

人的資本の強化

価値創造の源泉である人的資本の強化

▶ 人財戦略の基本方針

明電グループでは、人財を価値創造の源泉と考え、既存事業の着実な成長と新たな価値創造への挑戦を支える重要な経営基盤と位置付けています。

この考えのもと、人財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、

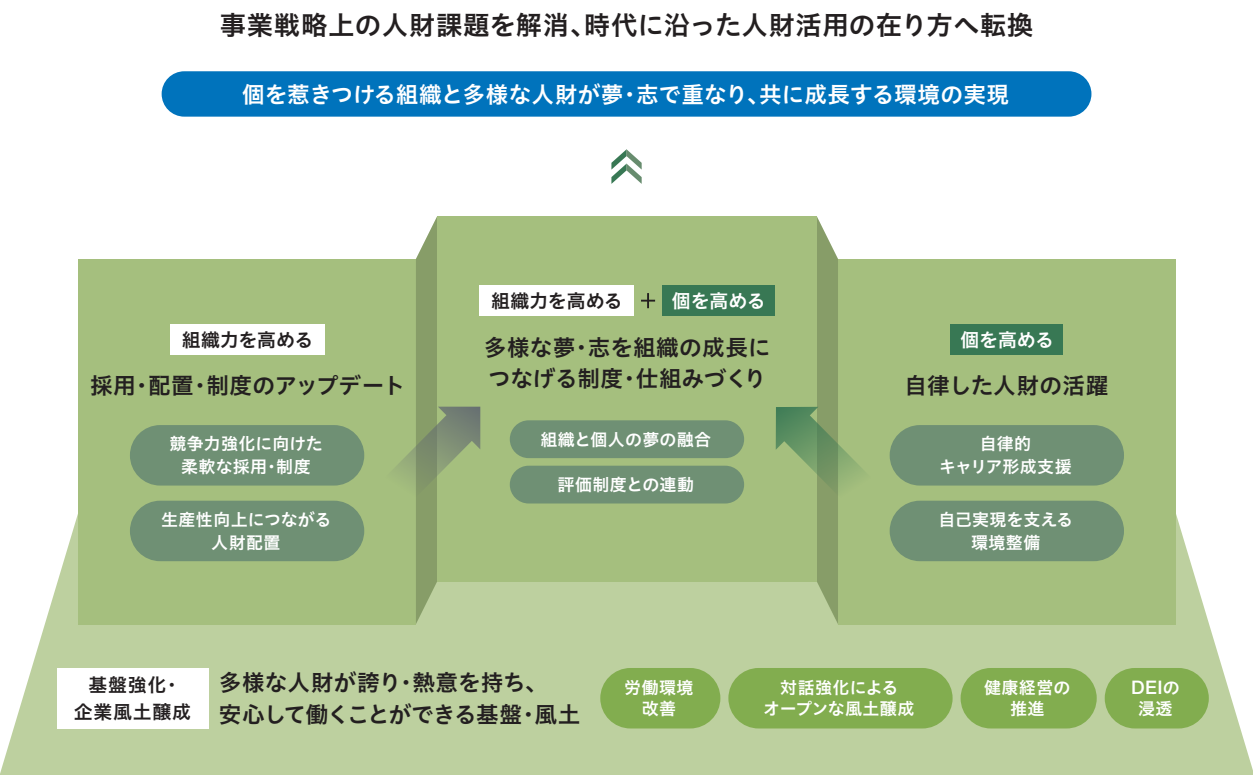
共に成長する環境の実現」を掲げています。人的資本への投資を通じて人財と組織が相互に成長する環境をつくり、経営戦略の実現と中長期的な企業価値向上につなげていきます。

▶ 「中期経営計画2027」の着実な実行に向けた組織・人財の在り方

「中期経営計画2027」で掲げる成長戦略を実現するためには、既存事業を支える人財基盤を強化するとともに、社会課題や顧客ニーズの変化を捉え、新たな価値創造に挑戦し続ける組織であることが重要です。

そのためには、部門や職種を越えて、組織全体で

成果を生み出す実行力と、従業員一人ひとりが自ら学び、挑戦し続ける力の双方が必要です。明電グループは、「組織力」と「個の力」を高めるとともに、人財の確保・育成や制度・仕組みの整備を通じてその基盤となる企業風土を醸成することで、「中期経営計画2027」の着実な実行につなげていきます。



