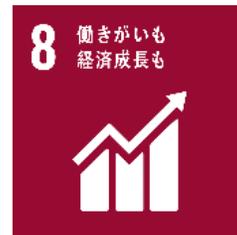


人材関連データ 2018-2022年度推移



■基本情報

◆極東開発工業（単体）

		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)	2022年度 (2023年3月末時点)
従業員数	合計（名）	1,038	1,072	1,089	1,093	1,183
	男性（名）	936	967	982	982	1,067
	女性（名）	102	105	107	111	116
	女性従業員比率（%）	9.83	9.79	9.83	10.16	9.81
	10代（名）	17	16	10	14	7
	20代（名）	229	241	244	233	253
	30代（名）	231	228	240	259	264
	40代（名）	320	324	313	291	276
	50代（名）	172	187	208	221	297
	60代以上（名）	69	74	74	75	86
平均年齢（歳）		40.4	40.6	41.0	41.1	41.8
平均勤続年数（年）		14.2	14.5	14.9	15.0	15.1
新卒採用人数	合計（名）	39	29	29	21	20
	男性（名）	35	26	26	18	17
	女性（名）	4	3	3	3	3
中途採用人数	合計（名）	23	16	14	12	36
	男性（名）	20	13	13	12	30
	女性（名）	3	3	1	0	6
採用者に占める女性の割合（%）		11.3	13.3	9.3	9.1	16.1
新卒社員の3年後離職率（%）		17.6	6.1	18.9	3.0	13.8

※従業員数には正社員・契約社員を含む。
 ※新卒・中途採用者数は、正社員の人数。

◆グループ全体（海外、連結外子会社を含む）

		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)	2022年度 (2023年3月末時点)
従業員数	合計（名）	2,865	2,883	3,050	3,138	3,201
	男性（名）	—	2,585	2,732	2,804	2,857
	女性（名）	—	298	318	334	344
	女性従業員比率（%）	—	10.34	10.43	10.64	10.75
	10代（名）	—	—	—	41	33
	20代（名）	—	—	—	633	668
	30代（名）	—	—	—	762	779
	40代（名）	—	—	—	828	832
	50代（名）	—	—	—	607	688
	60代以上（名）	—	—	—	267	253
平均年齢（歳）		—	—	—	—	41.6
平均勤続年数（年）		—	—	—	—	12.4
新卒採用人数	合計（名）	—	—	—	—	58
	男性（名）	—	—	—	—	53
	女性（名）	—	—	—	—	5
中途採用人数	合計（名）	—	—	—	—	210
	男性（名）	—	—	—	—	185
	女性（名）	—	—	—	—	25
採用者に占める女性の割合（%）		—	—	—	—	11.19
新卒社員の3年後離職率（%）		—	—	—	—	12.1

※従業員数には正社員・契約社員を含む。
 ※新卒・中途採用者数は、正社員の人数。

■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

項目	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	
	(2019年3月末時点)	(2020年3月末時点)	(2021年3月末時点)	(2022年3月末時点)	(2023年3月末時点)	
	単体	単体	単体	単体	単体	グループ
女性活躍推進	女性管理職数 (名)	1	1	1	1	5
	女性管理職比率 (%)	0.5	0.4	0.4	0.4	1.4
	女性係長数 (名)	1	1	1	1	11
	女性係長比率 (%)	—	0.5	0.4	0.4	4.4
外国人労働者	外国人従業員数 (名)	1	1	0	0	98
	外国人技能実習生数 (名)	44	64	59	48	61
障がい者雇用	障がい者雇用人数 (名)	24	24	29	30	50
	障がい者雇用率 (%)	2.12	2.03	2.35	2.4	1.56
定年後再雇用人数 (名)	52	48	44	55	57	210

◆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 (%)	59.4	64.6	62.2
日本トレクス (%)	73.9	77.4	72.8

■ワーク・ライフ・バランス

項目	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)	2022年度 (2023年3月末時点)		
	単体	単体	単体	単体	単体	グループ ^o	
育休取得者数	合計（名）	11※	14※	12※	17※	17※	28
	男性（名）	0	1	1	7	8	21
	女性（名）	11※	13※	11※	10※	9※	7
育休取得率	男性（％）	—	—	—	—	25.81	25.0
	女性（％）	—	—	—	—	100	77.8
介護休業取得者数（名）	1	1	1	0	0	1	
有給休暇	平均取得日数（日）	11.0	11.4	11.0	11.9	12.5	12.3
	取得率（％）	63.0	64.8	61.8	61.8	71.8	74.2
総労働時間（時間）	—	—	2175.0	2166.6	2143.9	2160.8	
月平均残業時間（時間）	30.2	29.3	29.5	31.7	28.5	24.8	

※ただし、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。

■通信教育受講者数

項目	対象範囲	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)	2022年度 (2023年3月末時点)
		通信教育受講者数（名）	連結	351	412	402
	単体	204	276	233	194	225

■社内研修

◆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。	2022年4月	2022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	-
	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。	2022年10月	新人の指導員 メンター選抜者
	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。	2022年6月	S 1 (総合職) 昇格者
	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7月 2022年10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、2022年4月 2022年5月、2022年6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。	2022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	2023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	2022年11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。	2022年11月	2023年度に60歳定年を迎える方

