

2025年3月期（第57期） サステナビリティレポート

加賀電子株式会社

<プライム市場 8154>

2025年9月9日



目次

● サステナビリティ中長期経営計画

サステナビリティ方針	P - 3
サステナビリティ推進体制	P - 4
マテリアリティ（重要課題）の特定	P - 5
中長期目標と主なKPI	P - 6

● サステナビリティ中長期経営計画の進捗

環境	P - 8
社会	P -10
ガバナンス	P -11

● 生物多様性に向けた取り組み

P -12

加賀電子グループ サステナビリティ中長期経営計画

2021年11月25日公表
(2024年4月1日改訂)



サステナビリティ中長期経営計画：サステナビリティ方針



加賀電子グループは、「すべてはお客様のために」の経営理念のもと、「持続可能な社会の実現」と「持続的なグループの成長」の両立を目指します。

その取り組みにあたっては、「CSR基本方針」「環境方針」ならびに「行動規範」に基づき、お客様、取引先、株主・投資家、従業員、地域社会など全てのステークホルダーとの対話を尊重し、持続可能な社会の実現に積極的な役割を果たすとともに、企業価値の向上を目指します。

① 事業活動を通じて環境課題に取り組めます

事業活動を通じて、CO²排出量の削減、廃棄物の削減と再利用の推進に取り組むとともに、環境に配慮した製品およびサービスを提供することで、地球環境を大切にする社会の実現に貢献します。

② 人権を尊重し、人財を育成します

性別や年齢、国籍や社会的身分、障がいの有無など個人の属性に関係なく、すべてのステークホルダーの人権を尊重します。また、多様な従業員が心身ともに安全且つ健康に働ける職場環境や個々の能力を最大限発揮できる人事制度・教育研修体系を整備し、イノベーションに挑戦する人財づくりに取り組みます。

③ 社会との相互信頼の確立を目指します

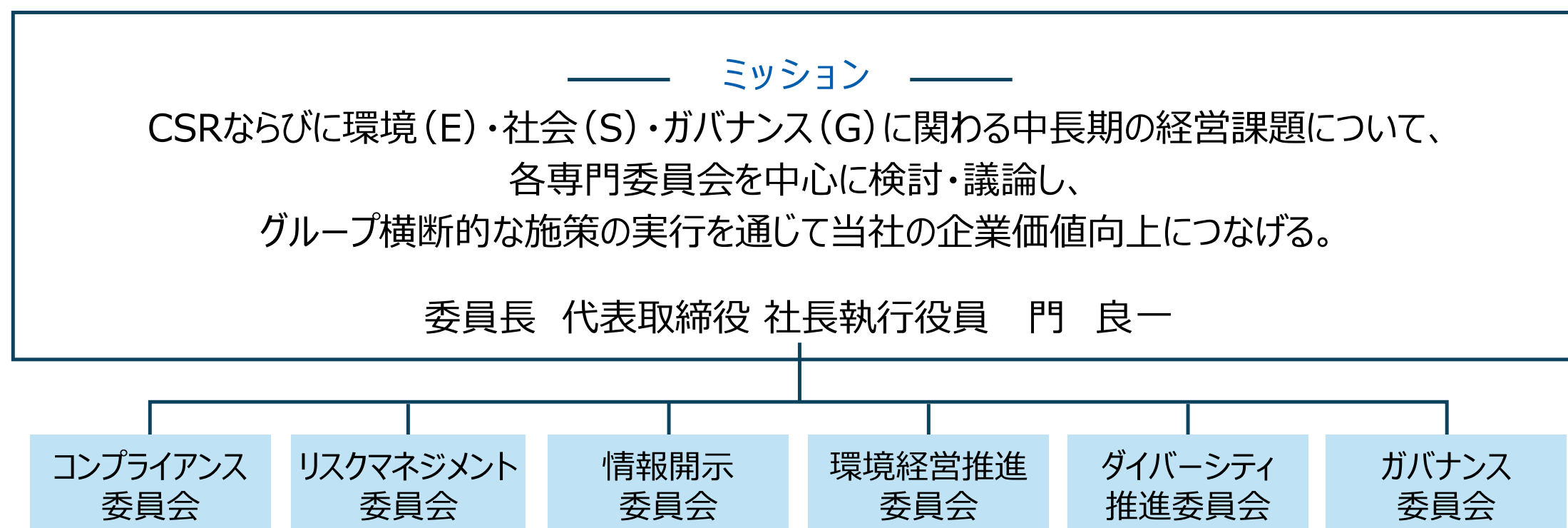
法令や規則を遵守し、公正な競争、高品質な製品およびサービスの提供、適時適切な情報開示など、誠実な企業活動を実践するとともに、ガバナンス体制の強化を図ることで社会から信頼される企業を目指します。

