



2025 HUMAN CAPITAL REPORT 人的資本レポート



株式会社ウメソー



INDEX



- | | |
|-------------------|---------|
| 1. メッセージ | P.03 |
| 2. 一目で分かる株式会社ウメソー | P.04-14 |
| 3. 事業の紹介 | P.15-20 |
| 4. 人的資本経営の基本方針 | P.21 |
| 5. 人的資本経営における取組 | P.22-29 |
| 6. 人的資本経営データ | P.30-39 |



当社の人的資本経営

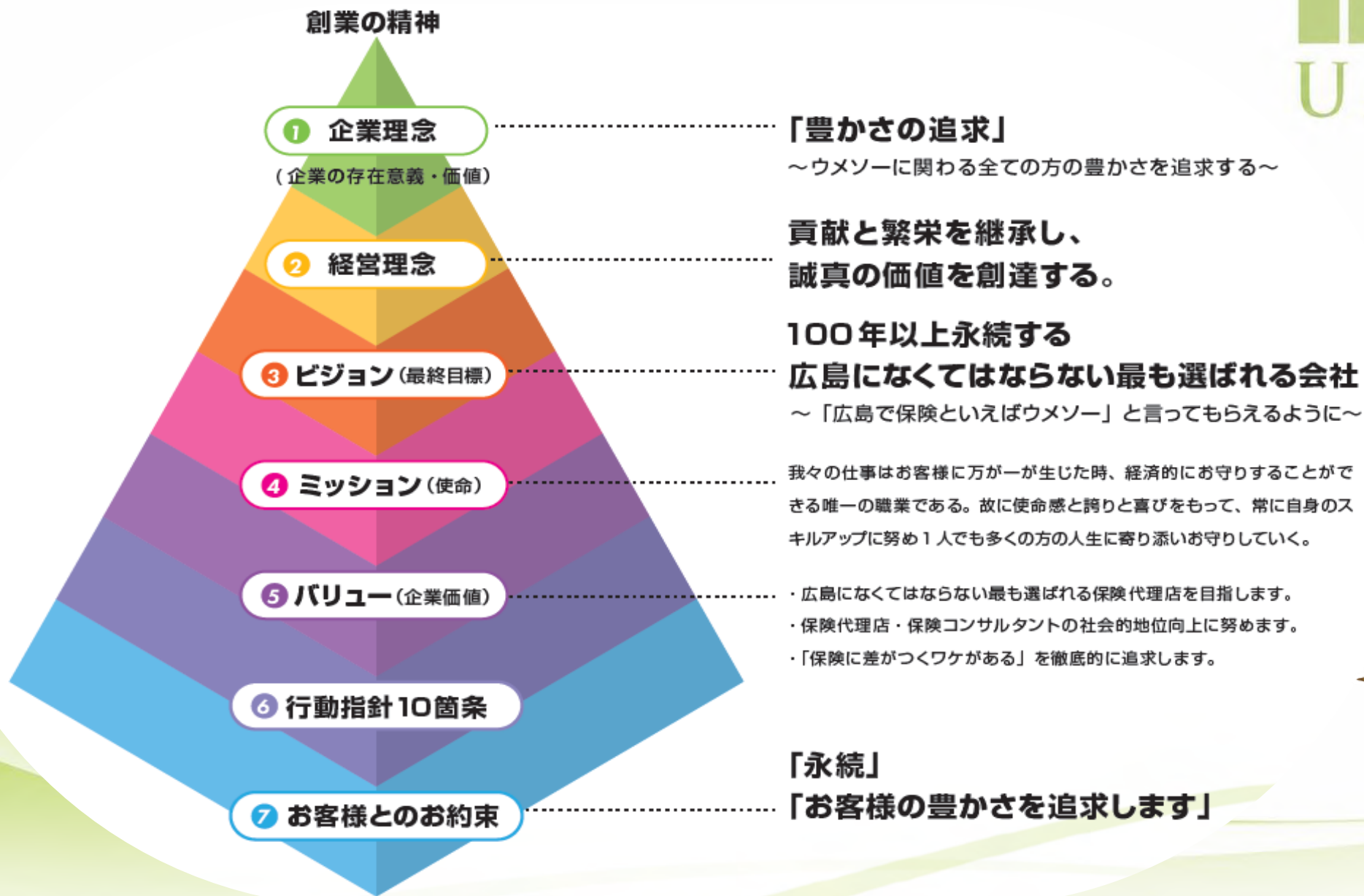
株式会社ウメソーは、「豊かさの追求」という企業理念のもと、地域に根ざした企業活動を展開しております。その根底にあるのは「人こそが最大の資本である」という考えです。私たちは、社員一人ひとりの成長こそが会社の成長を支える原動力であると確信しています。

変化の激しい時代において、持続可能な発展を実現するためには、人的資本への投資が不可欠です。当社では、採用・育成・キャリア支援に力を入れるとともに、年齢や性別、経験の違いを超えて多様な人材が活躍できる職場づくりを進めています。また、従業員の働きがいと健康、ワークライフバランスの実現にも注力し、誰もが安心して長く働ける環境整備を推進しています。

さらに、地域社会の一員として、地元の若者や次世代人材の育成にも積極的に取り組んでおり、人的資本経営を通じた地域との共生も大切にしています。今後も、ウメソーは人を中心に据えた経営を深化させ、すべてのステークホルダーの皆様とともに、より豊かで持続可能な未来を築いてまいります。

代表取締役社長 梅田正昭

2. 一目で分かる株式会社ウメソー 企業理念・経営理念・Vision・Mission・Value



ウメソー
オリジナルキャラクター
うめピィ

本社

広島県広島市西区
楠木町3丁目16-4-2

事業内容

金融・保険業

創業

1981年9月



拠点数

本社
横川店(来店型)



売上高

3億円



資本金 1,000万円



2. 一目で分かる株式会社ウメソー 会社基本情報

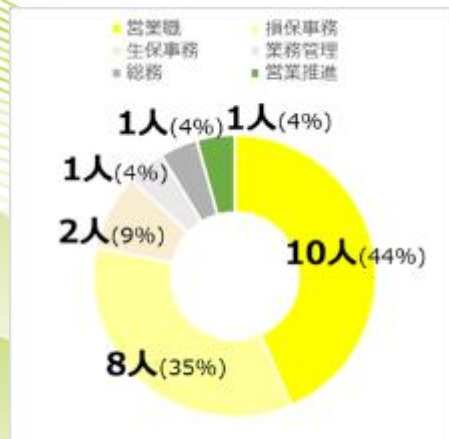


従業員構成

| | |
|--|--|
| <p>総従業員数 30人</p> | <p>平均勤続年数 11年5ヶ月 (正規のみ)</p> |
| <p>総額人件費 1.15億 (正規のみ)</p> | <p>離職率 4.2% (正規のみ)</p> |

