

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](#) >

[お客様ニーズ収集活動の推進](#) >

[高品質製品の供給を支える人材育成](#) >

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）](#) >

人権

[人権](#) >

[明電グループ人権方針](#) >

[救済と是正](#) >

[推進体制](#) >

[顕著な人権課題の特定に向けた取組み](#) >

労働安全衛生及び健康経営

労働安全衛生 >

経営トップの示す安全衛生管理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（2022年度） >

労働安全衛生マネジメントシステムの推進 >

安全衛生指標 >

安全衛生への取組み >

健康経営 >

健康づくり 従業員の健康維持・増進を目指す >

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 >

実績（2022年度）健康経営の取組みによる成果 >

健康経営指標(明電舎単体) >

健康に関する研修受講者数（グループ全体） >

健康経営への取組み >

海外渡航者への対応 >

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 >

地域社会を支援する方針 >

地域経済への貢献 >

コミュニティ投資 >

社会貢献活動（2022年度の取組み事例・成果） >

DX

DX >

明電グループのDX >

攻めのDX「ビジネスモデルの変革」 >

守りのDX「コアビジネス・経営管理の変革」 >

推進基盤の構築「デジタル人財の育成」 >

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

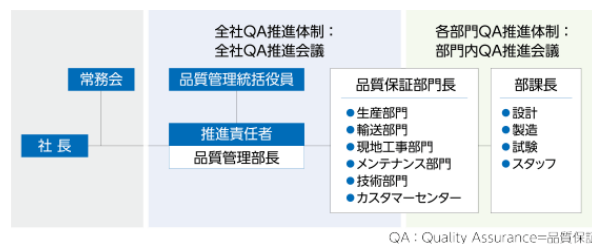
「中期経営計画2024」では、2020年度実績を基準に、不良件数及び不良処置に要する原価について4か年で半減させることを数値目標として品質向上に向けた各種取組みを進め、お客様満足度の向上と不要コストの削減により利益向上に寄与していきます。

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

品質保証体制



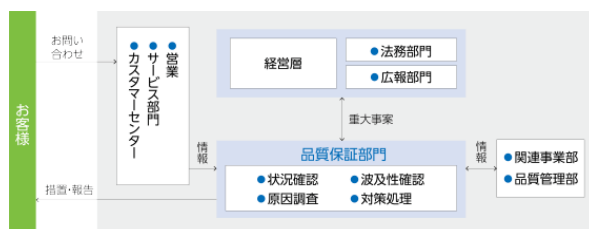
品質保証活動と品質に関するリスクマネジメント

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

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

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

品質問題発生時の対応フロー



ISO9001認証取得実績（2022年度時点）

	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	100.0%
明電グループ（海外）	12	12	100.0%
明電グループ全体	32	32	100.0%

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



※QA推進会議は、毎月1回開催

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：設計FMEA・工程FMEAによるリスクの抽出を強化し、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、作業員へ理解させ、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を明確にし、確実に実施する。



特に「中期経営計画2024」では「中期経営計画2020」の実績を分析し、当社の弱点を抽出しました。そして、下記に記載する活動を全社的に実施することで弱点を克服し、「品質管理の強化」を進めています。

〈サプライヤ管理レベルの向上〉

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

〈受入検査項目の改善〉

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

〈3Hリスクの抽出と対策〉

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

〈DR（デザインレビュー）の質向上〉

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

〈不具合事例活用〉

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

〈基準・手順の整備及び遵守〉

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

〈不良の流出防止〉

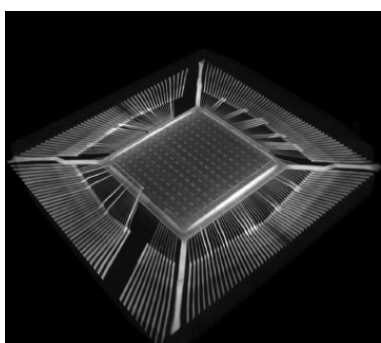
不良を社外へ流出させることは絶対に防止しなければなりません。そのため、確実に試験を実施することが重要になってきます。全ての試験を社内で行うことができない製品も多くあります。そのため、社内で行うべき試験と現地でしかできない試験を明確に区別し、確実に試験を実施します。

不具合未然防止のための部品・部材の分析技術

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

半導体デバイスなどの新規部品や部材を製品に適用する場合に、電気特性のばらつき評価や故障解析評価のみならず、(1)非破壊で観察、(2)開封して内部を観察、(3)断面作製による内部構造の観察等を行い、社内基準を満たしているかを評価しています。長期信頼性評価にも積極的に取り組んでおり、熱や湿気、腐食ガス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)

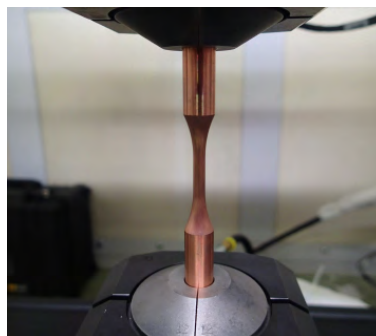
限界設計と製品品質の両立

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、振動解析精度の向上と材料強度データの拡充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振動解析と評価試験を実施することで、振動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、初期設計段階から耐震解析シミュレーションを行い、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、回転機の振動解析結果と材料強度データを比較することで、製品の寿命評価を実施しています。



盤の構造解析



銅の超高サイクル疲労試験

量産製品の不良未然防止活動

・EV量産製品に対しては、徹底した品質管理として下記に取り組んでいます。

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

リモート出荷前製品検査の拡大

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

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



塗装面画像検査装置の開発・導入

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

活用して、塗装量や研磨・洗浄時間などの条件を見直し、塗装工程の最適化を図り、費用削減や時間短縮につなげていくことを目指します。



塗装表面画像検査装置

海外現地法人の品質改善活動

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

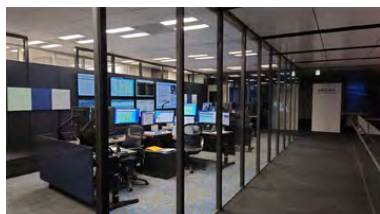
取組み

お客様とつながり、設備を見守り、安心を支える

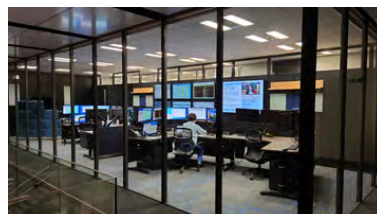
カスタマーセンターの運用

カスタマーセンターは、明電グループの全製品に関するお問い合わせや障害連絡の窓口として、営業・技術部門、工場および全国のサービス拠点と連携し、迅速な対応を行っています。カスタマーセンターには、24時間365日オペレータが常駐しており、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、モノ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

