

INTEGRATED REPORT

2026 | 統合報告書





あるべき姿

VISION 2030 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

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。

日本の「ものづくり」を強くする。

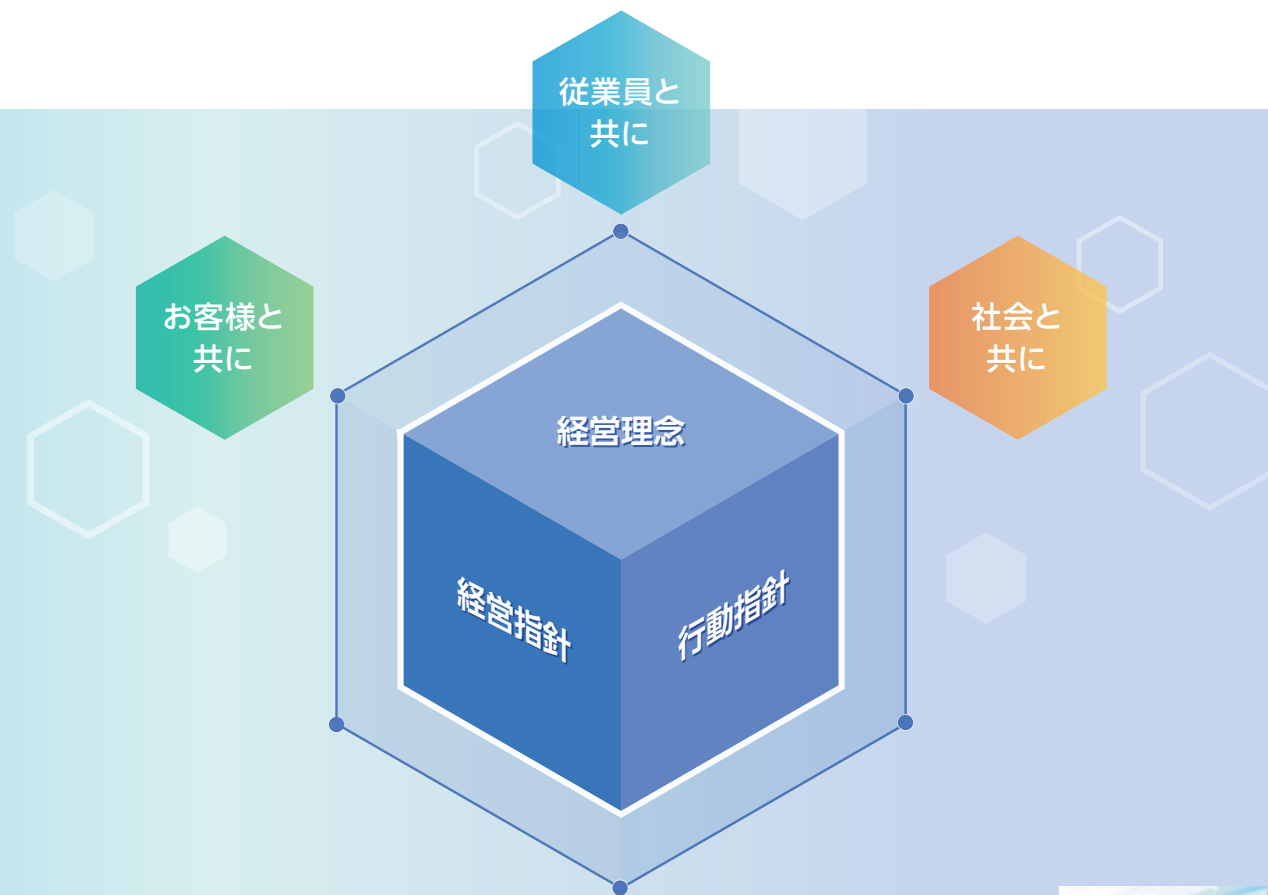


Supporting Industry Company 日本の「ものづくり」を強くする。

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>



ステークホルダーからのよくあるご質問

Q1	目指す未来の実現に向けて、どのような対話を行い、価値を共創していくのか教えてほしい。
Q2	創業以来の歩みの中でどのようにビジネスモデルを磨き、価値を生み出してきたのか知りたい。
Q3	中期経営計画の進捗と課題、これからの施策について、サステナビリティの観点も含めて知りたい。
Q4	コーポレートガバナンスの強化について、具体的取り組みや課題について教えてほしい。

明治電機工業「統合報告書2026」 CONTENTS

明治電機工業は、どのような未来を実現するのか

Vision2030/あるべき姿	01
経営理念・指針	03
ステークホルダーからのよくあるご質問/目次	04
対話による価値の共創	05
At a Glance	06
トップメッセージ	07

明治電機工業は、どのように価値を生み出していくのか

100年超の変遷	11
価値創造ストーリー	13
経営資本	15
ビジネスモデル	17

“エリアNo.1の存在感のあるパートナー”に向けて、どのように企業価値を向上するのか

第11次中期経営計画の概要と進捗	19
財務戦略	21
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	23
人的資本・人権への取り組み	25
環境への取り組み	29
TCFD提言に基づく情報開示	30
特集 Co-Creation M-Lab	31
グローバル戦略	33

明治電機工業はどうやって、事業基盤を強化していくのか

監査等委員座談会	35
コーポレートガバナンス	
取締役一覧	37
基本的な考え方	39
コンプライアンス/リスクマネジメント	42

企業データ

財務・非財務ハイライト	43
会社概要	45

編集方針

すべてのステークホルダーの皆様に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分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

2025年度(2025年4月1日から2026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。

見直しに関する注意事項

本資料に記載されている業績見直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。

対話による価値の共創

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お寄せいただく声に真摯に耳を傾けるとともに、ご意見を事業活動に活かし、価値共創を目指しております。

お客様

主な対話方法

- 定期訪問
- 展示会
- 新商品、新技術の提案
- ウェビナー



実績(2025年度)

- 人とくるまのテクノロジー展2025 YOKOHAMA(5月)／NAGOYA(7月)へ出展
- 共創型実証ラボ「Co-Creation M-Lab」の開設(3月)

▶詳細は P.31へ

仕入先様

主な対話方法

- 定期商談
- 仕入先様との交流イベント
- 商品、技術研修

実績(2025年度)

- 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)



株主様・投資家様

主な対話方法

- 株主総会
- 決算説明会
- 個人投資家向け説明会、フェア

実績(2025年度)

- 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)
- 日経・東証IRフェア2025へ出展(9月)
- 野村IR 個人投資家向けセミナーへ出展(2月)



地域社会の皆様

主な対話方法

- 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

実績(2025年度)

- 水素社会の実現に向け、各地の水素ステーション開所や地域モデル事業・サプライチェーン構築事業に参画

▶詳細は P.30へ

- 中部圏水素利用協議会に参画(1月)
- SMART ENERGY WEEK [H₂&FC EXPO 水素・燃料電池展2026]に出展(3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)

従業員

主な対話方法

- 自己申告制度
- 多様な研修制度
- 各種表彰制度

実績(2025年度)

- カムバック制度の導入(6月)
- 創立記念式典の開催、優秀賞の表彰(10月)
- 申告制度の運用(11月)
- 生成AI業務活用セミナーの開催(11月)
- 新人事評価制度の構築

▶詳細は P.26へ



すべてのステークホルダーに
笑顔を届ける存在を目指します。

At a Glance (2026年3月期)

数字で見る明治電機工業



創立
105年



連結従業員数
709名



得意先
3,000社以上
仕入先
3,000社以上



売上高
763億円



経常利益
40億円



自己資本比率
66%



国内水素ステーション
当社納入実績
52/154カ所(全体)



男性労働者の
育児休業取得率
66.7%(単体)



中途採用者管理職比率
32.5%



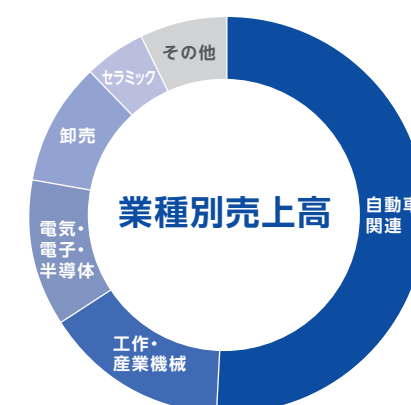
海外拠点数
14カ所



外国人管理職比率
13.7%



離職率
5.6%(単体)
(全国平均13.7%)



主要なお客様

トヨタグループ各社
(デンソーグループ、アイシング
グループ含む)
日産自動車株式会社
株式会社SUBARU
本田技研工業株式会社
株式会社ダイフク
株式会社フジキカイ

NGK株式会社
日本特殊陶業株式会社
イビデン株式会社
CKD株式会社
芝浦メカトロニクス株式会社
他

主要な仕入先様

オムロン株式会社
横河電機株式会社
パナソニック株式会社
株式会社明電舎
株式会社アイエイアイ
株式会社高砂製作所
TDKラムダ株式会社
CKD株式会社

日置電機株式会社
シュナイダーエレクトリック
ホールディングス株式会社
株式会社デンソーウェーブ
オリエンタルモーター株式会社
株式会社エムジー
日東工業株式会社
株式会社小野測器 他



代表取締役社長 杉脇 弘基

EV施策の転換、半導体・AI投資の拡大など

揺れ動く自動車業界の中で

高付加価値型ビジネスの拡大により増益を実現

エリアNo.1の集合体になる準備が着実に進む中、

共創型実証ラボと水素ビジネスを起点に

飛躍の3年へ

この1年の振り返り

半導体、フィジカルAIなど 新たなビジネス機会が台頭

私たち明治電機工業は1920年の創業以来、日本の「ものづくり」を強くするため製造現場の課題に向き合い、単なる技術商社の枠を超えたノウハウを蓄積してきました。統合報告書2026発刊にあたりこの1年の事業環境を振り返ってみると、日本全国の製造業の現場は、昨年度から続く米国の追加関税措置対応の混乱に加え、中東情勢の悪化を原因としたコスト上昇やサプライチェーンの分断など、多大な負担を強いられる局面が今も続いています。お客様と一緒に描いてきた研究開発・設備投資計画も、外部環境の変化が影響し振り出しに戻るような厳しい状況に何度も直面することにもなりました。このような中、執行役員と議論を重ねさらには知恵を絞り、第11次中計で定めた成長目標に沿って何とか着地することができた大変難しい年となりました。

事業環境について補足しますと、単体では売上の51%を占

める自動車関連で、EV評価の低下により当社のお客様である自動車メーカーの研究開発や設備投資計画減速の影響が顕在化し始めています。幸いエンジン関連の現場はいまだ忙を極めており、事業の根幹は揺らぐことはありませんが、自動車部品そのものを製造し納品するのではなく、自動車の製造ラインで必要とされる製品を多く取り扱う当社にとって、大幅増加が期待されてきたEV向け設備投資の減速には将来に対して危機感を抱くこととなりました。

その象徴となったのが、大手自動車メーカーが進めてきたEV車種開発プロジェクトの停止です。当社もこのプロジェクトにおいて実証実験や実証ラインの構築を担当するなど、様々な技術を投入し新たな技術を培うことができたが、2026年度に入って急遽プロジェクトが見直しとなりました。このプロジェクトで培った技術は、この先にも活用できる当社の財産として蓄積されたことは大きな収穫ですが、今後の研究開発や設備投資計画を見通すことは困難です。

一般に、新たに製造ラインを設計し、稼働を開始するまでには少なくとも2、3年が必要と言われます。この間、エンジンやハ

イブリッド向けの新ライン投資が復活するのか、EV需要が回復するのか、極めてシビアな経営判断を迫られる局面が続くと見えています。このように何を選択するべきか不透明な情勢が常態化することを見据えると、その打開策としては設備づくりや部品づくりのリードタイムを短縮することが鍵になると考えており、現場に対しても対応を指示しています。

新たなビジネス機会として注目していることが2点あります。まずは電気・電子・半導体向けの売上拡大です。特に半導体やデータセンターに関わる投資が活発で製造装置を手掛けるお客様から旺盛なご注文をいただいています。自動車関連に比べてまだ4分の1の売上規模ではありますが、この勢いが持続

的なものかどうかを見極め、この先の業種別事業ポートフォリオ売上比率を再構築することも視野に入れて経営リソース配分を検討する必要があると感じています。

次にフィジカルAIの製造現場への浸透が想像以上の速さで進んでいることです。豊田支店に新たに開設した共創型実証ラボ[Co-Creation M-Lab]において、お客様とライン導入に向けた実証実験が行われる日もそう遠くないのではないかと心待ちにしています。このスピードがさらに加速していった場合、お客様の製造現場だけではなく私たち自身もどう変化していくべきか、私が下す一つひとつの経営判断の重みは、かつてないほど高まっているものと自覚しています。

2026年3月期の業績と今期のポイントについてご説明ください

エンジニアリング事業の 高付加価値化が業績を牽引

自動車関連が減速する中でも利益率が改善したことは申し上げておきたいと思います。エンジニアリングビジネスが、ようやく狙いどおりに動かせるようになりました。「エリアNo.1の集合体」を目指す準備も、着実に進んでいると考えています。共創型実証ラボ[Co-Creation M-Lab]も新設しました。今期は、激変する外部環境に対応しつつ、私たちが真に力を発揮できるかどうかを見極める1年になるものと、覚悟を新たにしています。

