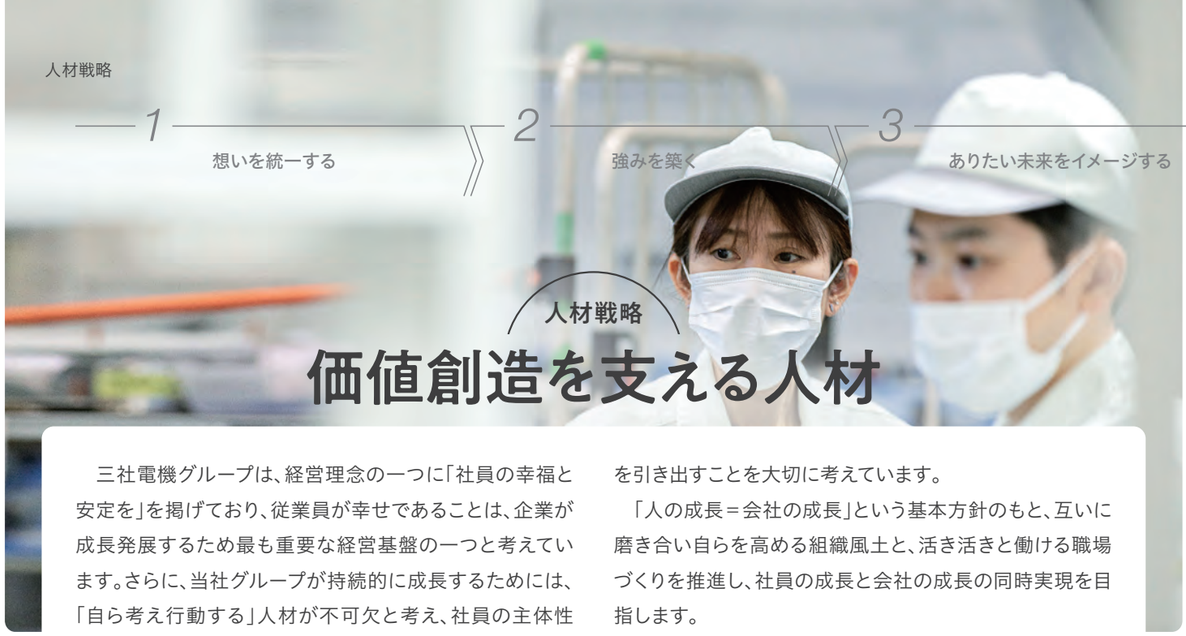


人材戦略

価値創造を支える人材

三社電機グループは、経営理念の一つに「社員の幸福と安定を」を掲げており、従業員が幸せであることは、企業が成長発展するため最も重要な経営基盤の一つと考えています。さらに、当社グループが持続的に成長するためには、「自ら考え行動する」人材が不可欠と考え、社員の主体性を引き出すことを大切に考えています。

「人の成長＝会社の成長」という基本方針のもと、互いに磨き合い自らを高める組織風土と、活き活きと働ける職場づくりを推進し、社員の成長と会社の成長の同時実現を目指します。

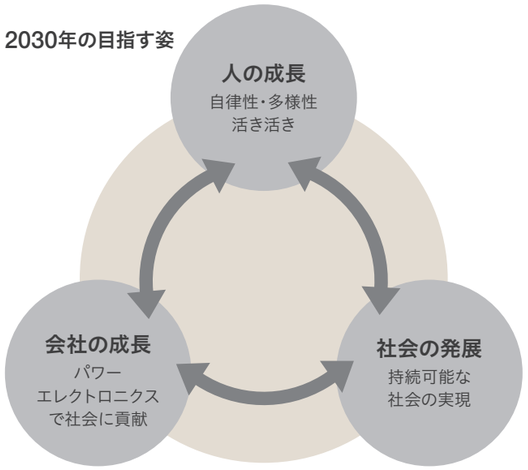
持続的な成長のための人材マネジメント

三社電機グループは2021年に「次世代人材・技術人材・グローバル人材の育成」と「ダイバーシティの推進」、「組織・風土づくり」の3つの柱からなる2030年の目指す姿に向けて中長期的に推進を行っています。