サステナビリティ中長期経営計画：サステナビリティ推進体制



加賀電子グループは、CSRならびにサステナビリティの推進を重要な経営課題と捉え、加賀電子(株)の代表取締役社長が委員長となる「サステナビリティ 委員会」を設置し、その直下には「環境経営推進」「ダイバーシティ推進」「ガバナンス」「リスクマネジメント」「コンプライアンス」「情報開示」の各専門委員会を配して、グループ横断的にCSRならびにサステナビリティを推進するマネジメント体制を敷いています。経営トップのコミットメントのもと、事業部門とも連携して、各委員会を通じて、ESG 課題に対する方針や施策・目標の策定、進捗管理などグループ一体となってサステナビリティの推進に取り組んでいます。

サステナビリティ委員会



サステナビリティ中長期経営計画：マテリアリティ（重要課題）の特定



加賀電子グループは、世界および当社が直面するさまざまな課題や社会からの要請に真摯に向き合い、「E：環境」「S：社会」「G：ガバナンス」ならびに「B：事業」の4つの観点から、当社の経営にとってインパクトの大きい重要課題を以下の通り特定しました。これらのマテリアリティの取組みを通じて、持続可能な社会の 実現に寄与する企業活動を実践し、さらなる企業価値の向上を推進していきます。

	マテリアリティ	関連するSDGs	経済・社会情勢の変化	取組み課題
E	クリーンな地球環境を作る	 	● 地球温暖化・環境問題の深刻化 ● カーボンニュートラルへの要請	● 環境・エネルギー問題に貢献する製品およびサービスの提供 ● 環境負荷低減に向けた取組みの継続
S	働きやすい会社、豊かな社会を作る	  	● ニューノーマルに向けた社会構造の変化 ● 少子高齢化による人材の逼迫	● ニューノーマルに相応しいダイバーシティおよび働き方の促進 ● 加賀イズムの継承・発展による人財育成
G	持続可能な経営基盤を作る	 	● コーポレートガバナンス強化への要請 ● 環境変化に耐えうるレジリエンスの実現	● ガバナンス、コンプライアンスのさらなる強化 ● 利益重視経営の徹底
B	持続的な事業成長を実現する	  	● デジタルトランスフォーメーションの進展 ● IoT・AIなどICTの普及による超スマート社会の到来 ● グローバル競争の激化	● デジタル化社会に貢献する製品およびサービスの提供 ● 社会課題解決に貢献する新規事業創出 ● グローバル展開のさらなる促進

