株式会社あい
Confidential-All Rights Reserved-

2025

HUMAN CAPITAL REPORT
人的資本開示レポート

AI Co., Ltd.

CONTENTS 2025年3月

01 代表メッセージ

02 一目で分かる(株式会社あい)

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

当社が運営する観音本町保育園では、子どもたちとの密な関わりを大切にしています。「感性豊かな心と元気な身体を育成する」という園の保育方針を大切にし、一人ひとりに寄り添う保育を継続できる運営基盤を整えることが、当社の役割だと考えています。

私たちは、こうした保育を支える企業として、地域の皆さまに安心して子育てを託していただける存在でありたいと願っています。園を地域との接点とし、家庭・保育園・地域が子どもの成長をともに喜び、「共育て」を実感できる関係づくりを目指します。

その実現に向けて、今後は保護者や地域の声を園運営に生かす対話の機会を充実させていきたいと考えています。また、職員が安心して働き続けられる職場づくりや、研修と日々の振り返りを通じて学び合える環境の整備に取り組み、保育の質の向上と安定した運営につなげてまいります。

これからも、結束力のある強固なチームを形成し、子どもたちの育ちを第一に考え、地域の子育てを継続して支えられる企業であるよう努めてまいります。



代表取締役　酒井　加代子

企業理念

＜保育方針＞
感性豊かな心と元気な身体を育成する

＜保育理念＞
・働くことと子育ての両立を求める保護者が安心して大切な子どもを預けられる保育園に
・集団生活を通して子どもたちの「自立」に向けての土台が十分に培われるように保護者と保育者、保護者同士が「共育て」を実感できる保育園に
・地域に根ざした開かれた保育園に



