



2024

HUMAN CAPITAL REPORT

人的資本開示レポート

株式会社アイケイアイ

Confidential – All Rights Reserved – 株式会社アイケイアイ

目次

1. 代表メッセージ	P.2
2. 一目で分かるアイケイアイ	P.3-8
3. 事業の紹介	P.9-12
4. 人的資本経営の基本方針	P.13
5. 人的資本経営における取組	P.14-17
6. 人的資本経営データ	P.18-28



当社の人的資本経営

アイケイアイは、業種・業界の枠を超えた仕上げの手仕事に特化した ”ものづくりサポート企業” です。

1988年会社設立して以来、ゼロからのスタートにもかかわらず、今日まで業歴を重ねることができたのは、社員をはじめ多くの取引先様やホームスタッフの方々、地域の皆様からの永年にわたるご支援の賜物であると深く感謝いたしております。

常に利他の心をもって、顧客の課題解決に正面から向き合い、『変革と挑戦』を前面に押し出した組織づくりに取り組みます。

ヒトのもつ五感を大切にした手仕事で、製造業を下支えするベストパートナーめざして、人的資本経営を推進していきます。

(代表取締役/中村 和夫)

1. 一目でわかるアイケイアイ 理念・パーパス

経営理念

社員の幸福を追求すると同時に、
顧客の要望に真摯に取り組み、社会の発展に貢献します。
『利己より利他』の精神で、変革と挑戦を楽しみ、
ものづくりのサポート役に徹します。

パーパス

仕事を通して己を磨き高めていく
人の役に立ち喜ばれ感謝される
会社存続および経済的安定を図る
人間性追求の場
社会性追求の場
経済性追求の場

地域貢献・認定等

- 雇用創出(プロジェクト毎に経験豊かな社員とホームスタッフ(副業・兼業者、シニア層などの在宅ワーカー)、障害者施設や就業支援事業所とプロジェクトチームを組織)
- 地元中学生の就業体験の受け入れ

- 「ひろしま企業健康宣言健康づくり優良事業所」5つ星認定
- 「広島県仕事と家庭の両立支援企業」認定



株式会社アイケイアイ

本社

● 広島県広島市西区新庄町
9-22

事業内容

● 製造業(最終工程に特化)

- 日常生活品、スポーツ用品、FA関連機器、紙器・パッケージ、自動車部品、メディカル品等の組立・加工
- web事業
- リユース事業

創業

● 1988年7月1日



拠点

広島本社



売上高 9,600万円

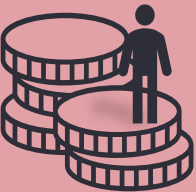


資本金 1,000万円

従業員構成

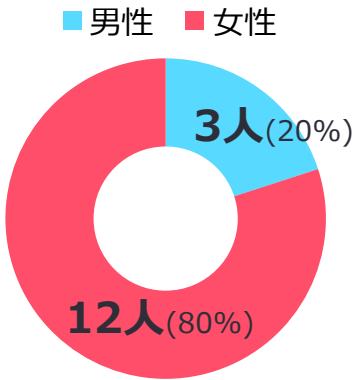


総従業員数
15名
(含む非正規12名)

