



2025

HUMAN CAPITAL REPORT

人的資本開示レポート

株式会社 KYR

Confidential – All Rights Reserved –株式会社 KYR

目次

1. 代表メッセージ	P.2
2. 一目で分かる(KYR)	P.3-9
3. 事業の紹介	P.10
4. 人的資本経営の基本方針	P.11
5. 人的資本経営における取組	P.12-15
6. 人的資本経営データ	P.16-30

1. 代表者メッセージ



当社の人的資本経営

弊社は『人』を中心に回るビジネスモデルです。

人が中心なので、まず大切なのは、従業員の技術力と接客力を安定して育てることに注力します。

教育の仕組みを作ることで、技術のばらつきによるリピート率が下がることを防ぎます。

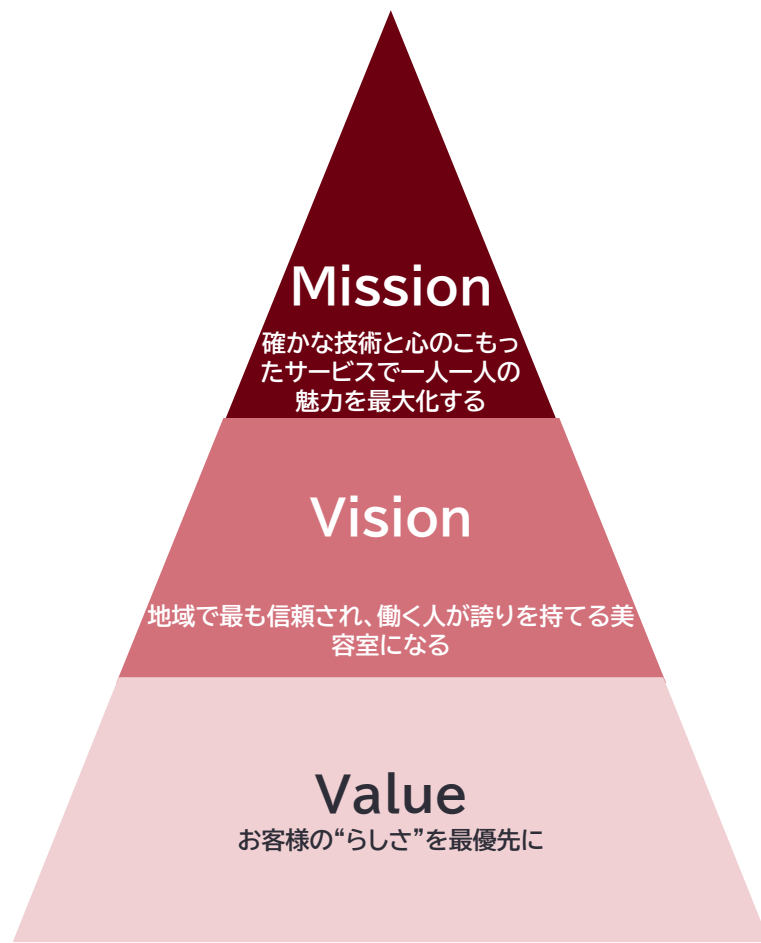
そして、働きやすい環境づくりに取り組みます。

休日数や給与体系、評価制度が整っていると離職率が下がり生産性が上がると考えているからです。

店舗よりも『人』の質と配置がサービスの質を決める、お客様により質の高いサービスを提供し社会に貢献していく為にも、当社の人的資本経営をさらに推進していきます。

(代表取締役/太田 京介)

Mission Vision Value



**確かな技術と心のこもったサービスで
一人一人の魅力を最大化する**

今日だけでなく、明日からの生活が少しでも良くなるような価値を提供する。

**地域で最も信頼され、
働く人が誇りを持てる美容室になる**

お客様が『また来たい』、従業員が『ここで働きたい』を実現する。

お客様の“らしさ”を最優先に

誠実な提案と丁寧なサービスで、一人一人の魅力を最大限に引き出す。

会社名

本社

● 広島県広島市東区光町
1-8-13

事業内容

● サービス業

創業

● 2022年



拠点数

1軒
1店舗



売上高

6300万円



資本金

100万円

従業員構成



総従業員数

5人

(正規のみ)



総額人件費

2054万円

(正規のみ)



平均勤続年数

2年

(正規のみ)



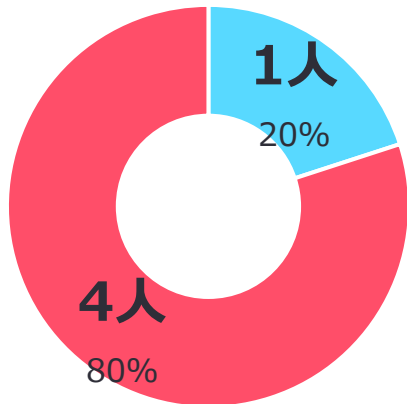
離職率

0%

(正規のみ)

