

役員紹介 (2025年6月26日現在)

取締役



代表取締役 会長執行役員

塚本 勲 (つかもと いさお)

- 1968 加賀電子(個人経営)創業
- 1968 加賀電子(株)設立
代表取締役社長
- 2007 代表取締役会長
- 2022 代表取締役会長 会長執行役員
- 2023 代表取締役 会長執行役員

[兼職状況]

- 2021 ITbookホールディングス(株)
(現:SAAFホールディングス(株))
社外取締役(現任)
- 2024 ソレキア(株)
社外取締役(現任)



代表取締役 社長執行役員

門 良一 (かどりょういち)

- 1980 当社入社
- 1991 営業本部営業第三部部长
- 1995 ハイテックス事業部
東日本営業部部长
- 1995 取締役
常務取締役
- 2002 専務取締役 特機事業本部長
- 2012 取締役副社長
- 2014 代表取締役社長
- 2022 代表取締役社長 社長執行役員
- 2023 代表取締役 社長執行役員



取締役 上席執行役員

塚本 剛 (つかもと たけし)

- 1987 当社入社
- 2005 KAGA (H.K.) ELECTRONICS
LIMITED 取締役社長
- 2010 海外事業部EMS営業部長
- 2012 加賀ハイテック(株) 常務取締役
経営企画室長
- 2016 執行役員 経営企画室長
- 2019 執行役員
富士通エレクトロニクス(株)
(現:加賀FEI(株))
取締役 執行役員専務
上席執行役員
- 2023 加賀FEI(株)
代表取締役社長 執行役員社長
取締役 上席執行役員
- 2025 加賀FEI(株)
代表取締役 社長執行役員



取締役 上席執行役員

石原 康広 (いしはら やすひろ)

- 1987 当社入社
- 2012 管理本部経理部長
- 2012 加賀ハイテック(株) 取締役
- 2015 管理本部経理部長
- 2018 執行役員 管理本部経理部長
- 2019 執行役員
富士通エレクトロニクス(株)
(現:加賀FEI(株))
取締役 執行役員常務
- 2021 執行役員 管理本部副本部長兼
経理部長
- 2022 執行役員 管理本部副本部長
- 2023 上席執行役員 管理本部長
- 2025 取締役
上席執行役員 管理本部長



取締役 上席執行役員

榎谷 仁志 (こうじたに にし)

- 1992 当社入社
- 2012 特販事業部特販第四部長
- 2013 特販事業部特販第二部長
- 2019 経営企画室長
- 2020 執行役員 経営企画室長
- 2024 執行役員 経営企画室長兼
営業企画室長
- 2025 執行役員 経営企画室長
- 2025 取締役 上席執行役員
経営企画室長



社外取締役

三吉 暹 (みよし すずむ)

- 1963 トヨタ自動車工業(株)
(現:トヨタ自動車(株))入社
- 2001 同社代表取締役副社長
- 2002 大阪トヨベツ(株)
(現:大阪トヨタ自動車(株))
代表取締役社長
- 2005 トヨタ自動車(株)顧問
大阪トヨベツ(株)
代表取締役会長
- 2015 当社社外取締役



社外取締役

橋本 法知 (はしもの のりとも)

- 1977 三菱電機(株)入社
 - 2009 同社取締役、指名委員長、
報酬委員長、常務執行役、
総務・人事・広報担当
 - 2012 同社取締役、指名委員長、
専務執行役、経営企画・
関係会社担当
 - 2016 同社取締役
 - 2016 同社顧問
 - 2019 当社社外取締役
- [兼職状況]
- 2021 (株)イボキン
社外取締役(現任)
 - 2024 ススムホールディングス(株)
社外取締役(現任)
 - 2024 進工業(株)社外取締役(現任)



社外取締役

吉田 守 (よしだ まもる)

- 1979 松下電器産業(株)
(現:パナソニックホールディング
ス(株))入社
 - 2012 同社常務取締役
AVCネットワークス社社長
 - 2013 同社常務取締役技術担当兼
知的財産担当兼
情報システム統括担当
 - 2015 同社常務取締役
アプライアンス社上席副社長
エアコンカンパニー社長兼
テレビ事業担当
 - 2016 同社常任監査役
 - 2024 当社社外取締役
- [兼職状況]
- 2022 ヌヴォトンテクノロジー
ジャパン(株)
社外取締役(現任)

役員紹介 (2025年6月26日現在)

取締役 監査等委員



取締役 常勤監査等委員
川村 英治 (かわむら えいじ)
 1979 当社入社
 1985 TAXAN (UK) LTD.
 代表取締役社長
 1993 第二営業本部海外営業部部長
 2005 執行役員
 経理部長兼情報システム室長
 2012 執行役員 管理本部長
 2012 取締役 管理本部長兼経理部長
 2015 常務取締役 管理本部長
 2022 取締役
 常務執行役員 管理本部長
 2023 常勤監査役
 2025 取締役 (常勤監査等委員)



社外取締役 監査等委員
橋内 進 (きつない すずむ)
 1997 監査法人トーマツ
 (現:有限責任監査法人
 トーマツ) 東京事務所入所
 2001 公認会計士登録
 2002 橋内公認会計士事務所開設
 代表 (現任)
 2004 Asia Alliance Partner
 Co., Ltd. 設立
 代表取締役 (現任)
 2018 当社社外監査役
 2025 当社社外取締役
 (監査等委員)
 [兼職状況]
 2002 橋内公認会計士事務所
 代表 (現任)
 2004 Asia Alliance Partner Co., Ltd
 代表取締役 (現任)
 2022 (株) エージェント・
 インシュアランス・グループ
 社外取締役 (現任)



社外取締役 監査等委員
佐藤 陽一 (さとう よういち)
 1977 東京地方裁判所判事補
 1989 東京地方裁判所判事
 1996 東京高等裁判所判事
 2016 弁護士登録
 アルファパートナーズ
 法律事務所入所 (現任)
 2018 当社社外監査役
 2025 当社社外取締役
 (監査等委員)
 [兼職状況]
 2016 アルファパートナーズ法律事務所
 弁護士 (オブ・カウンセル)
 (現任)
 2021 ブイグ・アジア (株)
 監査役 (現任)



社外取締役 監査等委員
大柳 京子 (おおやなぎ きょうこ)
 2002 (株) 産研アウトソーシング入社
 2004 須田田労働管理事務所
 (現: 社会保険労務士法人
 さくらマネジメントオフィス) 入社
 2005 社会保険労務士登録
 2016 社会保険労務士法人
 さくらマネジメントオフィス
 代表 (現任)
 2023 当社社外監査役
 2025 当社社外取締役
 (監査等委員)
 [兼職状況]
 2016 社会保険労務士法人
 さくらマネジメントオフィス
 代表 (現任)
 2020 労働保険事務所組合東京労務
 改善推進協会 理事長 (現任)

執行役員

| | |
|--------|--|
| 会長執行役員 | 塚本 勲 |
| 社長執行役員 | 門 良一 |
| 常務執行役員 | 俊成 伴伯 野原 充弘 |
| 上席執行役員 | 池田 光仁 (株) エクセル 代表取締役 社長執行役員 塚本 剛 加賀 FEI (株) 代表取締役 社長執行役員 石原 康広 管理本部長 梶谷 仁志 経営企画室長 |

| | |
|------|--|
| 執行役員 | 関 祥治 加賀ソルネット (株) 専務取締役 |
| | 鈴木 啓起 (株) デジタル・メディア・ラボ 代表取締役社長 |
| | 丸山 博昭 加賀 FEI (株) 取締役 常務執行役員 |
| | 長坂 浩永 (株) エクセル 取締役 常務執行役員 |
| | 浦澤 貴洋 加賀スポーツ (株) 代表取締役社長 |
| | 鈴木 克敏 加賀デバイス (株) 代表取締役社長 |
| | 江口 聡 加賀マイクロソリューション (株) 代表取締役社長 |
| | 熊部 光洋 加賀ソルネット (株) 代表取締役社長 |
| | 島崎 健司 加賀ソルネット (株) 常務取締役 |
| | 竺 振洲 EMS 事業部長 兼 加賀電子 (上海) 有限公司 董事長総経理 |
| | 武隈 教郎 アセアン統括 兼 KAGA (THAILAND) 取締役会長 |
| | 鶴見 隆行 欧米統括 兼 TAXAN MEXICO S.A. DE C.V. 代表取締役社長 |

取締役就任のご挨拶 ～決意を新たに～



**当社グループの
リーディングカンパニーを
さらに成長させ、
グループの成長に貢献**

取締役 上席執行役員 塚本 剛

これまで上席執行役員として経営会議などに出席し、グループ全体がどのような方向にあるかを把握し、このようにすべきといった意識を持ってきましたが、取締役に就任し、その責任が重くなったと感じています。

加えて、引き続き加賀FEIの社長という立場では、同社の売上、利益は当社グループ会社のトップにあるため、これをしっかり運営しながら、海外ビジネスの先陣を切り、いかにグループ内での存在価値をさらに高めていくかに邁進していきたいと考えています。設計開発ができる技術的スキルを持ち、海外ローカルのお客様と直接ビジネスができる強みを活かし、当社グループがさらに拡大していく礎になりたいと思っています。

とにかく困ったら加賀電子グループに相談しよう、加賀電子グループであれば販路が広がるのではないかとお客様に期待に応え、存在価値を高めていきたいと考えています。

今後は、取締役として当社グループ全体を見ていく立場になりますので、グループ全体の成長に貢献できるように、意見を発信していく構えです。



**今後の
当社グループ拡大に
培った知見を
活かしていきたい**

取締役 上席執行役員 石原 康広

私は、20代から会計、財務関連に従事してきましたので、財務会計が一番の強みであると考えています。経営指標を分析し、それらを次の経営につなげる“翻訳”を通じて、末端の営業マンまで理解させる役割を担っていると考えています。

30代からの10年間は、事業部門や子会社管理を担当しました。そのなかに、情報機器事業があり、IT活用による業務改善や業務改革を経験しましたので、この経験やスキルを活用できると思っています。

これまでに4度、子会社への出向がありました。そのうち3度は、新規事業の立ち上げや、グループ入りしたばかりの子会社の経営でした。グループにいかに融和させ、より効率的な経営で当社グループに貢献してもらうかに腐心してきました。残りの1度は、赤字子会社をいかに黒字転換させるかでした。

今後、M&Aによりグループを拡大していく際のPMI、あるいは組織の活性化や経営効率の向上などに、これまで培った知見を活かしていきたいと考えています。



**日々感謝の気持ちを持ち、
謙虚さを欠かさない**

取締役 上席執行役員 穂谷 仁志

取締役に就任いたしました。自分自身が高いスキルを身に付けているとは決して思っておりません。まだまだ経験不足な点があると感じており、さまざまな方々のご助力を得なければならぬと考えています。

