

社会

製品責任

[製品責任](#) >

[品質方針](#) >

[品質保証体制](#) >

[品質管理の強化](#) >

[お客様とつながり、設備を見守り、安心を支える](#) >

[高品質製品の供給を支える人財育成](#) >

サプライチェーンマネジメント

[サプライチェーンマネジメント](#) >

[サプライチェーンを含めたサステナビリティの推進](#) >

[リスク評価](#) >

[持続可能なサプライチェーンの構築](#) >

[お取引先とのコミュニケーション](#) >

[お取引先とのエンゲージメント向上](#) >

[グループ調達体制の強化（調達担当者への教育）](#) >

[イニシアチブへの参画](#) >

人権

[人権](#) >

[人権に関する考え方](#) >

[明電グループ人権方針](#) >

[推進体制](#) >

[人権デュー・ディリジェンス](#) >

[救済と是正](#) >

[事業活動を通じた人権尊重](#) >

[役員・従業員への人権教育](#) >

労働安全衛生及び健康経営

労働安全衛生 >

経営トップが示す安全衛生・健康経営方針に基づいた安全衛生活動の展開 >

明電グループ 労働安全衛生及び健康経営に関する組織体系 >

経営トップをリーダーとした安全と健康の監督 >

実績（2024年度） >

労働安全衛生マネジメントシステムの推進 >

健康と安全に関するリスク評価 >

安全衛生指標 >

安全衛生への取り組み >

健康経営 >

明電グループ 健康経営宣言 >

明電グループ 健康経営戦略マップ >

明電グループ 労働安全衛生及び健康経営に関する組織体系 >

健康経営の取り組みによる成果（2024年度） >

健康経営指標（明電舎単体） >

健康に関する研修受講者数（グループ全体） >

健康経営の今後に向けた取り組み >

海外拠点を含む明電グループ全体での健康経営の展開 >

コミュニティ

コミュニティ >

現地雇用・調達に関する方針 >

社会貢献活動の方針 >

環境保全 >

次世代育成 >

地域貢献 >

マルチステークホルダー方針

マルチステークホルダー方針 >

1. 従業員への還元 >

2. 取引先への配慮 >

製品責任

方針

品質方針

基本方針

『より豊かな未来をひらく』『お客様の安心と喜びのために』

お客様や社会の期待に応え続けたい、そして「ものづくりの心」を大切にして高品質の製品・サービスを提供することを志として、品質管理の強化と不良撲滅活動を活性化させ、お客様の課題解決に貢献します。

計画・目標

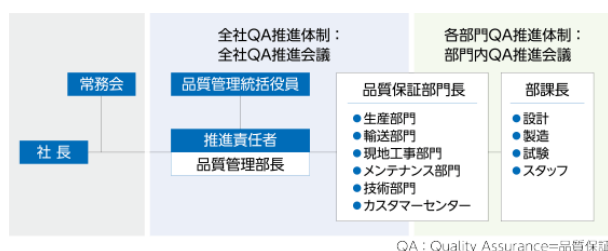
「中期経営計画2027」では、2024年度実績を基準に、不良件数及び不良処置に要する原価について3か年で30%減少させることを数値目標として品質向上に向けた各種取組みを進め、お客様満足度の向上と不要コストの削減により利益向上に寄与していきます。

体制

品質保証体制

トップマネジメントである社長及び常務会のもと、品質管理部門の統括役員（小川 雅美・常務執行役員）が明電グループ全体の品質経営を統括しています。品質保証(QA)推進体制は、品質管理部長を推進責任者とし、各部門の品質保証部門長をはじめとしたメンバーで構成しています。これらの体制による全社QA推進会議、各部門QA推進会議の開催等で、品質情報の共有や水平展開を図る等の活動に取り組んでいます。

品質保証体制



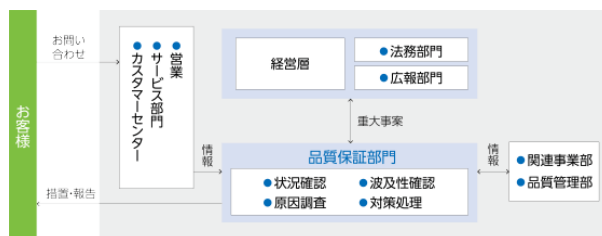
品質保証活動と品質に関するリスクマネジメント

明電グループでは、「社長品質方針」に基づき、各部門で品質保証・品質向上のための取組みを展開しています。関連する法令を遵守するとともに、生産部門だけでなく営業・技術部門を含めた事業単位、及びグループ各社も製造会社を中心にISO9001品質マネジメントシステムを構築し、品質保証活動を展開しています。

これらの維持・向上のため、グループ各社も対象としたISO9001内部監査員養成教育を実施し、内部監査員を養成してスキルアップを図っています。

また、停電や送水停止、リコールのような、社会に重大な影響を及ぼす品質問題を発生させてしまった場合は、経営層への報告、及び専門的部門、関連事業部、関連部門等との情報共有により、迅速かつ適切な処置を行うよう、厳格なルールに基づいて対応することとしています。

品質問題発生時の対応フロー



ISO9001認証取得実績（2025年3月31日現在）

	対象拠点数	認証拠点数	認証取得率
明電グループ（国内）	22	22	100%
明電グループ（海外）	13	13	100%
明電グループ全体	35	35	100%

品質に関する活動サイクル

毎年度、「社長品質方針」および会社トップの指示事項等を基に、各部門にて自部門の品質重点方針を策定して、CS活動や不良撲滅活動をはじめとした各種活動を推進し、お客様満足度の向上を目指しています。

品質に関する活動サイクル



品質管理の強化

不良品を「入れない」「作らない」「出さない」の視点で自らの業務を点検し、確実な品質管理を実現する

明電グループでは、品質向上のために、不良品を「入れない」「作らない」「出さない」の各視点で管理すべき項目を決め、活動を展開しています。

① 外注・購入品不良の低減

- ・ 顕在化した不良の分析により、検査の基準、仕組み等の見直しを行い、不良の流入を防止する。
- ・ 分析結果に基づいた外注業者の監査や指導により管理レベルの底上げを支援し、外注・購入品の品質向上を図る。

② 検討不足、不注意不良の低減

検討不足不良の低減：FMEAやDRによるリスクの抽出・対策を行い、検討不足による不良を防止する。

不注意不良の低減：QRマップ、手順書、基準書の見直しを行うと共に、作業者へ理解させ、ヒューマンエラーを防止する。

③ 社内不良の低減

工程内（社内）不良の分析、確実な対策を行う事により次工程に不良を渡さない。

④ 不良の流出防止

社内、現地それぞれで実施すべき試験項目・手順を明確にし、確実に実施する。



特に「中期経営計画2027」では「中期経営計画2024」の実績を分析し、当社の弱点を抽出しました。そして、下記に記載する活動を全社的に実施することで弱点を克服し、「品質管理の強化」を進めています。

〈サプライヤ管理レベルの向上〉

外注品や購入品の品質は、サプライヤの技術レベルによって大きく変動します。サプライヤの技術レベルを把握し、改善や指導を行うことが重要と考えています。そのため、サプライヤに対する品質監査・指導を実施し、外注品や購入品の不良の低減につなげています。

〈受入検査項目の改善〉

サプライヤの管理レベルの向上に加えて、当社の受入検査工程にて、外注品や購入品の検査を行い、不具合品の社内工程への流入を防止しています。各部門の受入検査項目を製品種別ごとに比較し横断的に評価することで検査内容の最適化を進めています。

〈3Hリスクの抽出と対策〉

設計FMEAにより、新規点や変更点、使用条件などを明確にしたDRを実施することで、不具合のリスクを抽出し対策を行います。量産製品に対しては、工程FMEAにより変化点に着目することで、工程の不具合の未然防止を行い不良低減へつなげます。また、リスクマップを用いてリスクレベルを判定し、DRのレベルを明確にすることで効率よくリスクを抽出する仕組みを構築しています。

〈DR（デザインレビュー）の質向上〉

リスクマップによってリスクレベルを判定することで、実施するDRのレベルを明確化しています。さらにその中で重要DRに判定されたDRについては、各製品分野の有識者（キーマン）をDRごとに指名し、DRへ参加させる「キーマン制度」を運用しています。キーマンDRにより検討内容の充実とリスクに気づく環境を作り、質の高いDRを開催しています。なお、キーマンのDR参加を組織横断的に指示・依頼しやすいよう、キーマンの登録リストを全社公開しています。また、DRにおける指摘事項や要検討事項等が期日までに解決されないままプロセスが進まないよう、残件を担当者及び管理者に通知する仕組みを構築・運用して厳格に管理し、未解決による不具合発生リスクを低減しています。

〈不具合事例活用〉

発生させてしまった不具合の情報を、使いやすい知識に変換して、蓄積・活用できる仕組みを構築・運用し、次期開発・設計時に活用し、同様の不具合発生を防止しています。

〈基準・手順の整備及び遵守〉

各プロセスにおける管理項目・方法を、品質管理工程図（QC工程図）として管理し、QRマップという名称で運用しています。このQRマップを適用することで、やるべきことの抜け漏れ防止につながり、誰もが同じ水準で業務を行うことができるため、担当者間のばらつきによる不具合発生リスクを低減することができます。このQRマップには、各工程にて業務を進めるための「基準や手順」が紐付いています。この基準・手順が過去の不具合の再発・類似不具合の発生を抑制させる内容になっているのか総点検を行い、見直しを実施することで再発・類似不具合発生の防止につなげます。なお、履行状況を第三者も確認できるよう、品質管理工程図（QC工程図）の塗り込みチェックを推進しています。

〈不良の流出防止〉

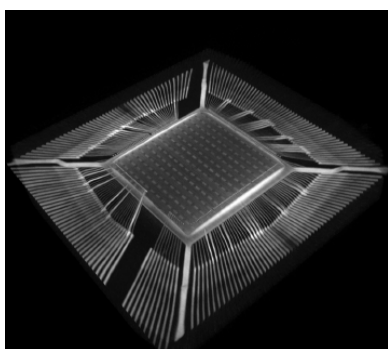
不良を社外へ流出させることは絶対に防止しなければなりません。そのため、確実に試験を実施することが重要になってきます。全ての試験を社内で行うことができない製品も多くあります。そのため、社内で行うべき試験と現地でしかできない試験を明確に区別し、確実に試験を実施します。

不具合未然防止のための部品・部材の分析技術

分析センターでは、「製品の品質向上」「新製品の創出」「環境への配慮」を基本方針とし、製品を構成する半導体デバイスや部材の分析及び信頼性評価により、製品の品質向上と不具合の未然防止活動を推進しています。

半導体デバイスなどの新規部品や部材を製品に適用する場合に、電気特性のばらつき評価や故障解析評価のみならず、(1)非破壊で観察、(2)開封して内部を観察、(3)断面作製による内部構造の観察等を行い、社内基準を満たしているかを評価しています。長期信頼性評価にも積極的に取り組んでおり、熱や湿気などの様々なストレスによる潜在的な影響をチェックする体制も整えています。

また、環境規制のRoHS指令改正の動向に合わせ、お客様に安心してご使用いただける製品を提供できるよう、RoHS指令規制物質を対象とした試験所認定(ISO/IEC17025)を取得しています。



電子部品のX線透過観察

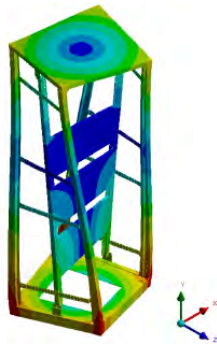


半導体デバイス電気特性評価（半導体アナライザ）

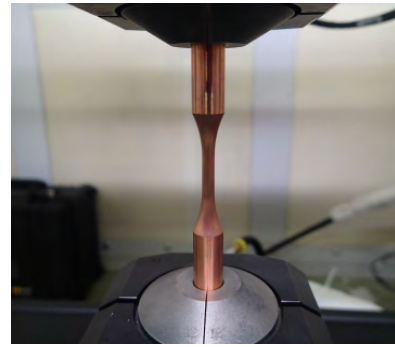
限界設計と製品品質の両立

解析センターでは、限界設計による製品競争力強化と製品品質を両立させるため、構造解析の精度向上と破壊力学に関する研究開発を実施しています。製品内の部品を限界まで小型・軽量化すると、従来では問題にならなかった部品の強度が課題になってきます。そのため、各種部品及び製品全体に対して有限要素法解析と評価試験を実施することで、構造解析の精度を向上させています。また、高速疲労試験機を導入し、重電製品に使用される銅などの材料強度データを拡充しています。

事例として電気機器の盤の耐震設計では、初期設計段階から振動解析を行い、設計完了後には実機同等モデルで詳細評価を行うことで、信頼性の高い製品を実現しています。また、回転機の構造解析結果を材料強度データで評価することで、製品の寿命設計を実施しています。



盤の構造解析



銅の超高サイクル疲労試験

量産製品の不良未然防止活動

・EV量産製品に対しては、徹底した品質管理として下記に取り組んでいます。

- ① 生産の自動化：自動化率を向上し、ヒューマンエラーを排除
- ② 画像検査：欠品検出、ネジ穴・ケーブル位置検出、締め付け位置管理等
- ③ 温度管理：焼嵌め条件の管理、接着剤硬化条件の管理等
- ④ 工程データの一元管理：トレーサビリティデータベースとの連携

リモート出荷前製品検査の拡大

新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、従来、お客様に工場まで足をお運びいただき行っていたお客様立合いによる出荷前製品検査の実施が難しい状況となったため、新たにリモートでの出荷前製品検査を開始しました。このリモート出荷前製品検査では、検査を行う工場とPC画面でつなぐことで、遠隔地のお客様が検査現場全体の映像、検査者の手元をアップで撮影した映像、検査成績書を映した画面の3つの画面を見ながら検査の様子を確認することができます。また、WEB会議システムのマイクとカメラを通じて、現場にいる検査者とお客様で会話することも可能です。

そのほか、製品の外観寸法や製品塗装の膜厚などの計測結果を計測器からデータ送信することで、リアルタイムで検査成績書に検査結果が自動入力されるなど、リモート出荷前製品検査の「明電スタンダードシステム」を構築し、お客様の新たなニーズを満たす工夫・取組みを展開してきました。今後も、リモート出荷前製品検査の実施と並行して課題の整理と改善によりレベルアップを図りながら、適用製品・工場の拡大を進めていきます。



