



2025

HUMAN CAPITAL REPORT
人的資本開示レポート

株式会社 R O C K
Confidential-All Rights Reserved-

CONTENTS

2026年6月作成

01 | 代表メッセージ

02 | 一目で分かる(株式会社ROCK)

03 | 事業の紹介

04 | 人的資本経営の基本方針

05 | 人的資本経営における取組

06 | 人的資本経営データ

01 | 代表メッセージ

従業員の成長が企業の成長につながる

株式会社ROCKは、司法書士法人いわさき総合事務所の事務代行会社として、登記や相続などの専門性の高い業務を支えています。私たちは、正確かつ迅速な事務処理を通じて、お客様に安心と信頼を提供することを使命とし、日々業務に取り組んでいます。

近年、事業環境や働き方が大きく変化する中で、企業が持続的に成長していくためには、「人」が重要な経営資源であると考えています。当社では、従業員一人ひとりが能力を発揮し、安心して長く働ける環境を整えることを経営上の重要な課題と位置付けています。

その一環として、資格取得支援やOJTによる人材育成に取り組んでいます。資格取得に必要な書籍や教材の購入費を会社が負担するほか、人員体制の充実や業務の効率化を図り、残業時間の削減に努めることで、従業員が学習時間を確保しやすい環境づくりを進めています。

また、業務マニュアルやチェックリストの整備を進め、知識やノウハウを組織全体で共有することで、業務品質の向上と安定したサービスの提供を目指しています。

さらに、現在、就業規則の新規作成を進めており、副業・兼業制度や特別休暇制度の導入に向けて、多様な働き方を支援する職場環境の整備に取り組んでいます。従業員一人ひとりが仕事と生活の調和を図りながら成長できる環境を整えることが、お客様へのより良いサービスにつながると考えています。

これからも「人を育て、人を大切にする」という考えを大切に、専門性の向上と働きやすい職場づくりを両立させながら、地域から信頼される事務サポート企業を目指してまいります。

代表取締役 **岩崎 宏昭**



02 | 一目で分かる(株式会社R O C K) 企業理念

企業理念

株式会社R O C Kは、司法書士法人いわさき総合事務所の事務代行会社として、正確・迅速・誠実な事務サービスを提供し、お客様に安心と信頼をお届けします。司法書士業務を支える企業として、一つひとつの業務に責任を持ち、高品質なサービスの提供を追求します。

私たちは、「人」を重要な経営資源と考えています。従業員一人ひとりが安心して働き、自らの能力や専門性を高めながら成長できる環境を整えることが、企業の持続的な成長につながると考えています。そのため、資格取得支援やOJTによる人材育成、働きやすい職場環境の整備、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組みます。

また、法令を遵守し、高い倫理観を持って行動するとともに、互いを尊重し、協力し合う組織風土を大切にします。従業員同士のコミュニケーションや知識共有を促進し、チーム全体で業務品質の向上に努めることで、お客様の期待に応え続けます。

これからも、専門性と誠実さを基盤に、お客様・従業員・地域社会との信頼関係を大切にしながら、変化する社会環境に柔軟に対応し、地域から必要とされる事務サポート企業を目指します。



Mission

(理念)

専門性を生かし安心と信頼を提供します

私たちは、正確・迅速・誠実な事務代行業務を通じて司法書士業務を支え、お客様が安心して手続きを進められる環境を提供します。一人ひとりが専門性を高め、高品質なサービスを提供することで、社会に貢献します。

Vision

(目指す姿)

安心して働き、成長できる企業へ

働きやすい職場環境の整備と人材育成を継続的に推進し、一人ひとりが専門性を高めながら安心して長く働ける会社を目指します。業務品質の向上とお客様への誠実な対応を通じて、地域から信頼され、必要とされる事務サポート企業として、持続的な成長を目指します。

Value

(行動指針)

誠実・正確・成長・協力を大切に行動する

法令を遵守し誠実に行動するとともに、正確な業務を徹底します。互いに協力し合い、継続的な学習や資格取得を通じて専門性を高め、一人ひとりの成長を会社の成長につなげます。

株式会社ROCK

本社

広島市佐伯区五日市五丁目11番23号

事業内容

司法書士法人の事務代行会社として、不動産登記、商業・法人登記、相続手続き等の事務を支援し、正確・迅速・誠実なサービスを提供しています。

創業

平成29年9月1日



拠点数

1拠点

02 | 一目で分かる(株式会社R O C K)

会社詳細情報 従業員構成

従業員構成



総従業員数

9 人 (含む非正規4人)



平均勤続年数

7.4 年 (正規のみ)

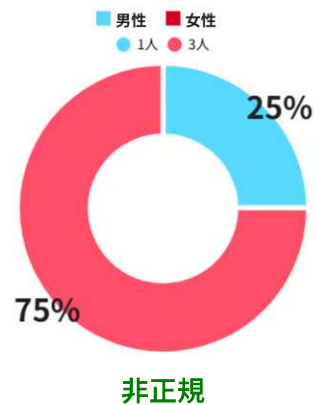
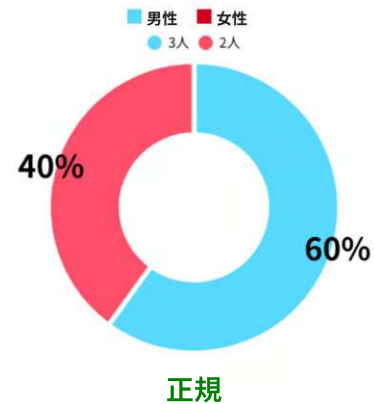