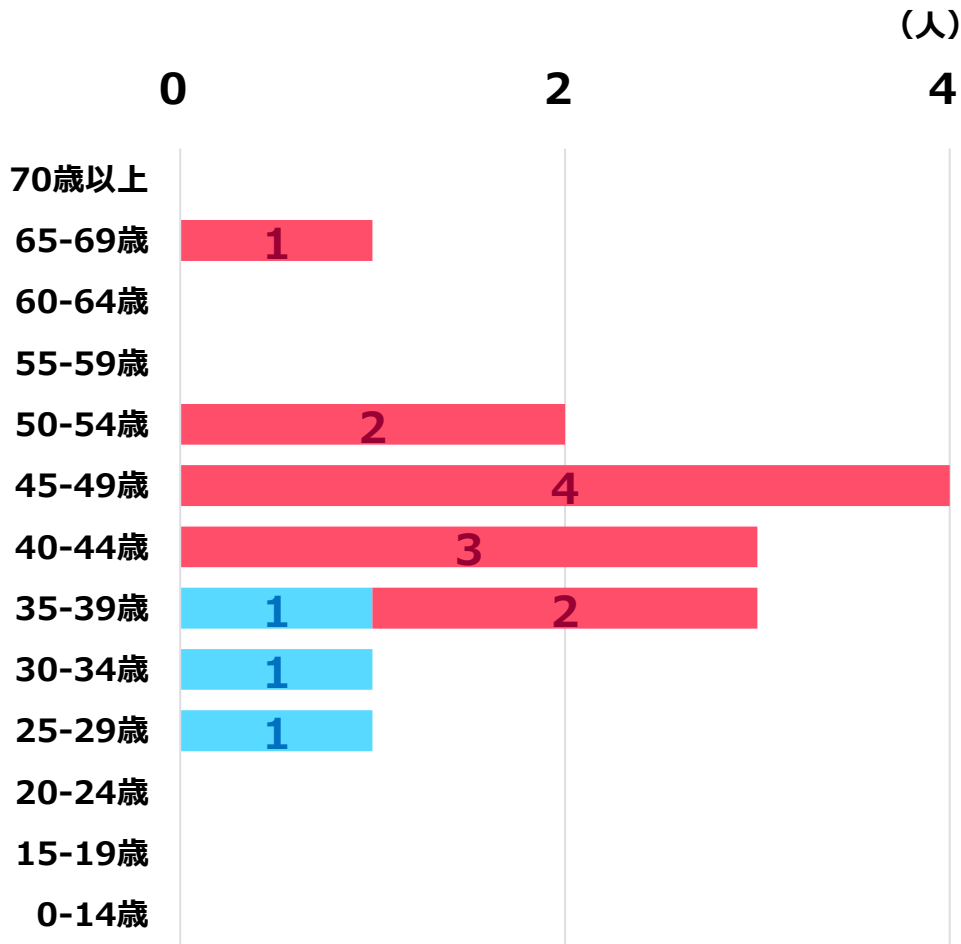


総額人件費
4,887万円
(全体)

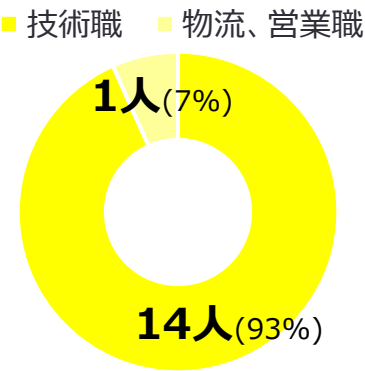
男女別ポートフォリオ(全体)



年齢別ポートフォリオ(全体)



職種別ポートフォリオ(全体)



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



2件 142%
(全体)

第三者に解決を委ねられた係争



0件
(全体)

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



労働環境

● 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



2万円
(全体)

人的資本経営の成果

労働生産性

409万円/人



(全体)

エンゲージメント
(総合スコア)

4.4/5点



(全体・2025年1月実施)

福利厚生

健康・医療関連

- 健康づくり講座(健康保険協会)に参加
- 毎年の健康診断
- 労災プラス保険加入

食事関連

- 食堂(毎月全員に社食提供)
- カフェテリア
- 季節毎の食事会

社内イベント

- プチ旅行(全額補助)
- ひな祭り、土用の丑の日、X'masなど
- カープ観戦(家族同伴)

休暇制度

- ゴールデンウィーク11連休
- 夏休み9連休
- 年末年始9連休

育児・介護支援

- 仕事と育児・介護の両立支援

財政的支援

- イデコプラス

住宅関連

- 住宅手当

教育・自己啓発

- リスキリング推進
- デイリーテスト
- 資格取得支援

3. 事業の紹介

日常生活品



- 日用品の組立・加工
(害虫駆除器具、ガーデニング・カー用品等の
キャップ、消臭スプレー・器具類)
- 家庭用品から業務用まで、幅広く対応

スポーツ用品



- なわとびの組立・加工、検査
(大人、小人、速とび等)
- 部品の組立、検査からケース入れ、シール貼
り、フック付けまでの一貫作業

3. 事業の紹介

FA関連機器



- FA関連機器の組立、検査
(ファクトリーオートメーションで採用されている高精度のカップリング等の組立)
- インターナルギアのバリ取り

紙器、パッケージ



- カタログギフトケースの組立
- 各種パッケージ組立及び食品のセットアップ
- 工業用化学品のパッケージ組立
- 店舗用什器の組立

3. 事業の紹介

自動車部品



- ゴム、ウレタン、テープ材など自動車部品の加工
- 自動車用クリップの組立
- 自動車用バッテリーカバーの加工

メディカル品



- メディカル製品のゲートカット及び検査
- 医療用機器の組立
- メディカル製品の検査及び袋詰め

3. 事業の紹介

web制作



- ホームページ制作およびグラフィックデザイン
(商品パッケージ、ポスター、名刺デザイン等)
- レスポンシブデザイン
(PC・タブレット・スマートフォンに対応)
- 更新システム設置

古物商(リペア)



- リユース事業
(古物商許可証 広島県公安委員)
レザー用品の修復
- 官公庁の役務及び物品販売
(全省庁統一資格)

