

The background features several decorative elements: a large dark red circle on the left containing the year '2025'; a smaller dark red circle above the main title; a red circle with a white grid pattern at the top center; a light pink circle at the top left; a dark red circle at the bottom left; a light pink circle at the bottom center; a large light pink circle on the right; and a dark red circle at the bottom right. There are also some circles with vertical line patterns.

2025

HUMAN CAPITAL REPORT

人的資本開示レポート

三工電機 株式会社

Confidential – All Rights Reserved – 三工電機 株式会社

目次

1. 代表メッセージ	P.2
2. 一目で分かる三工電機	P.3-8
3. 事業の紹介	P.9
4. 人的資本経営の基本方針	P.10
5. 人的資本経営における取組	P.11-14
6. 人的資本経営データ	P.15-29



当社の人的資本経営

「思いやり、情熱、技術で世の中に無くてはならない会社になる」ことが、三工電機の使命です。

すべての人に対して思いやりのある行動を行い、すべての行動に情熱をもち、私たちにしかない技術を磨いていきます。

この3つの要素が製品に宿り、お客様がそれを製品から感じてくれたとき、三工電機は「世の中に無くてはならない会社」になっているでしょう。

それはつまり、社員一人ひとりが「世の中に無くてはならない人」になっているのと同義です。

2027年には、理念教育を軸とする「社内大学」を開設する計画です。「心を育てて思いやりのある社員が増えれば、会社は必ず伸びる」と信じています。

代表取締役 社長 上川 博之

三工電機株式会社

本社

● 広島県呉市苗代町126番地の30



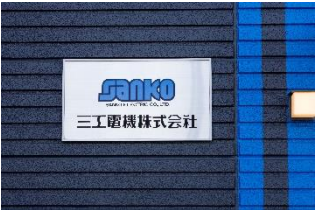
事業内容

● 船用電気機器の設計、製造



創業

● 1957年10月





拠点数

1事業所



売上高

14.8億円



資本金

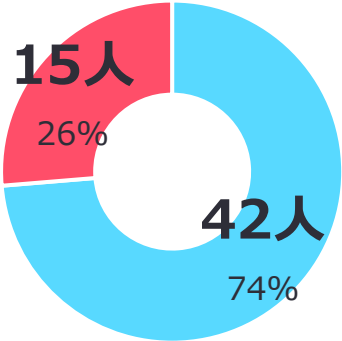
1,000万円

従業員構成

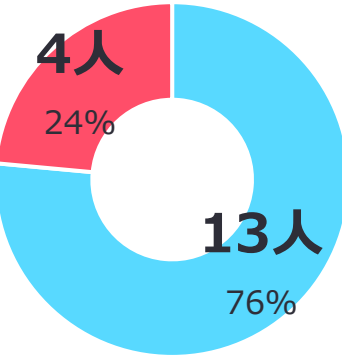
男女別ポートフォリオ

正規

■ 男性 ■ 女性

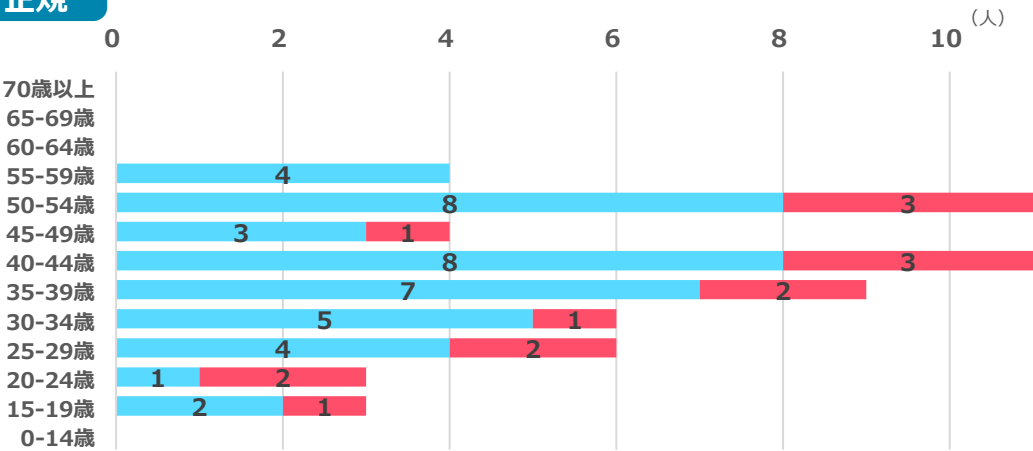


非正規

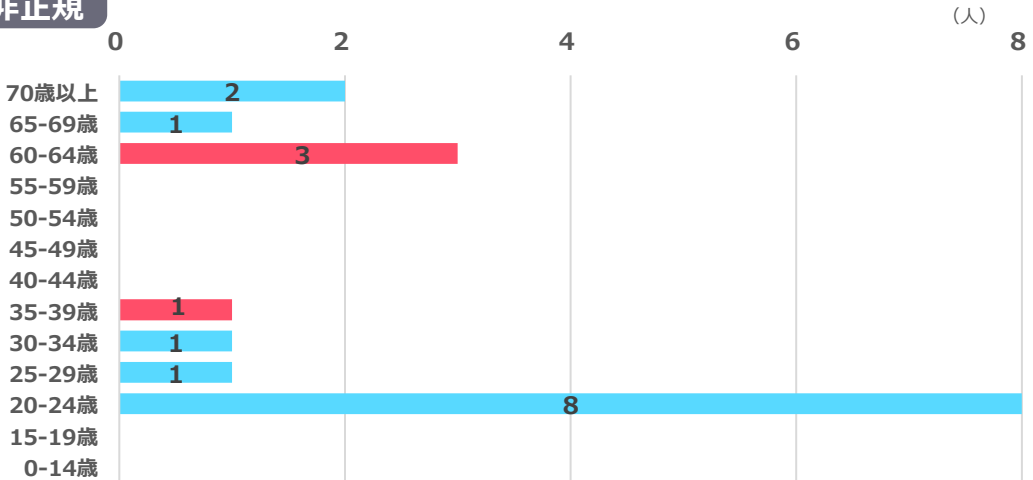


年齢別ポートフォリオ

正規



非正規



総従業員数
74人
(全体)



平均勤続年数
10.8年
(全体)



総額人件費
3.5億円
(全体)



平均年齢
39.5歳
(全体)

労働環境

● 待遇

平均残業時間



36時間
(全体)

有給休暇消化率



