

『サステナビリティ中長期経営計画』の進捗

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

1 事業活動を通じて
環境課題に取り組みます

2 人権を尊重し、
人財を育成します

3 社会との相互信頼の
確立を目指します

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様々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。

| マテリアリティ | 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 再生可能エネルギー、13 気候変動 | <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 男女平等、8 働きがい、10 公平な社会 | <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 公正な社会、17 パートナーシップ | <ul style="list-style-type: none"> コーポレート・ガバナンス強化への要請 環境変化に耐えう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・イノベーション、12 持続可能な消費、17 パートナーシップ | <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 |

『サステナビリティ中長期経営計画』の中長期目標

| 主なテーマ | 取り組み課題・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・分析および方針決定 | 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% |
| S 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) | <女性新卒総合職比率> 2023年: 30% (5.8%) | <女性新卒総合職比率> 2028年: 40% |
| | 高齢者・障がい者雇用の取り組み | <女性管理職比率> 2024年: 15% (13.3%) | <女性管理職比率> 2029年: 17% |
| S 「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 |
| | 健康経営優良法人の認定取得 | | |
| 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 | |
| G 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

| 主なテーマ | 取り組み課題・検討課題 | 2023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 | <ul style="list-style-type: none"> 再エネ由来電力は全体電力の5.1%で導入済み [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、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 |
| | 国内製造拠点における再エネ導入 | <ul style="list-style-type: none"> 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 |
| | 海外製造拠点における再エネ導入 | <ul style="list-style-type: none"> メキシコ新工場(2024年4月)にて太陽光パネルを設置 |
| S 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 | <ul style="list-style-type: none"> 電動車化比率は前年度比3.0ポイント増の85.0%(2024年3月末) |

福島事業所に設置した太陽光パネル



ベトナム工場に設置した太陽光パネル



| 主なテーマ | 取り組み課題・検討課題 | 2023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) | <ul style="list-style-type: none"> 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し前年度比3.6ポイント増の21.7%に拡大も、目標30%に届かず 女性管理職比率向上に向け、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済み。2024年4月現在では前年度比0.9ポイント増の17.4% |
| | 高齢者・障がい者雇用の取り組み | <ul style="list-style-type: none"> 障がい者雇用は法定雇用率100%(2024年3月末) |
| S 「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 | <ul style="list-style-type: none"> テレワークを恒常的な制度とし規程・ルール改訂を実施。2023年4月より新ルールの運用開始 |
| | 健康経営優良法人の認定取得 | <ul style="list-style-type: none"> 2024年3月、2年連続で認定取得 |

| 主なテーマ | 取り組み課題・検討課題 | 2023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 | <ul style="list-style-type: none"> 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 |
| | 取締役会の多様化 | <ul style="list-style-type: none"> 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 |
| G 経営の監督機能・執行機能の一層強化 | プライム市場に対応したCGコード・フルコンプライ | <ul style="list-style-type: none"> 2022年6月より実施済み。2023年CGコードの改定なし 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 |
| | 「委任型執行役員」制度の導入 | <ul style="list-style-type: none"> 2022年4月より実施済み 監査役会設置会社を継続。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 |
| | 「委員会等設置会社」への移行 | <ul style="list-style-type: none"> 監査役会設置会社を継続とするも、取締役任期を現在の2年から1年に短縮(2023年6月実施) |

役員紹介

(2024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 取締役
ハイテックス事業部
東日本営業部部长
- 2002 常務取締役
- 2005 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 専務執行役員

筧 新太郎 (かげい しんたろう)

- 1980 伊藤萬(株)入社
- 1993 当社入社
- 2000 電子事業本部海外事業部長
- 2000 取締役
- 2005 常務取締役
- 2014 専務取締役
- 2022 取締役 専務執行役員



社外取締役

三吉 暹 (みやし 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 大阪トヨペット(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
大阪トヨペット(株)
代表取締役会長
- 2015 当社取締役



社外取締役

橋本 法知 (はしもと 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、
報酬委員長、専務執行役、
経営企画・関係会社担当
- 2012 同社取締役、指名委員、
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 当社取締役

【兼職状況】

- 2021 (株)イボキン
社外取締役(現任)
- 2024 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 当社取締役

【兼職状況】

- 2020 NECネットエスアイ(株)
社外取締役(現任)
- 2022 ヌヴォンテクノロジージャパン(株)
社外取締役(現任)

監査役



常勤監査役

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长
- 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



