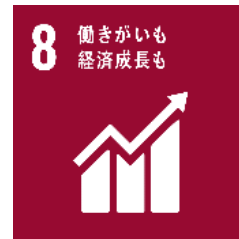


人財関連データ 2019-2023年度推移



■基本情報

| | | 2019年度 (2020年3月末時点) | 2020年度 (2021年3月末時点) | 2021年度 (2022年3月末時点) | 2022年度 (2023年3月末時点) | 2023年度 (2024年3月末時点) |
|-----------------|------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| 従業員数 | 合計（名） | 2,883 | 3,050 | 3,138 | 3,201 | 3,237 |
| | 男性（名） | 2,585 | 2,732 | 2,804 | 2,857 | 2,883 |
| | 女性（名） | 298 | 318 | 334 | 344 | 354 |
| | 女性従業員比率（％） | 10.34 | 10.43 | 10.64 | 10.75 | 10.94 |
| 平均年齢（歳） | | — | — | — | 41.6 | 41.7 |
| 平均勤続年数（年） | | — | — | — | 12.4 | 13.3 |
| 新卒採用人数 | 合計（名） | — | — | — | 58 | 52 |
| | 男性（名） | — | — | — | 53 | 47 |
| | 女性（名） | — | — | — | 5 | 5 |
| 中途採用人数 | 合計（名） | — | — | — | 210 | 178 |
| | 男性（名） | — | — | — | 185 | 149 |
| | 女性（名） | — | — | — | 25 | 29 |
| 採用者に占める女性の割合（％） | | — | — | — | 11.2 | 14.8 |
| 新卒社員の3年後離職率（％） | | — | — | — | 12.1 | 16.7 |

■年齢別人員構成

| | 2019年度 (2020年3月末時点) | 2020年度 (2021年3月末時点) | 2021年度 (2022年3月末時点) | 2022年度 (2023年3月末時点) | 2023年度 (2024年3月末時点) | |
|----------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|-----|
| | | | | | 男性 | 女性 |
| 10代（名） | — | — | 41 | 33 | 28 | 3 |
| 20代（名） | — | — | 633 | 668 | 577 | 54 |
| 30代（名） | — | — | 762 | 779 | 690 | 92 |
| 40代（名） | — | — | 828 | 832 | 672 | 118 |
| 50代（名） | — | — | 607 | 688 | 668 | 64 |
| 60代以上（名） | — | — | 267 | 253 | 248 | 23 |

■基本情報

| | | 2019年度 (2020年3月末時点) | 2020年度 (2021年3月末時点) | 2021年度 (2022年3月末時点) | 2022年度 (2023年3月末時点) | 2023年度 (2024年3月末時点) |
|------------------|-------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| 従業員数 | 合計 (名) | 1,072 | 1,089 | 1,093 | 1,183 | 1,133 |
| | 男性 (名) | 967 | 982 | 982 | 1,067 | 1,013 |
| | 女性 (名) | 105 | 107 | 111 | 116 | 120 |
| | 女性従業員比率 (%) | 9.79 | 9.83 | 10.16 | 9.81 | 10.59 |
| 平均年齢 (歳) | | 40.6 | 41.0 | 41.1 | 41.8 | 42.0 |
| 平均勤続年数 (年) | | 14.5 | 14.9 | 15.0 | 15.1 | 16.8 |
| 新卒採用人数 | 合計 (名) | 29 | 29 | 21 | 20 | 26 |
| | 男性 (名) | 26 | 26 | 18 | 17 | 24 |
| | 女性 (名) | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 中途採用人数 | 合計 (名) | 16 | 14 | 12 | 36 | 50 |
| | 男性 (名) | 13 | 13 | 12 | 30 | 35 |
| | 女性 (名) | 3 | 1 | 0 | 6 | 15 |
| 採用者に占める女性の割合 (%) | | 13.3 | 9.3 | 9.1 | 16.1 | 22.4 |
| 新卒社員の3年後離職率 (%) | | 6.1 | 18.9 | 3.0 | 13.8 | 26.1 |

