

2025

# HUMAN CAPITAL REPORT

## 人的資本開示レポート

株式会社 ナガト

Confidential – All Rights Reserved – 株式会社 ナガト

# 目次

1. 代表メッセージ	P.2
2. 一目で分かる株式会社ナガト	P.3-8
3. 事業の紹介	P.9
4. 人的資本経営の基本方針	P.10
5. 人的資本経営における取組	P.11-12
6. 人的資本経営データ	P.13-25

## 1. 代表者メッセージ



### 当社の人的資本経営

当社は熱処理を専門とする金属加工企業です。熱処理技術の奥は深く、従業員の高い知識と経験が不可欠です。また製造業を取り巻く環境も非常に大きく変化しており、今後とも社会情勢を含めた新たな課題に対応していく必要があります。そのためには、一人ひとりのスキルアップと組織力の強化を図り、自身の将来を具体的に描くことができるよう、働きがいや魅力のある企業を目指しております。社内外を問わず社員教育には積極的に取り組んでおり、経営の根幹として「次世代社員の育成」を継続して参ります。

代表取締役 内田 弘之

## 2. 一目で分かる株式会社ナガト 企業理念



### 企業理念

1. 高い技術力と管理システムで、お客様にご満足いただける製品、サービスを提供する。
2. 地球環境、地域社会との調和を配慮し、心豊かな暮らしの実現を目指す。
3. 変化へ迅速な対応をし、自らの革新を図りながら常に新しい可能性へチャレンジし、企業の発展に寄与する。

# 株式会社 ナガト

本社



広島市南区大州3丁目6-24

事業内容



金属熱処理  
機械加工

創業



1952年3月



拠点数

国内8工場  
海外2工場



売上高

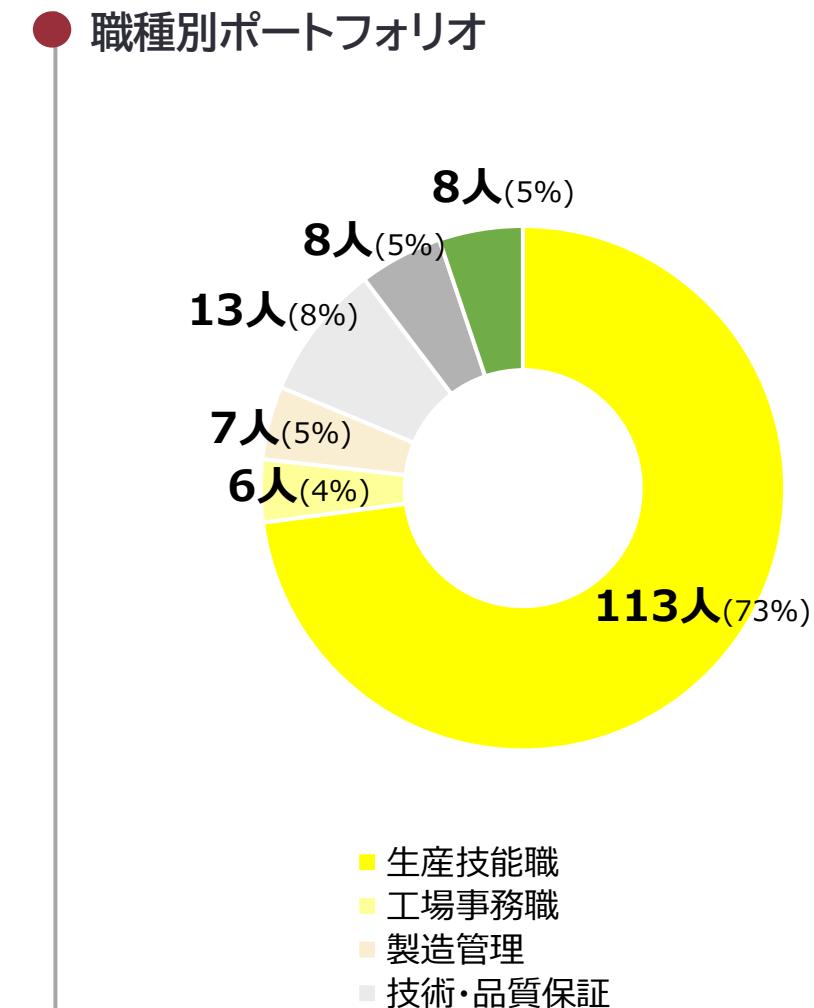
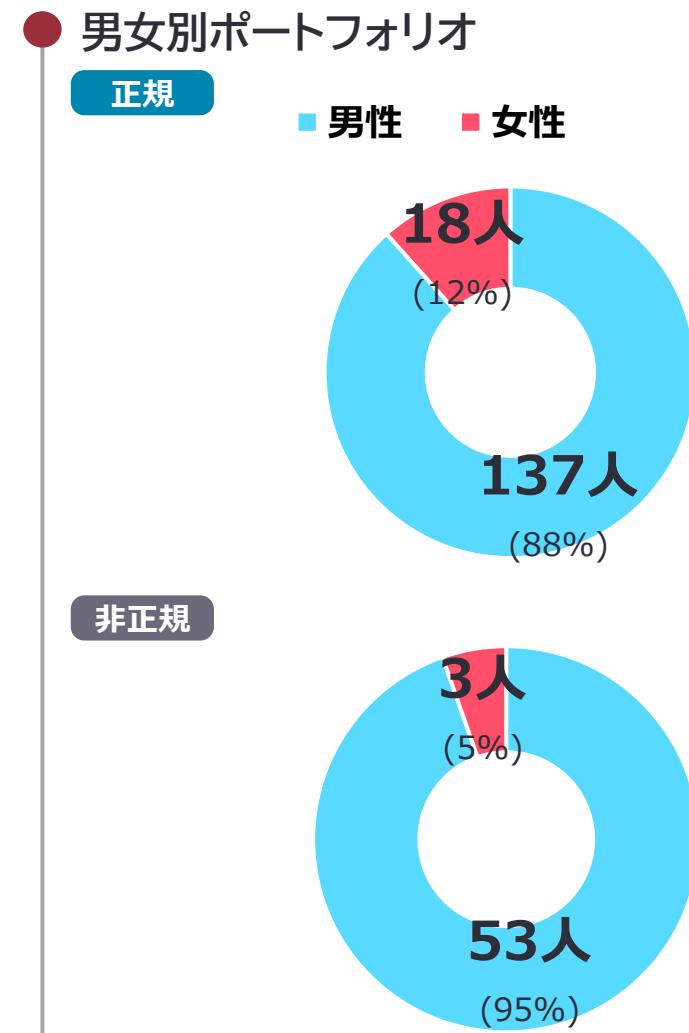
52.9億円



