



2025年度 人的資本開示レポート

HUMAN CAPITAL REPORT 2025

はじめに

003 トップメッセージ

004 東洋電装の理念

人的資本と事業の成長

006 東洋電装の基本情報

007 数字で見る東洋電装

008 東洋電装の福利厚生と文化

009 東洋電装の技術領域

010 東洋電装の事業構造

各事業紹介

013 制御盤システム事業

014 高速道路システム事業

015 IoTシステム開発事業

016 空調システム事業

017 介護医療システム事業

018 介護見守りプロダクト事業

019 衛星通信システム事業

020 ロボットSI / FA事業

021 デジタルイノベーション事業

人的資本経営について

023 人的資本経営の基本方針

024 人的資本の取組

026 開示指標

027 データ集

036 補足資料



人が育ち、 技術が進化し、 社会を支える力になる。

東洋電装グループは、社会インフラを支える技術企業として、ものづくりに根ざした確かな技術力を強みに、持続的な価値創出に取り組んでいます。

社会や顧客のニーズが高度化・多様化する中で、最高水準の技術的イノベーションを生み出すためには、その原動力となる「人」の力が不可欠です。

私たちは、現場主義を軸とした理念のもと、社員一人ひとりが主体的に考え、挑戦し、成長できる環境づくりを進めてきました。

現場から生まれる気づきや創意工夫を尊重し、多様な技術領域を横断しながら価値を創出することで、社会インフラの発展に貢献していきます。

今後は、人的資本への投資とその成果の可視化をさらに進め、個々の成長と事業の成長が相互に高め合う好循環を実現してまいります。

本レポートでは、当社グループの人的資本経営の考え方と具体的な取り組みについてご紹介します。

東洋電装グループ 代表取締役

桑原 弘明

技術の価値は、人が創る。

東洋電装グループは、「社会インフラに最高の技術的イノベーションを」というVisionのもと、顧客起点と機動力を大切にしながら価値創出に取り組んできました。

その根底には、現場主義と幅広い技術を掛け合わせ、社会の課題に応え続けるというValueがあります。

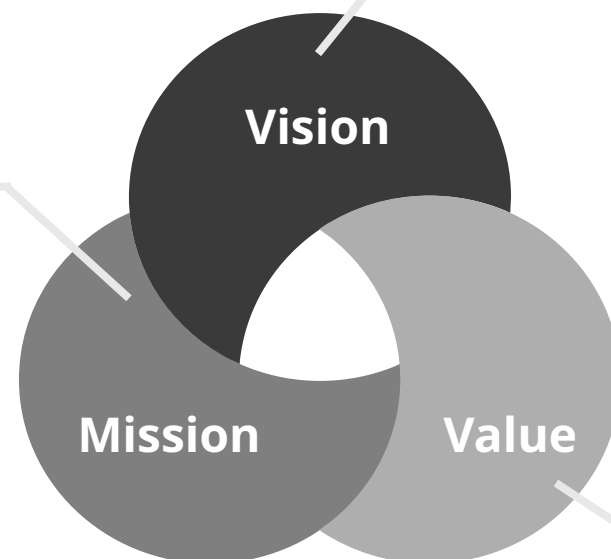
これらの理念を実現する基盤が、当社の人的資本です。

社会インフラに最高の技術的イノベーションを

社会に価値を届ける技術企業としての在り方

中小企業の集まりであれ

機動力と顧客起点で価値を生み続ける組織



現場主義 × 幅広い技術

現場から価値を生み出す行動原理

第 1 章

人的資本と事業の成長

東洋電装グループでは、
人材・技術・事業が相互に連携することで持続的な成長と価値創出を実現しています。

本章では、その基盤となる人的資本と事業の関係についてご紹介します。

- 006 東洋電装の基本情報
- 007 数字で見る東洋電装
- 008 東洋電装の福利厚生と文化
- 009 東洋電装の技術領域
- 010 東洋電装の事業構造

