



人材育成と働きがいの向上

「世界を、強くやさしい街に。」という当社のビジョン実現に向け、日工の高い技術力を活かして、新たな市場・製品・サービスの開発に取り組む人材として以下の3つの人材像を定義しています。

将来に向けて
改革する人材

失敗を恐れず
挑戦する人材

多様な仲間を尊重し
協働する人材

これらをふまえ、人材育成方針および社内環境整備方針を定め、社内外に発信しています。

人材育成方針

「世界を、強くやさしい街に。」という当社のビジョン実現に向け、日工の高い技術力を活かして、新たな市場・製品・サービスの開発に取り組む人材が必要です。なかでも、従業員一人ひとりが自律的に改革・挑戦を行うこと、社内外の多様な仲間を尊重し協働することは、従業員自身のさらなる成長

や当社のビジョン実現に向けて重要な要素であると考えています。そのためにも、自律的な人材の育成、社内外の多様な仲間とのつながりを生み出す仕組みづくり、新たな改革・挑戦に向けた協働を支援する仕組みづくりに取り組みを進めています。

具体的な取り組み

- ビジョン浸透に向けた経営陣・管理職との対話機会の創出
- 研修体系の整備
- 組織としての人材育成のあり方の定着・浸透

社内環境整備方針

当社のビジョン実現に向けた人材育成に取り組む前提として、社内外の多様な仲間を尊重すること、仲間から尊重されていると感じること、またその結果としてイキイキと安心して協働ができる環境を整えることが重要であると考えてい

ます。そのためにも、従業員一人ひとりが多様な仲間の価値観を尊重する風土づくりや、従業員自身および家族や仲間の安全とウェルビーイングの実感・働きがいの向上に向けて取り組みを進めています。

具体的な取り組み

次世代育成支援対策

- 出産や子育てによる退職者の再雇用の実施及び制度化の検討
- 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・在宅勤務・テレワーク等による柔軟な働き方の実現及びフレックスタイム制の検討
- 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
- 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

サステナビリティと経営基盤

指標と目標

区 分	指 標	実績(2022年度)	目標(特に記載がない場合は2030年度)
人材育成方針	女性管理職比率	0%	7%
	研修時間	1名あたり8.5時間 (延べ5,086時間)	1名あたり10時間
	研修費用	1名あたり49,586円 (延べ29,751千円)	1名あたり50,000円
社内環境整備方針	育児休業取得率	女性：100% 男性：33.3%	女性：100% 男性：50%（2025年）
	女性従業員比率	女性比率14.5% ※役員を含む	女性比率22.5%
	離職率（新卒採用）	入社後1年間離職率：3.1% 入社後3年間離職率：7.7%	入社後1年間離職率：3.0% 入社後3年間離職率：7.0%
	労働災害発生件数	休業災害：1件 不休災害：7件	休業災害：0件 不休災害：3件以下
	労働災害による死亡者数	0件	ゼロ災
	健康・労働安全に関する研修	● 中央安全研修会 ● 中央衛生研修会 ● 健康教室	同左（継続的に開催）

男女別状況(日工株式会社)

(人)

	男 性	女 性
総合職	535	27
一般職	2	42
契約社員*1	47	19
マスター*2	22	0
シニア*3	9	0
パートナー*4	0	14
執行役員	6	0
合 計	621	102
平均年齢(歳)	42.8	44.0
平均勤続年数(年)	17.9	10.7
平均賃金(万円)*5	755	358

*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 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

(人)

入社3年経過時定着率(%)

年 度	新卒採用		経験者採用		合 計
	男 性	女 性	男 性	女 性	
2023(6月末時点)	27	5	3	2	37
2022	26	6	19	2	53
2021	26	3	17	5	51
2020	13	0	17	4	34
2019	14	0	3	5	22
2018	19	0	6	1	26

新卒採用	92.3
経験者採用	81.0

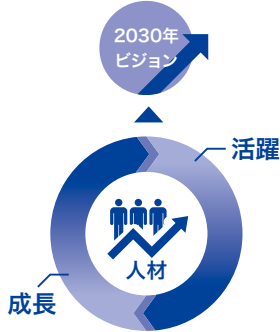
新人事制度の導入および運用

人材育成方針および環境整備方針を踏まえて、ビジョンの実現を支える人材の成長と活躍を促進する目的で、2022年度に新たな人事制度を導入しました。職務に応じた処遇と役

