

Human Capital Report 2025

人的資本経営に向けた取り組み
(キャリア採用・新卒応募者向け)

Rev.1.1



1. 三信電気の人的資本経営とは？ P3

2. 三信電気の事業 P4

3. 社是・存在意義のもとに置かれた長期ビジョン P5

4. 数字で見る三信電気 P7

5. Human Capital Reportの構成 P9

①人材育成 P10

- － 1. 集合研修事例 P12
- － 2. eラーニング学習 P14
- － 3. 資格取得奨励制度 P15

②人事制度 P17

- － 1. 評価 P17
- － 2. 報酬 P17
- － 3. キャリアプラン P18
- － 4. 自己申告制度 P18

③多様性の確保(Diversity,Equity&Inclusion) P19

- － 1. 女性活躍推進 P19
- － 2. グローバル人材の活躍推進 P20
- － 3. 専門スキル保有者の活躍推進 P20
- － 4. 障がい者の活躍支援- P21
- － 5. シニア層の活躍 P21

④健康・職場環境 P22

- － 1. 健康診断 P22
- － 2. ストレスチェック P22
- － 3. エンゲージメントサーベイ P22
- － 4. 働き方のスタイル・ワークライフバランス P23
- － 5. 育児・介護との両立 P25
- － 6. コンプライアンスへの取り組み P25
- － 7. その他(資産形成) P26

(参考)データ P27

(参考)若手社員へのインタビュー、職種別インタビュー動画 P29

(参考)紹介動画 P34

1. 三信電気の人的資本経営とは？

応募者の皆様、「人的資本経営」という言葉を聞いたことがありますでしょうか？

- 「人的資本経営」とは、人材を「コスト」ではなく「資本」として捉え、その価値を最大限に引き出すことで、中長期的な企業価値向上につなげる経営の在り方と定義されているものです。
- 三信電気は持続的な企業価値向上を図るためには企業活動の主体である人材の価値向上が始発点であると考えます。当社は積極的な人的資本投資を通して個々の人材価値と組織力の向上を図るため、多様で有能な人材を採用し経営戦略遂行に必要なスキルの習得を促進します。
- さらに頑張った人が公平に報われる処遇や安心して効率的に働ける環境を整備して従業員のエンゲージメントを高めることに努めています。
- 具体的には、このHuman Capital Reportにて説明しますので、皆様の理解を深めて頂けたらと思います。

1

スキルアップ可能な 教育制度

三信電気は単に仕入れて販売するという役割に終わらず、常にコンサルティング力、技術力など顧客に付加価値を提供しています。

よって、常に最新、最先端の動向や技術スキルを実装していく事がセールスパーソンにもエンジニアにも必要となります。会社は従業員の

スキルアップと主体的なキャリア形成を全面的に支援していきます。

2

公平で公正な 評価制度

三信電気は、目標管理を始めとした独自の評価制度を持ち正しく運用しています。そして成果を出した方が報われるような仕組みとしています。



3

当社に集まる人材の 多様性

多様性のある組織には、様々な意見や発想が生まれます。性別、国籍、障がいの有無、年齢、経験などに関わらず、社員ひとりひとりが認め合い、活躍できる組織風土づくりを行っています。



4

職場環境の整備や 安全性

安心して長く働いて頂くためには、良き職場環境は欠かせません。常に改善できるよう取り組んでいきます。特にハラスメントなどが発生しないよう発生を防止する仕組みや、ハラスメント教育なども継続して実施していきます。



2. 三信電気の事業

当社の特徴としては、「**半導体商社としてのデバイス事業**」、「**ICTソリューションプロバイダーとしてのソリューション事業**」の2つの事業を有しており、それぞれの事業体ごとに特徴が異なります。

いずれの事業も、コンサルティング能力を持ち合わせた高い営業力と最先端の技術サポート力が必要です。

これら2つの事業がある事をご理解の上、次ページより具体的に人的資本経営にスポットライトを当てて説明をしていきます。

デバイス事業



デバイス事業におきましては、主にエレクトロニクスメーカー向けに半導体（システムLSI、マイコン、パワー半導体、液晶ディスプレイドライバIC、メモリ等）や電子部品（コネクタ、コンデンサ、液晶パネル等）の販売に加え、ソフト開発やモジュール開発等の技術サポートを行っています。

具体的にはグローバルカンパニーで働く最前線のエンジニア（お客様）に技術的な付加価値と共に製品提案を行います。設計・開発・生産のグローバル化が進む環境下、グローバル連携を取りながら事業推進していきます。

ソリューション事業



ソリューション事業におきましては、ICTを活用したネットワーク機器やセキュリティ製品をお客様の環境に合わせ設計・構築し、運用保守に至るまでワンストップにて提供しております。

また、販売・生産管理をはじめとした基幹系業務システムや、人事・給与・会計等のアプリケーションをオンプレミスからクラウドまで様々な形態で提供しています。

官公庁、地方自治体から民間企業までをお客様とし、プライムベンダー（元請け）として最先端のテクノロジーを提供し、社会に貢献しています。

3. 社是・存在意義の基に置かれた長期ビジョン

■ 企業ビジョン概念

ミッション

会社としての存在意義

テクノロジーの新しい可能性を探究し、人々の豊かな暮らしと社会の発展に貢献します。

ビジョン

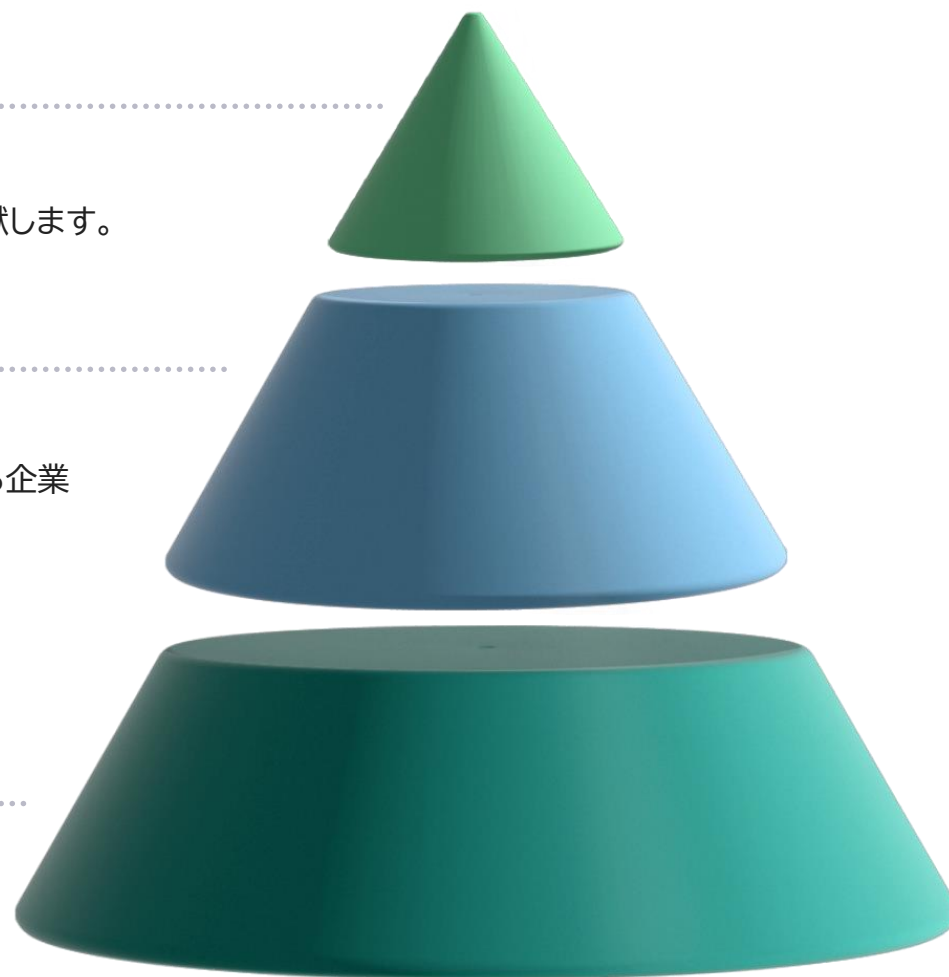
長期的に会社が目指す姿

- 人と技術と英知を磨き、お客様の課題解決のベストパートナーとして選ばれる企業
- 人々の安心・安全を守り、快適で心豊かな暮らしを支える企業
- 持続可能な地球環境を未来につなぐ企業
- すべての社員が誇りとやりがいを持って働き、成長と幸福を実感できる企業

