

人財

DEI（Diversity, Equity & Inclusion）

[DEI（Diversity, Equity & Inclusion）](#) >

[DEI（Diversity, Equity & Inclusion）](#) >

[DEI推進ロードマップ](#) >

[各種取組み](#) >

人的資本経営

[人的資本経営](#) >

[人事戦略基本方針](#) >

[指標と目標](#) >

[従業員エンゲージメントの向上（eNPS調査）](#) >

[明電みらいミーティング](#) >

[人事データ](#) >

働きやすさと働きがいの向上

[働きやすさと働きがいの向上](#) >

[雇用に関する方針](#) >

[働き方改革（過剰労働時間の削減に取り組む方針）](#) >

[公正・公平な評価・処遇の徹底](#) >

[働きがいのある職場づくり](#) >

[コミュニケーション活性化](#) >

人財育成

人財育成 >

人財育成方針 >

研修体系 >

自律的なキャリア形成 >

ナショナルスタッフの育成 >

技術・技能教育の充実 >

技術・技能の習得と伝承 >

「MYビジョン・MYチャレンジ」による個と組織の融合 >

つながり力強化のためのMFCメンター制度の活性化 >

データ >

DEI (Diversity, Equity & Inclusion)

DEI (Diversity, Equity & Inclusion)

方針

明電グループは、多様な個性を尊重し、公平な機会を提供することで、さまざまな能力を持ったすべての社員が個々の能力を最大限に発揮し、イキイキと働く職場作りと風土の醸成に取り組み、個人の成長と組織の成長が共にある企業を目指しDEIを推進しています



ロゴに込めた想い

明電グループDEIのロゴは、私たち一人ひとりの個性が重なりあい、新しい色という価値を生み出すことで、好循環を促し、より良い未来へと向かっていく姿を表現しています。

体制

2023年度に委員長を社長とし、人事担当役員及びサステナビリティ推進担当役員を副委員長としたDEI全般に関する方針・施策の決定機関「DEIコミッティ」を設立し、DEI推進の加速化を図っています。また、年代・職種・職制を越えた多様なメンバー20名による「DEIワーキング」を設立し、全従業員を対象としてDEIの自分事化に向けた施策立案に取り組みました。トップダウンとボトムアップの両輪によるア

プローチで従業員の意識改革、創造性の向上、働きがいと心理的安全性のある組織・職場風土の醸成につなげています。



戦略

DEI推進ロードマップ

明電グループのダイバーシティの取組みは、2013年より開始しています。仕事と育児・介護の両立のために各種制度設計から始まり、多様な働き方への対応、働き方改革、人財活用の推進を中心に、2020年まで人事部門内のワーキングチームにて実施していました。2021年にダイバーシティプロジェクト発足、2022年にダイバーシティ推進室設立、そして2023年にDEI推進室へ名称変更し、経営戦略としてDEI推進を加速しています。



取組み

DEIの課題解決に向けた自社アクションの宣言発行

2025年1月28日に一般社団法人グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン(以下 GCNJ)が開催した「GCNJ サミット2025 ～Social Change by Equity～」(以下 GCNJサミット)において、「GCNJコレクティブ・アクション2030宣言書」に署名しました。明電舎は近年、DEIの推進において、女性・男性問わず育児休職しやすい職場づくりに注力しています。休職経験者の気づきの声や職場のサポート体制の好

事例を社内でも共有するといった施策により、従業員の意識向上が見られるようになりました。引き続き職場の理解促進に努め、従業員とその家族の心身の健康のため、男性の育児休職100%を目指します。

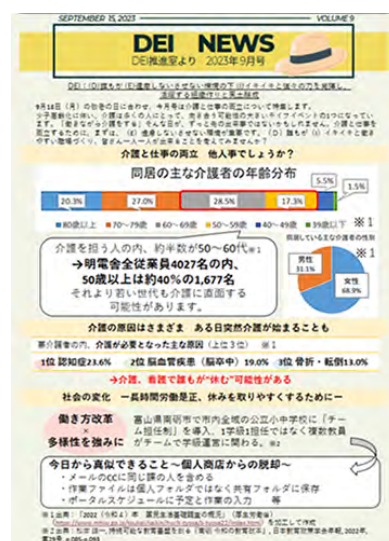


GCNJコレクティブ・アクション2030宣言書 (PDF:1.10MB)



DEI NEWS発行

従業員のDEI意識向上・DEIの自分事化を目的に、2023年1月より、毎月DEI NEWSを発行しています。心理的安全性、アンコンシャスバイアス、仕事と育児の両立、障がい者雇用、他社の取り組みから見てきたDEI推進の意義、海外ナショナルスタッフのDEI宣言等、毎号様々なテーマを取り上げ、発信しています。従業員意識調査において「DEI推進の意義を理解している」の回答肯定率100%を目標に、活動を推進しています。



DEIの体現機会創出（コミュニケーションの活性化）

2023年度より、部署や職制を越えたコミュニケーションと心理的安全性を体現するイベント「DEI MeetUP!」を開催しています。各拠点にて、仕事を越えた趣味の話題や各種人事・福利厚生制度についての理解促進、その他役員とのフランクな会話等、さまざまなテーマで実施し、1,300名を超えるグループ従業員が参加しています。



心理的安全性のための具体的アクション

2022年度より心理的安全性理解のためのセミナー及び動画配信を実施してきました。2024年度は、心理的安全性のある職場にするための具体的言動を説明する動画を作成し、更なる理解促進を図りました。すべての従業員が、職場の中で、自分の存在・意見、そして価値が認められていると感じられる環境・風土を醸成します。

柔軟な働き方の促進

従業員ニーズを捉えながら、多様な働き方の選択肢を設けています。在宅勤務や、本社・総合研究所・沼津事業所・名古屋事業所に設置したサテライトオフィスなど、制約があっても働くことができる環境(時間・場所)作りに継続的に努めています。

女性活躍推進

明電舎は女性活躍の推進が評価され、厚生労働大臣が認定する「えるぼし」認定において、2017年11月に重電業界では初の最高位となる3段階目の認定を取得しました。

また、2021年3月には厚生労働大臣より「くるみん」の認定を取得したほか、くるみん認定企業のうち、より高い水準の取組みを行い、優良な子育てサポートを実践する企業に与えられる「プラチナくるみん」の認定を取得しました。



えるぼし



プラチナくるみん

2024年度より、計画的な女性リーダー育成のためのプログラムを開始しました。各職場から今後次世代リーダー候補者として期待される方を選抜し、他社女性及びサポーター役員とのセッションを通し、自身のキャリアイメージやリーダー像を明確化・具体化し、組織運営のためのアクションに繋げるプログラムです。参加者は、今後、先輩社員としてプログラムに参加し、女性のネットワーク拡大も図っていきます。