塗装面画像検査装置の開発・導入

塗装表面の品質を数値化して調べる「塗装面画像検査装置」を開発し、導入しました。これまで目視で行っていた配電盤などで使用する板金の外観検査を、画像解析により色むらや凹凸の状態を数値化することで、品質確認のばらつきを防ぐことが可能となります。検査では、LEDライトとCCDカメラを組み合わせたマイクロスコープにより、検査員が板金の塗装面を撮影します。撮影データをPCに取り込み、塗装面の外観品質を数値で定量的に測定できるほか、画像データも同時に取得することで、データの正確性を確認することができます。これまで、配電盤や制御盤の出荷前検査で「不良」と判定されたものの半数が塗装表面の不良となっており、それらの不良品は再度塗装や研磨を行い出荷に至っていました。本装置を導入することで、塗装表面の品質が原因となる不良をゼロにし、従来塗装面の不良により再塗装・研磨にかかっていた費用を削減することが可能になります。今後は蓄積した塗装面の評価データを活用して、塗装量や研磨・洗浄時間などの条件を見直し、塗装工程の最適化を図り、費用削減や時間短縮につなげていくことを目指します。



塗装表面画像検査装置

海外現地法人の品質改善活動

海外現地法人に対しては、明電舎国内の生産工場が海外現地法人の生産立ち上げや育成指導を担当するマザー工場制を導入することで、技術力、開発力、品質管理等に優れ、工場運営に関し総合的なマネジメント力を十分に備えたマザー工場による海外現地法人の支援・指導を行っています。明電舎から技術者・管理者を派遣し、必要な技術を提供するなど積極的な支援を行うことで、海外現地法人の競争力強化に取り組み、更なるグローバル化を推進しています。

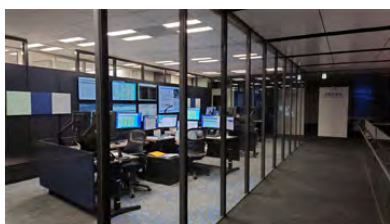
取組み

お客様とつながり、設備を見守り、安心を支える

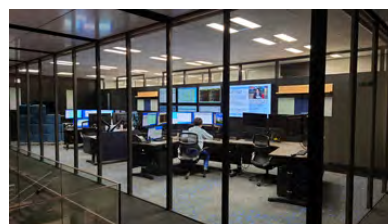
カスタマーセンターの運用

カスタマーセンターは、明電グループの全製品に関するお問い合わせや障害連絡の窓口として、営業・技術部門、工場及び全国のサービス拠点と連携し、迅速なお客様対応を行っています。カスタマーセンターには、24時間365日、必ず2名のオペレータが常駐して、お客様設備を見守ることで、設備の安定稼働や最適運用を支えています。

また、カスタマーセンターに集められた「お客様の声」を分析し、ものづくりや提供するサービスに活用することにより、お客様満足度の向上を目指して活動しています。



24時間365日対応のカスタマーセンター

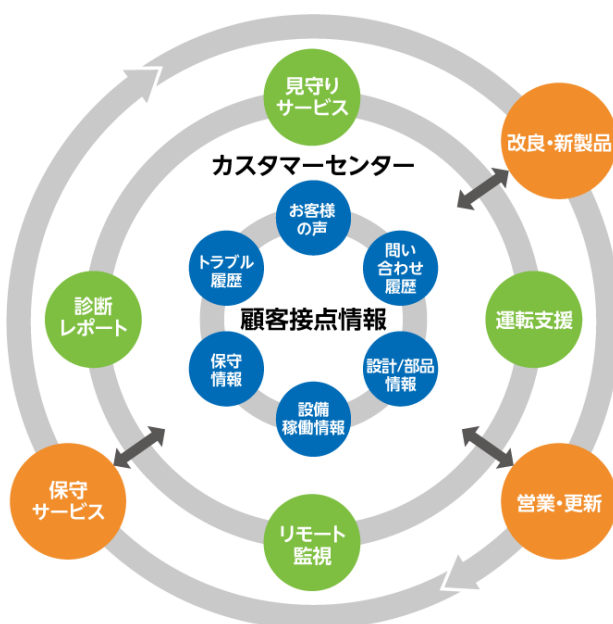


ISMS認証
(ISMS：情報セキュリティマネジメントシステム)

リモート監視サービスでは、インフラ関連施設や再エネ発電所などに設置している当社製品とカスタマーセンターをつなぎ、お客様設備の稼働状態を監視し、異常発生時には、保守サービス部門への復旧依頼や障害一次対応などを行います。

また、カスタマーセンターに一元的に管理される設備の稼働データを蓄積し、定期的に監視することで、設備異常の傾向分析や、定期的な診断レポートの発行を行います。

カスタマーセンターには、設備の稼働情報や過去のトラブル履歴、工場の設計情報及び現場での保守情報などのデータを分析・活用することで、適切なメンテナンスやライフサイクルコストの低減、温室効果ガス排出量の削減などに貢献する、お客様への提案につなげています。



高品質製品の供給を支える人財育成

品質管理技術教育

従業員全員の品質意識を高めること及び品質管理の基礎知識を身につけるため、ものづくりに直接かわる生産部門だけでなく、それ以外の従業員に対しても品質管理技術教育を実施しています。新入社員・技能職などの階層別に「品質管理の役割」「改善の進め方」「QC七つ道具」「なぜなぜ分析」「サプライヤとの関わり方教育」などについて、演習を交えた研修を行っています。なお、国内・海外関係会社へも同研修カリキュラムの展開を図っています。



研修風景



安心・安全のための保守・メンテナンス技術研修

沼津事業所に隣接する技術センターでは、保守・メンテナンス技術者養成のための技能・技術教育研修を行っています。実機を使った実践的な研修により、お客様設備の安心・安全かつ効率的な運用に貢献する技術者を育成しています。

講師は現場経験豊富なベテラン技術者が担当し、カリキュラムは特高・高圧受変電設備、発電設備、回転機、電力変換設備、コンピュータ設備など「実機に触れ、体感できる」よう工夫しています。また、当社製品を納入しているお客様に対し、メンテナンス技術研修を毎年実施しています。受講者は、製品のカットモデルにより機器の内部構造について理解を深めるとともに、実際に遮断器・断路器の操作、保護継電器の試験、発電設備・インバータの操作などを体験します。

更に、技術センター隣りに設立した技術研修センター「Manabi-ya（学び舎）」では、VR（仮想現実）・AR（拡張現実）を活用した教育システムを構築し、バーチャルな実寸大設備での保守体験や目に見えない通電範囲の可視化、ベテラン人財の作業ノウハウ参照など、最新のICT技術を駆使し、現場の実経験が求められる保守・サービス分野における円滑な技術伝承と若手の早期戦力化及び技術力の向上を目指しています。



技能・技術教育



お客様技術研修



カットモデル

「アイトラッキング」を活用した技能伝承

熟練した技能者が持つスキルやノウハウを的確に次の世代に伝承することを目的として、「アイトラッキング」という視線分析ツールを導入し、熟練者の“カン”や“コツ”による手と視線の動きを見える化する取り組みを始めています。

視線分析ツール「アイトラッキング」は、作業者が小型カメラを内蔵したメガネをかけることで、中央のカメラが視野範囲を録画し、手先の動きを捉えることが出来ます。熟練者がこのメガネを装着して作業することにより、これまで暗黙知になっていた手や視線の細かな動きを見える化することが可能となりました。更にこの録画した映像を熟練者に解説してもらうことで作業時の判断基準などを引き出し、手順書に反映させることも可能です。



「アイトラッキング」による視線分析

実績

品質に関わる法令違反件数

	2022年度	2023年度	2024年度
明電グループ（連結）	0件	0件	0件

品質管理に関連した教育・研修実績（2024年度実績）

	実施回数	参加者数	概要
技能職研修	2回	45名	技能系グループリーダーとして求められる品質管理・職場改善の手法を身につけるための研修
ISO9001内部監査員養成コース	6回	165名	ISO9001品質マネジメントシステムの継続的改善をしていくため、内部監査員として必要な知識を身につけるための研修
品質不正防止教育（e-Learning）	2回	2024年度上期 4,672名 （対象：明電舎従業員（派遣社員含む）） 2024年度下期 7,867名 （対象：明電グループ従業員（派遣社員含む））	従業員の不正防止意識の啓発、定着化を目的とした教育。組織内で起こる不正問題について事例を挙げて問題点を明確にすることで、従業員に品質不正・不適切行為が発生する過程の再認識と課題点の発見を促すための教育

サプライチェーンマネジメント

方針

明電グループでは、サステナブルな社会の実現に貢献するためお取引先とともにサステナブル調達を推進しています。

企業行動規準は企業理念に基づいて定められていますが、事業活動全てのサステナビリティに関する項目については、お取引先に明電グループの取組みに準ずる活動をお願いし、調達基本方針をもって取引をさせていただいています。

明電グループの調達基本方針

調達取引においては「明電グループ企業行動規準」をすべての行動の基本とします。

【責任ある企業行動の積極的な推進】

- (1) お取引先とともに調達方針の理念を実現し、サステナブルなサプライチェーンを構築します
- (2) 環境に配慮した調達活動を推進し、お取引先とともに地球環境保全に貢献します
- (3) 人身売買、強制労働、児童労働、虐待等、非人道的行為を繰り返す武装勢力の資金源となっている紛争鉱物の使用を排除します

計画・目標

明電グループでは「中期経営計画2027」基本方針のもと、サプライチェーンマネジメントの強化を推進します。

公平で公正な取引を実践するとともに、サプライチェーンにおけるサステナビリティ推進の重要性について、お取引先にもご理解いただくことでパートナーシップを強化しつつ、更なる向上に努めていきます。また相互の持続的な発展を目指して、法令遵守・環境保護・地域貢献などの活動を、お取引先とともに推進していきたいと考えます。

お取引先への環境マネジメントシステム（EMS）取得支援活動、EMS認証後のフォローアップ教育・情報セキュリティ対策・安全衛生対策のサポート・型管理の適正化など、パートナーシップ構築によるサステナビリティ推進を強化します。

サプライチェーンを含めたサステナビリティの推進

お取引先への調達方針の周知・説明

資材調達においては、明電グループのサプライチェーンマネジメントに対する考え方を理解してもらうために、全てのお取引先に「明電グループ サステナブル調達ガイドライン」を提示し、内容の周知と遵守をお願いしています。

お取引先との新規契約時には、人権・労働、安全衛生、環境、公正取引・倫理（汚職・贈賄などの禁止を含む）などの事項を含んだ「明電グループ サステナブル調達ガイドライン」の遵守をお願いしています。また、生産拠点である各事業所で毎年開催する生産計画説明会においても「明電グループ調達基本方針」、「明電グループ サステナブル調達ガイドライン」の両方を遵守いただくことを直接お願いしています。

現在、明電グループサステナブル調達ガイドラインは国内お取引先約1,600社に提示しています。なお、「明電グループ サステナブル調達ガイドライン」は、社団法人電子情報技術産業協会（JEITA）の「責任ある企業行動ガイドライン」（2020年3月版）を参照して作成し、3か国語（日本語・英語・中国語）で展開しています。



明電グループ サステナブル調達ガイドライン（日）  >

明電グループ サステナブル調達ガイドライン（英）  >

明電グループ サステナブル調達ガイドライン（中）  >

紛争鉱物問題への対応

当社では紛争鉱物対応方針を定め、「明電グループ サステナブル調達ガイドライン」にて「紛争鉱物問題への対応」を明示し、取組み姿勢を明確に表明しています。

紛争鉱物対応方針

明電グループは、調達活動における社会的責任を果たすために、コンゴ民主共和国及びその周辺国で採掘された鉱物（タンタル、錫、金、タングステン）において、人身売買、強制労働、児童労働、虐待等、非人道的行為を繰り返す武装勢力の資金源となっている紛争鉱物の不使用に向けた取組みを推進します。

デュー・ディリジェンスの取組みとしては、高リスク鉱物の調査を実施しています。調査では、Responsible Materials Initiative（RMI）の「紛争鉱物報告テンプレート（CMRT）」を使用しています。

2024年度は前年度未回答のお取引先を中心とした約420社に対し、過去1年間に購入した部材を調査し、調査回答率が93%に向上しました。調査において、紛争に加担する鉱物が見つかった場合には、調達先の変更など不使用化に向けた取組みを行っていただくことをお願いしています。また、お客様より「リスクのある製錬所」に関する指摘を受けた場合には、その製錬所を使用しているお取引先に取引実態の再調査を依頼しています。また、2023年度からは拡張鉱物報告テンプレート（EMRT）によるコバルト、マイカ調査を実施しています。

現時点では武装勢力とかかわりのある情報は確認されていませんが、引き続き製錬業者特定やサプライチェーン透明化への取組みを行っていきます。

お取引先へのお願い

明電グループではサプライチェーンの透明性の確保と責任ある材料、部品の調達を実践していくことが重要なことだと考えています。お取引先にも当社の紛争鉱物対応方針にご賛同いただきコンフリクトフリー（紛争にかかわらない）鉱物の調達を目指す取組みにご協力いただけますよう、お願いいたします。

グリーン調達の推進

明電グループでは「より豊かな未来をひらく」「お客様の安心と喜びのために」という企業理念のもと、明電グループ環境行動指針に沿った環境活動を展開しています。資材調達においても、廃棄に至るまでの全ライフサイクルにおいて環境に配慮した製品づくりに努め、廃棄物の削減を図るとともに、省エネルギー、省資源、有害物質の使用量削減等により、地球環境の保全活動に取り組んでいます。

資材調達をサプライチェーンサステナビリティ活動の一環として位置付け、活動方針を明確にし、お取引先に一層のご理解とご協力をお願いするためにグリーン調達基準書を制定しています。

国内お取引先への提示とともに、全ての新規取引先に対して取引開始時にグリーン調達基準書を提示し周知・適用をお願いしています。

またサステナビリティ活動調査票（兼環境活動調査票）により、お取引先の取組みを把握し、リスク評価を行うとともにグリーン調達を含めたサステナブル調達活動にご協力いただいています。

2022年度より時代の要請を鑑み「グリーン調達基準書」を改定しました。温室効果ガスの排出削減や水資源の有効利用の推進、生物多様性への配慮など企業が考慮すべき環境課題を幅広く扱い、お取引先と一体となって気候変動対策を更に推進していきます。

お取引先におかれましても地球環境保全活動の重要性をご理解いただき、弊社の活動へのご協力をお願いします。詳細は「グリーン調達基準書」をご確認ください。（2022年7月 改定）

グリーン調達基準書  [>](#)

リスク評価

サプライヤ評価の実施

明電グループ企業行動規準に掲げる法令遵守・環境保護・地域貢献等、お取引先にサステナビリティの重要性や当社の考え方などをお伝えし、品質・納期・価格、技術開発力、環境認証の取得などに加え、「人権・労働」「公正取引倫理」「社会貢献」「環境保全」「化学物質管理」など、お取引先が環境及び社会的問題に関するリスクに対して、社会的責任を果たされているかについても評価を行っています。

評価を通じて、気候変動、生物多様性、環境管理、人権、労働環境などの社会課題に関する事業の実態把握及び高リスクサプライヤの特定に努めています。また新規お取引先採用時に環境リスクが高いサプライヤには環境監査を実施しリスク評価・是正を進めています。