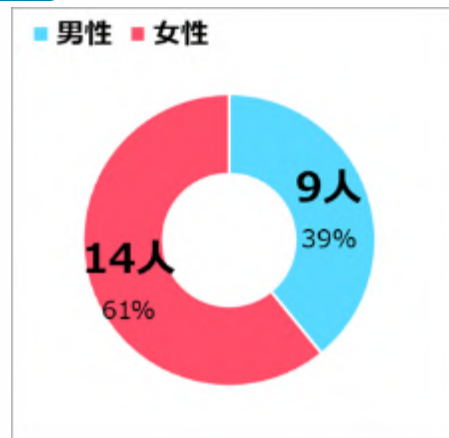
職種別ポートフォリオ

正規

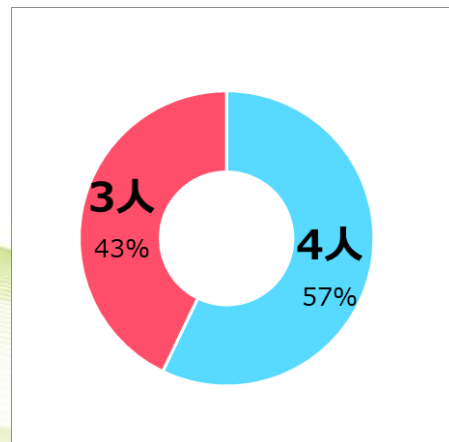


男女別ポートフォリオ

正規

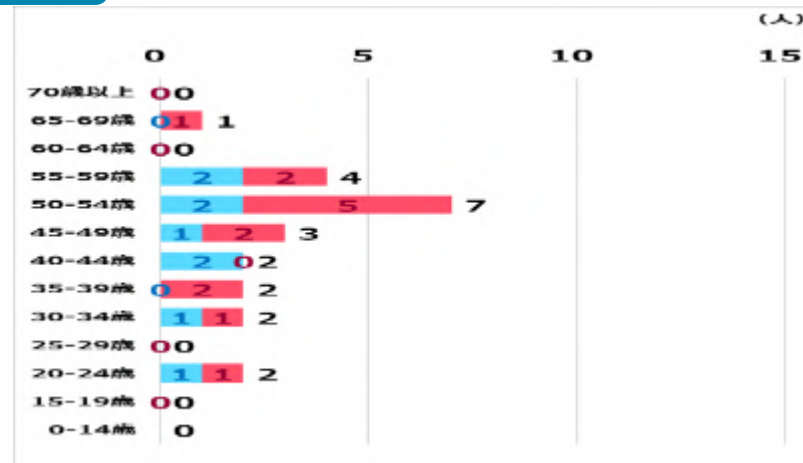


非正規



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




507万円
(正規のみ)
180万円
(非正規のみ)

平均残業時間



8.5時間
(正規のみ)
2時間
(非正規のみ)


有給休暇消化率



68.8%
(正規のみ)

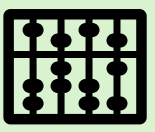
● ダイバーシティ

女性管理職比率と人数



28.6%
2名
(正規のみ)

男女間賃金格差



75.9%
(正規のみ)

定年再雇用率



100%
(正規のみ)


● 人材育成

教育投資総額



400万円
(全体)

1人当たりの教育投資額



13.3万円
(全体)

労働環境



安全衛生とコンプライアンス

倫理・コンプライアンス研修の出席率



100%

(正規のみ)

労災認定された件数と発生率



0件 / 0%

(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

| | |
|---------|----|
| 懲戒解雇の件数 | 0件 |
| 論旨退職の件数 | 0件 |
| 降格の件数 | 0件 |
| 出勤停止の件数 | 0件 |
| 減給の件数 | 0件 |
| けん責の件数 | 0件 |
| 懲戒の件数 | 0件 |
| その他 | 0件 |



人的資本経営の成果

労働生産性

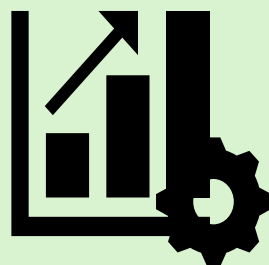
1,032万円/人



(全体)

従業員1人当たり
の収益

1,000万円



(全体)

エンゲージメント
(総合スコア)

3.8/5点



(正規のみ)

人材の獲得・キャリア形成

正規雇用の
中途採用比率
91.1%



(全体)

中途採用者の
管理職への登用
1名



(全体)

管理職1人当たりの
部下数
3.5名



(全体)

新規採用
人数(正規)
1名



(全体)

リーダーシップに
対する信頼
3.9/5点

(全体)

福利厚生

健康・医療関連

- がん保険全員加入※自由診療特約付加
(保険料全額会社負担 正社員)
- 健康診断(会社100%負担)
※胃カメラ差額会社負担
※がん検診オプション上限1万会社負担
- 40歳以上5歳ごと人間ドック会社負担
- グループ会社運営ゴルフスタジオ無料利用
- 遺伝子解析サービス Genoplan 無料利用

食事関連

- 各プロジェクト委員会 懇親会費 補助
- お花見弁当(年1回)
- 1on1ランチミーティング
- ランチ代補助(月1回)

育児・介護支援

- 特別休暇

その他

- 契約保養所(エクシブ)利用

休暇制度

- 特別休暇
- 夏季休暇
- 年末年始休暇

社内イベント

- 年度打ち上げ
- バーベキュー
- 暑気払い
- 忘年会
- キックオフパーティー
- 社員旅行
(開催条件あり)

財政的支援

- 奨学金返済支援制度
- 退職金制度
- 確定拠出年金制度

教育・自己啓発

- 社内勉強会(週1回)
- 資格取得支援制度(取得費用会社負担)
- 資格手当(会社指定資格)
- 代理店研修会
(県単位、中四国単位、全国単位)
- 定期Web研修(商品・営業手法・コンプラ等)
- 自主参加・社外セミナー参加
(交通費等会社負担※事前申請)
- 会社指定・社外セミナー参加
(参加費、交通費等会社負担)

ハラスメント

- 社内相談窓口



【社員の健康を守るための取り組み】

ウメソーでは、社員一人ひとりの健康を企業価値を支える重要な人的資本と捉えています。心身ともに健康で、安心して長く活躍できる職場環境の実現を目指し、健康経営の一環として次のような健康支援制度を導入しています。

【主な健康支援制度】

- ・健康診断費用(全額会社負担)
- ・胃カメラ検査差額費用(全額会社負担)
- ・がん検診オプション費用補助(上限1万円)
- ・40歳以上を対象とした人間ドック費用補助(5歳刻みで全額会社負担)
- ・健康経営アドバイザー資格取得者による健康情報の定期配信
- ・生活習慣病予防、がん予防、メンタルヘルス等に関する情報提供

社内には健康経営アドバイザー資格取得者を配置し、定期的な健康情報の共有や健康アドバイスを実施しています。社員一人ひとりの健康意識向上を図ることで、疾病予防や健康増進につなげています。

結果

広島県「健康づくり優良事業所(5つ星)」7年連続8回
経済産業省「健康経営優良法人認定2026」認定

UMESO



【アイデアとチーム力を育てる委員会 × 懇親会補助】

ウメソーの各委員会は、部署や役職の垣根を超えてメンバーが集まり、会社づくりに参加する仕組みです。

イベント企画、研修、働きやすさの改善など、日常業務とは異なる視点で意見を交わせる点が大きな魅力です。

こうした横断的な交流をさらに深めるため、会社は委員会ごとの懇親会費を福利厚生として補助しています。終業後の食事会や気軽なランチ交流会を通じて、普段関わらないメンバーとも信頼関係が生まれ、アイデアの質や委員会の一体感が大きく高まります。