離職率

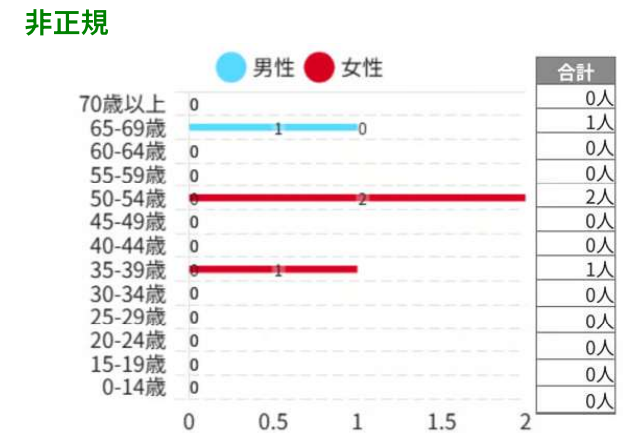
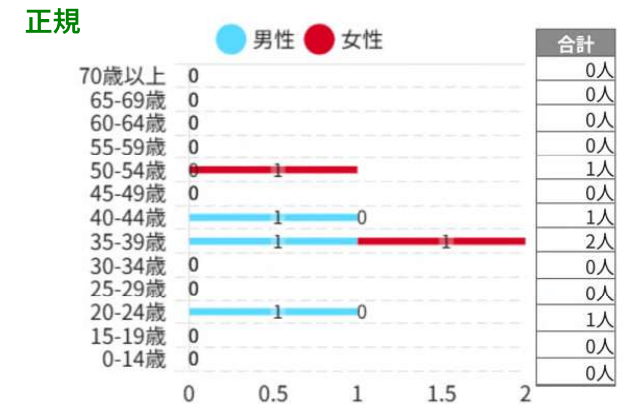
0 % (正規のみ)



男女別ポートフォリオ



年齢別ポートフォリオ



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 名

(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

福利厚生

健康・医療関連

- ・定期健康診断（対象者のみ）
- ・社会保険完備（加入要件あり）

食事関連

- ・昼食の提供あり
- ・デザート提供あり
- ・食事会の開催

社内イベント

- ・食事会
- ・野球観戦
- ・社員旅行

その他

- ・副業兼業制度
- ・特別休暇制度

休暇制度

- ・年次有給休暇
- ・特別休暇
- ・慶弔休暇

育児・介護支援

- ・男性育児休業（取得実績あり）
- ・育児休業制度
- ・介護休暇制度

財政的支援

- ・通勤手当支給
- ・資格取得支援
- ・社宅制度

住宅関連

- ・社宅制度
- ・社宅貸与

教育・自己啓発

- ・資格取得支援
- ・書籍購入費補助
- ・OJTによる人材育成

ハラスメント

- ・ハラスメント防止

資格取得支援制度

当社は、従業員の専門知識と業務スキルの向上を目的として、資格取得支援に取り組んでいます。

従業員一人ひとりが自身のキャリアアップや業務スキルの向上を図るためには、継続的な学習と自己啓発が重要であると考えています。そのため、資格取得を目指す従業員に対して、学習に必要な環境を整え、継続的な成長を支援しています。

具体的には、資格取得に必要な書籍や参考書、教材等の購入費用を会社が負担し、従業員が必要な学習資源を確保しやすい環境を整えています。また、業務効率化や人員体制の充実に取り組むことで、残業時間の削減を図り、学習時間や自己研鑽の時間を確保しやすい職場環境づくりを進めています。

資格取得や継続的な学習を通じて従業員一人ひとりの専門性を高めることは、業務品質の向上やお客様への提供価値の向上につながる重要な取り組みであると考えています。

今後も、従業員一人ひとりのキャリア形成と成長を支援する制度として、資格取得支援の充実に取り組んでまいります。



03 | 事業の紹介 事務代行業（司法書士業務支援）

事務代行業（司法書士業務支援）

当社は、司法書士法人いわさき総合事務所の事務代行会社として、司法書士業務を支える事務サービスを提供しています。不動産登記、相続、商業・法人登記をはじめとする法務関連業務において、書類作成の補助やデータ入力、資料の整理・管理などの事務業務を担い、正確かつ効率的に業務を進めることで、司法書士業務の円滑な遂行を支えています。

私たちは、単なる事務作業にとどまらず、業務の効率化や品質向上につながる継続的な業務改善にも取り組んでいます。業務マニュアルやチェックリストの整備、知識やノウハウの共有などを通じて、正確で安定した事務サービスの提供を目指しています。また、法令を遵守するとともに、情報セキュリティにも配慮し、適切な業務管理に努めています。

具体的な業務内容としては、不動産登記に関する書類作成の補助、相続手続きのサポート、商業・法人登記に関する各種事務業務に加え、データ入力、資料の整理・管理、書類の提出や関係機関との連絡・調整など、司法書士業務に付随する幅広い事務を担っています。

株式会社ROCKは、今後も正確・迅速・誠実な事務サービスを通じて、司法書士法人いわさき総合事務所の業務を支え、お客様に安心と信頼をお届けできる企業を目指してまいります。

専門性と正確性で、 法務業務を支える。

お客様の安心と信頼のために、
私たちは事務の力で司法書士業務をサポートします。



正確・迅速・誠実に、安心と信頼をお届けします。

04 | 人的資本経営の基本方針

事業目標

株式会社ROCKは、司法書士法人いわさき総合事務所の業務を支援する事務代行会社として、正確かつ迅速な事務処理体制を構築し、安定した事務サービスを提供することで、司法書士業務の円滑な遂行を支えます。
今後も業務品質の向上を図り、信頼される事務代行会社として、継続的な事業成長を目指します。



人的資本経営の基本方針

株式会社ROCKは、従業員一人ひとりを重要な経営資源と位置付けています。司法書士業務を支える事務代行会社として、人材育成と働きやすい職場環境の整備を推進し、専門性と業務品質の向上に努めます。多様な働き方を尊重し、継続的な教育機会の提供を通じて、従業員と会社がともに成長する組織を目指します。



