



2025

HUMAN CAPITAL REPORT
人的資本レポート

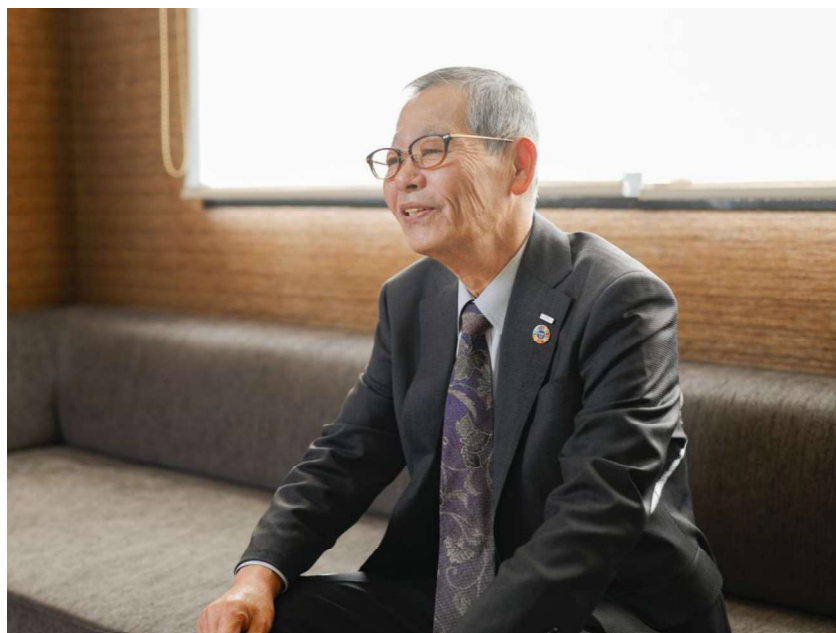
株式会社オガワエコノス

1. 代表メッセージ	P.2
2. 一目で分かるオガワエコノス	P.3-11
3. 事業の紹介	P.12-18
4. 人的資本経営の基本方針	P.19-20
5. 人的資本経営における取組	P.21-32
6. 人的資本経営データ	P.33-50

1. 代表メッセージ

当社の人的資本経営

社員は財(たから)、会社は公器、どちらも他人様からの預かりもの



私たちは『自然にやさしい』『人にやさしい』を企業理念としています。それは即ち、自分たちの快や利を求める豊かさよりも自然環境やお客さま、地域の方を大切にすることを一歩だけ優先する『三方よし』の価値観だと言えます。

『いい社員が、いい仕事をして、いい会社になる』という行動指針も、世間に貢献する会社であり続けることを目的としています。

続けることの難しさ、それは支える社員一人ひとりのスキルや品格だけではなく、人としての成長無くしては実現できないものと感じております。

『ヒト』を中心として当社の価値を最大化するには、1人のリーダーだけで現状を変えることはできません。社員一人ひとりが、人として大切なことは何かを学び、信頼や徳を身にまとうことで更に人が集まり、見えないところもほんものになっていくものと信じています。正に人的資本経営は経営者にとっても社員にとっても使命であると確信しております。

代表取締役

小川 勲

2. 一目で分かるオガワエコノス 理念・方針・基準・宣言

企業理念

地球環境を考えながら、足元の小さなことから始める
それが、Think Globally, Act Locally

株式会社オガワエコノスは、『Think Globally, Act Locally』を行動指針として、
企業理念である『エコロジーをテーマに地域社会と地球の未来に貢献する
「自然にやさしい」「人にやさしい」会社』を実現するべく積極的な活動を行います。

経営方針

- 1 「買い手よし」「売り手よし」「世間よし」の三方よしを基本原則として
企業の社会的責任を果たして、お客様に満足から感動してもらえる会社・社員に成長しよう
- 2 “良い社員” “良い仕事” “良い会社” にするために “品質” “品格” を高めて
世のため 人のため 社会のために役立つ
- 3 お客様目線で物事に対応・解決するためには、
謙虚と感謝と学ぶ心をもって “社員力” を向上させよう

行動基準

- 1 いい社員 会社と仕事に誇りを持ち、仕事に喜びや楽しみを見出そう。
- 1 いい仕事 お客様に喜んでいただく為にはどうしたらいいか、考え行動しよう。
- 1 いい会社 地域や社会から、任せて安心オガワエコノス、と言って頂ける会社になろう。

会社方針

2030 SDGsで変える

SDGsに取り組み 世のため 人のため 社会のために
エコノスグループのプライドを持って活動しよう

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



エコノス SDGs 行動宣言

オガワエコノスは “Think Globally, Act Locally” を掲げ、
『自然と人にやさしい会社を実現する』という理念のもと、
適正処理、高品質の事業活動と社会貢献活動を通じて、
SDGsの達成に貢献し、地域社会とともに持続的に成長していくことを目指します。
2020年1月1日 代表取締役 小川 勲

SDGs 重点取組項目

- | | | |
|---|----------------------------|---|
| 1 | コア・コンピタンスとしての
環境保全事業の強化 | ①RPF（石炭代替燃料）製造による環境配慮型非化石エネルギー利用の促進、②適正処理によるリサイクル率の向上、③水環境を維持し、河川海洋の汚染防止を事業として、地域の環境保全活動を積極的に行います。 |
| 2 | 地域と連携した
環境教育活動の展開 | 地域・行政・学校等との連携により、『見る、する、考える』環境教育活動（エコノス SEED プロジェクト）を展開し、『地域と地球の環境保全を推進する人材』の育成を通して、継続的に社会貢献活動に取り組みます。 |
| 3 | 働き方改革の促進 | 働き方改革を進め、①コンプライアンス整備によるガバナンスの構築、②アライアンス強化による働きやすい職場環境づくり、③社員がアライアンスを背景に自己実現や社会貢献を通して『いきがい』を持ち、社会から信頼される『いい会社』へ成長していくことを目指します。 |

2. 一目で分かるオガワエコノス 理念・方針・基準・宣言

エコノスグループ人権方針



1. 差別等不当な取扱い

国籍、市民権、出生地、人種、皮膚の色、信条、宗教、家系、婚姻の有無、性別、性的指向、性自認、障がい、年齢、社会的地位、その他各地域の法令で定めるもの等いかなる事由であっても、差別や個人の尊厳を傷つける行為、無視、嫌がらせ、その他の不当な取扱いを行うことを許容しません。

2. ハラスメント

ハラスメントといった身体的、精神的苦痛を与える行為を禁止し、そのような言動を一切許容しません。

3. プライバシーと個人情報

常に一人ひとりのプライバシーを尊重し、個人情報は細心の注意をもって取扱います。個人情報保護に関する法令を遵守し、漏洩や不必要に知ろうとする行為を許容しません。

4. 強制労働、児童労働、賃金水準

法令及びその他の労働基準を遵守し、事業活動を行ういかなる場所でも、強制労働、児童労働を許容しません。
また、労働法令等を遵守し、すべての労働者へ最低賃金以上の賃金を支払うとともに不払いを許容しません。

5. 労働安全と健康

各労働者がその能力を最大限発揮でき、働きがいを持てるような心理的安全性の高い労働環境や働き方の形成に努めます。

6. 労働者の権利

労働者の団結権、団体交渉権、団体行動権等、労働者の権利を尊重します。

＼エコノスに必要な3つの「カソシン」／



＼エコノスの心を育てる3つの「さま」／



『自然にやさしい、人にやさしい』

エコノスグループ人権方針



2. 一目で分かるオガワエコノス 会社基本情報

会社名 株式会社オガワエコノス

[2025年3月現在]

本社

● 広島県府中市高木町502-10



拠点数

12拠点

事業内容

● 汚水・排水の処理管理
廃棄物のリサイクル
廃棄物由来の固形燃料製造



売上高

2024年
54億4600万円

創業

● 1952年
小川衛生社として創業
(1965年 小川興業株式会社として法人登記)



資本金

1000万円

2. 一目で分かるオガワエコノス 会社詳細情報

従業員構成

[2025年3月現在]



総従業員数
252名
(含む非正規41名)



平均勤続年数
15.2年
(正規のみ)

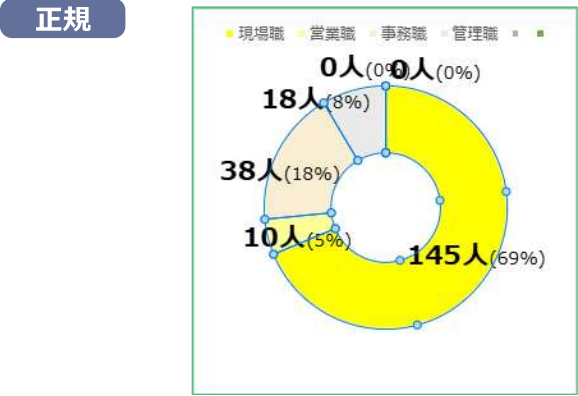


総額人件費
1427百万円
(正規のみ)

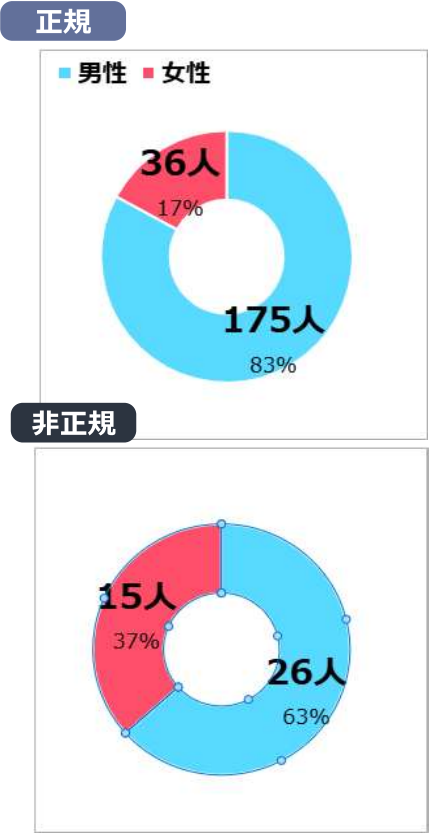


離職率
1%
(正規のみ)

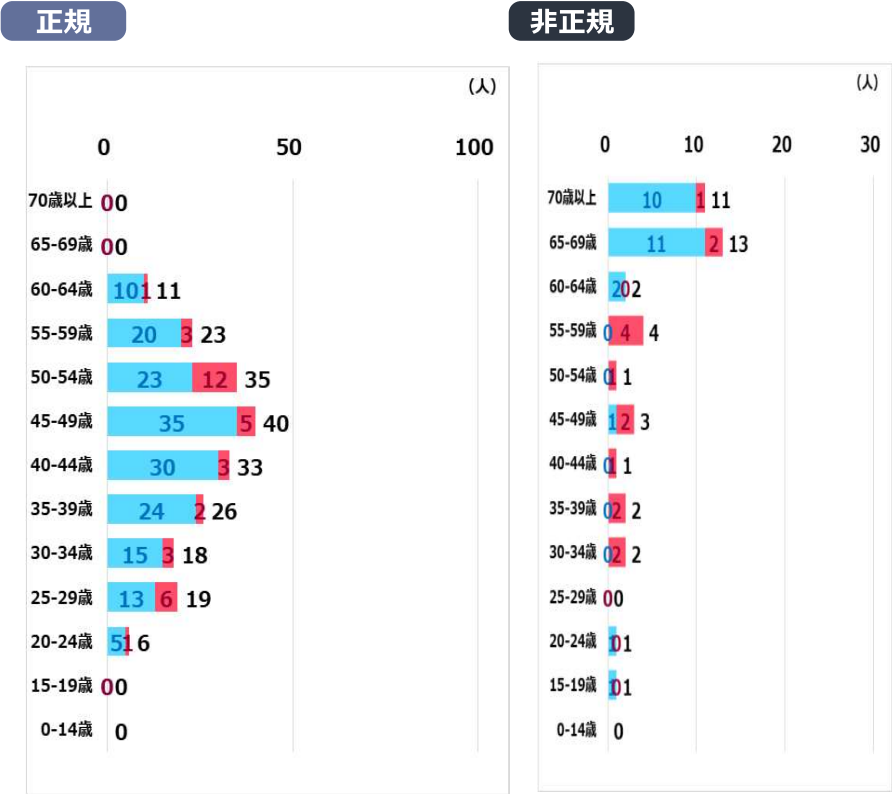
職種別ポートフォリオ



男女別ポートフォリオ



年齢別ポートフォリオ



2. 一目で分かるオガワエコノス 会社詳細情報

労働環境

[2025年3月現在]