株式会社あい

本社	広島市西区観音本町1丁目9-26
事業内容	保育所
創業	2017年



拠点数

1



売上高

114.54百万



資本金

2百万円

従業員構成

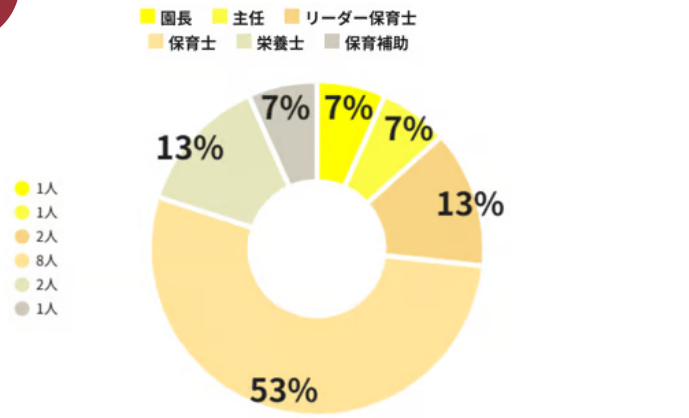
総従業員数

23 人　（含む非正規8人）

総額人件費

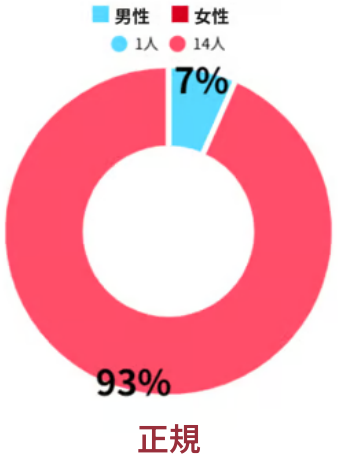
9,841 万円（正規のみ）

職種別ポートフォリオ

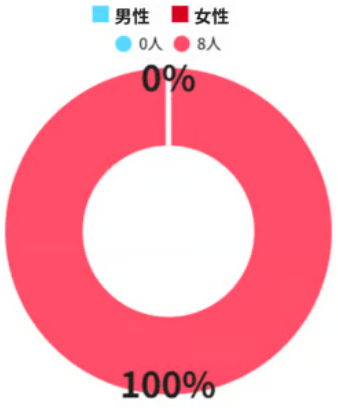


正規

男女別ポートフォリオ



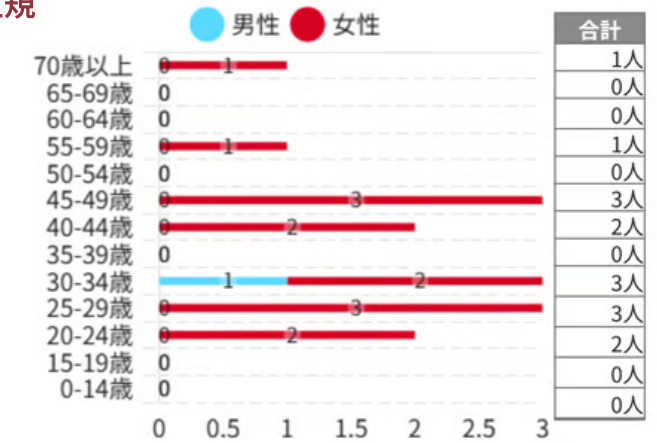
正規



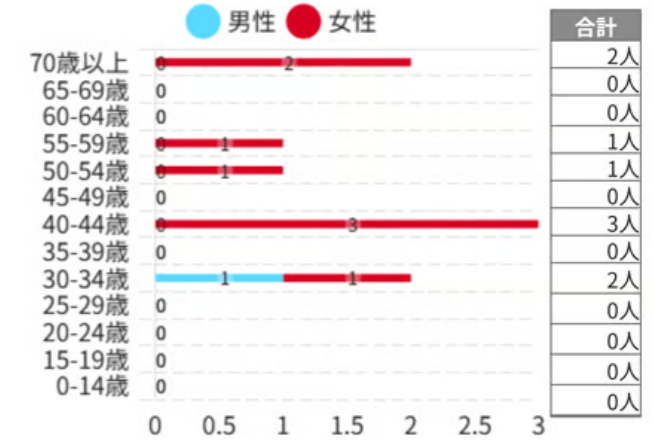
非正規

年齢別ポートフォリオ

正規



非正規



待遇



平均年間給与

327万円 /164万円
（正規のみ）　（非正規のみ）



平均残業時間

0.3 時間 / 0.1 時間
（正規のみ）　（非正規のみ）



有給休暇消化率

80 %
（正規のみ）



女性の育休復帰後就業継続率

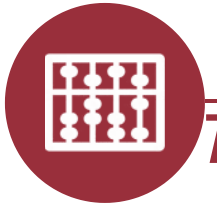
0 %
（正規のみ）

ダイバーシティ



女性管理職比率と人数

100 %　3 名
（正規のみ）



男女間賃金格差

70.6%/79.4%/0.0%
（全体）　（正規のみ）　（非正規のみ）



定年再雇用率

100 %
（正規のみ）

人材育成



教育投資総額

36 万円
（全体）



1人当たりの教育投資額

1 万円
（全体）

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

21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

- 健康診断

休暇制度

- 特別休暇・年次有給休暇
- 育児休暇
- 介護休暇

住宅関連

- 住宅手当

食事関連

- 給食補助

財政的支援

- 退職金制度（すくすく退職積立金）
- 奨学金返済支援制度

教育・自己啓発

- キャリアアップ研修（参加費用補助）
- 研修・セミナー参加費用補助
- 資格取得支援

社内イベント

- 保養所施設利用

ハラスメント

- 社内相談窓口
- 外部相談窓口（第三者機関・弁護士等）導入
- ハラスメント防止研修

その他

- ピアノレッスン料支援

奨学金代理返還制度

福利厚生費用総額

122.00 万円

奨学金の返還義務がある従業員を対象に、月額1万円を上限として奨学金返済を会社が代理返還する制度です。
月額返済額が1万円未満の場合は、その実額を支援します。
支援期間は、返済が終了するまで、または退職するまでの全期間です。
なお、試用期間中は支援の対象外となります。



観音本町保育園

弊社は、子どもたちの健やかな成長と未来を支えるため、保育園の運営を通じて、感性豊かな心を育む教育環境の提供に努めてまいります。私たちの保育園では、一人ひとりの子どもが持つ感性や創造性を大切にし、多彩な体験を通じて情操やコミュニケーション能力を育むことを重視しています。さらに、子どもたちが明るく元気な身体を育むための運動や遊びの機会を豊富に取り入れ、健康的な身体づくりをサポートいたします。

当園は、地域の子育て支援の拠点としても重要な役割を果たし、保護者の皆さまに安心してお子さまを預けていただける施設運営を推進しています。私たちの教育方針は、「感性豊かな心」と「元気な身体」の育成を柱に、子どもたちが自ら考え、挑戦し、協力し合う力を養うことを目指しております。この取り組みにより、未来を担う子どもたちが夢と希望を持って育ち、多様な社会の中で活躍できる人間性と基礎的な能力の育成に寄与してまいります。

今後も、地域社会と連携しながら、質の高い保育サービスの提供に努め、一層の発展を目指してまいります。



04 人的資本経営の基本方針

事業目標

社会生活の基礎を身につけさせ、「自立」に向けての土台が十分に培われるように家庭、保育園、地域が「共育て」を実感できる保育園を目指し、『密な関わり』の持てる保育園として地域の皆様に愛され続けていけるよう誠実な保育園運営を行っていきます。

人的資本経営の基本方針

地域にとって安心して子育てを任せられる存在であるためには、職員が長く働き続け、子ども一人ひとりの成長や個性に応じた保育を実践できることが必要だと考えています。
特定の職員に負担が偏らない業務分担や、家庭の事情に応じた柔軟な働き方を整え、安心して子どもと向き合える職場を目指します。
また、経験の浅い職員への日常的な助言や、研修で学んだ内容・保育事例を共有する機会を設け、職員同士が相談しながら保育の専門性を高められる組織づくりに取り組みます。

重点取組領域

1 働き方改革

当社は、柔軟な勤務体系の導入により、生産性向上とワークライフバランスの推進に努めております。保育士の配置基準を上回り、持ち帰り仕事もほぼなく、正社員には6時間勤務制度を導入して多様な働き方を支援しています。

2 個人の成長

当園では、キャリアアップ支援や研修セミナーのほか、交流研修会やイベント参加、オンライン受講セミナーなど多彩な学びの機会をご提供し、職員の成長を支援しています。また中規模園の特長を活かし、職員間のコミュニケーションを大切にしています。経験の有無に関わらず気軽に質問や相談ができる環境が整っており、お互いに支え合いながら成長できる風通しの良い職場です。

