役員紹介（2026年6月25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



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長
1995 ハイテックス事業部
東日本営業部部長
1995 取締役
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 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
2015 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
2023 上席執行役員
加賀FEI（株）
代表取締役社長 執行役員社長
2025 取締役 上席執行役員
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

糀谷 仁志（こうじたに ひとし）

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 すすむ）

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 当社社外取締役



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、
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
2024 ススムホールディングス（株）
社外取締役
2024 進工業（株）社外取締役



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

役員紹介（2026年6月25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

橘内 進（きつない すすむ）

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 橘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 橘内公認会計士事務所 代表
2004 Asia Alliance Partner Co., Ltd.
代表取締役
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



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）
2021 ブイグ・アジア（株）監査役



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
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
2020 労働保険事務組合東京労務
改善推進協会 理事長

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	
	池田 光仁	加賀デバイス（株）代表取締役 社長執行役員
上席執行役員	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
	糀谷 仁志	経営企画室長

執行役員	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
	鈴木 克敏	加賀デバイス（株）代表取締役 副社長執行役員
	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	EMS事業部 副事業部長 兼 アセアン統括 兼 加賀マイクロソリューション（株）EDMSカンパニー長
	鶴見 隆行	欧米統括

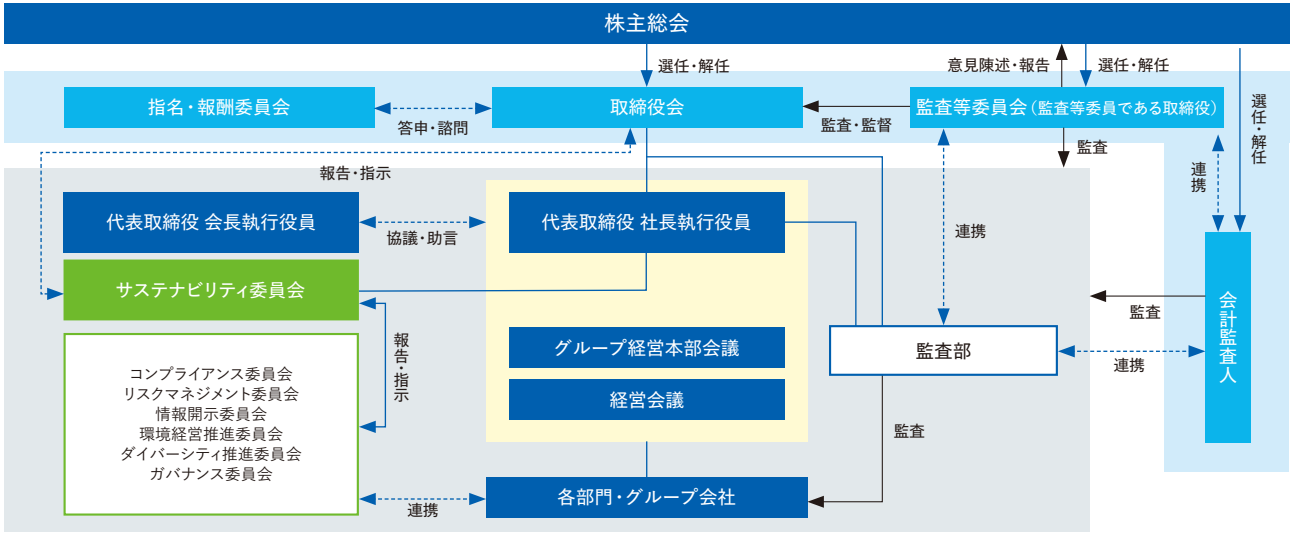
コーポレート・ガバナンス

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、「すべてはお客様のために」を経営理念に掲げ、顧客第一を旨とする企業活動を通じて企業価値の向上を図るとともに、豊かで優しい未来づくりに貢献することが、お客様、株主様、従業員をはじめすべてのステークホルダーの皆様の期待に応えることと捉え、この実現に向けて、経営の健全性・効率性・透明性を確保する基盤として、コーポレート・ガバナンスを継続的に強化することを経営上の重要な基本方針としています。

この基本方針のもと、コーポレート・ガバナンスの更なる向上のため、2025年6月開催の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。「監査等委員会」は、監査等委員である取締役4名で構成され、うち3名は社外取締役としています。監査等委員は取締役会のほかに、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。なお、当社の取締役総数は12名（うち社外取締役6名）となり、十分な議論を行い的確かつ迅速な意思決定ができる体制を整えています。また、業務執行にあたっては、当社は早くから執行役員制度を導入していますが、それを「雇用型」と「委任型」に進化させることで、それぞれの役割を明確化し業務執行機能の強化を図っています。なお、自由闊達な意見交換を通じて取締役相互の牽制機能が働く体制としています。

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。

監査部

代表取締役 社長執行役員直轄である監査部は、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（2026年3月期）

氏名		当社における地位および担当（2026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	監査等委員会
塚本 勲		代表取締役 会長執行役員	18／18	100.0	● 5／5（100%）※2	—	—
門 良一		代表取締役 社長執行役員	18／18	100.0	● 5／5（100%）※2	● 2／2（100%）※2	—
塚本 剛※1		取締役 上席執行役員	11／11	100.0	—	● 2／2（100%）※2	—
石原 康広※1		取締役 上席執行役員	11／11	100.0	—	● 2／2（100%）※2	—
糀谷 仁志※1		取締役 上席執行役員	11／11	100.0	—	● 2／2（100%）※2	—
三吉 暹	社外 独立	社外取締役	18／18	100.0	● 5／5（100%）※2	—	—
橋本 法知	社外 独立	社外取締役	18／18	100.0	● 5／5（100%）※2	—	—
吉田 守	社外 独立	社外取締役	18／18	100.0	● 5／5（100%）※2	—	—
川村 英治		取締役 常勤監査等委員	18／18※3	100.0	—	—	● 19／19（100%）※2、4
橘内 進	社外 独立	社外取締役 監査等委員	18／18※3	100.0	—	—	● 19／19（100%）※2、4
佐藤 陽一	社外 独立	社外取締役 監査等委員	18／18※3	100.0	—	—	● 19／19（100%）※2、4
大柳 京子	社外 独立	社外取締役 監査等委員	18／18※3	100.0	—	—	● 19／19（100%）※2、4

