

The background is white with several red circles and patterns of different sizes and colors (dark red, light pink, and red with patterns like halftone or vertical lines). A large, thick red circle is on the left side, containing the year 2025.

2025

HUMAN CAPITAL REPORT

人的資本開示レポート

荻野工業株式会社

Confidential – All Rights Reserved – OGINO KOGYO CO., LTD.

目次

1. 代表メッセージ	P.2
2. 一目で分かる荻野工業株式会社	P.3-10
3. 事業の紹介	P.11
4. 人的資本経営の基本方針	P.12
5. 人的資本経営における取組	P.13-16
6. 人的資本経営データ	P.17-31



当社の人的資本経営

当社の経営理念は『全従業員の成長と幸せを実現すると同時に、心のこもったものづくりを通して社会に貢献する』です。

この経営理念を実現していくためには、働く環境や待遇、教育など、従業員にしっかりと投資をしていくことが不可欠です。

会社の未来はそこに集う人たちにより、決まっていくと思います。従業員に投資し、成長することで会社や従業員の人生がより良いものになっていくと確信しています。

『当社に集う人たちが、仕事にやりがいや達成感を感じながら、共に成長できる環境づくり』が当社の人的資本経営です。私自身が先頭に立ち、人的資本経営に積極的に取り組んでまいります。

(代表取締役社長/佐々木裕孝)

経営理念

全従業員の成長と幸せを実現すると同時に
心のこもったものづくりを通して社会に貢献する

中期経営方針

従業員ファースト、働きがいのある、
働きやすい環境づくり

認定等

- 「健康経営優良法人」認定
- 「地域未来牽引企業」に選定
- 「パートナーシップ構築宣言」を公表
- 「広島県奨学金返済支援制度導入企業」に登録



環境理念

弊社は、全ての企業活動をもって
人類の共通課題である地球環境保全を実施し、
社会の発展に貢献する

環境への取組

- 2005年:ISO14001取得
- 2024年:SDGS宣言
- 太陽光パネル導入による再生可能エネルギーの活用



荻野工業株式会社

本社

● 広島県安芸郡熊野町平谷
1丁目12-1

事業内容

● 自動車部品の製造
(エンジン・ミッション・ブレーキ・電動化部品)
減速機『OGINIC』の開発

創業

● 昭和32年(1957年)

 拠点数

国内 3拠点
国外 3拠点

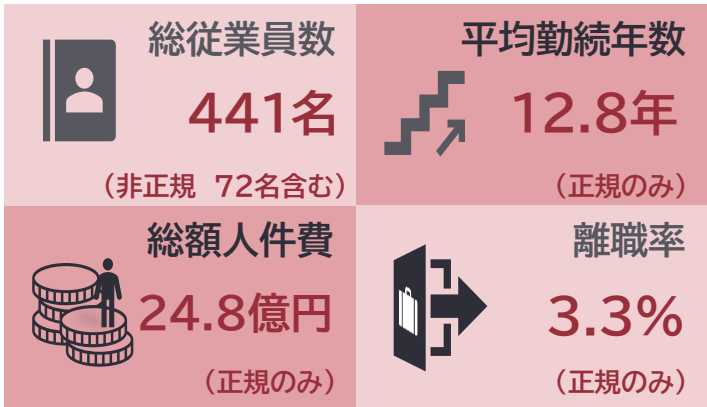
 売上高

国内売上
102億円

 資本金

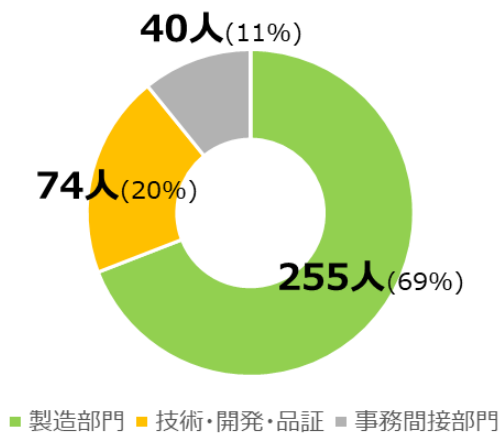
3,600万円

従業員構成



職種別ポートフォリオ

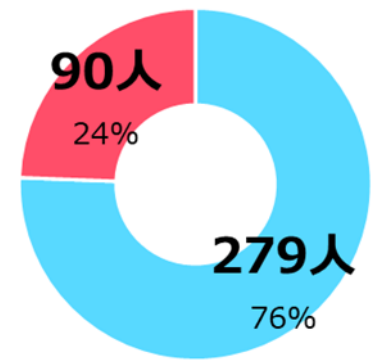
正規



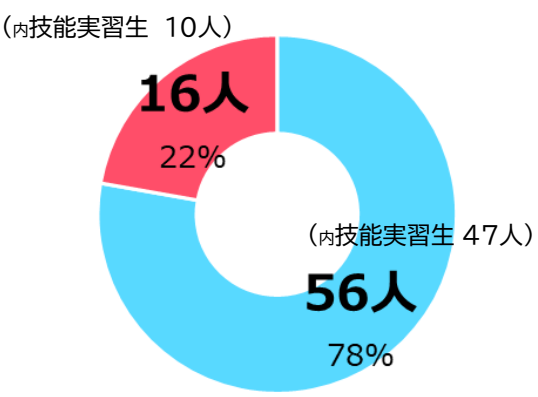
男女別ポートフォリオ

正規

■ 男性 ■ 女性

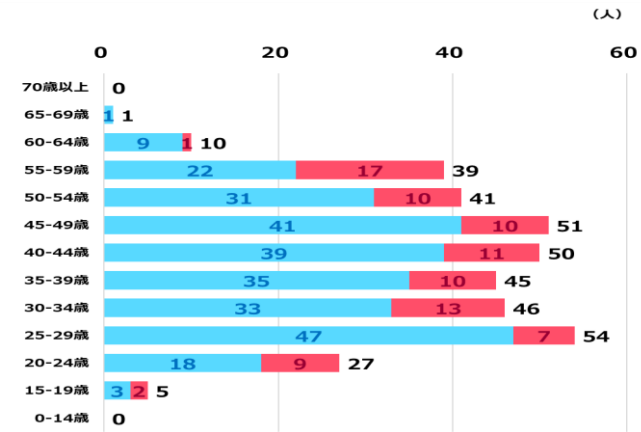


非正規

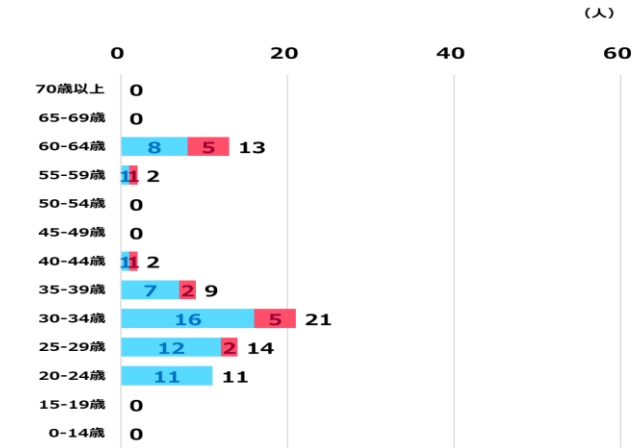


年齢別ポートフォリオ

正規



非正規



労働環境

● 待遇

平均年間給与



530万円

(正規のみ)

