



人的資本開示レポート 2026

HUMAN CAPITAL REPORT

Contents

- 01 P2 代表メッセージ
- 02 P3-P8 一目で分かる株式会社ポップジャパン
- 03 P9-P10 事業の紹介
- 04 P11 人的資本経営の基本方針
- 05 P12-P21 人的資本経営における取組
- 06 P22-P38 人的資本経営データ





01 代表メッセージ

当社の人的資本経営

「プリント事業を核に、あらゆるお客さまに
「ワクワクを創造」し続けます」を Mission とし、
社業に励んでいます。

コロナを経験し、業界を含め世の中の変化が加速するのを目の当たりにし、
これからの厳しい競争社会は並では決して生き抜くことができません。
だからこそ、これまでの常識を越えた「ヒト」の成長が
必須であると感じております。

その為には、これまで以上に「ヒト」を起点に捉え、
当社の価値を最大限に引き上げることが重要です。
従業員ひとり一人が目的意識を持ち、問題点を見つけ出し、
課題解決に取り組むことや、それぞれの強みを掛け合わせ、
強いチームにしていくことが急務です。

「ヒト」の価値を最大化することで、
お客様に対し質の高いサービスを提供し続けるために、
当社の人的資本経営をさらに推進していきます。

代表取締役 熊本 卓司

02-1 一目で分かる ポップジャパン

基本情報

社 名	株式会社ポップジャパン
事業内容	・ 布プリント事業 ・ ウェアプリント事業 ・ SS 支援事業 ・ コンテンツ事業
創 業	1974 年 12 月

① 拠 点 数 1 事業所

② 売 上 高 8 億 8 0 0 万 円

③ 資 本 金 2,000 万円



従業員構成



総従業員数

56人
(含む非正規 7人)



総額人件費

2億 100万円
(正規のみ)



平均勤続年数

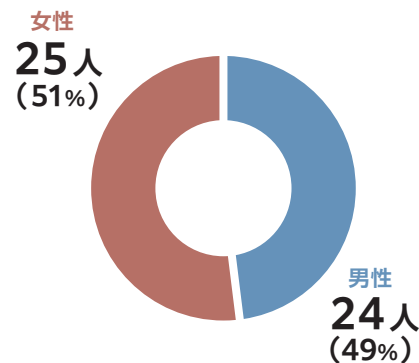
10年
(正規のみ)



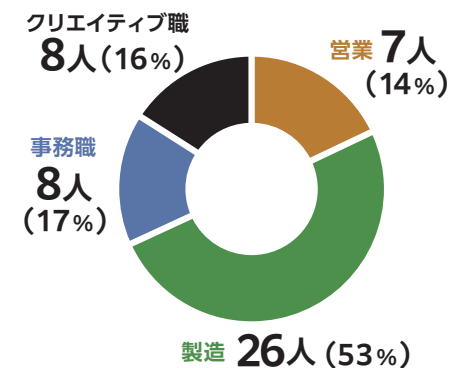
離職率

8%
(正規のみ)

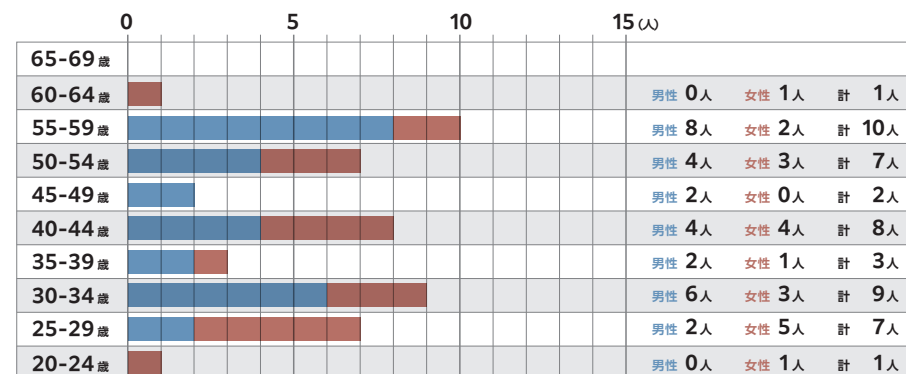
男女別ポートフォリオ



職種別ポートフォリオ



年齢別ポートフォリオ



労働環境

待遇

¥ 平均年間給与
350万円
(正規のみ)

🕒 平均残業時間
3.8時間 / 月
(正規のみ)

📅 有給休暇消化率
82%

ダイバーシティ

👤 女性管理職比率と人数
17%
(正規のみ)

👤 男女間賃金格差
66.7% 60.3%
(正規のみ) (全体)

🤝 定年再雇用率
100%

人材育成

📖 教育時間
27時間 / 年
(正規のみ)

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

1 件

倫理・コンプライアンス研修の
総出席者数

1 件 7人



第三者に解決を委ねられた係争

0 件

懲戒処分の種類と件数

懲戒処分の種類	0 件
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

人的資本経営の成果



**エンゲージメント
(総合スコア)**

3.3/5点

健康・医療関連 健康診断（法定以上） 産業医面談（メンタルヘルス・健康など） 復職支援（メンタルヘルス・その他病気）	休暇制度 傷病等休暇制度（入社6ヶ月まで） 病気休暇制度 リフレッシュ休暇制度	新卒者特別保障 奨学金手当 新卒者3年昇給保障制度
育児・介護支援 育児休業制度（法定以上） 再雇用制度 短時間正社員制度	教育・自己啓発 社内研修 資格取得	財政的支援 退職金制度
社内イベント BBQ大会 花見 忘年会	ハラスメント 社内相談窓口 産業医によるハラスメントセミナー 個人面談 ハラスメントアンケート 役職者パワハラ対策	その他 服装自由 髪型髪色自由 ピアス・ネイルOK



