

人材

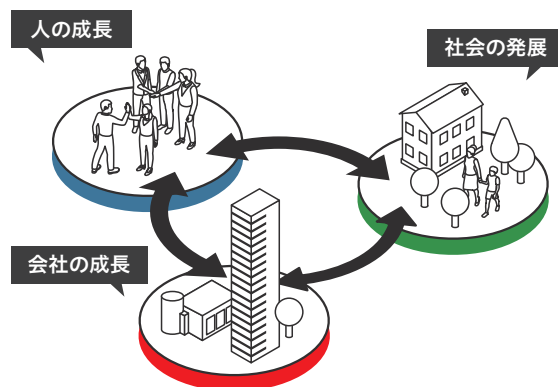
基本的な考え方

三社電機グループは、経営理念として「社員の幸福と安定」を掲げ、従業員の成長を企業成長の原動力と位置づけています。この理念に基づき、私たちは「人の成長」「会社の成長」「社会の発展」という好循環を描き、2030年には、個々の従業員の成長が企業の持続的成長を支え、それが社会全体の発展につながる未来の実現を目指しています。

2024年度から始まった中期経営計画[P18]においても、人材戦略は企業成長を支える中核的な施策と位置づけられています。特に、次世代リーダーの育成やダイバーシティ&インクルージョンの推進を通じて、自走型組織の形成と活力ある企業風土の醸成を進め、変化に柔軟に対応できる強靱な組織基盤を築いています。

このような企業成長に向けた取り組みを支えるのが、私たちが求める人材像です。私たちは、グローバル市場への挑戦心を持ち、多様なコミュニケーション能力、広範な関心、学び続ける姿勢、そして多角的な思考力を備えた人材を求めています。このような人材の採用と育成を通じて、企業の持続的な競争力向上と価値創造を実現していきます。

2030年の目指す姿



2025年度の重点課題

当社グループでは、リーダー育成研修の充実と従来の人事制度や慣行の見直しを実施し、中長期的にはモチベーションや業務効率を向上させる「働き方改革」を推進していきます。

働き方改革の目標

働き方改革では、「労働生産性の向上」と「労働参加率の向上」を目指します。具体的な施策としては、柔軟な働き方の実現、業務の自動化、ライフイベントへの対応、チーム内の協力促進などを通じて、労働生産性と労働参加率の向上を図ります。

人材の育成

当社グループでは、中期経営計画の達成に向けた実行力のある組織づくりを支えるため、人材育成に関する取り組みを一層強化しています。具体的には、次世代リーダーの発掘・育成、女性活躍推進、グローバルな視点を持った人材の育成など、多岐にわたる育成プログラムを展開し、多様な価値を創造できる人材の育成を通じて企業の持続的成長に貢献しています。

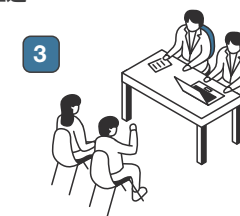
人材育成体系としては、階層別育成プログラムを含む充実した制度を整え、教育・研修の充実や定期的な目標設定とフィードバックを通じて、従業員一人ひとりのスキル向上とキャリア形成を支援しています。また、労務構成を踏まえた人員計画および採用計画に基づき、新卒・中途採用を継続的に実施し、若手人材の早期育成と定着を図っています。さらに、業務に必要な資格取得を奨励し、学ぶ意欲と成長意識を高める仕組みを整備することで、従業員の能力とポテンシャルを最大限に引き出す環境を提供しています。これらの取り組みを通じて、企業価値の持続的創造に寄与する人材基盤の強化を進めていきます。



1
価値創造型人材
グローバル人材
計画的かつ継続的な
人材育成の推進



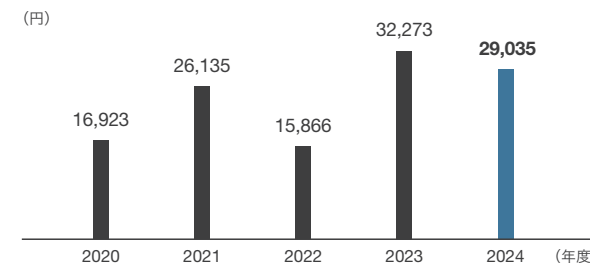
2
エンゲージメントの向上



3
採用競争力の強化

今後、新たに導入予定の制度設計においては、組織と個人の成長を具体的に結びつけることを基本理念とし、評価制度や給与制度の見直しを進めて、社員の成長や業績を正に評価するシステムを構築します。この施策により、従業員が自身の成長を実感し、それが企業全体の成長につながるような仕組みを育んでいく計画です。

