

エレマテック
統合報告書
2024

elematec



モノ作りに多様な選択肢。
エレクトロニクスに新しい
価値。

Value for Manufacturing

経営理念

使命

良いつながりを広げ新たな価値を提供する

経営方針

- 多様で高品質な商品とサービスをグローバルに提供する
- 常に自己革新に努め、成長の持続と社会的信用の向上を追求する
- 企業統治を重視し、環境と安全に配慮しながら、企業価値の最大化に努める
- サステナビリティ基本方針のもとに持続可能な社会の実現に貢献する

行動指針

- お客様の立場を考え、「モノ作りのパートナー」として信頼される
- 活発な意見交換を行い、情熱とスピードとチームワークで挑戦する
- 各人が能力向上に努めるとともに、均等な機会と公平な評価を重視する
- グループの発展と社員の幸福を追求する

エレマテックの目指す姿

エレクトロニクスの力で豊かな未来を切り拓く

取引先にとって

変化するニーズに
応えられる総合力を
持ったパートナー

従業員にとって

個々が
やりがいを持って
自己実現できる会社

世の中/地球/世界 にとって

持続可能な社会の
実現に貢献し、
人々の暮らしを
豊かにする企業

株主・投資家 にとって

企業価値の
持続的な向上、
株主還元の充実を
実現する企業

elematec

社名の由来

「エレマテック (elematec)」はエレクトロニクス (electronics)、マテリアル (material)、テクノロジー (technology) を合わせた造語で、先進の電子材料、電子部品等に技術を掛け合わせて、新たな価値を創造する商社として発展していくという想いが込められています。

見通しに関する注意事項

本報告書に記載されている将来の見通しに関する記載は、本報告書の作成時点の当社グループの判断に基づくものであり、リスクや不確定な要因が含まれています。

今後、様々な要因によって、見通しとは大きく異なる結果となる可能性がありますことをご承知ください。



Contents | 目次

01

エレマテックの価値創造

- 03** エレマテックのあゆみ
- 04** 注力市場：直近10年のポートフォリオの変遷
- 05** 数字で見るエレマテック
- 07** エレマテックが活躍するフィールド
- 09** グローバルネットワーク
- 10** 地域別セグメント情報
- 11** 価値創造プロセス
- 12** 成長の源泉（6つの資本）

02

成長を支える戦略

- 13** トップメッセージ
- 19** コーポレート本部担当役員メッセージ
- 23** 中期経営戦略「elematec Pro+」
- 25** 特集：重点施策
 - 25 ポテンシャルエリアの本格開拓
 - 26 開発部の機能強化
 - 27 M&A・アライアンスによる顧客基盤・事業領域の拡大
- 28** 重点マーケット別成長戦略
- 31** 顧客ニーズに応える高い技術力
- 33** きめ細かな品質管理力

03

サステナビリティへの取り組み

- 35** サステナビリティマネジメント
- 37** 環境
- 40** 社会

04

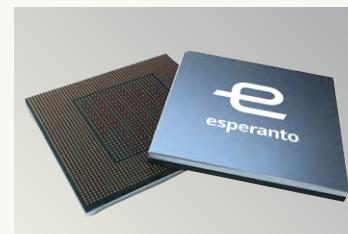
価値創造を支える経営基盤

- 48** ガバナンス
- 55** コンプライアンス
- 56** リスクマネジメント

05

データ集

- 57** 主要財務データ
- 58** 連結子会社・国内ネットワーク
- 59** 会社概要・株式基本情報



編集方針

当社グループは、ステークホルダーの皆様との重要なコミュニケーションツールとして、2022年度より統合報告書を発行しました。本レポートを通じて、当社グループの価値創造ストーリーやサステナビリティへの取り組み等の非財務情報についても積極的に開示し、ステークホルダーの皆様に当社グループの中長期的な企業価値向上に向けた各種施策をご理解いただき、新たな対話の機会を創出することを目的としています。

発行時期：2024年9月

対象期間：2023年度（2023年4月～2024年3月）

参考ガイドライン

- IFRS財団「国際統合報告フレームワーク」
- 経済産業省「価値協創のための統合的開示・対話ガイド（価値協創ガイド）」
- Global Reporting Initiative 「GRIサステナビリティ・レポートング・スタンダード」

対象範囲

当社グループ（当社及び連結子会社）

コーポレートサイト

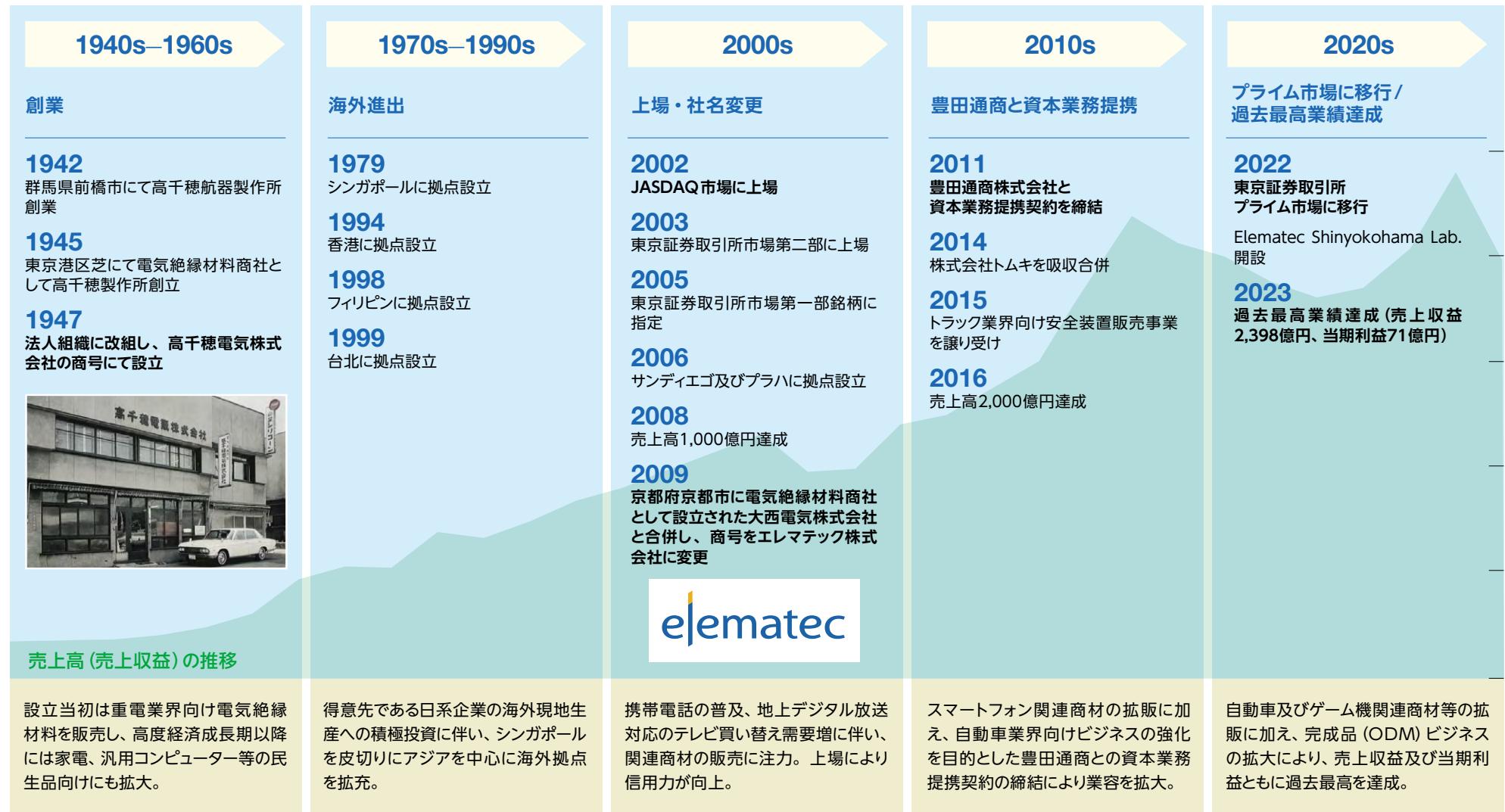
当社グループの詳細情報については、コーポレートサイトをご覧ください。

<https://www.elematec.com/>



エレマテックのあゆみ

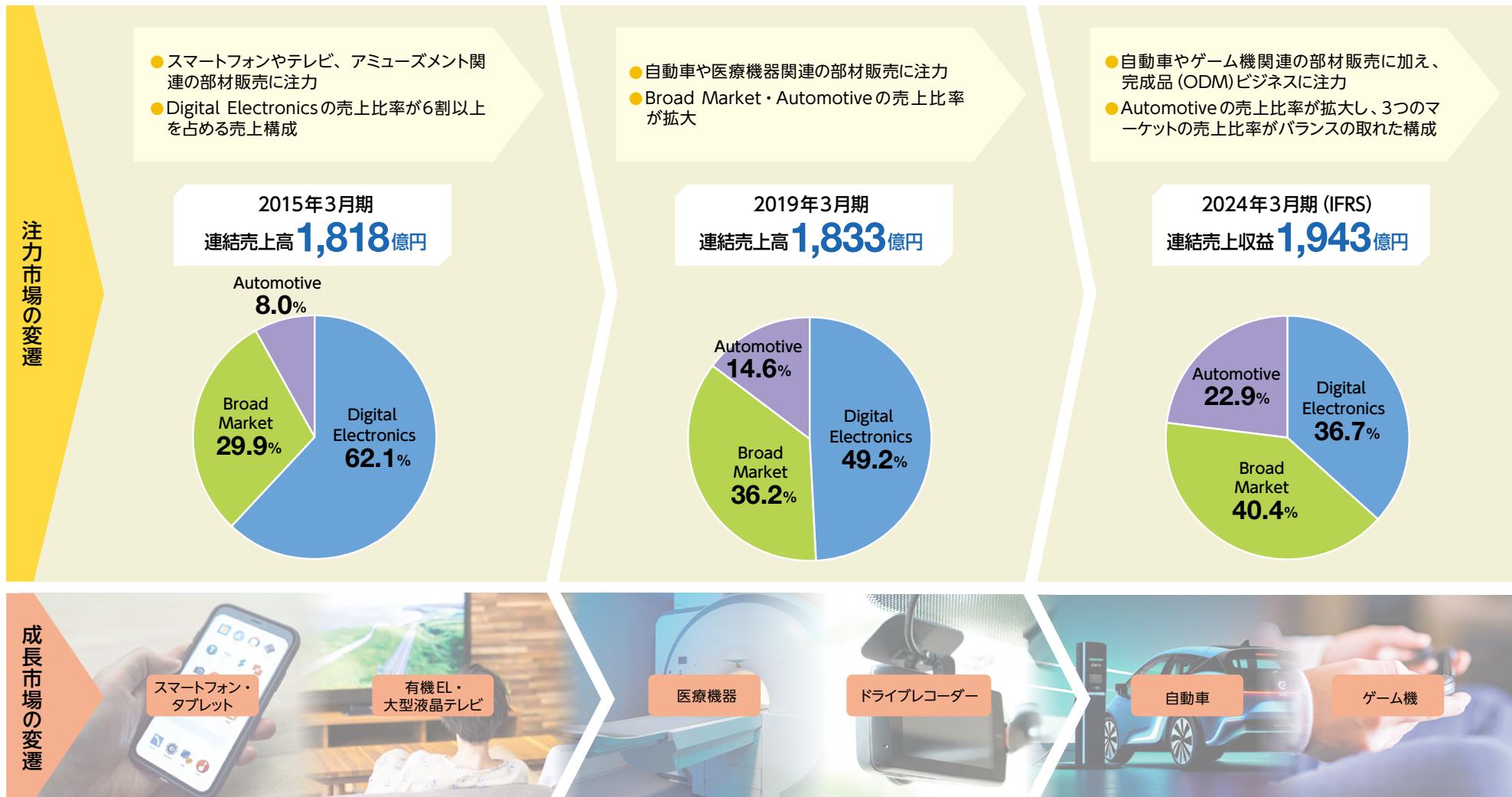
高千穂電気株式会社と大西電気株式会社が一つになって誕生した当社グループは、1947年の高千穂電気設立以来、得意先の「モノ作りのパートナー」として歩んできました。77年の歴史と実績を積み重ねて培った「現場力」に加え、幅広い営業基盤(得意先:約6,000社、仕入先:約7,000社)、国内外を合わせて73拠点のネットワークをベースに、営業・技術・開発・品質・加工工場が連携し、得意先のニーズに高付加価値型ビジネスの提案でお応えする「統合サービス企業」として、今も進化を続けています。



注力市場：直近10年のポートフォリオの変遷

幅広いマーケットにおいて事業活動を展開することで、特定顧客へ依存しないリスク分散経営を実践し、その時々に変化する成長市場の取り込みを図っています。

得意先が欲しいモノ、情報、サービスを的確に提供できること。これが、当社グループが得意先から選ばれる理由です。これからも世の中の変化と成長分野をいち早く見極め、対応することで、更なる成長につなげていきます。▶ P.7：マーケットの概要 ▶



写真は当社グループが取り扱っている製品ではなく、成長市場のイメージです。



数字で見るエレマテック

設立以来、目まぐるしく変化するエレクトロニクス業界で、得意先のニーズと課題に対応してきました。数多くの得意先・仕入先とマーケット分野で独自のビジネスを築き上げ、国内のみならず、アジア・欧米にもネットワークを構築しています。「世界のモノ作りパートナー」を目指すエレマテックの「今」と「強み」を様々な「数字」でご紹介します。



設立

77年

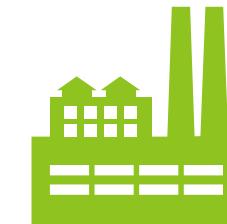
めまぐるしく変化するエレクトロニクス業界で、1947年の**設立以来77年にわたり様々なニーズに対応**することで、独自のビジネスを築き上げてきました。



得意先

約6,000社

独立系商社として**自由度の高い販売活動**が可能であり、特定顧客へ依存しない**リスク分散経営**を行っています。



仕入先

約7,000社

独立系商社として**仕入先メーカーにとらわれない調達**が可能です。



マーケット

22分野

様々な分野の得意先を有しているため、**得意先の生産品目ごとに「22」のマーケットに分類**し、ビジネスを進めています。



海外従業員数

707名

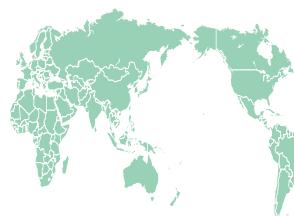
海外に**48拠点**を有しており、**海外従業員数は700名を超える**、連結従業員数の**約6割**を占めています。



技術・品質人財

48名

企画開発・設計・品質管理機能を持つ商社として、付加価値の高いサービスを提供し、新たな時代に対応しています。



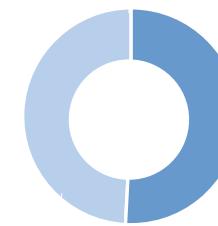
グローバルネットワーク

73拠点

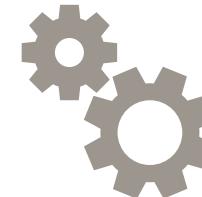
国内部門・海外現地法人が密な連携を図ることで、各國間の取引でも時差や言葉の壁を問わず、**迅速でスムーズなコミュニケーションやサービスが提供可能**です。



顧客ニーズに合わせた製品の販売が基本ビジネスであり、必要最低限の在庫運用で**在庫負担を抑制**しています。また、**高付加価値商材**が中心で、**高利益率を実現**しています。

**51.1%**

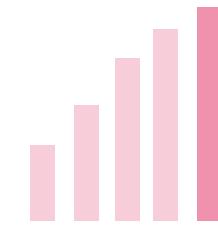
グローバルでの事業展開を行っており、2024年3月期の**海外売上収益比率は51.1%**となっています。



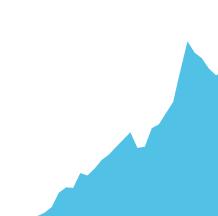
カスタマイズ・モジュール・完成品比率

60%

メーカー機能を持つからこそ、得意先の要求に合わせて切削等の加工を施した**カスタマイズ品**、部品同士を組み合わせた**モジュール品**、そして**完成品**までも提供が可能です。

**59.1%**

設立以来の黒字経営により、**安定した財務体質を維持**しています。

**60.7%**

利益還元をより一層強化するため、配当方針を見直し、**配当性向を40%から50%**へ引き上げることに加え、安定した配当を実施するため、単年度業績の影響を受けていく**DOE(親会社所有者帰属持分配当率)**も**株主還元指標として採用**しています。

エレマテックが活躍するフィールド

当社グループは、国内及び海外において電子材料、電子部品、設備等を販売及び加工・組立することに加え、設計及び製造受託することを主な事業としています。

近年では、他社ブランド製品を設計から製造（当社グループでは製造は外部へ委託しています）まで行うODMビジネスにも力を入れています。長きにわたり培った電子材料の豊富な知見を活かすことで、付加価値の向上を図っています。

Automotive

外装品～内装品まで自動車関連商材を幅広く提供するマーケットです。CASE化の進展等を背景に顧客ニーズの高度化・多様化が見込まれる領域であり、当社グループの企画開発・設計機能を活かしたモジュール品を中心に提供します。

Broad Market

エレクトロニクス化の進行が見込まれる医療機器や家電に加えて、主に完成品の提供を行うアフターマーケットなど、幅広い業界で事業活動を展開しています。得意先の層は、メーカーのみならず家電量販店等の小売業界にまで拡大し、ますます活躍の場が広がっています。

Digital Electronics

エレクトロニクス製品の中でも市場規模の大きいスマートフォンや、グローバルに成長を続けるゲーム機向け等に商材を提供するマーケットです。技術革新のスピードが速い製品に対しても、長年にわたり培った知識と経験を活かして高付加価値な商材を提供します。

22のマーケット

(注) 得意先の生産品目を基準に区分しています。

Automotive (1)



自動車

Broad Market (13)



バイク、自転車



アフターマーケット



農業機械、建設機械



白物家電



医療機器



住宅設備



監視カメラ、セキュリティ

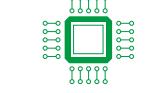
Digital Electronics (8)