女性活躍推進法に基づく行動計画・両立支援制度

■管理職に占める女性比率向上

当社の課題	多様な人材の継続的登用
目標値	管理職に占める女性比率 ・ 2030年度目標 12% ※2022年度比3倍（2022年度実績 4.1%）
取組内容	・ 異業種への人材派遣及び外部機関における研修による経験値の向上 ・ きめ細かなヒアリング実施による、マネジメント層の意識改革と該当社員のマインドセット ・ 女性リーダー育成プログラムによる若手・中堅層からの計画的育成と配置
取組時期	2022年4月1日～2030年3月31日

■女性役員登用目標

当社の課題	経営層における多様な人材育成
目標値	女性役員クラス プロパー人数 ・ 2024年度 1名以上 ・ 2030年度 3名以上（うち執行役員1名）
取組内容	・ 外部機関におけるトップマネジメント研修による実力とスキル向上の機会創出 ・ 他部門異動、配置による経験の場の拡大 ・ 役員面談による自発性の醸成 ・ 各本部と連携した「自分らしいリーダー像」実現のための女性経営層育成プロジェクトの発足
取組時期	2021年4月1日～2030年3月31日

■従業員の育児休職の取得推進

当社の課題	男性従業員の育児休職取得率の向上と平均取得日数の拡大
目標値	男女ともに育児休職取得率100%の達成 （平均取得期間：女性364日・男性35日）
取組内容	男性育休取得の意義（従業員とその家族の心身の健康）理解を促進したうえで、育児休職取得率向上に向け、従業員への制度内容の周知徹底と職場上長への理解促進を図る
取組時期	2022年4月1日～2028年3月31日

両立支援制度

- ・ 最大2年間の育児休職期間の付与（分割取得可・保育所に入所している場合でも取得可）
- ・ 産前産後休業（有給）
- ・ 妊娠短時間就業制度
- ・ 育児休職早期復帰支援制度（年休の追加付与）
- ・ 保育所までの交通費支給
- ・ 事由解消までの介護短時間就業制度（週4日の短日勤務可）
- ・ 最大730日間の介護休職制度
- ・ 不妊治療休職制度の拡充、不妊治療短時間勤務

- ・ 企業主導型保育所の提携
- ・ 福利厚生サービスメニューの充実（認可外保育料補助、介護支援サービスの拡充等）
- ・ 男性育児休職促進のための出生時育児休業制度・短期育児休職制度（1か月有給）
- ・ 男性育児参加推奨のための特別休暇（配偶者出産休暇）
- ・ 臨時育児サービス支援（保育園利用料等の補助）

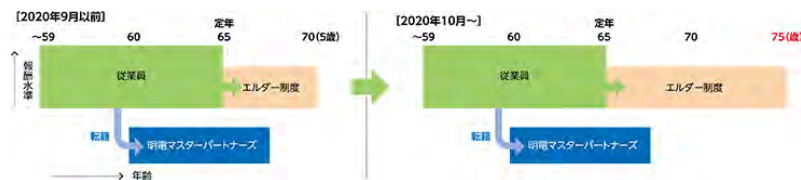
65歳定年制と75歳までの雇用延長制度

明電舎は、2020年4月から全従業員を対象に定年年齢を60歳から65歳に引き上げました。経験豊富なシニア層がよりやりがいを持って働けるように報酬水準を引上げ、成果によっては60歳時点とほぼ同水準の報酬を可能としています。これに合わせ、シニア層の柔軟な働き方を推進するため、派遣会社（明電マスターパートナーズ（株））を設立し、短日・短時間勤務を希望する従業員が、同社に転籍し当社に派遣社員として勤務できる仕組みを整備しました。これまで以上にシニア層の経験・知識を活用することで、後継者育成の促進や品質向上・お客様へのサービス向上を図ります。

2017年1月より65歳から最長70歳まで勤務可能な「エルダー制度」を導入しており、2020年10月には最長75歳まで引き上げました。本制度は、65歳以降も一定の条件を満たすことで継続勤務でき、また、一度退職されたOB・OGを再度雇用することも可能としています。

シニア層の勤務制度

- ・ 2001年9月 雇用延長制度導入
- ・ 2006年4月 再雇用制度導入
- ・ 2013年4月 再雇用制度改定（希望者全員を対象）
- ・ 2017年1月 エルダー制度導入
- ・ 2020年4月 定年年齢を60歳から65歳に引上げ
- ・ 2020年10月 エルダー制度改定（最長75歳まで勤務可）



障がい者雇用への取組み

知的障がい者の働く場の創出に向け、特例子会社（明電ユニバーサルサービス（株））を設立し、各地の製造拠点で緑化・清掃作業を行ってきました。2024年には、製造現場での新たな業務を開始し、障がいをお持ちの従業員（チャレンジド）の活躍の場拡大にも取り組んでいます。



また、明電舎としても障がい者の雇用を進めており、受け入れ職場の拡大とサポート体制強化のため、「職場内障がい者サポーター」を養成する等、個々の力を最大限発揮できる環境づくりに取り組んでいます。

障がい者雇用率

時点	2019年6月	2020年6月	2021年6月	2022年6月	2023年6月	2024年6月
障がい者雇用率（％）	2.42	2.50	2.46	2.42	2.57	2.6
法定雇用率（％）	2.2	2.2	2.3	2.3	2.3	2.5

※ 対象範囲：2022年度までは明電舎+特例子会社、2023年度以降は、明電舎+特例子会社+明電マスターパートナーズ

グローバル人材の活躍推進

明電グループは、DEI推進の一環として、国籍に関わらない採用を進めており、外国籍社員も入社後に様々な分野・職種で活躍しています。また、宗教的配慮（礼拝スペース設置等）、できるだけ早く日本での生活・業務に馴染めるようなサポート、個別に育成担当者を選任することによる一人ひとりに応じた業務スキルの向上促進など、各種支援を実施しています。

また、海外における事業展開の更なる拡大に向け、現地法人社長のナショナルスタッフ化は必要不可欠と考えており、現地法人社長候補の育成に向け、各社の統括役員による定期的な幹部候補者面談を行い、経営マインド醸成を実施しています。併せて、コーチングプログラムを行い、幹部候補者のマネジメント能力向上も図っています。