東洋電装グループの構成

持株会社のもと、各事業会社が
専門領域を担い事業を展開しています。



株式会社 TD Holdings



東洋電装株式会社



バロ電機工業株式会社



株式会社TD衛星通信システム



株式会社ZIPCARE

拠点情報

広島を中心に、東京拠点を含めた体制で
事業を展開しています。

広島

本社

広島県広島市安佐南区緑井4丁目22番25号

可部事業所（DX推進拠点）

広島県広島市安佐北区可部南3丁目6-18

バロ電機工業 本社

広島県広島市安佐南区伴中央7丁目8番1号

兵庫

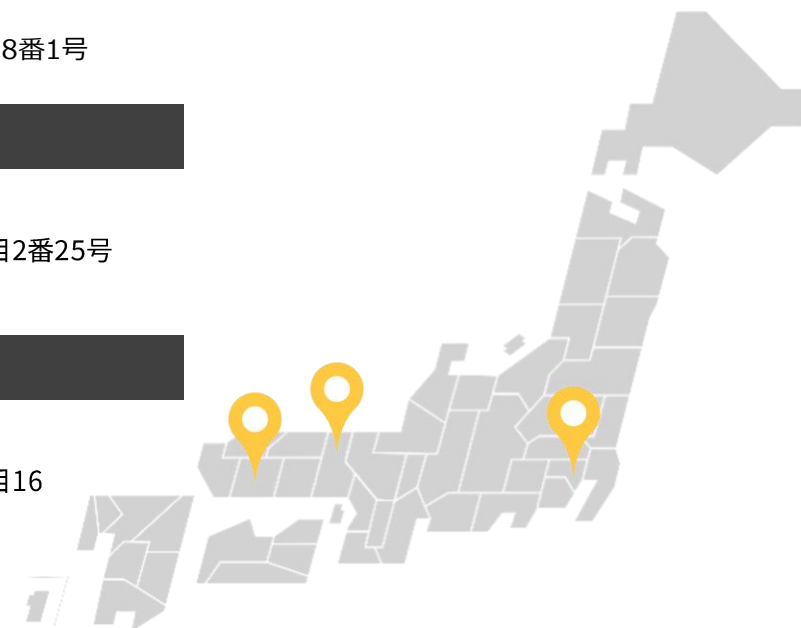
神戸Office

兵庫県神戸市兵庫区和田山通1丁目2番25号
神戸市ものづくり工場B棟103号

東京

東京Office

東京都千代田区神田佐久間町4丁目16
パルク2ビル3F



人材・組織の特徴を数字で紹介します

従業員数 ^{※1}

グループ従業員数

159人

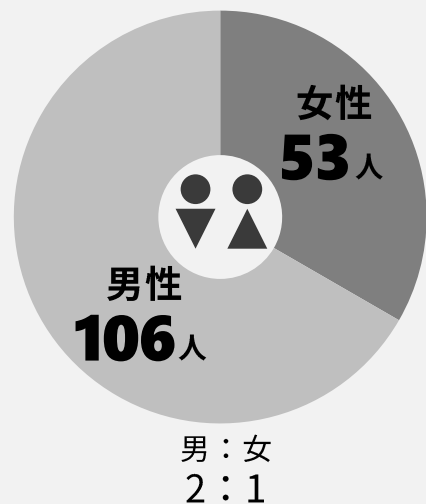
教育投資額 ^{※2}

総額

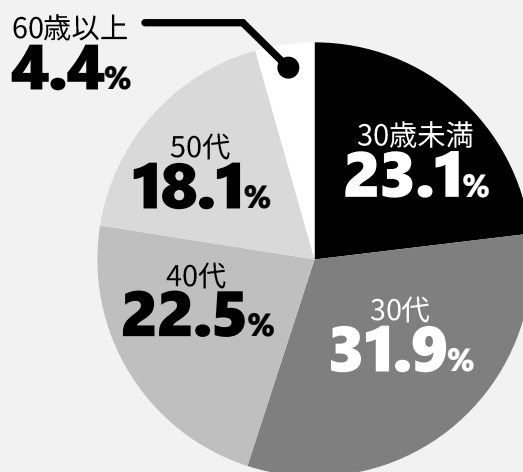
505万円

一人当たり **3.1**万円

男女比率 ^{※1}



年齢層 ^{※1}



女性の育休復帰後就業継続率 ^{※1} ^{※3}

100%
正規社員のみによる数値

労災認定された件数 ^{※2}

0件

※1 2025年5月時点 ※2 2025年10月時点 ※3 正規社員のみによる数値

働きやすい環境づくり

制度と文化の両面から、働きやすい環境づくりを推進しています。

健康・安心

社員の健康と安全を守る
取り組み

- 健康診断
- ストレスチェック
- 任意労災

働き方・休暇

ライフステージに応じた
柔軟な働き方

- 有給休暇
- 特別休暇（慶弔・入社時）
- 育児・介護休業

コミュニケーション支援

社員同士の交流を促進するため、
社内コミュニケーション活動への
補助制度を設けています。
（例：懇親会費用の一部補助 など）



生活サポート

生活面から働きやすさを支援

- 家賃補助
- 通勤手当

成長支援

成長機会を積極的に提供

- 研修・セミナー補助
- 資格取得支援



社員同士の交流や地域との
関わりを大切にし、
懇親会や有志活動、地域貢献活動などが行われています。

※ 2025年5月時点

人的資本が支える技術領域

6つの技術領域を横断できる人材が、社会インフラへの価値提供を支えています。

当社グループは、制御・開発・運用といった各技術領域を個別に保有するだけでなく、それらを横断的に活用できる人材の育成に取り組んでいます。

多様な技術を組み合わせることで、社会インフラにおける複雑な課題にも柔軟に対応し、持続的な価値創出を実現しています。



社会インフラを支える事業と成長戦略

東洋電装グループは、9つの事業が連携し、
社会インフラの安定運用と最適化を実現しています。

これらの事業を基盤に、
2030年に売上100億円規模の企業グループを目指します。

人的資本と技術の融合により、
持続的な成長と価値創出を実現していきます。

制御盤
システム事業

高速道路
システム事業

IoTシステム
開発事業

空調
システム事業

介護医療
システム事業

介護見守り
プロダクト事業

衛星通信
システム事業

ロボットSI
FA事業

デジタル
イノベーション
事業

社会インフラを支える事業構造

技術と事業の連携により、ものづくり全体の最適化を実現



これらの事業が連携することで、社会インフラの安定運用と最適化を実現しています。

第 2 章

各事業紹介

東洋電装グループでは、
9つの事業を通じて社会インフラを支えています。

本章では、9つの事業をそれぞれ紹介していきます。

- 013 制御盤システム事業
- 014 高速道路システム事業
- 015 IoTシステム開発事業
- 016 空調システム事業
- 017 介護医療システム事業
- 018 介護見守りプロダクト事業
- 019 衛星通信システム事業
- 020 ロボットSI / FA事業
- 021 デジタルイノベーション事業

