

INTEGRATED REPORT 2025

統合報告書

エリアNo.1の 存在価値のある パートナーを目指して

「エリアNo.1」とは

地図上の地域だけでなく、お客様や仕入先様といった当社グループを取り巻くあらゆる領域でのNo.1のことだと私たちは考えています。

「存在価値のあるパートナー」とは

信頼され、愛され、必要とされる企業であることを意味します。

得意先3,000社以上、仕入先3,000社以上、100年以上にわたる実績。

高度なエンジニアリング機能を持つ私たちは、単なる商社にとどまりません。

お客様と一緒に課題に向き合い、解決策を提案し、

変化に応じた新たな価値を創造し提供する「パートナー」であること。

それこそが、私たちの存在意義です。

中部エリアから全国、そして世界へ

ものづくりの中心地・中部エリアで培った技術力と現場実装力を全国どこでも同じレベルでご提供し、各領域で“エリアNo.1”の集合体になることを目指します。

その積み重ねが“世界No.1の企業”へつながると信じて——新たな成長を実現していきます。



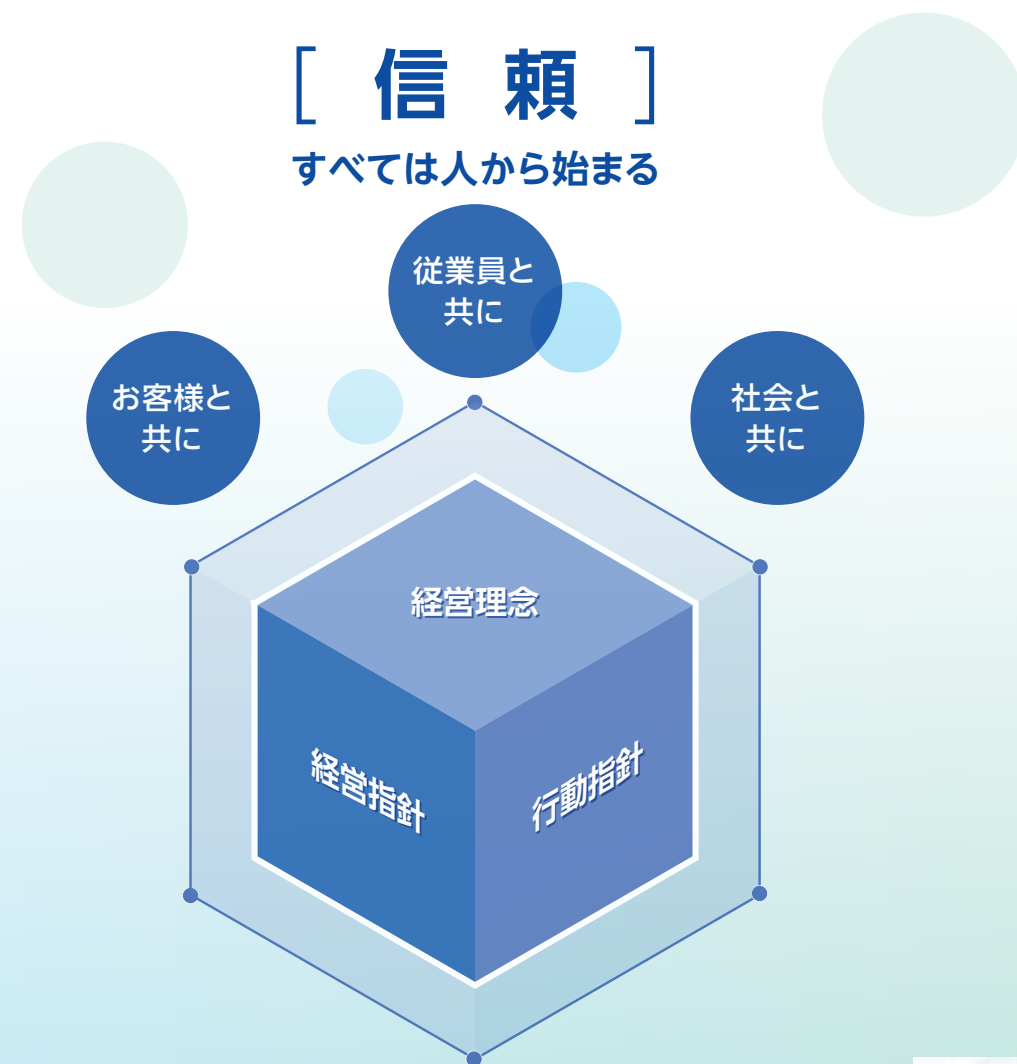
Supporting Industry Company

日本の「ものづくり」を強くする。

明治電機工業は、1920年の創立当初より“日本の「ものづくり」を強くする”ため、製造業を支援する“Supporting Industry Company”として事業を展開してきました。

製造現場が抱える多種多様な課題と真摯に向き合い、その解決にお客様とともに取り組んできたことが、今日の明治電機工業の技術・ノウハウに結実しています。中部エリアの代表的な製造業との取引により獲得した高い信頼を活かして、現在では日本全国の様々なものづくりを支えています。

〔 信 頼 〕 すべては人から始まる



経営理念の浸透を図るため、全社員に冊子を配布しています。

冊子には経営指針と行動指針が明記されており、社員一人ひとりが理念と指針を理解し、行動に移すことを目指しています。さらに、毎週月曜日の朝礼では全員で理念を唱和し、再確認と共有を習慣化しています。これにより、日々の業務において理念を意識した行動が根付き、持続可能な企業価値の向上を追求しています。

<https://www.meijidenki.co.jp/ja/company/philosophy.html>



統合報告書2025のポイント

Point 1

「エリアNo.1の存在価値のあるパートナーになる」をキーに社内外の声を掲載しました。

Point 2

価値創造ストーリーの図を刷新してわかりやすくしました。

Point 3

当社独自の工場内物流ソリューション「LoDXC(ロディック)」について詳しく取り上げました。

明治電機工業「統合報告書2025」 CONTENTS

イントロダクション

エリアNo.1の存在価値のあるパートナーを目指して	1
経営理念・指針	3

価値創造ストーリー

ビジョン実現に向けて	5
トップメッセージ	7
財務戦略	11
価値創造100年超の変遷	13
ビジネスモデルと主な事業	15
At a Glance	17

戦略

明治電機工業の価値創造ストーリー	19
経営資本	21
第11次中期経営計画の概要と進捗	23
グローバル戦略	25

価値創造への取り組み

ステークホルダーエンゲージメント	27
特集1 工場内物流ソリューション「LoDXC(ロディック)」	29
サステナビリティマネジメント	
明治電機工業のサステナビリティ	31
環境への取り組み	34
TCFD提言に基づく情報開示	35
人的資本・人権・市民社会への取り組み	37
特集2 人的資本座談会	41

コーポレートガバナンス

取締役一覧	43
基本的な考え方	45
コンプライアンス	49
リスクマネジメント	50

企業データ

財務・非財務ハイライト	51
会社概要	53

編集方針

すべてのステークホルダーの皆様当社グループの持続可能な成長と価値創造に関する包括的な情報をわかりやすく明確にお伝えすることを目的として、当社グループの経営戦略、業績、ガバナンス、環境・社会への取り組みを総合的にご報告しています。編集にあたっては、IFRS財団が提唱する「国際統合報告フレームワーク」及び経済産業省が提唱する「価値協創ガイダンス」等を参照しています。

対象組織

原則として明治電機工業グループ連結対象会社

対象期間

2024年度(2024年4月1日から2025年3月31日まで)
一部それ以外の期間の活動についても含みます。

見通しに関する注意事項

本資料に記載されている業績見通し等の将来に関する記述は、当社が現在入手している情報及び合理的であると判断する一定の前提に基づいており、その達成を当社として約束する趣旨のものではありません。また、実際の業績等は様々な要因により大きく異なる可能性があります。

2030年を見据え「あるべき姿」に向けた改革に取り組んでいくという決意のもと、

VISION2030を策定しました。スローガンは

Mission for Smile“みんなに笑顔届けよう”です。

新たな価値創造・価値提供によって明治電機工業が

お客様にとって欠かせないパートナーとなり、

事業を通じて社会課題の解決にも貢献してまいります。

顧客満足の結果、社会全体に楽しさを提供し、

すべてのステークホルダーに笑顔届ける存在を目指します。

主要施策

- 1 エンジニアリング力の強化
- 2 コンポ販売の領域拡大
- 3 グローバルビジネスの拡大
- 4 次世代を見据えた商材の開発
- 5 事業基盤の強化

課 題

全社統括機能が不足しており、横展開が難しく、会社としての積み上げが難しい。
エンジニアリング案件の組織的対応ができていない。

主要施策

- 1 自動車ビジネス強化に向けた体制整備
- 2 ものづくりにおけるカーボンニュートラルへの貢献
- 3 エンジニアリング事業の競争力強化
- 4 海外ビジネスの拡大
- 5 新たな価値創造に向けた経営基盤の確立

課 題

世界屈指のグローバルメーカー企業での実績を他のエリアや会社へ展開ができていない。
競合他社に比べても収益性に課題があり、利益を稼ぐための仕組み作りが必要。

第11次中期経営計画では
「エリアNo.1の存在価値のあるパートナーになる」
をスローガンに掲げております。

基本方針

- 1 事業品質向上
- 2 成長投資と収益力強化
- 3 サステナビリティ推進
- 4 資本コスト経営

社会課題への
貢献

日本の
ものづくりを
強くする

世界の
ものづくり
に貢献

顧客の変化に
応じた新たな
価値創造・価値提供
ができています

「自ら考え考動する」
自らが課題抽出と
解決に取り組む
続けている

信 頼

VISION2030
Mission for Smile
"みんなに笑顔届けよう"

すべてのステークホルダーに
“明治電機が大好きです”
と言ってもらえる存在となる

第11次
中期
経営計画

バックキャスト

第10次
中期
経営計画

バックキャスト

第9次
中期
経営計画

経営理念

経営指針

行動指針

カテゴリ	課題	今後の施策
外部環境	CASE、MaaS、カーボンニュートラルなど技術革新への対応	新技術への理解と対応力強化、自社ブランドの創出
人材戦略	限られたリソースでの人員戦略	「自ら考え考動する」姿勢の定着、提案営業力・技術力の強化
顧客対応	指示待ち型の営業スタイル	課題抽出・解決型営業への転換、若手社員の意見活用
社員意識	経営への参加意識	全社員参加型の経営推進、バックキャスト思考の導入
社会貢献	SDGsへの貢献	環境・社会課題への対応施策の強化

※CASE…自動車業界の変革を表す4つの領域「Connected(コネクテッド)」「Autonomous(自動運転)」「Shared(シェアリング)」「Electric(電動化)」の頭文字をつなげた造語
MaaS(マース:Mobility as a Service)…複数の公共交通機関やその他の移動サービスを統合し、検索、予約、決済などを一括で行えるようにするサービス



中部エリアで成果を重ねた 製造現場に深く入り込む提案型営業が 当社の競争力の源泉

全エリアで事業品質の均一化に取り組み、
成功体験や人事交流を加速させ
「明治電機ってここまでできる」を
多くのお客様に伝えたい

代表取締役社長 杉脇 弘基

統合報告書2025を通じて皆様にお伝えしたいこと

明治電機工業は、1920年の創立当初より“日本の「ものづくり」を強くする”ために製造現場が抱える多種多様な課題と真摯に向き合い、その解決策を提案することで成長を続けてまいりました。私たちが他の競合商社と異なるのは、事業領域が商社機能のみならず、個別のお客様のご要望に応じたソフトウェアや別の装置を組み合わせ加工した特注品の開発と製造、さらには製造ライン一式の納品まで、製造現場のあらゆるニーズにお応えする最適なトータル・ソリューションの提供という付加価値を有する点です。その具体的な成果の1つとして、私が社長に就任した2021年以降の営業利益率は3.0%からこの2025年3月期には4.2%まで回復しました。組織改革や人的資本投資が始まったばかりで会社としては基盤固めの段階で

す。現在の第11次中期経営計画最終年度の2027年3月期には5.1%が目標ですが、さらにその先を目指して成長投資と収益力強化を加速させていく考えです。

私は当社がこれからも世界の製造業のお客様にとって不可欠なパートナーであると感じて疑いませんが、業容、収益力もまだまだ当社が持つ潜在力が十分発揮できていないと考えています。実力が発揮できてこなかった要因として、私はお客様に恵まれ過ぎてきたことがあると捉えています。当社は国内で13支店・営業所がありますが、現中期経営計画前は各支店に大きな裁量を持たせて、地域のお客様に密着した営業活動を展開してきました。このため営業現場に即した柔軟かつスピーディーな営業活動が可能となり、お客様から高く評価をいただいてまい

りました。しかしその一方で、拠点別での営業活動に依存するあまり、全社としての方向性や特長が見えにくくなってきた部分もあったことは否めません。拠点ごとに提案内容が異なるため、明治電機工業の強みであるカスタマイズされたソリューション提供力が外部から見るとややわかりにくく、私たちの実態や強みが伝わりづらくなっていたのではないかと反省しています。

そうした背景もあり、ここ最近「当社のコアとは何か」「どこに一番の競争力があるのか」を、あらためて社内外に発信し共有する必要性を強く感じています。このような私の考えは、現中期経営計画において「“エリアNo.1”の集合体が“世界No.1”の企業につながる」という言葉で示されています。拠点ごとの縦割りの業務や企業風土を見直し、会社全体で価値を創出していくという考え方に切り替えようとしているところです。

その象徴的な拠点が、愛知県の豊田支店です。豊田支店は長年にわたり、世界を代表する自動車関連企業に対して、技術提案やきめ細かなサポートを積み重ね対応力を磨き上げてきました。単なる商社としての営業活動にとどまらず、現場の課題に深く入り込んだ提案型の営業を実践してきたことで、お客様各社からは非常に高い信頼を得ています。そして現在は、豊田支店が持つノウハウやお客様への対応力を、中部エリアだけではなく東日本、東京、大阪、福岡といった主要拠点にも広げていく取り組みを進めています。その一環として、豊田支店で経験を積んだ人材を他の拠点に配置したり、逆に他拠点の社員

が豊田支店で学ぶ機会を設けたりと、人の交流を通じたノウハウ共有を推進しています。紙の資料やマニュアルだけでは伝わらない、現場の「空気感」や「判断の基準」を実際に体感してもらうことが、新たな企業文化の浸透には不可欠だと考えています。

またお客様に対しても、高度な案件に対しては営業担当者と生産設備の設計や施工までを手掛けることが可能な技術者がこれまでより一歩踏み込んだご提案ができるように社内体制の再整備に着手しており、ある地域で成功した提案を、他のエリアでも展開できるように情報を共有したり、複数拠点で協力して大きなプロジェクトに対応したりといった動きも増えてきました。

こうした活動を通じて、お客様からは「明治電機さんって、こんなことまでできるんですね」と驚かれることも最近は増え始めており、これまでは紹介しきれていなかった当社の機能や技術力が、徐々に理解され始めていると実感しています。今後も、一つひとつの現場を大切にしながら、会社全体としての力を高めていけるよう取り組んでまいります。

統合報告書は、そうした当社の全体像を的確にお伝えする大切なツールです。私たちがどのような価値を提供し、どのような方向に向かおうと努力しているのかを投資家をはじめステークホルダーの皆様にもわかりやすく、具体的にお伝えしていきたいと思っています。

2025年3月期の業績と今後の重点戦略についてご説明ください

経営基盤の強さと現場の対応力で 着実に成長を維持

2025年3月期の業績は主要ユーザーである自動車業界において次世代モビリティ開発向けの研究開発投資増加が寄与し、売上高786億円(前期比5.5%増)、営業利益32億円(同13.1%増)、1株当たり配当金も60円(同2円増配)となり、全体として堅調に推移することができたと捉えています。2025年5月には配当方針を変更し、連結配当性向40%目途に加え、当中期経営計画最終年度の2027年3月期までは1株当たり年間配当金の下限を88円と大幅増配を決定しました。

現在掲げている中期経営計画最終年度の2027年3月期は売上高900億円という目標を設定していますが、現在の事業環境を考慮すると実現可能な数字だと考えています。もちろん

簡単な道のりではありませんが、各拠点や各部門が自律的に行動し、課題に真摯に取り組むことで到達できる水準だと信じています。

さらなる収益力強化に向けて私が注力しているのは、収益構造の季節要因の緩和です。当社の業績は第4四半期に売上げや利益が集中する「下期偏重」の構造的な特徴があります。これはお客様の予算執行やプロジェクトの進行タイミングが年度末に集中するためですが、経営の安定性という観点では改善余地があると思っています。こうした季節性を緩和するためには、通期の受注管理や在庫計画の見直しを進めているほか、お客様の初期計画段階から案件フォローを強化する体制づくりを進め第1～3四半期でも稼働を高める仕組みが重要です。収益構造を多様化、安定させることで、外部変動要因への対応力を強化したいと考えています。

利益率向上への取り組み

近年当社が重点的に取り組んでいるのが「利益率の向上」です。これまでも、お客様の課題に踏み込んだソリューション提供を行うことで、単なる商品の販売ではない付加価値のある取引を実現してきました。たとえば、単体のセンサーを販売するのではなく、それをどのように設置・活用するかといった運用面まで含めて提案することで、当社ならではの付加価値を創出してきました。こうした提案型の営業を強化してきたことで利益率は改善傾向にあります。現在の5%を下回る水準は満足できるものではありません。さらなる利益率の底上げにつなげていきたいと考えています。



製造業を取り巻く環境は、現在人手不足や技術継承の問題が深刻化しており、お客様の間でも「省力化」「自動化」「見える化」といったキーワードに対する関心が高まっています。こうした状況の中で、当社の技術力や提案力が大いに発揮できるものと確信しています。こうした新たな分野にスピード感を持って取り組むために、「ビジネス創出プロジェクト」という社内横断型の仕組みを立ち上げました。これは、営業や技術、管理部門の本部長クラスが中心となって、それぞれのテーマでビジネスモデルを立ち上げていくもので、現場からの声も積極的に取り入れています。

新規領域に挑戦する中でも、営業部門に対しては「売上げだけを追わない営業」を意識してもらうよう、継続的な働きかけを行っています。「この案件は当社にとってどれくらいの利益をもたらすのか」「なぜこの提案が必要なのか」を自ら考え、納得した上で動くことが、ひいてはお客様との長期的な信頼関係につながっていくはずで

す。営業と技術の連携強化も重要なテーマです。これまでのように、営業が前に出て、技術は後方支援という形ではなく、案件の初期段階から技術部門が関与することで、提案の質やスピードが格段に向上します。そこで現場での連携を促進するために、技術側の情報発信や教育プログラムの整備にも力を入れています。

さらに、営業と技術の両方に精通したセールスエンジニアの確保を重視しています。近年は、システムインテグレーターやエンジニアリング企業からの転職者も採用しており、実務経験を持った即戦力の人材も増えています。

これからも「明治電機工業ならではの」提案力と技術力を軸に、数字だけでなく中身のある成長を追求していきたいと思っています。

第11次中期経営計画 重点施策の進捗状況について

人・情報の連携体制の強化と工場内物流の最適化

当社が今後注力していきたい分野のひとつが、「工場内物流を最適化するコンサルティング」です。既に「LoDXC(ロディック)」の名称で専門の技術者を10人超配置しサービスを開始しています。搬送ロボットなどの機器導入やレイアウトを提案し、効果の検証までを一括で請け負います。具体的には、お客様の工場内で原材料や製品などを搬送する物流上の課題を調査します。

その上で多様なメーカーの中から最適な搬送機器やロボット、フォークリフトといった自社商材を組み合わせシミュレーションや実機で検証の上お客様へ提案し、効率的な工場内の生産ラインと物流の動線を施工するサービスです。

部品の搬送や工程間の移動といった領域は、これまであまり注目されてこなかった部分ですが、実は工場の生産効率を大きく左右する要素でもあります。AGV(無人搬送車)やAMR(自律走行搬送ロボット)を活用したソリューション提供によって、工場全体のスマート化に貢献できる余地は非常に大きいと感じています。

新しいことに積極的に挑戦する人材の育成

お客様の課題が複雑化する中で、これまで以上に営業部門には技術的な視点での提案が求められますし、その一方で技術者に対してもお客様の現場や業務フローを理解する力が必要になっています。これを踏まえ、「職種の壁を越えたスキルアップ」をキーワードに教育体系や人事制度の刷新を行いました。社長就任以降、40歳前後の社員と2030年時点の会社の姿を議論する「明治の明日を語る会」をスタートするなど、現場

の社員の声に耳を傾けることに注力してきましたが、最近では、自分たちで課題を見つけて、上司に提案をしてくれるような若手が少しずつ増えてきている手応えがあります。こうした自発的な動きを会社としてもしっかりと支援し、チャレンジを後押しするような風土と制度をつくっていききたいと思っています。

当社は、これまでの強みを大切にしながらも、新しいことに果敢にチャレンジしていく企業でありたいと考えています。そして、その原動力になるのは、やはり“人”です。一人ひとりが自分の役割に誇りを持ち、「自分の仕事が会社を動かしている」という実感を持てるような会社にしていききたいと思っています。

ステークホルダーの皆様へ

当社は世界を代表する自動車産業を中心に、多くの仕入先様やお客様との取引がありますが、「縁の下」でお客様の困りごとを解決するという泥くさい仕事をしっかりと続けることを誇りとしており、派手さはありません。しかし、「生産性向上」「品質向上」「環境負荷低減活動への貢献」「安全性への配慮」を徹底して日本や世界のものづくりに貢献し、それが社会課題の解決につながることで、すべてのステークホルダーの皆様から評価され、「明治電機が大好きです」と言われるようになることを目指しています。

