

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

4 人材の成長・活躍

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

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

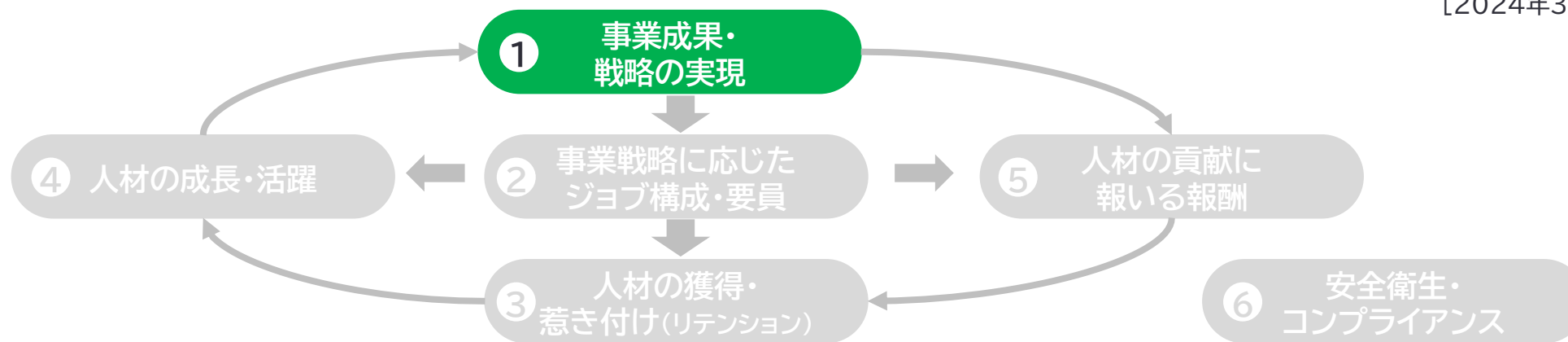
懲戒処分の種類と件数

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)

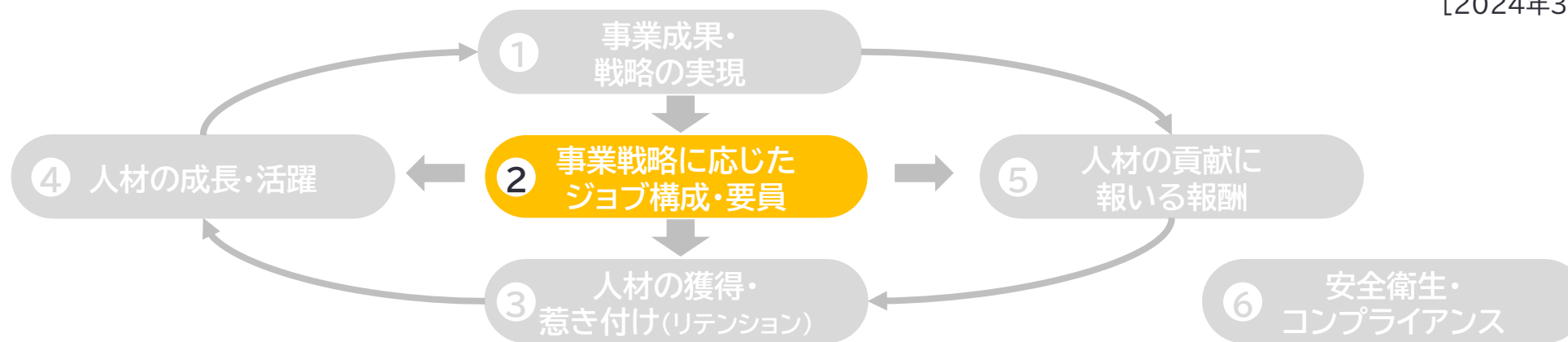
[2024年3月現在]



	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)

