

# 人的資本

指標	目標	2024年度実績
従業員に占める女性比率(単体)	2028年までに35%	33.6%
女性比率および女性管理職比率(連結)	2023年3月末時点の女性比率(51.7%)および女性管理職比率(19.7%)の水準以上を維持(連結)	女性比率 53.4% 女性管理職比率 20.9%
上記5か年目標で掲げた各比率	2033年まで水準以上を維持	
女性役員比率(単体)	2030年までに30%以上	33%

ヤマシンフィルタは、全ての従業員が国籍、年齢、性別、文化、宗教などの違いにとらわれず、お互いの経験や能力、考え方などを尊重する、ダイバーシティ・マネジメントを経営の基本としています。またこの経営方針に基づき多様な社員の活躍を促し、経営基盤となる「人材」の育成強化を図ることにより、外部環境の変化に迅速かつ柔軟に対応できる組織風土の構築強化に努めています。

## 人材確保に対する考え方

- ハイポテンシャル人材の選抜と360度評価による次世代リーダーの育成
- 将来の管理職候補人材の計画的育成
- リソース(人材)の配置適正化を見据えた若手人材確保・人材開発制度構築
- 人材不足を補うためのアウトソース活用の検討

## 人材育成

事業の多様化とさらなるグローバル展開を背景にした環境の変化に対応できる将来の管理職候補を含む次世代リーダーの計画的育成は、経営上の重要課題となっています。また、開発、生産、販売までの機能を自社で保持している会社として、開発手法や生産技術などの継承も課題です。そうした認識から、経営トップのもと、人事部門と事業部門が連携して人材採用と育成を推進しています。

### 次世代を担う人材育成の取り組み

当社の将来を担う人材育成のため、幹部(および幹部候補)のタレントマネジメント、モチベーション向上施策を進め、ポテンシャル評価に基づいた適材適所な人材配置、年功序列の廃止と適正な人事評価、海外グループで管理職の評価にはグローバルマトリックスを導入し、人事制度の適正化を進めています。また、ジョブローテーションなどを通じて、公平で透明性の高い人事評価の仕組みを構築しています。さらに、定期的な階層別研修も行っています。

## 実務を意識した研修

### ●役員研修

執行役員就任後1～2年以内に、経営指標などを作成できるようになるための外部研修を実施

### ●管理職研修

コンプライアンス、ハラスメント防止をはじめ管理職の基礎となる労務研修、経営層からの講話をもとにディスカッションするなど管理職を対象とした実践型研修を実施

### ●新入社員研修

ビジネスマナーをはじめとする社会人としての基礎研修、会社をより深く知るための製品・技術などに関する研修、工場での製造実習などを1か月半にわたり実施

### ▶ 研修実績

	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
総研修時間	時間	2,310	2,688	2,519	6,459
社員1人当たりの平均研修時間	時間	12.2	14.0	15.5	9.1
社員1人当たりの平均研修日数	日	5.4	6.1	9.3	7.5

※ 集計範囲

2021年度～2023年度：単体

2024年度：【国内拠点】単体、(株)アクシー 【海外拠点】セブ工場・ベトナム工場

## 国内留学制度

当社は、従業員が業務知識や技術技能を高め、視野を広げ事業の発展に寄与することを目的に、国内留学制度を設けています。対象者は勤続満3年以上で部門長の推薦を受けた人材であり、期間は6か月～3年以内と定め留学にかかる費用は会社が負担します。これまで3名が制度を利用し、大学院や博士課程を修了しました。

## 人的資本

### 公正な人事評価と処遇

当社グループでは従業員の能力を適正に評価し、結果を処遇にも連動する仕組みとしてMBO(目標管理制度)を導入しています。評価区分は7段階とし、評価シートは「個別目標」「行動目標」の2つに分けており、期初に上司・部下で目標設定面談をし、個別目標を決定します。行動目標は当社社員の行動指針が記されており、等級ごとに求められる行動指針が異なっています。年2回、期末に実施する評価は原則として、一次評価者 課長、二次評価者 部長、三次評価者 本部長、最終評価は役付役員の4段階により評価を行うことで公正な評価を行っています。評価結果については従業員に必ず1on1を行い、フィードバックしています。

なお、人事評価の公正さを保つために、評価者である管理職に対して評価する上で持つべき視点などに関する研修を行っています。

### 人材の多様化

当社はグローバル企業として、国籍、年齢、性別、文化、宗教などにとらわれない、適材適所の採用・人材配置・教育を実施しており、働きやすい職場づくりに取り組んでいます。

