

採用しても、辞めない会社へ。

人的資本の先行指標 指標定義書

有価証券報告書 記載テンプレート付き —— v1.1 (2026年9月)

リミー (RE:Me) | 設計: 四戸美穂 | remenow.tokyo

発行：リミー（RE:Me） 設計：四戸美穂 本書は RE:Me を導入した企業が、計測した指標を「独自指標」として開示するときに、そのまま注記に使える形で定義を示すものです。

本書は制度の解説書ではありません。「何を、どう測り、どこまで言えるか」を定義します。本書は法的助言ではありません。開示の最終判断は貴社の開示責任者・監査法人との協議によります。

0. この文書の位置づけ

人的資本可視化指針（改訂版、2026年3月23日公表）は、企業が独自性のある指標を用いる場合に、**指標の定義・算定方法・算定に用いたインプット**の開示を期待し、さらに投資家の期待として、当該開示を重要と考える理由、人材戦略との連動、時系列で比較可能な実績、財務数値との関連を挙げています。

本書の各指標は、この4点を最初から満たす形で書かれています。

本書で言わないこと - 「SSBJ第〇号に準拠」とは書きません。人的資本のテーマ別基準は存在しません。書けるのは開示要素へのマッピングまでです。 - 「ISO 30414 準拠」とは書きません。各指標が対応する ISO 30414 の領域名を記載するにとどめます。 - 業界平均・他社比較の数字は書きません。貴社の時系列だけで語ります。

1. 計測の枠組み

項目	内容
設問	30問・5件法（1 全く当てはまらない ～ 5 非常に当てはまる）
因子	6因子+アウトカム1因子
因子の理論的枠組み	JD-Rモデル（負荷と資源）+UWES（ワーク・エンゲイジメント）
計測対象	全社員（入社時期を問わない）
計測間隔	90日ごと（年4回）
逆転項目	該当設問は 6 - 回答値 で反転してから集計
集計単位	個人スコアは本人と直属の管理者のみ。組織スコアは $n \geq 5$ の区分のみ集計
スコアの向き	すべて「高いほど良い」に揃える

6因子

	因子	測っていること
①	自己調整感	気持ちと体力を、自分で立て直せているか
②	業務負荷	業務の量と負荷が、続けられる範囲に収まっているか
③	業務適応力	自らの業務に適応しているか
④	心理的安全性	安心して意見を出せる関係性にあるか
⑤	組織との共有度	組織と自らのミッションを同軸化できているか
⑥	行動変容	自己変革に向けての意識と行動は伴っているか
—	継続定着意思（アウトカム）	「ここで続けたい」という意思。6因子の結果として現れる

可視化指針 付録②の3分類との対応

分類	論点	本書の指標
Composition	最適な従業員構成が実現できているか	④ 早期離職リスク検知率／⑦ 実離職率
Capability	戦略実現に必要なスキルを備えているか	⑥ 定期レビュー参加率
Conditions	必要な人材を確保・維持できる労働環境か	① エンゲージメントスコア／② 定着率／③ マネジメントアクション実施率／⑤ 職場環境スコア

2. 指標の定義

各指標は「定義／算定方法／インプット／限界／仮定／対応する開示領域／記載テンプレート」の7項目で示します。

指標① エンゲージメントスコア

- ・ **定義**：6因子の平均点（1～5点）。組織全体のコンディションを1つの数字で示す。
- ・ **算定方法**： $(①+②+③+④+⑤+⑥) \div 6$ 。各因子は該当設問の平均（逆転処理後）。対象期間に回答した全社員の平均。
- ・ **インプット**：期間内の診断回答（30問）。同一人物が期間内に複数回答した場合は最新回のみ採用。
- ・ **限界**：自己申告であり、回答時点の状態を示す。回答率が低い期間は代表性が下がる。
- ・ **仮定**：5件法の等間隔性を仮定する。因子間の重みは等しいとする。

- ・ **対応する開示領域**：ISO 30414「Engagement」／人材版伊藤レポート2.0「従業員エンゲージメント」／可視化指針 Conditions
- ・ **社内目安**：3.5以上を良好、2.5未満を要注視とする（開示上の目標値は各社が設定）

記載テンプレート 当社は、全従業員を対象に90日ごとに実施する6因子の状態計測（30問、5件法）の平均値を「エンゲージメントスコア」として算定しています。当期の平均は 〇.〇 点（前期 〇.〇 点、回答率 〇〇％）でした。本指標は自己申告に基づくものであり、回答時点の状態を示します。中期目標は 〇.〇 点としています。