社会インフラを支える“見えない中枢”を担う

本事業は、上下水道、発電所、工場などの社会インフラにおいて、設備を安定的に制御する中枢機能を担っています。



一貫対応による高品質

設計・製造から現地での試運転調整、保守までを一貫して対応することで、高い信頼性と品質を実現しています。

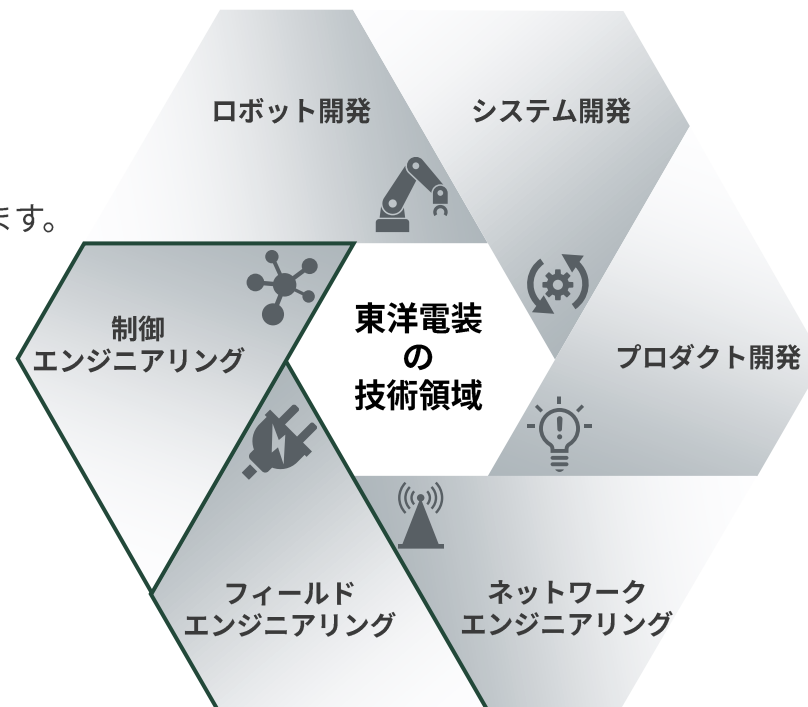
創業より50年以上の実績

長年の実績で培った制御技術と現場対応力により、複雑な条件下でも安定したシステム構築を可能としています。

継承され続ける技術

現場での経験を積み重ねたエンジニアが、設計から施工、運用まで一貫して関わることで、高品質な制御システムを実現しています。

こうした人材の育成と技術継承が、本事業の競争力の源泉となっています。



制御技術 × 現場対応力

制御盤システム事業は、制御エンジニアリングを中核に、フィールドエンジニアリングと連携することで成り立っています。

社会インフラを“止めない仕組み”を担う

本事業は、高速道路という社会インフラにおいて、システム開発・製品開発・ネットワーク構築・制御技術を融合し、安全で安定した運用を支えています。

道路上に点在する設備や情報をつなぎ、見える化・遠隔制御を実現することで、インフラ全体の最適化と効率化に貢献しています。

技術の融合力

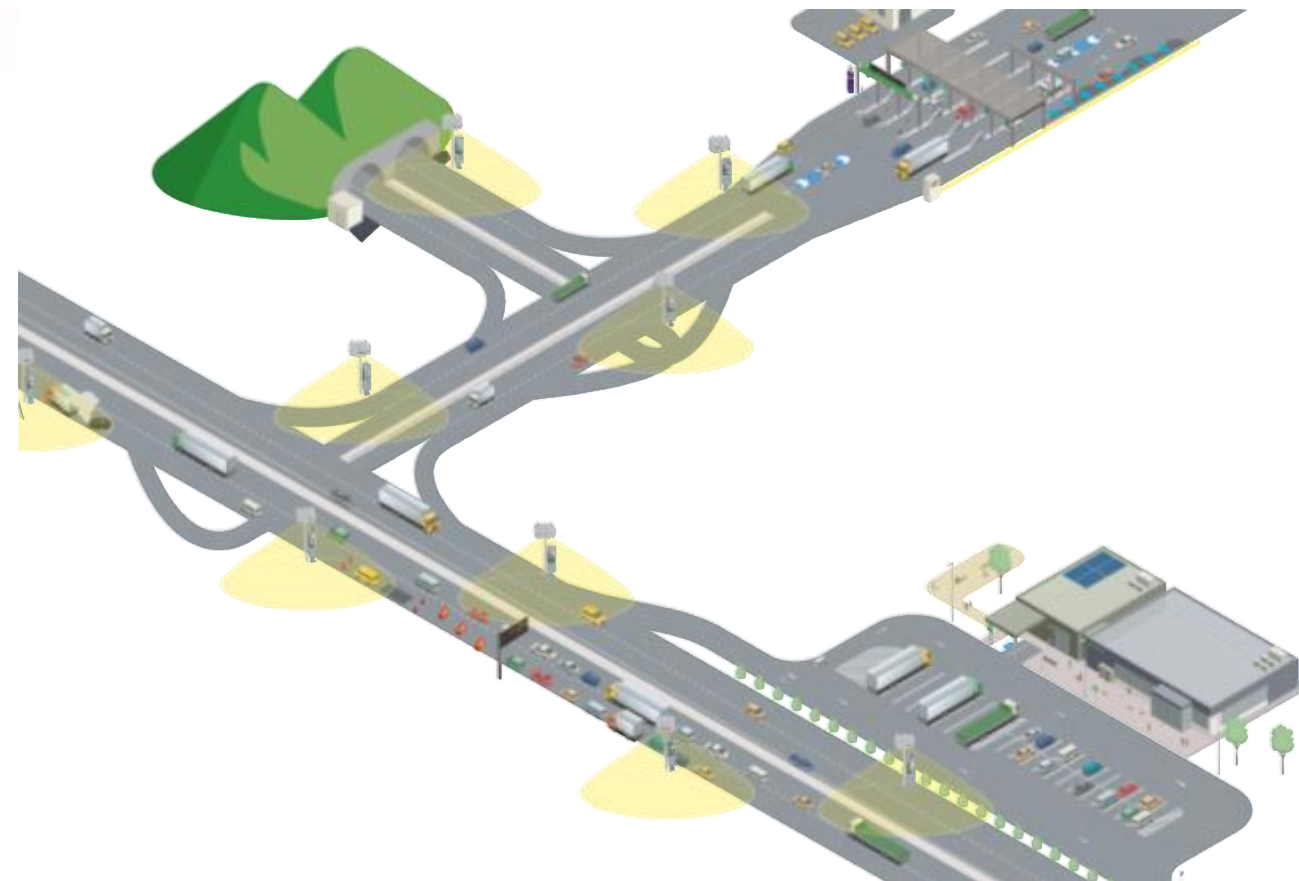
通信・制御・システム開発を一体で提供することで、個別最適ではなく、インフラ全体を見据えた仕組みづくりを実現しています。

現場対応力

設計から施工、運用まで一貫して関わることで、現場ごとの課題に柔軟かつ迅速に対応しています。

豊富な実績

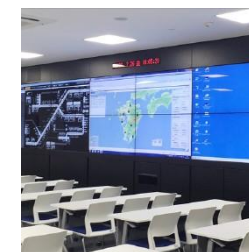
長年にわたり高速道路インフラを支えてきた実績をもとに、高い信頼性と安定した品質を提供しています。



3つの技術でインフラを支える 制御技術 × ネットワーク × プロダクト開発



◀ 非常電話、IPノード、情報コンセントを1台にまとめた新型非常電話



設備モニターをタブレット▶
で直観的に切替可能に

IoTで仕事と働き方を変える

本事業は、IoT・AI・クラウドなどの技術を活用し、業務の可視化や自動化を通じて、働き方の変革を支援しています。

センサーやデバイスから得られるデータを活用し、現場の課題を“見える化”し、最適な運用へとつなげることで、業務効率化・コスト削減・ES向上を実現します。

課題解決型

お客様ごとの課題に応じて、最適なシステムを構築し、オーダーメイドで価値を提供しています。

可視化 × データ活用

センサーやIoTデバイスから得られる情報を可視化し、データに基づいた意思決定を支援します。

幅広い適用領域

オフィス・工場・交通インフラなど、多様な分野においてソリューションを展開しています。

▼ 誰が今どこにいるのかを可視化



◀ リアルタイムで集計できる
デジタルアンケート

在庫・資産管理を効率化 ▶

快適性と安定運用を支える空調システム

本事業は、ビルや産業施設における空調設備に対し、制御盤の設計・製作からシステム開発まで一貫して対応しています。

温度や湿度などの環境データをもとに設備を最適に制御し、省エネ・快適性・安全性を両立した空間づくりに貢献しています。

一貫対応による最適設計

設計・製作からシステム開発まで一貫して対応し、現場に即した柔軟な提案を行っています。

快適性 × 省エネ

温度・湿度などの環境制御を最適化することで、快適性と省エネルギーの両立を実現します。

豊富な導入実績

商業施設・医療機関・公共施設など、幅広い分野での導入実績を有しています。

広島県内のシェア 約50%



商業施設・医療機関・公共施設などに多数導入

介護現場の負担を減らすDX

本事業は、介護施設における業務効率化と負担軽減を目的に、ICT機器やネットワーク環境の構築から運用・保守までを一貫して提供しています。

無線ナースコールや見守り機器、カメラなどを連携させることで、現場の状況を可視化し、より安全で質の高いケアの実現を支援します。

一貫対応による安心

ヒアリングから導入、運用・保守まで一貫して対応し、施設ごとに最適な環境を構築します。

現場負担の軽減

見守りや情報共有の効率化により、スタッフの業務負担を軽減します。

ICT × 介護の融合

ICT機器とネットワークを組み合わせ、介護現場のDXを支援します。

全国 200施設以上に導入 介護施設向けネットワーク・見守りシステム等



見守りを“安心”に変えるプロダクト

見守り介護ロボット「MAMORUNO」は、在宅向けの「MAMORUNO one」と施設向けの「MAMORUNO ship」を展開し、センサーとアプリを連携して利用者の状態を非接触で見守るプロダクトです。

