



2024

HUMAN CAPITAL REPORT
人的資本開示レポート

ECONOS

株式会社オガワエコノス

Confidential - All Rights Reserved - 株式会社オガワエコノス

1. 代表メッセージ	P.2
2. 一目で分かるオガワエコノス	P.3-11
3. 事業の紹介	P.12-15
4. 人的資本経営の基本方針	P.16-18
5. 人的資本経営における取組	P.19-26
6. 人的資本経営データ	P.27-44

当社の人的資本経営

社員は財(たから)、会社は公器、どちらも他人様からの預かりもの

私たちは『自然にやさしい』『人にやさしい』を企業理念としています。それは即ち、自分たちの快や利を求める豊かさよりも自然環境やお客さま、地域の方を大切にすることを一歩だけ優先する『三方よし』の価値観だと言えます。

『いい社員が、いい仕事をして、いい会社になる』という行動指針も、世間に貢献する会社であり続けることを目的としています。

続けることの難しさ、それは支える社員一人ひとりのスキルや品格だけではなく、人としての成長無くしては実現できないものと感じております。

『ヒト』を中心として当社の価値を最大化するには、1人のリーダーだけで現状を変えることはできません。社員一人ひとりが、人として大切なことは何かを学び、信頼や徳を身にまとうことで更に人が集まり、見えないところもほんものになっていくものと信じています。正に人的資本経営は経営者にとっても社員にとっても使命であると確信しております。



代表取締役 小川 勲

2. 一目で分かるオガワエコノス 理念・方針・基準・宣言

企業理念

地球環境を考えながら、足元の小さなことから始める

それが、Think Globally, Act Locally

株式会社オガワエコノスは、『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います。

経営方針

- 「買手よし」「売り手よし」「世間よし」の三方よしを基本原則として企業の社会的責任を果たして、お客様に満足から感動してもらえる会社・社員に成長しよう
- “良い社員” “良い仕事” “良い会社” にするために “品質” “品格” を高めて世のため 人のため 社会のために役立とう
- お客様目線で物事に対応・解決するためには、謙虚と感謝と学ぶ心をもって “社員力” を向上させよう

行動基準

- いい社員ト会社と仕事に誇りを持ち、仕事に喜びや楽しみを見出そう。
- いい仕事トお客様に喜んでいただく為にはどうしたらいいか、考え行動しよう。
- いい会社ト地域や社会から、任せて安心オガワエコノス、と誉めて頂ける会社になろう。

会社方針

2030 SDGsで変える

SDGsに取り組み 世のため 人のため 社会のために
エコノスグループのプライドを持って考動しよう

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



エコノス SDGs 行動宣言

オガワエコノスは“Think Globally, Act Locally”を掲げ、『自然と人にやさしい会社を実現する』という理念のもと、適正処理、高品質の事業活動と社会貢献活動を通じて、SDGsの達成に貢献し、地域社会とともに持続的に成長していくことを目指します。
2020年1月1日 代表取締役 小川 勲

SDGs 重点取組項目

- | | | |
|---|------------------------|---|
| 1 | コア・コンピタンスとしての環境保全事業の強化 | ①RPF(石炭代替燃料)製造による環境配慮型非化石エネルギー利用の促進、②適正処理によるリサイクル率の向上、③水環境を維持し、河川海洋の汚染防止を事業として、地域の環境保全活動を積極的に行います。 |
| 2 | 地域と連携した環境教育活動の展開 | 地域・行政・学校等との連携により、『見る、する、考える』環境教育活動(エコノス SEED プロジェクト)を展開し、『地域や地球の環境保全を推進する人材』の育成を通して、継続的に社会貢献活動に取り組みます。 |
| 3 | 働き方改革の促進 | 働き方改革を進め、①コンプライアンス整備によるガバナンスの構築、②アライアンス強化による働きやすい職場環境づくり、③社員がアライアンスを背景に自己実現や社会貢献を通して『いきがい』を持ち、社会から信頼される『いい会社』へ成長していくことを目指します。 |

2. 一目で分かるオガワエコノス 理念・方針・基準・宣言

エコノスグループは、『自然にやさしい、人にやさしい』会社の実現を企業理念として掲げる中、**①いのち(生命) ②人権 ③環境** をサステナビリティの重要項目として位置付けており、個人の尊厳を守り、人権を尊重した安全で働きやすい職場環境を実現するため、このたび『**エコノスグループ人権方針**』を制定しました。企業の人権尊重責任を果たし、事業継続性や持続的な企業価値向上の観点からも、常に高い倫理観と良識をもって行動し、社会から信頼される企業グループとして評価されるように取り組んで参ります。

エコノスグループ人権方針



1. 差別等不当な取扱い

国籍、市民権、出生地、人種、皮膚の色、信条、宗教、家系、婚姻の有無、性別、性的指向、性自認、障がい、年齢、社会的地位、その他各地域の法令で定めるもの等いかなる事由であっても、差別や個人の尊厳を傷つける行為、無視、嫌がらせ、その他の不当な取扱いを行うことを許容しません。

2. ハラスメント

ハラスメントといった身体的、精神的苦痛を与える行為を禁止し、そのような言動を一切許容しません。

3. プライバシーと個人情報

常に一人ひとりのプライバシーを尊重し、個人情報は細心の注意をもって取扱います。個人情報保護に関する法令を遵守し、漏洩や不必要に知ろうとする行為を許容しません。

4. 強制労働、児童労働、賃金水準

法令及びその他の労働基準を遵守し、事業活動を行ういかなる場所でも、強制労働、児童労働を許容しません。また、労働法令等を遵守し、すべての労働者へ最低賃金以上の賃金を支払うとともに不払いを許容しません。

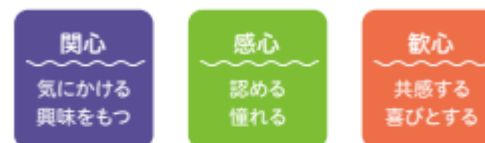
5. 労働安全と健康

各労働者がその能力を最大限発揮でき、働きがいがあるような心理的安全性の高い労働環境や働き方の形成に努めます。

6. 労働者の権利

労働者の団結権、団体交渉権、団体行動権等、労働者の権利を尊重します。

＼エコノスに必要な3つの「カンシン」／



＼エコノスの心を育てる3つの「さま」／



『自然にやさしい、人にやさしい』

エコノスグループ人権方針



会社名 **株式会社 オガワエコノス**

本社 ● 広島県府中市高木町502-10

事業内容 ● 汚水・排水の処理管理
廃棄物のリサイクル
廃棄物由来の固形燃料製造

創業 ● 1952年
小川衛生社として創業
(1965年 小川興業株式会社として法人登記)



拠点数

12拠点



売上高

2023年度

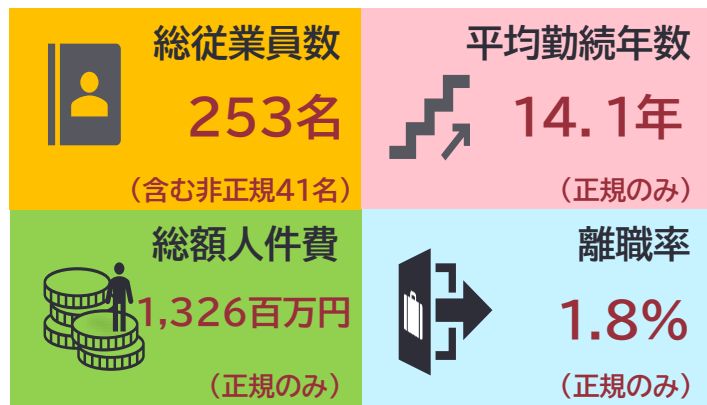
51億1600万円



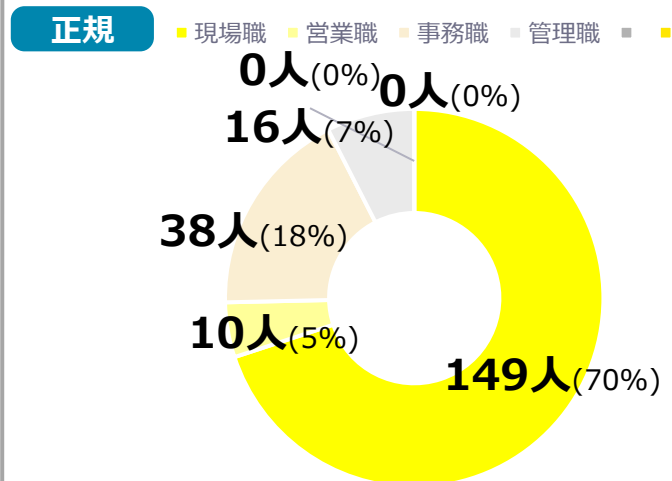
資本金

1000万円

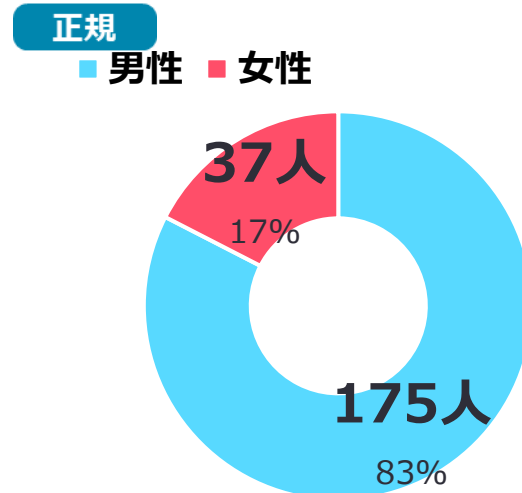
従業員構成



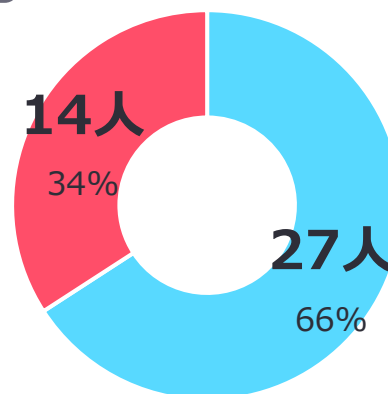
職種別ポートフォリオ



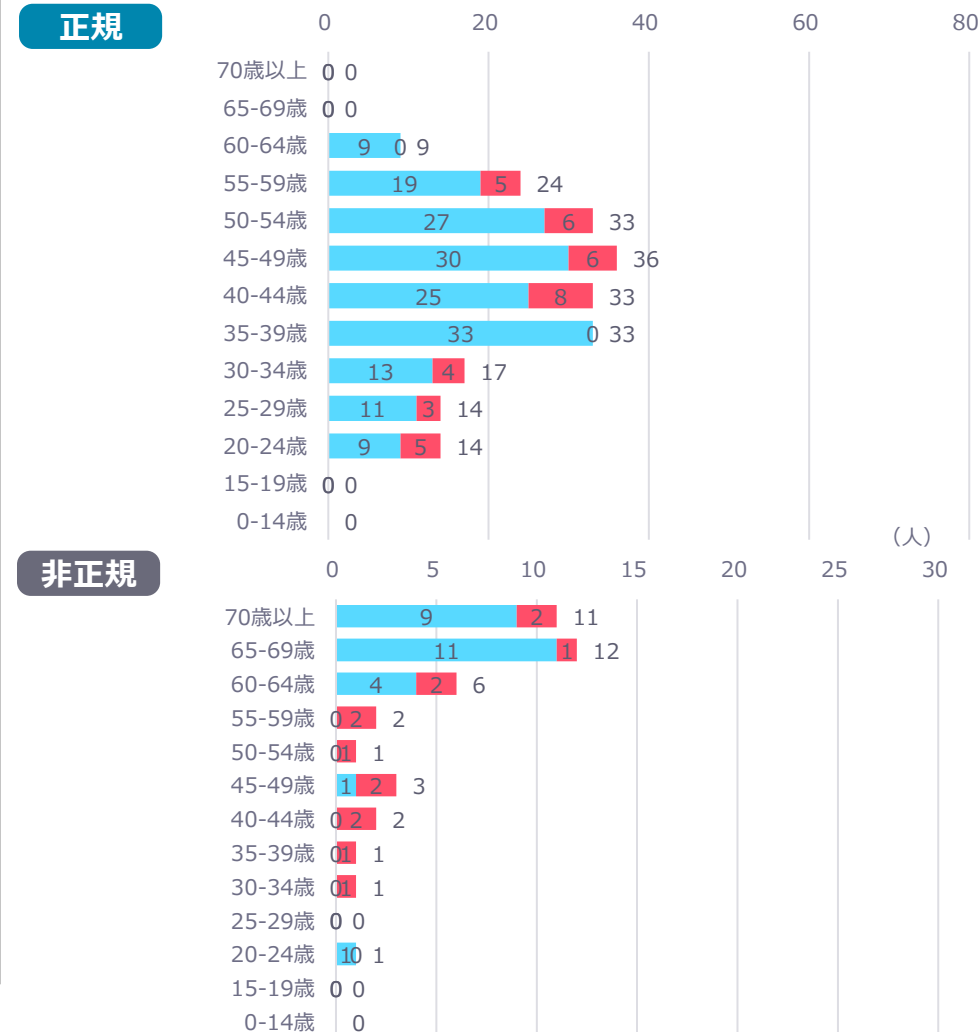
男女別ポートフォリオ



非正規



年齢別ポートフォリオ



労働環境

● 待遇

平均年間給与



483万円

(正規のみ)