社員同士のつながりを会社が積極的に支援することで、ウメソー全体のチーム力が強まり、働きやすさや仕事の楽しさにもつながっています。



【BBQ交流会】



ウメソーでは、部署や役職を越えて交流を深められる場づくりを大切にしています。

福利厚生の一環として社内BBQ交流会など積極的に開催し、リラックスした雰囲気の中で楽しく語り合う時間を設けています。

様々な交流イベントを通じて日頃関わりの少ない社員同士が自然につながり、チームワーク向上や働きやすさにもつながっています。

【年度打ち上げ】



福利厚生の一環として、毎年年度末に「年度打ち上げ」を行っています。

頑張った一年を労い合い、部署や役職を越えて交流できる貴重な時間であり、ウメソーの大切にしている“関係の質”を高める取り組みでもあります。

楽しい時間を共有することで、チームの結束がより強まり、翌年度への良いスタートにつながっています。

生命保険・損害保険事業(各種コンサルティングおよびリスクマネジメント)



ウメソーは、法人・個人のお客さまの“人生に本気で向き合う”総合保険代理店として、ライフステージや経営状況に応じた最適な保障の設計を行っています。

三井住友海上火災保険・メットライフ生命・ソニー生命・オリックス生命・損保ひまわり生命など複数社の商品を取り扱い、リスク分散・資産形成・相続対策まで一貫してサポート。

法人には事業保障や福利厚生、個人には医療・がん・変額保険などのプランを提供し、「万が一に備える保険」から「未来を創る保険」へと提案の幅を広げています。

お客さま一人ひとりの人生設計に寄り添い、“保険のプロフェッショナル”として安心と豊かさを届けることを使命としています。

【セミナービジネス】世帯資産1億円達成プロジェクト・新NISA、iDeCoマネーセミナー



ウメソーの「世帯資産1億円プロジェクト」の元、“長生きをリスクと言わせない”をテーマに、家族で学ぶ資産形成セミナーを開催しています。

本セミナーでは、新NISA・iDeCoを中心に、家庭単位で1億円の資産を築くための具体的な運用戦略を、初心者にも分かりやすく解説。

「使えることを前提にした運用」を軸に、リスク分散・時間投資・複利効果などの基本から実践的な活用法までを学びます。

さらに、ファイナンシャルプランナーによる個別相談やアフターフォローを実施し、家計の見直しや資産運用計画の伴走支援も行います。

広島未来をもっと安心して豊かに——ウメソーは、地域に根ざした金融教育で「お金の不安を希望に変える」お手伝いをしています。

【セミナービジネス】従業員向けセミナー



ウメソーでは、企業の“人への投資”を支援する従業員向けセミナーを実施。

年金・老後・教育・住宅・保障など、ライフステージに合わせた内容で、社員が将来に備える力を育てます。

専門用語に頼らず、日常に役立つ金融知識を楽しく学べるのが特徴。企業型DCや退職金制度、メンタルヘルスとお金の関係などもわかりやすく解説し、従業員の安心と企業の生産性向上を同時にサポートします。

【セミナービジネス】キッズマネースクール



子どもたちが「働く楽しさ」や「お金の大切さ」を学ぶ、体験型の親子マネー教室。

“おみせやさんごっこ”を通じて、子どもはお金の価値を、保護者は教育費や家計の見直しを学びます。

地域の学校・企業イベントにも広がるこの活動は、単なる学びを超えた“家族と地域の金融教育”。

ウメソーは、笑顔で学ぶ親子の姿を通じて、未来の金融リテラシーを育てています。

【セミナービジネス】相続/終活セミナー



「いつか」ではなく「いまから」考える家族の安心づくり。
ウメソーの相続・終活セミナーは、相続の基本から遺言・贈与・生命保険の活用までをやさしく解説する実践型講座です。

税理士・弁護士・行政書士など専門家と連携し、法的・税務的な知識だけでなく“家族の想いをつなぐ準備”を重視。

また、認知症・介護・エンディングノート活用など、時代に合ったテーマも取り入れています。

「家族で話すきっかけができた」「不安が安心に変わった」と参加者の満足度も高く、個別相談にもつながる人気のプログラムです。

相続を「負担」ではなく「感謝の継承」に。

ウメソーは家族の未来を見据えた安心設計をサポートします。

住宅購入・教育資金・個人年金 資産運用・退職後資金設計事業



ウメソーは、住宅・教育・老後の三大資金を中心に、人生設計に合わせたお金の計画をサポートします。住宅購入では返済と保障のバランスを最適化し、教育資金では時期に合わせた積立や運用を提案。老後資金では、新NISA・iDeCo・個人年金などを活用し、増やしながら守る資産づくりを支援します。将来のキャッシュフローを見える化し、「安心して生きる力」を家計面からサポートします。

健康経営支援事業



ウメソーは、健康経営アドバイザー有資格者による専門支援と、遺伝子解析サービス「ジェノプラン」を活用した“健康の見える化”で、企業の健康経営を総合的にサポートします。

がん検診促進・メンタルヘルス対策・生活習慣改善などに加え、健康経営優良法人の取得支援や福利厚生制度との連動も実施。「人を守り、企業を強くする」——ウメソーは、従業員の健康と企業の持続的成長を両立するパートナーです。

事業承継・事業保障・役員退職金・従業員退職金・決算・メンタルヘルス・企業型DC支援事業



企業の安定と成長には、「人」「資金」「制度」の三位一体の備えが欠かせません。ウメソーでは、経営者・従業員双方を支える企業保険と経営支援制度を通じて、永続的な企業経営を支援しています。

事業承継においては、経営者の退任時期や後継者の育成段階に応じた保障・資金対策を提案。事業保障では、経営者の死亡・病気・災害時にも事業を継続できる仕組みを整備します。また、役員・従業員の退職金制度や企業型DC(確定拠出年金)の導入支援を通じて、「人を大切に経営」を制度面から支援。さらに、決算対策として利益平準や内部留保を考慮した保険設計を行い、財務の健全性向上に寄与します。加えて、企業のストレスチェック・メンタルヘルス対策など「心の健康経営」にも注力。ウメソーは、“守り”と“攻め”の経営を両立させる総合的な企業サポートパートナーです。

4. 人的資本経営の基本方針

事業目標

2030年までに「広島で保険と言えばウメソー！」と言ってもらえる『広島の未来に貢献するリーディングカンパニー』を目指す

人的資本経営の基本方針

- ◇理念の実践 関わるすべての方の豊かさを追求するという社員一人ひとりの思いや在り方
- ◇ウメソーの価値革新と顧客・社員・地域が共に豊かになる仕組みづくり
- ◇規模 売上5億 営業利益5,000万 50人体制

重点取組領域①

人づくり、組織づくり、価値づくり

成長し続ける人財+機能的且つ思いやり溢れる組織

重点取組領域②

次世代まで続く生涯顧客の創造

ウメソーファンづくり、オールウメソー化

重点取組領域③

組織の成功循環モデルの実践

関係の質→思考の質→行動の質→結果の質

重点取組領域④

広島を豊かにする「世帯資産1億円達成プロジェクト」の実践、周知

広島になくてはならない未来に貢献する企業に

重点取組領域⑤

社員幸福

働きやすい環境づくり 業界水準以上の待遇
金融教育による豊かな未来づくり





5. 人的資本経営における取組(全体像)