求める人材像

- 自ら考え行動する人
- チャレンジ精神あふれる人
- 多様な方々とコミュニケーションが取れる人
- 好奇心旺盛で学ぶ姿勢のある人

2030年の目指す姿



3つの柱

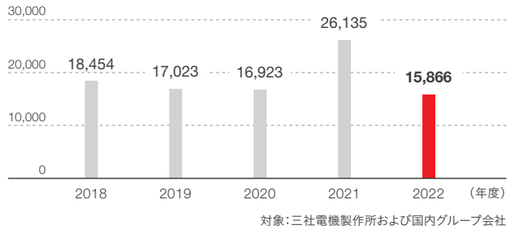
人材の育成	ダイバーシティの推進	組織・風土づくり
方針 変革が求められる時代に必要な広い視野と多様な経験を積んだ、将来の事業を牽引できる人材を輩出し続けられるよう、取り組みを推進する。	方針 多様な人材が活き活きと働ける組織づくりに向けて、女性の活躍推進、雇用の多様性、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けての取り組みを推進する。	方針 個人の成長とともにやりがいの向上につながる仕組みと失敗を恐れず挑戦できる風土づくりを推進する。
重点施策 1 次世代幹部・リーダー育成 2 技術職能育成プログラムを再構築 3 将来のグローバルリーダーを輩出する人材基盤を構築	重点施策 1 女性活躍推進 管理職登用を展望した育成機会の確保と女性が長期的に活躍できる仕組みづくり 2 中途採用を積極的に推進	重点施策 1 若手・中堅社員中心のプロジェクト推進 2 他社との交流機会の創出 3 経営者との意見交換会実施

人材の育成

変革が求められる時代に必要な広い視野と多様な経験を積んだ、将来の事業を牽引できる人材を輩出し続けられるよう、教育・研修などの取り組みを推進します。また、階層別育成プログラムをはじめとした人材育成体系を充実させ、人材基盤の強化を図っていくとともに、若手人材の早期育成やリテンションに向けた取り組みを計画的に行っていきます。

中期経営計画では、さらなる技術開発、イノベーション創出のための技術人材の育成、さらに事業のグローバル展開を加速するため、外国籍社員の採用と併せて海外関連業務を任せられるグローバルリーダーの育成に重点を置いています。

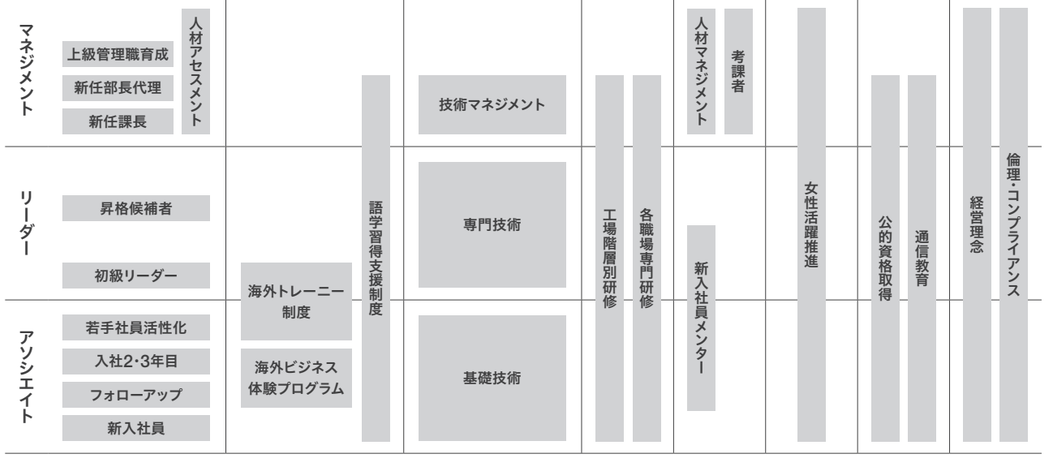
一人当たりの研修費（円）



対象：三社電機製作所および国内グループ会社

人材育成の重点施策

教育研修制度



ダイバーシティの推進

女性活躍推進

当社グループは、女性社員を対象としたスキルアップ研修を実施するほか、その上司も含めた意識改革推進、活躍の場を広げるためのジョブローテーション実施など、さまざまな方向から女性社員の育成に取り組んでいます。また、育児休業者への復職前面談の実施、時短勤務の分単位利用、看護・介護休暇の時間単位取得を可能とするなど、女性が働きやすい環境づくりを推進しています。その成果もあり、2021年には「えるぼし」3つ星認定を取得しました。えるぼし認定は、女性活躍推進法に基づく行動計画の策定と届出を行った事業者のうち、一定の基準を満たし、女性活躍推進に関する取り組みの実施状況等が優良な事業者が、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定を受けられるものです。そのほか、「大阪市女性活躍リーディングカンパニー（2つ星）」や「滋賀県女性活躍推進企業認証制度（2つ星）」の認証を取得しています。