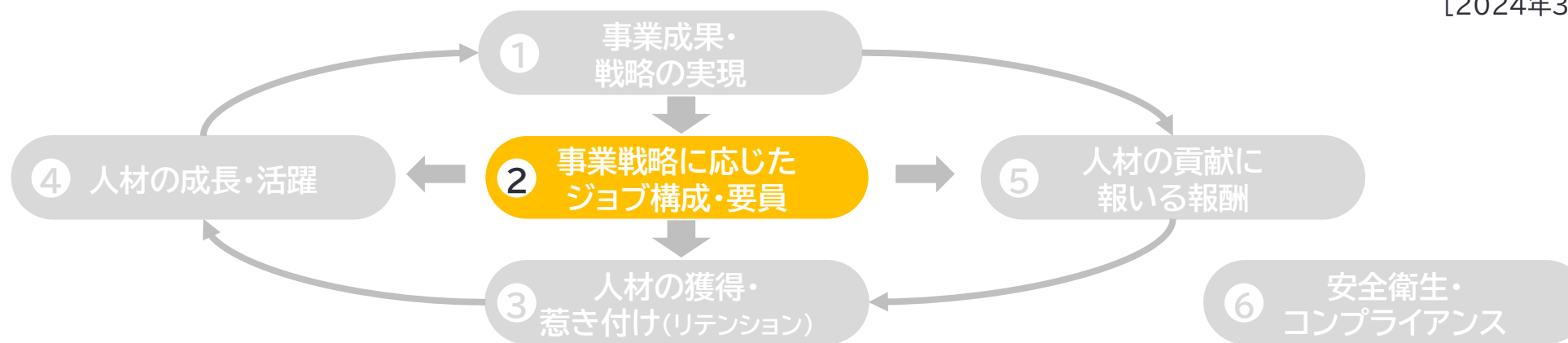
[2024年3月現在]



	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]

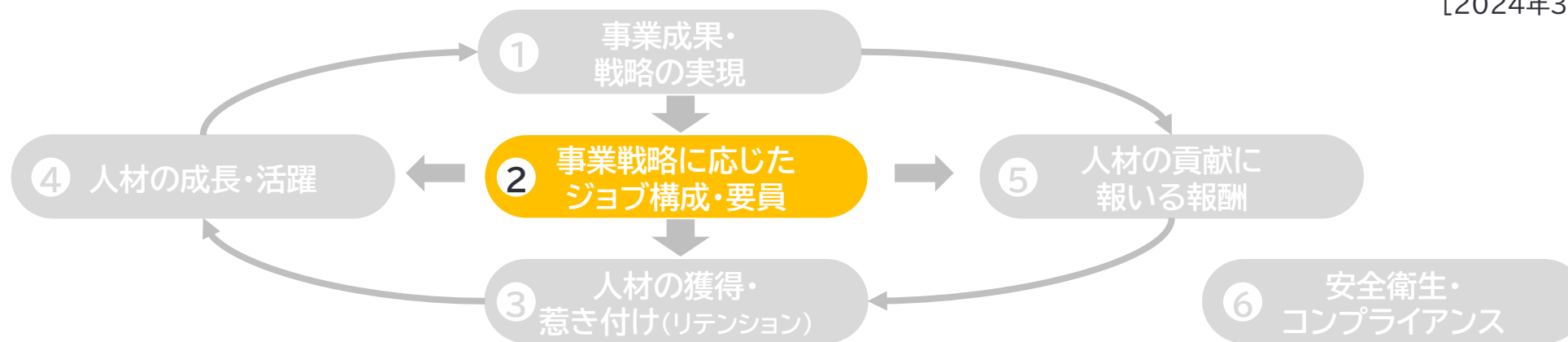


年齢別ポートフォリオ(正規雇用)									
年齢帯	2022年3月期			2023年3月期			2024年3月期		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
70歳以上	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
65-69歳	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
60-64歳	3人	0人	3人	7人	0人	7人	9人	0人	9人
55-59歳	23人	3人	26人	21人	4人	25人	19人	5人	24人
50-54歳	26人	6人	32人	29人	7人	36人	27人	6人	33人
45-49歳	28人	5人	33人	27人	6人	33人	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		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
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)

