Meiden Sustainability Report 2025

明電グループのサステナビリティ

MEIDEN
Quality connecting the next

目次

002 目次
003 トップコミットメント
005 サステナビリティマネジメント
012 マテリアリティの特定

環境

020 戦略的環境マネジメントの推進
027 環境マネジメント
034 第三者検証
036 環境貢献事業の拡大
039 環境配慮設計の推進
045 製品含有化学物質の管理
046 気候変動
054 TCFD提言に基づく気候変動関連の情報開示
062 汚染防止と資源の有効活用
068 水資源
077 生物多様性
082 事業活動に伴う環境負荷の全体像
083 主要4事業所（国内生産拠点）の環境負荷データ（2024年度）
087 環境コミュニケーションの推進
091 環境マインドの育成

社会

095 製品責任
105 サプライチェーンマネジメント
116 人権
123 労働安全衛生
133 健康経営
142 コミュニティ
149 マルチステークホルダー方針

人財

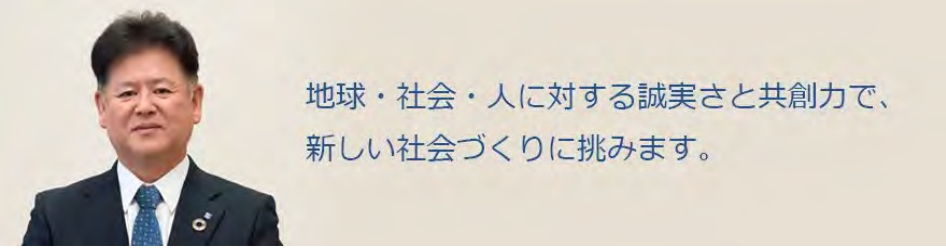
152 DEI（Diversity, Equity & Inclusion）
159 人的資本経営
167 働きやすさと働きがいの向上
172 人財育成

コーポレートガバナンス

181 コーポレートガバナンス
196 リスクマネジメント
205 コンプライアンス
211 株主・投資家との対話

214 社外からの評価
222 編集方針
225 GRIスタンダード対照表
233 SASB対照表
236 ESGデータ集

トップコミットメント



世の中の変化は大きなうねりとなって私たちを巻き込み、コロナ禍がこれを加速させました。また、地球環境問題のように、対応の先送りの許されない中長期の課題も増えています。このような中にあって、明電グループとしてどのように事業を展開していくか、という点について、社内で様々な議論を行ってきました。

まず、自然と人が共存し、人々がそれぞれの幸せを追求できる世の中を明電グループとしても目指したい。そうした背景から、目指す社会を３つにまとめました。

- 人間社会と自然が調和したレジリエントな社会
- 安心かつ豊かさ・ワクワクを感じられる社会
- 様々なコミュニティや人が共生できる社会

「ありたい姿・ビジョン」の実現には、私たち自身の様々な変革が必要不可欠です。現在私たちが直面する課題は、社会構造の変化や、顕在化する社会課題への対応であり、「主体性」を持って志を同じくする仲間を巻き込みながら挑戦することが極めて重要です。だからこそ、創業者 重宗芳水が明電舎を設立したときに持っていた「社会貢献」「イノベーション精神」、その後120年以上にわたって社会インフラを支えてきた、お客様への「誠実な姿勢」「責任感」といったDNAを思い起こし、そして拡張・強化していくことで、新しい社会づくりに挑む、魅力ある企業・組織でありたいと考えています。

また併せて、「ありたい姿・ビジョン」を達成するために、人々の幸せと持続可能な地球環境を実現する「サステナビリティ・パートナー」として、私たちの具体的な姿・役割を表現しました。

この「サステナビリティ・パートナー」には２つの意味を込めています。一つは、持続可能な地球環境を実現する社会の一員としてのパートナー、もう一つは従業員や株主・投資家、お客様など、様々なステークホルダーにとってのサステナビリティを実現する伴走役としてのパートナーという役割です。

お客様の抱える課題の解決に貢献し持続可能な社会の実現を支援すると同時に、自分たちも持続可能な社会を構成する一企業としての責任を果たしていく。これこそが私たちが掲げる「サステナビリティ・

パートナー」としての役割となります。

私は明電グループの従業員一人ひとりがお客様の課題に真摯に向き合い、「社会インフラを支えている」「社会の役に立っている」という誇りを持って働いてくれていると自負しています。

明電グループはこれからも、より豊かで住みよい未来社会の実現に貢献するため、当社のDNAともいえる社会貢献と誠実な姿勢を維持しながら、今後、100年、200年と社会インフラを支えていける企業であり続け、新たな価値の創造に積極果敢にチャレンジし続けます。

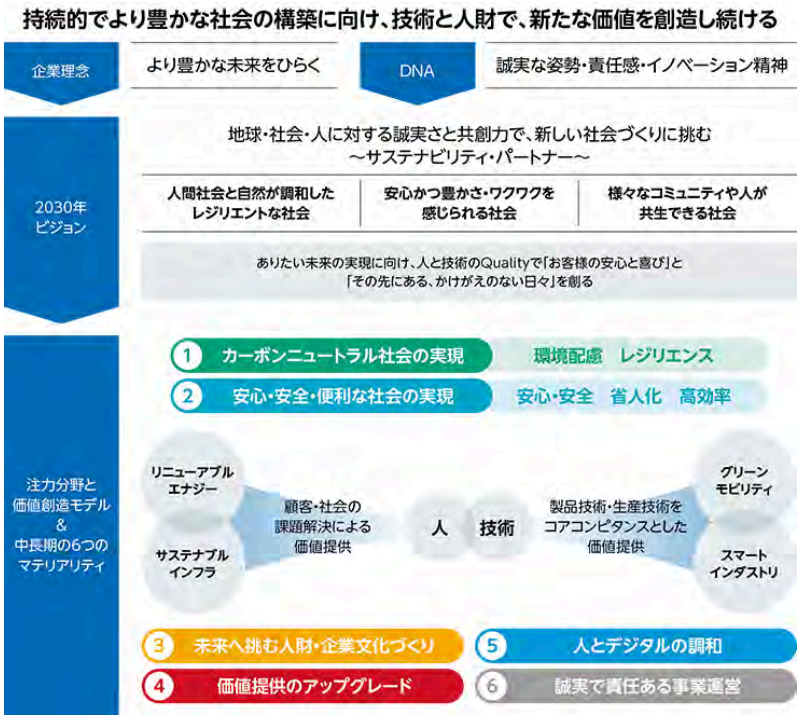
代表取締役 執行役
員社長
井上晃夫

サステナビリティマネジメント

明電グループのサステナビリティ経営

明電グループは、企業理念である「より豊かな未来をひらく」のもと、「人」と「技術」を企業価値創造の中核に捉え、社会とともに発展してきました。2030年のありたい姿・ビジョン として「サステナビリティ・パートナー」を掲げ、そこからバックキャストする形で6つのマテリアリティ（重要課題）を特定し、その解決に取り組んできました。

近年、生成AIをはじめとする革新的な技術が次々と実用化され、企業を取り巻く環境や提供すべき価値のあり方は、今後更に大きく、かつ多様に変化していくと想定されます。その中で、2030年のありたい姿・ビジョンを実現していくためには、成長と挑戦による価値提供方法の更新や、その実現を担う人財、企業文化の変化が必要となります。これらを踏まえ、マテリアリティにデジタル化の視点を加えて再構成し、「未来へ挑む人財・企業文化作り」、「価値提供のアップグレード」、「人とデジタルの調和」を新たな重要課題として追加しました。注力領域のうち「リニューアブルエナジー」及び「サステナビルインフラ」の両領域においては、顧客や社会の課題に対し、ソリューションを通じた価値提供を推進していきます。また、「グリーンモビリティ」及び「スマートインダストリー」の両領域では、製品技術及び生産技術を当社のコアコンピタンスと位置づけ、これらを活かした価値提供を展開していきます。



「サステナビリティ・パートナー」

明電グループのありたい姿をより具体的に表現するため「サステナビリティ・パートナー」を設定しました。「サステナビリティ・パートナー」とは、人々の幸せと持続可能な地球環境を実現するために、明電グループが果たすべき2つの役割を込めたものとなっています。

一つは、持続可能な地球関係を実現する社会の一員としてのパートナーです。もう一つは従業員や株主・投資家、お客様など、様々なステークホルダーにとってのサステナビリティを実現する伴走役としてのパートナーという役割を示しています。

具体的な貢献としては、環境にやさしい生活基盤・産業の実現としての「カーボンニュートラル」への貢献と、人の幸せを中心に置いた社会の構築としての「ウェルビーイング」があります。

まず「カーボンニュートラル」への貢献としては、環境配慮製品をベースとした社会の脱炭素支援や明電グループ自身の脱炭素へのシフトが挙げられます。

2つ目の「ウェルビーイング」としては、安心・安全な生活ができるインフラサービスの提供や、つながり・多様性を感じられる社会づくり、そして明電グループが新しい世界を描き、リードすることでの、社会へのワクワクの提供です。

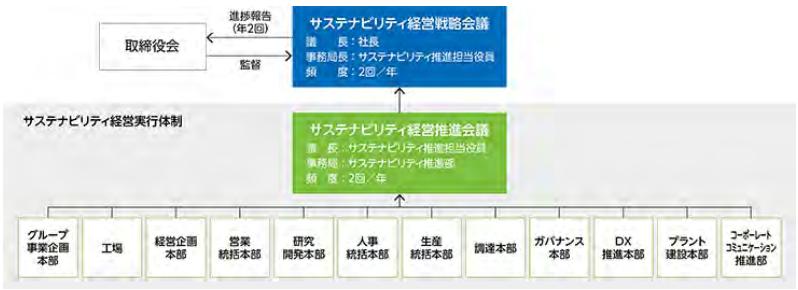
これら2つの側面を合わせた「サステナビリティ・パートナー」としての役割を、事業活動を通じて世の中に提供していくことで、私たちが目指す社会の実現につなげていきます。

サステナビリティ経営の推進

（1）ガバナンス

明電グループでは、持続可能性の観点から企業価値を向上させるため、サステナビリティ推進体制を強化しており、代表取締役 執行役員社長がサステナビリティ課題に関する経営判断の最終責任を有しています。

2022年度より、経営判断を行う場と進捗把握を行う場を切り離す目的で、サステナビリティ経営戦略会議とサステナビリティ経営推進会議の２階構造に体制を見直しています。また、取締役会がサステナビリティ全般について監督する役割を担っており、社内のサステナビリティ経営に関する議論内容については、年2回の定期報告を含め取締役会に情報共有が行われています。



～両会議体における議題（2024年度）～

	回数	議題
サステナビリティ経営戦略会議	第１回	第三次明電環境ビジョン サステナビリティ活動進捗
	第２回	「中期経営計画2027」におけるサステナビリティ経営
サステナビリティ経営推進会議	第１回	2024年度活動計画 環境・文化改革・価値共創・人権・サステナビリティ若手部会の活動進捗
	第２回	環境・人的資本・文化改革の活動進捗
	第３回	環境・文化改革・価値共創人権の活動進捗

（２）リスク管理

明電グループにおいて、全社的なリスク管理は、リスクマネジメント委員会にて行っています。サステナビリティ全体に関するリスク管理については、サステナビリティ経営を推進するサステナビリティ推進部が中心となり関連部門とともにリスクの抽出を行っており、その内容については全社リスクの中に織り込んで、様々なリスクとともにマネジメントされています。

（３）戦略

明電グループは、持続可能な社会の実現と持続的な成長を目指し、2030年のありたい姿・ビジョン「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 ～サステナビリティ・パートナー～」を掲げています。目指したい3つの社会の実現、及び明電グループの持続的な成長を目指し、当社らしさを活かせる4つの事業領域を設定したうえで、価値創造プロセスを整理し、特に対処すべきマテリアリティ（重要課題）を6つ設定しています。マテリアリティの抽出については、経営企画本部が中心となり各事業グループや横断部門と意見交換を行ったうえ、サステナビリティ経営戦略会議・常務会・取締役会で議論を経て決定しています。

マテリアリティの特定 >

（４）指標・目標

以上の内容を踏まえ、明電グループでは「中期経営計画2027」にて非財務指標の目標を設定しています。

	目標値	2024年度実績
事業活動に伴うGHGの排出 （Scope1、2　2019年度比）	2027年度 40%削減 2030年度　50%削減	Scope1、2　15%削減
製品使用段階のGHGの排出 （Scope3全カテゴリ　2019年度比）	2027年度　20%削減 （全カテゴリ）	Scope3カテゴリ11　11%削減 （2024年度まではカテゴリ11のみを目標に設定）

	目標値	2024年度実績
	2030年度　30%削減	
2040年RE100、2050年カーボンニュートラル達成		
女性役員クラス（プロパー）	2030年度 3名以上	1名
外国人 現地法人社長	2030年度 5名以上	2名
eNPS（従業員向けNPS®）※ （2021年度比）	-65.0%	-69.0%

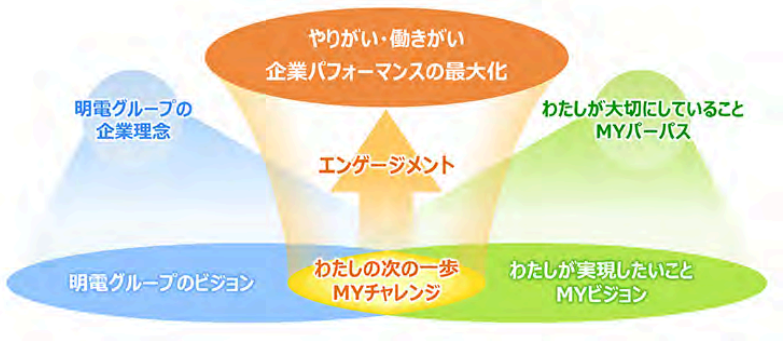
※　eNPS（従業員向けNPS®）：Employee Net Promoter Score の略で、従業員ロイヤルティ（職場に対する信頼度・愛着度）を測定するための指標

※　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。

サステナビリティビジョンの浸透

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く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。

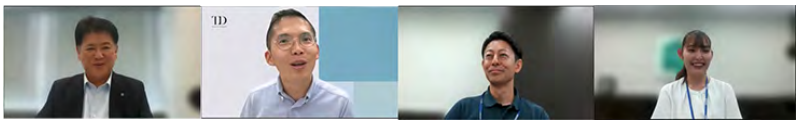


経営層と従業員との対話　明電みらいミーティングの開催

これまでも経営層と従業員との対話の機会を設けていましたが、サステナビリティ経営の社内浸透には、より双方向の対話の場をつくっていくことが大切という考えのもと、「明電みらいミーティング」を2022年度から、「社長タウンホールミーティング」を2023年度から、新たな取組みとしてスタートしました。「社長タウンホールミーティング」では、新しい社会づくり、時代に合った価値を提供できる企業になるために、人と組織の観点から変わっていくことを体現するべく、社長が自らの「MYビジョン」を語り、従業員と対話を行

明電みらいミーティング（沼津事業所）

いました。また「明電みらいミーティング」では、部門毎に各担当役員が自らの「MYビジョン」を語り、部門の従業員と対話をすることにより、自分の思いをもって挑戦する事が当たり前という文化の醸成を進めています。



社長タウンホールミーティング（オンライン）

持続可能な開発目標（SDGs）に対する明電グループの取組み

2015年に国連サミットで採択されたSDGs（Sustainable Development Goals）※は、2016年から2030年までの15年間で国際社会が取り組むべき課題を定めたものであり、世界共通の目標です。

SDGsの各目標は、明電グループのESGビジョンや事業活動そのものとも親和性が非常に高く、明電グループがこれまで培った技術やノウハウを活かし、課題解決のために貢献できる分野も多く含まれます。そこで、SDGsがもたらす機会や課題を把握し活かすため、事業を展開している国別の課題やバリューチェーン全体を考慮し、自社の事業活動が環境や社会にどのような影響をもたらしているのかを整理しました。その検討にあたっては事業活動が与えるマイナスの影響も考慮しました。

明電グループは、今後も社会に貢献するものづくりを追求し、持続的な価値創造を実現するとともに、SDGsを含めた社会的課題の解決への貢献も果たしていきます。

※ 持続可能な開発目標（SDGs：Sustainable Development Goals）：世界のリーダーが2015年9月の国連サミットで採択した持続可能な開発のための2030アジェンダに盛り込まれた17の目標です。すべての国々に普遍的に適用されるこれら新たな目標に基づき、各国は今後15年間、誰も置き去りにしないことを確保しながら、あらゆる形態の貧困に終止符を打ち、不平等と闘い、気候変動に対処するための取組みを進めることになります。

明電グループのSDGsへのアプローチ

明電グループは、社会インフラの未来と産業の進化を支え、持続的に成長・発展する重電メーカーとして、全ての企業活動を通じてSDGsの17の目標の達成に貢献します。その一方で、今後更にSDGsに貢献していくためには、社会の期待に真摯に向き合い、社会的課題を自社にとっての重要課題として的確に捉えることが必要と考え、「事業戦略で社会的課題の解決に貢献する領域」を定めました。

明電グループは、より豊かで住みよい未来社会の実現に貢献するために、新しい技術と新たな価値の創造に積極果敢にチャレンジし続けます。

SDGsを事業戦略や自業務へ結びつける教育

2019年度に開始した若手社員向けの次期経営人財育成を目的とした選抜研修では、SDGsなどの社会課題から発想し、自ら事業戦略を立案するプログラムを設け、これまでの事業にとらわれない事業戦略を通じた社会課題解決への貢献へのアプローチやSDGsを経営や自身の業務に結び付けるための考え方を共有し、実行につなげています。

支持をする外部イニシアティブ

イニシアティブ	概要	賛同/加盟日
Carbon Disclosure Project (CDP)	世界の主要な機関投資家が連携して、世界の企業の気候変動への戦略（リスク・機会）や温室効果ガス排出量に関する開示等を求めるイニシアティブ。	2017年3月
気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)	気候関連のリスクと機会についての情報開示を促すために金融安定理事会が設置したイニシアティブ。	2019年6月
気候変動イニシアティブ（JCI）	気候変動対策に積極的に取り組む企業や自治体、団体、NGOなど、国家政府以外の多様な主体（non-state actors）によるネットワーク。	2020年12月
WIPO GREEN	国際連合の世界知的所有権機関（WIPO: World Intellectual Property Organization）が環境技術の移転促進を目的として設立した環境技術の提供者と希望者を結びつけるオンラインプラットフォーム。	2022年3月
国連グローバル・コンパクト（UNGC）	人権の保護、不当な労働の排除、環境への対応、腐敗防止に関わる10の原則の実践を掲げ、持続可能な成長を実現するための世界的な枠組み。	2022年9月
GXリーグ	2050年カーボンニュートラル実現と社会変革を見据えて、GX（グリーントランスフォーメーション）への挑戦を行い、現在および未来社会における持続的な成長実現を目指す企業が同様の取組みを行う企業群や官・学と共に協働する場。	2023年5月（参画）

団体の会員資格

- 一般社団法人日本経済団体連合会
- 一般社団法人日本電機工業会（JEMA）
- 一般社団法人電気学会（IEEJ）
- 一般社団法人電気協同研究会
- 一般社団法人日本電気協会
- 一般社団法人日本機械学会

マテリアリティの特定

特定の背景

現在、私たちを取り巻く社会環境は、産業革命以降加速する気候変動による影響や、技術革新によるデジタル化、人々の価値観やライフスタイルの多様化など、大きな変化に囲まれています。

このような社会の変化に、我々が創業当初から抱いている「誠実な姿勢」「責任感」「社会貢献」という強みとなるDNAに「イノベーション精神」や「主体性」という失ってはいけないDNAを掛け合わせ、2030年に明電舎が目指したい社会の姿を「人間社会と自然が調和したレジリエントな社会」「安心かつ豊かさ・ワクワクを感じられる社会」「様々なコミュニティや人が共生できる社会」と描きました。そしてそれを踏まえ、私たち明電グループが2030年にありたい企業の姿を「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～サステナビリティ・パートナー～」と定めました。

そのような中、2025年度からは「中期経営計画2027」を策定し、2030年のありたい姿からバックキャストした「中期経営計画2027」の重要課題（マテリアリティ）を特定しました。

明電グループは特定したマテリアリティの解決を通じて、新しい社会づくりに挑み、持続可能な地球環境と人々の幸せの実現に取り組んでいきます。

重要課題（マテリアリティ）の特定プロセス

STEP1

明電グループにとって重要な機会・リスクの整理

- PEST分析を通じて「2030年の社会変化」「企業経営に及ぼす影響」を整理、因子を抽出しました。
- 抜け漏れがないよう国際的な基準設定団体の指標やESG評価機関の項目を活用し、先述の因子とあわせてロングリストを作成しました。
- それらの社会変化・社会課題を集約し、明電グループにかかわる重要な機会とリスクを整理しました。

参照したフレームワーク、ガイドラインなど

- SDGs
- GRIスタンダード

- SASBスタンダード
- ISO26000
- ESG評価機関の設定するESG評価項目
- 国連グローバル・コンパクト10原則

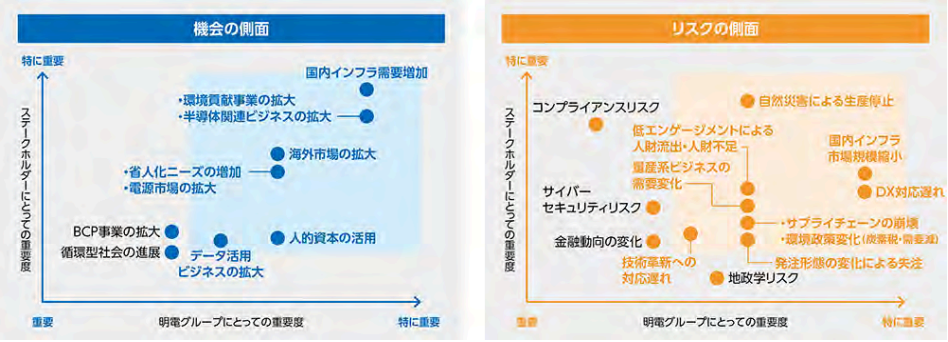
STEP2

重要度の評価

- 整理された重要な機会・リスクを「明電グループ」「ステークホルダー」にとっての重要度の2軸で総合的に評価しました。

	評価項目
明電グループ	2030年度の営業利益影響度・発生可能性・対応度合い
ステークホルダー	ステークホルダーがどの程度重要な課題と捉えているか

明電グループとステークホルダーにとっての重要度を評価

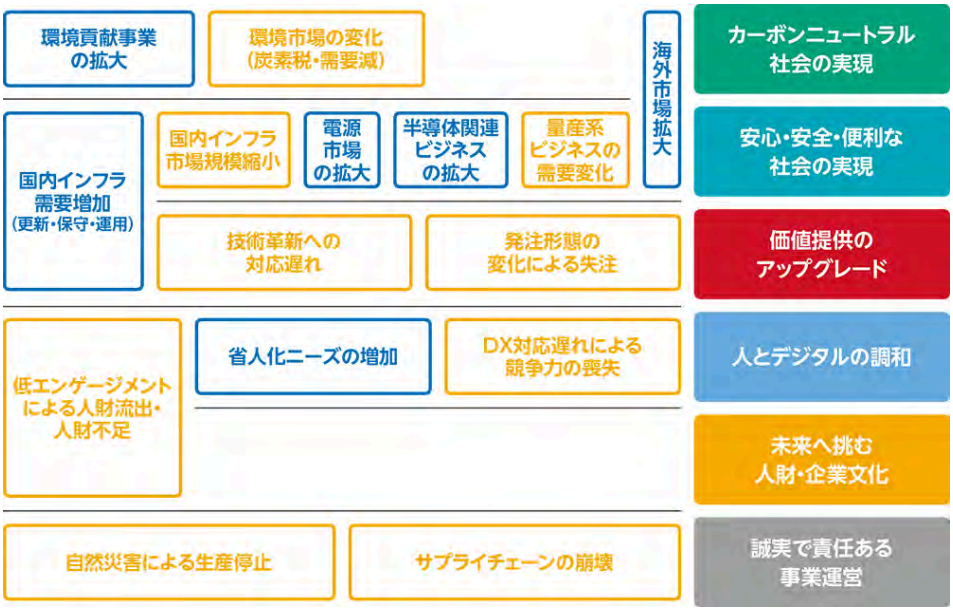


STEP3

マテリアリティの特定・決定

- 特に重要な機会・リスクと判断した項目を6つのマテリアリティとして集約・特定しています。
- 特定されたマテリアリティは、サステナビリティ経営戦略会議・常務会・取締役会での議論を経て決定しています。

6つのマテリアリティとして集約・特定



価値創造にかかわるマテリアリティ

特定したマテリアリティ	背景・方向性	関連するSDGs
カーボンニュートラル社会の実現	・地球規模での気候変動が加速し、パリ協定の目標（1.5℃目標）達成に向けた動きが強まっている。国内外での脱炭素貢献市場の拡大、炭素税などの法規制への対応や、増加する大規模災害への備えが必要。 →1.5℃シナリオ準拠の第三次明電環境ビジョンを軸に、社内の脱炭素化・環境貢献事業の拡大を加速していく。	
安心・安全・便利な社会の実現	・デジタル化が進み、半導体関連需要が増加するとともに、産業分野の省人化・自動化需要の増加が見込まれる。半導体は需要変動リスクが存在。 ・国内では少子高齢化・自治体財政難・設備老朽化により、地域インフラのあり方の見直し・高度化が進む。新興国を中心に社会インフラの需要は引き続き増加。 →関連事業の付加価値向上、海外展開を加速	
価値提供のアップグレード	・先進国では、社会環境変化・社会成熟化が進み、産業構造＋発注形態、求められるニーズが変化。 ・あらゆるシーンでのDX化が加速。産業構造変化に伴うビジネスモデル変革やデータを活用した価値提供等へのシフトをしないと競争力を失う可能性がある。 →従来の価値提供方法に固執せず、時代・産業の変化に合わせた柔軟な価値提供にシフト。	

事業基盤にかかわるマテリアリティ

特定したマテリアリティ	背景・方向性	関連するSDGs
人とデジタルの調和	・人口減少の社会局面で、企業経営においてもデジタル活用/DXが加速し、競争力にも直結する。当社の価値創造の源泉は人財にあり、人と共存したデジタル活用検討が必要。 →デジタル化が加速する中で、業務へのデジタル適用・ビジネスのDX化を進める。	

特定した マテリアリティ	背景・方向性	関連するSDGs
未来へ挑む人財・企業文化づくり	・ 価値観の多様化・人財の流動化が進む中で、個を活かす組織への移行を進めることが、競争力の強化に繋がる。また、同取組を進めないと人財確保さえままならない状況になる可能性。 →ビジョン達成に向け、重要なエンジンの１つは「未来に向けた取組みの加速」であり、従業員・組織両方の変革を通じた、価値共創企業への変身を進める。	
誠実で責任ある事業運営	・ 社会から資本を預かり、様々なステークホルダーとともに社会へ価値提供を行う存在としては、いついかなる時も誠実に企業運営をすることは社会に対する責務。 ・ 社会・お客様への誠実さと責任感は当社のDNAであり、今後も大切にする価値観の1つ。 →業務のQualityを高める、社内意識・管理体制・ガバナンス強化を進める	

STEP4

目標・KPIの設定

- マテリアリティを踏まえ、「中期経営計画２０２７」の戦略立案・施策展開を進めています。
- 展開施策については可能な限りKPIを設定し、社内で進捗管理を実施しています。※1
- マテリアリティ及びKPIの定期的見直しも図っていきます。

マテリアリティ	主要なKPI・目標※1 括弧は内部目標値	中期経営計画２０２７	
		関連戦略	最終年度目標値
カーボンニュートラル社会の実現	・ Scope1+2削減率（2019年度比） ・ Scope3（全カテゴリ）削減率（2019年度比） ・ (環境貢献事業によるGHG削減貢献量)	●成長戦略1：製品 ●成長戦略2：事業 ●成長戦略3：技術 ●成長戦略を支える経営基盤：グリーン戦略の深化	・ Scope1+2 △40% ・ Scope3（全カテゴリ）△20%
安心・安全・便利な社会の実現	・ ①リニューアブルエナジー＆サステナブルインフラ売上高※2 ・ ②グリーンモビリティ＆スマートインダストリ売上高※3	●成長戦略1：製品 ●成長戦略2：事業 ●成長戦略3：技術	・ ①売上高　2,740億円 ・ ②売上高　950億円
価値提供のアップグレード	・ 地域課題解決モデル組成件数（MEIDEN CONNECT売上高）		・ 組成件数 3件
人とデジタルの調和	・ 地域課題解決モデル組成件数（MEIDEN CONNECT売上高） ・ 生産能力向上（2023年度比） ・ リードタイム短縮（2023年度比） （・着実な基幹システム刷新、データ連携基盤・活用ツールの整備）	●成長戦略1：製品 ●成長戦略を支える経営基盤：社内DXの加速	・ 生産能力　25%向上 ・ リードタイム　50%t短縮
未来へ挑む人財・企業文化づくり	・ eNPS（明電グループ国内）※4 ・ 女性役員クラス（プロパー） ・ 外国人現法社長	●成長戦略を支える経営基盤：人的資本の強化	・ eNPS -65.0% (明電グループ国内) ・ 女性役員クラス（プロパー） 3名以上(2030年度) ・ 外国人現法社長 5名以上 (2030年度)
誠実で責任ある事業運営	（・グループリスクマネジメント体制の強化） （・コンプライアンス研修出席率） （・ステークホルダーコミュニケーション回数）	―	―

※1 施策の選定及びKPIの具体的数値については引き続き検討・精査を行います。

※2 リニューアブルエナジー & サステナブルインフラ： 電力インフラ＋社会システム＋フィールドエンジニアリングの売上高（単純合算）

※3 グリーンモビリティ & スマートインダストリ：産業電子モビリティの売上高（単純合算）

※4 eNPS：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。

※5 各主要なKPI・目標に対する最新の取組み内容や今後の展開については、「明電舎レポート2025」をご参照ください。

明電舎レポート2025 >

環境

ビジョン・環境マネジメント

戦略的環境マネジメントの推進 >

- 社長環境方針 >
- 環境ビジョン >
- 環境ビジョンに向けた行動 >
- 明電グループの中長期環境目標 >
- 継続的な活動の推進 >
- 2024年度環境目標と実績 >
- 2025年度環境目標 >

環境マネジメント >

- 環境マネジメント推進体制 >
- 環境リスク及び機会への対応 >
- SO14001の認証取得状況 >
- 内部環境監査 >
- 環境情報管理システム >
- 環境規制の順守状況 >
- 環境会計（2024年度） >
- 気候変動に関する業界団体への積極的関与） >

第三者検証 >

- 対象項目 >
- 評価基準 >

製品・サービスにおける取組み

環境貢献事業の拡大 >

- 製品・サービスによるGHG排出削減への貢献 >
- 水力用発電設備 >
- エコタンク形真空遮断器（VCB） >
- EV駆動ユニット >

環境配慮設計の推進 >

- 環境配慮設計の推進 >
- LCA（ライフサイクルアセスメント）の取組み >
- 過去グリーン製品登録製品 >

製品含有化学物質の管理 >

脱炭素社会の実現に向けて

気候変動 >

取締役会による気候変動への監督 >
温室効果ガス排出量 >
エネルギー起源によるCO_2排出量 >
エネルギー消費量（原油換算） >
事業活動におけるCO_2排出量の削減 >
エネルギー使用量の削減 >
CO_2以外の温室効果ガス排出量の削減 >
製品輸送におけるCO_2排出量の削減 >
サプライチェーン温室効果ガス排出量の算定 >

TCFD提言に基づく気候変動関連の情報開示 >

ガバナンス／リスク管理 >
戦略 >
指標と目標 >
カーボンニュートラルに向けた移行計画 >

循環型社会の実現に向けて

汚染防止と資源の有効活用 >

廃棄物及び汚染対策へのコミットメント >
廃棄物及び汚染対策への目標 >
原材料の削減に向けた目標と取組み >
化学物質管理の強化 >
揮発性有機化合物（VOC）放出量の削減 >
PCBを含む機器の廃棄処分推進 >
廃棄物3Rの推進 >
廃棄物・資源利用を削減するための他社との協働 >

自然共生社会の実現に向けて

水資源 >

水リスク評価 >
水資源の保全と有効活用に向けて >
事業を通じた水資源保全の取組み >
水資源の保全に関する研究開発 >
外部との協働 >

生物多様性 >

生物多様性の保全に関する方針 >
明電グループ 生物多様性ガイドライン >
生物多様性に配慮した本社ビル >
各拠点における生物多様性保全の取組み >
電機・電子4団体生物多様性ワーキンググループ >

事業活動に伴う環境負荷の全体像 >

主要4事業所（国内生産拠点）の環境負荷データ（2024年度） >

沼津事業所 >
太田事業所 >
名古屋事業所 >
（株）甲府明電舎 >

人財・コミュニケーション

環境コミュニケーションの推進 >

環境コミュニケーションの推進 >

取組み事例 >

環境マインドの育成 >

環境マインドの育成 >

環境教育実績（2024年度） >

戦略的環境マネジメントの推進

方針

明電グループは、「社長環境方針」のもとに従業員一人ひとりが本業を通して地球環境保全や豊かな社会づくりに貢献するとともに、「社会の持続的成長」「企業価値向上」を実現する『サステナビリティ経営』を推進していきます。

社長環境方針

1．基本方針

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」を企業理念とし、持続可能な社会の実現に向けて、気候変動の緩和及び気候変動への適応、資源の循環、生物多様性の保全を課題として、サステナビリティ経営に取り組み、企業の発展を目指す。

2．行動指針

1. 地球環境に貢献できる新製品・新技術の開発を推進するとともに、部材の調達から廃棄に至るまでのライフサイクル全体において環境への影響を評価し、環境配慮型製品の開発・設計・製造・拡販を積極的に行う。
2. 国内外の事業活動において、カーボンニュートラルを目指した温室効果ガス排出削減を達成するため、有害物質の削減・適正管理、廃棄物の資源循環推進、水資源の保全、再生可能エネルギー導入、省エネルギーの推進、化石燃料使用設備の電化などの環境保全活動を推進する。
3. 環境関連法令及びその他の要求事項を順守するとともに、汚染予防、環境保護、使用禁止物質の削除を行う。
4. サステナビリティ経営を推進し、計画（P）、実施・運用（D）、点検・レビュー（C）、改善（A）を回して継続的改善に取り組み、環境パフォーマンスの向上を図る。
5. 環境教育を通じて、全従業員のサステナビリティ経営への理解を深め、環境貢献活動への積極的な参加・活性化を図る。

2025年4月1日 改訂

環境ビジョン

明電グループでは、事業活動における環境負荷低減に向けて、電力インフラ、社会システム、産業電子モビリティ、フィールドエンジニアリングの4つの領域で取り組んでいます。

具体的には、電力インフラでは、「グリーンかつ安全・安定な電力供給の実現」を、社会システムでは、「サステナブルなインフラ構築に貢献」を、産業電子モビリティでは、「最先端技術の実現やモビリティの技術革新に貢献」を、フィールドエンジニアリングでは、「保守サービスで安心・安全な社会の実現」を提供価値としています。

21世紀を生きる企業に課せられた命題を「脱炭素社会」「循環型社会」「自然共生社会」の実現と捉え、その根底に「人財・コミュニケーション」を据えてサステナビリティ経営に取り組んでいます。

環境ビジョンに向けた行動

A.「脱炭素社会」の実現に向けて

＜温室効果ガス排出削減＞

- 事業活動に伴う温室効果ガス排出削減
- 製品・サービスを通じ、お客様の脱炭素化に貢献

B.「循環型社会」の実現に向けて

＜資源3Rの推進＞

- 事業活動において、資材や水の循環活用を推進
- 事業を通じ、持続可能なインフラ構築に貢献

C.「自然共生社会」の実現に向けて

＜自然資本の保全＞

- 環境に配慮した土地利用、生態系へのインパクト最小化、生物多様性の保全
- 有害物質による汚染防止、水の安全

D.「人財・コミュニケーション」

＜人財育成とコミュニケーション＞

- 研究開発・ものづくりを推進する環境リテラシーの向上
- ステークホルダーとの双方向コミュニケーション、協働の推進

戦略

明電グループの中長期環境目標

2030年度温室効果ガス排出削減目標（第三次明電環境ビジョン）

明電グループは2021年11月に長期目標として2050年カーボンニュートラル達成を宣言しています。また、中期目標として2030年度の温室効果ガス排出削減目標を策定しています。2021年にSBT（Science Based Targets）イニシアチブ※1よりパリ協定※2との整合性を認められた「第二次明電環境ビジョン」を発表しました。2025年には更に高い目標を掲げ、2030年度までに2019年度比で事業活動に伴う排出量（Scope1+2）50%削減、また事業活動に関連する排出量（Scope3）30%削減を目指します（「第三次明電環境ビジョン」）。なお、この目標は同イニシアチブより1.5℃水準と整合していることが認められ、SBT認定を再取得しています。

2030年度温室効果ガス 排出削減目標	第一次明電環境ビジョン （発行年度：2018年度）	第二次明電環境ビジョン （発行年度：2021年度）	第三次明電環境ビジョン （発行年度：2025年度）
事業活動に伴う排出量 （Scope1＋2）	30%削減［2017年度比］	30%削減［2019年度比］	50%削減［2019年度比］
事業活動に関連する排出量 （Scope3）	設定なし	15%削減［2019年度比］ （カテゴリ11）	30%削減［2019年度比］ （全カテゴリ）

※1 SBTイニシアチブ：国連グローバル・コンパクト（UNGC）、世界自然保護基金（WWF）、CDP、世界資源研究所（WRI）による国際的イニシアチブ。

※2 パリ協定：2015年にCOP21で採決された「世界の平均気温上昇を、産業革命前と比較して2℃より十分低く抑え、1.5℃に抑える努力をする」国際的な枠組み。

SBT認定書（PDF:684KB）

温室効果ガス排出削減目標に向けた主な取組み

◆主な温室効果ガス排出削減策

2030年度 温室効果ガス排出削減目標	削減策（抜粋）
事業活動に伴う排出 （Scope1＋2） 50%削減［2019年度比］	・SF_6ガス代替（乾燥空気による代替等） ・設備投資（老朽化設備更新、高効率設備導入、ガスの電化等） ・再生可能エネルギー電力調達（非化石証書、電力メニュー等） ・再生可能エネルギー自家発電（太陽光発電） ・社有車のEV化
製品使用段階の排出 （Scope3） 30%削減［2019年度比］	・サプライヤエンゲージメント（Scope3算定支援など） ・製品の環境配慮設計（SF_6ガスフリー化、小型・高効率化等）グリーン製品3要素 ・LCA活動推進
全体	・イノベーション創出 ・インターナルカーボンプライシングの推進

カーボンニュートラルに向けた移行計画

排出区分	温室効果ガス削減策	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度	2028~2030年度
事業活動に伴う排出 Scope1,2	SF_6ガス代替（乾燥空気による代替等）	電気試験 SF_6フリー化（ドライエア化）				
	設備投資		トップランナー変圧器（受変電整備） 老朽化設備更新 照明設備のLED化、空調設備 エネルギー効率の向上（ヒートポンプ化）			低温熱源利用
			工場エネルギーマネジメントシステム 電気ボイラ、CO_2フリーボイラ			
	再生可能エネルギー電力調達（非化石証書、電力メニュー等）		東京地区、沼津、太田、甲府　再エネ電力調達　太陽光 名古屋　再エネ電力調達 国内関係会社			
		米国・ベトナム 太陽光	海外生産拠点　再エネ電力調達　太陽光			海外関係会社
	社有車EV化	更新車EV/HV化	全車EV/HV化			貨物ほか
事業活動に関連する他社の排出量 Scope3	サプライヤ支援	サプライヤエンゲージメント（Scope3算定支援など）				
	製品の環境配慮設計	小型・高効率化 SF_6ガスフリー化 グリーン製品3要素（GHG削減、3R推進、有害物質排除） LCA活動推進				

継続的な活動の推進

環境ビジョンの実現に向けて中期経営計画ごとに行動計画を策定しており、継続的な改善に取り組んでいます。

行動計画への展開

中期経営計画（2025～2027年度）行動計画

基本方針	目的	環境ビジョンとの対応
Ⅰ.製品・サービスによる環境貢献	①環境貢献事業の拡大	A.脱炭素社会
	②環境配慮設計の推進	A.脱炭素社会 B.循環型社会 C.自然共生社会
	③製品含有化学物質の管理	C.自然共生社会
	④製品部材３R推進	B.循環型社会
Ⅱ.事業活動における環境負荷軽減	①温室効果ガス排出削減	A.脱炭素社会
	②化学物質の適正管理	C.自然共生社会
	③３R（リデュース・リユース・リサイクル）の推進	B.循環型社会
	④水資源の保全	B.循環型社会 C.自然共生社会
	⑤生物多様性の保全	C.自然共生社会
Ⅲ.環境コミュニケーションの推進	①情報開示・PR	A.脱炭素社会 B.循環型社会 C.自然共生社会 D.人財・コミュニケーション
	②持続可能社会への貢献	A.脱炭素社会 B.循環型社会 C.自然共生社会 D.人財・コミュニケーション
Ⅳ.環境マネジメントの推進	①明電グループ企業のマネジメント強化	D.人財・コミュニケーション
	②バリューチェーンのマネジメント強化	D.人財・コミュニケーション
Ⅴ.環境意識の改革	①環境管理人材の育成	D.人財・コミュニケーション
	②環境教育・啓発活動の強化	D.人財・コミュニケーション

実績データ

2024年度環境目標と実績

「中期経営計画２０２４」の最終年度にあたる2024年度の目標の達成状況は、以下の通りです。

各項目の詳細につきましては、対応するページをご参照ください。

2024年度環境目標の達成状況

評価：☆☆☆：目標達成　☆☆：前年度より改善　☆取組み中

戦略目標	方策	2024年度環境目標（国内）	2024年度実績	評価
製品・サービスによる環境貢献	環境配慮設計の推進	環境貢献事業によるGHG削減貢献量：1000万トン	441万トン	☆
		Scope3カテゴリ11総量削減：-6%（2019年度比）	-11%	☆☆☆
事業活動における環境負荷の低減	温室効果ガスの排出削減	国内：排出（Scope1+2）総量削減：-10%（2019年度比）	-25%（2019年度比）	☆☆☆
		海外※1：排出（Scope1+2）総量削減：-4%（2019年度比）	+19%（2019年度比）	☆
		連結：排出（Scope1+2）総量削減：-6%（2019年度比）	-15%	☆☆☆
		再生可能エネルギー導入率：国内40%	41%	☆☆☆
	化学物質の適正管理	VOC放出量：70トン以下	71トン	☆
	3Rの推進	廃棄物総量削減：1%削減（前年度比）：国内全拠点（工事部門を除く）	-12%（前年度比）	☆☆☆
		廃棄物ゼロエミッション※2 10拠点※3：再資源化率90%程度維持：最終処分率1.0%以下	再資源化率：91.3% 最終処分率：1.7%	☆☆
	水資源の保全	取水量1%削減（前年度比）：主要4事業所※4	前年度比 0.4%増加	☆
	生物多様性の保全	緑地の生態系保全（外来種駆除、自然共生サイト認定等）：主要4事業所※4	緑地状況確認・ビオトープの整備、特定外来生物の防除・下草刈り、自然観察会	☆☆☆
環境マネジメントの推進	バリューチェーンのマネジメント強化	グリーン調達率（当社基準）：90%以上	90%	☆☆☆

※1 海外主要生産拠点

※2 明電グループの廃棄物ゼロエミッション定義：廃棄物等（産業廃棄物、一般廃棄物、有価物）の総発生量（建設汚泥除く）のうち、リサイクル率を99%以上にすること

※3 廃棄物ゼロエミッション対象：国内生産拠点（沼津事業所、太田事業所、名古屋事業所、（株）甲府明電舎、明電 ケミカル（株）[相模事業所]、明電北斗（株）[厚木工場])、イームル工業（株)、エンジニアリング部門／工事2部門

