

2025

HUMAN CAPITAL REPORT

人的資本レポート

EKK 広島イーグル株式会社

目次

1. 代表メッセージ	P.2
2. 一目で分かる(会社名)	P.3-10
3. 事業の紹介	P.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.17-32

1. 代表者メッセージ



当社の人的資本経営

1. 当社は、グループ経営理念である「愛情と信頼に基づく人間尊重経営」を基盤に、すべての従業員が能力を最大限に発揮できる環境を整え、持続的な企業価値の向上を目指しています。
2. 経営環境と変革の必要性
昨今の急速な経営環境の変化に対応するため、従来の枠組みにとらわれない柔軟な発想と“攻め”的姿勢が不可欠です。当社は「ヒト」を中心とした価値創造を経営の中核に据え、技術力と競争力を強化します。
3. ありたい姿
従業員一人ひとりのスキルアップを支援多様性を尊重し、常識に捉われない人材採用を推進働きがいのある職場環境の整備これらを通じて、人的資本の価値を最大化し、社会に貢献する企業を目指します。
4. コミットメント
当社は、人的資本経営をさらに推進し、「人間尊重」×「挑戦」の両立によって持続的な成長を実現します。

代表取締役社長/林 寿志

企業理念

深耕、継続、
幸福

EKK 広島イーグル株式会社

グループ企業行動憲章

イーグル工業のグループ会社である当社は、次の経営理念のもと、すべての利害関係者、いわゆるステークホルダーに誇りをもってもらい、ともに夢を追い続けることのできる経営を推進し、公正かつ自由な競争のもと、社会に有用な付加価値および雇用の創出と自律的で責任ある行動を通じて、持続可能な社会の実現を牽引する役割を担う存在であることをめざします。その実現のために、人権を尊重し、関係法令およびその精神を遵守しつつ、高い倫理観をもって社会的責任を果たしていきます。

グループ経営理念

1. 愛情と信頼に基づく人間尊重経営
2. 派閥の無い強固な団結による風通しのよい経営
3. 超常識の努力を惜しまない逆境に強い経営
4. 常に夢を求める計画経営

社是

深耕、継続、幸福

“技術を深く追求し、その技術を継続させ、その技術で社員が幸せになる”

広島イーグル株式会社

本社



広島県山県郡北広島町
新氏神6

事業内容



製造業(自動車備品製
造)

創業



2009年

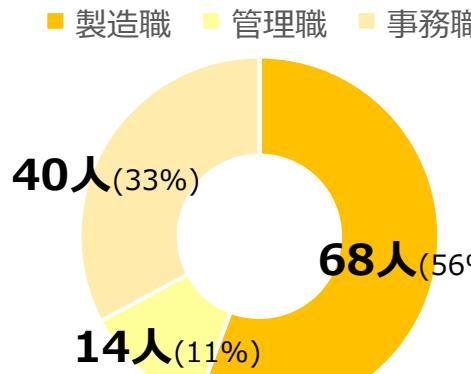


従業員構成



● 職種別ポートフォリオ

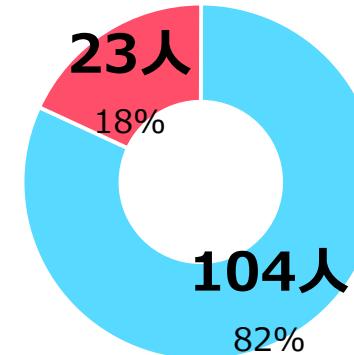
正規



● 男女別ポートフォリオ

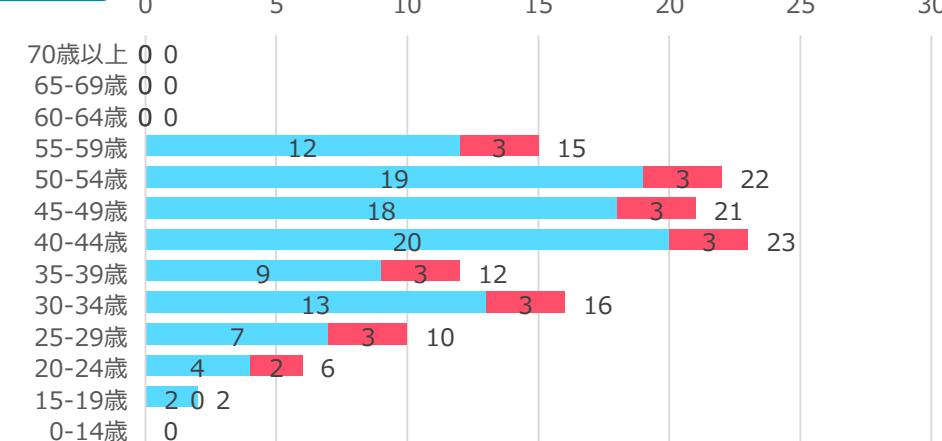
正規

■ 男性 ■ 女性

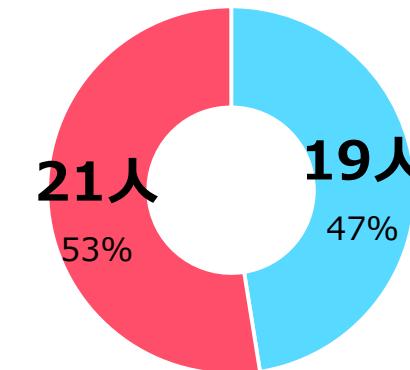


● 年齢別ポートフォリオ

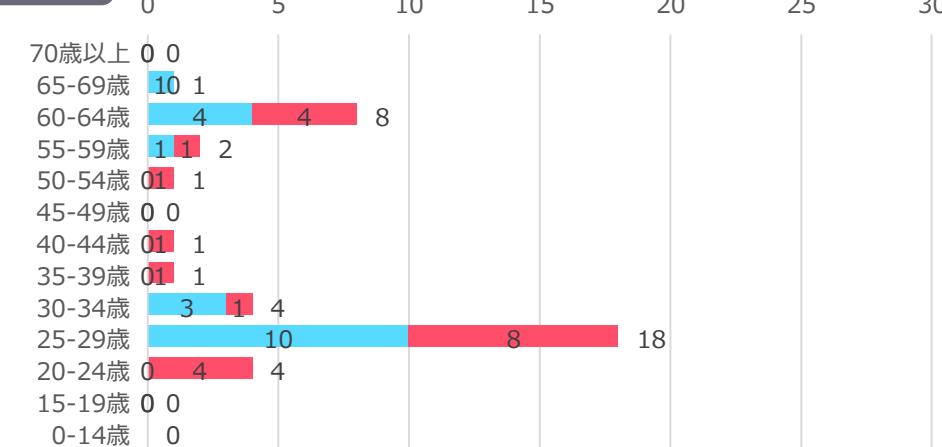
正規



非正規



非正規



労働環境

待遇

平均年間給与



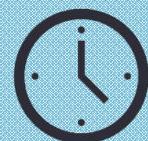
572万円

(正規のみ)

341万円

(非正規のみ)

平均残業時間



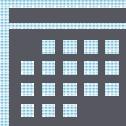
22.7時間

(正規のみ)

20.0時間

(非正規のみ)

有給休暇消化率



86%

(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

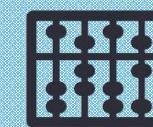


0%

0名

(正規のみ)

男女間賃金格差



64%

(全体)

75%

(正規のみ)

87%

(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



12百万円

(全体)

1人当たりの教育投資額



7万円

(全体)