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. 塚本 剛、石原 康広、糀谷 仁志は、2025年6月26日就任以降、当事業年度に開催された取締役会11回すべてに出席しました。
※2. 各委員会の出席回数（出席率）
※3. 川村 英治、橘内 進、佐藤 陽一、大柳 京子は監査等委員会設置会社移行前に開催した取締役会7回には監査役として出席しています。
※4. 監査等委員会設置会社移行前に開催した監査役会7回を含みます。
（注）当事業年度に開催された上記取締役会の開催回数のほか、会社法第370条および定款の規定に基づき、取締役会があったものとみなす書面決議が4回ありました。

コーポレート・ガバナンス

取締役の専門性（2026年3月末）

	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
取締役	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	●	●					●	●
取締役 監査等委員	川村 英治			●			●	●		●
	橘内 進	社外 独立	●	●			●			
	佐藤 陽一	社外 独立				●		●		
	大柳 京子	社外 独立	●			●		●		

（注1.）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。

2026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（監査等委員を除く）（うち社外取締役）	853（30）	9（3）
取締役（監査等委員）（うち社外取締役）	33（17）	4（3）
監査役（うち社外監査役）	9（3）	4（3）

コーポレート・ガバナンス

取締役会の実効性評価

取締役会では毎回十分な審議が行われており、豊富な経営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意見や助言を行っています。さらに、重要な法令改正やコーポレート・ガバナンスに関する動向についても必要に応じて情報収集に努めています。

なお、自由闊達な意見交換を通じて取締役相互の牽制機能が働く体制としています。

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。

2026年４月に実施したアンケートにおいては、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

2025年度において取締役会では、取締役会規程に基づき、法定事項に加え、予算・決算の承認、経営方針・経営戦略・経営計画の決定、Ｍ＆Ａ案件や執行体制に関する審議などの重要事項の審議を行うとともに、各事業部門における営業状況や中長期計画についても報告を受けています。

2025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	中期経営計画進捗報告、M&A
	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、人権方針
	役員関連	役員人事（グループ会社含む）、報酬、社外取締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への移行にともなう規程改正、取締役会実効性評価、 コーポレートガバナンス報告書関連
	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、 給与制度改訂、年間研修報告、賞罰、懲戒
	システム、DX関連	生成AI倫理・利用ガイドライン、サイバーセキュリティ体制強化
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	BCP（事業継続計画）、与信管理、リスク管理体制強化
	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、 自己株式取得・消却、資本政策
	コンプライアンス関連	コンプライアンス事案に関する調査委員会報告および再発防止策、権限明細改訂

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

当社および当社グループは、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、定期的に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います。

さらに当社は、代表取締役 社長執行役員直轄の監査部を設置し、管理本部等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。

このほか、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意思決定機関としてのコンプライアンス委員会を設置し、また、実行機関としての常設部門であるコンプライアンス部を設置し、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。

また、当社は代表取締役 社長執行役員直轄の監査部を設置し、管理本部等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に違反する行為に関しては、他者を介在することなく、かつ通報者の匿名性が担保された内部通報制度を構築・運用しています。

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、カントリーリスク、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、監査部において、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。

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、高品質な製品・サービスの提供と責任あるサプライチェーンの構築に取り組んでいます。品質管理体制の強化とお取引先との連携を通じて、お客様の期待に応える価値の創出を目指しています。

品質管理

「品質第一に働く、お客様の満足や信頼の向上に努める」という基本理念で、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標準、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、製造の自動化・省力化、AIを活用した生産革新の推進に加え、基幹システムの刷新や業務改革を進めることで、グローバルでの生産力向上とカスタマーサービスの向上を目指しています。

品質管理体制

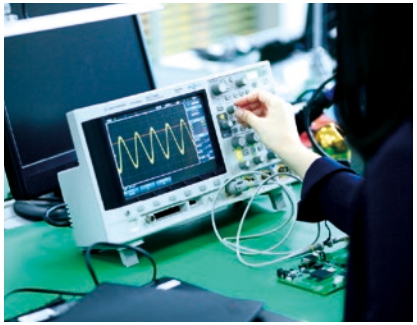
当社グループは、当社EMS事業部に設置した「生産センター」を本拠地とし、日本（加賀EMS十和田）、中国（加賀沢山電子（蘇州））、タイ（加賀タイランド）の3つのセンター工場を中核に、米州、欧州、アジア・アセアンなど、各地域24拠点のEMS自社工場が相互連携し、グループ全体における生産体制や品質管理の強化に取り組んでいます。

品質向上への取り組み

当社では、技術統括部のもとシステム技術部および品質保証部やグループ各社と連携し、お客様の期待に応える製品・サービスを提案、提供できるように日々品質向上に努めています。

技術統括部、システム技術部、品質保証部の活動状況
https://www.taxan.co.jp/jp/csr/social/social_06.html

ISO9001認証取得状況
https://www.taxan.co.jp/jp/csr/social/social_06.html



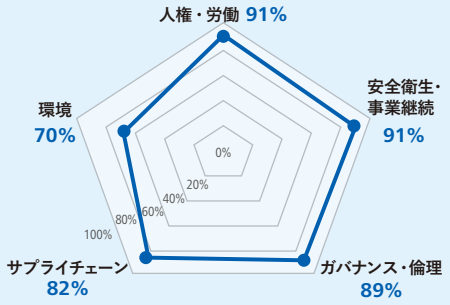
サプライチェーン

当社グループは、サプライチェーン全体を重要なパートナーと位置付け、相互の信頼関係に基づく協働を通じて持続的な価値創出を目指しています。取引先の皆様との継続的な対話を通じて、環境への配慮および適切な事業活動の実践を促進し、サプライチェーン全体の健全な発展に取り組んでいます。

サステナビリティ調査アンケートの実施

当社グループでは、サプライチェーン全体におけるサステナビリティへの取り組みを推進するため、主要なお取引先様を対象にESG（環境・社会・ガバナンス）に関するアンケート調査を実施しました。本調査を通して、お取引先における環境対応、人権・労働、安全衛生、ガバナンス等に関する取り組み状況を把握し、対話や情報共有を通じたエンゲージメントを進めていきます。

