

2026

HUMAN CAPITAL REPORT  
人的資本レポート



サカネテクノ株式会社

# 目次

1. 代表者メッセージ	P.2
2. 一目で分かるサカネテクノ株式会社	P.3-11
3. 事業の紹介	P.12
4. 人的資本経営の基本方針	P.13
5. 人的資本経営における取組	P.14-17
6. 人的資本経営データ	P.18-32

## 1. 代表者メッセージ



## 当社の人的資本経営

「技術のサカネ」として、弊社は1950年創業以来、75年以上の間、工場の安全・安定操業を目標に努めてまいりました。そのような中で私は2024年10月に3代目代表取締役社長に就任いたしました。

我々は工場で生産されるものが安定供給されることで、豊かな社会生活を支えることを使命としています。そのために高い技術力が必要となる機械設備の保全は、従業員ひとり一人のスキルアップが必須ですので、技術・技能教育と共に更なる働きやすい職場環境の整備が急務となります。

技術の担い手が減少する中、将来に渡ってお客様から安心して工事を任せただけできるよう「技術のサカネ」として、企業価値を高める人的資本経営を実践してまいります。

代表取締役社長 坂根 史洋

## 企業理念とMission/Vision/Value



サカネテクノ株式会社

青は藍より出でて藍より青し

### 経営理念

- ・人を大切にする経営  
(人材の成長と共に会社の成長有り)
- ・顧客満足に最善を尽くす
- ・品質第一主義に徹する

### Mission

高い技術が必要な機械設備の保全を行い、工場で生産されるものが安定して供給されるよう、豊かな社会生活を支えます。

### Vision

技術の担い手が減少する中、貴重な人材の採用・教育・継承を最重要事項と位置づけ、将来に渡ってお客様が安心して工事をサカネテクノに任せただけけるよう、最善を尽くします。

### Value

健康経営を推進し、社員の健康管理による健康寿命の向上や職場における心理的安全性やワークライフバランスを整える事が会社の成長と「技術のサカネ」としての価値を高めます。

## 会社名

本社 ● 広島県大竹市北栄16番1号

事業内容 ● 機械等修理業  
各種機械装置の製作・補修・  
点検・据付けなど

創業 ● 1950年



拠点数

4出張所

6事業所



資本金

3,300万円

## 2. 一目で分かるサカネテクノ株式会社 会社詳細情報

[2026年4月現在]

### 従業員構成



**総従業員数**  
**190人**  
(含む非正規45人)



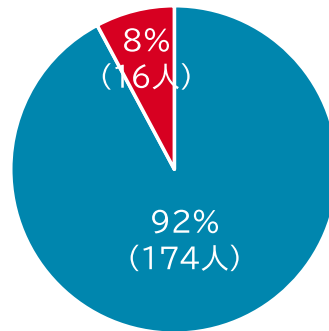
**平均勤続年数**  
**19.8年**  
(正規のみ)



**離職率**  
**4.1%**  
(全体)

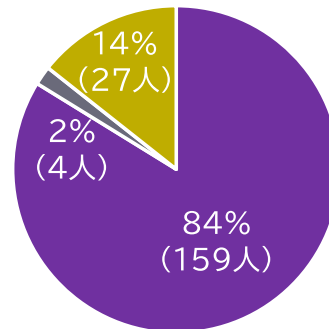
#### 男女別ポートフォリオ

■男性 ■女性

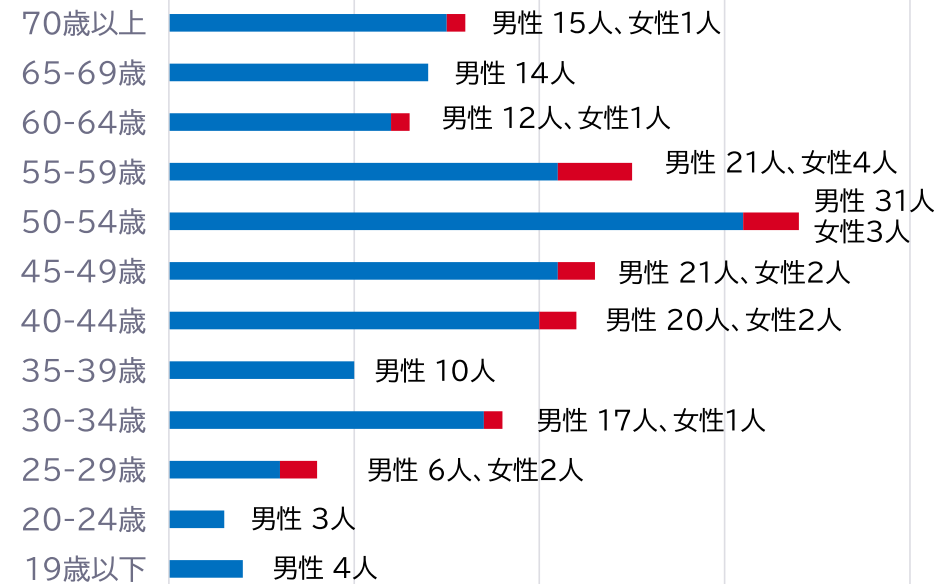


#### 職種別ポートフォリオ

■技術職 ■営業職 ■事務職



#### 年齢別ポートフォリオ



	19歳以下	20-24歳	25-29歳	30-34歳	35-39歳	40-44歳	45-49歳	50-54歳	55-59歳	60-64歳	65-69歳	70歳以上
■男性	4	3	6	17	10	20	21	31	21	12	14	15
■女性			2	1		2	2	3	4	1		1

■男性 ■女性

## 2. 一目で分かるサカネテクノ株式会社 会社詳細情報

[2026年4月現在]

### 労働環境

#### ● 待遇

平均残業時間

12.4時間

(正規のみ)

4.6時間

(非正規のみ)



有給休暇消化率

78.8%

(全体)



2026  
健康経営優良法人  
KENKO Investment for Health  
大規模法人部門



#### ● ダイバーシティ

女性管理職比率と人数

0%

0名

(正規のみ)



男女間賃金格差

57.6%

(正規のみ)

55.9%

(全体) 40.8%

(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

500万円

(全体)



1人当たりの教育投資額

3.4万円

(全体)



#### ● その他



広島県リスクリング推進宣言

ひろしま企業健康宣言  
健康づくり優良事業所

2026+

### 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



**3件 4%**

(正規のみ)

※いずれも不休業労災の件数

##### 倫理・コンプライアンス研修の総出席者数



**190人**

(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	0
減給	0
けん責	0
戒告	0
その他(改善指導)	1



## 人的資本経営の成果



## 2. 一目で分かるサカネテクノ株式会社 福利厚生情報

[2026年4月現在]

### 福利厚生

#### 健康・医療関連

- 女性特有の検診(2年に1回)
- 生活習慣病予防検診(35歳～)
- 健康運動指導士によるセミナーと周知
- Web健康管理アプリ

#### 休暇制度

- 慶弔等特別休暇

#### 住宅関連

- 社宅・寮
- 良和ハウス仲介手数料割引(全国)

#### 食事関連

- 管理栄養士によるセミナーと周知

#### 育児・介護支援

- 休暇制度(法定・育児実績100%)