待遇

平均年間給与

541万円

(正規のみ)

253万円

(非正規のみ)



平均残業時間

4.9時間

(正規のみ)

0.1時間

(非正規のみ)



有給休暇消化率

79%

(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

17%

3名

(正規のみ)



男女間賃金格差

78.7%

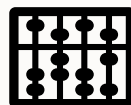
(正規のみ)

71.4%

(全体)

74.0%

(非正規のみ)



定年再雇用率

定年延長実施 5名

100%

(正規のみ)



人材育成

教育投資総額

17.74百万円

(全体)



1人当たりの教育投資額

7.0万円

(全体)



その他

リスク関連教育投資額

100万円

(全体)



2. 一目で分かるオガワエコノス 会社詳細情報

労働環境

[2025年3月現在]

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



11件 23%
(正規のみ)

倫理・コンプライアンス研修の総出席者数



27人
(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	1件
諭旨退職の件数	0件
降格の件数	0件
出勤停止の件数	1件
減給の件数	3件
けん責の件数	1件
戒告の件数	0件
その他	0件



2. 一目で分かるオガワエコノス 会社詳細情報

人的資本経営の成果

[2025年3月現在]

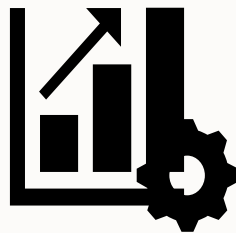
労働生産性

812万円/人



(全体)

従業員1人当りの
収益
169万円/人



(全体)

エンゲージメント
(総合スコア)
3.8/5点



(正規のみ)

2. 一目で分かるオガワエコノス 福利厚生情報1.

[2025年3月現在]

◎財産形成

- ・ 財形貯蓄制度
- ・ 教育資金貸付制度（社内奨学金制度）※無利子
- ・ 養老保険加入（退職金向け）

◎慶弔・災害

- ・ 永年勤続表彰
- ・ エコノスアワード
- ・ 業務災害補償保険
- ・ 慶弔見舞金制度
- ・ 災害見舞金制度

◎働き方

- ・ **年間休日120日**
- ・ 短時間勤務制度
- ・ 時差出勤
- ・ ノー残業デー
- ・ リフレッシュ休暇
- ・ アニバーサリー休暇
- ・ 社外管理職制度（外部専門家のインソーシング）
- ・ 兼業・副業制度
- ・ シニア賃金制度と選択型働き方コースの設定
- ・ **テレワーク勤務制度**
- ・ **インターバル勤務制度（過重労働防止対策要綱）**
- ・ **資格取得支援制度・免許取得貸付金制度（無利子）**

◎両立支援

①家庭と仕事 ～育児・介護支援～

- ・ 配偶者出産休暇
- ・ 特別短時間勤務制度
- ・ 特別時差出勤制度
- ・ ファミリーサポート休暇（延長看護）
- ・ ファミリーサポート休暇（介護）
- ・ ファミリーサポート休暇（特例）

②治療と仕事 ～健康と治療支援～

- ・ 長期療養休暇
- ・ 治療支援休暇
- ・ おすそ分け休暇
- ・ 健康維持休暇
- ・ 治療支援賞与制度
- ・ 短時間勤務制度
- ・ 時差出勤制度
- ・ 1/f休暇制度
- ・ 三大疾病保障保険制度
- ・ 復職サポート制度
- ・ 両立支援プラン策定と実行
- ・ 長期障害所得補償制度

③社会生活と仕事 ～社会生活支援～

- ・ 公務活動休暇（消防、その他）
- ・ 社会貢献休暇（裁判員、ボランティア等奉仕活動）
- ・ 短時間勤務制度
- ・ 時差出勤制度
- ・ **災害・犯罪被害支援制度**

2. 一目で分かるオガワエコノス 福利厚生情報2.

[2025年3月現在]

◎住宅・生活

- ・ 住宅手当制度
- ・ 地域手当制度
- ・ 営業被服手当制度

◎コンプライアンス事案

- ・ スピークアップ制度
- ・ 顧問：弁護士・特定社労士・社労士
行政書士・税理士・公認会計士
警察OB

◎健康管理

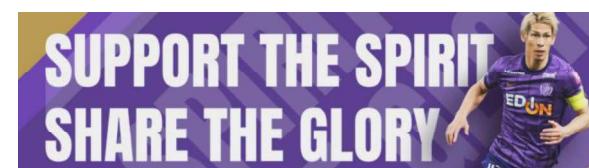
- ・ 定期健診＋がん検診 無料制度
- ・ 健康指導制度
- ・ 外部相談窓口（3名）設置：家族も無料利用可
- ・ マインドフルネス、エクササイズ、ストレッチ
- ・ 各種健康イベント開催
- ・ キャリア形成講座
- ・ ちょびっとエクササイズ 動画配信

◎自己啓発

- ・ 各種研修：自選参加型、指名型、階層別ラインアップ
- ・ 研修費用全額補助（外部研修、社内研修）
※業務中、休日自己啓発含む
※体験機会、書籍、映像視聴の啓発含む

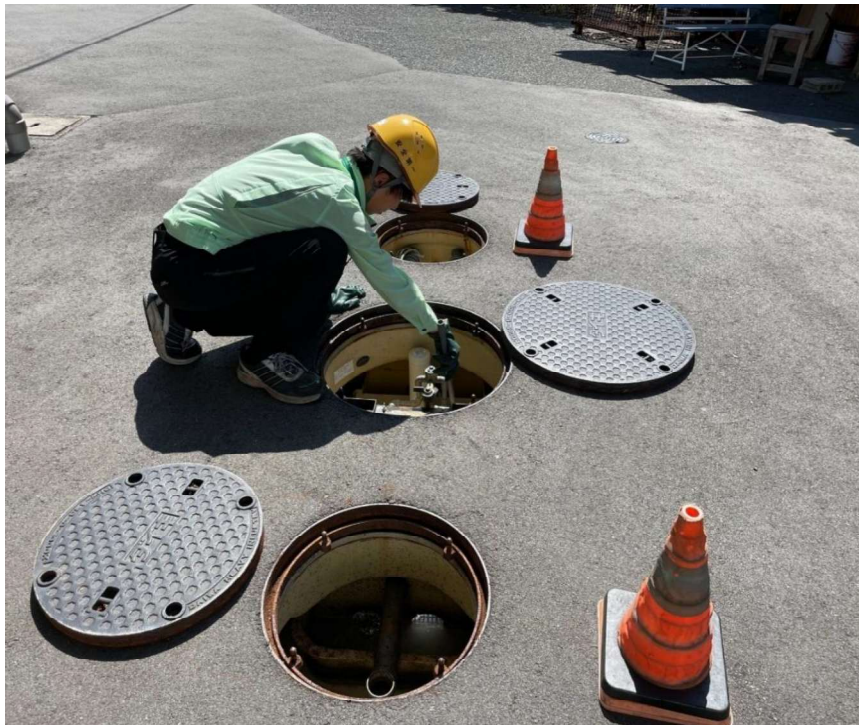
◎余暇活動

- ・ 懇親手当制度（年2回）
- ・ 保養所提供（瀬戸田しまなみ荘）
- ・ 梨の木オーナー制度（家族で梨狩り）
- ・ エディオンピースウイング 年間指定席
- ・ バスケット ドラゴンフライズ 応援企業



3. 事業の紹介

アクア事業部 ～汚水・排水の処理管理～



わたしたちは、3つの事業(アクア・ロハス・RPF)を通して自然の循環(サーキュレーション)を守る仕事をしています。

それぞれの事業を行うことで、自然を健全に保ち、皆様の生活を守るために日々取り組んでいます。3つの事業をつきつめることこそが、『自然にやさしい』『人にやさしい』会社を実現していくことに繋がっています。

アクア事業部では、森の養分を海に送る役割を担う“川”の水質を改善しています。主に備後地域を中心に、生活排水や工業排水の汚染を防ぎ、キレイにした水を放流しています。

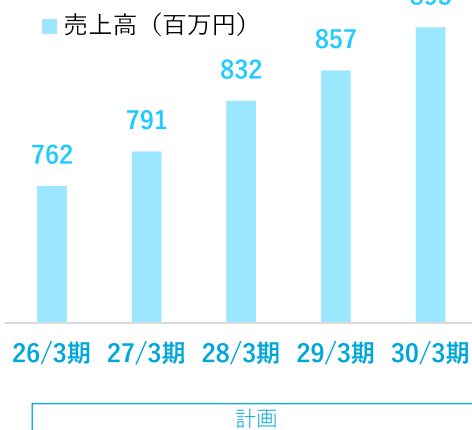
2030ビジョンでは、地元芦田川水系のBOD1.0mg/Lを目標にしています。また今後は、清潔で快適なトイレ空間の創造を目的に、アメニティ部門やリフォーム部門の充実を行っていきます。

- ①浄化槽関連サービス(浄化槽管理・清掃業務等)
- ②大型排水処理プラントサービス(公共下水道処理施設包括管理)
- ③給水・排水管清掃サービス(給水管JAB洗浄・排水管詰り等洗浄)
- ④トイレ環境サービス(清掃・消臭サービス・トイレ診断・リニューアル)

事業戦略－アクア事業



数値計画



外部環境

- ・ 地方の人口減少を踏まえた、官民一体でのウォーターPPPや下水道事業の広域化の推進
- ・ BtoB, BtoGへの需要の増加（排水処理施設等）
- ・ 省エネ設備の導入等のCO2削減を図る事業への補助金制度の整備

当社の競争優位

- ① 浄化槽に係るエンドユーザーの顧客網（約8,000件存在）
- ② ユーザーフレンドリーな運営体制（定期的な顧客接点・24時間対応）
- ③ アメニティ/給排水管洗浄（JAB・JET）サービスを保有

重点テーマおよび施策

① 契約顧客の拡大と顧客単価の向上

- ・ 浄化槽グループで契約顧客数を8,000件から9,000件に拡大し、既存顧客の単価を向上
- ・ 排水Sグループで包括管理案件を年間10件以上確保し、売上高2億5,000万円を達成
- ・ アメニティグループで新規定期案件を拡大し、売上7,000万円を目指す

② デジタル化と効率化の推進

- ・ 各グループでDXを推進し、基幹システム、顧客管理、点検システムを整備
- ・ IoT技術やAIを活用して、効率的な業務運営とコスト削減を実現

③ 新規市場と未着手分野の開拓

- ・ 浄化槽維持管理・清掃・修理・行政手続きのワンストップサービスを実現し、サービス範囲を拡大
- ・ 排水Sグループで新エリア（既存地域外）の自治体と包括契約を推進

④ 組織強化と人材育成

- ・ 外部リソースの活用と各グループで専門人材の配置・組織編成により、企画力と技術力を強化
- ・ 資格取得や外部研修を積極的に支援し、チーム全体のスキルを向上

3. 事業の紹介

ロハス事業部 ～廃棄物のリサイクル～



LOHAS

● 中間処理・リサイクル事業

東京ディズニーランド
600箇分の
森林を守ること
につながります！



わたしたちは、3つの事業(アクア・ロハス・RPF)を通して自然の循環(サーキュレーション)を守る仕事をしています。

ロハス事業部では、緑のダムと呼ばれている“森”を守る役割のリサイクルを行っています。

『ゴミも分ければ資源』『焼かない、埋めない』取組みは、CO₂排出や埋立場を拡大するための森林開発を抑制する効果に繋がっています。森の治水は川を経て海の植物や生き物を育みます。海ゴミの収集運搬や中間処理により、海の生態系と環境は維持されています。