人財育成



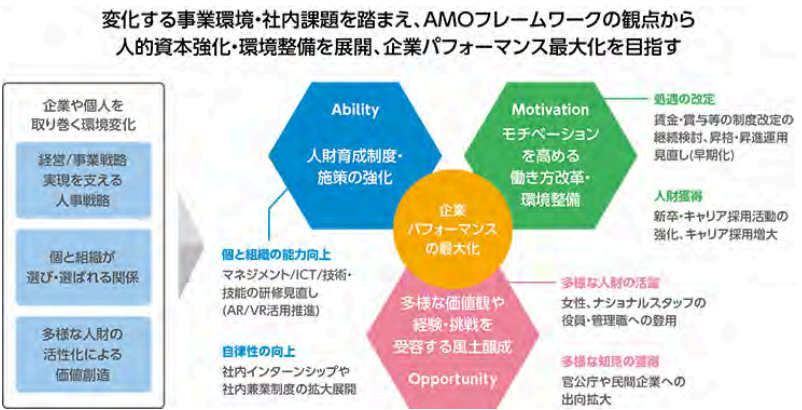
人的資本経営

方針

人事戦略基本方針

当社は、人財を価値創造の源泉である人的資本として捉え、強化に取り組み、多様な人財のポテンシャルを最大限に引き出し、人と組織が共に成長する企業を目指しています。

変化する事業環境・社内課題を踏まえ、AMOフレームワークの観点から人的資本強化・環境整備を展開、企業パフォーマンス最大化を図っています。



目標

指標と目標

明電グループでは、以下項目について目標値を設定しています。

なお、現在、連結ベースでの人事情報収集体制が整備途上であり、データの整合性及び網羅性に課題があるため、現時点では単体ベースでの情報開示をしている指標もあります。今後は、連結ベースでの人的資本データの整備及び開示体制の構築を進め、段階的に連結ベースでの開示に移行していく予定です。

指標	目標値	2024年度実績
管理職に占める女性労働者の割合	2030年度 12%	5.4% (明電舎単体)
女性役員クラス（プロパー）人数	2030年度 3名以上 (うち執行役員1名以上)	1名
外国人現地法人社長人数	2030年度 5名以上 (うち執行役員1名以上)	2名
eNPS [※]	2027年度 -65.0%	-69.0%

※ 従業員向けNPS®（ネット・プロモーター・スコア）。NPS®は、ベイン・アンド・カンパニー、フレッド・ライクヘルド、サトメトリックス・システムズの登録商標です。eNPSの単位を%とし、記載しています。また、eNPSの対象は、明電舎及び国内関係会社（イームル工業株式会社、明電ユニバーサルサービス株式会社を除く）です。

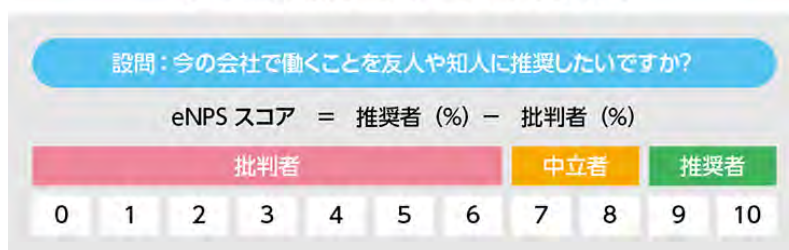
取組み

従業員エンゲージメントの向上（eNPS調査）

従業員エンゲージメントの向上に向け、従業員エンゲージメント指標（eNPS）をKPIとして設定し、毎年実施している従業員意識調査結果に起因する要因を分析することで現状の課題を把握し施策の実行に繋がっています。

2024年度に実施した従業員意識調査においては、組織の柔軟性や達成・挑戦志向を示す「風土」カテゴリの肯定率が前年度比で改善した一方、評価制度や報酬制度を示す「各種制度」カテゴリ、人財育成や採用・入戸を示す「人財活用」カテゴリの肯定率は低い水準で推移する結果となりました。

eNPS(従業員エンゲージメント)調査



従業員エンゲージメントの影響要因

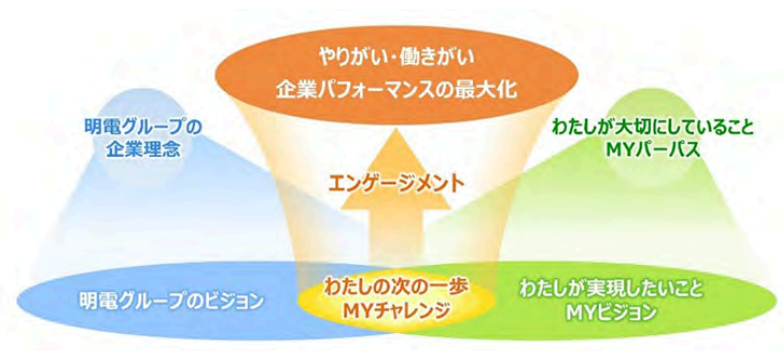
カテゴリ	影響要因
ビジョン	理念・ビジョン、戦略の浸透など
風土	オープンな風土、コミュニケーション、達成・挑戦志向、エンゲージメント（会社の未来への希望）など
労働環境	生産性、ワークライフバランスなど
各種制度	評価・報酬・昇格・人財育成制度など
人財活用	エンパワメント（仕事へのやりがい）、人財採用・配置など

従業員意識調査の結果

		2022年度	2023年度	2024年度
eNPS（2021年度比）		-68.3%	-69.8%	-69.0%（▲0.7）
カテゴリ別肯定率（%）	ビジョン	74.1	73.1	73.5（▲0.6）
	風土	51.1	51.3	52.6（+1.5）
	労働環境	52.9	53.7	54.1（+1.2）
	各種制度	37.0	36.8	36.9（▲0.1）
	人財活用	43.0	43.3	44.0（+1.0）

「MYビジョン」「MYチャレンジ」

多様な個を尊重し、従業員一人ひとりの主体性とやりがいを引き出すことを目的に、それぞれが自身のビジョンを見つめ直し、会社のビジョンと照らし合わせ、明電グループの中で何にチャレンジをしているのかを言語化する取組み「MYビジョン」「MYチャレンジ」を開始しました。2024年度は課長までの「MYビジョン」の言語化を行いました。2025年度は従業員への展開を実施します。企業・各部門のビジョン・ミッションと個人のビジョンの重なる部分を見出すことが、「真のサステナビリティ経営の自分事化」につながると考えています。会社として、まずは、従業員一人ひとりが何らかの形でビジョンの重なりを見出せるように寄り添い、そこから生まれてくる挑戦したいという思いを尊重し応援することによって、個人のやりがい向上・成長、そして企業・各部門のビジョン・ミッション達成を目指していきます。

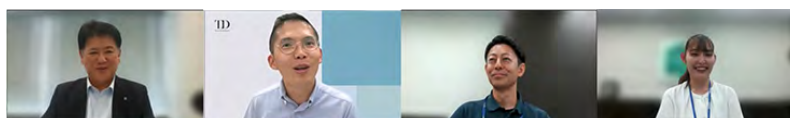


明電みらいミーティング

経営トップ自らが「MYビジョン」「MYチャレンジ」を率先して語る場として2022年度から「明電みらいミーティング」、2023年度からは、「社長タウンホールミーティング」の取組みを継続的に開催しています。従業員一人ひとりが自身の「MYビジョン」を言語化し、それを周囲と共有・共感することで、互いに応援し合いながら、それぞれの「MYチャレンジ」への一歩を踏み出すことができます。従業員の想いを大切にすることこそが、企業成長の原動力です。これらの取り組みを通じて、従業員一人ひとりが主体的に未来を描き、行動し、そして応援し合うそんな企業文化の醸成を目指しています。