03-1 事業の紹介

布プリント事業

1974年に創業し、2024年で50年を迎えました。

全国でも珍しいオートスクリーン捺染機を設置し、

日本全国を対象に年間200万枚ののぼり旗を製造しています。

受注からデザイン、印刷、縫製、出荷まで、社内で完結できるのが当社の強みで、

大手代理店をはじめとしたBtoBを中心に全国展開を図っています。

主力であるオートスクリーン捺染機では、

のぼり旗印刷が売上全体の42%を占めております。

転写機では、旗・幕・タペストリー等の印刷で

全体の25%を占めています。

近年では、自治体、学校関連、スポーツ業界、産学連携など

地域活性化に向けて幅広く貢献しています。



03-2 事業の紹介

ウェアプリント事業

Tシャツ、パンツ、アウター、エプロン、手提げ袋、帽子などあらゆるアイテムへの印刷が可能です。

「ARTDIRECT」と称する

オリジナルウェアプリント事業は、ネット販売を中心として邁進してきました。

手染めで細かな対応ができることからリピート顧客に愛され続けています。

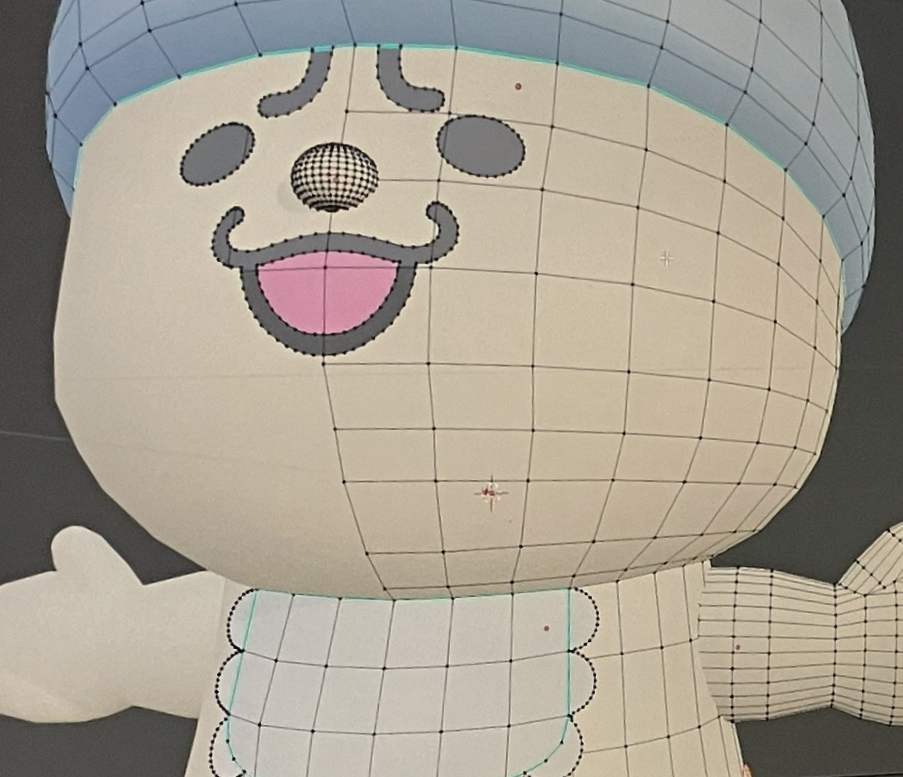


SS 支援事業

中国 5 県における SS（サービスステーション）をメインとして、広告ディレクションを中心とした BtoB に対する支援事業です。

顧客の販売目標に合う提案や、イベントに対する支援まで、

幅広く柔軟な対応で展開しています。

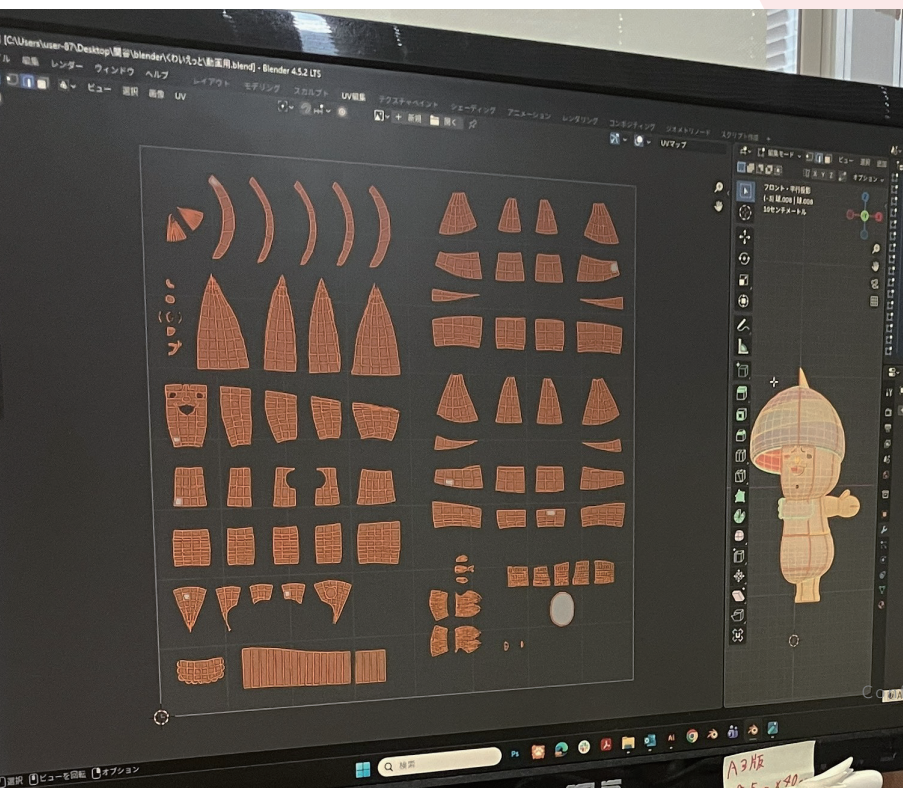


03-3 事業の紹介

コンテンツ事業

イベント用の「エアー着ぐるみ」は、ウレタン素材製と比べて軽量で通気性に優れ、着用者の負担軽減や、軽量・コンパクトにより運送コストの削減が可能な製品です。当社は長年培ってきたプリント・縫製・制作技術を活用し、「エアー着ぐるみ」の企画・制作事業への参入をすることで、新たな市場ニーズに対応し、事業領域の拡大を図ります。

同時に、「着せ替え製作」にも着手し、着ぐるみ関連事業の総合展開を進めます。



04 人的資本経営の基本方針

事業目標

当社は「ワクワク創造カンパニー」として、
布プリント技術を中核とした事業拡大に向けて、
新たな分野への参入を実現します。
地域連携プロジェクトや自治体との共同事業を推進し、
広島を拠点に地元経済や文化の発展に寄与します。
社員が地域貢献の喜びを実感しながら企業の成果と
結びつける好循環を生み出すことで、
3年後には 売上高 1.3 倍を目標に掲げています。

人的資本経営の基本方針

事業目標達成のために、個人の成長とチームワークの
最大化が必要不可欠です。
また、安心して仕事ができる環境を整備することで、
エンゲージメントの最大化を図ります。
当社は『個人の成長』・『社員第一の環境整備』・
『多様性の尊重・企業活躍』・『チームワークの最大化』・
『顧客満足の向上』を重点領域とします。

重点取組領域① 個人の成長

社員一人ひとりが持つスキルや創造性を最大限に引き出す教育・研修制度を
充実させ、専門性を高めることで事業の多角化と成長を支えます。

重点取組領域② 社員第一の環境整備

安心してのびのびと働ける職場にするために、
環境整備を積極的に推進します。

重点取組領域③ 多様性の尊重・企業活躍

多様な人材が協働し、新たな価値を生み出す環境を構築することで
シナジー効果を創出します。

重点取組領域④ チームワークの最大化

すべての問題や課題をチームで共有し、課題解決に取り組むことで
イノベーションを推進します。

重点取組領域⑤ 顧客満足の向上

顧客対応力と品質向上により
新規獲得とリピート率を増やします。

05-1 人的資本経営における取組（全体像）

1 個人の成長

役員も含めそれぞれが毎月「KPT」に取り組む事で、問題解決力を養います。

① KPT活動

ひとり一人の自立を図るための「KPT」では、自身で決めた目標を実施するため、確実な成果に繋がります。社員 × 12か月 = 約700件/年の問題解決が実施されています。

② 社員研修

部門や専門分野ごとの研修、新卒者を含む若手研修、次世代幹部研修など外部講師による勉強会を開催しています。その他にも、必要に応じたスキルアップ研修などが受講できます。

2 社員第一の環境整備

働きやすい環境を整備することで、職場改善を推進します。

① CSRの推進

健康経営を含むCSR(★)から(★★)を目指すことで、職場環境の改善を継続します。
また、エンゲージメントサーベイを定期的の実施し、社員満足度向上のための施策を推進します。