2030ビジョンでは、リサイクル率100%、埋立量を年間300t以下にすることをめざします。

- ①一般・産業廃棄物収集運搬
- ②中間処理(家電解体含む)
- ③焼却処理
- ④たい肥製造

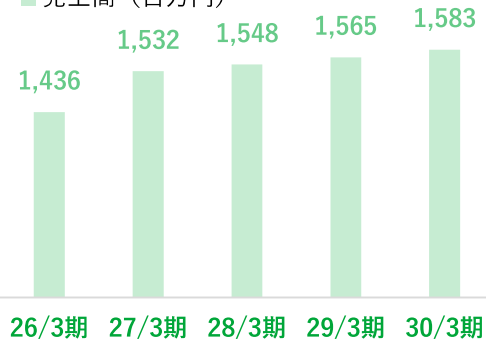
本山工場は一般廃棄物の収集、処理工場として、年間1,000人を超える見学者が来場します。

事業戦略－ロハス事業



数値計画

■ 売上高（百万円）



計画

外部環境

- ・ 法規制による認定制度の創設や再資源化の義務強化の進展
- ・ CCUS等の二酸化炭素回収・貯留やAI等を活用した選別・高度分離といった先端技術の進展
- ・ カーボンニュートラル・サーキュラーエコノミーの実現に向けた補助金拡充・税制優遇

当社の競争優位

- ① 収集から中間処理まで一括処理が可能
- ② 府中市・近隣の他自治体業者と比較した事業優位性（一般廃棄物処理業の許可を保有）
- ③ 地域に根差した少量・即日対応可能な体制

重点テーマおよび施策

① 本山工場・福山工場の収益性向上

- ・ 【本山】人時生産性向上による資源・粗大ごみに係る人員の適材適所への配置
- ・ 【本山】焼却物のリサイクル率100%の実現
- ・ 【本山】収集運搬予約の滞留改善・自動配車システム導入
- ・ 【本山】不利益顧客の単価改善
- ・ 【本山】OA機器搬入拡大に伴うレアメタル回収量増加
- ・ 【福山】資源ごみの搬入・処理量の拡大
- ・ 【福山】定期収集における収集件数の拡大

② 利益を生む新規事業の創出

- ・ ケミカルリサイクル事業の推進（自治体プラリサイクル高度化への接続）
- ・ バイナリー発電に代わる新たな熱回収設備の開発
- ・ 処理困難な汚泥・液物の処理フロー開発

3. 事業の紹介

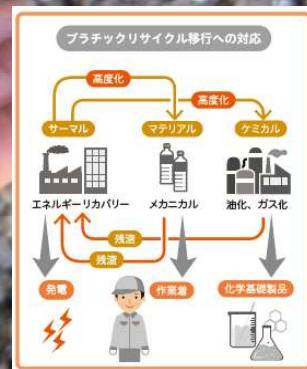
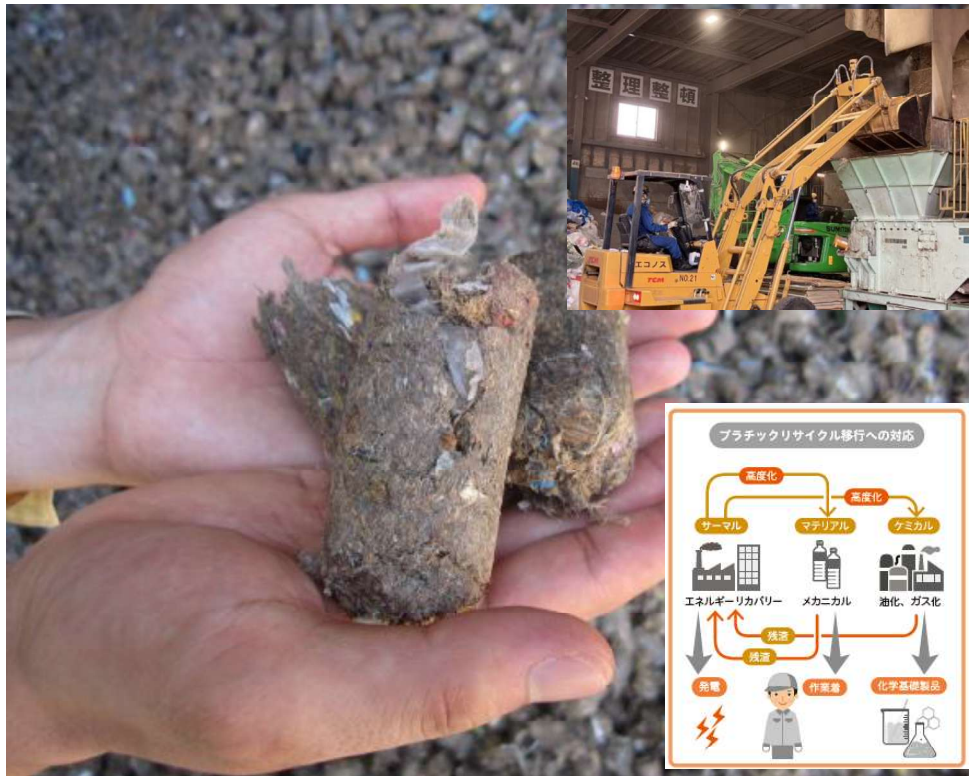
RPF事業部 ～廃棄物由来の固形燃料製造～



RPF

中国地方最大規模のリサイクルプラント施設
サーキュラーエコノミー福山が稼働しました。

● RPF製造 ● フラフ製造 ● 木質チップ製造 ● バイナリー発電



わたしたちは、3つの事業(アクア・ロハス・RPF)を通して自然の循環(サーキュレーション)を守る仕事をしています。

RPF事業部では、企業から廃棄されるプラスチックや紙・木くずから製造した石炭代替燃料(RPF)や木質チップ燃料等を製造しています。これらは発電用のボイラー燃料となり、併せてCO₂排出抑制にも貢献しています。現在は、従来埋立ゴミとなっていたプラスチック等も利用したRPF燃料製造に取り組んでおり、埋立処分場の大幅な減容に繋がっていく見通しです。

2030ビジョンでは、海外展開も視野に入れ、リサイクルエネルギー燃料取扱高を25万t、170万MWhの換算発電量をめざします。

今後、プラ新法の進展に伴い、リサイクルエネルギー燃料に留まらず、ケミカルリサイクルなど高度化事業へのシフトを計画しています。

- ① RPF・フラフ・木質チップ燃料製造
- ② ケミカルリサイクル等サーキュレーション市場参入
(サントリー母体の会社RPJに資本参加)

事業戦略 – RPF事業



数値計画 (※CEF及び海外を含む)



外部環境

- ・ 石油・石炭の代替燃料としてのRPFの需要拡大により、2030年までに市場規模が約1.5倍拡大
- ・ 世界的にSRF (Solid Refuse fuel)、SRMs、燃料利用、原料利用としての規格開発が進む
- ・ 再資源化事業等高度化法において、RPFも含めた燃料利用も再資源化に分類

当社の競争優位

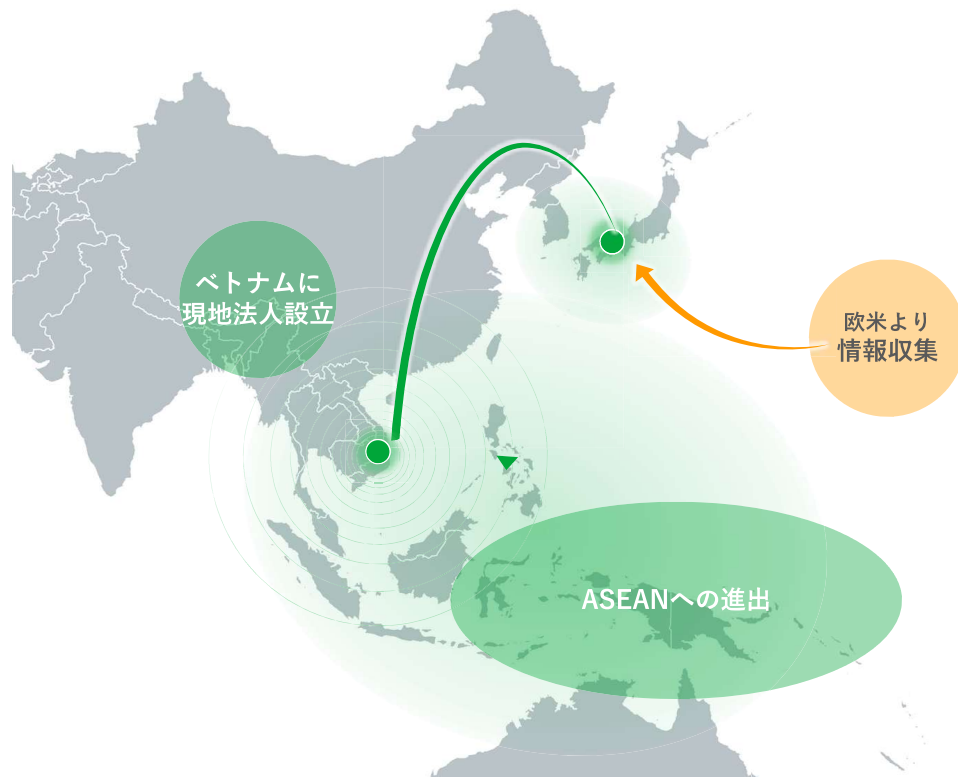
- ① ケミカルリサイクルへの接続に対応可能な設備を保有
- ② 仙台、岡山、鶴飼の各工場エリアにおける地元同業者とのネットワーク
- ③ RPF化以外も含む、提案ソリューションの幅広さ

重点テーマおよび施策

- ① 岡山工場
 - ・ A品の安定生産とC品の作り分けによる増産(成形機更新・紙木破砕機の更新/ヤード拡張)
 - ・ 木質チップ破砕機を活用したケミカルリサイクルへの接続
 - ・ 六面圧縮梱包機の設置によるフラフ燃料の出荷
- ② 鶴飼工場
 - ・ ケミカルリサイクル接続に向けた既存選別ライン活用と本山工場との連携
 - ・ C品の増産(紙木破砕機の更新/高効率破砕機の導入)
 - ・ マテリアルリサイクル(生分解性プラスチック等)に向けた前処理の充実
- ③ 仙台工場
 - ・ マテリアルリサイクルへの対応に係る技術導入
 - ・ C品の増産・安定供給体制の確立(老朽化設備の更新による稼働率向上)
 - ・ 地域密着型採用と職場環境改善、DX化の推進と安全性向上
- ④ サーキュラーエコノミー福山
 - ・ 本格的な稼働に向けて無人選別ラインの24時間稼働の実現
 - ・ 六面圧縮梱包機によるフラフの有価売却・出荷
 - ・ JIS品(C品)認証取得に向けての活動促進

事業戦略 – 海岸進出に向けた取り組み

- ベトナム現地法人の設立・事業化を基軸とし、将来的にはASEAN各国へ事業展開を予定
- 欧米からの情報収集・日本での継続的な研究開発によって獲得したノウハウを海外に横展開



① ベトナム現地法人設立・事業立ち上げ

- 2025年にベトナムに現地法人を設立
- 商社業務を進めつつ、燃料化事業、e-Waste事業(日本、EUへの輸出)などを企画
- 油化事業の立ち上げ及び設備投資も検討中

