

2025



# HUMAN CAPITAL REPORT 人的資本レポート

株式会社宝塚かもめタクシー

# 目次

|                       |         |
|-----------------------|---------|
| 1. 代表メッセージ            | P.2     |
| 2. 一目で分かる(株)宝塚かもめタクシー | P.3-10  |
| 3. 事業の紹介              | P.11-15 |
| 4. 人的資本経営の基本方針        | P.16    |
| 5. 人的資本経営における取組       | P.17-19 |
| 6. 人的資本経営データ          | P.20-34 |

## 1. 代表者メッセージ



私たち宝塚タクシーグループは、昭和28年創業以来、広島市に対する公共交通機関として、責任をもって日夜努力精進しております。より快適で、より人に優しい交通手段・輸送空間づくりを提供する宝塚タクシーグループは、真心サービス・安全な送迎・万全なネットワークで対応いたします。これからもその精神を心にとどめ、お客様に真にご満足いただけるサービスをご提供し続けてまいります。

### 当社の人的資本経営

当社の経営方針の中核にあるのは「ドライバーズ1st」

働き手のライフスタイルに合わせた柔軟な体制づくりを推進しています。魅力ある働き方とキャリアアップを目指せる組織づくりでより良い未来へ進化を続けます。

代表取締役 / 信原 弘

# 経営理念

## 1.「和をもって尊し」

一人一人が自分の主義主張を押し通すのではなく、  
社員全員が理解し合い、歩み寄って物事を解決して行きましょう。

## 2.「公共交通機関としての使命」

私たちは公共の道路を使用し、尊い人命を預かり、  
お客様を目的地にお運びする自動車運送事業であります。  
私たちは公共交通機関としての責任と誇りを自覚して、  
常に正しい秩序のもとに安全で効率的な運行を行います。

## 3.「お客様サービス 3 箇条」

「安心」真心サービスでお客様のご要望にお応えします。  
「確実」目的地までお客様を安全かつ迅速にお送りします。  
「丁寧」万全なネットワークでお客様をお待たせしません。



# 株式会社宝塚かもめタクシー

本社 ● 広島市東区山根町32-15

事業内容 ● 一般乗用旅客自動車運送事業  
一般貨物自動車運送事業  
運行委託業

創業 ● 1953年



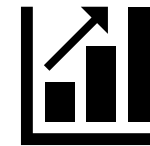
真心サービスをもって、転送空間の創造へ。

宝塚タクシーグループ



拠点数

2営業所



売上高

6億2,700万円



資本金

1,700万円

## 2. 一目で分かる(株)宝塚かもめタクシー 会社詳細情報

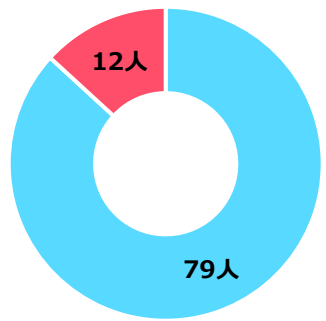
[2025年12月現在]

### 従業員構成

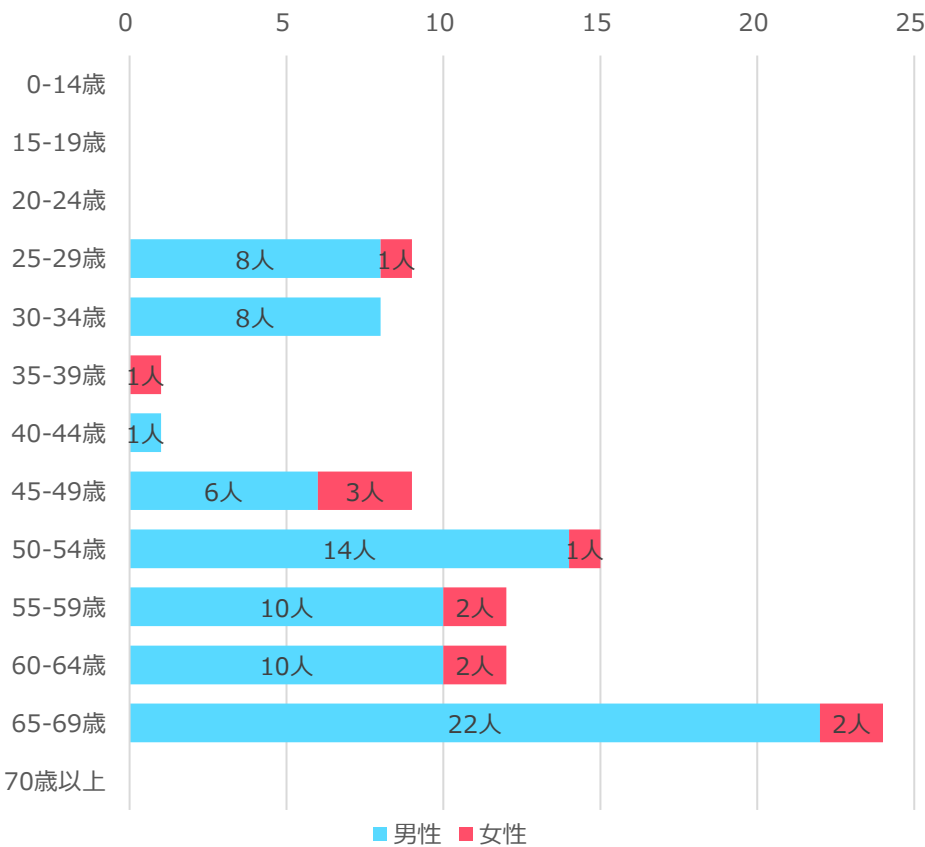


#### 男女別ポートフォリオ (正規のみ)

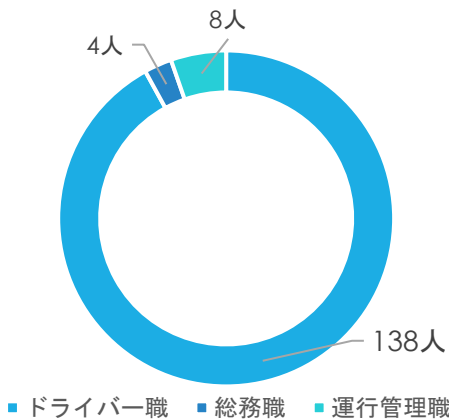
■ 男性 ■ 女性



#### 年齢別ポートフォリオ (正規のみ)



#### 職種別ポートフォリオ (全体)



人的資本経営の成果

エンゲージメント  
(総合スコア)  
4.4/5点



(全体)

労働環境

● 待遇

有給休暇消化率



73.1%  
(全体)

女性の育休復帰後就業継続率



—  
(対象者なし)

● ダイバーシティ

女性管理職比率と人数



0名/全8名中  
(全体)

定年(70歳)再雇用率



85.7%  
(正規→非正規)

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



0件  
(全体)

倫理・コンプライアンス研修の総出席者数



90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

|      | 2024年 |
|------|-------|
| 戒告   | 0件    |
| 減給   | 0件    |
| 出勤停止 | 0件    |
| 降格   | 0件    |
| 職種変更 | 0件    |
| 諭旨退職 | 0件    |
| 懲戒解雇 | 0件    |