そして「エリアNo.1の存在価値のあるパートナーになる」をスローガンとした、第11次中期経営計画においては「できないかもしれないというぐらい大きな夢」を描き、「できるためにはどうするかをみんなで考えていこう」と旗印を掲げました。この具体的な成果として、工場内物流を最適化する「ロディック」が稼働したほか、水素ビジネスにおいても北海道苫小牧市で建設を進めておりました大規模再エネ水素サプライチェーン構築に向けた実証事業のための設備が完成し、2025年2月に竣工式が執り行われました。当社は、トヨタ自動車株式会社製FCモジュールを搭載した明治電機工業製純水素型燃料電池発電機の納入及び水素出荷設備の設計と施工を担当しております。さらに来年度は旧態然とした人事制度や教育体制を刷新し、描いた夢に対してどれだけ歩みを進めたか、どれだけ前向きにチャレンジしたかを評価する制度も導入します。

現在の株価水準は株主の皆様の期待に応えるものではなく、中期経営計画で目に見える実績を出すとともに、当社の仕事

の中に理解されるよう努力することで、企業価値を高めて期待される会社へと進化を続けてまいります。

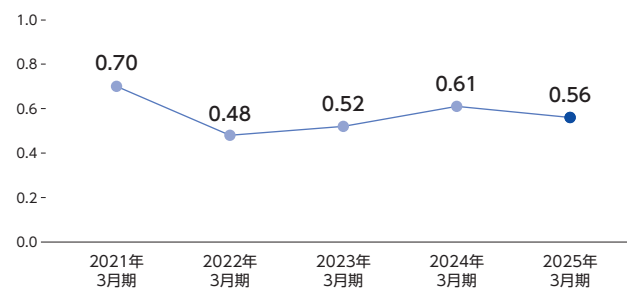
ステークホルダーの皆様におかれましては、今後とも引き続き当社に対するご支援のほど、よろしくお願い申し上げます。



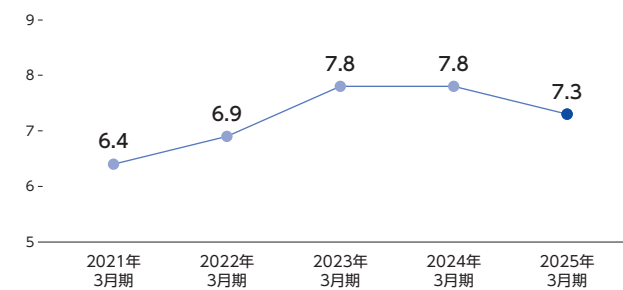
成長投資と事業品質の向上を通じて、 収益力強化と資本効率の改善を実現し、PBR1倍を目指す。

当社のPBR関連指標の推移

株価純資産倍率(PBR) 単位:倍



自己資本利益率(ROE) 単位:%



当社の株価純資産倍率(PBR)は、過去5年間にわたり1.0倍を下回る水準で推移しております。この背景には、持続的成長に向けた取り組みや将来ビジョンについて、株式市場への十分な発信がなされていないこと、また直近3期の自己資本利益率(ROE)平均は7.6%と10%超を記録した過去水準と比較して低水準であることが主な要因として挙げられます。

こうした状況を踏まえ、当社はPBR1倍の達成を重要な経営目標として掲げ、財務・非財務両面からの企業価値向上に向けた施策を着実に実行していくことが必要だと考えています。特に、第11次中期経営計画に掲げた経営数値の達成を通じて、資本効率の改善と持続的な成長の実現を図るとともに、株主・投資家をはじめとするステークホルダーの皆様に対し、当社の事業内容や成長戦略の魅力を積極的に発信していきます。これらの取り組みは、単なる財務指標の改善にとどまらず、企業としての持続可能性や社会的価値の創出にもつながるものです。具体的には、収益性の高い事業領域への経営資源の集中投資、人的資本の戦略的活用、政策保有株式の見直し、在庫の最適化など、複数の施策を連動させることで、資本効率の向上を図っています。

また、IR活動の強化を通じて、企業の透明性と信頼性を高めることに

も注力しています。定期的な決算説明会の開催、統合報告書の発行、IRサイトの情報拡充、個人投資家向け施策の展開など、多様なチャネルを活用しながら、双方向のコミュニケーションを促進しています。

これらの施策を通じて、財務戦略と経営戦略を一体的に推進することで、短期的な収益力の向上のみならず、中長期的な企業価値の持続的向上を目指してまいります。今後も、資本効率の改善、株主還元の強化、そして市場との対話を通じて、ステークホルダーの皆様信頼される企業としての地位を確立していく所存です。

成長投資と 収益力強化

- 成長領域への人的投資
- 各地域における生産性向上
- コアビジネスの強化と全エリアへの展開
- 海外ビジネスの拡大

資本コスト経営

- ROE10%以上、PBR1倍以上
(株主還元の充実、資本の最適配分、IR活動の強化)

PBR向上に向けた取り組み

→ 成長領域への人的投資

当社は、各営業拠点におけるカバーエリアごとの市場特性を踏まえ、ポテンシャル及び収益性の高いビジネス領域に対して、人的資本を中心とした経営資源の重点的な投入を進めています。

具体的な成長領域としては、CASE対応、エンジニアリング、環境関連、部材ビジネスなどが挙げられます。中でも、エンジニアリングビジネスは、当社の中核的な成長ドライバーと位置づけしており、その事業比率の拡大を目指しています。

当社のエンジニアリング事業は、単なる商品販売にとどまらず、お客様の製造現場における課題解決を支援する技術サービスやシステム構築を通じて、より高い付加価値を提供するものです。こうした事業の拡大には、高度な専門性を持つ人材の確保・育成が不可欠であり、人的資本への投資を通じて、技術力と提案力の強化を図っています。

今後も、成長領域における人的資本の戦略的活用を通じて、事業ポートフォリオの高度化と企業価値の向上を目指してまいります。

→ 各地域における生産性向上

当社では、部門・個人単位での生産性指標の可視化と意識の定着を図り、社員一人ひとりの付加価値労働生産性の向上に取り組んでいます。

この考え方は、単なる業務効率化にとどまらず、個人の成長と組織の競争力強化を両立させるものです。各地域・拠点においても、生産性向上を重要な経営課題と位置づけ、継続的な改善活動を推進しています。

さらに、新基幹システムの導入が完了したことを契機に、社内業務の抜本的な改革に着手しました。現在、プロジェクトチームを立ち上げ、業務プロセスの見直しやデジタルツールの活用を通じて、業務の標準化・効率化を進めています。

これらの取り組みにより、地域間の業務品質の均一化と、全社的な生産性の底上げを図るとともに、社員がより創造的な業務に集中できる環境の整備を目指しています。

→ コアビジネスの強化と全エリアへの展開

当社は、コアビジネスの強化とその全エリアへの展開を重要な戦略課題と位置づけています。

当社のコア機能は、以下の3つの柱で構成されています。

● 一次代理店機能

お客様の多様なニーズに迅速かつ的確に対応できる商品調達力を有し、最適なソリューションを提供します。

● エンジニアリング機能

高度な技術的要望に応えるエンジニアリング・ソリューション力を備え、付加価値の高いサービスを展開しています。

● 海外拠点機能

各国に拠点を構え、日本国内と同等の品質・対応力を持つグローバルなサポート体制を構築しています。しかしながら、現状では各拠点・エリアにおいて技術レベルや人員体制にばらつきが見られ、サービス品質の均一化が課題となっています。これに対し、当社は経営資源の配分を最適化し、全エリアにおいて均一かつ高品質なサービスを提供できる体制の構築を進めています。

→ 海外ビジネスの拡大

当社は、グローバル化が進む製造業界において、国際事業本部を中心に、海外拠点を活用したサポート体制の強化を進めています。お客様のニーズが多様化・高度化する中で、国内と同等の品質・対応力を海外でも提供することが、当社の競争力の源泉であると考えています。

直近では、インド・ベンガルールへの進出を果たし、現地でのサービス提供体制を構築しました。今後も、各地域におけるビジネスチャンスを的確に捉えながら、海外展開を積極的に推進してまいります。

海外拠点の体制強化にあたっては、現地ニーズへの対応力を高めるとともに、技術力・人材力の底上げを図り、グローバル全体でのサービス品質の均一化を目指します。これにより、国内外を問わず、お客様に対して一貫した価値提供を実現してまいります。

→ 資産の最適化

当社では、企業価値の向上と財務健全性の確保を目的として、資産の最適化に継続的に取り組んでいます。特に在庫については、アフターコロナの需要変化の影響もあり、現在やや高い水準で推移しています。

この状況を踏まえ、当社は在庫リードタイムの短縮や、潜在的な需要の掘り起こしを通じて、在庫の適正化を図ってまいります。これにより、キャッシュ・フローの改善と資本効率の向上を実現し、より柔軟かつ機動的な事業運営を可能にします。

今後も、事業環境の変化に応じた資産運用の見直しを行い、財務戦略と連動した資産効率の最大化を目指してまいります。

→ 資本の最適配分と株主還元

当社は、資本の最適配分を通じて企業の成長と競争力の強化を図るとともに、株主の皆様への利益還元を重要な経営課題として位置づけています。これまで継

続的に政策保有株式の点検を行い、資本効率の改善に取り組んできました。また連結業績、配当性向、フリー・キャッシュ・フロー及び株主資本配当率(DOE)と内部留保の充実を総合的に勘案しつつ、株主価値の最大化と企業価値の持続的な向上に注力しています。

2025年5月には、株主還元方針の見直しを行い、連結配当性向の目処を従来の30%から40%へと引き上げました。また、第11次中期経営計画の残り期間において、年間配当の下限値を60円から88円へと変更し、安定的かつ魅力的な株主還元の実現を目指しています。

これらの施策は、株主価値の最大化と財務健全性の両立を図るものであり、今後も事業成長と資本政策を連動させながら、持続的な企業価値の向上に努めてまいります。

→ 市場との対話強化

当社は、持続的な成長の実現に向けた取り組みについて、株主・投資家の皆様により深くご理解いただき、共感を得ることが重要であると考えています。そのため、情報開示の充実とIR活動の強化を継続的に推進しています。

経営方針や成長戦略、財務状況に関する透明性の高い情報提供を行うとともに、対話の機会を積極的に設けることで、ステークホルダーとの信頼関係の構築を図っています。

主なIR活動の実績

● 決算説明会の開催(年2回)

経営陣による事業進捗や財務状況の説明を通じて、投資家との対話を深めています。

● 統合報告書・株主通信の発行

非財務情報を含む企業価値の全体像をわかりやすく伝えるツールとして活用しています。

● IRサイトの充実

決算資料、説明会動画などをタイムリーに掲載し、情報アクセス性を向上させています。

● 個人投資家向け説明会の実施

個人投資家との接点を広げ、当社の理解促進を図る機会を創出しています。

● ESG関連情報の積極的開示

サステナビリティへの取り組みを明確に示し、長期的視点での企業価値を訴求しています。

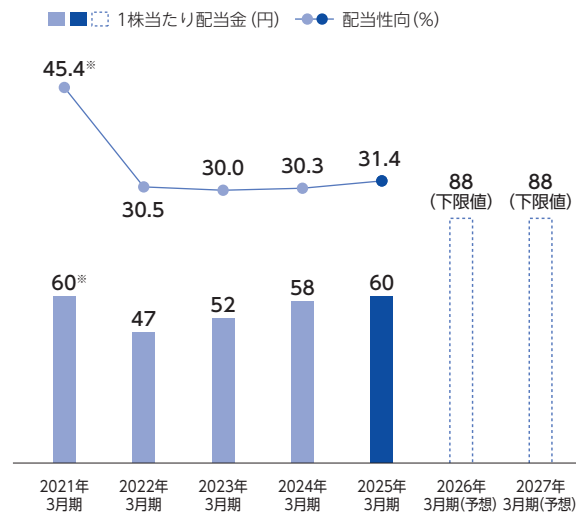
今後も、双方向のコミュニケーションを重視し、企業価値の向上に向けた取り組みを丁寧に発信してまいります。

配当方針

当社は、株主の皆様に対する利益還元を重要な経営課題と位置づけ、連結配当性向40%を目処として、将来の持続的成長に必要な内部留保の充実を図りながら、配当を行うことを基本方針としております。

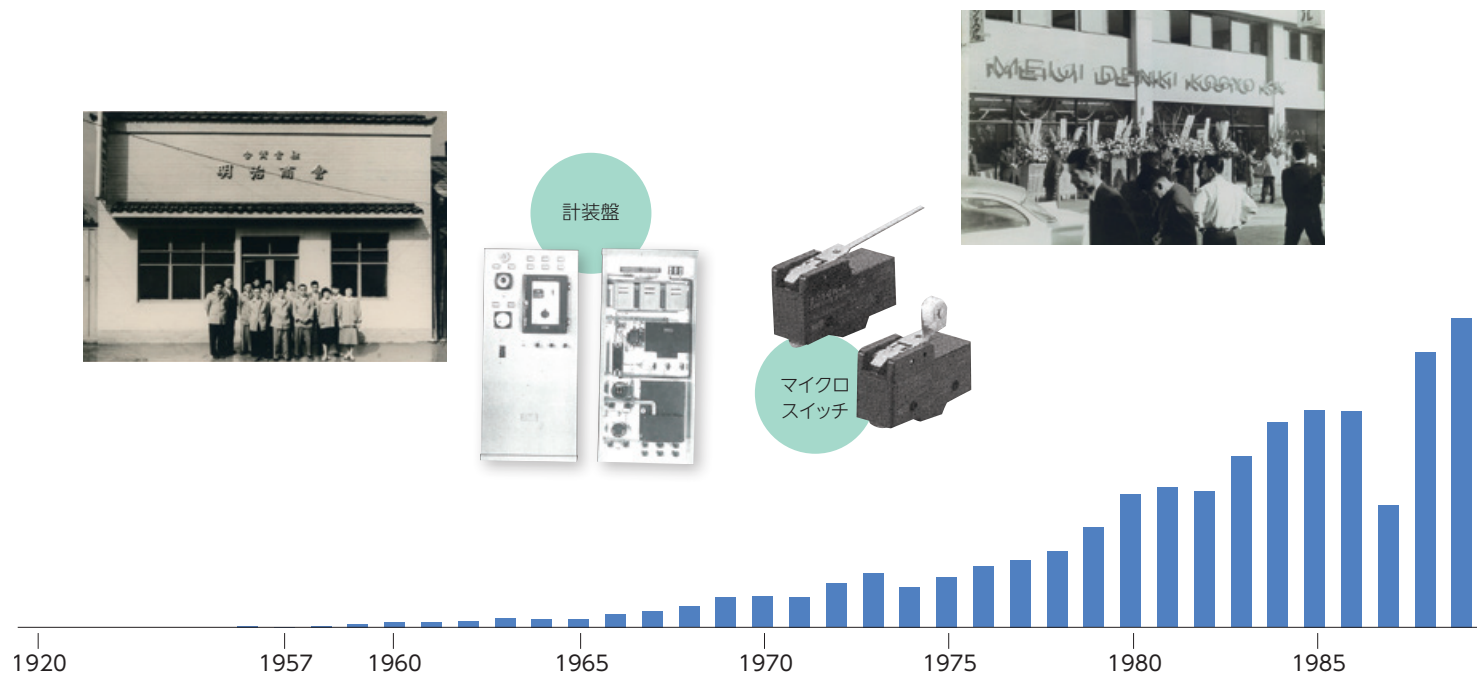
また、第11次中期経営計画の残り期間(2026年3月期～2027年3月期)においては、1株当たり年間配当金の下限値を年間88円といたします。

1株当たり配当金と配当性向



※創立100周年記念配当20円含む

100年以上の長きにわたり、私たちは製造業のものづくりを支援してきました。電気材料の販売とモーターの修理から始まり、時代の変化に対応しながら、商社事業、ものづくり事業、海外事業へと事業領域を拡大。高度化・多様化する製造現場の課題に応えるべく、知恵を絞り、技術力を磨き続けることで、時代が求める新たなソリューションを生み出しています。



1920-1957

苦難の時代の船出

時代背景・社会課題

1920年の戦後恐慌に始まり、1923年の関東大震災、1927年の金融恐慌など、日本経済は低迷が続いていました。まだ電気は珍しく、電気を取り扱うビジネスは当時の最先端を行く仕事でした。

明治電機工業の挑戦

1920年に水野清二が合資会社明治商会を創業。水野は先見の明をもってモーターに着目し、事業を開始しました。不況の中の船出ながら事業は順調に進み、昭和初期には商社活動がスタート。戦後は(株)横河電機製作所(現横河電機(株))と代理店契約を締結。高度経済成長の波に乗り、オートメーション機能部品の販売に着手します。また計装盤を製作し、当社独自のものづくりが始まりました。

1958-1990

明治電機工業設立・世界へ

この当時の日本は、戦後の高度経済成長期からオイルショックを経て低成長期へと移行。企業はIT化やグローバル化、技術革新などに取り組みつつ、日米貿易摩擦に直面していました。

1958年に明治電機工業(株)を設立。1959年に立石電機(株)(現オムロン(株))との特約店契約により、当社はマイクロスイッチやマグネットリレーなどオートメーション部品の拡販で成長。1979年には明治エンジニアリング(株)、1983年に明治システム計測(株)を設立し、お客様の技術ニーズに対応できる体制を確立。1987年には米国にMEIJI CORPORATIONを設立し、当社初の海外展開を進めました。



1991-2004 第1～4次中期経営計画 経営計画策定、企業体質強化

1992年のバブル経済崩壊後、日本経済は長期的な景気低迷、阪神・淡路大震災の発生など先行き不透明な状況に。1995年の歴史的な円高で企業の海外進出が進み、国内産業の空洞化が懸念されるようになりました。

1993年に分野別営業体制(セールスエンジニア)を導入しました。1994年には組織の力を結集し新たな成長を目指すため、明治エンジニアリング(株)と明治システム計測(株)を合併。また「商品は戦略で、物流はシステムで」を具現化すべく1996年に物流センターを新設。1998年には海外2か国目となる英国にMEIJI UK LTD.を設立しました。

2005-2013 第5～7次中期経営計画 株式の上場、経営理念整備

2002年から緩やかに景気拡大が続いていましたが、2008年のリーマン・ショック、2011年の東日本大震災で危機に直面。以降、企業はより柔軟で実効性の高いリスク管理体制を構築する必要に迫られました。

2005年、ジャスダック証券取引所に上場。資金調達力や信用力が向上し、内部管理体制をより強固なものにしました。2013年には東京証券取引所 市場第二部へ、翌年には第一部へと昇格しました。また経営理念を一新し、海外子会社2社(中国、タイ)、国内子会社2社を設立。積年の課題である海外ビジネスとエンジニアリング力を強化しました。

2014-2024 第8～10次中期経営計画 次代に向けた経営基盤強化

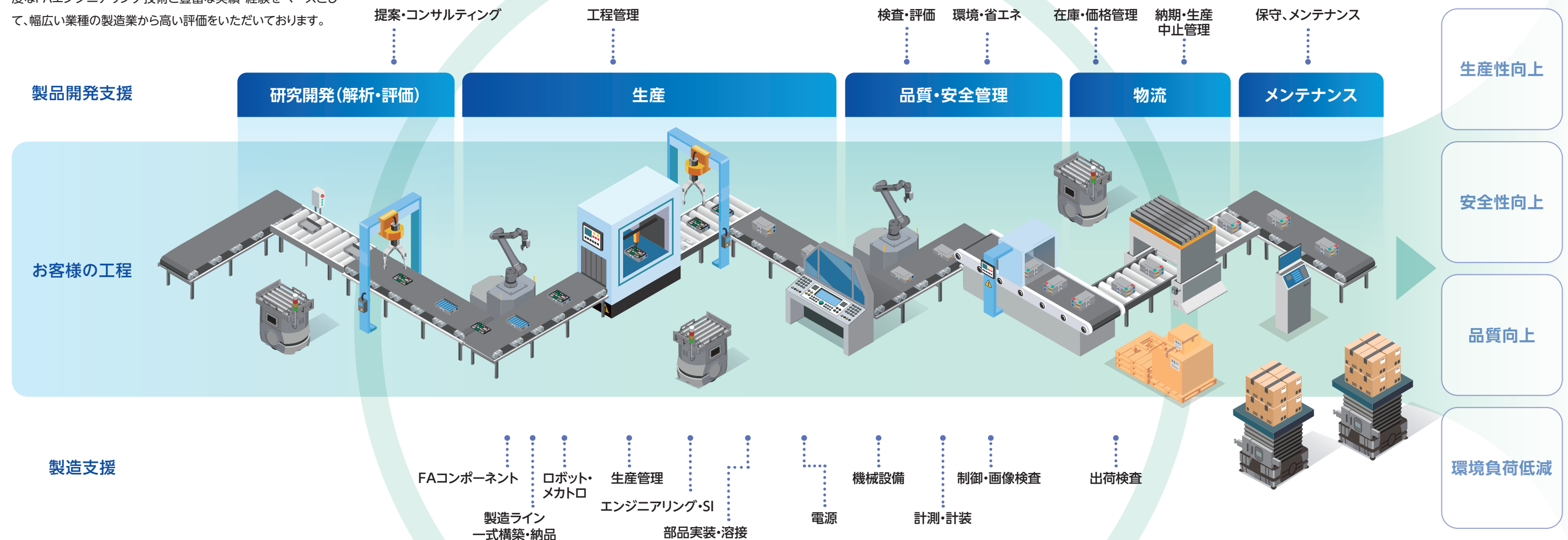
技術革新や気候変動への対応が進む中、2020年に新型コロナウイルス感染症(以下、コロナ)が大流行。多くの企業はオールハザード型BCPへの見直しを余儀なくされ、またテレワークなどデジタル化が一気に加速しました。