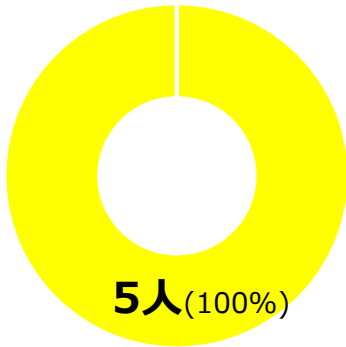
男女別ポートフォリオ

■ 男性 ■ 女性

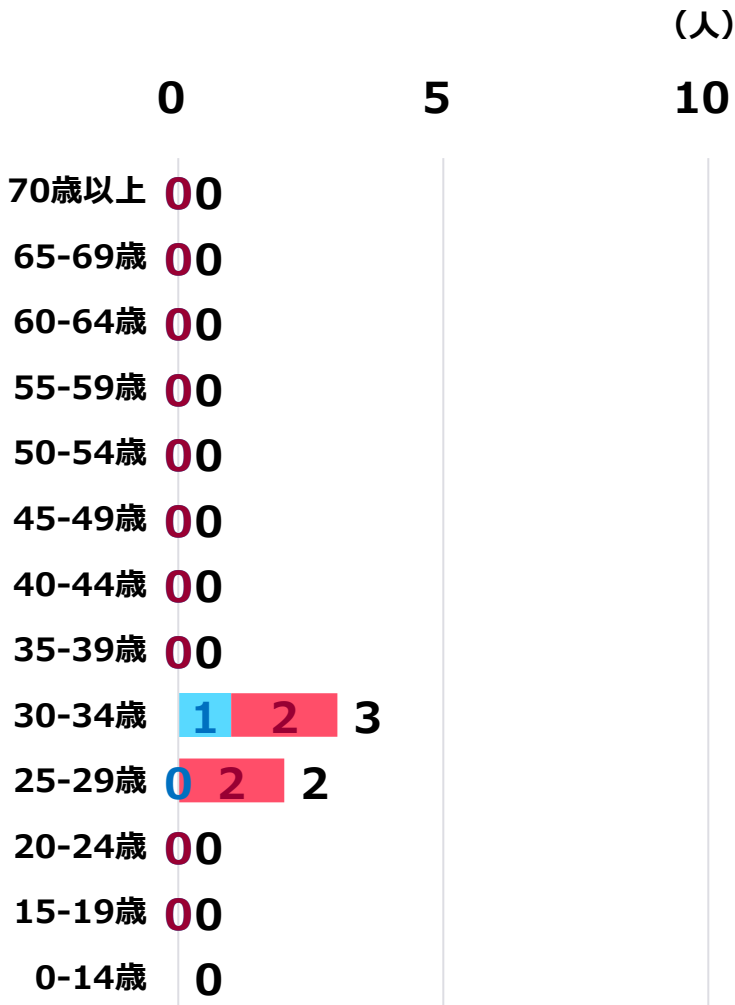


職種別ポートフォリオ

■ スタイリスト



年齢別ポートフォリオ



労働環境

● 待遇

平均年間給与

396万円

(正規のみ)



平均残業時間

40時間

(正規のみ)



有給休暇消化率

45%

(正規のみ)



女性の育休復帰後就業継続率

100%

(正規のみ)



● ダイバーシティ

女性管理職比率と人数

20%

1名

(正規のみ)



定年再雇用率

0%

(正規のみ)



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



0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
訓戒	0
けん責	0
減給	0
出勤停止	0
降格降職	0
諭旨退職	0
懲戒解雇	0



人的資本経営の成果

労働生産性

734万円/人



(全体)

従業員1人当たり
の収益

1050万円/人



(全体)

エンゲージメント
(総合スコア)

4.7/5点



(正規のみ)

2. 一目で分かる(KYR) 福利厚生情報

[2025年12月現在]

福利厚生

健康・医療関連

- 健康診断

食事関連

- 昼食補助

社内イベント

- 社員旅行
- 国内研修

その他

- 従業員割引制度

休暇制度

- 特別休暇
- フレックスタイム

教育・自己啓発

- 研修、セミナー参加費用補助

ハラスメント

- 社内相談

3. 事業の紹介

美容院



私たちの美容室は「あなたらしさを最も美しく輝かせる」ことを使命とし、カット・カラー・パーマはもちろん、ヘアケアや頭皮ケアまで一人ひとりに合わせたトータルビューティーを提供しています。

丁寧なカウンセリングを通して理想を引き出し、髪質・骨格・ライフスタイルに最適なデザインをご提案。最新の技術と厳選した薬剤を用い、ダメージを最小限に抑えた施術を心がけています。

幅広い年代のお客様に寄り添い、居心地の良い空間と確かな技術で“また来たくなる”サロンを目指しています。

4. 人的資本経営の基本方針

事業目標

当社の中核となる美容事業の拡大を目指しており、特に地域に留まらず、今後は近隣エリアへ新規出店を進めていく予定です。

事業拡大に向けては、トレンド発信力の強化や幅広い年齢層の顧客獲得、ヘアケア需要の取り込み等を積極的に行うことで、5年後に売上高1.5倍を目標に掲げています。

人的資本経営 の基本方針

事業目標を達成するためには、多様なお客様に対応できる技術力・接客力を備えた人材の育成や、女性スタッフが長期的に活躍できる環境づくりが不可欠です。

また全従業員のエンゲージメントを高めることも、サロンとして最高のサービスを提供するために重要です。当社は『個人の技術・接客力向上』『女性活躍の推進』『エンゲージメントの最大化』を重点領域とします。

重点取組領域①

技術力、接客力の向上

- お客様一人一人に最適な施術を提供できる人材育成

重点取組領域②

女性活躍の推進

- 女性スタッフが長期的に活躍できる環境やキャリア支援

重点取組領域③

従業員エンゲージメントの最大化

- 全スタッフのモチベーション、チームワーク向上でサービスの品質を維持

5. 人的資本経営における取組(全体像)

