

人材戦略

担当役員メッセージ



執行役員 人事、総務担当
常木 美幸

サステナブル・ウェルビーイングを支える、人と組織の力

太陽誘電は、電子部品メーカーとしてエレクトロニクス技術の進化の一端を担い、世の中の「サステナブル・ウェルビーイング」の実現に貢献することを目指しています。これは、中期経営計画2030の策定時に、当社が社会に対してどのような価値を提供していくのかを改めて明示したものです。そしてその実現の源泉が、人と組織の力を最大化する「HRウェルビーイング(Human Resources Well-being)」です。人材戦略は当社の企業価値向上を支える経営の重要テーマであり、経営戦略と一体で推進していくべきものとして重視しています。

これまで当社は、従業員の誠実さや着実さ、真面目にやり抜く力を強みとして成長してきました。今後、事業環境が大きく変化する中で更なる飛躍を目指すには、これまでの強みに加え、従業員一人ひとりがより自律的に考え、意見を発信し、周囲を巻き込みながら価値を生み出していくことが必要です。そして個人の成長だけでなく、組織としてその力を引き出し、仕組みとして定着させることが求められています。HRウェルビーイングはまさにそのための土台であることから、その状態を可視化する指標として新たに「HRウェルビーイング指数」を定義し、中期経営計画2030における経営指標と位置付けました。

人材の力を可視化し、成長の循環を生み出す

当社ではHRウェルビーイングを構成する要素を整理し、現状を可視化したうえで、部門

ごとに課題を把握し、改善につなげる取り組みを進めています。人材開発、多様性の尊重、健康経営といった各施策を相互に関連するものとして捉え直し、従業員のエンゲージメントや成長実感、生産性向上、ひいては企業価値向上へと結びつけていきます。

人材開発では、若手の早期戦力化と次世代リーダーの育成に重点を置いています。入社後の数年間を集中的な育成期間と位置付け、現場で成果を出せる人材を育てるとともに、その後はより広い視野で組織を牽引できる人材へと育成していきます。更に、将来の経営を担う幹部候補については、サクセッションプランを軸に、選抜・育成・配置を一連の流れとして運用し、候補者の量と質の両面を高めていきます。

多様性の尊重については、女性活躍推進を重要課題の一つとして取り組んでいます。女性の積極的な採用・育成・登用を進めるとともに、育児支援、職掌転換制度の整備、柔軟な働き方や意識改革、風土醸成に努めています。これらの取り組みを通じて多様な人材が安心して挑戦し、成長できる環境を整えることで、周囲を巻き込みながら価値を生み出す循環を築いていきます。

健康経営の視点では、従業員の心身の健康を守ることを持続的成長の基盤と位置付けています。健康は個人の問題にとどまらず、企業の競争力を支える重要な要素です。生活習慣の改善やプレゼンティーイズム[※]の低減に向けた取り組みを進めることで、従業員がイキイキと働ける状態を高め、組織全体の活力向上につなげていきます。

※ 出勤しているが健康問題が理由で生産性が低下している状態

成果を価値創造のストーリーとして伝える

今後も、こうした取り組みの成果を分かりやすくお伝えしていきたいと考えています。HRウェルビーイングの向上がどのように人材の成長、組織の活性化、経済価値・社会価値の創出につながっているのかという切り口で、積極的な発信に努めていきます。

太陽誘電は、人と組織の力を高めることで、社会に貢献し続ける企業を目指していきます。従業員が誇りを持って働き、挑戦と成長を実感できる会社であり続けること。それこそが、当社の持続的成長と企業価値向上の原動力であると確信しています。

