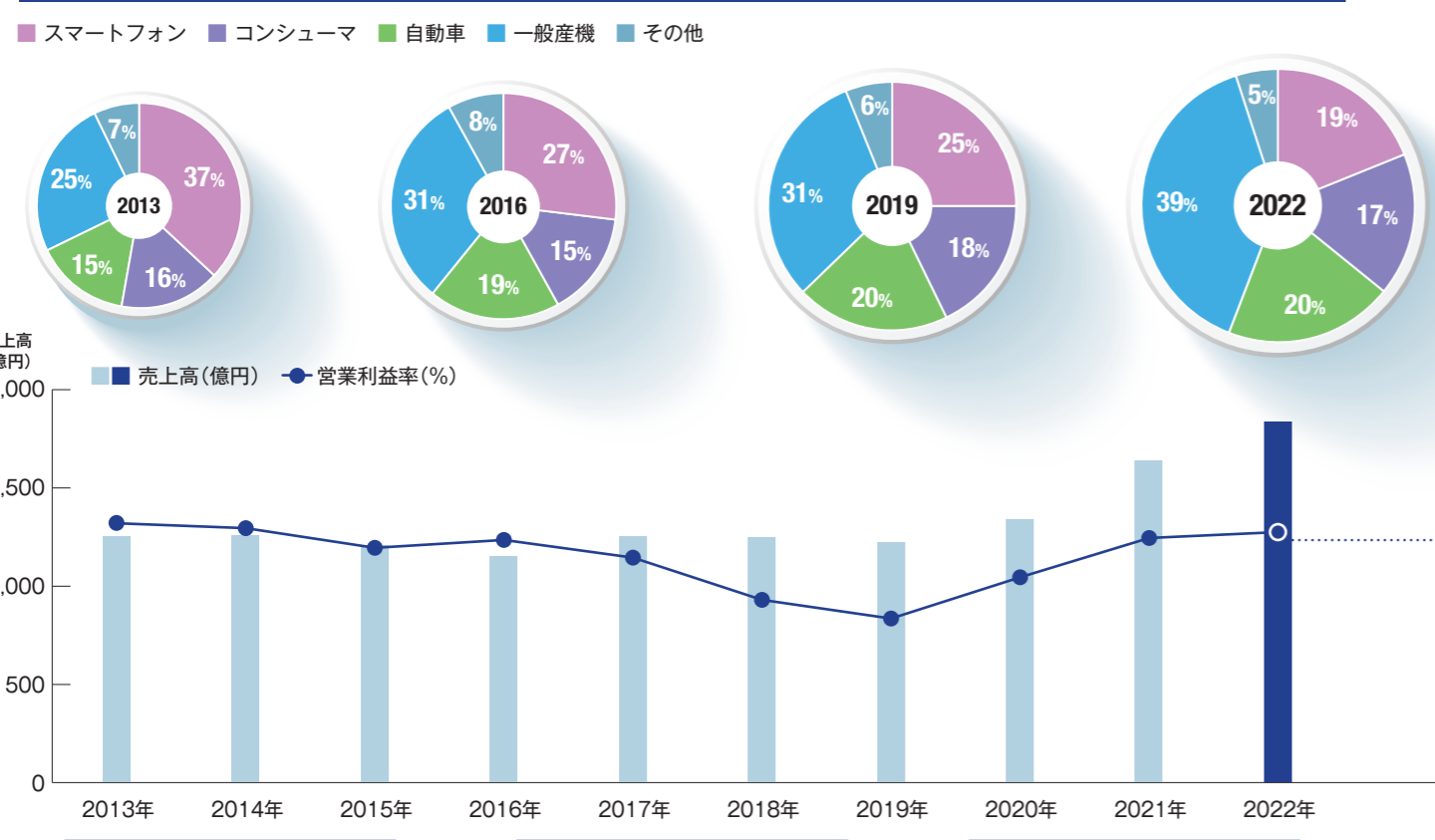


中期経営計画 振り返りと概略

ヒロセグループはビジネスの根幹である先行・先端・差別化製品を継続的に生み出すため、安定的な高収益体質を重視しています。そのため、市場ポートフォリオの安定分散を図り、①民生(スマートフォン・コンシューマ)②自動車③一般産機の3本柱構築を中長期目線で推進しており、自社のキーテクノロジーを軸とした分野横断での継続成長を目指しています。

分野(市場)ポートフォリオの転換



中期経営計画

分野	割合
スマートフォン	34%
コンシューマ	17%
自動車	25%
一般産機	38%
その他	4%

年	売上高 (億円)	営業利益率 (%)
2023年(計)	1,700	25%超
2026年(計)	2,000	25%超

3本柱での継続成長

売上高2,000億円超えを目指した体制拡充とリスク対応を重視したサプライチェーンの構築

事業領域

- 一般産機: スマートファクトリーの本格化に伴い、製品ポートフォリオが古いレガシー品から直近の開発品へ転換中。自動機中心の生産体制を構築

組織機能

- 製造技術力の増強(新郡山工場、ヒロセコリア)
- 自動機開発強化のため、TATセンター設立
- レジリエンスなサプライチェーンに対応した次世代SCMの構築

基本方針 G-WINGでのさらなる成長を実現

4 Key Trends

- 民生 (省人化)
- IoT
- 一般産機 (Cloud (AI))
- 自動車 (省エネ)

HRS/4 Key Tech

- 1 高速
- 2 高周波
- 3 ハイパワー
- 4 小型化

G-WINGにはGlobalに羽ばたく翼(WING)でGlobalに勝つ(WIN)という意味が込められており、中期経営計画の基本方針です。キーテクノロジーを軸とし、3本柱の市場基盤を分野横断で強化し、さらなる成長を実現します。

市場成長性 ↑

マーケットシェア → 高

自動車 (緑)

一般産機 (青)

民生 (紫)

ヒロセグループは3本柱それぞれの成長を計画していますが、CASE等の変化点が大い自動車分野を成長の牽引役として期待しています。現状では20%程度の構成比をさらに引き上げ、シェアを拡大する計画です。

コネクタ市場は電動化・電子化の発展に伴って、さらなる市場成長が期待されますが、ヒロセグループはその伸びを上回る継続成長を目指します。

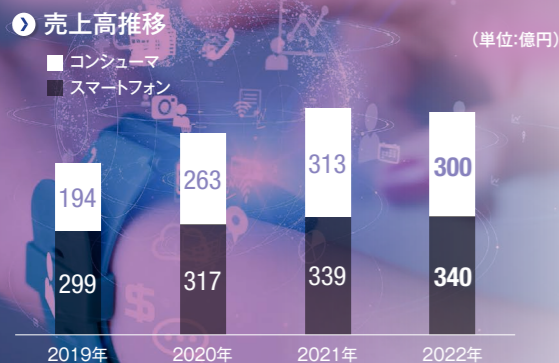
中期経営計画 分野別戦略

ヒロセグループは専門性を高めるために、顧客ニーズの違いから民生・自動車・一般産機の分野軸の要素も取り入れています。各分野には共通する技術トレンドがあり、核となる技術動向を追いかけることで、分野横断のニーズを先取りした製品開発・拡販を可能としています。

電子機器はキーモジュールの組み合わせ 共通するコネクタニーズあり

高速 高周波 ハイパワー 小型化

民生(スマートフォン・コンシューマ)



市場の特徴

- 圧倒的な数量ボリューム(一人1台以上所有する時代)
- モデルチェンジ頻度が高く、急速な技術変化
- 小型化追求ニーズ

製品ライフサイクル	短	中	長
数量ボリューム	多	中	少
カスタマイズ要望	低	中	高

市場環境の変化

- スマートフォンの成熟化に伴い、ウェアラブル機器との連携で付加価値を生む動き
- COVID-19による巣ごもり需要でウェアラブル機器が爆発的に増加

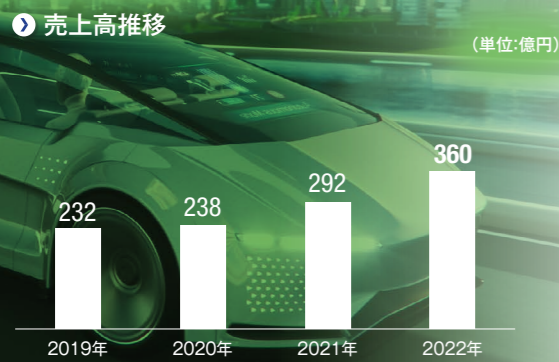
ヒロセの方針

小型技術およびコスト&スピード対応力を磨く市場であり、トップメーカーとしての地位を死守

- グローバルリーディング企業との顧客基盤と高いブランド力を活かした顧客密着
- 世界最小コネクタを多数輩出してきた技術力
- スマートフォンとウェアラブル向けは開発・製造のリソースを共有化して効率化
- 徹底した汎用化設備により需要変動に合わせたグローバル供給力の拡充



自動車



市場の特徴

- 安全追求のため、極めて高い信頼性の要求
- 実績重視による高い参入障壁

製品ライフサイクル	短	中	長
数量ボリューム	多	中	少
カスタマイズ要望	低	中	高

市場環境の変化

- CASEによる技術変化
※CASE:コネクテッド・自動運転・シェアード・電動化
- 産業構造の激変(他業界のプレイヤー参入等)

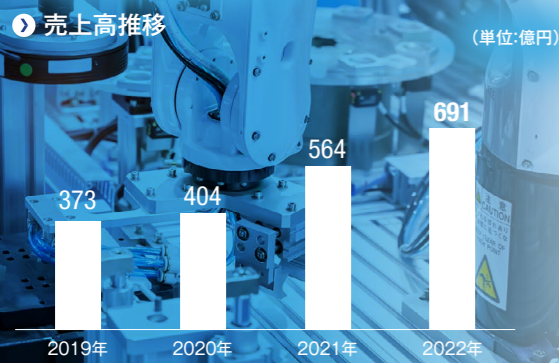
ヒロセの方針

3本柱市場の中でもっとも大きな変化が起きている市場であり、中期成長の柱として積極的なシェア拡大

- 自動車コネクタとしては後発メーカーのため、CASEの変化点にリソース集中(電動化に関わるパワートレイン・バッテリー、ADAS等のセンシング・高速通信)
- 小型かつ耐熱・耐振動の独自設計技術の活用
- 通信市場の知見を活かした解析・評価技術の進化と品質保証体制のさらなる強化



一般産機



市場の特徴

- 工場内のFA機器・医療機器・蓄電池等のパワー機器まで、膨大なアプリケーションが存在
- 産業の基盤として、長寿命・高耐久の要求

製品ライフサイクル	短	中	長
数量ボリューム	多	中	少
カスタマイズ要望	低	中	高

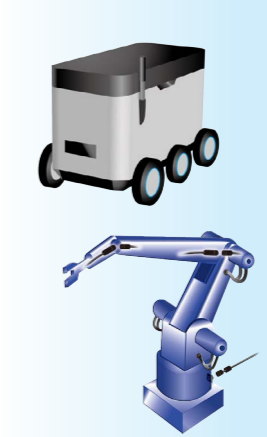
市場環境の変化

- COVID-19を起点とする人手不足、インフレが引き起こした人件費の高騰による自動化ニーズの本格化
- 各機器の自律化による通信量の増大

ヒロセの方針

裾野が広いロングライフ市場であり、蓄積した製品ラインナップを活かして、安定的な収益の柱として構築

- 長い歴史で蓄積した製品ラインナップを活かした提案ソリューションの拡充
- 小型・堅牢技術に加え、他市場で培った高速・耐振動技術を応用した製品開発
- 協力会社の強みに応じた生産体制構築



中期経営計画 基盤強化の投資

中期経営計画 資本政策

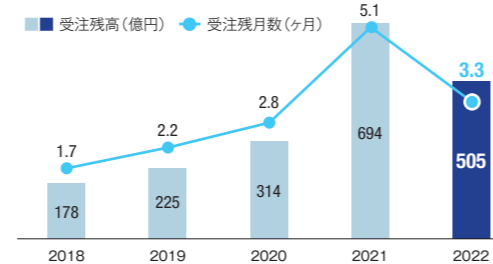
レジリエンスなサプライチェーンの構築

1 生産能力の強化

2020年度から始まったモノ不足によるサプライチェーン混乱の影響を受け、受注の急増に生産が対応できず、納期対応に追われました。

COVID-19の沈静化とともに混乱自体は収まりましたが、電子部品の潜在需要が旺盛であることから、市場の動きに対応した生産拠点の体制強化を計画しています。

② 期末受注残高および月数



③ 生産設備開発能力の強化

国内トップクラスの制御技術を持ち、ヒロセグループの最新鋭設備の開発に携わってきた(有)イー・ディー・ディー(ADD)の株式を2022年に100%取得しました。生産設備のハード・ソフトウェア技術の獲得により、製造LTの短縮と量産技術の飛躍的向上を図ります。

郡山(新)工場



【車載】「産機」中心とし、先端「モノづくり」の新工場を建築中(現在地から移転)
 (土地面積:47,720㎡/延床面積:27,757㎡)
 '23年3月:新工場地鎮祭
 '24年4月~5月:新工場竣工~本格稼働

土地取得+建築 約100億円強

ヒロセコリア 精密センター(増築)



【マイクロコネクタ】の開発・生産を強化
 増延床面積:19,881㎡/5階
 (現延床面積:35,389㎡/5階)
 (総延床面積:55,270㎡)
 '23年8月:建築着工
 '24年10月~11月:精密センター増築竣工~本格稼働

増築 約30億円弱

東北アドバンス・テクノロジーセンター



岩手県盛岡市に、生産設備開発拠点の「東北アドバンス・テクノロジーセンター(TATセンター)」を設立し、建屋を建設中
 (土地面積:6,982㎡/延床面積:2,040㎡)
 '22年10月:ADD社の株式取得
 '23年12月~'24年3月:新工場竣工~本格稼働

初期投資額 約15億円

2 次世代SCMの導入

ヒロセグループの中期経営計画の実現、さらに継続安定成長に向けたサプライチェーンの強化と、顧客要求・外部環境変化に柔軟に対応できる基幹システムの構築を進めています。

「次世代SCM」には、「次のSCM」を構築することと「次の世代」を育成する」という2つの意味を込めて進めています。



① 変化やリスクに強く持続可能なサプライチェーンの実現

VUCAの時代と呼ばれる中で、この先も持続可能なサプライチェーンを実現します。

顧客・自社・協力会社を繋ぎ、グローバルかつ協力会社との協業を支えるために、IoT・AIなどを活用します。情物一致を前提とした異常顕在化による改善の促進、シリーズ・製品単位での総連結収益、生涯キャッシュフローの見える化の実現、さらにライフサイクルやBCPに対応した変化への対応力・柔軟性を持ち合わせた仕組みの高度化を目指します。

② 改革を継続し、組織能力をさらに向上させる次世代メンバーの育成

経営層・現場・協力会社・顧客とやりとりを行い、グループ全体の仕組みとEnd To Endの業務プロセスを理解し、データ統合・整備およびシステム構築プロジェクトの経験を通じて、将来を担う人財を育成する狙いがあります。

資本政策

ヒロセグループの強固な財務基盤は、価値共創モデルを実践する源泉の一つであり、新製品開発と安定した経営を支えています。財務の健全性を維持しつつ、将来成長に向けた積極投資と株主還元のバランスを取って中長期の企業価値を向上させ、ステークホルダーの皆さまの利益を追求します。

① 資本政策に対する基本的な考え方



② 2022-2025年度の中長期基本方針

1 ROE10% ※2020年度提示の従来目標8%から引き上げ

2 配当性向50%

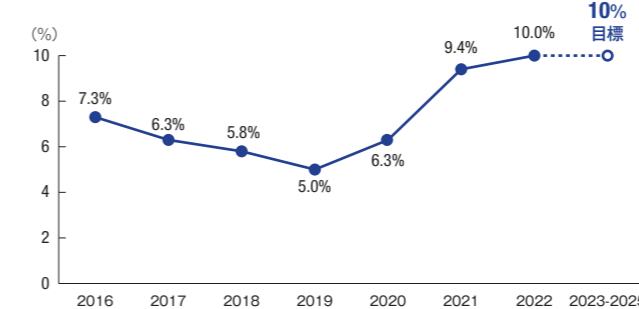
差異化製品の提供を目指すヒロセグループでは、付加価値として利益率の重要性を従業員も強く意識し、業務プロセスにも深く浸透しています。その成果を賞与として従業員に還元することをエンゲージメントの基礎としており、これは株主の皆さまに対しても同様と考えています。

2016年度以降に本格的な3本柱構築を目指してからは、中長期視点での投資が活発化しました。そのため、期間損益の収益性指標に加えて、資本効率をより高める財務指標としてROEの考え方を導入しました。ヒロセグループの株主資本コストは2023年3月末では6-7%と想定しており、ROE10%目標は株主の皆さまの期待にお応えできる水準として捉えています。同時に株主還元策として、配当性向50%の指針も設定しています。従来から高い配当性向を保ってききましたが、株主の皆さまへ安定的な還元を継続する姿勢を示す狙いです。今後もビジネス成長を軸に株主還元を進め、企業価値の向上に努めます。

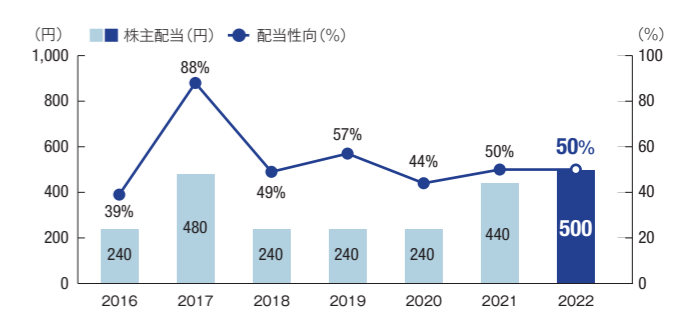
※本方針については下記の場合には見直しを行う場合があります。

(1) 予期せぬ急激な環境変化や業績変動があった場合 (2) 自然災害などにより通常の事業運営が不可能となった場合 (3) 巨額のM&Aの資金投入が必要となった場合