割に応じた処遇を明確（日工版ジョブ型雇用）にして、従業員一人ひとりが自立的なキャリア選択ができるよう運用を進めています。

制度を通じて実現したい姿

2030年ビジョンの実現を支える
人材の「成長」「活躍」を促す



制度改定の基本方針

基本方針

納得性

公平感

意欲向上

改定のポイント

1	職群の特性に応じた人事基準を採用
2	等級毎の人材群を明確化
3	係長以上への昇格は厳格に実施する
4	降格及び降給もあり得る仕組みとする
5	成果とプロセスの二つの視点から評価
6	透明性・合理性のある基本給・手当体系の整備

スキルマップの提示と研修プログラムによる習得支援

新人事制度では、等級ごとに求められるスキルを明確にし、一人ひとりがキャリアに応じたスキルを習得できるよう各種研修プログラムを通じて積極的に支援しています。

総合職・管理職のスキルマップ

G=グレード(等級) JG=ジョブグレード

項目		G1	G2	G3	G4	JG1	JG2	JG3	
懸念化能力					論理的思考力		批判的思考力		
							水平思考力		
						多面的視野			
						洞察力、俯瞰力			
対人関係能力				コミュニケーション力			交渉力		
						リーダーシップ			
					傾聴力				
						プレゼンテーション力			
業務遂行能力	経営戦略	当社製品・サービスの理解			機能戦略策定	事業戦略策定	経営戦略・資源配分計画策定、未来洞察		
	マーケティング					マーケティング			
	アカウンティング・ファイナンス					財務分析	事業計画・コーポレートファイナンス		
	人・組織	ビジネスマナー・コミュニケーション		チームマネジメント		組織マネジメント	企業文化醸成・組織開発		
	オペレーション	進捗管理とタイムマネジメント 業務遂行にかかわる法令・規格の理解 部署内の業務処理手順の理解							
			PDCAサイクル				リスクマネジメント		
		業務改善				BPR			

SMARTな目標設定と綿密な目標管理

目標設定では「SMART」を意識して、公平な評価ができるよう従業員一人ひとりのゴールを設定を心懸けています。

目標設定における「SMART」

	要件・意味	ポイント
S	Specific（具体的か）	内容が明確で、第三者が見てもわかりやすい内容である。
M	Measurable（測定は可能か）	目標達成の水準が数値化・定量化されている。
A	Achievable（達成可能か）	目標の達成に向けた手順やステップが記載されている。
R	Related（上位方針と連鎖しているか）	会社や部署の目標と関連した目標を記載している。
T	Time-bound（期限は明確か）	目標達成の期限が明示されており、その設定が妥当である。

設定された目標に対して、マネージャーは年に5回の1on1によるコミュニケーションを通して、綿密なフォローと目標管理を行います。

面談項目	時期	目的
目標設定面談	4-5月	●全社目標、部署目標を踏まえて被評価者ごとでの今期の目標設定を行う。
中間面談	9月	●期初に立てた目標の進捗状況を評価者が把握するとともに、必要に応じて対応策の検討を行う。 ●期首には予期しなかった事態が発生し、目標内容の変更が必要が出た場合がある場合には、「期中の目標内容の変更手続き」を行うために目標の再設定を行う。
期末面談	2月	●期初に立てた目標の進捗状況を評価者が把握する。 ●評価面談に向けた準備内容を被評価者に伝える。
評価面談	翌4月	●期初に設定した目標の達成後及び役割遂行度について事実の確認と評価を行う。
評価フィードバック面談	翌6月	●全社調整後の評価ランク及び来年度の基本給額についてフィードバックを行う。

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（298千円相当）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醸成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り、日エグループ2030年ビジョンの目標である連結売上高600億円、営業利益率10%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	2023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） ④2019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） ④2019年の自社株付与該当者以外の関連会社社員	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） ④2019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	140人
付与株数 （1人当たり）	100株	1,000～100株	1,000～100株	1,000～100株
付与株価	2,980円	687円	649円	675円
譲渡制限期間	3年間	15ヶ月間	15ヶ月間	15ヶ月間

労働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、「中央安全研修会」「中央衛生研修会」などの全体研修を実施して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別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。

年間目標

休業災害	0件
不休業災害	3件以内

休業災害度数率

（日工株式会社：2022年度）

0.0

労働災害発生状況

（件）

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
日エグループ	重篤災害	0	1	1	0	0
	休業災害	3	1	1	2	1
	不休業災害	5	4	3	10	6（うち2件通勤事故）
	合計	8	6	5	12	6
協力会社 （日工関係現地ベース）	重篤災害	0	1	0	2	2
	休業災害	0	2	7	6	4
	不休業災害	6	8	6	9	3
	合計	6	11	13	17	9