

人材マネジメント

人材の開発・育成

人事方針

会社の盛衰は「人」で決まります。会社にとって「人」が中心であり「人」重視の経営こそが会社発展の原動力です。「社員が主役の会社でありたい」というのが基本的な考え方です。また、高いモチベーションと品格を兼ね備え、チャレンジ精神に富む良質な人材の開発・育成に取り組むことで「社員能力・活力の最大化」を目指しています。

人的資本の最大化に向けて

当社は「多様な人材の確保・育成」をサステナビリティにおけるマテリアリティ(重要課題)の一つとして特定しており、人的資本の最大化に向けて、「企業文化の良質化／組織マネジメント」「個の成長支援」「経営戦略と連動した人材育成」「ダイバーシティ&インクルージョンおよび社員の健康と安全の確保」に取り組んでいます。

▶ P08 トップメッセージ(人的資本の最大化に向けた取り組み)

エンゲージメント向上に向けた取り組み

全社員を対象にエンゲージメント調査を毎年実施しています。本調査では、仕事に対する主体的・前向きな心理状態を示すワークエンゲージメントと会社や組織に対する愛着を示すエンプロイエンゲージメントを測定しています。2024年度の調査では、ワークエンゲージメントは目標水準に達しましたが、エンプロイエンゲージメントのスコアは2023年度と比較してアップしたものの目標には未達でした。今後も引き続き、

エンゲージメントの向上を中期経営計画「PROGRESSIVE PLUS 2027」における重要な取り組みの一つと位置づけ、取り組んでいきます。

■主な取り組み

- プログレッシブな組織文化の実現に向け、2025年4月より新たな人事評価制度を導入し、運用を開始
- 新任管理職などを対象に「360°サーベイ」を毎年実施。また、2024年1月に全社員を対象とした人材アセスメントを実施するとともに、5月には、アセスメント結果に関するフィードバックワークショップを実施
- コミュニケーションの活性化に向け、1on1ミーティングの実施を促進。また、心理的安全性に関する社内アンケートを通じて、定期的な実施状況の確認を実施

ジュニアボード

次世代経営人材の育成や社員から経営層への提言、部門や組織を越えた人材交流を目的として、30代～40代前半の社員で構成するジュニアボードの活動を行いました(活動期間:2023年4月～2024年9月)。メンバーは1年半のプログラムを通じて、経営に必要な知識を学んだほか、将来のエスプレックのありたい姿を考え、全社イベントでの発表と経営層への提言を行いました。

キャリア開発プログラム

社員の自律的・主体的なキャリア形成を支援しています。2024年度は、年齢別のキャリア研修を開催しました。また、希望者を対象に外部キャリアコンサルタントによるキャリア面談を実施しました。

■主な教育施策(単体)

グローバル・トレーニー・プログラム(海外研修制度)	国際的に活躍できる若手層人材の育成を目的とした海外研修制度です。社員を海外グループ会社に一定期間派遣し、現地での実務体験を通じてグローバルな考え方や幅広い見識を身に付けます
エグゼクティブ育成制度	グローバルに活躍する経営幹部の育成を目的として、大学等の卒業資格の取得やスキルアップトレーニングなど、経営幹部として求められる能力や見識を備えるための支援を行っています
リカレント教育	オンデマンド動画学習サービスや自己啓発講座の実施、奨励金支給制度(外国語学習支援、通信教育、推奨資格)など、社員が「伸ばしたい能力」に合わせた教育支援を行っています
メンター制度	先輩社員が育成対象となる社員と定期的に面談を行い、疑問点や悩みなどを聞いてサポートします
ラウンドアップ研修会	より良い企業文化を形成するため、社員一人ひとりが企業理念への理解を深め、共有、実践していくための教育プログラムです

ダイバーシティ&インクルージョン

女性の活躍推進

2013年度より女性の活躍推進に積極的に取り組んでいます。2025年4月1日現在の女性管理職比率は9.8%（うち部長職以上は10.0%）です。2027年度目標として女性管理職比率20%以上を目指していきます。また、2024年度の女性新卒採用比率は30.4%です。