取組と概要

外部研修制度	高品質な施術と接客を提供できる人材を育成し、顧客満足度を向上させる
サロン内のロープレ、フィードバック	

技術力、接客力の向上

顧客満足度、リピート率の増加を目指すため

01

取組と概要

サロン内意見交換会	スタッフのやる気やチームワークを高め、顧客満足度向上と定着率アップを図る
評価の可視化	

女性活躍の推進

多様な人材が長期的に活躍できる環境づくりに向けて

02

従業員エンゲージメントの最大化

スタッフのモチベーション向上と、品質維持のため

03

取組と概要

支援制度の整備	女性スタッフが長期的に活躍できる職場環境を整え、多様なキャリア形成を支援する。十分とは言えないが、育児に関する規定を整備しており、今後の環境変化に合わせて福利厚生充実を進める予定である
女性管理職の導入	

技術力、接客力の向上

外部研修制度

当社では、顧客満足度向上とリピート率拡大を目指し、スタッフの技術力・接客力向上を重点施策としています。

具体的には、定期的なカット・カラー・パーマ研修や外部講習への参加を通じて最新技術を習得するとともに、ロールプレイやフィードバック制度で接客スキルを強化します。

また、サロン内での勉強会やナレッジ共有により、スタッフ同士が成功事例や経験を学び合い、全体のサービス品質向上を図ります。

女性活躍の推進

女性管理職の導入

当社では、女性スタッフが長期的に活躍できる環境づくりを重点施策としています。

育児や介護との両立を支援する制度、フレキシブル勤務制度、キャリア形成支援プログラムを整備し、ライフステージに合わせた働き方を可能にします。

また、女性管理職やリーダー育成の機会を設け、将来的な組織運営への参画を促します。

これにより、多様な人材が能力を最大限発揮できる職場環境を実現します。

従業員エンゲージメントの最大化

評価の可視化

当社では、全スタッフのモチベーション向上とチームワーク強化を目的に、従業員エンゲージメントを重点施策としています。

社内コミュニケーションイベントや意見交換会を定期的を実施し、スタッフ同士の情報共有と協力体制を促進します。

また、個人の成果を可視化する評価制度や、職場改善提案制度を導入することで、働きやすさとやりがいを高め、サービス品質の向上と人材定着につなげます。

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

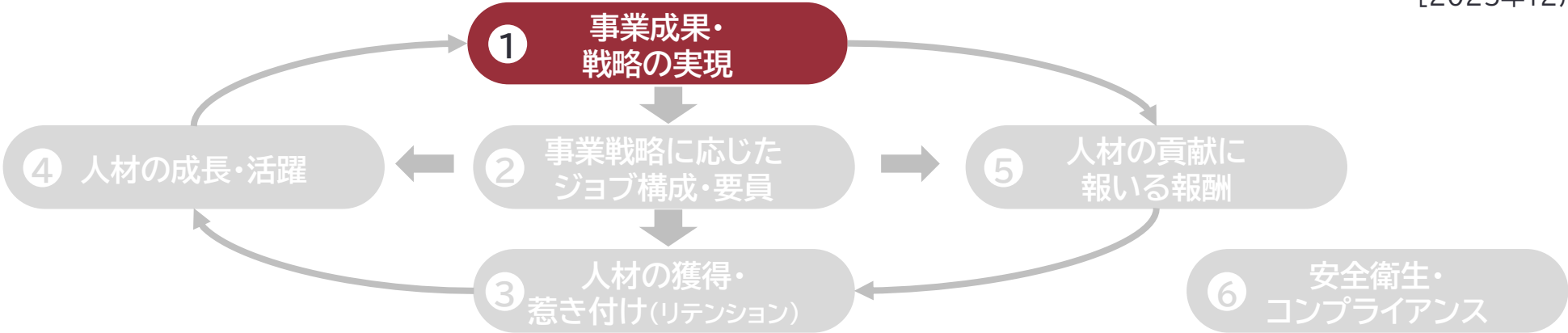
懲戒処分の種類と件数

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)

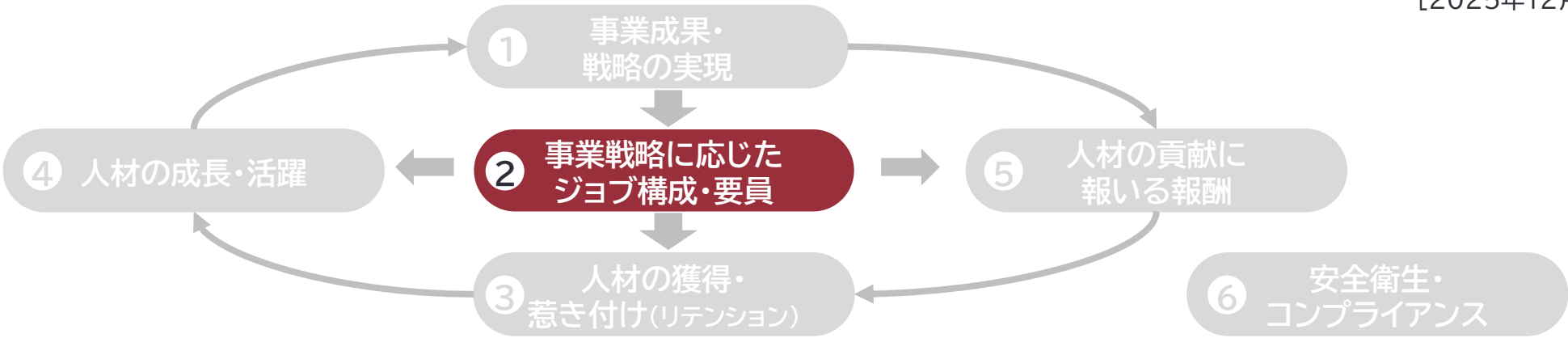
[2025年12月現在]



