

2025

HUMAN CAPITAL REPORT

人的資本レポート

株式会社 アイ・エム・シー ユナイテッド

# 目次

1. 代表メッセージ	P.2
2. 一目で分かる 株式会社アイ・エム・シーユナイテッド	P.3-13
3. 事業の紹介	P.14-15
4. 人的資本経営の基本方針	P.16
5. 人的資本経営における取組	P.17-21
6. 人的資本経営データ	P.22-39
7. 未来のIMCU	P.40



# 人を中心に捉えた企業づくり

創業40周年という節目を迎えた今期、私たちは改めて「人」の力に支えられてきたことを深く実感しています。企業の成長は、社員一人ひとりの努力と、支えてくださるご家族、取引先様、そして地域社会とのつながりによって成り立っています。

## 私たちが目指す企業像

私たちが目指すのは、社員が人生を豊かにできる「場所」としての企業です。社員とご家族、取引先様、そして地域社会にとって、思いやりと感謝に満ちた、必要とされる存在であり続けることを大切にしています。

働くことの価値観が大きく変化する中で、社員が「良い顔」で安心して働き続けられる企業を目指しています。社員のご家族が「この会社で働きたい」と思えるような、つながりと誇りを感じられる企業文化の醸成が、私たちの理想です。

## 人としての成長を支える環境づくり

社員が技術やスキルを高めるだけでなく、周囲からの信頼を得て責任ある仕事に取り組み、豊かな経験を積むこと。それこそが、人としての成長につながると私たちは信じています。

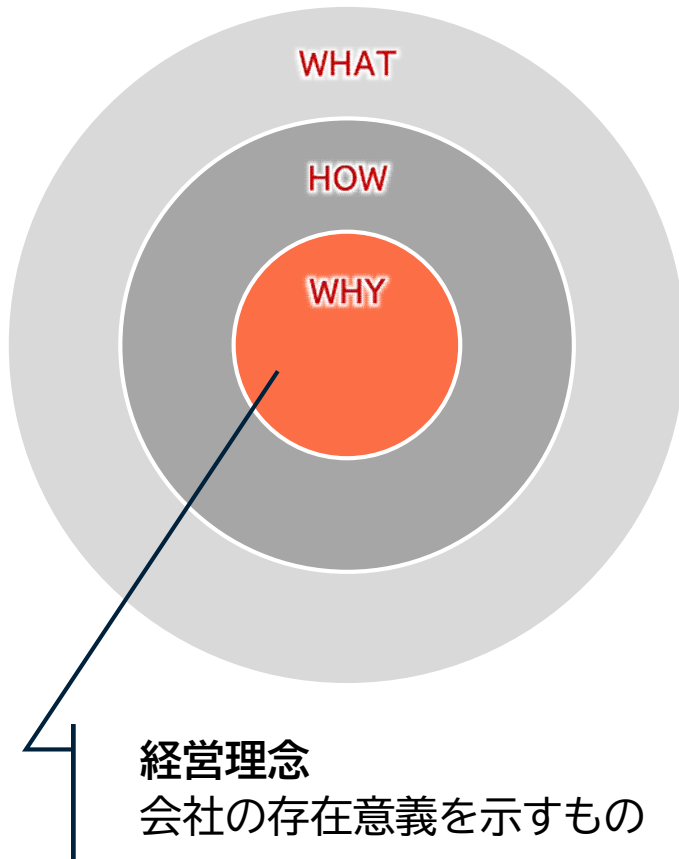
「良いものづくり＝良い人づくり」「当たり前にあるありがとう」という思いを軸に、社員の物心両面の幸福と働きがいのある職場づくり、そして社員の成長を支える環境づくりに、熱意を持って全社員で取り組んでまいります。

## 未来への誓い

これからの50年、60年先の未来に向けて、私たちは変化を恐れず、人を中心に据えた人的資本経営をさらに進化させ、地域社会に必要とされる企業であり続けることを誓います。

代表取締役社長 / 今津 正彦

# 経営理念



### 1. 顧客主義、高品質主義に立った経営

お客様の心からの満足の為に、先進と伝統の技術の融合、そして豊かな感性と創造性で優れた品質の価値ある製品・サービスを提供し続けます。

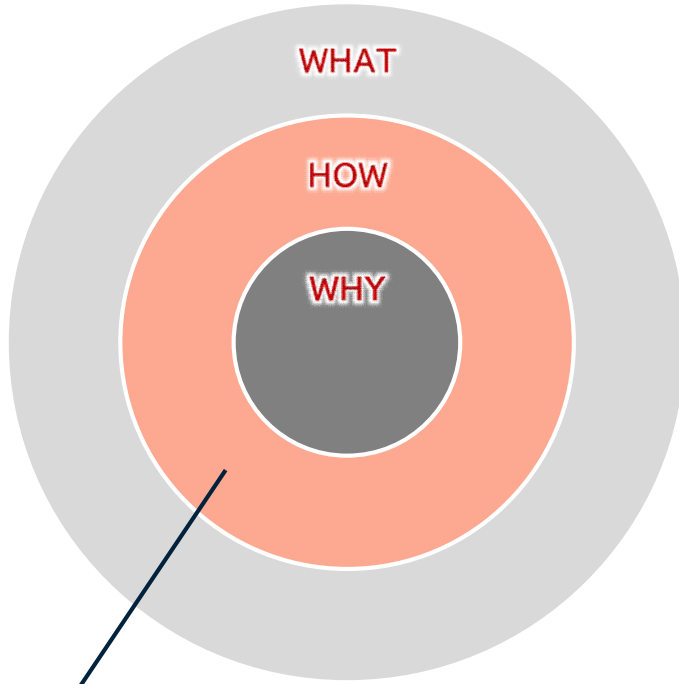
### 2. 人重視の経営

社員及び当社にかかわりを持って働く全ての人々が、一人ひとりの個性や創造性を尊重し合い、業務を通じて物心両面の豊かさを実現できる企業風土づくりを目指します。

### 3. 社会と調和した経営

社業の発展を通して、社員の福祉向上と雇用の創出に貢献し、地域社会のゆるぎない信頼獲得を目指します。

# imcフィロソフィー



imcフィロソフィー  
経営理念と企業行動指針の  
あいだを繋ぐもの  
自社の価値観を示す

### 〈A〉 基礎的な価値観

- 思いやり
- 感謝する
- 成長する
- 熱意を持つ
- つなぐ
- 変化する

### 〈B〉 我社の共通認識

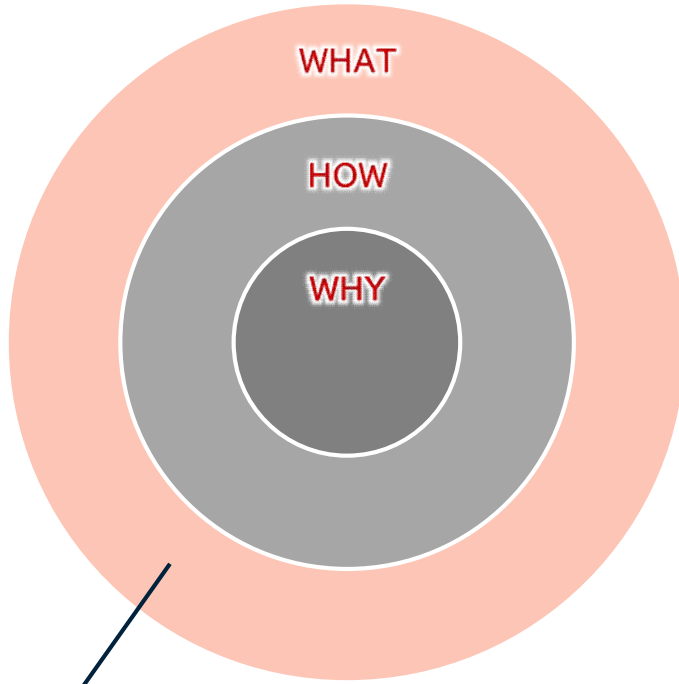
- こだわりを持つ
- 常に「なぜそうなのか」と疑問を持つ
- 主体者であれ
- プラスワン
- メリハリを持つ

### 〈C〉 仕事の流儀

- 段取り8割
- どうすればできるか考える
- 後工程はお客様
- 1工程1片付け
- 仕事とは問題解決
- プロ意識



# 我社の企業行動指針



我社の企業行動指針  
理念を実現するために  
どのような行動をとるか  
具体的な行動を示すもの

- 1. 良き社会人**  
常に社会・環境に目を向け、良き社会人として行動します。
- 2. お客様起点**  
お客様起点で考え、誠意を持って行動します。
- 3. 三現主義**  
現場・現物・現実を直視して行動します。
- 4. チャレンジ**  
高い目標を掲げ、達成に向けて粘り強く行動します。
- 5. スピード**  
目標に向かって、臨機応変かつ迅速に行動します。
- 6. チームワーク**  
組織を超えて目的を共有し、一人ひとりが責任を持って行動します。