75%
(全体)

女性の育休復帰後就業継続率



100%
(全体)

福利厚生費



819万円
(全体)

● ダイバーシティ

外国籍人材



3名
(正規のみ)

女性管理職比率と人数



0% 0名
(全体)

採用実績



新卒採用 3名
中途採用 3名
(正規のみ)

● 人材育成

リスキル関連教育投資総額



600万円
(全体)

1人当たりの教育投資額



10万円
(全体)

● その他



100億宣言

私たちは、地域と地球の
環境に配慮した事業者です



エコアクション21

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



1件 8%
(全体)

安全研修の総出席者数



74人
(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

懲戒処分の種類と件数（正規雇用）	
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



人的資本経営の成果

従業員1人当たり
の売上
2,230万円



(全体)

従業員1人当たり
の営業利益
110万円



(全体)

エンゲージメント
(総合スコア)*
54%



(全体)

*GPTW「働きがいのある会社アンケート」による
総合スコア(全設問に対する肯定的な回答割合)
働きがいのある会社認定基準60%

福利厚生

健康・医療関連

- 専属の管理栄養士在籍
- 産業医(メンタルヘルス)
- 定期健康診断

食事関連

- 社内食堂
- キッチンカー来社
- 自社農園で栽培した野菜配布

社内イベント

- スポーツ観戦(野球、サッカー)
- 忘年会
- BBQ

その他

- コミュニケーション会費
- リファラル採用
- 外国人支援

休暇制度

- 思いやり休暇
- GW、夏季休暇、年末年始に長期休暇
- 有休休暇

育児・介護支援

- 子の看護等休暇制度
- 育児時短制度
- 企業型保育所と提携

財政的支援

- 退職金制度
- マイカー通勤手当(諸費用含む)
- EAP制度(弁護士相談サポート)

住宅関連

- 家賃補助手当
- 外国人の住居サポート
- 外国人技能実習生の寮完備

教育・自己啓発

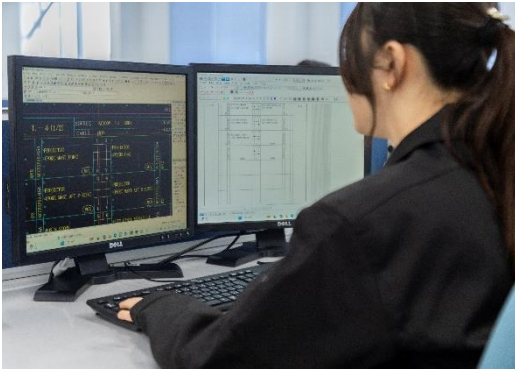
- 新入社員研修
- デジタル研修
- 助成金活用支援

ハラスメント

- 産業医相談サポート(メンタルヘルス)

3. 事業の紹介

船舶用電気機器製造業



当社は、創業以来蓄積してきた高度な技術力を最大限に活かし、船舶の安全で快適な航海を支える各種制御盤の開発・製造を手掛けています。

船舶用分電盤においては国内市場で約70%のシェアを誇り、船用専門メーカーとして業界をリードし続けています。

設計から板金加工、組立、検査までの一貫生産体制を整え、『高品質・低価格・短納期』の追求に日々挑戦を重ねています。

これまでの実績に甘んじることなく、今後は新たなものづくりへの積極的な挑戦、市場開拓を推進し、さらなる売上拡大と企業価値の向上を目指します。

4. 人的資本経営の基本方針

事業目標

「思いやり、情熱、技術で世の中に無くてはならない会社になる」を我々の使命とし、売上高100億円企業を目指します。
2034年の売上高100億円達成に向け、船舶部品事業の拡大と成長著しい新分野への参入で売上拡大を図ります。

