



2024

HUMAN CAPITAL REPORT  
人的資本開示レポート

荻野工業 株式会社

Confidential - All Rights Reserved - 荻野工業 株式会社

# 目次

1. 代表メッセージ	P.2
2. 一目で分かる荻野工業株式会社	P.3-9
3. 事業の紹介	P.10
4. 人的資本経営の基本方針	P.11
5. 人的資本経営における取組	P.12-14
6. 人的資本経営データ	P.15-27



## 当社の人的資本経営

当社の経営理念は『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』です。

この経営理念を実現していくためには、働く環境や待遇、教育など、従業員にしっかりと投資をしていくことが不可欠です。

会社の未来はそこに集う人たちにより、決まっていくと思います。従業員に投資し、成長することで会社や従業員の人生がより良いものになっていくと確信しています。

『当社に集う人たちが、仕事にやりがいや達成感を感じながら、共に成長できる環境づくり』が当社の人的資本経営です。私自身が先頭に立ち、人的資本経営に積極的に取り組んでまいります。

(代表取締役社長/佐々木裕孝)

### 経営理念

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

### 中期経営方針

従業員ファースト、働きがいのある、  
働きやすい環境づくり

### 認定等

- 「健康経営優良法人」認定
- 「地域未来牽引企業」に選定



### 環境理念

弊社は、全ての企業活動をもって  
人類の共通課題である地球環境保全を実施し、  
社会の発展に貢献する

### 環境への取組

- 2005年:ISO14001取得
- 2024年:SDGS宣言
- 太陽光パネル導入による再生可能エネルギーの活用



# 荻野工業株式会社

- 本社** ● 広島県安芸郡熊野町平谷  
1丁目12-1
- 事業内容** ● 自動車部品の製造  
(エンジン・ミッション・ブレーキ・電動化部品)  
減速機『OGINIC』の開発
- 創業** ● 昭和32年(1957年)



拠点数

国内 3拠点  
国外 3拠点



売上高

国内売上  
103億円



資本金

3,600万円

### 従業員構成



**総従業員数**  
**447人**  
(非正規77人含む)



**総額人件費**  
**23.7億円**  
(正規のみ)



**平均勤続年数**  
**12.1年**  
(正規のみ)

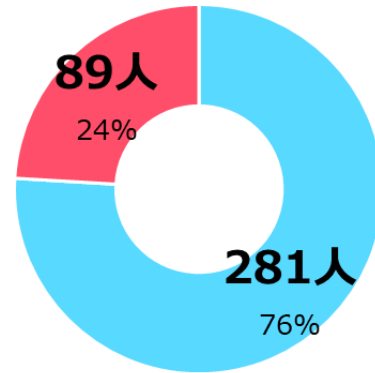


**離職率**  
**3.3%**  
(正規のみ)

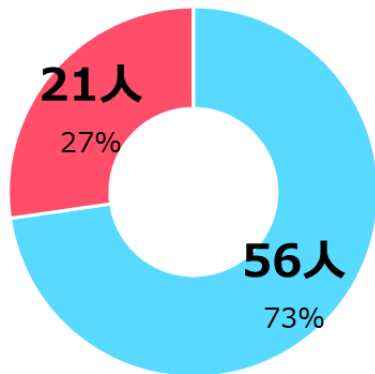
#### 男女別ポートフォリオ

正規

■ 男性 ■ 女性

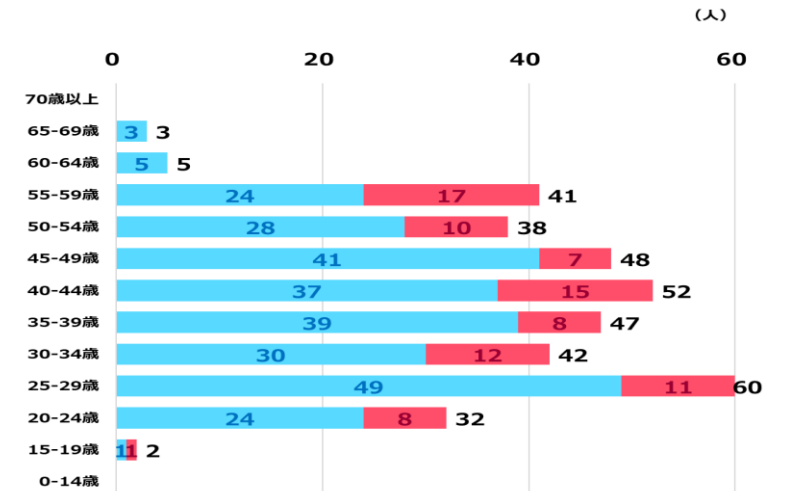


非正規

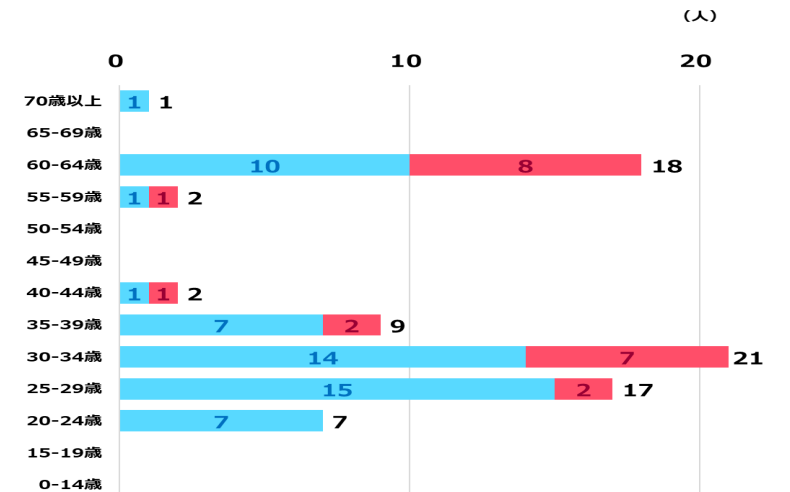


#### 年齢別ポートフォリオ

正規



非正規



### 労働環境

#### ● 待遇

平均年間給与

510万円

(正規のみ)