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	社会人マインドセット、ビジネスマナー、チームビルディング	2022年4月	2022年新卒採用者
	新入社員研修 自衛隊体験入隊	時間管理、サービス規律、集団行動の実践と理解（自衛隊隊内生活体験）	2022年10月	2022年新卒採用者 （総合職）
	正社員転換研修	人事制度、就業規則、サービス規律（社内総務人事） 会社の期待役割、仕事の進め方、マナー・身だしなみ（外部講師）	2022年4月	2021年10月、22年4月 正社員任用者
	入社2年目研修	仕事の基本(基本的態度,基本動作,PDCAの活用,対人スキルの基礎)を様々なワークを通じて習得する。強み弱みの自己評価、自らの気づきをベースに自己成長を図る。	2023年3月	2021年新卒採用者
	技能職研修	会社の役割、仕事の進め方、ビジネスマナー、身だしなみの理解	2022年12月	アシスタントリーダー
	G3/T3昇格者研修	入社4年経過し、今後会社の中堅を目指すための意識醸成を図る。 受け身の業務から能動的な課題解決へ、業務遂行から業務改善への意識転換を図る。	2022年6月	2022年昇格対象者
	G4/T4昇格者研修	総合職として中堅の立場になり、係長を目指すためにリーダーシップを習得する。 組織内コミュニケーションの中心としての役割を果たすことで組織成果に貢献する。	2022年7月	2022年昇格対象者
	新任係長リーダー研修	・中堅の立場になり、リーダーとしての集団統率、人材育成を習得する ①マネジメントの基礎 ②リーダーシップ ③上司及び部下とのコミュニケーション	2022年3,4,5月 2023年3,4,5月	2022年昇格対象者 2023年昇格対象者
	管理職候補者研修	管理職候補者に対し各種セサメントを通じて、管理職適正を見極めるとともに、 管理職登用に向けた自己課題を整理し、今後の成長に向けた動機付けを行う。	2022年9月	係長より選別
	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⑥部下育成 ⑦人事考課者研修	2023年3月	2023年度昇格対象者
既存管理職基礎研修	資格別に一般職で実施してきた各種研修を管理職の目線から受講する。 （例：なぜ部下は報連相をしないのか？）、労務管理の基礎知識を学ぶ。	2022年7月	管理職選抜	
キャリア研修	評価者研修	評価の理解とフィードバック面談トレーニング 評価に関するケーススタディ、レベルの標準化	2022年8月 2022年10月	人事制度上の評価者
	セカンドキャリア研修	定年後の生き方を考えるセミナー	2022年7月	55歳以上の従業員
	労務研修	労務に関する各種法律についての研修	2022年11月	管理職

■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。	極東開発工業 横浜工場：7月 極東開発工業 名古屋工場：11月 極東開発工業 三木工場：7月 極東開発工業 福岡工場：11月
生産本部長パトロール	極東開発工業 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。	極東開発工業 横浜工場：7月、11月 極東開発工業 名古屋工場：6月 極東開発工業 三木工場：9月 極東開発工業 福岡工場：6月
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。	毎月開催
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。	6月：極東開発工業 三木工場、極東開発工業 福岡工場 7月：極東開発工業 横浜工場、極東開発工業 名古屋工場 8月：極東サービスエンジニアリング北海道、振興自動車 11月：極東サービスエンジニアリング中防事業所、極東開発工業 関西サービス課
過去災害の棚卸し活動	過去5年（2017年～2021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	7月：極東開発工業 横浜工場、極東開発工業 三木工場 11月：極東開発工業 名古屋工場、極東開発工業 福岡工場
安全責任者教育	極東開発工業4工場の社内協力会社の安全責任者に対して、安全意識向上を目的に安全教育を実施	6月：極東開発工業 三木工場、極東開発工業 福岡工場 7月：極東開発工業 横浜工場 11月：極東開発工業 名古屋工場
極東開発グループ安全大会	海外を除くグループ会社が集まって安全大会を実施。昨年度を振り返り安全宣言を行う。 (11拠点web開催)	5月17日開催
災害発生時の情報共有	災害が発生した場合は現場でのミーティングや、Web会議システムを使用し再発防止策を情報共有する	4月1件、5月1件、6月1件、7月2件、8月2件、9月1件、10月3件、11月2件、12月3件、1月1件、2月2件、3月4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。	7月、1月
グループ会社との安全意識向上会議	TV会議を通じて安全意識向上会議を開催。	日本トレクス：毎月 エフ・イ・イ：6月、7月、8月、9月、12月 北陸重機工業：6月 極東サービスエンジニアリング：5月、7月、9月、11月、1月、2月、3月 極東サービスエンジニアリング北海道：4月、5月、6月、11月、1月、3月 振興自動車工業：6月、10月、3月 エフ・イ・オート：6月 極東開発パーキング：6月、12月 モリプラント：2月
安全に関する規定の改訂	無災害記録表彰規定の改訂	11月1日 社長が直接出向いて表彰する回数を増やした。 偶数回から毎回へ変更
経験年数5年未満安全教育	経験年数5年未満を対象に安全教育を実施	8月～11月 極東開発工業の横浜、名古屋、三木、福岡の各工場で実施

■労働災害発生件数

※対象：極東開発工業／グループ全体（ただし、海外拠点含まない）

項目		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)	2022年度 (2023年3月末時点)
連結	労働災害件数（件）	52	54	56	53	50
	不労災害件数（件）	47	41	45	43	34
	休業災害件数（件）	5	13	11	10	16
	死亡災害件数（件）	0	0	0	0	0
単体	労働災害件数（件）	10	21	18	25	24
	不労災害件数（件）	9	17	16	20	17
	休業災害件数（件）	1	4	2	4	7
	死亡災害件数（件）	0	0	0	1	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。

- ・不労災害 … 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