

Creating for the Future

統合報告書 2024



HDKスローガン

Creating for the Future

私達たちはモノ造りを通じて未来を開く
イノベーションに挑戦し
心豊かな社会の発展に貢献します

編集方針

北陸電気工業は、株主や投資家をはじめとした全てのステークホルダーの皆様へ、当社グループの事業内容や企業価値創造に向けた取り組みについて、より一層ご理解いただくために、統合報告書を発行致しました。

創刊にあたりましては、創業以来変わることのない「明日をつくろう」という経営理念のもと、スローガンを「Creating for the Future」と刷新し、中長期的な視点に立った経営戦略の実現を目指した取り組みを中心に取らまわっています。本報告書を通じて、当社が、モノ造りを通じて未来を開くイノベーションに挑戦し、心豊かな社会の発展に貢献していく企業であることをご理解いただけますと幸いです。

編集にあたっては、IFRS財団が提唱する「国際統合報告フレームワーク」、経済産業省による「価値協創ガイダンス」などを参考にしています。

なお、本報告書に記載されている将来予想につきましては、制作時点において入手可能な情報に基づいて当社が合理的に判断した予想であり、様々な要因により、記載された予想とは異なる結果になる場合がありますことをご承知おきください。

CONTENTS

STEP01 価値創造ストーリー

社長メッセージ	P 3
企業理念・ビジョン	P 7
当社の軌跡	P 8
HDKの価値創造プロセス	P 9
ビジネスモデル (当社の強み)	P10
当社の製品と市場	P11
社会への貢献価値	P12

STEP02 実行戦略と取り組み状況

中期経営計画の進捗状況	P14
財務戦略	P19
事業活動		
コンポーネント事業本部	P22
センサ&ピエゾ事業本部	P23
モジュールシステム事業本部	P24

STEP03 持続的な成長活動

サステナビリティ戦略	P26
マテリアリティ	P27
環境への取り組み	P30
製品の品質、安全	P36
サステナブル調達	P37
DX推進活動	P38
人材戦略	P39
コーポレート・ガバナンス	P46
社外取締役メッセージ	P56

STEP04 データセクション

主要経営指標サマリー	P58
ESG情報一覧	P59
会社情報	P61
株式の状況	P62

STEP

01

価値創造ストーリー





社長メッセージ



「モノ造りを通じて 未来を開くイノベーションに挑戦し 心豊かな社会の発展に貢献します」

当社のルーツと創業の精神を受け継ぐ経営方針

イノベーションに挑戦し心豊かな社会の発展に貢献し続けていく

当社は1943年、軍需用抵抗器からの創業以来80年を超える歴史の中で、品質と安全にこだわりながら、電子工業会の発展と呼応し、社会に価値を提供してきました。またその歴史の過程において先人たちは、どんな局面でも、技術の力でより良い社会に貢献したい、明日は自ら創り出すものだ、という強い信念をもって乗り越えてきました。その「挑戦し明日を創り出す」という先人たちの信念は、社是の精神として、伝統的に脈々と受け継がれ、現在も全社員に浸透しています。一人ひとりが変革の意識をもって行動できると信じ、経営ビジョンとして「モノ造りを通じて未来を開くイノベーションに挑戦し心豊かな社会の発展に貢献します」と掲げ、私自身も率先して行動し、変革を成し遂げていくことを信念として取り組んでおります。

代表取締役 社長

下坂 立正

2024年3月期（2023年度）の事業総括と今後に向けて

「稼ぐ力」にこだわる経営

2023年度のエレクトロニクス市場は、半導体不足の緩和により自動車向け需要は堅調に推移したものの、スマートフォンやパソコン等の需要減に伴い供給制約下で積み上がった在庫の調整が長引いたことを主因に、電子部品需要は総じて停滞基調となりましたが、2023年度の後半からは市場在庫も一巡化の様相を呈し、受注も上向きな傾向となりました。2024年度に向けては明るい兆しが出始めたところで、年度の締めを迎えることとなりました。結果として、当社グループの連結売上高は前年度比10%の減収、営業利益は前年度比23%の減益となりましたが、想定以上に市況回復が遅れた中でも、3つのコア事業部門、「コンポーネント事業」「センサ&ピエゾ事業」「モジュールシステム事業」がそれぞれ柔軟性をもってスピーディーな対応を行ってきたこと自体は評価しております。

2024年度は、主要分野であるモビリティ市場においては、自動車の電動化、電装化の加速的な流れは不変のまま、電子部品の需要は今後も増加すると想定しており、またその他成長分野においてもGXやDXの進展を支えるマーケットも着実に成長していくと捉えております。その流れに対応していくための取り組みとして、生産能力の拡充や生産拠点の再編、生産効率の継続的な改善活動などをスピーディーに対応していかなければならないと考えております。

また持続可能な社会の実現に向けた取り組みとして、社会課題を解決することに繋がる新製品開発への取り組み強化が当社の課題であると認識しており、未来を切り開くイノベーション活動に一定の経営資源を投下し取り組み強化を行ってまいります。

このような点を踏まえ、当社の取り組むべき課題の着実な実行と「稼ぐ力」にこだわる経営を遂行していきます。

中計Plan2024の取組状況と新中計策定に向けて

成長軌道へ舵を切る

本年度は現中計Plan2024の最終年度であり、「コア事業の強化、マーケティング強化と新規事業化推進、経営基盤の強化」の3つの事業戦略に着実に取り組んでおります。

まずコア事業の強化では、新技術（新製品）、新顧客、新分野への「3N（スリーエヌ）」販売拡大活動を推進中です。当社の全体の売上に占める車載分野の売上ウエイトは年々拡大してきており、ESGへの貢

献に繋がる環境対策車を中心とした製品の販売にも注力しております。また、アセアン拠点のタイでは第3工場を増設し、インドネシアでは現地協力企業へ2輪車に搭載する圧電製品の技術供与による生産対応として2024年6月から量産を開始しております。今後も引き続きアセアンでの事業拡大を進めていく予定であります。

また、マーケティング強化と新規事業化推進では、自動車部品、各種センサ等のマーケティング強化のため、2022年7月に「戦略市場マーケティング部」を新設し、中長期的な戦略市場への拡販戦略の立案、新製品創出に取り組んでおります。持続的な成長のためには「マーケットイン発想」の更なる強化が経営課題であるとともに、成長の機会と捉えております。

経営基盤の強化については、コーポレート・ガバナンス強化の観点から社外取締役比率を全体の40%とし、女性取締役を招聘して多様性を高め、またリスク管理体制の強化を図るなど着実に取り組みを進めております。

今後は、新たな中期経営計画PLAN2027の策定を予定しており、再び成長軌道へ舵を切る所存であります。

その基本的な考え方としては、資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応を重視し、社会課題解決に貢献するコア事業および新事業の推進を図ること、また社会価値の向上に繋がる更なる取り組みを強化し、株価純資産倍率（PBR）の向上を図り、企業価値を高めることが重要課題と考えております。

その実現に向けた具体的な戦略の充実化を図り、新たな中期経営計画立案活動を進めてまいります。



サステナビリティへの取り組み

社会に貢献し世界の人々に共感される企業でありたい

当社の価値観として「豊かな社会に寄与する価値を創造し実現していく」「従業員のウェルネスに繋がる価値を創造し実現していく」と掲げ、社会に貢献し世界の人々に共感される企業でありたいと考えています。そのためには、社員全員が鋭く変化を感じ取り、「私たちが世の中に新たな価値を届ける」という強い信念をもって行動していく必要があると考えています。

当社ではサステナビリティ委員会を設立し、私自身が統括責任者となり牽引役としての任に当たっております。今後の社会変化に対し、「社会」と「当社にとって」の2つの側面から機会とリスクの想定を話し合い、マテリアリティを特定しKPIを設定しております。

マテリアリティの中でも環境問題への取り組みと多様な人材の活用・女性活躍社会の実現を重要課題としており、特に気候変動への取り組みとしてCO₂排出量の削減に積極的に取り組んでおります。海外の主要工場も含めたCO₂排出量を2028年度には2022年度比で22.6%削減することを目指し、第三者意見を取得しました。またCDPのスコアもCを維持するなど、着実にやるべきことを進めている段階にあります。

当社は、サステナビリティ社会に求められる製品の開発・提供を進めるとともに、中長期的な企業価値向上の観点から事業活動を通じて社会価値を継続的に創出し、持続可能な社会の実現に貢献することを基本的な方針としております。



人材育成と企業風土の改善

当社にとって、良い製品を市場に投入し、企業価値を高めていくための源泉となる大切な資本は、人的資本であると考えております。多様性にあふれた個性を活かし、一人ひとりが最大限に能力を発揮できる職場づくりが経営の重要課題であると認識しております。その取り組み内容として、まずは人材の育成に重点を置いております。従業員の能力を最大限引き出すため、業績や努力を公正に評価する仕組みの構築、人材を育成・活用するチャレンジコース制度やキャリアマネジメント、能力開発支援に注力すること、多様化するニーズに対応するため、社内教育を幅広く実施していくことなど、積極的に取り組んでおります。

また持続可能な企業であり続けるためには、全ての従業員が身体的、精神的、社会的に良好な状態であり続けられるウェルビーイングな風土の企業になっていかなくてはならないと強く感じております。そのため、健康経営の推進をマテリアリティに掲げ、日本政策投資銀行の健康経営格付を取得するとともに、従業員のエンゲージメントを高めていくために、従業員エンゲージメント調査を実施し、職場の課題を洗い出ししながら着実に解決に導く地道な活動を実行しております。

私自身、従業員と直接会話することを心掛け、積極的に各拠点に足を運び「わいわいがやがや」とした対話から、職場の課題や悩みも吸い上げ、改善に繋がれるような行動を心掛け実行しております。昔と今では一人ひとりの物の考え方や感じ方も大きく変化しており、私たち経営幹部が率先して社会の変化に対応していかなければ、旧態依然の企業になってしまう危機感を共有し、企業風土の改善に取り組んでおります。

ガバナンス体制の強化

2024年は、元日より能登半島大地震に見舞われ、北陸地域に暮らす人々や企業の方々には大変厳しい幕開けとなり、従業員の関係者や仕入れ先様、関係会社様には甚大な影響を被った方もおられ、沈痛な思いでありました。このような大規模自然災害は、いつどこでも起こる可能性があり、いつでも当事者になる可能性がありうることを再認識させられる出来事でした。

BCP対策を含め当社のガバナンス体制の中でもリスクマネジメントの強化は、重要課題として捉えております。自然災害以外にも、社会の変化に応じて諸々のリスクが顕在化していることを社員全員で認識し、それらの影響を最小限に回避していくために、重要リスクの現状分析とその対応策を定期的に議論するRM（リスクマネジメント）会議を設置し、より細かな視点でリスクに備える活動を強化しております。

DXの推進

当社グループでは、DX（デジタル・トランスフォーメーション）の推進により、業務プロセスの効率化・新たな事業価値の創造に寄与する活動を強化しております。とりわけ生産効率改善のテーマとしては、AI画像分析による自動外観検査の拡充やAGV（自動搬送機）導入による省人化など、スマートファクトリー化を目指した取り組みを推進しております。また2023年度には受注から生産管理までの事務作業効率改善DX活動を実行し、その効果も確認できるようになってきております。そのような地道なDX活動は、年々事例も増えつつあり、今後もDX人材教育の拡充を図りながら、更なるテーマの創出と対応のスピードアップに努めていくことで、社会への価値創造、従業員のウェルネスの向上に繋がるよう取り組んでまいります。

ビジョンの実現と価値創造の実行に向けて

「未来を開くイノベーションに挑戦」

当社を取り巻く事業環境は大きく変動していますが、常にその変化を捉え、当社自身がスピード感をもって柔軟に対応していく必要があると考えています。

変化を先取りする原点は、常に現場ファーストの思考で、社員を含めたステークホルダーの方々との対話から生まれるものだと信じています。

「対話」を重視し、新たな価値の創出に挑戦し続け、企業としても持続的な成長を果たしていくことで、当社に関連する全てのステークホルダーの皆様にご社の価値を認めていただけるよう当社グループの全社員と共に精一杯努力してまいりますので、引き続き、皆様方のご支援ご協力を賜りますようお願い申し上げます。





企業理念・ビジョン

HDKスローガン

「Creating for the Future」



Mission

企業理念

- ・明日をつくろう
- ・誠実をもって仕事に励もう
- ・責任を自覚しお互いに協力しよう
- ・良い製品をつくり社会の発展に尽くそう

Value

価値観

- ・豊かな社会に寄与する価値を創造し実現していきます
- ・従業員のウェルネスに繋がる価値を創造し実現していきます

「環境」「安心・安全」「幸福」「共感」

Vision

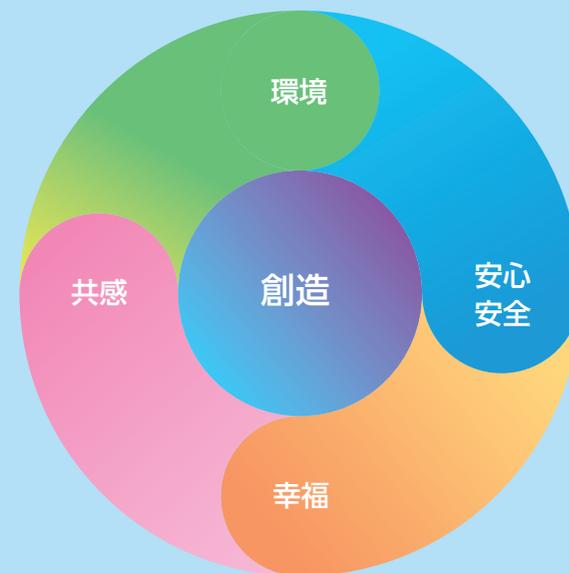
ビジョン

モノ造りを通じて未来を開くイノベーションに
挑戦し心豊かな社会の発展に貢献します

How

行動指針

- 「挑戦と創造」
 - ・世の中のないモノを生み出すことに挑戦
 - ・安心安全のあくなき品質追求
 - ・社会課題解決に向き合う高い使命感
- 「誠実な行動」
 - ・高い倫理感
 - ・奉仕の心
 - ・人と社会の幸せのために
- 「共栄と調和」
 - ・社会との共存を重要視する企業風土
 - ・相互協力と相互信頼
 - ・やりがいと感動の最大化



当社は1943年に軍需用抵抗器からの創業を開始以来、電子工業会の発展に呼応しながら文化の発展に貢献し続けてきました。今後も今まで培ってきた技術と創業以来の精神「明日をつくろう」のもとに、社会課題の解決に向けて豊かな社会に寄与する価値を創造していきます。

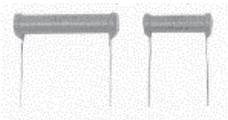
1943~

創業開始



〈創業当時の富山市の風景と製品〉

・炭素皮膜固定抵抗器



L形炭素皮膜固定抵抗器 (4018)

1966~

発展・転換期



● 1960年~

- ・印刷抵抗基板
- ・銀ペーストスルホール基板
- ・厚膜混成集積回路
- ・可変抵抗器
- ・高圧抵抗回路

1981~

飛躍期

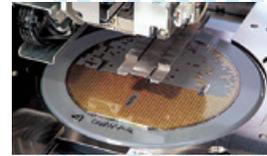


● 1980年~

- ・厚膜チップ抵抗器
- ・抵抗式湿度センサ
- ・圧電製品
- ・実装モジュール製品
- ・タクティールスイッチ

1991~

再構築期



● 1990年~

- ・圧力センサ
- ・銅ペーストスルホール基板
- ・金属板抵抗器

2001~

第二の創業へ



● 2000年~

- ・フォースセンサ
- ・3軸加速度センサ
- ・無線モジュール

● 2010年~

- ・容量式湿度センサ
- ・水位センサ
- ・サーミスタ
- ・気圧センサ

● 2020年~

- ・IoTモジュール
- ・無線ユニット

2024年
売上計画
430 億円

中期経営計画
Plan2024

技術
変遷

抵抗基礎技術の確立

抵抗応用製品の展開
回路設計・実装技術の進化

立体／メカ機構デバイス形成
モジュール化技術の進展

MEMS技術の発展

センサ商品の拡充

コア事業を融合した
ソリューション化



HDKの価値創造プロセス

OUR VALUE

- ・豊かな社会に寄与する価値を創造し実現していきます
- ・従業員のウェルネスに繋がる価値を創造し実現していきます





ビジネスモデル (当社の強み)

電子部品デバイス×実装×ソフト設計=コア技術の融合によるソリューション製品提供



製品の小型、高電力化、超高密度実装の技術革新による環境負荷低減への貢献

脱炭素社会 資源の有効活用
労働人口の低下 安心安全製品の普及

繋がる／見守る社会に向けたトータルソリューションの提案
脱炭素、EV化やDX関連の製品開発

車のEV化に伴う安心安全機能向上に向けた高精度・高品質部品の提供

多種多様な
コンポーネント電子部品

MEMS・有機材料技術を活かしたセンサ群

グローバル拠点による
実装モジュール

3つのコア事業へ展開

当社の要素技術

- 材料応用技術
- 電気回路設計技術
- 高周波技術
- センサ技術
- 高密度実装技術
- 無線技術
- 印刷技術
- 機構構造設計技術
- MEMS技術
- 圧電技術
- ソフト設計技術
- セラミック材料技術

当社の組立加工技術

- 生産設備設計／生産
- 金型設計／生産
- 検査設備設計／生産



当社の製品と市場



R 電子部品デバイス (抵抗器等)

- 小型、高性能、高信頼性のチップ抵抗器に代表されるSMD製品を展開
- 小型化に加え、特殊な保護材料、構造を採用することで高耐圧・耐パルス・耐サージ・耐硫化性等の多様な特性を備えた製品を展開し差別化
- 自動車向けを始め、各種用途で利用

耐アーク性チップヒューズ 耐サージ高電力チップ抵抗器

超小型 (0402,0603) 抵抗器 チップヒューズ

チップ抵抗器 タクティールスイッチ

G 電子部品デバイス (センサ等)

- 湿度センサ、圧力センサ、フォースセンサを始め、各種センサを供給
- 微細加工技術を活かした小型・高精度製品に特色
- 温湿度測定の高正確性、高速応答が求められる車載用を始めとした、幅広い用途に展開
- シミュレーション設計に基づく、高信頼性ピエゾ応用製品

自動車用センサ 湿度センサ

圧電プザー

フォースセンサ 湿度センサ

サーミスタ 圧力/水位センサ

M モジュール

- 当社の強みである最先端実装技術を駆使したモジュール製品を供給
- 車載液晶モジュールやメーターパネル等の各種車載分野に製品展開する他、その他の分野（家電・医療機器等）への用途展開にも注力

自動車用実装モジュール

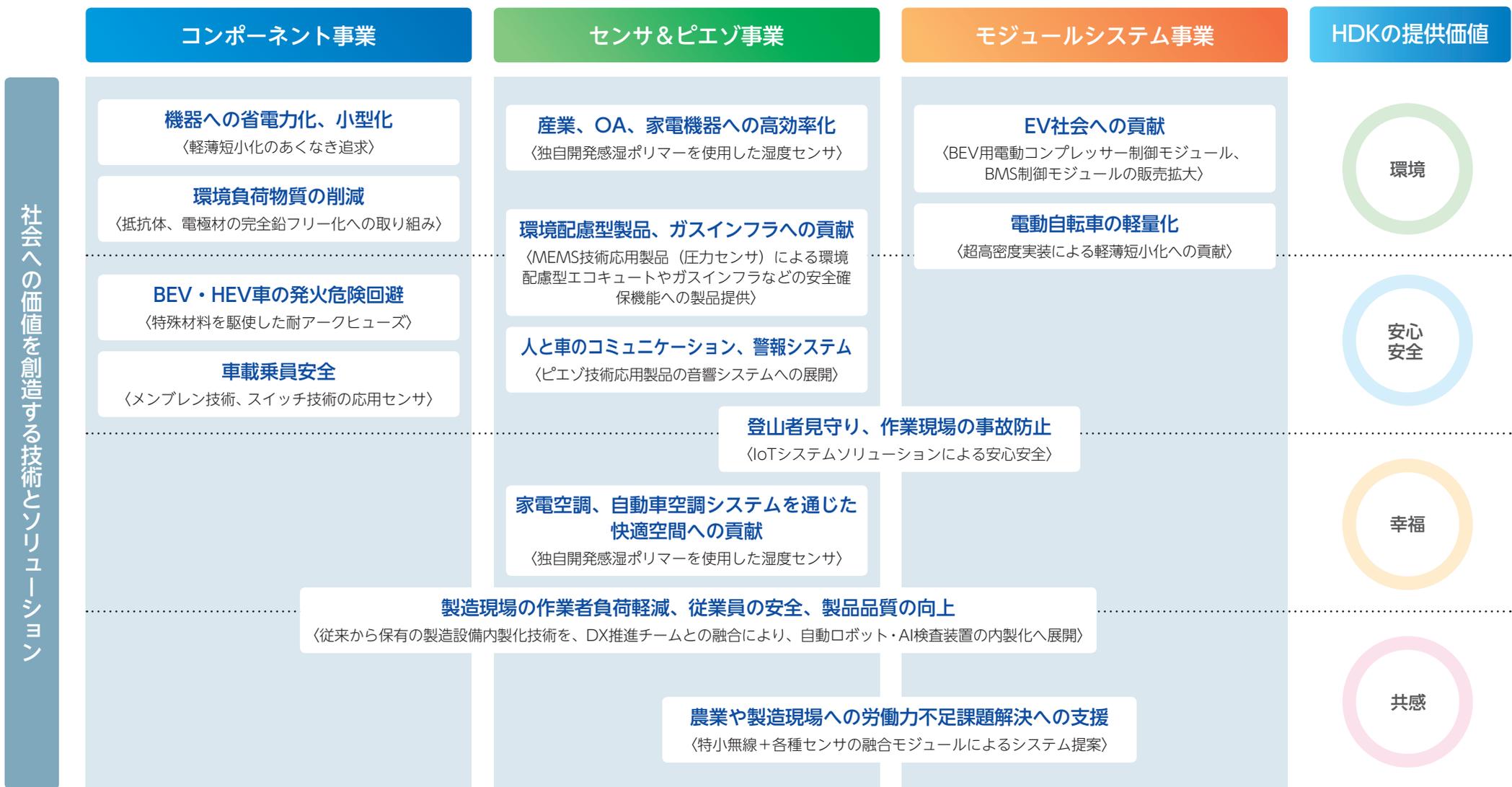
位置検出モジュール 無線モジュール

無線ユニット 実装モジュール



社会への貢献価値

当社は、「豊かな社会に寄与する価値」「従業員のウェルネスに繋がる価値」を大切にした価値創造に取り組んでおります。



STEP

02

実行戦略と取り組み状況



中期経営計画の進捗状況



中期経営計画Plan2024の基本方針

2021年度までは事業の「新・選択と集中」活動を推進し事業基盤の強化に努めてまいりました。2022年度以降は、これまでの活動をベースに、更にサステナビリティを意識した事業展開や様々な社会環境変化（トランスフォーメーション）への積極対応で事業のレジリエンスをより強化し、企業価値を一段と高めていくことに取り組んでおります。



