

2025

HUMAN CAPITAL REPORT
人的資本開示レポート

株式会社ＢＡＳＥ

Confidential-All Rights Reserved-

CONTENTS 2026年10月

01 代表メッセージ

02 一目で分かる(株式会社ＢＡＳＥ)

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

当社の人的資本経営

当社は、障害児童福祉事業という児童と関わる仕事を通じて、子ども達の人生の選択肢を広げる支援をミッションに掲げ、地域で課題を抱えている児童に寄り添う企業でありたいと考えています。
その中心にあるのは、そこで働く「人」こそが会社の力であり、当社そのものであるという思いです。社員一人ひとりが健康的で、自分らしさを発揮して働き、仲間や児童とともに成長していける環境を作ることが、会社や地域社会の未来に繋がると考えています。

当社で働く社員には、「支援のプロフェッショナル」であることを求めています。プロフェッショナルを目指していくことは簡単ではなく、自分ひとりで成長を続けることは難しいことであり、仲間や会社のサポートが重要になります。

プロフェッショナルを目指す社員が前向きに成長でき、人間関係も明るく働きやすい環境を整えることが、長く働きたいと思える職場作りの根本であると考えています。当社は社員・地域・児童がともに豊かになれる企業を目指し、人を大切にする姿勢をこれからも変わらず貫いていきます。



代表取締役 本田 慎治

BASE

人として生きていくための「基礎」
「基地」のような安心できる場所

共育共進

職員が児童を、上司が部下を、上から教えて育てるのではなく、
同じ目線に立って、同じ目標を見ながら共に育ち共に前に進んでいく。





ミッション ～我々の為すべき使命～

人生の**選択肢**を広げ
自分らしく生きられる支援を行う

・心身ともに成長できるよう活動のバランスを保つ

・利用者の自律を促し、考える力を身に付けさせる

・関係機関との連携も徹底し包括的な支援を行う

・利用者の家族や周囲にも安心を届ける

我々のビジョン ～将来像～

「次のステージ」を目指せる場所

・成長ステージに合わせた
途切れない支援を届ける

・職員も利用者も、
挑戦することをあきらめさせない

・やりたいと感じたことを、
恐れることなく実現していける場所









バリュー ～価値観～

子どもの利益を最優先

・比較せずに、一人ひとりに合わせて成長をみる
・可能性を信じ、成功体験を重ねる
・小さな変化に気づき、言葉にする

チームであること

・情報を共有し、相互に助け合う
・思い込みを捨て、事実に目を向け、健全な議論を行う
・議論を尽くし、決めたら一丸となって実行する

プロフェッショナルであること

・なぜを問い、学び、一つ一つに根拠を持って行動する
・資格にとらわれず、一人ひとりが専門性を持つ
・関わった人々に後悔させぬよう、最善を尽くす

株式会社ＢＡＳＥ

本社	広島県広島市佐伯区五日市駅前1-10-1　402号室
事業内容	児童福祉法に基づく障害児通所支援事業「放課後等デイサービス」「児童発達支援」
創業	2024年12月（事業所オープンは2025年6月）



拠点数

2拠点
・本社
・ふないりBASE



売上高

1,164万円（2025年から12月まで）



資本金

1,000万円

従業員構成

総従業員数

5 人　（含む非正規0人）

総額人件費

1,033 万円（正規のみ）

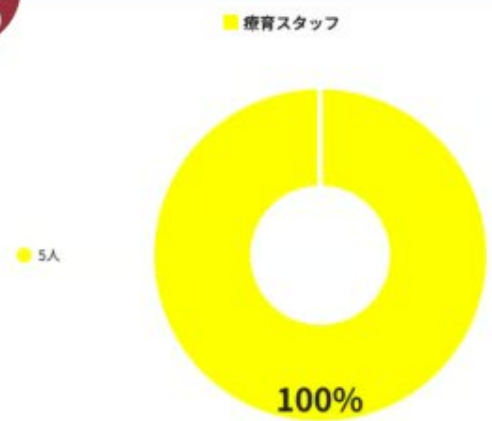
平均勤続年数

1.0 年（正規のみ）

離職率

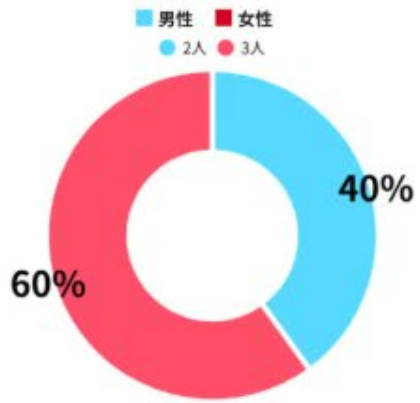
0 %（正規のみ）

職種別ポートフォリオ



正規

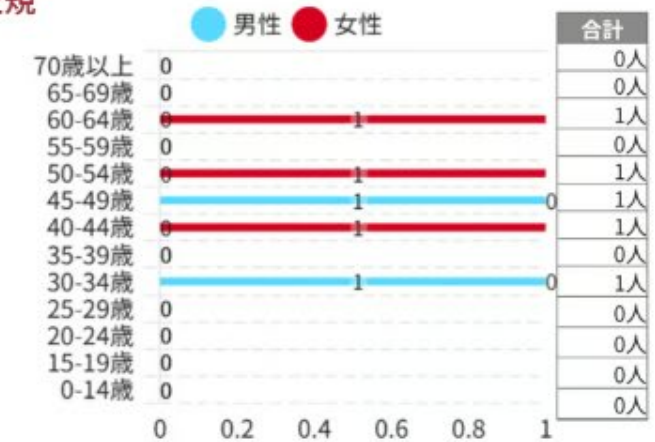
男女別ポートフォリオ



正規

年齢別ポートフォリオ

正規



待遇

平均残業時間
0.5 時間
（正規のみ）

有給休暇消化率
48 %
（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
0 %　0 名
（正規のみ）