アンケート回答結果（2025年度）



対象企業数　：50社
回答企業数　：44社
回答率　　：88%
調査期間　　：2026年1月～2026年2月

従業員とともに

加賀電子グループは、「人こそが最大の財産」という考えのもと、人財育成やダイバーシティの推進、健康経営の実践を通じて、多様な人財が活躍できる環境づくりに取り組んでいます。

人財戦略

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。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。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しています。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。

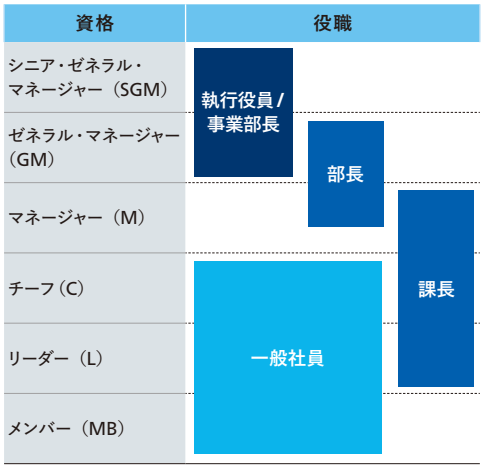
人財育成の仕組み

社内資格制度

当社では、従業員一人ひとりの成長とキャリア形成を支援するため、社内資格制度を運用しています。入社時に資格を付与し、その後、リーダー、チーフ、マネージャー、ゼネラルマネージャー、シニア・ゼネラルマネージャーへと段階的な昇格を通じて成長を後押ししています。

社内資格制度は、求められる役割や能力を明確にするとともに、従業員が自らの成長目標を描きながらキャリアを形成できる仕組みとして運用しています。

人事制度の構成



研修制度

当社は、新入社員に対しては、入社後2カ月間の研修期間を通じて、加賀電子グループの企業理念や創業の精神への理解を深めるとともに、コンプライアンス、サステナビリティ、情報セキュリティ、知的財産、人権尊重などの基盤となる重要テーマについて学ぶ研修を実施しています。

また、社内資格制度と連動した2日間にわたるワークショップ形式の年次別・階層別研修を通じて、従業員一人ひとりの能力開発と成長を支援しています。

2～5年目社員を対象とした年次別研修では、キャリアステージに応じて求められる知識やスキルの習得を支援するとともに、社員同士の交流を通じて視野の拡大や主体的な成長を促進しています。

階層別研修では、新たに昇格した職位を対象に、各階層に求められる役割や能力に応じた研修を実施しています。リーダー層では個々のスタイルに応じた知識やスキルを、チーフ層では組織力の最大化に向けたフォロワーシップを、マネージャー層ではチームで成果を創り上げるために必要な要素を学びます。

グローバル人財の育成

グローバル人財の育成では、EMS事業部を中心に、将来の国内外事業を担う人財の育成を進めています。国内でEMSビジネスやものづくりの基礎知識を習得した後、東南アジアや中米などの海外拠点での実務経験を通じて異文化理解や国際的な視野を養い、多様な環境で活躍できるグローバル人財の育成に取り組んでいます。

従業員とともに

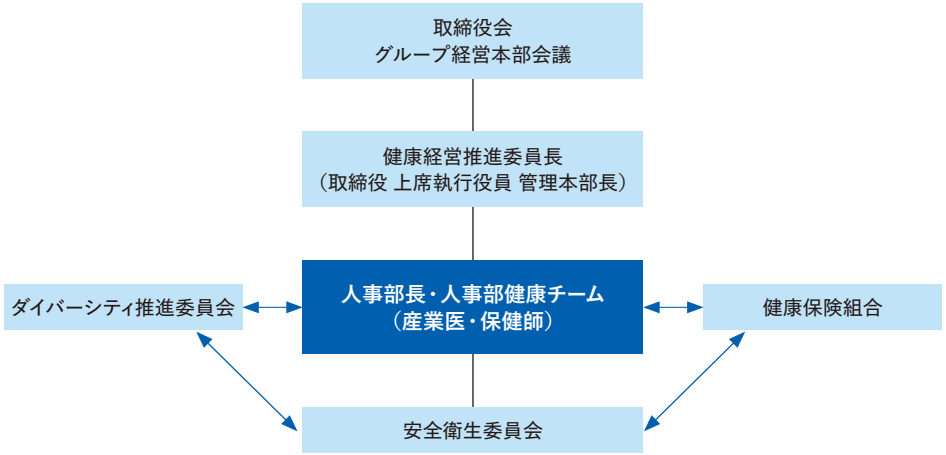
労働安全衛生

加賀電子グループでは、社員一人ひとりが安全・安心のもとで、心身ともに健康に働ける環境を整えることを重要な責務と考えています。当社は、法令遵守を前提とした労働安全衛生管理の仕組みを整備し、継続的な改善を図りながら、健康で働きやすい職場づくりに取り組んでいます。

推進体制

当社グループでは、健康経営推進体制担当取締役の管轄のもと、グループ全体で安全衛生委員会を月1回開催し、労働安全衛生に関わる課題や改善策を検討しています。また、定期健診・各種特殊健診の実施、産業医による面談、ストレスチェックなどを通じて、社員の健康維持と職場環境の改善に努めています。

安全衛生・健康経営推進体制図



主な取り組み

- **長時間労働の防止**
  毎月、全社員の時間外労働状況をモニタリングし、各所属長と共有することで、適正な労働時間管理と長時間労働の防止に取り組んでいます。また、有給休暇の取得促進やテレワーク制度の活用により、多様な働き方を支援しています。
- **労働環境の維持と改善**
  安全衛生委員会による継続的な改善活動に加え、定期的な職場巡視やストレスチェックを実施し、安全で働きやすい職場環境づくりを推進しています。
- **教育・啓蒙活動**
  安全運転講習、飲酒運転根絶活動、避難訓練、救命講習などを継続的に実施し、安全意識の向上と事故防止に努めています。

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に関心を持ち、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。

2025年度は、個人賞において処方箋DX事業の推進やEVバス販売、マイクログリッドシステムの導入支援、省エネ商材の提供などを表彰しました。団体賞では、省エネ空調販売や環境配慮型製品の開発、女性のデジタル参画推進に関する取り組みなどを表彰しました。