231万円

(非正規のみ)

平均残業時間



5.1時間

(正規のみ)

0.2時間

(非正規のみ)

有給休暇消化率



81%

(正規のみ)

女性の育休復帰後就業継続率



100%

(正規のみ)

● ダイバーシティ

女性管理職比率と人数

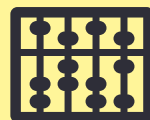


12%

2名

(正規のみ)

男女間賃金格差



82.4%

(正規のみ)

74.3%

(全体)

67.9%

(非正規のみ)

定年再雇用率



定年延長実施 5名 100%

(正規のみ)

● 人材育成

教育投資総額



1,329万円

(全体)

1人当たりの教育投資額



5.6万円

(全体)

● その他

リスキル関連教育投資額



100万円

(全体)

労働環境

安全衛生とコンプライアンス

労災認定された件数と発生率



8件
(正規のみ)

倫理・コンプライアンス研修の総出席者数



3期累計 **267名**
(正規のみ)

第三者に解決を委ねられた係争



0件
(正規のみ)

懲戒処分の種類と件数

懲戒解雇の件数	0 件
諭旨退職の件数	0 件
降格の件数	0 件
出勤停止の件数	1 件
減給の件数	1 件
けん責の件数	1 件
戒告の件数	0 件
その他	0 件



人的資本経営の成果

労働生産性
742万円



(全体)

従業員1人当たりの収益
143万円

従業員1人当たりのEBIT
308万円



(全体)

エンゲージメント
(総合スコア)

別添参照



2022年度実施分です。
参考程度にご参照ください。

(正規のみ)

福利厚生1

◎財産形成

- ・ 財形貯蓄制度
- ・ 教育資金貸付制度
- ・ 養老保険加入(退職金向け)

◎慶弔・災害

- ・ 永遠勤続表彰
- ・ エコノスアワード
- ・ 業務災害補償保険
- ・ 慶弔見舞金制度
- ・ 災害見舞金制度

◎働き方

- ・ 短時間勤務制度
- ・ 時差出勤
- ・ ノー残業デー
- ・ リフレッシュ休暇
- ・ アニバーサリー休暇
- ・ 社外管理職制度
- ・ 兼業・副業制度
- ・ シニア賃金制度と選択型働き方コースの設定

◎両立支援

①家庭と仕事 ～育児・介護支援～

- ・ 配偶者出産休暇
- ・ 特別短時間勤務制度
- ・ 特別時差出勤制度
- ・ ファミリーサポート休暇(延長看護)
- ・ ファミリーサポート休暇(介護)
- ・ ファミリーサポート休暇(特例)

②治療と仕事 ～健康と治療支援～

- ・ 長期療養休暇
- ・ 治療支援休暇
- ・ おすそ分け休暇
- ・ 健康維持休暇
- ・ 治療支援賞与制度
- ・ 短時間勤務制度
- ・ 時差出勤制度
- ・ 1/f休暇制度
- ・ 三大疾病保障保険制度
- ・ 復職サポート制度
- ・ 両立支援プラン策定と実行
- ・ 長期障害所得補償制度

③社会生活と仕事 ～社会生活支援～

- ・ 公務活動休暇(消防、その他)
- ・ 社会貢献休暇(裁判員、ボランティア等奉仕活動)
- ・ 短時間勤務制度
- ・ 時差出勤制度
- ・ 災害・犯罪被害支援制度

福利厚生2

◎住宅・生活

- ・ 住宅手当制度
- ・ 地域手当制度
- ・ 営業被服手当制度

◎コンプライアンス事案

- ・ スピークアップ制度
- ・ 顧問: 弁護士・特定社労士・社労士・行政書士・
税理士・公認会計士・警察OB

◎健康管理

- ・ 定期健診+がん検診 無料制度
- ・ 健康指導制度
- ・ 外部相談窓口(3名)設置: 家族も無料利用可
- ・ マインドfulness、エクササイズ、ストレッチ
- ・ 各種健康イベント開催
- ・ キャリア形成講座
- ・ ちょびっとエクササイズ 動画配信

◎自己啓発

- ・ 各種研修: 自選参加型、指名型、階層別ラインアップ
- ・ 研修費用全額補助(外部研修、社内研修)
※業務中、休日自己啓発含む
※体験機会、書籍、映像視聴の啓発含む

◎余暇活動

- ・ 懇親手当制度(年2回)
- ・ 保養所提供(瀬戸田しまなみ荘)
- ・ 梨の木オーナー制度(家族で梨狩り)
- ・ エディオンピースウイング 年間指定席
- ・ バスケット ドラゴンフライズ 応援企業



アクア事業部 ～汚水・排水の処理管理～



AQUA

自治体や一般家庭などの水環境の維持管理業務を幅広く行っています。

●浄化槽管理 ●下水道施設管理 ●くみとり ●アメニティ事業



わたしたちは、3つの事業(アクア・ロハス・RPF)を通して自然の循環(サーキュレーション)を守る仕事をしています。

それぞれの事業を行うことで、自然を健全に保ち、皆様の生活を守るために日々取り組んでいます。3つの事業をつきつめることこそが、『自然にやさしい』『人にやさしい』会社を実現していくことに繋がっています。

アクア事業部では、森の養分を海に送る役割を担う“川”の水質を改善しています。主に備後地域を中心に、生活排水や工業排水の汚染を防ぎ、キレイにした水を放流しています。

2030ビジョンでは、地元芦田川水系のBOD1.0mg/Lを目標にしています。また今後は、清潔で快適なトイレ空間の創造を目的に、アメニティ部門やリフォーム部門の充実を行っていきます。

- ①浄化槽関連サービス (浄化槽管理・清掃業務等)
- ②大型排水処理プラントサービス(公共下水道処理施設包括管理)
- ③給水・排水管清掃サービス(給水管JAB洗浄・排水管詰り等洗浄)
- ④トイレ環境サービス(清掃・消臭サービス・トイレ診断・リニューアル)

3. 事業の紹介（補足）

アクア事業部 ～汚水・排水の処理管理～

2030
までの目標

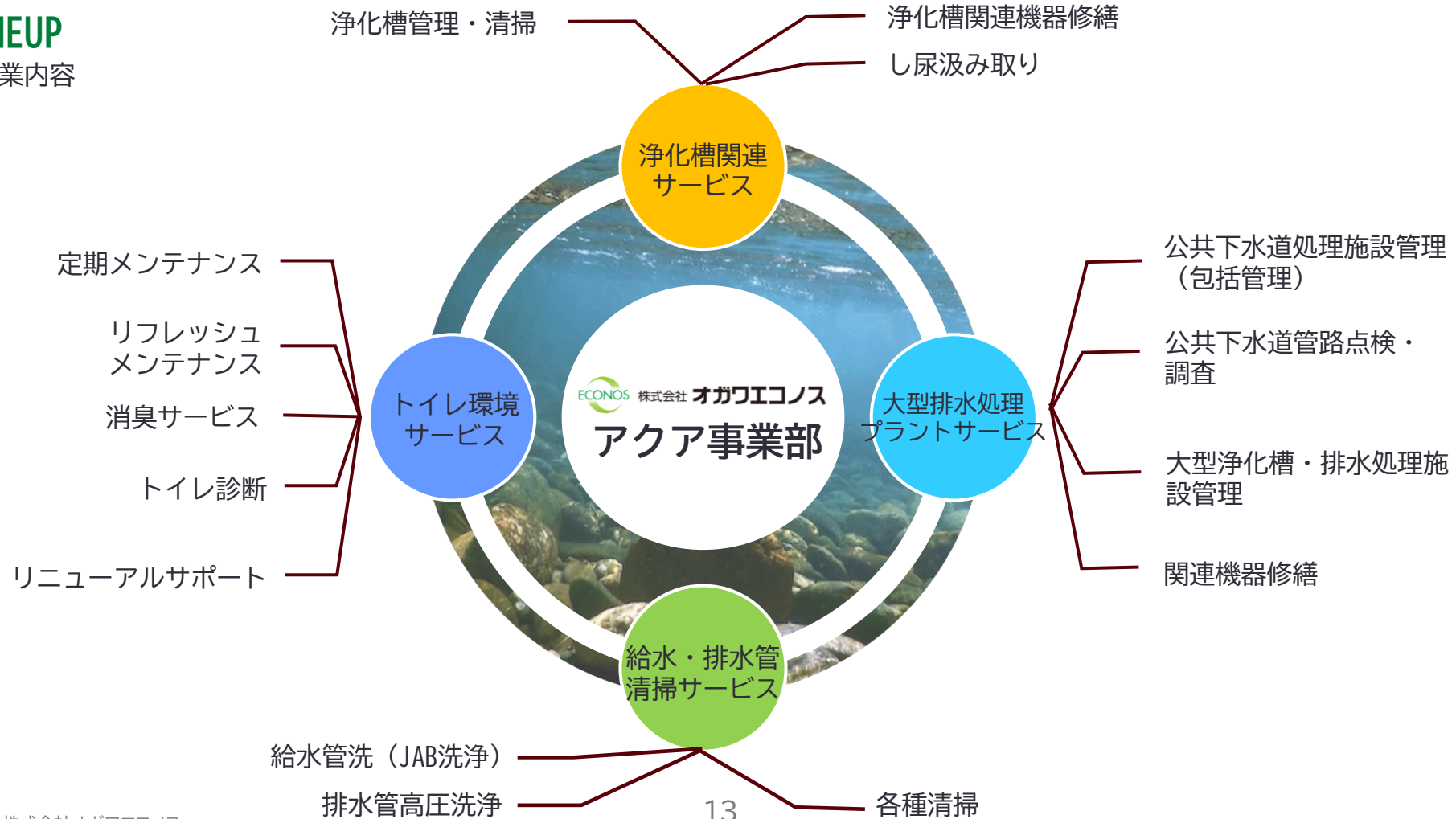
AQUA

自治体や一般家庭などの
水環境の維持管理業務を
幅広く行っています。

●浄化槽管理 ●下水道施設管理 ●くみとり ●アメニティ事業

PRODUCT LINEUP

アクア事業部 事業内容



3. 事業の紹介

ロハス事業部 ～廃棄物のリサイクル～



LOHAS

● 中間処理・リサイクル事業

東京ディズニーランド
600個分の
森林を守ること
につながります！



わたしたちは、3つの事業(アクア・ロハス・RPF)を通して自然の循環(サーキュレーション)を守る仕事をしています。

ロハス事業部では、緑のダムと呼ばれている“森”を守る役割のリサイクルを行っています。

『ゴミも分ければ資源』『焼かない、埋めない』取組みは、CO₂排出や埋立場を拡大するための森林開発を抑制する効果に繋がっています。森の治水は川を経て海の植物や生き物を育みます。海ゴミの収集運搬や中間処理により、海の生態系と環境は維持されています。

