

Green Human Capital™ Report 2024

山口重工業株式会社における人的資本レポート
～経営・人財・脱炭素の総合戦略～



山口重工業株式会社

Contents

・ “Green Human Capital™ Report” とは3
・ 代表者メッセージ4
・ Company Statement5
・ 会社概要6
・ 組織図7
I 人的資本8
・ マテリアリティの特定9
3：人権の尊重10
4：ダイバーシティ＆インクルージョン11
5：多様な働き方の推進12
6：人財の採用・育成13
7：Well-beingの推進14
8：事業を通じた社会貢献17
【SDGsに対応するマテリアリティ（社会）】19
・ 人的資本メトリクス DATA BOOK 202420
背景となる情報38

“Green Human Capital™ Report”とは

従来の人的資本の情報開示に、環境・サステナビリティに関する視点を統合し、持続的な企業価値創造に向けた人財戦略と社会の持続可能性への貢献の連動性を包括的に可視化・発信するレポート。

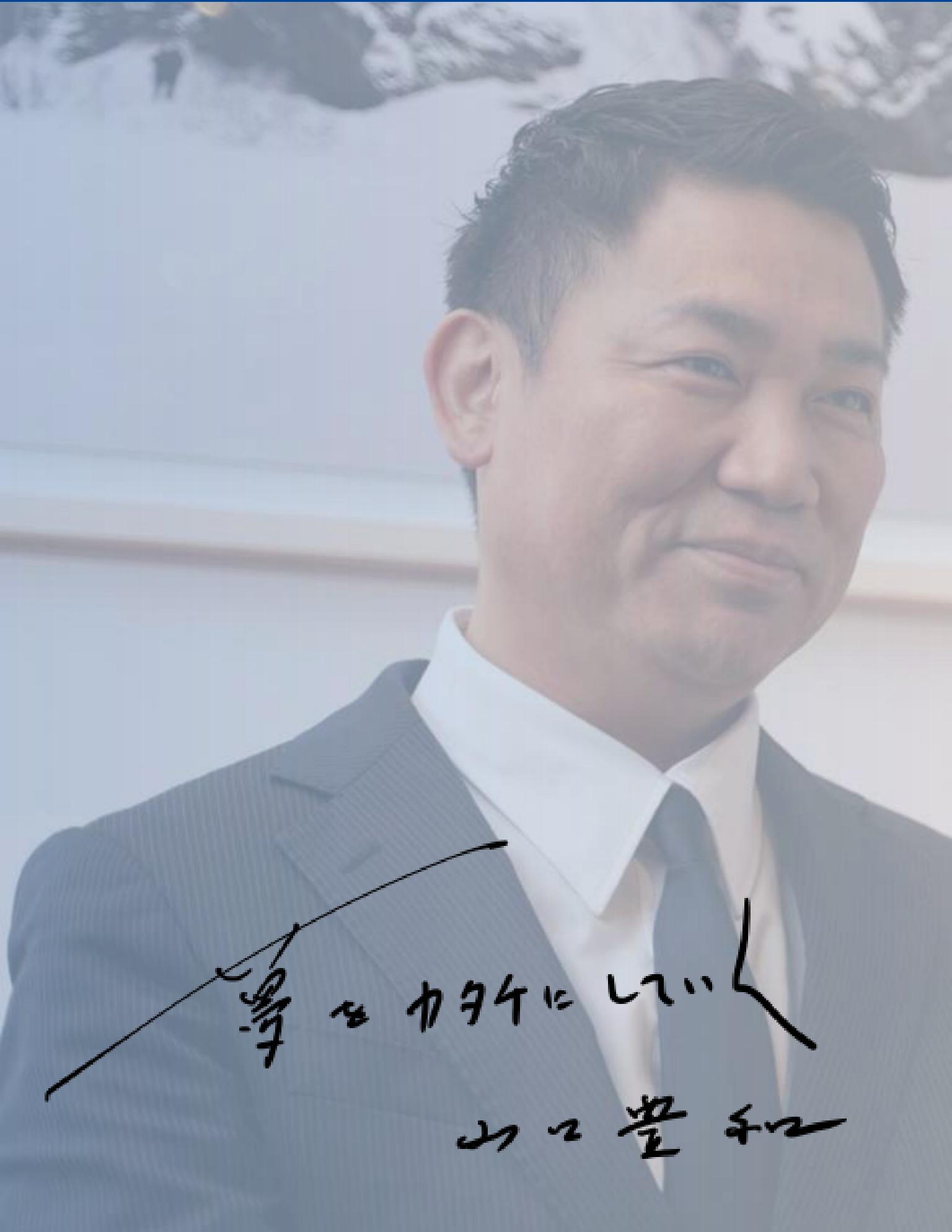
サステナビリティ課題への取り組み
(脱炭素、サステナビリティ、
グリーンイノベーション等)



経営戦略と連動した人財戦略
(採用、育成、エンゲージメント、
多様性等) やKPI

サステナビリティと人財の両面から、長期的な企業価値と
社会の持続可能性の向上を目指す為の統合的なストーリーをステークホルダーに伝える

代表者メッセージ



山口 重和
「夢をカタチにしていく」

【パーパス経営2050】

当社は、鉄骨構造物を中心に設計から生産管理まで一貫して行い、難易度の高い少量多品種の製造を請け負っており、「夢をカタチにしていく」をコーポレートスローガンとして、「情報革命のその先を。生産革命で人々を幸せに。」という経営理念に基づき、社会課題の解決に取り組んでいます。

このコーポレートスローガンを大切に、夢のある取り組みにより社業を発展させ、若い社員に未来ある「プロアクティブ、プロダクティブ、プロフェッショナル」の仕事について語り続けていきたいと思います。私たちは鉄骨生産を通じてあらゆる産業へ製品をお届けしています。いわば日本のモーターです。

私たちの使命は若く熱い思いをのせて日々努力を続けていくことです。

今後私たちの未来は、AIやIoT、ロボットなど最先端技術を駆使して、技術教育、設備の近代化、作業環境向上、安全教育、情報技術など様々な改革を行い創業100周年を目指していきます。

また、当社はSDGsの未来構想をさらに進化すべく長期的な非財務目標「パーパス経営2050年」において、持続可能な生産領域で共有価値を創造し、世界トップのCSV ※先進企業となることを目指しています。

私たちの理念『情報革命のその先を。生産革命で人々を幸せに。』に基づいて社会のニーズに迅速に応えられる責任と挑戦する気概と気迫、情熱で業界世界一の社会貢献を推進してカタチにていきたいと考えています。

今後ともご支援賜りますよう宜しくお願い申し上げます。

Company Statement



| 経営理念

情報革命のその先を。生産革命で人々を幸せに。

“経営理念に基づき、最先端の技術で新たな価値を創造し、未来社会の持続可能性向上に貢献する”

| コーポレートスローガン

夢をカタチにしていく

“「パーカス経営2050年」において持続可能な生産領域で共有価値を創造し、世界トップのCSV先進企業になることが目標”

| 社是

1. 最大の社会貢献は雇用の創出であること
2. 世の中でなくてはならぬ製品を供給すること
3. 一番にこだわり、何事においても世界トップを目指すこと

| 三大精神

情熱、熱意、執念

知的ハードワーキング

すぐやる、必ずやる、出来るまでやる

会社概要

会社名 山口重工業株式会社

設立 1975年6月24日

代表者名 山口豊和

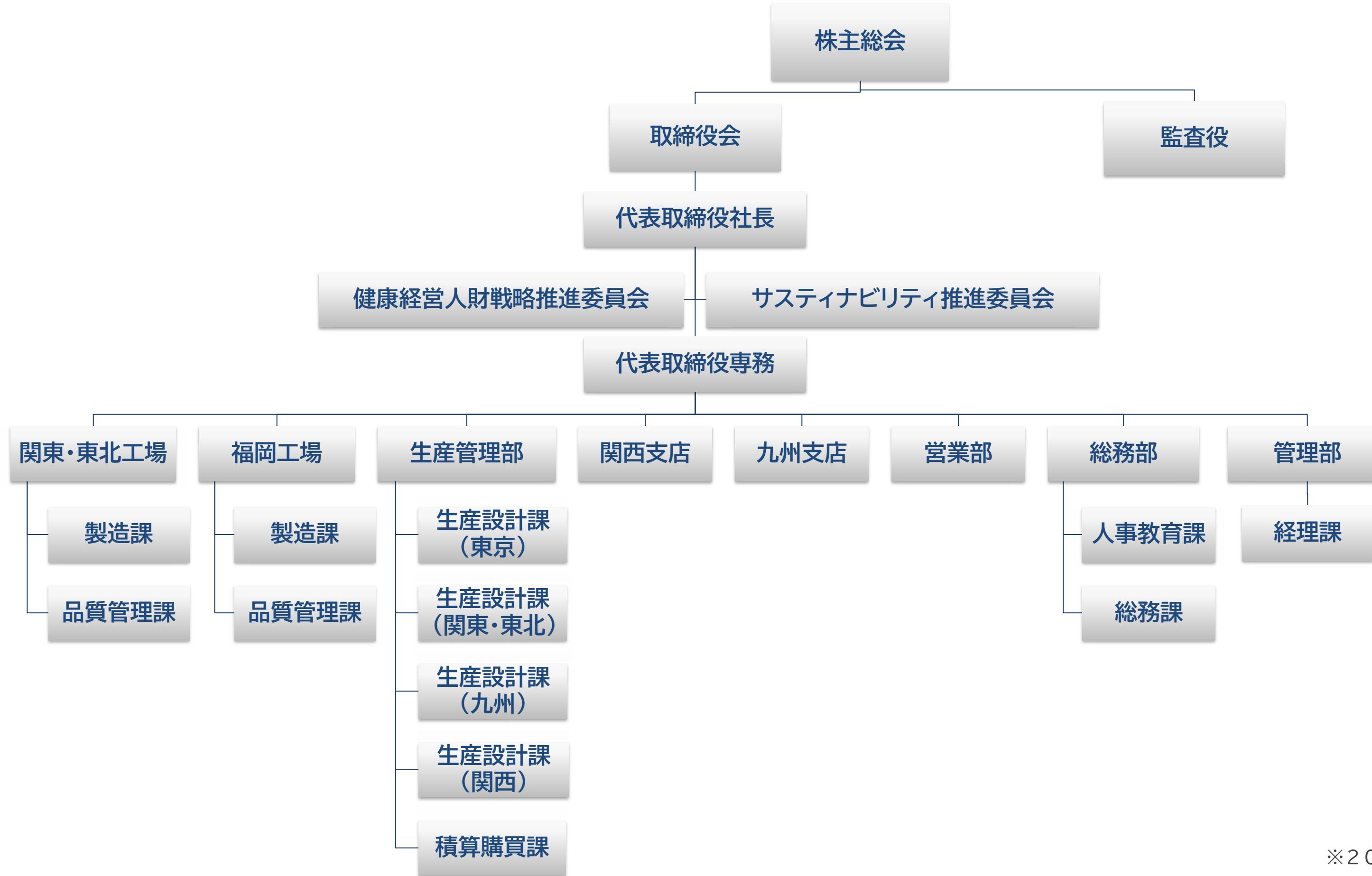
- 事業内容
- 1. グリーンスチール製品等を中心とした受発注業務
 - 2. 低炭素鋼および脱炭素鋼の卸売業
 - 3. Building Information Modeling (BIM) のモデリング構築業務
 - 4. 次世代環境配慮型ファブリケーターによる製造及び流通加工
 - 5. 仮想デジタルツインファブリケーションにおけるAI、IoTの開発および研究
 - 6. 省エネルギーな物流および倉庫資材ストック事業
 - 7. 建築物およびインフラストラクチャーのGHG（温室効果ガス）算定排出削減可視化事業
 - 8. 流通加工業務におけるデジタルプラットフォーム事業
 - 9. 金属スクラップ資源循環によるカーボンマネジメントの受発注業務
 - 10. 不動産の売買、賃貸、仲介、監理及び販売
 - 11. 前各号に附帯関連する一切の事業