従業員とともに

健康経営方針

加賀電子グループでは、社員一人ひとりが心身ともに健康でいきいきと働くことが、企業の持続的な成長につながる重要な基盤であると考えています。健康経営推進体制のもと、定期健康診断の受診促進やストレスチェックの実施、産業医・保健師との連携などを通じて、社員の健康保持・増進に取り組んでいます。また、健康増進施策や職場環境の改善を継続的に推進し、健康で働きやすい職場づくりに努めています。

健康経営優良法人2026に認定

当社は、健康経営推進体制の整備のもと、健康診断結果の活用、健康リスク保有者へのフォロー、メンタルヘルス対策など、従業員の健康保持・増進に向けた取り組みを継続的に推進しています。こうした取り組みが評価され、4年連続で「健康経営優良法人2026（大規模法人部門）」に認定されました。

健康指標

当社では、社員の健康保持・増進に向けた取り組みの成果を把握するため、健康診断受診率やストレスチェック受検率、喫煙率、運動習慣者率、適正体重者率を主要な健康経営KPIとしてモニタリングしています。

健康診断受診率	ストレスチェック受検率	喫煙率
100.0%	99.5%	25.0%

運動習慣者率	適正体重者率
30.4%	62.0%

（注）対象：加賀電子株式会社

福利厚生

福利厚生施設として、国内4ヵ所の保養所や2艘のクルーザーを所有しているほか、国内外のリゾート施設や契約ゴルフ場などと提携しています。また、本社ビル内および本社別館には、電子タグを活用した最新AIマシンを備えたトレーニングルームを設置するとともに、低酸素・高酸素ルームを新たに導入し、従業員の健康増進を支援しています。さらに、ピラティス体験会や健康相談会、トレーナーによる運動指導イベントなどを開催し、従業員が心身ともに健康に働ける環境づくりを推進しています。





本社トレーニングルーム（上）、低酸素ルーム（下）

ダイバーシティの推進

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います。このようななか、『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。

2026年4月にはダイバーシティ推進課を新設し、多様な人財が活躍できる環境整備や取り組みの推進体制を強化しました。同年6月には、女性社員と経営トップとの対話の機会として「女性座談会」を開催しました。

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要性を認識し、人権を尊重した事業活動の推進と地域社会との共生に取り組んでいます。人権デューデリジェンスや相談・救済体制の整備を進めるとともに、国内外の各拠点において地域に根ざした社会貢献活動を推進しています。

人権

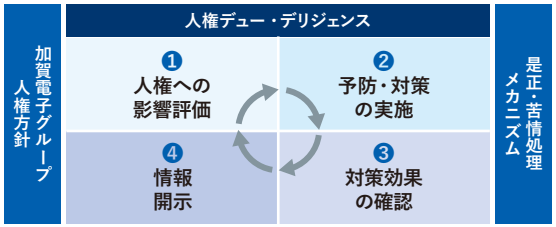
人権方針

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、CSR基本方針、加賀電子グループ行動規範、サステナビリティ方針に基づき、事業活動において影響を受けるすべてのステークホルダーの人権を尊重し、事業活動を通して持続可能な社会の実現を目指すとともに、企業に求められる社会的責任として人権尊重に取り組んでいます。

人権デュー・デリジェンス

当社グループは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、人権尊重を事業活動における重要な責任と位置付け、人権デュー・デリジェンスの仕組み構築を段階的に進めています。

人権尊重に向けた管理プロセス



推進体制

人権の尊重は、当社グループが重点的に取り組むべき重要課題の一つです。当該領域においては、サステナビリティ担当役員を監督責任者とし、人権尊重および人権リスクマネジメントに関する取り組みを推進しています。人権の課題は幅広く、事業活動において複数の部門が関係する特性を踏まえ、当社グループでは、課題やテーマに応じて適切な担当部署が主体となって対応する体制を整えています。各担当部署の部門長を対応推進責任者とし、人権リスクに対する施策を各事業部および地域へ展開し、継続的な改善に取り組んでいます。

通報を受けた場合は取締役 上席執行役員が委員長を務めるコンプライアンス委員会に報告され、審査を行い、適切な処置をとっていきます。

是正と救済

加賀電子および当社グループは、事業活動により人権に対する負の影響を引き起こした、または助長したことが明らかになった場合には、適切な手段を通じてその是正に取り組みます。そのための救済措置として、法令違反、社内ルール違反、ハラスメント等に関する通報・相談を受け付ける体制を整備しています。

これまでの内部通報制度に加え、2026年5月1日より、外部の専門業者が運営する受付窓口「加賀電子グループホットライン」を通じて、匿名または実名で行うことが可能となっています。なお、通報・相談を行ったことを理由として、通報者・相談者が不利益な取り扱いを受けることはありません。

また、意見・要望・提案を目的とした会長または社長宛の「目安箱」の運用も行っています。

社会貢献活動

加賀電子グループでは、国内外の各拠点において地域社会との共生を目指した社会貢献活動を推進しています。2025年度は、加賀電子本社による千代田区一斉清掃への参加や、旭東電気によるインターンシップ受け入れ、加賀マイクロソリューションによる職場体験実習を実施しました。海外では、加賀タイランドにおいて寺院支援活動を行うなど、各地域に根ざした社会貢献活動に取り組んでいます。





その他社会貢献活動については以下をご参照ください
https://www.taxan.co.jp/jp/csr/society/index.html#gsc.tab=0

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、CO_2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

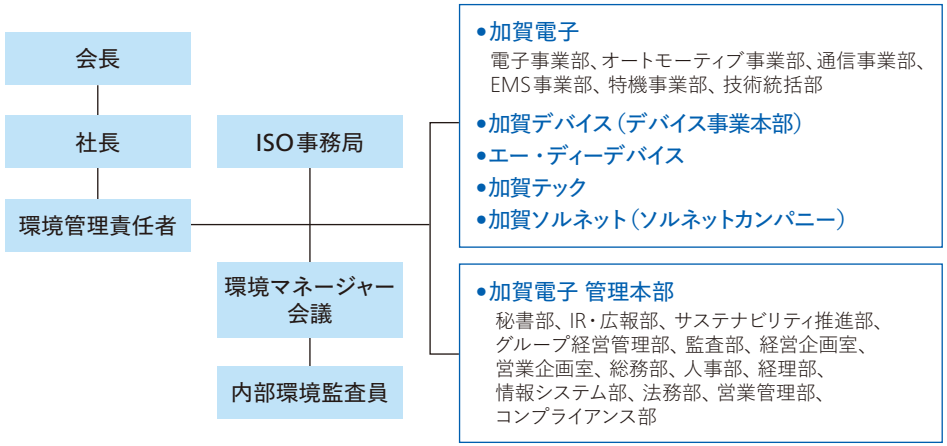
**加賀電子グループは、「すべてはお客様のために」の経営理念のもと、
お客様のニーズにお応えしつつ、持続可能な社会の実現に向けて、
かけがえのない地球を守り、より良い自然環境の保護と改善に努めます。**