05 人的資本経営における取組（全体像）

重点取組領域

1 働き方改革

当社は、柔軟な勤務体系の導入により、生産性向上とワークライフバランスの推進に努めております。保育士の配置基準を上回り、持ち帰り仕事もほぼなく、正社員には6時間勤務制度を導入して多様な働き方を支援しています。

2 個人の成長

当園では、キャリアアップ支援や研修セミナーのほか、交流研修会やイベント参加、オンライン受講セミナーなど多彩な学びの機会をご提供し、職員の成長を支援しています。また中規模園の特長を活かし、職員間のコミュニケーションを大切にしています。経験の有無に関わらず気軽に質問や相談ができる環境が整っており、お互いに支え合いながら成長できる風通しの良い職場です。

取組と概要

● 6時間正社員の導入

● ライフイベントに応じた柔軟な雇用形態

当園は、多様なライフステージや働き方の変化に対応できる柔軟な就業制度を推進しております。具体的には、正社員からパートタイムへのシフト、またはパートタイムから正社員への登用など、社員一人ひとりのライフイベントに応じて働き方を柔軟に選択・変更できる制度を整備しています。これにより、社員の生活状況やキャリア志向に合わせた働き方を実現するとともに、多様な人材の活躍を促進し、企業としての持続可能な成長と社員のワークライフバランスの向上を目指しております。

● キャリアアップ支援・研修セミナー

● 中規模園の特徴を活かした学びの提供

当園では、個人の成長を目的とした、キャリアアップ支援や研修セミナーのほか、交流研修会やイベント参加、オンライン受講セミナーなど多彩な学びの機会をご提供しています。個人の希望するセミナーへの参加、当園が決めた各保育士の講座への受講をすることで、職員の成長を支援しています。

重点取組領域

1 働き方改革

● 6時間正社員の導入

私たちの企業は、多様な働き方に対応するため、従来のフルタイム勤務に加え、勤務時間を柔軟に選択できる6時間正社員制度を導入いたしました。これにより、社員一人ひとりのライフスタイルやキャリア形成に合わせ、多様な働き方を実現し、働きやすい環境を整えることを目指しています。社員のワークライフバランスを向上させるとともに、多様な人材の活躍を促進し、企業としての持続的な成長に寄与してまいります。



● ライフイベントに応じた柔軟な雇用形態

女性の人生設計において、出産や育児といったライフステージに伴う役割が増加しますが、当社は個々のキャリア形成を支援し、時間短縮や柔軟な働き方を通じて、諦めることなくキャリアを築いていける環境を整えています。短時間勤務のパートタイムを選択しても、能力や意欲次第でフルタイムの正社員に戻ることが可能です。子育てが一段落した後もキャリアを継続・発展させられる仕組みと支援制度を充実させ、女性が仕事と家庭の両立を実現できる職場づくりに努めています。

重点取組領域

2 個人の成長

キャリアアップ支援・研修セミナー

子どもたちの健やかな成長と未来の可能性を最大限に引き出すために、私たちの企業は保育士の専門性向上に取り組んでいます。子どもの利益を最優先に考え、その最善を尽くすための知識・技能を習得できる教育制度や研修プログラムを充実させ、保育士一人ひとりがより質の高い保育を提供できるようサポートしています。これにより、安心・安全な保育環境を築き、次世代を担う子どもたちの成長を支援し続けることを使命としています。

中規模園の特徴を活かした学びの提供

弊社は、中規模園の特性を活かし、より緊密で温かみのあるコミュニケーション環境を創出しております。先輩・後輩を問わず意見や意欲を自由に伝え合える風通しの良い職場づくりに努めており、相互理解と協力を深化させることに重きを置いています。これにより、働きながら学び合える環境を整備し、社員一人ひとりの成長と園全体の質の向上を図ることを目的としています。今後も、安心して意見を述べ合える風土の醸成に努めます。



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

●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

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

● 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

● 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

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
  - リスキル関連教育投資額
- 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

