



所在地：尾道市 設立：1951年 資本金：2,400万円 売上高：278億円 社員数：240名  
事業概要：建設資材の卸売業

人的資本経営 取組テーマ	人的資源から人的資本へ 「人は財産」を今こそ体現していく
開示項目と 目標値	人材育成投資額： 従業員一人当たりの人的投資額20,000円

### 企業理念

人、街、そして笑顔を共に創る

### 企業ビジョン・なりたい姿

自分の可能性を信じ、仲間の可能性を信じられる  
地域を牽引するイノベーション・カンパニー

### 成果のポイント

#### Point01

経営ビジョン策定

#### Point02

教育体系の構築

#### Point03

「働きやすさ」から「働きがい」  
そして「生きがい」へ

### 課題と背景

#### 1. 現場任せの人材育成

人事部の現場への関与が乏しくOJTにおける指導に重きを置きすぎており、指導方法が属人化していた。また、退職者が多くないからこそ「人」に対する施策の必要に迫られず、研修や社内勉強会が計画的に実施されていなかった。人事考課も形骸化しており、社員個々のキャリアオーナーシップに取り組める体制を構築出来ていなかった。

#### 2. 経営ビジョンの欠如

経営理念「至誠一貫」をもとに、目先の仕事に対しては社員一同真面目にひたむきにこなして業績は安定している一方で、私達は何のために存在しているのか、私達はどこに向かうのか、私達は社会にどのような貢献が出来るのか、という将来に向けたビジョンやバリューが言語化されておらず、社員に対して「働きがい」を示すことが出来ていなかった。

### 取組内容 今後の方向性

#### 1. 教育体系の構築

社内教育体制構築のコアとして「アマノアカデミア」を発足し、その場限りの学びではないではないアマノ社員に求められる連続的かつ継続的な社内外のプログラムを策定し、各階層ごとに求められるスキルを明確にし、社員個々のキャリアオーナーシップを高める。

#### 2. 経営ビジョンを策定し、「働きがい」で溢れる会社へ

経営ビジョンを策定し、共有することでジョブ・クラフティングを高め、給与体系、人事面談、人事評価を見直し、誰もが前向きにチャレンジングな仕事に向き合えると会社でありたいと考えます。「働きやすさ」から「働きがい」、最終的には仕事を通じて「生きがい」を社員に感じてもらうことを目指します。





## 株式会社 オガワエコノス

所在地：府中市 設立：1952年 資本金：1,000万円 従業員数：251名  
 事業概要：産業廃棄物・一般廃棄物の収集・中間処理、RPF固形燃料製造、汲み取り、浄化槽清掃・管理、下水処理場等の運転管理

人的資本経営  
取組テーマ

人財育成体系の構築と有効な投資強化

開示項目と  
目標値

人的資本ROI目標：  
KPI 人財育成投資額／当期利益＝5%以上

### 企業理念

「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う

### 企業ビジョン・なりたい姿

- 『三方よし』で社会的責任を果たせる人財に成長する
- 品質、品格を高め、世のため・人のため・社会のために役立つ人財になる
- 謙虚と感謝と学ぶ心をもって人間力（人格）を向上させる人財になる  
※経営方針＝人財育成＝人的資本経営の実践

### 成果のポイント

#### Point01

経営方針が人的資本経営を目指しており、自社の求める人財像も明確になった

#### Point02

教育体系の課題解決に向けての計画策定ができた

#### Point03

企業ビジョンに基き、利益の一定額以上を継続的に人財育成投資するコミットメントができた

### 課題と背景

#### 1. 研修が人財育成に繋がっていない

- 参加目的、動機付け等、先輩上司の研修前後のサポート力の低さ（指導性）
- 研修後の具体的な取組み課題の設定力、チャレンジ精神や行動力の弱さ（自律性）
- アウトプットの機会創出や巻き込み力の弱さ（人間関係性）