社外監査役

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
公認会計士登録
- 2001 橋内公認会計士事務所開設
- 2002 代表(現任)
- 2004 Asia Alliance Partner
Co., Ltd.設立
代表取締役(現任)
- 2018 当社監査役

【兼職状況】

- 2022 (株)エージェンツ・インシュアランス・
グループ 社外取締役(現任)



社外監査役

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 当社監査役

【兼職状況】

- 2021 プイグ・アジア(株)
監査役(現任)



社外監査役

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 須賀田労務管理事務所
(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
- 2006 労働保険事務組合東京労務改善
推進協会 専務理事
- 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 当社監査役

【兼職状況】

- 2020 労働保険事務組合東京労務
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

専務執行役員 筧 新太郎

常務執行役員 俊成 伴伯

野原 充弘

上席執行役員 池田 光仁 株式会社エクセル 代表取締役
社長執行役員

塚本 剛 加賀FEI株式会社 代表取締役社長
執行役員社長

岡部 剛男 EMS事業部長

石原 康広 管理本部長

執行役員 関 祥治 加賀ソルネット株式会社 専務取締役

鈴木 啓起 株式会社デジタル・メディア・ラボ 代表取締役社長

丸山 博昭 加賀FEI株式会社 取締役執行役員常務

渡邊 一平 通信事業部長

長坂 浩永 株式会社エクセル

浦澤 貴洋 加賀スポーツ株式会社 代表取締役社長

鈴木 克敏 加賀デバイス株式会社 代表取締役社長

江口 聡 加賀マイクロソリューション株式会社 代表取締役社長

熊部 光洋 加賀ソルネット株式会社 代表取締役社長

糀谷 仁志 経営企画室長兼営業企画室長

島崎 健司 加賀ソルネット株式会社 常務取締役

竺 振洲 中国統括

武隈 教郎 アセアン統括兼KAGA(THAILAND)代表取締役社長

コーポレート・ガバナンス

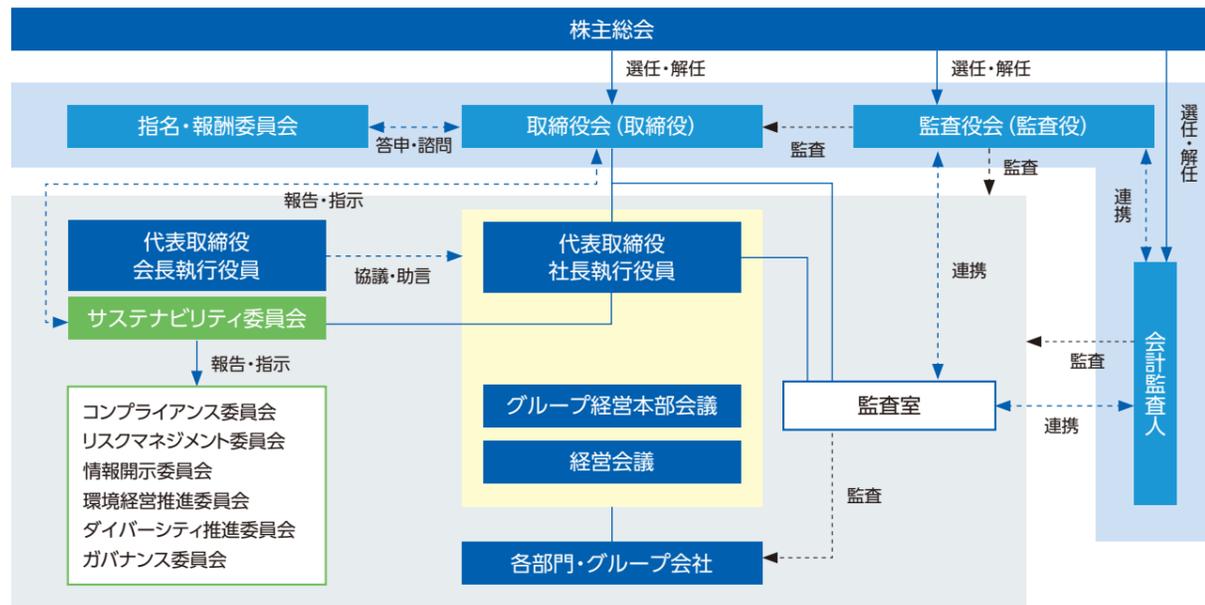
コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方と体制