これからは、社内のみならず、社外も含めた人脈をどれだけ大切にできるか、活かしていけるかが問われます。社内外の方々からさまざまなことを学び、吸収した事柄を従業員に伝え、共有していくことが、取締役としての私の使命だと思っています。

何かに挑戦してうまくいけば、「お陰様で」と言えるようにし、それがうまくいかなければ、自責思考で反省し、繰り返さないこと。何事においても、日々感謝の気持ちを持ち、謙虚さを欠かさないなど、人間性を大切にしていきたいと考えています。

また、取締役として見解が異なる、あるいは正さなければならぬと考える事案に直面した場合は、しっかりと自分の意見を述べていかなければならないと感じています。

コーポレート・ガバナンス

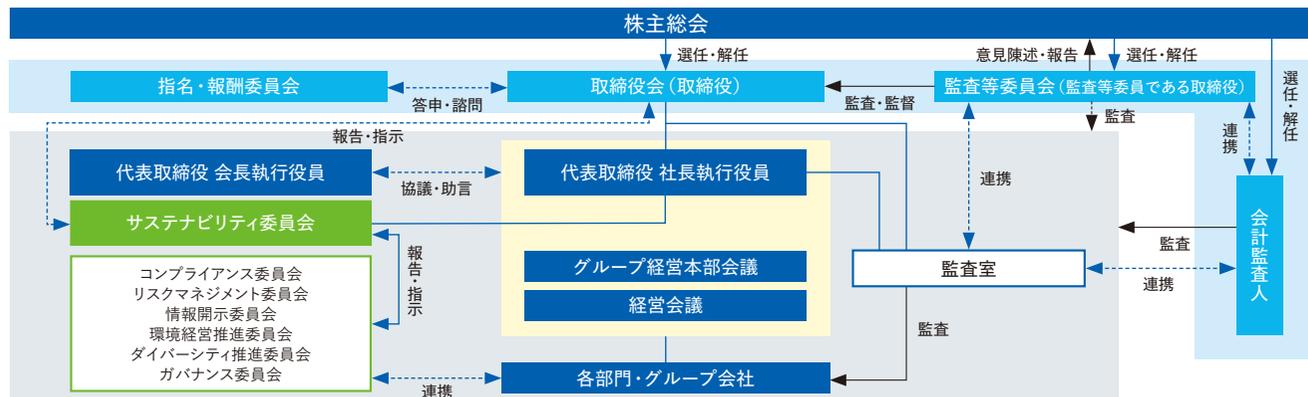
コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方と体制

加賀電子はコーポレート・ガバナンスの充実を経営上の重要課題と認識し、企業倫理と法令遵守の徹底、内部統制システムの強化を推進するとともに、経営の健全性・効率性・透明性を確保し、企業価値の向上を図ることを基本的方針・目的としてコーポレート・ガバナンス体制を構築しています。また、コーポレート・ガバナンスの重要性に鑑み、サステナビリティ委員会および指名・報酬委員会を設置し、コーポレート・ガバナンス体制の強化を図っています。当社は雇用型執行役員制度・委任型執行役員制度を導入していますが、コーポレート・ガバナンスのさらなる向上のため、2025年6月26日開催の第57回定時株主総会終了後に監査役会設置会社から監査等委員会設置会社に移行しました。取締役会、指名・報酬委員会、監査等委員会、会計監査人との連携によるコーポレート・ガバナンス体制を採用し、これに

より、経営に関する意思決定・監督機能と業務執行機能の分離を促進しそれぞれの役割を明確化することで、取締役会機能および業務執行機能の強化を図りつつ、外部環境の変化に迅速に対応できる体制を構築しています。

取締役会は月1回の定例取締役会のほか、必要に応じ機動的に臨時取締役会を開催し、法令で定められた事項や経営に関する重要事項を決定するとともに、各取締役の職務執行の状況を監督しています。また、取締役の人数は12名（うち社外取締役6名）であり、十分な議論を行う的確かつ迅速な意思決定ができる体制を整えています。監査等委員会は、監査等委員である取締役4名体制（うち社外取締役3名）としており、監査等委員は取締役会のほかに、社内的重要会議にも積極的に参加するなど執務を行っています。

コーポレート・ガバナンス体制図



監査等委員会

監査等委員会は、社外取締役3名を含む監査等委員4名をもって構成し、原則として毎月1回開催、必要のある時は随時開催しています。

指名・報酬委員会

取締役、監査等委員、委任型執行役員の指名、報酬等に係る評価・決定プロセスの透明性および客観性を担保することにより、取締役会の監督機能の強化、コーポレート・ガバナンス体制の充実を図るため、任意の指名・報酬委員会を設置しています。指名・報酬委員会は取締役会が選定した3名以上の取締役で構成するものとし、その過半数は、独立社外取締役とし、委員長は独立社外取締役から選定することとしています。

サステナビリティ委員会

サステナビリティ委員会は、代表取締役 社長執行役員を委員長に、その直下にコンプライアンス、リスクマネジメント、情報開示、環境経営推進、ダイバーシティ推進、ガバナンス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。

監査室

代表取締役 社長執行役員直轄である監査室は、管理本部等との連携によりグループ会社を含め業務活動全般に関し、その妥当性や会社資源の活用状況、法律、法令、社内規程の遵守状況について監査業務を遂行しています。なお、金融商品取引法の施行に対する内部統制システムの評価も実施しています。

コーポレート・ガバナンス

社外役員について

当社は、社外取締役を6名（うち監査等委員である取締役3名）選任しています。社外取締役の選任については東京証券取引所の独立性基準を参考にし、当社と特別な利害関係がないことや、企業経営において豊富な経験と幅広い見識を保有していることを要件としています。また、監査等委員である取締役については高いレベルの専門知識や業務執行者からの独立性を要件としています。

当社では、取締役会事務局を設け、取締役会の審議事項に関する資料を、取締役会の開催に先立って、社外取締役を含む全役員に配布しています。社外役員には必要に応じて補足説明を行うなど十分な事前情報の伝達により、取締役会における活発な議論を後押ししています。また、翌事業年度における定時の取締役会の開催日程については、毎事業年度末までに設定し、社外役員を含む全役員に周知し、出席率の向上に努めています。

取締役会等への出席状況（2025年3月期）

| 氏名 | 当社における地位および担当 (2025年3月31日現在) | 取締役会への出席状況 | | 就任している委員会 | | |
|---------------------|---|------------|--------|------------------------------|------------------------------|--------------------------------|
| | | 出席回数(回) | 出席率(%) | 指名・報酬委員会 | サステナビリティ委員会 | 監査役会 |
| 塚本 勲 | 代表取締役 会長執行役員 | 17/17 | 100.0 | ● 6/6(100%) ^{※3} | — | — |
| 門 良一 | 代表取締役 社長執行役員 | 17/17 | 100.0 | ● 6/6(100%) ^{※3} | ● 2/2(100%) ^{※3} | — |
| 寛 新太郎 ^{※1} | 取締役 専務執行役員 | 17/17 | 100.0 | — | ● 2/2(100%) ^{※3} | — |
| 三吉 暹 | 社外 独立 社外取締役 | 17/17 | 100.0 | ● 6/6(100%) ^{※3} | — | — |
| 橋本 法知 | 社外 独立 社外取締役 | 17/17 | 100.0 | ● 6/6(100%) ^{※3} | — | — |
| 吉田 守 ^{※2} | 社外 独立 社外取締役 | 13/13 | 100.0 | ● 6/6(100%) ^{※3} | — | — |
| 川村 英治 | 常勤監査役 | 17/17 | 100.0 | — | — | ● 16/16(100%) ^{※3} |
| 橋内 進 | 社外 独立 社外監査役 | 17/17 | 100.0 | — | — | ● 15/16(94%) ^{※3} |
| 佐藤 陽一 | 社外 独立 社外監査役 | 17/17 | 100.0 | — | — | ● 16/16(100%) ^{※3} |
| 大柳 京子 | 社外 独立 社外監査役 | 17/17 | 100.0 | — | — | ● 16/16(100%) ^{※3} |

社外 : 社外取締役・社外監査役 独立 : 東京証券取引所の定めに基づく独立役員 ● : 委員長 ○ : 委員

※1. 寛 新太郎は、2025年6月26日開催の第57回定時株主総会終結の時をもって取締役 専務執行役員を退任しました。

※2. 吉田 守は、2024年6月26日の取締役就任以降、当事業年度に開催された取締役会13回すべてに出席しました。

※3. 各委員会の出席回数(出席率)

コーポレート・ガバナンス

取締役の専門性（2026年3月期）

| 氏名 | | 企業経営 | グローバル | 営業・ マーケティング | 法律・ リスク管理・ コンプライアンス | 財務・会計 | 人事・ 人財開発 | 技術・製造 | IT・ デジタル |
|-------|-------|------|-------|----------------|---------------------------|-------|-------------|-------|-------------|
| | | 塚本 勲 | | ● | ● | ● | | ● | |
| 門 良一 | | ● | ● | ● | | | ● | | |
| 塚本 剛 | | ● | ● | ● | | | | ● | |
| 石原 康広 | | | | | ● | ● | ● | ● | |
| 糀谷 仁志 | | ● | | ● | | | | ● | |
| 三吉 暹 | 社外 独立 | ● | | ● | ● | ● | | | |
| 橋本 法知 | 社外 独立 | ● | | | ● | | ● | ● | |
| 吉田 守 | 社外 独立 | ● | ● | | | | ● | ● | |
| 川村 英治 | | | ● | | | ● | ● | ● | |
| 橋内 進 | 社外 独立 | ● | ● | | | ● | | | |
| 佐藤 陽一 | 社外 独立 | | | | ● | | ● | | |
| 大柳 京子 | 社外 独立 | ● | | | ● | | ● | | |

取締役

取締役
監査等委員

(注1.) 各人に特に期待される項目を四つまで記載しております。上記一覧表は、取締役・監査等委員の有するすべての知見を表すものではありません。

(注2.) 当社は、2025年6月26日開催の第57回定時株主総会での決議をもって監査等委員会設置会社へ移行しました。

役員報酬

当社の取締役の報酬は、当社の経営理念の実現を実践する優秀な人財を確保・維持し、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能するよう株主利益と連動した報酬体系として、個々の取締役の報酬の決定に際しては各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針としています。具体的には、業務執行取締役の報酬は、固定報酬としての基本報酬、業績連動報酬および株式報酬により構成し、監督機能を担う社外取締役および監査等委員である取締役については、その職責に鑑み、基本報酬のみで構成しています。