お取引開始時にサステナビリティ活動及び環境保全活動への取組みに関する調査票により、全てのお取引先に適正かつ、公平・公正な手続きを実施しています。(2024年度調査実績：1,615社)

また「取引先評価システム」によるサプライヤ評価を行い、評価結果をスコアカードとして毎年発行しています。(2023年度実施対象社数：453社 ガイドライン、S A Q見直し中のため24年度は未実施)

サステナビリティ活動及び環境保全活動調査票

資材調達スコアカード				
評価項目	目的	評価項目	得点	配点
企業評価	企業の経営姿勢を評価	財務、一般情報、認証、CSR	23.0	/30点
企業実態評価	企業の実行力を評価	品質、コスト、納期、サービス	23.0	/30点
技術力評価	企業の管理技術力(品質)と開発技術力(品質)を評価	品質、コスト、納期、技術開発、開発力、経営事業	10.3	/20点
協力度評価	当社に対する協力度を評価	方針理解、協力・連携、情報提供	14.4	/20点
合計			70.7	/100点

資材調達スコアカード (例)

お取引先向け人権デュー・ディリジェンス活動

2024年度、主要なお取引先を対象に人権デュー・ディリジェンス調査を実施しました。(2024年度調査実績：265社)

調査の目的は、明電グループガイドライン「サステナブル調達ガイドライン」及び「人権方針」に基づき、お取引先における人権・労働に関する取組み状況を把握することです。これにより、サステナブルな社会の実現に貢献することを目指しております。

今後も明電グループは、お取引先とともに人権尊重の取組みを推進してまいります。

取組み

持続可能なサプライチェーンの構築

環境マネジメントにおける取組み

環境マネジメント活動の一環である環境配慮設計の推進において、製品含有化学物質規制に対応した、環境BOM※管理システムを運用しています。

明電グループでは、RoHS指令、REACH規則等の化学物質関連の法規制で規制されている有害物質を、「グリーン調達基準書」で2つのリスクレベル（禁止・削減）に定めています。これに基づいた資材調達品の含有化学物質調査を実施して有害物質の排除を推進することにより、環境配慮型製品を拡大していきます。

※ BOM：Bill of Materials

お取引先での環境マネジメントシステム構築による環境負荷削減

明電グループ内だけではなく、お取引先での環境マネジメントシステム（EMS）の構築を支援し、環境負荷削減を進めています。お取引先にも積極的にこれらの活動に取り組んでいただくことにより、サプライチェーン全体を通じて環境負荷削減を進めていきます。

お取引先においても、環境マネジメント体制の構築をお願いするとともに、特にISO14001、エコアクション21などEMS外部認証の取得を強く推奨しています。

環境監査の実施

お取引先への環境監査を実施しています。実際の現場を確認しながら、化学物質、廃棄物などの法令遵守を確認・指導しています。監査の結果「不適合」となったお取引先には是正処置を要求し、フォローアップを行っています（9社）。

また環境マネジメントシステム（EMS）未取得のお取引先には、エコアクション21勉強会へ参加(グリーン化プログラム)いただいています。

中小企業向けエコアクション21の認証・登録の推進、支援

明電グループは、お取引先に対して、環境省が推奨する環境マネジメントシステム「エコアクション21」の認証・登録活動をサポートし、バリューチェーン全体で環境マネジメントシステムの普及、及び環境改善を目指しています。環境に配慮したお取引先から製品、部品を優先的に購入するグリーン調達を進めるとともに、温室効果ガスの削減、カーボンニュートラルの取組みを進めています。10年目となる2024年度は、エコアクション21認証取得のお取引先は累計145社（前年比+8社）となっています。

また、2024年度は、静岡・関東地区及びWebにて説明会を開催し、新たに9社にエコアクション21勉強会へ参加(グリーン化プログラム・自治体イニシアチブプログラム)いただきました。加えて、2023年度からは独立行政法人 中小企業基盤整備機構の協力のもと、お取引先のCO₂排出量の見える化を進めています。

今後もお取引先のエコアクション21認証・登録活動をサポートし、バリューチェーン全体で環境マネジメントシステムの普及、及び環境改善とCO₂排出量削減につなげていきます。



エコアクション21説明会
(関東地区)



エコアクション21勉強会
(沼津地区)



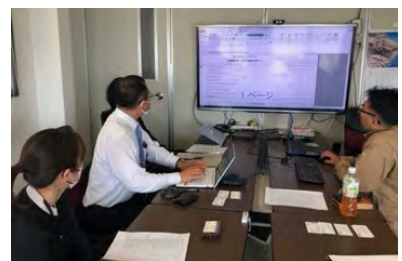
中小企業基盤整備機構セミナー
カーボンニュートラル現場診断

中小企業向けBCP「ジギョケイ」認定取得支援

明電舎では中小企業基盤整備機構の協力を得て、中小企業向けに「事業継続力強化計画（ジギョケイ）」の認定取得支援を行っています。これは、中小企業が災害や緊急事態に対して迅速かつ効果的に対応し、事業を継続できる力を強化するための経済産業省による認定制度です。本取組みに参加し、「事業継続力強化計画（ジギョケイ）」認定を取得することは、お取引先の災害発生時の早期操業再開に寄与することとなります。

2024年度の活動として中小機構様によるジギョケイセミナーを2回開催（参加企業数：49社、参加者数：59名）しました。

明電舎では、今後も引き続き「ジギョケイ取得」に向けたサポート活動を継続します。これにより、お取引先でのBCP強化を支援・促進し、災害時にも安定した事業運営が可能となる社会を目指していきます。



セミナーの様子 計2チームの連携ジギョケイ取得をサポート（中央：近隣かつ同業3社連携、右：グループ企業連携）

お取引先への優良事例の共有

お取引先に「サステナブル調達取組み」について好事例を各地区生産計画説明会で発表しています。事例発表では、BCP活動を通じ、中小企業基盤整備機構の協力のもと、お取引先3社が連携し、万一災害が発生した際の「相互の連携」について取組み、その結果「従業員の安全確保、防災意識向上、早期の生産復旧」の成果が得られたことを説明しました。参加された各社は取組みを共有することができ、発表会社のモチベーションアップにつながっています。

型管理の適正化について

当社では部品製造に必要な金型をサプライヤへ貸出を行っておりますが、その保管に関する管理コスト等が不公正・不適切な形で経営を圧迫することがない様、対象となるすべてのサプライヤ（311社）との

協議を通じ、金型の取扱（返却・廃棄・有償保管など）に関する合意を行ってきました。毎年実施する貸出型の弊社・サプライヤとの双方確認の定着化とともに、貸出型に対する保管料の支払いを過去に遡って行っています。

今後も継続して「型管理の適正化」に取り組んでいきます。

お取引先とのコミュニケーション

明電グループでは、お取引先との関係づくりのために、下記のような活動を行っています。
パートナーの課題・要望を直接確認して支援活動を推進しています。

1. “生の声”収集活動

お取引先には定期的に当社役員と調達部門長、生産技術担当者が訪問して困りごとや要望などを情報収集し、機能・品質の向上や生産性の改善につなげています。

2. ウェブサイトでの調達品の公募

当社ウェブサイトの「資材調達」に「取引開始のご案内」と「取引申し込みフォーム」を開設し、広く調達先を求めて情報の収集を心掛けています。

資材調達



3. サプライヤポータル（Web）の活用

中小企業を対象とした補助金情報（助成金等）を定期的にサプライヤポータル（Web）に掲示し、設備更新など支援を受けられる機会を逃さぬよう情報提供を行っています。

また提示見積～注文～納期回答～納入業務の効率化、及び電子情報によるペーパーレス化やアンケート機能を活用した紛争鉱物調査、BCP対応・地震・台風被害状況確認等、お取引先の業務効率化にも寄与しています。

4. 公益通報窓口の設置

当社では取引の適正化を推進するべく、お取引先の役員・従業員の皆様を対象に社外弁護士（弘中総合法律事務所）を受付窓口とする公益通報窓口を設置しています。当社従業員による取引に関連した法令違反や不適切な行為、又はそのおそれのある事実を発見された場合には、本窓口への通報・相談をお願いしています。

情報の管理、相談・通報者の保護、相談・通報があった場合の対応等、詳しくは調達本部ページの既存取引先窓口「公益通報窓口について」をご覧ください。

資材調達



お取引先とのエンゲージメント向上

ビジネスパートナーとして、お取引先とのサステナブルな関係構築を目指し、協働と共創を基本的な考え方として、お取引先とのエンゲージメント向上に努めています。明電グループに対する要請や期待を的確に把握し、それらにに応じていくことが重要と考えています。

明電舎パートナーズミーティングの開催

お取引先との双方向コミュニケーションの更なる充実、信頼関係の強化を図るため、「明電舎パートナーズミーティング」を開催しています。当社社長からお取引先に今後の当社方針等メッセージを伝えるとともに、事業活動・生産活動への協力・貢献を称え、直接感謝を伝え、特に優れた活動・成果には、その功績に報いて表彰を行います。また受賞されたお取引先に当社社長が訪問し従業員の皆様にも感謝の意をお伝えしています。



パートナーズミーティング
社長からのメッセージ



パートナーズミーティング
優秀・優良表彰



お取引先訪問・昨年度

お取引先への生産計画説明会の開催

生産拠点である各事業所において、毎年主要お取引先をお招きして、直接お取引先との情報共有、周知、意見交換を行い、コミュニケーションに努めています。

- ・ 明電グループの調達基本方針の説明（購入実績と計画）
- ・ 当社及び各部門の事業状況の実績と計画
- ・ 「明電舎グループサステナブル調達ガイドライン」遵守のためのお取引先への各種支援活動のご案内
（コンプライアンス・人権/労働・安全衛生・環境・品質/安全性・情報セキュリティ・事業継続計画など）
- ・ お取引先による優良改善事例の発表と、技術力アップへの情報共有
- ・ 明電グループの環境方針及びグリーン調達及びカーボンニュートラルの説明とお取引先との協働のお願い



生産計画説明会（沼津地区）



お取引先との意見交換



懇親会の様子

各種セミナー等の開催

お取引先の製造現場での工程改善や情報セキュリティ対策などの提案・支援を通じてし、お取引先の能力アップを図っています。現場との製品交流会では作業者との相互交流、意見交換を行っています。DX推進本部との協働では情報セキュリティ対策の適切な漏洩対策が取られているか現場確認と指導を行いました。また安全衛生の側面から安全衛生サポート事業を利用したお取引先の現場確認を始めています。お取引先において社会的責任に関する意識や取組みを向上させるため、環境・安全衛生・情報セキュリティ・BCP対応について研修や支援、好事例の共有等積極的に取り組んでいます。



製品交流会の様子



情報セキュリティ監査の様子



安全衛生サポート事業の様子

各種セミナー開催実績（2024年度）

テーマ	開催回数	参加企業数	参加者数
生産計画説明会 （太田・沼津・名古屋）	6回	324社	471名
エコアクション21導入セミナー	2回	35社	45名
エコアクション21勉強会 （集合方式）	集合教育2回 個別教育3回※2	3社	30名※1
エコアクション21勉強会 （個別方式）	個別教育5回	5社	50名※1
カーボンニュートラル中小機構集合セミナー	2回	54社	60名
カーボンニュートラル中小機構個社訪問支援	36回 3回/1社 改善報告会3社	15社	100名
BCP「事業継続力強化計画（ジギョケイ）」 セミナー	3回	79社	108名
セキュリティアクション二つ星宣言支援セ ミナー	1回	54社	60名
安全体感車教育	25回	22社	76名
安全サポート診断・教育	13回	8社	約50名

※1 勉強会に2名参加した場合の延べ人数（実際の参加者より少ない）

※2 個別教育は参加企業に出向いて教育を実施

お取引先へのモニタリング実績（2024年度）

テーマ	内容	実施件数（会社数）	概要
環境	環境監査	10社	内1社はサプライヤ支援推進課独自実施
安全衛生	安全衛生サポート事業を利用したお取引先の現場確認	5社	沼津4社 名古屋・甲府地区1社
情報セキュリティ	情報セキュリティ自社診断票による自社診断提出	2,154社	診断結果を元に現場診断を実施 6社
BCP対応	自然災害・大事故・不祥事など影響調査	1件（対象範囲によって調査社数は変わります）	地震、集中豪雨等

グループ調達体制の強化（調達担当者への教育）

調達本部における絶対的遵守・禁止事項の徹底

調達本部では自らも正しく行動するために、全員が各自の行動を振り返り、不適切な行動に至らぬよう調達本部としての行動基準「絶対的遵守事項」「絶対的禁止事項」の策定を行いました。

法令遵守、腐敗防止、人権尊重、労働慣行、環境配慮、品質・安全、情報セキュリティなど、毎朝の朝礼時に全員で読みあわせを行い、日々の教育として周知徹底しています。

グループ調達体制の強化

明電グループ全体で調達体制の強化を図っています。主要グループ各社の調達部門と月例会を実施し、「調達基盤の向上」に向けた取組みと情報共有を進めています。

調達基盤の向上に向けた取組み

- ・ 法令遵守の徹底
- ・ サステナブル調達の徹底
- ・ リスク管理（BCP・内部統制）の強化
- ・ 人財育成の強化

調達担当者への教育・人財育成（2024年度時点）

調達プロフェッショナル認定資格制度	取得率：58%
ECO検定	取得率：81%
新入社員/異動者教育等（2024年度）	100%受講

イニシアチブへの参画

国連グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン

サプライチェーン分科会

調達本部ではサプライチェーン分科会に24年度から参画しています。他の参加企業と連携しながら、サプライチェーンにおける持続可能な調達の向上に向けた取組みを進めています。

パートナーシップ構築宣言

「パートナーシップ構築宣言」は、大企業と中小企業が共に成長できる持続可能な関係を構築するために、企業の代表者が、サプライチェーン全体の共存共栄や新たな連携、望ましい取引慣行の順守について宣言するものです。

本宣言で、当社は以下の個別項目を明示しています。

- ・ 産業振興財団支援による工程改善等、個社対応でのものづくり改革活動など支援活動を推進します。
- ・ サプライチェーン全体の情報共有・可視化による業務効率化を推進します。
- ・ サプライヤーへ貸与している製造型の取扱いに関しては国のガイドラインに則り、適切な対応を行います。



人権

方針

人権に関する考え方

明電グループは創業以来、社会インフラを支える電気設備を中心に様々な技術や製品・サービスを創出・提供し、社会の持続的な発展に貢献してきました。

「より豊かな未来をひらく」「お客様の安心と喜びのために」という企業理念の実現に向けた企業活動の根底にあるものは、人権の尊重です。明電グループは事業活動を通じて人々の幸せと持続可能な社会を実現するとともに、明電グループ企業行動規準に明示するとおり国際的な人権規範を遵守します。

2022年には、国際連合が提唱する「国連グローバル・コンパクト」に賛同を表明する署名を行い、参加企業として登録されました。

また、日本政府が2020年に策定した「『ビジネスと人権』に関する行動計画（2020—2025）（National Action Plan）」を支持するとともに、その実践を通じて人権尊重にかかわる責任ある企業行動の促進に努めています。