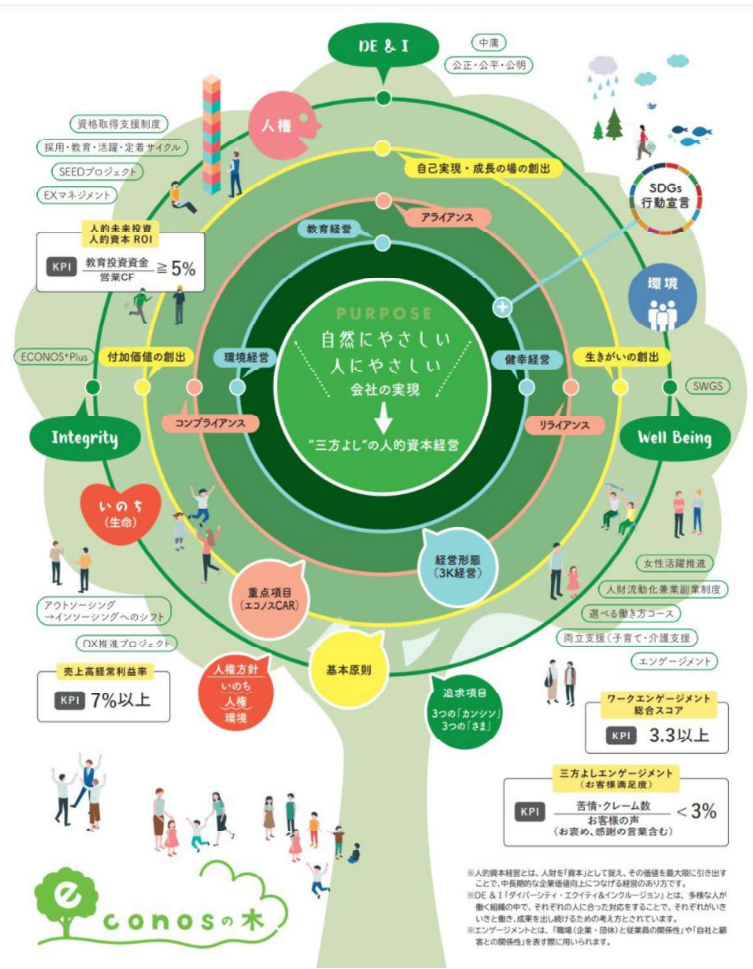
② ASEAN域内で拠点拡大

- ベトナムへの進出・事業化を基軸とし、将来的にはASEAN各国へ進出
- 各国異なる法規制やニーズを踏まえながら、日本で蓄積されたノウハウを活用し、ローカライズを推進

③ 欧米からの継続的な情報収集

- 米国等のグローバル企業との競争を視野に入れつつ、ルールメーカーとしての欧州の動向や先進技術を注視

4. 人的資本経営の基本方針



Well-Being、DE & I、Integrityの3つが、我が社にとって、
枝葉の先端まで到達させるべき一番重要な養分です。



いま、若い世代が中心となって、エコノスの木を大切に守り、
育てて行く活動をしています。

※ 人的資本経営とは、人材を「資本」として捉え、その価値を最大限に引き出すことで、中長期的な企業価値向上につなげる経営の在り方です。
※ DE&I「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン」とは、多様な人が働く組織の中で、それぞれの人の合った対応をすることで、それぞれがいきいきと働き、成果を出し続けるための考え方とされています。
※ エンゲージメントとは、「職場（企業・団体）と従業員の関係性」や「自社と顧客との関係性」を表す際に用いられます。

4. 人的資本経営の基本方針

事業目標

パーパス (存在意義)

「キレイなところできれいな街にする」

廃棄物（ゴミ・水）処理を通じて、①適正処理 ②品質向上 ③成長と貢献を軸に、『環境インフラ』を守る役割を担い、地域社会に貢献する会社を目指します。

お客さまに満足から感動を与えられるよう、更なる付加価値を高めるべく、品質、品格、人間力を磨く努力を欠かさず、自然と人へ『やさしさ』を与え続けることを歡びとすることで、『なくてはならない会社』と認められることを目標としています。

人的資本経営 の基本方針

事業目標達成のためには、人財を最大の資本として捉えています。

企業理念に謳う『自然や人へのやさしさ』は、『自然や人を大切にする』ことであり、社員だけでなく、全てのステークホルダーにとっての①ECONOS+Plus（付加価値） ②自己実現と成長 ③生きがい（貢献）の創出を促し、社員も地域もエンゲージメント向上に繋がる働き方改革や健幸経営、環境経営、教育経営を通して、『自然や人にやさしい人間力』を高めていく方針です。

重点取組領域① Well-being (SWGS)

【自分軸をととのえることが必要です】ECONOS+Plus 付加価値創出社内に社外専門家3人で構成するマインドフルネスセンター等を設置し、ココロの相談窓口やマインドフルネス、エクササイズ、保健指導、キャリア形成など、自分の心・気・体を整える取組みを通して、全ステークホルダーのWell-beingを追求します。

重点取組領域② DE & I

【他人軸で受入れ、行動（貢献）することが大切です】いきがい創出一人ひとりの人生の背景を含めた多様性を尊重するとともに、個の特徴や強みを活かした活躍の機会を公平に与え、フラットで垣根のない職場環境を実現します。個人の弱みをないものにし、お互いに補完し合い、相互依存することで、強い組織を構築していきます。

重点取組領域③ Integrity

【人間力を高め、尊敬・信頼を集める人になります】成長と貢献創出学びと対話と実践を通して、個人も組織も成長し貢献できる場を創出していきます。

『人としての在るべき姿勢』であるインテグリティを迫及することで人間力を養い、振り返り省みることで更なる成長と『誰かのために』との強い想いを持ち、貢献という生きがいを感じさせる職場を目指します。

5. 人的資本経営における取組(全体像)

取組と概要：ECONOS⁺Plus 付加価値創造の場

マインドフル
ネスセンター
※SWGS
健幸経営
拘らない心

健全な心・気・体を整えるための予防（マインドフルネス・エクササイズ）と治療（保健指導）と復職（カウンセリング）を各ステージ毎にサポート。社員と家族が安心して相談できる外部無料相談窓口を3つ設置（秘密厳守のホットライン）。また、自身を磨くキャリアアップ『ととのう研修』も定期的実施。※SWGS
個別取組みで説明

Well-being

マインドフルネスセンターは、外部の専門家3名が運営する社内組織です。会社経営のマインドフルネスインストラクター、保健師・心理士による出張保健室、公認心理師・キャリアコンサル資格を有する博士が、チームSTEPを結成し、社員や地域の健幸サポートに大活躍しています。

01

取組と概要：徳育・EX 成長と貢献の場

DE & I

公正・公平・公明を原則として女性や障がい者や外国人など多様な人財を受入れ、個々の強みを発揮し、いきいきと働くための環境整備を積極的に推進しています。

02

ECONOS
3つのカンシン
3つのさま

人間力・
人としての
あるべき姿勢

教育経営
捉われない心

経営方針にある謙虚と感謝と学ぶ心を持てる社員は、常に自身を振り返り、省みの中で成長する。真摯に人としての道を弁え、一生懸命に徳を高める努力を人生の目的とし、他者への貢献を実践していく方針。

良識や誠実性を人事評価の項目に追加、言行一致や言動の動機付けを徹底する施策を展開。

取組と概要：育む職場環境 いきがい創出の場

両立支援

環境経営
偏らない心

性別・障がい者・外国人に限らず、一人ひとりの人生の背景を受け入れることも多様性と認識。社員の強みを活かした役割遂行を重点的に推進。部門計画策定に参画し、チーム目標と自身の役割を決めるプロセスを習慣付けていく。全ての社員が①家庭と仕事 ②治療と仕事 ③社会生活と仕事を両立できるよう制度支援し、いきがい創出に繋げる。

Integrity

学びと対話と実践を通して、個人も会社も成長し、世のため、人のため社会のために貢献できる場を創出していきます。人としてあるべき姿勢を、真摯に一生懸命に探究することで、本物の人間力を高めていきます。

03

5. 人的資本経営における取組(個別)

Well-being → We'll-being

SWGS(Sustainable We'll-being & Growth SPACE)

社員と家族のWell-beingを目指し、チームSETP(3名の専門家)がマインドfulnessセンターのインソーシングパートナーとして、健幸経営を実践、予防・治療・復職をサポートしています。

いま、混沌の時代にあって、わたしたちは不安定の中で、その何かを上手く攫みきれず、表現できず、始末をつけることができない状態が続いています。

自身の存在と役割を見出すために、『常に私たちが在ろうとする方向に歩き続けるために私たちは何を求め、どうあるべきか?』を問うことが必要です。

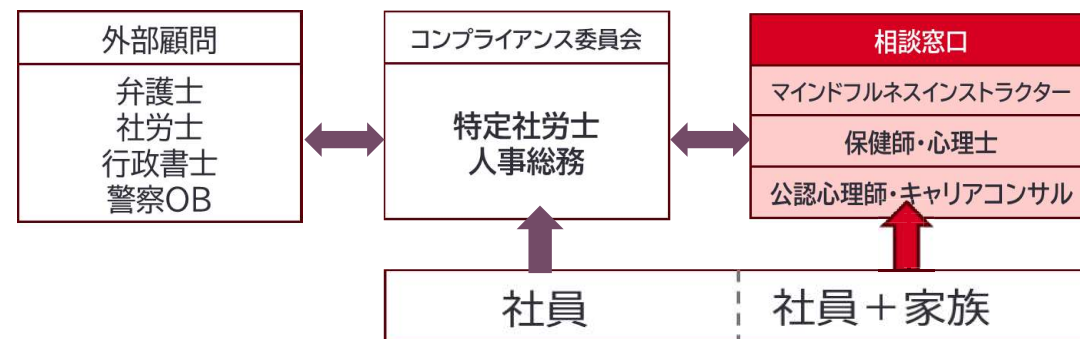
“We will be ... something” 『We'll-being』はまさに共鳴と共創と共動が目指す『成長と貢献』の方向性を示してくれるものと信じています。

SWGSはWell-beingの地域連携空間として、マインドfulnessセンターのチームSTEPが核となり展開していく計画が走り始めています。

【実施内容】

- ① マインドfulnessセンターの公式LINEを通して「ちょびっとエクササイズ」を毎月1回配信。健康を促進する情報発信を通じて、朝礼時や業務、休憩中のエクササイズを推奨。年3回社内ウォーキング大会開催(賞品あり)。毎月業務中にエクササイズ、マインドfulness指導もある。(地域エクササイズも)
- ② 公認心理師による「ととのう研修」を通して、自己理解を進め、セルフケアと自主性を活用し、自分軸を強化。
- ③ 2025年度からエンゲージメントサーバイを定期的に実施。
- ④ 健診結果をもとに保健師が健康指導必要な対象者を選定、定期的に出張保健室を開催し、数値の正常化を目指す。
- ⑤ 社員と家族の無料相談窓口の設置(チームSTEPへのホットライン)。
- ⑥ 2025年、社員と家族、地域の方との交流の場『ECONOS マルシェ』開催。
- ⑦ イベントでのつながり、交流、学び、体験の空間(BtoC→BtoB→BtoG:ItoI)

■社員のWell-beingを支える社内体制



■マインドfulnessセンター公式LINE登録者推移



2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期	10月31日現在
62名	135名	166名	193名

5. 人的資本経営における取組(個別)

Well-being

■エクササイズ指導、マインドフルネス指導



■出張保健室



■ヨガ教室



■エコノスマルシェの開催



■無料相談窓口

チーム"STEP"
無料相談窓口

オガワエコノスの従業員と、ご家族様は「社外の相談窓口」が無料でご利用いただけます。

カウンセラーへの直接予約になり、予約の段階からカウンセラー以外は誰も介入しません。したがって、相談内容はもちろんのこと、相談したことについても誰も知ることがありません。
相談は直接またはzoomで行います。