2026年3月期は、売上高763億6,000万円、営業利益36億7,000万円と減収増益決算となりました。営業利益率は4.8%と前期から0.6ポイント改善し、経常利益は40億9,000万円、親会社株主に帰属する当期純利益は28億4,400万円、ROEは7.9%となりました。

2026年3月期決算において私がお伝えしたいのは、コミットしてきた「付加価値を高める」という取り組みが着実に前進しているということです。

増益の要因は、自動車業界での研究開発向け投資抑制影響や人件費等のコスト上昇による減益影響を、エンジニアリング事業の高付加価値化と生産性向上による収益改善が吸収したことです。売上総利益率は15.0%から16.2%へと1.2ポイント上昇しました。

私は経営トップ就任以降、商品を右から左へ流して得るマージンではなく、付加価値の高い仕事で増益を図るという方針を掲げてきました。これまでの歩みの中では、生産性が上らず、

十分な成果につながらなかった時期もありましたが、ようやく目指してきた高付加価値型ビジネスへの転換の成果が業績に表れ始めました。具体的には、従来の既存技術の横展開ではなく、案件の初期段階から技術者が参画し、お客様の課題に応じた最適なソリューション提案に注力してきました。内製の技術力と柔軟な対応力を強みに差別化を図り、新市場・新規顧客の開拓を推進した結果、収益性の高いビジネスが拡大し、利益率向上に寄与しました。また、営業とエンジニアリングの連携強化によって提案力と受注確度が高まり、こうした取り組みが収益改善を支える大きな力になっています。

営業利益の追求と投資の バランスを考えた経営を目指す

2027年3月期は、売上高840億円、営業利益40億7,000万円、営業利益率4.9%、親会社株主に帰属する当期純利益30億6,000万円を目標に掲げています。当初の計画で見込んでいた自動車関連のプロジェクトが見送られるという想定外もありましたが、勢いを増す半導体・AI関連の需要を着実に取り込み、修正を加えながら最終的に達成できる水準だと考えています。

事業部門に対しては、営業利益を強く意識した業務をするよう指示を徹底し、各事業において業績数字の見える化を推し進めてきました。この取り組みは毎年度改善を続け、2027年3月期スタート時点で、主要な損益数値は随時把握できるような仕組みが構築できつつあります。

同時に経営陣に対しては、どうすれば事業を拡大する際に増

加するコストを上回る付加価値を創造できるのか、意見をぶつけ、方向性を示すことを強く求めています。目先の利益ばかりを追求しすぎると、それさえ出せばよいという縮小均衡に向かう力が組

織で働きます。既存の枠組みを超えた新たな事業投資を続けなければ、混沌とする事業環境に負けて『日本の「ものづくり」を強くする。』という私たちの事業指針の実現は困難となります。

成長戦略 第11次中期経営計画の進捗状況について教えてください

品質マニュアルの整備と 共創型実証ラボ「Co-Creation M-Lab」開設

最終年度を迎えた第11次中期経営計画は、概ね計画どおりで推移しています。

主要施策の1つである「事業品質向上」では、設備の品質マニュアルや、カスタマイズに用いる部品の品質マニュアルをあらためて整理し、現場への浸透を進めました。また、資格取得や安全パトロール、体感教育を通じて現場安全意識の定着と技術力の強化を図り、全社的な事業品質の向上に取り組んでいます。

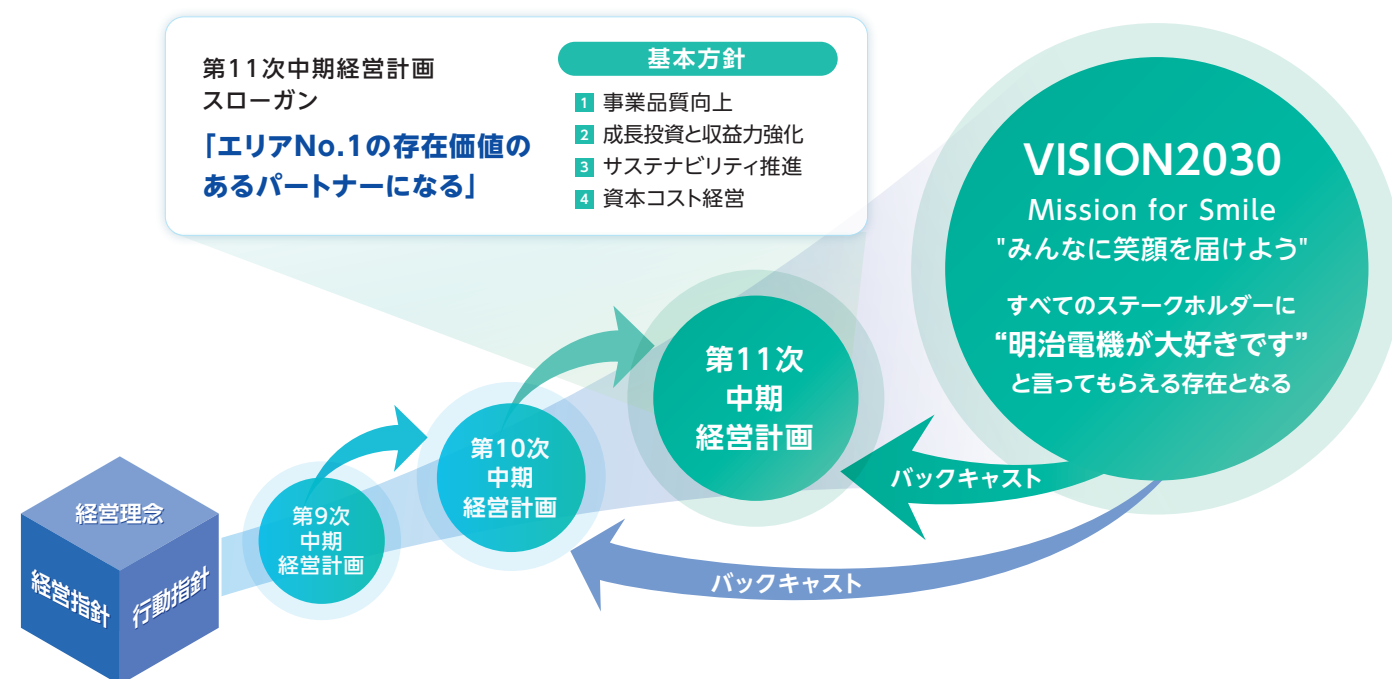
「成長投資と収益力強化」では、共創型実証ラボ「Co-Creation M-Lab」を豊田支店内に開設し、この4月から運用を始めました。製造業の現場が抱える課題を実機検証で解決する、物流・DXの共創拠点です。OTセキュリティ対策、人手不足の解消、少量多品種生産への対応、DX推進といった重点テーマに沿って検証機・デモ機を常設し、お客様に持ち込んでいただいた課題をここで解決し、実際のラインへ展開していきます。

こうした専門性の高い現場対応には、より高度な知識を持つ人材が欠かせないことから、キャリア採用も積極的に進めてきました。昨年度を準備の年と位置付けるならば、今期は成果に着実につなげていく年として位置付けています。

水素ビジネス拡大と ROE10%を見据えた経営

「サステナビリティ推進」では、水素ビジネスがこの4、5年で規模にして約3倍になりました。愛知県知多市における低炭素水素モデルタウン実証事業も運用を開始し、当社は水素の製造・利用機器に関する設計、施工、エンジニアリング、実証を担当しています。水電解装置、圧縮機、水素貯蓄モジュール、水素ボイラー、燃料電池などが対象です。

水素はまだ需要が十分に育っていないのが現状ですが、需要創出に向け、お客様や仕入先様と手を組み、仲間づくりを進めているところです。



人事面では、期待する人材像を定め、その実現に向けた評価制度を改定し、2026年4月から運用を開始しました。情報セキュリティについても委員会を設置し、現場での教育を進めています。

「資本コスト経営」については、ROEは7.9%まで高まりましたが、私たちが目指している10%と比べると物足りない水準です。会社計画に基づきROEは横ばいとなる7.9%を目標としていますが、これから10%をどう実現するのかを、常に社内の課題として掲げています。

現在、当社の株価はPBR0.7程度で推移しています。PBRは切り上がっているものの、依然1倍を下回る水準であり改善は

今後の重要なテーマと位置付けています。株主還元強化として取り入れた配当性向40%、下限88円という方針も、1年経てば当たり前のものとして株主の皆様にはご評価いただくようになりました。株価を意識したメッセージの発信も工夫を凝らしながら継続していく必要性を感じています。

次期中期経営計画に向けては、設備投資環境が短期間で大きく変動しても、業種別でバランスを取って成長を続ける事業ポートフォリオを構築することが重要になります。自動車だけに頼らない事業基盤を築く必要があるという思いは、この1年、とりわけこの3カ月で一段と強くなっています。

ステークホルダーの皆様との対話による価値の共創へ

この1年、ステークホルダーの皆様との対話を重ねる中で、当社の価値が適切に皆様に伝わっているという確信が揺らぐ瞬間がありました。2月に開催した個人投資家向けの説明会では、「魅力的な会社だと思って来ましたが」とおっしゃっていた方から、「最後まで説明を聞いても、まだ十分に理解できていません」と率直な感想をいただくこともありました。株主総会でも、「エリアNo.1」のエリアとはどこか、コアビジネスとは何か、成長領域は何か、という是非ご理解いただきたい内容に関してもご質問を受けました。

BtoBである当社の事業は、業界の外から見ると分かりにくいのも事実です。だからこそ、「ここを見ていただければ分かる」と言えるような日頃の発信を定着させたいと、次のIRにつなげていきたいと考えています。投資家の皆様に響くコミュニケーションのあり方について、さらに研究を重ねていきます。

同じことは、お客様や仕入先様に対しても言えます。私がお会いするのは各社のトップ層が多いのですが、その方々の中では、当社に対する会社像がすでにでき上がっています。そこで水素の話や共創型実証ラボの話をする、「明治電機工業さんはそんなことをやっているのですか」と驚かれます。「人とくるまのテクノロジー展」への出展についても、身近な仕入先の方々にまだ十分にお伝えできていなかったことに気づかされました。

この状況を真摯に受け止め、IRに加えてPRを一層強化しなければならないと考えています。同様に、お客様や仕入先様にも、私たちの知らない取り組みが数多くあるでしょう。お互いに発信し合うことで、そこから新しいビジネスチャンスが生まれてくるはずだと。

現場ではビジネス創出プロジェクトが始動し、キャリア採用によって必要な人材を獲得する動きも進みました。現場での変化への対応は相応に前進できていると感じています。ただ、こうした動きも、継続的に働きかけていかなければそこで終わってしまいかね

ません。歩みを止めない意識が必要です。M-Labも、開設して終わりとするのではなく、進化させ続けなければなりません。先々代の社長は「お客様が変わる、明治も変わる」と社員に語っていました。その言葉どおり、いまは社会が変わり、お客様も、仕入先様も、株主の皆様のおかれた状況も変化しています。今の枠にとらわれたビジネスだけにとどまっていたら、時代に取り残されかねません。

かつての右肩上がりの日本経済のもとでは、お客様の海外進出を支えることで当社も着実に成長していきました。昨今では、外部環境の複雑化を受け、お客様は舵取りの難しさに直面されています。お客様企業の経営者との会話の中では、どの部門が忙しいのかを伺っても、「その特定が難しい」という言葉が返ってくるほどです。だからこそ私たちは、本質を掴み、お客様の課題を先読みして答えを示せる会社になりたいと思います。

ステークホルダーの皆様には、挑戦を重ねる当社の歩みを見ていただくとともに、今後とも変わらぬご支援を賜りますようお願い申し上げます。



「単なる商社是要らない」という

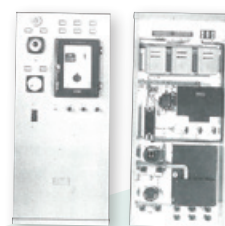
お客様のご期待に応えるため時代の変化とともに事業を拡大し、
FAのトータルソリューション機能を構築