バリュー

大切にする価値観
(社是・行動基準)

次頁に記載



3. 社是・存在意義の基に置かれた長期ビジョン

■ 社是

信用

商売は信用がなければ成り立たない。
信用に始まり信用に終わる。

信念

利を追うだけでなく、信念に基づいて行動する。その信念は自己研鑽の結果身につくものである。

信実

すべてのことに真心をもってあたる。
課題には正攻法で立ち向かう。

行動基準

三信電気グループは、社会全体から信頼され、
社会に対する責任を果たせる企業を目指すため、
この行動基準を定め、役員および社員はこれを遵守します。

- 事業活動を通じて、豊かな社会の形成に貢献できる商品、サービスを提供します。
- 法令を遵守し、公正で透明な取引により、信頼される事業活動を行います。
- 従業員の人格を尊重し、法令に沿って公平に取り扱われる職場環境の維持に努めます。
- 社員ひとりひとりが、自己研鑽に努め、法令・社内規定に基づき責任のある行動を行います。
- 公正かつ適時な企業情報の開示を継続して行います。
- 個人情報の重要性を認識し、その管理運用は厳格に行います。
- すべての事業活動において、基本的人権を守り、一切の差別を行いません。
- 人材の多様性(ダイバーシティ)の確保に取り組みます。
- 地球環境と地域環境に配慮した事業活動を行います。
- 反社会的勢力とは一切関係を持たず、毅然とした態度で接します。

4. 数字でみる三信電気 ※数値は記載がない限り単体を表す。

(2025年3月末時点)

売上高

連結

1,573億42百万円

単体 1,134億27百万円

経常利益

連結

49億34百万円

単体 35億72百万円

従業員数(男女)

連結

616名

女性

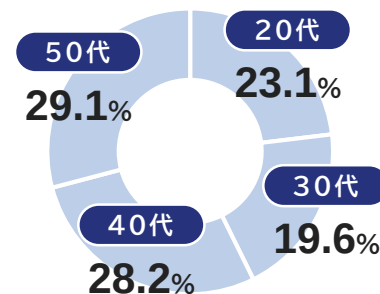
157名
(25.5%)

男性

459名
(74.5%)

平均年齢

41.4歳



拠点



国内

9



海外

9

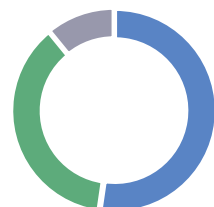
創業

75年

東証プライム市場上場

事業別人員数

連結



デバイス

322名(52.3%) 男性 229名 女性 93名

ソリューション

227名(36.8%) 男性 185名 女性 42名

スタッフ

67名(10.9%) 男性 45名 女性 22名

職種比率

デバイス

企画・事務

14.4%

営業

44.2%

技術

41.4%

ソリューション

企画・事務

9.6%

営業

39.5%

SE

50.9%

4. 数字でみる三信電気 ※数値は記載がない限り単体を表す。

(2025年3月末時点)

平均勤続年数



15.8年

平均年収



6,986,097円

平均残業時間



15.1時間

※直近1年間

有休取得率



69.6%

平均取得日数 **12.8日**

フレックス活用
部門比率



95.6%

※上記以外は業務上の都合により活用せず

2024年度採用実績



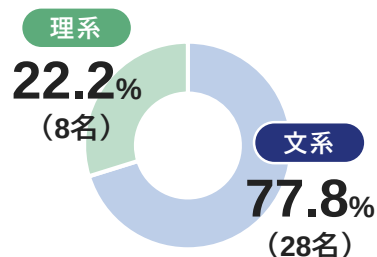
新卒 **11名** (うち女性3名)



キャリア採用 **33名** (うち女性7名)

※職種別採用

新卒文理比率



※直近3年間

定着率



新卒 **86.2%**



キャリア採用 **91.6%**

※直近3年間

女性取締役比率

7.7%(1名)

女性管理職比率

1.3%(2名)

女性主任職比率

3.8%(6名)

女性育休取得者

復職率 **75.0%**
(3名/4名中)

5. Human Capital Reportの構成

人材に関する4つのテーマに絞り込みご紹介します。



① 人材育成

育成方針と教育体系図、そして新人教育などの集合研修やeラーニング、資格取得など教育投資について説明します



③ 多様性の確保

(Diversity, Equity & Inclusion)

多様性を認め合い、活かし続ける組織風土を目指す取り組みについて説明します



② 人事制度

当社の人事評価制度や給与制度およびキャリアアップについて説明します



④ 健康・職場環境

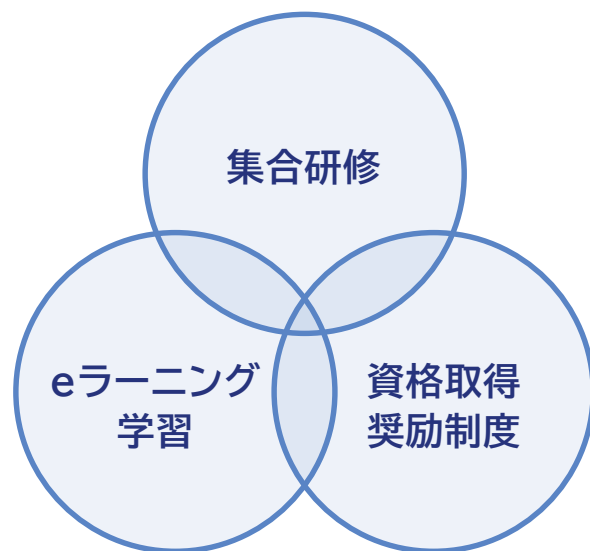
就業環境や働き方から、社員のみなさんの健康やエンゲージメント(働きがい)までを説明します

①人材育成

三信電気は、「従業員の成長が会社の成長に繋がる」という考えの下、社員ひとりひとりの個性を活かしながら、それぞれの能力を最大限に引き出すため、積極的かつ継続的に教育投資を行っています。

当社では教育体系図を組み上げ、各階層ごとに必要・適切な教育プログラムを提供し、自立的な人材の育成を継続的に取り組んでいます。

■ 教育種別



※次頁以降、教育体系図および教育種別の詳細を掲載します。

1.集合研修

- 外部講師を招き、ビジネスパーソンに必要な知識・手法を学び、共通の価値観を浸透する機会としています。
- 自部門の課題をケーススタディに取り入れるなど、習得した手法を実務に活かせるカリキュラムが特徴で、座学スタイルではなく社員同士でコミュニケーションを取りながら学ぶスタイルで実施します。
- また、新入社員には配属後に事業部門ごとの研修プログラムを用意しています。

- 新人研修(社内外)
- 階層別研修(外部講師)
- エグゼクティブスクール(GLOBISなど)

2. eラーニング学習

- ビジネスの基本スキルから最先端のITスキルまで7000講座以上もある幅広いジャンルを自主的に学べるプラットフォームを提供しています。(学び放題)

自由に学べる2つの eラーニングプラットフォーム

- Udemy Business(米国Udemy)
- Partner's Compass(NEC)
※講座数:7,000講座以上



3.資格取得奨励制度・ 専門スキル習得

- ビジネスに必要な資格取得を促す奨励金制度があります。
- 特殊技能を集中的に学ぶ外部講習などの受講も会社が支援します。

- 対策講座&自己学習の教材会社負担
- 資格取得時は奨励金支給
※対象資格:150資格以上

①人材育成

教育体系図

… eラーニングによる学習機会を提供

スキル 分野	ビジネススキル (コンセプチュアルスキル・ヒューマンスキル)		テクニカルスキル			三信Bizスキル	語学	
	全社		デバイス	ソリューション		全社		
等級	演習編 [集合型]	予習/復習/自己啓発 [eラーニング]	演習編 [集合型]	自己啓発 [eラーニング]	演習編 [集合型]	実業務編	自己啓発	自己啓発
6等級	エグゼクティブ マネジメントスクール (GLOBIS)	経営スキル(MBA要素) 経営戦略/ マーケティング/ 管理会計/人材組織		最新技術知識・最新ビジネス 技術資格試験対策・各ベンダーの 商品知識		三信Bizスキル研修 (契約の知識・輸出管理・債権管理・ 経理基礎・在庫管理・ハラスメント)	経理・財務・法務・人事労務関連 基礎知識	英語・中国語
5等級								
4等級	マネジメントスキル研修 (マネージャー対象)		技術資格試験		技術資格試験	プロジェクト マネージャー (SE職対象)		
3等級	マネジメントスキル研修							
	階層別BS研修 ・リーダーシップ ・コーチング ・マーケティング							
2等級	階層別BS研修 ・マーケティング ・問題解決手法 ・プレゼンテーション ・ドキュメンテーション ・ロジカルコミュニケーション	営業力強化研修 (営業職対象)						
1等級								
新人研修 ・ビジネスマナー・モラル ・社内ルール ・議事録の書き方・ハウレンソウ 技術商社のビジネス ・Sierのビジネス ビジネススキル基礎研修 ・新人技術ワークショップ研修 ・新人OJT教育プログラム デバイス ・営業職とは ・需給管理 ・品質クレーム処理 共通 ・債権管理の基礎知識 ・法務・コンプラ基礎 ・営業活動とシステム								