液晶、タッチパネル、パックライト



黒物家電



電気・電子部品、半導体・半導体パッケージ



モバイル、PC



カメラ、カメラモジュール



スパコン、サーバー

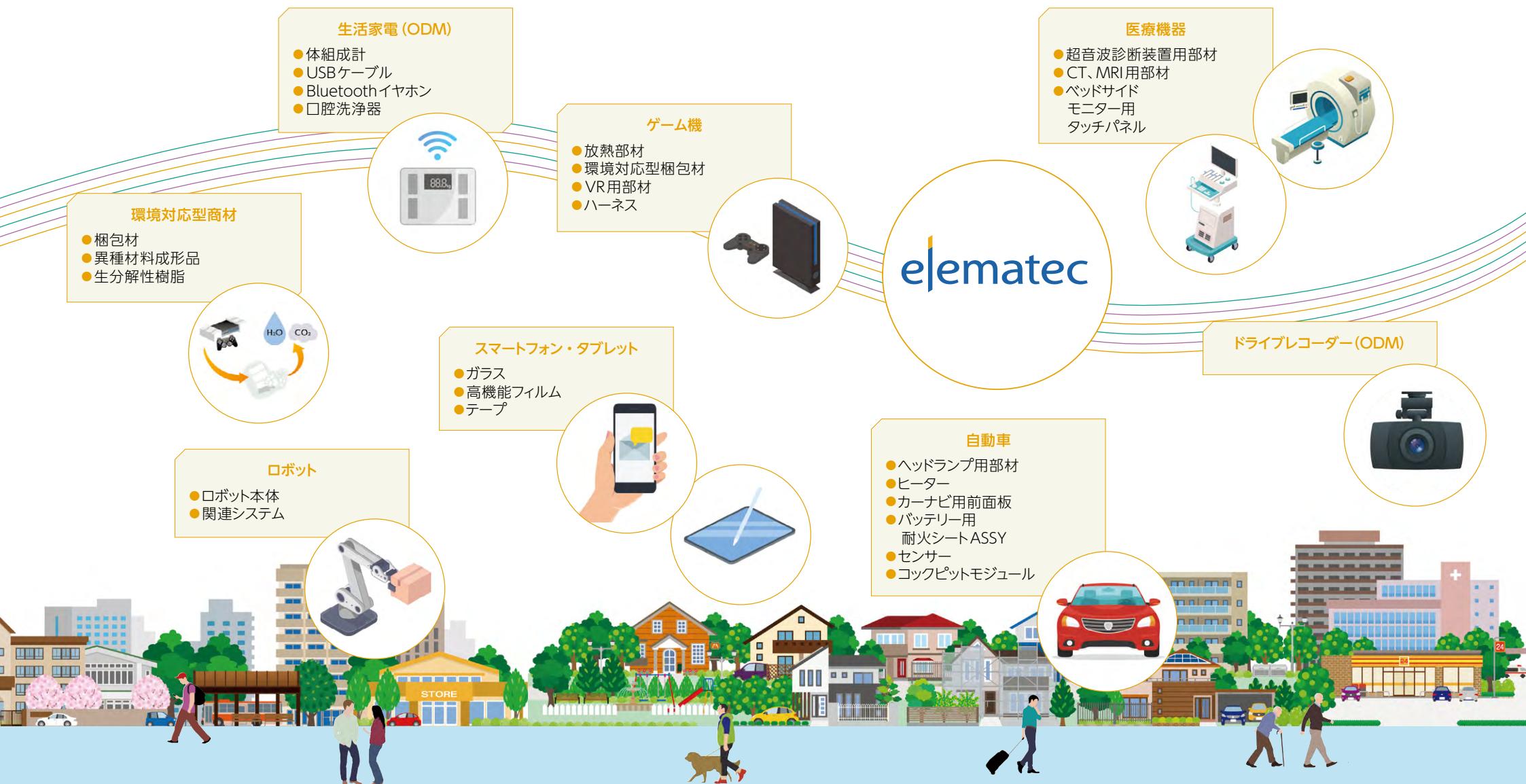


TOY、ホビー



アミューズメント

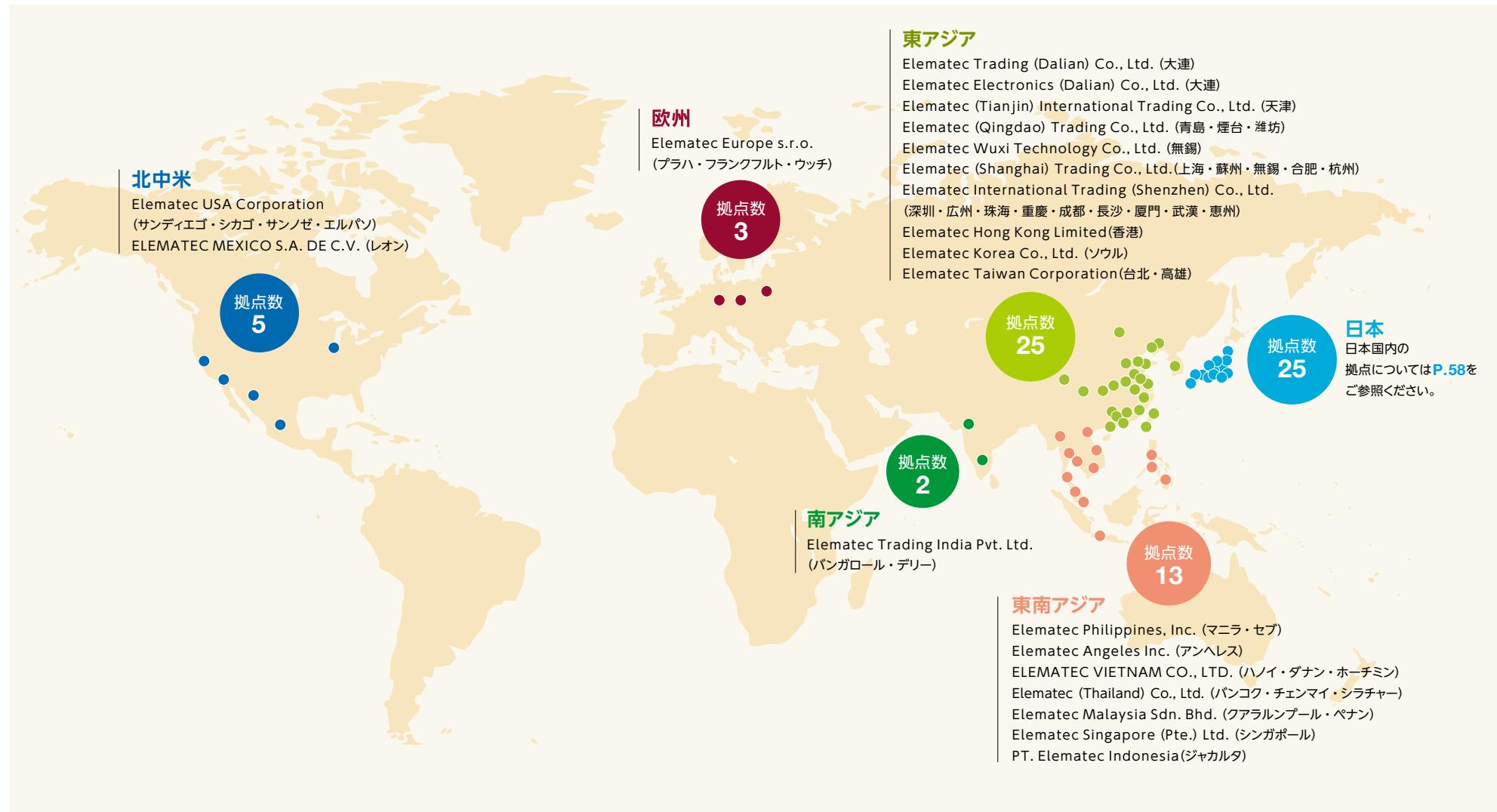






グローバルネットワーク

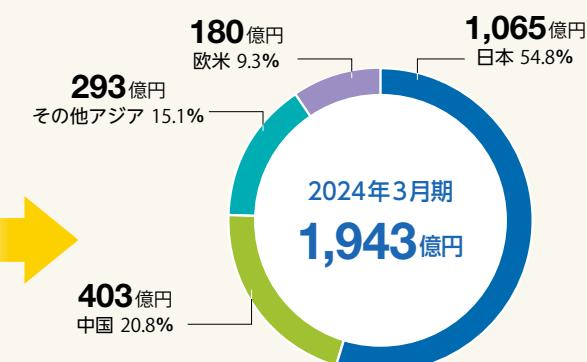
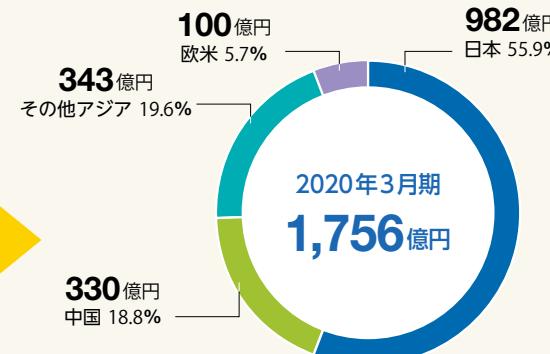
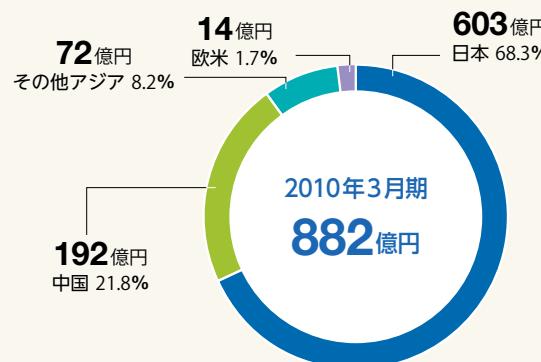
25の国内拠点に加え、40を超える海外拠点を有する当社グループは、いつも得意先の身近にいることで、時差も、言葉の壁も超えて、より迅速でスムーズなコミュニケーションや物流サービスを実現します。また、ワールドワイドなネットワークや取引先基盤を持つことにより、様々な製品開発・技術情報を収集しており、新しい技術や製品の提案等、得意先のニーズに適したソリューションの提供が可能です。



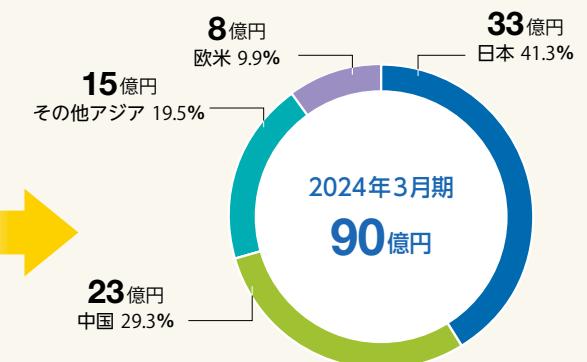
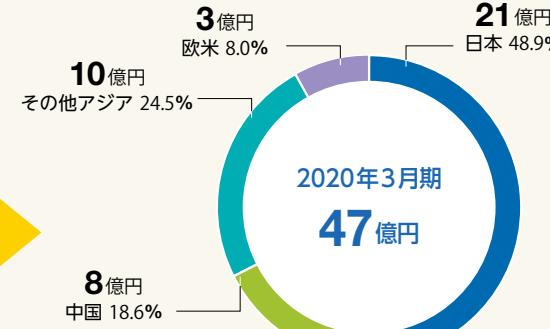
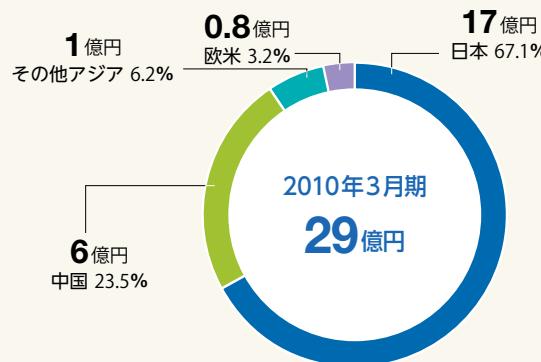
地域別セグメント情報

グローバル化が進んだ今、日本を経由しない、いわゆる三国間ビジネスが拡大しています。そのような中、当社グループは、アジアのみならず欧州や北中米にも海外ネットワークを広げており、グローバル全地域でのビジネスを推進しています。地域を問わず安定した供給と迅速なコミュニケーションを実現し、得意先の多様なニーズに応えます。

地域別セグメント売上高構成比



地域別セグメント営業利益構成比



(注) 1. 記載金額は億円未満を切り捨てて表示しています。

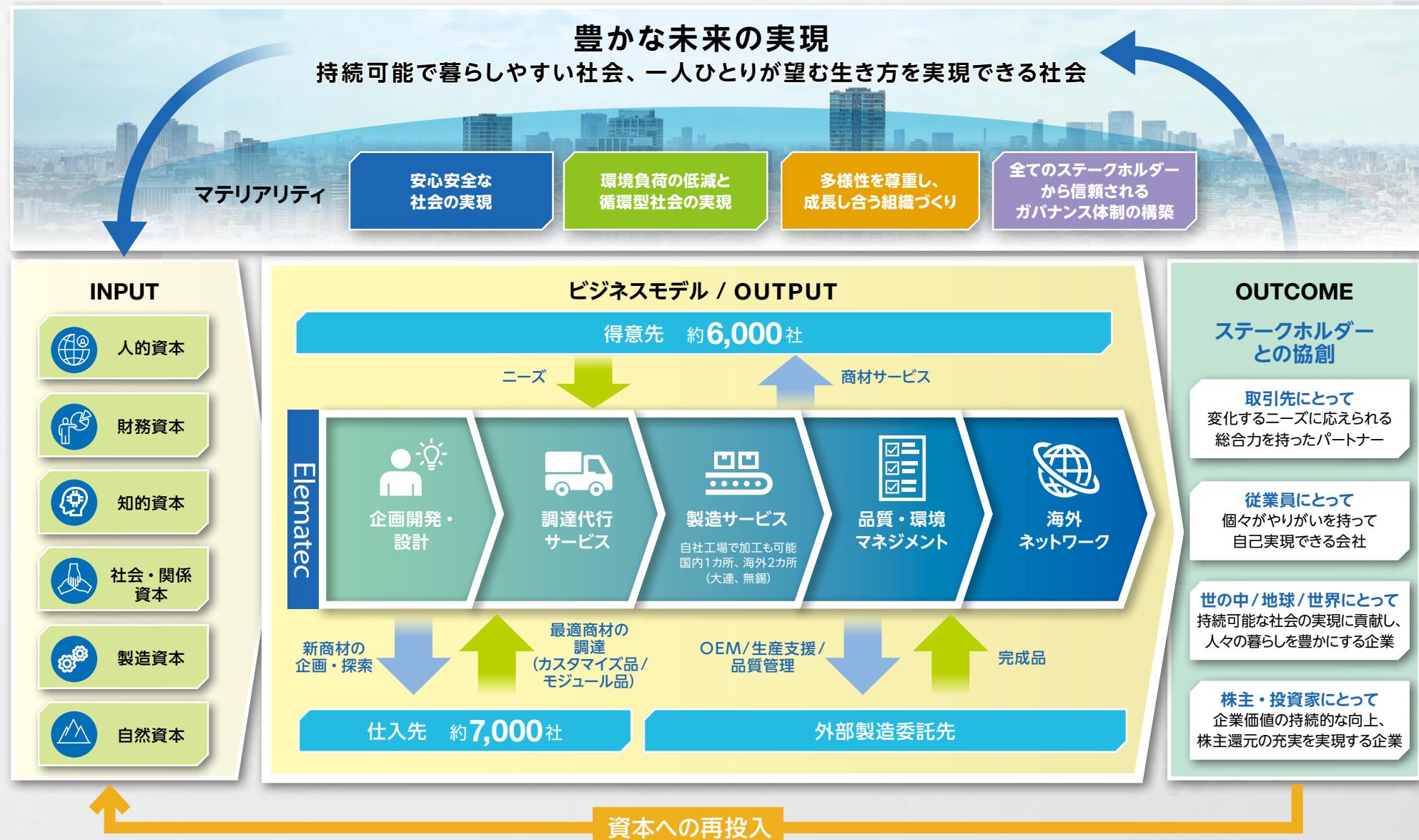
2. 日本以外の各セグメントに属する国または地域は次の通りです。 ● 中国…中国（香港を含む） ● その他アジア…韓国、インド、東南アジア等 ● 欧米…米国、メキシコ、チェコ

3. 2024年3月期はIFRSに基づいた値にて記載しています。「売上収益」は「売上高」に、「営業活動に係る利益」は「営業利益」に相当するものとして記載しています。

4. 営業利益についてはセグメント間取引消去前の数値であり、合計値と連結営業利益は一致しません。

価値創造プロセス

事業活動を通じて「豊かな未来の実現」に貢献するため、私たちは6つの資本及びこれまでに培ってきた当社グループならではのソリューション提供力等を基盤に、新中期経営戦略「elematec Pro+」における取り組みを通じて、持続的な成長を図っていきます。





成長の源泉(6つの資本)

当社グループは、設立以来長年にわたり取引先の「モノ作りのパートナー」として着実に事業活動を推進してきました。その中で培ってきたエレクトロニクスに関する幅広い知見が、当社グループの付加価値の源泉となっています。



人的資本

- 専門的知見を有した人財と豊富なグローバル人財
- 技術・品質人財 **48** 名(2024年3月期)
- 海外従業員数 **707** 名(2024年3月期)

従来の商社機能に加え、「技術力」「品質・環境マネジメント力」のある商社として、新たな時代に対応。技術部、環境・品質保証部等の専門人財を有するとともに、海外従業員比率は約60%に上り、多様な人財が活躍。



財務資本

- 親会社所有者帰属持分比率(自己資本比率) **59.1** %
- 親会社の所有者に帰属する当期利益率 **2.9** %

(IFRS・2024年3月期)

ROE及び当期利益率を重要な経営指標として定め、設立以来の黒字経営により、強固な財務健全性を維持。また、2024年3月期より配当性向だけでなく、単年度業績の影響を受けにくいDOEも株主還元指標として採用。



知的資本

- エレクトロニクス商材に関する幅広い知見
- 技術に基づく提案力

設立以来培ってきた「技術」や「モノの作り方」の豊富な情報の蓄積に加え、企画・開発、設計や品質管理等の機能を有機的につなげ、材料や部品ばかりでなく、カスタマイズ品、モジュール品、更には完成品までも取り扱いが可能。



社会・関係資本

- 得意先：約 **6,000** 社
- 仕入先：約 **7,000** 社
- 豊田通商グループのネットワーク

拠点数は国内外で73カ所、取引企業は得意先・仕入先ともに6,000社以上に上り、業界トップクラスのネットワークを保有。更に、豊田通商グループとのシナジー効果を加えることにより、取引先へ最適な提案ができる体制を構築。



製造資本

- 持たざる経営を志向しつつ、付加価値を高める加工工場を保有

得意先のあらゆるニーズに合わせた製品を提供できるよう、国内及び海外に加工工場を有し、加えて、外部製造委託先に関する豊富なネットワークを保有。商社機能+メーカー機能により、得意先にワンストップソリューションを提供。



自然資本

- 2050年度 GHG排出量 **ネットゼロ**
- 環境対応型商材の取り扱い

マテリアリティとして「環境負荷の低減と循環型社会の実現」を掲げ、事業活動を通して、より環境への負荷が少ない製品の流通に貢献するとともに、2050年度までにGHG排出量ネットゼロを目指す。



トップメッセージ

「世界のモノ作りパートナー」という
ビジネスモデルの追求。
全てはそこに帰結します。



代表取締役社長

横出 彰



■ エレマテックの存在意義とフラットな組織運営

当社グループでは、多くのステークホルダーを4つに分類しており、それぞれに対する存在意義があります。まず、得意先に対しては、私たちはモノ作りのパートナーとして、製品づくりに必要な部材を世界中の仕入先から調達して供給することはもちろんのこと、部材を組み合わせたモジュール品や完成品までを製造して提供するなど、多様化する得意先のニーズに寄り添い、一步踏み込んだ提案を行うことに加えて、安定的な関係を築くために、誠実な対応を行うことが存在意義だと考えます。次に、仕入先・パートナー企業に対しては、お困り事に対して技術・品質の観点からサポートし、安定かつ安全に量産でき、品質的にも問題がないように監査、改善を図るといったきめ細かなサービスを提供するなど、協力を惜しまず、誠実でフェアな関係を構築することが重要です。3番目に、社会に対しては、社会的規範の遵守、環境対応型商材の発掘や提供など地球環境に配慮したサステナブルな取り組み、社会の一員として地域社会との協調や社会貢献活動を推進する等の行動が求められます。4番目は、従業員に対して、人権、人格や多様性の尊重、仕事を通じて個人が成長できる環境の提供、そして、安心・安全で魅力ある職場づくりです。そのために人事制度の見直しを行い、各種制度も整えています。この4者への取り組みこそがエレマテックの存在意義だと考えています。

当社グループの企业文化の特長として、フラットな組織運営が挙げられます。例えば、社内には様々な承認プロセスがあり、その点においては他社と変わらずいくつかの階層がありますが、人間関係においては、そういった階層を感じさせないような風土が社風として私の着任以前から根づいており、私もそれを踏襲しています。一般従業員と直接対話することも多く、それは私自身が従業員にとって身近でフラットな存在であることを示しています。階層をつくると意思決定に時間がかかるため、当事者同士で率直に議論し、結論を出すことが重要だと思います。もともと大企業的な企业文化を志向しているわけではなく、むしろ逆であり、こうした部分が組織の活性化や意思決定の速さに寄与していると考えます。

私が社長として大切にしている価値観として、常に誠実な対応を行っていく、ということを念頭に置いています。加えて、何事からも逃げない姿勢や、困難なことに直面した場合には、その時点ですぐに取り組むという姿勢を重視しています。人間の心理としては、問題があると一旦横に置いておきたくなるのですが、それでは問題が肥大化してしまいます。そのため、問題を見つけた時点ですぐに取り組むことが最も重要であると考えています。この考えを従業員にも伝えていますし、そうなってほしいと望んでいます。

■ 拡大するビジネスバリエーションとトップとしてのやりがい

当社グループは2011年に豊田通商と資本業務提携契約を締結しましたが、その時、私は豊田通商に在籍していました。豊田通商の総合商社的な存在と比べ、当時のエレマテックは特定領域に特化したプロの専門商社という印象でした。エレクトロニクス業界での経験が長い私には親和性がありました。それでも取り扱う商材の幅の広さには驚かされました。エレマテックはまさにエレクトロニクスの「なんでも屋」と言えるほどでした。