資本金

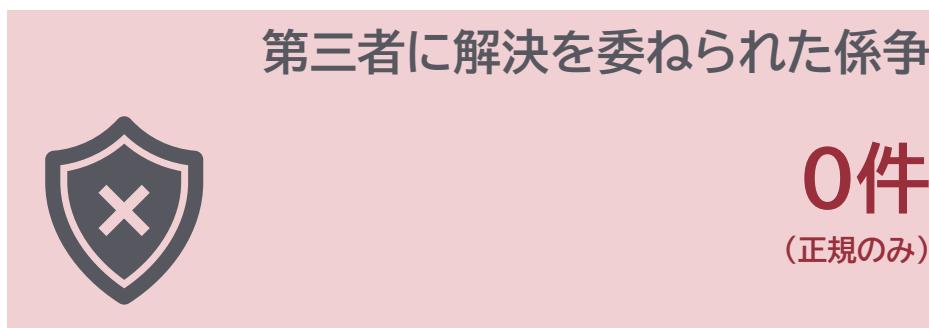
9000万円

## 従業員構成



## 労働環境

## ● 安全衛生とコンプライアンス



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	1
降格	0
出勤停止	0
減給	1
けん責	1
戒告	0
その他	0

[2025年6月現在]

### 労働環境

#### ● 待遇

##### 有給休暇消化率



**77%**  
(正規のみ)

##### 女性の育休復帰後就業継続率



**100%**  
(正規のみ)

#### ● ダイバーシティ

##### 女性管理職比率と人数



**0%**  
0名  
(正規のみ)

##### 定年再雇用率



**100%**  
(正規のみ)

### 人的資本経営の成果

##### 従業員1人当たりの営業利益



**-60万円/人**

(全体)

#### ● 人材育成

##### 教育投資総額



**100万円**  
(全体)

## 福利厚生

### 健康・医療関連

- 定期健康診断
- 大腸がんリスク検査、歯周病検査 等
- 産業医による健康相談制度

### 食事関連

- 工場毎のバーベキュー等レクレーション

### 社内イベント

- 野球観戦
- 野球、サッカーの観戦チケット配付
- 社内旅行(旅費負担なし)

### その他

- フォークリフト免許の費用会社負担
- 熱中症対策(飲み物、塩飴配付)
- 現場作業者への手当制度

### 休暇制度

- 年末年始、GW、盆の長期休暇
- 子の看護、介護休暇制度あり

### 育児・介護支援

- 育児・介護休業制度あり
- 子の看護、介護休暇制度あり

### 財政的支援

- 社員持株会制度
- 財形積立
- 団体保険による保険料割引

### 住宅関連

- 借上社宅制度(自己負担家賃50%)
- 独身寮制度(自己負担1万円)
- 転勤時の引越し、保険費用会社負担

### 教育・自己啓発

- 資格取得後の手当あり
- 資格取得後、受験料払戻し
- 社外研修 交通費含む会社負担

### ハラスメント

- 定期的な社内ハラスメント研修
- 相談体制の構築
- 職場のハラスメント防止マニュアル配付

### 3. 事業の紹介

#### 熱処理



熱処理とは、金属に熱を加え、冷やすことにより金属組織を変え、製品の硬さや韌性、疲労強度などを増す技術です。お客様のご要望に応じた適正な熱処理の手法をもって、それぞれの部品に適した「適性」を与え、その製品の価値を高めています。

#### 機械加工



建設機械の足回りやアームとのリンク部分を、熱処理から切削加工を一貫ラインにて生産しています。

また研磨加工では、内面研磨・外面研磨・平面研磨にてミクロの世界のニーズにも応えています。

## 4. 人的資本経営の基本方針

事業目標

### 「NGT2030(Next Goal Transform) 成長期、日進月歩」

- ・持続可能な成長に向けた事業の再編成
- ・さらなるDXの推進
- ・カーボンニュートラル対応(13年度比▲25%)
- ・国内外工場再編に向けた方向性の決定

