



「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。

### 日エグループが求める人材像

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

「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ては、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。中でも、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ます。

### 長期ビジョンに連動した人材戦略

各施策について、目指す姿及び重点課題を明確にした上でKGI及びKPIを設定し、長期ビジョン実現に向けた人材戦略の取り組みを進めています

人的資本関連施策	目指す姿	重点課題	KGI	KPI(進捗モニタリング)
人材採用の強化	全部門で人材採用を強化、ビジョン実現に必要な人材プールが充足している状態	<ul style="list-style-type: none"> <li>属性別の採用計画の策定(年度別採用人数:新卒・中途)</li> <li>理系人材、女性等属性に応じた応募者数増加に向けた対応策の実行</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2030年度までの採用者数(全体及び属性別)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>応募者数</li> <li>最終面接到達率</li> <li>最終面接受験者数</li> <li>内定者数</li> <li>採用者数</li> </ul>
人材育成の在り方の定着・浸透	各従業員が自身のキャリアについて考えを持ち、それぞれのキャリア達成に向けて支援する体制が整備され、従業員が支援を受けて取り組んでいる状態	<ul style="list-style-type: none"> <li>人材育成方針に基づく研修体系及びキャリア支援制度の再整備</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>自律・選択型研修の受講率</li> <li>一人当たり研修時間、研修費用</li> <li>人材育成制度に対する従業員の満足度</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>研修レポート提出率</li> <li>上司によるフィードバック実施率</li> </ul>
グローバル人材の育成	海外事業の成長の牽引役となるグローバル人材の育成を強化し、海外の各拠点に安定的に人材を配置できている状態	<ul style="list-style-type: none"> <li>グローバル人材に関する採用・育成プログラムの構築・実行</li> <li>キャリア形成をグローバルで考える組織風土の醸成</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>グローバル人材の人数</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>外国人の採用人数</li> <li>グローバルでキャリアを形成したいと考える従業員比率</li> <li>海外ローローの派遣人数、海外勤務経験者人数</li> <li>グローバル人材育成プログラムの受講者数</li> </ul>
ビジョンの理解・浸透	各従業員がCI、長期ビジョン、中計を自分事として理解・共感し、職務や働き方がそれらに適合している状態	<ul style="list-style-type: none"> <li>全社員がCI、長期ビジョン、中計に関心を持ち、それらの実現に向けて何をすべきかを自ら考え、行動する組織風土の醸成</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ビジョンを意識した行動変容</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>社長と社員の対話機会の充足率</li> <li>経営陣、管理職との対話機会の充足率</li> <li>ビジョンに関する理解度・納得度</li> </ul>
自律的な人材の育成	組織に貢献するために何をすべきかを考えて、主体的に行動できる人材が増え、各部署の牽引役となっている状態	<ul style="list-style-type: none"> <li>「革新行動」「外部ネットワーク行動」「キャリア開発行動」の中で経営ビジョン実現において特に重要な要素を抽出し、社員の具体的行動を促進するための施策の検討・実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>プロアクティブ人材スコア</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>成功事例の共有件数</li> <li>外部交流会(研修)への参加</li> <li>ジョブローテーション案件数</li> </ul>
労働時間の適正化	従業員一人ひとりがタイムマネジメントに対して理解を深め、従業員間の労働時間が平準化されている状態	<ul style="list-style-type: none"> <li>WLB及び労働生産性の観点から、タイムマネジメントに対して正しく理解し、各人が具体的な改善策を考え、実践する</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>36協定の限度時間以内に収まっている従業員の割合</li> <li>月残業時間40時間超の累計回数</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>残業削減施策の認識率</li> <li>残業削減施策の実行率</li> </ul>
ウェルビーイングの実感・働きがいの向上	従業員一人ひとりが身体的、精神的に健康で、かつ社会的、経済的に満たされていると実感できる状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>入社後定着率の維持・向上</li> <li>育児・介護支援制度の認知度・活用率の向上</li> <li>育児・介護に関する不安軽減措置の実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ウェルビーイングに関するスコア</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>新卒・中途採用人材の入社3年後定着率</li> <li>若手人材のキャリア満足度</li> <li>連続休暇制度の導入及び消化率</li> <li>育児・介護との両立支援セミナーの実施</li> <li>育児休業取得率</li> </ul>
DE&Iの推進	従業員一人ひとりが多様性を受け入れ、お互いに認め合い、ビジョン実現に向けて多様な能力を発揮することを通して、組織・人材が進化している状態	<ul style="list-style-type: none"> <li>女性社員の採用促進・育成・定着に向けた施策の検討・実行</li> <li>外国人採用ルートの再構築及び採用後の受け入れ体制の強化</li> <li>障がい者一人ひとりが多様な能力を発揮し、得意分野で活躍できる組織基盤の構築</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>女性社員比率、女性管理職比率</li> <li>管理職層における外国人人数</li> <li>障がい者雇用率</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>管理職向け女性社員育成研修受講率</li> <li>女性管理職育成に向けた社内セミナー受講率</li> <li>「機会があれば管理職になりたい」と考える人の比率</li> <li>女性採用比率、管理職候補者における女性比率</li> <li>外国人従業員同士のコミュニケーション機会の創出</li> <li>新入社員研修での異文化理解関連テーマ実施率</li> <li>外国人従業員入社3年後定着率</li> <li>障害のある従業員を対象とした聞き取り調査実施率</li> <li>上司向け勉強会の実施回数</li> </ul>