	2023	2024	2025
エンゲージメント(総合スコア) ※正規のみ	データなし	データなし	4.7/5点
労働生産性 ※全体	データなし	データなし	734万円/人
従業員1人当たりの収益 ※全体	データなし	データなし	1,050万円/人

6. 人的資本経営データ(データ集)

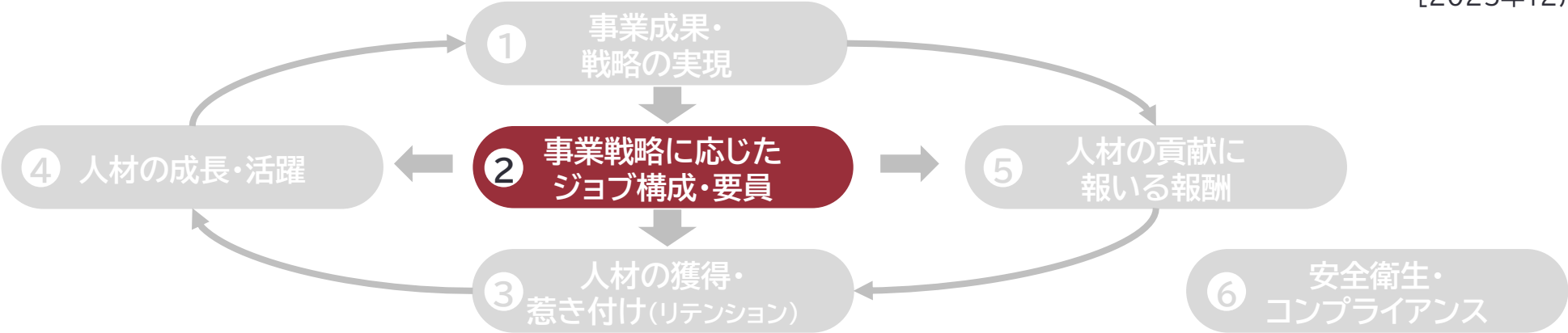
[2025年12月現在]



	2023	2024	2025
総従業員数	データなし	データなし	全体 5人 正規 5人
総額人件費 ※正規のみ	データなし	データなし	2054万円
男女別人材ポートフォリオ	データなし	データなし	正規 男性1人 女性4人 非正規 男性0人 女性1人
日本・外国籍別人材ポートフォリオ	データなし	データなし	正規 日本籍100% 外国籍0% 非正規 日本籍0% 外国籍0%
後継者候補準備率 ※正規のみ	データなし	データなし	0%

6. 人的資本経営データ(データ集)

[2025年12月現在]

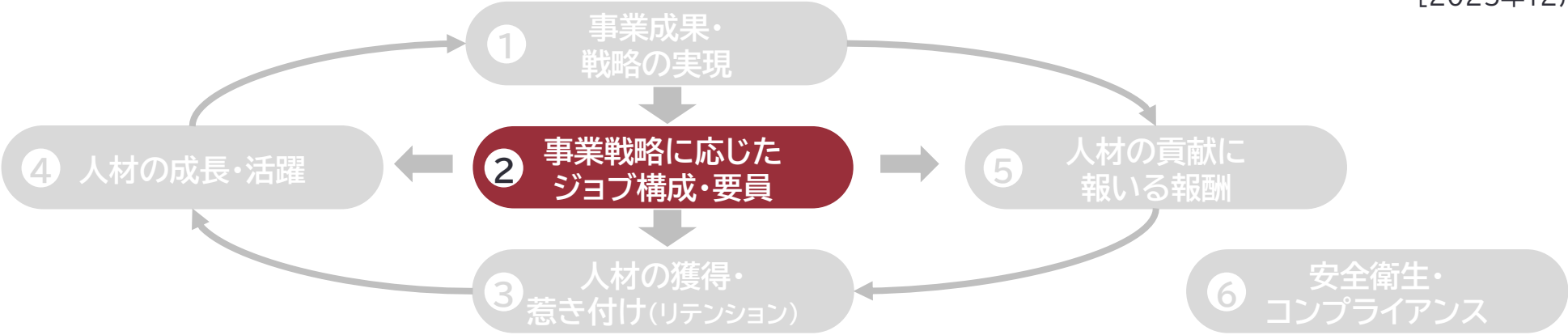


年齢別ポートフォリオ(正規雇用)									
年齢帯	2023			2024			2025		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
70歳以上			0人			0人			0人
65-69歳			0人			0人			0人
60-64歳			0人			0人			0人
55-59歳			0人			0人			0人
50-54歳			0人			0人			0人
45-49歳			0人			0人			0人
40-44歳			0人			0人			0人
35-39歳			0人			0人			0人
30-34歳	1人	2人	3人	2人	2人	4人	1人	2人	3人
25-29歳		2人	2人		1人	1人		2人	2人
20-24歳			0人			0人			0人
15-19歳			0人			0人			0人
0-14歳			0人			0人			0人
合計	1人	4人	5人	2人	3人	5人	1人	4人	5人