1 ROEの推移



2 配当性向の推移



ヒロセグループは世界各国・地域15ヶ国に55拠点を有しています。

私たちのビジネスは顧客の設計と生産拠点およびモジュール製造企業間をつなぐ役割をもつため、産業の主要都市に拠点を設置し、グローバルで連携しています。

Message

ヒロセヨーロッパの組織能力を強化し、顧客の善きパートナーとなるように努めます

ここヨーロッパにおいて、2022年度は改めて課題多き一年でありました。コネクタの需要増加はありながらも、ロシアによるウクライナ侵攻・COVID-19による継続的な混乱を切り抜け、ヨーロッパでのビジネスは前年比で売上高約30%増という大きな成長を達成することができました。

ヒロセヨーロッパの組織構造はグループが注力する3本柱を反映しており、顧客基盤は一般産機・自動車市場を中心とし、比率は高くありませんがコンシューマ市場も抱えています。混乱する外部環境の中で、こうした顧客との供給問題も頻発していましたが、信頼する代理店の方々と共に、懸命に課題解決に取り組みました。

ヨーロッパ市場において、新規市場開拓およびビジネスを最大限に拡大するには、顧客との関係構築なしにはできません。信頼感と透明性こそが、私たちが単なるサプライヤーから顧客の善きパートナーになるための条件です。顧客基盤の拡大こそが私たちの成功にもっとも重要と考えております。自社従業員による直接取引ビジネスの開拓、さらにはグローバル・ローカル・ウェブ代理店も含めた4つの販売チャネルを戦略的に使い分け、それらがうまく機能しています。

近年では新たなビジネスセグメントが誕生しており、その領域で将来必要とされるであろうコネクタにリソースを集中させています。ほんの一例ではありますが、E-bike・EV・自動車&産機用のバッテリーマネジメントシステムなどです。ヨーロッパではニュルンベルクとパリの2拠点にエンジニアリング機能を有しており、現地のエンジニアスタッフと日本人駐在員により構成されています。コンセプトづくりから製品設計に至るまで携わっていますが、顧客エンジニアとの直接対話によって顧客要求を深く理解しており、彼らの貢献度は次第に高まっています。

私たちが中期的な目標を達成するためにはインフラを整備し、業務プロセスをより最適化し、組織を強固にする必要があります。私たちは進化して、あらゆる状況に適応しなくてはならないのです。サステナビリティ・CO₂排出削減・カーボンフットプリントは、私たち全員が取り組むべき課題です。これゆえに、ヨーロッパの販売拠点でもISO9000の認定を取得し、成長に合わせて業務プロセスを明確に定義できるようにしました。特に、顧客および従業員から提案される改善内容が、日々の業務活動に反映されることが大切と考えています。

また、従業員の能力開発やその他改善をさらに進めるために、人事機能を強化しています。従業員のリテンションや優秀な人材を採用するためには、個人のスキルを向上させ、仕事の満足度を高く保つことが重要です。私のヒロセヨーロッパにおける役割は、これからの新しくチャレンジングな成長目標を達成できる組織を構築し、ヒロセグループ全体の方針

を支えることです。柔軟性や適応力を備えつつ、従業員に働きやすい環境を提供することで、継続的な成長を達成するという決意を強くしています。幸せな職場とは、信頼関係を築いてロイヤリティを高め、会社へ貢献する人々を生み出す、そんな場所だと信じています。



Bryan Cullis
President and COO
Hirose Electric Europe B.V.

Message

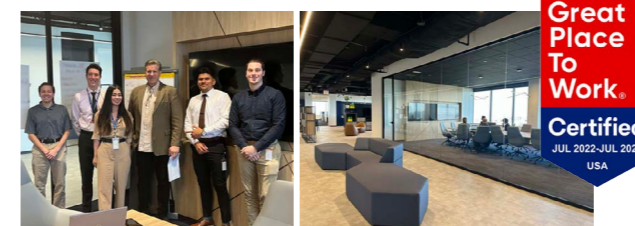
“On the Move” USA市場において、内部接続ソリューションのリーディングカンパニーを目指します

2022年度において、ヒロセUSAはまさに「On the Move」な組織でした。米国における組織力の強化・再編のために、専任の製品マネジメントチームの創設やエンジニアチームの拡充を行い、新しい業務プロセスシステムにも投資を行ったためです。例えば、私たちが注力している産業セグメントを横断的に、コアなターゲット層である技術者にアプローチできるように、マーケティング力を強化しています。加えて、インフラ面にも投資を行い、シカゴ市中心部に最新鋭の設備を有した米国本社を新たに開設しました。私たちはヒロセ日本と共に、テクノロジーソリューションプロバイダーのリーディングカンパニーとして、長期的な成長を図っていきます。

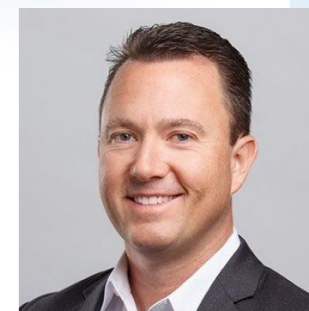
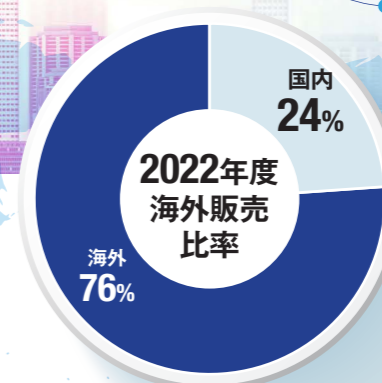
2023年度は私たち米国チームは、既存顧客との結びつきを強めるとともに、新規顧客を開拓する戦略に注力していきます。私たちは「On the Move」な組織であり、米国市場における最高の内部接続ソリューションプロバイダーを目指します。

また、代理店網の拡大に伴い、どのように販売チャネルを改善するかを継続的に検討しており、このたび私たちの顧客基盤の充実に寄与する組織能力を有したAvnet社とNewark社を主要パートナーに加えました。また、ラテンアメリカ市場におけるプレゼンスを強化するために、現地代理店とも連携しています。ヒロセUSAはインダストリー5.0をサポートする上で有利な立場にあります。AIなどの自動化を進化させるテクノロジー、自動車産業の変革、産業オートメーションの成長およびデジタル機器産業の発展、これらと組み合わせることでヒューマンセントリックな要素を提供することが可能だからです。これらの産業は横断的であり、ある分野での進歩が別分野のイノベーションを牽引することがあります。私たちはこれらの産業間を「つなぐ」ことができる立ち位置にいるのです。

ヒューマンセントリックの要素なしには、組織が将来にわたって成長することは不可能です。ヒロセUSAでは、もっとも重要な資本である人材に投資をしています。私たちの福利厚生およびプログラムは競合各社と同等かそれ以上です。私たちの従業員はハイブリッドな就業環境を活かし、とても生き生きとしています。オフィス復帰によって得られる対面での相互作用と、リモートワークのような柔軟な働き方を組み合わせることで、とても魅力的な職場にすることに成功しています。また、私たちの新卒者向けプログラムにより、組織内で新たなタレント育成が可能で、対象者は4ヶ月間の集中プログラムに参加した後、ヒロセUSA内の主要なポジションに配属され、活躍していきます。こうした人材への投資が報われ、ヒロセUSAは名だたるグローバル企業と並び、「Great Place To Work」賞を受賞しました。こうした私たちの社風が競争力に繋がっていると信じています。



ヒロセUSAは「On the Move」な組織であり、現在だけでなく将来にわたって、拡大する顧客の要望をサポートする体制が整っています。常に異なる考え方に挑戦し、常に能力の向上に努め、業界をより良くするために高みを目指し続けます。



Mark Kojak
President and COO
HIROSE ELECTRIC (U.S.A.), INC.

ヒロセコリア トップインタビュー



ヒロセコリアと グループ間連携

ヒロセコリア株式会社 代表理事社長 李 相燁

1985年設立のヒロセコリアは韓国京畿道始興市の拠点を中心に、韓国の電子産業の発展と共に成長してきました。製造・販売・技術の機能を備えた韓国トップクラスのコネクタメーカーであり、グループ間連携によって高付加価値製品をグローバルで提供しています。

ヒロセコリアが基盤としている韓国市場の特徴を教えてください。

韓国市場の特徴は、ビジネスにおいて財閥グループが占める構成比率が高いことにあり、グローバル市場で成功している彼らに注力し、関係を築くことが基本となります。特にコネクタは電子機器の開発プロセスにおいて後半で選定される部品のため、開発～量産のリードタイムに余裕がありません。スピード対応は韓国コネクタ市場で生き残る条件です。

グループ内の役割としても、多様な顧客に幅広くオリジナル品を提供するヒロセ電機に対し、ヒロセコリアは特定の顧客ニーズに応じてカスタマイズした製品の提供を目指した体制である点が大きな違いです。

そうした市場環境の中で、ヒロセコリアの強みは何でしょうか。

韓国市場で必要とされるスピード対応が圧倒的であること、またそれによるお客さまからの信頼が強みですね。外資系グループでありながら、お客さまからは国内企業と認識されているほどです。これが実現できている要因は大きく分けて二つあります。

一つは同じ敷地内に営業・技術・製造・品質・管理すべての機能が揃っていることです。

韓国企業であっても特に工場は東南アジアや中国に置くことが一般的なため、国内で一貫して備えている企業はなかなかありません。これによる対応力がお客さまから信頼されています。

要因のもう一つは意思決定のスピードです。本社であるヒロセ電機から投資の意思決定については一任されており、顧客ニーズを捉えてから開発スタートまでの期間が非常に短く、三日以内には必ず決断します。稟議書類もペーパーレス化しており、私がどこにいても意思決定が行えるようにしています。一般的なグループ企業でここまで現地に任せてくれる企業は珍しく、その信頼に応えたいと日々感じています。



ヒロセコリア (外観)

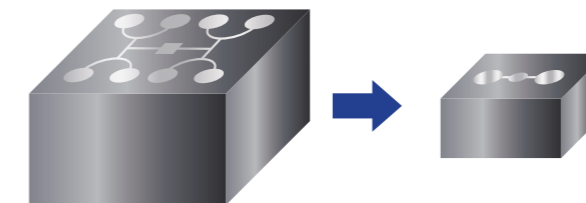
グループ共通の価値観である高付加価値をどのように実現しているのでしょうか。

基本は価値を認めていただける製品を提供することと、目標コストを実現するモノづくりとの両輪です。前者については、お客さまに合わせて細やかに製品開発をしているので、その付加価値は認めていただいています。ここにおいて重要なのは顧客密着の姿勢です。ニーズを早く捉えるのはもちろんですが、お客さま自身も実はニーズを把握しきれていないことがポイントになります。私たちの顧客密着は営業だけでなく、製品設計者・生産技術等もお客さまの専門部署とダイレクトにやりとりし、ニーズ把握と提案を具体化していくことが特徴です。やはり技術者は技術者同士で話をするとスムーズなので、私は技術者に対しても「全員が営業である気概を持ちなさい」と伝えています。

これらを有効に機能させるために、顧客DBによってお客さまのキーマンを把握し、新しい機能をもつ製品を誰に紹介すれば良い反応を得られるか、極めて具体化した販売戦略をもっています。さらに新しい提案実現のため、設計・生産関連の要素技術を集約管理して磨いています。

また、両輪の一方であるモノづくりは、その思想はヒロセ電機から導入した「小型一貫」の生産方式です。これは大量生産のムダに着目したユニークな生産方式です。「小型化」は金型を例にとると、大きい金型で16個取り（下図）にすれば、計算上は安く作れるように見えます。しかし、その16個はまったく同一とはならないので寸法バラつき、組立に影響します。さらに大きな金型のメンテ・交換は人の手では持ち上げられないし、冷却するだけで2時間かかります。製造現場は図面や計算通りにはいきませんので、想定外のコストがかかります。ならば取り数を減らして小さな金型にすることで、そのすべての課題を解決しようという発想です。

「一貫生産」は小型化を前提に、プレス・成形等の部品製造工程と組立を連結することです。私たちがこうした



金型の取り数



方式をとっていることは周知の事実ですが、誰もマネをしようとはしません。それは一部だけマネをしても意味がないからです。一貫生産では一つの工程でトラブルが起これば、ライン全体が止まることを意味します。従って、不具合が起きない高精度部品が前提となり、実際に私たちはナノレベルの精度で金型部品加工を行っています。その加工を実現するためには、建物自体も見直さないとはいけません。温度変化を避けるための気密設計を施し、振動影響を防ぐために加工室の建物の基礎は他と切り離して厚くしています。さらには小型一貫の生産に適した製品設計へと変更が必要です。こうした積み重ねが差別化の源泉となっています。

ヒロセコリアの強みを伸ばす一方で、グループ間の連携はどのように行っているのでしょうか。

連携の種類には3つあり、①方針の連携 ②技術連携 ③生産の連携 です。

①方針の連携はグループ企業としてとても重要です。HIROSE Philosophyはヒロセコリアでも徹底され、企業活動の根幹となっています。あとは投資の意思決定を一任されていますが、中長期計画および当年度の方針についてはグループで報告して、役割と使命を認識しています。生産技術・解析・ITといった部門単位の連携や市場ごとの連携会議によるグループとヒロセコリアの開発品の整合も行っていますね。

②技術連携として、積極的に技術人財の交流を行っています。2010年頃から若手～中堅従業員30名余りを日本に送って数年単位で技術を学ばせており、戻ってきた彼らはリーダークラスになって、ヒロセコリアの技術を支えています。初期はマイクロコネクタ分野が中心でしたが、いまは幅を広げて自動車・産業機器向けの技術や生産技術の分野でも交流しています。前述したモノづくりの思想伝承もこうした取り組みから生まれています。

③生産の連携では、同じ製品をヒロセコリアとヒロセ電機で生産する取り組みをしています。これは主にBCP目的ですが、共通したモノづくり思想をもつことで実現できており、お客さまからも非常に評価されています。



HIROSE Philosophy (掲示)

事業環境の変化について感じている点を教えてください。

民生市場の競争の厳しさを感じており、将来のためには産業機器・自動車分野での成長が欠かせないと強く感じています。それは同時に韓国市場だけではなく、グローバルでビジネスを広げることになります。グローバルビジネスで必要になるのは、石井社長が強調する「商品力」です。差別化製品のオリジナル開発においては新たな製品コンセプトをいかに生み出すかが重要ですが、いまのヒロセコリアの製品群および開発方式では不足感があります。技術の各チームリーダーにはグローバルで戦える製品開発テーマを複数練ってもらっていますが、やはりグループが持つグローバルマーケティング網が必要です。世界中の幅広い分野で顧客ニーズを集められるのは大きな武器で、私たちの人財をヒロセ電機のマーケティングチームに送って学んでいます。

自主と整合の調和を経営原則とし、自らの強みを極大化すると共に、グループの一員としての役割を全うします。



従業員やESGに対する取り組みについてはいかがでしょうか。

ヒロセコリアでは従業員が要望を匿名で投稿する目安箱のようなシステムがあります。年間300件以上の声が寄せられており、内容も人事関連の制度改善要請および業務環境改善、パワハラ問題、さらには食堂メニューへの不満等、多岐にわたります。これらは役員も目を通してやるべきことはしっかり直しており、すべてが実行できるわけではありませんが、要望への返答率は100%としています。また、他にも社長の私宛の投書箱もあり、他者に見られたくない案件はそちらに届きます。もちろんその投書箱のカギは私しか持っていません。

ヒロセコリアは上場してはいませんが、本社が東京証券取引所に上場されているため、100%子会社のヒロセコリアも上場会社と変わらない心構えで、ESGの徹底した遵守を最も重要かつ基本的な義務として取り組んでいます。ESGの特にガバナンス領域は発生したときのリスクが高いため注意しています。目安箱の取り組みもその一環であり、どんな小さな問題もオープンにすること、問題が小さいうちに解決すること、これらを根付かせることがガバナンス強化にとっても重要で労使一体経営の礎となっています。

最後に、ヒロセコリアの今後についてはどうお考えでしょうか。

ヒロセコリアの経営原則は自主と整合の調和です。自主は自らの強みを極大化すること、整合はグループの一員としての役割の自覚です。それらを基にした正道経営を行っており、高付加価値製品によってお客さまの信頼を得て持続的に成長することを目指しています。これはグループ共通の価値観であります。

そのために、多様な環境変化に対応可能な優秀な人財の育成を最重点課題としています。世界No.1のモノづくり力を実現するための要素技術と現場の改善・改革活動を拡大します。

また、ヒロセコリアは民生分野の比率が高く、顧客や製品の構成比率にも偏りがあります。一人当たりの粗利率を高め、また事業の安定性のために、さらに幅広い領域への販売戦略を構築していきます。

私たちは社会の構成員ですから、環境・安全・ガバナンスの面で顧客が要求するESG水準の期待を超え、顧客のESG経営や地域社会と国、さらに人類に寄与できるよう信頼を積み上げていきます。

サステナビリティ

バリューチェーンを支えるサステナビリティの取り組み

サステナビリティの考え方

近年のサステナビリティ意識の高まりは、ヒロセグループにとってはコネクタおよび自社を見つめなおす契機と捉えています。コネクタがそなえる「つなぐ・切り離す」機能は、電子機器をユニットごとに分割することを可能にするものです。これによって、取り扱いと作業性の向上、ユニット交換を通じた省資源化や廃棄物削減、分割生産による分業体制の実現等の多様な恩恵をもたらしてきました。

その中でもヒロセグループはHIROSE Philosophyに示される先行・先端・差異化の精神をもって、世界最小レベルのコネクタをはじめ新たな商品を多数生み出してきた企業です。持続可能な社会の実現に向けた技術革新には電子機器の進化が不可欠であり、ヒロセグループは事業活動を通じた社会課題の解決を目指していきます。

サステナビリティ基本方針

ヒロセグループは、「英知をつなげる小さな会社」という企業理念に基づき、人々の英知の結集である製品を「つなぐ」コネクタの専門メーカーとして、コネクタが持つ着脱機能それ自体が環境負荷の軽減に資するとの考えのもと、高品質のコネクタを提供することで持続可能な社会の実現に貢献するとともに、継続的な当グループの成長を目指してまいります。

