成長を支える人材戦略

人材戦略の基本的な考え方

三社電機グループは、経営理念に掲げる「社員の幸福と安定」の実現に向け、人材を企業価値創造の源泉である人的資本と位置付けています。一人ひとりの成長が企業の持続的な成長を支え、その成果が社会の発展につながるという好循環を生み出すことが、当社グループの持続的な企業価値向上につながると考えています。この考えのもと、人材育成と組織力の強化を経営の重要課題と位置付け、専門性の向上やリーダーの育成に加え、多様な人材が能力を発揮できる環境づくりや、働き方改革による生産性向上を推進しています。また、学び続ける姿勢や挑戦する意欲を持つ人材の採用・育成を通じて、変化する事業環境に柔軟に対応できる組織づくりを進めています。

人的資本と企業価値向上の関係

人的資本の強化	多様な人材の成長と活躍を支え、能力を最大限に発揮できる組織を実現する
技術力・品質の向上	研究開発・設計・品質保証力の強化につなげる
高付加価値製品の創出	パワー半導体・電源技術で社会課題を解決する製品・ソリューションを創出する
顧客価値の向上	高効率化・省エネ・安定稼働等により、顧客の課題解決に貢献する
収益性の向上・ROE改善	売上高・利益の拡大、資本効率の改善を実現する
企業価値の向上	持続的な成長と中長期的な企業価値向上につながる

CF26と連動した人材戦略

中期経営計画「CF26」では、「事業戦略」「サステナビリティ戦略」「財務戦略」を一体で推進し、その実現を支える基盤として人的資本への投資を強化しています。AIやGX（グリーントランスフォーメーション）の進展など事業環境が大きく変化する中、当社グループは、技術人材の強化、リーダー・経営人材の育成、働き方改革による生産性向上、多様な人材が活躍できる環境づくりの4つを重点施策として推進し、中長期的な企業価値の向上を目指します。

重点人材施策

1 技術人材の強化

パワー半導体および電源技術における競争優位性の維持・強化に向け、専門教育体系の整備や知財戦略と連動した人材育成を推進しています。

- 専門教育の体系化
- 知財戦略との連動
- 技術力の継続的強化

2 リーダー・経営人材の育成

持続的な成長と中長期的な企業価値向上に向け、次世代を担う経営人材育成を重要テーマとしています。2025年度には、各部門から選抜した19名を対象に「次世代リーダー育成研修」を実施しました。また、事業本部制への移行や事業環境変化への対応を踏まえ、部門横断配置や事業運営経験の付与を通じ、事業視点と全社視点を併せ持つ人材育成を進めています。

- 次世代リーダー育成研修（2025年度：選抜19名）
- 部門横断的な配置転換

3 働き方改革・生産性向上

社員一人ひとりが能力を最大限に発揮できるよう、モチベーションと業務効率の向上を目的とした働き方改革を推進しています。業務改善やDXの活用を通じて業務プロセスを見直し、生産性向上につながる取り組みを全社で展開することで、社員の働きがいと企業価値の向上を実現していきます。

- 働き方改革
- 業務改善・DX活用
- 生産性向上

4 多様な人材が活躍できる環境づくり

女性活躍推進、キャリア採用強化、若手・中堅人材の登用、部門横断配置、柔軟な勤務制度の導入などを通じ、多様な人材が能力を最大限発揮できる環境整備を進めています。さらに、対話型マネジメントや部下育成力向上を通じ、自律的な挑戦を促進する組織風土の醸成に取り組んでいます。

- 女性活躍推進
- キャリア採用の強化
- 若手・中堅人材の登用
- 部門横断的な配置
- 柔軟な勤務制度

成長を支える人材戦略

多様な人材が価値創造を支える組織へ

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の一つと位置付け、多様な人材がそれぞれの能力を最大限に発揮できる組織づくりを進めています。

事業環境の変化が加速する中、持続的な成長を実現するためには、性別、年齢、国籍、経験、価値観など、多様な視点を取り入れ、新たな価値創造につなげていくことが重要であると考えています。特に、グローバル事業拡大や技術革新への対応において、多様な人材が活躍できる組織風土の醸成は、競争力強化につながる重要な経営基盤であると認識しています。

女性活躍推進については、女性管理職候補の育成やキャリア形成支援、ジョブローテーションなどを通じ、意思決定層における多様性向上と活躍機会拡大を進めています。また、管理職向け研修や対話型マネジメント推進により、多様な価値観を尊重する組織風土づくりに取り組んでいます。さらに、今後は部門長層を対象としたアンコンシャスバイアス研修の実施や、女性管理職ロールモデルの発信などを通じ、従業員一人ひとりのキャリア意識向上と組織全体の意識改革を進めていく方針です。