取組と概要

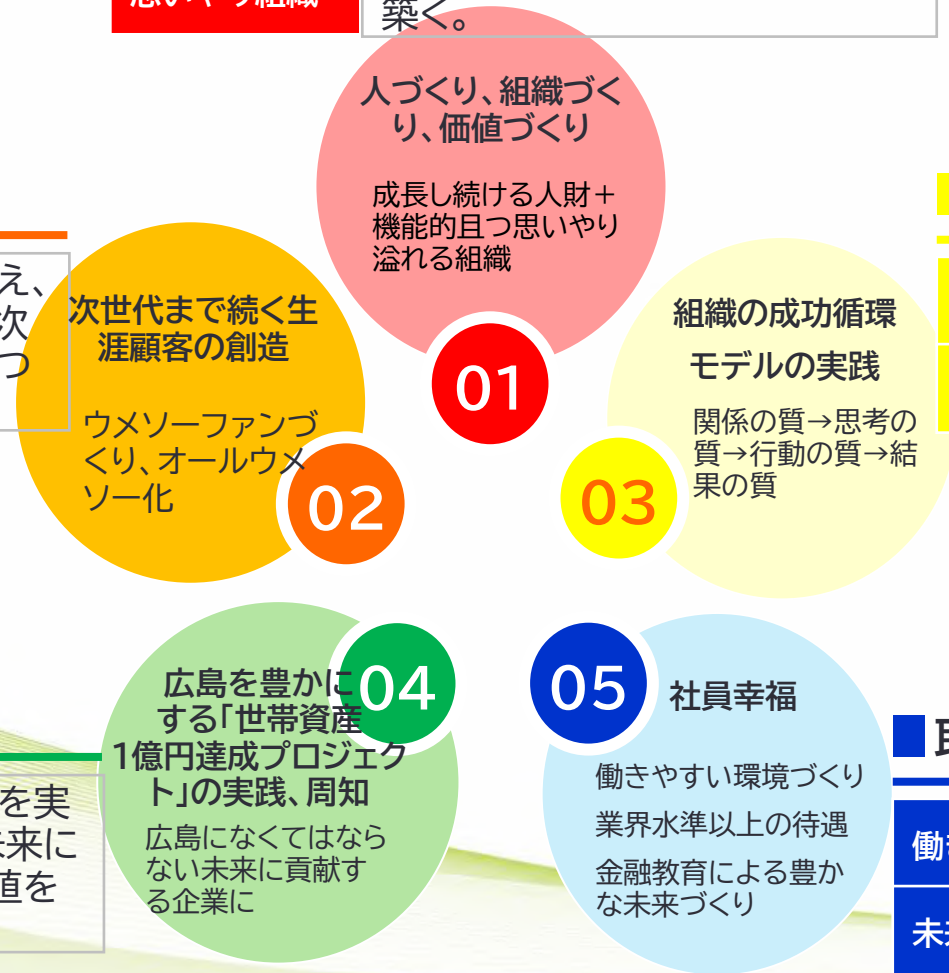
| | |
|--------|--|
| 主体人財 | 成長し続ける人財と、思いやりと機能性を備えた組織を育み、持続的な価値を創出できる体制を築く。 |
| 思いやり組織 | |

取組と概要

| | |
|-------|---|
| 生涯顧客 | 生涯顧客を育てる仕組みを整え、ウメソーファンを増やし続け、次世代まで選ばれる企業基盤をつくる。 |
| ファン創造 | |

取組と概要

| | |
|------|--|
| 関係の質 | 関係・思考・行動の質を高める成功循環モデルを実践し、組織全体の成果を持続的に向上させる。 |
| 成功習慣 | |



取組と概要

| | |
|------|---|
| 未来支援 | 世帯資産1億円プロジェクトを実践し広げることで、広島の未来に貢献する企業として地域価値を創出する。 |
| 地域価値 | |

取組と概要

| | |
|-------|---|
| 働きやすさ | 働きやすい環境と金融教育を通じ、社員一人ひとりの幸福と成長を支え、豊かな未来を共につくる。 |
| 未来づくり | |

【キックオフミーティング・パーティー】

ウメソーでは、毎年期首に「年度方針発表会」を開催し、全社一丸となって新しい一年をスタートさせています。この発表会では、まず社長が経営理念に基づいた経営方針を掲げ、その方針を実現するための戦略を明確に示します。

続いて、部課長クラスのプロジェクトメンバーが、自らの役割に落とし込んだ戦略とアクションプランを発表し、全社員が“今年ウメソーが何に取り組むのか”を具体的に理解できる場となっています。

全員が同じ方向を向き、共通目標を共有することで、より強い組織づくりにつながっています。また、発表会後には全社員参加の「キックオフパーティー」を開催し、新たな一年に向けた高いモチベーションと前向きなエネルギーを全員で共有します。豪華抽選会やゲームなどの楽しい催しを通じて、部署を越えたコミュニケーションが生まれ、ウメソーらしい一体感が一層深まります。

『仕事も楽しさも全力で』

そんな文化を象徴する行事です。



【学びと成長のサポート】



ウメソーでは、社員の成長を支えるために学びの機会を充実させています。

週1回の社内勉強会をはじめ、必要な資格は取得費用を会社が負担し、安心してスキルアップに取り組めます。

また、県・中四国・全国レベルの代理店研修会にも参加でき、業界知識を広く深められる環境を整えています。

学びを通じて社員の成長を応援しています。

【組織の機能強化・ガバナンス強化】



ウメソーでは、戦略アクションプランに基づき、組織の機能強化とガバナンス強化を一体で推進しています。

各種委員会活動を通じて役割・権限・責任を明確化し、評価制度や運用ルールの整備により、意思決定の透明性と公平性を高めています。

また、定期的な1on1や理念共有会を通じて現場の声を経営に反映し、内部統制と自律的な行動の両立を実現。業務の標準化やDX、BCPの策定・運用を通じて、リスクに強く持続可能な経営基盤を構築しています。



【信頼が世代を超えて続く顧客づくり】



ウメソーでは、顧客との関係を契約にとどめず、人生に寄り添う伴走型の関係として築いています。顧客とその家族を対象としたセミナーや交流イベントを継続的に開催し、資産形成や家計管理を身近なテーマとして提供することで、家族世代・次世代へと学びと価値観が自然に受け継がれる関係性を構築しています。

これらの取り組みは、社員の専門性と人間力の向上にもつながり、顧客・社員双方の信頼とエンゲージメントを高めています。

【社内表彰制度を始めとする取組】

ウメソーでは、組織の成果は「関係の質」から生まれるという成功循環モデルの考え方を重視しています。社員同士の信頼関係や心理的安全性を高めるため、理念共有会による価値観の共有、採用委員会をはじめとした委員会活動による部門横断の協働、社内表彰制度や社内イベントによる相互理解の促進などを継続的に実施しています。こうした取り組みにより、互いを尊重し支え合う組織文化を育み、主体的な行動と組織全体の成果向上につなげています。