# 株式会社 アイ・エム・シー ユナイテッド

本 社 ● 広島市安佐北区安佐町  
飯室2541-1

事業内容 ● 鋳造用模型の設計製造  
検査用治具の製作  
試作・開発モデルの作成

創 業 ● 1985年8月

設 立 ● 1989年8月

 拠点数 1 拠点

 売上高  
63,247 万円

¥ 資本金  
1,000 万円

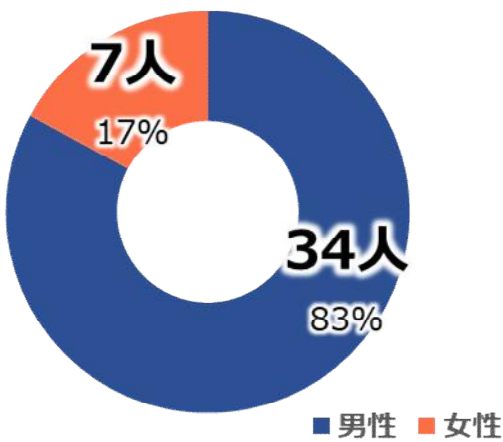
## 2. 一目で分かる 株式会社アイ・エム・シーユナイテッド 会社詳細情報(正規のみ)

[2025年7月現在]

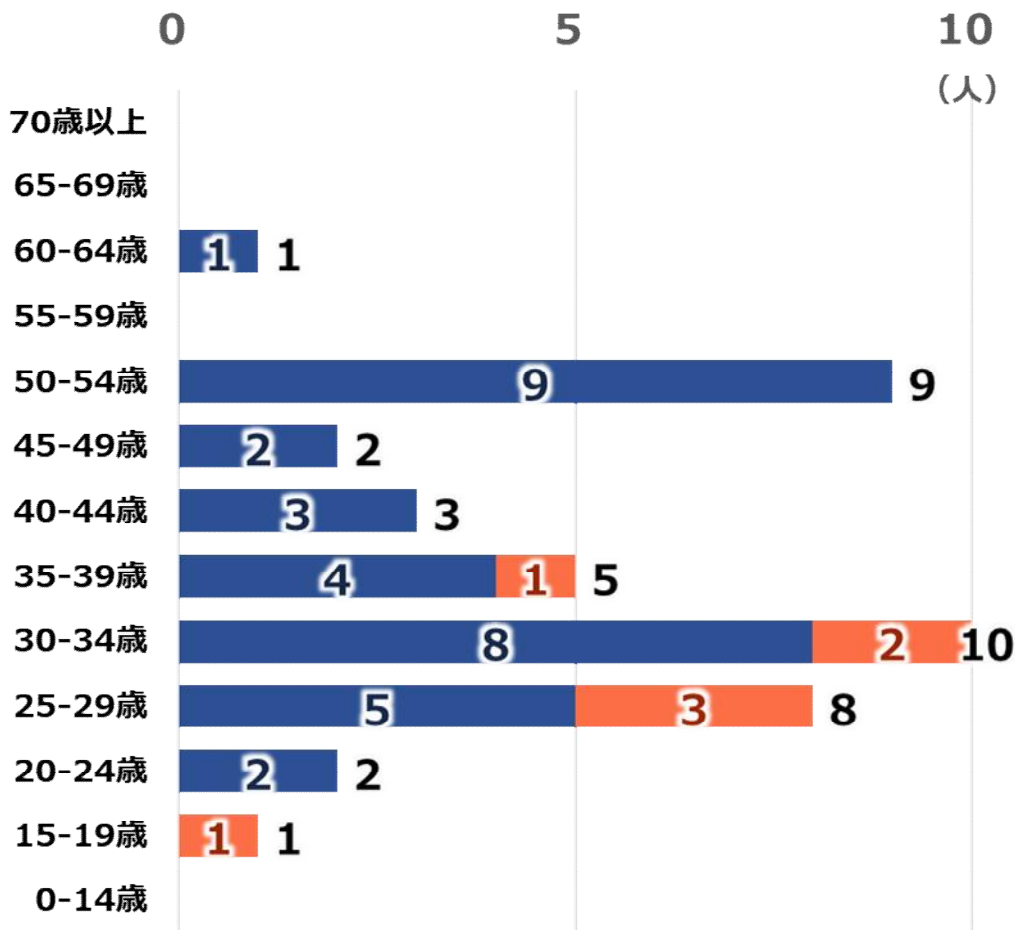
### 従業員構成



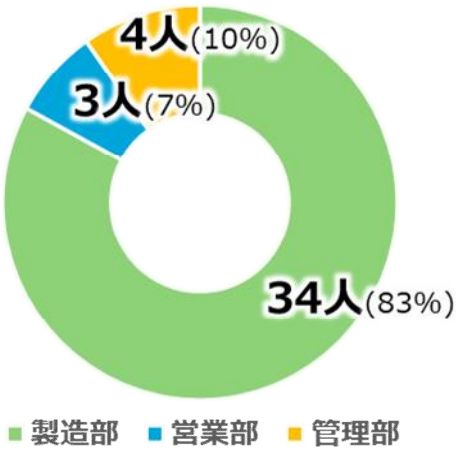
#### 男女別ポートフォリオ



#### 年齢別ポートフォリオ



#### 職種別ポートフォリオ





労働環境

● 待遇

平均年間給与



516 万円

平均残業時間



27.1 時間

有給休暇消化率



62 %

女性の育休復帰後就業継続率



0 %

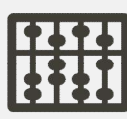
● ダイバーシティ

女性管理職比率と人数



0 % 0 名

男女間賃金格差



67.9 %

定年再雇用率



0 %

● 人材育成

教育投資総額



42 万円

1人当たりの教育投資額



1 万円

● その他

広島市中小企業診断受診  
優良企業表彰(2022年3月)  
健康経営優良法人2025  
奨学金返済支援制度導入企業  
ひろしま型地域貢献企業認定

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



1 件 12 %

倫理・コンプライアンス研修の総出席者数



7 人

第三者に解決を委ねられた係争



0 件

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

760万円/人



(全体)

従業員1人当たり  
の収益

1,445万円/人



(全体)

エンゲージメント  
(総合スコア)

3.7/5 点



(正規のみ)

### 福利厚生

#### 健康・医療関連

- ・ フィットネスジム法人会員
- ・ remoteオフィトレ®（1回/週）
- ・ 各種ヘルスケアチェック（1回/月）
- ・ 定期健康診断（1回/年）

#### 食事関連

- ・ 置き型社食®オフィスおかん
- ・ 食堂設備完備

#### 社内イベント

- ・ 新入社員歓迎会 / 忘年会 / BBQ
- ・ 部署達成会 / 決起会（手当支給）
- ・ 社員旅行（1回/2年）
- ・ OPEN DAY IMCU感謝祭

#### 休暇制度

- ・ 年次有給休暇を入社日に付与
- ・ 誕生日有給休暇
- ・ 永年特別休暇

#### 育児・介護支援

- ・ 産前産後 / 育児 / 介護休業制度
- ・ 子の看護休暇制度
- ・ 育児・介護に関する社内相談窓口

#### 財政的支援

- ・ 通勤手当
- ・ 退職金制度
- ・ 役職・管理職手当
- ・ 確定拠出年金
- ・ 家族手当
- ・ 永年勤続表彰
- ・ 奨学金返済支援
- ・ 入社時制服貸与
- ・ 慶弔見舞金制度
- ・ 無料駐車場完備