また、取締役の報酬内容については、報酬の内容および決定手続きの両面において、合理性、客観性および透明性を備えるものとしています。

2025年3月期の役員報酬等の総額

| | 報酬等の総額 (百万円) | 対象員数 (名) |
|------------------|-----------------|-------------|
| 取締役 (うち社外取締役) | 707 (28) | 6 (3) |
| 監査役 (うち社外監査役) | 36 (15) | 4 (3) |

コーポレート・ガバナンス

取締役会の実効性評価

取締役会では毎回活発な議論が行われ、経営者としての十分な経験や国際感覚を有する社外取締役が、執行役員の業務執行に関して多角的な視点から質問および助言を行い、緊張感のある審議が行われています。また、重要な法律改正の動向やコーポレート・ガバナンスに関する動向について、適宜必要な情報を入手するように心がけています。なお、各取締役が自由闊達に意見を述べることで各取締役が相互牽制を行いながら運営しています。

また、年に1度、取締役会の実効性に関して、すべての取締役を対象に取締役会の実効性にかかる項目（取締役会の構成・運営・機能、社外役員への情報提供、ガバナンス体制等）について自己採点型アンケートを実施、その結果について分析・評価を行うこととしています。

2024年度の評価結果は、取締役会全体の実効性は一定水準確保されていると判断しています。

取締役会での主な議題

2024年度において取締役会の具体的な検討内容として、取締役会規程に基づき、法定事項に加え予算の承認、決算の承認、経営方針、経営戦略、経営計画の決定、M&A案件の審議、執行体制の審議のほか、監査等委員会設置会社への移行など重要事項の審議を行い、各事業部門における活動状況や中長期の計画について報告を受けています。

2024年度 取締役会での主な審議内容

| | | |
|---------------------------------|------------|--|
| 経営戦略 サステナビリティ ガバナンス | 中期経営計画関連 | 「中期経営計画 2024」進捗報告、「中期経営計画 2027」策定 |
| | サステナビリティ | サステナビリティ委員会・各専門委員会活動報告、環境方針改訂 |
| | 役員関連 | 役員人事（グループ会社含む）、報酬、社外監査役との責任限定契約、D&O保険 |
| | ガバナンス関連 | 監査等委員会設置会社移行、取締役会実効性評価 |
| | 人事関連 | 業績連動賞与・特別賞与、エンゲージメントサーベイ結果報告、退職金制度・資格定年制度改訂、シニア人材活躍促進、海外勤務諸手当改訂、賞罰 |
| | システム、DX関連 | 生成AI対応、サイバー攻撃対策 |
| 監査・内部統制 リスク管理・財経 コンプライアンス | 監査 | 内部監査年次活動報告、内部監査計画、外部監査報酬額 |
| | 内部統制関連 | 内部統制における有効性判断、内部統制報告書 |
| | リスクマネジメント | 法令違反関連、不適切行為報告、与信管理 |
| | 財経関連 | 決算関連、予算関連、借入枠、剰余金の配当、財務投資、資金繰り、株式分割 |
| | コンプライアンス関連 | 権限明細改訂、不適切行為に関する調査委員会発足 |
| | 訴訟仲裁関連 | 訴訟費用 |

内部統制／コンプライアンス

内部統制システムに関する基本的な考え方

加賀電子グループは、コーポレート・ガバナンスの充実が経営上の重要課題と認識し、企業倫理と法令遵守の徹底、内部統制システムの強化を推進するとともに、経営の健全性・効率性・透明性を確保し、企業価値の向上を図ることを基本的方針としています。

これらの遵守を図るため、取締役については「役員規程」、取締役会については「取締役会規程」が定められており、その適正な運営を確保するとともに、定期的開催する取締役会のほか、必要に応じて機動的に開催する臨時取締役会によって、各取締役相互に業務執行状況の監督を行っています。また、「組織規程」、「業務分掌規程」、「職務権限規程」および「稟議規程」を定めることによって、各取締役の権限の範囲の明確化を図るとともに、各取締役相互の監督を実のあるものとしております。さらに、当社は、監査等委員会設置会社であり、取締役の職務の執行について監査等委員である社外取締役を含めた各監査等委員が精緻な監査を行っています。

この他、当社および当社グループの使用人の職務執行が法令および定款に適合することを確保するための行動指針となる「コンプライアンス基本規程」を策定しています。そして、これを実効性のあるものとするために当社ではサステナビリティ委員会の直下にコンプライアンス委員会を設置し、当社グループ全体で適正に対処するための体制を整えています。

また当社は、代表取締役 社長執行役員直轄の監査室を設置し、管理本部などとの連携により法令・定款その

他の社内規程の遵守状況についての監査業務を行っています。他方、当社および当社グループの法令および定款違反の行為に関する社内通報システムとして、代表取締役 会長執行役員・代表取締役 社長執行役員・監査等委員およびサステナビリティ委員会、セクハラ調査担当対策委員に対して、他者を介在することなく、かつ匿名で通報することのできる体制を構築しています。

リスク管理体制

当社グループとして可能性のあるリスクには、経済状況、為替レート、ントリーリスク、仕入、自社製品リスク、法的規制、株式市場リスク、重要訴訟、個人情報、M&A、貿易コンプライアンス、求償リスク、人財・労務、グループガバナンス、サイバーセキュリティ等に係るものがあり、これらのリスクについては、それぞれのリスクごとに対応部門を定め、各部門におけるリスク管理責任者の指揮監督のもと、リスク管理のために必要かつ適正な体制を整備することとしています。

万が一、上記各リスクが発生した場合には、それぞれの対応部門において、リスク管理責任者の指揮監督のもと、直ちに損害の発生を最小限に止めるための必要かつ適正な対応を取ることとしています。

また、サステナビリティ委員会の直下にリスクマネジメント委員会を設置することにより、当社グループでの予見されるリスクへの迅速かつ適正な対応を取るための体制を整えています。

グループ会社の業務適正の確保

関係会社における業務の適正を確保するために「関係会社管理規程」を定め、これに基づく統制を行うとともに、当社グループ間の調整や重要な意思決定には当社のグループ経営本部会議および取締役会での協議および決定を義務付けています。

そして、監査室において、管理本部等と連携をすることによって当社グループの業務活動全般について、グループ全体の統一を図りつつ、その妥当性や法令および定款等の遵守状況などについての監査ならびに業務改善指導を行っています。

他方で関係会社は、すべての取締役会議事録を当社に提出するとともに、毎月定期的にその業務、予算遂行状況および業務の適正を確保するにあたり重要な事項についての報告をすることとしています。

反社会的勢力排除に向けた対応について

当社グループは、社会秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力とは、一切の関係を持たないとともに、同勢力の不当な要求にも妥協せず毅然とした態度で対処することを基本の考え方とし、これを「コンプライアンス基本規程」および「就業規則」に規定しています。

反社会的勢力から不当な要求があった場合は、総務部とサステナビリティ委員会が連携をとりながら、必要に応じて危機管理担当顧問、顧問弁護士とも協議して組織的に対応しています。また、平素から顧問弁護士との協議や警察などの外部専門機関の会合、研修に参加するなど、情報収集にも努めています。

HUMAN RESOURCES

人的資本への取り組み

現状と目指すべき姿のギャップを明確にし、より良い会社・組織に

管理本部 人事部長 石崎 健



当社初のエンゲージメントサーベイを実施

当社では、人的資本投資とエンゲージメントサーベイは切っても切り離せないものと考え、2024年10月、エンゲージメントサーベイを初めて実施しました。加賀電子本体の社員792名にWebアンケートを行い、回答率は86.2%でした。サーベイ結果の偏差値55.8は、ベンチマーク企業社員データベースとの比較では上位15~30%に入ります。

サーベイは11カテゴリーで構成されており、1から5は社員の「働きがい」、6は「経営への信任」、7は「経営・人事の「信頼と安心」、8から11は会社の「基本環境・SDGs」を表します。このうち、「福利厚生」は非常に良く、偏差値上位10%に、「平均（標準設問）」「働く幸せ」「主体性」「経営への信任」「人事労務への納得」

エンゲージメントサーベイ結果サマリー

| No. | カテゴリー | 偏差値 | DI |
|----------|----------|------|------|
| 平均（標準設問） | | 55.8 | 57.4 |
| 働く幸せ | | 57.2 | 53.8 |
| 1 | 自己効力感 | 52.2 | 51.4 |
| 2 | 主体性 | 59.8 | 73.9 |
| 3 | 顧客志向性 | 52.1 | 61.1 |
| 4 | 人財開発 | 52.2 | 32.1 |
| 5 | 組織風土 | 54.7 | 64.0 |
| 6 | 経営への信任 | 56.7 | 67.6 |
| 7 | 人事労務への納得 | 57.1 | 45.5 |
| 8 | 福利厚生 | 62.9 | 73.1 |
| 9 | 職場環境 | 59.7 | 66.1 |
| 10 | 多様性 | 56.5 | 46.9 |
| 11 | 地域・社会貢献 | 47.5 | 23.9 |

「職場環境」「多様性」も上位10~30%以内に入りました。「自己効力感」「顧客志向性」「人財開発」「組織風土」「地域・社会貢献」は、今後の伸び代が期待されます。

この結果から、当社には、加賀イズムの浸透により、主体的に行動できる社員が多いことがわかります。社員の処遇面では、「儲けは山分け」という創業来の考えのもと、期末賞与を12年連続で支給していることが満足度を上げています。また、部活動支援や社有の保養所、クルーザーなど充実した福利厚生制度、働きやすい環境整備として各種研修制度の実施や多様な休暇制度、女性の働きやすさにも取り組んでおり、これらの取り組みが高く評価されています。

職場環境では、休暇取得のしやすさ、定時後の退社のしやすさが高い数値となっており、推進してきた働き方改革が社内に浸透してきていることがうかがえます。これらに加え、決算内容など経営情報を社員

偏差値上位10%以内に入っている項目
(とても良い数字)

福利厚生

偏差値上位10~30%以内に入っている項目
(良い数字)

平均（標準設問）／働く幸せ／主体性／経営への信任／人事労務への納得／職場環境／多様性

偏差値上位30~70%以内に入っている項目
(悪くはないが今後伸び代有り)

自己効力感／顧客志向性／人財開発／組織風土／地域・社会貢献

に包み隠さず伝えていることが、経営への信任につながっていると評価しています。

一方、自己効力感を見ると、自社製品を持たない商社という業態では、仕事の意味やより誇りが持てる風土や組織であるかどうかにか課題があります。また、多様性は評価されているものの、女性活躍のロールモデルなど、女性がさらに活躍できる環境に改善していく必要があります。社内通報制度への信頼が低く、ハラスメントについて相談しやすい環境でないと感じる社員が多い点も経営の戒めとして捉えています。地域・社会貢献については、手がけている取り組みの社内周知を徹底し、個人の地域・社会貢献活動を応援する制度の導入などを検討していきます。