①人材育成

1.集合研修事例

新入社員研修(デバイス)

- 現場の実務を通じて先輩社員が指導・育成を行います。(OJT)
- 以下図のように「実務」⇔「営業職・技術職合同技術基礎研修」を繰り返し行うことで、業務理解の向上に繋がっています。
- 研修内容を基礎から応用へ段階的にレベルを上げることで、新入社員がスムーズに成長できるよう設計しています。
- 外部講師の研修では、マーケティング戦略の分析や実際の製品を解体するなど、当社取扱い製品の提案が出来るようになるためのワークショップ形式を取り入れています。

社内研修

ステップ1:入門編

入社後の不安払拭、事業理解

《主な内容》

- ・社内部署の機能紹介
- ・各部署社員との顔合わせ
- ・当社取り扱い商品の紹介 など

“

各部署の役割を理解することができました。また、他部署の先輩社員とも話をすることができて、社内の人脈構築にもなりました。



技術職

OJT

外部セミナー

ステップ2:基礎編

半導体の基礎知識を習得

《主な内容》

- ・半導体の基礎知識・製造工程
- ・半導体の歴史、市場環境 など

“

営業部門に配属後、お客様から「良く勉強していますね」と言われた時は嬉しかったです。



営業職

OJT

外部講師研修

ステップ3:応用編

実務での活用を意識した応用研修

《主な内容》

- ・マーケティング戦略の分析
- ・ブロック図の作成
- ・実際の製品(マイコン・当社取り扱い商品)を解体 など

“

研修で自分なりに回路ブロック図*を作りました。各半導体の機能・関連性を意識して作ることで理解度が深まりました。



技術職

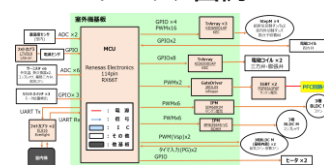
“

製品を実際に分解し分析してみると多くの部品が搭載されており、それぞれの半導体に役割があることを学びました。



営業職

《ブロック図例》



1. 集合研修事例

新入社員研修(ソリューション)

- 現場の実務を通じて先輩社員が指導・育成を行います。(OJT)
- 職種別(営業職・SE職)に分かれ、社内外の研修や施設見学にも参加します。
- 「情報処理技術者」の資格取得に向けてeラーニングを使った模試や、勉強会を実施しています。

【スケジュール】

月	主な内容
5月	他営業部1日体験(営業)・仕入先(NEC等)での勉強会・見学
6月	情報処理技術者関連学習(営業&SE)・ITエンジニア外部研修(SE)
7月	三信データセンター見学会、・配属3ヶ月発表会

OJTの教育スタイル

“

OJTなので、先輩やお客様と早い時期に面識・人間関係を構築することができました。打合せや会議参加など、座学では学べないノウハウ・対人スキルが身に付きました。



営業職

“

現場で先輩社員が行っている作業を身近で見ることができるので、今後自分がどのように貢献できるかをイメージすることができました。



SE職

営業部一日体験

“

ソリューションの業務は多岐に渡るので、配属先以外の部署の仕事を体験できるのは貴重でした。他部署の先輩とも仲良くなれ、人脈が広がりました。



営業職

外部研修・見学

“

外部セミナーでは、最新のトレンド、最新の技術に触れることができました。技術進歩の速さを体験でき、情報収集を継続する必要性を学びました。



営業職

情報処理技術者関連学習・eラーニング

“

文系出身でしたが、ITパスポート試験が合格し自信が付きしました。お客様からの信頼を得るために、今後も新たな資格に挑戦したいと思います。



SE職

“

専門用語が多いので、焦りましたが、eラーニングを受講することでクラウド・仮想化・サーバー等に関する基礎知識を得ることができました。



SE職

2.eラーニング学習

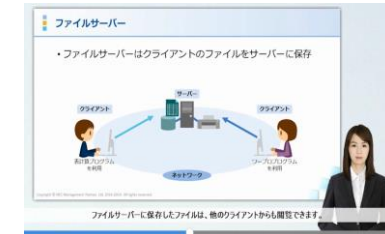
全従業員対象(海外含む)

- Udemy Business(米国Udemy社)やPartner's Compass(NEC)、社内学習教材などラーニングプラットフォームを活用した自己啓発への取組支援を行っています。国内外問わず希望者は誰でも受講可能です。
- 全ての階層、全ての職種の社員が学ぶべき「ビジネススキル」「最先端技術」「資格取得対策」など多岐に渡る選りすぐりのプログラムが約7,000講座以上収録されています。
- PCだけでなくスマホからでもオフラインで受講可能なので、通勤途中など自分の好きなタイミングで学べます。

udemy business



COMPASS
Partner's



3.資格取得奨励制度

- 三信電気の技術力・専門スキルの向上を目的としたインセンティブ制度です。
- 資格取得に必要な対策講座や自己学習の教材等の費用は会社が負担し、資格取得時は奨励金を支給します。
- 奨励金対象資格は、今後の展望および時代のニーズ(トレンド)に合わせて、定期的に見直しをしています。

■ 奨励金対象資格一覧(一部抜粋)

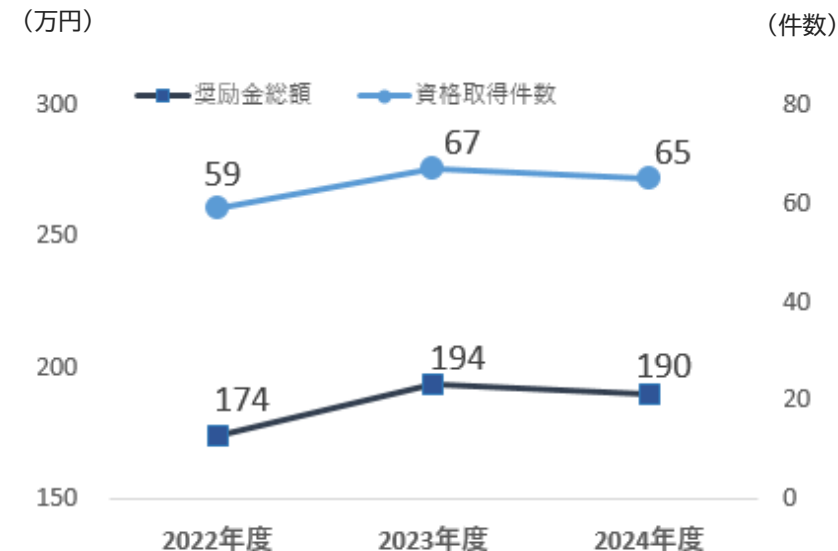
ベンダー資格	公的資格および相当資格
Cisco認定 エンタープライズ・トラック	情報処理技術者[経済産業省]
NEC認定資格 AspireX ライセンス	ITストラテジスト、システム監査技術者、システムアーキテクト、プロジェクトマネージャ、ネットワーク・スペシャリスト 等
NEC認定資格 UNIVERGE CEライセンス	DX検定[日本イノベーション融合学会認定]
PMI(米国プロジェクトマネジメント協会)認定	技術士(電気・電子・情報工学)[文部科学省]
AWS認定	電気通信工事施工管理技士[国土交通省]
Microsoft Azure認定	陸上無線技術士[総務省]
Oracle Cloud認定/日本オラクル社 オラクルマスター試験	電気通信主任技術者[総務省]
Python認定[(一社)Pythonエンジニア育成推進協会]	工事担任者[総務省]
自動認識基本技術者[日本自動認識システム協会]	衛生管理者[厚生労働省]
ST マイクロエレクトロニクス DFAE 認定資格	簿記検定[日本商工会議所]
その他	G検定・E検定[日本ディープラーニング協会(JDLA)]
	貿易実務検定[日本貿易実務検定協会]

