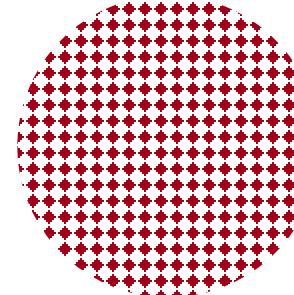




2025



**HUMAN CAPITAL REPORT**  
人的資本開示レポート

ひと☆いきいきカンパニー株式会社

Confidential – All Rights Reserved – (ひと・いきいきカンパニー株式会社)



# 目次

1. 代表メッセージ	P.3
2. 一目で分かるひと☆いきいきカンパニー	P.4-9
3. 事業の紹介	P.10
4. 人的資本経営の基本方針	P.11
5. 人的資本経営における取組	P.12-15
6. 人的資本経営データ	P.16-29

## 1. 代表者メッセージ



### 当社の人的資本経営

「私たちは正しい運動習慣を広めることを通じて、お客様と私たち自身の豊かな人生と社会の問題解決を実現します」という企業理念のもと、人こそが最大の資本であると考えています。

お客様に健康と笑顔をお届けするためには、まず社員自身が心身ともに健康で、前向きに成長し続けられることが欠かせません。

そのため、社員一人ひとりの「成長」と「挑戦」を大切にし、誰もが「この会社で働けてよかった」と心から思える職場づくりを推進しています。

これからも、「病気と介護の不安や孤独のない、生きるエネルギーに満ちた社会」の実現を目指し、お客様の健康づくりと社会課題の解決に貢献してまいります。

社員とお客様、そして地域社会がともに豊かさを実感できる、持続的に成長し続ける【ええ会社】の実現を目指しています。

(代表取締役/高橋 慎介)

# 会社名

本社



広島県広島市佐伯区三筋1丁目1-10

事業内容



フィットネス事業

創業



2006年



拠点数

5店舗



売上高

1.6億円



資本金

1000万円

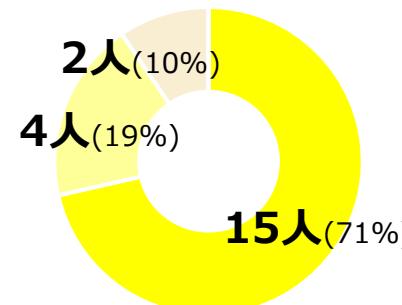
## 従業員構成



## ● 職種別ポートフォリオ

## 正規

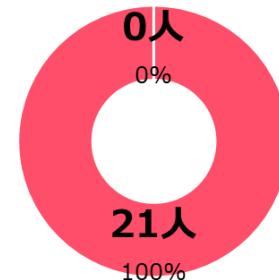
■ コーチ ■ 店長 ■ マネージャー



## ● 男女別ポートフォリオ

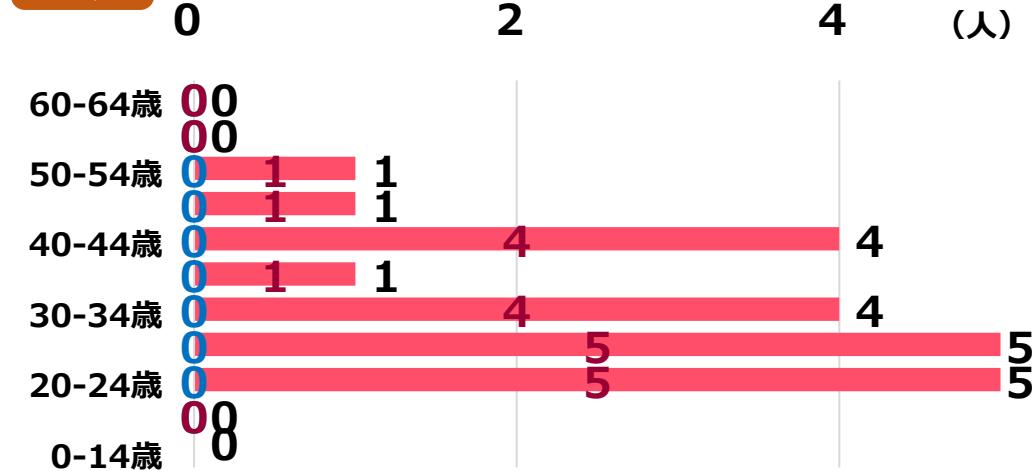
## 正規

■ 男性 ■ 女性

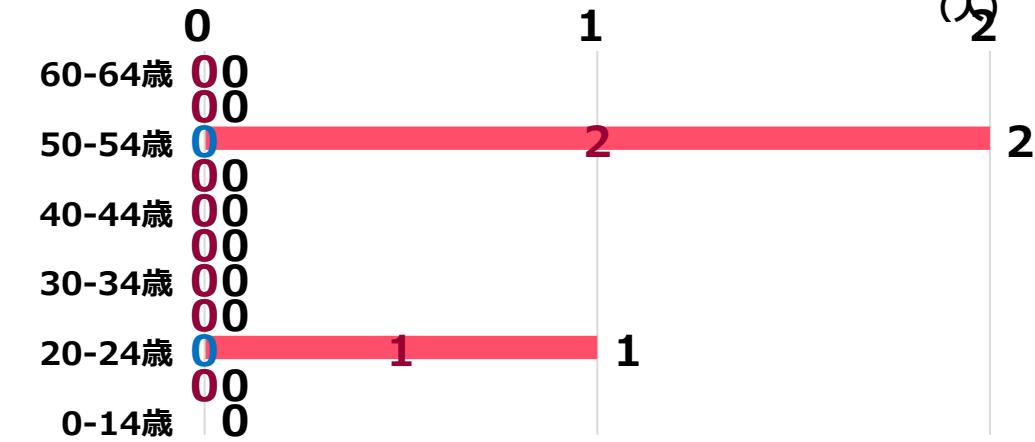


## ● 年齢別ポートフォリオ

## 正規



## 非正規



## 労働環境

## 待遇

## 平均年間給与



473万円

(正規のみ)

## 平均残業時間



7.2時間

(正規のみ)

## 有給休暇消化率



97%

(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

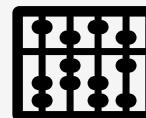


100%

2名

(正規のみ)

## 男女間賃金格差



N.A.