サステナビリティ中長期目標と主なKPI



	主なテーマ	取組み課題・検討課題	中期目標	長期目標
E	再生可能エネルギー100%化の実現	● 国内営業拠点における再エネ導入	2024年:40% (1%)	2030年:100%
		● 国内製造拠点における再エネ導入	~2024年:情報収集・分析及び方針決定	2030年: 50% 2050年:100%
		● 海外製造拠点における再エネ導入	・自家発電/外部調達 ・太陽光パネル/バイオマス発電/再エネ事業者	2030年: 30% 2050年:100%
	社有車両のEV化	● 国内営業車両の電動車(EV、HV、PHV、FCV)への切り替え	2024年:85% (78.5%)	2030年:100%
S	ダイバーシティと人財マネジメント	● 中核人財の多様性確保 (女性、外国人、中途採用) ● 高齢者・障がい者雇用の取り組み	<女性新卒総合職比率> 2023年:30% (5.8%) <女性管理職比率> 2024年:15% (13.3%)	<女性新卒総合職比率> 2028年:40% <女性管理職比率> 2029年:17%
	「ワークライフ・マネジメント」と「生産性向上」	● 育児・介護支援、テレワークなど各種制度拡充 ● 健康経営優良法人の認定取得	2022年:各種制度拡充 2023年:認定取得	2025年:外部認定取得 2024年~認定継続
G	CGコード改訂・東証 再編に対応したガバナンス体制の再構築	● 独立社外取締役1/3以上 ● 指名・報酬委員会の設置	2021年6月実施済み	次期CGコード改訂に応じて目標設定
		● 取締役会の多様化	~2022年6月:方針決定	
		● プライム市場に対応したCGコード・フルコンプライ	2021年11月実施済み	
	経営の監督機能・執行機能の一層強化	● 「委任型執行役員」制度の導入 ● 「委員会等設置会社」への移行	2022年4月:施行 ~2023年3月:方針決定	

※()内は計画策定時値：2021年11月

サステナビリティ中長期経営計画 の進捗

2024年 5 月23日公表



サステナビリティ中長期経営計画の進捗：環境



主なテーマ		取組み課題・検討課題	2023年度/2024年度の主な活動・進捗状況
E	再生可能エネルギー100%化の実現	● 国内営業拠点における再エネ導入	【2023年度】①再エネ由来電力は全体電力量の5.1%で導入済。②「24年40%再エネ化」の目標達成に向けて、非化石証書購入を決定。併せて、24年度において温室効果ガス排出量定量化および削減目標設定を決定。 【2024年度】非化石証書を購入し、再エネ導入40%の目標を達成。
		● 国内製造拠点における再エネ導入	【2023年度】十和田工場(23年12月)、須賀川工場(24年2月)で太陽光発電設備を導入。 【2024年度】太陽光発電での十和田工場の自給率は9.2%、福島事業所は21.9%となり、再エネ導入率は10.7%に推移。
		● 海外製造拠点における再エネ導入	【2023年度】メキシコ新工場(24年4月)に太陽光パネルを設置。 【2024年度】メキシコ新工場は太陽光発電許可を受け25年1月より稼働。再エネ導入率は4.4%に推移。賃貸の製造拠点はI-REC(再エネ証書)の購入を検討中。
	社有車両のEV化	● 国内営業車両の電動車(EV、HV、PHV、FCV)への切り替え	【2023年度】電動車化比率は前年度比3.0pt増の85.0%(24年3月末)。 【2024年度】電動車化比率は前年度比5.2pt増の90.2%(25年3月末)。