#### 教育・自己啓発

- メンタルヘルス研修
- 階層別教育
- 国家資格・技能講習などの補助

#### 社内イベント

- ふいご祭り

#### 財政的支援

- 財形貯蓄制度
- 退職金共済制度
- 作業服(夏・冬)支給
- 空調付作業服購入補助

#### ハラスメント

- 社内相談窓口
- 2026年4月から就業規則の大幅改定であらゆるハラスメントについて禁止を掲載

## 2. 一目で分かるサカネテクノ株式会社 福利厚生情報

### 福利厚生

[2026年4月現在]

#### 三井住友海上あいおい生命のWeb健康管理

当社では年1回の定期健康診断(特殊健診は6か月毎)を必ず全員に実施をしています。以前は特定保健指導や二次健診の受診率に課題がありましたが、近年は徐々に改善しています。

社員一人ひとりが健康に不安を抱えることなく、安心して長く働ける環境を整えることが重要だと考え、その実現に向け、社員が日常的に自身の健康状態を把握し、無理なく健康管理に取り組めるように、Webで健康管理ができるサービスを福利厚生として導入しました。

健康診断結果をスマホのカメラで撮影するだけで、健康年齢だけでなく、三大疾病・八代疾病入院リスクなどがチェックできるサービスがあります。また、短時間の音声を録るだけで軽度認知障害(MCI)のリスク評価もできるサービスもあります。検査以外でも手術数でわかる良い病院が無料で検索できたりもします。

周知はしているものの、このサービスがまだまだ日々の健康管理に活用できていませんので、今後も、社員の健康を支える制度の充実を図り、安心して長く働ける職場環境づくりに取り組んでいきます。

The screenshot displays the MSA Care website interface. At the top, a banner features a woman and a child with the text 'すこやかな未来を 保険でつくる。 MSAケア お客さまの健康をトータルでサポート'. Below the banner, a '検査サービス' (Checkup Services) section lists four services: '健康年齢と三大疾病リスクチェック', 'スマホで健康診断結果を撮影するだけで、健康年齢だけでなく、三大疾病・八代疾病入院リスクなどがチェックできるサービス', 'miSignal', and 'スマホでカメラで健康診断結果を撮影するだけで、健康年齢だけでなく、三大疾病・八代疾病入院リスクなどがチェックできるサービス'. A '検査以外のサービス' (Services other than checkups) section lists four services: 'cotree', '手術数でわかるいい病院', 'AIを活用したがん検出サービス', and 'おいしい健康'. On the right side, a 'あなたの健康状態・取組目標' (Your health status and target) dashboard shows a '健康年齢' (Health Age) of 36.1 and '三大疾病リスク' (Major Disease Risk) of 0.6. It also includes a '健康取組目標' (Health Management Target) section with goals such as '1日3000歩以上歩く' and '目標・専門医相談の回数をおさえる'.

## 2. 一目で分かるサカネテクノ株式会社 福利厚生情報

### 福利厚生

[2026年4月現在]

#### 家賃契約 仲介手数料 法人割引契約

現在、社内では家賃補助等を検討していますが、制度設計や運用面の関係で導入にはもう少し時間が必要です。まずは住居探しに係る初期費用の負担を少しでも軽減できればと考え、良和ハウス様と相談のうえ、仲介手数料の割引制度を導入しました。

2025年度中に全社員と家族にも周知しました。サカネテクノの社員で、良和ハウス法人営業部様経由ならば、他社様管理の物件の場合でも、割引内容は良和ハウス管理物件とは異なりますが、一定の割引が受けられる仕組みとなっています。

サカネテクノ株式会社様 専用物件紹介ご依頼書 

ご家族のお部屋探しも良和ハウスにおまかせください!

弊社仲介にて“ご成約”頂くと  
**仲介手数料**を割引いたします!

優待サービス 良和ハウスお取り引き企業様 限定

お部屋探しの  
**仲介手数料**がおトクに! **30%OFF**

“良和ハウス管理物件”なら  
\*他社管理物件は10%OFF

\*「仲介手数料」は通常、家賃及び駐車場料金の1ヶ月分+消費税として発生しております。

#### ふいご祭り

年に1度の毎年12月初旬に開催する邸内社のお祭りです。

宮島の巖島神社とも関わりのある、宗像三女神の多岐津姫命(たきつひめのみこと)が祀られている神社で、大瀧神社から宮司さんにお越しいただき、ふいごを使って火を扱う人達が普段使っている仕事道具を労い、感謝を捧げるお祭りを行っています。

地域との交流でもあり、社員の社会貢献機会にもなっています。



### 3. 事業の紹介

#### ポンプ整備



大型から小型までのポンプをはじめとする機械の分解、点検、修理、設置を主に行っています。また、付帯設備・機械の対応としてポンプ関連の配管工事、製缶工事、その他安全弁などの弁類整備も行っていて、大手化学工場内の機械整備メンテナンス業務を請け負っています。

#### ものづくり



お客様からご依頼をいただいた製品を本社の機械・製缶工場では100分の1ミリ単位で加工するだけでなく、一から3D CAD等使用し、設計から製造まで幅広く本社工場で行っています。また、中学校や高校の職場体験を受け入れ、ものづくり体験を企画し、製品の魅力もPRしています。

## 4. 人的資本経営の基本方針

### 事業目標

人的資本を活用し、機械整備業としての技能・技術の継承を推進し、今後も安定的な収益基盤を確保した事業体制を構築していきます。また、当社は、経営理念の“人を大切にする経営(人材の成長と共に会社の成長有り)”、“顧客満足に最善を尽くす”、“品質第一主義に徹する”を掲げ、社員の能力を最大限に引き出せるような職場となるように環境整備をしていきます。

### 人的資本経営の基本方針

当社は、人的資本経営を最大限に活用し、持続的な企業価値向上を目指します。事業目標の達成のためには、社員一人ひとりの技術向上、専門スキルを有する人材の採用、そして多様な人材による活躍が不可欠です。当社の人的資本経営の重点領域として「技能・技術の継承」「健康経営の実践」「エンゲージメントの最大化」を掲げて、“技術のサカネ”として社会に貢献する企業を目指します。

#### 重点取組領域①

#### 技能・技術の継承

- 人的資本の価値を最大化しながら、“技術のサカネ”としての教育や研修等のしくみづくりをさらに整え、社員のキャリア支援をします。

#### 重点取組領域②

#### 健康経営の実践

- 当社は健康経営優良法人(大規模法人部門)の認定を受けています。社員の高齢化も前向きにとらえ、健康寿命を伸ばす施策も推進します。

#### 重点取組領域③

#### エンゲージメントの最大化

- 社員の意見を尊重する組織文化を育て、モチベーションと所属意識を高めるための施策を継続して展開していきます。

## 5. 人的資本経営における取組(全体像)

### 取組と概要

技術研修センター  
活用

新人研修をはじめそれぞれのキャリアプランに沿った研修が行えるようになっていっています。また、所長と個人面談を行い、キャリアプランの棚卸しを年に1回以上行っています。