■年齢別人員構成

| | 2019年度 (2020年3月末時点) | 2020年度 (2021年3月末時点) | 2021年度 (2022年3月末時点) | 2022年度 (2023年3月末時点) | 2023年度 (2024年3月末時点) | |
|-----------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|----|
| | | | | | 男性 | 女性 |
| 10代 (名) | 17 | 16 | 10 | 14 | 7 | 0 |
| 20代 (名) | 229 | 241 | 244 | 233 | 253 | 23 |
| 30代 (名) | 231 | 228 | 240 | 259 | 264 | 37 |
| 40代 (名) | 320 | 324 | 313 | 291 | 276 | 38 |
| 50代 (名) | 172 | 187 | 208 | 221 | 297 | 17 |
| 60代以上 (名) | 69 | 74 | 74 | 75 | 86 | 5 |

■ダイバーシティ

・女性活躍推進・外国人労働者・障がい者雇用・定年後再雇用

極東開発グループ（国内・海外）

| 項目 | 2019年度 (2020年3月末時点) | 2020年度 (2021年3月末時点) | 2021年度 (2022年3月末時点) | 2022年度 (2023年3月末時点) | | 2023年度 (2024年3月末時点) | | |
|-------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------|------------------------|------|------|
| | 単体 | 単体 | 単体 | 単体 | グループ | 単体 | グループ | |
| 女性活躍推進 | 女性管理職数（名） | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 2 | 5 |
| | 女性管理職比率（％） | 0.4 | 0.4 | 0.4 | 0.6 | 1.4 | 0.8 | 0.9 |
| | 女性係長数（名） | 1 | 1 | 1 | 0 | 11 | 0 | 9 |
| | 女性係長比率（％） | 0.5 | 0.4 | 0.4 | 0 | 4.4 | 0 | 3.4 |
| 外国人労働者 | 外国人従業員数（名） | 1 | 0 | 0 | 0 | — | 0 | 434 |
| | 外国人技能実習生数（名） | 64 | 59 | 48 | 34 | 61 | 35 | 66 |
| | 特定技能実習生（名） | — | — | — | — | — | 6 | 6 |
| 障がい者雇用 | 障がい者雇用人数（名） | 24 | 29 | 30 | 22 | 50 | 22 | 54 |
| | 障がい者雇用率（％） | 2.03 | 2.35 | 2.4 | 1.86 | 1.56 | 1.94 | 1.67 |
| 定年後再雇用人数（名） | 48 | 44 | 55 | 57 | 210 | 62 | 222 | |

※外国人従業員数は日本国籍以外の従業員の人数。

※新卒・中途採用者数は、正社員の人数。

・労働者の男女の賃金差異

| | 全労働者 | うち正規雇用 労働者 | うちパート・ 有期労働者 |
|-----------|------|---------------|-----------------|
| 極東開発工業（％） | 62.2 | 66.3 | 63.9 |
| 日本トレクス（％） | 71.4 | 71.7 | 74.4 |

・労働者の雇用形態 極東開発グループ（国内）

| | 正社員 （名） | 契約社員 （名） | パート社員 （名） | 契約・パート 社員の割合 （％） | |
|-----------|------------|-------------|--------------|------------------------|------|
| 雇用形態別従業員数 | 男性 | 2,208 | 368 | 84 | 20.5 |
| | 女性 | 261 | 69 | 87 | 59.8 |
| | 合計 | 2,469 | 437 | 171 | 24.6 |

■ワーク・ライフ・バランス 極東開発グループ(国内)

| 項目 | 2019年度 (2020年3月末時点) | 2020年度 (2021年3月末時点) | 2021年度 (2022年3月末時点) | 2022年度 (2023年3月末時点) | | 2023年度 (2024年3月末時点) | | |
|--------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|---------|------------------------|---------|------|
| | 単体 | 単体 | 単体 | 単体 | グループ | 単体 | グループ | |
| 育休取得者数 | 合計 (名) | 14※ | 12※ | 17※ | 17※ | 45※ | 16 | 45 |
| | 男性 (名) | 1 | 1 | 7 | 8 | 21 | 11 | 30 |
| | 女性 (名) | 13※ | 11※ | 10※ | 9※ | 16※ | 5 | 15 |
| 育休取得率 | 男性 (%) | — | — | — | 25.8 | 25.0 | 42.3 | 43.9 |
| | 女性 (%) | — | — | — | 100 | 77.8 | 100 | 100 |
| 介護休業取得者数 (名) | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 4 | |
| 有給休暇 | 平均取得日数 (日) | 11.4 | 11.0 | 11.9 | 12.5 | 12.3 | 13.6 | 13.4 |
| | 取得率 (%) | 64.8 | 61.8 | 61.8 | 71.8 | 74.2 | 74.8 | 77.4 |
| 総労働時間 (時間) | — | 2,175.0 | 2,166.6 | 2,143.9 | 2,160.8 | 2,132.2 | 2,161.8 | |
| 月平均残業時間 (時間) | 29.3 | 29.5 | 31.7 | 28.5 | 24.8 | 28.3 | 26.2 | |

