人的資本

人的資本戦略

基本的な考え方

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。中期経営計画「PROGRESSIVE PLUS 2027」における人的資本戦略では、基本方針として「個人と会社のビジョンを実現するチカラで経済的価値と社会的価値を創出する」を掲げ、人的資本の最大化に向けたさまざまな取り組みを推進しています。

人的資本の最大化に向けて

当社は、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」「経営戦略と連動した人材育成」「個の成長支援」「ダイバーシティ&インクルージョン／社員の健康と安全の確保」に取り組んでいます。これにより、企業と従業員が成長の喜びをシェアし、活気あふれる企業となることで、持続的な企業価値向上を目指しています。

← P09 トップメッセージ（非財務戦略）

企業文化の良質化/組織マネジメント

長期ビジョン「ESPEC VISION 2035」発表会

2025年10月、2035年のエスペックの姿を描いた「ESPEC VISION 2035」発表会を東京・大阪・京都の3拠点で5回開催し、総勢約1,000名の社員が参加しました。発表会では、荒田社長がビジョン実現に向けた強い決意を表明しました。

ラウンドアップ研修会

社員一人ひとりが企業理念の理解を深め、より良い企業文化を形成するため、定期的に全社員を対象としたラウンドアップ研修会を実施しています。2025年度は、国内グループ会社でも実施しました。計17回開催し、496名が受講しました。



ラウンドアップ研修会

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」を定期的に実施しています。2025年度は、計16回実施し、109名の社員が参加しました。実施内容や実施後のアンケートは、役員会で報告し、社長メッセージや社内報でフィードバックを行っています。


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

1on1ミーティング

上司とメンバー間の関係構築・メンバーの成長支援のため、1on1ミーティングの実施を促進しています。定期的な社内アンケートで1on1の実施状況を把握するとともに、社内サイトに1on1に関するガイドブックやQ&A集を掲載するなど、各種情報共有を積極的に行っています。

エンゲージメント調査

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。調査結果を執行役員会で報告するとともに、執行役員・本部長が行動計画に基づき率先して職場の課題解決に取り組んでいます。2025年度の調査では、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「エンプロイーエンゲージメント」の両スコアが目標とする水準を達成しました。

人事評価制度

プログレッシブな組織文化の醸成に向け、2025年度より新しいビジョン実現型人事評価制度を開始しました。等級・職位ごとに「あるべき人材像」を明確にし、人事評価制度の評価軸としています。

社員へのインセンティブ制度

社員に対する当社の中長期的な企業価値向上へのインセンティブ付与、福利厚生の拡充、および株主としての資本参加による社員の勤労意欲高揚を通じた当社の恒常的な発展を促すことを目的として、2025年度に「信託型従業員持株インセンティブ・プラン(E-Ship®)」を導入しました。また、経営補佐職層を対象に自社の株式を給付する「株式給付信託(J-ESOP)」も導入しました。

個の成長支援

当社では、社員への多彩な成長支援を行っています。

■主な教育施策(単体)

キャリア研修

社員の自律的・主体的なキャリア形成を支援するため、年齢別のキャリア研修を実施しています。

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。2025年度は、グローバル人材育成の裾野をさらに広げることを目的として、制度の見直しを行いました。

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、援助金支給制度(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。

ダイバーシティ&インクルージョン

女性活躍推進

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。2026年3月には、技術管理部 部長 竹綱由紀子が大阪商工会議所「第4回活躍する女性リーダー表彰」を受賞しました。2026年4月1日現在の女性管理職比率は8.1%(うち部長職以上は8.8%)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、2025年度の女性新卒採用比率は25.0%です。



表彰式では受賞者を代表してスピーチを実施

P48 非財務データ(女性管理職比率・女性新卒採用比率)

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。2025年度の育児休業取得率は男性46.7%、女性100%です。なお、当社は、仕事と子育ての両立支援に高い水準で取り組む優良企業として、厚生労働省「プラチナくるみん」を取得しています。

