

2025

HUMAN CAPITAL REPORT

人的資本開示レポート



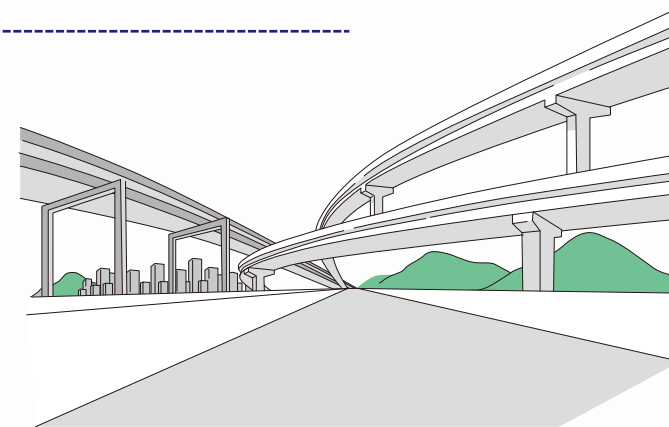
100年先も
残り続ける
橋を作る。



有限会社 シンワ技術

目次

1. 代表メッセージ	P. 2
2. 一目で分かるシンワ技術	P.3-10
3. 事業の紹介	P.11-12
4. 人的資本経営の基本方針	P.13
5. 人的資本経営における取組	P.14-20
6. 人的資本経営データ	P.21-38



当社の人的資本経営



当社のvisionは、「シンワ技術に関わる全ての人に愛される100年企業をめざす」としており、「猫のように賢く・しなやかな会社」を目指しています。これは、現在の事業の生産性を高めると同時に、時代の変化に対応できる柔軟な会社を目指すことを意味します。

2029年に創業40周年を迎えるにあたり、100年企業への新たな一歩として、新事業方針「CHANGE 180」を推進し、これまでの事業内容や働き方を大きく変える取り組みを行っています。当社は少数精鋭の組織です。一人ひとりがプロとしての信念と責任感を持ち、日々技術力を磨いています。そのような従業員は会社にとってまさに資本であり、一人も欠けることがないように「従業員に寄り添った会社」でありたいという想いを念頭に日々人的資本経営にあたっています。

「従業員に寄り添った会社」とは、決して「従業員に甘い会社」という意味ではなく、従業員が健康を維持しつつ切磋琢磨できる環境を整え、男女区別関係なく家庭や育児、介護の両立を可能にし、個人が持つ最大限の力を発揮させる体制が整っている会社です。

そしてその体制は一度作り上げて終わりではなく、時代の変化に合わせて日々「更新」させていく必要があります。継続した更新こそが、人的資本経営を運営していくうえで重要であり、そのことが従業員しいてはお客さまへの貢献に繋がっていくと確信しています。

代表取締役 勸田 泰邦

2. 一目で分かる シンワ技術 経営理念(MISSION・VISION)

MISSION

(目的・使命)

安心安全な橋の設計・施工・維持管理により社会課題を解決し、
ワクワクする未来を創る

- ・ 高度経済成長期に作られた橋梁の老朽化という社会課題に正面から取り組む
- ・ 革新的技術と熟練した技術者の知恵で安全なインフラを守り続ける

VISION

(目標)

シンワ技術に関わる全ての人に愛される
100年企業をめざす

- ・ 2029年に創業40周年を迎え、100年企業への新たな一歩を踏み出す
- ・ 企業価値を高め、従業員・お客さま・地域社会など全てのステークホルダーから信頼される企業に



2. 一目で分かる シンワ技術 経営理念(VALUE)



VALUE
(価値観・行動指針)