### ■ 人材のグローバル化とローカライゼーション

当社最大の工場であるセブ工場では、取締役、部長、課長に現地のフィリピン人を登用するなど、経営幹部の現地化を進めています。海外現地法人の管理職を定期的に日本に召集し、情報交換を行う機会を設けるなど、本

社スタッフとの人的交流を深めるとともに、現地管理職のさらなる成長を後押ししています。

2023年度は約3年ぶりにグループ内の国際会議「ヤマシングローバルサミット」を開催しました。本社および海外現地法人の管理職含め約40名が参加し、気候変動や人権尊重などサステナビリティへの取り組みについて活発なディスカッションを行いました。



ヤマシングローバルサミットの様子

### 現地の習慣や文化を尊重した工場運営

セブ工場ではクリスマスのミサとパーティーを欠かさず行うなど、地域の習慣を尊重し、現地社会に溶け込むこともグローバル化に伴うダイバーシティの取り組みのひとつと認識しています。コロナ禍では開催を見合わせたクリスマスのミサおよびパーティーを再開し、毎年多くの従業員が楽しんでいきます。

パーティーでは、勤怠状況がきわめて優良な従業員への表彰を行うのが恒例となっており、毎年複数の従業員が表彰されています。表彰者のなかには過去数年間にわたり受賞している従業員もおり、当社の量産工場であるセブ工場を支えています。

### グローバルな生産強化に向けて

2024年10月に、佐賀工場にて第1回「ヤマシンオリンピック」を開催しました。グローバル生産イベントは2014年までは毎年開催していましたが、今回、10年ぶりの開催となりました。佐賀工場、セブ工場、ベトナム工場、アクシーの4工場の代表者が参加し、各工場で行っている改善活動内容の発表と技能大会を実施しました。

生産現場は、ただ製品を作ればいいというわけではありません。それぞれの工場の代表者は、現場に潜んださまざまな課題をどのように関係部署と連携し改善しているのか、エネルギー消費量削減効果などを含めて発表をしました。技能大会では、当日渡されたエレメントの図面をもとに、いかに早く、正確に生産できるかを佐賀工場、セブ工場、ベトナム工場の代表者で競いました。今回参加した佐賀工場OBとセブ工場勤務30年のベテラン社員からの経験談や、ベトナム工場社員からの新工場立ち上げの際の苦労話など、マザー工場である佐賀工場の従業員にとっても興味深い話ばかりでした。



改善発表会での様子

## 人的資本

### ■ 女性活躍推進・外国人管理職に関する中長期目標

当社は、女性活躍推進に関して2023年度に2028年までの5か年目標、2033年までの10か年目標を策定し、取り組みを強化しています。外国人管理職については2024年に目標を策定しました。

#### ● 女性活躍推進に関わる目標

**5か年目標** 2028年までに、単体で従業員に占める女性比率を35%とし、グループで2023年3月末時点の女性比率(51.7%)および女性管理職比率(19.7%)の水準以上を維持する。

**10か年目標** 2033年までに、上記5か年目標で掲げた各比率の水準以上とする。2030年までに、女性役員比率を30%以上とする。

#### ● 外国人管理職に関わる目標

**5か年目標** 2028年までに、外国人管理職比率5%を目標とする。

女性の活躍推進は当社にとっても大きな課題と認識しており、2023年度に女性活躍推進の中長期目標を設定しました。グループでの女性比率は53.4%、女性管理職比率は20.9%（ともに2025年3月末現在）と高水準なものの、当社の女性管理職比率は5.5%、子会社の(株)アクシーでは6.3%と低いことが課題です。

当社は、国籍、年齢、性別および中途採用の有無にかかわらず適材適所を前提に、能力と実績に応じて中核人材の管理職の登用を進めています。外国人管理職比率は0%（2025年3月末現在）であり、目標の5%達成を目指しています。

### ■ 障がい者雇用

当社の障がい者雇用率は1.37%（2025年6月1日現在）と法定雇用率2.5%を下回っています。法定雇用率達成に向け、障がいを持った人材の採用を推進するべく、具体的な取り組みを検討しています。

### ■ 高齢者雇用の推進

当社グループは、65歳までの雇用を希望する者に対し100%の雇用延長を継続するとともに、65歳以後も希望に応じて雇用契約を延長しています。

#### ≫ ダイバーシティ&インクルージョンに関するデータ

		(%)			
	範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
女性比率	連結	—	51.7	52.3	53.4
	単体	23.3	31.6	32.5	33.6
	(株)アクシー	—	37.6	39.7	36.1
女性役員比率	単体	0	10	22	33
女性管理職比率	連結	17.9	19.7	20.3	20.9
	単体	2.3	5.2	5.9	5.5
	(株)アクシー	—	0	0	6.3
外国人管理職比率	単体	—	—	0	0
中途採用者管理職比率	単体	—	—	74.5	78.2
男性育児休業取得率	単体	—	100	100	100
	(株)アクシー	—	100	0	0
男女間賃金差異*1*2	単体	75.2	73.4	77.0	76.1
	(株)アクシー	—	69.5	70.6	80.9
障がい者雇用率	単体	1.59	1.61	1.48	1.37

