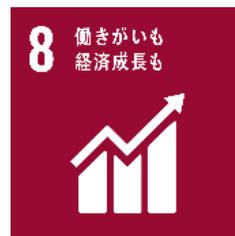


人材関連データ 2017-2021年度推移



■基本情報

※対象：極東開発工業

項目		2016年度 (2017年3月末時点)	2017年度 (2018年3月末時点)	2018年度 (2019年3月末時点)	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)
従業員数	合計（名）	987	999	1,038	1,072	1,089	1,093
	男性（名）	896	901	936	967	982	982
	女性（名）	91	98	102	105	107	111
	10代（名）	13	9	17	16	10	14
	20代（名）	218	219	229	241	244	233
	30代（名）	234	238	231	228	240	259
	40代（名）	316	321	320	324	313	291
	50代（名）	149	146	172	187	208	221
	60代（名）	57	66	69	74	74	75
平均年齢（歳）		40.0	40.3	40.4	40.6	41.0	41.1
平均勤続年数（年）		14.6	14.2	14.2	14.5	14.9	15.0
採用人数	新卒採用人数（名）	34	33	39	29	29	21
	男性（名）	29	29	35	26	26	18
	女性（名）	5	4	4	3	3	3
	中途採用人数（名）	4	11	23	16	14	12
	男性（名）	3	8	20	13	13	12
	女性（名）	1	3	3	3	1	0
新卒社員の3年後離職率（%）		2.4	9.8	17.6	6.1	18.9	3.0

※新卒・中途採用者数は、正社員の人数。

■ダイバーシティ

※対象：極東開発工業

項目		2017年度 (2018年3月末時点)	2018年度 (2019年3月末時点)	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)
女性活躍推進	女性管理職数（名）	0	1	1	1	1
	女性管理職比率（％）	0	0	0.5	0.4	0.4
	女性係長数（名）	2	1	1	1	1
	女性係長比率（％）			0.5	0.4	0.4
外国人労働者	外国人従業員数（名）	0	1	1	0	0
	外国人技能実習生数（名）	38	31	44	64	48
障がい者雇用	障がい者雇用人数（名）	43	43	24	24	30
	障がい者雇用率（％）※1	3.88	3.83	2.12	2.03	2.4
定年後再雇用人数（名）		38	55	52	48	55

※1：2022年6月末時点の実績

■ワーク・ライフ・バランス

※対象：極東開発工業

項目		2016年度 (2017年3月末時点)	2017年度 (2018年3月末時点)	2018年度 (2019年3月末時点)	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)
育児休業取得者数（名）	合計（名）	7	11	11	14	12	17
	男性	1	0	0	1	1	7
	女性	6	11	11	13	11	10
介護休業取得者数（名）		0	0	1	1	1	0
有給休暇	有給休暇平均取得日数（日）	9.9	11.1	11.0	11.4	11	11.9
	有給休暇取得率（％）※1	56.0	63.0	63.0	64.8	61.8	66.5
労働時間	総労働時間（時間）					2175.0	2166.6
	月平均残業時間（時間）	27.1	30.5	30.2	29.3	29.5	31.7
ワーク・ライフ・バランス満足度（％）※2					60.7		58.1

※1：年度に取得した有休日数 / 年度に新たに付与された有休日数（繰り越し分は含まない）

※2：従業員意識調査アンケート結果に基づいて評価。

■通信教育受講者数

※対象：極東開発工業、グループ全体

項目	対象範囲		2016年度 (2017年3月末時点)	2017年度 (2018年3月末時点)	2018年度 (2019年3月末時点)	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)
	単体	連結						
通信教育受講者数（名）		○	335	392	351	412	402	390
	○		194	240	204	276	233	194

■社内研修

※対象：極東開発工業

体系	研修名	概要	実施時期	対象者
階層別研修	新入社員研修	極東開発工業の社員としてルール・マナーを身につけ、社会人としての意識改革を図る。	2021年4月	2020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。	新型コロナにより中止	-
	S 1 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。	2021年7月	S 1（総合職）昇格者
	チューター研修	新人を指導する先輩社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。	2021年10月	新人の指導員、メンター選抜者
	S 2 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。	2022年1月 2022年2月	S 2 昇格者
	新任係長研修	係長の役割が、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付与する。	2022年3月	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、管理職適性の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います。	2021年9月	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	2021年3月	管理職任命者
キャリア研修	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	2021年12月 2022年1月	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。	2021年8月 2021年9月	2年間以内に60歳定年を迎える方