1. 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。
2. 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。
3. CO_2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。
4. 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
5. 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。
6. 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



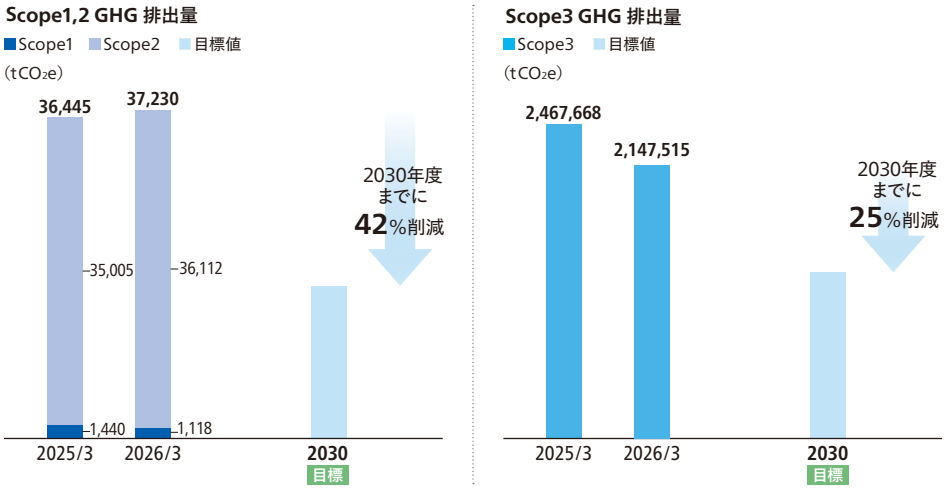
（注）加賀FEI、加賀EMS十和田、加賀デバイス（エクセル事業本部）、加賀テクノサービス、旭東電気、NVデバイス、協栄産業、加賀マイクロソリューション（EDMSカンパニー）は、それぞれの環境マネジメント体制の下でISO14000の認証を取得しています。

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

当社グループでは、Scope1、2、3の温室効果ガス排出量を算定するとともに、2030年度に向けた削減目標を設定し、排出量削減に取り組んでいます。



SBT認定取得に向けて

加賀電子グループは、気候変動への取り組みを一層強化するため、「Science Based Targets（SBT）」の認定取得を目指し、2026年2月にSBTイニシアチブ（SBTi）へコミットメントレターを提出しました。SBT基準に基づく算定にあたり、2025年7月に連結子会社化した協栄産業株式会社を算定範囲に加え、2024年度排出量を再算定しています。今後、SBT認定後は再算定した2024年度排出量を基準年として目標管理を行う予定です。

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に開催しています。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



人的資本への取り組み

エンゲージメントサーベイを起点とした組織風土改革

～『中期経営計画 2027』を支える人的資本戦略～

第2回サーベイから見えた組織の変化

当社は、人的資本への投資を進めるうえで、社員の声を可視化し、組織の強みや課題を客観的に把握することが重要であると考え、『中期経営計画 2027』がスタートする前年の2024年からエンゲージメントサーベイを実施しています。単なる満足度調査ではなく、組織の状態を定点観測し、改善につなげるための重要な取り組みです。

第2回となる今回の調査では、加賀電子本体の社員825名にWebアンケートを行い、回答率は、87.6%でした。本調査結果は、全設問の偏差値平均56.0、DI※平均58.2となり、引き続きベンチマーク企業の中で上位15～30%に入る結果となりました。さらに、「働きがい」や「会社の基本環境・SDGs」に関する指標も前回から改善しており、継続的な取り組みの成果が表れつつあると受け止めています。

一方で、更なる向上に向けた課題も見えてきました。サーベイを通じて組織の現状を継続的に把握しながら、人財育成や組織風土の改善につなげていきたいと考えています。

※ 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。

サーベイから見えた強みと課題改善への取り組み

今回のサーベイ結果からは、社員の働きがいを支える要素として、「主体性」と「働きやすさ」が高く評価されていることがあらためて確認できました。「主体性」の項目からは、一人ひとりが責任を持って仕事に取り組み、自ら活躍の場を広げていく文化が根付いていることがうかがえます。こうした風土は成長を支える大きな強みであり、今後も大切にしていきたいと考えています。

また、働きやすさについても高い評価を得ています。福利厚生や職場環境に関する項目が引き続き良好な結果となっており、テレワークの活用や長時間労働を防止するための時間外労働状況のモニタリングといった働き方改革、1時間単位で取得できる有給休暇制度、年間6日のリフレッシュ休暇制度など各種制度の整備によって、社員が安心して働ける環境づくりが進んでいることがうかがえます。こうした環境は、社員が主体的に挑戦し、力を発揮するための土台になっていると考えています。

一方で、「自己効力感」や「人事労務（評価）」、「女性活躍推進」など、更なるエンゲージメント向上に向けた課題も見えてきました。一人ひとりが自身の役割や仕事の価値を実感しながら力を発揮できる環境づくりが重要だと考えています。

前回のサーベイでは、働きがいに関する項目に伸びしろがあることが見えていました。これを受けて各階層に応じた研修機会を充実させるとともに、事業部へのフィードバックを行いました。その結果、今回のサーベイでは「自己効力感」や「人財開発」といった指標で改善が見られました。また、一部の事業部では独自の研修を行う動きも生まれており、組織全体で人財育成への意識も高まりつつあると感じています。