1946年 新事務所設立



1939年 大型モーター修理着手



1952年 計装盤自社製造開始



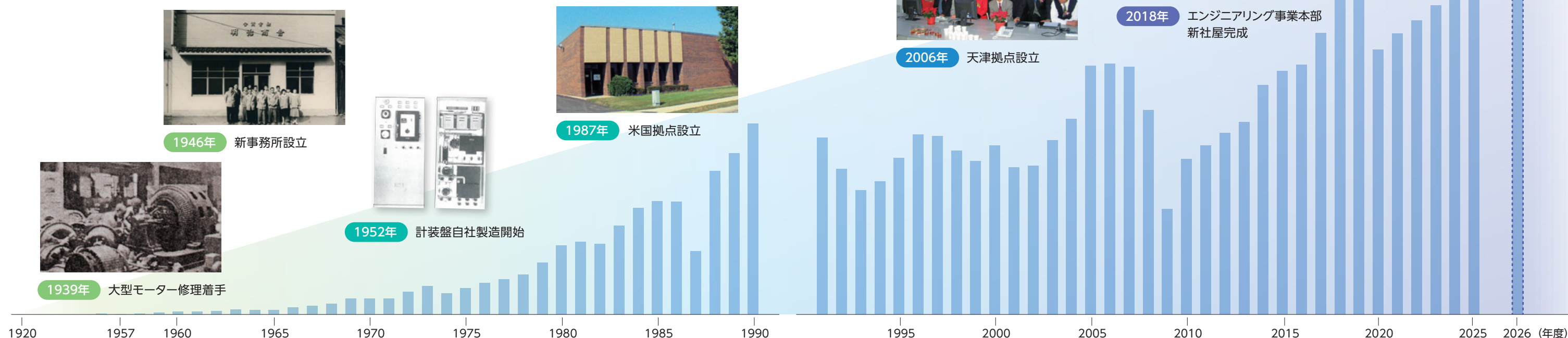
1987年 米国拠点設立



2006年 天津拠点設立



2018年 エンジニアリング事業本部新社屋完成



ネットワークの拡大

- 1920年
 - 合資会社明治商会を創業（創業者:水野清二）
 - 電気材料の販売とモーターの修理を開始
 - 1939年
 - 大型モーターの修理請け負う
 - 1000馬力のモーターの修理で躍進
- それに伴い、多種多様な商品の供給を開始

- 1952年
 - 計装盤の自社製造を開始
- 1955年
 - 制御盤の自社製造を開始
- 1959年
 - 立石電機（現オムロン）と特約店契約を締結
- 1979年
 - 明治エンジニアリング設立（現エンジニアリング事業本部）
- 1987年
 - 米国イリノイ州にMeiji Corporationを設立

- 1996年
 - 名古屋市内に物流センターを開設
- 1998年
 - 英国バーミンガム市にMeiji UK LTD.を設立

- 2005年
 - ジャスダックに上場
- 2006年
 - 中国天津市に明治進和（天津）機電工程有限公司を設立
- 2007年
 - 名電エンジニアリングを子会社化
- 2008年
 - タイ王国バンコクにMeiji Electric Industries(Thailand) Co., Ltd.を設立
- 2012年
 - 中国上海市に明治電機商業（上海）有限公司を設立
- 2013年
 - 東京証券取引所第二部に市場変更

- 2014年
 - 東京証券取引所第一部銘柄に指定
- 2018年
 - エンジニアリング事業本部新社屋完成
- 2020年
 - 創立100周年
- 2021年
 - Vision2030に着手、土台作りの3年、成長の3年、飛躍の3年へ
- 2022年
 - 東京証券取引所プライム市場に移行
- 2024年
 - インドベンガルール市に現地法人MEIJIDENKI INDIA PRIVATE LIMITEDを設立

1920-1957 苦難の時代の船出

1920年に水野清二が合資会社明治商会を創業。モーター修理を起点に事業を拡大し、昭和初期には商社活動を開始。戦後は（株）横河電機製作所（現横河電機（株））との代理店契約を締結し、オートメーション分野へ進出。計装盤製作など独自のものづくりに挑戦しました。

1958-1990 明治電機工業設立・世界へ

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、オートメーション部品の拡販で成長。エンジニアリング子会社を2社設立し、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、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。

1991-2004 第1～4次中期経営計画 経営計画策定、企業体質強化

1994年には組織の力を結集し新たな成長を目指すため、子会社2社を合併。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。

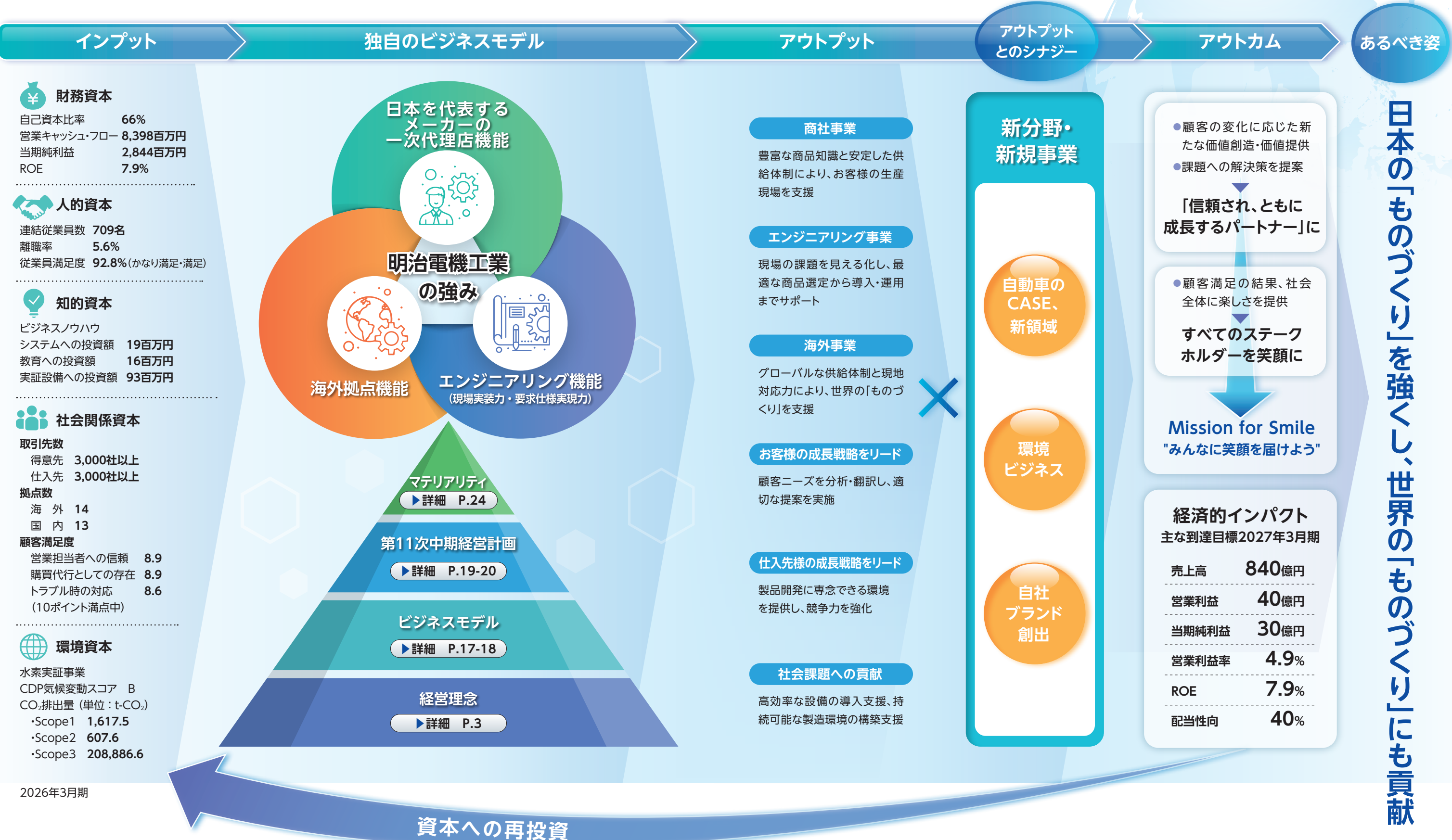
2005-2013 第5～7次中期経営計画 株式の上場、経営理念整備

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

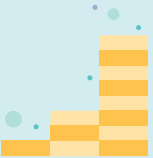
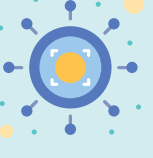
2018年にエンジニアリング事業本部新社屋を建設。2020年には創立100周年を迎え、記念事業の一環として2022年に豊田支店新社屋を建設しました。コロナ流行直前期の2019年3月期では過去最高売上、利益を達成。2年後、コロナの影響で売上が過去最高時の8割となりましたが、第10次中期経営計画を着実に推し進め、V字回復しました。

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。



2026年3月期

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つながっています。

	資本の重要性	資本の状況	課題	目標	関連するマテリアリティ
財務資本	 創立105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。	自己資本比率 66% 営業キャッシュ・フロー 8,398 百万円 当期純利益 2,844 百万円 ROE 7.9%	● 資本効率のさらなる向上 ● 成長分野 (CASE関連ビジネス、エンジニアリング事業、環境・水素事業、DX事業) への戦略的投資と財務健全性の両立	● 資本効率を意識した経営によるROEの安定的向上 ● 中長期視点での成長投資と安定収益の両立	④ コーポレートガバナンス
人的資本	 「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。	連結従業員数 709 人 離職率 5.6% 従業員満足度 92.8% (かなり満足・満足)	● 次世代を担う人材の計画的な育成 ● DX・グローバル対応力を備えた人材の拡充	● 専門性と柔軟性を兼ね備えた人材育成の推進 ● 多様な人材が活躍できる組織づくりの深化	② 人権の保護・尊重 ③ 人材育成
知的資本	 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。	ビジネスノウハウ システムへの投資額 19 百万円 教育への投資額 16 百万円 実証設備への投資額 93 百万円	● 属人化したノウハウの体系化・可視化 ● IT投資効果を最大化する活用力の強化	● DXを通じた業務高度化・付加価値創出 ● 知識共有を促進し、組織知としての定着	⑤ 安全・品質・生産性の向上
社会関係資本	 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。	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 14 国内拠点数 13 顧客満足度 (10ポイント満点中) 営業担当者への信頼 8.9 購買代行としての存在 8.9 トラブル時の対応 8.6	● 顧客ニーズの高度化・多様化への迅速対応 ● 海外拠点との連携強化	● 顧客・パートナーとの共創関係の深化 ● 地域社会と共に成長する事業基盤の強化	④ コーポレートガバナンス ⑤ 安全・品質・生産性の向上
環境資本	 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。	CDP気候変動スコア B CO ₂ 排出量 (単位:t-CO ₂) Scope1 1,617.5 Scope2 607.6 Scope3 208,886.6	● Scope3を含めたCO ₂ 排出量削減の推進 ● 再生可能エネルギー活用の拡大	● カーボンニュートラル実現に向けた段階的なCO ₂ 排出量の削減 ● 水素ビジネスの拡大による社会的価値創出	① 事業活動を通じた環境負荷の低減

明治電機工業株式会社は、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・ソリューションを提供します。FA（ファクトリーオートメーション）分野における高度な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います。

3つの機能で価値を創出



製品の企画から生産まで、ものづくりの現場のあらゆる課題を解決

確かな供給力と提案力

日本を代表するメーカーの一次代理店として、制御機器・産業機器・計測機器・電源機器・実装機器などFA分野の中核となる製品群を幅広く取り扱っています。

長年にわたり蓄積してきた製品知識と市場理解を背景に、お客様の用途や課題に応じた最適な機器選定を行うことで、調達の効率化、品質の安定、立ち上げ期間の短縮に貢献しています。一次代理店としての信頼関係と安定した供給体制、そしてお客様のご要望に寄り添った課題解決型の提案力は、ビジネスモデルの基盤となっています。



高い技術による現場実装力と要求仕様実現力

当社の競争力の中核をなすのが、エンジニアリング機能です。ものづくりの現場に密着して現場の声を丁寧に聞き、製品の企画検討段階から設計、立ち上げ、生産、改善にいたるまで一貫してサポートすることで、あらゆる課題解決に伴走しています。また生産部材に特化した営業活動を行っており、お客様のご要望に応じた加工や特注品の開発・製造までご支援しています。

この「現場実装力」と「要求仕様実現力」により、お客様の生産性向上や品質向上、省人化・省力化を実現し、中長期的な信頼関係を構築しています。



グローバルでものづくりを支援

自動車業界をはじめとする製造業では、生産拠点のグローバル化が進んでいます。当社は海外ネットワークを通じて、国内で培った技術・ノウハウを海外の生産現場へと展開しています。日本国内と同水準の製品供給を行うことで、お客様のグローバル展開を一貫して支援できる体制を構築しています。これにより、国や地域を問わず、安定した生産品質と立ち上げスピードの実現に寄与しています。



明治電機工業の立ち位置

最先端のFA技術と、製造業が求める高い品質・信頼性・生産効率。その両者を深く理解し、現場レベルで橋渡しができる存在であることが、明治電機工業の最大の価値です。一次代理店としての供給力と提案力、高度なエンジニアリングによる現場実装力と要求仕様実現力、そして海外展開を支えるグローバル対応力。これらを通じて、当社はメーカーとユーザーを結ぶ「パートナー」として、持続可能なものづくりの発展に貢献しています。



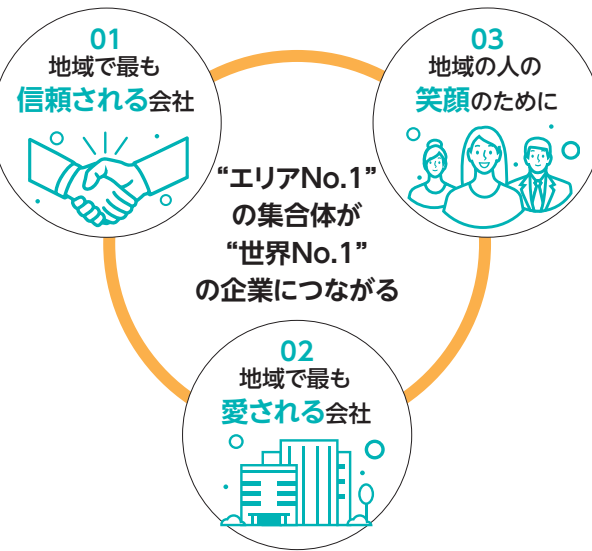
「FA機器メーカー」と自動車業界を中心とした「ものづくりの現場」をつなぐ「パートナー」