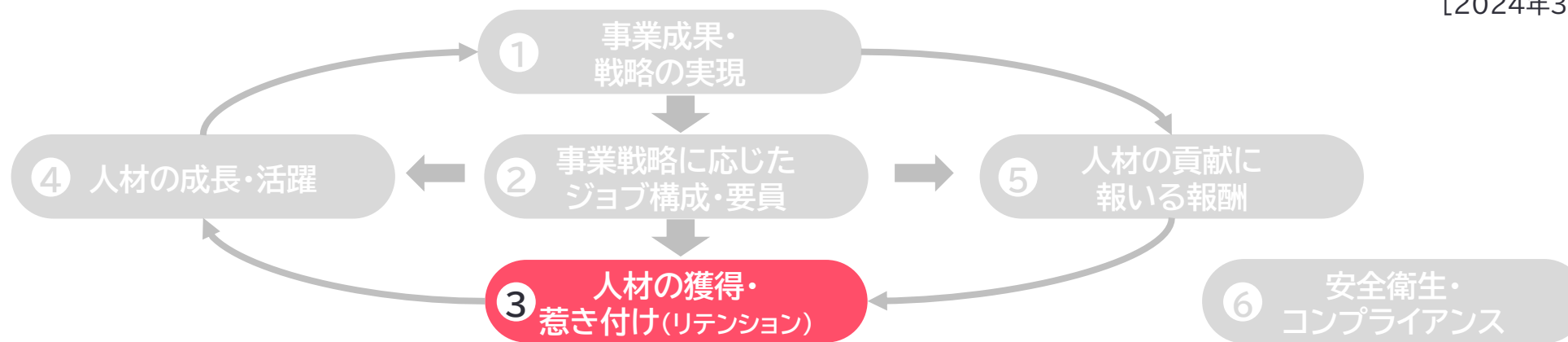
[2024年3月現在]



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)

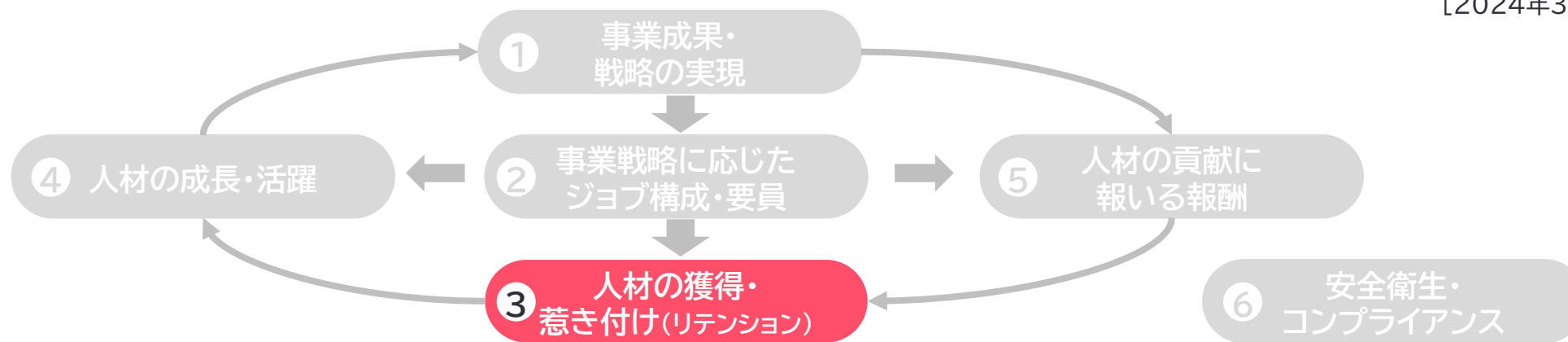
[2024年3月現在]



	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]