人的資本経営 の基本方針

世の中に無くてはならない人財を育成するために教育環境の充実を図るとともに、学びを活かした最大限のパフォーマンスを発揮できるよう「働きがいの向上」に重点的に取り組みます。
社員が自律的に成長することができる職場環境を提供し、自らのキャリア形成に主体的に取り組めるよう多様な学習機会を提供して参ります。

重点取組領域①

教育・研修体制の強化

- 社員一人ひとりのスキルアップを通じた人的資本の価値最大化を目指し、教育・研修体制の強化に取り組みます。

重点取組領域②

働きがいの向上とコミュニケーション活性化

- 社員が日々の仕事に働きがいを感じ、主体的に活躍できる環境づくりを重視して参ります。
- また、コミュニケーションの活性化を図るため社内イベントの充実を図り、取組みを強化いたします。

重点取組領域③

健康管理の強化と育児両立支援

- 当社では、社員が健やかに働ける職場環境の実現に向けて、健康管理の強化に取り組んで参ります。
- 育児両立支援施策として、企業主導型保育園と提携します。

5. 人的資本経営における取組(全体像)

取組と概要

社内大学の設立	社内大学の設立により、教育環境を充実させ、理念学習や技術向上に取り組めます。外部支援機関の協力のもと、充実した教育プログラムを作成いたします。
各種セミナーへの積極的な参加	

研修・教育体制の強化

社員の能力開発を支えるため、多様な研修プログラムの拡充を図り、個々が自発的に学び続けられる職場環境の構築を推進します。

取組と概要

社員食堂の設立	管理栄養士を雇用し、栄養バランスの取れた食事を手頃な価格で提供し、社員の健康維持をサポートします。
企業主導型保育園との提携	また、企業主導型保育園と提携し、育児との両立支援に取り組めます。



取組と概要

人事評価制度の見直し	社員が自分の成長を実感し、働きがいを持って仕事ができるような公正で透明性のある人事評価制度を構築します。
社内イベント充実	また、チームビルディングを通じて組織が活性化するようにコミュニケーション充実を図ります。

5. 人的資本経営における取組(個別)

研修・教育体制の強化

社内大学の設立

当社では、社員の人的資本向上の施策として、2027年度より「社内大学」を設立いたします。

主な目的:

- ・組織文化の浸透とエンゲージメント向上
- ・キャリアの段階に応じたリスキリング、アップスキリング支援
- ・地域社会との連携を強化する人材育成体制の構築

カリキュラムについては、経営者自らが外部の専門家の方と議論しながらアイデアを膨らませています。

外部から幅広く講師を招き、技術だけでなく、社員の心も育て、「思いやり、情熱、技術で世の中に無くてはならない人になる」ことができる充実した教育施設にしていきたいと考えています。

現在も既に、社内大学の前身として、外部講師による「幹部職研修」、「開発者研修」、「キャリア教育」、「次世代リーダー養成研修」、「デジタル人材養成講座」を実施しております。



リスキル関連教育投資総額



600万円

(全体)

1人当たりの教育投資額



10万円

(全体)

5. 人的資本経営における取組(個別)

働きがいの向上とコミュニケーション活性化

人事評価制度 の見直し

社員が自分の成長を実感し、働きがいを持って仕事ができるような公正で透明性のある人事評価制度を構築します。

現在、外部の専門家の方を交え、経営陣自ら、施策の実現に取り組んでいます。

社員一人ひとりが、自分の仕事に誇りを持ち、自主的に成長を目指す“働きがいのある会社”を実現します。



社内イベントの 充実

社内イベントの充実により、部門間を超えた交流が生まれることで、風通しの良い職場環境を育みます。

スポーツ観戦やバーベキューなどの会社イベントを定期的に開催します。

また、2024年より、社員同士の懇親会の費用を一部支援する「コミュニケーション会費助成制度」を開始しました。

社内イベントが、会社のビジョンをお互いに共有する場として機能することを目指します。



5. 人的資本経営における取組(個別)

健康管理の強化と育児両立支援

社員食堂の 設立

社員の健康管理を強化するため、社員食堂を設立します。2027年完成予定の新社屋に「思いやり食堂」を作り、管理栄養士の資格を持つ社員が、栄養バランスの取れた食事を手頃な価格で提供し、社員の健康維持をサポートします。

「食は健康の源」という考えのもと、偏りがちな社員のお昼ご飯を改善し、栄養バランスの取れた美味しい食事を提供することを目指します。



企業主導型 保育園との 提携

当社では、社員の働きやすい環境づくりの一環として、子育て支援の充実を重要な人事施策と位置付けています。

その取り組みの一環として、企業主導型保育園と提携し、育児との両立支援に取り組めます。

入所手続きのサポートを行い、安心して子どもを預けられることでスムーズな復職を支援します。

社員が安心して育児と仕事の両立が実現できるようサポート体制を構築していきます。



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) = 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