※各奨励金額:10,000円~160,000円

※奨励金対象資格:全150資格以上

■ 資格奨励金実績

各年度における奨励金対象資格の取得件数および奨励金総額

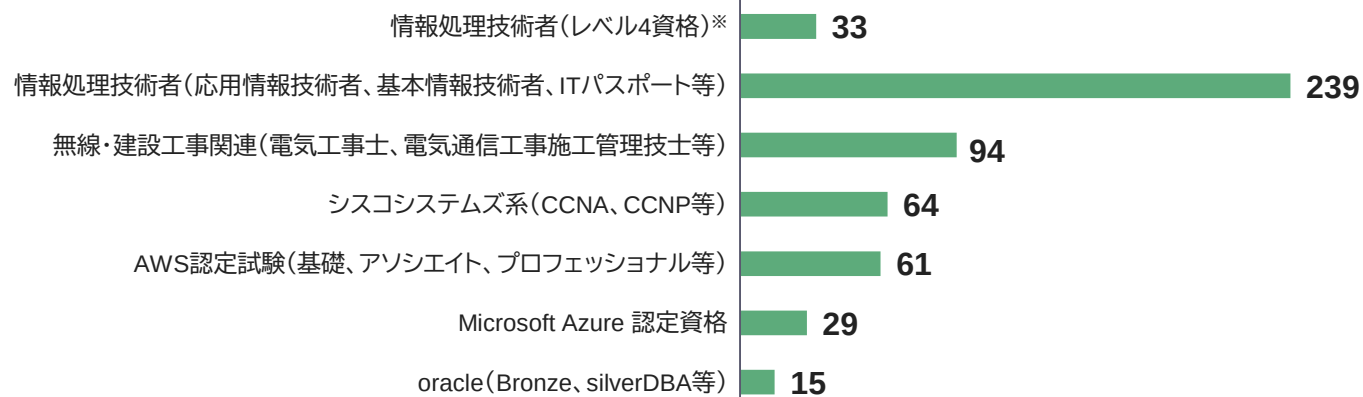


①人材育成

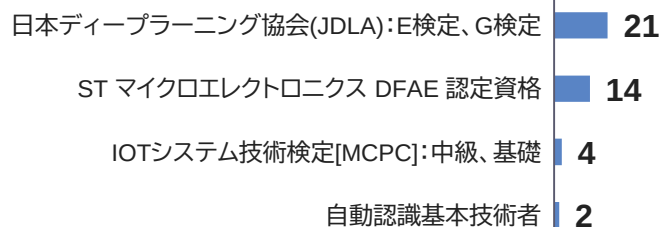
IT/AI業界は更に加速・拡大していくため、当社も時代のニーズにあわせた提案ができるよう、ひとりひとりの技術スキルの向上に努めて参ります。

■ 事業別取得資格数(一部抜粋)

ソリューション関連

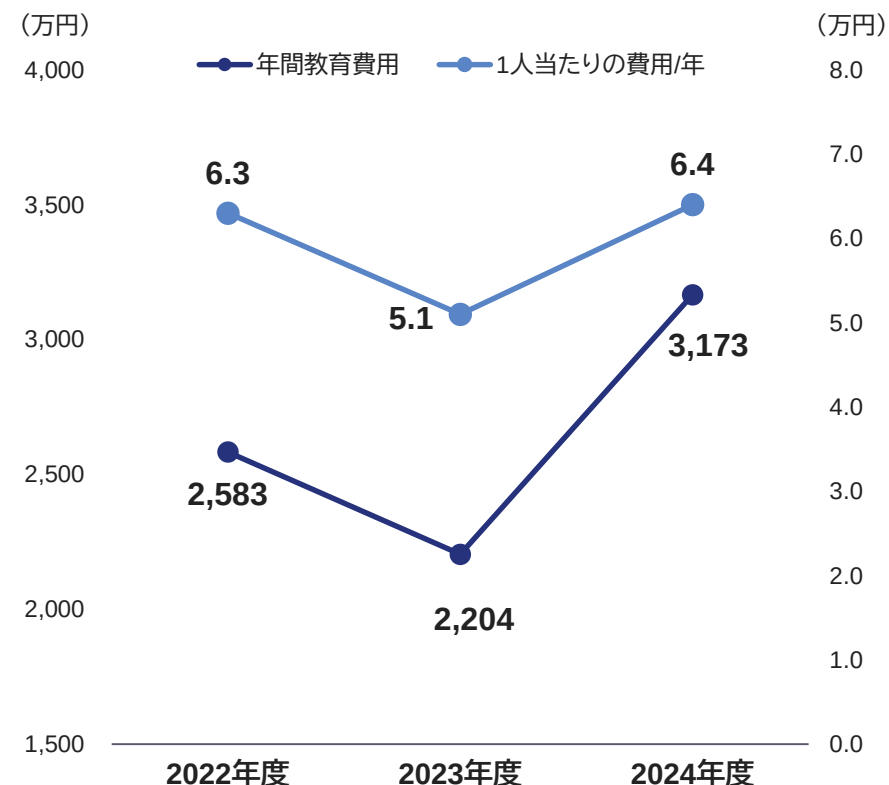


デバイス関連



※レベル4資格とは、情報処理推進機構(IPA)が実施する情報処理技術者試験の中で最も難易度が高い試験。
IT分野における高度な知識とスキルを証明するもの。

■ 教育関連経費および1人当たりの費用/年



※対象者:単体従業員(派遣社員除く)

②人事制度

三信電気の人事制度は、職能資格等級制度をベースとしています。また各職種ごとに「職能要件書」を設けて職種別、等級別に期待される能力や業務を明らかにし、キャリア形成に役立てています。制度を明らかにして公平公正な運用を行っています。

1. 評価

- 目標達成に向けては、MBO(目標管理)を導入しており、半期ごとに上司と目標を整合し、進捗確認－評価－フィードバックの流れを習慣化しています。
- MBOは、評価のためだけでなく、フィードバックを通じて社員の成長を促す仕組みとしています。
- 人事考課の対象は業績結果だけではなく、目標達成に向けて取り組んだ姿勢、プロセスも評価対象としています。

2. 報酬

- 評価が給与・賞与に反映できる仕組みとし、社員に公開しています。
- 従業員が安心して生活できる賃金水準を確保できる様、「物価上昇率」および「同規模同業界との賃金競争力」を調査・比較し、賃金の見直しを実施しています。