② 健康経営推進

2017年より9年連続「健康経営優良法人」として認定されています。

③ 社員満足度調査

エンゲージメントサーベイを定期的の実施することで、社員満足度向上のための施策（女性活躍推進活動等含）を推進します。

④ ハラスメント防止宣言

2022年より「ハラスメント防止」を宣言しました。
ハラスメント防止規程を設け、撲滅に向けての活動を継続しています。

3 多様性の尊重・企業活躍

外国人、障がいの有無高齢者等、それぞれの能力や特性を活かし、企業活躍に繋がります。

① 外国人の活躍

外国人を正社員化し、個人目標を成果に繋げることで、昇格へと推進します。

② 障がい者の活躍

適正が発揮できる仕事を提供し、課題解決を繰り返しながら活躍できる場を見つけます。
また、計画的に就労体験実習を受入れることで社会貢献します。

4 チームワークの最大化

チーム毎のKPTワークショップ等で、チームとしての水準を引き上げます。

① KPTワークショップ

チーム毎にKPTの取組み内容を共有することで、チームワークを引き上げます。また、「部門ごとの業務改善」を推進し続けることで働きやすさの環境を整備します。

② 働き方改革

働き方改革認定企業として部門ごとで目標を決めて実施しています。
仕事の見直しやマニュアル化するなど、チームでの改善活動を継続していきます。

5 顧客満足度の強化

自社のファンを増やすことで、業績を向上させます。

① 標準化

安定した品質を確保し続けるために、作業手順の統一化、早期課題解決対応、検品の強化を徹底します。また、受注～納品に至る上で求められるクオリティに挑戦します。

② 多能工化

マニュアル化の推進により属人化した業務を排除し、応援体制を強化することでチーム力を高め生産性を向上させます。

③ レスポンスの強化

社内の情報共有や部門間連携を強化し信頼感と顧客満足度を高め、リピート率を向上させます。

05-2 人的資本経営における取組（個別）

1 個人の成長

① KPT活動

個人の成長を養う為に、「KPT活動」を実施してます。

社員が問題点を提起、解決策を決めて実行する。

毎月繰り返すことで会社の問題点も改善・解決しております。

また、各チームごとに毎月1回ワークショップを実施しており、

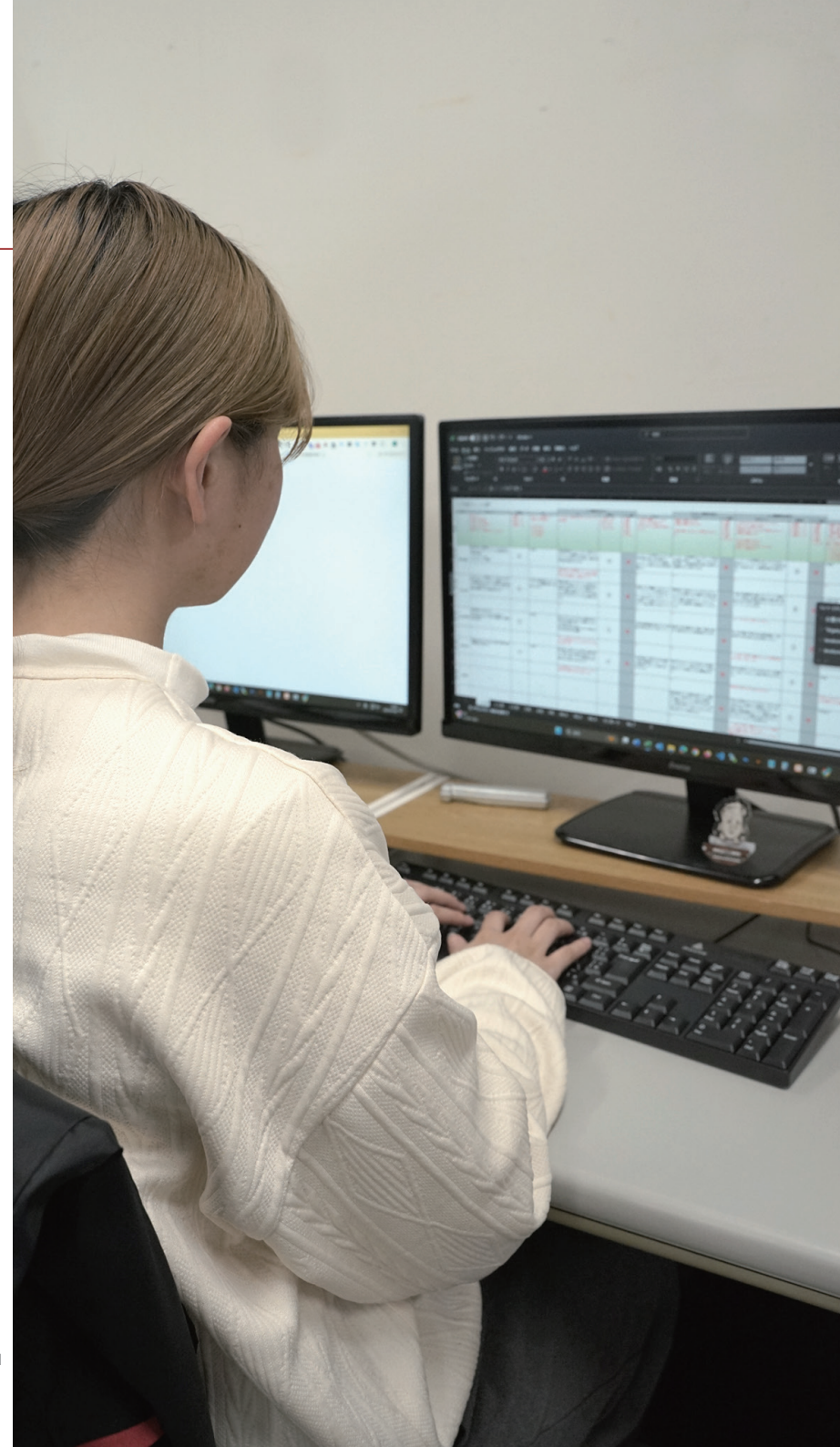
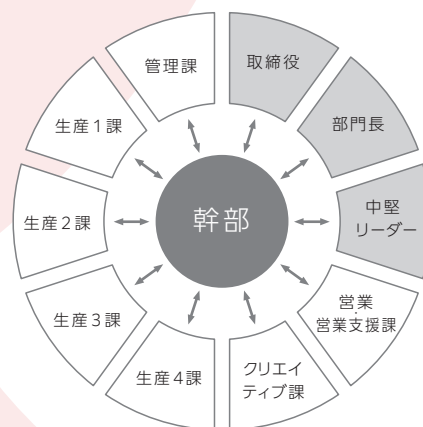
仲間の取組み内容を共有することで、チームワークも高めています。

KPT活動は社員だけでなく役員も実施しており、

毎月多くの課題解決ができるようになりました。

KPT活動は人事考課にも連動しており、

個人の頑張りが賃金に反映される仕組みとなっております。



05-3 人的資本経営における取組（個別）

① 個人の成長

② 社員研修

各部門や専門分野ごとの研修、新卒者を含む若手研修、次世代幹部研修など外部講師による勉強会を開催しています。

その他にも KY 研修や SDGs 研修、必要に応じたスキルアップ研修などが受講できます。



KY 研修ワークショップ



生産性向上 UP 研修



幹部研修



品質管理研修

05-4 人的資本経営における取組（個別）

2 社員第一の環境整備

① 健康経営推進

CSR マークは、印刷会社のCSRの基準を達成した印刷会社がつけることができる信頼のマークです。

コンプライアンス、環境、情報セキュリティ、品質、雇用・労働安全、財務・業績、社会貢献・地域志向、情報開示・コミュニケーションと幅広い項目ごとに一定基準が満たされなければなりません。

例えば、社員に問題が生じた際に、その社員に合う規則の見直しを図ることで持続雇用に繋がっています。このような社員第一の対応により、働きやすい環境整備へと推進しています。今現在は CSR(★) を取得しておりますが、(★★) を目指すことで、更なる職場環境の推進を継続します。