男女間賃金格差
73.3%/73.3%
（全体）　（正規のみ）

定年再雇用率
0 %
（正規のみ）

人材育成

教育投資総額
11 万円
（全体）

1人当たりの教育投資額
2 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

0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

人的資本経営の成果

労働生産性

54 万円／人
（全体）

従業員1人当たりの収益

1人当たり売上

413 万円／人
（全体）

従業員1人当たりの収益

1人当たり営業利益

-275 万円／人
（全体）

福利厚生

健康・医療関連

・定期健康診断

休暇制度

・生理休暇

・裁判員制度対応休暇

教育・自己啓発

・研修・セミナー参加費用補助

・資格取得費用補助

社内イベント

・忘年会・新年会等

育児・介護支援

・育児休業制度

・介護休業制度

ハラスメント

・社内相談窓口設置

・ハラスメント研修



福利厚生費用総額

12.00 万円



リフレッシュ休暇制度の利用者数

0 名

放課後等デイサービス



放課後等デイサービスは、児童福祉法に基づく障害児通所支援のひとつで、小学校から高校までに通う、障害や発達の特性がある子どもが、放課後や夏休みなどの長期休暇中に利用する福祉サービスです。
支援の目的は、生活能力の向上と社会との交流の促進です。具体的には、日常生活の訓練、運動、創作活動、学習支援、集団でのコミュニケーションなどを行います。「健康・生活」
「運動・感覚」「認知・行動」「言語・コミュニケーション」「人間関係・社会性」の5領域をふまえた個別支援計画に沿って、総合的に支援することが求められています。当事業所の特徴として、ダンスや運動を主とした集団での運動療育を中心に、自社管理の畑での農体験や学習支援を通じて、ＢＡＳＥ＝生きていくための基礎を身に付け、子ども達が将来における人生の選択肢を増やすことを目的に療育を行っています。

児童発達支援





児童発達支援は、児童福祉法に基づく障害児通所支援のひとつで、小学校に入る前の0歳から6歳ごろまでの、障害や発達の特性がある子どもが通う福祉サービスです。「触覚」「前庭感覚」「固有覚」「視覚」「聴覚」といった土台から、「姿勢」「ボディイメージ」「運動機能」を積み上げていき、学習能力や集中力といった力を育んでいきます。お子様の発達段階に合わせたオーダーメイドの個別療育を中心に行っています。
言葉や感情表現、行動の背景は一人ひとり異なるため、「今、この子に必要なことはなにか」を考えた療育を大切にしています。

04 人的資本経営の基本方針

事業目標

当社の事業は、発達障害を抱えた児童の成長を支援する「療育」を行うことである。生活動作や運動面はもちろん、人間関係や情緒といった感情面の成長もサポートする。児童発達支援やデイサービスだけを行う点での支援に留まらず、保育所等訪問支援や相談支援、就労支援等に事業領域を広げ、自律までの支援をできる体制を構築する。自社だけでなく、保育園や学校、他の療育施設等と連携することで、地域にとって無くてはならない企業を目指す。

人的資本経営の基本方針

事業の幅を広げるのではなく、より深く行っていくためには全員が「プロフェッショナル」である必要がある。個々の人材が専門性を持ち、専門家としてチームを組むことで療育の質を高めていく。教育機会の提供や、成長を適正に評価する仕組みを作り、全員が成長できる企業を目指す。児童の小さな一歩から、自らの人生を歩めるようになる自律までを支援することで、当社の価値を高めていく。

重点取組領域

1 個人の成長

プロフェッショナル人材の育成を目的に、人事評価制度を構築する。療育に関することだけでなく、仕事への向き合いかた、成長意欲等を評価することで、個々の才能を伸ばし、適材適所の活躍の場を提供することで、社員の自己実現を支援する。

2 組織風土の醸成

当社で大事にしている価値観として、「チームであること」を掲げている。情報を共有すること、健全な議論を行うこと、決まったことは一丸となって実行する、といったことを意識し、相互に助け合う組織文化を醸成する。人事評価では全員が全員を評価する形式をとり、自身を客観視する機会を設けるとともに、他に目を向けチームの一員であることを再認識することで、結束力を高める。

3 次世代リーダー人材の育成

人事制度を構築することで明確な役職と役割を設ける。ポジションを明確にすることでリーダー意識を芽生えさせ、チームの中心として活躍する場を設けることで将来の事業を牽引するリーダー人材の育成を推進する。

05 人的資本経営における取組（全体像）

重点取組領域

1 個人の成長

プロフェッショナル人材の育成を目的に、人事評価制度を構築する。療育に関することだけでなく、仕事への向き合いかた、成長意欲等を評価することで、個々の才能を伸ばし、適材適所の活躍の場を提供することで、社員の自己実現を支援する。

