

STEP 03 持続的な成長活動

STEP
03 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います。

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います。

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靭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、将来においての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います。

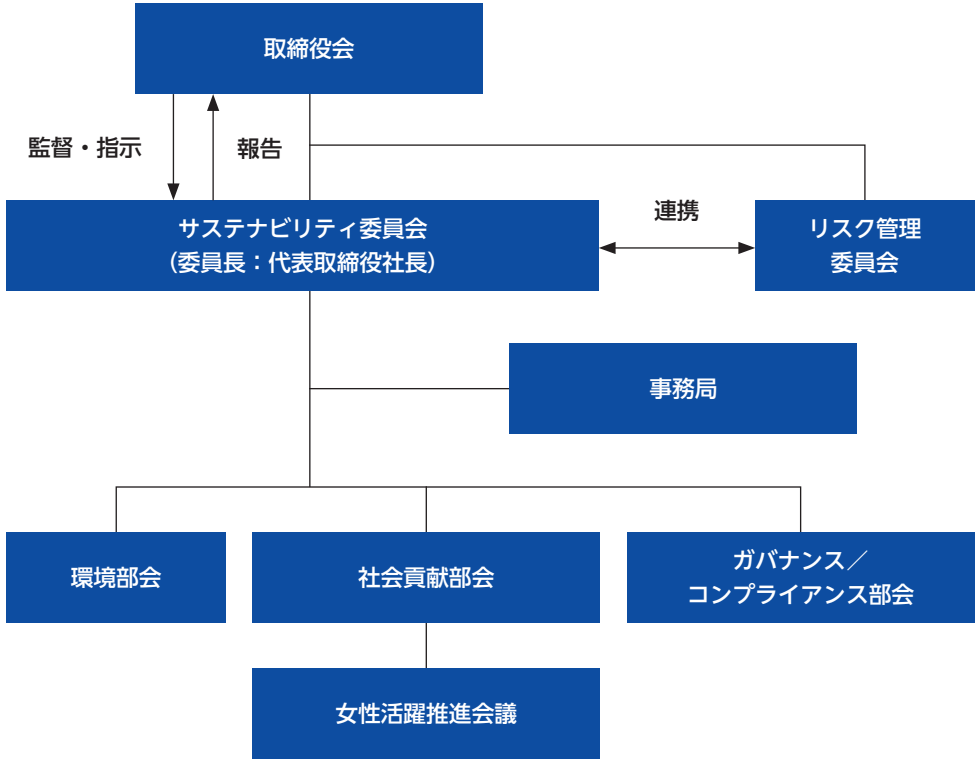
これからも、事業活動を通じて新時代の社会価値を創造することで、皆様の期待に応えられるよう努めてまいります。

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、定期的に取締役会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。

サステナビリティ・マネジメント体制



STEP 03

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。

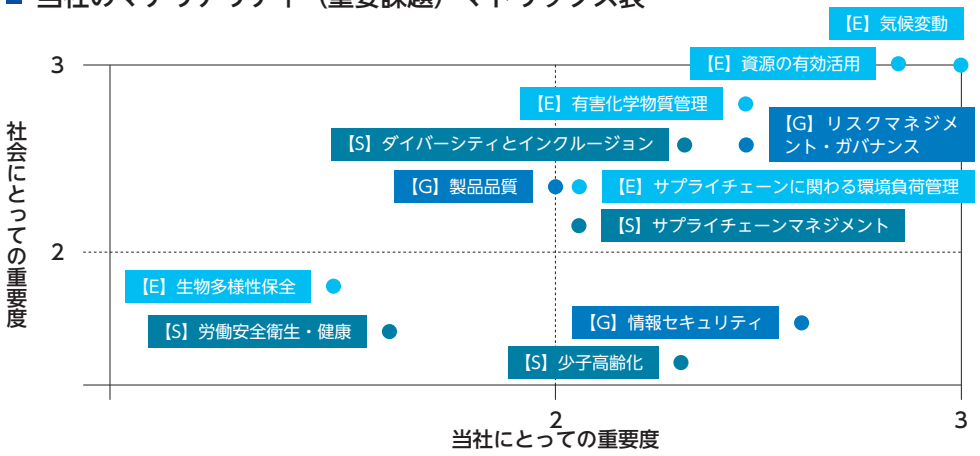
STEP 1　**社会課題の把握と抽出**
SDGsの現状や将来予想の議論、役員・従業員アンケートの実施等から抽出

STEP 2　**北陸電気工業にとっての重要課題**
環境負荷軽減への寄与、既存事業見直しによる優位性向上、新たな機会を捉えた事業拡大

STEP 3　**社会にとっての重要課題**
当社の成長基盤となる事項の充実、SDGsの目指す持続可能な社会、ESG取り組み

STEP 4　**マテリアリティの特定**

■ 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

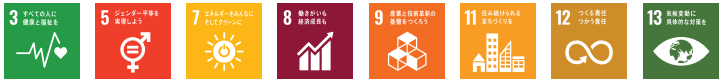
SDGsで示された社会課題に向けて取り組むことは、新たな事業機会の創出や事業成長にも繋がると考えています。サステナビリティへの取り組みを加速するため、注力していく重要課題を設定し取り組み課題を明確にしています。

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、環境貢献型製品の開発	7, 9, 11, 12, 13
	資源の有効活用	再資源化率2030年度までに86.7％へ	
	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	
	サプライチェーンに関わる環境負荷管理	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, 5, 8
	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	
	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, 16
	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	

STEP 03

マテリアリティ　【環境（E）・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	2024年度実績	2025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。	⑴省エネの推進	①CO_2排出量を2030年度に2017年度比46％削減	①37.7％削減（再エネ含まず）	①41.1％削減（再エネ含まず）
			⑵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	②11.6％削減	②16.8％削減見込み
			⑶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％	③48.3％導入	③48.2％導入
			⑷環境配慮型製品の開発	④2028年度までに売上に対する環境寄与製品比率30％	④売上に対する環境寄与製品比率27％	④売上に対する環境寄与製品比率35％
			⑸社外評価対応	⑤CDPなど社外評価の取得	⑤CDP 気候変動評価：C	⑤CDP 気候変動評価：C
			⑹TCFD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2024年６月に開示済	⑥TCFD提言に沿った情報を2025年６月に開示済
	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。	⑴工程不良削減等による廃棄物の発生の抑制 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77.3％	①再資源化率79.5％
			⑵水使用量原単位の削減	②水使用量原単位 2030年度までに2020年度比20％削減	②19.2％削減	②36.0％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。	⑴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	①インシデントゼロ
				②VOC取扱量を2030年度に2020年度比23.3％削減	②19％削減	②12.9％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。	⑴サプライチェーン全体での環境負荷の把握	①Scope３の把握（海外含む）	①算定済	①算定済
			⑵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製造製品の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（年間１件以上）	②０件	②１件
			⑶グリーン調達の推進	③グリーン調達に関する協力合意書回収率90％以上	③回収率94％	③回収率92.9％
				④環境管理物質不使用保証書回収率90％以上	④回収率94％	④回収率93.3％
				⑤環境関連活動状況調査票回収率90％以上	⑤回収率94％	⑤回収率94.6％
	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。	⑴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23.3％削減	①19％削減	①12.9％削減
社会(S)	ダイバーシティとインクルージョン	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。	⑴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5.9％	①女性管理職比率6.0％
			⑵外国人採用	②外国人の採用（定性）	②１名	②２名
			⑶経験者採用	③経験者採用比率30％以上	③採用ベース30.4％	③採用ベース39.3％
	少子高齢化		⑷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	④100％維持
			⑸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％）	⑤2.9％	⑤2.9％
			⑹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	⑥２項目とも100％維持
			⑺人材教育	⑦一人平均教育時間を2030年度に2023年度比20％増加 eラーニング受講登録率90％以上	⑦11.1％増加 88％	⑦22.2％増加 87％
			⑻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％	⑧67％	⑧67.7％