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

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？

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)

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

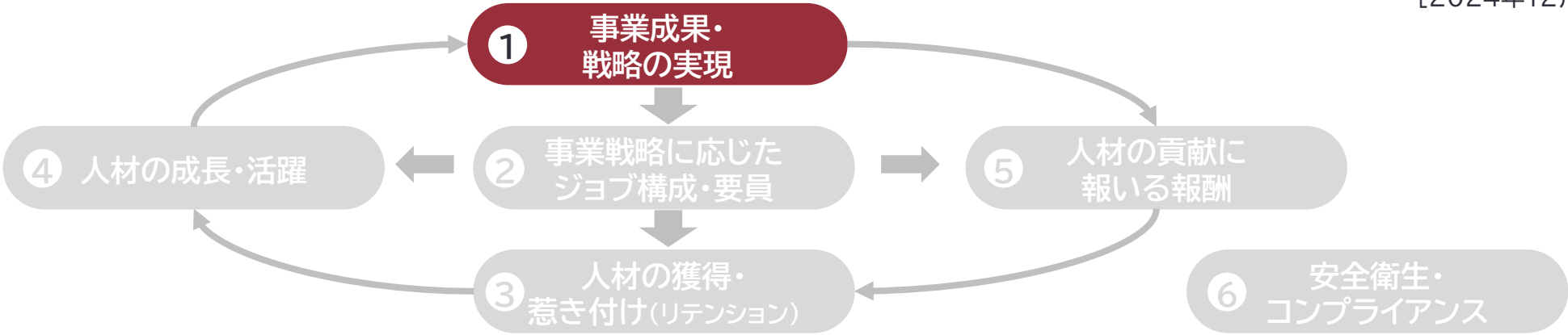
実践機会の提供に対する利用数

満足度

ES(職務の満足度)

6. 人的資本経営データ(データ集)

[2024年12月現在]

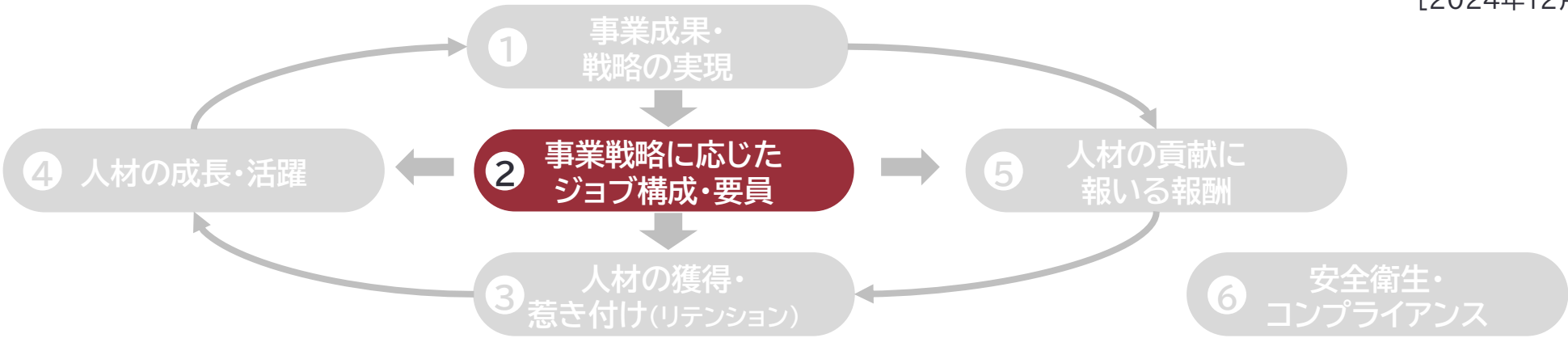


	2022	2023	2024
エンゲージメント(総合スコア)* ※全体	—	—	54%
従業員1人当たりの営業利益 ※全体	1.2百万円	1.1百万円	1.1百万円

*GPTW「働きがいのある会社アンケート」による総合スコア(全設問に対する肯定的な回答割合)
働きがいのある会社認定基準60%

6. 人的資本経営データ(データ集)

