

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

2022 年度	2023 年度	2024 年度
34.8%	33.3%	61.8%

※非正規から正社員への登用含む

2024 年度は技術者の中途採用を重視しました。また、非正規社員の正社員登用がすすみました。会社にとって必要な知識技能をもつ中途社員の積極的な採用をすすめて参ります

非正規社員割合

2022 年度	2023 年度	2024 年度
6.3%	6.0%	6.9%

当社では毎年、パート社員の正社員登用を実施しております。2024 年度はパート社員 3 名を正社員として登用しました

正社員女性割合

2022 年度	2023 年度	2024 年度
24.9%	25.0%	25.2%

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

2022 年度	2023 年度	2024 年度
8.2%（10.5%）	8.4%（11.3%）	9.5%（12.4%）

※カッコ内は副課長を含めた自社管理値

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、社内風土の醸成に努めて参ります

男女賃金格差

	2022 年度	2023 年度	2024 年度
全労働者	78.6%	79.1%	81.0%
うち正規労働者	79.5%	79.8%	81.5%
うち非正規労働者	69.3%	72.3%	73.4%

※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

若手や子育て世代も積極的に活躍したいと思える職場環境を目指します

（注）上記指標は全てユニオンツール単体の数値です。子会社は含みません

障害者雇用率

2022 年度	2023 年度	2024 年度
2.0%	2.0%	2.8%

※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、障害者の雇用を延ばしました
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

2022 年度	2023 年度	2024 年度
37,895 円	35,840 円	54,672 円

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

2022 年度	2023 年度	2024 年度
7 時間 3 分	10 時間 31 分	11 時間 21 分

※総務部門が管轄する教育訓練の実績値

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も行っております

e-ラーニング受講率

2022 年度	2023 年度	2024 年度
96.9%	93.7%	93.8%

2024 年度は受講者を全社員に対象を拡大し、コンプライアンスやハラスメントに関するコースを受講しました

改善提案総件数

2022 年度	2023 年度	2024 年度
1,472 件	1,668 件	1,295 件

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付きを大切に、積極的な改善活動を推進して参ります

(注) 上記指標は全てユニオンツール単体の数値です。子会社は含みません

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

2022 年度	2023 年度	2024 年度
21 時間 36 分	14 時間 42 分	21 時間 6 分

※管理職も含む全従業員の平均残業時間

PCB ドリルの需要拡大で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

	2022 年度	2023 年度	2024 年度
男性	18.7 年	19.2 年	19.5 年
女性	18.3 年	19.2 年	19.1 年

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

2022 年度	2023 年度	2024 年度
85.8%	82.2%	—

※4月1日から翌年3月31日までの期間で算出

2023 年度は社方針に掲げる目標を達成しました。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

男性育児休業取得率

2022 年度	2023 年度	2024 年度
52.9%	64.3%	81.8%

当社の男性社員の育児休業取得率は近年大幅に上昇しております。令和2年少子化社会対策大綱(内閣府)から大幅に引き上げられた、「2030 年までに 85%」という政府目標に向けて、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

2022 年度	2023 年度	2024 年度
43.6 日	37.9 日	60.8 日

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) 上記指標は全てユニオンツール単体の数値です。子会社は含みません

離職率

2022 年度	2023 年度	2024 年度
2.07%	3.07%	2.58%

離職率は低い水準を維持しております

嘱託再雇用率

2022 年度	2023 年度	2024 年度
88.9%	77.8%	100%

嘱託雇用制度の見直しを実施し、嘱託雇用者の働き方改革を推進して参ります

エンゲージメント偏差値

	2024 年度
ワークエンゲージメント	46.9
エンプロイーエンゲージメント	47.2

2024 年に初めてエンゲージメントサーベイを実施しました。エンゲージメント向上のために、今後会社全体で施策を検討し推進して参ります

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

労働安全衛生マネジメントシステム内部監査員資格取得者数

2022 年度	2023 年度	2024 年度
43 人	54 人	46 人

2 年に一度外部講師による社内講習会を開催し、労働安全衛生マネジメントシステム内部監査員の育成を行っています。監査員を育成することで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

	2022 年度	2023 年度	2024 年度
発生件数	7 件	7 件	4 件
うち休業を伴う労災件数	2 件	1 件	0 件
度数率	—	—	0.0%
強度率	—	—	0.0%
年千人率	—	—	0.0%

ヒヤリハット運動や危険予知訓練（KYT）を通じて、労災予防活動を継続して実施して参ります

(注) 上記指標は全てユニオンツール単体の数値です。子会社は含みません

※「ヒヤリハット運動」とは、重大な事故を引き起こしかねない状態やミスに気づき対策する取り組みです

※「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

※度数率とは災害発生の頻度を表した指数、100 万仲べ実労働時間当たりの労働災害による死傷者数

※強度率とは労働日数の損失によって災害の重軽度を表す指標、1000 述べ実労働時間当たりの労働損失日数

※年千人率とは 1 年間の在籍労働者 1000 人あたりの死傷者を示した割合