重点取組領域

1 人材育成・業務品質向上

司法書士業務を支える事務代行会社として、従業員一人ひとりの事務処理能力や専門知識の向上を図り、人材育成に取り組めます。OJTを中心とした実務教育に加え、資格取得に向けた学習支援や知識・経験の共有を進め、業務を正確かつ効率的に遂行できる人材の育成を目指します。また、業務手順の標準化や情報共有を推進し、正確かつ迅速な事務処理体制を整備することで、事務サービスの品質向上と業務効率化を図ります。

2 働きやすい職場環境の整備

従業員が安心して長く働くことができる職場環境の整備に取り組めます。就業規則の整備をはじめ、副業・兼業制度や特別休暇制度の導入を検討し、多様な働き方に対応できる職場づくりを推進します。また、従業員のワーク・ライフ・バランスの向上を図り、働きがいと定着率の向上を目指します。

3 業務効率化・知識共有の推進

業務手順の標準化や情報共有の充実を図り、効率的かつ安定した業務運営に取り組めます。業務に関する知識やノウハウを社内で共有し、担当者に依存しない体制づくりを進めることで、業務品質の維持・向上と生産性の向上を目指します。

05 | 人的資本経営における取組（個別）

重点取組領域

1 人材育成・業務品質向上

● OJTによる人材育成の実施

新入社員や経験の浅い従業員に対し、先輩社員が日常業務を通じて実務指導を行っています。不動産登記、商業登記、相続手続き、遺言書の作成などの各種手続き、顧客対応、書類管理などの業務について、実践的な知識や技能を習得できるよう支援しています。また、業務上の疑問点や課題について適宜指導を行い、業務品質の向上と人材育成を推進しています。

● 業務手順の標準化と知識共有

業務品質の維持・向上を図るため、業務マニュアルやチェックリストを整備し、担当者による業務のばらつきを防止しています。また、法改正情報や業務上の留意事項について定期的に情報共有を行い、従業員が必要な知識を習得できる環境づくりに取り組んでいます。これにより、安定した業務運営と顧客サービスの向上を目指しています。



05 | 人的資本経営における取組（個別）

重点取組領域

2 働きやすい職場環境の整備

● 就業規則の整備

従業員が安心して働くことができる職場環境を実現するため、就業規則の整備を進めています。
労働時間、休暇、服務規律等の労働条件を明確化し、法令に準拠した職場環境の構築を図ります。
また、従業員が就業に関するルールを理解しやすい環境を整備することで、働きやすさの向上と適正な労務管理の実現を目指します。

● 副業・兼業制度及び特別休暇制度の導入

従業員一人ひとりの多様な働き方を支援するため、副業・兼業制度及び特別休暇制度の導入を進めています。
副業・兼業制度により、従業員の自己成長や能力開発の機会を広げるとともに、多様な経験を業務に活かせる環境づくりを目指します。
また、慶弔や家庭の事情などに対応した特別休暇制度を整備することで、仕事と生活の両立を支援し、従業員が安心して長く働ける職場環境の実現に取り組みます。



05 | 人的資本経営における取組（個別）

重点取組領域

3 業務効率化・知識共有の推進

● 業務マニュアルの整備

業務品質の維持・向上と業務の効率化を図るため、各業務に関するマニュアルの整備を進めています。

業務手順や注意事項を文書化し、誰でも同じ品質で業務を遂行できる体制を構築することで、業務の属人化防止や引継ぎの円滑化を目指します。
また、新入社員や未経験者の早期戦力化にもつなげ、安定した業務運営の実現に取り組めます。

● 社内における知識共有の推進

業務に関する知識やノウハウを組織全体で共有するため、定期的な情報共有や資料の蓄積を進めています。

法改正や業務上の留意点、実務上の事例等を共有することで、従業員一人ひとりの知識向上を図るとともに、業務品質の均一化と対応力の強化を目指します。
また、組織全体で知識を共有することで、特定の担当者に依存しない持続可能な業務体制の構築に取り組めます。

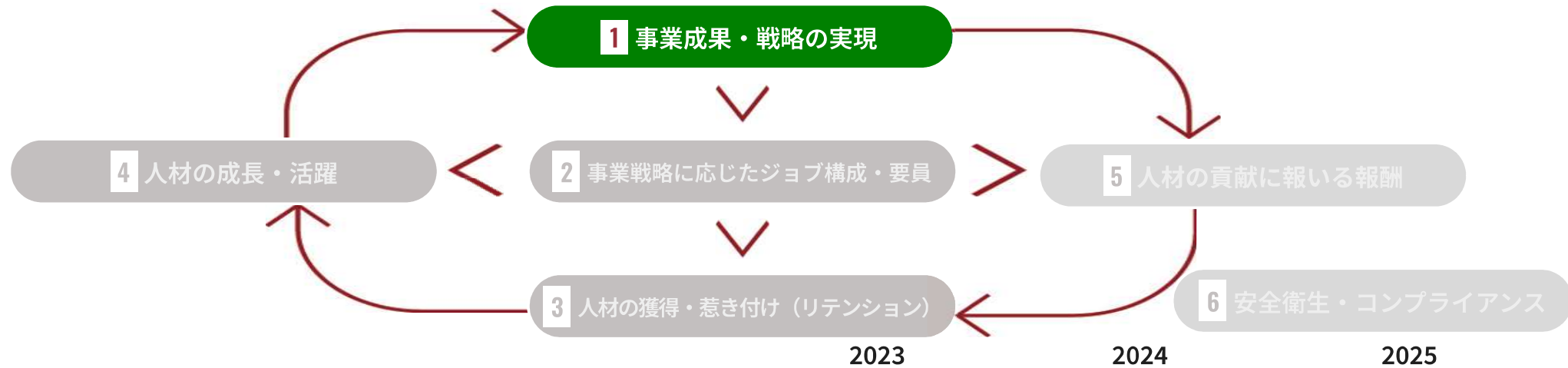


06 | 人的資本経営データ（一覧）

開示指標

成果の視点(アウトカム)	量の視点(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？	人的資本をどれだけ投下したか？	人的資本のパフォーマンスを引き出しているか？
1 事業成果・戦略の実現	2 事業戦略に応じたジョブ構成・要員	3 人材の獲得・惹き付け（リテンション）
●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	●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	●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 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) ●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 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) ●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 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)

