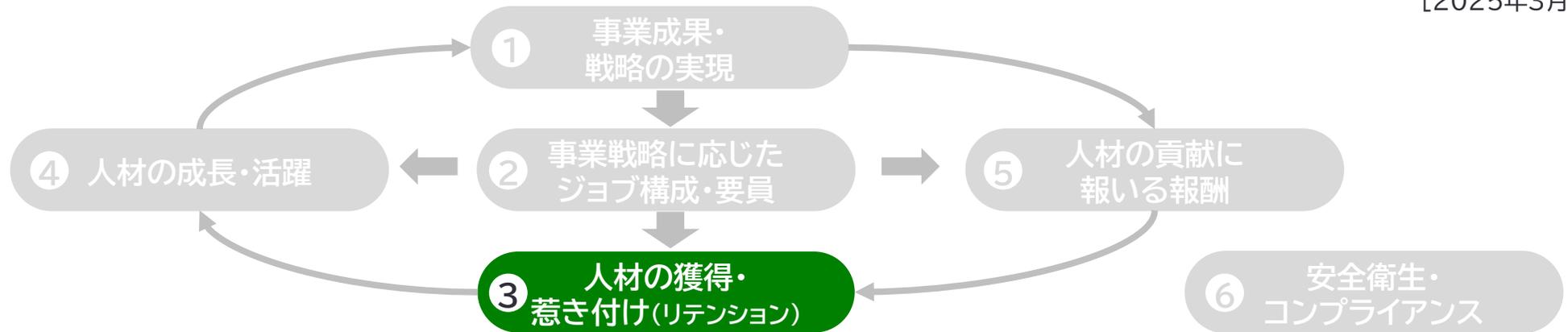
[2025年3月現在]



	2022年度	2023年度	2024年度
女性管理職比率・人数 ※正規のみ	比率 20% 人数 1人	比率 20% 人数 1人	比率 20% 人数 1人
男女間賃金格差	全体 67.3% 正規 76.5% 非正規 83.3%	全体 64.8% 正規 73.1% 非正規 83.3%	全体 69.5% 正規 77.0% 非正規 83.3%
定年再雇用率 ※正規のみ	該当者なし	100%	該当者なし
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 1.9% 人数 1人	比率 1.8% 人数 1人	比率 2.0% 人数 1人

6. 人的資本経営データ(データ集)

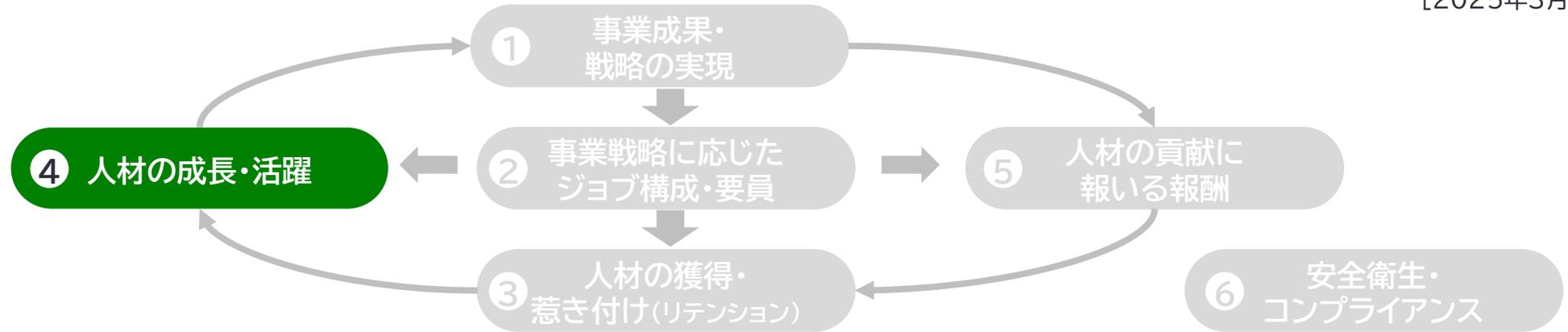
[2025年3月現在]



	2022年度	2023年度	2024年度
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)	–	–	2.9点
エンゲージメントスコア ※正規のみ (キャリア形成)	–	–	3.3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)	–	–	3.2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)	–	–	2.9点
新規採用人数	正規 4人 (男性3人・女性1人) 非正規 1人 (男性0人・女性1人)	正規 6人 (男性3人・女性3人) 非正規 0人 (男性0人・女性0人)	正規 2人 (男性1人・女性1人) 非正規 0人 (男性0人・女性0人)
離職率 ※正規のみ	4%	8%	13%
平均勤続年数 ※正規のみ	8.0年	8.2年	8.8年