(全従業員が女性のため)

## 定年再雇用率



該当なし

(正規のみ)

## 人材育成

## 教育投資総額



318万円

(全体)

## 1人当たりの教育投資額

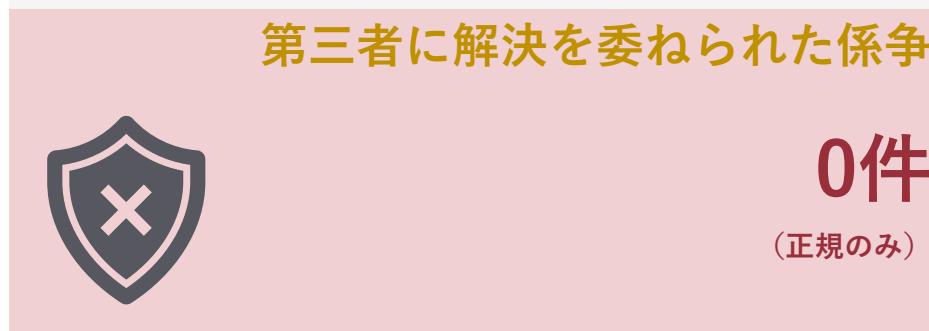
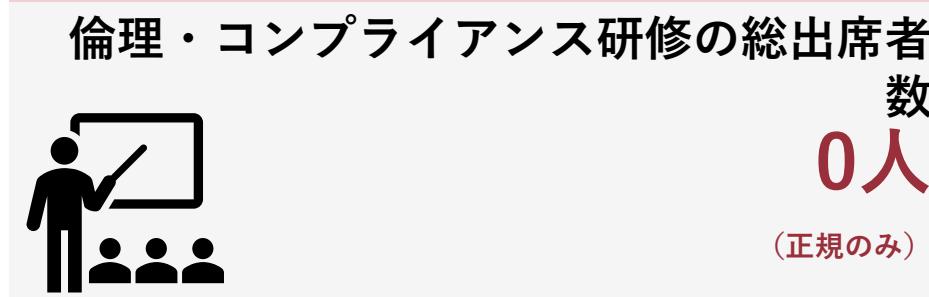


11万円

(全体)

## 労働環境

## ● 安全衛生とコンプライアンス



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

## 人的資本経営の成果

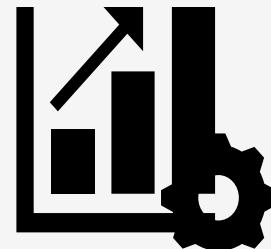
### 労働生産性

495万円/人



(全体)

従業員1人当たり  
の収益  
854万円/人



(全体)

エンゲージメント  
(総合スコア)  
4.0/5点



(正規のみ)

### 福利厚生

[2025年12月現在]

#### 健康・医療関連

- ・ 健康診断
- ・ Curvesワークアウト

#### 教育・自己啓発

- ・ セルフキャリアドック制度
- ・ 社内研修
- ・ Curves Coach資格取得

#### ハラスメント

- ・ 個人面談

#### 休暇制度

- ・ 年間休日112日
- ・ 夏季休暇、年末年始休暇
- ・ 生理休暇、母性健康管理休暇 等

#### 育児・介護支援

- ・ 育児休業制度
- ・ 介護休業制度
- ・ 時短正社員制度

#### 財政的支援

- ・ 企業型確定拠出年金制度
- ・ 通信費（電話）手当
- ・ 子供手当（高校3年生まで）

#### 食事関連

- ・ Curvesプロテイン支給

#### 社内イベント

- ・ 全社決起会
- ・ 社内コンベンション
- ・ Curvesコンベンション

#### その他

- ・ 社内表彰制度
- ・ グループ会社、車両購入時特典

### 3. 事業の紹介

#### フィットネス事業



私たちは、女性だけの30分健康フィットネス「カーブス」を運営しているフランチャイズ加盟企業です。

第一号店となるカーブス楽々園店を立ち上げメンバーの多大な努力により、当時広島県内では一店舗メンバー数トップを牽引し、大きく注目を集めることができました。

今後一人でも多くの女性が正しい筋トレ習慣で、元気で幸せな人であふれる街づくりを進めてまいります。

## 4. 人的資本経営の基本方針

### 事業目標

地域に健康と筋トレの価値を広げ、社会に必要とされ続ける事業を構築する。  
2030年度に2025年度比売上135%の成長を目指とし、学びと成長を共有できる組織づくりを推進する。  
個の力を結集し、強いチームワークで持続的な成果を創出する会社を目指す。

### 人的資本経営の基本方針

お客様に健康と笑顔をお届けするためには、まず社員自身が心身ともに健康で、前向きに成長し続けられることが欠かせません。  
そのため、社員一人ひとりの「成長」と「挑戦」を大切にし、誰もが「この会社で働けてよかった」と心から思える職場づくりを推進しています。



#### 重点取組領域①

#### 社員一人ひとりのプロ意識の育成

- 自らの役割と責任を理解し、価値提供の質を高め続ける姿勢を育むことで、顧客満足度の向上と事業の持続的成長につなげていきます。

#### 重点取組領域②

#### 子育て世代のキャリア形成支援

- ワークライフバランスに左右されることなくキャリアを継続・発展させられる環境づくりを重視しています。

#### 重点取組領域③

#### 女性の輝ける職場NO'1

- 女性が安心して働き、成長し、長期的に活躍できる職場環境づくりを推進しています。

## 5. 人的資本経営における取組（全体像）

### 取組と概要

#### 役割・期待値の明確化

#### 主体的な学びと成長の支援

- 1、各自の役割や求められる成果を明確にし、自身の成長が事業価値向上につながることを理解できるよう支援
- 2、日常業務や研修を通じて、専門性やスキルを高め続ける姿勢を育成、自律的なキャリア形成を後押し