【取組みイメージ】

05-5 人的資本経営における取組（個別）

2 社員第一の環境整備

② 健康経営推進

経済産業省が制定した「健康経営優良法人」に
2017年より10年連続で認定されています。

また、2021年には「健康づくり優良事業所認定」
「Team がん対策ひろしまデーモン閣下賞」を受賞しました。

今後も継続して認定される環境整備を実施していきます。



2026
健康経営優良法人
KENKO Investment for Health
中小規模法人部門



05-6 人的資本経営における取組（個別）

② 社員第一の環境整備

③ 社員満足度調査

これまでは社員満足度調査を含む働き方改革サーベイを実施することで、当社の現状を把握してきました。

今後はエンゲージメントサーベイを定期的の実施することで、社員満足度向上のための施策（女性活躍推進活動等含）を推進します。

④ ハラスメント防止宣言

2022年より「ハラスメント防止」を宣言し、ハラスメント防止規程を設け、撲滅に向けての活動を継続しています。毎年1回 産業医によるハラスメント研修をはじめ、独自のハラスメントアンケート調査や意見箱の活用、相談窓口により早い段階での情報収集をし、解決に向けての直接指導を実施しています。



05-7 人的資本経営における取組（個別）

③ 多様性の尊重・企業活躍

① 外国人の活躍

現在は製造部にベトナム人が2名在籍しています。
技能実習生からスタートしましたが、
日本語の語学の向上に伴い
意思疎通が図られ、現在では管理者としてパート指導や
業務管理を行っています。
仕事環境を整えるだけでなく、会話の機会を増やすことで
コミュニケーションの向上が図られ、業務効率につながります。

② 障がい者の活躍

入社時には働く仲間に対し適性の理解や協力等を伝えることで
共に働きやすい環境に整えています。適性に合う仕事を見出し、
個人の強みを生かした作業に従事しています。
当社では時間をかけながら活躍できる場を見出していきます。



05-7 人的資本経営における取組（個別）

4 チームワークの最大化

① KPT ワークショップ

毎月個人ごとの KPT を実施し、
月始めにはチームごとのワークショップで内容の共有を図ります。
仲間の取組み内容を理解し、意見交換を図ることで、
フォロー体制も生まれチームワークが強化されます。

Keep・・・継続していきたいこと

Problem・・・改善すべきこと

Try・・・改善するために新しく挑戦すること

KPT 実践結果

2025年度上期

一般社員平均点：52.9点

幹部平均点 58.8点

求めるレベル：3点以上

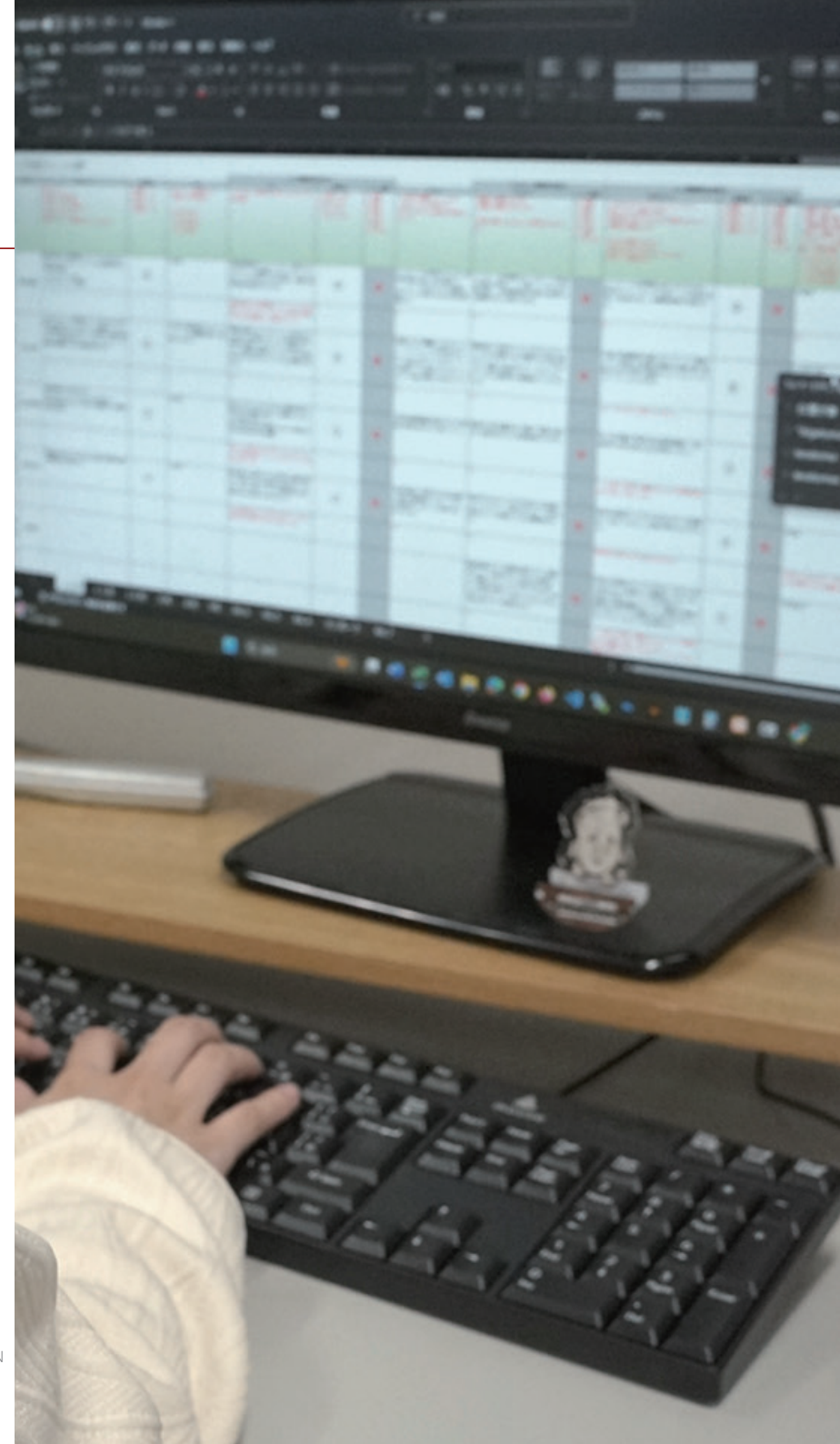
5点：達成度 80% 以上

4点：達成度 70% 以上

3点：達成度 55% 以上

2点：達成度 40% 以上

1点：達成度 0%～39%



05-8 人的資本経営における取組（個別）

④ チームワークの最大化

② 働き方改革（PJサミット）

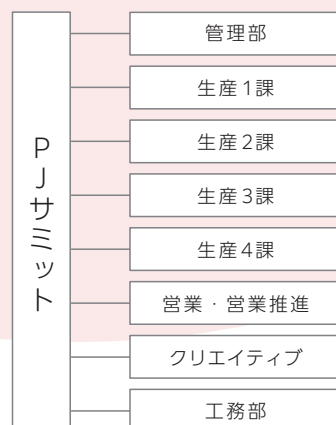
ポップジャパンサミットと称して

部署ごとで働き方改革を実践しています。

会社方針に対し部門方針を立案します。

その部門方針の中に働き方取組みの内容も盛り込み、
年間の部門目標を達成します。

作業におけるマニュアル化や誰もが習得できる
多様化など各部門で 取組み内容は様々ですが、
毎年 3 月に成果を発表する機会を設けています。



05-9 人的資本経営における取組（個別）

⑤ 顧客満足度の向上

① 標準化

製造工程、作業手順、品質検査、そして顧客対応に至るまで、全員活動で業務の標準化を図り、「誰が行っても同じ結果」が得られる仕組みを作ります。これにより、製品品質・納期・対応スピードにおいて安定性を実現し、顧客満足度を向上させます。

② 多能工化

弊社では午前は管理部業務、午後からは営業推進課業務という部門を超えた仕事を担う社員がいます。また、出荷担当業務を受け持ちながら、Macのillustratorを習得し、他部門の応援体制に努めてくれている社員もいます。このように、働き方や活躍の仕方を変えることで、新しいスキルを身に付けるだけでなく、やりがいも見出しています。