06 | 人的資本経営データ（データ集）



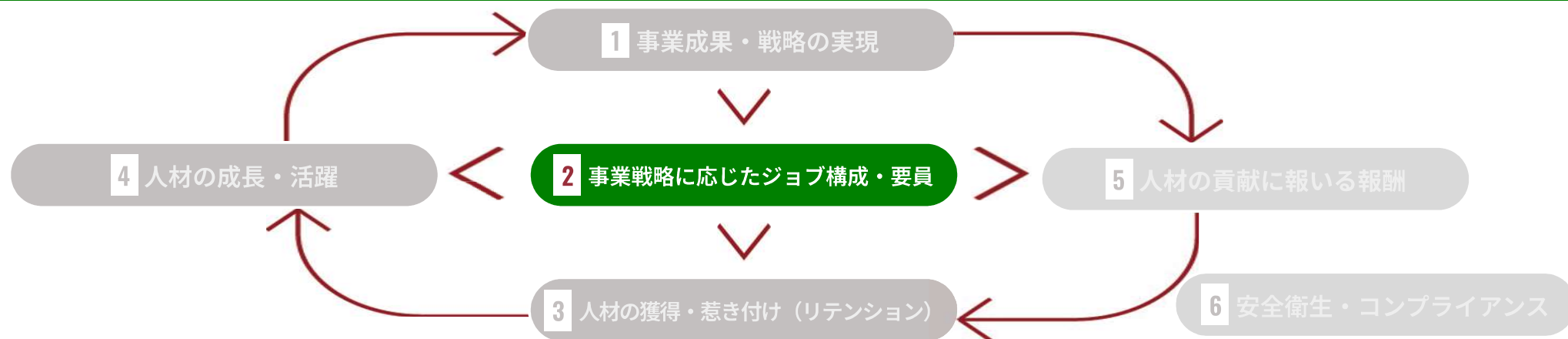
エンゲージメント（総合スコア）※正規のみ

—

—

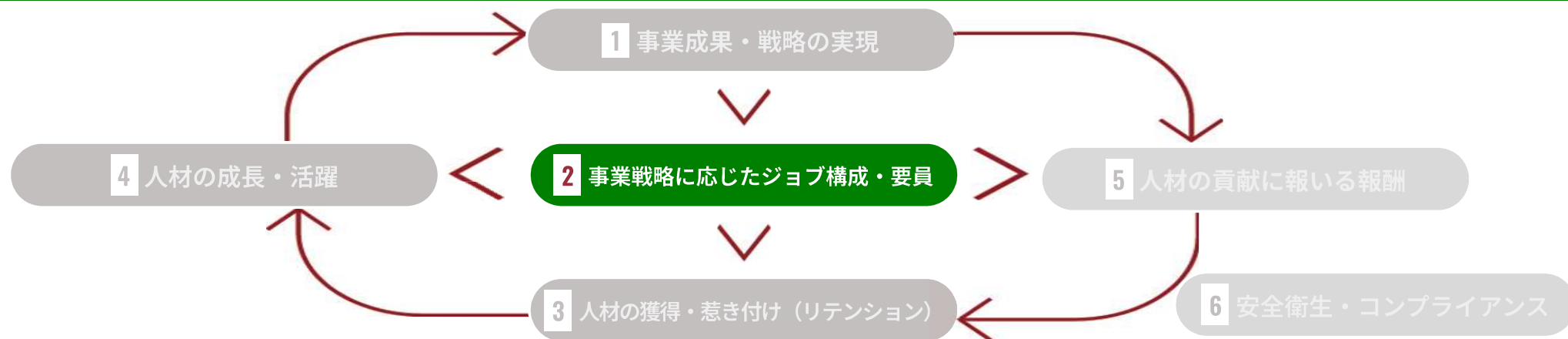
4.9 / 5 点

06 | 人的資本経営データ（データ集）



	2023	2024	2025
総従業員数	全体 7 人 正規 4 人	全体 7 人 正規 5 人	全体 9 人 正規 5 人
男女別人材ポートフォリオ	正規 男性 2 人 女性 2 人	正規 男性 2 人 女性 3 人	正規 男性 3 人 女性 2 人
日本・外国籍別人材ポートフォリオ	正規 日本国籍 100 % 外国籍 0 % 非正規 日本国籍 100 % 外国籍 0 %	正規 日本国籍 100 % 外国籍 0 % 非正規 日本国籍 100 % 外国籍 0 %	正規 日本国籍 100 % 外国籍 0 % 非正規 日本国籍 100 % 外国籍 0 %