STEP 03

マテリアリティ　【環境（E）・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	2024年度実績	2025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。	⑴健康管理	①健康診断・検診の受診率100%維持継続	①99%	①100%
			⑵受動喫煙対策	②喫煙禁止エリアの維持継続	②継続済	②継続済
			⑶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	③労働災害ゼロ化 死亡重大災害０件	③２件 ０件	③４件 ０件
			⑷健康経営の認定取得 （政投銀、富山県step１、step２）	④健康経営の認定取得 （政投銀、富山県step１、step２） 2030年度 健康経営優良法人他	④富山健康企業宣言STEP１認定（2025年５月）	④富山健康企業宣言STEP２認定
	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。	⑴紛争鉱物調査	①紛争鉱物調査回答率95%以上維持	①回収率95%	①回収率95%
			⑵BCP事業継続のための調達	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	②回収率92.3%	②回収率93.1%
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。	⑴客観的な立場による取締役に対する実効性の高い監督	①独立社外取締役比率３分の１以上の構成維持	①６月の定時株主総会において40%継続	①６月の定時株主総会において40%継続
			⑵情報開示を充実するための環境整備	②IR施策（財務情報、非財務情報）の実施年１回以上の維持	②機関投資家向けに決算説明会開催 統合報告書を当社ホームページに掲載（10月）	②機関投資家向け決算説明会開催（2回／年） 統合報告書をHDKホームページに掲載（11月）
			⑶健全な企業経営者精神を発揮できる環境整備	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	③導入済	③導入済
			⑷全社的なリスク管理体制の強化	④全事業拠点の管理活動、実績評価100% （１回／年）	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	④全グループ会社のリスク管理体制 整備済 ４月リスク管理委員会、取締役会にて計画・対応状況を報告済
			⑸BCP管理体制の強化	⑤BCP運用状況の評価と是正管理100% （１回／年）	⑤BCPセルフチェック内容を確認し、是正依頼実施BCP規定の見直し実施（海外拠点と固有の災害リスク追加）	⑤BCP規定の見直し（５月）実施済 セルフチェック 全拠点 改訂版10月実施済 是正対象先（23／40、57.5%）是正実施済
			⑹コンプライアンス体制の強化	⑥行動規範教育受講、遵守宣誓100%。 役職員教育（コンプライアンス）の開催 （１回／年以上）	⑥コンプライアンス教育２回／年実施済	⑥受講者、宣誓署名者 97.6% コンプライアンス教育（８月・10月） ２回開催済 対象：全拠点 受講者数 2,341名／2,398名
	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。	⑴「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	①教育・訓練実施率100%	①セミナー実施率100% 訓練実施率100%	①セミナー実施率100% 訓練実施率100%
			⑵情報セキュリティシステムの脆弱性の診断と対策	②重大な影響が生じるセキュリティ事故０件の維持	②重大な影響が生じるセキュリティ事故０件	②重大な影響が生じるセキュリティ事故０件
			⑶社内外からの不正な物理的アクセスの制限、監視	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	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% 入退場システム導入による重要エリアへの物理的アクセス監視　監視遵守率100%	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% 入退場システム導入による重要エリアへの物理的アクセス監視　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。	⑴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	①品質コンプライアンス教育実施１回以上 意見投書対応100%	①品質コンプライアンス教育実施２回 意見投書対応100%	①コンプライアンス教育（８月・10月） ２回開催済 意見投書対応100%
			⑵計画的な品質監査	②顧客スコア 顧客目標値達成率100%	②顧客スコア 顧客目標値達成率100%	②顧客スコア 顧客目標値達成率100%

STEP 03

環境への取り組み

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。

環境配慮型製品の開発

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、再使用、再資源化に取り組み、ゼロエミッションを目指す

STEP 03

環境への取り組み

地球温暖化防止への取り組み

CO_2の排出状況

当社では、地球温暖化の原因であるCO_2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、軽油等の使用量を中心に削減計画を策定し、CO_2排出量の削減に努めています。

2025年度は、生産設備の更新・生産性向上、受変電設備などインフラ設備の更新による電力使用量を削減しました。

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2025年度は前年度比で5.5%削減しました（再生可能エネルギー分含まず）。

その他のエネルギー使用状況

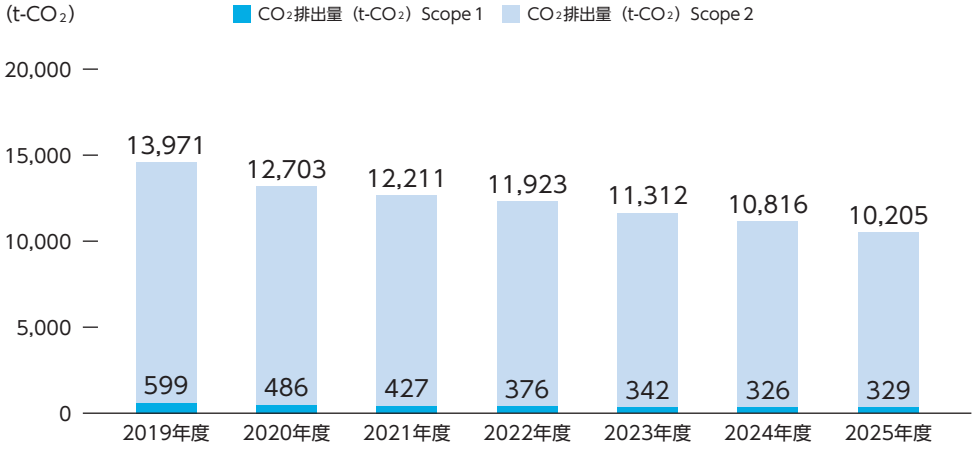
その他のエネルギー源のうち、灯油・重油は主に暖房用のボイラーの燃料として使用していますが、空調設備を高効率のヒートポンプ式空調機に順次入れ替えることにより、灯油・重油の使用量は年々減少しています。

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・軽油の使用量はハイブリッド車の採用を進めて削減に取り組んでいます。

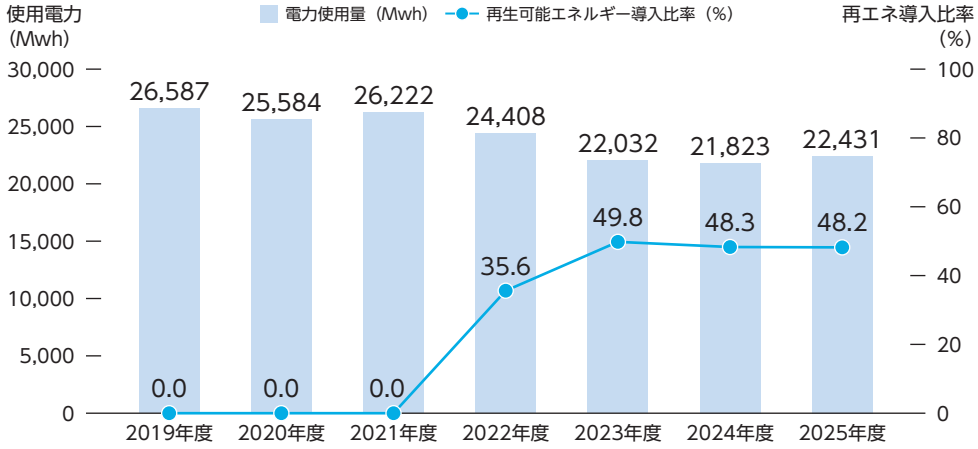
再生可能エネルギーの導入

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CO_2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、2025年度は2017年度比で約69%の削減となり、約12,000トンのCO_2を削減しています。

CO_2排出量推移　国内事業所＋営業所



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



STEP 03

環境への取り組み

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、CO_2削減に貢献するBEV・HEV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
環境配慮型製品 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、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います。 また、有害物質の全廃、削減、代替化にも取り組んでいます。	・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 
環境貢献型製品 CO_2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、BEVやHEV等の環境配慮車に使用されCO_2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います。	・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仕組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CO_2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使用、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