その他

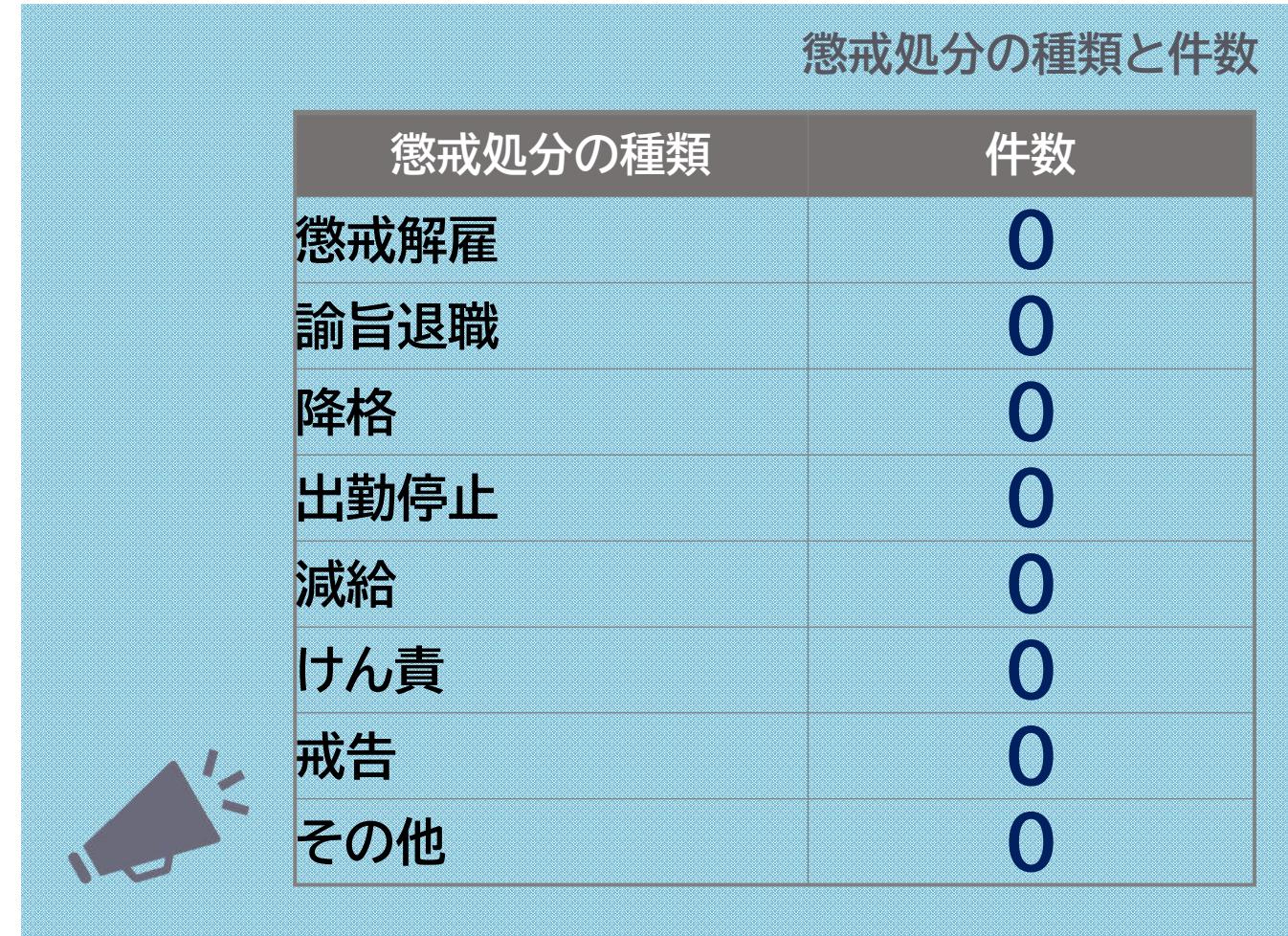
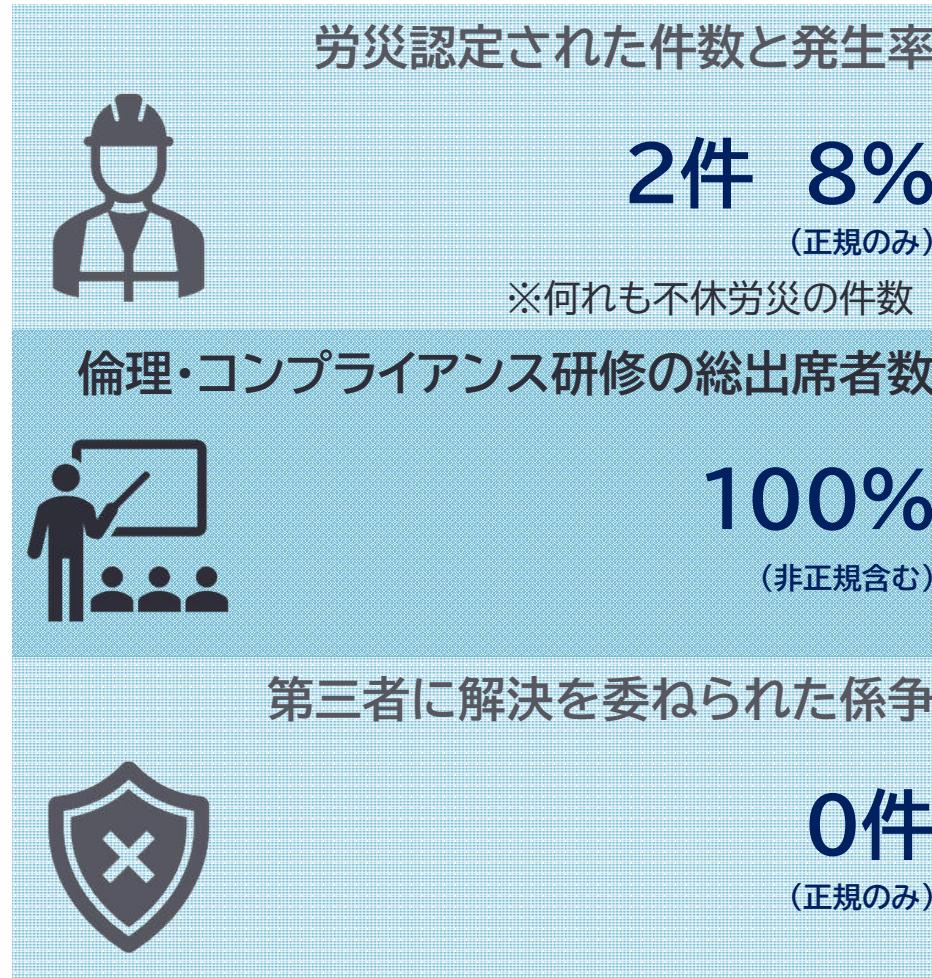
健康経営優良法人 2025
中小規模法人部門ブライト500

認定

(3年連続認定)

労働環境

● 安全衛生とコンプライアンス



人的資本経営の成果

労働生産性

120.8万円/人



(全体)

従業員1人当たり の収益

2,006万円/人



(全体)

エンゲージメント (総合スコア)

60点



(全体)

福利厚生

[2025年3月現在]

健康・医療関連

- ・生活習慣病予防検診(35歳～)
- ・オプション検査費用無償化(35歳～)
- ・自立体力測定(年1回)
- ・無料健康測定会

食事関連

- ・給食手当
- ・食堂

社内イベント

- ・広島イーグル祭
- ・忘年会

その他

- ・スポーツ施設利用権配布
- ・部活動/同行会活動補助
- ・通勤時高速道路利用許可

休暇制度

- ・マイケア休暇(特休)
- ・慶弔等特別休暇
- ・時間単位休暇(検討中)

育児・介護支援

- ・休暇制度(法定以上・特休)

財政的支援

- ・退職金制度
- ・持ち株会(イーグル工業株式)

住宅関連

- ・住宅手当
- ・若年者住宅補助

教育・自己啓発

- ・階層別教育
- ・セミナー、資格取得補助
- ・資格手当
- ・eラーニング(導入検討中)

ハラスメント

- ・社内相談窓口
- ・外部相談窓口
- ・コンプライアンス月間(毎年10月)

福利厚生

[2025年3月現在]