当初は出向という形で赴任していましたが、片道切符、どこであれ努力すればなんとかなるという気概でいましたので、戸惑うようなことは一切ありませんでした。現在では、当時より商材の幅が更に広がっています。部材・部品といった単品の商材だけでなく、業界のトレンドや得意先の要望に応えるために、モジュール品や完成品も加わり、取扱品目は更に増え、その割合も増加しています。これが可能になったのは、マーケットを担当する開発部に加え、設計・技術を担当する専門部隊である技術部を設け、人財を活用したからです。単に職種が増えただけでなく、営業パーソン・商社パーソンに加え、エンジニアも社内に取り込んだことによってビジネスのバリエーションが増えたのです。

私は、新卒で貿易商社に入社しました。その後、もともと海外志向でグローバルに



活躍したい気持ちがあり、仕事を深掘りできるという理由で大手部品メーカーに転職し、約8年間英国に駐在しました。貿易商社で得たスキルを活かして部品メーカーで経験を積み、その後、総合商社を経て専門商社、つまり現在のエレマテックに入社しました。このようなキャリアの変遷を通じて、単に海外で経験を積んだだけでなく、様々な職場を経験したことで、異文化コミュニケーション能力が身につきました。そして、常に自分の状況や行動を客観的に判断する対象を持つことで、胆力が備わったと考えています。職場を変えることには当然ストレスも伴いましたが、あまり意識せずに、自分の個性として自然体でやっていくしかないと感じました。良い意味でも悪い意味でも少し開き直りすぎかもしれません、「実直」に取り組むことが私のスタイルです。

エレマテックで役職に就いてからは、作家の開高健さんが「位高ければ務め多し」と訳したフランス語の「ノブレス・オブリージュ」という言葉を常に意識しており、ビジネスが拡大して成功するということに社長としてやりがいを感じます。一方で、従業員が生き活きと働いてくれることも私のモチベーションの一つです。エレマテックの従業員が時として得意先や仕入先に褒めていただけることがあります。それも当人の前で褒めるのではなく、私にだけ伝えてくれることがあり、そういう話を聞くと非常に嬉しく、とてもハッピーな気持ちになります。

■ 2024年3月期の振り返りと取り組むべき課題

前期は外部環境から結果に結びつきづらい状況でしたが、ファーストプライオリティとして中期経営戦略を実行する中で、マーケット戦略に基づく取り組み強化の一例として、完成品をブランドメーカーや家電量販店の得意先に供給するODMビジネスを拡大させたことは一つの収穫であり、今後も継続していくと考えています。

当社グループは日系の得意先が国内での生産を海外へシフトすることを想定し、あらかじめ海外に拠点を構えてきた経緯があり、業界でトップクラスの48の海外拠点を有しています。しかし、日系のビジネスだけでは大きな成長は望めません。それに対してASEAN市場は大きく成長しており、現地では所得水準も上がっていることもあり、必然的に非日系の得意先をターゲットとしていく必要があります。

海外マーケットにおいては、全ての拠点に対して海外発の非日系ビジネスを構築す

るよう強く指示を出しており、それによってある程度のアプローチができます。特に、自動車関連ビジネスや、スマートフォン関連商材の販売においては、確実に成果を上げ始めており、今後規模感のあるビジネスに成長させていきます。そして、地政学リスクの観点から、脱中国による生産拠点シフトが進むASEANにおけるビジネスの開拓やその刈り取りを行い、加えて得意先からの高度化・多様化の要望にもグローバルに応えていくべきだと考えています。

■ 中期経営戦略「elamatec Pro+」におけるエレマテックの新たな取り組み

中期経営戦略の中でも、特にM&Aとアライアンスを通じた顧客基盤や事業領域の拡大に関しては、投融資の件数や規模感が足りていないという課題があり、これを着実に進めていくために本社組織の一部再編を行いました。具体的には、開発部内に開発企画グループを新設し、専門チームがマーケットのリサーチから始め、適切な候補先を選びます。この部署が責任を持って投融資の担当部署になることによって、拡散していた責任の所在を明確にし、全従業員が緊張感を持ってミッション達成に向けて取り組む体制としました。M&Aは相手先も関与する複雑なプロセスが必要ですが、戦略的に確実な成果を上げるために、まずは組織再編を行いました。

2024年3月期全体の業績は減収減益となった中でも、自動車領域は着実に成長しており、直近の3年間では年平均成長率(CAGR) 22%と伸長しています。車載ビジネスには開発サイクルがあり、成果が出るまでに3~4年の期間を要します。そのため、まずは種まきの継続が求められます。自動車領域は他のビジネスとはサイクルが異なるため、オートモーティブという専門組織を設けています。この分野は全社売上の20%を超えるビジネスに育ってきており、近い将来30%に達することを目指して、更なる拡大に期待しています。

次に、取り組みを強化するマーケットとして医療領域を挙げており、現在、医療機器製造業登録の認可取得に向けて準備を進めています。この取り組みは、当社グループの協力工場で医療機器の完成品を組み立て、それを当社グループが保管して販売することを目的としています。医療機器マーケットをターゲットとする理由は、オートモー



タイプのビジネスと同じく、将来も日本国内に生産拠点が残る限られたマーケットであり、重要な製品群であると考えるからです。これと同様の理由で、電子部品領域のビジネスにも取り組んでいます。日系企業の国際的な家電メーカーとしてのブランド力は低下していますが、部品のブランド力は依然として高く、この領域の得意先とともに成長していく意向です。

当社グループは、マーケットの需要に応じて取り扱い製品や注力ポイントのポートフォリオを変化させてきたという点では、一極集中型ではなく、変化する成長市場の流れに合わせた戦略を採用しています。「選択と集中」戦略をとらない理由は、一つのマーケットに集中することがボラティリティリスクを大きくするためです。そのため、エレクトロニクス関連の注力マーケットを22に細分化し、幅広くカバーすることで、特定のマーケットの業績が低迷しても他のマーケットがそれをカバーするというリスク分散の戦略をとっています。ただし、将来的に成長や採算が見込めないマーケットにリソースを割くことは避け、必要に応じて撤退する決断も必要です。

国内外を問わず、マスプロダクションを相手にしなければ事業として成り立たないため、ボリュームの更なる追求が不可欠です。そのために、どの市場にシフトしていくかを見極めながら、ターゲットを変えていく必要があると考えています。収益面においては、利益率を重視し、営業現場に粗利率の基準を設け、それを上回るよう指示しています。右から左への付加価値のないビジネスでは利益を維持できないので、情報力や技術力を活かし、付加価値のあるビジネスを推進することに注力しています。

企画開発から調達代行、組み立てまでをワンストップで提供することは付加価値の高い機能であり、そこから適切な利益率を確保することが重要です。英国には、“cost of ownership”という概念が定着しています。単価を単純比較するよりも、調達するプロセスを含めた総コストを捉えるものです。当社グループが提供する価値を、得意先から結果的に認めていただいたものが利益率として表れると考えています。例えば、得意先の人的リソースが限られている場合でも、当社グループがパートナーとして一貫してサポートすることで、サプライチェーンを強力に下支えすることができます。そういう意味で、私たちは得意先から信頼され、真に選ばれる存在、すなわち「世界のモノ作りパートナー」になりたいと考えています。

情報力や技術力を活かし、
付加価値のあるビジネスを
推進することに注力しています。





全てのステークホルダーからの
期待をバランスよく考慮し、
持続可能な企業活動を推進していきます。



■ 進化するコーポレート・ガバナンス

当社グループは健全な事業活動の継続のために、利益の向上と企業価値の継続的な向上を目指すとともに、株主の皆様の権利確保をはじめ、ステークホルダーに対する責務やその責務に関する説明責任を果たしています。そのためには、透明で公正かつ迅速で過断な意思決定及び業務執行を支える経営体制、経営組織及び経営システムといった企業活動を律する内部統制の枠組みを継続的に改善し、整備していくことを目指しています。当社は会社規模を勘案して、取締役会設置会社かつ監査役会設置会社としています。また、経営監督機能と業務執行機能の役割分担を進めていく体制として執行役員制度を採用しています。なお、国内子会社及び主要な海外子会社の責任者等役員の一部については、当社の執行役員または当社の幹部社員が兼務する体制としています。

今年の6月には、株主総会での承認を経て初の女性取締役が就任しました。前任者同様に弁護士のキャリアを持ち、他社での役員も兼務しており、当社グループや業界が潜在的に抱えるリスクについてのアドバイスもいただけると期待しています。従前より経営幹部及び取締役会、監査役候補については、全体としての知識、経験、能力のバランスを考慮して、代表取締役である私が原案を策定して、指名・報酬委員会及び取締役会で審議を行い、総合的に選任しています。今回の女性取締役の選任もその一環であり、多様性も重視したものです。今後も偏りのない人事を心がけ、更に多様性を重んじて人選を行っていく所存です。将来的には、国内外の第一線で実績を上げた当社プロパーの女性役員が誕生することにも期待しています。

取締役会議長を務めさせていただいている中で、取締役会における役員間のコミュニケーションは良好であり、当社のコーポレート・ガバナンスは確実に進化していると感じます。また、質問に制限を設けることなく、会議が形骸化しないように工夫することで、闊達な議論が繰り広げられています。一方、プライム上場企業に求められる要求に対応すべきことが増えており、お諮りする、報告するような件数も過去に比べると増えています。そういう中で、中身の「濃淡」をつけながら進めていくことが課題であり、常に進化させていかなければならないと考えます。



■ 活躍機会に溢れた人的資本経営

当社では毎年40～50名のキャリア採用を行っています。ビジネスの拡大に向けてマーケット戦略を深く理解し、即戦力となる業界経験豊富なプロフェッショナルを求めていました。新たな人財が周囲の従業員にも相乗効果をもたらし、経験に基づいたOJTとなることにも期待しています。また、未経験者であっても企画・構想力や実行力があれば、それを当社グループのフレームワークに落とし込むことで、活躍できる体制を整えています。そのためにも、人財の母数を確保することは人的資本への取り組みだと考えます。加えて、新入社員一人ひとりに対して指導役であるメンターを配置し、OJTを通じた教育を行うほか、全社統一の研修やeラーニングを行っています。

マネジメント層に関しては内部での育成を重視し、昇格を通じて職責に応じた責務を果たせるよう支援しています。また、業界の経験と実績が重要視される中で、個々の成長を促進する体制を整えています。従業員に対して期待することは、旺盛なビジネスマインドであり、これを持続し、トレンドを先読みして、競合だけでなく協業の機会も見逃さず、当社グループのリソースを最大限に活用してグローバルにボリュームの獲得を目指すことです。

女性活躍推進については、女性管理職の比率や女性取締役の人数等の数字だけで捉えると課題として映りますが、単体における女性比率は約40%であり、スタッフ(一般職)の大半を占める女性社員の活躍なくして当社グループの業務は成り立たず、国内外で重要な役割を果たしています。採用に関しても性別に関係なく行い、女性営業職も定着しつつあります。

働き方改革など、女性に関する社会環境の変化が進んでいることもあり、今後は女性管理職も増えていくものと期待しています。また、性別や国籍、年齢、経歴にかかわらず、能力を重視した評価を行い、ダイバーシティ&インクルージョンに真摯に取り組んでいきたいと考えています。

■ 事業を通じたサステナビリティ

当社グループは「世界のモノ作りパートナー」としての存在意義を強く意識し、「安心安全な社会の実現」と「環境負荷の低減と循環型社会の実現」を重要課題として掲げ、様々な取り組みを行っています。

「安心安全な社会の実現」の取り組みとして、「交通事故のない社会の実現」と「適切な医療環境の整備」を挙げています。前者では自動車関連ビジネスにおいて通信型のドライブレコーダーを高いシェアで供給していることに加えて、商用トラック向けのバックアイカメラシステムを流通させています。これらの製品を通じて、交通事故の低減に直接貢献できると考えています。後者の医療環境に関しては、医療機器への部品やモジュールの供給に加えて、完成品組み立てまでを当社グループが担当し、競争力のある製品を医療機器ブランドに提供することで、適切な医療環境の整備に貢献することを目指しています。

「環境負荷の低減と循環型社会の実現」の取り組みとしては、環境に配慮した部材の納入を通じて脱炭素社会の実現に貢献することを宣言しています。また、気候変動の対応に関しては、2030年までに2021年度比でGHG(温室効果ガス)排出量を50%削減し、2050年にはカーボンニュートラルを目指しています。

■ ステークホルダーへのメッセージ

中長期的にはエレクトロニクスの需要がグローバルに拡大していくことに疑いの余地はなく、当社グループは恵まれた事業環境にあると考えています。エレクトロニクスに関連するあらゆるマーケットを包括的にカバーするとともに、拠点間や組織間の連携を強化し、付加価値の高い商材やサービスを提供する努力を重ね、2026年3月期には2023年3月期比で当期利益CAGR10%以上の事業成長を目指しています。企業価値の向上を通じて、株主の皆様からの負託に応えると同時に、適切な配当性向を維持します。更に全てのステークホルダーからの期待をバランスよく考慮し、持続可能な企業活動を推進していきます。

今後とも、ご支援のほどよろしくお願い申し上げます。



コーポレート本部担当役員メッセージ



取締役
専務執行役員
川藤 聖

経営を俯瞰し、自分自身が揺るがずに最良の方針を見出すこと、それが私の職責です。

■ コーポレート本部担当役員としての職責

当社グループでは、基本的な方針としてROE（親会社所有者帰属持分当期利益率）と親会社の所有者に帰属する当期利益率を重視した経営を行っています。そのためにコーポレート本部担当役員として、まず、財務、経営企画の面で、収益性や効率の低いビジネスにブレーキをかける役割があります。ただし、案件のリスクが大きいからという理由だけではなく、会社の採算性や企業価値、その効果等も総合的に考慮し、最適解を導くことに注力しています。

昨今、上場企業においては資本コストの意識が求められており、単に売上を伸ばすだけではなく、利益を適切に管理する意識を営業現場にも浸透させることが私の使命だと考えています。一方で、人的資本経営の面から見ると、従業員の満足度やモチベーションに直結する施策が欠かせません。そのためには、公平かつ将来の展望の実現性を評価し、守りだけではなく攻めの戦略を示したいと考えています。経営を俯瞰し、自分自身が揺るがずに最良の方針を見出しがちが、私の職責だと感じています。

■ エレマテックのダイナミックな変化と自身の価値観

銀行員時代、旧高千穂電気がJASDAQに上場する際に、それを支援するための2年間の出向が縁となり、エレマテックに転職しました。出向当時は未上場企業であり、私

が2005年に入社した時点では東証二部から一部に指定替えした直後でした。その後、内部統制やJ-SOX等の制度整備に取り組みました。また、M&Aも経験し、2009年には大西電気と合併し商号をエレマテックに変更、更に2011年8月に豊田通商と資本業務提携し、2012年3月にグループ会社化されました。こうして、会社の規模は当時に比べ約3倍に拡大するとともに、組織は活性化しました。基本的な部分は変わりませんが、多様な背景を持つ従業員が増え、柔軟でフラットな企業文化が形成されています。

入社当初はコーポレート本部とマーケティング本部を兼務し、新たなアライアンスの探求や得意先への提案ツールの作成に携わりました。その後、コーポレート本部専任となり、現在に至っています。銀行員時代の収益的なプレッシャーや、現場のメンタル的な厳しい経験は忘れることなく、営業への助言や牽制に活かしています。これらの経験は私自身の価値観を形成し、財務分析における勘所を身につける助けにもなっています。

私が入社してからエレマテックはダイナミックに変化してきました。その変化の根幹に関わる案件を数多く担当することで、自身のスキルも向上し、貴重な経験を積むことができました。厳しい状況もありましたが、新しいことへの取り組みに苦手意識はなく、常に自分に厳しくあるべきだと思っていたので、全うできたのかもしれません。やりきることが職責を全うすることだという価値観は今も変わりません。従業員にもそういう強い気持ちを持ってもらいたいと思っていますが、時代の変化もあり、楽しく真剣に仕事をす



るのが一番だと、最近はそう思うようになってきました。会社が良くなるために何ができるか、そして会社に何を残せるかということに加えて、人が育ってくれることにもやりがいを感じています。

■ 2024年3月期の成果と課題から見えるエレマテックの強み

2024年3月期の連結業績は、自動車向けビジネスが好調で、特にEV向けヒーターモジュールやモーター用関連部材、バッテリー用関連商材等の売上が伸びました。しかし、前期に好調だったドライブレコーダーの販売は需要の一巡で減少し、電子部品関連ビジネスの生産も低迷しました。また、ディスプレイやゲーム機関連ビジネスも、需要縮小等により低調に推移しました。

その結果、売上収益は前期比19.0%減の1,943億50百万円、営業活動に係る利益は前期比21.1%減の90億52百万円、税引前利益は前期比22.5%減の81億16百万円となりました。また、親会社の所有者に帰属する当期利益は前期比20.3%減の57億29百万円となりました。なお、当社グループは、2024年3月期より従来の日本基準に替えてIFRSを適用しています。

このような状況の中でも、2024年3月期の成果として、オートモーティブマーケットの伸長が挙げられます。一方、課題としては、我々は22のマーケット向けにビジネスを開拓しており、その中でも事業環境に起因して需要が大きく落ち込んだのは電気・電子部品マーケット程度でした。それにもかかわらず、減収減益という結果になった原因としては、各マーケットへの食い込み方が不十分だったのではないかと考えられます。本来であればリスク分散ができてい

るため、挽回可能な部分があったはずです。もちろん、市場が立ち上がってからの過渡期であったり、別の要因はあつたりしますが、ドライブレコーダーやゲーム機向けビジネスなど、会社を牽引する大規模なビジネスの数が不足していると考えています。

一部の業界では長期にわたり同一の部材を購入していた場合もありますが、基本的には数年ごとに製品に入れ替わるため、継続したご提案が必要です。得意先の仕様に合わせた付加価値のある製品を長期にわたり提供することでニーズを満たし、利益率を確保させていただく。それをより多くの業界で複数の製品に対して行い、また、それを反復する必要があります。右肩上がりを継続していくほど簡単な業界ではないため、こうした新しいビジネスに取り組み続ける姿勢が重要です。ビジネスによっては2～3年後に効果が現れるものもあるので、短期と中長期の両方の視点からビジネスの拡大を図っていきます。

■ 中期経営戦略「elematec Pro+」を加速させるために

現在、新中期経営戦略の2年目に入り、各セクションやチームが遂行する戦略の活動を加速させています。例えば、完成品は部品や半完成品よりもリスクが大きいため、そのリスクに見合った利益を確保し、かつ体制を整える必要がありますが、現時点では順調に滑り出しており、いかに大規模なビジネスしていくかという段階にあります。品揃えとして、材料や部品に加え、完成品、更には後工程までワンストップで用意できるという点は、得意先に付加価値を提供し、当社グループが役割を果たす上で大きな強みとなっています。

一方で、活動に更にドライブをかけるために何ができるかを考えています。例えば、国内外の相互支援において、数字としての定量的な成果が上がっていないため、目標値を設けたり、他部門への貢献を評価したりする等の方法を検討しています。また、「elematec Pro+」では、重点施策として「M&A・アライアンスによる顧客基盤・事業領域の拡大」を掲げており、M&Aを一層積極的に活用することで、経営基盤の拡大・強化を目指しています。具体的には、「当社グループのターゲット企業を販路として有する企業」及び「既存事業の付加価値向上に資する技術／人財を有する企業」の獲得手段としてM&Aを活用し、自律的成長を補完します。投融資に関しては、基本に立ち返り、アンテナを広げるための地道な作業を繰り返せるよう、本部長以上のメンバーが定期的に投資案件について協議しています。更に、今回新設した開発企画グループには、投融資の窓口として、組織の方針を遂行するというミッションを持たせています。

■ 積極的な投資とDOEの導入

商社における投資とは主に拠点を設けることですので、ポテンシャルエリアへの拠点の開設を積極的に行っています。また、オーガニックな取り組みとして、人的投資を大きく行うべきだと考えています。ベースアップに加え、働くための環境を整え、モチベーションを持って働いてもらう、成長してもらうための投資を大きく行えば当然リターンも大きくなります。加えて、採用や教育への投資も試行錯誤しながら継続して行っています。