各事業部門の責任者へ事業部全体の結果をフィードバックし、各事業部門でも対応を進めていきます。今後も、エンゲージメントサーベイは毎年継続し、経営ならびに人事政策に活かしていきます。

人的資本に関する課題とは

当社の人財育成の特徴は、若手社員に手厚いことです。入社5年目までは年次別研修もしくは職種別研修が毎年あります。メンバーからリーダーへ昇格する、6、7年目からリーダー研修という資格別研修が始まり、その後、チーフ、マネージャーと実力本位の色彩が強まり、昇格のスピードにはバラつきが出てきます。

ここでの課題は、入社3年未満の退職率です。商社の仕事は、商品知識を身に付け、お客様と親しくなるには3年を要し、社員に手厚い育成を図る分、ここでの退職は会社にとって大きな損失となります。仕事のやり方の標準化や業務バランスの平準化を意識したマネジメントに努め、一人前になる期間を1年ほどに短縮する必要性を感じています。

一方、マネジメント層の育成にも課題感があります。若手社員の仕事に対する考え方が大きく変わり、転職

が一般的となった今、これまでのようなマネジメントスタイル、自分の経験値だけの考え方では、人が付いて来ず、育成スピードも遅くなるためです。マネージャー研修の質や回数を見直していくべきだと考えています。さらに、加賀電子の将来を担う人財育成のため、「次世代経営層」や「次代の中核人財」などカテゴリー別に人材プールを構築することを、数年前から検討していますが未だ運用に踏み出せていないので、今後は強い意志を持って進めていきたいと考えています。

また、今後海外ビジネスがより拡大していくことを考えると、加賀電子本体だけでなく、グループ内で優秀な人財を流動化させていく必要があります。その手始めとして、加賀電子本体に所属する技術職のスキルを整理し、マッピングする作業に着手しました。SAPの導入によって、販売管理を中心に仕事の標準化と業務バランスの平準化が進んでいますが、人事面でも人財情報を共有できるシステム構築を進めていきます。

DI※ 上位15設問

| カテゴリー | No. | 設問 | DI | 偏差値 |
|--------|-----|---|------|------|
| 主体性 | 11 | 経営理念(ビジョン・加賀イズム等)の内容を知っている | 92.4 | 58.4 |
| 経営への信任 | 39 | 会社は、社員に決算内容を開示している | 91.2 | 61.6 |
| 経営への信任 | 47 | 会社は、お客様を大切にしている | 89.5 | 55.9 |
| 福利厚生 | 56 | 定期的に教育(研修、eラーニング等)を受ける機会が与えられている | 85.5 | 61.6 |
| 主体性 | 13 | 自分は、会社・部署の業績(売上・利益・コスト等)を意識している | 84.6 | 59.0 |
| 組織風土 | 35 | 職場では、社員同士の挨拶がきちんとできている | 82.4 | 55.8 |
| 顧客志向性 | 22 | 社員は、来客対応が親切で、お客様への挨拶・お見送りもしっかりしている | 82.4 | 54.9 |
| 主体性 | 15 | 自分は、他の社員をサポートすることがよくある | 80.4 | 69.2 |
| 組織風土 | 34 | ともに働く仲間・同僚を信頼している | 79.8 | 53.0 |
| 職場環境 | 64 | 有給休暇または振替休暇が取得しやすい | 79.4 | 65.1 |
| 福利厚生 | 57 | 会社は、職場環境や社内の福利厚生施設(休憩室、トイレ等)の快適さに配慮している | 79.2 | 65.2 |
| 主体性 | 14 | 自分は、組織の目標に対して、主体的に考えて行動している | 78.8 | 65.5 |
| 働く幸せ | 1 | あなたはこの会社で働いていて幸せですか?100点満点でご記入ください | 78.3 | 59.0 |
| 顧客志向性 | 26 | 会社は、お客様からのクレームに誠実な対応をとっている | 78.2 | 52.1 |
| 経営への信任 | 40 | 経営者を信頼している | 77.6 | 57.2 |

DI※ 下位15設問

| カテゴリー | No. | 設問 | DI | 偏差値 |
|----------|-----|---|-------|------|
| 地域・社会貢献 | 74 | 自分は、地域・社会への貢献活動に、積極的に参加している | ▲25.0 | 40.8 |
| 追加設問 | 79 | 社内に女性活躍のロールモデル(お手本・象徴・憧れ)となる女性がいる | 1.9 | — |
| 人財開発 | 28 | 新しく入社する新入社員・中途社員の社員教育は十分行われている | 5.0 | 45.9 |
| 追加設問 | 85 | 全社的に見て女性の活躍を応援する組織風土がある | 5.1 | — |
| 追加設問 | 89 | 社内通報制度(目安箱、コンプライアンス・ハラスメント関連相談BOX)を信頼している | 8.6 | — |
| 追加設問 | 84 | 全社的に見て女性が活躍できる会社だと思う | 8.9 | — |
| 追加設問 | 81 | 経営陣は女性が活躍することを期待していると感じる | 11.9 | — |
| 地域・社会貢献 | 73 | 会社は、地域・社会への貢献活動に、積極的に取り組んでいると思う | 15.2 | 41.2 |
| 追加設問 | 78 | 会社は、昇格(管理職登用等)に対して男女平等に行っている | 20.2 | — |
| 追加設問 | 87 | 会社は、ハラスメントに対して相談しやすい環境がある | 20.2 | — |
| 人事労務への納得 | 53 | 人事評価・給与制度の内容に納得している | 24.5 | 55.7 |
| 多様性 | 70 | 会社は、高齢者が日頃働きやすい環境(就業条件・評価等)に取り組んでいると思う | 26.1 | 51.7 |
| 追加設問 | 86 | 管理職としてのキャリアを希望している | 26.2 | — |
| 人財開発 | 27 | ビジネススキル・能力だけでなく、理念や価値観の合う人財が採用されている | 29.3 | 51.6 |
| 顧客志向性 | 19 | 会社は、お客様の情報共有ができており、社内に一体感がある | 29.7 | 55.1 |

※ DI: 肯定回答から否定回答を差し引いた回答値。偏差値とは別に、設問項目ごとに数値を見ることで今後の会社施策のヒントを抽出していくために活用。

従業員とともに

商社において、最大の経営資源は「人財」にほかなりません。当社グループの持続的成長のために、行動指針の「F.Y.T (FLEXIBILITY, YOUNG, TRY) : 変化に柔軟に、常に若々しく、果敢に挑戦する」を実行できる人財の育成と環境づくりを推進します。

「一人ひとりが経営者」を実践するために

人財戦略／ダイバーシティ経営

人こそが最大の財産——加賀電子グループの人財に対する考え方は、この一言に尽きます。独立精神が旺盛で、自主的、自律的、自発的な人財像を目標に育成しています。“加賀電子らしさ”を出し、人財の価値を最大限に活かすために何ができるかを考え、運用しています。そして、事業活動がグローバル化し、市場環境が急激に変化するなか、リスクをチャンスと捉えることのできる「多様性」と、チャンスを活かす「挑戦」こそが持続的成長のドライバーとなります。そのため、当社グループでは「人財の多様性」と「働き方の多様性」を活かすダイバーシティ経営を推進。一方で、「一人ひとりが経営者」として挑戦し続ける人財を尊重し、挑戦を後押しし、その結果としての失敗を許容する企業風土を守り続けます。

EMS事業をベースとしてグローバル人財の育成

当社では、EMS事業部が海外駐在への派遣窓口となりEMS事業部におけるビジネススキームの習得、そして海外出張での現場経験後に海外に派遣するなど国内外で連携した育成プログラムを実施しております。この他、海外で生産管理を担う人財を育成するため、新入社員を国内製造拠点を経て海外に派遣するなど人財流動化に関する取り組みも進めております。

ダイバーシティに関する取り組み

当社グループは、「人権方針」において、安全で快適な労働環境の整備などの取り組みを推進しております。このような中、『サステナビリティ中長期経営計画』において、「ダイバーシティ」推進と人財マネジメントをテーマに、国内では『「女性活躍推進」「女性管理職登用」に関する目標と仕組みの策定』、海外では『女性も含めた「ローカル人財幹部登用」の仕組みづくり』に取り組んでいます。今後も柔軟な働き方の整備、育成支援などを通じて、誰もが能力を発揮できる職場づくりを進めてまいります。

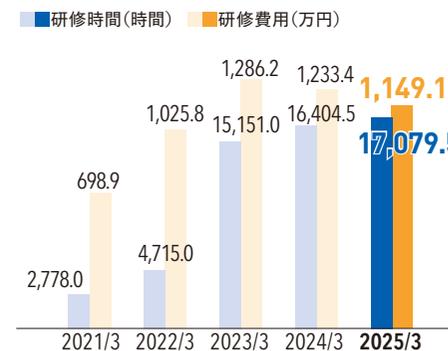
より働きやすい環境の追求

教育・研修・補償制度

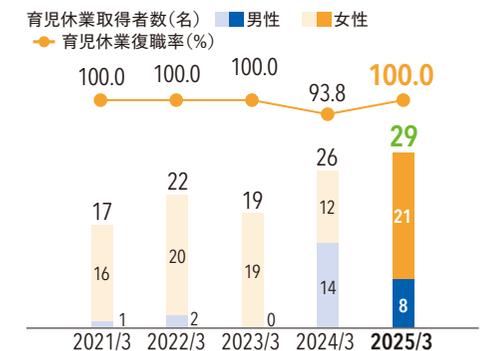
当社グループでは、新人研修や年次研修、階層別研修・eラーニングなどの実施や、通信教育講座受講の補助などを通じ、従業員のキャリア形成を支援しています。育成制度の中心が、社内資格制度と年次別研修です。社内資格制度では、入社するとメンバーの資格が与えられ、以降、リーダー、チーフ、マネージャー、ジェネラルマネージャー、さらにシニアジェネラルマネージャーと昇格しています。年次別研修では、新入社員時は入社後研修・営業マインド研修・工場見学(ものづくり研修)・半年フォロー研修・基礎技術勉強会と手厚く対応。以降、2年目から5年目までは毎年研修を受けることになっています。6年目くらいになるとリーダーに昇格するため、そこからはリーダー研修というように階層別研修に参加することになります。

また、全従業員に有給休暇制度とは別に「リフレッシュ休暇」を毎年6日付与するとともに、重篤な病気に罹患した際の入院や療養時の休業補償として「三大疾病積立休暇」や「1時間単位の有給休暇取得」を制度化しています。さらに、男性の育児休業取得を促進する観点から、2023年4月1日より「育児目的特別休暇」を新設するなどさまざまな取り組みで、従業員のワーク・ライフ・バランスを実現しつつ、より働きやすい環境を目指します。