4. 人的資本経営の基本方針

事業目標

社会の変化を敏感に捉え柔軟に対応することで、業種・業界の枠を超えた、手作業をともなうものづくりの最終工程の担い手を目指します。

これからは、webデザインやリペアを含む古物商等の新たな領域でビジネスモデルを構築し、業務のすそ野を拡大していくことを目標とします。

人的資本経営 の基本方針

新たな領域への事業拡大に向け、多様な従業員が、自身の興味・関心から自律的に学び、挑戦できるような環境や仕組みを整えることが重要です。

自律性を育むためにも、まずは全ての従業員が生き生きと健康的に働けるよう、当社は『個人を尊重した人材育成』・『健康経営』を重点領域とします。

重点取組領域①

個人を尊重した人材育成

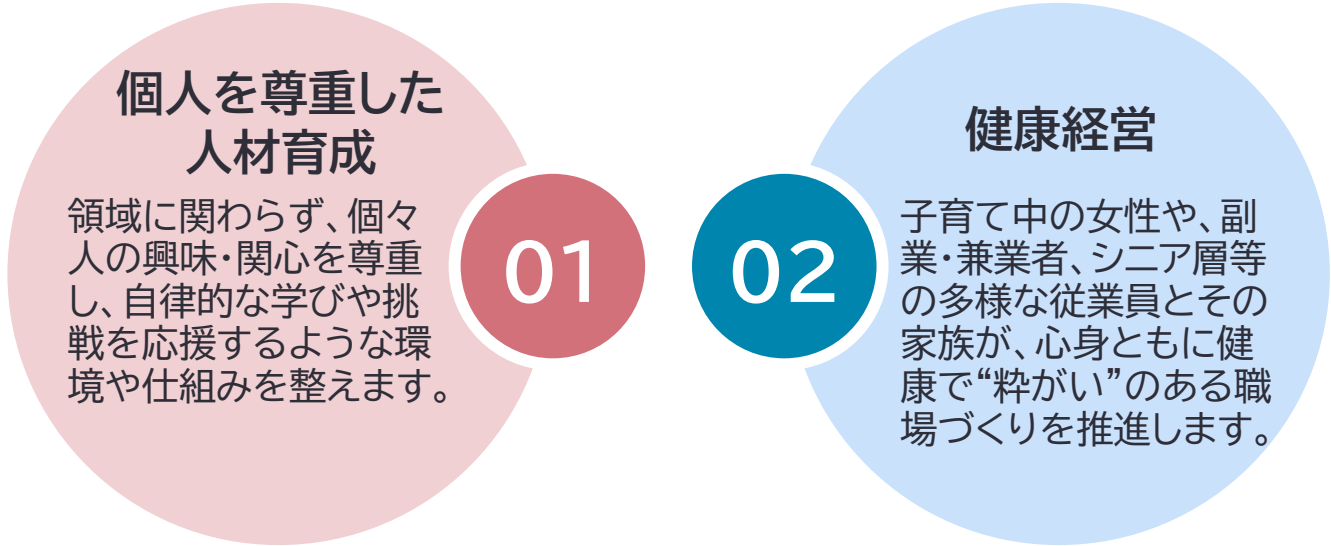
- ・ 領域に関わらず、個々人の興味・関心を尊重し、自律的な学びや挑戦を応援するような環境や仕組みを整えます。

重点取組領域②

健康経営

- ・ 子育て中の女性や、副業・兼業者、シニア層等の多様な従業員とその家族が、心身ともに健康で“粋がい”のある職場づくりを推進します。

5. 人的資本経営における取組(全体像)



取組と概要	
資格取得補助 ・各種研修	個々人の興味・関心や挑戦したいことに合わせ、資格取得費用の補助や、研修への参加を柔軟に支援しています。
業績公開 (週次朝礼)	また、会社の方針や業績を定期的に共有し、上記支援を活用した、自律的な学びや提案に向けた意識醸成を図っています。

取組と概要	
柔軟な勤務形態	フルタイム7時間制や非正規社員のフレックスタイム制など、個人の生活や働き方を尊重しています。
カープ観戦 プチ旅行	また、月に1度の食事会や従業員の家族を招いたカープ観戦、プチ旅行などのイベントを通してコミュニケーションの場を増やし、心身のケアや親睦を図っています。
社員食堂	

5. 人的資本経営における取組(個別)

01 個人を尊重した人材育成

資格取得補助
・各種研修

個々人の興味・関心や挑戦したいことについて1on1等で定期的に会話の機会を設け、直接的に現在の仕事に結びつかない領域であっても、従業員の成長に繋がる挑戦の支援を行っています。
(例:「スポーツをしている子供のために栄養学の資格を取得したい」従業員に対する支援)

また、広島県の「DX実践道場」、広島商工会議所の「ムダ取り塾」、広島産業振興機構の「IOT研修」など、従業員のスキルアップに資する各種研修会に積極的に参加しています。