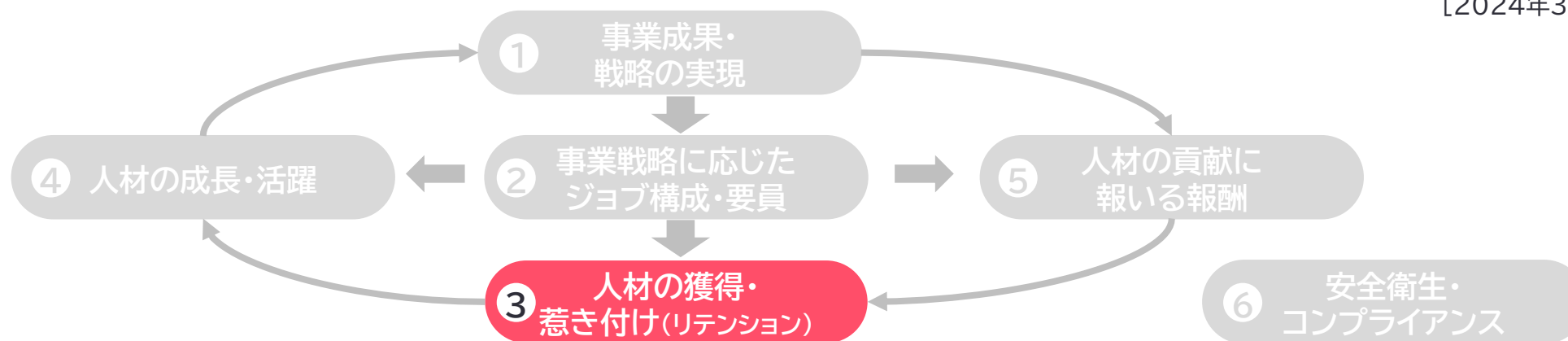


	2021年度	2022年度	2023年度
平均残業時間	正規 7.4h/月 非正規 0.2h/月	正規 6.1h/月 非正規 0.2h/月	正規 5.1h/月 非正規 0.2h/月
管理職1人当たりの部下数 ※正規のみ	12名	12名	12名
男性の育児休業取得率 ※正規のみ	100%	100%	100%
女性の育休復帰後就業継続率 ※正規のみ	100%	100%	100%
有給休暇取得率 ※正規のみ	69%	74%	81%
フレキシブルワーク制度の利用数* (フレックス・リモート・副業 等)	データ無し	データ無し	6名

*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)

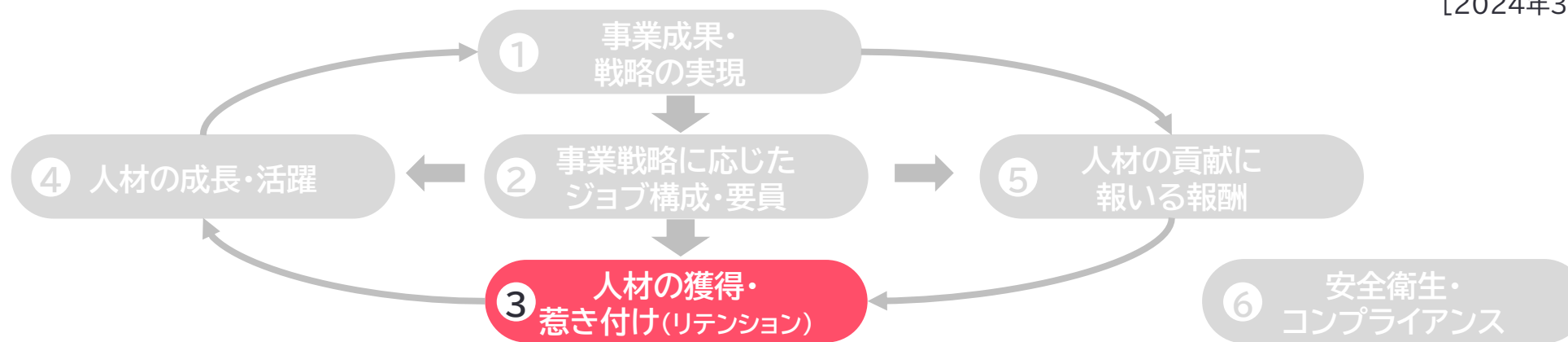
[2024年3月現在]



	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)

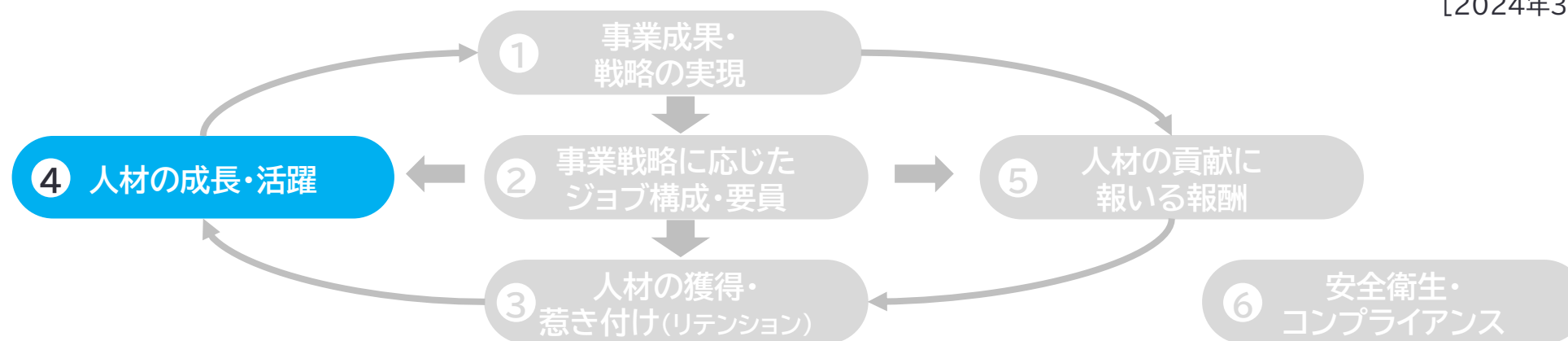
[2024年3月現在]