具体的には、サプライチェーンを含む、私たちの活動において生じうる人権へのリスクや影響を特定・予防・軽減し、そのうえで対処方法の開示に継続的に取り組んでいます。

国連グローバル・コンパクト 宣言書 (416KB)



明電グループ人権方針

上記の考え方を具体的に実践するための方針として、「明電グループ人権方針」を3か国語（日本語、英語、中国語）で作成しています。また、人権研修において全従業員に明電グループ人権方針を浸透させる取り組みを行っています。

併せて、社内のみならず社外のステークホルダーへ向けた取り組みとして、サプライチェーンの人権リスクを軽減するために、人権要素を含むサステナブル調達ガイドラインを定期的に見直し、お取引先に周知しています。

明電グループ人権方針 (324KB)



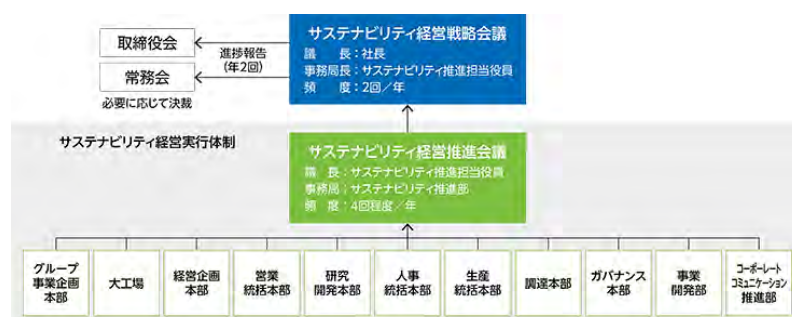
明電グループサステナブル調達ガイドライン (1.2MB)



推進体制

人権に関する取組みは、サステナビリティ経営の推進体制の中で、取締役会に年2回進捗報告を実施しています。人権デュー・ディリジェンスについては、サステナビリティ推進部、人事統括本部、ガバナンス本部、調達本部を中心とした人権推進部門にて実施しています。人権デュー・ディリジェンスにより特定・評価された人権リスクについては、サステナビリティ経営推進会議及びサステナビリティ経営戦略会議でも報告する他、リスクマネジメント。

委員会を通じて常務会・取締役会へも報告されます。また、ハラスメントに関する事案は、コンプライアンス委員会の定例委員会で報告、監督され、その内容は経営層にも報告されています。



人権デュー・ディリジェンス

明電グループは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」等の国際規範に基づき、全てのステークホルダーを対象として、事業活動における人権リスクの特定・管理・予防・軽減を目的に、人権デュー・ディリジェンスに取り組んでいます。これまでに、人権デュー・ディリジェンスの取組みを4つのステップで展開し、具体的には、「STEP1. プロセスの構築」、「STEP2. セルフアセスメント」、「STEP3. リスクアセスメント」、「STEP4. インパクトアセスメント」の順に推進しています。

人権デュー・ディリジェンス推進ステップ

STEP	内 容	～2022年度	2023年度	2024年度	2025年度以降
1	プロセス構築 ■国連グローバルコンパクト加入 ■人権方針策定・企業行動規程改定 ■調達ガイドライン改定 ■浸透・教育活動(研修・職場ディスカッション) ■人権デュー・ディリジェンス体制づくり ■詳細スケジュール決定				
2	セルフアセスメント ■調査スキームの検討 ■リスク鑑別 ■影響と対策の考察	明電電機本体		国内関係会社	
3	リスクアセスメント ■対応策の策定 ■課題リストの作成 ■部門ヒアリング ■課題の特定		明電電機本体	国内関係会社	海外関係会社
4	インパクトアセスメント ■重点整理 ■従業員へのアセスメントシートによる調査・集計・分析 ■取引先へのアセスメントシートによる調査・集計・分析		明電電機本体	国内関係会社 1次取引先	海外関係会社 海外取引先

アセスメントの実施

2023年度に、当社の全従業員を対象に、人権リスクの実態調査を目的とした人権リスクに対するインパクトアセスメント調査を実施しました。(対象者数：4,825名、回答者数：3,291名、回答率：68.2%)

また、2024年度には対象を拡大し、国内関係会社の全従業員に、同様のインパクトアセスメントを実施しました。(国内関係会社：17社、対象者数：4,460名、回答者数：3,220名、回答率：72.2%)

また、同年、当社の主要なお取引先にも人権と労働安全衛生に関するインパクトアセスメントを実施しました。(対象社数：377社、回答社数：265社、回答率：70.3%)

アセスメントの結果

これらのインパクトアセスメントを踏まえ、人権課題を抽出し、その影響度を評価・マッピングした結果、以下のうち、リスク評価の結果が「高」となった7つを顕著な人権課題と特定しました。

人権リスク評価の結果及び顕著な人権課題

抽出された人権課題		リスク評価の結果	関連するステークホルダー
雇用条件・待遇における差別	低	■ 調達サプライヤ、ビジネスパートナー	
機会・評価における差別	低	■ 調達サプライヤ、ビジネスパートナー	
同一労働同一賃金	低	■ 調達サプライヤ、ビジネスパートナー、従業員	
ハラスメント	高	■ 従業員、地域住民	
適正な報酬・生活資金の支払い	低	■ 調達サプライヤ、ビジネスパートナー	
過重労働・長時間労働	高	■ 調達サプライヤ、ビジネスパートナー、梱包・積込ビジネスパートナー/ 輸送ビジネスパートナー、従業員	
安全かつ健康的な 作業条件を享受する権利	高	■ 調達サプライヤ、ビジネスパートナー、梱包・積込ビジネスパートナー/ 輸送ビジネスパートナー、従業員	
強制労働	高	■ 調達サプライヤ(パーム油関連) ■ 調達サプライヤ(紛争鉱物関連)、ビジネスパートナー(紛争鉱物関連)	
児童労働	高	■ 調達サプライヤ(パーム油関連) ■ 調達サプライヤ(紛争鉱物関連)、ビジネスパートナー(紛争鉱物関連)	
教育を受ける権利	高	■ 調達サプライヤ(パーム油関連) ■ 調達サプライヤ(紛争鉱物関連)、ビジネスパートナー(紛争鉱物関連)	
プライバシーの権利	低	■ 従業員、地域住民	
生活水準及び健康の享受に関する権利	低	■ 従業員	
地域住民の生活に及ぼす影響	低	■ 調達サプライヤ、ビジネスパートナー、調達サプライヤ(パーム油関連)、地域住民	
消費者の安全と健康	高	■ お客様	

今後は、これらの顕著な人権課題を優先かつ重要な解決すべき人権課題と認識し、更なる深掘り調査を行い、人権の負の影響の防止・軽減に向けて、対応の強化を図っていくとともに、定期的なステークホルダーへのインパクトアセスメントを実施し、人権リスクの見直しを行っていきます。

これまでの取組みと今後の対応

顕著な人権課題	関連するステークホルダー	主な取り組み状況	今後強化する主な対応策
ハラスメント	従業員	- ハラスメント相談窓口（社内・外部通報）の設置 - ハラスメント防止委員会にて情報集約・対応 - 通報件数の開示（Webサイト） - コンプライアンス委員会組織の運営、コンプライアンスマネージャ任命 - ハラスメント研修の実施	- アンガーマネジメント研修の実施（全従業員） - アンコンシャスバイアス研修（全従業員）の実施 - 関係会社へのハラスメント対策状況のヒアリング

顕著な人権課題	関連する ステークホルダー	主な取り組み状況	今後強化する主な対応策
過重労働・長時間労働	従業員	・ 時間外労働40時間超過防止アラームシステムの導入 ・ 定期的な残業時間チェック ・ 長時間労働発生時の経営層報告ルート整備、該当部門への教育・指導	・ 従業員の労務管理リテラシー向上 ・ 長時間労働抑制アラーム通知システムの導入（本人・所属長あて） ・ 年次有給休暇の取得促進 ・ 適正な労務管理向上のための教育
	輸送ビジネスパートナー	・ アンケート調査の実施 ・ 原則、長時間労働の発生がないようドライバー・作業員を確保するよう管理	・ 管理体制の強化
安全かつ健康的な作業条件を 享受する権利	従業員	・ 安全衛生パトロール、作業環境測定、特定検診の実施 ・ 安全衛生教育（入構教育・職長教育・法定特別教育） ・ 安全体感教育（危機感受性の向上） ・ 安全伝承館による過去の労災の風化防止 ・ 労災発生状況報告、原因追及、再発防止策立案 ・ 労災情報の水平展開による類似災害防止 ・ ヒヤリハットからリスクアセスメントの連携によるリスクの摘み取り	・ 監視カメラにAIを活用した不安全行動の撲滅 ・ 安全情報管理システムの改善と充実 ・ 従業員の機器感受性向上の定量評価を行う仕組みづくり
	ビジネスパートナー/梱包・積込/輸送ビジネスパートナー	・ アンケート調査の実施 ・ 安全教育の実施、中災防安全衛生診断の受診 ・ 運行管理状況確認、監査による評価・待機時間トレース（輸送） ・ 安全大会の実施、共同パトロール実施	・ SAQ実施によりサプライヤ・ビジネスパートナーの情報を確認し、深刻度・発生可能性などの評価を見直す。その結果、指導などが必要になった場合、サステナブル調達ガイドラインをもとに、対策を検討・対応
強制労働	調達サプライヤ（紛争鉱物関連）/ビジネスパートナー（紛争鉱物関連）	・ 紛争鉱物調査 ・ CMRTシート発行・集計・開示	・ Company調査：未回答業者の対応を強化し、回答率向上を図る（既回答業者についても、情報更新を図る） ・ Product調査：調査のための仕組みづくり、各部門への調査支援対応
児童労働			
教育を受ける権利			
消費者の安全と健康	お客様	・ QRマップに紐づいた基準、手順の整備 ・ 不具合事例の水平展開及び品質向上活動の情報共有 ・ 不具合を基にした必要技術の確認・提案 ・ 不具合回収状況のトレース ・ サプライヤ指導（工程の管理状態、試験の項目、方法） ・ 広報、IR、宣伝による情報開示の一元管理 ・ 多様化した倫理観へ配慮した広報活動	・ 不具合の予兆を捉える仕組みの構築（統計的品質管理） ・ サプライヤの見極め強化 ・ 技術、知見ある人材の工場・開発部門間のローテーション推進 ・ クライシスマネジメントとしての危機管理広報能力の強化継続による、適切・迅速な情報発信

救済と是正

救済措置について

明電グループは社内外のステークホルダーが利用できる相談窓口をそれぞれ設置し、日常的に発生する人権問題から重大な人権侵害まで幅広い相談を受け付けています。社内における相談窓口として「コンプライアンス・ホットライン」及び「ハラスメント相談窓口」を用意しています。社外相談窓口としては、「コンプライアンス通報窓口」（コンプライアンスに関する窓口）と「職場のハラスメントホットライン」（ハラスメントに関する窓口）を設置しており、当社のWebサイトのお問い合わせフォームを通じて全てのステークホルダー（個人や地域住民等を含む）が相談をすることができます。

上記の相談窓口は国のガイドラインに則り、通報者氏名等の情報管理・通報者保護を徹底し、匿名でも相談することができる体制としています。通報者が不利益になることのないように留意し、通報制度への信頼性向上を図っています。社内外の各窓口寄せられた情報は、内容を確認のうえ、コンプライアンス委員会やハラスメント防止委員会等が調査を行い、必要に応じて社外機関と相談しながら対処する仕組みになっています。また、人権に関する影響があったことを確認した場合、グループ行動規準等に則して、影響を受けた当事者を救済し、是正への対応を約束しています。

相談窓口一覧

相談窓口	相談内容	窓口/担当部門	対象範囲
社内窓口（コンプライアンス・ホットライン）	独禁法等の法令違反、贈収賄行為などの腐敗行為全般の規制違反、その他社内外のルール違反や労務問題など	コンプライアンス委員会事務局	グループ全従業員
社外窓口		社外弁護士	グループの従業員（退職者含む）、派遣・請負社員、サプライヤ
サプライヤ専用通報窓口	独禁法等の法令違反、贈収賄行為などの腐敗行為全般の規制違反、その他社内外のルール違反や労務問題、各種ハラスメント行為など	社外弁護士	当社と取引のあるサプライヤ
ハラスメント相談窓口（社内）	各種ハラスメント行為など	ハラスメント防止委員会	グループ全従業員
ハラスメント相談窓口（社外）		外部機関	グループ全従業員
当社Webサイトお問い合わせフォーム	全てのステークホルダーから寄せられる幅広い問い合わせ、相談	社内各関係部門	個人や地域住民等を含む全ステークホルダー

[コンプライアンス通報制度](#) >

事業活動を通じた人権尊重

明電グループは、「企業行動規準」の中で掲げる「人権の尊重」を確かなものにするべく、国際規範（世界人権宣言・国際人権規約）の趣旨を理解するとともに、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づく人権デュー・ディリジェンスや人権啓発活動に、積極的に取り組んでいます。

また、「強制労働の禁止」、「児童労働の撤廃」については、関係法令に基づき遵守しています。

強制労働の防止

入社に際しては労働条件を提示し、強制・意思に反する労働の防止に努めています。

[コンプライアンス関連データ](#) >

児童労働の防止

高校卒業以上を対象とした採用活動をしています。

従業員の代表との対話

従業員がやりがいをもって仕事に励むことができるよう、従業員代表と経営者の対話を重視しています。定期的に中央労使懇談会、地区労使懇談会を設け、事業所の実態に即した労働環境の向上を図っています。

生活賃金の支援

最低賃金法に基づき各都道府県における最低賃金を順守するとともに、生活賃金以上の支払いに配慮しています。

また、配偶者や子どもなど一定の条件を満たした家族を扶養する従業員の生活支援を目的として、家族手当を支給しており、明電グループ共済会では、会員相互の扶助ならびに会員の福祉に必要な資金援助として、各種弔慰金、見舞金、祝金の給付を行っているほか、貸付も行っています。このほか、財形住宅貯蓄加入者が持家を取得する時は金融機関から融資を受けられる住宅融資制度があります。

労働問題への取組み

適正な労働時間の管理と長時間労働抑制を目的にパソコンのログオン・ログオフや、出退社時の従業員証による打刻データを把握し就労管理システムで一元管理しています。一定の労働時間を超えた場合には該当者とその上長に業務状況を確認し、長時間労働や法令違反とならないよう指導しています。また、定期的に労働時間に関する説明会の実施や、労働時間や勤怠管理に関するマニュアルを社内でも周知し、従業員の労務管理に対するリテラシーの向上を図っています。また、年次有給休暇の取得促進のため、「マイプラン年休」や「年休取得推奨日」を設定しており、従業員のワークライフバランスを促進しています。