2030ビジョンでは、リサイクル率100%、埋立量を年間300t以下にすることをめざします。

- ①一般・産業廃棄物収集運搬
- ②中間処理(家電解体含む)
- ③焼却処理
- ④たい肥製造

本山工場は一般廃棄物の収集、処理工場として、年間1,000人を超える見学者が来場します。

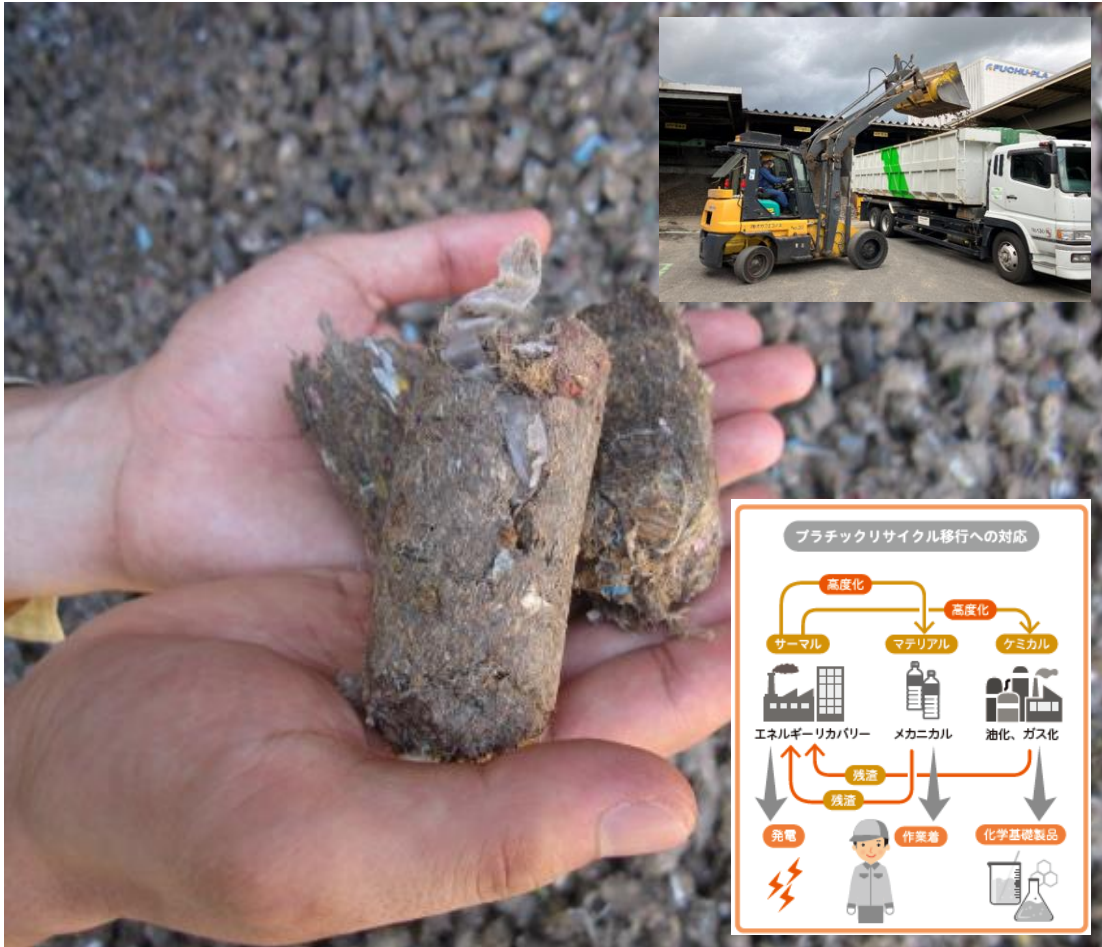
RPF事業部 ～廃棄物由来の固形燃料製造～



RPF

中国地方最大規模のリサイクルプラント施設
サーキュラーエコノミー福山が稼働しました。

●RPF製造 ●フラフ製造 ●木質チップ製造 ●バイナリー発電



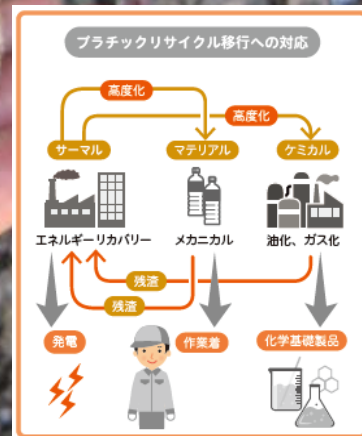
わたしたちは、3つの事業(アクア・ロハス・RPF)を通して自然の循環(サーキュレーション)を守る仕事をしています。

RPF事業部では、企業から廃棄されるプラスチックや紙・木くずから製造した石炭代替燃料(RPF)や木質チップ燃料等を製造しています。これらは発電用のボイラー燃料となり、併せてCO₂排出抑制にも貢献しています。現在は、従来埋立ゴミとなっていたプラスチック等も利用したRPF燃料製造に取り組んでおり、埋立処分場の大幅な減容に繋がっていく見通しです。

2030ビジョンでは、海外展開も視野に入れ、リサイクルエネルギー燃料取扱高を25万t、170万MWhの換算発電量をめざします。

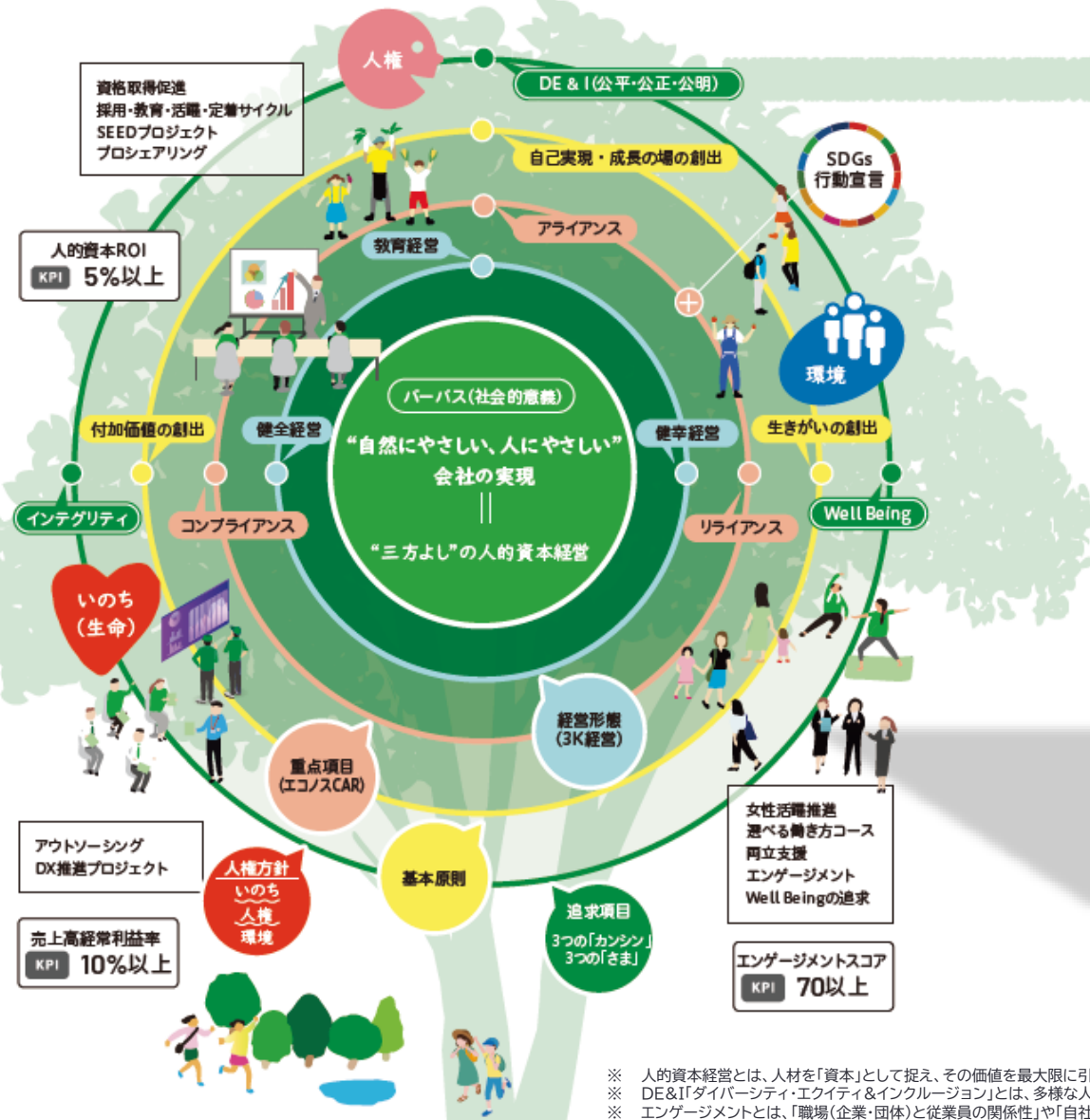
今後、プラ新法の進展に伴い、リサイクルエネルギー燃料に留まらず、ケミカルリサイクルなど高度化事業へのシフトを計画しています。

- ①RPF・フラフ・木質チップ燃料製造
- ②ケミカルリサイクル等サーキュレーション市場参入
(サントリー母体の会社RPJに資本参加)



4. 人的資本経営の基本方針

エコノスの木



Well-Being、DE & I、Integrityの3つが、我が社にとって、枝葉の先端まで到達させるべき一番重要な養分です。



いま、若い世代が中心となって、エコノスの木を大切に守り、育てて行く活動をしています。

※ 人的資本経営とは、人材を「資本」として捉え、その価値を最大限に引き出すことで、中長期的な企業価値向上につなげる経営の在り方です。
 ※ DE&I「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン」とは、多様な人が働く組織の中で、それぞれの人に合った対応をすることで、それぞれがいきいきと働き、成果を出し続けるための考え方とされています。
 ※ エンゲージメントとは、「職場(企業・団体)と従業員の関係性」や「自社と顧客との関係性」を表す際に用いられます。

4. 人的資本経営の基本方針

事業目標

エコノスSDGs行動宣言を掲げ、各事業目標2030Visionを達成することで、企業理念である『自然と人にやさしい』会社の実現に寄与し、持続可能な社会への企業の社会的責任を果たすことを目的としています。

- 適正処理、高品質の事業活動を通して、本業である環境保全事業を強化します。
 - ◎ アクア事業部は芦田川上戸手のBODを1.0mg/Lにするために下水処理施設やし尿処理場、浄化槽の水質改善に日々取り組んでいます。
 - ◎ ロハス事業部は適正処理でリサイクル率100%にするために、埋立処分量を年300t以下に減らし、資源として循環させる努力をしています。
 - ◎ RPF事業部はCO₂排出量が33%少ないRPF(石炭代替燃料)を年間25万トン(電力換算170万MWh)生産することで、埋立場の延命と温暖化抑制につなげています。

人的資本経営 の基本方針

事業目標達成のためには、人財を最大の資本として扱っています。
上記事業目標を達成するために、環境教育を展開し環境を守る人財を地域で育てる活動や『生きがいをもってずっと働きたい職場』の実現に向けた働き方改革を推し進めて参ります。
『三方よし』の原則の下、全てのステークホルダーの自己実現(成長と貢献)を促し、社員、地域のエンゲージメント向上と心豊かな人財への形成を目的に、品質、品格、人格(インテグリティ)を高めていく方針です。

重点取組領域①

Well-being

社内に社外専門家3人で構成するマインドフルネスセンターを設置し、ココロの相談窓口やマインドフルネス、エクササイズ、健康指導、キャリア形成など、自分を整える取り組みを通して、全社員のWell-beingを追求します。

【自分軸をととのえることが必要です】

重点取組領域②

DE & I

多様性を尊重し、個の特徴や強みを活かした活躍の機会を公平に与えるとともに、フラットで垣根のない職場環境を実現します。個人の弱みがないものにし、お互いに補完し合い、相互依存することで、強い組織を構築していきます。

【他人軸で受入れ、行動(貢献)することが大切です】

重点取組領域③

Integrity

学びと対話と実践を通して、個人も組織も成長し貢献できる場を創出していきます。

インテグリティを高めることで共同体感覚を養い、帰属意識・共感意識・貢献意識から自覚、自信、自律性を育み、心理的安全性の高い生きがいを感じる職場を目指します。

【徳性を高め善を行う、尊敬・信頼を集める人になります】

5. 人的資本経営における取組(全体像)

取組と概要

マインドフルネス センター設立・運営 (健幸経営・ キャリア形成等の推進)

健全な心身を保つための予防(マインドフルネス・エクササイズ)と治療(保健指導)と復職(カウンセリング)を各ステージ毎にサポートします。社員と家族が安心して相談できる外部無料相談窓口を3つ設置しています。相談者に寄り添ったカウンセリングが定評です。秘密厳守のホットラインも設置しています。また、自身を磨くキャリア向上の研修も行っています。

Well-being

社員に寄り添ったマインドフルネスセンターは、外部も専門家3名が運営する社内組織です。会社を経営者するインストラクター、保健師・心理士による出張保健室、公認心理師・キャリアコンサルタントの資格を有する博士が、チームSTEPを結成し、大活躍しています。

取組と概要

評価項目の見直し (善の定式・ 学びの実践)

『快と利を求める自分の幸福』に優先して、『徳性を高めて善を行うこと』を使命(人生の目的)とすることを常に意識し、他者への貢献を実践していく方針です。

良識や誠実性や貢献度を人事評価の項目として、言行一致や言動の動機付けを徹底する施策を展開します。

DE & I

公正・公平・公明を原則として女性や障がい者や外国人など多様な人財を受入れ、個々の強みを発揮し、いきいきと働くための環境整備を積極的に推進します。

01

Integrity

学びと対話と実践を通して、個人も会社も成長し貢献できる場を創出していきます。

人間のゴールを自立から相互依存に切り替え、組織としての信頼と成長に繋げて参ります。

02

03

取組と概要

女性活躍・ 子育て支援推進

性別に限らず多様な能力人財を採用・登用し、社員の強みを活かした役割遂行を重点的に推進します。部門計画策定に携わり、チーム目標と自身の役割を決めるプロセスを習慣付けていきます。

特に介護や男性の子育て支援については特別休暇等の福利厚生制度の充実を図って参ります。

5. 人的資本経営における取組(個別)