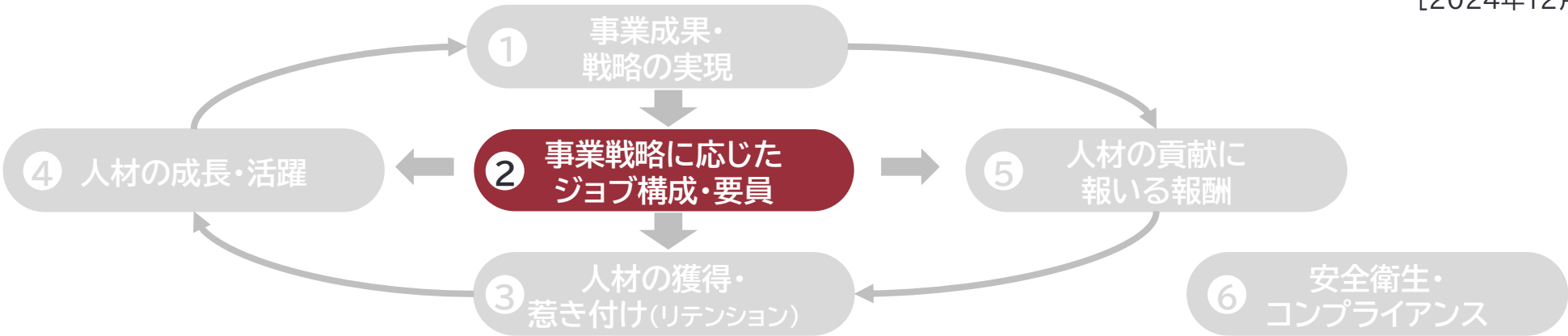
[2024年12月現在]



	2022	2023	2024
総従業員数	全体 67人 正規 55人	全体 73人 正規 57人	全体 74人 正規 57人
男女別人材ポートフォリオ	正規 男性42人 女性13人 非正規 男性8人 女性4人	正規 男性42人 女性15人 非正規 男性12人 女性4人	正規 男性42人 女性13人 非正規 男性15人 女性4人
プロフェッショナル人材数 ※正規のみ 特定分野において深い知識を有する人材(技術・金融・IT等)	1人	1人	0人
日本・外国籍別人材ポートフォリオ	正規 日本籍100% 外国籍0% 非正規 日本籍67% 外国籍33%	正規 日本籍98% 外国籍2% 非正規 日本籍56% 外国籍44%	正規 日本籍95% 外国籍5% 非正規 日本籍41% 外国籍59%
後継者候補準備率 ※正規のみ	—	—	217%

6. 人的資本経営データ(データ集)

[2024年12月現在]

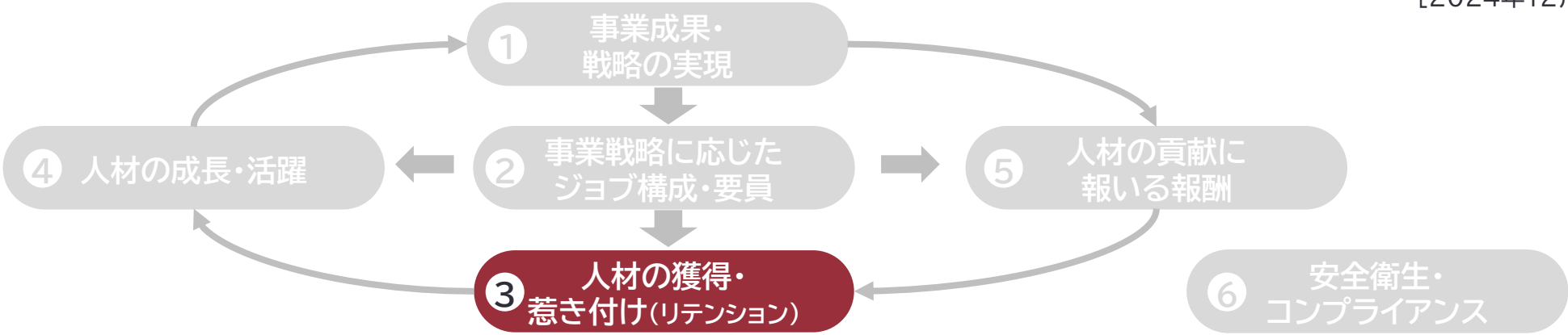


年齢別ポートフォリオ(正規雇用)									
(人)	2022			2023			2024		
年齢帯	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
70歳以上	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
65-69歳	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
60-64歳	0人	1人	1人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
55-59歳	4人	0人	4人	3人	0人	3人	4人	0人	4人
50-54歳	7人	3人	10人	9人	4人	13人	8人	3人	11人
45-49歳	5人	1人	6人	4人	1人	5人	3人	1人	4人
40-44歳	5人	3人	8人	6人	2人	8人	8人	3人	11人
35-39歳	6人	3人	9人	9人	3人	12人	7人	2人	9人
30-34歳	8人	1人	9人	7人	1人	8人	5人	1人	6人
25-29歳	3人	0人	3人	1人	2人	3人	4人	2人	6人
20-24歳	2人	1人	3人	3人	2人	5人	1人	2人	3人
15-19歳	2人	0人	2人	0人	0人	0人	2人	1人	3人
0-14歳	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
合計	42人	13人	55人	42人	15人	57人	42人	15人	57人

年齢別ポートフォリオ(非正規雇用)									
(人)	2022			2023			2024		
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	2人	0人	2人	2人	0人	2人
65-69歳	3人	0人	3人	1人	0人	1人	1人	0人	1人
60-64歳	1人	1人	2人	1人	3人	4人	0人	3人	3人
55-59歳	0人	1人	1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	0人	0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	1人	1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	1人	0人	1人
25-29歳	2人	0人	2人	1人	0人	1人	1人	0人	1人
20-24歳	1人	0人	1人	6人	0人	6人	8人	0人	8人
15-19歳	1人	0人	1人	1人	0人	1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	8人	4人	12人	12人	4人	16人	13人	4人	17人