260万円

(非正規のみ)



平均残業時間

20.0時間

(正規のみ)

22.2時間

(非正規のみ)



有給休暇消化率

89%

(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

3%

1人

(正規のみ)



男女間賃金格差

74.7%

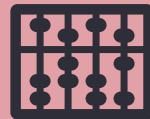
(正規のみ)

76.5%

(全体)

97.7%

(非正規のみ)



定年再雇用率

100%

(正規のみ)



#### ● 人材育成

教育投資総額

700万円

(全体)



1人当たりの教育投資額

2万円

(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



**1件 1.4%**

(正規のみ)

倫理・コンプライアンス研修の総出席者数



**305人**

(全社朝昼礼での教育含む)

(全体)

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

懲戒処分の種類	件数
懲戒解雇	0
諭旨退職	0
降格	0
出勤停止	1
減給	1
けん責	0
戒告	0
その他	0





## 人的資本経営の成果

労働生産性

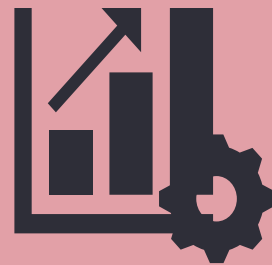
680万円/人



(全体)

従業員1人当り  
の収益

50万円/人



(全体)

エンゲージメント  
(総合スコア)

5.4/10点



(全体)

\*エンゲージメントサーベイ回答率 18.4%

### 福利厚生

#### 健康・医療関連

- 熱中症対策  
(1日2本まで無料飲料提供、サブリ設置等)
- インフルエンザ予防接種補助金
- 健康診断
- ストレスチェック
- 産業医面談
- 置き薬設置

#### 食事関連

- 弁当代補助金及び無償期間あり
- ふりかけ設置
- 軽食自販機(パン、カップ麺等)設置

#### ハラスメント

- 相談窓口設置
- 定期的なハラスメント教育の実施

#### 社内イベント

- 忘年会補助金
- ゴルフコンペ

#### 休暇制度

- 産前産後、育児、介護休暇
- 新卒の場合、入社1か月後に有給付与

#### 住宅関連

- 独身寮制度

#### 教育・自己啓発

- 技能検定受験支援
- 資格取得お祝い金
- 社内、社外研修(通信教育含む)
- eラーニング利用料会社負担
- フィードバック面談

#### 育児・介護支援

- 時短勤務(子が3歳になるまで)

#### 財政的支援

- カフェテリアプラン
- 福利厚生倶楽部
- 奨学金返済支援制度(1万円/月×120回)
- マツダ車、ホンダ車(Nシリーズ) 購入御礼金
- 財形貯金
- 安全靴、作業服等の購入補助
- 作業服代として一部現金支給(2回/年)

#### その他

- 慶弔金(結婚、出産、住居購入等)
- サンフレッチェ、カープチケット
- 提案表彰制度
- マイクロバス送迎(一部ルート)
- 低価格の自動販売機
- 年3回 大型連休
- 定年延長(60歳⇒65歳)

### 自動車部品製造業



### 自動車部品の製造(エンジン・ミッション・ブレーキ・電動化部品) 減速機『OGINIC』の開発

#### 【荻野工業の強み】

- ① 多種多様な材質の加工  
鋳鉄、炭素鋼、浸炭鋼、アルミ合金、ステンレス鋼
- ② 多種多様な工法による一貫生産  
素材から切削～熱処理～研削までの一貫生産  
冷間鍛造、摩擦圧接、ミーリング加工、穴あけ加工、  
旋削加工、転造加工、  
歯切加工(ホブ・シェービング)、ブローチ加工、  
熱処理(浸炭炉・真空浸炭炉・サブゼロ)、  
研削加工(平面・円筒・センタレス・インターナル)、  
電解バリ取り、  
アッセンブリー、バランス修正
- ③ 技術の自前化を拡大中  
設備内製化技術・・・刻印機、ASSY機、リーク機、検査機、  
搬送装置  
刃物内製化技術・・・超硬/精密切削工具

## 4. 人的資本経営の基本方針

### 事業目標

自動車業界は、100年に1度ともいわれる大きな変革期を迎えています。これを大きな発展への契機と捉え、これまで積み重ねてきた技術や事業を守りながら、市場環境の変化に対し、しっかりと変革できる事業体系を目指します。

### 人的資本経営の基本方針

当社の強みや可能性を理解し、自分の考えを持って成長を志す「自律」した人財を育成することで、変化に柔軟に対応できる組織を目指します。まずは『人財への投資(教育)』で学びの環境を整え、学びを活かした最大限のパフォーマンスを発揮できるよう、『働きやすい環境づくり』、『従業員モチベーション向上』に重点的に取り組めます。

#### 重点取組領域①

#### 人財への投資(教育)

- 多能工従業員の育成
- 学びやすい環境づくり  
(部下育成、学びのツール、学ぶ場所、学ぶ時間づくり)

#### 重点取組領域②

#### 働きやすい環境づくり

- 大家族主義
- 安全/重筋/難作業/暑さ寒さ対策
- 時差勤務の検討

#### 重点取組領域③

#### 従業員モチベーション向上

- 人事評価制度の刷新
- イベント企画

## 5. 人的資本経営における取組(全体像)

### 取組と概要

社内・社外研修	e-ラーニングや通信教育を含めた社内及び社外研修受講を推進し、ひとりひとりが成長できる環境を作っています。また、スキルマップを活用し、必要なスキルの可視化を行っております。
スキルマップ	