研修時間／研修費用



育児休業取得者数*／育児休業復職率



※「育児目的特別休暇」取得者数を含む

従業員とともに

より働きやすい環境の追求

「健康経営」の取り組み

従業員が心身ともに健康であることとその健康の維持向上を目的とし、「健康経営」に積極的に取り組んでいます。定期健康診断やストレスチェックの実施に加え、産業医や外部カウンセラーによる相談体制を整備し、メンタルヘルス不調の予防も図っています。また、働き方改革の一環として、有給休暇利用の促進、時間単位有給休暇制度の拡充にも取り組んでいます。具体的には、福利厚生設備として国内4ヵ所の保養所やクルーザーを2艘所有しているほか、国内外のリゾート施設や契約ゴルフ場などの福利厚生施設を整備しています。また、電子タグを使用することで従業員一人ひとりの身体的要素に合わせた最適なトレーニングができる最新AIマシンを導入した従業員向けトレーニングルームを本社ビル内と本社別館に開設し、運動習慣の機会を提供するなど、日常的な健康支援も行っています。

これからも従業員が安心して働ける環境づくりとともに、自らの意思で健康の維持向上に努められるよう、さまざまな健康促進の取り組みを行ってまいります。



加賀電子本社別館内に開設したトレーニングルーム



当社が保有するクルーザー

健康経営優良法人2025に認定



当社は、社員一人ひとりが心身ともに健康であり、誠実さや高い企業倫理を備えたプロフェッショナル集団であることが不可欠であると考えております。また、企業の持続的な成長には、風通しの良い職場、働きがい、従業員と家族の健康などを基盤とした活力のある企業風土が極めて重要であり、その健康を維持向上し

続けることで私たちの存在価値が高められると考えています。

このようななか、「健康経営推進委員会」の組織化のほか、社員の健康診断結果をデータ分析とともに、健康リスク値の高い社員に対するアプローチなど、さまざまな取り組みを行ってまいりました。これらが評価され、2023年度より3年連続で「健康経営優良法人2025(大規模法人部門)」の認定を受けました。

SDGs貢献賞

当社は、「すべてはお客様のために」の経営理念のもと、事業を通じて「社会課題の解決」と「企業としての持続的な成長」をより高い次元で両立させ、持続可能な社会の実現に貢献していくことを、「サステナビリティ方針」として定めています。SDGs貢献賞は、それを実現するために当社グループ社員一人ひとりが日頃からSDGsに関心をもち、SDGsの取り組みに対するモチベーション高揚につながる企業風土を醸成するため、2022年に新設された表彰制度です。受賞者には、報奨金として当社株式を支給します。

2024年度は、個人賞においてCO₂排出量を削減できるIHはんだ装置の販売、団体賞では大阪・関西万博へのEVバス協賛やスマート農業を目指した農耕機制御システムのアプリ開発などを表彰しました。

お客様とともに

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、時代の変化にいち早く対応した価値ある製品・サービスを提案、提供することで、国内外のお客様の技術革新と生産合理化を支援しています。

高品質の製品・サービスをお届けするために

品質管理体制

当社グループは、当社EMS事業部に設置した「生産センター」を本拠地とし、日本（加賀EMS十和田）、中国（加賀沢山電子蘇州）、タイ（加賀タイランド）の三つのセンター工場を中核に、米州、欧州、アジア・アセアン、中国、日本など、各地域21拠点のEMS自社工場体制が連携し、グループ全体における生産技術や品質管理の強化に取り組んでいます。

「品質第一に徹し、お客様の満足が得られる製品づくり」を実現すべく、すべての拠点で品質保証、生産管理、生産技術、IT化生産革新、グローバル調達、SDGsなどのワーキンググループを設置し、当社グループにおける各種指標、基準の一元共有、標準化の取り組みを行っています。さらに、ノウハウやリソースの補完などの横串活動に加え、定期的な拠点間出張交流会を実施することで、グループ全体で品質とカスタマーサービスの向上を目指しています。



生産センター主導での海外技術者交流

「すべてはお客様のために」の追求

品質向上への取り組み

当社の技術統括部では、当社グループ全体の技術的リソースを掌握し、リソースの有効活用や最適化、技術力の強化、そして事業拡大を推進しています。システム技術部では、当社およびグループ会社の事業体と連携し、顧客製品の企画・開発から設計・製造、保守・運用まで行っています。同品質保証部では、当社グループ全体の開発品質の向上や安全規格の管理を実施。事象によってはグループ内の品質責任部門と連携をとって問題の解決にあたります。



測定器を使った開発品の評価

ISO9001 認証取得状況

品質管理の国際規格であるISO9000シリーズについては、当社および以下のグループ会社で認証を取得しています。品質マネジメントシステムの継続的な改善を通して、お客様満足度の更なる向上に努めてまいります。

[国内] 加賀電子株式会社／株式会社エー・ディーデバイス／加賀マイクロソリューション株式会社／加賀FEI株式会社／NVデバイス株式会社／加賀EMS十和田株式会社／旭東電気株式会社／加賀テクノサービス株式会社

[海外] <中国>
KAGA (H.K.) ELECTRONICS LIMITED／港加賀電子（深圳）有限公司／蘇州沢山加賀貿易有限公司／加賀電子科技（蘇州）有限公司／湖北加賀電子有限公司

<アジア・アセアン>
KKAGA COMPONENTS (MALAYSIA) SDN.BHD.／
KAGA ELECTRONICS (THAILAND) COMPANY LIMITED／PT. KAGA ELECTRONICS INDONESIA／
KAGA ELECTRONICS (VIETNAM) CO., LTD.／KAGA ELECTRONICS INDIA PRIVATE LIMITED

<米州>
TAXAN MEXICO S.A. DE C.V.／KAGA FEI AMERICA, Inc.

<欧州>
KD TEC s.r.o.／KD TEC TURKEY ELECTRONIK SANAYI VE TICARET LIMITED SIRKETI／
KAGA FEI EUROPE GmbH

社会とともに

加賀電子グループは、企業として果たすべき社会的責任の重さを認識し、スポーツ振興や国内外の事業拠点における地域社会への貢献、教育・芸術文化の発展などに寄与する活動を、積極的に展開しています。

地域社会への貢献

グローバルに事業活動を展開する当社グループでは、国内外の各拠点において持続可能な地域づくりに向けたさまざまな活動を実施しています。

海外拠点では、TAXAN MEXICO S.A.DE C.V (メキシコ)において、クリスマスの時期に社員がおもちゃを持ち寄り、工場近隣に住む子どもたちに配布する取り組みや、近隣幼稚園へキャンディーバッグを配布する活動を実施しました。



工場近隣に住む子どもたちへのおもちゃ配布 (TAXAN MEXICO)

国内拠点では、加賀EMS十和田株式会社は、近隣の観光地、工場周辺における定期的な清掃活動や、地元中学校の社会科工場見学を実施しています。加賀マイクロソリューション株式会社では、工場周辺での清掃活動に加え、地元中学校の職場体験実習・インターンシップに取り組んでいます。旭東電気株式会社においても同様に、工場周辺の清掃活動を通じて、地域の環境美化に貢献しています。



地元中学生の社会科工場見学 (加賀EMS十和田)



地元中学生の職場体験実習 (加賀マイクロソリューション)

教育・芸術文化への支援

当社グループの株式会社デジタル・メディア・ラボでは、著作権管理する「やさいのようせい※」のキャラクターを活用し、農林水産省「野菜を食べようプロジェクト」サポーターとして、子どもを中心とした食育活動を展開しています。練馬区や静岡市などの小中高校や保育施設など約250校へ野菜を食べよう啓蒙ポスターを配布し、児童・生徒とその家族へ野菜摂取の大切さを伝えたほか、食育ワークショップの実施などを通して、子どもたちが楽しみながら野菜に親しめる場を提供しました。今後も地域・教育機関と連携し、食への関心を育んでいきます。

また、当社では、会長の塚本勲が千葉商科大学サービス創造学部の特命教授として、学生への講義を行っているほか、石川県金沢市での「金沢 JAZZ STREET」に協賛するなど、教育や芸術文化に関わる幅広い分野で社会に貢献しています。

※『やさいのようせい N.Y.SALAD』は、絵本作家・天野喜孝氏の原作をもとにしたアニメで、2007年からNHK教育で放送され、デジタル・メディア・ラボが制作を担当しました。



『野菜を食べようプロジェクト』啓蒙ポスター



小学校における食育活動の様子



金沢 JAZZ STREET 2025

地球とともに

加賀電子グループは、21世紀を「地球環境保全の世紀」と捉え、CO₂をはじめとした温室効果ガスの排出削減とともに、再生可能エネルギーの活用や生物多様性の保全を通じて、持続可能な社会の実現に向けた事業活動を推進しています。

環境方針

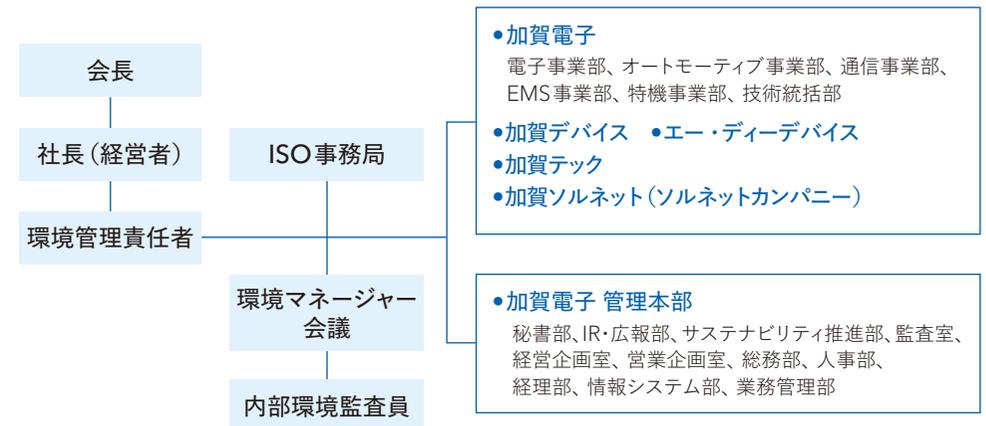
加賀電子グループは、「すべてはお客様のために」の経営理念のもと、お客様のニーズにお応えしつつ、持続可能な社会の実現に向けて、かけがえのない地球を守り、より良い自然環境の保護と改善に努めます。