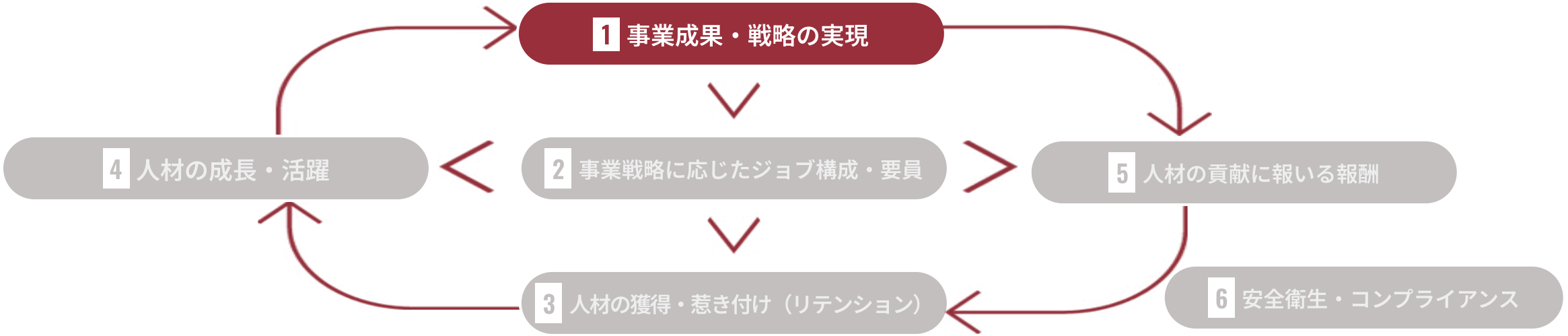
● 安全衛生

- 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

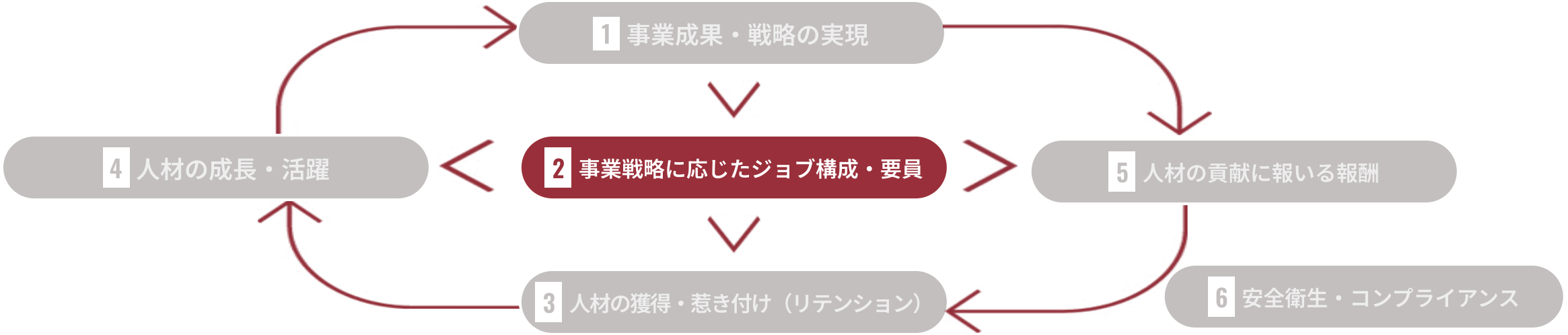
- 対策
  - 倫理・コンプライアンス研修の総出席者数
- 実績
  - 第三者に解決を委ねられた係争
  - 懲戒処分の種類と件数
- 満足度
  - ES(コンプライアンス)

06 人的資本経営データ（データ集）

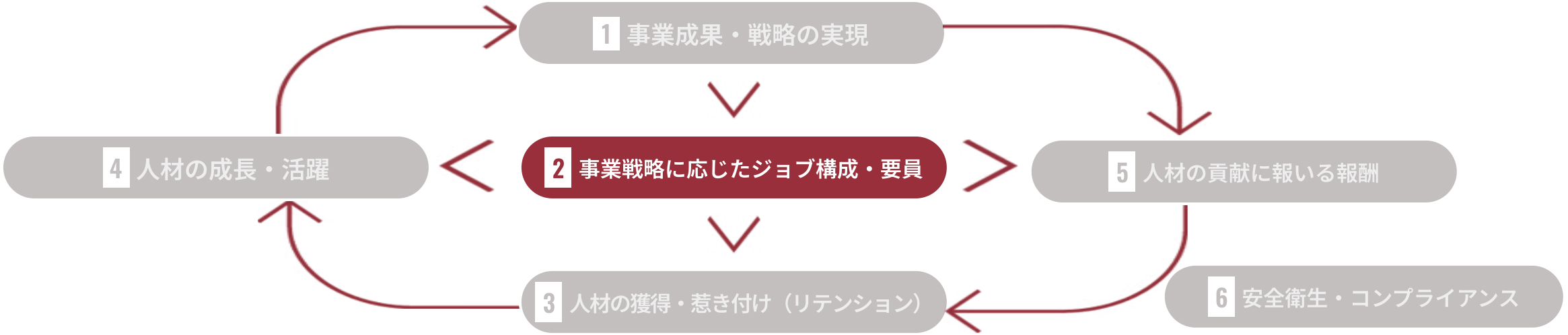


			2025
労働生産性　※全体	—	—	488万円/人
人的資本RoI　※全体	—	—	-2 %

06 人的資本経営データ（データ集）



			2025
総従業員数	全体 0 人 正規 0 人	全体 0 人 正規 0 人	全体 23 人 正規 15 人
総額人件費　※正規のみ	0 万円	0 万円	9,841万円
男女別人材ポートフォリオ	正規　男性 0 人 女性 0 人 非正規　男性 0 人 女性 0 人	正規　男性 0 人 女性 0 人 非正規　男性 0 人 女性 0 人	正規　男性 1 人 女性 14 人 非正規　男性 0 人 女性 8 人
日本・外国籍別人材ポートフォリオ	正規　日本国籍 0 % 外国籍 0 % 非正規　日本国籍 0 % 外国籍 0 %	正規　日本国籍 0 % 外国籍 0 % 非正規　日本国籍 0 % 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 %