人的資本経営  
の基本方針

事業目標達成のために当社は、『製造力の強化』・『事業体制の再構築』・『次世代への取組』に重点的に取組みます。また、それらの基盤として、社員ひとりひとりがやりがいをもって働き、豊かな生活を送ることのできる会社を目指します。

#### 重点取組領域①

#### 製造力の強化

- ・人材育成の強化
- ・教育体制の整備
- ・経験を積むことのできる機会の増大
- ・外部機関の活用

#### 重点取組領域②

#### 事業体制の再構築

- ・各部門の責任の明確化
- ・場数を踏む機会の増大
- ・外部機関との連携

#### 重点取組領域③

#### 次世代への取組み

- ・CN、DXに関する教育の実施
- ・CN、DX関連部門の設立

## 5. 人的資本経営における取組(全体像)

### 取組と概要

#### 各種研修制度

個別課題研修やISO(基礎、技能伝承)研修など、製造力の強化につながる各種研修を多数整備し、人材育成に取組んでいます。

### 製造力の強化

- ・人材育成の強化
- ・教育体制の整備
- ・経験を積むことのできる機会の増大
- ・外部機関の活用

### 取組と概要

#### 外部研修への参加機会提供

#### 新部門の設立

CN、DXに関する知識向上のために、外部研修に参加する機会を提供しています。また、日々進歩している高度情報化のため、DX推進部門を設立し、新しいシステムへの更新に取組んでいます。

### 事業体制の再構築

- ・各部門の責任の明確化
- ・場数を踏む機会の増大
- ・外部機関との連携

01

02

03

### 次世代への取組み

- ・CN、DXに関する教育の実施
- ・CN、DX関連部門の設立

### 取組と概要

#### 専門家による個別指導

担当者がより高度な技能と知識を習得するため、税理士、社労士等の専門家から、法改正等による業務の更新など個別指導をいただきながら業務体制の再構築を進めています。

### 製造力の強化

#### 各種研修制度

##### 【働く社員のモチベーションアップを図る】

- ・ 人事制度評価者研修～公正・公平な人事評価制度の運用
- ・ 次世代リーダー研修

##### 【働きがいのある会社を目指す】

- ・ 個別課題研修
- ・ ハラスメント防止研修
- ・ 社外講習

##### 【基礎知識を身に着ける】

- ・ 資格取得のための個別指導
- ・ DVDを活用した基礎研修
- ・ ISO(基礎、技能伝承)研修

# 6. 人的資本経営データ(一覧)

開示指標

## 成果の視点(アウトカム)

人的資本経営推進で生産性が向上したか?

### ① 事業成果・戦略の実現

#### 従業員エンゲージメント

総合スコアの向上

ES  
(総合スコア)

#### 生産性

付加価値の向上

労働生産性

業績の向上

従業員1人当たりの収益

#### 投資効率

投下人件費に対するリターン

人的資本RoI

## 量の視点(ポートフォリオ)

人的資本をどれだけ投下したか?

### ② 事業戦略に応じたジョブ構成・要員

#### 投下人的資本

人的資本の総量

総従業員数

総額人件費

#### 人的資本の構成

年齢別ポートフォリオ

男女別ポートフォリオ

職種別ポートフォリオ

プロフェッショナル人材数

日本・外国籍別人材ポートフォリオ

#### ジョブ構成と人的資本の適合度

#### 人的資本の準備度

後継者候補準備率



## 質の視点(パフォーマンス)

人的資本のパフォーマンスを引き出しているか?

### ③ 人材の獲得・惹き付け(リテンション)

#### Well Being

##### キャリア形成のしやすさ

- 雇用形態の転換数
- 正規雇用の中途採用比率
- 中途採用者の管理職への登用
- 内部継承率

##### WLBの充実レベル

- 平均残業時間
- 管理職1人当たりの部下数
- 男性の育児休業取得率
- 女性の育休復帰後就業継続率
- 有給休暇消化率
- フレキシブルワーク制度の利用数

#### DE & I

##### 女性の活躍レベル

- 女性管理職比率/人数
- 男女間賃金格差

##### シニア人材の活躍レベル

定年再雇用率

##### 外国籍人材の活躍レベル

外国人管理職比率/人数

##### 障がい者の活躍レベル

障がい者雇用率/人数

#### 獲得・リテンション

##### Well BeingとDE & Iの満足度

- ES(リーダーシップに対する信頼)
- ES(キャリア形成)
- ES(WLB)
- ES(DE & I)

##### 獲得実績

新規採用人数

##### 勤続実績

- 離職率
- 平均勤続年数

### ④ 人材の成長・活躍

#### 教育投資

##### 総量

- 教育投資総額
- 1人当たりの教育投資額

##### リスクリング

リスク関連教育投資額

##### 満足度

ES(人材育成)

#### 実践機会

##### 機会の提供

実践機会の提供に対する利用数

##### 満足度

ES(職務の満足度)

### ⑤ 人材の貢献に報いる報酬

#### 報酬

##### 報酬水準

- 平均年間給与
- ES(報酬の満足度)

#### 福利厚生

##### 福利厚生の規模

福利厚生費用総額

##### 福利厚生の活用度

福利厚生制度の利用数

##### 満足度

ES(福利厚生の満足度)

### ⑥ 安全衛生・コンプライアンス

#### 安全衛生

##### 対策

健康・安全研修の総出席者数

##### 実績

労災認定された件数/発生率

労災認定された死亡者数/死亡率

##### 満足度

ES(安全衛生)

