

## OUR APPROACH

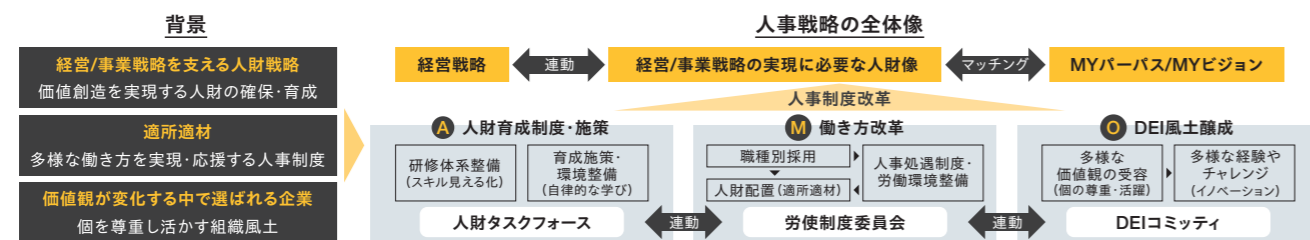
## 人財戦略

## 基本的な考え方

明電グループでは、人財を価値創造の源泉である人的資本として捉え、強化に取り組んでいます。具体的にはAMOフレームワーク<sup>※</sup>をベースとし、「経営課題を解決する

人財の獲得・育成」「個を尊重した組織への変革」を軸に、「人財育成制度・施策」・「働き方改革」・「DEI風土醸成」の3つの柱で人的資本経営を実践しています。

※AMOフレームワーク: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(Opportunity)を整備すること。



## 価値創造のための人的資本経営KPI

「中期経営計画2024」では、DEI推進・働き方改革・従業員エンゲージメント向上など、マテリアリティ・経営戦略に連動した目標(KPI)を設定し、各種人事施策の展開と効果測定による活動のブラッシュアップを図ります。

主要なKPI	KPI進捗			目標値	取組み内容・今後の展開
	2021	2022	2023		
管理職に占める女性労働者の割合	3.6%	4.1%	5.1%	2030年度 12% ※明電舎単体	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>きめ細や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従業員のマインドセット</li> <li>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</li> </ul>
男性労働者の育児休業取得率	40%	70%	88%	2025年度 100% ※明電舎単体	<ul style="list-style-type: none"> <li>制度説明の周知徹底と職場上長への理解促進</li> <li>男性育児休業促進のための出生時育児休業制度・短期育児休業制度導入(1か月有給休暇)</li> <li>男性育児参加推奨のための特別休暇導入(配偶者出産休暇)</li> </ul>
女性役員クラス(プロパー人数)	0名	0名	1名	2024年度 1名以上 2030年度 3名以上 (うち執行役員1名以上)	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>他部門異動、配置による経験の場の増大</li> <li>役員面談による自発性の醸成</li> <li>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</li> </ul>
外国人現地法人社長数	0名	1名	2名	2024年度 3名以上 2030年度 5名以上 (うち執行役員1名以上)	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>コーチングプログラムによる海外現地幹部候補者のマネジメント能力向上</li> <li>組織開発をテーマに複数の中国の現地法人と日本の事業企画部門が連携し、集合研修実施</li> </ul>
eNPS(従業員向けNPS <sup>®</sup> )(2021年度比)	基準年	-1.4%	-2.6%	2024年度 10%改善 ※明電舎+明電エンジニアリング	<ul style="list-style-type: none"> <li>誰もが活躍できる組織と意識の変革(DEI推進)により能力や役割に応じた公平・公正な処遇の実現に向けた人事処遇制度の見直し</li> <li>「MYビジョン・MYチャレンジ」の取組み全社展開</li> <li>従業員の成長をサポートする学びの場の創出</li> </ul>

## 誰もが活躍できる組織と意識の変革(DEI推進)

当社ではDEIの推進にあたり、「D(誰もが)、E(遠慮しないさせない環境のもと)、I(イキイキと)」という意味合いを重ねつつ、個々の力を発揮し、活躍する組織作りと風土醸成に取り組んでいます。2023年度は、DEI全般に関する方針・施策の決定及び推進強化のため、社長を委員長とした伴走機関「DEIコミッティ」を設立しました。また、ボトムアップに

「DEI MeetUP!」の様子  
よるDEIの自分事化を図るため、DEI浸透のための啓発ツールの構築や、社内コミュニケーション活性化及び心理的安全性を体現する場として、ランチタイムを活用した「DEI MeetUP!」を開催し、600名を超える従業員が参加しました。



## 経営課題を解決する人財の獲得・育成

明電グループが目指す姿を実現するためには、経営課題を解決できる人財の獲得・育成が必要不可欠です。そのため、新卒・キャリア・外国人等の多様な人財を獲得し、各々が持つ能力やモチベーションを高めるべく、自発的に学ぶことができる環境の整備や人事施策を展開するとともに、リスクリングや学び直しによる社内人財の活用を推進しています。

具体的には、自らが目指すキャリア実現に向けた、学びの指針となる「職種別スキル」の公開、知見の拡大や人脈の形成を狙いとした社内・社外への出向、キャリアや適性を考える場として「社内インターンシップ制度」の導入等、従業員が挑戦する機会を提供しています。

## TOPICS

## ナショナルスタッフの育成

明電グループでは、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、組織開発を目指すコーチングプログラム、ナショナルスタッフのマインドセット構築を目的としたタウンミーティングの実施、各海外現地法人の人事部門が集うHR会議での課題の共有や解決を図るための取組みを実施しています。更に、キャリアの指針となるキャリアパスを構築し、ナショナルスタッフのキャリア実現にも取り組んでいます。

## 海外現地法人社長コメント

明電グループの避雷器は、世界中の電力インフラを守る重要な製品です。当社は、明電舎の避雷器事業における主要3拠点の一つとして、中国市場に軸足を置きながら、グローバル展開を推進する役割を果たしています。現地化の強みを活かし、従業員の成長と会社の発展を実現し、明電グループの発展へ更なる貢献をしていきます。

明電舎(鄭州)電気工程有限公司  
総経理 王鵬



## 従業員エンゲージメントの向上

従業員エンゲージメント向上に向け、従業員エンゲージメント指標(eNPS<sup>※1</sup>)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、施策の実行につなげています。

## 各種制度の見直し

2022年度に立ち上げた労使制度検討委員会にて、「人事処遇制度」「福利厚生制度」の見直しについて検討を重ね、2024年4月より、役割に応じた適正な処遇ができるよう一部制度を見直すとともに、優秀な人財の早期登用・抜擢のための昇格制度を見直しました。

カテゴリ別肯定率(%)	2021年度 回答者数:4,325名		2022年度 回答者数:4,349名	
	2021	2022	2021	2022
ビジョン	76.0	75.6(-0.4)		
風土	53.4	52.2(-1.2)		
労働環境	53.6	53.5(-0.1)		
各種制度	40.1	37.8(-2.3)		
人財活用	46.0	44.9(-1.1)		
eNPS(%) <sup>※2</sup>	-63.6	-65.0(-1.4)		

※1 eNPS:従業員向けNPS<sup>®</sup>(ネット・プロモーター・スコア)。NPS<sup>®</sup>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・システムの登録商標。  
※2 eNPSの単位を%とし、記載しています。また、eNPSの対象は、明電舎及び明電エンジニアリングです。

## 分析のための切り口

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