#### 住宅関連

- ・ 独身社宅補助制度

#### 教育・自己啓発

- ・ 階層に応じた 社内 / 社外研修
- ・ 資格取得支援制度
- ・ 社内技術勉強会
- ・ シスターブラザー制度
- ・ マネーリテラシー講座

#### ハラスメント

- ・ ハラスメント防止研修
- ・ ハラスメント相談窓口の設置

#### その他

- ・ SHP（小集団活動）
- ・ ハピネスチャージメモ
- ・ 改善提案制度

仕事と家庭の両立支援

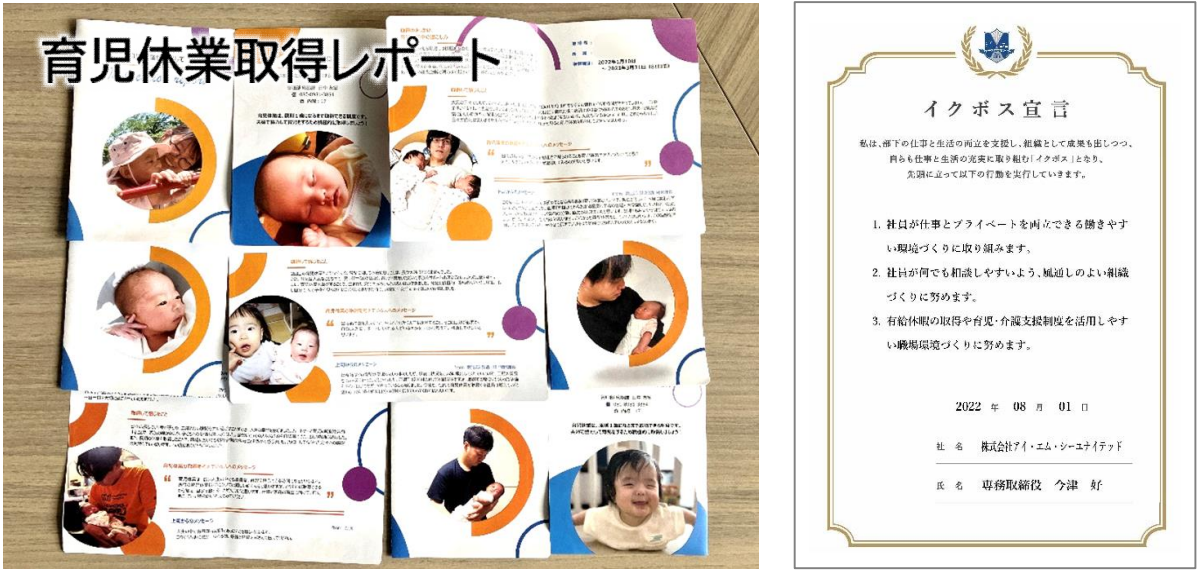
当社では、社員が安心して育児に専念できる環境づくりを重視し、2020年以降、**男性育児休業取得率 100%** を継続しています。これは、専務取締役の今津が自身の育児経験をもとに、制度整備の必要性を経営陣に直談判したことから始まりました。

育児休業の取得希望があった際には、直属の上司と連携し、業務の棚卸・分担計画・面談を通じて、計画的かつ安心して休める体制を整備。社員一人ひとりの状況に寄り添った支援を行っています。

育児休業後には、取得者が育児の様子や気づきをレポートにまとめ、社内で共有。これにより、制度の活用イメージが明確になり、職場全体の理解促進にもつながっています。

また、育児休業を通じて業務の属人化が見直され、多能工化やスキル向上、職場の生産性向上にも寄与しています。育児というライフイベントを通じて、社員の視野が広がり、仕事への前向きな姿勢が醸成される好循環が生まれています。

今後も、育児休業に限らず、有給休暇の取得促進や時間外勤務の削減など、多様な働き方に対応した職場環境の整備を進めてまいります。



育児休業取得者数  
(2020年1月～2025年7月)

	2020年		2021年		2022年		2023年		2024年		2025年	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
対象者	1	0	1	0	3	0	2	0	3	2	0	1
取得者	1	0	1	0	3	0	2	0	3	2	0	1



#### 健康経営の推進

社員とその家族が健康に働けるよう、フィットネスクラブの法人会員制度 や remoteオフトレ® を導入。

さらに、毎月のヘルスケア診断 や 定期健康診断後の個別指導 を通じて、予防・改善の両面から健康を支援しています。

また、栄養バランスの取れた食事を手軽にとれるよう、置き型社食® オフィスおかん を導入。忙しい業務の合間でも、健康的な食生活をサポートしています。



#### 生涯設計の支援

社員が安心して長期的なキャリアを築けるよう、経済的な安定と将来への備えを支援しています。

毎月のマネーリテラシー講座 で金融知識を高めるほか、企業型確定拠出年金制度 や 中小企業退職金共済事業本部による退職金積立 を導入。

さらに、奨学金返済支援手当 を支給し、若手社員の負担軽減にも取り組んでいます。

これらの施策は、社員の将来設計を支えるとともに、企業の持続的成長にもつながっています。



【広島県奨学金返済支援制度  
導入企業データベース登録企業】

奨学金返済支援手当  
上限10,000円/月として  
最長 5年間支給





### 3. 事業の紹介

#### 設計から仕上げまで 一貫生産でお役立ち



株式会社アイ・エム・シーユナイテッドは、鋳造用模型・検査治具・自動車開発用模型の設計から機械加工、熟練職人による仕上げまでを社内一貫体制で行うものづくり企業です。

創業以来受け継がれてきた職人技術に加え、2000年頃から業界に先駆けてデジタル化を推進。3DCADやNC加工機による精密加工により、高品質・安定供給・コストメリットを実現しています。

設計段階から完成までを一貫して担うことで、お客様の多様なニーズに柔軟かつ迅速に対応し、高い満足度と信頼を獲得しています。

近年では新卒採用にも力を入れ、ベテラン社員による技術継承や人材育成を通じて、次世代のものづくりを担う人材の育成にも注力しています。

### 3. 事業の紹介

#### 鋳造用模型



マンホールを製造するための模型

溶かした金属を鋳型に流し込んで製造する方法を鋳造といい、当社では鋳型を作るための型を木材、発泡スチロール、樹脂などで製作しています。用途に応じた材質を用い、使いやすく低コストな鋳造用模型を製作しています。

#### 自動車部品検査用治具



自動車部品の精度を検査する治具

検査用治具とは、製品の精度を検査するための治具のことです。製品に対して専用の治具を使用することにより測定誤差を減らし、ノギス等で測定する場合に比べ、早く、正確に検査することが可能になります。

#### 自動車開発用模型



デザイン検討をするためのサンプル

開発段階でのデザイン検討のため、各種材質で形状再現した試作品を製作する業務を請け負っています。データだけでは確認できない直線や曲線、流れや陰影等お客様の想いを実現するためのサポートを行います。

# 4. 人的資本経営の基本方針

事業目標	会社	社員の価値を発見し、経営活動を通してその価値を最大限引き出す環境をつくる。
	社員	経営活動に自身の労働力を投資して、自分自身の価値を伸ばし、働きがいなどのリターンを得る。

人的資本経営 の基本方針	<p>社員の能力を開発・向上させるには、<b>会社</b>に定着してもらうことが第一と考え、定着率の向上を目的とした取り組みを検討・実行する。</p> <p>取組項目の検討にはエンゲージメントスコアを指標とし、年に一度サーベイを行う。</p>
-----------------	---

重点取組領域①  
業務推進・業績向上に向けたスキル育成

社員のマネジメント力や業務遂行力を高め、  
企業の成果に直結する人材を育成する

重点取組領域②  
社員の視野拡大と外部接点の強化

社員が自社の枠を超えて広い視野を持ち、  
客観的に自社を捉えられるようにする

重点取組領域③  
会社全体の社会人基礎力の底上げ

社員全体のビジネス常識力を向上させ、  
健全な職場文化と自己成長を促進する



## 5. 人的資本経営における取組(全体像)

### 取組の背景

ES設問「人材育成」への回答に〈ややそう思う〉〈分からない〉が多く、期待と実感に乖離があることが分かりました。「キャリア形成」への回答も同様に強い肯定が少なく、人材育成の仕組み不足がエンゲージメント低下につながると仮定しました。

#### スキル育成

社員のマネジメント力や  
業務遂行力を高め、  
企業の成果に直結する  
人材を育成する

01

### 取組の背景

実務中心の教育機会の多さに対して、社会人としての一般教養を学ぶ機会が少ないため、社内での共通認識が不足していると仮定しました。  
現代のビジネス常識(情報リテラシー・ハラスメント防止等)を体系的に学ぶ必要があると考えました。

#### 社会人基礎力の底上げ

社員全体のビジネス  
常識力を向上させ、  
健全な職場文化と  
自己成長を促進する

03

#### 視野拡大と外部接点の強化

社員が自社の枠を  
超えて広い視野を持ち、  
客観的に自社を  
捉えられるようにする

02

### 取組の背景

ES設問「DE & I」の回答に〈あまりそう思わない〉〈分からない〉が目立ちました。社内中心の業務で外部との接点が少なく、視野が狭くなる傾向があります。  
外部の価値観や知識に触れる機会不足が、不満や閉塞感の原因になっていると仮定しました。



## 5. 人的資本経営における取組(全体像)

### 社員さんが得られること

新しいスキルを身に付けることで、仕事にもっと自信がもてるようになるでしょう。能力は明確な指標でしっかり評価され、報酬やキャリアアップにもつながります。「自分の力で会社を動かしている」という実感を得てもらいたいと考えています。

#### スキル育成

社員のマネジメント力や業務遂行力を高め、企業の成果に直結する人材を育成する

01

#### 視野拡大と外部接点の強化

社員が自社の枠を超えて広い視野を持ち、客観的に自社を捉えられるようにする

02

03

#### 社会人基礎力の底上げ

社員全体のビジネス常識力を向上させ、健全な職場文化と自己成長を促進する

### 社員さんが得られること

社会人としての基本を身に付けることで、ハラスメントや情報漏洩などのトラブルを防ぎ、より安心・安全な職場を作ることができます。社員全員が共通の認識を持つことで、チームワークもスムーズになり、働きやすさの向上を期待しています。