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。

当社は取締役会設置会社および監査役会設置会社であり、取締役会、監査役・監査役会、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。取締役の人数は社内・社外同数の計6名であり、十分な議論を行的確かつ迅速な意思決定ができる体制を整えています。なお、当社はコーポレート・ガバナンスの更なる向上のため、2022年4月1日より委任型執行役員制度を導入しました。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。監査役会は、社外監査役3名を含めた4名体制としており、監査役は、取締役会に常時出席するほか、社内の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



指名・報酬委員会

取締役、監査役、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、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任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、その下部組織にコンプライアンス委員会、リスクマネジメント委員会、情報開示委員会、環境経営推進委員会、ダイバーシティ推進委員会、ガバナンス委員会を設置して、当社グループ全体の業務の決定および執行の適正化、ESG課題に対する方針や施策、目標の策定、進捗状況のモニタリングなどを行っています。

監査役会

監査役会は、社外監査役3名を含む監査役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おり、3名の社外監査役を選任することにより第三者的な見地からの経営監視機能も有しています。

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企業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。

社外役員について

当社は、社外取締役を3名、社外監査役を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無いことや、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、取締役会の会日に先立って、社外役員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 (2024年3月期)

| 氏名 | 当社における地位および担当 | 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 |
| 塚本 勲 | 代表取締役会長執行役員 | 17/19 | 89.5 | ● 5/6 (83.3%) ^{*2} | |
| 門 良一 | 代表取締役社長執行役員 | 19/19 | 100.0 | ● 6/6 (100%) ^{*2} | ● 3/3 (100%) ^{*2} |
| 筧 新太郎 | 取締役専務執行役員 | 19/19 | 100.0 | | ● 3/3 (100%) ^{*2} |
| 三吉 暹 | 社外 独立 社外取締役 | 19/19 | 100.0 | ● 6/6 (100%) ^{*2} | |
| 橋本 法知 | 社外 独立 社外取締役 | 18/19 | 94.7 | ● 6/6 (100%) ^{*2} | |
| 吉田 守 ^{*1} | 新任 社外 独立 社外取締役 | — | — | ● — | |

社外:社外取締役 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. 吉田 守は2024年6月26日に就任しました。

*2. 各委員会の出席回数(出席率)

取締役・監査役の専門性

| 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 | 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 | ● | ● | ● | | | ● | | |
| 取締役 | 寛 新太郎 | | ● | | | | ● | ● |
| | 三吉 暉 | ● | | ● | ● | | | |
| 監査役 | 橋本 法知 | ● | | ● | | ● | ● | |
| | 吉田 守 | ● | ● | | | | ● | ● |
| | 川村 英治 | | ● | | ● | ● | | ● |
| | 橋内 進 | ● | ● | | ● | | | |
| | 佐藤 陽一 | | | | ● | ● | | |
| 大柳 京子 | ● | | | ● | ● | | | |

※ 各人に特に期待される項目を4つまで記載しております。上記一覧表は、取締役・監査役の有するすべての知見を表すものではありません。

役員報酬について

当社の取締役の報酬は、当社の経営理念の実現を實踐する優秀な人材を確保・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。

2024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) | 769 (32) | 7 (3) |
| 監査役 (うち社外監査役) | 38 (14) | 4 (3) |

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おります。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おります。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おります。

また、年に一度、取締役会の実効性に関してすべての役員 (社外役員を含む) 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おります。

2023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おりますが、多様性の確保など今後強化すべきとして認識を共有しております。

取締役会での主な議題

2023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おります。

2023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 | 中期経営計画進捗・業績進捗状況報告 |
| | サステナビリティ | サステナビリティ委員会活動報告 |
| | 役員関連 | 役員人事 (グループ会社含む)、報酬、D&O保険、社外監査役との責任限定契約、グループ会社役員定年年齢設定、委任型・雇用型執行役員への譲渡制限付株式報酬制度導入 |
| | ガバナンス関連 | 取締役会実効性評価、政策保有株式、コーポレート・ガバナンス報告書関連、有価証券報告、株式資本コスト |
| | 株主総会 | 株主総会関連 |
| | 人事関連 | 諸手当変更、業績連動賞与、男性育児休業取得推進、従業員賃上げ、賞罰 |
| システム、DX関連 | グループウェアリプレイス | |
| 監査・内部統制 リスク管理・財務 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 |
| | 財務関連 | 決算関連、予算関連、関係会社キャッシュプール更新、関係会社配当金、借入枠、配当 |
| | コンプライアンス関連 | 権限明細改訂 |
| 訴訟仲裁関連 | 訴訟和解報告、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。