お客さまへの対応

1. お客さまの時間を大切に考える

私たちは、お客さまの貴重な時間を守るため、工期を厳守し、瞬時に対応するクイックレスポンスを徹底します。

2. いつも笑顔で誠実な対応を

私たちは、丁寧な説明と相談、万全のアフターサポートでお客さまに安心をお届けします。

3. なんとかする姿勢

私たちは、どんな状況でも諦めず、工夫と努力を重ねて道を切り拓きます。困難に直面したときこそ、柔軟な発送と粘り強さで目標を目指します。

自律を活かした人材育成

4. 気づきをもたらす感動

私たちは、自ら調べ、発見し、そこから生まれる感動を大切にします。常に好奇心を持ち、得た知識を共有して仲間と喜びを分かち合います。

5. 趣味から生まれる創造力

私たちは、仕事以外でも趣味を持ち、心の豊かさを育むことで、それを仕事の創造性や活力に繋げます。

6. 育成で共に成長を

私たちは、仲間の育成に力を注ぎ、知識や経験を積極的に共有することで、共に学び合い、成長を促進します。

仕事の取り組み方

7. 基本こそ最強

私たちは、仲間の育成に力を注ぎ、知識や経験を積極的に共有することで、共に学び合い、成長を促進します。

8. 挑戦の心、いつでも歓迎

私たちは、積極的に新しいことに挑戦し、失敗を恐れず、挑戦から得られる学びを成長の糧にします。

9. 想像力を大切に

私たちは、作業全体の流れを感じ取り、想像力を駆使してより良い結果を創り出します。

会社の経営姿勢

10. 100年続く会社へ

私たちは、100年先も愛される会社であり続けるために、地域社会と共に成長し、持続可能な未来の創造に貢献します。

11. 猫のように賢く、しなやかに

私たちは、現在の事業の生産性を高めると同時に、猫のようにしなやかに時代の変化に対応できる柔軟な会社を目指します。

12. 家族と共に

私たちは、家族や支えてくれる人を最も大切に考えています。社員が安心して働き続けられる職場環境を提供し、成長と充実を共に実現します。

有限会社 シンワ技術

本社 ● 広島市東区光町2-2-4

事業内容 ●
・橋梁設計
・橋梁補修・補強設計事業
・橋梁図面作成

創業 ● 1989年

 拠点数 1拠点

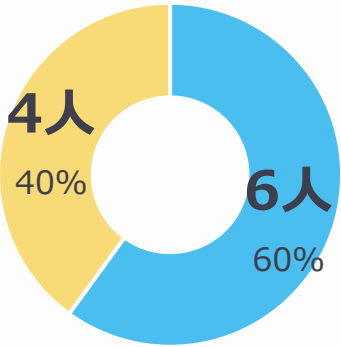
 売上高 1億5900万円

 資本金 300万円

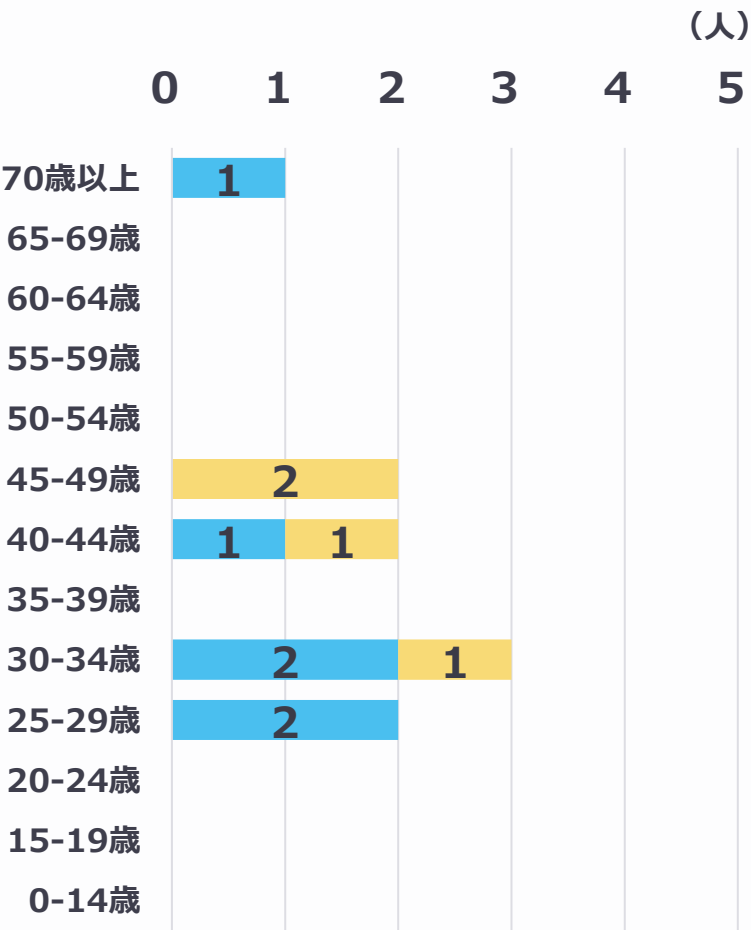
従業員構成

男女別ポートフォリオ

■ 男性 ■ 女性

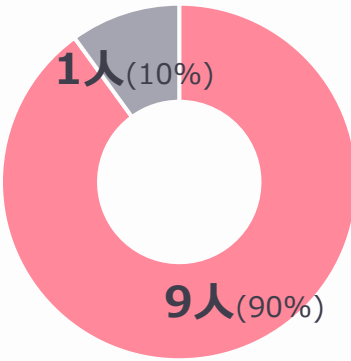


年齢別ポートフォリオ



職種別ポートフォリオ

■ 技術職 ■ 事務職





総従業員数
10人
(正規のみ)



総額人件費
10,486万円
(正規のみ)



平均勤続年数
9.6年
(正規のみ)



離職率
10%
(正規のみ)

労働環境

● 待遇

平均年間給与



537万円

(正規のみ)

平均残業時間



12時間

(正規のみ)

有給休暇消化率



75%

(正規のみ)

福利厚生費



232万円

(全体)

● ダイバーシティ

女性管理職比率と人数

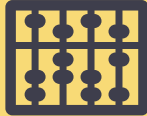


50%

1名

(正規のみ)

男女間賃金格差



95.5%

(正規のみ)

高年齢者雇用(65歳以上)



9.2%

(正規のみ)

障がい者雇用率



9.2%

(正規のみ)

● 人材育成

教育投資総額



147万円

(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

労災認定された件数と発生率



0件
(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

労働生産性

1,322万円/人



(全体)

従業員1人当たりの
売上

1,420万円/人



(全体)

エンゲージメント
(総合スコア)

4.2/5点



(正規のみ)

福利厚生

健康・医療関連

- 健康診断+オプション検査補助制度
- 勤務時間内での健康診断再検査受診
- インフルエンザ予防接種費用補助

食事関連

- ウォーターサーバー設置
- 軽食、ドリンク提供(無料)

社内イベント

- 懇親会(お食事会)
- ビアガーデン
- 餅つき大会

住宅関連

- 住宅手当

休暇制度

- 特別休暇制度
- キッズサポート制度(有給)
- 子の看護休暇(有給)

育児・介護支援

- 育児休業制度
- 介護休業制度
- 小学校卒業までの短時間勤務制度
- 在宅勤務制度

財政的支援

- 退職金制度
- 福利厚生 会員制サービス加入
- 懇親会費補助

教育・自己啓発

- 研修参加費用補助
- 資格取得支援制度
- 資格取得奨励金制度

ハラスメント

- 社内相談窓口

その他

- フレックスタイム制度
- ノー残業デー
- 永年勤続表彰



3. 事業の紹介

橋梁設計は、安全性・耐久性・経済性・環境への配慮などを考慮して橋を計画・設計する専門技術です。

橋の種類や構造形式、使用する材料を選定し、詳細な設計図を作成します。

橋は、人と人、地域と地域をつなぐ「架け橋」として、未来の社会の発展に欠かせない存在です。

そのような重要な社会インフラである橋のコア技術となるのが橋梁設計であり、社会を支えるインフラの礎を築きます。

当社は、確かな技術力と柔軟な創造力を活かし、社会に貢献する橋づくりに取り組んでいます。

人々の暮らしを支え、地域の未来をつなぐ橋梁設計を通じて、より豊かな社会の実現を目指します。

橋梁設計事業



コンクリート橋梁上部工の構造計算を得意としており、予備設計、詳細設計だけでなく架設計画・概算工事費算出・設計照査まで設計業務全般を実施します。

3. 事業の紹介

補修・補強事業

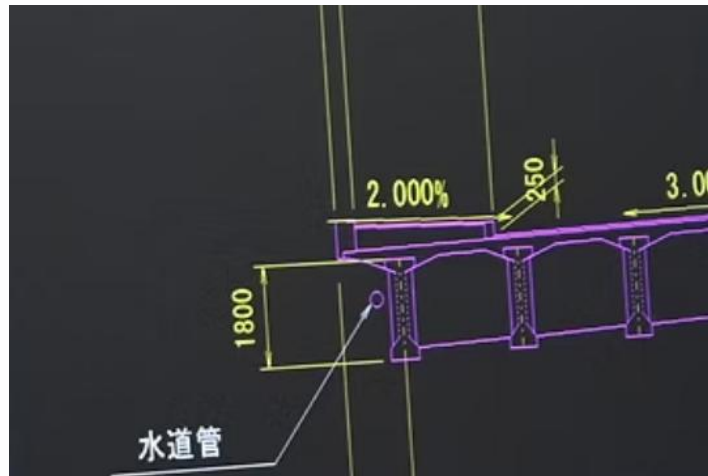
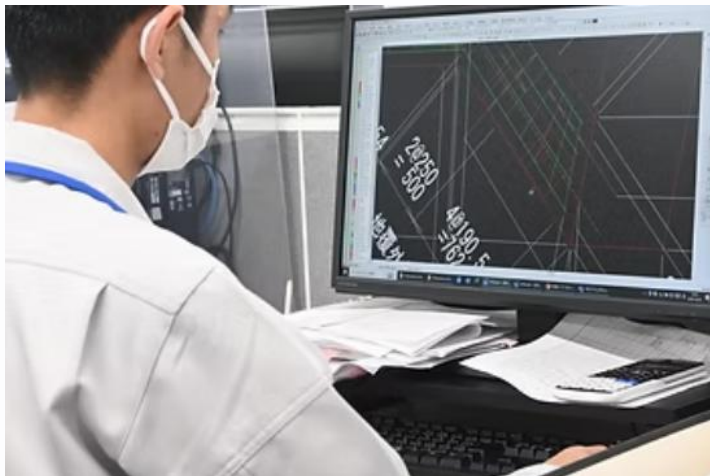


コンクリート橋梁上部工を中心に既設橋梁の補修・補強設計を実施しています。上部工の構造計算を活かした補強設計、プレキャストPC^{※1}床版^{※2}による既設橋梁の床版取替設計にもおいても得意としています。