※4 主要4事業所：沼津事業所、太田事業所、名古屋事業所、（株）甲府明電舎

目標

2025年度環境目標

明電グループでは2025年度から3か年の「中期経営計画２０２７」を定め、サステナビリティ経営に取り組んでいます。

特に、2030年度温室効果排出削減目標「第三次明電環境ビジョン」に基づくバックキャストで、今後3か年の温室効果ガス削減目標を策定しています。

2025年度の環境目標は、以下の通りです。廃棄物ゼロエミッションの目標については、基準を再資源化率：90%以上に変えて取り組みます。

2025年度環境目標

戦略目標	方策	2025年度環境目標（国内）
製品・サービスによる環境貢献	環境配慮設計の推進	環境貢献事業によるGHG削減貢献量：900万トン※1
		Scope3カテゴリ11：事業グループとの削減施策の改善 Scope3カテゴリ1：体制構築・基準策定
事業活動における環境負荷の低減	温室効果ガスの排出削減	国内：排出（Scope1+2）総量削減：-40%（2019年度比）
		海外：排出（Scope1+2）総量削減：0%（2019年度比）
		連結：排出（Scope1+2）総量削減：-30%（2019年度比）
		国内：再生可能エネルギー導入率：70%
		海外：再生可能エネルギー導入率：20%
	化学物質の適正管理	VOC放出量：65トン以下
	3Rの推進	廃棄物総量削減：-1%（前年度比）：国内全拠点（工事部門を除く）
		再資源化率：90%以上※2
	水資源の保全	取水量3%削減（2023年度比）※3
	生物多様性の保全	緑地の生態系保全（外来種駆除、自然共生サイト認定等）：主要4事業所※3
環境マネジメントの推進	バリューチェーンのマネジメント強化	グリーン調達率（当社基準）：90%以上

※1 世の中の標準的な製品・サービスから明電グループの製品・サービスに代替することにより、直接または間接的に削減されるGHG排出量[推定値]（2022年度から算出方法を見直し）

※2 主要生産拠点（国内）：沼津事業所、太田事業所、名古屋事業所、プラント建設本部、（株）甲府明電舎、明電ケミカル（株）、明電北斗（株）、（株）明電エンジニアリング、明電プラントシステムズ（株）、イームル工業（株）

※3 主要4事業所：沼津事業所、太田事業所、名古屋事業所、（株）甲府明電舎

環境マネジメント

方針

明電グループでは、事業戦略と環境活動を統合した環境マネジメントを推進しています。

環境マネジメントシステムの適合性及び有効性を評価しながら、継続的に改善を行っています。

体制

環境マネジメント推進体制

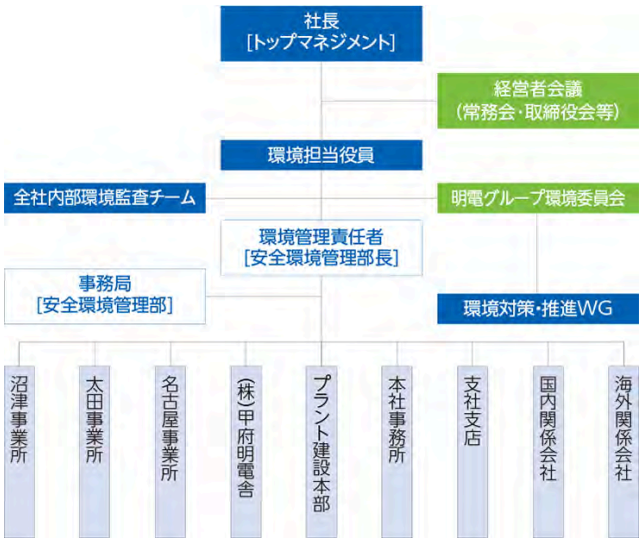
トップマネジメントである社長のもと、環境担当役員が明電グループ全体の環境経営を統括し、環境管理責任者が環境マネジメントシステムの維持・改善に努めています。

また、独立して組織された全社内部環境監査チームが環境マネジメントの取組みや法の順守状況、環境マネジメントシステムの有効性等を監査し、改善の提言を行っています。

環境担当役員が委員長を務める「明電グループ環境委員会」は、環境活動の最高決議機関として、気候変動などによるリスクを含めた課題の抽出、環境目標や実施計画、マネジメントレビュー、緊急事態発生時の対応、及び環境対策・推進WG（ワーキンググループ）の活動を報告・審議し、環境マネジメントの方向性を決定します。

重要な課題に関しては、環境担当役員及び環境管理責任者が必要に応じて常務会や取締役会等に諮り、トップの意思決定のもと活動を展開しています。

明電グループ環境マネジメント推進体制



会議体	目的・概要
経営者会議	内部及び外部の課題を踏まえて、明電グループの事業の方向性や戦略を、中期経営計画、年度利益計画として決定する。
明電グループ環境委員会	『明電グループ環境安全衛生経営システムマニュアル』に従い、明電グループの環境全般に関して、統括的な環境方針を定め、環境マネジメントシステムを円滑に運営することを目的とする。
環境対策・推進WG	環境に関する個別の課題については、ワーキングを設立して、詳細な検討を進める。

環境リスク及び機会への対応

環境に係る事象（課題）		リスク	機会	取組みへの展開
政治 （政策） 法規制	• カーボンニュートラル、気候変動の緩和及び適応 • GX成長戦略 • エネルギー供給の維持 • 国による先行投資支援とカーボンプライシング • 第六次環境基本計画 • 第7次エネルギー基本計画	• 排出量取引コスト負担 • 燃料、資材の高騰 • エネルギー需給の破綻 • 異業種との競争激化 • 競合他社との競争激化	• 環境対応製品の需要拡大 • GX関連製品・事業の競争力向上 • 新エネ、再エネ、VPP市場拡大 • 脱炭素電源市場拡大	• 製品・サービスによる環境貢献拡大 • 事業活動における環境負荷低減 • 環境マネジメントの推進
経済	• クルマの電動化、デジタル化 • エネルギー価格の変動 • 為替変動 • CDP、SBT、TCFD、EUタクソノミー等への対応 • バリューチェーンの強化 • 新興国経済の中長期的発展	• 燃料、資材の高騰 • インフレの進行による利益減少 • 脱炭素に消極的と見られ投資撤退 • 環境経営の投資縮小 • 海外拠点コンプライアンス • 将来バリューチェーンCO_2ゼロ化	• EVモーター、インバーター市場拡大 • ステークホルダーからの信頼・評価 • 成長投資の実行(海外市場) • 国際競争力向上 • 情報開示による企業価値の向上 • 省エネ設備導入 • 業務効率改善の加速	• 製品による環境貢献拡大 • 調達リスクへの対策 • 海外生産拠点の環境活動の連携 • 環境コミュニケーションの推進 • 環境マネジメントの推進 • 事業活動による環境負荷低減
社会	• 持続可能な開発目標SDGs採択 • 資源循環への対応 • バリューチェーンへの環境活動 • 環境情報開示、情報提供 • 水リスク対策の情報開示 • ライフスタイルの変化(エコ指向)	• 企業価値の低下 • 従業員意識の低下 • 評判リスク、訴訟リスク増 • バリューチェーンリスク（法令違反、禁止化学物質の使用など） • 再生材利用によるコスト上昇 • 洪水の増加、水不足、水汚染	• 企業の持続性向上 • 従業員等の意識向上、ベクトル統一 • ステークホルダーからの信頼・評価 • 環境貢献事業、GHG削減貢献製品の拡大による企業価値向上 • バリューチェーンの強化 • 希少資源依存の低下、排出量削減によるコスト削減	• 魅力ある企業像の構築 • 環境意識の改革 • 環境配慮設計の推進 • 環境コミュニケーションの推進 • バリューチェーン管理の強化 • 水資源の保全 • 採用方法の多様化 • コンパクトシティへの対応
技術	• 環境対応製品 小型化・効率化 • ICT、IoT技術の進化、DXの加速 • 高効率電力変換技術 • 保守サービスの多様化･効率化	• 新規参入プレイヤー増(IT企業)	• 環境対応製品 需要拡大 • ICT、IoT活用、システム技術･製品力強化 • ワンストップサービスの展開強化	• 製品による環境貢献拡大
法規制	• 海外法令不順守 • 海外環境規制の強化	• 海外法令不遵守による罰則、評判低下	• 海外インフラビジネス拡大	• 海外拠点との環境活動の連携

環境に係る事象（課題）		リスク	機会	取組みへの展開
	• 自律的な管理を基軸とする化学物質規制 • 製品3Rの推進 • 第4次循環基本計画	• リスク管理漏れによる職場環境の悪化、職業性疾病の発生 • 化学物質に関する有識者の不足 • バージン材の価格上昇	• 有害化学物質のリスク管理強化 • 再生材の活用	• 製品含有化学物質管理の強化 • 化学物質の適正管理 • 危険性・有害性の情報伝達、リスクアセスメントの実施、濃度基準値の管理、保護眼鏡・保護手袋等の使用 • 環境配慮設計の推進
自然環境	• 大規模災害の発生 • 生態系異常 • 気温・降雨量の変化、異常気象 • 生物多様性保全の取組み • 資源の枯渇 • マイクロプラスチック問題 • 水リスクへの対応 • 製品3Rの推進	• ビジネスの継続性 • 評判リスク、訴訟リスク増 • 生分解性プラスチックの活用 • バージン材の価格上昇 • 水害等によるバリューチェーン分断	• 局地的集中豪雨対策製品の拡販 • 地域貢献活動の提供、企業価値向上 • 水リスクから水ビジネスの需要増 • 再生材の活用、製品3Rの推進	• 危機管理、BCM強化 • 環境コミュニケーションの推進 • 環境配慮設計の推進 • 製品・サービスによる環境貢献

ISO14001の認証取得状況（2025年3月31日現在）

環境マネジメントシステムに関する国際規格であるISO14001の認証範囲を拡大しています。国内外全ての生産拠点22か所で認証取得を完了しています。

国内の取得状況 （ ）内は生産拠点数

会社		認証日
1	（株）明電舎（3）※	1998/2/24
2	（株）甲府明電舎（1）※	
3	明電システム製造（株）（1）※	
4	明電機電工業（株）（1）※	
5	明電興産（株）	
6	明電システムソリューション（株）	
7	明電プラントシステムズ（株）（1）※	
8	（株）エムウインズ	
9	明電ユニバーサルサービス（株）	
10	明電アクアビジネス（株）	
11	明電テクノシステムズ（株）（1）※	
12	明電マスターパートナーズ（株）	
13	（株）明電エンジニアリング	2003/7/31
14	明電ケミカル（株）（2）※	2012/11/20
15	明電ファシリティサービス（株）	2015/11/18
16	明電北斗（株）（1）※	2013/10/3

会社		認証日
17	イームル工業（株）（1）※	2004/3/5
18	明電ナノプロセス・イノベーション（株）（1）※	2022/1/12

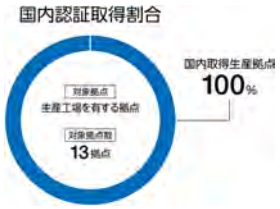
※ 生産工場を有する会社

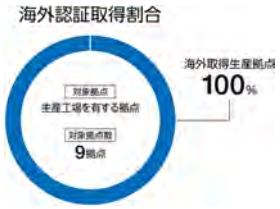
海外の取得状況（生産拠点のみ9箇所抜粋）

会社		地域	認証日
1	MEIDEN ZHENGZHOU ELECTRIC CO., LTD.※	中国（鄭州）	2013/10/9
2	MEIDEN HANGZHOU DRIVE SYSTEMS CO., LTD.※	中国（杭州）	2008/4/7
3	MEIDEN (HANGZHOU) DRIVE TECHNOLOGY CO., LTD.※	中国（杭州）	2023/11/14
4	MEIDEN　T&D(INDIA) LIMITED※	インド	2015/1/26
5	MEIDEN METAL ENGINEERING SDN. BHD.※	マレーシア	2014/10/9
6	MEIDEN SINGAPORE PTE. LTD.※	シンガポール	2010/2/8
7	VIETSTAR MEIDEN CORPORATION※	ベトナム	2023/2/4
8	TRIDELTA MEIDENSHA GmbH※	ドイツ	2015/7/13
9	MEIDEN AMERICA SWICHGEAR, INC.※	アメリカ	2021/9/29

※ 生産工場を有する会社

グループの対象拠点と取得割合





取組み

内部環境監査

ISO14001審査登録機関による外部審査とは別に内部環境監査を行い、外部審査にて指摘された事項に関する改善状況や年度ごとの重点監査事項を確認しています。

2023年度は、「環境側面及び環境影響評価」、「環境目標策定、並びに分析及び評価に関する事項」、「順守義務活動に関する確認」、「人的リソースの改善」、「法的要求事項（廃掃法フロン排出抑制法）」等を重点的に確認し、全体的にISO14001:2015の要求事項に適合し、有効に機能していることを判断しています。

また海外拠点においては、生産拠点の環境改善施策を検討するため、生産設備の現状を調査しました。

内部環境監査での指摘を改善の機会とし、更なる改善活動へつなげていきます。

環境情報管理システム

事業活動における環境負荷を管理・分析するため、環境情報管理システムを導入し運用しています。

海外を含む明電グループの生産拠点とオフィスについて、事業活動に伴う環境負荷に係る情報（自動車燃料、エネルギー、廃棄物、化学物質、水使用量等）を収集し、一元管理を行っています。

収集された情報は、環境負荷低減活動のための基礎データとして活用するとともに、エネルギーの使用の合理化及び非化石エネルギーへの転換等に関する法律（省エネ法）、地球温暖化対策の推進に関する法律（温対法）、電機・電子業界「カーボンニュートラル行動計画」、化学物質排出移動量届出制度（PRTR制度）等で義務付けられている届出を確実に行うことに役立てています。

環境情報管理システムによる環境負荷の分析

環境規制の順守状況

各事業所・関係会社では、法規制よりも厳しい自主基準を設定し運用することで、法令順守を確実なものにしています。また法令違反等があった場合は、経営層に伝達されるよう規程化しています。

2024年度は未処理下水の河川流出のインシデントが1件、基準値超過のインシデントが1件ありました。環境（取水、排水、廃棄物、有害化学物質を含む）に関する重大な法令違反はありませんでした。また、騒音・異臭に関する苦情も寄せられませんでした。

実績データ

自主基準における発生インシデント

	発生年月	対象拠点	内容	対応策等
1	2024年2月	現地サイト	中央対向試験中に試験用ＰＣでバイパス弁開動作中信号を強制ＯＮしたところバイパス弁が開動作し、未処理下水を河川流出（５分間）する事故に至った。	水質汚濁防止法により規制される有害物質は流出していないものの、生活環境項目の一部の基準値については、ゲートが開いた約５分間は超過したと推察されることから関係機関に報告を行った。 水質汚濁防止法所管部署から行政指導はなく、お客様より通常どおり運用中であることを確認。
2	2024年11月	沼津事業所	定期排水分析で、最終排水口にて溶解性鉄イオン(Fe)濃度が沼津市との協定値を超過。 第7工場南東で実施している浄化槽新設工事において、24時間地下水をポンプアップして排水しているが、その地下水の鉄成分が高いことが判明。	沼津市環境政策課に状況報告し、協定値超過だが法定値からは非常に低く原因がわかっているため、現状では問題なしの判断。 状況変化等のウォッチ並びに川の色に影響が出るなどが無いように合わせてウォッチすることの指示をもらい、経過観察中。

環境関連法令違反件数（実績）

2022年度	2023年度	2024年度
0件	1件	0件

環境に関する罰金（実績）

2022年度	2023年度	2024年度
0円	0円	0円

環境会計（2024年度）

環境省「環境会計ガイドライン2005年版」を参考に環境活動に係るコストなどを数値化しています。

環境保全コスト

		投資額（百万円）
事業エリア内コスト	各種省エネ機器の新規導入など	3,658
研究開発コスト	環境対応製品の研究開発費など	10,364

※ ※ 対象範囲：明電舎（単独）、対象期間：2024年4月～2025年3月

環境債務

		負債額（百万円）
PCB廃棄物処理費用	明電舎が保有しているPCB廃棄物の処理に係る費用	8

※ 対象範囲：明電舎（単独）、対象期間：2024年4月～2025年3月

※ 将来見込まれる環境債務について、2025年3月末時点で合理的に見積もることのできる金額で引当金として計上しています。

気候変動に関する業界団体への積極的関与

以下の業界団体へ積極的に参加し、脱炭素に向けた提言を行っています。明電グループの環境課題への取組み方針や方向性には、各業界団体との不一致や矛盾は無く、当社は各業界団体の活動を更に推進するよう努めています。

- 環境省 Green Value Chain促進ネットワーク
- JEMA 環境ビジネス政策委員会
- JEMA 環境ビジネス政策運営委員会
- JEMA 製品LCA専門委員会

- JEMA 環境価値可視化・活用委員会
- 電機・電子4団体　環境戦略連絡会
- 電機・電子4団体　製品化学物質専門委員会
- 電機・電子4団体　事業所関連化学物質対策専門委員会
- 電機・電子4団体　事業所関連廃棄物・リサイクル対策専門委員会
- 電機・電子4団体　電機・電子温暖化対策連絡会

第三者検証

2024年度の環境パフォーマンスデータについて、より正確で信頼性の高いデータを公開するため、(株)日本環境認証機構により審査を受けました。

今年度から新たにScope3の対象カテゴリを追加しました。今後も検証対象のさらなる拡大を検討していきます。

温室効果ガス排出量 検証報告書

JACO

株式会社 明電舎 御中

2025年8月28日
株式会社 日本環境認証機構
東京都千代田区神田錦町3-4
代表取締役社長 岡島 孝明

株式会社 日本環境認証機構（以下、「当社」）は、国内連結会社を含む株式会社明電舎（以下、「組織」）により報告された温室効果ガス排出量に対して検証を行った。

1．検証の目的及び範囲

当社は、組織から報告された 2024 年度（2024 年 4 月 1 日から 2025 年 3 月 31 日まで）の温室効果ガス排出量情報について検証を行った。検証の目的は、報告情報の信頼性および正確性など、報告情報の信憑性を検証した結果についてその見解を述べることにある。

1）組織の事業活動に伴う、スコープ 1 及びスコープ 2 温室効果ガス排出量
・組織の 120 拠点の温室効果ガス排出量

2）株式会社明電舎の事業活動に伴う、スコープ 3 温室効果ガス排出量
・組織の定義に基づくカテゴリ 1-8、11-13 排出量

温室効果ガス排出量を算定し、報告する責任は組織にあり、当社の責任は、独立の立場から組織によって算定された温室効果ガス排出量に対する意見を表明することにある。

2．検証手続

当社は、ISO 14064-3:2019, Greenhouse gases – Part 3: Specification with guidance for the verification and validation of greenhouse gas statements に準拠して検証を行った。当社は、限定的保証の一環として以下の活動を行った。

- 温室効果ガス排出量を特定し、算定する責任のある組織の関係者へのヒアリング又は書類による確認
- 温室効果ガス排出量を決定するために用いられた情報（データ）に対し、算定基準の適用方法、データの測定方法、組織が採用した仮定、その基礎となるデータの評価、算定結果の公表における記載の検討
- 温室効果ガス排出量の正確性を確認するための情報（データ）のサンプリングによる検証

限定的保証水準の検証で適用される検証活動は、その性質、時期及び範囲が、合理的保証水準の検証ほど広くない。

3．検証の結論

当社が実施したプロセス及び手順に基づくと、組織の温室効果ガス排出量声明に、次の事項を示す根拠は存在しない。

- 重要性の観点から正しく述べられない、また、温室効果ガスデータ及び情報の公正な報告とはいえない。
- GHG の定量化、モニタリング及び報告に関する関連国際規格、又は関連する国家規格若しくは国内慣行を遵守して、作成されているとはいえない。

検証された温室効果ガス排出量
スコープ 1：15,629 tCO_2e
スコープ 2：25,536 tCO_2e（ロケーション基準）、15,475 tCO_2e（マーケット基準）
スコープ 3：5,080 $ktCO_2e$

以上

【検証の独立性、客観性】組織と JACO 検証チームは、特定の利害関係がなく、独立した立場で検証を行いました。

Japan Audit and Certification Organization for Environment and Quality (JACO)
https://www.jaco.or.jp

環境パフォーマンスデータ 第三者検証報告書

JACO

株式会社 明電舎 御中

2025年8月28日
株式会社 日本環境認証機構
東京都千代田区神田錦町3-4
代表取締役社長 岡島 孝明

株式会社日本環境認証機構（以下、JACO）は、国内連結会社を含む株式会社明電舎（以下、「組織」）より報告された環境パフォーマンスデータに対して、独立した立場から検証を行った。検証の目的は、報告情報の信頼性および正確性など、報告情報の信憑性を検証した結果についての見解を述べることにある。

検証は、国際保証業務基準（ISAE）第 3000 号に則した JACO 検証基準を基本に、組織と合意した手順により、限定的保証として行った。限定的保証業務で実施される手続は、合理的保証業務よりもその種類と時期が多様であり、その範囲が狭い。その結果、限定的保証業務で得られる保証の水準は、合理的保証業務が実施されていたなら得られたであろう保証よりも相当に低い。

【検証内容の概要】

JACO は、2024 年度（2024 年 4 月 1 日から 2025 年 3 月 31 日まで）における環境パフォーマンスデータに対して、以下の検証を実施した。

検証対象	サンプリング対象
組織における対象事業所 120 拠点（うち、工場 25 拠点）の事業活動に伴う、以下を主とした環境パフォーマンスデータ。 ・水（使用量（購入量及び取水量）） ・水（排水量）	訪問事業所：2 事業所 選定された関連資料の確認、責任者及び担当者へのヒアリング又は書類による確認、データ入手方法の確認、報告されたデータと根拠資料との突合により検証を実施した。 データ検証事業所：21 事業所 報告されたデータと根拠資料との突合により検証を実施した。

【検証の結果】

JACO が実施した手続き及び入手した証拠に基づいて、組織の環境パフォーマンスデータが、組織の算定基準に照らして適正では無いと確信する事項は、全ての重要な点で発見されなかった。

検証された環境パフォーマンスデータ
・水（使用量（購入量及び取水量））　1,698.2 千 m^3
・水（排水量）　1,810.1 千 m^3

【独立性と品質管理】

当社は、誠実性、客観性、職業的専門家としての能力と正当な注意、守秘義務、及び職業的専門家としての行動に関する基本原則に基づく独立性及びその他の要件を含む、国際会計士倫理基準審議会の公表した「職業会計士の倫理規程」を遵守した。また、当社は、国際品質管理基準第 1 号「財務諸表の監査及びレビュー並びにその他の保証及び関連サービス業務を行う事務所の品質管理」に準拠して、倫理要件、職業的専門家としての基準及び適用される規制の要件の遵守に関する文書化された方針と手続を含む、包括的な品質管理システムを維持している。

以上

【検証の独立性、客観性】組織と JACO 検証チームは、特定の利害関係がなく、独立した立場で検証を行いました。

Japan Audit and Certification Organization for Environment and Quality (JACO)
https://www.jaco.or.jp

画像をクリックすると、拡大表示されます。

対象項目

温室効果ガス排出量			算定範囲
Scope 1		15,629 t-CO_2	明電舎及び国内のグループ会社の事業活動に伴う、2024年4月1日から2025年3月31日までのScope1及びScope2温室効果ガス排出量
Scope 2		25,536 t-CO_2 (ロケーション基準)	
		15,475 t-CO_2 (マーケット基準)	
Scope 3	カテゴリ1-8、11-13	5,080 kt-CO_2	明電舎の事業活動に伴う、2024年4月1日から2025年3月31日までの期間の各カテゴリの排出量(算定範囲は、明電舎の定義に基づく)
水	使用量 （購入量及び取水量）	1,698.2 千m^3	明電舎及び国内のグループ会社の事業活動に伴う、2024年4月1日から2025年3月31日までの水使用量（購入量及び取水量）
	排水量	1,810.1 千m^3	明電舎及び国内のグループ会社の事業活動に伴う、2024年4月1日から2025年3月31日までの排水量

評価基準

ISO14064-3及びISAE3000に則したJACO検証基準

ISAE3000: 国際保証業務基準第3000号

ISO14064-3: 温室効果ガスに関する主張の妥当性確認及び検証のための仕様並びに手引

環境貢献事業の拡大

方針

長年にわたり培ってきた技術と経験を活かし、「より豊かな未来社会の実現」のため、環境に貢献する事業を積極的に推進しています。

実績データ

製品・サービスによるGHG排出削減への貢献

明電グループでは、太陽光、風力、水力等の再生可能エネルギーの活用や製品の高効率化による省エネルギー効果などにより、環境貢献を目指しています。

2024年度のGHG削減貢献量は、441.4万トン/年となりました。

GHG削減貢献量（旧環境貢献量）

対象製品／事業	2024年度のGHG削減貢献量 (万t-CO_2)	GHG削減貢献量算定の考え方
風力売電事業※1	2.8	系統電力を再生可能エネルギー発電に代替した場合の排出抑制
太陽光発電システム	6.4	
水力用発電設備（明電舎分）	103.1	
水力用発電設備（イームル工業分）	2.8	
電鉄用回生インバーター	2.3	回生電流による省エネルギー
EV駆動ユニット	140.0	同等グレードのガソリン車を代替した場合の排出抑制
電動フォークリフト用制御機器・モーター	170.3	
キュービクル形ドライエア絶縁開閉装置 （Eco C-GIS）	0.1	SF_6ガス不使用による排出抑制
エコタンク形真空遮断器※2	13.6	
合計	441.4	

※1 使用段階のGHG排出量の差分に、想定寿命及び年間販売量を乗じて算定しています。ただし、風力発電は年間の発電量実績に基づいて算定しています。

※2 2024年度は米国での生産分が含まれています。

水力用発電設備

水力は年間を通じて安定した発電を行うことが可能な再生可能エネルギーです。当社では創業当初から水車発電機の納入を開始し、国内外400箇所以上の水力発電所に発電機を納入してきました。当社にとって水力発電は、長い歴史を持ち、自社グループで設備一式（水車・発電機・監視制御設備）を手掛ける事業であることから、サステナビリティ経営の主軸になる存在です。

水力発電は古くからある技術ですが、その中でも新たな技術との融合を図り、将来に向けた技術開発を進めています。水車では流れ解析技術を用いた設計による発電効率の向上、発電機ではAIを用いた最適化設計に取り組んでいます。このような新たな技術を用いた開発を進めることで、製品の性能向上を図っています。

水力発電は、GHGの排出削減とエネルギーの安定供給を両立する、極めて有効な手段です。今後もその価値を最大限に活かしながら、低炭素社会の実現に向けた取組みを加速させていきます。

水力発電設備

エコタンク形真空遮断器（VCB）

気候変動における明電グループの事業機会の1つとして、脱炭素社会構築に貢献することができるSF_6ガス※フリー変電事業の拡大が挙げられます。

2007年には72kVクラスのエコタンク形真空遮断器を国内外の市場に投入し、高電圧化ニーズに対応しつづけ、2020年には世界初の145kVクラスの製品開発をしています。同年にはSF_6ガスフリー変電製品を取り扱う初の北米製造拠点MEIDEN AMERICA SWITCHGEAR, INC.を設立し、現在では好調な事業環境下、成長事業の1つとして成長を続けています。

今後の展望として、電力業界では2026年の欧州SF_6ガス規制導入等、電力設備の脱炭素化ニーズが更に拡大する見込みです。明電グループとしては、この好機を逃さず、世界トップレベルの真空遮断器メーカーとして事業を拡大していきす。

※ SF_6ガス：化学的に安定度の高い無毒、無臭、無色、不燃性の気体で、同圧力で空気の約3倍の耐電圧性能を持つ。一方でCO_2の23,500倍の温室効果を持っており、京都議定書で地球温暖化防止排出抑制対象ガスの1つに指定されました。

エコタンク形VCB

EV駆動ユニット

明電グループは世界的に普及が進む電動車に搭載されているモーター・インバーターを供給しています。2023年10月より、明電舎（杭州）駆動技術有限公司の第2ラインが本格稼働を開始し、モーター・インバーター一体機の生産・納入を開始しました。国内及び中国で最適な生産体制を構築し、生産負荷を最適化に取り組んでいます。標準モデルをベースとした小型化・高効率化に特化した派生モデルの開発や生産技術強化によるQCDの向上に努めていきます。

モーター・インバーター・ギア一体型駆動ユニット

環境配慮設計の推進

方針

環境配慮設計の推進

明電グループでは環境への負荷を低減した環境配慮型製品の開発を推進しています。

製品環境アセスメント

新製品を開発する際に、省エネルギー・省資源、リサイクル性、環境安全性等について独自の「製品環境アセスメント基準」に基づく評価を行っています。基準を満たした製品は当社基準の「グリーン製品」として認定しています。

また、より環境配慮性に優れた製品を創出し、社会の脱炭素化に貢献するため、当社のグリーン製品の上位にあたる「スーパーグリーン製品」も導入し運用しています。

評価基準「ライフサイクルの考慮」の評価ではLCA（ライフサイクルアセスメント）に基づいたCO_2排出量を概算し、CO_2排出削減に向けた環境配慮設計を促しています。

取組み

LCA（ライフサイクルアセスメント）の取組み

明電グループでは、環境行動指針とし「部材の調達から廃棄に至るまでの全ライフサイクルにおける環境への影響の評価を行う」ことを掲げています。製品やサービスに係る環境負荷を、LCA手法を用いて定量化することで、設計・開発の際の環境性能の改善やお客様への製品説明・PR等に活用しています。

エステル油入変圧器で環境ラベルプログラム「SuMPO EPD」認証を取得

明電グループは、今後の脱炭素関連市場の拡大、国内外の法規制対応を見据え、エステル油※1入変圧器において一般社団法人サステナブル経営推進機構（SuMPO）のSuMPO環境ラベルプログラムに基づく「SuMPO EPD」※2(旧名称：エコリーフ)の認証を業界で初めて取得しました。

環境ラベルSuMPO EPDは、資源採取から製造、物流、使用、廃棄・リサイクルまでの製品のライフサイクル全体における環境負荷に関する情報を開示する認証制度です。今回の認証取得は、明電舎のエステ

ル油入変圧器のライフサイクル全体におけるGHG排出量の可視化だけでなく、大気や水域等への影響や資源循環に関する情報等、製品に起因する環境への影響が多角的に評価されました。

GHG排出量の可視化については、お客様のScope3排出量算定の精度向上に貢献するとともに、サプライチェーン全体の排出量削減に向けた改善点を特定できるようになりました。これにより、お客様への脱炭素化を支援するとともに、ステークホルダーに対する透明性の高いESG情報開示要請に応えることにつながります。

2050年のカーボンニュートラル社会への移行に伴い、環境対応製品の市場優位性がさらに高まることが予想されます。第三者機関による厳格なEPD認証取得は、製品の環境性能を客観的に証明し、環境法規制にも対応可能となります。

明電グループは、今後も、より一層環境に配慮した製品の開発・提供に努め、持続可能な社会の実現に貢献します。

SuMPO EPD を取得したエステル油入変圧器

※1 植物由来エステル、天然エステル（植物油）、合成エステル

※2 SuMPO環境ラベルプログラム SuMPO EPD(旧名称：エコリーフ)国際規格ISO 14025に準拠した「タイプⅢ環境宣言」で、いわゆるEPD（Environmental Product Declaration）の1つ。

関連製品や詳細についてはこちらをご覧ください。 ›

製品環境アセスメント基準

分類	項目
製品の減量化	・軽量化 ・外形寸法及び容積 ・部品点数削減
省エネルギー・省資源	・消費電力削減 ・節水 ・消耗材削減 ・梱包材の減量化（プラスチック梱包材の削減）
3R	・再生材料の利用度 ・材料の分別性 ・回収・運搬の容易性
長期使用性	・保守性 ・信頼性・耐久性

分類	項目
禁止物質	・ 環境保全性
ライフサイクルの考慮	・ ライフサイクル環境負荷の軽減 ・ ライフサイクル環境影響評価の情報開示
環境安全性	・ 発火・破裂の危険性 ・ 分離分解時の危険性 ・ 環境対策
その他	・ 全国レベルの賞に応募 ・ トップランナー製品（他社と比較して）

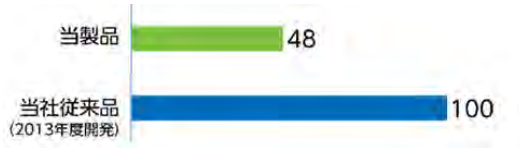
過去グリーン製品登録製品

【2022年度】グリーン製品登録された製品名

【製品名】鉄道事業者向けスマート保安システム（IoTコントローラ適用製品）	
製品概要	鉄道事業者においては、少子高齢化に伴う技術者後継者不足や、効率良い設備の保全業務を行う目的として、CBM（状態基準保全）や巡視点検省力化への取り組みが進んでいる。 このニーズに対応するために、従来製品より消費電力を削減した当社製IoTコントローラを用いて受変電設備に取り付けたセンサや計測情報を収集・蓄積し上位装置に伝送する保安システムを開発。
写真	
環境配慮ポイント	この製品は、当社従来品に比べ、以下の特長があります。 ・ 13%省消費電力化 ・ 巡視点検省力化などメンテナンスの効率化によりライフサイクルCO_2排出量を46%削減
LCA試算結果	**ライフサイクルCO_2排出量**

関連製品や詳細についてはこちらをご覧ください。 ›

【2020年度】グリーン製品登録された製品名

【製品名】ドライブロボット	
製品概要	シャシダイナモ上で完成車両の自動運転を行うシステム。 人間が操縦するのと同じようにアクセル、クラッチ、ミッション、ブレーキ、イグニ ッションキーを電動アクチュエータで操作。 ドライブロボット本体を従来の金属から炭素繊維強化プラスチック（CFRP）の一体構造。
写真	
環境配慮ポイント	この製品は、当社従来品（従来型座席搭載型ドライブロボット）に比べ、以下の特長があります。 ・ CFRP一体構造により、55%軽量化、58%小型化 ・ ロボット駆動方式の改善で、22%省消費電力化
LCA試算結果	**ライフサイクルCO_2排出量** 
受賞歴	「2021年度グッドデザイン賞」を受賞 2022年「レッドドット・デザイン賞（Red Dot Award）」を受賞 reddot winner 2024 「iFデザイン賞2024」を受賞 DESIGN AWARD 2024

関連製品や詳細についてはこちらをご覧ください。

【2019年度】グリーン製品登録された製品名

【製品名】大容量高速PMモータ・ドライブシステム	
製品概要	大容量で毎分１万回転以上の速度で運転する高速PMモーター（永久磁石式同期電動機）及び高周波出力可能なインバーター。 大容量高速回転技術、インバーターの最適設計により高速駆動を実現。
写真	 大容量高速PMモーター VT731PM 高圧高周波インバーター THYFREC
環境配慮ポイント	当社従来品（ギヤ増速式誘導電動機駆動）に比べ、以下の特長があります。 ・ 高速化により、モーター容積が従来の1/5に小型・省スペース化を実現 ・ PMモーター採用及び高速駆動により、システムとして20%省消費電力化
LCA試算結果	**ライフサイクルCO_2排出量**

関連製品や詳細についてはこちらをご覧ください。 ›

【製品名】簡易IP-TC　EC4-TC	
製品概要	組込みパソコンを適用した水力発電所用遠方監視制御装置。 Linux 64bit OSを搭載しており、4メーカーのPLC※との接続を実現。静電放電ノイズは電力規格B-402に対応。 ※ PLC：Programmable Logic Controller
写真	
環境配慮ポイント	この製品は、当社従来品(EC101D)に比べ、以下の特長があります。 ・ 最適設計により、33%省消費電力化 ・ ユニット構造見直しにより、保守性向上
LCA試算結果	**ライフサイクルCO_2排出量**

製品含有化学物質の管理

取組み

製品含有化学物質の管理

製品に含有される化学物質の情報を収集・伝達する仕組みとして、「環境BOM※1管理システム」を運用しています。

JAMP※2が運営するchemSHERPA※3を活用して、部品や素材などの購入先であるサプライヤとともに、説明会や個別相談会などを通じて情報共有に努めています。サプライヤから供給されるchemSHERPAなどは環境BOM管理システムに登録し、製品ごとに含有化学物質の集計や規制への適合判定を行っています。

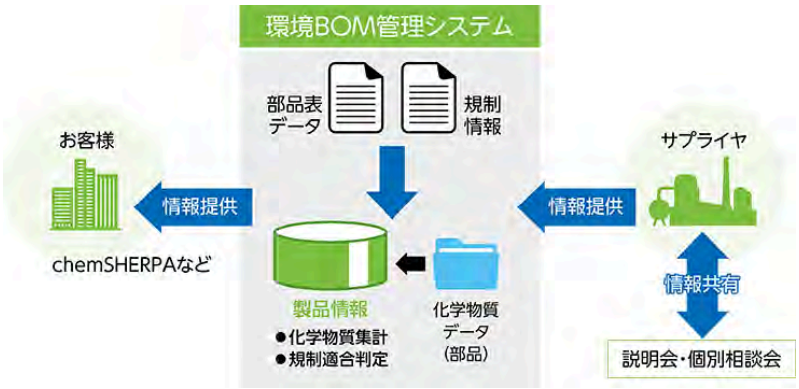
※1 BOM：Bill of Materials（部品表）

※2 JAMP：アーティクルマネジメント推進協議会。アーティクルが含有する化学物質等の情報を適切に管理し、サプライチェーンの中で円滑に開示・伝達するための具体的な仕組みを作り、普及させることを目指す。明電舎は、JAMP会員です。

※3 chemSHERPA：JAMPによって維持・管理されている、製品に含有される化学物質情報を開示・伝達するための情報伝達共通スキーム。

会員ページ

環境BOM管理システム構成図



気候変動

認識

明電舎は1897年の創業以来、ものづくりの会社として様々な技術や製品・サービスを創出し、社会の持続的な発展に貢献してきました。特に太陽光、風力、中小水力など再生可能エネルギーによる発電システムや、スマートグリッドなどのエネルギーソリューションサービスは、脱炭素・低炭素化に大きくかかわりがあります。これら環境対応製品・サービスを通じ、持続可能な社会の実現を目指すとともに、事業活動に伴う温室効果ガス排出の削減に取り組んでいます。

ガバナンス

取締役会による気候変動への監督

気候関連のリスクと機会についての取締役会レベルによる監視体制

社長が議長を務める「サステナビリティ経営戦略会議」は環境活動の最高決議機関として、気候変動リスクを含めた課題の対応等を審議し、サステナビリティ経営の方向性を決定します。中でも重要な課題に関しては随時、常務会や取締役会等に諮り、トップの意思決定のもと活動を展開しています。

環境マネジメントの推進体制 >

指標

温室効果ガス排出量

Scope 1,2排出量

環境負荷削減活動強化のため、インターナルカーボンプライシングの活用やCO_2フリー電力の調達(2024年度は沼津事業所、（株）甲府明電舎にて調達率拡大)を実施しています。その効果により、生産は増加したもののScope2の排出量は減少しました。また、電力機器製品の生産増によりSF_6ガスの排出増、乾燥炉の使用増はありますが、焼成炉の使用減となった結果、Scope1は全体として減少しました。引き続き省エネ活動の推進、CO_2フリー電力の調達拡大、SF_6ガスフリー化、乾燥炉の電化等、Scope1,2の排出抑制に努めていきます。

（t-CO_2）

		2020年度		2021年度		2022年度		2023年度		2024年度	
		国内	海外	国内	海外	国内	海外	国内	海外	国内	海外
Scope1 自社での燃料使用等に伴う直接排出		16,161	3,848	14,267	2,636	17,262	3,067	16,719	3,780	15,629	4,205
Scope2 外部から購入した電力や熱の使用に伴う間接排出	ロケーション基準	24,479	9,755	25,160	10,605	25,737	8,523	26,381	9,507	25,536	10,409
	マーケット基準	23,490	-	21,478	-	21,237	-	17,513	-	15,475	10,408※1

温室効果ガス排出量（Scope1,2）推移-事業活動に伴う排出-

Scope1：直接排出　燃料（都市ガス、油等）の燃焼、温室効果ガス（SF_6、フロン等）の放出など
Scope2：間接排出　電力消費に伴う発電（電気事業者）の際の化石燃料の燃焼

※1 海外のScope2マーケット基準の扱いに関して、算定基準はロケーション基準である国の平均電力排出係数に基づき算定としているが、再生可能エネルギー由来の電力等を契約している場合は、CO_2排出量をゼロとして扱う。

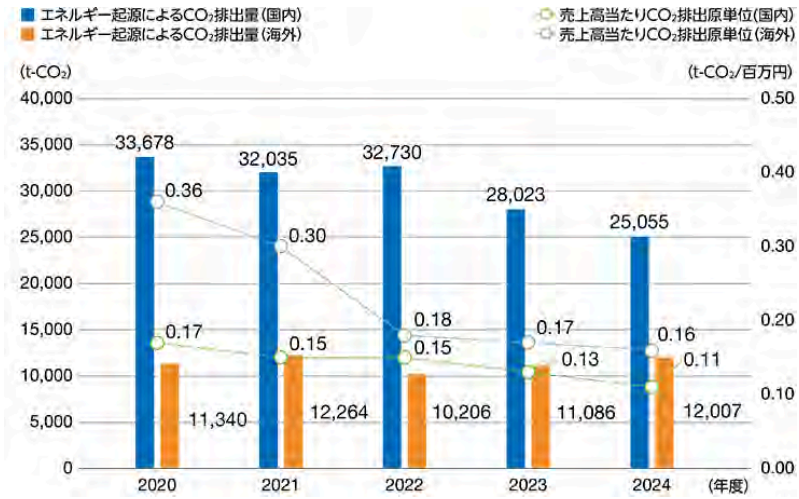
実績データ

エネルギー起源によるCO_2排出量

明電グループは2024年度に過去最高の売上高を達成し、売上高当たりの原単位が改善しました。

また、国内では明電グループ最大の生産拠点である沼津事業所の再生可能エネルギー導入率を拡大したことにより、CO_2排出量が減少しました。

エネルギー起源によるCO_2排出量／売上高当たりCO_2排出量原単位



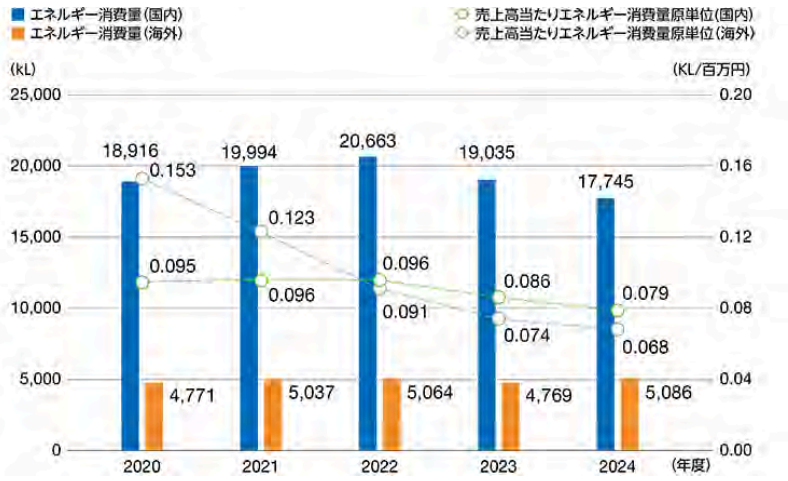
※ 国内排出量：燃料油および燃料ガスは、環境省公表の当該年度の「算定・報告・公表制度における算定方法・排出係数一覧」を使用。電力は、環境省公表の「電気事業者別排出係数一覧」を使用。

※ 海外排出量：燃料油および燃料ガスは、GHGプロトコル公表の各国排出係数を使用。電力は、国際エネルギー機関（IEA）公表の2010年～2012年の国別平均係数を使用。2022年度より2018年の国別平均係数を使用。2024年度より2023年の国別平均係数を使用。

※ 原単位は、排出量（t-CO_2）を売上高（百万円）で除した値。

エネルギー消費量（原油換算）

エネルギー消費量／売上高当たりエネルギー消費量原単位



取組み

事業活動におけるCO_2排出量の削減

再生可能エネルギーの導入

近年では事業活動に伴うCO_2排出削減への取組みとして、再生可能エネルギー由来の電力を調達しています。

2019年度以降、非化石証書を活用した電力の調達や再生可能エネルギー由来の電力メニュー購入などを進めています。

2024年度は、関係会社である株式会社エムウインズが保有・運営する、銚子しおさい風力発電所の再生可能エネルギー由来の電力を活用した、オフサイトフィジカルコーポレートPPA※を、4月1日に締結しました。