③ レスポンスの強化

日々のミーティングにより、社内の情報共有や部門関係を強化し、リードタイムの短縮や信頼の確保を目指します。お客様窓口の担当者においては、部門目標にレスポンスの強化を掲げ、部門全体での対応策に努めています。製造現場では、顧客からの問い合わせや仕様変更、納期調整、不良品などに対し、迅速かつ的確に対応する体制を整えています。



06-1 人的資本経営データ(データ集)

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)

従業員エンゲージメント

付加価値の向上

労働生産性

業績の向上

従業員1人あたりの収益

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

人的資本の総量

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

女性の育児復帰後就業継続率

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

外国籍管理職比率/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

教育時間

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

労災認定された死亡者数

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

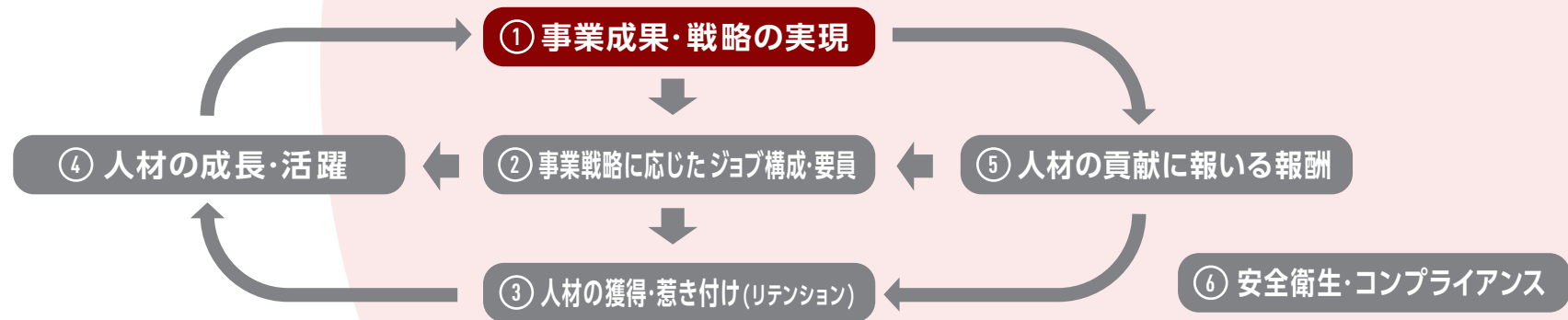
懲戒処分の種類と件数

満足度

ES(コンプライアンス)

06-2 人的資本経営データ（データ集）

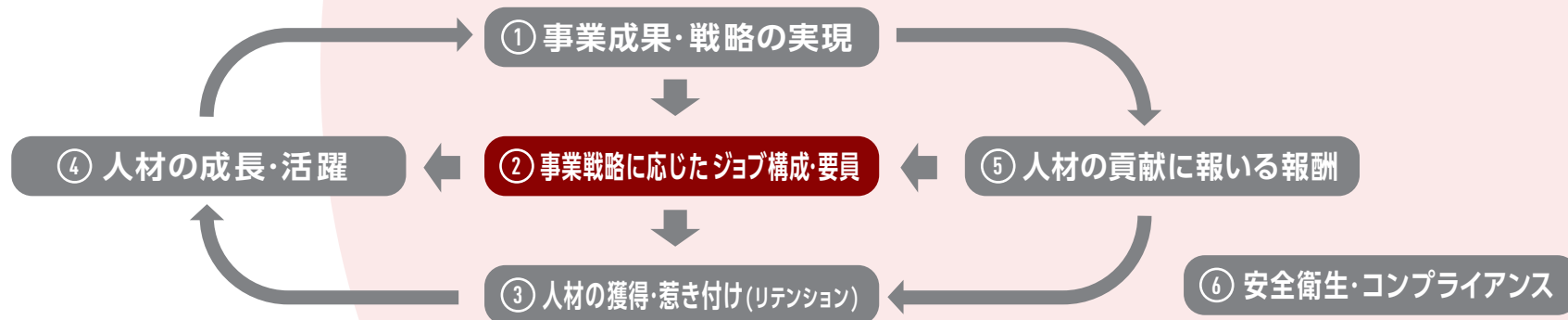
（2026年 3月 現在）



	2023 年度	2024 年度	2025 年度
エンゲージメント（総合スコア）	3.5/5 点	3.2/5 点	3.3/5 点

06-3 人的資本経営データ (データ集)

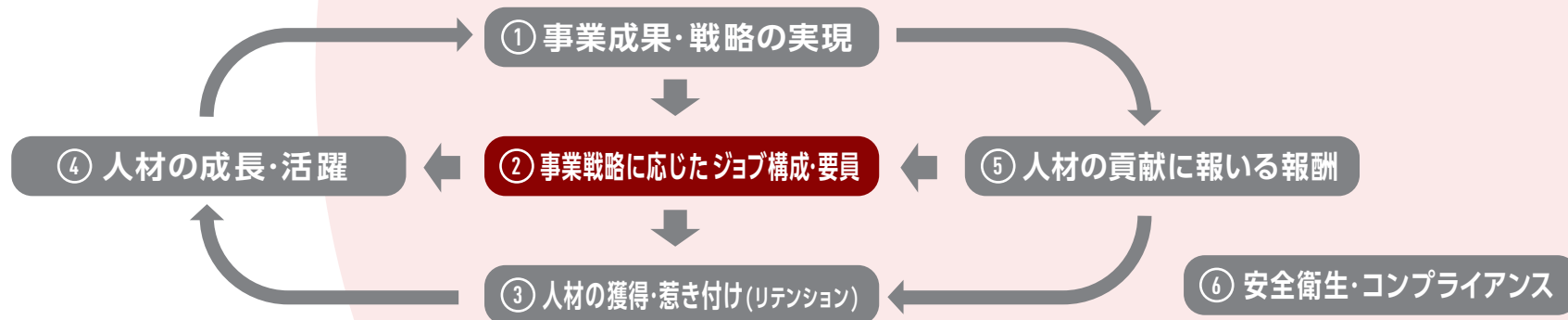
(2026年 3月 現在)



	2023 年度	2024 年度	2025 年度
総従業員数	全体 53 人 正規 44 人	全体 53 人 正規 44 人	全体 56 人 正規 49 人
総額人件費※正規のみ	1.8 億円	1.8 億円	2.0 億円
男女別人材ポートフォリオ	正規 男性 28 人 女性 16 人 非正規 男性 2 人 女性 7 人	正規 男性 28 人 女性 20 人 非正規 男性 1 人 女性 4 人	正規 男性 24 人 女性 25 人 非正規 男性 1 人 女性 6 人
男女別人材ポートフォリオ	正規 日本籍 98% 外国籍 2% 非正規 日本籍 100% 外国籍 0%	正規 日本籍 96% 外国籍 4% 非正規 日本籍 100% 外国籍 0%	正規 日本籍 94% 外国籍 6% 非正規 日本籍 100% 外国籍 0%

06-4 人的資本経営データ (データ集)

(2026年 3月 現在)