#### コンプライアンス

##### 対策

倫理・コンプライアンス研修の総出席者数

##### 実績

第三者に解決を委ねられた係争

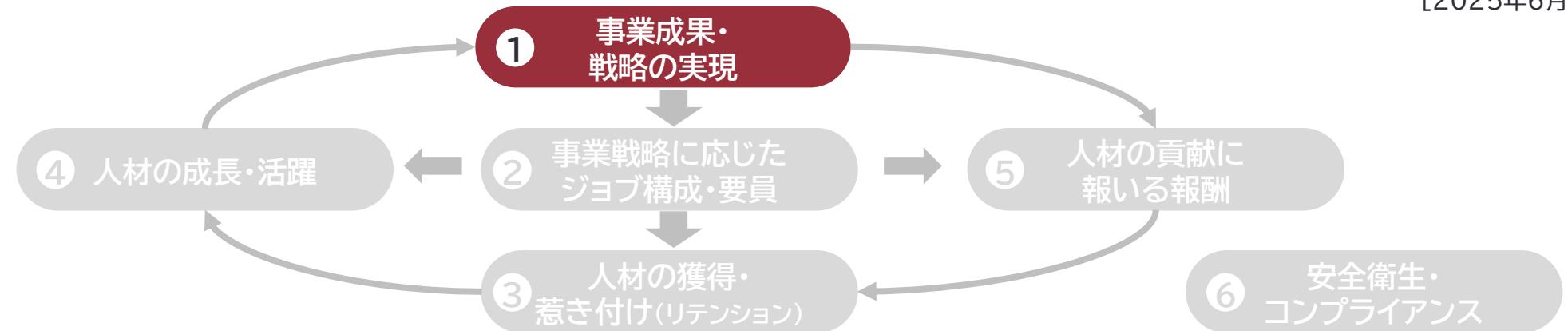
懲戒処分の種類と件数

##### 満足度

ES(コンプライアンス)

## 6. 人的資本経営データ(データ集)

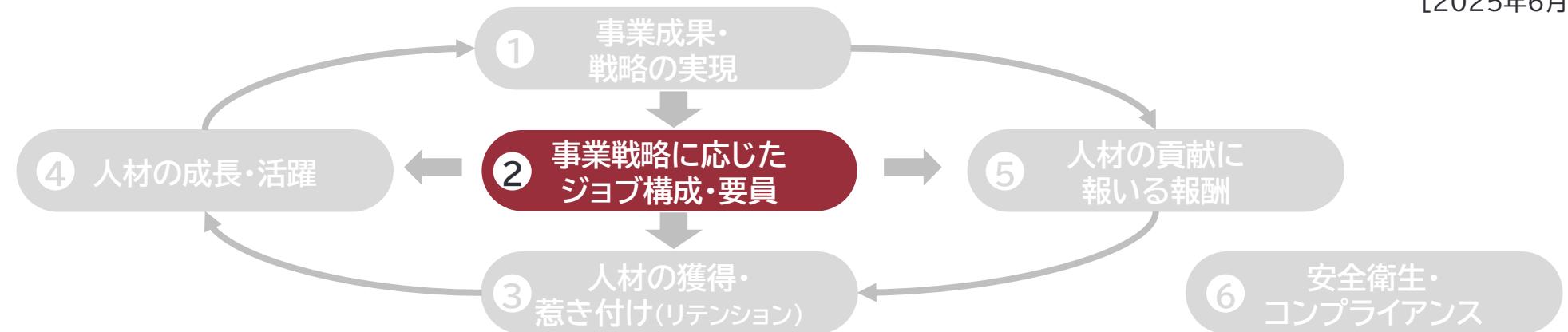
[2025年6月現在]



	第58期	第59期	第60期
従業員1人当たりの営業利益 ※全体	-34万円/人	13万円/人	-60万円/人

## 6. 人的資本経営データ(データ集)

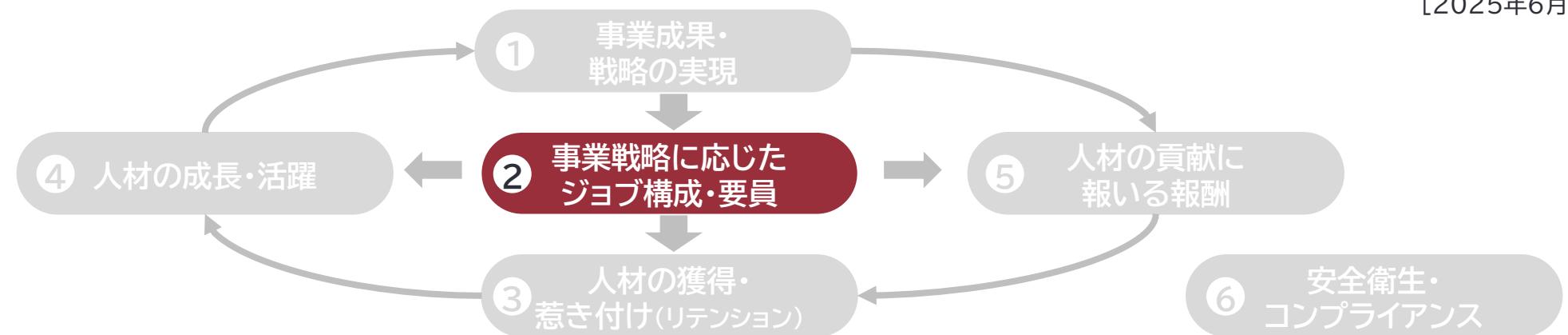
[2025年6月現在]