組織力を高める

▶ 事業成長を支える人財を確保・育成し、組織全体の実行力を高める

ものづくりを支える人財確保 – インドにおける新卒採用開始 –

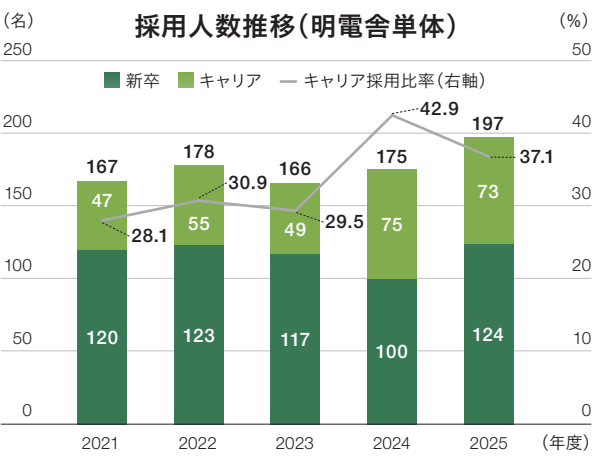
国内の労働人口の減少に伴う理系人財の採用競争の激化を見据え、2025年度からインドにおける新卒採用を開始しました。2027年度までに3名の採用を予定しており、将来的には設計業務やIT業務の効率化などを担う中核人財としての活躍を期待

しています。
海外からの人財が日本においても安心して能力を発揮できるよう、生活面でのサポートや入社前の日本語教育などを含め、受入れ体制の強化にも取り組んでいます。

組織全体の実行力を高める人財育成 – 技術・製品教育の強化 –

製造現場と関連部門が共通の技術・製品に関する理解を深め、部門を越えた連携を高めることを目的として「電気実習」を展開しています。本実習は、工場勤務者に加え、営業、営業技術、調達部門などの明電グループ全従業員を対象とし、シーケンス図の作成から配線、組立て、動作確認までのシーケンス

回路基礎技術の習得を通じて、製造現場と関連部門との相互理解の促進を図っています。また、製品に関する理解を深めるため、動画コンテンツやVR(仮想現実)を活用した製品教育コンテンツを整備・拡充し、全社における製品知識の底上げを進めています。



インドにおける新卒採用で2026年度は1名入社予定

▶ 「組織力を高める」人的資本KPI

人財の不足は、成長領域への対応力や組織全体の実行力に影響することから、計画的な採用は「中期経営計画2027」の推進における重要な要素です。

分類	KPI	2025年度実績	目標値(2027年度)
採用の強化	採用計画達成率※ (新卒+キャリア採用)	88%	100%以上

※「組織力を高める」の詳細についてはWebサイトをご覧ください。
<https://meidensha.disclosure.site/ja/themes/155>

※対象範囲は、明電舎単体

個の力を高める

▶ 従業員の自律的な成長と挑戦を、組織の成長につなげる

自律的な成長を促す教育・仕組みづくり

従業員のキャリア自律意識の向上を目指し、自身のキャリア形成に向けて意識を「オン」にし、行動へ踏み出すきっかけづくりとして「キャリアスイッチ週間」を実施しています。本週間では、キャリア形成セミナーの開催や、社内のキャリア支援制度・学びの機会を体系的にまとめた「キャリアハンドブック」

の配布などを通じて、自らのキャリアについて考える機会を提供しています。

また、社内インターンシップ制度や社内兼業制度、教育コンテンツの拡充、マネジメント職向け研修などを通じて、学びと挑戦の環境整備及び自律した人財の活躍支援を進めています。

新たな価値創造を促す「MEIANチャレンジ」

新たな価値創造を担う人財の育成とイノベーションマインドの醸成を目的として、社内アイデアコンテスト「MEIANチャレンジ」を実施しています。本取り組みは、従業員一人ひとりの想いや問題意識を新規事業アイデアとして形にする機会であり、応募されたアイデアは社内投票や発表会などを通じて磨き上げています。2025年度は48件の応募があり、従業員が自ら考え、挑戦する機会の拡大につなげています。

研究開発・知的財産戦略 p.29



2025年度MEIANチャレンジ参加者

多様な夢・志を組織の成長につなげる仕組みづくり

従業員一人ひとりの夢や志を起点とした成長を、組織の成長につなげることを目的に、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かを言語化する取り組み「MYビジョン・MYチャレンジ」を軸とした施策を進めています。「MYビジョン・MYチャレンジ」の言語化のワークショップは全従業員に展開しており、管理職向けには部下のMYビジョン実現を支援するための1on1研修を実施し、個人の想いや成長を支援するマネジメントの強化を図っています。