➡ P20 非財務データ（女性管理職比率・定期採用での女性比率）

仕事と育児を両立できる職場環境づくり

短時間勤務は、子どもが小学3年生を修了するまで利用可能です。また、在宅勤務制度やスーパーフレックス制度など、仕事と育児を両立できる職場環境づくりに取り組んでいます。2024年度の育児休業取得率は男性56.0%、女性100%です。

➡ P20 非財務データ（育児休業取得率）

● 社外からの評価（認証）



シニア社員の活躍推進

2022年度よりシニア正社員制度を導入しています。60歳から65歳まで継続雇用するとともに、本人の希望で勤務形態を選択することができます。

外国籍社員の雇用

外国籍の社員が19名勤務しています（2025年3月末現在）。また、2024年度は、外国籍社員採用の目標を3名と掲げ、目標どおり3名を採用しました。

障がい者の雇用

障がいのある方が18名勤務しており、障がい者雇用率は2.46%です（2025年3月末現在）。障がい者就労農園「エスペックスマイルファーム」では、障がいのあるスタッフが野菜の栽培業務を行っています。

➡ P20 非財務データ（障がい者雇用率）

社員とのコミュニケーション

全社イベント「Progressive Plus」を開催

2024年10月・11月、長期ビジョン「ESPEC Vision 2025」の実現に向けた全社イベント「Progressive Plus」を東京・大阪・京都の3拠点で開催し、総勢約1,000名の社員が参加しました。経営層による長期ビジョン実現に向けた決意表明や、ジュニアボードによる「2035年のエスペックのありたい姿」の発表を行いました。



荒田社長より「ESPEC Vision 2025」実現の決意を発表

社長メッセージ

社内サイトに、社長メッセージを定期掲載しています。社長の考えや経営戦略の進捗などについて全社員にタイムリーに伝えています。また、社員が仕事上の悩みや課題を直接社長に相談できる「明るい仕事相談室」を設置するなど、社長と社員の双方向のコミュニケーションを推進するとともに、価値観の共有を図っています。

社内報「プログレッシブ」の発行

全社員への企業理念の理解深耕や共有、事業活動の情報共有を目的とした社内報「プログレッシブ」を定期的に発行しています。2024年度には、社員のコミュニケーションの活性化を目的にリニューアルを行い、3回発行しました。

ダイレクトコミュニケーション

役員と社員が対話を行う「ダイレクトコミュニケーション」を定期的の実施しています。社長をはじめとする全役員が各事業所を訪問し、社員から直接、企業理念に対する自身の考えや、業務上の課題、会社への要望などを聞き、意見交換を行っています。2024年度は、計14回実施し、112名の社員が役員と対話しました。

人権の尊重

人権方針の策定

当社の企業理念「THE ESPEC MIND」の「宣言」において、私たちが良き社会の一員として約束することとして「人権」を掲げ、人権尊重の考えを明確にしています。また、エスペックに所属するすべての役員および社員に適用する企業行動原則と行動基準である「エスペック行動憲章・行動規範」においても「基本的人権を尊重し、社内外において、性別・年齢・国籍・人種・民族・肌の色・宗教・信条・社会的地位・婚姻の有無・性的指向や性自認・病歴・ウイルス等への感染の有無・障がい等による差別的取扱、言動は一切行わない」旨を定め、毎年、社内教育を通じて周知徹底を図っています。

ハラスメントの防止

セクハラやその他の差別待遇、いやがらせ行為などに関する連絡・相談窓口を設置しています。2020年度には「ハラスメント防止規定」を制定しました。また、ハラスメントの未然防止に向けて継続的な社内啓発を行っており、2024年度は管理職などを対象としてハラスメントの防止について学ぶ研修を2回実施しました。

社員の健康と安全の確保

安全衛生活動方針

安全衛生活動方針として「全員参加で職場のあらゆる危険・有害要因を排除し、労働災害ゼロを目指すとともに、安全で安心して働ける快適な職場環境づくりを行う。また、交通安全運動の展開と教育の徹底により交通事故ゼロを目指す」を掲げ、社員の心身の健康に配慮した安全で快適な職場環境づくりに取り組んでいます。