※ コーポレートPPA（Power Purchase Agreement：電力購入契約）は、企業が再エネ電力を発電事業者から長期にわたって固定価格で購入する契約。企業がCO_2排出量削減に貢献できるエネルギー調達手法として注目されている。オフサイトPPAとは、遠隔地の発電所から一般の送配電網を介して電力

を調達する形態で、フィジカルPPAとは、発電事業者が小売電気事業者を通じて電力と環境価値をセットで需要家に供給する形態。

生産増に伴うScope2増大を抑制するため、再生可能エネルギー由来の電力利用の拡大を進めています。国内の再生可能エネルギー比率は2023年度30%から2024年度は41%となりました。今後自家発、電力購入契約（PPA）、再エネ電力メニュー、再エネ電力証書を活用しながら、国内外の生産拠点の再エネ比率拡大を優先事項として取り組み、2027年度末までに国内生産主要4拠点100%、海外生産全9拠点50%の再エネ導入率を目指します。

2019年度	11月　明電舎の総合研究所及び大崎会館にて「トラッキング付非化石証書」を活用し、風力由来のCO_2フリー電力を調達
2020年度	11月　イームル工業（株）にてCO_2フリー電力契約し、使用電力量の100%調達
2021年度	4月　明電舎の太田事業所にてCO_2フリー電力を契約し、使用電力量の100%調達 1月　明電ナノプロセス・イノベーション（株）の技術開発（千葉）にてCO_2フリー電力を契約し、使用電力量100%調達
2022年度	5月　（株）甲府明電舎にてCO_2フリー電力を契約し、使用電力量の30%調達 5月　明電興産（株）の本社にて「トラッキング付非化石証書」を活用し、風力由来のCO_2フリー電力を調達
2023年度	7月　明電舎の沼津事業所にてCO_2フリー電力を契約し、使用電力量の20%調達 7月　明電舎の本社（ThinkPark Tower）にてCO_2フリー電力を契約し、使用電力量の100%調達
2024年度	4月　・明電グループの東京地区3拠点（総合研究所、大崎会館、明電興産（株））はCO_2フリー電力を使用電力量の100%調達（うち、86%はグリーンベーシックプランを契約、14%はオフサイトフィジカルコーポレートPPAを活用） ・明電舎の沼津事業所は34%、（株）甲府明電舎は44%調達（従来に加え、オフサイトフィジカルコーポレートPPAを14%調達） ・明電舎の太田事業所にて電源群馬水力プランをグリーンベーシックプランに変更し、太陽光発電、風力発電等由来のCO_2フリー電力を使用電力量の100%調達
2025年度	4月　・（株）甲府明電舎にてグリーンベーシックプランに変更し、太陽光発電、風力発電等由来のCO_2フリー電力を使用電力量の100%調達 ・明電舎の名古屋事業所にてCO_2フリー電力を契約し、使用電力量の100%調達 ・明電舎の沼津事業所はCO_2フリー電力を契約し、使用電力量の60%調達（うち、グリーンベーシックプラン46%、オフサイトフィジカルコーポレートPPA14%を活用）

TOPICS

明電グループが運営する風力発電所を活用したオフサイトフィジカルコーポレートPPAを締結

明電舎と株式会社エムウインズ及び東京電力エナジーパートナー株式会社（以下、東京電力EP）は、明電舎の100%子会社であるエムウインズが保有・運営する「銚子しおさい風力発電所（以下、本発電所）」の再生可能エネルギー由来の電力（以下、再エネ電力※1）を活用した、オフサイトフィジカルコーポレートPPA（以下、本PPA）を、2024年4月1日に締結しました。

本PPAに基づき、明電グループの5つの事業拠点において使用する電力の一部が、本発電所由来の再エネ電力となりました。（2024年4月時点）

本発電所は、2003年12月の運転開始から20年以上が経過し、FIT期間（2012年10月～2024年3月）を満了しましたが、明電グループにて保有する風力発電所の価値を最大限活用し企業価値向上につなげるため、このたび、3社にて本PPAを締結しました。

なお、卒FITの風力発電所を活用したPPAは、3社にとって初めての試みとなります。

※1 再エネ電力とは、“再生可能エネルギー電源から発電された電気”に、再生可能エネルギー電源由来の非化石証書を組み合わせることにより、需要家が使う電気を再生可能エネルギーとみなすことができる電力を意味する。

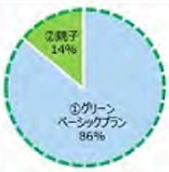
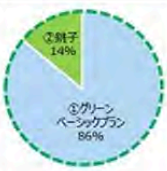
１．本PPAの概要

従来、本発電所を活用した再エネ電力については、東京電力EPがトラッキング付FIT非化石証書※2を活用した「グリーンベーシックプラン※3」により、明電グループの東京地区3拠点（総合研究所・大崎会館・明興ビル）へ環境価値のみが提供されていました。

このPPA締結により、東京電力EPがこれまで提供してきた「グリーンベーシックプラン」に加え、明電舎沼津事業所及び株式会社甲府明電舎（以下、甲府明電舎）の2拠点を加えた5拠点へ、本発電所で発電した電力と環境価値の両方が供給されることとなりました。また、明電グループにおいては、本PPAを活用することにより、燃料価格の変動等に関わらず一部の電力調達にかかるコストを安定化できる利点があります。

※2 再生可能エネルギーなどCO_2を排出しない電力の環境価値を証書にしたもので、経済産業省が認定しています。2018年5月から日本卸電力取引所で取引が開始されており、証書に発電所のトラッキング情報（電源種別や所在地を明らかにする情報）を付与することができます。

※3 東京電力EPが提供する、全電源の平均電力にFIT非化石証書（トラッキング付）及び再エネ指定の非FIT非化石証書（電源属性情報有り）を組み合わせた実質再エネ電力メニューです。

明電グループ					
対象拠点	総合研究所 （株式会社明電舎）	大崎会館 （株式会社明電舎）	明興ビル （明電興産株式会社）	沼津事業所 （株式会社明電舎）	甲府明電舎 （株式会社甲府明電舎）
所在地	東京都品川区 大崎2-8-1	東京都品川区 大崎2-5-35	東京都品川区 大崎5丁目5-5	静岡県沼津市 東間門字上中溝515	山梨県中央市 中楯825
役割	製品の開発や新しい事業の母体となる新技術の研究センター	お客様とのミーティングや社内会議等、内外のコミュニケーションの場	国内関係会社の本社機能	変電機器、制御システム、電子機器等を生産する主力工場	中・小容量モーターを中心に製造
外観					
電源構成					

① グリーンベーシックプラン：東京電力EPが提供する全電源の平均電力にFIT非化石証書（トラッキング付）および再エネ指定の非FIT非化石証書(電源属性情報有り）を組み合わせた実質再エネ電力メニュー

② 銚子：実際に銚子しおさい風力発電所で発電され、明電グループ拠点に直接供給される属性情報付きの再エネ電力

③ 通常電源：火力、FIT電気、再生可能エネルギー、卸電力取引所、水力等から構成される電源

2024年5月16日

明電グループが運営する風力発電所を活用したオフサイトフィジカルコーポレートPPAを締結 >

インターナルカーボンプライシングの推進

インターナルカーボンプライシングとは、社内で炭素価格を設定し、温室効果ガス排出量を費用換算することにより、CO_2削減効果が大きい設備投資を推進する仕組みです。

明電舎では2021年4月からインターナルカーボンプライシング制度を導入して設備投資計画に伴う排出量を内部炭素価格で費用換算し、投資判断材料の一つにしています。当初、内部炭素価格を3,000円/t-CO_2としていましたが、環境省のガイドライン及びIEAの1.5℃シナリオの炭素価格を考慮して、2023年度の設備投資より15,000円/t-CO_2へ引き上げました。今後も設備導入の投資判断において、安全性、生産性とあわせて環境負荷低減を考慮した投資判断をすることで、更なる事業活動における温室効果ガス排出量削減を推進していきます。

- 内部炭素価格：　15,000円/t-CO_2
- 適用対象：　2024年度以降の設備起案

活動・実績

2024年度は10件の適用事例がありました。例として、総合研究所の空調設備更新や本社の照明LED化等、より高いCO_2削減効果が見込まれる設備導入を実施しました。

インターナルカーボンプライシング対象設備（2024年度）	387（百万円）
インターナルカーボンプライシングによる削減効果（2024年度）	574（t-CO_2）

エネルギー使用量の削減

明電グループではエネルギー消費に起因する温室効果ガス排出を削減するために、インターナルカーボンプライシングを導入し、照明や空調設備を高効率なものに更新するなど、計画的に設備投資をしています。また、電力消費量の見える化を進めて設備の運用改善に取り組み、特に休日や深夜帯の待機電力をカットするなど、消費電力の管理を徹底しています。エネルギー使用効率の向上及び節電・省エネ意識の拡大、エネルギーコスト削減を目的に、各事業所、ユニット単位で節電に取り組み、デジタルサイネージで使用電力削減率の節電ランキングを社内公開して、省エネに対する意識を醸成しています。

取組み・実績データ

CO_2以外の温室効果ガス排出量の削減

明電グループにおけるCO_2以外に排出する温室効果ガスには、遮断器等に使用するSF_6ガス、空調機器の冷媒に使われているフロン類などがあります。

2024年度は、遮断器等の生産増加に伴い、SF_6ガス排出量が高止まりとなりました。今後も排出抑制に努め、SF_6ガスの代替に関する技術的な調査・検証に取り組んでいきます。また、フロン排出抑制のため、空調機器の管理強化と設備更新を進めていきます。

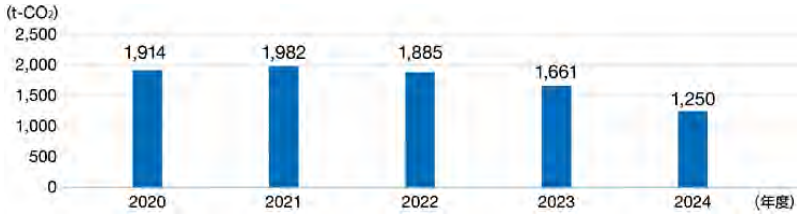
CO_2以外の温室効果ガス排出量の推移

※ 海外はSF_6ガス排出量のみでフロン類は含まれていません。

製品輸送におけるCO_2排出量の削減

運輸部門では、鉄道コンテナの活用やトレーラー輸送から近場の港からの船便輸送に変更するなど、混載やモーダルシフト、輸送の効率化を進めることで、CO_2排出量の削減に取り組んでいます。

製品輸送におけるCO_2排出量の推移（国内）



サプライチェーン温室効果ガス排出量の算定

明電舎の事業活動のみならず、サプライチェーンの上流や下流における間接的な排出を含む温室効果ガス排出量の算定に取り組んでいます。

当社の場合、「販売した製品の使用」（Scope3カテゴリ11）及び「購入した製品・サービス」（Scope3カテゴリ1）の排出割合が大きいという課題があります。製品の環境配慮設計による下流の排出削減や、グリーン調達による上流の負荷軽減など、サプライチェーン全体を通じた環境対策を推進しています。

明電舎サプライチェーン温室効果ガス排出量（Scope3）

明電グループでは、GHGプロトコルや、環境省・経産省「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン」等を参考に算定しています。

なお、2025年度より開始した新たな中長期環境目標「第三次明電環境ビジョン」策定にあたり、Scope3算定方法を見直しました。新たにカテゴリ9,10,15を算定対象として追加、その他カテゴリについても算定方法を一部変更しました。

よって、2023年度以前に公開していた値とは直接の比較ができませんが、今後この算定方式でトレースし、必要に応じて随時見直していく予定です。

カテゴリ	算定方法	
	活動量	原単位
カテゴリ1「購入した製品・サービス」	購入金額（原材料、消耗品・サービス等）	環境省原単位DB
カテゴリ2「資本財」	固定資産の投資金額	環境省原単位DB
カテゴリ3「Scope1,2に含まれない燃料及びエネルギー活動」	エネルギー使用量（電力等）	環境省原単位DB AIST-IDEA
カテゴリ4「輸送、配送（上流）」	輸送費用	環境省原単位DB
カテゴリ5「事業から出る廃棄物」	廃棄物の種類別排出量	環境省原単位DB
カテゴリ6「出張」	交通費支給額（旅費等）	環境省原単位DB
カテゴリ7「雇用者の通勤」	交通費支給額（交通手当等）	環境省原単位DB
カテゴリ8「リース資産（上流）」	賃借料（リース品等）	環境省原単位DB
カテゴリ9「輸送、配送（下流）」	当社製品の重量と金額	環境省原単位DB
カテゴリ10「販売した製品の加工」	需要家のエネルギー使用量	—
カテゴリ11「販売した製品の使用」	当社製品の仕様や運用条件を元に算定	環境省原単位DB
カテゴリ12「販売した製品の廃棄」	販売した製品の売上金額	環境省原単位DB AIST-IDEA
カテゴリ13「リース資産（下流）」	賃貸不動産におけるエネルギー使用量	環境省原単位DB
カテゴリ14「フランチャイズ」	当社の事業範囲外であるため除外	—
カテゴリ15「投資」	関係会社（非連結）のエネルギー使用量	—
「その他」	オプションのため算定範囲から除外	—

（t-CO_2）

カテゴリ	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度※
カテゴリ1「購入した製品・サービス」	790,749	944,989	1,161,608	1,326,731	1,276,559
カテゴリ2「資本財」	56,146	31,329	24,862	27,951	34,039
カテゴリ3「Scope1,2に含まれない燃料及びエネルギー活動」	1,893	3,425	3,472	3,187	5,128
カテゴリ4「輸送、配送（上流）」	15,184	16,914	21,694	23,526	21,719
カテゴリ5「事業から出る廃棄物」	2,004	1,645	1,925	1,692	1,575
カテゴリ6「出張」	1,007	2,160	4,770	6,734	7,736
カテゴリ7「雇用者の通勤」	940	1,182	1,401	1,211	4,986
カテゴリ8「リース資産（上流）」	2,336	2,287	2,756	2,727	2,276
カテゴリ9「輸送、配送（下流）」	—	—	—	—	2,195
カテゴリ10「販売した製品の加工」	—	—	—	—	4,470
カテゴリ11「販売した製品の使用」	6,050,000	5,922,573	5,745,708	5,891,693	5,662,768
カテゴリ12「販売した製品の廃棄」	5,960	6,573	7,025	7,420	804
カテゴリ13「リース資産（下流）」	8,047	7,769	7,849	8,223	4,676
カテゴリ14「フランチャイズ」	—	—	—	—	—
カテゴリ15「投資」	—	—	—	—	11
「その他」	—	—	—	—	—
合計	6,934,266	6,940,845	6,983,070	7,301,094	7,028,941

※ 一部のカテゴリについては、2024年度実績値より算定方法の見直しを実施

TCFD提言に基づく気候変動関連の情報開示

取り組む姿勢

明電グループは長年、気候変動問題を重要課題として認識し、事業を通じて問題解決に取り組んできました。TCFD※については2019年6月にTCFD提言への賛同を表明し、2020年よりTCFDのフレームワークに沿ったリスク・機会の検討を開始、戦略への織り込みを進めています。

※ TCFD：金融安定理事会（FSB）により設置された気候関連財務情報開示タスクフォース

ガバナンス／リスク管理

ガバナンス

明電グループにおける気候変動問題への対応は、経済政策及び国際情勢に関して、グループ内外での経験を通じた高い見識を有するサステナビリティ推進担当役員が統括責任を担い、環境政策及び技術に関する専門的な知見を有する経営企画本部サステナビリティ推進部が、戦略の立案・実行、各種対応策の策定、モニタリングを推進しています。

また、サステナビリティ全般について扱うサステナビリティ経営戦略会議及びサステナビリティ経営推進会議にて、脱炭素に向けた戦略策定などを検討しています。議論の内容については年２回、サステナビリティ推進担当役員及びサステナビリティ推進部より、取締役会へ報告しており、取締役会は戦略・計画の妥当性や実行状況を監督しています。これと並行して、生産統括役員が委員長を務める「明電グループ環境委員会」にて、社内環境活動の進捗管理として、四半期ごとに社内課題の抽出、環境目標・実施計画・緊急事態発生時の対応等を審議し、環境経営の具体的な施策展開を推進・モニタリングしています。

サステナビリティマネジメント >

リスク管理

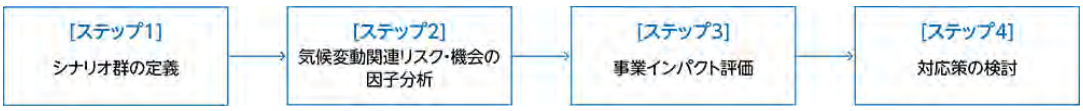
サステナビリティ全体に関するリスク管理については、サステナビリティ経営を推進するサステナビリティ推進部が中心となり関連部門とともにリスクの抽出を行っており、その内容についてはガバナンス本部が管理する全社リスクの中に織り込み、様々なリスクとともにマネジメントしています。気候変動に関するリスクについてもその中に含まれています。

リスクマネジメント >

戦略

気候変動に対するシナリオ分析

気候変動に対するシナリオ分析は、サステナビリティ推進部が中心となり、経理・財務本部、ガバナンス本部、事業グループなどの社内関係部門と連携しながら検討プロセスを４つに分け、年次で分析・評価をしています。同時に事業に影響を及ぼす重要な要因を選定し、特定したリスクと機会・評価を事業戦略に反映しています。

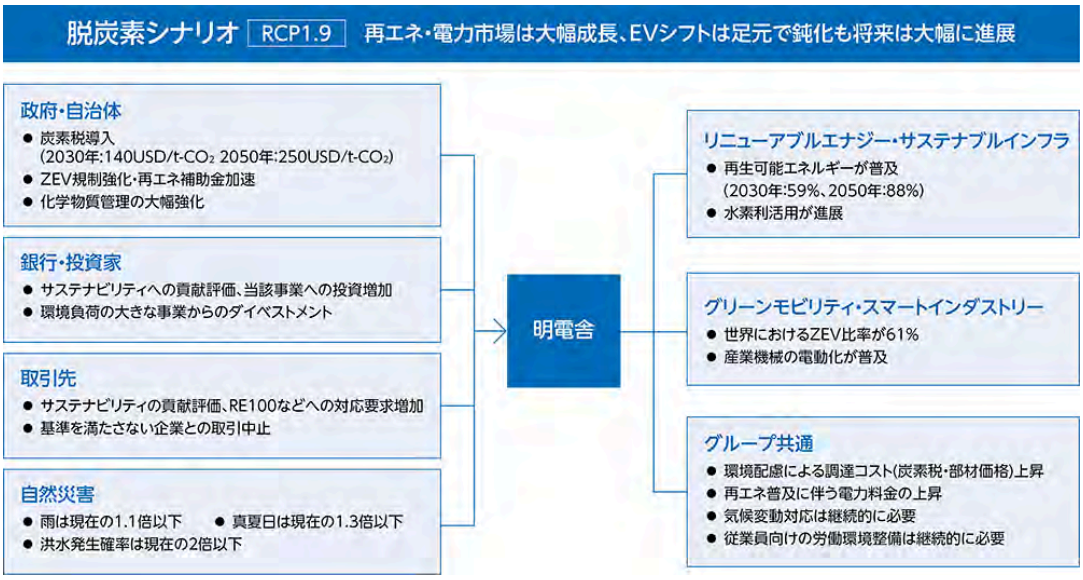


STEP1：シナリオ群の定義

TCFDが推奨するように、２℃シナリオ以下を含む複数の温度帯シナリオを選択し、分析を行っています。脱炭素シナリオ（RCP1.9）及び温暖化シナリオ（RCP4.5、RCP8.5）の２つのシナリオに基づき、IEAやIPCCなどの国際公表データや日本の政府機関が公表している数値データなどを用いつつ、５フォース分析などの経営フレームワークも活用し、各シナリオにおける世界観や具体的なシナリオを整理しています。当連結会計年度から明電グループの長期環境目標の最終年度である2050年までを見通して中長期的な世界観やシナリオ、数値前提を再構築しています。

	気温レンジ	関連シナリオ	出典
脱炭素シナリオ	1.5°C未満	NZE2050	IEA
		RCP1.9	IPCC
温暖化シナリオ	2.5～4.0°C	STEPS	IEA
		RCP4.5	IPCC
		RCP8.5	IPCC

選択したシナリオと世界観は以下の通りです。



STEP2：気候変動関連リスク・機会の因子分析

TCFD提言で例示されているリスク・機会を参考にしつつ、各シナリオの世界観をもとに気候変動に伴うリスク・機会因子を抽出し、事業領域別と明電グループ全体の対象範囲に分けたうえで、リスク・機会の具体化と影響が生じる時間軸を整理しています。

■気候変動関連リスク評価における時間軸の定義

	定義	戦略・計画期間との関係
短期	2025～2027年度までの3か年	「中期経営計画2027」に基づく環境戦略、実行計画及び2027年度目標に合わせた期間
中期	2030年度まで	「第三次明電環境ビジョン」に基づく環境戦略、実行計画及び2030年度目標に合わせた期間
長期	2050年まで	国家目標及び明電グループの長期環境目標に合わせた期間

■明電グループの注力領域及びグループ共通の移行リスク (主に脱炭素シナリオにおける機会・リスク)

注力領域・グループ共通	リスク・機会因子	社会シナリオ	当社にとっての機会・リスク	影響が生じる時間軸	対象事業・製品・拠点
リニューアブルエナジー サステナブルインフラ	政府補助金の拡大 技術発展の加速 分散型社会への移行	再エネ比率の拡大	【機会】 再エネ事業の拡大	短～長期	風力・水力・太陽光発電・蓄電関連
	GHG排出削減の機運 電力会社の脱炭素シフト	SF_6ガスなどの化学物質規制	【機会】 変電事業の拡大		SF_6ガスフリー製品・環境対応製品
スマートインダストリー グリーンモビリティ	GHG排出削減の機運 政府補助金の拡大	輸送業界の脱炭素化	【機会】EV関連事業の拡大		EV事業・蓄電関連
グループ共通	「ステークホルダー」のマインド変化	顧客による脱炭素の要望増大	【機会】 環境対応製品・サービス需要の増加	中～長期	EV事業・蓄電関連
	法規制の強化	炭素税の導入	【リスク】 調達・製造コストの増加		全社
	再エネ比率の拡大	産業用電力価格の上昇	【リスク】 電力調達コストの増加		

■明電グループ共通の物理リスク(主に温暖化シナリオにおけるリスク)

急性/慢性リスク	リスク・機会因子	社会シナリオ	当社にとってのリスク	影響が生じる時間軸	対象事業・拠点
急性リスク	異常気象増加	水害の増加	【リスク】 操業停止・サプライチェーン崩壊 水害対策コストの増加	短～長期	生産拠点
慢性リスク	平均気温の上昇	労働環境の悪化	【リスク】 現場人件費の上昇		製造・保守・工事部門

STEP3：事業インパクト評価

STEP１で整理したシナリオ別の世界観及びSTEP２で整理した機会・リスク項目を踏まえ、事業インパクトの評価を実施しています。その過程で「第三次明電環境ビジョン」にて進捗目標を設定している2030年を対象に「営業利益へのインパクト」、「事象発生の蓋然性」の２軸から特に事業への影響が大きい項目をスクリーニングし、それらの項目について詳細分析を実施しています。影響が大きい各項目は、シナリオ別に市場成長率などをもとに「成行値（対策織り込み前の値）」を把握しました。一部仮定を置きながら定量的に試算し、計算が不可能な項目については定性的に整理しています。

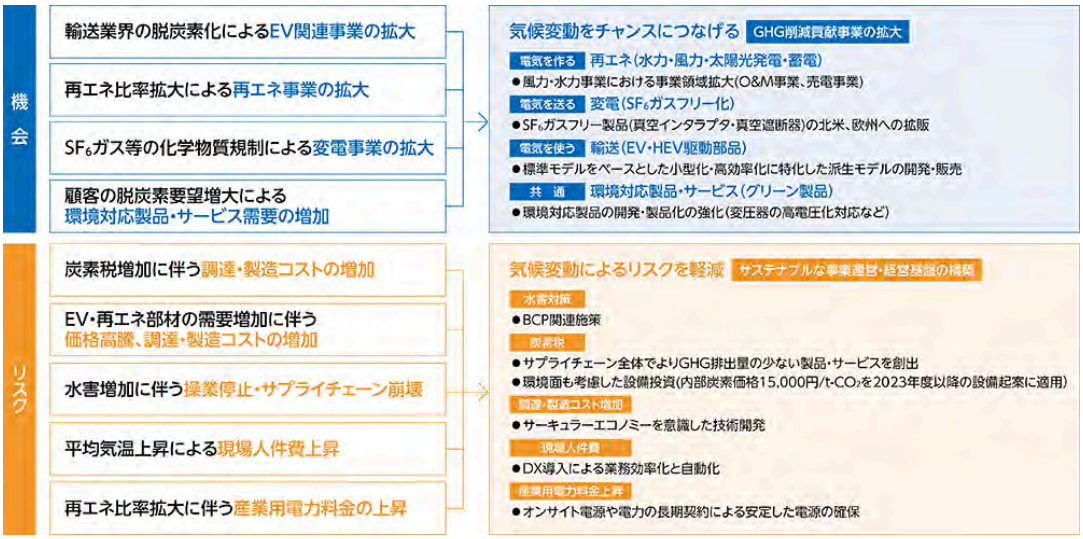
営業利益へのインパクト（概算）	2030年度における事業発生の蓋然性
特大：±100億円以上 大：±10億円以上 中：±1～10億円未満 小：±1億円未満	大：発現の可能性が高い 中：発現の可能性はあるが、確信をもって実現されるとは言えない 小：シナリオ止まり

	当社にとっての機会・リスク	対象事業・製品・拠点	計算式	2030年度営業利益へのインパクト 脱炭素シナリオ (RCP1.9)	2030年度営業利益へのインパクト 温暖化シナリオ (RCP4.5、RCP8.5)
輸送業界の脱炭素化	EV関連事業の拡大	EV事業・蓄電関連	直近平均売上高×ZEVストック成長率	大	小
再エネ比率の拡大	再エネ事業の拡大	風力・水力・太陽光・蓄電関連	直近売上高×国内再エネ発電量伸び率	小	小
SF_6ガスなどの化学物質規制	変電事業の拡大	SF_6ガスフリー製品・環境対応製品	当該製品直近売上高× VCB市場成長率	中	中
顧客の脱炭素要望拡大	環境対応製品・サービス需要の増加	環境対応製品・サービス	※環境対応製品基準見直しにつき現時点では計算できず	―	―
炭素税の導入	調達・製造コストの増加	全社	2030年Scope1,2排出量×炭素税 2030年Scope3 カテゴリ1排出量×炭素税	106億円	なし
水害の増加	操業停止・サプライチェーンの崩壊 水害対策コストの増加	生産拠点	内閣府ツールを活用した 2030年の1回あたり被害想定金額 × シナリオ別発生確率など	大	大
労働環境の悪化	現場人件費の上昇	製造・保守・工事部門	2030年現場人員数×医療・保険費	小	小
産業用電力価格の高騰	電力調達コストの増加	全社	2030年電力使用量×産業電力料金上昇率	中	中

発生確率

STEP4：対応策の検討

STEP3で算出した「成行値」をもとに、明電グループの置かれた状況を踏まえ、機会をつかむ戦略、リスクを軽減するための施策を検討してきました。



TOPICS

エステル油入変圧器で環境ラベルプログラム「SuMPO EPD」認証を取得

明電グループは、今後の脱炭素関連市場の拡大、国内外の法規制対応を見据え、エステル油※1入変圧器において一般社団法人サステナブル経営推進機構（SuMPO）のSuMPO環境ラベルプログラムに基づく「SuMPO EPD」※2（旧名称：エコリーフ）の認証を業界で初めて取得しました。

環境ラベルSuMPO EPDは、資源採取から製造、物流、使用、廃棄・リサイクルまでの製品のライフサイクル全体における環境負荷に関する情報を開示する認証制度です。今回の認証取得は、明電舎のエステル油入変圧器のライフサイクル全体におけるGHG排出量の可視化だけでなく、大気や水域等への影響や資源循環に関する情報等、製品に起因する環境への影響が多角的に評価されました。

GHG排出量の可視化については、お客様のScope3排出量算定の精度向上に貢献するとともに、サプライチェーン全体の排出量削減に向けた改善点を特定できるようになりました。これにより、お客様への脱炭素化を支援するとともに、ステークホルダーに対する透明性の高いESG情報開示要請に応えることにつながります。

2050年のカーボンニュートラル社会への移行に伴い、環境配慮製品の市場優位性が更に高まることが予想されます。第三者機関による厳格なEPD認証取得は、製品の環境性能を客観的に証明し、環境法規制にも対応可能となります。

明電グループは、今後も、より一層環境に配慮した製品の開発・提供に努め、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

TOPICS

SF_6ガスフリー変電事業の拡大

気候変動における明電グループの機会の1つとして、脱炭素社会構築に貢献することが出来るSF_6ガスフリー変電事業の拡大が挙げられます。

電力インフラの重要な機器の1つである開閉器（スイッチギヤ）では、従来、電流遮断及び絶縁をするためにSF_6ガスを使用していました。しかし、SF_6ガスはCO_2の2万倍以上の温室効果を持つため、明電グループでは、電流遮断には真空インタラプタを用い、絶縁ガスとしてはドライエアを採用することにより、SF_6ガスを全く使用しない環境配慮型のスイッチギヤの開発に取り組んできました。2007年には72kVクラスのタンク形真空遮断器（ドライエア絶縁）を国内外の市場に投入し、その後、高電圧化へのニーズに対応しつづけ、2020年には世界初の145kVクラスの製品を開発しました。同年にはSF_6ガスフリー変電製品を取り扱う初の北米製造拠点 Meiden America Switchgear, Inc.（以下、明電アメリカスイッチギヤ）を設立し、現在では好調な事業環境の下、成長事業の1つとして成長を続けています。

今後の展望として、電力業界では2026年の欧州SF_6ガス規制導入など、電力設備の脱炭素化ニーズが更に拡大する見込みです。明電グループとしては、この好機を逃さず、世界トップレベルの真空遮断器メーカーとして事業を拡大していきます。

特に「中期経営計画2027」では、開発を進めている環境配慮型スイッチギヤを順次国内外の市場に投入していくとともに、明電アメリカスイッチギヤの生産能力増強にも取り組んでいきます。また並行して将来への取組みとして、更なる高電圧・大容量化のニーズに応えられるようなスイッチギヤの製品化に挑むとともに、SF_6ガス規制が発動した欧州市場向けに事業展開準備を進めます。

明電グループはこのような環境対応製品・サービスを今後も開発・拡販し、気候変動に伴う事業拡大の好機を掴んでいきます。

指標と目標

明電グループは、2021年11月に長期目標として、2040年Scope2ゼロ、2050年カーボンニュートラル達成を宣言しています。また、2021年度には、中期目標として2030年度に向けたScope1、2及び3のGHG排出削減目標を上方修正した第二次明電環境ビジョンを発表しました。そして、2025年度から始まる「中期経営計画2027」では、1.5℃シナリオ水準に整合した新たな目標を第三次明電環境ビジョンとして策定し、短期目標として中期経営計画の最終年度2027年度の目標を定めました。また、これまで、Scope3の削減目標は最も排出量の多いカテゴリ11「販売した製品の使用」を削減目標の対象としてきましたが、第三次明電環境ビジョンでは、全カテゴリで新たな削減目標を定めました。なお、本目標は、SBT（Science Based Targe）イニシアチブの認証を2025年3月に改めて取得しています。

GHG排出量削減目標値（目標・実績はいずれも2019年度比）

2019年度比	2024年度		2025年度	2027年度	2030年度
	計画	実績	計画	計画	計画
事業活動に伴う 排出量（Scope1+2）	6%削減	15%削減	30%削減	40%削減	50%削減
事業活動に関連する 他社の排出量（Scope3）	6%削減 (カテゴリ11)	11%削減 (カテゴリ11)	20%削減 （全カテゴリ）		30%削減 （全カテゴリ）

明電グループの中長期環境目標 >

カーボンニュートラルに向けた移行計画

明電グループは2050年カーボンニュートラルに向けて、以下の内容に取り組んでいます。

① 事業活動に伴う排出（Scope1＋2）に対する削減
乾燥空気によるSF_6ガス代替、設備投資、再エネ調達、社有車のEV化を進めています。
ガスを用いる設備の電化、照明や空調設備、生産設備の高効率化などの計画的な設備投資を行う中、社内の投資判断の指標として、インターナルカーボンプライシング（ICP）を導入しています。2023年度には脱炭素化を加速させるため、炭素価格を見直し、3,000円/t-CO_2から15,000円/t-CO_2へと改定しました。
また、昨今の電力需給ひっ迫を受け、より一層の省エネを心がけ、各事業所、工場にて節電に取り組んでいます。
このようにエネルギー使用量の低減を進めたうえで、再生可能エネルギー調達を推進しており、当社の生産拠点から当社グループ関係会社の事務所まで、複数の拠点で再生可能エネルギーを調達しています。

② 事業活動に関連する他社の排出量（Scope3）に対する削減
明電グループのScope3において、購入した製品・サービス（カテゴリ１）が約18%、製品使用段階（カテゴリ11）が約81%を占めています。そのため、排出量削減策として、サプライヤ支援（Scope3算定支援等）や製品の環境配慮設計（SF_6ガスフリー化、小型・高効率化等）を打ち出しています。

戦略的環境マネジメントの推進 >

今後の進め方

TCFD提言に基づくシナリオ分析により、明電グループにとっての成長機会・リスクが明確化したものの、影響額の算出は概算部分が多く、より一層の精査が必要です。また、TCFD提言にて新たに開示を求められている「産業横断的気候関連指標カテゴリ」に対する対応を進めます。更に、今後はサステナビ

リティ経営推進の実効性を高めるべく、取締役（監査等委員及び社外取締役を除く）報酬を決定する評価基準にサステナビリティに関する一部指標を織り込んでいますが、環境指標についても今後インセンティブ報酬の中に組み込むことを検討していきます。

汚染防止と資源の有効活用

方針

廃棄物及び汚染対策へのコミットメント

明電グループは「社長環境方針」に定めているとおり、国内外の事業活動に伴う環境負荷を低減し、有害物質の削減・適正管理、廃棄物の資源循環推進、水資源の保全に努めます。また、電機・電子業界自主行動計画の目標に準じ再資源化率90%程度維持に取り組みます。

戦略的環境経営の推進 >

取組み

廃棄物及び汚染対策への目標

明電グループでは製品・サービス及び事業活動における環境負荷低減として廃棄物の総量削減（前年度比1%）※1、再資源化率（90%程度維持）※2、最終処分率（1%以下）※2の目標を設定しました。今後も環境配慮設計、製品部材及び事業系廃棄物の3Rを推進し、資源循環推進に努めます。

※1 国内全拠点（工事部門を除く）

※2 主要生産拠点（国内）：沼津事業所、太田事業所、名古屋事業所、プラント建設本部、（株）甲府明電舎、明電ケミカル（株）、明電北斗（株）、（株）明電エンジニアリング、明電プラントシステムズ（株）、イームル工業（株）

戦略・取組み・実績データ

原材料の削減に向けた目標と取組み

資源を利用して製品・サービスを提供するメーカーとして、資源の有効活用は重要事項です。
明電グループでは、環境に配慮した調達活動及び国内外の事業活動に伴う環境負荷を低減し、省資源化・再資源化に配慮した製品設計に努めます。

原材料投入量（国内実績）

(t)

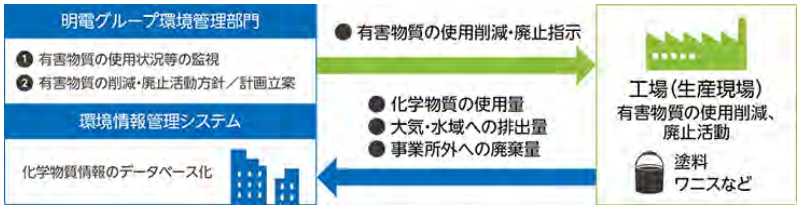
原材料	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
鉄	5,140	5,356	4,820	4,103	4,516
銅	2,334	2,176	2,120	2,019	1,868
プラスチック	781	789	864	805	746
アルミ	226	223	266	217	311
合計	8,481	8,544	8,070	7,144	7,441

化学物質管理の強化

生産現場等で使用している化学物質のリスクアセスメントを行い、作業環境の改善、リスクの大きい有害化学物質の削減や代替に取り組んでいます。

労働災害、健康障害、化学物質の漏洩・漏出による火災や環境汚染などを未然に防ぐために化学物質の使用現場の巡視を日常的に行うことで作業者に気付きを与え、化学物質の管理状況が不適当であれば是正を実施しています。

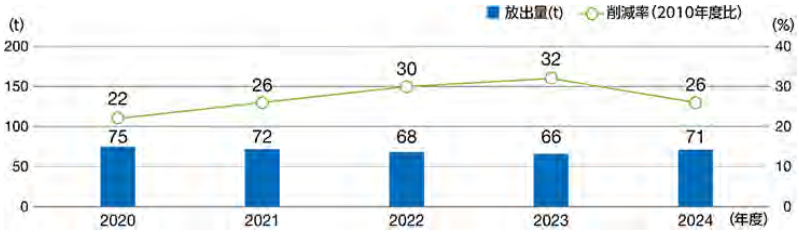
化学物質管理の強化



揮発性有機化合物（VOC）放出量の削減

2024年度は、生産高が増加したため削減率は減少しましたが、低VOC溶剤への代替を継続的に実施し、VOC放出量は71.2トンで前年度比約5トンの増加におさまりました。今後も、スチレンフリーワニスの採用・低VOC塗料や溶剤への代替及びエアーレススプレーの導入などを進め、VOC放出削減を推進していきます。

VOC放出量と削減率の推移（国内）



※ 削減率を、電機・電子4団体　自主的取組みの「2010年度実績と比較し悪化しない」に準じて、2000年度比から2010年度比に変更しました。

PCBを含む機器の廃棄処分推進

PCB廃棄物の適正な処理の推進に関する特別措置法（PCB特別特措法）に基づき、過去に製造され40年近く保管されていた変圧器及びコンデンサなどのPCB（ポリ塩化ビフェニル）を含む機器を順次廃棄しています。

2024年度は、高濃度PCB廃棄物※1の廃棄はなし、微量PCB廃棄物※2は15.0トン処理しました。

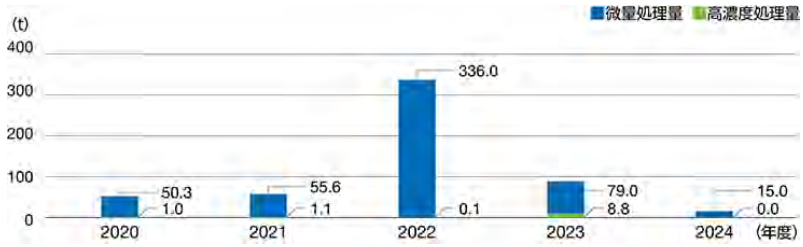
明電舎では2007年度よりPCB廃棄物の処理を開始し、2024年度までに高濃度PCB廃棄物は約114トン、微量PCB廃棄物は約828トンを処理しました。

今後も法令を遵守し、処理期限までのPCB廃棄処分に努めます。

※1 高濃度PCB廃棄物：PCB濃度が0.5%（=5,000mg/kg(=ppm)）を超える廃棄物

※2 微量PCB廃棄物：PCB濃度が0.00005%（=0.5mg/kg）を超え0.5%以下の廃棄物

有害廃棄物（PCB廃棄物）の処理量



廃棄物3Rの推進

明電舎では生産拠点や事務所で発生する廃棄物等のリサイクルに取り組んでいます。

2024年度は、ＥＶ事業にて生産機種終了に伴う金属屑の発生量増加はありましたが、その他生産拠点で3Rを推進し排出量が抑えられたことで前年度比微減となりました。今後も3R推進を継続していくことで廃棄物発生量の削減、及びリサイクル率の向上に努めます。

廃棄物等発生量とリサイクル率の推移（国内）

※ 廃棄物等発生量から建設汚泥等は除いています。

※ 2019年度よりリサイクル率算出精度向上のため、集計方法を見直しています。

廃棄物等発生量の構成（国内）2024年度

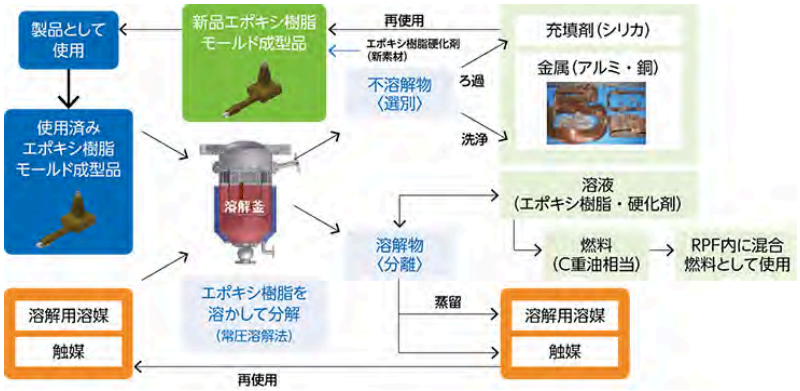
廃棄物・資源利用を削減するための他社との協働

エポキシ樹脂モールド部品のリサイクル

電気絶縁材料の製造、販売を手掛けるグループ会社である明電ケミカル株式会社では、使用済みエポキシ樹脂モールド部品を、金属と樹脂を分離してリサイクルする「常圧溶解法」という処理方法で、再資源化を実現しています。エポキシ樹脂モールド部品は、現状ほとんどが埋め立て処理されており、リサイクル困難といわれてきましたが、明電ケミカル株式会社は昭和電工マテリアルズ株式会社（旧 日立化成工業株式会社）の特許「常圧溶解法」のライセンス供与を受け、現在部品の95%をリサイクルすることに成功しており、埋め立てよりも処理コストを抑えることが可能となります。また、リサイクルにおいては、実験プラントで得たデータをもとにライフサイクルアセスメント（LCA）を行い、リサイクル有無の両面で環境に対する影響を定量的に評価しています。

明電ケミカル株式会社は、絶縁モールド部品のほか、絶縁材料では長寿命化を図った含浸用の樹脂、環境問題に対応した低臭ワニスなどの特長ある製品を主力に展開しています。

現在は更に、超伝導コイルの絶縁ワニス溶解によるレアメタルの取り出しや、繊維強化プラスチックの再資源化などの研究にも取り組んでいます。



エポキシ樹脂モールド部品の溶解リサイクル　フロー図

溶解プラントの外観

PETボトル水平リサイクル「ボトルtoボトル」の取組み

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、明電舎の本社及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、2024年には沼津事業所でも6月より開始しました。コカ･コーラ ボトラーズジャパンとアサヒ飲料が、電機メーカーとPETボトルの水平リサイクルで協働するのは、日本で初めての事例となります。

「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。

明電舎の本社及び総合研究所で発生する使用済みPETボトルは、現在でも清掃業者及び各飲料メーカーによって回収された後、様々な製品にリサイクルされていますが、これまでは最終的に何に再生されたかを明電舎で把握することはできていませんでした。今回の新たなスキームを通じて、今後は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9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CO_2排出量削減にもつながります。

今後も明電グループ内で資源循環のための取組みを進めていきます。

エコステーション

本取組みに際して設置された
コカ･コーラ ボトラーズジャパンのリサイクルしてね
ラッピング自販機

2024年度より沼津事業所に設置された分別回収BOX

水資源

方針

明電グループは、地球環境保全や持続可能な社会の実現に向けて、水資源の効率的利用による水資源保全活動の推進ならびに事業活動に影響を及ぼす水リスク対策に取り組んでいきます。

また、事業を通じて水資源の保全にかかわる様々な社会課題の解決に貢献していきます。

計画・目標

明電グループは、サステナビリティ経営を推進するための中長期的な「環境ビジョン」の中で、「水の循環活用推進」と「水の安全」を掲げています。節水、雨水の有効活用等の効率的利用による水資源保全活動の推進及び渇水、洪水、汚染等の水リスク対策、衛生状態の改善に取り組んでいきます。2024年度から国内主要生産4拠点（沼津、太田、名古屋、甲府）に対し、取水量の削減目標を設定し、削減活動を展開しています。