第11次中期経営計画

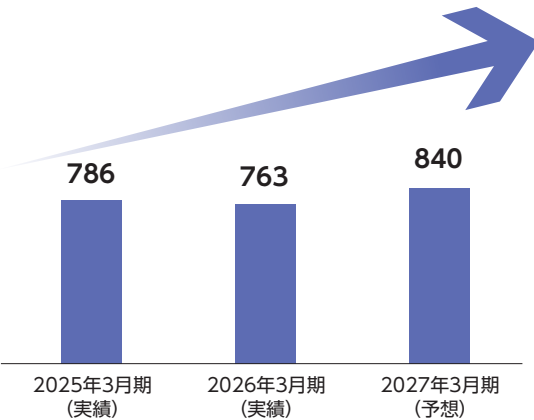
エリアNo.1の
存在価値のあるパートナーになる

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



2年間の振り返り 課題と対応策

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

- 見直した仕組み・マニュアル等の全社への落とし込み活動
- 資格取得や安全パトロール、体感教育による安全レベルの推進

課題と対応策

- 全社での確実な運用定着に向けた継続的なフォローと教育の徹底
- 安全活動の質を高める人材育成と教育活動の発展

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

- 成長領域における新規事業創出活動の展開
- 新基幹システムの安定運用と改善の実施
- コアビジネスにおける提案力強化と営業ノウハウの共有
- インド法人での現地人材採用と本格的な営業活動の開始

課題と対応策

- 成長市場での事業機会獲得に向けた提案力・対応力の底上げ
- 新基幹システムのさらなる利活用促進と操作性向上
- ノウハウの全社展開に向けた体制整備と情報共有による収益力の拡大
- インド法人の営業体制と顧客基盤の整備による事業基盤の確立

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

- Co-Creation M-Labを活用した省人化・自動化提案の強化と環境関連ビジネスの拡大
- 水素ビジネスの拡大 (中部圏水素利用協議会への参画など)
- 新人事制度導入に向けた人材マネジメント基盤の整備

課題と対応策

- M-Labの認知拡大と課題解決事例の創出・展開
- 水素ビジネスの安定的な受注活動
- 新人事制度の定着による理念浸透と自律的なキャリア形成の醸成

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

- 配当性向を30%から40%へ引き上げ、年間下限配当を88円に設定
- 機関投資家・個人投資家との対話機会を拡充

課題と対応策

- 資本効率を意識した収益性の改善と企業価値の創出
- 投資家との対話を通じた市場評価向上への取り組み

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
840億円

営業利益
40億円

親会社株主に帰属する
当期純利益
30億円

営業利益率
4.9%

ROE
7.9%

第11次中期経営計画の基本方針

VISION2030は、「Mission for Smile “みんなに笑顔を届けよう”」のもと、顧客の変化に応じた新たな価値創造・価値提供を通じて、すべてのステークホルダーに笑顔を届けることを目指す長期ビジョンです。当社はVISION2030の実現に向けた成長ロードマップを描いており、その中で第11次中期経営計画を将来の飛躍に向けた「成長の3年」と位置付けています。この期間において、CASE関連ビジネスやエンジニアリング事業、水素ビジネス、LoDXC*事業などの成長領域への投資と収益力強化を推進し、収益基盤の拡大に取り組んでいます。創出した利益を再び成長投資へと循環させることで、ROEの向上、PBRの改善および持続的な企業価値向上を実現し、VISION2030の達成につなげてまいります。

※LoDXC(ロディック):Logistics(物流)をDX(デジタル)で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明治電機工業独自の物流ソリューション

- 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)

第11次中期経営計画の完遂と、その先の成長へ

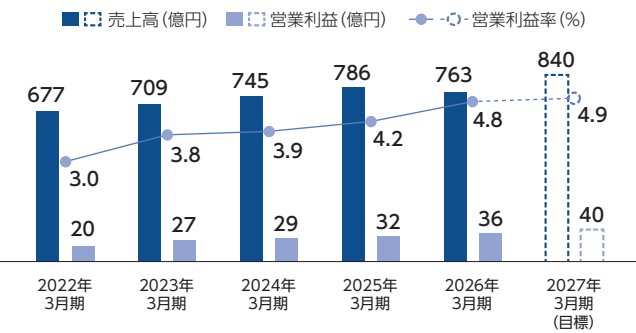
2027年3月期 財務目標

項目	目標
売上高	840億円
営業利益	40億円
経常利益	43億円
親会社株主に帰属する当期純利益	30億円
営業利益率	4.9%
ROE	7.9%

当社は第11次中期経営計画最終年度を迎えました。これまで、「事業品質向上」「成長投資と収益力強化」「サステナビリティ推進」「資本コスト経営」の4つの基本方針のもと、将来の成長基盤の構築に取り組んでまいりました。その歩みの中で、高付加価値型ビジネスの拡大、人材基盤の強化、新たな成長領域への投資を着実に進めています。私たちは、この中期経営計画をゴールではなく、次の成長ステージに向けた重要な通過点と位置付けています。培ってきたエンジニアリング力、提案力、グローバル対応力をさらに進化させることで、お客様の課題解決と社会課題の解決を両立し、持続的な企業価値向上を実現してまいります。

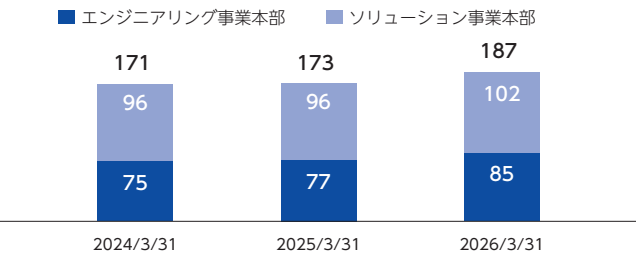
成長に向けた売上拡大

売上高・営業利益・営業利益率



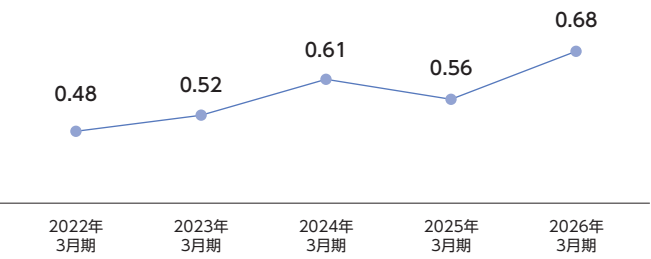
成長領域への人的投資

技術系部門の人員推移 単位:人

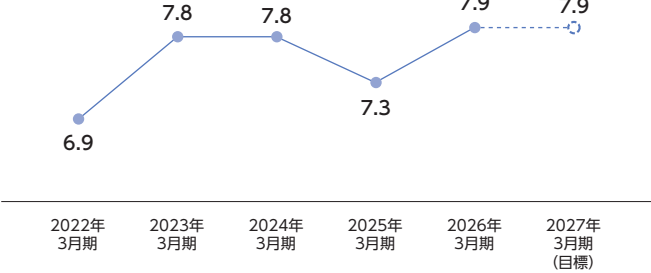


資本コストや株価を意識した経営の実現に向けて

PBR 単位:倍



ROE 単位:%



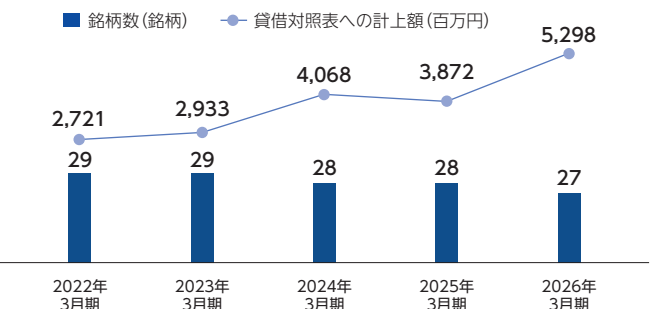
IR活動実績(2026年3月期)

- 機関投資家向け決算説明会(年2回)
- 日経・東証IRフェア2025 出展
- 個人投資家向け会社説明会
- 機関投資家1on1インタビュー
- 新聞・雑誌等各種メディア掲載

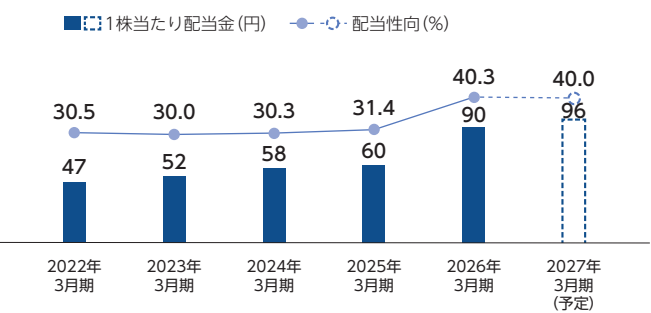
当社のPBRは直近5年間に於いて0.5倍から0.7倍程度で推移しており、依然として1倍を下回る状況が続いています。PBRの改善には、利益成長によるROE向上に加え、市場から成長性を評価いただくことが重要です。当社では成長分野への投資を継続するとともに、IR活動の強化や株主還元の拡充を通じて市場との対話を深めてまいります。

今後は収益性向上、生産性向上、資本効率改善を一体的に推進し、「ROE向上→企業価値向上→株価向上→PBR改善」という好循環を実現してまいります。

政策保有株式の銘柄数と貸借対照表への計上額



1株当たり配当金と配当性向



当社は株主還元を重要な経営課題と位置付けています。配当金は2022年3月期の47円から段階的に増配を実施し、2025年3月期には60円となりました。

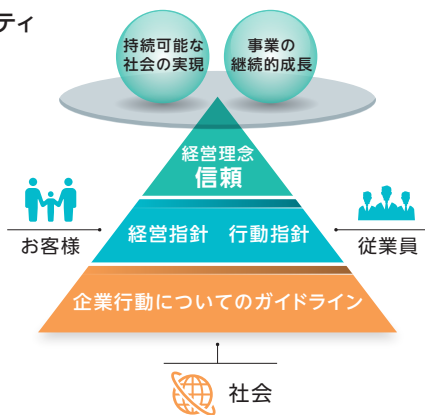
さらに2025年5月には株主還元方針を見直し、配当性向目標を30%から40%へ引き上げるとともに、第11次中期経営計画期間中の年間配当金下限を88円へ大幅に引き上げました。これは、将来の持続的な成長を見据えた株主還元方針の充実を図るものであり、株主の皆様への利益還元をより重視する姿勢を明確にしたものです。今後も成長投資とのバランスを図りながら、継続的かつ安定的な株主還元に努めてまいります。

財務戦略メッセージ

変化の激しい事業環境の中においても、当社は持続的な成長と中長期的な企業価値向上の実現に向け、財務基盤の強化と資本効率の向上に継続して取り組んでおります。第11次中期経営計画で推進してきた各種施策を将来の収益創出へ着実につなげるとともに、適切な成長投資と株主還元を両立することで、健全で持続可能な資本循環を構築してまいります。さらに、資本市場との対話を一層深めることで、当社の強みや将来性への理解を促進し、市場からの評価向上につなげていきたいと考えております。今後も長期的な視点に立ち、すべてのステークホルダーと価値を共有しながら、企業価値の向上に努めてまいります。

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。

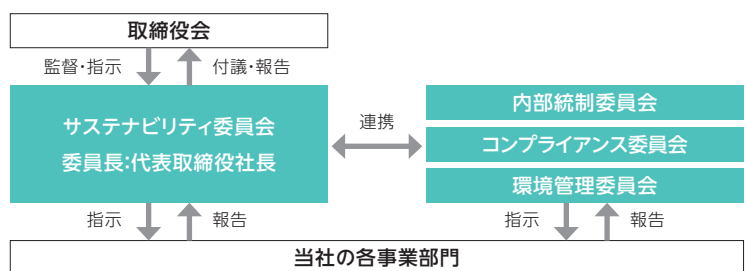
サステナビリティ体制

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。

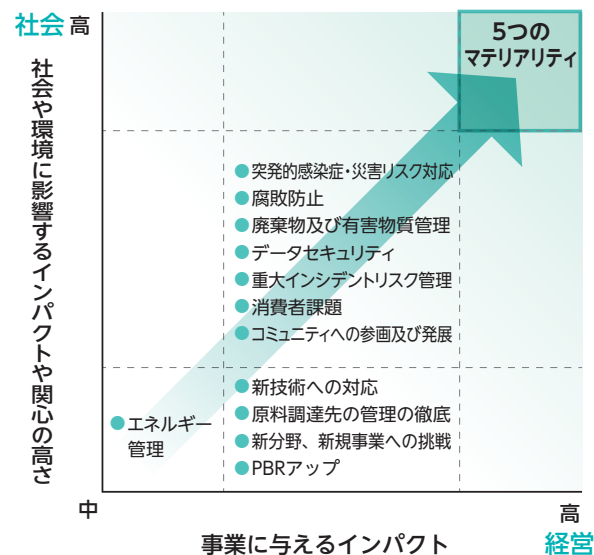
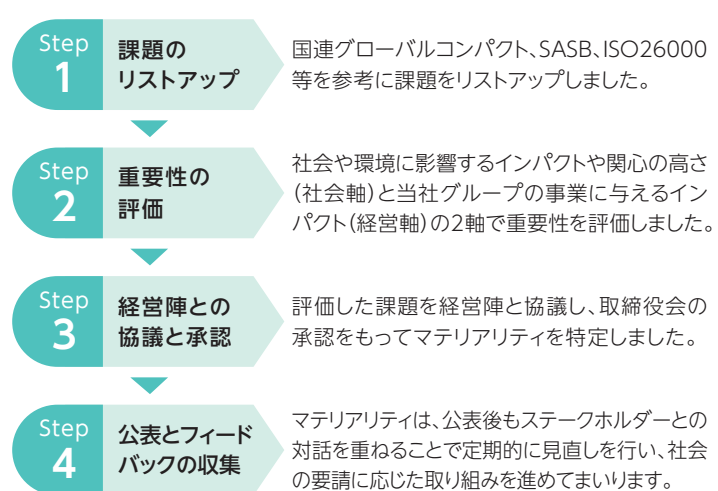
サステナビリティ推進体制図