経営改革 本部長
西村 裕司

2026年度

売上構想
530億円

営業利益率
7.5%

2024年度 | Plan2024 経営・事業戦略への取り組み内容

売上目標
460億円

営業利益率
6.0%

ROE**10%**

コア事業の強化

- ・新技術（新製品）、新顧客、新分野への「3N」販売拡大を推進
- ・新製品開発への継続的投資と事業ポートフォリオの最適化
- ・BCPおよび海外生産品のグローバル再編を考慮した事業拠点の強化

マーケティング強化と新規事業化推進

- ・自動車部品、各種センサ等のマーケティング強化
- ・脱炭素、EV化やDX関連の製品開発を推進

経営基盤の強化

- ・コーポレート・ガバナンスの充実化
- ・サステナビリティ社会への取り組みの加速

2021年度

売上高
404億円

営業利益率
5.1%





中期経営計画の進捗状況 経営目標

中計最終年度である2024年度の売上高、営業利益、ROEは目標未達となる見通しです。

目標未達の要因は、民生機器分野の需要低迷、顧客在庫調整の長期化、顧客の変化に対する対応不足によるものです。

事業環境の変化やそれに対する対応不足により目標達成は難しい状況にありますが、巻き返しを図るべく中期経営計画の「経営・事業戦略」を着実に実行し、事業成長に向けた取り組みを継続してまいります。

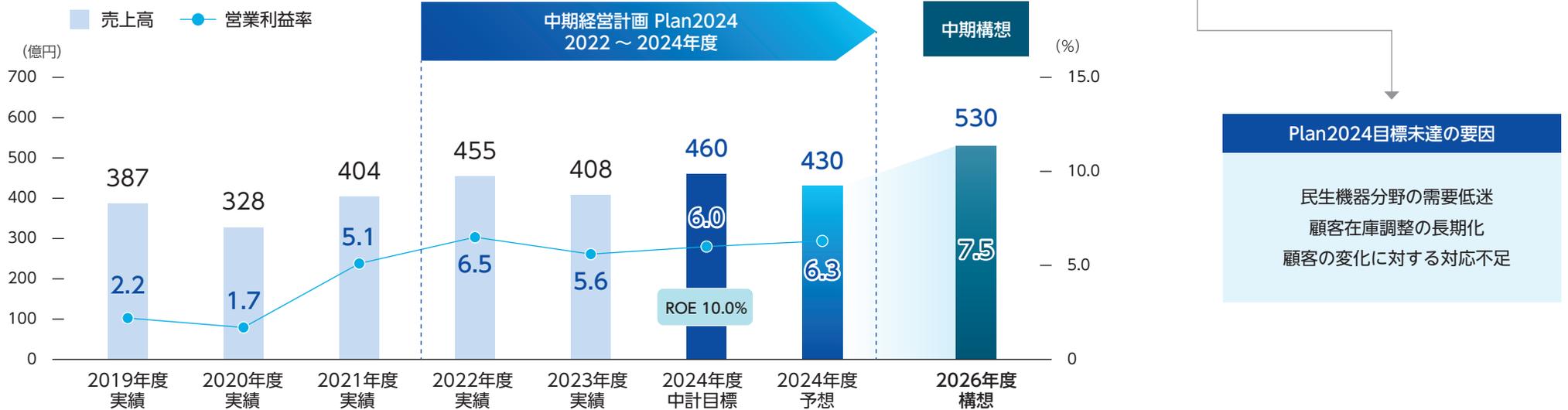
	2022年度	2023年度	2024年度		2026年度
	実績	実績	Plan2024	予想	構想
売上高	455億円	408億円	460億円	430億円	530億円
営業利益	29億円	23億円	28億円	27億円	40億円
営業利益率	6.5%	5.6%	6.0%	6.3%	7.5%
ROE	3.9%	13.6%	10.0%	8.7%	—

期中平均為替レート 1 US \$ = 円

135.58

143.45

140.00



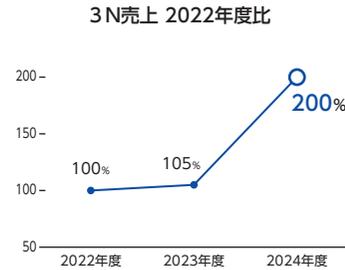


中期経営計画「経営・事業戦略」を着実に実行し、次の中計策定（2025～2027年度）に繋げていく

コア事業の強化

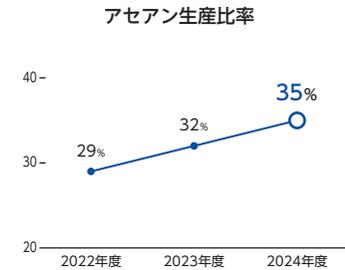
新技術（新製品）、新顧客、新分野への「3N」販売拡大活動を推進中

- ▶ 自動車分野等の成長分野を中心とした販売拡大活動を展開中、環境対策車向け売上比率拡大
- ▶ 「3N」売上見通し
2022年度比：2023年度 105%、2024年度 200%



アセアン地域の生産体制強化

- ▶ タイ工場拡張・生産ライン増設、マレーシア工場への移管拡大中
- ▶ アセアン生産比率
2022年度 29%、2023年度 32%、2024年度 35%
- ▶ インドネシア 圧電製品の現地企業への技術供与による生産体制の構築2024年6月より生産開始



■インドネシア 生産現場、製品



圧電プザー組立ライン



2輪車用アンサーバックプザー

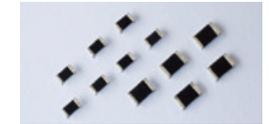
マーケティング強化と新規事業化推進

戦略市場マーケティング部を新設し、活動強化

- ▶ 新需要への製品開発に向けたマーケティング活動を推進中

脱炭素、EV化やDX関連の製品開発を推進中

- ▶ 環境配慮型製品 超小型「0603サイズ 耐サージ型高電力チップ固定抵抗器」の開発
- ▶ 環境対策車向け製品 業界初「耐アーク性角板形チップヒューズ」のリリース
- ▶ 新事業製品「HOKURIKUのIoT」のリリース



耐サージ型高電力チップ固定抵抗器



耐アーク性角板形チップヒューズ



HOKURIKUのIoT産業車両向けシステム

経営基盤の強化

コンプライアンス体制、リスクマネジメント体制を強化

- ▶ 女性取締役1名選任・女性取締役比率10%
- ▶ 独立社外取締役比率40%
- ▶ リスクマネジメント会議の定期開催による事業遂行リスクへの対応強化とスピードアップ



女性取締役比率



独立社外取締役比率

サステナビリティ委員会を新設、重要課題への取り組み加速

- ▶ CO₂排出削減の第三者意見取得
- ▶ DBJ健康経営格付の取得



CO₂排出削減第三者意見



DBJ健康経営格付



コア事業の強化

TOPICS

販売拡大活動への取り組み

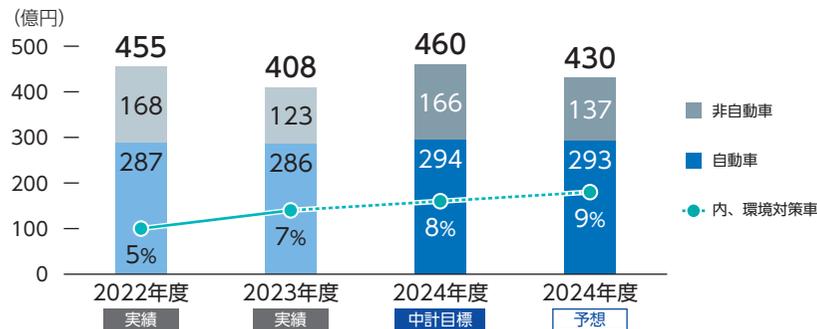
コア事業の強化では、新技術（含む新製品）、新顧客、新分野への3つのNEW「3N（スリーエヌ）」販売拡大活動を推進中です。

市場別では、自動車、産業機器等の成長分野を中心とした販売拡大活動を展開しており、中でも特に注力している環境対策車向けの売上比率が年々高まっています。製品別では、モジュールは環境対策車向け新規案件で増加の見通しですが、その一方で電子部品デバイスは顧客在庫調整の長期化により抵抗器等の落込みが大きく、2024年度は中計の目標達成が難しい状況と予想しております。

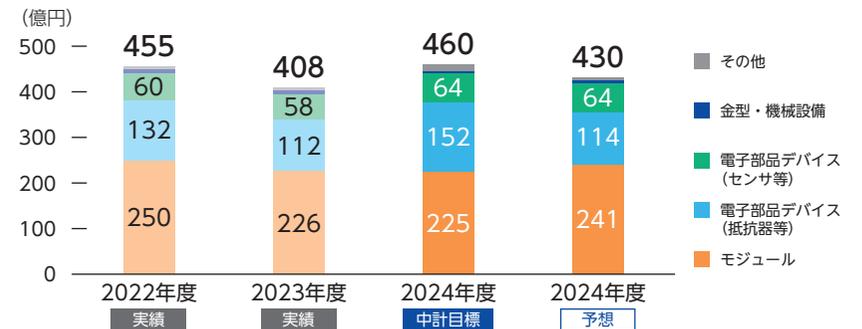
こうした中、2024年度は、年度後半にかけて需要が回復すると予想しており、その流れに追従するとともに、現在、開発・販売拡大中の3N案件を着実に受注に結び付けていくことで、次期中計（2025年度以降）に向けて巻き返しを図ってまいります。

- ☑ 民生機器分野の需要低迷や特定顧客の動向変化により中計Plan2024売上目標対比▲30億円
- ☑ 市場別売上高 | 自動車、産業機器等の成長分野を中心とした販売拡大活動を継続進行中
環境対策車向け売上比率拡大 2022年度 5% → 2023年度 7% → 2024年度 9%
- ☑ 製品別売上高 | モジュールは環境対策車向け新規案件増加、電子部品デバイスは顧客在庫調整の長期化により売上減

市場別売上高



製品別売上高



引き続き、新技術（新製品）、新顧客、新分野への「3N」販売拡大活動を継続し、事業成長に結び付けていく



コア事業の強化

TOPICS

アセアン地域の生産体制強化

「安定供給、地産地消、持続可能な事業展開」を考慮し、中国生産は現状の体制を維持しながら、アセアン地域での生産体制強化を進めています。タイ第3工場の増設やマレーシアへの圧電製品の移管拡大により、アセアン生産比率は2022年度29%に対し、2023年度は32%と3ポイント上昇しました。インドネシアでは現地協力企業へ2輪車に搭載する圧電製品の技術供与を行い、2024年6月から生産を開始しています。

● タイ工場

Factory 3 増設
2022年6月稼働開始
※生産品目：実装モジュール



● マレーシア工場

2023年度よりライン増強
※生産品目：圧電製品



● インドネシア工場
(協力工場)

2024年6月生産開始
※生産品目：圧電製品



アセアン地域（タイ、マレーシア、インドネシア）への生産増強推進中

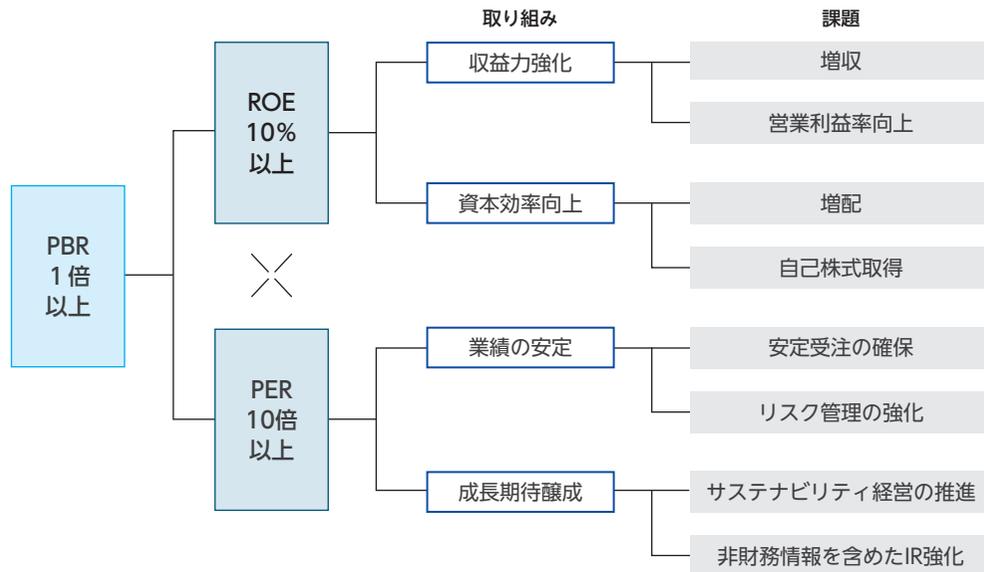


経営管理執行役員メッセージ

中期経営計画Plan2024では、財務戦略の基本方針として、
 ①株主還元における安定配当および増配 ②ROE10%以上維持 ③財務体質の強化を掲げ進めてまいりました。
 2024年度は、資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応を重視し、資本効率の向上を図るとともに、積極的な株主還元を目指し、更なる企業価値向上に努めてまいります。

経営管理 部長 林 良徳

企業価値向上に向けた取り組み方針



■ PBR 1 倍以上に向けた取り組み

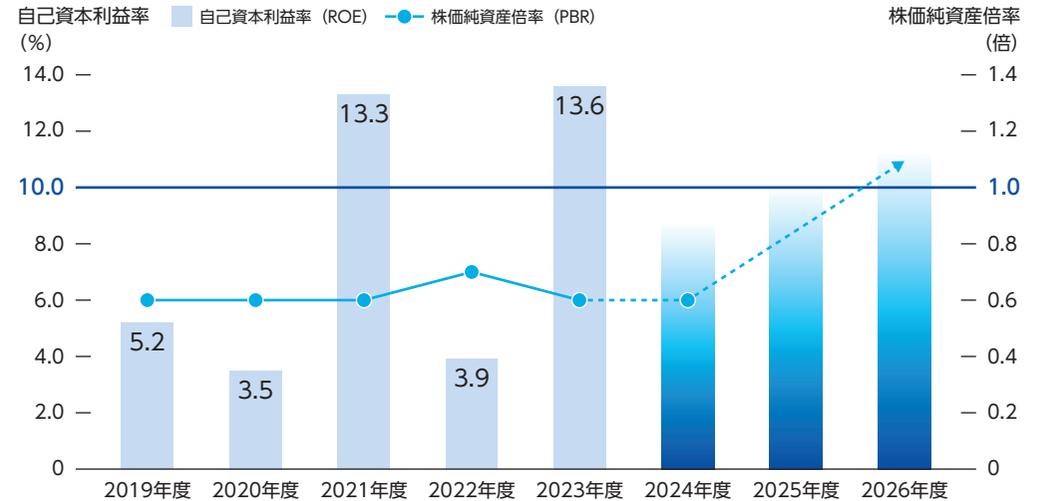
ROE10%以上

- 車載電動化を支える高付加価値製品などの新事業の推進による増収および営業利益率向上を図り、収益力を強化いたします。
- 増配および自己株式の取得等により、株主還元を充実させ、資本効率の向上を図ります。

PER10倍以上

- 売上高の自動車向けウエイトを維持することで、安定受注を確保するとともに、リスク管理を強化し、業績の安定を図ります。
- コーポレート・ガバナンスを一層強化し、サステナビリティ経営を推進するとともに、株主との対話の機会を増やすなど非財務情報を含めたIR活動を強化し、成長期待の醸成に努めてまいります。

【PBR・ROEの推移】



自己資本利益率 (ROE)

営業利益率向上と資本効率の向上により、ROE10%以上の維持に努めることを方針としており、そのための主たる戦略は下記のとおりであります。

- 環境対策車向けへの拡販等により増収および営業利益率向上を図り、収益力を強化いたします。

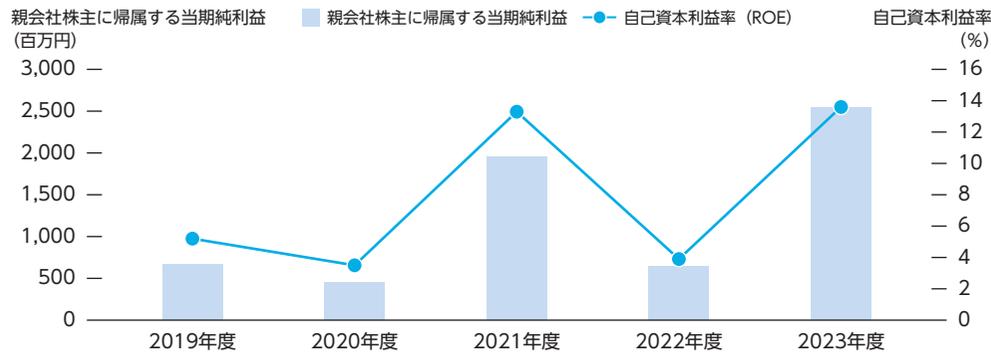
環境対策車向け売上比率 2021年度 5% ▶ 2023年度 7%

営業利益率 2021年度 5.1% ▶ 2023年度 5.6%

- 増配および自己株式の取得により株主還元を充実させ、資本効率の向上を図ります。

ROEにつきましては、2022年度は3.9%となりましたが、2023年度は13.6%となり、中期経営計画目標の10%を達成いたしました。環境対策車向け売上比率につきましては、2023年度は7%となり、営業利益率につきましては、2023年度は減収ながらも5.6%となり、良化方向となっております。また、2023年度は増配に加え、自己株式の市場買付を行い、資本効率の向上を図りました。

【自己資本利益率・親会社株主に帰属する当期純利益】



	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
自己資本利益率 (ROE)	%	5.2	3.5	13.3	3.9	13.6
親会社株主に帰属する当期純利益	百万円	663	447	1,949	647	2,538
自己資本	百万円	12,656	13,287	15,950	17,107	20,106

株主還元

中期経営計画Plan2024では、増収と営業利益率向上により利益水準を引き上げ、増配による株主還元を方針に掲げ推進してまいりました。2023年12月に「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応について」において株主還元方針を決定し、今後更なる積極的な株主還元について取り組むべく見直しを図ってまいります。

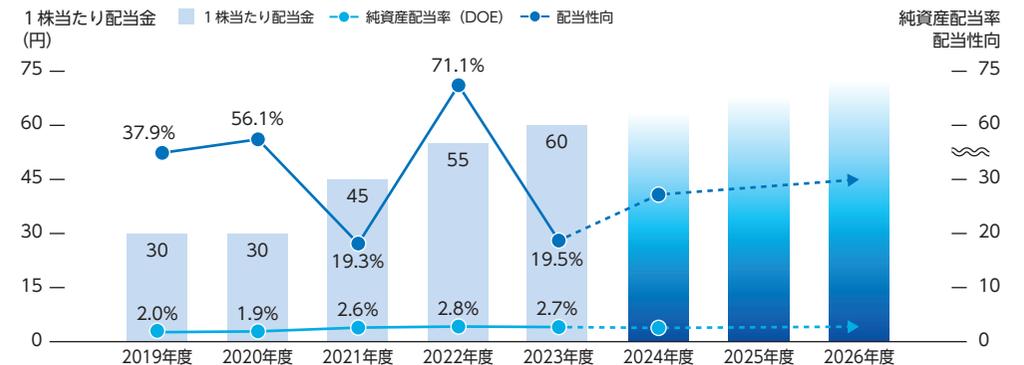
株主還元方針

- 剰余金の配当について、純資産配当率 (DOE) 2.5%以上、配当性向20%以上をともに満たすよう行っていく
- 自己株式の取得については、株価の推移等を勘案し機動的に実施

2022年度は1株当たり10円増配し、2023年度は自己株式の市場買付を行うとともに前期に続き1株当たり5円増配いたしました。配当性向につきましては、2022年度が71.1%、2023年度は19.5%であり、DOEにつきましては、2022年度が2.8%、2023年度は2.7%であります。2022年度は顧客の経営破綻に伴う特別損失により親会社株主に帰属する当期純利益が落ち込み、2023年度は減収に伴い営業利益が減少しましたが、2期連続で増配してまいりました。