### 社員一人ひとりのプロ意識の育成

自らの役割と責任を理解し、価値提供の質を高め続ける姿勢を育むことで、顧客満足度の向上と事業の持続的成長につなげています

01

### 子育て世代のキャリア形成支援

ワークライフバランスに左右されることなくキャリアを継続・発展させられる環境づくりを重視しています

02

### 女性の輝ける職場 NO'1

女性が安心して働き、成長し、長期的に活躍できる職場環境づくりを推進しています。

03

### 取組と概要

#### 柔軟な働き方の推進

#### チームで支える職場づくり

- 1、勤務時間や働き方に配慮し、子育てと仕事を両立しやすい環境を整備
- 2、周囲が支え合い、安心して働けるチームワークと心理的安全性の醸成

### 取組と概要

#### 成長・キャリア形成支援

#### 公正で透明性のある評価

- 1、学びの機会を通じて、スキル向上や挑戦を後押しする仕組みを整備
- 2、成果やプロセスを適切に評価し、成長実感と納得感のある評価制度を運用

## 5. 人的資本経営における取組（個別）

### 社員一人ひとりのプロ意識の育成（今後の取り組み）

#### 役割・期待値の明確化

##### 【役割定義の共有】

各ポジションにおいて、担当業務や果たすべき役割を整理し、チーム内で共通認識を持てるよう共有

##### 【評価制度との連動】

明確にした役割・期待値を評価の観点として活用し、成長と成果が正しく認識される仕組みを構築

#### 学び続ける姿勢の醸成

##### 【振り返りとフィードバックの実施】

業務や挑戦の結果を振り返り、上司やチームからのフィードバックを通じて成長を促進

##### 【学びを共有する文化の醸成】

個人の学びや気づきをチーム内で共有し、組織全体の知識・スキル向上につなげる

#### 目指す姿

社員一人ひとりが仕事に誇りを持ち、ライフステージに応じながらも成長を続け、プロフェッショナルとして価値を高め続けられる組織を目指します。

### 子育て世代のキャリア形成支援（今後の取り組み）

#### 柔軟な働き方の推進

##### 【勤務時間の柔軟化】

子育て状況に応じた時短勤務や勤務時間の調整を可能とし、無理なく働き続けられる環境を整備

##### 【急な家庭都合への配慮】

子どもの体調不良や学校行事など、突発的な事情にも柔軟に対応できる運用

#### チームで支える職場づくり

##### 【チームで支える業務体制】

個人に業務が集中しない体制を構築し、互いにフォローし合えるチームワークを重視

##### 【役割分担と相互フォロー】

チーム内で役割を明確にしつつ、繁忙期や急な不在時には互いにフォローできる体制を整備

##### 【情報共有の習慣化】

日常的なミーティングや共有ツールを活用し、業務状況や課題を可視化

### 女性の輝ける職場NO'1（今後の取り組み）

#### 成長・キャリア形成支援

##### 【学びの機会の提供】

業務に必要な知識・スキル習得を目的とした研修や学習機会を設け、日常業務を通じた成長を後押し

##### 【キャリアに関する対話の重視】

上司との定期的なコミュニケーションを通じて、本人の希望や適性を踏まえた成長の方向性を共有

#### 公正で透明性のある評価

##### 【スキルアップナビ（評価制度）】

ひとりひとりのライフとワークを尊重し個人に合わせたスキルアップナビを毎年更新し本人の適性を踏まえた成長の方向性を評価

##### 【挑戦の機会提供】

新しい業務や役割へのチャレンジを通じて、自己成長とスキル向上につながる経験を創出

# 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)

### 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

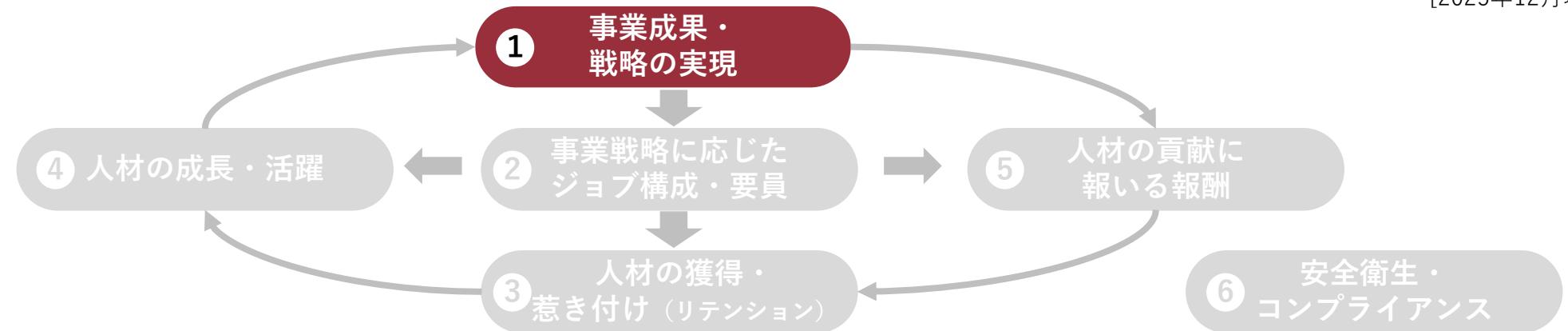
懲戒処分の種類と件数

##### 満足度

ES(コンプライアンス)

## 6. 人的資本経営データ (データ集)

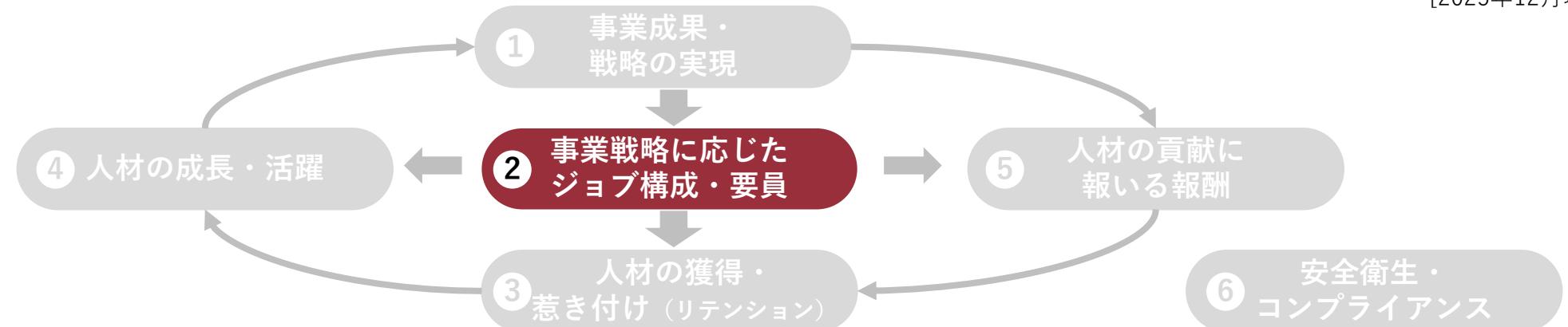
[2025年12月現在]