320万円

(非正規のみ)

平均残業時間



18.4時間

(正規のみ)

24.7時間

(非正規のみ)

有給休暇消化率



87.7%

(正規のみ)

女性の育休復帰後就業継続率



100%

(正規のみ)

● ダイバーシティ

女性管理職比率と人数

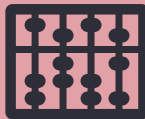


2.6%

1名

(正規のみ)

男女間賃金格差



76.6%

(正規のみ)

80.0%

(全体)

104.3%

(非正規のみ)

定年再雇用率



該当なし

(正規のみ)

● 人材育成

教育投資総額



800万円

(全体)

1人当たりの教育投資額



2万円

(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



4件 5.5%
(正規のみ)

倫理・コンプライアンス研修の総出席者数



304人
(全社朝昼礼での教育含む)
(全体)

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	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

700万円/人



(全体)

従業員1人当たり
の収益

30万円/人



(全体)

エンゲージメント
(総合スコア)

5.8/10点



(正規のみ)

*エンゲージメントサーベイ回答率 34.2%

福利厚生

健康・医療関連

- ・ 熱中症対策
(1日2本まで無料飲料提供、サプリ設置等)
- ・ インフルエンザ予防接種補助金
(就業中の社内での接種日も設定)
- ・ 健康診断
- ・ ストレスチェック
- ・ 産業医面談
- ・ 置き薬設置

食事関連

- ・ 弁当代補助金及び無償期間あり
- ・ ふりかけ設置
- ・ 軽食自販機(パン、カップ麺等)設置

ハラスメント

- ・ 相談窓口設置
- ・ 定期的なハラスメント教育の実施

社内イベント

- ・ 忘年会補助金
- ・ ゴルフコンペ

休暇制度

- ・ 有給休暇・特別休暇
(新卒の場合、入社1か月後に有給付与)

住宅関連

- ・ 独身寮制度

教育・自己啓発

- ・ 技能検定受験支援
- ・ 資格取得お祝い金
- ・ 社内、社外研修(通信教育含む)
- ・ eラーニング利用料会社負担
- ・ フィードバック面談

育児・介護支援

- ・ 産前産後、育児、看護、介護休暇
- ・ 時短勤務(子が3歳になるまで)

財政的支援

- ・ カフェテリアプラン
- ・ 福利厚生倶楽部
- ・ 奨学金返済支援制度(1万円/月×120回)
- ・ マツダ車、ホンダ車(Nシリーズ) 購入御礼金
- ・ 財形貯金
- ・ 安全靴、作業服等の購入補助
- ・ 作業服代として一部現金支給(2回/年)
- ・ 退職金制度

その他

- ・ 慶弔金(結婚、出産、住居購入、見舞金等)
- ・ サンフレッチェ、カープチケット
- ・ 提案表彰制度
- ・ マイクロバス送迎(一部ルート)
- ・ 低価格の自動販売機
- ・ 年3回 大型連休
- ・ 定年延長(60歳⇒65歳)
- ・ 永年勤続表彰

奨学金返済支援制度

当社では、昨年(2024年)より「奨学金返済支援制度」を実施しており、奨学金を返済中の従業員の支援をしています。
(支給対象の条件に新卒入社・中途入社、また在籍年数や年齢の制限は一切ありません。奨学金返済中の従業員が対象となります。)

～奨学金返済支援制度の概要～

- 月の返済額の実額を毎月の給与と合わせて支給
…但し、月の支援額の上限は、**10,000円**となります。
- 返済支援の回数は最大で**120回**
…支援期間を年数ではなく回数に設定している理由は、産休育休を取得しても支援の回数に差が生じない為です。
- 年に1回、指定の書類の提出が必要です。
…返済計画に関する書類の提出をお願いしています。



3. 事業の紹介

自動車部品製造業



自動車部品の製造(エンジン・ミッション・ブレーキ・電動化部品) 減速機『OGINIC』の開発

【荻野工業の強み】

- ① 多種多様な材質の加工
鋳鉄、炭素鋼、浸炭鋼、アルミ合金、ステンレス鋼
- ② 多種多様な工法による一貫生産
素材から切削～熱処理～研削までの一貫生産
冷間鍛造、摩擦圧接、ミーリング加工、穴あけ加工、
旋削加工、転造加工、
歯切加工(ホブ・シェービング)、ブローチ加工、
熱処理(浸炭炉・真空浸炭炉・サブゼロ)、
研削加工(平面・円筒・センタレス・インターナル)、
電解バリ取り、
アッセンブリー、バランス修正
- ③ 技術の自前化を拡大中
設備内製化技術・・・刻印機、ASSY機、リーク機、検査機、
搬送装置
刃物内製化技術・・・超硬/精密切削工具

4. 人的資本経営の基本方針

事業目標

自動車業界は、100年に1度ともいわれる大きな変革期を迎えています。これを大きな発展への契機と捉え、これまで積み重ねてきた技術や事業を守りながら、市場環境の変化に対し、しっかりと変革できる事業体系を目指します。

人的資本経営 の基本方針

当社の強みや可能性を理解し、自分の考えを持って成長を志す「自律」した人財を育成することで、変化に柔軟に対応できる組織を目指します。
まずは『人財への投資(教育)』で学びの環境を整え、学びを活かした最大限のパフォーマンスを発揮できるよう、『働きやすい環境づくり』に重点的に取り組みます。

重点取組領域①

人財への投資(教育)

- ・ アメーバ経営による全員参加経営及び経営者意識を持つ人財の育成
- ・ 多能工従業員の育成
- ・ 学びやすい環境づくり
(部下育成、学びのツール、学ぶ場所、学ぶ時間づくり)
- ・ 社長塾、フォロー研修

重点取組領域②

働きやすい環境づくり

- ・ 安全/重筋/難作業/暑さ寒さ対策
- ・ 育児介護休業支援
- ・ 一般事業主行動計画の推進
(女性が活躍しやすい環境づくり)
- ・ 業務効率化
(デジタル化の推進)