当社グループでは、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、特別管理産業廃棄物管理責任者を選任して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令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。

製造時における化学物質管理

当社グループでは、有害化学物質等による環境汚染および健康被害の未然防止に取り組んでいます。具体的には、化学物質の購入から保管、使用、廃棄に至るまで環境関連法令に従い環境や健康に配慮した管理を行うことにより環境汚染リスクを限りなくゼロに近づける努力を続けています。

化学物質を新規購入する際は、安全データシート（SDS）を取得して有害性や危険性を従業員に周知させる仕組みを構築しています。

また、有資格者の指揮・監視・立会いのもと、有機溶剤、特定化学物質、毒劇物、危険物の管理手順書に従い、適切に運用管理しています。海外拠点でもこれに準じた運用管理を実施しています。

STEP 03

環境への取り組み

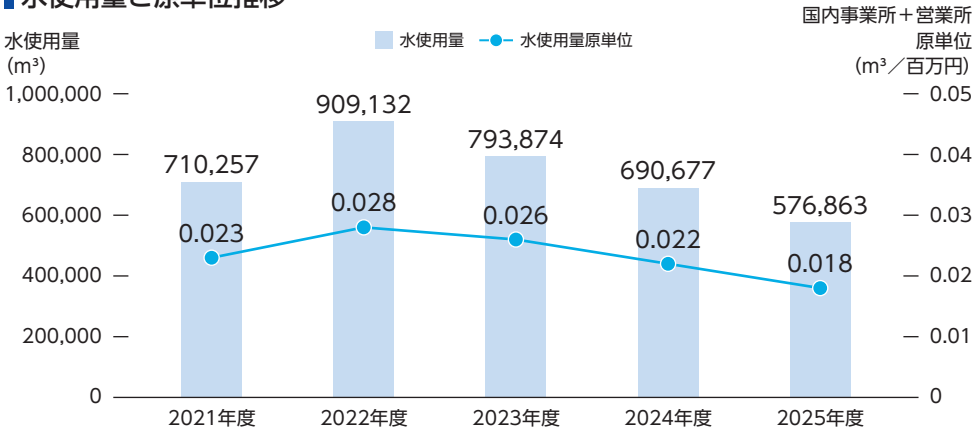
水環境への配慮

水使用量の推移

当社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います。当社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。

水使用量と原単位推移



水域への環境リスク管理

当社で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。

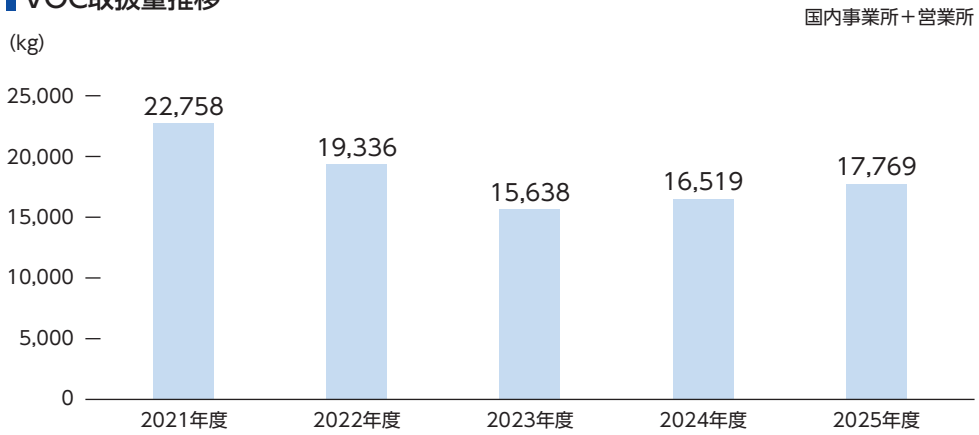
大気汚染の防止

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





STEP 03

環境への取り組み

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関わるガバナンス

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CO_2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います。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角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、定期的に取締役会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CO_2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います。

■ 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）	1.6℃／2050	1.5℃／2100
IEA　Stated Policies Scenario（STEPS）	1.9℃／2050	2.4℃／2100
IPCC　AR6　SSP1-2.6	1.7℃／2050	1.8℃／2100
IPCC　AR6　SSP2-4.5	2.0℃／2050	2.7℃／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℃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軽薄短小、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℃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。

STEP 03

環境への取り組み

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います。

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います。

a. 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
b. 2030年度目標：Scope１，２　46%削減（2017年度比、国内）
　電力の再生可能エネルギー比率：30%
c. CO_2排出量（Scope１，２）を2028年に2022年比22.6%、年率3.7%削減（海外主要工場含む）

実績は以下のとおりです。
①2025年度CO_2排出量実績は、2017年度比で68.6%削減（国内、再生可能エネルギー含む）、2022年比で年率16.7%削減（海外主要工場含む、再生可能エネルギー含まず）
②2025年度使用電力の再生可能エネルギー導入比率は、48.2%（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

CDP Discloser 2025

STEP
03 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もとに、高品質で安全な製品設計と環境に配慮したモノ造りを基本として、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。

品質保証担当 取締役　**安藤 正人**

至誠の精神

- お客様第一
- 継続的改善
- 品質重点

■ 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至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。

さらに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います。

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います。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。



STEP 03

サステナブル調達

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に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。特にお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、お互いに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（QCD）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、お取引先様に対して基本方針事項を周知し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」およびWFSGI（世界スポーツ用品工業連盟）「行動規範」に準拠し、以下10項目についてCSR活動を推進していきます。またこの内容をお取引先様にも要求していきます。

1．法令遵守・国際規範の尊重　2．人権・労働　3．労働安全衛生　4．環境
5．公正取引・倫理　6．品質・安全性　7．情報セキュリティ　8．事業継続計画（BCP）
9．社会貢献　10．サプライチェーンへの展開

加えて、管理体制（マネジメントシステム・サプライヤー管理・輸出入管理・苦情処理メカニズム・情報開示）構築も要請しています。

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お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

コンゴ民主共和国及びその周辺国（DRC諸国）やCAHRAs（紛争影響地域・高リスク地域）で採掘されるスズ、タンタル、タングステン、金、コバルト、天然マイカ、銅、天然グラファイト、リチウム、ニッケル等の鉱物は、武装勢力の資金源になるリスクや、児童労働、強制労働などの人権侵害・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、OECD「責任ある鉱物調達に関するデュー・ディリジェンス・ガイダンス」に準拠し、こうした鉱物の不使用を原則として、調達管理の強化に取り組んでいます。

お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、責任ある鉱物調達への調査協力をお願いし、紛争だけでなく、OECD Annex Ⅱ※1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
2026年度：目標95%以上　2025年度実績：95%

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お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、お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、評価結果の低いお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
2026年度：目標90%以上　2025年度実績：93%

※1 OECD「鉱物の責任ある調達に関するデュー・ディリジェンス・ガイダンス」
※2 CMRT（Conflict Minerals Reporting Template）：紛争鉱物報告テンプレート

STEP 03

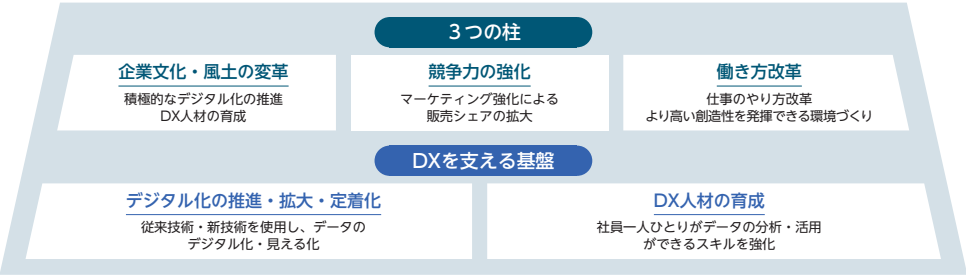
DX推進活動

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。

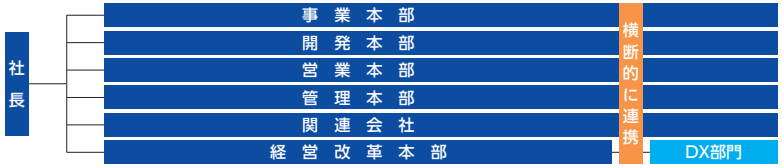
DX推進の基本方針

「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。DX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・検討を行っています。活動計画ならびにその進捗を経営層と審議の上、実行計画を確定させ、計画の実現に向けた取り組みを推進しています。