	17期	18期	19期
エンゲージメント (総合スコア) ※正規のみ	未実施/5点	未実施/5点	4.0/5点
労働生産性 ※全体	371万円/人	434万円/人	495万円/人
従業員1人当たりの収益 ※全体	677万円/人	735万円/人	854万円/人
人的資本ROI ※全体	10%	-1%	7%

## 6. 人的資本経営データ (データ集)

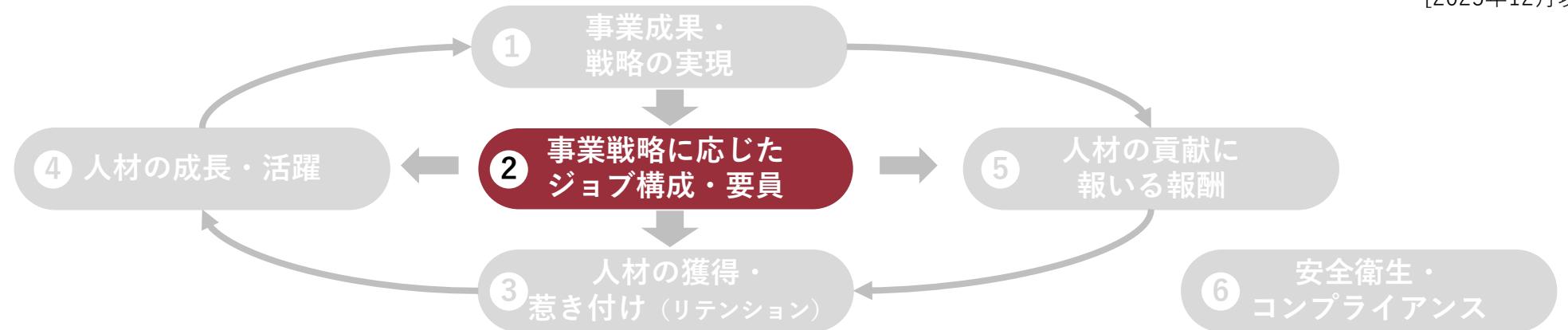
[2025年12月現在]



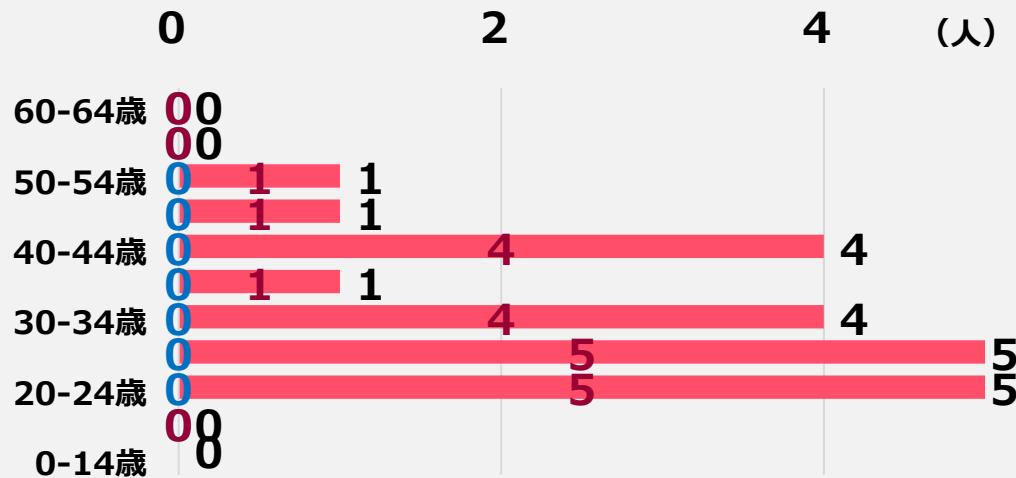
	17期	18期	19期
総従業員数	全体 27人 正規 26人	全体 26人 正規 24人	全体 24人 正規 21人
総額人件費 ※正規のみ	7,184万円	9,107万円	8,850万円
男女別人材ポートフォリオ	正規 男性1人 女性25人 非正規 男性0人 女性1人	正規 男性1人 女性23人 非正規 男性0人 女性2人	正規 男性0人 女性21人 非正規 男性0人 女性3人
プロフェッショナル人材数 ※正規のみ	3人	1人	2人
日本・外国籍別人材ポートフォリオ	正規 日本籍100% 外国籍0% 非正規 日本籍100% 外国籍0%	正規 日本籍100% 外国籍0% 非正規 日本籍100% 外国籍0%	正規 日本籍100% 外国籍0% 非正規 日本籍100% 外国籍0%
後継者候補準備率 ※正規のみ	0%	0%	67%