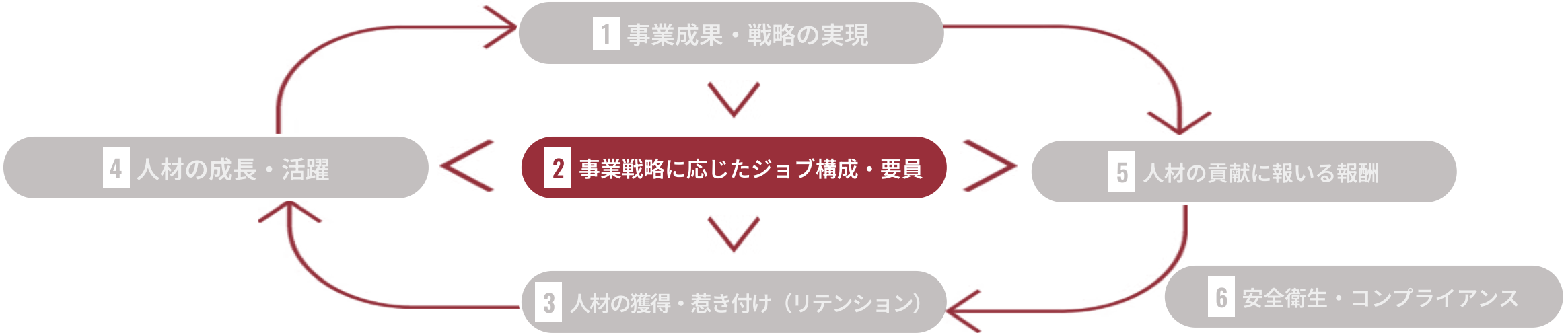
年齢別ポートフォリオ（正規雇用）

年齢別ポートフォリオ（正規雇用）									
							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	1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	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	1人	1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	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	3人	3人
40-44歳	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	2人	2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	1人	2人	3人
25-29歳	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	3人	3人
20-24歳	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	2人	2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)	0人	0人	0人	0人	0人	0人	1人	14人	15人

年齢別ポートフォリオ（非正規雇用）

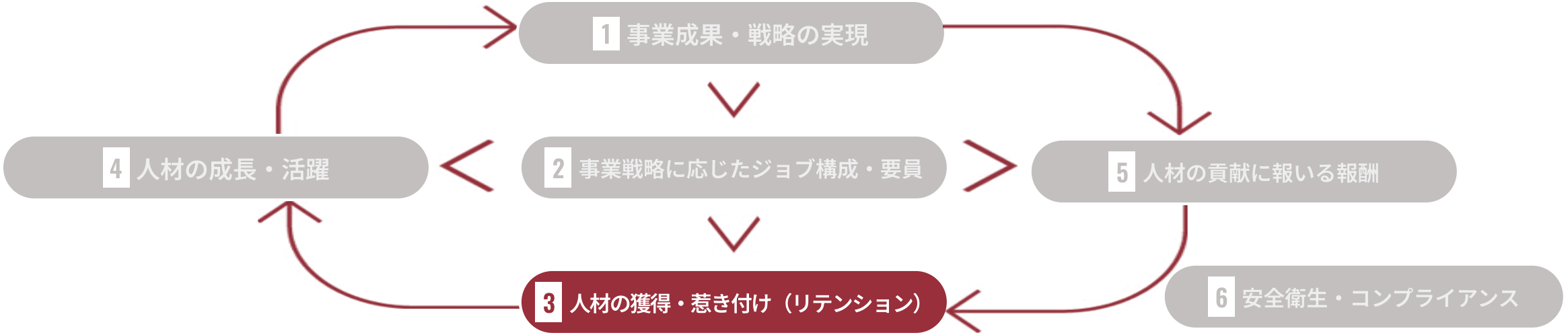
年齢別ポートフォリオ（非正規雇用）									
(人)							2025		
年齢帯	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
70歳以上	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	2人	2人
65-69歳	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
60-64歳	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
55-59歳	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	1人	1人
50-54歳	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	1人	1人
45-49歳	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
40-44歳	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	3人	3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	1人	1人	2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)	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	8人	8人

06 人的資本経営データ（データ集）



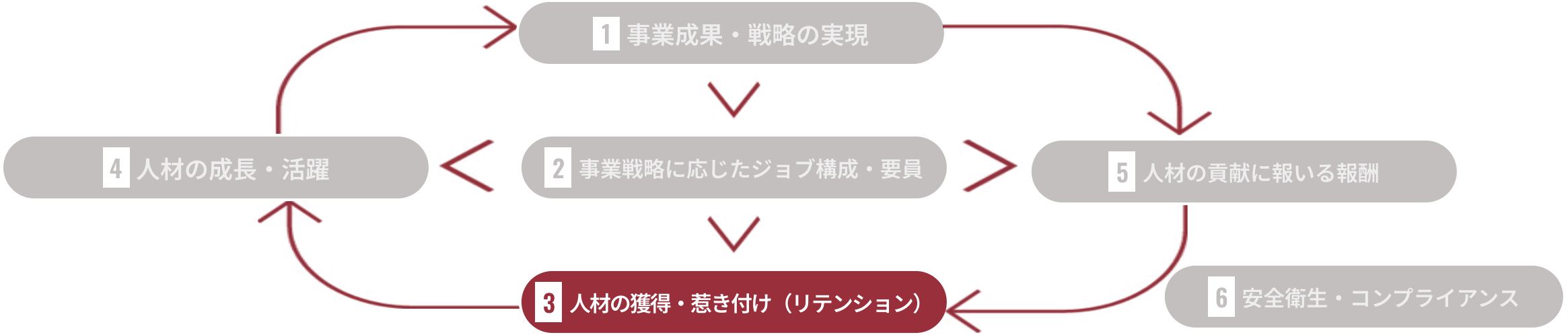
職種区分別ポートフォリオ（正規雇用）			
職種			2025
園長	0人	0人	1人
主任	0人	0人	1人
リーダー保育士	0人	0人	2人
保育士	0人	0人	8人
栄養士	0人	0人	2人
保育補助	0人	0人	1人
合計(人)	0人	0人	15人