会議体	頻度	議長・委員長	委員	機能・役割
取締役会	月1回	代表取締役社長	取締役	サステナビリティ推進施策の審議・監督
サステナビリティ委員会	年1回以上	代表取締役社長	取締役及び執行役員	サステナビリティ推進施策の検討・審議

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る事業被害の発生 ・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	7 持続可能なエネルギー、11 持続可能な都市とコミュニティ、12 つくす責任、13 気候変動に具体的な対策を
2	人権の保護・尊重	性別や年齢などの差別なく、従業員一人ひとりが働きがいを持ち、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 ・健康経営の取り組み	・人権に対する違反による取引先や投資家からの信頼喪失のリスク ・人権侵害による法的訴訟や罰金のリスク	・人権を尊重する取り組みによる企業価値の向上、持続可能なビジネス環境の構築	1 人権、3 健康と福祉、8 働きがい、10 人や国の不平等をなくそう
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導入 ・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による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、生産性が向上 ・能力を十分に発揮できる環境・制度を整えることによる人材の成長	4 質の高い教育をみんなに、5 ジェンダー平等をすすめる、8 働きがい、10 人や国の不平等をなくそう
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 ・取適法遵守 ・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る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、安定的な成長基盤を構築	16 公正な司法をすべての人に、17 パートナリーシップで目標を達成しよう
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 ・新基幹システムの安定運用 ・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、労働力が不足	・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が発生 ・自動化・省人化により労働力不足をカバー	9 質の高い成長をすべての人に、12 つくす責任

サステナビリティマネジメント

人的資本・人権への取り組み

持続的成長を図る上で、従業員一人ひとりが“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、従業員一人ひとり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%**

女性が活躍する環境・制度の構築を重要な経営課題と位置付けています。

<参考>2025年度 女性管理職比率

12.0%

単体における女性管理職比率

5.7%

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>2025年度 外国人管理職比率

13.7%

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]

中途採用については、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・能力・経験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>2025年度 中途採用者管理職比率

32.5%

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。

人的資本の強化を支える新人事制度

当社は、社員一人ひとりが主体的に成長し、持続的な企業価値向上に貢献できる組織を目指し、新たな人事制度を導入しました。本制度では、経営理念の実現に向けて求める人材像を明確化するとともに、キャリア形成、評価、処遇を一体的に見直し、「成長」と「成果」に報いる仕組みへ転換しています。

期待人材像

当社が目指す人材像は、

「信用を積み重ね、信頼され、周りを笑顔にする人材」です。

制度改革のポイント

1 キャリアの見える化	社員が自らの将来像を描けるよう、マネジメント職と専門職の複線型キャリアを整備しました。管理職を目指す道だけでなく、高い専門性を発揮して企業価値向上に貢献するキャリアも選択できる仕組みとしています。
2 多様な働き方を支えるコース転換制度	社員一人ひとりのライフステージや価値観、キャリア志向の変化に対応できるよう、総合職とエリア限定総合職の双方向転換制度を導入しました。勤務地や働き方の希望を踏まえながら、自らの能力を最大限発揮できるキャリアを選択できる環境を整備し、多様な人材の活躍と長期的な成長を支援します。
3 役割・成果を重視した等級制度	管理職層には役割等級制度を導入し、年齢や勤続年数ではなく、担う役割の大きさや責任に応じて処遇を決定します。これにより、組織への貢献や価値創造が適切に評価される仕組みを実現しました。
4 年功的要素の見直し	従来の在級年数中心の考え方を見直し、昇格・登用においては成果や行動評価を重視します。若手社員でも高い成果や成長が認められれば早期昇格が可能となり、挑戦意欲を高める制度へ転換しました。
5 成長を促す評価制度	成果評価に加え、期待人材像に基づく行動評価を導入しました。上司・部下の対話を重視し、フィードバックや目標設定を通じて、一人ひとりの成長を支援します。

目指す姿

新制度を通じて、社員一人ひとりが主体的にキャリアを切り拓き、自ら成長し続けることで、組織全体の価値創造力を高め、持続的な成長と企業価値向上を実現していきます。

25

統合報告書 2026 26

人事担当責任者メッセージ



執行役員 企画管理本部長
成瀬 克久

近年、DXやAIの進展により、企業を取り巻く環境は大きく変化しています。これまで人が担ってきた業務の一部は自動化・効率化が進み、従来と同じ仕事を同じ人数で行う時代ではなくなりつつあります。今後は、企業だけでなく個人においても、これまでと同じ価値を提供し続けるだけでは成長を維持することが難しくなっていくと考えています。

一方で、こうした変化は新たな成長機会でもあります。人にはこれまで以上に創造性や課題解決力が求められるようになり、データ活用やAI活用、業務改革の推進など、新たな役割や付加価値の高い仕事が生まれています。私たちは、こうした変化を脅威ではなく機会と捉えています。

そのためには、社員一人ひとりが新たな知識やスキルを身に付け、時代の変化に対応しながら、自らの価値を高めていくことが不可欠です。当社はリスキリングや人材育成への投資を積極的に行い、社員が新たな役割に挑戦し、より高い付加価値を生み出せる人材へ成長していくことを支援していきます。

また、DX・AIの活用や業務改革によって生み出された成果は、株主への還元と合わせて、人材への再投資や処遇改善にもつなげていきたいと考えています。社員の成長が企業の成長につながり、その成果が株主と社員の双方に還元される好循環を実現することが、私たちの目指す人的資本経営です。

これからも、人を中心とした経営を推進し、社員一人ひとりが成長とやりがいを実感できる会社づくりを通じて、持続的な企業価値向上を実現してまいります。

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。



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。

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			↓	↓	↓			↓	↓	↓

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**
一人ひとり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.42)
- 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。

サステナビリティマネジメント

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。

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います。

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.23)」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の管理については、発生したリスクをレベルに応じて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、適切かつ効果的な対処を行うことにより、リスクの顕在化に伴う損失を防止して当社の持続的成長と企業価値の向上を図っています。
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、Scope3は当社単体及び子会社の一部のみですが、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。

愛知県知多市における低炭素水素モデルタウン実証事業に参画

当社は、長年培ってきたFAシステムおよびエンジニアリングの知見を活かして、グリーン水素の利活用を通じた持続可能な社会の実現に貢献するとともに、水素事業を将来の成長を担う重点事業として推進しています。具体的な取り組みとしては、環境省事業として採択された「愛知県知多市における低炭素水素モデルタウン実証事業」への参画です。当社は本事業において、水素製造・利用機器の設置やエンジニアリングと実証を担当し、水素を「つくる」「ためる」「はこぶ」「つかう」までをつなぐ水素サプライチェーンの構築に取り組んでいます。

実証事業の目的

- 愛知県が全国一の設置数(33箇所)を誇る水素ステーションを拠点に、地域資源を活用して製造・調達した低炭素水素を、既存LPG配送網や各種新型水素容器を利用し、現状未開拓である街利用分野の需要先へ効率的に供給する。
- 街利用による新たな水素需要創出や、中部圏において検討されている海外からの大規模水素等と連携し、サプライチェーンのスケールアップを図ることで、水素供給の低コスト化と水素ステーションの自立化に貢献する。
- 愛知県内及び全国の水素ステーションに水平展開可能な事業モデルを構築する。

実証内容

項目	検証内容
水素をつくる	・オンサイト太陽光発電・周辺エリアの卒FIT電源*を活用した水素ステーションにおける低炭素水素製造や、周辺エリアの低炭素食塩電解水素の供給・調達により、低コストで安定的な低炭素水素の製造・調達手法の検討 ・将来的に周辺エリアに整備予定の海外アンモニア由来水素の供給拠点等と連携可能性を調査
水素をためる・はこぶ	・既存インフラであるFCV向け水素ステーションから街利用向けに高圧水素容器に充填・貯蔵し、既存LPG配送網等を活用して効率的に配送 ・水素EMS等を活用してさらなる配送効率化や低コスト化の検証
水素をつかう	・「燃料電池商用車の導入促進に関する重点地域」の取り組みと連携しモビリティ需要を集積 ・スケールアップを見据えて業務・家庭・その他街利用における最適な水素ユースケースの検証

※「再生可能エネルギーの固定価格買取制度」(FIT制度)の買取期間が終了した電源のこと。

実証から収益へ 共創が生み出す新たな成長エンジン

Co-Creation M-Lab

明治電機の共創型実証ラボ

共に課題に向き合う場所
現場の悩みに答えを

～実機検証とSE伴走支援で、仕様の手戻りやミスマッチを防止します～

2026年3月「明治電機工業 豊田支店」に開設

当社は2026年、製造業の課題解決と新たな価値創出を目的として「Co-Creation M-Lab」を開設しました。本ラボは、単なる技術展示施設ではなく、実機検証を通じてお客様と共に課題解決を進める共創拠点です。人手不足、少量多品種生産対応、生産効率改善、OTセキュリティといった重要課題に対し、導入前の検証から本導入まで伴走支援し、お客様の競争力向上と当社の持続的成長の両立を目指しています。

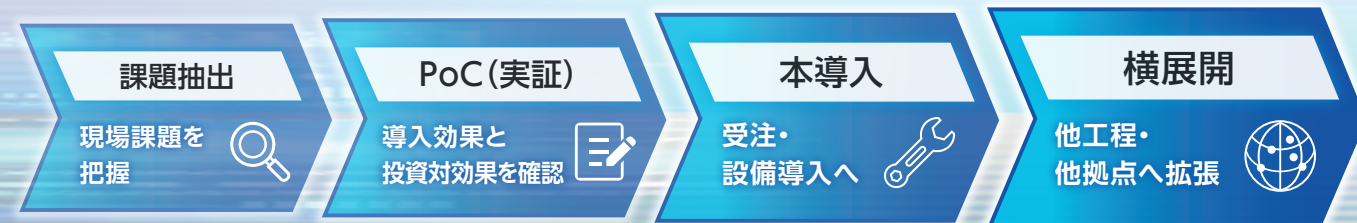
製造業の課題を成長機会へ

近年、製造業では人手不足の深刻化、設備の高度化、少量多品種生産への対応、サイバーセキュリティ対策の強化など、多くの経営課題を抱えています。一方で、自動化やデジタル化への投資需要は拡大を続けています。

当社はこうした社会課題を新たな事業機会と捉え、実証を通じて導入効果を可視化できる環境を整備しました。お客様が安心して設備投資を判断できる仕組みを提供することで、ものづくり現場の進化と持続可能な成長に貢献してまいります。

共創モデル

お客様と共に価値を創出し、実証を収益へ転換するビジネスモデル



開所初期から 成果を創出

※2026年5月～8月延べ集計

来場社数 **34社**
来場人数 **224名**

引合件数
18件

受注件数
6件

現場課題を解決する4つの重点テーマ



人手不足の解消
AMR・ロボットで省人化



少量多品種生産対応
柔軟な搬送・生産システム



生産効率改善
データ収集と可視化



OTセキュリティ
安定操業と接続の安全性

MOMAによる人手不足対策や省人化対応



モバイルマニピュレータ(MOMA)を用いたPoCにより柔軟なワーク搬送の検証が可能

AMRによる工程間搬送の最適化



現場に適したAMR制御方法、工程間の乗継精度確認、設置スペースの検証が可能

協働ロボットと3D ビジョンによるバラ積みピッキング自動化



3Dビジョンの形状認識、位置補正機能を用いたバラ積みワークの搬送最適化検証が可能

エリアスキャンカメラを利用したPLCレスロボット制御



ロボットに搭載されたカメラ機能を有効活用し設備改造を最小限に抑えた自動化の提案が可能

- 複数メーカーのAMR指示統一によるシンプルなシステム構築
- PLCデータ見える化により生産性効率向上
- OTセキュリティ対策による安全な接続環境の実現
- デジタルあんどんによる工場の可視化・効率改善