キャリアプラン  
実践

### 技能・技術の継承

人的資本の価値を最大化しながら、“技術のサカネ”としての教育や研修等のしくみづくりをさらに整え、これからも社員のキャリアアップを支援します。

### 取組と概要

エンゲージメント  
サーベイ

エンゲージメントサーベイを年に1回実施し、調査するだけではなく、各事業所の所長へ改善を依頼し、次年度以降で全体の数値が向上していく仕組みを構築しています。

ストレスチェック  
詳細分析

### 健康経営の実践

今後も在籍社員が高齢化し、平均年齢が高くなっていくことも会社として前向きにとらえ、健康寿命を伸ばす施策を推進していきます。

01

### エンゲージメントの最大化

社員の意見を尊重する組織文化を育て、モチベーションと所属意識を高める施策を継続して行い、全員へ展開していきます。

02

03

### 取組と概要

健康経営優良法人  
2026

スポーツエール  
カンパニー2026+

“人を大切にする経営”の経営理念通り、社員の健康は経営に資するという取組の表れでもある健康経営優良法人2026(大規模法人部門)の認定により、社員の健康寿命向上と職場環境の改善に繋がる取組をこれからも行っていきます。

## 5. 人的資本経営における取組(個別)

### 技能・技術の継承

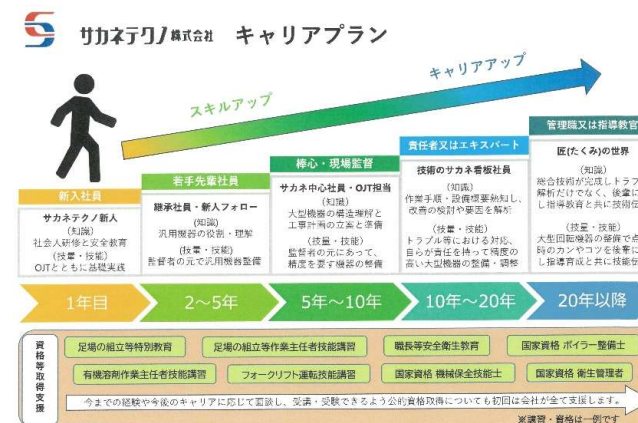
#### 技術研修センター活用

14年前設立当初は社員の中で、今後を期待される若手を選抜し、技術の“匠”となってもらうべく、先輩の“匠”が教官として複数年指導していました。現在もその継承教育は続いています。近年はさらに、他社から研修生受け入れや新人研修はじめそれぞれのキャリアプランに沿った研修が行えるようなカリキュラムが組めるようになっていきます。



#### キャリアプラン構築

所長と個人面談を行い、キャリアプランの棚卸しを年に1回以上行っています。その際にその社員に必要な資格・技能講習等の希望を聞き、会社でまとめた後、年間計画の作成、また費用を負担し体系的なスキルアップ支援とキャリア形成の機会を提供しています。社員ひとり一人の能力を最大化する事で、変化に強い組織を構築していきます。



## 5. 人的資本経営における取組(個別)

### 健康経営の実践

#### 健康経営優良法人 2026 大規模法人部門

健康経営優良法人を2年連続で認定されました。3年前に人事部門を立ち上げて以降、採用の事だけではなく、教育や健康についても“人を大切にする会社”の経営理念通り、社員の健康は経営に資するという考え方が全員に浸透しつつあります。これからも“技術のサカネ”として健康で働きやすい職場環境へと改善を続け、少しでも長く働ける環境を整えていきます。



2026  
健康経営優良法人  
KENKO Investment for Health  
大規模法人部門

#### スポーツエール カンパニー 2026+

ラジオ体操を50年以上実施し、社員の参加人数が基準より多いことなどが評価され、スポーツエールカンパニー2026+の認定をいただきました。健康寿命の向上と職場環境の改善に資する取組をこれからも行っていきます。弊社社員は定年や再雇用終了後も継続し、働いてくれている方がほとんどですので、社員の健康管理についても、食事や運動指導等さらなる支援をしていきます。



## 5. 人的資本経営における取組(個別)

### エンゲージメントの最大化

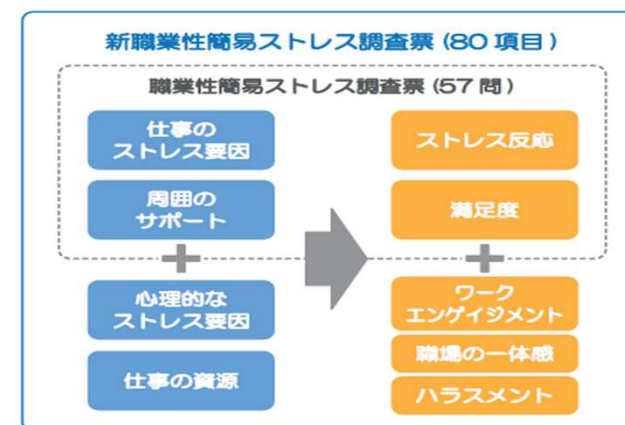
#### エンゲージメント サーベイ

エンゲージメントサーベイを年に1回実施し、調査するだけではなく、各事業所の所長へ改善を依頼し、次年度以降で全体の数値が向上していく仕組みを構築しています。



#### ストレスチェック 詳細分析

ストレスチェックをエンゲージメントサーベイと共に年に1回実施し、調査して終わりではなく、集団分析を安全衛生委員会にて報告・検討し、次年度以降で各事業所における高ストレス者の減少に向けて職場環境の改善を本社が主導となって取組みを行っています。



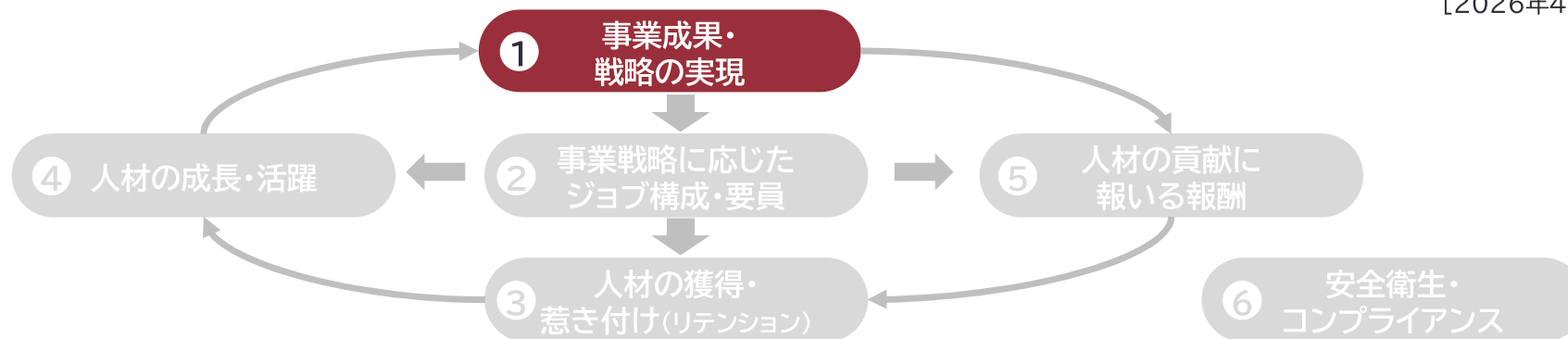
# 6. 人的資本経営データ(一覧)