国内取水量の削減目標（国内主要4拠点）

	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度
目標	―	2023年度比 1%減	2023年度比 3%減	2023年度比 5%減	2023年度比 7%減
実績（千m^3）	1,676	1,682	―	―	―
2023年度比	―	＋0.4%	―	―	―

リスク評価

水リスク評価

明電グループでは、節水や排水基準の遵守などの取組みのため、水リスクに関する評価を実施しています。世界自然保護基金が提供している水リスク評価ツール「Water Risk Filter」を用いた生産拠点（9か国、15拠点）を対象とした評価では、国内拠点は一般的なリスク値以内にとどまるものの、海外拠点の半数以上が高リスク地域にあり、特に水量及び水質の確保にかかわるリスクが高いことがわかりました。中でもインド（アンドラ・プラデーシュ）と中国（鄭州）は非常に高いリスクの地域に指定されており、評価結果を踏まえて拠点ごとに最適な対策を実施していきます。

生産拠点が所在する地域の水リスク評価結果（2025年5月現在）

水リスク別の生産拠点割合及び取水量割合

	拠点数	売上高割合	取水量（千m³）	取水量割合
非常に高いリスク（4.21～5.0）	2	3.0%	48	2.7%
高リスク（3.41～4.2）	2	3.4%	18	1.0%
一般的なリスク（2.61～3.4）	7	81.5%	1,706	95.2%
低リスク（1.81～2.6）	4	12.0%	20	1.1%
非常に低いリスク（1.0～1.8）	0	0%	0	0%

実績・データ

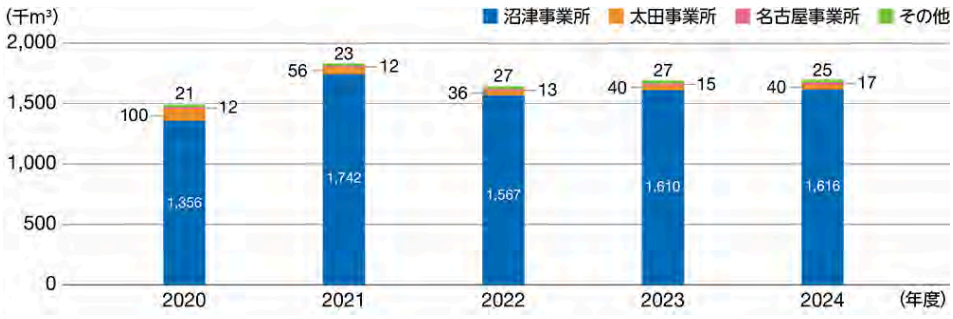
取水量の推移

水源別取水量（国内）

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
地下水（千m³）	1,626	1,344	1,728	1,552	1,595	1,608
工業用水（千m³）	70	87	43	22	27	26
上水（千m³）	62	59	62	69	70	65
再利用水	0	0	0	0	0	0
合計（千m³）	1,758	1,490	1,833	1,643	1,692	1,698

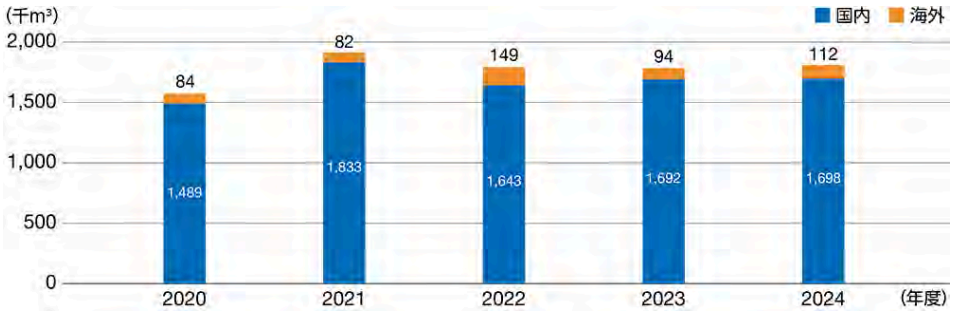
※ 2021年度に精度向上を目的に測定点を変更したため、2020年度以前と連続性がありません。

拠点別取水量（国内）



国内・海外別取水量（グループ連結）

※ 海外は参考値



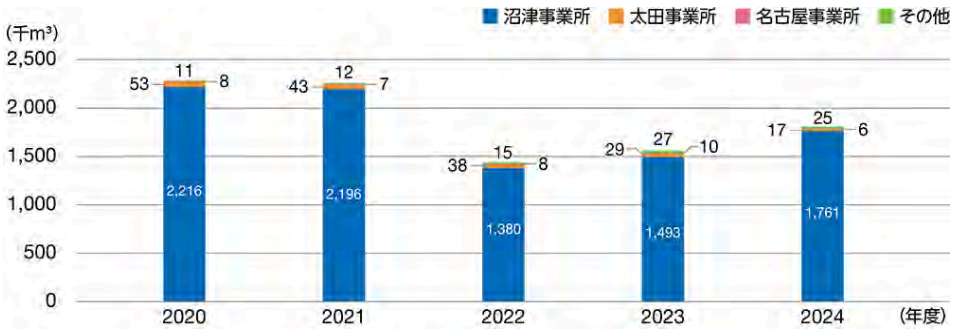
排水量の推移

各事業所・関係会社では、法規制よりも厳しい自主基準を設定し運用することで、法令遵守を確実なものにしています。

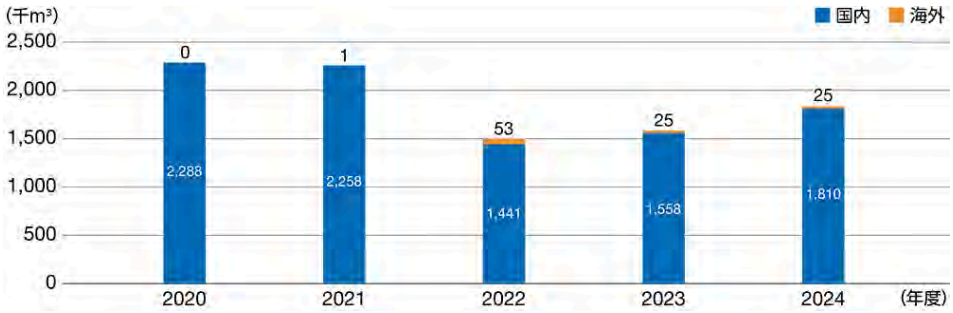
排出先別排水量（国内）

排水先	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
淡水の地表水（千m³） 河川及び湖沼への直接放流	2,189	2,273	2,242	1,421	1,527	1,781
汽水の地表水/海水（千m³） 海水と淡水の 混合 による低塩分の水（汽水）及び海水への直接放流	0	0	0	0	0	0
地下水（千m³） 地下への直接排水	0	0	0	0	0	0
第三者の放流先（千m³） 下水道及び産業廃棄物処理業者による排水	10	15	16	20	32	29
合計（千m³）	2,199	2,288	2,258	1,441	1,559	1,810

拠点別排水量（国内）



国内・海外別排水量（グループ連結）



※ 海外は参考値

※ 2022年度以降、海外拠点の排水データを収集開始

水質データの推移（国内）

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
BOD	4,843 kg	6,424 kg	6,408 kg	4,474 kg	5,344 kg	5,241 kg

第三者検証

明電グループは、毎年、使用量及び排水量の環境データに対し、第三者検証を実施しています。

2024年度の国内使用量1,698.2千m^3及び排水量1,810.1千m^3は、株式会社 日本環境認証機構（JACO）により、2025年8月28日付で、第三者検証が完了しています。

第三者検証 ›

取組み

水資源の保全と有効活用に向けて

国内生産拠点における水インフラ設備の再構築

明電グループは、創業から125年以上が経ち、国内生産拠点のインフラ設備の老朽化が顕著になっています。

特に水インフラ設備は老朽化が著しく、BCPの観点からも優先順位を上げて再構築を実施しています。

国内主要生産拠点である沼津事業所は、2024年から大型合併浄化槽の新設に着工し、2026年4月に稼働開始予定です。また、2026年から給水配管の地上化を計画しています。同じく国内主要生産拠点である名古屋事業所は、2026年に合併浄化槽を新設すべく、検討中です。太田事業所についても、同様に老朽化が進んでおりますので、計画・実施していきます。

【水インフラ設備再構築の概要】

(1) 単独浄化槽撤廃による浄化槽法の順守及び排水水質の向上

(2) 埋設給水配管の共同プラント架構法による地上露出（漏水対策）

(3) 工程排水と雨水の切り離しによる排水処理量の計測制度向上及び水質の管理強化

事業を通じた水資源保全の取組み

明電グループは日本全国の上下水道の構築と発展に携わってきた実績をもとに、総合水処理メーカーとして水処理プラントの設計・製造・施工だけではなく、運営・維持管理までをトータルでサポートしています。中核事業の一つである水インフラシステム事業を通じて水資源の保全にかかわる様々な課題の解決に貢献していきます。

シンガポール公益事業庁トゥアス水再生センター工業排水MBRプラント向け
世界最大の処理能力97,500m^3/日のセラミック平膜を受注

明電舎の海外現地法人 Meiden Singapore Pte. Ltd.（以下、明電シンガポール）は、シンガポール企業である Koh Brothers Building & Civil Engineering Contractor (Pte.) Ltd.より、シンガポール公益事業庁（以下、PUB）のトゥアス水再生センター工業排水 MBR※プラント向けのセラミック平膜を受注しました。このプロジェクトはシンガポール西部に新たに建設される水再生プラントで、2025年完成予定です。

明電シンガポールは、トゥアス水再生センター工業排水MBRプラントに、処理能力 97,500m^3 /日のセラミック平膜を供給します。今回納入する明電舎製のセラミック平膜は省エネに貢献できるとともに、高耐久性、耐薬品性に優れ、長寿命という特長を持っています。

※ MBR: Membrane Bioreactor（膜分離活性汚泥法）の略称。下水や工場排水の浄化のために、処理水と活性汚泥の分離を従来の沈殿池のかわりに膜を使用し確実な固液分離を図る方法。

当社は、2010年にPUBと締結した水処理技術の共同開発に関する覚書（MOU）のもと、ジュロン水再生センターにて工業排水処理についての実証研究を進めてきました。2014年にはジュロン水再生センターにおいて 4,550m^3 /日のデモプラントの運転を開始し、これまで再生が困難であった高濃度工業排水の再利用に成功しました。これらの実績と成果が PUBに認められ、今回トゥアス水再生センター工業排水MBRプラント向けセラミック平膜の受注につながりました。

トゥアス水再生センター完成予想図

©2021 PUB, Singapore's National Water Agency

シンガポール公益事業庁 チェスナッツアベニュー浄水場向けに 世界最大となる処理能力291,200m^3/日のセラミック平膜を受注

明電舎の海外現地法人 Meiden Singapore Pte. Ltd.（以下、明電シンガポール）は、シンガポールの地場企業より、シンガポール公益事業庁（以下、PUB）のチェスナッツアベニュー浄水場・上水用膜処理プラント向けとなる処理能力291,200m3/日のセラミック平膜を受注しました。このプロジェクトは、これまで有機膜が用いられてきた既存浄水設備の更新工事であり、2026 年に完成予定です。

本プロジェクトで納入する当社製のセラミック平膜は、浸漬型膜としての特性を活かして既存水槽へ収納することで、設置コストを最小限に抑えます。また、セラミック平膜がもつ「優れた耐久性」「長寿命」「省エネ」といった特長を活かして、既存の有機膜と比較した際のランニングコスト（メンテナンス・膜交換費用）の節減を含む、高い経済性を実現します。

明電舎では、水の安定供給を国家の課題として抱えているシンガポールをセラミック平膜事業の中核拠点として位置づけており、シンガポール国内の様々な水処理プラントにおいて実証研究を進めてきました。今後も水資源の確保や水の安定供給に向けて協力していくことに加えて、シンガポール政府が取り組む「グローバル・ハイドロ・ハブ構想」への貢献も目指します。

■セラミック平膜について

セラミック平膜 外観

セラミック平膜による汚水ろ過のイメージ断面図

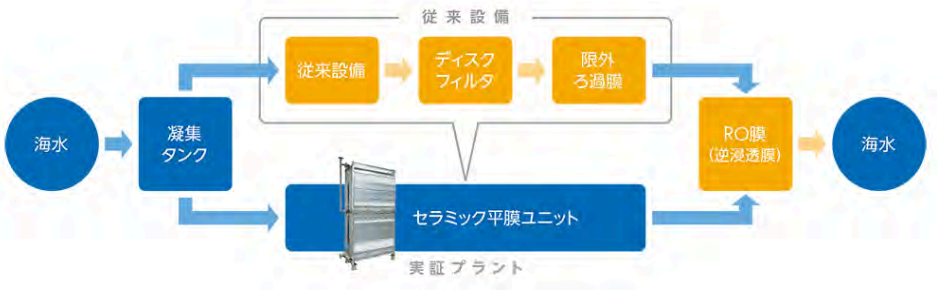
- セラミック平膜には肉眼では視認できないほど細かい穴が無数に開いており、汚水がその穴を通り抜ける際に不純物が濾過されます。
- 厚さ6mm のセラミック平膜は中空構造となっており、内側の集水管を通してきれいなろ過水が集められます。

シンガポール公益事業庁 トゥアス海水淡水化プラントに
セラミック平膜を用いた前処理プロセスの実証プラントを建設

明電舎の海外現地法人Meiden Singapore Pte. Ltd.は、シンガポール公益事業庁のトゥアス海水淡水化プラントにセラミック平膜を用いた前処理プロセスの実証プラントを建設します。

この実証では、従来設備と比較し、省エネルギー化とあわせて、設備の省スペース化も期待されています。

トゥアス海水淡水化プラントは、逆浸透膜を用いた淡水化を行っています。その前処理となる不純物を取り除く工程にセラミック平膜を適用する今回の実証プラントは、トゥアス海水淡水化プラント内の既設加圧浮上設備を利用して設置されています。（処理能力：約32,000m^3/日）



水資源の保全に関する研究開発

限りある水資源は、気候変動とともにグローバルな課題な一つに挙げられます。明電グループでは、持続可能なかたちで水を利用できるよう、世界各地での水問題の解決に貢献するべく、水インフラ事業やセラミック膜事業を展開し、研究開発にも積極的に投資をしています。

水インフラ・セラミック膜事業に関する研究開発費

	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
水インフラ・セラミック膜事業に関する研究開発費	百万円	1,026	1,075	1,035	1,153

国土交通省B-DASHプロジェクト　人工知能（AI）による下水処理場運転操作の実規模実証完了

国土交通省B-DASHプロジェクト「AIを活用した下水処理場運転操作の先進的支援技術に関する実証事業」として、国土交通省国土技術政策総合研究所から委託を受け、運転操作の方針や池の状態などを判定するAI推論装置のほか、監視制御装置の各種データや水質分析結果などを一元管理する「AI推論システム」を広島市西部水資源再生センターと船橋市高瀬下水処理場で設置しました。熟練技術者が持つ運転操作技術をAI化することで溶存酸素（DO）設定やポリ塩化アルミニウム凝集剤（PAC）注入量設定等、熟練技術者が考える運転判断と80%以上一致しました。AIの運転診断を実運用した結果、処理水率が去年の運転を同様で安定することを実証しました。

また、本技術は2025年7月に国総研によりガイドライン化され、今後は国主体で革新的技術として全国展開される予定です。

遠隔監視装置　TELEMOT MT2の開発

TELEMOTシリーズは、社会インフラ向け遠隔監視装置として2005年に販売を開始し、昨年までに約3,400台を納入しています。昨年TEMEMOT MTの後継機種となるTELEMOT MT2を開発し、販売を開始しました。

TELEMOTシリーズは、先行機種と後継機種間で高い互換性を持たせています。クラウドや監視制御装置の遠隔監視端末装置として、定期的にTELEMOTを更新することで、長期にわたりクラウドや監視制御システムから利用できます。

また、TELEMOT MT2では最先端の通信方式への対応、入出力信号点数の大幅な拡張、ADCシリーズ（PLC）との通信機能の実装等によって最新の通信環境での利用や従来機で対応できなかった大・中規模施設での利用を実現しました。

新形セラミック平膜ユニットの浄水用設備等技術認定取得

当社は、国内外の浄水処理・下水処理・排水処理向けと幅広い分野に適用ができるセラミック平膜ユニットを製造しており、近年、新型ユニットを開発しました。

従来形ユニットは、セラミック平膜エレメントと膜ろ過水の集水管を直接接続することでチューブが不要となり、設置スペースの削減及び維持管理費の縮減ができます。

当社は、実際の河川水を原水として新形ユニットを用いた膜ろ過実証実験を行い、良好な膜ろ過水水質とともに安定した運転を達成したことで、2024年3月18日に（公財）水道技術研究センターから浄水用設備等技術認定を受領しました。

外部との協働

明電グループは、国内外のステークホルダーと連携しながら、SDGs（持続可能な開発目標）におけるGoal6「安全な水とトイレを世界に」やGoal14「海の豊かさを守ろう」などの課題解決に貢献するものづくりを追求し、持続可能な価値創造を実現するとともに、社会的課題の解決に取り組んでいきます。

イニシアチブへの参画

CDP（Water Security）

イニシアチブへの参画を通じて、水資源の効率的利用による水資源保全活動や事業活動に影響を及ぼす水リスク対策などを推進しています。

CDP Water Securityは、企業の水リスクに関するグローバルな情報開示システムを運営している国際的なNGOで、当社は2017年からCDP Water Securityの質問書へ回答をしています。

2024年に実施されたCDP Water Securityでは当社は「B」の評価を取得しています。

社外からの評価

明電舎は内閣官房水循環政策本部事務局より、水循環に資する取組を積極的に実施している企業として、「水循環ACTIVE 企業」の認証を2024年10月に受けました。

この認証制度は、企業による水循環に資する取組の更なる促進を図るために2024 年より開始され、取得した企業の価値向上に寄与します。今後も水循環に広く携わる企業として活動を続けていきます。

生物多様性

方針

生物多様性の保全に関する方針

明電グループの事業活動は、生物多様性を基盤とする様々な自然の恵みに支えられ、同時に影響を与えています。明電グループは、この影響を最小限にとどめ、新たな共生関係をつくり出し、持続可能な社会づくりへ貢献することを目指しています。

明電グループでは、持続可能な社会づくりの実現には「生物多様性の保全」が重要な課題であると捉え、「明電グループ 環境基本理念・行動指針」及び「明電グループ環境ビジョン」において「生物多様性の保全」に関する考えを反映させています。

また、自らの事業活動と生物多様性のかかわりを明らかにし、「生物多様性の保全」についてガイドラインを定めて事業に取り組んでいます。

明電グループ 生物多様性ガイドライン

基本方針

明電グループの事業活動は自然の恵みを受けるとともに様々な影響を与えているとの認識に立ち、生物多様性保全の重要性について従業員の理解を深め、製品・技術を通じて持続可能な社会の実現に貢献します。

行動指針

① 水・環境事業、新エネルギー事業の推進、有害化学物質低減など環境負荷に配慮した製品、技術開発を通じて生物多様性保全に貢献します。

② 事業活動における生物多様性へのかかわりを明らかにし、環境負荷を低減していくことで生物多様性保全に貢献します。

③ 生物多様性にかかわる法令や国際的な取り決めを順守します。

④ 生物多様性保全に関する従業員の理解を深め、社内外において自主的な活動を実践します。

⑤ 地域社会、NPO、NGO、行政など全てのステークホルダーと連携し活動するとともに、その活動を積極的に開示します。

事業活動と生物多様性の関連性マップ

※ 企業と生物多様性イニシアティブ（JBIB）の「企業と生物多様性の関係性マップ®」を参考に作成しました。

TNFD（自然関連財務情報開示タスクフォース）に基づく情報開示

近年、生物多様性の喪失は気候変動と並び、企業経営に重大な影響を及ぼすリスクとして認識されています。
明電グループは、「自然共生社会の実現」に向けて、自然資本の保全を重要な経営課題と位置づけ、企業活動が自然に依存・影響している実態を理解することが持続可能な成長の前提であると考えています。

その取組みの一環として、TNFD（自然関連財務情報開示タスクフォース）が推奨するLEAPアプローチ※（Locate, Evaluate, Assess, Prepare）に基づき、自然資本との関係性を体系的に評価しています。
今後は、こうした分析を更に深化させ、自然資本に関する財務影響の開示をTNFDガイダンスに沿って行っていきます。

明電グループはこの取組みを通じて、自然関連リスクの低減と機会の創出を図りつつ、ステークホルダーの皆様との信頼関係を強化し、持続可能な企業価値の創出を目指します。

※ LEAPアプローチ：自然との接点、自然との依存関係、インパクト、リスク、機会など、自然関連課題の評価のための統合的なアプローチ

取組み

明電グループは各拠点において、敷地内外問わず近隣に生息する生物等の保護、保全活動を地域の方々と共同で積極的に実施しています。

生物多様性に配慮した本社ビル

東京都品川区大崎にある本社ビル「ThinkPark Tower」は、敷地の約4割を緑化した「ThinkPark Forest」に囲まれており、都会のオアシスとして従業員や地域の人たちに憩いの場を提供しています。また、目黒川と東京湾から吹く卓越風が通るように作られた「風の道」は、ヒートアイランド現象を緩和させています。

また、「ThinkPark Forest」は社会・環境貢献緑地評価システム：SEGES※の「都市のオアシス」として認定されています。

※ 緑の取組みを評価する認定制度。

SEGES

ThinkPark Tower

ThinkPark Forest

各拠点における生物多様性保全の取組み

明電グループの各拠点では、敷地内や近隣の生物多様性保全に取り組んでいます。

本社地区

おおさきの森自然観察会

本社近隣小学生向けに、本社周辺に暮らすセミを探しながら自然と触れ合う機会を提供しています。

「お花いっぱい大崎」の活動に参加

明電舎とグループ会社である（株）明電エンジニアリングで、大崎駅周辺まち運営協議会が主催している大崎駅周辺の花壇を共催企業とともに整地しました。今後も豊かな自然を後世に残す活動に積極的に参加していきます。

沼津事業所

沼津事業所は、緑地（面積：約65千㎡）や地下水などの豊かな自然の恵みを享受しており、これらの持続的な利用と地域貢献を目的として活動を行っています。

ビオトープ整備

沼津事業所のビオトープには良好な水辺環境に見られるハグロトンボの定着が確認されています。ハグロトンボ以外のトンボや昆虫も誘致できるようビオトープを整備しています。

千本浜海岸清掃

沼津市の千本浜海岸にて、2024年11月に近隣企業と合同で千本浜海岸の清掃を実施しました。

太田事業所

「経済産業大臣賞」を受賞

太田事業所は、緑化優良工場等表彰制度※（全国みどりの工場大賞）において「経済産業大臣賞」を受賞しました。

※ 緑化優良工場等表彰制度とは、経済産業省及び一般財団法人日本緑化センターが工場緑化の推進を図ることを目的に、工場内外の環境の向上に顕著な功績のあった工場などを表彰する制度です。

金山赤松林の保全活動

金山の赤松林は太田市を代表する自然景観であり、金山全体の自然地形を利用して作られた金山城跡は日本100名城にも指定されている貴重な史跡です。太田事業所では太田市の「赤松管理オーナー制度」に登録し、下草刈りなどに参加して赤松林の保全に努めています。

電機・電子4団体生物多様性ワーキンググループ

明電舎は、2011年度の発足当初から電機・電子4団体生物多様性ワーキンググループに参加しています。電機・電子業界の一員としてワーキンググループの活動を通じた業界団体の生物多様性に関する取組みを推進するとともに、自社の取組みの充実を図っています。

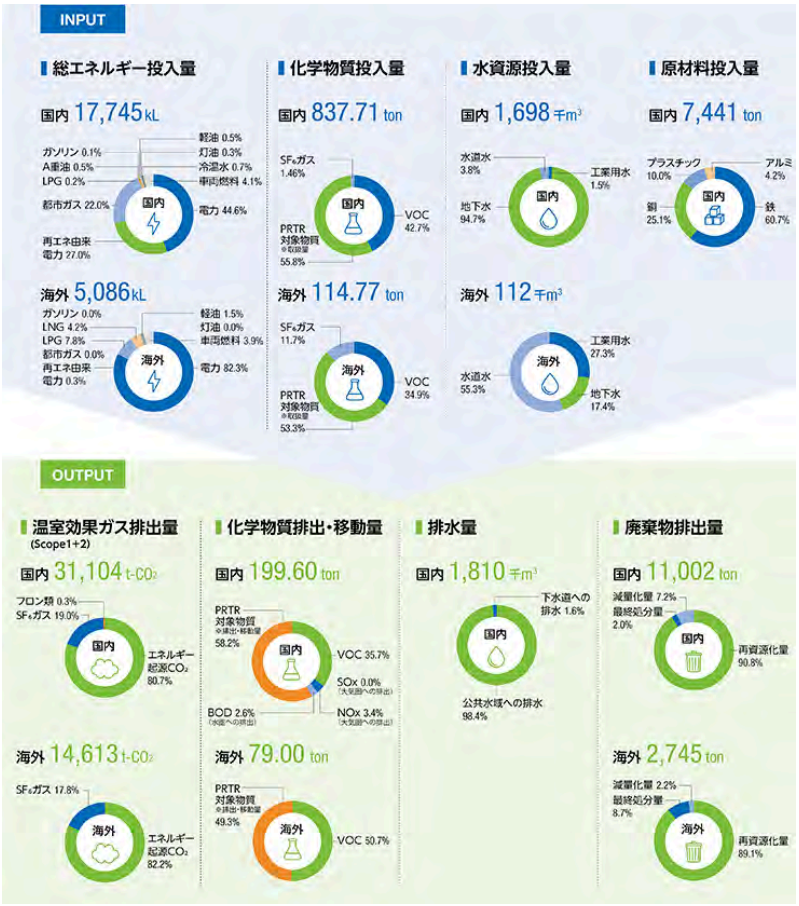
「電機・電子4団体生物多様性ワーキンググループ」については、こちらのページからご覧ください。

事業活動に伴う環境負荷の全体像

明電グループでは、事業活動に伴う環境負荷の全体像を把握し、具体的な活動へ展開しています。

事業活動に伴う環境負荷の全体像（2024年度）

主な資源の利用（INPUT）と環境への負荷（OUTPUT）は以下の通りです。



主要4事業所（国内生産拠点）の環境負荷データ（2024年度）

沼津事業所

環境管理責任者メッセージ

沼津事業所は、監視制御装置、電力変換装置、受変電装置、可変速装置、電子機器、避雷器の開発・設計・製造、制御装置組み込み・単体ソフトウェア開発、製品の現場据付及びアフターサービスを行っている明電グループの主力工場です。

沼津事業所では設備投資や設備の運用改善よるエネルギー使用の効率化推進に加え、2023年7月より、CO_2フリー電力の調達を開始し、2027年度にはCO_2フリー電力100%を目標に活動しています。また、事業所内排水システムにおいて、工程排水流出リスク回避に対応する為、2022年度より排水システムの全面更新を開始しました。2026年度完成を目標として、事業所内排水システムの設備更新に努めています。

沼津事業所　環境管理責任者　福元 正典

環境負荷データ（2024年度）

沼津事業所

INPUT		
エネルギー		
総エネルギー投入量	9,282	kL
>電力	6,699	kL
>>再エネ由来電力	1,883	kL
>都市ガス	2,487	kL
>LPG	12	kL
>A重油	20	kL
>ガソリン	16	kL
>軽油	0.04	kL
>灯油	2.1	kL
>冷温水	0	kL
>車両燃料	47	kL
インターナルカーボンプライシング対象設備	215	百万円
化学物質		
SF_6	12,220.5	kg
VOC	47.4	ton
PRTR対象物質　※取扱量	77.8	ton
水		
水資源投入量	1,615.7	千m^3
>水道水	23.3	千m^3
>工業用水	0	千m^3
>地下水	1,592	千m^3

OUTPUT		
温室効果ガス		
温室効果ガス排出量(Scope1)	10,593	t-CO_2
>エネルギー起源CO2	4,645	t-CO_2
>SF6ガス	5,922	t-CO_2
>フロン類	25.9	t-CO_2
温室効果ガス排出量(Scope2)	9,313	t-CO_2
>エネルギー起源CO2	9,313	t-CO_2
インターナルカーボンプライシングによる削減効果	234	t-CO_2
化学物質		
VOC(大気圏への排出)	15.0	ton
SOX(大気圏への排出)	22.8	Kg
NOX(大気圏への排出)	4,477	Kg
BOD(水圏への排出)	5,082	kgBOD
PRTR対象物質　※排出・移動量	61.5	ton
水		
排水量	1,761.3	千m^3
>下水道への排水	5.9	千m^3
>公共水域への排水	1,755	千m^3
廃棄物		
廃棄物排出量	3,396.6	ton
>再資源化量	2,878.0	ton
>最終処分量	21.9	ton
>減量化量	496.7	ton

太田事業所

環境管理責任者メッセージ

太田事業所は、大型発電機、発電装置、動力計測システム、制御装置などの開発・製造を行っています。

従来の環境活動に加え、CO_2フリー電力の調達を継続して行い、電力使用による温室効果ガス排出量はゼロとなっています。また、工場工水配管改修による漏水対策を行い水保全に努めています。今後もSDGs実現のため、環境負荷低減活動を推進します。

太田事業所　環境管理責任者　藤川 学

環境負荷データ（2024年度）

太田事業所

INPUT		
エネルギー		
総エネルギー投入量	1,931	kL
>電力	1,437	kL
>>再エネ由来電力	1,437	kL
>都市ガス	344	kL
>LPG	7	kL
>A重油	20	kL
>ガソリン	1	kL
>軽油	68	kL
>灯油	34	kL
>冷温水	0	kL
>車両燃料	21	kL
インターナルカーボンプライシング対象設備	0	百万円
化学物質		
SF_6	0	kg
VOC	21.9	ton
PRTR対象物質　※取扱量	23.0	ton
水		
水資源投入量	39.7	千m^3
>水道水	13.9	千m^3
>工業用水	25.9	千m^3
>地下水	0	千m^3

OUTPUT		
温室効果ガス		
温室効果ガス排出量(Scope1)	1,031	t-CO_2
>エネルギー起源CO_2	1,005	t-CO_2
>SF_6ガス	0	t-CO_2
>フロン類	26.2	t-CO_2
温室効果ガス排出量(Scope2)	0	t-CO_2
>エネルギー起源CO_2	0	t-CO_2
インターナルカーボンプライシングによる削減効果	0	t-CO_2
化学物質		
VOC(大気圏への排出)	11.6	ton
SOX(大気圏への排出)	28	Kg
NOX(大気圏への排出)	421	Kg
BOD(水圏への排出)	53	kgBOD
PRTR対象物質　※排出・移動量	18.7	ton
水		
排水量	17.1	千m^3
>下水道への排水	0	千m^3
>公共水域への排水	17.1	千m^3
廃棄物		
廃棄物排出量	568.3	ton
>再資源化量	501.2	ton
>最終処分量	4.0	ton
>減量化量	63.1	ton

名古屋事業所

環境管理責任者メッセージ

名古屋事業所は、物流搬送製品、水処理に用いられるセラミック平膜などの開発・製造、2020年度からEV用モーター・インバーター一体機の製造、2024年度からは主に公共工事等に使用されるセラミックインサートの開発・製造、また高純度オゾン関連やセラミック平膜技術を応用・発展させるための研究開発を開始しました。

2024年度はEV用モーター一体機、セラミック平膜の生産減により温室効果ガス排出量は減少しましたが、継続して効率の良い設備稼働に努め、生産高原単位の更なる効率化を目指していきます。

また2025年度、構内全ての電力をCO_2フリー電力に変更します。

「脱炭素社会」の加速、自動車の電動化・情報化・知能化の技術が急速に進化する中、今後も名古屋事業所は「電動化」に注力することで社会に貢献していきます。

名古屋事業所　環境管理責任者　浅倉 智久

環境負荷データ（2024年度）

名古屋事業所

INPUT		
エネルギー		
総エネルギー投入量	2,043	kL
>電力	1299.0	kL
>>再エネ由来電力	0.0	kL
>都市ガス	736.4	kL
>LPG	0.1	kL
>A重油	0.0	kL
>ガソリン	0.0	kL
>軽油	0.0	kL
>灯油	1.7	kL
>冷温水	0.0	kL
>車両燃料	6.1	kL
インターナルカーボンプライシング対象設備	0	百万円
化学物質		
SF_6	0	kg
VOC	0.2	ton
PRTR対象物質　※取扱量	9.9	ton
水		
水資源投入量	17.4	千m^3
>水道水	4.9	千m^3
>工業用水	0	千m^3
>地下水	12.6	千m^3

OUTPUT		
温室効果ガス		
温室効果ガス排出量(Scope1)	1,353	t-CO_2
>エネルギー起源CO_2	1,347	t-CO_2
>SF_6ガス	0	t-CO_2
>フロン類	6.8	t-CO_2
温室効果ガス排出量(Scope2)	2,453	t-CO_2
>エネルギー起源CO_2	2,453	t-CO_2
インターナルカーボンプライシングによる削減効果	0	t-CO_2
化学物質		
VOC(大気圏への排出)	0.2	ton
SOX(大気圏への排出)	0	Kg
NOX(大気圏への排出)	1,819	Kg
BOD(水圏への排出)	106	kgBOD
PRTR対象物質　※排出・移動量	5.6	ton
水		
排水量	6.3	千m^3
>下水道への排水	0	千m^3
>公共水域への排水	6.3	千m^3
廃棄物		
廃棄物排出量	451.1	ton
>再資源化量	410.7	ton
>最終処分量	13.6	ton
>減量化量	26.822	ton

（株）甲府明電舎

環境管理責任者メッセージ

（株）甲府明電舎は、1943年の創業以来、産業用の中･小容量モーター、FL用モーター、各種ブラシレスモーターを製造し、2009年からEV用モーターの製造を行っています。

2024年度は、生産プロセスで発生する廃プラスチック(可燃ごみ)の分別によるマテリアルリサイクルの推進を行い、廃棄物排出の環境負荷低減と、処理に掛かる経費削減に取り組んでいます。各職場では、エネルギーのムダの削減に努め、生産高原単位は改善となっています。 また、2024年度は使用電力の内、CO_2フリー電力44%の調達を行い、温室効果ガス排出量の削減に努めています。2025年度は構内全ての電力をCO_2フリー電力に変更します。

甲府明電舎　環境管理責任者　山田 英典

環境負荷データ（2024年度）

(株)甲府明電舎

INPUT		
エネルギー		
総エネルギー投入量	1,689	kL
>電力	1,359	kL
>>再エネ由来電力	545	kL
>都市ガス	323	kL
>LPG	0.3	kL
>A重油	0	kL
>ガソリン	0	kL
>軽油	0	kL
>灯油	0	kL
>冷温水	0	kL
>車両燃料	7.1	kL
インターナルカーボンプライシング対象設備	0	百万円
化学物質		
SF_6	0	kg
VOC	47.4	ton
PRTR対象物質　※取扱量	44.7	ton
水		
水資源投入量	9.5	千m^3
>水道水	6.9	千m^3
>工業用水	0	千m^3
>地下水	2.6	千m^3

OUTPUT		
温室効果ガス		
温室効果ガス排出量(Scope1)	608	t-CO_2
>エネルギー起源CO_2	590	t-CO_2
>SF_6ガス	0	t-CO_2
>フロン類	17.8	t-CO_2
温室効果ガス排出量(Scope2)	1,573	t-CO_2
>エネルギー起源CO_2	1,573	t-CO_2
インターナルカーボンプライシングによる削減効果	0	t-CO_2
化学物質		
VOC(大気圏への排出)	15.0	ton
SOX(大気圏への排出)	0	Kg
NOX(大気圏への排出)	0	Kg
BOD(水圏への排出)	0	kgBOD
PRTR対象物質　※排出・移動量	14.4	ton
水		
排水量	9.5	千m^3
>下水道への排水	9.5	千m^3
>公共水域への排水	0	千m^3
廃棄物		
廃棄物排出量	911.9	ton
>再資源化量	900.0	ton
>最終処分量	0.104	ton
>減量化量	11.842	ton

環境コミュニケーションの推進

方針

明電グループは全てのステークホルダーとの対話を通じて、環境活動の信頼性を高め、持続可能な社会の実現に貢献します。また、自らの環境方針、取組み、成果については透明性のある情報開示を積極的に行っています。

取組み

環境コミュニケーションの推進

明電グループは、持続的な信頼関係の構築を通じて社会から必要とされる企業を目指しています。

環境保全活動や環境負荷の状況については、Webサイトやレポートを通じて分かりやすく発信しています。ステークホルダーの皆様から寄せられたご意見やご要望は、明電グループの環境活動及び環境教育の充実に活かしています。

環境コミュニケーション体系図

取組み事例

環境技術の国際的なプラットフォーム「WIPO GREEN」に参画・技術登録

明電舎は、2022年3月より、国際連合の世界知的所有権機関（World Intellectual Property Organization 以下、WIPO）が運営する、環境技術の活用と普及を促進するための国際的なプラットフォームである「WIPO GREEN」に、パートナー企業として参画しています。

また、WIPO GREENのデータベースに、温室効果ガスを使用しない「エコタンク形真空遮断器」、水資源の有効活用に貢献する「水処理装置用セラミック平膜」、及びバッテリの研究・評価における精度と効率を高める「バッテリ試験用充放電装置」など、当社が保有する環境技術及び関連する特許の登録を行っています。

今後も当社環境技術の登録を進め、WIPO GREENを通じて世界中に広く発信することで、より多くの人々に利用していただく機会を増やし、脱炭素社会の実現や気候変動への適応など、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

【WIPO GREENとは】
環境技術の移転促進を目的としてWIPOによって2013年に設立された、環境技術の提供者と希望者を結びつけるオンラインプラットフォームで、世界中の環境技術や、環境技術のニーズが登録されています。

【WIPO GREENパートナーとは】
WIPOとともにWIPO GREENを主導する、WIPO GREEN諮問会議の一員であり、WIPO GREENを支援し、助言を与える等の活動を行う公共又は民間の組織のことです。

WIPO GREENデータベース　当社登録技術一覧（2025年1月現在）

登録技術（製品）	登録年月	特許
エコタンク形真空遮断器	2022年2月	5件
水処理装置用セラミック平膜	2022年12月	4件
バッテリ試験用充放電装置	2024年2月	5件
キュービクル形ドライエア絶縁開閉装置（Eco C-GIS）	2024年9月	2件
仮想同期発電機機能付き蓄電池用インバータ（VSG-PCS）	2025年1月	5件
ピュアオゾン水生成装置	2025年7月	3件

2022年3月28日
明電舎は環境技術のプラットフォーム
「WIPO GREEN」にパートナー企業として参画しました ›

2024年2月29日
環境技術の国際的なプラットフォーム「WIPO GREEN」に「バッテリ試験用充放電装置」を新たに登録しました >

2024年10月7日
「キュービクル形ドライエア絶縁開閉装置（Eco C-GIS）」を「WIPO GREEN」に登録しました >

2025年1月30日
仮想同期発電機機能付き蓄電池用インバータ（VSG-PCS）を「WIPO GREEN」に登録しました >

2025年8月4日
ピュアオゾン水生成装置を「WIPO GREEN」に登録しました >

WIPO GREENとの協力 | 経済産業省 特許庁 >

太田事業所（群馬）が「全国みどりの工場大賞」において「経済産業大臣賞」を受賞

明電舎の主要生産拠点のひとつである太田事業所（群馬県太田市）が、2024年度緑化優良工場等表彰制度（全国みどりの工場大賞）において「経済産業大臣賞」を受賞しました。

緑化優良工場等表彰制度について
経済産業省及び一般財団法人日本緑化センターが工場緑化の推進を図ることを目的に、工場内外の環境の向上に顕著な功績のあった工場などを表彰する制度です。表彰は緑化等の状況に合わせて段階的に行われ、「日本緑化センター会長表彰」「各経済産業局長表彰」「経済産業大臣表彰」とステップアップしていきます。

太田事業所は主に以下の取組みが評価され、2010年度の「日本緑化センター会長賞」、13年度の「関東経済産業局長賞」に続き、このたびの受賞となりました。

- 「グリーンファクトリー」をコンセプトに、多くの樹木を敷地境界沿いに配置するとともに、構内には季節に応じて花の咲く植物を配置している。
- 知的障がい者を雇用する明電舎の特例子会社・明電ユニバーサルサービス株式会社が緑化業務を専任し、丁寧な維持管理と社会貢献を両立している。
- 事業所周辺の清掃活動や市内の山の下草刈りへの参加、自社の専門分野を生かした環境教育等の地域貢献に加え、CO2フリー電力の調達等によるCO_2削減にも取り組んでいる。

明電ユニバーサルサービスの従業員

緑化を推進する明電舎太田事業所

明電舎は今後も、地域社会の一員として事業活動に伴う環境負荷の低減に努めるとともに、従業員の安全と健康の確保に取り組み、快適な労働環境の形成を目指していきます。

環境マインドの育成

方針

明電グループでは、一人ひとりの環境意識の向上が社会への環境貢献につながると考えています。

取組み

環境マインドの育成

新入社員、新任役職者、経営幹部候補者など、階層ごとに定期的に実施される社員教育のカリキュラムの中で、「サステナビリティ経営」「環境配慮設計」など、環境への取組みに関する教育を実施しています。

また、各拠点にて環境活動を推進し、環境負荷に影響する業務に携わる人員には、内部監査員教育などのほか、随時、専門的な教育を実施しています。

明電グループ全員を対象とした環境教育（e-ラーニング）

毎年、役員を含む明電グループの全員を対象としてe-ラーニングを活用した環境教育を実施しています。2024年度は、年々強化されている化学物質に関する法規制や、環境汚染物質のニュースへの関心が高まっていることから、「環境目線から考える化学物質」をテーマに教育を行いました。明電グループ従業員のうち79.6%がオンラインで受講し、オンライン受講ができない従業員には別途教育をしました。

eco検定（環境社会検定試験）®の取得推進

東京商工会議所が主催するeco検定（環境社会検定試験）®の取得を推奨し、e-ラーニングによる例題配信等を行っています。2024年度11月試験では明電舎単独で合格率81.8%でした。2025年3月時点のeco検定資格保有者は973名（出向者除く）でした。資格取得推進の一環として、受験費用等についても会社で支援しています。

※ eco検定®は、東京商工会議所の登録商標

専門教育

各拠点にて、環境活動の推進や環境負荷に影響する業務に携わる従業員には、随時、製品含有化学物質管理教育や内部監査員教育など、専門的な教育を実施しています。2024年度も継続してサプライヤを対

象としたカーボンニュートラル教育を実施しました。また、支社・支店や本社部門を対象としたISO14001（環境マネジメントシステムの規格）に関する教育を実施しました。

環境法令教育

コンプライアンスに関する教育の一環として、環境法令教育を実施しています。2024年度は環境関連法令、違反事例とその要因、環境法令を遵守するための教育を行いました。社外で発生した法令違反事例や自社内で起きたインシデントについて定期的に解説を行っています。これらの事例を分析し、同様の問題が自社内で発生しないよう予防策を講じることで、コンプライアンス意識の向上を図っています。実際に起きた事例から学ぶことで、自社のリスク管理体制を強化し、法令遵守の重要性をあらためて認識する機会としています。

経営層向け「サステナビリティ経営セミナー」を開催

2017年度から外部の有識者を招き、SDGs、ESG投資、TCFD、SBT等をテーマに、経営層を対象にサステナビリティ経営セミナーを開催しています。社会動向や企業に求められる環境活動への理解を深め、サステナビリティ経営を推進します。

実績

環境教育実績（2024年度）

内容	開催回数	参加者数	概要
環境教育（e-ラーニング）	1回	6,855名	• 明電グループ 環境目線から考える化学物質
専門教育	23回	—	• サプライヤを対象としたカーボンニュートラル教育 • 製品含有化学物質管理教育 • 全社内部環境監査員教育 • ISO14001教育
環境法令教育	録画放映	7,393名	• 環境関連法令 • 違反事例とその要因 • 環境法令を遵守するために