2018年にエンジニアリング事業本部新社屋を建設。2020年には創立100周年を迎え、記念事業の一環として2022年に豊田支店新社屋を建設しました。コロナ流行直前期の2019年3月期では過去最高売上、利益を達成。2年後、コロナの影響で売上が過去最高時の8割となりましたが、第10次中期経営計画を着実に推し進め、V字回復しました。

各営業本部、ソリューション事業本部、エンジニアリング事業本部の営業・SE・エンジニア部隊が協働し、ベストチョイスで付加価値の高いトータル・ソリューションをご提供しています。FAコンポーネントの販売のみならず、個別のお客様のご要望に応じた加工や特注品の開発・製造、さらには製造ライン一式の納品まで、製造現場のあらゆるニーズにお応えすることが可能です。高度なFAエンジニアリング技術と豊富な実績・経験をベースとして、幅広い業種の製造業から高い評価をいただいております。

商社事業、エンジニアリング事業、 ものづくりの現場

海外事業で、製品の企画から生産まで、 のあらゆる課題を解決



最適なトータルソリューションをご提供

商社事業

- 製造現場が抱える課題・ニーズの抽出
- 課題・ニーズに合った商品・サービスの提供
- 迅速・正確な物流サービスの提供
- 情報の収集、提供

3,000社超の仕入先基盤

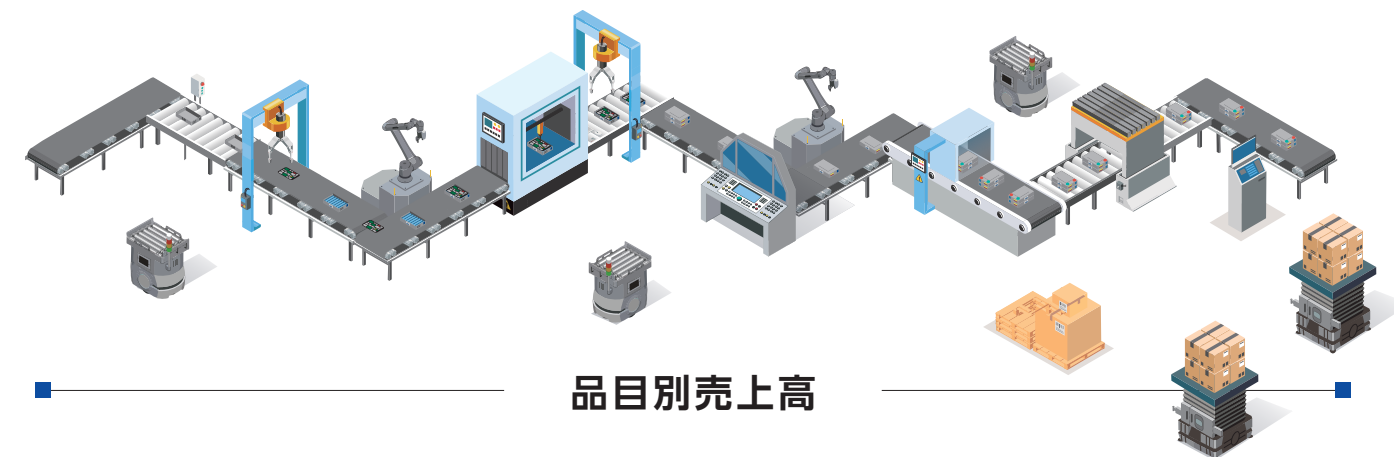
現場実装力

エンジニアリング事業

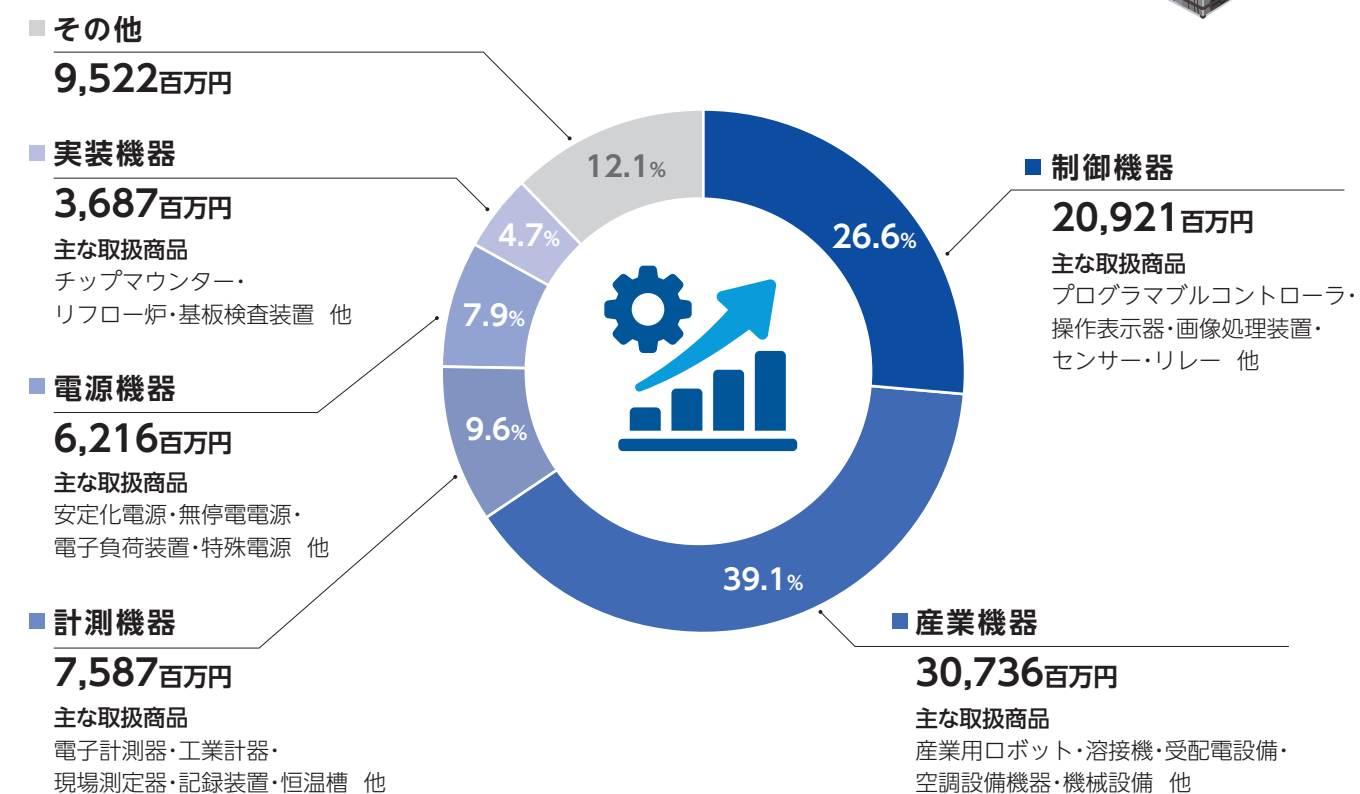
- 検査装置、制御盤、機械設備及び自社製品の開発・設計・製造
- 商品分野別SEによる最適なシステム(生産設備)の構築

年間約1万件の現場課題を解決

数字で見る明治電機工業



品目別売上高

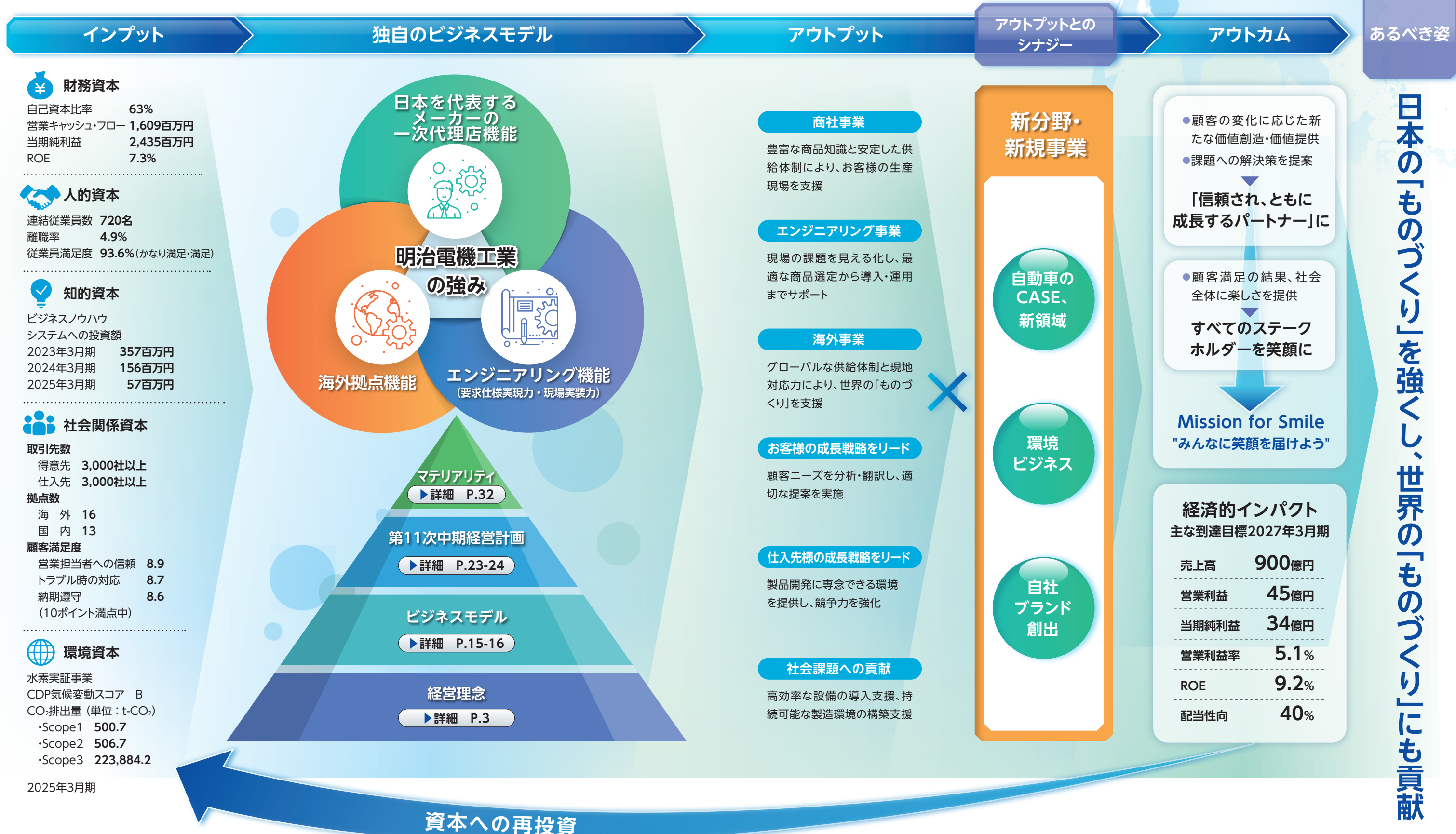


主要なお客様・仕入先様

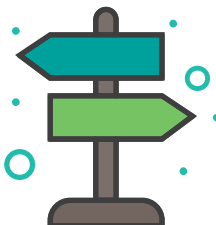
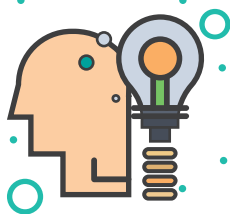
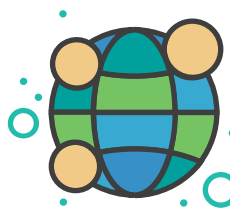
お客様		仕入先様	
トヨタグループ各社 (デンソーグループ、アイシングループ含む)	日本ガイシ株式会社	オムロン株式会社	日置電機株式会社
日産自動車株式会社	日本特殊陶業株式会社	横河電機株式会社	シュナイダーエレクトリック
株式会社SUBARU	イビデン株式会社	パナソニック株式会社	ホールディングス株式会社
本田技研工業株式会社	CKD株式会社	株式会社明電舎	株式会社デンソーウェーブ
株式会社ダイフク	芝浦メカトロニクス株式会社	株式会社アイエイアイ	オリエンタルモーター株式会社
株式会社フジキカイ	他	株式会社高砂製作所	株式会社エムジー
		TDKラムダ株式会社	日東工業株式会社
		CKD株式会社	株式会社小野測器 他

明治電機工業の価値創造ストーリー

明治電機工業は、【日本を代表するメーカーの一次代理店機能】と、現場課題に即対応できる【エンジニアリング機能】、そして【海外拠点機能】を融合した独自のビジネスモデルを構築しています。これにより、単なる「商社」を超えて、お客様と仕入先様双方にとって「必要不可欠な存在」となるよう成長し続けています。



当社グループは企業価値の向上を目指し、財務資本・人的資本・知的資本・社会関係資本などの経営資本を戦略的に活用しています。これらの経営資本が有機的に連携することで、顧客の変化に応じた新たな価値創造・価値提供を可能とし、「日本のものづくりを強くする」という社会的価値創造の源泉となっています。その結果、経営資本がさらに強化され、当社グループの持続的な成長に繋がっています。

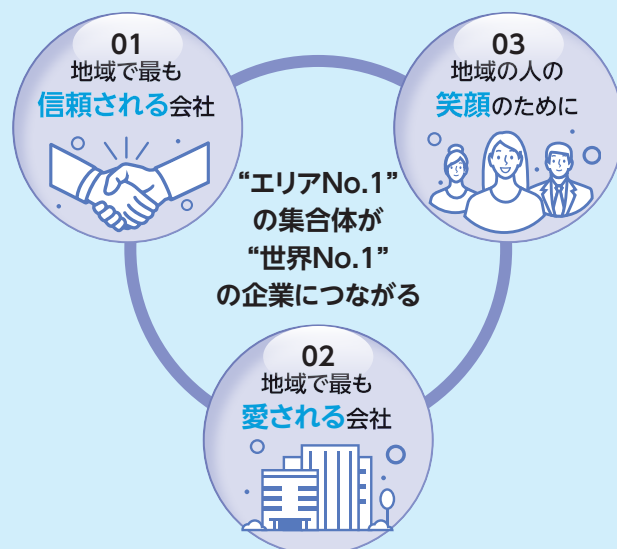
	財務資本	人的資本	知的資本	社会関係資本	環境資本
 位置づけ	 創立104年の歴史に裏打ちされた財務資本は、長期にわたる安定経営と市場からの高い信頼を支える基盤となっています。 	 「信頼できる社員」を育て、支え、活かすことを通じて、企業価値の向上と社会貢献を実現しています。 	 組織に蓄積されたノウハウと、ITシステムの高度化は、当社の知的資本を形成し、業務効率化とイノベーションを推進しています。 	 長年にわたり培ってきた顧客や地域社会との信頼関係は、当社の成長を支える重要な力です。この信頼を基盤に持続的な成長を実現します。 	 CO₂排出量削減や再生可能エネルギー導入を進め、カーボンニュートラルの実現を目指すことで、環境と調和した価値創造を推進します。 
インプット	自己資本比率 63% 営業キャッシュ・フロー 1,609百万円 当期純利益 2,435百万円 ROE 7.3%	連結従業員数 720名 離職率 4.9% 従業員満足度 93.6% (かなり満足・満足)	ビジネスノウハウ  LoDXC ▶詳細 P.29-30 システムへの投資額 2023年3月期 357百万円 2024年3月期 156百万円 2025年3月期 57百万円	取引先数 得意先 3,000社以上 仕入先 3,000社以上 海外拠点数 16 国内拠点数 13 顧客満足度 営業担当者への信頼 8.9 トラブル時の対応 8.7 納期遵守 8.6 (10ポイント満点中)	水素実証事業 (苫小牧市 実証事業への参画) ▶詳細 P.36 CDP気候変動スコア B CO₂排出量 (単位:t-CO₂) Scope1 500.7 Scope2 506.7 Scope3 223,884.2

第11次中期経営計画

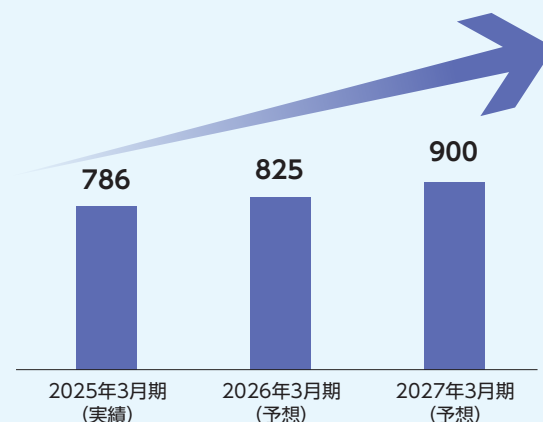
エリアNo.1の 存在価値のあるパートナーになる

基本方針

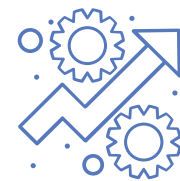
- 1 事業品質向上
- 2 成長投資と収益力強化
- 3 サステナビリティ推進
- 4 資本コスト経営



連結売上高 単位:億円



各方針の進捗と課題、対応策



事業品質向上

- 各地域における事業品質 (安全、品質) の向上

主な進捗

- ▶ 工事安全に関わる要領、定義や各種マニュアルの見直し
- ▶ 部材品質向上のために専任担当を設置

課題と対応策

- ▶ 見直しした仕組み、マニュアル等の全社への落とし込み活動
- ▶ 資格の取得や安全パトロール、体感教育などのレベルアップ活動の推進



成長投資と収益力強化

- 成長領域への人的投資
- 生産性向上
- コアビジネスの強化と全エリアへの展開
- 海外ビジネスの拡大

主な進捗

- ▶ 第5営業本部を設置し、エリアに特化した体制整備を実施
- ▶ エンジニアリングビジネス拡大の可能性をエリアごとに検証
- ▶ 社内DX推進を目指した新基幹システムを2024年5月に導入
- ▶ インド需要の高まりを受けて、インドに現地法人を設立

課題と対応策

- ▶ 収益性の高いビジネスの探索と実行計画推進に向けた体制構築
- ▶ 新基幹システム導入初期の業務負担増への支援強化と業務の最適化対応
- ▶ 営業利益率改善を意識するための啓蒙活動の展開



サステナビリティ推進

- 事業を通じた社会課題への貢献
- サステナビリティ経営推進

主な進捗

- ▶ LoDXCブランドを立上げ、トータルソリューションでの事業を展開
- ▶ 水素ビジネスの拡大 (中部圏低炭素水素認証制度の認定・愛知県知多市事業可能性調査への参画など)
- ▶ 人的資本強化のためのスキルアップ教育・研修の実施や人事制度の見直しを開始

課題と対応策

- ▶ LoDXCブランドの認知度向上と次世代ロボティクスの実現による大型案件の獲得、利益率の向上
- ▶ 水素ビジネスの安定的な受注活動
- ▶ 新人事制度の導入に向けた現場への浸透



資本コスト経営

(資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応)

- 収益力強化
- 株主還元の充実
- IR活動の充実

主な進捗

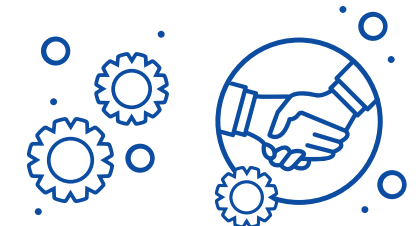
- ▶ 配当を下限配当60円と設定
- ▶ 機関投資家向けの決算説明会や個人投資家向けの会社説明会の実施

課題と対応策

- ▶ 配当性向を30%→40%、年間下限配当を88円に設定
- ▶ 投資家との継続的な対話機会の確保

目指す姿

期待以上の顧客満足を追求し、高い信頼と高い価値を認められる会社になろう！



2027年3月期 数値目標

売上高
90,000百万円

営業利益
4,570百万円

経常利益
4,840百万円

親会社株主に帰属する
当期純利益
3,400百万円

営業利益率
5.1%

ROE
9.2%



国際事業本部長 安井 慎二郎

国際事業本部では、中期経営計画にも掲げる「海外ビジネスの拡大」に取り組んでおります。「海外のお客様への高い価値・サービスの提供と信頼の獲得」をスローガンに掲げ、日本で培ってきた品質とサービスを、世界各地でも変わらず提供することを使命としています。私たちは、単なる商品やサービスの提供にとどまらず、現地のお客様にとって「信頼できるパートナー」であり続けることを重視し、地域における価値創出に取り組んでいます。特に国内でお世話になっている日系企業の現地子会社のお客様へは全力でのサポートを心がけております。

当社の国際展開は、米国・英国・タイ・中国の主要拠点を中心に進めており、2024年度はそれぞれの地域において、事業品質のさらなる向上と顧客基盤の強化に努めてまいりました。北米では、約40年にわたり築いてきたネットワークと実績を活かし、現地のものづくりを支える存在として、安定した供給体制と技術支援を継続しています。英国では、EU圏内でのビジネス拡大を視野に入れ、既にハンガリーには拠点はあるものの、お客様の変化に応じた体制強化を検討しており、より広域な顧客ニーズへの対応力を高めています。

中国では、内需市場と輸出市場の両面に対応しながら、日系の仕入先様はもとより中国企業との連携を強化し、相互の強みを活かした新たなビジネスモデルの構築を進めています。タイでは、ASEAN全体を見据えた戦略的拠点としての役割を強化し、今後の成長が期待される周辺国への展開も視野に入れた事業拡大を図っています。さらに、昨年はインドに新たな法人を設立し、南アジア市場への本格参入を果たしました。現地の成長ポテンシャルを活かしながら、日系企業を中心としたお客様へのサポート体制を整えています。

また、日本製品の輸出にも力を入れており、世界中のお客様に対して迅速かつ安定した供給体制を構築しています。これにより、グローバルなものづくりを支える重要な役割を果たしています。

今後も、地域ごとの特性に応じた柔軟な対応と、日本と変わらぬ品質の提供を両立させながら、グローバル市場における信頼される存在として、持続的な成長を実現してまいります。

基本方針

海外ビジネスにおける、高い信頼と高い価値(利益)の獲得

目標：営業利益率5%以上

(現法の収益性向上の支援、国際部の営業利益率向上)

主要施策

- 収益力の強化(販売力向上、収益性・生産性向上、業務品質向上)
- 国内外の営業・サポート活動とそれへ向けた支援側のレベルアップ
- 新たなエリアへの事業参画
- 出向者候補社員の育成



海外子会社社長メッセージ

アメリカ

MEIJI CORPORATIONでは、中期経営計画のスローガン「エリアNo.1の存在価値のあるパートナーになる」と、国際事業本部の基本方針「海外ビジネスにおける、高い信頼と高い価値(利益)の獲得」を共有し、日本と目標・方向性を一致させて事業を推進しています。私たちは「現地現物での課題把握」をモットーに、北米・メキシコに進出する日系企業の現場に深く入り込み、省人化や生産性・品質向上といった課題を的確に捉え、日本の実績を応用した最適なソリューションを提供しています。また、MRO部品の在庫運用や定期便調達、通関の事前書類対応、広域物流網の構築を通じて、納期遵守やリードタイム短縮に注力しています。今後も地域密着型の価値創出で、信頼されるパートナーを目指してまいります。



執行役員
MEIJI CORPORATION社長
高瀬 慎一

海外従業員メッセージ

ハンガリー

普段はインサイド(たまにアウトサイド)の営業をやっていますが、ハンガリーの事務所は少人数なので、ウェブサイトデザインの作成、採用の面接に参加、通訳、オフィス生活の管理等、他のフィールドも担当しております。

MEIJI UK LTD.のハンガリーオフィスでは最高の状況で働かせていただいていると感じております。今までお会いできた皆様は良い人で、社内のコミュニケーションはスムーズだと思います。事務所は有名ホテルみたいです。明治電機工業の海外現地法人にいて、No.1のメリットは、年1回海外従業員の誰かが日本に行かせてもらえることです。次の機会を楽しみにしております!