基本的な考え方

当社グループは、経営理念の一つに「従業員の幸福」を掲げ、人的資本を企業価値創出の源泉と位置付けています。

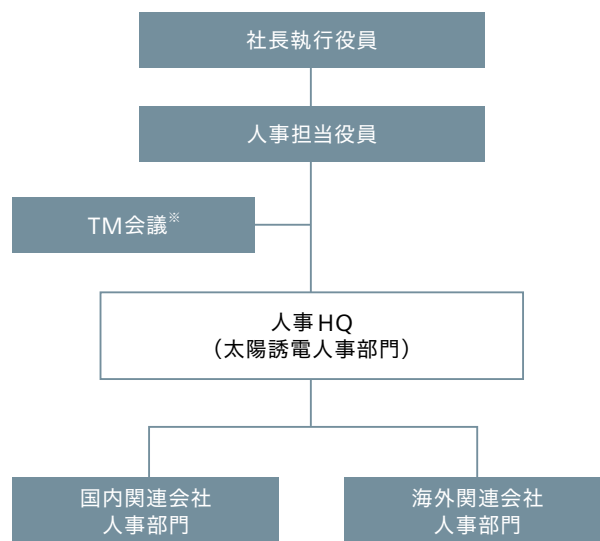
当社が事業戦略で掲げる高付加価値商品の継続的創出、グローバル供給体制の構築および、技術革新への迅速な対応を実現するためには、それらを支える人材の確保・育成・活躍が不可欠であり、人材戦略を経営戦略と一体で推進することを重要な経営課題として認識しています。

人材戦略

[人材戦略 | 社会\(S\) | サステナビリティ](#)

体制図

人的資本に関する取り組みは、人事担当執行役員の統括の下、人事部が戦略および方針の策定並びに施策の推進を担っています。また各種指標および施策の進捗については定期的にモニタリングを行い、その内容をTM会議および取締役会へ報告しています。



※ トップマネジメント会議の略、人事・組織に関する会議

中期経営計画2025振り返り

中期経営計画2025では、人的資本に関する重要指標として、ワークエンゲージメントおよび多様性に関する指標を設定し、継続的なモニタリングと改善に向けた施策の実施に取り組んできました。

ワークエンゲージメントについては、仕事に対する誇りややりがいを示す指標として目標値を2.5以上と設定し、従業員が能力を最大限に発揮できる職場環境づくりと人材育成施策の高度化を進めてきました。管理監督者を含めたマネジメント教育を通じて働きやすい環境へ改善を図るなど、様々な施策を行いましたが、2025年度のワークエンゲージメントは2.28となり、目標達成には至りませんでした。

多様性の確保に向けては、新卒女性採用率30%以上、女性管理職比率を2030年度までに10%以上とすることを目標として取り組んできました。当社グループの持続的な成長のためには、国籍・文化を始め性別や世代、社歴など、様々な違いをもつ多様な人たちが交わり、相互に刺激し合い、新たな価値を創出することが不可欠であると考えていることから、女性活躍推進に関する行動計画の策定・実行を通じて、誰もが活躍できる環境整備を進めてきました。その結果、2026年4月1日時点で、新卒女性採用率は30.8%と目標を達成し、女性管理職比率は7.7%となるなど、着実な進展が見られました。

中期経営計画2030

中期経営計画2030においては、企業活動全体を通じた「サステナブル・ウェルビーイング」の実現を目指し、従業員および組織のウェルビーイングの向上を通じて、生産性の向上および持続的な企業価値の向上に取り組んでいます。重点テーマとして、HRウェルビーイングの実現、人材開発の加速、多様性の尊重、健康経営を定め、指標と目標を設定して、その改善に取り組んでいます。