## 6. 人的資本経営データ (データ集)

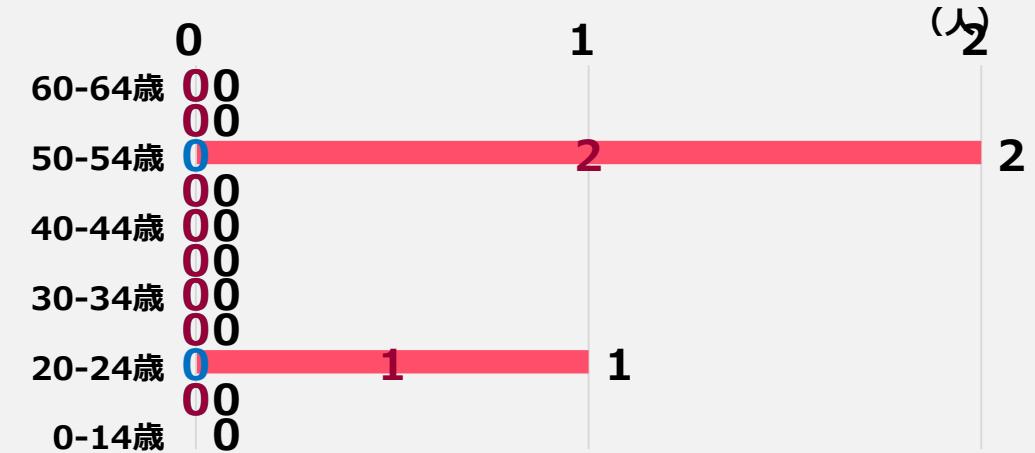
[2025年12月現在]



年齢別ポートフォリオ (正規雇用)

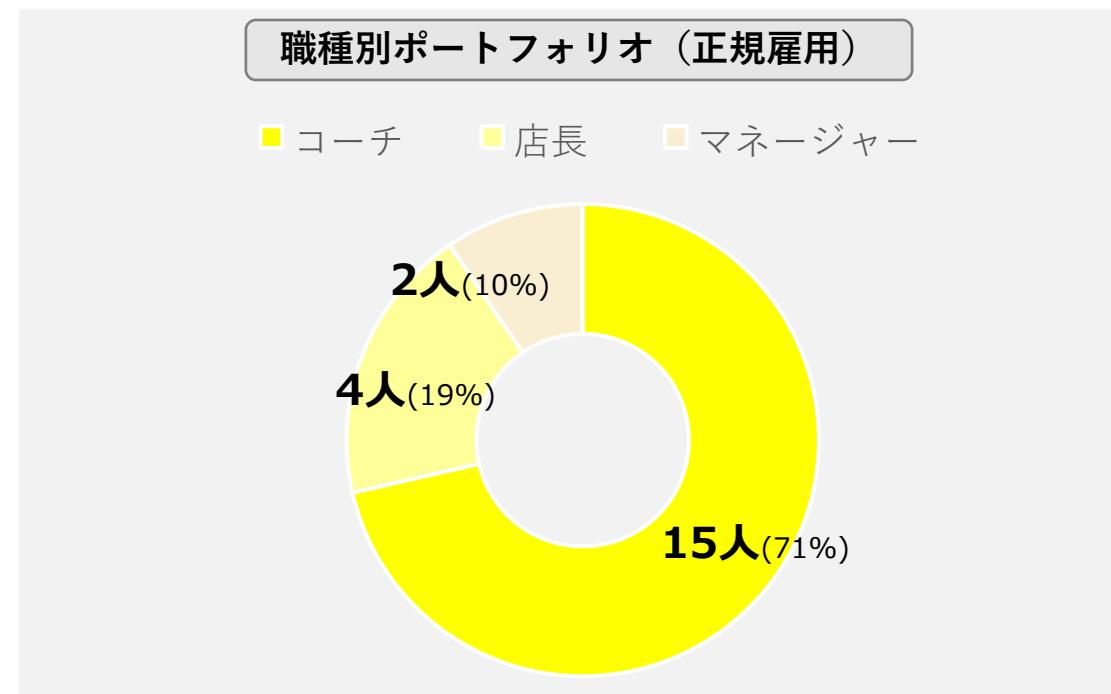
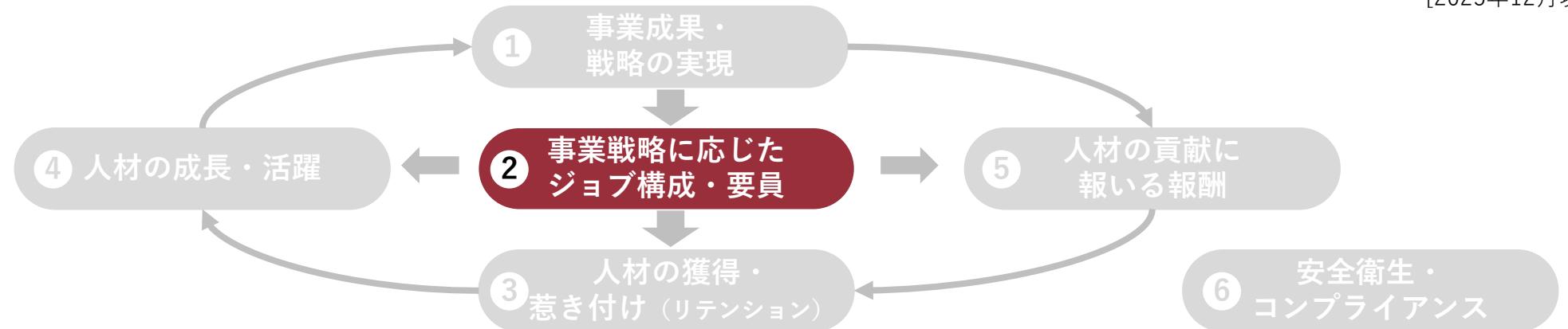


年齢別ポートフォリオ (非正規雇用)