指標② 定着率（継続定着意思による）

- ・ **定義**：継続定着意思スコアが3.5以上の従業員が、回答者に占める割合。
- ・ **算定方法**：継続定着意思 ≥ 3.5 の人数 $\div$ 回答者数 $\times 100$
- ・ **インプット**：継続定着意思の設問（5問）の平均。
- ・ **限界**：意思であって行動ではない。実離職率（指標⑦）と併記し、突合して精度を検証する。
- ・ **仮定**：3.5を「定着傾向あり」の閾値とする。
- ・ **対応する開示領域**：ISO 30414「Retention」／可視化指針 Conditions／離職率の先行指標
- ・ **社内目安**：80％以上

記載テンプレート 「ここで働きたい」という継続意思を5段階で計測し、3.5以上の従業員の割合を「定着率（意思ベース）」として算定しています。当期は 〇〇％（前期 〇〇％）でした。実際の離職率（〇〇％）と併せて開示し、両者の差を每期検証しています。

指標③ マネジメントアクション実施率

- ・ **定義**：レポートで管理者に提示した推奨アクションのうち、管理者が実施したと回答した割合。
- ・ **算定方法**：実施済みアクション数 $\div$ 推奨アクション総数 $\times 100$ 。毎月5日・20日のアクションチェック回答を集計。
- ・ **インプット**：管理者の自己申告（アクションチェック）。
- ・ **限界**：自己申告。実施の質は測れない。回答しない管理者の分は分母に含めない（含めた率も併記可）。
- ・ **仮定**：推奨アクションは各レポートで最大5件。
- ・ **対応する開示領域**：ISO 30414「Leadership」／人材版伊藤レポート2.0「マネジメント施策実行」／可視化指針 Conditions（プロセス指標）
- ・ **社内目安**：70％以上

記載テンプレート 計測結果に基づき管理者へ提示した改善アクションの実施状況を、月2回の自己申告により集計しています。当期の実施率は 〇〇％（前期 〇〇％）でした。本指標は、計測を「測って終

わり」にせず現場の行動につなげる仕組みが機能しているかを示すプロセス指標として位置づけています。

指標④ 早期離職リスク検知率

- **定義**：自己調整感・行動変容・継続定着意思のいずれかが2.5未満の従業員が、回答者に占める割合。低いほど良い。
- **算定方法**：該当者数 ÷ 回答者数 × 100
- **インプット**：3因子のスコア。
- **限界**：予兆であり、離職の予測値ではない。閾値2.5は「中立（3点）から1段階低い水準」として設定した運用上の基準。
- **仮定**：3因子のいずれか1つでも閾値未満なら該当とする。
- **対応する開示領域**：ISO 30414「Workforce Health & Safety」／可視化指針 Composition／離職率の先行指標
- **社内目安**：20%以下

記載テンプレート 状態計測において、自己調整感・行動変容・継続意思のいずれかが基準値を下回った従業員の割合を「早期離職リスク検知率」として算定しています。当期は ○○%（前期 ○○%）でした。該当者には管理者による面談等の早期対応を行っており、本指標は個人の評価には使用していません。

指標⑤ 職場環境スコア

- **定義**：心理的安全性と組織との共有度の2因子の平均点。人間関係の安全性と共有度を示す。
- **算定方法**：(④+⑤) ÷ 2
- **インプット**：2因子の設問。
- **限界**：自己申告。部署別に見る場合は n≥5 の区分のみ。
- **仮定**：2因子の重みは等しい。
- **対応する開示領域**：ISO 30414「Organizational Culture」／人材版伊藤レポート2.0「心理的安全性」／可視化指針 Conditions
- **社内目安**：3.5以上

記載テンプレート 心理的安全性と組織との共有度の2因子の平均を「職場環境スコア」として算定しています。当期は ○.○ 点（前期 ○.○ 点）でした。部署別の集計は、回答者5名以上の部署に限定しています。

指標⑥ 定期レビュー参加率（RE:Me独自・任意）

- **定義**：90日の計測期間内に、状態計測に回答しフィードバック（本人向けレポート）を受け取った従業員が、在籍者に占める割合。
- **算定方法**：期間内の回答者数 ÷ 期間末の在籍者数 × 100
- **インプット**：招待数・回答数・在籍者数（在籍者数は人事データから）。
- **限界**：「定期レビュー」を状態計測とフィードバックの受領と定義した場合の値であり、評価面談の実施率ではない。
- **仮定**：本人向けレポートの受領をフィードバックとみなす。
- **対応する開示領域**：ESRS S1「パフォーマンス評価とキャリア開発につき定期的なレビューを受けている社員の割合」に類する項目／可視化指針 Capability
- **備考**：既存の人事データ接続型ツールでは算出しにくい指標。導入企業の運用実態がそのまま「人材確保・定着の取組の説明」（定性開示）の材料になる。