06 | 人的資本経営データ（データ集）



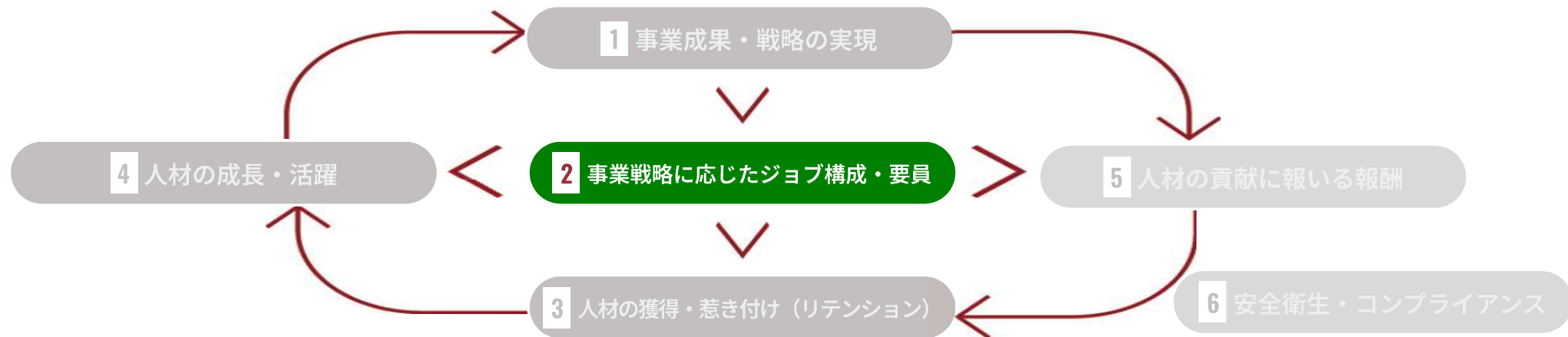
年齢別ポートフォリオ（正規雇用）

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	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	0人	0人	0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	1人	1人	0人	2人	2人	0人	1人	1人
45-49歳	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
40-44歳	0人	0人	0人	1人	0人	1人	1人	0人	1人
35-39歳	2人	1人	3人	1人	1人	2人	1人	1人	2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	1人	0人	1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)	2人	2人	4人	2人	3人	5人	3人	2人	5人

年齢別ポートフォリオ（非正規雇用）

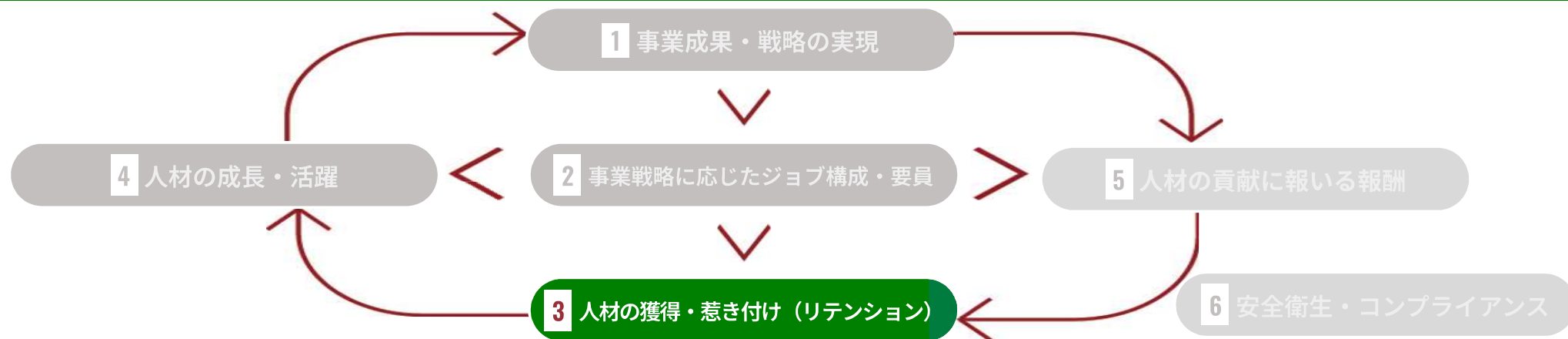
年齢別ポートフォリオ（非正規雇用）									
(人)	2023			2024			2025		
年齢帯	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
70歳以上	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
65-69歳	1人	0人	1人	1人	0人	1人	1人	0人	1人
60-64歳	0人	1人	1人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
55-59歳	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
50-54歳	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	2人	2人
45-49歳	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
40-44歳	0人	0人	0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

06 | 人的資本経営データ（データ集）



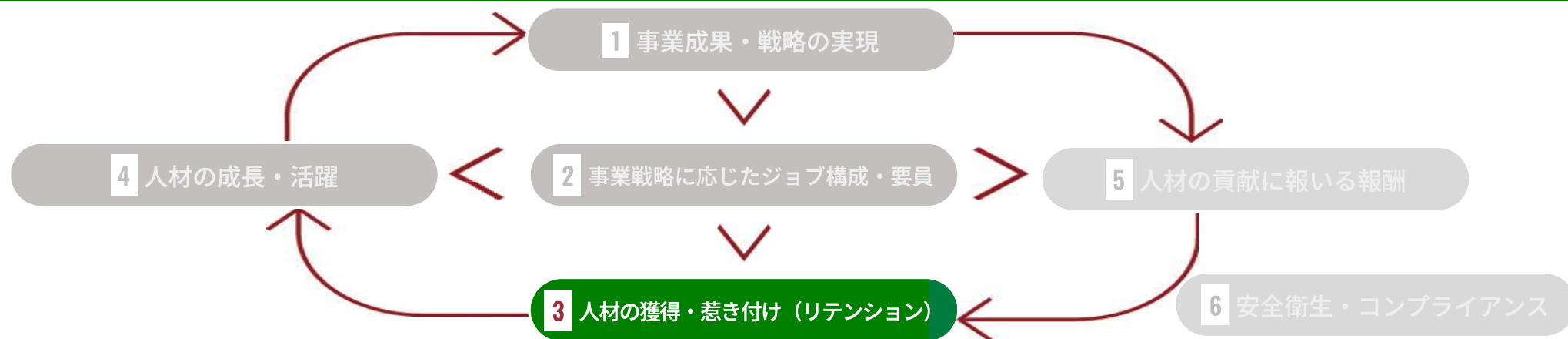
職種区別ポートフォリオ（正規雇用）			
職種	2023	2024	2025
司法書士補助者	4人	5人	5人
	人	人	人
	人	人	人
合計(人)	4人	5人	5人