- 加賀電子グループは、全ての役員および社員（契約社員、派遣社員等を含む。以下同じ。）で環境マネジメントシステムを組織し、商品とサービスの提供など全ての事業活動において、地球環境の保全および汚染の予防を推進する。
- 事業活動の遂行にあたっては、環境関連の法規則および要件ならびに加賀電子グループが同意するその他の要求事項を遵守する。
- CO₂排出量を削減し、再生可能エネルギー利用を促進するとともに、気候変動の緩和に向け、事業活動を通じた省エネルギー・省資源の取り組みを徹底する。
- 加賀電子グループが取り扱う商品・サービスは、可能な限り次の要件を満たすものとする。
 - ・環境に優しい物質で構成されていること
 - ・再利用やリサイクル可能で廃棄物の削減が出来ること
 - ・最新のエレクトロニクス技術で省エネルギー・省資源の設計であること
- 環境および生物多様性の保全に関して役員および社員の意識向上を図り、環境方針の実践に向けた啓蒙・教育を行う。
- 環境方針は加賀電子グループのホームページおよび統合レポート等を通じて広く社会に公表する。

環境マネジメント体制

当社グループでは、環境方針に基づいて環境マネジメントシステムを構築しています。体制としては、代表取締役 社長執行役員のもと、環境管理責任者、ISO事務局、環境マネージャー会議、内部環境監査員が連携し、当社およびグループ各社の環境管理を実施しています。また、当社および当社グループ会社において、環境マネジメントシステムの国際規格であるISO14001の認証を取得し、PDCAサイクルを実施することで環境管理体制を強化しています。

環境マネジメント体制



（注）加賀FEI、加賀EMS十和田、エクセル、加賀テクノサービス、旭東電気、NVデバイスは、それぞれの環境マネジメント体制の下でISO14000の認証を取得しています。

地球とともに

環境負荷低減への取り組み

温室効果ガスの排出状況と削減目標の策定

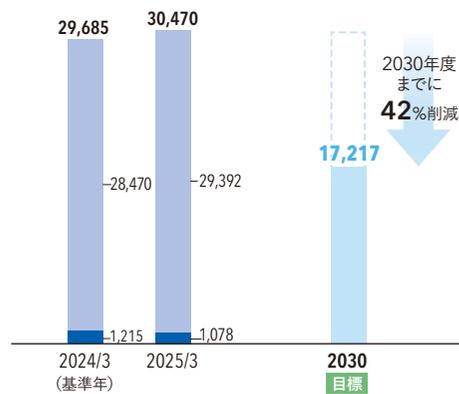
当社は、継続的な排出量の管理や透明性の高い情報開示の観点から、2024年3月期より温室効果ガスの排出量としてScope1、2、3別に算定しております。また排出量の削減目標を、2024年3月期を基準として2030年度までにScope1・2では42%削減、Scope3では25%削減と決めました。

当社グループでは今後とも継続した算定と現状の把握を進めるとともに目標達成に向け取り組んでまいります。

2025年3月期の排出量は以下のとおりです。

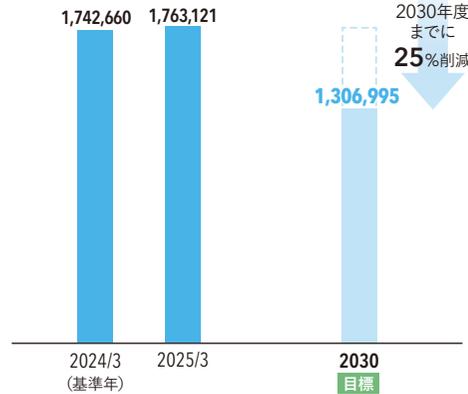
Scope1,2 GHG 排出量

■ Scope1 ■ Scope2 ■ 目標値
(tCO₂e)



Scope3 GHG 排出量

■ Scope3 ■ 目標値
(tCO₂e)



再生可能エネルギー100%化の実現に向けて

加賀電子本社ビルは、外装に外気導入型ダブルスキン*カーテンウォールを採用し、事務室内に外気を取り入れることで熱負荷の軽減や自然換気の導入、遮音性の向上を実現した省エネルギー設計となっています。このほか、国内では青森県、福島県の製造拠点や、海外でも中国・ベトナムに加えメキシコにおける製造拠点において太陽光パネルによる再生可能エネルギーの利用を推進しています。さらに、カーボンクレジットや非化石証書の購入を併用しながら、再生可能エネルギー化を進めております。当社グループでは環境への配慮を行い、今後も再生可能エネルギー100%化の実現に向けた取り組みを進めてまいります。

製造拠点における太陽光パネル導入



TAXAN MEXICO 新工場

* ダブルスキンとは、建物外壁の一部または全面をガラスで二重に覆う建築手法です。

生物多様性の保全に向けた活動

当社では、2023年より本社ビル屋上庭園にビオトープ*を設置しています。生物および植物の育成を通じて生物多様性の保全や自然環境の保護に取り組むとともに、種の保存および生物が生息しやすい環境の整備にも努めています。また、協力いただいているNPO法人の方を講師としてお招きし、従業員とその家族向けに生物多様性に関する講演会を定期的で開催しています。今後も生物および植物の生息状況を調査し、当社ウェブサイトを通じて情報発信を進めてまいります。



* ビオトープとは、「地域の野生生物が暮らす、あるまとまった空間」のこと。

当社本社ビル屋上のビオトープ

加賀電子グループのマテリアリティ

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り組みを通じて、持続可能な社会の実現に寄与する企業活動を実践し、更なる企業価値の向上を推進していきます。

| | 重要課題 | 関連する SDGs | 経済・社会情勢の変化 | 取り組み課題 |
|---|------------------|---|--|--|
| E | クリーンな地球環境を作る |  7 エネルギーをみんなにそしてクリーンに  13 気候変動に具体的な対策を | <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 |  5 ジェンダー平等を実現しよう  8 働きがいも経済成長も  10 人や国の不平等をなくそう | <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・発展による人財育成 |
| G | 持続可能な経営基盤を作る |  16 平和と公正をすべての人に  17 パートナシップで目標を達成しよう | <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更なる強化 ● 利益重視経営の徹底 |
| B | 持続的な事業成長を実現する |  9 産業と技術革新の基盤をつくろう  12 つくる責任 つかう責任  17 パートナシップで目標を達成しよう | <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 ● グローバル展開の更なる促進 |

MATERIALITY

サステナビリティ中長期経営計画

当社グループは2021年11月に『サステナビリティ中長期経営計画』を策定いたしました。「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」の両立を目指したサステナビリティ経営を推進していきます。取り組みにあたっては、お客様、取引先、株主・投資家、従業員、地域社会などすべ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ていきます。

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。

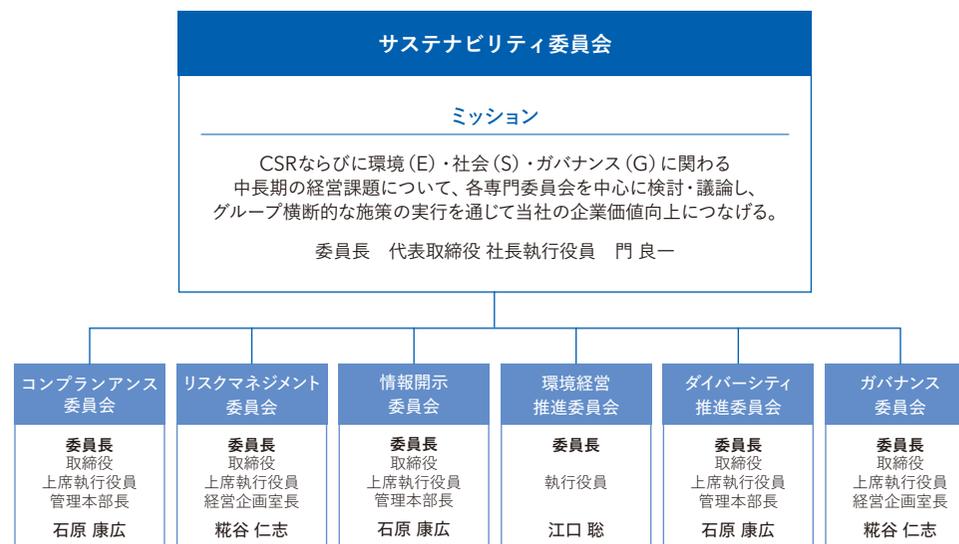
3 社会との相互信頼の確立を目指します



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。

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、加賀電子株式会社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「コンプライアンス」「リスクマネジメント」「情報開示」「環境経営推進」「ダイバーシティ推進」「ガバナンス」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。



サステナビリティ中長期経営計画



ベトナム工場に設置した太陽光パネル



福島事業所に設置した太陽光パネル

『サステナビリティ中長期経営計画』の進捗

| | 主なテーマ | 取り組み課題・検討課題 | 中期目標* | 長期目標 | 主な活動・進捗状況 | | |
|---|------------------------------|------------------------------------|---|--|---|---|---|
| | | | | | 2023年度 | 2024年度 | |
| 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% | ① 再エネ由来電力は全体電力量の5.1%で導入済 ② 「2024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、2024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 | ① 再エネ由来電力は全体電力量の14.6%で導入済 ② 2024年40%再エネ化の目標達成のため、非化石証書を購入。併せて温室効果ガス排出量の可視化 (Scope1/2/3算定) とともに、削減目標を設定しHP掲載済 | |
| | | ●国内製造拠点における再エネ導入 | ～2024年: 情報収集・分析および方針決定 <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: 50% 2050年: 100% | 十和田工場 (2023年12月)、須賀川工場 (2024年2月) で太陽光発電設備を導入 | 太陽光発電での十和田工場の自給率は9.2%となり、増設を検討中。須賀川工場は自給率21.9%達成 | |
| | | ●海外製造拠点における再エネ導入 | 2030年: 30% 2050年: 100% | メキシコ新工場 (2024年4月) にて太陽光パネルを設置 | メキシコ新工場は太陽光発電許可を受け2025年1月より稼働。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 | 2024年: 85% (78.5%) | 2030年: 100% | 電動車化比率は前年度比3.0pt増の85.0% (2024年3月末) | 電動車化比率は前年度比5.2pt増の90.2% (2025年3月末) | |
| 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> 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% | ■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 | 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 | 新卒採用総合職22人中、女性5名。前年度比1.0pt増の22.7%に拡大するも、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数の目標人数を設定 | 前年度比0.9pt増の17.4% | 前年度比0.1pt減の17.3% |
| | | ●高齢者・障がい者雇用の取り組み | | | 障がい者雇用は法定雇用率100% | 障がい者雇用は法定雇用率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 | 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 | テレワークを恒常的な制度とし規程・ルール改訂を検討。 2023年4月より新ルールの運用開始 | 男性育児休業制度は12名が利用。男性の育児休業取得率は100% | |
| | | ●健康経営優良法人の認定取得 | | | 2024年3月、2年連続で認定取得 | 2025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 | |
| 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 | 2023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 | 減員していた社外取締役を2024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 | ～2022年6月: 方針決定 | | 2023年6月株主総会にて女性社外監査役を選任。 2024年6月株主総会での女性取締役選任は見送り | 2025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 | 2021年11月: 実施済み | | CGコードの改定なし | 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 | 2022年4月: 施行 | | 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。2024年4月より運用開始 | 運用継続中 | |
| | | ●「委員会等設置会社」への移行 | ～2023年3月: 方針決定 | | 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 | 取締役会にて「監査等委員会設置会社」への移行を決議。2025年6月株主総会後に移行 | |