2 組織風土の醸成

当社で大事にしている価値観として、「チームであること」を掲げている。情報を共有すること、健全な議論を行うこと、決まったことは一丸となって実行する、といったことを意識し、相互に助け合う組織文化を醸成する。人事評価では全員が全員を評価する形式をとり、自身を客観視する機会を設けるとともに、他に目を向けチームの一員であることを再認識することで、結束力を高める。

3 次世代リーダー人材の育成

人事制度を構築することで明確な役職と役割を設ける。ポジションを明確にすることでリーダー意識を芽生えさせ、チームの中心として活躍する場を設けることで将来の事業を牽引するリーダー人材の育成を推進する。

取組と概要

- 人事評価制度の構築
- 1on1ミーティングの実施

事業所を永続させるための業績への意識、仕事を円滑かつ確実に遂行していくための行動、現場で発揮するスキル、この3点を正当に評価する人事評価制度を構築し、従業員の成長を支援する。また、定期的な1on1ミーティングの実施により、自身が今どの位置にいるのかをフィードバックし、成長速度を加速させる。

- 評価制度の運用研修
- キャリアプランに関する研修

人事評価制度が形骸化しないよう、運用に関する研修を行い、制度を定着させる。また、自身のキャリアを考えることができるよう、キャリアプランに関する研修を行うことで、自身の将来像について考えることができるようになり、自身の目標に向かっていける人材を育成する。

- 役職定義の制定
- 役割定義の制定

次世代リーダーの第一歩として、役職とその役割を明確にする。ポジションを明確にし、実践の場でリーダーとして活動することで、部下の育成や事業所の運営を行うことができる人材を育成する。各セクションにリーダーを配置し、ジョブローテーションすることで事業そのものを牽引することができる次世代リーダーの育成を行う。

重点取組領域

1 個人の成長

■ 人事評価制度の構築

当社では、職員の努力と成長が正当に評価され、やりがいを感じながら働ける環境を実現するため、人事評価制度の構築を進めていく。
評価制度では業績評価、行動評価（業務への姿勢、協調性、成長意欲など）、能力評価（児童および保護者対応、実務スキルなど）といった多面的な評価を行う。また、職員同士での評価も行い、現場目線で職員の評価を行っていく。

■ 1on1ミーティングの実施

制度導入後にも、評価結果が成長に繋がるよう振り返りを実施する。また、評価期間中においても定期的な1on1ミーティングを行い、個々の課題は何なのか、成長の方向性等を明確にし成長を支援する。運用においては継続的に改善を行い、納得感、公平性の高い評価へと進化させていきながら、運用を定着させていく。

重点取組領域

2 組織風土の醸成

■ 評価制度の運用研修

導入した制度が形骸化しないよう、制度に関する研修を行う。
職員がこの評価制度を「自身を成長させるツール」として正しく理解し運用を行うことで、成長を続けることができる組織風土を作っていく。

■ キャリアプランに関する研修

闇雲に成長を目指すのではなく、自身の最終ゴールは何なのか、どんな自分でありたいのかをイメージできるよう、キャリアプランに関する研修を行う。単に処遇を高めるだけに成長をするのではなく、研修を通じてなりたい自分をイメージし、そこに向かっていくための成長であることの意識を高める。

重点取組領域

3 次世代リーダー人材の育成

■ 役職定義の制定

評価がきちんと処遇に反映されるよう、役職を制定し、どのような人材が役職につくのかを明文化する。
年功序列で管理職につくのではなく、どのようなスキルが必要かを定義する。この定義と評価制度がリンクすることで、職員の成長意欲を高めるとともに、次世代リーダーとして必要なスキル、行動を身に付けることが可能となる。

■ 役割定義の制定

各役職における役割を明文化する。役職者に求められる役割を定義しておくことで、チーム内での立ち回り、権限を明確にする。実践の場で他の職員、事業所を牽引することを習得し、次世代のリーダーとしての成長を促す。