#### 2. 人財育成の統一感不足

上司先輩の部下スキル育成への関心が低く、OJTの取組み方に統一感がない（汎用性・計画性）

#### 3. 採用・配置のミスマッチ

採用時にしっかりと性格（人格）を見極め、適性に合った配置が不十分（適性）

### 取組内容 今後の方向性

#### 1. 研修への取組み姿勢や内容や先輩上司のサポートを評価とリンクさせる（謙虚・感謝・学ぶ心）

- 育成のための評価であることを浸透させ、評価→育成の善循環をつくる
- 一連のアウトプットの目標設定、実践（プロセス）、実現（成果）を分けて評価する
- 個人育成計画へ反映させる（人事制度の昇格要件に織り込む）
- 階層別必須能力を選定し、研修体系を構築する（マネジメント・スキル・モラルは各階層で継続実施）
- 人財アセスメント実施による自己の能力分析を理解し、弱い能力を強化する

#### 2. スキル品質の計画的、継続的な向上に取り組む（品質）

- スキルマップで成長が見える化し、資格の難易度を織り込んだ上で、昇格の必須（目安）項目とする
- スキルマップと個人の育成計画を共有し、目標設定の一つとする

#### 3. 採用時の適性試験や本人の希望配属を経て、適性を見極めた配置転換を実施する（人格・品質・品格）



# CASSTEM 株式会社 キャステム

所在地：福山市 設立：1970年 資本金：7,996万円 従業員数：340名  
 事業概要：精密金属部品製造販売・CTスキャン受託サービス・3Dプリントサービス・オリジナル製品・アグリ事業

人的資本経営 取組テーマ	経営理念から人材マネジメント施策まで一貫通貫の連動性をもたせる
開示項目と 目標値	正社員の年間退職率：4%以下

## 企業理念

### 社は「もう半歩」

顧客に対し、常にもう半歩という意識で技術提案・品質改善・生産改革を推し進める。  
 付加価値の高い商品群への変革はひとつ飛びでは実現しない。  
 甘えないもう半歩の姿勢の継続である。

### 経営方針

顧客から高く評価される品質を提供する  
 顧客から納得される価格を提供する  
 顧客から感謝される納期を提供する

### 行動指針

つねに顧客の身になって考え、誠意を持って行動する  
 つねに事実を正しく認識し、ゆるぎない信念のもとに行動する  
 つねに目標を高くおき、失敗を恐れぬ勇気を持って行動する  
 つねに社員相互に励み合い、協調と思いをやりを持って行動する

## 企業ビジョン・なりたい姿

Keyword：日本一の精密鑄造メーカー・小ロット・短納期

- ものづくり（精密鑄造・焼結）を軸として周辺に展開し、高単価でも成り立つビジネスモデルにて、キャステムにしか出来ない道を突き詰めていく。
- 1,000億企業を目指してデジタルキャストの立ち上げ、拡大に集中する。
- DXが日本一進んでいる精密鑄造・焼結メーカーになる。

## 成果のポイント

### Point01

経営トップ（社長）へパーパス、バリュー、ビジョンをヒアリングする事が出来た

### Point02

現状を認識し（良い点・改善点）、人材・組織ビジョン概要を策定する事が出来た

### Point03

人的資本経営推進フレーム（スケジュール）概要を策定する事が出来た

## 課題と背景

### 1. 経営理念、パーパス、バリュー、ビジョンの浸透度（明文化→共有）

会社の意義、方向性、目標目的、価値をさらに浸透させていく必要がある。

### 2. 組織、職位ごとの役割の浸透度（明文化→共有）

上記1に加え、組織、職位ごとの役割定義のブラッシュアップが必要である。

### 3. 戦略的な人材マネジメント施策実行が不十分

戦略・戦術的（目標目的意識をもった）採用、配置、教育、評価の仕組みが不十分であり、部門間や階層ごとにエンゲージメントのバラツキが発生している。

## 取組内容 今後の方向性

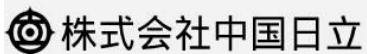
### 1. ビジョンから逆算して人材マネジメント施策の検討

- 経営トップ（社長）へパーパス、バリュー、ビジョンをヒアリングした。
- 現状を認識し（良い点・改善点）、人材・組織ビジョン概要を策定できた。
- 人的資本経営推進フレーム（スケジュール）概要を策定できた。