指標と目標

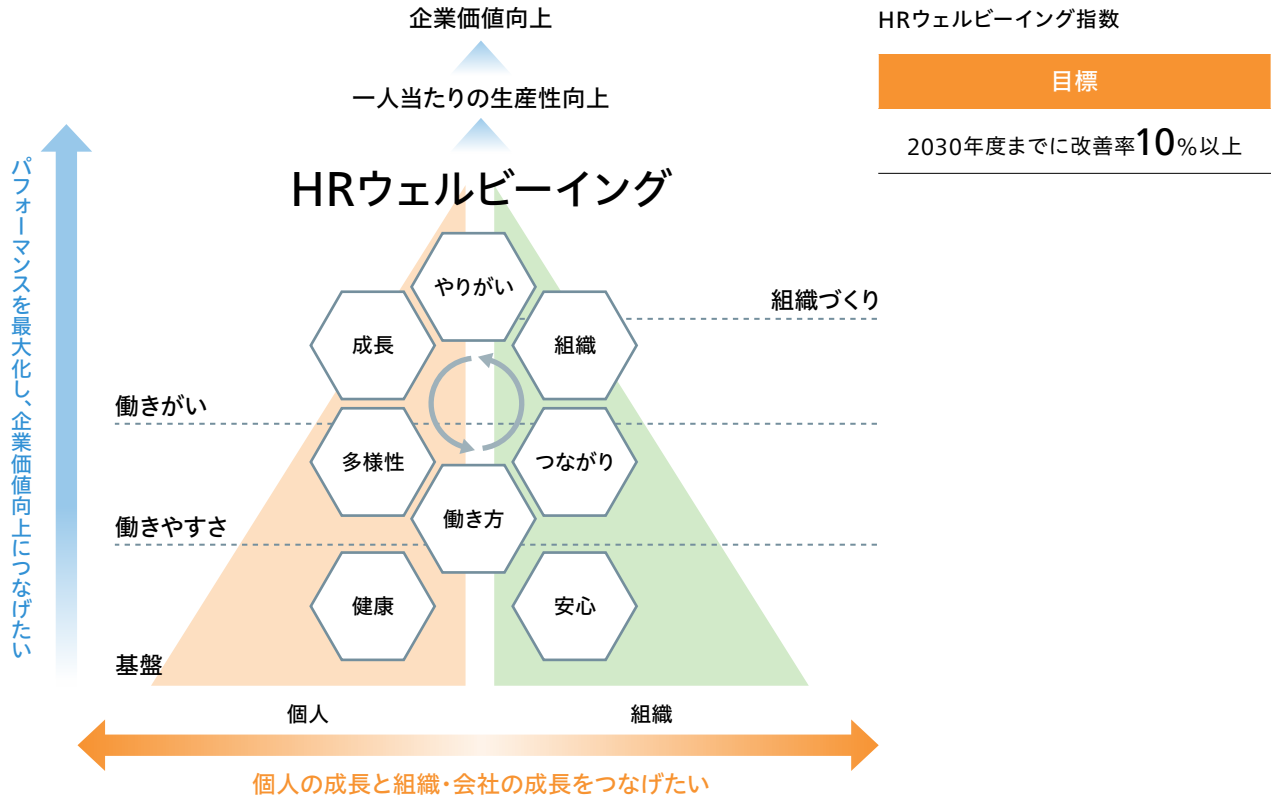
重点テーマ	指標	2030年度(目標)
HRウェルビーイングの実現	HRウェルビーイング指数	改善率10%以上
人材開発の加速	教育費用	他社ベンチマーク水準
多様性の尊重	女性管理職比率	10%以上
	障がい者雇用率 ^{※1}	法定雇用率以上 ^{※2}
	女性採用比率	30%以上 ^{※2}
	男性育児休業取得率	85%以上
健康経営	主観的イキイキ度	80%以上

※1 太陽誘電株式会社および国内グループ会社
※2 中期経営計画2030の期間中、各年度において継続的に達成する目標値

HRウェルビーイング

太陽誘電は、人と組織の成長を企業価値向上の基盤と捉え、「HRウェルビーイング(Human Resources Well-being)」の実現を人事戦略の中核に位置付けています。

HRウェルビーイングとは、従業員一人ひとりの能力および意欲が十分に発揮されている状態と、それを支える組織環境が整備されている状態の双方を包含する概念です。当社では、安心・健康、働き方、多様性、成長、やりがいおよび組織風土等の要素に基づき、これらの状態を定量的に把握するための指標として、独自に「HRウェルビーイング指数」を設定しています。当該指数を経営上の重要指標として位置付け、継続的なモニタリングおよび改善活動を通じて、働きやすさと働きがいの双方の向上に資する組織風土の醸成を推進しています。