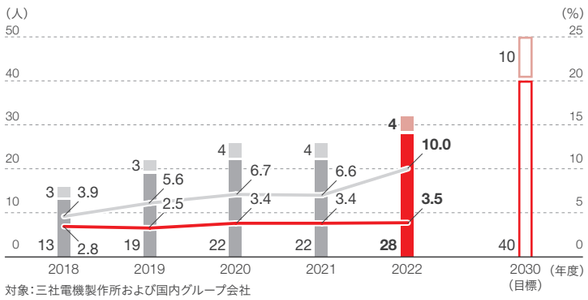
女性活躍推進法に基づく行動計画

取組期間	目標と取組内容	
2022年4月1日～ 2025年3月31日	**目標1 新規学卒者において、女性採用比率を20%以上とする** • 女性社員によるリクルート活動の推進 • 女性社員の活躍の積極的な情報発信の実施 • 女性が働きやすい環境（育児休業取得率など）のPRの実施	**目標2 正社員の平均時間外労働時間を月15時間以内とする** • 社内ルールに基づく毎月の残業実績確認 • 勤怠管理システムを活用した労働時間の適正管理 • 管理職への労務管理教育の実施

女性リーダー育成については、意識改革やリーダーシップ発揮のためのスキル・ノウハウを習得するため研修を行っています。また、管理職登用に向けては、目標を設定し、社外との交流の機会を設定しキャリア意識の啓発やマネジメントスキルの向上などの取り組みを推進します。

ダイバーシティの推進にあたっては、管理職が多様性を活かし、個性を認めるチームづくりやマインドを学ぶ機会として、人材育成研修を継続して実施していきます。

女性管理職・リーダー職



対象：三社電機製作所および国内グループ会社

外国人の管理職への登用

子会社では、1名の外国人を役員として選任しています。グループ全体で外国人の管理職は46名であり、そのうち1名を支店長として登用しています。外国人については、管理職登用の目標値は現在設定していませんが、当社グループは、海外事業拡大に向けてグローバル人材の確保および育成に向けた取り組みを行っています。

中途採用者の管理職への登用

現社員における中途採用者比率は42.2%であり、管理職に占める比率は37.4%です。中途採用者比率およびその管理職に占める比率は一定の水準を達していると判断しています。当社グループは、今後も中途採用を積極的に推進し、中途採用者の比率を40%以上、管理職比率を35%以上の水準を維持できるよう取り組んでいきます。

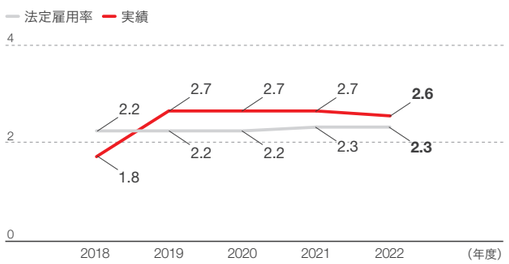
障がい者雇用

当社グループでは、障がいのある方の雇用も積極的に行っており、その方の特徴に合わせた業務を設定することで、一人ひとりが安心して働くことができ、貴重な戦力として活躍できるようにサポートしています。

また、障がい者雇用を促進するため、障がい者就労支援機関による工場見学や、職場実習の受け入れ、障害者職業生活相談員資格の取得などに取り組んでいます。

2022年には滋賀工場が障害者雇用優良事業所として知事表彰を受賞しました。

障がい者雇用率（%）



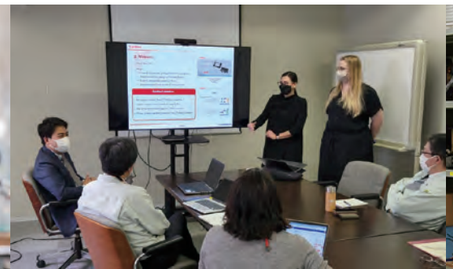
対象：三社電機製作所および国内グループ会社

多様な社員が活躍できる環境整備

ワーク・ライフ・バランス

適正な労働時間管理、残業時間削減に継続的に取り組み、男女問わずすべての社員が仕事と生活のバランスが取れた働き方ができるよう、基盤となる環境整備を行っています。例えば、有効期限が消滅した年次休暇を医療や介護に関する事由の場合に使用できる積立年休制度、小学校就学前の子の誕生日をメモリアル休暇として設定できるなどの制度を導入しています。

制度	内容
計画年休	ワーク・ライフ・バランスの維持・向上を目的に毎年、上期中に3日、下期中に3日の年次休暇を計画的に取得する。
メモリアル休暇	小学校就学前までの子を有する社員を対象に、子の誕生日をメモリアル休暇として設定し、取得する。
時間単位年休、半日年休	1年のうち5日の範囲内で、年次休暇を時間単位で使用できるほか、年次休暇を午前/午後の半日単位に分割して使用できる。
積立年休	有効期限が消滅した年次休暇を医療/介護、看護、被災地復興支援、社会福祉活動等に関する事由の場合に使用できる。