06 人的資本経営データ（データ集）



			2025
雇用形態の転換数　※正規のみ	0 人	0 人	2 人
正規雇用の中途採用比率　※正規のみ	0 %	0 %	7 %
中途採用者の管理職への登用　※正規のみ	0 人	0 人	1 人

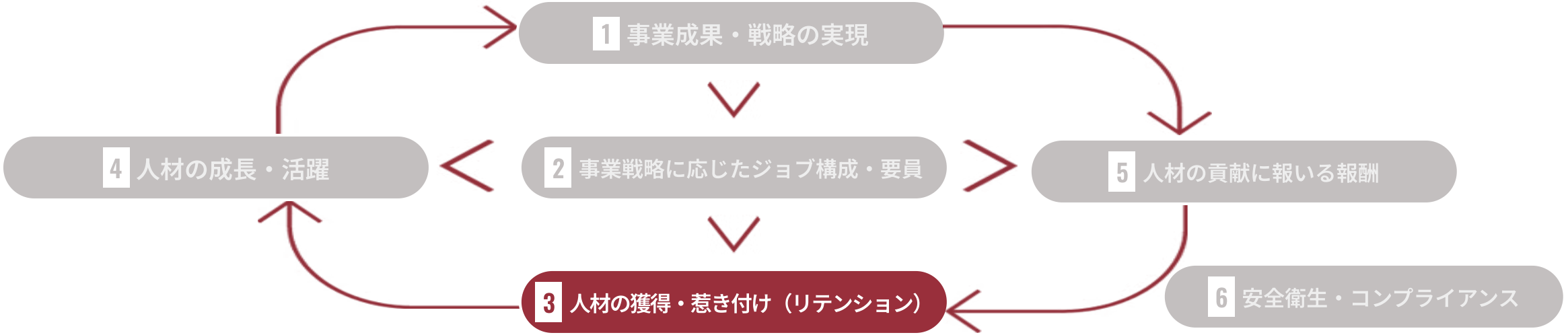
06 人的資本経営データ（データ集）



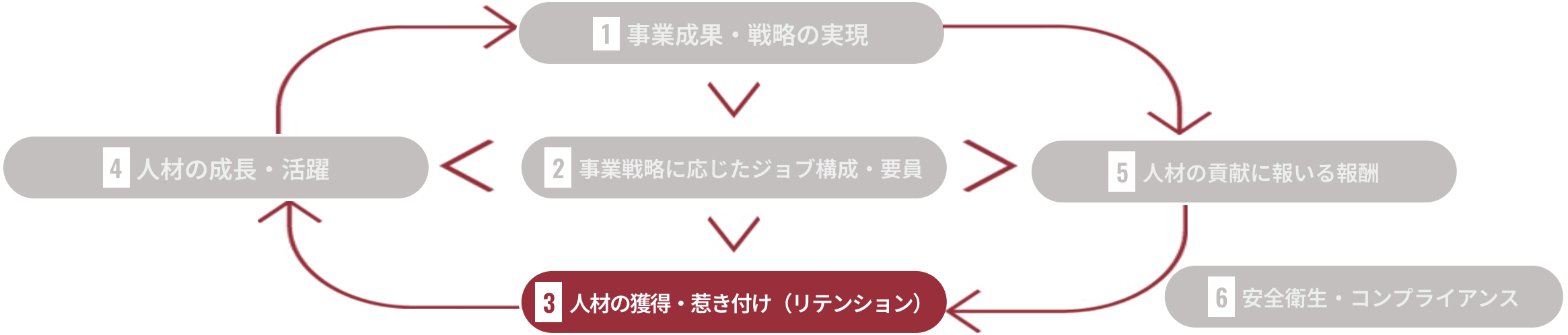
			2025
平均残業時間	—	—	正規 0.3 時間 非正規 0.1 時間
管理職1人当たりの部下数　※正規のみ	—	—	5.00 人
男性の育児休業取得率　※正規のみ	0 %	0 %	0 %
女性の育休復帰後就業継続率　※正規のみ	0 %	0 %	0 %
有給休暇取得率　※正規のみ	0 %	0 %	80 %