従業員数 56名(その他 社内外注6名)

※2025年6月末時点



組織図

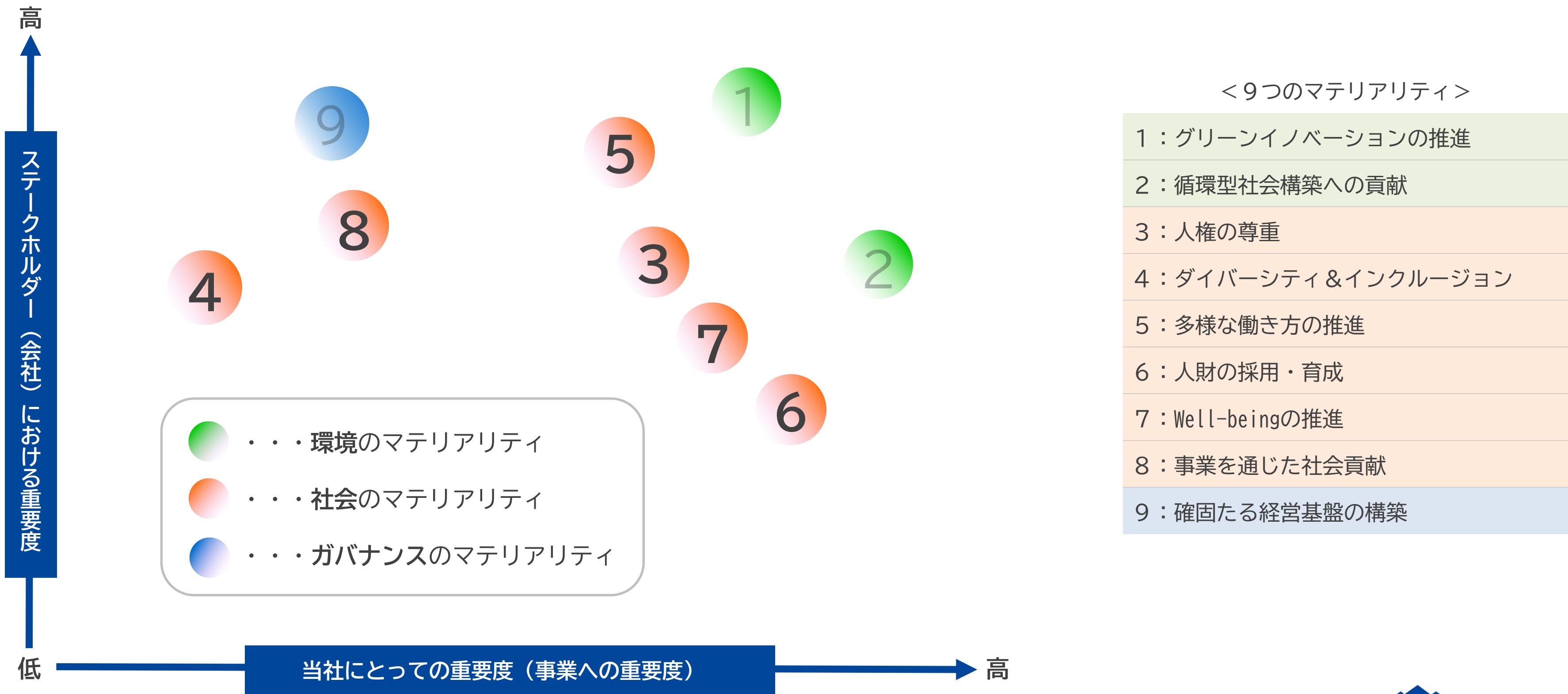




人的資本

マテリアリティの特定

社内検討と専門家の助言に基づき、当社グループの重要な9つの課題（マテリアリティ）を特定しました。これらを中期経営計画に組み込み、具体的な目標とアクションプランをもって、持続的な成長を目指します。



3:人権の尊重

サプライチェーンを含む当社グループの事業に関わるすべての人々の人権に配慮し、人権侵害のリスクの低減を図ります。

主要な取り組み



KPI

期待できる効果

人権教育・研修の実施

リスクマネジメント・コンプライアンスの強化
資本の最大化・職場環境の向上



◆ 背景

1. グローバルな潮流と企業に求められる責任

当社は、グローバルな事業環境における人権への配慮の重要性を認識しております。人権の尊重は、国際社会の一員としての企業の基本的責務であり、持続可能な成長の前提です。

2. 企業価値の向上とリスクの低減

人権尊重への取り組みは、企業のレビュー（信用）と競争力に直結します。
多様な背景を持つ従業員が互いに尊重しあう環境は、人的資本の価値最大化に貢献します。

◆ 山口重工業株式会社 人権方針

1. 人権方針の適用範囲

本方針は当社で働く全ての役員と従業員に適用されます。また、ビジネスパートナー及びサプライヤーに対しても、本方針を支持し、順守していただくことを期待して働きかけ、協働して人権尊重への取り組みを推進してまいります。

2. 人権行動指針

私たちは、一人ひとりの人権を尊重し、人種、国籍、性差、性的指向、性自認、宗教、職制、年齢、障害の有無等、いかなる理由による差別も行いません。強制労働や児童労働を排除し、各國・地域の労働関連法令およびその精神を徹底して順守し、従業員一人ひとりがお互いの個性を認め合い人権が尊重される差別の無い職場環境を目指します。

<具体的行動指針>

- 当社は人権に関する国際的な規範・原則に則り、以下の権利と尊厳を尊重します。
- (1) 人種、国籍、性差、性的指向、性自認、宗教、職制、年齢、障がいの有無、その他理由によるいっさいの差別の排除
 - (2) 結社の自由および団体交渉権等の尊重
 - (3) 人身取引および強制労働、児童労働の禁止
 - (4) 適正な労働時間の管理と過剰な労働時間の削減
 - (5) ハラスメント、いじめ、不公平な扱いの禁止
 - (6) 健康かつ安全な職場環境の確保
 - (7) 個人情報およびプライバシーの保護

3. 人権尊重の体制・仕組み

当社は人権を尊重する責任を果たすために、当社の代表執行役社長のもとに人権に係る専門の委員会を設置し、本方針に基づいた人権課題についての活動方針や年度計画を始めとする重要事項の審議、意思決定を行います。加えて、通報窓口を設置し、実効性を確保してまいります。又、各事業所を含む全拠点で、人権分野を含むリスク・アセスメントを定期的に実施し、人権侵害及びその可能性が生じた場合には救済を求めるように内部通報制度を設けます。