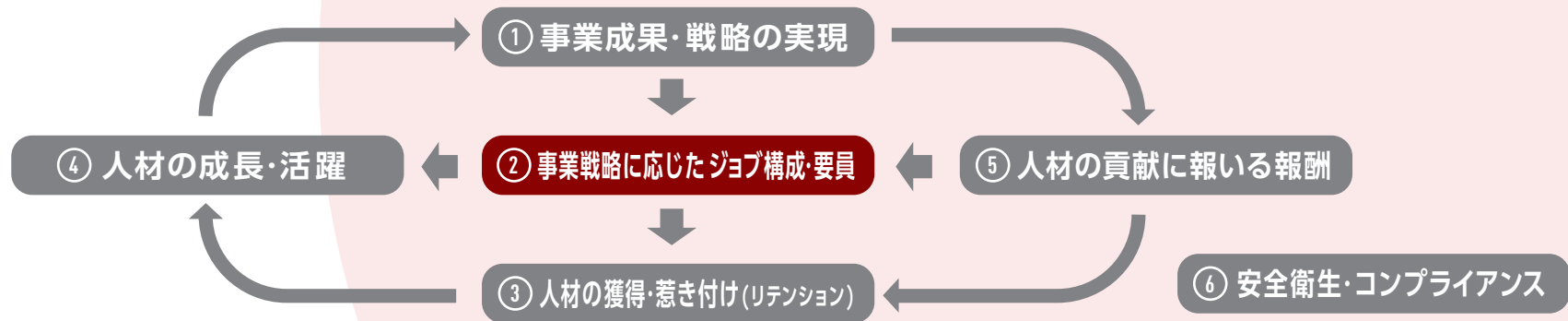


年齢別ポートフォリオ (正規雇用)									
年齢帯	2023年度			2024年度			2025年度		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
70歳以上	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
65-69歳	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
60-64歳	0人	1人	1人	0人	1人	1人	1人	1人	2人
55-59歳	4人	2人	6人	8人	2人	10人	7人	2人	9人
50-54歳	9人	4人	13人	4人	3人	7人	4人	3人	7人
45-49歳	4人	0人	4人	2人	0人	2人	2人	1人	3人
40-44歳	3人	2人	5人	4人	4人	8人	5人	3人	8人
35-39歳	3人	4人	7人	2人	1人	3人	0人	3人	3人
30-34歳	2人	1人	3人	6人	3人	9人	4人	4人	8人
25-29歳	3人	2人	5人	2人	5人	7人	3人	5人	8人
20-24歳	0人	0人	0人	0人	1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	1人	1人
0-14歳	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
合計	28人	16人	44人	28人	20人	48人	26人	23人	49人

年齢別ポートフォリオ (非正規雇用)									
年齢帯	2023年度			2024年度			2025年度		
	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	1人	1人	0人	1人	1人	0人	0人	0人
50-54歳	0人	2人	2人	0人	2人	2人	0人	4人	4人
45-49歳	1人	0人	1人	0人	0人	0人	0人	1人	1人
40-44歳	0人	1人	1人	0人	1人	1人	0人	0人	0人
35-39歳	0人	2人	2人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
30-34歳	1人	0人	1人	1人	0人	1人	1人	0人	1人
25-29歳	0人	1人	1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	2人	7人	9人	1人	4人	5人	1人	6人	7人

06-5 人的資本経営データ（データ集）

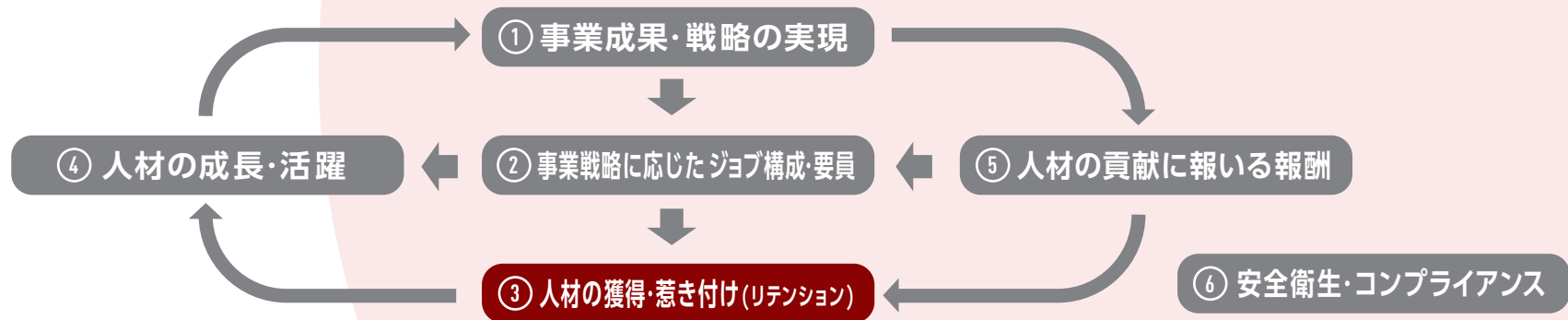
（2026年 3月 現在）



職種区分別ポートフォリオ（正規雇用）			
職種	2023年度	2024年度	2025年度
営業職	8人	6人	7人
製造職	22人	24人	26人
事務職	7人	9人	8人
クリエイティブ職	7人	9人	8人
合計	44人	48人	49人

06-6 人的資本経営データ（データ集）

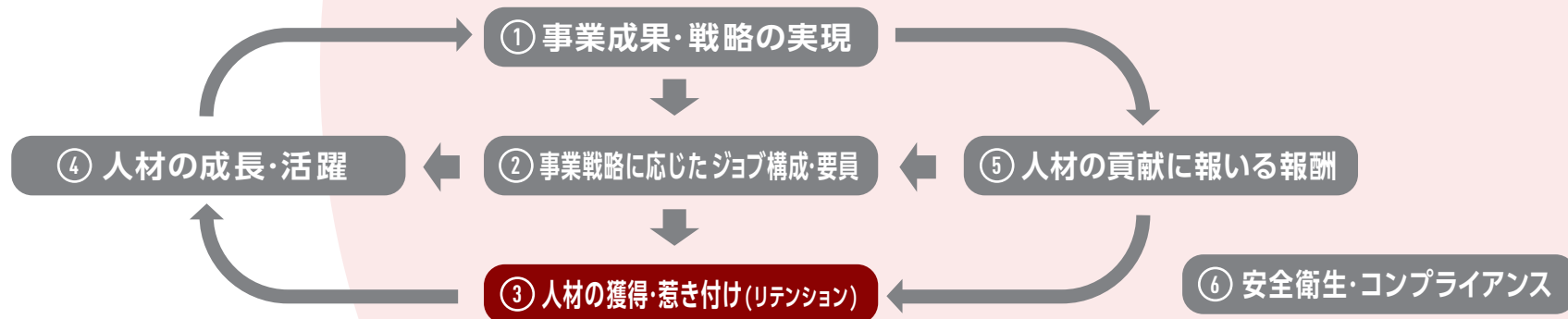
（2026年 3月 現在）



	2023年度	2024 年度	2025 年度
雇用形態の転換数 ※正規のみ	0 人	2 人	0 人
正規雇用の中途採用比率※正規のみ	5%	19%	12%
中途採用者の管理職への登用 ※正規のみ	1 人	0 人	0 人

06-7 人的資本経営データ (データ集)

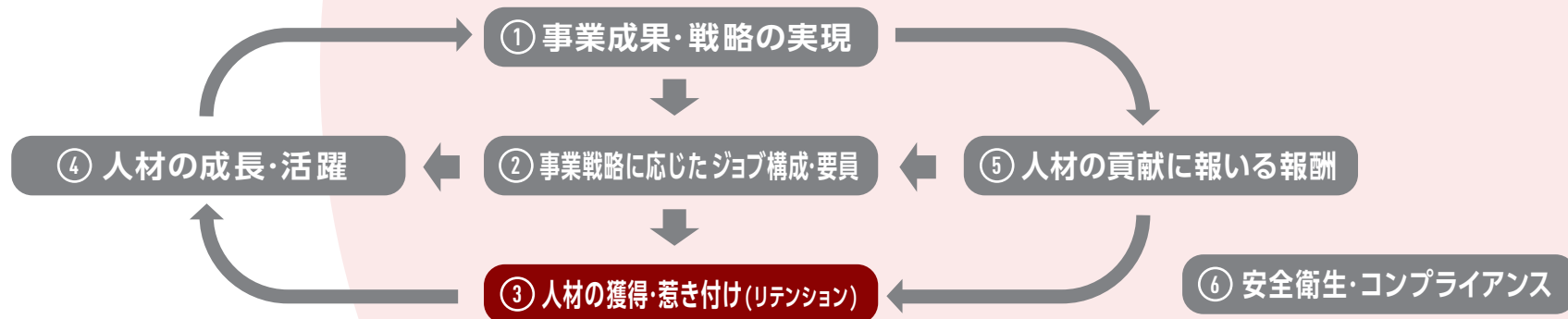
(2026年 3月 現在)