キャリア形成セミナーの様子

▶ 「個の力を高める」人的資本KPI

変化の大きい事業環境の中で新たな価値を生み出し続けるためには、従業員一人ひとりが自らのキャリアを主体的に考え、学び、挑戦することが重要です。現状では、従業員が自らのキャリアを考える機会を

拡充している一方で、それを実際の成長・挑戦機会につなげる仕組みには改善の余地があり、仕組みを強化することで個人の成長意欲を組織の力に変え、中長期的な企業価値向上につなげていきます。

分類	KPI	2025年度実績	目標値(2027年度)
自律した キャリア形成支援	従業員意識調査におけるキャリア自律に関する設問の肯定回答率	55.2%	60%以上
自己実現を支える 環境整備	従業員意識調査におけるキャリア形成に関する設問の肯定回答率 (望むキャリアを実現できる会社か)	38.2%	50%以上

「個の力を高める」の詳細はWebサイトをご覧ください。
<https://meidensha.disclosure.site/ja/themes/98>

基盤強化・企業風土醸成

▶ 対話を重視し、挑戦を後押しする企業風土の醸成

従業員エンゲージメントの向上と挑戦を後押しする企業風土の醸成に向け、役員・上司と従業員との対話機会を拡充しています。対話では、職場の課題や自身のありたい姿、人的資本施策や職場改善に向けた今後の取り組みについて双方向で意見を交わし、従業員の声を踏まえた改善につなげています。

▶ 多様な人財が活躍できる環境整備(DEIの推進)

明電グループでは、性別・国籍・障がいの有無などにかかわらず、一人ひとりを尊重し、多様な人財が能力を発揮できる組織づくりを推進しています。

女性リーダー育成プログラムでは、社内外ネットワークの強化、キャリアビジョンの明確化など計画的な育成に取り組んでいます。また、海外現地法人の現地従業員向けには日本での技術研修や幹部候補

▶ 健康経営の推進

明電グループでは、「健康は何ものにも代え難い財産」という考えのもと健康経営[※]を推進しています。

「身体健康」では、保健指導強化、運動習慣の定着、食事・睡眠改善、女性の健康づくり対策など、「心の健康」「職場健康」では、メンタルヘルス不調の未然防止・早期発見、心理的安全性の高い職場づくりに取り組んでいます。

また、働きがい・働きやすさを通じたエンゲージメント向上をミッションとして立ち上げたE-PROJECTでは、組織開発ワークショップや管理職向けコーチングなどを通じて、職場内の関係の質を高め、従業員が安心して意見を交わし、主体的に行動できる職場づくりに取り組んでいます。

人財向けコーチングプログラムなどを通じて、グループ全体の技術力強化と次世代リーダーの育成を図り、新たな価値創出につながる組織づくりを進めています。障がい者雇用においては、製造活動の一部を担う新たな業務を開拓するなど、多様な人財が能力を発揮できる制度・環境・企業風土の整備を進めています。

2025年度においては、こうした取り組みが評価され、「健康経営優良法人2026～ホワイト500～」に認定されるとともに、「健康経営銘柄2026」にも選定されました。

※「健康経営」は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です

「健康経営」の詳細については、Webサイトをご覧ください。
<https://meidensha.disclosure.site/ja/themes/141>

「基盤強化・企業風土醸成」人的資本KPI

従業員一人ひとりの力を組織の成長につなげるためには、安心して働ける環境、率直に意見を交わせる関係性、失敗を恐れず挑戦できる風土が不可欠です。こうした基盤の状態を適切に把握し、改善につなげるため、eNPSを総合的な指標として設定するとともに、「挑戦・達成志向」「オープンな風土」

「労働環境」「心身のいきいき度」を、従業員が能力を発揮するための基盤の状態を測る指標として設定しています。また、DEIに関する指標は、多様な人財が経営・事業運営に参画し、異なる知見や価値観を組織の力に変えられているかを確認するものです。

分類	KPI	2025年度実績	目標値(2027年度)
従業員エンゲージメント	eNPS ^{※1}	-69.6%	-65.0%
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基盤・風土	「挑戦・達成志向」に関する設問肯定率	33.0%	50%以上
	「オープンな風土」に関する設問肯定率	50.7%	60%以上
	「労働環境」に関する設問肯定率	55.0%	60%以上
DEIの推進	女性役員クラス(プロパー)	1名	3名以上(2030年度)
	外国人 現地法人社長	4名	5名以上(2030年度)
健康経営の推進	心身のいきいき度 ^{※2}	66.6%	73%以上

※1 eNPSの対象は、明電舎及び国内関係会社です(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)

※2 病気やけががないときに発揮できる仕事の出来を100%としたときの、直近1か月の仕事の出来度合い