

人財

DEI (Diversity, Equity & Inclusion)

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

[DEI推進 >](#)

[DEI推進ロードマップ >](#)

[アンコンシャスバイアス
セミナーの開催 >](#)

労働慣行

[労働慣行 >](#)

[人財マネジメントの基本的な考え方 >](#)

[労働慣行に関する方針 >](#)

[公正・公平な評価・処遇の徹底 >](#)

[働き方改革 >](#)

[働きがいのある職場づくり >](#)

[コミュニケーション活性化の取組み >](#)

[人事データ >](#)

人財育成

[人財育成 >](#)

[人財育成方針 >](#)

[研修体系 >](#)

[事業戦略を実行・推進で
きる人財の育成 >](#)

[次世代を担うグループ人
財の育成 >](#)

[キャリア形成とつながり
力の強化 >](#)

[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、すべての社員がイキイキと働く職場作りと風土の醸成に取り組みます。



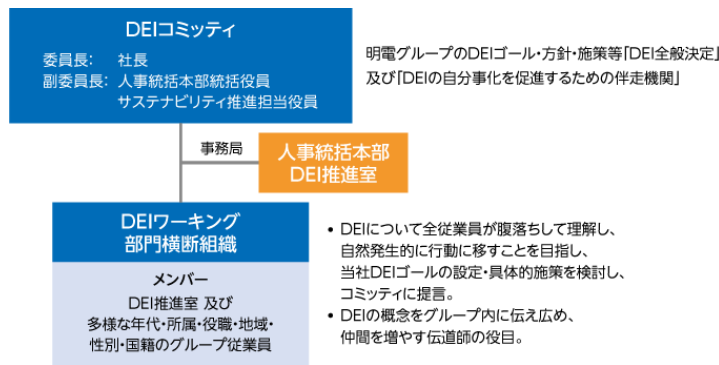
DEI推進

明電舎では、企業間取引のグローバル化、仕事と私生活の両立、自己の能力が活かせる企業での就業等、就業者の「雇用意識や価値観の多様化」や、女性の社会進出・シニアの労働力人口の増加等の「労働力の変化」といった社会の変化を背景に、従業員全てが多様であり、誰もが活躍できる組織に変わる必要があるという認識のもと、性別や国籍、育児など特定の属性ごとに存在する、活躍を阻む要因の解消にも力を入れ、公平な風土・環境の中、さまざまな能力を持った「人財」が個々の能力を最大限に発揮し、個人の成長と組織の発展が共にある企業を目指し活動しています。

体制

2022年度に新設されたダイバーシティ推進室は、2023年度DEI推進室と名称を変更するとともに、委員長を社長とし、副委員長に人事統括本部担当役員及びサステナビリティ推進担当役員とした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、推進の加速化を図ります。意識改革、教育の充実等により、従業員の生産性や創造性の向上、働きがいのある職場風土の醸成につなげていきます。

「多様性」を重視し、性別（性自認・性的指向）、国籍、年齢等にとらわれず、従業員一人ひとりが個々の能力を最大限に発揮し、活躍できるようDEIを推進しています。また多様な個性を尊重し、公平な機会を提供することで、すべての社員がイキイキと働く職場作りと風土の醸成に取り組んでいます。



戦略

DEI推進ロードマップ

当社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す。2021年ダイバーシティプロジェクト発足、2022年ダイバーシティ推進室設立、そして2023年DEI推進室に名称変更し、経営戦略としてのDEI推進を更に加速していきます。



取組み

アンコンシャスバイアスセミナーの開催

2021年度に実施した従業員アンケートで「多様性を阻害する要因」として意見の多かったアンコンシャスバイアス（無意識の思い込み）について、2022年に続き、2023年1月にも外部講師をお招きしてセミナーを開催しました。当日は、管理職、グループ会社社長など300名を超える参加者が、アンコンシャスバイアスを「知る」「気づく」「対処する」ことが、一人ひとりがイキイキと活躍できる組織づくりにつながることを学びました。