今後の挑戦は、まだビジネスが無いまたは少ないハンガリーにある日本企業の工場と取引を始めることです。何回も断られたり、失敗したりと、中々難しいことですが、頑張りたいと思います。



B.T.

海外従業員メッセージ

タイ

営業として主に自動車部品メーカー様を担当し、新しい商品や技術のご提案によって、課題解決のお手伝いをしています。社内の他のチームとも連携しながら、お客様により良いサービスをお届けできるよう心がけています。最近はチームリーダーとして、メンバーをサポートしながらチーム全体の目標達成に取り組んでいます。

入社して8年になりますが、内勤、外回り、リーダーと経験を積んできました。日々の仕事で向き合う課題はやりがいがあり、楽しく働ける職場だと感じています。上司はいつも相談に乗ってくれて、自分の意見も伝えやすいです。

今後は海外での仕事やマネジメントにも挑戦し、さらに視野を広げながら、仲間と一緒に成長していきたいと思っています。



M.K.

明治電機工業では、ステークホルダーの皆様との対話を大切にしており、説明会やイベントなどを通じて皆様の声に真摯に耳を傾けるとともに、いただいたご意見を事業活動に生かし、価値共創を目指しております。

ステークホルダー	主な対話方法	考え方・内容	実績(2024年度)	企業活動への反映
 お客様	- 定期訪問 - 展示会 - 新商品、新技術の提案 - ウェビナー	- 現場ニーズを丁寧に把握し、社内で共有 - CASE、CN、DX市場における顧客課題への貢献 - 多くのスタートアップ企業と共に協創し、新たな価値創造・価値提供	- 人とくるまのテクノロジー展2024 YOKOHAMA(5月)／NAGOYA(7月)、自治体・公共Week2024(6月)へ出展 - 日本最大級のオープンイノベーション拠点「STATION Ai」への入居(10月)	- 提案型営業の強化 - CASE、CN、DX市場における新技術やビジネスモデルの構築、発信の強化 - 共創型イノベーションによる幅広いビジネスの拡大
 仕入先様	- 定期商談 - 仕入先様との交流イベント - 商品、技術研修	- ビジネスパートナーとの信頼強化 - 情報共有の深化 - 営業社員のスキルアップ	- 感謝会の開催(11月) - 販促キャンペーンの実施(随時) - 研修、勉強会の実施(随時)	- 仕入先様とのパートナーシップに基づく連携 - 購買品質の安定化と納期精度の向上 - 強固で高効率な協業体制の確立
 株主様・投資家様	- 株主総会 - 決算説明会 - 個人投資家向け説明会、フェア	- 経営方針や水素戦略など市場との双方向な対話 - 透明性の向上	- 株主総会の開催(6月) - 半期ごとに決算説明会開催(6月、11月) - 代表取締役社長によるメディア説明会を実施(12月) - 野村IR資産運用フェア2025へ出展(1月)	- 中期経営計画や水素事業展開などの戦略強化 - 財務・非財務情報の開示内容を見直し、IR資料や統合報告書のわかりやすさを改善
 従業員	- 自己申告制度 - 多様な研修制度 - 各種表彰制度	- 自ら考え考動する人材の育成 - ダイバーシティ推進 - 従業員のモチベーション向上	- 申告制度の運用(11月) - 新しい人事評価制度の構築 - 表彰式の開催(11月)	- 人材育成、多様性強化を含む制度設計に反映 - 誰もが意欲を持って成長・活躍できる職場環境の実現
 地域社会の皆様	- 社会課題への対応 - 芸術、スポーツなどの文化活動支援 - 地域貢献活動	- 地域の人の笑顔のために、地域との連携を通じた持続可能な社会づくり - 事業活動を通じた環境負荷の低減	- 愛知県知多市 低炭素水素モデルタウン事業の事業化可能性調査に参画(6月) - 名古屋水素技術ワークショップの開催(11月) - 芸術、スポーツ団体への寄附、協賛(随時) - 地域清掃(12月)、ペットボトルキャップ回収活動(随時)	- 企業としての社会的責任を果たし、地域社会との信頼関係を構築 - BCP機能を持つ再エネ水素実証事業への参画

明治電機工業とのパートナーシップ ～パートナー企業様からのメッセージ～

共創で築く未来 — 明治電機工業様との挑戦と進化

明治電機工業様と弊社オムロンが販売店契約を締結してから、本年で66年目を迎えます。長年にわたる協業を通じて、明治電機工業様が多様な社会課題に取り組み、着実に事業を発展させてこられた姿を、間近で拝見してまいりました。社会課題に真摯に向き合われるその姿勢は、弊社にとって非常に心強く、欠かすことのできない極めて重要なパートナーであることの証左となっています。

昨年度は、弊社販売店様の中で直販売上No.1を獲得していただきました。明治電機工業様のトータル・ソリューションと、弊社の商品・技術との掛け合わせによって創出された価値が、製造業のお客様に高く評価された結果であると受け止めています。具体的には、数多くのお客様が直面されている、ものづくりにおける「高スキル人材の不足」といった課題への対応が挙げられます。日本の製造業はこれまで大きな発展を遂げてきましたが、その過程で日本特有のデファクトスタンダード化が進み、国内外で高スキル人材の確保を難しくする要因となっています。この課題に対して明治電機工業様は、組織力と技術力を駆使し、積極的に取り組まれています。“日本の「ものづくり」を強くする”という事業指針のもと、弊社と協業し、グローバルスタンダード機器の普及に取り組んでいただいております。この取り組みは、お客様の優秀人材の確保と共に、グローバル展開にも寄与されています。

さらに、“エリアNo.1の存在価値のあるパートナーになる”というスローガンを掲げられ、国内はもとより、海外においても力強く事業を展開されており、海外進出を図るお客様に対しても、確かな支援・価値を提供されています。弊社も、明治電機工業様との確固たる信頼関係と強固なパートナーシップのもと、今後ますます、国内外で事業を展開されている幅広いお客様のものづくりに貢献してまいりたいと考えています。共に歩むことで、より良い社会・より良い未来を築いていけると確信しています。



オムロン株式会社

執行役員
インダストリアルオートメーション
ビジネスカンパニー
グローバルソリューション
営業統轄本部長

山本 真之 様

「課題解決型ビジネスへの挑戦」～明治電機工業様と共に目指す未来～

当社と明治電機工業様との関係は古く、1950年まで遡ります。当時の横河電機製作所の代理店(以下ビジネスパートナー)として、当初は計測器を中心に販売いただいております。その後現在までは当社の主力事業であるIAビジネス含め、情報ビジネスなどにも注力いただいております。これまで永く強固なパートナーシップを築いてまいりました。

また自社内でも日本の「ものづくり」を強くするという事業指針のもと、制御、産業機器のサプライのみならず、エンジニアリング、コンサルティングなど多岐にわたるビジネスを展開されています。

上記の通りこれまでも協力して活動してまいりましたが、昨今当社で強く推し進めております課題解決型ビジネスの展開を目標に、さらなる連携強化をはかっております。具体的には特定分野への新規ビジネス発掘のため、従来のモノ売りからコト売りへと変革するDX提案推進を含めたビジネスワーキンググループを発足し、本活動を通して以前にも増してお互いの信頼関係を築くことができていることを実感しております。また今まで以上に幅広く顧客ニーズを捉えることができるようになった結果、両社の提案力、実行力も着実にレベルアップしており、今後も明治電機工業様と共により一層の飛躍を遂げられると確信しております。

YOKOGAWAはパーパスとして「測る力とつなぐ力で、地球の未来に責任を果たす」を掲げ、また2024年に策定した新中期経営計画(Growth for Sustainability 2028)では、基本戦略のひとつとして、無形資本の活用・育成による価値創造を打ち出し、その中でお客様やビジネスパートナー、サプライヤーとの強固な信頼関係を構築することにも重点を置いております。この指針のもと、今後ともこれまで築いてまいりました明治電機工業様とのパートナーシップをさらに強化し、共に価値を創造しながら、社会に貢献できるビジネスの展開を目指してまいります。



横河ソリューションサービス株式会社

代表取締役社長
木村 郁雄 様

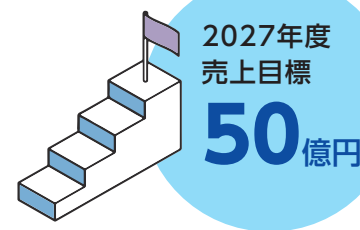
DXを駆使して次世代ロジスティクスを実現するソリューションサービス



Logistics (物流) をDX (デジタル) にてConnect (つなぎ) Create (創造) し、Change (変革) することにより、次世代ロジスティクスを実現する当社独自の物流ソリューションです。

サービス誕生の背景

次世代物流システム・サービス市場では、自動化・デジタル化、AI活用、環境対応が進む一方、労働力不足や物流の複雑化、業務の標準化・データ化が課題となっています。このような中、VISION2030内の「顧客の変化に応じた“新たな価値創造・価値提供”」を実現するため、新ビジネスモデルの創出として、工場内物流システムソリューション事業に全社プロジェクトとして取り組み始めました。物流DX化は業種を問わず工程ごとに同様の課題があるため、本事業の需要は高く、市場拡大が期待できます。この分野で2027年度に売上高50億円達成を目指しております。



ロディック導入に向けたコンサルティング提案

当社はエンジニアリング機能を持った商社ですが、この物流ソリューションの領域における強みは、自らがコンサルティング提案でできることです。こうした当社の強みをエリアNo.1の提案力と訴求力に高め、全社展開することで収益力の向上を図ります。またこれにより、他社との差別化を実現し、競争力を一層強化してまいります。

お客様の現状の課題の共有と、検証の過程で「省人化」「自動化」を提案し、物流プロセスを改善します。当社では倉庫情報・生産管理データ・生産設備・工程間搬送など、さまざまな要素で構成されている工場内物流の課題を分析し、要件定義から設計・導入までワンストップで提案が可能です。

工場内物流のワンストップサービス



調査・検討

工場内物流に精通した当社のシステムエンジニアが現地調査及びヒアリングを実施し、要件定義の策定とシミュレーション・PoC※によるシステム検討を具体化した構想により、仕様検討されるお客様の工数を削減します。

設計・製作

豊富な納入実績から得たノウハウや技術を核に、制御／画像、情報、メカトロ／ロボットの分野における総合力で、さまざまなニーズに対応。工法検討・工程管理・複数ベンダー協業による対応力で、確かなものづくりを実現します。

現地・アフター

当社のシステムエンジニアによる現地のティーチング対応や工事に対する安全管理を行います。運用後は安定した稼働のサポートに加え、システム導入後の改善や変更、新しい課題が発生した場合にも検討・提案させていただきます。

※PoC (Proof of Concept) = 新しいアイデアや技術が実際に機能するかどうかを検証するための実験や試作

導入事例 AMRシステムを使った製品搬送の自動化作例

課題

省人化をコンセプトにした生産ライン新設にあたって自動化が必須だったが、搬送ルートが複雑で通路幅が狭いのに加え、位置決めやタクトタイムの要求レベルが高いなど、課題の多さからAMRの導入を断念していた。

解決

AMRであれば「搬送時間の推定」「必要台数の推定」「通路幅の確認」を事前にシミュレーションでき、生産ラインの設計もスムーズなため、生産ラインへの導入が実現して自動化することができた。

提案内容

- 1 AMRはゴールを指示するだけで、目的地までのルートを自動生成するので、複雑化しているフレキシブルラインの対応が簡単にできる。
- 2 高性能なマップ機能で、頻繁に発生したレイアウト変更や条件変更も柔軟に対応。プログラムレスなので、上位ソフトの負担を軽減。
- 3 人が行き交う現場でも、ぶつからない進路を自ら選択し、走行したのちに元のルートに自動的に復帰する。既存の工程に手を加えることなく人との共同作業が可能。

システム構成

- モバイルロボット 5台
- 上位システム ● 制御システム
- コンベア搭載

導入効果

- 省人化(3人→0人)
- ジャストインタイムの搬送を実現
- ユーザーでの設定変更が可能

DXを駆使したスマート工場の実現

ものづくりにおける自動化は一定程度進んでいるものの、多くの工場では依然として人手による搬送が行われており、それに伴う労働力不足や作業員の負担増加が深刻です。人手による搬送は柔軟性がある一方で、ヒューマンエラーのリスクも伴います。さらに、作業員の安全確保や作業環境の改善も重要です。

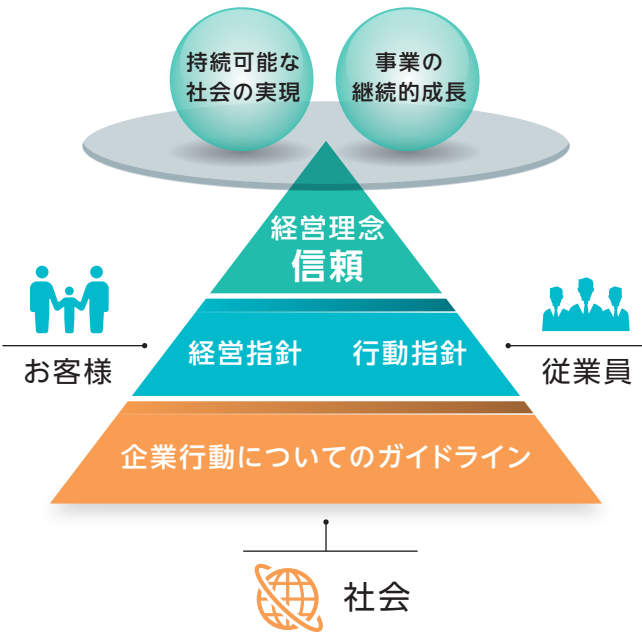
こうした課題を解決するために、ロボットや自動搬送機の導入を提案しております。工場の生産現場との連携や工場全体の見える化を図ることで、生産効率の向上が可能です。また、フレキシブルなレイアウト変更に対応する柔軟な搬送システムを実現することにより、作業員の負担を軽減し、安全で効率的な作業環境を提供できます。さらに、これらの自動化技術はエネルギー効率の向上や環境負荷の低減にも寄与します。



サステナビリティマネジメント 明治電機工業のサステナビリティ

サステナビリティ基本方針

サステナビリティ概念図



私たちは、企業活動を通じて、お客様、従業員、そして社会との信頼関係を高めることで、事業の持続的成長と企業価値の向上を目指すとともに、持続可能な社会の実現に努めてまいります。

当社の経営理念である「信頼 すべては人から始まる お客様と共に 従業員と共に 社会と共に」を実践していくことが自社の持続的成長と中長期の企業価値の向上につながると考えており、当社の「サステナビリティ基本方針」は、かかる経営理念の実践であります。

サステナビリティ体制

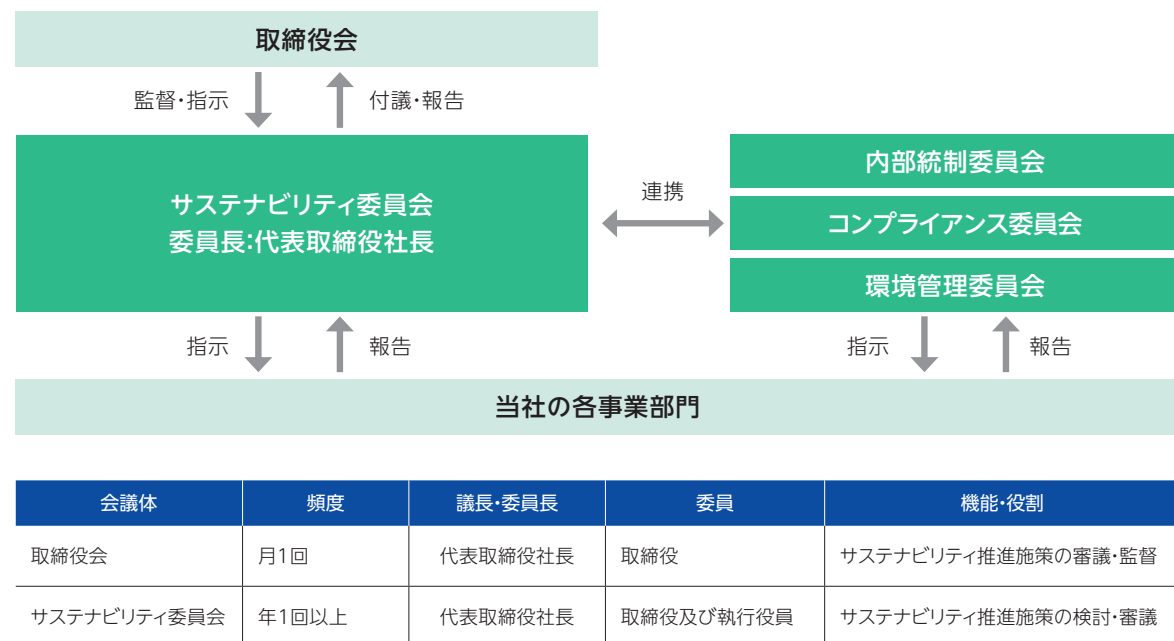
取締役会は、サステナビリティ委員会（年1回以上開催）にてサステナビリティに関する検討・審議された取り組み方針や計画・目標、各施策の進捗状況などの管理監督を実施し、必要に応じて指示します。

代表取締役社長を委員長とするサステナビリティ委員会は、

各取締役、執行役員のメンバーで構成され、サステナビリティ課題について具体的な目標や方針、施策を検討し、重要事項については取締役会にて報告するプロセスを構築しています。