[人事データ](#) >

ハラスメント

ハラスメントに関しては、相談者のプライバシーの保護及び機密の保持を基本に速やかな対応が図れるよう社内及び社外にそれぞれ相談窓口を設け、明電グループ従業員、派遣・請負社員が利用できます。窓口に寄せられた情報については相談者本人ならびに関係者に調査を行い、事実を把握したうえでフィードバックするとともに再発防止策として個別教育の機会も用意しています。

更に従業員意識調査にはハラスメントの項目も含めており、毎年動向を把握しています。

ハラスメント防止の体制



役員・従業員への人権教育

明電グループでは基本的人権を尊重するための啓蒙活動として、各種研修を実施しています。グループ全従業員を対象に、定期的にコンプライアンスやハラスメントに関する集合研修や動画（日本語・英語・中国語）による啓発活動を実施し、自分の職場や自分自身の考え方について見つめ直す機会を設けることで理解・意識の向上につなげています。更に、管理職を受講対象として開始していたアンガーマネジメント研修は、その対象範囲を全従業員へと拡大し、他者の人格・考えを尊重する意識付けを行っています。

人権研修の取組み内容（2024年度）

研修名	対象	取り扱っている人権テーマ	受講人数
人権に関する職場ディスカッション	明電舎全従業員	ビジネスと人権のかかわり	2,289名
ハラスメント教育	グループ全従業員	各種ハラスメント防止	7,393名
コンプライアンス研修	グループ全従業員	人権課題を含めた法令順守教育	7,393名
アンガーマネジメント研修	グループ全従業員	ハラスメントの原因ともなりうる「怒り」の理解、コントロール	1,943名

労働安全衛生

方針

経営トップが示す安全衛生・健康経営方針に基づいた安全衛生活動の展開

明電グループでは、毎年「社長安全衛生方針」「社長健康経営方針」を策定し、これに基づいた安全衛生・健康経営の諸活動を展開しています。社長方針は、明電舎及び国内外の明電グループ関係会社全ての従業員（パート、派遣含）全体のみならず、協力会社の従業員も対象に含めた、総合的な行動指針となっています。

従業員一人ひとりの安全衛生と健康の確保が企業経営の大きな基盤となることを明示し、労働災害の撲滅、健康保持・増進を目指して取り組んでいます。

◇明電グループ 労働安全衛生行動指針

「安全はすべてに優先する」

「健康は何ものにも代え難い財産」

1. 安全衛生基本方針

明電グループでは、従業員が安全で健康であることを経営の中心的価値と捉え、明電グループ企業行動規準である「安全で働きやすい環境を確保し、従業員のゆとりや豊かさの実現に努める」を実践し、労働災害ゼロの安全衛生リーディングカンパニーを目指します。

2. 安全衛生行動指針

- (1) 一人ひとりが労働災害に至る危険を予想し不安全行動せず、お互い声を掛け合うコミュニケーションの良い安全文化を醸成する。
- (2) 労働安全衛生法等の関係法令と各部門や職場の「ルール」を遵守する。
- (3) 労働安全衛生マネジメントシステムに基づいた、持続的な安全衛生活動を実施する。
- (4) リスク除去・低減を図るため、あらゆる職場で重大ヒヤリハットを含む安全衛生リスクを抽出し、リスクアセスメントの実施を徹底する。（化学物質リスクアセスメント含む）

- (5) 安全衛生教育や安全体感教育により、危険感受性を養い、一人ひとりが危険を回避する力を身につける。
- (6) 準備から後片付けまでの全作業において危険予知活動を行い、安全を確保してから作業を行う。作業終了後に危険についてアフターＫＹで振り返り（作業指示の有効性、ＫＹＫの有効性、予定外の有無等）を行い、翌日の作業に改善を盛り込む。
- (7) 新しく業務に就く従業員、経験未熟者等に対し、安全ルール、作業手順を教育し理解度を確認する。過去の労働災害を振り返り、二度と同じ災害を繰り返さないよう教育し、従業員の安全意識向上を図る。

3. 健康経営基本方針

明電グループは『健康は何ものにも代え難い財産』という想いを全員で共有し、「身体の健康」、「心の健康」、「職場の健康」の三本柱を掲げます。会社と従業員が一体となって、健康の維持増進に戦略的に取り組み、従業員の心身の健康づくりと会社の持続可能な成長を目指します。

健康経営行動指針

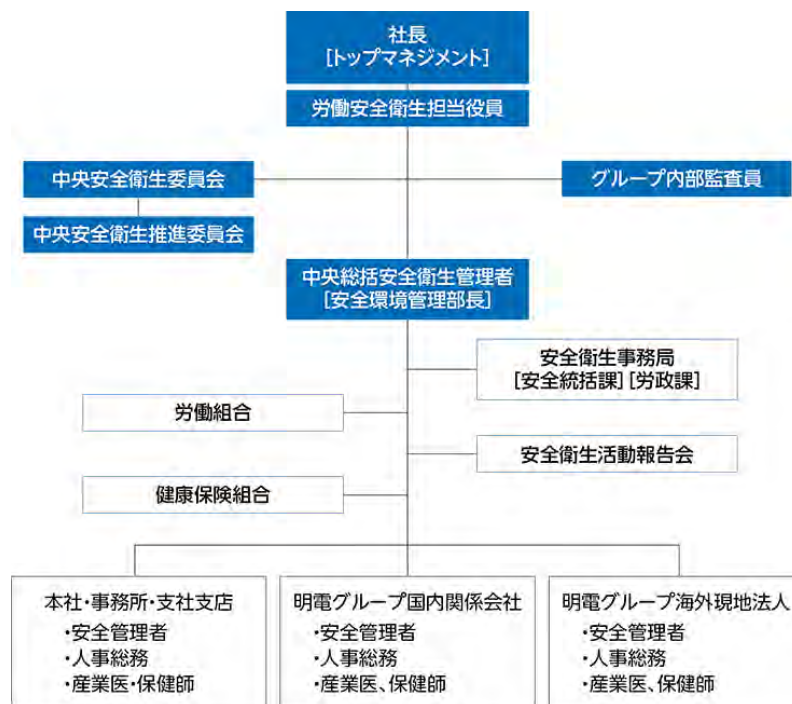
従業員は、明電グループの持続的な成長の担い手として、自らの心身の健康は自らが守るという意識を持ち、以下の行動指針に取り組む。会社は、従業員の主体的な心身の健康づくりを積極的に支援する。

- (1) 健康状態の把握とヘルスリテラシーの向上
従業員は、健康診断とストレスチェックの結果から、心身の健康状態を把握する。また、健康情報に関心を持ち、心の健康づくりを含めたヘルスリテラシーを向上させ、必要な対処が取れるようにする。自身で問題が解決できない場合は、速やかに相談窓口利用や医療機関を受診する。

※ ヘルスリテラシー：健康情報を効果的に利用し、健康維持・増進に役立たせる能力

- (2) 心身の健康づくりとワーク・ライフ・バランスの実践
従業員は、バランスの良い食事の摂取や質の良い睡眠の確保、運動習慣の定着、禁煙など、身体の健康づくりに取り組むとともに、ストレスケアやリフレッシュ等の心の健康づくりも実践する。また、計画的な休暇取得と業務効率化に取り組み、メリハリのある働き方で仕事と生活の調和を実現する。
- (3) 健康増進活動や教育への参加
従業員は、会社と健康保険組合が連携して実施する健康増進活動や教育プログラムに積極的に参加し、自らの健康づくりに活用する。
- (4) 心理的安全性の高い職場づくり
従業員は、多様な価値観を認め合い、良好なコミュニケーションを心がけ、お互いを思いやる行動をとる。これにより、すべての従業員が安心して力を発揮でき、生き生きと働きがいのある職場づくりを行う。

明電グループ 労働安全衛生及び健康経営に関する組織体系



経営トップをリーダーとした安全と健康の監督

国内では法令に従い、拠点ごとに労働組合、従業員と安全衛生委員会を毎月1回開催し、労働災害の原因や対策、疾病休業者の状況や注意事項などの審議及び情報共有を行っています。また、グループ全体にかかわる方針や目標に関わる事項はトップマネジメントである社長から委任された労働安全衛生担当役員が議長となる中央安全衛生委員会で審議・決議しています。

実績、計画・目標

実績（2024年度）

●労働安全衛生の取組みによる成果

労働安全衛生マネジメントシステム認証取得

■ISO45001取得

地区	範囲
本社地区	明電舎（研究開発部門、スタッフ部門、事業部門）、地区内関係会社※ ※ 地区内関係会社：明電興産（株）本社/ThinkParkTower/北関東営業所、明電システムソリューション（株）東京支社、明電ユニバーサルサービス（株）東京支店、明電アクアビジネス（株）本社、（株）エムウインズ本社/秋田/能登、明電マスターパートナーズ（株）本社、明電ナノプロセス・イノベーション（株）本社/千葉

地区	範囲
沼津地区	明電舎（工場、研究開発部門、スタッフ部門）、構内関係会社※ ※ 構内関係会社：明電システム製造（株）本社、明電興産（株）沼津支社、明電システムソリューション（株）本社、明電ユニバーサルサービス（株）沼津支店、明電テクノシステムズ（株）本社、明電プラントシステムズ（株）装置工場、明電ファシリティサービス（株）沼津管理センター
太田地区	明電舎（工場、研究開発部門、スタッフ部門、群馬支店）、構内関係会社※ ※ 構内関係会社：明電機電工業（株）本社、明電興産（株）太田支社、明電ファシリティサービス（株）太田管理センター、明電システムソリューション（株）太田支社、明電ユニバーサルサービス（株）本社
名古屋地区	明電舎（工場、研究開発部門、スタッフ部門）、構内関係会社※ ※ 構内関係会社：明電システムソリューション（株）名古屋支社、明電ユニバーサルサービス（株）名古屋支店、明電ファシリティサービス（株）名古屋管理センター
甲府地区	明電舎（EV事業企画本部、EV営業・技術本部駐在、電動カソリューション営業・技術本部） （株）甲府明電舎
支社支店（管轄営業所含む）	北海道支店、東北支店、横浜支店、北関東支店、東関東支店、静岡支店、新潟支店、北陸支店、中部支社、関西支社、四国支店、中国支店、九州支店（合計36か所）
プラント建設本部	工事管理第一部、工事管理第二部、企画管理部
国内関係会社	明電プラントシステムズ（株）
海外現地法人	MEIDEN SINGAPORE PTE.LTD.、VIETSTAR MEIDEN CORPORATION、TRIDELTA MEIDENSHA GmbH、MEIDEN MALAYSIA SDN.BHD.、MEIDEN METAL ENGINEERING SDN.BHD.、PT. MEIDEN ENGINEERING INDONESIA、MEIDEN ZHENGZHOU ELECTRIC CO.,LTD.

対象外：（株）明電エンジニアリング、明電ファシリティサービス（株）上記以外、明電ケミカル（株）、イームル工業（株）

労働安全衛生マネジメントシステムの推進

明電グループでは、OHSAS18001に関して、2015年度に主要国内4生産拠点である沼津事業所、太田事業所、名古屋事業所、(株)甲府明電舎にて構内関係会社を含め拠点別に認証を取得しました。また、2013年度にはMEIDEN SINGAPORE PTE.LTD.、2017年度にはMEIDEN ZHENGZHOU ELECTRIC CO.,LTD.とSHANGHAI MEIDENSHA CHANGCHENG SWITCHGEAR CO., LTD、PT. MEIDEN ENGINEERING INDONESIA、MEIDEN T&D (INDIA) LIMITEDの海外主要5拠点にて認証を取得しました。

2018年度からは、労働安全衛生マネジメントシステムのグループ全体への浸透と、国際規格への対応のニーズから、ISO45001への認証移行及び適用拡大を進めました。

ISO45001認証については、2019年度の主要国内4生産拠点合同（沼津事業所、太田事業所、名古屋事業所、(株)甲府明電舎 ※構内関係会社含む）での取得を皮切りに、2020年度には生産拠点以外の国内事業場（東京事業所、支社支店）及び工事部門（プラント建設本部）、2021年度には、国内関係会社4社（明電プラントシステムズ(株)、明電アクアビジネス（株）、（株）エムウインズ、明電ナノプロセス・イノベーション（株））への認証拡大を完遂しています。

今後も当社グループは全拠点での労働安全衛生マネジメントシステムの維持向上を目指していきます。

ISO45001の取得割合（2024年3月31日現在）

国内

	対象拠点数	取得拠点数	割合（%）
労働安全マネジメント ISO45001認証	101拠点	96拠点	95%

海外

	対象拠点数	取得拠点数	割合（%）
労働安全マネジメント ISO45001認証	21拠点	7拠点	33%

健康と安全に関するリスク評価

安全・健康に関するリスクアセスメントの実施

職場環境を整え、従業員が安全で健康な状態で働けるように、明電グループでは「リスクアセスメントの実施」を徹底しています。

作業環境測定が必要な職場、化学物質管理が不可欠な職場はもとより、軽微な作業や事務を執り行う職場でも、グループ内で共通のリスクアセスメントの基準を用いて管理するルール及び仕組みを構築・運用しており、リスク除去・低減を図るための施策を計画的に実施しています。

また、過去の労働災害の事例に加え、全員参加を目標に掲げた日々のヒヤリハット活動からも、危険源の抽出を行って、あらゆる職場で安全衛生リスクを見える化し、リスクアセスメントに繋げて、事前対策の実施や職場環境の改善を行うように努めています。

事前審査制度

明電グループでは、事業投資の審査に際し、「業務の適正を確保するための体制の整備に関する基本方針」に基づき、明電グループに重大な影響を及ぼす可能性のある案件を事前審査会議で精査し、経営の意思決定に資する情報提供を目的とした「事前審査制度」を設けています。

審査では、財務面でのリスクのほかに責任所掌（製品保証など）や実行性（体制など）といったリスクの評価も実施しています。事前審査会議は経営企画本部と内部統制推進部が事務局となり、その統括役員が開催の可否を判断しています。その他の審査部門は、総務・法務部、経理・財務本部、営業統括本部等で構成されています。なお、M&Aを行なう際は第三者部門によるデュー・ディリジェンスを実施し、対象企業の財務調査のほかに、企業風土、人権含めた法令遵守体制、環境規制対応、労務状況、労働安全衛生など、ESGの観点からも評価を行ない、リスク管理を強化しています。