※2022年度以前に子供が出生した従業員による当年度中の育児休業取得も含む。
 なお、2023年度以降は過年度に子供が出生した従業員による育児休業取得を含まない方法で集計を実施。

■教育・研修 極東開発グループ(国内)

・通信教育受講者数 / 人事主催研修の総研修受講時間 / 人事主催研修の従業員一人当たりの受講時間 ※集計対象範囲：正社員

| 項目 | 対象範囲 | 2019年度 (2020年3月末時点) | 2020年度 (2021年3月末時点) | 2021年度 (2022年3月末時点) | 2022年度 (2023年3月末時点) | 2023年度 (2024年3月末時点) |
|--------------------|------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| | | 通信教育受講者数 (名) | グループ | 412 | 402 | 390 |
| | 単体 | 276 | 233 | 194 | 225 | 236 |
| 総研修受講時間 (時間) | グループ | — | — | — | — | 11,716 |
| 従業員一人当たりの受講時間 (時間) | グループ | — | — | — | — | 4.75 |

| 体系 | 研修名 | 概要 | 実施回数 (回) | 参加者数 (名) | | 参加者数 合計 (名) | 対象者 |
|--------------|------------|--|-------------|----------|----|-------------------|-------------------------|
| | | | | 男性 | 女性 | | |
| 階層別研修 | 新入社員研修 | 極東開発工業の従業員としてルール・マナーを身につけ、社会人としての意識改革を図る。 | 1 | 24 | 2 | 26 | 2023年 新卒採用者 |
| | BSR研修 | 野外にて設定された様々な課題をチーム団結して解決する屋外体験型研修。個人の自律・挑戦意欲の醸成を、自らの気づきをベースに自己成長を図る。 | 4 | 97 | 12 | 109 | 2019年~2022年 新卒入社者 |
| | S1昇格時研修 | 育成職から総合職として昇格し、自身のビジネスキャリア構築を考え、総合職としての知識向上、意識醸成を図る。 | 1 | 22 | 6 | 28 | S1 (総合職) 昇格者 |
| | S2昇格時研修 | 総合職として中堅の立場になり、係長・主査を目指すために、巻き込み力を中心にリーダーシップを習得する。 | 2 | 36 | 6 | 42 | S2昇格者 |
| | 新任係長研修 | 係長職の役割が、組織オペレーション全体の管轄に変更となることを受け、係長にマネジメントの基礎知識と評価を通じた部下育成ノウハウを習得する。 | 3 | 26 | 1 | 27 | 係長任命者 |
| | 管理職候補者研修 | 管理職候補者に対し、各種アセスメントを通じ、管理職適性を見極めを行うとともに、管理職登用にむけた自己課題を整理し、今後の成長にむけた動機づけを行う。 | 1 | 29 | 0 | 29 | 選抜者 |
| | 新任管理職研修 | 管理職としての必須となる知識を習得する。 ①経営戦略 ②経営管理 ③財務経理 ④労務管理 ⑤メンタルヘルス | 1 | 27 | 0 | 27 | 管理職任命者 |
| キャリア移行 研修 | ミドルキャリア研修 | 今後5年のキャリアを様々な角度から分析し啓発目標を設定する。 ①自己の長所・短所の分析 ②中長期でのキャリア目標設定と啓発目標の設定 | 1 | 20 | 0 | 20 | 35歳到達者 |
| | セカンドキャリア研修 | 定年後のセカンドキャリア準備の教育を実施し、自身のキャリアビジョンと行動計画を策定する。 | 1 | 13 | 0 | 13 | 2024年度に60歳定年 を迎える従業員 |
| スキル向上系 研修 | E3アセスメント | 経営人材に必要な知識・スキルをEラーニング通じて習得する。(経営戦略、アカウントティング、経営戦略、ファイナンス、マネジメントなど) | 1 | 20 | 0 | 20 | E2資格者 |
| | チューター研修 | 新人を指導する先輩従業員向けに育成力向上を図る。メンターとして新人の精神面のフォロー意識を醸成する。 | 1 | 24 | 2 | 26 | 新人の指導員、 メンター選抜者 |
| セルフケア研修 | セルフケア研修 | 健康を自己管理するために必要な考え方や知識を習得する。 | 2 | 41 | 21 | 62 | キャリア入社者 |
| 人権研修 | ハラスメント研修 | 職場における日常の注意点、適正な業務指導の方法などの知識習得。 | 13 | 226 | 2 | 228 | 管理職 |