今後も、多様な人財を受容し、それぞれが活躍できる組織づくり・風土醸成に向け、各種セミナーを実施していきます。

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。

現在は、女性活躍推進法の趣旨に沿った行動計画を策定し、採用から若手・中堅クラス、管理職クラスの女性を対象に、階層別に段階的な対策を実施しています。併せて、男性の育休取得推進にも積極的に取り組んでいます。



えるぼし



プラチナくるみん

女性活躍推進法に基づく行動計画・両立支援制度

新卒採用に占める女性比率の割合向上

当社の課題	次世代の管理職育成のため、女性の新卒採用を強化
目標値	新卒の女性採用比率 <ul style="list-style-type: none"> 事務系総合職50%の継続 技術系総合職20%の達成
取組内容	当社における女性のキャリアプランがより明確にイメージできるよう、メディアコンテンツの拡充や女性向けのセミナーの開催に取り組む
取組時期	2022年4月1日～2025年3月31日

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 <ul style="list-style-type: none"> 2030年度目標 12% ※2022年度比3倍（2022年度実績 4.1%）
取組内容	<ul style="list-style-type: none"> 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 サポート役員制による、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 <ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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
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
目標値	男女ともに育児休職取得率100%の達成
取組内容	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～2025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
- ・ 在宅勤務、サテライトオフィス勤務制度
- ・ 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ヵ月有給）
- ・ 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）

女性従業員によるプラント工事現場の労働環境改善

プラント建設本部では、現場に従事する女性社員が快適に働くことのできる環境づくりを進めています。

日々の作業で改善が見込まれる点を女性自ら意見を出し合い、各職場環境の改善に取り組んでいます。

<改善事例>

- ・ 女性専用ロッカーを設置し、更衣室内のロッカーは従来の上下二段タイプから高さのあるロングタイプに変更し、ロングコートやワンピースを掛けられるようになりました。
- ・ 事務所が狭く、更衣室を男女で分けることできない現場では、使用状況が一目で分かる目印を作成しました。
- ・ ヘルメットの置き場所を低く設定したことで、取り出しやすく安全性も向上しました。

- ・ トイレに目隠しを設置したことで、出入りの際の人の目が気にならなくなりました。さらに広い空間の確保や直射日光を防げる涼しい環境整備にもつながりました。



ヘルメットの置き場所を従来の設置位置より低い位置に設置



トイレに目隠しを設置

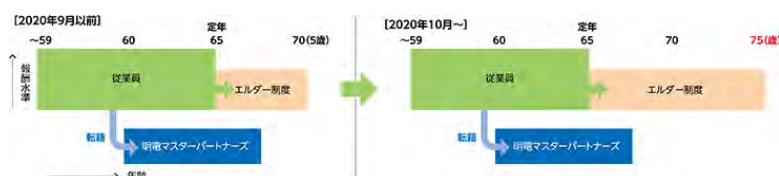
65歳定年制導入と75歳までの雇用延長制度

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。今後もシニア層が安心して活躍できる職場環境を整備していきます。

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、以降、各地の製造拠点への支店展開等の拡大・拡充を進め、雇用の拡大を図っています。明電ユニバーサ

ルサービス（株）は、2015年に、長年にわたる障がい者の雇用及び職業自立への寄与が認められ「群馬県障害者雇用優良事業所」として群馬県知事表彰を受けました。

明電舎としても障がい者の雇用を進めています。2023年度以降も受け入れ職場の拡大を目指し、全社での採用活動を推進するとともに、入社後のサポート体制を強化する等、個々の力を最大限発揮できる環境づくりに取り組みます。

障がい者雇用率（明電舎+明電ユニバーサルサービス）

時点	2018年6月	2019年6月	2020年6月	2021年6月	2022年6月
障がい者雇用率（%）	2.24	2.42	2.50	2.46	2.42
法定雇用率（%）	2.2	2.2	2.2	2.3	2.3

LGBTQ理解推進への取組み

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として、LGBTQの人々を正しく理解することを掲げ、誰もが自分の性や「自分らしさ」を尊重され、従業員一人ひとりが最大限の能力を発揮し、活躍できる環境づくりを推進しています。

2022年度、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いました。10月には、新たに明電パートナーシップ制度を追加し、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しました。