開示指標



## 6. 人的資本経営データ(データ集)

[2026年4月現在]



	2023年度	2024年度	2025年度
エンゲージメント(総合スコア)	- /5点	2.5/5点	3.2/5点

## 6. 人的資本経営データ(データ集)

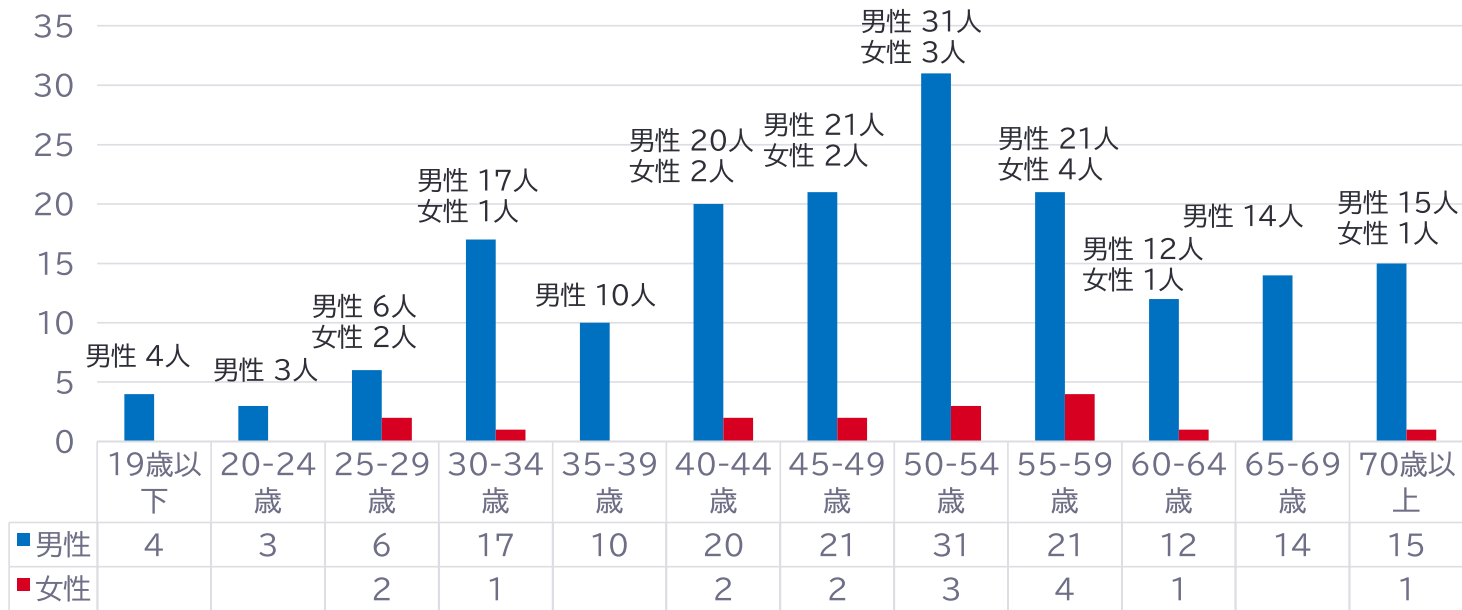
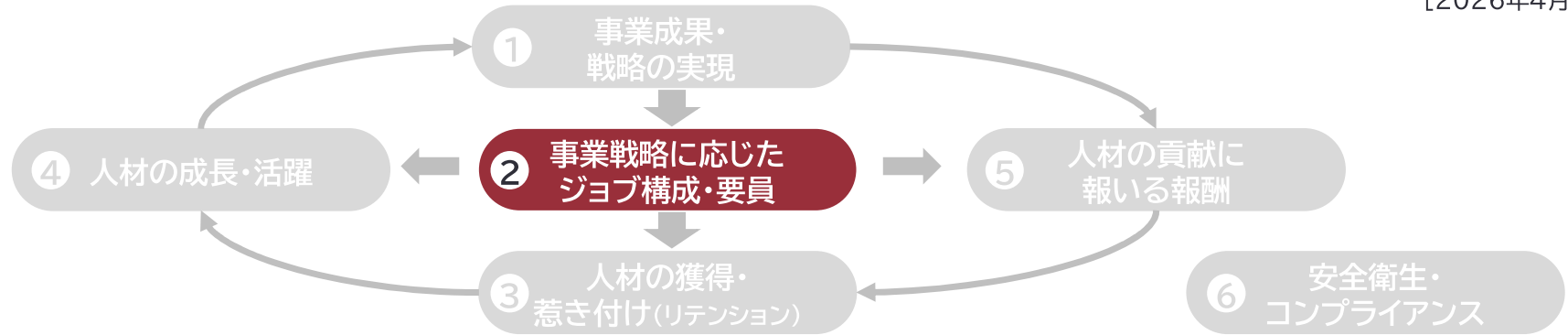
[2026年4月現在]



	2023年度	2024年度	2025年度
総従業員数	全体 195人 正規 144人	全体 193人 正規 145人	全体 190人 正規 145人
男女別人材ポートフォリオ	正規 男性131人 女性13人 非正規 男性49人 女性2人	正規 男性131人 女性13人 非正規 男性47人 女性2人	正規 男性133人 女性12人 非正規 男性42人 女性3人
職種別ポートフォリオ	技術職 84%(164人) 営業職 2%(3人) 事務職 14%(28人)	技術職 84%(162人) 営業職 2%(3人) 事務職 15%(28人)	技術職 84%(159人) 営業職 2%(4人) 事務職 14%(27人)
日本・外国籍別人材ポートフォリオ	正規 日本籍100% 外国籍0% 非正規 日本籍100% 外国籍0%	正規 日本籍100% 外国籍0% 非正規 日本籍100% 外国籍0%	正規 日本籍100% 外国籍0% 非正規 日本籍100% 外国籍0%