6. 人的資本経営データ(データ集)

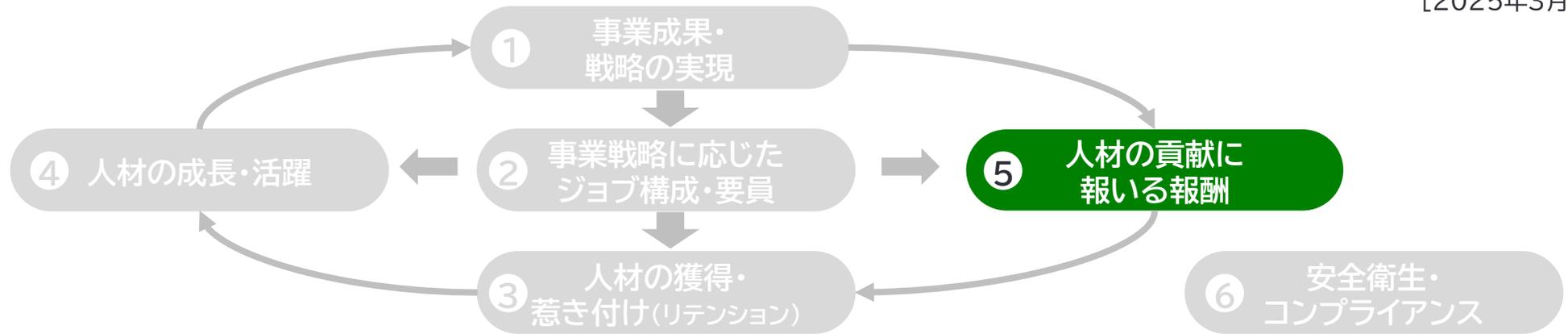
[2025年3月現在]



	2022年度	2023年度	2024年度
教育投資総額 ※全体	5百万円	6百万円	6百万円
1人当たりの教育投資額 ※全体	9万円	10万円	11万円
エンゲージメントスコア ※正規のみ (人材育成)	—	—	3.0点/5点
エンゲージメントスコア ※正規のみ (職務の満足度)	—	—	3.4点/5点

6. 人的資本経営データ(データ集)

[2025年3月現在]

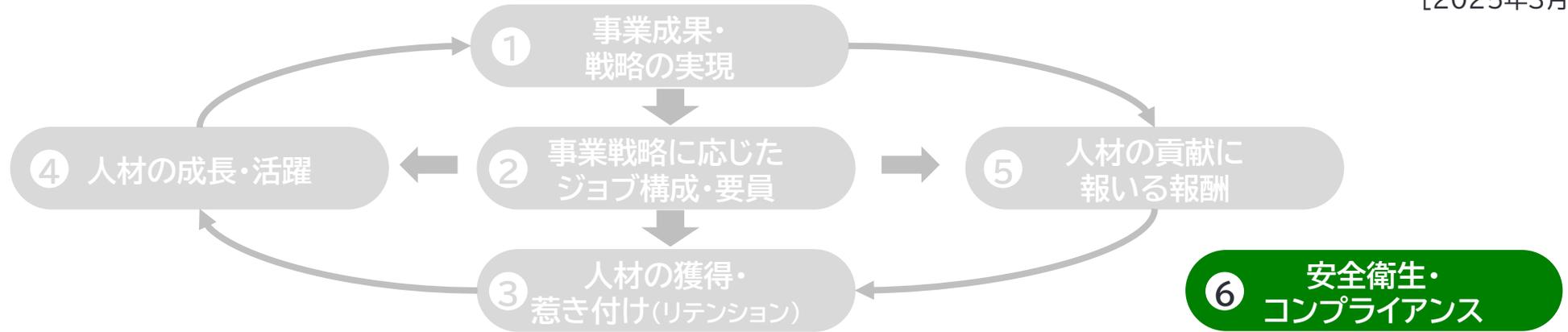


	2022年度	2023年度	2024年度
平均年間給与	正規 4.4百万円 非正規 1.7百万円	正規 4.3百万円 非正規 2百万円	正規 4.5百万円 非正規 1.8百万円
エンゲージメントスコア ※正規のみ (報酬の満足度)	—	—	2.9点/5点
福利厚生費用総額 ※正規のみ	12百万円	14百万円	12百万円
福利厚生制度の利用数*	95%	95%	95%
エンゲージメントスコア ※正規のみ (福利厚生の満足度)	—	—	3.4点/5点