広島イーグル祭

当社では、社内の福利厚生イベントを企画・運営するため、会社の下部組織である「ゆうわ会」を結成している。「ゆうわ会」では、年に1度、「広島イーグル祭」というイベントを企画、運営している。イベントは、従業員とその家族、地域の方々を招待し、ステージパフォーマンス、屋台などで盛り上がる。



自立体力 測定会

結構経営イベントの一環で、年に1度、安全衛生事務局が企画、運営している。「歩行」「身体調整」「手作業」「姿勢変換」の4つの種目のタイムを計測する。年齢偏差値に変換し、実年齢との差を算出し、実年齢より若い人の上位を表彰している。



事業説明



金属プレス加工

SUS等の金属板をプレス機で加工を行う。加工方法は「順送プレス」「トランスマーチプレス」を使い分け、月数千個～百万個の生産を行っている。



金属切削加工

金属の丸棒材をCNC旋盤で加工を行う。複雑な形状もプログラミングをした数台のマシンで同時に大量に清算を行っている。



(新たな取組) 少量多品種生産

量産という大量生産を行ってきたが、新たな取り組みとして、少量多品種生産を軸にした、付加価値の高い製品加工の拡大を目指す。

4. 人的資本経営の基本方針

事業目標

事業環境と課題認識:自動車の電動化が急速に進む中、従来型自動車部品の需要は減少傾向にあります。当社はこの変化をリスクではなく成長の機会と捉え、事業構造の転換を加速します。

目標:安定的な収益基盤を確保し、年間売上40億円規模の事業体制を構築します。

重点施策:事業領域の拡大グループ内の他事業部との連携を強化し、シナジーを最大化します。新市場開拓グループ外の異業種向けに金属加工品の販売を拡大し、収益源を多様化します。

技術力の高度化:人的資本を活用し、加工技術の差別化を推進します。

人的資本との連動:この事業方針を実現するため、当社は「人財育成」「多様な人財の採用」「働きがいのある環境整備」を通じて、従業員の能力を最大限に引き出し、競争力を強化します。

人的資本経営の基本方針

当社は、人的資本を最大限に活用し、持続的な企業価値向上を目指します。事業目標達成のためには、従業員一人ひとりの技術力向上、専門スキルを有する人材の採用、そして多様な人材の活躍が不可欠です。特に女性従業員の活躍推進と、全従業員のエンゲージメント向上は、最高のパフォーマンスを発揮するための重要な要素です。

当社の人的資本経営の重点領域として「個人の成長」「女性活躍の推進」「エンゲージメントの最大化」を掲げて、技術力強化と事業成長を両立し、社会に貢献する企業を目指します。

重点取組領域①

個人の成長

事業領域の変革を実現するためには、単なる加工技術の向上にとどまらず、品質保証の高度化、多品種少量生産対応への移行に伴う受注管理の最適化など、幅広い領域でスキルの強化が不可欠です。当社は、体系的なスキルアップ支援とキャリア形成の機会を提供し、従業員一人ひとりの能力を最大化することで、変化に強い組織を構築します。

重点取組領域②

女性活躍の推進

当社は、これまでの慣習により男性中心の職場構造が形成されてきましたが、今後はその枠を超えて、多様性を尊重する企業文化の確立を目指します。女性が活き活きと働き、能力を最大限に発揮できる環境を整備することで、組織全体の競争力を高めます。具体的には、キャリア形成支援、柔軟な働き方の推進、管理職への登用など、女性活躍を積極的に推進します。

重点取組領域③

エンゲージメントの最大化

当社は、従業員の声を尊重し、互いに感謝し合う企業文化を育むことで、モチベーションとエンゲージメントを高めます。そのために、コミュニケーションの活性化、評価制度の透明性向上、働きやすい職場環境の整備など、具体的な施策を展開します。これにより、従業員の所属意識と定着率を向上させ、働きがいのある職場づくりを実現します。

5. 人的資本経営における取組(全体像)

取組と概要

各種研修制度

高度な加工技術を基盤に、高付加価値なもののづくりを提供するため、従業員のスキル向上を支援する研修制度を充実させます。さらに、個人のキャリア形成を後押しするため、定期的なキャリア面談を実施し、従業員一人ひとりの成長を継続的にサポートします。

キャリア面談

個人の成長

体系的なスキルアップ支援とキャリア形成の機会を提供し、従業員一人ひとりの能力を最大化することで、変化に強い組織を構築します。

01

女性活躍の推進

女性が活き活きと働き能力を最大限に発揮できる環境を整備することで、組織全体の競争力を高めます。

02

エンゲージメントの最大化

従業員の声を尊重し、互いに感謝し合う企業文化を育むことで、従業員の所属意識と定着率を向上させ、働きがいのある職場づくりを実現します。

03

取組と概要

子育て支援

子育て支援の一環として、「育児休暇」や「子の看護等休暇」については、法定基準を超えた有給制度を導入し、ライフステージに応じた柔軟な働き方を支援しています。さらに、女性比率の向上を目指し、女性採用率30%以上を目標に設定するとともに、女性活躍推進プロジェクトを通じて、女性リーダーの育成に注力しています。

女性活躍推進プロジェクト

取組と概要

エンゲージメントサーベイ

エンゲージメントサーベイを3か月毎に実施し、調査と改善のサイクルを回す仕組みを構築しています。さらに、会社の方針や活動を分かりやすく共有し、従業員同士のコミュニケーションを活性化するため、社内報システムを導入しました。この中で、互いに感謝を伝え合う「サンキューカード」などの取り組みを展開し、感謝の文化を醸成しています。

社内報システム

個人の成長

各種研修制度

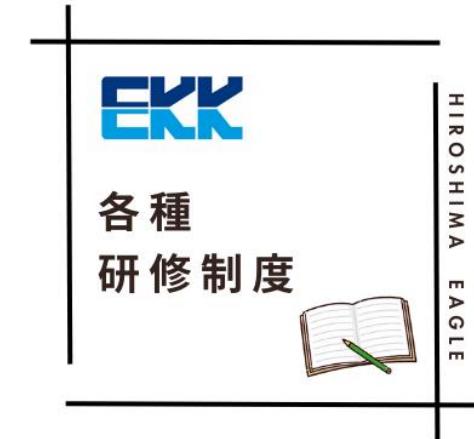
高度な加工技術を基盤に、高付加価値なものづくりを提供するため、従業員のスキル向上を支援する研修制度を充実させます。

- ・新入社員研修
- ・階層別研修(3年目、10年目)
- ・新任職長研修
- ・管理職研修
- ・各種専門分野の研修など

キャリア面談

個人のキャリア形成を後押しするため、定期的なキャリア面談を実施し、従業員一人ひとりの成長を継続的にサポートします。

- ・夏、冬と年2回の上長による面談



5. 人的資本経営における取組(個別)

女性活躍の推進

子育て支援

子育て支援の一環として、「育児休暇」や「子の看護等休暇」については、法定基準を超えた有給制度を導入し、ライフステージに応じた柔軟な働き方を支援しています。

- ・育児休暇(有給)
- ・子の看護等休暇(有給)

女性活躍推進 プロジェクト

女性比率の向上を目指し、女性採用率30%以上を目標に設定するとともに、女性活躍推進プロジェクトを通じて、女性リーダーの育成に注力しています。

<女性活躍推進プロジェクトによる主な成果>

- ・マイケア休暇(有給)
- ・個人用ロッカーの刷新
- ・工場女子トイレの更新



子育て
支援



HIROSHIMA EAGLE



女性活躍推進
プロジェクト



HIROSHIMA EAGLE

5. 人的資本経営における取組(個別)