## 6. 人的資本経営データ(データ集)

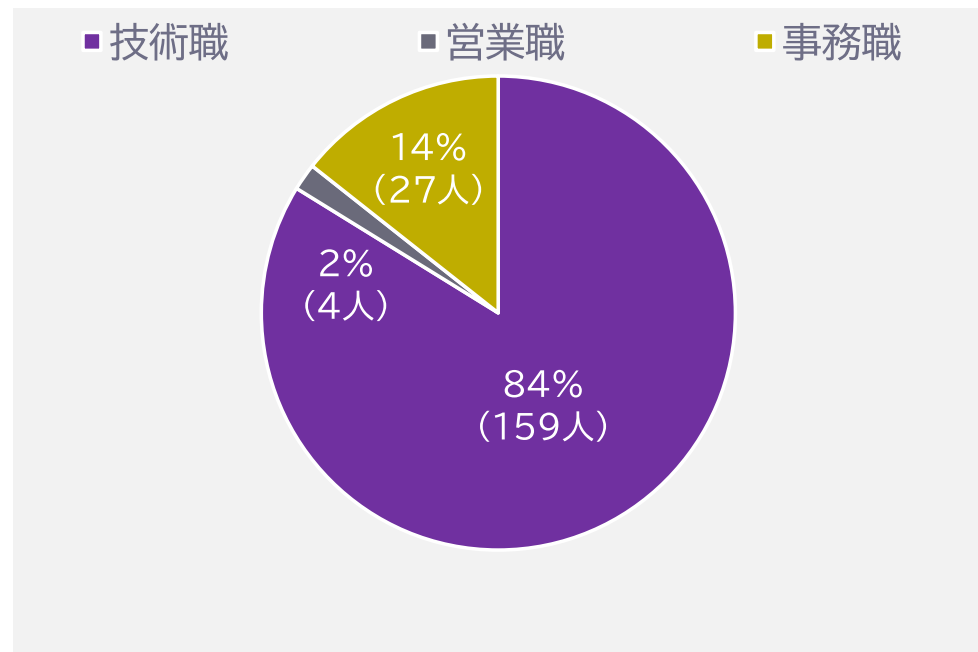
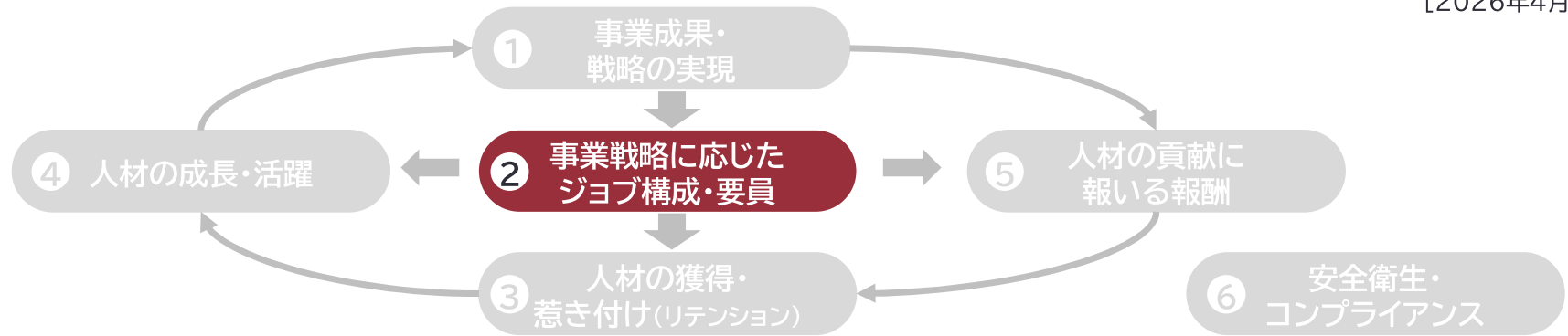
[2026年4月現在]



■男性 ■女性  
21

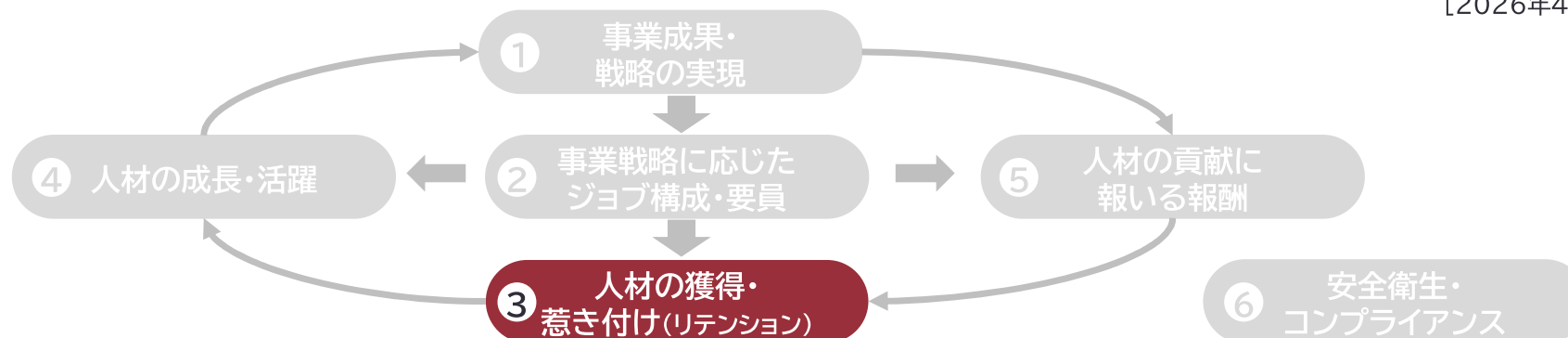
## 6. 人的資本経営データ(データ集)

[2026年4月現在]



## 6. 人的資本経営データ(データ集)

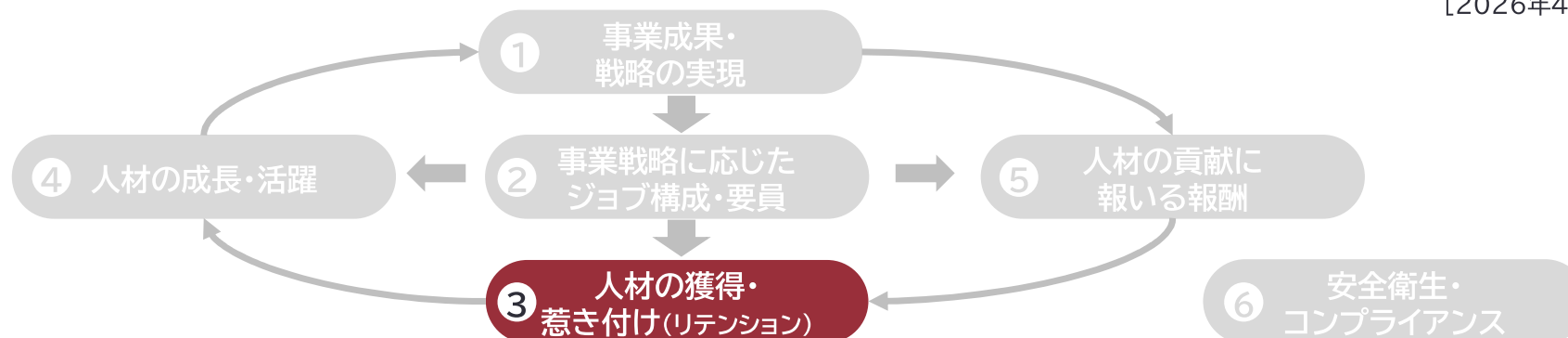
[2026年4月現在]



	2023年度	2024年度	2025年度
雇用形態の転換数 ※全て正社員採用のため	0人	0人	0人
正規雇用の中途採用比率	78%	81%	75%
中途採用者の管理職への登用	1人	0人	1人