再生可能エネルギー導入状況

- 再生可能エネルギー100%化の実現に向け、太陽光発電設備を順次導入。
- 引き続き積極的な導入により、環境に配慮したサステナブルな事業成長をめざす。

加賀EMS十和田 本社工場



発電能力

年間発電量
289,444kWh
再エネ率
10～20%

導入時期

2023年12月

加賀マイクロソリューション 福島事業所



発電能力

年間発電量
158,761kWh
再エネ率
20～30%

導入時期

2024年2月

ベトナム工場



発電能力

年間発電量
747,934kWh
再エネ率
70～80%

導入時期

2022年11月

湖北工場



発電能力

年間発電量
1,086,118kWh
再エネ率
30～40%

導入時期

2022年4月

注) 再エネ率：各拠点で使用する総電力量に対する再生エネルギーの割合（見込）

サステナビリティ中長期経営計画の進捗：社会



主なテーマ		取組み課題・検討課題	2023年度/2024年度の主な活動・進捗状況
S	ダイバーシティと人財マネジメント	● 中核人財の多様性確保 (女性、外国人、中途採用)	■ 女性新卒総合職比率は、「行動計画」に沿った採用活動を実施。 【2023年度】新卒採用総合職23人中、女性5名。前年度比3.6pt増の21.7%に拡大。 【2024年度】新卒採用総合職22人中、女性5名。前年度1.0pt増の22.7%に拡大も、目標30%に届かず。 ■ 女性管理職比率向上に関しグループ内で協議、各社ごとに女性管理職員の目標人数を設定。 【2023年度】前年度比0.9pt増の17.4%。 【2024年度】前年度比0.1pt減の17.3%。
		● 障がい者雇用の取り組み	【2023年度】法定雇用率100%。 【2024年度】法廷雇用率100%。
	「ワークライフ・マネジメント」と「生産性向上」	● 育児・介護支援、テレワークなど各種制度拡充	【2023年度】23年4月よりテレワークに関する新ルールの運用開始。 【2024年度】男性育児休業制度は12名が利用。男性の育児休業取得は100%。
		● 健康経営優良法人の認定取得	【2023年度】24年3月、2年連続で認定取得。 【2024年度】25年3月、3年連続で認定取得。HPに健康経営方針や取り組みを掲載。

サステナビリティ中長期経営計画の進捗：ガバナンス



	主なテーマ	取組み課題・検討課題	2023年度/2024年度の主な活動・進捗状況
G	CGコード改訂・東証 再編に対応した ガバナンス体制の 再構築	● 独立社外取締役1/3以上 ● 指名・報酬委員会の設置と運営	【2023年度】23年6月株主総会にて取締役6名（うち 社外取締役3名）体制を決議。 【2024年度】減員していた社外取締役を24年6月株主総会にて選任し、取締役6名（うち社外取締役3名）体制を維持。
		● 取締役会の多様化	【2023年度】23年6月株主総会にて女性社外監査役を選任。24年6月株主総会での女性取締役選任は見送り。 【2024年度】25年6月株主総会後、監査等委員会設置会社への移行に伴い女性取締役就任。
		● プライム市場に対応したCGコード・フルコンプライ	【2023年度】CGコードの改定なし。 【2024年度】CGコードの改定はないが、社内対応の見直しを実施。
	経営の監督機能・ 執行機能の一層強化	● 「委任型執行役員」制度の導入	【2023年度】グループ経営本部会議の構成員を委任型執行役員へ拡大することを決定。24年4月より運用開始。 【2024年度】運用継続中。
		● 「委員会等設置会社」への移行	【2023年度】監査役設置会社を継続。経営の迅速性、女性取締役選任の必要性も考慮し、引き続き「監査等委員会設置会社」への移行を検討。 【2024年度】25年6月株主総会後に「監査等委員会設置会社」へ移行。

生物多様性に向けた取り組み ～本社屋上にビオトープを設置～



2023年7月に「ビオトープ」を設置。野生生物の生息・生育空間を確保し、生物多様性の保全に寄与しております。ビオトープ内には絶滅危惧種に選定されている植物が花を咲かせており、従業員が生物多様性の保全や自然環境の保護について学び、自然を楽しみながら、生きものとのつながりを感じることができる場となっております。

このほか、子ども向けに「生物多様性に関する講演会」を開催。講演会には、外部専門家をお招きし、従業員とその家族が自然に触れ、楽しみながら生物多様性を学べる機会を提供しております。



『すべてはお客様のために』



問合せ先：サステナビリティ推進部

〒101-8629 東京都千代田区神田松永町20番地

TEL:03-6757-7985

FAX:03-3254-7131

E-mail : webmaster@taxan.co.jp

<https://www.taxan.co.jp>