06 | 人的資本経営データ（データ集）



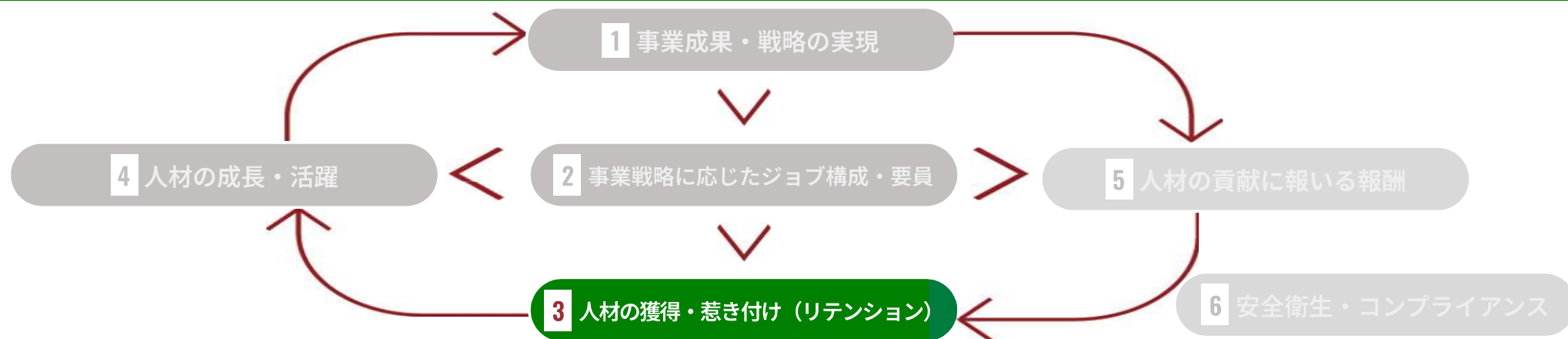
	2023	2024	2025
雇用形態の転換数 ※正規のみ ※集計期間前後にパートから正社員へ転換実績あり	0 人	0 人	0 人
正規雇用の中途採用比率 ※正規のみ	50 %	20 %	20 %
中途採用者の管理職への登用 ※正規のみ	1 人	1 人	1 人
内部継承率 ※正規のみ	100 %	100 %	100 %

06 | 人的資本経営データ（データ集）



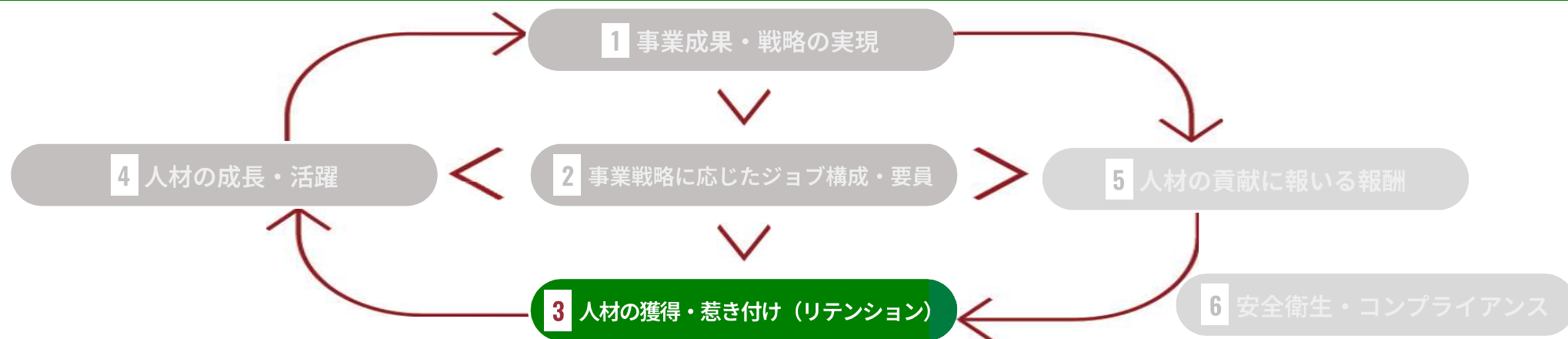
	2023	2024	2025
平均残業時間	正規 7.4 時間 非正規 1.7 時間	正規 5.3 時間 非正規 2.3 時間	正規 5.0 時間 非正規 1.9 時間
管理職1人当たりの部下数 ※正規のみ	1.33 人	1.67 人	1.67 人
男性の育児休業取得率 ※正規のみ	0 %	100 %	0 %
女性の育休復帰後就業継続率 ※正規のみ	0 %	0 %	0 %
有給休暇取得率 ※正規のみ	25 %	22 %	22 %

06 | 人的資本経営データ（データ集）



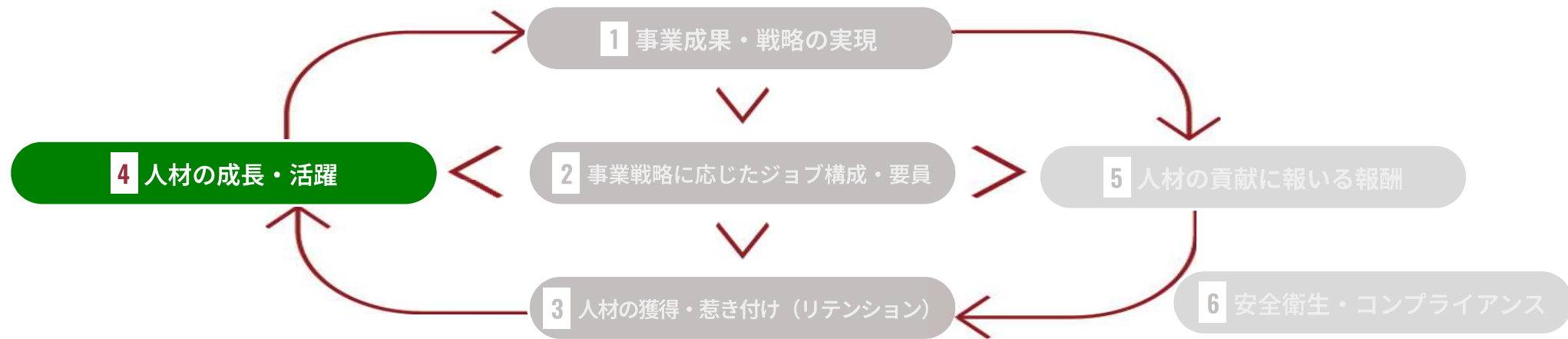
	2023	2024	2025
女性管理職比率・人数 ※正規のみ	比率 33 % 人数 1 人	比率 33 % 人数 1 人	比率 33 % 人数 1 人
定年再雇用率 ※正規のみ	0 %	0 %	0 %
外国人管理職比率・人数 ※正規のみ	比率 0 % 人数 0 人	比率 0 % 人数 0 人	比率 0 % 人数 0 人
障がい者雇用率・人数 ※全体	比率 0.0 % 人数 0 人	比率 0.0 % 人数 0 人	比率 0.0 % 人数 0 人