6. 人的資本経営データ(データ集)

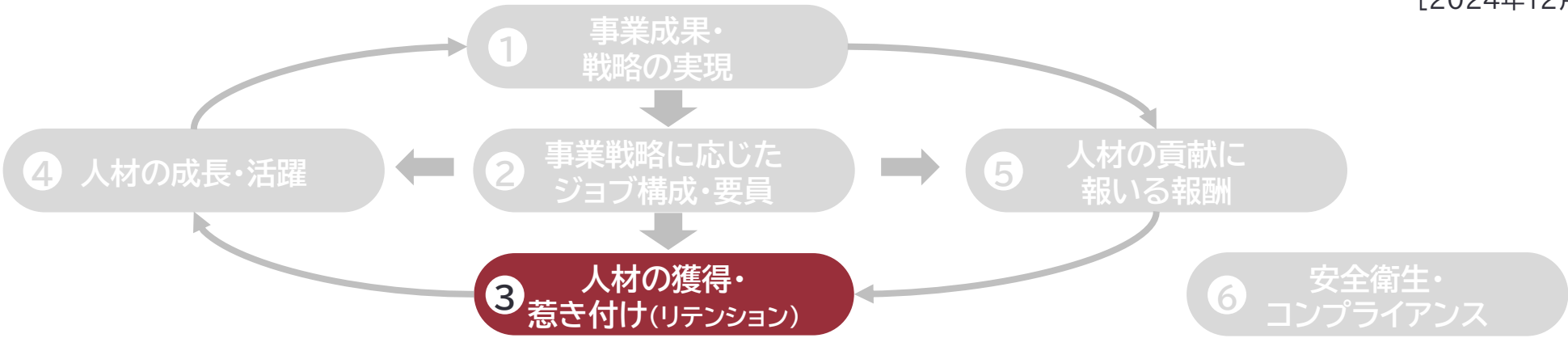
[2024年12月現在]



	2022	2023	2024
雇用形態の転換数 ※正規のみ	0人	0人	0人
正規雇用の中途採用比率 ※正規のみ	16%	14%	5%
中途採用者の管理職への登用 ※正規のみ	1人	1人	0人
内部継承率 ※正規のみ	20%	20%	10%

6. 人的資本経営データ(データ集)

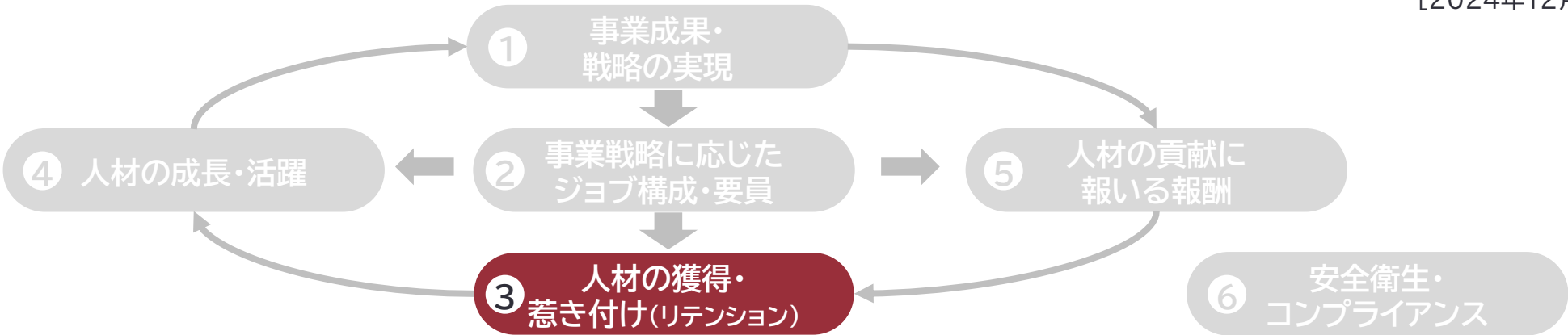
[2024年12月現在]



	2022	2023	2024
平均残業時間	正規 26.0時間 非正規 0時間	正規 28.2時間 非正規 0時間	正規 36.0時間 非正規 0時間
管理職1人当たりの部下数 ※正規のみ	7人	6人	10人
男性の育児休業取得率 ※正規のみ	該当なし	該当なし	該当なし
女性の育休復帰後就業継続率 ※正規のみ	該当なし	該当なし	100%
有給休暇取得率 ※正規のみ	81%	81%	75%

6. 人的資本経営データ(データ集)