※1 プレキャストPC床版 あらかじめ工場で制作したコンクリート部材です。

※2 床版 橋の一部分で、車や電車などがかかる荷重が床に直接あたる箇所のことです。

図面作成事業



橋梁上部工を中心に、様々なコンクリート土木構造物の作図やCIM^{※3}対応用3Dモデルの作成をしています。

※3 CIM 国交省によって提言された建設業務の効率化を目的とした取り組みです。情報をデジタル化し、3次元モデルを活用することで、建設業務の効率化を図ります。

4. 人的資本経営の基本方針

事業目標

当社は、2029年の創業40周年を迎えるにあたり、昨年度より新たな事業方針として「**CHANGE180**」を掲げています。

これまで培ってきた事業の生産性をさらに高めるとともに、新たな事業分野への挑戦、働き方や組織の在り方を大きく変える取り組みを行っていきます。

「CHANGE180」とは

最終目標：
売上高、給与をアップさせつつ残業時間ゼロを目指す「働き方CHANGE」

急速に変化する社会や市場環境に柔軟に対応できる企業への進化を目指し、昨年度より「**CHANGE180**」プロジェクトを始動。昨年は、職場の改装、子育て世代が利用できる制度を充実。2年目を迎える今年度は人的資本経営基本方針に連動させた取り組みをしていきます。

人的資本経営 の基本方針

「**CHANGE180**」の根幹には人的資本への積極的投資と育成があります。

時代の変化に対応できる柔軟な組織を目指し、従業員一人ひとりの成長を企業の変革力へと繋げます。

当社では「健康経営を意識した環境整備」「人事評価制度の導入」「キャリア形成支援」を重点として取り組んでいきます。

重点取組領域①

健康経営を意識した環境整備

健康経営の取り組みを通じて、すべての従業員が安心して能力を発揮できる環境づくりを進め、人的資本の価値最大化を目指します。従業員の心身の健康を守り、生産性の向上、エンゲージメントの強化につなげます。

重点取組領域②

人事評価制度の導入

明確なキャリアパスを提示した人事評価制度を導入します。従業員が今後の自身のあるべき姿を具体的にイメージできるよう設計し、将来への展望を持って業務に取り組める環境を整えます。モチベーション向上のため、公平性を重視した評価プロセスにより、納得感を高い評価制度を構築します。

重点取組領域③

キャリア形成支援

すべての従業員が能力や専門性を発揮し、高いモチベーションとエンゲージメントを持ちながら働けるよう、リスクリングや学びと成長に向けた支援を拡充します。従業員一人ひとりが、挑戦し続けられる環境づくりに取り組みます。

5. 人的資本経営における取組(全体像)

取組と概要

健康促進	従業員の心身の健康を企業活動の基盤と捉え、安心して働ける職場環境づくりに取り組めます。健康支援体制の充実を通じて、いきいきと活躍できる企業を目指します。
多様な働き方の支援	

健康経営を意識した
環境整備

01

人事評価制度の
導入

02

03

キャリア形成
支援

取組と概要

リスクリテラシー 促進	従業員の能力と専門性を最大限に活かす環境づくりを推進。リスクリテラシーやキャリア支援を通じて、個々の成長と挑戦を支える仕組みを整備し、持続的な企業成長に繋がります。
挑戦を支える 環境づくり	

取組と概要

新たな 評価制度導入	明確なキャリアパスを提示し、将来の姿を描ける人事評価制度を導入します。公平性と納得感を重視した評価プロセスにより、従業員のモチベーション向上と成長を支援します。
---------------	--



5. 人的資本経営における取組(個別)

01.健康経営を意識した環境整備

当社は、健康経営を企業活動の重要な柱と位置づけ、従業員一人ひとりが心身ともに健やかに働ける環境づくりに取り組んでいます。

従業員の健康を守ることは、企業として果たすべき責任であり、安心して能力を発揮し、持続的に成長できる職場の実現に不可欠な要素です。

健康支援体制の充実や働きやすい職場環境の整備を通じて、すべての従業員がいきいきと活躍できる企業づくりを推進しています。



1

健康サポート

従業員の健康増進と健康課題の解決を支援します

2

労働環境の改善

業務効率化を図り、生産性を向上します

3

柔軟なワークスタイル

働きがいのある環境のため、ワークライフバランスを実現します

4

家庭・育児・介護と仕事の両立支援

従業員が働き続けやすい職場環境を整え、長く活躍できる環境をつくれます

5

コミュニケーション促進

心理的安全を高め、「風通しの良いコミュニケーション」を促進します

5. 人的資本経営における取組(個別)

01.健康経営を意識した環境整備

1 健康サポート

従業員の健康状態の把握と管理、身体的健康のサポートのために以下の取り組みを行っています。

健康診断

- ・希望オプション費用補助
- ・業務時間内の再検査受診

感染症予防

- ・予防接種費用全額補助
- ・大型連休後の在宅勤務推奨

運動機会の創出

- ・毎月ウォーキングイベント開催
- ・歩数上位者表彰
- ・毎日のラジオ体操
- ・バランスボール希望者配布

健康意識の向上

- ・年2回健康セミナーの受講
- ・ウォーターサーバーの設置

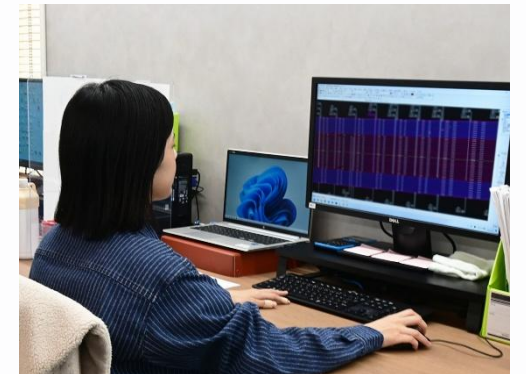
2 労働環境の改善

業務の情報共有の仕組みづくりやワークフローマニュアルを作成するなど業務効率化への取り組みを促進しています。

今後の取り組みとして、ITツールやAIの活用を積極的に進め、ペーパーレス化や無駄を省いた業務効率化を図ります。これにより、定型的な業務負担の軽減に繋がり、時間の創出ができ、従業員がより創造的かつ付加価値の高い業務に集中できる環境を整備します。

また、テクノロジーの活用は、業務のスピードと精度を高めるだけでなく、働き方の柔軟性や従業員満足度の向上にもつながると考えています。

今後も、業務プロセスの見直しとデジタル化を通じて、持続可能で競争力のある組織づくりを目指します。



5. 人的資本経営における取組(個別)

01.健康経営を意識した環境整備

3 柔軟なワークスタイル

従業員一人ひとりのライフスタイルや価値観に寄り添い、仕事と生活の調和を図ることで、ワークライフバランスの向上を目指しています。

柔軟な勤務体系や働く時間・場所の選択肢を広げることで、家庭・育児・介護・自己研鑽など、個人の生活と両立しやすい環境を整備することは、従業員のエンゲージメントや生産性の向上、組織全体の活力強化にも寄与すると考えています。

■導入している制度

フレックスタイム
制度



在宅勤務制度



ノー残業デー



4 家庭・育児・介護と仕事の両立支援

従業員がライフステージに応じた多様な役割を果たしながら、安心して働き続けられる環境づくりを重要な経営課題と捉えています。特に、育児や介護といった家庭での責任を担う従業員に対して、柔軟な働き方や支援制度を通じて、仕事との両立を積極的に支援しています。



■取組

・中学校卒業前の子を養育する従業員を対象とし、次の2種類の有給休暇を1休暇年度につき各5日付与

- ①子の看護休暇(負傷や疾病にかかった該当子の世話を目的)
- ②キッズサポート休暇(子の検診、予防接種、学校行事への参加を目的)

・小学校卒業前の子を養育する従業員は短時間勤務が可能

・子の送迎後に出勤、子の帰宅時間に合わせて在宅勤務に切り替えるなどの柔軟な働き方が可能

・要介護状態にある家族を介護する従業員は短時間勤務が可能

5. 人的資本経営における取組(個別)