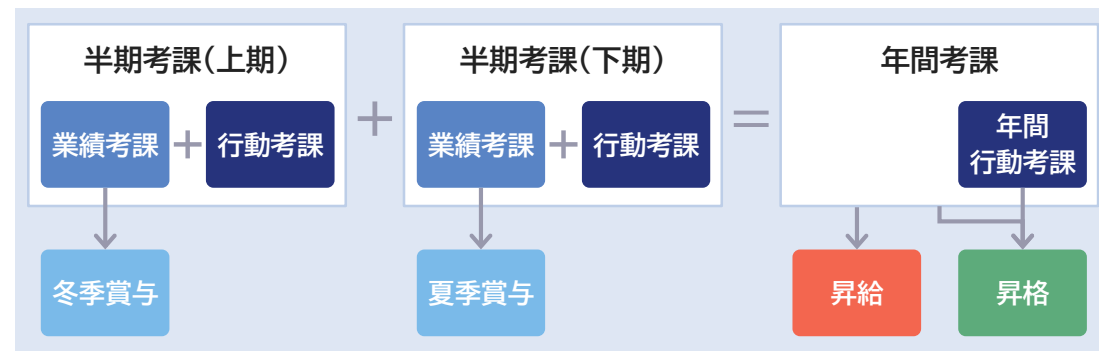
※ベースアップ(BU)4年連続実施

■ 評価と報酬の流れ



※半年後の目標達成に向けてサイクルをまわす

■ 評価と報酬の構成



■ 直近3年間の賃上げ実績

	2023年度	2024年度	2025年度	3カ年合計
賃上げ率 (BU+昇降給)	5.73%	3.89%	3.70%	13.32%

②人事制度

3. キャリアプラン

- 年齢・経験に関わらず、早くから責任ある仕事／大きな仕事を任せてもらえます。
- チャレンジできる環境があり、様々な経験を積むことができます。

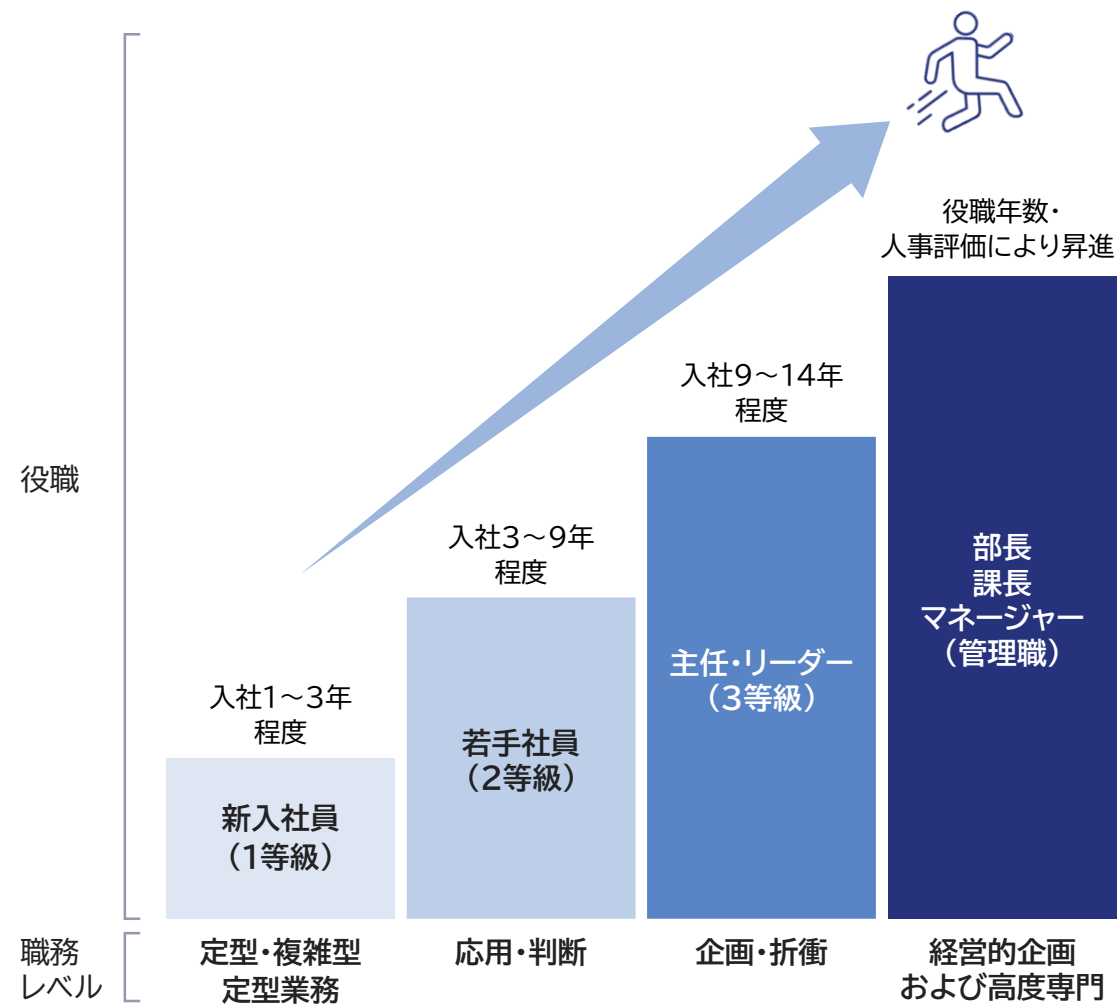


4. 自己申告制度

- 社員の生活環境や心境・キャリアプランは、年々変化していきます。当社では、「自己申告制度」を導入しています。
- 社員の申告内容(キャリアプラン、生活環境の変化、業務および希望部署、希望勤務地など)を今後の組織改編や異動案を検討する際の重要な情報として活用しています。



■ 役職と職務レベル



③多様性の確保(Diversity,Equity&Inclusion)

三信電気は、積極的な人的資本投資を通して個々の人材価値と組織力の向上を図るため、多様で有能な人材を採用し、経営戦略遂行に必要なスキルの習得を促進しています。多様性のある組織にすることで組織能力の向上と活性化を図り、少子高齢化社会における安定した労働力の確保にも繋げてまいります。

1. 女性の活躍推進

- 三信電気では多様性を認め合い、活かす組織風土の入り口として、女性の継続的な活躍が当たり前の環境を目指しています。

しかしながら、女性社員の割合は25.5%と高いとは言えず、管理職における女性の割合も1.3%に留まっています。

これは過去の「男性＝基幹職(総合職)、女性＝サポート職(一般職)」といった職域分離の実態の名残といえます。

このジェンダーギャップの解消を課題のひとつと捉え、将来的に新たな価値の創出や様々な意思決定など、事業に影響力を発揮できる立場に就ける女性社員を多く輩出できるよう、育成・サポートに取り組んでいます。

当社においては、まずは管理職候補となりうる主任職の拡大を目指しており、そのために右記の取組を実施しています。 ※2024年度の女性主任職比率:3.8%(6名)

様々なライフイベントと仕事を両立させるための職場環境の更なる改善にも着手しています。

■ これまでの取組事項

取組	
1	女性の積極的採用 (基幹職における女性採用の割合を30%以上とする) ※直近2年間の採用割合:20.4%→22.0%
2	基幹職コース・サポート職コースを問わない教育機会の提供
3	人事制度の一部改定 (サポート職の職務拡大、基幹職へコース変更しやすい仕組み)の活用促進
4	多様な働き方の実現をはじめとする職場環境の改定 「④. 健康・職場環境」参照
5	女性社員ワーキンググループによる会社への提言 (オフィス環境、組織風土、福利厚生など)

③多様性の確保(Diversity,Equity&Inclusion)

2. グローバル人材の活躍推進

- 三信電気のお客様も仕入先様も共にワールドワイドに事業展開をしている大手グローバルカンパニーが多く、その間でリーダーシップを発揮するためには、グローバル人材として幅広い知識・経験が必要になります。
- 採用戦略としてデバイス事業で常に外国籍人材を採用すると共に、スキル(ビジネス慣習、貿易実務など)の取得支援を実施し、人材育成にも積極的に取り組んでまいります。

3. 戦略スキル保有者の活躍推進

- AI・IoT・DXをはじめとする戦略スキル保有者の育成は急務です。
- 技術者不足による事業の機会損失を防ぐため、キャリア採用を中心とした経験・スキル保有者の採用と並行して、既存の社員に対し戦略スキルの育成や社内技術認定者に対する処遇UP(技術手当支給)を実施しています。ひとりの成長を事業の持続的成長に繋げています。

■ グローバル人材状況(単体)

	2022年度	2023年度	2024年度
外国籍社員数	11名	12名	7名
海外勤務者	17名	17名	17名

■ 社内技術認定者の状況

	2022年度	2023年度	2024年度
対象者数 (うち新規)	20名 (0名)	26名 (6名)	24名 (6名)

※マネジメント職への昇格に伴い、認定解除となる社員もいるため、対象者は増減する。

③多様性の確保(Diversity,Equity&Inclusion)

4. 障がい者の活躍支援

- 障がい者・健常者、誰もが仕事に対する遣り甲斐、成果に対する評価が得られる環境下で安心して就業できる職場を目指しています。
- 障がい者の定年退職が続き、現在では法定雇用率に達していませんが、社会的責任の観点からも法定雇用率の充足を念頭に、今後も継続的・積極的な採用活動を行い、職場への定着支援にも注力しながら、雇用の安定と推進を図ってまいります。

5. シニア層の活躍

- シニア層が培ってきた知見や経験を次世代へ継承するため、定年後再雇用制度を設けています。2025年6月より、個々の役割と意欲、能力、貢献度に応じて報酬が得られる様一部制度を改定*し、社員のやる気向上、戦力の有効活用を図りました。経験豊富なシニア人材を戦力化することで、持続的成長を図る人的資本経営を推進しています。

※現在は60歳定年、定年後再雇用65歳上限とし、再雇用後は役職任用から一般・パートまで、組織体制や本人の意向に応じた就業が可能

※再雇用時の本人の能力・健康状態・希望する働き方(時間など)と組織の求める人材要件を勘案し、委嘱する職種と業務レベルにより処遇を決定

障がい者雇用状況

	2022年度	2023年度	2024年度
雇用者数	9名	8名	12名
雇用率	1.78%	1.55%	2.14%
法定雇用率	2.3%	2.3%	2.5%

年度別定年後再雇用の状況

	2022年度	2023年度	2024年度
定年退職者	16名	15名	9名
再雇用者数*	13名	13名	8名
再雇用率	81.3%	86.7%	88.9%

※再雇用者数:定年退職者のうち新しく再雇用となった社員

④健康・職場環境

三信電気では、多様な人材ひとりひとりが安心・安全にいきいきと就業できる状態を維持するために、社員の健康維持や職場環境改善に繋がる取り組みを行なっています。

1. 健康診断

- 定期健康診断を社内(または社外)で実施、社員が自身の健康状態を把握する機会とし、生活習慣病を含む疾病の予防や早期発見に繋がっています。

2. ストレスチェック

- WEBによるストレスチェックを実施、社員が自身のストレスの状態を理解し、セルフケアの機会とするために受診を促進しています。
- ストレス値が高い社員に対しては、産業医との面談を推奨しています。また、職場環境改善に向けて管理職向けストレス対策セミナーも行っています。