## 社内環境の整備

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社内環境を整えることが重要だと考えています。人材育成と社内環境整備については、以下の目標値を設定のうえ、人材戦略に沿った取り組みを進めています。

従業員のウェルビーイングを可視化するために、日工株式会社全従業員を対象にウェルビーイング調査を実施しています。2023年度は、640人に対して95.2%の有効回答を得ました。総合評価では、10段階において5.9ポイントのウェルビーイング水準という結果でした。分析結果から「将来のキャリアへの期待」に関する項目で課題が特定されており、改善につなげる施策に取り組みます。

## 人材育成と働きがいの向上：指標と目標

区分	指標	実績(2023年度)	目標(2030年度)
人材育成	女性管理職比率	1.0%	7.0%
	研修時間	1名当たり15.4時間 (延べ9,697.5時間)	1名当たり20時間
	研修費用	1名当たり75,779円 (延べ47,816千円)	1名当たり100,000円
社内環境整備	育児休業取得率	女性：100% 男性：42.9%	女性：100% 男性：50% (2025年度目標)
	女性従業員比率	女性比率17.7% ※役員を含む	女性比率22.5%
	ウェルビーイングアンケートスコア	全項目平均5.9pt	全項目平均8.0pt
	離職率	離職率：4.8% 入社後1年間離職率：6.3% 入社後3年間離職率：10.3%	離職率：3.0% 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：4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	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 中央安全研修会</li> <li>● 中央衛生研修会</li> <li>● 健康教室</li> </ul>	同左（継続的に開催）

## 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」等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。

協力会社とも日工関連の施工現場での安全強化において連携を図り、必要な支援を行うとともに労働災害の減少、撲滅に向けて協働しています。

## 年間目標

休業災害	0件	不休災害	3件以内
------	----	------	------

## 労働災害発生状況

		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
日エグループ	重篤災害	1	1	0	0	0
	休業災害	1	1	2	1	1
	不休災害	4	3	10	6	4
	合計	6	5	12	7	5
協力会社 (日工関係現地ベース)	重篤災害	1	0	2	2	0
	休業災害	2	7	6	4	1
	不休災害	8	6	9	3	4
	合計	11	13	17	9	5

## 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全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年に従業員ウェルビーイングの向上及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2030年目標である売上高700億円、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

	2021年8月	2022年8月	2023年8月	2024年8月
対象者	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 社長賞受賞者(個人・団体)</li> <li>● 勤続10・20・30年達成者</li> <li>● 新入社員(新卒・中途)</li> <li>● 2019年の自社株付与該当者以外の中途入社社員</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 社長賞受賞者(個人・団体)</li> <li>● 勤続10・20・30年達成者</li> <li>● 新入社員(新卒・中途)</li> <li>● 2019年の自社株付与該当者以外の関連会社社員</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 社長賞受賞者(個人・団体)</li> <li>● 勤続10・20・30年達成者</li> <li>● 新入社員(新卒・中途)</li> <li>● 2019年の自社株付与該当者以外の関連会社社員</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 当社の従業員及び当社子会社等の従業員・役員</li> <li>● 社長賞受賞者(個人・団体)</li> <li>● 勤続10・20・30年達成者</li> <li>● 日エグループの新入社員(新卒・経験者採用)</li> </ul>
対象者数	106人	169人	140人	1,059人
付与株数	100~1,000株	100~1,000株	100~1,000株	100~1,000株
付与株価	687円	649円	675円	701円
譲渡制限期間	3年間	15ヶ月	15ヶ月	15ヶ月