### 人財への投資 (教育)

- 多能工従業員の育成
- 学びやすい環境づくり(部下育成、学びのツール、学ぶ場所、学ぶ時間づくり)

### 取組と概要

人事評価制度の刷新	制度を刷新し、モチベーションアップ及び向上心の醸成を目的として個人目標の設定やフィードバック面談を実施しています。福利厚生施策としては、無料飲料提供期間(2本/日)や、弁当の無償期間を設ける等様々なイベントを企画しています。
無料飲料提供期間、弁当無償期間設定	

### 働きやすい 環境づくり

- 大家族主義
- 安全/重筋/難作業/暑さ寒さ対策
- 時差勤務の検討

### 従業員 モチベーション向上

- 人事評価制度の刷新
- イベント企画

### 取組と概要

熱中症、防寒対策	冷暖房完備となっている工場は東広島工場の1工場のみですが、他工場でもクーラーテントや検査台ブースの設置等、熱中症や防寒対策を行っております。従業員ひとりひとりが改善要望等の声を発信することができる提案表彰制度もあります。(賞金あり)
提案表彰制度	

# 5. 人的資本経営における取組(個別)

## 01. 人財への投資(教育)

### 社外・社内研修

「人財への投資(教育)」を重点施策として目標に掲げ、社長の「従業員の成長=会社の成長」という考えの基、人財育成に力を入れています。

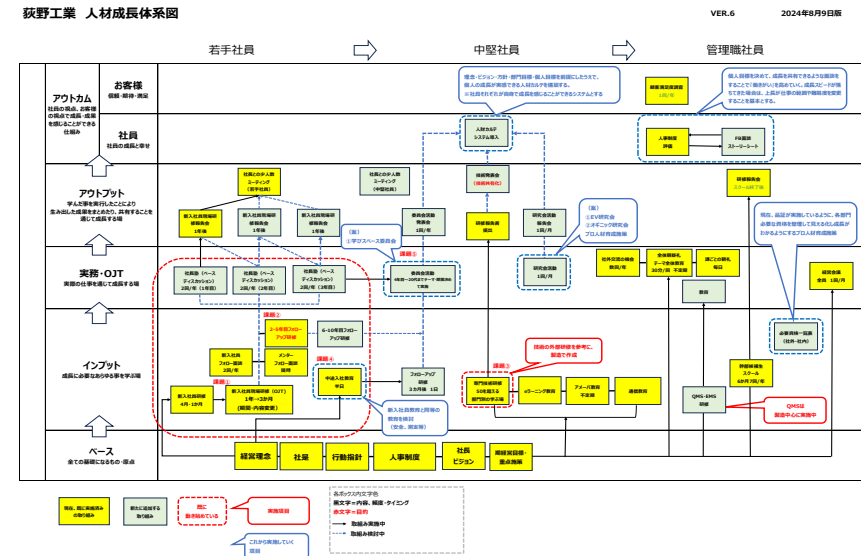
e-ラーニングや通信教育を含めた、社内及び社外研修の受講を推進しており、一部資格取得の際にはお祝い金を出す等、モチベーション向上のための施策も行っております。

また、2024年にはプロジェクトを立ち上げ、人財成長体系図(右図)を作成しました。まだ整備途中ではありますが、ひとりひとりが成長できるように、また学びたい人が学べる環境を整えています。



ロボット技術者を社内で育てる  
「ロボット道場」

「産業用ロボットの教示等の業務に係る特別教育」





## 5. 人的資本経営における取組(個別)

### 02.働きやすい環境づくり

#### 熱中症、防寒対策

冷暖房完備となっている工場は、国内3拠点のうち東広島工場の1工場のみですが、他工場でも下記のような熱中症や防寒対策を行っております。

夏季	冬季
・クーラーテント設置 ・ファンベストの着用 等	・遠赤外線電気ヒーター(天吊り)の設置 ・ヒーターベストの着用 等
通期	
・検査台ブース設置 (夏は涼しく、冬は暖かい。また防音効果があるので、より集中できる。)	

#### 検査台ブース



### 03.従業員モチベーション向上

#### 人事評価制度の刷新

従業員から「自分の評価を知りたい」という声が上がったことをきっかけに、制度改善の必要性を感じ、人事評価制度の刷新を行いました。

- ・フィードバック面談の実施  
⇒評価を伝え、上司との定期的なコミュニケーションの場とする  
自身の強みや課題を認識し、改善に取り組むことで向上心の醸成に繋げる
- ・人事考課にかかる業務の効率化 ※フィードバック面談の充実を図る  
⇒考課方法の変更(書面→PC入力) 等
- ・評価項目を部門ごとにカスタマイズ  
⇒部署により業務内容が異なる為、適正な評価を行えるように改善