こうした改善をさらに進めるために、特に重視し

人的資本への取り組み

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 今回	DI 前回	DIGAP
平均（標準設問）		56.0	58.2	57.4	+0.8
働く幸せ		57.3	54.8	54.8	+1.0
1	自己効力感	52.9	53.4	51.4	+2.0
2	主体性	59.4	73.2	73.9	▲0.7
3	顧客志向性	52.5	62.2	61.1	+1.1
4	人財開発	53.9	37.6	32.1	+5.6
5	組織風土	55.0	64.6	64.0	+0.6
6	経営への信任	56.5	67.3	67.6	▲0.3
7	人事労務への納得	56.7	44.1	45.5	▲1.5
8	福利厚生	62.6	72.1	73.1	▲1.0
9	職場環境	59.4	65.3	66.1	▲0.9
10	多様性	57.3	49.6	46.9	+2.7
11	地域・社会貢献	48.5	27.4	23.9	+3.4

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

ているのがマネジメント力の強化です。近年は働き方や価値観の多様化が進み、管理職には一人ひとりの個性や強みを引き出しながら成長を支援する役割が求められています。このため、マネージャー層を対象に傾聴やコーチング研修を実施するとともに、若手社員にはレジリエンス研修※を行っています。

また、女性活躍推進をミッションに、人事部と連携しながら活動する組織として、2026年4月に「ダイバーシティ推進課」を新設しました。現在、同課が中心となって女性社員との対話を進め、多様な人財が能力を発揮できる環境づくりにも取り組んでいます。社員一人ひとりが成長を実感し、活躍できる組織であり続けることが、エンゲージメント向上につながると考えています。

※ ストレスや困難に直面した際に、気持ちや行動を立て直し、柔軟に対応する力を高めるための研修。

『中期経営計画 2027』を支える人的資本戦略

当社グループは、『中期経営計画 2027』において、「経営基盤の高度化」を重点施策の一つに掲げています。その中では、人事制度の改革などによる人的資本への投資の継続・強化も明確に位置付けられています。人事部門としても、一人ひとりが能力を発揮できる組織づくりや人財育成に取り組み、その実現を支えていきたいと考えています。

とりわけ今後重要になるのが、グローバルで活躍できる人財の育成です。国内外17ヵ国で事業展開する当社グループにとって、海外人財を継続的に育成していく必要があります。現在は、若手社員でも海外赴任できる機会を設けており、今後も、グループの成長を支える人財の育成を進めてまいります。

また、M&Aにより、加賀電子グループには多様な経験や企業文化を持つ人財が集まっています。グループ全体では国内外で9,000名を超える人財が活躍しており、その多様性こそが競争力の源泉であると考えています。異なる知見や経験を融合し、新たな価値創造につなげていくためにも、人財情報やスキルの可視化を進め、グループ全体で最適な人財活用を図っていきます。

さらに、将来の経営を担う幹部候補人材の育成も重要な課題です。事業領域の拡大やグループの成長を見据え、計画的に育成していく必要があると考えております。

人と組織の力で持続的な成長を実現する

加賀電子グループにとって最大の経営資源は「人」です。商社である当社は、メーカーのように工場や設備が価値を生み出すのではなく、人の知識や経験、人と人とのつながりによって価値を創造しています。

そのため、人的資本への投資は、社員一人ひとりの成長だけでなく、組織力の向上にもつながる重要な取り組みだと考えています。

エンゲージメントサーベイは、そのための出発点です。社員の声に真摯に向き合いながら組織風土改革を進め、自律的に行動できる人財、多様な人財が活躍できる組織、そしてグローバルで活躍できる人財の育成に取り組んでいきます。人的資本戦略を着実に推進することで、『中期経営計画 2027』の実現と、その先の持続的な成長につなげていきます。

中期経営計画 2027の実現を支える4つのマテリアリティ

加賀電子グループは4つのマテリアリティを、『中期経営計画 2027』の実現を支える経営上の重点課題として位置付けています。
「すべてはお客様のために」の経営理念のもと、4つのマテリアリティへの取り組みを通じて、『中期経営計画 2027』の重点施策を推進し、
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。

	マテリアリティ		主な取り組み
E 環境	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	● 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 社会	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	● 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 ガバナンス	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 パートナーシップで目標を達成しよう	● 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 事業	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 パートナーシップで目標を達成しよう	● 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

中期経営計画 2027

基本方針

収益性と資本効率を重視した経営により、企業価値を高める

3つの重点施策

更なる収益力の向上
- 中核事業の拡大
- M&Aへの挑戦
- 新規事業の創出

経営基盤の高度化
- 資本戦略の実践
- 人的資本への投資

SDGs経営の推進
- ESG経営課題への対応加速

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

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、CO_2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。

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。

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 社長執行役員が委員長となる「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。

サステナビリティ委員会

ミッション

CSRならびに環境（E）・社会（S）・ガバナンス（G）に関わる中長期の経営課題について、各専門委員会を中心に検討・議論し、グループ横断的な施策の実行を通じて当社の企業価値向上につなげる。

委員長
代表取締役 社長執行役員
門 良一

コンプライアンス委員会	全社員が業務遂行にあたり、法令・社内諸規程等を遵守し、社会規範に沿った責任ある行動を強化していくため、コンプライアンスの一層の推進に取り組みます。
リスクマネジメント委員会	リスクの事前予防を基本に、事故や事件などの危機が発生した際の対応力ならびに事業継続力の強化に取り組みます。
情報開示委員会	株主・投資家に対して、透明性・継続性を基本に、公平・公正かつ適時適切な情報開示に取り組みます。
環境経営推進委員会	「脱炭素社会」の実現に貢献するため、当社グループの国内外事業所において「再生可能エネルギー」の積極的な利活用等について取り組みます。
ダイバーシティ推進委員会	会社と社員が協力し合い、人々の生活の質の向上と持続可能な社会づくりへの貢献に向けて、「ダイバーシティの推進」や「働き方改革」「健康経営」等について取り組みます。
ガバナンス委員会	株主をはじめすべてのステークホルダーの皆様にとって「価値ある企業」であり続けるために、経営力の強化を目指したガバナンス構築に取り組みます。