*

06 人的資本経営データ（データ集）

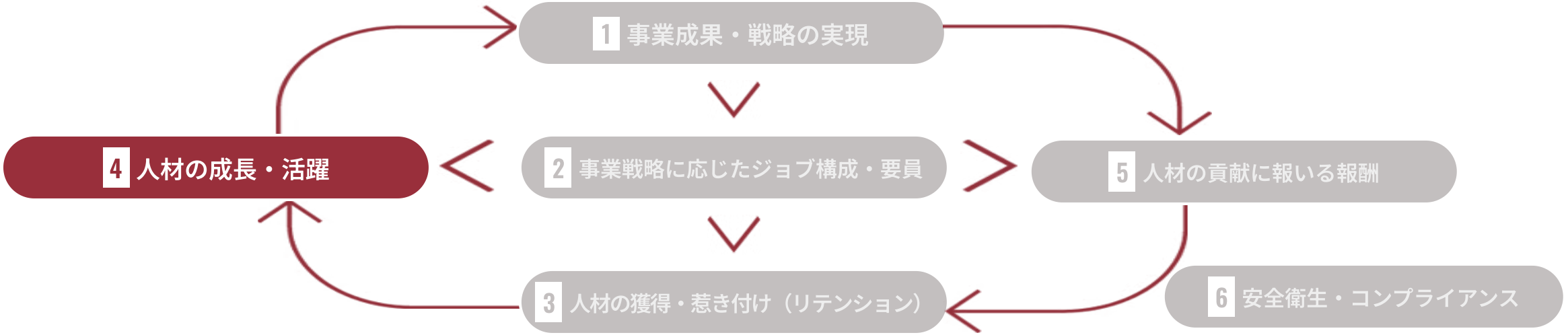


			2025
女性管理職比率・人数　※正規のみ	比率 0 % 人数 0 人	比率 0 % 人数 0 人	比率 100 % 人数 3 人
男女間賃金格差	全体 0.0 % 正規 0.0 % 非正規 0.0 %	全体 0.0 % 正規 0.0 % 非正規 0.0 %	全体 70.6 % 正規 79.4 % 非正規 0.0 %
定年再雇用率　※正規のみ	0 %	0 %	100 %
外国人管理職比率・人数　※正規のみ	比率 0 % 人数 0 人	比率 0 % 人数 0 人	比率 0 % 人数 0 人
障がい者雇用率・人数　※全体	比率 0.0 % 人数 0 人	比率 0.0 % 人数 0 人	比率 0.0 % 人数 0 人



			2025
新規採用人数	正規 0 人 （男性0人・女性0人） 非正規 0 人 （男性0人・女性0人）	正規 0 人 （男性0人・女性0人） 非正規 0 人 （男性0人・女性0人）	正規 3 人 （男性1人・女性2人） 非正規 2 人 （男性0人・女性2人）