#### 遠赤外線 電気ヒーター



# 6. 人的資本経営データ(一覧)

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？

**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？

**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？

## 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

## 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

## 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

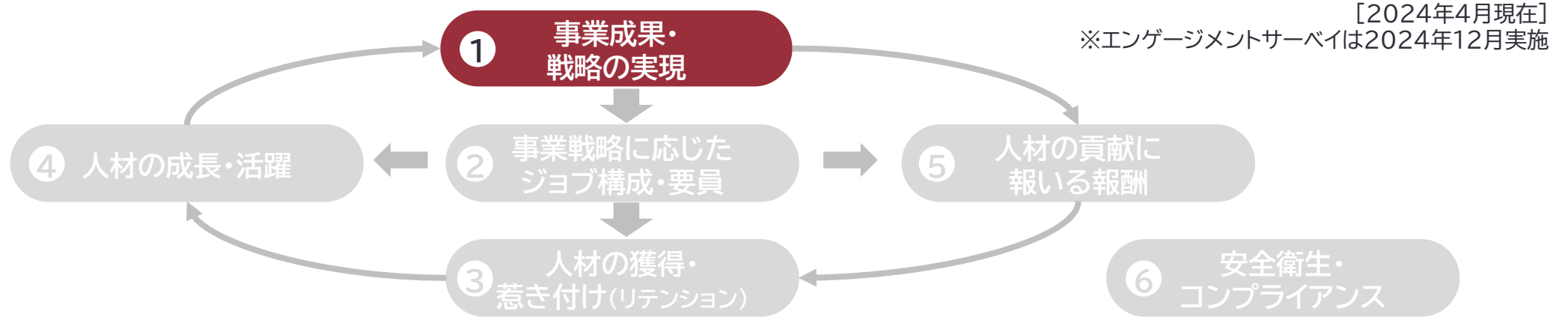
懲戒処分の種類と件数

満足度

ES(コンプライアンス)



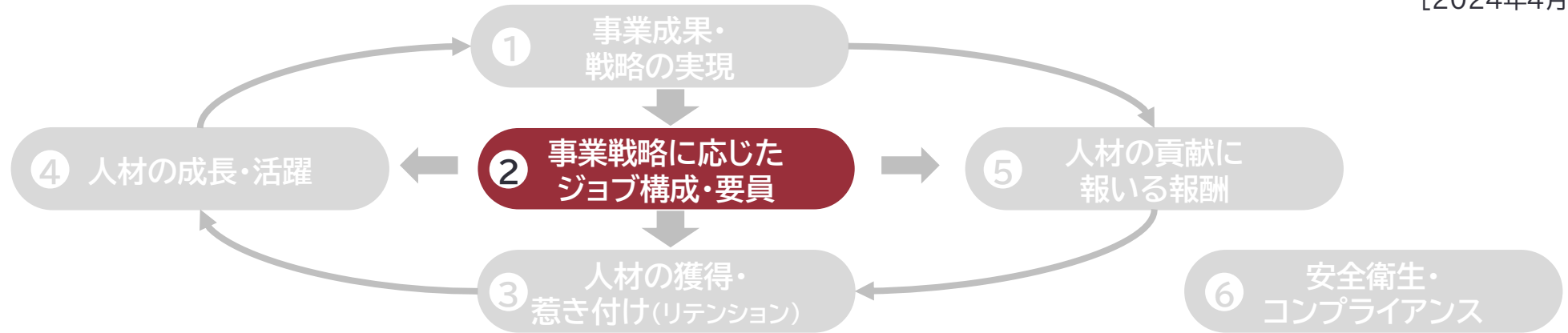
## 6. 人的資本経営データ(データ集)



	2021年度	2022年度	2023年度
エンゲージメント(総合スコア) ※全体	-	-	5.4/10点
労働生産性 ※全体	550万円/人	640万円/人	680万円/人
従業員1人当たり収益 ※全体	-50万円/人	30万円/人	50万円/人
人的資本RoI ※全体	-9%	6%	9%

## 6. 人的資本経営データ(データ集)

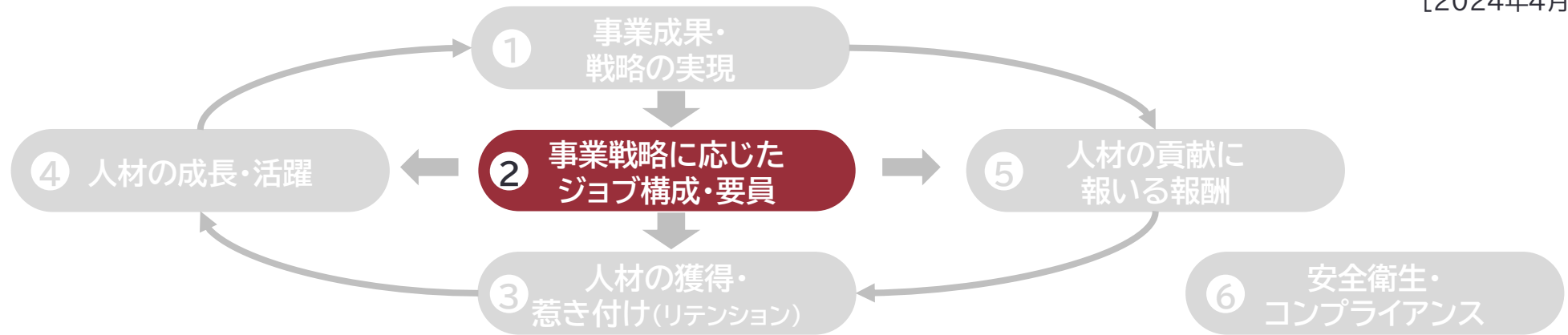
[2024年4月現在]



	2021年度	2022年度	2023年度
総従業員数	全体 410人 正規 362人	全体 422人 正規 365人	全体 447人 正規 370人
総額人件費 ※正規のみ	21.1億円	22.3億円	23.7億円
男女別人材ポートフォリオ	正規 男性270人 女性92人 非正規 男性26人 女性22人	正規 男性276人 女性89人 非正規 男性38人 女性19人	正規 男性281人 女性89人 非正規 男性56人 女性21人
日本・外国籍別人材ポートフォリオ	正規 日本籍96% 外国籍4% 非正規 日本籍25% 外国籍75%	正規 日本籍95% 外国籍5% 非正規 日本籍25% 外国籍75%	正規 日本籍95% 外国籍5% 非正規 日本籍23% 外国籍77%
後継者候補準備率 ※正規のみ	60%	60%	80%