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 >

健康経営の取組みによる成果（2024年度） >

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

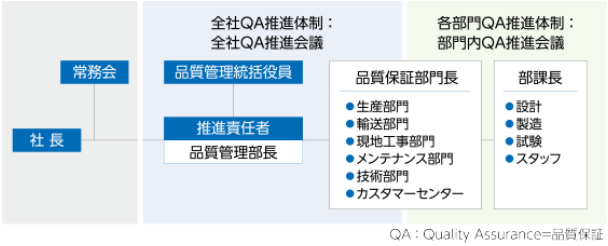
「中期経営計画２０２７」では、2024年度実績を基準に、不良件数及び不良処置に要する原価について3か年で30%減少させることを数値目標として品質向上に向けた各種取組みを進め、お客様満足度の向上と不要コストの削減により利益向上に寄与していきます。

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



QA：Quality Assurance=品質保証

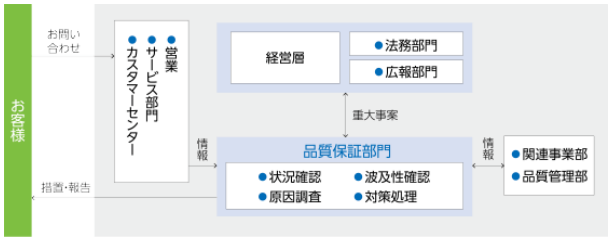
品質保証活動と品質に関するリスクマネジメント

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

取組み

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の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の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〉

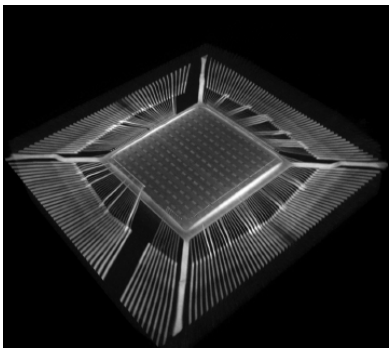
不良を社外へ流出させることは絶対に防止しなければなりません。そのため、確実に試験を実施することが重要になってきます。全ての試験を社内で実施することができない製品も多くあります。そのため、社内で行うべき試験と現地でしかできない試験を明確に区別し、確実に試験を実施します。

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。



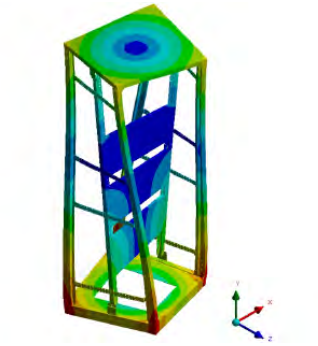
電子部品のＸ線透過観察

半導体デバイス電気特性評価（半導体アナライザ）

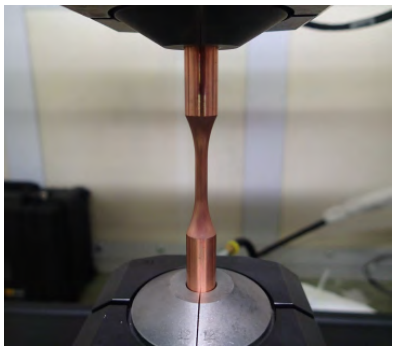
限界設計と製品品質の両立

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リ組み、更なるグローバル化を推進しています。

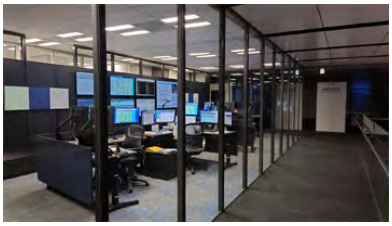
取組み

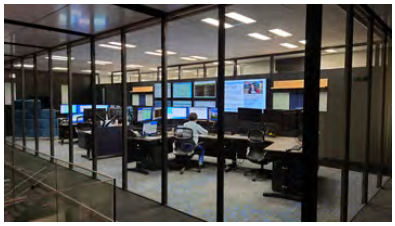
お客様とつながり、設備を見守り、安心を支える

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。





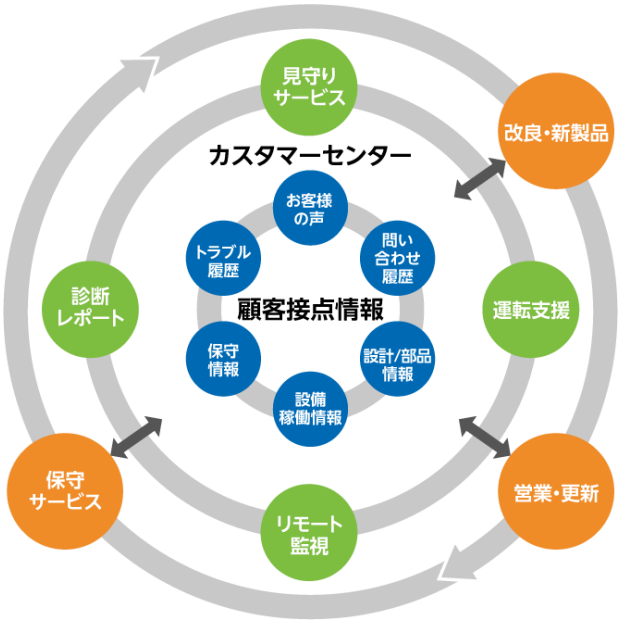
24時間365日対応のカスタマーセンター

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、定点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。



取組み

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

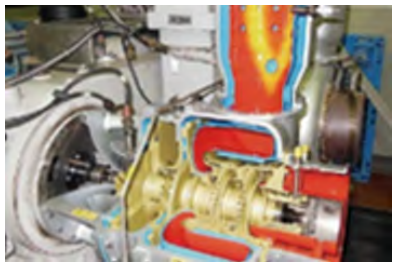
沼津事業所に隣接する技術センターでは、保守・メンテナンス技術者養成のための技能・技術教育研修を行っています。実機を使った実践的な研修により、お客様設備の安心・安全かつ効率的な運用に貢献する技術者を育成しています。

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。

取組み

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

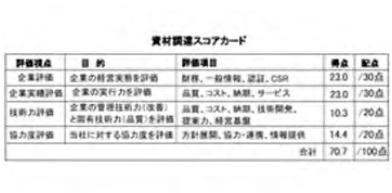
明電グループ企業行動規準に掲げる法令遵守・環境保護・地域貢献等、お取引先にサステナビリティの重要性や当社の考え方などをお伝えし、品質・納期・価格、技術開発力、環境認証の取得などに加え、「人権・労働」「公正取引倫理」「社会貢献」「環境保全」「化学物質管理」など、お取引先が環境及び社会的問題に関するリスクに対して、社会的責任を果たされているかについても評価を行っています。

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、ＳＡＱ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（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CO_2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）

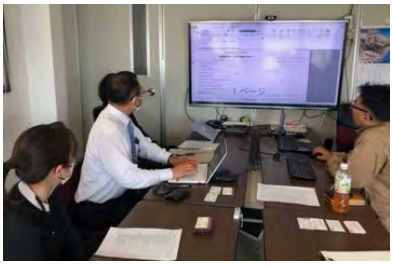
中小企業基盤整備機構セミナー
カーボンニュートラル現場診断

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「サステナブル調達の取組み」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

取組み

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、それらに応え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務めています。

- 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）

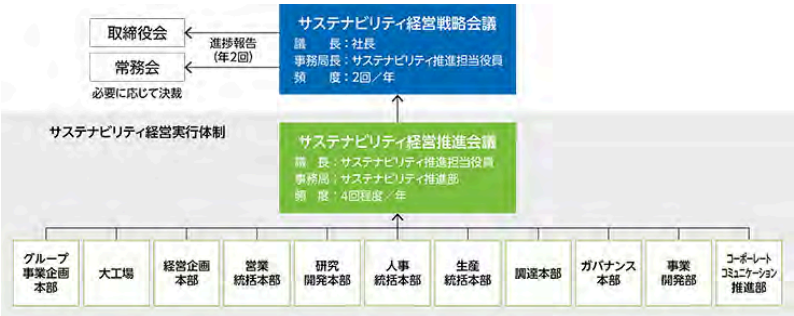
明電グループサステナブル調達ガイドライン（1.2MB）

体制

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。



取組み

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

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に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
顕著な人権課題	ハラスメント	高	■**従業員**、地域住民
	適正な報酬・生活賃金の支払い	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 児童労働 教育を受ける権利	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
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、知見ある人財の工場・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、日常的に発生しう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ほっとライン」（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。社内外の各窓口に寄せられた情報は、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。

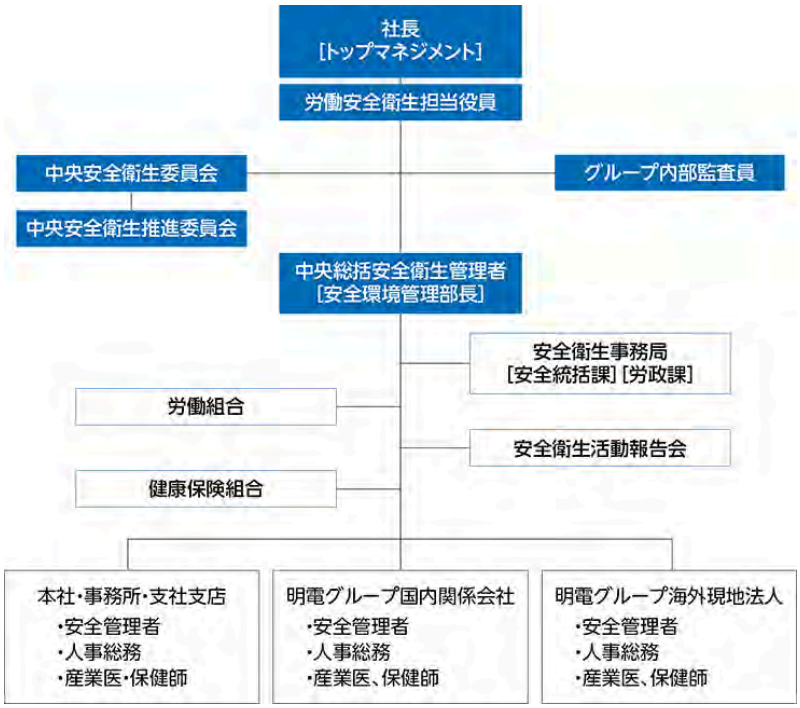
(3) 健康増進活動や教育への参加
従業員は、会社と健康保険組合が連携して実施する健康増進活動や教育プログラムに積極的に参加し、自らの健康づくりに活用する。

(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。

健康経営 ›

体制

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、電動力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要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

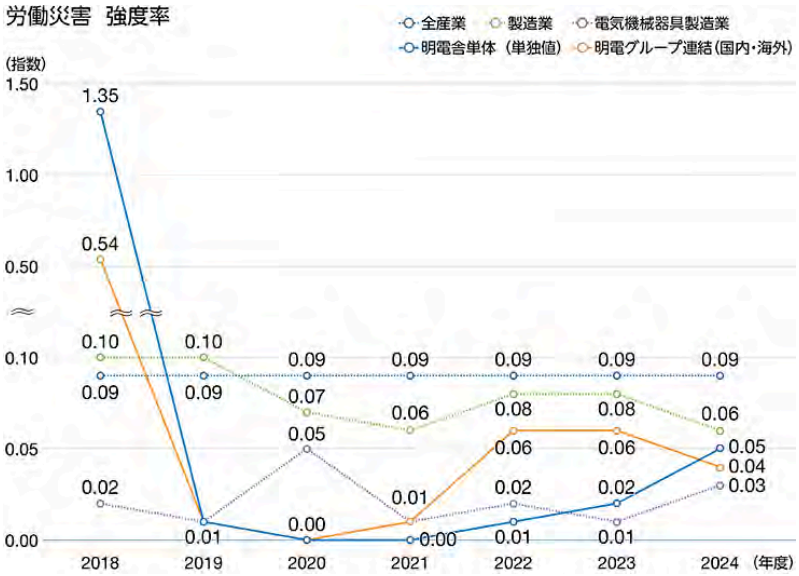
労働安全衛生指標（国内明電グループ全体）

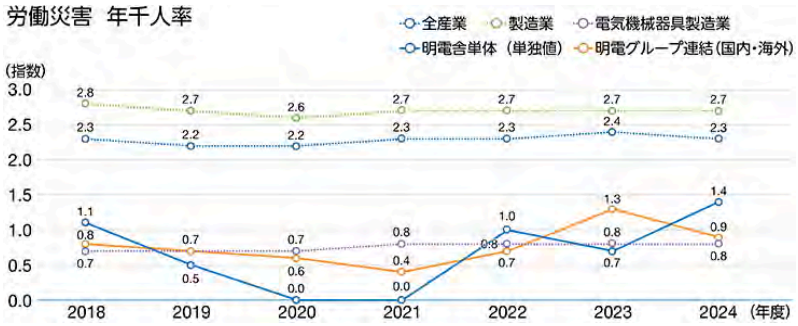
グループ全体	病気欠勤・休職者（一か月以上）の割合※1	
	全体	うちメンタル
2024年度（目標値）	1.58%	1.26%
2024年度（確定値）	1.20%	0.91%
2025年度（目標値）	1.56%	1.12%

※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の程度を示すことに対して、100万延実労働時間当たりに発生する、死傷者数をもって表したもの。
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。

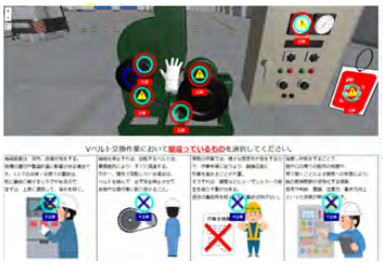
情報交換活動では、各拠点・関係会社の意見を出席者間で確認し合うことで、モチベーション向上へつなげる取組みも行っています。

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。

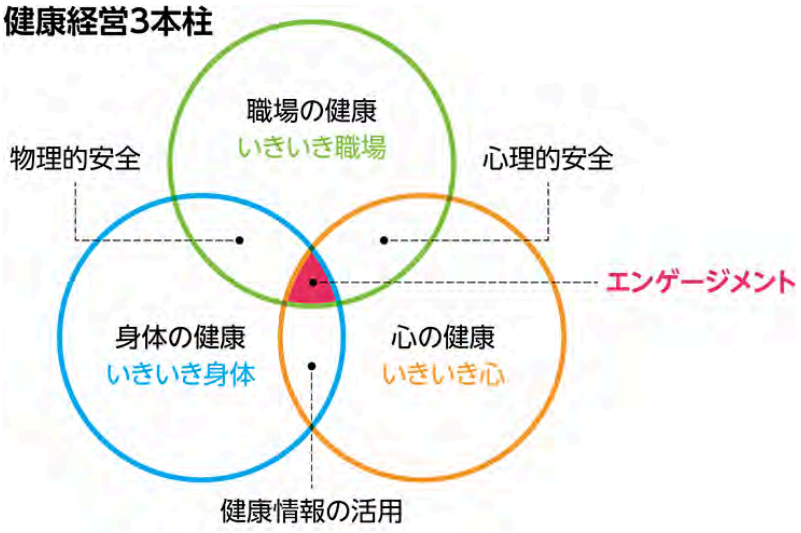
(2) 【心の健康】
メンタルヘルス不調の未然予防と再発防止を推進します。

(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、病気（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」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 >

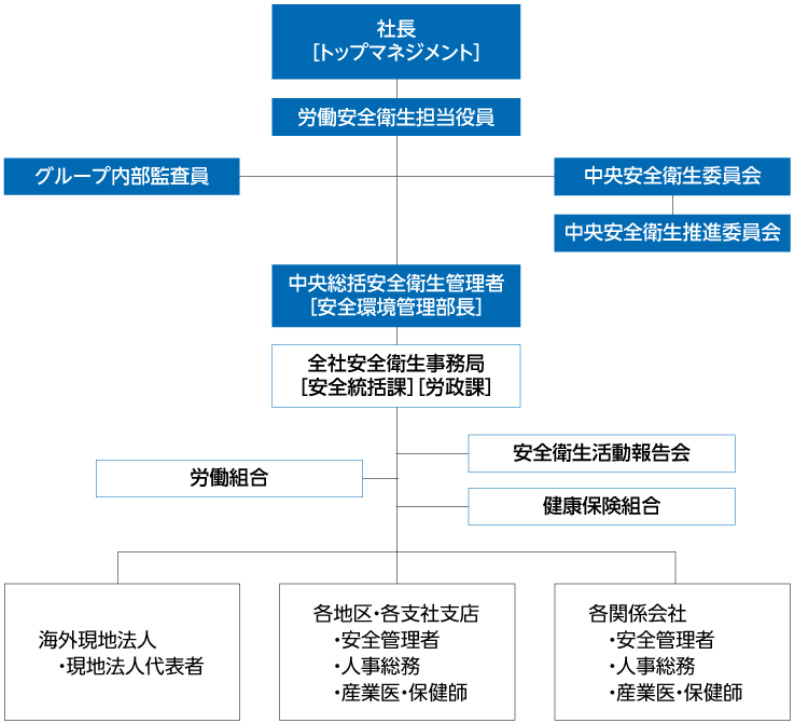
健康経営戦略マップの詳細（改訂版健康経営ガイドブック準拠）につきましてはこちら

詳細版健康経営戦略マップ >

マテリアリティの特定 >

体制

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るれようにし、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」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ＫＹＴ（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

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

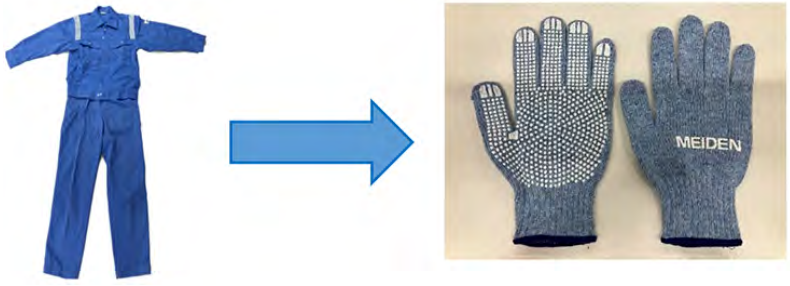
環境保全

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CO_2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、洗って繰り返し使える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、太田市立薮塚本町小学校、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。

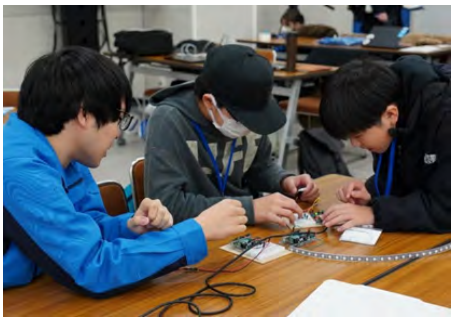
事業所周辺の中学校を対象とした理科出張授業を実施

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、「ムダだけどお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)

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

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

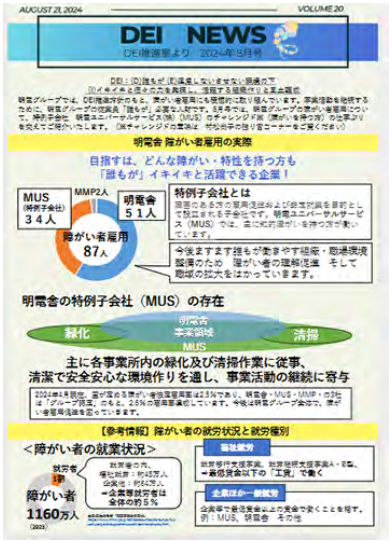
2025年1月28日に一般社団法人グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン(以下 GCNJ)が開催した「GCNJ サミット2025 ～Social Change by Equity~」（以下 GCNJサミット）において、「GCNJコレクティブ・アクション2030宣言書」に署名しました。明電舎は近年、DEIの推進において、女性・男性問わず育児休職しやすい職場づくりに注力しています。休職経験者の気づきの声や職場のサポート体制の好

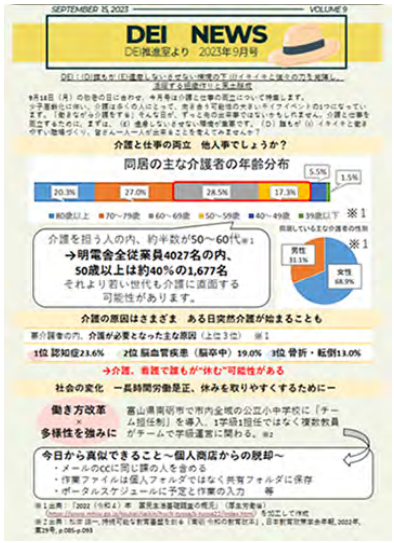
事例を社内で共有するといった施策により、従業員の意識向上が見られるようになりました。引き続き職場の理解促進に努め、従業員とその家族の心身の健康のため、男性の育児休職100%を目指します。

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、他社の取組みから見えてきた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	多様な人財の継続的登用
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	・ 異業種への人財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財育成
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）

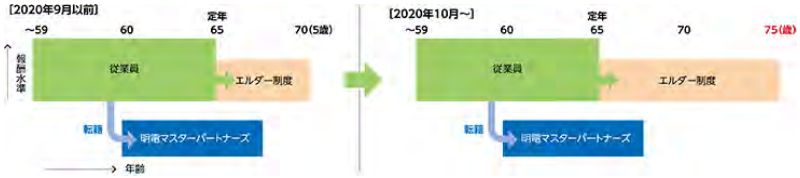
65歳定年制と75歳までの雇用延長制度

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組みました。

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

グローバル人財の活躍推進

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 ›

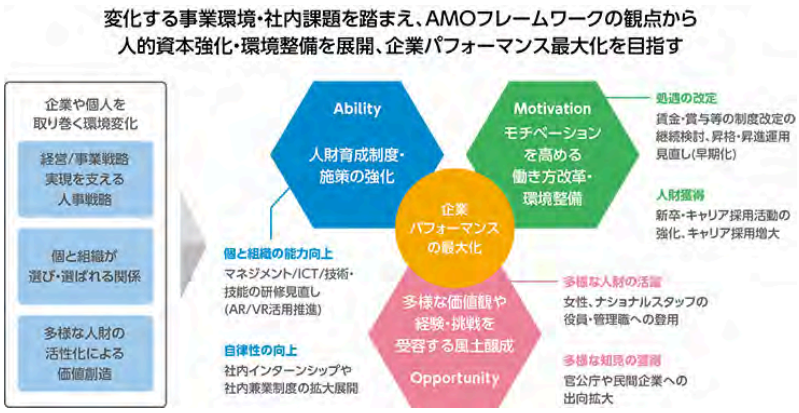
人的資本経営

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%

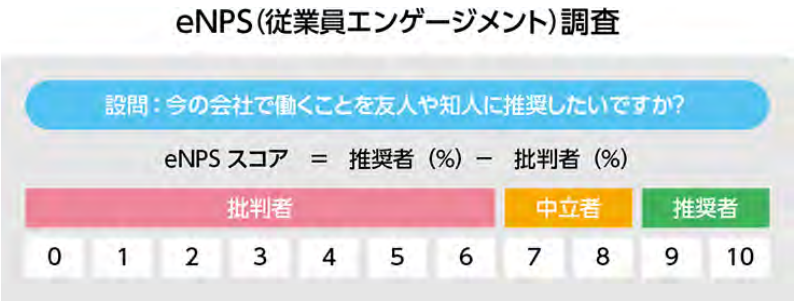
※ 従業員向けNPS®（ネット・プロモーター・スコア）。NPS®は、ベイン・アンド・カンパニー、フレッド・ライクヘルド、サトメトリックス・システムズの登録商標です。eNPSの単位を%とし、記載しています。また、eNPSの対象は、明電舎及び国内関係会社（イームル工業株式会社、明電ユニバーサルサービス株式会社を除く）です。

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げています。

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。



従業員エンゲージメントの影響要因

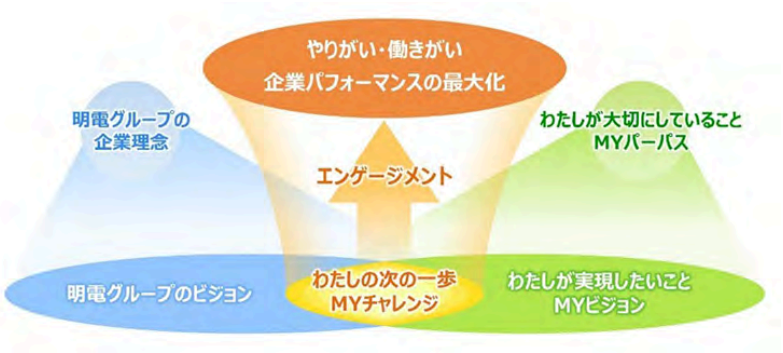
カテゴリ	影響要因
ビジョン	理念・ビジョン、戦略の浸透など
風土	オープンな風土、コミュニケーション、達成・挑戦志向、エンゲージメント（会社の未来への希望）など
労働環境	生産性、ワークライフバランスなど
各種制度	評価・報酬・昇格・人財育成制度など
人財活用	エンパワメント（仕事へのやりがい）、人財採用・配置など

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」

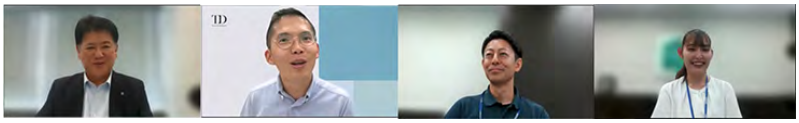
多様な個を尊重し、従業員一人ひとりの主体性とやりがいを引き出すことを目的に、それぞれが自身のビジョンを見つめ直し、会社のビジョンと照らし合わせ、明電グループの中で何にチャレンジをしていくのかを言語化する取組み「MYビジョン」「MYチャレンジ」を開始しました。2024年度は課長までの「MYビジョン」の言語化を行いました。2025年度は従業員への展開を実施します。企業・各部門のビジョン・ミッションと個人のビジョンの重なる部分を見出すことが、「真のサステナビリティ経営の自分事化」につながると考えています。会社として、まずは、従業員一人ひとりが何らかの形でビジョンの重なりを見出せるように寄り添い、そこ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

実績データ

人事データ

基礎データ

従業員（明電舎単体）

		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）
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、従業員とその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は、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

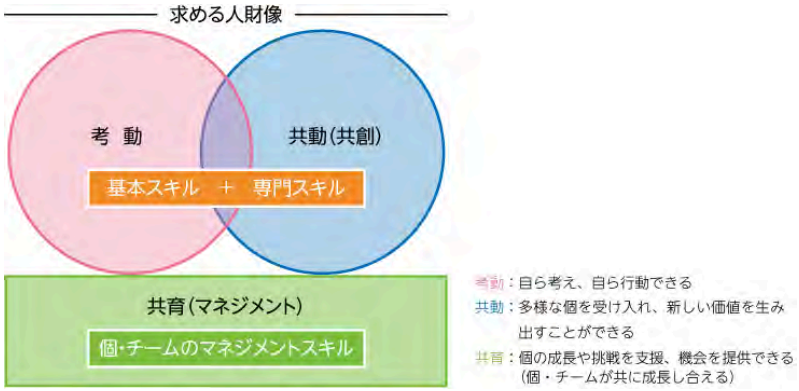
全従業員を対象に、年1回従業員意識調査を実施しています。回答率は毎年95%近い数字となっており、調査に対する従業員の思いの強さが伺えます。調査は「ビジョン」「モチベーション」「風土」「労働環境」「各種制度」「人材活用」を切り口に、仕事や処遇条件、その他会社に関する全般について、従業員が感じていることを統計的に把握する内容となっています。数字の結果だけでなく、自由記述欄に記載された従業員の生の声も参考に、従業員と会社双方の満足度を上げていくための諸施策立案に役立て、より良い企業を目指しています。

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

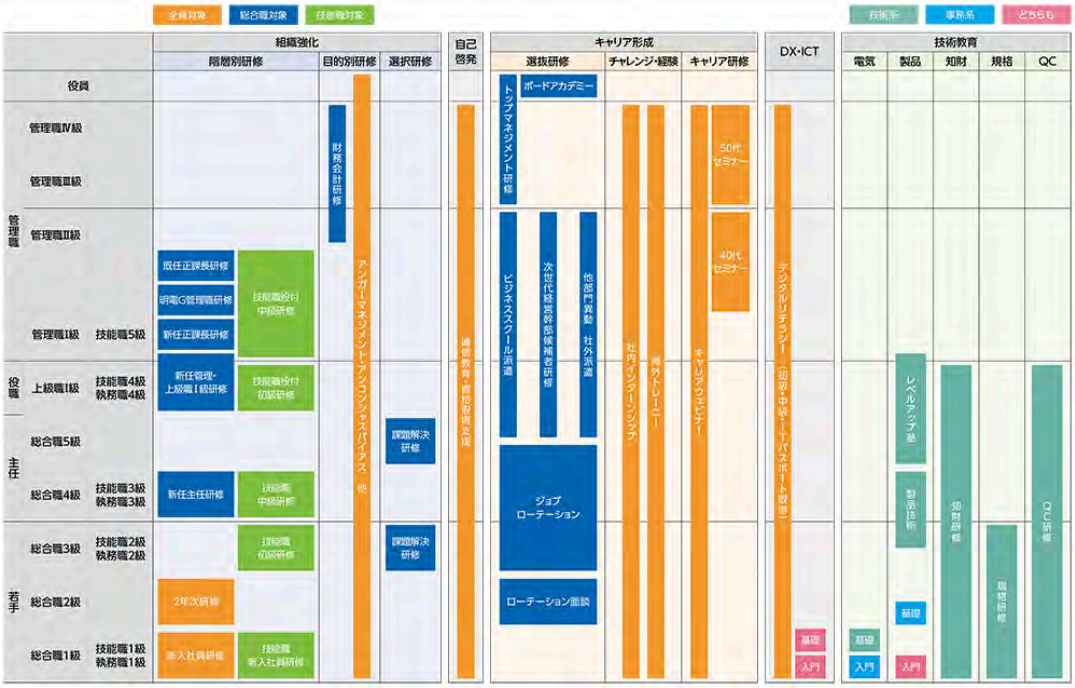
従業員として、社会人として、プロフェッショナルとして、従業員の成長を様々な側面から促すため多くの研修制度を整備しています。

「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。

体制

研修体系



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

取組み

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

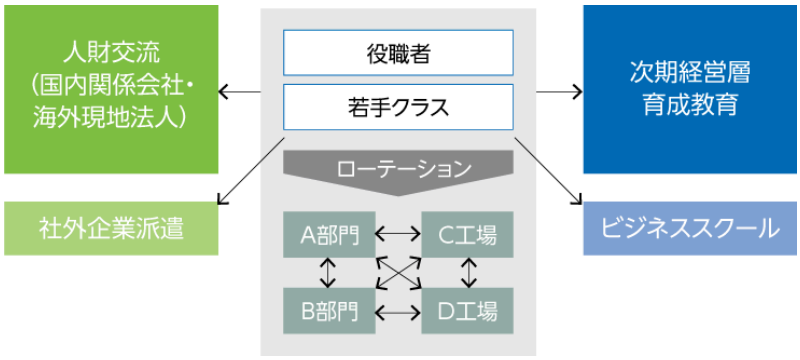
次世代を担う人財の計画的・戦略的な育成を目的とした人財育成プログラム「キャリア・デベロップメント・マネジメント制度」を展開しています。

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」、「アンガーマネジメント研修」など、現在の経営環境に必要となる知識・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

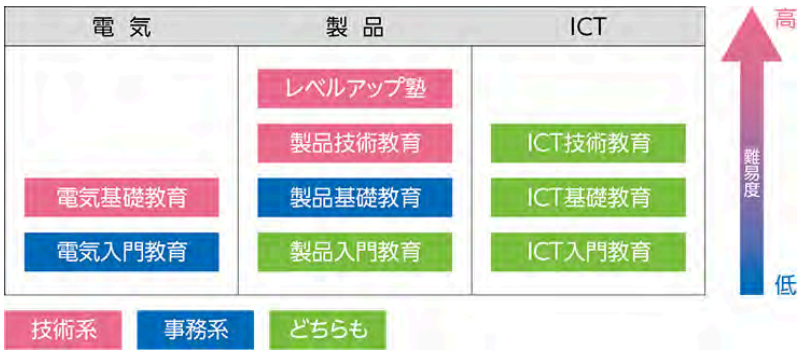
若手社員の技術力強化を目的として、2018年より、技術系・事務系問わず明電舎の技術や製品を理解するために欠かせない電気に関する知識を学ぶ教育を実施しています。2019年度からはICT教育を追加し、DX人財育成のためのリテラシーとして欠かせないデジタルの基礎教育・デザイン思考の教育にも取り組

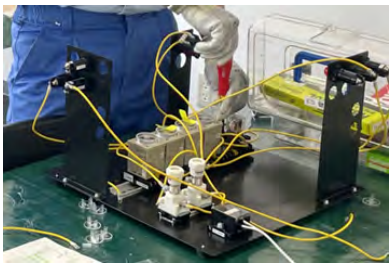
んでいます。2022年度は「電気の教科書」を製作し、2023年度は「技術教育（電気・製品）動画コンテンツ」の製作・公開、2024年度は「デジタルリテラシー教育」や「技能職(製造職場)向け階層別研修」を新設し、強化を図りました。

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。

技術教育体系





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

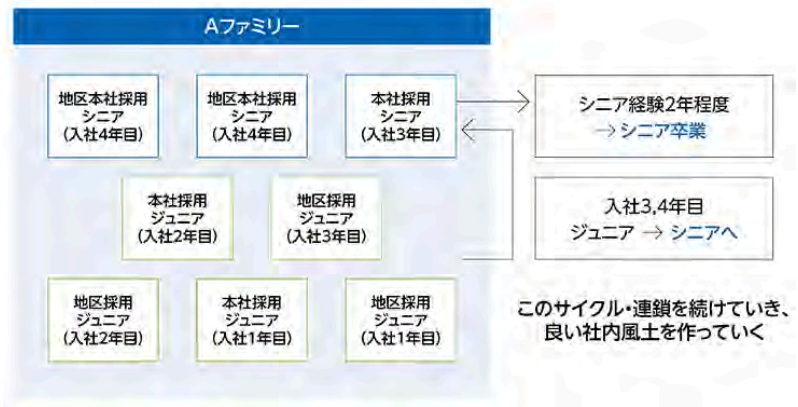
若手社員のつながり力の強化と人財育成風土の醸成を目的に、2016年度から「MFCメンター制度」を導入しています。「MFC」とは、「MEIDEN FAMILY CHAIN」の略で、社内のつながりが一つの家族のように支え合い、連鎖することをイメージしています。当社では「メンター」を「シニア」、「メンティー」を「ジュニア」と呼び、更に複数のペアを合わせて「ファミリー」というグループを形成し、部署や部門を越えたつながりを持てるようにしています。

「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）＞



実績データ

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）

コーポレートガバナンス

コーポレートガバナンス

コーポレートガバナンス >

基本的な考え方 >
コーポレートガバナンス体制と取組み >
役員報酬 >
役員一覧（2025年7月現在） >

リスクマネジメント

リスクマネジメント >

基本的な考え方 >
リスクマネジメント体制 >
事業活動に関するリスクマネジメント >
事業継続計画（BCP） >
情報セキュリティ管理の強化 >

コンプライアンス

コンプライアンス >

コンプライアンスに関する方針 >
コンプライアンス体制 >
コンプライアンス通報制度 >
人権侵害を回避する仕組み >
コンプライアンス研修 >
腐敗防止のための取組み >
税務 >
コンプライアンス関連データ >

株主・投資家との対話

株主・投資家との対話 >

基本的な考え方とIR・SRの体制 >

決算説明会 >

個別事業説明会（スモールミーティング） >

個人投資家向けの取組み >

主なIR・SR活動実績（2024年度） >

アナリスト・機関投資家の意見 >

ステークホルダーとの対話の成果 >

コーポレートガバナンス

方針

基本的な考え方

明電グループは、「より豊かな未来をひらく」ことを企業使命とし、「お客様の安心と喜びのために」を提供価値とする企業理念のもと、2030年のありたい姿・ビジョンとして、『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～サステナビリティ・パートナー～』を掲げています。同時に、人と地球環境を大切にする企業として公正かつ誠実な企業活動に徹し、常に新しい技術と高い品質を追求しつつ利益重視の経営を行うことにより社会への還元に努めることを基本姿勢としています。

この基本姿勢を実行に移すため、2006年5月の定時取締役会において「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」を策定しました。更に、2022年7月の定時取締役会において、執行（執行役員）といわゆる監督（取締役及び取締役会）の役割分担をより明確にするための役員体系の見直しに伴い、この基本方針の改定を行っています。

また、当社は、「コーポレートガバナンス・コード」に則り、コーポレートガバナンス強化の取組みを推進することで、経営の公正性・効率性及び透明性の更なる向上に努めます。

当社のコーポレートガバナンスに関する取組み状況については、「コーポレートガバナンスに関する報告書」を、当社のコーポレートガバナンスに関する基本方針の詳細や考え方については、「コーポレートガバナンス・ガイドライン」をそれぞれご覧ください。

コーポレートガバナンスに関する報告書（PDF:152KB） >

コーポレートガバナンス・ガイドライン（PDF:472KB） >

コーポレートガバナンス・コードに関する基本方針

当社は、「コーポレートガバナンス・コード」に則り、コーポレートガバナンス強化の取組みを推進することで、経営の公正性・効率性及び透明性の更なる向上に努めます。

ⅰ 株主の権利・平等性の確保

株主がその権利を適切に行使することができる環境の整備とそのための積極的な情報開示に努め、株主の権利・平等性を確保します。

ii 株主以外のステークホルダーとの適切な協働

明電グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上を図るため、お客様、お取引先様、地域社会のみなさまをはじめとする様々なステークホルダーへの適切な情報開示や対話を行います。

iii 適切な情報開示と透明性の確保

情報開示については、法令及び金融商品取引所の規則等に基づく適時開示のほか、ステークホルダーのみなさまに広くご覧いただける媒体（当社ウェブサイトや統合報告書等の発行物）で、非財務情報を含む当社状況につき適時・適切な開示を行います。

iv 取締役会の責務

明電グループ企業理念に基づき、中・長期経営計画を策定し、その実行に際する意思決定と業務執行の監督を行うことにより、明電グループの中長期的な企業価値の向上に努めます。

当社は監査等委員会設置会社として、取締役会の監督機能の向上に努めます。また、2003年6月より導入し、2022年6月にその正当性を高めるべく、執行役員の選任につき、定款を根拠に取締役会が決議する仕組みとした執行役員制の活用により、監督と執行の分離を更に推進していきます。

v 株主との対話

当社では、当社の中長期的な企業価値向上に資する対話を希望する株主との対話を行う際には、可能な範囲で経営陣幹部が対応することを方針とします。

また、上記の対話の前提として、各種説明会やIR・SR面談等の機会、当社ウェブサイトや統合報告書等の発行物による情報開示等を充実させることに努めます。

体制、取組み

コーポレートガバナンス体制と取組み

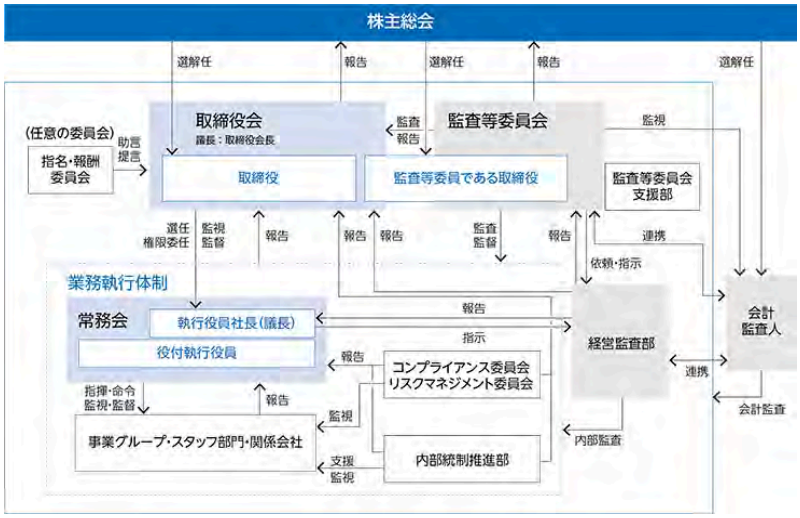
監査等委員会設置会社である当社は、以下の事項を目的に更なるコーポレートガバナンス強化を目指しています。

ア. 監査等委員である取締役が取締役会における議決権を持つことや、取締役の指名・報酬に係る株主総会における意見陳述権を持つこと等の法的権限の活用により取締役会の監督機能を一層強化する。

イ. 取締役会の業務執行決定権限の一部を取締役である執行役員社長（常務会）に委任し、取締役会のモニタリング型への移行を図り、取締役会においては経営戦略等の議論を一層充実させる。

ウ. 2003年6月より執行役員制を導入し、また機動的な執行役員体制を担う執行役員の選任につき、定款を根拠に取締役会が決議する仕組みとすることでその正当性を高める変更を2022年6月に行い、イ．項の権限委任と組み合わせることにより、監督と執行の分離の更なる促進を目指す。

コーポレートガバナンス体制図



コーポレートガバナンス体制の概要

組織形態	監査等委員会設置会社
取締役の人数	6名（うち社外取締役　3名）
取締役（監査等委員）の人数	4名（うち社外取締役　3名）
独立役員の人数	6名（社外取締役3名、社外取締役（監査等委員）3名）

（1）当社の取締役会について

取締役会は、原則として毎月1回定期的に開催するほか、必要に応じて臨時に開催し、当社の重要な業務執行に関する事項、事業課題及び経営課題に関して議論を行っています。2024年度は取締役会を13回開催し、各取締役の出席率は100%でした。

具体的な取締役会の構成及び2024年度の出席状況については、後記「取締役会、指名・報酬委員会、監査等委員会の構成及び2024年度の出席状況」に記載しています。

①取締役会の構成

取締役の員数は、経営課題について十分に議論が尽くせる員数として15名以内と規定しています（取締役（監査等委員である取締役を除く。）10名以内、監査等委員である取締役5名以内）。当社の取締役会は、取締役10名（うち、監査等委員である取締役が4名）で構成されます。また、取締役10名のうち社外取締役が6名（うち、監査等委員である取締役が3名）で構成され、その全員が当社が定める社外役員の独立性判断基準及び東京証券取引所が定める独立役員の要件を満たしていることから、独立社外取締役が取締役会の過半数を占め、取締役会の監督機能の実効性を確保し、客観的かつ独立的な立場からの意見を会社経営に十分に取り入れることができる体制となっています。

また、取締役の選任については、個々の取締役の能力、見識及び経験等に基づき、取締役会全体としての多様性を確保し、当社の企業価値向上に資する適切な人財を配置する構成とすること、監査等委員である取締役の選任については、会計・財務・法務等の知見及び経験等に基づき、監査等委員会全体としての多様性とバランスを確保した構成とすることを基本的な方針としており、この基本方針に則した体制となっています。専門性と知見、経験等のバランスは、後記の「取締役会のスキルマトリックス」に記載のとおりです。

なお、当社の定める「社外役員の独立性判断基準」については、「コーポレートガバナンスに関する報告書」をご覧ください。

コーポレートガバナンスに関する報告書（PDF:152KB）

取締役会、指名・報酬委員会、監査等委員会の構成及び2024年度の出席状況（期間：2024年4月1日～2025年3月31日）

氏名	地位（2025年3月31日時点）	取締役会	指名・報酬委員会	監査等委員会
三井田　健	代表取締役　執行役員会長 指名・報酬委員会委員	13回/13回	12回/12回	－
井上　晃夫	代表取締役　執行役員社長 指名・報酬委員会委員	13回/13回	12回/12回	－
鈴木　雅彦	代表取締役　執行役員副社長	10回/10回	－	－
岩尾　雅之	取締役兼専務執行役員	13回/13回	－	－
竹中　裕之	取締役（社外取締役） 指名・報酬委員会委員長	13回/13回	12回/12回	－
安達　博治	取締役（社外取締役）	13回/13回	－	－
木下　学	取締役（社外取締役） 指名・報酬委員会委員	13回/13回	12回/12回	－
白井　久美子	取締役（社外取締役）	10回/10回	－	－
加藤　誠治	取締役監査等委員（常勤監査等委員） 監査等委員会委員長	10回/10回	－	13回/13回
林　敬子	取締役監査等委員（社外取締役） 指名・報酬委員会委員	13回/13回	12回/12回	16回/16回
黒田　隆	取締役監査等委員（社外取締役）	13回/13回	－	16回/16回
西野　敏哉	取締役監査等委員（社外取締役）	10回/10回	－	13回/13回