在宅・施設・家族をつなぎ、安心と質の高いケアを実現します。

累計導入 約5000床
在宅・施設で活用が拡大



■ カメラを使わず、非接触で見守る安心

ご利用者の体に機器を装着することなく、エアバッグセンサーと環境センサーにより状態を把握。プライバシーに配慮した見守りを実現します。

■ リアルタイムで状況を把握し、すぐに対応

在床・離床や睡眠状況を可視化し、お部屋の環境データとあわせて状態を把握。異変の早期発見や迅速な対応につながります。

■ データを活用し、より良いケアへ

日々の生活データから利用者の傾向を把握し、ケアプランの見直しや変化の早期発見に貢献します。



どんな場所でも、つながり続ける

衛星ブロードバンドを活用し、
災害時のバックアップ回線や通信困難地域のネットワーク構築を支援。

地上回線に依存しない通信により、
社会インフラの継続と安全な運用を支えています。

災害時でも通信を維持

地上回線に依存しないため、
災害時でも通信を維持し、事業継続を支えます。

どこでも接続できる通信

山間部・離島・工事現場など、
通信環境が整っていない場所でも利用可能です。

安定性とセキュリティ

閉域網や帯域保証により、
安定した通信と安全なネットワークを提供します。



主力サービス「PLANET-BB」

地上回線に依存しない通信インフラ

こんな場所で活躍

災害時のバックアップ



通信環境がない地域



インフラ監視・遠隔監視



導入実績

自治体 保健所 医療機関 電力会社 建設会社 放送局 など
全国で幅広く導入

現場を止めない、自動化を。

中小製造業の現場に寄り添い、
提案・設計・製作・設置・試運転まで一貫対応。

人材不足・技術継承・3K環境・生産性など、
中小製造業の課題に向き合います。

ロボットSI事業

ロボット導入の企画・設計から
組立・立ち上げまで一貫対応。
現場に最適な自動化を実現します。

FA事業

制御技術を核に、
加工・組立・搬送工程を自動化。
生産性向上と負担軽減を実現します。

省力化診断

工場の課題を可視化し、最適な自動化を提案。

人件費・設備投資・付加価値の観点から
省力化効果を数値化します。

導入実績

搬送・組立・パレタイズなど、多様な自動化実績



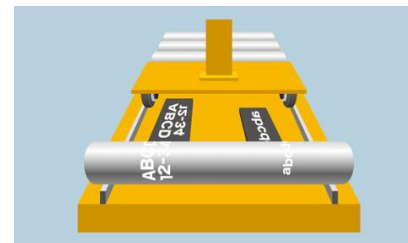
ちょうちん自動谷折り機



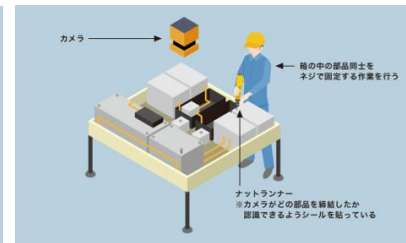
自動パレタイズ装置



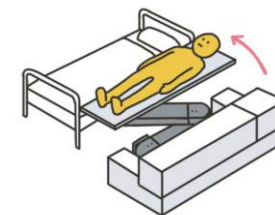
自動搬送装置



金属管自動印字装置



ボルト締結位置検出システム



シャトル治療台

現場とデータをつなぎ、 ものづくり全体の最適解を導く

製造現場の情報を可視化し、
データに基づく意思決定を支援。

生産管理・シミュレーション・人材育成を通じて、
ものづくり全体のDXを推進します。

可視化・整理



現場を見える化する

現場の情報を一元管理し、
意思決定を支える生産管理システム

最適化



最適な生産を導く

工程をシミュレーションし、
最適な生産ラインを可視化

内製化



DXを現場で回す

DXを現場で実践できる人材を育成

FRICS Fab®

現場DXを支える統合プラットフォーム

Flexibility 柔軟な対応を

Reliability 頼られる信頼を

Innovation 技術に革新を

Consideration ユーザー視点の思いやりを

Sustainability 持続可能なビジネスを

現場・設備・通信・データをつなぎ、ものづくり全体を最適化する

第 3 章

人的資本経営について

東洋電装グループでは、
人材を価値創出の源泉と位置づけ、
事業成長と人的資本の好循環を重視しています。

本章では、人材育成・実践機会の創出を通じた取り組みと、
その成果を示す主要指標についてご紹介します。

- 023 人的資本経営の基本方針
- 024 人的資本の取組
- 026 開示指標
- 027 データ集
- 036 補足資料

人的資本経営の基本方針

人的資本を起点に、事業成長と価値創出の好循環を実現する

事業目標

2030年 売上100億円規模の企業グループへ

2030年に100億円規模の企業を目指し、高速、制御盤・IoT等の中核事業の成長と収益性改善を両立しながら、サービス化・事業再編・資本提携／M&Aを活用し、デジタルイノベーション事業のような新規事業を非連続に立ち上げて事業ポートフォリオを強化する。

人的資本の考え方

採用・育成・配置・評価をつなぐ取り組み

事業成長と社会課題解決を実現するため、人を「資本」として捉え、現状と不足を可視化しながら、採用・育成・配置・評価を一体で強化する。求める人材像を言語化し、専門人材・後継者プールを計画的に形成。経営と現場の対話を通じて、社員のコミットメントを高める。