4. 人権方針の周知と教育

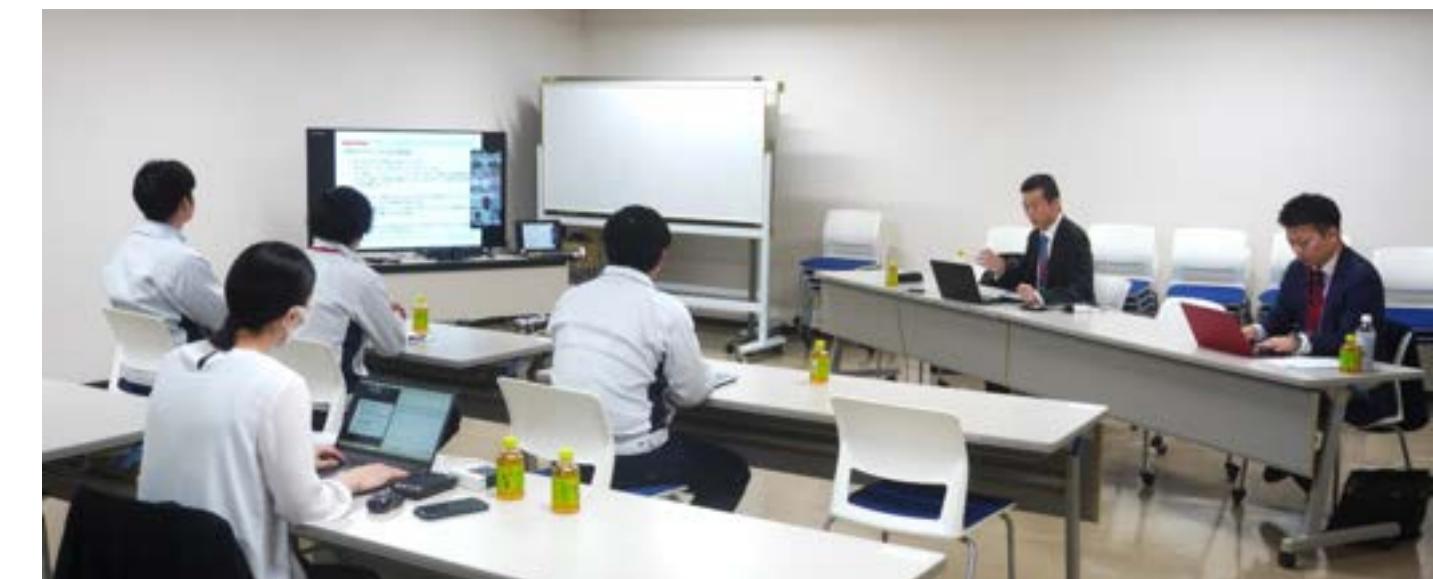
当社は本方針が社内に浸透するようすべての役員及び従業員に適切な教育・研修を実施します。
又、本方針が事業活動に適切に組み込まれるよう、関連する方針や業務に反映するとともに、リスク・アセスメントが効果的に実施されるよう、その実務担当者の教育・研修にも取り組みます。

以上

	2023	2024
指摘事項の総数	17	12
解決済みの指摘事項	17	12

▲企業倫理研修への参加率

100%



▲管理職を対象とした研修会の様子

4:ダイバーシティ&インクルージョン

多様性を認めるだけでなく、多様な人財が互いに尊重され、それぞれが能力を発揮して活躍できている状態を目指します。

主要な取り組み

女性の活躍推進

グローバル人財・シニア人財の活躍推進

障がい者の活躍推進

LGBTQ+への理解醸成

KPI

女性リーダー育成研修(キャリア形成支援)

留学生を対象とした採用活動
経験や実績が豊富なシニア人財の採用

障がい者の雇用と環境整備

D&Iセミナーの開催

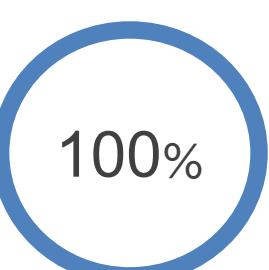
期待できる効果

多様で優秀な人財の獲得・定着

グローバル競争力の強化
組織の知の多様化

企業の社会的責任 (CSR) の実現

心理的安全性の確保
従業員のエンゲージメント向上



※女性管理職を対象

▲女性リーダー育成研修参加率



▲留学生向け説明会の様子



▲留学生インターンシップ実施

労働力のダイバーシティ（障がい者）

	2023	2024
雇用率	1.7	2.0

(単位：%)

▲人的資本メトリクスDATEBOOK2024より抜粋



山口重工業株式会社

5: 多様な働き方の推進

働く人のワークライフバランスや自己実現を支えるだけでなく、企業の生産性やイノベーションの向上に向けて「多様な働き方」を推進しています。

主要な取り組み

リモートワークの推進
勤務場所の柔軟化

ペーパレス・電子化の
推進

社内コミュニケーションの活性化施策

各種人事制度の見直し

KPI

バーチャルオフィス、在宅勤務の実施

業務のIT化への取り組み

ミーティングの開催頻度の確保

評価制度見直し会議の定期的実施
従業員の「納得度/公平感」のサーベイ

期待できる効果

ワークライフバランスの改善
情報共有の円滑化

業務効率の大幅改善

組織の一体感と連帯の維持
迅速な課題解決

公平な評価制度の確立
従業員の納得感・信頼の獲得



◆ 生成AIの活用



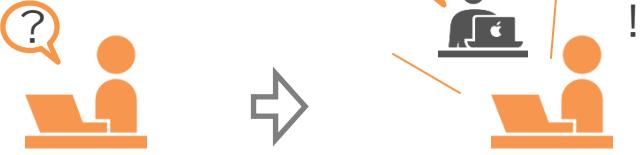
◆ バーチャルオフィス「ovice」を利用

一導入前



ちょっとした相談でも、堅苦しいやり取りが必要
→返信のタイムラグが生じ、業務スピードが停滞

一導入後



「在席状態」や「今話せる状況」が一目で把握
→心理的な壁を感じない。気軽に会話や共有ができる
業務スピードが飛躍的に改善



◆ 定期的な会議の実施



定期的な社内ミーティングを通じ、物理的な距離を超えた「つながり」を意図的に育みます。これにより、心理的安全性を高め、部門を超えたイノベーション創出につながります。

対象部署	会議名
議題に応じた関連部署	ISO会議 ※BIM/PAS2080/人的資本
総務部・人事部	健康経営推進会議
管理職	TM会議
生産設計課・積算購買課	製作工程会議×プロダクトEHS委員会

◆ 多様な働き方=信頼とイノベーションを生む土台

私たちが「多様な働き方」を推進する真の目的は「個の能力を最大限に解き放ち、組織の生産性と創造性を高める」ことにあります。技術と制度の両面から、多様な才能が共鳴し合う、未来志向の組織文化を構築したいと考えています。

6:人財の採用・育成

将来を担う人財の効果的な採用、育成に向けて様々な取り組みをしています。

主要な取り組み

望ましい人財の採用

各種専門研修
階層別研修

キャリア開発
プログラムの推進

社員の自律的な
能力開発

◆ 採用プロセス



KPI

望ましいスキルセットを持つ人財の充足

外部セミナーの参加支援
各種必修・選択研修の拡充

スキルズインベントリーの継続的な実施

OKR、目標管理制度の活用

期待できる効果

事業戦略の迅速な実現
組織能力の計画的向上

専門性・スキルの底上げ

従業員のキャリア自律支援

従業員の自律的な行動促進
パフォーマンスの明確な評価



◆ 社内有資格者一覧(2025年6月末時点)

資格名	保有者数
一級建築士	1名
二級建築士	3名
鉄骨工事管理責任者	4名
鉄骨製作管理技術者1級	15名
溶接管理技術者1級	1名
溶接管理技術者2級	3名
建築高力ボルト接合管理技術者	5名
建築鉄骨製品検査技術者	14名
建築鉄骨超音波検査技術者	2名
建築鉄骨外観検査技術者	2名
AWA検査技術者	2名
非破壊試験技術者 超音波探傷レベル2	1名
非破壊試験技術者 超音波探傷レベル1	6名
半自動溶接(JISZ3841)SA-3F	11名
半自動溶接(JISZ3841)SA-3V.H	8名
床上操作式クレーン運転	13名
ガス溶接技能講習	14名
アーク溶接特別教育	14名
AW検定 工場溶接	3名
AW検定 ボルト溶接ペレタ(RC種:F・RP種:F)	3名
すみ肉溶接適格性証明書(SFil-F.V.H)	3名
鉄骨組立等作業主任者	7名
建築鉄骨ボルト溶接ペレタ	8名
職長・安全衛生責任者教育	13名
フルーツ型安全帯使用作業特別教育	31名
建設業経理事務士3.4級	5名

ほか

…今後の展開において重要な資格（フォーカススキル）

7: Well-beingの推進

労働者の健康やワークライフバランスを整えるために、健全な組織を育むことで事業の持続可能性を高めています。

主要な取り組み

健全な労働環境の管理

Well-beingセミナーの開催

ヘルスマネジメントの推進

定期的なエンゲージメント調査

KPI

時間外労働時間
年次有給休暇の平均取得日数

各セミナーの参加率

定期健康診断受診率および喫煙者数の管理

エンゲージメント・スコアおよび
Well-being関連設問のスコア変動

期待できる効果

過重労働リスクの低減
ワークライフバランスの実現

健康意識・リテラシーの向上

身体的健康リスクの早期発見と予防

組織活力と生産性の総合的向上
離職リスクの可視化と改善



◆ エンゲージメントサーベイの特徴とメリット

特徴

- 「原因」「状態」「結果」の三層構造分析
- 国内エンゲージメント研究の専門家が監修
- 簡便で継続的な測定が可能

メリット

- 導入・運用の手軽さ
- 人的資本開示への活用
- 改善アクションへの繋がりやすさ



▲前回の一部結果



◆ Well-beingの推進への想い

Well-beingの追求は、企業の持続的な成長を支える土台であり、最も重要な経営戦略の一つです。当社が目指すのは、「**社員一人ひとりが、自分らしく、最高のパフォーマンスを発揮できる場所**」。仕事を通じて自己成長を実感し、仲間との信頼関係の中で安心して挑戦できること、そして仕事と私生活の調和がとれていること。これらすべてが満たされた状態こそが、**真のWell-being**です。私たちは、社員を「コスト」として捉えるのではなく、**未来を創る「資本」**として大切に育みます。

健康経営宣言

当社では、**社員一人ひとりが心身ともに健康であることが、企業の持続的成長に欠かせない重要なもの**と考えます。

社員が生き生きと働く、活力のある職場環境を目指し、会社と社員が一体となって健康維持・増進を推進することを宣言します。

健康経営推進体制

「健康経営推進委員会」（委員長：総務部長）で目標や施策を検討のうえ、各事業本部の「健康推進委員」とともに健康経営のPDCAサイクルを回して、**社員の健康保持・増進活動を推進**しています。