チーム
▼STEP▼

河部、品川、光戸の外部顧問が結成したチームであり、オガワエコノスの従業員とそのご家族の心身の健康の向上を目指し、2023年から活動しています

 河部 体と心の不調予防や改善を行います。健康・栄養・睡眠・ダイエットについてのお悩みをお受けします。 karibe.eco@gmail.com	 品川 心身の病気についてのご相談を受けます。介護・健康・栄養・睡眠・ダイエットについてのお悩みをお受けします。 084-926-2580 平日8:30~18:00 / 土曜8:30~13:30 shinagawa@fukuyama-kenshin.jp	 光戸 メンタルヘルス全般、自己分析と職种、キャリアのお悩み、お子様の発達についてなどのご相談をお受けします。 cocorolargo2021@gmail.com
--	---	---

どんな些細な事でも構いません。一人で悩まず、ご相談ください！
専門家たちが、あたたかく、丁寧にサポートいたします。

5. 人的資本経営における取組(個別)

DE & I

Equity & 両立支援

■女性が活躍できる場として、女性だけの部署(事務統括部)を創って4年。女性が自律して輝く職場環境を目指し、結果として付加価値を生む仕事ができるようにという思いからの創設で、現在はシステム更新を中心となって取り組んでいます。

■社員一人ひとりの人生の背景(家庭の事情や治療等)は様々です。外国人や障がい者も夫々の事情に合わせて最適に働ける環境を創るのが会社の役割と考えています。それが両立支援制度であり、家庭、治療、社会生活と仕事の両立を支援し、安心して且ついきがいをもちながら働き続けられる職場を目指します。偏りや格差の是正と公平な処遇を推進します。

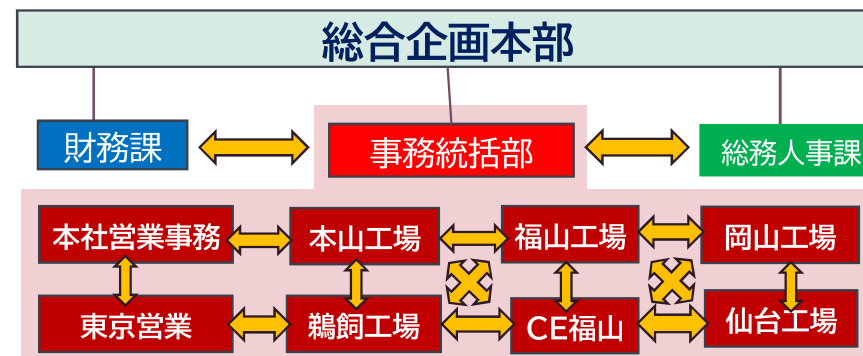
【目標】

- ① 2030年までに、女性リーダー職(役職者)比率30%以上
- ② 職務・役割の拡大 性別処遇・賃金の偏りは正
(特に女性現場職比率 5%以上)
- ③ 出産後の復職率 100%
- ④ 男性育休2週間以上(下限) 短時間勤務制度化
- ⑤ 障がい者雇用率 雇用形態・賃金のモデル確立

【DE & I関連で従業員が活用できる制度】

- ・ 両立支援規程
- ・ 育児休暇・休業制度(育休制度説明と意向確認はチームSTEPが実施)
- ・ 育まご休暇制度
- ・ 1/f休暇制度(女性専用の特別休暇)
- ・ 時短勤務制度(3歳から9歳へ延長)
- ・ 男性の育児休業・産後パパ育休(5日有給休暇付与)

■女性だけの部署(事務統括部)



活躍中の女性社員!!



5. 人的資本経営における取組（個別）

DE & I

DE&I（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）

目的

多様性と公平性による共生と交流促進

▼経営理念の達成には、多様な視点を持つ社員が、自らの意志や気付きをもとに能力を発揮できる組織の構築が不可欠
（Diversity:多様な人財の採用・登用／ Equity:公平な機会提供・支援／ Inclusion:組織への包摂・交流促進）

Diversity 性別偏りのない活躍の実現

男女ともに活躍できる環境づくりに向けて

女性管理職割合が30%になるまでは、ポジティブアクション
（格差是正にむけた取組み）が求められている
（男女雇用機会均等法8条）

目標・施策

何を	どのくらい	いつまでに
①女性役職者比率	30%以上	2030年4月
②職務・役割の 性別偏り是正	女性現場職5%以上	2030年4月
③男性育休・短時間 勤務取得促進	各2週間以上	2028年3月

※②については、DXの推進や資格取得のサポートを実施していく

障がい者の積極雇用

障がい者が働き甲斐を感じられる組織づくりに向けて

障がい者雇用率(2025年3月)・・・2.70% **達成**

▼法定雇用率

2023年	2024年	2026年
2.3%	2.5%	2.7%

→精神障がい者の就労促進を目的に、引上げが実施された

何を	どのくらい	いつまでに
①新卒採用強化	1名程度	毎年
②職務環境改善	本山施設の更新	2031年4月
③雇用者、職場フォロー	ジョブコーチ育成1名以上	2026年度中

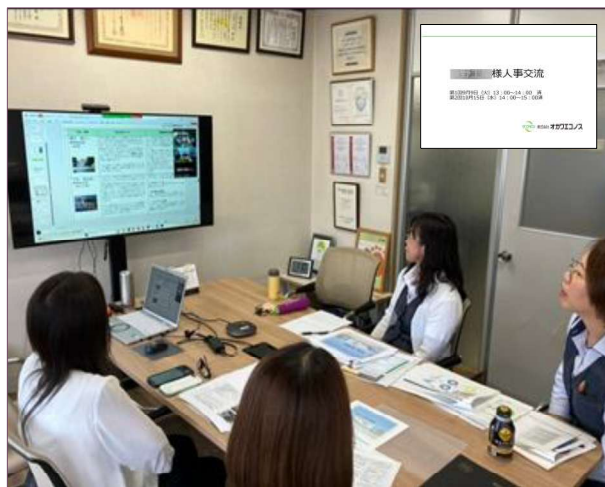
【お願い事項】

- ①5年後のマネジメント職を男女偏りなく登用できるよう、計画的な育成をお願いします。
- ②男性の時短勤務取得をご支援願います。（共働きの性別偏りのない勤務を実現しましょう）
- ③『障がいのある方に〇〇は難しい』と決めつけず、社員の新規募集は障がい者も含めて募集ください。

5. 人的資本経営における取組(個別)

DE & I (多様性は可能性)

■多様な人財活躍



■人的資本開示レポート提出されている企業様との人材交流を実施。お互いの社内の規定・風土など、交流を行うことで視野が広がり、参加メンバーから『社内PJ』への提案もあり、交流会を実施することで有意義な時間となっております。また、ワークライフバランスエキスポへブース出展させていただき、自社の事例を参加者の皆様へ共有をさせていただきました。

■障がいをお持ちの方への雇用形態、体系のモデル化。取りたい資格試験の費用を会社が補助しスキルアップを全面的にバックアップしております。(資格支援制度)また、働く環境に関しては『障がい者職業訓練指導員』の取得に向けて研修に参加中。多様な人材が更に働きがいと働きやすさが実感できる職場環境へ。

5. 人的資本経営における取組（個別）

DE & I :年間休日120日と生産性向上 → 残業削減を部門・工場単位でアワード

年間休日は最低でも
120日欲しい！
若いから有休日数も
少ないし…新人は来ない

親の介護で有休使い果
たした…離職して
もっと安心できる会社
に変わりたい！

子どもの行事に
参加できない！
看護休暇も5日しかない！
コロナとインフルで
完全消化！
足出てますけど…

みんなの声を聴いてると、
何とかしないと…持病が
悪化しノイローゼになりそ
うだ…気付けば入院！

時間当たりの生産性を高めて、**タイムマネジメント**しよう！

手段	①残業を減らす		②休暇を増やす		③人員を増やす		④生産性を上げる	
社員		明日に回そう！		祝日も休める！		ワケマエが減るかも…		自律的に行動 ①多能工化 ②工夫(効率化)
お客様		品質・サービス(QS)低下 ↓		品質・サービス(QS)低下 ↓		価格(P)上昇？ ↓		QPSに大満足 ↑
条件	人時生産性を ツールとして使う 物指しづくり		組織	分単位の人員最適化の目安とする		組織目標『相互依存』の協力体制構築		
			個人	自分の成長を図る基準とする		成長目標の設定(多能化)➡評価に反映		
助っ人 ”More 10 Days” (もっとだーっ！)	概 要 (権利付与)			内容 ルール	①義務としての『人時生産性向上』への取り組み ②社内基準としての取得義務日数 10日 ③取得時季は会社が強制的に決めることができる(部内調整がやさしい) ④使途・取り方自由 (みんな夫々事情があるから) ⑤利用は公平に公正に、制度休暇者優先の原則、育児への配慮、自分優先にしないルール (上長と調整の了解を得ない人がいます)			
	全員に年次有給休暇を 一律 10日 追加付与 (最大30日間の年次有休)							

5. 人的資本経営における取組（個別）

DE & I：男女間賃金格差の是正に向けて

【課題認識】

1. 男女間賃金格差の現状：2023年度 正規82.4%
2024年度 正規78.7%

2. 格差の要因：制度上の問題が主要因

- ①職務内容の格差
（現場作業・事務作業・管理業務間格差）
- ②部門間非連携、縦割り組織による女性への業務押付け（偏り）
- ③家庭での女性の役割偏り（家事、育児、介護等）
- ④（マネジメントを）学ぶ機会の偏り

【課題対策・施策】

・問い『男性に代わって、その業務を女性にはできるか？』
・答え『できる。』

1. 男女間賃金格差：2025年6月 賃金制度改訂
⇒公平性を確保し、同じ等級・人事考課・役職での格差廃止

2. ①女性の職務内容拡大⇒女性の現場職比率5%以上
職務格差の廃止⇒女性の組織化（役割分担制）
人事評価制度運用力向上（評価者定期研修実施）
②部門連携促進⇒女性だけの部署の役割（繋ぎ役、
取り纏め役）、各PTへの女性参画義務付け
③女性の家事、育児、介護等の役割を分担、協力促進
⇒男性の育児・介護休業取得促進
④学ぶ機会確保⇒研修の体系化（等級別マネジメント
研修の実施）、経営会議報告の定例化

5. 人的資本経営における取組(個別)

Integrity

謙虚と感謝と学ぶ心の端 『振返りの習慣』

- 人的資本となるための人間力とは、
 - ① 課題解決力(考える力、コミュニケーション力、謙虚、素直、体験)
 - ② 五常(仁義礼智信)は徳目であり、思いやり、礼儀、正しい判断、誠実、感謝の心、道徳・倫理
 - ③ 『振り返る、省みる習慣』により謙虚と感謝と学ぶ心によるインテグリティを高めることができる
- 【対応策】
 - ① 人事評価の項目に良識や誠実性や貢献度等、インテグリティを追加
 - ② 言行一致や言動の動機付けを徹底する施策を展開
 - ③ インテグリティを各階層に浸透を図る
- 2024年4月以降の事故の虚偽隠蔽から、もっと大きな信用・信頼を大きく失墜する事案が発生しています。
- 人としての真意も然り、驕り・慢心・怠惰・マンネリ化が根底にあるとすれば、インテグリティを大きく問われるところとなります。
- 部署長の人知を超えることであれば、謙虚に応援を求めるべきです。それが人として、大切な在るべき姿勢だと考えます。
- 自分の快・利の幸福よりも道徳理性を一步だけ優先する価値観を持つ必要性を強く感じています。

- ・ 徳とは自己の最善を他者に尽くしきること
- ・ 見えないところが本物にならないと、見えるところも本物にはならない
- ・ 学は人たる所以を学ぶなり



人的資本となるための人間力とは？

求める人間力	① お客様に感動してもらえる社員の成長	品質・品格
経営方針	② お客様の課題解決のための社員力向上	インテグリティ

先人の教え ■『人生は問題解決の道程なり』『仕事とは、問題解決の連続なり』
■問題解決ができるのは人だけ、人間力の高い人だけである

結 論 ■問題解決をしようとするなら、人間力を高めるしかない

人間力とは？	①課題対処力 (KnowHow)	知識・常識・経験・マニュアル・情報
	②課題解決力 (KnowWhy)	感じる力・気付く力・考える力・想像力・コミュニケーション力・レジリエンス(立ち直る力)・謙虚・素直・体験
	③五常(仁・義・礼・智・信)	思いやり・物事への興味・感謝の心・勇気 チャレンジ精神・強い意志・情熱・道徳・倫理