5. 人的資本経営における取組(全体像)

人財への投資 (教育)

- ・ 1998年より
アメーバ経営導入。
- ・ 人財成長体系図に
基づいた定期的な
研修の実施。

01

働きやすい 環境づくり

- ・ クーラーテントや
検査台ブース設置等
による暑さ寒さ対策
- ・ 有給取得推進、所定外
労働時間の削減

02

取組と概要

「学び」の推進

「人財への投資(教育)」を重点施策として目標に掲げ、社長の「従業員の成長＝会社の成長」という考えの下、人財成長体系図をベースに定期的な研修を実施しています。

取組と概要

働きやすさの 向上

暑さ寒さ対策等の職場環境の改善、有給取得推進や所定外労働時間の削減等、ワークライフバランスの向上に取り組んでいます。

また、育児介護休業については、積極的に活用していただけるよう社内研修等にて啓蒙活動を行っています。

5. 人的資本経営における取組(個別)

01. 人財への投資(教育)

アメーバ経営

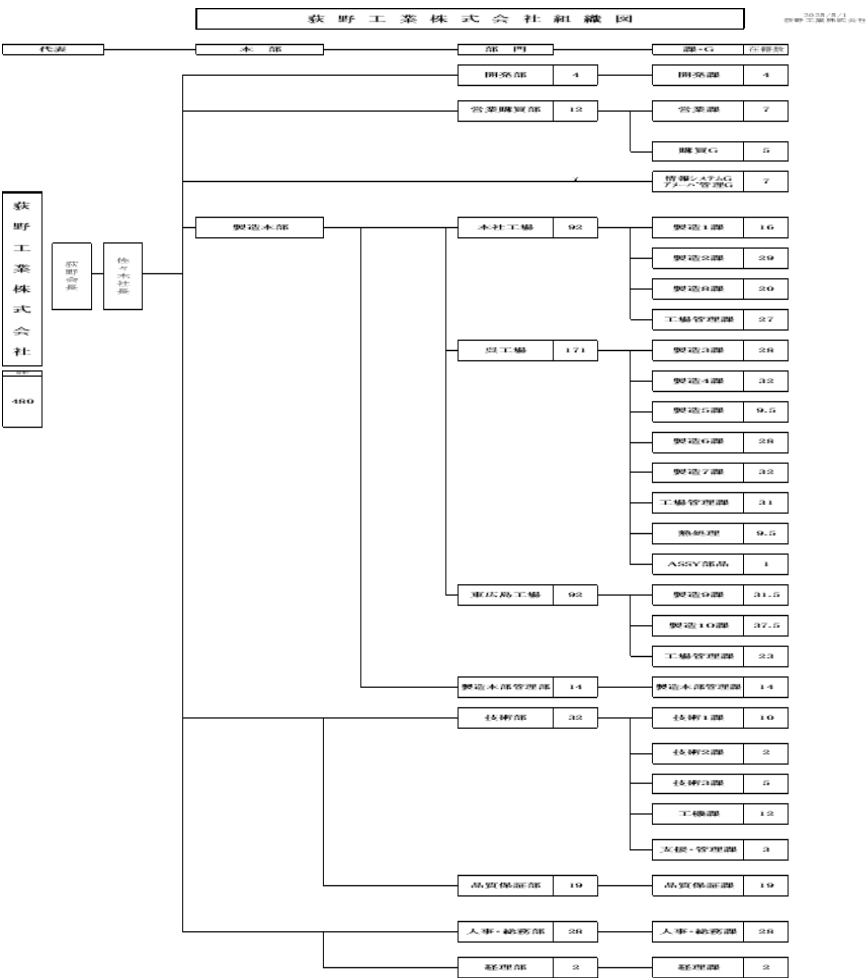
アメーバ経営とは、「全員が経営者のように考えて行動する」ことを目指す経営の形です。企業を小さなグループ(＝アメーバ)に分けて、それぞれがミニ企業のように自立して運営するのが特徴で、下記のようなメリットを期待しています。(当社では1998年よりアメーバ経営を導入。)

○ ひとりひとりの社員が主役(全員参加経営)

「売上を最大、経費を最小にする」ことを経営の原理原則とし、自部門の収支(売上・経費・利益)をグループ内メンバー全員で共有するので、メンバーひとりひとりが現状認識と情報共有を通して、自グループの経営に参加する当事者意識が醸成されます。自身の行動次第で収支の数字を向上させることができるのも働くモチベーションの一つになります。

○ 経営者意識を持つ人財の育成

(アメーバ)リーダーを小グループの経営者として、業務計画の立案や実行に責任をもって取り組むことで、学びを通して経営者意識を持った人財の育成につながります。



5. 人的資本経営における取組(個別)

01. 人財への投資(教育)

社長塾、フォロー研修

経営理念や経営目標の浸透や意識の醸成を目的として「社長塾」や「フォロー研修」を実施しています。

○ 社長塾

入社年度ごとに開催。これまで2年目から6年目の新卒入社社員を対象に計30名(正社員の8%)が参加。

経営理念実現の意義や現状分析、課題解決のポイントと取り組みについて社長本人から直接話を聞くことで、自身が仕事を通して貢献できることを考える機会にしています。

*新入社員は入社直後の研修「社長の考えを聞こう」にて経営理念や経営目標の理解する機会を設けています。

○ フォロー研修

2～5年目(23名)、6～10年目(41名)、11～15年目(21名)まで開催。(参加者計85名/正社員の23%) 今後の荻野工業の成長を担う若手社員を対象として、経営理念や経営目標、10カ年の「2032 OGINO経営ビジョン」のファーストステップのキーワードである「自律」について理解する機会として実施しています。



～研修参加者の感想～

- ・社長の考えを想いを直接聞くことができた
- ・久しぶりに受けた研修で新鮮であった
- ・同期とコミュニケーションを取れる良い機会になった
- ・自分自身の強みを認識できた
- ・全員が当事者意識を持つことの大切さが分かった
- ・リーダーシップの具体的なイメージができた

02. 働きやすい環境づくり

一般事業主行動計画の推進

○有給休暇取得推進

属人化の解消、多能工化の推進にて、従業員が平等に休めるような環境づくりを進めています。また、初年度は10日の有給付与となりますが、新卒社員であれば入社1か月後の早期段階で10日の有給が付与されます。社長から取得推進のメッセージを発信したり、年度の半分が経過した後は毎月部門長宛に進捗を展開し、取得の推進を実施しています。