年齢別ポートフォリオ(非正規雇用)									
年齢帯	2023			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
65-69歳			0人			0人			0人
60-64歳			0人			0人			0人
55-59歳			0人			0人			0人
50-54歳			0人			0人			0人
45-49歳			0人			0人			0人
40-44歳			0人			0人			0人
35-39歳			0人			0人			0人
30-34歳			0人			0人			0人
25-29歳			0人			0人		1人	1人
20-24歳			0人			0人			0人
15-19歳			0人			0人			0人
0-14歳			0人			0人			0人
合計(人)	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	1人	1人

6. 人的資本経営データ(データ集)

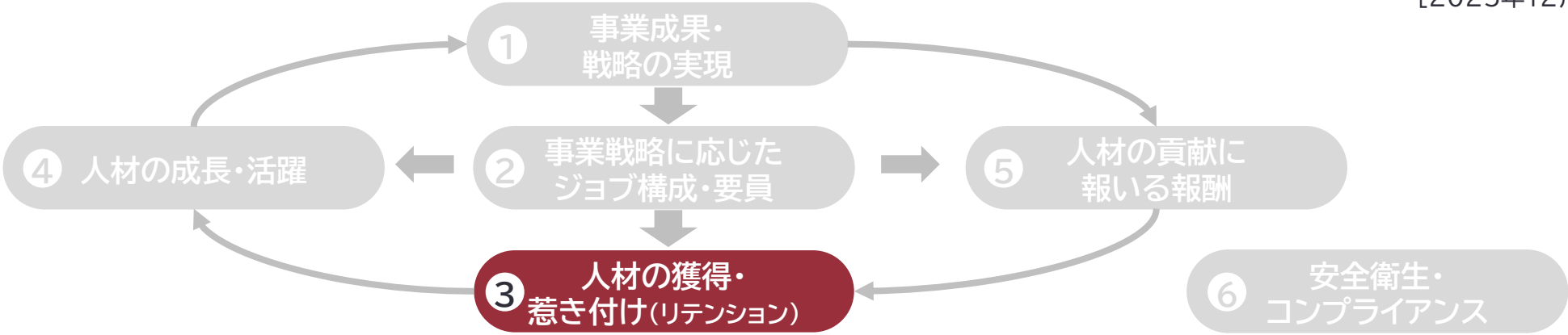
[2025年12月現在]



職種区分別ポートフォリオ(正規雇用)			
職種	2023	2024	2025
スタイリスト	3人	5人	5人
アシスタント	0人	0人	0人
合計(人)	3人	5人	5人

6. 人的資本経営データ(データ集)

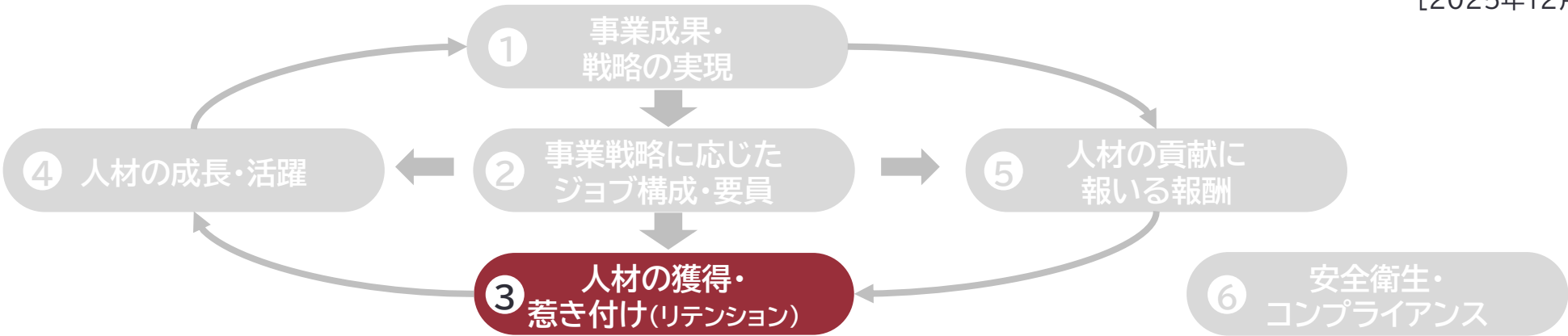
[2025年12月現在]



	2023	2024	2025
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	100%	100%	100%
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	0%	0%	0%

6. 人的資本経営データ(データ集)

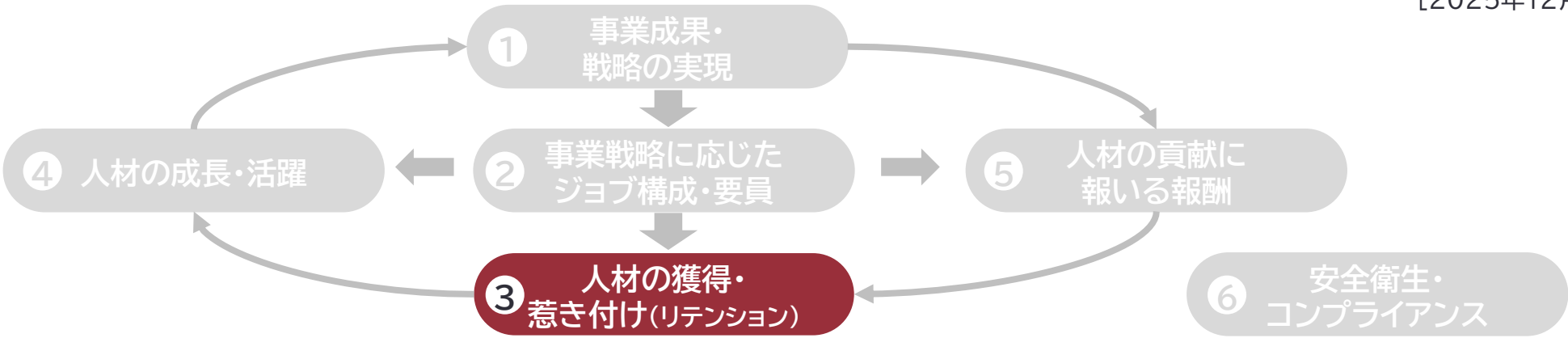
[2025年12月現在]