また、LGBTQ取組み内容の紹介や各地のプライドイベントへのバナー広告協賛を行うなど、社外にも活動を広げています。このような取組みが評価され、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2022」において、最高評価のゴールドを取得しました。

2023年6月には、LGBTQへの理解促進のため、LGBTQ基礎教育研修を実施しました。管理職のほか、グループ会社社長など1,200名を超える参加者があり、LGBTQ当事者の方の講演等を通じて、「認識を改めた」と参加者からも大きな反響がありました。

今後も、多様な性についての正しい知識と理解を広げ、性的指向及び性自認を理由とする偏見・差別とハラスメントの防止を徹底することで、LGBTQの方を含む全社員が、イキイキと能力を発揮できる職場風土の醸成を継続していきます。



グローバル人材の活躍推進

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

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

外国籍社員 幹部登用数（グループ全体）

	目標	2022年度
外国人現地法人社長	2024年度3名以上 2030年度5名以上 (うち執行役員1名以上)	1名

労働慣行

方針

人財マネジメントの基本的な考え方

お客様や社会の直面する課題が複雑さや不透明さを増す中で、企業競争力を強化していくためには、柔軟な発想や大胆な行動力を発揮し、課題解決につながる価値を創造できる人財の力が重要になります。そのため、優秀な人財の採用・育成に注力するとともに、一人ひとりが誇りを持ち、働きがいを実感できる職場環境を実現することで、持続的な成長につなげていきます。

従業員が個々の力を最大限発揮するためには、DEI（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）を推進し、多様な人財が公正な機会を与えられ、心身ともに健康な状態で活躍できる職場づくりが重要になります。具体的には、ワーク・ライフ・バランスの実現や労働安全衛生の向上などをグループ全体として取り組むことで、グループ全体の企業価値向上を実現します。

DEI推進に関する取組みについては「DEI（Diversity, Equity & Inclusion）」のページをご参照ください。

[DEI](#)



労働慣行に関する方針

雇用に関する方針

年齢、性別、国籍、宗教、性的指向、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。各階層に向けたダイバーシティ教育、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。

方針・取組み

公正・公平な評価・処遇の徹底

当社では、「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・強化を目指して役職・一般従業員とも成果にウエイトを置いた人事処遇制度とし、成果や役割で評価を行っています。そのため、成果が処遇に公平に反映されるように目標管理制度を導入しています。目標設定面談と目標管理実績面談を通じて上司・部下の間で目標及び成果指標などを相互確認し、期待される成果について食い違いが生じないよう話し合いを行っています。

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とともに、上司・部下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。

働き方改革

「スマートワーク2024」の展開～業務の効率化・生産性向上に向けて～

明電グループでは経営の重要課題の一つとして、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。2021年度には「人財育成&ダイバーシティ推進プロジェクト」の中で、従業員アンケートやワーキンググループの意見をもとに、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の導入などを進めました。また、2022年度には部門の方針に応じて、出社とテレワークの勤務日数を決められるハイブリッド勤務制度に移行するなど、より柔軟かつ実態に即した働き方としています。これらに加え、テレワークでも会社と同じ業務が遂行できるよう、社内システム環境の整備も実施し、業務効率の改善、生産性向上を推進しています。その他にも、病気治療と仕事の両立を目的とした短日・時間勤務制度を導入し、育児や介護だけでなく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化推進により、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2024」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。

	80時間/ 月超過者	平均残業時間	年間総実労働時間
2024年度目標	ゼロ達成	19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
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

※ 明電舎と明電エンジニアリングの一人あたり平均

柔軟な働き方の推進（サテライトオフィスの設置）

スマートワークの取組みの中では、生産性向上に注力するとともに、働きやすい職場環境の実現に向けた施策を展開してきました。

- 2018年9月 沼津事業所、サテライトオフィス
- 2019年8月 本社 明電プラザ 全面リニューアル
- 2020年3月 総合研究所「リラフィス」（リラックス+オフィスの造語）
- 2021年 名古屋事業所 サテライトオフィスリニューアル