Well-being

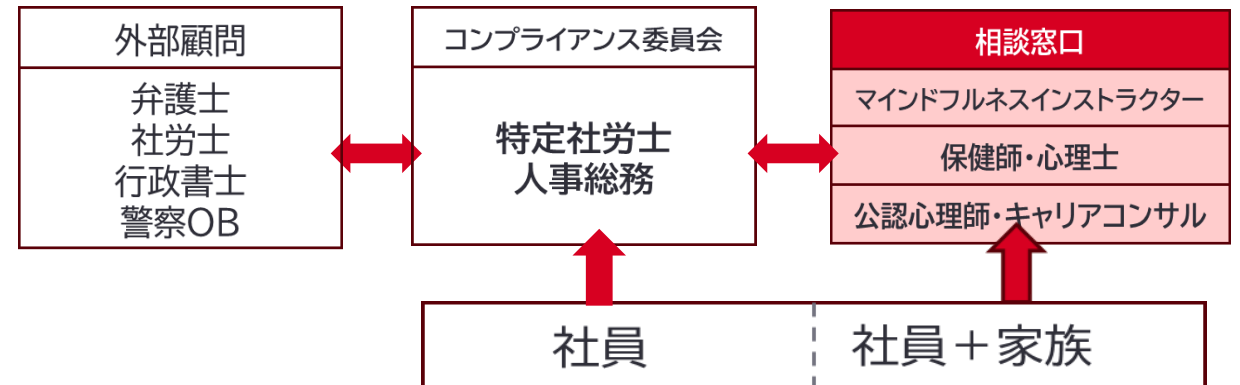
マインドフルネスセンター設立・運営

社員と家族のWell-beingを目指し、チームSETP(3名の専門家:ヨガインストラクター、保健師、公認心理師・キャリアコンサルタント)にマインドフルネスセンターの運営を委託し、健幸経営の実践として予防・治療・復職をサポートします。

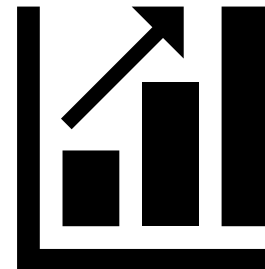
実施内容としては、

- ① マインドフルネスセンターの公式LINEを通して「ちょびっとエクササイズ」の配信を毎月1回実施するなど、健康を促進する情報発信を通じて、業務中、休憩中のエクササイズを推奨しています。
- ② 公認心理師による「私ごととの研修」の中で、自己理解を進め、セルフケアと自主性を活用することで自分軸を強化します。
- ③ キャリア研修や面談を定期的実施するとともに、2025年度からエンゲージメントサーベイを定期的実施する予定です。
- ④ 健診結果をもとに、保健師が健康指導が必要な対象者を選定し、定期的に出張保健室を開催し、数値の正常化を目指します。
- ⑤ 相談窓口の設置(チームSTEPの3名の先生へのホットライン)で社員と家族は無料で相談を受けることができます。
- ⑥ 社員対象のエクササイズ指導、マインドフルネス指導を毎月業務中に開催しています。

■社員のWell-beingを支える社内体制



■マインドフルネスセンター公式LINE登録者推移



2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	12月23日現在
56名	62名	135名	166名

Well-being

■エクササイズ指導、マインドフルネス指導



■ヨガ教室



■出張保健室



■無料相談窓口

チーム"STEP" 無料相談窓口

オガワエコノスの従業員と、ご家族様は「社外の相談窓口」が無料でご利用いただけます。

もやもやを吐き出したい

体・心の健康を保ちたい

仕事・キャリア…
専門家に相談したい

カウンセラーへの直接予約になり、予約の段階からカウンセラー以外は誰も介入しません。したがって、相談内容はもちろんのこと、相談したことについても誰も知ることがありません。相談は直接またはzoomで行います。

秘密厳守

チーム
▼STEP▼

河部、品川、光戸の外部顧問が結成したチームであり、オガワエコノスの従業員とご家族の心身の健康の向上を目指し、2023年から活動しています



河部

体と心の不調予防や改善を行います。健康・栄養・睡眠・ダイエットについてのお悩みをお受けします。

✉ karibe.eco@gmail.com



品川

心身の病気についてのご相談を受けます。介護・健康・栄養・睡眠・ダイエットについてのお悩みをお受けします。

☎ 084-926-2580
平日8:30~18:00 / 土曜8:30~13:30
✉ shinagawa@fukuyama-kenshin.jp



光戸

メンタルヘルズ全般、自己分析と理解、キャリアのお悩み、お子様の発達についてなどのご相談をお受けします。

✉ cocorolargo2021@gmail.com

どんな些細な事でも構いません。一人で悩まず、ご相談ください！
専門家たちが、あたたかく、丁寧にサポートいたします。

DE & I

女性活躍・子育て支援推進

女性が活躍できる場として、女性だけの部署(事務統括部)を創りました。女性が自律・自立して考えることができ、結果として価値のある仕事ができるようにという思いから創設しました。男女ともに個々が自身の役割を理解し自立した上で、部門間での相互依存の関係性構築を目指して参ります。

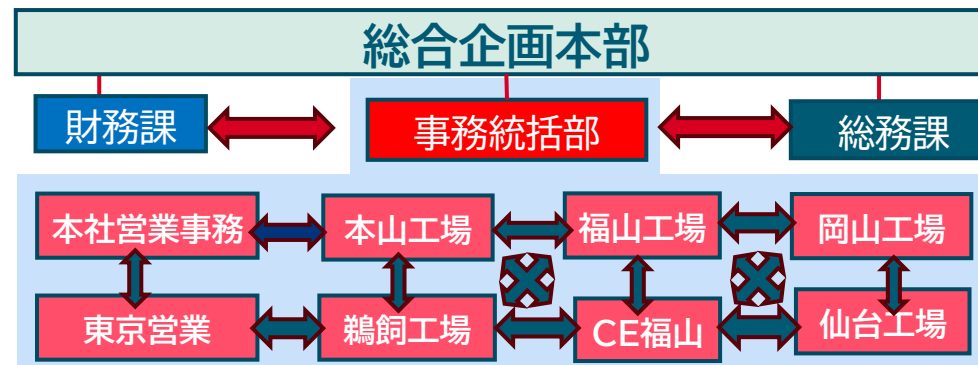
【目標】

- ① 2030年までに、女性マネジメント職比率30%以上を目指します。
- ② 職務・役割の拡大を図り、性別偏りの是正に努めます。特に女性現場職5%以上を目指します。
- ③ 男性育休2週間以上を目安とするとともに、短時間勤務制度化による取得促進を図ります。

【D & I関連で従業員が活用できる制度】

- 両立支援規程
- 育児休暇・休業制度
- 育まご休暇制度
- 1/f休暇制度 (女性専用の特別休暇)
- 時短勤務制度
- 男性の育児休業・産後パパ育休(5日有給休暇付与)

■女性だけの部署(事務統括部)



5. 人的資本経営における取組(個別)

DE & I

■ 弊社の女性管理職と本部リーダー職等



2030年までに、
女性マネジメント職比率30%以上を目指します

【女性リーダー向け研修】
受講者数

2022～2024年度
計 **12**名

5. 人的資本経営における取組(個別)

DE & I

■男女格差是正に向けた目標と取組

性別に偏りのない活躍の実現

男女ともに活躍できる環境づくりに向けて



女性管理職割合が**30%**になるまでは、
格差是正にむけた取組が求められている
(男女雇用機会均等法8条)

目標・施策

	何を	どのくらい	いつまでに
1	女性マネジメント職	30%以上	2030.4
2	職務・役割の性別偏りは正	女性現場職 5%以上	2030.4
3	男性育休・短時間勤務取得促進	各 2週間以上	2028.3

主な取り組み

- 両立支援
- 育児休暇
- 育まご休暇
- 1/f休暇
- 育児時短
- 時差出勤
- インターバル勤務
- 男性育休 (5日有給)



■その他の取組(障がい者雇用)

障がい者の積極雇用

障がい者が働きがいを感じられる組織づくりに向けて



障がい者雇用率(2024年3月) **2.33%**達成

法定雇用率

2023年 **2.3%** → 2024年 **2.5%** → 2026年 **2.7%**

精神障がい者の就労促進を目的に、引上げが実施された

目標・施策

	何を	どのくらい	いつまでに
1	新卒採用強化	1名程度	毎年
2	職務環境改善	本山施設の更新	2031.4
3	雇用者、職場フォロー	ジョブチーフ育成 1名以上	2026年度中

主な取り組み

- 障害者雇用 結婚・出産
- アイサポート
- 外国人雇用
- B型継続支援施設賃上げ
- 高齢化の課題



Integrity

評価項目の見直し

『快と利を求める自分の幸福』に優先して、『徳性を高めて善を行うこと』を使命(人生の目的)とすることを常に意識し、他者への貢献を実践していく方針です。人事評価の項目に良識や誠実性や貢献度を入れる予定です。今後も言行一致や言動の動機付けを徹底する施策を展開します。

2024年4月以降、事故の虚偽隠蔽を通して、お客様からの苦情、お叱りを賜り、信用・信頼を大きく失墜する事案が散見されております。人としての真意も然り、驕り・慢心・怠惰・マンネリ化が根底にあるとすれば、インテグリティを大きく問われるところとなります。自分の快・利の幸福よりも道徳理性を一步だけ優先する価値観を持つ必要性を強く感じています。

従業員に対して、こころに抱き、仲間と対話してほしい言葉

- 積むもの: 人格—人間力—徳性
- 産物: 謙虚—感謝—利他
- 高めるもの: こころ—道—理 修養—陶冶—道理・性理・原理
- 必要なこと: 学び—諭し—悟り

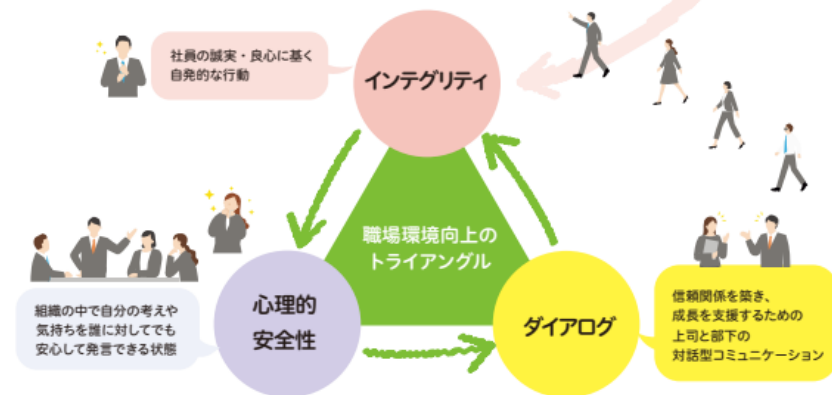
- ・ 徳とは自己の最善を他者に尽くしきること
- ・ 見えないところが本物にならないと、見えるところも本物にはならない
- ・ 学は人たる所以を学ぶなり

人材育成…組織人としての在り方



目指すべき職場環境

『心理的安全性』『ダイアログの実践』を確保する中、各人が『インテグリティ』を実践していくことにより職場環境は良好となります。また社員全体の WELL-BEING (身体的、精神的、社会的に良好な状態) の進展により、結果、生産性向上やコンプライアンス遵守にも繋がります。



Integrity

「ととのう研修」の実施

【目的】

- ① 自己分析データに基づき自己理解を深めるとともに、様々な対人関係から派生する不安や怒りの感情の処し方や思考の柔軟性を身に付けるためです。
- ② 社会人基礎力と呼ばれる3つの力、『踏み出す力』『考え抜く力』『チームで働く力』を学ぶためです。
- ③ 先ず『技』と『心』の自分軸をととのえ、強くすることで、他人軸での貢献や信頼を得る言動ができるようにするためです。
- ④ 自分の幸福(利と快)を二の次にすることで、人生の使命に気付くためです。

【研修カリキュラム】

- | | |
|-----|------------------------------|
| 第1回 | 自己理解と主体性 ~オリエンテーション~ |
| 第2回 | ストレスマネジメント ~セルフストレスケアを学ぶ~ |
| 第3回 | アンガーマネジメント ~怒る自分・怒る人への対応 |
| 第4回 | コミュニケーション ~4つのタイプ別コミュニケーション~ |
| 第5回 | 目標との付き合い方 ~課題発見力とやるきスイッチ探し~ |
| 第6回 | フォローアップ ~学んだことをどう活かすか~ |



■研修対象者

年齢層	人数
20~24歳	11名
25~29歳	16名
30~35歳	24名
計	51名

	第1回	第2回	第3回	第4回
出席者数	45人	47人	46人	50人
出席率	88%	92%	90%	98%

Other

若手社員中心のプロジェクト活動

弊社では、若手社員を中心としてプロジェクト活動に取り組んでいます。若手社員を積極的にプロジェクトに参加してもらうことで、彼らの成長にも繋がると考えています。

例えば、弊社の新卒採用のリクルーターは入社3年目～5年目の社員が中心です。学生の皆様にとっても弊社で働くイメージが湧きやすいのはもちろんですが、若手社員にとっても、この人と一緒に働きたい、どういう風に一緒にやってもらいたいのか、後輩としてどう育てたいのかなど、リクルートメント活動を通して自分事化してもらうことを期待しています。

他にもSEEDプロジェクトという環境教育活動にも若手社員が主体的に参加しています。小・中・高・大学生に対して、『見る、する、考える』環境教育からインターンシップまで幅広い内容の活動をしています。フラットな関係性の中で、対話を通して自発的に役割を分担することで自律性を養い、組織の理想的な形である『相互依存』を体現するプロセスを学んでほしいと考えています。

また今後は外国籍留学生の受け入れプロジェクトに関しても若手社員に参加してもらう予定です。



6. 人的資本経営データ(一覧)

