



### 人的資本に関する考え方

当社は、ビジョンである「世界を、強くやさしい街に。」の実現に向け、日エグループの高い技術力を活かしながら、新たな市場・製品・サービスの創出に取り組む人材の育成を重視しています。その実現に当たって、以下の3つの人材像を定義し、人材戦略の柱としています。

#### 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

従業員一人ひとりが自律的に改革と挑戦に取り組み、社内外の多様なステークホルダーと尊重し合いながら協働することが、人的資本の価値を高め、企業としての持続的成長とビジョンの実現につながると思っています。

そのために、以下の3点に注力しています。

#### 1. 自律的な人材の育成

主体的に考え行動する人材を育成する教育・研修制度の充実

#### 2. 多様な仲間とのつながりを生み出す仕組みづくり

社内外・国内外問わず、多様性を活かしたネットワーク形成の推進

#### 3. 改革・挑戦に向けた協働を支援する制度設計

部門・世代・地域を超えた協働を促す仕掛けやインセンティブの整備

今後も人的資本への投資を通じて、変化する社会課題に応え、企業価値の持続的向上を目指していきます。

### 長期ビジョンに連動した人材戦略

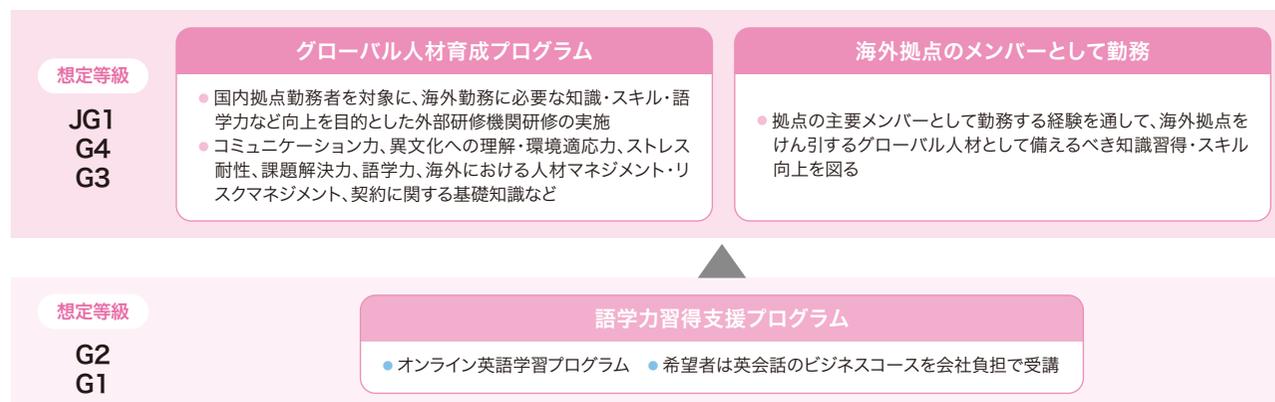
長期ビジョン実現に向けた人材戦略の取り組みとして、目指す姿及び重点課題を明確にしたうえで8つの人材施策を展開しています。

### 経営戦略と連動した8つの人材施策

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、女性など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>外部セミナーの受講者数</li> </ul>
グローバル人材の育成	海外事業の成長のけん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>海外トレーニーの派遣人数、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、各部署のけん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、社員の具体的な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実件数</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と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態	<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>外国人従業員入社3年後定着率</li> <li>障がい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>

## グローバルな活躍を支援する仕組み

日工の成長に不可欠な海外事業のけん引役育成を目的として、グローバルに活躍することを志向する社員、または会社から指示を受けた社員が適用を申請することのできる育成プログラムを準備しています。



## 社内環境の整備とウェルビーイングの向上

当社では、「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られること」、そして「安心していきいきと協働できる環境を整えること」が、従業員のエンゲージメント及び企業の持続的成長に不可欠であると考えています。この認識のもと、人材育成と社内環境整備を人的資本戦略の重要な柱と位置付け、以下のとおり目標を設定し、取り組みを推進しています。

従業員のウェルビーイングの可視化と継続的な改善を目的に、日工株式会社の全従業員を対象としたウェルビーイング調査を毎年実施しています。2024年度は、対象者691名に対し89.9%の高い有効回答率を得ています。

調査結果の総合評価では、10段階評価中「6.0」という水準が示され、前年比0.1ポイントの改善が確認できました。2023年度から取り組んでいる1on1面談の浸透による効果が認められる一方で、「将来のキャリア形成」に関する項目において課題が特定されました。これを受け、当該課題に対応する施策の検討・実行を進めており、具体的な改善アクションを展開しています。今後も、社内環境の継続的な整備を通じて、従業員が安心して働き、能力を最大限に発揮できる環境づくりを推進していきます。具体的には、キャリアコンサルタントとの面談を実施するなど、改善に向けた具体策を進めています。

## 人材育成と働きがいの向上：指標と目標

区分	指標	実績(2024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15.3時間 (延べ10,058時間)	1名当たり20時間
	研修費用	1名当たり88,156円 (延べ57,830千円)	1名当たり100,000円
人権への対応	人権研修	参加者627名	毎年全社員参加
社内環境整備	育児休業取得率	女性：100% 男性：61.9%	女性：100% 男性：50% (2025年度目標)
	女性従業員比率	13.7%	22.5%
	ウェルビーイングアンケートスコア	全項目平均6.0pt	全項目平均8.0pt
	離職率	入社後1年間離職率：0.0% 入社後3年間離職率：15.6%	入社後1年間離職率：3.0% 入社後3年間離職率：7.0%
	労働災害発件数	休業災害：2件 不休災害：8件	休業災害：0件 不休災害：3件以下
	労働災害による死者数	0件	ゼロ災害
	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)

## 譲渡制限付自社株式付与による働きがいの向上

当社は、創業100周年を記念し、2019年9月に日エグループ全従業員に対して100株(1人当たり約29万3千円相当)の自社株式を一律に付与しました。この取り組みは、従業員の貢献に対する感謝の意を示すとともに、企業価値向上への意識醸成を目的としたものでした。さらに2021年度には、従業員の働きがいの向上及び株主としての経営参画意識の醸成を目的として、「譲渡制限付自社株式付与制度」を導入しています。本制度により、従業員が自社株主としての立場を有しつつ、長期的な企業価値向上に主体的に関与する環境を整えています。

現在、ほぼすべての従業員が日エの株主となっており、経営への当事者意識を持ちながら、日エグループが掲げる2030年度目標(売上高700億円・営業利益率10%)の達成に向け、株主目線での積極的な貢献を期待しています。引き続き人的資本への戦略的投資の一環として、従業員のエンゲージメント向上と企業価値の持続的向上を同時に実現します。

## 譲渡制限付自社株式付与の実施状況

	2021年8月	2022年8月	2023年8月	2024年8月	2025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などの従業員・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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 勤続10・20・30年達成者</li> <li>● 日エ及び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	154人
付与株数	100~1,000株	100~1,000株	100~1,000株	100~1,000株	100株
付与株価	687円	649円	675円	701円	777円
譲渡制限期間	3年間	15ヶ月	15ヶ月	15ヶ月	15ヶ月