気兼ねなく食事を取ることができるとともに、大型プロジェクター・放送設備を設置し、100名程度のセミナー会場としても利用可能です。また、災害時には全社災害対策本部として機能します。



本社「明電プラザ」 個人でもグループでも活用しやすいレイアウトとしています。



名古屋事業所サテライトオフィス。室内はカラフルな色合いで様々なタイプの席を用意しています。

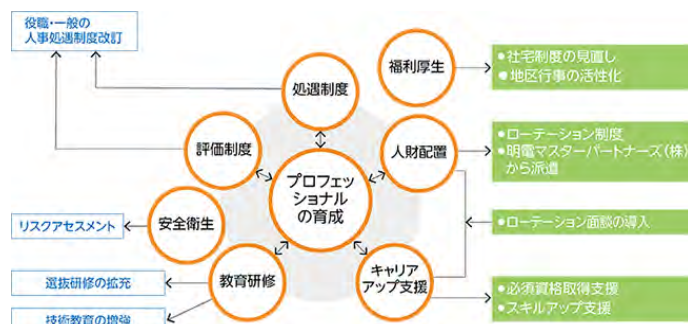
働きがいのある職場づくり

人事処遇に関する制度

従業員の貢献に対してインセンティブを与え、更なるモチベーションの向上につなげるため、2015年4月より一般職の人事処遇制度を改定しました。本制度では「役割」「貢献度」をバランスさせ、複線型の資格体系で、かつ貢献度に応じて処遇できる制度とすることで、より貢献度の高い従業員に報いる人事処遇を狙いとしています。

また、多様な働き方に対応すべく、役職、一般職とも地域を限定した働き方ができる制度となっています。

人事処遇制度体系図



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	従業員の自己啓発やキャリアプランを支援するために自己申告制度を運用しています。
3. マイスター制度	卓越した技能で貢献する従業員に対し、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2022年までに27名をマイスターとして認定しています。
4. ローテーション制度	若手社員の育成を目的にローテーション制度を運用しています。

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～「独身寮」～結婚～「家族社宅」～「持家」と、それぞれのライフイベントによる住環境の変化に対応するための社宅貸与制度を整備しています。また、転勤者の負担軽減のために社宅貸与に加えて、家電レンタル費補助制度などの支援制度をより充実しています。

2. 福利厚生サービス

多様化する従業員のニーズに応えるための制度として、総合福利厚生サービスを導入しています。明電舎独自のサービスとして、宿泊や人気テーマパークチケット、育児・介護等の特定メニューには会社補助を付加するなど、家族旅行やリフレッシュを目的とした余暇を充実させるメニューに加え、仕事との両立支援をサポートするメニューを用意するなど、制度の更なる充実を目指しています。

3. 文化会行事・サークル活動

それぞれの事業所や拠点ごとに、従業員の交流やリフレッシュ、運動不足解消等を目的として、様々な文化・体育行事を企画し開催しています。スポーツ・フェスタなどの休日を利用したスポーツイベントは、従業員の家族も交えた交流の場となっており、毎年の恒例行事になっています。

2020年度はコロナ禍の中、なかなか直接会えない従業員同士がお互いにエールを送りあう企画として、メッセージボードを持った従業員の写真をイメージソングにのせて制作した「明電グループを元気にするメッセージ動画」を社内ポータルサイトで公開しました。また、2020年度・2021年度にはコロナ禍の中でも従業員同士で楽しみ、協力することが出来るイベントとして、「リモート謎解き」や「オンライン運動会」を全社で開催しました。

2022年度には、本社地区では3年ぶりとなる対面でのイベントとして「ソフトボール大会」を実施しました。300名以上が参加するなど、久々に直接会う仲間との親睦を深めることが出来ました。

その他にも文化系・体育系の様々な会社公認サークルがあり、職場や年代を超えた従業員同士のコミュニケーションの活性化を推進しています。



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

コミュニケーション活性化の取組み

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。

また、業務上の配転・転籍出に関する通知については、労働協約等へ明文化しておりませんが、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・交渉を実施しております。なお、その期間は変更内容により異なります。