明電みらいミーティング（沼津事業所）



社長タウンホールミーティング（オンライン）

[働きやすさと働きがいの向上 >](#)

[DEI >](#)

[人財育成 >](#)

人事データ

基礎データ

従業員（明電含単体）

		単位	2022年度	2023年度	2024年度	有報ベース	明電含籍のみ (出向者も含む)
従業員数（単体）	男性	名	3,425	3,458	3,474	○	
	女性	名	614	665	679	○	
	合計	名	4,039	4,123	4,153	○	
国内関係会社	男性	名	3,287	3,210	3,263	○	
	女性	名	494	480	522	○	
	合計	名	3,781	3,690	3,785	○	
海外関係会社	男性	名	1,595	1,609	1,578	○	
	女性	名	401	388	370	○	
	合計	名	1,996	1,997	1,948	○	
連結従業員数※1	男性	名	8,307	8,277	8,315	○	
	女性	名	1,509	1,533	1,571	○	
	合計	名	9,816	9,810	9,886	○	
外国人従業員数（単体）	男性	名	26	21	28	○	
	女性	名	10	12	10	○	
	合計	名	36	33	38	○	
国内関係会社外国人従業員数	男性	名	9	10	7	○	
	女性	名	3	3	3	○	
	合計	名	12	13	10	○	
海外関係会社外国人従業員数	男性	名	1,466	1,493	1,486	○	
	女性	名	399	386	368	○	
	合計	名	1,865	1,879	1,854	○	
連結外国人従業員数※1	男性	名	1,501	1,524	1,521	○	
	女性	名	412	401	381	○	
	合計	名	1,913	1,925	1,902	○	
全従業員に占める契約社員または派遣社員の割合		%	13.5	12.9	13.9	○	
平均年齢※2	男性	歳	43.3	43.6	43.7	○	
	女性	歳	42.8	42.4	42.7	○	
	合計	歳	43.3	43.4	43.6	○	
勤続年数※2	男性	年	19.0	19.1	19.1	○	
	女性	年	19.1	18.3	18.7	○	
	合計	年	19.0	18.9	19.0	○	
役職者数※2	男性	名	968	967	988		○

		単位	2022年度	2023年度	2024年度	有報ベース	明電舎籍のみ (出向者も含む)
	女性	名	51	49	52		○
	うち外国人	名	5	4	4		○
うち部長以上※2	男性	名	201	204	204		○
	女性	名	4	4	10		○
	うち外国人	名	0	0	0		○
(参考) 管理職者数	男性	名	680	693	548		○
	女性	名	29	37	31		○
	合計	名	709	730	579		○
役員※2	男性	名	36	37	33		○
	女性	名	1	1	3		○
	うち外国人	名	0	0	0		○
うち執行役員※2	男性	名	30	31	27		○
	女性	名	0	0	1		○
	うち外国人	名	0	0	0		○
女性比率※2	役職者※3	%	5.00	4.82	5.00		○
	うち管理職	%	4.1	5.1	5.4		○
	うち部長以上	%	1.95	1.92	4.67		○
	役員	%	2.70	2.63	8.33		○
	うち執行役員	%	0	0	3.57		○
外国人現地法人社長数※1		名	1	2	2		
障がい者雇用人数（法定カウント）※4 ※5		名	109	115	120		○
障がい者雇用人数（実数）※4		名	77	82	89		○
障がい者雇用率※4 ※5		%	2.48	2.56	2.66		○
障がい者法定雇用率		%	2.3	2.3	2.5		○
離職者数（自己都合）	男性	名	69	107	93		○
	女性	名	20	21	15		○
	合計	名	89	128	108		○
離職率（自己都合）※6	男性	%	2.0	3.1	2.7		○
	女性	%	3.2	3.2	2.2		○
	合計	%	2.2	3.1	2.6		
労働組合加入率		%	65.3	64.4	69.9	○	
平均年間給与		円	7,428,633	7,351,896	7,605,882	○	

※1 対象組織：明電グループ

※2 各年3月時点

※3 女性役職者数÷役職者総数

※4 対象組織：2022年度までは明電舎+特例子会社、2023年度以降は、明電舎+特例子会社+明電マスターパートナーズ

※5 人数は重度障害の方などを考慮し算定したもの。

※6 離職率は「各年度末時点における年間の自己都合退職者数／各年度4月1日時点の従業員数」にて算出。

年齢別従業員数（明電舎単体）（2024年3月31日現在）

（単位：名）

	男性	女性	合計
30歳未満	621	170	782
30～39 歳	718	83	801
40～49 歳	630	127	757
50～59 歳	1,136	256	1,392
60歳以上	378	43	421

新卒採用（明電舎単体）

（単位：名）

	大卒			高専卒	短・ 専門卒	高卒 ・他	合計
	男性	女性	小計				
2017年4月入社	54	14	68	6	0	29	103
2018年4月入社	54	11	65	5	0	27	97
2019年4月入社	60	15	75	5	0	47	127
2020年4月入社	52	16	68	6	3	32	109
2021年4月入社	55	14	69	4	5	42	120
2022年4月入社	56	19	75	5	5	38	123
2023年4月入社	53	23	76	5	9	27	117
2024年4月入社	41	11	52	9	6	33	100

※ 大卒には修士卒、博士卒、高専専攻科卒を含む。

中途採用（明電舎単体）

（単位：名）

	大卒			他		合計
	男性	女性	小計	男性	女性	
2016.4 － 2017.3	26	2	28	5	1	34
2017.4 － 2018.3	29	3	32	2	5	39
2018.4 － 2019.3	28	4	32	24	7	63
2019.4 － 2020.3	45	1	46	12	1	59
2020.4 － 2021.3	40	4	44	10	3	57
2021.4 － 2022.3	29	2	31	14	2	47
2022.4 － 2023.3	39	7	46	6	3	55
2023.4 － 2024.3	22	7	29	12	8	49
2024.4 － 2025.3	56	1	57	11	7	75

※ 大卒には修士卒、博士卒、高専専攻科卒を含む。

働き方の状況関連（明電舎単体 ※出向者除く・受入出向者含む）

		単位	2022 年度	2023 年度	2024 年度
従業員エンゲージメント (eNPS率)	スコア実数※1	%	-65.0	-66.2	-65.7
	改善率 (2021年度比)		1.4%悪化	2.6%悪化	2.1%悪化
産休取得者数※2		名	17	12	16
当年度中に配偶者が出産した男性従業員数 当年度中に出産した女性従業員	男性	名	101	85	74
	女性	名	18	10	15
	合計	名	119	95	89
育休取得者数※1	男性※3	名	14	25	28
	(1週間以内) ※4		57	50	51
	女性※5	名	18	12	13
	合計	名	89	87	92
育児休業取得率	男性	%	70	88	107
	女性	%	100	120	87
	合計	%	75	92	103
育児休業復職率	男性※6	%	100	100	93
	女性	%	100	83	100
	合計	%	100	96	97
介護休業取得者数※7		名	3	1	1
平均有給休暇付与日数		日	23	23	23
平均有給休暇取得日数※8		日	18	17	18
平均有給休暇取得率		%	78	74	77
平均年間総実労働時間※9		時間/年/人	1,957	1,954	1,948