※ () 内は計画策定時値: 2021年11月

TCFD 提言に基づく開示

加賀電子グループは、事業活動を通じた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への貢献を進めています。また、マテリアリティの一つとして「クリーンな地球環境を作る」を掲げて気候変動への対応に取り組んでいます。

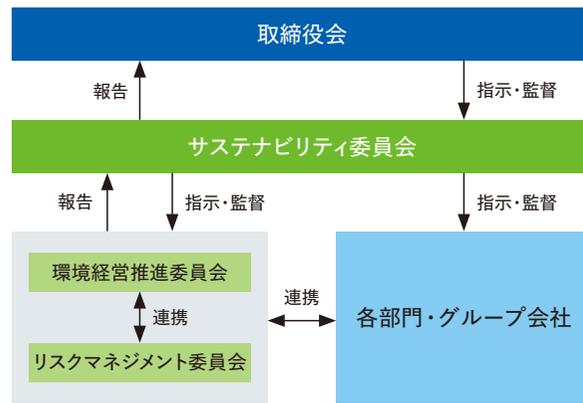
基本体制

当社グループは、環境・社会・ガバナンス等に関わる中長期の経営課題について、グループ横断的な施策の実行を通じて当社グループの企業価値向上につなげることを目的に、従前のCSR委員会およびSDGs委員会を統合・集約し、2024年4月より「サステナビリティ委員会」を新たに設置、その直下に「環境経営推進委員会」「リスクマネジメント委員会」など六つの専門委員会を配しました。

委員会は、環境経営推進委員会をはじめ各専門委員会にて洗い出されたサステナビリティ関連の検討事項に対する審議や、当社グループにおける気候変動関連事項を含むESG課題に関する戦略策定ならびに施策の展開の他、目標の策定、進捗状況のモニタリング等を行っています。

サステナビリティ委員会にて検討・決定された内容は、都度取締役会に報告され、取締役会では報告内容について委員会に諮問のうえ、委員会より展開された施策の指示・監督を行っています。

気候変動に関する体制図



分析のプロセス

TCFD提言で示された各リスク・機会の項目を参考に、気候変動問題が当社グループの事業に及ぼすリスク・機会に関して、以下のステップで検討しました。また、1.5°Cシナリオと、4°Cシナリオの二つのシナリオを用いて、政策や市場動向の移行(移行リスク・機会)に関する分析と、災害などによる物理的变化(物理的リスク・機会)に関する分析を実施しました。



気候変動シナリオについて

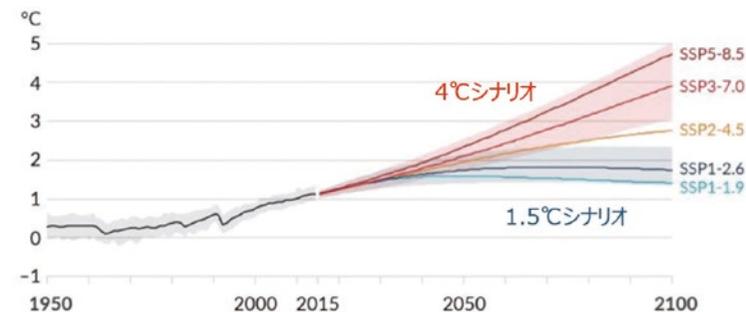
1.5°Cシナリオ(脱炭素シナリオ)

気候変動の影響を抑制するためにカーボンニュートラル実現を目指した取り組みが活発化し、世界の平均気温上昇を産業革命期以前と比較して1.5°C未満に抑えることを目指したシナリオ。1.5°Cシナリオでは、移行リスクの中でも政策・法規制リスクの影響が2°Cシナリオに比べて大きくなると想定されています。

4°Cシナリオ(高排出シナリオ)

気候変動対策が現状から進展せず、世界の平均気温が産業革命期以前と比較して今世紀末頃に約4°C上昇するとされるシナリオ。物理的リスクにおける異常気象の激化や海面上昇リスクによる影響が大きくなると想定されています。

1850～1900年を基準とした世界の平均気温の変化



出典：IPCC第6次評価報告書 第1作業部会報告書 政策決定者向け要約 暫定訳(文部科学省 および気象庁)より、図SPM.8を転載

TCFD提言に基づく開示

リスク・機会

当社グループでは気候変動に関する重要な移行リスク・物理的リスクと機会として、下記を認識しています。

| リスク・機会の種類 | | 時間軸 | 影響度 | 対応方針 | |
|-------------------------------------|---|--------------------------|-----|---|---|
| 法規制・政策リスク | 将来、炭素税が導入されれば事業活動にて排出されるCO ₂ に対して課税され、コストが増加する | 中期～長期 | 大 | <ul style="list-style-type: none"> 保有車両のEV化、再エネ利用率を高める(サステナビリティ中長期経営計画にて対応中) | |
| | 将来、サプライヤーへの炭素税の導入より調達コストの上昇が懸念される | 中期～長期 | 大 | <ul style="list-style-type: none"> サプライヤーとのエンゲージメントで梱包、輸送方法など見直しを行う できる限り販売価格への転嫁を行う | |
| | 排出量削減目標達成に向けたカーボンオフセット需要の増加により、クレジット価格が上昇する | 中期～長期 | 小 | <ul style="list-style-type: none"> 自社での太陽光パネル設置を進行中(十和田、福島、ベトナム、メキシコ、中国湖北、マレーシアの各工場にて設置済み)、さらにオフサイトPPA導入も検討 非化石証書の購入済み(サステナビリティ中長期経営計画にて策定) | |
| 移行リスク (1.5°C～2°Cシナリオで最も顕在化すると想定) | 技術リスク | 再生可能エネルギー比率の上昇による電源単価の高騰 | 中期 | 小 | <ul style="list-style-type: none"> 自社太陽光パネル等自家発電設備の能力増強(十和田・福島工場にて検討中) 蓄電池導入の検討 電力オークションを通じて電力購入開始 |
| 市場リスク | 商社ビジネスおよびEMSビジネスにおいて省エネ・低炭素製品/部材に対する顧客ニーズを満たせないことにより、売上げが減少する | 中期～長期 | 小 | <ul style="list-style-type: none"> 顧客要望に沿った環境性能に優れた製品/部材の取り扱い、ラインアップ充実 | |
| | 再生可能エネルギーや電気自動車の市場が拡大し、鉱物資源(レアメタル等)の需要がひっ迫することで、調達コストが上昇する | 中期～長期 | 小 | <ul style="list-style-type: none"> サプライチェーンの多様化を検討 代替製品の開拓 製品の販売価格への転嫁 | |
| 評判リスク | GHG削減の取り組み遅れや情報開示不足により、ESGを重視する顧客からの評価が低下する | 短期～長期 | 中 | <ul style="list-style-type: none"> 気候関連情報開示の徹底、外部評価の向上への積極的な取り組み | |

| リスク・機会の種類 | | 時間軸 | 影響度 | 対応方針 | |
|---------------------------------|-------|--|-------|------|---|
| 物理的リスク (4°Cシナリオ等で最も顕在化すると想定) | 急性リスク | 顧客およびサプライヤーの事業活動停止やサプライチェーン断絶により、復旧までの期間の売上が減少する | 短期～中期 | 小 | <ul style="list-style-type: none"> サプライチェーンの多様化 BCP対策マニュアルの整備 |
| | 慢性リスク | 工場において、労働環境悪化に伴い熱中症等の対応費用が増加する | 中期～長期 | 小 | <ul style="list-style-type: none"> 防災設備の導入、既存設備の災害対策強化 BCP対策マニュアル整備 国内各工場でのハザードマップ完備 |

| リスク・機会の種類 | | 時間軸 | 影響度 | 対応方針 | |
|--|---------|------------------------------------|-------|--|--|
| 機会 | 資源の効率性 | 事業拠点への省エネ機器導入より運用コストが削減する | 短期～中期 | 小 | <ul style="list-style-type: none"> エネルギー効率のモニタリングと継続的改善 AI自動制御によるエネルギー消費管理製品の利用 |
| | 製品・サービス | 省エネ・低炭素製品への需要増加により、売上が増加する | 中期～長期 | 大 | <ul style="list-style-type: none"> EV自動車向け半導体・電子部品の注力 EVバスの販売拡大 |
| | | 省エネ・低炭素製品への助成が強化される | 短期～中期 | 中 | <ul style="list-style-type: none"> PC周辺リサイクルビジネス増大への対策 |
| | 市場 | 平均気温上昇に伴う空調機器の市場拡大により、EMS加工需要が増加する | 中期～長期 | 中 | <ul style="list-style-type: none"> 空調機器顧客との戦略的パートナーシップ構築 取扱製品の拡充 サプライチェーンの安定的供給 |
| GHG排出量削減の取り組みが進んだ場合、ステークホルダーからの評価が向上する | | 短期～中期 | 小 | <ul style="list-style-type: none"> CDPスコアの向上やSBT取得の検討 | |

- 時間軸：短期：～3年、中期：3～6年(2030年)、長期：6～26年(2050年)
- 影響度：大：営業利益の10%以上、中：営業利益の3～10%、小：営業利益の3%未満

TCFD提言に基づく開示

リスク管理

気候関連リスクを識別・評価・管理するプロセス

当社グループでは、サステナビリティ委員会直下の専門委員会として環境経営推進委員会を設置し、気候変動に伴う短期的および中長期的なリスクに関して、各部門・グループ会社で洗い出しを実施した後、環境経営推進委員会にて識別・評価し、特に重要であるリスクについては半期に1回、サステナビリティ委員会を通して取締役会に報告される体制としています。

識別・評価された気候変動リスクに関しては、環境経営推進委員会にて予防策と対応方針を検討し、サステナビリティ委員会で内容を審議・決定した後、各部門・グループ会社にて実行されます。また、リスクの重要性と優先度の優先順位づけに関しては影響度と緊急度の二つの観点から総合的に評価をしております。これらの事案についても、サステナビリティ委員会から取締役会に対して適時適切に報告される体制としています。

全社のリスク管理への統合プロセス

全社リスクを統括するリスクマネジメント委員会はサステナビリティ委員会直下の専門委員会として設置され、それぞれのリスクごとに対応部門を定め、各部門におけるリスク管理責任者の指揮監督のもと、リスク管理のために必要かつ適正な体制を整備しています。気候変動に係るリスクに関しては、環境経営推進委員会とリスクマネジメント委員会とが連携して、全社統合的なリスク管理体制を構築しています。