| 体系 | 研修名 | 概要 | 実施回数 (回) | 参加者数 (名) | | 参加者数 合計 (名) | 対象者 |
|----------------|--------------|--|-------------|----------|----|-------------------|-------------------|
| | | | | 男性 | 女性 | | |
| 階層別研修 | 新入社員研修 | 日本トレクスの社員としてのマインドセット、ビジネスマナーを身に付け、チームビルディングを図る。自衛隊体験入隊を伴う。 | 9 | 23 | 0 | 23 | 新入社員 |
| | 正社員転換研修 | 従業員として期待される役割の周知、および仕事の進め方やビジネスマナーの習得を図る。 | 1 | 6 | 7 | 13 | 正社員任用者 |
| | 入社2年目研修 | 健康の自己管理のため、必要な考え方や知識の習得する。 また、資産管理についての基礎知識を身に付ける。 | 1 | 28 | 2 | 30 | 入社2年目正社員 |
| | 技能職研修 | 従業員として期待される役割の周知、および仕事の進め方やビジネスマナーの習得を図る。 | 2 | 23 | 0 | 23 | 入社3年目正社員 |
| | G3・T3昇格者研修 | 中堅人財として期待される役割を知り、を目指すための意識醸成を図る。 | 1 | 28 | 11 | 39 | 資格昇格者 |
| | G4・T4昇格者研修 | 中堅の立場になり、係長を目指すためのリーダーシップを習得する。 | 1 | 18 | 1 | 19 | 資格昇格者 |
| | チューター研修 | チューターの役割について理解し、必要な知識を身に付ける。 | 2 | 8 | 1 | 9 | 若手従業員 |
| | 新任係長リーダー研修 | 係長職に求められるマネジメントの基礎知識と評価を通じた部下育成ノウハウを習得する。 | 3 | 7 | 1 | 8 | 資格昇格者 |
| | 新任評価者研修 | 人事評価制度および人財評価の基礎について知識とスキルを習得する。 | 1 | 22 | 1 | 23 | 資格昇格者 |
| | 管理職候補者研修 | 管理職登用にむけた自己課題を整理し、今後の成長にむけた動機づけを図る。 | 1 | 4 | 0 | 4 | 係長選抜者 |
| | 新任管理職研修 | 管理職としての必須となる知識の習得する。 | 1 | 8 | 1 | 9 | 新任管理職 |
| | 既存管理職基礎研修 | 会社課題（4つの課題）に関する方策検討を行い、実在する課題への認識を深め、各組織運営に還元することを企図する。 | 2 | 68 | 0 | 68 | 管理職 |
| スキル向上系 研修 | 評価者研修 | 人事評価における評価の基準について理解を深め、評価者としてのスキルを習得する。 | 8 | 185 | 2 | 187 | 役職者 |
| セルフケア研修 | 職場のメンタルヘルス対策 | 健康を自己管理するために必要な考え方や知識を習得する。 | 5 | 595 | 92 | 687 | G3/T3以下従業員 |
| 人権研修 | ハラスメント防止セミナー | ハラスメントに関する基礎知識を身に付け、対策の必要性・防止するためのヒントを理解する。 | 3 | 461 | 41 | 502 | 役職者 |
| コンプライアンス 研修 | コンプライアンス教育 | 企業倫理および法令順守の重要性を理解する。 | 1 | 313 | 90 | 403 | 全階層の従業員に対し職場単位で実施 |

■労働安全衛生 極東開発グループ（国内）

・労働災害発生件数

| 項目 | 2019年度 (2020年3月末時点) | | 2020年度 (2021年3月末時点) | | 2021年度 (2022年3月末時点) | | 2022年度 (2023年3月末時点) | | 2023年度 (2024年3月末時点) | |
|-----------|------------------------|------|------------------------|------|------------------------|------|------------------------|------|------------------------|------|
| | 単体 | グループ | 単体 | グループ | 単体 | グループ | 単体 | グループ | 単体 | グループ |
| 労働災害件数（件） | 21 | 54 | 18 | 56 | 25 | 53 | 24 | 50 | 14 | 45 |
| 不休災害件数（件） | 17 | 41 | 16 | 45 | 20 | 43 | 17 | 34 | 6 | 33 |
| 休業災害件数（件） | 4 | 13 | 2 | 11 | 4 | 10 | 7 | 16 | 8 | 12 |
| 死亡災害件数（件） | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