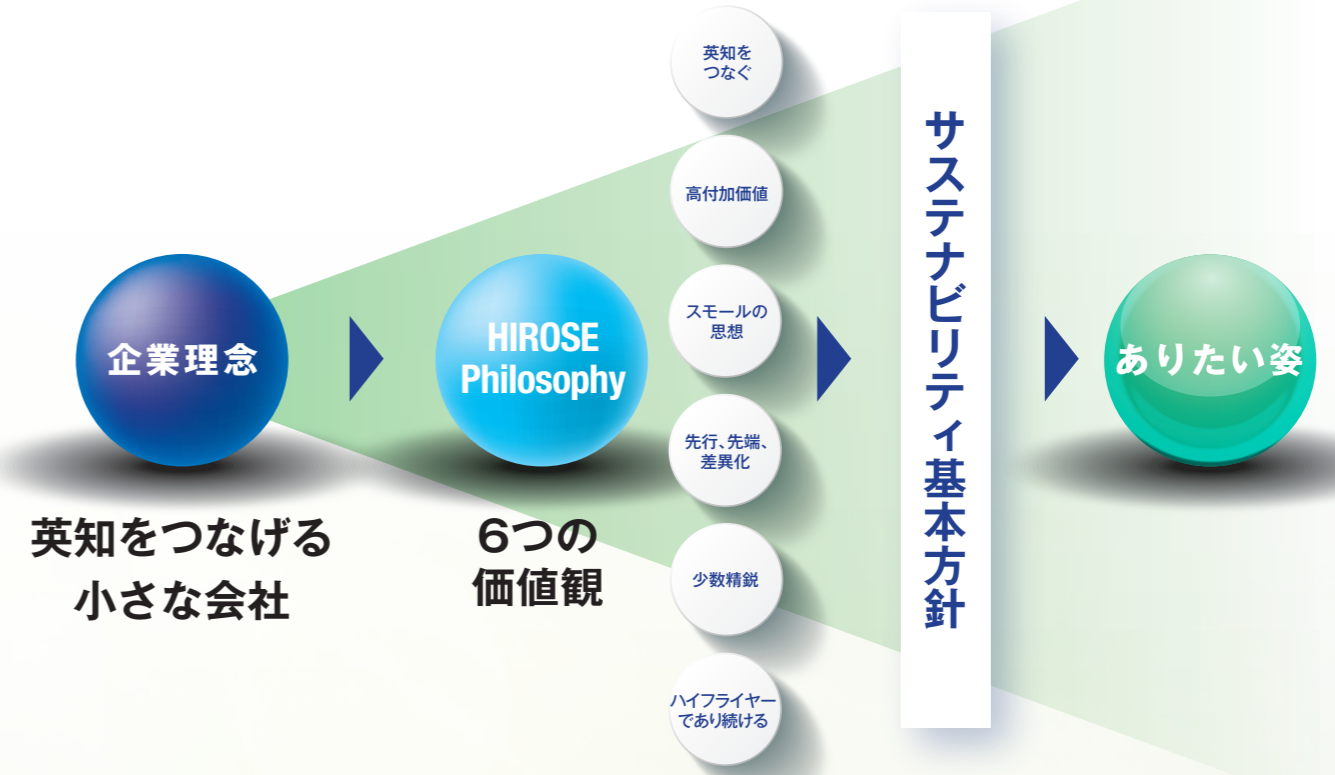
- 時代や市場の変化に対応しながら常に先を行く開発によってお客さまにご満足いただき、製品を通じて豊かな社会の実現に貢献します。
- 各国および各地域の法令、国際ルールならびに社内ルールを遵守するとともに、社会規範・企業倫理に則り誠実に行動します。
- 地球環境保護の重要性を認識し、環境保護および生物多様性の保全に配慮した企業活動を推進します。

サステナビリティ推進体制

経営の意思決定は代表取締役社長および各機能部門の執行責任者からなる「本部長会」と、本部長会からの企画提案を受けて決議を行う「取締役会」が中心となって行われ、テーマにより環境管理委員会やCSR・リスク管理委員会と連携します。また、2021年度には社内のサステナビリティ理解の促進を目的とした推進プロジェクトを立ち上げています。将来を担う中堅従業員をメンバーとし、管理本部を統括する取締役がオブザーバーとして参加し、取締役会と連携してサステナビリティを推進しています。

国連グローバル・コンパクトへの参加

「国連グローバル・コンパクト」は、各企業が責任ある創造的なリーダーシップを発揮することによって、社会の良き一員として行動し、持続可能な成長を実現するための世界的な枠組みづくりに参加する自発的な取り組みです。「国連グローバル・コンパクト」署名企業は、人権の保護・不当な労働の排除・環境への対応および腐敗の防止に関わるCSRの基本原則10項目に賛同する企業トップ自らのコミットメントのもとに、その実現に向けて活動を展開しています。ヒロセグループは「国連グローバル・コンパクト」への参加を契機に、グローバル事業を展開する企業として持続可能な社会実現を目指し、CSR活動の推進を強化します。



テーマ	参照ページ	取り組み
多様な人材の活躍	P41～P44	<ul style="list-style-type: none"> ● 新人事制度の導入 ● HIROSE Philosophyの伝承・進化 ● 多様な働き方の取り組み
労働安全衛生	P45	<ul style="list-style-type: none"> ● 健康経営の推進
気候変動対応	P47～P48	<ul style="list-style-type: none"> ● Scope1,2削減目標の設定 ● 拠点の100%再エネ化の取り組み ● TCFDに沿った開示
環境の取り組み	P49～P50	<ul style="list-style-type: none"> ● 環境負荷物質への対策 ● 水使用量の削減 ● 廃棄物の削減、リサイクル
人権の尊重	P51～P52	<ul style="list-style-type: none"> ● 人権方針の策定 ● RBA VAP監査の実施 ● 苦情処理メカニズム
BCP対応	P53	<ul style="list-style-type: none"> ● 事業継続計画の策定・更新
責任ある調達	P54	<ul style="list-style-type: none"> ● グリーン調達活動 ● 責任ある鉱物調達への対応
コーポレート・ガバナンス	P55～P66	<ul style="list-style-type: none"> ● 透明性の高いガバナンス体制の構築 ● リスクマネジメント ● コンプライアンス

人財 1 人財育成・成長

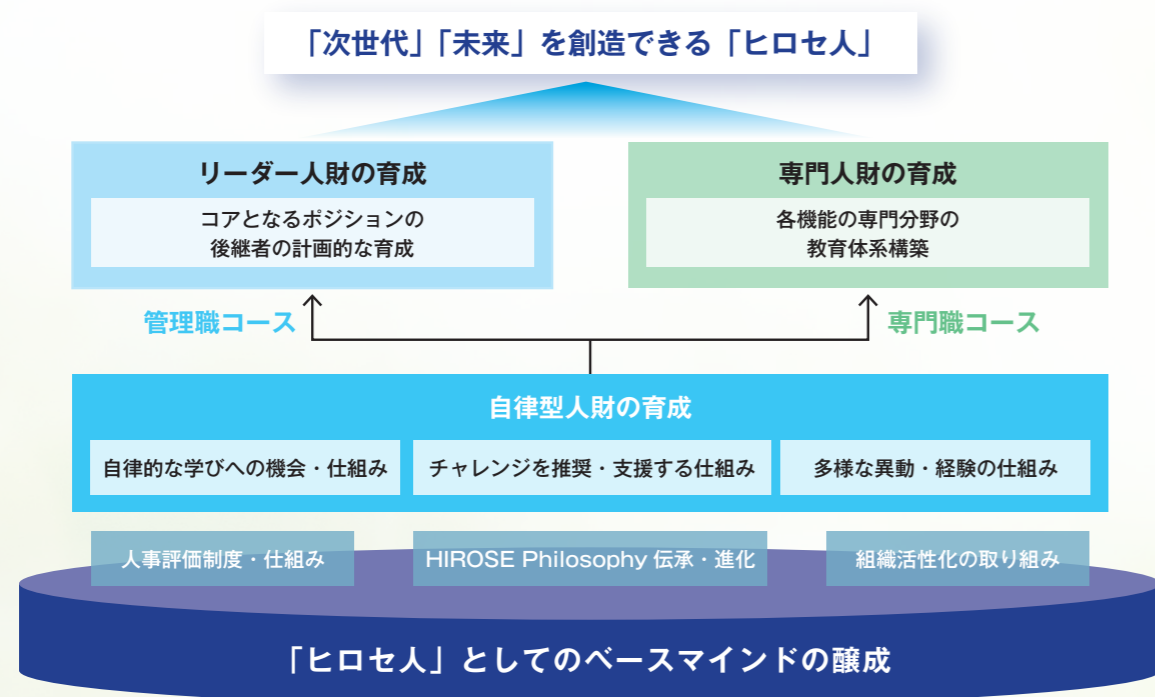
バリューチェーンを支えるサステナビリティの取り組み

人財戦略の基本的な考え方

ヒロセグループでは「人の成長・活性化」こそが会社の継続成長の鍵と位置づけ、「チャレンジする」「一生懸命生き生き働くことができる」進化する企業であり続けることを目指しています。従業員一人ひとりが英知をつなぎ、オリジナル製品を追求してきたことが競争力の源泉であり、ヒロセグループを支えています。事業環境が大きく変化する時代において、イノベーションを生み出しつづけるために、多様かつ優秀な人財がそれぞれの能力を最大限に発揮することが不可欠であり、また、従業員のイノベーションを支える組織作りが必要です。ヒロセグループの中長期的な成長・企業価値向上には従業員の幸せと成長が必要であるという認識のもと、従業員が生き生きと働ける会社の実現を目指しています。

人財育成の仕組み全体像

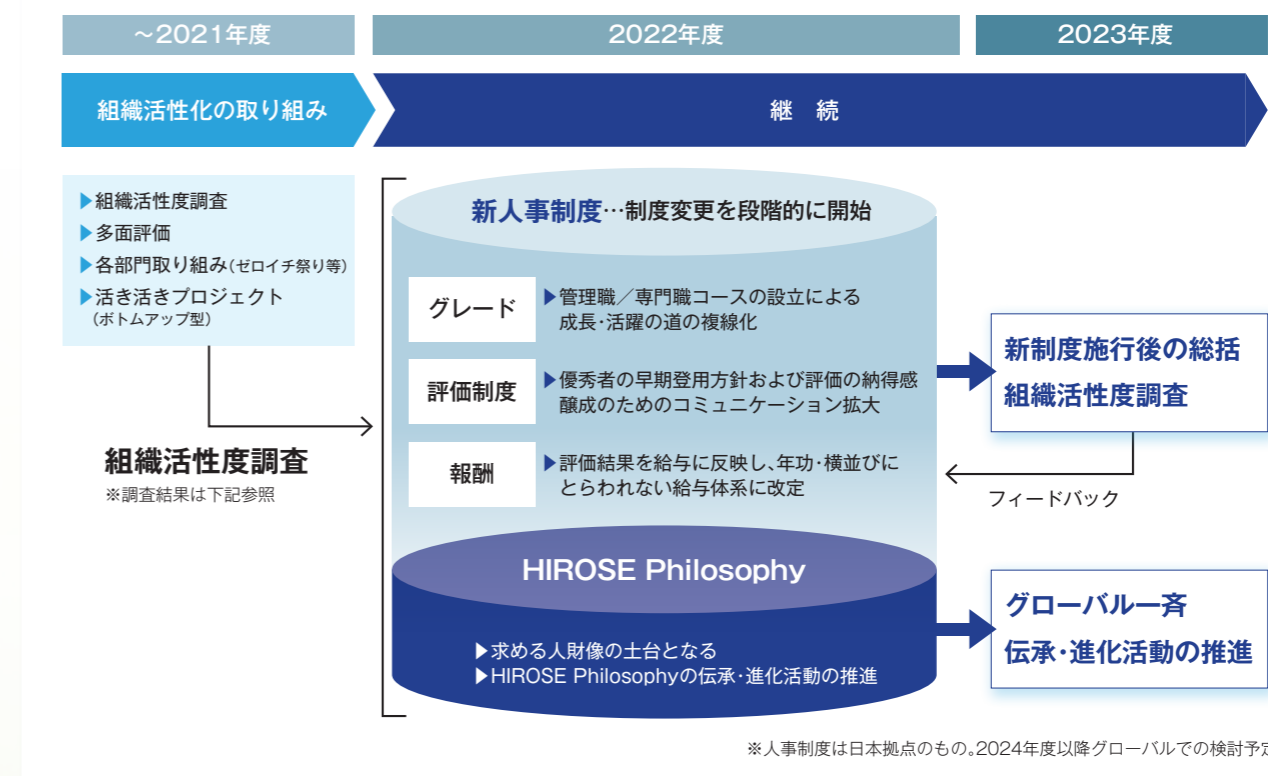
「人の成長・活性化」実現のため、「ヒロセ人としてのベースマインドの醸成」「自律型人財の育成」「リーダー人財の育成」「専門人財の育成」の視点で、人財育成の施策を実行していきます。



ヒロセグループが求める人財像

1. 社内外の英知をつなぎ、新しい価値を生み出す人
2. チームワークを重視し、組織の成果を最大化する人
3. 素直で謙虚な姿勢で常に学び、成長し続ける人
4. 我が事として、スピード感を持って、高い目標に向けチャレンジする人
5. 高収益の実現に強い意識と意欲を持ち、創意工夫、改善改革する人

組織活性化と制度改革の取り組み



組織活性化調査の結果

評価が高い項目	評価が低い項目
<ul style="list-style-type: none"> ① 自社サービスの世の中への貢献 ② 多様な能力やスキルを活かす機会 ③ 職場のメンバーからの学び ④ 互いの依頼を誠実に対応 	<ul style="list-style-type: none"> ① 仕事の成果の見えやすさ ② 評価の納得感 ③ 各部門の役割分担の明確さ ④ 従来の知識経験で対応できないことへの負担

ヒロセグループでは自社が進化し続けるためには「組織能力・チーム力」が重要であると捉えており、会社・組織における現状課題を把握するため、組織活性化調査を行いました。調査の結果から、ヒロセグループの強みであるチーム力およびその基盤となる心理的安全性やメンバーへの信頼感が高い状態であることが確認できました。一方で、その裏返しでもある従業員一人ひとりの「個」にフォーカスすると、自身の成果やそれに対する会社からの評価、また自身の成長について課題感が残る結果となりました。

ヒロセグループでは企業の成長と個の成長は一体であると考え、2022年度には「人財育成・成長」深化元年を経営方針に掲げ、人事制度を刷新しました。新制度で重視したのは人づくりの視点「選才・育才・留才・継才+組織能力向上」であり、人と組織の成長・活性化に向け、成果貢献に見合った処遇と納得感・公平感の向上を図りました。同時に、それらの土台となる「HIROSE Philosophyの無意識での実践」に向け、伝承・進化活動の取り組みも強化しています。

2022年度の人事制度刷新後の結果も踏まえ、改めて2023年度にエンゲージメント調査の実施を計画しています。組織としてのコミュニケーションを活発化し、「ヒロセ人」の育成を通して企業成長を実現していきます。

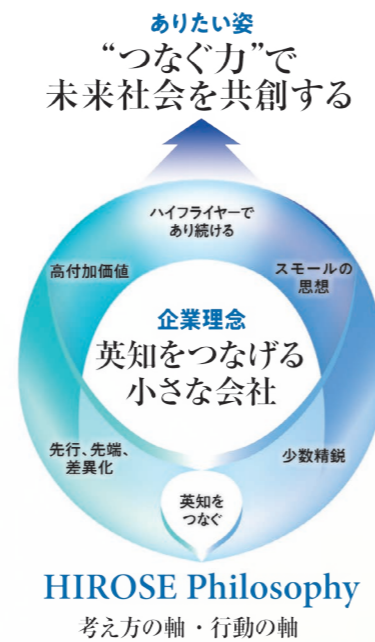
人財 2 HIROSE Philosophy

バリューチェーンを支えるサステナビリティの取り組み

ヒロセグループ共通の価値観 HIROSE Philosophy

ヒロセグループは「英知をつなげる小さな会社」という不変の理念を土台に、これまでの歴史の中で、様々な価値観を創り上げ、それを受け継ぎ実践することで成長を遂げてきました。HIROSE Philosophyとはこれらのなかでも最も基本となる価値観とは何かを突き詰めて考え、6つに集約して体系化したものです。

HIROSE Philosophyはグローバルに展開するヒロセグループ共通の価値観であり、将来にわたる「考え方の軸」「行動の軸」です。グローバル化・多様化が進む変化の時代においても継続的に成長していくためには、あらゆる判断や挑戦のよりどころとなる求心力が必要です。企業文化とはいかなる戦略にも勝る成長の原動力であり、ヒロセグループはこの価値観をグローバルで共有・実践することで成長を実現していきます。



伝承・進化活動のポイント

1 活動体制・ツールの刷新

近年のキャリア採用やグローバル人財の増加を反映して、伝承・進化活動をさらに強化するための主体としてPhilosophy委員会を新たに組織し、定着までの伝承・進化活動を主管。委員会での討議を経て、伝承ツールの内容も刷新。

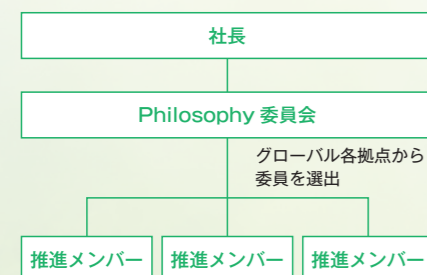
2 上位下達の伝承から従業員との双方向の対話を重視

各拠点選出メンバーを含めてPhilosophy委員会を構成し、拠点側推進メンバーとの定期会議を行って、従業員の声が届く方式に変更。また、経営層による従業員との対話会も開催。

3 グローブリー齊での伝承・進化活動

HIROSE Philosophyの「冊子」「ポスター」「動画」を日・英・中(繁・簡)・コリア・マレーシア・インドネシアの7言語で作成し、内容を共通化。社長もグローバル各拠点を巡り、従業員との対話会を開催。