○所定外労働時間の削減

各部門において時間管理をしていますが、所定外労働時間が一定以上超えた時点で、該当者の所属長及び部門長へ通知し、注意を促しています。また、多能工化の推進、生産効率向上活動を実施しています。

○女性役職者(※係長以上)比率の向上

係長未満の人財の見出し、女性リーダー研修等を積極的に活用し、監督職への女性登用を促進しています。

■荻野工業(株) 一般事業主行動計画

荻野工業株式会社

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

女性の管理職を増やし、男女問わずワークライフバランスのとれた働き方ができる職場環境を整備するため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2023年 5月 1日～ 2026年 4月 30日までの 3年間

2. 内容

目標 1: 2026年4月までに、年次有給休暇の取得日数を1人当たり平均 15日以上/年とする。

<対策>

2023年5月～

- 毎月年次有給休暇の取得状況について実態を把握。
- 取得状況を各部門長へ通知し、有給休暇の取得を促す。
- 有給取得推奨日の設定、計画的付与の推進。
- 有給休暇付与日を統一し、会社全体として推進のしやすさを整備、併せて管理の簡素化及び取得状況の明確化を図る。

目標 2: 2026年4月までに、所定外労働を45時間/月末週に削減する。

<対策>

2023年5月～

- 各部門において所定外労働時間の管理を実施。
- 人事・総務部において、毎週所定外労働時間状況について実態を把握。
- 状況を各部門長及び各所属長へ通知し、注意を促す。
- (一定以上の残業時間でアラートメール送信)
- 各部門における多能工化の推進、生産効率向上活動の実施。

目標 3: 2026年4月までに、係長以上に占める女性比率を10%以上とする。

<対策>

2023年5月～

- 女性からの意見を聞く場として、女性ミーティングを実施。
- 係長未満の人材の見出し及び監督職への女性登用促進。

2023年10月～

- 意識改革のためのセミナー実施を推進。

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

リスクリテラシー

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

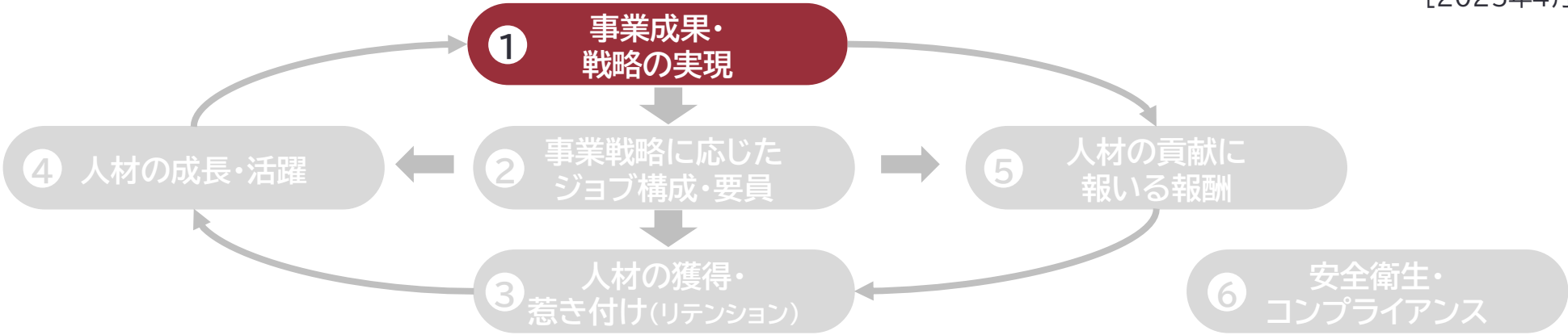
懲戒処分の種類と件数

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)

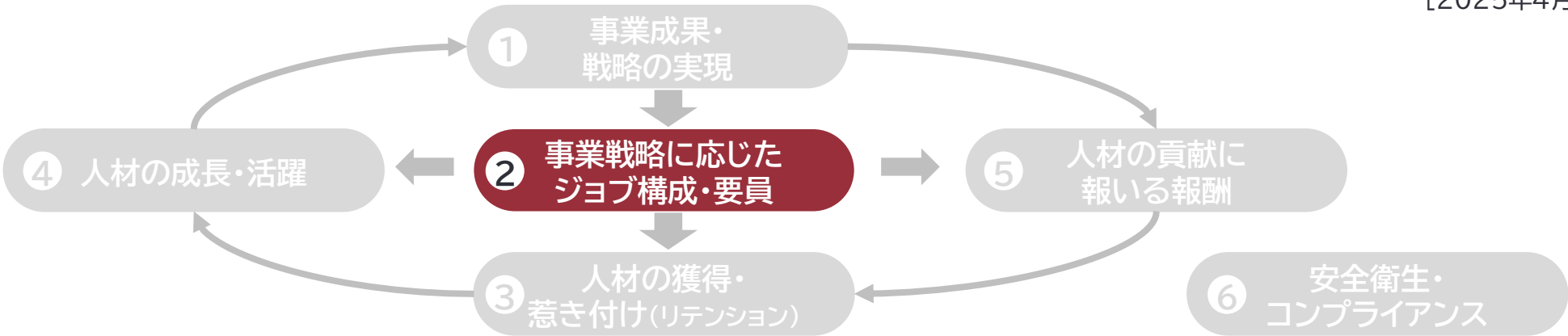
[2025年4月現在]



	2022年度	2023年度	2024年度
エンゲージメント(総合スコア) ※全体	-	5.4/10点	5.8/10点
労働生産性 ※全体	640万円/人	680万円/人	700万円/人
従業員1人当たりの収益 ※全体	30万円/人	50万円/人	30万円/人
人的資本RoI ※全体	6.1%	9.1%	4.8%

6. 人的資本経営データ(データ集)

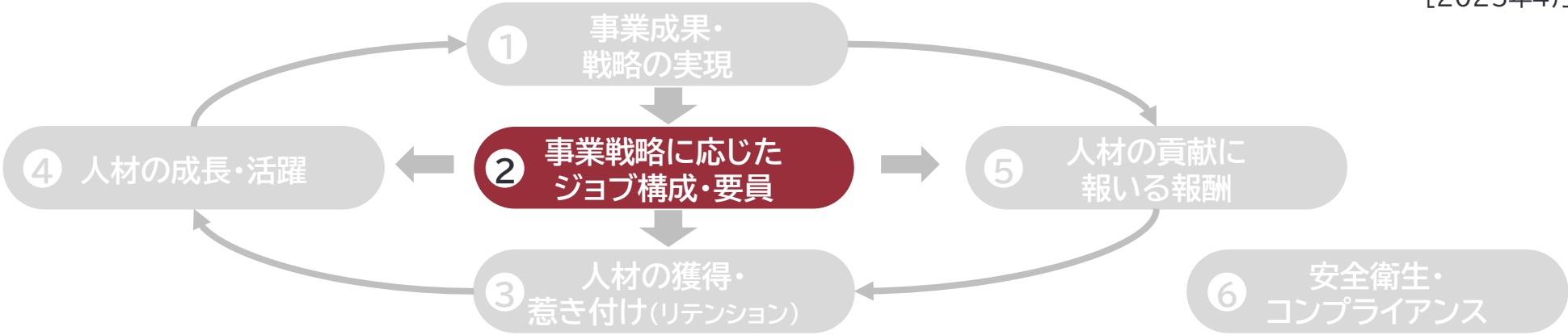
[2025年4月現在]