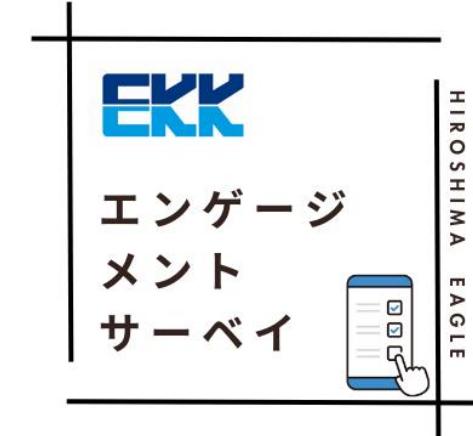
エンゲージメントの最大化

エンゲージメント サーベイ

エンゲージメントサーベイを3か月毎に実施し、調査と改善のサイクルを回す仕組みを構築しています。

社内報システム

会社の方針や活動を分かりやすく共有し、従業員同士のコミュニケーションを活性化するため、社内報システムを導入しました。この中で、互いに感謝を伝え合う「サンキューカード」などの取り組みを展開し、感謝の文化を醸成しています。



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

新卒採用人数

勤続実績

新卒者て着率

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

リスクリング

リスク関連教育投資額

満足度

ES(自己成長)

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(職場への満足度)

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(給与への納得感)

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・安全研修の総出席率

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

安全意識調査

安全意識調査(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

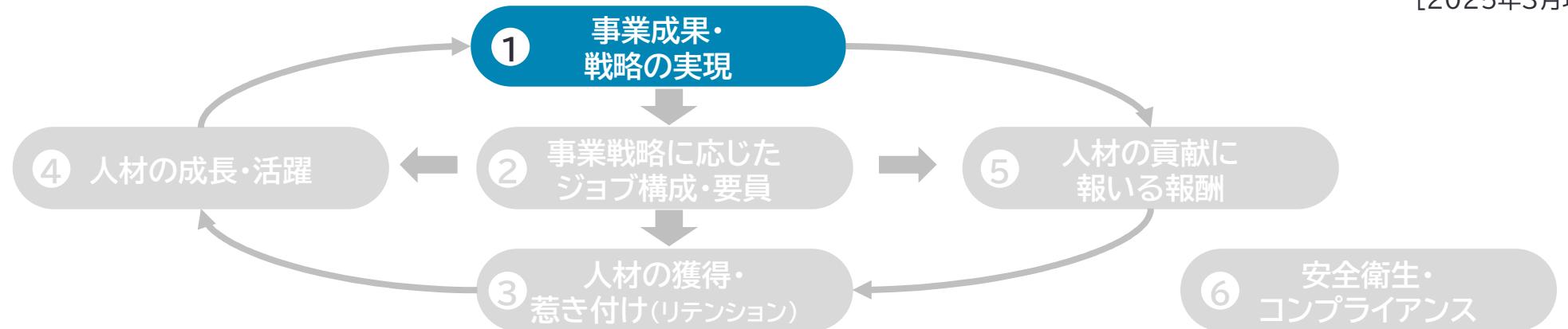
懲戒処分の種類と件数

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)

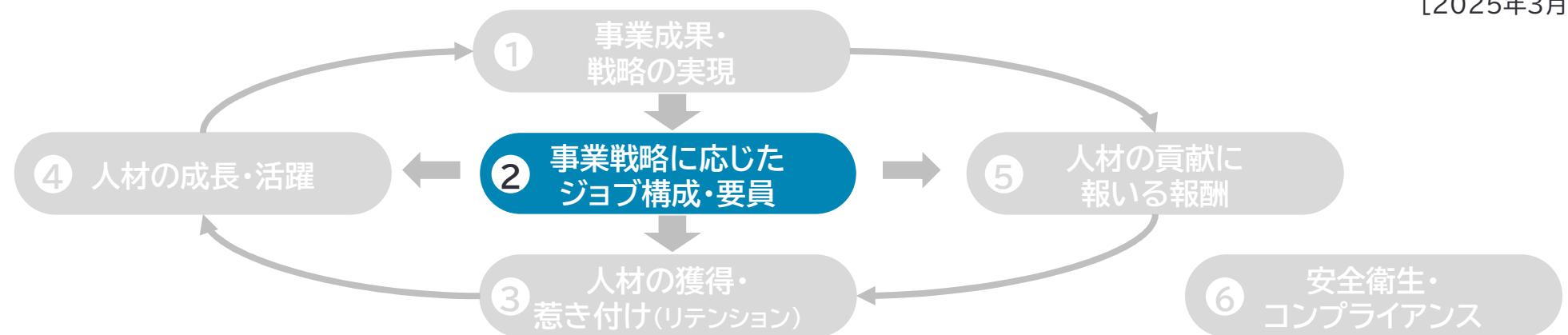
[2025年3月現在]



	2022	2023	2024
エンゲージメント(総合スコア) ※正規のみ	—	—	60ポイント
労働生産性 ※全体	72.8万円/人	95.5万円/人	120.8万円/人
従業員1人当たりの収益 ※全体	1,621万円/人	1,712万円/人	2,006万円/人
人的資本RoI ※全体	△41.1%	△29.1%	2.3%

6. 人的資本経営データ(データ集)