組織体制



【各拠点】

社長による対話会



ヒロセUSAでの対話会

伝承ツール



人財 3 多様性

多様な従業員の活躍推進

「英知をつなげる小さな会社」であるヒロセグループでは、多様なバックグラウンドや考え方を持つ人財が活躍することで、新しい価値の創造につながると考えています。性別・国籍・年齢・人種などに関わらず、多様な人財がそれぞれの個性・能力を発揮し、働き甲斐を感じることができる企業を目指しています。

1 キャリア採用者の活躍

グローバルでの継続成長を見据え、専門性を重視したキャリア採用を積極的に推進しています。

2 キャリア採用者の割合

▶ 取締役会の33% *社外取締役を除く(2023年6月末)

▶ 管理職の32% *ヒロセ電機単体(2023年3月末)

また、近年では過去にヒロセ電機を自主退職した従業員の再入社も活発化しています。HIROSE Philosophyへの共感を重視するヒロセ電機では、出自にとらわれず多様なバックグラウンドをもつ従業員が活躍できる環境を目指しています。

2 キャリア選択肢を広げるコース転換制度

ヒロセ電機では総合職・一般職のコース別採用を行っており、従来は入社後の業務内容も分かれ、コース転換は狭き門となっていました。しかし、成果に報いる新人事制度への転換およびチャレンジ精神のある人財にはチャンスを与える企業文化に照らし、現在では積極的なコース転換を推奨しています。その結果、現在ではコース転換にチャレンジする人財が増加しています。

また、一般職採用は女性に偏っていたことから、本制度によって将来の女性リーダー候補を増やすことを目指しています。

	2020	2021	2022
転換希望者	32	33	61
女性総合職人数	43	53	64

単位:人

3 多様な働き方やライフスタイルの尊重

従業員がそれぞれの能力を最大限に発揮するために、多様な人財に合わせた柔軟な働き方を導入しています。これについてはトップダウンの人事制度だけでなく、2019年に組織された「活き活きプロジェクト」による従業員主体のボトムアップ型活動の両輪で進めています。

また、ヒロセ電機は「女性の新卒採用率40%以上」の目標を掲げていますが、入社後も長く活躍いただくために、両立支援についても取り組みを進めています。育児が必要な従業員の時短・時差勤務を小学校3年生まで拡大、男性の育児参加を推進しており、将来のリーダー人財への登用に向けて、いつまでも働きやすい環境の実現に努めています。

多様な働き方の取り組み

2019年度	さんづけ運動
2020年度	リモートワーク 時間単位有給休暇制度
2021年度	フリーアドレス
2022年度	カジュアルデー 有給休暇付与日数増

多様な働き方の取り組み

目標	2020	2021	2022
女性の新卒採用率 40%以上 *2023年3月実績: 47%(総合職における女性割合20%)			
男性育休取得率	13%	15%	27%
女性育休復帰率	100%	100%	91%

労働安全衛生

バリューチェーンを支えるサステナビリティの取り組み

労働安全衛生の取り組み

ヒロセグループの従業員一人ひとりが生き生きと働くためには、従業員の安全と健康を守ることが重要な経営課題であるという認識のもと、「ヒロセ電機グループ安全衛生方針」を策定し、安全かつ快適な職場環境づくりにグループ丸となって取り組んでいます。安全快適で従業員がその能力を十分に発揮できる職場環境の醸成のためには、全員が労働安全衛生活動に参加し、従業員と会社が共に取り組むことが重要だと考えています。労働安全衛生の重要性が従業員に理解されて実行されるよう、定期的な労働安全衛生ニュースの配信、安全月間や労働衛生強調月間の実施により、啓発活動を行っています。

労働安全衛生の推進体制

CSR・リスク管理委員会の下部組織として、労働安全衛生防火推進チームを編成し、従業員への教育や健康管理指導など、労働安全衛生活動を実施しています。安全活動においては、工場を含む製造の中心となる部門を筆頭にメンバーは構成され、活動計画の設定やレビュー、設備安全の強化に取り組んでいます。

健康経営

ヒロセグループでは「成長の鍵は人」として、従業員一人ひとりが最大限の力を発揮しながら生き生き働き続けることができる職場環境を整えています。取り組みの一つとして、従業員の健康の保持・推進、および健康に対する意識向上に向けた活動を進めています。従業員への健康投資は、従業員の活力や生産性の向上などの組織活性化をもたらす、結果的に業績や企業価値向上につながることを期待されます。

2023年3月には経済産業省の健康経営優良法人認定制度においてヒロセ電機の取り組みが認められ、「健康経営優良法人2023(大規模法人部門)」に認定されました。ヒロセグループでは「健康経営推進委員会」を組織して中長期の取組課題を検討するにあたり、従業員の健康リスクとなる3大疾病(ガン、心疾患、脳血管疾患)の予防を目的として、肥満対策としての食事改善や運動習慣の定着、禁煙等の生活習慣改善、長時間労働抑制によるメンタル疾患を含めた健康リスク軽減を目標としています。

重点取り組み

1. BMI肥満判定者(BMI25以上)の低減
2. 勤務時間中の禁煙、会社敷地内の全面禁煙
3. 所定時間外の会社滞在時間の削減

健康経営宣言

ヒロセ電機グループは、全従業員が心身共に健康であり、生き生きと仕事に取り組んでいくことが、継続的な会社の成長・発展につながると考えます。従業員・会社・健康保険組合が一体となって、健康の保持・増進活動を推進することを宣言します。

代表取締役社長 石井 和徳



公益財団法人ヒロセ財団

Hirose Foundation

財団の設立

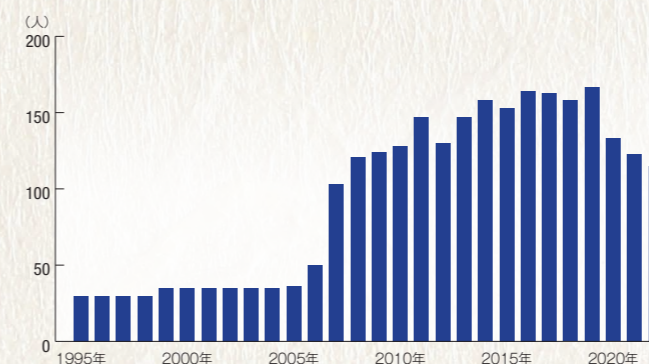
「ヒロセ財団」は、2023年で設立から28年目を迎えます。当社創業者である廣瀬銈三氏(初代社長)夫人である廣瀬静江氏からの当社株式と寄附金を基本財産として、「財団法人ヒロセ国際奨学財団」の設立を1995年1月30日に国から認可されました。当時の社長である酒井秀樹氏らが設立代表者となり、初代理事長に酒井秀樹氏、常務理事に小川進吾氏が就任(現任)されスタートしました。2020年、設立25周年を機に「公益財団法人ヒロセ財団」へ改称しています。現在の理事長は、当社代表取締役社長の石井和徳が就任しています。

財団事業

1 奨学援助事業

アジア諸国から日本の大学等に留学する外国人留学生のうち、志操堅実、学力優秀でありながら、経済的理由により学業の継続が困難な者及び情報電気電子工学分野の研究者を志す前途有望な日本人学生に対する奨学金援助事業を行っています。また、定期的な交流会の開催と年1回の研修旅行を実施しています。

奨学生数の推移



【奨学生 研修旅行 立山・黒部】

2 研究助成事業

留学終了後、日本の大学や研究機関等の研究職に留まり、研究を継続している者に対する研究助成事業を行っていましたが、2023年からは、留学に関わらず、日本の大学や研究機関等で研究に携わる若手研究者の方々を対象を広げています。

3 顕彰事業

設立25周年にあたり、2020年から「ヒロセ賞」をスタートしています。ヒロセ賞は「情報・通信・電気・電子工学関連分野」の顕著な業績を上げた日本人研究者を対象とする顕彰事業です。厳正なる審査にて選考し、毎年1賞につき、賞状と賞牌および副賞3,000万円を贈呈しています。

第3回ヒロセ賞では、慶應義塾大学新川崎先端研究教育連携スクエア 大西公平特任教授が受賞され、2023年3月に贈呈式と受賞記念講演が行われました。



贈呈式会場にて、(左から)石井和徳ヒロセ財団理事長、大西公平特任教授、末松安晴選考委員長(元東京工業大学学長)

気候変動

バリューチェーンを支えるサステナビリティの取り組み

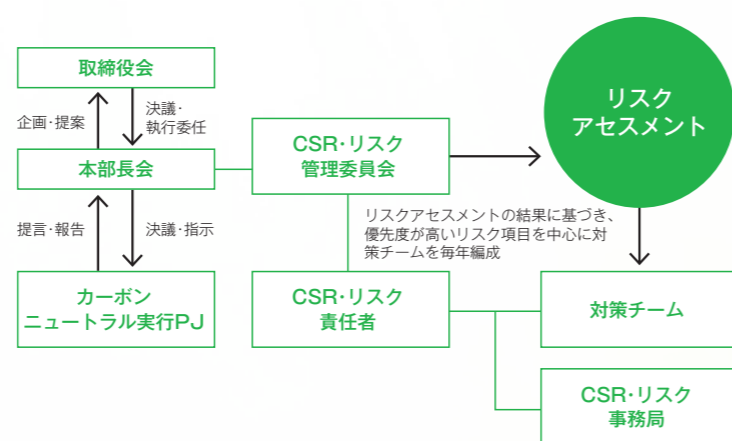
気候変動対応

ヒロセグループは「つなぐ力」で未来社会を共創する」というありたい姿の実現に向けて、様々な社会課題の解決に取り組んでいます。特に重要な気候変動対策における脱炭素化ではエネルギーの「電化」がキーワードであり、運輸・産業の電化を目指す過程で接続部品であるコネクタの役割がますます増大します。

ヒロセグループは民生・自動車・一般産機と幅広い領域を手掛けるコネクタメーカーであり、自動車の電動化およびスマートファクトリーに貢献する製品を生み出すとともに、自社の脱炭素化にも取り組んでいます。

ガバナンスとリスクマネジメント

気候変動課題におけるヒロセグループの経営の意思決定は、代表取締役社長および各機能部門の執行責任者からなる「本部長会」と本部長会からの企画提案を受けて決議を行う「取締役会」で成り立っています。2023年度には部門横断組織である「カーボンニュートラル実行PJ」を組織し、CO₂の削減および各種イニシアチブ対応への提言・報告に対して、決議・指示を行っています。



シナリオ分析～リスクと機会～

2℃/4℃シナリオをもとに、気候変動におけるヒロセグループのリスクと機会を抽出し、事業への影響度評価を実施しました。

- ▶ **2℃シナリオ** カーボンニュートラルに向けた各種規制が強化され、取引先もそれに呼応して対応した社会。再生可能エネルギーや省エネルギーへの対応が不可欠となる。
- ▶ **4℃シナリオ** 現状のまま成り行きで進行した社会。低炭素・脱炭素化は推進されず、物理的リスクが高まる。

	リスク/機会	シナリオ	事業への影響	評価
リスク	物理リスク	異常気象の発生増加	4℃ ● サプライチェーン分断による原材料入手難が招くコストアップ ● 工場停止による売上減少	大
		気温上昇による感染症リスク	4℃ ● ロックダウンによる製造停止長期化	大
	移行リスク	各国の政策	2℃ ● 炭素税導入による負担コストの増加	中
		顧客要求	2℃ ● 電力制限による工場の稼働停止 ● 脱炭素対応が遅れることによるビジネス機会の損失	大
機会	次世代自動車の普及	2℃ ● 電費改善のため小型軽量化が進むことによる販売機会の増加	大	
	排出量規制の導入	2℃ ● 蓄電池含む省エネルギー設備需要が高まり、寄与するコネクタの販売機会の増加	中-大	
	リサイクル・プラスチック規制	2℃ ● 規制強化により対応したコネクタの販売機会および付加価値の増加	中	
	修理規制の強化	2℃ ● 修理に不可欠なコネクタの社会的評価向上	中	

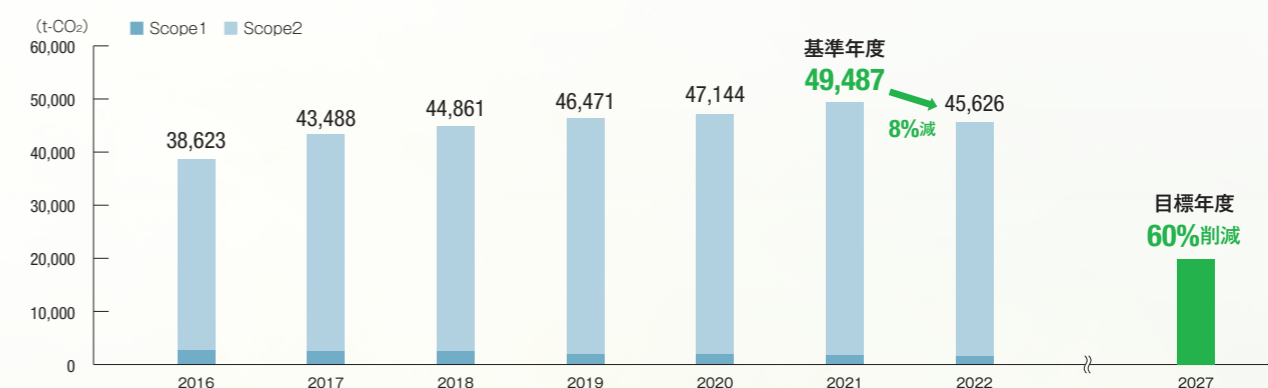
上記のリスク/機会はガバナンスおよび事業計画に反映して対応します。

指標と目標:CO₂排出量削減目標(Scope 1,2)の進捗

- ▶ 2027年度CO₂排出量60%削減 (2021年度比)
- ▶ 2050年度カーボンニュートラル

シナリオ分析の結果から、気候変動影響を1.5℃以下に抑える上記目標を2022年度取締役会で採択し、新規に設定しています。過去からの電化の取り組みの成果によって、ヒロセグループのCO₂排出源はほぼ電力由来のScope2となっており、もっとも効果的な削減策として製造拠点を中心とする再生可能エネルギーの導入を進めています。2022年度の排出量は前年比8%減となり、2021年度をピークとして以降も削減を進める計画です。

CO₂排出量の推移



ヒロセグループでは拠点の再エネ電力導入を進めており、2022年度の一関工場に続き、2023年度も本社・蘇州工場・宮古工場の再エネ100%化を実現しています。一方で、ヒロセグループでは協力会社生産も行っているため、Scope3の取り組みも重要です。協力会社ネットワークが広大なため、算定難度が高い領域ではありますが、2023年度中に測定を完了する計画です。TCFDにおける財務影響の測定においてもScope3算定の重要度は高く、優先して取り組みを行います。



蘇州工場(中国)

一関工場(日本)

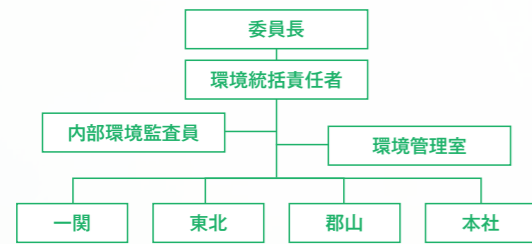
	2021以前	2022	2023	2024	~2027
削減目標	(原単位目標中心)	総量目標「CO ₂ 排出量60%削減」期間			
TCFD対応	(Scope 1,2測定)	リスク機会の特定	Scope 3測定	財務影響の測定	ローリング
削減の取り組み	(省エネ中心)	拠点の100%再エネ化			
		一関工場	本社 蘇州工場 宮古工場	残 5 拠点 順次切替 ※排出微小な拠点を除く	

ヒロセブランドのコネクタは、エレクトロニクス分野のあらゆる機器に組み込まれ、国内はもとより世界の人々の暮らしと広く関わっています。ヒロセグループでは地球環境の保全を、世界に流通する製品を生産する企業の責務として捉えています。サステナブルな未来社会の実現を目指して、お客さま・協力会社等の社外の英知をつなぎ、環境課題の解決に貢献していきます。

環境マネジメント体制

ヒロセグループは、代表取締役社長を委員長とする環境管理委員会を設置し、ヒロセ電機の各本部と一関・東北・郡山の3工場を構成部門とする体制で環境マネジメントシステムを構築しています。環境基本方針に整合した全社目標に基づき、環境目標を設定し、環境管理活動を推進しています。毎月全社で環境目標の進捗管理情報を共有してマネジメントレビューを行うとともに、四半期ごとに経営層に報告し、改善の指示を受けています。

環境管理委員会



環境監査

ヒロセグループは、環境マネジメントシステムの運用がISO14001に準拠し、適切に実施・維持され有効であるかを確認するために、毎年内部環境監査を実施しています。また、ISO14001の認証登録維持のため、外部審査登録機関による定期・更新の外部審査を受けています。

ISO14001 認証の取得

2002年度には国内3工場を含むヒロセグループで統合認証を取得し、グループ全体で環境保護活動に取り組んでいます。また、海外の全生産拠点においてもISO14001認証を取得しています。

環境への取り組み 環境負荷物質を入れない、混ぜない、出さない

ヒロセグループでは、製品に環境負荷物質を「入れない」「混ぜない」「出さない」取り組みを進めています。環境負荷が少ない部品・原材料を優先して調達することを目的に「ヒロセ電機グループグリーン調達ガイドライン」を制定し、グリーン調達活動を推進しています。また、化学物質に関する法令であるRoHS指令^{*1}に対応し、主力製品の代替と保証体制の構築を完了しました。REACH規則^{*2}に関する高懸念物質(SVHC)リストにも対応し、お客さまの要望に従って製品の化学物質情報を提供しています。設計開発プロセスに環境項目を設けることで、設計時にコネクタに使用する化学物質について確認し、常に環境に配慮した製品開発に努めています。工場には蛍光X線分析装置を設置するなど、製品含有有害物質に関しても万全の品質管理体制を構築しています。