主な健康課題

- ・適正体重維持者の増加
- ・特定保健指導受診率の向上
- ・残業時間の減少

主な取り組み内容

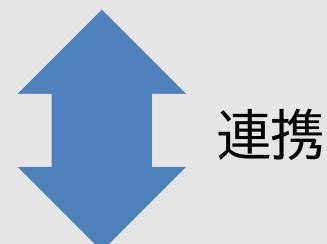
- ・健康診断受診率100%
- ・毎日の定例ミーティングで業務を分担・残業時間減少への取り組み
- ・「健康経営だより」の掲示

健康経営推進委員会

健康経営責任者
(総務部長)

健康経営推進部署
(人事教育課)

健康経営推進委員
(各事業部門長)



連携

衛生委員会

産業医、保健師

健康保険組合
健診機関など

その他健康経営への取り組み

◆ 福利厚生の利用促進



◆ 社内イベントの実施



◆ 健康経営だより



当社の持続的な成長には、社員一人ひとりの「心身の健康」と「仕事への活力」が不可欠です。私たちは、社員が長く、生き生きと働く環境を整備するため、会社と社員が一体となって様々な健康増進および、コミュニケーション施策を推進しています。

人事・総務で健康経営推進委員会を定期的に開催

Well-beingの推進として、当社の健康経営を実効性のあるものとするため、社員の健康やワークライフバランスを整えるための取り組みを考えています。

一委員会の活動内容—
健康経営だよりの作成
コラムの内容の提案
各事業所の健康施策の状況報告または提案 など

8:事業を通じた社会貢献

地域社会の安心安全と発展に貢献し、社会からの信頼を得るよう努めます。

主要な取り組み

地域社会への貢献

产学共同研究

KPI

スポンサー活動を通じた企業認知率や
地域におけるブランド好感度の向上

各学術機関との産業連携や支援

期待できる効果

信頼性の向上と事業リスク低減
レピュテーションの強化

公的資金獲得の機会創出



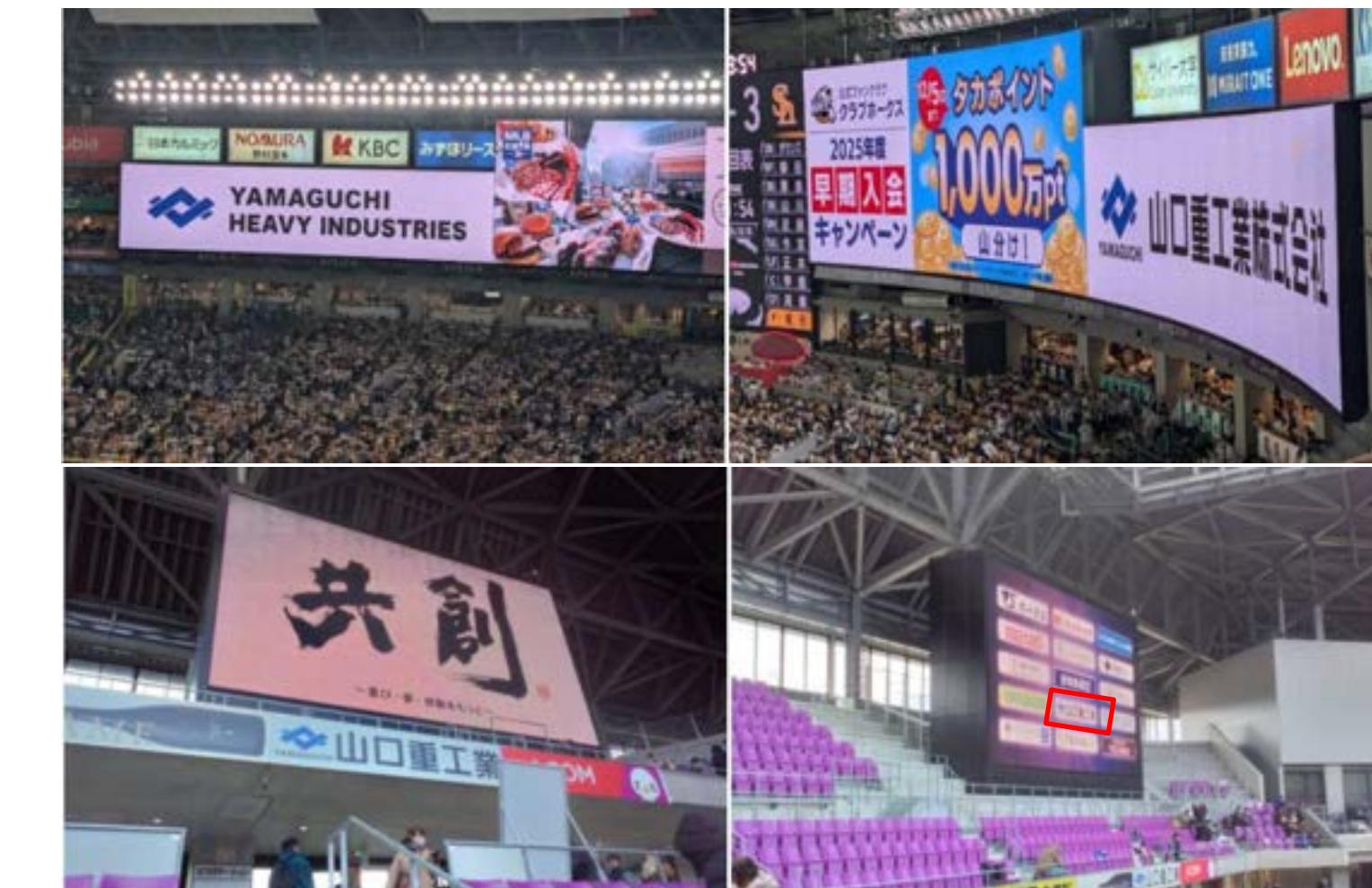
◆ 背景

文化・スポーツを通じた支援

当社は、基本理念の下、地域社会と連携し、良き企業市民として積極的に文化・スポーツ分野への支援を行っています。

スポーツの分野では、2019年より、福岡ソフトバンクホークス、2023年に、京都サンガF.C.とのオフィシャルスポンサー契約を結んでいます。

当社の拠点の近隣地域のさらなる発展を願い、ファンの皆さんとチームを応援とともに地域社会との連携を積極的に進めています。



学術機関への支援

当社の学術機関への支援活動は、単なる資金提供に留まらず、「情報革命のその先を。生産革命で人々を幸せに。」という経営理念を実現するための、「知」への戦略的な投資であり、社会的責任を果たす重要な取り組みです。

<東京大学への支援活動>

- ・ **日本初**：ソーシャルpond、「東京大学FSI債」への投資
- ・ 寄付型私募債による産学連携イノベーションの創生の支援
池田研究室の研究テーマ：デジタル情報化社会における人工環境の創造・構築・体験を共進化させる建築情報学の視点から、建築と都市の未来の研究
- ・ 東京大学工学系研究科ナノシステム集積センター分室へ、SDGs認証支援型「地域応援私募債『つなぐココロ』」を発行

<九州大学への支援活動>

- ・ 九州大学研究室へ、SDGs認証支援型「地域応援私募債『つなぐココロ』」を発行
- ・ 九州大学基金「スタートアップ共創基金」

<京都大学への支援活動>

- ・ 京都大学経営管理学院への備品寄贈「京銀SDGs私募債『未来にエール』～次世代を担うこどもたちへ～」を発行

ほか



▲授与式等の様子

【SDGsに対するマテリアリティ(社会)】



2. 循環型社会構築への貢献



2. 循環型社会構築への貢献



8. 事業を通した社会への貢献



8. 事業を通した社会への貢献
9. 確固たる経営基盤の構築



2. 循環型社会構築への貢献



8. 事業を通した社会への貢献



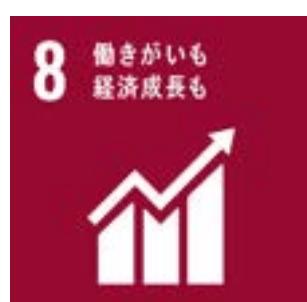
8. 事業を通した社会への貢献



3. 人権の尊重
4. Diversity & Inclusion (多様な人財の活躍支援)
5. 多様な働き方の推進
6. 人財の採用・育成
7. Well-beingの推進
8. 事業を通した社会への貢献



3. 人権の尊重
4. Diversity & Inclusion (多様な人財の活躍支援)
5. 多様な働き方の推進
6. 人財の採用・育成
7. Well-beingの推進



3. 人権の尊重
4. Diversity & Inclusion (多様な人財の活躍支援)
5. 多様な働き方の推進
6. 人財の採用・育成
7. Well-beingの推進
8. 事業を通した社会への貢献



1. グリーンイノベーションの推進
2. 循環型社会構築への貢献



3. 人権の尊重
4. Diversity & Inclusion (多様な人財の活躍支援)
5. 多様な働き方の推進
6. 人財の採用・育成
7. Well-beingの推進
8. 事業を通した社会への貢献



8. 事業を通した社会への貢献



1. グリーンイノベーションの推進
2. 循環型社会構築への貢献



3. 人権の尊重
4. Diversity & Inclusion (多様な人財の活躍支援)
5. 多様な働き方の推進
6. 人財の採用・育成
7. Well-beingの推進



3. 人権の尊重
4. Diversity & Inclusion (多様な人財の活躍支援)
5. 多様な働き方の推進
6. 人財の採用・育成
7. Well-beingの推進



1. グリーンイノベーションの推進
2. 循環型社会構築への貢献

人的資本メトリクス DATA BOOK 2024

<項目>

1 倫理とコンプライアンス

- ①提起された苦情の種類と件数
- ③倫理、コンプライアンス研修受講済み従業員の割合
- ④第3者に委ねられた係争
- ⑤外部監査で指摘された事項の数、種類、及び発生源とその対応