	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]

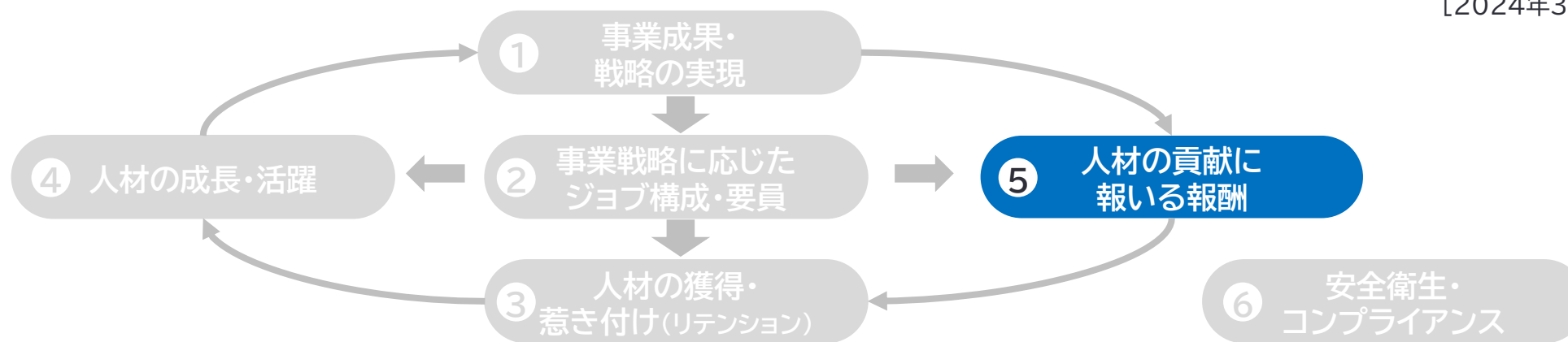


	2021年度	2022年度	2023年度
教育投資総額 ※全体	800万円	1100万円	1329万円
1人当たりの教育投資額 ※全体	3万円	4万円	5.6万円
リスキル関連教育投資額 ※全体	200万円	100万円	100万円
エンゲージメントスコア ※正規のみ (人材育成)	データ無し	別添参照	データ無し
実践機会の提供に対する利用数* (社内公募制・社内起業 等)	データ無し	別添参照	受講者全員 (受講報告書通り)
エンゲージメントスコア ※正規のみ (職務の満足度)	データ無し	別添参照	データ無し

*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]