*1 RoHS指令: 欧州連合(EU)において、2003年2月13日に公布され、2006年7月1日より施行された、電気・電子製品での特定有害物質使用を制限する指令。電気・電子製品に含まれる鉛、水銀、カドミウム、六価クロム、PBB(ポリ臭化ビフェニル)、PBDE(ポリ臭化ジフェニルエーテル)、4種のフタル酸エステル類(DEHP、BBP、DBP、DIBP)の10種類の物質の使用が制限されている。

*2 REACH規則: 欧州連合(EU)において、2006年12月30日に公布され、2007年6月1日より施行された化学物質の登録、評価、認可および制限に関する規制。EU圏では、登録していない化学物質が入っている製品は販売できなくなるほか、生産者・輸入者の諸規制、サプライヤーに対する情報伝達の義務などが定められている。

Topic 一関工場 製品含有有害物質管理に関する取り組み

一関工場では、従来から製品含有有害物質を後工程に流出させない取り組みを行っています。これまでのEU RoHS指令で規制される6物質に加え、2018年度には新しい分析設備を導入し、追加で規制されたフタル酸エステル4物質についても社内でも評価できるようにしました。フタル酸エステル類(フタレート)は樹脂に混ざると判別が難しいため、分析機関に委託して評価していましたが、最短納期で約5日間と非常に時間がかかりました。そこで、新製品開発の新規部材の評価や、従来品の代替物質の評価のスピードを上げるため、社内でのフタル酸エステル分析技術を確立し、短期間で製品評価できるようにしています。

資源の有効利用

地球に存在する有限な資源を効率的に利用することが企業の大きな責任であると考え、生産や物流での資源循環、水資源の効率的な利用、リサイクルの推進や廃棄物の削減・再利用に取り組んでいます。また、各分野でコネクタの極小化を実現しており、お客さまの製品小型化に貢献するとともに、材料の省資源化にも寄与しています。

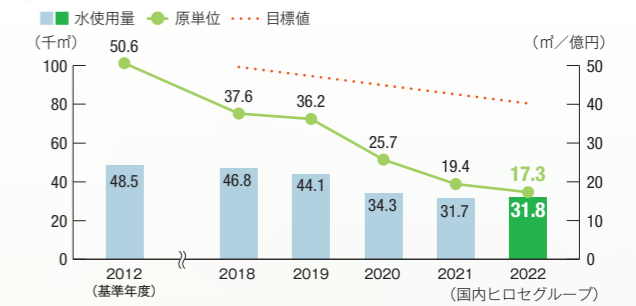
水使用量

削減目標: 2030年へ向け毎年原単位平均1%削減(2012年基準)
2022年度までの目標: 9.56%削減 → 実績: 65.7%削減

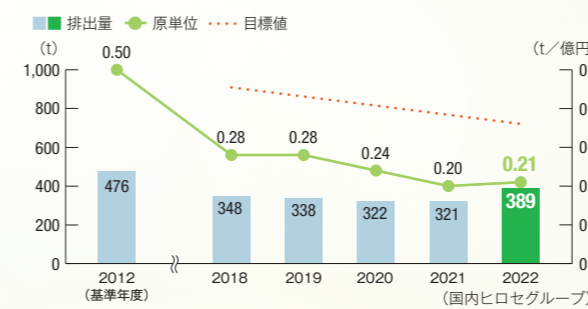
廃棄物

削減目標: 2030年へ向け毎年原単位平均1%削減(2012年基準)
2022年度までの目標: 9.56%削減
→ 実績: 特別廃棄物 59.4%削減 一般廃棄物 57.5%削減

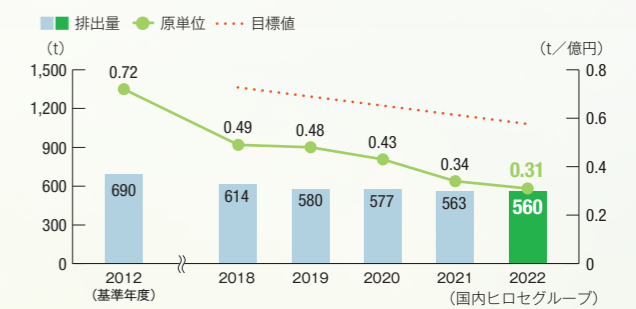
水使用量



特別管理産業廃棄物排出量

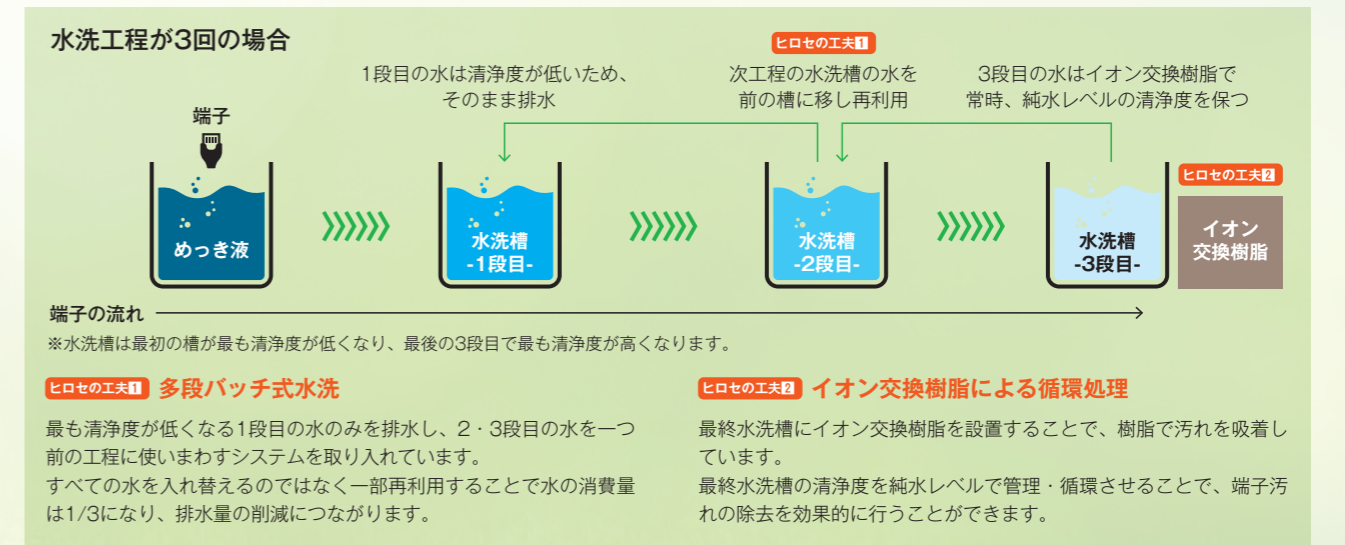


一般産業廃棄物排出量



めっき水洗工程での水の有効利用

めっき工程では薬液や汚れを次の工程に持ち込まないために、多段の洗浄槽を用いた複数回の水洗が必要です。この水洗槽には常時給水するのが一般的ですが、それでは多くの水を消費するため、ヒロセグループでは独自の工夫により水使用量の削減に取り組んでいます。



人権の基本的な考え方

ヒロセグループが目指す「多様な人材が一生懸命生き生き働くことができる」環境の実現、グローバルでの継続成長のためには、人権が基盤であるとの考えのもと、企業活動のあらゆる場面において、基本的人権および個人の尊厳を尊重し、差別・非人道的な扱いなどの禁止を表明しています。また、「英知をつなげる小さな会社」という企業理念の通り、ヒロセグループは様々なステークホルダーの皆さまと共創することにより、新しい価値を創造してきました。企業理念の実現には、ヒロセグループだけでなく、国内外のお客さまや協力会社を含むすべてのステークホルダーの皆さまの人権の尊重が不可欠であると認識しています。2012年度には国連グローバル・コンパクトの支持を表明し、事業活動に関わるすべての人々の人権を尊重し、持続可能な社会の発展と企業価値向上に向け、積極的かつ継続的にCSR活動を推進しています。

人権方針の策定

人権に対するヒロセグループの基本的な考え方を浸透させるため、ヒロセ電機グループ行動規範の附属方針としていた従来の「ヒロセ電機グループ労務管理基本方針」を見直し、2023年10月に「ヒロセ電機グループ人権方針」として改めて策定しました。国際規範である「国際人権章典」および「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」で定められる人権の原則を理解、尊重し、「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいて人権尊重に取り組むこと、そして、国連グローバル・コンパクトの署名企業として「国連グローバル・コンパクトの10原則」を支持し、事業活動を行っていくことを掲げております。また、重点課題を特定するとともに、協力会社等の取引先およびその関係者にも本方針の支持と実践を期待し、共創して人権の尊重に取り組みます。

人権に関する重点課題

ヒロセグループは、事業活動に関連する項目として以下の項目が人権に関する重点課題であると認識し、人権方針の実践に取り組みます。

- ① 児童労働の禁止
- ② 非人道的な扱いの禁止
- ③ 結社の自由および団体交渉権の尊重
- ④ 責任ある鉱物調達
- ⑤ 強制労働の禁止
- ⑥ 労働時間への配慮
- ⑦ 労働安全衛生の確保
- ⑧ 差別の禁止
- ⑨ 適切な賃金と手当の支払い
- ⑩ プライバシーの保護

人権についての取り組み

1 グローバルセミナーの実施

ヒロセ電機グループは行動規範の浸透やハラスメント防止に関する教育をグローバルに展開しております。一部の海外子会社では、ハラスメント等の行動規範に反する行為が起きない職場づくりについて、幹部向けセミナーのなかでグループディスカッションを実施し、人権尊重と法令遵守の重要性を再確認しました。今後も対象地域を拡大していきます。



2 RBAのVAP監査実施

ヒロセグループの工場ではRBA^{*1}行動規範に準拠した取り組みを実践することで、従業員の人権を尊重し、より良い職場環境をつくることができると考え、VAP(Validated Assessment Program)^{*2}監査の実施を推進しています。

※1 RBA:エレクトロニクス業界のサプライチェーンにおける労働・安全衛生・環境保全・倫理・管理の改善に取り組む企業連盟および基準のこと。
※2 VAP:RBAに認定された監査機関により実施され、マネジメントシステムの整備状況や各基準の遵守状況が評価されるもの。

RBAのVAP監査を契機とした改善事例

① 適切な労働時間管理、休暇の取得

毎月、従業員の労働時間が、法令だけでなくRBA基準に準拠するよう管理しています。また、従業員は法令基準よりも厳格なRBA基準にしたがって休暇を取得しています(7日連続勤務は不可)。

② マザールームの設置

RBAのVAP監査において、育児中の従業員へ働きやすい職場環境を提供していることが確認されます。その活動の一環として、マレーシア工場では現地のニーズに合わせてマザールームを設置しています。マザールームには冷蔵庫・椅子があり、カーテンで区切ることによってプライバシーに配慮したつくりで改善されています。授乳中の従業員が安全に汲み上げた母乳を保存し、退社時に持ち帰って乳幼児に飲ませることができます。



③ 非常ドアの改修

従業員が非常時に安全かつすみやかに建物から避難できるよう、RBA基準では避難経路や最終避難口のドアはワンアクションで開けられることが要求されています。また、丸型のドアノブは急いでいる時に滑りやすく、握る動作が難しい従業員にとっては開けることが困難なため、RBA基準では不可とされています。一関工場では、丸型ドアノブや解錠操作をしないと外へ出られない非常ドアがあったため、内側からレバーハンドルによる操作だけで開けられる仕様に改修しました。



3 苦情処理メカニズム

人権に関する負の影響について社内や協力会社から通報でき、通報者が不利益な取り扱いを受けないように保護される内部通報制度を運用しております。匿名での通報を受け付けるとともに、記名の場合は個人情報を取り扱う者の範囲をヒアリングして受け付ける仕組みを取り入れています。

ヒロセグループは、事業を中断させる不測の事態が発生した場合でも、人命の安全を第一として事業を継続またはすみやかに復旧するという方針のもと、BCP(事業継続計画)を策定しています。BCPでは大規模地震・火災や感染症などを想定リスクとして捉え、対策を具体化しています。

① サプライチェーン全体でのBCPの展開

サプライチェーンと連携したBCPが重要であるとの考えのもと、協力会社のBCP構築体制を確認しています。協力会社には感染症や大規模災害などで想定される影響の予測および事前対策の策定を要請しており、サプライチェーン全体で事業継続の実現に取り組んでいます。2019年度に発生した郡山水害では、郡山工場と多くの協力会社が被災しました。この経験から、協力会社の水害対策の確認や緊急対応訓練を強化するなど、様々なリスクに備えています。

BCPの取り組み

ヒロセグループBCPの取り組み

2009年度 ●事業継続計画策定 ●社内への周知・教育に取り組む	2011年度 ●震災の反省によりBCP・対策本部機能・安否確認方法を見直し ●2012年度:安否確認システム導入	2014年度 ●海外4工場のBCPを策定	2015年度 ●国内事業所にて大災害初動訓練実施	2017年度 ●本社で震災対策本部設置・初動訓練実施	2019年度 ●BCP大幅見直し ●2019年度以降:緊急時製品供給対応訓練実施	2021年度 ●緊急時製品供給方針策定
---	---	--------------------------------	------------------------------------	--------------------------------------	---	-------------------------------

BCPの実践

2011/3 ●東日本大震災被災BCPを実践	2019/10 ●郡山工場水害BCPを実践	2020/2~ ●COVID-19対策実践
----------------------------------	---------------------------------	---------------------------------

協力会社と連携した取り組み

2013年度 ●協力会社にBCPアンケート実施	2014年度 ●協力会社に安否確認システムを導入	2015年度 ●協力会社のBCP構築支援に向けた説明会の実施 ●BCP構築支援の継続	2019年度 ●工場で協力会社被災を想定した初動訓練実施、以後毎年継続	2020年度 ●協力会社確認事項に水害を追加 ●2020年度以降:協力会社取り組み状況の定期確認
-----------------------------------	------------------------------------	---	---	---

② 事業継続マネジメント(BCM)

災害や環境に影響を及ぼす可能性のある緊急事態を想定し、「事業継続マネジメント基本書」に対策やリスク発生時の対応手順を定めており、定期的な大災害初動訓練を行うとともに、安否確認システムを利用した訓練も実施しています。工場においても、緊急時初動対応訓練や工場被災および協力会社からの供給停止を想定したシミュレーション訓練を実施し、手順の有効性の確認と担当者の意識向上に努めています。また、COVID-19対策で得た経験をもとに、「緊急時製品供給方針」を策定し、生産場所と製品在庫保有場所の分離、原材料調達の多様化などに取り組んでいます。緊急事態の発生機会が増大する中でも供給責任を果たすため、BCMの改善・強化を進めています。

③ 事業継続マネジメント基本書

①従業員・家族の安全確保、②顧客への供給維持、③迅速復旧による損害極小化を基本方針としています。

ヒロセグループは協力会社と強固なパートナーシップを築き、企業運営を連携して行うために、「購買管理規程」にて購買方針を明確にし、これに基づいた調達活動を展開しています。重要なパートナーである協力会社と信頼・協力関係を築きながら、責任ある持続可能な調達の実現に努めています。

④ サプライチェーン全体で社会的責任を果たすための遵守

協力会社……………「公正取引・倫理」「人権・労働」「労働安全」「環境保護」「情報管理」の遵守

主要な協力会社… ヒロセグループの行動規範への同意

行動規範は、「RBA(Responsible Business Alliance:責任ある企業同盟)」に準拠して作成しており、協力会社にもRBA行動規範に沿ったCSR活動を要請しています。

CSR調達の取り組み

⑤ 協力会社とのコミュニケーション活動

CSR調達の推進には協力会社とのパートナーシップが不可欠であり、定期的なCSR調査を行い、チェックシートの展開および必要に応じて監査・訪問確認を実施しています。同時に、協力会社がヒロセグループとの取引に関するコンプライアンス問題を相談・通報するために、ヒロセグループの内部通報窓口を案内し、利用促進に向けた周知活動を定期的に行っています。

サプライチェーンの複雑化に対応し、これまで以上に協力会社と連携強化してCSR調達の推進に努めます。

⑥ グリーン調達活動

「ヒロセ電機グループグリーン調達ガイドライン」を制定し、環境負荷が小さい部品・材料・原料の優先的な調達に取り組んでいます。関連する法規制に対応するには、原料から製品までの化学物質の管理とサプライチェーン全体の協力が不可欠です。本ガイドラインでは協力会社への要求事項を明確にした上で、禁止物質および管理物質をまとめており、ウェブサイトに公開するとともに、各国の協力会社に配布しています。本ガイドラインに沿って、環境マネジメントシステムの構築・法令遵守・製品含有化学物質に対する品質管理の強化・化学物質含有情報の提出等を協力会社に要請しています。ヒロセグループでは協力会社でのガイドラインの最新版管理をCSR目標の一つとしており、97%以上が最新版に更新されていることを確認しています。今後もサプライチェーン全体で連携してグリーン調達活動を推進します。

⑦ 責任ある鉱物調達への対応

サプライチェーンにおける社会的責任の一つとして、紛争に関与していない鉱物、人権侵害・労働問題などに関与していない鉱物の調達に取り組んでおり「責任ある鉱物調達方針」を定めています。協力会社に対しては、鉱物調達の経路調査とともに、RMI(Responsible Minerals Initiative)などの国際的に信頼できる枠組みにおいて認定された製錬所からの調達を要請しています。ヒロセグループの取り組みを理解いただきつつ、サプライチェーン全体での調達状況の把握および使用回避に取り組んでいます。

⑧ 責任ある鉱物調達の具体的な取り組み

1. OECD デューデリジェンスガイダンスに準拠した鉱物調達の管理体制を構築する
2. サプライチェーンに対する『責任ある鉱物調達』の周知活動を行う
3. サプライチェーンにおけるリスクの確認と評価は、国際的に標準化された調査プログラム(CMRTなど最新版)を使用する
4. 問題のある鉱物調達が確認された場合、直ちに是正に取り組む
5. お客様の要請に応じて、鉱物調達の調査結果を開示する