※1 eNPSの対象は、明電舎と株式会社明電エンジニアリング。中期経営計画2024における目標値：
eNPS（従業員向けNPS®） 2021年度比 2024年度 10%改善（-63.6%→-53.6%）

※2 当年度中に産休の取得を開始した女性従業員数

※3 当年度中に育児休職を開始した従業員数（短期育休を除く）

※4 当年度中に特別休暇（配偶者出産）/短休（積休）を取得した男性従業員数

※5 当年度中に育児休職を開始した従業員数

※6 育児目的休暇取得者除く

※7 当年度中に介護休職を開始した従業員数

※8 明電舎単体の年休平均取得日数（時間管理者のみ）

※9 明電舎単体の総実労働時間（時間管理者のみ）

年間総実労働時間は、年間の所定内労働時間+残業時間から休暇取得時間を引いた実際の労働時間

業績とキャリア開発についての定期的なレビューを受けている従業員の割合（明電舎単体）

		単位	2022年度	2023年度	2024年度
フィードバック面談を受けている従業員の割合	男性	%	94.8	92.8	88.8
	女性	%	96.0	95.5	92.6
	合計	%	94.0	89.4	89.4
	管理職	%	93.6	89.9	86.6
	一般職員	%	93.9	94.2	90.3
	合計	%	94.0	89.4	89.4

働きやすさと働きがいの向上

方針・目標

雇用に関する方針

年齢、性別、国籍、宗教、性的指向や性自認、障がい等といった属性に捉われず、多様な人財が能力を最大限に発揮して活躍できるような仕組みづくりに取り組んでいます。各階層に向けたDEI教育、キャリア形成できる人事処遇制度や評価制度を見直し、個性豊かな「個」が力を発揮できる環境づくりに力を入れています。

働き方改革（過剰労働時間の削減に取り組む方針）

「スマートワーク」の展開

明電グループは経営の重点事項として、各部門が業務効率化・生産性の向上に取り組むとともに、時間外労働の削減・積極的な休暇取得を推進し、年間の総実労働時間の削減を進める「スマートワーク」を展開しています。

柔軟な働き方の実現に向けて、従業員アンケート等を通じて得られた意見をもとに、従業員の働きやすい環境整備を検討し、出社とテレワークのハイブリッド勤務によるコミュニケーション促進、フレックスタイム制度やシェアオフィス勤務制度などを導入しています。また、年休取得促進にも取り組み、土日と合わせて連休を取得する「マイプラン年休」の設定や、社内会議等の設定を控える「年休取得推奨日」を設定しています。その他にも、育児や介護、病気治療と仕事の両立を目的とした短日・時間勤務制度の導入や育児のための特別休暇制度拡充などを時世に合わせて実施し、従業員が長く安心して勤務できる人事制度の改定を実施しています。引き続き、柔軟な働き方の推進と全社的なDX化推進による業務の効率化・生産性向上を実現していきます。

「スマートワーク」の目標値

「働き方」自体の見直しと改善、休日出勤・平日の残業時間削減による、法遵守を前提とした働き方を実現します。

	時間外労働 80時間/月 超過者	平均残業時間	年間総実労働時間
2027年度目標	ゼロ	19.5時間/人・月	1,800時間台/人

※ 平均残業時間、年間総実労働時間は明電舎と明電エンジニアリングの一人あたり平均

年間総実労働時間の推移

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
年間総実労働時間	2,027時間/年	1,985時間/年	1,990時間/年	1,977時間/年	1,959時間/年	1,961時間/年	1,964時間/年

※ 明電舎と明電エンジニアリングの一人あたり平均

公正・公平な評価・処遇の徹底

明電舎では「プロフェッショナルの育成」をキーワードに、企業体質の改革・強化を目指し、役職者・一般従業員ともに成果を重視した人事処遇制度を導入しています。評価は成果や役割に基づいて行われ、処遇へ公平に反映させることを目的に目標管理制度を運用しています。

目標設定面談及び目標管理実績面談を通じて、上司と部下の間で目標や成果指標を相互に確認し、期待される成果について齟齬が生じないよう話し合いを行っています。更に、2024年度に設置した人事委員会の中で、人事制度の運用状況の確認や各事業部門における人事課題の共有と解決を図り、公正・公平な評価・処遇の実現を推進しています。

また、社内イントラや労働組合発行の説明書で、評価基準を開示するとともに、評価対象者全員に定期的に評価のフィードバック面談を実施し、個人の能力開発・育成にも力を入れています。公平な評価・処遇を行うためには、評価者の人事制度と評価時エラー防止に対する十分な理解はもちろんのこと、上司・部下間のコミュニケーションが不可欠であるため、新任管理職には評価、面談の演習も加えた考課者教育を実施しています。

取組み

働きがいのある職場づくり

人事処遇に関する制度

従業員の役割や貢献、成果に応じた処遇の実現と、多様な働き方や価値観を踏まえた公平・公正な制度の実現に向け、2024年度に人事処遇制度を改定し、2025年度より適用を開始しました。これにより、従業員のエンゲージメント向上や人財獲得の競争力強化につなげます。

人事処遇制度は、当社を取り巻く環境や労働市場の変化、個人の働き方や価値観の多様化、物価高騰による従業員の生活への影響等を鑑み、さまざまな観点で検討することが必要と考え、継続的に見直しを行っています。

主な取組み

1. 目標管理制度	透明性の高い評価を実現するためにMAP活動※と連動した目標管理制度を運用しています。 ※ 明電舎の改革改善活動（MAP = Meiden Advantage Program）
2. 自己申告制度	上司と部下がコミュニケーションを取り、お互いの考え方や要望を理解すること、キャリアプランを支援することを目的とした自己申告制度を運用しています。
3. マイスター制度	卓越した技能・専門知識を有し、会社に貢献している者に対し、高度専門職として特別な処遇を行うマイスター制度を運用しています。2008年から2024年までに35名をマイスターとして認定しています。