### 福利厚生

#### 健康・医療関連

- 健康診断（深夜業を含む者は年2回）
- ストレスチェック（通年）
- 産業医面談

#### 休暇制度

- 有給休暇
- 公休振替制度

#### 育児・介護支援

- 産前・産後、育児、介護休暇
- 時短勤務・パート勤務

#### 社内イベント

- 安全講習会
- 全体研修会
- 忘年会
- 観光研修

#### 教育・自己啓発

- 普通二種免許養成費用支援（約20万円）
- 資格取得費用支援  
（運行管理・衛生管理・中型二種等）

#### ハラスメント

- 相談窓口を設置

#### その他

- 制服支給
- 自家用自動車保険割引制度



### オフけん健康管理

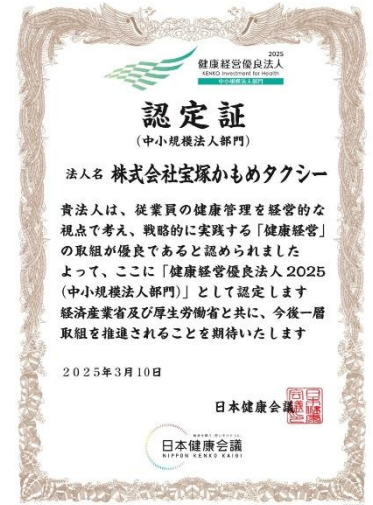
心幸ウェルネス株式会社の提供する健康管理システムを2024年度からグループ全社（全社員）に導入  
マイメニューには、

- ・ 運動動画
- ・ ストレスチェック実施・結果確認（随時受診可能）
- ・ マイ健康記録
- ・ 健康レシピ（目的別レシピ検索）
- ・ 健康診断結果管理
- ・ 健康コラム

などの項目があり、健康に関する情報を取得・閲覧・記録することができます。

健康管理をアプリで行うことで、企業の健康管理業務を効率化＆従業員の心と体の健康を改善します。

**健康経営優良法人2025にも認定されました！**



### 健康経営とは…

従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践すること。企業理念に基づき、従業員等への健康投資を行うことは、従業員の活力向上や生産性の向上等の組織の活性化をもたらし、結果的に業績向上や株価向上につながると期待されます。

健康経営は、日本再興戦略、未来投資戦略に位置づけられた「国民の健康寿命の延伸」に関する取り組みの一つです。

(経済産業省HPより)



#### 資格取得支援 (二種免許など)

タクシーの運転に必要な普通二種免許は自動車学校に通って取得しますが、当社グループでは入社前の主に金銭的な不安要素をできるだけ取り除くため、教習費用等は会社負担としています。（現在9割以上の方が資格取得支援を利用しています!!）  
教習中の日当も支給するので安心して教習に集中していただけます。

※教習費用等の返済免除には2年間の在籍の縛りをつけています。

2025年9月以降、教習が40時限→29時限に削減され、取得のハードルは下がりつつあります。  
その他中型二種免許・運行管理者・衛生管理者等の資格取得希望者にも支援を行っています。



#### 安全講習 ＋ 全体研修

年に1回、安全講習＋全体研修を実施します。  
安全講習では、年間の事故数やヒヤリハットの共有をし、より一層安全への意識を高めるような講習を行います。

全体研修では、毎年テーマを決めて講師の方を招いています。  
2024年は健康経営、2025年は接遇・身だしなみ について、実際に体を動かしてのワークも取り入れながらより長く・健康に・楽しく働いていただけるような研修を行います。



2024年 全体研修の様子



### 3. 事業の紹介

#### 一般乗用旅客自動車運送事業（タクシー）



#### 真心を持って輸送空間の創造へ

1953年 戦後間もなく、何もなかった広島市に創業して以来、広島市の公共交通インフラを提供しています。高齢者やビジネス利用をはじめ、インバウンド、貸し切りサービス等幅広いニーズに対応しています。

新しい挑戦にも積極的で、近年では配車アプリ・新サービスの導入や共同配車センターの設立等も行っています。

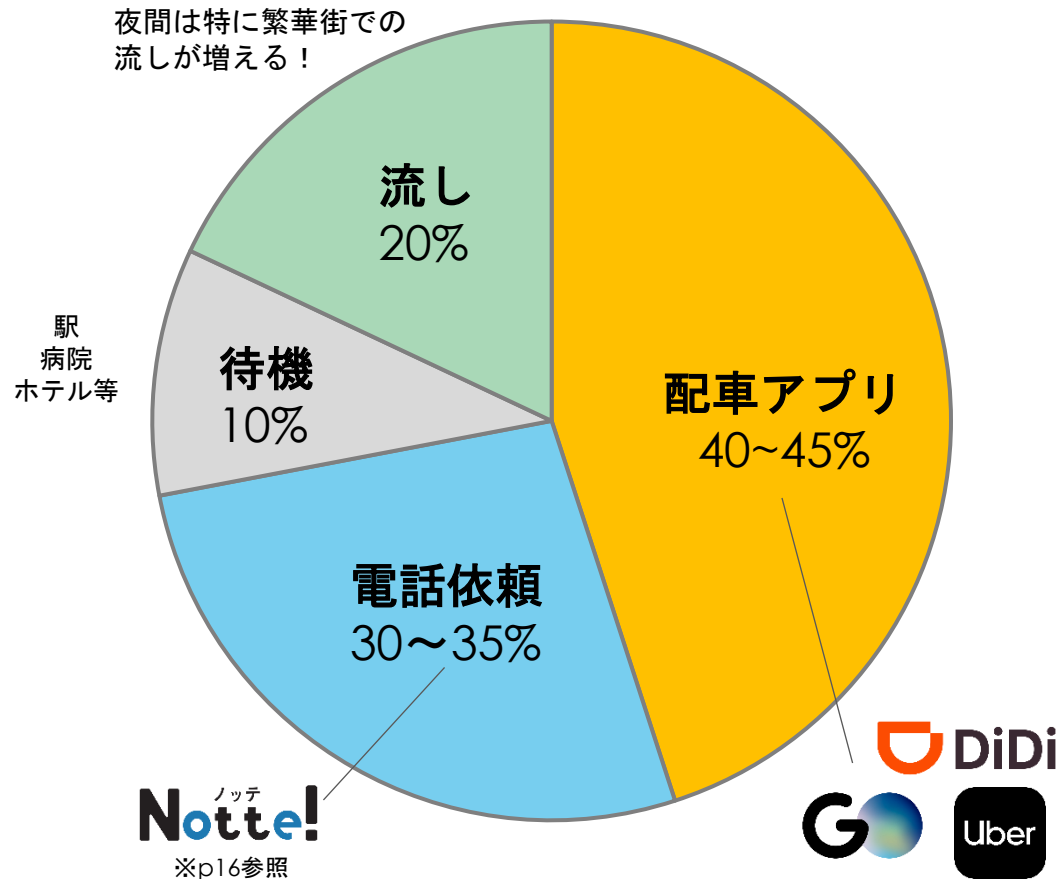
また、女性や外国人ドライバーの採用にも力を入れており、多様な勤務形態・柔軟な研修体制の整備にも力を入れています。

基本的なスタイルは「隔日勤務」

2日分まとめて働いて、まとめて休む働き方です。平日にも土日にも休みがあるため、病院やお子様のイベント、友達家族とのイベント等予定をこなしやすく人気なスタイルです。