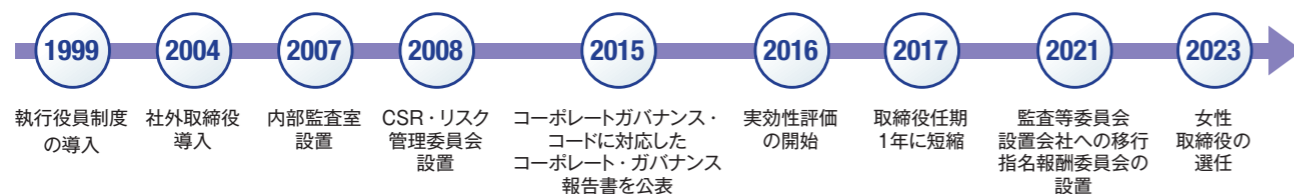
コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

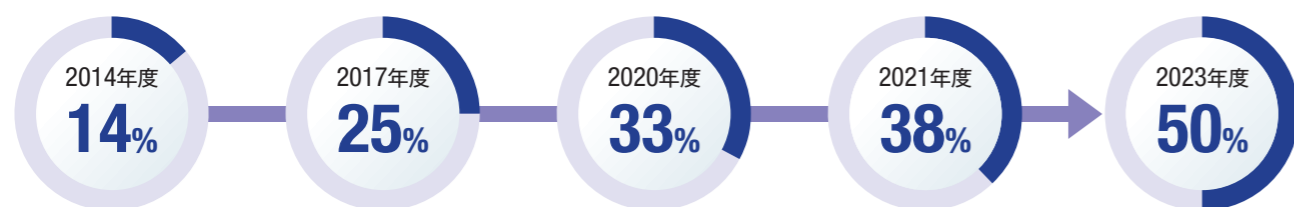
当社を含むヒロセグループは、企業理念「英知をつなげる小さな会社」のもと、ステークホルダーとの共創を実践することにより、効率経営を推進し高収益体質を実現することでグローバル市場における長期的な競争力の維持や持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目指しています。このためヒロセグループは、コーポレート・ガバナンスの充実を経営の最優先課題の一つと位置付け、以下の方針に沿って取り組んでいきます。

- (1) 株主の権利を尊重し、平等性を確保
- (2) 株主・顧客・供給者・従業員・地域社会等すべてのステークホルダーとの適切な協働
- (3) 会社情報を適切に開示し、透明性を確保
- (4) 取締役会により企業戦略等の大きな方向性を示し、経営幹部によるリスクテイクを支える環境整備をし、独立・客観的な立場から業務執行に実効性の高い監督
- (5) 持続的な成長と中長期的な企業価値向上のため、株主との間で建設的な対話

コーポレート・ガバナンス体制の変遷



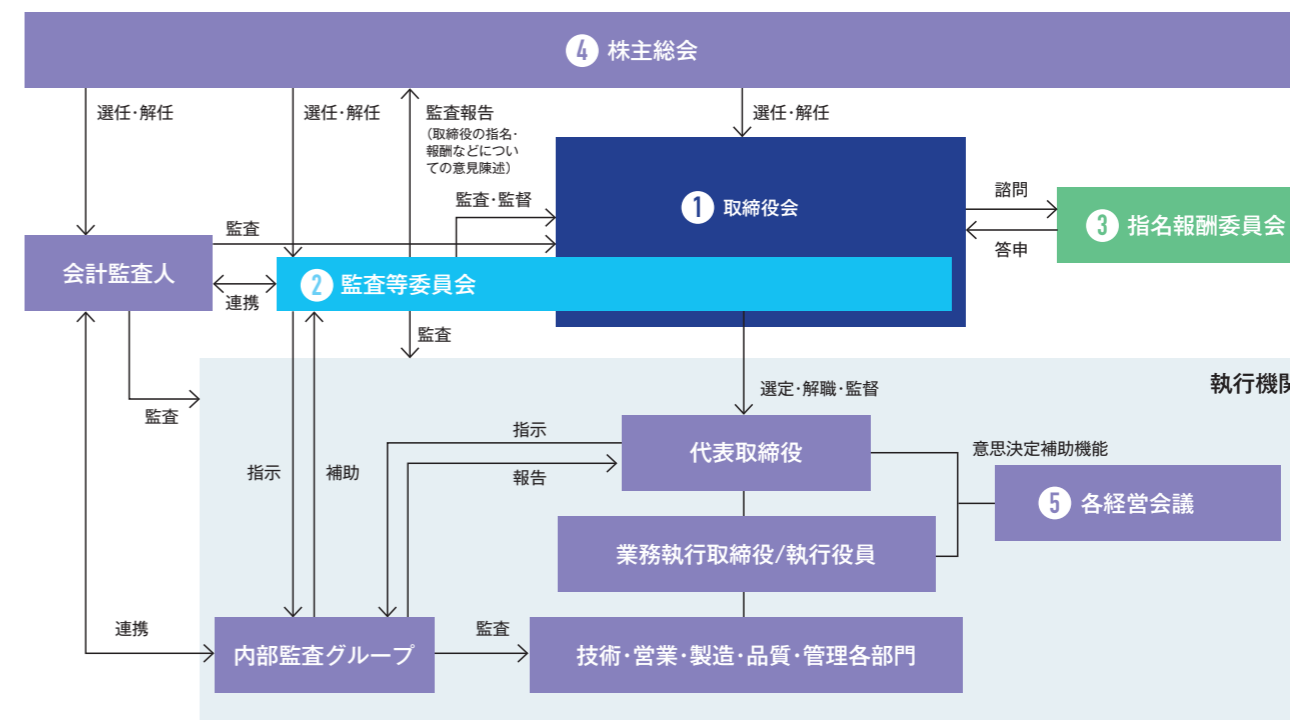
社外取締役の構成比変遷



役員数 (年度)	2004	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
取締役総数	7	10	8	8	8	9	9	9	13	13	14
社外取締役	1	1	1	1	2	2	2	3	5	5	7
監査役総数	3	4	4	4	4	4	3	3	-	-	-
社外監査役	2	3	3	3	3	3	2	2	-	-	-

コーポレート・ガバナンス体制

② ガバナンス体制(2023年6月23日時点)



会議名	機能・内容	2023年度構成	2022年度開催回数
①取締役会	取締役会では、各取締役が業務の執行状況を相互に監督し、経営チェック機能を果たしています。経営の方向性について審議し、多様な視点から経営判断の妥当性を確保しています。各事業部の中期的な事業計画について報告し、社外取締役からもアドバイスを受けながら、中長期的な会社の取り組みについて討議を行っています。	社外取締役7名 社内取締役7名	12回
②監査等委員会	監査等委員会は原則として月1回開催しており、各監査等委員は期初に監査等委員会で策定した監査方針および監査計画などに従い、経営の執行状況・内部牽制・コンプライアンス・内部監査および内部統制の運用状況を把握し、その適法性と妥当性を確認することを重点項目として監査を行っています。	社外取締役3名 社内取締役1名	10回
③指名報酬委員会	構成員の過半数が独立社外取締役である指名報酬委員会を設置し、また、委員長を独立社外取締役とすることにより客観性・透明性を高めています。委員会では、最高経営責任者の後継者計画への取締役会の関与、報酬方針に基づく報酬の定め方などについて事前に検討されており、取締役会の前に十分な議論を行っています。	社外取締役4名 社内取締役2名	5回
④株主総会	株主総会は株主との貴重な対話の場であると考え、株主総会の活性化および議決権行使の円滑化に向けた取り組みを推進しています。議案・報告事項に加えて今後の見通し等についても映像を用いてご説明し、株主にヒロセグループに対する理解を深めていただけるよう努めています。		
⑤各経営会議	経営会議では、中長期の方向性、事業戦略の立案・執行、新規事業などに関する審議と意思決定を行っています。執行役員以上を中心メンバーとして構成しており、ヒロセグループの経営について幅広く議論を行い、その議論をもとに戦略を決定しています。経営会議に幅広い権限をゆだねることで、執行の迅速化を図っています。		

取締役（監査等委員である取締役を除く）

代表取締役社長
石井 和徳

- 1982年4月：当社に入社
- 2007年7月：技術本部 副本部長
- 2008年11月：営業本部 副本部長
- 2009年6月：執行役員 就任
- 2009年11月：営業本部 本部長代理
- 2010年6月：取締役 就任
- 2011年6月：専務取締役 就任
経営革新推進室 室長
営業本部 本部長 兼
経営革新推進室 室長
- 2012年6月：代表取締役社長 就任（現任）

取締役
桐谷 幸雄

- 1982年4月：当社に入社
- 2013年4月：製作本部 副本部長
- 2015年6月：執行役員 就任
- 2015年11月：製作本部 本部長代理
- 2016年4月：製作本部 本部長代行 兼
品質管理部 部長
- 2016年6月：取締役 就任（現任）
製作本部 本部長 兼 品質管理部 部長
- 2017年10月：製作本部 本部長（現任）

取締役
佐藤 博志

- 1993年4月：三井物産株式会社に入社
- 2001年7月：株式会社キーエンスに入社
- 2017年2月：当社に入社
- 2018年4月：営業本部 海外事業部 事業部長
- 2019年6月：取締役 就任（現任）
営業本部 本部長 兼
海外事業部 事業部長
- 2020年4月：営業本部 本部長（現任）

取締役
鎌形 伸

- 1990年4月：株式会社NTTデータに入社
- 2002年2月：当社に入社
- 2002年6月：管理本部 全社業務改革推進室 室長
- 2008年7月：管理本部 IT統括室 室長
- 2019年2月：管理本部 経営企画部 部長 兼
IT統括部 部長
- 2019年6月：執行役員 就任
- 2021年1月：管理本部 本部長代理 兼
経営企画部 部長
- 2021年6月：取締役 就任（現任）
管理本部 本部長 兼 経営企画部 部長
- 2021年7月：管理本部 本部長（現任）

取締役
小原 秀

- 1989年4月：当社に入社
- 2017年9月：技術本部 産機事業部 事業部長
- 2018年7月：技術本部 自動車事業部 事業部長代理
- 2020年1月：技術本部 自動車事業部 事業部長
- 2020年6月：執行役員 就任
- 2022年6月：技術本部 副本部長 兼
自動車事業部 事業部長
- 2023年6月：取締役 就任（現任）
技術本部 本部長（現任）

取締役
李 相燁

- 1984年1月：韓国火薬株式会社に入社
- 1989年3月：ヒロセコリア株式会社に入社
- 2007年7月：威海廣瀾電機有限公司 董事長 就任（現任）
- 2007年8月：ヒロセコリア株式会社 社内勤労福祉基金
代表理事 就任（現任）
- 2010年6月：ヒロセコリア株式会社 代表理事副社長 就任
- 2011年11月：ヒロセコリア株式会社 代表理事社長 就任
（現任）
- 2018年6月：当社取締役 就任（現任）

取締役
堀田 健介 ● ● ● ●

- 1962年4月：株式会社住友銀行
（現株式会社三井住友銀行）に入社
- 1987年6月：同行取締役 就任
- 1997年6月：同行代表取締役副頭取 就任
- 2001年1月：モルガン・スタンレー・ジャパン・リミテッド
（現モルガン・スタンレー・MUFG証券株式会社）
会長 就任
- 2007年10月：株式会社堀田総合事務所
代表取締役会長 就任（現任）
- 2011年6月：当社 社外取締役 就任（現任）
- 2018年6月：セーレン株式会社社外取締役 就任（現任）

取締役
元永 徹司 ● ● ● ●

- 1985年4月：日本郵船株式会社に入社
- 1997年1月：株式会社ポストン・コンサルティング・グループ
に入社
- 2001年9月：株式会社フジシールに入社
- 2003年4月：織文アソシエイツ株式会社に入社
- 2006年8月：株式会社イクテイス設立 代表取締役 就任（現任）
- 2015年4月：医療法人社団慶成会監事 就任（現任）
- 2015年10月：一般社団法人ファミリービジネス研究所
代表理事 就任（現任）
- 2017年6月：当社 社外取締役 就任（現任）

取締役
西松 正記 ● ● ● ●

- 1980年4月：野村證券株式会社に入社
- 2003年4月：同社取締役 就任
- 2003年6月：同社執行役員 就任
- 2007年4月：同社常務執行役員 就任
- 2010年6月：野村ホールディングス株式会社 取締役 就任
- 2013年6月：野村證券株式会社 取締役 就任
- 2015年4月：野村土地建物株式会社 代表取締役社長 就任
野村・中国投資株式会社 代表取締役社長 就任
埼玉開発株式会社 代表取締役社長 就任
- 2020年6月：当社 社外取締役 就任（現任）

取締役
坂田 誠二 ● ● ● ●

- 1981年4月：株式会社リコーに入社
- 2010年4月：同社執行役員 就任
- 2012年4月：同社常務執行役員 就任
- 2018年4月：同社専務執行役員 就任
- 2018年6月：同社取締役 就任
- 2019年4月：同社CTO（Chief Technology
Officer: 最高技術責任者） 就任
- 2021年4月：同社コーポレート専務執行役員 就任
- 2023年6月：当社社外取締役 就任（現任）

監査等委員である取締役

取締役（常勤監査等委員）
上田 昌利

- 1982年4月：当社に入社
- 2015年8月：管理本部 人事総務部 部長
- 2021年7月：管理本部 人事総務統括
統括部長
- 2023年6月：取締役（常勤監査等委員） 就任（現任）

取締役（監査等委員）
三浦 健太郎 ● ● ● ●

- 1995年6月：株式会社ティール・ピー・エス研究所
監査役 就任（現任）
- 2014年6月：当社社外監査役 就任
- 2021年6月：当社社外取締役（監査等委員） 就任（現任）

取締役（監査等委員）
荒木 由季子 ● ● ● ●

- 1983年4月：通商産業省（現経済産業省）に入省
- 2008年7月：山形県副知事
- 2012年12月：株式会社日立製作所に入社
- 2018年4月：同社グローバル渉外統括本部
サステナビリティ推進部長
- 2020年12月：富士製業工業株式会社
社外取締役 就任（現任）
- 2021年3月：株式会社ナカニシ 社外取締役 就任（現任）
- 2023年3月：TOYO TIRE株式会社 社外取締役 就任（現任）
- 2023年6月：当社社外取締役（監査等委員） 就任（現任）

取締役（監査等委員）
高嶋 健司 ● ● ● ●

- 1987年4月：青山監査法人
ブライズウオーターハウスに入社
- 1992年10月：高嶋公認会計事務所開設（現任）
- 2000年9月：有限会社中目黒ネット会計設立（現任）
- 2023年6月：当社社外取締役（監査等委員） 就任（現任）

スキルマトリックス

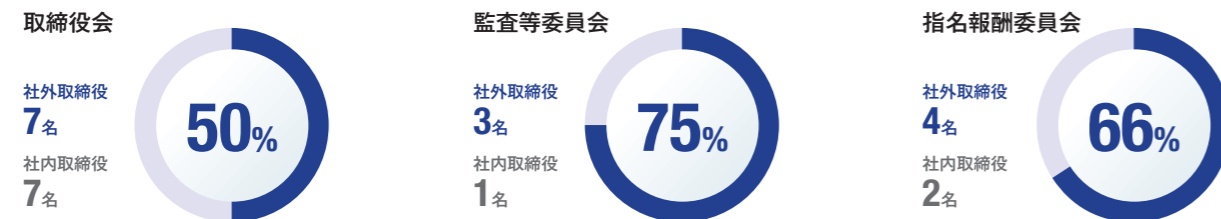
ヒロセグループの経営を遂行するにあたり、必要と考える専門性および個々の取締役に期待する専門性は以下のとおり

氏名	企業 経営	グローバル マネジメント	技術開発/ 製造/品質	営業/ マーケティング	財務/会計	法務/ コンプライアンス/ リスク	組織/人材 マネジメント	サステナビリティ (ESG)
石井 和徳	●	●	●	●		●	●	●
桐谷 幸雄			●					●
佐藤 博志				●				
鎌形 伸					●	●	●	●
小原 秀		●	●					
李 相燁	●		●	●		●	●	●
堀田 健介	●			●	●		●	
元永 徹司	●	●		●			●	
西松 正記	●	●		●	●		●	
坂田 誠二	●		●	●			●	
上田 昌利						●	●	
三浦 健太郎			●		●	●	●	●
荒木 由季子		●				●		●
高嶋 健司	●				●			

役員構成および所属機関

	取締役会	監査等委員会	指名報酬委員会
代表取締役社長	石井和徳	100% (12/12回)	100% (5/5回)
取締役	桐谷幸雄	100% (12/12回)	
取締役	佐藤博志	100% (12/12回)	
取締役	鎌形伸	100% (12/12回)	
取締役	小原秀	(新任)	
取締役	李相燁	92% (11/12回)	
取締役	堀田健介	100% (12/12回)	100% (5/5回)
取締役	元永徹司	100% (12/12回)	100% (5/5回)
取締役	西松正記	100% (12/12回)	100% (5/5回)
取締役	坂田誠二	(新任)	(新任)
取締役	上田昌利	(新任)	(新任)
監査等委員である取締役	三浦健太郎	100% (12/12回)	100% (10/10回)
取締役	荒木由季子	(新任)	(新任)
取締役	高嶋健司	(新任)	(新任)