## 6. 人的資本経営データ(データ集)

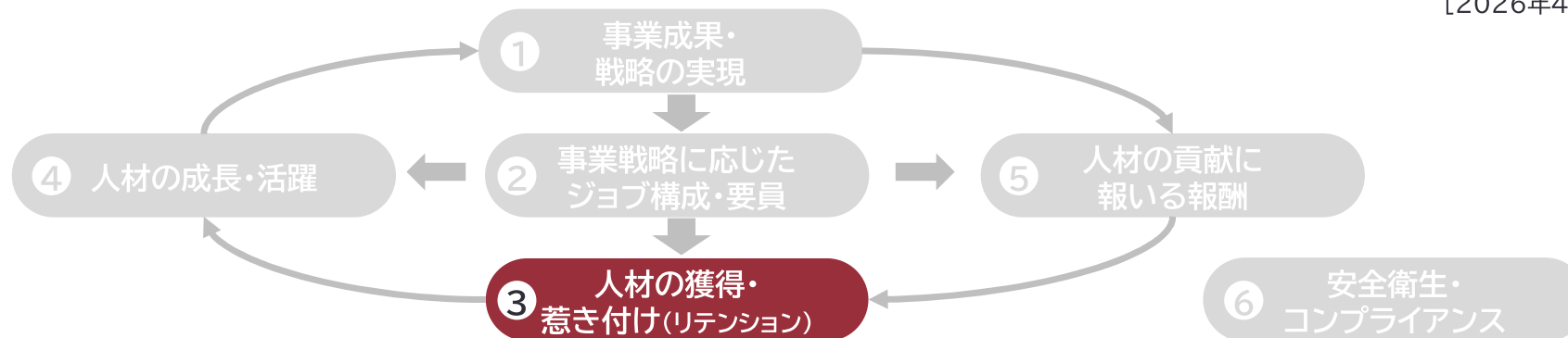
[2026年4月現在]



	2023年度	2024年度	2025年度
平均残業時間	正規 13.8時間 非正規 8.2時間	正規 12.9時間 非正規 6.3時間	正規 12.4時間 非正規 4.6時間
男性の育児休業取得率	－ %	100%	50%
有給休暇取得率 有給休暇の取得日数計 ÷ 全従業員の有給休暇付与日数計 × 100(%)	83.8%	76.9%	78.8%

## 6. 人的資本経営データ(データ集)

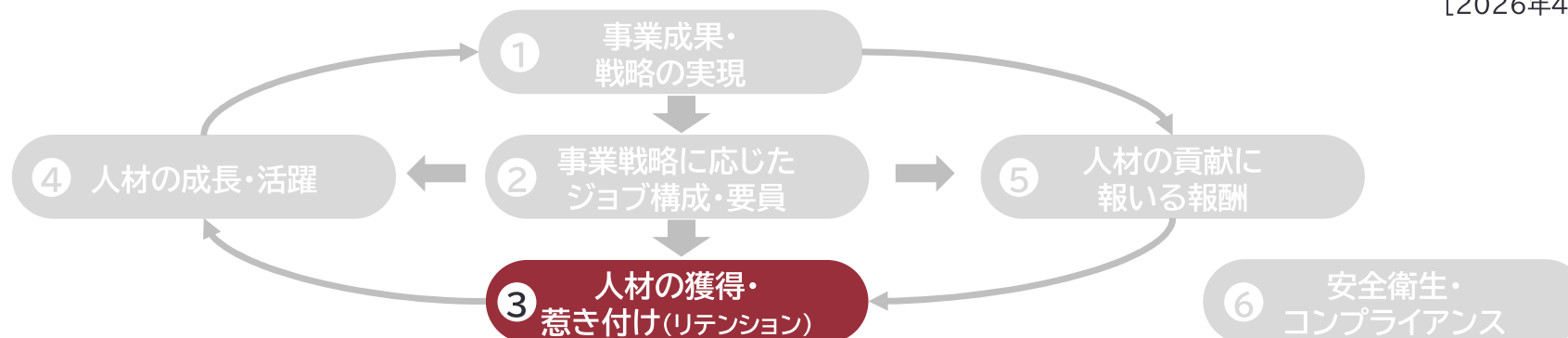
[2026年4月現在]



	2023年度	2024年度	2025年度
女性管理職比率・人数	比率 0% 人数 0人	比率 0% 人数 0人	比率 0% 人数 0人
男女間賃金格差	全体 52.0% 正規 56.6% 非正規 24.7%	全体 58.3% 正規 62.8% 非正規 39.0%	全体 55.9% 正規 57.6% 非正規 40.8%
定年再雇用率 ※正規のみ	100%	100%	100%
外国人管理職比率・人数	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	比率 2.6% 人数 4人	比率 2.6% 人数 4人	比率 2.6% 人数 4人

## 6. 人的資本経営データ(データ集)

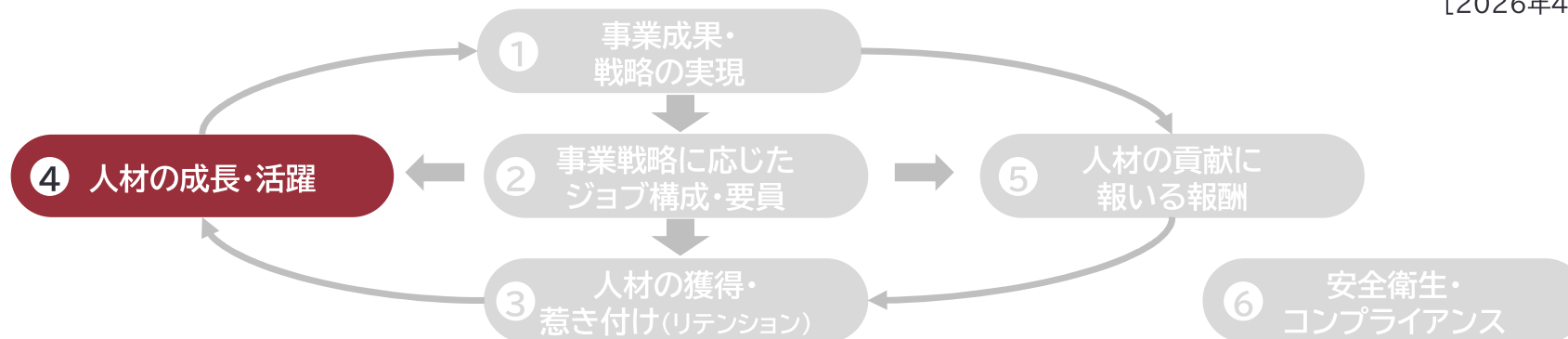
[2026年4月現在]



	2023年度	2024年度	2025年度
エンゲージメントスコア (リーダーシップに対する信頼)	2.8/5点	3.1/5点	3.2/5点
エンゲージメントスコア (キャリア形成)	— /5点	3.1/5点	3.2/5点
エンゲージメントスコア (ワークライフバランス)	— /5点	3.0/5点	3.3/5点
エンゲージメントスコア (ダイバーシティ&インクルージョン)	— /5点	3.0/5点	3.1/5点
新規採用人数	正規 7人 (男性7人・女性0人) 非正規 2人 (男性2・女性0人)	正規 14人 (男性14人・女性0人) 非正規 0人 (男性0人・女性0人)	正規 9人 (男性8人・女性1人) 非正規 1人 (男性1人・女性0人)
離職率 ※正規のみ	4.9%	5.5%	4.1%
平均勤続年数	20.3年	20.1年	19.8年