## 6. 人的資本経営データ(データ集)

[2024年4月現在]

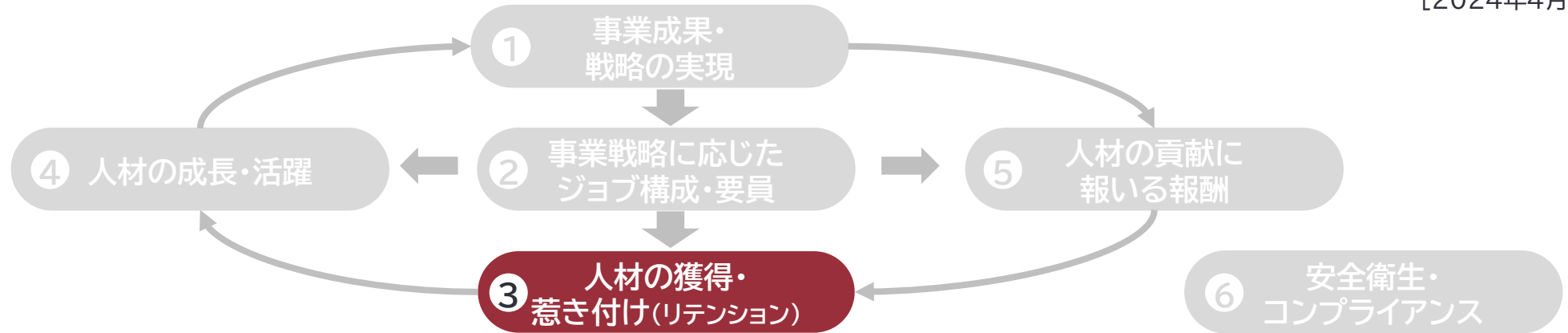


年齢別ポートフォリオ(正規雇用)									
年齢帯	2021年度			2022年度			2023年度		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
70歳以上				1人		1人			
65-69歳	4人		4人	2人		2人	3人		3人
60-64歳	3人		3人	5人		5人	5人		5人
55-59歳	22人	15人	37人	22人	16人	38人	24人	17人	41人
50-54歳	23人	12人	35人	24人	10人	34人	28人	10人	38人
45-49歳	32人	10人	42人	39人	8人	47人	41人	7人	48人
40-44歳	33人	19人	52人	37人	18人	55人	37人	15人	52人
35-39歳	39人	5人	44人	38人	8人	46人	39人	8人	47人
30-34歳	32人	8人	40人	25人	9人	34人	30人	12人	42人
25-29歳	46人	10人	56人	50人	11人	61人	49人	11人	60人
20-24歳	33人	12人	45人	31人	9人	40人	24人	8人	32人
15-19歳	3人	1人	4人	2人		2人	1人	1人	2人
0-14歳									
合計	270人	92人	362人	276人	89人	365人	281人	89人	370人

年齢別ポートフォリオ(非正規雇用)										
年齢帯	(人)	2021年度			2022年度			2023年度		
		男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
70歳以上	1人		1人	1人	1人	2人	1人		1人	
65-69歳		3人	3人	1人		1人				
60-64歳	9人	3人	12人	11人	7人	18人	10人	8人	18人	
55-59歳	1人	1人	2人	1人	2人	3人	1人	1人	2人	
50-54歳		1人	1人		1人	1人				
45-49歳		1人	1人							
40-44歳	2人	2人	4人		1人	1人	1人	1人	2人	
35-39歳	3人	4人	7人	4人	1人	5人	7人	2人	9人	
30-34歳	5人	3人	8人	10人	1人	11人	14人	7人	21人	
25-29歳	2人	4人	6人	4人	5人	9人	15人	2人	17人	
20-24歳	3人		3人	6人		6人	7人		7人	
15-19歳										
0-14歳										
合計(人)	26人	22人	48人	38人	19人	57人	56人	21人	77人	

## 6. 人的資本経営データ(データ集)

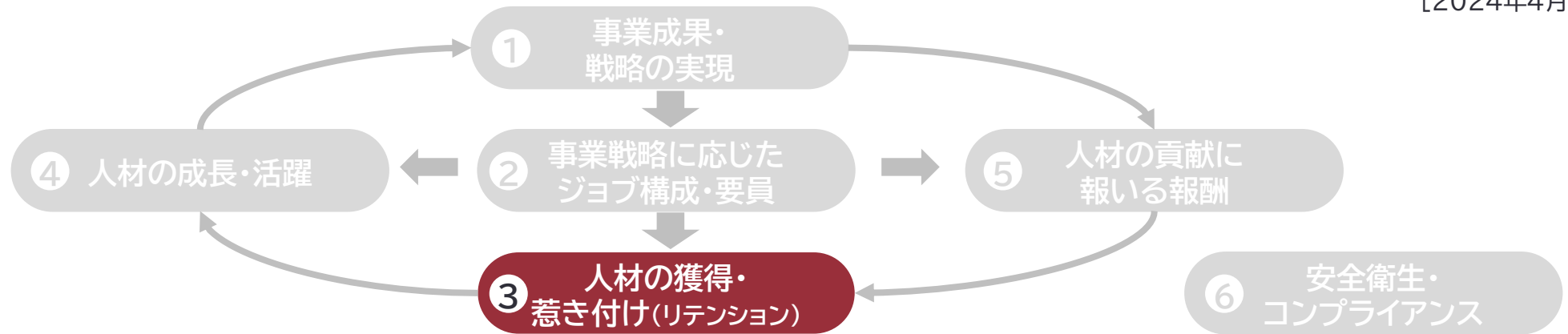
[2024年4月現在]