次にリスクをとったM&A投資についてですが、当社グループでは、株主価値を中長期的に高めるための投資に

際しては現在の事業との親和性を重視し、投資効果の高い企業を厳選しています。営業キャッシュフローから調達できる可能な金額を、企業への投資、次に人的投資、それからM&A、最後に株主還元へ配分します。企業への投資と人的投資は、行えば行うほど企業価値は上がると考えています。その上で配当を株主へ還元する。しかし、残念ながらここ数年、リスクをとったM&A投資ができていないため、「キャッシュが余っている」というご指摘もあります。

こうしたことを踏まえ、2024年3月期より、株主還元をより一層強化すべく配当方針を見直し、配当性向を40%から50%へ引き上げています。

また、これまで配当性向のみの指標でしたが、一時的な業績悪化時にも安定した配当を実施するため、DOE(親会

社所有者帰属持分配当率)の指標を同時に導入しました。指標の数値自体はそれほど高くないのですが、今後は一定程度の投資が見込めない場合、その分は株主様に還元すべきだと考えています。ただし、一般的に商社は仕入れた部品に付加価値を加えて販売するビジネスを営んでおり、一定程度の運転資金が必要な業態です。当社グループは高い手元流動性を確保することにより、これまで基本的に融資に頼る必要のない経営を続けてきました。収益計画と同時に資金繰りの計画も立て、キャッシュポジションを考える必要があり、ビジネスの変化に応じて毎年調整していくことが求められます。

2011年8月に豊田通商と資本業務提携をするにあたり、エレマテックの独立性を担保していただき、上場を維持する

ことで契約を締結しました。それから10年以上経過していますが、エレマテックとしての意志は変わっていません。しかし、双方にとって何がベストな選択であるのかは、常に話し合いながら進めていくべきだと考えています。

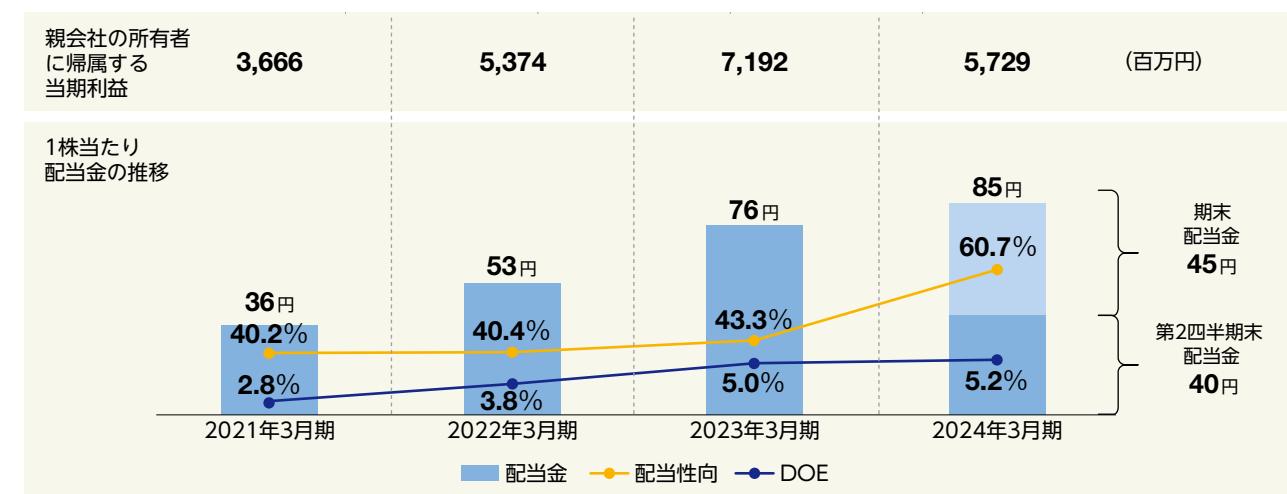
■ 求める人財像とエンゲージメント

当社が女性のジェネラリストを新卒で採用し始めたのは2016年から2017年であり、女性活躍推進という意味では歴史が浅く、エレクトロニクス業界の中では遅れているかもしれません。

しかし、前年度の採用数のうち、女性ジェネラリストは30%を占めており、母数が増えてきたことを実感していま

配当方針

変更前	配当性向（連結）40%以上
変更後	配当性向（連結） 50% もしくは DOE（親会社所有者帰属持分配当率） 3% の両基準で算出した数値の いずれか高い金額を目安



(注) 当社は、2024年3月期より、従来の日本基準に替えて国際会計基準(IFRS)に準拠した連結財務諸表を作成しています。これに伴い2023年3月期と2024年3月期については、IFRSに基づく数値を記載しています。



す。その結果、実際に活躍する良い先輩、同僚、後輩をする機会が増え、お互いに刺激を受けるなど良い効果も現れています。実際、応募も増えてきており、特に新卒応募者には勉強しながらグローバルで営業したいという意志を持つ方も多く、今後も採用を継続していきたいと考えています。当社グループで働く上では仕事に限らず、しっかりとコミュニケーションを取れることが大切です。また、知的好奇心が旺盛で、知識を深めたいという姿勢や、変化を恐れない意欲も重要です。こうしたマインドセットを持った人財がスキルを高めていくことで、会社全体の生産性や効率も向上することから、自らキャパシティを広げられる人財を求めていきます。

今年7月に導入された新人事制度については、資格制

度、評価制度、報酬制度の見直しに加え、評価基準を更に明確化するなど様々な改定が行われ、社員が活躍しやすい制度ができました。しかし、人事制度は時間とともに制度疲労を起こすことがあるため、常にマイナーチェンジを施していく必要があります。エンゲージメントに関しては、オフィスの移転やフリーアドレスの導入など、オフィス環境の整備や働き方の多様化への対応を積極的に進めています。また、従業員が仕事に対してやりがいを持てるような取り組みも重要です。若手、中堅層はもちろん、マネジメントクラスへのサポート、メンタルヘルスケア、コンプライアンスについても、従業員が理解しやすい工夫と公平さが求められると考えています。

■ 株主、投資家の皆様との対話

適正な株価形成は非常に重要ですので、当社グループを正確に理解していただくために、個人投資家や機関投資家を問わず、積極的に対話をに行っていきたいと考えています。また、機関投資家や株主の皆様からいただいたご提言や疑問に対して、確実に経営にフィードバックすることも私の役目だと認識しています。当社グループは設立から77年を迎ましたが、100年以上存続できる会社だと自負しています。更に企業価値を向上させ、中長期の視点でステークホルダーの皆様に還元していく所存です。今後とも、ご支援とご指導をよろしくお願い申し上げます。

■ 資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応について

当社グループでは持続的な成長に向け、2015年3月期より中期経営戦略を策定し、現在は2024年3月期から2026年3月期までの3カ年中期経営戦略となる「elematec Pro+」を策定しています。中期経営戦略策定以降、継続的な社内教育の実施により、株主資本コストを意識した営業活動に取り組んできたことや、配当政策の変更による株主還元の強化を推進してきたことにより、資本市場からご評価いただき、直近2年間の期末のPBRは1倍を上回って推移しています。

今後もPBR1倍を上回る水準を維持できるよう、株主資本コスト(7~9%程度)を意識し、ROE・PBRの向上を目指すべく、各施策の取り組み強化を図っていきます。

対応方針として、株主資本コストを上回る水準でROEを持続的に向上させ、当社グループの事業や成長性に対する資本市場での評価を高めることでPBRの改善を図ります。そのために、以下の施策に注力します。

① 中期経営戦略「elematec Pro+」の遂行

中期経営戦略で定めた施策(P.23参照)を着実に遂行することで、収益力の向上を図っていきます。

② 財務戦略の強化

停滞在庫の削減等による在庫の適正化や決済条件の適正化を行い、資産効率の向上を図ることに加え、株主還元の更なる強化を図り、資本効率の向上を図ります。

③ IR活動の強化

取締役が中心となって株主、機関投資家との面談を積極的に行い、当社グループの持続的な成長、中長期における企業価値向上に関わる事項について共有を行うとともに、対話において把握したご意見・懸念事項等について、当社取締役会と情報共有を図ります。また、投資家向け会社説明会の開催やコーポレートサイトのリニューアルによる開示情報の充実化、統合報告書の発行等を通じて、より積極的な経営情報の発信に努めます。



中期経営戦略



エレマテック・プロプラス

地政学リスクの高まりによるサプライチェーンの混乱や、人々のライフスタイルの変容、為替の激変など、当社グループを取り巻く外部環境は大きく変化しています。このような経営環境の中、2023年4月より、更なる経営基盤の拡大・強化を進めつつ、ポテンシャル分野に挑戦することを柱とした、中期経営戦略「elematec Pro+」(2024年3月期～2026年3月期)を始動しました。

■ 目指す姿

エレクトロニクスの力で豊かな未来を切り拓く

■ 基本方針

長きにわたり培われた現場力と独自の5つの機能（企画開発・設計、調達代行、製造、品質・環境マネジメント、海外ネットワーク）を戦略的に統合し、以下の基本戦略に取り組むことで、当社グループの持続的な成長と企業価値の最大化を目指していきます。

経営環境

地政学リスクと内外マーケットの変動

顧客ニーズの高度化・多様化

サステナビリティ課題への関心の高まり

働き方の変化とダイバーシティの伸展

基本戦略

高付加価値型ビジネスの強化

- 独自の企画開発・設計機能を活用したモジュールビジネスやODMビジネスの拡大
- 競争力のある商材の開拓強化

国内外有力顧客の開拓

- 米系及び中国系大手顧客向けビジネスの本格化
- グローバルに展開する顧客の攻略

自動車領域への注力

- 海外大手Tier1の攻略
- 自動車の電装化に伴う商材の拡充

ポテンシャルエリアの本格開拓

- 欧米でのスペックイン活動強化及び拠点網の拡大
- ASEANでの顧客及び仕入先・パートナーの開拓強化

開発部の機能強化

- 全社戦略の立案・推進や新規ビジネスの創出、投融資案件の発掘・実行に加え、豊田通商グループとの連携強化を目的とした専門部隊の設置

▶ P.25 : 特集 ▶

▶ P.26 : 特集 ▶

M&A・アライアンスによる顧客基盤・事業領域の拡大

- ターゲット顧客への販路を有する、またはエレクトロニクス業界と親和性のある企業の発掘
- 既存事業の付加価値向上に資する技術、人財を有する企業の発掘

▶ P.27 : 特集 ▶

サステナビリティと人的資本への取り組み

- マテリアリティを軸とするワーキンググループの活性化
- 人財育成及びエンゲージメント向上施策の実行など、人的資本経営の推進

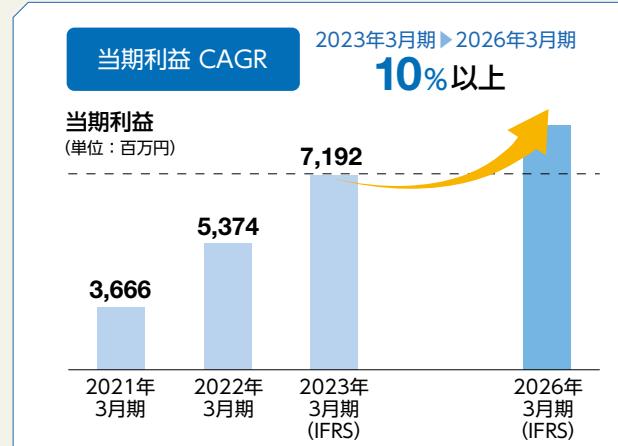
■ 重点マーケット

重点マーケットは「オートモーティブ」「アフターマーケット」「医療機器」の3つです。当社グループは安易な選択と集中は行いませんが、これらのマーケットは中長期的に市場規模の拡大が見込まれることに加え、「事業活動を通じて持続可能な社会の実現に貢献する」という当社グループの戦略に合致することから、全体を牽引するマーケットになることを期待しています。



P.28: 重点マーケット別成長戦略 ▶

■ 定量目標



(注) 2024年3月期の連結財務諸表から、国際会計基準(IFRS)を任意適用しているため、定量目標を当期利益に変更しました。

■ サステナビリティと人的資本への取り組み

サステナビリティへの取り組み

世界的な気候変動や経済格差の拡大等の社会課題が山積している現在、企業は利益を追うだけでなく、企業活動を通じて社会課題の解決を目指すことが求められています。

当社グループは、サステナビリティへの取り組みを経営の最重要課題と位置づけ、経営理念において「持続可能な社会の実現に貢献する」ことを掲げています。事業活動を通じて優先的に取り組むべき重要課題(マテリアリティ)を軸に中長期目標を設定し、ワーキンググループを中心に各施策を推進しています。

安心安全な社会の実現

交通事故のない社会の実現や、誰もが適切な医療にアクセスできるQOL(クオリティ・オブ・ライフ)の高い生活の実現など、新たな技術を活用することで安心安全な社会をつくる試みが進んでいます。当社グループはエレクトロニクス商社として、自動運転・運転支援部材、センシング技術・AI技術部材、医療診断・検査機器関連部材など、様々な先進部材の提供を通じて快適な未来社会の実現に貢献します。

環境負荷の低減と循環型社会の実現

CO₂削減・脱炭素社会の実現のため、環境対応車関連部材やクリーンエネルギー関連部材の提供により循環型社会の実現に貢献します。また、事業活動が環境に与える負荷を低減するために、環境対応型商材や梱包材といった部材の提供のみならず、製品の製造工程で出た不具合品のリワーク等のサービスを提供します。

・多様性を尊重し、成長し合う組織づくり

全てのステークホルダーの人権尊重、女性活躍をはじめとするダイバーシティ&インクルージョンの推進、それらの意識を高めるための研修制度の充実、働き方改革の推進によるワークライフバランスの向上に取り組んでいきます。

・全てのステークホルダーから信頼されるガバナンス体制の構築

コーポレート・ガバナンスの充実を経営上の最優先課題の一つとし、法令違反、不正や不祥事など、企業価値を毀損するような事態の発生を防ぎます。

人的資本への取り組み

当社グループの企業価値は従業員一人ひとりが創り出すものであり、従業員個々の能力向上は企業価値の向上に直結します。研修内容の更なる拡大と充実化を通じて、従業員の持続的な成長とキャリア開発を支援し、人財の高度化を推進すると同時に、女性総合職比率や男性育休取得率の向上施策を実施するなど、ダイバーシティを根づかせるための取り組みを進めています。

「elematec Pro+」の名称に込めた想い

「Pro+」には様々な意味の“Pro”が含まれています。例えば、Proficient(熟練した)、Productive(建設的な)、Proactive(能動的な)、Professional(プロフェッショナル)……etc. これらは当社グループのバリューチェーンを表す言葉であり、「付加価値の高いサービスを提供したい」という想いを込めました。

“Pro”という言葉自体にも“前へ”という意味があり、会社として、目標達成に向けて“前進していく姿”を表しています。



重点施策 | ポテンシャルエリアの本格開拓

当社グループの得意先はその多くが日本と中国に集中し、連結売上収益の約4分の3を占めます。このような状況の中、今後も持続的な成長を続けるため、得意先の開発拠点が集中する欧米と中国からの生産移管が進むASEANを、当社グループにとって開拓余地が大きい重視すべきエリアとして取り組みを推進しています。



ポーランド支店の開設

2023年5月に、欧州での拠点開設としてはチェコ、ドイツに続き3拠点目となるポーランド支店を開設しました。ポーランドには、日本及び海外の有力企業が多数進出していることや、自動車産業が経済の主軸であることから、当社グループのビジネスチャンスが豊富にあると考えています。

得意先の近くに拠点を構え、国内・海外の各部門との連携を密に行うことで、時差や言語の壁を越えたスムーズなサービスの提供を実現します。

欧米には、積極的にリソースを投入しており、今後も各地域の有力顧客の攻略に向けて、拠点網を随時拡大し、積極的なグローバル展開を図っていきます。

ASEANでのパートナー開拓を積極化

当社グループは、外部の製造委託先とタッグを組み、得意先ごとに個別に企画開発・設計されたカスタマイズ品・モジュール品・完成品を提供しています。優良な技術やコスト競争力を持った製造委託先の開拓を日々行っており、中期経営戦略では、中国からの生産移管が進むASEANでの開拓を強化しています。

■ 遊戲機器業界初のベトナム製造を実現

国内遊戯機器業界の製品は、日本と中国で製造されることが多い中、当社グループはベトナムで新たな製造委託先を発掘し、モジュール品の量産案件を受注しました。国内及び海外営業部門、開発部、技術部が連携し、部材の調達から複数の製造委託先を活用した約300部品の組み立てまで、一貫して対応できる体制を構築しました。

■ 事業環境に対応した新規ビジネスの創出

得意先は、中国での製造について、地政学リスクの観点で生産拠点を分散化することの必要性と製造コストの高騰に課題を感じていました。こうした中、当社グループは豊富な仕入先ネットワークを活用し、ASEANでも人件費が比較的安価なベトナムにおいて新たな製造委託先を発掘しました。一部部品については引き続き中国での製造が必要だったものの、当社グループの各部門が連携し、国をまたいだ製造工程を適切にコントロールしました。また、立ち上げにあたっては、技術部が製造委託先に技術指導を行い、コストを低減しつつ得意先の要望を満たす製品の生産を実現しました。事業環境に伴い変化するニーズに対して、当社グループがグローバルに連携することで、得意先の課題解決に貢献しました。

Voice

得意先 購買担当者様からのコメント



このたびは、ベトナムでの生産提案及び早期に生産体制を確立していただき、大変感謝しています。短期間でのお願いでしたが、コストと品質の両面で最適なご提案をしていただきました。今後も為替変動や人件費上昇など、当社の課題に対する解決策のご提案を期待しています。



重点施策 | 開発部の機能強化

当社グループは、従来より開発部にてマーケット戦略を担い、細分化した22のマーケットを専門とするそれぞれのマーケターが顧客ニーズを満たす商材を日々開拓しています。これに加えて、新規事業の創出や高度化・多様化する顧客ニーズに対応するため、開発部傘下の各グループを、マーケット軸から開発部のミッションを軸とした組織体制となるよう再編しました。

開発部再編図



開発企画グループの設置

再編の一環として、開発企画グループを新たに設置しました。開発企画グループは、中期経営戦略の重点施策でもあるM&A・アライアンスの実行や、サステナビリティへの取り組みを推進するにあたっての中核を担います。また、会社全体での業務効率化や生産性向上のために対応が必至のDXに関する取り組み、海外人財の採用活動等にも積極的に関与します。加えて、グループのメンバーには豊田通商株式会社からの出向者を受け入れ、豊田通商グループとの連携強化による更なるシナジー創出を図ります。

開発企画グループが先頭に立って全社戦略を推進することにより、中期経営戦略の達成と当社グループの持続的な成長に向けた取り組みをより一層加速させていきます。

Voice

担当役員メッセージ



取締役 常務執行役員
営業本部長
兼 開発部長
陸名 宏幸

私たち開発部は、ビジネスの大きな流れと時代の変化を追いかけています。また、その取り組みを通じて営業拠点の活動を支援し、会社の成長に貢献していきます。

開発部の再編により、機能強化の第一歩を踏み出しましたが、現在の組織体制が完全体であるとは思っていません。勇気を持って新しいことにチャレンジする社風を醸成し、私たちが持つポテンシャルを最大限に発揮していくように今後も全社最適の組織体制を追求していきます。



重点施策

M&A・アライアンスによる顧客基盤・事業領域の拡大

当社グループは、自律的成長を補完するための手段として、「マーケット戦略との整合性」及び「エレクトロニクス業界との親和性」を重視した積極的なM&A・アライアンスを推進しています。その施策の1つとして、2024年2月に、米国Esperanto Technologies Inc. (以下、Esperanto社) 製AIアクセラレータ(チップ)の日本市場における独占販売権を取得しました。

米国のスタートアップ企業 Esperanto社製品の 独占販売権の取得

Esperanto社は、主にサーバー等に搭載されるAIアクセラレータ(チップ)を製造している米国のスタートアップ企業です。Esperanto社は、自社製品を日本に展開することを企図しており、当社グループもまた、AIをキーとする商材を模索していたため、双方の狙いが合致して事業化を進めていくことになりました。Esperanto社とのアライアンスを通じて、急速に拡大するAI市場の発展に貢献していきます。

■ 市場開拓に向けたエレクトロニクス商社への期待

拡販のパートナーとして、日本の商社は世界的に見ると珍しい業種であるにもかかわらず、Esperanto社の経営幹部は、日本市場における商社の役割や、商社が持つネットワークの価値を深く理解していました。海外では、REP(販売代理人)を通じて拡販を行うことが一般的ですが、Esperanto社は、日本においては商社を通じて販路を開拓していくことが有用であるという意向を持ち、特に、当社グループが有する得意先約6,000社、仕入先約7,000社の強力なネットワークを充分に活用したいという考えでした。