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

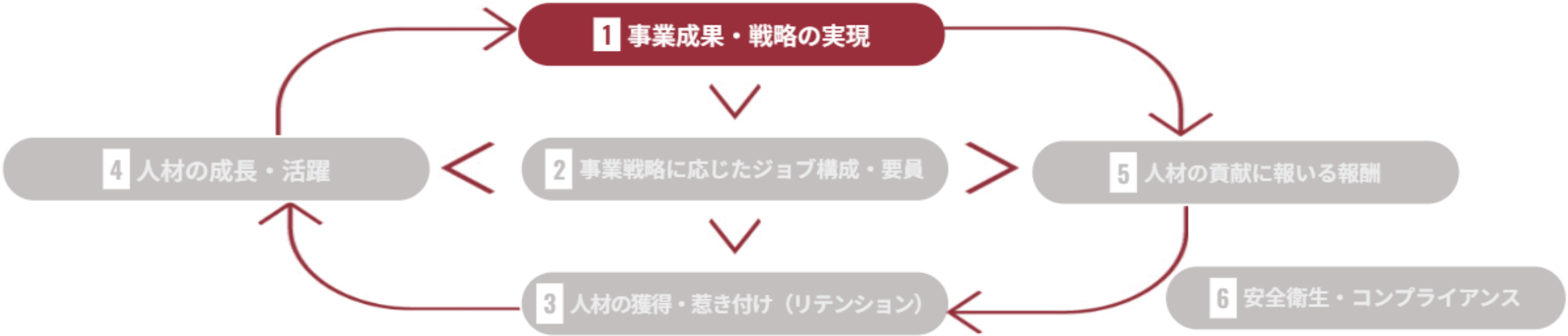
第三者に解決を委ねられた係争

懲戒処分の種類と件数

・満足度

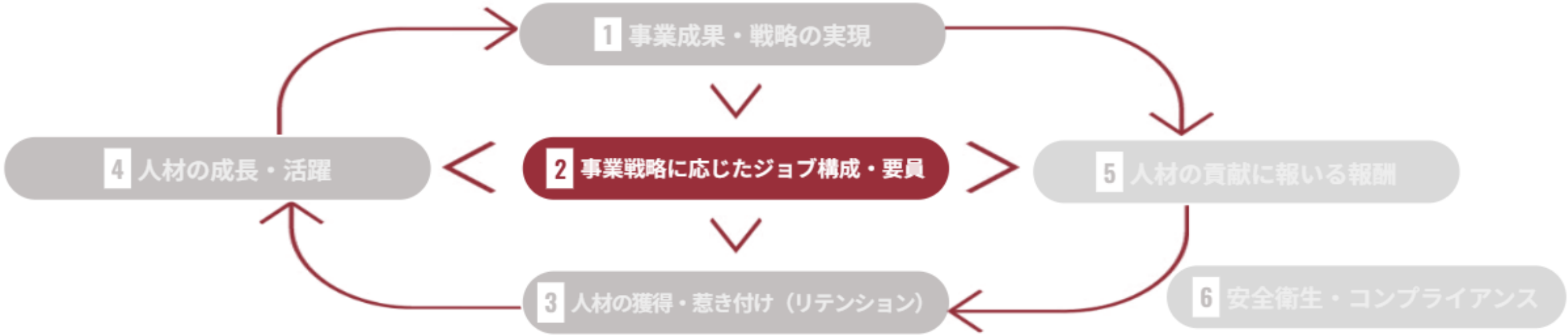
ES(コンプライアンス)

06 人的資本経営データ（データ集）



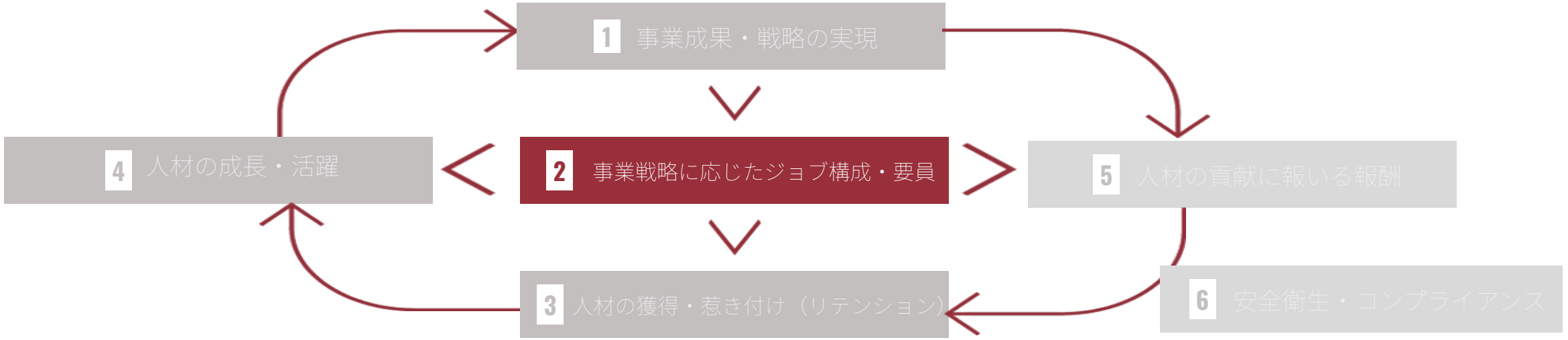
			2025
エンゲージメント（総合スコア） ※正規のみ	—	—	—
労働生産性 ※全体	—	—	54万円/人
従業員1人当たりの収益 ※全体 1人当たり売上	—	—	413万円/人
従業員1人当たりの収益 ※全体 1人当たり営業利益	—	—	-275万円/人
人的資本RoI ※全体	—	—	-75 %

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 5 人 正規 5 人
総額人件費　※正規のみ	0 万円	0 万円	1,033万円
男女別人材ポートフォリオ	正規　男性 0 人 女性 0 人	正規　男性 0 人 女性 0 人	正規　男性 2 人 女性 3 人
プロフェッショナル人材数*※正規のみ	0 人	0 人	0 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 0 % 外国籍 0 %
後継者候補準備率　※正規のみ	0 %	0 %	0 %