サステナビリティ中長期経営計画


メキシコ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

主要KPIと進捗実績

	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 2024年度	主な活動・進捗状況 2025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%	再エネ由来電力は14.6%導入済み 非化石証書を購入し、再エネ導入40%の目標を達成	再エネ由来電力は13.2%導入済み
		• 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%	太陽光発電での十和田工場の自給率は9.2%、福島事業所は自給率21.9%達成	太陽光発電での自給率は十和田工場が8.4%、福島事業所が26.5%となり、全体的な再エネ導入率は18.4%に推移
		• 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	メキシコ工場は太陽光発電許可を受け2025年1月より稼働し、再エネ導入率は21.2%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	2024年：85%（78.5%）	2030年：100%	電動車化比率：90.2%（2025年3月末）	電動車化比率：90.0% （2025年7月にグループ会社化した協栄産業㈱を含めると83.2%）
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> 新卒採用総合職22人中、女性5名 前年度比1pt増の22.7%（2025年4月入社）	<女性新卒総合職比率> 新卒採用総合職27人中、女性4名 前年度比7.9pt減の14.8%（2026年4月入社）
					<女性管理職比率> 前年度比0.1pt減の17.3%	<女性管理職比率> 前年度比2.1%減の15.2%
		• 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%	障がい者雇用率は92.5%（2026年3月末時点） 2026年7月に法定雇用率100%を達成
	「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	2025年：外部認定取得 2024年～認定継続	男性の育児休業取得率は100%（取得者12名） ※ 取得者は全員、子の育児目的特別休暇を利用	男性の育児休業取得率は100%（取得者10名） ※ 取得者は全員、子の育児目的特別休暇を利用
		• 健康経営優良法人の認定取得	2023年：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	健康経営優良法人の認定継続 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	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	社外取締役を2025年6月株主総会にて選任し、社内6名、社外6名に移行済み（取締役12名）
		• 取締役会の多様化	～2022年6月：方針決定		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	2025年6月株主総会にて、監査等委員会設置会社へ移行、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コードの改定はないが、社内対応の見直しを実施	2025年6月末に監査等委員会に更新した内容でCGコード報告書を提出済み
	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		運用継続中	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		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	2025年6月株主総会後に「監査等委員会設置会社」へ移行済み

※（　）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CO_2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。

ガバナンス

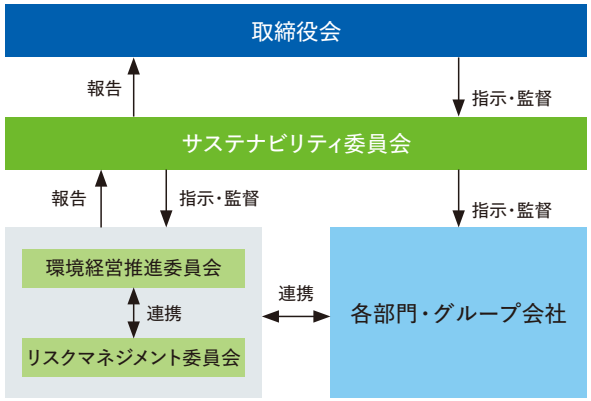
基本体制

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6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ほか、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



戦略

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℃シナリオと、4℃シナリオの2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変化（物理的リスク・機会）に関する分析を実施しました。

リスク・機会の特定と評価 → シナリオ群の定義 → 財務インパクト評価 → 対応策の検討

気候変動シナリオについて

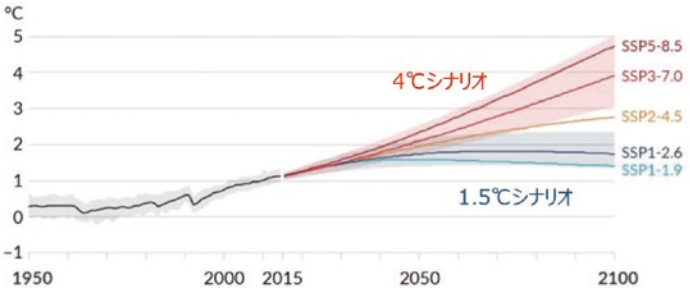
1.5℃シナリオ（脱炭素シナリオ）

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℃未満に抑えることを目指したシナリオ。1.5℃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℃シナリオに比べて大きくなると想定されています。

4℃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℃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甚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
移行リスク（1.5℃～2℃シナリオで最も顕在化すると想定）	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	• 保有車両のEV化、再エネ使用率を高める（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	• 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	• 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）
	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	• 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、売上が減少する	中期～長期	小	• 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、ラインナップ充実
		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	• 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	• 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℃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	• サプライチェーンの多様化 • BCP対策マニュアルの整備
		自社拠点の被災により、復旧対応コストが発生する	短期～長期	小	• 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
	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	• 工場内の空調設備などの職場環境の見直し（空調設備は毎年高効率機種に入れ替え中）
機会	資源の効率性	事業拠点への省エネ機器導入により運用コストが削減する	短期～中期	小	• 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	• 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	• 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	• 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	• 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付けに関しては影響度と緊急度の2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

当社グループでは、温室効果ガス排出量（Scope1、2、3）を指標として管理するとともに、2030年度に向けた削減目標を設定し、排出量削減に取り組んでいます。

	削減目標（2030年度までに）
Scope1	42%削減
Scope2	
Scope3	25%削減



ESGデータ

E 環境

		2022/3	2023/3	2024/3	2025/3	2026/3
温室効果ガス排出量・エネルギー使用量						
CO_2排出量（Scope1）※1（tCO_2e）		—	—	1,215	1,440	**1,118**
CO_2排出量（Scope2）※1,2（tCO_2e）		252	310	28,470	35,005	**36,112**
CO_2排出量（Scope1+2合計）（tCO_2e）		—	—	29,685	36,445	**37,230**
CO_2排出量（Scope3）（tCO_2e）		—	—	1,742,661	2,467,668	**2,147,515**
CO_2排出量に係る原単位（tCO_2e/百万円）※3		—	—	0.0546	0.0602	**0.565**
エネルギー使用量（Scope1）	ガソリン（L）	—	—	213,444	312,507	**360,861**
	灯油（L）	—	—	119,787	103,504	**0**
	軽油（L）	—	—	128,679	123,021	**84,212**
エネルギー使用量（Scope2）※2	電力量（kWh）	667,097	821,130	43,949,150	60,367,071	**63,590,719**
太陽光発電量（kWh）※4		—	1,157,565	1,698,137	2,439,373	**3,300,683**
再生可能エネルギー使用量（kWh）		—	1,427,744	2,172,463	5,220,836	**6,828,894**
再生可能エネルギー比率（%）		—	—	4.9	8.6	**10.7**
エネルギーに係る原単位（kWh/百万円）※2,5		—	—	100.2	106.1	**116.1**
資源						
水資源使用量（kℓ）※6		—	24,586	28,160	25,490	**28,758**
コピー用紙使用量（枚）※7		—	2,145,125	2,135,914	2,014,798	**6,509,955**
事務系一般廃棄物排出量※8						
廃棄物排出量（t）		—	36.2	38.8	29.0	**28.3**
廃棄物リサイクル量（t）		—	23.4	22.5	16.5	**17.1**
リサイクル率（%）		—	64.8	58.0	57.0	**60.0**
その他						
環境保全コスト（千円）		—	—	132,600	62,800	**270,148**
VOC（大気汚染物質）排出量（t）		—	—	0	0	**0**