### 社員さんが得られること

社外の人や新しい価値観に触れると、今までになかったアイデアが生まれます。人脈や情報も増え、自身のキャリアの可能性も広がるかもしれません。自社の強みや課題を客観的に捉えることで、自身の仕事の意味を実感する機会を得てほしいと考えています。

業務推進・業績向上に向けたスキル育成

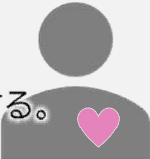
企業の成果に直結する人材を育成する

- ◆ 職能資格等級制度のリニューアル  
目的：自分自身が描く価値と会社の期待する価値、双方を引き上げ、それにリンクした対価に繋げる  
〈全社〉意欲・行動職能資格：1(意識・個人)～4(実践・組織)  
〈職種別〉技術職能資格：0(知識なし)～6(エキスパート)
- ◆ 社外研修への参加 / 資格取得の支援  
目的：分野別の実務能力の向上を支援する  
【資格取得支援制度】
  - ・検定日における特別有給休暇の付与
  - ・学習時間の提供
  - ・資格取得にかかる費用の負担
  - ・合格報奨金の支給
- ◆ 社内検定制度の構築と運営  
目的：自社独自の技術・知識の標準化と評価  
技術・管理・労務それぞれの社内資格・検定を定義し、定義を基に試験を実施する。

職能資格等級制度の構成

個人に対して2つの基準を設け、定期面談・昇給時に見直しやフィードバックを行う。

- ① 全社版 意欲・行動職能資格等級基準書  
自社で働く上で求められる、社員としてのマインドを定義する。
- ② 職種別 技術職能資格等級基準書  
職務上必要とされる技術を定義する。



面談の様子



資格取得支援制度 利用データ  
(2022年8月～2025年7月)

		部署	資格名	特別 休暇	学習 時間	費用 負担	合格 報奨金
2023年	4月	管理部	ITパスポート試験			○	○
	7月	管理部	ITパスポート試験			○	○
	12月	管理部	情報セキュリティマネジメント試験			○	○
2024年	7月	製造部	2次元CAD利用技術者試験 2級			○	○
	7月	管理部	ビジネスマネージャー検定試験			○	○
	12月	営業部	ITパスポート試験			○	○



社員の視野拡大と外部接点の強化

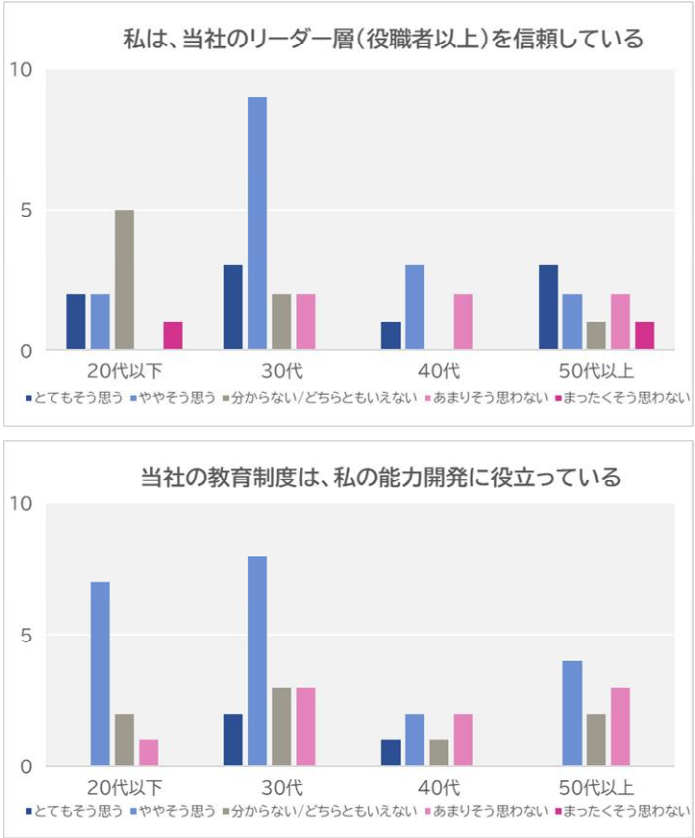
客観的に自社を捉えられるようにする

- ◆ 取り組み設定の背景  
エンゲージメントサーベイにて、他と比べ「リーダー層への信頼」「DE&I」「人材育成」の項目でのネガティブな回答が多かった。重点取組領域①では、会社から学びの機会を提供することを挙げたが、それに加えて社員自身が自分事として学ぶことが必要だと考える。重点取組領域②では、社員が外部の価値観に触れ、自社の強みと改善点を認識し、自己成長の促進を目的とした取組を行う。
- ◆ 外部接点を増やすための3つの施策
  - ・ 外部研修や出張への積極的な参加促進  
〈案〉希望者においては 外部研修へ参加する(1回/年)
  - ・ 業界展示会/交流会などへの参加機会の提供
  - ・ 就業体験等の受け入れと企画・運営
- ◆ より効果的に取り組むために必要なこと
  - ・ 「学びの社内共有」の仕組み化
  - ・ キャリアパスと連動
  - ・ 心理的安全性の確保

	ポジティブ率	ネガティブ率
総合スコア	68.3%	14.6%
リーダー信頼	61.0%	19.5%
キャリア形成	63.4%	9.8%
WLB	70.7%	14.6%
DE&I	61.0%	19.5%
人材育成	58.5%	22.0%
職務の満足度	63.4%	7.3%
報酬の満足度	65.9%	17.1%
福利厚生の満足度	78.0%	2.4%
安全衛生	73.2%	7.3%
コンプライアンス	70.7%	17.1%

計算式  
ポジティブ率：(とてもそう思う+ややそう思う)/全体回答数  
ネガティブ率：(あまりそう思わない+まったくそう思わない)/全体回答数

年代別 回答結果



## 5. 人的資本経営における取組(個別)

### 会社全体の社会人基礎力の底上げ

#### 健全な職場文化と自己成長を促進する

- ◆ 社会人としての基本素養を身に付けるための教育実施  
エンゲージメントサーベイの結果より「DE & I」についての基礎知識を学ぶ必要性があるとわかった。  
現代で働く社会人として、誰もが知っておくべき常識・知識・態度を学び、社員同士が共通認識を持つことで、より健全で協力的な職場文化を築く。
- ◆ 健康経営の推進  
身体・心の健康増進と心の健康増進、双方について支援する。
  - ・ 健康的な生活習慣についての情報提供、福利厚生への提供
  - ・ 栄養バランスを考慮した社食の提供
  - ・ セルフメンタルケアについて知る、学ぶ機会づくり
  - ・ 心理的安全性を高める取り組み(相談できる関係づくり)
- ◆ 自己効力感を高める研修・ワークショップの実施  
自己効力感とは：  
「自分には目標を達成する力がある」と信じる感覚や確信のこと
  - ・ 全社員を対象とした「ほめ達検定3級」の受検



社内教育の様子



#### 基本素養を築くための取組案

- ・ ハラスメント防止教育：管理職向け / 一般社員向け
- ・ 安全衛生教育：生産設備の利用 / 熱中症予防 等
- ・ 情報リテラシー教育：セキュリティ関連規程の教育
- ・ セルフメンタルヘルス教育
- ・ 健康チェックの実施(1回/月)
- ・ 健康情報の配信(1回/月)
- ・ 読書等による学びの機会の提供

## 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

リスクリテラシー

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

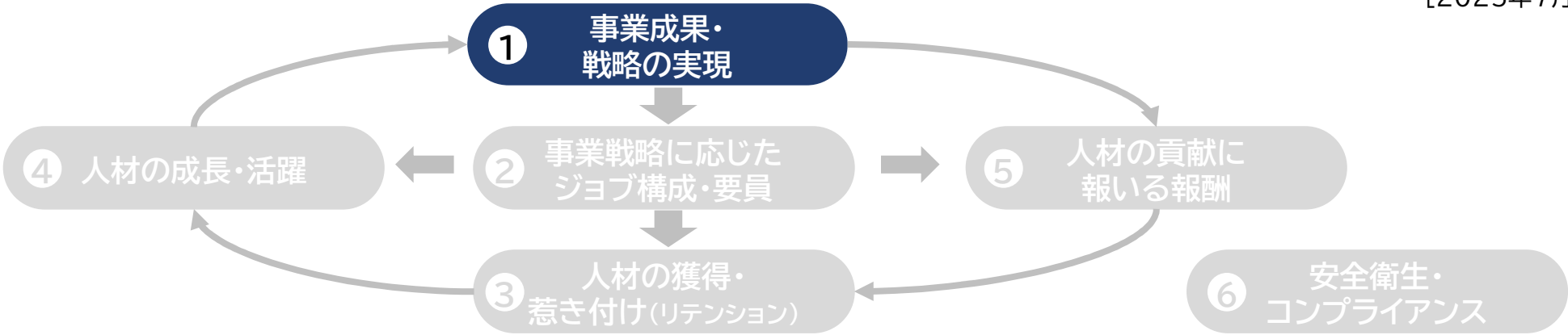
懲戒処分の種類と件数

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)