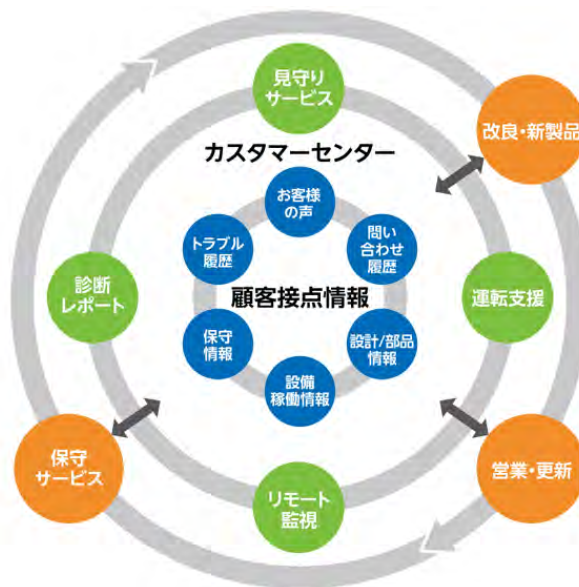




ISMS認証
(ISMS：情報セキュリティマネジメントシステム)

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いで、お客様設備の稼働状態を監視し、異常発生時には、保守サービス部門への復旧依頼や、障害一次対応などを行います。また、カスタマーセンターに一元的に管理される設備の稼働データを蓄積し、定期的に監視することで、設備異常の傾向分析や、定期的な診断レポートの発行を行います。

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



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・グループリーダーなどの階層別に「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、コンピュータ設備、電力変換設備、発電設備、回転機など「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、実際に断路器・遮断器の操作、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。

創業120周年記念事業の一環として、2017年度から毎年タイ王国の大学生2名をインターンシップとして受け入れており、2019年度も同様に大学生2名に対して技術教育を行いました。

また、2020年10月に新たに沼津事業所内に設立した新技術センター「Manabi-ya（学び舎）」では、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。



タイ王国大学生インターンシップ（製品見学）



技術研修（回転機シーケンス回路製作）

「アイトラッキング」を活用した技能伝承

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

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



「アイトラッキング」による視線分析

実績

品質に関わる法令違反件数（2022年度時点）

	2020年度	2021年度	2022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（2022年度実績）

	実施回数	参加者数	概要
グループリーダー研修	1回	18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	5回	151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

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2024」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）取得支援活動を継続するとともに、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など、パートナーシップ構築によるサステナビリティ推進を強化します。

サプライチェーンを含めたサステナビリティの推進

サステナビリティ・パートナーとの共創

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役割を込めたものとなっています。「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。

資材調達においては、この「サステナビリティ・パートナー」であるお取引先に、昨今の国際的な社会的要請を踏まえ、新たに「明電グループ サステナブル調達ガイドライン」を発行することとしました。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。

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、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）を参照して作成しました。

お取引先への調達方針の周知・説明

全ての新規取引先（100%）に対して取引開始時に「明電グループ サステナブル調達ガイドライン」を提示し、周知・適用をお願いしています。

お取引先には、生産拠点である各事業所において生産計画説明会を通して「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。

また、「明電グループ サステナブル調達ガイドライン」については、3か国語（日本語・英語・中国語）で展開をしています。



[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ました。

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。

2021年度は主要なお取引先約380社に対し、過去1年間に購入した部材を調査し360社(94%)から回答を回収しました。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まいります。

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（100%）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 改訂)

[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。(2022年度調査実績：1,711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。(2022年度実施対象社数：500社)



サステナビリティ活動及び環境保全活動調査票

2022年度 資材調達スコアカード				
評価項目	目的	評価項目	得点	配点
企業評価	企業の経営実態を評価	財務、一般情報、認証、CSR	16.5	/30点
企業業績評価	企業の実行力を評価	品質、コスト、納期、サービス	24.0	/30点
技術力評価	企業の管理技術力(改善)と開発技術力(産官)を評価	品質、コスト、納期、技術開発、生産力、生産効率	13.4	/20点
協力度評価	協賛に対する協力度を評価	方針策定、協力・連携、情報提供	17.0	/20点
合計			70.9	/100点

資材調達スコアカード (例)

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。2022年度はコロナ禍の中、リモートによる監査を併用し、現場での環境監査を実施しています。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（7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エコアクション21勉強会へ参加をさせていただいています。

中小企業様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。8年目となる2022年度は、エコアクション21認証取得のお取引先は累計134社となっています。

また当社環境方針及びカーボンニュートラルの取組みについて、年度開催の生産計画説明会でお取引先に説明し、お取引先自らの取組みをお願いしています。また中小機構様にご協力いただき、CO₂排出量の見える化を進めています。

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



生産計画説明会（各地）
お取引先改善事例発表



中小機構様（太田地区）
カーボンニュートラル導入セミナー



中小機構様（沼津地区）
個別支援の様子

お取引先への優良事例の共有

お取引先に「エコアクション21の取組み」について好事例の報告を各地区生産計画説明会で発表しています。

今年度の事例発表では、エコアクション21を用いて環境改善をはかるだけでなく、その仕組みを用いて経営課題を検討する委員会を設置し、運用を社員に任せることで、社員自ら経営課題を検討、解決する体制を構築出来たことを発表していただきました。好事例を共有し、お取引先のモチベーションアップを図っています。

お取引先とのコミュニケーション

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

1. “生の声”収集活動

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

2. ウェブサイトでの調達品の公募

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

資材調達



3. サプライヤポータル (Web) の活用

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

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

4. 公益通報窓口の設置

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

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

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。当社グループに対する要請や期待を的確に把握し、それらに答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。昨年度はコロナ影響に配慮し受賞されたお取引先に当社社長が訪問し表彰を行っています。



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・表彰（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
- ・ 「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随時開催し、お取引先的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情報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。コロナ禍の中、制限もありますが、活動可能な範囲で継続的に支援を推進しています。

2022年度は新型コロナウイルス感染症拡大防止のため対面での活動を一部自粛しています。



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（2022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	176社	212名
安全体感車教育	12回	18社	75名
安全サポート診断・教育	11回	11回	約70名

お取引先へのモニタリング実績（2022年度）

テーマ	内容	実施件数（会社数）	概要
環境	環境監査	10社	要是正7社は2023年度E A 21(E M S)参加
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	9社	沼津地区4社 太田地区2社 名古屋・甲府地区3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
B C P 対応	自然災害・大事故・不祥事など影響調査	3件（対象範囲によって調査社数は変わります）	集中豪雨 コロナ影響等

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規準「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（2022年度時点）

調達プロフェッショナル認定資格制度	取得率：61%
ECO検定	取得率：87%
新入社員/異動者教育等（2022年度）	100%受講

人権


方針

明電グループ人権方針

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。

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

明電グループ人権方針 (347KB)  >

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、社内のみならず社外のステークホルダーへの取組みとして、サプライチェーンの人権リスクを軽減させるために、人権要素を含むサステナブル調達ガイドラインを見直し、お取引先に周知しました。

国連グローバル・コンパクト 宣言書 (418KB)  >

明電グループサステナブル調達ガイドライン (1.2MB)  >

救済と是正

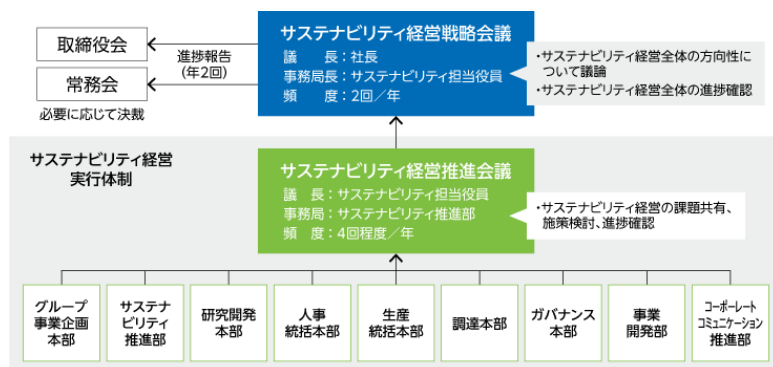
コンプライアンス・ホットライン窓口の設置

明電舎の事業により人権侵害事案が発生した場合、従業員はコンプライアンス・ホットラインやハラスメント相談窓口、社外公益通報窓口にご相談することができます。社外からは、お問い合わせ窓口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。通報窓口寄せられた情報は、内容を確認のうえ、コンプライアンス委員会が調査を行い、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。