5. 人的資本経営における取組(個別)

Integrity 環境教育 SEEDプロジェクト

工場見学・体験機会の場・出前授業
(見る/する/考える)



■昭和58年ころからリサイクル工場見学スタート
■平成27年 広島県の体験機会の場 第1号認定
【目的】

- ① 『見る、する、考える』ことを通して、環境の学びを深め、将来的には、地域の環境を守る人財の育成を目的にしています。
- ② 3つの体験型授業を修了すると、『エコノスSEEDマイスター』に認定し、表彰しています。
- ③ 合わせて季節には、学校を通して『食育』の田植え、稲刈りを体験することで、自然にやさしく、農業の大変さや大切さを学ぶ場を提供しています。

サステナビリティ活動	出前授業数	高校生以下の工場見学件数	環境啓発イベント数	マイスター認定クラス数
2024年度	22件	26件	9件	10件
(参加人数)	764名	903名	—	291名

5. 人的資本経営における取組(個別)

Other リクルートプロジェクト

若手社員中心のプロジェクト活動

弊社では、若手社員を中心としてプロジェクト活動に取り組んでいます。若手社員を積極的にプロジェクトに参加してもらうことで、彼らの成長にも繋がると考えています。

例えば、弊社の新卒採用のリクルーターは入社3年目～5年目の社員が中心です。学生の皆様にとっても弊社で働くイメージが湧きやすいのはもちろんですが、若手社員にとっても、この人と一緒に働きたい、という風に一緒にやってもらいたいのか、後輩としてどう育てたいのかなど、リクルートメント活動を通して**自分事化**してもらうことを期待しています。

他にもSEEDプロジェクトという環境教育活動にも若手社員が主体的に参加しています。小・中・高・大学生に対して、『見る、する、考える』環境教育からインターンシップまで幅広い内容の活動をしています。フラットな関係性の中で、対話を通して自発的に役割を分担することで**自律性**を養い、組織の理想的な形である『**相互依存**』を体現するプロセスを学んでほしいと考えています。

また今後は外国籍留学生の受け入れプロジェクトや中途人財採用に関しても若手社員に参加してもらう予定です。



5. 人的資本経営における取組（個別）

Other EX

中高年中心の研修スタート

■中高年のベテラン社員を中心に『あおぞらファーム研修』第1回目を開催しました。

【背景】

7月実施のエンゲージメントサーベイの結果、中高年層に連れ、満足度が低下傾向となった。

【研修の目的】

- ①部門間の垣根を超えたコミュニケーションの実施。
- ②自己の強みと存在意義や役割を再確認を行う。
- ③他社の課題解決を通して、自社の課題解決の手法を学ぶ。
1つの事象から問題発見し、自分たちの解決能力を見極める。
- ④正直な社員は、人として正しいことを判断し、インテグリティを若手社員に伝えることができるか？の問いを確認する。

【研修内容】

収穫体験を通じ、生産者さんの課題を聞き、課題解決演習を実施、その後、社内の課題解決をチームで実施した。

【研修の視点を変える】

- ①体験型研修を通して、EX効果を検証する。
- ②そのための『振返り』を都度実施し、研修の学びを深める。



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)

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)

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)

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 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

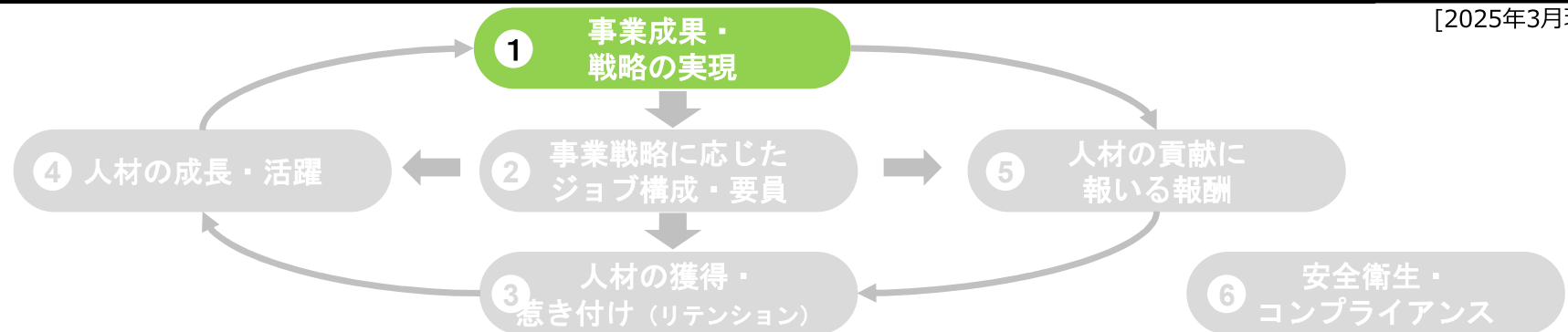
懲戒処分の種類と件数

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）

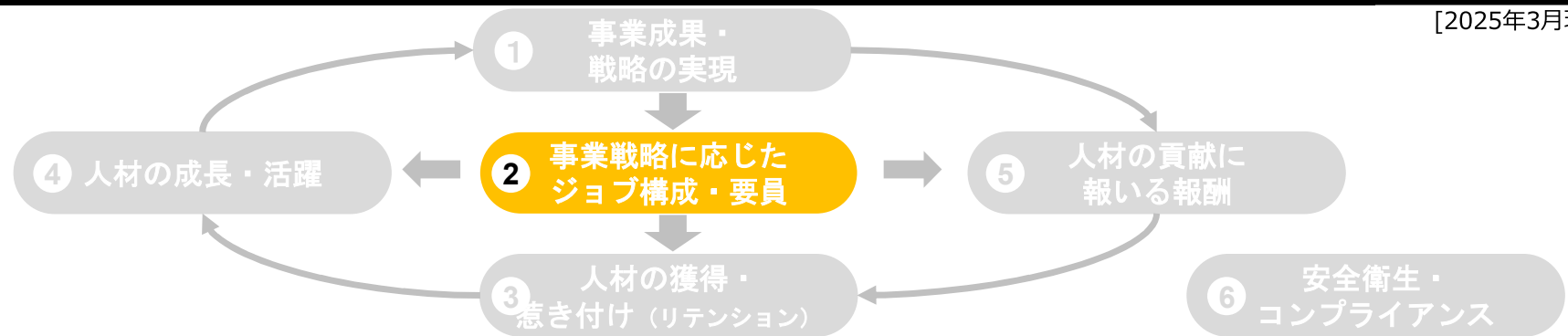
[2025年3月現在]



	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	(実施なし)	(実施なし)	3.8/5点
労働生産性 ※全体	7.44万円/人	7.43万円/人	8.12万円/人
従業員1人当たりの収益 ※全体	155万円/人	157万円/人	169万円/人
人的資本RoI ※全体	26%	25%	36%

6. 人的資本経営データ（データ集）

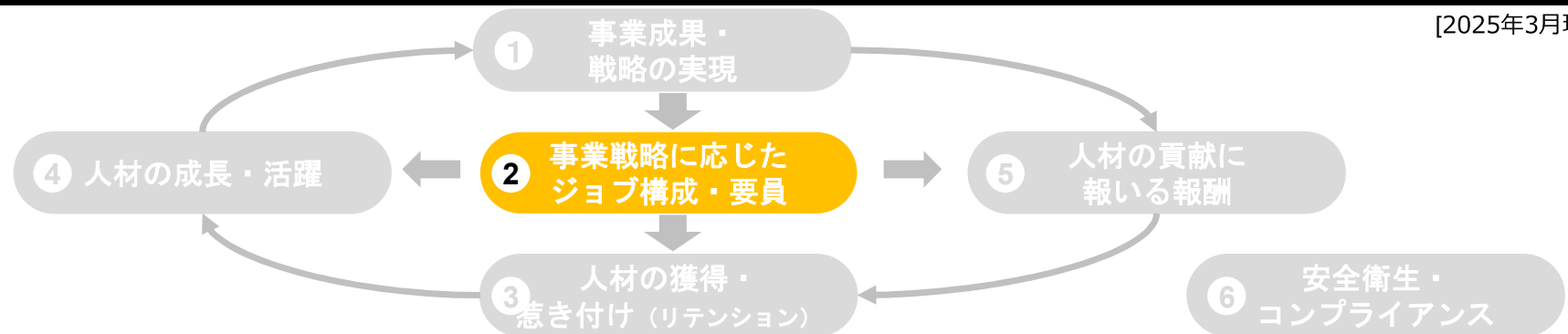
[2025年3月現在]



	2022年度	2023年度	2024年度
総従業員	全体 247人 正規 205人	全体 253人 正規 212人	全体 252人 正規 211人
総額人件費 ※正規のみ	1294.00万円	1326.00万円	1427.00万円
男女別人材ポートフォリオ	正規 男性169人 女性36人 非正規 男性27人 女性15人	正規 男性175人 女性37人 非正規 男性27人 女性14人	正規 男性175人 女性26人 非正規 男性36人 女性15人
プロフェッショナル人材数* ※正規のみ	0人	0人	0人
日本・外国籍別人材ポートフォリオ	正規 日本籍99% 外国籍1% 非正規 日本籍100% 外国籍0%	正規 日本籍99% 外国籍1% 非正規 日本籍100% 外国籍1%	正規 日本籍99% 外国籍1% 非正規 日本籍100% 外国籍1%
後継者候補準備率 ※正規のみ	0%	0%	0%

6. 人的資本経営データ（データ集）

[2025年3月現在]

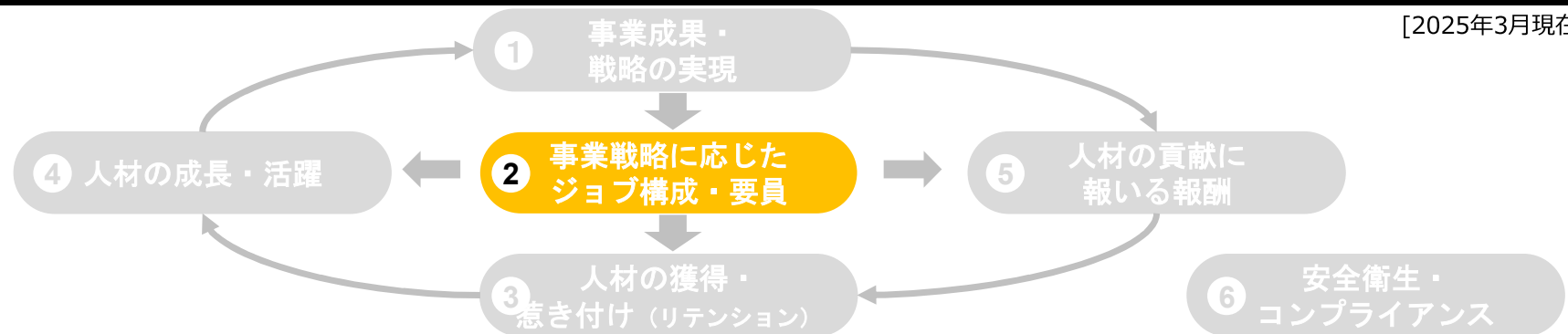


年齢別ポートフォリオ(正規雇用)									
年齢帯	2023年3月期			2024年3月期			2025年3月期		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
70歳以上	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
65-69歳	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
60-64歳	7人	0人	7人	9人	0人	9人	10人	1人	11人
55-59歳	21人	4人	25人	19人	5人	24人	20人	3人	23人
50-54歳	29人	7人	36人	27人	6人	33人	23人	12人	35人
45-49歳	27人	6人	33人	30人	6人	36人	35人	5人	40人
40-44歳	26人	6人	32人	25人	8人	33人	30人	3人	33人
35-39歳	28人	2人	30人	33人	0人	33人	24人	2人	26人
30-34歳	14人	3人	17人	13人	4人	17人	15人	3人	18人
25-29歳	10人	3人	13人	11人	3人	14人	13人	6人	19人
20-24歳	7人	5人	12人	8人	5人	13人	5人	1人	6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	169人	36人	205人	175人	37人	212人	175人	36人	211人