従業員意識調査の実施

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。調査内容は「ビジョン・経営方針」「モチベーション」「キャリア」「マネジメント」「評価制度」「ダイバーシティ浸透」「労働環境」の7分野からなり、業務や勤務条件、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、各種施策、取組みの評価を行うとともに今後の諸施策に役立てています。

また、部門長対象のワークショップを開催し、結果のフィードバックとディスカッションを実施しています。調査結果と意見交換で得た情報を次年度の部門目標設定に反映しています。

人事データ

基礎データ

従業員（明電舎単体）

		単位	2020 年度	2021 年度	2022 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	3,371	3,431	3,425	○	
	女性	名	571	596	614	○	
	合計	名	3,942	4,027	4,039	○	
国内関係会社	男性	名	3,219	3,242	3,287	○	
	女性	名	486	484	494	○	
	合計	名	3,705	3,726	3,781	○	
海外関係会社	男性	名	1,642	1,733	1,595	○	
	女性	名	358	437	401	○	
	合計	名	2,000	2,170	1,996	○	
連結従業員数 ^{※1}	男性	名	8,232	8,406	8,307	○	
	女性	名	1,415	1,517	1,509	○	
	合計	名	9,647	9,923	9,816	○	
外国人従業員数 (単体)	男性	名	21	19	25	○	
	女性	名	11	10	10	○	
	合計	名	32	29	35	○	
国内関係会社 外国人従業員数	男性	名	6	10	16	○	
	女性	名	2	2	3	○	
	合計	名	8	12	19	○	
海外関係会社 外国人従業員数	男性	名	1510	1597	1460	○	
	女性	名	354	434	399	○	
	合計	名	1864	2031	1859	○	
連結外国人従業員数 ^{※1}	男性	名	1,537	1,626	1,501	○	
	女性	名	367	446	412	○	
	合計	名	1,904	2,072	1,913	○	
全従業員に占める契約社員または派遣社員の割合		%	13.8	14.3	13.5	○	
平均年齢	男性	歳	42.9	43.1	43.3	○	
	女性	歳	43.4	43.1	42.8	○	
	合計	歳	43.0	43.1	43.3	○	
勤続年数	男性	年	18.7	18.8	19.0	○	
	女性	年	20.0	19.7	19.1	○	
	合計	年	18.9	18.9	19.0	○	
役職者数 ^{※2}	男性	名	973	985	968		○
	女性	名	40	45	51		○

		単位	2020 年度	2021 年度	2022 年度	有報 ベース	明電舎籍のみ (出向者も含む)
	うち外国人	名	6	5	5		○
うち部長以上※2	男性	名	214	215	201		○
	女性	名	5	4	4		○
	うち外国人	名	0	0	0		○
(参考) 管理職者数	男性	名	642	672	680		○
	女性	名	23	25	29		○
	計	名	665	697	709		○
役員※2	男性	名	35	34	36		○
	女性	名	1	1	1		○
	うち外国人	名	0	0	0		○
うち執行役員※2	男性	名	24	25	30		○
	女性	名	0	0	0		○
	うち外国人	名	0	0	0		○
女性比率※2	役職者※3	%	3.95	4.37	5.00		○
	うち管理職	%	3.46	3.59	4.09		○
	うち部長以上	%	2.28	1.83	1.95		○
	役員	%	2.78	2.86	2.70		○
	うち執行役員	%	0	0	0		○
障がい者雇用人数※4 ※5		名	108	107	115		○
障がい者雇用率※4 ※5		%	2.5	2.46	2.56		○
障がい者法定雇用率		%	2.2	2.3	2.3		○
離職者数 (自己都合)	男性	名	75	69	69		○
	女性	名	5	11	20		○
	合計	名	80	80	89		○
離職率 (自己都合) ※6※7	男性	%	2.2	2.0	2.0		○
	女性	%	0.9	1.8	3.2		○
	合計	%	2.0	2.0	2.2		○
労働組合加入率		%	65.1	65.2	65.3		○
平均年間給与※8		円	7,508,585	7,368,835	7,428,633	○	