注記１. 各会議体の出席状況は（出席回数／開催回数）で表記しています。

注記２．鈴木雅彦、白井久美子、加藤誠治及び西野敏哉の各氏の取締役会出席状況は、就任日（2024年6月25日）以降に開催された取締役会を対象としています。

注記３．加藤誠治、西野敏哉の両氏の監査等委員会出席状況は、就任日（2024年6月25日）以降に開催された監査等委員会を対象としています。

②取締役会の活動内容

当社の取締役会の議題は、決議事項、報告事項及び取締役会のアジェンダセッティング、実効性評価や取締役会運営についての協議を行う運営協議事項で構成しています。社外取締役の知見も活かしながら、当社の経営課題・戦略及びコーポレートガバナンスに関する事項を議題として活発に意見交換し、取締役会の監督機能発揮に努めています。また、2023年度に創設した取締役全員を構成員とする「オンサイトミーティング」を不定期に開催（2024年度：9回開催）し、当社の経営課題や戦略など経営に影響する重要事項について、取締役が早期に柔軟な意見交換及び議論を行っており、「オンサイトミーティング」の議論を執行側の業務執行に反映したうえで取締役会の決議又は報告につなげていく運営としています。

2024年度は、主に以下のテーマについて、取締役会にて協議を行いました。

テーマ	取締役会での議論の概要
「中期経営計画2027」の策定に　向けた検討	2024年度は、「中期経営計画2027」の策定に向けた協議を重点的に実施しました。 「中期経営計画2027」における事業戦略、営業・マーケティング戦略、生産・調達戦略、DX戦略、研究開発・知的財産戦略、人的資本・人事戦略などについて、取締役が有する各種知見、経験を活かすべく、オンサイトミーティングで議論し、そこで出た意見を踏まえて執行側で検討を進めたうえで、再度取締役会で議論するというプロセスで「中期経営計画2027」における重要テーマの協議を行いました。 これらの協議を経て、2025年5月に発表した「中期経営計画2027」を策定しました。
内部統制、監査機能の強化について	明電グループの内部統制機能、監査機能の更なる強化にあたり、監査等委員会、監査等委員会の専属部門である監査等委員会支援部、スリーディフェンスラインのうち、第2ラインとして内部統制を担う内部統制推進部及び第3ラインの経営監査部のそれぞれの機能や役割についての再確認と、より実効性ある体制への再整理に関する意見交換を行いました。
買収防衛策について	社外有識者による取締役を対象とした買収防衛策に関する勉強会を実施し、最新の状況・事例等を確認したうえで、当社で導入している事前警告型買収防衛策の必要性について、複数回の協議を行いました。2025年度も経営の重要テーマとして継続して協議を行っていくことを確認しました。

③社外取締役の取締役会への参画状況

■議事への参画

社外取締役は、取締役会に付議される議案について、取締役会の5営業日前を目安に提供される資料を確認したうえで、取締役会の3営業日前を目安に開催される事前説明会にて、執行役員副社長及び担当の執行役員からの説明の際にそれぞれの視点で内容を理解し、不明な点は事前に確認したうえで取締役会に臨んでいます。なお、取締役会の監視・監督機能の前提として、取締役会事務局から提供される常務会等の重要会議や重要委員会の資料を適宜確認しています。

取締役会においては経営者としての大局的な視点、技術者としての知見、専門家としての高度な専門性などに基づき多面的な議論がなされており、特にリスクに対する考え方や対処、モニタリング時の留意点等について積極的に発言し、議事に参画しています。

■新任社外取締役向けトレーニング

新任の社外取締役の当社に対する理解を深め、取締役としての監督機能を早期に発揮するため、当社の事業・制度の説明の場を設けるとともに、主要工場見学を実施しています。各事業の統括役員や事業グループの責任者等が社外取締役に事業や技術、製品・サービス、全社横断的テーマ及び当社のガバナンスに関する制度について説明し、質疑応答や意見交換を行う形式としています。

（2）取締役会の実効性評価

当社は、取締役会の監督機能強化を図るべく、取締役会の実効性に関する分析・評価を行う仕組みを設けています。

また、取締役会における審議の活性化のため、2024年度の取締役会の活動について、社外取締役を含む取締役会構成員全員が取締役会の実効性評価（自己評価を含む）を行い、取締役会において議論を行いました。

当該分析・評価及び議論の概要は下記のとおりです。

①前年度議論した実効性向上への主な課題と取組み状況

2023年度の主な課題	2024年度の取組み状況
①取締役会の監督機能の更なる向上を目的とした取締役会運営の改善	2023年度から実施している取締役会で議論すべき経営課題・テーマに関する年2回の協議に加えて、毎月の取締役会においても翌月・翌々月の取締役会のアジェンダについて確認し、取締役会の議論の状況に応じて柔軟にアジェンダを調整することとしました。 また、取締役会の議論を充実させるための事前説明会について、従来は時間の関係上、取締役会議題のうち事前説明対象とする議題を選別して運用していましたが、事前説明動画を活用することで事前説明対象議題を拡大する運営の改善を図っています。 また、前述の取締役会の活動内容に記載のとおり、明電グループの内部統制機能、監査機能の強化に関する協議を通じて、取締役会の監督機能の更なる向上に取り組みました。
②中長期経営戦略を踏まえたスキルマトリックスの検討	前述の取締役会の活動内容に記載のとおり、オンサイトミーティングを活用しながら「中期経営計画2027」の策定に向けた協議を重点的に行いました。この協議を踏まえて取締役会が有するべきスキル項目の見直しに取り組み、指名・報酬委員会の諮問を経て、「中期経営計画2027」遂行のためのスキル項目を設定しました。

②2024年度の分析・評価の仕組み

1	アンケートの策定	前年度の実効性評価の議論において抽出された課題及びその対応状況・評価や、2024年度に取締役会において新たな課題として確認された事項を踏まえ、取締役会議長及び取締役会事務局にて取締役会の状況や実効性に関するアンケート（全43問、うち20問選択式（5段階評価）、23問記述式）を策定
2	アンケートの実施	2025年４月に全取締役（12名）に対して上記１．のアンケートを実施
3	取締役会での議論	実効性評価アンケートの回答を踏まえ、2025年５月開催の取締役会において取締役会運営協議事項として取締役全員で議論し、分析・評価結果をまとめ、取締役会の実効性が確保されているか判断
4	分析・評価結果	各取締役におけるアンケートによる評価結果を集約し、取締役会構成員によって議論した結果、下記のとおり意見が集約された。 ・ 5段階評価の選択式設問の平均評価点は3.9ポイントであり、各取組みについて適切に機能していると評価された。 ・ 記述式の回答においても、取締役会の強化に向けたこれまでの運営改善効果が発揮されていることに加え、各取締役の意識的な取組みが確認された。「中期経営計画2027」策定の重点的な議論に基づき、経営課題や重点戦略など企業価値向上のための議論が適切に実施できていると評価された。 ・ 取締役会の更なる改善に向けた意見も寄せられ、2025年5月取締役会にて協議を実施し、取組みを進めていくことが確認された。 以上から、当社取締役会の実効性は確保されていると判断した。

課題と今後の取組み

2024年度の主な課題	2025年度の取組み
①取締役会の監督機能の更なる向上を目的とした取締役会運営の改善	取締役会の監督機能の更なる向上を目的とした取締役会運営の改善については、継続して取り組む必要があることが確認されています。2025年度は、アジェンダ設定の更なる改善として、より重要なテーマに時間をかけて重点的に議論ができるように、説明・報告方法などの効率化を図るとともに、アジェンダセッティングの改善を中心に運営改善を図ります。
②社外取締役と執行役員のコミュニケーションの強化	取締役会・オンサイトミーティングと業務執行の取組みの連動を更に深化させ、企業価値向上に向けた共通認識の醸成を図るべく、社外取締役と業務執行を担う執行役員とのコミュニケーションを更に活性化する施策を講じます。

以上を踏まえ、今後も取締役会の更なる実効性向上に向けた取組みを推進します。

なお、以上の内容は有価証券報告書でも開示しています。

有価証券報告書 >

（3）指名・報酬委員会について

当社は、経営の透明性の確保、役員の指名（選任及び解任）・報酬等に係る説明責任の強化を図ることを目的に、取締役会の諮問機関として任意の指名・報酬委員会を設置しています。

具体的な指名・報酬委員会の構成及び2024年度の出席状況については、前記「取締役会、指名・報酬委員会、監査等委員会の構成及び2024年度の出席状況」に記載しています。

■2024年度における指名・報酬委員会の活動内容

開催年月	活動内容
2024年4月	・社外取締役の指名に関する協議 ・スキルマトリックスに関する報告 ・2023年度取締役報酬額の実績に関する報告 ・役員報酬構成改定（業績指標の導入）に関する報告
2024年5月	・指名・報酬委員会構成に関する報告 ・サクセッションプラン（後継者育成計画の考え方）に関する報告 ・次期経営人財候補者と社外取締役との面談に関する協議 ・2024年度取締役報酬額の見込みに関する報告
2024年6月	・指名・報酬委員会年間スケジュール（日程・議題）に関する報告 ・次期経営人財候補者と社外取締役との面談に関する協議
2024年7月	・社外取締役の指名に関する協議 ・次期経営人財候補者と社外取締役との面談に関する協議
2024年8月	・社外取締役の指名に関する協議 ・サクセッションプラン（後継者育成計画の運用）に関する報告 ・役員報酬の業績指標評価方法に関する報告 ・取締役（非業務執行取締役）の役員報酬改定に関する報告

開催年月	活動内容
2024年9月	・社外取締役構成に関する協議 ・社外取締役の指名に関する協議
2024年10月	・社外取締役構成に関する協議 ・社外取締役の指名に関する協議 ・2025年度組織体制を踏まえた業務執行側の指名に関する協議 ・スキルマトリックス項目見直しに関する協議
2024年11月	・社外取締役の指名に関する協議 ・2025年度組織体制を踏まえた業務執行側の指名に関する協議 ・スキルマトリックス項目見直しに関する協議
2024年12月	・2025年度組織体制を踏まえた業務執行側の指名に関する協議 ・スキルマトリックス項目見直しに関する協議
2025年1月	・2025年度組織体制を踏まえた業務執行側の指名に関する報告
2025年2月	・社外取締役構成に関する協議 ・2025年度組織体制を踏まえた業務執行側の指名に関する報告 ・スキルマトリックス項目見直しに関する協議
2025年3月	・社外取締役構成に関する協議 ・スキルマトリックス項目見直しに関する協議

（4）取締役会の選任方針・選解任プロセス

前記(1)①「取締役会の構成」にて記載した取締役会全体の多様性と専門性・経験等のバランス確保に関する基本方針を踏まえ、取締役会の意思決定機能・監督機能の強化に資する人選を行い、独立社外取締役を主要な構成員とし、独立社外取締役を委員長とする指名・報酬委員会（任意の委員会）の諮問を経て、取締役会の決議により指名し、取締役候補者を株主総会に上程することとしています。

取締役の解任については、法令または定款に違反する行為及び取締役の選任方針から著しく逸脱する行為が判明した場合は、指名・報酬委員会の諮問を経て取締役会が解任に必要な手続をとることとしています。

■取締役会のスキルマトリックス

地位	氏名	取締役に期待するスキル									
		企業経営 サステナビリティ	DX	財務会計	法務 内部統制	人財開発 DEI	営業 マーケティング	グローバル	研究開発 イノベーション	ものづくり	環境
取締役	三井田 健	●	●		●	●	●				
	井上 晃夫	●	●	●	●	●					●
	鈴木 雅彦	●		●				●	●	●	●
	安達 博治	●	●					●	●	●	●
	木下 学	●	●			●	●		●		
	白井 久美子	●	●			●		●			●
取締役監査等委員	加藤 誠治	●		●	●				●		
	林 敬子	●		●	●	●					
	黒田 隆	●			●	●	●	●			
	西野 敏哉	●		●	●	●	●				

(注) 1. 上記スキルマトリックスは、当社が各取締役・取締役監査等委員に対して期待するスキルであり、各取締役・取締役監査等委員が有する全ての知見・経験を表すものではありません。
2. 各社外取締役は、独立役員として東京証券取引所に届け出ています。

【取締役会に必要なスキル項目と採用理由】

当社は下記の理由により、当該スキルや経験を持つ取締役会メンバーが必要であると考えます。

スキル項目	スキル採用理由
企業経営・サステナビリティ	新しい社会づくりに挑み、企業価値を持続的に向上させていくために、経営基盤の再構築、コーポレートガバナンス体制の強化及びM&Aを含む将来を見据えた成長戦略の立案等の経営の方向性を明示するなど、企業経営に関する知見、経験が重要であるため。
DX	人とデジタルの調和を実現するために、生成AI等の革新的なデジタル技術を業務改革や事業変革に活用する知見、経験が重要であるため。
財務・会計	資本コストを把握したうえで、効率的に運用した経営資源を更なる成長に向けた投資と株主還元等に最適に配分するとともに、正確な財務報告を行うため。
法務・内部統制	誠実で責任ある事業運営の基盤となる内部統制及びコンプライアンス／リスクマネジメント体制を強化するため。
人財開発・DEI	人財開発とDEIを推進することによって、個を惹きつける組織と多様でイキイキと働く人財がともに成長・活躍できる環境と企業風土を実現するため。
営業・マーケティング	営業戦略及びマーケティングにより、注力領域へのリソースの最適配分を実現し、既存事業の成長及び将来を見据えた新しい事業へ挑戦するため。
グローバル	強みとする領域の更なる強化と新たな領域開拓による海外事業の拡大を実現するため、海外での事業経験や国際情勢、政策動向等に関する知見、経験が重要であるため。
研究開発・イノベーション	将来の社会課題や変化を見据え、ありたい姿を描き、未来に向けた技術や事業の可能性を探る研究（指向型研究）や共創によるイノベーションにより、新技術や新事業を創出し、価値提供をアップグレードするため。
ものづくり	当社が誇るものづくりの力の進化により、安全、品質及び生産性を向上させ、レジリエントなサプライチェーンの構築を推進することで、安心・安全・便利な社会の実現に貢献するため。
環境	カーボンニュートラルへの貢献を推進するために、環境貢献事業の拡大及びバリューチェーン全体の脱炭素化を中心としたグリーン戦略等に関する知見、経験が重要であるため。

（5）後継者計画

当社では、最高経営責任者の後継者計画を策定し、取締役または役付執行役員から一定要件を満たす複数の候補者を選定しています。選定された候補者に対しては、持続的な成長と企業価値の向上に必要な資質・能力を育成するため、多様な経験を積む機会の提供や社外取締役との面談などを通じて、候補者の育成を図るとともに継続的なモニタリングを行っています。また、最高経営責任者の選任プロセスでは、指名・報酬委員会の諮問を経て後継者候補を特定し、常務会及び取締役会での精査を経て決議する透明性のあるプロセスを採用しています。

（6）執行役員制と業務執行体制

取締役会をスリム化して「経営意思決定の迅速化と監督機能の強化」を図るため、2003年6月より執行役員制を導入し、併せて取締役会の機能強化を図り、取締役会が有する「経営の意思決定及び監督機能」と「業務執行機能」の分離を推進しています。

定款に基づき取締役会により選任された執行役員は、取締役会が決定する明電グループ経営方針に従い、常務会及び執行役員社長から権限を委任された範囲での特定の業務執行における役割責任を担い、取締役会の業務監督を受けながら、機動的な業務執行を行っています。

業務執行における意思決定としては役付執行役員を構成員とする常務会を設置しており、決裁規程における基準に基づく事項と、全社的見地から協議が必要な事項について意思決定します。

また、意思決定の会議体とは別に諮問機関であるレビュー・ミーティングや戦略会議等の社内会議体を設置し、重要な経営事項につき意思決定に先立ち充分な議論・検討を尽くし、意思決定後の戦略・計画のトレースや取組みの改善が行える体制としています。

常務会及びその他の社内会議体における議事の概要や要点については、業務執行状況の報告として、当月の定時取締役会において報告を行い、取締役会の実効性・監督機能の確保・向上を図っています。

常務会に付議されない業務執行に関する事項は、業務執行の権限を有する執行役員において決裁され、主体的かつ機動的な業務執行に努めています。

また、取締役会は業務執行における権限の一部を取締役を経由して執行役員に委任しており、取締役会による監督の実効性を確保するため、執行役員は、3か月に1回以上、業務執行状況報告書を取締役会に提出することとしています。

(7) 監査等委員会について

当社の監査等委員会は、監査等委員である取締役4名（社外取締役3名と常勤の社内取締役1名）で構成されます。監査等委員会は、取締役の職務執行を監査し、内部統制システムの整備に関する基本方針とその整備及び運用の状況について公正不偏の姿勢と客観的な立場から確認しています。各委員の監査等委員会等への出席状況は前記「取締役会、指名・報酬委員会、監査等委員会の構成及び2024年度の出席状況」に記載しています。

監査等委員会は、毎月1回、取締役会が開催される前に開催することを原則としています。取締役会に臨む前に、取締役会付議事項につき監査等委員会としての意思形成ができるようにするためです。会計監査人からの四半期ごとの監査報告を受ける際は月2回、監査等委員会を開催しています。1回当たりの開催時間は約1時間30分、年間の議案数は73議案でした。

また、監査等委員会に専属の部門として監査等委員会支援部を設置し、人事総務・法務・知的財産・財務・営業・生産技術・工場・品質保証・海外事業企画・内部監査を経験した5名が在籍しています（2025年3月31日時点）。

（8）内部監査について

① 体制及び概要

当社は、内部監査部門として経営監査部（2025年3月31日時点16名）を設置しています。

同部は、執行役員社長直轄の組織として、他の業務執行ラインから独立した立場で明電グループ全体における業務の有効性・効率性に関する状況、財務報告の信頼性、関連法令の順守状況や資産の保全状況について内部監査を実施し、実施後は監査対象部門に対して書面又は実地によりフォローを行い、内部監査の実効性向上に努めています。

また、同部は、多様な業務経験を持つ人財で構成されており、公認内部監査人をはじめとする資格取得支援等の体制強化の取組みを推進しています。

内部統制部門との関係については、専門部門である内部統制推進部がグループ全体を統合するリスクマネジメントの構築及び内部統制の強化を推進し、監査等委員会と経営監査部が内部統制システムのモニタリングを行い、更に内部統制推進部、監査等委員会及び経営監査部の相互連携を図り内部統制の有効性の強化に努めています。

② 監査方法、実施状況及び監査報告

2024年度は、主に2つの方法で内部監査を実施しました。

当社においては、リスクマネジメント委員会において確認された全社重要リスクを経営監査部の視点で再評価し、経営層が特に重視するリスク要素やその他リスクを考慮して選定した14部門において、リスクの高い領域を優先的に監査する、リスクベースの監査を実施しました。

子会社においては、リスクの網羅性を担保するための監査標準化ツールを用いた標準化監査を実施しています。2024年度は国内子会社7社及び海外子会社8社に対して適用し、2021年度から2024年度までの間に全ての子会社に対して監査を実施しました。

監査報告については、内部監査規程において、内部監査結果を執行役員社長、取締役会、常務会及び監査等委員会へ報告することが定められています。

2024年度は、執行役員社長に毎月、取締役会及び常務会に半期ごと、監査等委員会に11回、それぞれ報告しました。

また、内部監査報告書は、発行の都度常務会構成員及び常勤監査等委員に送付しています。

（9）グループガバナンスの強化

明電グループは、「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、明電グループ各社においてもこれに準じた基本方針を制定し、規則の整備及び体制の構築を行い、PDCAサイクルを回すことを通じてグループガバナンスの継続的な強化に努めています。

1.2024年度の主な取組み

グループ会社内部統制委員会を年2回開催し、国内子会社に対しリスクマネジメント委員会で審議した、明電グループとしての重要なトップリスクや各社のリスクマネジメント進捗状況の共有を図っています。また、当社の決裁規程と各関係会社の決裁規程との整合性を確認し見直すことで、事業グループの統制における役割分担や各部門の権限の範囲を整備しています。

また、明電グループ全体の内部統制の強化を推進するため、国内子会社7社、海外子会社8社に対して内部監査を実施し、内部統制の整備状況及び運用状況を確認するとともに、海外子会社2社訪問し、ガバナンス及びコンプライアンス強化の重要性と課題に関する共通認識を醸成しました。更に、子会社の取締役会を強化し、管理・監督機能の実効性を向上すべく、新任子会社社長に対して取締役として持つべき視座について教育を実施しています。

（10）政策保有株式に関する基本方針及び現況

当社は、市場等の状況を踏まえたうえで、取引の維持・拡大及び提携・アライアンス先等のパートナーとの中長期的な協力関係の担保・強化を目的とし、企業価値の向上に資する政策保有株式を保有し、保有意義や合理性が認められなくなった政策保有株式については、売却の検討を行うことを基本方針としています。

この方針のもと、現在保有している上場株式については、銘柄ごとにそのリターン（配当金・関連取引利益額等）と時価の比率が目標資本コストの水準に達しているかという点や、政策面の要素等を毎年の取締役会において総合的に判断し、保有または縮減を決定しています。

2024年度は、2024年3月末時点で89銘柄（貸借対照表計上額26,280百万円）保有していた上場株式及び非上場株式のうち、上場株式1銘柄を全数売却し、また非上場株式1銘柄の解散による減少、ゴルフ会員権の新規取得によって1銘柄増加した結果、2025年3月末時点での保有銘柄数は88銘柄となり、貸借対照表計上額23,221百万円に減少しています。これは、2025年3月末における連結純資産残高の16.3%です。なお、当社はみなし保有株式を保有していません。

2025年度は、上記基本方針のもと、「中期経営計画2027」における成長戦略・投資戦略と連動した持続的な価値創造のための原資確保を意識しつつ、政策保有株式の検証及び適切な対応を進めます。

過去5年間の政策保有株式銘柄数の縮減推移

役員報酬

取締役報酬の方針

i 報酬水準及び制度

当社の取締役報酬水準は、外部の客観的な報酬市場データ、経済環境、業界動向及び当社経営状況等を踏まえ設定するものとしています。また、その水準に基づき検討した役員報酬制度の内容は、前記の社外取締役を委員長とする任意の指名・報酬委員会への諮問及び確認を経たうえで役員報酬内規として定められるものとしています。

ii 報酬の構成

ア．取締役（監査等委員及び社外取締役を除く）

取締役（監査等委員及び社外取締役を除く。）の報酬は、業績連動型の年俸制報酬としており、職位に応じて支給される「基本報酬(a)」と「インセンティブ報酬」により構成されます。このうち、インセンティブ報酬は、短期インセンティブとしての「業績連動型報酬(b)」と、中長期インセンティブとしての「株式取得目的報酬(c)」、「TSR（株主総利回り）連動報酬(d)」及び従業員エンゲージメントに関するESG指標に連動する「eNPS連動報酬（e)」（※）で構成されます。

※　eNPS：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。

各報酬の比率の目安（目標達成度合いを100%とした場合）

イ．監査等委員である取締役及び社外取締役

監査等委員である取締役及び社外取締役の報酬は、基本報酬のみの年俸制報酬としています。

iii インセンティブ報酬の仕組み

ア．短期インセンティブとしての業績連動型報酬を算定するための業績評価指標は、事業年度ごとの業績向上、特に収益力向上への意識を高めるため、前事業年度業績の営業利益を用い、当該事業年度に係る定時株主総会後に決定しています。業績連動型報酬は、目標どおりの業績を達成した場合に支給する額を100とすると、その達成度に応じて概ね0～140程度で変動します。

なお、2023年度の営業利益は、目標100億円に対し、127億3,100万円であったため、達成率は127%です。

計算式

職位別業績報酬基準額 × 営業利益達成度に応じた係数(0.0～1.4)

イ．中長期インセンティブとして、企業価値の持続的な向上と取締役（監査等委員及び社外取締役を除く。）と株主との利害の共有をより一層促進することを目的とした株式取得目的報酬及びTSR（株主総利回り）連動報酬を支給するとともに、従業員エンゲージメント指標であるeNPS連動報酬を支給しています。

① 株式取得目的報酬は、役員報酬内規に基づき職位別にその金額を定め、その金額を役員持株会に拠出し株式を取得するものとしています。

② TSR連動報酬は、最終事業年度末日の当社TSRと当社TSR計算期間に相当する配当込みTOPIXのTSRとの比率（相対TSR※1）が100%となる場合に支給する額を100とすると、相対TSRに応じて概ね80～120で変動するものとしています。
なお、2023年度における当社TSRは211.6%に対し、配当込みTOPIXのTSRは196.2%であったため、相対TSRは107%です。

計算式

職位別TSR連動報酬基準額 × 相対TSRに応じた係数　(0.8～1.2)

※1 相対TSR＝最終事業年度末日の当社TSR÷当社TSR計算期間に相当する配当込みTOPIXのTSR

③ eNPS連動報酬は、毎年の従業員意識調査結果から算出するeNPSの最終事業年度スコアが前事業年度スコアを上回った場合（※2）に支給する額を100とすると、eNPSスコア増減に応じて概ね60～140で変動するものとしています。
なお、2024年度はeNPS連動報酬の導入初年度であるため、職位別eNPS連動報酬基準額を支給しています。

計算式

※2 「0＜eNPSスコア増減＜1」の場合

iv 報酬決定の手続き

報酬制度の内容とその報酬額（報酬制度の基準に沿って算出された金額であること、かつ株主総会で決議された報酬枠の範囲内であること）は、任意の指名・報酬委員会において客観的な視点から確認・審議を行っています。

取締役（監査等委員を除く。以下本項において同じ。）個人別の報酬額については、取締役会決議に基づき、取締役である執行役員社長（以下、「社長」という。）がその具体的内容について委任を受けるものとしています。この権限を社長に委任する理由は、当社全体の業績を俯瞰しつつ各取締役の評価を行うにあたり、当社の業務執行の最高責任者である社長が最も適しているためです。取締役会は、当該権限が社長によって適切に行使されるよう、事前に社長が任意の指名・報酬委員会に原案を諮問し、客観的な視点から確認を得る手続を定めています。また社長は、当該確認又は答申の内容を踏まえて取締役の個人別の報酬等の内容を決定しなければならないこととしており、取締役会も当該答申を尊重し、取締役（監査等委員を除く。）の個人別の報酬等の内容が決定方針に沿うものであると判断しています。

監査等委員である取締役の報酬は、株主総会で決議された報酬枠の範囲内で、監査等委員の業務に報いることのできる適切な額を、常勤・非常勤の別及び各監査業務の内容等を勘案しつつ、監査等委員会において決定しています。

2024年度実績

区分	報酬等の総額（百万円）	報酬等の種類別の総額（百万円）		人数（名）
		基本報酬	インセンティブ報酬	
取締役（監査等委員及び社外取締役を除く）	245	154	90	5
社外取締役（監査等委員を除く）	43	43	-	4
監査等委員である取締役（社外取締役を除く）	28	28	-	2
監査等委員である社外取締役	31	31	-	4
計	349	258	90	15

注記
1.記載金額は、百万円未満を切り捨てて表示しています。
2.上記には、2024年6月25日開催の第160期定時株主総会終結の時をもって退任した取締役1名及び取締役監査等委員2名（うち1名社外取締役）を含んでいます。
3.「取締役（監査等委員及び社外取締役を除く。）」の報酬等の額には、使用人兼務取締役の使用人分給与は含まれていません。

役員一覧

役員一覧

リスクマネジメント

方針

基本的な考え方

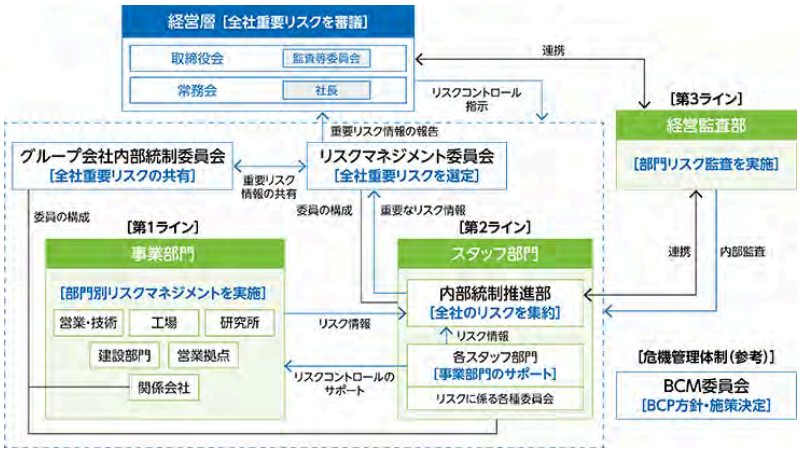
気候変動、自然災害の多発及び激甚化、地政学リスクの高まり、デジタル化の進展、価値観の多様化等、企業を取り巻く環境は日々変化しています。このような情勢のもと、持続的な企業価値向上を実現するためには、将来発現し得るリスクを幅広くかつ正確に把握し、適切に対応することが必要です。

明電グループでは、グループ全体のあらゆる重要な事業リスクを把握し、経営層の議論を経て全社統合的にそれらのリスクをコントロールする仕組み（ERM＝Enterprise Risk Management）を構築しています。

また、平常時のリスクマネジメントに加えて、事故や災害の発生による事業継続の危機に対応するための管理（BCM＝Business Continuity Management）を組織一体的に実施・運営することで、常に変化するあらゆる平時・有事のリスクに対応できる体制を構築しています。

リスクマネジメント体制

明電グループでは、下図のとおりスリーラインモデルによるリスクマネジメント体制を構築しています。

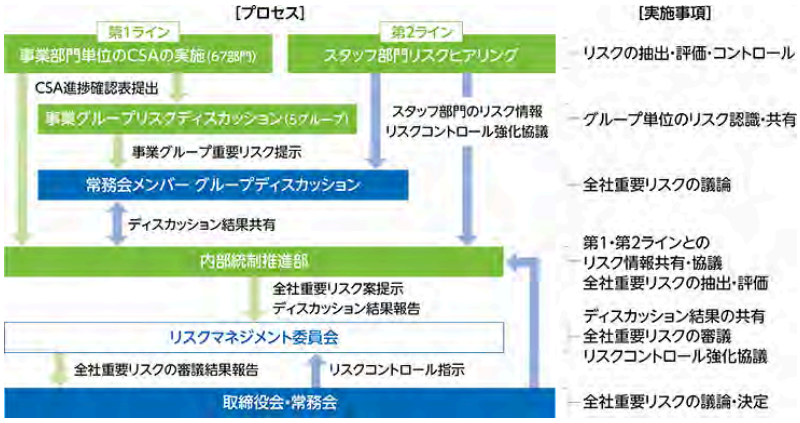


【用語の説明】

第1ライン	工場や国内外関係会社を含む事業部門（＝第1ライン）では、統制自己評価（CSA＝Control Self-Assessment）を導入し、各部門が自らのリスクの抽出、評価、コントロールを実施しています。リスクの抽出にあたっては、網羅性を確保する観点から120項目にわたるリスク事例表を参考にしており、各部門が自ら抽出した重要リスクについて「影響度」と「発生可能性」を主眼に評価しています。
第2ライン	第2ラインは総務、法務、人事、経理・財務等の専門知識を持ったスタッフ部門で構成され、第１ラインが行うCSAのモニタリングと支援を行っています。
第3ライン	内部監査部門（＝第3ライン）は定期的な監査のCSA実施により、第1ラインのCSAや第2ラインのサポートが有効に機能しているかを検証します。この内部監査の状況は随時、常務会・取締役会・監査等委員会及び主要な当社経営層に報告されています。
リスクマネジメント委員会	スタッフ部門長を委員とし、内部統制推進部が集約した全社重要リスクを審議する目的で年2回開催しています。委員会では全社重要リスクを選定するとともに、リスクを管轄する部門を決定して所掌を明確化しています。また、新たな重要リスクを中心にディスカッションを行い、リスクコントロールの強化を図っています。
グループ会社内部統制委員会	関係会社の役員を委員とし、各社のCSAの状況報告を受けるとともに、明電グループ全体の重要リスク情報を共有する目的で年2回開催しています。委員会では関係会社間のリスクディスカッションも実施して議論を深めています。

リスクマネジメント委員会の運営

「リスクマネジメント委員会」では、年2回、内部統制推進部が抽出した明電グループの重要な事業リスクを本社スタッフ部門長で構成される委員が審議のうえ、全社重要リスクを選定しています。委員会では各リスクの管轄部門を決定するとともに、リスクへの対応方針の議論を行っています。経営層は、リスクマネジメント委員会で議論されたそれらの事業リスクについてディスカッションを行い、更に常務会・取締役会で議論を重ね、明電グループとしての重要な事業リスクを定めるとともに、その対処方針を決定する仕組みになっています。



事業活動に伴う主なリスク

明電グループは、上記のような体制のもと、経営層による定期的な議論を経て、グループ全体の重要な事業リスクを定めており、経営に影響を及ぼす可能性のあるリスク事象は以下のとおりであると考えています。

明電グループの重要なリスク事象

項　番		リスク名称	影響度	発生可能性	リスク評価 リスクが顕在化する速度	リスク評価 リスク発生による影響期間
1 外部環境リスク	1-1	市場環境変化への認識・対応不足	大	高	中	短い
	1-2	自然災害の発生	大	中	速い	短い
	1-3	気候変動	中	高	中	中
	1-4	地政学リスク	中	低	速い	中
	1-5	為替、金利等の変動による損失	中	高	中	短い
2 戦略リスク	2-1	人財の不足	大	高	中	長い
	2-2	研究開発戦略リスク	中	中	中	短い
3 オペレーショナルリスク	3-1	品質の低下	大	中	中	中
	3-2	労務管理・労働環境リスク	中	高	速い	長い
	3-3	労働災害の発生	大	中	速い	中
	3-4	サイバー攻撃	大	中	速い	短い
	3-5	情報管理	大	中	速い	短い
	3-6	調達管理の不備	大	中	中	短い
4 コンプライアンスリスク	4-1	品質偽装・検査不正	大	低	中	長い
	4-2	人権の侵害	中	高	中	長い
	4-3	建設業法違反	大	中	中	中
	4-4	環境規制	大	高	速い	中
	4-5	独禁法違反・贈収賄	大	低	速い	長い

（注）リスク評価は当社グループにおける多種のリスク事象を独自に評価したものです。

有価証券報告書 >

取組み

事業活動に関するリスクマネジメント

事前審査制度

事前審査制度は、「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制度です。審査対象は主に海外EPC等の受注・応札物件、M&Aやパートナーシップにかかわる案件、新規ビジネスにかかわる案件、そのほかの規程に従って常務会決議が必要な案件に分類されています。

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要否を判断しています。その他の審査部門は、ガバナンス本部、経理・財務本部、営業統括本部等で構成されています。

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。なお、M&Aや新規ビジネスパートナーとの提携を行なう際は、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、人権や贈収賄、法令違反等のコンプライアンス遵守状況、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。

2024年度は5件の事前審査を実施し、これらを含め、現時点で新たな損失を発生させた案件は確認されておりません。

方針、計画・目標

事業継続計画（BCP）

BCP基本方針

明電グループの事業継続における基本的な方針・事業継続目標・災害時の対応等について「明電グループBCP基本方針書」に定め、各部門・関係会社に展開しています。

(1) 災害時においては、全従業員・家族・お客様の安全確保を最優先して対応する。

(2) 社会インフラを支える企業としての社会的責任に鑑み、災害からの早期復旧・復興に貢献する。

(3) お客様及び当社事業への影響を最小限に留める。

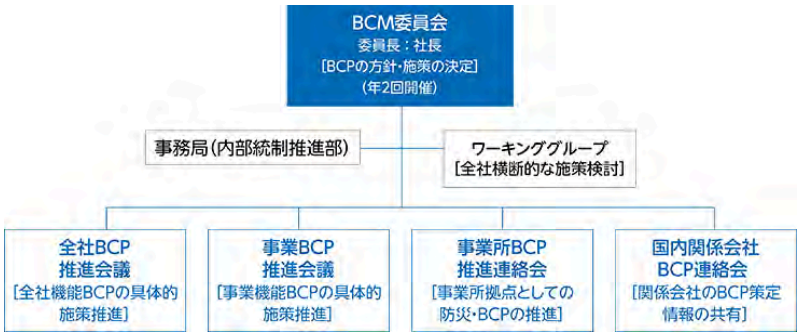
「中期経営計画２０２７」の取組み

「中期経営計画２０２７」では下記項目を中心に活動を推進していきます。

- **継続的なBCPの取組み**
  - 地震中心のBCPから様々な災害リスクに対応する「オールハザード型」へ展開
  - BCPを確立し、その有効性を継続・評価・確認する仕組みづくり
  - 教育・訓練を継続し、従業員一人ひとりへBCPの取組みを浸透
  - 海外関係会社へBCPを展開し、グローバル視点でBCPを構築
- **企業・組織のレジリエンス向上**
  - 部門の自律的なBCP推進を促し、組織の対応能力向上を図る
  - 重要業務にかかわる代替生産拠点の検討
- **社会・地域への貢献**
  - 当社BCP対策製品と企業としてのBCPの取組みを地域や社会へ還元することで「災害に強いまちづくり」に貢献する

体制

BCM推進体制



明電グループのBCP方針や施策を決定するBCM委員会のもと、全社BCP推進会議、事業BCP推進会議、国内関係会社BCP連絡会、そして全社横断的な施策についてはワーキンググループを設け、明電グループ全体でBCPを推進しています。

取組み

第5回全社災害対策本部訓練の実施

BCPの対応を検証するため、2024年9月に全社災害対策本部訓練を実施しました。第１回から第４回までは地震による被災をテーマとした訓練を行ってきましたが、第５回はオールハザードに対応したBCPの有効性を検証するため、富士山噴火をテーマとした訓練を行いました。シナリオは、噴火警報が発表され、そして全社災害対策本部会議開催中に噴火が始まったという想定としました。訓練にあたり８月に事前説明会を行い、噴火警報が出た際の行動を各チームで事前に検討してもらった結果、参加者が富士山噴火の影響を理解したうえでの訓練となり、噴火の情報が刻々と変化するリアルな状況で訓練を行うことができました。全社災害対策本部会議では各事業所においての退社判断や、工場再開の判断等について審議しました。訓練の結果を基に、判断に必要な情報不足にどう対応していくか、富士山噴火や地震以外のリスクに対してどう応用していくかを整理し、BCPの改善に繋げていきます。

全社災害対策本部訓練の様子

全社災害対策本部事務局の様子

事業所防災・BCPワークショップの実施

これまで各事業所・支社支店を中心にBCPワークショップを実施してきましたが、2024年度から事業グループでのBCPワークショップを開始しました。2024年度はEVグループを対象とし、南海トラフ地震により名古屋事業所が被災した想定で実施しました。「EVグループ統合版BCPマニュアルの内容周知・理解促進」、「EVグループ部門間の連携について整合性が取れているのかの確認」、「ワークショップを通じた課題の抽出及び改善策の検討」を目的として名古屋・東京の20名以上が参加しました。ワークショップ後の振り返りでは定期的な訓練の必要性等、活発な意見交換ができました。

今後も明電グループ全体、特にライン部門へ水平展開し、災害対応力の向上につなげていきます。

海外関係会社のBCP構築

海外関係会社においてもBCPの構築を行っています。2024年度も米国でのハリケーン、インドでのサイクロン、さらには2025年3月に発生したミャンマー中部を震源とした大地震など多くのリスクに海外関係会社もさらされました。こうした経験も踏まえてBCP文書を更にブラッシュアップさせる取組みを日本人スタッフ・ナショナルスタッフが協働して推し進めています。明電グループ全体の事業継続という観点からも、明電グループ海外関係会社での交流も図りながらBCPの浸透を図っていきます。

防災・BCPに関する従業員教育

防災・BCPに関する教育を階層別教育のカリキュラムに入れ、継続的に実施しています。2024年度も新入社員、中途採用者を対象に教育を実施しました。また、国内各拠点で勤務する従業員に向けた防災・BCP教育、グループ会社のBCP担当者への教育など、啓発活動を広範に展開しました。

さらに、防災・BCPに関する取組みをより広く周知するため教育動画を作成し、グループ全従業員が視聴するよう活動しています。

従業員向けBCP教育動画

方針

情報セキュリティ管理の強化

明電グループは、取り扱う情報に関するセキュリティの確保を重要な経営課題と認識し、情報資産を災害・事故・犯罪・過失などの脅威から保護します。また、情報管理を維持・向上させることで、情報の漏洩・改ざん・盗難・紛失などの事件・事故防止に努めています。お客様へ提供する製品・サービスについても情報セキュリティ管理を徹底し、安全性を保っています。

明電舎　情報セキュリティ基本方針

1. 情報セキュリティの目的と適用範囲

株式会社明電舎（以下当社）は、当社の取り扱う情報資産に関するセキュリティを確保することが当社の重要な経営課題と認識し、情報資産を、災害・事故・犯罪・過失・サイバーリスクなどの脅威から保護します。

情報セキュリティの管理を確立・維持することで、情報の漏洩・改ざん・盗難などの情報セキュリティ事故を未然に防止し、株主やお客様をはじめとする様々な関係者との信頼関係を築き、当社の企業価値を向上させることを目的とします。

この基本方針は当社が管理する全ての情報資産を取扱う全員に適用します。

2. 法令等の遵守

当社は事業活動にかかわる法令・契約上の義務を遵守します。

事業に従事する全ての者が、情報セキュリティに関連する法令、規制の要求事項、契約上の義務及び本方針や社内の管理諸規程を遵守することを徹底します。

3. 情報セキュリティの確立及び維持

当社は、情報セキュリティ管理責任者や情報セキュリティ部門管理責任者の任命及び事務局の設置など、 情報セキュリティ管理の体制を整えるとともに、情報セキュリティ基本方針に基づいた規程・手順書等を整備し、継続的に維持・改善します。

体制

情報セキュリティ管理体制図

近年のサイバー攻撃の巧妙化を踏まえ、日々変化する脅威へ総合的に対応するため、全社的なセキュリティ体制を構築し、運用しています。

お客様へ提供する製品・サービスの情報セキュリティ対策を強化する目的のPSIRT※1、社内の情報セキュリティを強化する目的のCSIRT※2の配下として、工場を統括するFSIRT※3、サプライチェーンのリスク低減を目指すPrSIRT※4を設立しています。通常時の対策とインシデント発生時の対応はこれらの専門組織を中心に行っています。更に、各部門には情報セキュリティを担当するSIRTマネージャを配置し、組織内でのルール普及、教育、実施状況の点検・改善を継続的に行っています。また、各組織との連携を促進する統括窓口(MEIDEN-SIRT)を設置し、情報セキュリティリスクや事故発生時の迅速な対応を行っています。

情報セキュリティ委員会は、情報システム担当役員が委員長を務め、情報セキュリティ対策の立案・評価・改善、インシデントの原因究明・再発防止を審議しています。情報セキュリティの運営状況は、定期的に社長・経営層に説明し、承認を得ています。

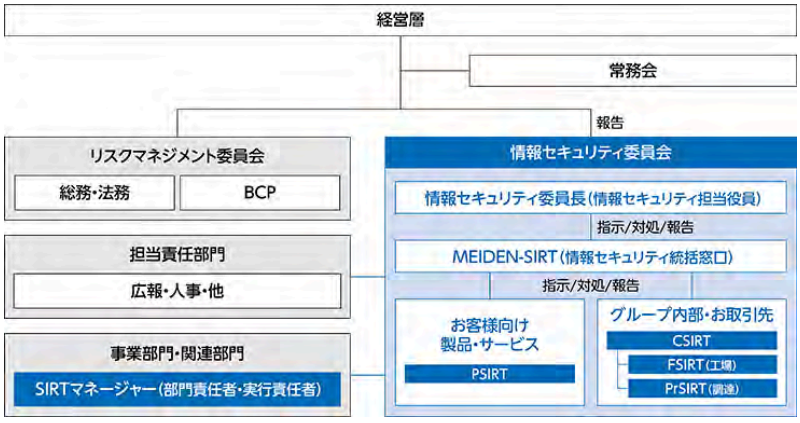
※1 PSIRT : Product Security Incident Response Team

※2 CSIRT : Computer Security Incident Response Team

※3 FSIRT : Factory Security Incident Response Team

※4 PrSIRT : Procurement Security Incident Response Team

明電舎 情報セキュリティ管理体制



情報セキュリティマネジメント

明電グループでは情報セキュリティ委員会が中心となって明電舎及び関係会社における情報セキュリティ監査を実施し、セキュリティ対策を正しく実施し機能していることを実際に検証・評価しています。