2024年度以降も、この方針に基づき積極的な株主還元を図ってまいります。

【純資産配当率・配当性向・1株当たり配当金】



財務体質の強化

基本方針

当社の自己資本比率、D/Eレシオは、2023年度末でそれぞれ48.3%、0.48倍と改善してきておりますが、更なる財務体質の強化が必要な状況にあることから、付加価値の高い事業への投資と生産効率アップによりキャッシュ・フローを確保し、サステナビリティや人的資本への投資、借入金削減等への充当を図ってまいります。

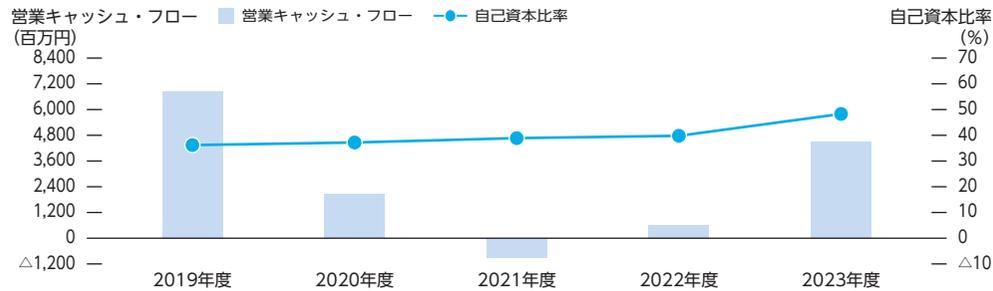
財務状況

低収益製品について販売価格の見直しを行う一方、生産効率の改善を図りました。また、安定受注かつ付加価値の高い自動車向けの拡販を推進しました。その結果、生産水準の変動が抑制されるとともに、営業利益率が上昇したことで、営業キャッシュ・フローを確保できる構造となつてまいりました。

2022年度は営業キャッシュ・フローは6億円のプラスとなり、2023年度は民生用機器の需要不振から売上高は前期比10.2%の減収となりましたが、営業キャッシュ・フローはプラス45億円となりました。これにより得られた資金は、設備投資、株主還元および借入金の返済等に充当しております。

その結果2023年度末では、自己資本比率はアジア通貨高円安に伴い為替換算調整勘定が増加したこともあり48.3%まで上昇し、D/Eレシオは0.48倍に低下しました。

【自己資本比率・営業キャッシュ・フロー】



	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
自己資本比率	%	36.2	37.2	38.9	39.8	48.3
D/Eレシオ*	倍	0.74	0.70	0.61	0.65	0.48
営業キャッシュ・フロー	百万円	6,863	2,046	△909	629	4,519

*D/Eレシオ … 有利子負債÷自己資本

サステナビリティ経営の推進

基本方針

サステナビリティ社会に求められる製品の開発・提供を進めるとともに、中長期的な企業価値向上の観点から事業活動を通じて社会価値を継続的に創出し、持続可能な社会の実現に貢献します。

取り組み

気候変動への取り組みを重要課題としてCO₂排出量の削減に積極的に取り組んでおります。

また、多様な人材の多様な働き方を支援する働きやすい企業を目指し、社員一人ひとりが能力を発揮できる環境・制度の整備や心身の健康づくりを推進しております。

■ 財務における実績

2024年1月 DBJ健康経営（ヘルスマネジメント）格付に基づくローン契約を締結

借入	DBJ健康経営（ヘルスマネジメント）格付に基づく金銭消費貸借、5年
資金使途	運転資金
貸出人	株式会社日本政策投資銀行
内容	独自の評価システムにより、従業員への健康配慮の取り組みが優れた企業を評価・選定するという「健康経営格付」の専門手法を導入した世界で初めての融資メニュー
評価された点	<ol style="list-style-type: none"> 社内横断的な推進体制のもと、がん検診の必須化やウォーキングイベントの開催など、心身の健康維持・増進に向けた施策を展開している DX等を活用した業務改善策の検討に努めているほか、フレックスタイム制度やリハビリ入社制度の導入により働き方の柔軟性を高めることで、働きやすい職場環境の整備を進めている エンゲージメント調査を実施し、全社的な課題の把握および経営層による改善に向けた議論の仕組みを構築しつつ、社内公募制度や定期面談を通じて働きがい向上に向けた取り組みを推進している

2024年2月 サステナビリティ・リンク・ローン契約を締結

借入	サステナビリティ・リンク・ローン型金銭消費貸借、5年
資金使途	運転資金
貸出人	株式会社北陸銀行
内容	サステナビリティ・パフォーマンスターゲット（SPT）を設定し、融資条件とSPTのパフォーマンスを連動させ、SPT達成への動機付けを与えることで環境的・社会的に持続可能な経済活動や成長の促進を目指すもの
KPI	国内事業所・営業所・関係会社および海外事業所のCO ₂ 排出量（総量ベース、Scope 1 + 2） Scope 1：事業者が所有または管理する排出源から排出するCO ₂ の直接排出 Scope 2：電気、蒸気、熱の使用に伴うCO ₂ の間接排出
SPT	当社グループのCO ₂ 排出量（Scope 1 + 2）につき年率3.7%削減 基準年度：2022年度 判定年度：2024・2025・2026・2027年度

コンポーネント事業本部

世の中にないものを
創造することに挑戦し続け、
新たな時代を社会とともに生き抜く事業体へ

コンポーネント事業 本部長 福澤 義司



メッセージ

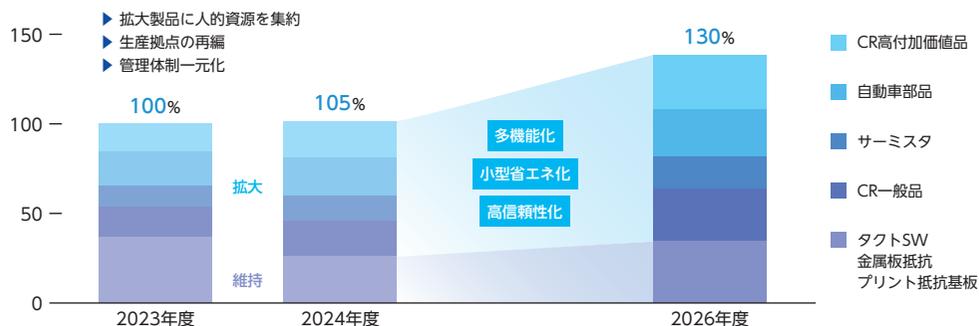
当社の創業時から今も受け継がれる抵抗器は世界の様々なシーンで使用されており、保有の要素技術を応用した汎用製品のバリエーションは各種抵抗器に留まらず、チップヒューズやチップ型ESD保護素子など幅広いカテゴリーに対応できる面実装部品として豊富なラインナップを有しています。

中でも主力のチップ抵抗器は、業界が求める「多機能化」「高信頼性」「小型省エネ化」といったトレンドニーズを独自の材料技術、加工技術によって差別化し、自動車分野を中心としてより高い品質とサービスを提供し続けてきました。

更なるカーボンニュートラル社会の実現に向けライフサイクルアセスメントの検証を多角的に行い、市場の要求に柔軟かつ迅速に対応した商品開発と良質な製品の安定供給に今後も取り組んでまいります。

事業戦略

市場性を見据えた「選択と集中」の事業方針に基づく体制強化



注力製品

高付加価値チップ部品の拡充と拡大

- 耐アークヒューズ**
即断型で発煙発火防止
異常加熱にも対応した材料選定
- 超精密抵抗器**
TCRばらつき低減により
薄膜抵抗代替可
- 小型高電力チップ抵抗器**
発熱対策により高電力化実現
耐サージ耐パルス性にも優位性あり

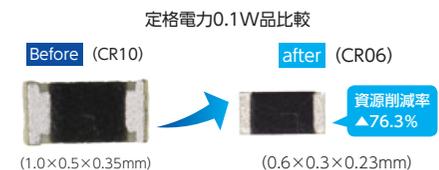
サーミスタ製品群の拡充と拡大

- サーミスタ素子**
様々な特性に柔軟に対応可能
- ガラスコートサーミスタ**
小型ガラス封止
で高耐熱性・高信頼性を実現
- 樹脂コートサーミスタ**
特殊樹脂コートにより
高い耐湿性を有

■ 持続可能な社会の実現に向けて（環境負荷低減の取り組み事例）

小型高電力チップ抵抗器の開発促進

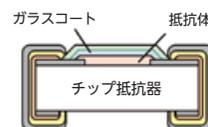
製品寸法のダウンサイジングと定格電力維持の両立を実現。軽薄短小化により、製造、使用、運搬、廃棄、全てのフェーズで環境負荷低減に貢献します。



環境負荷物質の削減

可変抵抗器に使用される抵抗体完全鉛フリー化を実現しました。

チップ抵抗器についてもガラスコートおよび抵抗体の完全鉛フリー化の開発を推進しています。



グリーンエネルギーの採用

チップ抵抗器の製造工程は再生可能エネルギーを100%採用し製造時のCO₂排出量は実質0を実現しています。





センサ&ピエゾ事業本部

変化し続ける世界市場が求める製品を提供し、
多様な社会に充実と喜びを構築

センサ&ピエゾ事業 本部長 宮崎 康夫

メッセージ

インフラ・民生機器を主要市場とするセンサ群と車載関連を主要市場とするピエゾ応用製品を提供しておりますが、世界市場はサステナブル社会に向けて急速に変化し続けております。

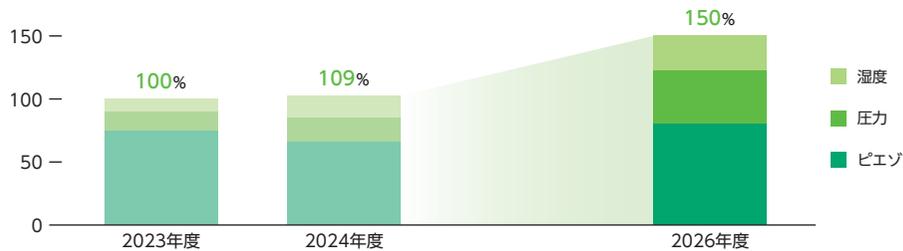
このように、変化し続ける社会の要求に対し、独創的な発想を開発に反映させた製品を提供してまいります。製品に対する既存の市場概念に捉われず、保有技術を多様な社会要求に向けて活用し開発投資を行うことにより社会とともに継続成長を進めてまいります。

事業戦略

多様な市場ニーズに合わせた製品開発にはダイバーシティ経営による多様な人材の活躍が不可欠であり、イノベーションに挑戦し、環境配慮型製品の提供に力を注いでまいります。

生産体制に関しましては、今もって魅力有る中国市場に対しては地産地消の概念から生産対応しつつ、今後、大きな発展性を持ったアセアン市場に向け既存のマレーシア工場に加えインドネシア生産拡大を視野に入れグローバル生産体制の構築を進めてまいります。

2023年度対比2024年度は109%、2026年度は150%の売上を目指しております。



■ 注力製品

圧力 (MEMS) センサ

MEMS技術応用製品で連続的に精度良く圧力の変化を監視することが可能です。

ガスインフラの漏れを検知し災害時に安全確保する重要保安部品として30年間、命を見守り続けております。

また、エコキュート等の高効率給湯設備の湯はり監視に使用されると共に、ヒートポンプ方式の床暖房システム監視に採用されております。



湿度センサ

独自に開発した感湿ポリマーにより湿度を連続的に精度良く監視することができます。用途に応じ、40年の実績を誇る抵抗式と独自発想の材料・構造により世界トップレベルの高耐候性および検知スピードを誇る容量式を選択可能です。

エアコンの湿度管理・除湿器・加湿器付空気清浄機等の環境関連製品はもちろん、OA機器の画質・冷蔵庫の結露防止等、効率の良い制御が可能になります。



圧電 (ピエゾ) 製品

独自のピエゾ材料開発による効率良い高信頼性の車載関連用圧電プザーが現状の主力製品です。

ピエゾ材料開発に加え振動板・筐体設計およびシミュレーション解析により、要求に応じた周波数・音圧製品の開発が可能です。今後は更に広帯域周波数への対応および圧電特性を生かしたプザー以外の用途応用を進めていきます。また、マレーシア・インドネシア生産拠点を強化することによるアセアン市場展開を促進しております。



■ 持続可能な社会の実現に向けて (環境負荷低減の取り組み事例)

RoHSおよびREACHの最新動向と連動し、フタル酸・PFAS等の人体に対し悪影響が懸念される材料に関し、製品・工程での使用撤廃に向けて改善・開発を進めております。

一方ではエネルギー効率の高いヒートポンプ応用設備および脱化石燃料を目的とした燃料電池の効率を最大限に高める環境配慮型高精度センサ製品群を開発・提供することにより持続可能な社会達成への貢献に努めてまいります。



モジュールシステム事業本部

世の中に必要とされるものをいち早く手掛け、
“社会貢献”に繋がる事業拡大を目指す
ステークホルダーの皆様から愛される事業体へ

モジュールシステム 事業 本部長 村上 吉憲

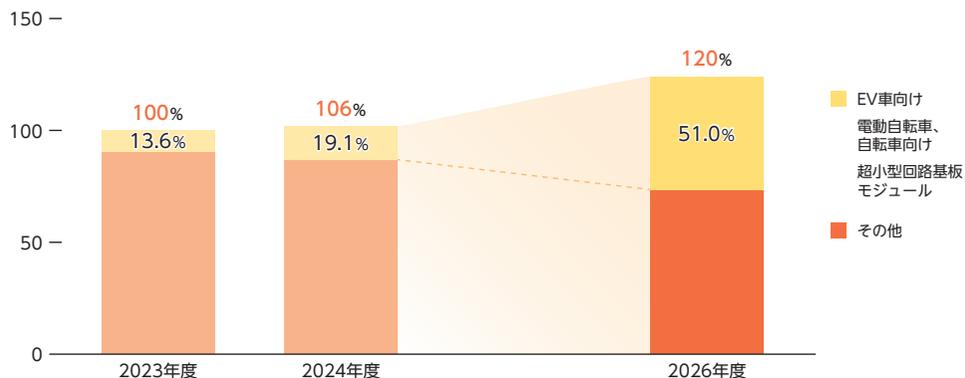


メッセージ

環境負荷低減、CO₂削減、GXと、今企業は将来の地球のために何が出来るかを問われています。
我々はモノづくりを通じて、環境負荷低減に寄与する製品の開発・販売だけではなく、環境負荷低減を果たす生産方式をも開発する、トータルソリューションを目指しています。
誰かがやらなければならないことを誰かがやってくれるのを待つのではなく、我々がやるんだという意思を持ち社員が一丸となり、自由に、斬新に、積極的に、事業本部運営に取り組んでまいります。

事業戦略

環境負荷低減、CO₂削減、GXに寄与する製品群の開発を強化推進し、それら製品群の売上金額比率を2026年度までに50%まで引き上げます。



■ 注力製品

軽薄短小モジュール

自転車などに組み込まれるため基板回路モジュールは軽薄短小が求められます。限りなく小さく軽く、そして高機能を一つの基板上に集約させるためには軽薄短小実装技術が必要になります。

BMS (バッテリーマネジメントシステム) モジュール

リチウムイオン電池など二次電池の監視保護回路モジュールはEVだけではなく、電動自転車 (電動アシスト含む)、各種ロボットにもBMSモジュールは必要不可欠となっています。

電動コンプレッサー向け基板モジュール

大型部品を基板上に搭載し、効率よく熱を伝えてはんだ付けを行います。



0201実装可能
高速マウンター

■ 社会課題の解決に向けた取り組み体制の強化

従来のEMSをさらに進化させ、回路設計やソフト設計まで踏み込んで実施する形のODM “Original Design Manufacturing” への変化を目指します。

ハードウェア開発だけではなくソフトウェア開発も行い、お客様の労働力不足等の社会課題の解決や、サービスの向上に努めてまいります。

従来のビジネススタイル

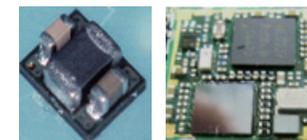
セットメーカー						EMS				
マーケティング	商品企画	商品設計	機構設計	回路設計	ソフト設計	基板AW設計	試作評価	量産設計	量産試作	量産

今後のビジネススタイル

セットメーカー						EMS				
マーケティング	商品企画	商品設計	機構設計	回路設計	ソフト設計	基板AW設計	試作評価	量産設計	量産試作	量産

■ 持続可能な社会の実現に向けて (環境負荷低減の取り組み事例)

EV車用製品の開発では、設計段階から踏み込んだお客様への提案を強化し、ビジネスの拡大を図っております。また、超高密度実装技術を活かした小型モジュールの提供により、商品の軽薄短小化、省電力化に寄与することで、お客様を通じた社会課題の解決に貢献しております。



STEP

03

持続的な成長活動





サステナビリティ戦略

私たちはサステナビリティ社会に求められる製品の開発・提供を進めるとともに、中長期的な企業価値向上の観点から事業活動を通じて社会価値を継続的に創出し、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

▶ トップメッセージ

気候変動による大規模な自然災害の発生や人権問題など様々な社会課題に対して、SDGs（持続可能な開発目標）や当社の企業経営を取り巻く環境等を勘案した上で重要課題を特定し事業活動を通じて課題解決を図ることは、企業の果たすべき役割として重要と考えております。

当社は、1943年創業以来、抵抗器をはじめとして、モジュール製品、センサなど電子部品の開発、提供を通じて、人びとの豊かさや安心、安全なくらしに貢献してまいりました。今後は、当社が強みを持つ保有技術の応用により、DX（Digital Transformation）およびGX（Green Transformation）を主眼として、新時代の社会価値創造に向けた製品開発を強化していきたいと考えております。

また、人材の多様性は不可欠であり、人的資本価値を高めるための組織内環境の整備を進めるとともに、経営面においても環境や社会の変化に伴う不確実性要因などに対応できる強靱な経営体制を築くことなど、企業統治体制の強化に努めてまいります。

当社は、経営層や多くの従業員の参画により、将来における気候変動関連リスクや社会構造の変化がもたらす企業への影響を想定し、環境（E）、社会（S）、ガバナンス（G）の観点から重要課題（マテリアリティ）を特定いたしました。特定したマテリアリティを経営の根幹として位置づけ、全社一丸となって取り組むことで、事業の成長に努めてまいります。そのことが、未来社会への貢献として企業の存在意義を果たしていくことにも繋がると考えております。

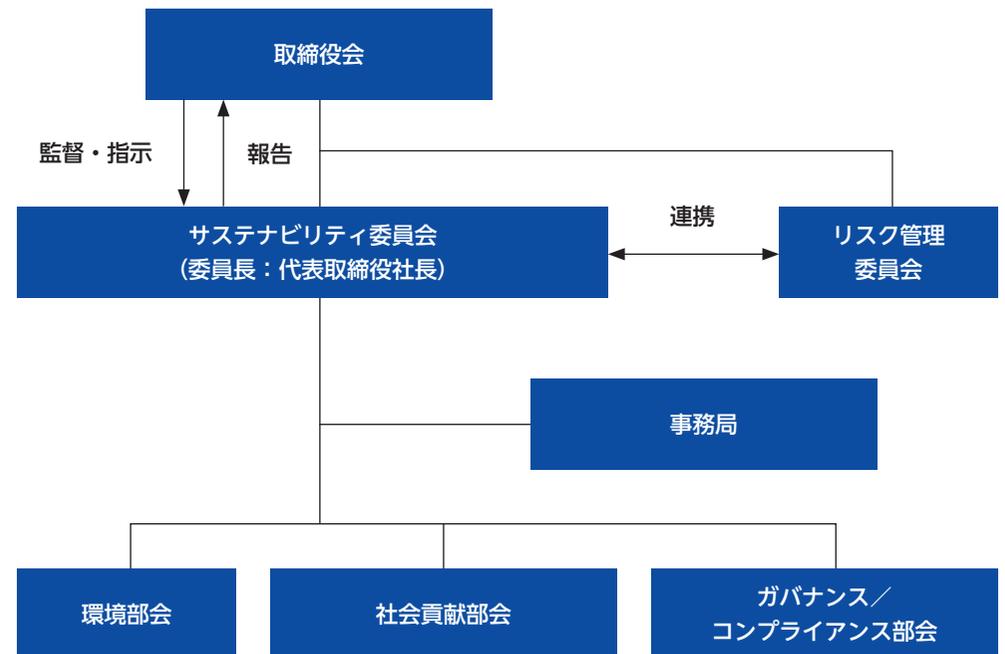
これからも、事業活動を通じて新時代の社会価値を創造することで、皆様の期待に応えられるよう努めてまいります。

サステナビリティ推進体制

基本的な考え方

サステナビリティの取り組みを推進するための取締役会直属の組織として「サステナビリティ委員会」を2022年5月に設置しました。サステナビリティ統括責任者である代表取締役社長を委員長とし、執行役員および事業本部長を中心に委員を構成しています。同委員会にてサステナビリティに関する方針や目標、実行計画の策定、目標に対する進捗管理や評価、個別施策の審議等を行い、定期的に取り締役に報告や提言を行うこととし、サステナビリティ推進に取り組んでおります。