	2022年度	2023年度	2024年度
総従業員数	全体 422人 正規 365人	全体 447人 正規 370人	全体 441人 正規 369人
総額人件費 ※正規のみ	22.3億円	23.7億円	24.8億円
男女別人材ポートフォリオ	正規 男性276人 女性89人 非正規 男性38人 女性19人	正規 男性281人 女性89人 非正規 男性56人 女性21人	正規 男性279人 女性90人 非正規 男性56人 女性16人
日本・外国籍別人材ポートフォリオ	正規 日本籍94.5% 外国籍5.5% 非正規 日本籍24.6% 外国籍75.4%	正規 日本籍94.9% 外国籍5.1% 非正規 日本籍23.4% 外国籍76.6%	正規 日本籍95.4% 外国籍4.6% 非正規 日本籍18.1% 外国籍81.9%
後継者候補準備率 ※正規のみ	60%	80%	90%

6. 人的資本経営データ(データ集)

[2025年4月現在]

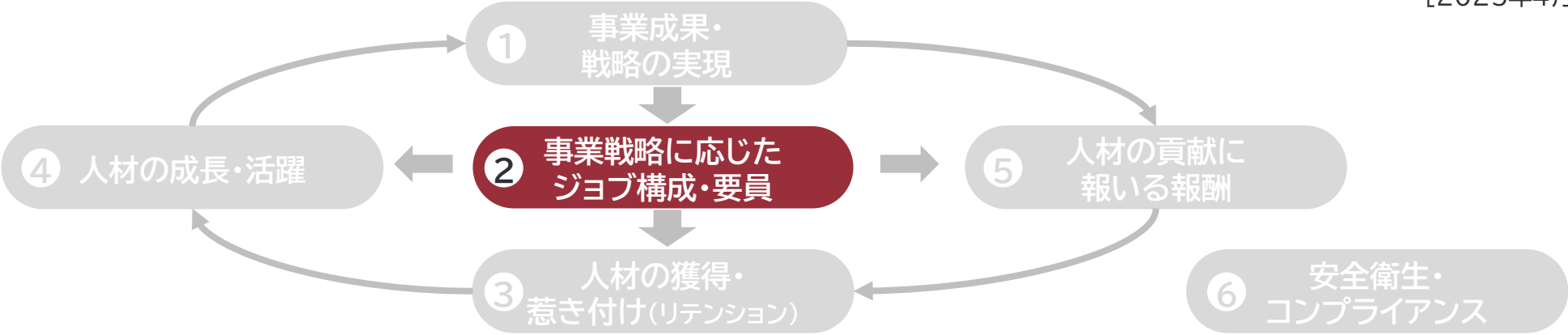


年齢別ポートフォリオ(正規雇用)									
年齢帯	2022年度			2023年度			2024年度		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
70歳以上	1人		1人			0人			0人
65-69歳	2人		2人	3人		3人	1人		1人
60-64歳	5人		5人	5人		5人	9人	1人	10人
55-59歳	22人	16人	38人	24人	17人	41人	22人	17人	39人
50-54歳	24人	10人	34人	28人	10人	38人	31人	10人	41人
45-49歳	39人	8人	47人	41人	7人	48人	41人	10人	51人
40-44歳	37人	18人	55人	37人	15人	52人	39人	11人	50人
35-39歳	38人	8人	46人	39人	8人	47人	35人	10人	45人
30-34歳	25人	9人	34人	30人	12人	42人	33人	13人	46人
25-29歳	50人	11人	61人	49人	11人	60人	47人	7人	54人
20-24歳	31人	9人	40人	24人	8人	32人	18人	9人	27人
15-19歳	2人		2人	1人	1人	2人	3人	2人	5人
0-14歳			0人			0人			0人
合計	276人	89人	365人	281人	89人	370人	279人	90人	369人

年齢別ポートフォリオ(非正規雇用)									
年齢帯	2022年度			2023年度			2024年度		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
70歳以上	1人	1人	2人	1人		1人			0人
65-69歳	1人		1人			0人			0人
60-64歳	11人	7人	18人	10人	8人	18人	8人	5人	13人
55-59歳	1人	2人	3人	1人	1人	2人	1人	1人	2人
50-54歳		1人	1人			0人			0人
45-49歳			0人			0人			0人
40-44歳		1人	1人	1人	1人	2人	1人	1人	2人
35-39歳	4人	1人	5人	7人	2人	9人	7人	2人	9人
30-34歳	10人	1人	11人	14人	7人	21人	16人	5人	21人
25-29歳	4人	5人	9人	15人	2人	17人	12人	2人	14人
20-24歳	6人		6人	7人		7人	11人		11人
15-19歳			0人			0人			0人
0-14歳			0人			0人			0人
合計(人)	38人	19人	57人	56人	21人	77人	56人	16人	72人

6. 人的資本経営データ(データ集)

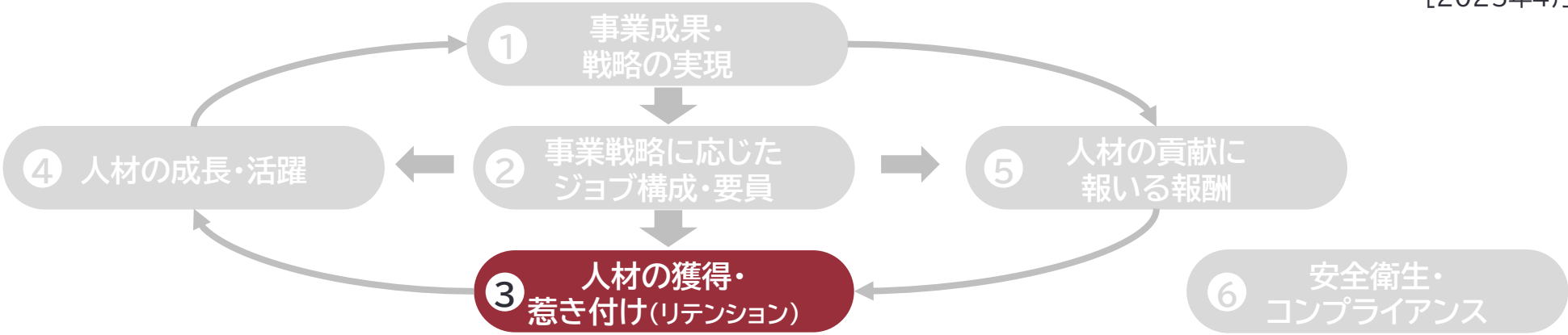
[2025年4月現在]