関係の質→1on1・理念共有・委員会活動→思考の質→
主体的提案・改善活動→行動の質→営業力・顧客対応力
→結果の質→顧客満足・業績



【1on1 ランチミーティング】

ウメソーでは、社員同士が気軽に話し合い、互いの理解を深めながら成長できる組織づくりを推進しています。その中心となる取り組みが、社員同士で行う「1on1ミーティング」です。日常業務の相談はもちろん、働き方の工夫、キャリアの話、ちょっとした悩みまで、ペアを組んでじっくり対話することで、部署や役職に関係なくコミュニケーションが活発になる文化を築いています。

さらに、この1on1は堅苦しい場ではなく、社員同士が自然体で話せるよう工夫されています。ランチを共にしたり、お茶を飲みながら気軽に行うこともでき、飲食費は会社が全額負担します。リラックスした環境だからこそ生まれる本音や新しいアイデアが、職場の雰囲気をもより良くし、チームワークの向上にもつながっています。

こうした取り組みを通じて、社員同士の信頼関係はより強固になり、業務連携のスピードや質も高まります。ウメソーの1on1は、社員が互いを尊重し支え合える職場をつくるための大切な文化です。これからも“Oneチーム”として、コミュニケーションの質向上に取り組んでいきます。



【世帯資産1億円達成プロジェクト】

ウメソーでは、「広島の未来に貢献する企業」として地域価値の創出を目指し、「世帯資産1億円達成プロジェクト」を推進しています。人生100年時代を見据え、単なる保険提案にとどまらず、資産形成やライフプランニングに関する情報提供を通じて、お客様一人ひとりの豊かな人生設計を支援しています。

また、社員への継続的な教育や提案力向上に取り組むことで、質の高いコンサルティングを実践。さらに、セミナーや情報発信を通じてプロジェクトの考え方を地域へ広げることで、広島の皆様の金融リテラシー向上と資産形成を後押しし、持続可能で豊かな地域社会の実現に貢献しています。



【金融教育による豊かな未来づくり、働きやすい環境づくり】



ウメソーでは、社員一人ひとりが心身ともに健康で、将来に希望と安心を持ちながら働ける環境づくりを推進しています。

年間休日126日の確保や1on1ミーティングの実施による働きやすい職場づくりに加え、健康診断・人間ドック・がん検診費用補助などを通じて健康経営を実践しています。

また、資格取得支援や社内勉強会、キャリアステップアップ制度により成長機会を提供するとともに、企業型確定拠出年金(DC)の導入や金融教育、奨学金返済支援制度を通じて、社員自身の資産形成やライフプラン実現を支援しています。

社員の幸福と成長が、お客様への価値提供、そして地域社会の豊かさにつながると考え、誰もが長く安心して活躍できる職場づくりに取り組んでいます。



6. 人的資本経営データ(データ集)

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？

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？

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？

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

**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

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

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)

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)

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

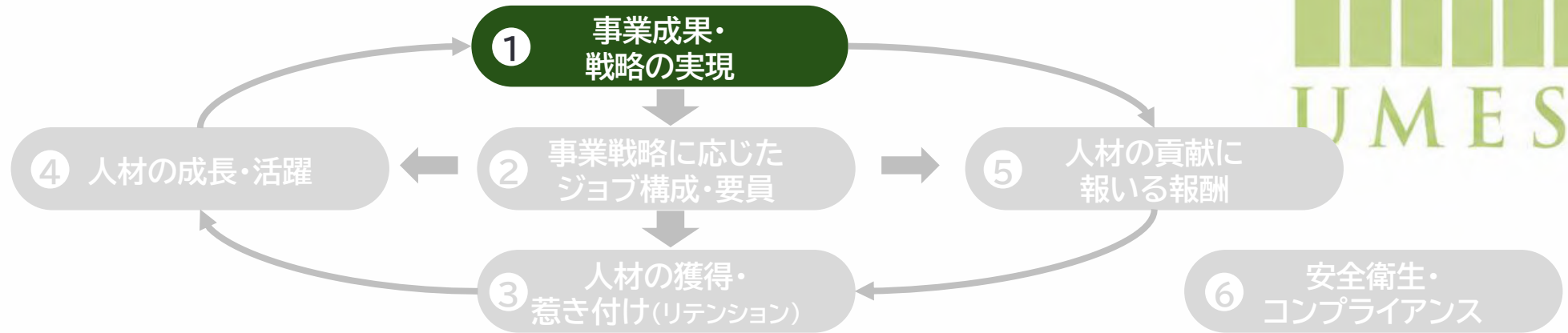
第三者に解決を委ねられた係争

懲戒処分の種類と件数

満足度

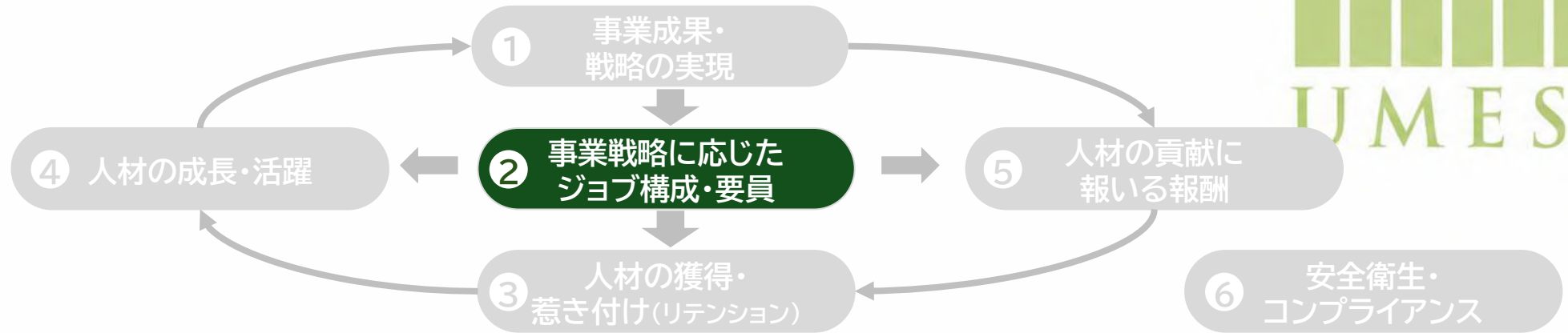
ES(コンプライアンス)

6. 人的資本経営データ(データ集)