非開示指標

成果の視点(アウトカム) =

人的資本経営推進で生産性が向上したか？

1 事業成果・戦略の実現

従業員エンゲージメント

総合スコアの向上

ES
(総合スコア)

生産性

付加価値の向上

労働生産性

業績の向上

従業員1人当たりの収益

投資効率

投下人件費に対するリターン

人的資本RoI

量の視点(ポートフォリオ) ×

人的資本をどれだけ投下したか？

2 事業戦略に応じた ジョブ構成・要員

投下人的資本

人的資本の総量

総従業員数

総額人件費

人的資本の構成

年齢別ポートフォリオ

男女別ポートフォリオ

職種別ポートフォリオ

プロフェッショナル人材数

日本・外国籍別人材ポートフォリオ

ジョブ構成と人的資本の適合度

人的資本の準備度

後継者候補準備率

質の視点(パフォーマンス)

人的資本のパフォーマンスを引き出しているか？

3 人材の獲得・惹き付け(リテンション)

Well Being

キャリア形成のしやすさ

雇用形態の転換数

正規雇用の中途採用比率

中途採用者の管理職への登用

内部継承率

WLBの充実レベル

平均残業時間

管理職1人当たりの部下数

男性の育児休業取得率

女性の育休復帰後就業継続率

有給休暇消化率

フレキシブルワーク制度の利用数

DE&I

女性の活躍レベル

女性管理職比率/人数

男女間賃金格差

シニア人材の活躍レベル

定年再雇用率

外国籍人材の活躍レベル

外国人管理職比率/人数

障がい者の活躍レベル

障がい者雇用率/人数

獲得・リテンション

Well BeingとDE&Iの満足度

ES(リーダーシップに対する信頼)

ES(キャリア形成)

ES(WLB)

ES(DE&I)

獲得実績

新規採用人数

勤続実績

離職率

平均勤続年数

4 人材の成長・活躍

教育投資

総量

教育投資総額

1人当たりの教育投資額

リスキリング

リスキリング関連教育投資額

満足度

ES(人材育成)

実践機会

機会の提供

実践機会の提供に対する利用数

満足度

ES(職務の満足度)

5 人材の貢献に報いる報酬

報酬

報酬水準

平均年間給与

ES(報酬の満足度)

福利厚生

福利厚生の規模

福利厚生費用総額

福利厚生の活用度

福利厚生制度の利用数

満足度

ES(福利厚生の満足度)

6 安全衛生・コンプライアンス

安全衛生

対策

健康・安全研修の総出席者数

実績

労災認定された件数/発生率

労災認定された死亡者数/死亡率

満足度

ES(安全衛生)

コンプライアンス

対策

倫理・コンプライアンス研修の総出席者数

実績

第三者に解決を委ねられた係争

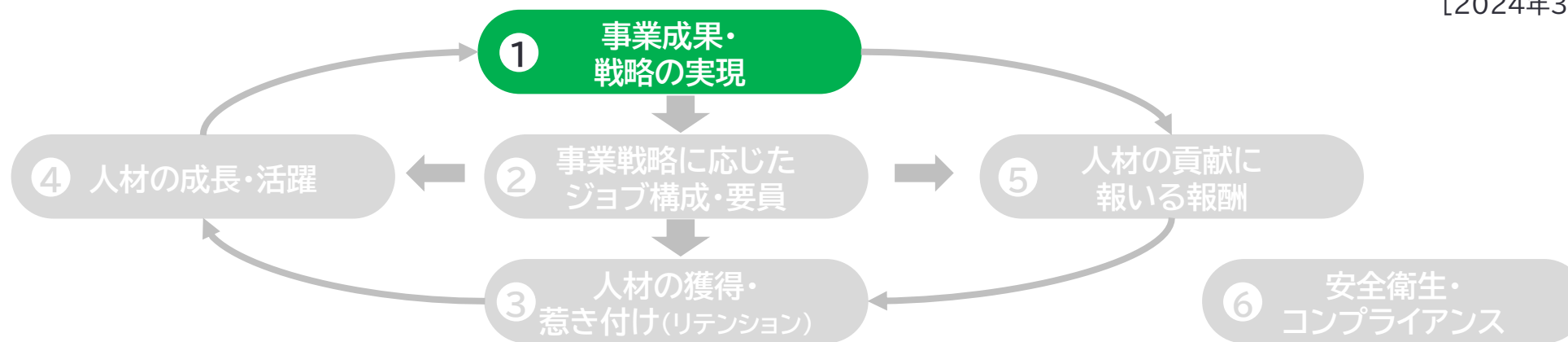
懲戒処分の種類と件数

満足度

ES(コンプライアンス)

6. 人的資本経営データ(データ集)

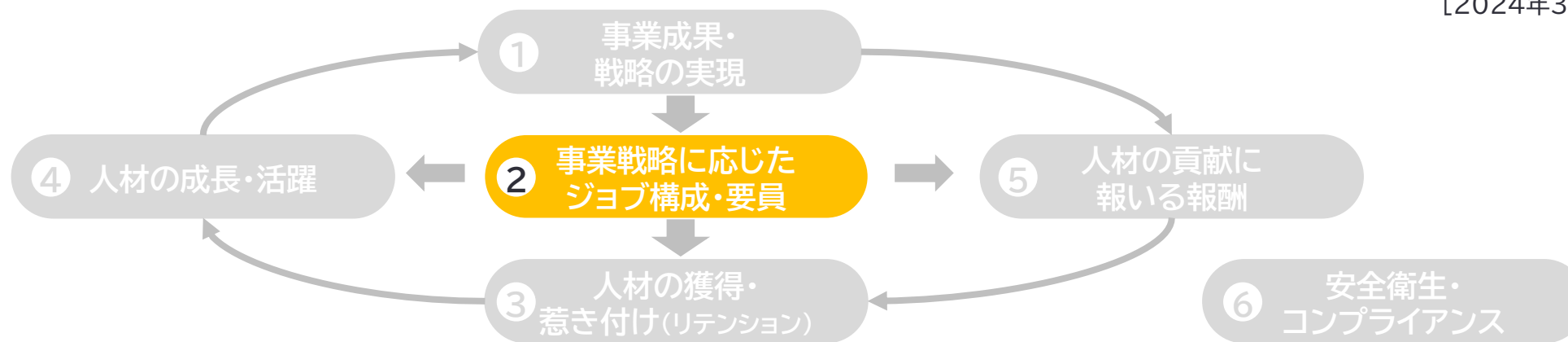
[2024年3月現在]



	2021年度	2022年度	2023年度
エンゲージメント(総合スコア) ※正規のみ	-	別添参照	-
労働生産性 ※全体	730万円	740万円	742万円
従業員1人当たり売上 ※全体	2000万円	2160万円	2022万円
人的資本RoI ※全体	27%	26%	25%

6. 人的資本経営データ(データ集)

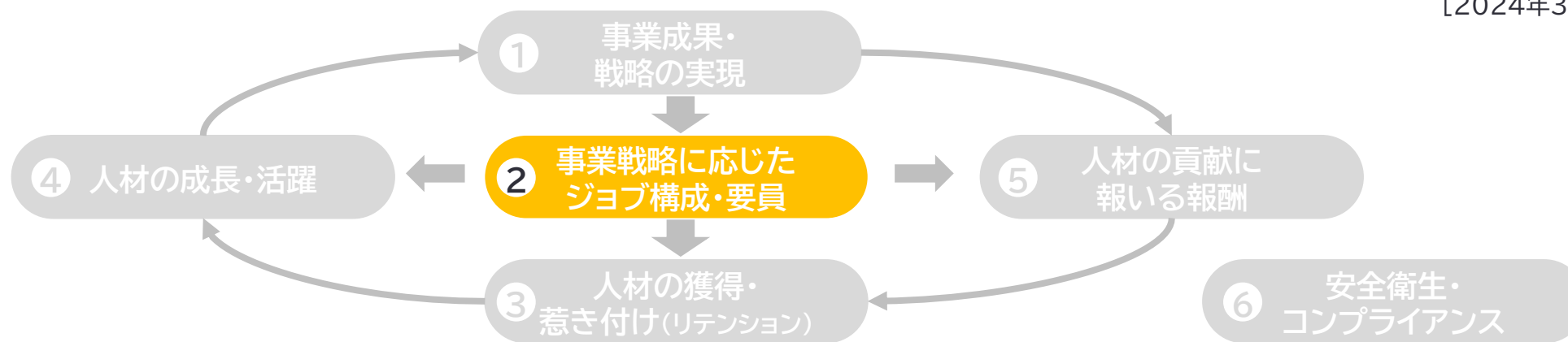
[2024年3月現在]



	2021年度	2022年度	2023年度
総従業員数	全体 247名 正規 203名	全体 247名 正規 205名	全体 253名 正規 212名
総額人件費 ※正規のみ	12億6500万円	12億9400万円	13億2600万円
男女別人材ポートフォリオ	正規 男性168名 女性35名 非正規 男性28名 女性16名	正規 男性169名 女性36名 非正規 男性27名 女性15名	正規 男性175名 女性37名 非正規 男性27名 女性14名
プロフェッショナル人材数* ※正規のみ	0名	0名	0名
日本・外国籍別人材ポートフォリオ	正規 日本籍98% 外国籍2% 非正規 日本籍100% 外国籍0%	正規 日本籍99% 外国籍1% 非正規 日本籍100% 外国籍0%	正規 日本籍99% 外国籍1% 非正規 日本籍100% 外国籍0%
後継者候補準備率 ※正規のみ	0%	0%	0%

6. 人的資本経営データ(データ集)

[2024年3月現在]

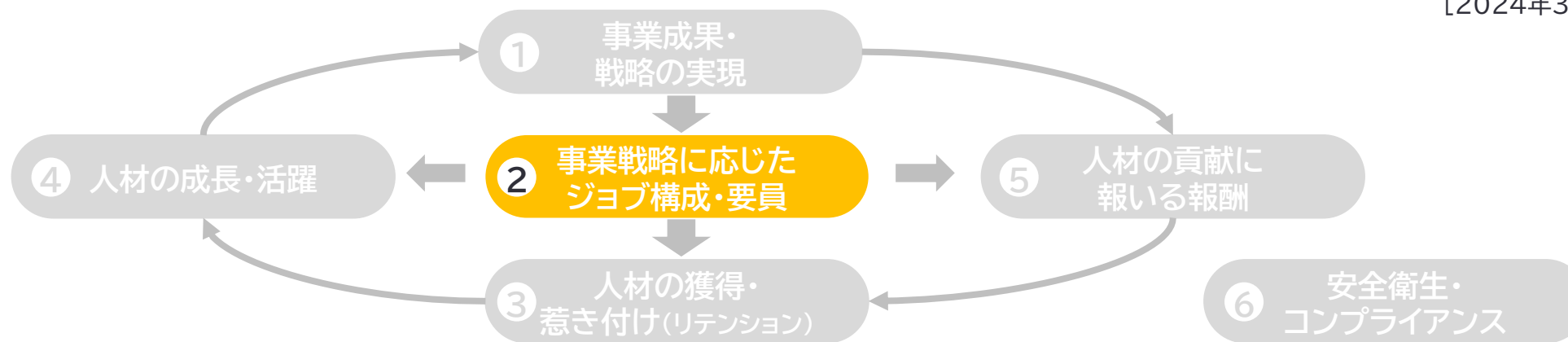


年齢別ポートフォリオ(正規雇用)									
年齢帯	2022年3月期			2023年3月期			2024年3月期		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
70歳以上	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
65-69歳	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
60-64歳	3人	0人	3人	7人	0人	7人	9人	0人	9人
55-59歳	23人	3人	26人	21人	4人	25人	19人	5人	24人
50-54歳	26人	6人	32人	29人	7人	36人	27人	6人	33人
45-49歳	28人	5人	33人	27人	6人	33人	30人	6人	36人
40-44歳	27人	6人	33人	26人	6人	32人	25人	8人	33人
35-39歳	25人	2人	27人	28人	2人	30人	33人	0人	33人
30-34歳	16人	4人	20人	14人	3人	17人	13人	4人	17人
25-29歳	8人	3人	11人	10人	3人	13人	11人	3人	14人
20-24歳	12人	5人	17人	7人	5人	12人	9人	5人	14人
15-19歳	0人	1人	1人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
0-14歳	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
合計	168人	35人	203人	169人	36人	205人	176人	37人	213人

年齢別ポートフォリオ(非正規雇用)									
年齢帯	2022年3月期			2023年3月期			2024年3月期		
	(人)	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性
70歳以上	7人	1人	8人	8人	1人	9人	9人	2人	11人
65-69歳	12人	2人	14人	11人	2人	13人	11人	1人	12人
60-64歳	5人	1人	6人	4人	2人	6人	4人	2人	6人
55-59歳	1人	2人	3人	2人	2人	4人	0人	2人	2人
50-54歳	0人	2人	2人	0人	2人	2人	0人	1人	1人
45-49歳	0人	3人	3人	0人	2人	2人	1人	2人	3人
40-44歳	2人	3人	5人	1人	2人	3人	0人	2人	2人
35-39歳	0人	1人	1人	0人	1人	1人	0人	1人	1人
30-34歳	0人	1人	1人	0人	1人	1人	0人	1人	1人
25-29歳	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
20-24歳	0人	0人	0人	1人	0人	1人	1人	0人	1人
15-19歳	1人	0人	1人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
0-14歳	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
合計(人)	28人	16人	44人	27人	15人	42人	26人	14人	40人