3. エンゲージメント

- 社員の働きがいをはかるエンゲージメントサーベイは、社員の声を把握する機会とし、今後の人事施策等に活かすために実施しています。
- 組織集計の結果はストレスチェックと合わせて管理職と共有し、組織風土の更なる改善に役立てています。

■ 受診・受験率

	2022年度	2023年度	2024年度
健康診断	95.0%	98.1%	95.6%
ストレスチェック	83.5%	96.7%	96.0%
エンゲージメントサーベイ	83.5%	96.7%	96.0%

※ストレスチェック、エンゲージメントサーベイ：外部システムを利用

■ 主な結果

	2022年度	2023年度	2024年度
ストレスによる心身の状態*1	50.6 (普通)	49.7 (普通)	49.2 (普通)
エンゲージメントの状態*2	50.5 (平均的)	51.3 (やや高い)	51.2 (やや高い)

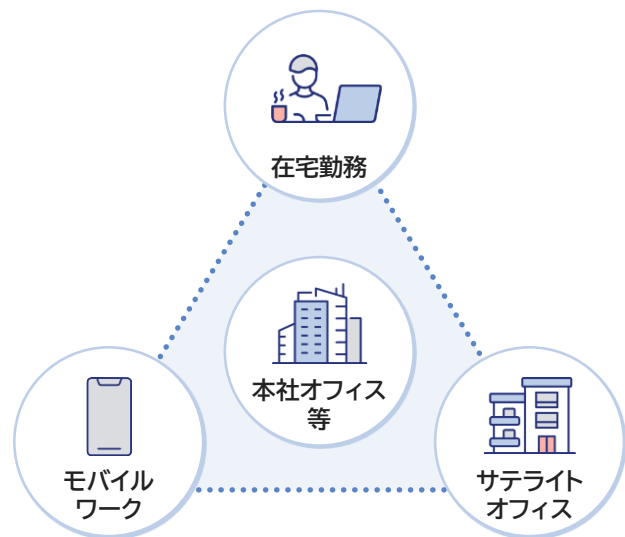
※1 数値が低い方がよい

※2 エンゲージメントの状態…「楽しみ」「興味・関心」「意義」の総合指数を示す
50を平均とする偏差値で算出 (エンゲージメント:2022年度より実施)

4.働き方のスタイル・ワークライフバランス

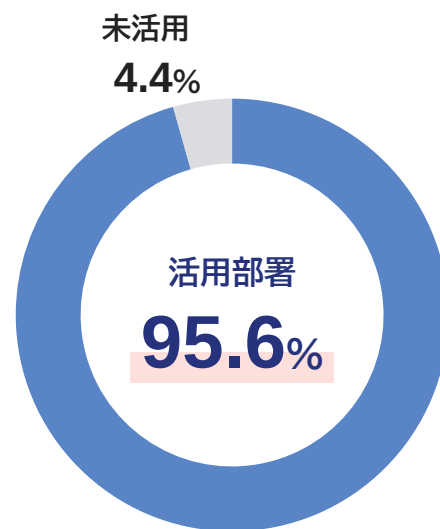
- テレワーク(モバイルワーク、サテライトオフィス、在宅勤務)や多様な勤務形態(フレックス制度、変形労働制等)を用いることで働く場所や時間に柔軟性を持たせ、生産性の向上やワークライフバランスに繋がっています。
- 働き方の柔軟なスタイルに加え、有給休暇の計画的な取得を促進する取り組みも実施、管理職に対しメンバーが無理なく有給休暇が取得できるよう指導も行っています。

テレワーク



会社が提供する
小規模オフィス
(全国約400拠点)

フレックス活用部門比率



※未活用部署:業務上の都合により活用せず

2024年度有休取得状況

有休取得率

69.6%

平均取得日数

12.8日/年

※有休取得実績:6日~22日/年

■ ワークライフバランス活用例

case 1

天気の良い日に仲間とラウンドするのはとてもリフレッシュできます。

普段はプライベートでゴルフを楽しみますが、先日は技術部門のゴルフコンペに誘われて千葉県ゴルフ場に行きました。

優勝は出来ませんでしたが、バーディーが取れて楽しい一日でした。

いつも寡黙な先輩ともたくさん話げできました。また仕事、頑張れそうです！



case 2

社内で希望者を集め、フットサルを行っています。

普段、仕事で関わることのない他事業部の社員や様々な年代の社員と交流ができます。

心身のリフレッシュだけでなく、自身の見聞がひろがったり、社内の知り合いが増えたり、とても有意義な時間を過ごせています。

強制はなく自由参加のスタイルなので、無理なく楽しく参加できています。



case 3

子供の送り迎えや授業参観など、フレックス制度や在宅勤務を活用することで、業務と育児の両立がしやすい環境があります。

また、会社は有休・育児取得に協力的で(きちんと業務調整ができていれば)有休も育休も取得がしやすく、平日の地域・家庭内イベントにも参加することができます。

家族と触れ合える時間が取れるので、家族からも喜ばれています。



case 4

フレックスを活用し、仕事終わりに趣味の教室や資格取得の勉強に励んでいます。

資格を取得すれば、今後のキャリア形成につながりますし、資格取得奨励制度を活用して奨励金を得ることもできます。

自分磨きの時間がきちんと取れるのは嬉しいです。



5. 育児・介護との両立

- 社員が仕事と子育てや介護との両立を無理なく行うために、労働時間帯の選択をはじめとする制度に関する情報発信や専門講師によるセミナー開催などのサポートを随時行っています。※2023年「仕事と介護の両立セミナー」実施
- 特に男性は業務から離れることをリスクに感じ、休暇取得をためらうケースがあり、育児休業取得率は高いとはいい難いですが、今後も性別問わず個々のライフイベントに応じた働き方が本人も職場も互いに無理なく実現できる職場環境を目指していきます。
- 男性育休を推奨する一企業として、日本のジェンダー問題解決に貢献できればと考えています。

■ 育休取得状況

	2022年度	2023年度	2024年度
育休取得者	5名/12名	5名/9名	7名/11名
うち女性	3名/4名	5名/3名	2名/2名
男性	2名/8名	0名/6名	5名/9名

※年度をまたぎ取得する場合は、最初の取得開始日を含む年度としカウントする。

6.コンプライアンスへの取り組み

(1)定期的な教育

社員へコンプライアンスの正しい理解を浸透させるため、定期的な教育を行っています。

- ・ハラスメント防止セミナー(全従業員の受講必須)
- ・新入社員対象コンプライアンス研修(インサイダー取引、個人情報保護、安全保障貿易他)
- ・輸出管理委員会定期開催 など

(2)内部通報制度の設置

内部通報および相談窓口を社内および社外(法律事務所の担当弁護士)にて設置し、社員がいつでもメールや電話による通報、相談ができる環境としています。

■ 内部通報制度の利用件数

2022年度	2023年度	2024年度
0件	0件	1件

7.その他(資産形成)

1

DB/DCなどの 年金制度

公的年金制度「厚生年金・国民年金」に加え、定年退職後の生活安定に向け、退職年金制度として「確定給付年金(DB)」と「確定拠出年金(DC)」の2つの制度を設けています。