2 コスト

- ①総労働力コスト
- ②外部労働力コスト
- ④総雇用コスト
- ⑦離職に伴うコスト

3 ダイバーシティ

- ①労働力のダイバーシティ（年齢）
- ②労働力のダイバーシティ（性別）
- ③労働力のダイバーシティ（障がい者）
- ④労働力のダイバーシティ（その他）

4 リーダーシップ

- ①リーダーシップに対する信頼

5 組織風土

- ①エンゲージメント／満足度／コミットメント
- ②従業員の定着率

6 健康・安全・幸福

- ②労災の件数
- ③労災による死亡者数
- ④健康・安全研修の受講割合

7 生産性

- ①従業員1人当たりのEBIT／売上／利益
- ②人的資本ROI

8 採用・異動・離職

- ⑫離職率
- ⑯離職の理由

9 スキルと能力

- ①人財開発・研修の総費用
- ②研修への参加率
- ③従業員当たりの研修受講時間

10 後継者計画

- ①内部継承率
- ②後継者候補準備率

11 労働力

- ①総従業員数（直接雇用契約者）
- ②総従業員数（フル／パート）
- ③フルタイム当量（※従業員のみ）
- ④臨時の労働力（独立事業主）
- ⑤臨時の労働力（派遣労働者）
- ⑥欠勤

データ集計期間：2024年7月1日～2025年6月30日

「Green Human Capital™ Report 2024」は、
ISO 30414 をガイドラインとして作成しています。
本レポートでは、黄色で塗りつぶしている項目を開示しています。



山口重工業株式会社

1. 倫理とコンプライアンス				
③倫理、コンプライアンス研修受講済み従業員の割合	※2	%	100	100
企業倫理研修		%	100	100
データ保護・個人情報研修		%	100	100
職場安全研修		%	88	100
建設現場安全研修		%	100	60
2. コスト				
①総労働コスト	※4			
給与及び諸手当		百万円	240	250
税金及び社会保障費		百万円	49	55
従業員に対するその他支出		百万円	29	35
外部労働力に対する支出	※5	百万円	63	77
総計		百万円	381	417
6. 健康・安全・幸福				
②労災の件数（発生率）	※10			
けが、事故の件数		件	3	2
労災発生率（100万時間かけた度数率）		%	28	22
③労災による死者数				
労災による死者数		人	0	0
7. 生産性				
①従業員1人当たりのEBIT／売上／利益				
1人当たりのEBIT	※12	-	624,545	687,659
1人当たりの利益	※13	円	175,732	82,948
②人的資本ROI		%	9	-84
人的資本ROI	※14			

8. 採用・異動・離職

⑫離職率

総離職者数	人	16	18
平均総従業員数	人	54	53
自発的離職率 ※15	%	29.6	34.0

9. スキルと能力

①人財開発・研修の総費用

資格講習費	万円	1,092	1,354
外部講師料	万円	585	978
教材費	万円	23	19
総費用	万円	1,699	2,351

11. 労働力

総従業員数	人	58	56
-------	---	----	----

①総従業員数（直接雇用契約者）

経営管理	人	4	6
工場	人	22	19
設計	人	21	19
総務	人	11	12

②総従業員数（フル／パート）

フルタイム	人	56	54
パート	人	2	2

③フルタイム当量（※従業員のみ）

FTE（フルタイム当量） ※16	FTE	57	55
------------------	-----	----	----

- ※2… 新規社員を対象とした割合
- ※4… 会計ソフトTKC、給与計算ソフト年間勤怠集計より集計
- ※5… 外部労働力とは、税理士、労務士、弁護士、コンサルティング、社内外注を指す
- ※10… 社内管理簿、事故報告書参照
計算式：けが、事故の件数/従業員総労働時間×100万時間
- ※12… 計算式：税引き前純利益+支払利息-受取利息) /FTE
- ※13… 計算式：税引き前純利益/FTE
- ※14… 会計基準の改正により製造原価が増加したことによる
計算式：{売上-製造原価-(販管費一人件費)} /人件費-1
- ※15… 計算式：総離職者数/平均総従業員数×100
- ※16… 計算式：{(フルタイムで働く従業員数×40時間)+(パートタイムで働く従業員数×20)}/40

注：算出基準日は、各年度6月30日現在です。

導出元データ

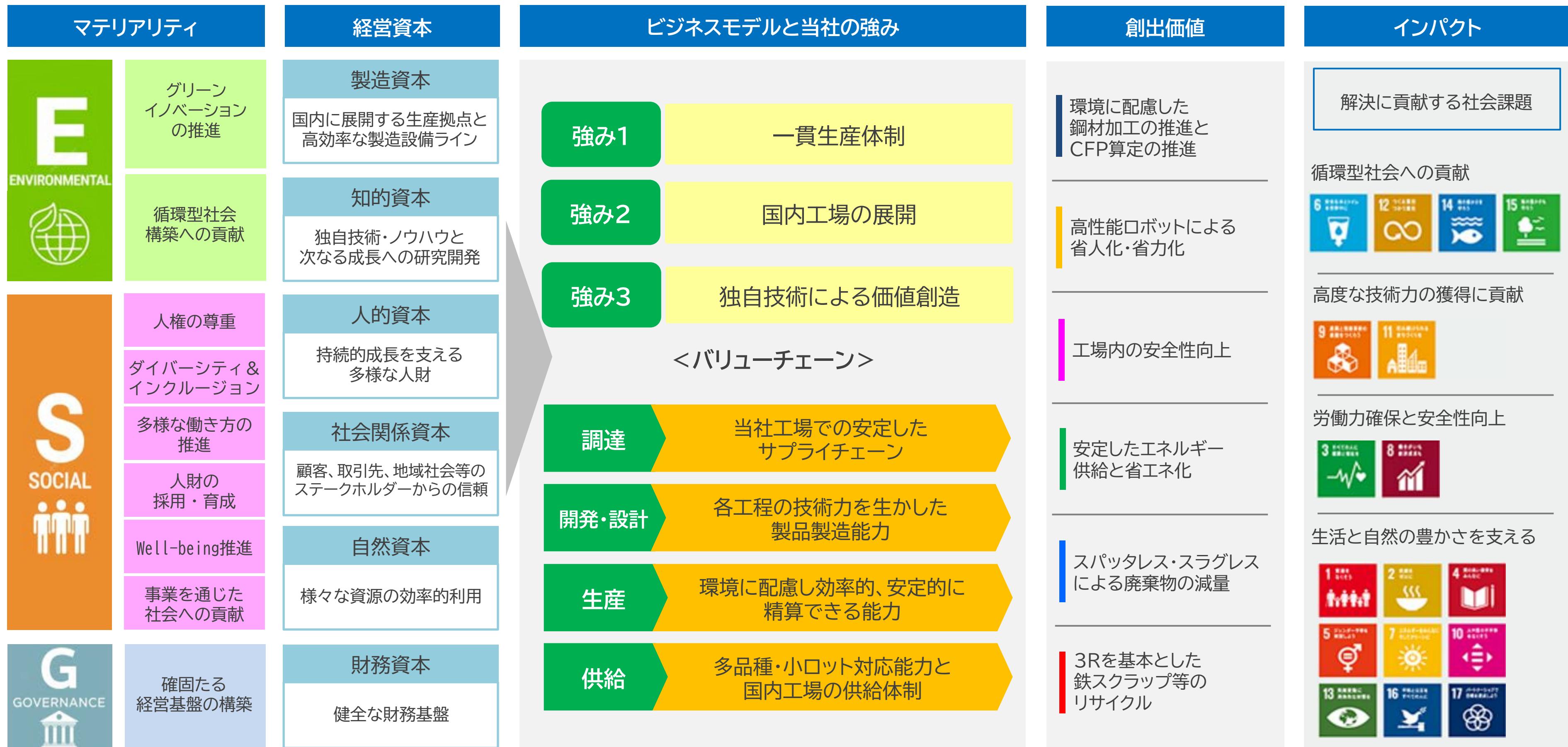
※指標を開示する上で必要となる元データの導出元の確認

11項目	中小企業		指標	人事・給与 システム	勤怠 システム	財務会計 システム	帳票／ Excel保管	保管責任 部署
	内部	外部						
1 倫理と コンプライアンス	●	N/A	①提起された苦情の種類と件数				●	総務部
	●	●	③倫理、コンプライアンス研修受講済み従業員の割合				●	総務部
	●	N/A	④第3者に委ねられた係争				●	総務部
	●	N/A	⑤外部監査で指摘された事項の数、種類、及び発生源とその対応				●	総務部
2 コスト	●	●	①総労働力コスト	●		●	●	総務部
	●	N/A	②外部労働力コスト			●	●	総務部
	●	N/A	④総雇用コスト	●		●	●	総務部
	●	N/A	⑦離職に伴うコスト	●		●	●	総務部
3 ダイバーシティ	●	N/A	①労働力のダイバーシティ（年齢）				●	人事部
	●	N/A	②労働力のダイバーシティ（性別）				●	人事部
	●	N/A	③労働力のダイバーシティ（障がい者）				●	人事部
	●	N/A	④労働力のダイバーシティ（その他）				●	人事部
4 リーダーシップ	●	N/A	①リーダーシップに対する信頼				●	人事部
5 組織風土	●	N/A	①エンゲージメント／満足度／コミットメント				●	人事部
	●	N/A	②従業員の定着率		●		●	人事部
6 健康・安全・幸福	●	●	②労災の件数				●	総務部
	●	●	③労災による死亡者数				●	総務部
	●	N/A	④健康・安全研修の受講割合				●	人事部
	●	●	①従業員1人当たりのEBIT／売上／利益	●		●	●	総務部
7 生産性	●	●	②人的資本ROI	●		●	●	総務部
	●	N/A	⑧重要ポストの割合				●	人事部
	●	●	⑫離職率				●	人事部
8 採用・異動・離職	●	N/A	⑯離職の理由				●	人事部
	●	●	⑩人財開発・研修の総費用				●	人事部
	●	N/A	⑪研修への参加率				●	人事部
9 スキルと能力	●	●	⑬従業員当たりの研修受講時間				●	人事部
	●	N/A	⑫内部継承率				●	人事部
	●	N/A	⑭後継者候補準備率				●	人事部
10 後継者計画	●	●	①総従業員数（直接雇用契約者）				●	人事部
	●	●	②総従業員数（フル／パート）				●	人事部
	●	●	③フルタイム当量（※従業員のみ）				●	人事部
	●	N/A	④臨時の労働力（独立事業主）				●	総務部
	●	N/A	⑤臨時の労働力（派遣労働者）				●	総務部
	●	N/A	⑥欠勤		●		●	人事部