■ サステナビリティ・マネジメント体制





サステナビリティ戦略 マテリアリティの特定

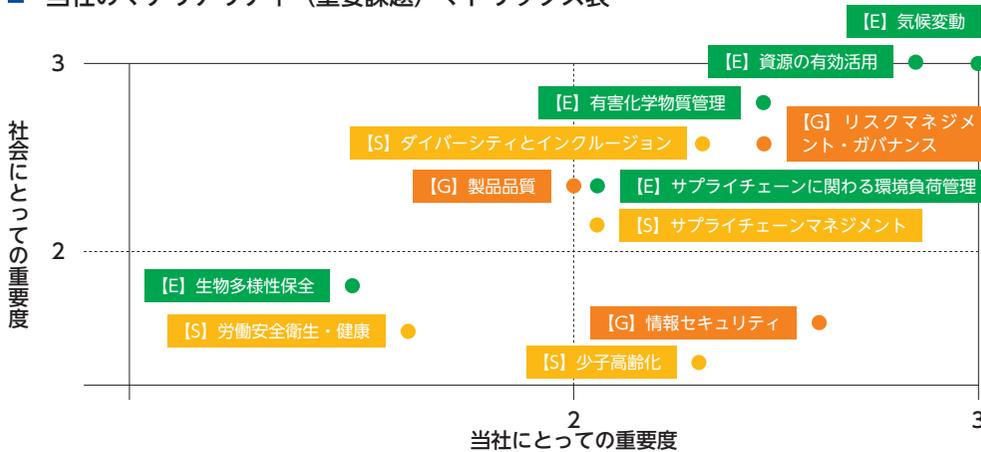


マテリアリティの特定プロセス

サステナビリティの観点から、当社グループに関連の深い社会課題をSDGsの現状や将来予想の議論、アンケート等から抽出し、これらを「北陸電気工業にとっての重要度」と「社会にとっての重要度」の2つの指標で評価した上で、取り組むべきマテリアリティ（重要課題）を次のステップで議論し特定しました。



■ 当社のマテリアリティ（重要課題）マトリックス表



「当社にとっての重要度」と「社会にとっての重要度」の2つの視点から重要課題を特定

当社のマテリアリティ（重要課題）とSDGs

SDGsで示された社会課題に向けて取り組むことは、新たな事業機会の創出や事業成長にも繋がると考えています。サステナビリティへの取り組みを加速するため、注力していく重要課題を設定し取り組み課題を明確にしています。

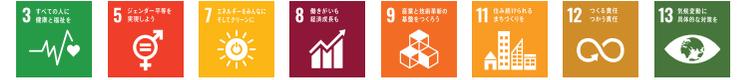
区分	マテリアリティ (重要課題)	主な取り組み課題	SDGsへのアプローチ
環境 (E)	気候変動 (温室効果ガスの排出量削減)	CO ₂ 排出量 2030年度に2017年度比46%削減 環境配慮型製品の開発	7 再生可能エネルギーの拡大 9 産業と持続可能な消費の促進
	資源の有効活用	再資源化率2030年度までに86.7%へ	11 持続可能な都市とコミュニティ 12 つくる責任 つかう責任
	有害化学物質管理	国内外の化学物質規制抵触ゼロ化 VOC取扱量を2030年度に2020年度比10%削減	13 気候変動に具体的な対策を
	サプライチェーンに係る環境負荷管理	サプライチェーン全体での環境負荷の把握 グリーン調達への推進	
	生物多様性保全	化学物質などによる汚染の抑制	
社会 (S)	ダイバーシティとインクルージョン	従業員エンゲージメント 女性管理職比率を引き上げ	3 気候変動に具体的な対策を 5 ジェンダー平等を促進しよう
	少子高齢化	多様な人材採用の拡充 人的資本価値を高めるための制度拡充	8 豊かになりながら持続可能な成長を
	労働安全衛生・健康	健康の維持・増進に努めるための支援 労働災害・労働疾病発生防止に向けた職場環境整備	
	サプライチェーンマネジメント	CSR企業の社会的責任による調達 BCP 事業継続のための調達	
ガバナンス (G)	リスクマネジメント・ガバナンス	コンプライアンス体制の強化 リスクマネジメント体制の強化	10 人や国を超えて公正な社会を築こう 16 平和と公正な社会を築こう
	情報セキュリティ	情報セキュリティ教育の継続・強化 情報セキュリティシステムの脆弱性の診断と対策	
	製品品質	製造工程の継続的改善 品質コンプライアンスの徹底	



マテリアリティ 【環境 (E)・社会 (S)】



SDGsへのアプローチ



重要課題と取り組み項目				KPI (重要業績評価指標)	
カテゴリ	マテリアリティ	方針	取り組み	中長期到達目標	2023年度実績
環境 (E)	気候変動	事業活動において発生する温室効果ガスの排出量を削減するとともに、削減に繋がる製品の開発・製造・販売に努め、気候変動の緩和に努める。	(1)省エネの推進	①CO ₂ 排出量を2030年度に2017年度比46%削減	①34.8%削減 (再エネ含まず)
			(2)第三者検証受審	②CO ₂ 排出量を2028年度に2022年度比22.6%削減	②7.4%削減
			(3)再生可能エネルギーの導入	③使用電力の再生可能エネルギー導入比率を2030年度に30%	③49.8%導入
			(4)環境配慮型製品の開発	④寄与する製品を2030年度までに増加させる	④高付加価値電子部品デバイス開発促進
			(5)社外評価対応	⑤CDPなど社外評価の取得	⑤CDP 気候変動評価: C
			(6)TCFD提言に沿った情報開示	⑥TCFD提言に沿った情報開示	⑥TCFD提言に沿った情報を2023年6月に開示済み
	資源の有効活用	事業活動において発生する廃棄物等の発生量を削減するとともに、再使用、再利用に努め、サーキュラー・エコノミーへの移行を進める。	(1)工程不良削減等による廃棄物の発生抑制 分別およびリサイクル・リユースの徹底	①再資源化率を2030年度までに86.7%	①再資源化率76.6%
			(2)水消費原単位の削減	②水消費原単位 2030年度までに2020年度比20%削減	②5%削減
	有害化学物質管理	化学物質管理システム (CMS) を構築し、環境負荷物質の削減に努め国内外の化学物質規制に対応する。	(1)有害化学物質の全廃・削減・代替化の推進	①国内外の化学物質規制インシデントゼロ	①インシデントゼロ
				②VOC取扱量を2030年度に2020年度比10%削減	②23%削減
サプライチェーンに係る環境負荷管理	ライフサイクルアセスメント (LCA) 視点での環境負荷の削減に努める。	(1)サプライチェーン全体での環境負荷の把握	①Scope 3の把握 (海外含む)	①2024年7月に国内分算定済	
		(2)サプライチェーン全体における環境負荷低減活動実施	②代表製品のLCAを実施、従来比CO ₂ 排出量5%以上削減となる案件の拡大	②該当製品無しのため未実施	
			(3)グリーン調達	③グリーン調達に関する協力合意書回収率90%以上 ④環境管理物質不使用保証書回収率90%以上 ⑤環境関連活動状況調査票回収率90%以上	③回収率93% ④回収率94% ⑤回収率93%
生物多様性保全	事業活動における生物多様性の保全に配慮する。	(1)化学物質などによる汚染の抑制	①VOC取扱量を2030年度に2020年度比10%削減	①23%削減	
社会 (S)	ダイバーシティとインクルージョン	(1)女性活躍 (女性採用比率向上)	①女性管理職比率 2030年度10%	①女性管理職比率4.8%	
			(2)外国人採用	②外国人の採用 (定性)	②技能実習生1%
			(3)経験者採用	③経験者採用比率20%以上	③採用ベース14.3%
	少子高齢化	女性、外国人、経験者採用、シルバーエイジや障がい者など、多様な個性、特徴、経験をもつ人材が、当社の持続的成長に資する人材として活躍できるよう、人的資本価値を高める取り組みを進める。	(4)シルバーエイジ	④継続雇用の希望者100%雇用維持継続	④100%維持
			(5)障がい者の適正配置	⑤障がい者法定雇用率達成 (2026年度 2.7%)	⑤2.7%
			(6)多様な働き方の制度拡充	⑥育児休業後の復職率100%維持、介護休業後の復職率100%維持	⑥2項目とも100%維持
			(7)人材教育	⑦eラーニング受講登録率90%以上	⑦登録率89%
			(8)エンゲージメントの向上	⑧従業員エンゲージメントスコア 70%	⑧66%



マテリアリティ 【社会 (S)・ガバナンス (G)】



SDGsへのアプローチ



重要課題と取り組み項目				KPI (重要業績評価指標)	
カテゴリー	マテリアリティ	方針	取り組み	中長期到達目標	2023年度実績
社会 (S)	労働安全衛生、健康	社員が自ら健康の維持・増進に努めることを支援し、個人個人の能力を最大限発揮できる環境づくりを推進する。	(1)健康管理 (2)受動喫煙対策 (3)職場でのリスクアセスメントによる労働災害・労働疾病発生防止に向けた対策 (4)健康経営の認定取得 (政投銀、富山県step 1、step 2)	①健康診断・検診の受診率100%維持継続 ②喫煙禁止エリアの維持継続 ③労働災害ゼロ化 死亡重大災害0件 ④健康経営の認定取得 (政投銀、富山県step 1、step 2) 2030年度 健康経営優良法人他	①99% ②継続済 ③4件 ④健康経営 政投銀 (DBJ) 認定取得
	サプライチェーンマネジメント	調達、生産、物流、販売において、サステナビリティを伴う、全体最適化に努める。	(1)CSR企業社会的責任における調達 (2)BCP事業継続のための調達	①紛争鉱物調査回答率95%以上維持 ②サプライチェーン事業継続調査票2026年度までに回収率90%以上	①回収率100% ②回収率93%
ガバナンス (G)	リスクマネジメント・ガバナンス	会社が健全に発展・成長していくために必要な経営および事業継続体制の更なる維持強化に努める。	(1)客観的な立場による取締役に対する実効性の高い監督 (2)情報開示を充実するための環境整備 (3)健全な企業経営者精神を発揮できる環境整備 (4)全社的なリスク管理体制の強化 (5)BCP管理体制の強化 (6)コンプライアンス体制の強化	①独立社外取締役比率3分の1以上の構成維持 ②IR施策 (財務情報、非財務情報) の実施年1回以上の維持 ③サステナビリティなど非財務項目を含めた評価と報酬制度導入 ④グループ会社全体含むリスク管理体制の整備、取締役会の実効性評価 ⑤BCP運用状況の評価年1回以上の維持 BCP規定の再構築 ⑥コンプライアンス教育の実施年1回以上の維持	①6月の定時株主総会において40%継続 ②機関投資家向けに決算説明会開催 CSR報告書を当社ホームページに掲載 (10月) ③導入済 ④4月に各部門、関連子会社のリスクへの対応状況・計画をリスク管理委員会へ報告 ⑤BCPセルフチェック内容を確認し、是正依頼実施 BCP規定 (安否確認、備蓄等) の見直し実施 ⑥コンプライアンス教育3回/年実施済
	情報セキュリティ	事業活動の過程で知り得た機密情報、個人情報の漏洩、サイバー攻撃などによる企業活動停止リスクの最小化に努める。	(1)「情報セキュリティのしおり」に基づく、従業員を対象とした情報セキュリティ教育 (2)情報セキュリティシステムの脆弱性の診断と対策 (3)社内外からの不正な物理的アクセスの制限、監視	①教育・訓練実施率100% ②重大な影響が生じるセキュリティ事故0件の維持 ③物理的アクセス監視先の運用状況監査、運用遵守率100%の維持	①セミナー実施率85% 訓練実施率77% ②重大な影響が生じるセキュリティ事故0件 ③情報サーバー室への物理的アクセス監視先の運用状況監視遵守率100%
	製品品質	お客様からの信頼、満足を継続的に向上させるため、「顧客クレームゼロ」、「顧客仕様の遵守」を重要なテーマと定め、品質を常に改善することで最善の状態に保つ活動推進に努める。	(1)製品品質に関するコンプライアンス教育、現場意見の吸い上げシステムの導入 (2)計画的な品質監査	①品質コンプライアンス教育の実施、意見投書に対する対応率100%維持 ②顧客スコア (顧客が設定した目標値以上) 達成率100%維持	①品質コンプラ教育実施2回 テミスweb対応100% ②顧客スコア 顧客目標値達成率100%



環境と共生できる企業づくり

地球環境保全は人類共通の課題です。

北陸電気工業グループは

環境と共生できるような企業づくりが重要と考えています。

そのため、企業活動のあらゆる面で、地球環境の保全に配慮し、

地域はもとより世界全体の活動に対して、

誠意をもって協調し行動いたします。

環境理念

北陸電気工業グループは地球環境の保全が人類共通の重要課題の一つであることを認識し、持続可能な社会の構築に向けて企業活動のあらゆる面で環境の保全に配慮して行動する。

環境調和型製品の開発

新時代の社会価値創造に向けた製品開発を強化する

地球温暖化対策の推進

経済性との調和を図りながら、温室効果ガスの排出削減に努める

北陸電気工業グループ環境保全活動

環境マネジメントシステム、サステナビリティへの取り組みによる持続可能な企業活動の推進

環境負荷物質対策

法規を遵守し環境負荷物質の全廃・削減・代替に努める

循環型社会の形成

廃棄物の発生抑制、再利用、再資源化に取り組み、ゼロエミッションを目指す

地球温暖化防止への取り組み

CO₂の排出状況

当社では、地球温暖化の原因であるCO₂排出量を削減するために、省エネ委員会を設置し、エネルギー源となっている電力、灯油、重油、LPG、ガソリン、軽油等の使用量を削減することを中心に削減計画を策定し、CO₂排出量削減に努めております。

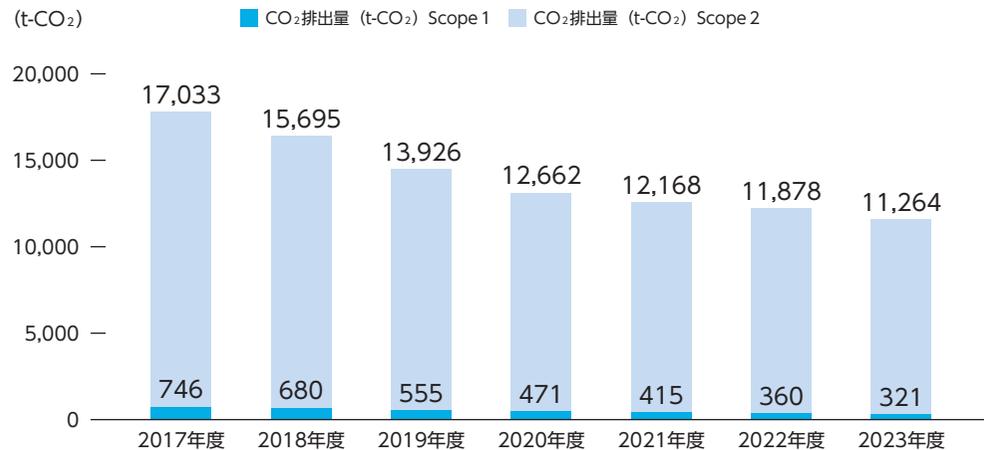
2023年度は、高効率空調機器への更新を積極的に行うとともに過去から順次進めてきた国内製造拠点の照明のLED化を完了しました。

また、設備を新設および更新・改造する際には、省エネ適合チェックシートにて20%以上省エネであることを確認しています。

次のグラフのとおり2023年度は前年度比で5.3%削減しました（再生可能エネルギー分含まず）。

CO₂排出量推移

国内事業所+営業所



その他のエネルギー使用状況

その他のエネルギー源の内、灯油・重油は主に暖房用のボイラーの燃料として使用しておりますが、空調設備を高効率のヒートポンプ式空調機に順次入れ替えることにより、灯油・重油の使用量は年々減少しています。

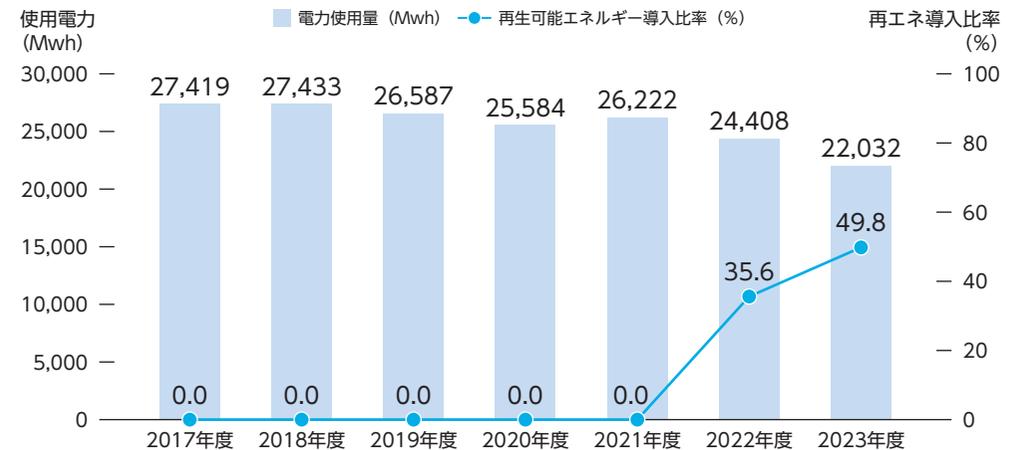
また、LPGの大半はガスヒートポンプ式空調設備で使用されています。その他に社用車、除雪車両用として使用しているガソリン・軽油の使用量は29.1kl（2023年度）であり、引き続き削減に向け取り組んでまいります。

再生可能エネルギーの導入

当社グループは、事業活動による温室効果ガス排出量削減の取り組みの一環として、2022年7月より国内主要5事業所の電力契約の一部を、北陸電力が提供する実質再生可能エネルギーの「かがやきGREEN」および「とやま水の郷でんき」に切り替えました。この切り替えにより、国内のCO₂排出量を2030年度までに2017年度比46%の削減目標としておりましたが、2023年度は2017年度比で約66%の削減となり、約11,000トンのCO₂を削減しております。

使用電力・再生可能エネルギー導入比率

国内事業所+営業所

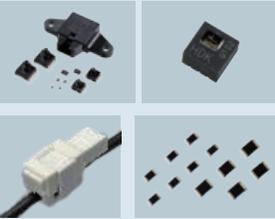
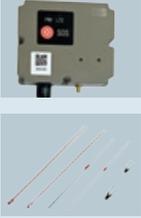


環境配慮型・貢献型製品の開発

基本的な考え方

当社グループは、企業の社会的責任を果たすことを経営の重要課題として捉え、「良い製品をつくり社会の発展に尽くす」の企業理念のもと、環境に配慮・貢献する商品の開発に取り組んでいます。

低消費電力化に繋がるMEMS等のコア技術を活用したセンサ開発や、軽薄短小を考慮した超小型抵抗器の商品設計を行うとともに、CO₂削減に貢献するHEV・EV用の製品、業務効率化に貢献するIoTシステムの開発等、社会に貢献する商品を開発し提供しています。

基本的な取り組み方針	商品群
<p>環境配慮型製品</p> <p>MEMS等のコア技術を使用して開発された低消費電力・高寿命を実現したセンサ群、また小型でありながら標準品と同じ消費電力を実現できる小型高電力チップ抵抗器等、省エネで高寿命な製品開発を行っております。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・圧力センサ ・湿度センサ ・マイクロヒータ ・電流センサ ・小型高電力チップ抵抗器 ・鉛フリー可変抵抗器 
<p>環境貢献型製品</p> <p>CO₂削減や業務の効率化等の課題に貢献するIoTネットワークソリューション、EVやHEV等の環境配慮車に使用されCO₂低減に貢献する実装モジュール等、環境の課題解決に貢献する製品開発を行っております。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・RFID ・IoT・ネットワーク商品 ・超音波センサ ・温度センサ・サーミスタ ・電動コンプレッサー用実装モジュール ・BMS用実装モジュール ・水素センサ 

廃棄物への配慮

廃棄物（排出物）重量の推移

全体の排出量は2019年度以降は若干の増減はあるものの廃棄物削減の取り組みにより減少

傾向にあると言えます。一方、リサイクル率については、ゴミの分別を徹底するための周知方法やしくみの見直しが必要と考えています。

廃棄物問題は廃棄物を最終処分する埋め立て処分場不足、廃棄物の焼却時に発生するCO₂などが大きな問題と考えます。従って、廃棄物の発生量を削減することと発生した廃棄物を再利用、再利用すること（Reduce, Reuse, Recycleの推進）が重要となります。当社グループにおいてもEMS構築段階よりそれらに目を向けた活動を行い、廃棄物の削減に努めています。

今後はゼロエミッションに向けての活動を推進いたします。（ゼロエミッションとは廃棄物の処理で埋め立て処理が限りなくゼロに近づくことを指しており、当社グループとしては99%以上のリサイクル率をゼロエミッションと考えています。）

有害廃棄物の処理

北陸電気工業グループでは、事業活動に由来する廃棄物のうち、廃棄物処理法における特別管理産業廃棄物に該当するものを有害廃棄物と見なし、排出量を把握するとともに、法規制に則って適切に処理しています。

化学物質管理

製品含有化学物質管理

化学物質の管理としては、環境推進部が中心になって基本的な管理マニュアル（製品含有化学物質管理標準）を作成し展開・運用しています。その管理実施状況については環境品質内部監査チェックシートを作成し、環境推進部およびEMS内部監査チームで全工場の監査を実施し、監査結果については経営責任者へ報告し、マネジメントレビューに結びつくシステムになっています。