重点取組領域

即戦力の基本

学生期から入社後3年目までを一貫した育成プロセスとして設計し、早期戦力化を図っています。

持続的な企業価値の創出

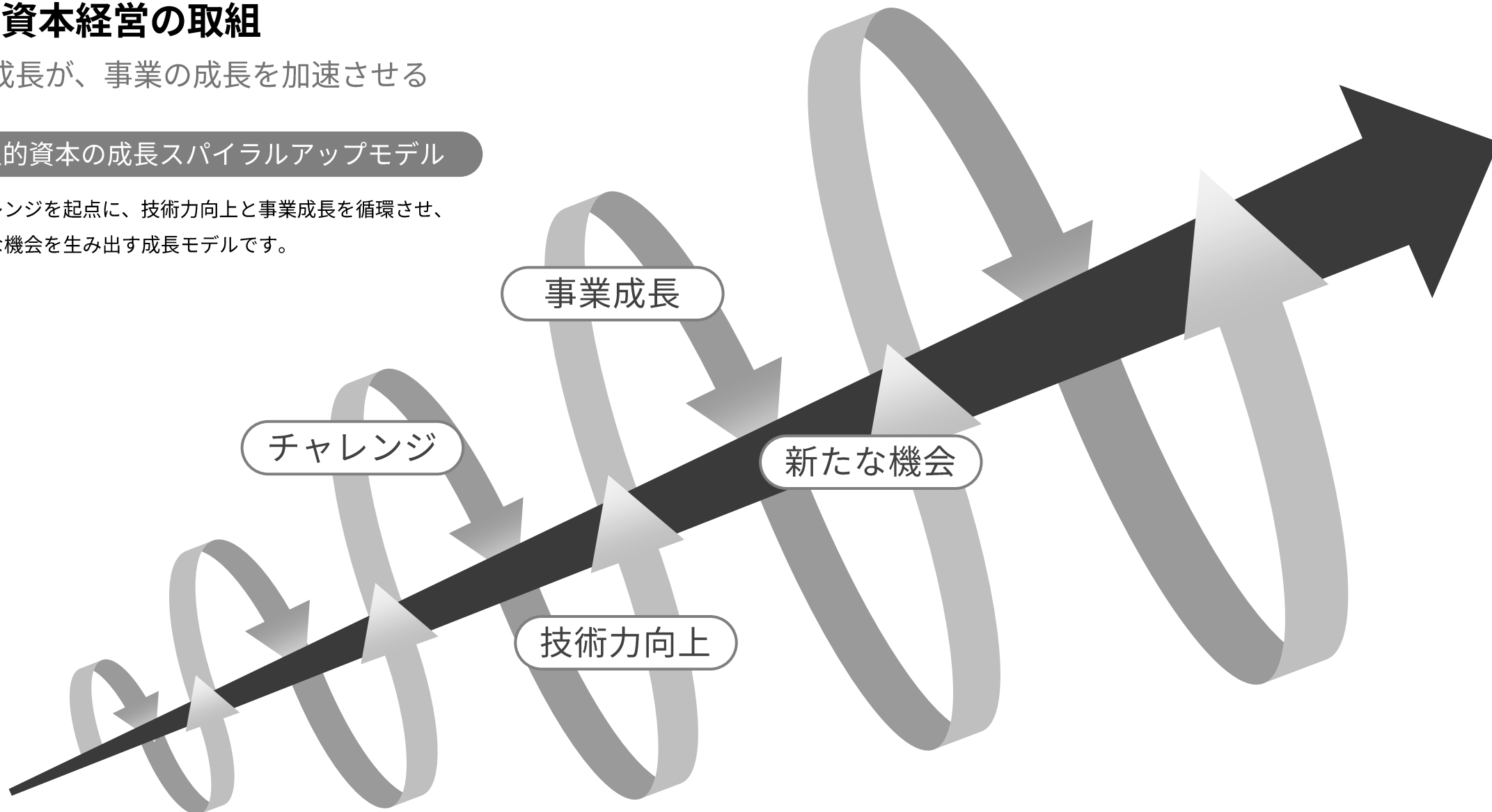
社員が複数のプロジェクトに関わることで、成長機会の創出と視野の拡大を図っています。

人的資本経営の取組

人の成長が、事業の成長を加速させる

人的資本の成長スパイラルアップモデル

チャレンジを起点に、技術力向上と事業成長を循環させ、
新たな機会を生み出す成長モデルです。



人的資本経営の取組

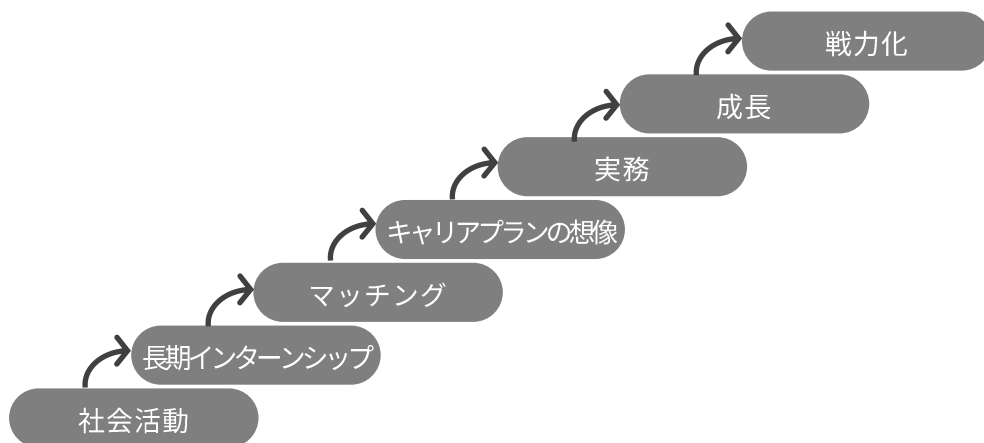
人材育成と機会・実践の場の2軸により、事業成長を支えています

人材育成

社会活動から一貫した 人材育成プログラム Seamless NCG

入社前から若手期までを一貫して育成する仕組みを構築。

現場での実践を通じて、技術と課題解決力を段階的に習得します。

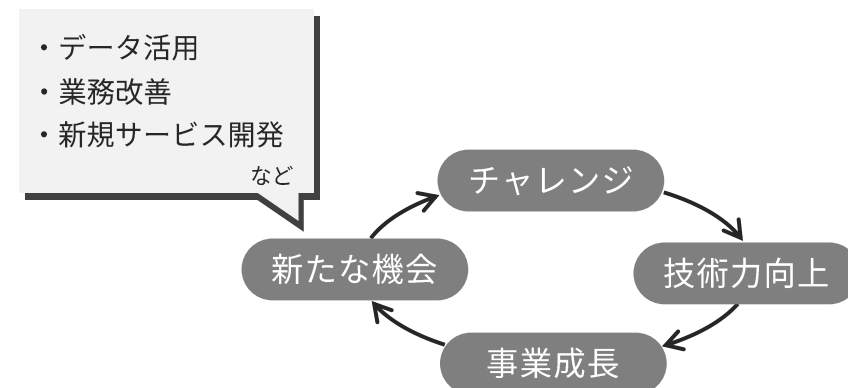


機会・実践の場

実践を通じた成長機会の提供 プロジェクト・実務

プロジェクトや現場改善活動への参画を通じて、実践的なスキルと経験を蓄積。

個人の成長を事業成果へとつなげています。



人的資本経営データ一覧

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・惹きつけ (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
中途採用者の管理者への登用
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

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

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

定年後再雇用率

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

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

リスキリング

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 (職務の満足度)

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

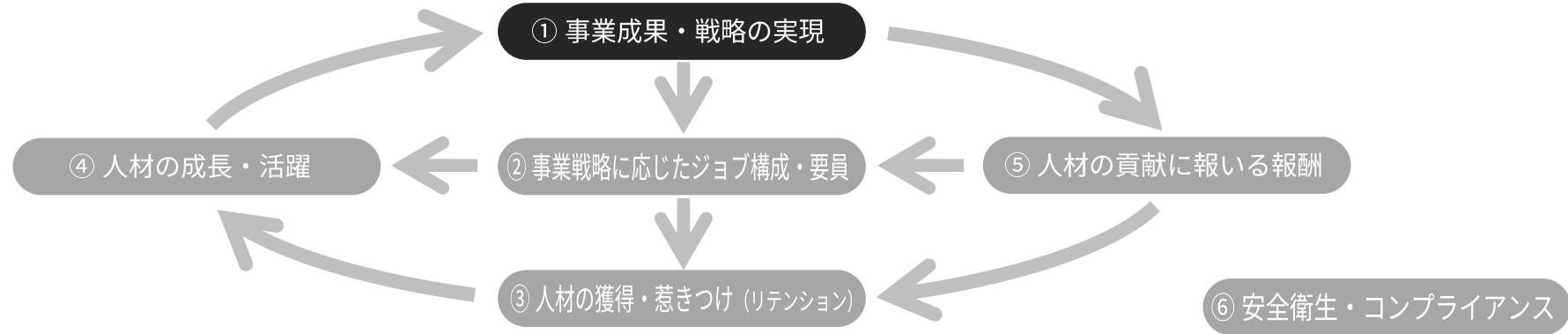
実績

第三者に解決を委ねられた係争
懲役処分の種類と件数

満足度

ES (コンプライアンス)

