

人的資本の強化

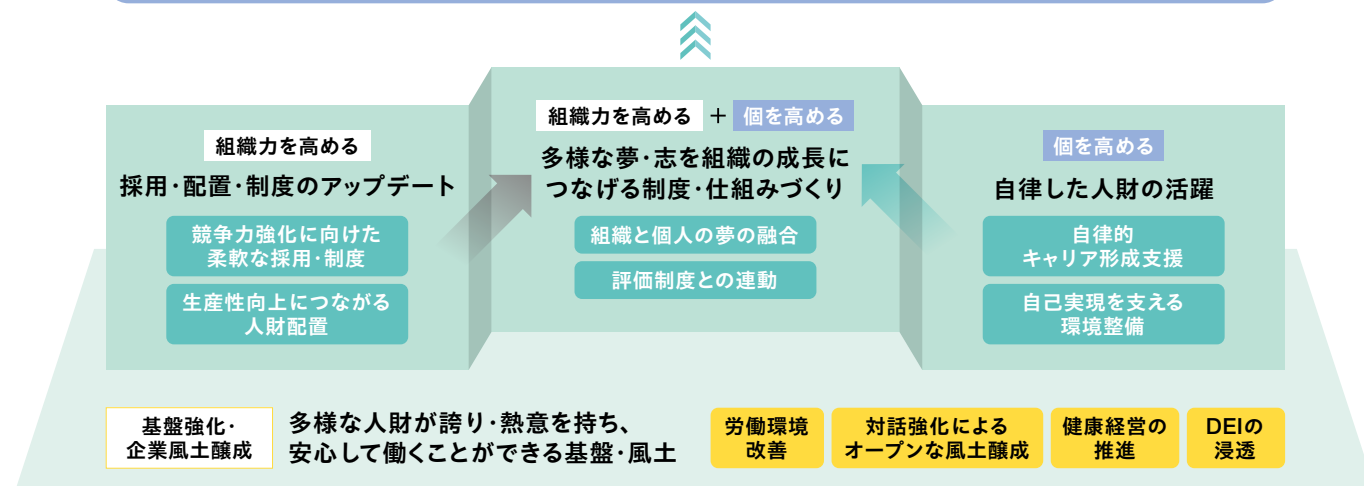
価値創造の源泉である人的資本の強化

明電グループは、人財を価値創造の源泉である人的資本と捉え、その強化に取り組んでいます。「中期経営計画2027」では、人財と技術で新たな価値を創造し続ける組織を目指し、人的資本戦略の基本方針として「個を惹きつける組織と多様な人財が夢・志で重なり、ともに成長する環境の実現」を掲げ、経営戦略を踏まえた「組織力を

高める」取組み、人財を巡る動向を踏まえた「個を高める」取組み、そして、組織と個人の夢や志をつなげ、ともに成長していくための仕組みづくりに取り組んでいます。また、これらを支える基盤として、多様な人財が誇り・熱意を持ち、安心して働くことができる企業風土の醸成にも注力していきます。

事業戦略上の人財課題を解消、時代に沿った人財活用のあり方へ転換

個を惹きつける組織と多様な人財が夢・志で重なり、ともに成長する環境の実現



人的資本の強化KPI

主要なKPI	KPI進捗	目標値	主な取組み内容						
女性役員クラス (プロパー)人数	<table><tr><td>FY2022</td><td>FY2023</td><td>FY2024</td></tr><tr><td>0名</td><td>1名</td><td>1名</td></tr></table>	FY2022	FY2023	FY2024	0名	1名	1名	2030年度 3名以上	- 他部門異動、配置による経験の場の提供 - 女性管理職の計画的な育成と女性同士のネットワーク構築を目的とした、新たな女性リーダー育成プログラムの実施
FY2022	FY2023	FY2024							
0名	1名	1名							
外国人現法社長数	<table><tr><td>FY2022</td><td>FY2023</td><td>FY2024</td></tr><tr><td>1名</td><td>1名</td><td>2名</td></tr></table>	FY2022	FY2023	FY2024	1名	1名	2名	2030年度 5名以上	- 海外現地法人幹部候補者のコーチングプログラムによるマネジメント能力向上 - 複数の現地法人と日本の事業企画部門が連携し、組織開発をテーマとした集合研修の実施
FY2022	FY2023	FY2024							
1名	1名	2名							
eNPS (従業員エンゲージメント)	<table><tr><td>FY2022</td><td>FY2023</td><td>FY2024</td></tr><tr><td>-68.3%</td><td>-69.8%</td><td>-69.0%</td></tr></table>	FY2022	FY2023	FY2024	-68.3%	-69.8%	-69.0%	2027年度 -65.0%	- E-PROJECTを通じた、誇りや熱意をもって、安心して働ける職場づくり - MYビジョン・MYチャレンジと日々の仕事を重ね合わせるための1on1ミーティングの推進、従業員の挑戦を評価につなげる仕組みづくり
FY2022	FY2023	FY2024							
-68.3%	-69.8%	-69.0%							