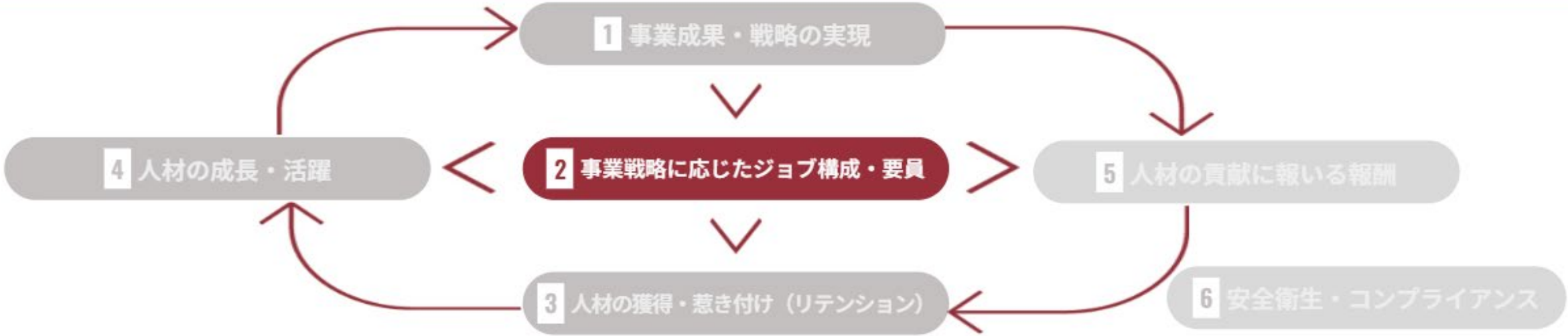
06 人的資本経営データ（データ集）



年齢別ポートフォリオ（正規雇用）

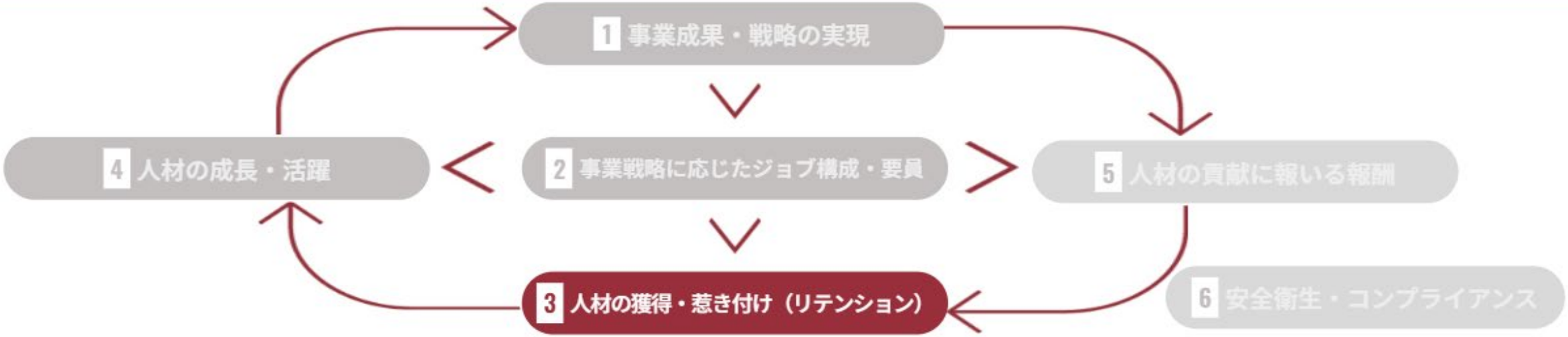
年齢別ポートフォリオ（正規雇用）									
							2025		
年齢帯	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
70歳以上	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
65-69歳	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
60-64歳	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	1人	1人
55-59歳	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
50-54歳	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	1人	1人
45-49歳	0人	0人	0人	0人	0人	0人	1人	0人	1人
40-44歳	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	1人	1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	0人	1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	2人	3人	5人

06 人的資本経営データ（データ集）



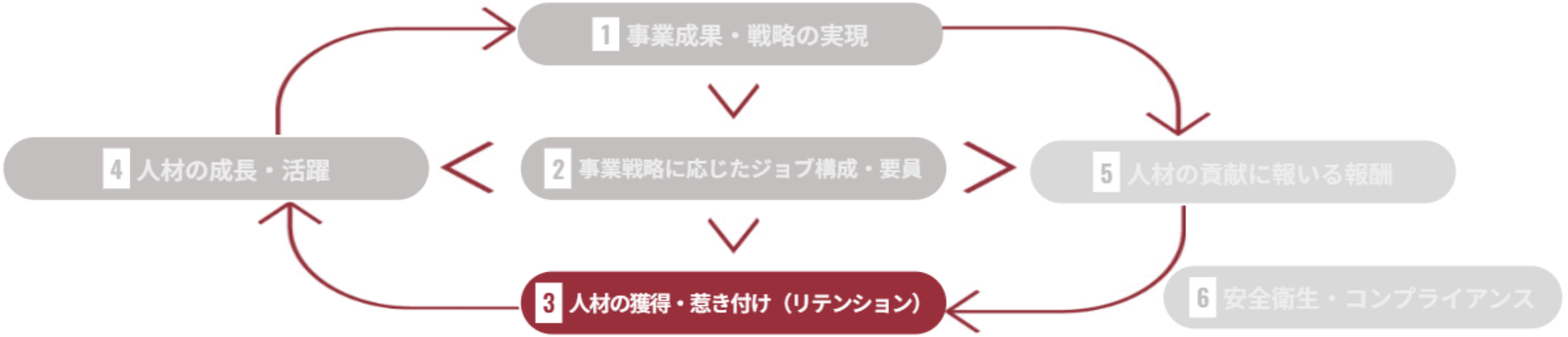
職種区分別ポートフォリオ（正規雇用）			
職種			2025
療育スタッフ	0人	0人	5人
	人	人	人
	人	人	人
合計(人)	0人	0人	5人