### 2. 人的資本経営推進に向けた活動の実行

- パーパス、バリュー、ビジョンを社員に浸透しやすい形で明文化する。
- 組織、職位ごとの役割定義・明文化を行う。
- 人的資本経営推進フレーム（来期取り組みスケジュール）に沿った活動を行う。





所在地：広島市 設立：1962年 資本金：1億2,000万円 従業員数：(2023年12月)156名  
 事業概要：(日立)空調製品及び(日立)産業機械製品の販売、工事、修理を行う総合商社

人的資本経営  
取組テーマ

従業員のスキルと能力の向上

開示項目と  
目標値

人財育成への教育投資状況

### 企業理念

従業員が働き易く、社員が「良い会社だ！」と言える、誇りを感じられる会社になることで、社員一人一人のモチベーションが上がり、お客様満足へと繋がる。同時に会社が繁栄し、社会貢献へとつなげる。

### 企業ビジョン・なりたい姿

社会、お客様が直面する課題に真摯に向き合い、ソリューションで応えることを日頃より意識していく会社になること。

### 成果のポイント

#### Point01

採用計画立案時に人員計画だけでなく、将来を見据えた必要な「資質」も加味する意識が持てた

#### Point02

教育を体系的に考えるようになったことで教育予算を確保しやすくなった  
 今後順次公表していく

### 課題と背景

#### 1. 「会社の活動に参加している」という意識を高める必要がある

現在のところ新卒については2020年入社以降で退職者はおらず、また業務に対してもコミュニケーションよく熱心に取り組んでくれている。一方で従業員満足度調査を行っても結果どこか回答率が極めて低い。その点が何となく冷めている感じ。何とかして「参画意識」を高めてより力を発揮できるように仕向けたい。

#### 2. 個人のスキルUPのための教育を体系的に行う必要がある

従来から製品の教育は行ってきたものの、マネジメント・問題解決力UPといった個人のスキルUPを目的とした教育は散発的にしか行えていなかった。よって5年後、10年後の経営者育成に改善の余地がある。

### 取組内容 今後の方向性

#### 1. 評価・処遇の見える化

各人の行動（努力）と成果がどのように会社に貢献し、またどのように還元されているかの見える化  
 (1) 昇給額、率の公表を行う。  
 (2) メーカーからの販売報奨金を従業員へ還元する。

#### 2. 教育体系構築・実施

スキルアップを目的とした教育体系の構築と継続実施を目指す。





## 株式会社 前田組

所在地：福山市 設立：1956年 資本金：5,000万円 従業員数：53名  
 事業概要：総合建設業

人的資本経営  
取組テーマ

人材確保

開示項目と  
目標値

中期ビジョンにおける必要人数

### 企業理念

経営理念 恕  
 社 是 私達は、真に豊かでゆとりある生活をめざし  
 よい環境 よい人間 よい技術  
 をモットーに社会に貢献します。

### 企業ビジョン・なりたい姿

- ・地域の皆様に信頼され、地域に必要とされる会社
- ・お客様の想いを実現し、安心・安全を提供できる会社
- ・社員の資質向上を図り、生涯幸福設計の実現する会社

### 成果のポイント

#### Point01

情報の共有

#### Point02

全社員への周知

#### Point03

採用勉強会の開催

### 課題と背景

#### 1. 毎年採用人数の確保が出来ていない。

人事部門を中心に活動を行っているものの、社内で採用に関するノウハウがないため手探りでやっている状態でその場しのぎでの活動となっている。

また、建設業界へのイメージが悪くその原因を払拭するためのアピール方法などの検討をしていない。

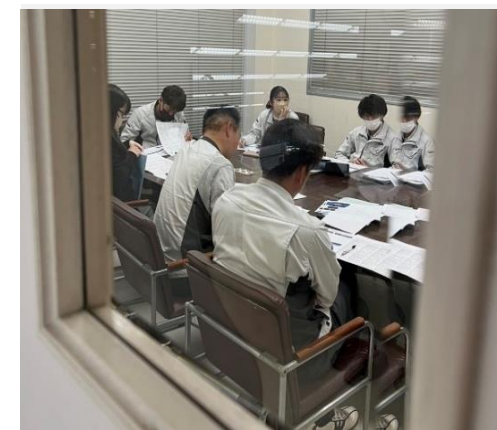
#### 2. 社内教育システムの確率が出来ていない。

新入社員教育などの取り組みシステムがなく、各部門や担当者任せの状態になっており教育体制に個人差が出ている状態になっている。

### 取組内容 今後の方向性

#### 1. 人事部門体制の構築

採用活動に対する知識を部門で共有をし、個々だけではなく全体のスキルを上げていく。  
 そのために、必要性のあることについては勉強会などを開き知識を習得していく。