事業活動に関するリスクマネジメント >

安全衛生指標

労働安全衛生データ（明電舎単体及びグループ連結）

		2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
明電舎単体	度数率 ^{※1}	0.26	0.88	0.26	0.13	0.00	0.64	0.50	0.74
	強度率 ^{※2}	0.01	1.35	0.01	0.00	0.00	0.01	0.02	0.05
	年千人率 ^{※3}	0.28	1.09	0.53	0.00	0.00	0.97	0.71	1.40
	全度数率 ^{※4}	0.90	1.13	0.66	0.76	0.50	1.27	0.75	1.23
	死傷者数 ^{※5} （名）	7	9	5	6	4	10	6	10
	うち休業災害件数 （4日以上）（件）	1	4	2	0	0	4	3	6
	うち休業災害件数 （1-3日以内）（件）	1	3	0	1	0	1	1	0
	うち不休災害件数（件）	5	2	3	5	4	5	2	4
明電グループ連結 （国内・海外） ^{※6}	度数率 ^{※1}	0.26	0.50	0.47	0.43	0.21	0.43	0.81	0.48
	強度率 ^{※2}	0.01	0.54	0.01	0.00	0.01	0.06	0.06	0.04
	年千人率 ^{※3}	0.34	0.77	0.74	0.61	0.40	0.71	1.31	0.90
	全度数率 ^{※4}	0.73	0.75	0.74	0.86	0.78	0.80	1.30	0.69
	死傷者数 ^{※5} （名）	14	15	14	16	15	15	24	13
	うち休業災害件数 （4日以上）（件）	3	7	7	6	4	7	13	9
	うち休業災害件数 （1-3日以内）（件）	2	3	2	2	0	1	2	0
	うち不休災害件数（件）	9	5	5	8	11	7	9	4
明電舎＋国内関係会社 業務中の交通事故件数（件）		-	44	38	32	45	53	37	43

※1 「度数率」とは、100万延実労働時間当たりの労働災害による休業1日以上の死傷者数で、災害発生の頻度を表す

※2 「強度率」とは、1,000延実労働時間当たりの労働損失日数で、災害の重さの程度を表す。

※3 「年千人率」とは、1年間の労働者1,000人当たりに発生した休業4日以上の死傷者数の割合を表す

※4 「全度数率」とは、100万延実労働時間当たりの不休災害と休業1日以上を合わせた労働災害による死傷者数を表す

※5 派遣社員・請負業者を含む

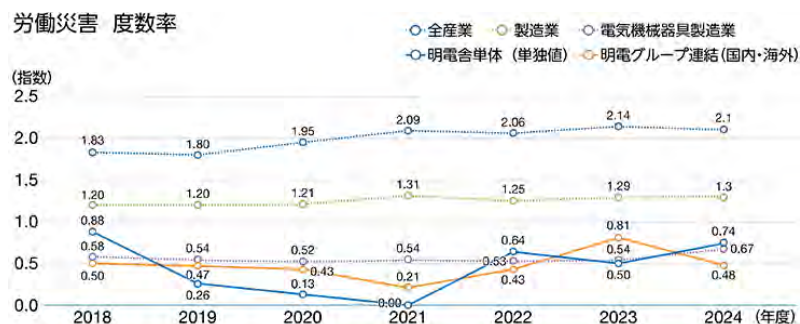
※6 海外の労働人口・時間には、現場労働者は含んでおらず、国内の算出方法とは若干異なる

労働安全衛生指標（国内明電グループ全体）

グループ全体	病気欠勤・休職者（一か月以上）の割合 ^{※1}	
	全体	うちメンタル
2024年度 （目標値）	1.58%	1.26%
2024年度 （確定値）	1.20%	0.91%
2025年度 （目標値）	1.56%	1.12%

※1 従業員に対する一か月以上病気欠勤・休職者の割合

安全成績推移（明電舎単体）

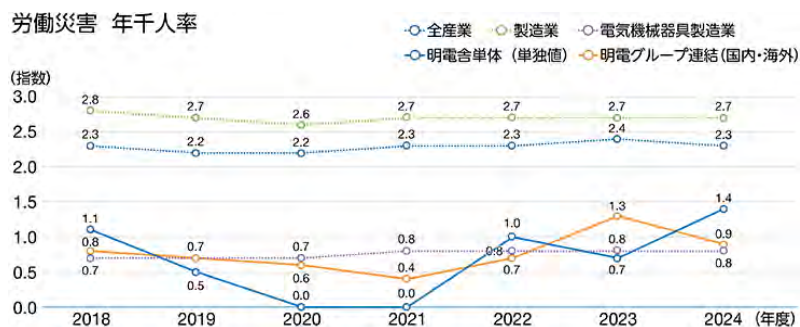
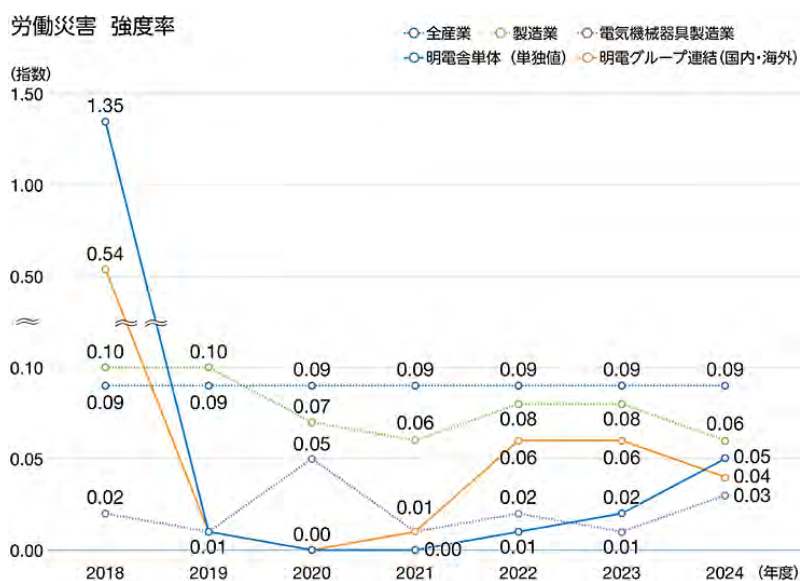


※補足

度数率とは、労働災害による死傷者の発生頻度を示す指標。

強度率が労働災害の発生程度を示すことに対して、100万延実労働時間当たり発生する死傷者数をもって表したものの。

度数率=(死傷者数/延実労働時間数)×1,000,000



正式な労使合同安全衛生委員会への労働代表の参加者数

項目	2022年度	2023年度	2024年度
労使合同安全衛生委員会に代表を送る労働者（業務または職場が組織の管理下にある）の労働者全体に対する割合	0.59% (24人（代表者）／4,039人)	0.58% (24人（代表者）／4,123人)	0.60% (25人（代表者）／4,153人)

安全衛生への取組み

取組み

明電グループでは、長い歴史の中で労働災害を経験し、発生の撲滅を目指し、安全教育、KYK（危険予知活動）、リスクアセスメントの実施、安全パトロール、安全衛生マネジメントシステムの導入、安全体感教育など様々な取組みを行ってきました。

安全パトロールによるリスクの摘み取り

従来通り安全パトロールは積極的に実施しています。社内の目だけでなく安全衛生コンサルタントによる外部の視点も取り入れ、様々な知見の目によるパトロールを実施しています。



また、明電グループの安全衛生水準向上を狙いとし、2024年度からは「安全衛生情報交換活動」を実施しています。この取組みは、明電グループ内におけるクロスパトロールをとおして安全衛生活動の好事例を各拠点・関係会社で共有しグループのスパイラルアップを図ることを狙いとしています。

情報交換活動では、各拠点・関係会社の意見を出席者間で確認し合うことで、モチベーション向上へつなげる取組みも行っています。



安全体感教育の推進による危険感受性の向上

2019年11月に、従業員の安全体感教育を目的とした安全体感教育車両2号車を製作し、生産拠点（沼津、太田、名古屋、甲府）の安全体感教育を実施しています。



VR安全体感教育の導入による教育効果に関するお問合せが多かったことから、2023年からは、「VR安全体感教育評価システム」を構築しました。このシステムは、VR内で安全行動をとった場合は事故に至らないストーリー展開や、行動に対しフィードバックコメントを返して理解度を向上させる教育の他に、前回受講結果との比較によって、教育の効果を見える化する特徴があります。



VR安全教育評価システム



フィードバックによる理解度向上

安全情報管理システム

明電グループで蓄積した安全衛生管理に関する情報を効果的に収集・分析し、安全衛生管理の改善（PDCA）に活用する安全情報管理システムを2020年から運用開始しました。労働災害情報、交通事故報告、ヒヤリハット、安全パトロール、リスクアセスメント、無災害日数管理、安全教育、安全指標（災害度数率、災害強度率、年千人率）などの管理ができるシステムとなっています。

本システムの利用により、グループ従業員が容易に安全情報に触れることができ、安全意識の向上と活動推進を促すことができます。



安全伝承館による労働災害風化の防止

労働災害は発生した直後には全社一丸となり「同じ過ちを繰り返してはならない」強い思いを持ちます。

しかし、時間が経過するとともにその思いが風化・形骸化していきます。特に労働災害を発生させた職場の担当者が異動してしまうと、労働災害の事実の風化・形骸化が加速してしまうことも事実です。

発生した労働災害の事実を語り伝え、考える場を提供するため、「安全伝承館」を2020年2月に開設しました。私たちは、悲しい事実からも目を背けることなく、語り伝え続けることが従業員や家族に二度と悲しい思いをさせないための使命だと考えています。

明電グループは、安全体感教育車両による「体」に安全を記憶する教育と、安全伝承館による「心」に刻む教育を通じて、安全意識の向上と災害ゼロに向けた取組みを進めていきます。

2022年にはヘッドマウントディスプレイを使用したVR上での「メタバース版安全伝承館」を開発しました。さらには2025年5月にパソコン上で入場できる「メタバース版安全伝承館」を開発し、明電グループ従業員であれば誰でも体験することができ、過去の労災事例の風化防止と従業員の安全意識向上、安全風土醸成を目指しています。これにより、国内製造工場はもとより、海外現法含めた全ての従業員が入場できるようにと考えています。



「安全伝承館」の様子



「メタバース安全伝承館」の様子

安全AIカメラシステム

労働災害の発生防止に向けて、現場パトロールによる不安全行動の確認は重要な対策となりますが、作業者の動きやカメラから送られる画像を常時確認しておくことは、リソースの観点から困難です。この課題の解決に向け、当社では2023年度より、「安全AIカメラシステム」を用いた不安全行動のチェックを開始しました。

構内運転時の車両速度違反、逆走行為、グリーンベルトはみだし歩行、工場内でのヘルメット未着用、フォークリフトの危険運転、高所作業、夜間時間帯の人感などをAIで検知し、不安全行動者へ指導を行っています。



健康経営

方針

明電グループ 健康経営宣言

明電グループの企業理念「より豊かな未来をひらく」の実現のためには、従業員一人ひとりが心身ともに健康で、自分らしくいきいきと働くことが不可欠です。

『健康は、なにものにも代え難い財産』という想いのもと、会社と従業員が一体となって心身の健康の維持増進に戦略的に取り組みます。健康経営を人的資本経営の土台として位置づけ、従業員とその家族のウェルビーイングの実現、そして会社の持続可能な成長を目指します。

以下の3つの柱を軸に健康経営を推進していきます。

- (1) 【身体の健康】
生活習慣の改善と健康リスク低減による活力の向上を目指します。
- (2) 【心の健康】
メンタルヘルス不調の未然予防と再発防止を推進します。
- (3) 【職場の健康】
安全で安心して力を発揮できる健康な職場を実現します。

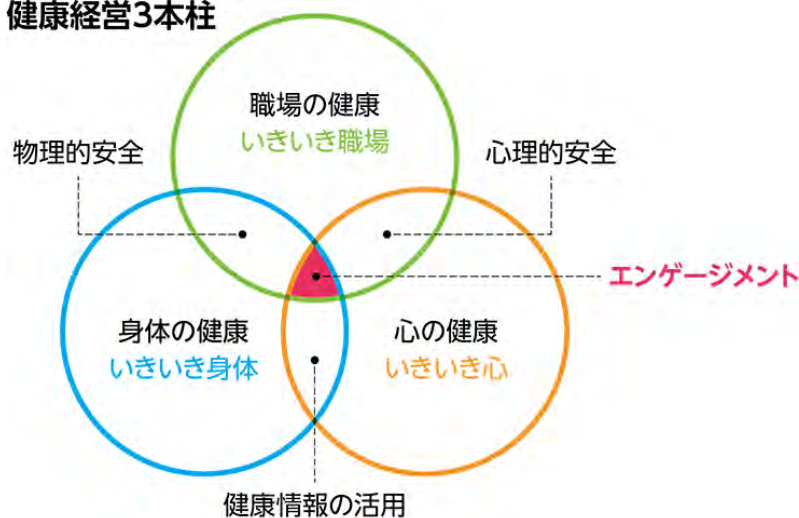
以上を健康経営の「3本柱」として、『健康で豊かな社会生活を送ることができる会社づくり』に取り組むことを宣言します。

代表取締役 執行役
員社長

井上晃夫

明電グループ 健康経営3本柱

健康経営3本柱



健康経営3本柱は、世界保健機関（WHO）憲章前文※1 にて、掲げられている、健康（ウェルビーイング）についての定義、「健康とは、（中略）、肉体的にも、精神的にも、そして社会的にも、すべてが満たされた状態」に倣い、健康経営で実践すべき柱を「身体の健康」「心の健康」「職場の健康」としました。

柱の中心には、人的資本につながるエンゲージメントを置き、それぞれの柱の間に共通する要素を表現しています。

- 職場の健康-身体の健康には、物理的安全（労災防止、職場環境整備）
- 職場の健康-心の健康には、心理的安全（パワハラ、メンタル不調の防止）
- 身体の健康-心の健康には、健康情報の活用（ヘルスリテラシー※2の向上）

※1 引用：公益社団法人 日本WHO協会

公益社団法人 日本WHO協会 [🔗](#)

※2 ヘルスリテラシー「健康や医療に関する正しい情報を入手し、理解して活用する能力」

明電グループ 健康経営戦略マップ



※1 会社への帰属意識や理念・ビジョンへの共感、貢献意欲等を表す指標（従業員エンゲージメント[eNPS]）

※2 従業員数に対する、病欠（メンタルを含む）による一か月以上の病欠・休職者数の割合

※3 絶対的プレゼンティズム（東大1問式）の「病欠やけががない時に発揮できる仕事の出来を100%として、過去4週間の自身の仕事の出来の評価」にて評価するパフォーマンスの発揮度