加えて、「内部統制システムに関する基本的な考え方」を取り決めています。取締役と取締役会の業務執行の適正化を図るために「役員規程」および「取締役会規程」を定め、取締役会および臨時取締役会において各取締役が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、各

取締役の権限範囲を明確化しています。さらに、監査役会設置会社である当社では、取締役の職務の執行について、社外監査役を含めた各監査役が精緻な監査を行っています。

一方、当社および当社グループの使用人の職務執行の適正化においては、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、代表取締役社長執行役員を委員長とするサステナビリティ委員会の下部組織としてコンプライアンス委員会を設置し、当社グループ全体の適正な対応ができるための体制を整えています。

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、為替レートの変動、カントリーリスク、価格競争、商品調達力、自社ブランドリスク、法的規制、市場リスク、重要訴訟、退職給付債務、個人情報、災害、環境および情報管理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下部組織として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。

グループ企業の業務適正の確保

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、当社の監査室において、当社の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。

他方で当社グループは、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取りながら、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きます。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。

人的資本への取り組み

更なる成長をけん引する自律的な人財を育成



管理本部 人事部長
石崎 健

人財に対する基本的な考え方と人財育成の取り組み

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。

育成制度の中心が、資格制度と年次別研修です。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。この資格と役職とは分離しており、リーダーでもマネジメントの資質が認められれば課長に、マネージャーでも部長に起用されます。

人事制度の構成

| 資格 | 役職 |
|-----------------------|---------------|
| シニア・ゼネラル・マネージャー (SGM) | 執行役員/ 事業部長 |
| ゼネラル・マネージャー (GM) | 部長 |
| マネージャー (M) | |
| チーフ(C) | |
| リーダー (L) | 課長 |
| メンバー (MB) | 一般社員 |

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資格別研修に参加することになります。実力本位のシステムとも相まって、昇格のスピードにはバラつきが出てきます。



海外で伸長するEMS事業をベースにグローバル人財を育成

グローバル人財の育成では、EMS事業部が海外駐在への派遣窓口となっています。新卒採用者をEMS事業部に配属し、2年～3年日本でのビジネススキームならびに海外出張で現場を経験した後には派遣。また中途採用した営業マンをEMS事業部に配属して、数ヶ月現場を経験した後、海外に派遣しています。製造系の中途採用者はものづくりを営む加賀マイクロソリューションが採用し、習熟してからEMS事業部の生産センターに出向させ、海外に派遣しています。今後は、海外で生産管理を担う人財を育成するため、新入社員を加賀EMS十和田に配属させた後、旭東電気などの国内工場を経て海外に派遣するなどの取り組みを進めていきます。

外国人の活用では、加賀EMS十和田が外国人技能実習制度を利用し、技能実習生をインドネシアとベトナムから毎年受け入れています。3年の研修を経て本国に戻るか、「特定技能」の資格を取得し継続して勤務してもらうかを選択できるようにしています。旭東電気では、複数名の外国人技術者が在籍しており、品質業務や通訳等に加え、技能実習生の教育にも積極的に取り組んでいます。

外国人社員の登用では、2023年4月に中国統括を担当する竺振洲が当社初の外国人執行役員に就任しました。

ダイバーシティ&インクルージョンに対する取り組み

女性の活躍促進では、『サステナビリティ中長期経営計画』で定めた、女性管理職比率を2024年に15%、2029年に17%に引き上げていく目標達成に向けて、順調に進捗しています。しかし、加賀電子本体と国内グループ会社だけでは見ると、伸び悩んでいるのが課題となっており、各社の事情に即した目標策定を行いました。新卒総合職の女性比率を3割に引き上げる取り組みも鋭意進めていますが、加賀電子本体も含め、スピード感をもって実行しなければならないと認識しています。

人的資本への投資として、男性の育児目的の特別休暇制度を新設したことにより利用者が急増したほか、2024年3月にはグループ横断的な賃上げも実施しました。

従業員とともに

商社において、最大の経営資源は「人材」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:変化に柔軟に、常に若々しく、果敢に挑戦する」を実行できる人材の育成と環境づくりを推進します。