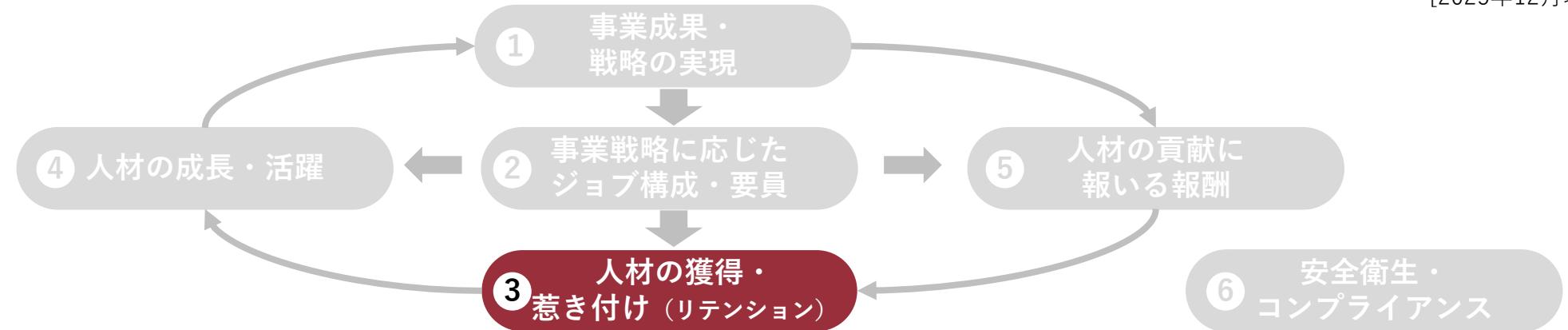
## 6. 人的資本経営データ (データ集)

[2025年12月現在]



## 6. 人的資本経営データ (データ集)

[2025年12月現在]



17期

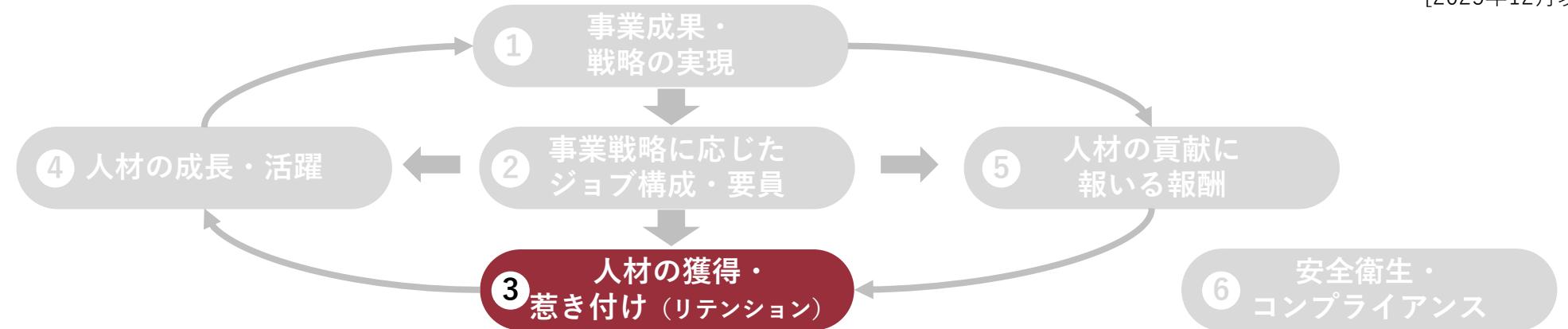
18期

19期

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	96%	100%	100%
中途採用者の管理職への登用 ※正規のみ	0人	0人	0人
内部継承率 ※正規のみ	100%	80%	100%

## 6. 人的資本経営データ (データ集)

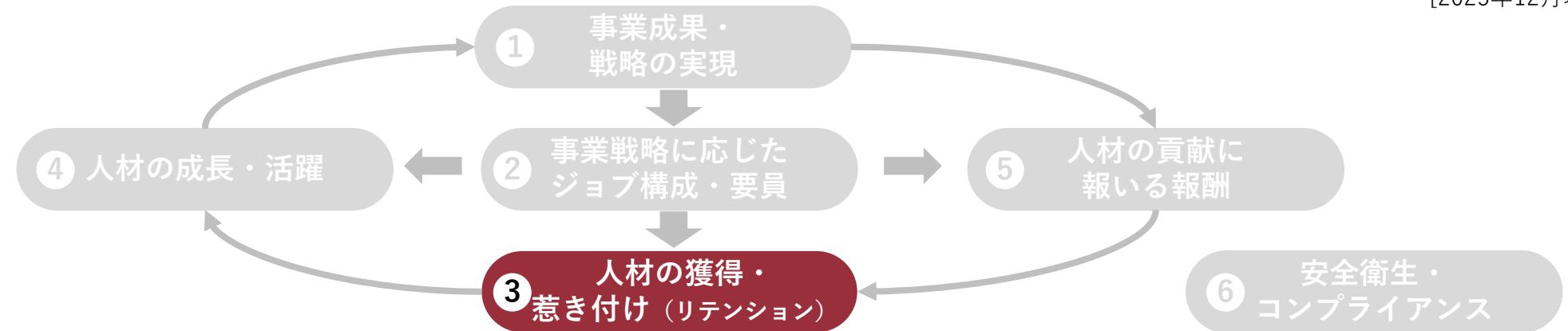
[2025年12月現在]



	17期	18期	19期
平均残業時間	正規 11.4時間 非正規 0時間	正規 7.3時間 非正規 0時間	正規 7.2時間 非正規 0時間
管理職1人当たりの部下数 ※正規のみ	5人	12人	11人
男性の育児休業取得率 ※正規のみ	100%	0%	0%
女性の育休復帰後就業継続率 ※正規のみ	67%	該当なし	100%
有給休暇取得率 ※正規のみ	102%	74%	97%
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)	該当なし	該当なし	該当なし

## 6. 人的資本経営データ (データ集)

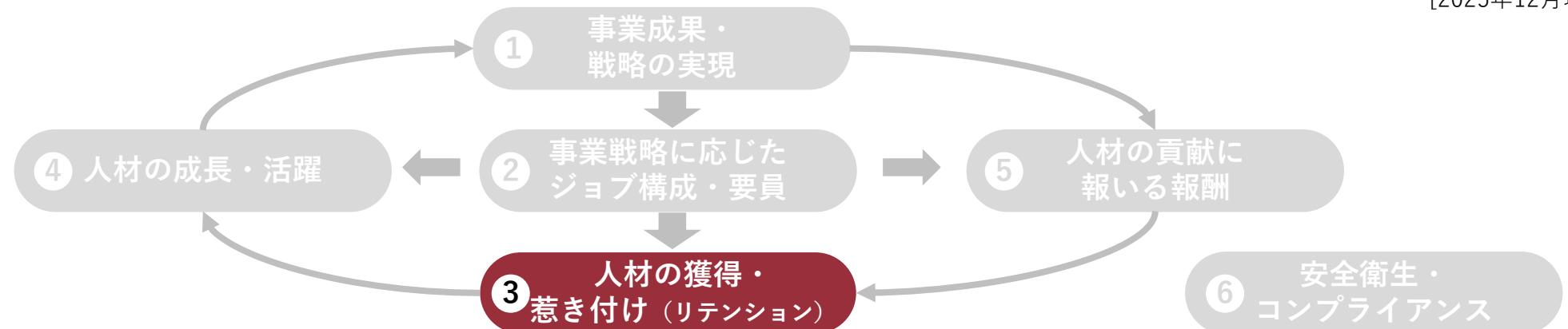
[2025年12月現在]



