

日工にとってすべての従業員は最も貴重な資本です。事業を取り巻くあらゆる変化に素早く対応し社会への貢献が持続できる組織づくりや人材力強化に注力しています。属性や価値観の異なる従業員一人ひとりに向き合い働きがいのある職場環境を整備し、従業員エンゲージメントの向上を図ることは優先度の高い経営テーマです。

従業員の状況

日エグループ(関係子会社含む) (人)

年度	従業員数*1	臨時従業員数*2
2021年度末	1,058	135
2020年度末	861	144

セグメント別状況 (人)

セグメント名称	従業員数*1		臨時従業員数*2	
	2020年度末	2021年度末	2020年度末	2021年度末
アスファルトプラント関連事業	461	518	54	43
コンクリートプラント関連事業	202	233	31	30
環境及び搬送関連事業	32	43	7	10
報告セグメント小計	695	794	92	83
その他	128	206	46	43
全社共通*3	38	38	6	9
総計	861	1,038	144	135

*1 従業員：日工従業員+関係会社の従業員（受入出向者含む、出向者は除く） *2 臨時従業員：日工臨時従業員+関係会社臨時従業員（パート従業員含む、派遣社員は除く） *3 全社共通：企画管理等の部門従業員

うち関係子会社の状況(2021年度末) (人)

名称	役員(常勤)	従業員	臨時従業員	合計
日工電子工業(株)	4	93	5	102
日エマシナリー(株)	3	43	25	71
トンボ工業(株)	3	12	2	17
日エセック(株)	3	30	6	39
日工興産(株)	2	9	9	20
(株)前川工業所	1	17	2	20
宇部興機(株)	3	67	2	76
Nikko Baumachinen GmbH	2	0	0	2
Nikko Asia Thailand Co., Ltd	1	14	0	15
Nikko Nilkhol Co., Ltd	3	78	0	81
日工(上海)工程机械有限公司	2	106	0	108
合計	49	469	51	551

男女別状況(日工株式会社) (人)

	男性	女性
社員	508	19
地域限定社員	2	41
契約社員*1	40	0
マスター*2	18	0
シニア*3	13	0
パートナー*4	0	17
期間社員*5	0	16
合計	581	93
前年比(%)	+1.9	+6.9
平均年齢(歳)	43.3	44.8
平均勤続年数(年)	18.7	11.0
平均賃金(千円)*6	7,682	3,357

*1 契約社員、シニア、マスター終了後の再雇用社員（非正規社員） *2 マスター、定年後再雇用社員（非正規社員） *3 シニア、マスター終了後の雇用延長社員（非正規社員） *4 パートナー、期間を定めないパート社員（非正規社員） *5 期間社員、期間更新のパート社員（非正規社員） *6 男女平均賃金、職位に男女賃金の差はありませんが、職制と勤続年数の違いによって格差が生じております。

採用者数の推移

年度	新卒採用		中途採用(グローバル)		中途採用(エリア)		合計
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
2022年度(6月末時点)	26	6	6	2	0	0	40
2021年度	26	3	15	0	2	5	51
2020年度	13	0	17	0	0	4	34
2019年度	14	0	9	2	0	10	35
2018年度	15	0	3	0	0	5	23
2017年度	19	0	6	0	0	1	26

入社3年経過時定着率(2019年度入社実績)

新卒社員	85.7%
中途入社社員	80.0%

就労環境の整備

日工では、就労環境の整備として以下の方針を掲げて、取り組みを推進しています。

【次世代育成支援対策】

- 出産や子育てによる退職者についての再雇用制度の実施
- 年次有給休暇促進のための措置
- 在宅勤務やテレワーク等の場所にとらわれない働き方の導入

【女性活躍の推進】

- 求職者に向けた女性が活躍できる職場であることについての積極的広報
- 職場と家庭の両方において男女がともに貢献できる職場風土づくりに向けた意識啓発
- 短時間勤務制度・フレックスタイム制・在宅勤務・テレワーク等による柔軟な働き方の実現
- 組織のトップから長時間労働は正に関する強いメッセージの発信
- 時間当たりの労働生産性を重視した人事評価
- 時間当たりの労働生産性を重視した人事評価による育児休業・短時間勤務等の利用に公平な評価の実施
- 非正規社員から正社員への転換制度の積極的運用

女性が安心して入居できる独身寮を整備するなど、女性従業員が活躍できる環境整備をハード・ソフトの両面から進めています。人事制度の見直しも進めており、継続的に多様性の確保に努めてまいります。

有給休暇取得率の推移 (%)



有給休暇取得日数 (日)



残業時間の推移 (時間/月間)



柔軟な働き方、健康増進への取り組み

育児休業制度利用者数 (人)

年度	女性	男性	合計
2021年度	5	1	6
2020年度	3	0	3
2019年度	5	0	5
2018年度	1	0	1
2017年度	2	0	2

育児時短制度利用者数 (人)

年度	女性	男性	合計
2021年度	4	0	4
2020年度	2	0	2
2019年度	2	0	2
2018年度	1	0	1
2017年度	2	0	2

事業所内診療所利用者数 (人)