01.健康経営を意識した環境整備

5 コミュニケーション促進

健康経営の推進にあたり、従業員同士の円滑なコミュニケーションは、心身の健康維持や職場の活力向上に加え、心理的安全性の確保にもつながる重要な要素であると考えています。そのため、従業員が安心して意見を交わせる風土づくりを含め、コミュニケーションの促進を目的とした環境整備に積極的に取り組んでいます。

社内イベントの開催

ビアガーデンなどの懇親会に加え、お花見やクリスマス会など、季節に応じた社内イベントを通じて、従業員間の親睦を深める機会を設けています。

5つの委員会活動

従業員主導による委員会活動を実施しています。業務以外の場での対話や協働を通じ、相互理解や信頼関係の構築につながると考えています。



02.人事評価制度の導入

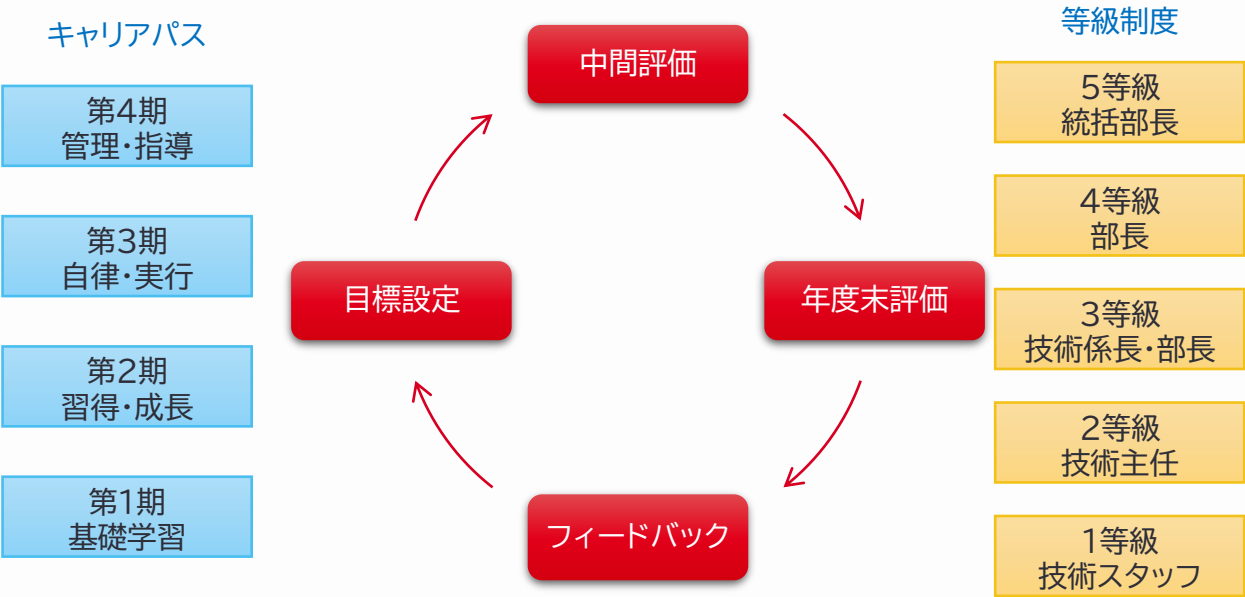
当社では、人的資本経営の一環として、若手従業員の定着とモチベーション向上を目的に、新たな人事評価制度を導入します。

■ 背景と課題

創業以来、ベテラン従業員中心の体制で運営してきましたが、近年は若手従業員の比率が増加し、従業員数も10名に拡大しました。これまでの評価は経営者の主観に依存していたため、若手の離職が続いており、今後のキャリアを具体的に描ける制度の構築が急務となっていました。

■ 制度の目的

能力・実績を重視した公平かつ透明性のある評価制度を導入し、従業員の成長意欲を引き出すことで、企業全体の生産性向上を目指します。また、キャリアプランを細分化したことにより、自分のキャリアに必要な技術力が明確となり、将来の目指すべき方向性を従業員に示します。



⚠ キャリア発展の道筋

- 垂直的成長：等級昇格によるマネジメント能力の獲得
- 水平的成長：専門性の深化と異分野スキル習得
- 明確な昇格要件：各等級での必要能力と経験の明示
- キャリア面談制度：定期的な成長支援と目標設定
- 人材育成プログラム：等級に応じた研修体系

03.キャリア形成支援

当社では、すべての従業員が自らの能力や専門性を十分に発揮し、組織の中で価値ある存在として活躍できる環境づくりを推進しています。
急速に変化する社会や技術の中で、企業が持続的に成長していくためには、従業員一人ひとりの「学び」と「成長」が不可欠です。

そのため、リスキリングやキャリア開発支援を通じて、従業員が自律的にスキルを磨き、将来に向けて挑戦し続けられる仕組みを整備しています。
単なる研修制度にとどまらず、個々のキャリアビジョンに寄り添いながら、長期的な成長を支援する体制を構築しています。



資格取得支援制度

会社が奨励する資格を取得する場合、費用を支援する制度



年間制度利用数
13件

年間制度利用額
20万円

社外研修参加

リスキリング・キャリアアップのための外部研修への参加を支援しています



年間参加数
12件

年間支援額
134万円

委員会活動

従業員が自発的に参加する委員会活動は、日常業務とは異なる視点や役割を経験する貴重な機会となり、リーダーシップや課題解決力、コミュニケーション力など、実践的なスキルを育む場となっています。

- | | |
|----------|-------|
| 会社活性化委員会 | 品質委員会 |
| 社内美化委員会 | IT委員会 |
| BCP委員会 | |

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

リスキリング

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

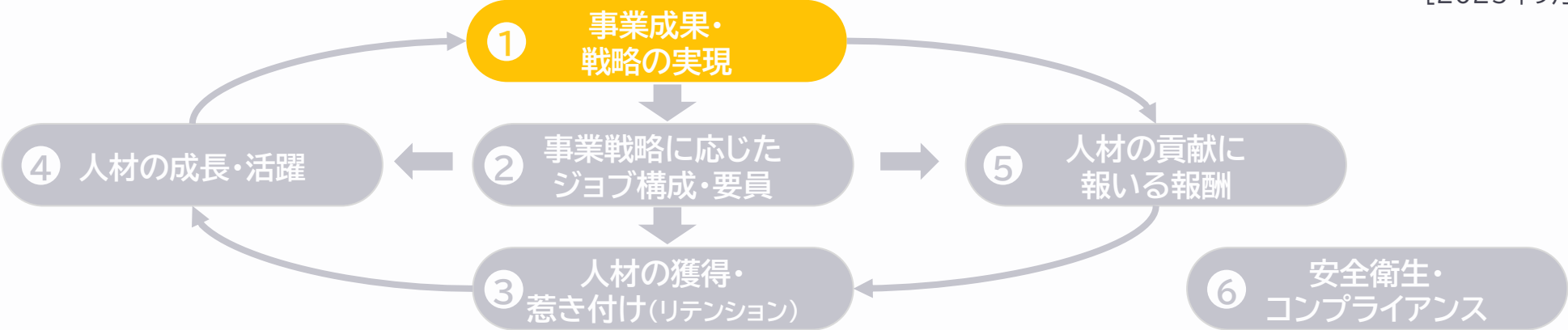
懲戒処分の種類と件数

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)