HDX（HokurikuのDX）の取り組みについて

社会課題から当社グループにとっての取り組み内容を明確にし、生産性向上には「生産DX」、働き方改革には「業務DX」と位置づけし、ビジネスプロセスの「省人化」「無人化」に取り組んでいます。



生産DX（スマートファクトリー化）

■ 生産工程の自動化推進、内製化設備の拡充、生産工程のデジタル化

ロボットと既存設備とを内製で一体化し、生産工程の自動化を進めるとともに、さらなる省人化や工程間物流の自動化を見据え、障害物を回避して目的地まで自律走行する搬送ロボット（AMR：Autonomous Mobile Robot）の内製化に取り組んでいます。また、IoTを活用した施設・設備の稼働状況の監視・制御の導入拡大により、作業者負担の軽減、人為的ミスの防止、コスト削減を図り、生産性の向上を進めています。



※生成AIによるイメージであり、開発完成は実際とは異なります。

■ AI画像検査の拡充、水平展開

労働人口の減少に対応するため、省人化と高品質検査の両立を目指してAI画像検査の内製化を推進しています。超小型製品から従来の画像検査では対応困難だった複雑な検査まで、幅広い領域へ積極的に導入を進めています。現在はさらなる効率化に向け、６軸ロボットとAI画像検査を連動させ、検査への製品供給をスムーズに行う仕組みの構築に取り組んでいます。今後は海外拠点での稼働も予定しており、これにより、国内外の生産工程における品質平準化と生産効率の最適化を推進します。



■ 部材倉庫のピッキング作業簡易化

モノの位置をデジタル化し、誰でも容易にピッキング作業ができる環境を整え、属人化の撲滅とヒューマンエラーの防止に取り組んでいます。



業務DX（スマートオペレーション化）

■ AI-OCRとRPAの連動による管理工数の削減

AI-OCRとRPAの連動により伝票入力を自動化し、ホワイトカラー定例業務の効率化を推進しています。これにより創出された人的リソースを、より価値の高い作業への配置に見直すことで、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。



■ 生成AIを活用した業務の効率化

社内インフラとして生成AIを本格導入し、従来ヒトが行っていた集計や検索・要約等の作業を自動化し、負担軽減と業務効率の改善に取り組んでいます。安全な運用のためのガイドライン整備や適切なツール選定のもと、社内における好事例の収集と共有化を進めています。今後はこれらの知見を活かし、さらなる利活用の拡大と全社的な業務効率化を推進します。

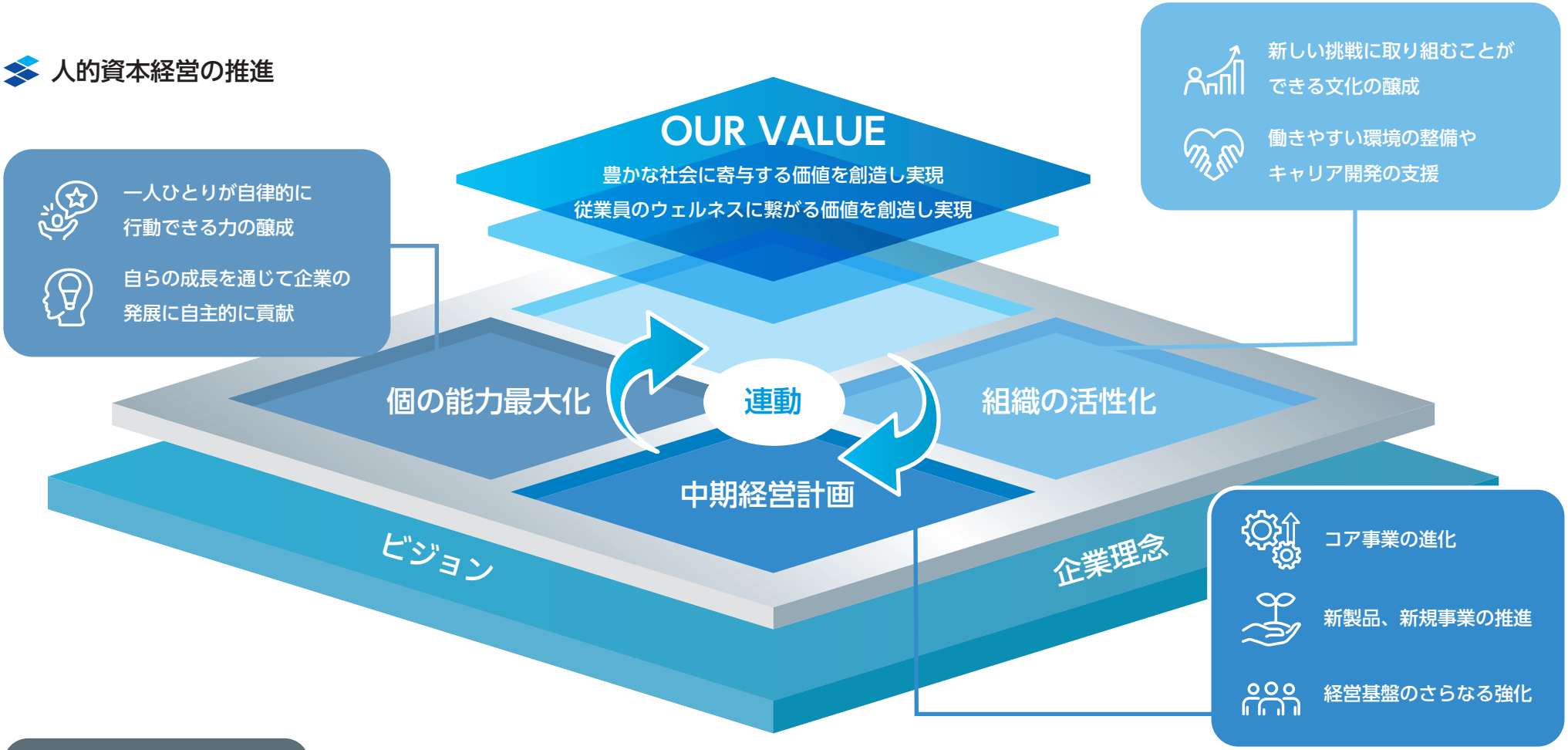
今後の取り組み

成功事例を体感できる実践型研修を重ね、利便性の実感を通して「気づきに敏感」「自主性のある」デジタル人材の育成を推進しています。2026年度はこれまでの取り組みに加え、生成AIを中心としたさらなるスキルアップを図るため、社外講師を活用したより高度で専門的な実践プログラムの導入を予定しています（2026年度は40名対象）。社内外の知見を融合させることで、組織のデジタル化を先導する推進リーダーをはじめ、業務効率化を牽引する次世代人材の輩出を目指します。

STEP 03

人材戦略

人的資本経営の推進



重点施策

適正な人材配置　人材育成　ダイバーシティ・インクルージョン　人権　安心安全

STEP 03 人材戦略



人事担当執行役員メッセージ

従業員のウェルネスに繋がる価値を創造し実現

当社を取り巻く経営環境は、脱炭素化に伴う技術革新、地政学リスクの拡大など大きな変化の中にあり予測が難しく、先が見通せない時代となっています。こうした変化が常態化する環境下におきましては変化に追随する企業対応力が不可欠と考えています。

当社の企業理念、ビジョンを土台とし、個の能力を最大化し、組織の活性化を図り、「豊かな社会に寄与する価値を創造」、「従業員のウェルネスに繋がる価値の創造」の実現に向けて事業戦略と連動した人的資本経営の推進が重要と考えています。