	2023	2024	2025
平均残業時間	正規 40時間	正規 40時間	正規 40時間
管理職1人当たりの部下数 ※正規のみ	2人	5人	5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%	100%	100%
有給休暇取得率 ※正規のみ	50%	37%	40%
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)

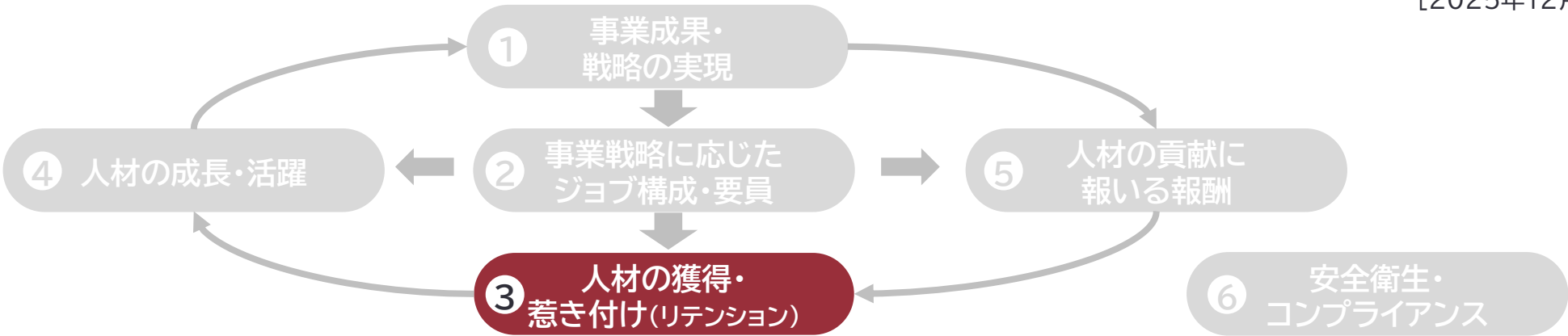
[2025年12月現在]



	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 20% 人数 1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)

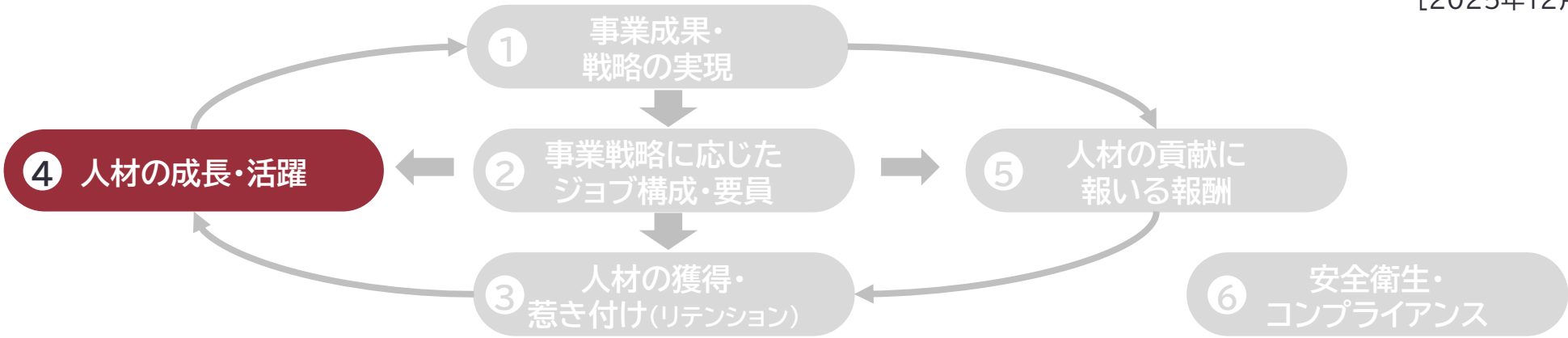
[2025年12月現在]



	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)	データなし	データなし	4.3/5点
エンゲージメントスコア ※正規のみ (キャリア形成)	データなし	データなし	4.3/5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)	データなし	データなし	5.0/5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)	データなし	データなし	5.0/5点
新規採用人数	正規 2人 (男性2人・女性1人) 非正規 0人	正規 2人 (男性0人・女性2人) 非正規 0	正規 0人 (男性0人・女性0人) 非正規 1 (男性0人・女性1人)
離職率 ※正規のみ(独立を除く)	0%	0%	0%
平均勤続年数 ※正規のみ	1年	2年	2年

6. 人的資本経営データ(データ集)