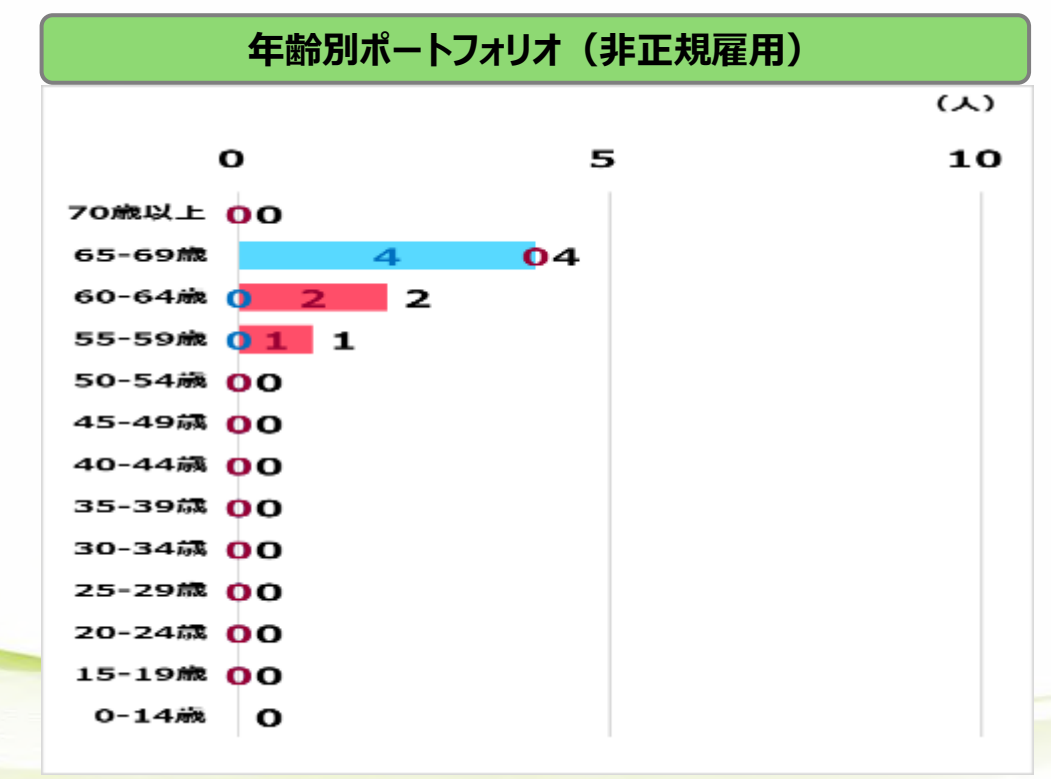
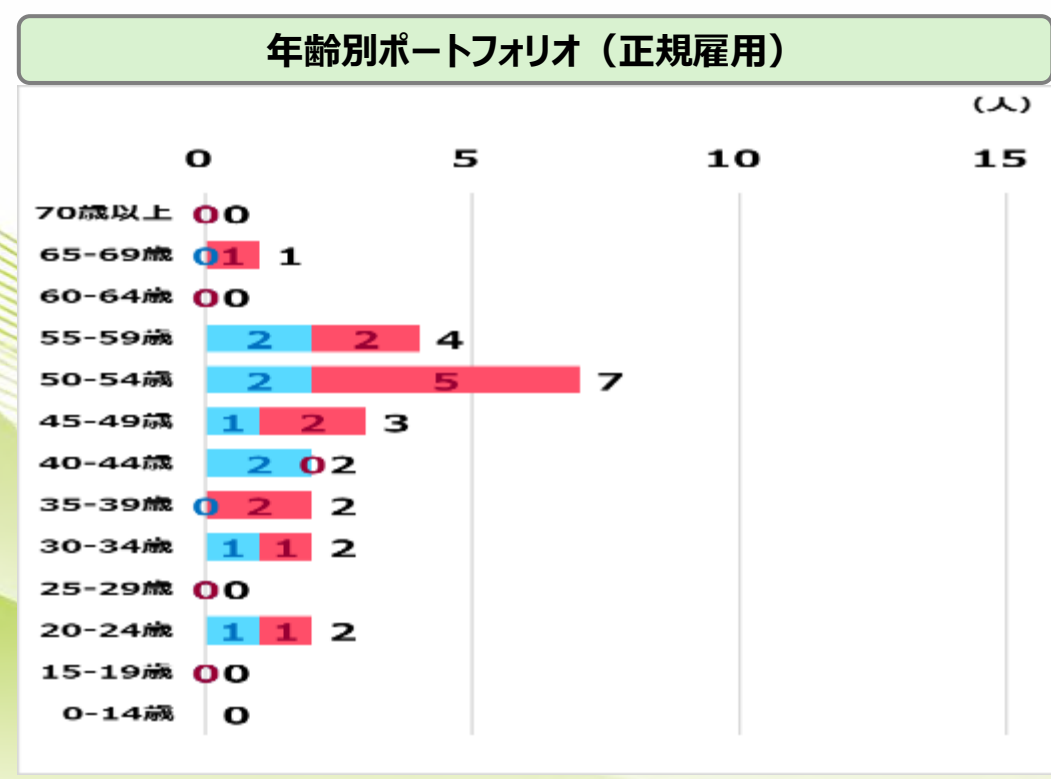
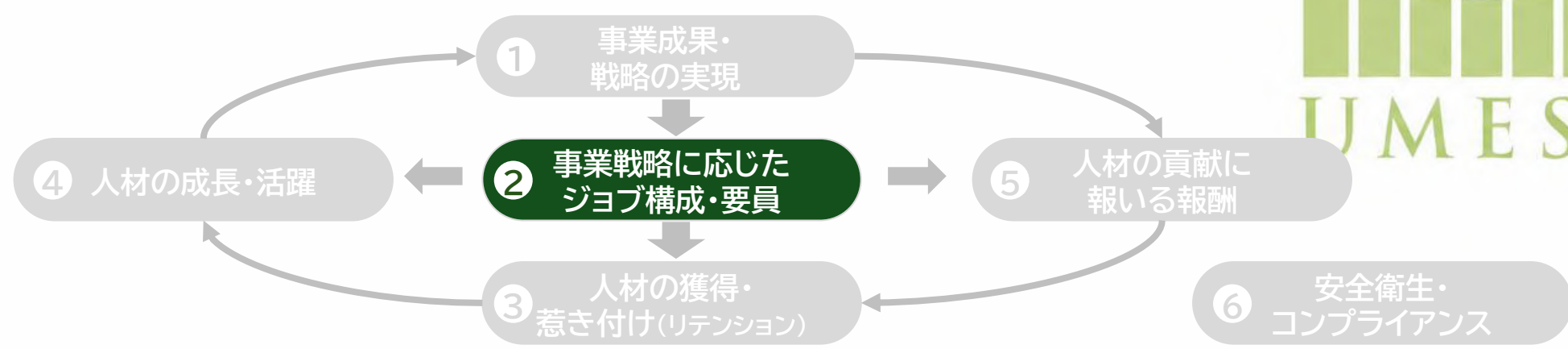
| | 2025年度 |
|------------------------|---------|
| エンゲージメント (総合スコア) ※正規のみ | 3.8/5点 |
| 労働生産性 ※全体 | 1,032万円 |
| 従業員1人当たりの収益 ※全体 | 1,000万円 |
| 人的資本ROI ※全体 | 119% |

6. 人的資本経営データ(データ集)