体制

推進体制

人権についても、サステナビリティ経営の推進体制の中で、取締役会と常務会に年2回進捗報告を実施しています。特に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

顕著な人権課題の特定に向けた取組み

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（人権DD）に取り組んでいます。また、ステークホルダーの一つであるお取引先には、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を活用し、人権に関する実態調査を行っています。

人権尊重推進活動スケジュール（対象：明電舎）

ステップ	2021年度以前		2022年度		2023年度	
			上期	下期		
イニシアチブ			国連グローバルコンパクト加入			
浸透・教育活動	職場ディスカッション (人権週間)		役員向け研修 職場ディスカッション (人権週間)			職場ディスカッション (人権週間)
方針策定			人権方針改定 企業行動規程改定 サステナブル調達 ガイドライン策定			
人権 デュー・ ディリ ジェンス	紛争 鉱物 3TG*調査	CMRT(紛争鉱物調査テンプレート)取引先380社を調査			2023年度調査	
	コバルト調査	CRT (コバルト調査テンプレート)	EMRT (拡張鉱物報告テンプレート)		2023年度調査(コバルト+マイカ調査)	
	セルフ アセスメント		調査スコープの決定 リスクの層別 影響と対策の確認			
	リスク アセスメント				課題リストの作成 関係部門へのヒアリング 顕著な人権課題の特定 対応策の検討	
	インパクト アセスメント					議+整理 アセスメントシートの作成

* 3TG:錫(Tin)、タンタル(Tantalum)、タングステン(Tungsten)、金(Gold)

事業活動を通じた人権尊重 — 役員・従業員への人権教育

「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）の趣旨を理解し、これを尊重した人権啓発活動に、明電グループ全体で取り組んでいます。

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。明電グループ人権方針は、全従業員に正しく浸透させるために3か国語（日本語、英語、中国語）で作成し、基本的人権を尊重するための啓発活動として、各種研修を実施しています。

同時に、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により理解・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。

地区ごとに実施しているメンタルヘルス研修においては、入社年次や年齢に応じたセルフケア研修、管理監督者へのラインケア研修を通じ、心の健康に向けた働きかけを強化しています。

2022年度は執行役員以上の全役員及び国内関係会社社長を対象とし、企業に求められる「ビジネスと人権」への対応について外部講師による研修を実施しました。

人権研修の取組み内容（2022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	グループ全従業員	ビジネスと人権のかかわり	5,987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	4,336名
コンプライアンスマネージャ研修	コンプライアンスマネージャ	ハラスメント等の相談を受けた場合の対応	178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	2,350名
メンタルヘルス研修	地区ごとに実施	メンタル系疾患についての正しい理解と予防、差別の禁止	367名

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](#) >

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。

労働問題への取り組み

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 >

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。

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 >

DX

明電グループのDX

明電グループではDXの定義として、「デジタル技術やデータの活用を通じて、これまでの事業や製品などのビジネスモデル、業務全般に付随するシステム、また、それを担う従業員の知識・スキルやマインド、組織、企業文化などにおける今までの当たり前を変え、ありたい姿・ビジョンの実現に向けた企業変革へ挑む取組み」としています。当社はこれまでもIoTを活用した製造ラインの見える化やRPA（Robotic Process Automation）の導入といった、デジタル技術を用いた業務変革に取り組んできましたが、それぞれの取組みが個別最適・部分最適に留まっていることが課題となっていました。今後は、全社の方向性を確立したDXの推進により、事業の競争力を強化し、社会に対して発揮するインパクトをより高度なものへ昇華させていきます。執行役員副社長をトップマネジメントとしたDX推進委員会の中では、テーマ別に設けた4つの小委員会が具体的な活動を進めています。また、委員会で議論された内容は、定期的に常務会及び取締役会にて報告を行い、進捗のフォローアップと監督がなされる体制としています。

DX推進ロードマップ



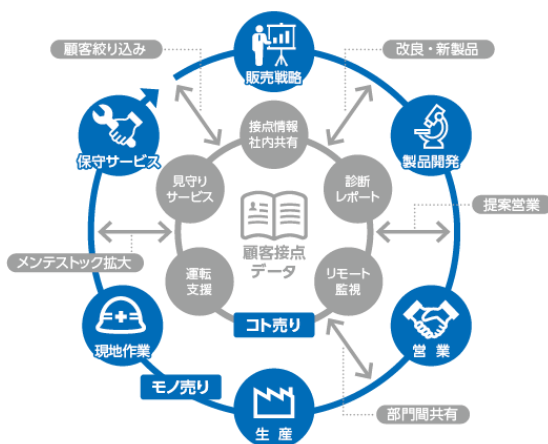
目指す姿

攻めのDX「ビジネスモデルの変革」

明電グループが創業当時から心根に抱く「電気の力で世の中を豊かにしたい」という想いは、製品・サービスの「その先にある人々」にとっての豊かな暮らしやワクワクする社会に思いを馳せる姿勢へとつながり、いつの時代でも新たな提供価値を生み出す原動力となってきました。

社会環境の変化が加速し、考え方の多様化が進む現代においても、それは変わるものではありません。「何を買ってもらうのか」というフェーズを脱却し、「なぜ当社の製品を買ってもらえるのか・どうやることで我々を必要としてもらえるのか」といった、お客様の立場を起点に置いた付加価値の模索・追求

が重要なアプローチとなっています。これを具現化するための「攻めのDX」として、これまで社内に点在していた外部との接点情報をデータ化し共有することで、モノ売りの高度化のみならず、各種サービスのコト売りの拡大も実現し、これらの組み合わせによってビジネスの好循環を生み出すための仕組みを整備していきます。

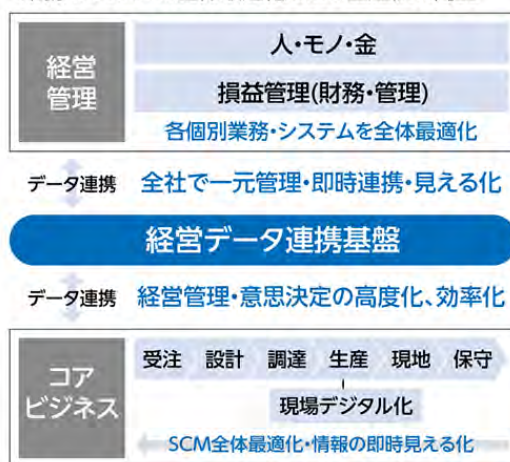


守りのDX「コアビジネス・経営管理の変革」

経営における意思決定の早さが企業にとっての競争優位性に直結する現代において、例えば人・モノ・金といった経営資源やプロジェクトの進捗、納入製品の運用状況など、判断の根拠となりうる数多くの情報を即時かつ一元的に見られる仕組みが、企業の生存競争に必要な不可欠なものとなっています。当社では、情報を遅滞なく吸い上げる仕組みや意思決定の迅速化に改善余地が残っていると認識しており、今後は「守りのDX」として、全社経営情報の一元管理と即時連携・見える化を実現させることで、経営の高度化を図っていきます。同時に、コアビジネスにおける現場のデジタル化とデータ連携を通じて、サプライチェーンマネジメントの全体最適化を図り、生産性の向上につなげていきます。