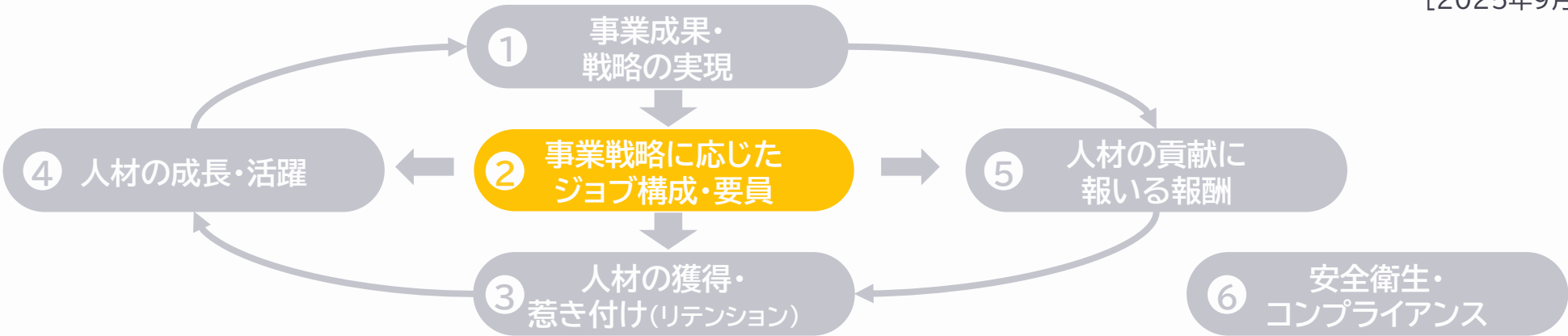
[2025年9月現在]



	2022年度	2023年度	2024年度
エンゲージメント(総合スコア) ※正規のみ	—	—	4.2/5点
労働生産性 ※全体	1,106万円/人	1,070万円/人	1,322万円/人
従業員1人当たりの売上 ※全体	1,144万円/人	1,358万円/人	1,420万円/人
人的資本RoI ※全体	4%	12%	25%

6. 人的資本経営データ(データ集)

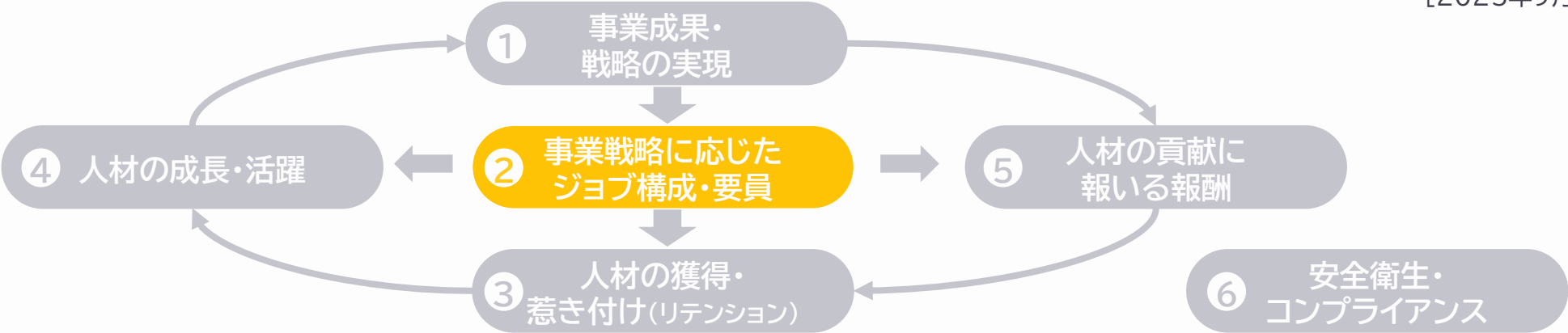
[2025年9月現在]



	2022年度	2023年度	2024年度
総従業員数	正規 12人	正規 12人	正規 10人
総額人件費 ※正規のみ	12,173万円	10,998万円	10,486万円
男女別人材ポートフォリオ	正規 男性 8人 女性 4人	正規 男性 8人 女性 4人	正規 男性 6人 女性 4人
プロフェッショナル人材数* ※正規のみ	3人	3人	2人
日本・外国籍別人材ポートフォリオ	正規 日本籍83% 外国籍17%	正規 日本籍83% 外国籍17%	正規 日本籍90% 外国籍10%
後継者候補準備率 ※正規のみ	100%	100%	75%

6. 人的資本経営データ(データ集)

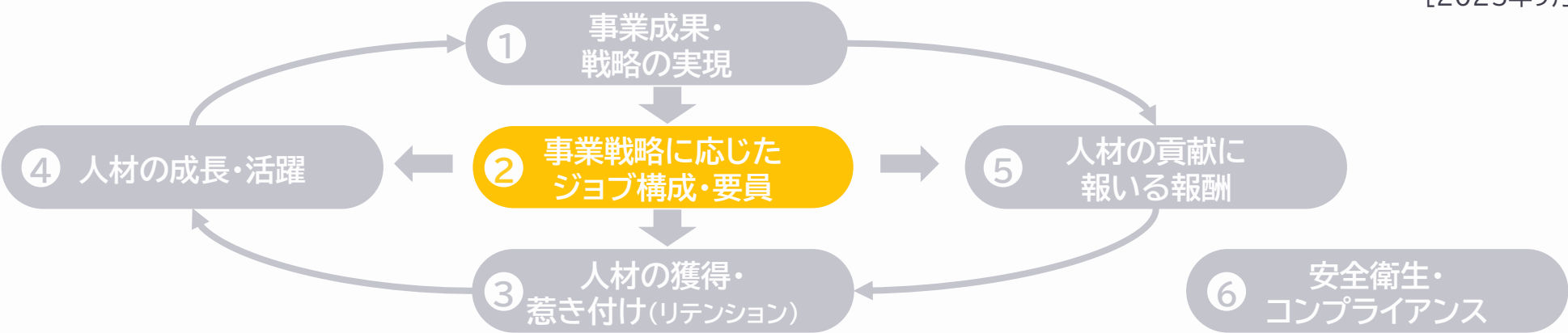
[2025年9月現在]



年齢別ポートフォリオ(正規雇用)									
年齢帯	34期			35期			37期		
	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	1人	0人	1人
65-69歳	1人	0人	1人	1人	0人	1人	0人	0人	0人
60-64歳	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0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	1人	0人	1人	1人	0人	1人	0人	0人	0人
45-49歳	0人	1人	1人	0人	1人	1人	0人	2人	2人
40-44歳	1人	1人	2人	1人	2人	3人	1人	1人	2人
35-39歳	0人	1人	1人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
30-34歳	1人	0人	1人	2人	1人	3人	2人	1人	3人
25-29歳	1人	1人	2人	2人	0人	2人	2人	0人	2人
20-24歳	3人	0人	3人	1人	0人	1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	8人	4人	12人	8人	4人	12人	6人	4人	10人

6. 人的資本経営データ(データ集)