■労働災害発生件数

※対象：極東開発工業、グループ全体

項目	対象範囲		2017年度 (2018年3月末時点)	2018年度 (2019年3月末時点)	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)
	単体	連結					
不休災害件数 (件)		○	50	47	41	45	43
休業災害件数 (件)		○	13	5	13	11	9
死亡災害件数 (件)		○	1	0	0	0	1
合計		○	64	52	54	56	53
不休災害件数 (件)	○		17	9	17	16	20
休業災害件数 (件)	○		6	1	4	2	4
死亡災害件数 (件)	○		1	0	0	0	1
合計	○		24	10	21	18	25

※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

社内請負会社で重篤な死亡事故が発生しました。
グループ全体で事故原因の追究と再発防止対策を行い、周知徹底しております。
二度とこのような事故を発生させないよう、今後もリスク管理を徹底して参ります。

■労働安全衛生に関する取り組み

実施項目	概要	実施時期
全国安全・衛生週間 年末年始無災害運動の推薦	安全週間・衛生週間・年末年始無災害運動を推進する重点項目を実施する。	全国安全週間：7月 全国衛生週間：10月 年末年始無災害運動：12月～1月
トップ安全パトロール	各事業所パトロール実施。現場責任者と話して改善項目を伝え安全意識向上を図る。 是正報告7日以内に完了させる。	横浜工場：7月 名古屋工場：11月 三木工場：7月 福岡工場：11月
生産本部長パトロール	生産本部4工場を対象に安全パトロールを実施。 トップパトロールと同様現場責任者と話して改善項目を伝え、安全意識向上を図る。	10月：横浜工場、名古屋工場、三木工場、福岡工場 11月：横浜工場 12月：名古屋工場 1月：三木工場
安全推進会議	年間安全衛生計画書をもとに、進捗確認と安全活動の情報共有を図る。	4月3回、5月3回、6月2回、7月1回、8月2回、9月3回、3月1回
安全体感教育	主に経験年数3年未満を対象に、実際に装置に触れて危険に対する感受性を高める。	11月：横浜工場、名古屋工場、中防、北陸重機工業 12月：近畿サービスSS、サービス四国SS、サービス山口SS
過去災害の棚卸し活動	過去5年（2016年～2020年）に遡り、災害・事故の再発防止策を継続できているか確認する。	横浜工場：7月 名古屋工場：11月 三木工場：7月 福岡工場：11月 サービス本部、環境事業部：3月
溶接ヒューム法令改正の 各工場へのバックアップ	法改正に関する情報を共有し年度内に適合を完了する。	7月に西宮労働基準監督署と加古川労働基準監督署へ赴き、見解を確認し改善方針を展開
法令チェックシート作成	法令に基づいたチェックシートを作成し各工場同じ項目を日常点検表として作成する。	7月全社展開完了
災害発生時の情報共有	災害が発生した場合は、TV会議システムを使用し再発防止策を情報共有する。	4月2件、5月4件、6月4件、7月1件、8月4件、9月8件、 10月3件、12月5件、1月2件、2月3件、3月2件
ヒヤリハット活動の推進	ヒヤリハット報告書の様式を見直し、 対策が立案できるような運用方法を検討する。	8月：ヒヤリハット事例を全社共有 11月：集計、掲示展開 3月：良い事例展開
グループ会社との 安全交流会開催	TV会議を通じて安全意識向上会議を開催。	日本トレクス：4月(訪問)、6月、10月、1月、3月 福岡工場（FEE）：6月、7月、8月、9月、12月 北陸重機工業：11月、2月 極東サービスエンジニアリング：11月、1月、3月 極東サービスエンジニアリング北海道：12月、3月 振興自動車：12月、2月、3月 エフ・イ・オート：12月、2月 極東開発パークینگ：12月
安全に関する規定の改訂	従来より安全衛生管理規則が運用されていたが、長い期間見直されていなかった。 現在の状況に見合った安全管理体制を明確にする。	3月電子決済完了、総務部へ改訂依頼、リリース完了（2022年4月1日施行）
厚生労働省職長表彰 該当者調査	推薦条件に適合する職長を調査して選任し、車工会を通して厚労省へ提出する。	9月に極東開発工業の推薦者を車工会へ提出 12月厚労省より推薦者が表彰（名古屋工場 製造部1名）