指標と目標

当社グループは2023年度よりScope1、2、3の算定を開始しました。これにより、2023年度排出量を基準とし、削減目標として2030年度までにScope1+2では42%削減、Scope3では25%削減と決めました。当社グループでは目標達成に向け取り組んでいきます。

| | 基準年度排出量 (2023年度) | 削減目標 (2030年度までに) |
|--------|------------------------------|---------------------|
| Scope1 | 1,215 tCO ₂ e | 42%削減 |
| Scope2 | 28,470 tCO ₂ e | |
| Scope3 | 1,742,660 tCO ₂ e | 25%削減 |



ESGデータ

E 環境

| | 2021/3 | 2022/3 | 2023/3 | 2024/3 | 2025/3 | |
|---|-----------|---------|-----------|-----------|------------------|-------------------|
| 温室効果ガス排出量・エネルギー使用量 | | | | | | |
| 本社ビルのCO ₂ 排出量 (kg-CO ₂) | 227,427 | 252,164 | 310,387 | 315,361 | 279,107 | |
| 本社ビルのエネルギー使用量 (kWh) | 601,660 | 667,097 | 821,130 | 895,914 | 877,696 | |
| CO ₂ 排出量 (Scope1) (t-CO ₂) | — | — | — | 1,215 | 1,078 | |
| CO ₂ 排出量 (Scope2) ^{※1,2} (t-CO ₂) | 227 | 252 | 310 | 28,470 | 29,392 | |
| CO ₂ 排出量 (Scope1+2合計) (t-CO ₂) | — | — | — | 29,685 | 30,470 | |
| CO ₂ 排出量 (Scope3) (t-CO ₂) | — | — | — | 1,742,660 | 1,763,121 | |
| CO ₂ 排出量に係る原単位 (t-CO ₂ /百万円) ^{※3} | — | — | — | 0.0546 | 0.0556 | |
| エネルギー使用量 (Scope1) | ガソリン (L) | — | — | 213,444 | 188,403 | |
| | 灯油 (L) | — | — | 119,787 | 103,258 | |
| | 軽油 (L) | — | — | 128,679 | 110,555 | |
| エネルギー使用量 (Scope2) ^{※2} | 電力量 (kWh) | 601,660 | 667,097 | 821,130 | 43,949,150 | 46,912,439 |
| 再生可能エネルギー 太陽光発電量 (kWh) | — | — | 1,157,565 | 1,698,137 | 2,439,372 | |
| エネルギーに係る原単位 (kWh/百万円) ^{※2,4} | — | — | — | 100.2 | 106.1 | |
| 資源 | | | | | | |
| 水資源使用量 (kℓ) ^{※5} | — | — | 23,117 | 26,968 | 20,950 | |
| コピー用紙使用量 (枚) ^{※6} | — | — | 2,145,125 | 2,135,914 | 2,014,798 | |
| 事務系一般廃棄物排出量 ^{※7} | | | | | | |
| 廃棄物排出量 (t) | — | — | 36.2 | 38.8 | 29.0 | |
| 廃棄物リサイクル量 (t) | — | — | 23.4 | 22.5 | 16.5 | |
| リサイクル率 (%) | — | — | 64.8 | 58.0 | 57.0 | |
| その他 | | | | | | |
| 環境保全コスト (千円) | — | — | — | 132,600 | 62,800 | |
| VOC (大気汚染物質) 排出量 (t) | — | — | 0 | 0 | 0 | |

※1. マーケット基準による算定値

※2. 2023/3まではScope2を加賀電子本社ビルのみで算出

※3. CO₂排出量を連結売上高 (単位: 百万円) で除したもの

※4. 電力量を連結売上高 (単位: 百万円) で除したもの

※5. 加賀電子本社ビル、名古屋ビル、大阪ビル、および国内製造3拠点

※6. 加賀電子本社ビル、八丁堀ビル

※7. 加賀電子本社ビル

S 社会

| | 2021/3 | 2022/3 | 2023/3 | 2024/3 | 2025/3 | |
|--------------------------|---------|---------|----------|-----------|------------------|--------------|
| 従業員データ | | | | | | |
| 単体従業員数 (名) ^{※8} | 合計 | 556 | 555 | 546 | 549 | 560 |
| | 男性 | 374 | 374 | 364 | 360 | 355 |
| | 女性 | 182 | 181 | 182 | 189 | 205 |
| 連結従業員数 (名) ^{※8} | 合計 | 7,826 | 7,959 | 8,092 | 8,021 | 8,560 |
| | 男性 | 3,676 | 3,874 | 3,823 | 3,928 | 4,235 |
| | 女性 | 4,150 | 4,085 | 4,269 | 4,093 | 4,325 |
| 従業員平均年齢 (歳) | 全体 | 42.8 | 42.9 | 43.3 | 43.3 | 42.6 |
| | 男性 | 44.9 | 44.9 | 45.4 | 45.3 | 45.0 |
| | 女性 | 38.3 | 38.3 | 39.1 | 39.3 | 38.6 |
| 従業員平均勤続年数 (年) | 全体 | 15.4 | 14.8 | 14.5 | 14.5 | 14.0 |
| | 男性 | 16.4 | 15.3 | 14.6 | 14.6 | 14.3 |
| | 女性 | 13.3 | 13.9 | 14.2 | 14.3 | 13.6 |
| 新卒採用人数 (名) | 合計 | 21 | 20 | 24 | 27 | 32 |
| | 男性 | 14 | 16 | 15 | 18 | 18 |
| | 女性 | 7 | 4 | 9 | 9 | 14 |
| | うち女性総合職 | 1 | 1 | 1 | 4 | 5 |
| 中途採用人数 (名) | 合計 | 2 | 3 | 11 | 6 | 23 |
| | 男性 | 2 | 3 | 10 | 5 | 14 |
| | 女性 | 0 | 0 | 1 | 1 | 9 |
| | うち女性総合職 | 0 | 0 | 0 | 1 | 7 |
| 研修時間 (時間) | 2,778.0 | 4,715.0 | 15,151.0 | 16,404.50 | 17,079.50 | |
| 研修受講者数 ^{※9} | 216 | 756 | 843 | 1,513 | 1,835 | |
| 研修費用 (千円) | 6,989 | 10,258 | 12,862 | 12,334 | 11,491 | |

※8. 臨時従業員は除く

※9. 1年間に研修を受講したのべ人数

ESGデータ

| | | 2021/3 | 2022/3 | 2023/3 | 2024/3 | 2025/3 |
|--------------------------------|----|--------|--------|--------|--------|--------|
| 従業員データ | | | | | | |
| 離職率 (%) | 全体 | 2.0 | 2.1 | 2.4 | 3.0 | 3.1 |
| | 男性 | 2.2 | 2.3 | 2.7 | 3.7 | 3.7 |
| | 女性 | 1.7 | 1.7 | 1.6 | 1.6 | 2.1 |
| 管理職比率 (%) | 全体 | 17.0 | 17.8 | 17.9 | 18.9 | 18.7 |
| | 男性 | 95.8 | 96.0 | 93.9 | 94.3 | 95.2 |
| | 女性 | 4.2 | 4.0 | 6.1 | 5.7 | 4.8 |
| 定期健康診断受診率 (%) | | 93.9 | 96.5 | 96.5 | 100.0 | 100.0 |
| 喫煙率 (健康診断の問診票の集計結果) (%) | | 27.2 | 25.9 | 27.2 | 25.8 | 25.6 |
| 運動習慣者率 (健康診断の問診票の集計結果) (%) | | 25.4 | 25.1 | 25.4 | 27.2 | 27.2 |
| 適正体重者率 (健康診断の結果指標) (%) | | 58.9 | 51.4 | 58.9 | 60.0 | 60.8 |
| ストレスチェック受検率 (%) | | 99.0 | 98.8 | 98.1 | 99.3 | 99.1 |
| ストレスチェックの集計結果 (高ストレス者率) (%) | | 7.9 | 8.0 | 8.0 | 8.7 | 8.7 |
| 労働災害件数 (件) | | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 傷病による休職者数 (名) | | 3 | 3 | 6 | 4 | 7 |
| 労災損失日数 (日) | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ワーク・ライフ・バランス | | | | | | |
| 有給付与日数 (日)※1 | | 18.7 | 18.7 | 18.3 | 18.3 | 17.7 |
| 年次有給休暇取得率 (%) | | 53.2 | 54.3 | 56.2 | 70.1 | 68.5 |
| 育児休暇 取得者数 (名) | 合計 | 17 | 22 | 19 | 12 | 29 |
| | 男性 | 1 | 2 | 0 | 0 | 8 |
| | 女性 | 16 | 20 | 19 | 12 | 21 |
| 育児休暇復職率 (%) | | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 93.8 | 100.0 |

※1. 全従業員平均、繰り越し分を除く

| | | 2021/3 | 2022/3 | 2023/3 | 2024/3 | 2025/3 |
|----------------------------------|-----------------|---------|---------|---------|---------|----------|
| ワーク・ライフ・バランス | | | | | | |
| 従業員月平均残業時間 (時間) | | 12.7 | 10.0 | 14.57 | 13.34 | 12.3 |
| 年間所定労働時間 (時間) | | 1,815.0 | 1,807.5 | 1,807.5 | 1,815.0 | 1,822.50 |
| 年間総労働時間 (一人当たり) | | — | 1,984 | 1,991 | 1,974 | 1,971 |
| 給与 | | | | | | |
| 平均年収 (賞与含む) (千円) | | 7,815 | 8,081 | 8,890 | 8,901 | 8,523 |
| 男女の 賃金差異 (%) 女性平均/ 男性平均 | 全労働者 | — | — | 66.2 | 66.6 | 68.7 |
| | うち正規 雇用労働者 | — | — | 65.6 | 66.0 | 67.2 |
| | うちパート・ 有期労働者 | — | — | 49.9 | 49.8 | 61.7 |


ガバナンス

| | | 2021/3 | 2022/3 | 2023/3 | 2024/3 | 2025/3※2 |
|---------------------|-----|--------|--------|--------|--------|----------|
| コーポレート・ガバナンス | | | | | | |
| 取締役数 (名) | 合計 | 11 | 11 | 6 | 6 | 6 |
| | 男性 | 11 | 11 | 6 | 6 | 6 |
| | 女性 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| うち 社外取締役数 | (名) | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| | (%) | 36.4 | 36.4 | 50.0 | 50.0 | 50.0 |
| 監査役数 (名) | 合計 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | 男性 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| | 女性 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 |

※2. 当社は、2025年6月26日開催の第57回定時株主総会終了後に監査役会設置会社から監査等委員会設置会社に移行いたしました。これにより、当社取締役は男性11名、女性1名の計12名（うち社外取締役6名、50%/うち監査等委員 男性3名、女性1名）となっています。