所在地：呉市 設立：1925年 出資金：27億円 従業員数：540名  
事業概要：金融サービス業

人的資本経営 取組テーマ	「組織」と「人」による価値創造
開示項目と 目標値	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性監督職比率：25%以上</li> <li>・女性管理職比率：15%以上</li> <li>・男性の育児休暇取得率：50%以上</li> </ul>

### 企業理念

- ・地域社会の繁栄に貢献する
- ・地域社会から信頼される信用金庫を目指す
- ・働きがいのある職場の実現を目指す

### 企業ビジョン・なりたい姿

- ・地域と共創・共生する金融機関
- 金融サービス等を通じて、地域の持続的な発展と成長を支える
- ・心温かく働きやすい職場
- 職員同士が、それぞれの個性や多様性を思いやり、働きやすい職場環境の実現を目指す

### 成果のポイント

#### Point01

- ・呉市内企業貸出先数の維持
- ・事業資金期中利息計画達成

#### Point02

- ・DX認定の取得（DX認定制度）
- ・効率化対象業務および効率化支援による2,500時間の効率化

#### Point03

- ・経常収益106億円
- ・コア業務純益12億円の達成

### 課題と背景

#### 【経営戦略に即した人的資本の最大化】

1. サステナブルな地域社会の実現を目指した「地域経済エコシステム」の深化
2. マザーマーケットに根差した収益基盤づくり
3. 未来顧客創造のための戦略的アプローチ
4. 営業体制、および業務プロセスの見直しによる生産性の向上
5. 経営計画に基づく収益力強化、健全性の確保
6. 業務の適切性・継続性向上へのリスク管理の強化
7. 働きやすさが実感できる職場環境の整備

### 取組内容 今後の方向性

1. 地域内外のパートナーと連携した新たな事業創出
2. 地域産業の強化と発展支援
3. マザーマーケットにおける営業体制の再構築
4. 非対面チャネルおよび職域セールスによる若年層取引の増加
5. 職員エンゲージメントの向上
6. 各世代の価値観や環境に応じた多様性への対応





## 持続未来 株式会社

所在地：広島市 設立：1958年 資本金：1,000万円 従業員数：335名  
 事業概要：総合ビルメンテナンス業

人的資本経営  
取組テーマ

人材育成体系の構築と教育計画

開示項目と  
目標値

教育関連費用対前年比150%

### 企業理念

多様な人達の力を結集して、  
多様な課題解決に取り組むことで、  
社会の持続可能性をたかめます。

### 企業ビジョン・なりたい姿

私達は、多様性と包括性を重視し、社会の持続性を高める  
リーディングカンパニーを目指します。

### 成果のポイント

#### Point01

人事戦略、基本方針、求める人材について整理、検討するきっかけになった。

#### Point02

教育体制図、等級の定義と等級基準書について検討し策定できた。

#### Point03

人材育成体系図を基に研修計画を立て一部実施出来た。

### 課題と背景

#### 1. 人事戦略を構築できていない

管理部の主導で、採用を行っているが、欠員に対する補充の為に募集が中心であるうえ、労務管理と採用が中心の役割になってしまっている。

#### 2. 人材育成の課題

教育体系・教育計画は策定できておらず、O-JTのみで教育は現場任せになっている。そのため、管理職になるためのマネジメント・リーダー研修が無い為、管理能力が弱い、戦略を創る力が不十分などの課題がある。今後の事業成長において、教育体系の構築は重要課題であると認識した。