■ Esperanto社製品の競争優位性

Esperanto社のチップはローパワー稼働が特徴です。競合製品と比較し、約10分の1の低電力パフォーマンスを実現します。また、低放熱・低騒音の特徴もあることから、外部から独立した小規模オンプレサーバーや、車載向けエッジAI用途に強みがあります。拡販先のターゲットとして、例えばデータセンターにおいては、現状ではチップの消費電力が大きいことや、昨今のAI需要の拡大によってチップが入手しづらくなっていることが課題です。今後



低電力・低放熱・低騒音の特徴がある Esperanto 社製の AI アクセラレータ (チップ)

も生成AIの利活用が増えることによってデータセンターとサーバーの数が増え続け、2030年には世界の総電力使用量の15%ほどをデータセンターが消費するという予測もあります。その中で、ローパワーのチップは有効なソリューションとなり、当社グループはチップそのものや、チップを組み入れたAIサーバーの拡販を推進していきます。

Esperanto社製品の展開にあたって、当社グループは日本市場でのマーケティングと積極的な販売活動を共同で行っていく役割を担います。今後は、データセンター / サーバー / HPC (ハイパフォーマンスコンピューティング) 市場における最重要施策として取り組み、事業領域や顧客基盤の拡大を図っていく考えです。

Voice



Esperanto Technologies Inc.
President and CEO
Art Swift 様

パートナーからのメッセージ

エレマテックは当社にとって理想的なパートナーです。

エレマテックがエレクトロニクス業界で長い歴史を持ち、成功を収めていることと、アジア全域の多くの顧客に幅広く対応していることは、私たちが魅力を感じ

た大きなポイントでした。日本国内における独占販売権の取得を通じ、すでに最初の顧客との交渉が始まっています。私たちの取り組みは非常に好調なスタートを切っています。私たちは、今後エレマテックとともに長く実りある関係を築けると確信しています。

重点マーケット別成長戦略

オートモーティブ



Automotive

外装品～内装品まで自動車関連商材を幅広く提供するマーケットです。CASE化の進展等を背景に得意先のニーズの高度化・多様化が見込まれる領域であり、当社グループの企画開発・設計機能を活かしたモジュール品を中心に提供します。

機会

- 自動車の電装化
- EV (PHV、FCV含む) 市場の伸長

リスク・課題

- 日系メーカーのシェア及び競争力の低下
- 海外OEM及び海外Tier1向け高付加価値商材の発掘

市場環境

中国、インド、新興国市場を中心にEVが販売を牽引してきましたが、地政学リスク、部品不足、原材料の高騰が背景にあり、車両生産の伸びは鈍化しています。自動車メーカー各社にはBEV（バッテリー電気自動車）にシフトする動きがありましたが、最近では各国政府の政策や規制動向の変化、消費者の意識の変化により、ガソリンエンジン車や他の電動化技術も競争に加わり、選択肢が多様化しています。このような状況下で地域差はあるものの、長期的にはEVの需要が拡大すると予想されています。

当社グループの強み

バリエーション豊かな提案力と豊田通商グループのネットワーク

市場の拡大が予想されるEVは、使用される部品がガソリン車とは大きく異なります。こうしたEV特有の需要に対しても、国内外のTier1^{*}の近くに設けた拠点からリアルタイムで情報を収集し、エレクトロニクス商材に関する幅広い知見と得意先・仕入先各6,000社以上の豊富な取引先を基盤に、部品単体だけでなくモジュール化した製品まで提案が可能です。また、2012年の豊田通商グループへの参画以降、豊田通商グループのネットワークも活用した

営業活動を行っており、当マーケットの戦略推進を加速させています。

*完成車メーカーに直接部品を納入するメーカー

アクションプラン

海外OEM及び海外Tier1の攻略に加え、EV関連部材の拡販を推進していきます。

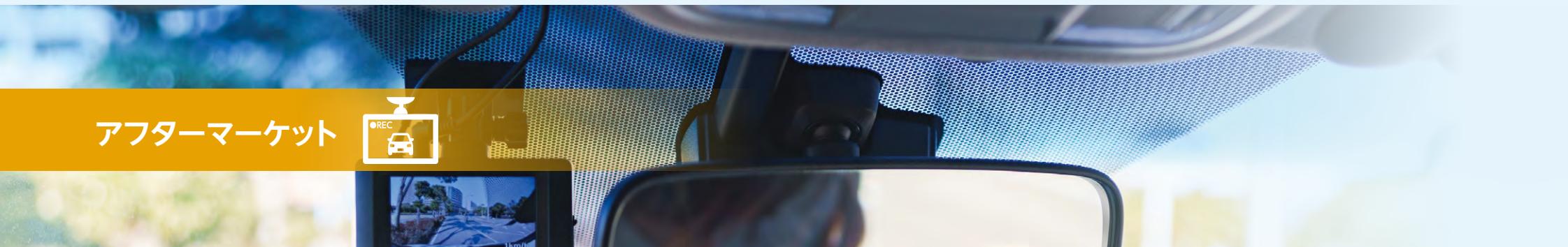
事業戦略

海外OEM及び海外Tier1の攻略に向けて、欧米における拠点拡充に加え、日系メーカーで実績のある高機能商材の横展開も進めています。また、車載ディスプレイの大型化やマルチディスプレイ化等により、自動車は単なる移動手段から「MaaS (Mobility as a Service) + 娯楽」へと変化しています。

更に、CASE (Connected/Autonomous/Shared/Electric) の進展に伴い、Tier1が未着手であった領域（外装、電装等）にも進出することで、電子基板、設計、実装の一括提案に対する需要が拡大すると予想しています。

このような状況を踏まえ、当社グループはスマートフォン向けの部材調達を通じて培った経験を自動車市場に展開していきます。





アフターマーケット



After market

後付けされる周辺機器・製品（ドライブレコーダーやスマートフォン用ガラスフィルム等）の提供や得意先の新規事業向けに、当社グループが製品やサービスを提供しているマーケットです。

機会

- プライベートブランド市場の拡大
- ドライバーの健康管理強化に伴う関連製品の需要拡大

リスク・課題

- 外部製造委託先の地域的な偏り
- ドライブレコーダーに代わる次の製品の探索

■ 市場環境

車載向けは、ドライブレコーダーの需要一巡に加え、これまで後付けされていた製品が自動車の標準装備になることが予想される一方、ドライバーの健康管理を強化するための新たなアイテム等の需要が見込まれます。

また、家電量販店や小売店等が企画・開発し、独自のブランドとして独占的、かつ安価に販売することができるPB商品の割合が増加傾向となっており、特徴のあるユニークな製品の提案により新たな顧客層を獲得するチャンスが広がっています。

■ 当社グループの強み

モノ作りに関する知見とビジネスの構築力

当社グループは、長きにわたりエレクトロニクス業界でモノ作りをサポートしてきたからこそ、あらゆる部材・製品の特性を熟知し、「技術」や「モノの作り方」の豊富な情報を蓄積してきました。これらに加えて、企画開発・設計、自社工場や外部製造委託先、品質管理機能を活用した製造サービスにより、モノ作りの知見やリソースを必要としている得意先に対して総合的なソリューションの提供が可能です。

また、モノ作りに留まらず、各市場におけるマーケット調査から法令対応、各種認証取得、デリバリー、アフターサー

ビス、リサイクルまで対応できる体制を国内外で構築しています。

■ アクションプラン

拡大するPB市場に対して完成品(ODM)ビジネスを強化するとともに、ドライバーの健康管理関連製品など、市場のニーズに合わせた新たな商材を開拓します。

事業戦略

完成品(ODM)ビジネスでは、市場と製品軸の両面からアプローチし、「自由な発想で、これまで世の中になかった製品」を開拓します。継続的に新たな製品を提案することで、家電量販店等の新規顧客層の攻略を図り、加えて、ASEANにおいては中国での仕入先開拓の成功例を横展開するとともに、得意先としても現地企業のPB向けビジネスを展開していきます。

また、交通事故低減に向けてドライバーの健康管理を強化する動きがあり、コンシューマー向け、法人向け等様々な用途における関連製品の需要拡大が見込まれています。市場の動向を注視し、得意先のニーズにマッチした製品の取り扱いを拡充していきます。



医療機器



Medical equipment

主に医療診断・検査機器向けの部材を提供するマーケットです。エレクトロニクス化の進行が特に見込まれ、エレクトロニクスの技術・知見の応用が不可欠な領域であり、長年にわたり培われた当社グループの経験を活かし、変化する医療機器市場の需要にタイムリーに対応しています。

機会

- 医療機器コネクティビティ市場の拡大
- 歯科検診需要の拡大

リスク・課題

- 異業種からの新規参入
- 収益化までのリードタイムの長さ

■ 市場環境

世界の医療機器市場は、先進国の高齢化や新興国・発展途上国の人団増加と経済発展に伴い、今後も拡大が見込まれています。先進国では予防医療・個別化医療の高度化・効率化により、「医療機器のエレクトロニクス化」が進行しており、医療機関内の機器のみでなく、ウェアラブル機器でデータを取り、遠隔で医師の診断やデータ管理が行える仕組みの構築も予想されています。

■ 当社グループの強み

エレクトロニクスに関する知見とグローバルネットワーク

当社グループは、医療機器に関する製造機能を自社では保有していませんが、多岐にわたるマーケットでビジネスを行うことにより蓄積してきた商材や技術に関する豊富な知見を、実績のある仕入先とともにエレクトロニクス化が進む医療機器市場に展開しています。

また、グローバルに拠点を有していることから、国内・海外拠点の連携により、医療機器の海外生産にもスピーディーかつ柔軟に対応が可能です。

■ アクションプラン

完成品(OEM)ビジネスの強化に加え、医療機器のコネクティビティ化や歯科検診の需要拡大に対応した商材の取り扱いを拡充します。

事業戦略

当社は、医療機器製造業の登録*を進めており、これにより医療機器の完成品の取り扱いが可能になることから、得意先の全てのニーズに合わせた形態での納品を実現できるようにします。

また、コンシユマー用ヘルスケア製品向けの部材の取り扱いを拡充していきます。加えて、歯科機器向けにおいては、政府が国民皆歯科検診制度の導入を検討しており、関連部材の需要の拡大が見込まれるため、幅広い提案により市場の取り込みを目指します。

* 医療機器製造業の登録に向け、2024年6月26日開催の株主総会において、「定款目的事項追加」の決議をいただきました。現在、手続きを進めしており、2024年内に登録が完了する見込みです。また、2025年内に医療機器産業に特化した品質マネジメントシステムに関する国際規格であるISO13485の取得を目指しています。

顧客ニーズに応える高い技術力

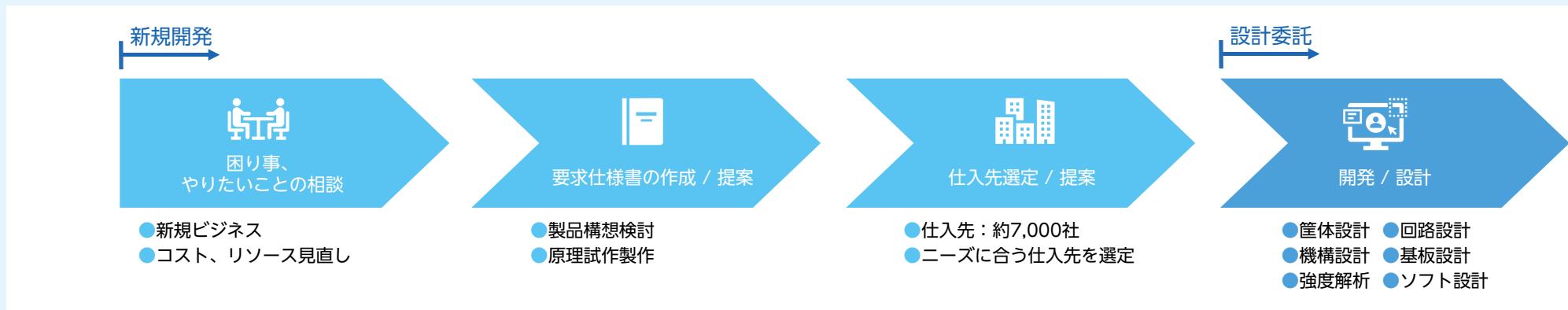
ワンストップソリューションの提案

当社グループは得意先が新製品を開発する際に工法やプロセスを提案し、開発に適した仕入先を選定する等のソリューションを提供するため「技術部」を設置しています。大きな特徴としては得意先の新製品の企画開発段階から携わり、その後の商流・設計・製造・品質保証までワンストップで提案できる体制を構築しています。製品開発では複数の企業が参画して進める場合がありますが、当社グループにご相談いただくことで、シンプルかつスムーズに進めることができます。

(下図「製品開発の流れ」を参照)

また、当社グループのグローバルなネットワークを活かして収集した製品開発・技術情報をもとに、新技術を利用した工法や歩留まり改善等を提案できる点も大きな特徴の一つとなっています。

製品開発の流れ

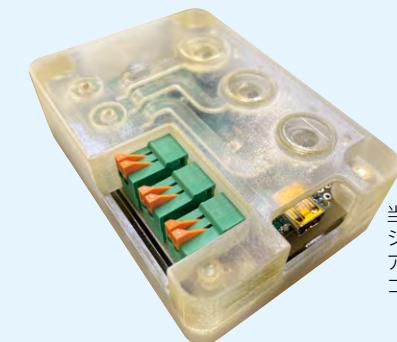


効率的な製造工程の提案

製造工程については、当社グループは国内1カ所、海外2カ所の加工工場を有しています。当社グループの加工工場にて製造するケースもありますが、自社工場のみならず、仕入先へ製造委託するケースもあります。当社グループの強みである約7,000社に及ぶ豊富な仕入先の中から、得意先のニーズに合わせて優れた技術やコスト競争力を有する会社を選定することで、効率的な製品開発を推進しています。

い課題や悩みに対し、強力にサポートできる点にあります。

技術部門では、機構及び電気回路設計等の知見を有した人財が、得意先のニーズに速やかに対応します。ハード面では、3D CAD・3Dプリンター・NC工作機械等の設備を保有しており、設計しながらサンプル製作や信頼性試験等を実施することが可能な体制を構築しています。これらリソースの活用に加え、長年培ってきたノウハウや最先端の専門知識をもとに、強力な営業基盤を活かして、得意先のニーズにマッチした製品を提供します。



当社グループが機構、基板及びシステム設計まで行ったアクチュエーター・コントローラーの見本

得意先のニーズを実現する豊富な人財

得意先のニーズを実現するため、機械やシステム分野に精通した、まさに「モノ作りのパートナー」として得意先のニーズに幅広く対応できる組織・人財を有しています。対応できる分野は多岐にわたり、その概要は下表の通りです。

分野	保有スキル	詳細
機構	筐体設計	意匠面作成 / 構造設計 / 防水 / 強度解析
	メカ設計	スライド / ギヤ / モーター / ばね
	LED 発光	LED レイアウト / 面発光
	樹脂成形	射出成形金型製造 / 流動解析 / 成形性改善
	生産技術	治具設計製作
システム設計	電気回路設計全般	マイコン及びペリフェラル回路設計 / センサ設計 / 通信系回路設計 / 高密度設計 / アナログ設計
	車載	LIN/CAN通信
	基板設計	高密度設計 / 低ノイズ設計
	基板最適化 / 部品選定	安定供給 / 機能向上
	ソフトウェア設計	オブジェクト指向 / デザインパターン
	プログラミング	C/C#/Ruby
	ソフトウェア品質保証	各種静的 / 動的解析ツール、CI/CD等



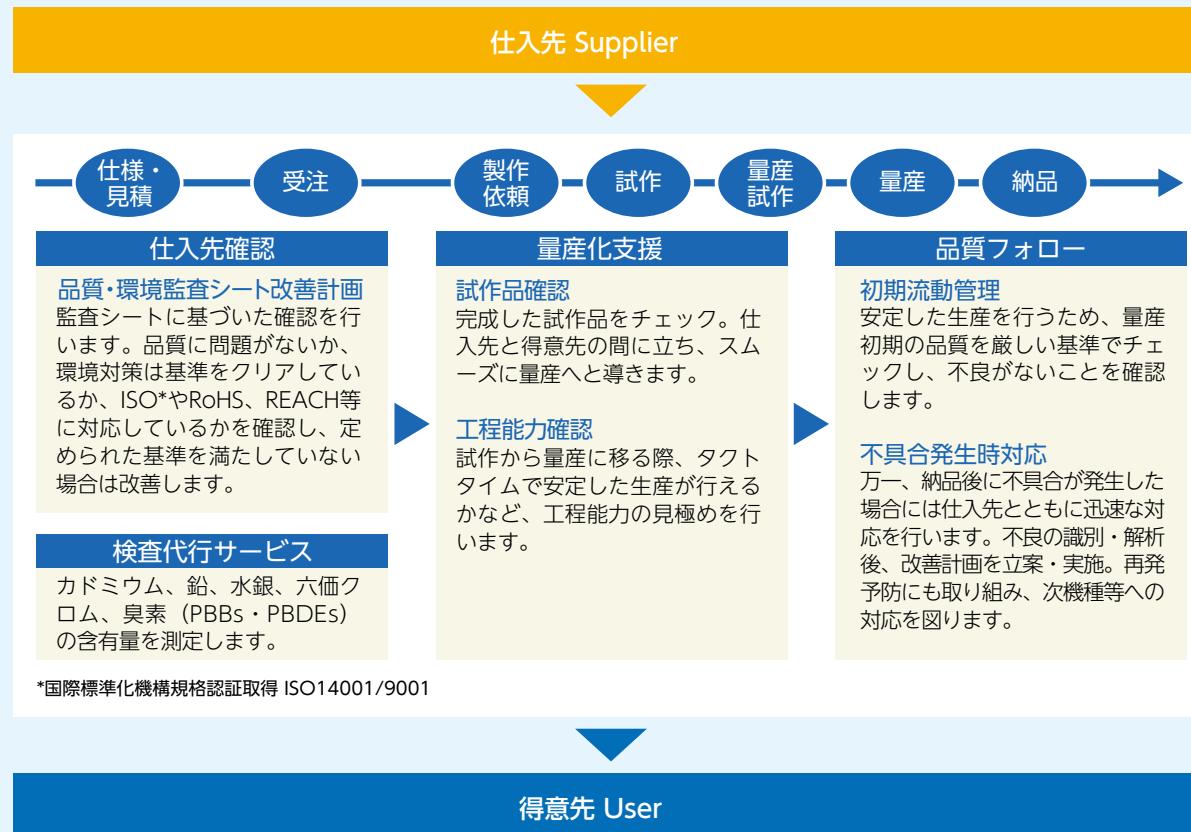
きめ細かな品質管理力

■ 仕入先の安定した量産をきめ細かくサポート

当社グループは得意先からの品質に関する高度な要求に応えるため「環境・品質保証部」を設置し、製造プロセスに関する監査や安定した量産を支えることができる体制を構築しています。

(下図「当社グループの品質管理体制」を参照)

当社グループの品質管理体制



当該部門では、採用された工法や製造プロセス並びに選定された仕入先が安定かつ安全に量産でき、品質的にも問題がないように監査、改善を図る等のサービスを提供しています。このように、仕入先の安定した量産に向けて、きめ細かなサポートが可能である点が特徴であり、その業務は主に次の4点です。

①製品の新規立ち上げ対応

製品の量産化に向け、安定かつ安全に量産移行できるよう試作から量産まで総合的にサポートします。

②品質監查

仕入先の製造プロセスに不備がないか、工場全体に5S(整理、整頓、清掃、清潔、しつけ)が行き届いているか等を監査し、必要に応じて改善します。

③顧客不具合対応

万が一、不具合品が発生した場合、初動対応から原因究明・対策・効果確認まで仕入先と協力しながら対応していきます。

④各種信賴性試驗 / 不具合解析機能

当社子会社のエレマテックロジサーブの地下エリアにある「Eelementec Shinyokohama Lab.」に、製品開発時に不可欠な信頼性試験及び分析装置を導入しており、製品の評価から得意先への報告書の提出まで一貫して対応しています。これにより、新規製品の立ち上げ時から万が一の不具合発生時まで、得意先や仕入先からの様々な相談事項に対し、技術・品質の観点からスピーディーかつ低コストでの対応が可能となっています。

■ グローバルな環境対応及び品質保証体制の構築

当社グループは、日本のみならず、上海、深圳、タイにも品質保証担当者がおり、定期的にノウハウや情報を共有することで、全体的なレベルアップを図っています。

また、当社グループは国内全拠点で品質・環境マネジメントシステム（ISO14001/9001）認証を取得しています。海外拠点でも順次取得を進めるとともに、ISO内部監査員の育成・増員に取り組んでおり、今後、更に環境負荷低減及び化学物質管理に配慮した活動を推進していきます。

■ 幅広い分野に対応可能な人財

幅広いニーズに応えるため、豊富な経験と知識を有した人財をそろえており、その分野は多岐にわたります。

車載関連	コックピットモジュール、液晶パネル、完成品（ドライブレコーダー）、金属加工、樹脂成形、組立・工程設計
家電関連	外装部品、完成品、半導体、LCD、基板実装、装置開発、信頼性試験、不良解析
ISO / 環境関連 順法業務	IMDS作成、各種環境資料作成 ISO維持管理、電気用品安全法対応等

Elematec Shinyokohama Lab.

