

## 人的資本に関する指標の状況

### 1. ダイバーシティ（多様性）

誰もが平等に活躍できる職場環境づくりに取り組んで参ります

#### 正社員中途採用率

2023 年度	2024 年度	2025 年度
33.3%	61.8%	<b>81.1%</b>

※年度内に新たに雇用した正社員人数における中途社員人数の割合を表示。非正規から正社員への登用含む  
2025 年度は増産対応のため製造部門の中途採用を重視しました。今後も会社にとって必要な知識技能をもつ人材の採用をすすめて参ります。

#### 非正規社員割合

2023 年度	2024 年度	2025 年度
6.0%	6.9%	<b>7.0%</b>

2025 年度は正社員のみならず非正規社員の待遇改善にも取り組みました。今後も非正規社員を含めた働きやすさの改善に取り組んで参ります。

#### 正社員女性割合

	2023 年度	2024 年度	2025 年度	目標
単体	25.0%	25.2%	<b>25.4%</b>	<b>30.0%</b>
連結	28.5%	28.8%	<b>31.9%</b>	—

女性社員の積極採用により社員の女性比率の向上を図ります。

#### 女性管理職率

	2023 年度	2024 年度	2025 年度	目標
単体	8.4% (11.3%)	9.5% (12.4%)	<b>9.9% (12.6%)</b>	<b>15.0%</b>
連結	—	—	<b>17.6% (20.6%)</b>	—

※カッコ内は副課長を含めた自社管理値

単体の女性管理職率 15%を目標に掲げ、今後も女性管理職候補者の育成と働く女性が活躍できる環境づくり、および社内風土の醸成に努めて参ります。

(注)「単体／連結」の区分がない指標については、単体の数値を記載しています。

## 男女賃金格差

	2023 年度	2024 年度	2025 年
全労働者	79.1%	81.0%	<b>83.6%</b>
うち管理職	—	—	<b>108.6%</b>
うち管理職以外	—	—	<b>86.8%</b>
うち正規労働者	79.8%	81.5%	<b>83.1%</b>
うち非正規労働者	72.3%	73.4%	<b>89.7%</b>

※男性の平均年間賃金に対する女性の平均年間賃金の割合を表示

女性管理職率や昇格者率が少ないことが賃金格差の要因の一つと捉えています。引き続き女性管理職の育成に注力していきます。

## 障害者雇用率

2023 年度	2024 年度	2025 年度	目標
2.0%	2.8%	<b>2.4%</b>	<b>2.7%</b>

※障害者在籍人数／障害者法定雇用率の算定の基礎となる労働者の数

障害者がチームになって働く「ソーシャルオフィス」を 2024 年に導入しております。

障害者法定雇用率の充足を最低限とし、引き続き障害者が活躍できる業務の拡大と積極的な採用を進めて参ります。

## 2. 人材育成・成長環境

専門スキルの育成のみならず、コンプライアンスやハラスメントに関する継続的な教育も実施し、社員の持続的な成長を目指します

### 一人あたりの教育訓練費

2023 年度	2024 年度	2025 年度
35,840 円	54,672 円	<b>55,079 円</b>

オンライン学習サービスを導入し技術者の育成を行っております。そのほか、階層別教育や新任役職者教育、若手社員教育など、社員一人ひとりに必要な教育を、必要なタイミングで実施する教育制度を構築しております。

### 一人あたりの教育時間

2023 年度	2024 年度	2025 年度
10 時間 31 分	11 時間 21 分	<b>10 時間 1 分</b>

時代に即した成果の高い教育が実施されるよう、教育カリキュラムの見直しを行っております。

### e-ラーニング受講率

2023 年度	2024 年度	2025 年度
93.7%	93.8%	<b>96.7%</b>

e-ラーニングは原則全社員を対象に実施しています。2025 年度はカスタマーハラスメントやメンタルヘルス等のコースを受講しました。

### 改善提案総件数

2023 年度	2024 年度	2025 年度
1,668 件	1,295 件	<b>1,232 件</b>

個々の目標改善件数を明確にし、少しでも効率よく安全に生産ができるよう改善活動を進めております。将来につながる日常の気づきを大切に、積極的な改善活動を推進して参ります。