### 取組内容 今後の方向性

#### 1. 教育体系の整理

今後自社に求められる人材像を定義し、各階層ごとの役割定義・教育体系の策定をした。教育方法は階層に応じたOff-JTを積極的に行う計画を立てた。

#### 2. 教育計画の実行

今後は、策定した教育計画に沿った研修等の実行を行う。また、育成に注力した結果高まったスキルを、評価し処遇に反映できるような人事制度構築。





所在地：廿日市市 設立：1994年 資本金：3,000万円 従業員数：210名  
 事業概要：医療・介護

人的資本経営 取組テーマ	法人理念、目標と働きがいをリンクし、運営改善
開示項目と 目標値	期首目標：達成項目数、項目毎の達成率 改善、向上

### 企業理念

私たちは質の高いサービスを提供し関わるすべての人の幸せに貢献します

### 企業ビジョン・なりたい姿

- ・理念、基本方針、経営目標の浸透による職員の行動改善
- ・職員が働きやすく成長機会を得られる環境整備

### 成果のポイント

#### Point01

育成に関する教育：今どの層に注力すべきか分かった

#### Point02

各種改善を推し進めてきたが、一つ一つ意味合いを持たせる重要性を再認識

#### Point03

目標設定と達成のための計画準備に入ることができた



#### 1. 各部署とも改善活動を行い目標達成できている項目があるのに達成感を感じる事が乏しい

- (1) 法人目標やそれを反映した個人目標を設定しても理念や方針の浸透に至っていない。
- (2) 職員は働きやすさは体感できているが、自己の成長や業務の動機づけのものは極めて少ない。  
(利用者様からの感謝の言葉を頂くことなど、働きがいを感じる機会自体は多い)
- (3) 業務改善が進み、離職率は改善したが、職員配置基準を満たしていても、人材不足感は改善していない。



#### 1. 人材マネジメント施策の実施ステップ

- (1) 経営トップの動画メッセージ配信→理念、方針と職員一人ひとりの業務との結びつき
- (2) 働き方変更・対象職種増・副業制度検討
- (3) 各研修実施後のフィードバック →目的と実行することの確認による職員の成長促進
- (4) 人事考課→評価者教育
- (5) アンケート実施→業務量・利用者満足度・職員意識

#### 2. 今後の重点テーマ

- (1) トップのリーダーシップ強化(運営、技術)
- (2) 管理職と中堅職員に重点を置く研修の設定、実践  
(マネジメントスキル強化・フォロワーをつけて育成・コミュニケーション向上、法人外部との交流)
- (3) 業務改善：業務への意味づけ、裁量度を高める、意思決定できる機会増
- (4) 部署毎の業務内容、人員配置数の見える化







RYOKO

## 菱光産業株式会社

所在地：広島市 設立：1962年 資本金：2,000万円 従業員数：16名  
事業概要：配管材料および産業機械部品の卸売業

人的資本経営  
取組テーマ

採用と生産性

開示項目と  
目標値

2030年リーダーへのステップアップを達成5名

### 企業理念

#### 宇宙に奉仕する

人格形成を通じて今あることに感謝し  
私たちの手から先関わるすべてに  
時代にあった提案で社会に貢献します。

### 企業ビジョン・なりたい姿

1. 「ものづくり」のわかるスピード商社
2. 「面倒くさい」を引き受ける納期品質約束商社
3. 「忙と閑」をつなげるコンサルティング商社  
で高収益企業を目指します。