当社グループではRoHS指令で規制されている物質以外に顧客の要求事項、自主的禁止、その他の環境関連法で規制されている物質を含めて含有禁止物質を定めています。加えて、含有有無、含有量等を把握しておかなければならない物質として含有管理物質を定めています。また、含有報告物質としてREACH規則の認可対象候補物質（高懸念物質：SVHC）を定めています。

これらはグリーン調達ガイドラインにも掲載し、お取引先様より禁止物質不使用の保証書を提出いただき、お取引先様より納入いただいた材料・部品につきましては蛍光X線装置、フタル酸エステルスクリーニングシステムを導入し、定期的に環境負荷物質の含有状況を確認することとしています。

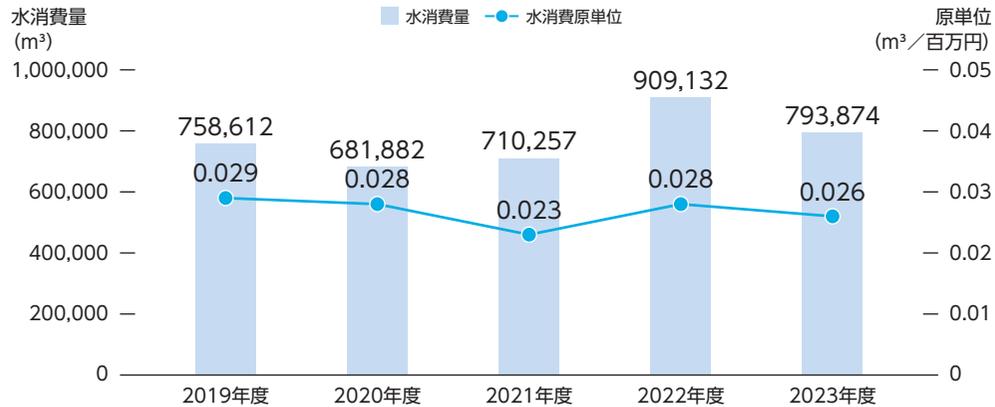
水環境への配慮

水使用量の推移

当社グループが使用している水は約98%が地下水で、主に製造工程で使用しております。当社グループでは水資源の保全も重要な課題であると認識し使用量削減に取り組んでいます。

例として、当社グループの一部の事業所では、冷却水などで使用した地下水を貯水槽に溜めて、夏季は打ち水、冬季は消雪に再利用しています。今後は水使用量の更なる削減に向けてリユース、リサイクルシステムの導入等の検討を推進してまいります。

水消費量と原単位推移



水域への環境リスク管理

当社では地下水を大量に使用しています。排水に対しては定期的に排水の水質について第三者機関による分析を受け、各地域で定められた排水基準を満たしていることを確認しています。また、自主基準を設けて定期的な監視を実施しています。

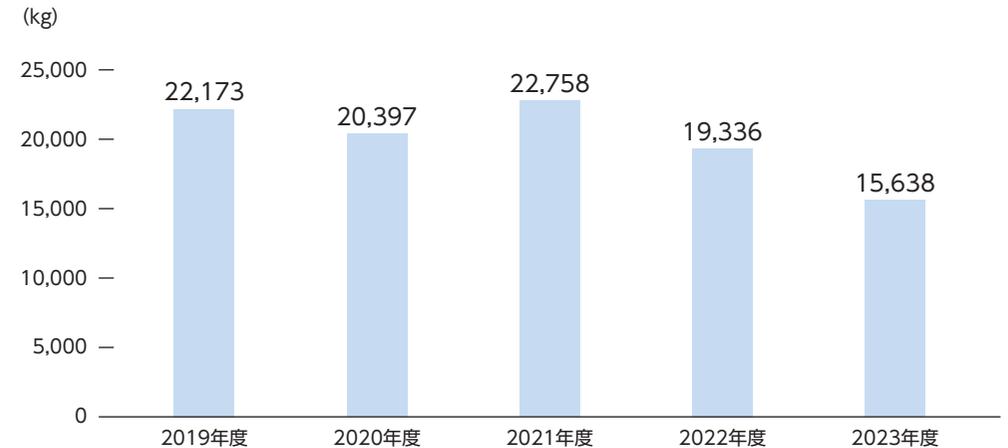
大気汚染の防止

揮発性有機化合物 (VOC) の削減

浮遊粒子状物質および光化学オキシダントの原因の一つが揮発性有機化合物 (VOC (Volatile Organic Compounds)) です。VOCとは、揮発性を有し、大気中で気体状となる有機化合物の総称であり、多種多様な物質が含まれます。

当社グループでは、工場で使用しているVOCの排出および飛散の削減施策を講じています。

VOC取扱量推移



気候変動への取り組み（TCFD提言への対応）

当社グループにとって、気候変動は事業継続に影響を及ぼす重要課題の一つです。気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）の開示の枠組みに沿って、気候変動が当社グループの事業に与えるリスク・機会を分析して経営戦略・リスク管理に反映するとともに、その進捗を適切に開示し、更なる成長を目指すとともに、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

ガバナンス

気候関連リスクと機会にかかわるガバナンス

当社グループの主力製品である電子部品は、様々な分野で使われており、製品製造にあたり、サプライチェーン全体では相当のCO₂排出量になると認識しています。

その認識のもと、気候変動問題を当社グループが社会的責任を果たし持続的に発展していくための重要課題の一つと捉え、サステナビリティ委員会でマネジメントしております。サステナビリティ委員会は、コーポレート・ガバナンス体制の一面を担う委員会として取締役会が設置しており、代表取締役社長が委員長を務め、サステナビリティに関する方針や目標、実行計画の策定、目標に対する進捗管理や評価、個別施策の審議等を行い、定期的に取り締役に報告や提言を行うこととし、サステナビリティ推進に取り組んでいます。

戦略

組織の事業・戦略・財務に対する気候関連リスクと機会の影響

サプライチェーン全体でのCO₂排出量削減が求められる中、当社グループ全体の排出量を削減できなければリスクとなり得ます。一方、当社グループ全体の排出量を削減することに加え、排出量削減に寄与する製品の開発販売による貢献ができれば、事業拡大の機会となり得ます。

中期経営計画の中で、環境性能に優れた製品の拡大などにより、2030年度までに温室効果ガスの排出量を2017年度比46%削減すること、2050年に北陸電気工業グループの事業における温室効果ガスの実質排出量ゼロを目指すことを掲げております。

シナリオ分析の詳細

以下のシナリオを使用し、将来にわたり当社グループの業績に影響する事業リスクと、気候変動の課題解決に対応して創出できる事業機会を特定しています。

IEA Net Zero Emissions Scenario (NZE)	—	1.5°C / 2100
IEA Stated Policies Scenario (STEPS)	—	2.6°C / 2100
IPCC AR 6 SSP 1-2.6	1.7°C / 2050	1.8°C / 2100
IPCC AR 6 SSP 2-4.5	2.0°C / 2050	2.7°C / 2100

シナリオA

世界各国の協調による脱炭素化社会が進む1.5°Cシナリオ

温室効果ガスの削減・吸収・貯蓄・再利用に関する技術（CCS、CCUSなど）、太陽光発電や蓄電システムの低価格化・高性能化等、新技術が新たな経済成長の原動力になりうるということが明確となり、国際協調による脱炭素化が進み気温上昇に歯止めがかかる。

当社を取り巻く環境においても脱炭素化に向けた動きが主流となり、車・家電・産業機器など全般的に轻薄短小、環境配慮型、貢献型の付加価値製品が増加し、電子部品業界は需要がさらに高まる。一方、製品に関する規制が高まる。

シナリオB

世界各国の気候変動対策の取り組みが二極化し脱炭素化が進まない3°Cシナリオ

各国でEV化、太陽光発電、風力発電などの脱炭素インフラへの移行が進むものの、新技術が脱炭素化に与える影響は小さく、更なる気温上昇を招き、異常気象による自然災害の頻発化、激甚化が進む。

当社への影響についても相次ぐ自然災害によりサプライチェーンが分断され、安定的な生産、供給が困難になり、物不足が常態化しインフレが進んでいる。

リスク管理

気候関連リスクを識別・評価・管理するために用いるプロセス

気候変動に伴うリスクには、政策・規制の強化や技術の進展、市場や評判の変化など脱炭素社会への移行に起因するものと、急性的な異常気象の激甚化や慢性的な気温・海面上昇など気候変動の物理的な影響に起因するものが考えられます。また、機会には、資源の効率性向上、再生可能エネルギー化、製品品質の向上、レジリエンス（強靭性）といった側面が考えられます。

当社グループは、気候関連のリスク・機会の重要性評価に向け、「移行リスク」、「物理的リスク」、「機会」の区分で当社グループへの影響を検討し、発生の可能性や財務上の影響を3段階で評価し、重要なリスクと機会を特定しています。「移行リスク」、「物理的リスク」、「機会」とも、サステナビリティ・プロジェクトチームで重要リスク・機会を特定した上で、取り組み方針や対応策を検討し、取締役会にて決議しました。

また、気候関連リスクを、当社グループの事業戦略に大きな影響を与えるリスクの一つとしてリスク管理委員会に提言し、同委員会で全社リスクの管理状況について確認し、取締役会に報告しています。取締役会では気候変動への対応に関する計画の進捗について定期的に報告を受け、その執行状況を監督してまいります。

分類		当社への影響	発生の可能性	財務上の影響
リスク	移行	再生可能エネルギー調達などの要求などによる調達・製造コストの上昇	高	中
		炭素税、燃料・エネルギー消費への課税、排出権取引などの導入に伴う事業コスト増加	高	中
		製品の技術開発の遅れによる販売機会の逸失や既存製品の陳腐化による売上減少	中	大
	物理的	生産拠点の損壊、台風などによる洪水で自社工場の浸水などが起こり操業停止になる可能性や、部品調達取引先の操業不能による部品供給停止の可能性がある	中	中
機会	資源の効率性	より効率的な生産・物流プロセスの構築によるコストの削減	中	中
	製品／サービス	環境配慮型、貢献型製品の販売拡大が期待される	高	大
		EVや自動運転用の電子部品需要の拡大が期待される	高	大

指標と目標

気候関連リスクと機会を評価・管理するための指標と目標

取締役会で決議した温室効果ガスの排出量削減目標を中期経営計画に組み込むとともに、当社グループの重要課題として特定し、KPIを設定して進捗を管理しております。

- 2050年目標：温室効果ガスの実質排出量ゼロを目指す
事業に必要な電力を100%再生可能エネルギーに切り替える
- 2030年度目標：Scope 1, 2 46%削減（2017年度比、国内）
電力の再生可能エネルギー比率：30%
- CO₂排出量（Scope 1, 2）を2028年に2022年比22.6%、年率3.7%削減（海外主要工場を含む）

実績は以下のとおりです。

- 2023年度CO₂排出量実績は、2017年度比で66.4%削減（国内、再生可能エネルギー含む）、2022年比で年率7.4%削減（海外主要工場含む、再生可能エネルギー含まず）
- 2023年度使用電力の再生可能エネルギー導入比率は、49.8%（国内）

気候変動に関する社外からの評価

気候変動問題などに取り組む国際的な非営利団体CDPによる評価は以下のとおりです。

CDP 気候変動評価：C



第三者によるサステナビリティ評価

当社グループは、EcoVadis社のサステナビリティ評価を受けております。評価は「環境」、「労働と人権」、「倫理」、「持続可能な資材調達」の4つのテーマで構成されており、コミットメント・バッジを取得しました。



製品の品質、安全

基本的な考え方

当社グループは、お客様のニーズと様々な要望に応える体制を構築し、幅広く収集した情報を基に、高品質で安全な製品設計と環境に配慮したモノづくりを基本として、常にお客様の満足が得られる製品・サービスをグローバルに提供することをモットーとしています。



■ 品質保証の基本（信条）

品質第一主義を基本として、お客様と社会に心底から満足してもらえる製品を提案し提供することにより、お客様と社会の永続的な信用を構築しともに繁栄していくことを目指します。

品質保証基本方針

- ・国際的な視野に立って高度・多様な社会的要求にも応え得る新技術を開発し、蓄積された技術に裏づけされた品質設計を行います。
- ・製品別に開発から販売にいたる責任体制を構築し、市場の要求性能に合致した品質保証を行います。
- ・プロセスの源流で品質を造り込みます。
- ・誠心誠意のサービスを実践します。

製品認定システム

お客様のニーズを的確に捉え、構想設計から量産に至るまで各段階でデザインレビューを重ね、安全で環境にも対応した高品質の新製品を生み出すシステムを構築しています。

品質コンプライアンス

お客様の品質に対する信頼に応えるため標準書類を整備し、その運用状況について管理監督者および品質保証部門が定期的に製造現場を巡回することにより、正しく運用されていることを確認しています。

また、コンプライアンスに関する教育を適宜実施し、定着を図っています。

更にSNSを利用することで、個人特定できない内部相談システム（名称：テミスWeb）を開設しており、品質に関する従業員の相談に広く対応できる体制をとっております。

お客様からの評価

当社グループに対するお客様からの評価は、定期的にお客様のスコアカードを入手することにより確認しております。お客様の評価を社内周知することにより、より高い評価へ向けた改善活動に取り組んでいます。



基本的な考え方

当社グループでは、社会価値と経済価値を両立した企業活動を行うことより社会的課題の解決を目指し、全てのステークホルダーの皆様との対話を重視し、持続可能な社会の実現を追求いたします。特に取引先様との信頼関係を大切に、共存共栄できる関係を築くことと、お互い責任ある調達に取り組みます。これらを実現するために方針およびガイドラインを制定し、調達活動を実施しています。

サプライチェーンCSRガイドライン

企業の社会的責任を果たすため、経営理念の重要な実施事項を開示しています。これには、人権尊重、環境負荷の低減、コンプライアンスの遵守、責任ある鉱物調達など、CSRに関連する要件が含まれています。

また、これらの事項に加えて、品質、価格、納期の安定と適正化を調達方針に明記しています。これらの方針に沿って、サプライチェーンCSRガイドラインを策定し、取引先様に対して基本方針事項の周知と遵守いただくよう要請しています。

CSR推進と行動規範

当社では、JEITA（電子情報技術産業協会）の「責任ある企業行動ガイドライン」行動規範に準拠し次の8項目についてCSR活動を推進していきます。またこの内容を取引先様にも要求していきます。

- | | | |
|-----------------|------------|---------------|
| I. 法令遵守・国際規範の尊重 | IV. 環境 | VII. 情報セキュリティ |
| II. 人権・労働 | V. 公正取引・倫理 | VIII. 事業継続計画 |
| III. 安全衛生 | VI. 品質・安全性 | |

パートナーシップ構築宣言

2024年3月に、「パートナーシップ構築宣言」を公表しました。「パートナーシップ構築宣言」は、サプライチェーンの取引先様や価値創造を図る事業者の皆様との連携・共存共栄を進めることで、新たなパートナーシップを構築することを目的としています。



責任ある鉱物調達

コンゴ民主共和国およびその周辺国（DRC周辺諸国）や高リスク地域（CAHRAs）で採掘されるスズ、タンタル、タングステン、金、コバルト、マイカなどの鉱物は、不正な採掘や取引を通じて紛争地域の武装勢力の資金源になることや、児童労働、強制労働をはじめとする人権侵害・労働問題を助長することが懸念されます。当社グループは、社会的責任を果たすための一環として、当社製品に使用される鉱物の取引において、人権侵害・労働問題の助長に関与していない鉱物を調達する取り組みを行います。

取引先様に対しては、当社グループの取り組みを理解いただき、鉱物調達の履歴調査への協力をお願いし、紛争だけでなく、OECD*1 Annex II リスクを含む人権侵害や環境破壊などの問題に対しても、サプライチェーン全体での責任ある鉱物調達に取り組んでいます。

CMRT*2回収率

2024年度：目標95%以上、2022年度－2023年度実績：100%

グリーン調達

製品の環境負荷低減のためには、部品、材料、副資材など製造過程における環境負荷が少ないものの調達が不可欠です。グリーン調達の考え方や取引先様への要請事項などについては、「グリーン調達ガイドライン」を配布し、ご理解とご協力を得ながらグリーン調達を進めています。また、取引先様に対しては、定期的に化学物質の管理状況や、環境負荷の取り組み状況を評価し評価結果の低い取引先様に対して改善要求や訪問監査での指導を行っています。

グリーン調達ガイドライン：環境関連活動調査票、不使用証明書 回収率

2024年度：目標90%以上、2022年度－2023年度実績：93%以上

*1 OECD（Organisation for Economic Co-operation and Development）：経済協力開発機構 デュー・デリジェンス・ガイダンス

*2 CMRT（Conflict Minerals Reporting Template）：紛争鉱物報告テンプレート

基本的な考え方

当社グループは、DX（デジタル・トランスフォーメーション）の推進により、企業の持続的成長を図り、ビジネスプロセスの効率化・新たな事業価値の創出とDX人材の育成により、環境変化に打ち勝つ強い事業体質への変革を目指します。

DX推進の基本方針

「企業文化・風土の変革」「競争力の強化」「働き方改革」をDX推進方針の3つの柱として、企業の持続的成長と従業員一人ひとりが活躍できる環境・事業体質づくりに取り組んでまいります。



DX推進体制

当社グループでは、DXを推進する専門部門を設置しています。当部門では会社全体を横断的に連携し、取り組むべき課題について調査・検討を行っております。重点課題については会社全体により取り組むべき課題や活動計画などの審議を受け、その活動にあたっては関係部門と連携して推進しています。



スマートファクトリー化に向けての取り組みについて

自動搬送システムの導入

作業負担の軽減、人為的ミスの防止、コストの削減等を狙い、自動搬送機の導入拡大を積極的に進めています。
更に、自動搬送機の内製化にも取り組み、ムダな資源の利用抑制等で環境にやさしいモノづくりを目指します。



AIを活用した検査の自動化

今後直面する労働人口の減少に対応すべく、生産性の向上・質の高い検査作業・省人化等を狙い、内製化によるAI画像検査を積極的に導入しております。

AIカメラ



AI-OCRとRPAとの連動による伝票の自動エントリー

AI-OCRでアナログデータからデジタルデータへ変換し、RPA（ロボティック・プロセス・オートメーション）と連動することにより、伝票の自動エントリーを行っています。これによりホワイトカラー定例業務の自動化推進を行い、効率化で生み出された人的リソースをより価値の高い作業へ人員配置を見直すことで、新たな事業価値創造の実現に向けた取り組みを進めています。



今後の取り組み

IoTによる施設・設備の稼働状況の監視・制御の導入拡大を進め、スマートファクトリー化の推進に取り組んでまいります。

DXによる生産性の向上を図ることで、環境変化に打ち勝つ強い事業体質へと企業の変革実現に向けて進めています。

従業員のウェルネスに繋がる価値を創造し実現

■ 人事担当執行役員のメッセージ

人材のウェルビーイングと持続可能な成長への挑戦

当社は、これまで「世の中にないモノを生み出すことに挑戦し、モノづくりを通じてイノベーションを起こし、社会に貢献する」という経営ビジョンの下、人材の確保と育成に注力してまいりました。しかし、社会情勢や経済状況が大きく変化し、日本の人口減少や富山県の労働人口の減少が進む中で、新たな人材戦略が不可欠となっております。

このような状況を踏まえ、人材戦略は、事業戦略と連動させ、持続可能な成長を目指すための根幹と考えています。これまで、社員一人ひとりが経営ビジョンを深く理解し、社会環境の変化に迅速かつ柔軟に対応できるよう採用・育成を行ってまいりました。今後は、個々の社員が経営ビジョンに共感し、自らの成長を通じて企業の発展に自主的に貢献することをさらに促進してまいります。

私たちは、社員のウェルビーイングを優先し、社員が心身ともに健康であることこそが、会社全体のパフォーマンス向上に直結すると考えています。働きやすい環境の整備やキャリア開発の支援に力を入れ、また多様性を尊重し、全ての社員が自分らしく働き能力を発揮できる職場を目指していきます。

さらに、社員が自由にアイデアを出し合い、新しい挑戦を恐れずに取り組むことができる文化を育むことが、会社の競争力を高める鍵であると考えています。全ての社員の力を結集して、持続可能な成長に挑戦してまいります。

事業戦略と連動し、持続可能な成長を目指すための重点施策

I.
人材の確保
と育成

II.
人材配置

III.
安心安全

IV.
ダイバーシティ・
インクルージョン

V.
人権

I. 「人材の確保と育成」

基本的な考え

人材の確保と育成は、事業継続の根幹であり、企業成長の原動力であると考えています。長期的な視点で採用活動、教育研修を継続し、ポジティブな成長意欲を高揚させる風土づくりを推進します。

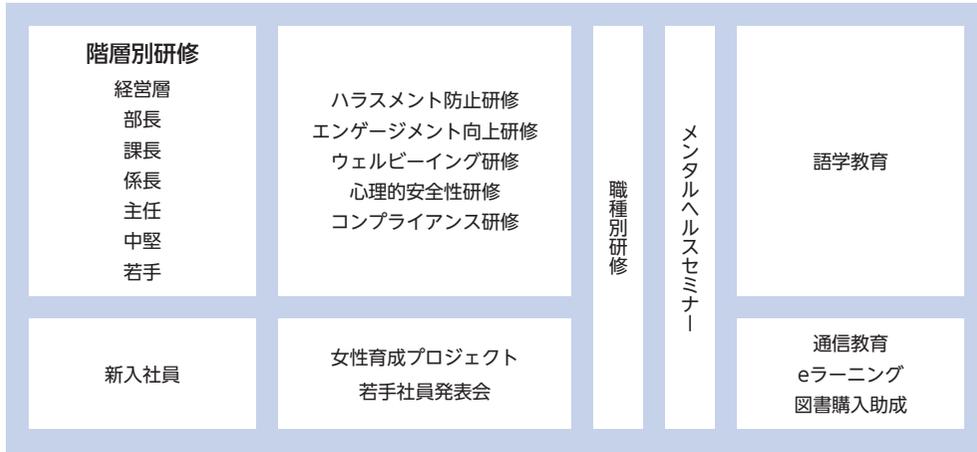
採用力の強化

多様化する採用形態に対応し、若いリクレーターを登用して新しい採用スキームも活用しています。中高生の企業見学なども社会貢献だけでなく、企業PRの場として、あるいは将来的な人材確保に繋がる活動と位置づけ、各部門の若手社員も参画する機会を増やすなどの工夫を凝らし、採用力強化に努めております。