	第58期	第59期	第60期
総従業員数	全体 209人 正規 170人	全体 221人 正規 172人	全体 211人 正規 155人
総額人件費 ※正規のみ	3億6,400万円	3億6,500万円	3億7,600万円
男女別人材ポートフォリオ	正規 男性147人 女性23人 非正規 男性33人 女性6人	正規 男性150人 女性22人 非正規 男性46人 女性3人	正規 男性137人 女性18人 非正規 男性18人 女性3人
プロフェッショナル人材数* ※正規のみ *専門知識を保有し人材育成・技能伝承を主たる業務の人材	3人	4人	5人
日本・外国籍別人材ポートフォリオ	正規 日本籍98% 外国籍2% 非正規 日本籍82% 外国籍18%	正規 日本籍97% 外国籍3% 非正規 日本籍84% 外国籍16%	正規 日本籍95% 外国籍5% 非正規 日本籍63% 外国籍38%
後継者候補準備率 ※正規のみ	該当なし	該当なし	該当なし

## 6. 人的資本経営データ(データ集)

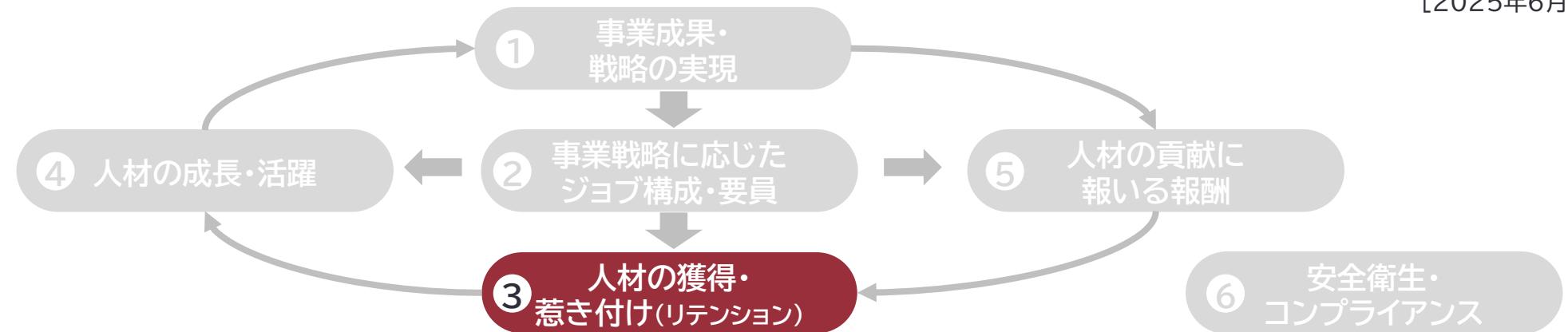
[2025年6月現在]



職種区分別ポートフォリオ(正規雇用)			
職種	第58期	第59期	第60期
生産技能職	131人	130人	113人
工場事務職	6人	6人	6人
製造管理	7人	7人	7人
技術・品質保証	9人	13人	13人
営業	9人	8人	8人
業務(総務人事)	8人	8人	8人
合計(人)	170人	172人	155人

## 6. 人的資本経営データ(データ集)

[2025年6月現在]