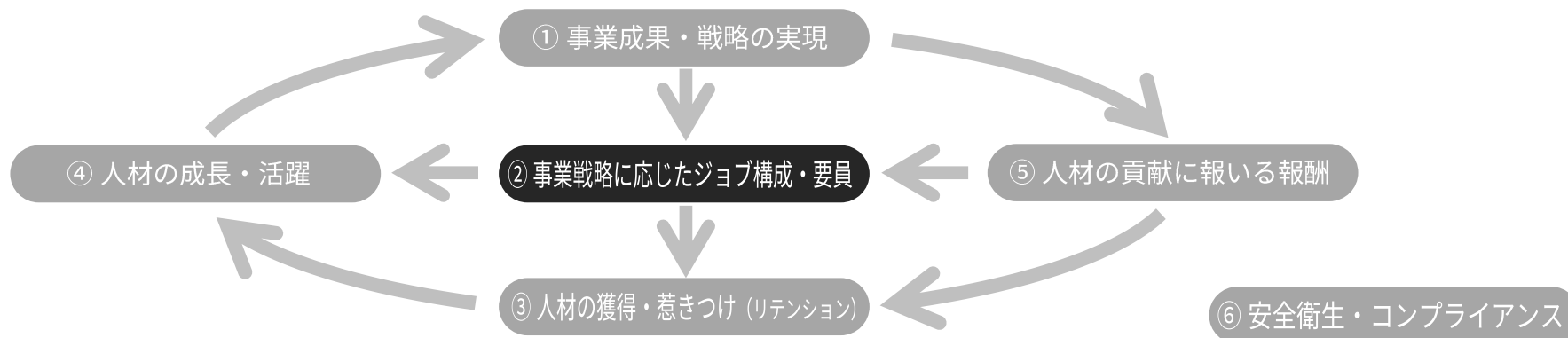
① 事業成果・戦略の実現



生産性 ※1

	2023年度	2024年度	2025年度
労働生産性	376.8万円/人	356.7万円/人	446.5万円/人
従業員1人当たりの収益	1,815万円/人	1,606万円/人	1,762万円/人

② 事業戦略に応じたジョブ構成・要員 1/2



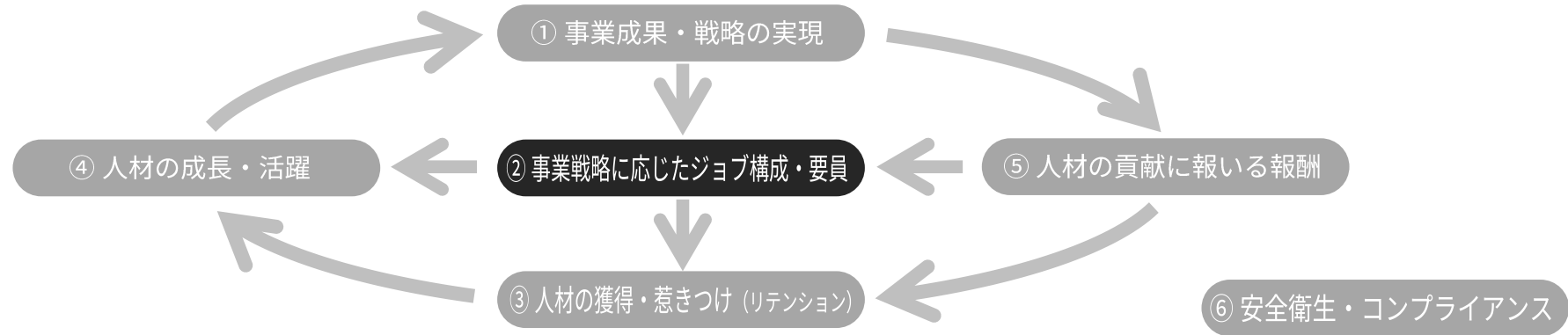
人的資本の総量

	2023年度	2024年度	2025年度
総従業員数	125人	157人	159人
総額人件費	5.2億円	5.9億円	6.6億円

人的資本の構成

男女別ポートフォリオ	2023年度	2024年度	2025年度
正規	106人 男性：81人 女性：25人	126人 男性：95人 女性：31人	126人 男性：95人 女性：31人
非正規	19人 男性：3人 女性：16人	31人 男性：8人 女性：23人	33人 男性：11人 女性：22人
プロフェッショナル人材数 ※2	—	—	45人
日本・外国籍別人材ポートフォリオ	2023年度	2024年度	2025年度
正規	日本籍：100% 外国籍：0%	日本籍：100% 外国籍：0%	日本籍：100% 外国籍：0%
非正規	日本籍：100% 外国籍：0%	日本籍：100% 外国籍：0%	日本籍：100% 外国籍：0%