P48 非財務データ(育児休業取得率)

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。

障がい者の雇用

障がいのある方が17名勤務しており、障がい者雇用率は2.35%です(2026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を栽培し、子ども食堂への野菜の寄付などを行っています。

P48 非財務データ(障がい者雇用率)

人権／健康と安全

人権の尊重

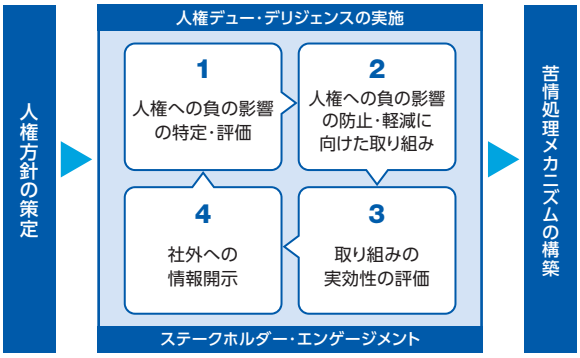
人権方針の策定

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従業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「人権の尊重」を掲げています。2026年1月、事業活動に関わる全てのステークホルダーの人権を尊重するため、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき「エスペック人権方針」を策定しました。本方針に基づき、事業活動における人権尊重の取り組みを推進していきます。なお、人権方針は当社Webサイトに掲載しています。

人権尊重の取り組み

当社は、人権尊重の責任を果たすため、人権デュー・デリジェンスの仕組みを構築するとともに、事業活動における人権への負の影響を特定し、その防止および軽減に継続的に取り組んでいきます。

■人権尊重の取り組み 全体像



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。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、2025年度は、全社員や管理職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。また、全社員を対象としたハラスメント調査を1回行いました。

社員の健康と安全の確保

健康経営

人的資本の最大化に向けて「健康経営」は欠かせない取り組みの一つであると認識しています。2025年度は、新たに健康経営宣言・方針と健康経営戦略マップを策定しました。社員一人ひとりが心身ともに健康で、いきいきと働くことができるよう、健康経営方針に基づき健康保持・増進に向けた取り組みを積極的に推進していきます。2026年3月には、経済産業省および日本健康会議より、優良な健康経営に取り組む法人として「健康経営優良法人2026(大規模法人部門)」に認定されました。なお、健康経営宣言・方針などは当社Webサイトに掲載しています。

安全衛生

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、労働災害の撲滅や労働環境の改善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。2025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※1は0です。※2

※1 休業災害被災者数／延べ労働時間数×100万時間
※2 労働災害件数および労働災害度数率は、派遣社員を除く

← P48 非財務データ(労働災害度数率)

メンタルヘルスケアの推進

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。2025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。

責任ある
製品・サービスの提供

顧客満足の向上と製品の品質・安全

品質方針

当社は、お客さまが品質保証活動で使用され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。継続的にお客さま満足度を向上させるため、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ました。2025年度は、新たな管理指標を導入し、製品・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。2025年度は21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。

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

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、装置の早期復旧をサポートします。装置管理業務のDX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、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。装置管理における負担軽減や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

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。当社および代理店、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。

お客さま向け製品改善アンケートを実施

お客さまのニーズを捉えたマーケットインでの製品の開発・発売に向けて、2025年度に製品改善アンケートを実施し、計901名のお客さまにご回答いただきました。お客さまの貴重なご意見を製品のさらなる改善に活かしていきます。

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。2026年3月末現在における会員登録者数は、25,448名となりました。

サプライチェーンマネジメント

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「中小受託取引適正化法（取適法）」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。2025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、607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に実施しています。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年度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。2025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年に「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、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認証などの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行っています。2025年度は、新たな「グリーン調達ガイドライン」を策定し、サプライチェーン全体で環境配慮の取り組みを進めました。取引先さま126社を対象に説明会を実施するとともに、全社員を対象とした社内教育も行いました。

● 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2023年度に「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。2025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（2026年3月末現在）。2025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、日商会頭、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