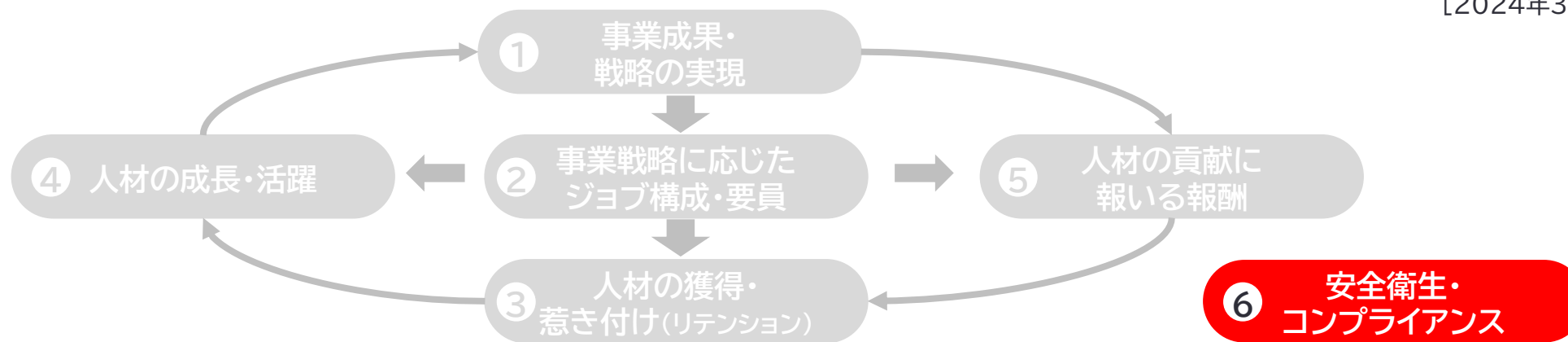


	2021年度	2022年度	2023年度
平均年間給与	正規 480万円 非正規 210万円	正規 490万円 非正規 230万円	正規 483万円 非正規 231万円
エンゲージメントスコア ※正規のみ (報酬の満足度)	データ無し	別添参照	データ無し
福利厚生費用総額 ※正規のみ	3500万円	3500万円	3500万円
福利厚生制度の利用数*	データ無し	データ無し	253名全員
エンゲージメントスコア ※正規のみ (福利厚生の満足度)	データ無し	別添参照	データ無し

*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)

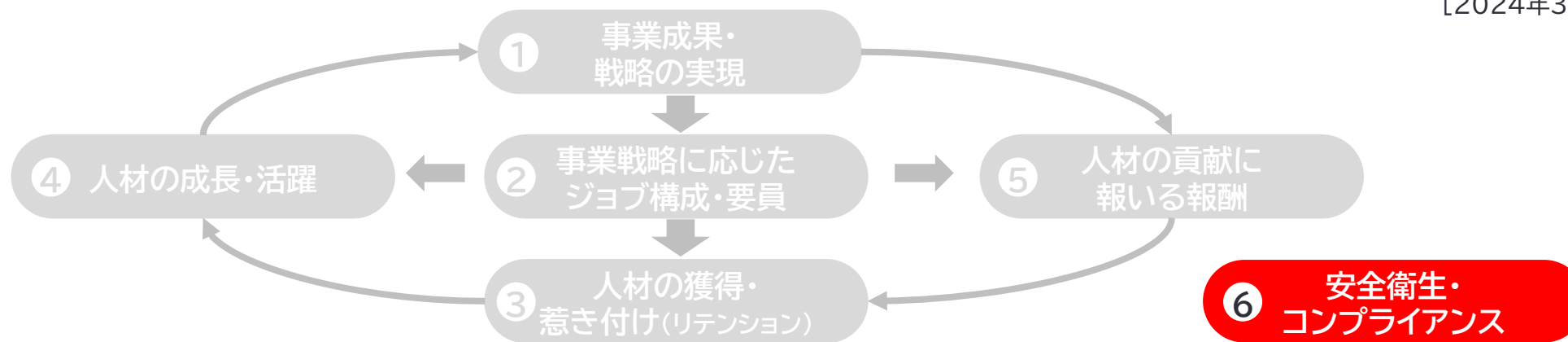
[2024年3月現在]



	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)

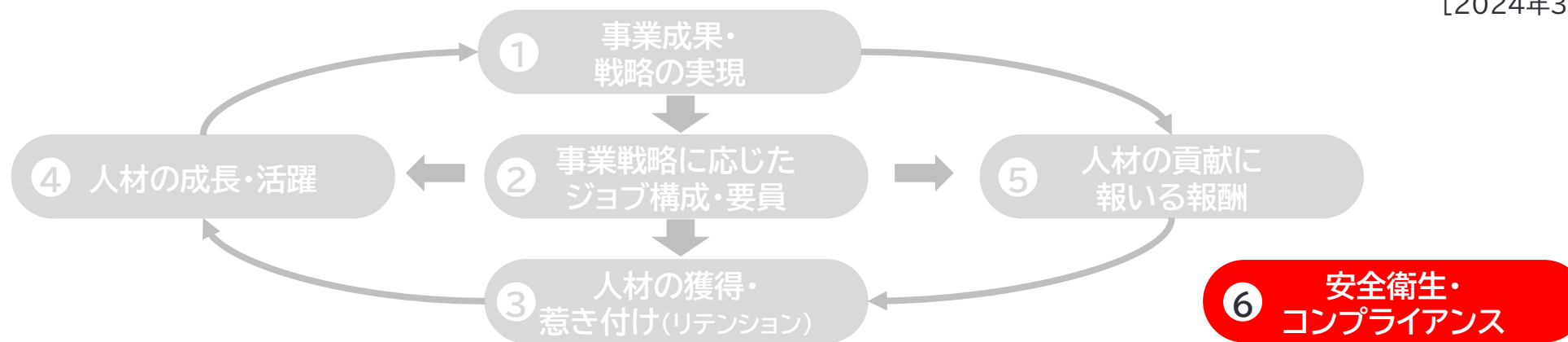
[2024年3月現在]