1人当たりの研修費



対象：三社電機製作所および国内グループ会社

人材

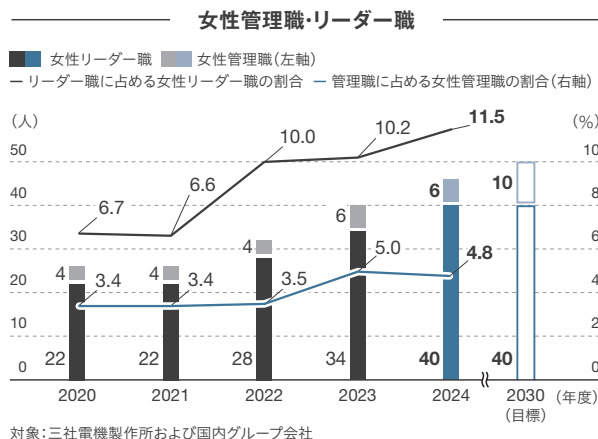
ダイバーシティ&インクルージョン

当社グループは、「ダイバーシティの推進と人材育成」を重要なマテリアリティ【P16】として位置づけ、多様な人材がそれぞれの能力を最大限に発揮できる職場環境の構築に努めています。この職場環境を改善することで、社員の多様な視点や創造性を活かし、市場の変化に柔軟に対応できる強みを築くと考えています。特にグローバル事業の拡大において、性別、年齢、国籍、障がいの有無を問わず、多様な価値観を受け入れ、マネジメントに活かすことが急務です。

当社グループは、ダイバーシティ&インクルージョン推進活動の一環として、女性活躍推進に注力し、女性管理職候補の育成や活躍の場を広げる具体策を実施しています。また、全社員の意識改革を促進し、キャリア意識の向上やマネジメントスキルの強化に努め、女性責任者の登用を積極的に進めています。

今後、部門長向けにアンコンシャスバイアス研修を実施し、無意識の偏見を取り除く取り組みを進める予定です。また、女性管理職のロールモデルを明示し、全社員のキャリア意識向上を図る計画を立てています。

さらに、障がい者雇用についても個々の特性に応じた業務の設定や、障がい者就労支援機関との連携による工場見学・職場実習などを通じて、安心して働ける環境を整備し、貴重な戦力としての活躍を支援しています。これにより、当社は多様な人材の活躍を推進する職場づくりを実現し、企業価値の向上へとつなげていきます。



柔軟な働き方の提供

当社グループは、2024年以降、育児・介護などの社員の個人事情に応じた柔軟な働き方を推進してきました。特に自然災害や緊急時に業務を継続できるよう、在宅勤務制度を新たに導入し、安全に働く環境を整えました。これにより、社員は多様な状況に適応し、活力ある職場への貢献を果たすことが可能となります。柔軟な働き方の推進は、当社の中期経営計画【P18】とも密接に結びついており、組織全体のパフォーマンス向上を目指します。

また、当社グループはワーク・ライフ・バランスを重視し、従業員の健康と幸福を支援する人事制度の充実に取り組んでいます。有効期限が消失した年次休暇の医療・介護関連目

社長と従業員の対話の場 AC Cafe

直流(DC)の電気を交流(AC)に、交流(AC)を直流(DC)に変換する技術が得意な当社グループの、「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。

パーパスを共有し、信頼とチームワークを育む

当社グループでは、経営理念・パーパス・ビジョンの共有と実践を目的に、社長と社員が直接対話する「AC Cafe(エーシーカフェ)」を2023年度より展開しています。社長が本社・工場・支店・営業所・グループ会社を訪問し、社員7~8名の少人数グループとコーヒーを飲みながら語り合う場で、仕事に限らず趣味や日常の話題も交え、リラックスした雰囲気の中で意見交換が行われています。この取り組みは、風通しの良さや心理的安全性の向上にもつながっており、2025年4月時点で累計138回、983名が参加しました。2025年入社の新入社員も早期に参加し、会社の考え方を理解する貴重な機会となりました。今後も対話を重視し、より良い組織風土の醸成を目指していきます。

2023年度から累計※

138回
開催

983名
参加



※2025年4月時点

的に使用できる制度、子の誕生日をメモリアル休暇として設定できる制度、小学校卒業までの短時間勤務制度など、多様な社員が活躍できる環境を整えています。

特に男性社員の育児休業取得促進にも力を入れており、取得率を上げるための周知や上司への働きかけを実施しています。従業員のリフレッシュを促すため、年次休暇の取得促進にも注力し、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組みが評価され、厚生労働省より「くるみん認定」を取得しました。これらの取り組みを通じて、社員の多様な働き方を支援し、持続可能な成長につながる環境づくりに努めています。