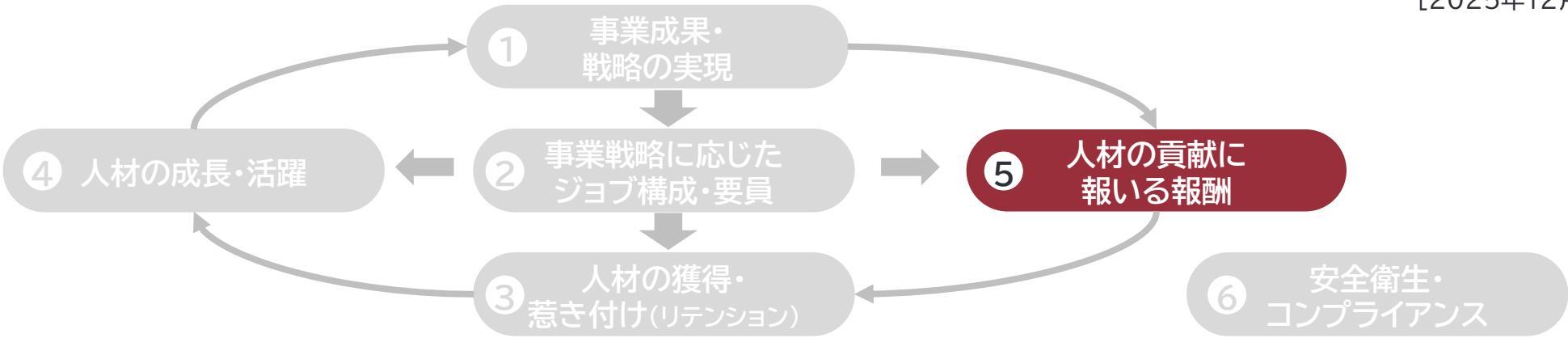
[2025年12月現在]



	2023	2024	2025
エンゲージメントスコア ※正規のみ (人材育成)	データなし	データなし	3.3/5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	1	1
エンゲージメントスコア ※正規のみ (職務の満足度)	データなし	データなし	4.0/5点

6. 人的資本経営データ(データ集)

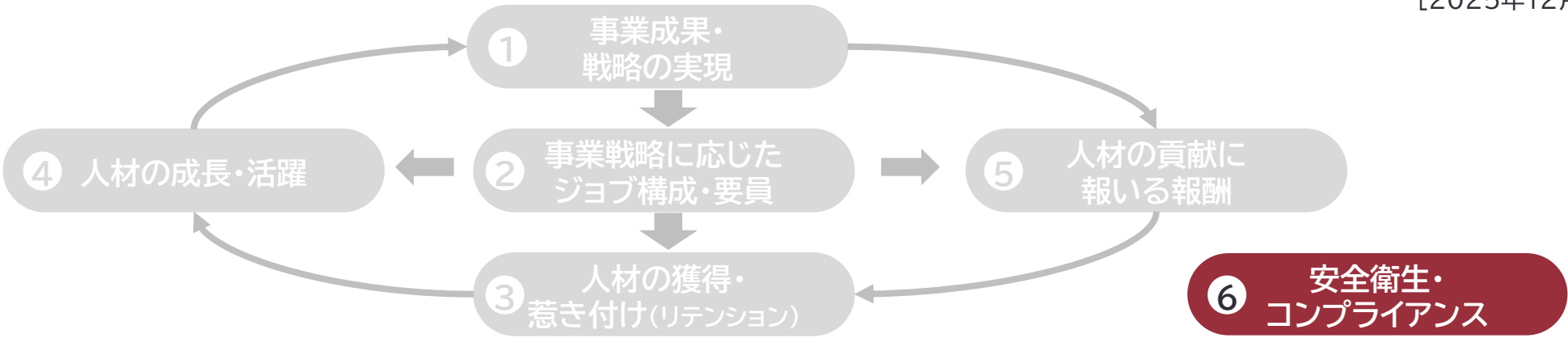
[2025年12月現在]



	2023	2024	2025
平均年間給与	正規 400万円	正規 420万円	正規 396万円
エンゲージメントスコア ※正規のみ (報酬の満足度)	データなし	データなし	4.7/5点
福利厚生費用総額 ※正規のみ	85万円	27万円	65万円
エンゲージメントスコア ※正規のみ (福利厚生の満足度)	データなし	データなし	4.7/5点

6. 人的資本経営データ(データ集)

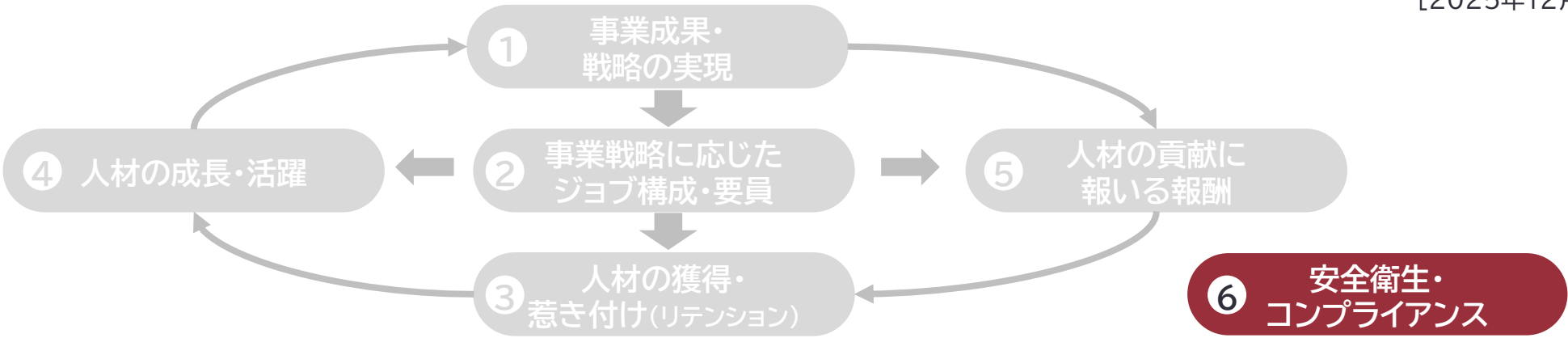
[2025年12月現在]