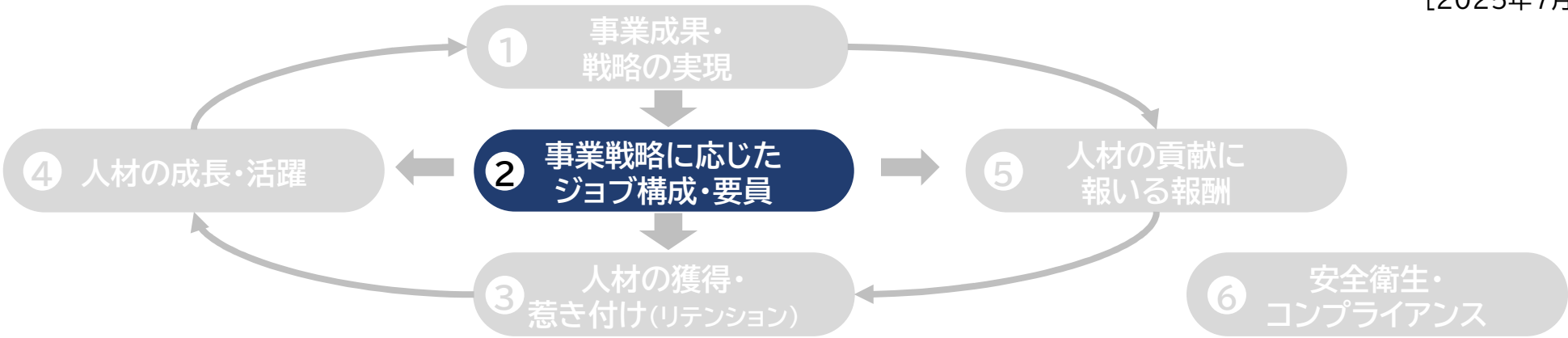
[2025年7月現在]



	2023年7月	2024年7月	2025年7月
エンゲージメント(総合スコア) ※正規のみ	－ /5点	－ /5点	3.7/5点
労働生産性 ※全体	747万円/人	829万円/人	760万円/人
従業員1人当たりの収益 ※全体	1,147万円/人	1,840万円/人	1,445万円/人
人的資本RoI ※全体	15%	22%	15%

6. 人的資本経営データ(データ集)

[2025年7月現在]

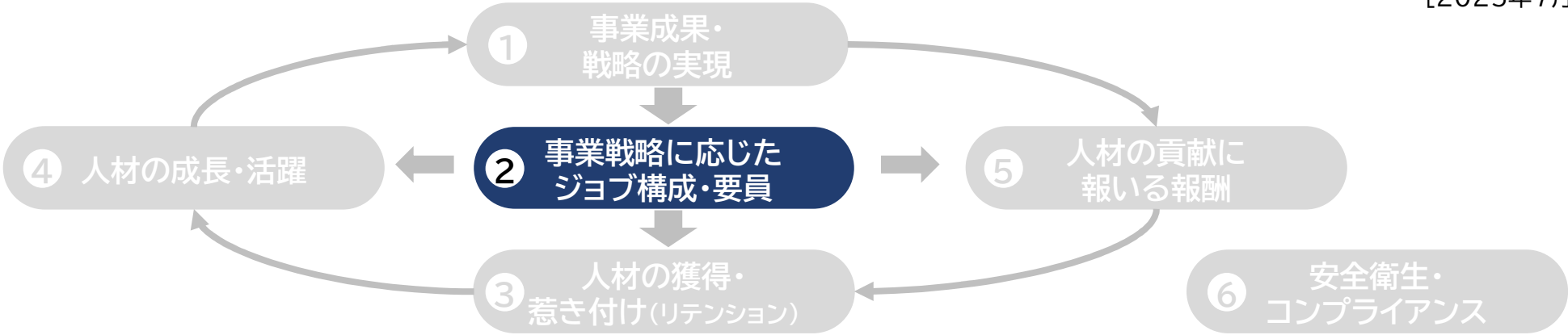


	2023年7月	2024年7月	2025年7月
総従業員数	全体 38人 正規 36人	全体 40人 正規 40人	全体 44人 正規 41人
総額人件費	23,841万円	26,340万円	28,335万円
男女別人材ポートフォリオ	正規 男性31人 女性 5人 非正規 男性 1人 女性 1人	正規 男性33人 女性 7人 非正規 男性 0人 女性 0人	正規 男性34人 女性 7人 非正規 男性 3人 女性 0人
プロフェッショナル人材数* ※正規のみ	0人	0人	0人
日本・外国籍別人材ポートフォリオ	正規 日本籍100% 外国籍0% 非正規 日本籍100% 外国籍0%	正規 日本籍100% 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	14%	14%	14%



6. 人的資本経営データ(データ集)

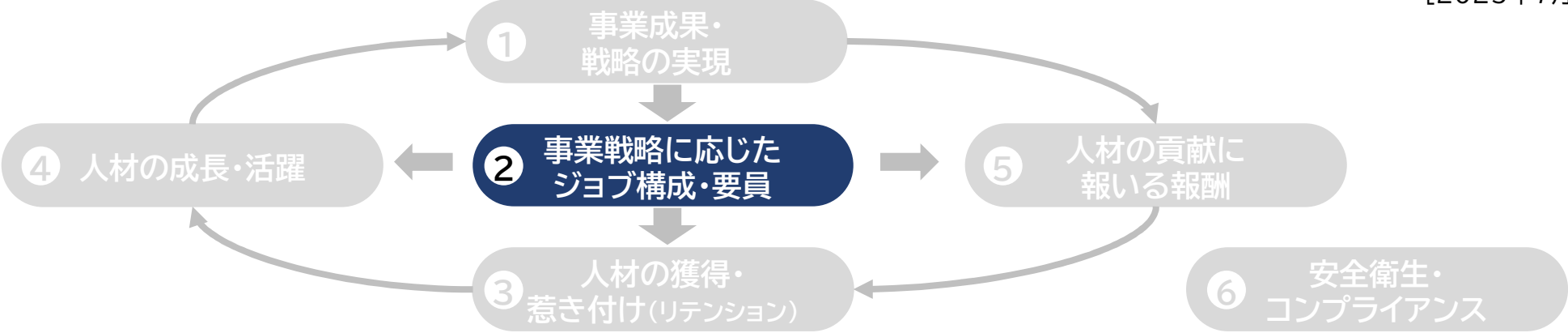
[2025年7月現在]



年齢別ポートフォリオ(正規雇用)									
年齢帯	34期			35期			36期		
	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	0人	0人	0人	0人	0人	0人
60-64歳	2人	0人	2人	2人	0人	2人	1人	0人	1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	6人	0人	6人	6人	0人	6人	9人	0人	9人
45-49歳	3人	0人	3人	5人	0人	5人	2人	0人	2人
40-44歳	3人	0人	3人	1人	0人	1人	3人	0人	3人
35-39歳	0人	0人	0人	3人	0人	3人	4人	1人	5人
30-34歳	4人	1人	5人	7人	2人	9人	8人	2人	10人
25-29歳	10人	2人	12人	7人	3人	10人	5人	3人	8人
20-24歳	2人	2人	4人	2人	2人	4人	2人	0人	2人
15-19歳	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	1人	1人
0-14歳	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
合計	31人	5人	36人	33人	7人	40人	34人	7人	41人

年齢別ポートフォリオ(非正規雇用)									
年齢帯	34期			35期			36期		
	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	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	1人	0人	1人
55-59歳	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
50-54歳	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
45-49歳	1人	0人	1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	1人	0人	1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	1人	1人	0人	0人	0人	1人	0人	1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(人)	1人	1人	2人	0人	0人	0人	3人	0人	3人

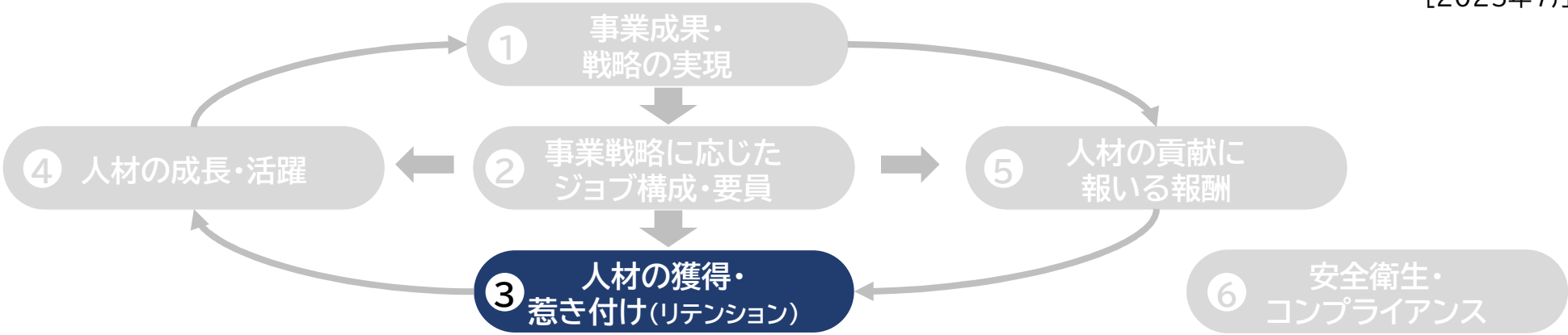




職種区分別ポートフォリオ(正規雇用)			
職種	34期	35期	36期
製造部	30人	33人	34人
営業部	3人	3人	3人
管理部	3人	4人	4人
合計(人)	36人	40人	41人