### 3. 事業の紹介

## タクシードライバーの仕事内容



## ご乗車の内訳

ドライバーによって個人差はありますが、配車アプリと電話依頼が全体の約7割を占めるため、昔のようにお客様を探して走ることが少なくなっています。

⇒待っていても仕事が入ってくる！

これにより、未経験者でも安定した仕事量を得ることができ、入社後から安定した売り上げを作ることができます。

## AI活用

お客様から配車依頼が入ると、AIが「空車」「車種指定」「最寄りの車両」といった条件を瞬時に判定し、最適な車両へ自動で配車します。乗務員が受注すると、お客様情報とお迎え先までのナビが自動起動し、到着後は配車センターにも「到着」「到着後〇分経過」などがリアルタイムで表示されます。タクシー業界は高齢の社員が多いものの、当社ではAIを積極的に活用し、業務効率とサービス品質の向上を図っています。



### 3. 事業の紹介

#### ①GO RESERVE / ②GO ワゴン



配車アプリGOと連携したサービス

①GOと自社無線のみを扱う「GO RESERVE」

※全国初の試み

より柔軟な働き方を提供できる！2024年12月より開始

②大型ワゴン（ミニバン）を指定して呼ぶことのできる「GOワゴン」

お客様の要望に沿ってより質の高いサービスを提供できる！  
2025年11月より開始

#### 日本版ライドシェア



地域交通の「担い手」「移動の足」不足解消のため国交省主導で2024年6月より開始

自社の遊休車両または自家用車を活用し、普通免許のみを所持するドライバーを活用する事業

ライドシェアドライバーを経てタクシードライバーに興味を持ち、実際に当社で正社員登用された人もいます。学生アルバイトも在籍しています。

行灯がついておらず、配車アプリ専用車両になります。

### 3. 事業の紹介

#### 観光タクシー



お客様一組一組のご希望に合わせた観光コースを作成してご案内する観光事業

観光スポット・所要時間・コース等はもちろん、当日の様子に合わせて臨機応変な対応が求められます。希望者には社内での観光研修も実施するため、広島の歴史や様々な知識が深まります。

観光タクシーのメリットは何より「プライベート空間」で観光を楽しめること。乗り換えや荷物の心配もいらず、家族や友人との時間に集中することができます。

#### ハイヤー・貸切バス



社内研修や役員送迎、映画の舞台挨拶等様々な用途でご利用いただく貸し切りのハイヤーサービス事業

中には映画のロケ撮影や、海外からの要人送迎等の依頼も受けることがあります。タクシードライバーの中でも優秀な者が担当することが多く、緊張感もありつつ貴重な機会でもあります。

V0XYやステップワゴン等のミニバン車両や、ジャンボタクシーのご用命も多く、またグループ会社内ではマイクロバスの貸切運行もしています。



### 3. 事業の紹介

## 2025年5月1日～ Notte!グループ共同配車センター 設立



### 広島最大級の配車サービス Notte!グループ

広島交通圏のタクシー会社複数社からなる共同配車センター

より多くの台数をひとつの窓口に集約したワンストップの共同配車サービスで、対応はオペレーターが行うため細かい位置の指定やその他のご要望も承ることが出来ます。

以前はドライバー不足であったり、配車アプリの普及により電話依頼のお客様への車両手配が難しいことも多かったですが、今回の共同配車センター設立によりグループ約200台の中から一番近い車両を即時に手配することができるようになりました。

グループを設立するにあたりサービス品質を一定のレベルまで底上げする必要があり、ルールの周知徹底等、改めて接遇面の見直しも行いました。

今後は別のタクシー会社の参画も計画しており、よりグループを拡大していく構想があります。



## 4. 人的資本経営の基本方針

### 事業目標

2025年には他社との共同配車センターを設立したことから、より一層顧客満足度の向上を目指すと共に、安定した人材基盤を整え、会社・社員の持続的な成長を目指します。また、公共交通インフラを担う存在として、安全で持続可能な輸送サービスを通じて地域社会を支えて参ります。

### 人的資本経営 の基本方針

ドライバーズファーストを掲げ、社員一人ひとりが安心して働ける環境を最優先に考えます。安定した職場環境の提供が、社員の定着・成長を促し、結果として顧客満足度の向上につながると考えており、「働きやすさ」と「働きがい」を両立させ、持続的な企業価値の創造を目指します。

#### 重点取組領域①

### オンボーディング強化

- ・ 特に若手採用におけるキャリアパスの明確化とオンボーディングの強化を行います
- ・ 採用後2年以内の離職率を2ポイント低下させます

#### 重点取組領域②

### エンゲージメント向上

- ・ ES調査の数値が低かった指標について4点以上に向上させます
- ・ 現場の声を経営に反映する3方向のコミュニケーションを促進します

#### 重点取組領域③

### 健康経営

- ・ 健康経営優良法人認定を継続、達成項目を増やします
- ・ 健康診断・ストレスチェックの受診率100%を達成させます

## 5. 人的資本経営における取組（個別）

### オンボーディング強化

#### 現状と課題

2024年度の採用活動は計画どおり進捗している一方で、採用後の定着に課題が生じています。特に20～30代の若年層では短期離職が発生しており、主な要因として、入社前後での業務イメージのギャップや、現場でのカスタマーハラスメントによる精神的負荷が挙げられ（想定され）ます。入社後は希望者への面談を実施しているものの、管理職から主体的にフォローする体制が十分に整っておらず、業務に慣れない初期段階での支援が不足している点が課題となっています。

#### 若手採用

目標 ＜短期\*離職率を2ポイント低下させる＞ \*入社2年以内

当社では新卒・若手（20～30代）の採用を強化していますが、採用後の具体的なキャリアパス設計が十分ではなく、2024年度の離職率は正社員で9.9%となっています。今後は離職率を2ポイント低下させ、7%台以下を目標とします。オンボーディング強化として、研修方法の個別最適化やマニュアルの見直しを進め、直近の研修対象者の意見を反映しながら改善を図ります。また、研修終了後のフィードバックを収集し、研修内容の継続的な改善につなげます。試用期間（3カ月間）においては特に丁寧なフォローを行い、研修担当者が研修後の成長段階にも積極的に関わる体制を整備します。

#### 入社前後のフォロー

入社前の不安を軽減し、入社後の「聞いていなかった」「想定と違った」といったギャップを防ぐため、会社説明の内容や方法を見直します。現状は希望者のみ説明会を実施していますが、面接と同日開催するなど、選考離脱を防ぎつつ納得感を持って内定承諾できる仕組みを整えます。内定後から入社までの期間も、随時不明点を確認し、来社・電話・メールなど複数の連絡手段を用意することで、質問しやすい環境を提供します。入社後は定期的な面談やフォロー体制を構築し、相談窓口の周知を徹底することで、早期離職の防止と定着率向上を図ります。

## 5. 人的資本経営における取組（個別）

### エンゲージメント向上

#### 現状と課題

2025年に初めてエンゲージメント調査を行い、社員の会社に対する満足度を数値化しました。総合的な満足度は比較的高い結果となった一方で、指標によっては数値が低いものや、「分からない・どちらともいえない」といった回答が多い項目も見られ、改善の余地が大きいことが明らかとなりました。また、毎年実施しているストレスチェックでは、同僚・上司との関係に不満を抱える社員が一定数存在しており、社員・管理職・役員間のコミュニケーション不足が課題であると考えています。初回調査は匿名かつ自由記入欄を設けていなかったため、具体的な改善策の抽出には至っておらず、今後はより詳細な意見を収集できる仕組みづくりが必要です。

#### ES調査

今回のエンゲージメント調査では、「教育制度」「安全衛生」「コンプライアンス」の3項目で特に数値が低い結果となりました。今後はこれらの指標を重点的に改善していきます。具体的には、●教育制度：研修内容の見直し、既存社員向けの研修体制の整備 ●安全衛生：事務所内および車両の清掃強化 ●コンプライアンス：不満点の具体的な把握に向けた追加調査の実施  
また、次回以降の調査では回答率向上を図るとともに、自由記入欄を設けるなど、社員の具体的な意見を反映しやすい仕組みを導入します。