従業員の生活支援やリフレッシュを目的とした福利厚生制度の充実

1. 社宅貸与制度

入社や転勤、婚姻といったライフイベントに伴う住環境の変化に柔軟に対応するため、会社が所有もしくは賃借する物件を社宅として従業員へ貸与する社宅貸与制度を充実させています。若手従業員への支援として独身寮を設けており、婚姻を迎えた従業員については家族社宅を貸与しています。特に転勤者に対する支援を充実させており、単身赴任者の負担軽減を目的として、家電レンタル費用の補助制度の導入や社宅家賃の自己負担率の引き下げ措置を講じています。

2. 福利厚生サービス

ライフスタイルとキャリアの両面を支える多彩な福利厚生サービスを導入しています。

宿泊施設やレジャー施設の優待、育児・介護支援、グルメ・ショッピングなど、日々の生活に寄り添ったサービスを幅広く取りそろえ、従業員とご家族の心身のリフレッシュや生活の質の向上を支援しています。

更に、仕事とプライベートの調和を図る観点から、自己啓発や健康維持、生活サポートなど、各ライフステージに応じたメニューの拡充にも取り組んでいます。2023年度には、一部の若年層を対象に、自己成長や学びを後押しする施策を新たに導入し、従業員の将来を見据えた支援の強化を図りました。

こうした福利厚生の充実、従業員のエンゲージメント向上や定着率の向上に寄与するとともに、企業としての持続的な成長と社会的信頼の確保にもつながるものと考えています。

3. 文化会行事・サークル活動

各事業所や拠点ごとに、従業員同士のコミュニケーション活性化や、心身のリフレッシュ、健康増進を目的として、様々な文化・体育行事を企画・開催しています。汗を流すスポーツ・フェスタや、テーマパークを楽しむバスツアーなど、休日を彩る様々なイベントでは、従業員の家族も一緒に参加し、毎年の恒例行事として、多くの従業員が心待ちにする特別な時間となっています。

コロナ禍という前例のない困難に直面した2020年度・2021年度では、「リモート謎解き」や「オンライン運動会」を全社規模で開催。画面越しでも一体感を生み出すことに成功しました。さらに、互いを励まし合う特別企画として、従業員一人ひとりが心のこもったメッセージボードを掲げた写真を集め、心温まる「明電グループを元気にするメッセージ動画」を制作。イメージソングとともに社内ポータルサイトで公開し、多くの従業員から感動の声が寄せられました。

2024年度には、従業員からのリクエストが多い「ボウリング大会」を本社・太田・名古屋地区で実施しました。職場の垣根を超えた新たな友情が芽生える機会となりました。

さらに、文化系・体育系の会社公認サークル活動も盛んで、趣味を通じて部署や年代を超えた交流が生まれ、明電グループの一体感と活力を支えています。



明電グループスポーツ・フェスタ



オンライン運動会



サークル活動（ソフトテニス部）



サークル活動（文化部）



ウォーキングイベント



ソフトボール大会



ボウリング大会

コミュニケーション活性化

1. 労使関係

明電舎は明電舎労働組合と労働協約を締結し、中央経営者協議会や中央労働懇談会において、経営方針や事業概況、従業員の各種労働条件に関して定期的に意見交換や協議を実施しています。労使がお互いの立場を尊重し真摯に話し合うことによって、従業員が安心・安定して働くことができる環境づくりを進めています。

人財育成や福利厚生なども含め、当社制度が従業員の期待に応えるものになっているかどうか、労使で継続して点検し、見直しを続けていくことが重要だと認識しており、2022年4月には労使検討委員会を立ち上げ、労使で検討を重ねてきました。当社では「人財への投資」は賃上げのみならず、働き手の成長や働きがいにつながる総合的な処遇改善との両輪で進めていくべきと考えています。この考えのもと、

2025年度には従業員のエンゲージメント向上や人財獲得の競争力強化のため、人事処遇制度の改定を行います。

業務上の配転・転籍に関する通知については、労働協約等へ明文化していませんが、労働組合が従業員に十分に説明できる期間を考慮した上で協議・交渉を実施しています。なお、その期間は変更内容により異なります。

2. 従業員意識調査

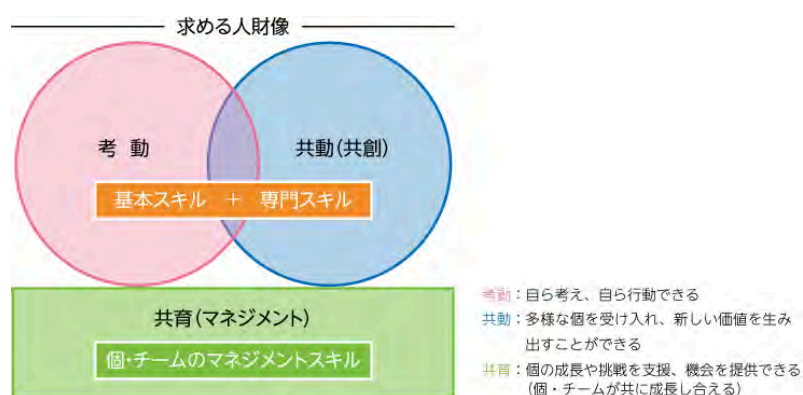
全従業員を対象に、年1回従業員意識調査を実施しています。回答率は毎年95%近い数字となっており、調査に対する従業員の思いの強さが伺えます。調査は「ビジョン」「モチベーション」「風土」「労働環境」「各種制度」「人材活用」を切り口に、仕事や処遇条件、その他会社に関する全般について、従業員が感じていることを統計的に把握する内容となっています。数字の結果だけでなく、自由記述欄に記載された従業員の生の声も参考に、従業員と会社双方の満足度を上げていくための諸施策立案に役立て、より良い企業を目指しています。

人財育成

方針

人財育成方針

従業員一人ひとり（人財）が、変化の激しい社会環境の中で、主体性を持って能動的に行動し、そして新たなことに挑戦し、成長し続けていくことが重要と考えています。



計画・目標

従業員として、社会人として、プロフェッショナルとして、従業員の成長を様々な側面から促すため多くの研修制度を整備しています。

「中期経営計画2027」では、サステナビリティ経営と連動した人的資本の強化を目指し、自身の夢・志を起点とした自律的なキャリア形成を支援し、自己の能力を最大限に発揮できるよう更なる環境・仕組みを整備します。その一環として、海外現地法人におけるコーチングプログラムの実施、海外トレーニー制度や選択・手上げ式研修等の拡充により、多様な人財と交流する機会を通じて自らの専門性を高める等、成長を促しています。

また、マネジメント職の研修を強化し、マネジメント行動の質を高め、部下のキャリア形成を踏まえた効果的な人財育成や支援につながる取組みを行っていきます。

研修体系

[illegible]