	17期	18期	19期
女性管理職比率・人数 ※正規のみ	比率 80% 人数 4人	比率 50% 人数 1人	比率 100% 人数 2人
男女間賃金格差	正規 100%	正規 77.5%	N.A.
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)

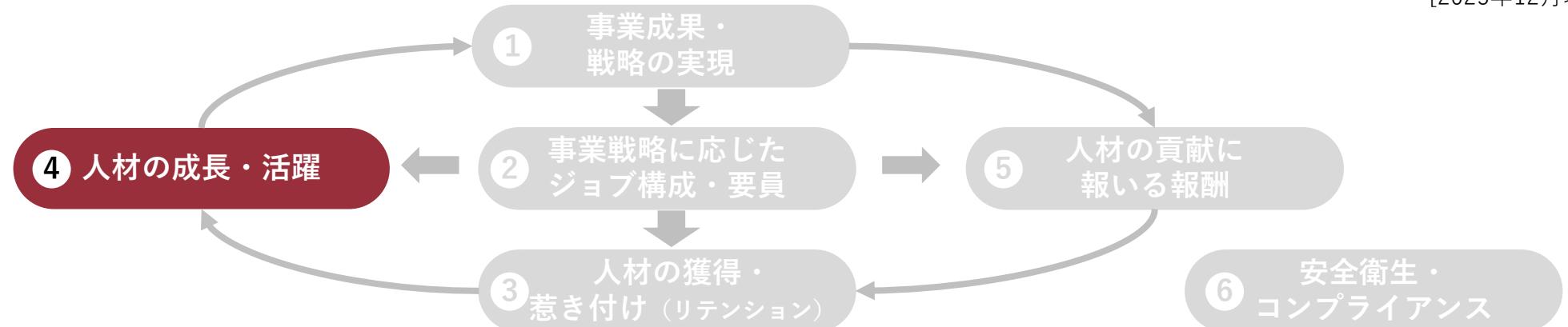
[2025年12月現在]



	17期	18期	19期
エンゲージメントスコア ※正規のみ (リーダーシップに対する信頼)	未実施/5点	未実施/5点	4.3/5点
エンゲージメントスコア ※正規のみ (キャリア形成)	未実施/5点	未実施/5点	4.3/5点
エンゲージメントスコア ※正規のみ (ワークライフバランス)	未実施/5点	未実施/5点	3.5/5点
エンゲージメントスコア ※正規のみ (ダイバーシティ&インクルージョン)	未実施/5点	未実施/5点	3.2/5点
新規採用人数	正規 7人 (男性0人・女性7人) 非正規 0人 (男性0人・女性0人)	正規 6人 (男性0人・女性6人) 非正規 1人 (男性0人・女性1人)	正規 7人 (男性0人・女性7人) 非正規 2人 (男性0人・女性2人)
離職率 ※正規のみ	19%	31%	28%
平均勤続年数 ※正規のみ	5.4年	5.6年	6.2年

## 6. 人的資本経営データ (データ集)

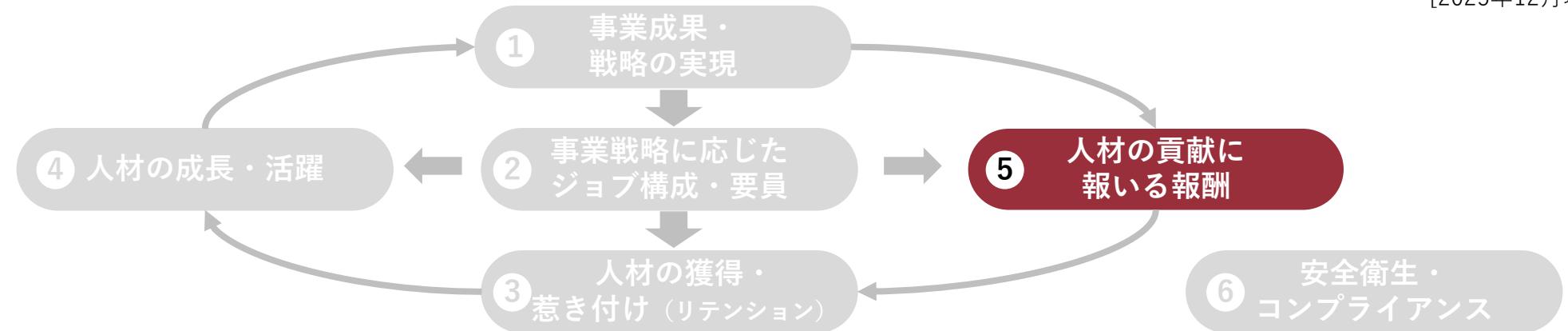
[2025年12月現在]



	17期	18期	19期
教育投資総額 ※全体	249万円	270万円	318万円
1人当たりの教育投資額 ※全体	8万円	9万円	11万円
リスクル関連教育投資額 ※全体	0万円	0万円	0万円
エンゲージメントスコア ※正規のみ (人材育成)	未実施/5点	未実施/5点	3.8/5点
実践機会の提供に対する利用数 (社内公募制・社内起業 等)	該当なし	該当なし	該当なし
エンゲージメントスコア ※正規のみ (職務の満足度)	未実施/5点	未実施/5点	4.0/5点