「個の能力最大化」では、一人ひとりが自律的に行動できる力の醸成や自らの成長を通じて企業の発展に自主的に貢献できる人づくりを率先してまいります。

「組織の活性化」では、新しい挑戦に取り組むことができる文化の醸成や働きやすい環境の整備やキャリア開発の支援に注力してまいります。

こうした取り組みを通じて、従業員のエンゲージメントを向上させ、最大限のパフォーマンスを発揮できる職場環境の実現に取り組んでいきます。

人事部長　**釈永　敦**

重点テーマ	取り組み	中計2027期間における目標
適正な人材配置	人材確保	事業戦略と連動した人材の獲得、配置の戦略的実行
	適材適所の促進	個の挑戦を後押しする人材配置
人材育成	キャリア開発の支援	高度専門人材の育成強化
	研修機会の拡大	次世代リーダーの育成
	女性活躍の推進	女性管理職比率 2025年度６％ ➡ 2027年度８％
		担当取締役による推進強化
ダイバーシティ・インクルージョン	経験者採用の拡大	採用比率ベース30％以上
	シルバーエイジの活躍推進	60歳以上の雇用条件見直し、次世代への技能継承推進

社員のウェルビーイング向上と新しい挑戦に取り組むことができる文化の醸成を目指す

KPI ■ 従業員エンゲージメント向上
エンゲージメントスコア　2025年度 67.7％ ➡ 2027年度 70％以上

■ 事業戦略と連動した人材戦略の取り組み

当社では、人的資本経営の重点施策を「適正な人材配置」、「人材育成」「ダイバーシティ・インクルージョン」「人権」「安心安全」の５つに定め、活動を推進しています。

その中でも、中期経営計画2027では事業戦略と連動した人材戦略として「適正な人材配置」、「人材育成」「ダイバーシティ・インクルージョン」を重点テーマにしています。

Ⅰ.「適正な人材配置」

基本的な考え方

事業戦略の実現に必要となる人材確保や個の挑戦を後押しする人材配置により適材適所を促進し、事業戦略と連動した適正な人材配置に取り組みます。

STEP 03 人材戦略

人材確保

1）事業戦略実現に必要な人材ポートフォリオ策定

経営ビジョンの達成に向けて、成長分野の新製品開発や事業構造改革が求められる領域において事業戦略の遂行に求められる人材の質と量を明らかにした部門別「人材ポートフォリオ」の策定を進めています。

当該ポートフォリオは中期的なロードマップとしており、人材戦略会議を定期的に開催し、事業の優先度に基づき人材リソースの最適配分や採用活動の多様化などを進めています。

2）多様な人材獲得の取り組み

豊富な知識、経験を有する経験者採用の促進や成長事業推進に求められる高度専門人材の採用の他、育児や介護などの理由で退職された従業員の再雇用、定年延長化によるシルバーエイジの活用など、多様な人材獲得に向けた取り組みを強化しています。

多様な視点の獲得	・キャリア採用、高度専門採用
退職者の再雇用	・アルムナイ・カムバック制度
多様な形態で柔軟に活用	・契約社員、定年延長化、門戸を広げた多様な採用拡大

適材適所の促進

個の挑戦を後押しする人材配置

社員が自らの保有能力や挑戦したい思いなどを申請する自己申告制度を運用しています。社員のニーズがより反映しやすくなるよう、個人のキャリア実現に向けて上司と部下の定期面談を通じ、希望する職場職種への異動など、マッチングの機会を拡大させています。

業務面接制度／フォローアップ面接

業務目標と能力開発に関して、半期に一度、社員が上司との面接を通じて、確実な成長に繋げています。目標に向かうプロセスを重視し、評価の納得性を高め、エンゲージメントの向上に役立てています。

また、他事業部、他職種へ異動した社員に対しては、フォローアップ面接を実施しマッチングや能力発揮度合いの確認をしています。

Ⅱ.「人材育成」

基本的な考え方

人材育成は、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。

キャリア開発の支援

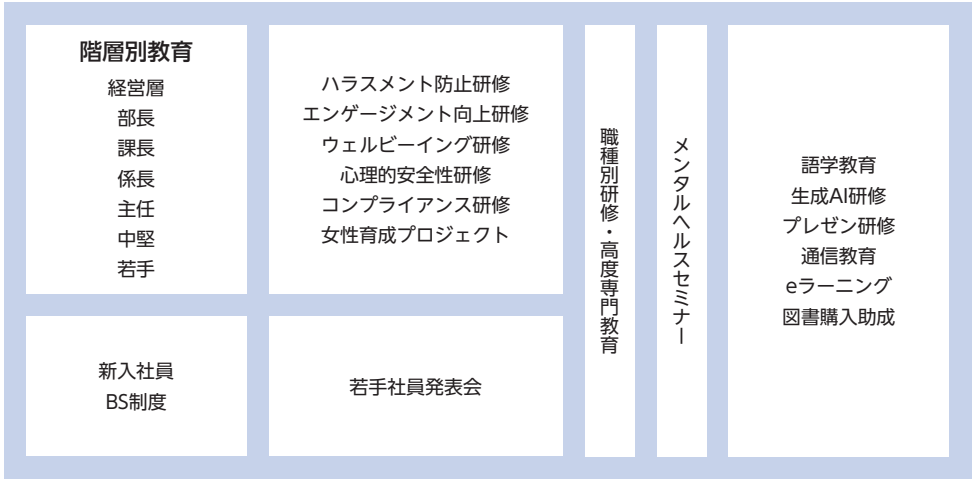
1）高度専門人材の育成強化

昨今、社会課題解決に向けた価値創出やデジタル・トランスフォーメーション（DX）の推進には、高度な専門教育が必要となってきており、情報セキュリティなどの高度専門教育を強化しています。

2）教育プログラムの拡充

階層別、女性育成プロジェクト、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を実施していますが、最近は、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、教育プログラムの拡充を図っています。

教育体系概略図



STEP 03

人材戦略

研修機会の拡大

1）次世代リーダーの育成

従来の階層別教育に加えて、海外実践研修など幅広い見識と経験を得られる機会を提供しています。

また、リーダーとしての心構えや仕事に向き合う姿勢のアドバイスを受け、次の時代を切り開く人材を育成するために、異業種の幅広い職層の方々が参加する講座、セミナー、塾など男女問わず積極的に参加しています。

2）若手社員の育成推進

・ブラザーシスター制度

新入社員のサポートと先輩社員のコミュニケーション能力アップを図る取り組みとして、ブラザーシスター（BS）制度を導入しています。職場の中での相談や雑談が気軽にできるよう、BS担当者（メンター）と人事部が連携して運営しています。

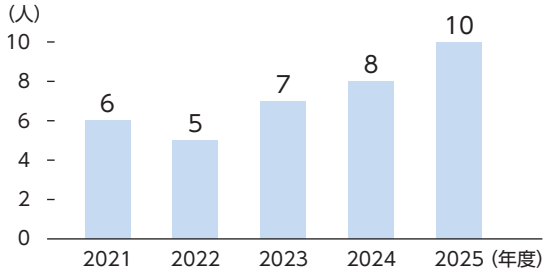
・入社３年目発表会

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、後輩社員も参加し一人ひとりが自律的に行動できる力の醸成に向けた育成活動を推進しています。

3）リカレント教育

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



女性活躍の推進

1）女性管理職比率の向上

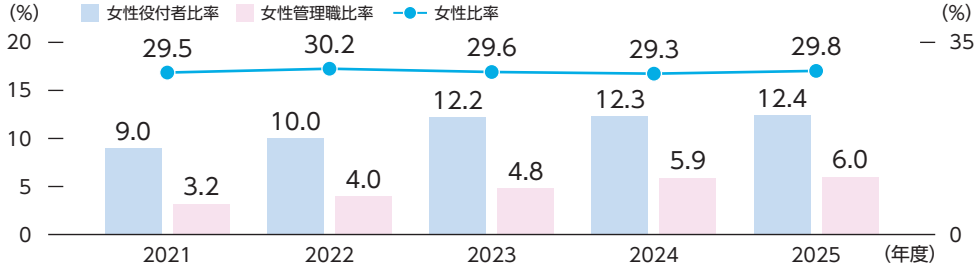
少子高齢化により労働力人口が減少する中、女性をはじめとした多様な人材を育成していくことは、企業の持続的な発展のためには不可欠であり、当社では女性育成プロジェクトや女性セミナーなどを積極的に企画、実施しています。