安全衛生活動

安全衛生活動を推進する組織として、労働安全衛生法に基づいた安全衛生委員会を設置しています。委員会は毎月開催し、安全衛生管理・安全運転管理に必要な施策についての調査・審議・立案のほか、委員による職場の安全パトロールを実施するなど、労働災害の撲滅や労働環境の改善に取り組んでいます。社内の安全衛生サイトでは、災害発生件数を毎月更新しているほか、具体的な災害発生事例についての情報を掲載し、社内共有を図ることで、社員の安全意識の向上に取り組んでいます。

交通事故防止の対策としては、安全運転適性検査の実施や安全運転講習会による啓発活動に取り組んでいます。また、工場においては緊急時の応急手当知識と技術を習得するための普通救命講習を実施しています。2024年度の労働災害件数（不休災害を除く）は0件、労働災害度数率※は0です。

※ 休業災害被災者数／延べ労働時間数×100万時間

➡ P20 非財務データ（労働災害件数・労働災害度数率）

メンタルヘルスケアの推進

心の健康問題への対策として、社員が自己の状況を確認できるストレス診断の実施や、電話やWeb、対面による相談窓口の設置などを行っています。また、毎年、全社員を対象にメンタルヘルス・ストレスチェックを実施しています。2024年度は管理職などを対象に、ストレスチェック組織診断結果に関するフィードバック研修を実施しました。

顧客満足の向上と 製品の品質・安全

製品・サービスの品質保証

品質方針

当社は、お客さまが品質保証活動で使用する環境試験器を提供しており、エスペック製品のクオリティがそのままお客さまの製品のクオリティに直結していること、また、その重責を担っていることに、私たちの存在意義があると考えています。私たちは「お客さまへ安全、快適、確実に使命を果たす、より確かな製品とサービスの提供を行う」を基本理念として掲げ、グローバルカスタマーの期待に応える高品質製品の実現に向けて取り組んでいます。

品質保証体制

国内外においてEQA (ESPEC QUALITY ASSURANCE) と呼ばれる独自の品質保証体制を確立し、活動を行っています。また、1993年に国内他社に先駆けて品質マネジメントの国際規格「ISO9001」の認証を取得。2024年度には日本規格協会ソリューションズ株式会社より、「ISO9001」の登録30年を迎えた企業として「マネジメントシステム永年登録 特別表彰」を拝受しました。2024年度も引き続き、業務プロセスのレベル向上を目指した品質保証活動を展開し、製品とサービスの品質向上に取り組みました。

QCサークル活動

当社では、生産現場を中心にQCサークル活動を実施しています。活動方針として「QCサークル活動で目標達成、問題・課題の解決を行う」を掲げ、2024年度は29サークルがさまざまなテーマで改善活動に取り組みました。品質改善やコスト削減、業務効率の向上など高い成果を上げるとともに人材育成にもつなげることができました。

お客さま満足の向上に向けて

「あいち次世代モビリティ・テストラボ」サービス開始

「あいち次世代モビリティ・テストラボ」として、2025年2月に国内最大級の車載用バッテリー専門試験所「あいちバッテリー安全認証センター（愛知県常滑市）」を開設するとともに、4月に当社最大の総合試験所「豊田試験所（愛知県豊田市）」の機能を拡張しました。これにより、主に中日本エリアにおける車載用バッテリーおよびEV・自動化モジュールの受託試験サービスを強化し、次世代モビリティの安全性や信頼性確保に貢献していきます。

➡ P21 ESPEC NEWS

世界初「全天候型試験ラボ」

神戸R&Dセンターに地球上のさまざまな気象環境を再現できる世界初の施設「全天候型試験ラボ」を設置しています。全天候（温度、湿度、雪、霧、雨、太陽光、風）に加え、みぞれから雪への変化など刻々と移り変わる動的気象環境を再現することができます。本施設は社外にも公開し、オープンイノベーションを促進しています。