育成と活用

社員のウェルネスを追求し、能力を最大限引き出し、成果や能力開発を公正に評価することが重要であると考え、業務コース選択制度やキャリア設計面接、能力開発支援に注力しています。また、階層別、ハラスメント防止、コンプライアンス研修など体系的な教育プログラムに基づき社内教育を実施しています。最近では、eラーニングなど学びの形態も多様化しており、ニーズやトレンドを勘案して、毎年、教育プログラムを改訂しています。これらの教育は、通信教育、語学講座を含めて全て会社が費用負担しています。加えて、社員個人が購入した専門書などの費用補助を行う「図書購入助成制度」を導入し、自主的な学びを支援しています。

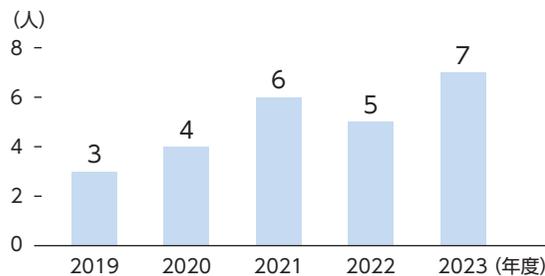
教育体系概略図



リカレント教育

IoTやAIなどの技術革新やDXの推進が求められる中で、情報システム人材の育成など、社員が新しい知識やスキルを身につけアップデートすることが求められています。各部門の裁量で一般教育プログラム以外の専門的なプログラム受講も進めており、大学講座の受講者数実績が増加傾向にあります。

大学講座受講者数の推移



入社3年目発表会

入社3年目の社員に対して、業務の成果発表会を開催しています。役員や指導員、後輩社員も参加する場で行う発表会を次のステップへ向けた大きな動機付けにしています。

産学官の連携

社員教育に限定せず、産学官連携した地域総がかりでの人材育成事業にも積極的に参画しています。



富山県内高校生の企業見学



富山県内高校生の企業見学



社会へ羽ばたく「17歳の挑戦」
富山の企業魅力発見推進事業



外国人留学生のための富山県内企業見学会

富山県の人口流出防止に貢献するためにも、当社の魅力だけでなく、製造業の魅力や、富山県の魅力についても積極的に発信しています。



ヤングジョブとやま 就活祭
企業研究会



富山の企業魅力発見推進事業
県内の産業紹介

II. 「人材配置」

基本的な考え

ビジョンや戦略に基づいて人材を最適に配置することで、企業成長と自己成長に結びつけ、企業価値を最大化する効率的な体制をつくります。

自己申告制度

社員が、勤務の場所や業務の内容を、自己の職歴や保有する能力などから、将来の希望も含めて自己申告する制度を運用しています。個人の申告に基づき、上司面談等も踏まえて、より能力発揮が期待できる部署への異動なども適宜行っております。

フォローアップ面接

他事業部、他職種への異動をした社員に対しては、半年経過後に人事部でフォローアップ面接を実施し、職場のマッチングや能力発揮度合いを確認しています。

目標管理制度／業務面接制度

業務成果と能力開発に関して目標設定と実績確認、評価を行う目標管理制度を運用しています。半期に一度、社員が上司との面接を通じて、目標意識を持ち確実な成長に繋がっています。

目標達成に至る過程も含めて評価を行うことで、評価の納得性も高め、ワークエンゲージメントの向上に役立っています。

業務コース選択制度

自らの考えで成長する機会を促すコース選択制度も導入しています。若くチャレンジ精神旺盛な人材を選抜し、その意欲と努力を公正に評価・処遇することで、更なる成長を促しています。

将来の中心的な役割を担う人材育成に向け、企画力・戦略力を大きく育んでもらえるよう、抜擢人事や配置転換も含めて学歴や経験を問わず活躍するチャンスを提供しています。

III. 「安心安全」

基本的な考え

社員が健康で心理的にも安心して働くことで、生産性に大きく寄与できるように、多様なライフスタイルに対応した労働条件や職場環境の整備に努めます。

健康経営

社員の健康増進を重視し、健康の維持・増進と会社の生産性向上を進めています。労働条件や職場環境の改善に取り組むことが、会社の発展に不可欠なものと考え、『健康経営宣言』を策定し、健康経営に積極的に取り組んでいます。既にDBJ健康経営格付融資認証を取得し、引き続き、継続的な改善を行っています。また、とやま健康企業宣言（STEP 1）をするなど積極的に健康経営に取り組んでいます。



- DBJ健康格付は日本政策投資銀行が社員への健康配慮への取り組みが優れた企業を評価選定するメニューです。

- とやま健康企業宣言は、富山県と協会けんぽ富山支部が健康経営や健康づくりの取り組みを支援・普及・促進を目的としているものです。



ワークライフバランス

働き方改革と連動して、労働時間削減、有給休暇取得、リフレッシュ休暇取得、短時間勤務、時差出勤、フレックスタイム制度の活用推進などに取り組んでいます。労使委員会でも有給休暇の取得率をチェックするなど、労使が協力して進めています。

育児支援

国内では、少子高齢化が進む中、企業には社員のワークライフバランスを支援する取り組みが求められています。当社では次世代育成支援対策推進法や育児介護休業法等を上回る制度として、育児休業期間を2年間に延長、短時間勤務制度も子供が小学校卒業までの期間に拡大しています。また、家族手当の支給も子供が大学卒業までに拡大しています。これらの継続した取り組みで、女性の育児休業取得率と復職率は100%を維持しており、女性活躍にも大きく寄与しています。男性の育児休職についても対象者が取得しやすいように、管理監督者や、職場に対してもその必要性を啓蒙教育し取得実績に繋げています。また、富山県が推進する制度「元気とやま！子育て応援企業」の認定を受けました。仕事と子育ての両立支援に積極的に取り組む企業として、子育て支援の気運を醸成し、仕事と子育てが両立しやすい職場環境づくりを促進しています。



元気とやま！子育て応援企業登録証

介護支援

介護休職については、短時間勤務や休職など通算で4年間まで拡大し、介護離職の防止に取り組んでおります。

社員の健康管理（健康保険組合、産業医との連携）

社員の健康管理は企業にとって大きな課題です。企業だけでなく、健保組合、産業医とも連携し、法定検査項目よりプラスして健康診断を実施しています。また、生活習慣病予防や過重労働防止の観点から産業医や保健師が社員に直接健康指導も行っています。

過重労働の防止

過重労働の防止と注意喚起を目的とした時間外労働パトロールを、毎月2回、労使共同で実施しています。また、勤務間インターバル制度を導入し、Webシステムを利用し、全ての社員に十分な休息時間を確保させるように管理指導しています。

提携スポーツクラブの利用促進

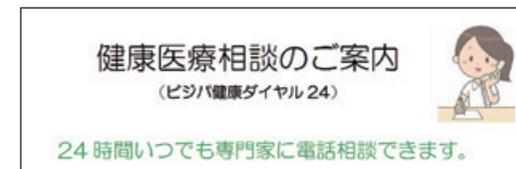
会社が法人会員となっているスポーツクラブの利用について、年間60名が無料会員権を利用しています。また、同クラブの法人割引券は、枚数制限せずに配布しており、社員とその家族の継続的な運動習慣による健康維持に寄与しています。



提携スポーツクラブ

健康医療相談体制（24時間の電話相談窓口）

全ての社員とその家族が利用可能な、健康相談窓口サービスを提供しています。困りごとを社外の専門家に相談できる体制を整えることで、日常生活や、仕事上のストレス軽減に繋がっています。労働組合も同様の相談体制をとっており、職場で相談しにくい内容がある場合にも対応しています。

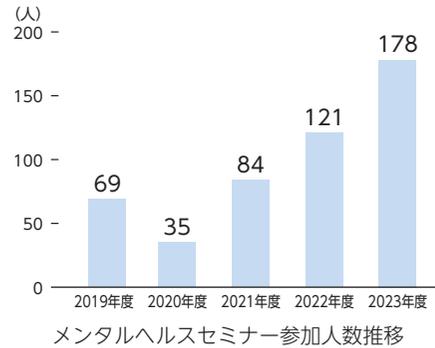


メンタルヘルス

社員のメンタルヘルスケアは、職場の心理的安全性やエンゲージメントの向上に直結する課題であり、Webでのストレステストなど発症予防、早期発見に繋げる施策を実施しています。また、外部から専門家を講師に招き、管理監督者や各職層別にセミナーを実施し、参加者の範囲も年々拡大させています。



メンタルヘルスセミナー



ファイナンス・ウェルネス（福利厚生の充実）

各種制度を取り入れています。（一例）

項目	社内制度	特徴
財産形成	従業員持株会制度	奨励金あり
	確定拠出年金制度	手当あり

福利厚生制度の一環として、社員の金融的なゆとりの支援（社員のファイナンス・ウェルネスの向上）を目指す取り組みを継続しています。

従業員持株会の充実、加入率アップは、社員一人ひとりが株主目線で業務に取り組み、企業価値を高めるとともに、エンゲージメント向上という好循環が期待できます。現在、拠出金の10%を奨励金として毎月支給しており、加入率は64.3%（2023年度）に達しています。

全社員加入の確定拠出年金制度と併せ、制度の拡充を進めています。

労働安全衛生

労働災害防止や快適な職場環境の形成を促進するために管理体制を整え、良い状態が保持できるよう安全衛生を整え、リスクを最小化する活動を継続しています。

労働災害の未然防止と社員のウェルネスに繋げる取り組みとして、北陸電気工業グループ内外の全事業所で、現地の言語での安全衛生上のリスクに対する文書を整備し、全ての社員を対象に研修を実施しております。

交通安全教育

自動車運転に不慣れな新入社員に安全運転啓発ビデオによる講義を、新入社員教育プログラムとして盛り込んでいます。また、文化や習慣の異なる外国籍の社員へは警察署の協力を得て交通ルールの理解と遵守に向けた個別教育を実施しています。



外国人労働者への交通安全教育

ハラスメント防止

当社グループでは、派遣社員や技能実習生を含めて、当社で働いている全ての労働者を対象とした、ハラスメント行為を防止する取り組みを強化しています。

職場環境を悪化させたり個人の人格や尊厳を侵害したりするハラスメント行為の未然防止や社員教育を実施したうえで、社長と部門長の連名で啓蒙ポスターを職場に掲示して周知しています。

また、規定を整備して相談ルートの明確化を図るとともに、相談者に不利益な取扱いが生じないように、窓口担当者の研修を実施し、ハラスメント発生時の対処方法を整備しています。



ハラスメント防止教育

IV. 「ダイバーシティ・インクルージョン」

基本的な考え

多様な人材の多様な働き方を支援することは、人材の確保と育成に役立つだけではありません。多様なバックグラウンドを持つ社員が増えることで、複雑化するニーズに応えイノベーションを促進することに繋がると考えています。また、社会全体の公正さを高める社会の一員として全ての人に平等な機会を与えることは事業継続のためにも不可欠と考えています。

外国人採用

勤務エリア、処遇などニーズをつかみ、新卒、経験者にこだわることなく積極的に人材を求めています。



外国人を対象とした企業説明会

経験者採用

同業種からの採用、異業種からの採用のいずれも多様化の観点から大きな力となっています。また、専門性の高い職種や、労務構成の安定化には経験者採用は大いに役立っております。経験者採用の構成比率は約20%を維持しています。

シルバーエイジの活躍

60歳以上のシルバーエイジ比率の拡大も見込んでいます。長く働けることは当社の魅力でもあり、豊富な経験を持つシルバーエイジ社員は事業継承を担う貴重な戦力として、希望者全員が65歳まで就労しています。更に65歳以降も就労ニーズや健康状態などの条件がマッチすれば就労を継続しています。

障がい者雇用

法定雇用率は満たしておりますが、多様性の観点や法定雇用率の上昇、今後の定年退職などを勘案して、採用活動を継続しております。

今後も高等支援学校や障がい者雇用支援施設などへの働きかけを強め、定期的かつ安定的な採用の確保を進めており、就労体験の受け入れも継続しています。

多様な働き方

仕事との両立 (管理部門 K.Oさん)

私は品質保証部に所属し、主に事務を担当しています。最近異動したばかりで、覚えることが非常に多く悪戦苦闘していますが、一つひとつ着実に身につけて正確かつ迅速に処理することを心掛けています。

一方でボート部に所属しており、日々練習に取り組んでいます。競技では順位が明確に出るので、結果を残せるよう常に上位成績を目指し取り組んでいます。大会で何日も会社を休んだり、練習時間を確保するために、退社時間を早めてもらったりと職場の人たちに支えてもらっています。

仕事とボートの両立はとても大変ですが、沢山の方々に支えてもらいながら、どちらも充実したものになるように日々努力しています。



ボート部での練習風景

女性活躍

育児支援など『次世代育成支援』推進が、女性が長く働き続けられる環境の整備、女性の育成機会創出など「女性活躍推進」にも繋がっており、当社の女性平均勤続年数は24.3年となっています。

女性育成プロジェクトや女性セミナーなど積極的に企画、実施していますが、定期的に女性取締役を交えて女性委員会を開催し、職場の問題点や対策についての意見交換も行っています。

採用の女性比率目標は毎年30%とし、女性役職者の登用も継続しております。女性管理職比率は、2023年度は4.8%となり、2030年度には10%を目標としています。

当社は、企業の成長とウェルビーイングの実現に向けて、女性が活躍する企業として「とやま女性活躍企業」に認定されています。

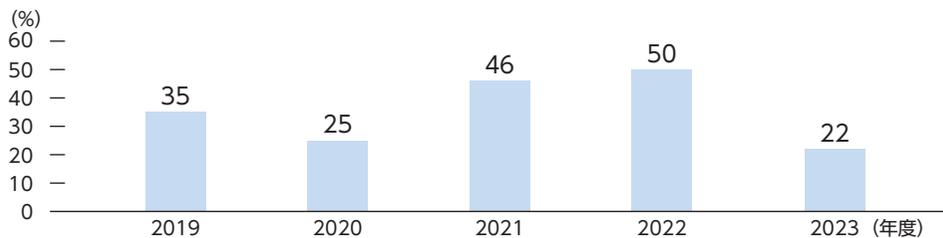


とやま女性活躍企業認定証

女性登用実績推移



年度別採用者の女性比率 (全採用)



V. 「人権」

基本的な考え

当社では、「人権方針」を制定し、全ての人々の人権を尊重するために、人種、国籍、性別等による差別と、児童労働、強制労働を徹底的に排除いたします。

人権方針に基づく取り組み

「国際人権章典」で表明された人権や、「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」に挙げられた基本的権利に関する原則など、国際的に認められた人権を事業活動において尊重しています。

加えて、サプライチェーンにおいては、紛争鉱物や強制労働、児童労働などの人権リスクについて配慮した調達活動が必要であると認識しており、「責任ある鉱物調達」を推進し、当社製品に使用される鉱物の取引において、人権侵害・労働問題の助長に関与していない鉱物を調達する取り組みを行っています。

人権の尊重

人種、年齢、性別、性的指向、出身国、障がいの有無、妊娠、宗教、その他の状況に基づく差別を行わず、機会均等と処遇において公平性の実現を推進しております。

また、グループの全事業所において、最低就業年齢に満たない児童労働や、従業員の意思に反して就労させる強制労働を禁止するとともに、毎年内部監査を実施しています。





コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

北陸電気工業グループは行動憲章において、「良き企業市民としての社会的責任を自覚し、誠実かつ倫理的な事業活動を推進します。また、グローバル企業として国際ルールおよび各国の法令を遵守し、お客様、株主・投資家様、取引先、地域社会、従業員をはじめとした関係者に配慮した経営に取り組み、安定的な成長を通じて企業価値の向上とともに社会の発展に尽くします。」と定めています。その実現のため、次の基本方針に沿って透明・公正かつ迅速・果断な意思決定を行うための経営体制を構築し、コーポレート・ガバナンスの充実を図っています。

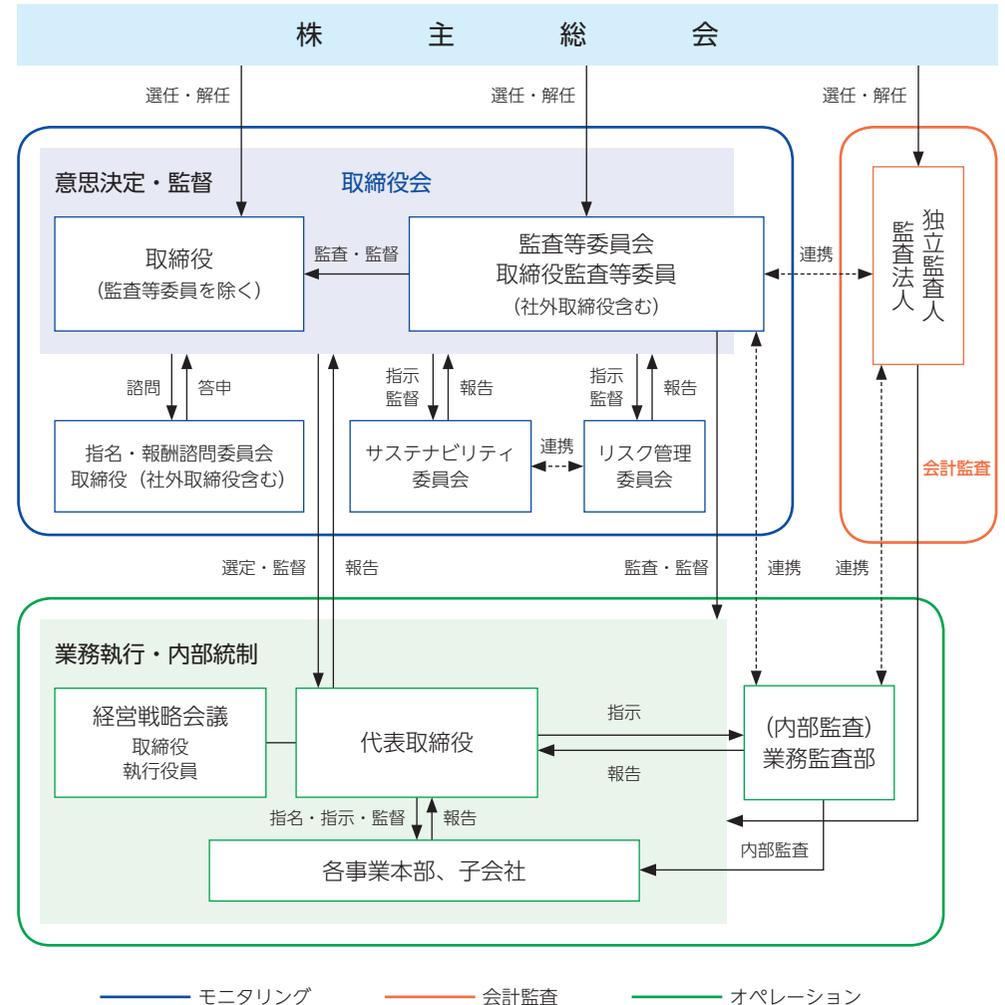
コーポレート・ガバナンスの基本方針

- (1) 株主の権利・平等性の確保に努めます。
- (2) 株主以外のステークホルダーとの適切な協働に努めます。
- (3) 適切な情報開示と透明性確保に努めます。
- (4) 取締役会等は、透明・公正かつ迅速・果断な意思決定を行い、その役割・責務を適切に果たすよう努めます。
- (5) 株主との建設的な対話に努めます。

コーポレート・ガバナンス体制

機関設計として、監査等委員会設置会社を採用し、業務執行取締役から独立した監査等委員会が、監査法人や内部監査部門と緊密な連携のもと、取締役会を監査・監督しています。また、諮問機関として、独立社外取締役が過半数を占める指名・報酬諮問委員会を設置しています。これらにより、コーポレート・ガバナンスの更なる充実と、公正で透明性の高い経営を実現します。

【北陸電気工業グループ コーポレート・ガバナンス体制図】



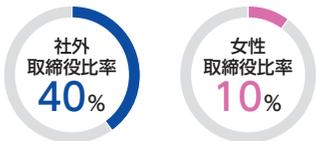
取締役会

法令・定款・取締役会規則において取締役会で決定すべきと定める事項については取締役会で決定しています。また、会社の方向性に関わる中期経営計画やそれを踏まえた投資等の重要な個別案件や、年度計画の審議および進捗管理に重点を置いた運営を行っています。

取締役会の監督機能の実効性を確保するため、取締役（取締役監査等委員を除く）の指名・報酬の決定にあたっては、指名・報酬諮問委員会を取締役会の諮問機関として設置しています。

業務執行体制

事業環境の変化に応じた機動的な業務執行体制とすることを目的とした経営戦略会議を設置しています。経営戦略会議は、取締役、常勤監査等委員、執行役員、経営幹部で構成され、各部門から出される事業運営に関する事項の報告に基づき討議がなされ、取締役会が決すべき事項は取締役会に付議し、それ以外の事項は代表取締役が方向付けまたは決定します。取締役、経営幹部は、職位に応じて決裁権限を定めた「職務権限規定」、稟議事項を定めた「稟議規定」に基づいて業務執行をしています。