こうした中、女性管理職比率は、2025年度は６％となりました。今後は、2027年度８％、2030年度10％を目標として女性活躍を推進していきます。

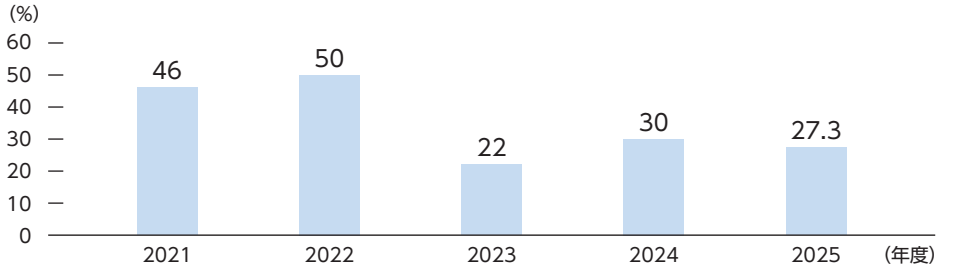


とやま女性活躍企業認定証

女性登用実績推移



年度別採用者の女性比率（全採用）



STEP 03 人材戦略

2）女性担当取締役による推進強化

ダイバーシティ経営推進の核として、女性担当取締役や各部門の女性代表委員が参加する「女性活躍推進会議」を毎月開催しています。

本会議は女性メンバーが主導して運営し、自社理解を深める勉強会や研修の企画をはじめ、職場の課題調査から改善提案・実行・フィードバックまでを主体的に行っています。女性視点での議論を通じて従業員エンゲージメントを高め、誰もが能力を発揮し、活躍できる環境づくりを推進しています。




女性活躍推進会議

Ⅲ.「ダイバーシティ・インクルージョン」

基本的な考え方

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、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。多様な人材を受け入れ、お互いに認め合いながら組織の一体感を醸成していきます。

経験者採用の拡大

1）採用比率ベース30%以上へ

同業種、異業種問わず、経験者採用はいずれも多様化の観点から重要であり事業戦略の連動性において必要となる専門性の高い職種や挑戦意欲の高い人材の採用を推進しています。現在、経験者採用の構成比率は約20%を維持しています。今後30%以上を目標として採用比率の拡大を推進していきます。

2）シルバーエイジの活躍推進

豊富な経験を持つシルバーエイジ社員は、事業継承や次世代への技能継承など業務遂行において重要な役割を担っており、活躍推進を図るために定年延長と継続雇用条件の改善を進めています。

多様な働き方（経験者採用）

異業種からの転職　（海外製造拠点　A.O.さん）

昨年12月に入社、現在は製造業における受発注から費用管理の方法、損益や収支報告などの経営知識を学びながら、現地主導の体制づくりのために日々邁進しています。

2012年から単身でマレーシアに渡り、前職では日本語教師として多くの外国人と向き合って参りました。第二の故郷となったマレーシアで今後も長く働き続けたいと思い、HDKの扉を叩きました。教育業で培ってきた「人づくり」の経験を活かし、企業が必要とするスキルを磨きながら、会社の成長に貢献していきたいです。



STEP 03

人材戦略

外国人の採用推進

多様化を重視し、外国人や帰化された方々を含めて日本全国、国内外から広く人材を求めています。



インド大学生の富山企業訪問

多様な働き方（外国人採用）

誰もが活躍できる社風を実感　（開発部門　M.J.さん　韓国出身）



私は新卒で入社し、開発本部に配属されて以来、新製品の開発に携わっています。

母国においても、研究開発は企業の要となる重要なポジションだというイメージがありました。

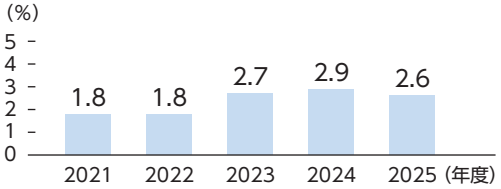
そのため、外国籍である私がこのような大役を任せていただけることに大変感謝するとともに、当社が国籍や出身に関わらず公平な採用・登用を行っていると、身をもって実感しています。

また、工場実習でお世話になった方々や、現在の開発本部の先輩方も、いつも親身にサポートしてくださいます。こうした経験から、当社は「自ら努力を重ねれば、誰もが思い描いた通りに能力を発揮できる職場」だと日々感じています。

障がい者の雇用促進

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行い、就労体験の受け入れ研修を通じ、多様性の視点を重視した柔軟で安定的な採用の確保を進めています。

障がい者雇用率の推移



多様な働き方の拡充

1）育児支援制度

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、家族手当の支給も大学卒業までに拡大しています。これらの取り組みで、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。

男性の育児休業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、取得率の向上に繋げています。また、社内の育児休職取得助成金制度を新たに創設し、取得促進に取り組んでいます。

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

2）介護支援制度

少子高齢化の社会課題がある中、介護が必要となる機会も増加しており、従業員の働きやすい職場環境の向上が不可欠です。

当社では、介護休職について必要に応じ長期間取得の奨励を行い、介護の支援を強化しています。なお、介護休業後の復職率は、100％維持を継続しています。

STEP 03 人材戦略

Ⅳ.「人権」

基本的な考え方

当社では、「人権方針」を制定し、全ての人びと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

事業活動において「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尊重しています。

加えて、サプライチェーンでは、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として、「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います。

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。



Ⅴ.「安心安全」

基本的な考え方

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、多様なライフスタイルに対応した労働条件や安心安全な職場環境の整備に努めます。

健康経営の推進

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。当社では、とやま健康企業宣言の認定を取得しています。

DBJ健康格付 2023

- 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。

- とやま健康企業とは、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。



STEP 03

人材戦略

労働安全衛生の取り組み

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、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国内外の全事業所で、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います。2025年度には、労働安全衛生規格ISO45001認証を取得し、製造現場を中心に職場環境の改善に継続して取り組み、労災事故発生の予防に努めています。



働き方改革の推進

1）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。短時間勤務や、週休３日など、多様な働き方を受け入れ、従来よりも複雑な労働時間管理が必要になってきていますが、適切な労働時間管理に取り組んでいます。

2）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。

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、当社で働くすべての労働者を対象としたハラスメント防止の取り組みを強化しています。

職場環境の悪化や個人の尊厳を侵害する行為の未然防止に向けた従業員教育を実施するとともに、社長と部門長の連名による啓発ポスターを職場に掲示し、方針の周知徹底を図っています。



ハラスメント防止研修

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り扱いが生じないよう、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。

メンタルヘルスケア

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システム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

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。

福利厚生の充実化（ファイナンス・ウェルネス制度の導入）

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	確定拠出年金制度	手当あり
	従業員持株会制度	奨励金あり

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。

確定拠出年金制度は全社員が加入しており、制度の拡充を進めています。

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65.7%（2025年度、前年度比同水準）に達しています。