（注）2025年度以降、M&A等に伴い報告対象範囲を順次拡大しているため、実績値には算定対象会社の増加による影響が含まれます。
※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. CO_2排出量を連結売上高（単位：百万円）で除したもの
※4. 国内４事業所、海外4事業所
※5. 電力量を連結売上高（単位：百万円）で除したもの
※6. 加賀電子本社ビル、名古屋ビル、大阪ビル、および国内製造拠点
※7. 加賀電子本社ビル、八丁堀ビル、2026年度は国内製造拠点を追加
※8. 加賀電子本社ビル

S 社会

		2022/3	2023/3	2024/3	2025/3	2026/3
従業員データ						
単体従業員数（名）※9	合計	555	546	549	560	**583**
	男性	374	364	360	355	**367**
	女性	181	182	189	205	**216**
連結従業員数（名）※9	合計	7,959	8,092	8,021	8,560	**9,374**
	男性	3,874	3,823	3,928	4,235	**4,908**
	女性	4,085	4,269	4,093	4,325	**4,456**
従業員平均年齢（歳）	全体	42.9	43.3	43.3	42.6	**42.6**
	男性	44.9	45.4	45.3	45.0	**44.7**
	女性	38.3	39.1	39.3	38.6	**39.0**
従業員平均勤続年数（年）	全体	14.8	14.5	14.5	14.0	**13.9**
	男性	15.3	14.6	14.6	14.3	**14.1**
	女性	13.9	14.2	14.3	13.6	**13.7**
新卒採用人数（名）	合計	20	24	27	32	**29**
	男性	16	15	18	18	**17**
	女性	4	9	9	14	**12**
	うち女性総合職	1	1	4	5	**4**
中途採用人数（名）	合計	3	11	6	23	**12**
	男性	3	10	5	14	**12**
	女性	0	1	1	9	**0**
	うち女性総合職	0	0	1	7	**0**
研修時間（時間）		4,715.0	15,151.0	16,404.5	17,079.5	**31,626.6**
研修受講者数※10		756	843	1,513	1,835	**3,276**
研修費用（千円）		10,258	12,862	12,334	11,491	**24,351**

※9.　臨時従業員は除く
※10. 1年間に研修を受講したのべ人数

ESGデータ

		2022/3	2023/3	2024/3	2025/3	2026/3
従業員データ						
離職率（%）	全体	2.1	2.4	3.0	3.1	**2.6**
	男性	2.3	2.7	3.7	3.7	**1.9**
	女性	1.7	1.6	1.6	2.1	**3.7**
管理職比率（%）	全体	17.8	17.9	18.9	18.7	**18.3**
	男性	96.0	93.9	94.3	95.2	**93.5**
	女性	4.0	6.1	5.7	4.8	**6.5**
定期健康診断受診率（%）		96.5	96.5	100.0	100.0	**100.0**
喫煙率（健康診断の問診票の集計結果）（%）		25.9	27.2	25.8	25.6	**25.0**
運動習慣者率（健康診断の問診票の集計結果）（%）		25.1	25.4	27.2	27.2	**30.4**
適正体重者率（健康診断の結果指標）（%）		51.4	58.9	60.6	60.8	**62.0**
ストレスチェック受検率（%）		98.8	98.1	99.3	99.1	**99.5**
ストレスチェックの集計結果（高ストレス者率）（%）		8.0	8.0	8.7	8.7	**8.2**
労働災害件数（件）		2	2	2	1	**2**
傷病による休職者数（名）		3	6	4	7	**16**
労災損失日数（日）		0	0	0	0	**0**
ワーク・ライフ・バランス						
有給休暇付与日数（日）※1		18.7	18.3	18.3	17.7	**17.9**
年次有給休暇取得率（%）		54.3	56.2	70.1	68.5	**68.9**
育児休職取得者数（名）	合計	22	19	26	29	**38**
	男性	2	0	14	8	**10**
	女性	20	19	12	21	**28**
育児休職復職率（%）		100.0	100.0	93.8	100.0	**83.3**

※1. 全従業員平均、繰り越し分を除く

		2022/3	2023/3	2024/3	2025/3	2026/3
ワーク・ライフ・バランス						
従業員月平均残業時間（時間）		10.0	14.6	13.3	12.3	**12.4**
年間所定労働時間（時間）		1,807.5	1,807.5	1,815.0	1,822.5	**1,815.0**
年間総労働時間（一人当たり）		1,984	1,991	1,974	1,971	**1,964**
給与						
平均年収（賞与含む）（千円）		7,804	8,890	8,901	8,523	**8,196**
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	**68.1**
	うち正規雇用労働者	—	65.6	66.0	67.2	**66.8**
	うちパート・有期労働者	—	49.9	49.8	61.0	**61.5**

G ガバナンス

		2022/3	2023/3	2024/3	2025/3※2	2026/3
コーポレート・ガバナンス						
取締役数（名）	合計	11	6	6	6	**12**
	男性	11	6	6	6	**11**
	女性	0	0	0	0	**1**
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）※2	合計	4	4	4	4	**—**
	男性	4	4	3	3	**—**
	女性	0	0	1	1	**—**
監査等委員である取締役数（名）※2	合計	—	—	—	—	**4**
	男性	—	—	—	—	**3**
	女性	—	—	—	—	**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。