背景となる 情報



山口重工業の価値創造プロセス

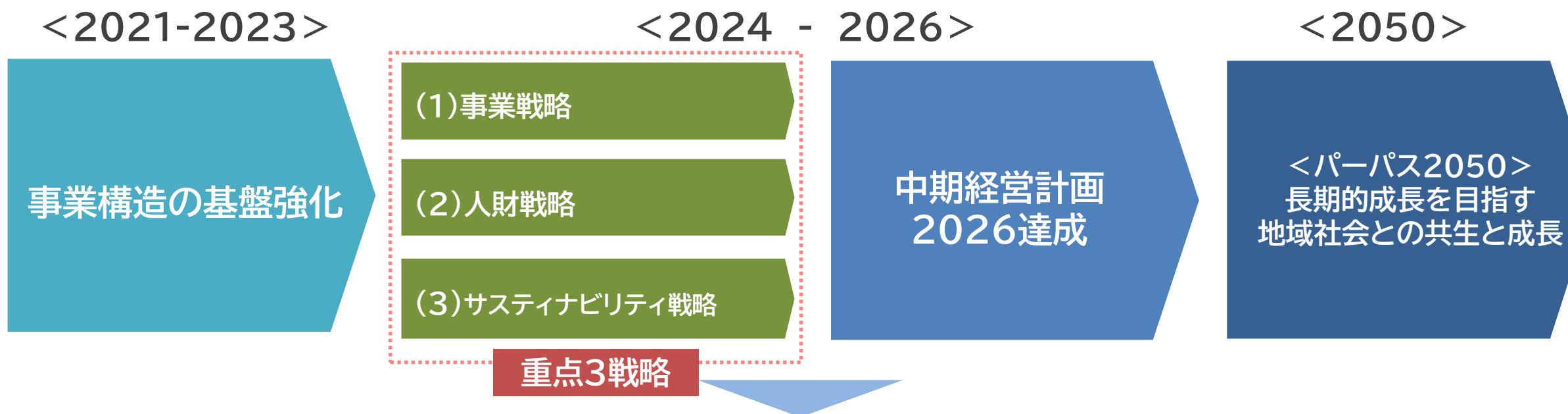


Active & Challenge 2026

基本方針

パープス2050年のありたい姿を実現するため、バックキャスト思考で2024年度から2026年度を実行期間とする新たな中期経営計画として「Active & Challenge 2026」を策定しました。

前中期経営計画で築いた事業基盤の強化をもとに、より一層の収益力強化を図りつつ、次なる成長に向けたイノベーションの追求と人財投資の加速化、そしてサステナビリティな社会への貢献に向けて企業価値の向上を目指します。



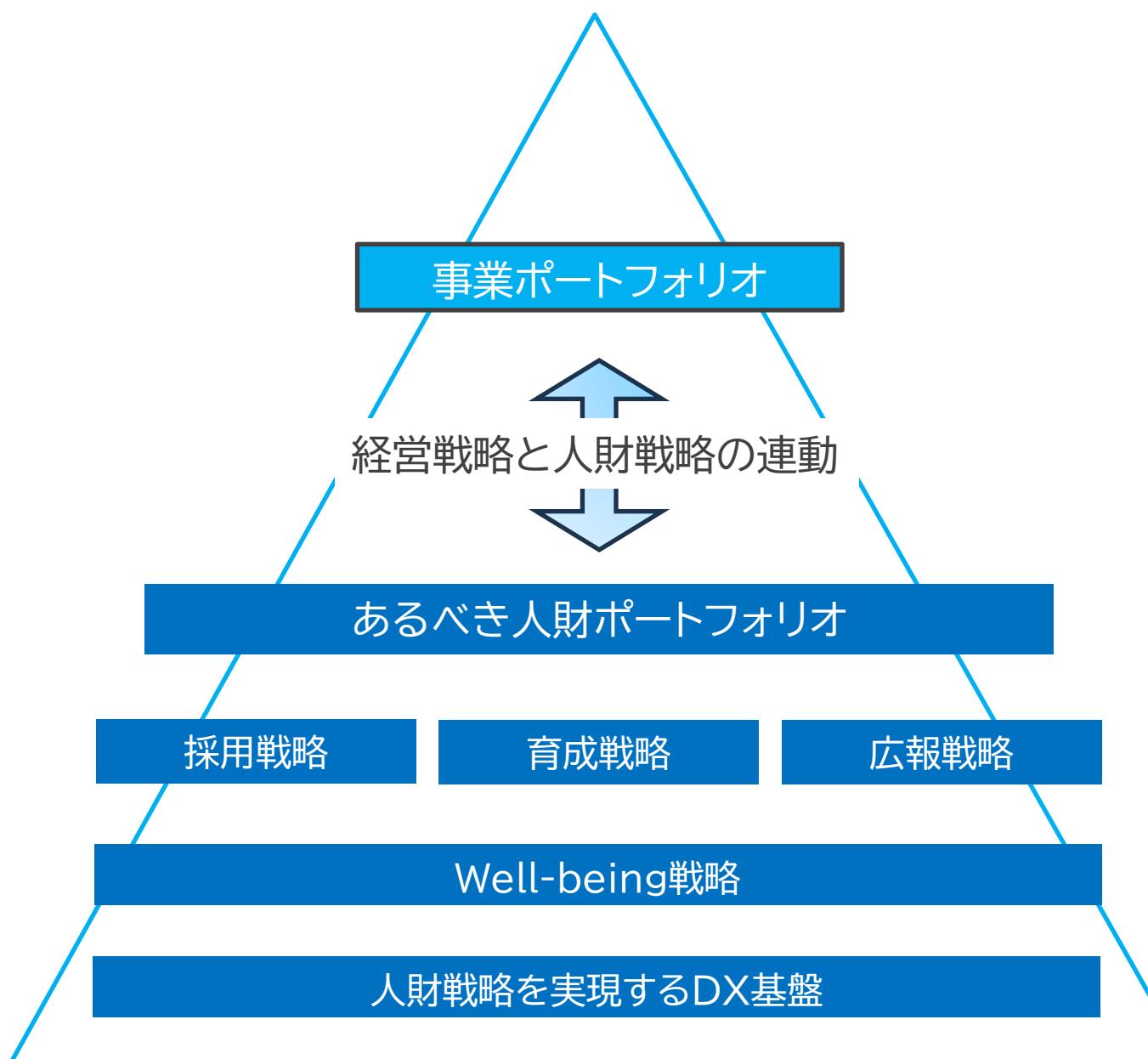
<基本戦略>

「国内事業基盤の強化」および「人的資本の強化」、「脱炭素化への貢献」を基本戦略に掲げ、事業戦略を着実に遂行するとともに事業成長の実現を目指します。

重点3戦略

- (1)事業戦略…成長可能性の追求とベース収益力に強化
- (2)人財戦略…積極的な人財への投資による優秀人財の創出
- (3)サステナビリティ戦略…事業活動を通じた持続可能な社会への貢献

人財に対する考え方



経営戦略と人財戦略の連動

当社では、「中期経営計画」において長期ビジョンを達成すべく、組織の機能面にフォーカスした人財ポートフォリオの構築、人が組織の中で持てる力を最大限に発揮することができる環境整備、これらの要素が経営戦略を実現するための人財戦略に必要不可欠だと考えています。

長期ビジョンの目指す姿

「情報革命のその先を。
生産革命で人々を幸せに。」
の理念に基づき、
最先端の技術を創造し、
未来社会の持続可能性向上
に貢献する。

企業成長戦略(重点3戦略)

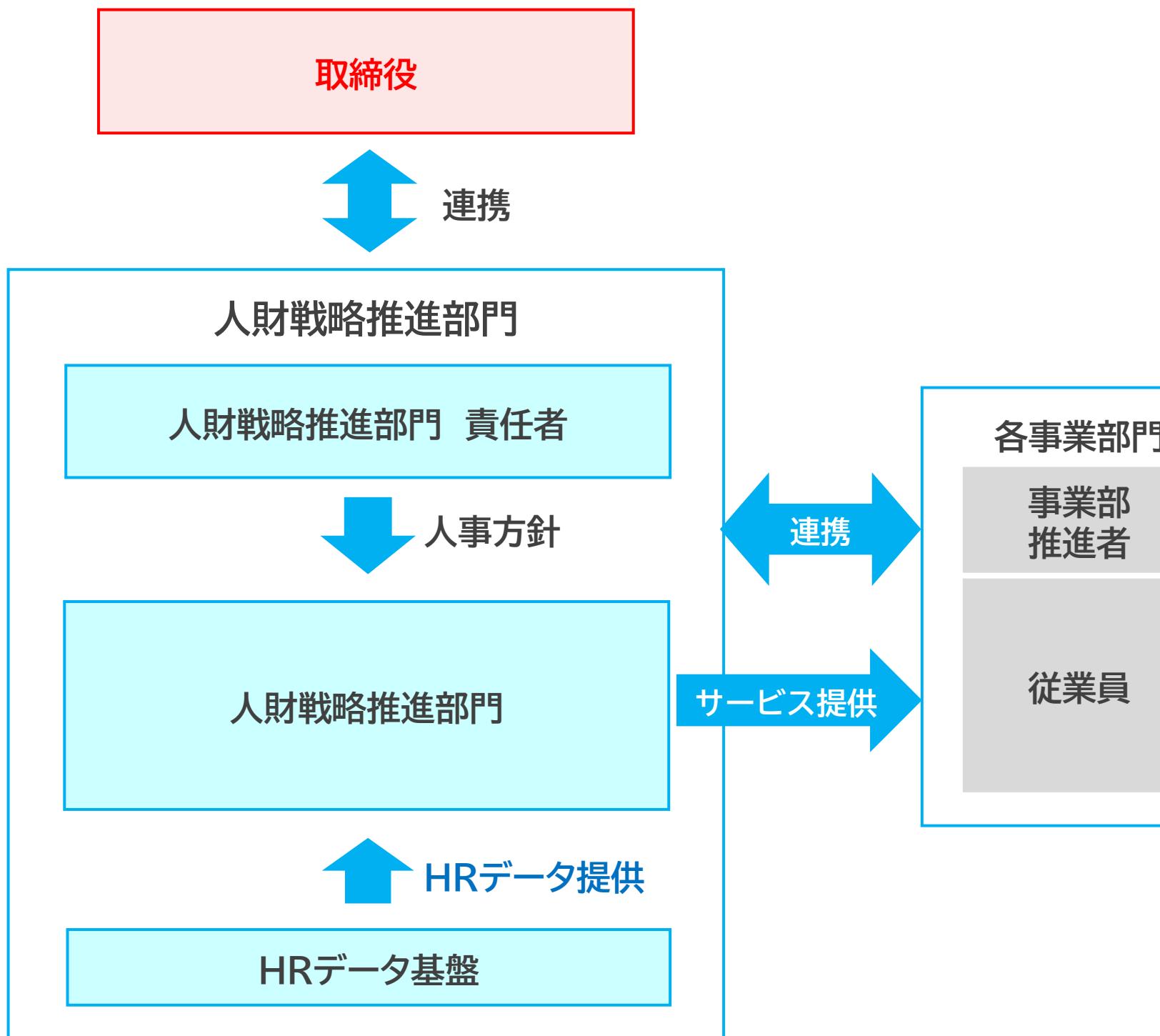
- 「成長可能性の追求と
ベース収益力に強化」
- 「積極的な人財への投資
による優秀人財の創出」
- 「事業活動を通じた
持続可能な社会への貢献」