職種区分別ポートフォリオ(正規雇用)			
職種	2022年度	2023年度	2024年度
製造部門	243人	250人	255人
技術・開発・品証	80人	78人	74人
事務間接部門	42人	42人	40人
合計(人)	365人	370人	369人

6. 人的資本経営データ(データ集)

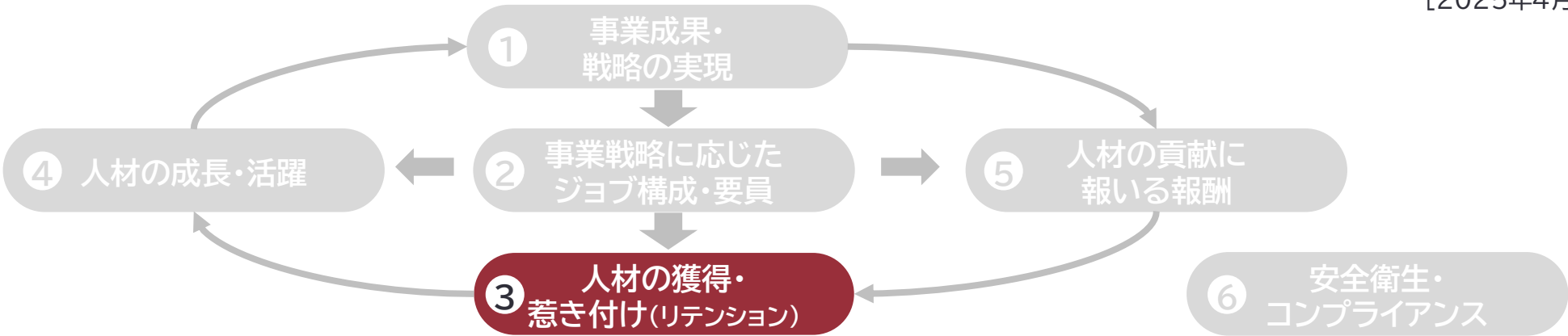
[2025年4月現在]



	2022年度	2023年度	2024年度
雇用形態の転換数 ※正規のみ	6人	6人	3人
正規雇用の中途採用比率 ※正規のみ	4.1%	3.0%	0.3%
中途採用者の管理職への登用 ※正規のみ	1人	1人	0人
内部継承率 ※正規のみ	93.3%	92.3%	92.3%

6. 人的資本経営データ(データ集)

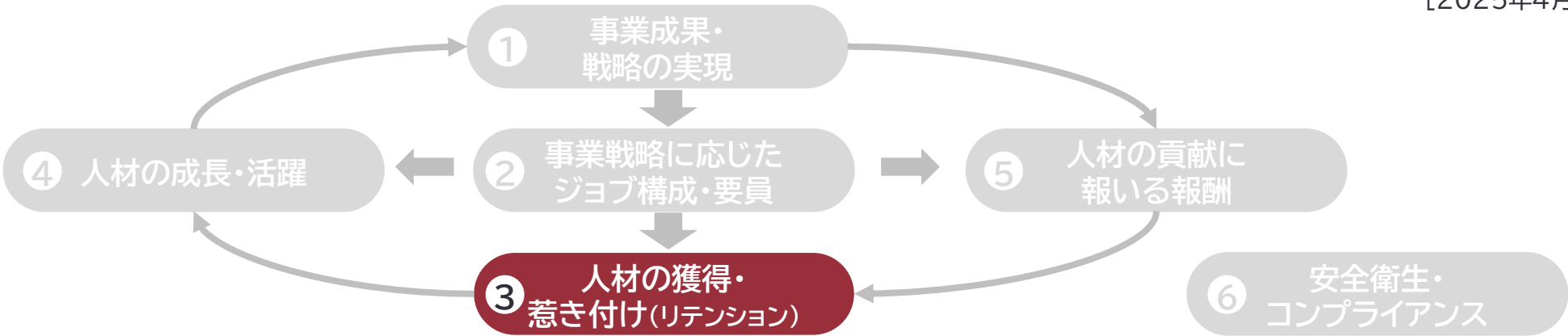
[2025年4月現在]



	2022年度		2023年度		2024年度	
平均残業時間	正規	24.8時間	正規	20.0時間	正規	18.4時間
	非正規	24.9時間	非正規	22.2時間	非正規	24.7時間
管理職1人当たりの部下数 ※正規のみ	9人		9人		9人	
男性の育児休業取得率 ※正規のみ	0%		0%		0%	
女性の育休復帰後就業継続率 ※正規のみ	100%		100%		100%	
有給休暇取得率 ※正規のみ	93.5%		88.5%		87.7%	
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)	0%		0%		0%	

6. 人的資本経営データ(データ集)

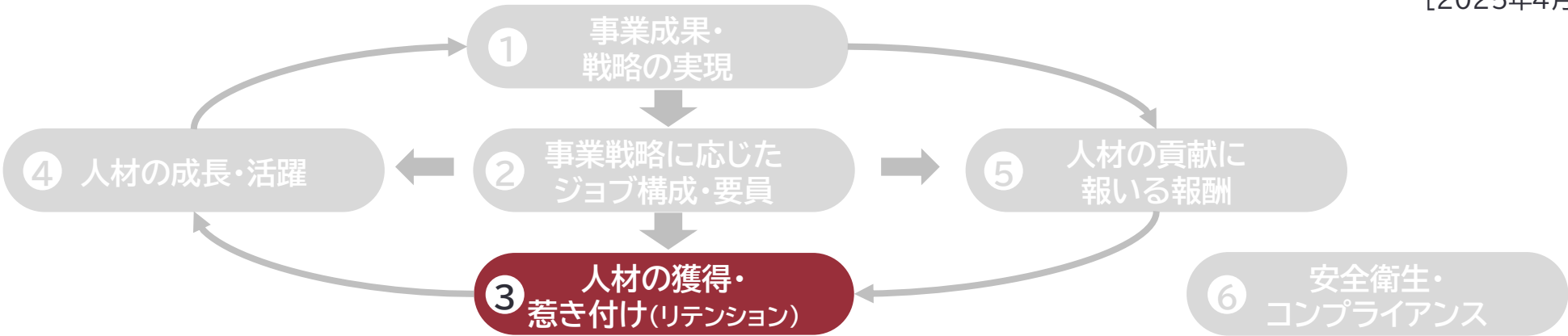
[2025年4月現在]