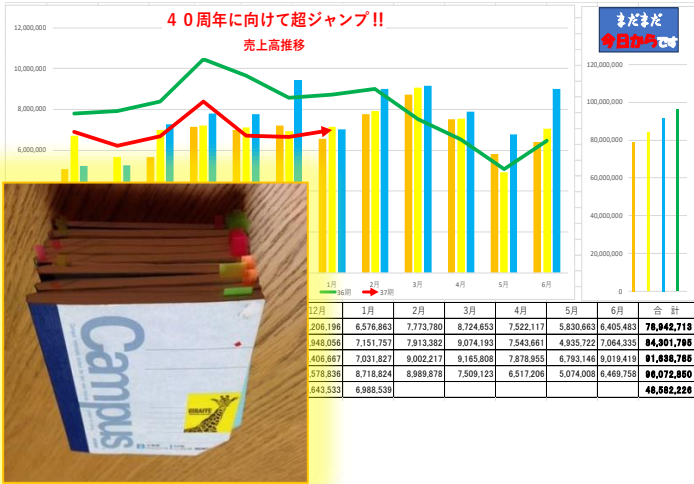
リスキリング推進企業として、「ITパスポート」の取得も支援しています。



業績公開
(週次朝礼)

会社の方針や業績を毎週の朝礼と月二回の月次報告で共有し、資格取得補助支援や研修を活用した自律的な学びや、提案に向けた意識醸成を図っています。

また、従業員一人ずつ社長との交換日記を行っており、その日の行動や感想、翌日の計画を提出しコメントを交換することで、従業員の悩みや成長をリアルタイムにキャッチし、個々人に合わせて支援しています。
(過去12~13年継続)



02 健康経営

柔軟な 勤務形態

子育て中の女性や、副業・兼業者、シニア層等の多様な従業員がいるため、個々人に合った働き方ができるようフルタイム7時間制や非正規社員のフレックスタイム制などを導入しています。

また、毎日お昼に全員でラジオ体操を実施し、リフレッシュする時間を設けています。



仕事と家庭の両立支援
広島県登録マーク

カープ観戦 プチ旅行

年に1度、貸切の会場で従業員の家族も招待したカープ観戦を企画し、家族の方に職場の雰囲気を知っていただくなど、従業員がより働きやすい環境づくりに努めています。

プチ旅行として、美術館での芸術鑑賞や食事会を行い、非日常の新鮮な刺激を得て、活力源としています。



5. 人的資本経営における取組(個別)

02 健康経営

社員食堂

月に1度、任意の従業員が従業員仲間に対してフルコース料理を振る舞うイベントや、季節毎の食事会、イベントなどを開催し、心身のケアや親睦を図っています。

(節分、ひな祭り、土用の丑の日、ハローウィン、X'mas、忘年会、周年記念行事など)

また、カフェテリアとしての利用や書籍の貸し出しなどを行い、コミュニケーションスペースとして活用しています。



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

実績

第三者に解決を委ねられた係争

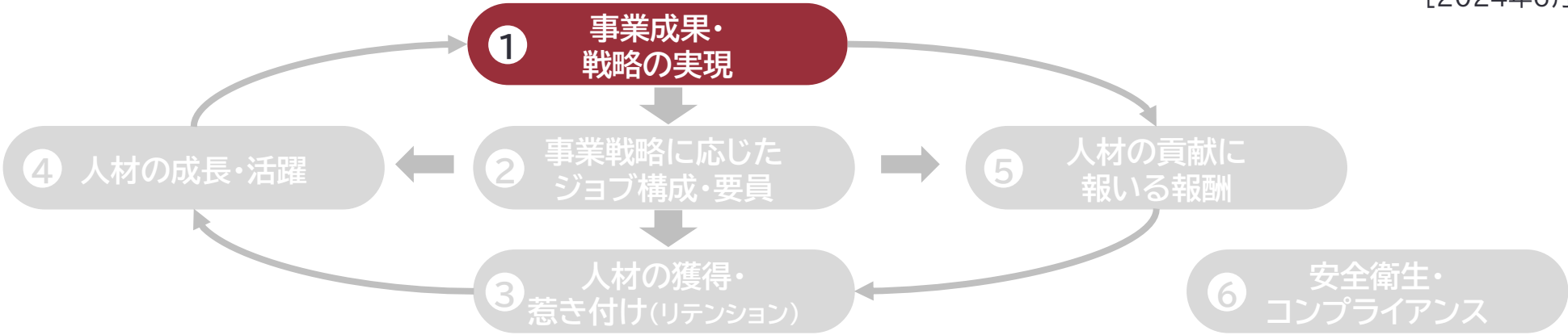
懲戒処分の種類と件数

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)