障がい者雇用についても、個々の特性に応じた業務設計や就労支援機関との連携を通じ、安心して働ける環境整備を進めています。工場見学や職場実習などを通じ、多様な人材が継続的に活躍できる職場づくりに取り組んでいます。

今後も、多様な人材が主体的に挑戦し活躍できる組織づくりを通じて、企業価値向上につなげていきます。

多様性を支える主な取り組み

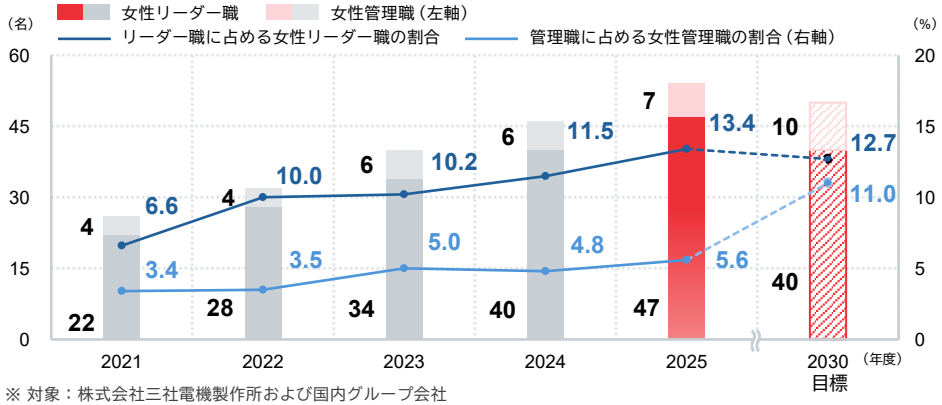
女性管理職登用の推進に向け、スキルアップ研修やジョブローテーションを実施するとともに、管理職候補となる人材育成を進めています。また、キャリア採用や外国人材登用を通じ、多様な視点や経験を持つ人材の活躍機会拡大を図っています。

加えて、「えるぼし」認定や「くるみん」認定を取得し、育児・介護と仕事の両立支援、柔軟な勤務制度整備、男性育児休業取得促進など、多様な人材が継続的に活躍できる環境整備を進めています。

健康経営の推進と働きやすい職場づくり

当社グループは、「社員の健康が持続的な成長の基盤」と位置付け、健康経営を推進しています。定期健康診断の受診率100%を維持するとともに、ストレスチェックや産業医との連携、外部相談窓口の設置を通じて、心身の健康維持と職場環境の改善に取り組んでいます。また、長時間労働の抑制や安全衛生活動、職場パトロールなどにより、安全で働きやすい職場づくりを推進しています。さらに、岡山工場の「活き活き委員会」や本社の「働き方改革プロジェクト」を中心に、コミュニケーションの活性化や育児・介護との両立支援にも取り組んでいます。今後も、健康データの活用や外部専門機関との連携を強化し、すべての社員が安心していきいきと働ける職場づくりを進めていきます。

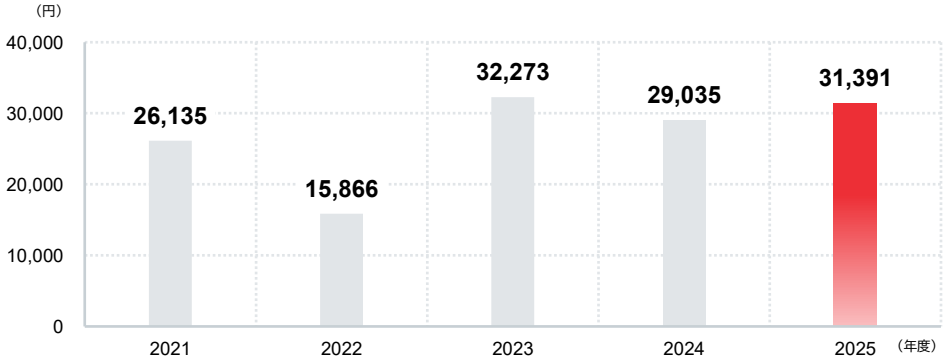
女性管理職・リーダー職



※ 対象：株式会社三社電機製作所および国内グループ会社

※ 女性リーダー職については2030年度目標を前倒しで達成しており、今後、目標の見直しを検討します

1人当たりの研修費



※ 対象：株式会社三社電機製作所および国内グループ会社