	2021年度	2022年度	2023年度
雇用形態の転換数 ※正規のみ	0人	6人	6人
正規雇用の中途採用比率 ※正規のみ	2%	4%	3%
中途採用者の管理職への登用 ※正規のみ	1人	1人	1人
内部継承率 ※正規のみ	93%	93%	92%

## 6. 人的資本経営データ(データ集)

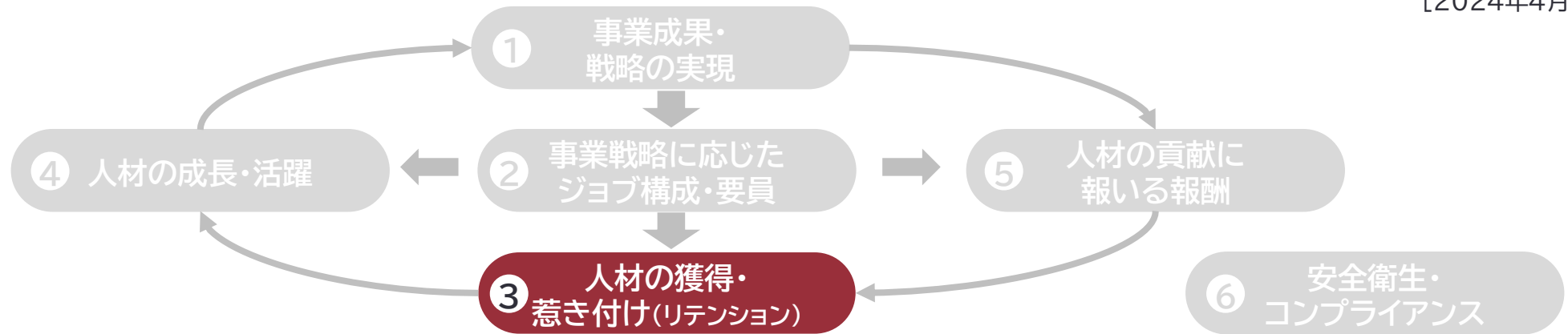
[2024年4月現在]



	2021年度	2022年度	2023年度
平均残業時間	正規 20.6時間 非正規 17.1時間	正規 24.8時間 非正規 24.9時間	正規 20.0時間 非正規 22.2時間
管理職1人当たりの部下数 ※正規のみ	10人	9人	9人
男性の育児休業取得率 ※正規のみ	0%	0%	0%
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	26% (コロナによる休業期間あり)	94%	89%
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)	0%	0%	0%

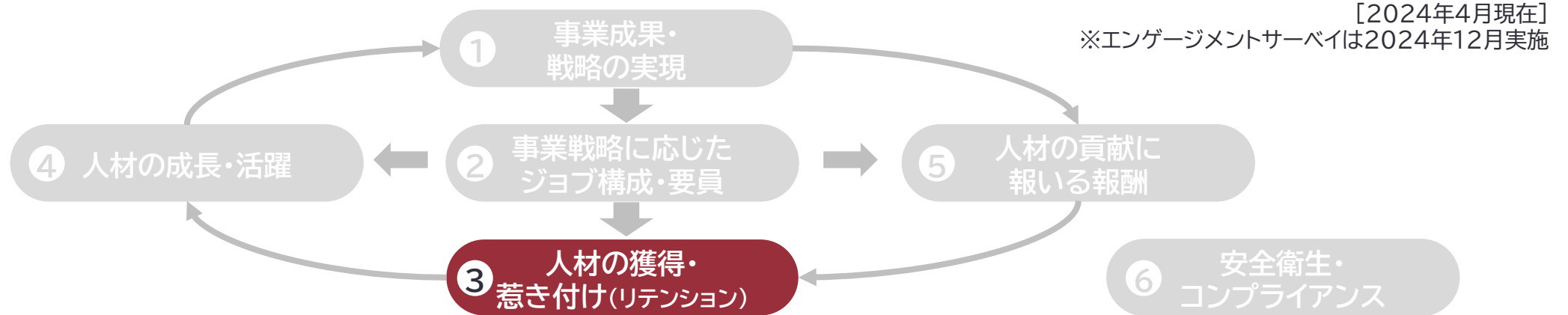
## 6. 人的資本経営データ(データ集)

[2024年4月現在]



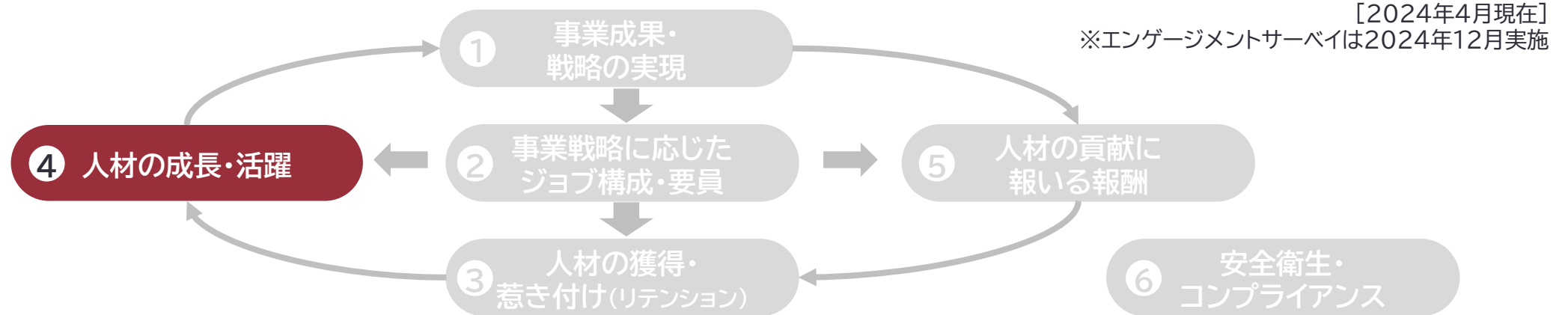
	2021年度	2022年度	2023年度
女性管理職比率・人数 ※正規のみ	比率 3% 人数 1人	比率 3% 人数 1人	比率 3% 人数 1人
男女間賃金格差	全体 70.0% 正規 71.9% 非正規 74.9%	全体 77.6% 正規 75.5% 非正規 114.0%	全体 76.5% 正規 74.7% 非正規 97.7%
定年再雇用率	0%	86%	100%
外国人管理職比率・人数 ※正規のみ	比率 0% 人数 0人	比率 0% 人数 0人	比率 0% 人数 0人
障がい者雇用率・人数 ※全体	比率 1.2% 人数 5人	比率 1.2% 人数 5人	比率 1.4% 人数 6人