全天候型試験ラボ内（降雪試験）

安心・安全につながる

アフターサービス体制「4つの約束」

- 1. 迅速な対応**
24時間365日フルタイムで技術サポート
- 2. 豊富な予防保全メニュー**
装置を長く安心してお使いいただくための豊富な予防保全メニューをご用意
- 3. 長期のメンテナンス体制**
メンテナンス部品の保有期間は最長15年
- 4. 安全対策のご提案**
地震等の発生時に被害を最小限にする周辺機器をご提案

顧客満足の上昇と製品の品質・安全

保守契約サービスにネットワーク機能を標準化

2023年度より、保守契約サービスのメニューにモバイル端末・クラウドネットワーク機能を標準化しました。ネットワーク機能により、装置から離れたオフィスや自宅からでも装置の運転状態を確認できます。装置の異常発生時にはお客さまにメールでお知らせするとともに、当社も同時に異常を検知し、遠隔診断などにより装置の早期復旧をサポートします。また、SIMを搭載したモバイル通信端末を貸し出すことで、お客さまの社内ネットワーク接続やLAN設備工事が不要になり、導入の負担を軽減しています。装置管理業務のDXの推進や、装置を安心してお使いいただくための予防保全対応（年1回の点検、摩耗部品の交換）、修繕費の定額化によって、お客さまの装置管理業務の「面倒くさい」を解決します。

お客さまの事業所の装置をトータルにサポート 「事業所まるごとメンテナンス」

装置の保守メンテナンスにとどまらず、装置・周辺機器の設置からフロン回収、製品リサイクル（廃棄）まで、環境試験器のライフサイクルをトータルでサポートする「事業所まるごとメンテナンス」を提供しています。装置管理における負担軽減や保全・運用コストの最適化に貢献します。

アフターサービス認定制度

当社では高度な専門技術力を持つサービスエンジニアの育成に向け、世界共通の評価基準に基づくアフターサービス認定制度を導入しています。当社のサービスエンジニアに限らず、代理店、協力会社のサービスエンジニアも対象に、技能力、技術力、公的資格の取得により3段階の認定資格を付与し、サービスレベルの平準化と向上を図っています。また、3年ごとに更新試験を行い、最新かつ高水準のサービスレベルの維持にも取り組んでいます。

カスタマーサポートデスク

カスタマーサポートデスクでは、製品の購入前から製品廃棄に至る全てのシーンにおいてワンストップで問題解決できる体制を整え、お客さまのさまざまなお問い合わせにダイレクトにお応えしています。Webサイトでの情報の充実を図るほか、お客さまへの応対品

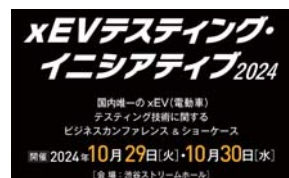
質の向上を図るため、IVR（音声ガイダンス）を新たに導入しました。また、適切な電話対応や製品知識に関する社内教育を定期的実施しています。

Webサイト 製品情報ページの利便性向上

Webサイトの製品情報ページにおいて、お客さまから特にお問い合わせが多い情報にスムーズにアクセスいただける機能を追加しました。また各種試験規格や試験ニーズに適した製品のカスタマイズ事例を多数紹介しており、お客さまからご好評の声をいただいています。

「xEV テスティング・イニシアティブ」で協賛講演を実施

2024年10月、電動車の品質・安全・信頼性に関する国内唯一のビジネスカンファレンス「xEV テスティング・イニシアティブ」において、当社社員が講演を行いました。本カンファレンスは、当社上席顧問の佐藤登（名古屋大学 未来社会創造機構 客員教授）が副委員長を務める「xEV テスティング技術を考えるステアリングコミッティ」が主催しており、当社は協賛しています。講演では、「車載バッテリーにおける安全性試験」について紹介しました。



エスペック信頼性セミナー

信頼性試験における有益な情報をお客さまに提供する活動として、信頼性セミナーを毎年開催しており、2024年度はウェビナー形式で実施しました。「二次電池の最新試験評価と欧州電池規則への準拠対応」をテーマに講演を行い、約300名のお客さまにご参加いただきました。