【スキルマトリックス】

□は独立社外取締役

氏名 地位等	性別	経営全般	業界知識	国際経験	営業 マーケティング	技術研究 開発	財務会計	法務 リスク管理	環境社会	取締役会 出席状況 ^{※1}	所有株式数 ^{※2}
下坂立正 代表取締役社長	男性	○	○				○	○	○	16回/16回 (100%)	10,674株
多田守男 取締役会長	男性	○	○	○	○	○	○		○	16回/16回 (100%)	16,998株
西村裕司 取締役	男性		○		○	○			○	16回/16回 (100%)	5,308株
村上吉憲 取締役	男性		○	○	○	○			○	16回/16回 (100%)	3,808株
安藤正人 取締役	男性		○	○	○	○				11回/11回 (100%)	1,300株
杉本学 取締役常勤監査等委員	男性		○		○			○		11回/11回 (100%)	5,800株
北之園雅章 取締役監査等委員	男性							○	○	16回/16回 (100%)	100株
菊島聡史 取締役監査等委員	男性	○					○	○	○	16回/16回 (100%)	2,400株
井村一明 取締役監査等委員	男性						○		○	16回/16回 (100%)	1,200株
坪川貞子 取締役監査等委員	女性							○	○	11回/11回 (100%)	200株

※1 2023年度の取締役就任期間における取締役会への出席回数、および出席率

※2 2024年3月末時点の当社所有株式数

取締役会の実効性の分析・評価

取締役会は、取締役会の実効性の分析・評価を行い、取締役会の実効性が適切に確保されているか定期的に確認することで改善に繋げています。

2023年度 実効性評価結果の概要

分析・評価の方法

当社の取締役全員に対して無記名にてアンケートを実施し、その評価結果をもとに課題を整理した上で取締役会に報告し、その内容について議論しました。

主な評価項目は、取締役会の構成、取締役会の運営および議題、取締役会を支える体制についてです。

分析・評価結果の概要

前回の実効性評価での課題であった、リスク管理の議論の充実やリスクテイクする議案の情報提供充実などを進め、議案の内容を事前送付に変更するなどの取り組みを強化しました。また、女性取締役の選任による多様性の確保、独立社外取締役の比率増加、指名・報酬諮問委員会の議論充実など、ガバナンス領域での改善を進めました。

一方、事業ポートフォリオについての議論や資本コスト視点での議論はまだ十分ではないこと、戦略やリスクに関する議論がさらに必要であること、議論を充実させるための要点を整理した分かりやすい資料の提供が望ましい、等の改善点が取締役会で議論されました。

今後の対応等

今回課題提起された内容を踏まえ、戦略面やリスク管理に関する議論をさらに充実させること、議論が活性化するよう資料説明の質の向上やDXの活用等を進めることにより、引き続き当社の中長期的な企業価値の向上に向けて、コーポレート・ガバナンス体制の充実および取締役会の実効性の向上に努めてまいります。

監査・監督体制

監査等委員会は男性4名、女性1名の計5名の監査等委員で構成されております。社外監査等委員は法律、税務、企業経営等に関する豊富な知識、経験を有しており、北陸電気工業グループの事業に精通した社内の常勤監査等委員とともに実効性の高い監査を実施しています。また、内部監査部門や会計監査人と連携することで、取締役会の場において適法性、妥当性の観点から専門性を活かした意見表明を行うよう努めています。

内部監査部門として業務監査部を設置しており、監査等委員会および会計監査人と連携し関係会社を含めた業務の監査を行っています。また、金融商品取引法に基づく内部統制報告書に係る内部統制の整備、運用を行っています。

取締役の選任、構成に関する考え方

取締役会は、会社運営に係る営業・開発・製造および管理に精通し知識・経験・能力を十分に有する取締役と、法律・会計・会社経営等に関する高い見識を有する社外取締役で構成されています。また、全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性および規模が、北陸電気工業グループの持続的な企業価値の向上にとって最適なものとなるよう努めています。取締役の候補者の選任および取締役の解任等の株主総会への提出議案は指名・報酬諮問委員会にて審議を行い、その答申に基づき取締役会の決議によって決定しています。

指名・報酬諮問委員会

取締役の指名および報酬等に係る手続きの公平性、透明性、客観性を強化し、当社のコーポレート・ガバナンスの更なる充実を図ることを目的として、取締役会の任意の諮問機関として指名・報酬諮問委員会を設置しています。取締役の指名方針や選解任に関する事項、報酬制度や報酬額について審議・答申いたします。指名・報酬諮問委員会の委員は5名で構成し、うち4名を独立社外取締役としています。また、委員長は独立社外取締役としています。

役員の報酬

取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針の内容の概要は次のとおりです。

基本方針

当社の取締役の報酬制度は、企業の持続的な成長と中長期的な企業価値向上に向けた健全なインセンティブとして十分に機能するよう、株主の利益と連動した報酬体系としています。監査等委員である取締役を除く取締役の報酬水準は、役員のキャリア要件ならびに業績等を勘案し、役割と責務に相応しい水準とすることを基本方針に、毎年、過半数を独立社外取締役で構成する指名・報酬諮問委員会に代表取締役がその内容を諮問し、相当であることの答申を得た上で取締役会にて決定します。監査等委員である取締役の報酬は、固定報酬のみとし監査等委員の協議により決定します。

報酬の構成および割合

業務執行取締役の報酬は、固定報酬、業績連動報酬である賞与および非金銭報酬である株式報酬にて構成しています。固定報酬と非金銭報酬の割合は、固定報酬の水準と安定性を重視し、株主利益の追求にも配慮して定めています。業績連動報酬については、業績向上に対するインセンティブが働くよう、固定報酬または非金銭報酬に対する割合に制限は設けていません。

①固定報酬

当社の取締役の固定報酬は月例の金銭報酬とし、役位、職責、在任年数に応じて他社水準、当社の業績、従業員給与の水準をも考慮しながら、総合的に勘案して決定しています。

②業績連動報酬（賞与）

事業年度ごとの業績向上に対する意識を高めるため、業績指標を反映した金銭報酬である賞与とし、直近の決算期における連結売上高および連結営業利益額の目標値に対する達成度合いに応じて算出される額を事業年度終了後に年1回支給しています。

③非金銭報酬（譲渡制限付株式報酬）

当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを付与するとともに、株主との一層の価値共有を進めることを目的に、当社の普通株式（譲渡制限付株式）を支給する報酬としています。中長期的な社会価値の創出やESGへの取り組み等の非財務状況も勘案し、事業年度ごとに年1回付与しています。

取締役体制による報酬等体系

報酬の種類		対象		
		社内取締役		社外取締役
		監査等委員を除く取締役	監査等委員	
固定報酬	月額報酬	●	●	●
業績連動報酬	賞与	●		
株式報酬	譲渡制限付株式報酬*	●		

*譲渡制限付株式報酬は、取締役会決議日の前営業日の東京証券取引所における当社の普通株式の終値を基礎として、対象取締役に有利にならない範囲で取締役会において決定した額から算出した譲渡制限付株式を割当てています。

2023年度 当社取締役の報酬等

役員区分	対象人数 (人)	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別総額 (百万円)			
			固定報酬	業績連動報酬	株式報酬	
社内取締役	監査等委員を除く	7	78	73	0	5
	監査等委員	2	15	15	-	-
社外取締役	4	16	16	-	-	

上記には、2023年6月29日開催の第89回定時株主総会終結の時をもって退任した社内取締役2名および監査等委員1名を含んでいます。

役員一覧

取締役



代表取締役 社長
下坂 立正

1982年 4月 ㈱北陸銀行入行
2012年10月 同行監査部担当部長
2014年 7月 当社入社 社長付部長
2014年11月 当社管理本部長
2015年 7月 当社執行役員管理本部長
2016年 6月 当社取締役管理本部長
2018年 6月 当社常務取締役管理本部長
2024年 6月 当社代表取締役社長（現任）



取締役 会長
多田 守男

1980年 4月 当社入社
1999年 7月 当社電子部品事業部機構部品製造部長
2005年 6月 当社コンポーネント事業本部長
2008年 7月 当社執行役員コンポーネント事業本部長
2011年 6月 当社取締役高周波部品事業本部長
2015年 7月 当社取締役営業本部長
2017年 6月 当社常務取締役営業本部長
2018年 6月 当社代表取締役社長
2024年 6月 当社取締役会長（現任）



取締役
西村 裕司
経営改革本部担当

1989年 4月 当社入社
1999年 7月 当社名古屋営業所長
2015年 7月 当社高周波部品事業本部製造部長
2017年 4月 当社コンポーネント事業本部長
2019年 7月 当社執行役員コンポーネント事業本部長
2022年 6月 当社取締役コンポーネント事業本部長
2023年 6月 当社取締役経営改革本部長（現任）



取締役
村上 吉憲
モジュールシステム事業本部担当

1989年 4月 当社入社
2013年 7月 HDKマイクロデバイス(株)開発部長
2014年 7月 上海北陸微電子(株)董事長
2018年 7月 HDKマイクロデバイス(株)代表取締役社長
2019年 7月 当社執行役員
2022年 6月 当社取締役
2023年10月 当社取締役モジュールシステム事業本部長（現任）



取締役
安藤 正人
開発本部担当

1984年 4月 当社入社
2014年 7月 当社アドバンスデバイス開発本部 部長
2015年 7月 当社高周波部品事業本部長
2016年 7月 当社執行役員高周波部品事業本部長
2019年 7月 当社執行役員兼HDKチャイナ(株)董事長
2023年 4月 当社執行役員社長付部長
2023年 6月 当社取締役開発本部長（現任）

取締役監査等委員



取締役常勤監査等委員

杉本 学

監査等委員会委員長
指名・報酬諮問委員

1985年 4月 当社入社
2012年 4月 当社東京営業所長
2016年 3月 当社ガバナンス室長
2018年 7月 当社資材部長
2021年 3月 ダイワ電機精工㈱代表取締役社長
2023年 6月 当社取締役常勤監査等委員 (現任)



取締役監査等委員

北之園 雅章

指名・報酬諮問委員会
委員長

1988年 4月 弁護士登録
松尾綜合法律事務所入所
1997年 6月 当社監査役
2003年 5月 東京あおい法律事務所代表
2009年11月 桜川綜合法律事務所弁護士
2017年 6月 当社取締役監査等委員 (現任)
2022年 9月 桜川協和法律事務所弁護士 (現任)



取締役監査等委員

菊島 聡史

指名・報酬諮問委員

1981年 4月 (株)北陸銀行入行
2014年 1月 同行営業推進部長
2014年 6月 同行常任監査役
2016年 6月 同行常勤監査役
2017年 6月 (株)ほくほくフィナンシャルグループ取締役監査等委員
2019年 6月 ほくほく債権回収㈱代表取締役社長
2019年 6月 当社取締役監査等委員 (現任)
2021年 6月 堤商事㈱代表取締役社長



取締役監査等委員

井村 一明

指名・報酬諮問委員

2016年 7月 金沢国税局徴収部長
2017年 7月 金沢国税局退職
2017年 8月 税理士登録
2017年 8月 井村一明税理士事務所所長 (現任)
2020年 6月 中村留精密工業㈱監査役 (現任)
2021年 6月 当社取締役監査等委員 (現任)



取締役監査等委員

坪川 貞子

指名・報酬諮問委員

1989年12月 社会保険労務士登録 開業
1990年 2月 行政書士登録 開業
2012年 1月 社会保険労務士法人坪川事務所代表社員 (現任)
2015年 9月 行政書士法人坪川事務所代表社員 (現任)
2023年 6月 当社取締役監査等委員 (現任)

執行役員



執行役員

林 良徳

経営管理部長



執行役員

加賀田 松征

営業マーケティング
副本部長



執行役員

宮崎 康夫

センサ&ピエゾ事業
本部長



執行役員

福澤 義司

コンポーネント事業
本部長



執行役員

釈永 敦

人事部長



執行役員

中村 吉秀

営業マーケティング
副本部長



執行役員

荻原 克行

開発副本部長



執行役員

飯山 康太

経営改革副本部長

リスクマネジメント

基本的な考え方

リスクを「会社に物理的、経済的もしくは信用上の損失または不利益を生じさせる全ての可能性を指すもの」と定義し、事業活動の遂行や経営上の目標・戦略の達成に対して、阻害要因や悪影響の可能性がある要因をリスクとして把握・分析・評価し、合理的なコストでのリスクの防止、軽減・最小化を図っています。同時に、緊急事態が発生した場合の管理体制を緊急事態対応規定および北陸電気工業グループBCP規定に定め、その実践に努めています。

リスクマネジメント体制

代表取締役社長をリスク管理統括責任者とし、取締役、執行役員および事業本部長をリスク管理委員として、リスク管理委員会を適宜開催しています。リスク管理委員会で協議・決議した内容、リスク対応計画の進捗状況は取締役会に報告しています。

各部署のリスク管理担当者は、リスク管理および教育の計画、管理、実施等を行っており、委員会の事務局はガバナンス部が担当しています。



リスクマネジメント活動

北陸電気工業グループのリスクマネジメント活動は、各部署で毎年実施するリスク洗い出し評価選定を通じて、重要度の高い新規のリスクや改善目標の達成が不十分なリスクを可視化して対策を講ずることとしています。また、リスク対応計画に対する実績は、内部監査部門の評価対象事項としており、リスク管理の活動サイクルを着実に実行し、リスク管理レベルの向上に取り組んでいます。

2023年度リスク対応計画（重要リスク抜粋）

大分類	リスクの種類	リスク名
外的要因	非財務リスク	気候変動リスク
		海外への事業展開リスク
	財務リスク	顧客信用リスク
		経済変動リスク
内的要因	ストラテジーリスク	マーケティング、製品開発リスク
		法規制・コンプライアンスリスク
	オペレーショナルリスク	製品品質リスク
		情報セキュリティリスク
		資産保全（設備、建物）リスク
		感染症リスク

事業継続への取り組み

地震や洪水などの大規模災害においては、自社が直接的に被災する場合がありますが、直接的な被災は免れても、生産や物流などに甚大な影響が生じるリスクがあります。そうした万一の事態に備え、限られたリソースで影響を最小化するための計画として、北陸電気工業グループBCP規定にある事業継続計画の内容点検、見直しに努めています。

BCPの基本方針

1. 役職員と家族の安全を確保する。
2. 供給責任を遂行し、お客様の生産計画への影響を最小化する。

<BCPの活動>

BCPの活動は、以下の確認項目に対して年1回の更新、運用状況のチェック、訓練、見直しを行い、平時から危機に強い組織、職場づくりを進めています。

BCPチェック項目（1回/年）

1. 緊急時の対応体制と指揮命令系統（安否確認、サプライチェーンデータ）
2. 避難・二次災害防止、備蓄
3. 重要な情報のバックアップ
4. 建物・設備の災害危険度の把握と対策
5. 目標復旧時間の設定
6. 事業継続の制約となる要素・資源の把握

防災体制と訓練

万一の緊急事態発生時には、役職員と家族の安全を最優先としつつ、事業所レベルで組織する防災訓練を通じて、初動の精度と実効性の向上に努めています。

特に、火災発生時には初期消火が重要となるため、避難するか否かの判断基準を明確に定めるとともに、火災発見から初期消火開始までの時間や消火機材の種類と数、必要人数など、実践的な訓練を通じて初動マニュアルの見直しを定期的に行っています。



防災訓練の風景

安否確認システム

国内で大規模災害が発生した場合、発生地域で勤務、居住または滞在している従業員が、自身の安否情報をパソコンやスマートフォンから会社に報告できる「安否確認システム」を導入しています。また、いざという時に備え、年2回の安否確認報告訓練を実施しています。

サプライチェーン

当社では、工場別・部品型式別に納入会社およびその工場リストをデータベース化しています。災害が発生した場合、データベースより災害発生地域の当社への仕入先有無を確認し、早急な対策を図れるようにしております。

緊急時物資

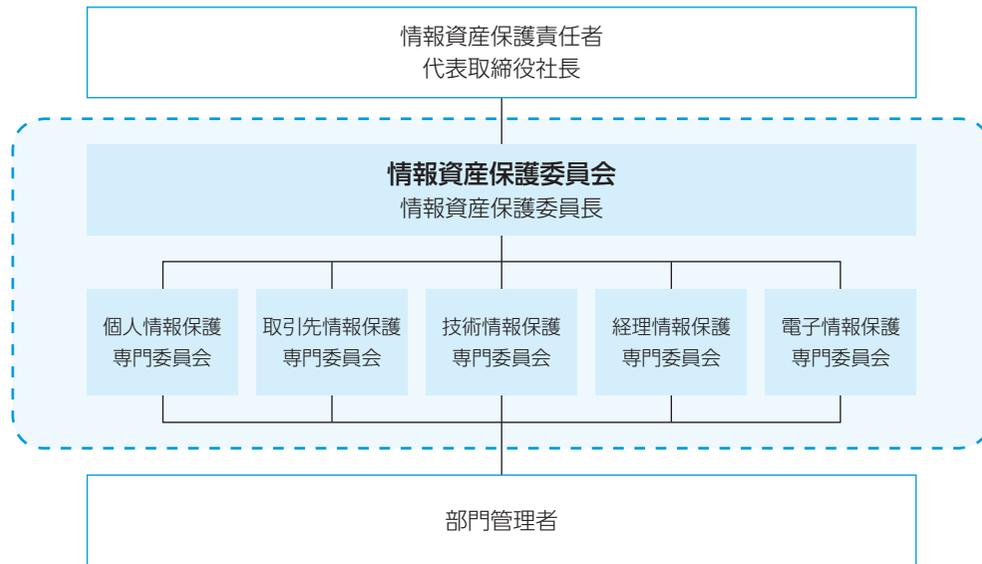
緊急時（災害時）に帰宅困難者が出ると考えられる拠点に非常食等の緊急物資を備蓄しています。

情報セキュリティへの対応

複雑化するサイバー攻撃や巧妙化する不正アクセスにより、当社グループの機密情報、個人情報などの漏洩を防止するため、情報セキュリティ対応の重要性は高まっています。

このような脅威やインシデントに対し、企業活動における業務停止リスクの最小化に努め、「情報資産保護の強化」、「お客様の安心安全の確保」を方針として取り組んでいます。

■ 情報セキュリティ体制



【組織体制】

情報資産保護全般に関する問題および対策を検討し意思決定を行う組織として、取締役を委員長とし、関連役員および各部門の代表者により構成される「情報資産保護委員会」を設置しています。

【情報保護対策】

当社が保有利用している個人情報、機密情報（顧客情報や技術情報等、およびその電子データ）等重要な情報資産について、漏洩や紛失、破壊、改竄、不正アクセス等の未然防止を図るため、物理的対策・人的対策の両面から情報資産の適切な保護管理を行っています。

■ 物理的対策

情報資産の漏洩や破壊等に対する安全性を確保するため、情報資産が保管されている領域への物理アクセス管理を行っています。

個人情報や機密情報が保管されている場所や、サーバ等の情報機器が設置されている部屋に対し監視や入退室管理を行い、不正侵入や情報漏洩の防止に努めています。

■ リスク対策

情報セキュリティ事故発生時に業務を継続し、迅速かつ適切な対応と早期の復旧を行うため、想定されるリスクに対して事業の継続計画と緊急時の対応体制、対応手順を定めています。また地震対策として情報機器には耐震・免震装置などの災害対策を施しています。

■ 人的対策

情報資産保護に関するルールを遵守するため、役員および全従業員と機密保持契約を締結しております。また当社の情報管理規定を要約した「情報セキュリティのしおり」を配布、定期的な訓練や教育を行い、セキュリティ意識の向上に努めています。

コンプライアンス

基本的な考え方

北陸電気工業グループでは、グループ行動憲章を実現するために、日常の業務のなかで遵守すべき行動指針としてグループ行動規範を定めています。当社で働く役員および従業員は、国内外の関係法令、国際ルールおよび行動規範をはじめとする社内規定を遵守しつつ、高い倫理観をもって社会的責任を果たすことが、コンプライアンスの確立に繋がるものと考えています。

コンプライアンス推進体制

代表取締役は、当社グループのコンプライアンスを推進し役職員の適切な業務執行が図れるよう管理本部長をコンプライアンス統括責任者として指名しています。コンプライアンス統括責任者は、諸規定の整備、教育等を行うための体制を構築し、周知徹底を図っています。

コンプライアンスの徹底

経営者から従業員までコンプライアンスを浸透させるため、コンプライアンス教育を実施しています。また、業務を進めるうえで理解が必要となる様々な法規制などについて、コンプライアンス担当部門が教育テーマを選定し、該当者に対する研修を実施しています。

役員については、新任時に役員としての職務を果たすうえで必要な法令全般やその留意点について、研修受講を義務づけています。

通報・相談窓口の設置

会社内外の関係者からの様々な苦情、相談、通報の窓口を設置して、コンプライアンス上の問題の芽を早期に発見し、公正かつ迅速に対処できる制度を設けています。

1. 法令や社内規定等に違反行為があり、職制上のレポーティングラインでの問題解決が困難な場合に備えて、内部通報制度を運用しています。公益通報者保護法に基づいた内部通報処理規定を定め、ガバナンス部門、常勤監査等委員、社外の顧問弁護士を窓口とし、通報・相談者が特定され不安を感じたりすることや不利益な取り扱いが行われないように通報