※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：(2021年度まで) 明電舎+特例子会社、(2022年度) 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。具体的な実人数は82名。

※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。

※7 明電グループにおいては基本給の男女格差はありません。

年齢別従業員数（明電舎単体）（2023年3月31日現在）

（単位：名）

	男性	女性	合計
30歳未満	621	140	761
30～39歳	695	69	764
40～49歳	649	145	794
50～59歳	1,131	227	1,358
60歳以上	329	33	362

新卒採用（明電舎単体）

（単位：名）

	大卒			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	29	103
2018年4月入社	54	11	65	5	27	97
2019年4月入社	60	15	75	5	47	127
2020年4月入社	52	16	68	6	35	109
2021年4月入社	55	14	69	9	42	120
2022年4月入社	59	21	80	5	38	123

※ 大卒には修士卒、博士卒を含む。短・専門卒には高専本科卒を含む。

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

働き方の状況関連（明電舎単体）

		単位	2020 年度	2021 年度	2022 年度
産休取得者数		名	6	12	17
当年度中に配偶者が出産した男性従業員数 ^{※1}	男性	名	76	90	101
当年度中に出産した女性従業員	女性	名	5	11	18
	合計	名	81	101	119
育休取得者数	男性 (1週間以内)	名	4	7	14
			32	29	57

		単位	2020年度	2021年度	2022年度
	女性	名	5	11	18
	合計	名	41	47	89
育児休業取得率	男性	%	47	40	70
	女性	%	100	100	100
	合計	%	51	47	75
育児休業復職率	男性	%	100	100	100
	女性	%	100	100	100
	合計	%	100	100	100
介護休業取得者数		名	3	0	0
平均有給休暇付与日数		日	23	23	23
平均有給休暇取得日数		日	15	17	18
平均有給休暇取得率		%	64	72	78
平均年間総実労働時間 ^{※2}		時間/年/人	1,980	1,970	1,957

※1 男性は配偶者出産時の特別休暇（法定外）を含む。

※2 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です。

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	2020年度	2021年度	2022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	%	94.9	93.9	94.8
	女性	%	97.5	94.7	96.0
	合計	%	95.3	95.3	94.0
	管理職	%	94.6	95.6	93.6
	一般職員	%	95.5	93.5	93.9
	合計	%	95.3	95.3	94.0

人財育成

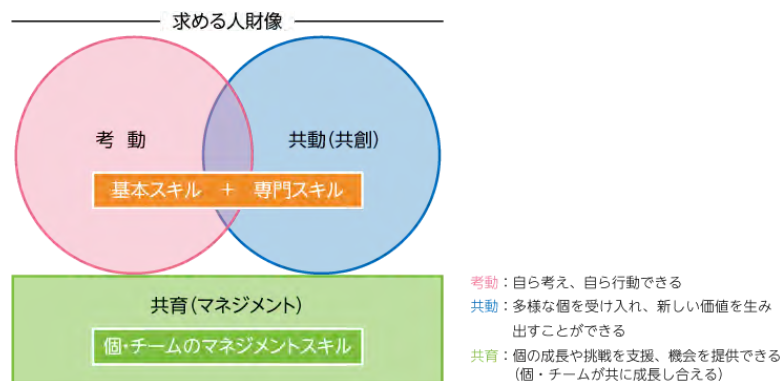
社会の成熟に伴い人々の価値観が多様化し、幸せの形や働き方が変化している中、明電グループでは人財を人的資本として捉え、各々の能力（Ability）とモチベーション（Motivation）を高め、全ての従業員が活躍できる機会・環境を整備する（Opportunity）ことで企業パフォーマンスを最大化することが必要です。このAMOフレームワークが明電グループの人的資本への考え方のベースにあります。