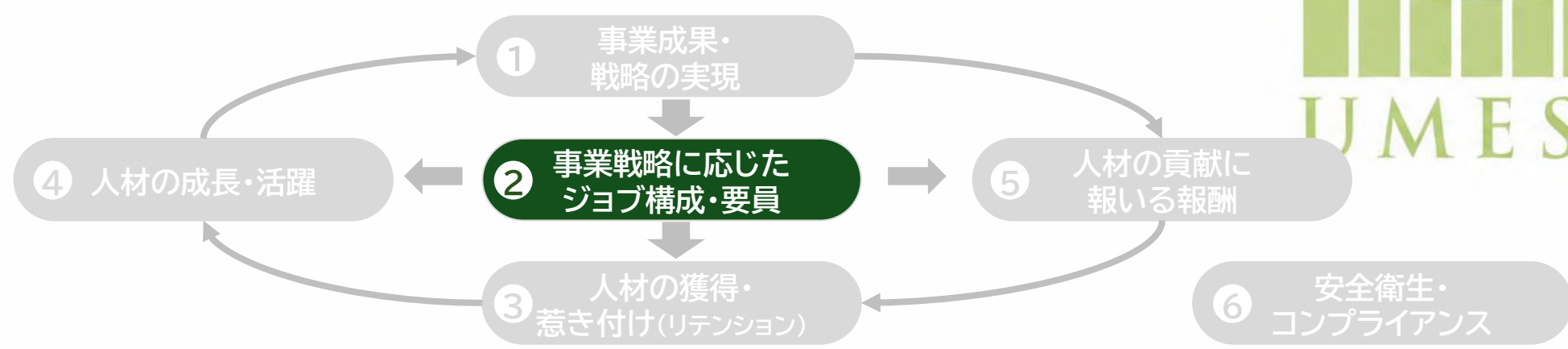


| | 2025年 |
|--------------|--------------------------------------|
| 総従業員数 | 全体 30人 正規 23人 |
| 総額人件費 ※正規のみ | 1億1,500万円 |
| 男女別人材ポートフォリオ | 正規 男性9人 女性14人 非正規 男性4人 女性3人 |

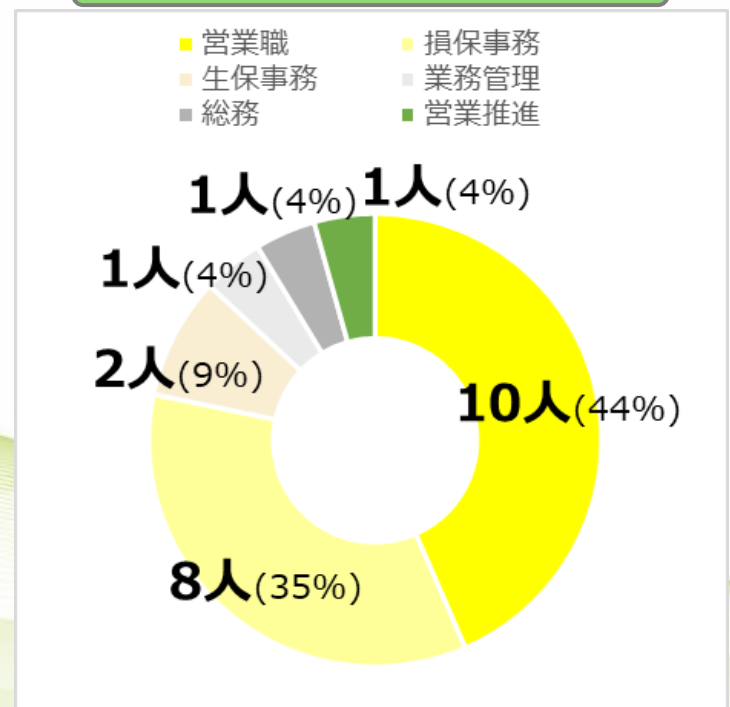
6. 人的資本経営データ(データ集)



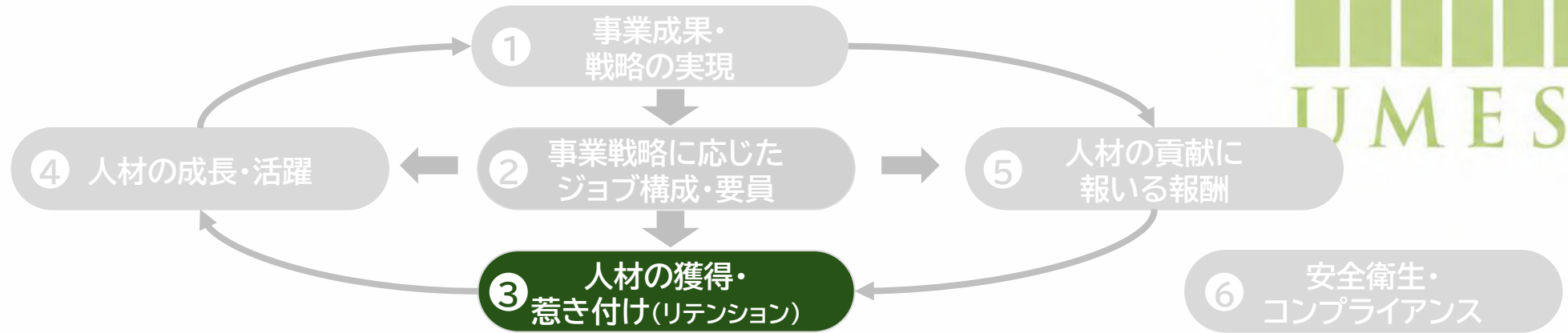
6. 人的資本経営データ(データ集)



職種別ポートフォリオ (正規雇用)



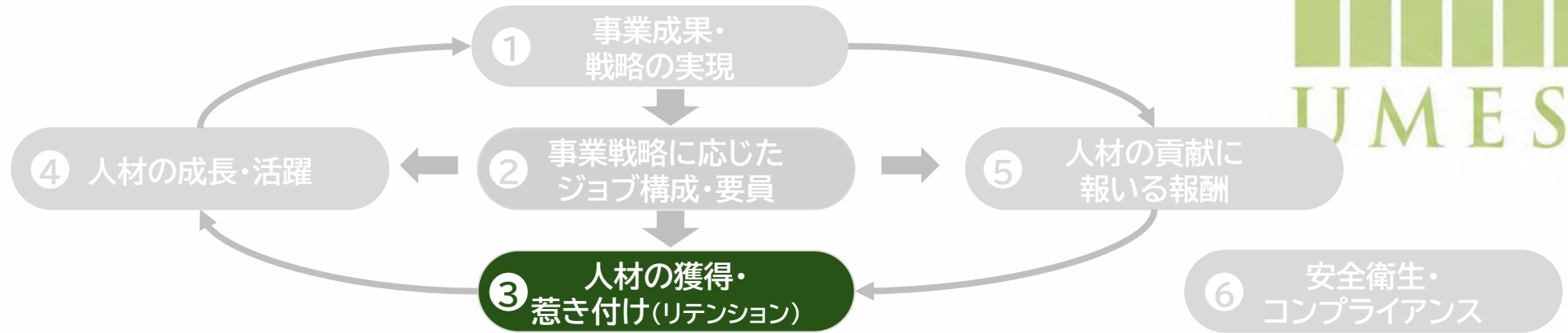
6. 人的資本経営データ(データ集)