人材開発の加速

当社では、持続的な成長を支える人材基盤の構築を目的として、計画的な育成、配置および登用を通じた人材開発の高度化に取り組んでいます。

具体的には、サクセッションマネジメントの推進、人材ポートフォリオに基づく採用および配置、管理職や次世代リーダー層の体系的な育成並びにアセスメント結果を踏まえた育成施策の最適化等を実施しています。これにより、将来の経営を担う人材から高度専門人材に至るまで、役割に応じた能力開発を進めています。

幹部候補育成

太陽誘電では、中期経営計画2030の実現に向けて、将来の事業規模や事業ポートフォリオの変化を見据え、経営を担う人材層の厚みを計画的に高めています。具体的には、サクセッションプランを起点に、将来の経営幹部候補に求められる役割・能力を明確化し、評価・育成・配置を一体で運用しています。

また、次世代リーダー層を対象とした選抜型のリーダーシップ研修や、実践的な課題設定、発信力・構想力の強化を通じて、管理職にとどまらない多様なリーダーシップの育成を進めています。更に、候補者の選定に当たっては、評価結果、アセスメント、期待役割を総合的に確認し、将来の幹部として必要な資質を見極めていきます。

これらの取り組みにより、事業環境の変化に応じて意思決定の質とスピードを高め、グローバルな事業運営を安定的に支える経営人材を継続的に輩出することを目指しています。

従業員教育

太陽誘電では、従業員教育費用を、単なる研修コストではなく、将来の競争力を支える人的資本投資と位置付けています。これまでの幅広い教育投資に加え、現在は管理職・リーダークラスを中心とした重点層への投資を強化し、事業戦略の実現に直結する能力の底上げを進めています。

具体的には、重点課題に対応した教育、次世代育成、グローバル展開を支える共通教育などを組み合わせ、全社的な基礎能力の向上と、将来の成長を牽引する層への集中投資を両立しています。教育テーマや対象層は、事業戦略や人材ポートフォリオの変化に応じて見直しており、教育費用の金額そのものではなく、必要な人材に必要な学びを届けることを重視しています。

こうした取り組みにより、個々の従業員の能力向上を、組織としての生産性向上、リーダー層の育成、そして中長期的な企業価値向上につなげていきます。



ものづくり人材研修

従業員教育費用（太陽誘電株式会社）

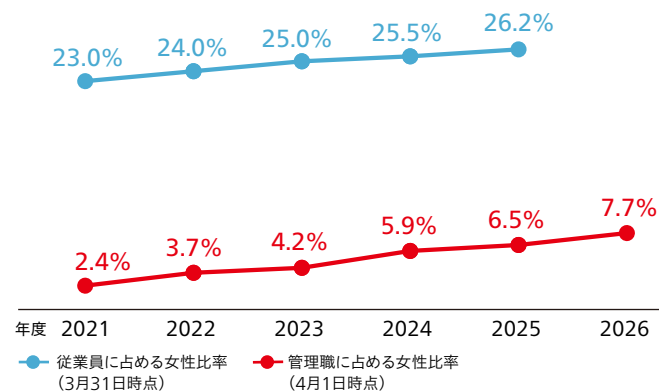
	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
教育費用 (単位:千円)	230,026	258,541	294,011	205,778
従業員一人当たりの教育費用 (単位:円)	79,237	90,621	100,414	73,440

多様性の尊重

太陽誘電では、多様な個性を生かすダイバーシティの推進は企業競争力の源泉となると考えており、多様な人材が存分に活躍できるマインドの醸成や環境整備、人材育成施策などを行うことにより、人材力・組織力の向上を目指していきます。

具体的な取り組みとして、様々な研修の実施に加え、グループ報での発信や社員交流会を通じて、情報の共有やネットワーキングの促進を図っています。また、会社外研修への従業員派遣も積極的に行っています。