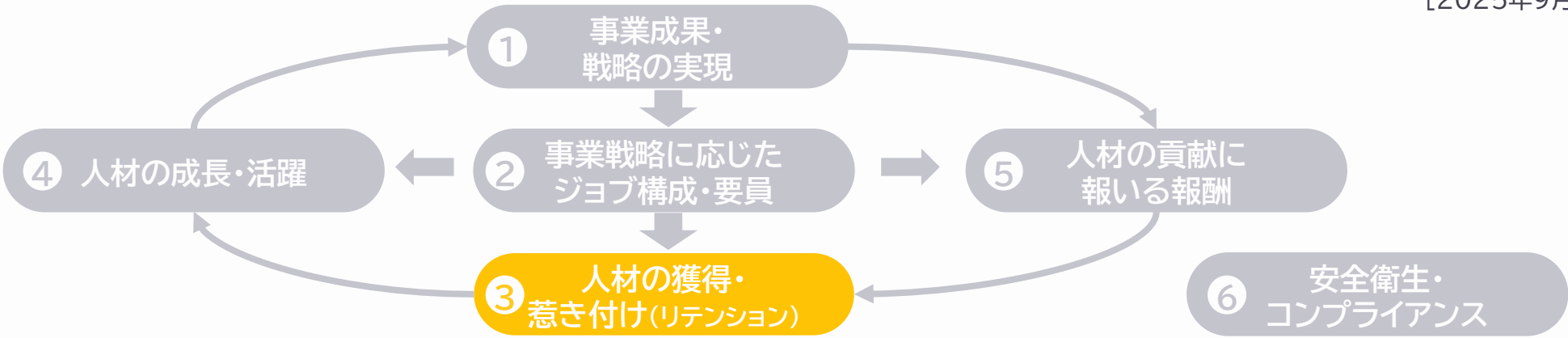
[2025年9月現在]



職種区分別ポートフォリオ(正規雇用)			
職種	34期	35期	37期
技術職	11人	11人	9人
事務職	1人	1人	1人
合計(人)	12人	12人	10人

6. 人的資本経営データ(データ集)

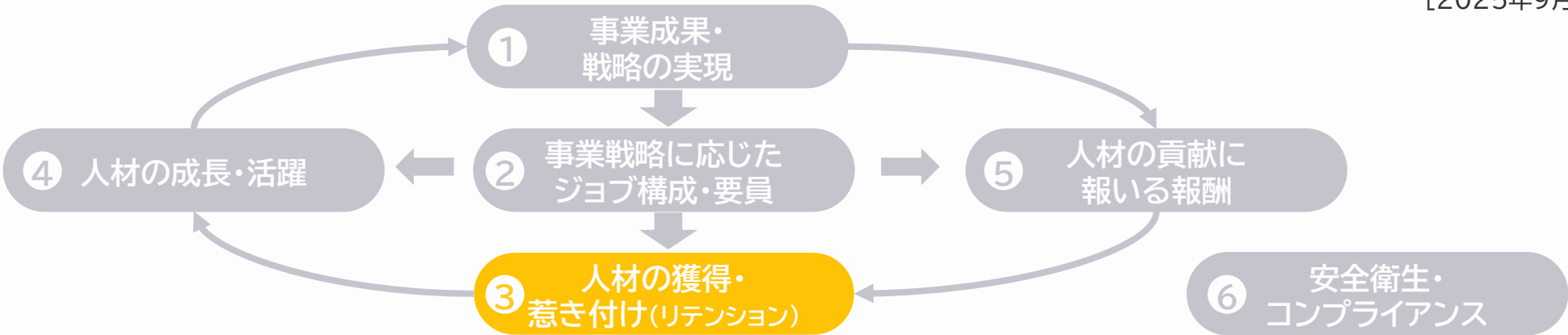
[2025年9月現在]



	2022年度	2023年度	2024年度
雇用形態の転換数 ※正規のみ	該当なし	該当なし	該当なし
正規雇用の中途採用比率 ※正規のみ	0%	8%	0%
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%	100%	67%

6. 人的資本経営データ(データ集)

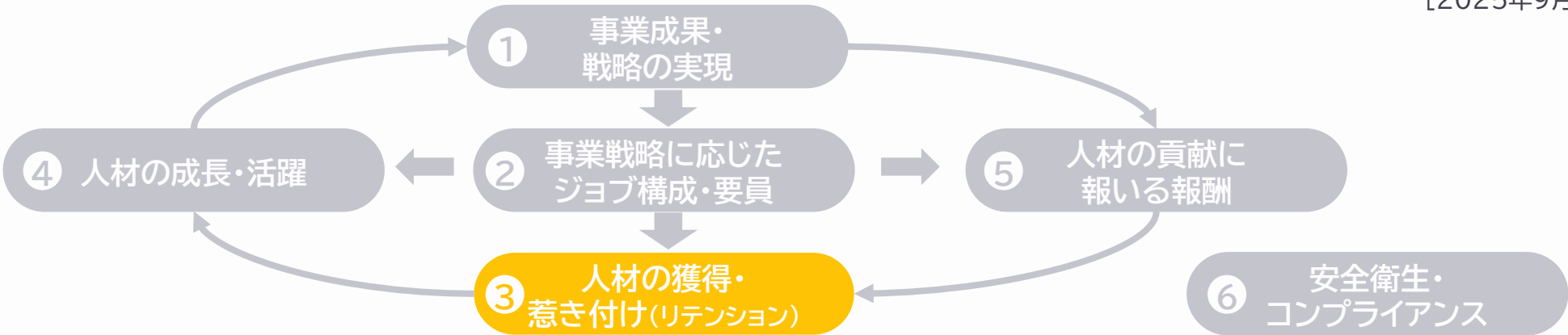
[2025年9月現在]



	2022年度	2023年度	2024年度
平均残業時間	正規 19時間	正規 20時間	正規 12時間
管理職1人当たりの部下数 ※正規のみ	4人	4人	5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	該当なし
有給休暇取得率 ※正規のみ	45%	75%	75%
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)	100%	100%	100%

6. 人的資本経営データ(データ集)

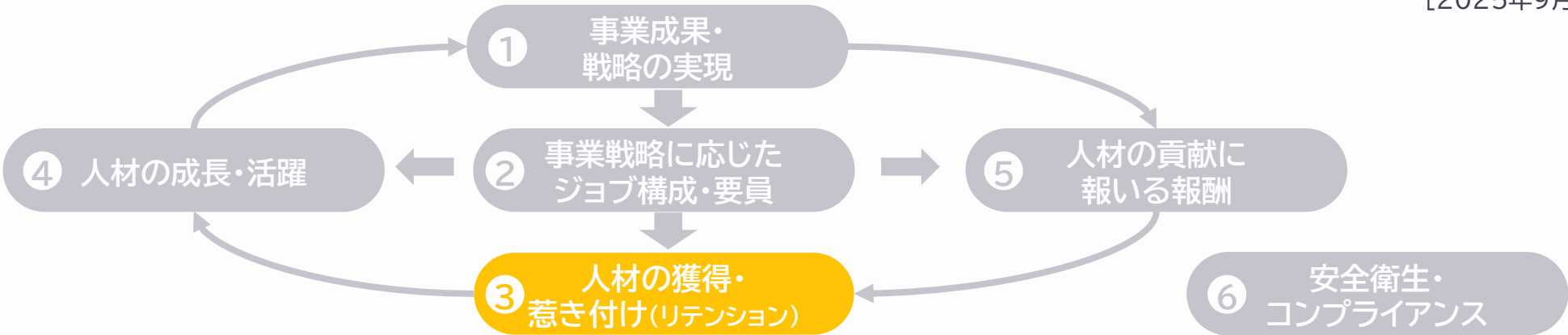
[2025年9月現在]



	2022年度	2023年度	2024年度
女性管理職比率・人数 ※正規のみ	比率 33% 人数 1人	比率 33% 人数 1人	比率 50% 人数 1人
男女間賃金格差	正規 106.5%	正規 102.2%	正規 95.5%
定年再雇用率 ※正規のみ	該当なし	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 9.2% 人数 1人	比率 9.2% 人数 1人	比率 9.2% 人数 1人