社外取締役比率



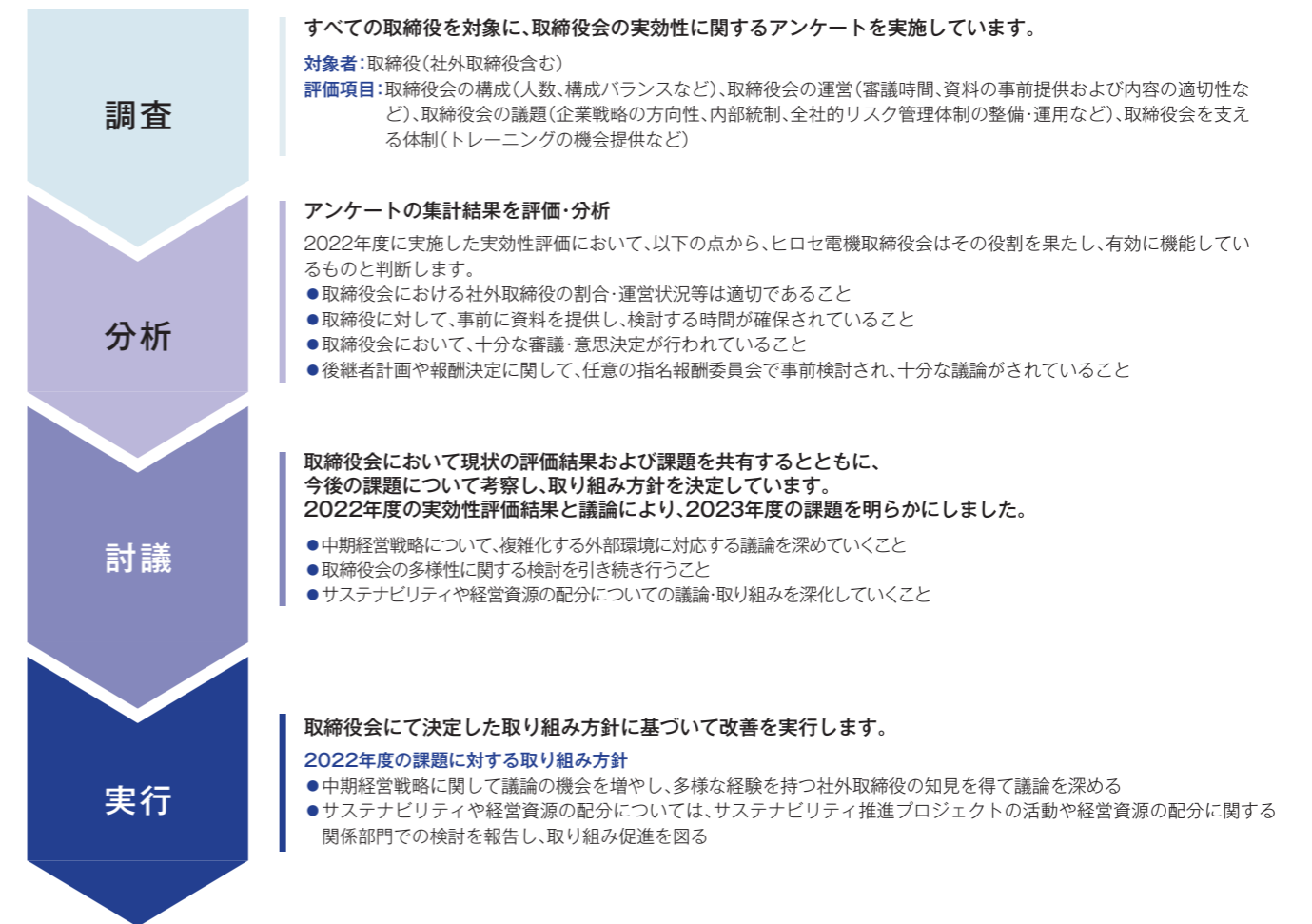
ヒロセ電機の取締役会は、迅速な意思決定を行うために適正な規模の取締役数である14名で構成され、月1回以上開催しています。監査等委員である取締役を除く取締役の人数は定款で10名以内と定めており、適正規模の維持に努めています。また、7名の独立した社外取締役を招聘しており、客観的な観点から経営監督の役割を担うとともに、他企業の経営経験者や公認会計士としての多様な経歴による多面的な視点からの有用なアドバイスを得て、経営判断の妥当性を確保しています。

取締役会での主な審議事項(2022年度)

● ガバナンス体制の強化	取締役会実効性評価の実施、コーポレート・ガバナンスの見直し、グループ行動規範の実践活動レビュー
● 株主価値の向上	自己株式の消却、株主還元方針の見直し
● 中長期的な成長戦略	中期経営計画、サステナビリティ推進プロジェクト、新郡山工場の建設、東北アドバンスト・テクノロジーセンターの建設、ヒロセコア精密センターの増築、研究開発進捗報告、カーボンニュートラル、HIROSE Philosophyの伝承・進化

取締役会の実効性評価

取締役会の機能および実効性の向上を目的として、すべての取締役を対象に取締役会の実効性評価を年に一度実施しています。その評価結果の振り返りと今後の取り組みについては取締役会で議論の上、対話の充実化に努めています。



監査等委員会

ヒロセ電機は、2021年度に過半数が社外取締役で構成される監査等委員会を設置しています。監査等委員である取締役に取締役会における議決権を付与することで、取締役会の監督機能を強化するとともに、業務執行の適法性、妥当性の監査・監督機能の強化とコーポレート・ガバナンスの一層の充実を図っています。社内部署・会計監査人・取締役と積極的な意見交換を行い、密接に連携することで、実効性のある監督に努めています。

指名報酬委員会

取締役の指名・報酬に関わる手続きの公平性・透明性・客観性を強化するため、取締役会の任意の諮問機関として指名報酬委員会を設置しています。取締役の選任・解任、報酬の決定については、指名報酬委員会に原案を諮問し答申を得た上で、取締役会で基準・方針に基づき審議・決定をしています。委員会では取締役報酬規則などの改訂についての検討や、報酬額の確認などを行い、その結果を取締役に答申しています。

社外取締役との情報共有

ヒロセ電機では、取締役会および各委員会における議論の充実化を図り、社外取締役への適切な資料・情報提供に努めています。また、企業理念・価値観および事業理解を促進するため、取締役会以外のインフォーマルな機会も設けて、社外取締役のサポート体制を整えています。

情報共有の例

- 取締役会資料の早期事前配布
- 各事業部長より定期的な事業報告
- 工場・協会の定期的な見学
- 3年毎のヒロセ技術展およびゼロイチ祭りへの招待
- 社外取締役 就任時の工場見学

独立社外取締役の独立性判断基準および資質

ヒロセ電機では、金融商品取引所の定める独立役員の資格を充たし、出身分野における実績と識見を有している者を独立社外取締役に選定しています。具体的には、以下の事項のいずれにも該当しない場合、社外取締役に独立性があると判断しております。

- 当該社外取締役が、現在および過去10年間において、当社または当社の子会社の業務執行者として在職していた場合
- 当該社外取締役が、現在、業務執行者として在籍する会社とヒロセグループにおいて取引があり、直近3事業年度において、その取引金額がいずれかの連結売上高の2%を1事業年度であっても超える場合
- 当該社外取締役が、法律、会計の専門家もしくはコンサルタントとして、当社から直接的に直近3事業年度の平均で年額1,000万円を超える報酬(当社の取締役としての報酬および当該社外取締役が属する機関・事務所に支払われる報酬は除く。)を受けている場合
- 当該社外取締役が、法律事務所、監査法人、税理士法人またはコンサルティング・ファーム等の法人、組合等の団体に所属する者であって、当社から受けた報酬が、当該法人、組合等の団体の直近3事業年度の平均で、その年額が、当該法人、組合等の団体の総売上高の2%以上、または1億円以上のいずれか高い方の額を超える場合
- 当該社外取締役が、現在、当社または当社の子会社の会計監査人である監査法人の社員等である場合
- 当該社外取締役が、直近3年間において、当社または当社の子会社の会計監査人である監査法人の社員等として当社または当社の子会社の監査業務を行ったことがある場合
- 当該社外取締役の二親等以内の親族が、現在または過去において、当社または当社の子会社の業務執行者として在職していた場合

中長期的な企業価値と連動した報酬体系

基本方針

ヒロセ電機の常勤取締役の報酬は、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、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、役位に応じた固定である基本報酬と業績に連動させるために連結営業利益率をもとに算出した業績連動報酬から成る「金銭報酬」および、中長期的な業績向上と株主価値に連動する「業績連動型株式報酬」で構成しています。中長期的な業績向上と企業価値増大への貢献意識を高め、株主との利害関係の一致と株主視点での経営強化を図ることを目的として、業績連動型株式報酬を2021年度より導入しています。また、監督機能を担う社外取締役については、その職務に鑑み、基本報酬のみ支払うこととしています。

決定プロセス

金銭報酬および株式報酬の総額は、当社業績や社会情勢、役位および職務の内容、他社の役員の報酬水準などを勘案しています。監査等委員でない取締役の報酬などの原案について独立社外取締役が過半数とする任意の指名報酬委員会に諮問し、監査等委員会の同意を得て、独立性・客観性を確保した上で、取締役会に答申し審議の上、代表取締役社長に一任する方針としています。

報酬の概要

報酬構成の支払い割合は、業績に応じて変動します。取締役会で定めるベースとする連結営業利益率にて、「基本報酬：賞与：株式報酬=44:47:9」となる方針を設定しています。

報酬構成 (社外取締役除く)

固定報酬 44%		業績連動報酬 56%	
基本報酬 44%		金銭報酬 (賞与) 47%	業績連動型株式報酬 9%
報酬種別	構成比	方針	
固定報酬	基本報酬 44%	ヒロセ電機の取締役の基本報酬は、月例の固定報酬(現金)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。	
業績連動報酬	金銭報酬 (賞与) 47%	基本報酬(月額)×利益係数(連結営業利益率の実績により決定)を決定方法として設定しています。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(KPI)を反映した現金報酬とし、通算12か月の連結営業利益率の達成度合いに応じて算出した額を賞与として、毎年一定の時期に支給しています。基準となる業績指標とその値は、適宜環境の変化に応じて指名報酬委員会の答申を踏まえた見直しを行います。株式価値の向上や競争力強化に関わり、また経営効率を図る重要指標として営業利益率を設定しています。	
	業績連動型株式報酬 9%	当社が金銭を抛出することにより設定する信託(以下「本信託」という)が当社株式を取得し、当社が業務執行取締役が付与するポイントの数に相当する数の当社株式(1P=1株)を、本信託を通じて各役員に対して交付しています。なお、業務執行取締役が当社株式の交付を受ける時期は、原則としてそれぞれの退任時とします。ポイントの付与は、対象事業年度の連結営業利益率が20%以上の時に、「基本報酬と業績連動報酬」合算額の10%をベース額として、本信託が当社株式を取得した時の株価で割ったものを付与します。	

新任社外取締役メッセージ

2023年6月に開催した株主総会で新たに3名の社外取締役が選任されました。これにより取締役14名のうち50%である7名が独立した社外取締役で構成されることとなり、より一層多面的、客観的な経営監督機能の強化を図っています。



社外取締役 高嶋 健司 社外取締役 荒木 由季子 社外取締役 坂田 誠二

「英知をつなげる小さな会社」を実践していく上で正しいことを正しいやり方で進められるように貢献してまいります。



社外取締役 荒木 由季子

- 1983年 4月：通商産業省（現経済産業省）に入省
- 2008年 7月：山形県副知事
- 2012年12月：株式会社日立製作所に入社
- 2018年 4月：同社グローバル渉外統括本部 サステナビリティ推進本部長
- 2020年12月：富士製業工業株式会社 社外取締役 就任（現任）
- 2021年 3月：株式会社ナカニシ 社外取締役 就任（現任）
- 2023年 3月：TOYO TIRE株式会社社外取締役就任（現任）

ヒロセ電機株式会社の企業理念である「英知をつなげる小さな会社」は、コネクタという「つなぐ」技術を通じて、社会の様々な場所で課題解決に貢献し、世の中をより良いものに変えていくという明確な理念であると思います。これは、変化の激しい、不確実性の高い世の中にあっても、会社の存在意義を明確にし、顧客・株主・投資家・取引先・地域社会などの幅広いステークホルダーと共にどのように価値を創出するかの基本的な方向を示すものです。また「小さな会社」とは、成長のみを追うのではなく、企業理念に沿って、強みのある技術を進化させ、他社との差別化をはかりながら、グローバルで世の中に独自の価値を創出していくことを宣言しているものと考えております。

私としては、ヒロセ電機がこのような企業理念を具体的な事業として展開していく上で、様々な取り組みがサイロに陥らないように、また、正しいことを正しいやり方で進められるように貢献してまいりたいと考えております。

製造業での経験を活かした技術マネジメントおよび経営戦略の実行への助言・監督を行い、企業価値の向上に貢献いたします



社外取締役 坂田 誠二

- 1981年 4月：株式会社リコーに入社
- 2010年 4月：同社執行役員 就任
- 2012年 4月：同社専務執行役員 就任
- 2018年 4月：同社専務執行役員 就任
- 2018年 6月：同社取締役 就任
- 2019年 4月：同社CTO（Chief Technology Officer: 最高技術責任者）就任
- 2021年 4月：同社コーポレート専務執行役員 就任

2023年の株主総会にて、社外取締役として選任されました坂田です。私は過去40年にわたり、グローバル展開を加速してきた製造業において技術開発・経営改革を経験してきました。QCD（品質・コスト・納期）は当然のことながら、価格競争に陥らない顧客価値を実現し、同時に、ESGやSDGsといった社会価値も創造しなければステークホルダーの皆様から信頼を得られない時代になっていると感じております。

当社の企業理念「英知をつなげる小さな会社」は、社内外の英知をつなぎ、高付加価値製品で世の中の最先端技術をつなぐという意味が込められております。これは、ESGやSDGsの基本的な考え方そのものであり、当社が社会に貢献し続け、社会から必要とされる企業グループであり続けるために、私のこれまでの経験を活かし、多様性とスピードを持続できる技術マネジメントおよび経営戦略実行に対して、客観的・中立的な立場から助言や監督等を行い、企業価値の向上に貢献してまいります。

問題は小さうちに真摯に向き合うことが重要であり、ガバナンス機能の向上に努めてまいります

このたび、監査等委員である社外取締役に就任いたしました公認会計士の高嶋健司です。私はこれまで大企業の法定監査、株式公開を目指す企業に対する管理体制のコンサルティング、民事再生法の裁判所監督委員側での監査および中小企業や医業経営のコンサルティング等に従事してまいりました。特に民事再生事件では小さな綻びを放置したばかりに、やがて重大な損害を引き起こした多数の企業を監査し、問題が小さな段階で見逃さずに対処する重要性を学びました。先日初めて出席した取締役会では、小さな問題点にも真摯に向き合っており、企業理念「英知をつなげる小さな会社」に示される自らを「小」と捉えて謙虚に改善に取り組む企業風土が感じられました。私もこれまで培った経験を活かし、監査等委員である社外取締役の役割およびガバナンス機能を果たす一員として努めてまいります。



社外取締役 高嶋 健司

- 1987年 4月：青山監査法人プライスウォーターハウスに入社
- 1992年10月：高嶋公認会計事務所開設（現任）
- 2000年 9月：有限会社中目黒ネット会計設立（現任）

リスクマネジメント

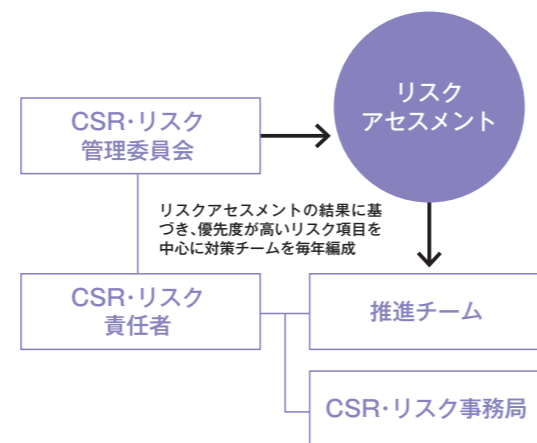
コンプライアンス

基本的な考え方

ヒロセグループを取り巻く様々なリスクに対して適切に対応していくため、リスク管理規程を制定し、規程に基づく「CSR・リスク管理委員会」とその下部組織を設置し、業務執行上のリスクの共有化・リスク管理を行っています。ヒロセグループの円滑な事業運営に重要な影響を与える可能性があるリスクを把握し、未然防止策や事後処理対策などを効率的・効果的に講じることにより、人的・物的・その他の経営資源や企業イメージへの悪影響を最小化し、ステークホルダーの皆さまからの信頼獲得とヒロセグループの安定的発展を図っています。

リスク管理体制

ヒロセグループでは代表取締役社長を委員長としたCSR・リスク管理委員会を設置しています。委員会では毎年リスクアセスメントを行い、優先度が高いリスク項目を特定し、達成目標・対策を決定しています。CSR・リスク責任者が立てた実行計画は当該委員会で審議・承認され、実行についてはテーマ別に推進チームを編成して実行計画を具体的に推進しています。CSR・リスク管理委員会は半期ごとに開催され、実行計画の進捗確認をするとともに、リスクを評価して対応を決定し、リスクコントロール活動とリスク管理体制の整備に努めています。



2022年度に特定した主要なリスクと対応

特定したリスク	対応
ハザードリスク <ul style="list-style-type: none"> ●地震・洪水などによる自然災害の発生により事業継続が困難になるリスク ●労災事故による人的被害発生リスク ●サイバー攻撃リスク 	<ul style="list-style-type: none"> ●自社屋災害に対するシミュレーション訓練の継続実施 ●安全教育および設備安全の強化 ●サイバー攻撃に対する対応訓練を継続実施
オペレーショナルリスク <ul style="list-style-type: none"> ●個人情報漏洩リスク ●協力会社からの供給停止リスク ●原材料不足・原材料価格高騰リスク ●従業員のコンプライアンス違反リスク ●従業員の心身の健康障害リスク 	<ul style="list-style-type: none"> ●個人情報整理、安全管理措置体制の構築 ●協力会社のBCP構築フォロー ●原材料不足などの情報入手・報告の基準明確化 ●不正防止・コンプライアンス教育の継続実施 ●ストレスチェックとメンタルヘルス教育の継続実施
戦略リスク <ul style="list-style-type: none"> ●感染症の拡大により、人的被害や事業が停止するリスク 	COVID-19への対応 <ul style="list-style-type: none"> ●COVID-19対策会議の継続開催 ●COVID-19ワクチンの職域接種の実施 ●感染状況に応じたリモートワークの促進

災害時の製品供給体制の整備

自然災害をはじめとした様々な災害が発生した場合でも、お客さまへの納入を止めない生産・物流体制の整備を進めています。緊急時製品供給方針を策定し、各工場の危機管理手順書に具体的な対応が落とし込まれています。また、納入・配送物流の代替手段の確保、部品調達元や在庫保有場所の分散、複数ライン化等を推進しています。