6. 人的資本経営データ(データ集)

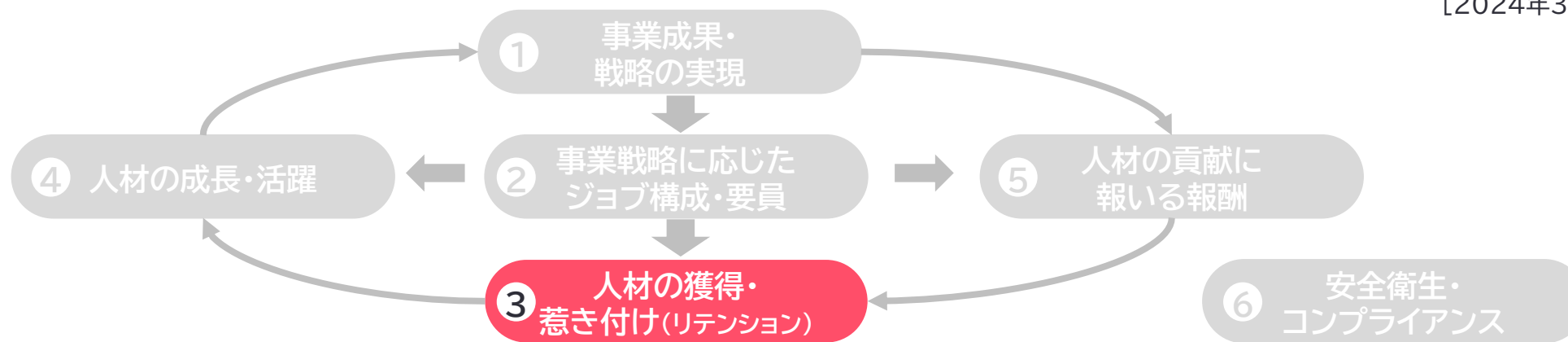
[2024年3月現在]



職種区分別ポートフォリオ(正規雇用)			
職種	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
現場職	142人	141人	149人
営業職	8人	9人	10人
事務職	36人	38人	38人
管理職	17人	17人	16人
	0人	0人	0人
	0人	0人	0人
合計(人)	203人	205人	213人

6. 人的資本経営データ(データ集)

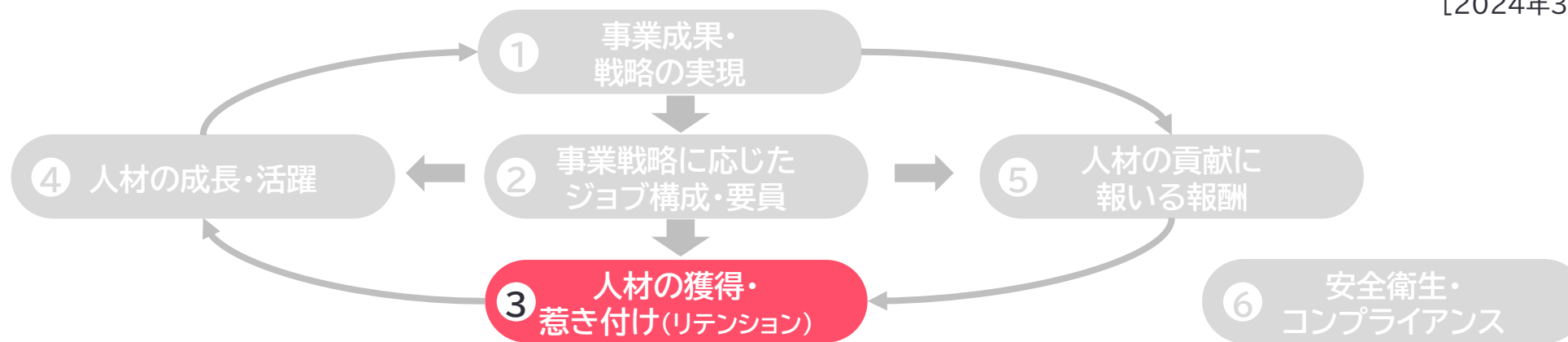
[2024年3月現在]



	2021年度	2022年度	2023年度
雇用形態の転換数 ※正規のみ	0名	2名	1名
正規雇用の中途採用比率 ※正規のみ	5%	4%	2%
中途採用者の管理職への登用 ※正規のみ	0名	0名	0名
内部継承率 ※正規のみ	86%	86%	86%

6. 人的資本経営データ(データ集)

[2024年3月現在]

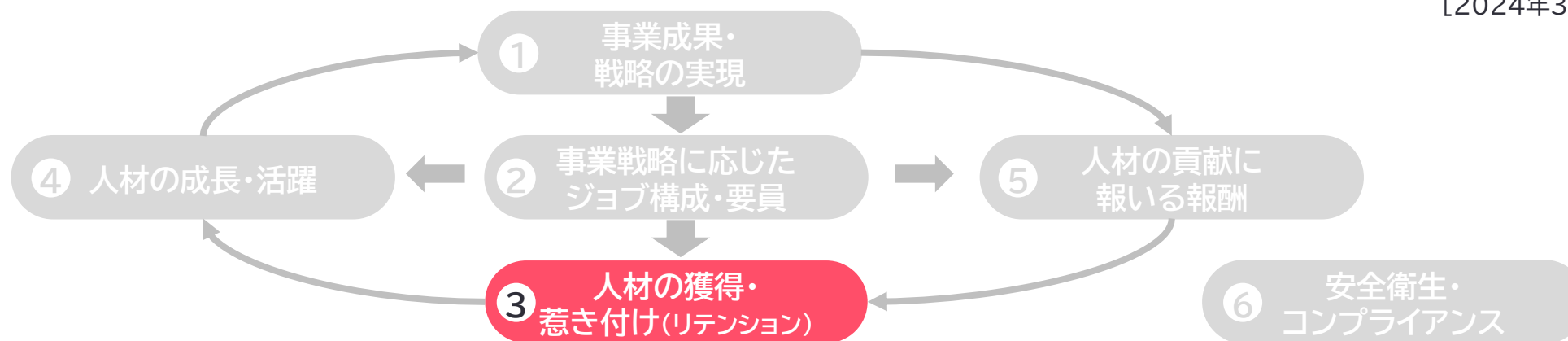


	2021年度	2022年度	2023年度
平均残業時間	正規 7.4h/月 非正規 0.2h/月	正規 6.1h/月 非正規 0.2h/月	正規 5.1h/月 非正規 0.2h/月
管理職1人当たりの部下数 ※正規のみ	12名	12名	12名
男性の育児休業取得率 ※正規のみ	100%	100%	100%
女性の育休復帰後就業継続率 ※正規のみ	100%	100%	100%
有給休暇取得率 ※正規のみ	69%	74%	81%
フレキシブルワーク制度の利用数* (フレックス・リモート・副業 等)	データ無し	データ無し	6名

*リモートワーク利用人数

6. 人的資本経営データ(データ集)

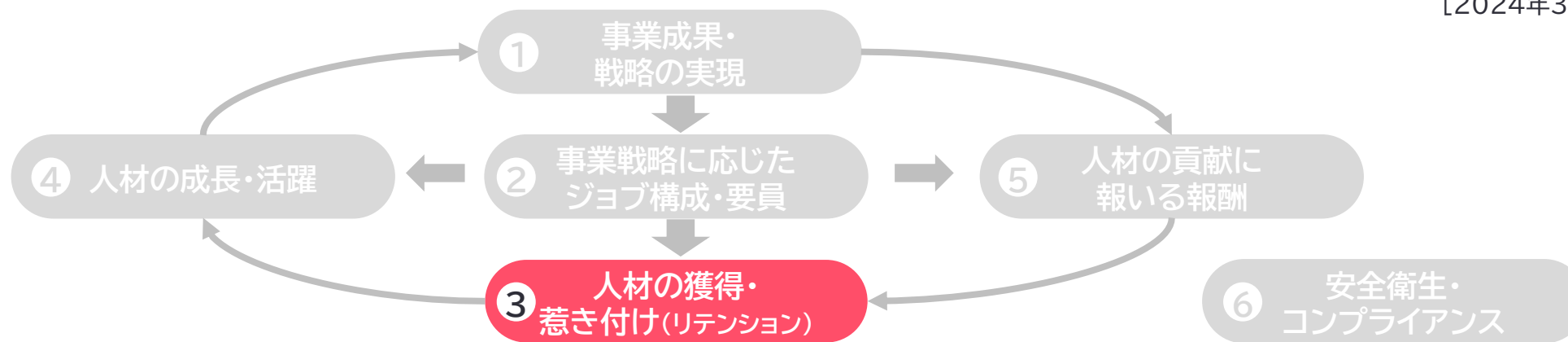
[2024年3月現在]



	2021年度	2022年度	2023年度
女性管理職比率・人数 ※正規のみ	比率 12% 人数 2名	比率 12% 人数 2名	比率 12% 人数 2名
男女間賃金格差	全体 66.1% 正規 74.4% 非正規 66.9%	全体 67.9% 正規 75.5% 非正規 66.9%	全体 74.3% 正規 82.4% 非正規 67.9%
定年再雇用率 ※正規のみ	100%	100%	該当者無し
外国人管理職比率・人数 ※正規のみ	比率 0% 人数 0名	比率 0% 人数 0名	比率 0% 人数 0名
障がい者雇用率・人数 ※全体	比率 2.0% 人数 5名	比率 1.6% 人数 4名	比率 2.3% 人数 5名

6. 人的資本経営データ(データ集)

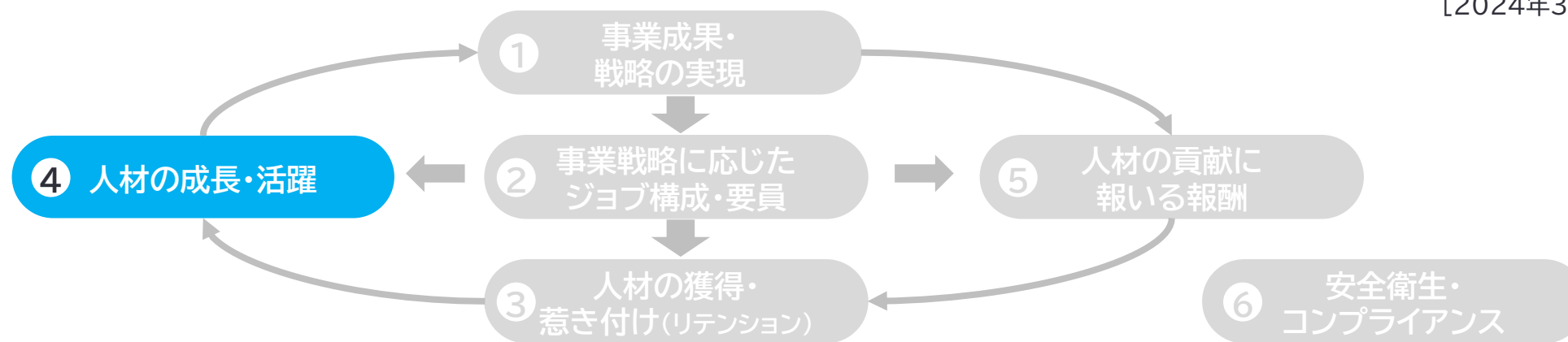
[2024年3月現在]



	2021年度	2022年度	2023年度
新規採用人数	正規 4名 (男性3名・女性1名) 非正規 1名 (男性1名・女性0名)	正規 4名 (男性4名・女性0名) 非正規 0名 (男性0名・女性0名)	正規 0名 (男性0名・女性0名) 非正規 0名 (男性0名・女性0名)
離職率 ※正規のみ	2%	4%	1.88%
平均勤続年数 ※正規のみ	12.9年	13.9年	14.1年

6. 人的資本経営データ(データ集)

[2024年3月現在]