#### 3方向コミュニケーション

現場社員・管理職・役員の3方向でのコミュニケーションを強化し、組織全体のエンゲージメント向上を図ります。まず、ES調査の結果を社員へ開示し、改善に向けた意見を広く募集します。その後、寄せられた意見を踏まえて改善プランを策定・提示し、実行までのプロセスを透明化します。管理職・役員にとっては些細に見える課題であっても、長期間悩みの種となっている可能性もあるため、意見を伝えやすい場を継続的に設けることが重要と考えます。管理職・役員も積極的に改善活動に関与することで、「声を上げれば組織が動く」という実感を社員に持ってもらえる環境づくりを進めていきます。

## 5. 人的資本経営における取組（個別）

### 健康経営

#### 現状と課題

若手社員が増加している一方で、60代以上の社員も多く在籍しており、生活習慣病リスクの高さから「健康診断受診率100%」と「ストレスチェック受診率100%」を最重要課題としています。タクシードライバーはお客様の命を預かる職種であるため、健康管理は企業としての責務でもあります。2024年度には健康経営優良法人認定を取得し、会社としての取り組みが社員にも可視化されつつありますが、健康診断やストレスチェックの受診がスムーズに行われないこともあり、管理体制にも曖昧な部分が残っています。今後は、社員・管理職双方に健康管理の重要性を改めて周知し、基本的な取り組みを確実に実行できる環境づくりを進めます。

#### 健康管理システム

心幸ウェルネス株式会社の提供するオフけん健康管理システムを2024年より全社に導入しました。マイメニューには、運動動画・ストレスチェック実施&結果確認（随時受診可能）・マイ健康記録・健康レシピ（目的別レシピ検索）・健康診断結果管理・健康コラム 等の項目があり、健康に関する情報をいつでも取得・閲覧・記録することができます。健康管理をアプリで行うことで、企業の健康管理業務を正確に、かつ効率化し、また、より自分の健康に興味を持ってもらいやすくしています。現状ではアプリ利用率が十分とは言えないため、アプリを利用した企画立案や、役員・管理職が率先して活用することで利用の促進を図ります。

#### 健康診断 受診率100%

健康経営の観点からも、社員が自身の体調を把握することは必要不可欠であり、特にタクシー運送業では重大事故防止の観点からも健康診断の受診は必須です。そのため、年1回（深夜業従事者は年2回）の健康診断受診率100%を確実に達成し続けます。定期健康診断では、会社へ集団検診車両を依頼し、個別に健診に行く手間を減らしています。そのうえで未受診者には個別の声掛けや紙媒体での通知を行っていますが、仕事の都合上なかなか予定がたたなかったり忘れてしまう者もいるため、会社で予約を代行等するとともに、管理体制の見直しも行います。

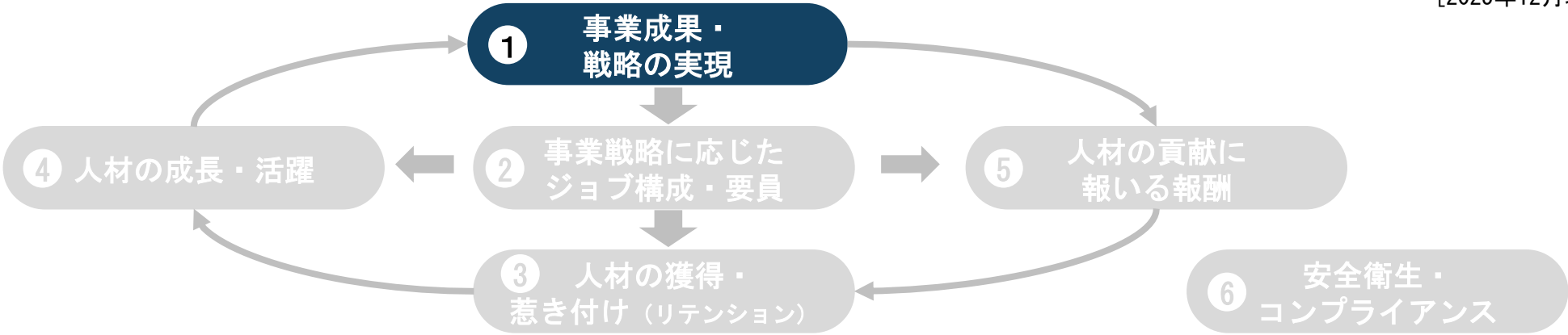
## 6. 人的資本経営データ（一覧）

開示指標



6. 人的資本経営データ（データ集）

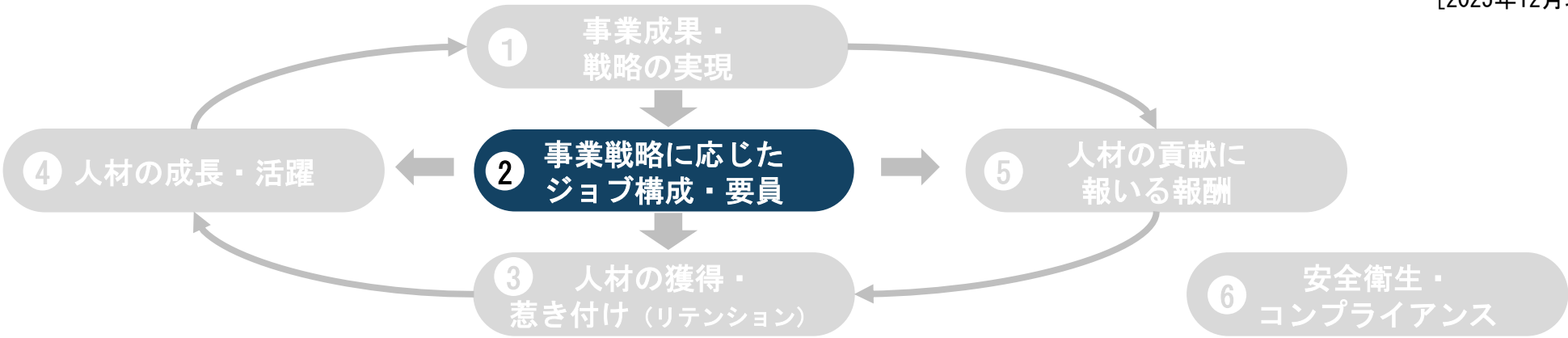
[2025年12月現在]



|                    | 2022 | 2023 | 2024   |
|--------------------|------|------|--------|
| エンゲージメント（総合スコア）※全体 | -    | -    | 4.4/5点 |

6. 人的資本経営データ（データ集）

[2025年12月現在]