STEP
03 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。

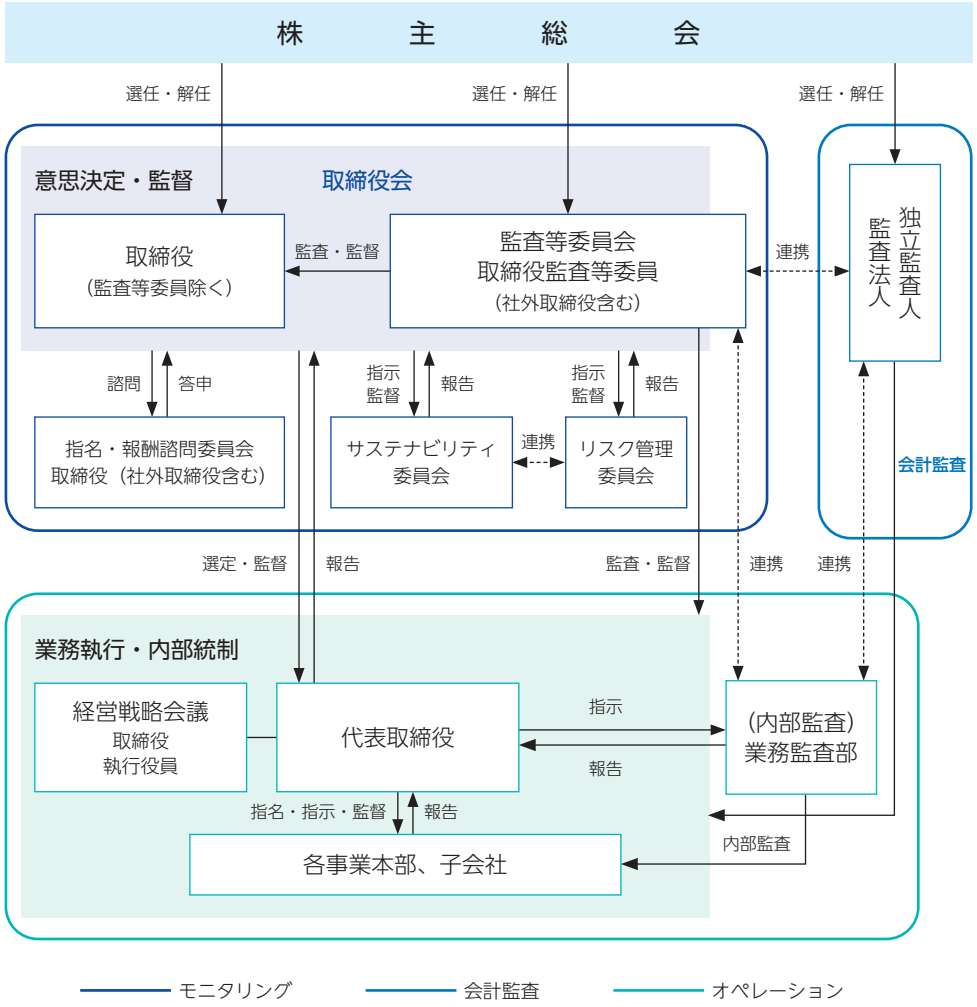
コーポレート・ガバナンスの基本方針

（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】



STEP 03

コーポレート・ガバナンス

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づ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。





【取締役（2026年７月１日時点）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	所有株式数※
下坂 立正 代表取締役社長	男性	○	○				○	○	○	15回／15回 (100%)	14,714株
福澤 義司 常務取締役	男性		○		○	○				15回／15回 (100%)	2,352株
村上 吉憲 常務取締役	男性		○	○	○	○			○	15回／15回 (100%)	6,876株
西村 裕司 取締役	男性		○		○	○			○	15回／15回 (100%)	8,376株
安藤 正人 取締役	男性		○	○	○	○			○	15回／15回 (100%)	4,368株
坪川 貞子 取締役	女性							○	○	15回／15回 (100%)	900株
杉本 学 取締役常勤監査等委員	男性		○		○			○		15回／15回 (100%)	6,900株
北之園 雅章 取締役監査等委員	男性							○	○	15回／15回 (100%)	100株
菊島 聡史 取締役監査等委員	男性	○					○	○	○	15回／15回 (100%)	3,100株
井村 一明 取締役監査等委員	男性						○		○	15回／15回 (100%)	1,900株

※ 2026年３月末時点の当社株式所有数

STEP 03

コーポレート・ガバナンス

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。

2025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記名式の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あります。

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経営戦略やリスク管理に関する議論の充実化、資料説明の質の向上やDXの活用等については、リスク管理に関する議論の充実、資料説明のDX化等が進んだと認められました。一方、経営戦略に関する議論については、引き続き、課題として取組みを継続する必要があること、サクセッションプランの議論も継続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

今回の課題提起の内容を踏まえて、経営戦略に関する議論については時間確保と内容充実に努めてまいります。またサクセッションプランについても運用強化を図る等により、引き続き、コーポレートガバナンス体制の充実及び取締役会の実効性を更に高めるよう取組んでまいります。

監査・監督体制

監査等委員会は４名で構成されています。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・ガバナンスのさら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。

STEP 03

コーポレート・ガバナンス

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。

2025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	6	77	54	12	9
	監査等委員	1	15	15	–	–
社外取締役		4	17	17	–	–

STEP 03

コーポレート・ガバナンス

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）



常務取締役

福澤 義司

コンポーネント
事業本部担当

1987年 4月　当社入社
2002年 7月　朝日電子㈱工場長
2019年 6月　朝日電子㈱代表取締役社長（現任）
2021年 7月　当社執行役員
2023年 7月　当社執行役員コンポーネント事業本部長
2025年 6月　当社取締役コンポーネント事業本部長
2026年 6月　当社常務取締役コンポーネント事業本部管掌役員（現任）



常務取締役

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㈱開発部長
2014年 7月　上海北陸微電子㈲董事長
2018年 7月　HDKマイクロデバイス㈱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
2026年 6月　当社常務取締役モジュールシステム事業本部長（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

安藤 正人

品質保証担当

1984年 4月　当社入社
2014年 7月　当社アドバンストデバイス開発本部　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㈱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
2026年 4月　当社取締役品質保証担当（現任）



社外取締役

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
2025年 6月　当社社外取締役（現任）

STEP 03

コーポレート・ガバナンス

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 6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

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　㈱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　㈱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・報酬諮問委員会
委員長

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）

執行役員



執行役員

飯山 康太

営業マーケティング
本部長



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

釈永 敦

人事部長



執行役員

荻原 克行

開発本部長



執行役員

熊野 慎治

モジュールシステム
事業本部製造部長



執行役員

金川 智久

管理本部長



執行役員

江守 司

HDKタイランド
マネージングディレクター



執行役員

今村 徹治

センサ＆ピエゾ事業本部長

STEP 03 コーポレート・ガバナンス

リスクマネジメント

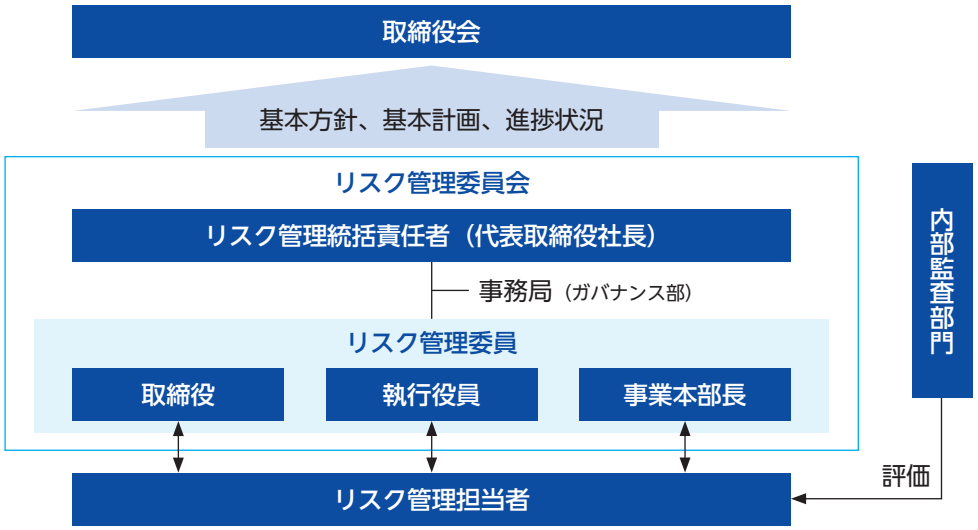
基本的な考え方

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。

2025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
		海外依存による事業展開リスク
	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
		災害（BCP、緊急事態）リスク
		人的要因リスク、人権への影響リスク