目指す姿

- 情報の一元化・即時見える化による意思決定高度化
- 業務・システムの全体最適化による生産性の向上



テーマ別小委員会

①機器・システム系オペレーション変革	<ul style="list-style-type: none"> • プロジェクト管理システムを活用した生産工程における進捗・原価情報の一元管理・効率化 • 全社の顧客接点のデータベース化
--------------------	--

②量産系オペレーション変革	<ul style="list-style-type: none"> 量産製品の在庫・原価管理スタンダードの確立 量産ラインの維持・管理スタンダードの確立
③ビジネスモデル変革	<ul style="list-style-type: none"> カスタマーセンターを中心とした製品運用情報の把握、コト売りビジネスへの展開
④コーポレート変革	<ul style="list-style-type: none"> 本社・工場基幹システム刷新に向けた経営管理方法の見直し コーポレート業務の整理とデジタル省人化

推進基盤の構築「デジタル人材の育成」

DXを推進するには、全ての従業員がDXを「自分ごと」として捉えて取り組む基盤の構築が前提となります。このため、推進主体となる従業員への教育と意識改革を後押しするため環境整備を進め、デジタル時代に合った風土醸成を目指しています。教育の具体策としては、従来から実施している新入社員向けのICT入門・基礎教育に加え、自己啓発型のITスキルe-Learningを継続しています。また、2023年度からは全従業員を対象とするDX教育を新設し、「DXとは何か」、「なぜ今DXが必要であるのか」を理解する機会を提供しています。DX教育は、2024年度までに明電舎の全ての従業員へ実施するとともに、明電グループ全体へと対象を順次拡大していきます。



TOPICS

アジャイル型アプローチを行う共創拠点「デジタル・ラボ」

2022年10月、「新たな価値の創出」を目指した共創とアジャイルの拠点「デジタル・ラボ」を沼津事業所内に開設しました。これまでの変化が少なく、確実性・安定性を重視する手法とは異なり、変化への対応やスピード、価値をより重視するアジャイル型アプローチに2020年度から取り組んでいます。

アジャイルでは、お客様やステークホルダーとの密接なコミュニケーションにより、新たな価値の創出を目指します。パイロットプロジェクトによるアジャイル型開発の推進、近隣企業やパートナーとの人材交流や情報交換、社内人材育成に向けたセミナーやイベントなど幅広く活用し、価値を軸とした新たなビジネスの探索を加速させます。



デジタル・ラボ オープンスペースの様子

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、明電舎及び関係会社の各事業拠点及び工事・保守・維持管理部門といった、明電グループで働く従業員全体のみならず、協力会社の方たちも対象に含めた、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」

「健康はなにものにも代え難い財産」

1. 基本方針

明電グループは、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、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、安全衛生・健康のリーディングカンパニーとなることを目指します。

2. 行動指針

- (1) 安全と健康の確保は、良好なコミュニケーションのもとに実現されるとの認識に立ち、全員参加で職場環境の改善を行って適正に管理することで、労働災害の防止と職業性疾病の予防を図る。
- (2) 労働安全衛生法をはじめとする関係法令と、各部門や職場の安全衛生に関する「ルール」を遵守する。
- (3) 安全衛生パフォーマンスの向上を図るため、4M改善を実施し、安全衛生マネジメントシステムによる持続的な安全衛生活動を行う。

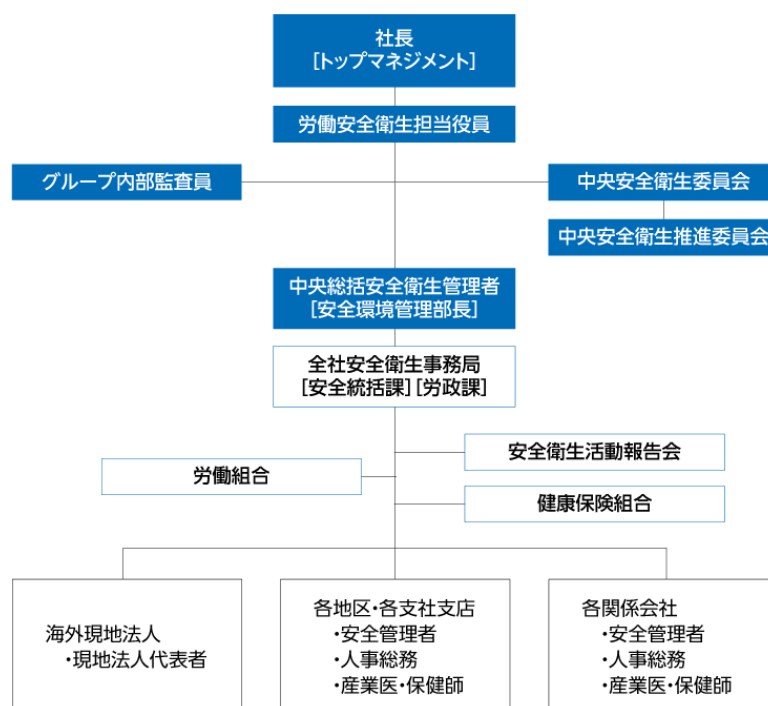
※ 4M：管理(Management)、設備(Machine)、作業方法・作業環境(Media)、人(Man)

- (4) リスク除去・低減を図るため、あらゆる職場で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。

- (5) 安全衛生教育によって、危険感受性を養う機会を増やして、一人ひとりの安全衛生意識を高める。
- (6) 「ワーク・ライフバランス」と働き方改革を推進する。
- (7) 従業員一人ひとりの健康に対する意識とヘルスリテラシーの向上に努める。
- (8) メンタルヘルス推進体制の強化とメンタル疾患を生み出さない職場づくりを推進する。
- (9) 喫煙による健康被害を防止する。
- (10) 全従業員が長く健康で活躍できるための予防・対処の支援を行う。

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社長からトップマネジメントを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（2022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、明電商事（株）本社、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、明電テクノシステムズ（株）東京営業所、明電アクアビジネス（株）、（株）エムウインズ、明電マスターパートナーズ（株）、明電ナノプロセス・イノベーション（株）
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）、明電興産（株）沼津支社、明電商事（株）沼津支店、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）、明電ケミカル（株）本社
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）、明電興産（株）太田支社、明電ファシリティサービス（株）、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
甲府地区	（株）甲府明電舎、明電舎（EV事業企画本部及びEV営業・技術本部甲府駐在、電動カソリューション営業・技術本部）
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、中部支店、関西支店、四国支店、中国支店、九州支店
プラント建設本部	企画管理部、工事管理第一部、工事管理第二部
国内関係会社	明電プラントシステムズ（株）本社、西日本支店
海外現地法人	上海明電舎長城開関有限公司、明電舎（鄭州）電気工程有限公司、MEIDEN SINGAPORE PTE.LTD.、PT. MEIDEN ENGINEERING INDONESIA、MEIDEN T&D (INDIA) LIMITED