基本的な考え方

ヒロセグループは、企業活動において法令遵守はもとより、より高い倫理観・誠実さを持ち、社会的使命・責任を果たすことの重要性を深く認識しています。絶えず変化する経営環境においてこれを実践するため、従業員の行動の指針と基準を「ヒロセ電機グループ行動規範」として明確に定めています。この行動規範は、英語・中国語・その他言語に翻訳され、海外拠点にも展開しています。行動規範の趣旨や意味を事例などを用いて啓発することで、従業員が行動規範について理解し、自身の行動に落とし込めるよう支援しています。全従業員が高い倫理観を持って誠実に行動することで、組織として社会的責任を果たすことを目指しています。

コンプライアンス教育

ヒロセグループのコンプライアンス体制は、前述のCSR・リスク管理委員会を中心とした組織体制、行動規範とその関連規程に加えて、継続的な教育・コンプライアンスチェック・内部通報制度によって成り立っています。コンプライアンス教育はヒロセグループ全従業員を対象としてe-learningおよびセルフチェックを実施しています。また、定期的にコンプライアンス・ニュースを配信し、日々の法務相談やアンケートで吸い上げたコンプライアンス課題をテーマに解説しています。業務に関わる身近なテーマを取り上げることで、従業員のコンプライアンス意識向上を図っています。

内部通報制度

コンプライアンス違反への迅速な対応・解決・未然防止のため、2008年から内部通報制度を設けています。グローバルでのコンプライアンス遵守のために、多様な窓口を設置して広く相談を受け付けています。また、窓口が有効に利用されるために、通報ハードルを下げる取り組みやイントラネット・ポスターによる認知促進も行っています。内部通報に関する社内意識調査において、制度利用時に通報者が不利益な取扱いを受けることを懸念する声から従業員から挙がった際には、不利益な取扱いを行った者には懲戒処分・指導等を行う旨の規程により二次被害の対策と予防をしていることをコンプライアンス・ニュースを通じて紹介しました。コンプライアンス維持には小さな違和感のうちから窓口を利用してもらうことが重要であり、従業員の声に対してコミュニケーションを図ることで会社への安心と信頼感の醸成に取り組んでいます。

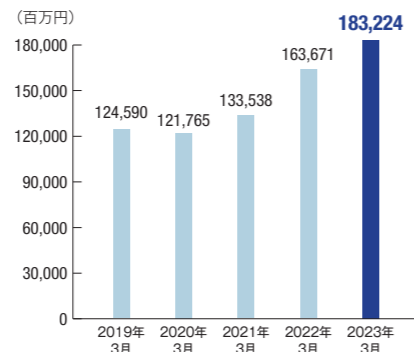
内部統制システム

ヒロセグループ全体で法令・定款に適合し、かつ適正に業務を遂行するために内部統制システムを構築・運用し、継続的な改善を図っています。国内外のグループ会社に対して内部統制監査を実施し、内部統制の実施、業務プロセスやIT運用ルールについて監査を行っています。内部監査は、独立した内部監査員が評価委員を指揮して内部統制評価資料を収集し、内部統制部門における業務の適切性・有効性を検証し、適宜当該部門に課題解決策の提出を求めるなど指示をするとともに、重要な事項は代表取締役社長に報告する体制となっています。監査等委員である取締役とも連携し、関連部署から内部統制システムの整備・継続的改善の状況を聴取し、必要に応じて指摘・提言・意見表明を行い、経営監視が適切に機能する体制を整えています。

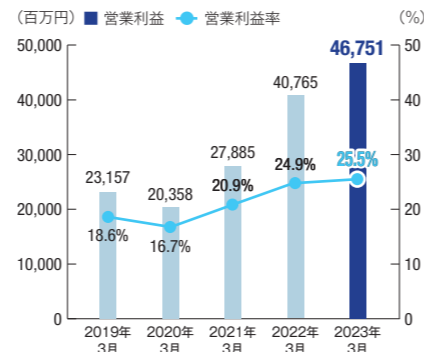
財務・非財務サマリーデータ



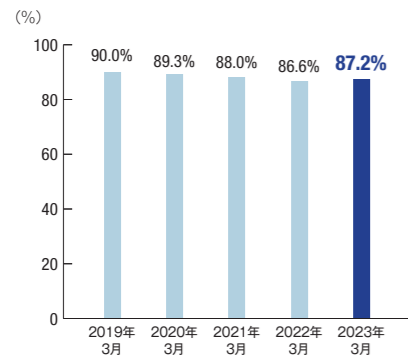
売上高



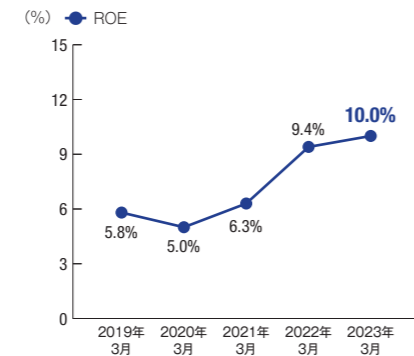
営業利益 / 営業利益率



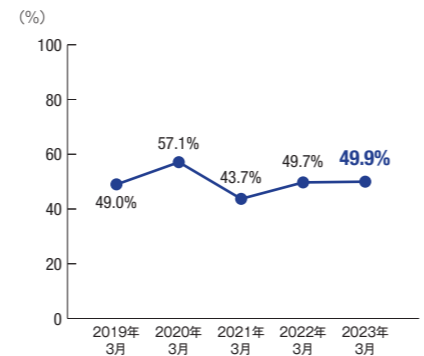
自己資本比率



ROE



配当性向



非財務ハイライト ※ヒロセ電機単体(一部ヒロセ電機グループ連結)

非財務データ		2021年3月	2022年3月	2023年3月
従業員数	単体 名	935	917	913
	連結 名	4,859	5,070	4,944
男女別従業員数	男性 名	706	690	681
	女性 名	229	227	232
従業員(契約社員)数	名	40	36	36
女性管理職	比率 %	1.0	1.0	1.6
女性リーダー職*	比率 %	2.9	3.4	4.9
新卒採用人数	男性 名	17	19	30
	女性 名	16	11	14
離職率	男性 %	3.0	3.8	5.4
	女性 %	7.4	5.3	6.4
平均勤続年数	年	12.4	13.1	13.7
平均有給休暇取得日数	日	9.6	12.5	14.3
平均月間残業時間	時間	15.6	15.5	18.8
産休取得者数	名	10	8	16
育休取得者数	女性 名	10	8	15
	男性 名	3	4	6
出産・育児休業後の復職率	%	100	100	91
人財開発プログラム受講者数	延べ人数	628	1,045	1,141
グローバル研修受講者数	名	44	48	-
定期健康診断受診率	%	97	100	100
ストレスチェック受検率	%	95.2	94.3	94.6
労働災害度数率	率	0.0	0.5	0.0

※係長以上

主な財務指標 (2017年3月期以前:日本基準、2018年3月期以降:IFRS基準)

財務データ	2013年3月	2014年3月	2015年3月	2016年3月	2017年3月	2018年3月	2019年3月	2020年3月	2021年3月	2022年3月	2023年3月
売上高	95,938	124,987	125,726	120,284	115,103	125,143	124,590	121,765	133,538	163,671	183,224
営業利益	20,985	33,005	32,588	28,794	28,482	28,064	23,157	20,358	27,885	40,765	46,751
営業利益率	21.9	26.4	25.9	23.9	24.7	22.4	18.6	16.7	20.9	24.9	25.5
経常利益	22,386	34,747	34,962	30,516	29,799						
税引前利益						28,015	24,671	21,205	28,332	43,081	48,591
当期利益	13,508	22,439	22,948	21,104	21,356	19,107	17,891	15,305	19,916	31,437	34,648
純資産	252,066	269,164	288,302	285,830	296,293	304,719	307,330	306,141	326,092	342,069	349,853
総資産	277,881	300,751	319,667	316,595	326,696	341,178	341,435	342,644	370,504	394,783	401,357
自己資本比率	90.5	89.2	90.1	90.2	90.6	89.3	90.0	89.3	88.0	86.6	87.2
BPS (1株当たり純資産)	7,277.62	7,865.65	8,494.44	8,162.65	8,504.89	8,744.07	8,428.61	8,436.41	8,987.05	9,675.08	10,160.72
EPS (1株当たり当期利益)	390.48	652.68	674.25	596.31	611.81	548.80	489.46	420.39	549.10	885.39	1,002.04
1株当たり配当金	140	200	230	240	240	480	240	240	240	440	500
配当性向	35.9	30.6	34.2	40.2	39.2	87.5	49.0	57.1	43.7	49.7	49.9
ROE (自己資本利益率)	5.5	8.6	8.2	7.4	7.3	6.3	5.8	5.0	6.3	9.4	10.0
PER (株価収益率)	32.5	21.7	23.0	20.8	25.2	26.6	23.8	26.6	31.0	20.2	17.2



HIROSE EUROPE

欧州
7拠点

- HIROSE ELECTRIC EUROPE B.V.
- EU Headquarters / Amsterdam Office
 - UK Branch
 - German Branch / Nuremberg Office
 - Stuttgart Office (Germany)
 - Hanover Office (Germany)
 - Milan Office (Italy)
 - Paris Office (France)

販売：7
R&D：1

インド
3拠点

販売：3



HIROSE INDIA

- HIROSE ELECTRIC INDIA PVT. LTD.
- Delhi Office
 - Bangalore Office
 - Pune Office



HIROSE KOREA

HIROSE KOREA CO., LTD.

韓国
1拠点

販売：1
R&D：1
製造：1



HIROSE SINGAPORE



HIROSE MALAYSIA



HIROSE INDONESIA

東南アジア
5拠点

販売：3
製造：2

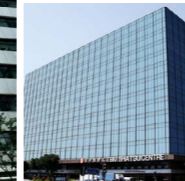
- PT. HIROSE ELECTRIC INDONESIA
HIROSE ELECTRIC MALAYSIA SDN.BHD.
HIROSE ELECTRIC SINGAPORE PTE. LTD.
● Singapore Office
● Bangkok Liaison Office
HIROSE ELECTRIC MARKETING (M) SDN.BHD. (Malaysia)

中華圏
21拠点

販売：19
R&D：1
製造：2



HIROSE CHINA



HIROSE HONG KONG



HIROSE TAIWAN



HIROSE DONGGUAN



HIROSE SUZHOU

- HIROSE ELECTRIC (DONGGUAN) CO., LTD.
HIROSE ELECTRIC (SUZHOU) CO., LTD.
HIROSE ELECTRIC (CHINA) CO., LTD.
- China Headquarters / Shanghai Branch
 - Shenzhen Branch
 - Beijing Branch
 - Guangzhou Branch
 - Wuhan Office
 - Hefei Office
 - Hangzhou Office
 - Changchun Office
 - Dalian SOHO

- Tianjin SOHO
- Zhengzhou SOHO
- Qingdao SOHO
- Ningde SOHO
- Chongqing SOHO
- Xiamen SOHO
- Nanjing SOHO
- Ningbo SOHO

- HIROSE ELECTRIC (TAIWAN) CO., LTD.
HIROSE ELECTRIC HONG KONG TRADING CO., LTD.
HIROSE ELECTRIC HONG KONG CO., LTD.

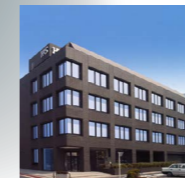
日本
10拠点

販売：5
R&D：2
製造：3

- ヒロセ電機株式会社
- 本社
 - 五反田事務所
 - 菊名事業所
 - 広島営業所
 - 関西支店
 - 刈谷営業所
 - 宇都宮営業所
- 郡山ヒロセ電機株式会社
一関ヒロセ電機株式会社
東北ヒロセ電機株式会社



ヒロセ電機本社



五反田事務所



菊名事業所



東北ヒロセ電機



一関ヒロセ電機



郡山ヒロセ電機

北米
8拠点

販売：8
R&D：2



HIROSE U.S.A.

- HIROSE ELECTRIC (U.S.A.), INC.
- Headquarters / Chicago Office
 - Irvine Office
 - San Jose Office
 - Seattle Office
 - Dallas Office
 - Boston Office
 - Tampa Office
 - Detroit Office (Automotive)

販売・R&D・製造機能を複数備える拠点の場合も拠点数は一つとカウント

株式の状況

株式の状況 (2023年3月31日時点)

発行済株式の総数	34,437,916株 (自己株式2,789,173株を除く)
株主総数	3,823名

(注)2022年5月11日付で実施した自己株式の消却により、発行済株式総数は前期末(2022年3月31日)より948,853株減少しております。

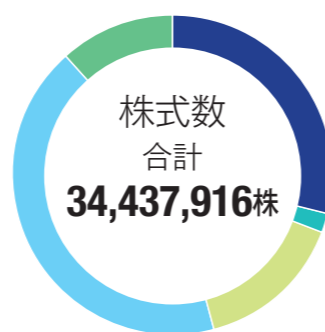
大株主 (上位10名)

株主名	持株数 (百株)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社 (信託口)	50,288
公益財団法人ヒロセ財団	31,476
ステート ストリート バンク アンド トラスト カンパニー 505223	27,018
ジェービー モルガン チェース バンク 380055	20,207
株式会社日本カストディ銀行 (信託口)	16,543
有限会社エイチエス企画	12,215
みずほ信託銀行株式会社 (信託口) 0700093	8,707
みずほ信託銀行株式会社 (信託口) 0700094	8,652
ステート ストリート バンク ウェスト クライアント トリーティー 505234	8,213
全国共済農業協同組合連合会	8,146

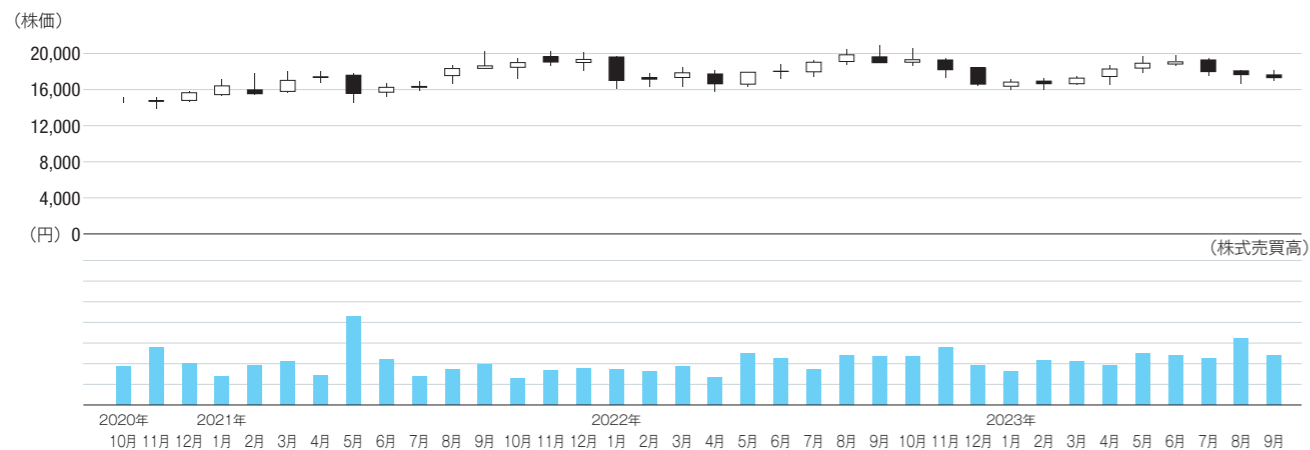
(注)上記大株主10名のほか、ヒロセグループが自己株式27,891百株を保有しております。

株式の所有者別状況

区分	株主数	持株数	持株比率
金融機関	38名	108,336百株	29.10%
証券会社	39名	7,334百株	1.97%
その他の法人	169名	55,372百株	14.87%
外国法人等	592名	158,657百株	42.62%
個人・その他	2,985名	42,568百株	11.44%



株価、売買代金の推移



会社概要

会社概要 (2023年3月31日時点)

商号	ヒロセ電機株式会社
設立	1948年6月15日
従業員	連結4,944名 (パートタイマーを除く)
資本金	9,404,379,401円

取締役 (2023年6月23日時点)

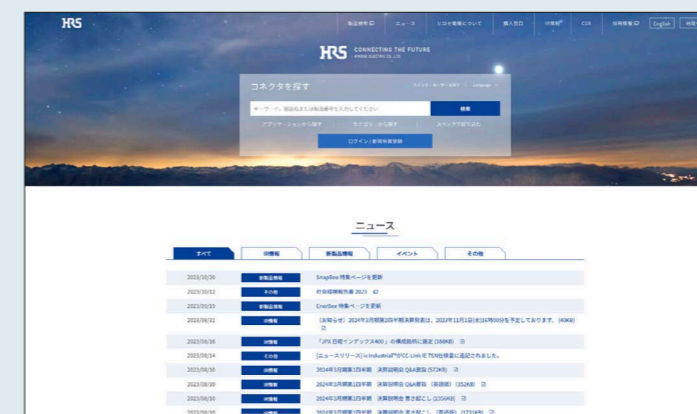
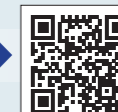
代表取締役社長	石井和徳
取締役	桐谷幸雄
取締役	佐藤博志
取締役	鎌形伸
取締役	小原秀
取締役	李相燁

社外取締役	堀田健介
社外取締役	元永徹司
社外取締役	西松正記
社外取締役	坂田誠二
取締役(常勤監査等委員)	上田昌利
社外取締役(監査等委員)	三浦健太郎
社外取締役(監査等委員)	荒木由季子
社外取締役(監査等委員)	高嶋健司

(注)社外取締役 堀田健介氏、元永徹司氏、西松正記氏、坂田誠二氏、三浦健太郎氏、荒木由季子氏、高嶋健司氏の7氏は、東京証券取引所が指定を義務づける一般株主と利益相反を生じるおそれのない独立役員であります。

ウェブサイトのご案内

<https://www.hirose.com/corporate/ja/>



より詳細な投資家情報やサステナビリティに関する情報、最新情報は、ヒロセグループウェブサイトより入手できます。

注意事項

本報告書には、ヒロセグループの現時点における予測に基づく記述が含まれています。これら将来に関する記述は、既知または未知のリスクおよび不確実性、その他の要因が内在しており、当グループにおける実際の業績と異なるおそれがあります。ご承知おきください。