組織力を高める

経営戦略を着実に遂行し、持続的な企業価値の向上を実現していくためには、組織全体の生産性を高め、世の中の変化に対応し、「組織力を高める」ことが不可欠です。特に、外部環境の急激な変化や労働人口の減少に伴う人財不足という構造的課題に直面する中、従来型の人員配置や組織運営の枠組みを見直し、より柔軟で戦略的な組

織設計が求められています。こうした課題に対応するため、人財の可視化と戦略に沿った人財の最適配置の実現に向け取組みを進めています。更に、従業員の成長や挑戦意欲を促し、パフォーマンスを向上させていくための人事処遇制度の見直しにも取り組んでいます。

個を高める

働き方や価値観の多様化が進む中で、企業と従業員の関係性も大きく変化しています。これまでのように組織が一方的に方向性を示し、それに従う形ではなく、個々の従業員が主体的に学び、考え、選択しながらキャリアを形成していく「自律的な働き方」が重要性を増しています。こうした環境下では、組織としても従業員の成長意欲や内発的動機を引き出す支援が求められます。そうした支援の具体策として、一人ひとりの強みを活かし、志向に合わせた育成機会の提供、キャリア自律を促す対話の仕組み、学びを支える制度

の整備などを推進していきます。また、管理型から支援型へのマネジメントスタイルの転換も不可欠です。「個を高める」ことは、個人が充実した働き方を実現できるだけでなく、組織全体の成長にもつながります。これを戦略的に推進していくことが、変化の時代において持続的に成長し続ける企業であるために不可欠だと考えています。