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、また、2013年度にはMEIDEN SINGAPORE PTE.LTD.、2017年度には明電舎（鄭州）電気工程有限公司と上海明電舎長城開関有限公司、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。

今後も明電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（2023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	100拠点	95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	10拠点	5拠点	50%

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

労働安全衛生指標（グループ全体）

グループ全体	労働災害		交通事故	職業性疾病	一か月以上病気休職者人数(休業率) ^{※2}	
	休業4日以上	休業1-3日以内 ^{※1}	業務事故		全体	うちメンタル
2022年度 (目標値)	0件	0件	0件	0件	117名 (1.58%) (前年度比10%減)	93名 (1.26%) (前年度比10%減)

グループ全体	労働災害		交通事故	職業性疾病	一か月以上病気休職者人数(休業率) ^{※2}	
	休業4日以上	休業1-3日以内 ^{※1}	業務事故		全体	うちメンタル
2022年度 (確定値)	6件	1件	50件	0件	139名	102名
2023年度 (目標値)	0件	0件	0件	0件	125名 (前年度10%減)	92名 (前年度10%減)

※1 社内規程のカウント方法で公表（休業1日以上を対象とする）

※2 従業員数に対する一か月以上休職者の割合

労働安全衛生データ（明電舎単体）

項目	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
災害度数率 ^{※1}	0.99	0.15	0.15	0.00	0.38
災害強度率 ^{※2}	1.28	0.00	0.00	0.00	0.01
死傷者数（名） ^{※3}	1	0	0	0	0
休業災害件数（4日以上）（件） ^{※4}	4	2	1	0	4
休業災害件数（1-3日以内）	2	0	0	0	1

※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死傷者数で、災害発生の頻度を表す。同一人が1回以上被災した場合には、死傷者数はその被災回数として算出している。

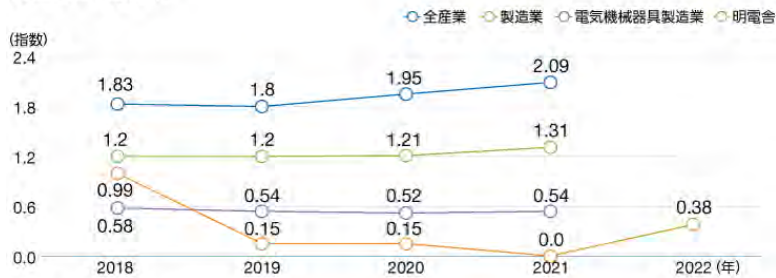
※2 「強度率」とは、1,000延実労働時間当たりの労働損失日数で、災害の重さの程度を表す。

※3 派遣社員・請負業者を含む。

※4 休業災害件数について、明電舎独自の算出規程により、休業1日以上とする。

安全成績推移（明電舎単体）

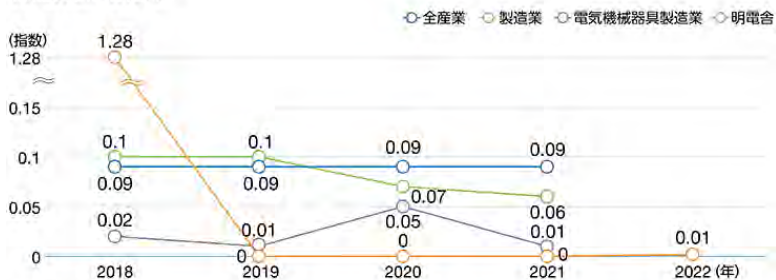
労働災害 度数率



※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。
 度数率が死傷者の発生頻度を示すことに対して、100万延実労働時間当たりが発生する、死傷者数をもって表したものの。
 $度数率 = (死傷者数 / 延実労働時間数) \times 1,000,000$

労働災害 強度率



※補足

強度率とは、労働災害の発生程度を示す指標。
 度数率が死傷者の発生頻度を示すことに対して、強度率は1000延実労働時間当たりの労働損失日数を用いることで、労働災害の重さの程度を表す。
 $強度率 = (延労働損失日数 / 延実労働時間数) \times 1,000$

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	2021年度	2022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	0.60% (24人（代表者）／4,027人)	0.59% (24人（代表者）／4,039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。

近年ではデジタル機器を活用し、全国各地から1(パトロール現場)対N(各拠点・関係会社)をリモートコミュニケーションツールで繋ぐリモートパトロールを、2021年度より行い、多くの目で見られることによる「新たな気付き」や、リモート参加者から寄せられる多くのアドバイスをヒントとして、現場の更なる安全衛生向上へとつなげる仕組みを取り入れています。



また、明電グループの安全衛生水準向上を狙いとし、2022年度より新たな取組みとして「安全衛生活動報告会」を発足しました。この取組みは、明電グループ内における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。

会の中でのグループディスカッションでは、毎回違ったテーマを設定し、グループ毎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繋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。体感車には3軸シミュレーターと組み合わせたVRシステムを搭載し、より現実感のある労働災害を疑似的に体感できます。これらの安全体感教育を通じて従業員の危険感受性を向上させることにより労働災害撲滅を目指します。

また、VRはサブスクリプションサービスにより、社外にも提供しています。

2021年3月に開発した「メタバース安全体感教育」に続き、2022年10月には「メタバース版安全伝承館」も新たに開設しました。これにより、遠方の事業所からもそれぞれアバター（自分自身の分身を表すキャラクター）となって来館することが可能となり、過去の労災事例の形骸化防止と従業員の安全意識の向上に寄与しています。



安全情報ポータル提供

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ポータルを2020年から運用開始しました。現在、労働災害報告、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、e-learning、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」という強い思いを持ちますが、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続け、考える場を提供するため、「安全伝承館」を設立しました。

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、安全体感車による「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の取組みを進めていきます。

2022年10月には、社員の更なる安全意識向上を実現するために、仮想空間を活用した「メタバース安全伝承館」を開発しました。

遠方の拠点で働く従業員などは沼津事業所に構える安全伝承館への来場が難しかったことに加え、新型コロナウイルス感染症の拡大も重なったことから、近年では来場・受講者数が伸び悩んでおりました。この課題を解決するために開設したのが「メタバース安全伝承館」です。

メタバース安全伝承館は、VRヘッドマウントディスプレイがあれば、場所の制約なく複数の社員が参加でき、メタバース上に集いながらの意見交換も可能です。これにより、国内製造現場はもとより、海外現法含めた全ての社員が参加することを目指します。



労働安全衛生に関する研修受講者数（明電舎単体）

労働安全衛生に関する教育実績（2022年度）

	研修概要	実施回数（回）	受講者数（名）
安全体感教育	危険感受性向上を目的とした研修	随時	1,009
一般安全衛生教育	職長教育 能力向上教育等	58	597
交通安全教育	原則、期に2回 拠点ごとに開催	21	2,680
中央労働災害防止協会様との連携による「危険体感セミナー」	危険感受性向上を目的とした研修	14	413

健康経営

方針

健康づくり 従業員の健康維持・増進を目指す

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、従業員が心身ともに健康な状態を維持し、生き生きとやりがいを持って働くことが重要です。