### 成果のポイント

#### Point01

思いだけでなく、どのような指標で検討するのかが知ることができた

#### Point02

あるべき姿と現状を比較し、直近取り組むべき課題を設定できた

#### Point03

次の課題としてダイバーシティについても目を向けることができた

### 課題と背景

#### 1. 人手不足（採用難）環境

欠員補充を主とした受け身の採用を続けていたため、必要な人材が確保しづらくなっている。環境に対応し、経営戦略として人材確保をする体制に変える必要がある

#### 2. 人材活躍の仕組み

上記環境をふまえ、現状の人材にも健康で長く活躍してもらうための社内整備、教育の平準化、など仕組みの見直しで生産性の底上げをする必要がある

### 取組内容

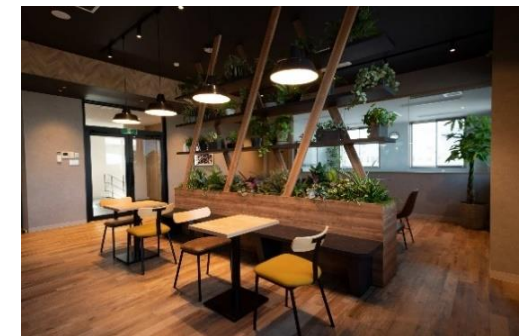
#### 今後の方向性

#### 1. 人材育成の仕組み化

仕事そのものや、その仕事に必要な思考、スキル、を見える化し、言葉や数字で表現する仕組みを作る

#### 2. ロードマップ策定と評価の仕組み構築

定着と幹部育成を目指し、ロードマップを作成。これを通じて社員の実力を底上げし成長をフィードバックする「プラス評価」の仕組みを作る





## 株式会社レニアス

所在地：広島県三原市 設立：1976年 資本金：7,000万 円 従業員数：159 名  
 事業概要：輸送用機器及び特殊車両の部品、セキュリティ商品の開発・製造・販売【製造業】

人的資本経営 取組テーマ	企業理念の浸透 育成プログラムの構築
開示項目と 目標値	年間教育実施/受講率 100%

### 企業理念

小さな一流企業をめざす  
 品質一流 質の拡大よりも質の充実を図る  
 技術一流 オリジナルな強みを持ちそれを発揮できる  
 人物一流 意識・創造性・力量に於いて一人ひとりのレベルが一流である

### 企業ビジョン・なりたい姿

未来のニーズから価値を創出し製品化の実現を追求する中で、  
 レニアスへ関わる全ての方々へ「期待」と「満足」を創造し、  
 社会に貢献できる会社

### 成果のポイント

- Point01  
現状の人事面での強みや課題を整理できた。
- Point02  
人材育成方針、育成プログラムのフレームワークを検討できた。
- Point03  
企業理念を浸透、認識を広める施策を考える機会になった。

### 課題と背景

#### 1. 人材育成での課題

事業展開による工場拡張、規模拡大に合わせ過去10年間で従業員数が約1.5倍に増加。  
 勤怠管理面や働きやすい職場環境づくりに重点を置いた取り組みにより一定の効果は出ている。  
 一方で、人材育成の面において会社の状況に応じて教育を行っているが、中長期的な目線で、方針に沿った体系的な教育プログラムになっていない。また、集合研修の後は現場任せになっていることで育成の考え方が浸透できていない。今後の事業成長において、教育体系の構築は重要課題であると認識した。

### 取組内容 今後の方向性

#### 1. 人材育成方針の検討を実施した

企業理念から落とし込んだ、人材マネジメント施策の方向性を検討し、来期の重点テーマを育成プログラムの構築として定めることができた。

#### 2. 人材マネジメント施策の方向性

人材育成プログラムの構築【育成】  
 企業理念から人物像、スキル、求める人物像を再定義し各階層・職種ごとの役割定義を行い今後高めていく項目を抽出し体系化していく。





## 株式会社 フレスタホールディングス

所在地：広島市 設立：1951年 資本金：3,000万円 従業員数：5,500名  
事業概要：製造小売業

人的資本経営  
取組テーマ

次世代の育成

開示項目と  
目標値

採用・異動・離職  
目標は理念を共有した採用が80%以上

### 企業理念

私たちはお客様の笑顔を原点に、信頼される品質を安心を提供し、食から広がる豊かで快適な「暮らし」の創造提案企業を目指します。

### 企業ビジョン・なりたい姿

(株)フレスタホールディングスグループの人事戦略として、3つの重要構成要素を設定します。「ダイバーシティ」「エクイティ」そして、「インクルージョン」です。これから働く人たちは、多様な条件があり、それを受け入れる土壌としての働きやすい文化を作るべきだと考えます。そして、その多様な組織をエンゲージメントで束ねて、チーム力を向上させ、他社との優位性を確立します。