方針

人財育成方針

～自ら考え、行動できる、自律性を持った人財の育成を目指し、会社主導から手挙げ制の教育研修制度へシフト～

1. 人こそが価値創造の源泉→人財投資のプライオリティ向上・経営の柱へ
2. 多様な個を踏まえた主体的な学び→個性・得意を強みにしたプロフェッショナル集団へ



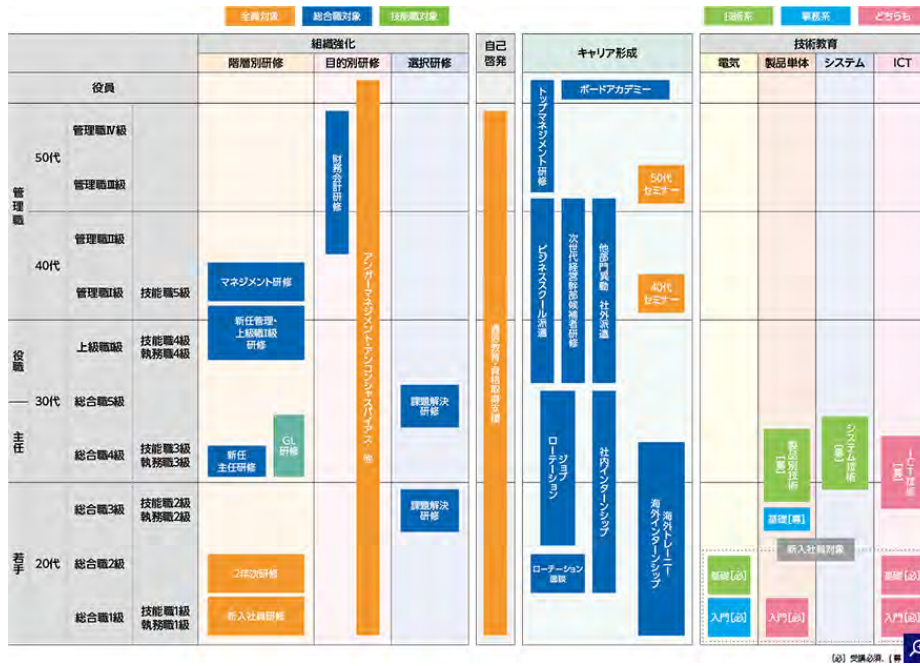
計画・目標

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保持しています。

「中期経営計画2024」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、多様な人財がそれぞれの個性を受容し、自己の能力を最大限に発揮できるよう更なる人財育成に注力していきます。その一環として、ナショナルスタッフ（海外現地法人従業員）の日本留学制度や海外現地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海外派遣制度等により、多様な人財と交流する機会を通じて成長を促しています。

また、従来の考え方、やり方に捉われない発想力や行動力で新しいことに挑戦できるようイノベーション教育を強化するとともに、風土醸成にも取り組んでいます。その一つとして、新規事業の創出・立ち上げに挑戦する社内公募を行い、事業開発部員としてチャレンジ・活躍できる機会を創っています。

研修体系



階層別カリキュラム

年齢や資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。

事業戦略を実行・推進できる人財の育成

モチベーションの向上

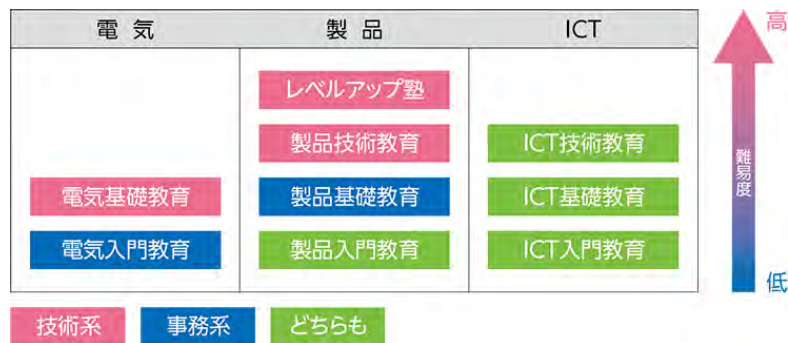
多様な個を尊重し、従業員一人ひとりの主体性とやりがいを引き出すことを目的に、自分のビジョンを見つめ直し、会社のビジョンと照らし合わせ、企業の中で何にチャレンジをしていくのか（Myチャレンジ）を言語化する取り組み「Myビジョン、Myチャレンジ」を開始しています。2022年度は経営層のMyビジョン・Myチャレンジの言語化を行いました。2023年度は執行役員及び管理職への展開を予定しています。