年齢別ポートフォリオ(非正規雇用)									
年齢帯	2023年3月期			2024年3月期			2025年3月期		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
70歳以上	8人	1人	9人	10人	2人	12人	10人	1人	11人
65-69歳	11人	2人	13人	11人	1人	12人	11人	2人	13人
60-64歳	4人	2人	6人	4人	2人	6人	2人	0人	2人
55-59歳	2人	2人	4人	0人	2人	2人	0人	4人	4人
50-54歳	0人	2人	2人	0人	1人	1人	0人	1人	1人
45-49歳	0人	2人	2人	1人	2人	3人	1人	2人	3人
40-44歳	1人	2人	3人	0人	2人	2人	0人	1人	1人
35-39歳	0人	1人	1人	0人	1人	1人	0人	2人	2人
30-34歳	0人	1人	1人	0人	1人	1人	0人	2人	2人
25-29歳	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
20-24歳	1人	0人	1人	1人	0人	1人	1人	0人	1人
15-19歳	0人	0人	0人	0人	0人	0人	1人	0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(人)	27人	15人	42人	27人	14人	41人	26人	15人	41人

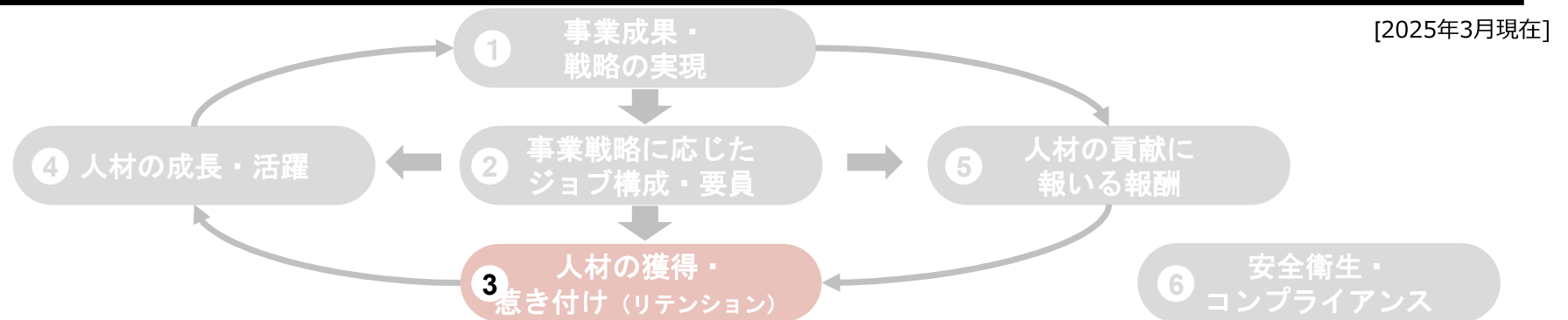
6. 人的資本経営データ（データ集）

[2025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3月 期	2024年3月 期	2025年3月 期
現場職	141人	148人	145人
営業職	9人	10人	10人
事務職	38人	38人	38人
管理職	17人	16人	18人
	0人	0人	0人
	0人	0人	0人
合計(人)	205人	212人	211人

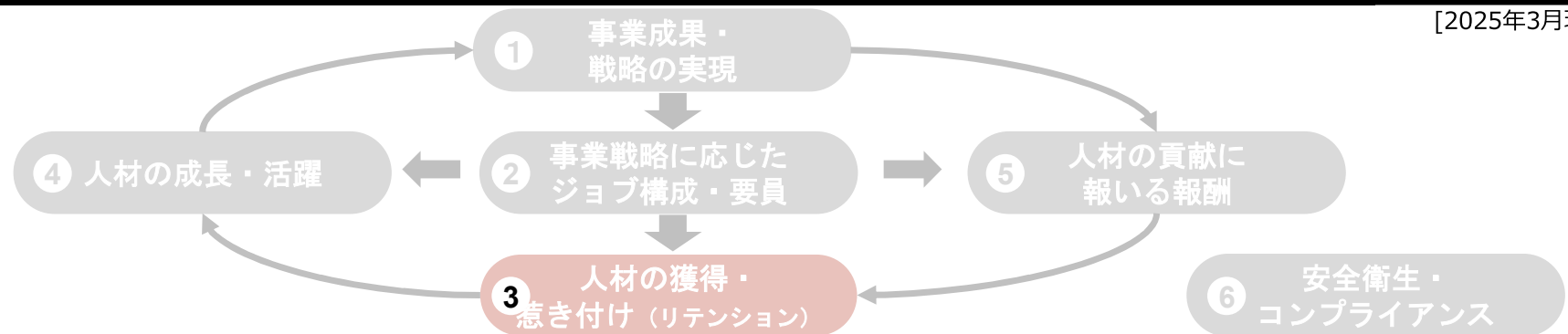
6. 人的資本経営データ（データ集）



	2022年度	2023年度	2024年度
雇用形態の転換数 ※正規のみ	2人	1人	0人
正規雇用の中途採用比率 ※正規のみ	4%	2%	6%
中途採用者の管理職への登用 ※正規のみ	0人	0人	1人
内部継承率 ※正規のみ	86%	86%	86%

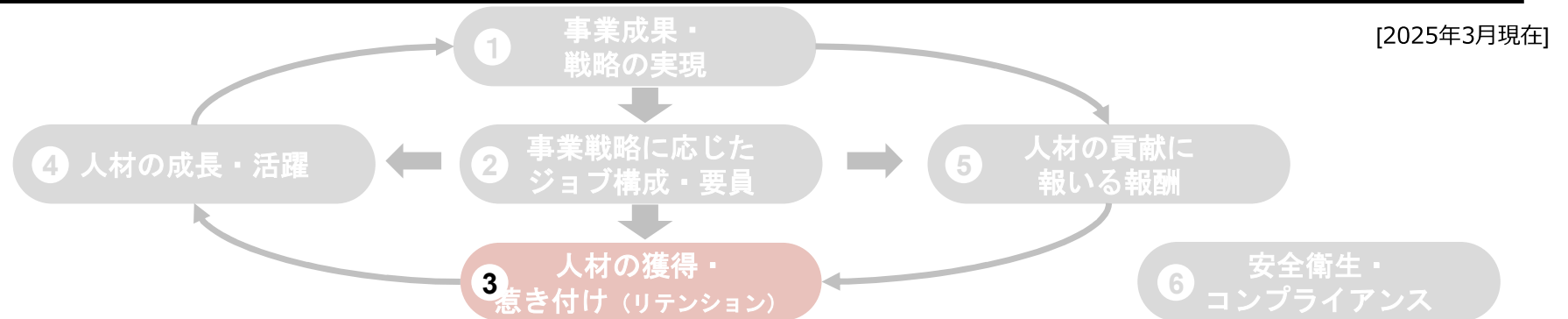
6. 人的資本経営データ（データ集）

[2025年3月現在]



	2022年度	2023年度	2024年度
平均残業時間	正規 6.1時間 非正規 0.2時間	正規 5.2時間 非正規 0.1時間	正規 4.9時間 非正規 0.1時間
管理職1人当たりの部下数 ※正規のみ	12人	12人	12人
男性の育児休業取得率 ※正規のみ	100%	100%	100%
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	74%	81%	79%
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)	(実施なし)	(実施なし)	6人

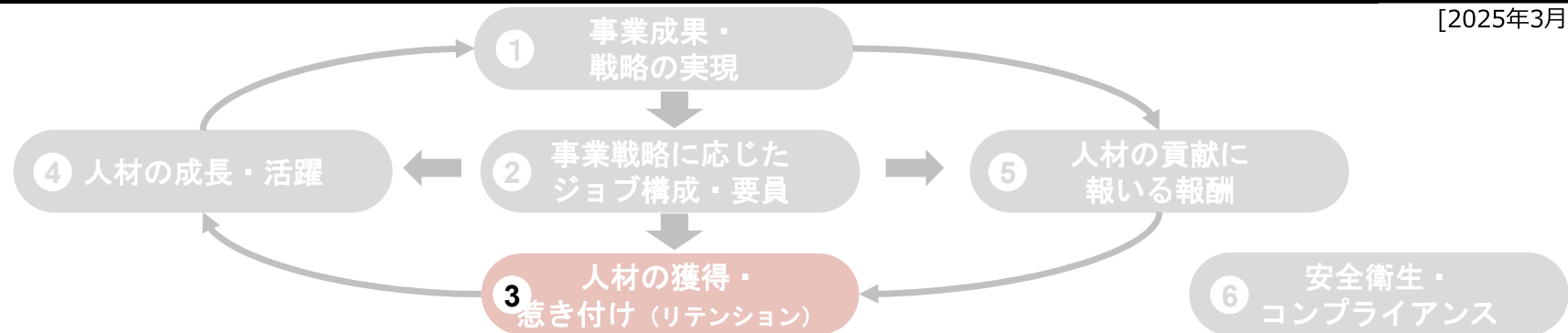
6. 人的資本経営データ（データ集）



	2022年度	2023年度	2024年度
女性管理職比率・人数 ※正規のみ	比率 12% 人数 2人	比率 12% 人数 2人	比率 17% 人数 3人
男女間賃金格差	全体 67.9% 正規 75.5% 非正規 66.9%	全体 74.3% 正規 82.4% 非正規 67.9%	全体 71.4% 正規 78.7% 非正規 74.0%
定年再雇用率 ※正規のみ	0%	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 1.6% 人数 4人	比率 2.3% 人数 5人	比率 2.7% 人数 7人

6. 人的資本経営データ（データ集）

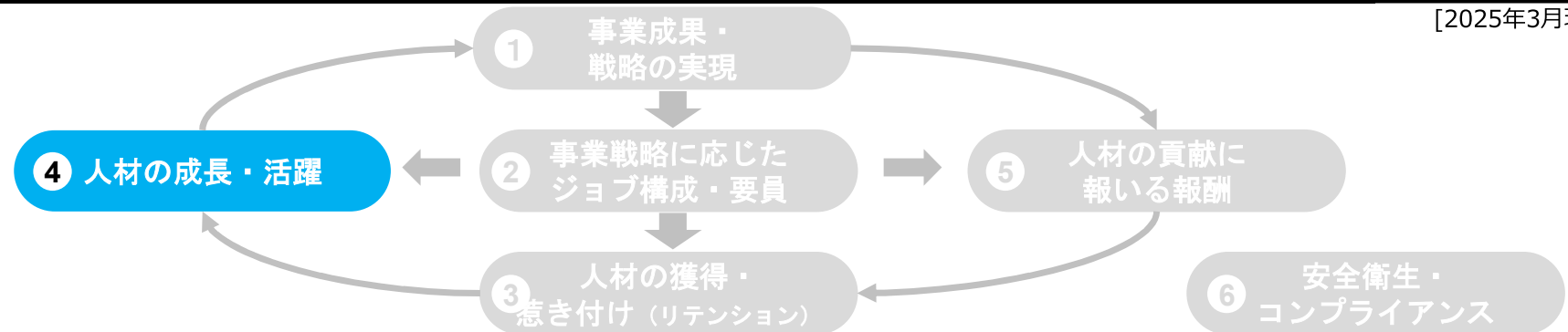
[2025年3月現在]



	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)	(実施なし)	(実施なし)	3.8/5点
エンゲージメントスコア ※正規のみ (キャリア形成)	(実施なし)	(実施なし)	3.6/5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)	(実施なし)	(実施なし)	3.7/5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)	(実施なし)	(実施なし)	3.4/5点
新規採用人数	正規 12人 (男性9人・女性3人) 非正規 1人 (男性0人・女性1人)	正規 5人 (男性4人・女性1人) 非正規 5人 (男性5人・女性0人)	正規 13人 (男性11人・女性2人) 非正規 4人 (男性1人・女性3人)
離職率 ※正規のみ	4%	2%	1%
平均勤続年数 ※正規のみ	13.9年	14.1年	15.2年