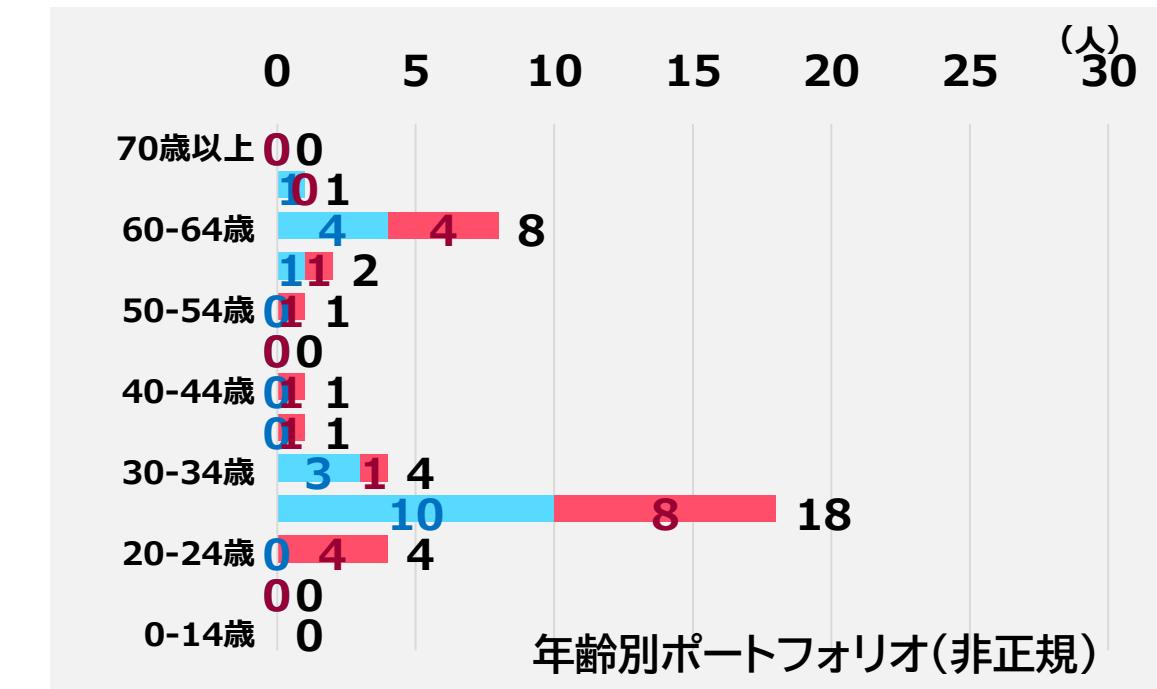
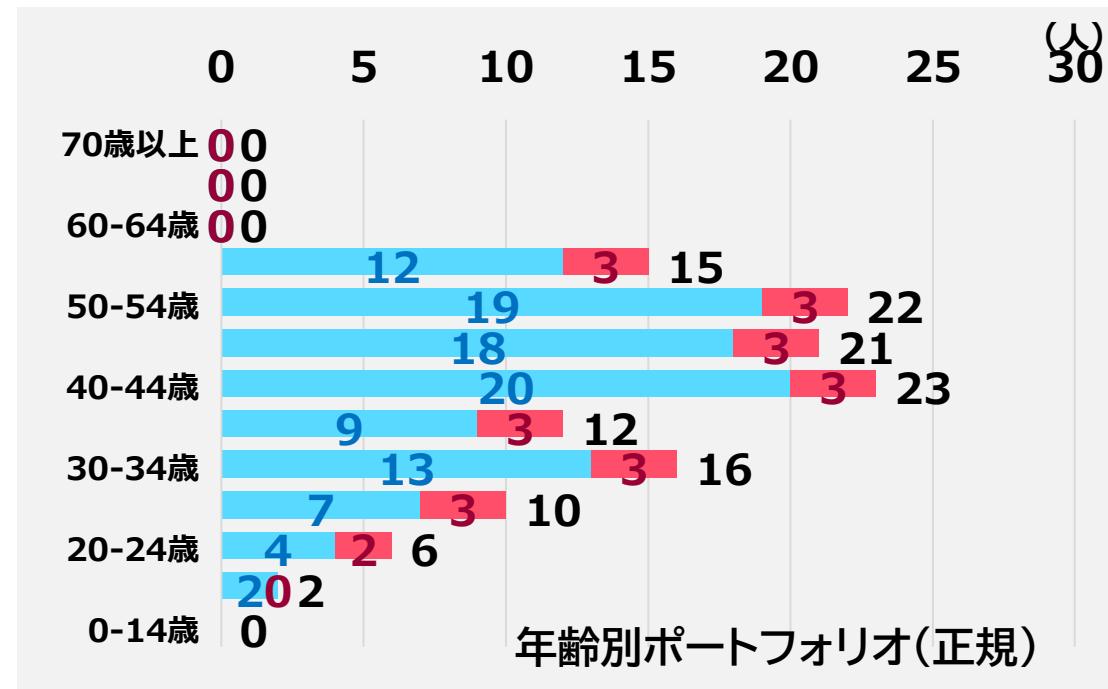
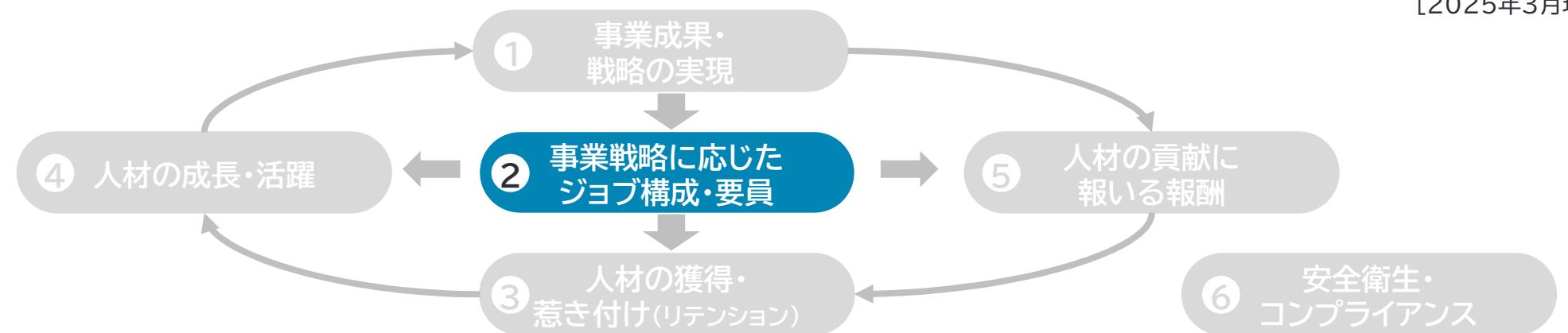
[2025年3月現在]



	2022	2023	2024
総従業員数	全体 173人 正規 129人	全体 169人 正規 127人	全体 167人 正規 127人
総額人件費 ※正規のみ	866百万円	858百万円	877百万円
男女別人材ポートフォリオ	正規 男性108人 女性21人 非正規 男性20人 女性24人	正規 男性106人 女性21人 非正規 男性22人 女性20人	正規 男性104人 女性23人 非正規 男性19人 女性21人
日本・外国籍別人材ポートフォリオ	正規 日本籍99% 外国籍1% 非正規 日本籍39% 外国籍61%	正規 日本籍99% 外国籍1% 非正規 日本籍38% 外国籍62%	正規 日本籍98% 外国籍2% 非正規 日本籍35% 外国籍65%

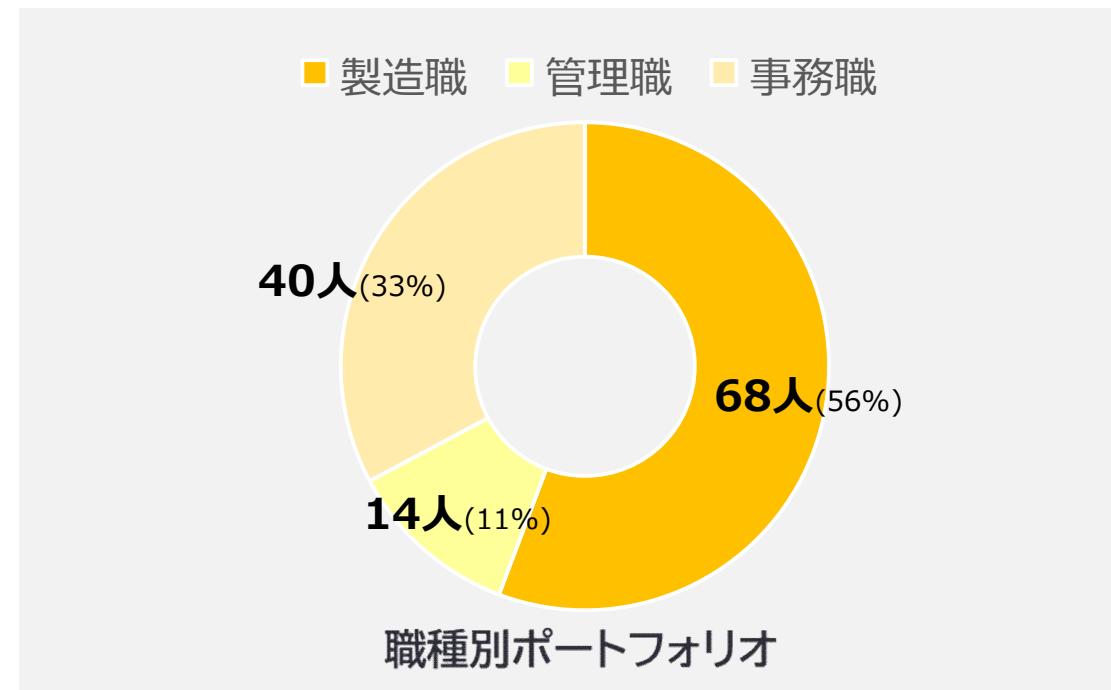
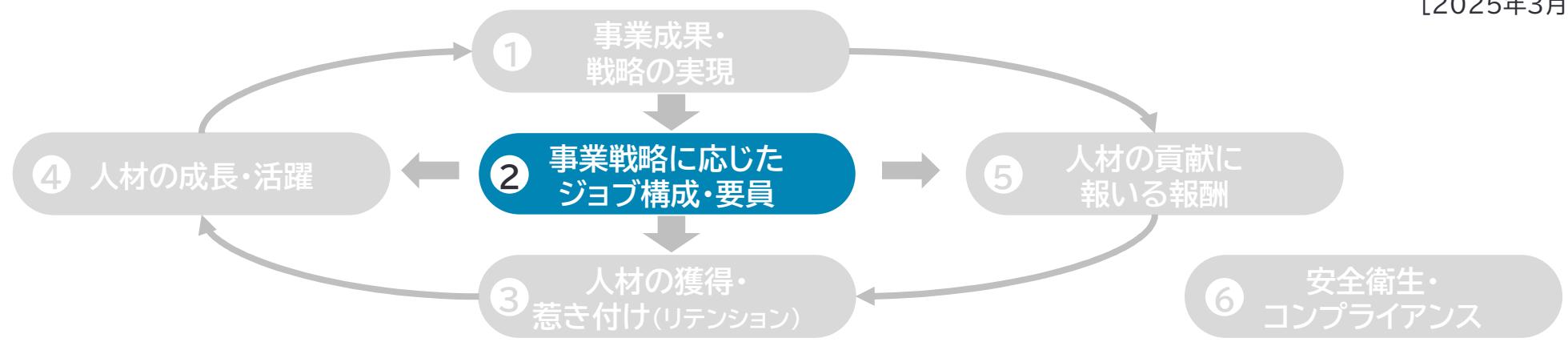
6. 人的資本経営データ(データ集)