06 | 人的資本経営データ（データ集）



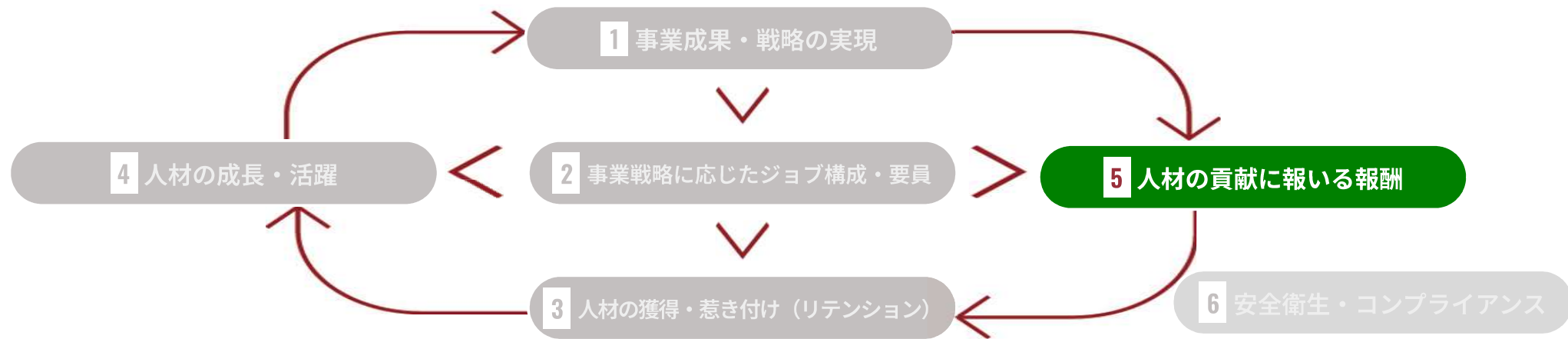
	2023	2024	2025
エンゲージメントスコア（リーダーシップに対する信頼）※正規のみ	—	—	4.9 / 5 点
エンゲージメントスコア（キャリア形成）※正規のみ	—	—	4.6 / 5 点
エンゲージメントスコア（ワークライフバランス）※正規のみ	—	—	4.3 / 5 点
エンゲージメントスコア（ダイバーシティ&インクルージョン）※正規のみ	—	—	4.6 / 5 点
新規採用人数	正規 0 人 (男性0人・女性0人) 非正規 3 人 (男性1人・女性2人)	正規 1 人 (男性0人・女性1人) 非正規 0 人 (男性0人・女性0人)	正規 1 人 (男性1人・女性0人) 非正規 1 人 (男性0人・女性1人)
離職率 ※正規は退職実績なし	25 %	20 %	0 %
平均勤続年数	6.0 年	6.0 年	7.4 年

06 | 人的資本経営データ（データ集）



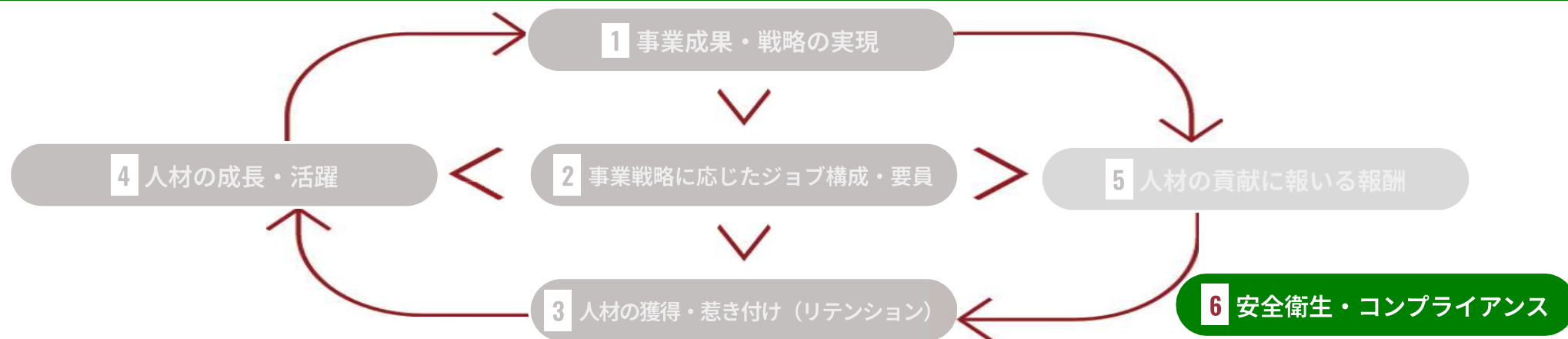
	2023	2024	2025
エンゲージメントスコア ※正規のみ（人材育成）	—	—	4.3 / 5 点
エンゲージメントスコア ※正規のみ （職務の満足度）	—	—	4.1 / 5 点