### 成果のポイント

#### Point01

理念への共感がある新規採用人数  
80%以上

#### Point02

研修受講者率  
70%以上

#### Point03

エンゲージメントスコア  
60以上

### 課題と背景

組織の多様性は、組織を「しなやか」に強化することができる。今後、働く労働力は少なくなり、各従業員の条件は厳しくなることは想定されるため、いかに多様な人財を組み合わせ、最大の生産性を高められるかが最重要課題となる。同時に、イノベーションを起こせる可能性も高くなり、「創造性×エンゲージメント」で企業の舵取りができる人財を増分させたい。

### 取組内容 今後の方向性

株式会社フレスタホールディングスグループは企業理念を実現するための企業グループであり、「健康経営」に軸を置き、理念経営を目指しています。そのような企業グループが重視する人的資本のカテゴリーは、上記のように考えます。あくまで、ベースには労働安全があり、働きやすさと働きがいを実現するためにコンプライアンスを確実に順守し、企業価値としては、エンゲージメントを多様性のある従業員で実現し、お客様も従業員も健康になることを企業目的とします。





## 株式会社 山口製作所

所在地：安芸高田市 設立：1965年 資本金：5,000万円 従業員数：130名  
 事業概要：発電所ボイラー部品、環境装置部品、公共関連鉄鋼部品等、設計製作

人的資本経営 取組テーマ	働きやすさ、働き甲斐のある職場づくりにより、社員が辞めない 人が集まる風土醸成
開示項目と 目標値	離職率3%以下

### 企業理念

- 一、志を同じくし 共同の目的に邁進しましょう
- 一、目標を一つにして 人格の高揚と結合を図りましょう
- 一、常に創意工夫をし 技術の進歩に努めましょう
- 一、義務と権利をよく自覚し 親和を持って自己の職務を遂行しましょう
- 一、信用と安全を旨とし 事業を通じて社会の発展に貢献しましょう

### 企業ビジョン・なりたい姿

- ①働きやすさ・働き甲斐の追求
- ②社員の自主的な行動により、お客様に必要とされる会社
- ③利他の精神をもって 正道をつらぬく

### 成果のポイント

#### Point01

他社の取り組みや既存の制度を整理することで、ベンチマークや判断基準を明確にすることができた

#### Point02

働きやすさと働き甲斐の向上に向けた具体的な施策について検討することができた

#### Point03

人的資本経営に対する今後の方向性を体系的に整理することができた

### 課題と背景

#### 1. ビジョンや方針、仕事の価値を理解したうえで、仕事を通じ自己実現を果たして欲しい

- (1) 社員にやりがいとキャリアをどう高めていくことができるか感じてもらいたい
- (2) 主体的に行動し、チームワークを発揮したうえで「やりきる力」を高めて欲しい

#### 2. 社員のやりがいや働きやすさ向上に向けて制度をアップデートしたい

- (1) 多様な価値観にあわせた制度を導入したい（理想は100人いたら100通りの働き方）
- (2) 既に多種多様な制度があるが、効果的な運用を行いたい
- (3) ボトムアップの風土を醸成する仕組みを作りたい

### 取組内容

### 今後の方向性

#### 1. 人材育成への投資として新たな研修を追加

- ①レベルアップ研修（海外SV）②リーダー研修（女性幹部育成）③フレッシュ研修（入社2年次）

#### 2. 新制度・施策の導入（一人ひとりの価値観・ステージに合わせられる制度設計）

会社が良くなる新たな施策や制度については、積極的に導入を進めていき、働きたい・成長したい社員が存分に活躍できる会社にする。

#### 3. やりがいを創出する仕組み・制度の導入検討

褒め合う・感謝し合う風土づくりで、やりがいを創出する仕組み・制度を増幅させる。

#### 4. 女性が活躍できる場づくり

現場での採用と事務管理職の登用を行う。





BENDA-KO GYO CO.,LTD.