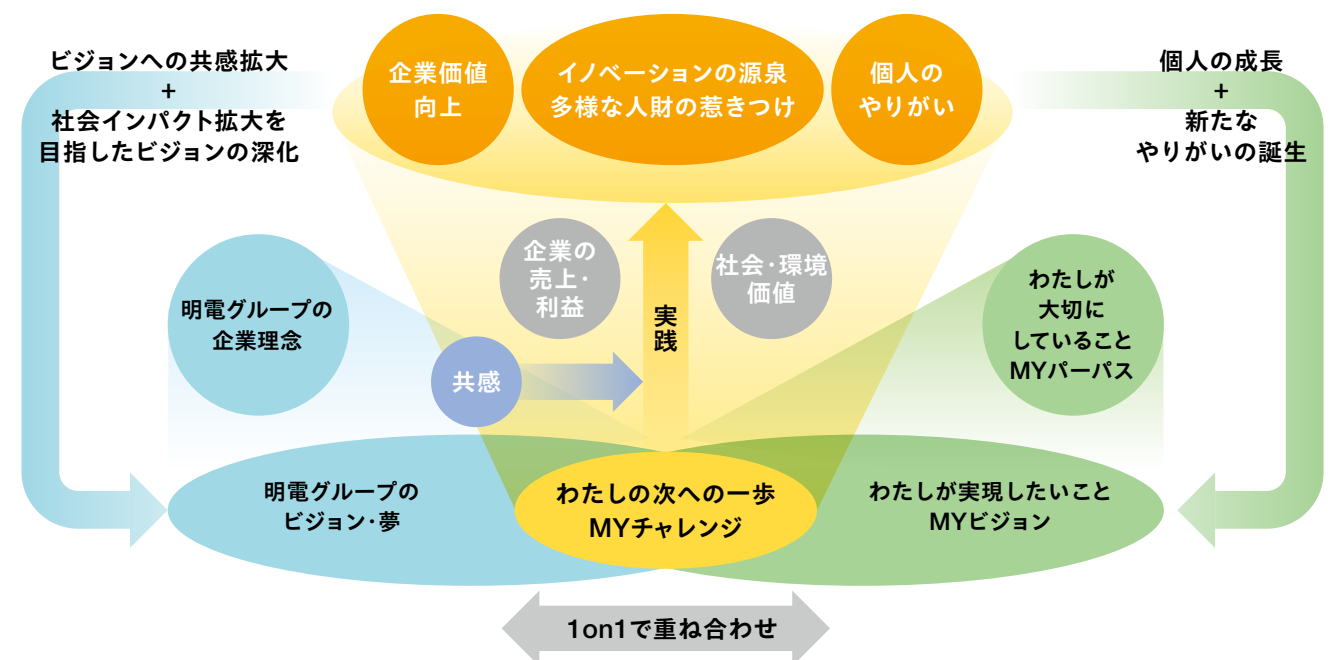


キャリアコンサルタントによる従業員向けキャリア面談

多様な夢・志を組織の成長につなげる制度・仕組みづくり

組織と個人がともに成長するためには、双方の夢や志をつなぎ、同じ方向を向いて力を合わせるための制度・仕組みづくりが不可欠です。企業の目指す方向性と、従業員一人ひとりの想いや価値観を重ね合わせることで、組織への共感や貢献意欲が高まり、エンゲージメント向上につながります。今後は、個人の想いや成長意欲を引き出す

「MYビジョン・MYチャレンジ」の取組み、それぞれの挑戦を評価につなげるための仕組みの構築を進めます。これら施策により、現場との対話を重ねながら進めていくことで、KPIとして掲げるeNPS（従業員エンゲージメント）向上を図っていきます。



成長を支える人事制度

当社は人的資本の強化に向け、2025年度より新しい人事処遇制度を導入しました。「より成果や役割に応じた制度への移行」、「多様な働き方や価値観を踏まえた、公平・公正で競争力のある制度の実現」を新しい人事制度の基本方針として掲げています。組織と個人がともに成長し続ける人財マネジメントの実現に向け、経営環境や労働市場の変化、個人の価値観や働き方の多様化、物価高騰による従業員の生活への影響等に適応できる人事制度であるかを定期的に評価し、継続的な見直しを行っています。

より成果や役割に応じた制度への移行

仕事に対する成果・役割と処遇の結びつきを強化することで、働きがいや成長意欲につなげるため、昇格制度

多様な人財が活躍できる環境づくり

明電グループでは、多様な従業員がそれぞれの能力や個性を活かしてイキイキと働くことのできる環境の実現を目指し、DEI推進に取り組んでいます。

ジェンダーの多様性を推進する 女性リーダー育成プログラムの実施

2024年度より、計画的な女性リーダーの育成と女性同士の社内外ネットワーク構築を目的としたプログラムを開始しました。各職場から、次世代のリーダー候補として期待される従業員を選抜し、他社の女性従業員とのパネルディスカッション・グループワーク及びサポーター役員とのセッションを通じて、自身のキャリアイメージやリーダー像を明確にする機会を提供しています。プログラム終了時に

人的資本を強化するE-PROJECT

当社では、2025年度より「多様な人財が誇り・熱意を持ち、安心して働ける組織」への変革を目指し、「E-PROJECT」を立ち上げました。

本プロジェクトでは、経営・スタッフ部門・現場が連携し、目指す姿・情報・課題感を共有しながら、一体となって対策に取り組んでいます。働きやすさと働きがいの両立を目指し、安心・安全な基盤づくりと動機付けの両面から各種施策を推進しています。現場との対話を重視し、役員と従業員との対話や従業員意識調査の結果分析などを通じて課題と原因を特定し、関係部門と現場が連携して課題の解決に取り組んでいます。全ての従業員が誇りを持ち、安心して働ける環境を整えることを通じて、従業員エンゲージメントの向上を目指します。

の見直しを行いました。見直しでは、年齢による制限や昇格試験を廃止し、より高い能力・スキルを持った優秀な人財を早期に登用できる仕組みを導入しました。これにより、優れた成果を上げた人財に対する適切な評価を実現し、従業員のモチベーションアップを図っていきます。