6. 人的資本経営データ(データ集)

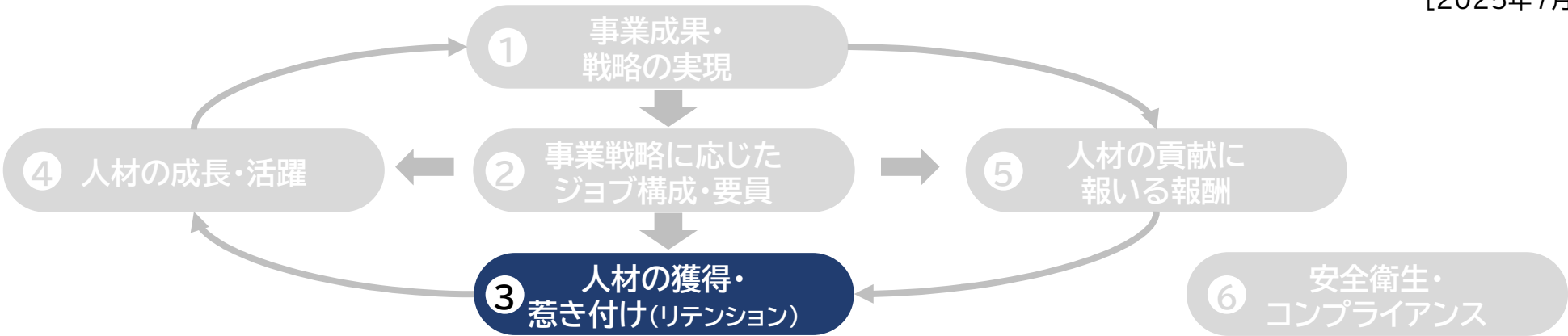
[2025年7月現在]



	2023年7月	2024年7月	2025年7月
雇用形態の転換数 ※正規のみ	0人	1人	1人
正規雇用の中途採用比率 ※正規のみ	3%	15%	10%
中途採用者の管理職への登用 ※正規のみ	5人	5人	5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)

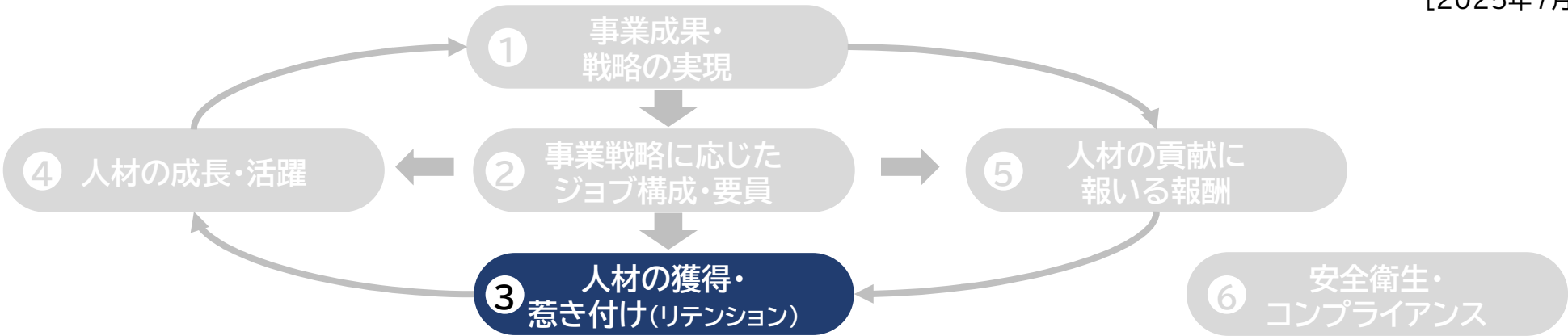
[2025年7月現在]



	2023年7月	2024年7月	2025年7月
平均残業時間	正規 31.4時間 非正規 4.6時間	正規 35.2時間 非正規 2.3時間	正規 27.1時間 非正規 0.0時間
管理職1人当たりの部下数 ※正規のみ	7人	8人	8人
男性の育児休業取得率 ※正規のみ	100%	100%	100%
女性の育休復帰後就業継続率 ※正規のみ	－ %	－ %	0%
有給休暇取得率 ※正規のみ	59%	54%	62%
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人	1人	1人

6. 人的資本経営データ(データ集)

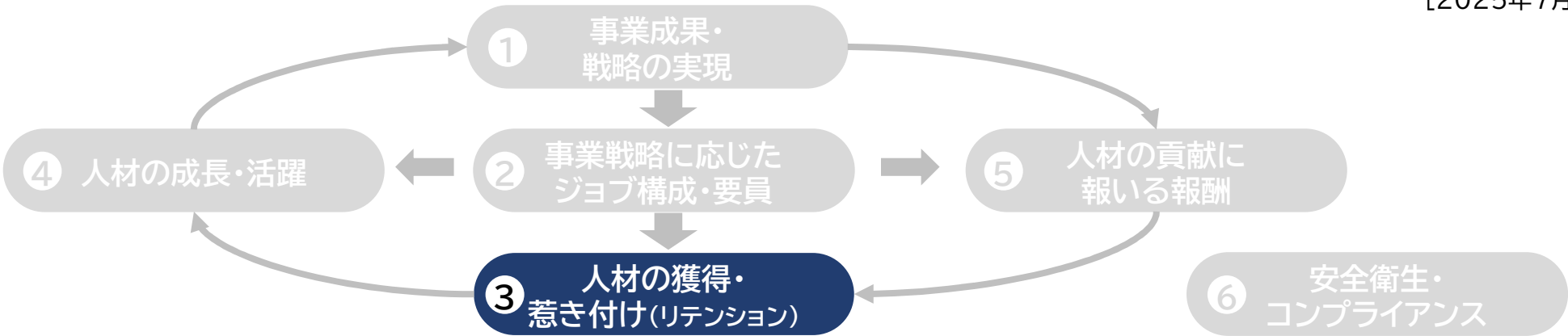
[2025年7月現在]



	2023年7月	2024年7月	2025年7月
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
男女間賃金格差 ※正規のみ	66.7%	77.3%	67.9%
定年再雇用率 ※正規のみ	0%	0%	0%
障がい者雇用率・人数 ※全体	比率 — % 人数 — 人	比率 — % 人数 — 人	比率 0% 人数 2人

6. 人的資本経営データ(データ集)

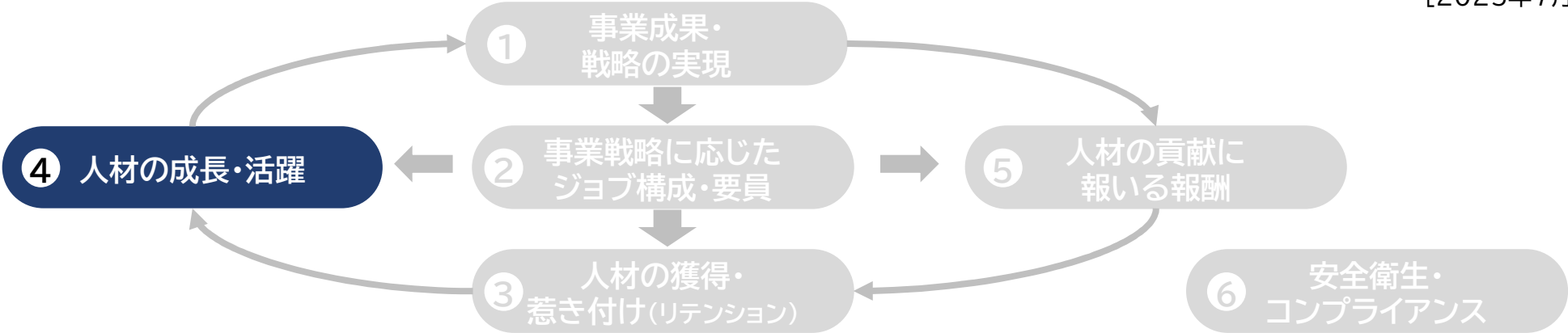
[2025年7月現在]