また各事業部門と連携をし、それぞれの取り組みに関するPDCA管理を行い、その達成に向けた活動を推進しています。

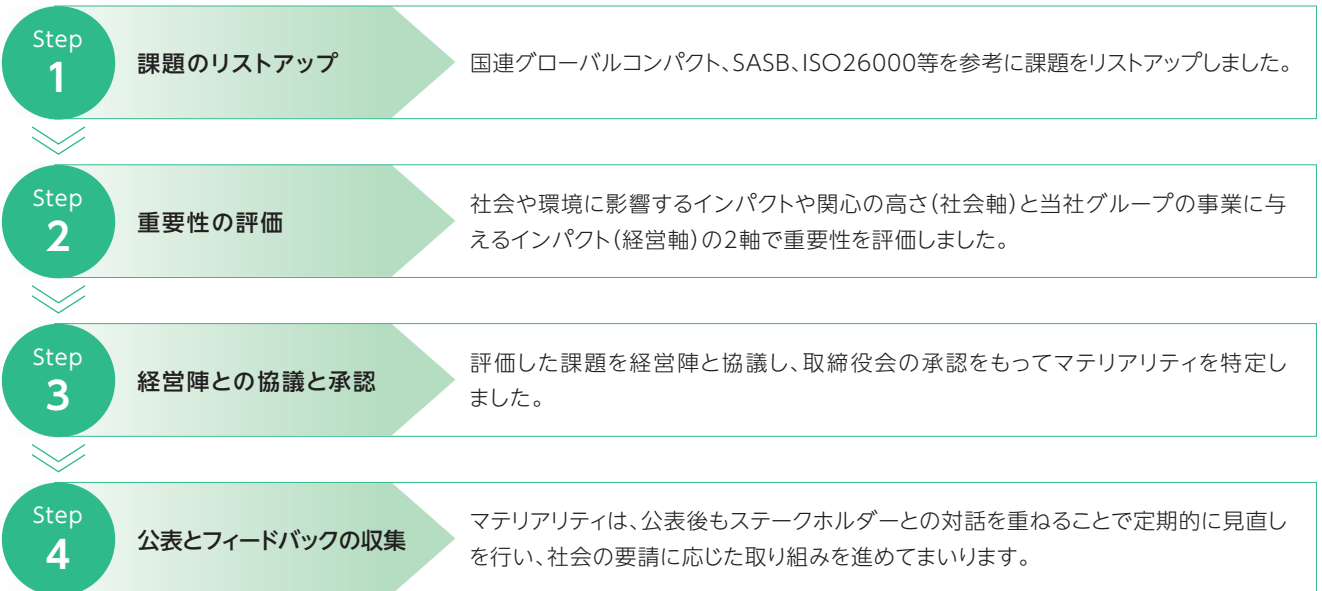
サステナビリティ推進体制図



マテリアリティ（重要課題）の特定

当社グループが今後も社会と共に成長していくために、優先的に取り組むべきマテリアリティ（重要課題）を特定しました。

特定にあたっては、以下のプロセスを実施しました。

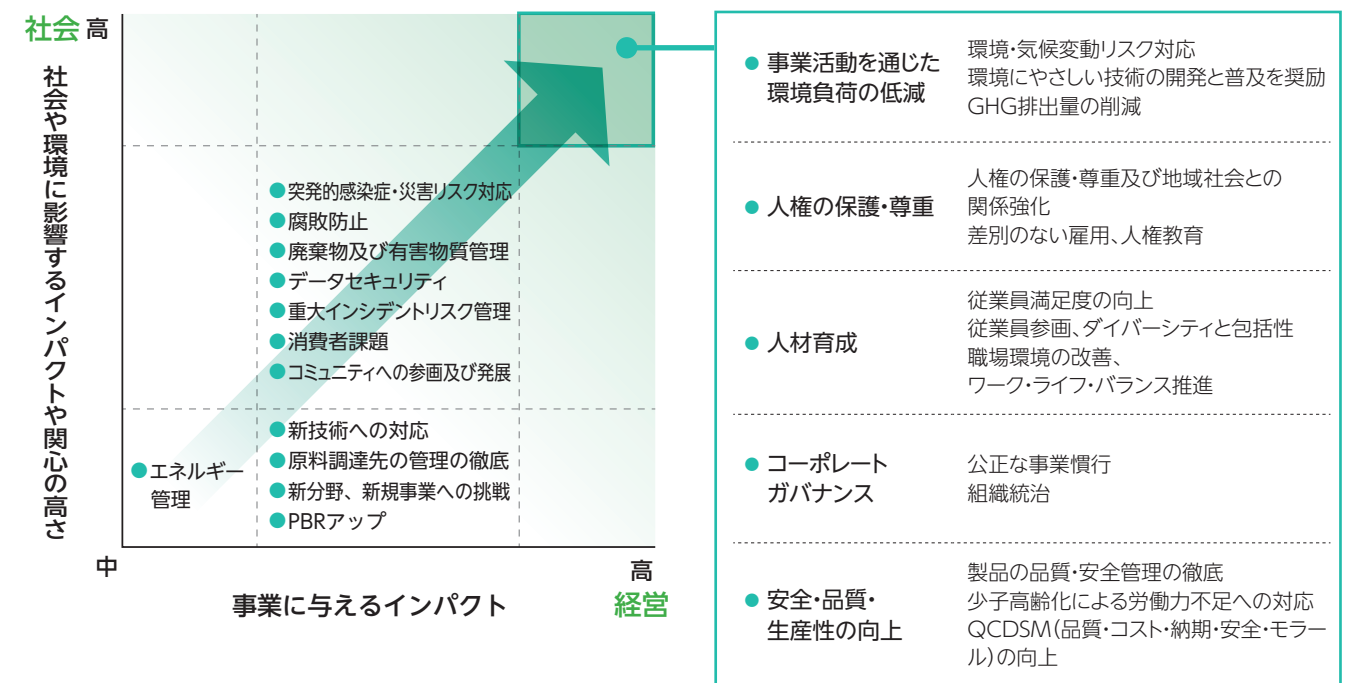


マテリアリティー一覧 ▶ P.33

マテリアリティマップ

リストアップした項目を社会軸と経営軸でマトリックスに配置しました。

右上に配置された項目を特に優先して取り組むべき課題として捉え、当社グループのマテリアリティとしました。



マテリアリティー一覧

サステナビリティ基本方針のもと、特定したマテリアリティについて目指す姿及びリスクと対応／機会を設定しました。
事業活動を通じて地域社会の課題解決に取り組み、SDGsの達成に貢献しています。

明治電機工業のマテリアリティ

No.	マテリアリティ	目指す姿	取組施策	リスク	対応／機会	関連するSDGs
1	事業活動を通じた環境負荷の低減	社会及びお客様の变化に応じた新たな「価値創造・価値提供」により、脱炭素社会の実現に貢献	・カーボンニュートラル商品の販売促進 ・水素をはじめとした環境ビジネスの強化 ・ISO14001を通じた環境保護活動 ・営業車のHEV化 ・ペーパーレス化	・気候変動に由来する自然災害の多発により事業被害の発生 ・温室効果ガス(GHG)排出に対する規制により化石燃料需要が減少する可能性	・GHG排出量削減により気候変動の影響低減に貢献 ・水素などの再生可能エネルギービジネスを拡大し、持続可能なエネルギーの供給を実現	   
2	人権の保護・尊重	性別や年齢などの差別なく、従業員一人一人が働きがいを持ち、多様な人材が活躍できる職場づくりの実現	・内部通報制度の周知徹底 ・ハラスメント教育 ・差別のない雇用 ・職場の安全衛生環境の改善	・人権に対する違反により取引先や投資家からの信頼喪失のリスク ・人権侵害により法的訴訟や罰金のリスク	・人権を尊重する取り組みにより企業価値の向上、持続可能なビジネス環境の構築	   
3	人材育成	VUCAの時代において、「新たな価値創造」と「自ら考え考動することにより、事業を通じて社会的課題を解決できる人材の育成・採用	・研修、OJTによる営業力、営業技術力の強化 ・新しい人材育成制度の検討 ・ワーク・ライフ・バランス推進 (時間給制度の導入、育休取得社員の増加)	・従業員の不満が高まることで生産性の低下や業績に悪影響を及ぼすリスク	・多様性と包括性を重視することで、異なる視点からのアイデアや意見が生まれ、イノベーションが促進 ・ワーク・ライフ・バランスを推進することで従業員の満足度が向上し、生産性の向上 ・能力を十分に発揮できる環境・制度を整えることで、人材の成長	  
4	コーポレートガバナンス	事業に重大な影響を与えるリスクの顕在化に伴う損失防止のため、適切かつ効果的な対応を行い、安心・安全に事業を行える経営基盤の確立	・内部統制 ・BCP(事業継続計画)推進 ・情報セキュリティ強化 ・下請法遵守 ・監査等委員の選定と適正な運営 ・社外専門家の活用	・適切なガバナンス体制の欠如により、事業継続リスクの発生	・強固なガバナンス体制を整えることで意思決定の透明性が向上し、安定的な成長基盤の構築	 
5	安全・品質・生産性の向上	競争力強化に向けた安全・品質・生産性の向上により、顧客満足度を追求するとともに、業務の効率化による従業員の働き方の改革を促進	・DX推進 ・新基幹システムの導入 ・事業戦略・QSM推進室の設置 (QSM:品質・安全・士気)	・製品の品質に問題がある場合、顧客からの信頼を失うリスク ・製品の安全性に問題がある場合、法的問題や評判への悪影響が生じるリスク ・少子高齢化により生産年齢人口が減少し、労働力の不足	・品質と安全管理を徹底することで、顧客満足度を向上させ、競合他社より優れた製品を提供でき、信頼性を高める機会の発生 ・自動化・省人化により労働力不足をカバー	 

環境への取り組み

持続可能な社会の実現に向けて、気候変動リスクへの対応やカーボンニュートラルの実現、循環型社会といった課題に対する取り組みを進めています。
経営者は会社の戦略的な方向性及び社会状況と整合した環境方針を掲げ、グループ全体で事業活動を通じた環境負荷の低減や限りある資源の有効活用、ステークホルダーとの連携・協力に取り組んでいます。

環境宣言

明治電機工業株式会社は、経営理念である『信頼 すべての人は人から始まる：お客様と共に 従業員と共に 社会と共に』に則し、環境保護活動に取り組めます。

環境方針

方針 1	環境法規制・要求事項の順守	環境法規制、地域条例及びその他の要求事項を順守するとともに、自主基準を定め、環境負荷の低減、環境汚染の予防に努めます。
方針 2	環境保護活動の推進	当社における“事業活動”において環境への影響を考慮し、すべてのステークホルダーへ有用な環境情報の提供をするなど、環境保護に努めます。
方針 3	継続的な改善	環境保護活動を推進するために環境目標を設定し、マネジメントレビュー、内部環境監査を通じて定期的に評価、見直しを行い、環境マネジメントシステムの継続的改善を図ります。
方針 4	環境方針の周知	この方針は、環境教育、社内広報活動、社内イントラネット等を通じて全社員及び当社のために働くすべての人に周知徹底を図ります。
方針 5	環境方針の公開	環境方針、環境に対する取り組みは、当社ホームページ、広報活動並びに適切な機会を通じて一般の人にも開示します。

環境保全に向けての取り組み

当社では、環境方針に基づき以下の環境負荷低減活動に取り組んでいます。

具体的な取組内容

省エネルギーの推進	省資源の推進	廃棄物の削減	再生品の利用促進
地球温暖化対策として省エネ設備機器導入による電力使用量及びCO ₂ 削減に取り組んでいます。(LED照明 空調設備機器)	ペーパーレス推進による事務用紙使用量の削減に取り組んでいます。	廃棄物の削減と分別を徹底し、分別した廃棄物の約8割をリサイクルに回しています。	事務用品の購入にあたり、環境配慮型商品を最優先に購入するよう努めています。
環境保全に関する情報提供	環境保全の推進	省エネルギー商品販売の促進	環境教育・コミュニケーション
お客様へカーボンニュートラルにつながる情報提供及び改善提案を実施しています。	営業車のHEVシフト促進により、自動車の排気ガスによる大気汚染の防止に努めています。	カーボンニュートラルに貢献する商品の採用をお客様へ積極的に提案し、環境負荷の低減に努めています。	社員への環境教育・啓蒙活動を推進し、地域清掃や古切手回収など社会貢献活動にも積極的に参画しています。

サステナビリティマネジメント
TCFD提言に基づく情報開示

気候変動への対応を重要な経営課題の1つと位置付けし、TCFD提言で推奨される「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」の4つの開示項目に沿った情報を開示しています。

気候変動に係るリスク及び機会を特定することにより、当社における最重要項目を一覧化して対応策を講じることで、事業の持続的成長と企業価値向上に努めてまいります。

ガバナンス	当社では、気候変動を含むサステナビリティ課題に対応するための適切なガバナンス体制を構築しています。「サステナビリティ推進体制図（▶ P.31）」に則り、課題の達成に向けた活動を推進しています。
戦略	サステナビリティを巡る課題の中でも、特に気候変動に係るリスク及び機会が自社の事業活動や収益などに与える影響への対処は当社が持続的に成長し、中長期的に企業価値の向上を図る上で極めて重要なものと考えています。 「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）」の提言に基づき、1.5℃シナリオと4℃シナリオのそれぞれにおいてシナリオ分析を実施しました。
リスク管理	リスクと機会では、発生可能性や財務的影響度、当社を取り巻く環境の側面から重要度の高いものを抽出して評価をしています。 検証された気候変動関連リスクは必要に応じて取締役会に報告され、適切な管理・監督が行われています。今後はリスクごとに、担当部署に連携を行い、担当部署で対応策を実行する予定としています。 また当社のリスク全般を管理する内部統制委員会と連携して、気候変動に係るリスク管理を全社のリスク管理プロセスへ反映することを検討しています。
指標と目標	当社はGHG排出量の削減に向けて、事業活動に伴うGHG排出量（Scope1、2、3）を算定しました。算定にあたっては現時点では当社単体のみですが、今後対象範囲を広げて連結ベースでの開示を目指してまいります。 事業活動で排出するGHG排出量を実質ゼロにすべく、2030年度には2018年度を基準として50%削減の目標を掲げています。当社が掲げた目標を達成するために、2030年を目途にすべての営業車をHEV化するとともに、空調機の更新により効率化を実施します。

リスクと機会一覧

リスク・機会	小分類	概要	時間軸	影響度		対応策
				1.5℃	4℃	
物理 リスク	急性	サイクロン、洪水などの異常気象の激甚化	短・中期	小	中	・自社オフィスや工場のアセスメントを行い、災害リスクの低い場所に拠点を構えとともに、建物そのものへの災害対策を実施
		サプライヤーの被災による原材料、部品、商品の供給停止に伴う収益減少	短・中期	小	中	・サプライヤーと連携し情報収集を迅速に行う体制を整備し、供給網寸断を回避 ・サプライチェーンのアセスメントを実施し、商材の供給停止による影響が高いと判断される商材については調達先の分散化を行うなどリスクマネジメントを強化
	慢性	平均気温の上昇	短・中期	小	小	・自社オフィスや工場に対する省エネ・再エネ設備を導入 ・クールビズや空調管理を徹底 ・建物緑化などの導入
		夏場を中心に健康リスクが増大する等の労働環境悪化、労働生産性の低下	短・中期	—	小	・サマータイム導入などの働き方改革を推進 ・工場の自動化、省人化を促進
移行 リスク	政策及び法規制	GHG排出の価格付け進行（カーボンプライシング）	長期	大	小	・Scope1、2の目標達成に向けた削減計画の実行
	市場	原材料コストの高騰	短・中期	小	小	・ガソリン使用量低減のため、営業車のHEVシフトを促進 ・純水素型燃料電池発電機を活用した再エネ推進
	評判	ステークホルダーの不安増大、又はマイナスのフィードバック	短・中期	小	—	・脱炭素化に向けた取り組みを着実に推進し、適宜適切な情報開示を実施 ・水素関連商品等環境配慮型商品の販売を強化 ・様々な非財務情報の開示や水素バリューチェーン推進協議会などの団体への積極的な参加
機会	製品及びサービス	低排出商品及びサービスの開発及び/又は拡張	短・中期	大	小	・CN商品の顧客提案の積極化・拡販 ・CN商品の販売ラインアップの拡充 ・展示会やセミナー開催によるCN情報の発信
		研究開発とイノベーションによる新製品又はサービスの開発	長期	大	小	・自社開発した純水素型燃料電池発電機の販売拡大 ・エンジニアリング事業本部を中心とした新たなソリューション・新製品の研究継続
	市場	水素ステーション等の水素エネルギービジネスの拡大	短・中期	大	大	・注力する水素ビジネス（水素ステーション建設・燃料電池フォークリフト用水素充填装置・純水素型燃料電池発電機など）の促進 ・水素バリューチェーン推進協議会を通じた会員企業との連携によるビジネス機会の拡大
		次世代モビリティ関連（半導体等）需要の拡大	長期	大	小	・次世代モビリティ需要の拡大に伴う関連商品（検査装置・搬送機械など）の拡販及びラインアップ拡充
		気温上昇に伴う熱放出の効率化に資する商品の販売機会増加	長期	小	小	・熱放出の効率化に資する商品等の提案及びラインアップ拡充

詳細は当社HPをご覧ください。 <https://www.meijidenki.co.jp/ja/sustainability/tcfd.html>

Pick Up事例

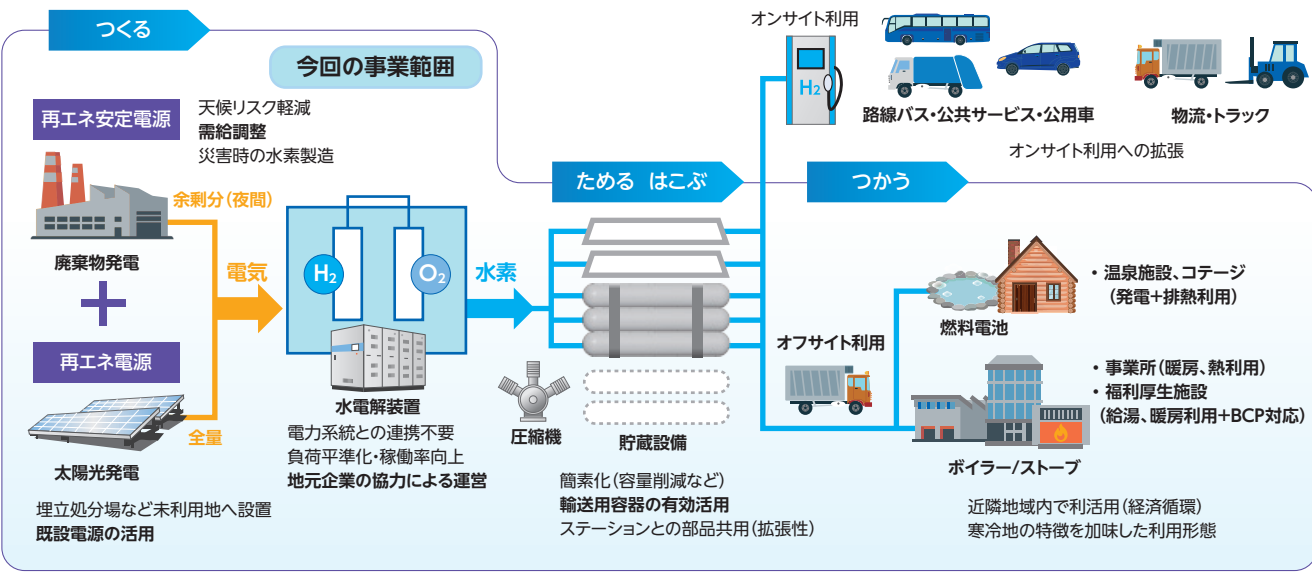
北海道苫小牧市での再エネ水素サプライチェーン構築に向けた実証事業への参画

本実証事業は、環境省が公募した「令和5年度既存のインフラを活用した水素供給低コスト化に向けたモデル構築・実証事業」において、スパークス・グリーンエナジー&テクノロジー株式会社様がご提案の「北海道を水素アイランドへ、電力系統に依存しない大規模再エネ水素サプライチェーンの構築・実証事業」が採択されたものです。2025年3月に施工完了し、同年4月から実証がスタートしています。

》実証事業の概要

本実証事業では、苫小牧市が保有する沼ノ端クリーンセンター内の廃棄物発電所とその敷地内の太陽光発電の電力を組み合わせ、安定的に年間最大100万Nm³の再エネ水素を製造・供給するシステムを構築する予定です。また、電力は自営線により水電解装置へ供給し、電力系統と切り離すことで、電力系統の制約により再エネ発電所の追加設置が困難となるような状況を解決するとともに、廃棄物発電所の夜間余剰電力の有効活用による製造コスト低減と地域内での水素利用を通じた需要創造や経済好循環に貢献します。

》実施形態



水素は高圧水素トレーラーにより、市有施設（オートリポート苫小牧アルテン）や近隣企業（北海道曹達株式会社、トヨタ自動車北海道株式会社）に運搬し、燃料電池（発電と廃熱利用）、ボイラー、ストーブ（暖房、給湯用途）にて利用することで、寒冷地において広く普及している灯油使用量の削減に貢献する予定です。

》役割分担

当社は、トヨタ自動車株式会社製FCモジュールを搭載した明治電機工業製純水素型燃料電池発電機（BLUE CLOVER）の納入、水素出荷設備の設計・施工などを通じ、本実証事業へ参画しております。



当社は、地球温暖化防止に向けたCO₂排出量の削減や大気汚染防止のためには、グリーン水素の利活用が重要であると考えています。今後も、本実証事業での検証や、水素バリューチェーン推進協議会（JH2A）での活動を通じて、水素社会の実現に貢献してまいります。

サステナビリティマネジメント
人的資本・人権・市民社会への取り組み

持続的成長を図る上で、従業員一人一人が“新たな価値創造”と“自ら考え考動する”能力を有することが重要と考えています。そのためには、業界における知識・経験・能力の他、様々な経験・技能・属性を反映した視点や価値観の存在が強みになるという認識のもと、「多様性の確保」に取り組んでいます。

〔 人的資本方針(多様性の確保) 〕

多様性確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針は次のとおりです。
当社グループは、従業員一人一人がその有する能力を高め、それを最大限発揮するためには、会社がその成長をサポートしながら、従業員自らキャリアを形成できる制度や仕組みが重要と考えています。特に、女性、外国人、中途採用者においては、その能力を発揮するにあたり、職場環境や業界における知識・経験・能力等においてハンディとならないように、その人材の育成及び環境整備に努めています。

方針 1

ジェンダーギャップの解消

- キャリア形成のための教育、研修支援
- 次世代の女性管理職の計画的な育成やその前提となる準管理職への登用の推進
- 出産、育児との両立支援
- 女性が活躍するための組織風土の醸成

〔 指標及び目標 〕

2030年度女性管理職比率 10%

女性の活躍する環境・制度の構築を重要な経営課題と位置付けています。

<参考>2024年度 女性管理職比率 11.0%
単体における女性管理職比率 5.8%

方針 2

多様なバックグラウンドをもつ社員登用

- 社内外における教育、研修支援
- 事業戦略に基づく外国人の計画的採用
- 海外子会社との人材交流

〔 指標及び目標 〕

当社グループの事業が国内中心であること、また海外事業についても取引先の多くが日系企業であることから、外国人管理職登用について特に目標値を設定しておりません。しかしながら、当社グループのお客様のグローバル化に伴い、事業を発展させる上で、外国の風習や考え方に対応できる人材の必要性は年々高まっており、国内外問わず、能力のある者を管理職に登用していきます。