多様な働き方や価値観を踏まえた、 公平・公正で競争力のある制度の実現

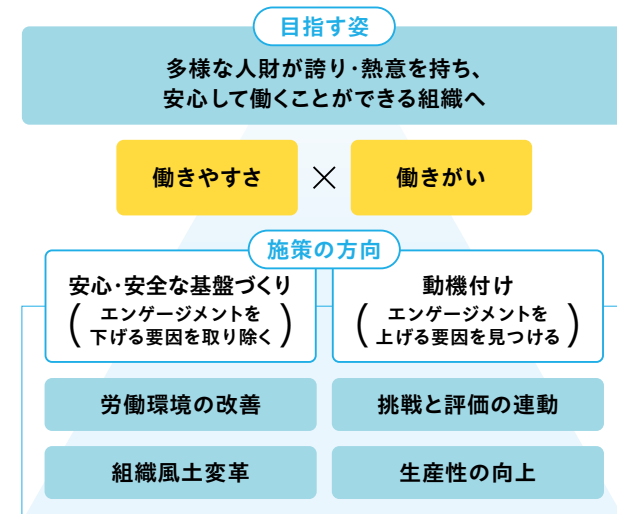
多様な働き方や価値観を踏まえたキャリアを構築できる仕組みの実現に向け、従業員個々の事情に応じて転勤可能範囲を選択できる制度を導入しました。今後も、あらゆる働き方のニーズに対応し、多様な人財が活躍できる制度・環境の実現を目指します。

は、参加者が組織運営のために具体的に行うアクション計画を作成し、組織運営の実行につなげています。本プログラム参加者は、次年度以降も先輩社員としてプログラムにかかわることで、女性同士のネットワークを広げ、継続的な成長と支援の循環を生み出していきます。

特性を活かした働き方 ～障がい者雇用の推進～

2024年度には、特例子会社である明電ユニバーサルサービスにおいて、製造現場での新たな業務を開始し、チャレンジド(障がいを持つ従業員)の活躍するモデル職場づくりを行いました。今後も、モデル職場での事例をもとに、共生体制の強化を図るとともに、新たなキャリアの場を広げていくことで、より活躍できる環境づくりを進めていきます。

E-PROJECT



TOPICS

海外現地法人の経営層の現地化を目指した取り組み

明電グループでは海外現地法人のナショナルスタッフを幹部候補人財として育成しており、経営層に就任するメンバーが着実に増えています。人財育成の施策の一つとして取り入れているのがコーチングプログラムです。タイの現地法人では2021年度に導入され、次期経営層のリーダーシップ開発及び組織開発の両面に寄与しています。プログラム参加者は、自発的に事業に関わるマインドへと変化し、2024年度には1名が取締役に就任しました。2024年度には、インドネシアでも同プログラムがスタートし、経営の現地化を加速しています。

現地法人社長

ドイツ

TRIDELTA MEIDENSHA GmbH

Stephan Hilmer

CEO



私は、日本の「改善」と「ものづくり」の精神に共感し、明電グループの一員としてTRIDELTA MEIDENSHA GmbHの未来づくりに関われることを誇りに思っています。日本とドイツ、それぞれの豊かな文化に触れながら、両国に共通する革新を追求する姿勢を大切に、情熱、決意、そして深い敬意を持ってリーダーシップを発揮していきます。明電グループとともに、避雷器ブランドを世界No.1に成長させるという共通のビジョンのもと、野心と向上心、そして卓越性を追求しながら取り組んでいきます。



こちらからTRIDELTA MEIDENSHA GmbHの紹介動画をご覧ください
<https://youtu.be/Tts-6WVfZho>

現地法人取締役

タイ

THAI MEIDENSHA CO., LTD.

Pornthewa Wanakhachornkrai

Director



コーチングプログラムを通じて、リーダーシップスキルが向上し、私自身の大きな成長につながりました。

特に、目標設定の重要性と効果的なコミュニケーション方法を学ぶことで、日常業務においてより明確な判断を下すことができるようになりました。この成長はTHAI MEIDENSHA CO., LTD.において波及効果をもたらし、チーム全体の生産性と協力関係を強化しました。

今後も当社の組織文化と業績の向上に努め、より強固な企業基盤の構築に貢献していきます。