※4 仕事に対するポジティブな心理状態を表す指標

※5 職場における上司同僚による支援（話を聞いてくれるか、頼りになるか）、挑戦できるか、個人の尊重がされているかを評価

※6 Eプロジェクトについてはこちら

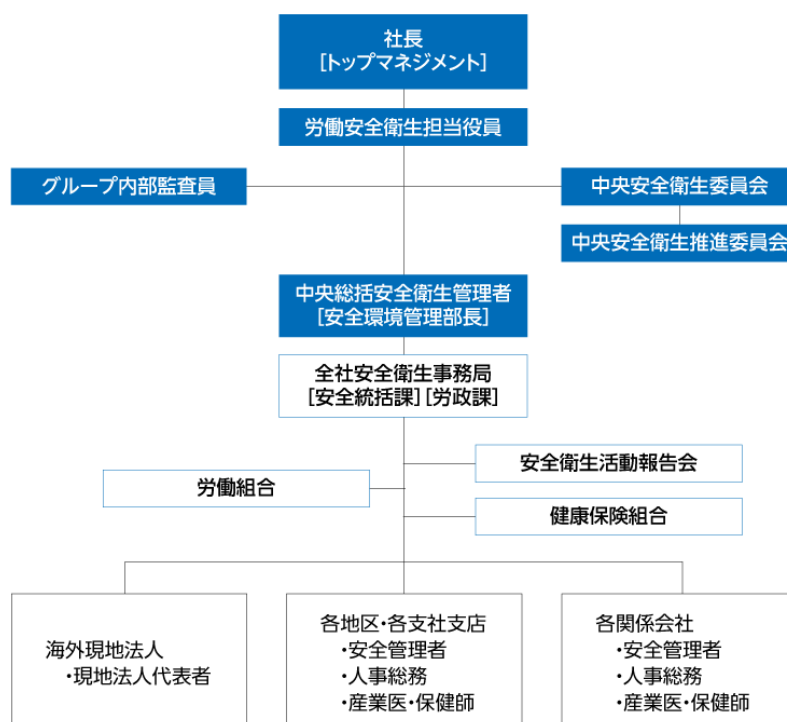
[明電舎レポート2025 人的資本の強化](#)  [>](#)

健康経営戦略マップの詳細（改訂版健康経営ガイドブック準拠）につきましてはこちら

[詳細版健康経営戦略マップ](#)  [>](#)

[マテリアリティの特定](#) [>](#)

明電グループ 労働安全衛生及び健康経営に関する組織体系



経営トップをリーダーとした安全と健康の監督

国内では法令に従い、拠点ごとに労働組合、従業員と安全衛生委員会を毎月1回開催し、労働災害の原因や対策、疾病休業者の状況や注意事項などの審議及び情報共有を行っています。また、グループ全体にかかわる方針や目標にかかわる事項はトップマネジメントである社長から委任された労働安全衛生担当役員が議長となる中央安全衛生委員会で審議・決議しています。

実績、計画・目標

健康経営の取組みによる成果（2024年度）

（1）「健康経営優良法人2025 大規模法人部門 ～ホワイト500～」に認定されました

経済産業省と日本健康会議が共同で選定する「健康経営優良法人認定制度」にエントリーし、「健康経営優良法人2025大規模法人部門～ホワイト500～」に認定されました。「健康経営優良法人大規模法人部門～ホワイト500～」への認定は、5年連続5度目となりました。



(2) スマートチャレンジ明電5の成果



明電舎が取り組むべき健康活動を5つ設定し、「スマートチャレンジ明電5」と銘打ち、取り組みを継続してきました。

① チャレンジ1（受動喫煙対策&卒煙プログラム推進）

オンラインで受診可能な卒煙プログラムの提供を継続的に行いました。

各事業所の卒煙担当者による会議を開催し、禁煙状況・卒煙プログラムの推進状況等や健保・組合からの情報を共有し、周知・啓発活動を推進。構内全面禁煙について検討・協議を重ね、各事業所において就業時間内禁煙に加え、屋内喫煙所の完全廃止、屋外喫煙所の縮小を行いました。

② チャレンジ2（生活習慣病対策-UNDER-39）

これまで39才以下の若年層対策として、肥満予備軍に対し、個別の健康指導プログラムを提供してきましたが、将来の生活習慣病罹患者を減少させるため自身の健康状態に関心を持ち、日々の生活の中で健康を意識してもらうよう30代全員を対象とする健康セミナーを実施しました。セミナーでは30代が若いうちから自身の健康に関心を持ち、行動変容につながるよう、事前のアンケート結果を盛り込み、幅広い内容としました。

また個別の健康指導も継続し、33才の従業員全員を対象に実施しました。

③ チャレンジ3（生活習慣病対策-OVER-40）

40才以上を対象に「達成する幸せを感じる保健指導の実現」をスローガンとして、ICTを利用した健康指導プログラムを実施しました。また、新たに体内時計を整えることを目的とした生活リズム改善のプログラムを導入しました。参加者には、運動指導や食生活、生活リズム改善のプログラムの中から希望に合わせたプログラムを提供しました。

④ チャレンジ4（がん対策）

女性のがん検診受診促進を目的に、婦人科がん検診（子宮頸がん検診、乳がん検診）の自己負担金の全額補助を実施しています。会社が行う健康診断で、婦人科がんの検診が受けられるようにし、制度の充実を図りました。会社、健保、組合それぞれが、がんの早期発見に対する周知や情報発信を行うなど、啓発活動を積極的に展開しました。また、精密検査受診率が低かった大腸がんについては特に集中的な啓蒙を行いました。

⑤ チャレンジ5（心の健康づくり対策）

「心の健康づくり計画」に則り、健康リスクが高い職場へのヒアリングや、高ストレス者への医師面接勧奨などを行いました。また、心の健康についてのヘルスリテラシー向上を目的に、セルフケアおよびラインケアについての教育コンテンツを作成し啓蒙活動を行いました。職場の心理的安全性についてのディスカッションを実施し、コミュニケーションの改善の機会を設けました。

スマートチャレンジ明電5_実績推移

	指標名	目標 (2024年度まで)	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
受動喫煙対策&卒煙プログラム推進	喫煙率	20%以下	21.8%	20.0%	20.7%	19.9%	21.4%
生活習慣病対策-UNDER-39	30才台肥満者割合	30%以下	32.0%	30.7%	31.3%	30.8%	31.7%
生活習慣病対策-OVER-40	40才以上特定保健指導者対象者率	24%以下	26.7%	23.8%	23.4%	22.5%	22.8%
がん対策	子宮頸がん・乳がん健診	60%以上	子宮頸がん 19.0% 乳がん 32.0%	子宮頸がん 24.0% 乳がん 40.0%	子宮頸がん 27.0% 乳がん 47.0%	子宮頸がん 26.0% 乳がん 42.0%	子宮頸がん 29.9% 乳がん 49.4%
	大腸がん精密検査受診率	100%	23.5%	42.9%	37.0%	57.9%	48.3%
心の健康づくり対策	ストレスチェック受検率	95%以上	96.6%	97.8%	97.5%	97.6%	97.8%

健康経営指標（明電舎単体）

項目			2022年度	2023年度	2024年度
喫煙者のうち卒煙プログラム参加人数（名）			14	12	12
明電スマートウォーキング参加人数（名）			1,019	1,179	1,207
健康Web「kencom（ケンコム）」登録者数（名）			1,798	1,872	1,898
定期健康診断受診率（％）			100	100	100
精密検査・再検査・治療受診率（％）※1			76	72	66
ストレスチェック実施率(%)			97.5	97.6	97.8
高ストレス率（％）			13.8	15.0	13.7
高ストレス者面接率（％）※2			7	8	4
ワーク・エンゲージメント※3			2.43	2.40	2.42
喫煙率（％）			20.7	19.9	19.4
定期健康診断結果（有所見者率％）	肥満率（BMI25以上）	男性	33.7	35.9	33.7
		女性	19.0	18.6	19.0
		全体	31.3	33.0	31.3
	血圧リスク者率※4		1.2	0.6	0.6
	血圧コントロール者率（％）※5		58.4	47.4	49.9
	血糖リスクと考えられる人の割合※6		0.4	0.3	0.3
一人当たりの医療費（円）			162,972	170,672	180,894
一人当たり保健事業費（円）			17,041	18,521	17,555
健康情報の活用力（ヘルスリテラシー）※7			-	3.1	3.2
アブセンティーズム（メンタル病欠・休職者割合（％））※8			1.58	1.71	1.88
心身いきいき度（％）※9			71	70	68
上記回答率（全従業員に対する割合）（％）			61.1	79.3	82.1

- ※1 要精密検査・再検査となった人の受診率
- ※2 高ストレス者のうち、医師面接を希望し面接を実施した割合
- ※3 心理的に仕事に対してポジティブかつ充実している状態を表す指標。新職業性ストレス調査票80項目において、①仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる。②自分の仕事に誇りを感じるを、「違う（1点）」～「そうだ（4点）」で4段階評価し、ワーク・エンゲージメント＝（①＋②）/2で点数化
なお、ワーク・エンゲージメントの調査に対する回答率は、上表にある「ストレスチェック実施率」に同じ
- ※4 収縮期血圧 180 mmHg以上または拡張期血圧 110 mmHg以上の人の割合
- ※5 高血圧の治療中で血圧がコントロールされている人の割合
- ※6 空腹時血糖が200mg/dl以上の人の割合
- ※7 「私は、必要な時に、病気や健康に関連した情報をもとに健康改善のための計画や行動を決めることができる」を評価
- ※8 従業員数に対するメンタル不調による一か月以上の病欠・休職者数の割合。全従業員対象に集計
- ※9 絶対的プレゼンティズム（東大1問式）の「病気やけががない時に発揮できる仕事の出来を100%として、過去4週間の自身の仕事の出来の評価」にて評価するパフォーマンスの発揮度

健康に関する研修受講者数（グループ全体）

健康に関する教育実績（2024年度）

研修概要		実施回数	受講者数
オンライン健康セミナー	第1回：エンゲージメントを高めるためのポジティブメンタルヘルス～上手な休息の取り方～ 第2回：酒の作り手が語る「あなたらしいお酒ライフ」 第3回：姿勢診断&ストレッチで身体の不調を解消しよう	3回	1,467名 （録画配信受講含む）
新入社員研修	メンタルヘルス、健康管理	2回	178名

健康セミナー開催

従業員のヘルスリテラシー向上を目的に、健康保険組合と共催で「健康セミナー」を開催しています。2024年度は、上期に健康経営の重要なキーワードとなる「エンゲージメントを高めるためのポジティブメンタルヘルス」をテーマに実施し、下期は従業員の関心度の高い「お酒に関する正しい知識と付き合い方」と「姿勢診断&ストレッチ」を実施しました。

「姿勢診断&ストレッチ」は当初女性向けに企画されましたが、最終的に海外を含む明電グループ全従業員が参加できるセミナーとしました。また、このセミナーは「会場」と「オンライン」のハイブリッド形式で開催し、沼津事業所、太田事業所、名古屋事業所の3拠点を同時中継することで一体感のある開催を実現しました。セミナー開催後には、デジタルサイネージでストレッチ動画を配信し、いつでもどこでも自分のペースでストレッチを続けることができる環境を整えました。参加後のアンケートでは、「体がほぐれリフレッシュできた」「簡単なストレッチで毎日継続できそう」「座ったままできるので会社でも実践可能」「ストレッチの必要性を再認識した」「オンラインと3拠点中継で一体感を感じられた」などの感想がありました。

参加後アンケートの結果



取組み

健康経営の今後に向けた取組み

2025年度は「健康経営優良法人2025～ホワイト500～」に5年連続で認定されましたが、今後も継続認定を目指すとともに、健康経営の更なる高度化を図っていきます。中期経営計画2027に合わせて改訂された、「明電グループ健康経営宣言」「健康経営3本柱」「健康経営戦略マップ」に基づき、従業員とその家族のウェルビーイングの実現と会社の持続可能な成長を両立させる取組みを推進します。

健康経営を人的資本経営の土台として位置づけ、エンゲージメントの向上を中核に据えた施策を展開していきます。特に、身体の健康・心の健康・職場の健康の3本柱が相互に連携し、シナジー効果を生み出す統合的なアプローチを重視します。

健康経営3本柱の身体の健康につきましては、これまでの「スマートチャレンジ明電5」の成果を基に、健康課題の変化を踏まえ課題を設定し、新たに「スマートチャレンジ2027」として展開していきます。

心の健康・職場の健康につきましても、それぞれ実施事項と目標を定め推進していきます。

身体の健康（スマートチャレンジ2027）実施事項と目標

テーマ	実施事項の概要	2027年度到達目標	指標の定義
①保健指導強化	生活習慣病重症化予防及び、治療放置者への働きかけ	適正体重者率 65%以上 ベスト体調プログラム参加率 50%	BMIが18.5～25未満の者 身体の健康を総合的にサポートする社内健康指導活動への参加率
②運動習慣の定着	職場での体力測定・運動機会創出	運動習慣良好者率 40%以上	以下の運動習慣に関する3つの設問のうち2つ以上該当する人の割合 「30分以上の軽く汗をかく運動を週2日以上、1年以上実施」に「はい」と回答 「日常生活において歩行又は同等の身体活動を1日1時間以上実施」に「はい」と回答 「ほぼ同じ年齢の同性と比較して歩く速度が速い」に「はい」と回答
③バランスの良い食事摂取	食事の重要性について理解の向上及び、健康な食事の機会の提供	食事バランス率 50%以上 食習慣良好者率 50%	主食・主菜・副菜を組み合わせた食事が1日2回以上の日がほぼ毎日の者の割合 以下の食習慣に関する4つの設問のうち3つ以上該当する人の割合 「人と比較して食べる速度が速い」に「ふつう」または「遅い」 「就寝前の2時間以内に夕食をとることが週に3回以上ある」に「いいえ」 「朝昼夕の3食以外に間食や甘い飲み物を摂取している」に「ほとんど摂取しない」 「朝食を抜くことが週に3回以上ある」に「いいえ」
④睡眠で休養がとれている	睡眠時間・質のセルフチェックの実施と、改善に向けての機会の提供	快眠疲労回復率 80%以上	「睡眠により十分な休養が取れている人」の割合

テーマ	実施事項の概要	2027年度到達目標	指標の定義
⑤女性の健康づくり対策推進	女性ががん検診の受診促進活動の展開 女性の健康課題及び、要望の把握 女性の健康課題セミナー開催	女性ががん検診受診率 60%以上 ヘルスリテラシー（女性の健康課題理解度） 70%以上	乳がん、子宮頸がんの検診受診率 教育の機会ごとに行うアンケートにより評価

心の健康、職場の健康 実施事項と目標

テーマ	実施事項の概要	2027年度到達目標	指標の定義
健康情報を活用する力（ヘルスリテラシー）の向上	人的資本・健康経営セミナーの開催、 eラーニングによる教育の実施	ヘルスリテラシー（教育理解度） 70%以上	教育の機会ごとに行うアンケートにより評価
メンタルヘルス不調の未然予防と再発防止の推進	心の健康づくり計画の実行	身のいきいき度 73%以上	絶対的プレゼンティーズム（東大1問式）の「病気やけががない時に発揮できる仕事の出来を100%として、過去4週間の自身の仕事の出来の評価」
安全で安心して力を発揮できる健康な職場の醸成	高健康リスク職場への専門職による職場ヒアリングの実施 心理的安全性K Y T（心理的な危険を予測するトレーニング）の展開	高健康リスク職場率 0%	ストレスチェックで健康リスク値130以上の職場の割合