## 6. 人的資本経営データ(データ集)

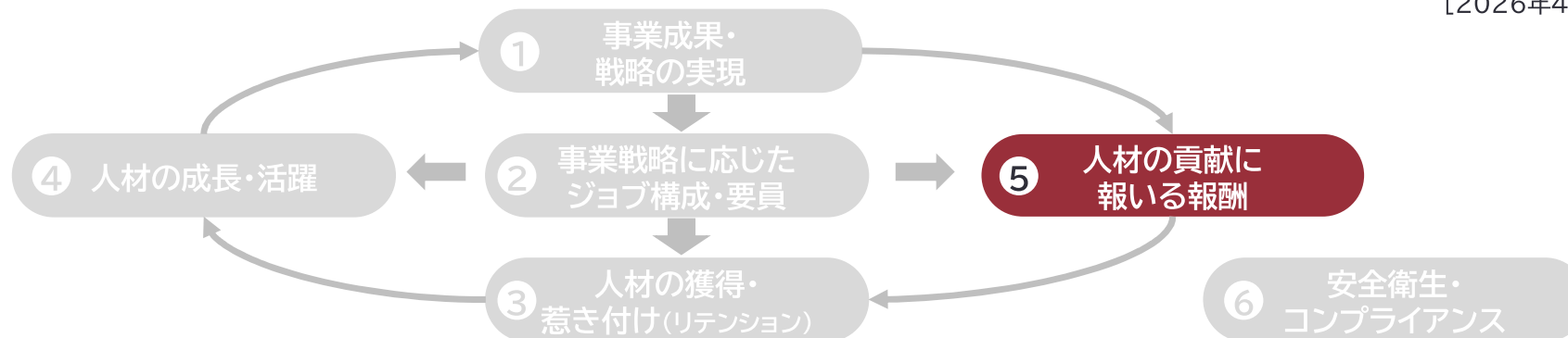
[2026年4月現在]



	2023年度	2024年度	2025年度
教育投資総額	400万円	450万円	500万円
1人当たりの教育投資額	2.2万円	2.5万円	3.4万円
エンゲージメントスコア (人材育成)	- /5点	2.3/5点	3.1/5点
エンゲージメントスコア (職務の満足度)	- /5点	2.7/5点	3.2/5点

## 6. 人的資本経営データ(データ集)

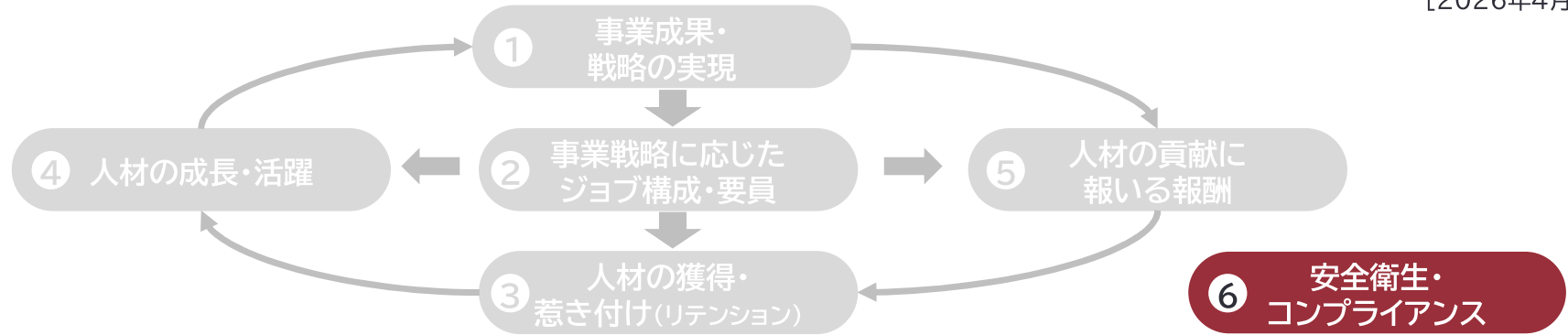
[2026年4月現在]



	2023年度	2024年度	2025年度
エンゲージメントスコア (報酬の満足度)	-/5点	3.1/5点	3.1/5点
福利厚生費用総額	659万円	747万円	737万円
エンゲージメントスコア (福利厚生の満足度)	-/5点	2.4/5点	2.8/5点

## 6. 人的資本経営データ(データ集)

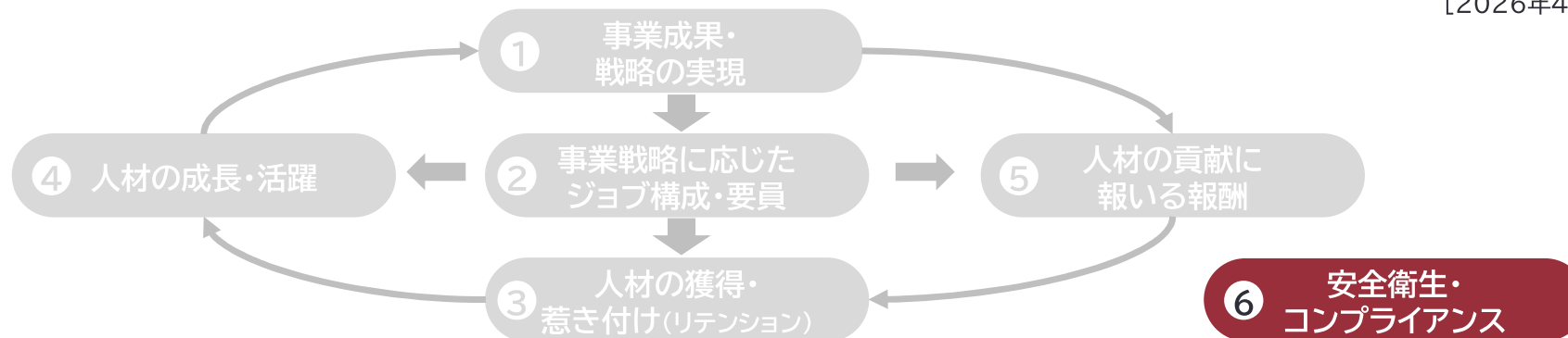
[2026年4月現在]



	2023年度	2024年度	2025年度
健康・安全研修の総出席者数	195人	193人	190人
労災認定された件数・発生率 ※いずれも不休業労災	4件 6%	4件 7%	3件 4%
労災認定された死亡者数・死亡率	0件 0%	0件 0%	0件 0%
エンゲージメント (安全衛生)	-/5点	2.4/5点	3.3/5点