	2023年度	2024 年度	2025 年度
平均残業時間	正規 3.4 時間 非正規 1.9 時間	正規 5.1 時間 非正規 0.3 時間	正規 3.8 時間 非正規 2.6 時間
管理職 1 人当たりの部下数 ※正規のみ	6 人	8 人	8 人
男性の育児休業取得率 ※正規のみ	-	-	-
女性の育休復帰後就業継続率 ※正規のみ	-	-	-
有給休暇取得率	74%	71%	82%

06-8 人的資本経営データ (データ集)

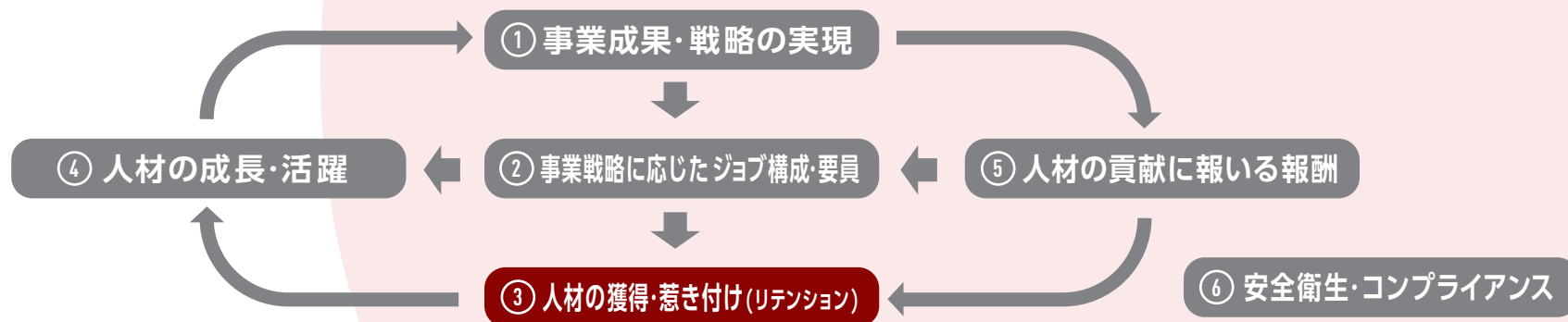
(2026年 3月 現在)



	2023年度	2024年度	2025年度
女性管理職比率・人数 ※正規のみ	比率 13% 人数 1人	比率 17% 人数 1人	比率 17% 人数 1人
男女間賃金格差	全体 72.6% 正規 88.4%	全体 74.8% 正規 82.2%	全体 60.3% 正規 66.7%
定年再雇用率 ※正規のみ	100%	100%	100%
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 7.7% 人数 4人	比率 9.6% 人数 5人	比率 7.7% 人数 4人

06-9 人的資本経営データ (データ集)

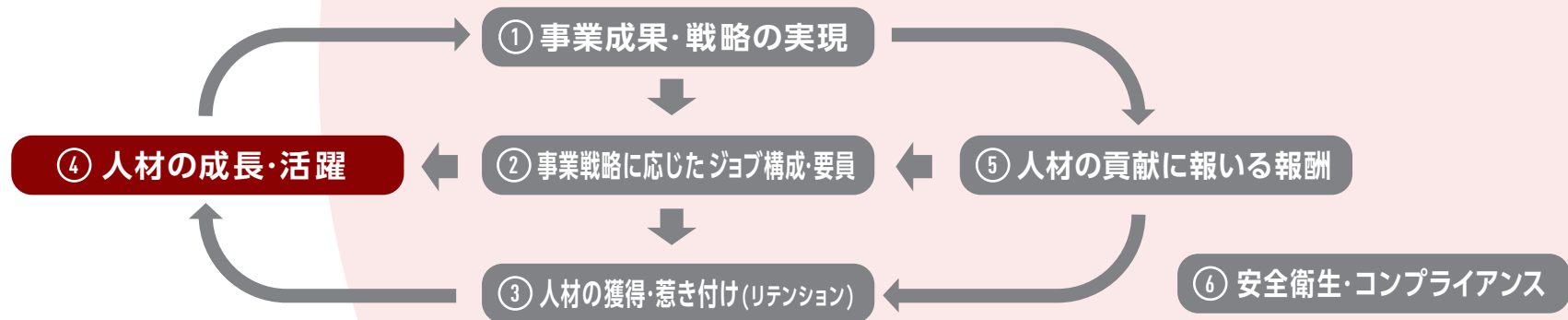
(2026年 3月 現在)



	2023年度	2024年度	2025年度
エンゲージメントスコア (リーダーシップに対する信頼)	3.2/5 点	3.1/5 点	3.3 点
エンゲージメントスコア (キャリア形成)	3.4/5 点	3.1/5 点	3.3/5 点
エンゲージメントスコア (ワークライフバランス)	3.9/5 点	3.5/5 点	3.8/5 点
エンゲージメントスコア (ダイバーシティ & インクルージョン)	3.5/5 点	3.3/5 点	3.5/5 点
新規採用人数	正規 0 人	正規 0 人	正規 0 人
離職率 ※正規のみ	11%	21%	8%
平均勤続年数 ※正規のみ	12年	11年	11.3 年

06-10 人的資本経営データ（データ集）

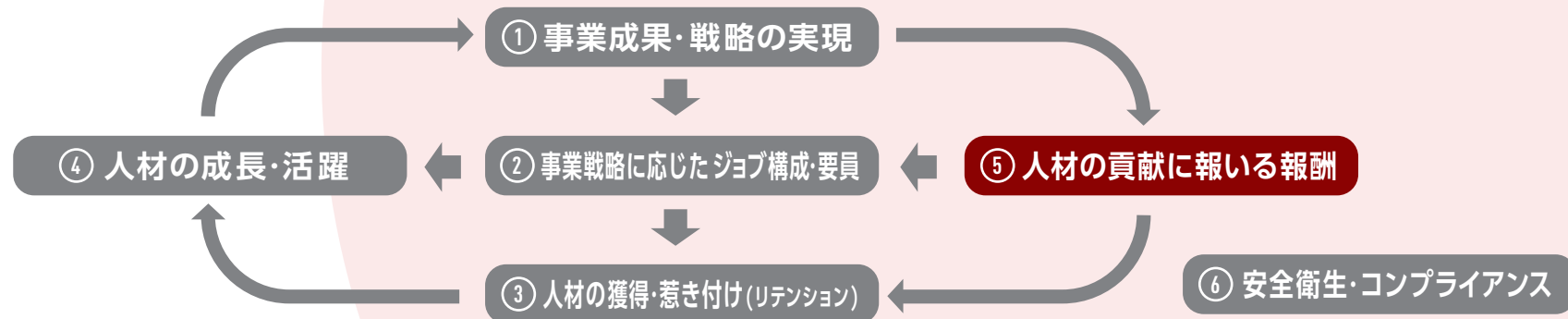
（2026年 3月 現在）



	2023年度	2024年度	2025年度
教育時間	28 時間	27 時間	27 時間
エンゲージメントスコア（人材育成）	3.2/5 点	3.0/5 点	3.0/5 点
エンゲージメントスコア（職務の満足度）	3.6/5 点	3.3/5 点	3.5/5 点