(注)「単体／連結」の区分がない指標については、単体の数値を記載しています。

### 3. 働きやすさ

社員のワークライフバランスを大切にし、意欲的に長く働ける職場環境を目指します

#### 平均残業時間

2023 年度	2024 年度	2025 年度	2026 年度目標
14 時間 42 分	21 時間 6 分	<b>26 時間 3 分</b>	<b>20 時間</b>

※管理職も含む全従業員の平均残業時間

PCB ドリルおよびエンドミルの需要拡大で、昨年に引き続き残業時間が増加しました。生産の効率化を進め残業時間の低減に取り組んで参ります。

#### 平均勤続年数

	2023 年度	2024 年度	2025 年度
男性	19.2 年	19.5 年	<b>19.4 年</b>
女性	19.2 年	19.1 年	<b>18.5 年</b>

2025 年は特に女性社員の勤続年数が減少しましたが、女性の中途採用を強化した結果と認識しています。結婚や出産、介護など、社員のライフステージの変化に対応できる就業制度や職場環境を整備し、かつ、長く安心して働ける風土の醸成をすすめていきます。

#### 有給取得率

2023 年度	2024 年度	2025 年度	2026 年度目標
82.2%	78.5%	—	<b>85.0%</b>

※4月1日から翌年3月31日までの期間で算出

2024年に時間単位有給制度を導入し、有給の利便性の向上を図りました。目標値の達成に向けた施策を検討、実施して参ります。

#### 男性育児休業取得率

2023 年度	2024 年度	2025 年度	2026 年度目標
64.3%	81.8%	<b>83.3%</b>	<b>100%</b>

当社の男性社員の育児休業取得率は近年増加傾向にあります。社内目標値「100%」を掲げ、引き続き男性社員が育児休業を取得しやすい職場環境づくりに努めて参ります。

#### 男性育児休業平均取得日数

2023 年度	2024 年度	2025 年度
37.9 日	60.8 日	<b>47.7 日</b>

男性社員への丁寧な育児休業制度の説明と、全社員への育児休業制度の理解促進をはかり、育児休業取得日数の拡大に努めて参ります。

(注)「単体／連結」の区分がない指標については、単体の数値を記載しています。

### 離職率

2023 年度	2024 年度	2025 年度
3.1%	2.6%	<b>1.9%</b>

離職率は低い水準を維持しております。

### 嘱託再雇用率

2023 年度	2024 年度	2025 年度
77.8%	100%	<b>95.2%</b>

2025 年に嘱託雇用制度を改訂し、働き方の選択制度や給与面での待遇改善を行いました。

### エンゲージメント偏差値

	2024 年度	2025 年度	2026 年度目標
ワークエンゲージメント	46.9	<b>47.3</b>	<b>49.4</b>
エンプロイーエンゲージメント	47.2	<b>48.1</b>	<b>50.0</b>

2024 年より毎年エンゲージメントサーベイを実施しています。2025 年度は昨年より微増の結果となりましたが業界平均にわずか届かない結果でした。エンゲージメント向上のための施策を推進して参ります。

## 4. 健康・安全

健康経営と安全な職場環境の維持向上に努めて参ります

### マネジメントシステム内部監査員資格取得者数

	2023 年度	2024 年度	2025 年
労働安全衛生	54 人	54 人	<b>67 人</b>
環境	44 人	59 人	<b>59 人</b>
品質	48 人	57 人	<b>64 人</b>

※昨年度公表の「労働安全衛生マネジメントシステム内部監査員 2024 年度人数」に誤りがありました。訂正しお詫び申し上げます。

計画的に監査員を育成し、適切な工場運営が為されていることを管理できる体制を構築しております。

### 労働災害 発生件数・度数率・強度率・年千人率

	2023 年度	2024 年度	2025 年度
発生件数	7 件	4 件	<b>7 件</b>
うち休業を伴う労災件数	1 件	0 件	<b>1 件</b>
度数率	—	0.0%	<b>0.49%</b>
強度率	—	0.0%	<b>0.02%</b>
年千人率	—	0.0%	<b>0.99%</b>

中途社員が増加しているため、リスクアセスメントや危険予知訓練（KYT）等を通じて安全教育を強化し、労災予防に努めて参ります。

※「危険予知訓練（KYT）」とは、職場に潜む危険性や有害性等を発見し解決する能力を高める取り組みです。