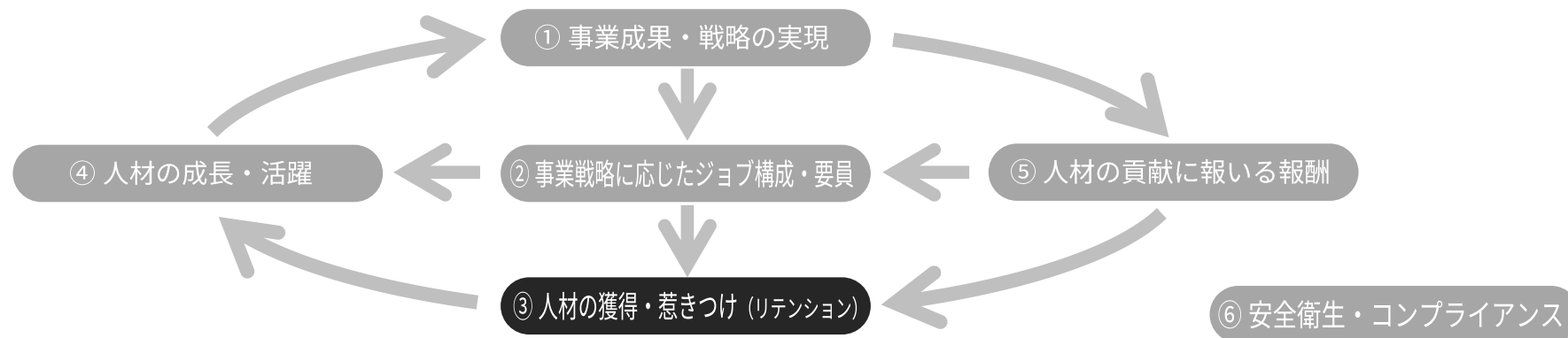
② 事業戦略に応じたジョブ構成・要員 2/2



人的資本の準備度 ※2

	2023年度	2024年度	2025年度
後継者候補準備率	—	—	35.7%

③ 人材の獲得・惹きつけ（リテンション） 1/3



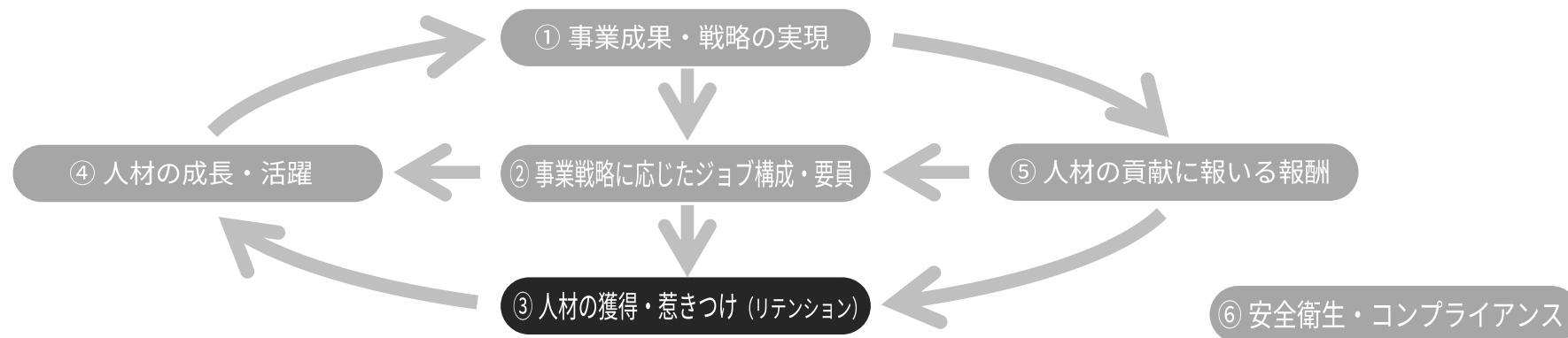
キャリア形成のしやすさ ※2

	2023年度	2024年度	2025年度
正規雇用の中途採用比率	84 %	86.7 %	82.5 %
中途採用者の管理職への登用	—	—	9人

WLBの充実レベル

平均残業時間	2023年度	2024年度	2025年度
正規	—	—	28.6 時間
非正規	—	—	9.2 時間
男性の育児休業取得率 ※2	—	—	33 %
女性の育休復帰後就業継続率 ※2	該当者なし	該当者なし	100 %
有給休暇取得率 ※2	—	—	58 %

③ 人材の獲得・惹きつけ（リテンション） 2/3



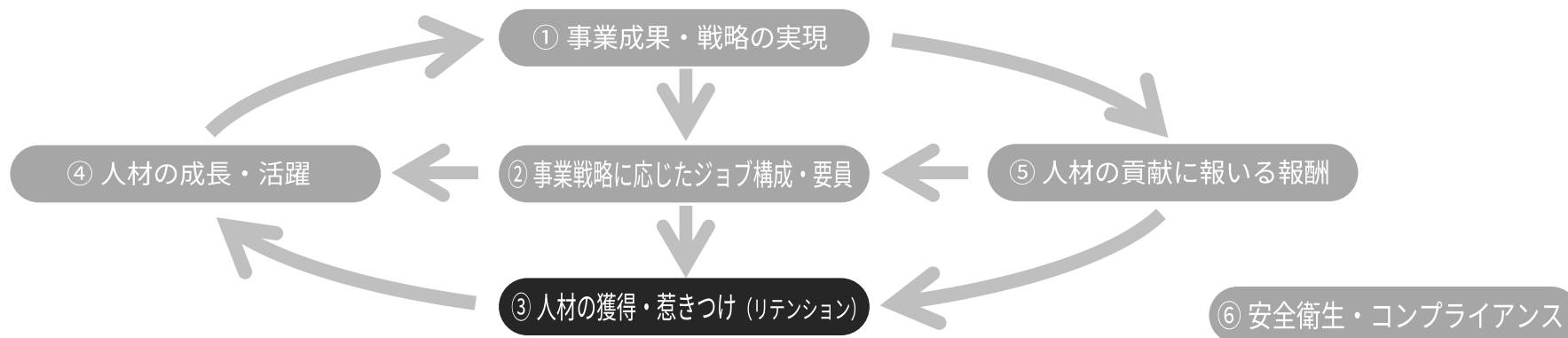
獲得実績

新規採用人数	2023年度	2024年度	2025年度
正規	13人 男性：9人 女性：4人	22人 男性：15人 女性：7人	21人 男性：16人 女性：5人
非正規	2人 男性：0人 女性：4人	14人 男性：5人 女性：9人	7人 男性：4人 女性：3人

勤続実績 ※2

	2023年度	2024年度	2025年度
離職率	5.7 %	10.8 %	13.0 %
平均勤続年数	5.9 年	5.9 年	5.7 年

③ 人材の獲得・惹きつけ (リテンション) 3/3



女性の活躍レベル

	2023年度	2024年度	2025年度
女性管理職比率・人数 ※2	1人 比率：6.25%	1人 比率：7.1%	0人 比率：0%
男女間賃金格差			
正規	64.3%	57.4%	75.5%
非正規	37.3%	--%	38.3%