2

社内持株会制度

毎月の給与から指定した金額を天引きし、持株会全体として市場にて株式を買い付けます。

※奨励金:拠出額の10%

3

財形貯蓄

毎月の給与から指定した額を天引きし、マイホーム取得にむけた住宅財形や老後を見据えた年金財形などができます。

※奨励金:拠出額の2~3%

4

社内融資

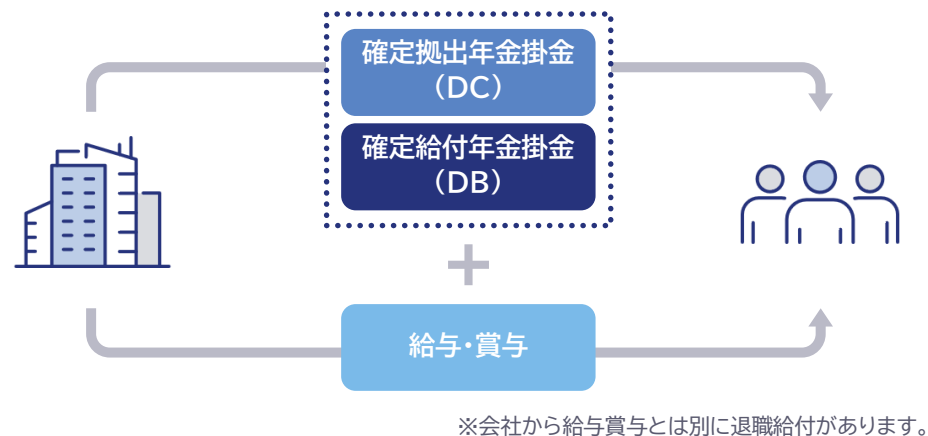
勤続3年以上の社員を対象としてフリーローンを組むことができます。

5

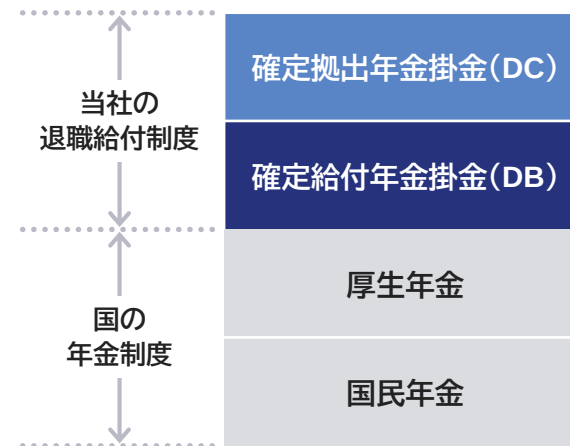
資産形成セミナーの 実施

社員のマネーリテラシー高めるため、外部講師を招き定期的を実施しています。
資産形成の重要性や市場が理解できるので、年齢問わず幅広い年代の社員が参加しています。

退職給付のイメージ



退職年金制度



- **確定拠出年金(DC)**
標準報酬月額2.4%を乗じた金額(上限32,000円/月)
※DC商品は「米国インデックス・ファンドや国債など」35種類の投資信託があり、自身で商品を選択し、運用します。
- **確定給付年金(DB)**
コース・等級に応じてポイントを設定し、そのポイントに単価を乗じた額を毎年付与(1ポイント1万円)
※勤続3年以上の社員が対象

(参考)データ

■企業の概況

決算時期		区分	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
売上高（百万円）		連結	161,107	140,197	157,342
売上総利益（百万円）			16,877	15,553	16,546
営業利益（百万円）			6,847	5,748	5,791
経常利益（百万円）			5,511	3,908	4,934
当期純利益（百万円）			3,832	2,740	3,522
従業員数（名）			567	584	616
事業別	デバイスG人員（名）		316	322	322
	ソリューションG人員（名）		202	213	227
	コーポレートスタッフ人員（名）		49	49	67
性別	男性（名）	423	437	459	
	女性（名）	144	147	157	
女性管理職比率（率）		単体	1.4	1.4	1.3
平均年齢（歳）			43.1	42.1	41.4

■生産性

決算時期		区分	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
社員 1 人あたりの売上高(百万円)		連結	284.1	240.1	255.4
	デバイス事業		467.0	387.9	432.5
	ソリューション事業		67.0	71.8	79.6
社員 1 人あたりの売上総利益 (百万円)			29.8	26.6	26.9
	デバイス事業		40.4	33.9	35.1
	ソリューション事業		20.4	21.7	23.2
社員 1 人あたりの営業利益(百万円)			12.1	9.8	9.4
	デバイス事業		20.7	15.1	15.0
	ソリューション事業		8.9	10.3	11.6

■人材流動性

決算時期		区分	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
入社数（名）		単体	38	57	44
	新卒（名）		14	15	11
	キャリア採用（名）		24	42	33
退職者数(自己都合)（名）			12	19	19
離職率(自己都合のみ)（%）			2.9%	4.4%	3.8%
新入社員在籍率(3年間)（%）			80.0	80.0	86.2
キャリア採用社員在籍率(3年間)（%）			100	84.6	91.6
労働施策総合推進法に基づく 正規雇用労働者のキャリア採用比率（%）			52.0%	68.0%	76.0%
平均勤続年数（年）			17.8	16.6	15.8

■教育

決算時期		区分	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
教育関連費用（万円）		単体	2,583	2,204	3,173
1人当たりの費用（万円）	6.3		5.1	6.4	
資格取得取得者数（名）			59	67	65
報奨金総額（万円）	174		194	190	

※資格取得取得者：奨励金制度対象資格取得者

(参考)データ

■賃金

決算時期	区分	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
平均年間給与（万円）	単体	705	710	699
賃上げ率※前年度比（%）		+5.73	+3.89	+3.70
男女間賃金格差（%）*		59.3	58.4	58.4
大卒初任給（円）		234,000	243,000	252,000

※年間給与：賞与および基準外賃金を含む

※賃上げ率：ベースアップおよび定期昇降給

※制度上同等級の場合、男女間賃金格差は発生しません。

■多様性

決算時期	区分	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
外国籍社員数（名）	単体	11	12	7
技術職採用数(新卒+キャリア採用)(名)		15	16	14
障がい者雇用数（名）		9	8	12
障がい者雇用率（%）		1.78	1.55	2.14
定年後再雇用率（%）		81.3	86.7	88.9

■健康・職場環境

決算時期	区分	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
平均残業時間(時間)	単体	13.70	14.43	15.10
育休取得者数（名）		7	5	7
育児休業復職率（%）		100	100	75.0
パパ育休取得率（%）		25.0	0	55.6
有休取得率（%）		63.1	69.8	69.6
平均取得日数（日）		11.9	12.7	12.8
健康診断受診率（%）		95.0	98.1	95.6
ストレスチェック・エンゲージメントサーベイ受検率(%)		83.5	96.7	96.0
ストレスによる心身の状態*★		50.6(普通)	49.7(普通)	49.2(普通)
エンゲージメントの状態*		50.5(平均的)	51.3(やや高い)	51.2(やや高い)

※外部のサーベイシステムを利用 ※50を平均とする偏差値で算出 ★数値が低い方良い

※エンゲージメントの状態…「楽しみ」「興味・関心」「意義」の総合指数を示す

【育休取得率の計算式】

（育児休業等を取得した数）÷（雇用する労働者で本人および配偶者が出産した数）

※年度をまたがって取得した場合は、休業を開始した日を含む年度の取得とする。

分割取得等で複数の年度で取得した場合は、最初の取得のみを対象とする。

(参考)若手社員へのインタビュー①

◆デバイス営業職

Device
Sales

デバイス営業職
2022年入社／教育学部卒

自身の提案が製品になる喜び。

① 国内大手電機メーカーを担当しており、TV・オーディオ・ゲーム等に使用する半導体・電子部品の拡販および手配管理を行っています。部品の仕入先はほとんどが海外メーカーなので、英語でコミュニケーションをとる機会が多いです。仕入先と協力し、お客様に最適な提案ができるよう心掛けています。

② 上司との距離感も近く、風通しの良い雰囲気があります。自分なりのやり方を尊重してくれますし、経験・知識の豊富な社員もいるので、自ら積極的に関わる人ほどアドバイスをもらえる環境です。個人ノルマはなくチームノルマな

①職種について ②社内の雰囲気 ③やりがい

ので、目標達成に向けてチーム一丸となって取り組んでいます。

③ お客様である電機メーカーの製品開発に提案ができる点にやりがいを感じます。お客様の生産数増加に比例して責任も増しますが、その分自分への期待値も大きくなるのでモチベーションが上がります。

三信電気の「ここがオススメ!」

海外とのコミュニケーションをとることが多い点です。英語や中国語をはじめ語学スキルを活かして仕事をしたい方には特におすすめです。

ある日の1日の流れ

9:30	出 社
9:40	一日のスケジュールチェック、メール対応 やるべき遂行業務をリストアップします。
10:30	海外拠点との定例ミーティング (WEB) 直近の手配状況や仕掛案件の進捗状況の確認を行います。
11:00	資料作成・確認 午後の打合せで使用する資料の確認や、後日使用する資料を作成します。※資料：半導体・電子部品の納品・手配状況報告書 等
12:00	昼休み 同期と会社近くの飲食店で食事します。
13:00	業務の進捗確認 一日の遂行すべき業務の進捗状況を確認し計画の再調整をします。
13:30	仕入先との定例ミーティング (WEB) お客様の最新状況をインプットし、今後の行動を整合します。
15:30	お客様とのミーティング (外出 / 基本対面) 開発状況/手配状況の確認、新規提案、製品デモ等内容は様々です。
17:00	一日の業務整理 業務の進捗を確認し明日以降の計画立案、議事録の整理を行います。
18:00	退 社