06 | 人的資本経営データ（データ集）



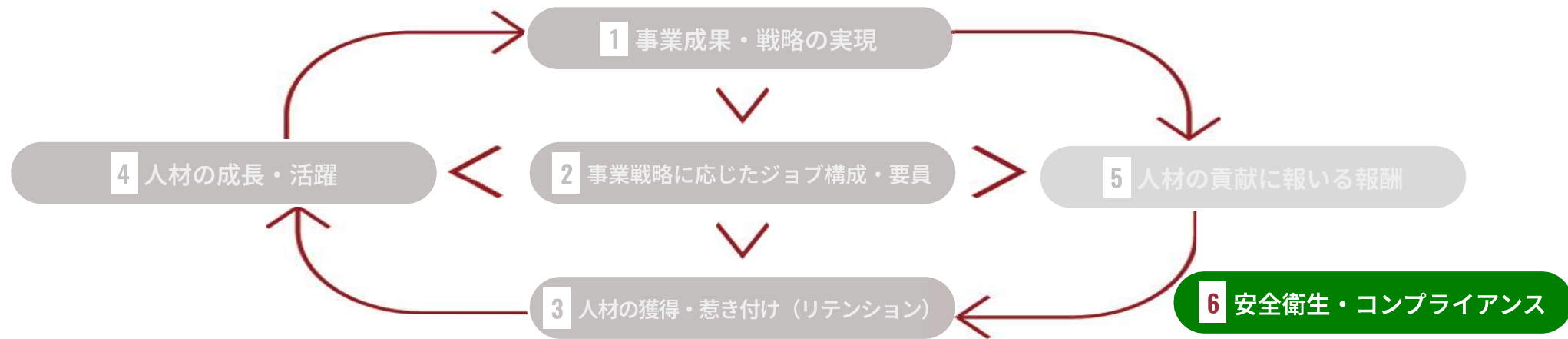
	2023	2024	2025
エンゲージメントスコア ※正規のみ （報酬の満足度）	—	—	4.7 / 5 点
エンゲージメントスコア ※正規のみ （福利厚生の満足度）	—	—	4.4 / 5 点

06 | 人的資本経営データ（データ集）



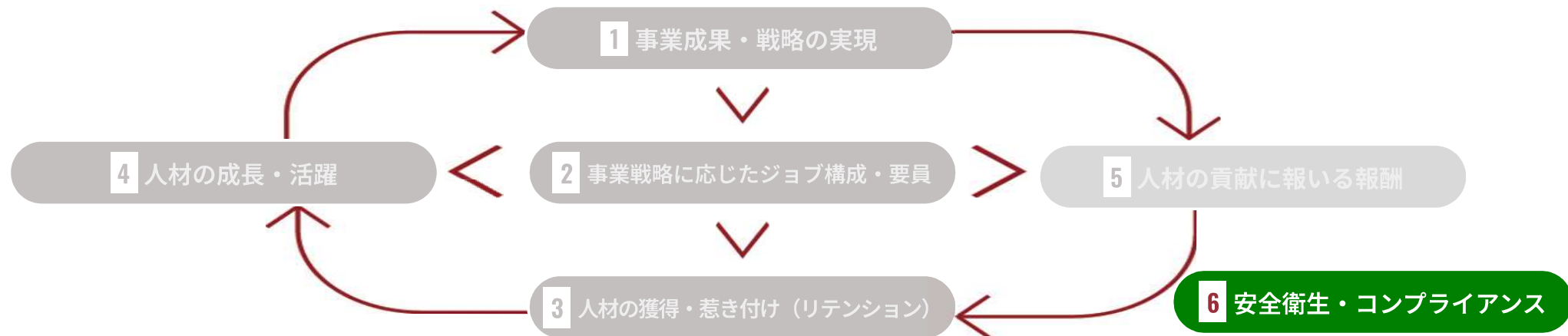
	2023	2024	2025
健康・安全研修の総出席者数 ※正規のみ	0 人	0 人	0 人
労災認定された件数・発生率 ※正規のみ	0 件 0 %	0 件 0 %	0 件 0 %
労災認定された死亡者数・死亡率 ※正規のみ	0 件 0 %	0 件 0 %	0 件 0 %
エンゲージメント ※正規のみ (安全衛生)	—	—	4.6 / 5 点

06 | 人的資本経営データ（データ集）



	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	0 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)	—	—	4.3 / 5 点

06 | 人的資本経営データ（データ集）



懲戒処分の種類と件数			
懲戒処分の種類	2023	2024	2025
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

06 | 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え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	4.9 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	4.9 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	4.6 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	4.3 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	4.6 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	4.3 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	4.1 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. 福利厚生の満足度	当社は、十分な福利厚生を提供している	4.4 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	4.6 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	4.3 点

06 | 指標の説明（1/3）

1 事業成果・戦略の実現

番号	指標名	算出式
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	$[(\text{売上} - \{(\text{売上原価} + \text{販売費及び一般管理費}) - \text{人件費}\}) \div \text{人件費} - 1] \times 100$

2 事業戦略に応じたジョブ構成・要員

番号	指標名	算出式
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	$(\text{後継者プールにいる人数} \div \text{リーダーのポジション数}) \times 100$

3 人材の獲得・惹き付け（リテンション）

番号	指標名	算出式
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	$(\text{雇用区分ごとの女性の平均年間賃金} / \text{雇用区分ごとの男性の平均年間賃金}) \times 100$

06 | 指標の説明 (2/3)

番号	指標名	算出式
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×100
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

4 人材の成長・活躍

番号	指標名	算出式
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

番号	指標名	算出式
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

06 | 指標の説明 (3/3)

6 人材の成長・活躍

番号	指標名	算出式
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 | 株式会社ROCK単体（全従業員）

雇用区分 | 「正社員」「パートタイマー」

算出期間 | 本レポートは、【2023年度、2024年度、2025年度】の3期間を算出期間としております。