## 6. 人的資本経営データ(データ集)



	2021年度	2022年度	2023年度
エンゲージメントスコア ※全体 (リーダーシップに対する信頼)	-	-	4.3/10点
エンゲージメントスコア ※全体 (キャリア形成)	-	-	5.4/10点
エンゲージメントスコア ※全体 (ワークライフバランス)	-	-	5.6/10点
エンゲージメントスコア ※全体 (ダイバーシティ&インクルージョン)	-	-	4.0/10点
新規採用人数	正規 8人 (男性7人・女性1人)	正規 7人 (男性6人・女性1人)	正規 7人 (男性3人・女性4人)
離職率 ※正規のみ	7.4%	7.2%	3.3%
平均勤続年数 ※正規のみ	11.6年	11.9年	12.1年

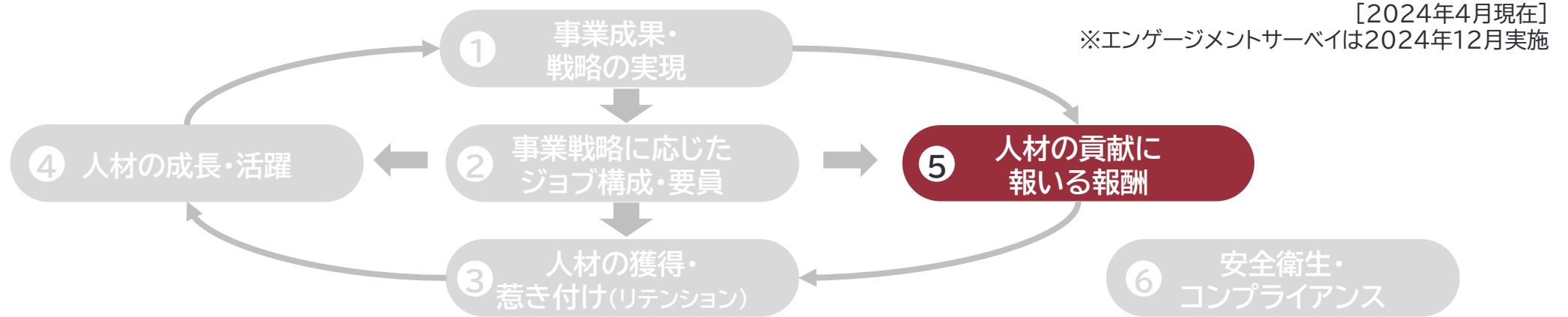
## 6. 人的資本経営データ(データ集)



	2021年度	2022年度	2023年度
教育投資総額 ※全体	100万円	300万円	700万円
1人当たりの教育投資額 ※全体	0.2万円	1万円	2万円
エンゲージメントスコア ※全体 (人材育成)	-	-	5.1/10点
エンゲージメントスコア ※全体 (職務の満足度)	-	-	5.6/10点



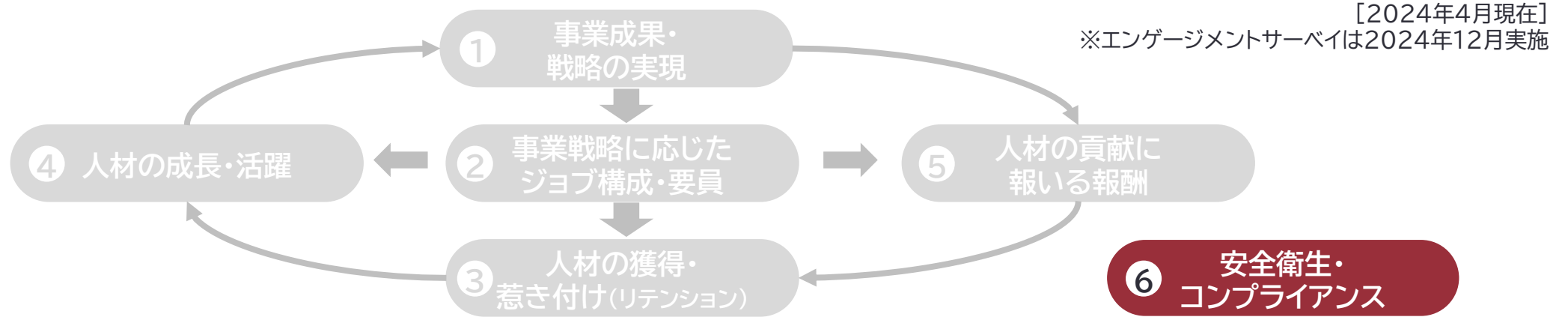
## 6. 人的資本経営データ(データ集)