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	0 人
正規雇用の中途採用比率　※正規のみ	0 %	0 %	100 %
中途採用者の管理職への登用　※正規のみ	0 人	0 人	1 人
内部継承率　※正規のみ	0 %	0 %	0 %

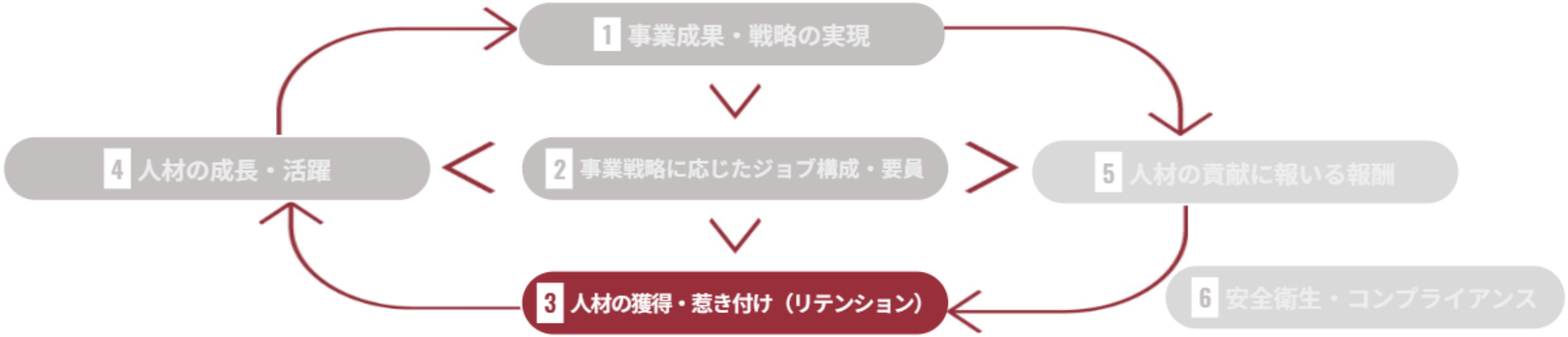
06 人的資本経営データ（データ集）



			2025
平均残業時間	—	—	正規 0.5 時間 非正規 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 %	48 %
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）	0	0	1