<参考>2024年度 外国人管理職比率 13.6%

方針 3

積極的な中途採用

- 社内外における教育、研修支援
- 事業戦略に基づく中途採用者の計画的採用
- カムバック制度の導入

〔 指標及び目標 〕

中途採用にあたっては、当社グループの事業・経営課題に取り組む上で、既存の人材の知識・経験・能力を強化及び補完できる人材を採用することが重要と考えており、特に管理職登用について目標値を設定しておりません。

<参考>2024年度 中途採用者管理職比率 30.5%

〔 取り組み内容、実績 〕

事務職(＝一般職)を「エリア限定総合職」に改定し、エリアこそ限定されていますが総合職として業務範囲を広めたことで、管理職への登用が徐々に増えつつあります。また即戦力人材として、主にエンジニアリングビジネスの知識経験、能力を有する多様な人材を積極的に採用しています。

〔 キャリア構築の考え方 〕

「従業員満足なくして顧客満足なし」という考えに基づき、従業員の多様性、人格、個性を尊重し相互信頼・相互協力のもと、「夢」と「誇り」の持てる職場作りを行っています。これにより働きがいのある魅力ある会社に従業員自ら変えていくことを目指しています。

1 自律的なキャリア形成

- ・社員自らが主体的にキャリアビジョンを描き、企業は個人の挑戦と成長の機会を提供・支援します。
- ・個人の価値観やライフプランに応じた柔軟なキャリアの選択肢を提供します。

2 ダイバーシティとインクルージョンの推進

- ・性別・年齢・人種・国籍などの属性や障がいの有無、性的指向・性自認などの多様性を尊重し、一人一人が能力を最大限に発揮できるよう公平な機会を提供します。
- ・多様性が組織の活力やパフォーマンスの向上につながるよう、メンバーが対等に組織に参画し、自由闊達な議論ができる風土を醸成します。
- ・ジェンダーギャップの解消に向け、制度・運用・意識などのあらゆる側面から積極的な措置を講じます。
- ・多様な価値観や働き方を尊重し、長く働ける環境を提供します。

3 納得感のある処遇

- ・属人的要素ではなく、職務や成果に応じたメリハリのある処遇とします。
- ・挑戦への姿勢やプロセスを適切に評価します。
- ・個人の成果に加え、組織力向上のための貢献度も評価します。
- ・評価・処遇制度は公平かつ透明性のあるものとします。

◆ 人事担当責任者メッセージ

企業の成長は、売上や利益といった数字だけでは語りきれません。そこには、日々の業務に向き合う一人ひとりの意志と、仲間を支え合う人の力があります。当社は、そうした「人」の力こそが企業価値の源泉であると考え、社員一人ひとりが自分らしく、前向きに働ける環境づくりに取り組んでいます。

今の時代は、変化が激しく、先を読むのが難しい場面も多くあります。VUCA(変動性・不確実性・複雑性・曖昧性)という言葉が示すように、取り巻く環境はますます複雑になっています。だからこそ、私たちは、多様な人材が互いに学び合い、柔軟に変化に対応できる組織こそが、これからの時代に強く、しなやかに成長できると信じています。来期には、社員の挑戦を後押しし、成長をしっかりと評価できる新しい人事制度の導入を予定しています。この制度は、社員の「やってみたい」「もっと成長したい」という気持ちに寄り添い、前向きなチャレンジを応援する仕組みです。すでに採用や育成の考え方にも反映が始まっており、少しずつ変化が動き出しています。

採用においても、私たちは「スペック」ではなく「可能性」に目を向けています。当社が大切にしている人材像は、信用を積み重ね、信頼され、周りを笑顔にできる人。そんな人が集まり、互いに刺激を受けながら成長していける職場をつくることが、企業の未来を切り拓く力になると信じています。

人的資本への投資は、社員の幸せと企業の成長を両立させるための大切な手段です。これからも、個人と組織がともに進化できる仕組みを磨き続け、「エリアNo.1の存在価値のあるパートナー」として、社会に信頼される企業を目指してまいります。



執行役員 企画管理本部長
成瀬 克久

サステナビリティマネジメント
人的資本・人権・市民社会への取り組み

研修・教育体制

主要メーカーを核にした課題解決型提案営業を実現できる営業力、営業技術力を目指し、スキルや新技術力習得のためのメーカー研修や教育プログラムの運用を行っています。また、従業員の自己啓発を支援する制度や次世代のリーダーを育成すべく管理者育成研修を行っています。

- ・「**階層別研修(総合職・エリア限定総合職)**」：新入社員や中堅社員、管理職などの階層ごとに必要な知識・考え方を身につける研修
- ・「**商品・メーカー研修**」：当社が代表的に取り扱っている機器や主要な仕入先メーカーによる技術的な指導・教育
- ・「**営業研修・SE研修・エンジニアリング研修(担当業務研修)**」：営業職や技術職などの「職種」や自身が携わっている「業務」に応じた研修

階層	階層別研修(総合職)			階層別研修 (エリア限定総合職)	商品・ メーカー研修	営業研修	SE研修	エンジニア リング研修	コンプライ アンス研修	自己啓発
	業務遂行能力	対人関係能力	総合判断力	業務遂行能力						
	知識・技能	知識・技能	知識・技能	知識・技能	知識・技能	技能	技能	技能	知識	知識・技能
1年目	↓	↓	↓	↓	↓	↓		↓	↓	↓
2年目～5年目			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓
中堅	↓	↓	↓	↓	↓			↓	↓	↓
管理職			↓	↓	↓			↓	↓	↓

ワーク・ライフ・バランス

全従業員を対象に、育児休業の取得を推進しています。本人又は配偶者が妊娠した際には個別に案内を行い、育児休業を取得しやすい風土づくりに努めています。育児休業後の従業員の復職率及び定着率は100%を維持しています。介護が事由の場合も、介護休暇等の制度を利用できます。

また年次有給休暇促進のため、取得日数の5日間は期初に計画を提出することとしています。なお、時間有給休暇制度を年間40時間まで、半日有給休暇制度も年間6回まで柔軟に取得できる制度を取り入れています。各部門の管理職へ部下の取得状況を定期的に配信し進捗確認することで、積極的な有給休暇の取得を促し、取得日数のさらなる向上を目指しています。

制度

1. 妊娠中の通勤緩和措置
2. 育児休業制度
3. 育児短時間勤務制度
(子が小学校第3学年修了に達するまで)
4. 子の看護休暇制度
5. 介護休業制度
6. 介護休暇制度
7. 介護短時間勤務制度

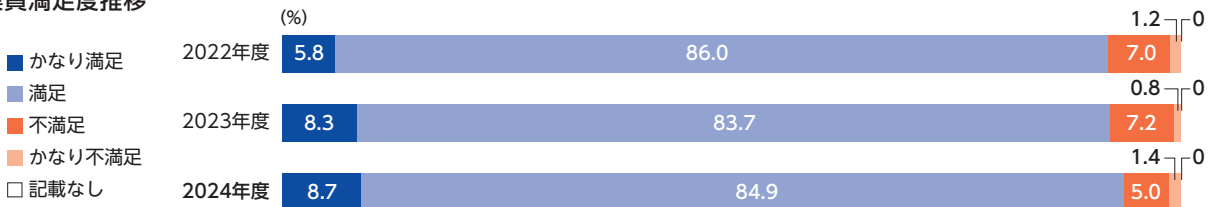
自己申告制度

全従業員を対象に、現在の仕事の状況、将来のキャリア、職場や経営全般に関することなど、あらゆる事項について自身の考えを経営層に直接伝える制度として「自己申告制度」を毎年実施しています。

上司をはじめ役員にもその内容を共有することで、適切な人員配置や職場環境改善につなげており、従業員が仕事・職場環境の充実と心身の健康増進を図りながら、いかになく能力を発揮し挑戦できる組織を目指し、風土醸成や制度、職場環境づくりに取り組んでいます。

自己申告書における従業員満足度においても、「かなり満足」「満足」と感じている割合が高い水準で推移しています。

従業員満足度推移



人権への考え方

企業として人権尊重に努めるとともに、職務遂行過程における社員の行動についても、人権が尊重されるよう努めています。人権の基本原則は「企業行動についてのガイドライン」に明記し、常に確認できるようにしています。これにより、当社グループはすべてのステークホルダーの人権を尊重し、持続可能な社会の実現に寄与します。

基本原則

①差別の禁止

国籍・人種・民族・出身地・信条・宗教・性別・社会的身分・身体障害などによる差別や嫌がらせ、その他一切の不当な取り扱いをしてはならない。

②ハラスメントの禁止

職場における相手の意に反した言動や、冗談・行為などを行ってはならない。

③プライバシーの尊重・個人情報の尊重

一人一人のプライバシーを尊重し、個人の秘密情報は細心の注意をもって取り扱い、それをみだりに漏洩したり、不必要に知ろうとしてはならない。

体制

代表取締役社長を委員長とする「サステナビリティ委員会」が、人権基本原則の策定、人権に関する取り組みの定期的な評価を行い、組織全体の体制強化に重要な役割を果たしています。

主な取り組み

①内部通報制度

人権侵害に関する苦情を受け付け、公正かつ迅速に対応するための制度を設けています。(▶P.49)

②監査等委員によるヒアリングの実施

常勤監査等委員が従業員に対して定期的に面談を行い、職場における人権侵害の有無をヒアリングしています。

③ハラスメント教育の実施

管理職を対象に外部の専門講師による教育を実施しています。

市民社会への取り組み

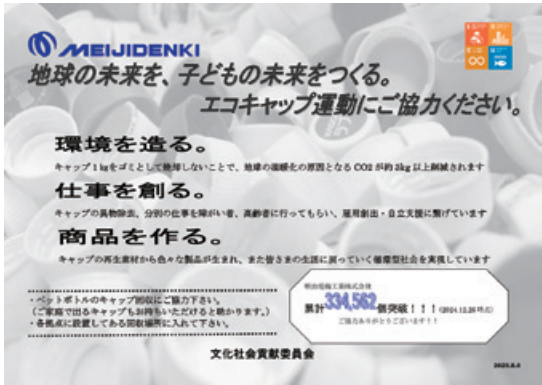
当社グループの企業活動は地域の皆様の支えがあってこそ成り立っていると考えています。そのため、毎年社会貢献活動の一環として周辺の「清掃活動」を実施しています。

●地域清掃

年末の最終出勤日に、従業員総出で清掃活動を行っています。

●ペットボトルキャップ、古切手の回収

社内で回収したペットボトルキャップや古切手をNPO法人に提供し、医療支援や子どもたちへの環境教育等、様々な社会貢献に活用されています。またペットボトルキャップや古切手の回収はゴミの削減にもつながります。



エコキャップ運動とは、ペットボトルのキャップを回収し、リサイクルすることで得た収益を、発展途上国の子どもたちへのワクチン支援に充てる活動です。

寄附・協賛

社会の一員として、災害が起きてしまった際の義援金活動や、芸術・スポーツなどの文化活動支援を積極的に行っています。

2024年度支援先：名古屋少年少女発明クラブ、名古屋フィルハーモニー交響楽団、御園座、こころの劇場、トヨタヴェルブリッツ、名古屋グランパスエイト、ジェイテクトSTINGS愛知 等

特集2 人的資本座談会

“人”が育つ会社へ ― 人材育成と新人事制度について



第1営業本部
第1営業部
第2営業課

S.M.

第2営業本部
本社営業部
第2営業課

D.T.

企画管理本部
管理部
総務課
主幹

M.K.

第2営業本部
本社営業部

N.I.

企画管理本部
管理部
総務課

R.T.

明治電機工業への入社理由と仕事のやりがい

S.M. 私が明治電機工業に入社した決め手は「商社」と「メーカー」の機能が融合している点です。お客様に対して、単なる商品の販売ではなく、課題解決まで含め一貫した提案ができる「技術商社」であることに魅力を感じました。現在は営業で大手自動車メーカー様を担当しています。日本を代表する企業に対して、ライン設計の打ち合わせから設備の立ち上げ、運用支援までワンストップで関われることに強いやりがいを感じます。

D.T. 私も「日本のものづくりを強くする」という事業指針にひかれて入社しました。自動車部品メーカー様の営業を担当していますが、商品の提案だけでなく、物流改善や自動化提案など、幅広い領域で検討する事が必要となるため、当社内でも営業部門と高い技術や経験を持つソリューション部門が連携しながらトータルソリューションの提供を進めています。

S.M. 私が所属する豊田支店は、高度かつ複雑なソリューション型営業が特に進んでいると思います。若手も積極的に仕入先のメーカー様と深く連携する機会も多く、自分が「売りたい」と思った商品を軸に勉強会を開いたりもしています。

N.I. 私は地元で安定して働けること、そして当社の会社説明会で「100年以上続く企業は日本でも一握り」だと聞いて、将来に対する安心感があることからエリア限定総合職として入社しました。営業アシスタントとして、お客様の信頼を裏で支える存在になれたらと思いながら働いています。

R.T. 私は就活の時に参加した先輩社員との座談会で、女性の総合職も活躍していると知って入社を決めました。評価に関しても「数字だけではなくプロセスも見てくれる」と聞いて、安心していろいろな仕事に挑戦できそうだと感じました。現在は総務課で人事採用を担当しており、当社の魅力を多くの学生さんに理解してもらい、仲間になってもらえるように取り組んでいます。

人材育成と新しい人事制度の整備

M.K. 当社では「従業員満足なくして顧客満足なし」という考えに基づき、キャリアに応じ必要な知識・考え方を身に付ける「階層別研修」、主要取り扱いメーカーによる技術的な指導・教育を行う「商品・メーカー研修」、さらには職種別に「営業研修・SE研修・エンジニアリング研修」を運用しています。各種研修は単なる座学ではなく「夢」と「誇り」の持てる職場づくりを目的としています。例えば、階層別研修は、新入社員研修に始まり、管理職まで組織内での立場が変わるごとに研修の目的や内容を変化させています。若手のうちは現場での実践を支えるため仕事に対する「知識」や「姿勢」を重視し、中堅以上になると「自分で考える力」や「後輩育成の視点」が求められるような機会の提供に注力しています。

S.M. 私も中堅になって受けたMBB(Meiji Business Basic)研修で、初めて「中核人材としての意識」を持てるようになりました。それまでは与えられた目標をこなすことで精一杯でしたが、「自分がどう後輩に影響を与えるか」を考え始めたのは、そのタイミングですね。

D.T. 営業研修も同じで、1～2年目のときに受けた「主要仕入先メーカー様による営業実践研修」は今の私がモットーとす



る提案型営業のベースになっています。商品売るのではなく、お客様の真の課題を発見し、それを解決するストーリーを描くために必要な知識や考え方を若手のうちに学べたことは本当に大きかったです。

M.K. 2026年度からは、新しい人事制度が本格的にスタートします。この制度では「個の力」と「組織の力」をともに高めることを目的とし、一人ひとりが主体的にキャリアを描きながら、明確な評価基準と対話を通じて納得のいく成長を目指すようになります。

N.I. 私は営業アシスタントとして勤務しているため明確な数値設定が難しい点が悩みです。このような課題に対し、上司が定期的なフィードバックによって自分の強みや課題を明確にしてくださるのはありがたいです。成果が数値に表れない業務も多いので、新人事制度は対話の中で評価してもらえる点に期待しています。

R.T. 入社して3年間はソリューション部門で営業を担当していましたが、地域によって売上金額に差が出るので、金額がメインの評価は見直してほしいと思っていました。新人事制度でその点が改善されると嬉しいです。

M.K. 新人事制度の設計で特に大切にしたのは「役割の明確化」と「評価の納得感」です。また、営業・技術・事務・営業アシスタントといった職種ごとの特性に合った評価軸を設定しており、それぞれに見合った賃金・成長機会を提供していく計画です。

新人事制度と研修体制に対する期待

S.M. 会社が導入する制度の“納得感”が営業現場で働く人々に対して一番大事だと思います。昔は「年功序列」が基本だったため、若いうちに頑張っても成果を出しても「あと3年は昇格できない」と言われて、私自身は正直やる気を削がれていたこともありました。

M.K. その点は真摯にお詫びすると共に、今回の制度刷新で最も配慮した部分だと理解してほしいです。新人事制度では、個人の成果・行動・期待・役割をベースに、職種別に公正に評価していきます。特にアシスタント職の方には、業績以外の「貢献プロセス」を丁寧に評価する方針です。

N.I. ありがとうございます。営業と違って「数字」に表れにくい業務が多い中で、評価してもらえる仕組みがあると、仕事により前向きになれるそうです。

D.T. 営業もプロセス評価が大事だと思います。今すぐ売上にはならないけれど、数カ月先の案件に向けて種をまいている時間も非常に重要なので、このような将来に向けた自発的な取り組みももっと評価してほしいです。

R.T. 私の場合は、入社後SEとして機器選定や現場調整を



担当する中で、資格試験の準備など業務時間外にやることで多くて時間を確保するのに苦労しました。もっと社内で計画的に資格試験を支援してもらえる仕組みがあれば、若手も挑戦しやすいのかなと思います。

M.K. そういったさまざまな現場の声をもとに、部門横断で活用できる研修情報をタレントマネジメントシステムで集約し、必要な人が必要なときに学べる環境をつくっていきます。

将来に向けた抱負

S.M. 私の世代は会社の中核として期待される立場にいますが、まずは個人でしっかり営業実績を出しながら、周囲や組織全体に対しても良い影響を与えられる存在になりたいですね。現中期経営計画に掲げられている中部エリアの知見を、他の拠点へ広げて共有していく責任を感じています。

D.T. 私は、中途社員や新人営業に対するフォロー体制をもう少し整備したいと思っています。社内のルールや業務の流れは、現場で教え合うだけでは限界がある。仕組みとしてフォローできるようにすれば、もっとスムーズに人材を育成できると思います。

N.I. 業務の幅を少しずつ広げながら、後輩のロールモデルのような存在になれたら嬉しいです。女性としても、結婚や出産などのライフイベントと両立できる職場風土を、次の世代につないでいきたいと思っています。

R.T. 人事制度が変わる今は、自分の仕事への取り組み姿勢を見直すチャンスだと思います。学生さんに向けた採用活動でも、自分自身が働くことを楽しんでいる姿をお見せしたいし、それが会社全体の魅力向上にもなると信じています。

M.K. 皆さんのように現場で奮闘する声は、制度をつくるうえで何よりのヒントです。これからも現場と制度が一体となって、誰もが誇りを持って働ける職場を目指していきましょう。

取締役一覧 (2025年6月26日現在)



取締役のスキル・マトリックス

氏名	性別	属性	地位	企業経営	事業・業界	企画・管理	財務・会計	法務・コンプライアンス
杉脇 弘基	男性		代表取締役社長	◎	◎	○		
舟橋 範	男性		代表取締役専務	○	○	◎	◎	
諸戸 慎也	男性		取締役	○	◎			
渥美 芳英	男性		取締役(常勤監査等委員)	○	○	◎	◎	○
水尾 衣里	女性	社外・独立	取締役(監査等委員)	◎	○			○
浅井 清貴	男性	社外・独立	取締役(監査等委員)				◎	○
竹内 裕美	女性	社外・独立	取締役(監査等委員)			○		◎

(注) 1. 取締役(監査等委員)水尾衣里氏、浅井清貴氏及び竹内裕美氏は、社外取締役であります。
2. 「◎」は、その地位・役割において、特に重視するものであります。各人の有するすべての知識・経験及び能力を表すものではありません。

1 代表取締役社長
杉脇 弘基

取締役会出席状況
17/17回

1987年 4月 当社入社
2012年 4月 MEIJI CORPORATION取締役社長
2014年 7月 執行役員
2017年 4月 執行役員第1営業本部長
2019年 4月 執行役員企画管理本部長
2020年 4月 執行役員
2020年 6月 取締役
2021年 6月 代表取締役社長(現任)

2 代表取締役専務
舟橋 範

取締役会出席状況
17/17回

1983年 3月 当社入社
2008年 6月 執行役員
2010年 4月 MEIJI CORPORATION取締役社長
2011年 4月 執行役員国際事業本部長
2012年 4月 執行役員企画管理本部長
2012年 6月 取締役企画管理本部長
2017年 6月 代表取締役専務企画管理本部長
2019年 4月 代表取締役専務
2020年 4月 代表取締役専務企画管理本部長
2024年 4月 代表取締役専務(現任)

3 取締役
諸戸 慎也

2025年6月26日就任

1994年 4月 当社入社
2023年 4月 執行役員第1営業本部長
2025年 6月 取締役第1営業本部長(現任)

4 取締役(常勤監査等委員)
渥美 芳英

取締役会出席状況
13/13回

1990年 4月 当社入社
2011年 4月 管理部長
2024年 6月 取締役(常勤監査等委員)(現任)

5 社外取締役(監査等委員)
水尾 衣里

取締役会出席状況
14/17回

1994年 4月 名古屋女子文化短期大学(現名古屋文化短期大学) 助教授
2003年 4月 名城大学人間学部助教授
2009年 4月 同大学人間学部教授(現任)
2014年 1月 愛知県環境審議会委員
2019年12月 日本放送協会(NHK)経営委員会経営委員(現任)
2021年 2月 日本放送協会(NHK)監査委員会監査委員(現任)
2023年 6月 当社取締役
2024年 6月 当社取締役(監査等委員)(現任)
(重要な兼職の状況)
日本放送協会(NHK)経営委員会経営委員
日本放送協会(NHK)監査委員会監査委員