	2023年7月	2024年7月	2025年7月
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)	— /5点	— /5点	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)	— /5点	— /5点	3.8/5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)	— /5点	— /5点	3.8/5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)	— /5点	— /5点	3.6/5点
新規採用人数	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)	正規 2人 (男性2人・女性0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	11%	14%	13%
平均勤続年数 ※正規のみ	9.6年	9.2年	8.5年

6. 人的資本経営データ(データ集)

[2025年7月現在]

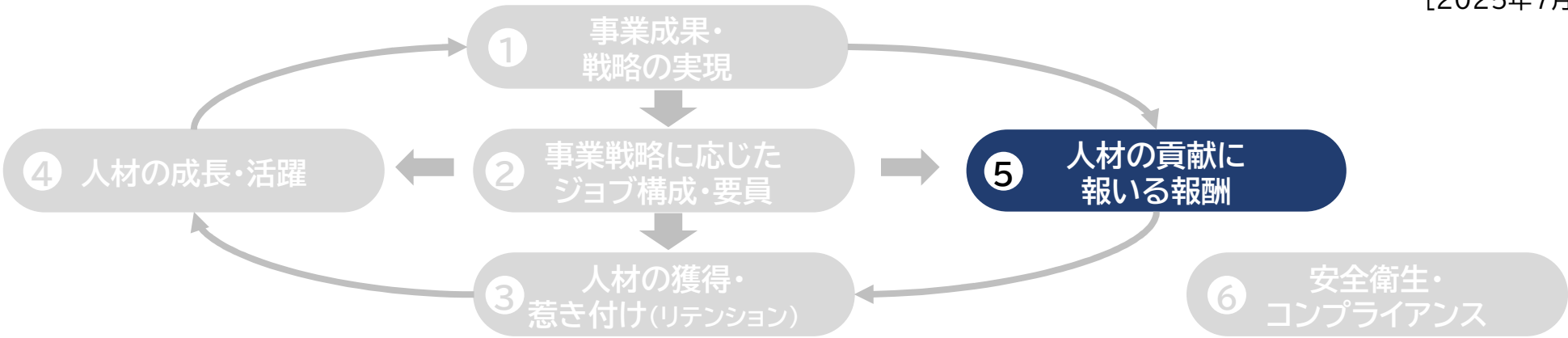


	2023年7月	2024年7月	2025年7月
教育投資総額 ※全体	49万円	45万円	42万円
1人当たりの教育投資額 ※全体	1万円	1万円	1万円
エンゲージメントスコア ※正規のみ (人材育成)	－ /5点	－ /5点	3.4/5点
エンゲージメントスコア ※正規のみ (職務の満足度)	－ /5点	－ /5点	3.8/5点



6. 人的資本経営データ(データ集)

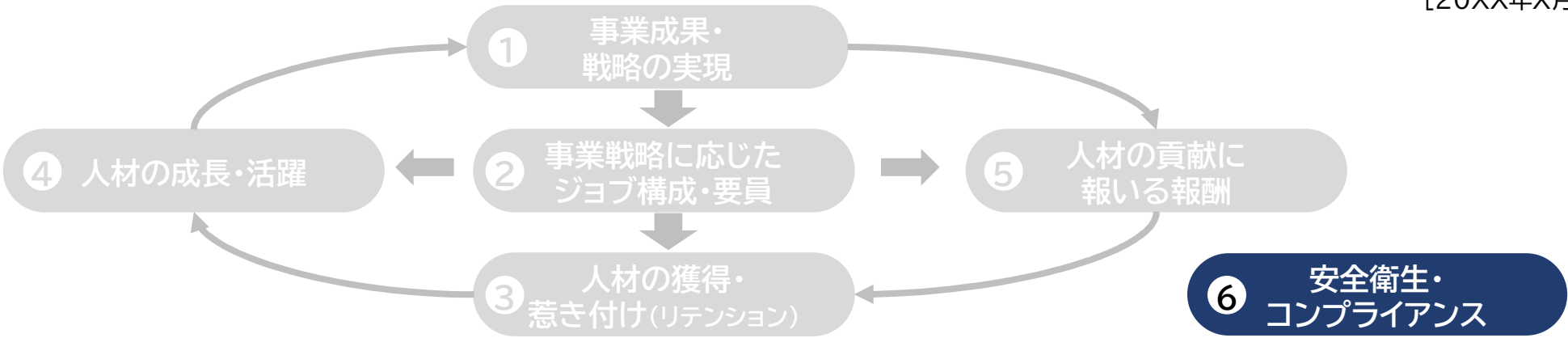
[2025年7月現在]



	2023年7月	2024年7月	2025年7月
平均年間給与 ※正規のみ	439万円	500万円	516万円
エンゲージメントスコア ※正規のみ (報酬の満足度)	－ /5点	－ /5点	3.8/5点
福利厚生費用総額 ※正規のみ	941万円	969万円	1,038万円
福利厚生制度の利用数*	38名	40名	44名
エンゲージメントスコア ※正規のみ (福利厚生の満足度)	－ /5点	－ /5点	4.1/5点

6. 人的資本経営データ(データ集)

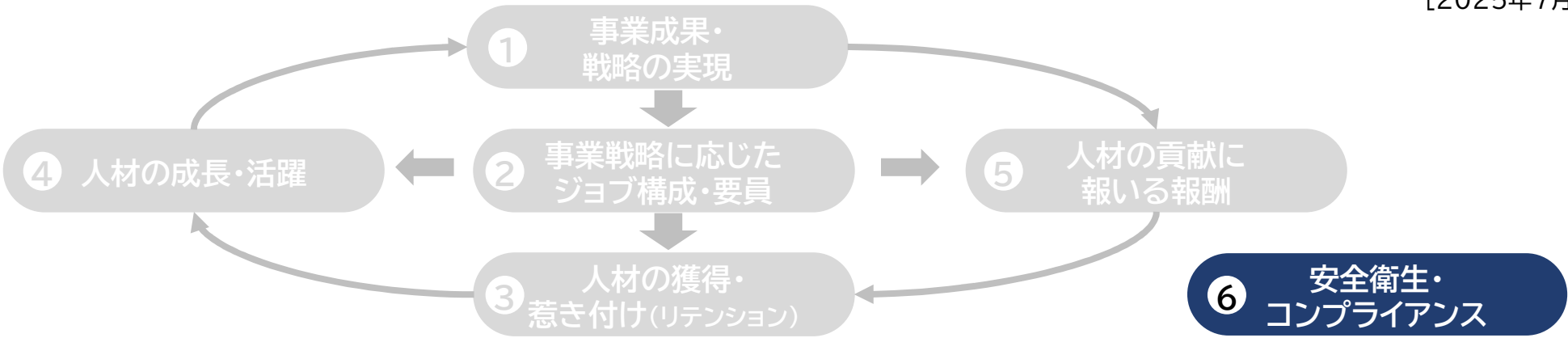
[20XX年X月現在]



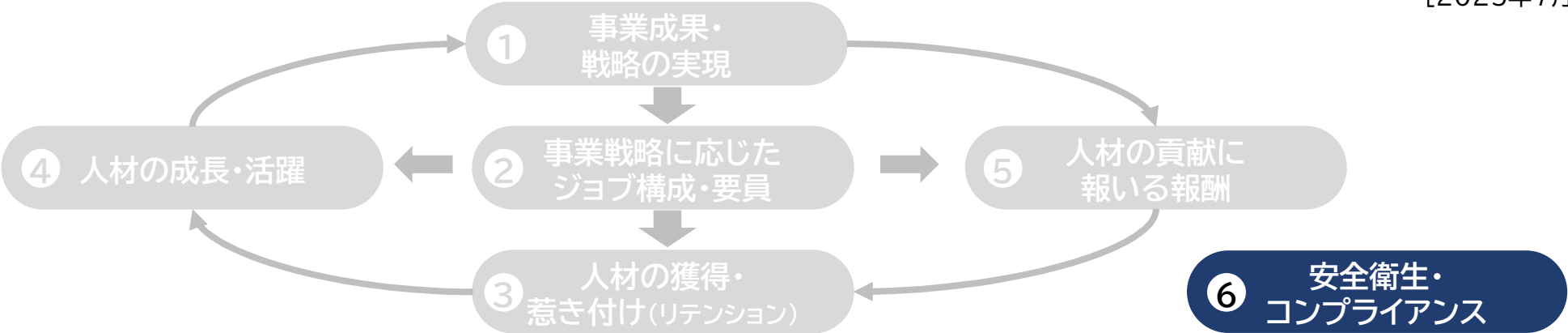
	2023年7月	2024年7月	2025年7月
健康・安全研修の総出席者数 ※正規のみ	43人	18人	21人
労災認定された件数・発生率 ※正規のみ	1件 12%	1件 12%	1件 12%
労災認定された死亡者数・死亡率 ※正規のみ	0件 0%	0件 0%	0件 0%
エンゲージメント ※正規のみ (安全衛生)	— /5点	— /5点	3.9/5点

