

加賀電子グループ サステナビリティ中長期経営計画

加賀電子株式会社

2021年11月25日



加賀電子 社長の門でございます。

平素は当社のIR活動にご支援、ご協力をいただきまして、誠にありがとうございます。

続きまして、本日発表いたしました、加賀電子グループの「サステナビリティ中長期経営計画」につきまして、ご説明させていただきます。

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みます

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。



まず初めに、加賀電子のSDGsに対する基本的な考え方として「サステナビリティ方針」を定めましたので、ご説明いたします。

この前文のとおり、わたくしども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」の両立を目指しております。そして、その取り組みにあたっては、お客様、取引先、株主・投資家、従業員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し、企業価値向上を目指しております。

「サステナビリティ方針」では、次の3項目を方針として掲げております。

一つ目は、「事業活動を通じて環境課題に取り組む」ということで、CO₂の削減、廃棄物の削減と再利用の推進、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社会の実現に 貢献します。

二つ目は、「人権を尊重し、人財を育成する」ということで、性別や年齢、国籍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。

三つ目は、「社会との相互信頼の確立を目指す」ということで、法令や規則の遵守、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。

サステナビリティ推進体制

加賀電子グループは、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「SDGs委員会」を設置し、その直下には「環境」「社会」「ガバナンス」のワーキンググループを配して、グループ横断的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、各ワーキンググループを通じて、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。



本年4月に、「SDGs委員会の設置」について公表いたしましたが、この図が当社の推進体制であります。

社長のわたしが「SDGs委員会」の委員長を務め、委員は事業部門や管理部門を統括する取締役5名を置きました。委員会の直下に「環境」「社会」「ガバナンス」のワーキンググループを配して、グループ横断的にサステナビリティ経営を推進するマネジメント体制を設計しました。経営トップのコミットメントのもとで、事業部門・グループ会社とも連携して、ESG課題に対する方針や施策を策定し、グループ一体となって取り組むことを狙いとしてきました。

4月以降、委員会は3回開催しました。また、ワーキンググループは、それぞれ7回~8回開催しており、テーマごとに活発な議論・検討を重ねております。

そのアウトプットの 하나가、本日公表しました「サステナビリティ中長期経営計画」であります。

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	 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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り組みの継続
S 働きやすい会社、豊かな社会を作る	  	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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・発展による人材育成
G 持続可能な経営基盤を作る	 	<ul style="list-style-type: none"> ● コーポレートガバナンス強化への要請 ● 環境変化に耐えるレジリエンスの実現 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	  	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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

このスライドは、当社で議論を重ねて特定した、「マテリアリティ(重要課題)」であります。

当社は、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このように特定しました。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まいります。

具体的には、E；環境では「クリーンな地球環境を作る」、S；社会では「働きやすい会社、豊かな社会を作る」、G；ガバナンスでは「持続可能な経営基盤を作る」、そして、B；事業では「持続的な事業成長を実現する」が当社の重要課題であります。

それぞれの詳細につきましては、次のページに、取り組むテーマや目標・KPIを一覧にしてまとめております。

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 ・自家発電/外部調達	2030年: 50% 2050年:100%
	● 海外製造拠点における再エネ導入	・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
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	2022年4月:施行	
	● 「委員会等設置会社」への移行	~2023年3月:方針決定	



※()内は現状値

4

最後に、「サステナビリティ中長期目標と主なKPI」について主な項目のみ抽出させていただきます。

環境では、当社が事業活動で消費するエネルギーの「再生可能エネルギー100%化」に取り組めます。国内の営業拠点での再生可能エネルギー使用は現状1%程度ですが、3年後の2024年には40%、2030年には100%化を目指します。一方、当社のEMS事業は国内外10ヶ国21拠点に、自社工場を展開しておりますが、そこで使用するエネルギーについて2030年には30%~50%、2050年には100%の長期目標を設定しました。その実行のために次の3年間は、情報収集・分析を進め、自家発電なのか/外部調達なのか、また、自家発電なら太陽光パネルがいいのか/バイオマス発電がいいのか、等々の方針を決定いたします。これらの取組みを通して、「RE100」(「Renewable Energy 100%」の略称で、事業活動で消費するエネルギーを100%再生可能エネルギーで調達することを目標とする国際的イニシアチブのこと)の宣言も検討したいと思います。

社会では、「ダイバーシティと人財マネジメント」および「ワークライフ・マネジメントと生産性向上」に取り組めます。特に、中核人財の多様性確保として、現状13%程度の管理職の女性比率を2024年には15%に高めます。その前準備として、現状6%程度の新卒採用総合職の女性比率を、30%に高める計画であります。

最後にガバナンスですが、「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」としては、既に本年6月に、「独立社外取締役1/3以上」「指名・報酬委員会の設置」を実施いたしました。来年の株主総会には「取締役会の多様化」の方針を決定し、ご提案したいと考えております。また、「経営の監督機能・執行機能の一層強化」として、来年4月に「委任型執行役員」制度を導入する予定です。「委員会等設置会社」につきましても、2023年3月までには方針を決定したいと思います。

このように、サステナビリティ経営に取り組んでまいります。ご清聴ありがとうございました。

<memo>

.....

.....

.....

.....

.....

.....

『すべてはお客様のために』



問合せ先：IR・広報室

〒101-8629 東京都千代田区神田松永町20番地

TEL:03-5657-0106

FAX:03-3254-7133

E-mail : webmaster@taxan.co.jp

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

■ 将来見通しに係わる記述についての注意事項

本資料に記載されている業績見通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および合理的であると判断する一定の前提に基づいており、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。

■ 本説明資料における表示方法

数値：表示単位未満を四捨五入

比率：円単位で計算後、表示単位の一桁下位を四捨五入