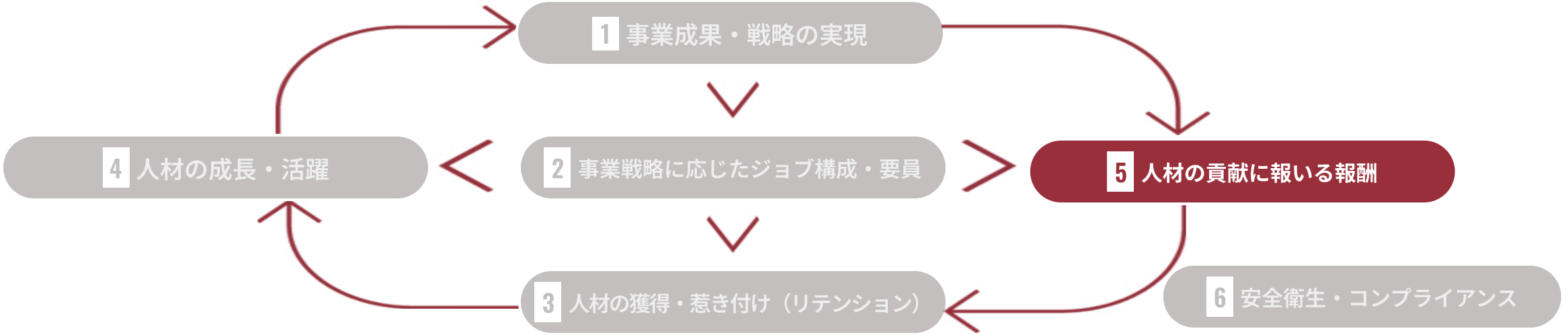
06 人的資本経営データ（データ集）



			2025
教育投資総額　※全体	0 万円	0 万円	36 万円
1人当たりの教育投資額　※全体	—	0 万円	1 万円

*

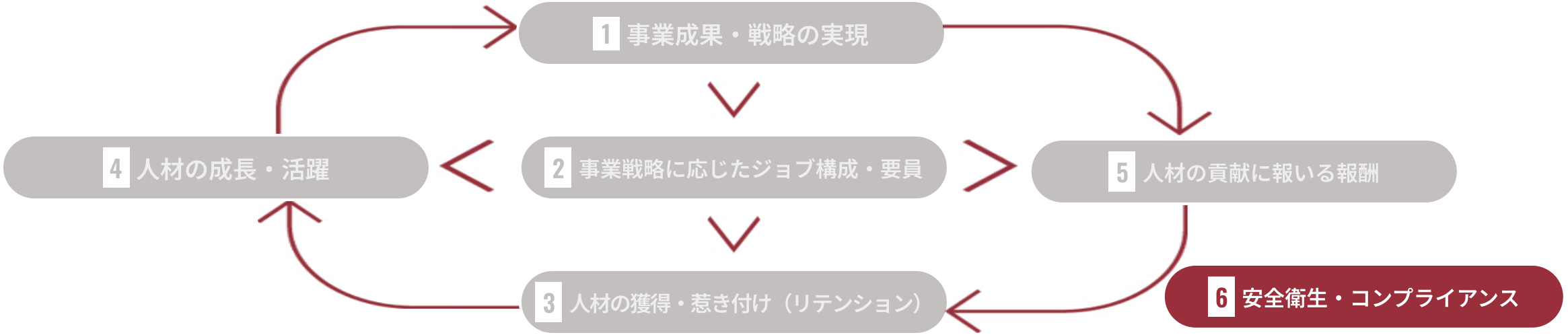
06 人的資本経営データ（データ集）



			2025
平均年間給与	—	—	327 万円
福利厚生費用総額　※正規のみ	0 万円	0 万円	122 万円

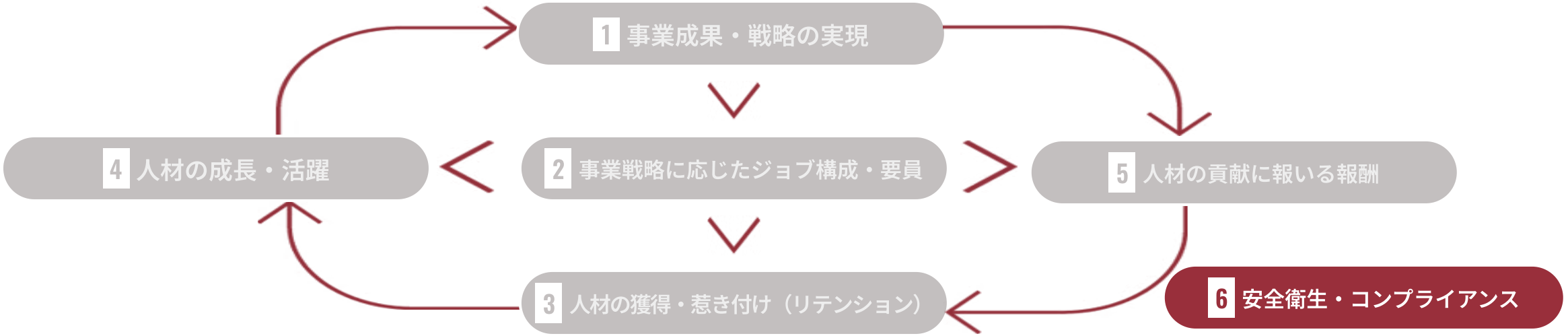
*

06 人的資本経営データ（データ集）



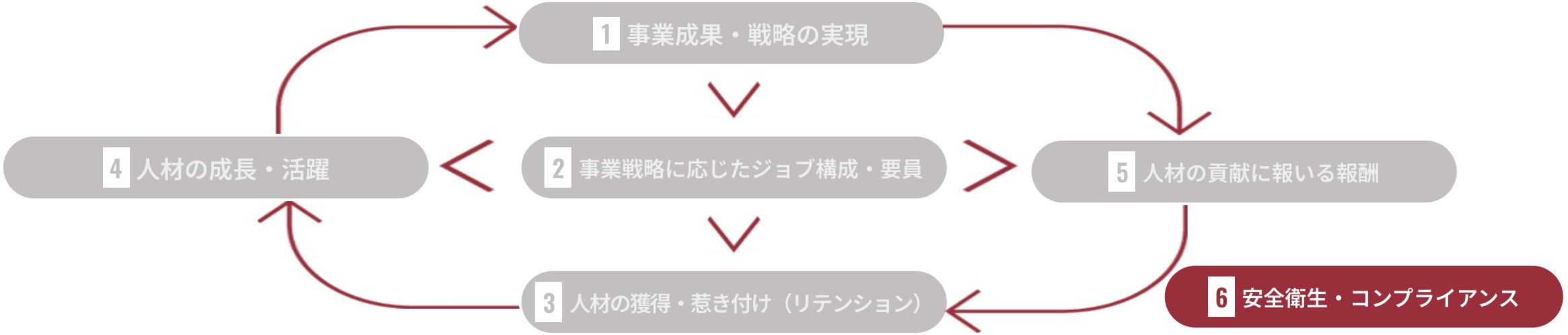
			2025
健康・安全研修の総出席者数　※正規のみ	0 人	0 人	0 人
労災認定された件数・発生率　※正規のみ	0 件 0 %	0 件 0 %	0 件 0 %
労災認定された死亡者数・死亡率　※正規のみ	0 件 0 %	0 件 0 %	0 件 0 %

06 人的資本経営データ（データ集）



			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	21 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

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			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 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	([売上ー{(売上原価＋販売費及び一般管理費）ー人件費}]÷人件費ー１)×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	（各年齢層の従業員数÷総従業員数）×100
8	男女別人材ポートフォリオ	（各性別の従業員数÷総従業員数）×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	（日本国籍or外国籍の従業員数÷総従業員数）×100
12	後継者候補準備率	（後継者プールにいる人数÷リーダーのポジション数）×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	（中途採用の正規雇用者数÷正規雇用者数）×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	（重要ポストに占める内部登用者数÷重要ポスト数）×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	（育児休業をした男性労働者数÷配偶者が出産した男性労働者数）×100
20	女性の育休復帰後就業継続率	（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÷育児休業を取得した女性の数）×100
21	有給休暇消化率	（従業員が取得した有給休暇の日数÷従業員に与えられた有給休暇の日数）×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	（女性の管理職数/全体の管理職数）×100、及び女性の管理職数
24	男女間賃金格差	（雇用区分ごとの女性の平均年間賃金/雇用区分ごとの男性の平均年間賃金）×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 安全衛生・コンプライアンス

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	（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・非正規雇用を開示対象としております。

算出期間

本レポートは、【２０２５】の1期間を算出期間としております。