	2023	2024	2025
健康・安全研修の総出席者数 ※正規のみ	未実施	未実施	未実施
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)	データなし	データなし	5.0/5点

6. 人的資本経営データ(データ集)

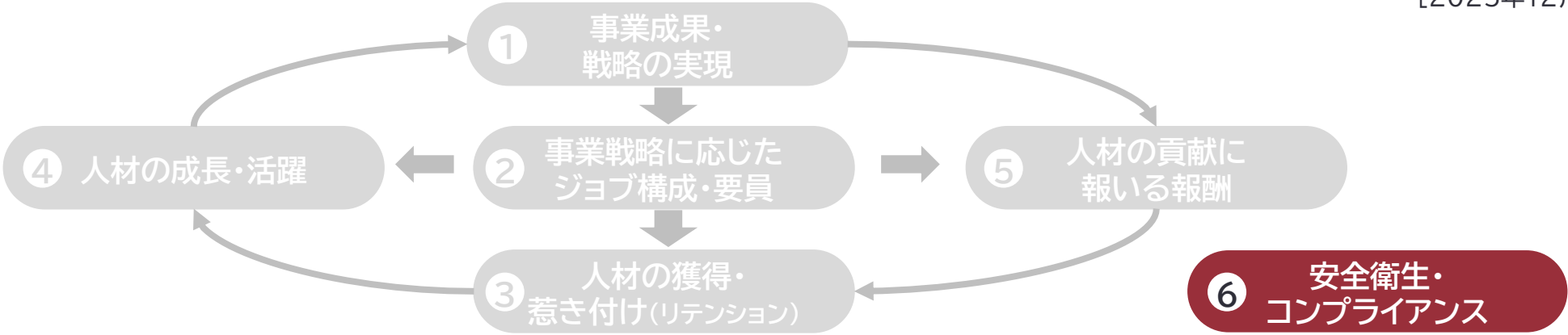
[2025年12月現在]



	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 ※正規のみ (コンプライアンス)	データなし	データなし	3.3/5点

6. 人的資本経営データ(データ集)

[2025年12月現在]



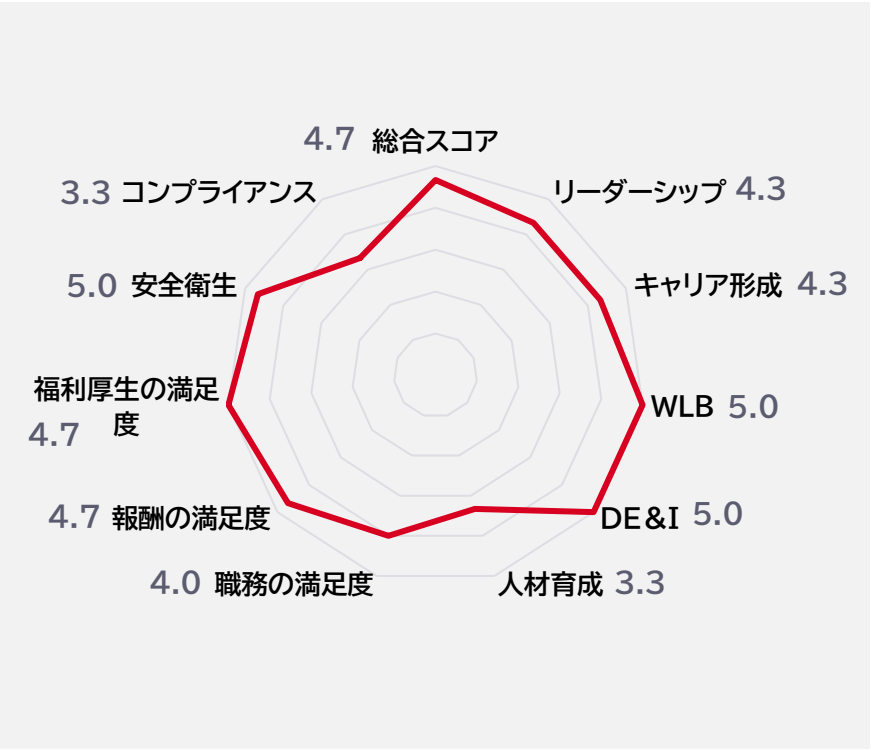
懲戒処分の種類	件数
諭旨退職	0
降格	0
出勤停止	0
減給	0
けん責	0
戒告	0
その他	0

※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	4.7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	4.3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	4.3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	5.0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	5.0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	3.3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	4.0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	4.7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	4.7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	5.0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	3.3点



- 実施時期：2025年11月
- 実施対象者：正規雇用5名
- 回答者：3名（回答率60%）

従業員各自に目標を持ってもらえるよう、外部講習など積極的に取り組んでいきたい。

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	職種别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・外国籍别人材 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	$(\text{雇用区分ごとの女性の平均年間賃金} / \text{雇用区分ごとの男性の平均年間賃金}) \times 100$

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、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年,2024年,2023年の3期間を算出期間としております。