

人事担当執行役員メッセージ



取締役
専務執行役員

谷本 憲治

エンゲージメント向上の取組みの考え方

当社は、サステナビリティ経営や中期経営計画2026の取組みを「人材が全ての活動や企業価値の根源である」という基本認識に基づいて進めていることは冒頭のトップメッセージでお伝えしたとおりです。

人材を大切に取る取組みは従業員エンゲージメントの向上につながります。従業員エンゲージメントとは従業員と会社の結びつき・信頼関係とされていますが、当社はエンゲージメント向上の取組みを「従業員が東洋電機グループで働いて良かった、東洋電機グループで働き続けたいと実感できる会社を目指す」ものと位置づけています。

そのために3つの観点で取組みを進めています。1点目は、従業員の年収水準を引き上げる、2点目は、従業員が働きがいを実感できる会社にする、3点目は、従業員が働きやすい制度、風通しの良い職場をつくるです。

基本的な人的投資の拡充

会社が利益を拡大して従業員の年収水準を引き上げること、これは経営の基本的な責務であり人的投資の基本であります。現在の中期経営計画期間の3年間で給与、賞与、新卒者の初任給など、かつてない思い切った水準の引上げを継続いたしました。今後も利益拡大を図り基本的な人的投資拡充を着実に進めます。

働きがいを実感できる会社へ

頑張って成果を挙げた人、自ら困難な課題にチャレンジした人にきちんと報いる制度・運営を拡充しています。最近では、半期ごとの賞与評価について「加点主義」を明確にした評価運営を管理職層から導入いたしました。今後これを全従業員に拡大いたします。

また、自ら学び成長を目指す意欲ある人を支援する制度の拡充も図っています。従業員1人当たりの教育研修投資の年間目標額を設定し、スキルアップ、能力アップを目指した資格取得や社外講習などを受講する人への投資を惜しみません。さらに自ら研鑽に努める従業員の希望に沿ったキャリア形成を実現するために自己申告の制度も活かしてまいります。

働きやすい制度

ワークライフバランスの観点からこれまでフレックスタイム、テレワーク、育児・介護休業などの制度を順次導入してまいりました。

今後は、特に改善の要望が多く寄せられている女性従業員の声を汲み取りながら、当社の課題である「女性が活躍できる会社」を目指し、有効な制度・運営にするためにさらに改善を重ねます。

風通しの良い職場づくり

エンゲージメント向上の取組みは制度的な対応に加えて、「風通しの良い職場づくり」も大変重要です。

2024年3月から外部の専門機関を活用したエンゲージメントサーベイを始めました。客観的なスコア評価に基づき各事業部・部門・階層ごとの課題を明確にした上で改善取組みを進めています。

半年ごとに改善取組みとその結果を経営層・管理職層で共有化を図っていますが、最も重要なことは経営層・管理職層、各職場の従業員それぞれの間で会社や各部門の目指す方向・取組みの共有化を図りながら本音の対話を重ねることだと認識しています。

取組みを始めて1年半、全体としては着実に改善が進んでいる一方で未だ課題も多く、今後も息の長い取組みとして継続してまいります。

経営企画担当執行役員メッセージ

「中期経営計画2026」の最終年度

2022年6月からの4年間で進めております「中期経営計画2026」では、3つの基本方針（①「新しい事業・製品の拡大」、②「既存事業の徹底した収益体質の改善」、③「資本コストを意識した資産効率の改善」）を基に、当社グループの「企業価値の回復と成長」を目指し取り組んでおります。

期間3年目の2025年5月期連結業績は、海外大口案件の計上により、中期経営計画で掲げた最終目標値である経営指標「売上高400億円、営業利益率5%、ROE8%」について、1年前倒しで達成することができました。

しかしながら、持続的な成長に向けた抜本的な収益力の強化と資産効率の改善は、引き続き重要な課題と捉えており、今後もROEの維持向上を目指して取り組んでまいります。

また、持続的な資産価値向上を示すPBRについても、2025年5月期末以降も、依然として1倍未満で低位に推移しており、当社の成長性や資本効率に対する市場の評価が十分でないことを示しています。

収益力の強化に加え、事業ポートフォリオの見直しと人的資本投資を通じたROEの向上、新しい事業・製品に向けた積極的な研究開発投資、設備投資の拡大による期待成長率の向上や株主還元の充実により、皆様に評価をいただけるように改善を図ってまいります。

期待成長率の向上への取組み

IR等を通じて皆様から「企業価値向上のストーリーが市場に伝わっていない」とのコメントをいただいております。これは、私たちが描く中長期的な成長戦略や資本効率の改善施策が不十分であり、またわかりにくいことの表れだと、真摯に受け止めています。

財務情報に加え、100年超の実績と信頼を支えてきた当社のモータドライブ技術やビジネスモデルを含めた東洋電機グループのコアバリュー・強みをわかりやすくお伝えし、当社の価値創造プロセスについて、より具体的にお伝えしていく所存です。株主様をはじめとする各ステークホルダーの皆様との対話を通じて、当社の成長ストーリーが市場にしっかりと伝わるよう、IR活動の質と量の両面での向上を図ってまいります。



取締役
専務執行役員

貫名 純

株主還元の拡充

現在の中期経営計画の期間中は継続的・安定的に配当性向30%以上の配当を行うことを基本方針としつつ、利益の拡大による増配を目指しています。

2025年5月期の1株当たりの年間配当金は、好調な業績や政策保有株式の売却に伴う当期純利益の増益を踏まえ70円としました。

2026年5月期についても年間5円増配を予定しております。また、配当金の下限30円を設けることで、業績が一時的に悪化しても安定して株主還元を継続する姿勢を明確にいたしました。自社株買いについても継続して取り組んでおり、引き続き機動的に対応してまいります。

最終年度となる2026年5月期は、好調な受注残高の早期売上化と引き続きの採算改善による収益力の強化により、最終の年度目標を確実に達成するべく、グループ全社を挙げて推進してまいります。

事業ポートフォリオの見直し

資産効率を向上する上で、事業ポートフォリオの見直しを継続して行っており、政策保有株式縮減の継続や非事業用資産の売却実施、採算が悪化した中国の事業会社の撤退と再編等を進めています。これにより得た資金を成長分野へ投資していきます。