記載テンプレート 全従業員を対象とした90日ごとの状態計測と、本人への結果フィードバックを「定期レビュー」と位置づけ、その参加率を算定しています。当期の参加率は ○○%でした。

指標⑦ 実離職率（結果指標・企業入力）

- **定義**：期間中の離職者数 ÷ 期首在籍者数。90日／1年／全社の3区分。
- **算定方法**：人事データから企業が入力。可能であれば**自主的離職／非自主的離職を分けて**保持する。
- **限界**：RE:Me は予測指標（①～⑥）を提供し、実績値との突合で先行指標の妥当性を検証する。
- **対応する開示領域**：ISO 30414「Retention」／GRI 401-1
- **備考**：入社起点コーホート（入社月別）で分母を切ると、独自指標として時系列比較が成立する。

3. 時系列と前期比較の持ち方

- すべての指標について、**前期（同じ長さの直前期間）の値を必ず保持し、併記する**。
- 事業年度で開示する場合は、計測期間を事業年度に合わせて指定する。
- 部署別・属性別（性別・年代・職種・入社形態）の集計は n≥5 の区分のみ。属性を2つ以上重ねた区分は作らない。
- 入社起点コーホート（入社月別）の時系列は、指標②④⑦で特に有効。

4. 放置した場合の金額（試算テンプレート）

数字は貴社の値を入れてください。RE:Me は業界平均を提供しません。

放置した場合の概算損失（年）＝ 早期離職リスク検知率 該当者数（人） × 想定離職率（該当者のうち実際に離職する割合。自社の過去実績から） × 離職1人あたりのコスト（採用費 ＋ 教育費 ＋ 補充までの生産性損失。自社の実績から）

計算式は経営会議の画面に出し、各値を誰が・どこから取ったかを併記します。精度より透明性を優先します。

5. データの取り扱い（開示の注記に転用可）

- 診断データは人事評価・解雇・懲戒の判断に使用しない
- 個人の結果は本人と直属の管理者のみが閲覧。経営・開示には集計値のみを用いる
- 回答者5名未満の区分は集計しない
- レポート生成に用いる外部AIサービスへは氏名・メールアドレスを送信せず、送信データはモデルの学習に使用されない
- 販売パートナーは診断データを受領しない
- 保管期間・削除条件はプライバシーポリシーに定める

6. 因子名の対応表

本書では、6因子を下の名称で表記します。2026年9月上旬の資料では英語名（3Ps+WAT）を使っていたため、過去の資料・レポートとの連続性のために対応表を残します。

設計上の記号	現在の表記	2026年9月上旬の英語表記	～2026年8月の表記
E	❶自己調整感	Purpose（パーパスの理解度）	自己調整感
A	❷業務負荷	Workload（業務負荷）	負荷バランス
B	❸業務適応力	Adaptability（業務適応力）	業務適応
D	❹心理的安全性	Psychological Safety（心理的安全性）	関係性の心理的安全性
C	❺組織との共有度	Team Sharing（組織との共有度）	関係性の共有度
F	❻行動変容	Personal Transformation（行動変容）	行動の安定
G	継続定着意思（アウトカム）	継続定着意思（アウトカム）	継続定着意思

出典

- 内閣官房・金融庁・経済産業省「人的資本可視化指針（改訂版）」2026年3月23日
https://www.cas.go.jp/jp/houdou/pdf/20260323_1.pdf
- 同 付録②「人的資本に関する開示基準・開示事項例の整理」
<https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/nipponseichosenryaku/hizaimu/pdf/2026/furoku2.pdf>
- 厚生労働省『令和元年版 労働経済の分析』第2-(3)-8図
<https://www.mhlw.go.jp/stf/wp/hakusyo/roudou/19/backdata/2-3-08.html>
- Schaufeli, W. et al. "Work Engagement: A meta-Analysis Using the JD-R Model"
<https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/597.pdf>
- UWES-9 validation across 30 languages, Scientific Reports (2025)
<https://www.nature.com/articles/s41598-025-26907-z>
- パーソル総合研究所「従業員サーベイに関する定量調査」2026年6月26日 <https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/data/survey/>

※ 開示府令の改正（2026年2月20日公布）に関する記述は本書に含めていません。原文の確認が済むまで、府令の条文を根拠にした記載は行いません。