シニア人材の活躍レベル

	2023年度	2024年度	2025年度
定年後再雇用率 ※2	0% 契約社員転換のため	0% 契約社員転換のため	0% 契約社員転換のため

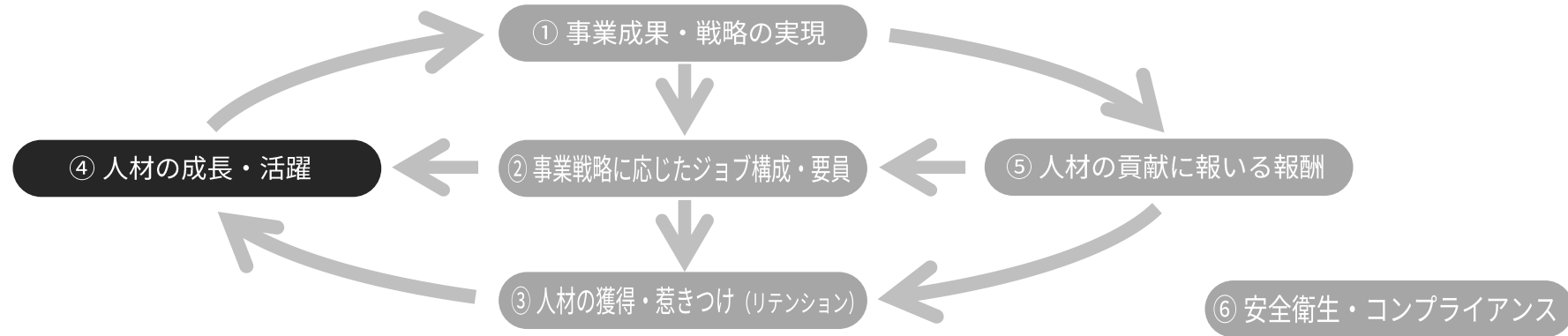
外国籍人材の活躍レベル

	2023年度	2024年度	2025年度
外国人管理職比率 / 人数 ※2	0人 / 0%	0人 / 0%	0人 / 0%

障がい者の活躍レベル

	2023年度	2024年度	2025年度
障がい者雇用率 / 人数 ※1	0人 / 0%	0人 / 0%	0人 / 0%

④ 人材の成長・活躍



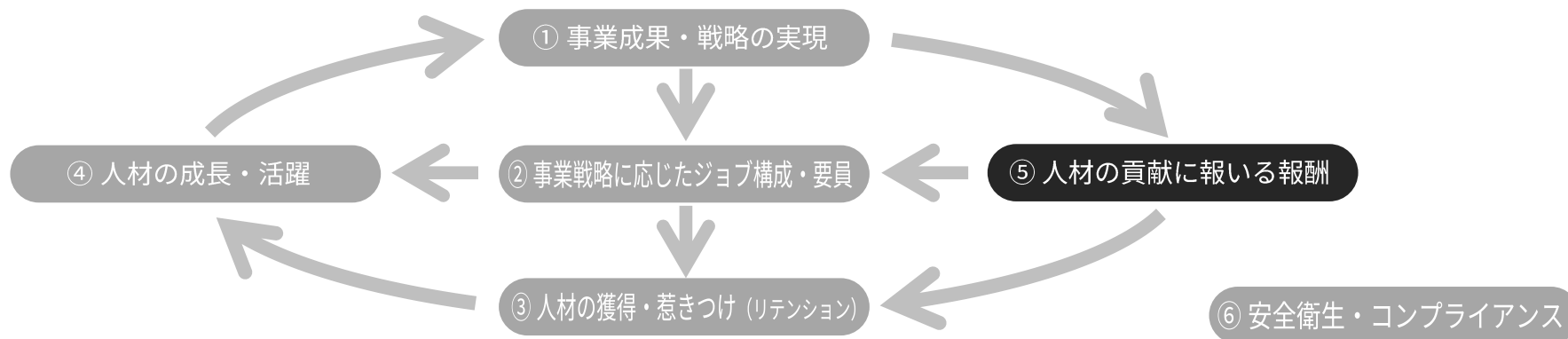
教育投資総量 ※1

	2023年度	2024年度	2025年度
教育投資総額	130 万円	573 万円	505 万円
1人当たりの教育投資額	1 万円/人	3.6 万円/人	3.1 万円/人

リスクリング ※1

	2023年度	2024年度	2025年度
リスク関連教育投資額	-- 万円	18 万円	35.9 万円

⑤ 人材の貢献に報いる報酬



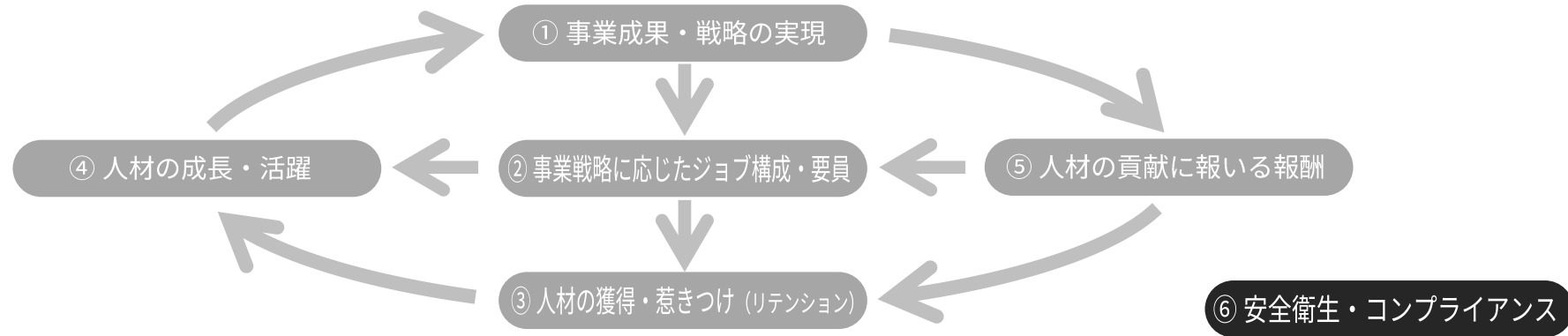
報酬水準

平均年間給与	2023年度	2024年度	2025年度
正規	368 万円	388 万円	405 万円
非正規	166 万円	178 万円	264 万円

福利厚生の規模

	2023年度	2024年度	2025年度
福利厚生費用総額	7,942 万円	8,652 万円	8,716 万円

⑥ 安全衛生・コンプライアンス



安全衛生 ※2

	2023年度	2024年度	2025年度
健康・安全研修の総出席者数	—	—	18人
労災認定された件数	—	—	0件
労災認定された死亡者数	—	—	0人

コンプライアンス ※2

	2023年度	2024年度	2025年度
倫理・コンプライアンス研修の総出席者数	—	—	18人
第三者に解決を委ねられた係争	—	—	0件

開示指標と算出式 1/2

① 事業成果・戦略の実現

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
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

② 事業戦略に応じたジョブ構成・要員

総従業員数	正規雇用の従業員数 + 非正規雇用の従業員数
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
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
プロフェッショナル人材数	プロフェッショナル人材数
日本・外国籍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
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

③ 人事獲得・惹きつけ（リテンション）

雇用形態の転換数	非正規雇用から正規雇用への転換数
正規雇用の中途採用比率	正規雇用の従業員数 + 非正規雇用の従業員数
中途採用者の管理職への登用	給与 + 法定福利費 + 法定外福利費 + 役員報酬 + 退職金
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
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
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
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
新規採用人数	新規で採用した従業員数
離職率	(総離職者数 ÷ 総従業員数) × 100
平均勤続年数	従業員の勤続年数の合計 ÷ 総従業員数
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
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
定年後再雇用率	継続雇用制度で再雇用された人数/定年を迎えた人数
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
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

開示指標と算出式 2/2

④ 人材の成長・活躍

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）
1人当たりの教育投資額	教育投資総額 ÷ 総従業員数
リスク関連教育投資額	リスク関連の教育にかけた総費用

⑤ 人材の貢献に報いる報酬

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
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

⑥ 安全衛生・コンプライアンス

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
労災認定された件数	期間中の労災の件数
労災認定された死亡者数	期間中の労災による死亡者数
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
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

開示範囲・算出条件

集計範囲

本レポートは、東洋電装グループ各社を対象としています。

（TD Holdings／東洋電装／バロ電機工業／ZIPCARE／TD衛星通信システム）

雇用区分

正規・非正規を含む従業員を対象としています。

※一部指標は正規社員のみ

算出期間

直近3期間（2023年度～2025年度）を対象としています。