6 社外取締役(監査等委員)
浅井 清貴

取締役会出席状況
13/13回

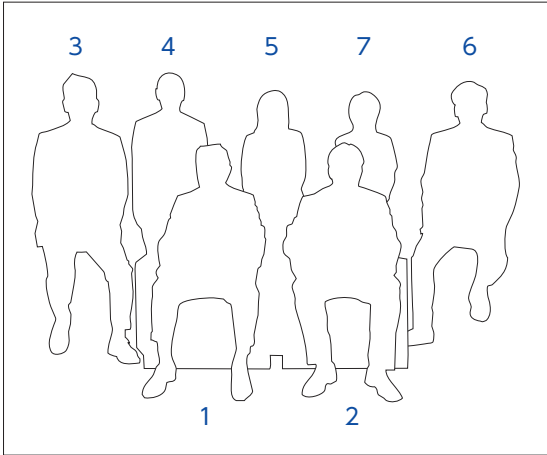
1980年 4月 名古屋国税局入局
2011年 7月 札幌南税務署副署長
2017年 7月 伊勢税務署長
2021年 7月 名古屋国税局課税第二部長
2022年 8月 浅井清貴税理士事務所開業(現任)
2024年 6月 当社取締役(監査等委員)(現任)
(重要な兼職の状況)
浅井清貴税理士事務所税理士

7 社外取締役(監査等委員)
竹内 裕美

取締役会出席状況
13/13回

2000年10月 名古屋市弁護士会(現愛知県弁護士会)登録
服部豊法律事務所入所
2005年10月 鬼頭・竹内法律事務所開設
2008年 7月 弁護士法人鬼頭・竹内法律事務所パートナー(現任)
2019年 3月 株式会社安江工務店社外取締役(監査等委員)
2020年 4月 愛知県弁護士会副会長
2021年 6月 未来工業株式会社社外取締役(監査等委員)(現任)
2022年10月 公立大学法人名古屋市立大学監事(現任)
2024年 6月 当社取締役(監査等委員)(現任)
(重要な兼職の状況)
弁護士法人鬼頭・竹内法律事務所パートナー
未来工業株式会社社外取締役(監査等委員)
公立大学法人名古屋市立大学監事

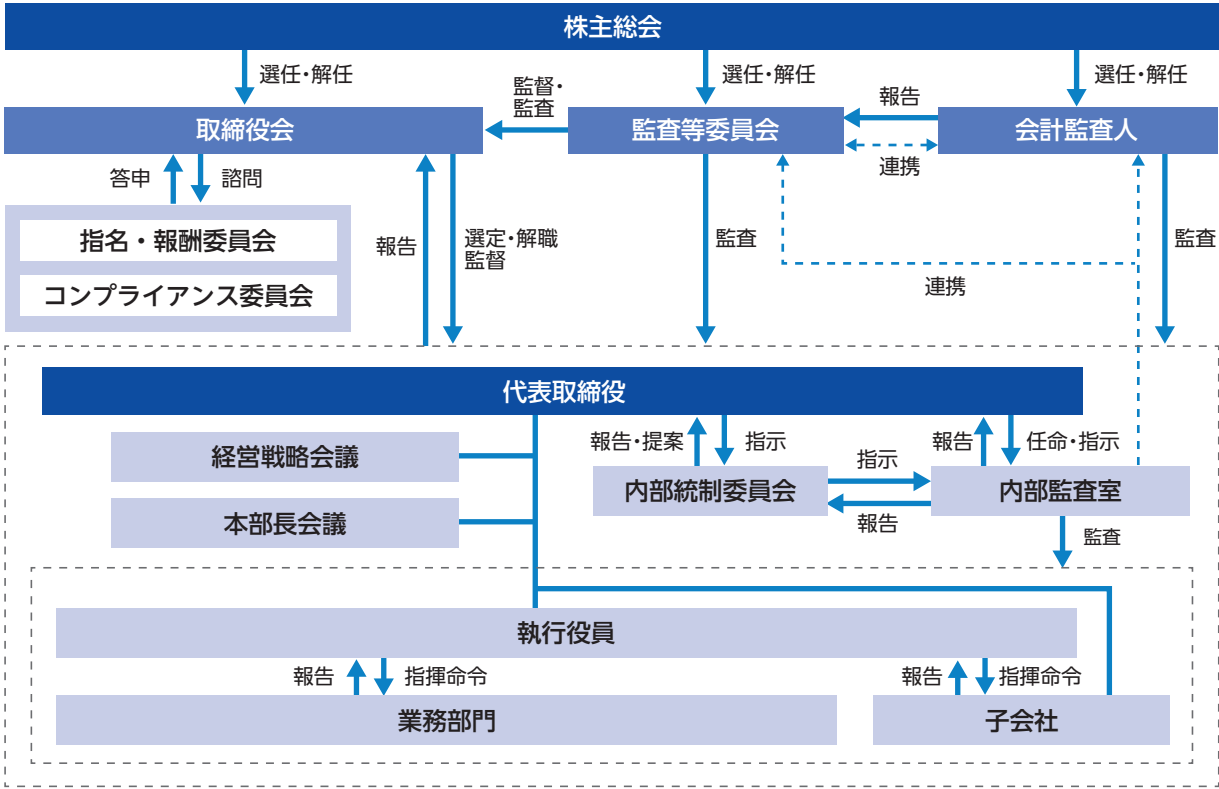
(注) 渥美芳英氏、浅井清貴氏及び竹内裕美氏は、2024年6月26日開催の第68回定時株主総会において新たに選任された日以降に開催された取締役会の出席回数を記載しております。



基本的な考え方

「信頼 すべての人から始まる お客様と共に 従業員と共に 社会と共に」という経営理念のもと、会社が、株主をはじめ顧客・従業員・地域社会等の立場を踏まえた上で、透明・公正かつ迅速・果断な意思決定を行うことができる体制を探索・実現していくことが、当社グループの持続的成長と企業価値の向上を図る上で最も重要であると考えています。

ガバナンス体制図



ガバナンスのあゆみ

		2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
2007年	業績連動報酬制度の導入										
2016年	監査等委員会設置会社へ移行										
2019年	指名・報酬委員会を設置										
2019年	譲渡制限付株式報酬制度の導入										
2023年	女性社外取締役の就任										
2024年	女性社外取締役1名増員										
	取締役 (監査等委員を除く)	3名					4名		5名	3名	
	取締役 (監査等委員)	4名									
	社外取締役比率	43%					38%		44%	43%	
	女性取締役比率	0%							11%	29%	

取締役会の主な議題

企業経営、事業、企画に関するもの	管理、ガバナンスに関するもの	財務・会計、法務・コンプライアンスに関するもの
・ 中期経営計画、総合予算、人員、資金計画の承認 ・ 組織改編、人事異動の承認 ・ 子会社役員人事、事業計画の承認 ・ その他 (事業所開設、設備投資の承認) など	・ 定例給与改定、賞与支給決定の承認 ・ 株主総会に関する事項の決定及び承認 (定時株主総会招集の決定、事業報告及び計算書類の承認) ・ 株主分析報告 ・ 取締役に関する事項の決定 (取締役候補者の選任、代表取締役の選定、役付取締役の選定、報酬額の決定など) ・ 監査等委員会活動報告及び監査等計画に関する報告 ・ 会計監査人の監査報酬の承認 ・ 報告書の承認 (有価証券報告書、コーポレート・ガバナンス報告書など) ・ 政策保有株式売却検討に関する報告など	・ 配当の決定 ・ 決算短信の承認・会計監査人による監査及び四半期レビュー計画についての報告 ・ 社内規程改定の承認など

主要な会議体

	25年3月期 開催回数	総員	社内	社外
取締役会	17回	7名	4名	3名
概要	取締役会は、独立社外取締役3名を含む計7名の取締役で構成され、原則として毎月1回の定例取締役会が開催されます。取締役会は、a. 経営全体の戦略等の策定、b. 執行側による適切なリスクテイクを支える環境整備、c. 執行の監督を主要な役割・責務とし、これらを果たすために付議基準に掲げられた事項の他、経営上の重要事項について審議・決議を行うこととしております。			

	25年3月期 開催回数	総員	社内	社外
監査等委員会	14回	4名	1名	3名
概要	監査等委員会は、常勤取締役1名及び独立社外取締役3名の計4名の監査等委員である取締役で構成され、経営監督機能の強化・向上を図っており、原則として毎月1回の定例監査等委員会を開催し、必要に応じて随時開催しております。具体的には、取締役の職務の執行の監督及び監査を主要な役割・責務とし、かかる監督及び監査の実効性を図るため、監査等委員である取締役は、取締役会等の重要な会議に出席し意見を述べる他、監査等委員会が選定する監査等委員は、取締役等からその職務状況を聴取し、さらには業務執行に関わる重要な文書の閲覧を何時においてもできるものとしております。			

	25年3月期 開催回数	総員	社内	社外
指名・報酬委員会	3回	3名	0名	3名
概要	取締役会の諮問機関として、独立社外取締役3名の委員で構成される指名・報酬委員会を設置しております (但し、社長後継者計画の策定・運用・監督については、代表取締役社長杉脇弘基を委員として含みます。)。指名・報酬委員会は、企業の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を図るために中心的な役割を果たす取締役及び執行役員の選解任、報酬に係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化することを目的として、独立した立場から適切な関与・助言を行うことを主要な役割・責務としており、これらを果たすため、指名・報酬委員会は、取締役及び執行役員候補者と面談を行う他、取締役会に必要な資料の提出を求めることができるものとしております。			

	25年3月期 開催回数	総員	社内	社外
コンプライアンス委員会	1回	4名	2名	2名
概要	コンプライアンス委員会は、社内委員として代表取締役社長杉脇弘基、代表取締役専務内橋範の2名及び社外委員2名で構成され、原則として半期に1回開催されており、取締役会によるコンプライアンスに関する事項の諮問に対し答申を行う他、内部通報制度を管理運営し、取締役会による業務執行機関に対する監督・指導・助言に繋げ、当社グループにおけるコンプライアンスの徹底を図っております。当該年度は委員会で取り扱うべき重要案件が少なかったことから、1回の開催となりました。			

	25年3月期 開催回数	総員	社内	社外
内部統制委員会	4回	7名	7名	0名
概要	内部統制委員会は、最高統括責任者として代表取締役社長杉脇弘基、委員長として企画管理本部長成瀬久、常勤委員、その他必要に応じて招集される非常勤委員で構成され、原則として四半期に1回開催されており、経営者の指示のもと有効な内部統制の具体的整備及び運用を通じて、業務の有効性・効率性、財務報告の信頼性及びコンプライアンスを確保し、当社グループの持続的成長と企業価値の向上を図っております。			

	25年3月期 開催回数	総員	社内	社外
経営戦略会議	12回	8名	8名	0名
概要	当社グループにおける経営上の重要な事項につきましては、取締役4名及び執行役員4名の計8名で構成され、原則として定例取締役会の前に開催される経営戦略会議にて幅広い議論を行うことで取締役会の充実した議論に繋げ、取締役会における迅速・果断な意思決定を図っております。			

コーポレートガバナンス

取締役会の実効性評価

当社は取締役会全体の実効性について、年1回実施している全取締役に対するアンケート結果を踏まえて、分析・評価を行っています。評価結果の振り返りと今後の取り組みについては、取締役会で議論を行い、課題の把握と対話の充実に努めています。

対象者:全取締役 実施時期:4月

アンケート項目

- (1) 取締役会の構成・運営等に関する実効性
- (2) 取締役会の役割・責務に関する実効性
- (3) 監査等委員会の役割・責務に関する実効性
- (4) 社外役員の役割・責務に関する実効性
- (5) 株主その他ステークホルダーへの対応に関する実効性

2025年4月に実施したアンケートの結果を踏まえて、2024年度の課題としてあげた下記2点に関する取り組みに関して、相当程度の成果があったことを確認しました。

- ① サステナビリティ推進として、水素ビジネスやお客様の脱炭素実現に向けた商材提供への注力により引き合いや受注の増加
- ② 社長による個人・機関投資家向け説明会や、マスメディアを利用した当社の事業内容・魅力の周知活動を積極的に実施

今後も持続的な企業価値向上のため、これらの課題に一層の充実度とスピード感をもって取り組み、社外取締役からの助言・提言を活用し、一層の透明性・公正性をもった経営判断ができる体制とするための環境整備の充実が重要であると確認しました。

役員の報酬額又はその算定方法の決定に関する方針

報酬等決定の基本方針に基づき、取締役（監査等委員である取締役を除く）の報酬等は、固定給与である基本報酬、業績連動報酬及び譲渡制限付株式報酬としています。監査等委員である取締役については、職務の性質上、固定給与である基本報酬のみとなっています。

報酬等決定の基本方針	a. 優れた人材を確保・維持し、取締役として期待される役割を十分に発揮できる水準を確保すること b. 会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を図ることに主眼を置いた報酬体系とすること c. 株主をはじめとするステークホルダーに対して説明責任を果たすことができる、透明性、公正性の高い報酬体系とすること
------------	--

報酬の種類	概要
固定給与である基本報酬	・各取締役の職位に応じて、経営環境、世間水準及び従業員給与等のバランスを考慮して報酬額を決定する。
業績連動報酬	・対象となる取締役は、法人税法第34条第1項第3号に定める業務執行役員であり、業務執行役員でない取締役（社外取締役を含む）を含まない。 ・取締役は経営者として当事業年度の最終利益に対して責任をもつことから、支給総額は親会社株主に帰属する当期純利益の金額に表Iの係数を乗じたものとし、支給総額は100,000千円を限度とする。 ・各取締役への配分方法は、役位による配分ウェイトを固定化し（表Ⅱ）、株主総会後の取締役会で選任された取締役の役位に基づき決定する。
譲渡制限付株式報酬	・企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与え、株主との一層の価値共有を目的に取締役会で決定する。 ・取締役会決議に基づき、当社と対象取締役との間で、譲渡制限付株式割当契約を締結する。

表I

親会社株主に帰属する当期純利益	係数
①5億円未満の場合	－
②5億円以上10億円未満の場合	2.0%
③10億円以上15億円未満の場合	2.5%
④15億円以上20億円未満の場合	3.0%
⑤20億円以上の場合	3.5%

表Ⅱ

役位	配分ウェイト
代表取締役社長	1.8
代表取締役専務	1.2
取締役	1.0

各報酬の構成比率

報酬等決定の基本方針に基づき、役位に応じて決定しています。

固定給与である基本報酬	業績連動報酬
40%	60%

(注)

- 1. 業績連動報酬における業績達成度が上限である場合のおよその目安となります。
- 2. 譲渡制限付株式報酬については、制度目的に照らし、取締役の株式保有状況等に鑑みて支給及び配分を決定するため、除外しています。

社外取締役インタビュー

水尾 衣里

1 明治電機工業のガバナンス体制についてどのようにお考えでしょうか。

明治電機工業は、取締役会において前向きな対話が行われており、多様な経験、視点を持つ社外取締役が機能していると感じています。経営戦略とリスク管理のバランスが良く、社内にはしっかり根付きつつある点も、同社の大きな強みです。一方で、社会や技術の急速な変化に対応するためには、これまで以上のスピード感と柔軟性が求められます。

経営に対して独立した立場から意見を述べ監督を行うとともに、社会との信頼関係をさらに深められるようなガバナンスの構築に貢献するつもりです。



2 明治電機工業の持続可能性に対する考え方やESG（環境・社会・ガバナンス）戦略についてどのように見ておられますか。

明治電機工業は、ものづくりの現場を支える技術力を基に、事業を通じた社会課題への貢献に取り組んでいます。特に社内で行われている水素社会の実現に向けた取り組みは、持続可能な社会の形成において意義深いと感じています。一方、水素ビジネスは技術開発・コスト・社会実装に課題が多く、産官学連携やパートナーシップの強化、技術投資が重要です。

人的資本では、多様な知識や能力を有する幅広い人材を見出し、登用していくことが必要であると考えます。さらに国内でも以前では考えられないほどの数の女性エンジニアが育成されています。同社がこれまで以上にダイバーシティ経営を推進し、幅広い人材が活躍する企業として選ばれ続けるよう後押ししてまいります。

明治電機工業がステークホルダーにとって「エリア№1の存在価値のあるパートナー」となれるよう、今後も社外取締役として力を尽くしてまいります。

浅井 清貴

1 明治電機工業のガバナンス体制についてどのようにお考えでしょうか。

明治電機工業は、透明性と健全性を重視したガバナンスの体制により、堅実な運営が行われています。特に、社員一人一人のコンプライアンスに対する意識は着実に向上していると感じており、これは、明治電機工業の強みであると言えます。ただし、昨今の急速な事業環境の変化に対応していくためには、ガバナンス体制も、時代に即した体制に変わっていく必要があると思います。

そのため、社外取締役としては、社会の要請に合致した実効性のある体制が維持できているかを、外部からの視点に立って確認し、適切な内部統制につながる提言を行い、ガバナンス体制の更なる向上に努めていくことが、責務であると考えています。



2 上記の課題解決のために、現状の取締役会のスキルバランスはいかがでしょうか。

明治電機工業の取締役会は、多様な専門分野の知見を持つメンバーで構成されており、多角的・実務的な観点からの議論が可能なスキルバランスを備えていると思います。取締役会での監督機能が着実に発揮されている一方で、経済社会のグローバル化の中においては、社外取締役としても、今後の成長に向けた戦略を理解し、その上で、企業価値の持続的な向上をリスクマネジメントの視点から支援していくことが必要です。そのためには、私自身の専門分野である税務・会計の知識や経験を活かしていくことはもちろんですが、メンバー相互間での意思疎通や情報共有を深めていくことが重要であると認識しています。

今後も、活発な議論を通じて、様々な課題に対応しながら「エリア№1の存在価値のあるパートナー」をめざす明治電機工業の発展に貢献していきたいと考えています。

竹内 裕美

1 明治電機工業のガバナンス体制についてどのようにお考えでしょうか。

明治電機工業は、内部統制や法令遵守への意識が根付いており、ガバナンス体制が機能しています。私が社外取締役（監査等委員）に就任して一年の間に社外取締役全員が事業部門を訪問して現場を知る機会を得ました。また、取締役会では議案に加え、社長から最新の企業活動についてプレゼンがあります。かかる情報提供により社外取締役も社内の状況を把握し、取締役間で意思疎通と課題の共有ができています。

今後は、社外の監査等委員が往査に参加し、監査等委員会で事業部門の担当者から直接説明を受けるなど、取締役会の議論や監督の質をより一層高める工夫が期待されます。私は弁護士としての経験を活かし、今後もリスクの早期把握と迅速な対応を可能にする体制整備に努めます。

2 上記の課題解決のために、現状の取締役会のスキルバランスはいかがでしょうか。

明治電機工業の取締役会は、多様な専門性を持つメンバーで構成され、多角的な議論がなされています。もっとも、コンプライアンスに終わりはなく、法務・内部統制の観点からは持続的な取り組みが必要です。私は法律やコンプライアンスに関する知見に加え、他社社外取締役での実績を基に、法的観点からの助言を通じてガバナンス体制を強化し、取締役会の機能向上に取り組めます。

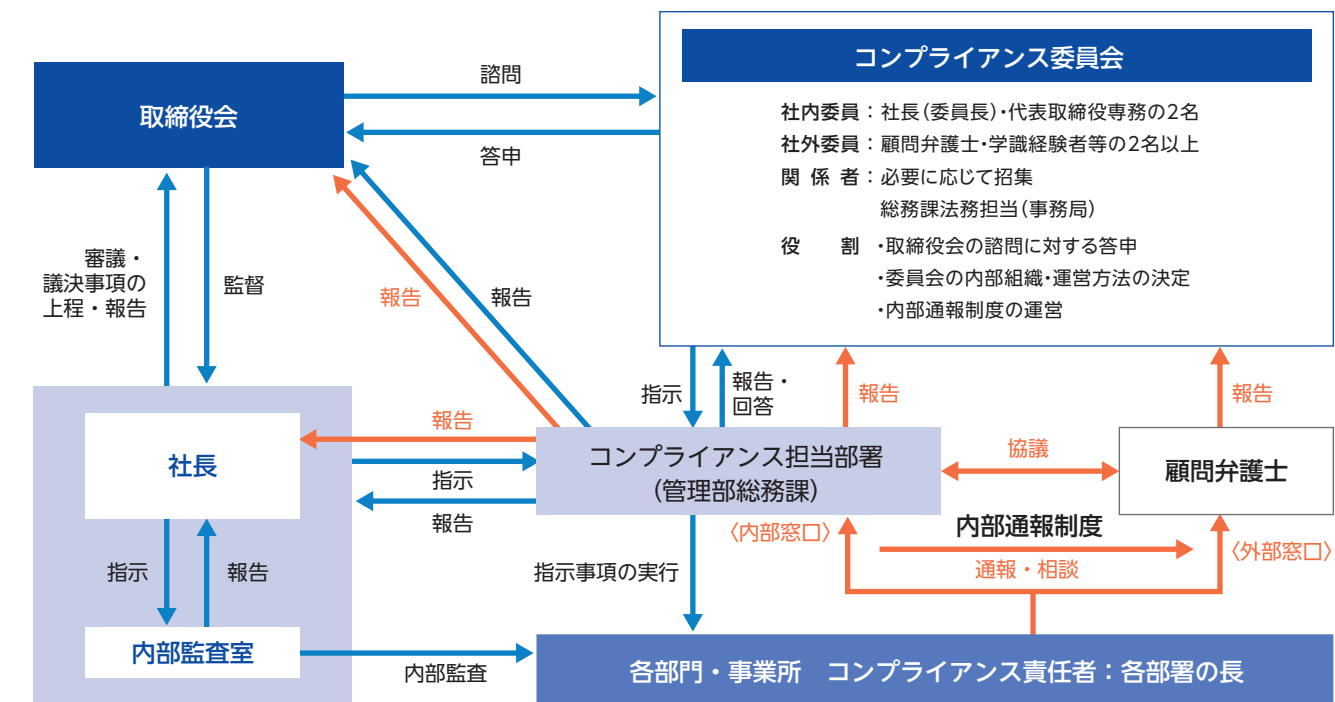
これにより持続可能な成長を支える経営基盤を築き、明治電機工業が「エリア№1の存在価値のあるパートナー」として益々信頼される企業となるよう尽力いたします。