未来のものづくりを拓くフィジカルAI

当社は、将来の製造現場を見据え、ヒューマノイドロボットを媒体としたフィジカルAIによる新たなソリューションの検討を進めています。実証活動を通じて技術や現場実装の可能性を評価し、お客様の業務効率化や生産性向上に貢献するとともに、新たな技術による持続的な企業価値向上につなげてまいります。



共創による企業価値向上へ

Co-Creation M-Labは、当社のソリューション事業を拡大するための重要な戦略拠点です。本ラボは完成形の施設ではなく、製造業の最新トレンドやお客様の課題変化に合わせて、新たなテーマやソリューションを取り入れながら価値を高め続ける共創の場です。お客様に繰り返しご来場いただき、新たな気づきや改善のヒントを提供することで、実証から提案、導入、横展開へとつながる継続的な成長サイクルを創出します。

当社は、こうした共創活動を通じてお客様のものづくり革新を支援するとともに、高付加価値なソリューション事業の拡大を通じて、企業価値の向上を目指してまいります。

世界の「ものづくり」への貢献

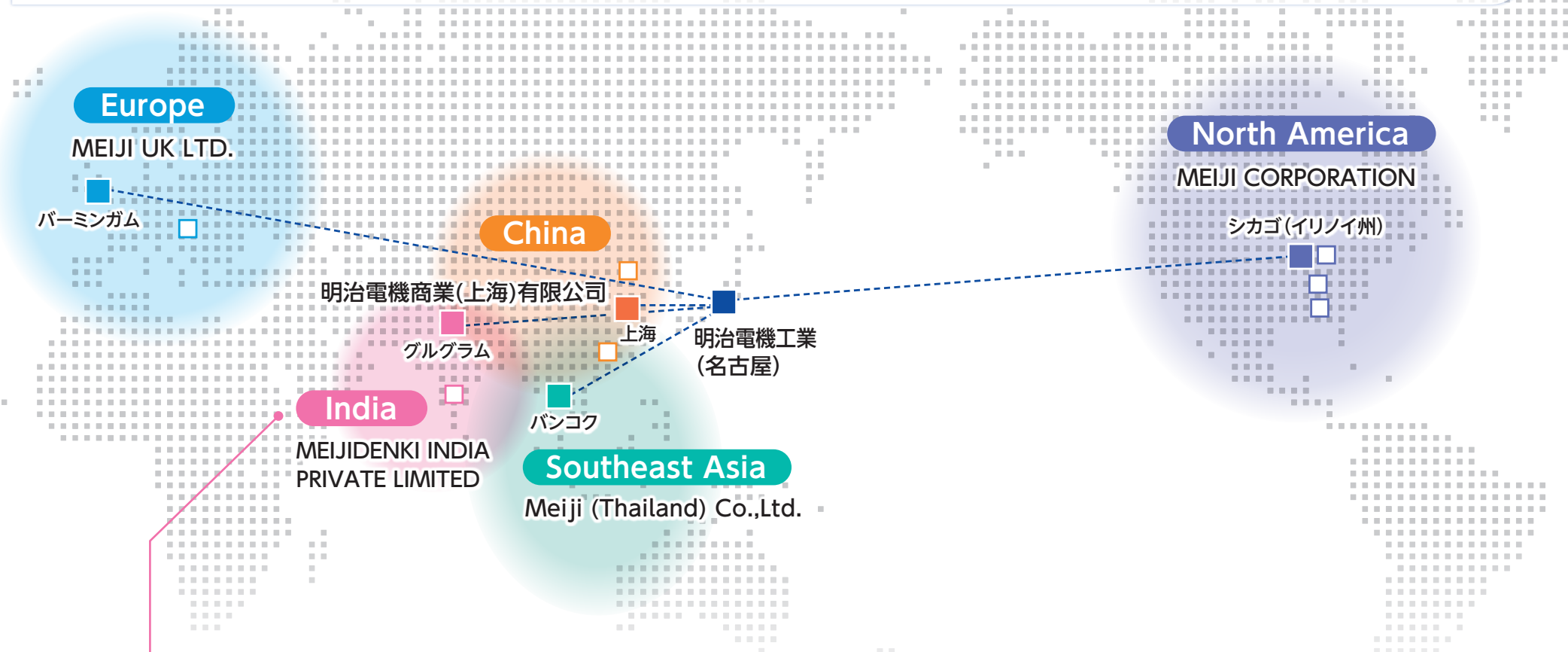
～日本企業の海外進出を支えるために～

お客様のグローバルなものづくりをサポートするため、1987年に米国に進出

以来着実にグローバルネットワークを構築

米国、英国、中国、有機的に連携し、お客様の

タイ、インドの拠点が、工場立ち上げ、設備拡張・新設をサポート



インド



執行役員
MEIJIDENKI INDIA
PRIVATE LIMITED
取締役社長
永見 一也

インド現地法人における取り組み

MEIJIDENKI INDIA PRIVATE LIMITEDは、2024年9月に設立され、同年12月よりインド南部のベンガルールに、また本年4月にはインド北部のグルグラムにオフィスを開設し、オペレーションを開始しております。

インドは、人口世界1位となる約14億人を擁し、若い世代が多いことに加え、IT分野を中心に優秀な人材が豊富な、非常に活気ある国です。自動車、IT、食品、建設、サービスなど幅広い産業が高い成長を続けており、世界中から戦略的な投資も活発に行われています。また、インド政府は「Make in India」「Digital India」を掲げ、製造業の強化、外資・技術の取り込み、デジタル化の推進に取り組んでいます。さらなる経済成長と人口増加に伴い、自動車の生産・販売台数は大幅に拡大すると見込まれており、インドは中東・アフリカ地域などへの輸出拠点としても期待されています。最近では、日系企業のお客様からのお問い合わせやご相談が増えてきており、市場の成長性とニーズの高さを実感しています。

私たちは、多様性、文化、歴史的背景などを理解・尊重しつつ、当社が得意とする自動車産業を中心に、各種課題の解決に向けた提案およびサポートを行うとともに、現地メーカーやサプライヤーとの協業を推進しております。当社がインド、ひいてはASEAN地域においても「エリアNo.1の存在価値あるパートナー」となるべく、スピード感を持って高い価値とサービスを提供し、さらなるお客様満足度の向上と事業拡大に取り組んでまいります。



グルグラムのナショナルスタッフ・同僚とオフィスの前で

海外ビジネス拡大、体制強化に向けて



執行役員
国際事業本部長
安井 慎二郎

国際事業本部では、日本で培っ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、一貫して「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てまいりました。第11次中期経営計画において掲げる「エリアNo.1の存在価値のあるパートナーになる」の実現に向け、中期経営計画最終年度となる今年度も「海外ビジネスの拡大」に注力しています。

米国、英国、中国、タイ、インドの各拠点が案件情報や市場動向、技術・営業面の知識や経験を共有しながら連携し、お客様の海外事業を支援するとともに、各地域で培った知見を活かしながら、お客様の課題解決に取り組んでいます。

これまで進めてきた海外事業基盤の強化により、各拠点の提案力や対応力は着実に向上してきました。国際事業本部では人材育成と拠点間連携の強化を重点テーマに据え、日本国内で生まれた成功事例や改善提案を迅速に海外へ横展開しています。お客様への情報提供に留まらず、日本と同等の品質とサービスを海外でも提供できる体制づくりを進めた成果として、米国では高い提案力により国内類似案件を上回る規模での受注につながった事例も生まれています。また近年は、日本国内の情報や案件に依存するだけでなく、各地域から新たな商材やソリューション、ビジネス機会が創出されるケースも増加しており、タイでは拠点が主体となって価値を生み出す場面が着実に増えてきました。こうした取り組みを通じて、海外においても明治電機工業グループならではのサービスをより広く提供できる体制が構築されていることを実感しています。

今後、海外市場の重要性がますます高まる中、その発展に資する人材の登用と育成をさらに強化し、地域ごとの課題に真摯に向き合いながら、それぞれの強みを活かした価値提供を通じて、お客様の海外事業の発展に貢献してまいります。

明治電機工業の現状への評価と さらなる企業価値向上に向けて



取締役 常勤監査等委員
渥美 芳英

社外取締役 監査等委員
水尾 衣里

社外取締役 監査等委員
竹内 裕美

社外取締役 監査等委員
浅井 清貴

それぞれの専門性を活かした提言

—— 最初に、社外取締役・監査等委員として、ご自身の役割についてお考えをお聞かせください。

浅井 取締役会の議論においては、税理士としての専門知識を活かして税務や企業会計の観点から検討・確認するよう心掛けています。また、議案が上程されるに至った背景も質問し、その場で情報共有を図るよう心掛けています。当社は上司や先輩が後輩の面倒をよく見る社風があり、執行側の発言からは、お客様を大事にする意識の強さを感じます。

竹内 浅井さんのご指摘のとおり、私も経営理念に基づく製造現場と緊密に向き合う堅実さと真面目さがある会社と評価しています。私は弁護士として社外の立場で法務・コンプライアンスの観点から経営に関わっており、高い倫理観を持つことを大切にしています。社内の常識が社外でも通用するのか、資料

を拝見しながら確認するようにしています。

水尾 私は工学が専門で、NHK経営委員として6年、そのうち5年は監査委員も務めた経験があります。共に歴史ある組織として共通する課題も多く、浅井さん、竹内さんの専門家としての目線とは異なる、実務を通して得た気づきや対応策を発言に反映させてまいりました。「日本のものづくり」の重要性は誰もが認めるところですが、自動車産業への依存の高さには問題意識を感じています。半導体やAI等、他の分野への展開も期待したいところです。

浅井 中期経営計画の進捗については、具体的なプロジェクトの状況や中長期の受注状況などを、あえて営業の素人目線で質問し課題や問題点を明確にした上で意見を出すようにしています。

竹内 水素事業やインド現地法人など新たな領域への進出に伴い、コンプライアンス・リスク管理体制を持続的に強化するとともに、事業拡大に合わせたスピード感でアップデートしていく視点も必要だと捉えています。ダイバーシティについても、性別に限らず多様な背景や経験を経営に生かす取り組みが今後の発展の鍵になると考えます。

水尾 そうですね。優秀な女性ももっと活躍できる環境が整えば、社内の雰囲気もさらによくなるはずです。

渥美 皆様のご指摘はいずれもそのとおりで、私自身、あらためて気づかされることが多くありました。取締役会や監査等委員会の場で、このようなご意見をより引き出していくことが自分の役割だと再確認しました。



情報共有と対話で取締役会の実効性を高める

—— 取締役会の実効性評価と、ガバナンスをさらに深化させるためのご提言をお聞かせください。

浅井 上程された議案の事前情報量が社外取締役に對して不足していました。この解消に向けて今年4月に取締役会の事務局が新設され、情報提供の均一化が進んできており、今後に期待しています。

竹内 杉脇社長が取締役会の冒頭でご自身の活動状況を詳細に説明してくださる取り組みを評価しています。今年度からは監査等委員が現場の支店に赴き社員の声を聞く機会や、代表者との定期的な対話も始まりました。昨年、新人事制度の資料を拝見した際、求める人材像が具体的に見えにくいことを指摘



しました。役員の皆様が真摯に受け止め、あらためて整理して丁寧な説明を実施してくれた姿勢に、対話を大切にする企業文化を感じました。

渥美 求める人物像はもともとありましたが、言語化が十分ではありませんでした。そこで求める人材を育てるための教育制度の議論から、人事制度の見直しへとつながりました。

水尾 議論にあった、実力のある人を年功にとらわれず引き上げていく仕組みを構築することは、社員の方々のモチベーションにもつながりますね。

渥美 こうした皆様との対話をさらに増やし、現場や代表取締役との対話から生まれるものを、今後の経営に活かしていきたいですね。

企業価値向上に向けて積極的な情報発信を

—— さらなる企業価値向上に向けて、第11次中期経営計画の進捗評価をお聞かせください。

浅井 当社は財務状況から見て、決してPBR1倍を割るような会社ではなく、知名度不足や事業内容を十分理解されていないことが低評価の一因だと私は思います。「エリアNo.1の存在価値のあるパートナー」というスローガンに終わりではなく、お客様の現場がさらによくなることを目指し続ける姿勢こそが重要です。

竹内 私もPBRの改善は急務だと認識しています。配当下限を88円と設定したことは株主還元への意欲を示すメッセージですが、資本コストや資本利益率といった指標を現場レベルまで意識づけていくことで、評価は徐々に高まっていくと考えます。

水尾 私は事業を分かりやすく伝える工夫が足りていないと思います。豊田支店の共創型実証ラボは、新たな価値創出につながる取り組みとして特筆すべきです。当社の仕事や製品が生活をどう支えているのか、SNSなども活用して伝える努力が必要ではないでしょうか。

—— 最後にステークホルダーの皆様へのメッセージをお願いします。

竹内 当社は技術力に加え社会課題の解決にも意欲的な会

社です。引き続きご支援をいただければ幸いです。

水尾 身の回りには、当社のいろいろな技術や製品があります。私たちはすでに「皆様のパートナー」であることに気づいていたのだと思います。

浅井 そのためにはSNSの活用など、これまで以上に情報発信に力を入れてまいりますので、当社の取り組みへのご理解をいただければと思います。

渥美 これからも当社のことをより深く知っていただけるよう努めてまいりますので、変わらぬご支援をお願いいたします。



取締役一覧 (2026年6月26日現在)