*社内飲み会費用補助利用者

6. 人的資本経営データ(データ集)

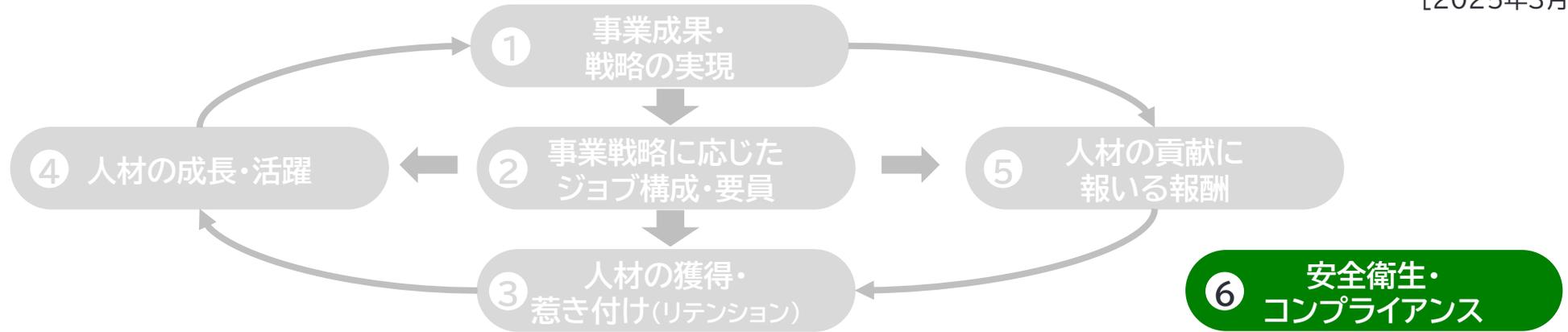
[2025年3月現在]



	2022年度	2023年度	2024年度
健康・安全研修の総出席者数 ※正規のみ	—	—	29人
労災認定された件数・発生率 ※正規のみ	3件 —	1件 —	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)	—	—	3.4点/5点

6. 人的資本経営データ(データ集)

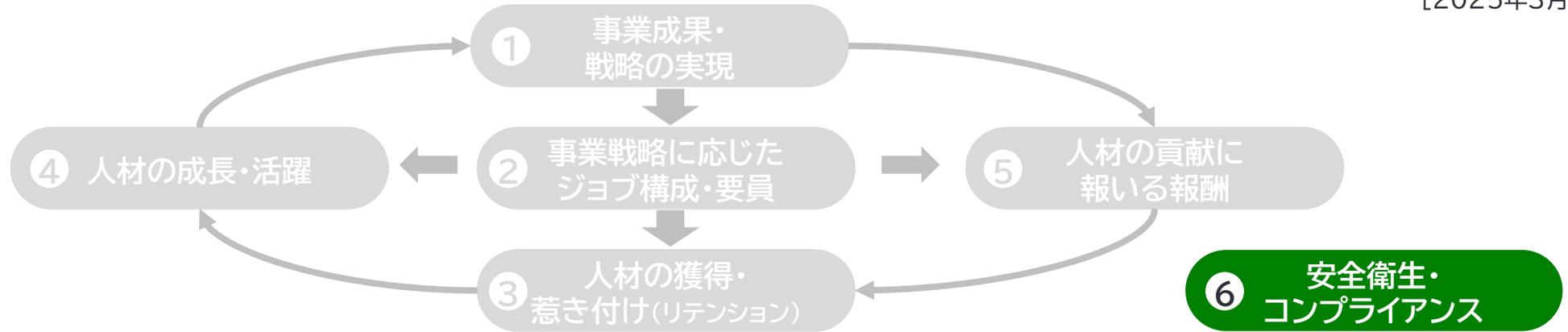
[2025年3月現在]



	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	—	—	45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)	—	—	3.2点/5点

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			
懲戒処分の種類	2022	2023	2024
懲戒解雇	0件	0件	0件
諭旨退職	0件	0件	1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

※正規のみ

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	$\frac{[\text{売上} - \{(\text{売上原価} + \text{販売費及び一般管理費}) - \text{人件費}\}]}{\text{人件費} - 1} \times 100$
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	$\frac{\text{1年間の対象労働者の法定時間外労働及び法定休日労働の総時間数の合計}}{12\text{ヶ月} \div \text{従業員数}}$
	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	$(\text{雇用区分ごとの女性の平均年間賃金} / \text{雇用区分ごとの男性の平均年間賃金}) \times 100$

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
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。