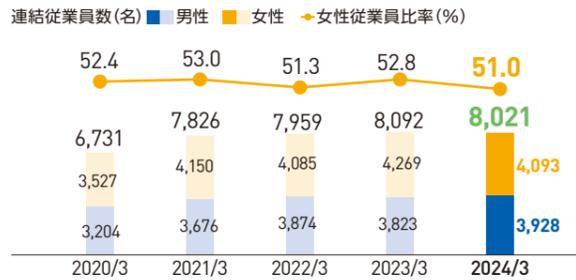
「一人ひとりが経営者」を実践するために

人財戦略／ダイバーシティ経営

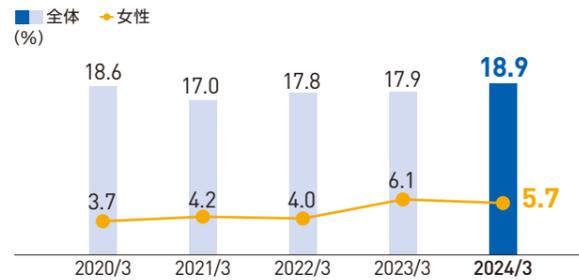
事業活動がグローバル化し、市場環境が急激に変化するなか、リスクをチャンスと捉えることのできる「多様性」と、チャンスを活かす「挑戦」こそが持続的成長のドライバーとなります。そのため、当社グループでは「人材の多様性」と

「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材を尊重し、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。

連結従業員数／女性従業員比率



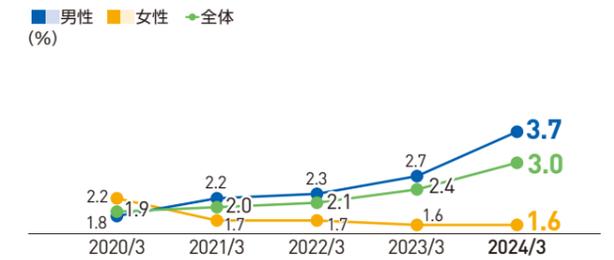
管理職比率



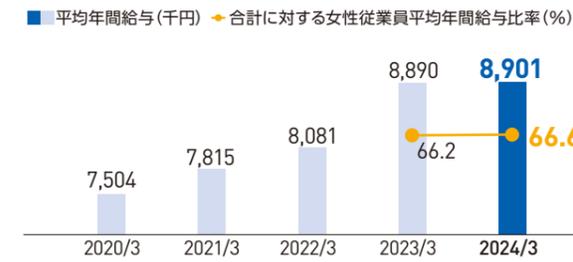
平均勤続年数



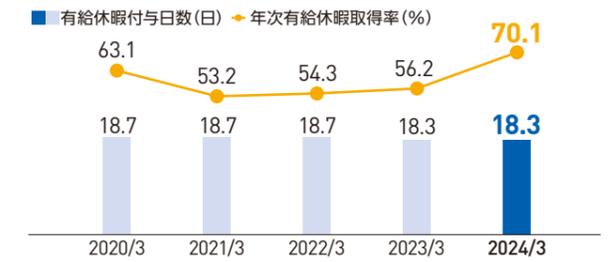
離職率



平均年間給与 (賞与を含む)



有給休暇付与日数／年次有給休暇取得率



(注) 2022/3期および2023/3期の平均年間給与には株式特別奨励金を含む

(注) 全従業員平均、繰り越し分除く

健康経営優良法人2024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と考え、「健康経営推進委員会」の組織化やストレスチェックの実施など、さまざまな健康経営に向けての取り組みを行ってきました。このことが評価され、2023年に引き続き2年連続で「健康経営優良法人2024(大規模法人部門)」の認定を受けました。



従業員の心身の健康増進

当社グループでは、従業員の健康維持増進、ワークライフバランスの向上を目的とした自社所有の福利厚生設備として、国内には4カ所の保養所のほか、クルーザーを2艘所有しています。このほか、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、2023年8月に、電子タグを使用することで社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加賀電子本社ビル内に開設し、2024年6月には本社別館に開設しました。今後も社員全員が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

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。

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、男性の育児休暇取得を促進する観点から、2023年4月1日に「育児目的特別休暇」を新たに設けました。こうした取り組みで、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



育児休職取得者数／育児休職復職率



(注) 「育児目的特別休暇」取得者数を含む

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。本表彰制度は、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年に新設しました。受賞者には、報奨金として当社株式を支給します。