[2025年3月現在]



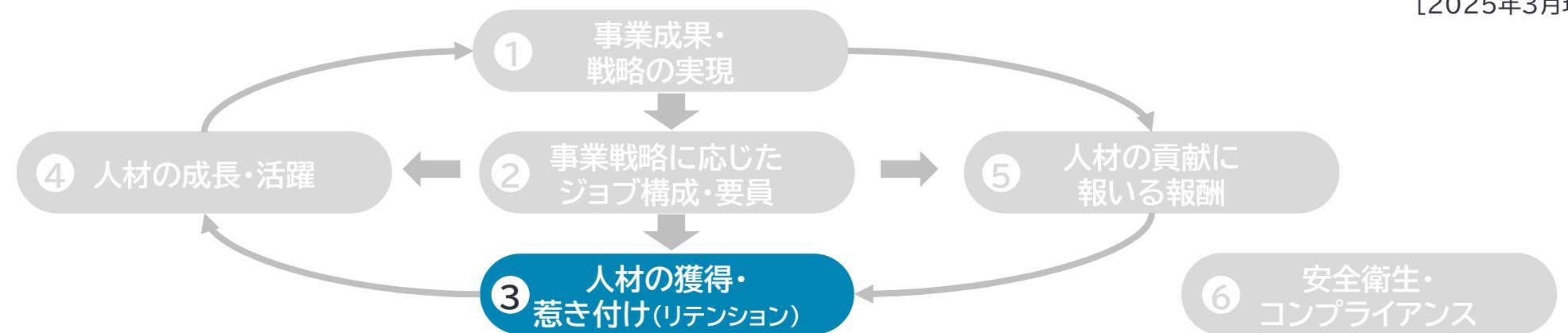
6. 人的資本経営データ(データ集)

[2025年3月現在]



6. 人的資本経営データ(データ集)

[2025年3月現在]



2022

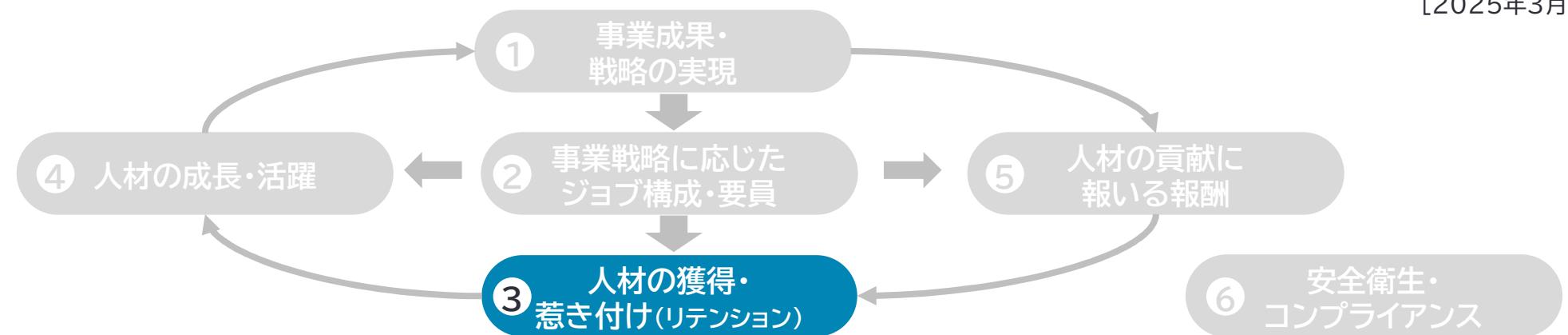
2023

2024

雇用形態の転換数 ※正規のみ	0人	0人	4人
正規雇用の中途採用比率 ※正規のみ	0%	1%	0%
中途採用者の管理職への登用 ※正規のみ	0人	0人	0人

6. 人的資本経営データ(データ集)

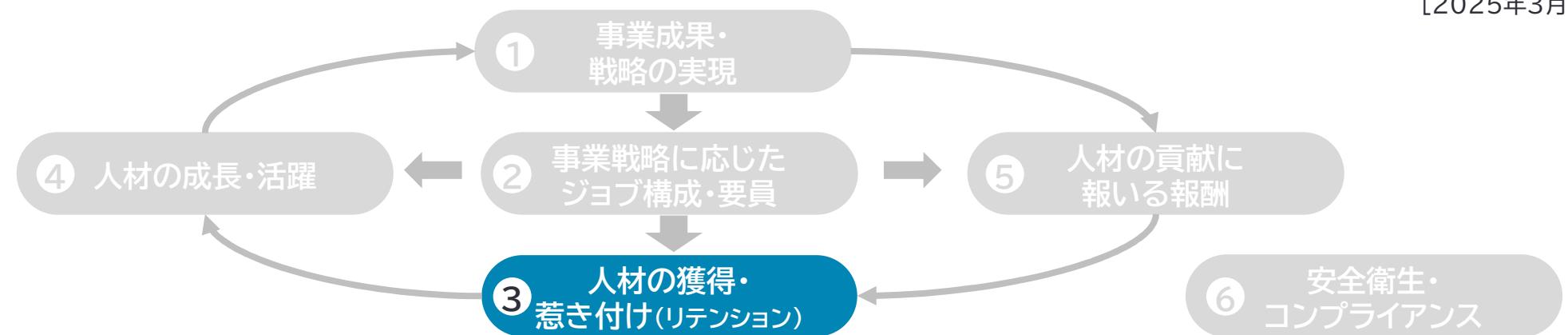
[2025年3月現在]



	2022	2023	2024
平均残業時間	正規 20.3時間 非正規 18.8時間	正規 20.9時間 非正規 21.5時間	正規 22.7時間 非正規 20.0時間
管理職1人当たりの部下数 ※正規のみ	8人	8人	9人
男性の育児休業取得率 ※正規のみ	50%	25%	50%
女性の育休復帰後就業継続率 ※正規のみ	100%	100%	100%
有給休暇取得率 ※正規のみ	89%	105%	86%

6. 人的資本経営データ(データ集)

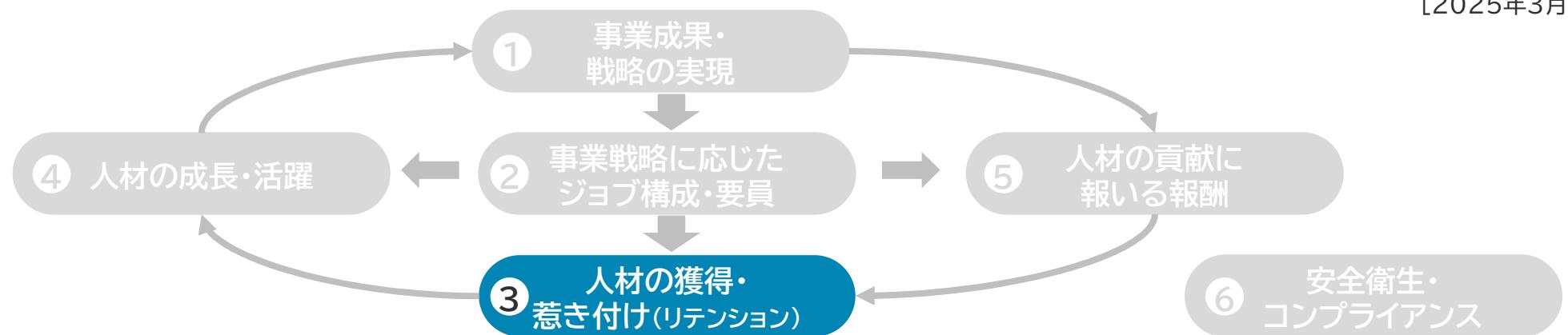
[2025年3月現在]