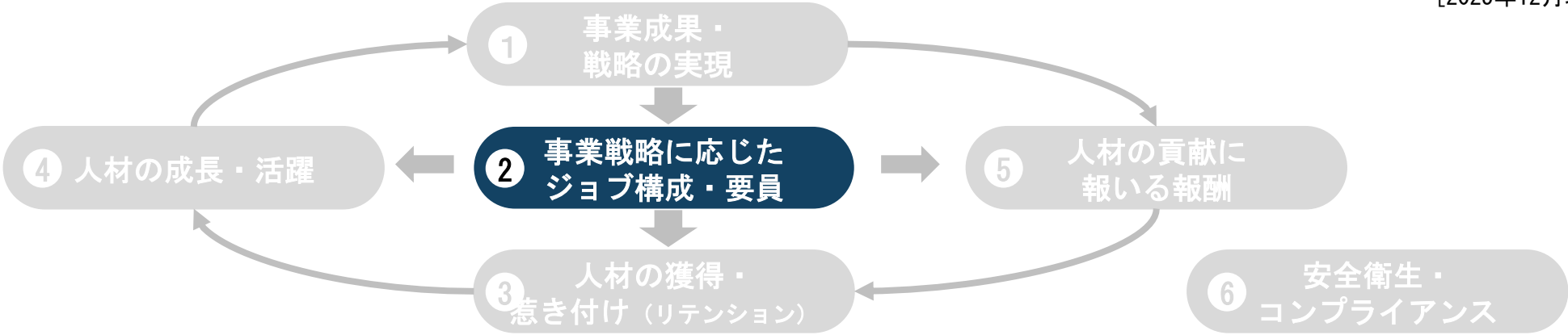


|              | 2022 | 2023 | 2024                                   |
|--------------|------|------|--|
| 総従業員数        | -    | -    | 全体 150人<br>正規 91人                      |
| 総額人件費 ※全体    | -    | -    | 4億6,000万円                              |
| 男女別人材ポートフォリオ | -    | -    | 正規<br>男性77人 女性14人<br>非正規<br>男性56人 女性3人 |



6. 人的資本経営データ（データ集）

[2025年12月現在]



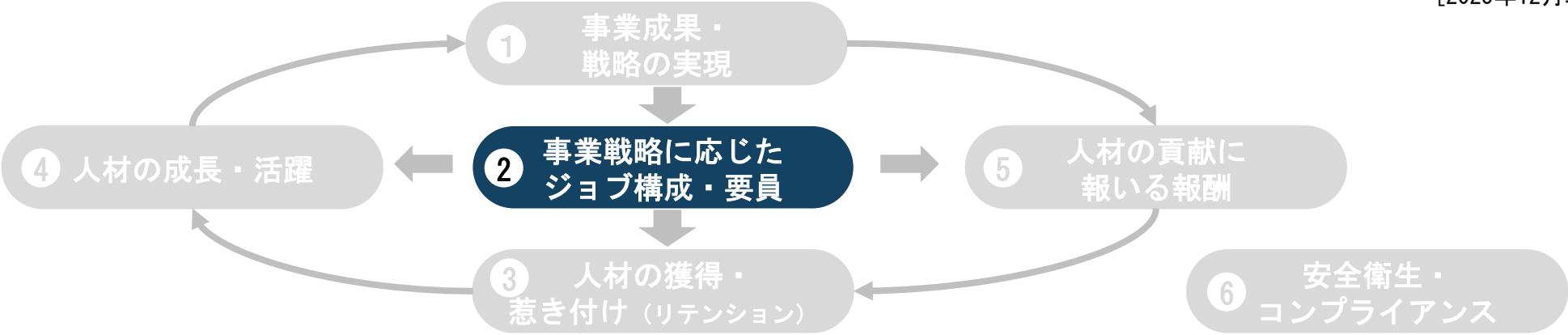
| 年齢別ポートフォリオ（正規雇用） |      |     |     |
|------------------|------|-----|-----|
| 年齢帯              | 2024 |     |     |
|                  | 男性   | 女性  | 合計  |
| 0- 14歳           | 0人   | 0人  | 0人  |
| 15-19歳           | 0人   | 0人  | 0人  |
| 20-24歳           | 0人   | 0人  | 0人  |
| 25-29歳           | 8人   | 1人  | 9人  |
| 30-34歳           | 8人   | 0人  | 8人  |
| 35-39歳           | 0人   | 1人  | 1人  |
| 40-44歳           | 1人   | 0人  | 1人  |
| 45-49歳           | 6人   | 3人  | 9人  |
| 50-54歳           | 14人  | 1人  | 15人 |
| 55-59歳           | 10人  | 2人  | 12人 |
| 60-64歳           | 10人  | 2人  | 12人 |
| 65-69歳           | 22人  | 2人  | 24人 |
| 70歳以上            | 0人   | 0人  | 0人  |
| 合計（人）            | 79人  | 12人 | 91人 |

| 年齢別ポートフォリオ（非正規雇用） |      |    |     |
|-------------------|------|----|-----|
| 年齢帯               | 2024 |    |     |
|                   | 男性   | 女性 | 合計  |
| 0- 14歳            | 0人   | 0人 | 0人  |
| 15-19歳            | 0人   | 0人 | 0人  |
| 20-24歳            | 0人   | 0人 | 0人  |
| 25-29歳            | 0人   | 1人 | 1人  |
| 30-34歳            | 0人   | 0人 | 0人  |
| 35-39歳            | 0人   | 0人 | 0人  |
| 40-44歳            | 0人   | 0人 | 0人  |
| 45-49歳            | 0人   | 0人 | 0人  |
| 50-54歳            | 0人   | 0人 | 0人  |
| 55-59歳            | 0人   | 0人 | 0人  |
| 60-64歳            | 0人   | 1人 | 1人  |
| 65-69歳            | 1人   | 0人 | 1人  |
| 70歳以上             | 55人  | 1人 | 56人 |
| 合計（人）             | 56人  | 3人 | 59人 |



6. 人的資本経営データ（データ集）

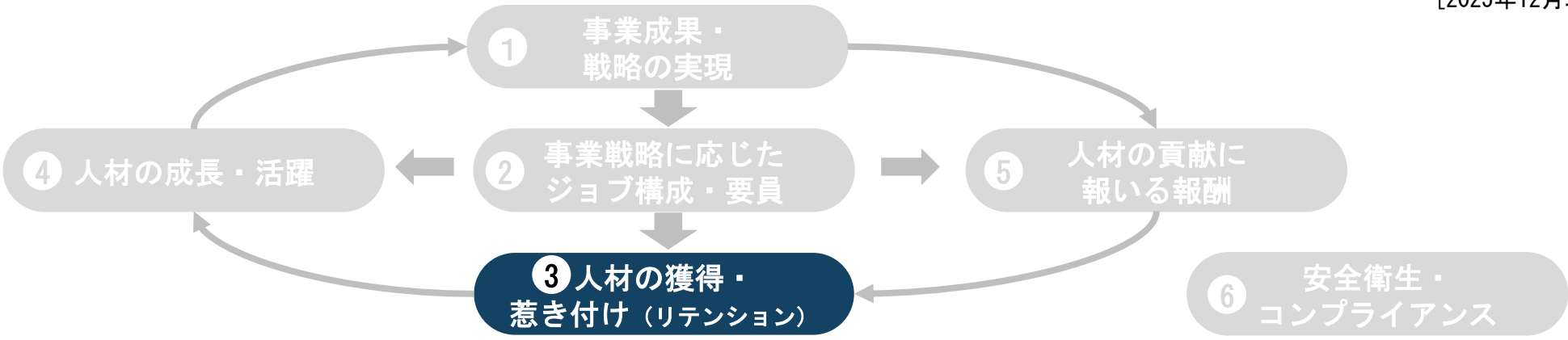
[2025年12月現在]



| 職種区分別ポートフォリオ（全体） |      |
|------------------|------|
| 職種               | 2024 |
| ドライバー職           | 138人 |
| 総務職              | 4人   |
| 運行管理職            | 8人   |
| 合計(人)            | 150人 |