第58期

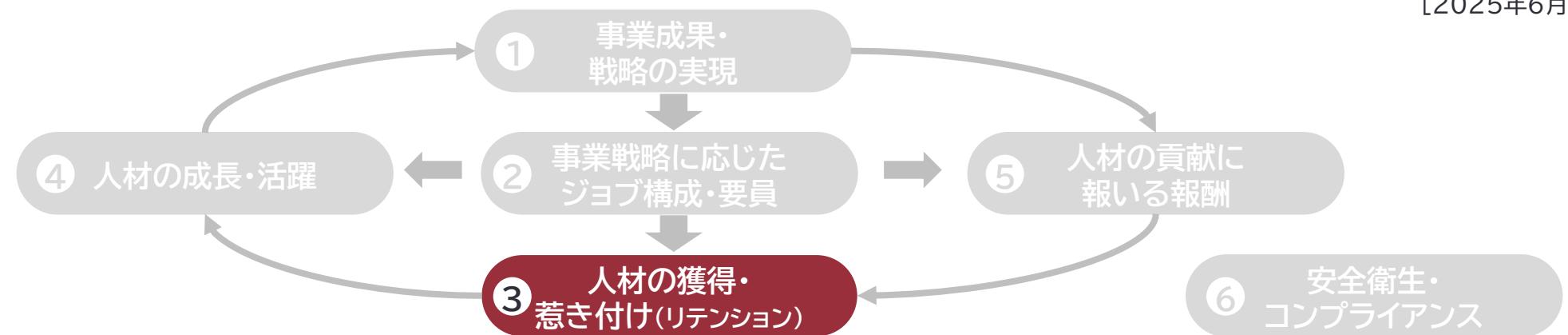
第59期

第60期

雇用形態の転換数 ※正規のみ	2人	2人	0人
正規雇用の中途採用比率 ※正規のみ	5%	8%	6%
中途採用者の管理職への登用 ※正規のみ	3人	3人	2人

## 6. 人的資本経営データ(データ集)

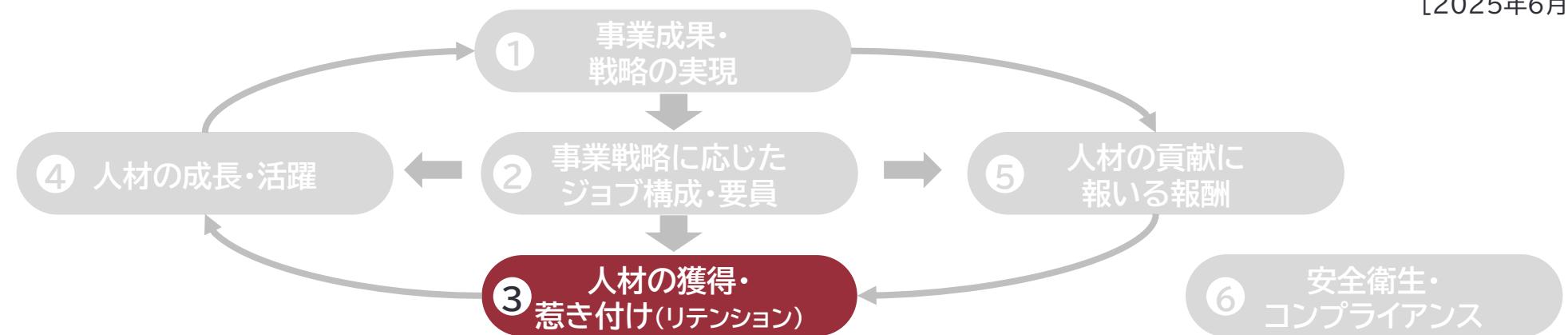
[2025年6月現在]



	第58期	第59期	第60期
管理職1人当たりの部下数 ※正規のみ	15人	16人	16人
男性の育児休業取得率 ※正規のみ	33%	200%	該当なし
女性の育休復帰後就業継続率 ※正規のみ	0%	0%	100%
有給休暇取得率 ※正規のみ	88%	72%	77%

## 6. 人的資本経営データ(データ集)

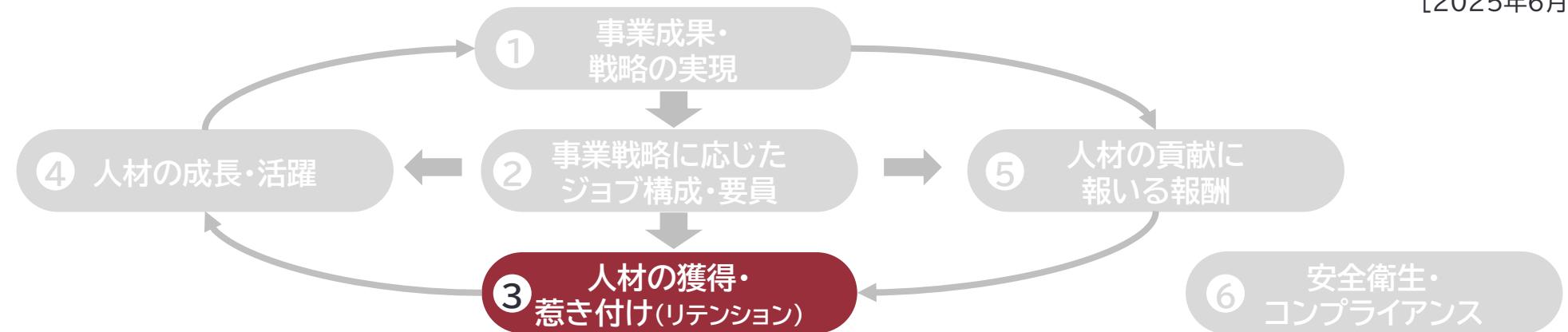
[2025年6月現在]



	第58期	第59期	第60期
女性管理職比率・人数 ※正規のみ	比率 0% 人数 0人	比率 0% 人数 0人	比率 0% 人数 0人
定年再雇用率 ※正規のみ	100%	100%	100%
外国人管理職比率・人数 ※正規のみ	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 ※全体	比率 4.1% 人数 7人	比率 4.1% 人数 7人	比率 3.8% 人数 6人

## 6. 人的資本経営データ(データ集)

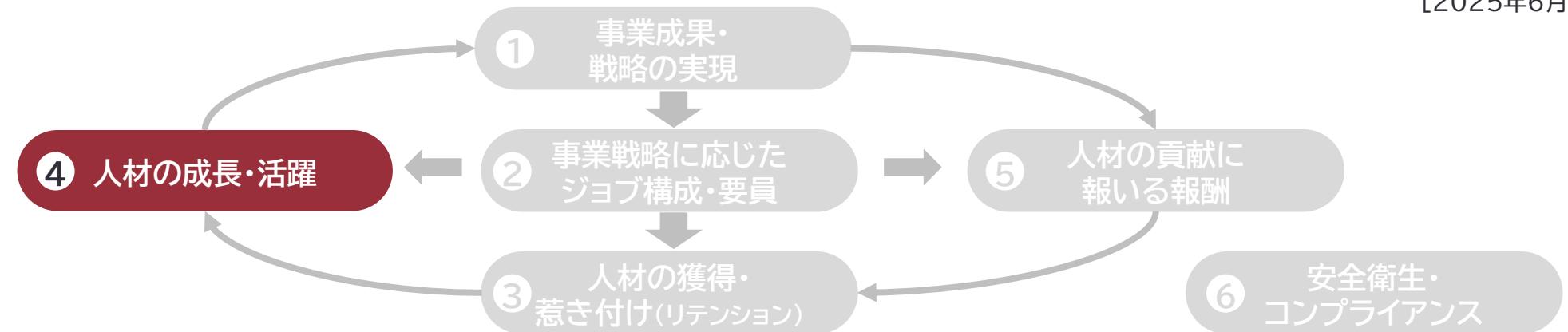
[2025年6月現在]