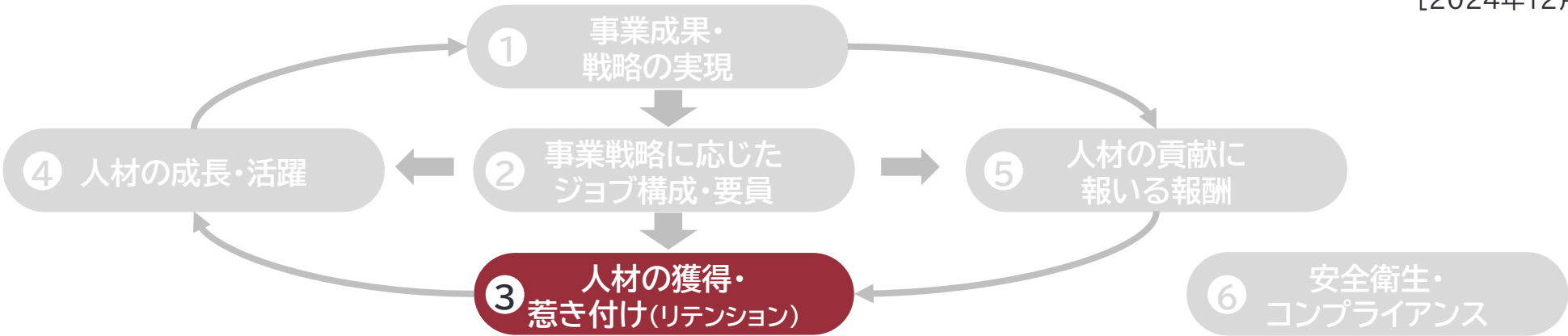
[2024年12月現在]



	2022	2023	2024
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 0% 人数 0人
定年再雇用率 ※正規のみ	100%	該当なし	該当なし
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)

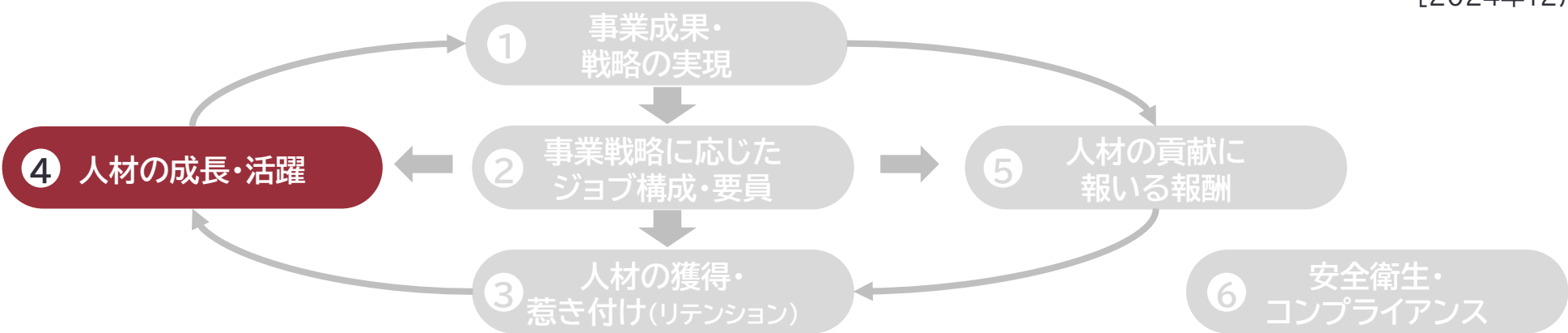
[2024年12月現在]



	2022	2023	2024
新規採用人数	正規 2人 (男性2人・女性0人) 非正規 1人 (男性1人・女性0人)	正規 1人 (男性0人・女性1人) 非正規 3人 (男性1人・女性2人)	正規 3人 (男性2人・女性1人) 非正規 0人 (男性0人・女性0人)
離職率 ※正規のみ	20%	17%	13%
平均勤続年数 ※正規のみ	11.3年	10.4年	10.8年

6. 人的資本経営データ(データ集)

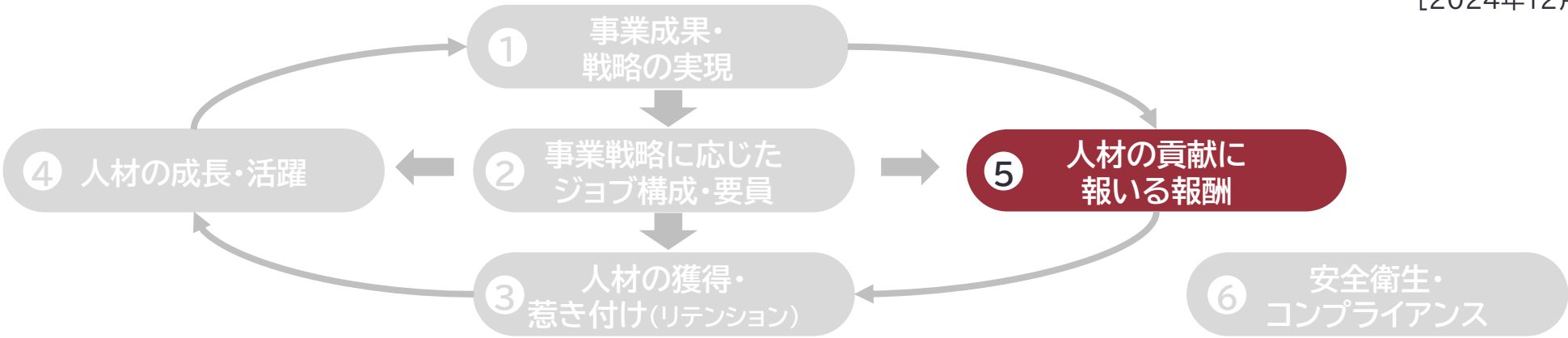
[2024年12月現在]