また、現在、明電舎及び一部の国内関係会社にて情報セキュリティマネジメントシステム（ISMS：Information Security Management System）の認証を取得しています。

取組み

2024年度も継続して明電グループ全体での情報セキュリティ強化に対する取組みを行っています。

インシデント発生状況の分析と原因別対策実施

明電グループでは「予測／防御／検知／対応／復旧」といった枠組みで、持続的なセキュリティ対策に努めています。標的型メール攻撃などの不審メールによるウイルス感染や不正ログインなどから情報を守るためのハード・ソフト面の対策と、情報機器の盗難・紛失・誤操作など主に人的要因に起因する対策の双方向から、分析と対策を実施しています。

また、昨今の巧妙化するサイバー攻撃への対応力強化として、従来からの「多層防御」の対策に加え、「ゼロトラスト」を念頭に置いた諸施策も実施しました。体制面では、社外向け（製品・サービス）の情報セキュリティ対策強化への取組みを開始し、インシデント対応の迅速化に向けた社内体制整備を行いました。

情報セキュリティ教育・訓練

明電グループでは全ての役員、従業員、派遣・契約社員などを対象に、情報セキュリティに関する教育を行っています。2024年度は「情報セキュリティ入門や事例を基にした情報セキュリティの脅威」についてe-ラーニングを実施し、94%の従業員がオンラインで受講したほか、オンラインでの受講ができない人には資料を回覧しました。また、標的型メール攻撃などのサイバー攻撃への教育として、不審メール訓練を継続して実施しています。

各部門に情報セキュリティを担当するSIRTマネージャを配置したことに関連して、SIRTマネージャ向けに情報セキュリティ基礎やインシデント対応をテーマとした研修も実施しました。

今後もハード面、ソフト面での対策強化を図るとともに、情報セキュリティ教育や不審メール訓練など、人的な面での対策も施し、情報セキュリティ対策のグループ内展開を継続的に実施していきます。

サプライチェーンの情報セキュリティ強化

2017年度より、お取引先の情報セキュリティ強化に向けた活動を継続しています。お取引先には情報セキュリティ対策を経営課題として認識していただくとともに、勉強会や説明会を随時開催しています。

情報セキュリティ事故の予防のための啓発・教育・訪問・情報共有などの4つの施策により、お取引先の情報セキュリティ強化に向けた支援を継続しています。

- **啓発**：独立行政法人 情報処理推進機構の「SECURITY ACTION 制度」を活用した、お取引先の自発的な情報セキュリティ対策の強化・促進（2021年度～）。お取引先へ情報セキュリティ対策への取組み段階を示す星（ロゴマーク）取得の推奨、評価の見える化
- **教育**：各生産拠点における集合教育の実施、生産計画説明会での情報セキュリティ対策やリスク事例に関する情報共有や「SECURITY ACTION 制度」の説明会を実施
- **訪問**：お取引先訪問による情報セキュリティリスクの現場診断
- **共有**：サプライヤポータル（Web）における「情報セキュリティ通信」の発行や教育コンテンツの提供

このようにサプライチェーン全体での情報セキュリティ強化に向けた活動を継続して実施しています。

コンプライアンス

方針

コンプライアンスに関する方針

明電グループでは、会社業務に関する法令をはじめ、国内外の法令、慣習その他全ての社会規範とその精神を十分に理解し、これらを遵守または尊重するとともに、常に高い企業倫理と社会良識を持って行動することをうたった「明電グループ企業行動規準」を定めています。

明電グループは、この規準に従い、お客様や社会からの信頼に応えて誠実に業務を行うことを目指し、コンプライアンス推進規程に基づいて、明電舎及びグループ各社の役員や部課長をはじめとする管理職が主体となって、自職場のコンプライアンス推進に取り組んでいます。

体制

コンプライアンス体制

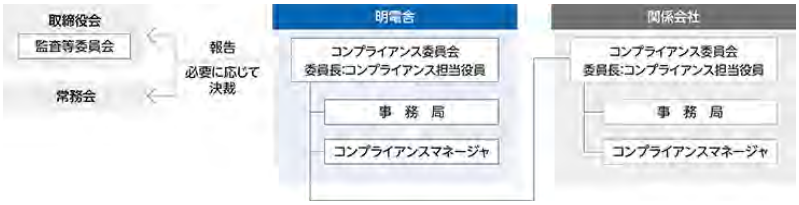
明電舎では、明電グループのコンプライアンスの推進のため、コンプライアンス担当役員を委員長とするコンプライアンス委員会を設置し、コンプライアンス活動方針を決定しています。

この活動方針に基づき、事務局である法務部門を中心としたスタッフ部門がグループ会社全体を対象として、独禁法遵守、腐敗防止、ハラスメント防止等に関するコンプライアンス教育を実施しています。更にコンプライアンス委員会事務局ではコンプライアンス通報にかかわる事案への対応や、発生した様々な法的問題を解決することに努めており、これらのコンプライアンスにかかる活動状況は、定例のコンプライアンス委員会に報告され、その内容は取締役会にも報告されています。

また各職場にコンプライアンスマネージャを配置しており、各マネージャは職場内でのコンプライアンスに関する相談窓口となり、コンプライアンス委員会事務局と連携する体制になっています。コンプライアンス委員会で報告された情報もコンプライアンス研修等を通じてコンプライアンスマネージャに共有するなど、連絡・報告体制の強化を図っています。

国内グループ会社においても、明電舎と同様にコンプライアンス委員会を設置するとともに、各職場に配置されたコンプライアンスマネージャが相談や問題を委員会事務局へ報告し、委員会の情報も研修等を通じて共有する体制を整備しています。また、海外グループ会社においては、地域統括会社を中心としたコンプライアンス体制を整備しています。

コンプライアンス体制



コンプライアンス通報制度

明電グループは、違法行為や不適切行為の防止、及び早期問題解決を図ることを目的に、コンプライアンスに関する通報制度を設けています。

社内の通報制度としては、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幅広くコンプライアンス問題を取りあげる「社内窓口（コンプライアンス・ホットライン）」及びハラスメントの対応に特化した「ハラスメント相談窓口」があり、社外の通報窓口としては、違法行為等の早期発見と是正のための社外弁護士を窓口とする社外窓口があります。またサプライヤ専用の通報窓口や社外のハラスメント相談窓口も設置し、明電グループ従業員・取引先がより安心して相談できる体制を構築しています。更には、2024年度に新たに品質管理部門を窓口とする「品質不正相談窓口」も開設し、明電グループ従業員が品質不正と疑われる事案について相談できるようになりました。

社内窓口（コンプライアンス・ホットライン）は、明電グループ従業員が専用システムを用いて通報できます。社外窓口は弁護士事務所に設置し、明電グループの従業員（退職者含む）、派遣・請負社員、サプライヤが利用できます。これらの社内、社外の窓口とも匿名での利用を可能としており、幅広く通報を受け入れる仕組みにしています。

これらの窓口のほか、グループ会社独自の通報窓口や海外グループ会社においては地域統括会社に設置した通報窓口も利用できるなど、多様なニーズに応じた通報窓口を設置しています。

社内窓口に寄せられた情報は、コンプライアンス委員会事務局が窓口となり該当部門と協力して調査を行い、必要に応じて弁護士と相談しながら対処する仕組みになっています。また国のガイドラインに則り、通報者氏名などの情報管理、通報したことで不利益になるようなことのないように、通報制度への信頼性向上を図っています。2024 年度に寄せられた明電グループにおける通報・相談は82件あり、そのうち対処の必要なものに関しては事実確認のうえ、対応しています。通報を受信した場合は監査等委員に適時に報告する仕組みとしているほか、制度の運用について監査部門による社内監査を受けています。

個別事案への対応体制

違法行為や不適切行為を認識した管理職は、直ちにその上長へ報告することが義務付けられており、各部門の統括役員（執行役員以上）まで情報が伝達される体制となっています。社内で認識された違法行為や不適切行為などのコンプライアンス違反については、コンプライアンス委員会の委員を務めている部門長が中心となって必要な調査を行い、対応しています。何らかのコンプライアンス上の問題があった事

象や問題が発生するおそれのあった事案については、適宜、コンプライアンス研修にて事例の紹介を行い、再発防止に努めています。

人権侵害を回避する仕組み

ハラスメント防止の体制

ハラスメントはコンプライアンス問題でも相談件数の多い問題であり、ハラスメントに特化した体制を整備するためハラスメント防止委員会を設置し、秘密管理・対応の一元化と啓蒙活動の強化に努めています。

ハラスメントに関する通報では、特に通報者を含む人間関係に配慮した対策が求められるため、ハラスメントに特化した相談窓口を置き、相談しやすい環境を整備することで、人権侵害を回避できる仕組みを構築しています。またハラスメント対策の啓蒙活動として、管理職を対象に実施してきたアンガーマネジメント研修は、2022年度から管理職以外にも対象を拡大して実施し、明電グループ内への浸透、指導強化に向け、活動を展開しています。

	単位	2022年度	2023年度	2024年度
アンガーマネジメント研修	名	2,333	1,798	1,893
アンコンシャスバイアスセミナー	名	321	322	288

取組み

コンプライアンス研修

明電グループでは、コンプライアンス及び内部統制に関する意識の維持・向上と各職場からの声を把握するため、コンプライアンス研修を毎年開催しています。2024年度はオンラインで全国の拠点向け、国内全グループ会社向けに研修を開催し、グループ合計で7,393名が参加しました。この研修では、明電グループ各社のコンプライアンスマネージャをはじめとする従業員に対し、コンプライアンス活動状況報告に加え、独占禁止法・下請法に関する教育のほか、ハラスメントや環境法令についての教育を実施しました。

またグループ各社の新入社員、新任の主任、新任の役職者に対して行われる階層別の研修においても、コンプライアンスに関する講義を個別に実施しています。

役員・従業員への人権教育 >

方針・体制・取組み

腐敗防止のための取組み

明電舎では、2012年12月26日の取締役会決議により、「絶対的禁止事項」を定め、国家公務員への利益供与、競業他社等との間での入札談合やカルテルを疑われるような相互の連絡、発注者等からの予定価格、設計価格等の秘密情報の入手を禁止しており、グループ内での徹底を図っています。

腐敗防止に関する方針として、2016年に「明電グループ贈収賄防止指針」を制定、2020年に改定を行い、「明電グループ贈収賄防止指針」と「明電グループ贈収賄防止指針ガイドライン」の2部構成として再編し、改めてグループ内での周知を図っています。

グローバル化に向けたグループ企業行動規準の整備

明電グループでは、2022年に「明電グループ企業行動規準」を改定し、従業員の法令その他の社会的規範の遵守とサステナブルな社会の実現に貢献する意識を高めています。改定した企業行動規準の中では、明電グループが持続可能な社会の実現に向けて貢献していくことのコミットメントの他、贈収賄をはじめとする各種腐敗防止に向けた誠実で公正な事業活動の運営、人権の尊重、従業員の活躍できる職場づくりの実現、環境保全、社会との協調、情報管理、情報の適時開示、リスクマネジメント、そしてそれらすべての行動規範に対する経営トップの責任などについて定めています。なお、企業行動規準の改訂にあたっては、取締役会の承認を受けています。

この行動規準に企業理念体系と解説書を加えて一体化した冊子とトップメッセージを含む解説動画を作成し、3か国語（日本語・英語・中国語）でグループ各社に配布しており、グローバルに明電グループ従業員への啓発を行っています。

また、「明電グループ贈収賄防止指針」「明電グループ贈収賄防止指針ガイドライン」についても、同じく3か国語で策定するなど、幅広くコンプライアンス教育活動を展開しています。

これらの規準と指針は、グループ共通ポータルから参照できるようにしています。

明電グループ企業行動規準　日本語 >

明電グループ企業行動規準　英語 >

明電グループ企業行動規準　中国語 >

明電グループ贈収賄防止指針・ガイドライン（PDF:508KB） >

役員研修の実施

明電舎は、独禁法遵守を主目的として執行役員以上を対象とした役員研修を実施しており、2024年度は外部講師により、品質不正防止と危機管理についての研修を行いました。

政治献金について

明電グループでは、「明電グループ企業行動規準」において、「政治、行政との関係では事業活動を行う国・地域の関連法令を遵守し、利益供与等の癒着や汚職を疑われる行為を行いません」と定めています。

政治献金を行う場合には、政治資金規正法を遵守し、その必要性や妥当性を十分に考慮したうえで、適切な社内手続に従って実施しています。

方針・取組み

税務

税務方針

明電グループは、税の透明性の確保と納税は企業の社会的責任と認識し、グローバルな企業活動を展開する中で各国・地域における税法の理念を理解しそれを遵守しています。正規の手続きによる二重課税の排除や制度の趣旨に合致した優遇税制の適用により適正な納税を行うことで各国・地域の発展に貢献しています。

また、OECD※移転価格ガイドラインを遵守し、事業実態に即した取引のもと、タックスヘイブンを利用しない等、国際的な租税回避行為を行わない方針です。今後も、事前照会や税務調査における適時・適切な情報提供や誠実な対応を通じて、税務当局と良好で健全な関係の構築に努めていきます。

※ OECD：経済協力開発機構。

実績データ

コンプライアンス関連データ

2024年度の国内・海外での法令違反等（明電グループ全体）

- 国内外の競争法違反による刑事事件、行政処分：　該当なし
- 贈収賄等の腐敗行為による刑事事件、行政処分：　該当なし
- その他重大な法令違反による刑事事件、行政処分：　該当なし

コンプライアンス・ホットライン相談・通報

コンプライアンス・ホットライン通報窓口に寄せられた相談・通報件数（明電舎単体※）

	単位	2022年度	2023年度	2024年度
相談・通報件数 （うちハラスメント関連）	件	59 （31）	79 （27）	82 （34）

※ 明電舎の通報窓口に寄せられた関係会社の事案も含む

コンプライアンス関連研修

コンプライアンス研修開催件数及び受講者数（明電グループ全体）

		単位	2022年度	2023年度	2024年度
コンプライアンス研修		回	4回＋動画視聴	4回＋動画視聴	動画視聴
		名	4,336	6,575	7,393
階層別教育 （コンプライアンス講義）	新入社員教育	名	262※	195	178
	主任研修	名	123	110	134
	新任役職Ⅰ級研修	名	94	99	80

※ 関係会社・中途入社者を含む

株主・投資家との対話

基本的な考え方とIR・SRの体制

当社の中長期的な企業価値向上に資する対話を希望する株主などとのコミュニケーションを行う際には、可能な範囲で経営幹部が対応することを方針としています。

体制としては、IR・SR担当役員の下で、IR・SRそれぞれの担当部署が中心となり、機関投資家をはじめとする株主との対話機会の創出及びコミュニケーションを図るとともに、対外的な情報発信力の強化のための活動を推進しております。同時に、定期的に取締役会で当該活動に関する報告及び協議を行っています。

取組み

決算説明会

毎年5月、10月（もしくは11月）の2回、決算説明会を開催しています。2024年度は、説明会へのご登録があったアナリスト・機関投資家等に対して、社長による決算説明の動画を決算開示直後より配信するとともに、翌営業日にWeb会議形式にて、質疑応答会を実施しました。2024年度は、中間決算・本決算いずれも約100名のアナリスト・機関投資家等にご参加いただきました。

決算説明会資料 >

個別事業説明会（スモールミーティング）

2018年度より、年1回のスモールミーティングを開催しています。毎年異なる事業テーマを設定し、社長や統括役員によるプレゼンテーションとQ&Aセッションの場を設けることで、当社事業についてより理解を深めていただく機会となっています。

2025年2月には、電力インフラ事業に関するスモールミーティングを開催し、7名のアナリストに参加いただきました。常務執行役員（IR担当）高畑による全体概況のご報告、常務執行役員（電力インフラグループ長）今（こん）による電力インフラ事業に関するご説明の後、参加者からの質問にお答えしました。

個人投資家向けの取組み

2024年度は、SMBC日興証券主催「日興Web IR Day」にて、個人投資家向けの会社説明会動画を配信しました。動画では当社の事業内容や成長戦略、還元ポリシーなどについて紹介し、約1800名の方々にご視聴いただきました。また、当社Webサイトに個人投資家向けのページを設けており、今後も、広く投資家の皆様の当社に対するご理解を深めていただけるよう、情報開示を充実させていきます。

個人投資家の皆さまへ ›

主なIR・SR活動実績（面談件数）

面談対象	単位	2022年度	2023年度	2024年度
国内機関投資家	件	77	102	157
海外機関投資家		32	25	94
アナリスト		41	42	41
合計		150	169	292

アナリスト・機関投資家の意見

決算説明会や個別面談でいただいた主な意見・要望は、四半期に1度IRレポートを発行し、社内外取締役、執行役員ならびに事業部門長、スタッフ部門、管理職等に広く報告しています。2024年度にアナリスト・機関投資家との議論に上がった主要なテーマは下記のとおりです。

- 資本効率改善に向けた取組みについて
- 好調な海外変電事業における採算性改善の要因や国別の背景、持続性
- EV事業における各工場の稼働状況、今後の見通し
- 「中期経営計画2027」の成長事業、設備投資計画、研究開発などの内容について
- 当社株式の大量取得行為に関する対応策（買収防衛策）について　など

ステークホルダーとの対話の成果

アナリストや機関投資家、株主との対話を通じて得られた意見や気付きを社内に取り入れた事例を紹介します。

① 取締役スキルマトリックスと「中期経営計画2027」との関係性の整理
株主より、各取締役のスキル項目と中期経営計画との連関性が重要であり、スキルマトリックスと中期経営計画の取組みがリンクしているとわかりやすいとのご意見をいただきました。
それを受け、「中期経営計画2027」の策定に向けた協議を踏まえ、「中期経営計画2027」に沿ったスキルマトリックスに見直しを図りました。

② 買収防衛策の継続有無に対する議論を継続
投資家より、買収防衛策について、世の中の状況を捉えながら適宜考え方をアップデートしてほしいとのご意見を多数いただきました。

2024年度は、社外有識者による取締役を対象とした買収防衛策に関する勉強会を実施し、最新の状況・事例等を確認したうえで、当社で導入している事前警告型買収防衛策の必要性について、複数回の協議を行いました。2025年度も経営の重要テーマとして継続して協議を行っていきます。

今後も、決算説明会や個別IR・SR等の対話の機会を充実させるとともに、当社Webサイトやレポート等の発行物による情報開示の拡充等を通じて、株主や投資家の皆様との活発なコミュニケーションを実現していきます。

ステークホルダーとの対話機会一覧

ステークホルダー	対話手段 （頻度）	担当部門
お客様	• 日々の営業活動（日常的） • お客様機場での保守サービス、施工管理（日常的） • 製品展示会（随時） • Webサイト（日常的） • カスタマーセンター（随時）	• 各事業部の営業担当部門 • 保守サービス部門 • プラント建設部門 • カスタマーセンター
サプライヤ	• パートナーズミーティング（年1回） • 生産計画説明会（年1回） • サプライヤポータル（日常的） • Webサイト（日常的） • 公益通報窓口（日常的） • 各種セミナー等（随時）	• 調達担当部門 • 生産技術担当部門
株主・投資家	• 証券アナリスト・機関投資家・メディア向け決算説明会（年2回） • 証券アナリスト・機関投資家とのIR面談（四半期ごと） • 証券アナリスト・機関投資家向けスモールミーティング（随時） • 証券アナリスト・機関投資家向け工場見学会（随時） • 個人投資家向けイベント（年1回） • 統合報告書（年1回） • 定期株主総会（年1回） • Web（随時）	• IR担当部門 • 総務担当部門
従業員	• 社長経営方針説明会（年2回） • タウンホールミーティング（年1回） • メイデンみらいミーティング（年40回） • 従業員意識調査（年1回） • 従業員向け各種研修（随時） • 労使協議（随時） • 社内ポータルサイト • 社内報（映像：毎月、冊子：年4回、Web：随時） • 内部通報制度、相談窓口（随時）	• 人事担当部門 • 法務担当部門 • 広報担当部門 • サステナビリティ担当部門
地域・社会	• 従業員による地域でのボランティア活動（随時） • 地域イベントへの参加・協賛（随時） • 出前授業やものづくり教室（随時） • GIGAスクール支援（随時） • 地域協働授業（随時）	• 総務担当部門 • サステナビリティ担当部門 • DX担当部門

社外からの評価

ESGインデックス※の組み入れ状況（2025年9月現在）

※ ESGとは環境（Environment）、社会（Social）、企業統治（Governance）の略。企業の財務面だけでなく、環境や社会に配慮した経営がなされているかを重要な判断要素とする投資の指標。

S&P/JPXカーボン・エフィシェント指数

米国S&P Dow Jones Indices社が開発した環境指標で、炭素効率性が高く、炭素排出量に関する情報開示を十分に行っている企業のウエイトが高く組み入れられる指標です。「S&P/JPX カーボン・エフィシェント」は、GPIFが運用対象として採用している日本企業を対象としたESG指数でもあります。明電舎は、2018年から構成銘柄に採用されています。

SOMPOサステナビリティ・インデックス

SOMPOアセットマネジメント株式会社が2012年8月から運用を開始している「SOMPOサステナビリティ・インデックス」の構成銘柄に選定されています。「SOMPOサステナブル運用」は、ESG（環境・社会・ガバナンス）の評価が高い企業に幅広く投資する、年金基金・機関投資家向けの責任投資プロダクトです。

同インデックスの構成銘柄は、SOMPOリスケアマネジメント株式会社が実施する調査の結果に基づき、毎年見直しが行われています。これらの調査により、当社のESGへの取組みが評価され、2016年度から継続してインデックス構成銘柄に選定されています。

FTSE Blossom Japan Index

FTSE Blossom Japan Indexは、環境・社会・ガバナンスについて優れた対応を行っている企業のパフォーマンスを測定するために設計されたものであり、株式・債券などの指数の開発・管理をグローバルに展開するFTSE Russell社により選定されます。環境、社会、ガバナンスに関する様々な評価基準を満たした銘柄で構成されており、企業の社会的責任や持続可能性を重視する投資家の投資先選択の基準となり、毎年行われる評価結果に基づいて見直しが行われています。

FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

FTSE Blossom Japan Sector Relative Indexは、各セクターにおいて相対的に、環境、社会、ガバナンス（ESG）の対応に優れた日本企業のパフォーマンスを反映するインデックスで、セクター・ニュートラルとなるよう設計されています。なお、本インデックスは、ESG評価を中心に企業の気候変動リスクや機会に対する経営姿勢が評価され、年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）が運用するESG指標に採用されています。当社は2022年3月より構成銘柄として採用されています。

Morningstar Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index

Morningstar Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Indexは、Morningstar社がEquileap社のジェンダー・イクオリティ・スコアを活用し、ジェンダー・ダイバーシティ・ポリシーが企業文化として浸透している企業、また、ジェンダーに関係なく従業員に対し平等な機会を約束している企業に重点を置いたインデックスです。スコア順に5つのグループに分類されており、当社はグループ3に位置します。なお、本インデックスは、年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)が運用するESG指標に採用されています。

その他の社外からの主な評価

CDP（気候変動、水セキュリティ）

CDPは、投資家・企業・都市・国家・地域が環境影響を管理するためのグローバルな情報開示システムを運営している国際的なNGOで、機関投資家を代表して、環境への取組みを調査・評価・開示しています。明電舎はCDP 2024 気候変動でB、水セキュリティでBの評価を受けました。

MSCI ESG Ratings

MSCI ESG Ratingsは米国のMSCI社によるESG格付けで、企業はESGリスクに対する管理能力を分析され、AAAからCCCまでの7段階で評価されます。2024年、当社はMSCI ESG RatingsにおいてA評価を獲得しました。

EcoVadis

EcoVadisはサプライチェーンにおいて企業の環境的・社会的慣行に関する情報を共有することを通じてそれらの改善を目指しているプラットフォームです。世界180カ国以上、220業種以上に及ぶサプライヤ企業を対象に、「環境」、「労働と人権」、「倫理」、「持続可能な資材調達」の4分野で第三者評価を行っています。

明電グループは、2021年から参画し、2025年は「ブロンズ」に格付けされました。

Science Based Targetsイニシアチブ (SBTi)

明電舎は、2021年にSBT（Science Based Targets：科学的根拠に基づく目標）イニシアチブよりパリ協定との整合性を認められ、SBT認定を取得しました。

更に2025年に、2030年度の温室効果ガス排出削減目標を上方修正し、同イニシアチブに1.5°C水準と整合していることが認められ、再認定を取得しました。

SCIENCE BASED TARGETS
DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION

中長期環境目標「第三次明電環境ビジョン」の策定 >

2025年版CSR企業ランキング（東洋経済新報社）

CSR企業ランキングは、東洋経済新報社が毎年企業からのアンケート回答をもとに、人材活用、環境、企業統治、社会性、収益性、安全性、規模を評価し、CSR（企業の社会的責任）と財務の両面から総合的に評価・順位づけされるものです。明電舎は第19回（2025年）CSR企業ランキングの電気機器業種内において113社中39位の評価を受けました。

日経サステナブル総合調査　スマートワーク経営編

日経サステナブル総合調査　マートワーク経営編は、2017年から日本経済新聞社が実施している、働き方改革を通じて生産性革命に挑む先進企業を選定する調査です。全国の上場企業と有力非上場企業を対象とし、多様で柔軟な働き方の実現、新規事業などを生み出す体制、市場を開拓する力の3要素によって組織のパフォーマンスを最大化させる取組みを「スマートワーク経営」と定義し、企業統治など経営基盤も加え、星5段階で評価されるものです。明電舎は第8回調査において、3.5星の評価を受けました。

NIKKEI Smart Work ★★★½ 2024

日経サステナブル総合調査SDGs経営編

日経サステナブル総合調査SDGs経営編は、「SDGs戦略・経済価値」「社会価値」「環境価値」「ガバナンス」の計4つの項目に関する質問で構成される調査で、明電舎は第6回調査において、総合評価で3.5星の評価を受けました。

NIKKEI SDGs 経営調査 2024 ★★★½

えるぼし

明電舎は、2017年に「えるぼし」で最高位（3段階目）の認定を受けています。

「えるぼし」は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（通称「女性活躍推進法」）に基づき行動計画の策定・届出を行った企業のうち、一定の基準を満たし、取組みの実施状況などが優良な企業が、厚生労働大臣より認定を受けることができる制度です。認定は三段階あり、当社は定められた5つ

の評価項目全ての基準を満たしたことが認められ、最高位の三段階目を取得しました。なお、えるぼし認定取得により、公共事業における総合評価落札方式等で加点評価が得られます。

くるみん 及び プラチナくるみん

明電舎は、2021年に厚生労働大臣より「くるみん」及び「プラチナくるみん」の認定を取得しました。「くるみん」認定は、次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、行動計画に定めた目標を達成したなどの一定の基準を満たした企業に対し、子育てサポート企業として、厚生労働大臣より認定を受ける制度です。また、「プラチナくるみん」認定は、くるみん認定を受けた企業のうち、より高い水準の取組みを行った企業に対し、優良な子育てサポート企業として特例認定を受ける制度となります。

PRIDE指標2024

明電舎は、任意団体「work with Pride」が策定したLGBTQ＋などのセクシュアルマイノリティ理解促進への取組みの評価指標「PRIDE指標2024」において、最高評価のゴールドを3年連続で取得しました。「PRIDE指標」は「work with Pride」が目指す「企業・団体等の枠組みを超えてLGBTQ+が働きやすい職場づくりを日本で実現する」ことを目的に策定した指標で、5つの評価指標で構成されています。

明電グループでは、セクシュアルマイノリティ（LGBTQ）の方々への理解促進に関する基本方針を設け、明電グループ人権方針の発行や、採用エントリーシートの性別欄の廃止、LGBTQ基礎教育の実施、LGBTQ相談窓口の設置などを行っています。また、明電パートナーシップ制度を新設し、事実婚（同性間を含む）を法律婚と同様に扱うこと、戸籍上の性とは別に自認する性へ変更することを可能にするなど、LGBTQ理解促進への取組みを進めています。

健康経営優良法人～ホワイト500～／健康経営優良法人2025

明電舎は、経済産業省が優良な健康経営※を実践している法人を認定する「健康経営優良法人～ホワイト500～」に選ばれました。「健康経営優良法人～ホワイト500～」は、経済産業省と日本健康会議が共同で、上場企業に限らず大規模法人のうち保険者と連携して優良な健康経営を実践している法人を認定するものであり、明電舎は2021年から認定されています。

また子会社においても、明電システムソリューション株式会社は大規模法人部門、明電テクノシステムズ株式会社及び明電プラントシステムズ株式会社は中小規模法人部門で「健康経営優良法人2025」に認定されています。

※「健康経営」は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。

（明電舎・明電システムソリューション）

（明電プラントシステムズ）

（明電テクノシステムズ）

VR安全体感教育が令和6年度（第72回）電気科学技術奨励会会長賞を受賞

明電舎と明電システムソリューション株式会社のバーチャル・リアリティ（VR）技術を使用した安全体感教育推進に関する取組みが、公益財団法人 電気科学技術奨励会が主催する令和6年度「第72回電気科学技術奨励賞」において電気科学技術奨励会会長賞を受賞しました。

電気科学技術奨励賞は、日本の電気科学技術に貢献した功労者をたたえ、その功績を顕彰して対象者に贈呈されるものです。明電グループでは「デジタル技術で災害を撲滅する」ことを目指し、転落、転倒、火災、重機との接触など災害に至る状況をリアルに再現したVR安全体感教育のコンテンツを制作し、社内外で活用してきました。これまで社内7,000人超、社外15,000人超に対して教育を実施し、危険感受性の向上に努めてきました。この一連の活動が評価され、本受賞に至りました。

VR技術を活用した安全体感教育

太田事業所が「全国みどりの工場大賞」において「経済産業大臣賞」を受賞

明電舎の主要生産拠点のひとつである太田事業所（群馬県太田市）が、2024年度緑化優良工場等表彰制度（全国みどりの工場大賞）において「経済産業大臣賞」を受賞しました。

緑化優良工場等表彰制度は、経済産業省および一般財団法人日本緑化センターが工場緑化の推進を図ることを目的に、工場内外の環境の向上に顕著な功績のあった工場などを表彰する制度です。表彰は緑化等の状況に合わせて段階的に行われ、「日本緑化センター会長表彰」「各経済産業局長表彰」「経済産業大臣表彰」とステップアップしていきます。

太田事業所は主に以下の取組みが評価され、2010年度の「日本緑化センター会長賞」、13年度の「関東経済産業局長賞」に続き、このたびの受賞となりました。

- 「グリーンファクトリー」をコンセプトに、多くの樹木を敷地境界沿いに配置するとともに、構内には季節に応じて花の咲く植物を配置している。
- 知的障がい者らを雇用する明電舎の特例子会社・明電ユニバーサルサービス株式会社が緑化業務を専任し、丁寧な維持管理と社会貢献を両立。
- 事業所周辺の清掃活動や市内の山の下草刈りへの参加、自社の専門分野を生かした環境教育等の地域貢献に加え、CO_2フリー電力の調達等によるCO_2削減にも取り組んでいる。

今後も、地域社会の一員として事業活動に伴う環境負荷の低減に努めるとともに、従業員の安全と健康の確保に取り組み、快適な労働環境の形成を目指していきます。

全国みどりの工場大賞
National Award for Greenery Factory

緑化を推進する明電舎太田事業所

明電ユニバーサルサービスの従業員

「第12回Webグランプリ」企業BtoBサイト賞 グランプリを初受賞

当社コーポレートサイト内のWebコンテンツ企画「あなたのとなりの明電舎」が、公益社団法人日本アドバタイザーズ協会 デジタルマーケティング研究機構（東京都）が主催する「第12回Webグランプリ 企業グランプリ部門」において「企業BtoBサイト賞」のグランプリを初受賞しました。

「あなたのとなりの明電舎」は、20代以下の年齢層を主なターゲットに、電気にまつわる明電舎の仕事を楽しみながら知ってもらうと同時に、その先にある社会と私たちがどう向き合っているのかを感じてもらうコンテンツです。スクロールと連動して文章やポップなイラストが動くギミックを多用し、ユーザーが能動的に関われるよう工夫を施しました。またインフラ施設や、それを支える設備の写真も織り交ぜ、イメージにとどまらない理解を促進しています。今回のグランプリ受賞は、これらの点が評価いただきました。

あなたのとなりの明電舎 ›

編集方針

編集方針

明電グループでは、「明電舎レポート」（冊子版・Web版）と「明電グループのサステナビリティ」（Web版）の2つの媒体を通じて、ステークホルダーの皆様に明電グループの社会的責任に対する姿勢や取組みをお伝えしています。

これらの媒体への記載内容については、取締役会で報告・審議のうえ決定しています。報告内容については、日頃の広報・IR活動や各部門へのヒアリングなどを通じて、ステークホルダーの期待や関心の高い情報を収集・把握し、発信することに努めています。

また明電グループでは、外部環境の変化を把握し、今後の課題や方向性を共有するために報告書作成の過程において社内でのコミュニケーション活動を行っています。更に、作成された報告書をもとに社内で意見交換を行い、外部からの視点も含めて自部門の活動を振り返ることで、今後の戦略的サステナビリティ経営の推進につなげるよう努めています。

報告媒体

1 冊子版・Web版「明電舎レポート」

明電グループに関する財務情報や経営戦略、企業価値向上に資する取組みなどの非財務情報を網羅的にまとめています。

1 冊子、PDF

明電舎レポート >

2 Web版「明電グループのサステナビリティ」（本Webサイト）

明電グループが重要と考えるサステナビリティ課題に対する具体的な取組みを中心に、わかりやすさに配慮して紹介しています。

2 WEB版

報告対象期間

2024年度（2024年4月1日～2025年3月31日）の事象について報告しています。
一部、2024年度以前や2025年9月までの情報も含まれています。

報告対象組織

原則として明電舎（以下、当社）及び関係会社の活動を報告しています。なお、人事関連データは国内関係会社、環境報告関連データは当社及び主となるグループ会社39社（国内20社、海外19社）を対象としています。(社数は2025年3月31日時点)

発行日について

- 今回の発行　　2025年9月
- 次回発行予定　　2026年9月

参考にしたガイドライン

- IFRS Foundation「国際統合報告フレームワーク」
- IFRS Foundation「SASBスタンダード」
- 経済産業省「価値協創ガイダンス」
- GRI「サステナビリティ・レポーティング・スタンダード」

  ※ 当社は、GRIスタンダードを参照し、2024年4月1日から2025年3月31日までの期間について、本GRI内容索引に記載した情報を報告します。
- 環境省「環境報告ガイドライン2018年版」

- 環境省「環境会計ガイドライン2025年版」

お問い合わせ先

株式会社明電舎　コーポレートコミュニケーション推進部　広報・IR課
〒141-6029　東京都品川区大崎2-1-1 ThinkPark Tower
TEL.03-6420-8100

将来に関する予測・予想・計画について

本レポートには、明電グループの過去と現在の事実だけでなく、発行日時点における計画や見通し、経営方針・経営戦略にもとづいた将来予測が含まれています。この将来予測は、記述した時点で入手できた情報に基づいた仮定ないし判断であり、諸与件の変化によって、将来の事業活動の結果や事象が予測とは異なったものとなる可能性があります。読者の皆様には、以上をご了承いただきますようお願いいたします。

GRIスタンダード対照表

利用に関する声明	株式会社明電舎は、GRIスタンダードを参照し、当該期間[2024年4月1日～2025年3月31日]について、本GRI内容索引に記載した情報を報告する。 なお、一部2024年度以前や2025年7月までの情報も含む。
利用したGRI1	GRI 1：基礎 2021

一般開示項目 2021

開示事項		掲載箇所
GRI 2：一般開示2021		
2-1	組織の詳細	企業情報 >
2-2	組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体	有価証券報告書 >
2-3	報告期間、報告頻度、連絡先	編集方針 >
2-4	情報の修正・訂正記述	該当なし
2-5	外部保証	第三者検証 >
2-6	活動、バリューチェーン、その他の取引関係	製品・サービス > 企業情報 > サプライチェーンマネジメント >
2-7	従業員	企業情報 > 人的資本経営＞人事データ >
2-8	従業員以外の労働者	人的資本経営＞人事データ >
2-9	ガバナンス体制と構成	コーポレートガバナンス >
2-10	最高ガバナンス機関における指名と選出	コーポレートガバナンス＞コーポレートガバナンスに関する報告書 >
2-11	最高ガバナンス機関の議長	コーポレートガバナンス＞コーポレートガバナンスに関する報告書 >
2-12	インパクトのマネジメントの監督における最高ガバナンス機関の役割	サステナビリティマネジメント > 環境マネジメント > 気候変動 > 人権 > コーポレートガバナンス > リスクマネジメント >
2-13	インパクトのマネジメントに関する責任の移譲	サステナビリティマネジメント > 環境マネジメント >

開示事項		掲載箇所
GRI 2：一般開示2021		
		TCFD提言に基づく気候変動関連の情報開示 > 製品責任 > 人権 > 労働安全衛生 > 健康経営 > コーポレートガバナンス > リスクマネジメント >
2-14	サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	サステナビリティマネジメント >
2-15	利益相反	コーポレートガバナンス＞コーポレートガバナンスに関する報告書 >
2-16	重大な懸念事項の伝達	該当なし コンプライアンス >
2-17	最高ガバナンス機関の集合的知見	サステナビリティマネジメント > コーポレートガバナンス > コーポレートガバナンス＞コーポレートガバナンスに関する報告書 >
2-18	最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価	環境マネジメント > 気候変動 > コーポレートガバナンス >
2-19	報酬方針	コーポレートガバナンス > 有価証券報告書 >
2-20	報酬の決定プロセス	コーポレートガバナンス > 第161期定時株主総会招集ご通知 > 第161期定時株主総会議決権行使結果（臨時報告書） >
2-21	年間報酬総額の比率	省略理由：機密保持上の制約
2-22	持続可能な発展に向けた戦略に関する声明	トップコミットメント >
2-23	方針声明	企業理念 > サプライチェーンマネジメント > 人権 > リスクマネジメント >
2-24	方針声明の実践	サステナビリティマネジメント > 製品責任 > サプライチェーンマネジメント > 人権 > 労働安全衛生 > 人的資本経営 > 人財育成 > コンプライアンス >
2-25	マイナスのインパクトの是正プロセス	人権 >

開示事項		掲載箇所
GRI 2：一般開示2021		
		コンプライアンス >
2-26	助言を求める制度および懸念を提起する制度	コンプライアンス >
2-27	法規制遵守	該当なし
2-28	会員資格を持つ団体	サステナビリティマネジメント＞団体の会員資格 >
2-29	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ	明電グループの価値創造プロセス >
		環境コミュニケーション >
		製品責任 >
		サプライチェーンマネジメント >
		人権 >
		人的資本経営 >
		DEI（Diversity, Equity & Inclusion） >
		コミュニティ >
		株主・投資家との対話 >
2-30	労働協約	働きやすさと働きがいの向上 >
GRI 3：マテリアルな項目 2021		
3-1	マテリアルな項目の決定プロセス	サステナビリティマネジメント >
		マテリアリティの特定 >
3-2	マテリアルな項目のリスト	マテリアリティの特定 >
3-3	マテリアルな項目のマネジメント	企業行動規準 >
		サステナビリティマネジメント >
		マテリアリティの特定 >
		戦略的環境マネジメントの推進 >
		環境マネジメント >
		気候変動 >
		TCFD提言に基づく気候変動関連の情報開示 >
		汚染防止と資源の有効活用 >
		水資源 >
		生物多様性 >
		製品責任 >
		サプライチェーンマネジメント >
		人権 >
		労働安全衛生 >
		コミュニティ >
		DEI（Diversity, Equity & Inclusion） >
		人的資本経営 >
		人財育成 >
		リスクマネジメント >
		コンプライアンス >

特定標準開示項目

開示事項		掲載箇所
マテリアルな項目		
GRIスタンダード200シリーズ（経済項目）		
GRI 201：経済パフォーマンス 2016		
201-1	創出、分配した直接的経済価値	コミュニティ＞社会貢献活動の方針 › 企業情報 › 有価証券報告書 ›
201-2	気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	環境マネジメント › TCFD提言に基づく気候変動関連の情報開示 ›
201-3	確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	有価証券報告書 ›
201-4	政府から受けた資金援助	該当なし
GRI 202：地域経済でのプレゼンス 2016		
202-1	地域最低賃金に対する標準的新人給与の比率（男女別）	人権 ›
202-2	地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	―
GRI 203：間接的な経済的インパクト 2016		
203-1	インフラ投資および支援サービス	コミュニティ ›
203-2	著しい間接的な経済的インパクト	コミュニティ ›
GRI 204：調達慣行 2016		
204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	―
GRI 205：腐敗防止 2016		
205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	―
205-2	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	コンプライアンス ›
205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	該当なし
GRI 206：反競争的行為 2016		
206-1	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	該当なし
GRI 207：税金 2019		
207-1	税務へのアプローチ	コンプライアンス＞税務 ›
207-2	税務ガバナンス、管理、およびリスクマネジメント	―
207-3	税務に関連するステークホルダー・エンゲージメントおよび懸念への対処	―
207-4	国別の報告	―
GRIスタンダード300シリーズ（環境項目）		
GRI 301：原材料 2016		
301-1	使用原材料の重量または体積	事業活動に伴う環境負荷の全体像 ›
301-2	使用したリサイクル材料	―
301-3	再生利用された製品と梱包材	汚染防止と資源の有効活用 ›
GRI 302：エネルギー 2016		

開示事項		掲載箇所
マテリアルな項目		
GRIスタンダード200シリーズ（経済項目）		
302-1	組織内のエネルギー消費量	気候変動 > 事業活動に伴う環境負荷の全体像 > 主要4事業所（国内生産拠点）の環境負荷データ >
302-2	組織外のエネルギー消費量	社内のエネルギー使用量については、GHG排出量と併せて毎年情報開示しております。 組織外においては、顧客、取引先の数が非常に多く、これらのエネルギー使用量を管理することは効率的ではないため、SBT及びGHGプロトコルに則ってGHG排出量で管理しております。
302-3	エネルギー原単位	気候変動 >
302-4	エネルギー消費量の削減	気候変動 >
302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	環境配慮設計の推進 >
GRI 303：水と廃水 2018		
303-1	共有資源としての水との相互作用	水資源 > 事業活動に伴う環境負荷の全体像 > 主要4事業所（国内生産拠点）の環境負荷データ >
303-2	排水に関連するインパクトのマネジメント	水資源 >
303-3	取水	水資源 > 事業活動に伴う環境負荷の全体像 > 主要4事業所（国内生産拠点）の環境負荷データ >
303-4	排水	水資源 > 事業活動に伴う環境負荷の全体像 > 主要4事業所（国内生産拠点）の環境負荷データ >
303-5	水消費	水資源 >
GRI 304：生物多様性 2016		
304-1	保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業拠点	生物多様性 >
304-2	活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト	生物多様性 >
304-3	生息地の保護・復元	生物多様性 >
304-4	事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種	生物多様性 >
GRI 305：大気への排出 2016		
305-1	直接的なGHG排出（スコープ1）	気候変動 > TCFD提言に基づく気候変動関連の情報開示 > 事業活動に伴う環境負荷の全体像 > 主要4事業所（国内生産拠点）の環境負荷データ >
305-2	間接的なGHG排出（スコープ2）	気候変動 > TCFD提言に基づく気候変動関連の情報開示 > 事業活動に伴う環境負荷の全体像 > 主要4事業所（国内生産拠点）の環境負荷データ >