経営を支える人財戦略

- 採用
 - 育成
 - 広報
-
- Well-being戦略
-
- 人財戦略を実現する
DX基盤

人財戦略推進体制

人財戦略推進責任者が取締役会、経営陣と連携しながら、グループ経営に資する人財戦略の方針策定、意思決定を行い、グループ事業会社へ人事方針を提示します。人財戦略推進部門では、各事業の環境や課題に合わせて人財戦略を落とし込み、現場における人財獲得、育成、配置、組織風土改革等、施策の遂行支援・アドバイスを行うことで、事業戦略の実現に貢献します。



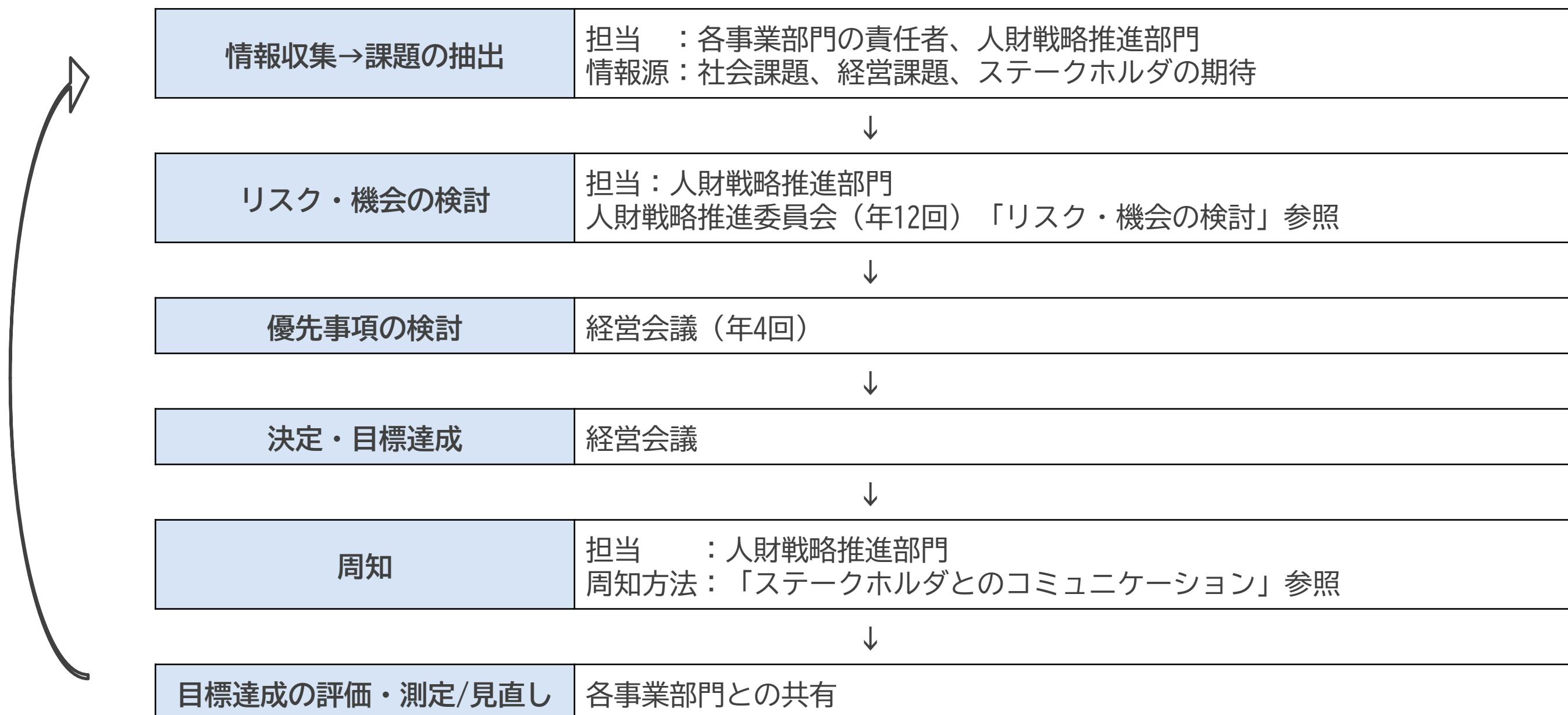
● HR組織における4つの機能

- **人財戦略推進責任者**
グループ人事全体を統括。経営トップと連携しながら意思決定。人事方針の提示を行う
- **人財戦略推進部門**
各グループ会社において、人財活用の専門家として、人事制度や施策の企画立案を行う
- **HRサービス提供**
人財戦略に基づいたHRサービスの設計、社員に対するデリバリを行う
- **HRDX**
人財情報の収集、分析、可視化を行い、人財戦略に関する意思決定を支援する

人財に関する重要テーマとマテリアリティ

当社では、ステークホルダーの期待及びサステナブルな社会への貢献および経営環境の変化を捉え、重要テーマを決定するプロセスを確立しています。このプロセスを実施することで、戦略的かつ継続的に重要テーマに取り組むことが可能になります。