製品開発に不可欠な評価・分析装置を保有しており、各種信頼性試験や不具合解析のサービスが提供可能



01 環境試験器

- 各種温度試験



02 冷熱衝撃装置

- 熱衝撃試験
(ヒートショック)



03 振動試験機

- 製品振動試験
- 梱包振動試験



04 デジタルマイクロスコープ

- 拡大観察
- 各種測定、数値化



05 X線透視装置

- 非破壊分析
(実装基板、BGA等)



06 走査電子顕微鏡 (SEM)

- 高倍率観察、表面観察
- EDX (元素分析)



07 断面研磨

- 分析サンプル処理用



08 三次元測定機 新規導入設備

三次元測定機による寸法測定サービスを新たに開始しました。
「製品寸法」は品質を保証する上で重要な項目の一つです。
接触式とスキャナー式の2種類の設備を導入したことにより、幅広いサイズや形状の寸法測定に対応可能です。



サステナビリティマネジメント

■ 基本的な考え方

■ サステナビリティ基本方針

当社グループは世界のモノ作りパートナーとして、「良いつながりを広げ新たな価値を提供する」という経営理念のもと、地球環境に配慮したビジネスの展開及び社会課題への取り組みを、リスク対応とともに重要な事業機会であると捉え、事業活動を通じて持続可能な社会の実現に貢献し、企業価値の向上を目指していきます。

■ CSR活動取組方針

当社グループは、経営理念に掲げられた「社会との良いつながり」を目指してCSR活動に取り組んでいます。

当社グループでは「CSR活動取組方針」を推進するにあたり、「行動指針」「行動基準」に基づき、全役職員のとるべき行動をわかりやすく具体化した「行動倫理コード10カ条“CODE10”」を制定し、ブックレットを全役職員に配布する等して周知徹底と理解浸透を図っています。

■ サステナビリティの推進体制

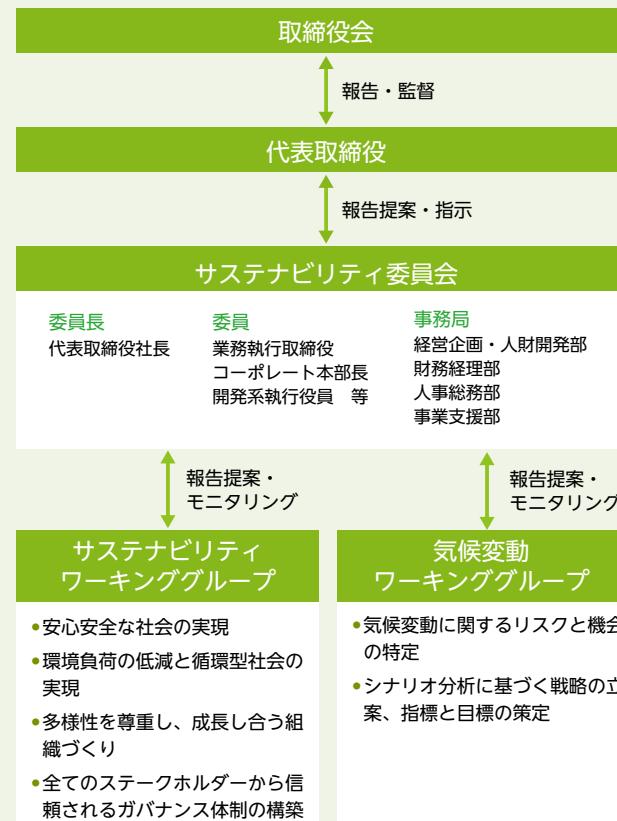
■ ガバナンス体制

気候変動を含むサステナビリティに関する具体的な取り組みについては、「サステナビリティ委員会」において、全社横断的な施策の検討・立案と進捗管理を行っています。

同委員会は、代表取締役社長を委員長とし、業務執行取締役、コーポレート本部長、開発系執行役員等を委員として構成されており、その活動状況は定期的に取締役会に報告しています。

同委員会の直下には、各マテリアリティ及び気候変動ワーキンググループを設置しています。各ワーキンググループは、それぞれの課題解決に向けた検討や取り組み状況のモニタリングを行い、その結果は定期的に同委員会に報告しています。

■ サステナビリティのガバナンス体制図



〈役割〉

- **取締役会**
サステナビリティ委員会の報告を受け、取り組みを監督
- **代表取締役**
取締役会への報告、サステナビリティ委員会への指示
- **サステナビリティ委員会**
サステナビリティに関する具体的な取り組み施策の検討・立案・進捗管理、代表取締役への報告
- **ワーキンググループ**
委員会で決定された取り組み施策の実行

■ サステナビリティに関するリスクマネジメント

当社グループの事業活動や収益等に与える影響が大きいと考えられる、気候変動を含むサステナビリティに関するリスクに対し、「サステナビリティ委員会」において評価・対応策の検討を行い、同委員会直下のワーキンググループが具体的な対応策を講じ、取り組み施策の成果としての指標をモニタリングします。

なお、同委員会及びワーキンググループにおけるリスクへの対応状況については、取締役会へ報告しています。

■ マテリアリティ

当社グループは「サステナビリティ基本方針」を踏まえ、社会及び当社グループが直面する課題に対し、事業活動を通じて優先的に取り組むべき重要課題（マテリアリティ）を特定しています。

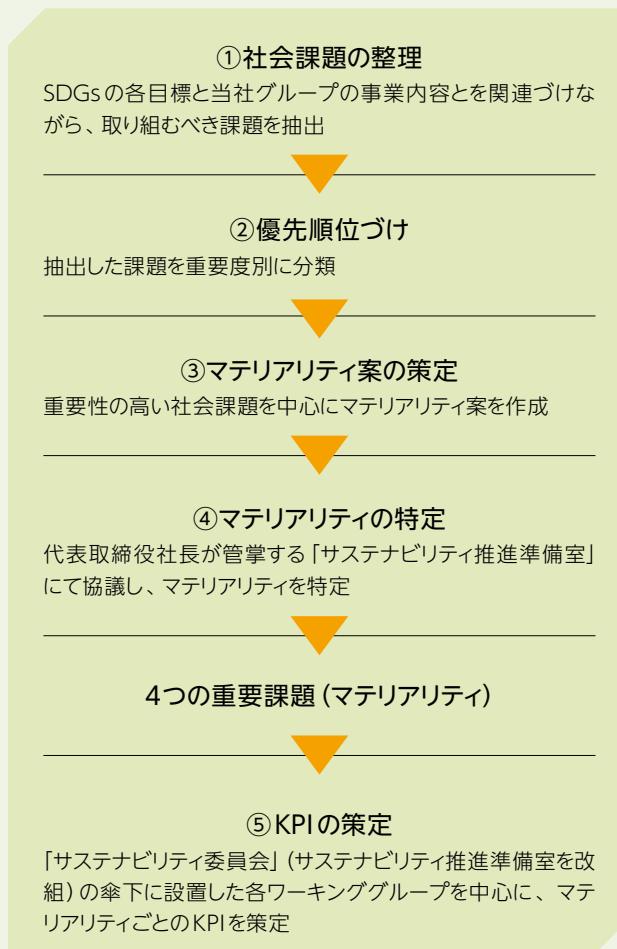
■ マテリアリティ特定プロセス

マテリアリティの特定にあたっては、まず当社グループが取り組むべき社会課題を事業内容と関連づけながら、SDGsの各目標を軸に抽出・整理を行いました。次に、抽出した各課題の重要度を評価・分類し、その結果をもとにマテリアリティ案を作成し、議論を重ねた結果、マテリアリティの特定に至りました。

以後は、「サステナビリティ委員会」が中心となって、課題解決に向けた各施策の検討・立案・進捗管理等を行っています。



マテリアリティ特定プロセス



当社グループの重要課題（マテリアリティ）

マテリアリティ	関連する SDGs	当社グループの取り組み施策	主な中長期目標
安心安全な社会の実現		<ul style="list-style-type: none"> 交通事故のない社会の実現 適切な医療環境の整備 	モビリティの進化に対応した高付加価値商材の拡販 2024年3月期：売上収益248億円 → 2026年3月期：売上収益325億円 (31.0%↑)
環境負荷の低減と循環型社会の実現	 	<ul style="list-style-type: none"> 環境に配慮した部材の納入 品質、環境マネジメントシステムの実践 リワーク、リサイクルビジネスの推進 クリーンエネルギー関連の部材の納入 	環境対応車、クリーンエネルギー（太陽光、洋上風力等）設備関連向け商材の拡販 2024年3月期：売上収益107億円 → 2026年3月期：売上収益160億円 (49.5%↑)
多様性を尊重し、成長し合う組織づくり	 	<ul style="list-style-type: none"> 人権の尊重 研修制度の拡充 D&Iの推進 働き方改革 	全ての従業員が能力を最大限発揮できる機会の提供 就業制度の見直し、健康経営の推進、人事制度のフルリニューアル等
全てのステークホルダーから信頼されるガバナンス体制の構築		<ul style="list-style-type: none"> ガバナンス体制及びコンプライアンス体制の整備、強化 	取締役会の機能強化及びコンプライアンスの徹底 取締役会実効性評価の見直し、社外取締役比率の向上、女性役員の選任等 コンプライアンス推進を担当する専門部署の設置

環境

■ 気候変動への対応

当社グループは、気候変動問題を重要な社会課題として認識しており、当社グループにとってリスクであると同時に新たな事業機会をもたらすものと捉え、事業活動を通じて脱炭素社会への移行の実現に貢献していきます。

■ 気候変動に対する考え方

- 当社グループは、世界のモノ作りパートナーとして、環境に配慮した部材の納入を通じ、脱炭素社会の実現に貢献します。
- 事業活動においては、2021年度におけるGHG排出量(Scope1+Scope2)を基準に、2030年度までに50%削減することを目指し、更に2050年度にカーボンニュートラルとすることを目標とします。

■ ガバナンス

気候変動に関するガバナンスは、サステナビリティ全般に関するガバナンスに組み込まれています。気候変動に関する課題については、気候変動ワーキンググループにて具体的な取り組みの検討・実施と結果のモニタリングを行います。取り組み内容とモニタリング結果については、「サステナビリティ委員会」において審議の上、取締役会に上程・報告され、取締役会の監督と代表取締役の指示のもとで、課題への対応が適切に実施される体制を構築しています。

戦略

気候変動が当社グループの事業活動や収益等に与える影響について、IEA(国際エネルギー機関)及びIPCC(気候変動に関する政府間パネル)等の気候変動シナリオを参考し、リスクと機会の特定を行いました。

なお、当社グループでは、2021年度におけるScope1+Scope2のGHG排出量を基準に、2030年度までに50%削減することを目指しており、今回のシナリオ分析においても同様に2030年度を分析のタイムフレームとしています。

参照シナリオ

区分	1.5°C/2°C未満	4°C
概要	現在よりも厳しい気候変動対策が取られることにより、産業革命以前に比べて2100年時点で地球の平均気温が1.5°C/2°C未満に抑えられるシナリオ ⇒ 4°Cシナリオと比べ、移行リスクの影響は大きいが、物理的リスクの影響は限定的なものに留まる。	現在の温暖化対策を上回る新たな政策・規制は導入されず、産業革命以前に比べて2100年時点で地球の平均気温が約4°C上昇するシナリオ ⇒ 1.5°C/2°C未満シナリオと比べ、移行リスクの影響は小さいが、物理的リスクの影響は大きい。
参照	IEA Net Zero Emissions by 2050 Scenario (NZE) IEA Sustainable Development Scenario (SDS)	IEA Stated Policies Scenario (STEPS)
	IPCC RCP2.6	IPCC RCP8.5

IEA (International Energy Agency) : 国際エネルギー機関
IPCC (Intergovernmental Panel on Climate Change) : 気候変動に関する政府間パネル

気候変動関連リスクと機会

区分	気候変動要因	リスク	機会	当社グループへの影響	対応
移行リスク	政策・法規制	炭素税の導入	●	炭素税負担増、原材料の価格上昇、物流コストの増加	ワールドワイド・ネットワークを活用した物流コストの低減
		GHG排出量等、気候変動関連の開示義務化	●	開示義務対応に伴う事務コスト増加	DXを活用した開示情報算定等による事務コストの低減
	市場・技術	気候変動の影響に適応する製品・サービスの需要拡大	●	気候変動に伴う取り扱い商材のトレンド変化による収益の増減	環境対応車、クリーンエネルギー（太陽光、洋上風力等）設備関連向けの商材及び環境に配慮した商材の拡販
物理的リスク	急性	大雨、洪水等の自然災害や異常気象の激甚化	●	工場の減産・生産停止や物流網の寸断による販売機会の減少 ワールドワイド・ネットワークを活用した新たなビジネス獲得の機会	国内外拠点を活用したグローバルなサプライチェーンマネジメントの強化
	慢性	平均気温の上昇	●	労働環境の悪化による事業拠点・従業員への影響	BCP（事業継続計画）の策定・運用管理及び設備投資による労働環境の維持

リスク管理

気候変動に関するリスク管理は、サステナビリティ全般に関するリスク管理に組み込まれています。気候変動に関するリスクについては、サステナビリティ委員会及び気候変動ワーキンググループが具体的な対応策を講じ、取り組み施策の成果としての指標をモニタリングしていきます。

指標及び目標

当社グループは、脱炭素社会の実現に向けた方針として、当社グループの2021年度におけるScope1+Scope2のGHG排出量を基準に、2030年度までに50%削減することを目指し、更に2050年度にカーボンニュートラルとする目標を策定しました。当該目標の達成に向けて、事業活動におけるGHG排出量の削減に取り組んでいきます。

GHG排出量削減目標 (Scope1+Scope2)

2021年度(基準年度) → 2030年度目標 → 2050年度目標

2,474トン

2030年度
GHG排出量
半減
(2021年度比)

2050年度
GHG排出量
ネットゼロ

ISOマネジメントについて

当社グループは、環境保全と品質保証を融合させることで社会に貢献していきます。

地球環境と供給商品の品質に対する問題を従業員一人ひとりが認識し、取り扱い製品の有害物質の削減に努めるべく、ISO14001/9001に基づくマネジメントシステムを導入しており、環境と社会に貢献できる製品とサービスを提供していきます。

当社の環境理念 (ISO方針)

1. ISOシステム (ISO14001/9001) を駆使して売上・利益の追求と社会への還元を行います。
2. ISOシステムの有効活用により、高品質な商品とサービスを提供します。
3. 業務の継続的改善と法令遵守に努め、社会的責任を果たします。
4. 環境負荷低減と化学物質管理に配慮して、環境活動を推進します。
5. 生物多様性の保全や紛争鉱物調査への理解を深めて対応します。
6. リスクマネジメントによりリスクの低減に努めます。

事業活動を通じた環境への貢献

当社グループは、長年にわたり得意先のニーズに対応することで培われた「現場力」に加え、企画開発・設計、製造サービス等の「独自の機能」を活かし、自動車、医療機器、インフラ・エネルギーをはじめ多岐にわたる分野でビジネスを開拓してきました。

こうしたビジネスの中には、地球環境保全への貢献につながる事業活動事例が数多く含まれています。これからも当社グループはモノ作りを支える統合サービス企業として、持続可能な社会の実現に向け、環境に配慮した付加価値の高い商材を提供していきます。

環境に配慮した商材の取り扱い

[環境対応車関連部材]

当社グループは、PHEV(プラグインハイブリッド車)・EV(電気自動車)をはじめとする環境性能の高い自動車関連部材の納入を通じ、自動車のエネルギー効率改善に貢献しています。

また、自動車・バス・鉄道や、エレベーター等の産業機器に搭載される二次電池用部材の納入を通じ、電力の効率的な活用を促進します。

[クリーンエネルギー関連部材]

再生可能エネルギーの活用に必要な部材の納入を通じてその普及に貢献するとともに、クリーンエネルギー施設・設備(太陽光、風力、地熱等)向けに商材を提案することで、社会全体のCO₂削減に貢献します。

[環境対応型商材]

環境汚染に重大な影響を及ぼすプラスチックの削減に向けて、当社グループは「脱プラ」「減プラ」に貢献する商材の取り扱いを拡充しています。バイオプラスチックを使用した成形品や樹脂等に加え、プラスチックの代替品として植物由来の原料を使用した梱包材等の納入を行い、環境負荷の低減に努めています。



段ボール
(医療キット収納用)



パルプモールド
(タブレット収納用)

[リワーク・リサイクル品]

リワーク用部材(テープ、接着剤等)の提案に加えて、外部製造委託先を活用したリワークビジネスを開拓しており、製品の製造工程で出た基板の不具合品を得意先から回収し、再利用可能な状態に洗浄・修理等を行った上で、再販売しています。

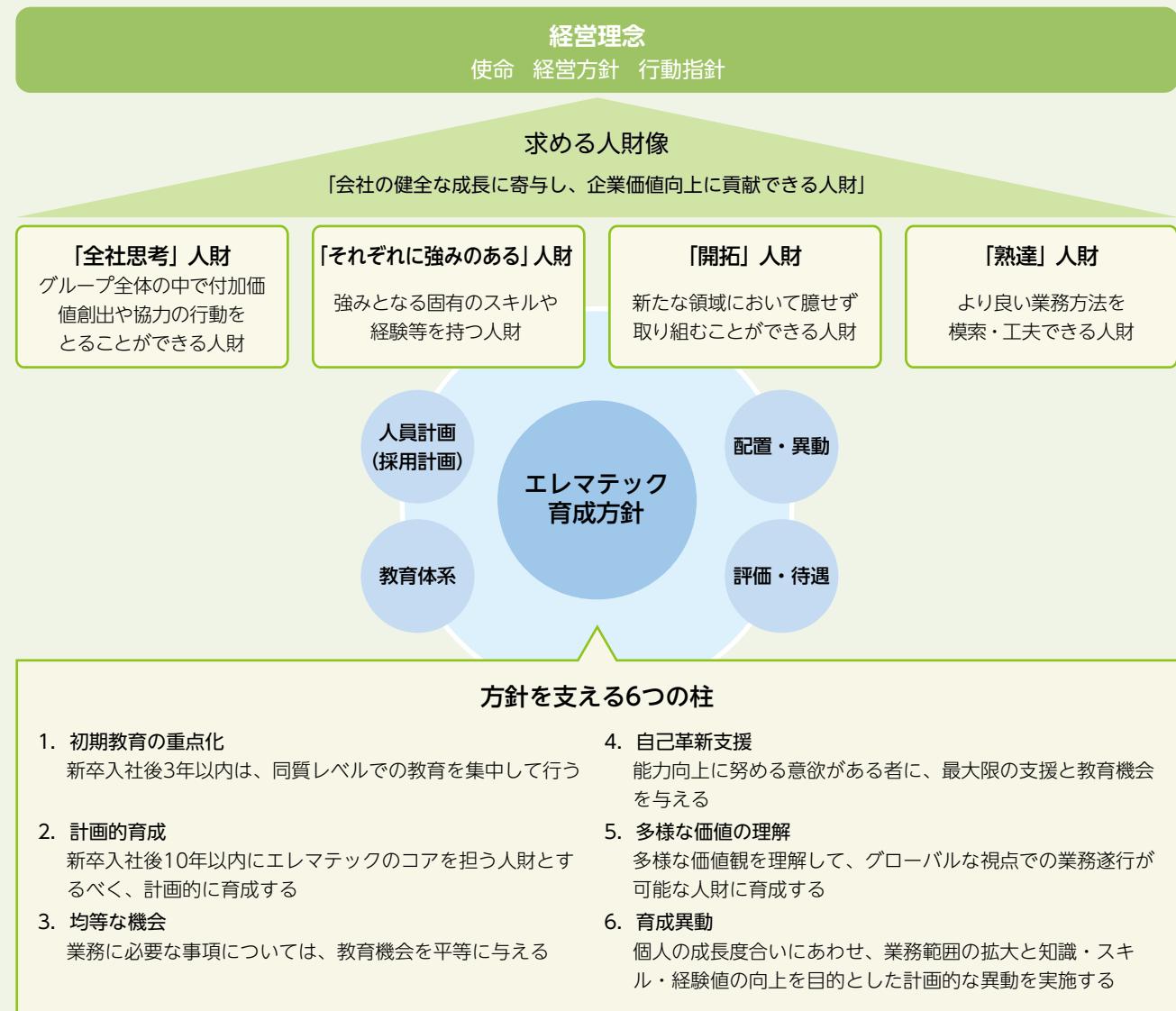
また、包装資材等のリサイクルスキームの構築やリサイクルしやすい部材の販売等も行っており、事業活動を通じて3R(Reduce:廃棄物削減、Reuse:再使用、Recycle:再資源化)を推進しています。