者を保護しています。通報受付窓口の連絡先は、社内ネットワークでの掲示や社内研修を通じて周知を図っています。

2. また、社外ステークホルダー、当社グループ従業員からの様々な相談に公正かつ迅速に対応するため外部相談処理規定、内部相談処理規定を定め、窓口を設置しております。内部相談は、Webによる投書システム窓口を新設し幅広く意見を吸収し業務遂行・改善に役立てるよう努めています。
3. 2023年度に寄せられた通報・相談は27件で、そのうち職場環境に関連するものは44%、会社の制度に関連するものは37%を占めました。2023年度の通報・相談のうち、当社事業に重大な影響を与える事案はありませんでした。また腐敗行為もありませんでした。

北陸電気工業グループ行動憲章

- 1 ▶ 持続可能な成長と社会的課題の解決
- 2 ▶ 公正な事業慣行
- 3 ▶ 公正な情報開示、ステークホルダーとの建設的対話
- 4 ▶ 人権の尊重
- 5 ▶ お客様との信頼関係
- 6 ▶ 働き方の改革、職場環境の充実
- 7 ▶ 環境問題への取り組み
- 8 ▶ 社会参画と発展への貢献
- 9 ▶ 危機管理の徹底
- 10 ▶ 本憲章の徹底



社外取締役メッセージ



ビジョンの実現と価値創造の実行に向けて



● 社外取締役 菊島 聡史 ● 社外取締役 北之園 雅章 ● 社外取締役 坪川 貞子 ● 社外取締役 井村 一明

Q1 当社のサステナビリティの取り組みに対する評価や課題についてお聞かせください。

当社ではサステナビリティ委員会をトップ自らが統括して積極的な社会価値経営を推進している印象です。委員会の下部組織構成として、環境、社会貢献、ガバナンスの部会が設置され、各部会メンバーを中心に一人ひとりの自主性を尊重し、議論を重ね活動されていることがCSR報告レポートからも伝わってきます。外部評価機関のEcoVadis社のサステナビリティ評価のコミットメント・バッジを取得する等、ここ数年で着実に前進していると感じています。

また最近では社員のウェルネスを追求した健康経営や社員のエンゲージメント向上にも取り組みが強化をされています。この取り組みにおきましても、DBJ健康経営格付を取得されるなど、外部評価や課題のフィードバックを受けながら次の改善に繋げる活動姿勢であると高く評価しております。海外拠点のCO₂排出量削減も進められていますが、今後は更に積極的に推進されることを期待しております。



Q2 当社の取締役会の雰囲気や、運営についての評価をお聞かせください。

開催頻度は原則月に1度、開催時間は1～2時間程度で、会議資料は事前に提示され事業の状況や経営指標が明確に示されるとともに、重要な論点を効率的に報告・意思決定が行われています。審議においては、各自の専門分野の知見を活かし、忌憚のない意見が言える状況で、ビジョンの実現に向けて全役員が議論をする良好な雰囲気を感じます。一方、事業ポートフォリオについての議論や資本コスト視点での議論がまだ十分ではないこと等は、今後の課題と考えています。



Q3 女性活躍推進に向けた意見交換会を実施し、社外取締役として積極参画を頂いておりますが、その取り組みに対する評価や課題についてお聞かせください。



昨年より女性管理職を中心とした意見交換会を開催しております。各部署から参加しているメンバーが、感じていることや意見を交わすことで多くの共感が生まれます。私からは、“女性から声掛けをすることで環境を変える力になるはず”と自主性を引き出す後押しをさせていただきました。社内のウェルビーイングアンケート結果から出た課題についても、意見交換会のメンバーで対応策を検討し、社会貢献部会へ提言をしました。今後の女性活躍の向上に期待もてる雰囲気に成長してきていると感じております。

Q4 今回の社長交代を受け、下坂新社長に期待することをお聞かせください。

今まで培われた知見を存分に活かして経済価値および社会価値の向上に取り組んでいただきたいと思います。特に昨今求められている資本コストと株価を意識した経営の質向上は重要経営課題でもあり、継続的に推進していただくことを期待しています。

また従業員の多様化はさらに進むと思っておりますので、社員との対話を大切に、“風通しの良い土壌の醸成”が図られることを期待しております。



STEP

04

データセクション

主要経営指標サマリー

4月1日に開始した連結会計年度	単位	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
売上高	百万円	42,833	47,796	40,917	36,470	43,805	45,034	38,711	32,825	40,448	45,459	40,811
売上原価	百万円	37,348	41,483	34,806	31,128	37,531	38,572	33,009	27,792	33,486	37,560	33,260
売上総利益	百万円	5,485	6,313	6,111	5,341	6,273	6,461	5,702	5,033	6,961	7,898	7,550
販売費及び一般管理費	百万円	5,207	5,310	5,228	5,044	4,994	5,117	4,869	4,460	4,885	4,956	5,278
営業利益	百万円	278	1,003	883	297	1,278	1,344	833	572	2,075	2,941	2,271
経常利益	百万円	461	2,093	624	180	933	1,564	918	655	2,548	3,581	3,107
親会社株主に帰属する当期純利益	百万円	171	1,521	182	111	1,101	776	663	447	1,949	647	2,538
総資産	百万円	35,237	40,808	35,806	35,640	40,633	40,491	34,945	35,692	40,959	42,979	41,645
自己資本	百万円	11,523	13,741	12,312	11,491	12,616	12,633	12,656	13,287	15,950	17,107	20,106
有利子負債	百万円	8,272	8,624	9,467	10,146	13,318	12,471	9,338	9,266	9,803	11,088	9,577
営業キャッシュ・フロー	百万円	△808	687	4,835	△182	1,095	△1,222	6,863	2,046	△909	629	4,519
投資キャッシュ・フロー	百万円	△494	△1,057	△1,660	△855	△332	△1,355	△1,273	△590	△1,064	△1,045	△737
簡易フリーキャッシュ・フロー ^{*1}	百万円	△1,303	△370	3,175	△1,037	763	△2,577	5,589	1,456	△1,973	△416	3,781
財務キャッシュ・フロー	百万円	△1,010	△80	△604	187	2,808	△1,318	△3,610	△558	23	773	△2,476
現金及び現金同等物の期末残高	百万円	3,385	3,460	5,701	4,610	7,836	4,004	6,020	6,849	5,404	6,253	8,018
設備投資額	百万円	777	979	1,553	1,009	1,255	1,223	1,484	435	1,215	922	825
減価償却費	百万円	1,645	1,701	1,501	1,380	1,067	1,033	1,163	1,087	1,069	1,097	1,017
研究開発費	百万円	1,035	1,122	1,071	1,048	1,042	1,044	880	824	955	773	1,063
対米ドル為替レート(年度末)	円	102.92	120.17	112.68	112.19	106.24	110.99	108.83	110.71	122.39	133.53	151.41
売上高営業利益率	%	0.6	2.1	2.2	0.8	2.9	3.0	2.2	1.7	5.1	6.5	5.6
自己資本比率	%	32.7	33.7	34.4	32.2	31.1	31.2	36.2	37.2	38.9	39.8	48.3
D/Eレシオ ^{*2}	倍	0.72	0.63	0.77	0.88	1.06	0.99	0.74	0.70	0.61	0.65	0.48
発行済株式総数 ^{*3}	千株	92,500	92,500	92,500	92,500	9,250	9,250	9,250	9,250	9,250	9,250	9,250
期末株価	円	140	196	133	137	1,512	1,057	893	958	1,188	1,362	1,418
1株当たり当期純利益(EPS) ^{*4}	円	20.40	181.35	21.80	13.27	131.46	92.70	79.24	53.47	232.89	77.36	307.33
1株当たり純資産(BPS) ^{*4}	円	1,373.36	1,638.71	1,468.94	1,371.46	1,506.15	1,508.33	1,511.79	1,587.51	1,906.08	2,043.56	2,463.43
1株当たり配当金(DPS)	円	3.00	4.00	4.00	3.00	30.00	30.00	30.00	30.00	45.00	55.00	60.00
配当性向	%	147.1	22.1	183.5	225.6	22.8	32.4	37.9	56.1	19.3	71.1	19.5
純資産配当率(DOE)	%	2.3	2.7	2.6	2.1	2.1	2.0	2.0	1.9	2.6	2.8	2.7
自己資本利益率(ROE) ^{*5}	%	1.6	12.0	1.4	0.9	9.1	6.2	5.2	3.5	13.3	3.9	13.6
株価収益率(PER)	倍	68.6	10.8	61.0	103.0	11.5	11.4	11.3	17.9	5.1	17.6	4.6
株価純資産倍率(PBR)	倍	1.0	1.2	0.9	1.0	1.0	0.7	0.6	0.6	0.6	0.7	0.6

※1 簡易フリーキャッシュ・フロー=営業キャッシュ・フロー+投資キャッシュ・フロー

※2 D/Eレシオ=有利子負債÷自己資本

※3 発行済株式総数は自己株式を含んでいます。

※4 2017年10月1日付で普通株式10株につき1株の割合で株式併合を行っており、2013年度の期首に当該株式併合が行われたものと仮定して算定しております。

※5 自己資本利益率(ROE)=親会社株主に帰属する当期純利益÷自己資本(期中平均)



環境

		単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	対象範囲
温室効果ガス (GHG) 排出状況	GHG総排出量	t-CO ₂	—	65,372	65,252	63,879	59,326	単体
	Scope 1	t-CO ₂	599	486	428	376	342	単体
	Scope 2	t-CO ₂	13,971	12,703	12,211	11,923	11,309	単体
	Scope 3	t-CO ₂	—	52,183	52,613	51,580	47,675	単体
	1. 購入した製品・サービス	t-CO ₂	—	45,780	44,563	44,958	42,071	単体
	2. 資本財	t-CO ₂	—	620	1,707	1,086	976	単体
	3. Scope 1, 2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	t-CO ₂	—	1,818	1,880	1,746	1,550	単体
	4. 輸送、配送 (上流) ※国内のみ	t-CO ₂	—	1,865	2,708	1,764	1,437	単体
	5. 事業から出る廃棄物	t-CO ₂	—	55	55	66	42	単体
	6. 出張	t-CO ₂	—	16	28	70	103	単体
	7. 雇用者の通勤	t-CO ₂	—	2,029	1,672	1,890	1,496	単体
	8. リース資産 (上流)	非該当	—	Scope 1, 2に含まれます				単体
	9. 輸送、配送 (下流)	対象外	—	当社製品は中間製品であり、最終製品に加工された後の輸送先は不明であり、排出量を合理的に見積もることができないため、対象外とします				単体
	10. 販売した製品の加工	対象外	—	販売した中間製品は多種多様な最終製品に加工されるため、排出量の把握は困難であり、合理的な算定ができないため、対象外とします				単体
	11. 販売した製品の使用	対象外	—	販売した中間製品は多種多様な最終製品に使用されるため、排出量の把握は困難であり、合理的な算定ができないため、対象外とします				単体
12. 販売した製品の廃棄	対象外	—	当社は中間製品を製造しており、最終製品の廃棄状況の把握は困難なため、対象外とします				単体	
13. リース資産 (下流)	非該当	—	該当する事業活動がないため、非該当とします				単体	
14. フランチャイズ	非該当	—	該当する事業活動がないため、非該当とします				単体	
15. 投資	非該当	—	該当する事業活動がないため、非該当とします				単体	
エネルギー	総エネルギー使用量	MWh	—	61,061	66,308	62,729	56,650	連結
	非再生可能エネルギー	MWh	—	61,061	66,308	54,038	45,676	
	再生可能エネルギー	MWh	—	0	0	8,690	10,974	
廃棄物管理	廃棄物総排出量	t	55	51	50	66	44	単体
化学物質管理	揮発性有機化合物 (VOC) 取扱量	t	22	20	23	19	16	単体
水資源管理	取水量	m ³	758,612	681,882	710,257	909,132	793,874	単体
環境に関する違反	重大な法規制違反および事故	件	0	0	0	0	0	連結
ISO14001取得	認証取得割合 (主要生産拠点対象)	%	100	100	100	100	100	連結



社会

		単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	対象範囲
従業員数		人	2,040	1,973	1,888	1,907	1,887	連結
従業員数	合計	人	544	554	538	529	662	単体
	男性	人	390	397	379	369	466	単体
	女性	人	154	157	159	160	196	単体
	女性率	%	28.3	28.3	29.5	30.2	29.6	単体
	平均勤続年数	年	23.3	23.4	23.7	23.5	22.6	単体
平均勤続年数	男性	年	22.9	22.9	23.2	23.1	21.9	単体
	女性	年	24.6	24.6	24.9	24.7	24.3	単体
平均年齢	全体	歳	46.1	46.0	46.2	46.1	44.2	単体
	男性	歳	46.1	45.9	46.1	46.0	43.9	単体
	女性	歳	45.9	46.0	46.6	46.2	44.9	単体
退職者数	自己都合退職率	%	2.9	1.0	1.0	3.7	1.5	単体
採用	新卒採用	人	14	19	4	19	24	単体
	新卒女性比率	%	28.5	26.3	0	47.4	20.8	単体
	経験者採用	人	6	1	9	3	4	単体
	経験者採用比率	%	30.0	5.0	69.2	13.6	14.3	単体
	経験者採用女性比率	%	67.0	0.0	67.0	67.0	25.0	単体
	障がい者雇用率	%	1.9	1.7	1.8	1.8	2.7	単体
管理職	全体	人	106	114	124	124	125	単体
	女性人数	人	0	2	4	5	6	単体
	経験者採用 (男女)	人	14	14	17	17	17	単体
	女性管理職比率	%	0.0	1.8	3.2	4.0	4.8	単体
育休	女性育休取得率	%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	単体
	男性育休取得率	%	8.0	0.0	0.0	33.0	30.0	単体
	育休復職率	%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	単体
有給取得率	有給休暇取得率	%	64.7	55.1	67.1	72.4	81.3	単体
従業員教育	一人平均費用	円	11,987	7,084	8,472	11,785	12,443	単体
	一人平均時間	Hr	7.8	5.6	9.3	8.6	9.0	単体
労災件数	労災件数	件	5	3	3	4	4	単体
	度数率	-	0.00	0.00	0.74	0.76	0.78	単体
	強度率	-	0.00	0.00	0.01	0.00	0.08	単体

※2023年度の従業員数は、子会社統合のため、増加しております。

ガバナンス

(各年7月時点)

役員構成	項目	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
取締役 (監査等委員含む)	人数	人	8	8	10	10
	社内取締役	人	5	5	7	6
	社外取締役	人	3	3	3	4
	社外取締役比率	%	37.5	37.5	30.0	40.0
	女性取締役	人	0	0	0	1
	女性取締役比率	%	0.0	0.0	0.0	10.0
	執行役員	人数	人	6	6	7

(各年度末時点)

各種委員会の構成	項目	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
監査等委員会	人数	人	4	4	4	5
	社外取締役比率	%	75.0	75.0	75.0	80.0
	委員長の属性	-	社内	社内	社内	社内
指名・報酬諮問委員会	人数	人	4	4	4	5
	社外取締役比率	%	75.0	75.0	75.0	80.0
	委員長の属性	-	社外	社外	社外	社外

(各年度末時点)

取締役会および各種委員会の開催頻度	項目	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
取締役会	開催回数	回	14	14	14	16
	取締役の平均出席率	%	99.1	99.1	98.6	100.0
	社外取締役の平均出席率	%	97.6	97.6	100.0	100.0
監査等委員会	開催回数	回	14	14	14	14
	監査等委員の平均出席率	%	98.2	98.2	100.0	98.3
	社外取締役の平均出席率	%	97.6	97.6	100.0	97.5
指名・報酬諮問委員会	開催回数	回	2	3	3	2
	諮問委員の平均出席率	%	100.0	100.0	100.0	100.0
	社外取締役の平均出席率	%	100.0	100.0	100.0	100.0

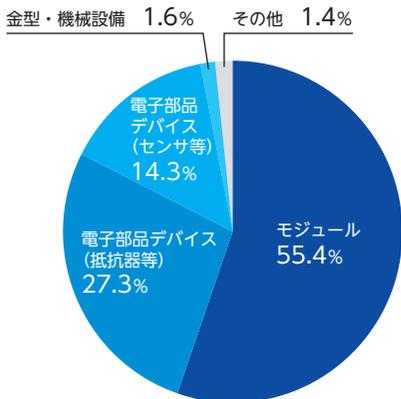
教育	項目	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
情報セキュリティ教育	開催回数	回	1	2	2	2
	部署別参加率 (連結ベース)	%	53.7	56.1	78.0	85.4



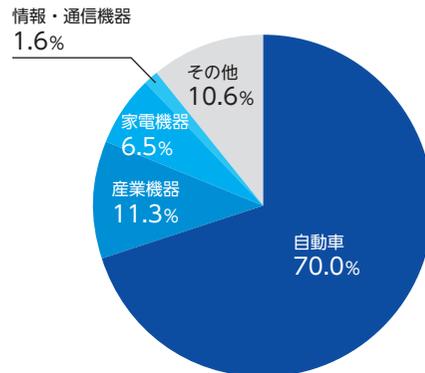
会社概要

社名	北陸電気工業株式会社
英文社名	HOKURIKU ELECTRIC INDUSTRY CO., LTD.
所在地	〒939-2292 富山県富山市下大久保3158番地
TEL	076-467-1111
FAX	076-468-1508
URL	https://www.hdk.co.jp/
設立	1943年(昭和18年)4月4日
資本金	5,200百万円
事業内容	固定・可変・チップ等各種抵抗器、圧力・加速度・湿度等各種センサ、モジュール製品、ペーストスルーホール基板等各種電子部品の開発・製造・販売、その他の事業

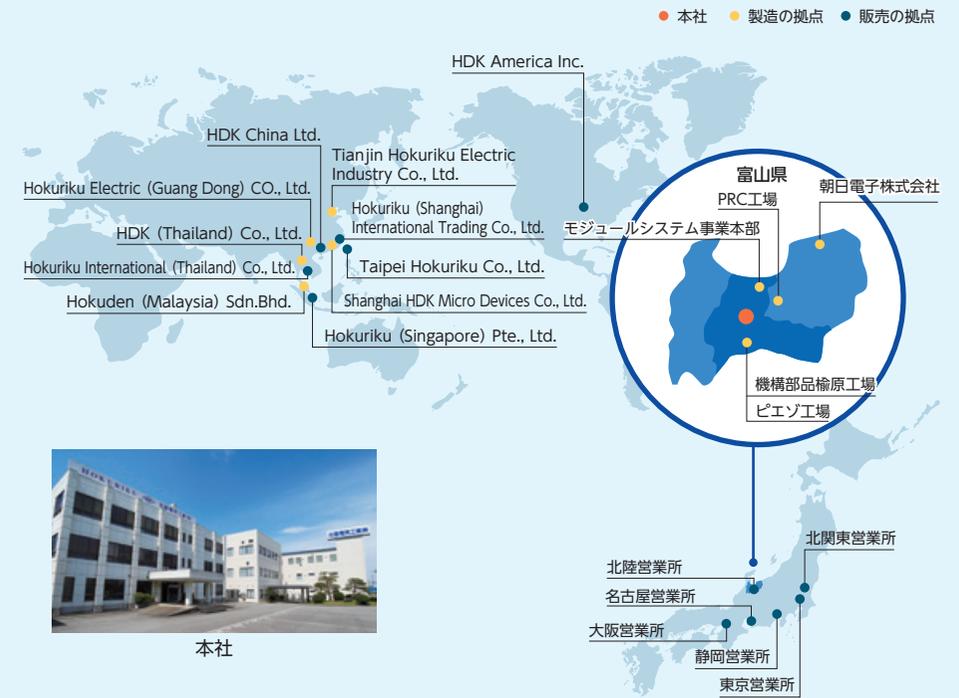
2023年度 製品別売上高構成比



2023年度 市場別売上高構成比



HOKURIKUグローバルネットワーク



国内拠点

- 本社
- 皮膜工場
- 機構部品工場
- センサ工場
- PRC工場
- 機構部品榆原工場
- ピエゾ工場
- モジュールシステム事業本部
- 朝日電子
- 東京営業所
- 北関東営業所
- 名古屋営業所
- 静岡営業所
- 北陸営業所
- 大阪営業所

海外拠点

- HDK America Inc.
- Hokuriku (Singapore) Pte., Ltd.
- Hokuriku International (Thailand) Co., Ltd.
- Taipei Hokuriku Co., Ltd.
- HDK China Ltd.
- Hokuriku (Shanghai) International Trading Co., Ltd.
- Hokuden (Malaysia) Sdn.Bhd.
- HDK (Thailand) Co., Ltd.
- Tianjin Hokuriku Electric Industry Co., Ltd.
- Shanghai HDK Micro Devices Co., Ltd.
- Hokuriku Electric (Guang Dong) CO., Ltd.



株式の状況

発行可能株式総数…………… 25,000,000株
 発行済株式の総数…………… 9,250,099株
 株主数…………… 6,649名

大株主（上位10名）

株主名	持株数（千株）
北電工取引先持株会	477
日本マスタートラスト信託銀行株式会社（信託口）	421
株式会社 フェローテックホールディングス	410
北電工従業員持株会	375
株式会社 北陸銀行	331
株式会社 北國銀行	173
前田建設工業株式会社	164
吉田知広	154
株式会社 富山銀行	139
DFA INTL SMALL CAP VALUE PORTFOLIO	113

(注) 1. 当社は自己株式1,087千株を所有しておりますが、上記大株主から除外しております。
 2. 持株数は、千株未満を切捨てて表示しております。

所有者別分布状況