※工場内で働く協力会社、請負会社での労働災害も件数に含めています。

- ・不休災害 … 医療機関で受診し、被災日の翌日以降1日も休業しなかった労働災害（休業が1日未満のものを含む）
- ・休業災害 … 休業1日以上を要した労働災害

・休業災害度数率

| 項目 | 2021年度 (2022年3月末時点) | 2022年度 (2023年3月末時点) | 2023年度 (2024年3月末時点) |
|-----------|------------------------|------------------------|------------------------|
| 極東開発工業 ※1 | — | — | 1.65 |
| 製造業平均 ※2 | 1.31 | 1.25 | 1.29 |

※1 極東開発工業の工場内で働く協力会社・請負会社での労働災害も件数に含めています。

また、協力会社・請負会社従業員の労働時間は極東開発工業の従業員と同等と仮定し計算しています。

※2 出展「厚生労働省 労働災害動向調査」

・ISO45001認証取得拠点の割合

| 項目 | 2023年度 (2024年3月末時点) |
|-----------|------------------------|
| 極東開発工業（%） | 0 |
| グループ（%） | 0 |

※現在、極東開発工業・日本トレクスでは主要生産拠点でのISO45001の認証取得を目指しており、取得に向けた準備を実施しています。

・安全教育受講者数

（集計に構内協力会社従業員を含む）

| 項目 | 主催 | 2023年度 (2024年3月末時点) |
|-----------------|--------|------------------------|
| 安全講習受講者数 (名) | 極東開発工業 | 996 |
| | 日本トレクス | 373 |
| | 合計（名） | 1,369 |

・労働安全衛生に関する教育・訓練

| 研修名 | 主催 | 概要 | 実施時期 | 実施回数 (回) | 受講者数 (名) |
|---------------------------|--------|--|---|-------------|-------------|
| 新入社員安全衛生教育 | 極東開発工業 | 新卒者対象の安全衛生教育 | 4月 | 1 | 26 |
| 中途採用者安全衛生教育 | 極東開発工業 | 中途採用者対象の安全衛生教育 | 入社時随時 | 11 | 49 |
| 生産本部現場配属前安全教育 | 極東開発工業 | 現場に配属される新入社員対象の安全衛生教育 | 【極東開発工業】4月 | 4 | 23 |
| 安全作業研修車研修 | 極東開発工業 | 実際に起こりうる災害を疑似的に体験できる「安全作業研修車」を用いた定例の安全教育 | 【極東開発工業】 6月/三木工場・福岡工場 7月/横浜工場・名古屋工場 11月/中防事業所 【振興自動車】7月 / 【KSE北海道】7月 【九州特殊自動車】1月 | 7 | 304 |
| フォークリフト安全教育 | 極東開発工業 | フォークリフト運転従事者対象の安全教育 | 【極東開発工業】7月・8月・11月 | 8 | 442 |
| 経験年数5年未満安全教育 | 極東開発工業 | 経験年数5年未満の従業員対象の安全教育 | 【極東開発工業】11月・12月・1月 | 6 | 152 |
| 新入社員(技能職)安全衛生教育 | 日本トレクス | 技能職新入社員対象の安全体感教育、危険予知訓練 | 4月 | 1 | 16 |
| 新入社員(総合職)安全衛生教育 | 日本トレクス | 総合職新入社員対象の安全体感教育、危険予知訓練 | 6月 | 1 | 11 |
| 入職時受入れ安全教育 | 日本トレクス | 入職時安全衛生教育及び工具取扱い等安全実技指導 | 毎月 | 12 | 229 |
| サービスセンター・グループ会社対象 安全教育 | 日本トレクス | サービスセンターとグループ会社を対象とした定例の安全教育 | 2月 | 3 | 11 |
| 職場体験学習(高校生)安全教育 | 日本トレクス | 体験時安全衛生教育及び工具取扱い等安全実技指導 | 10月 | 1 | 2 |
| アーク溶接等特別教育 | 日本トレクス | アーク溶接に関わる知識と実技の教育 | 毎月 | 12 | 43 |
| フォークリフト技量・安全確認教育 | 日本トレクス | フォークリフト運転従事者対象の安全教育 | 各部署ごとに個別に実施 | 7 | 60 |