	2022	2023	2024
女性管理職比率・人数 ※正規のみ	比率 0.0% 人数 0人	比率 0.0% 人数 0人	比率 0.0% 人数 0人
男女間賃金格差	全体 80.3% 正規 78.5% 非正規 95.9%	全体 77.1% 正規 80.3% 非正規 88.7%	全体 64.0% 正規 74.7% 非正規 86.9%
定年再雇用率 ※正規のみ	100%	100%	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 2.79% 人数 5人	比率 2.33% 人数 4人	比率 2.42% 人数 4人

6. 人的資本経営データ(データ集)

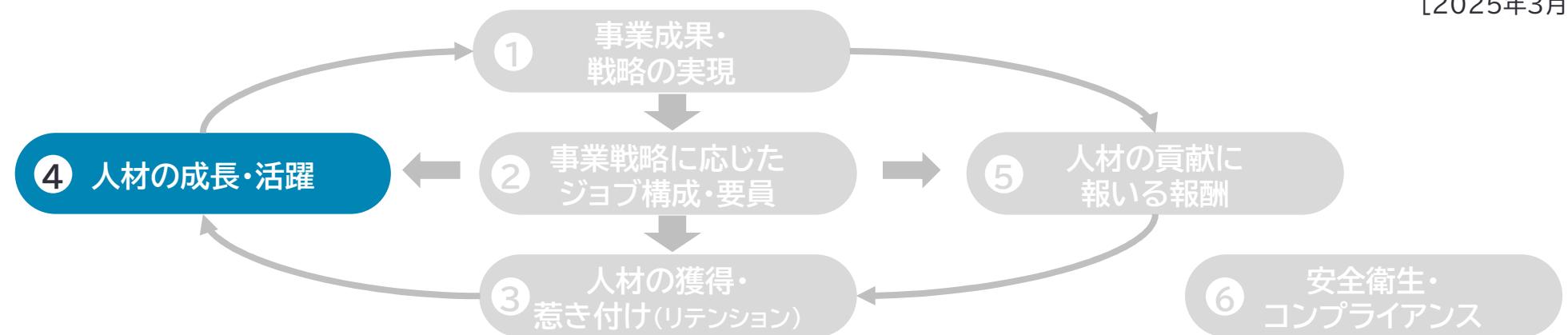
[2025年3月現在]



	2022	2023	2024
エンゲージメントスコア (ワークライフバランス)	一 点	一点	59点
新卒採用人数	正規 0人 (男性 0人・女性 0人)	正規 5人 (男性 4人・女性 1人)	正規 3人 (男性 2人・女性 1人)
新卒者定着率	— %	100%	100%
平均勤続年数 ※正規のみ	— 年	10.5年	12.6年

6. 人的資本経営データ(データ集)

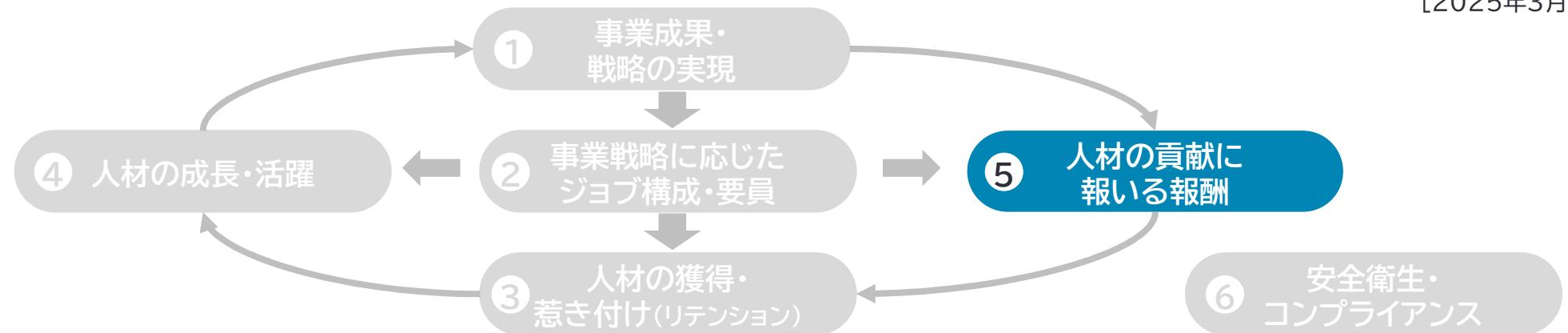
[2025年3月現在]



	2022	2023	2024
教育投資総額 ※全体	3百万円	8百万円	12百万円
1人当たりの教育投資額 ※全体	2万円	5万円	7万円
リスクリ関連教育投資額 ※全体	0万円	0万円	0万円
エンゲージメントスコア (自己成長)	一 点	一 点	57点
エンゲージメントスコア (職場への満足度)	一 点	一 点	58点

6. 人的資本経営データ(データ集)

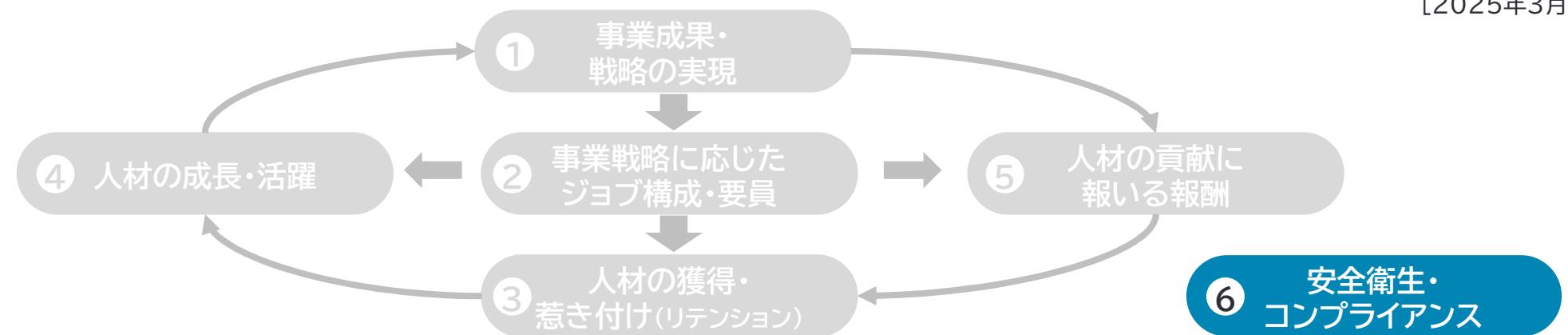
[2025年3月現在]



	2022	2023	2024
平均年間給与	正規 569万円 非正規 322万円	正規 582万円 非正規 336万円	正規 572万円 非正規 341万円
エンゲージメントスコア (給与への納得感)	一 点	一 点	57点
福利厚生費用総額 ※正規のみ	16百万円	25百万円	24百万円

6. 人的資本経営データ(データ集)