当社の取締役・監査等委員が注力・監督すべき5項目

項目		項目の選定理由・内容
企業経営	当社経営全般の知見と意思決定能力を見極める力	持続的な成長と企業価値の向上には、事業戦略の策定、組織運営およびリスク管理を統合的に実行する必要があるため。
事業・業界	事業および業界を理解し成果につながる戦略を立案する能力	顧客との関係性を基盤として市場ニーズを的確に把握し、機器販売とエンジニアリングサービスを通じた価値提供を実現する必要があるため。
企画・管理	戦略を具体的に実行し、進捗を把握・コントロールする力	中長期の経営戦略を具体的な施策へと展開し、その進捗を適切に管理することで確実な実行につなげる必要があるため。
財務・会計	適切な投資判断を行い、正確で信頼性の高い財務情報を維持する力	企業の財務状況を的確に把握・分析し、経営の健全性と資本効率を維持するとともに、安定的な収益基盤の構築および適切な株主還元を実現する必要があるため。
法務・コンプライアンス	法令遵守とガバナンス確保によるリスク抑制の監督	企業活動における法令遵守の徹底および内部統制の強化を通じて、経営の公正性・透明性を確保し、事業運営に伴う各種リスクを適切に評価・管理する必要があるため。

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)「◎」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)

3

取締役
諸戸 慎也

取締役会出席状況
13/13回

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
2026年 4月 取締役(現任)

(注) 諸戸慎也氏は、2025年6月26日開催の第69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。

5

社外取締役(監査等委員)
水尾 衣里

取締役会出席状況
17/17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
2021年 2月 日本放送協会(NHK)監査委員会監査委員
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)
なし

7

社外取締役(監査等委員)
竹内 裕美

取締役会出席状況
17/17回

2000年10月 名古屋弁護士会(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)
2026年 6月 株式会社メニコン社外取締役(監査委員)(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
株式会社メニコン社外取締役(監査委員)

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)

4

取締役(常勤監査等委員)
渥美 芳英

取締役会出席状況
17/17回

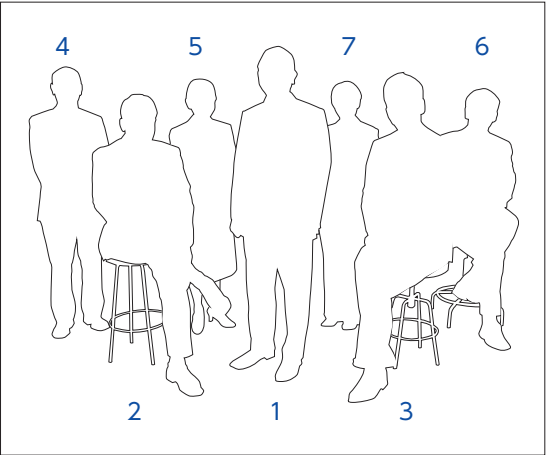
1990年 4月 当社入社
2011年 4月 管理部長
2024年 6月 取締役(常勤監査等委員)(現任)

6

社外取締役(監査等委員)
浅井 清貴

取締役会出席状況
17/17回

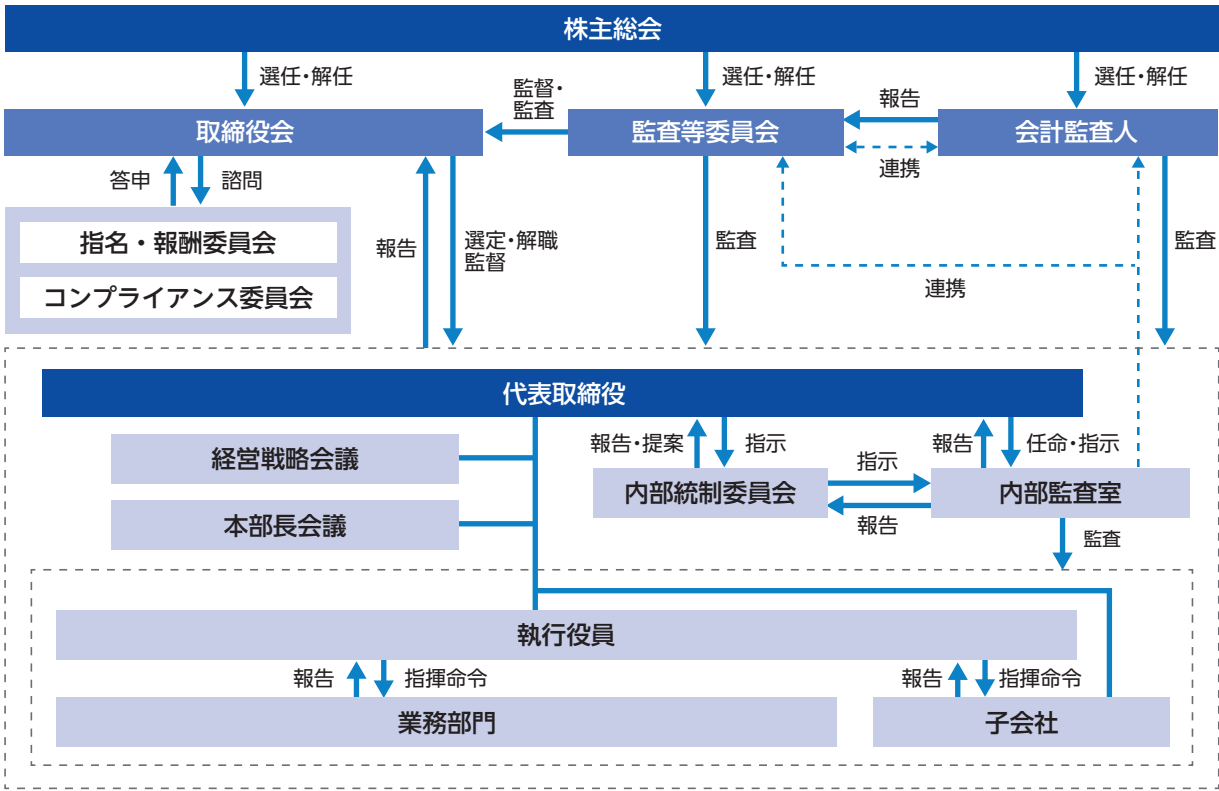
1980年 4月 名古屋国税局入局
2011年 7月 札幌南税務署副署長
2017年 7月 伊勢税務署長
2021年 7月 名古屋国税局課税第二部長
2022年 8月 浅井清貴税理士事務所開業(現任)
2024年 6月 当社取締役(監査等委員)(現任)
(重要な兼職の状況)
浅井清貴税理士事務所税理士



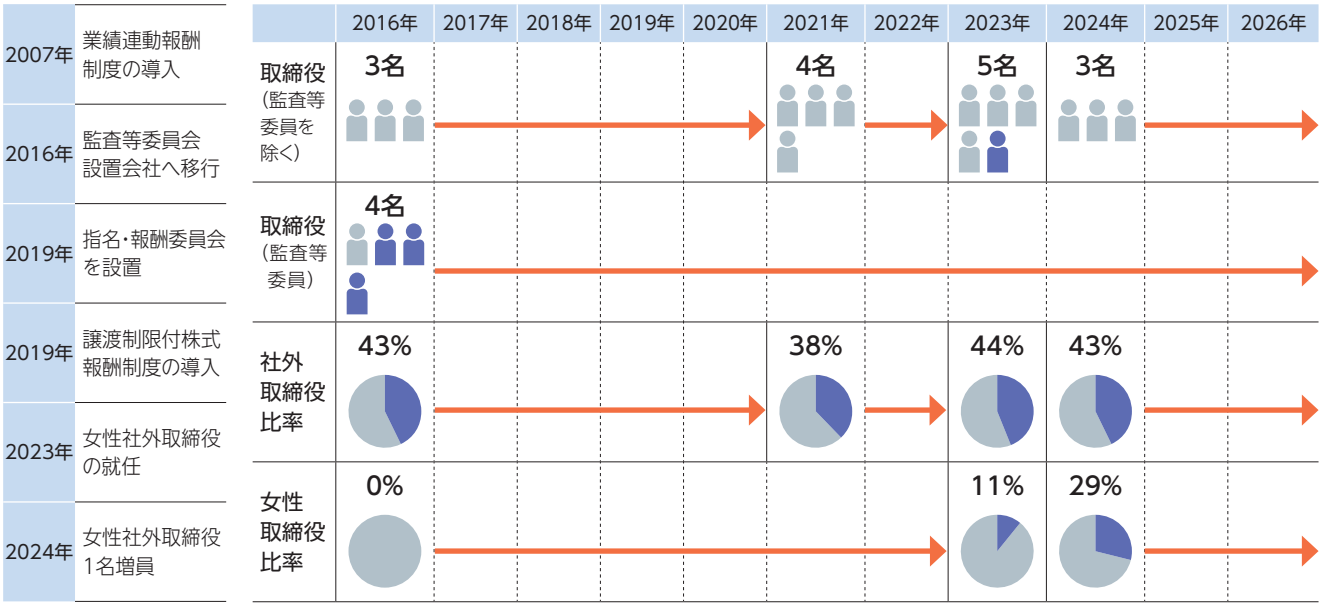
基本的な考え方

「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



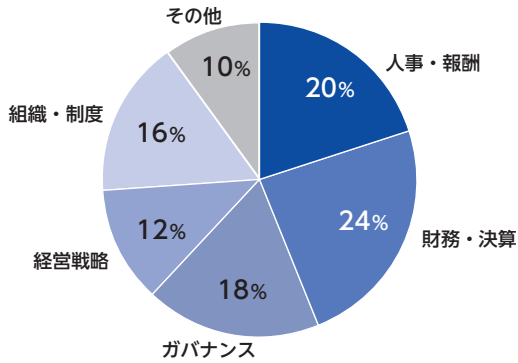
ガバナンスのあゆみ



取締役会の主な議題

1. 人事・報酬	役員選任／報酬／人事異動
2. 財務・決算	決算承認／配当／予算／賞与
3. ガバナンス	株主総会／開示／監査／内部統制
4. 経営戦略	中計／資本政策／DX／投資
5. 組織・制度	組織改編／人事制度／給与改定
6. その他	周年／委員会／特命事項

カテゴリ別構成



主要な会議体

	26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。			
	26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。			
	26年3月期 開催回数	総員	社内	社外
指名・報酬委員会	1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。			
	26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、代表取締役専務舟橋範の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。			
	26年3月期 開催回数	総員	社内	社外
内部統制委員会	5回	10名	10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。			
	26年3月期 開催回数	総員	社内	社外
経営戦略会議	12回	13名	13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7名、本部長2名の計13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。			

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

取締役会の実効性向上を目的として取締役会事務局を設置し、議題設定、資料品質の向上、事前説明の充実等に取り組んでいます。これにより、論点の明確化および議論の活性化が進み、取締役会の意思決定の質の向上につながっています。

また、決定事項の進捗管理や実効性評価の高度化を通じ、PDCAサイクルの強化を図っています。今後も、戦略議論の充実および監督機能の強化に向け、事務局機能の高度化を推進してまいります。

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。

■ 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。

▶コンプライアンス委員会 P.40へ

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。

2025年度に実施したコンプライアンス研修

1. 中小受託取引適正化法	全社員
2. インサイダー取引規制	全社員
3. 契約書とは 勉強会	中堅社員
4. 労働基準法、労働安全衛生法	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。

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。

情報セキュリティ

サイバー攻撃や情報漏えいなどのリスクに対応するため、情報セキュリティを重要な経営課題と位置付け、代表取締役社長をCISO、企画管理本部長を委員長とする情報セキュリティ委員会を中心に、全社横断の管理体制を整備しています。本委員会は四半期に一回開催するほか、重大なインシデントの発生や法令・業界基準の改定、取引先からの要請など外部環境の変化に応じて随時開催し、適切な対応を図っています。また、システム面および運用面から予防・検知・対応の強化を進めるとともに、社員教育やルールの浸透によりリスク対応力の向上に取り組んでいます。

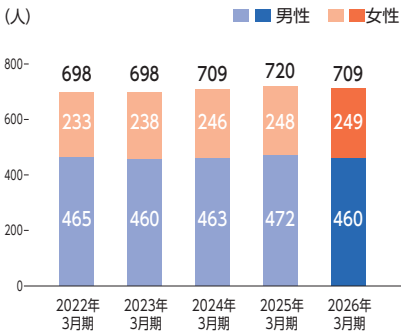
財務データ 明治電機工業株式会社及び連結子会社

		2016年3月期	2017年3月期	2018年3月期	2019年3月期
経営成績					
売上高	百万円	58,697	60,260	67,849	82,978
営業利益	百万円	2,274	2,005	2,815	4,411
経常利益	百万円	2,418	2,215	3,010	4,636
親会社株主に帰属する当期純利益	百万円	1,550	1,518	2,147	3,153
設備投資額 ※無形固定資産含む	百万円	102	395	151	873
減価償却費	百万円	125	139	186	183
財政状況					
総資産	百万円	32,162	33,341	38,014	42,940
負債	百万円	16,005	16,121	18,781	21,391
純資産	百万円	16,156	17,220	19,232	21,548
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	764	809	▲ 686	2,272
投資活動によるキャッシュ・フロー	百万円	▲ 146	▲ 311	▲ 145	▲ 903
財務活動によるキャッシュ・フロー	百万円	▲ 649	▲ 471	727	▲ 912
フリー・キャッシュ・フロー	百万円	617	498	▲ 831	1,368
1株当たり指標					
1株当たり純資産額(BPS)	円	1,410.26	1,503.16	1,678.74	1,868.43
1株当たり当期純利益金額(EPS)	円	135.37	132.55	187.47	275.22
1株当たり配当金	円	40.00	40.00	55.00	82.00
財務指標					
売上高営業利益率	%	3.9	3.3	4.1	5.3
自己資本比率	%	50.23	51.65	50.59	49.85
自己資本当期純利益率(ROE)	%	9.8	9.1	11.8	15.5
総資産当期純利益率(ROA)	%	4.9	4.6	6.0	7.8
配当性向	%	29.5	30.2	29.3	29.8