「健康はなにものにも代え難い財産」という想いを全員で共有し、自発的な健康活動に対する支援など、一人ひとりの健康を組織で支える取組みを推進しています。

これらを通じて、明電グループが継続的に健康経営のトップランナーであることに努めています。

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、従業員が心身ともに健康な状態を維持し、生き生きとやりがいを持って働くことが重要です。

『健康は、なにものにも代え難い財産』という想いを全員で共有し、従業員の自発的な健康活動に対する積極的な支援など、一人ひとりの健康を組織で支える活動を推進していきます。これらを通じて従業員、そしてその家族が生き生きと健康に過ごすことのできる会社の実現に努めます。

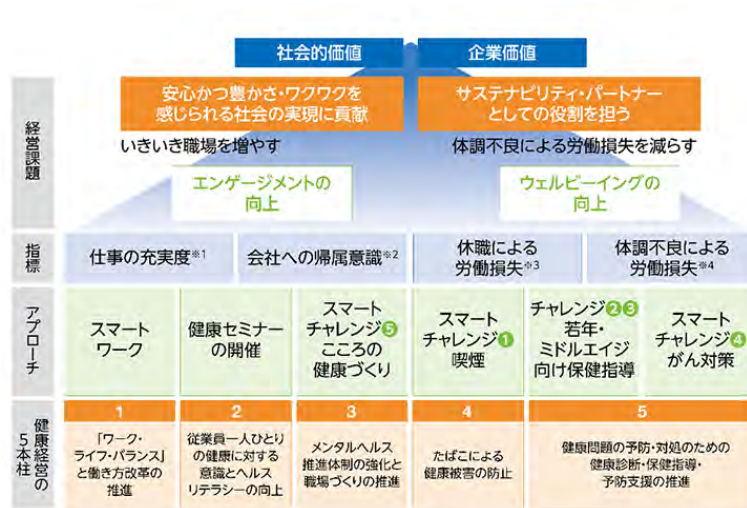
- (1) 「ワーク・ライフ・バランス」と、働き方改革の推進
- (2) 従業員一人ひとりの健康に対する意識とヘルスリテラシーの向上
- (3) メンタルヘルス推進体制の強化とメンタル疾患を生み出さない職場づくりの推進
- (4) たばこによる健康被害の防止
- (5) 健康問題の予防・対処のための健康診断・保健指導・予防支援の推進

以上を健康経営の「5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

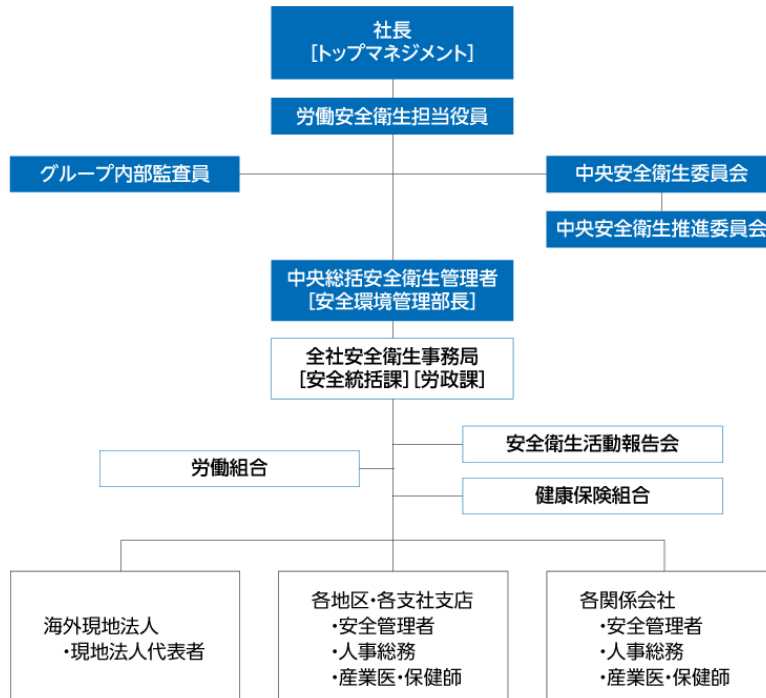
明電グループ 健康経営戦略マップ



- ※1 仕事に対するポジティブな心理状態を表す指標（ワーク・エンゲージメント）
- ※2 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（エンプロイヤー・エンゲージメント）
- ※3 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（アブセンティズム）
- ※4 病气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週間の自身の仕事を評価。（プレゼンティズム）

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



実績（2022年度）

健康経営の取組みによる成果

① 「健康経営優良法人2023～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2023～ホワイト500～」に認定されました。「健康経営優良法人2023～ホワイト500～」への認定は、3年連続3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、参加者数は35名（前年比-21名）と減少しましたが、77%(27名)が卒煙に成功しました。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・啓発活動を推進しました。就業時間禁煙、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2022年4月より就業時間内禁煙としました。

② チャレンジ2（生活習慣病対策-UNDER-39）

39才以下の若年層における、将来の肥満予備軍に対し、ICTを利用した健康指導プログラムの提供を継続的に行いました。若年層の興味やニーズに合わせて、活動量計を使った運動習慣の改善に重きを置いたサービス、食生活の改善に重きをおいたサービスの2種類を選択できる仕組みを提供しました。これにより、117名（前年比-41名）が参加し、プログラム完了率は58.1%（前年比-25.9%）となりました。

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。

生活習慣病対策実施結果	2021年度		2022年度	
	UNDER-3 9	OVER-40	UNDER-3 9	OVER-40
参加者	158	200	117	270
プログラム完了率 (%)	84	72	58.1	95.6
数値改善				
体重減量(kg)	-1.1	-1.2	-0.5	1.3
腹囲改善(cm)	-1.2	-1.7	-0.1	1.3
行動の変化				
食事習慣の改善 (%)	69.7	81.1	82.4	91.2
運動習慣の改善 (%)	53.8	64.3	76.5	85
主観的体調の変化				
開始時平均スコア	5.2	5.6	4.3	5.3
終了時平均スコア	5.0	5.3	4.7	5.4
主観的体調の改善	-0.2	-0.3	0.4	0.1
プレゼンティーズム (東大1 答式)				
開始時平均	85.1	82.2	79.2	81.7
終了時平均	84.8	81.2	78.6	84.2
プレゼンティーズム改善	-0.3	-1.0	-0.6	2.5

※1 体調の質問項目は、10項目10点満点で評価。

※2 体調不良による労働損失の指標。病気やけががないときに発揮できる仕事の出来を100%として、過去4週間の自身の仕事を評価。

④ チャレンジ4 (がん対策)

女性のがん検診受診促進を目的に、婦人科がん検診（子宮頸がん検診、乳がん検診）の自己負担金の全額補助を実施しています。会社が行う健康診断で、婦人科がんの検診が受けられるようにし、制度の充実を図りました。会社、健保、組合それぞれが、がんの早期発見に対する周知や情報発信を行うなど、啓発活動を積極的に展開しました。

⑤ チャレンジ5 (心の健康づくり推進)

「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触奨などを行いました。また、ストレスチェックの結果を有効に活用するために、従業員全員に対し改めてストレスチェック結果の見方について啓蒙活動を行いました。併せてセルフケアを目