開示事項		掲載箇所
マテリアルな項目		
GRIスタンダード200シリーズ（経済項目）		
305-3	その他の間接的なGHG排出（スコープ3）	気候変動 › TCFD提言に基づく気候変動関連の情報開示 ›
305-4	温室効果ガス（GHG）排出原単位	気候変動 ›
305-5	温室効果ガス（GHG）排出量の削減	気候変動 ›
305-6	オゾン層破壊物質（ODS）の排出量	気候変動 ›
305-7	窒素酸化物（NO_X）、硫黄硫化物（SO_X）、およびその他の重大な大気排出物	汚染防止と資源の有効活用 › 事業活動に伴う環境負荷の全体像 › 主要4事業所（国内生産拠点）の環境負荷データ ›
GRI 306：廃棄物 2020		
306-1	廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト	汚染防止と資源の有効活用 › 事業活動に伴う環境負荷の全体像 › 主要4事業所（国内生産拠点）の環境負荷データ ›
306-2	廃棄物関連の著しいインパクトの管理	汚染防止と資源の有効活用 ›
306-3	発生した廃棄物	汚染防止と資源の有効活用 › 事業活動に伴う環境負荷の全体像 › 主要4事業所（国内生産拠点）の環境負荷データ ›
306-4	処分されなかった廃棄物	汚染防止と資源の有効活用 › 事業活動に伴う環境負荷の全体像 › 主要4事業所（国内生産拠点）の環境負荷データ ›
306-5	処分された廃棄物	汚染防止と資源の有効活用 › 事業活動に伴う環境負荷の全体像 › 主要4事業所（国内生産拠点）の環境負荷データ ›
GRI 308：サプライヤーの環境面のアセスメント 2016		
308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー	サプライチェーンマネジメント ›
308-2	サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置	気候変動 › サプライチェーンマネジメント ›
GRIスタンダード400シリーズ（社会項目）		
GRI 401：雇用 2016		
401-1	従業員の新規雇用と離職	人的資本経営 ›
401-2	フルタイム従業員には支給され、有期雇用の従業員やパートタイム従業員には支給されない手当	人的資本経営 ›
401-3	育児休暇	DEI（Diversity, Equity & Inclusion） › 人的資本経営 ›
GRI 402：労使関係 2016		
402-1	事業上の変更に関する最低通知期間	働きやすさと働きがいの向上 ›
GRI 403：労働安全衛生 2018		
403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	労働安全衛生 ›

開示事項		掲載箇所
マテリアルな項目		
GRIスタンダード200シリーズ（経済項目）		
403-2	危険性（ハザード）の特定、リスク評価、事故調査	労働安全衛生 >
403-3	労働衛生サービス	労働安全衛生 >
403-4	労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	労働安全衛生 >
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	労働安全衛生 >
403-6	労働者の健康増進	健康経営 >
403-7	ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と軽減	労働安全衛生 >
403-8	労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者	労働安全衛生 >
403-9	労働関連の傷害	労働安全衛生 >
403-10	労働関連の疾病・体調不良	労働安全衛生 >
GRI 404：研修と教育 2016		
404-1	従業員一人あたりの年間平均研修時間	人財育成 >
404-2	従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	製品責任＞高品質製品の供給を支える人財育成 > DEI（Diversity, Equity & Inclusion） > 人財育成 >
404-3	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	人的資本経営＞人事データ >
GRI 405：ダイバーシティと機会均等 2016		
405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	人的資本経営 > DEI（Diversity, Equity & Inclusion） >
405-2	基本給と報酬の男女比	人的資本経営＞人事データ > 有価証券報告書 >
GRI 406：非差別 2016		
406-1	差別事例と実施した是正措置	―
GRI 407：結社の自由と団体交渉 2016		
407-1	結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー	―
GRI 408：児童労働 2016		
408-1	児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	―
GRI 409：強制労働 2016		
409-1	強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	―
GRI 410：保安慣行 2016		
410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員	該当なし
GRI 411：先住民の権利 2016		
411-1	先住民族の権利を侵害した事例	該当なし
GRI 413：地域コミュニティ 2016		
413-1	地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	生物多様性 > コミュニティ >

開示事項		掲載箇所
マテリアルな項目		
GRIスタンダード200シリーズ（経済項目）		
413-2	地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト（顕在的、潜在的）を及ぼす事業所	該当なし
GRI 414：サプライヤーの社会面のアセスメント 2016		
414-1	社会基準により選定した新規サプライヤー	サプライチェーンマネジメント >
414-2	サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置	サプライチェーンマネジメント >
GRI 415：公共政策 2016		
415-1	政治献金	コンプライアンス >
GRI 416：顧客の安全衛生 2016		
416-1	製品・サービスのカテゴリーに対する安全衛生インパクトの評価	製品含有化学物質の管理 > 製品責任 >
416-2	製品・サービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	該当なし
GRI 417：マーケティングとラベリング 2016		
417-1	製品・サービスの情報とラベリングに関する要求事項	製品責任 > 環境配慮設計の推進 > 製品含有化学物質の管理 > 汚染防止と資源の有効活用 >
417-2	製品・サービスの情報とラベリングに関する違反事例	該当なし
417-3	マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例	該当なし
GRI 418：顧客プライバシー 2016		
418-1	顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立	該当なし

SASB対照表

重要なサステナビリティ関連トピックスおよび会計指標

					開示内容
開示トピック	会計指標	カテゴリー	測定単位	コード	2024年度対応状況／掲載場所
エネルギーマネジメント	(1)　エネルギー消費総量	定量	ジュール (GJ)	RT-EE-130a.1	884,924 ※内訳： 国内：687,782GJ　/ 海外：197,142GJ 参考： 気候変動＞エネルギー消費量（原油換算） >
	(2)　((1)のうち)系統電力の割合		パーセンテージ (%)		73.7 ※内訳： 国内：71.3%　/ 海外：82.4%
	(3)　再生可能エネルギーの割合		パーセンテージ (%)		21.1 ※内訳： 国内：27.0%　/ 海外：0.3%
有害廃棄物管理	有害廃棄物の発生量	定量	メートルトン(t)	RT-EE-150a.1	15.0 ※内訳： 微量処理量：15.0t　/ 高濃度処理量：0t 参考： 汚染防止と資源の有効活用＞有害廃棄物（PCB廃棄物）の処理量 >
	有害廃棄物のリサイクル率		パーセンテージ (%)		ー
	(Optional)エネルギー回収を目的に焼却された有害廃棄物の発生率(%)		パーセンテージ (%)		ー
	補足情報		ー		• 当社は、1972年9月以降、PCBを使用した機器の製造を廃止しました。 • PCB廃棄物の適正な処理の推進に関する特別措置法（PCB特措法）に基づき、過去に製造され40年近く保管されていた変圧器及びコンデンサなどのPCB（ポリ塩化ビフェニル）を含む機器を順次廃棄しています。 参考： PCBを含む電気機器への対応 > 汚染防止と資源の有効活用＞PCBを含む機器の廃棄処分推進 >
	報告対象の流出事故の総数	定量	件数	RT-EE-150a.2	0

					開示内容
開示トピック	会計指標	カテゴリー	測定単位	コード	2024年度対応状況／掲載場所
	報告対象の流出事故における流出量		キログラム (kg)		ー
	(参考)自社基準における流出事故の総数		件数		2 参考： 環境マネジメント＞環境規制の順守状況 >
	(参考)自社基準における流出事故の流出量		キログラム (kg)		ー
	補足情報		ー		• 未処理下水の河川流出のインシデントが1件、基準値超過のインシデントが1件ありましたが、環境（取水、排水、廃棄物、有害化学物質を含む）に関する重大な法令違反はありませんでした。 • インシデント2件は継続監視、関係機関・行政への報告を実施済みです。
製品の安全性	リコール件数	定量	件数	RT-EE-250a.1	ー
	総リコール数				ー
	(Optional)(1)自発的リコールの割合				ー
	(Optional)(2)非自発的リコールの割合				ー
	製品の安全性に関する法的手続に起因する金銭的損失の総額	定量	円	RT-EE-250a.2	0
製品ライフサイクル管理	IEC 62474申告可能物質を含む収益別製品の割合	定量	利益ごとのパーセンテージ(%)	RT-EE-410a.1	ー
	ENERGY STAR®の基準を満たす対象製品の収益の割合	定量	利益ごとのパーセンテージ(%)	RT-EE-410a.2	ー
	(該当する場合)ENERGY STAR®旧バージョン認証の製品の場合、対象バージョンと当該製品数の内訳、および、最新バージョン認証の取得スケジュール				ー
	再生可能エネルギー関連、エネルギー効率関連製品の収益	定量	円	RT-EE-410a.3	ー
資材調達	クリティカルマテリアルの使用に伴うリスクの管理に関する説明	議論と分析	n/a	RT-EE-440a.1	サプライチェーンを含めたサステナビリティの推進 >

					開示内容
開示トピック	会計指標	カテゴリー	測定単位	コード	2024年度対応状況／掲載場所
企業倫理	（1）汚職と賄賂、および（2）反競争的行動を防止するためのポリシーと実践の説明	議論と分析	n/a	RT-EE-510a.1	腐敗防止のための取組み ›
	賄賂または汚職に関連する法的手続の結果としての金銭的損失の総額	定量	円	RT-EE-510a.2	0 参考： コンプライアンス関連データ ›
	反競争的行動の規制に関連する法的手続きの結果としての金銭的損失の総額	定量	円	RT-EE-510a.3	0 参考： コンプライアンス関連データ ›

活動指標

				開示内容
会計指標	カテゴリー	測定単位	コード	2024年度対応状況／掲載場所
製品カテゴリ別の生産台数	定量	件数	RT-EE-000.A	ー
連結従業員数※3	定量	件数	RT-EE-000.B	9,886名 参考： 人事データ ›

ESGデータ集

環境データ

※一部項目では、定義の見直し等により、過去の開示情報から各年度の数値を変更している場合があります。
※数値は2024年4月1日～2025年3月31日の期間、または2025年3月末時点のもの。
※★については、(株)日本環境認証機構による第三者検証を受けています。
＞環境 ＞ 第三者検証

環境会計

環境省「環境会計ガイドライン2005年版」を参考に環境活動に係るコストなどを数値化しています。

環境保全コスト

		単位	データ範囲	2022年度	2023年度	2024年度
事業エリア内コスト	各種省エネ機器の新規導入など投資額	百万円	明電舎	2,328	1,072	3,658
研究開発コスト	環境対応製品の研究開発費など投資額	百万円		9,516	9,667	10,364

環境債務

		単位	データ範囲	2022年度	2023年度	2024年度
PCB廃棄物処理費用	明電舎が保有しているPCB廃棄物の処理に係る費用	百万円	明電舎	―	250	8

※ 将来見込まれる環境債務について、各年度3月末時点で合理的に見積もることのできる金額で引当金として計上しています

環境マネジメント

環境マネジメントISO14001認証取得割合(2025年3月31日時点)

	対象拠点数	取得拠点数	割合(%)
明電グループ(国内)	13	13	100
明電グループ(海外)	9	9	100
明電グループ全体	22	22	100

環境に関する法令違反・罰金

	単位	データ範囲	2022年度	2023年度	2024年度
環境関連法令違反件数	件	明電舎・国内関係会社	0	1	0
環境に関する罰金	円		0	0	0

環境教育実績

	単位	データ範囲	2022年度	2023年度	2024年度
環境教育(e-ラーニング)	回	明電舎・国内関係会社	1	1	1
	名		7,213	7,160	6,855
専門教育	回		8	11	23
	名		―	―	―
環境法令教育	回		4 &録画放映	4 &録画放映	録画放映
	名		4,336	4,949	7,393

事業活動に伴う環境負荷の全体像

INPUT

			単位	データ範囲	2022年度	2023年度	2024年度
総エネルギー投入量	電力	国内	kL	明電グループ	11,938	9,493	7,912
		海外	kL		4,083	3,848	4,188
	再エネ由来電力	国内	kL		2,940	3,981	4,796
		海外	kL		1	32	14
	都市ガス	国内	kL		4,369	4,431	3,908
		海外	kL		0	0	0
	LPG	国内	kL		37	33	31
		海外	kL		608	523	397
	A重油	国内	kL		47	65	95
	LNG	海外	kL		17	21	212
	ガソリン	国内	kL		16	16	17
		海外	kL		10	1	1
	軽油	国内	kL		90	87	86
		海外	kL		145	149	75
	灯油	国内	kL		421	85	52
		海外	kL		5	3	1
	冷温水	国内	kL		117	118	117
	車両燃料	国内	kL		688	726	731
		海外	kL		195	192	199
	総エネルギー投入量	国内	kL		**20,663**	**19,035**	**17,745**
		海外	kL		**5,064**	**4,769**	**5,086**
化学物質投入量	VOC	国内	t		361.7	337.7	357.7
		海外	t		38.4	36.0	40.1
	PRTR対象物質 ※取扱量	国内	t		432.7	425.3	467.8
		海外	t		46.7	56.8	61.2
	SF_6	国内	t		8.6	16.5	12.2
		海外	t		9.1	9.1	13.5
	総化学物質投入量	国内	t		**803.1**	**779.5**	**837.7**
		海外	t		**94.2**	**101.8**	**114.8**
水資源投入量	工業用水	国内	$千m^3$		22	27	26
		海外	$千m^3$		29	23	31
	地下水	国内	$千m^3$		1,552	1,595	1,608
		海外	$千m^3$		19	16	20
	水道水	国内	$千m^3$		70	71	65
		海外	$千m^3$		105	55	62
	総水資源投入量	国内	$千m^3$		**1,643**	**1,693**	**1,698**
		海外	$千m^3$		**153**	**95**	**112**
原材料投入量(国内)	鉄	国内	t		4,820	4,103	4,516
	銅	国内	t		2,120	2,019	1,868
	プラスチック	国内	t		864	805	746
	アルミ	国内	t		266	217	311
	総原材料投入量(国内)	国内	t		**8,070**	**7,144**	**7,441**

OUTPUT

			単位	データ範囲	2022年度	2023年度	2024年度
Scope1+2	エネルギー起源Co_2	国内	$t\text{-}CO_2$	明電グループ	32,730	28,023	25,089
		海外	$t\text{-}CO_2$		10,206	11,086	12,007
	SF_6ガス	国内	$t\text{-}CO_2$		5,632	6,106	5,922
		海外	$t\text{-}CO_2$		1,384	2,201	2,606
	フロン類	国内	$t\text{-}CO_2$		138	103	93
	Scope1+2 総排出量	国内	$t\text{-}CO_2$		**38,499**	**34,232**	**31,104**
		海外	$t\text{-}CO_2$		**11,590**	**13,287**	**14,613**
化学物質排出・移動量	VOC	国内	t		68.0	66.0	71.2
		海外	t		38.4	36.0	40.1
	SOx(大気圏への排出)	国内	t		0.05	0.06	0.05
	NOx(大気圏への排出)	国内	t		10.0	10.2	6.8
	BOD(水圏への排出)	国内	t		4.4	5.3	5.24
	PRTR対象物質 ※排出・移動量	国内	t		96.6	100	116.2
		海外	t		29.1	35.4	38.9
	総化学物質排出・移動量	国内	t		**178.7**	**181.7**	**199.6**
		海外	t		**67.5**	**71.4**	**79.0**
排水量	公共水域への排水	国内	$千m^3$		1,421	1,527	1,781
	下水道への排水	国内	$千m^3$		20	32	29
	総排水量	国内	$千m^3$		**1,441**	**1,559**	**1,810**
廃棄物排出量	再資源化量	国内	t		12,775	10,567	9,990
		海外	t		1,992	2,495	2,447
	最終処分量	国内	t		240	220	224
		海外	t		320	206	238
	減量化量	国内	t		796	782	787
		海外	t		45	46	60
	総廃棄物排出量	国内	t		**13,810**	**11,569**	**11,002**
		海外	t		**2,357**	**2,747**	**2,745**

気候変動

Scope1+2排出量

			単位	データ範囲	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
Scope1 自社での燃料使用等に伴う直接排出		国内 ★	t-CO_2	明電グループ	16,491	16161	14,267	17,262	16,719	15,629
		海外	t-CO_2		5,215	3848	2,636	3,067	3,780	4,205
Scope2 外部から購入した電力や熱の使用に伴う間接排出	ロケーション基準	国内 ★	t-CO_2		24,980	24479	25,160	25,737	26,381	25,536
		海外	t-CO_2		7,043	9755	10,605	8,523	9,507	10,409
	マーケット基準	国内 ★	t-CO_2		24,724	23490	21,478	21,237	17,513	15,475
		海外	t-CO_2		—	—	—	—	—	10,408
合計(連結)			t-CO_2		53,473	53,254	48,986	50,089	47,519	45,718

Scope3排出量

	算定方法		単位	データ範囲	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	備考
	活動量	原単位									
カテゴリ1「購入した製品・サービス」※1 ★	購入金額(原材料、消耗品・サービス等)	境省原単位DB	t-CO_2	明電グループ	916,059	790,749	944,989	1,161,608	1,326,731	1,276,559	★ 第三者検証は、このうち国内の範囲のみで取得
カテゴリ2「資本財」※1 ★	固定資産の投資金額	境省原単位DB	t-CO_2		44,023	56,146	31,329	24,862	27,951	34,039	
カテゴリ3「Scope1,2に含まれない燃料及びエネルギー活動」 ★	エネルギー使用量(電力等)	境省原単位DB	t-CO_2		1,882	1,893	3,425	3,472	3,187	5,128	
カテゴリ4「輸送、配送(上流)」※2 ★	輸送費用(運賃、保管、荷造等)	境省原単位DB	t-CO_2		13,901	15,184	16,914	21,694	23,526	21,719	
カテゴリ5「事業から出る廃棄物」 ★	廃棄物の種類別排出量	境省原単位DB	t-CO_2		1,587	2,004	1,645	1,925	1,692	1,575	
カテゴリ6「出張」 ★	交通費支給額(旅費等)	境省原単位DB	t-CO_2		3,192	1,007	2,160	4,770	6,734	7,736	
カテゴリ7「雇用者の通勤」 ★	交通費支給額(交通手当等)	境省原単位DB	t-CO_2		1,152	940	1,182	1,401	1,211	4,986	
カテゴリ8「リース資産(上流)」※1 ★	賃借料(リース品等)	境省原単位DB	t-CO_2		2,491	2,336	2,287	2,756	2,727	2,276	
カテゴリ9「輸送、配送(下流)」※3	販売代理店等における活動量	境省原単位DB	t-CO_2		—	—	—	—	—	2,195	
カテゴリ10「販売した製品の加工」	当社製品は成形品が多いため除外	—	t-CO_2		—	—	—	—	—	4,470	
カテゴリ11「販売した製品の使用」★	当社製品の仕様や運用条件をもとに算定	境省原単位DB	t-CO_2		6,370,000	6,050,000	5,922,573	5,745,708	5,891,693	5,662,768	★ 第三者検証は、このうち国内の範囲のみで取得
カテゴリ12「販売した製品の廃棄」※1 ★	販売した製品の想定廃棄費用	境省原単位DB	t-CO_2		6,591	5,960	6,573	7,025	7,420	804	
カテゴリ13「リース資産(下流)」※4 ★	賃貸不動産におけるエネルギー使用量	境省原単位DB	t-CO_2		8,856	8,047	7,769	7,849	8,223	4,676	
カテゴリ14「フランチャイズ」	当社の事業範囲外であるため除外	—	t-CO_2		—	—	—	—	—	—	
カテゴリ15「投資」	当社保有株は投資目的でないため除外	—	t-CO_2		—	—	—	—	—		
「その他」	オプションのため算定範囲から除外	—	t-CO_2		—	—	—	—	—	—	
合計			t-CO_2		7,369,736	6,934,266	6,940,845	6,983,070	7,301,094	7,028,954	

※1 一部のカテゴリについては、算定方法の見直しを実施(2024年度実績)

CO_2他 温室効果ガス排出量

		単位	データ範囲	2022年度	2023年度	2024年度	備考
エネルギー起源によるCO_2排出量	国内	t-CO_2	明電グループ	32,730	28,023	25,055	・国内排出量：燃料油及び燃料ガスは、環境省公表の当該年度の「算定・報告・公表制度における算定方法・排出係数一覧」を使用。 ・電力は、環境省公表の「電気事業者別排出係数一覧」を使用。
	海外	t-CO_2		10,206	11,086	12,007	・海外排出量：燃料油及び燃料ガスは、GHGプロトコル公表の各国排出係数を使用。 ・ 電力は、国際エネルギー機関(IEA)公表の2010年～2012年の国別平均係数を使用。 ・2022年度より2018年の国別平均係数を使用。2024年度より2023年の国別平均係数を使用。
売上高当たりCO_2排出量原単位	国内	t-CO_2/百万円		0.15	0.13	0.11	原単位は、排出量(t-CO2)を売上高(百万円)で除した値。
	海外	t-CO_2/百万円		0.18	0.17	0.16	
エネルギー消費量（原油換算）	国内	kL		20,663	19,035	17,745	
	海外	kL		5,064	4,769	5,086	
売上高当たりエネルギー消費量原単位	国内	kL/百万円		0.096	0.086	0.079	原単位は、排出量(KL)を売上高(百万円)で除した値。
	海外	kL/百万円		0.091	0.074	0.068	
製品輸送におけるCO_2排出量	国内	t-CO2		1,885	1,661	1,250	
CO_2以外の温室効果ガス排出量	国内	t-CO2		5,769	6,209	6,015	
	海外	t-CO2		1,384	2,201	2,606	海外はSF6ガス排出量のみでフロン類は含まれていません。

環境貢献事業の拡大

GHG削減貢献量(旧環境貢献量)※1

	GHG削減貢献量算定の考え方	単位	データ範囲	2022年度	2023年度	2024年度
風力売電事業 ※2	系統電力を再生可能エネルギー発電に代替した場合の排出抑制	万t-CO_2	明電グループ	3.9	3.5	2.8
太陽光発電システム		万t-CO_2		0.0	13.5	0.0
太陽光発電用パワーコンディショナ		万t-CO_2		1.9	—	4.2
蓄電池用パワーコンディショナ		万t-CO_2		0.0	—	2.2
水力用発電設備 ※3 (明電舎分)		万t-CO_2		1016.7	570.3	103.1
水力用発電設備 (イームル工業分)		万t-CO_2		—	3.8	2.8
インバーター	当社従来品の代替(損失エネルギー低減)による排出抑制	万t-CO_2		—	—	—
電鉄用回生インバーター		万t-CO_2		0.3	—	2.3
エンジン・タービン発電機		万t-CO_2		—	—	—
変圧器		万t-CO_2		—	—	—
無停電電源装置		万t-CO_2		—	—	—
EV駆動ユニット	同等グレードのガソリン車を代替した場合の排出抑制	万t-CO_2		108.6	141.0	140.0
電動フォークリフト用制御機器・モーター		万t-CO_2		219.4	201.8	170.3
キュービクル形ドライエア絶縁開閉装置(Eco C-GIS)	SF_6ガス不使用による排出抑制	万t-CO_2		0.0	0.1	0.1
エコタンク形真空遮断器 ※4		万t-CO_2		3.4	3.0	13.6
合計		万t-CO_2		1354.2	937.0	441.4

※1 2022年度より「環境貢献量」を「GHG削減貢献量」として指標を変更しました
※2 使用段階のCO_2排出量の差分に、想定寿命及び年間販売量を乗じて算定しています
　　ただし、風力発電は年間の発電量実績に基づいて算定しています
※3 2022年度までは、明電舎+イームル工業の合計数値で算定しています
※4 2024年度は、米国での生産分が含まれております。

風力発電　発電量

	単位	データ範囲	2022年度	2023年度	2024年度
発電量	MWh	明電グループ	95,259	84,697	71,196

※明電グループでは、グループ会社の(株)エムウインズ及びその関連会社で風力売電事業を展開し、
国内3か所にて、再生可能エネルギーによる電力の供給を行っています
※八竜風力発電所(秋田県)風車18基、発電容量28,000kW
輪島コミュニティウインドファーム(石川県)風車10基、発電容量20,000kW
銚子しおさい風力発電所(千葉県)風車2基、発電容量3,000kW
合計：風車30基、発電容量51,000kW

汚染防止と資源の有効活用

原材料投入量

	単位	データ範囲	2022年度	2023年度	2024年度
鉄	t	明電舎・国内関係会社	4,820	4,103	4,516
銅	t		2,120	2,019	1,868
プラスチック	t		864	805	746
アルミ	t		266	217	311
合計	t		8,070	7,144	7,441

VOC放出量と削減率

	単位	データ範囲	2022年度	2023年度	2024年度
VOC放出量	t	明電舎・国内関係会社	68.0	66.0	71.0
VOC放出量削減率※	%		30	32	26

※削減率を、電機・電子4団体 自主的取り組みの「2010年度実績と比較し悪化しない」に準じて、2000年度比から2010年度比に変更しました。

有害廃棄物(PCB廃棄物)の処理量

	単位	データ範囲	2022年度	2023年度	2024年度
微量処理量	t	明電グループ	336.0	79.0	15.0
高濃度処理量	t		0.1	8.8	0

廃棄物等発生量とリサイクル率

	単位	データ範囲	2022年度	2023年度	2024年度
廃棄物等発生量	kt	明電舎・国内関係会社	13.8	11.6	11.0
リサイクル率	%		92.5	91.3	90.8

※廃棄物等発生量から建設汚泥等は除いています

廃棄物等発生量の構成

	単位	データ範囲	2022年度	2023年度	2024年度
金属くず	kt	明電舎・国内関係会社	5.1	4.7	4.5
がれき類	kt		3.5	1.8	1.9
木くず	kt		1.0	1.0	1.0
紙くず	kt		1.0	0.9	1.1
廃プラスチック類	kt		0.8	0.7	0.7
ガラスくず、コンクリートくず	kt		0.3	1.1	0.2
廃油	kt		0.3	0.3	0.4
スラッジ	kt		0.9	0.6	0.7
その他	kt		0.8	0.4	0.4
廃棄物総量	kt		13.8	11.6	11.0

水資源

水リスク別の生産拠点割合及び取水量割合(2024年度)

	リスクスコア	データ範囲	拠点数	拠点割合	取水量	取水量割合	排水量	排水量割合
			拠点	%	千m³	%	千m³	%
非常に高いリスク	5.0~4.21	明電グループ	2	13%	48	3%	4	0.2%
高リスク	4.2~3.41		2	13%	18	1%	11	0.6%
一般的なリスク	3.4~2.61		7	47%	1,706	95%	1,791	98.6%
低リスク	2.6~1.81		4	27%	20	1%	10	0.5%
非常に低いリスク	1.8~1.0		0	0%	0	0%	0	0.0%
合計			15	100%	1,791	100%	1,817	100%

水源別取水量

		単位	データ範囲	2022年度	2023年度	2024年度
国内	地下水	千m³	明電舎・国内関係会社	1,552	1,595	1,608
	工業用水	千m³		22	27	26
	上水	千m³		69	70	65
合計 ★		千m³		1,643	1,692	1,698

拠点別取水量

	単位	データ範囲	2022年度	2023年度	2024年度
沼津事業所	千m³	明電舎・国内関係会社	1567	1610	1616
太田事業所	千m³		36	40	40
名古屋事業所	千m³		13	15	17
その他	千m³		27	27	25

排出先別排水量

排水先	単位	データ範囲	2022年度	2023年度	2024年度
淡水の地表水 河川および湖沼への直接放流	千m³	明電舎・国内関係会社	1,421	1,527	1,781
汽水の地表水/海水 海水と淡水の 混合 による低塩分の水(汽水)および海水への直接放流	千m³		0	0	0
地下水 地下への直接排水	千m³		0	0	0
第三者の放流先 下水道および産業廃棄物処理業者による排水	千m³		20	32	29
合計 ★	千m³		1,441	1,559	1,810

拠点別排水量

	単位	データ範囲	2022年度	2023年度	2024年度
沼津事業所	千m³	明電舎・国内関係会社	1380	1493	1761
太田事業所	千m³		38	29	17
名古屋事業所	千m³		8	10	6
その他	千m³		15	27	25

水質データ(BOD排出量)

	単位	データ範囲	2022年度	2023年度	2024年度
BOD	kg	明電舎・国内関係会社	4,474	5,344	5,241

水資源の保全に関する研究開発費

	単位	データ範囲	2022年度	2023年度	2024年度
水インフラ・セラミック膜事業に関する研究開発費	百万円	明電グループ	1,075	1,035	1,153

社会データ

※一部項目では、定義の見直し等により、過去の開示情報から各年度の数値を変更している場合があります。
※数値は2024年4月1日～2025年3月31日の期間、または2025年3月末時点のもの。

製品責任

品質マネジメントISO9001認証取得割合（2025年3月31日現在）

	対象拠点数	取得拠点数	割合（%）
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

品質に関わる法令違反件数

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

品質管理に関連した教育・研修実績（2024年度）

		データ範囲	実施回数（回）	受講者数（名）
技能職研修	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	明電舎・国内関係会社	2	45
ISO9001内部監査員養成コース	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		6	165
品質不正防止教育（e-Learning）	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	明電グループ（派遣社員含む）	2	12,539

労働安全衛生

労働安全マネジメントISO45001認証の取得割合(2025年3月31日現在)

	対象拠点数	取得拠点数	割合(%)
明電グループ(国内)	101	96	95
明電グループ(海外)	21	7	33
明電グループ全体	122	103	84

労働安全衛生データ

データ範囲		単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
明電舎	度数率※1	―	0.88	0.26	0.13	0.00	0.64	0.50	0.74
	強度率※2	―	1.35	0.01	0.00	0.00	0.01	0.02	0.05
	年千人率※3	―	1.09	0.53	0.00	0.00	0.97	0.71	1.40
	全度数率※4	―	1.13	0.66	0.76	0.50	1.27	0.75	1.23
	死傷者数※5	名	9	5	6	4	10	6	10
	うち休業災害件数(4日以上)	件	4	2	0	0	4	3	6
	うち休業災害件数(4日以上)	件	3	0	1	0	1	1	0
	うち不休災害件数	件	2	3	5	4	5	2	4
明電グループ	度数率※1	―	0.50	0.47	0.43	0.21	0.43	0.81	0.48
	強度率※2	―	0.54	0.01	0.00	0.01	0.06	0.06	0.04
	年千人率※3	―	0.77	0.74	0.61	0.40	0.71	1.31	0.90
	全度数率※4	―	0.75	0.74	0.86	0.78	0.80	1.30	0.69
	死傷者数※5	名	15	14	16	15	15	24	13
	うち休業災害件数(4日以上)	件	7	7	6	4	7	13	9
	うち休業災害件数(1-3日以内)	件	3	2	2	0	1	2	0
	うち不休災害件数	件	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

労働安全衛生データ

		単位	データ範囲	2024年度(目標値)	2024年度(確定値)	2025年度(目標値)
病気欠勤・休職者(一か月以上)の割合※1	全体	%	明電舎・国内関係会社	1.56	1.20	1.56
	うちメンタル	%		1.12	0.91	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

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

		単位	データ範囲	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	代表者人数	名	明電舎	24	24	25
	労働者数	名		4,039	4,123	4,153
	割合	%		0.59	0.58	0.60

健康経営

スマートチャレジ明電5 実績推移

		単位	データ範囲	2024年度（5年間目標）	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	%	明電舎	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	%		60%以上	19.0	24.0	27.0	26.0	29.9
	乳がん	%		60%以上	32.0	40.0	47.0	42.0	49.4
	大腸がん精密検査受診率	%		100.0	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

			単位	データ範囲	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	明電舎	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			ー		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	0.9	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	0.4	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			ポイント		-	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
※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」にて評価するパフォーマンスの発揮度

健康に関する教育実績（2024年度）

		データ範囲	実施回数（回）	受講者数（名）
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	明電舎・国内関係会社	3	1,467（録画配信受講含む）
新入社員研修	ストレスマネジメント、健康管理		2	178

サプライチェーンマネジメント

				単位	データ範囲	2022年度	2023年度	2024年度
紛争鉱物対応	高リスク鉱物調査 実施社数			社	明電舎	―	420	420
	うち回答社数			社		―	390	390
	回答率			%		―	93	93
	是正依頼社数			社		―	0	0
サプライヤ評価	サプライヤ評価 実施社数 (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)			社		1,681	1,653	1,615
	うち回答社数			社		1126	1044	1,100
	回答率			%		66.98	63.15	68.11
	是正依頼社数			社		0	0	0
モニタリング	環境	環境監査		社		10	10	10
		うち是正をお願いした社数		社		7	8	10
	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		社		9	7	5
	情報セキュリティ	情報セキュリティ自社診断		社		2,154	2,154	2,154
	BCP対応	自然災害・大事故・不祥事など影響調査		社		3	1	1
各種セミナー	生産計画説明会 (太田・沼津・名古屋)		開催数	回		6	6	6
			参加企業数	社		176	298	324
			参加者数	名		212	450	471
	エコアクション21導入 セミナー		開催数	回		―	2	2
			参加企業数	社		―	8	35
			参加者数	名		―	16	45
	エコアクション21 勉強会(集合方式)		開催数	回		―	―	5
			参加企業数	社		―	―	3
			参加者数	名		―	―	30
	エコアクション21 勉強会(個別方式)		開催数	回		―	―	5
			参加企業数	社		―	―	5
			参加者数	名		―	―	50
	カーボンニュートラル 中小機構集合セミナー		開催数	回		―	2	2
			参加企業数	社		―	83	54
			参加者数	名		―	100	60
	カーボンニュートラル 中小機構個社訪問支援		開催数※1	回		―	36	36
			参加企業数	社		―	12	15
			参加者数	名		―	70	100
	BCP「事業継続力強化計画(ジギョケイ)」セミナー		開催数	回		―	1	3
			参加企業数	社		―	71	79
			参加者数	名		―	83	108
	セキュリティアクション二つ星宣言支援セミナー		開催数	回		―	1	1
			参加企業数	社		―	54	54
			参加者数	名		―	60	60
	安全体感車教育		開催数	回		12	10	25
			参加企業数	社		18	18	22
			参加者数	名		75	68	76
	安全サポート診断・教育		開催数	回		11	26	13
			参加企業数	社		11	14	8
			参加者数	名		70	70	50
調達担当者への教育・人財育成	調達プロフェッショナル認定資格制度		資格取得率	%		61	61	58
	ECO検定		資格取得率	%		87	87	81
	新入社員/異動者教育等		受講率	%		100	100	100

※1 1社につき3回の実施

人権

人権研修の取組み実績

	単位	データ範囲	2022年度	2023年度	2024年度
人権に関する職場ディスカッション	名	明電舎	5,987	5,867	2289※1
ハラスメント教育	名	明電グループ	4,336	6,575	7,393※2
コンプライアンスマネージャ研修	名		178	124	7,393※3
アンガーマネジメント研修	名		2,350	1,921	1,943※2

※1 2023年度以前は、明電舎・国内関係会社を対象に実施
※2 2023年度以前は、明電舎・国内関係会社を対象に実施
※3 2023年度以前は、明電舎・明電エンジニアリングを対象に実施

コミュニティ

社会貢献活動関連データ

		単位	データ範囲	2022年度	2023年度	2024年度
社会貢献支出額※1		円	明電舎	28,000,000	58,000,000	62,000,000
社会貢献活動効果（ものづくり教室・理科出張授業）	参加人数（児童・生徒）	名		326	1,333	1,104
	運営に携わった従業員数	名		77	210	204
GIGAスクールICT支援	参加人数（児童・生徒）	名		990	1,158	775
	運営に携わった従業員数	名		140	168	90
プログラミング教室※2（ドローン使用）	参加人数（生徒）	名		–	516	389
	運営に携わった従業員数	名		–	50	24
地域協働授業※2（防災などに関する授業）	参加人数（生徒）	名		–	339	301
	運営に携わった従業員数	名		–	38	38

※1 社会貢献支出額は、寄付金・協賛金を含む
※2 2023年度より実施

人財データ

※一部項目では、定義の見直し等により、過去の開示情報から各年度の数値を変更している場合があります。
※数値は2024年4月1日～2025年3月31日の期間、または2025年3月末時点のもの。

従業員に関するデータ

			単位	データ範囲	2022年度	2023年度	2024年度	有報ベース	明電舎籍のみ（出向者含む）
従業員数（単体）	男性		名	明電舎	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	国内関係会社	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	海外関係会社	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	明電グループ	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	明電舎	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	国内関係会社	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	海外関係会社	1466	1493	1486	○	
	女性		名		399	386	368	○	
	合計		名		1865	1879	1854	○	
連結外国人従業員数※1	男性		名	明電グループ	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			%	明電舎	13.5	12.9	13.9	○	
平均年齢※2	男性		歳	明電舎	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	明電舎	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	明電舎	968	967	988		○
	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	明電舎	201	204	204		○
	女性		名		4	4	10		○
			名		0	0	0		○
（参考）管理職者数	男性	うち外国人	名	明電舎	680	693	548		○
	女性		名		29	37	31		○
	合計		名		709	730	579		○
役員※2	男性		名	明電舎	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	明電舎	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		%	明電舎	5.0	4.8	5.0		○
		うち管理職	%		4.1	5.1	5.4		○
		うち部長以上	%		2.0	1.9	4.7		○
	役員		%		2.7	2.6	8.3		○
		うち執行役員	%		0	0	3.6		○
外国人現地法人社長数※1			名	海外関係会社	1	2	2		
障がい者雇用人数（法定カウント）※4 ※5			名	明電舎・特例子会社・明電マスターパートナーズ	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	明電舎	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		%	明電舎	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			%	明電舎	65.3	64.4	69.9	○	
平均年間給与			円	明電舎	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(2025年3月31日現在)

	単位	データ範囲	男性	女性	合計
30歳未満	名	明電舎	612	170	782
30～39 歳	名		718	83	801
40～49 歳	名		630	127	757
50～59 歳	名		1,136	256	1,392
60歳以上	名		378	43	421

新卒採用

	単位	データ範囲	大卒			短・専門卒	短・専門卒	高卒・他	合計
			男性	女性	小計				
2022年4月入社	名	明電舎	56	19	75	5	5	38	123
2023年4月入社	名		53	23	76	5	9	27	117
2024年4月入社	名		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

	単位	データ範囲	大卒			他		合計
			男性	女性	小計	男性	女性	
2022.4 － 2023.3	名	明電舎	39	7	46	6	3	55
2023.4 － 2024.3	名		22	7	29	12	8	49
2024.4 － 2025.3	名		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。

人財育成に関するデータ

	単位	データ範囲	2022年度	2023年度	2024年度
教育・研修費用の総額※1	千円	明電舎・明電エンジニアリング	151,648	168,152	172,938
教育・研修時間※2	時間		78,686	75,587	57,891

※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)

各研修の受講者数

	単位	データ範囲	2022年度	2023年度	2024年度
階層別プログラム	名	明電舎・明電エンジニアリング	2,672	2,598	2,856
選抜型プログラム	名		136	136	136
目的別プログラム	名		2,357	1,817	1,929
技術教育	名		1,255	1,247	1,422
部門実施教育	名		25,125	31,692	23,890
合計	名		31,545	37,490	30,233

※受講者数は延べ人数でカウント

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

		単位	データ範囲	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	%	明電舎	94.8	92.8	88.8
	女性	%		96.0	95.5	92.6
	合計	%		94.0	93.2	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	93.2	89.4

働き方の状況関連

		単位	データ範囲	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	%	明電舎※10	-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	男性	名		101	85	74
当年度中に出産した女性従業員	女性	名		18	10	15
	合計	名		119	95	89
育休取得者数	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
※10 出向者除く・受入出向者含む

ガバナンスデータ

※一部項目では、定義の見直し等により、過去の開示情報から各年度の数値を変更している場合があります。
※数値は2024年4月1日～2025年3月31日の期間、または2025年3月末時点、各年定時株主総会終了時点のもの。

コーポレートガバナンス

取締役の構成※

	単位	データ範囲	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
取締役	名	明電舎	7	7	8	6
うち社外	名		3	3	4	3
うち社内	名		4	4	4	3
うち女性	名		0	0	1	1
うち外国籍	名		0	0	0	0
取締役(監査等委員)	名		4	4	4	4
うち社外	名		3	3	3	3
うち社内	名		1	1	1	1
うち女性	名		1	1	1	1
うち外国籍	名		0	0	0	0
独立役員	名		6	6	7	6
うち社外取締役	名		3	3	4	3
うち社外取締役(監査等委員)	名		3	3	3	3
うち女性	名		1	1	2	2
うち外国籍	名		0	0	0	0

※ 各年7月時点

取締役会、指名・報酬委員会、監査等委員会の構成及び2024年度の出席状況
(期間:2024年4月1日～2025年3月31日)

氏名	地位(2025年3月31日時点)	単位	データ範囲	取締役会	指名・報酬委員会	監査等委員会
三井田 健	代表取締役 執行役員会長 指名・報酬委員会委員	回	明電舎	13/13	12/12	―
井上 晃夫	代表取締役 執行役員社長 指名・報酬委員会委員	回		13/13	12/12	―
鈴木 雅彦	代表取締役 執行役員副社長	回		10/10	―	―
岩尾 雅之	取締役兼専務執行役員	回		13/13	―	―
竹中 裕之	取締役(社外取締役) 指名・報酬委員会委員長	回		13/13	12/12	―
安達 博治	取締役(社外取締役)	回		13/13	―	―
木下 学	取締役(社外取締役) 指名・報酬委員会委員	回		13/13	12/12	―
白井 久美子	取締役(社外取締役)	回		10/10	―	―
加藤 誠治	取締役監査等委員(常勤監査等委員) 監査等委員会委員長	回		10/10	―	13/13
林 敬子	取締役監査等委員(社外取締役) 指名・報酬委員会委員	回		13/13	―	16/16
黒田 隆	取締役監査等委員(社外取締役)	回		13/13	―	16/16
西野 敏哉	取締役監査等委員(社外取締役)	回		10/10	―	13/13

※1 各会議体の出席状況は(出席回数／開催回数)で表記
※2 鈴木雅彦、白井久美子、加藤誠治及び西野敏哉の各氏の取締役会出席状況は、就任日(2024年6月25日)以降に開催された取締役会を対象としています。
※3 加藤誠治、西野敏哉の両氏の監査等委員会出席状況は、就任日(2024年6月25日)以降に開催された監査等委員会を対象としています。

役員報酬

			単位	データ範囲	2022年度	2023年度	2024年度
取締役（監査等委員及び社外取締役を除く）	報酬等の総額		百万円	明電舎	246	233	245
	報酬等の種類別の総額	基本報酬	百万円		175	154	154
		インセンティブ報酬	百万円		70	79	90
	人数		名		6	5	5
社外取締役（監査等委員を除く）	報酬等の総額		百万円		26	32	43
	報酬等の種類別の総額	基本報酬	百万円		26	32	43
		インセンティブ報酬	百万円		―	―	―
	人数		名		4	4	2
監査等委員である取締役（社外取締役を除く）	報酬等の総額		百万円		34	28	28
	報酬等の種類別の総額	基本報酬	百万円		34	28	28
		インセンティブ報酬	百万円		―	―	―
	人数		名		2	1	2
監査等委員である社外取締役	報酬等の総額		百万円		26	29	31
	報酬等の種類別の総額	基本報酬	百万円		26	29	31
		インセンティブ報酬	百万円		―	―	―
	人数		名		5	3	4
人数 計			名		17	13	15
報酬等の総額 計			百万円		333	323	349
（うち基本報酬 計）			百万円		262	244	258
（うちインセンティブ報酬 計）			百万円		70	79	90

注記
1. 記載金額は、百万円未満を切り捨てて表示しています。
2.上記には、各年度の定時株主総会終結をもって退任した取締役及び取締役監査等委員の報酬額を含んでいます。
3.取締役(監査等委員を除く)の報酬額には、使用人兼取締役の使用人分給与は含まれていません。

コンプライアンス

国内・海外での法令違反件数

	単位	データ範囲	2022年度	2023年度	2024年度
国内外の競争法違反による刑事事件、行政処分	件	明電グループ	0	0	0
贈収賄等の腐敗行為による刑事事件、行政処分	件		0	0	0
その他重大な法令違反による刑事事件、行政処分	件		0	0	0

コンプライアンス・ホットライン通報窓口に寄せられた相談・通報件数

	単位	データ範囲	2022年度	2023年度	2024年度
相談・通報件数	件	明電舎	59	79	82
うちハラスメント関連	件		31	27	34

※明電舎の通報窓口に寄せられた関係会社の事案も含む

コンプライアンス関連研修開催件数及び受講者数

		単位	データ範囲	2022年度	2023年度	2024年度
コンプライアンス研修		回	明電グループ	4回＋動画視聴	4回＋動画視聴	動画視聴
		名		4,336	6,575	7,393
階層別教育（コンプライアンス講義）	新入社員教育	名		262※	195	178
	主任研修	名		123	110	134
	新任役職Ⅰ級研修	名		94	99	80

※ 関係会社・中途入社を含む

株主・投資家との対話

主なIR・SR活動実績

	単位	データ範囲	2022年度	2023年度	2024年度
国内投資家	件	明電舎	77	102	157
海外投資家	件		32	25	94
証券アナリスト	件		41	42	41
計	件		150	169	292