◆ソリューション営業職

Solution
Sales

ソリューション営業職
2022年入社／生活環境学部卒

営業を通して自分の成長を感じられる。

①職種について ②社内の雰囲気 ③やりがい

① 私が行う営業には2種類あります。1つ目は、ルート営業で既存顧客の抱える課題をヒアリングし、課題解決に向けて最適なソリューション(IT商品)の提案を行っています。2つ目は、新規営業です。大規模なITイベントに出展し新規顧客の開拓を行っています。イベントは企画段階から参加します。ネットワーク構築等のインフラ提案からシステム提案まで幅広く活動しています。

② 先輩社員、上司とはよく飲みに連れて行ってもらい仲良くさせていただいています。分からないことなどを親身になって話を聞いてくれるので相談しやすい環境があります。

③ 様々な業種のお客様に提案するので、自分が知らない領域の知識や時事情報も得られます。好奇心旺盛な私にとっては知らない世界や知識を得られる事がやりがいです。

三信電気の「ここがオススメ!」

仕事のことからプライベートなことまで話せる雰囲気の良さは、三信電気にしかないと思います。また、入社時から有給休暇が付与されるので(他社は半年後に付与されることが多い。)GWや夏季休暇と合わせて使用するなど、ワークライフバランスに配慮してもらえます。

ある日の1日の流れ

8:30 出社

8:40 スケジュール確認、メールチェック

9:00 課内ミーティング

課長以下6名で、前週行ったことの進捗報告をします。自身の報告内容に対し、アドバイスがもらえます。

10:30 見積書・提案書作成

顧客の要望に応じた商品・金額を入力、商品に応じた提案書の作成を行います。

12:00 昼休み

部内の女性メンバーで昼食に行っています。

14:00 客先訪問

ソリューションSE職の社員と共にお客様先へ訪問し、業務上での困りごとや問題点をヒアリングします。

16:00 提案書作成

ヒアリング内容を基に、SE職と解決方法を模索し、パワーポイント等で提案書を作成します。

17:10 退社

◆デバイス技術職

①職種について ②社内の雰囲気 ③やりがい

Device
Engineer

デバイス技術職

2022年入社／工学研究科卒

最先端の情報に触れられる面白さ。

① 画像検知系のAI開発を担当しており、当社が取扱っているデバイス製品とAIとの連携検証（プログラミング言語の変換、構造変換や修正等）しています。また開発をするだけでなく、開発した製品をどのように販売・活用していくかマーケティング・提案も行っています。

② 自部門だけではなく他部門の人と連携することも多く、営業・技術がチームとなって業務を行います。社内外ともに技術職も人と関わることが多い職場です。上司・先輩社員は優しく、質問しやすい環境です。

③ 自分が提案した製品がお客様に採用された時や新たなスキルが身につき成長を実感した時にやりがいを感じます。

自ら新しい商材を見つけ、導入に向けた提案をすることも商社ならではの面白さです。

三信電気の「ここがオススメ!」

ロジカルな思考力を発揮できる環境がある他、常に最先端の情報に触れられる面白さがあります。

ある日の1日の流れ

- | | |
|-------|--|
| 10:00 | 出社
メールを確認、1日の作業内容・量を確認し優先順位付けをします。 |
| 10:30 | AIの開発
AIに対して様々なパターンを覚えさせます。 |
| 12:00 | 昼休み |
| 13:00 | AI学習結果を確認（AI開発の続き）
午前中に覚えさせた学習結果を検証し、更なる学習条件を覚えさせます。 |
| 15:00 | お客様と会議（WEB）
仕様およびコストのヒアリング、新規提案をします。 |
| 16:00 | AIマーケット調査
様々なツールを活用しAIのマーケット調査を行います。
また、部内報告用に検討・提案資料を作成します。 |
| 18:45 | 退社 |

◆ソリューションシステムエンジニア

①職種について ②社内の雰囲気 ③やりがい

Solution
System
Engineer

ソリューションシステムエンジニア

2021年入社／経済学部卒

理系経験なくても安心して仕事ができる環境。

① 所属する部署は中小企業を対象にした基幹業務システムの構築やテスト作業、導入支援等を行っていて、私は人事給与のパッケージシステムに携わる仕事をしています。具体的にはお客様の要望に沿った提案から構築・保守まで一連の流れに関わり運用をサポートします。技術職ですが客先で打ち合わせや作業を行うことも多く、お客様との関係性を築きながら最後までサポートできるやりがいのある仕事です。

② 入社後3年が経ちますが、関わってきた方全員が温かく過ごしやすい職場だと感じます。様々な経験を積める機会を与えてくれるのですが、手厚いフォローもしてくれるので、

新しい挑戦に日々ドギマギしながら取り組んでいます。助けを求めると必ず助けてくれる安心感があるそんな職場だと思います。

③ 自分の伝えたいことが、的確にお客様に伝わったときです。システムのデモをする機会が多いのですが、専門用語も多く、システムの良さを伝えたいのに上手く伝えられないもどかしさを感じながら、一緒に同行する上司のもとで学び日々経験を積んでいます。

三信電気の「ここがオススメ!」

他部門と関わる機会も多いです、他部署の人にも困った時にサポートしてくれるので、文系出身でも安心して技術職の仕事ができます。

ある日の1日の流れ

- | | |
|-------|---|
| 9:30 | 出 社
フレックス制なので日によって時間は変わります。 |
| 9:40 | スケジュール確認、メール対応 |
| 10:00 | 社内打合せ①
定例の部内ミーティングで業務報告・進め方を話合います。 |
| 11:00 | 社内打合せ②
お客様対応について営業など複数の部門を交えてミーティングを行います。 |
| 12:00 | 昼休み
同期とランチ。近くのタイ料理屋さん和魚定食屋さんが美味しくてよく行きます。 |
| 13:00 | システムの構築
お客様の仕様を基にシステムの内部設定を行います。 |
| 15:00 | お客様との打合せ (外出)
営業職と同行して新規提案、状況確認、デモを実施します。 |
| 17:00 | 資料作成
打合せ資料や報告書の作成を行います。 |
| 18:00 | 退 社 |

デバイス事業



三信電気株式会社 デバイス営業職

大手の電機メーカー様に対して
国内外の仕入先様から
さまざまな商材をご提案・販売する



三信電気株式会社 デバイス技術/ フィールドセールス エンジニア(FSE)

仕入先の戦略と製品知識を把握し
営業と共有・顧客のニーズに沿った
提案にとどまらず需要の創出を目指す



三信電気株式会社 デバイス技術職 アプリケーションエンジニア

お客様がアプリケーションを
開発するための技術支援
お客様の要望に合わせて
最適な製品の提案から
開発支援まで幅広い役目を担う



三信電気株式会社 デバイス技術 ソフトウェア組込開発

お客様の要望 要件定義から
ソフトウェアの一連の開発業務
カメラ映像から人物を検出するといった
画像系のAIを用いたソフトウェア開発



ソリューション事業

三信電気株式会社 ソリューション営業

情報システム部様を相手とした
ネットワークやサーバーの
営業活動を行う



三信電気株式会社 ソリューション システムエンジニア (インフラ担当)

ネットワーク、セキュリティ
コミュニケーション、プラットフォームに
関わるICTインフラを導入するうえで
技術的なサポート



三信電気株式会社 ソリューション システムエンジニア (アプリケーション担当)

基幹パッケージの提案・導入支援
スクラッチアプリケーションの開発
提案活動から導入支援
本稼働以降は保守までを行う



(参考)紹介動画

※画像をクリック、またはQRコードを読み取るとYouTubeへ移動します。

当社の概要



三信電気の始まりから現在～将来について紹介されています。三信電気とはどのような会社なのか知ることができます。



座談会



社員の座談会を通して仕事の魅力、やりがい、働き方等をお話しています。
三信電気の社風・職場の雰囲気が伝わるとと思います。



信

用

Trust

Business cannot succeed
without trust.
It begins and ends with
trust.

信

念

Principles

Do not just pursue profit,
But act based on principles,
which can be realized
Through self-discipline.

信

実

Sincerity

Always act sincerely.
Rise to the challenge head-on.