	第58期	第59期	第60期
新規採用人数	正規 7人 (男性6人・女性1人) 非正規 0人 (男性0人・女性0人)	正規 4人 (男性4人・女性0人) 非正規 0人 (男性0人・女性0人)	正規 2人 (男性2人・女性0人) 非正規 0人 (男性0人・女性0人)
離職率 ※正規のみ	—	—	10%
平均勤続年数 ※正規のみ	12.2年	12.6年	14.8年

## 6. 人的資本経営データ(データ集)

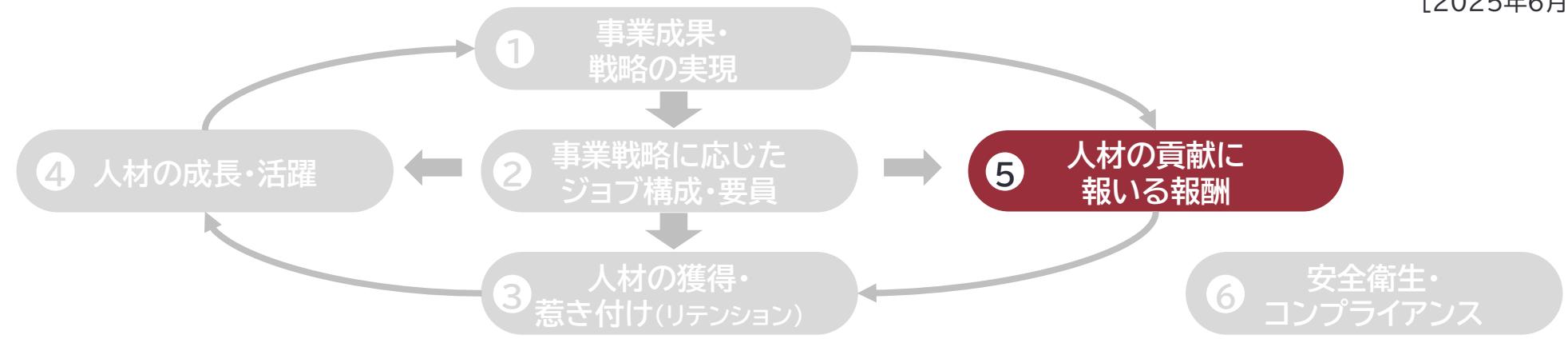
[2025年6月現在]



	第58期	第59期	第60期
教育投資総額 ※全体	200万円	200万円	100万円

## 6. 人的資本経営データ(データ集)

[2025年6月現在]