6. 人的資本経営データ（データ集）

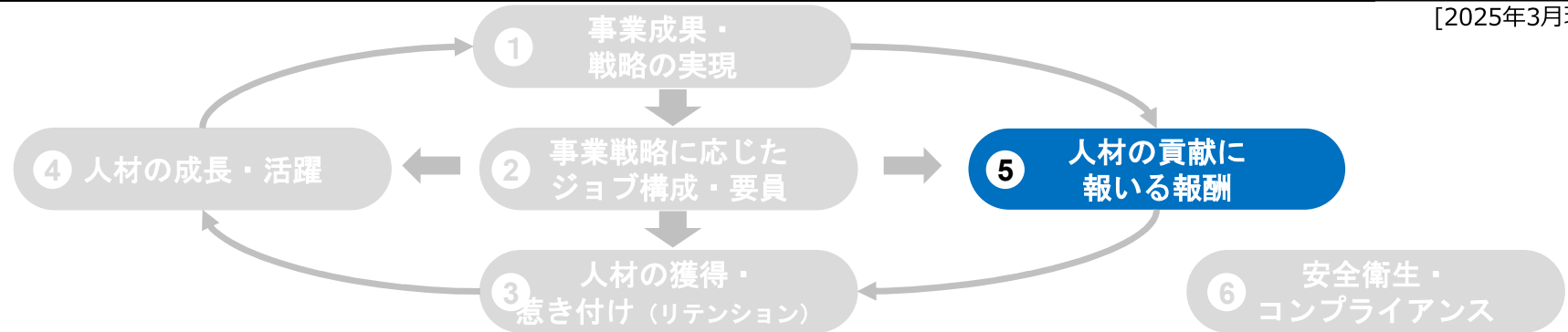
[2025年3月現在]



	2022年度	2023年度	2024年度
教育投資総額 ※全体	1100万円	1300万円	2291万円
1人当たりの教育投資額 ※全体	4万円	5万円	9万円
リスキル関連教育投資額 ※全体	100万円	100万円	100万円
エンゲージメントスコア ※正規のみ （人材育成）	（実施なし）	（実施なし）	3.6/5点
実践機会の提供に対する利用数* （社内公募制・社内起業 等）	データ無し	受講者全員 （受講報告書通り）	受講者全員 （受講報告書通り）
エンゲージメントスコア ※正規のみ （職務の満足度）	（実施なし）	（実施なし）	3.6/5点

6. 人的資本経営データ（データ集）

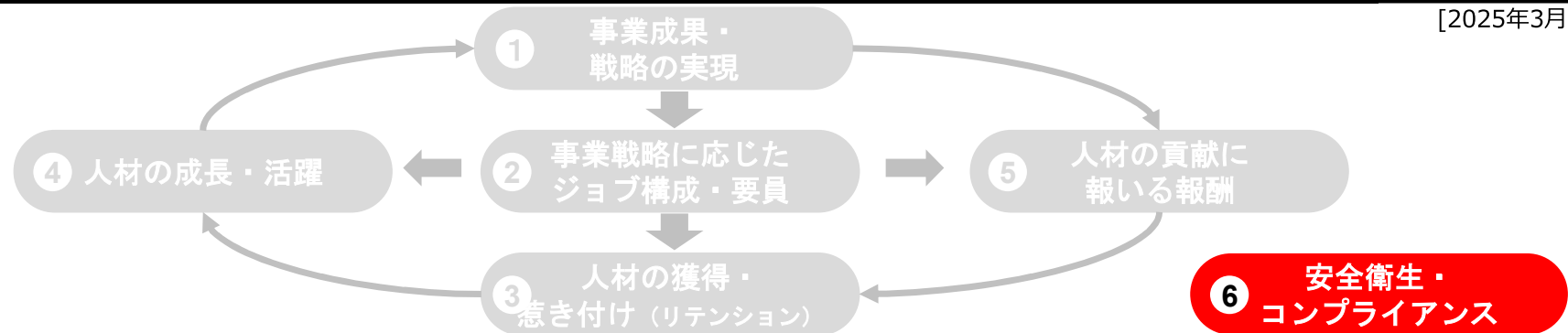
[2025年3月現在]



	2022年度	2023年度	2024年度
平均年間給与	正規 489万円 非正規 229万円	正規 483万円 非正規 232万円	正規 541万円 非正規 253万円
エンゲージメントスコア ※正規のみ （報酬の満足度）	（実施なし）	（実施なし）	3.3/5点
福利厚生費用総額 ※正規のみ	3500万円	3500万円	4000万円
福利厚生制度の利用数*	データ無し	252名全員	252名全員
エンゲージメントスコア ※正規のみ （福利厚生の満足度）	（実施なし）	（実施なし）	3.6/5点

6. 人的資本経営データ（データ集）

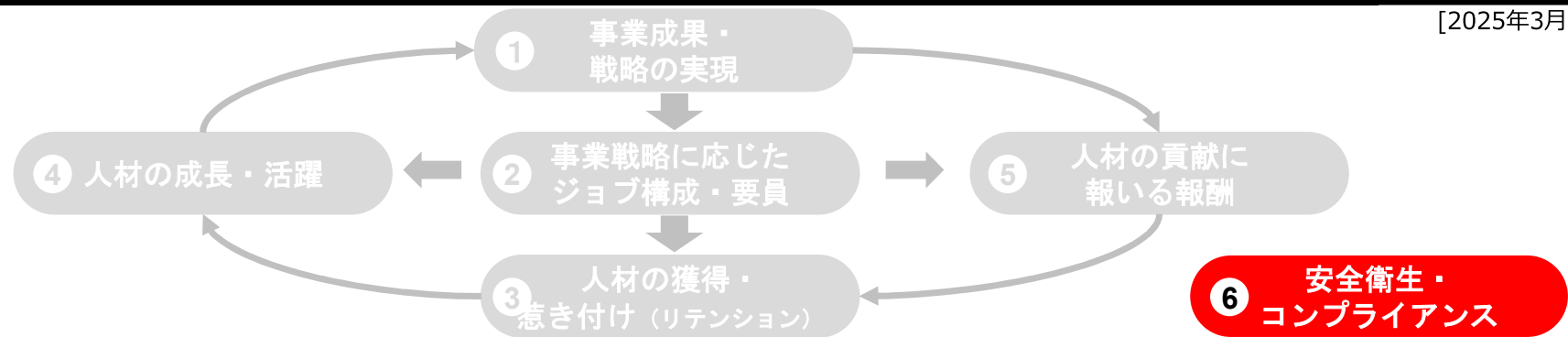
[2025年3月現在]



	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	64人	55人	139人
労災認定された件数・発生率 ※正規のみ	10件 21%	8件 17%	11件 23%
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)	(実施なし)	(実施なし)	3.5/5点

6. 人的資本経営データ（データ集）

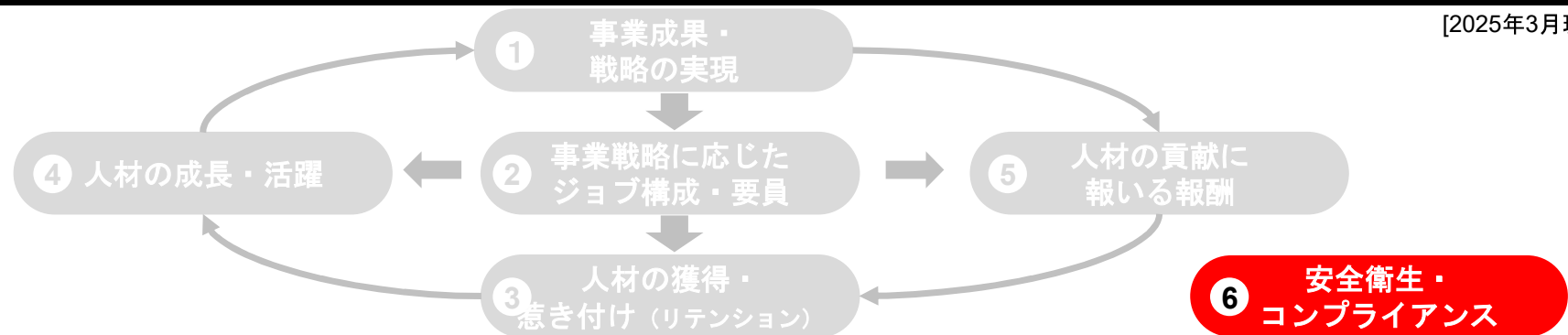
[2025年3月現在]



	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	255人	5人	27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)	(実施なし)	(実施なし)	3.5/5点

6. 人的資本経営データ（データ集）

[2025年3月現在]



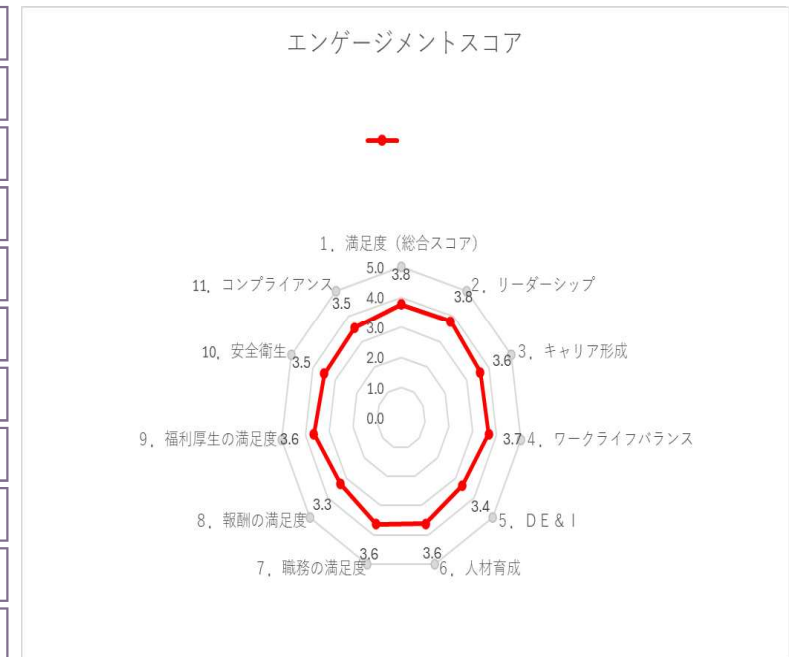
懲戒解雇の件数	1件
諭旨退職の件数	0件
降格の件数	0件
出勤停止の件数	1件
減給の件数	3件
けん責の件数	1件
戒告の件数	0件
その他	0件

※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	3.77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	3.80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	3.61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	3.66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	3.37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	3.61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	3.63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	3.31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	3.64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	3.50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	3.54点



用語集 (1/3)

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	$\frac{[(\text{売上}-\{\text{売上原価}+\text{販売費及び一般管理費}\}-\text{人件費})+\text{人件費}-1]}{\text{人件費}} \times 100$
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	$(\text{女性の管理職数} \div \text{全体の管理職数}) \times 100$ 、及び女性の管理職数
	24	男女間賃金格差	$(\text{雇用区分ごとの女性の平均年間賃金} \div \text{雇用区分ごとの男性の平均年間賃金}) \times 100$

用語集 (2/3)

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
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

用語集 (3/3)

項目	指標番号	指標名	算出式
⑨ 安全衛生・コンプライアンス	4 6	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
	4 9	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
	5 0	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
	5 2	懲戒処分の種類と件数	各懲戒処分の種類ごとの件数
	5 3	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、①**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、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。

算出期間

本レポートは2024年度を算出期間としております。

この地球の未来を、あなたと一緒に。



私たちは持続可能な
開発目標(SDGs)を
支援しています