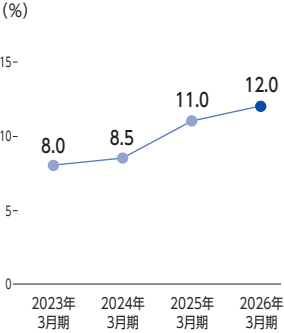
2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
80,408	63,910	67,749	70,947	74,580	78,672	76,360
3,915	1,893	2,008	2,724	2,914	3,294	3,670
4,090	2,162	2,439	3,050	3,332	3,596	4,090
2,759	1,515	1,780	2,191	2,426	2,435	2,844
158	907	786	1,045	407	322	687
201	216	233	220	226	336	451
44,694	41,747	44,666	51,351	52,148	54,208	57,099
21,556	17,195	17,337	21,939	19,084	19,438	18,772
23,138	24,551	27,328	29,411	33,063	34,770	38,326
3,079	3,452	1,136	▲ 3,820	5,733	1,609	8,398
▲ 9	▲ 885	▲ 710	▲ 897	▲ 326	▲ 475	▲ 681
▲ 2,080	▲ 743	489	1,661	▲ 3,132	▲ 892	▲ 942
3,070	2,566	426	▲ 4,718	5,407	1,134	7,716
2,001.82	2,125.45	2,144.63	2,306.54	2,577.33	2,700.65	2,970.72
240.69	132.13	154.08	173.23	191.46	191.34	223.14
72.00	60.00	47.00	52.00	58.00	60.00	90.00
4.9	3.0	3.0	3.8	3.9	4.2	4.8
51.36	58.38	60.74	56.83	62.86	63.44	66.34
12.4	6.4	6.9	7.8	7.8	7.3	7.9
6.3	3.5	4.1	4.6	4.7	4.6	5.1
29.9	45.4	30.5	30.0	30.3	31.4	40.3

非財務データ

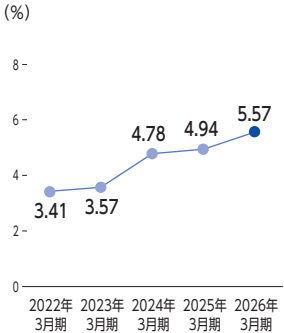
従業員人数(連結)



女性管理職比率(連結)

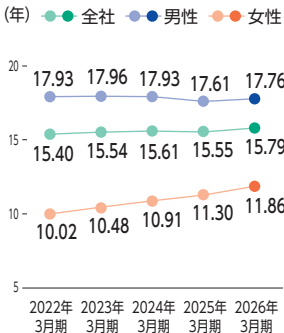


離職率※(単体)

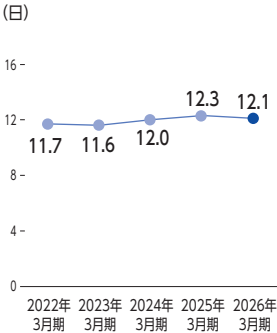


※分子…4/1～3/31間の離職者総数(定年退職等も含む)/分母…起算日(4/1)在籍人数

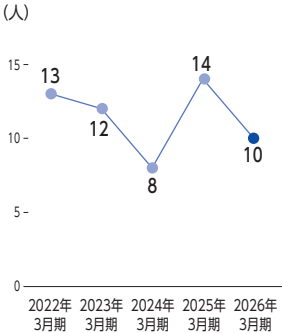
平均勤続年数(連結)



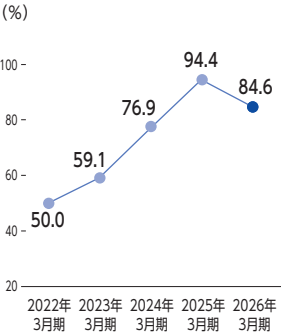
平均有給休暇取得日数(単体)



産休取得者数(単体)



育児休業取得率(単体・男女)



会社概要 (2026年3月31日現在)

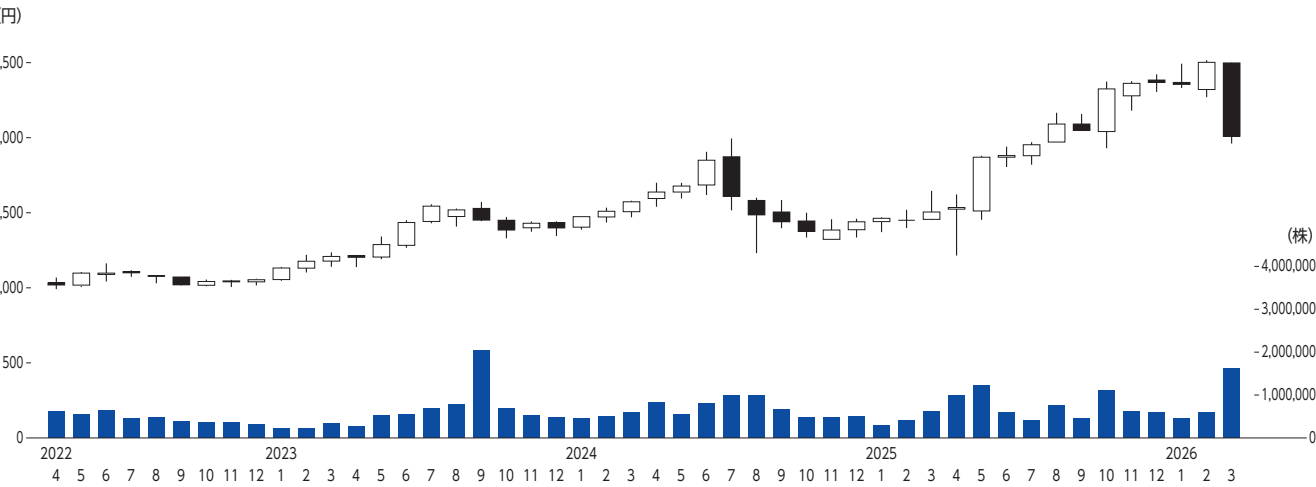
会 社 名	明治電機工業株式会社
創 立	1920年(大正9年)7月
資 本 金	16億5,832万3千円
従 業 員 数	709名(連結)
本社所在地	〒453-8580 名古屋市中村区亀島二丁目13番8号
事 業 内 容	電気機器・計測器及び電気設備並びに自動・省力化用機能部品とその設備の販売及び輸出入業務 エレクトロニクス製品・各種検査装置・メカトロ・FA・情報・物流システムの開発、設計、製作 計測・制御・情報処理のコンサルティング 工業計器・電気計測器の保守
取 引 銀 行	三菱UFJ銀行、みずほ銀行、福岡銀行、八十二長野銀行、三井住友信託銀行、名古屋銀行

大株主 (上位10名)

株主名	持株数	持株比率
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	1,815,600株	14.24%
合同会社ワイコーレーション	1,220,900株	9.57%
明治電機工業従業員持株会	553,800株	4.34%
株式会社三菱UFJ銀行	459,400株	3.60%
林 正弘	361,000株	2.83%
吉田 年章	360,000株	2.82%
三井住友信託銀行株式会社	300,000株	2.35%
安井 博子	295,000株	2.31%
森田 操	250,500株	1.96%
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	205,700株	1.61%

(注)持株比率は自己株式を控除して計算しております。

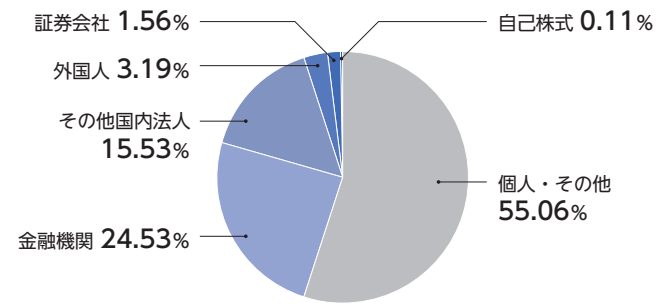
株価チャート・出来高



会社の株式に関する事項 (2026年3月31日現在)

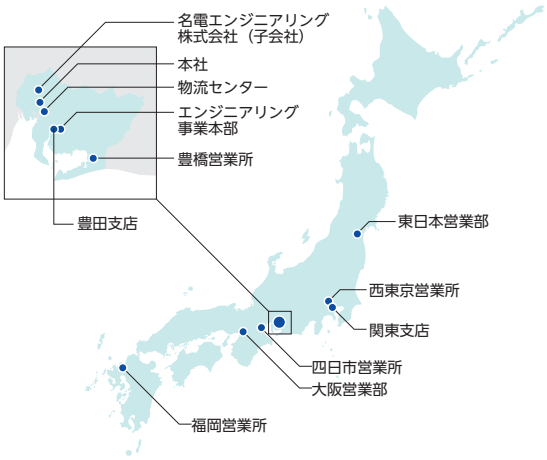
発行可能株式総数	48,000,000株
発行済株式の総数	12,765,820株(自己株式14,102株を含む)
株 主 数	6,624名(前期末比293名増)
1単元の株式数	100株

所有者別の株式保有比率

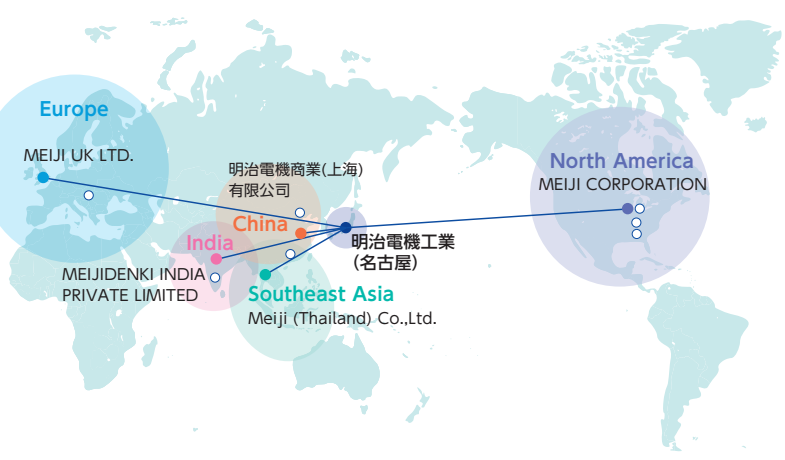


ネットワーク

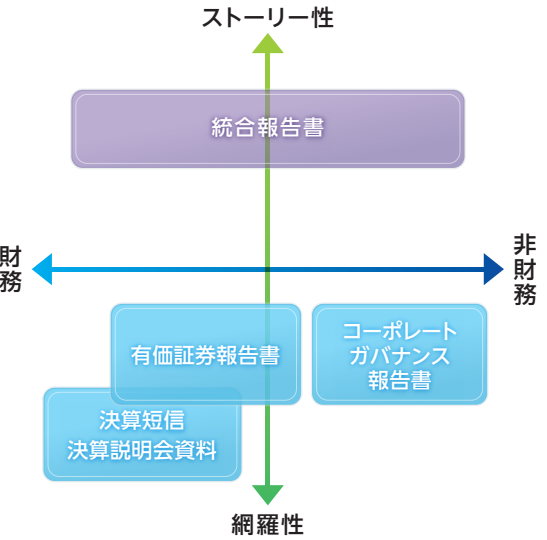
国内ネットワーク



海外ネットワーク



開示資料の位置付け



関連URL

有価証券報告書 https://www.meijidenki.co.jp/ja/ir/library/securities.html
決算短信 https://www.meijidenki.co.jp/ja/ir/library/result.html
決算説明会資料 https://www.meijidenki.co.jp/ja/ir/library/briefing.html
コーポレートガバナンス報告書 https://www.meijidenki.co.jp/ja/company/governance.html

編集後記

統合報告書2026をご覧ください、誠にありがとうございます。

今回は、『日本の「ものづくり」を強くする。』という当社グループの事業指針と、VISION2030『Mission for Smile “みんなに笑顔届けよう”』に込めた想いを軸に、価値創造の考え方や成長戦略、サステナビリティへの取り組みをご紹介しました。当レポートが、当社グループへのご理解を深める一助になりましたら幸いです。

明治電機工業はこれからもお客様や社会の課題解決に取り組み、笑顔あふれる未来の実現に貢献してまいります。引き続き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。