社会

■ 人財育成の基本的な考え方

当社グループは、人財を重要な資産の一つと位置づけ、経営理念や中期経営戦略等の方向性を踏まえ、「求める人財像」や「人財育成方針」を定めています。また、人財の多様性についても積極的に受け入れ、組織の活性化を図るとともに活用機会の創出に努めています。

この考え方をもとに、多様な価値観を尊重し、変化の激しい市場環境にスピードをもって対応できる人財を育成することが事業創造と成長の源泉であると認識しています。



【人財育成方針】

当社は、「新たな価値を創造し、顧客を開拓すること、業務の改善と質の向上及び完璧な業務遂行を追求し続けることで、社内外に貢献する人財を育成すること」を人財育成方針としています。人財育成を中心長期的な視点で捉え、その方針を支える6つの柱を定めた上で、取り組みを進めています。



■ 新人事制度の導入

当社グループでは、激しく移り変わる環境の中で、中期経営戦略をはじめとする経営・事業戦略の実現を支える人財を採用・育成し、適正に待遇すべく、経営層と人財プロジェクトメンバーによる議論を重ねて制度設計を行い、2024年7月に新人事制度をリリースしました。

中期経営戦略に沿って、当社グループの今後の成長を牽引する人財を整理し、①「全社思考」人財、②「それぞれに強みのある」人財、③「開拓」人財、④「熟達」人財の4つを、事業戦略を実現できる人財の要素として定義しました。新人事制度の方針として、これらの要素を持つ人財を採用・確保できる仕組み、また、社員がこれらの要素を習得・発揮することを促進できる仕組みを構築し、多様な人財がそれぞれの特性を活かして活躍できる人事制度を目指します。

具体的には、資格制度・評価制度・報酬制度を見直し、社員に期待する役割のレベル・昇格ルール・評価基準・報酬水準を明確化しました。

資格制度については、多様な人財の活躍を支援するために、職種体系及び定義を見直すとともに、キャリア志向に応じた職種・転勤区分・系統間の転換要件を整備しました。

評価制度については、評価の適正運用のため、各評価要素の目的に照らして待遇反映ウエイトを変更しました。

報酬制度については、安心して働き続けられる環境の構築を目指し、役割・責務・職務の実態に沿った報酬制度を導入しました。また、昨今の物価上昇傾向を受け、基本給の引き上げを行いました。

■ 人的資本への投資実績

当社グループでは、「多様性を尊重し、成長し合う組織づくり」をマテリアリティとして特定しており、全ての従業員が能力を最大限発揮できる機会の提供を目指して活動しています。

毎年度、研修内容の見直しや拡充を図っていますが、2024年3月期においては、当期に開始した新中期経営戦略に連動する多数の新規研修の企画・実施に取り組んできました。重点課題としている投融資の知識を深める研修や、コミュニケーションの活性化を図るために1on1研修、先輩社員が講師となり後輩社員へ自身の業務経験を伝える研修、コンプライアンス・ハラスマント研修など、会社と従業員双方の成長を促進する研修を実施したことから、人的資本への投資実績については前年度対比で大幅に増加しました。

今後も持続的な企業価値向上を図るため、中期経営戦略と人財育成を連動させ、継続的かつ積極的な投資を行い、人的資本経営を戦略的に推進していきます。

Topic | 転勤猶予権

人事制度の改定に併せて、「転勤猶予権」という新たな制度を設けました。本制度は、福利厚生や労働環境を向上させることを目的に、転居を伴う異動の可能性がある社員に対して、育児や介護、自身の療養（私傷病）に関わる事由であれば、報酬水準はそのままに、一定期間に限り転勤の発令について猶予する権利を認めるものです。

当社グループでは、今後も様々な事情を抱える社員が、仕事と生活を両立できる制度を構築していくことで、長く働ける環境の整備を進めています。

(単体)	2023年3月期	2024年3月期
従業員数	483 (名)	505 (名)
人財育成投資総額	24,612 (千円)	52,875 (千円)
従業員1人当たり人財育成投資額	51.0 (千円)	104.7 (千円)
研修総時間	3,865.4 (時間)	9,025.1 (時間)
従業員1人当たり研修時間	8.0 (時間)	17.9 (時間)
研修受講者数(延べ人数)	314 (名)	546 (名)



■ 教育・研修 (階層別研修)

社員一人ひとりの成長をサポートするため、階層別研修や学習支援制度をはじめとして、長期的視点から研修制度を整備しており、全ての役職員間及び組織内のあらゆる階層において均等な機会を提供しています。

研修では、社内講師及び外部講師によるプログラムを組み合わせ、創造性やイノベーションを引き出す様々な機会の創出を目指します。

特色のある研修

1. 海外OJT派遣制度

グローバル人財を育成するため、若手社員が研修生として海外現地法人で実務を学ぶプログラムです（1年間）。グローバルビジネスにおいて、必要な知識・技能及び国際的な視野を、実務と生活を通じて習得することができます。海外の商習慣に対する理解から始まり、現地の市場動向やオペレーション等が学べる実務的な研修制度を運用しています。

派遣先拠点の実績としては米国、中国、台湾、タイ、ベトナム、マレーシア、インドネシアが挙げられ、順次拡大しています。

教育体系

対象者	全体基盤教育	階層別研修			学習機会提供	選抜型研修	グローバル人財育成
ジェネラリスト	管理職	HCP研修*	コンプライアンス研修	• HCP研修* (ハイブリッド・コミュニケーション・プログラム)	英語力向上施策(TOEIC支援)	次世代経営者育成研修	次世代リーダー育成選抜研修
				• 組織方針理解・コーチング研修			
				• 新任マネージャー研修 (役割・心構え、リーダーシップ、仕事の任せ方)			
スタッフ	非管理職	ハラスメント研修		• 問題解決研修 アカウンティング編 • 問題解決研修 マーケティング編 • 目標設定型問題解決研修 • 発生型問題解決研修 • 問題解決話法研修 • 新任上席主任研修 (役割・心構え、フォロワーシップ) • 新任主任研修 (役割・心構え、内省力、後輩指導) • 実践的現場研修 • 3年目研修 (セルフプロデュース研修) • 2年目フォローアップ研修 (セルフリーダーシップ / 思考力強化研修) • 新入社員研修 (ビジネスマナー、ビジネス数学)		各種ビジネススキル研修(エラーニング)	海外OJT派遣制度
	非管理職			• リーダーのあるべき行動、問題解決スキルの習得 • 業務改善力、リーダーシップ / フォロワーシップ • 問題発見と課題解決スキルの習得 • キャリアデザイン			

*HCP研修：コーチングを取り入れたコミュニケーションスキル習得の研修



海外OJT派遣経験者の声

海外派遣を通して異文化コミュニケーション力の向上を実感しました。また、海外現地法人では会社の資金状況が日々の業務に直結していることを強く感じられるため、在庫管理やキャッシュフローの重要性を再認識できました。

派遣先責任者の声

研修生には、在庫管理とキャッシュフローの関係や、輸出入フローへの理解を深めてもらえたと感じます。海外での量産立ち上げにも携わってもらい、ナショナルスタッフのサポートをしながら仕事の効率化を図ったことが成長につながったようです。





2. 実践的現場研修

営業現場の責任者から「若手社員の営業スキル育成のために、業務に直結する実践的な研修を実施したい」と提案があり、実現した研修です。

経験豊富な先輩社員が講師となり、様々な課題（納期管理、品質問題等）を設定。その課題への対応方法について、チームごとに議論・発表するものです。これまでに延べ88名が受講しており、講師のこれまでの経験を踏まえた実践的な学びを得ることができる有意義な研修を実施しています。



参加者の声

実際の営業活動で起こった不具合案件についてディスカッションすることで、自分では思いつかなかつた観点からの学びを得ることができ、非常に勉強になりました。



3. 若手社員と役員の質問会

入社3年以内の若手社員と取締役・執行役員が対面で集合し、当社グループの経営方針や育成方針、働き方等について率直な意見交換を行う目的で実施しています。会社の将来を担う若手社員に経営陣のビジョンを直接共有することで、若手社員が組織を俯瞰するきっかけを生み出すとともに、キャリアアップの具体的なイメージをつかむことができる場として機能しています。

参加者の声

経営陣の方々が若手時代にどういったマインドを持って働いていたかなど、貴重な意見を聞くことができました。答えにくいような質問にもしっかりと回答をもらうことができ、有意義な時間になりました。

4. スタッフの階層別研修

働き方の多様化や柔軟な人財育成を促進するにあたって必要な研修を再定義し、スタッフ職の各階層のカリキュラムを連動させながら実施しています。

主な研修テーマ

入社後
キャリアデザイン
と自己理解

主任昇格時
問題発見と
課題解決

上席主任昇格時
リーダーシップと
育成指導

リーダー昇格時
リーダーとしてのあり方・スキル
(安定力 / 判断・思考力 / 指導力)



参加者の声

自分の役職に求められるスキルや期待を理解できたことで、今後の仕事の進め方や目標設定の方針がクリアになりました。また、他拠点の方々と日々の悩みや業務内容を共有できたことも、新鮮で貴重な経験でした。

5. 次世代経営者育成研修

次期経営を担う人財となるよう、経営を体系的に学ぶ役員向け研修です。

具体的には論理的思考、経営戦略、マーケティング、ファイナンス等のケーススタディを通じて理解を深めています。

選抜された11名の役員・本部長が、約8ヶ月かけて12回のプログラムを受講する研修を実施しています。

参加者の声

スキルアップに必要な内容がカリキュラムにバランスよく盛り込まれていました。参加メンバー間で会社の課題や進むべき方向性を議論できたことに加え、メンバーの新たな考えも知ることができ、有意義な研修でした。

■ ダイバーシティ&インクルージョン

当社グループは、人種、国籍、性別、年齢が異なる人々が活き活きと協業する多様性が確保され、全ての役職員間及び組織内のあらゆる階層における平等な機会とオープンなコミュニケーションが促進されることを目指し、人財育成、職場環境整備等に積極的に取り組んでいきたいと考えています。環境整備については、多様性のあるオープンな職場環境を促進することを目指し、すでに取り組んでいる育児・介護の両立支援制度など、中長期的なキャリア形成に貢献する支援制度等の環境整備を進めていきます。

また、人財の多様性を促進するにあたり、「女性役職員の登用」「中途採用者の登用」「外国人財の登用」について目標を掲げ、取り組んでいます。

女性役職員の登用

各世代層のパイプライン形成とキャリア意識醸成及び環境整備に継続的に取り組み、将来的に経営の意思決定に関わる女性役職員を増やすため、2030年度までに下記の数値を目標としています。

- ・ジェネラリスト女性社員の採用比率：30%(30.6%)
- ・ジェネラリストの女性社員比率：15%(9.6%)
- ・女性管理職比率：5%(1.9%)

(注) 上記カッコ内は2024年3月末時点の比率。

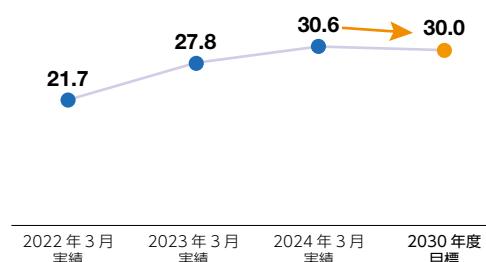
ジェネラリスト女性社員の採用比率、ジェネラリストの女性社員比率は増加傾向で推移しています。また、女性管理職比率は横ばいで推移しているものの、教育・研修の拡充に加え、制度の改善等を行うことにより、比率の向上に努めています。

中途採用者の登用

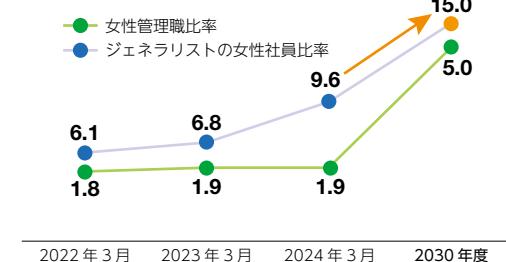
様々なバックグラウンド、専門性を有する人財を積極的に採用しており、管理職の中途採用者比率は60%以上、役員においては70%以上の水準を占めています。今後も引き続き、経営人財、専門人財を確保するとともに、人種、国籍、性別、年齢等の異なる多様な人財の確保を図るために、下記の数値を目標としています。

- ・ジェネラリストに占める中途採用者比率：50%程度を維持(2024年3月期：68.9%)

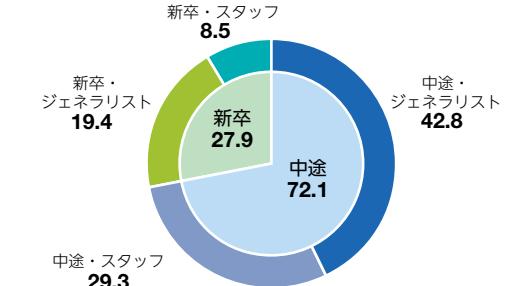
ジェネラリスト女性社員の採用比率(%)



ジェネラリストの女性社員比率・女性管理職比率(%)



中途採用者比率(%) (2024年3月期)



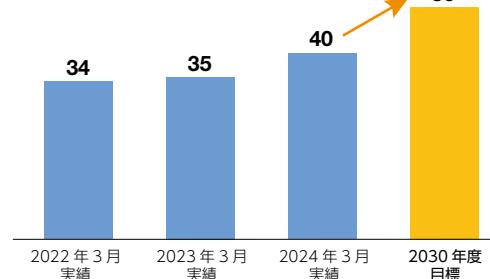
外国人財の登用

人財育成の強化、人事制度の整備等を進め、グローバルでの競争優位を実現するため、2030年度までに下記の数値を目標としています。

- ・海外現地法人の上級管理職に就く外国人財数：50名（2024年3月期：40名）

海外現地法人においても教育・研修の拡充を進めており、上級管理職に就く外国人財は毎年増加傾向で推移しています。

外国人財の上級管理職登用(名)

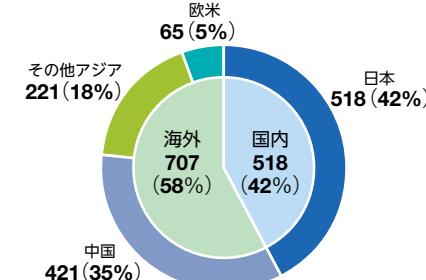


当社グループ地域別人員数

当社グループは、日本のはか中国、欧米、その他アジア（東南アジア等）地域に48拠点を保有しており、グループ全体の従業員1,225名のうち、海外現地法人の人員が約6割を占めています。

国籍・性別を問わず多種多様な人財が、スムーズなコミュニケーションを取りながら、グローバルでのビジネス展開を行っています。

当社グループ地域別人員数（2024年3月末）

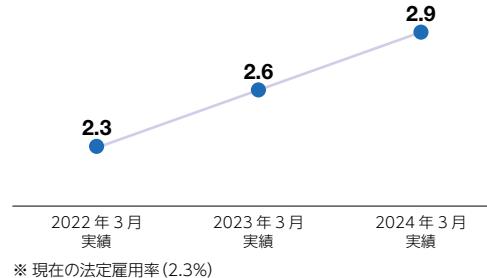


障がい者雇用の取り組み

当社の障がい者雇用率は2.9%（2024年3月期）となっており、法定雇用率（2.3%）を上回っています。当社は、障がいのある方もない方も、全ての従業員が活躍できる職場の実現を目指し、適性に合わせて働く仕組みづくりに取り組んでいます。

業務内容については、健常者と同じく、個々のスキルに合った業務遂行、教育機会を与え、キャリアアップができるよう取り組んでいます。

障がい者雇用率(%)



働き方改革の推進

当社グループは、全従業員が能力を最大限に発揮できる環境づくりは、モチベーション・貢献意欲向上をもたらすだけでなく、優秀な人財の確保にもつながるとしており、下記の取り組みを行っています。今後も継続的に各施策の拡充・見直しを図りながら、労働生産性と企業価値向上を目指していきます。

ワークライフバランス・
多様な働き方の推進

- ・在宅勤務制度
- ・有給休暇の取得推進
- ・時間有給休暇
- ・時差勤務区分の拡大

育児・介護との両立支援

- ・外部福利厚生サービスの利用
- ・内閣府ベビーシッター券の利用

本社オフィスの移転

2023年10月に本社オフィスを移転しました。2フロアに分かれていたオフィスを1フロア化し、かつフリーアドレスとしたことで、従業員・部門間でより活発なコミュニケーションが取れるようになりました。

本社オフィスの移転によって、部門横断的なコラボレーションを促進し、業務改善や従業員エンゲージメント向上を図っています。



■ 健康経営

当社グループは、中期経営戦略において「エレクトロニクスの力で豊かな未来を切り拓く」を将来的に目指す姿として掲げています。その実現のために、「多様性を尊重し、成長し合う組織づくり」をマテリアリティとして定め、取り組み施策の一つとして「健康経営の推進」に経営資源を投入することを決定しました。

その「目指す姿」の実現のためには、心身ともに健康である社員一人ひとりが高いパフォーマンスを發揮し続けていくことが重要であると捉え、健康的な職場環境の整備や社員の健康の保持・増進が図れるよう取り組んでいきます。

エレマテックグループ 健康経営宣言

エレマテックグループは、持続可能な社会の実現に貢献し、企業価値の向上を図るために最大の財産である社員の心身の健康が何よりも重要であると考えています。

経営理念に掲げる「グループの発展と社員の幸福を追求する」を実践し、安全衛生活動に全力を傾け、安全で健康的な職場環境をつくり、社員の健康の保持・増進を図っています。

また、心身ともに健康な社員一人ひとりの活躍により、様々な事業活動を通じて、すべての人々の健康づくりに資することで、社会に貢献してまいります。

取り組み方針

1. 社員とその家族の自立した健康管理を積極的に支援します。
2. 多様な人財が活き活きと働き、組織のパフォーマンスが最大限発揮できるよう、安全・安心な職場づくりを推進します。
3. 社員と組織が、健全な状態でパフォーマンスを発揮することで、様々な事業活動を通じて、豊かな未来の実現に貢献します。