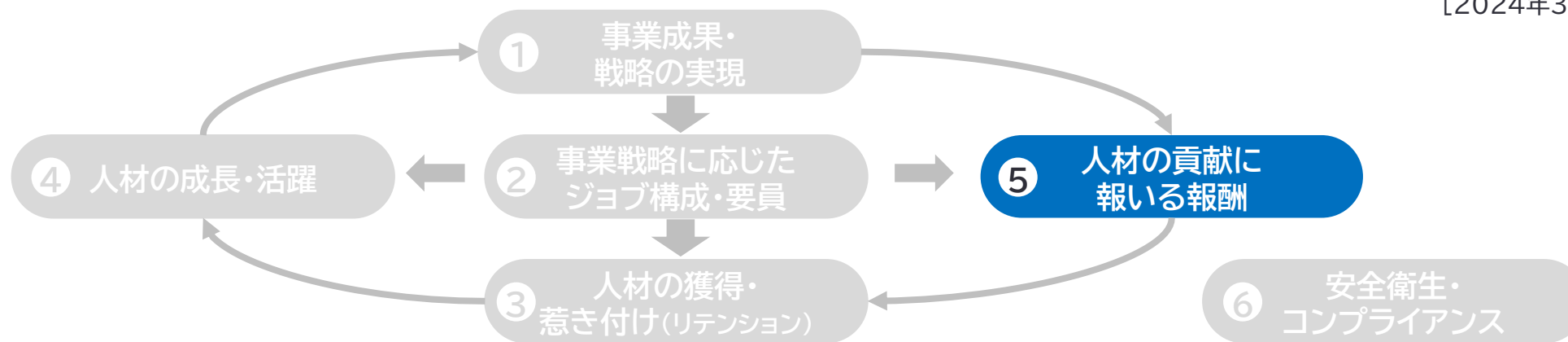


	2021年度	2022年度	2023年度
教育投資総額 ※全体	800万円	1100万円	1329万円
1人当たりの教育投資額 ※全体	3万円	4万円	5.6万円
リスキル関連教育投資額 ※全体	200万円	100万円	100万円
エンゲージメントスコア ※正規のみ (人材育成)	データ無し	別添参照	データ無し
実践機会の提供に対する利用数* (社内公募制・社内起業 等)	データ無し	別添参照	受講者全員 (受講報告書通り)
エンゲージメントスコア ※正規のみ (職務の満足度)	データ無し	別添参照	データ無し

*各種研修後に策定する、研修内容実践行動計画書及び上司との1on1の実施

6. 人的資本経営データ(データ集)

[2024年3月現在]

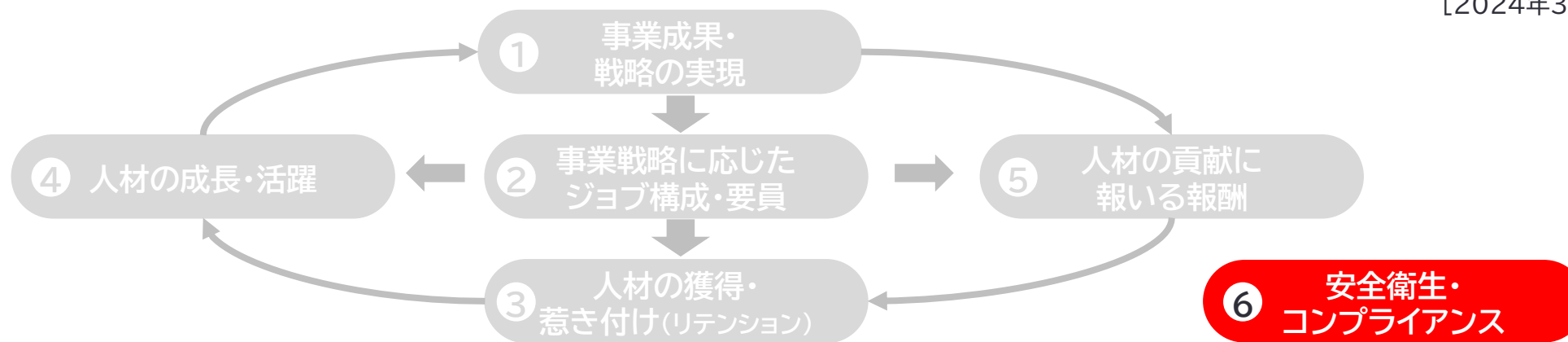


	2021年度	2022年度	2023年度
平均年間給与	正規 480万円 非正規 210万円	正規 490万円 非正規 230万円	正規 483万円 非正規 231万円
エンゲージメントスコア ※正規のみ (報酬の満足度)	データ無し	別添参照	データ無し
福利厚生費用総額 ※正規のみ	3500万円	3500万円	3500万円
福利厚生制度の利用数*	データ無し	データ無し	253名全員
エンゲージメントスコア ※正規のみ (福利厚生の満足度)	データ無し	別添参照	データ無し

*家庭と仕事の両立支援制度

6. 人的資本経営データ(データ集)

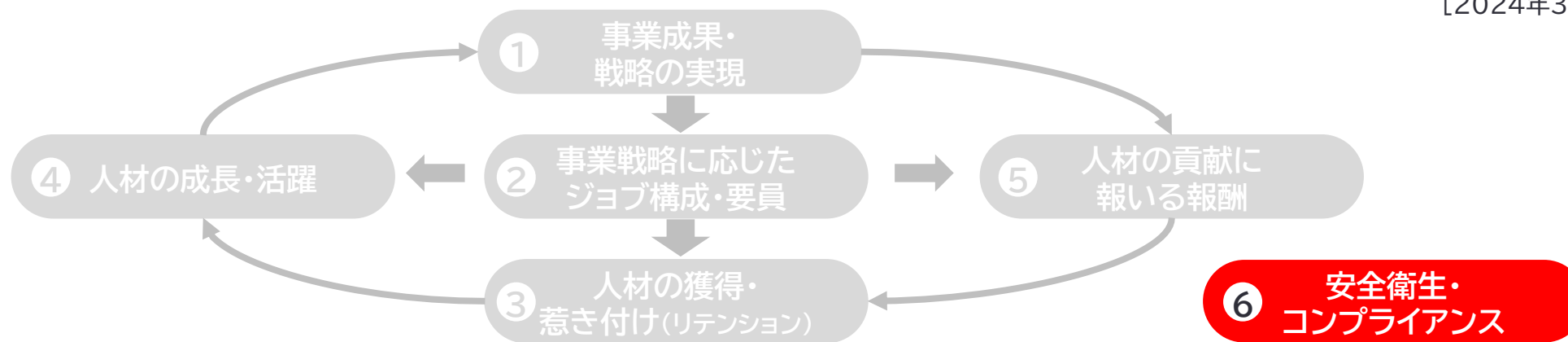
[2024年3月現在]



	2021年度	2022年度	2023年度
健康・安全研修の総出席者数 ※正規のみ	33名	64名	55名
労災認定された件数・発生率 ※正規のみ	10件	10件	8件
労災認定された死亡者数・死亡率 ※正規のみ	0件	0件	0件
エンゲージメント ※正規のみ (安全衛生)	データ無し	別添参照	データ無し

6. 人的資本経営データ(データ集)

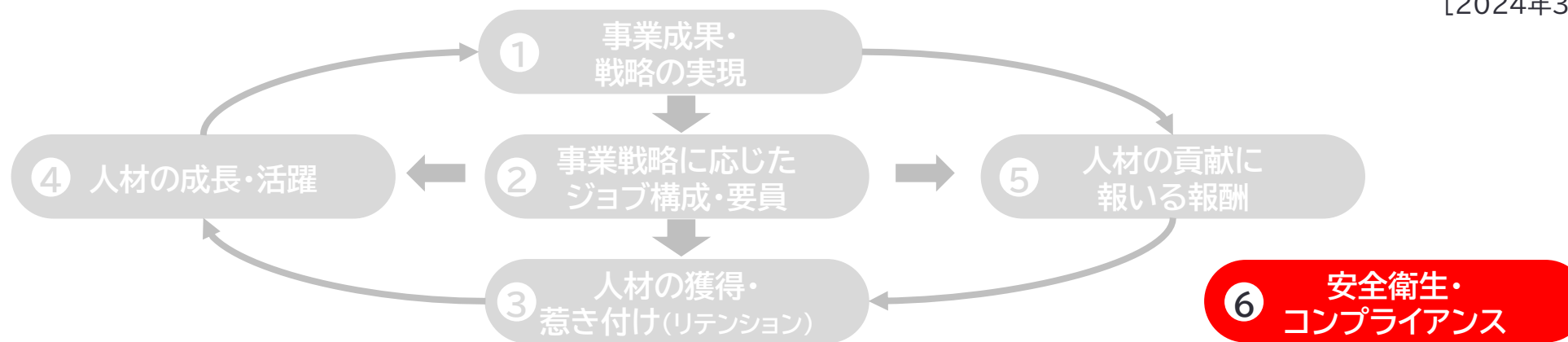
[2024年3月現在]



	2021年度	2022年度	2023年度
倫理・コンプライアンス研修の総出席者数 ※正規のみ	7名	255名	5名
第三者に解決を委ねられた係争 ※正規のみ	0件	0件	0件
エンゲージメント ※正規のみ (コンプライアンス)	データ無し	別添参照	データ無し

6. 人的資本経営データ(データ集)

[2024年3月現在]

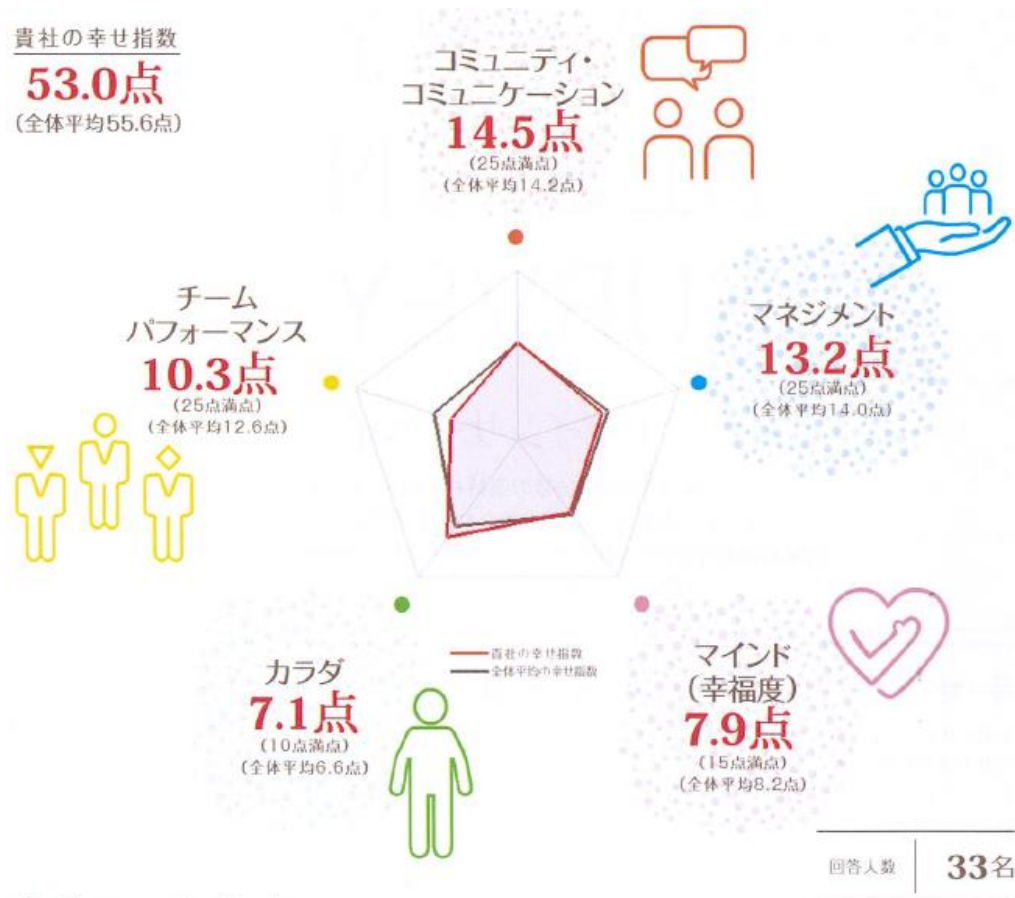


懲戒処分の種類と件数			
懲戒処分の種類	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
懲戒解雇	2件	0件	0件
諭旨退職	0件	0件	0件
降格	1件	1件	0件
出勤停止	0件	1件	1件
減給	0件	0件	1件
けん責	0件	2件	1件
戒告	0件	0件	0件
その他	0件	0件	0件

※正規のみ

■ 幸せ指数調査サーベイ ※アクア事業部のみ対象

貴社の幸せ指数
53.0点
(全体平均55.6点)



組織での個人の幸福度を測るサーベイを2022年度に実施しました。実施をしましたが、社員の会社に対する正直な思いが回答されなかったのではないかと考えています。前回の反省を生かすとともに、マインドfulnessセンターの活動とも連動させる形で新たなエンゲージメントサーベイを設計予定です。社員の皆さんには自分のことや会社に対して考えていることを正直にぶつけてもらい、社員による会社の改善に繋がりたいと考えています。

コミュニティ・コミュニケーション	職場内のコミュニケーションが取れているかどうかを、「従業員同士の関係」、「上司との関係」、「地域との関係」などの要素から、コミュニティ・コミュニケーションの状態を評価する項目です。
チームパフォーマンス	働きやすい職場環境として、「居心地の良さを感じているか」、「職場に活気が見られるか」などの要素から、チームパフォーマンスの状態を評価する項目です。
マネジメント	人材や労務マネジメント状況を、「経営層や経営方針への心理的コミットメント」や「職務満足の状態」、「仕事のやりがい・やる気」、「組織の成長」などの要素から、総合的なマネジメントの状態を評価する項目です。
カラダ	個々の従業員が元気に働けるための状態を、「ライフスタイル」や「主観的健康観」などの要素から、体の状態を評価する項目です。
マインド	幸福度、人生の満足度といった長期的ウェルビーイングの要素から、マインド(幸福度)の状態を評価する項目です。