2025年

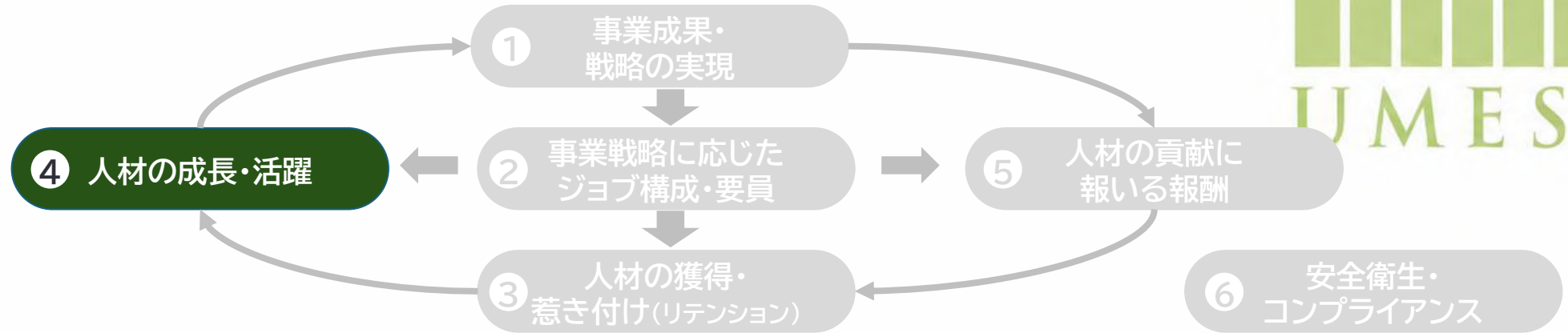
| | |
|---------------------|-----------------------|
| 雇用形態の転換数 ※正規のみ | 2名 |
| 正規雇用の中途採用比率 ※正規のみ | 91.1% |
| 中途採用者の管理職への登用 ※正規のみ | 1名 |
| 平均残業時間 | 正規 8.5時間 非正規 2.0時間 |
| 管理職1人当たりの部下数 ※正規のみ | 3.5名 |
| 有給休暇取得率 ※正規のみ | 68.8% |

6. 人的資本経営データ(データ集)



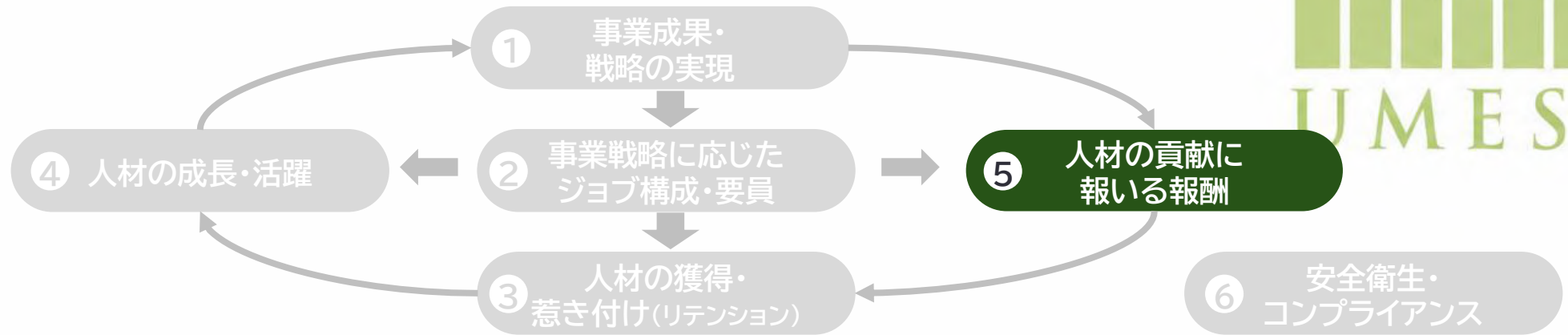
| | 2025年 |
|--------------------------------------|--------------------|
| エンゲージメントスコア ※正規のみ (リーダーシップに対する信頼) | 3.9/5点 |
| エンゲージメントスコア ※正規のみ (キャリア形成) | 3.3/5点 |
| エンゲージメントスコア ※正規のみ (ワークライフバランス) | 3.8/5点 |
| 新規採用人数 | 正規 1名 (男性0・女性1) |
| 離職率 ※正規のみ | 4.2% |
| 平均勤続年数 ※正規のみ | 11年5ヶ月 |

6. 人的資本経営データ(データ集)



| | 2025年 |
|-----------------------------------|-------|
| 教育投資総額 ※全体 | 400万 |
| 1人当たりの教育投資額 ※全体 | 13.3万 |
| エンゲージメントスコア ※正規のみ (人材育成) | 3.7 |
| 実践機会の提供に対する利用数* (社内公募制・社内起業 等) | 10件 |
| エンゲージメントスコア ※正規のみ (職務の満足度) | 3.3 |

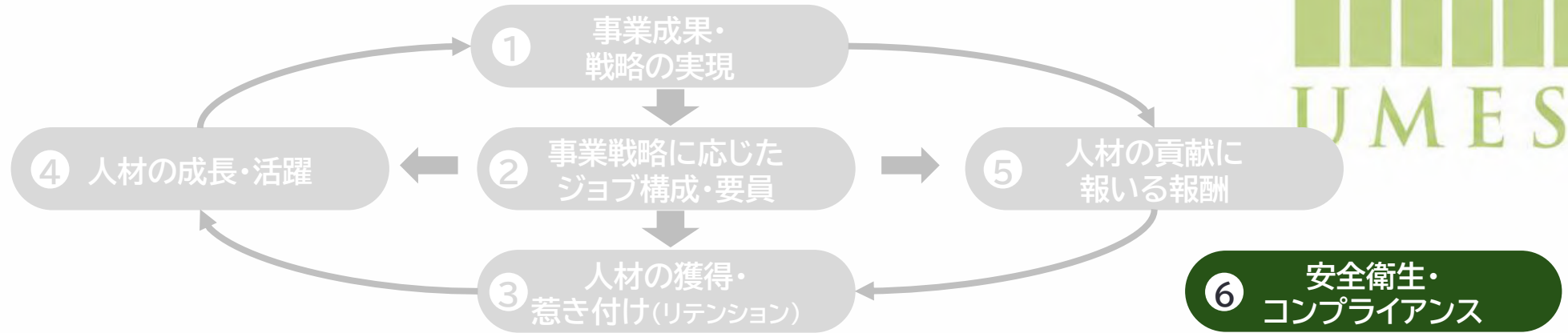
6. 人的資本経営データ(データ集)



2025年

| | |
|---------------------------------|-----------------------|
| 平均年間給与 | 正規 507万円 非正規 180万円 |
| エンゲージメントスコア ※正規のみ (報酬の満足度) | 3.8 |
| 福利厚生制度の利用数* | 23人 |
| エンゲージメントスコア ※正規のみ (福利厚生の満足度) | 4.1 |

6. 人的資本経営データ(データ集)



2025年

| | |
|------------------------------|-------|
| 健康・安全研修の総出席者数 ※正規のみ | 23人 |
| 労災認定された件数・発生率 ※正規のみ | 0件／0% |
| 労災認定された死亡者数・死亡率 ※正規のみ | 0名／0% |
| エンゲージメント ※正規のみ (安全衛生) | 4.0 |
| 倫理・コンプライアンス研修の総出席者数 | 23人 |
| 第三者に解決を委ねられた係争 ※正規のみ | 0件 |
| エンゲージメント ※正規のみ (コンプライアンス) | 4.3 |

| 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 | $\frac{[\text{売上} - \{ (\text{売上原価} + \text{販売費及び一般管理費}) - \text{人件費} \}]}{\text{人件費} - 1} \times 100$ |
| 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 | $(\text{育児休業をした男性労働者数} \div \text{配偶者が出産した男性労働者数}) \times 100$ |
| | 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 |
| 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、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、2025年の1期間を算出期間としております。

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、【①正規雇用の従業員のみ* / ②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。
*非正規雇用の従業員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2025.1月～12月の期間を算出期間としております。



保険に差がつくワケがある