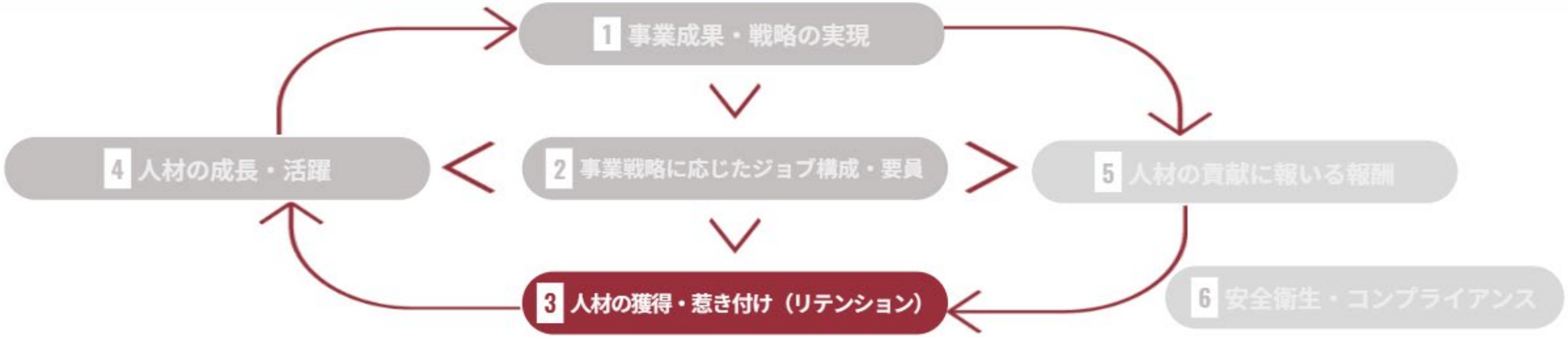
＊社内で制度化している副業について、利用している職員の人数を開示する。

06 人的資本経営データ（データ集）



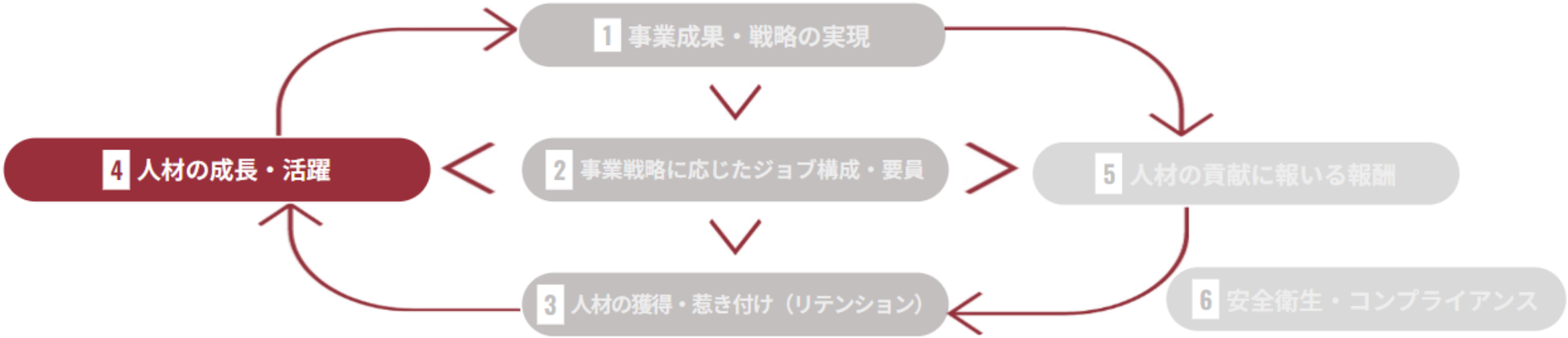
			2025
女性管理職比率・人数　※正規のみ	比率 0 % 人数 0 人	比率 0 % 人数 0 人	比率 0 % 人数 0 人
男女間賃金格差	全体 0.0 % 正規 0.0 % 非正規 0.0 %	全体 0.0 % 正規 0.0 % 非正規 0.0 %	全体 73.3 % 正規 73.3 % 非正規 0.0 %
定年再雇用率　※正規のみ	0 %	0 %	0 %
外国人管理職比率・人数　※正規のみ	比率 0 % 人数 0 人	比率 0 % 人数 0 人	比率 0 % 人数 0 人
障がい者雇用率・人数　※全体	比率 0.0 % 人数 0 人	比率 0.0 % 人数 0 人	比率 0.0 % 人数 0 人

06 人的資本経営データ（データ集）



			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 5 人 （男性2人・女性3人） 非正規 0 人 （男性0人・女性0人）
離職率	0 %	0 %	0 %
平均勤続年数	—	—	1.0 年

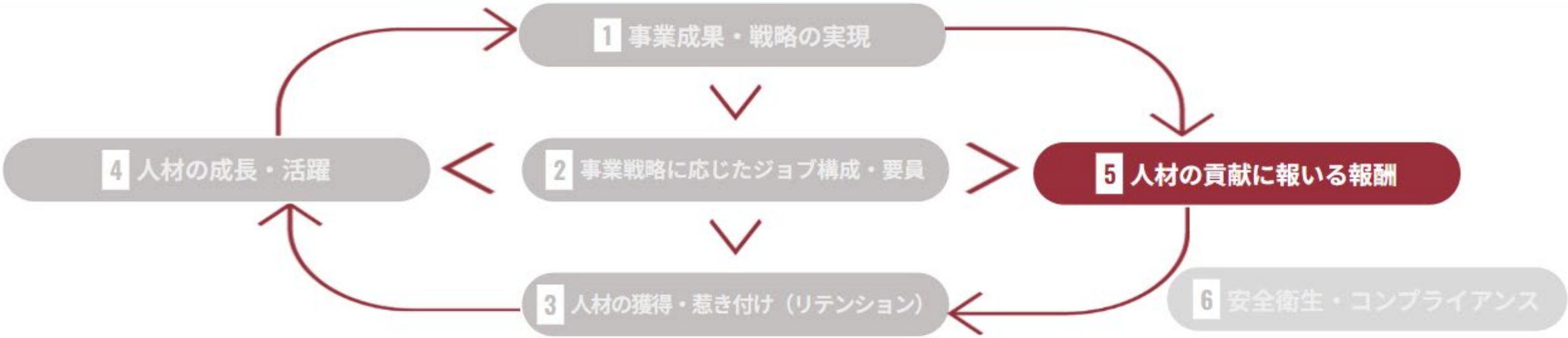
06 人的資本経営データ（データ集）



			2025
教育投資総額　※全体	0 万円	0 万円	11 万円
1人当たりの教育投資額　※全体	—	—	2 万円
リスキル関連教育投資額　※全体	0 万円	0 万円	0 万円
実践機会の提供に対する利用数* （社内公募制・社内起業　等）	0	0	0