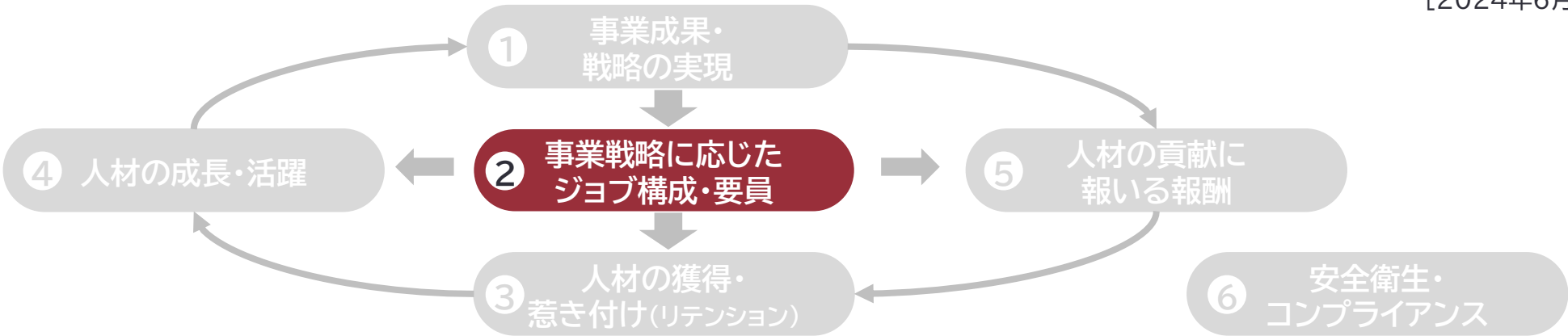
[2024年6月現在]



	2021年	2022年	2023年
エンゲージメント(総合スコア) ※全体	-	-	4.4/5点
労働生産性 ※全体	352万円/人	393万円/人	409万円/人
人的資本RoI ※全体	11%	20%	6%

6. 人的資本経営データ(データ集)

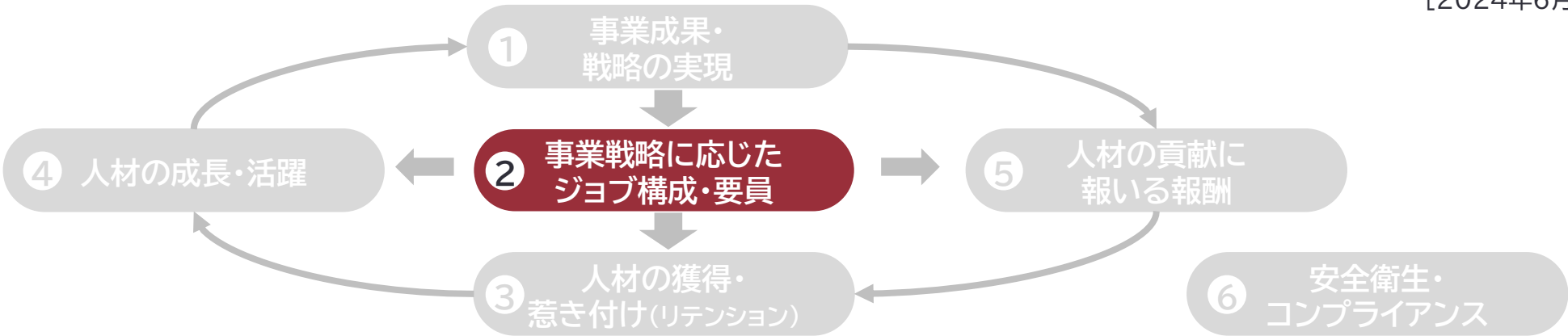
[2024年6月現在]



	2021年	2022年	2023年
総従業員数	全体 15人 正規 2人	全体 15人 正規 3人	全体 15人 正規 3人
総額人件費 ※全体	4,107万円	4,376万円	4,887万円
男女別人材ポートフォリオ	正規 男性1人 女性1人 非正規 男性2人 女性11人	正規 男性1人 女性2人 非正規 男性2人 女性10人	正規 男性1人 女性2人 非正規 男性2人 女性10人

6. 人的資本経営データ(データ集)

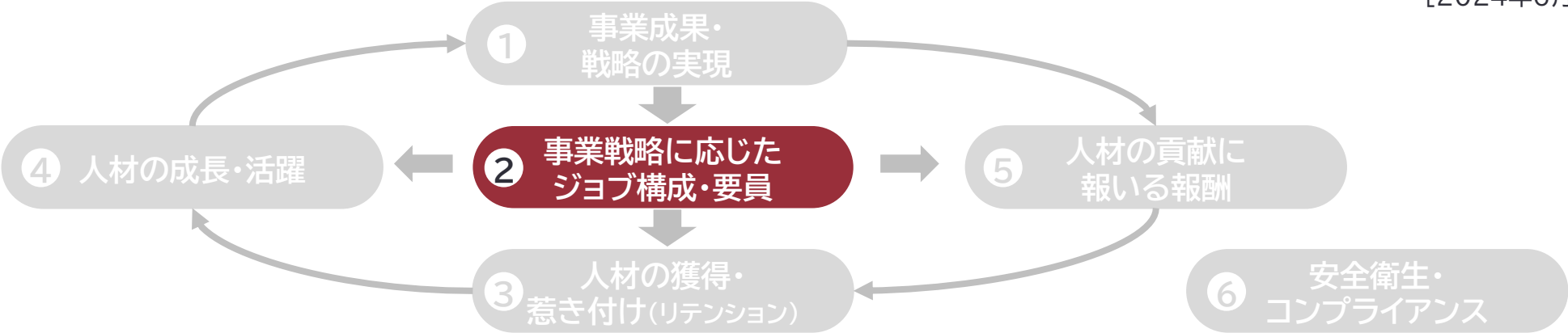
[2024年6月現在]