	2022年度	2023年度	2024年度
女性管理職比率・人数 ※正規のみ	比率 2.6% 人数 1人	比率 2.5% 人数 1人	比率 2.6% 人数 1人
男女間賃金格差	全体 77.6% 正規 75.5% 非正規 114.0%	全体 76.5% 正規 74.7% 非正規 97.7%	全体 80.0% 正規 76.6% 非正規 104.3%
定年再雇用率 ※正規のみ	85.7%	100.0%	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 1.2% 人数 5人	比率 1.4% 人数 6人	比率 1.6% 人数 7人

6. 人的資本経営データ(データ集)

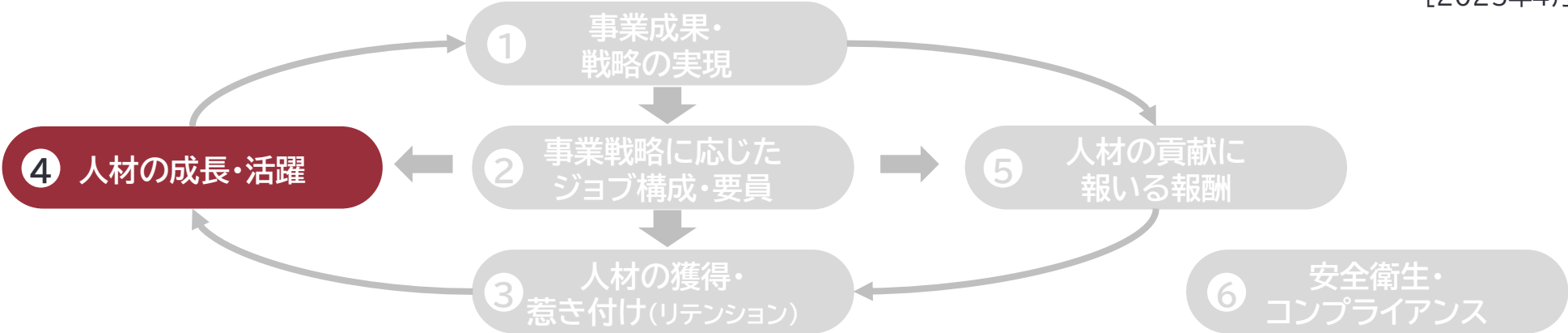
[2025年4月現在]



	2022年度	2023年度	2024年度
エンゲージメントスコア ※全体 (リーダーシップに対する信頼)	-	4.3/10点	4.9/10点
エンゲージメントスコア ※全体 (キャリア形成)	-	5.4/10点	5.8/10点
エンゲージメントスコア ※全体 (ワークライフバランス)	-	5.6/10点	6.1/10点
エンゲージメントスコア ※全体 (ダイバーシティ&インクルージョン)	-	4.0/10点	4.8/10点
新規採用人数	正規 7人 (男性6人・女性1人)	正規 7人 (男性3人・女性4人)	正規 9人 (男性6人・女性3人)
離職率 ※正規のみ	7.2%	3.3%	3.3%
平均勤続年数 ※正規のみ	11.9年	12.1年	12.8年

6. 人的資本経営データ(データ集)

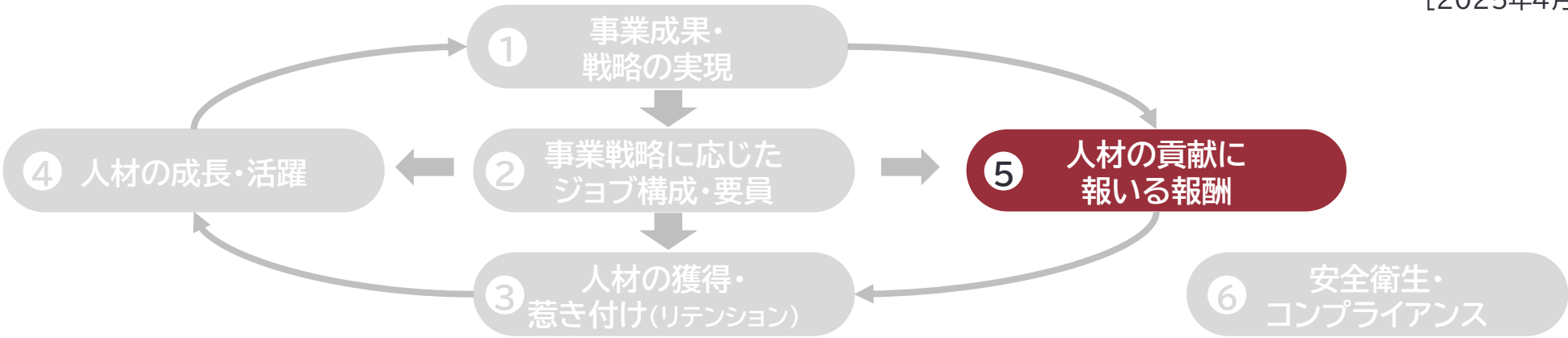
[2025年4月現在]



	2022年度	2023年度	2024年度
教育投資総額 ※全体	300万円	700万円	800万円
1人当たりの教育投資額 ※全体	1万円	2万円	2万円
エンゲージメントスコア ※全体 (人材育成)	-	5.1/10点	5.4/10点
エンゲージメントスコア ※全体 (職務の満足度)	-	5.6/10点	5.6/10点

6. 人的資本経営データ(データ集)

[2025年4月現在]