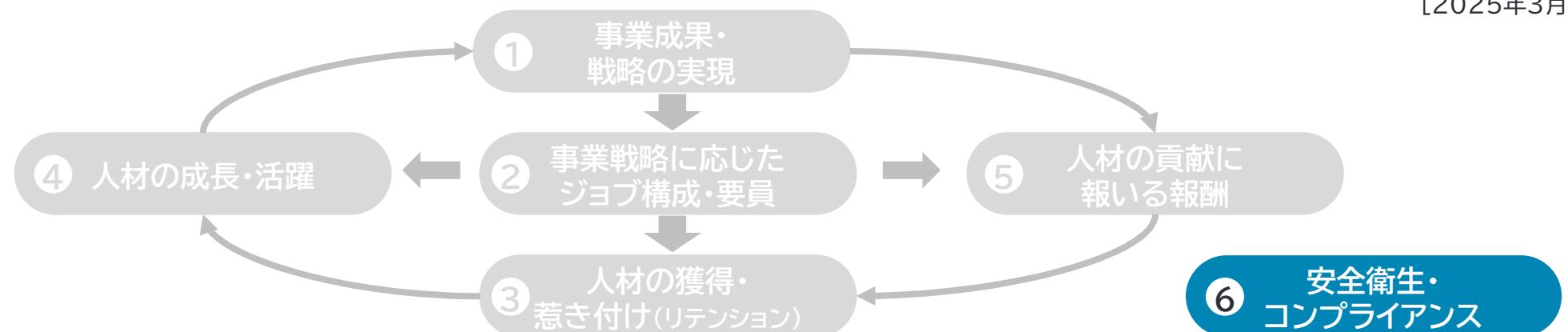
[2025年3月現在]



	2022	2023	2024
健康・安全研修の総出席者数	100%	100%	100%
労災認定された件数・発生率 ※正規のみ、何れも不休労災の件数	1件 3%	1件 3%	2件 8%
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%
安全意識調査 (安全衛生) ※自職場において安全が第一と考えているか？	— %	58%	67%

6. 人的資本経営データ(データ集)

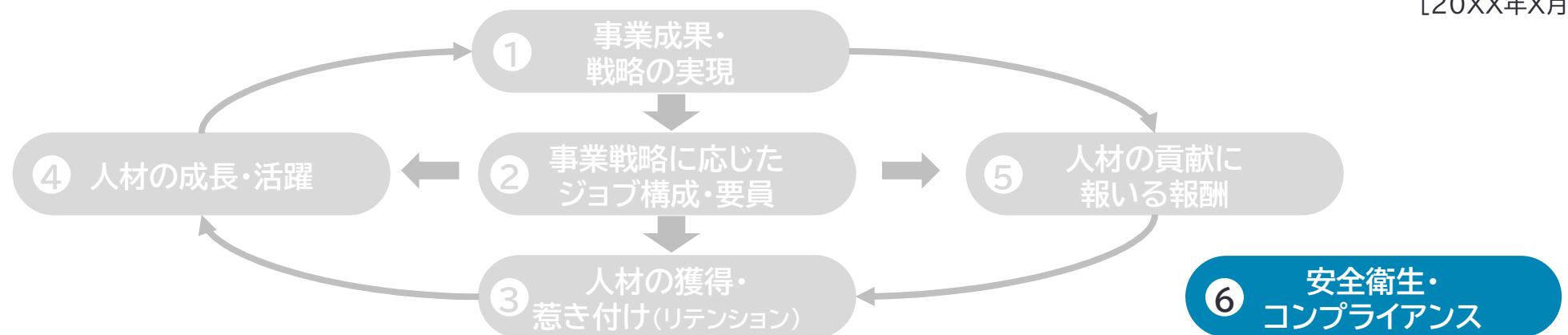
[2025年3月現在]



	2022	2023	2024
倫理・コンプライアンス研修の総出席率	100%	100%	100%
第三者に解決を委ねられた係争	0件	0件	0件

6. 人的資本経営データ(データ集)

[20XX年X月現在]



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

※正規のみ

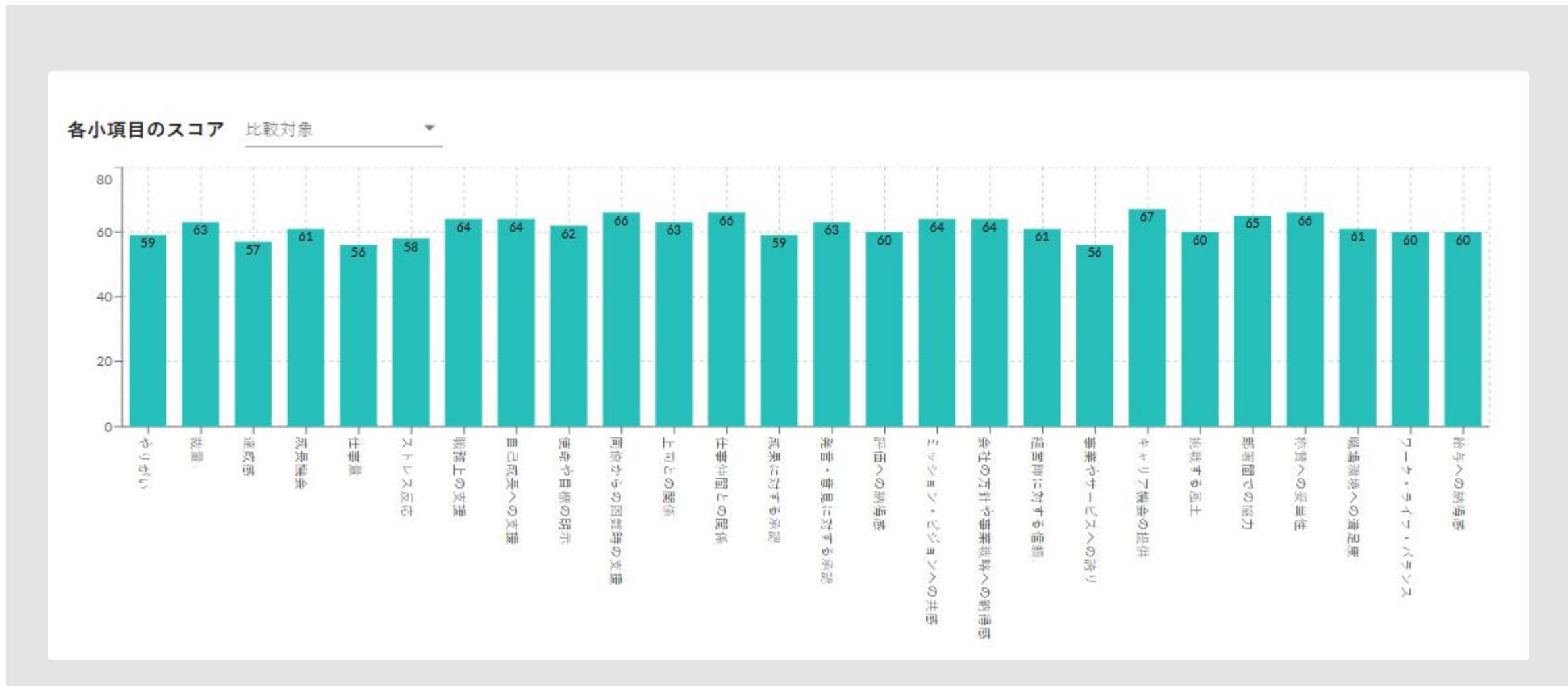
6. 人的資本経営データ エンゲージメントスコア

エンゲージメントサーベイは、従業員の心理状態や特性、組織のカルチャーなど目に見えない要素を可視化する「組織力向上プラットフォーム」です。
(ベンチマーク:69点)



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、従業員の心理状態や特性、組織のカルチャーなど目に見えない要素を可視化する「組織力向上プラットフォーム」です。
(ベンチマーク:69点)



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)	適切なサービス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] ÷ 人件費 - 1) × 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	(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

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	(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年間籍を継続した女性の数 ÷ 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

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(内部講師の人事費相当額 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
	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
⑤人材の貢献に報いる報酬	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

用語集 (3/3)

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2024年,2023年,2022年の3期間を算出期間としております。