	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]

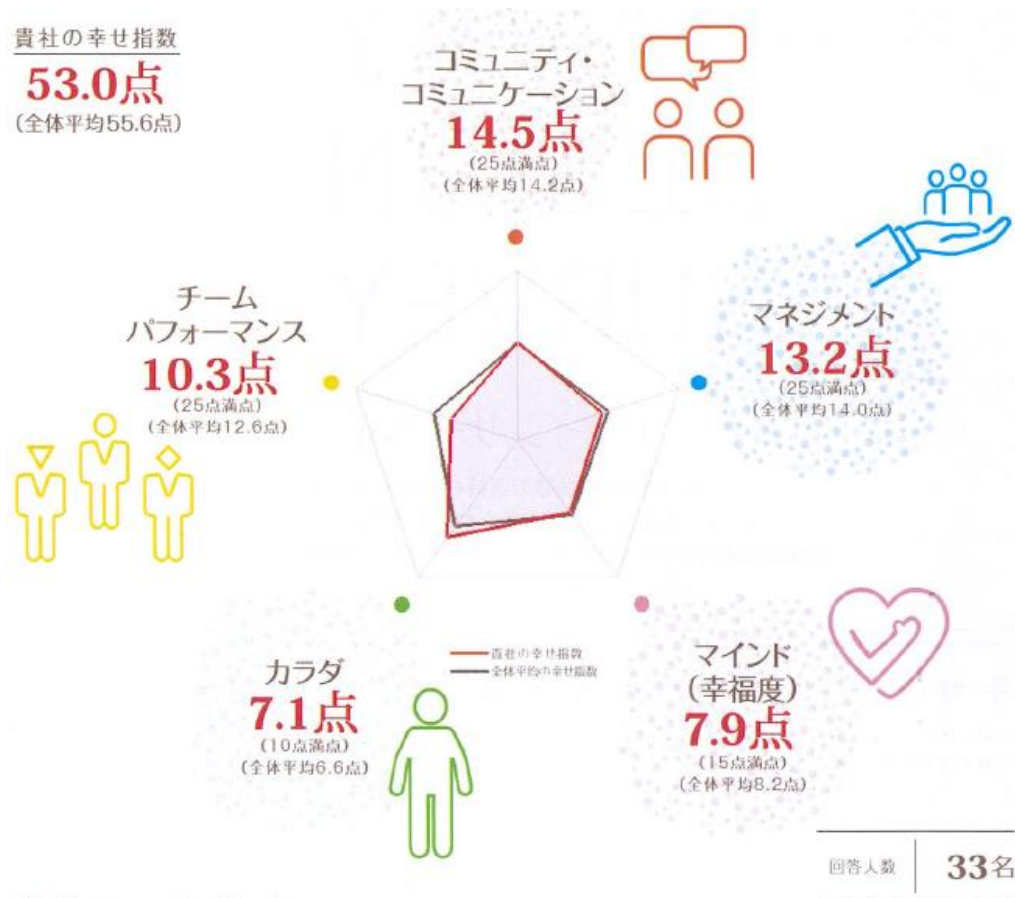


懲戒処分の種類と件数			
懲戒処分の種類	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
懲戒解雇	2件	0件	0件
諭旨退職	0件	0件	0件
降格	1件	1件	0件
出勤停止	0件	1件	1件
減給	0件	0件	1件
けん責	0件	2件	1件
戒告	0件	0件	0件
その他	0件	0件	0件

※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	職種别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・外国籍别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(内部講師の人件費相当額等)
	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。

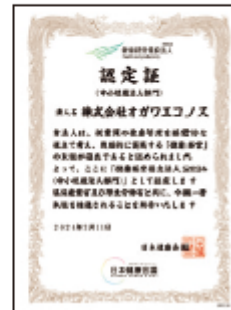
洗濯・買い物などの家事をしながら、子どもの保育園の準備・送迎、予防接種の付き添い、初節句の準備などとパートナーを労うことができました。



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**