第58期

第59期

第60期

福利厚生費用総額 ※正規のみ

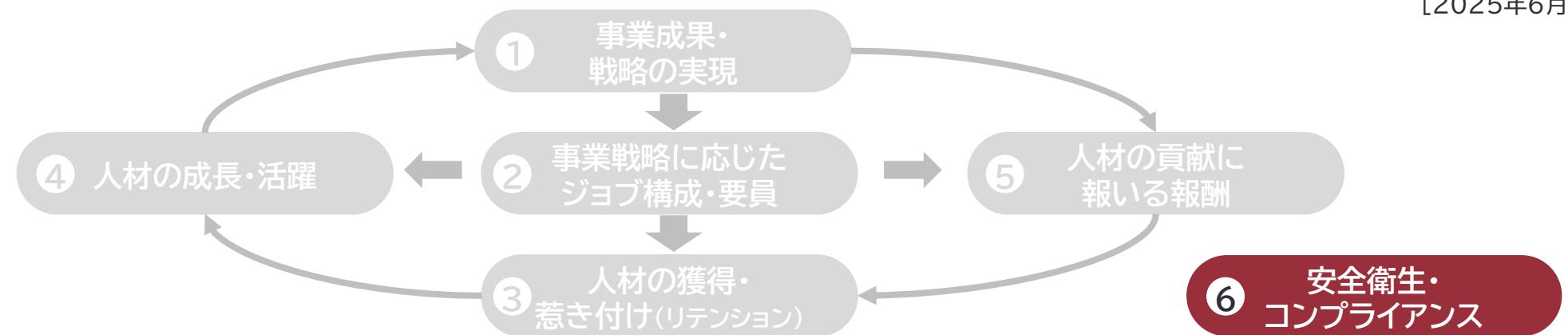
700万円

1,000万円

**1,100万円**

## 6. 人的資本経営データ(データ集)

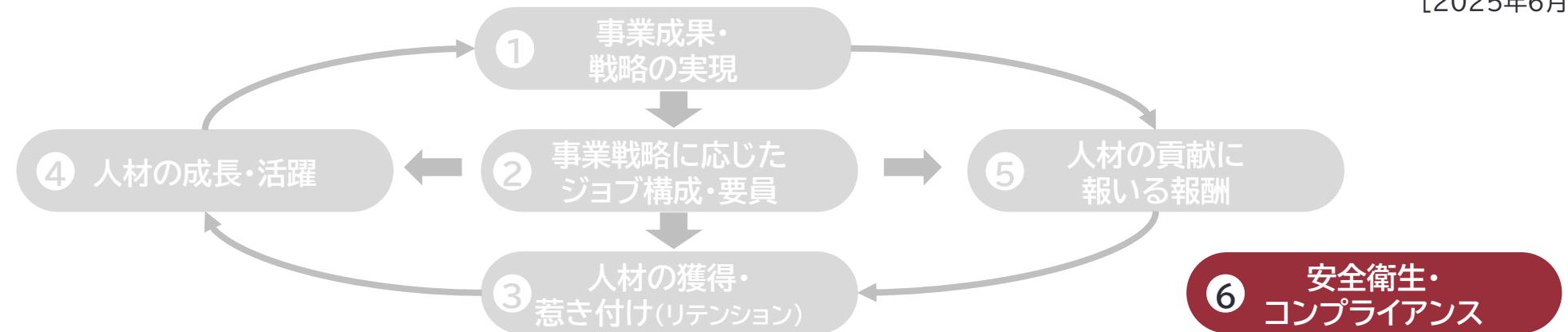
[2025年6月現在]



	第58期	第59期	第60期
健康・安全研修の総出席者数 ※正規のみ	25人	22人	18人
労災認定された件数・発生率 ※正規のみ	2件 6%	10件 26%	3件 8%
労災認定された死亡者数・死亡率 ※正規のみ	0件 0%	0件 0%	0件 0%

## 6. 人的資本経営データ(データ集)

[2025年6月現在]



第58期

第59期

第60期

第三者に解決を委ねられた係争 ※正規のみ

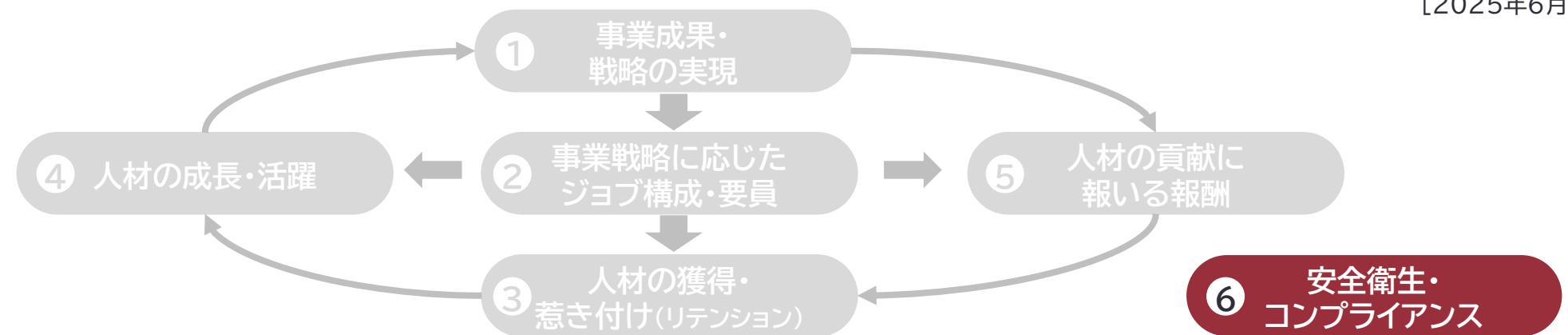
0件

0件

0件

## 6. 人的資本経営データ(データ集)

[2025年6月現在]



懲戒処分の種類と件数			
懲戒処分の種類	第58期	第59期	第60期
懲戒解雇	0件	0件	0件
諭旨退職	0件	0件	1件
降格	0件	0件	0件
出勤停止	0件	0件	0件
減給	0件	1件	1件
けん責	1件	0件	1件
戒告	0件	0件	0件
その他	0件	0件	0件

※正規のみ

# 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)	適切なサービス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}] ÷ 人件費 - 1) × 100
	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 ÷ 総従業員数) × 100
	8	男女別人材ポートフォリオ	(各性別の従業員数 ÷ 総従業員数) × 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 ÷ 総従業員数) × 100
	12	後継者候補準備率	(後継者プールにいる人数 ÷ リーダーのポジション数) × 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 ÷ 正規雇用者数) × 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 ÷ 重要ポスト数) × 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 ÷ 12ヶ月 ÷ 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 ÷ 配偶者が出産した男性労働者数) × 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 ÷ 育児休業を取得した女性の数) × 100
	21	有給休暇消化率	(従業員が取得した有給休暇の日数 ÷ 従業員に与えられた有給休暇の日数) × 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) × 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) × 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)	適切なサーバ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)	適切なサーバ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)	適切なサーバ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)	適切なサーバ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	(離職者数 ÷ 起算日の在籍社員数) × 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)	適切なサーバ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)	適切なサーバ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	満額を受領している従業員への支払給与の合計÷満額を受領している従業員数
	42	エンゲージメントスコア (報酬の満足度)	適切なサーバ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)	適切なサーバ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	(期間中の労災の件数÷期間中の従業員の総労働時間)×100万時間
	48	労災認定された死亡者数/死亡率	(期間中の労災による死亡者数÷総従業員数)×100
	49	エンゲージメントスコア(安全衛生)	適切なサーバ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)	適切なサーバ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

## 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、正規雇用の従業員のみ\*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

本レポートは第60期、第59期、第58期の3期間を算出期間としております。