06-10 人的資本経営データ（データ集）

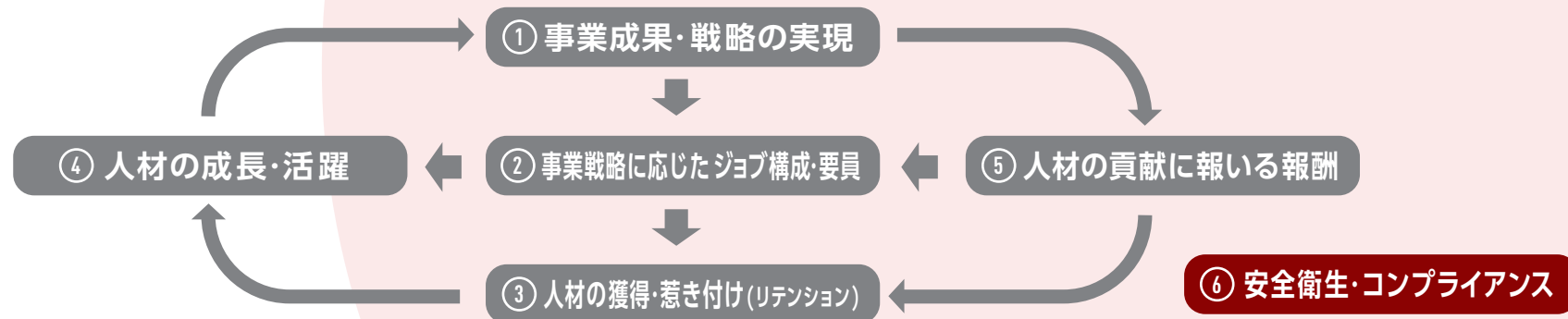
（2026年 3月 現在）



	2023年度	2024年度	2025年度
平均年間給与	正規 340 万円	正規 350 万円	正規 360 万円
エンゲージメントスコア（報酬の満足度）	3.0/5 点	2.8/5 点	3.0/5 点
エンゲージメントスコア（福利厚生の満足度）	3.6/5 点	3.2/5 点	3.4/5 点

06-11 人的資本経営データ（データ集）

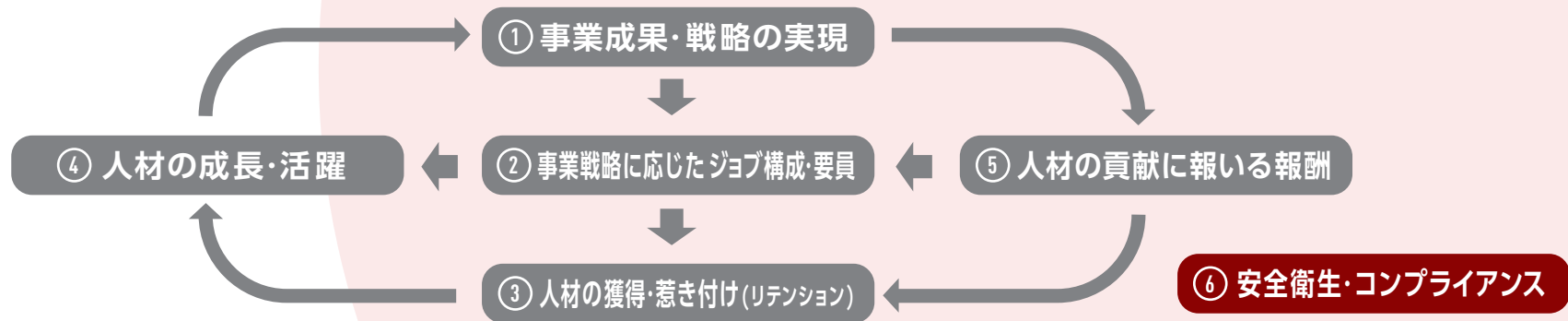
（2026年 3月 現在）



	2023年度	2024 年度	2025 年度
健康・安全研修の総出席者数	214 人	157 人	149 人
健康・安全研修の総出席者数	2 件	1 件	1 件
労災認定された死亡者数	0 件	0 件	0 件
エンゲージメントスコア（安全衛生）	3.8/5 点	3.4/5 点	3.7/5 点

06-12 人的資本経営データ（データ集）

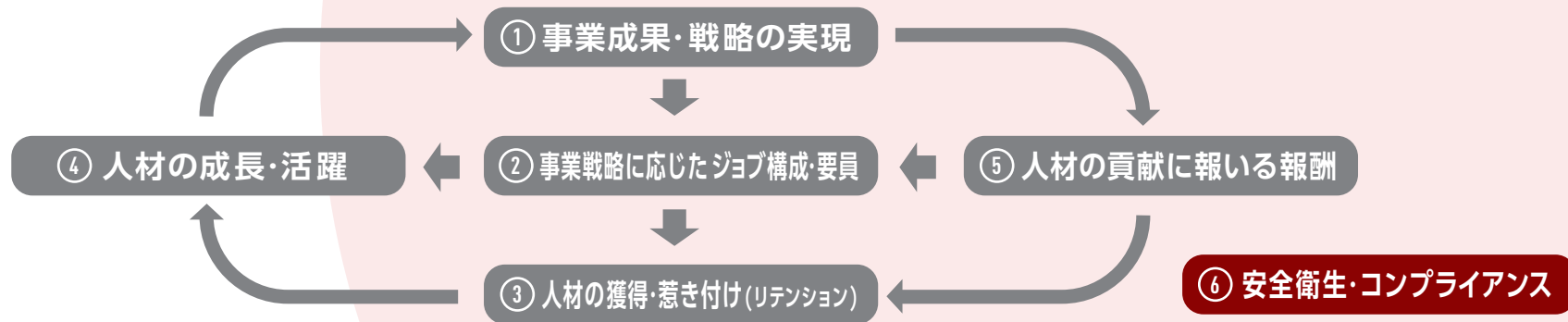
（2026年 3月 現在）



	2023年度	2024年度	2025年度
第三者に解決を委ねられた係争	0 件	0 件	0 件
エンゲージメントスコア（コンプライアンス）※正規のみ	3.7/5 点	3.4/5 点	3.6/5 点

06-13 人的資本経営データ (データ集)

(2026年 3月 現在)



懲戒処分の種類と件数			
懲戒処分の種類	2023 年度	2024 年度	2025 年度
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

06-14 用語集 (1/3)

(2026年 3月 現在)

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 ① 11 人当たり売上 = 売上 ÷ FTE ② 21 人当たり営業利益 = 営業利益 ÷ FTE
	4	人的資本 RoI	$([\text{売上} - \{ (\text{売上原価} + \text{販売費及び一般管理費}) - \text{人件費} \}] \div \text{人件費} - 1) \times 100$
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	$(\text{育児休暇から復帰した後に 1 年間在籍していた女性の数} \div \text{育児休暇を取得した女性の数}) \times 100$
	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	$(\text{雇用区分ごとの女性の平均年間賃金} / \text{雇用区分ごとの 男性の平均年間賃金}) \times 100$

06-15 用語集 (2/3)

(2026年 3月 現在)

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
	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
⑤ 人材の貢献に報いる報酬	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 (福利厚生への満足度)	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

06-16 用語集 (3/3)

(2026年3月現在)

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	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
	47	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
	48	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
	49	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
	50	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
	51	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
	52	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
	53	新規採用人数	新規で採用した従業員数

項目	指標 番号	指標名	算出式
独自の 指標		教育時間	年間セミナー等の受講時間