階層別カリキュラム

職能資格や昇格ごとに求められる役割、能力、スキルを理解し、スムーズな成長と実践につなげる研修

選抜型プログラム

マネジメント力の強化を目的に、経営上の課題解決に向けた考え方、スキル、実践力を磨く研修

選択型プログラム

従業員が自ら立てたキャリア目標に対し、必要な知識やスキルを学ぶ研修

技術系プログラム

従業員の技術レベルに応じて、製品知識を学ぶ研修

自己啓発・資格取得

所定の通信教育を修了した場合、受講料の6割、優秀修了では全額補助

所定の公的資格については、資格取得時に資格取得報奨金を支給

自律的なキャリア形成

・社内インターンシップ制度の拡充

期間限定の他部門業務体験や交流を通じて、視野の拡大や新たな知見の習得を図ると共に、各人のキャリアや適性を考える機会提供の場として「社内インターンシップ制度」を2023年度に新設しました。2024年度には対象者を全従業員（一部除く）へ拡充し、社内で主体的にチャレンジ・体験できる場を拡げる取組みを行っています。

事業開発部とも連携しイノベーション創出のための「チャレンジ人財コース」も用意しています。

・社内兼業制度の新設

従業員が本来の業務に加えて他部門の業務に携わることで、自発的なチャレンジの機会を創出し、働きがいの向上につなげることを目的として、2024年度に「社内兼業制度」を新設しました。求人票は社内ポータル掲示板に掲載され、希望者が応募できる仕組みとなっています。

・キャリア相談窓口の設置

多様化する価値観の中、キャリア意識も受動型から自律型に変化してきていることから、明電グループでは、2022年度から専門相談窓口として「キャリア相談窓口」を設置しています。明電グループ従業員が誰でも利用できます。若手からシニアに至る様々な年齢層からの相談内容は、キャリア・ライフプランの立案支援や、キャリアアップ・スキルアップ・社内制度についてなど、多岐にわたります。従業員一人ひとりが自分の力を更に発揮し、活躍できるような支援を強化しています。

・ローテーション制度の実施

若手社員の計画的育成を目的に「ローテーション制度」を実施しています。ローテーションモデルに基づき、本人と職場、人事部門がキャリアプランを共有し、定期的な面談等を通して、ローテーションを実施します。様々な業務を経験することで、若手社員の早期育成とキャリア形成意識の向上を図ります。

キャリア・デベロップメント・マネジメント制度による選抜研修

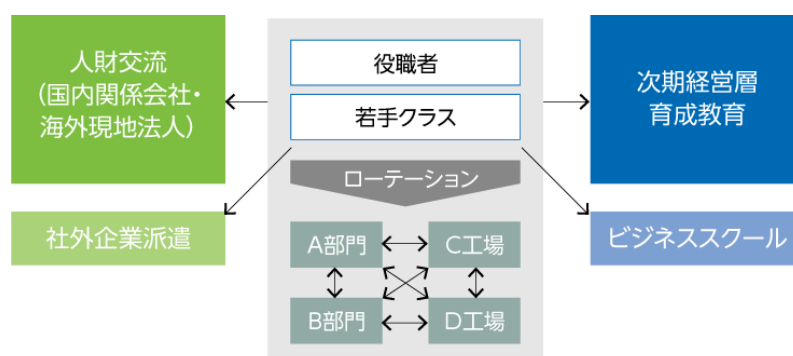
次世代を担う人財の計画的・戦略的な育成を目的とした人財育成プログラム「キャリア・デベロップメント・マネジメント制度」を展開しています。

若手・中堅層から選抜・公募し、ビジネススクール（社会人大学院）への派遣や事業部・工場・部門を越えた他部門人財交流、海外現地法人や国内関係会社との人財交流、グループ外・行政機関への出向を通じた異文化交流などを実施することで、自分の専門分野や業務の枠を越えた、広い視野と高い視座を持って考え、行動できる人財の育成を目指しています。

また、次期経営人財の育成を目的とした選抜研修に若手社員のプログラムを新設し、中長期視点を意識した経営人財の計画的な育成に取り組んでいます。

更には、次期経営層を対象とした「イノベーション人財育成プログラム」の導入や、各種人財育成施策において異分野を経験させることなどにより、様々な知識を吸収し経験の幅を広げることで発想力を高める効果を狙うとともに、イノベーションマインドも醸成しています。

経営人財の計画的育成



各事業の部門長に対しても、的確な意思決定に必要な「財務・会計研修」や、DEI推進における取組みの一環として位置づける「アンコンシャスバイアスセミナー」、「心理的安全性講演会」、「アングーマネジメント研修」など、現在の経営環境に必要な知識・スキルに関する研修を実施し、また外部セミナーへの派遣などを行うことで、組織能力の向上を図っています。

ナショナルスタッフの育成

明電グループでは、2018年度から海外現地法人幹部候補人財の育成のため、明電グループ幹部としての心構えやトップマネジメントに必要な知識の向上、明電舎経営層との交流を目的にナショナルスタッフ（海外現地法人従業員）の日本留学制度を実施しています。2021年度以降は、より各現地法人の課題感やニーズに沿った育成として、THAI MEIDENSHA CO.LTD.やPT.MEIDEN ENGINEERING INDONESIAでは組織開発を目指す「コーチングプログラム」、中国では複数の現地法人と日本側の事業企画本部門合同で集合研修を実施しました。また、ASEAN地区の中心であるMEIDEN SINGAPORE PTE.LTD.及びMEIDEN AMERICA,INC.においては、ナショナルスタッフの幹部候補への道を明確化するため、新たなキャリアパスを構築、周知し実行するためにタウンミーティングも並行して開催し、ナショナルスタッフのマインドセット構築も行いました。今後も海外現地法人の経営層の現地化を目指し、他現地法人へも引き続き展開を進めていきます。

また、現地法人エンジニアの技術力を向上させ、明電舎グループ全体の競争力を強化する目的で海外現地法人から技能実習生・技術研修生の日本での受け入れを行っています。現地に戻った際に更なる活躍を期待し、品質、技能・技術力、コミュニケーションのレベルアップを目指します。