女性比率（太陽誘電株式会社）



指標

多様性の実現に向け、女性管理職比率、障がい者雇用率、女性採用比率および男性育児休業取得率について、2030年度に達成すべき指標を定めています。

女性管理職比率については、女性活躍推進に関する行動計画の策定・実行を通じて環境整備を進め、2030年度に10%以上とすることを目標としています。意欲のある従業員が更なるキャリアアップを実現できるよう、一般職から総合職へ転換できる職掌転換制度を設けるなど、制度の充実を図っています。

障がい者雇用については、雇用後の定着支援も含めて取り組んでおり、法定雇用率以上の水準を維持していきます。

女性採用比率は、従業員の多様性向上を目的として定めた指標です。新卒採用者に占める女性比率30%以上の維持を目指し、優秀な人材の確保に注力しています。

また、男性を含む育児休業の取得促進も多様性の推進には欠かせないと認識しており、法定基準を上回る育児休業制度を整備しています。子が誕生する従業員に加えてその上司も理解を深めるため、それぞれにキャリアと育児の両立支援のガイドブックを配布するほか、eラーニングなども活用して啓発や教育を行っています。2030年度に男性育児休業取得率を85%以上とすることを目標としています。

詳しいデータは以下に掲載しています。

ダイバーシティ

[ダイバーシティ | 社会\(S\) | サステナビリティ](#)

コラム

異業種共創を通じた女性活躍の推進

太陽誘電では、2022年度から2025年度までの4年間、異業種交流会WSTに参加してきました。WSTは、女性活躍推進に積極的に取り組む首都圏の企業が業種を超えて参画し、次世代リーダーとして期待される女性中堅社員を対象に、ビジネスリーダーシップについて学ぶプログラムです。

2025年度は、開発研究所および事業部に所属する女性社員のリーダーシップ育成を目的に、製造業における女性活躍の推進に特化した「群馬県内製造業異業種共創プロジェクト」が発足し、当社は企画立案段階から参画しています。

本プロジェクトでは、キックオフセミナーにおけるDE&I (Diversity, Equity and Inclusion)をテーマとした講演や、各社経営層によるパネルディスカッションを起点として活動を展開しています。また、女性活躍推進や働き方改革に関するセミナー、参加企業の工場見学、意見交換を通じて各社の課題を共有・分析し、具体的な改善施策の立案と実践につなげていきます。参加者一人ひとりのリーダーシップの醸成を図るとともに、企業の枠を超えたネットワークを構築し、地域産業の発展や課題解決に向けた連携を促進することで、地域社会における製造業のリーダーシップ発揮につなげていきます。



健康経営

太陽誘電は、企業価値の源泉である従業員と組織の成長が相互に高まる状態を「HRウェルビーイング」と定義しています。従業員一人ひとりが能力を最大限に発揮できる環境を実現することで、生産性向上と持続的な企業価値向上を目指しています。

HRウェルビーイングの実現に向け、従業員のポテンシャルを最大化することを重要なテーマとしています。その指標の「主観的イキイキ度」※のモニタリングを通して、従業員が心身ともに良好な状態で自らの能力を発揮できているかを可視化しています。

生活習慣に関する指標として設定しているFocus 5については、継続的に実績を把握し、施策の進捗を定量的に確認しています。これらの取り組みは、従業員の行動変容や職場環境の改善を通じて主観的イキイキ度の向上につながるものと位置付けています。これらの指標から、施策の有効性を検証し、より実効性の高い健康経営を推進しています。

※ ストレスチェック時に測定するプレゼンティーズムの逆数より算出

Focus 5 の推移

定義		2025年度 目標 (%)	2025年度 実績 (%)
食事	BMI 18.5以上25未満の従業員の割合	65.3	64.3↓
非喫煙	喫煙をしない従業員の割合	83.3	83.6↑
運動	運動習慣のある従業員の割合	28.7	30.7↑
睡眠	睡眠で十分な休養が取れる従業員の割合	78.3	60.9↑
ストレス	「高ストレス」に該当しない従業員の割合	86.3	85.2↑

※ 矢印は前年度比増減

健康経営

[健康経営](#) | [社会\(S\)](#) | [サステナビリティ](#)