2023年度は、個人賞において省エネ商材（遮熱シート等）や環境に優しいセルローズ梱包材の販売、団体賞ではスマート道路灯やビル空調制御盤の設計・製造受託案件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

当社は、EMS事業部に「生産センター」を設置し、車載産業向けの経験が豊富でEMSマザー工場と位置付ける加賀EMS十和田株式会社とともに、北米、欧州、アセアン、中国など各地域のEMS生産拠点と連携し、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。

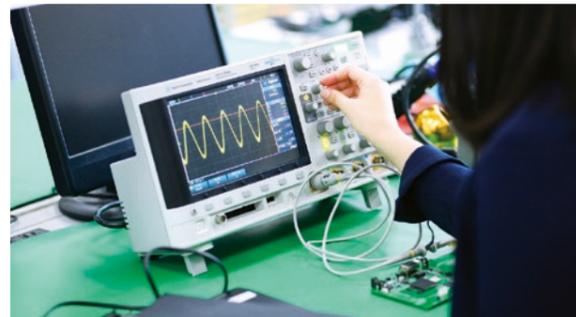


生産センター主導での海外技術者交流

「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、企画・開発から設計・製造、品質保証まで、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、ひいては事業の拡大を推進しています。この部門に属する品質保証部においては、全体的な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、株式会社イー・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】 KAGA (H.K.) ELECTRONICS LIMITED、港加賀電子(深圳)有限公司、KAGA COMPONENTS (MALAYSIA) SDN.BHD.、KAGA ELECTRONICS (THAILAND) COMPANY LIMITED、KD TEC s.r.o.、蘇州沢山加賀貿易有限公司、加賀電子科技(蘇州)有限公司、PT.KAGA ELECTRONICS INDONESIA、湖北加賀電子有限公司、TAXAN MEXICO,S.A. DE C.V.、KAGA ELECTRONICS (VIETNAM) CO.,LTD.、KD TEC TURKEY ELECTRONIK SANAYI VE TICARET LIMITED SIRKETI、KAGA ELECTRONICS INDIA PRIVATE LIMITED、KAGA FEI AMERICA, Inc.、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おります。

海外拠点では、2024年4月に新工場が稼働したばかりのTAXAN MEXICO S.A.DE C.V (メキシコ合衆国)において、乳がん検診の受診率向上と早期発見を呼びかけるピンクリボン活動を実施、またKAGA ELECTRONICS (THAILAND) COMPANY ., LTD (タイ王国) では、シーラチャ郡において従業員460名で3,000本の植林活動を実施しました。

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。このほか、加賀EMS十和田株式会社においては、外国人技能実習生の育成・生活指導・監督を行うとともに、従業員マイカー通勤が多いことから交通違反・事故撲滅に向けた運転指導や防犯協力など、安全安心なまちづくりの推進に寄与したことにより十和田警察署より感謝状が贈呈されました。今後もそれぞれの地域に根ざした取り組みを進めています。



シーラチャ郡(タイ王国)での植林活動 (KAGA ELECTRONICS (THAILAND))



ピンクリボン活動 (TAXAN MEXICO)



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、学生への講義を実施するほか、中小・中堅企業の若手経営者を対象とした勉強会における講演なども行っています。また、外務省などが後援する狂言風オペラ「フィガロの結婚」や、静岡県浜松市で開催される「ハママツ・ジャズ・ウィーク」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。



千葉商科大学にて学生に講義する塚本



ハママツ・ジャズ・ウィーク

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削減や、扱う商品・サービスの環境負荷検証など、省エネルギー・省資源を意識し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つねにエレクトロニクスの未来を見つめ、お客様のニーズにお応えできるよう努めるとともに、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。