コンプライアンス

当社グループにおける法令等の遵守及び公正な事業活動の徹底を図ることを目的としたコンプライアンス規程を定めています。この規程に基づき、コンプライアンス委員会を中心としたコンプライアンス体制を整備しています。コンプライアンス委員会は、社内委員として代表取締役社長、代表取締役専務の2名及び社外委員2名で構成されています。原則として半期に1回開催されており、取締役会によるコンプライアンスに関する事項の諮問に対し答申を行う他、内部通報制度を管理運営し、取締役会による業務執行機関に対する監督、指導・助言につなげ、当社グループにおけるコンプライアンスの徹底を図っています。

コンプライアンス体制



コンプライアンス教育

当社グループの役職員を対象にコンプライアンス研修を継続的に実施し、企業行動規範の周知及び日々の業務におけるコンプライアンス問題等に関する教育を進めることで、コンプライアンス意識の醸成に努めています。

また遵守すべき事項や問題発生時の対応方法についてのリスク管理規程を当社の役職員に周知し、定期的に改定を行っています。

2024年度に実施したコンプライアンス研修

1. 下請代金支払遅延等防止法	全社員
2. 下請代金支払遅延等防止法のケーススタディ研修	営業社員
3. 契約書とは 勉強会	中堅社員

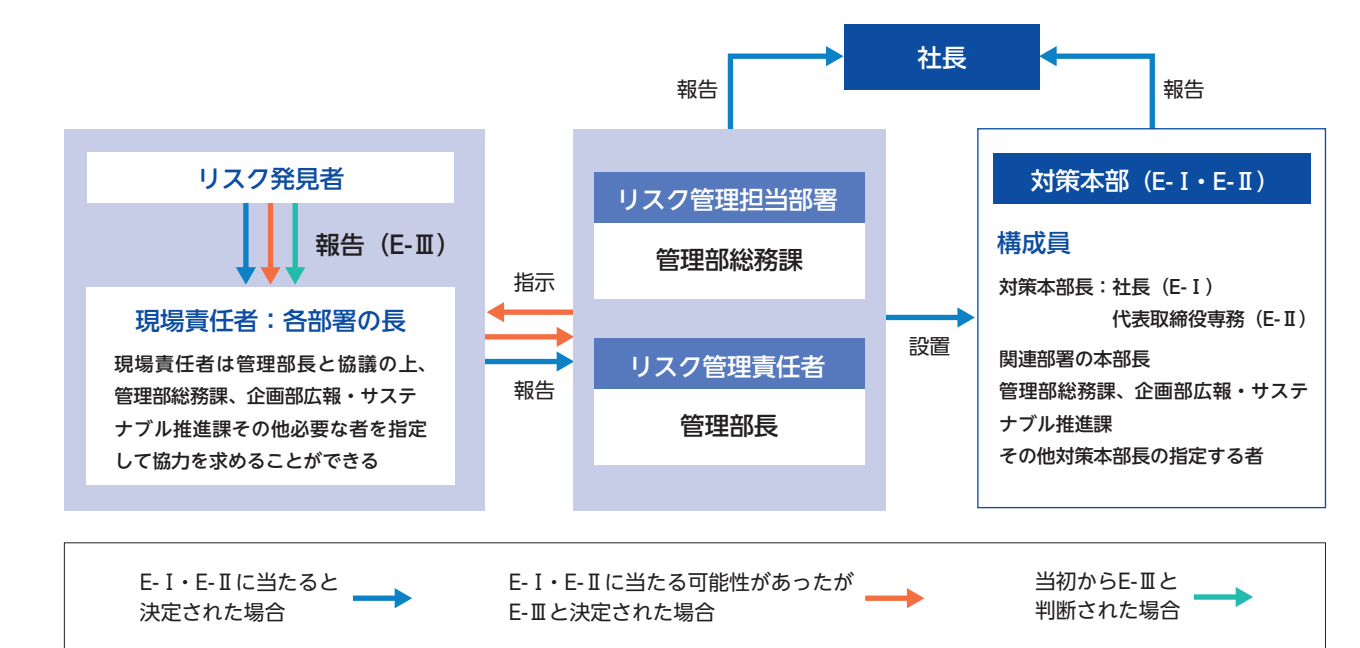
内部通報制度

法令・定款・規程違反・ハラスメント等企業倫理に反する行為を防止、あるいは発見し、当社の継続かつ安定的発展を図ることを目的に内部通報制度を設けています。相談する窓口として、内部窓口と顧問弁護士による外部窓口を設置し、相談者が特定されず、いかなる不利益も受けないよう徹底を図っています。内部窓口は、社長、取締役、及びコンプライアンス委員会へ、外部窓口はコンプライアンス委員会へ報告し、内部通報規程に基づき対応を図る体制をとっています。

リスクマネジメント

リスク管理規程を定め全社的なリスク管理体制を整備しています。具体的には、当社の経営理念、経営目標、経営戦略の達成を阻害する様々なリスクを3段階に分類し、それぞれに対応して代表取締役社長又は代表取締役専務を対策本部長とする対策本部並びに担当部署・責任者の役割を定めています。これにより、適切かつ効果的な対処を行うことで、リスクの顕在化に伴う損失を防止して当社グループの持続的成長と企業価値の向上を図っています。なお、リスクとしては、a. 外部環境に関するもの(自然災害・事故、犯罪、行政)、b. 業務活動に関するもの(商品・技術・サービス、仕入先、販売先、人事労務、情報・システム、財務・経理、資産保全、環境保全、法務・コンプライアンス)、c. 内部環境に関するもの(ガバナンス)、d. 海外に関するもの(海外拠点有事)、e. その他を想定しています。

リスク管理体制



E-I 会社経営に著しく重大な影響のあるもの	E-II 会社経営に重大な影響のあるもの	E-III 会社経営に対する影響の小さいもの
----------------------------------	--------------------------------	----------------------------------

BCP(Business Continuity Plan 事業継続計画)

大地震が発生した場合に生じる被害を最小限に止め、人的安全の確保、事業の早期復旧・再開並びに企業としての社会的責任を果たすことを目的に、経営者及び従業員の行動基準として予防的・事後的対応指針を定めています。

また海外現地法人並びに就業する従業員及びその帯同家族が、海外現地法人の存続を脅かす又は現地従業員等の生命・身体を脅かす有事(「リスク管理規程」に規定する海外拠点有事の際のE-I・E-IIに該当するリスク)に遭遇した場合に備え、「海外有事危機管理マニュアル」を定めています。

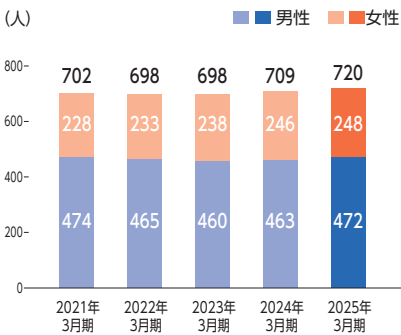
財務データ 明治電機工業株式会社及び連結子会社

		2015年3月期	2016年3月期	2017年3月期	2018年3月期
経営成績					
売上高	百万円	55,408	58,697	60,260	67,849
営業利益	百万円	1,997	2,274	2,005	2,815
経常利益	百万円	2,310	2,418	2,215	3,010
親会社株主に帰属する当期純利益	百万円	1,498	1,550	1,518	2,147
設備投資額 ※無形固定資産含む	百万円	81	102	395	151
減価償却費	百万円	116	125	139	186
財政状況					
総資産	百万円	30,862	32,162	33,341	38,014
負債	百万円	15,248	16,005	16,121	18,781
純資産	百万円	15,614	16,156	17,220	19,232
キャッシュ・フロー					
営業活動によるキャッシュ・フロー	百万円	765	764	809	▲ 686
投資活動によるキャッシュ・フロー	百万円	▲ 4	▲ 146	▲ 311	▲ 145
財務活動によるキャッシュ・フロー	百万円	▲ 224	▲ 649	▲ 471	727
フリー・キャッシュ・フロー	百万円	761	617	498	▲ 831
1株当たり指標					
1株当たり純資産額(BPS)	円	1,362.95	1,410.26	1,503.16	1,678.74
1株当たり当期純利益金額(EPS)	円	130.77	135.37	132.55	187.47
1株当たり配当金	円	40.00	40.00	40.00	55.00
財務指標					
売上高営業利益率	%	3.6	3.9	3.3	4.1
自己資本比率	%	50.59	50.23	51.65	50.59
自己資本当期純利益率(ROE)	%	10.2	9.8	9.1	11.8
総資産当期純利益率(ROA)	%	5.2	4.9	4.6	6.0
配当性向	%	30.6	29.5	30.2	29.3

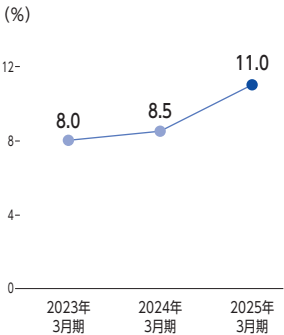
	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
	82,978	80,408	63,910	67,749	70,947	74,580	78,672
	4,411	3,915	1,893	2,008	2,724	2,914	3,294
	4,636	4,090	2,162	2,439	3,050	3,332	3,596
	3,153	2,759	1,515	1,780	2,191	2,426	2,435
	873	158	907	786	1,045	407	322
	183	201	216	233	220	226	336
	42,940	44,694	41,747	44,666	51,351	52,148	54,208
	21,391	21,556	17,195	17,337	21,939	19,084	19,438
	21,548	23,138	24,551	27,328	29,411	33,063	34,770
	2,272	3,079	3,452	1,136	▲ 3,820	5,733	1,609
	▲ 903	▲ 9	▲ 885	▲ 710	▲ 897	▲ 326	▲ 475
	▲ 912	▲ 2,080	▲ 743	489	1,661	▲ 3,132	▲ 892
	1,368	3,070	2,566	426	▲ 4,718	5,407	1,134
	1,868.43	2,001.82	2,125.45	2,144.63	2,306.54	2,577.33	2,700.65
	275.22	240.69	132.13	154.08	173.23	191.46	191.34
	82.00	72.00	60.00	47.00	52.00	58.00	60.00
	5.3	4.9	3.0	3.0	3.8	3.9	4.2
	49.85	51.36	58.38	60.74	56.83	62.86	63.44
	15.5	12.4	6.4	6.9	7.8	7.8	7.3
	7.8	6.3	3.5	4.1	4.6	4.7	4.6
	29.8	29.9	45.4	30.5	30.0	30.3	31.4

非財務データ

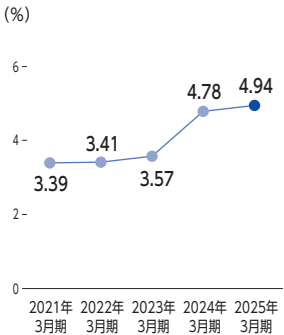
従業員人数(連結)



女性管理職比率(連結)

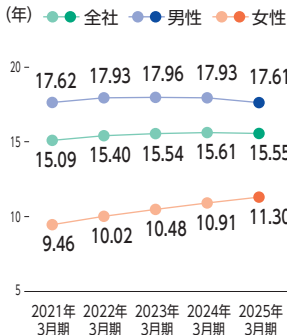


離職率※(単体)

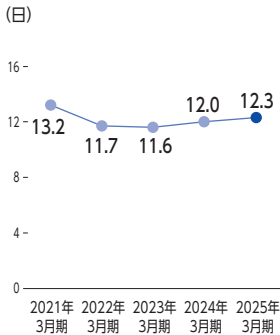


※分子…4/1～3/31間の離職者総数(定年退職等も含む)/分母…起算日(4/1)在籍人数

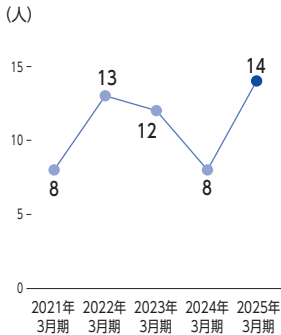
平均勤続年数(連結)



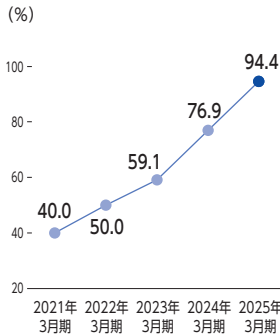
平均有給休暇取得日数(単体)



産休取得者数(単体)



育児休業取得率(単体・男女)



会社概要 (2025年3月31日現在)

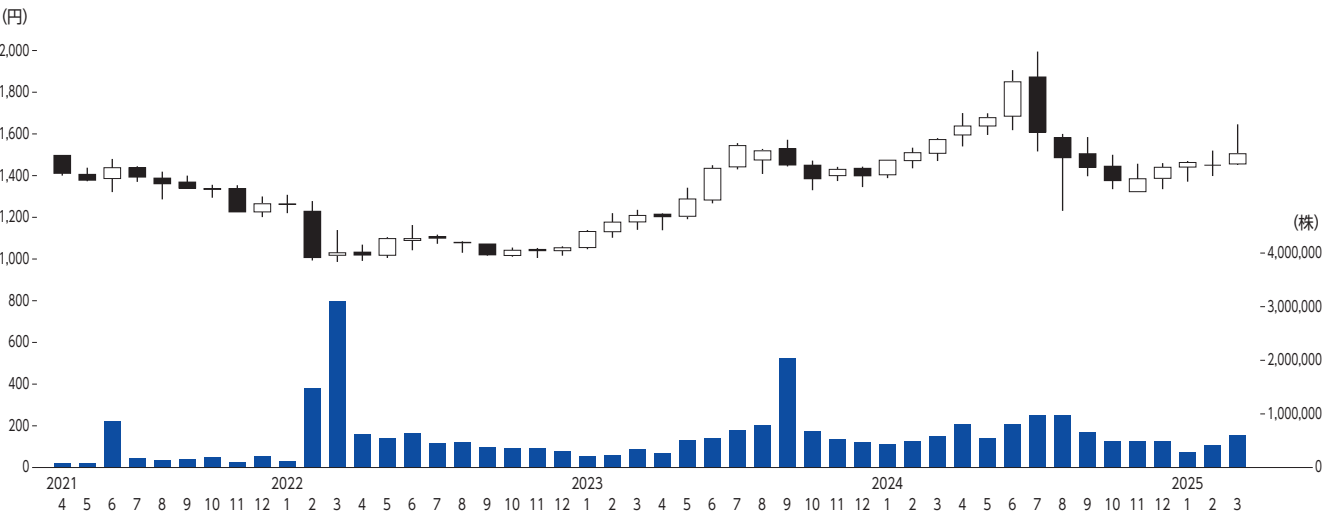
会 社 名 明治電機工業株式会社
創 立 1920年(大正9年)7月
資 本 金 16億5,832万3千円
従 業 員 数 720名(連結)
本社所在地 〒453-8580
名古屋市中村区亀島二丁目13番8号
事 業 内 容 電気機器・計測器及び電気設備並びに
自動・省力化用機能部品とその設備の
販売及び輸出入業務
エレクトロニクス製品・各種検査装置・メ
カトロ・FA・情報・物流システムの開発、
設計、製作
計測・制御・情報処理のコンサルティング
工業計器・電気計測器の保守
取 引 銀 行 三菱UFJ銀行、みずほ銀行、福岡銀行、
八十二銀行、三井住友信託銀行、
名古屋銀行

大株主 (上位10名)

株主名	持株数	持株比率
合同会社ワイコーポレーション	1,220,900株	9.59%
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	1,131,100株	8.88%
明治電機工業従業員持株会	557,000株	4.37%
株式会社三菱UFJ銀行	459,400株	3.61%
林 正弘	361,000株	2.83%
吉田 年章	360,000株	2.83%
三井住友信託銀行株式会社	300,000株	2.36%
安井 博子	295,000株	2.32%
森田 操	250,500株	1.97%
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	243,300株	1.91%

(注)持株比率は自己株式を控除して計算しております。

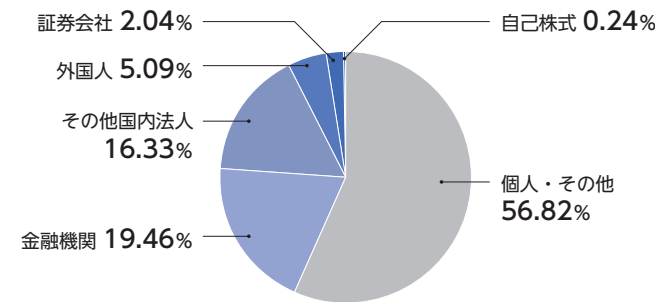
株価チャート・出来高



会社の株式に関する事項 (2025年3月31日現在)

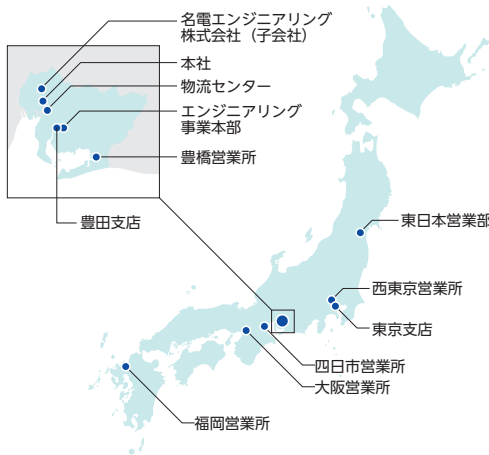
発行可能株式総数 48,000,000株
発行済株式の総数 12,765,820株(自己株式30,945株を含む)
株 主 数 6,331名(前期末比633名増)
1単元の株式数 100株

所有者別の株式保有比率

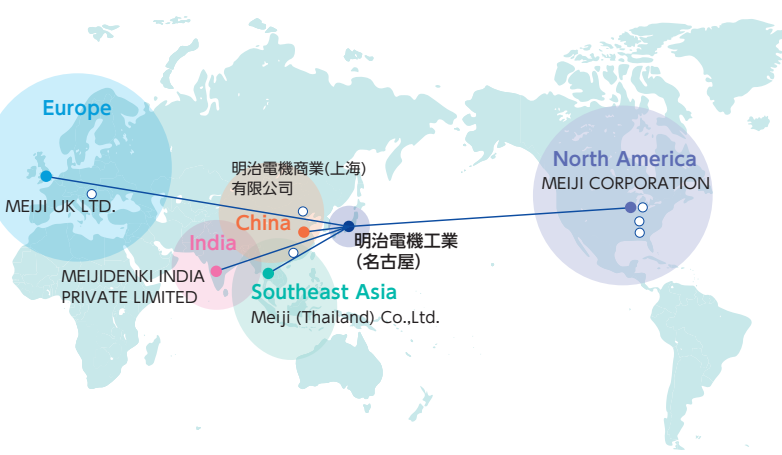


ネットワーク

■ 国内ネットワーク



■ 海外ネットワーク



ネットワークの変遷

1920年7月

愛知県名古屋市にモーター修理及び電気機器類の販売を事業目的とした合資会社明治商会を設立

1958年6月

合資会社明治商会を解散し、明治電機工業株式会社を設立

1979年7月

明治エンジニアリング株式会社(現エンジニアリング事業本部)設立

1983年10月

明治システム計測株式会社設立

1987年3月

現地法人
MEIJI CORPORATION設立
(米国イリノイ州)

1994年10月

明治エンジニアリング株式会社、
明治システム計測株式会社を
吸収合併

1996年8月

物流センター開設(愛知県名古屋市)



1998年7月

現地法人MEIJI UK LTD.設立(英国バーミンガム)

2006年3月

現地法人明治進和(天津)機電工程有限公司設立(中国天津)

2007年8月

名電エンジニアリング株式会社を子会社化

2008年7月

現地法人Meiji Electric Industries(Thailand)Co.,Ltd.設立
(タイ王国バンコク)

2012年2月

現地法人Meiji (Thailand)Co.,Ltd.設立(タイ王国バンコク)

2012年3月

現地法人明治電機商業(上海)有限公司設立(中国上海)

2012年4月

エム・ディーマシナリー株式会社設立(愛知県名古屋市)

2024年4月

エム・ディーマシナリー株式会社を吸収合併

2024年9月

現地法人MEIJIDENKI INDIA PRIVATE LIMITED設立
(インド共和国ベンガルール)

編集後記

統合報告書2025をご覧ください、ありがとうございます。

今回は第11次中期経営計画のスローガンである「エリアNo.1の存在価値のあるパートナーになる」をキーメッセージとして、社内外からの声をもとに当社グループの事業内容をわかりやすくお伝えすることを目指しました。当レポートが皆様の当社グループに対するご理解を深める一助になりましたら幸いです。

明治電機工業は今後もステークホルダーの皆様と真摯に語り合い、社会の一員として成長していく所存です。ぜひ忌憚のないご意見をいただきたく存じます。引き続き当社グループへのご支援を賜りますようお願い申し上げます。





明治電機工業株式会社

〒453-8580

名古屋市中村区亀島二丁目13番8号

TEL 052(451)7661(代表)

URL <https://www.meijidenki.co.jp/>



ユニバーサルデザイン(UD)の考え方にに基づき、
より多くの人へ適切に情報を伝えられるよう配慮した
見やすいユニバーサルデザインフォントを採用しています。