6. 人的資本経営データ（データ集）

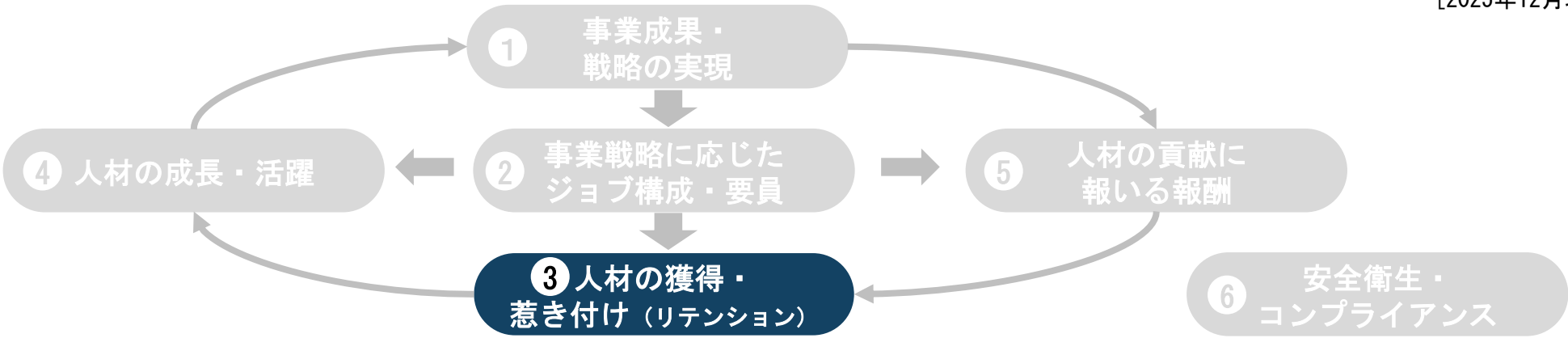
[2025年12月現在]



|                   | 2022 | 2023 | 2024 |
|-------------------|------|------|------|
| 雇用形態の転換数 ※非正規→正規  | -    | -    | 0人   |
| 正規雇用の中途採用比率 ※全体   | -    | -    | 100% |
| 中途採用者の管理職への登用 ※全体 | -    | -    | 1人   |

6. 人的資本経営データ（データ集）

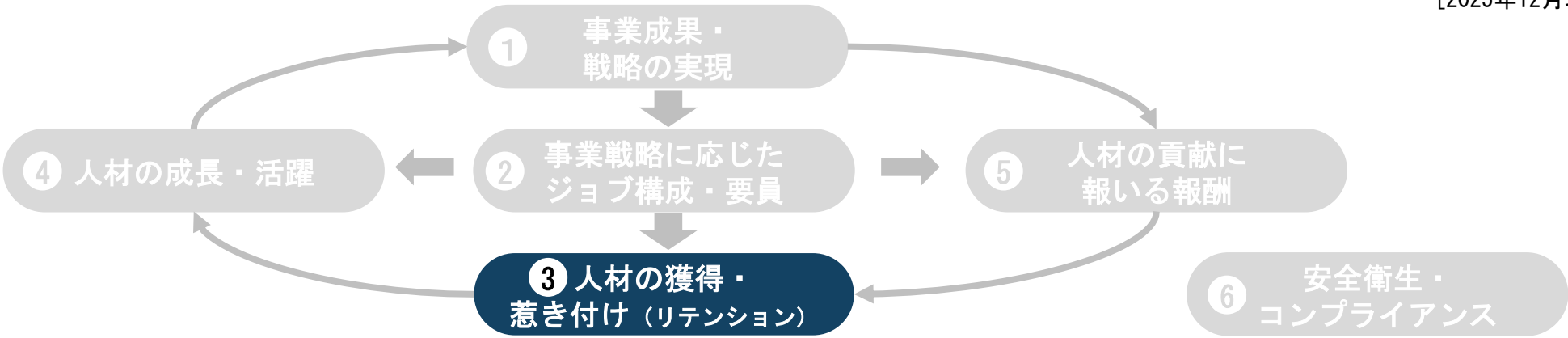
[2025年12月現在]



|                   | 2022 | 2023 | 2024         |
|-------------------|------|------|--------------|
| 管理職1人当たりの部下数 ※全体  | -    | -    | 約18人         |
| 男性の育児休業取得率 ※全体    | -    | -    | -<br>(対象者なし) |
| 女性の育休復帰後就業継続率 ※全体 | -    | -    | -<br>(対象者なし) |
| 有給休暇取得率 ※全体       | -    | -    | 73.1%        |

6. 人的資本経営データ（データ集）

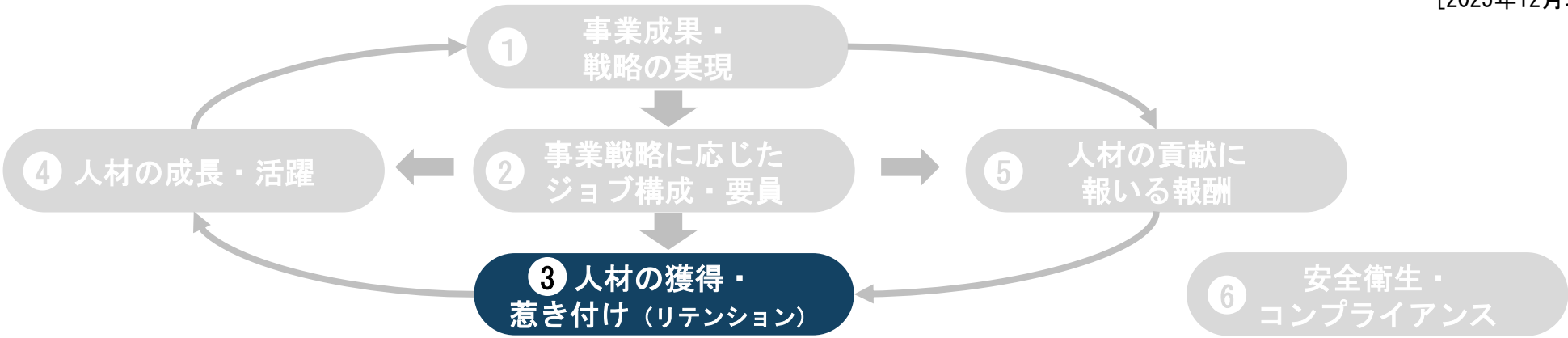
[2025年12月現在]



|                | 2022 | 2023 | 2024  |
|----------------|------|------|-------|
| 女性管理職人数 ※全体    | -    | -    | 0人    |
| 定年再雇用率 ※非正規のみ  | -    | -    | 85.7% |
| 外国人管理職人数 ※正規のみ | -    | -    | 0人    |
| 障がい者雇用数 ※全体    | -    | -    | 3人    |