重点テーマ特定のプロセス



人財に関する重要テーマとマテリアリティ

リスク・機会の検討

各部門の人的資本に関するリスク・機会を検討し、人事部に情報を報告します。

人事部は、持続可能な社会を実現するための社会的課題および集約された情報を重点テーマを定める際の判断材料となるよう、短・中長期課題に分け、経営会議に提議します。

2024年リスク・機会の検討

課題

多様な働き方と公正性の実現

D&I、リモート・ハイブリッドワーク、公正な処遇

サステナブルな労働環境の構築

少子高齢化、健康経営、Well-beingの取り組み

労働力不足への対応と生産性向上

労働人口の減少、高齢者・多様な人財の活用

企業文化とエンゲージメントの進化

エンゲージメント、パーパス浸透、組織の信頼性

DX/AI時代の人財戦略

IT人財育成・採用、データ活用、情報セキュリティ

グローバル競争力の強化

グローバル人財、知識資本の循環

インフレリスクの対策

資産価値、労働意欲、社内報酬

リスク△と機会○

○ 多様な就労形態の促進

△ 公正性欠如によるエンゲージメント低下

○ 労働環境の整備、健康経営の推進

△ メンタル不調・休職による組織疲弊

○ リスキリングと生成AI活用で生産性向上

△ 生産性向上

○ 公正な評価制度による組織信頼性向上

△ エンゲージメント低下による人財流出・不正

○ IT環境の整備、人財育成⇒社会貢献

△ DX人財不足による競争優位性喪失

○ 役員クラスの後継者育成

△ グローバル戦略遅延による市場競争力低下

○ 非金銭報酬の強化

△ 優秀人財の流出

人財に関する

重要テーマとマテリアリティ

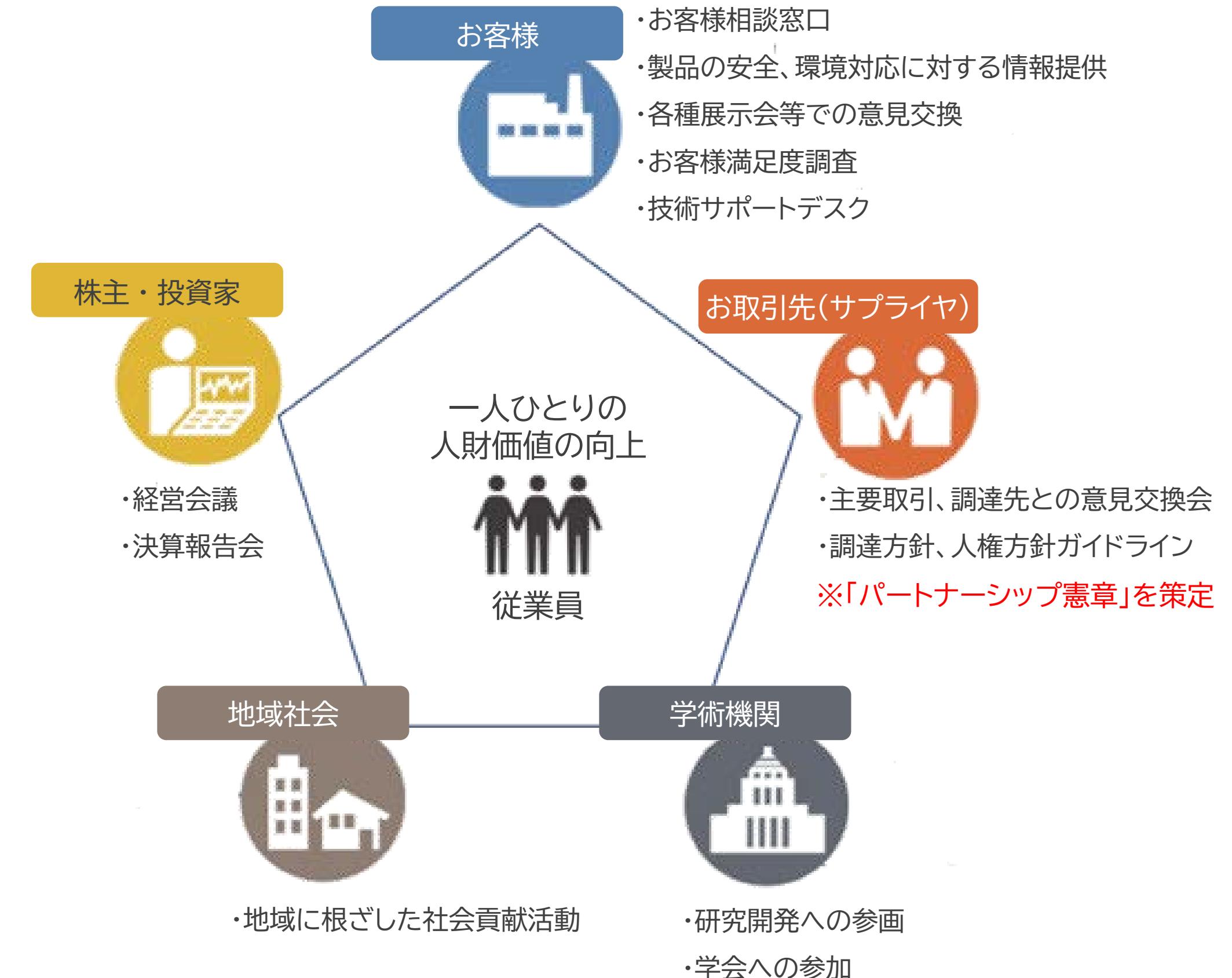
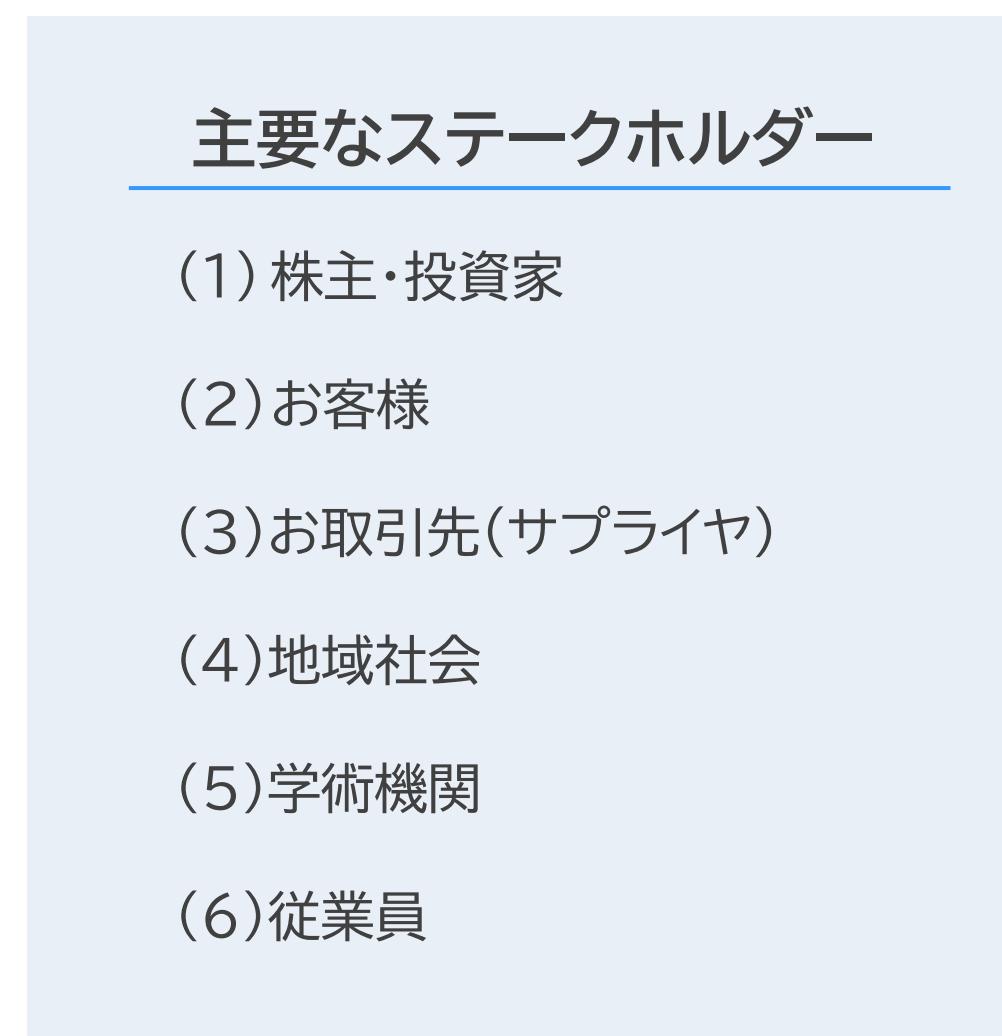
Diversity & Inclusionの推進

新しい働き方の推進

人財の育成

Well-beingの推進

ステークホルダーとのコミュニケーション

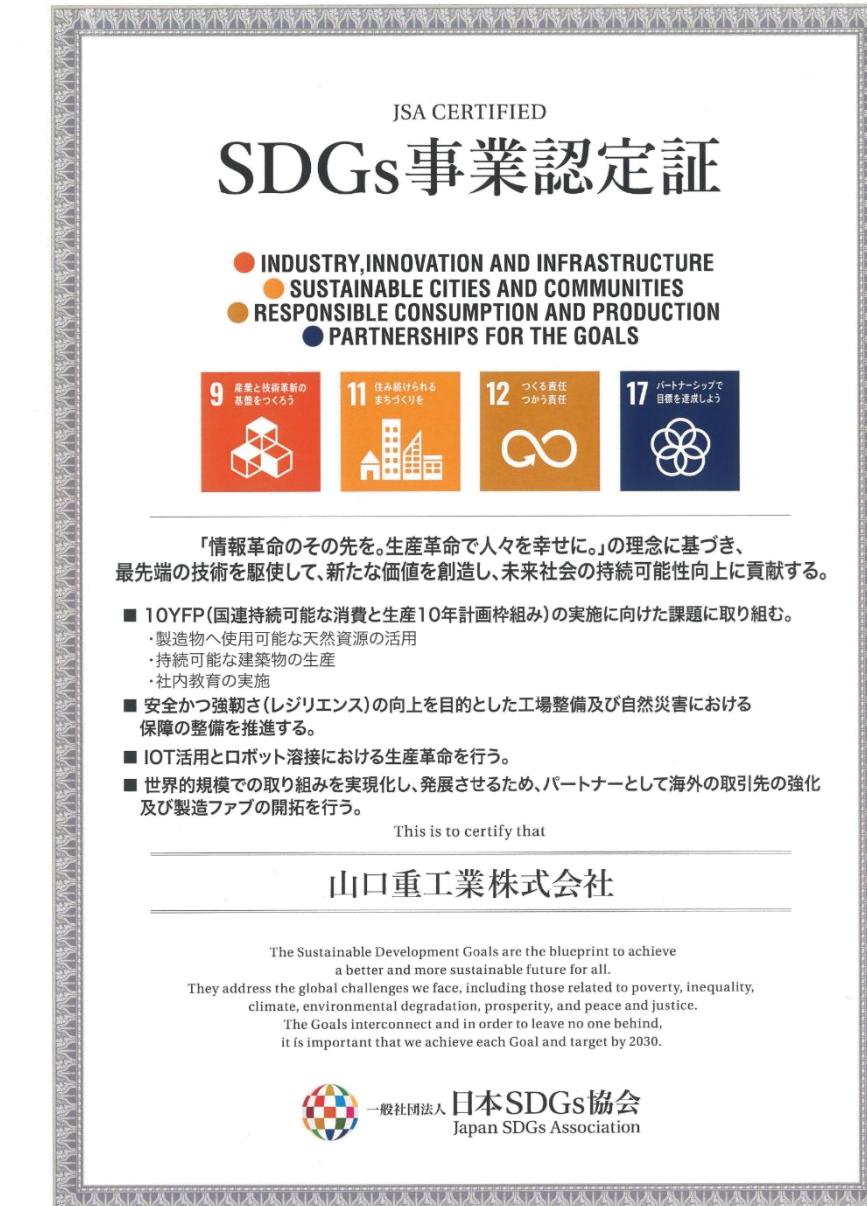


一般社団法人日本SDGs協会より SDGs事業認定書を授与

(2021年3月)

～持続可能な達成目標～

「情報革命のその先を。生産革命で人々を幸せに。」という理念に基づき、
最先端の技術を駆使して、新たな価値を創造し、未来社会の持続可能性向上に貢献する。



※ISOの取得(取得年月)

- ISO19650 (2021年05月17日) ※日本初認証
- ISO30414 (2023年10月24日) ※建築業界世界初認証
- PAS2080 (2024年01月22日) ※アジア初認証



山口重工業株式会社

報告対象範囲
報告対象期間
発行時期

山口重工業株式会社
2024年7月1日～2025年6月30日
2025年11月