## ベンダ工業 株式会社

所在地：呉市 設立：1964年 資本金：5,850万円 従業員数：142名  
 事業概要：冷間圧延材、熱間圧延材、金属リング製品（リングギア等）

人的資本経営  
取組テーマ

採用・異動・離職

開示項目と  
目標値

離職率：4%  
 人事生産性/一人当たり粗付加価値額：  
 1,800万円/年

### 企業理念

私たちは、人と環境に優しいものづくりとサービスを通じ、サステナブルな社会の実現に貢献します。

### 企業ビジョン・なりたい姿

私たちは、日韓中泰越のグループ力を更に進化・発展させ、“もっとOnebenda”の開発強化を通じ、常に新たな価値を創造し、世界を支え、動かす力となることを目指します。

### 成果のポイント

#### Point01

人事生産性への寄与

#### Point02

働きがい向上施策検討・実施とそれに対する社員アンケート結果

#### Point03

従業員の声を収集する調査の定期的・定点的な実施と結果の継続的改善

### 課題と背景

#### 1. 離職率に関する現状認識

2017年当時は11.4%で、その離職理由は「処遇への不一致」「健康上の理由」「仕事内容の不一致」との回答が多かった。その後、新人事制度構築、健康経営、目標管理制度構築、働き方改革にて働きやすさと働きがいの向上に取組み、2022年の離職率は5.2%にまで低下した。

#### 2. 社員の定着強化に向けたテーマ

コロナ後の人材の流動性を考慮すると、今後も更に離職率低減に取り組んでいく必要がある。特に、仕事内容に対するエンゲージメント強化は定着に最も影響する項目であると捉えている。

### 取組内容 今後の方向性

#### 1. 社員の定着率向上に向けた取組

離職理由について2017年と比較すると、新人事制度構築や健康経営に取り組んだ結果、処遇の不一致や健康上の理由は低減した。今後は仕事エンゲージメントを高めるため以下の取組に重点を置く。

- (1) リスキリング／一人当たり教育時間の向上／主体的に教え合い、学び合う文化を醸成
- (2) エンゲージメントの向上（従業員の声を定期的・定点的に収集することによる継続的改善）
- (3) 働きがい向上への継続的取組み（MVP浸透の継続的な推進等）
- (4) 経営戦略と人材戦略を連動させる取組み（採用、育成、配置による仕事内容のマッチング向上）
- (5) 経営戦略を実現するにあたり、どのような人材が求められるのかを定義化





# 荻野工業 株式会社

所在地：安芸郡熊野町 設立：1957年 資本金：3,600万円 従業員数：476名  
 事業概要：自動車の重要保安部品、電気自動車部品の製造、自社製品OGINIC減速機の開発

人的資本経営  
取組テーマ

新教育体系の構築

開示項目と  
目標値

従業員研修受講時間計 10,000時間  
(2025年度目標)

## 企業理念

全従業員の成長と幸せを実現すると同時に、  
心のこもったものづくりを通して社会に貢献する

## 企業ビジョン・なりたい姿

内外部の環境変化に対し、自己変革できる組織づくりと、  
人づくり

## 成果のポイント

### Point01

人的資本経営におけるビジョンとの連動必要  
の再認識（一気通貫の連動性）

### Point02

人財育成の重要性の再認識

### Point03

学びの社内風土作りの参考例の習得

## 課題と背景

### 1. 10年ビジョンに基づいた人事戦略について

社内で人材育成に関わる投資は様々な取り組みを行っていた。リーダー・幹部向けに外部派遣研修や技術的な勉強会を開催するなど、階層別や部門ごとに必要な研修カリキュラムは実施していたものの、全体としてビジョンを実現するための体系的な整理には至っていなかったため、中期ビジョンとの連動性においては、不十分さを感じていた。又、OJTの育成に依存しているところも多く、新たな解決策を検討していた。

## 取組内容

### 今後の方向性

### 1. ビジョンに基づいた組織・経営システム・教育システムの検討

経営トップのビジョンから、組織戦略として必要な要素を洗い出し、人材育成を重点テーマに置くことを意思決定した。まずこれからの3年間で、やる気になる・成長の必要性・やりがい・達成感などを経営理念の『社員の成長と幸せを実現する』ことに沿って設計する方向性とした。

### 2. 人材育成システムの検討

ビジョンを実現するためのアイデアを出し、「（仮称）人材成長フレーム」へ落とし込むことができた。今後は、委員会やプロジェクトを同時に立ち上げながら、あらゆる『場を』活用して人材育成を推進していく。