## 6. 人的資本経営データ (データ集)

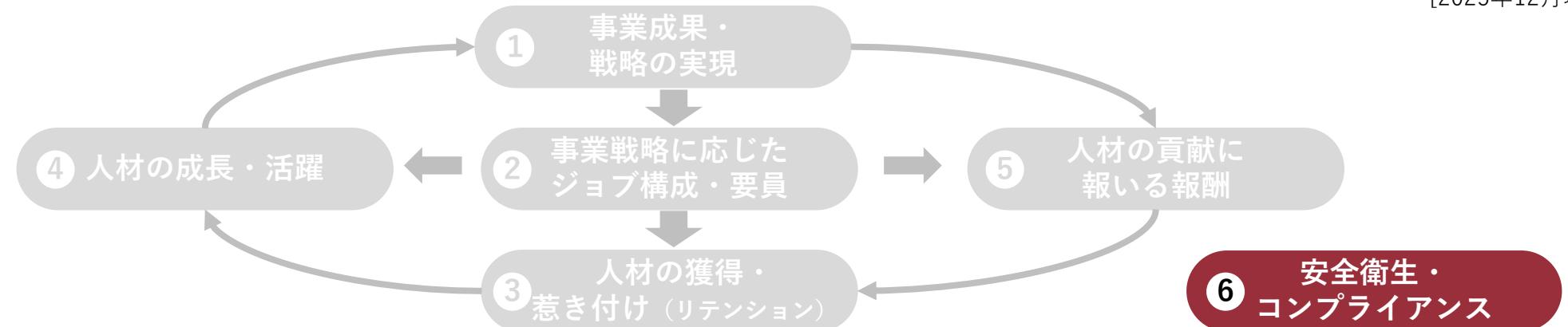
[2025年12月現在]



	17期	18期	19期
平均年間給与	正規 285万円	正規 612万円	正規 473万円
エンゲージメントスコア ※正規のみ (報酬の満足度)	未実施/5点	未実施/5点	3.6/5点
福利厚生費用総額 ※正規のみ	63万円	59万円	61万円
エンゲージメントスコア ※正規のみ (福利厚生の満足度)	未実施/5点	未実施/5点	3.8/5点

## 6. 人的資本経営データ (データ集)

[2025年12月現在]



17期

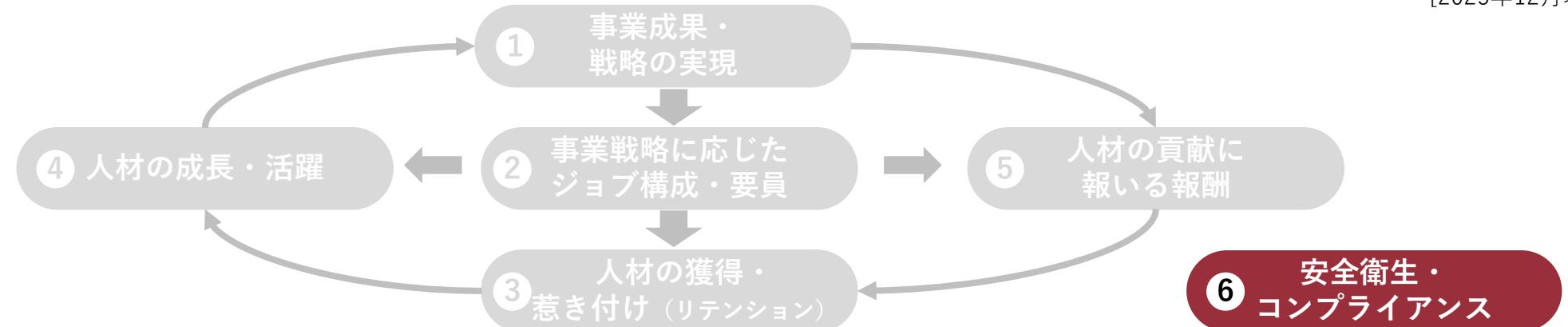
18期

19期

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)	未実施/5点	未実施/5点	3.7/5点

## 6. 人的資本経営データ (データ集)

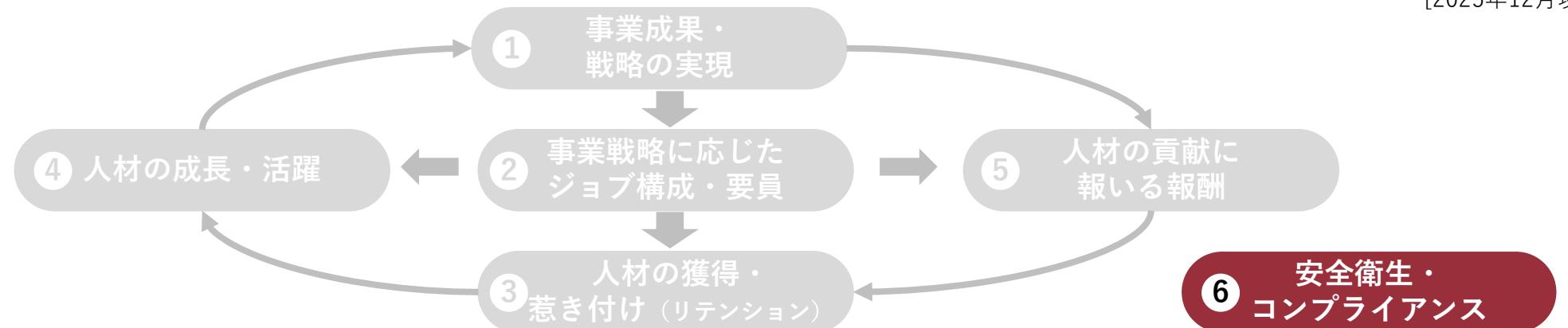
[2025年12月現在]



	17期	18期	19期
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 (コンプライアンス) ※正規のみ	未実施/5点	未実施/5点	4.2/5点

## 6. 人的資本経営データ (データ集)

[2025年12月現在]



### 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

※正規のみ

# 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
	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

## 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（内部講師の入件費相当額等）
	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

# 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	4 6	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
	4 9	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
	5 0	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
	5 2	懲戒処分の種類と件数	各懲戒処分の種類ごとの件数
	5 3	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【19期,18期,17期】の3期間を算出期間としております。