	2021年度	2022年度	2023年度
平均年間給与	正規 460万円 非正規 250万円	正規 480万円 非正規 240万円	正規 510万円 非正規260万円
エンゲージメントスコア ※全体 (報酬の満足度)	-	-	5.3/10点
福利厚生費用総額 ※正規のみ	6,500万円	6,500万円	7,300万円
福利厚生制度の利用数*	88.9% -	86.8% -	89.0% ほぼ全従業員が利用
エンゲージメントスコア ※全体 (福利厚生の満足度)	-	-	6.3/10点

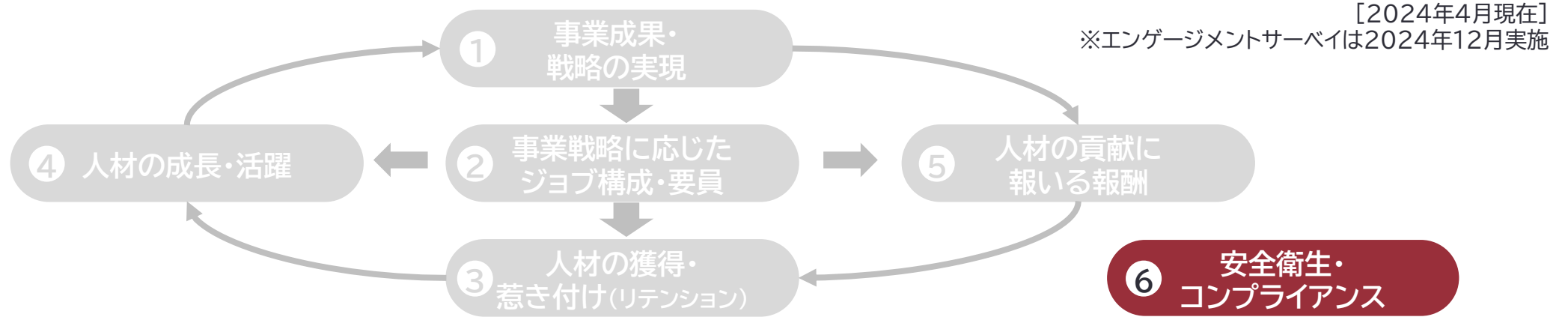
\*上段: 福利厚生倶楽部+カフェテリアプラン利用率  
下段: 無料飲料自動販売機(夏季)の利用者(2023年度より施策実施)

## 6. 人的資本経営データ(データ集)



	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	290人	217人	207人
労災認定された件数・発生率 ※正規のみ	0件 0%	4件 5.5%	1件 1.4%
労災認定された死亡者数・死亡率 ※正規のみ	0件 0%	0件 0%	0件 0%
エンゲージメント ※全体 (安全衛生)	-	-	4.9/10点

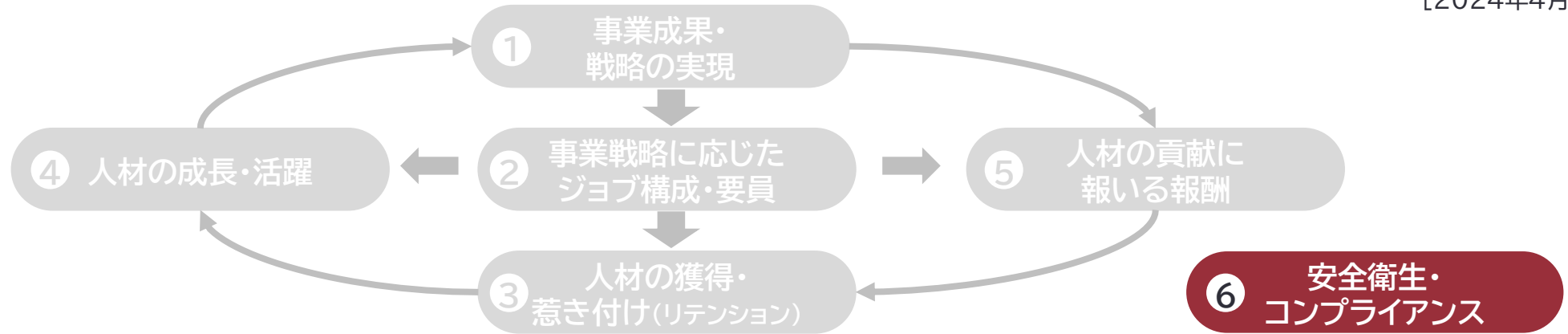
## 6. 人的資本経営データ(データ集)



	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 ※全体	0人	11人	305人 (全社朝昼礼での教育含む)
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 ※全体 (コンプライアンス)	-	-	4.5/10点

## 6. 人的資本経営データ(データ集)

[2024年4月現在]



懲戒処分の種類と件数			
懲戒処分の種類	2021年度	2022年度	2023年度
懲戒解雇	0件	0件	0件
諭旨退職	2件	0件	0件
降格	0件	0件	0件
出勤停止	0件	0件	1件
減給	0件	0件	1件
けん責	0件	1件	0件
戒告	0件	0件	0件
その他	0件	0件	0件

※正規のみ

# 用語集 (1/3)

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	$(\text{雇用区分ごとの女性の平均年間賃金} / \text{雇用区分ごとの男性の平均年間賃金}) \times 100$

# 用語集 (2/3)

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
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	(期間中の労災の件数÷期間中の従業員の総労働時間)×100万時間
	48	労災認定された死亡者数/死亡率	(期間中の労災による死亡者数÷総従業員数)×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、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。

## 算出期間

本レポートは【2021年度,2022年度,2023年度】の3期間を算出期間としております。  
※エンゲージメントサーベイは2024年12月に実施。