6. 人的資本経営データ（データ集）

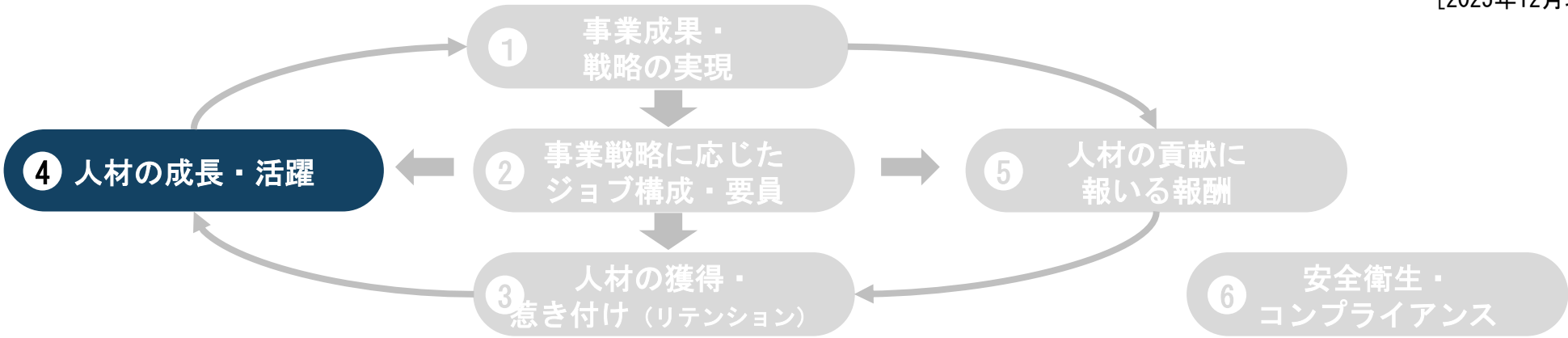
[2025年12月現在]



|                                       | 2022 | 2023 | 2024                |
|---------------------------------------|------|------|---------------------|
| エンゲージメントスコア ※全体<br>(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<br>(キャリア形成)           | -    | -    | 4.1/5点              |
| エンゲージメントスコア ※全体<br>(ワークライフバランス)       | -    | -    | 4.1/5点              |
| エンゲージメントスコア ※全体<br>(ダイバーシティ&インクルージョン) | -    | -    | 4.1/5点              |
| 新規採用人数 ※全体                            | -    | -    | 27人<br>(男性21人・女性6人) |
| 離職率 ※正規のみ                             | -    | -    | 9.9%                |
| 平均勤続年数 ※全体                            | -    | -    | 7.5年                |

6. 人的資本経営データ（データ集）

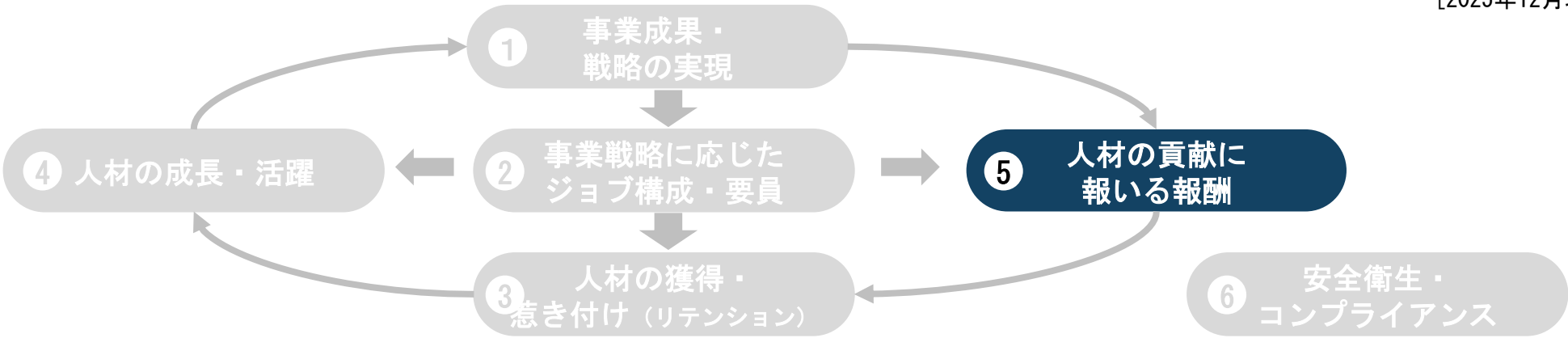
[2025年12月現在]



|                             | 2022 | 2023 | 2024   |
|-----------------------------|------|------|--------|
| エンゲージメントスコア ※全体<br>(人材育成)   | -    | -    | 3.9/5点 |
| エンゲージメントスコア ※全体<br>(職務の満足度) | -    | -    | 3.9/5点 |

6. 人的資本経営データ（データ集）

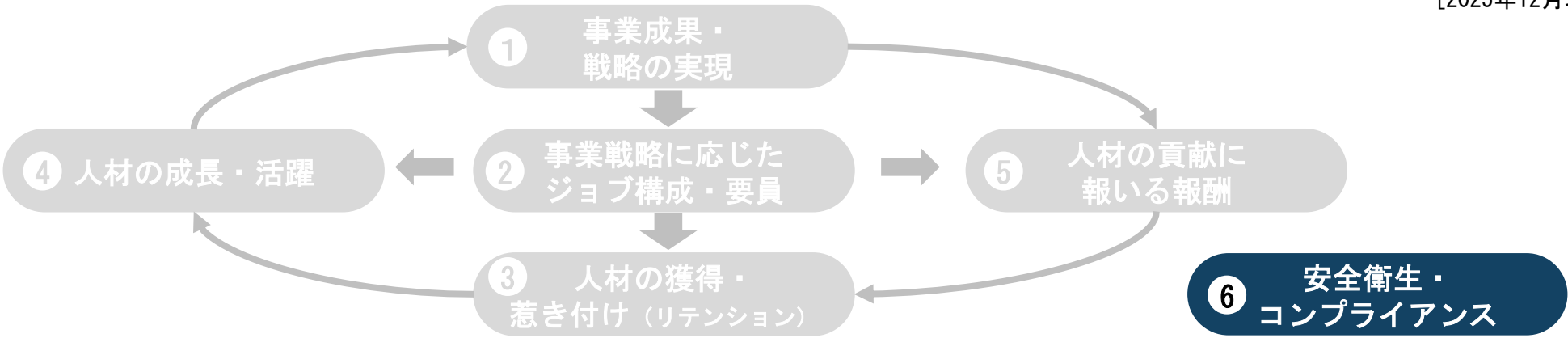
[2025年12月現在]



|                               | 2022 | 2023 | 2024   |
|-------------------------------|------|------|--------|
| エンゲージメントスコア ※全体<br>(報酬の満足度)   | -    | -    | 4.1/5点 |
| エンゲージメントスコア ※全体<br>(福利厚生の満足度) | -    | -    | 3.9/5点 |

6. 人的資本経営データ（データ集）

[2025年12月現在]

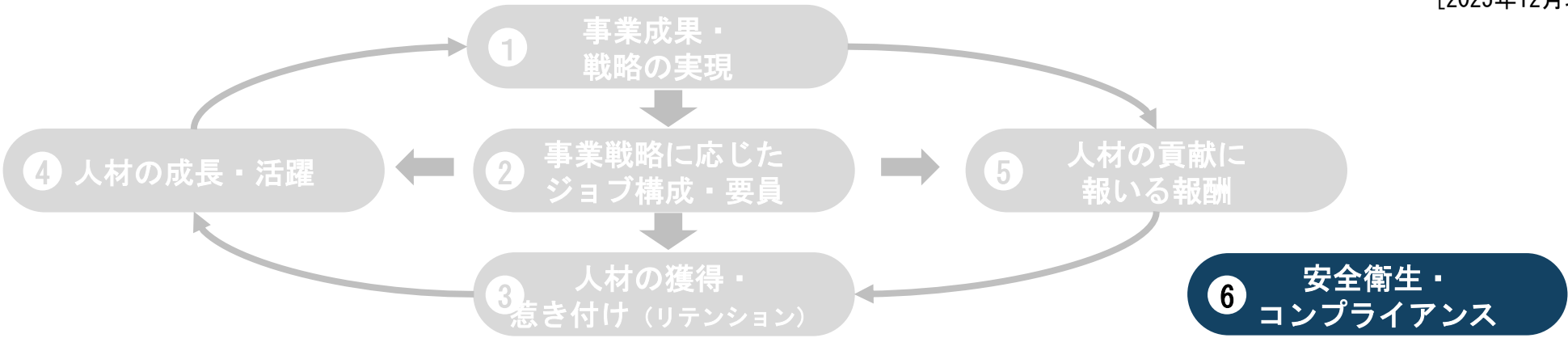


|                        | 2022 | 2023 | 2024   |
|------------------------|------|------|--------|
| 健康・安全研修の総出席者数 ※全体      | -    | -    | 88人    |
| 労災認定された件数 ※全体          | -    | -    | 0件     |
| 労災認定された死亡者数 ※全体        | -    | -    | 0件     |
| エンゲージメント ※全体<br>(安全衛生) | -    | -    | 3.9/5点 |