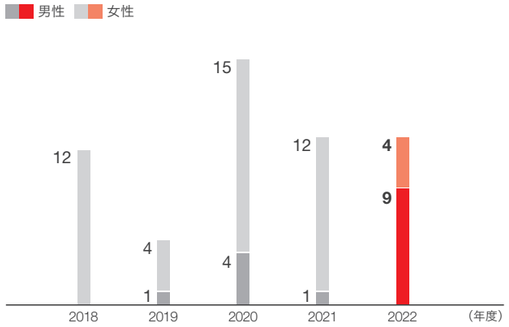


男性社員の育児休業取得

当社グループは、男性社員の育児休業取得が徐々に増えてきていますが、さらに取得率が向上するよう、育児休業制度の周知徹底や上司への働き掛け、制度対象者への個別説明などを実施し、育児休業を取得しやすい環境づくりに継続して取り組んでいます。

当社グループは、上記に加え、従業員のリフレッシュを促すために年次休暇の促進を行うなど、ワーク・ライフ・バランスがとれるような環境づくりを進めてきたことが評価され、2022年8月26日付で、厚生労働省より「くるみん認定」を取得しました。

育児休業取得者(人)



対象:三社電機製作所および国内グループ会社

育児休業復職サポート

育児休業後の復職に当たっては、スムーズな職場復帰を図れるよう本人と上司による事前の面談を実施しています。

復職後の不安を払拭するだけでなく、上司のワーク・ライフ・バランスに関する理解を促すことで育児と仕事の両立が図れる職場環境づくりを推進しています。

労働安全衛生

従業員が幸せに働けるために、安全・衛生・健康な職場環境をととのえることは最優先の課題です。当社グループでは、労働安全衛生の確保と健康の維持および職場環境管理の維持向上を図ることを目的とし、安全衛生委員会を設置しています。安全衛生委員会は本社および各工場にて毎月実施しており、リスクアプローチによる労働災害再発防止の検討や安全パトロールなどを行い、労働安全衛生の強化に取り組んでいます。また、毎年、地元警察署員による安全運転講習会を実施し、交通事故の防止に努めるほか、地元消防署員によるAED(自動体外式除細動器)を使った救命講習会を開催しています。

三社電機グループ　安全衛生方針

当社グループは、安全衛生への取り組みを経営の最重要課題の一つとして位置づけ、社員一人ひとりが「安全と健康は経営の基盤である」という認識のもと、安全・快適な職場づくり、心と体の健康づくりに積極的に取り組み、「ゼロ災害」「ゼロ疾病」を目指す

1. 安全衛生に関する法令と社内ルールを遵守する
2. 安全第一の職場環境づくりや従業員の健康維持と労働時間の適正化等に積極的に取り組む
3. 良好なコミュニケーションを図り、社員教育・社内広報活動を通じて、安全衛生意識の高揚に努める
4. 従業員や地域社会の安心・安全を確保するために、災害の未然防止と非常時対応を積極的に推進する

健全な労使関係

三社電機労働組合とは、お互いの立場を尊重しながら、会社と組合の健全なる発展を期するためさまざまな施策に取り組んでいます。

経営側と労働組合との間で「会社は、組合が組合員の基本的権利として労働条件の維持改善、経済的地位の向上を図ることを目的として、労働協約ならびに関係法令に基づき行動する権利を保有することとこれを尊重する」ことを確認し、給与・福利厚生などの労働条件について、労使対等の立場で協議を行っています。

また、全社経営協議会や各事業所における支部経営協議会などを定期的に開催し、情報共有・意見交換を行うことで、相互理解と信頼・協力関係のもとに、円滑な事業運営と働く環境の維持向上を図っていくよう努めています。

組織・風土づくり

経営理念・パーパス・ビジョンなどについては、全社員が具備すべきものとして、入社からあらゆる機会を通じて浸透・定着に向けて取り組みを行っています。

新たな取り組みとして、2023年度からは、社長の考えやパーパスを従業員と共有しつつ、社長が従業員の話をダイレクトに聞きたいという思いから、社長との意見交換会「AC Cafe」がスタートしました。

「AC Cafe」は、本社だけでなく社長が工場・支店・営業所、グループ会社をまわり、従業員7～8名のグループと約1時間、コーヒーを飲みながらリラックスした雰囲気で開催しています。仕事だけでなく、趣味やスポーツの話題なども織り交ぜながら、気軽に意見交換を行うことで、従業員との一体感を醸成する貴重な機会となっています。

2023年8月末時点で、27グループ(196名)との対話が実現しており、終了後のアンケートでは、多くの人が楽しく有意義な時間と感じており、コミュニケーションの大切さを改めて認識したようです。

今後、2023年度から2024年度にかけて全従業員との直接対話を実施する計画です。

AC Cafe

直流(DC)の電気を交流(AC)に変換する、交流(AC)を直流(DC)に変換する技術が得意な当社グループが、「人と人との交流も得意になろう！」という意味が込められています。

AC Cafe