STEP 03

コーポレート・ガバナンス

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もありますが、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、自分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１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います。

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。

STEP 03

コーポレート・ガバナンス

情報セキュリティへの対応

当社グループは、情報資産の保護を重要な経営課題と認識し、お客様からの信頼確保と事業の継続的な運営を図るため、情報セキュリティの確保に努めています。高度化・複雑化するサイバー攻撃や巧妙化する不正アクセスから情報資産を守るため、情報セキュリティ対策の重要性は益々高まっています。

これらの脅威やインシデントによる業務停止リスクの最小化に努め、「情報資産の機密性、完全性、可用性の確保」および「信頼性の高い情報セキュリティ体制の確立」を情報セキュリティ方針として掲げています。

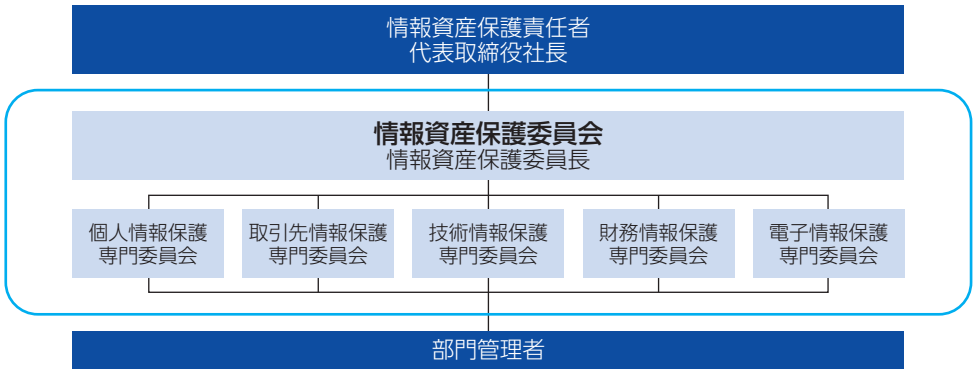
また、その取り組みの一環として「ISO/IEC 27001」認証を取得し、確立したISMS（情報セキュリティマネジメントシステム）の実効性ある運用と、全社的なガバナンスおよびセキュリティ体制の継続的改善を推進しています。

ISO27001:2022 認証取得

情報セキュリティ体制

情報セキュリティガバナンスを確立し、情報資産保護全般に関する方針の策定や対策の意思決定を行う組織として、経営責任者のもと、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。

委員会を中心に全社横断的なセキュリティ目的・目標を策定し、組織全体で計画的なリスクマネジメントを実行する体制を確立しています。



情報資産保護対策

当社が保有・利用している個人情報や機密情報（技術情報や営業情報など）のみならず、取引先などのビジネスパートナーの情報についても、適切かつ厳格なルールに基づき厳重に管理・保護を行っています。これらを漏えい、紛失、破壊、改ざん、および不正アクセス等の脅威から守るため、以下の対策を講じています。

■ 組織的対策

定期的なリスクアセスメントによる脅威の未然防止に努めるとともに、有事には専門組織HDK-CSIRTが迅速に対応します。対策本部と密に連携し、被害の最小化から復旧、徹底した再発防止までを迅速に実行する体制を整えています。

■ 人的対策

全ての従業員および役員が情報セキュリティの重要性を理解し、情報セキュリティ方針および関連規定を遵守し、その責務を遂行する体制を整えています。入社時および契約締結時に秘密保持契約を締結し、これを支援するために「ISMS教育に関するガイドライン」に基づく体系的な教育・研修、および実動的な訓練を定期的・継続的に実施することで、組織全体のセキュリティ意識の維持・向上に努めています。

■ 物理的対策

情報資産の機密性、完全性、および可用性を確保するため、情報資産が保管されている重要領域への物理アクセス管理を行っています。オフィス内は重要度に応じたセキュリティ境界（エリアレベル）を設け、厳格な入退室管理を実施することで、不審者の侵入や不正な情報持ち出しの防止を徹底しています。

■ 技術的対策

情報システム全体への多層的なセキュリティ対策の導入によりサイバーリスクを低減しています。さらに、免震装置や無停電電源装置の設置、およびバックアップ運用を講じることで、災害発生時にもシステムの可用性と完全性を維持しています。

STEP 03

コーポレート・ガバナンス

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、日常の業務の中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

2025年度のコンプライアンス教育は、当社のグループ行動憲章の遵守をテーマに選定し、グループ全拠点の役職員全員を対象としました。教育受講者には、日々の業務で実践すべき指針としてグループ行動憲章を理解し、遵守することへの宣誓署名を行いました。今回のコンプライアンス教育の受講、宣誓署名者は2,341名、97.6%であり、今後も役職員の受講、宣誓書名100%に向けて継続するとともに、法改正情報の提供等を通じて、コンプライアンスの徹底を図っています。

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ることが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、窓口を設置しています。内部相談は、Webによる投書システム窓口を設置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。

3．2025年度に寄せられた通報・相談は99件で、そのうち会社の制度に関するものは44%、職場環境に関するものは21%を占めています。2025年度の通報・相談のうち、コンプライアンス違反に繋がる通報・相談は無く、当社事業に重大な影響を与える事実はありませんでした。

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

STEP
03 社外取締役メッセージ



中計2027の実現に向けて特に期待することをお聞かせください



菊島取締役　中計2027について、売上高が概ね計画通りに進捗している点は評価しています。一方、収益面は中東情勢や資源価格の急騰等により、取り巻く環境は非常に厳しいものとなっています。この状況を打破するには、「従来からの強みであるコア事業の更なる進化」と「新製品・新規事業の推進」による、一層強固な収益基盤の構築が不可欠であり、経営陣には積極的で力強い舵取りを期待しています。

人的資本経営に期待することをお聞かせください



坪川取締役　「OUR VALUE」の実現に向けた、個の能力最大化と組織の活性化を連動させる取り組みは、社員のウェルビーイング向上と果敢な挑戦を促す文化の醸成という形で、確かな手応えとなって表れ始めています。

私は女性取締役として女性活躍の推進に注力してまいりましたが、多様性は新たな価値を生み出す原動力です。今後は、女性のみならず全ての従業員一人ひとりの異なる個性やバックグラウンドが尊重され、誰もが安心して主役となれる環境づくりをさらに加速させる必要があります。社外取締役の立場として、次世代を担う人材の育成や環境整備の進捗を客観的な視点で見守りつつ、当社の変革と持続的な企業価値向上を力強く支えてまいります。

持続的成長を支えるガバナンスをさらに進化させるための課題をお聞かせください



北之園取締役　この１年の活動を振り返ってみますと、以前から課題であった海外グループ会社のガバナンス改善について、地政学リスク等を踏まえた議論が迅速になされ、一定の進捗があったと感じています。

次なる課題は、グローバル全体における「自律的なガバナンス」の定着です。本社主導から一歩進み、各地域のマネジメント自らがリスクを早期に検知し、柔軟に適応できる組織のレジリエンスをさらに高めていただきたいと考えています。執行側が主体となって経営基盤をアップデートする本質的な議論に取り組み、強固なグローバル経営基盤が確立されることを期待しています。

社外取締役としてこの１年間で評価できる点、引き続き課題と感じる点をお聞かせください



井村取締役　中計2027の実行フェーズにおいて、昨年の課題だった「事業戦略と連動した人材育成」のロードマップが示され、人的資本の議論が大きく前進した点は高く評価できます。一方、今後の課題はサステナビリティ経営と事業活動の「真の一体化」を、いかに現場レベルの実行力へと繋げていくかです。中計で掲げている戦略的な取り組みを、全社員の意識や日々の業務へ確実に浸透させていくことを期待しています。

経営陣には強力なリーダーシップで組織を牽引し、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値向上を実現していただきたいと考えています。