技術者向け情報サイト「Test Navi」

技術者のための信頼性技術の専門情報サイト「Test Navi」を開設しています。環境試験のノウハウや信頼性試験の基礎から最新の試験動向まで、お客さまに役立つ情報をタイムリーにお届けしています。また、無料のメールマガジン「Test Navi 通信」では、技術レポートや製品・サービス紹介などを定期的にお届けしています。2025年3月末現在における会員登録者数は、24,772名となりました。

サプライチェーン マネジメント

取引先さまとの より良い関係を目指して

基本方針

当社は取引先さまと良好なパートナーシップを構築し、相互発展できる関係づくりを重視しています。取引においては、各国・地域の関連法令を遵守し、公正・公平・透明な取引関係のもと、グローバルな観点で国内外から必要な資材・サービスなどを、適切な品質や価格、納期、人権・労働、安全衛生、環境、倫理などへの配慮を総合的に判断し調達していきます。

法令の理解・遵守のために

資材調達においては「下請代金支払遅延等防止法（下請代金法）」遵守の徹底を目的として、社内教育をはじめ、さまざまな取り組みを行っています。2024年度は、資材調達を行う部門への定期的な自主監査を継続実施し、懸案事項への必要な措置を講じることで、違反行為の未然防止に取り組みました。購買担当者だけでなく、取引先さまと関係のある部門責任者や担当者、国内関係会社の担当者にも教育を実施し、625名が受講しました。

事業継続マネジメント

自然災害や取引先さまの倒産など不測の事態が生じた場合、お客さまへの影響を最小限に抑えるため、資産である金型の現物確認や取引先さまの経営状況などの確認を定期的実施しています。また、当社が策定した「災害確認基準」と「初期対応方法」に基づく実践活動を実施しています。2024年10月より災害発生時に取引先さまの被害状況を自動で確認できるシステムを運用しており、迅速な確認・対応に努めています。

サプライヤー評価の実施

サプライヤー評価では、QCDESM（Q：品質、C：コスト、D：納期、E：環境、S：サービス、M：経営）だけでなく、コンプライアンスやBCP（事業継続計画）の取り組みについても評価を行っています。2024年度は、主要取引先さま178社に対して実施しました。また、必要に応じて現場訪問を行うことでリスク低減に努めました。

サステナブル調達の推進

当社は、人権・労働、安全衛生、環境、倫理などに配慮した「サステナブル調達」を推進しています。2024年3月、「エスペック サステナブル調達ガイドライン」を策定しました。同年7月には、取引先さま126社を対象に説明会を実施し、ガイドラインに関する同意書を提出いただくなど、サプライチェーン全体で、本ガイドラインの遵守に取り組んでいます。

● 環境に配慮した調達

環境に配慮した調達を目的に、ISO14001認証取得をはじめとした環境マネジメントシステムの構築を条件として環境管理活動を評価する調査を実施しています。2024年度は、購入部品点数の95.0%を占める計126社の取引先さまを対象として進めました。

● 責任ある鉱物調達方針の策定

紛争地域および高リスク地域で採掘される鉱物の取引による利益は、人権侵害や環境破壊、紛争などを引き起こす武装勢力の資金源となる恐れがあります。当社は2024年1月、「責任ある鉱物調達方針」を策定し、鉱物調達における取り組み姿勢を表明しました。2024年度は、一部の取引先さまを対象に、紛争鉱物の使用状況に関する定期確認を実施しました。

「エスペック共栄会」の運営

取引先さまとの相互信頼の構築、および共存共栄を目的とした「エスペック共栄会」を組織しており、36社の取引先さまに参画いただいています（2025年3月末現在）。2024年度は、品質向上を目的としたQCサークル活動の活性化に継続して取り組みました。また「エスペック優秀取引先表彰制度」を導入しており、毎年取引先さまの表彰を行っています。

「パートナーシップ構築宣言」への賛同

2023年11月、「パートナーシップ構築宣言」※を公表しました。今後も取引先さまと相互発展できる関係づくりに取り組んでいきます。

※ 経団連会長、日商會頭、連合会長および関係大臣をメンバーとする「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」において創設された仕組み