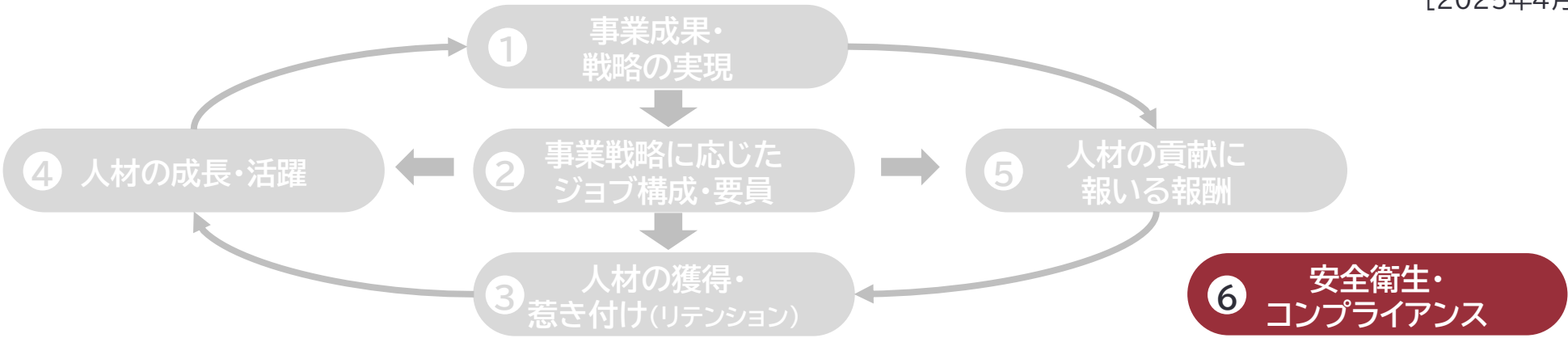


	2022年度	2023年度	2024年度
平均年間給与	正規 480万円 非正規 240万円	正規 510万円 非正規 260万円	正規 530万円 非正規 320万円
エンゲージメントスコア ※全体 (報酬の満足度)	-	5.3/10点	5.7/10点
福利厚生費用総額 ※正規のみ	6, 500万円	7, 300万円	9, 9 0 0万円
福利厚生制度の利用数*	86.8% -	89.0% ほぼ全従業員が利用	90.8% ほぼ全従業員が利用
エンゲージメントスコア ※全体 (福利厚生の満足度)	-	6.3/10点	6.2/10点

*上段: 福利厚生倶楽部+カフェテリアプラン利用率
下段: 無料飲料自動販売機(夏季)の利用者(2023年度より施策実施)

6. 人的資本経営データ(データ集)

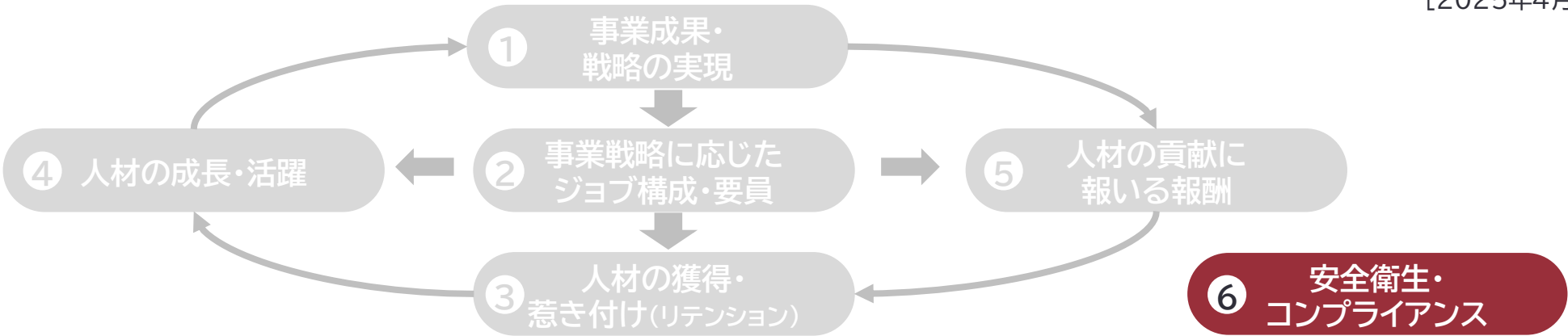
[2025年4月現在]



	2022年度	2023年度	2024年度
健康・安全研修の総出席者数 ※正規のみ	217人	207人	455人
労災認定された件数・発生率 ※正規のみ	4件 5.5%	1件 1.4%	4件 5.5%
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 ※全体 (安全衛生)	-	4.9/10点	5.5/10点

6. 人的資本経営データ(データ集)

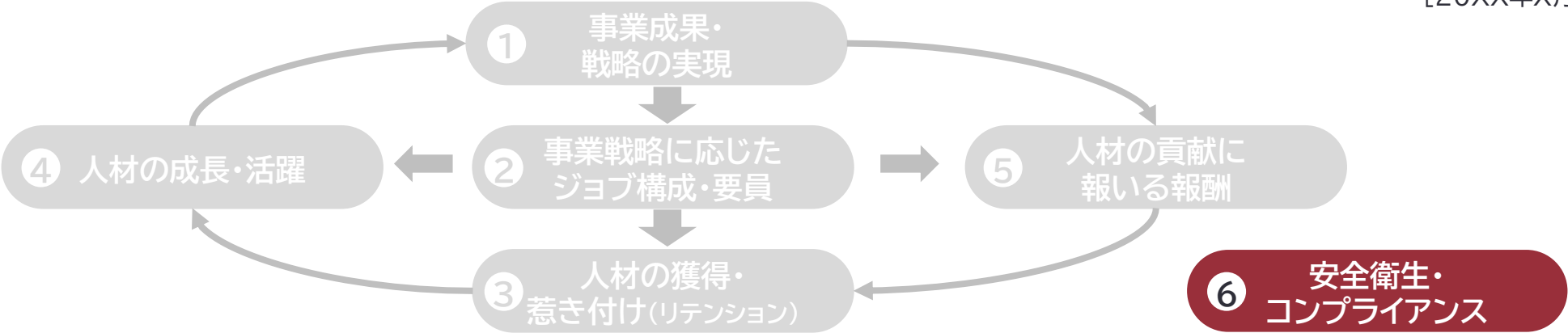
[2025年4月現在]



	2022年度	2023年度	2024年度
倫理・コンプライアンス研修の総出席者数 ※正規のみ	11人	305人 (全体朝昼礼での教育含む)	304人 (全体朝昼礼での教育含む)
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 ※全体 (コンプライアンス)	-	4.5/10点	5.1/10点

6. 人的資本経営データ(データ集)

[20XX年X月現在]



懲戒処分の種類と件数			
懲戒処分の種類	2022年度	2023年度	2024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	1件	0件
減給	0件	1件	0件
けん責	1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10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。

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	5.8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	4.9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	5.8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	6.1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	4.8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	5.4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	5.6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	5.7点
9 福利厚生の満足度	当社は、十分な福利厚生を提供している	6.2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	5.5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	5.1点

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	$([売上 - \{ (売上原価 + 販売費及び一般管理費) - 人件費 \}] \div 人件費 - 1) \times 100$
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	$1\text{年間の対象労働者の法定時間外労働及び法定休日労働の総時間数の合計} \div 12\text{ヶ月} \div \text{従業員数}$
	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(リクルーシヨン)	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	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、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【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。 ※エンゲージメントサーベイは2025年9月に実施。