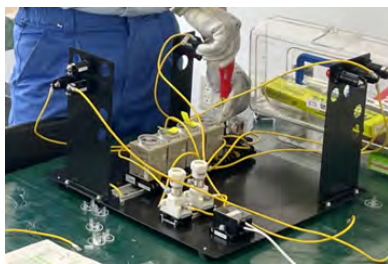
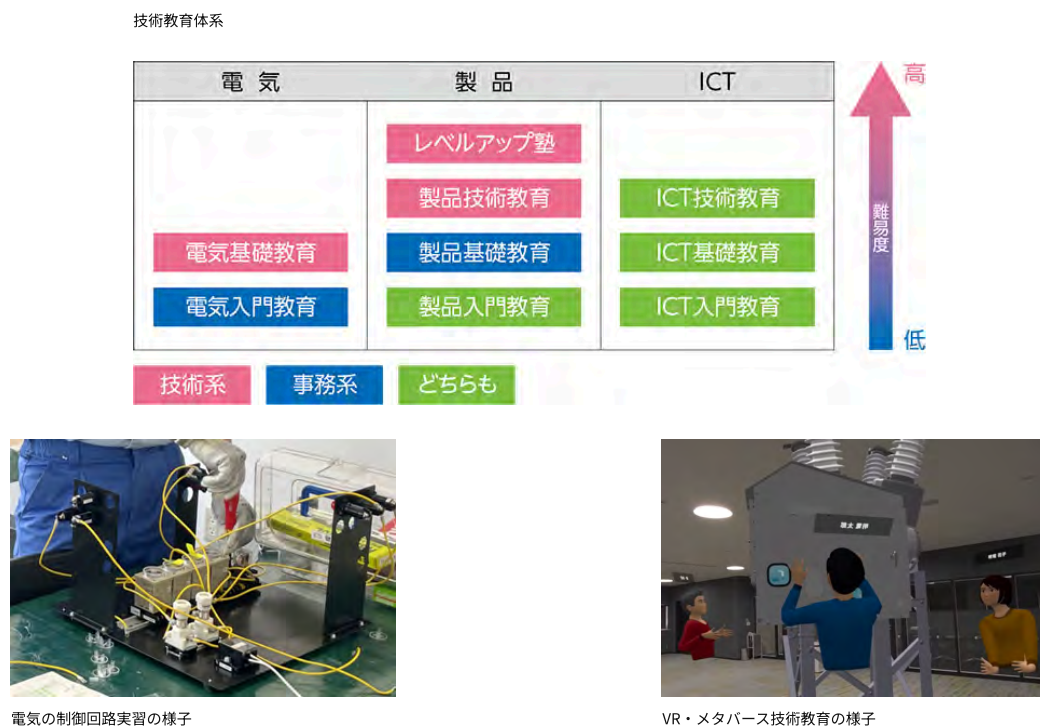
技術・技能教育の充実

若手社員の技術力強化を目的として、2018年より、技術系・事務系問わず明電舎の技術や製品を理解するために欠かせない電気に関する知識を学ぶ教育を実施しています。2019年度からはICT教育を追加し、DX人財育成のためのリテラシーとして欠かせないデジタルの基礎教育・デザイン思考の教育にも取り組

んでいます。2022年度は「電気の教科書」を製作し、2023年度は「技術教育（電気・製品）動画コンテンツ」の製作・公開、2024年度は「デジタルリテラシー教育」や「技能職(製造職場)向け階層別研修」を新設し、強化を図りました。

また、現在「いつでも、どこでも、だれでも」教育を受講できる「VR・メタバース技術教育」を開発中です。

2025年度中の運用開始を目標に、メタバースを活用した集合教育の仕組みを整備しています。



電気の制御回路実習の様子



VR・メタバース技術教育の様子

技術・技能の習得と伝承

技術員の早期育成や技術・技能の伝承を目的として、沼津事業所に開設した技術研修センター「Manabi-ya」では、ベテラン社員を中心とした講師陣による技術・技能教育、技術員の計画的な育成とレベル向上を図っています。特にメンテナンス技術者は、この技術研修センターで1年間学び、メンテナンスの技術力を習得します。



技術研修センター『Manabi-ya』（2020年10月開設）



実習の様子

「MYビジョン・MYチャレンジ」による個と組織の融合

多様な個を尊重し、従業員一人ひとりの主体性とやりがいを引き出すことを目的に、自分のビジョンを見つめ直し、会社のビジョンと照らし合わせ、企業の中で何にチャレンジをしていくのか（MYチャレンジ）を言語化する取組み「MYビジョン・MYチャレンジ」を開始しています。2022年度は経営層のMYビジョン・MYチャレンジの言語化を行い、2023年度は執行役員及び管理職に展開、2024年度には一般従業員へ展開しました。

MYビジョン・MYチャレンジ >

つながり力強化のためのMFCメンター制度の活性化

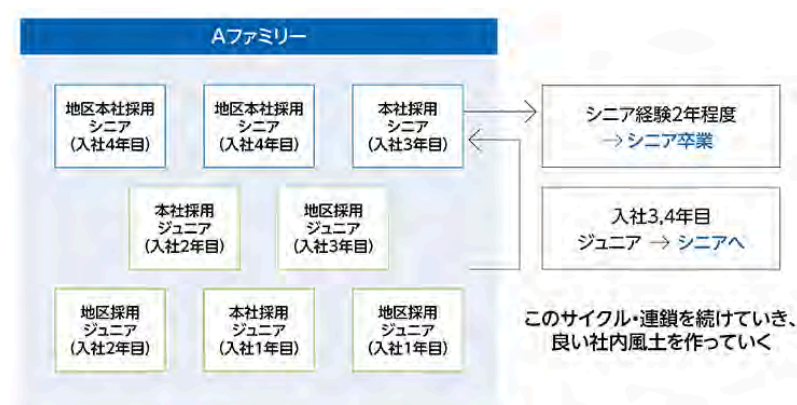
若手社員のつながり力の強化と人財育成風土の醸成を目的に、2016年度から「MFCメンター制度」を導入しています。「MFC」とは、「MEIDEN FAMILY CHAIN」の略で、社内のつながりが一つの家族のように支え合い、連鎖することをイメージしています。当社では「メンター」を「シニア」、「メンティー」を「ジュニア」と呼び、更に複数のペアを合わせて「ファミリー」というグループを形成し、部署や部門を越えたつながりを持てるようにしています。

「ファミリー」ごとに開催する相談会や懇親会、「ファミリー」の垣根を越えた勉強会や交流イベントなど、取組みは活性化しています。

2021年度からは、従来の本社採用者のみの体制に地区採用者も加えて500名を超える人数でMFCを運営しています。より多くの若手社員の横のつながりを強化すべく、交流を図っています。

また、2024年度から年代を問わず若手をサポートしたい従業員による「サポーター制度」を導入し、年代を超えたつながりを持てるようにしました。

<MFCファミリー構成（イメージ）>



データ

各研修の受講者数（明電舎・明電エンジニアリング）

（延べ人数）

研修名	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
階層別プログラム	2,569名	2,672名	2,598名	2,856名
選抜型プログラム	135名	136名	136名	136名
目的別プログラム	409名	2,357名	1,817名	1,929名
技術教育	1,603名	1,255名	1,247名	1,422名
部門実施教育	10,096名	25,125名	31,692名	23,890名
合計	14,812名	31,545名	37,490名	30,233名

人財育成に関するデータ（明電舎・明電エンジニアリング）

項目	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
教育・研修費用の総額※1	133,428千円	151,648千円	168,152千円	172,938千円
教育・研修時間※2	56,050時間	78,686時間	75,587時間	57,891時間

※1 各部門で実施している研修費用も含めた全社総額。研修担当者の人件費や研修施設の管理運営費等は除く。

※2 研修日数×所定労働時間×受講人数（人事研修部門主催の研修。ただしOJT、通信教育は除く）