年齢別ポートフォリオ(全体)									
(人)	2021			2022			2023		
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
65-69歳		1人	1人		1人	1人		1人	1人
60-64歳			0人			0人			0人
55-59歳			0人			0人			0人
50-54歳		1人	1人		1人	1人		2人	2人
45-49歳		4人	4人		4人	4人		4人	4人
40-44歳		4人	4人		4人	4人		3人	3人
35-39歳	1人	2人	3人	1人	2人	3人	1人	2人	3人
30-34歳	1人		1人	1人		1人	1人		1人
25-29歳	1人		1人	1人		1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)	3人	12人	15人	3人	12人	15人	3人	12人	15人

6. 人的資本経営データ(データ集)

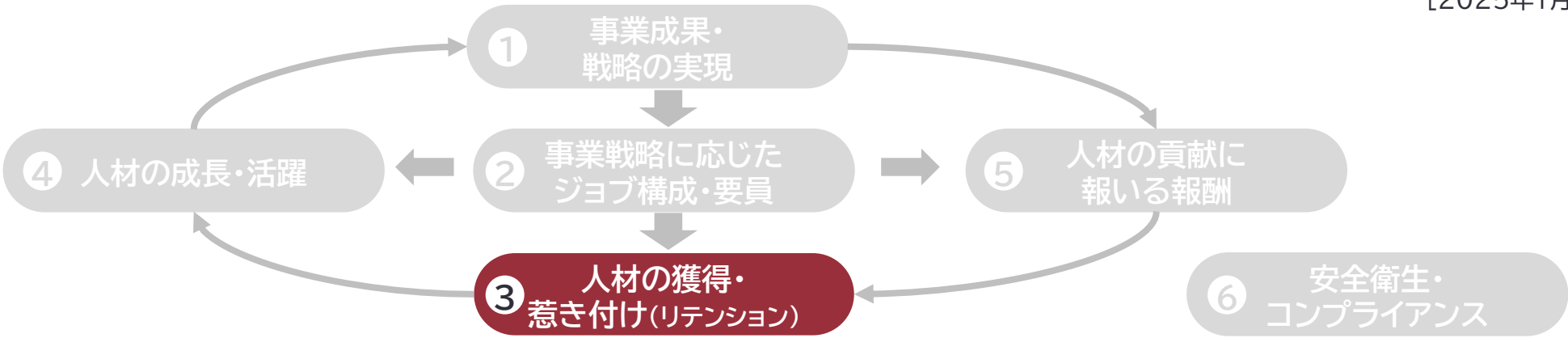
[2024年6月現在]



職種区分別ポートフォリオ(全体)			
職種	2023	2022	2021
技術職	14人	14人	14人
物流、営業職	1人	1人	1人
合計(人)	15人	15人	15人

6. 人的資本経営データ(データ集)

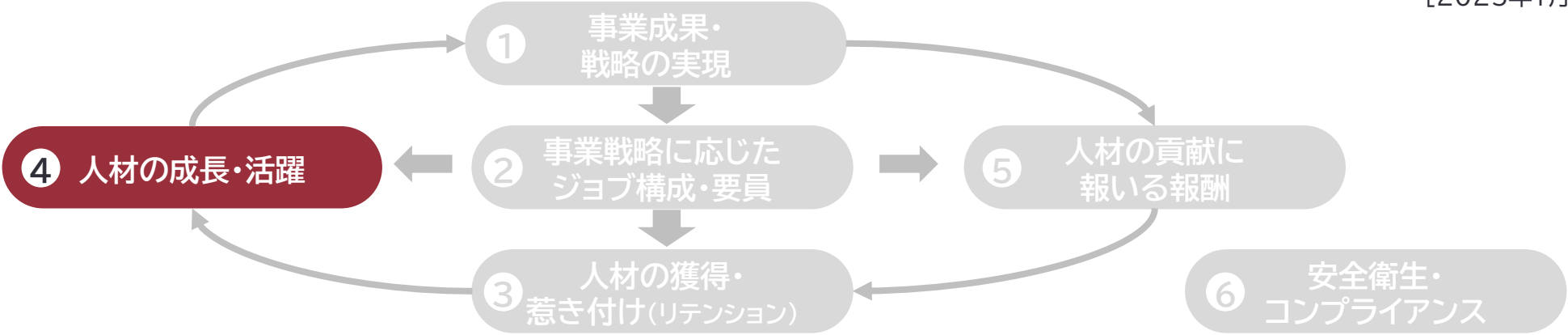
[2025年1月現在]