6. 人的資本経営データ(データ集)

[2025年7月現在]



	2023年7月	2024年7月	2025年7月
倫理・コンプライアンス研修の総出席者数 ※正規のみ	10人	7人	7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)	— /5点	— /5点	3.8/5点



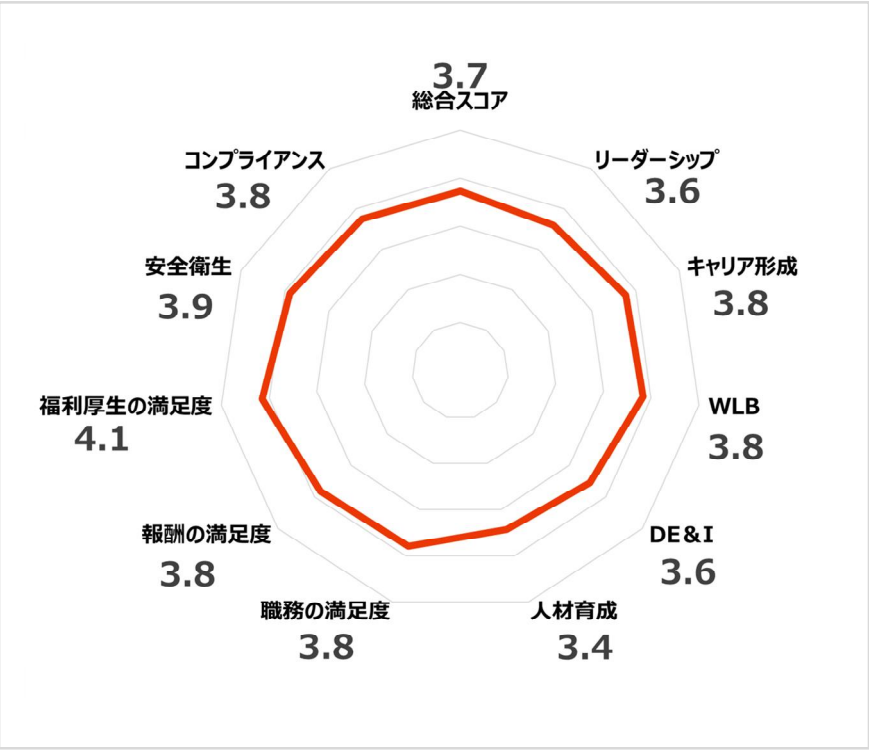
懲戒処分の種類と件数			
懲戒処分の種類	34期	35期	36期
懲戒解雇	0件	0件	0件
諭旨退職	0件	0件	0件
降格	0件	0件	0件
出勤停止	0件	0件	0件
減給	0件	0件	0件
けん責	0件	0件	0件
戒告	0件	0件	0件
その他	0件	0件	0件

※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	3.7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	3.6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	3.8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	3.8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	3.6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	3.4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	3.8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	3.8点
9 福利厚生への満足度	当社は、十分な福利厚生を提供している	4.1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	3.9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	3.8点



- 実施時期：2025年9月
- 実施対象者  
：正規/非正規従業員42名
- 回答者：41名（回答率97.6%）

全体的にバランスの取れた成果が得られ、これまでの施策が着実に実を結んでいることが確認できました。特に福利厚生の充実が社員の満足度や働きやすさを高め、その成果が高い数値として反映されています。今後は、人材育成にも注力し、研修や教育プログラムを通じてスキルアップとリーダーの育成を進めます。また、社員全体の社会人基礎力を向上させ、主体性や協働性を高めて組織の活力をさらに引き出していきます。

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	$\frac{([売上 - \{ (売上原価 + 販売費及び一般管理費) - 人件費 \}] \div 人件費 - 1) \times 100}{}$
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	$(\text{雇用区分ごとの女性の平均年間賃金} / \text{雇用区分ごとの男性の平均年間賃金}) \times 100$



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

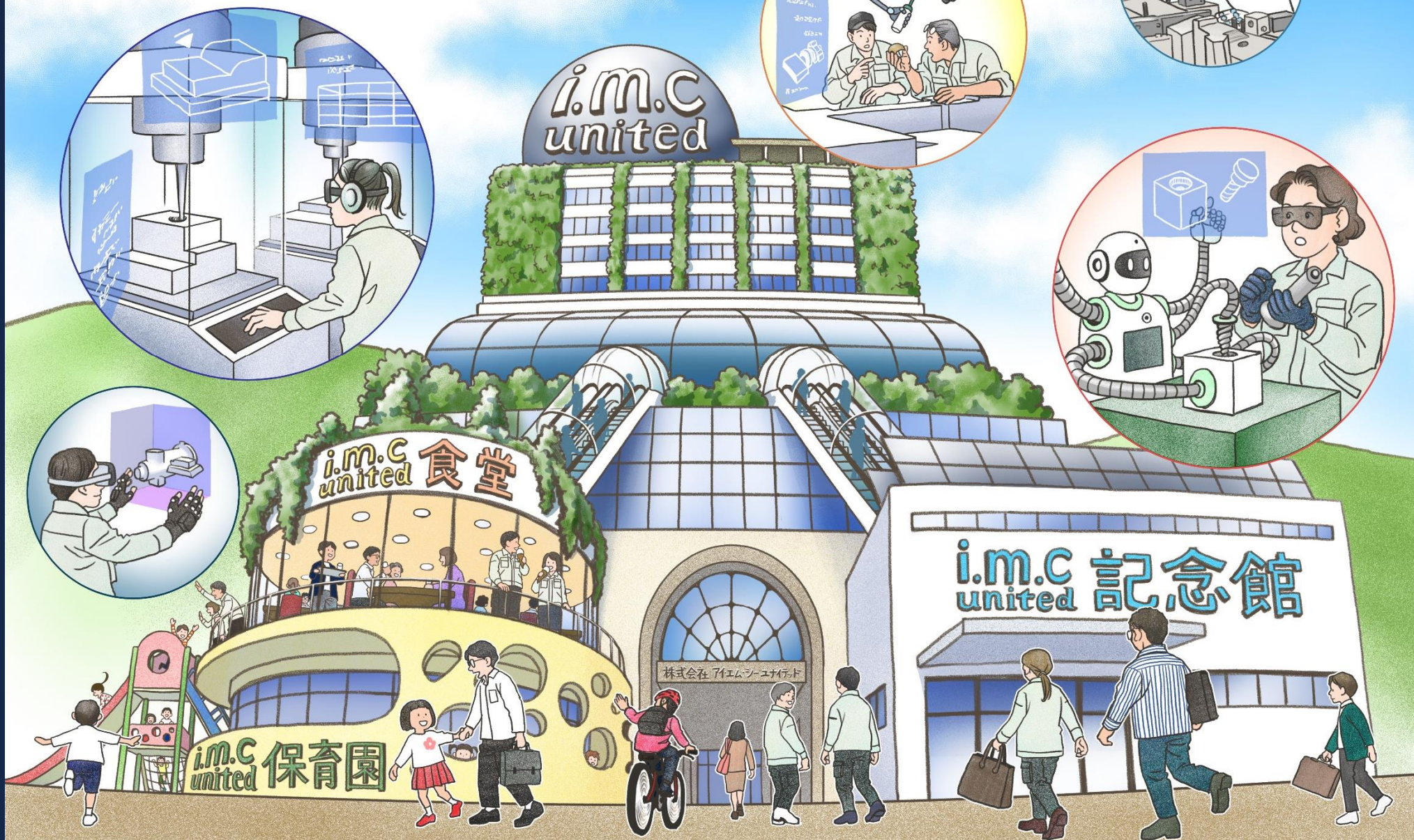
項目	指標番号	指標名	算出式
④人材の成長・活躍	35	教育投資総額	以下①②より1つを選択して開示 ①.外部に支払った費用の総額(外部講師+会場+移動費+教材費等) ②.①+内部費用(内部講師の人件費相当額等)
	36	1人当たりの教育投資額	「教育投資総額(#35)を総従業員数で割った値
	37	リスク関連教育投資額	リスク関連の教育にかけた総費用
	38	エンゲージメントスコア (人材育成)	適切なサーベイ等を通じて行われた、従業員エンゲージメント指標の結果
	39	実践機会の提供に対する利用数 (社内公募制・社内起業等)	企業が人材の成長・活躍のために用意した実践機会の利用者数
	40	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、 <b>当社単体</b> の情報を集計しております。
雇用区分	本レポートは、 <b>正規雇用の従業員のみ*</b> 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 <b>第34期,第35期,第36期</b> の3期間を算出期間としております(2022年8月～2025年7月)。



# 未来のIMCU



2025年10月に創業40周年を記念して制作した  
40周年記念誌に掲載されているイラスト

どんな未来を創っていきたいか  
自由に思い描いてみました