項目	指標番号	指標名	算出式
①事業成果・戦略の実現	1	エンゲージメントスコア (総合スコア)	適切なサーベイ等を通じて行われた、従業員エンゲージメント指標の結果
	2	労働生産性	付加価値/総従業員数 *付加価値 = 営業利益 + 人件費 + 動産不動産賃借料 + 租税公課
	3	従業員1人当たりの収益	以下①②より1つを選択して開示 ①1人当たり売上 = 売上 ÷ FTE ②1人当たり営業利益 = 営業利益 ÷ FTE
	4	人的資本RoI	$\frac{[\text{売上} - \{(\text{売上原価} + \text{販売費及び一般管理費}) - \text{人件費}\}]}{\text{人件費} - 1} \times 100$
②事業戦略に応じたシヨブ構成・要員	5	総従業員数	正規雇用の従業員数 + 非正規雇用の従業員数
	6	総額人件費	給与 + 法定福利費 + 法定外福利費 + 役員報酬 + 退職金
	7	年齢別人材ポートフォリオ	$(\text{各年齢層の従業員数} \div \text{総従業員数}) \times 100$
	8	男女別人材ポートフォリオ	$(\text{各性別の従業員数} \div \text{総従業員数}) \times 100$
	9	職種別人材ポートフォリオ	職種人材ごとの従業員数
	10	プロフェッショナル人材数	プロフェッショナル人材数
	11	日本・外国籍別人材ポートフォリオ	$(\text{日本国籍or外国籍の従業員数} \div \text{総従業員数}) \times 100$
	12	後継者候補準備率	$(\text{後継者プールにいる人数} \div \text{リーダーのポジション数}) \times 100$

項目	指標番号	指標名	算出式
③人材の獲得・惹き付け(リテンション)	13	雇用形態の転換数	非正規雇用から正規雇用への転換数
	14	正規雇用の中途採用比率	$(\text{中途採用の正規雇用者数} \div \text{正規雇用者数}) \times 100$
	15	中途採用者の管理職への登用	年度で管理職へ登用された中途採用者の総数
	16	内部継承率	$(\text{重要ポストに占める内部登用者数} \div \text{重要ポスト数}) \times 100$
	17	平均残業時間	$\frac{\text{1年間の対象労働者の法定時間外労働及び法定休日労働の総時間数の合計}}{12\text{ヶ月} \div \text{従業員数}}$
	18	管理職1人当たりの部下数	総従業員数 ÷ 総管理職数
	19	男性の育児休業取得率	$(\text{育児休業をした男性労働者数} \div \text{配偶者が出産した男性労働者数}) \times 100$
	20	女性の育休復帰後就業継続率	$(\text{育児休業から復帰した後に1年間在籍していた女性の数} \div \text{育児休業を取得した女性の数}) \times 100$
	21	有給休暇消化率	$(\text{従業員が取得した有給休暇の日数} \div \text{従業員に与えられた有給休暇の日数}) \times 100$
	22	フレキシブルワーク制度の利用数 (フレックス・リモート・副業等)	企業が多様な働き方の実現のために用意した制度の利用者数
	23	女性管理職比率/人数	$(\text{女性の管理職数} / \text{全体の管理職数}) \times 100$ 、及び女性の管理職数
	24	男女間賃金格差	$(\text{雇用区分ごとの女性の平均年間賃金} / \text{雇用区分ごとの男性の平均年間賃金}) \times 100$

項目	指標番号	指標名	算出式
③人材の獲得・惹き付け(リテンション)	25	定年再雇用率	継続雇用制度で再雇用された人数/定年を迎えた人数
	26	外国人管理職比率/人数	(外国人の管理職数/全社の管理職数)×100、及び外国人の管理職数
	27	障がい者雇用率/人数	(障がい者数/総従業員数)×100、及び障がい者の人数
	28	エンゲージメントスコア (リーダーシップに対する信頼)	適切なサーベイ等を通じて行われた、従業員エンゲージメント指標の結果
	29	エンゲージメントスコア (キャリア形成)	適切なサーベイ等を通じて行われた、従業員エンゲージメント指標の結果
	30	エンゲージメントスコア (WLB)	適切なサーベイ等を通じて行われた、従業員エンゲージメント指標の結果
	31	エンゲージメントスコア (DE&I)	適切なサーベイ等を通じて行われた、従業員エンゲージメント指標の結果
	32	新規採用人数	新規で採用した従業員数
	33	離職率	(総離職者数÷総従業員数)×100
	34	平均勤続年数	従業員の勤続年数の合計÷総従業員数

項目	指標番号	指標名	算出式
④人材の成長・活躍	35	教育投資総額	以下①②より1つを選択して開示 ①.外部に支払った費用の総額(外部講師+会場+移動費+教材費等) ②.①+内部費用(内部講師の件費相当額等)
	36	1人当たりの教育投資額	「教育投資総額(#35)を総従業員数で割った値
	37	リスキル関連教育投資額	リスキル関連の教育にかけた総費用
	38	エンゲージメントスコア (人材育成)	適切なサーベイ等を通じて行われた、従業員エンゲージメント指標の結果
	39	実践機会の提供に対する利用数 (社内公募制・社内起業等)	企業が人材の成長・活躍のために用意した実践機会の利用者数
	40	エンゲージメントスコア (職務の満足度)	適切なサーベイ等を通じて行われた、従業員エンゲージメント指標の結果
⑤人材の貢献に報いる報酬	41	平均年間給与	満額を受領している従業員への支払給与の合計÷満額を受領している従業員数
	42	エンゲージメントスコア (報酬の満足度)	適切なサーベイ等を通じて行われた、従業員エンゲージメント指標の結果
	43	福利厚生費用総額	経理データ上で、福利厚生費に含まれる項目の総額
	44	福利厚生制度の利用数	企業が福利厚生のために用意した制度における利用者数
	45	エンゲージメントスコア (福利厚生の満足度)	適切なサーベイ等を通じて行われた、従業員エンゲージメント指標の結果

項目	指標番号	指標名	算出式
⑥安全衛生・コンプライアンス	46	健康・安全研修の総出席者数	健康・安全研修に参加した受講者の総和
	47	労災認定された件数/発生率	$(\text{期間中の労災の件数} \div \text{期間中の従業員の総労働時間}) \times 100\text{万時間}$
	48	労災認定された死亡者数/死亡率	$(\text{期間中の労災による死亡者数} \div \text{総従業員数}) \times 100$
	49	エンゲージメントスコア (安全衛生)	適切なサーベイ等を通じて行われた、従業員エンゲージメント指標の結果
	50	倫理・コンプライアンス研修の総出席者数	倫理・コンプライアンス研修に参加した受講者の総和
	51	第三者に解決を委ねられた係争	適切な裁判管轄権を有する第三者に委ねられた労務係争の数
	52	懲戒処分の種類と件数	各懲戒処分の種類ごとの件数
	53	エンゲージメントスコア (コンプライアンス)	適切なサーベイ等を通じて行われた、従業員エンゲージメント指標の結果

集計範囲

本レポートは、本レポートは、【当社単体】の情報を集計しております。

雇用区分

本レポートは、【正規雇用に加え、非正規雇用の従業員】を開示対象としております。
*非正規雇用の従業員の開示が必要となる一部指標を除く

算出期間

本レポートは【2023年度,2022年度,2021年度】の3期間を算出期間としております。

2030
までの目標

環境教育活動

Sustainable
Environment
Education for
Development



地域・行政・学校等との連携により、
エコノスSEEDプロジェクトを展開し、
環境保全を推進する人財の育成に取り組む

SPTs 環境保全を推進する地域人財の育成

サステナビリティ活動	出前授業数	高校生以下の 工場見学件数	環境啓発 イベント数	マイスター 認定クラス数
2023年度実績	34件	40件	8件	8件
2023 SPTs	18件	24件	4件	6件

【ひろぎんサステナビリティ・リンク・ローン】 弊社は、SDGsを推進していく中で、「環境保全を推進する地域人財の育成」を目的に「エコノスSEEDプロジェクト」を展開しています。この活動において「出前授業実施数」「高校生以下を対象とした工場見学受入件数」「環境啓発イベント実施数」「マイスター認定クラス数」を指標（SPTs）として目標値を設定しています。

SEED プロジェクトの展開

部署を飛び越えた
プロジェクトメンバーが
主導しました！



「海ごみ」テーマに「ミニ地球づくり」

竹原市立大乗小学校で「海ごみ」をテーマに出前授業を行いました。自然の循環のミニ地球と「海ごみ」を模した人工物を添加したミニ地球を作ります。

ガラスボウルを2つ用意し、それぞれに小石、土、枯れ葉、小枝、コケ、シダ植物、ダンゴムシを入れて、コップ1杯の水を入れたミニ地球を2つ作ります。一方に海ごみを模したプラスチックや紙、めんつゆを添加し環境負荷の高いミニ地球にします。

最後にそれぞれにガラスボウルをかぶせて密閉しミニ地球の完成です。違いのある2つのミニ地球を何ヶ月かかけて観察します。自然の営みや循環の違いに気づくことで「海ごみ」に関心を持ってもらえればと思います。



南小学校稲刈り

府中市立南小学校5年生19名と、恒例の稲刈りを行いました。今回は10月から入社した新入社員も子どもと一緒に参加しました。子どもたちに、日頃の食事とそれを支える水環境にも関心を持ってもらえる機会になりました。



海の森プロジェクトに協賛

TSS テレビ新広島主催のSDGs企画「海の森プロジェクト」に企業協賛しています。

このプロジェクトの取り組みとして、「親子で学ぶ海の環境教室」が福山大学と共同で福山大学マリンバイオセンター水族館（因島）で開催されました。弊社のSEEDメンバー5名がスタッフとして参加し、親子71名（3グループ）の案内や誘導をしました。





働き方改革



社員が『いきがい』を持ち、社会から信頼される『いい会社』へ成長していく

社員が成長と貢献を通して『いきがい』を持てる『いい会社』への成長を目指そう

- ① Well-Being
- ② DE & I
- ③ Integrity

府中市「多様な人材活躍実践」企業認定

弊社では、働く社員と家族が「Well-Being（身体的、精神的、社会的に満たされ安定した状態）」を目指し、若手社員研修、女性キャリア面談の実施、新たな役割付与による働きがい創出、休憩室・トイレの環境改善等を行ってきました。

そういった取り組みを評価していただき、府中市から「多様な人材活躍実践」企業として認定いただきました。



育児休暇“男性取得率”3年連続100%

育児・介護休業法に定められた両立支援制度を利用し、2021年5名、2022年2名、2023年3名と男性対象者全員が育児休暇を取得しました。

洗濯・買い物などの家事をしながら、子どもの保育園の準備・送迎、予防接種の付き添い、初節句の準備などとパートナーを労うことができました。



健康経営優良法人認定2024

この度、弊社は従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践する「健康経営」の取組みが優良であると認められ、『健康経営優良法人認定2024（中小規模法人部門）』に認定されました。

これは、両立支援をはじめマインドfulnessセンターなど、弊社の従業員とその家族や、また地域の皆さんの健康維持増進への取組みが、医療関係者、パートナー、サポーター様や地域の皆さんのご理解ご協力に支えられ、発展継続させていただいている証と認識しています。



障がい者新卒雇用強化

弊社は障がい者が生きがいを感じられる組織づくりに向けて、職場環境改善やフォローアップに取り組んでいます。

障がい者新卒雇用を強化し、採用した障がいのある社員が3年目を迎えました。他の社員の協力を得ながら選別作業から分析へとスキルアップしています。

また結婚して家族が増えたことでさらに責任感を持って研修や業務に頑張っています。



「シニア賃金制度規定」制定（60歳から70歳までの正社員・嘱託社員対象）

「シニア賃金制度規定」制定案
「嘱託社員規定」改定案

目的

- ①シニア労働力の有効的活用
- ②労働条件の改善
- ③働きがい、心理的安全性確保 ※以上、人権方針に準拠

特長

- ①労働条件緩和： 部署間人事異動、転居を伴う異動はしない
恒常的な深夜勤務を採用しない
65歳まで等級引継ぎを変更しない
嘱託社員の年俸制導入可
現行基本給の80%以上を確保する
- ②役割成果給の導入（評価制度を一部適用）
- ③選択型働き方コース



第6条 役割成果給は次のとおりとする

職群	名称	対象職種	評価別定額（千円）
一般	シニア	現場職、事務職、営業職	25・35・45
専門	スーパー EX	管理職、国家資格等を要する業務従事者	35・50・65
マネジメント	グランド	経営管理者等	60・80・100

第14条 シニア賃金制度が適用される従業員の働き方については本人の選択により次の中から選ぶことができるものとする

コース名	労働条件	賃金水準
A フルコース	8H/日、40H/週→170H/月程度	100%
B ECO7 コース	7H/日、35H/週→148H/月程度	A × 85%以上
C E-バランスコース	週休3日、32H/週→130H/月程度	A × 75%以上

この地球の未来を、あなたと一緒に。

 **株式会社 オガワエコノス**

私たちは持続可能な
開発目標(SDGs)を
支援しています

**SUSTAINABLE
DEVELOPMENT GOALS**