	2022	2023	2024
教育投資総額 ※全体	—	3百万円	8百万円
1人当たりの教育投資額 ※全体	—	4万円	10万円
リスク関連教育投資額 ※全体	—	—	6百万円

6. 人的資本経営データ(データ集)

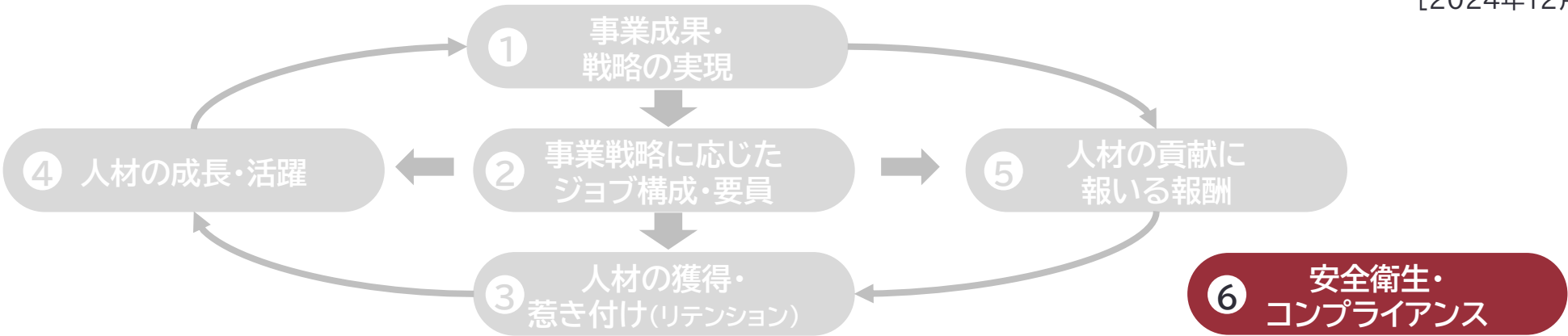
[2024年12月現在]



	2022	2023	2024
福利厚生費用総額 ※正規のみ	713万円	866万円	819万円
福利厚生制度の利用数*	67人	73人	74人

6. 人的資本経営データ(データ集)

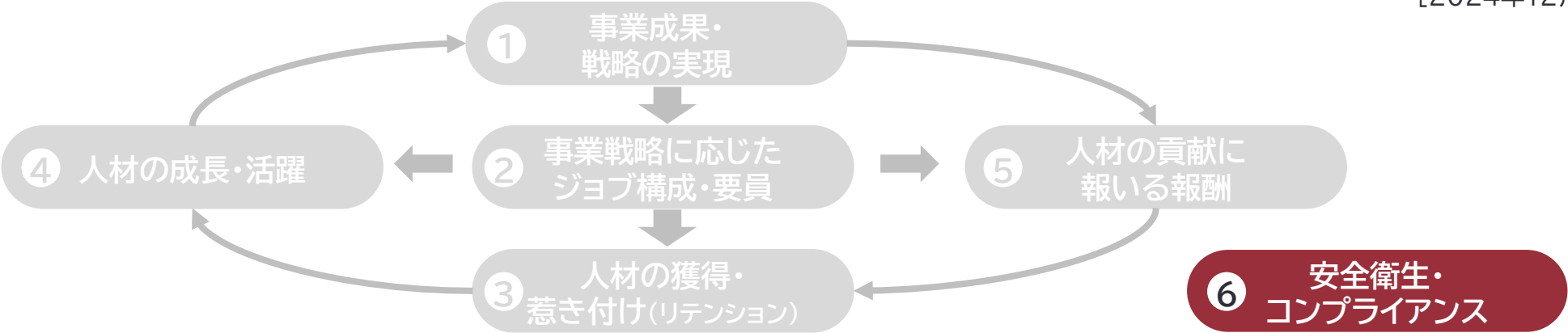
[2024年12月現在]



	2022	2023	2024
健康・安全研修の総出席者数 ※正規のみ	67人	73人	74人
労災認定された件数・発生率 ※正規のみ	3件 25%	4件 33%	1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%
第三者に解決を委ねられた係争 ※正規のみ	0件	0件	0件

6. 人的資本経営データ(データ集)

[2024年12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

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 2022年度,2023年度,2024年度 の3期間を算出期間としております。