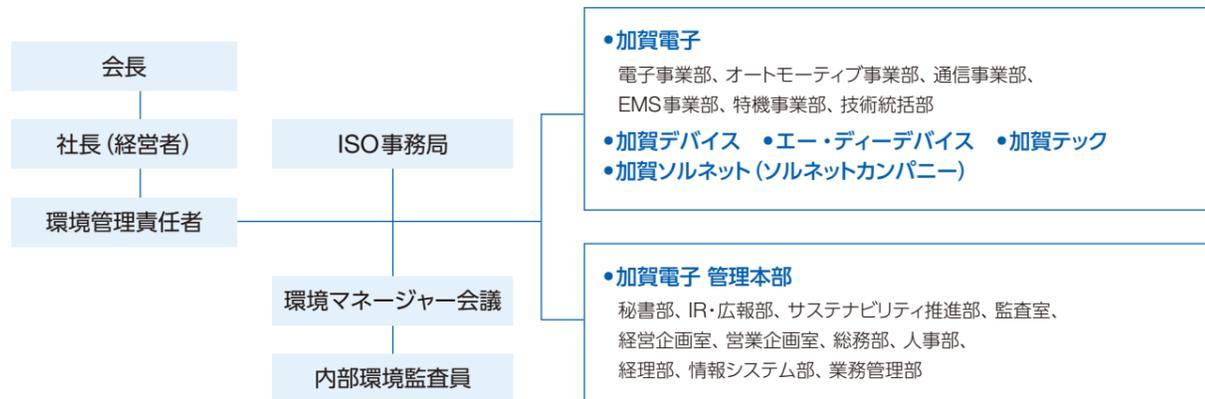
- 加賀電子グループは、全ての社員で環境マネジメントシステムを組織して商品とサービスの提供等すべての事業活動において、このマネジメントシステム・地球環境の保全・汚染の予防の継続的改善を推進する。
- 事業活動の遂行にあたっては、環境関連の法規則と関連の要件および加賀電子グループの組織が同意するその他の要求事項に確実に遵守する。
- 省エネルギー・省資源の考えを徹底し、無駄のないオフィス活動および営業活動を行い汚染の予防と環境の改善に努める。
- 加賀電子グループの扱う商品・サービスは可能な限り次の要件の目標を設定し、実施するとともに定期的な見直しを行う。
 - 環境に優しい物質で構成されていること
 - 再利用やリサイクル可能で廃棄物の削減ができること
 - 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
- 全社員が、環境保全に対する意識が向上し、環境方針が理解できるよう啓蒙・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会社案内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

よび当社グループ企業4社の国内20事業所において、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



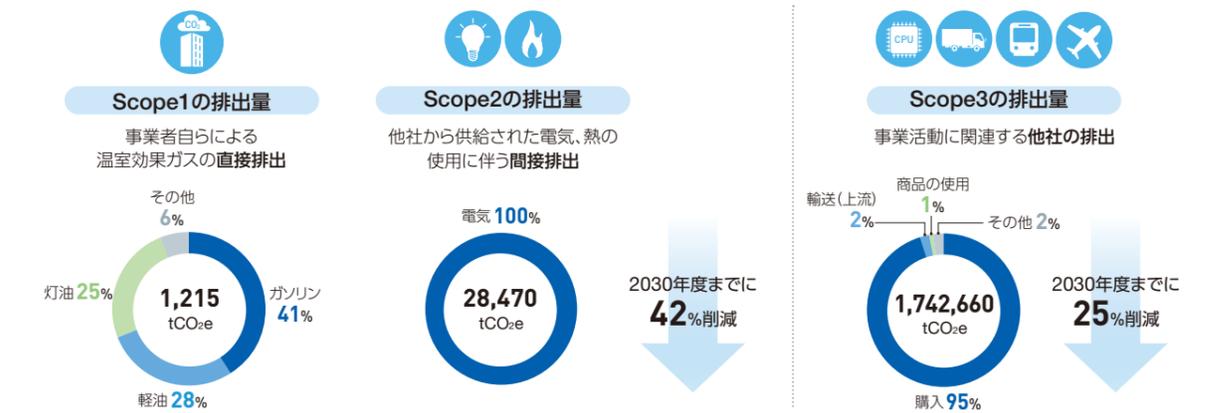
(注) 加賀FEI、加賀EMS十和田、エクセル、加賀テクノサービス、旭東電気、NVデバイスは、それぞれの環境マネジメント体制の下でISO14000の認証を取得しています。

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

GHG排出量につきまして、当社はこれまで特定の拠点のみを対象に算定しておりましたが、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月期におけるScope1,2,3を算定いたしました。これにより、2024年3月期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%削減と定めました。当社グループでは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。2024年3月期の排出量は以下のとおりです。



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設備を導入しました。これにより年間使用量電力のうち数十%程度を賄う拠点がほとんどですが、なかでも最大のベトナム工場

では70%以上を賄える見込みです。当社グループでは環境への配慮とともに太陽光パネルの増設、蓄電池の設置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。

*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年に本社ビル屋上庭園にビオトープを設置し、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配慮するとともに、種の保存および生物が生息しやすい環境を整備しました。

今後も定期的に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も進めてまいります。

*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