6. 人的資本経営データ(データ集)

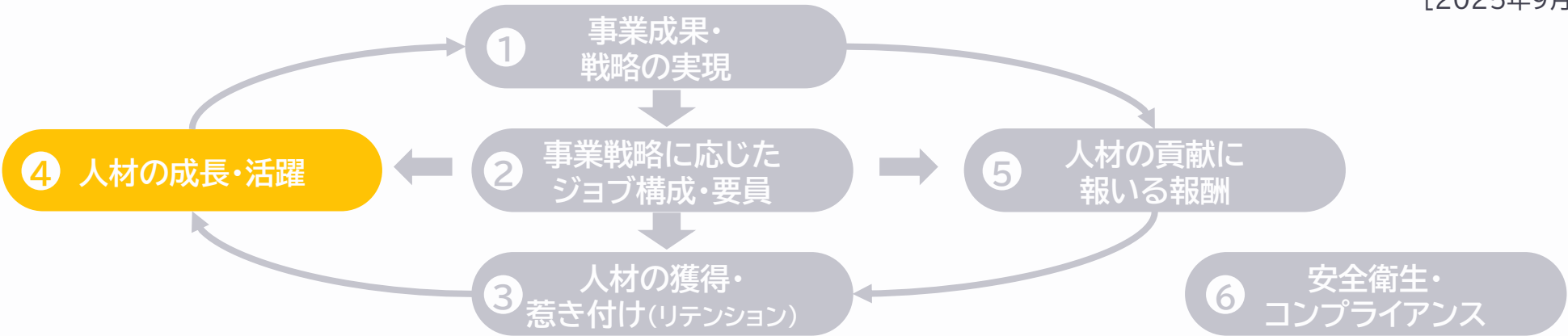
[2025年9月現在]



	2022年度	2023年度	2024年度
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)	—	—	4.5/5点
エンゲージメントスコア ※正規のみ (キャリア形成)	—	—	3.9/5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)	—	—	4.0/5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)	—	—	4.2/5点
新規採用人数	正規 1人 (男性1人・女性0人)	正規 1人 (男性1人・女性0人)	正規 0人 (男性0人・女性0人)
離職率 ※正規のみ	0%	9%	10%
平均勤続年数 ※正規のみ	8.6年	9.5年	9.6年

6. 人的資本経営データ(データ集)

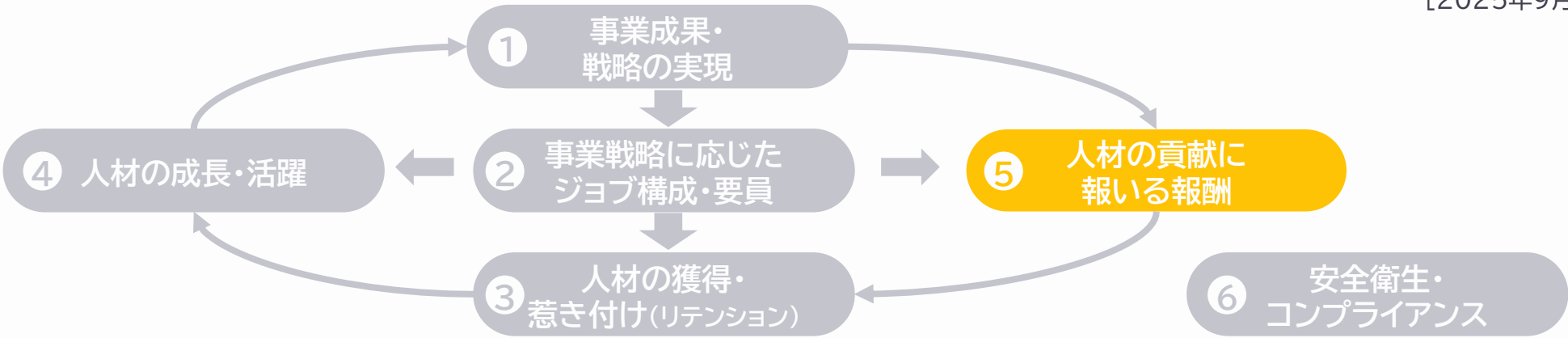
[2025年9月現在]



	2022年度	2023年度	2024年度
教育投資総額 ※全体	243万円	144万円	147万円
1人当たりの教育投資額 ※全体	15万円	10万円	11万円
リスキル関連教育投資額 ※全体	209万円	135万円	134万円
エンゲージメントスコア ※正規のみ (人材育成)	—	—	4.1/5点
エンゲージメントスコア ※正規のみ (職務の満足度)	—	—	4.0/5点

6. 人的資本経営データ(データ集)

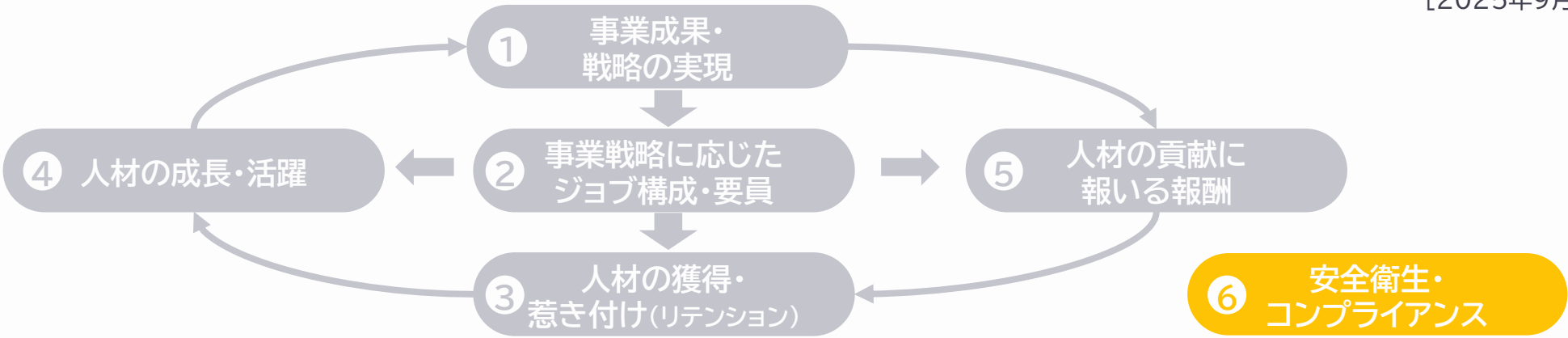
[2025年9月現在]



	2022年度	2023年度	2024年度
平均年間給与	正規 599万円	正規 524万円	正規 537万円
エンゲージメントスコア ※正規のみ (報酬の満足度)	—	—	3.9/5点
福利厚生費用総額 ※正規のみ	203万円	188万円	232万円
エンゲージメントスコア ※正規のみ (福利厚生の満足度)	—	—	4.5/5点

6. 人的資本経営データ(データ集)