	2021年	2022年	2023年
雇用形態の転換数 ※正規のみ	0人	1人	1人
エンゲージメントスコア ※全体 (リーダーシップに対する信頼)	-	-	4.3/5点
エンゲージメントスコア ※全体 (キャリア形成)	-	-	3.6/5点
エンゲージメントスコア ※全体 (ワークライフバランス)	-	-	3.9/5点
エンゲージメントスコア ※全体 (ダイバーシティ&インクルージョン)	-	-	3.9/5点

6. 人的資本経営データ(データ集)

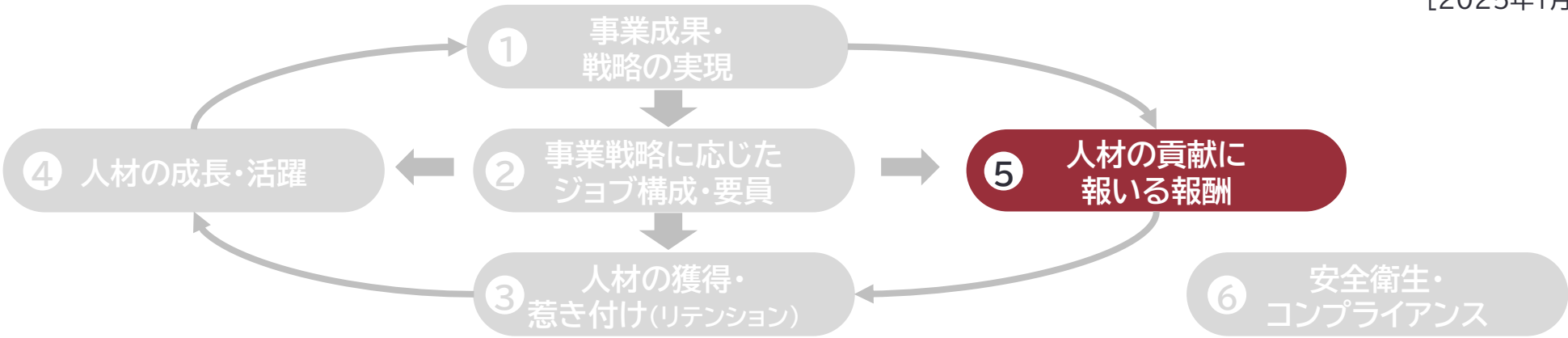
[2025年1月現在]



	2021年	2022年	2023年
教育投資総額 ※全体	36万円	36万円	36万円
1人当たりの教育投資額 ※全体	2万円	2万円	2万円
リスク関連教育投資額 ※全体	-	1万円	27万円
エンゲージメントスコア ※全体 (人材育成)	-	-	3.6/5点
エンゲージメントスコア ※全体 (職務の満足度)	-	-	3.9/5点

6. 人的資本経営データ(データ集)

[2025年1月現在]

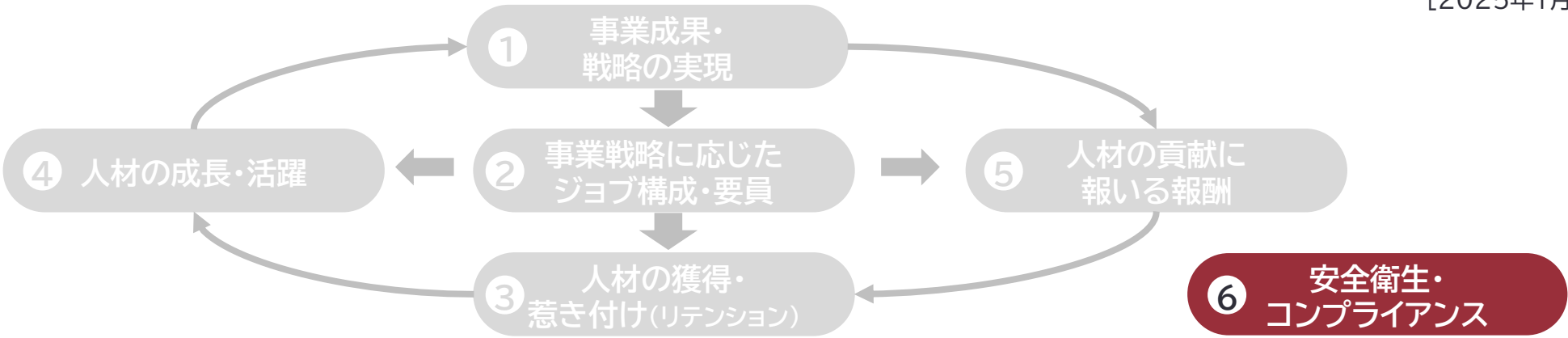


	2021年	2022年	2023年
エンゲージメントスコア ※全体 (報酬の満足度)	-	-	4.4/5点
福利厚生費用総額 ※全体	109万円	229万円	303万円
福利厚生制度の利用数* ※全体	14人	14人	15人
エンゲージメントスコア ※全体 (福利厚生の満足度)	-	-	4.3/5点