*

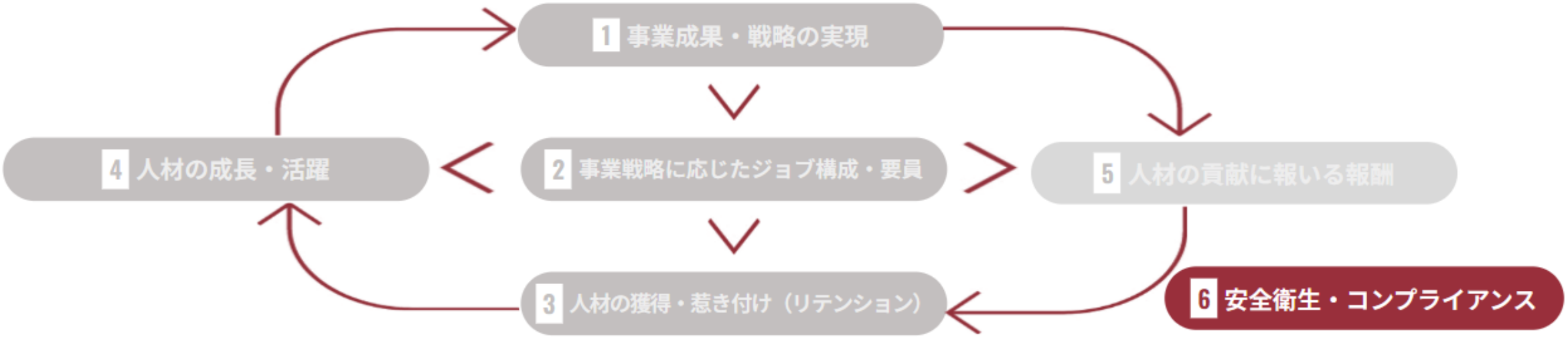
06 人的資本経営データ（データ集）



			2025
福利厚生費用総額　※正規のみ	0 万円	0 万円	12 万円
福利厚生制度の利用数*	0	0	0

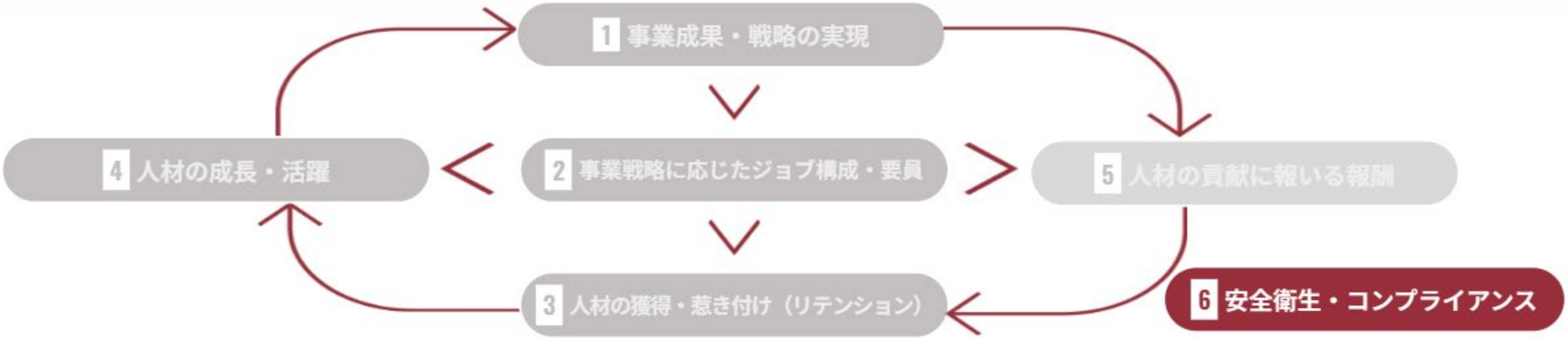
＊

06 人的資本経営データ（データ集）

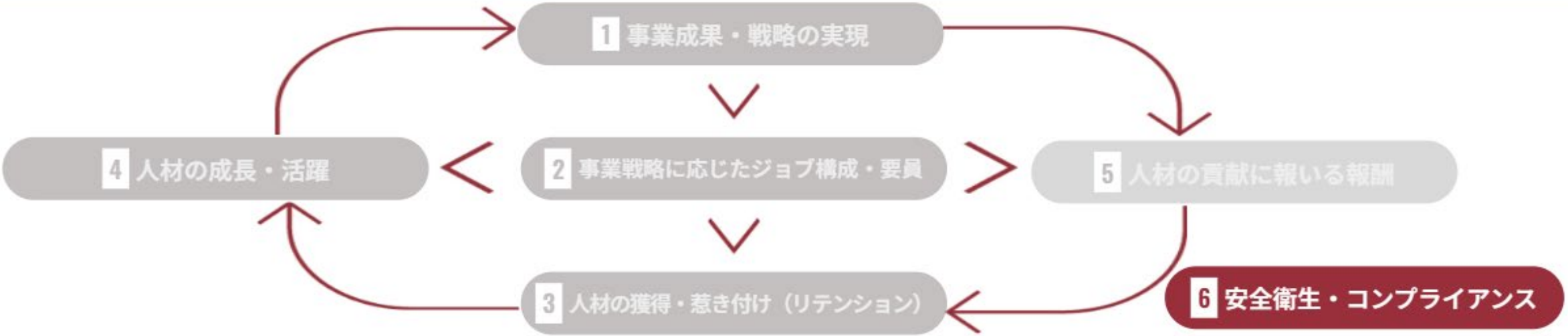


			2025
健康・安全研修の総出席者数　※正規のみ	0 人	0 人	0 人
労災認定された件数・発生率　※正規のみ	0 件 0 %	0 件 0 %	0 件 0 %
労災認定された死亡者数・死亡率　※正規のみ	0 件 0 %	0 件 0 %	0 件 0 %

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	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



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 人材の成長・活躍

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、正規雇用労働者のみ*を開示対象としております。 *短時間勤務の非正規雇用労働者の開示が必要となる一部指標を除く
算出期間	本レポートは2025年度を算出期間としております。 （雇用開始が2025年5月、施設オープンが2025年6月のため）