6. 人的資本経営データ（データ集）

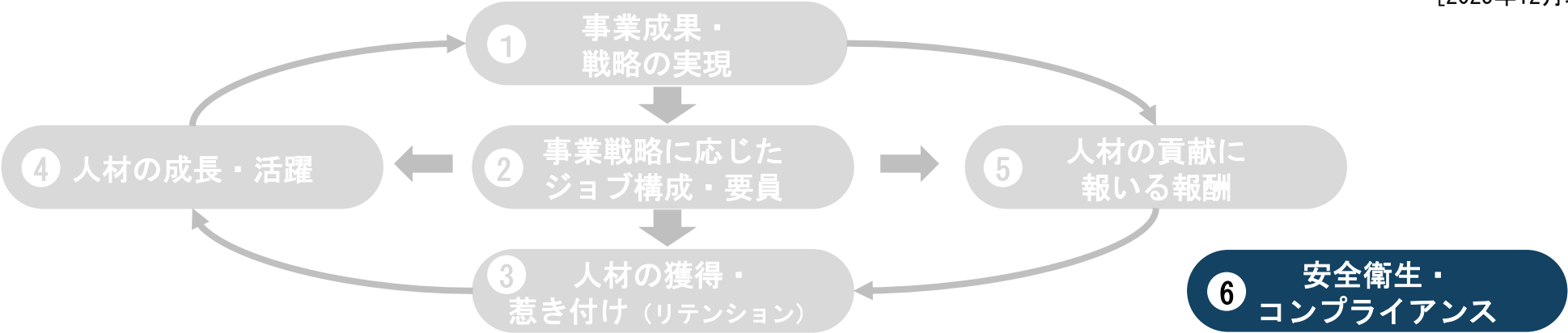
[2025年12月現在]



|                            | 2022 | 2023 | 2024   |
|----------------------------|------|------|--------|
| 倫理・コンプライアンス研修の総出席者数 ※全体    | -    | -    | 90人    |
| 第三者に解決を委ねられた係争 ※全体         | -    | -    | 0件     |
| エンゲージメント ※全体<br>(コンプライアンス) | -    | -    | 3.9/5点 |

6. 人的資本経営データ（データ集）

[2025年12月現在]

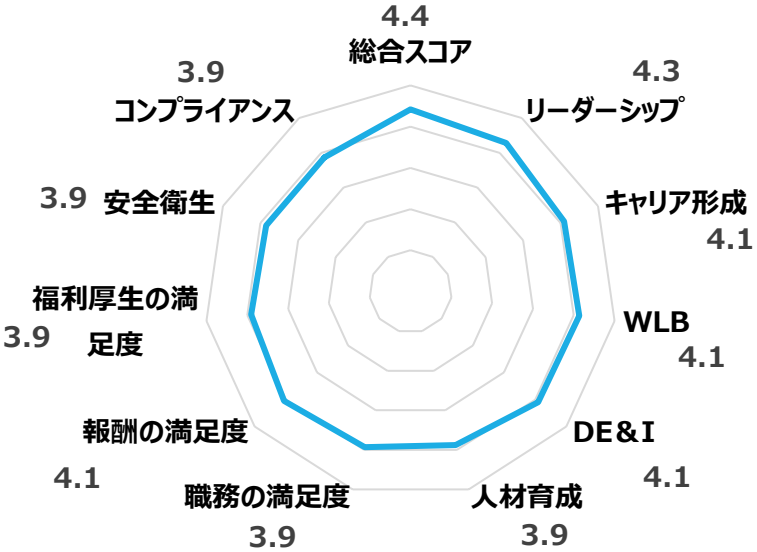


| 懲戒処分の種類と件数 |       |
|------------|-------|
| 懲戒処分の種類    | 2024年 |
| 懲戒解雇       | 0件    |
| 諭旨退職       | 0件    |
| 降格         | 0件    |
| 出勤停止       | 0件    |
| 減給         | 0件    |
| けん責        | 0件    |
| 戒告         | 0件    |
| その他        | 0件    |

## 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、従業員一人ひとりが仕事や職場にどれだけ前向きな気持ちを持ち、組織に貢献したいと思っているかを測るアンケートです。回答結果は各設問の平均値を5点満点で集計し、スコアが高いほどその項目への満足度や共感が高いことを意味します。（基準値：3.6点）

| エンゲージメント指標      | 設問                                | スコア  |
|-----------------|-----------------------------------|------|
| 1 総合スコア         | 私は、当社に総合的に満足している                  | 4.4点 |
| 2 リーダーシップに対する信頼 | 私は、当社のリーダー層を信頼している                | 4.3点 |
| 3 キャリア形成        | 当社で働くことは、私のキャリア形成につながっている         | 4.1点 |
| 4 WLB           | 私は、仕事と生活のバランス（ワーク・ライフ・バランス）が取れている | 4.1点 |
| 5 DE&I          | 当社は、多様性や公平性、包括性（DE&I）に十分配慮している    | 4.1点 |
| 6 人材育成          | 当社の教育制度は、私の能力開発に役立っている            | 3.9点 |
| 7 職務の満足度        | 私は、適性やキャリア志向に合った仕事をしている           | 3.9点 |
| 8 報酬の満足度        | 私は、現在の仕事に見合う報酬を得ている               | 4.1点 |
| 9 福利厚生への満足度     | 当社は、十分な福利厚生を提供している                | 3.9点 |
| 10 安全衛生         | 当社は、安全衛生に対する適切な取組をしている            | 3.9点 |
| 11 コンプライアンス     | 当社は、コンプライアンスに対する適切な取組をしている        | 3.9点 |



- 実施時期：2025年12月
- 実施対象者：研修出席者102名
- 回答者：73名（回答率71%）

全体的に想定よりも良い数字は出たと思いますが、人材育成・職務の満足度・福利厚生の満足度・安全衛生においては4点に満たなかったため、来年はこの箇所も含めて4点以上にスコアをあげていきたいと思っています。スコアが良い指標についても、「分からない・どちらともいえない」という回答が多く出たものもあるため、現状に満足せず改善を行っていきます。また、今回は匿名での回答であったため社員が具体的にどう思っているのか、どう改善していけばいいか、のヒントまではアンケートからは得られませんでした。次回は任意での記名制にし、ES調査を通じて会社内でのコミュニケーションの促進も図りたいと思います。

| 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<br>(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<br>①1人当たり売上＝売上÷FTE<br>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    | 職種别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・外国籍别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<br>(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<br>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）<br>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【2024年度】を算出期間としております。<br>※ES調査は2025年度実施 |