[サステナビリティビジョンの浸透 >](#)

技術教育の充実

専門技術の習得と実務能力の向上に向け、従来、技術研修を実施してきましたが、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実現に欠かせないICT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、以下のような強化を図りました。

- ① 新入社員への体験型ICT教育を導入
- ② 工場部門と連携し、電気基礎教育のための教科書を作成
- ③ 営業技術部門の若手社員を対象に交渉力教育を実施

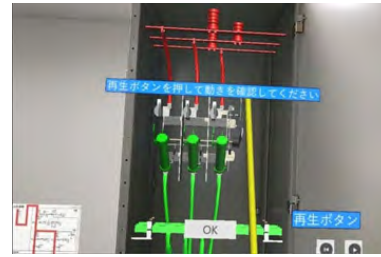


技術・技能の習得と伝承

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「Manabiya」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。VR（仮想現実）、AR（拡張現実）、MR（複合現実）を用いた体験型教育コンテンツも展開しており、安全や技術教育への活用を拡大しています。2022年度は、風力発電設備（ナセル）の構造学習コンテンツの新規製作など、VR・AR教育の充実を図りました。



技術研修センター『Manabi-ya』（2020年10月開設）



MRを用いた停電手順学習の様子

次世代を担うグループ人財の育成

経営人財の計画的な育成

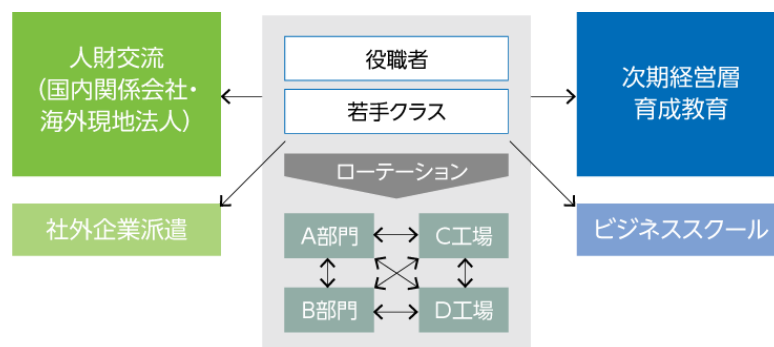
次世代を担う人財の計画的・戦略的な育成を目的とした人財育成プログラム「キャリア・デベロップメント・マネジメント制度」を展開しています。

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な知識・スキルに関する研修を実施し、また外部セミナーへの派遣などを行なうことで、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、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。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を目的として、明電舎経営層との交流、国内拠点や製品納入現場の見学や各職場での実務研修などを行っています。

また、海外現地法人の幹部候補者を中心とした、組織開発を目指す「コーチングプログラム」を実施しています。これら、グループ間の人財交流及び人脈構築を通じて、明電グループの一体感の醸成を図ります。



キャリア形成とつながり力の強化

キャリア形成意識の向上

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。

また、多様化する価値観の中、キャリア意識も受動型から自立型に変化してきていることから、当社グループでは、2022年度に「キャリア相談窓口」という専門相談窓口を新たに設置しました。年代を問わず誰でも相談ができ、従業員一人ひとりが自分の力をさらに発揮し、活躍できるような支援を強化しています。

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。

主な活動は「ファミリー」ごとに相談会や懇親会などを開催したり、「ファミリー」の垣根を越えた勉強会や交流イベントを実施したりと、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。

<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	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
階層別プログラム	2,181名	2,463名	2,569名	2,672名
選抜型プログラム	123名	130名	135名	136名
目的別プログラム	314名	147名	409名	2,357名
技術教育	934名	1,090名	1,603名	1,255名
部門実施教育	8,049名	7,111名	10,096名	25,125名
合計	11,601名	10,941名	14,812名	31,545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	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
教育・研修費用の総額 ^{※1}	104,590千円	114,500千円	133,428千円	151,648千円
教育・研修時間 ^{※2}	48,385時間	51,583時間	56,050時間	78,686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）