*カープ観戦参加数

6. 人的資本経営データ(データ集)

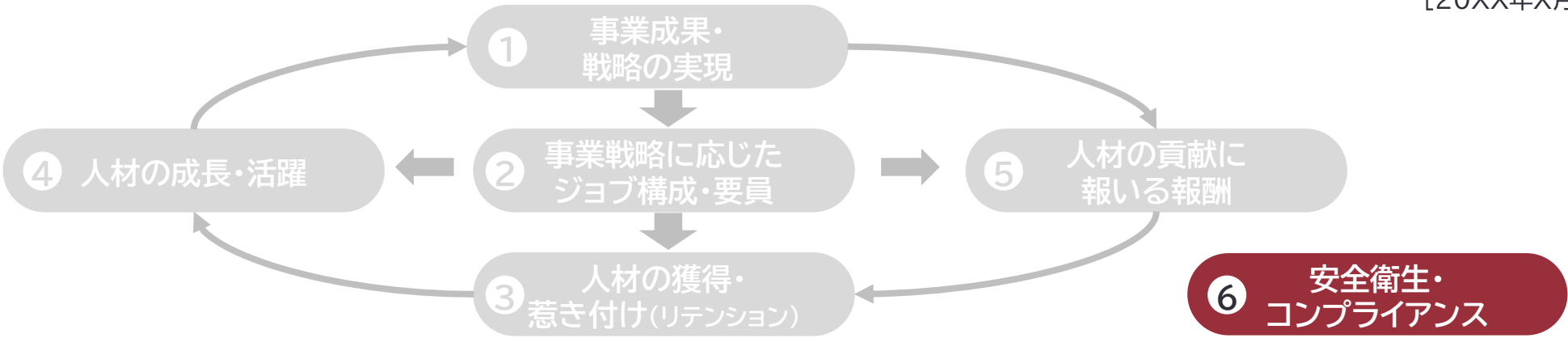
[2025年1月現在]



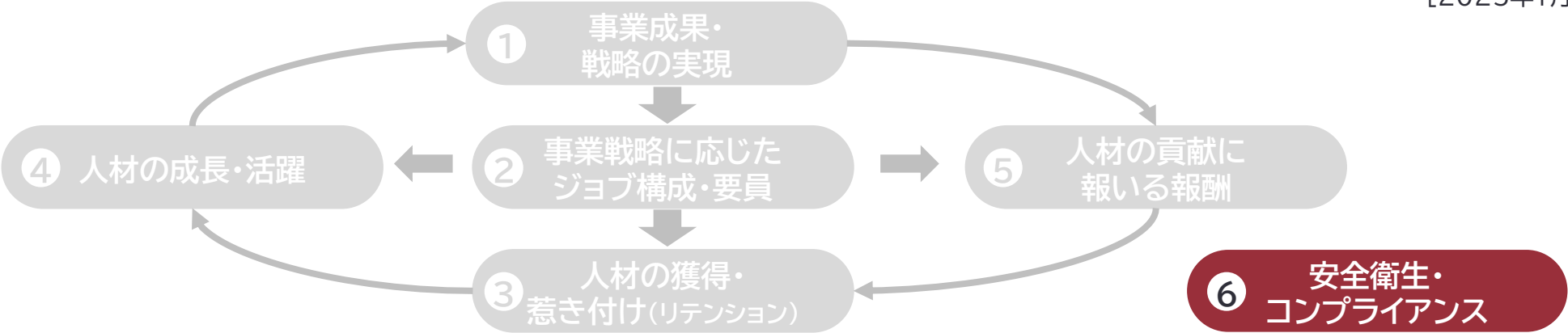
	2021年	2022年	2023年
健康・安全研修の総出席者数 ※全体	-	-	15人
労災認定された件数・発生率 ※正規のみ	0件 0%	2件 142%	0件 0%
労災認定された死亡者数・死亡率 ※正規のみ	0件 0%	0件 0%	0件 0%
エンゲージメント ※全体 (安全衛生)	-	-	4.1/5点

6. 人的資本経営データ(データ集)

[20XX年X月現在]



	2021年	2022年	2023年
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 ※全体 (コンプライアンス)	-	-	3.8/5点



懲戒処分の種類と件数			
懲戒処分の種類	2021	2022	2023
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

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	$\frac{[売上 - \{ (売上原価 + 販売費及び一般管理費) - 人件費 \}]}{人件費 - 1} \times 100$
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	$1\text{年間の対象労働者の法定時間外労働及び法定休日労働の総時間数の合計} \div 12\text{ヶ月} \div \text{従業員数}$
	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	$(\text{雇用区分ごとの女性の平均年間賃金} / \text{雇用区分ごとの男性の平均年間賃金}) \times 100$

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、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2021年,2022年,2023年の3期間を算出期間としております。