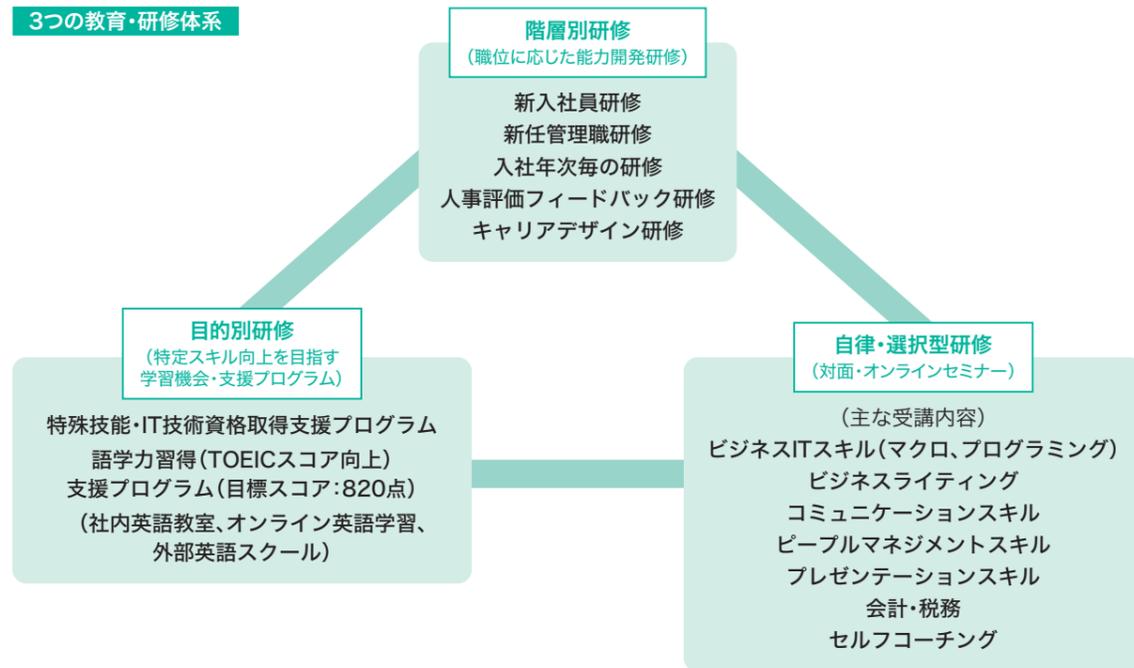
年度	受信者数
2021年度	992
2020年度	873
2019年度	948
2018年度	912
2017年度	953

(診療費発生ベース、同月内の重複受診はカウントせず)

人材育成と研修プログラム

日工では、3つの人材育成プログラムの提供を通じて、従業員教育の充実に努めています。階層別研修、目的別研修、自律・選択型の研修プログラムを柱として従業員一人ひとりに求められるスキルの習得とキャリア開発のサポートを行っています。

3つの教育・研修体系



人材教育投資額と研修(延べ)時間(2021年度実績)… 12,847千円/3,204時間(主要な研修のみ抽出)

安全衛生環境の整備

日エグループは安全衛生関連法令の遵守を徹底し、安全衛生管理水準の向上を図っています。従業員に対してもストレスチェックや特使健康診断受診を確実に実施し、個人と職場の環境改善に注力しています。災害リスクの高い製造部門では、リスクアセスメントと安全基準を順守し、教育・支援を充実させることで労働災害ゼロの達成を目指しています。

日エグループ災害防止スローガン

リスクアセスメントの継続でリスクを低減しゼロ災を築こう!
指差し呼称と相互注意で災害防止を!
「落ちない」「止める」「離れる」「確認する」の徹底

目標

- 【安全衛生】災害ゼロ(社員、協力会社社員、構内・現地共)
- 【衛生】長期療養(1ヶ月以上)ゼロ
- 【交通安全】加害・自損事故ゼロ

労働災害発生状況

(件)

		2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
日エグループ	重篤災害	0	0	1	1	0
	休業災害	1	3	1	1	2
	不休災害	8	5	4	3	10
	合計	9	8	6	5	12
協力会社 (日工関係現地ベース)	重篤災害	0	0	1	0	2
	休業災害	3	0	2	7	6
	不休災害	0	6	8	6	9
	合計	3	6	11	13	17

従業員への譲渡制限付自社株式の付与

創業100年を記念して、2019年9月に日エグループのすべての従業員に対して100株の自社株(293千円相当)の付与を実施しました。その後、2021年に従業員エンゲージメントの向上および株主としての経営参画意識の喚起を主な目的として従業員への譲渡制限付自社株付与制度を導入し

継続的に実施しています。ほぼ全ての従業員が日工の株主となっており、日エグループの長期目標である売上高600億円、ROE10%の達成に向けて株主目線での積極的な貢献を期待しています。

譲渡制限付自社株付与の実施状況

実施時期	2019年9月	2021年8月	2022年8月
対象者	従業員857名 (非正規雇用を含む全従業員)	① 社長賞受賞者(個人・団体) ② 勤続10・20・30年達成者 ③ 新入社員(新卒・中途) ④ 2019年の自社株付与該当者以外の中途入社社員	① 社長賞受賞者(個人・団体) ② 勤続10・20・30年達成者 ③ 新入社員(新卒・中途) ④ 2019年の自社株付与該当者以外の関連会社社員
対象者数	857人	106人	169人
付与株数	100株	1,000~100株	1,000~100株
付与株価	2,980円	687円	649円
譲渡制限期間	3年間	15ヶ月間	15ヶ月間