的としてメンタルヘルス・マネジメント[®]検定を取得するための情報提供と、テキストの貸し出しを行い、2022年度は8名の方が検定取得にチャレンジしています。

※ 「メンタルヘルス・マネジメント」は大阪商工会議所の登録商標です。

健康経営指標（明電舎単体）

項目	2020年度	2021年度	2022年度		
喫煙者のうち卒煙プログラム参加人数	108	56	35		
明電スマートウォーキング参加人数	-	582	1,019		
健康Web「kencom（ケンコム）」登録者数	1,700	1,764	1,798		
定期健康診断受診率	98.3	100	100		
精密検査・再検査・治療受診率（%） ^{※1}	63	58	76		
ストレスチェック実施率（%）	96.6	97.8	97.5		
ストレス率（%）	13.4	13.9	13.8		
ストレス者面接率（%） ^{※2}	5	5	7		
ワーク・エンゲージメント ^{※3}	2.47	2.44	2.43		
平均休暇取得	労働慣行 「スマートワーク2024」の目標値 に掲載 >				
平均残業時間					
80時間/月を超える時間外勤務(法定外労働)の発生人数					
喫煙率（%）	21.8	20.0	20.7		
定期健康診断結果（有所見者率%）	肥満率（BMI25以上）	男性	35.0	37.0	36.7
		女性	20.7	20.6	18.6
		全体	32.8	34.6	33.9
	血圧リスク者率 ^{※4}	0.8	0.7	1.2	
血糖リスクと考えられる人の割合 ^{※5}	0.2	0.5	0.4		
一人当たりの医療費（円）	137,297	155,251	162,972		
一人当たり保健事業費（円）	13,660	19,120	17,041		
アブゼンティーズム（メンタル病欠・休職者割合%） ^{※6}	1.35	1.45	1.58		
絶対的プレゼンティーズム（東大1問式）損失割合（%） ^{※7}	17	27	29		
上記回答率（全従業員に対する割合）（%）	74.6	70.9	61.1		
離職率（%）	労働慣行実績データに掲載 >				

※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180mmHg以上または拡張期血圧110mmHg以上の人の割合。

※5 空腹時血糖が200mg/dl以上の人の割合。

※6 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。

※7 病气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週間の自身の仕事を評価。

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（2022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：ウェルビーイング経営 「生産性・創造性の高い働き方と!？」 第2回：「お酒との付き合い方」 ～あとで後悔しないための秘訣～ 第3回：女性のためのがんの基礎セミナー	3回	906名
新入社員研修	ストレスマネジメント、健康管理	2回	210名

健康セミナー開催

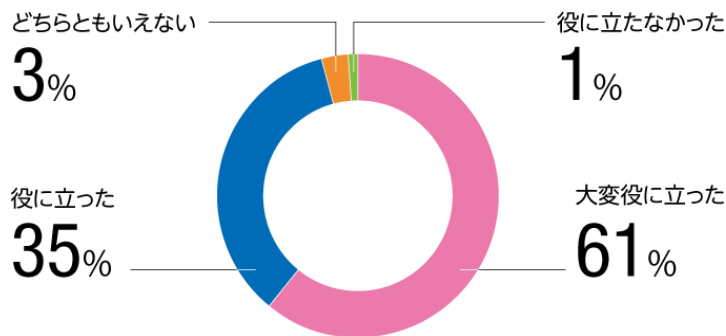
従業員のヘルスリテラシーの向上を目的に、健康保険組合と共催で健康セミナーを開催しています。

セミナーはオンライン形式で実施し、従業員が参加しやすいように、就業時間内に行っています。

2022年度は、上期に健康経営の重要なキーワードとなる「ウェルビーイング経営」について、下期は従業員の関心度の高い「お酒との付き合い方」をテーマに取り上げました。

また、女性の健康セミナーとして「女性のためのがんの基礎知識」を開催、男性従業員も参加可能とし、参加後のアンケートでは「女性のがんについて知る機会がなかったので良い機会となった、家族にも健診をすすめたい」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

健康経営への取組み

2023年度は「健康経営優良法人2023～ホワイト500～」に認定されましたが、今後も継続認定を目指し、健康経営に対する要求の変化を見据えながら、タイムリーな施策の実施に努めます。

喫緊の対応が必要な健康課題は、メンタルヘルス対策、喫煙対策、若年層を含む生活習慣病対策、がん対策という認識のもと、健康経営の「5本柱」のうち、

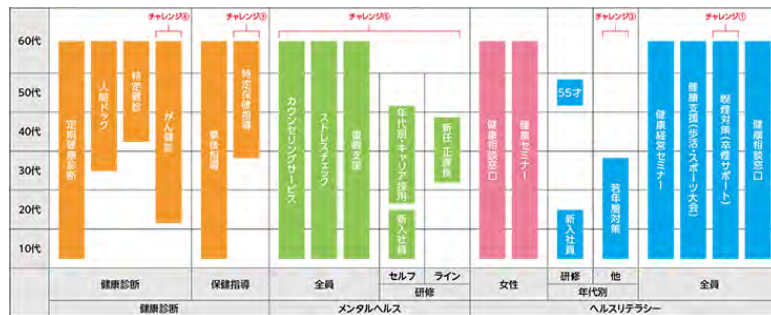
1. メンタルヘルス推進体制の強化とメンタル疾患を生み出さない職場づくりの推進
2. たばこによる健康被害の防止
3. 健康問題の予防・対処のための健康診断・保健指導・予防支援の推進

を重点的に取り組む活動とします。

「スマートチャレンジ明電5」における前年度の成果と反省点を踏まえ、今後取り組みを展開していきます。

人々の幸せと持続可能な社会の発展に貢献するサステナビリティ・パートナーとしての役割を果たすために、「健康はなにもものにも代え難い財産」という想いのもと、従業員のウェルビーイングの向上に努めます。

<年代別健康施策>



海外渡航者への対応

健康経営方針のもと、インフルエンザに罹患（りかん）した場合は、本人または代理者が速やかに「インフルエンザ届出システム」を介し会社に報告、会社は感染した従業員を一定期間自宅待機とし、関係部署に注意喚起を行うなど、感染拡大を防ぐための措置を講じています。

また、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。

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

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。

「明電グループ社会貢献活動方針」に基づいた社会への貢献を通じて、日頃お世話になっている地域の皆様をはじめ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れるよう努めています。

1918年（大正7年）に創業者 重宗芳水（しげむねほうすい）の妻で二代目社長の重宗たけが、私財を投じて工場のあった大崎（東京都品川区）に芳水小学校を設立しました。この志を受け継ぎ、私たちは、これからも地域・社会の皆様と積極的な交流を通じて、様々な社会貢献活動に取り組んでいきます。

明電グループが目指す方向性～本業を通じた社会課題解決～

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」というありたい姿に向かい、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います。本業を通じた社会課題の解決は事業の成長に直結し、それは明電グループ社会貢献活動方針とも一致しています。

社会貢献活動においては、事業を通じて培ってきた「技術」や「製品」を活かした「ものづくり教室」や「理科出張授業」など、従業員のスキルや知見を活かした特長ある「明電グループらしい」社会貢献

活動を行うことで、子どもの理科離れによる技術者不足や理数系人財の不足といった、社会課題の解決を実現するとともに、地域社会の発展に寄与していきます。このような活動がひいてはステークホルダーとの信頼関係の構築につながり、長期的には企業価値向上や、優秀な人財の確保にもつながると考えています。