※ 各年度3月末現在

※ 女性役員比率は各翌年6月末現在

※ 障がい者雇用率は各年6月1日現在

\*1 対象はパート・有期労働者を含む全労働者

\*2 男性の賃金に対する女性の賃金の割合で算出

## 人的資本

### ワークライフバランス

当社は、2015年に不況を逆に「好機」と捉えて働き方改革に着手しました。原則残業ゼロを目指して業務効率化を推進するとともに、就業時間後にはトップ自らが率先して職場を巡回チェックし、残っている社員への帰宅を呼び掛けています。やむなく残業が必要な場合は、早出勤を推奨し、定時後に会社に残る者がいなくなるように指導しています。

また、本社従業員に対し、テレワークも推奨しており、2024年度は新型コロナウイルス感染症の感染拡大期における社員のテレワーク実施率50%以上を目標に掲げ、2024年度は平均52%でした。

社員がライフステージに合わせた働き方ができるよう、育児との両立支援制度も整えており、育児休業復職率は2024年度も100%でした。

福利厚生としては、神奈川県機器健康保険組合やリクラブを通じてさまざまな娯楽やレジャーなどの機会を提供しています。当社はさらなる働き方改革の取り組みを進め、ウェルビーイングな風土の構築に努めていきます。

#### ワークライフバランスに関わるデータ(単体)

	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
テレワーク実施率*	%	54	56	49	51	52
時間外労働時間(月平均時間)	時間	7.77	14.77	14.25	6.00	12.00
育児休業復職率	%	100	100	100	100	100
有給休暇取得率	%	47.2	65.1	62.8	63.7	58.7

\*対象範囲は本社従業員

### 育児・介護両立支援

当社は育児・介護休暇制度を設けており、育児休業復職率は例年100%です。介護休業制度においてもこれまでに取得者がおり、希望者は利用可能です。また、子供の看護休暇や家族の介護休暇を年5日(2人以上の場合は10日)設けており、有給で取得可能です。テレワークが可能な環境も、子育てや介護と両立している社員にとって心強いとの声もあります。

当社は、男性の育児参加の促進は女性活躍につながる重要な取り組みと考え、男性が育児休暇を取りやすいよう、積極的に総務部が声がけをしています。2024年度の当社の男性育児休業取得率は100%でした。

### 従業員エンゲージメント

#### 従業員エンゲージメントサーベイの実施

当社は従業員が働きやすく、働きがいを感じる職場づくりを推進するため、2023年度からエンゲージメントサーベイを実施しています。2024年度も本社、佐賀事業所、横須賀イノベーションセンタに勤務している正社員を対象に実施し、回答率は100%でした。結果から明らかになった課題については、メンタルヘルスに関する研修の充実や、制度・福利厚生の周知徹底をするなど、各種対策を講じて課題解消に努めています。

#### 従業員エンゲージメントサーベイ結果 (点)

項目	2023年度	2024年度
心と体	57	55
エンゲージメント	59	57
仕事内容	52	51
人間関係	70	68
組織との関係	58	57
組織の理解	55	55

#### 結果から見えた主な課題

- メンタルケア、仕事の負担軽減
- 上司との関係性
- 組織への信頼、キャリア・育成
- 制度・福利厚生の周知徹底

### 資産形成の支援

当社は、中長期的な働く意欲の向上を目的に、国内社員に対し資産形成に関する制度やサポートを導入しています。2025年2月より、新たに「職場積立NISA」を開始しました。

#### 資産形成に関する制度

退職一時金	正社員として勤続年数3年以上で権利が発生
確定拠出年金	厚生年金の被保険者(一部、非正規社員も対象)を対象に、3つの掛金(事業主、加入者、資産移管)により資産を増やすことが可能
従業員持株会	60歳未満の直接雇用の従業員対象。毎月、定期的に自社株を購入可能(買付単位は1口1,000円、最大50口50,000円)。購入した株式は給与から購入金額を天引きし、その金額および報奨金(10%)を購入可能
職場積立NISA	直接雇用の従業員(非正規含む、派遣スタッフ除く)を対象に、毎月の給与から希望の金額を天引きし、NISA(少額投資非課税制度)により金融商品を買付け可能