海外拠点を含む明電グループ全体での健康経営の展開

海外拠点においても、国内と同様の健康経営方針を周知し、渡航時感染症対策をはじめ、健康セミナーへの海外からのリモート参加、海外赴任者を対象者とした。ストレスチェックの実施を行いました。

・ 渡航時感染症対策

海外赴任者に対しては、渡航前に産業医より海外の生活・医療・安全などについて説明するほか、世界的な健康課題であるマラリアや結核、HIV感染症/AIDSなどを含む感染症の教育、赴任国にあわせた予防接種の推奨などを実施し、健康維持に努めています。

・ 健康セミナーへの海外からのリモート参加

健康セミナー「姿勢診断&ストレッチ」については、中国における生産拠点である明電舎（鄭州）電気工程有限公司をはじめ、15名の従業員が海外からリモートで参加しました。

今後も、海外拠点を含む明電グループ全体での健康経営の展開を図り、グローバルな健康課題への対応力を強化します。各地域の文化や法制度を考慮しながら、統一された健康経営方針のもとで地域に適した施策を実施しています。

コミュニティ

方針

現地雇用・調達に関する方針

明電グループは、事業を展開する国や地域において、双方向で活発なコミュニケーションを通じて課題を認識するとともに、コミュニティとの良好な関係を構築しています。

また、これらの国や地域の持続可能な発展に貢献するためには、明電グループが現地雇用や現地調達において果たす役割の重要性も認識しています。

明電グループは様々な取組みを通じ、事業活動を行う国や地域社会の経済発展に貢献できるよう努めています。

社会貢献活動の方針

明電グループ社会貢献活動方針

明電グループでは、「地球・社会・人に対する誠実さと共創力で、新しい社会づくりに挑む」をありたい姿として掲げています。事業を通して生み出す新しい価値の提供により、社会的課題の解決に挑む魅力ある企業でありたいと考えており、社会貢献活動方針を以下のように定めています。

1. 本業である電気・機械製品の製造販売業を軸として、社会の持続可能な発展に貢献します。
2. 企業活動をご支援いただいている地域社会に感謝し、地域の発展に寄与する社会貢献を実施します。
3. グループの役員・従業員が主体的に取り組む社会貢献活動を支援します。

社会貢献活動の重点分野と事業との関わり

明電グループでは、事業を通じて培ってきた技術や製品、従業員のスキルや知見を活かし、明電グループらしい特長ある社会貢献活動を行っています。さらに、社会貢献活動を通じた社会課題の解決は事業の成長に直結するという考えのもと、以下のように重点分野を置き、社会貢献活動を推進しています。

社会貢献活動重点分野	事業との関連性	活動事例	関連するSDGs目標
環境保全	当社が目指す「人間社会と自然が調和したレジリエントな社会」を実現するため、環境保全を行うことは事業を継続していく上で重要であると認識しています。	- PETボトルの水平リサイクル - 作業服のリサイクル - 河川や海岸の清掃 - 海洋プラスチックごみの発生抑制 - インドネシアでの植林活動	   
次世代育成	当社が目指す「安心かつ豊かさ・ワクワクを感じられる社会」を実現するため、各事業地域を中心に次世代を担う青少年の育成を支援する活動を行うことは、事業を継続していく上で重要であると認識しています。	- 明電舎ものづくり教室 - 理科出張授業 - GIGAスクールICT支援 - 小学校での「自然と触れ合おう会」	 
地域貢献	当社が目指す「様々なコミュニティや人が共生できる社会」を実現するため、各事業地域のステークホルダーの皆様と良好なコミュニケーションを図り、強固な信頼関係を築いていくことが、事業を継続していく上で重要であると認識しています。	- 官民合同の清掃ボランティア - 子どもたちに絵本を贈る活動 - 全国各地での環境美化活動	 

取組み

環境保全

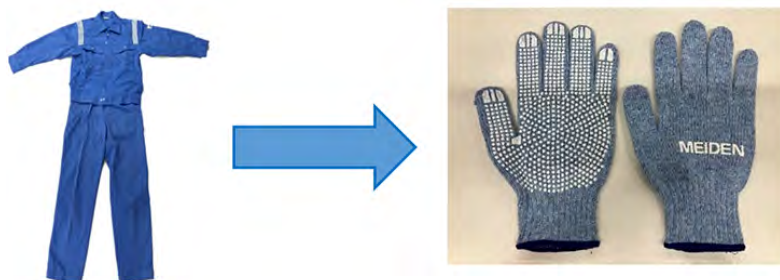
PETボトル水平リサイクル「ボトルtoボトル」の取組みを4社協働で開始

明電舎は、コカ・コーラボトラーズジャパン株式会社、アサヒ飲料株式会社、ナショナル・ベンディング株式会社と協働し、明電舎の本社および総合研究所で排出されたPETボトルを新たなPETボトルに再生する「ボトルtoボトル」の取組みを2023年10月より開始しました。「ボトルtoボトル」とは、使用済みのPETボトルを回収・リサイクル処理したうえで、PETボトルとして再生して繰り返し用いる、資源循環利用の仕組みです。今回の新たなスキームを通じて、飲料製品の容器へと100%リサイクルされることになります。これにより、年間廃棄量3トン以上のPETボトルを再生原料とできる見込みであり、新規に化石由来原料を使用して製造するPETボトルと比較して、約60%のCO₂排出量削減にも繋がります。明電グループはこれからも、サステナビリティ・パートナーを目指す企業として、異業種を含めた協働・共創を促進することにより、社会に貢献できる企業を目指していきます。



作業服をリサイクルした手袋を作成

明電舎 プラント建設本部では、2022年度からサイズが合わず着られなくなったり、古くなって処分される作業服を回収して、ナカノ株式会社様ご教示のもとリサイクルを行い、「リサイクル手袋」としてよみがえらせました。JIS規格を大幅に上回る耐久性があるため、使い捨てではなく、洗って繰り返し使うことが大きな特徴です。リユース原料を使用しているため、同等の純綿軍手と比べて、資源投入を抑えられ、廃棄衣料の削減にも貢献できる、環境に配慮した手袋になっています。



次世代育成

「明電舎ものづくり教室」の開催～子どもたちにものづくりの楽しさを伝えています～

創業110周年を迎えた2007年度から、芳水小学校をはじめとした事業所を構える地域の小学校において、「明電舎ものづくり教室」を開催しています。モータを活用したおもちゃを自分で組み立て動かすことで、ものづくりの楽しさを体感してもらうもので、これまでの参加児童数は累計で1万3000名を突破しています。2018年度からは、創業者 重宗芳水の母校である岩国市立岩国小学校でも開催しています。



2024年度は岩国市立岩国小学校、品川区立芳水小学校、品川区立中延小学校、沼津市立第五小学校、沼津市立大平小学校、太田市立宝泉東小学校、太田市立藪塚本町小学校、清須市立西枇杷島小学校で開催し、明電グループ従業員151名、児童721名が参加しました。

さらに営業拠点の支社支店と連携し、お客様の施設にて子どもたちへ「ものづくり教室」を開催しました。

事業所周辺の中学校を対象とした理科出張授業を実施

2017年度から事業所周辺の中学生を対象に、電気の大切さを体験的に学ぶ出張授業「電気はどうやって私たちのところに届くの？」を開催しています。2024年度は、品川区立品川学園、品川区立大崎中学校、太田市立太田中学校、ぐんま国際アカデミーの中学生405名を対象に出張授業を開催し、明電グループ従業員64名が講師や補助員を務めました。



沼津事業所 探究型ものづくり教室&沼津事業所見学

子どもたちにもものづくりの楽しさや、インフラを支える当社の役割について理解を深めてもらうことを目的に、沼津市の小学6年生を沼津事業所に招待しました。近年学校教育で重視されている「探究」と「プログラミング」の要素を組み込んだ「探究型ものづくり教室」として、「ムダだけどももしろい学校で使えるモノ」をテーマに、用意された電気部品や電子回路、雑貨、工場廃材を組み合わせながら作品づくりに挑戦しました。

また、1日限定の従業員証と35年ぶりに新調された明電ユニフォームを着用して、沼津事業所を見学しました。



学びと遊びの体験イベント開催

～「つくる」「協力する」体験を通じて楽しく学ぶ～

沼津市に保有する社宅に暮らす従業員の子どもたちや地域の子どもたちを対象に、学びと遊びが融合した「探究型ものづくり」と「協力型eスポーツ体験会」を実施しました。電気の仕組みを学びながらのものづくりや、仲間と協力してゴールを目指すeスポーツ体験を活用して、楽しみながら考える力やチームワークを育む機会を通じて、多様な学びの機会を創出し、子どもたちの成長を支援しました。



沼津市内の小学校で、GIGAスクールICT支援を実施

沼津市では、GIGA（Global and Innovation Gateway for All）スクール構想に基づいた取組みが市内の小中学校で展開されており、生徒には一人一台の端末が授業で使用されるなど、ICTの活用が進んでいます。明電舎では、2021年度より沼津事業所の従業員が中心となり、沼津市内の3つの小学校を対象にノートパソコンを使用した授業支援や操作支援、環境学習発表会のサポートなどを行ってきました。



その他、ドローンを使用したプログラミング教室や防災などをテーマとした地域協働授業を行っております。

こちらのページでも詳しく紹介しています。

未来に向けた“ひとづくり” | 明電舎 (meidensha.co.jp) [🔗](https://meidensha.co.jp)

地域貢献

官民合同ボランティア「新中川清掃ボランティア」を実施、リバーフレンドシップを締結

2022年に明電舎の調達本部、営業統括本部、明電プラントシステムズが事務局となり、明電舎 沼津事業所の東側に流れる新中川を綺麗にするボランティアプロジェクトを発足しました。同年11月より明電グループだけでなくサプライヤー企業様、静岡県、沼津市とも協力した、官民合同の清掃ボランティアを実施しています。2023年度は、5回（参加者延べ312名）、2024年度は3回（参加者延べ213名）の清掃活動を実施しました。

また、2023年6月には静岡県、沼津市、明電舎の3者間で「リバーフレンドシップ」を締結しました。住民や利用者の皆さんにリバーフレンド（川のともだち）になっていただき、河川美化活動を行うとともに、地域全体での環境保護意識の向上を目指すことが目的です。今後も、安全第一で清掃活動を行い、官民合同の地域貢献活動として活動していきます。



<作業中の様子>



<作業前>



<作業後>

プルタブを収集・換金し、絵本を贈る活動に賛同

明電舎 沼津事業所は、沼津商工会議所女性会の「市内各企業より提供されたプルタブを換金し、市内の保育所や幼稚園に絵本を贈る活動」に賛同し、収集活動に取り組んでいます。2024年度は、24kgのプルタブを贈呈することができ、沼津市内の西浦保育所に17冊の絵本を寄贈しました。今後も一冊でも多く、子どもたちのもとへ絵本を届けられるよう、活動を続けていきます。



全国各地での環境美化活動

明電グループでは、地域との共生を図ることを目的に、全国各地の拠点においてごみ拾いや草刈りなどの環境美化活動に日常的に取り組んでいます。長年の継続した取組みが各地域で評価されており、美化活動を通じた従業員の社会貢献意識の向上や一体感醸成にも寄与しています。



東京地区 お花いっぱい大崎清掃活動



中部支社 清掃活動

実績データ

社会貢献支出額

	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
社会貢献支出額	円	27,000,000	28,000,000	58,000,000	62,000,000

※ 社会貢献支出額は、寄付金・協賛金を含む

社会貢献活動効果

	単位（人）	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
①ものづくり教室・理科出張授業	参加人数（児童・生徒）	393	326	1,333	1,104
	運営に携わった従業員数	75	77	210	204
②GIGAスクールICT支援	参加人数（児童・生徒）	930	990	1,158	775
	運営に携わった従業員数	45	140	168	90
③プログラミング教室（ドローン使用）	参加人数（生徒）	—	—	516	389
	運営に携わった従業員数	—	—	50	24
④地域協働授業（防災や工場見学などに関する授業）	参加人数（生徒）	—	—	339	301
	運営に携わった従業員数	—	—	38	38

※ ②の2021年度と2022年度の人数は概算値

※ ③と④は、2023年度より実施

社会貢献活動の社内推進

従業員がNPO団体と協力して実施する「ものづくり教室」や「理科出張授業」など、会社が主催する社会貢献活動に積極的に参加できるよう、社内で従業員インストラクターの公募や各部門への参加募集の呼びかけなどを行うこととあわせて、社内報などでその様子を積極的に伝えることで、社内の関心を高める工夫をしています。

マルチステークホルダー方針

当社は、企業経営において、株主にとどまらず、従業員、取引先、顧客、債権者、地域社会をはじめとする多様なステークホルダーとの価値協創が重要となっていることを踏まえ、マルチステークホルダーとの適切な協働に取り組んでまいります。その上で、価値協創や生産性向上によって生み出された収益・成果について、マルチステークホルダーへの適切な分配を行うことが、賃金引上げのモメンタムの維持や経済の持続的発展につながるという観点から、従業員への還元や取引先への配慮が重要であることを踏まえ、以下の取組を進めてまいります。

1. 従業員への還元

当社は、経営資源の成長分野への重点的な投入、従業員の能力開発やスキル向上を通じて、持続的な成長と生産性向上に取り組み、付加価値の最大化に注力します。その上で、生み出した収益・成果に基づいて、「賃金決定の大原則」にのっとり、当社の状況を踏まえた適切な方法による賃金の引上げを行うとともに、それ以外の総合的な処遇改善としても、従業員のエンゲージメント向上や更なる生産性の向上に資するよう、教育訓練等を中心に積極的に取り組むことを通じて、従業員への持続的な還元を目指します。

（個別項目）

具体的には、賃金の引上げについて総人件費管理の原則は維持しつつ、より仕事や貢献度に応じた適切な処遇を実現することで従業員がエンゲージメントを高め、生産性が向上する好循環の創出に取り組みます。教育訓練等については、多様な経営課題を解決できる人財の育成が必要不可欠と考え、従業員の多様な能力（Ability）を高めるための各種研修や、キャリア形成と組織活性化を目的とした人財育成施策に取り組んでまいります。

2. 取引先への配慮

当社はパートナーシップ構築宣言の内容遵守に、引き続き、取り組んでまいります。

なお、パートナーシップ構築宣言のポータルサイトへの掲載が取りやめとなった場合、マルチステークホルダーの公表を自主的に取り下げます。

- ・ パートナーシップ構築宣言の登録日
【2022年3月1日】
- ・ パートナーシップ構築宣言のURL
【<https://www.biz-partnership.jp/declaration/7826-05-21-tokyo.pdf>  >】

また、消費税の免税事業者との取引関係についても、政府が公表する免税事業者及びその取引先のインボイス制度への対応に関する考え方等を参照し、適切な関係の構築に取り組んでまいります。

以上

令和7年11月5日

株式会社明電舎 代表取締役 執行役員社長 井上 晃夫