取組み

地域経済への貢献

群馬県東部地域の上水道における包括事業の展開

自治体が抱える水道職員の高齢化に伴う人員不足や技術継承、危機管理対応等の様々な課題を解決すべく、明電グループは電気設備の設計・製造だけでなく、保守サービスや施設運転管理業務まで含めた総合受託サービスを展開しています。2017年4月には、明電舎を代表企業とした民間企業グループと群馬県東部水道企業団で共同出資し、株式会社群馬東部水道サービスを設立し、群馬県東部地域3市5町の水道事業の運営及び拡張工事等包括事業を開始しました。これにより、民間企業の技術・ノウハウを活かした効率的な事業運営や職員の技術継承、公益性の確保が可能になるほか、新たな雇用の創出や維持管理コストの削減などが実現されました。

コミュニティ投資

地域社会や政府の取組みを補強する ～タイの学校へ施設を寄附～

タイ王国では、2017年度に明電舎創業120周年とタイ明電舎設立50周年を記念し、タイ北部の山岳少数民族が住む地域の2校へ施設を寄附しました。その一つ、ガラヤニワッターナ中高等学校には、図書室と水貯蔵タンクなどを寄附しました。山々に囲まれている地域のため、通学には時間がかかり、多くの生徒が寮生活をしています。生活に必要な水を溜める貯蔵タンク、多くの知識を学べる図書室を寄附することにより、当社は「子どもの権利とビジネス原則」を支持し、その理念に則り、子どもたちの教育環境を向上させ、子どもたちが安心かつ質の高い教育を受けられる機会の提供に貢献することができました。施設を寄附した2校へはタイ明電舎従業員が継続的に訪問し、生徒と一緒にアクティビティを通しての学習を行うなど先生方・地域の方々とのつながりを持ち続けています。





社会貢献活動（2022年度の取組み事例・成果）

「明電舎ものづくり教室」の開催～子どもたちにも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。「ものづくり教室」は、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す。これまでの参加児童数は累計で1万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「ものづくり教室」を開催しています。



2022年度は岩国市立岩国小学校、品川区立芳水小学校、太田市立生品小学校で開催し、明電グループ従業員51名、児童326名が参加しました。

事業所周辺の中学校を対象とした理科出張授業

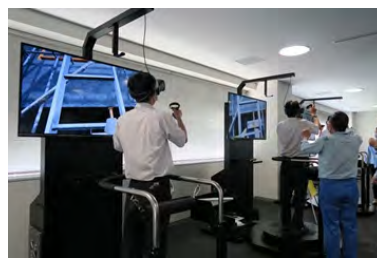
2017年度から事業所周辺の中学2年生を対象に、電気の大切さを体験的に学ぶ出張授業「電気はどうやって私たちのところに届くの？」を開催しています。2022年度は、品川区立品川学園、品川区立大崎中学校、品川女子学院、太田市立太田中学校の2年生305名を対象に出張授業を開催し、明電グループ従業員20名が講師や補助員を務めました。



地元工業高校生徒の技術研修センター「Manabi-ya」見学

2022年12月、沼津事業所にある技術研修センター「Manabi-ya」を地元工業高校の生徒20名が見学に訪れました。見学会は地域の工業高校の生徒に「Manabi-ya」を活用して安全体感を体験してもらうために企画されたものであり、Manabi-ya Digital Zone、実習エリア、座学エリアを順番にご案内しました。

今後も地域の学校の見学を受け入れ、より多く生徒の学びにつなげていきます。



秋田県三種町にて「グローバルウィンドデー」イベントを開催

明電舎と風力発電所の運営及び保守サービスを手掛ける株式会社エムウインズは、2022年7月30日に秋田県三種町で開催された「サンドクラフト2022 inみたね」の開催に合わせ、日頃の近隣の方々への感謝のお伝えと風力発電事業への理解を促進するためのイベントとして、「グローバルウィンドデー」を開催しました。

今回は3年ぶりの開催となりましたが、イベントブースの釜谷浜海水浴場横に並ぶ八竜風力発電所の風車18基を真下より眺める風景を楽しんでいただくとともに、風車の中を紹介するビデオ放映や、風ぐるま制作、風車と色とりどりの風ぐるまのアーチと写真が撮れる写真スポットなどを用意し、地元の皆様を含む多くの来訪者の方々と交流しました。



秋田県内高校での出前授業による風力発電メンテナンス人材の育成

風力発電所の運営及び保守サービスを手掛ける株式会社エムウインズは、2023年2月に秋田県内の2つの高校にて、風力発電のメンテナンス業務や電気主任技術者の仕事について紹介する出前授業を行いました。本件は秋田県の「風力発電メンテナンス人材育成プロジェクト」の一環として、技術者の育成、若者の県内定着の観点から、高校生を対象として開かれた講座となります。



講義の中では、「現場技術員と電気設備の両方の安全を担う責任がある仕事。大変だが、とてもやりがいがある」と魅力を伝えたい一方で、「ぜひ高校在学中から勉強を始め、電気主任技術者の資格取得を目指してほしい」とエールを送りました。脱炭素社会の実現に向けて再生可能エネルギー導入拡大の動きが進む中、風力発電分野においても今まで以上に高い期待が寄せられており、今後はこのメンテナンスに従事する人材を確保し、育てていくことが重要になってきます。

エムウインズ秋田営業所は、自社で保有する八竜風力発電所の風車18基のほか、他社が保有する周辺の風車8基のメンテナンスも手掛け

ており、秋田県内での採用を強化し、技術員としての育成に注力しています。今後も地元との共生・共創を事業展開における柱に据えて、地域に根差した再生可能エネルギーの普及と安定供給に貢献をしていきます。

静岡県立三島北高校 課題探求研究の成果発表会の実施

明電舎は2019年より、学生がグローバルな社会課題に目を向け、仲間と協働しながら解決に向けたアイデアを思考錯誤していく取組みに賛同し、静岡県立三島北高校の海外研修を支援しています。2022年度には、同校1年生の海外研修履修生9名がベトナムでの現地研修を予定していましたが、前年に引き続き、新型コロナウイルスにより渡航が叶わなかったことから、代替カリキュラムとして行なわれた課題探求型の研究の成果の発表会を、明電舎本社にて実施していただきました。



成果発表会の様子

発表会には、執行役員社長 三井田と常務執行役員 池森に加え、当社のベトナム現地法人であるVIETSTAR MEIDEN CORPORATIONの従業員も現地からリモートで参加し、3チームに分かれた学生の皆さんによる調査・検討内容の発表に耳を傾けました。

このプレゼンテーションでは、ベトナムの電力問題とフードロス問題を掛け合わせた発電方法に関するテーマ、栄養・健康問題を解決する食事メニュー提案アプリに関するテーマ、マイクロプラスチック問題解決のための代替容器に関するテーマなど、それぞれのチームが考える社会課題に対する斬新な解決策の発表がありました。

発表終了後には、当社役員及び従業員からのフィードバックもさせていただき、今後の研究にも活用していただける有意義な意見交換を行いました。

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。



太田事業所 金山・赤松の下の草刈り



沼津事業所 橋外清掃活動

社会貢献支出額

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
社会貢献支出額（円）	38,000,000円	60,000,000円	35,000,000円	27,000,000円	28,000,000円

※ 社会貢献支出額は、寄付金・協賛金を含みます。