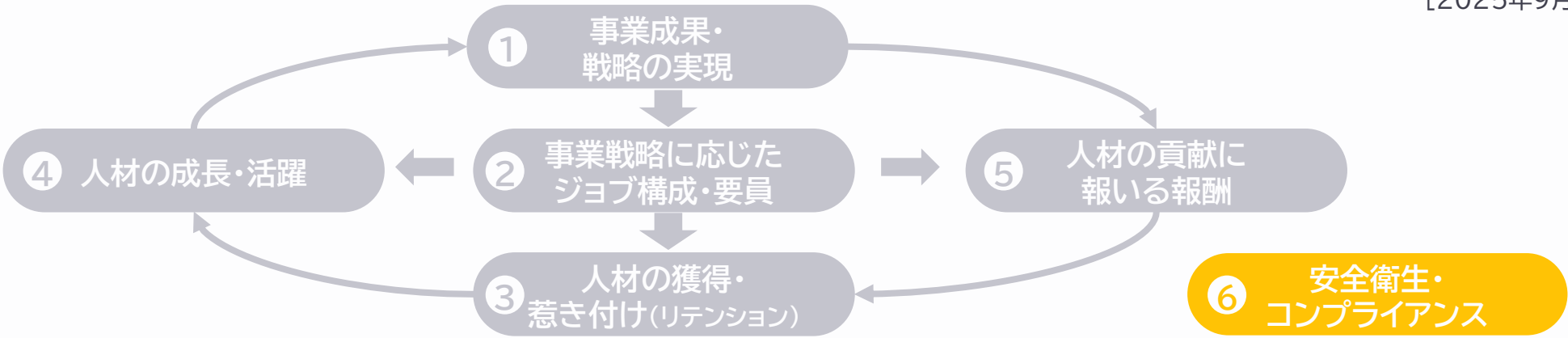
[2025年9月現在]



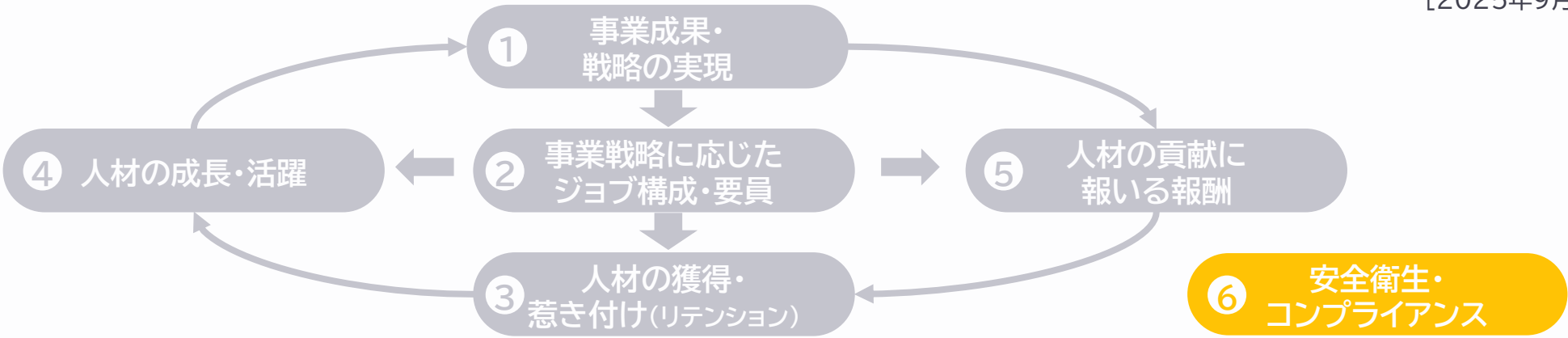
	2022	2023	2024
健康・安全研修の総出席者数 ※正規のみ	0人	11人	11人
労災認定された件数・発生率 ※正規のみ	0件 0%	0件 0%	0件 0%
労災認定された死亡者数・死亡率 ※正規のみ	0件 0%	0件 0%	0件 0%
エンゲージメント ※正規のみ (安全衛生)	—	—	4.8/5点

6. 人的資本経営データ(データ集)

[2025年9月現在]



	2022	2023	2024
倫理・コンプライアンス研修の総出席者数 ※正規のみ	12人	3人	1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 ※正規のみ (コンプライアンス)	—	—	4.5/5点



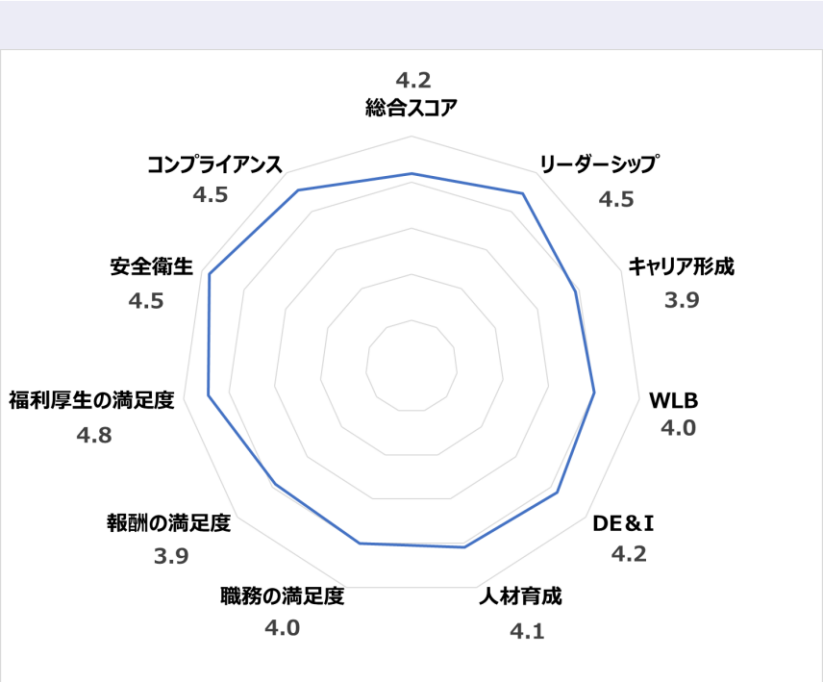
懲戒処分の種類と件数			
懲戒処分の種類	34期	35期	37期
懲戒解雇	0件	0件	0件
諭旨退職	0件	0件	0件
降格	0件	0件	0件
出勤停止	0件	0件	0件
減給	0件	0件	0件
けん責	0件	0件	0件
戒告	0件	0件	0件
その他	0件	0件	0件

※正規のみ

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	4.2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	4.5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	3.9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	4.0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	4.2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	4.1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	4.0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	3.9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	4.9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	4.8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	4.5点



- 実施時期：2025年9月
- 実施対象者：正規従業員10名
- 回答者：10名（回答率100%）

今回、初めて実施したエンゲージメントサーベイでは、素直な意見が得られるよう無記名での回答としました。以前より力を入れてきた働く環境の整備や、組織としての健全性を重視した取り組みが着実に従業員の安心感や信頼につながっていると実感しました。

一方で、スコアがやや低めであった「キャリア」や「報酬」については、学び・成長機会提供に向けた取り組みを開始しており、今後さらに教育制度の充実やキャリアパスの明確化を進めていく予定です。

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 (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 (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	高齢者雇用率	(65歳以上の従業員数/総従業員数)×100
	29	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
	30	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
	31	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
	32	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
	33	新規採用人数	新規で採用した従業員数
	34	離職率	(総離職者数÷総従業員数)×100
	35	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	36	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)
	37	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
	38	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
	39	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
	40	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
	41	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
	42	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
⑤人材の貢献に報いる報酬	43	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
	44	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
	45	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
	46	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	47	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
	48	労災認定された件数/発生率	$(\text{期間中の労災の件数} \div \text{期間中の従業員の総労働時間}) \times 100 \text{万時間}$
	49	労災認定された死亡者数/死亡率	$(\text{期間中の労災による死亡者数} \div \text{総従業員数}) \times 100$
	50	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
	51	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
	52	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
	53	懲戒処分の種類と件数	各懲戒処分の種類ごとの件数
	54	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、 正規雇用の従業員のみ* 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【 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。