## 6. 人的資本経営データ(データ集)

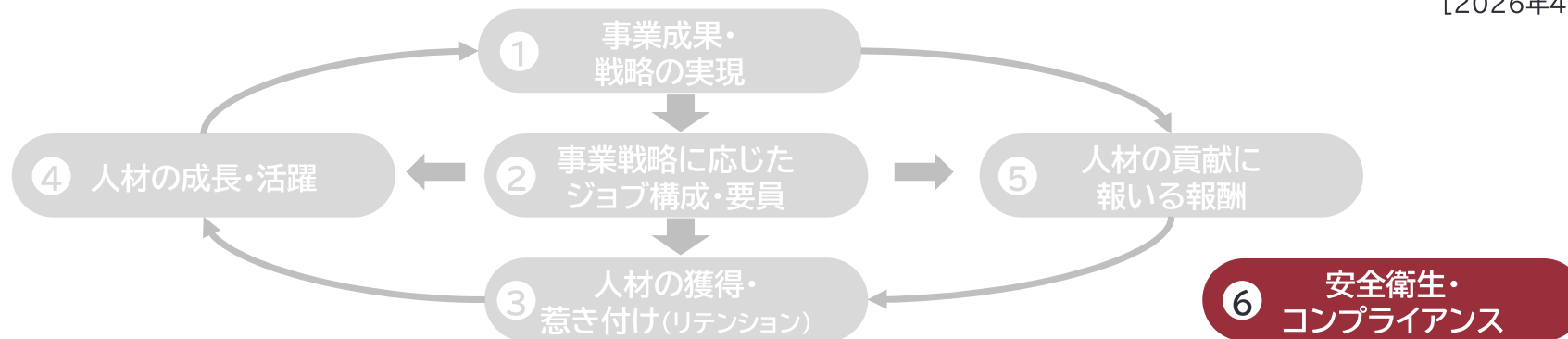
[2026年4月現在]



	2023年度	2024年度	2025年度
倫理・コンプライアンス研修の総出席者数	195人	193人	190人
第三者に解決を委ねられた係争	0件	0件	0件
エンゲージメント (コンプライアンス)	-/5点	2.7/5点	3.2/5点

## 6. 人的資本経営データ(データ集)

[2026年4月現在]

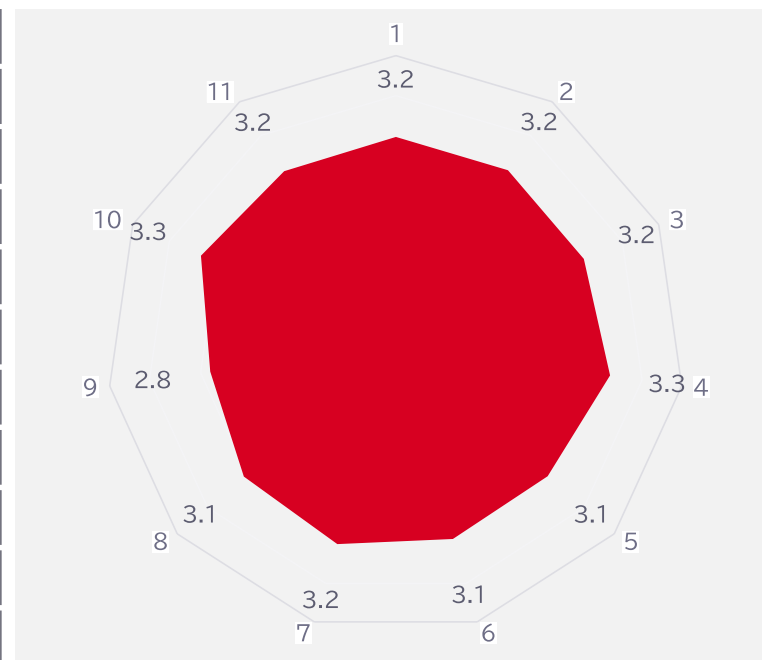


懲戒処分の種類	件数
懲戒解雇	0
諭旨退職	0
降格	0
出勤停止	0
減給	0
けん責	0
戒告	0
その他(改善指導)	1

## 6. 人的資本経営データ(データ集) エンゲージメントスコア

エンゲージメントサーベイは、従業員一人ひとりが仕事や職場にどれだけ前向きな気持ちを持ち、組織に貢献したいと思っているかを測るアンケートです。回答結果は各設問の平均値を5点満点で集計し、スコアが高いほどその項目への満足度や共感が高いことを意味します。

エンゲージメント指標	設問	スコア
1 総合スコア	私は、当社に総合的に満足している	3.2点
2 リーダーシップに対する信頼	私は、当社のリーダー層を信頼している	3.2点
3 キャリア形成	当社で働くことは、私のキャリア形成につながっている	3.2点
4 WLB	私は、仕事と生活のバランス(ワーク・ライフ・バランス)が取れている	3.3点
5 DE&I	当社は、多様性や公平性、包括性(DE&I)に十分配慮している	3.1点
6 人材育成	当社の教育制度は、私の能力開発に役立っている	3.1点
7 職務の満足度	私は、適性やキャリア志向に合った仕事をしている	3.2点
8 報酬の満足度	私は、現在の仕事に見合う報酬を得ている	3.1点
9 福利厚生への満足度	当社は、十分な福利厚生を提供している	2.8点
10 安全衛生	当社は、安全衛生に対する適切な取組をしている	3.3点
11 コンプライアンス	当社は、コンプライアンスに対する適切な取組をしている	3.2点



- 実施時期：2026年1月
- 対象者：正規/非正規社員190名
- 回答者：186名(回答率98%)

安全衛生については、会社として時間をかけて最優先の取組みをしている事もあり、全体の中では高い数値となりました。また、繁忙時期以外は時間外労働がほとんど無い事や仕事とプライベートがしっかり分けられている事から、ワーク・ライフ・バランスが取れていると答えた社員が多かった印象です。今後の改善に向けた取組みは、福利厚生への満足度が低いこと、他社の取組みも参考にさせていただきながら社員やその家族のためにより良いものが提供できるよう強化していきます。

# 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	$([売上 - \{売上原価 + 販売費及び一般管理費\} - 人件費] \div 人件費 - 1) \times 100$
②事業戦略に応じたジョブ構成・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	$(各年齢層の従業員数 \div 総従業員数) \times 100$
	8	男女別人材ポートフォリオ	$(各性別の従業員数 \div 総従業員数) \times 100$
	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	$(日本国籍or外国籍の従業員数 \div 総従業員数) \times 100$
	12	後継者候補準備率	$(後継者プールにいる人数 \div リーダーのポジション数) \times 100$

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	$(中途採用の正規雇用者数 \div 正規雇用者数) \times 100$
	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	$(重要ポストに占める内部登用者数 \div 重要ポスト数) \times 100$
	17	平均残業時間	$1年間の対象労働者の法定時間外労働及び法定休日労働の総時間数の合計 \div 12ヶ月 \div 従業員数$
	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	$(育児休業をした男性労働者数 \div 配偶者が出産した男性労働者数) \times 100$
	20	女性の育休復帰後就業継続率	$(育児休業から復帰した後に1年間在籍していた女性の数 \div 育児休業を取得した女性の数) \times 100$
	21	有給休暇消化率	$(従業員が取得した有給休暇の日数 \div 従業員に与えられた有給休暇の日数) \times 100$
	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	$(女性の管理職数 / 全体の管理職数) \times 100$ 、及び女性の管理職数
	24	男女間賃金格差	$(雇用区分ごとの女性の平均年間賃金 / 雇用区分ごとの男性の平均年間賃金) \times 100$

## 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
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

## 用語集 (3/3)

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



サカネテクノ株式会社

青は藍より出でて藍より青し

### 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、非正規雇用の社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【2025年,2024年,2023年】の3期間を算出期間としております。