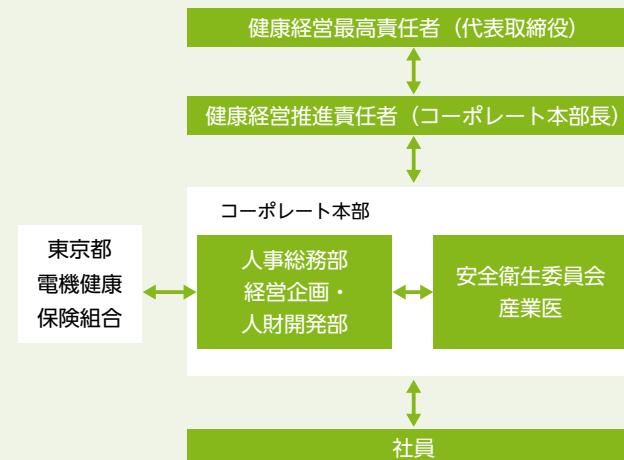
推進体制

代表取締役を健康経営責任者、コーポレート本部長を健康経営推進責任者とし、事務局を人事総務部及び経営企画・人財開発部が担当する推進体制を構築しています。

健康経営に係る各施策については、安全衛生委員会、産業医、健康保険組合と連携の上、検討し実行していきます。

当社グループは、様々な角度から社員一人ひとりの健康の保持・増進を図り、健康的な職場環境の実現を目指していきます。

推進体制



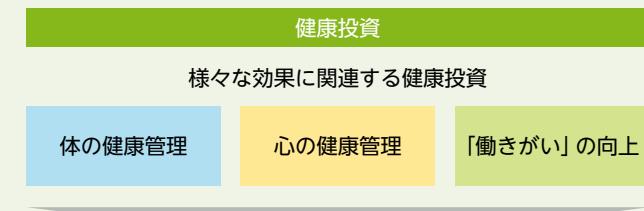
健康施策の打ち手（戦略マップ）

当社グループは健康経営施策を推進するため、戦略マップを作成しています。

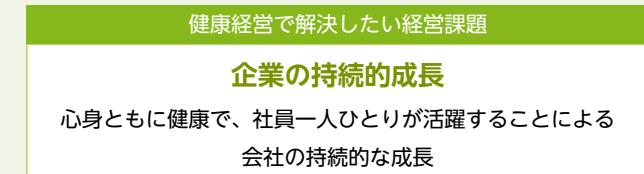
具体的には以下の3つの観点から施策を検討の上、推進しています。

- ①体の健康管理
- ②心の健康管理
- ③「働きがい」の向上

健康経営戦略マップ（抜粋）



健康診断 / 人間ドック受診
喫煙者への禁煙奨励 / セミナーの開催
健康セミナーの開催
ストレスチェックの実施
労働時間管理
エンゲージメントサービスの実施
計画的な有給休暇の取得奨励





■ 人権の尊重

私たちは、グローバルに事業活動を展開するにあたり、当社グループの事業活動が直接または間接的に人権に影響を及ぼす可能性があることを認識しています。私たちの事業活動に関わる全てのステークホルダーの人権を尊重するために、経営理念、行動倫理コード10カ条“CODE10”に基づいて「エレマテックグループ人権方針」を策定し、本方針を指針として人権尊重の取り組みを推進していきます。

人権方針を策定後、国内向けの研修を実施した後、海外現地法人向けの研修も行い、当社グループ全てに人権尊重に関する基本的な内容及び当社グループ人権方針を周知しています。

また、人権デューデリジェンスについては、当社グループの仕入先を対象とし、実施することを予定しています。

行動倫理コード10カ条“CODE10”

⑨人権の尊重

人間を尊重することは、当社グループの経営理念に深く根付いています。

私たちは、いかなる人権侵害も一切許容しません。

特に、

- ・私たちは、個人の尊厳に反する事業には一切関与しません。
- ・私たちは、人種、肌の色、性別、信仰、国籍、障がい、雇用形態等に基づくあらゆる差別を認めません。
- ・私たちは、児童労働、人身売買その他あらゆる強制労働を認めません。
- ・私たちは、個人としての尊厳を不当に傷つけるあらゆるハラスメントを認めません。
- ・私たちは、人権侵害に従事し、又は関係する人(法人・団体含む)と一切取引・関与しません。

エレマテックグループ人権方針

1. 國際規範と法令の遵守

私たちは、「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、国連の「世界人権宣言」を含む国際人権章典、「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」をはじめとする人権に関する国際規範を支持し、尊重します。また、事業活動において、関連する国・地域の法令を遵守します。

なお、国際的な人権規範と各国や地域の法令の間に矛盾がある場合は、国際的に認められた人権を最大限尊重する方法を追求します。

2. 適用範囲

本方針は、当社グループの全ての役職員に適用します。また、当社グループの全てのビジネスパートナーの皆様においても、本方針を理解し、人権尊重の取り組みに努めて頂くことを期待します。

3. 事業活動を通じた人権尊重

私たちは、自らが人権侵害をしないことに加え、事業活動を通じて起こり得る人権への負の影響を防止または軽減することにより人権尊重の責任を果たすとともに、以下の項目をはじめとする人権課題について取り組んでまいります。

- ・人種、肌の色、性別、信仰、国籍、障がい、雇用形態等に基づくあらゆる差別を認めません。
- ・児童労働、人身売買その他あらゆる強制労働を認めません。
- ・個人としての尊厳を不当に傷つけるあらゆるハラスメントを認めません。
- ・最低賃金の確保、結社の自由及び団体交渉権の尊重に努めます。

4. 人権デューデリジェンス

私たちは、人権デューデリジェンスの仕組みを通じて、私たちの事業と関係する人権への負の影響を特定し、その防止、または軽減を図るよう努めます。

5. 是正・救済

私たちは、当社グループの事業活動が人権に対する負の影響を引き起こした、または関与したことが明らかになつた場合、適切な手続き・対話を通じてその是正・救済に取り組みます。

6. 苦情処理メカニズム

私たちは、全ての役職員及び私たちの事業と関係する人権課題を適宜把握し、対応していくため、通報や苦情処理の仕組みの構築に努めます。

7. 教育

私たちは、本方針が全ての事業活動に組み込まれ、効果的に実行されるよう、全ての役職員に対して適切な教育・研修を行ってまいります。

8. 情報開示

私たちは、人権尊重の取り組みについて、適切な情報開示を行つてまいります。

9. ステークホルダーとの対話・協議

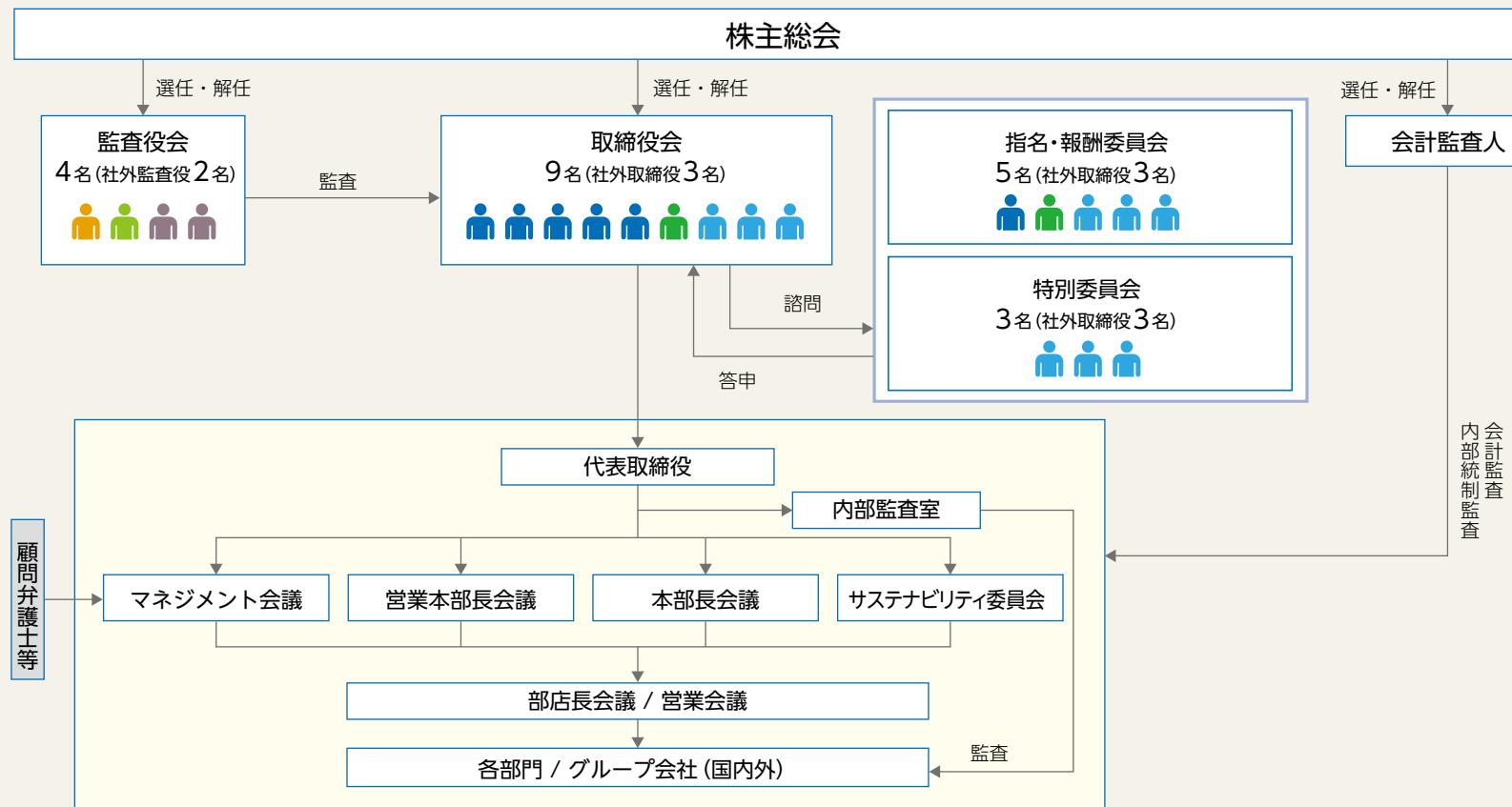
私たちは、人権に対する負の影響に関する対応について、外部からの人権に関する専門知識を活用するとともに、関連するステークホルダーとの対話及び協議を真摯に行ってまいります。

ガバナンス

基本的な考え方

当社は、企業活動を行う前提として、「株主」、「顧客等取引先」、「従業員」、「地域社会」等のステークホルダーの皆様との円滑な関係を構築するとともに、その構築に当たっては、健全性、透明性及び効率性を確保します。当社はこれらの活動の上に、利益の向上と企業価値の継続的な増大を目指すとともに、株主の皆様の権利確保をはじめステークホルダーに対する責務やその責務に関する説明責任を果たしていくこととしています。そのためには、透明で公正かつ迅速で果断な意思決定及び業務執行を支える経営体制、経営組織及び経営システムといった企業活動を律する内部統制の枠組みを継続的に改善し、整備していくことを目指していきます。

コーポレート・ガバナンス体制図





企業統治の体制の概要

当社は、取締役会設置会社かつ監査役会設置会社であり、コーポレート・ガバナンスの強化及びグループ経営における意思決定や業務執行の迅速化を図り、経営における執行責任と監督責任を明確化する体制としています。

また、当社グループを取り巻く経営環境の変化に対して、迅速な意思決定、経営と執行の明確化及び経営と執行の相互作用によるグループ経営の強化を図るため、執行役員制度を採用しています。なお、監査役会設置会社としての現体制を基礎として、継続的なガバナンス体制の向上を図ることが適当と判断しています。

取締役会

当社の取締役会は、代表取締役社長を議長とし、執行役員を兼務する取締役、社外取締役、親会社の役職員を兼務する非業務執行取締役からなる計9名により構成され、社外取締役が取締役会の3分の1以上を占めています。各取締役の任期は1年としており、その員数も適正な規模にするべく絞り込んでいます。このような体制のもと、取締役会は、法令、定款及び取締役会規則等の定めに基づき、当社の経営に関する重要事項について審議・決定するとともに、各取締役の職務の執行について監督しており、原則として毎月1回開催するほか、必要に応じて随時開催することとしています。

当事業年度における取締役会の具体的な検討事項は、以下の通りです。

主な議題

- 当社グループにおける中期経営戦略及び予算案に関する事項
- 役員人事及び報酬に関する事項
- リスク管理及び内部統制に関する事項
- コーポレート・ガバナンス向上に関する事項
- サステナビリティに関する事項
- 重要な人事異動及び組織改定等に関する事項

また、当社は取締役会の任意の諮問機関として、次の委員会を設置し運用しています。

[指名・報酬委員会]

目的	取締役、監査役及び執行役員の指名・報酬等に関する手続きの公正性・透明性・客觀性を強化し、コーポレート・ガバナンスの充実を図る。
構成	取締役会決議により選定された3名以上の取締役で構成する。 ※その過半数については社外役員から選定することとし、社外役員は独立社外取締役から選定されることを基本とする。

[特別委員会]

目的	支配株主または主要株主と少数株主との利益相反が生じ得る取引・行為について、少数株主の保護を図る。
構成	取締役会決議により選定された3名以上の社外役員のみで構成する。 ※独立社外取締役から選定されることを基本とする。

監査役会

監査役会は、常勤監査役、社外監査役及び親会社からの派出監査役からなる計4名により構成されています。このような構成のもと、監査役会は、取締役会から独立した立場で取締役の職務執行を監査しています。また、当社は各監査役が取締役会の決議事項及び報告事項の審議過程が把握できる体制を確保しており、各監査役は、適宜必要な発言を行い、取締役の意思決定及び職務執行の妥当性・適正性を確保するための助言・提言を行っています。

企業統治に関するその他の機関

名称	目的	議長 / 委員長	開催頻度
マネジメント会議	管理業務の企画調整、報告及び改善・課題事項の共有	代表取締役社長	毎月1回
営業本部長会議	営業及び開発状況の共有	代表取締役社長	毎月1回
本部長会議	本部長等の業務執行状況・グループ全体の活動状況のモニタリング並びに問題点の把握・共有	代表取締役社長	毎月1回
サステナビリティ委員会	サステナビリティ推進活動のより一層の強化	代表取締役社長	4カ月に1回



役員一覧 (2024年6月末現在)

取締役

業務執行取締役



横出 彰
代表取締役社長



川藤 聖
取締役 専務執行役員
経営企画・人事全般・
総務・法務担当



大越 浩一
取締役 常務執行役員
社長補佐
兼 営業担当



辻 直人
取締役 常務執行役員
営業本部長



陸名 宏幸
取締役 常務執行役員
営業本部長
兼 開発部長

非業務執行取締役



小松 洋介
取締役



前田 辰巳
社外取締役 独立役員



谷津 良明
社外取締役 独立役員



藤本 美枝
社外取締役 独立役員

監査役



野口 良人
常勤監査役



水上 洋
社外監査役 独立役員



伊藤 弘
監査役



大志万 俊夫
社外監査役 独立役員

執行役員

常務執行役員

岸下 勉 営業本部長

執行役員

深水 正浩 コーポレート本部長

石橋 浩一 営業本部長

水越 剛史 営業本部長 兼 海外事業部長
兼 アセアン統括

新居 等 営業本部長

小畠 貴宣 営業本部長 兼 海外事業部副事業部長
兼 アセアン副統括

取締役・監査役の選解任に関する方針と手続き

経営陣幹部及び取締役・監査役候補については、経営陣及び取締役会全体としての知識・経験・能力のバランスを考慮し、企業経営や企業管理または特定の専門分野についての一定の経験や知見を有し、それに基づく的確かつ迅速な意思決定が実施できること、並びに各個人として人格に優れ、法令及び企業倫理の遵守に徹する見識を有することを基準として、代表取締役が原案を策定し、取締役会において審議を行い、総合的に選任・指名しています。

また、選任・指名手続きの更なる公正性・透明性の確保のため、「指名・報酬委員会」における諮問・答申手続きを経ることとし、最終的に取締役会において審議を行った上で選任・指名しています。

一方、経営陣幹部及び取締役・監査役が、不正または不当な行為を行った疑いが生じた場合並びに健康上の理由から職務の継続が困難となった場合の解任については、取締役会で審議の上、株主総会へ提出する議案として決定します。

(注) 1. 当社は、株式会社東京証券取引所が定める独立性基準に基づいて独立社外取締役の候補者を選定しています。

2. 取締役前田辰巳氏、取締役谷津良明氏、取締役藤本美枝氏、監査役水上洋氏及び監査役大志万俊夫氏を株式会社東京証券取引所の定めに基づく独立役員として指定し、同取引所に届け出ています。



スキルマトリックス及び各種会議の出席状況

スキルマトリックス

属性	氏名	スキル分野				
		企業経営	当社事業及び業界における営業・マーケティング経験	グローバル	サステナビリティ(環境・社会・ガバナンス)	財務・会計
取締役	横出 彰	●	●	●	●	
	川藤 聖	●			●	●
	大越 浩一	●	●	●		
	辻 直人	●	●	●		
	陸名 宏幸		●		●	
非業務執行取締役	小松 洋介		●	●		
	前田 辰巳	●	●		●	
	谷津 良明			●	●	
	藤本 美枝			●		●
	野口 良人			●		●
監査役	水上 洋			●		●
	伊藤 弘		●	●	●	●
	大志万 俊夫	●	●	●	●	

取締役の各種会議出席状況

属性	氏名	取締役会出席状況	諮問委員会の担当と出席状況	
			指名・報酬委員会	特別委員会
取締役	横出 彰	12回 / 13回 (92.3%)	委員 (5回 / 6回)	-
	川藤 聖	13回 / 13回 (100.0%)	-	-
	大越 浩一	※ 2024年6月26日に就任したため、2024年3月期は実績なし	-	-
	辻 直人	13回 / 13回 (100.0%)	-	-
	陸名 宏幸	11回 / 11回 (100.0%)	-	-
非業務執行取締役	小松 洋介	13回 / 13回 (100.0%)	委員 (6回 / 6回)	-
	前田 辰巳	13回 / 13回 (100.0%)	委員 (5回 / 6回)	委員 (4回 / 4回)
	谷津 良明	13回 / 13回 (100.0%)	委員長 (6回 / 6回)	委員長 (4回 / 4回)
	藤本 美枝	※ 2024年6月26日に就任したため、2024年3月期は実績なし	※ 2024年6月26日に就任したため、2024年3月期は実績なし	※ 2024年6月26日に就任したため、2024年3月期は実績なし

監査役の各種会議出席状況

属性	氏名	取締役会出席状況	監査役会出席状況	
			監査役会出席状況	監査役会出席状況
監査役	野口 良人	13回 / 13回 (100.0%)	13回 / 13回 (100.0%)	13回 / 13回 (100.0%)
	水上 洋	13回 / 13回 (100.0%)	13回 / 13回 (100.0%)	13回 / 13回 (100.0%)
	伊藤 弘	13回 / 13回 (100.0%)	13回 / 13回 (100.0%)	13回 / 13回 (100.0%)
	大志万 俊夫	13回 / 13回 (100.0%)	13回 / 13回 (100.0%)	13回 / 13回 (100.0%)

(注) 取締役会及び監査役会の出席状況は2024年3月期実績。



役員報酬制度

基本方針

- ①取締役報酬は、株主総会で決議承認を受けた役員報酬年間総額の範囲内で、取締役会において、毎年審議の上、決定しています。報酬水準は、優秀な人財の確保並びに登用、企業価値向上に向けた貢献意識の高揚に資するよう、外部専門機関の調査データ等を参考するなど、客観的なベンチマークを用い、役位ごとに設定しています。
- ②監査役報酬は、株主総会で決議承認を受けた役員報酬年間総額の範囲内で、業績の変動によらない固定報酬のみとし、監査役の協議によって決定しています。
- ③報酬制度は下記の点に留意し、当社経営方針の遂行と業績向上へのインセンティブを考慮した報酬体系としています。
- ・中長期的な業績及び企業価値の向上に対する貢献意識を高める報酬構成とすること。
 - ・業績連動報酬の算定は、透明性、客観性及び継続性を確保する指標を用いること。
- 報酬制度は、中長期的な企業価値の向上へのインセンティブになるよう、必要に応じて適宜見直しを行うこととします。

役員報酬の年間総額

取締役：8億円以内（2009年6月19日開催の第63回定時株主総会にて決議され、当該株主総会終結時点の取締役の員数は7名です）。

監査役：1億円以内（2000年6月30日開催の第54回定時株主総会にて決議され、当該株主総会終結時点での監査役の員数は2名です）。

取締役報酬の決定権限

取締役報酬の額またはその算定方法の決定に関する方針の決定権限は、当社取締役会が有しており、その手続きの概要は下記の通りとしています。

- ・代表取締役社長は、取締役報酬の算定方法の決定に関する方針案を確認した上で、毎期、当該方針の内容に従い、株主総会で決議された年間総額の範囲内で、取締役ごとの個別報酬額案について試案を策定し、取締役会に提案する。
- ・取締役会は、その試案の説明を受け、指名・報酬委員会に諮問を行うことを了承する。

・指名・報酬委員会は、取締役会からの諮問事項に関する審議を行った上で、取締役会に対し答申を行う。

・代表取締役社長は、豊田通商株式会社との間で締結している資本業務提携契約に基づく所定の手続きを行う。

・当該手続きの完了後、代表取締役社長は指名・報酬委員会に最終報告を行い、その上で、当社取締役会の議案として取締役会に上程する。

上記の手続きを経て、取締役会は、最終的な審議を行い、経営陣幹部及び取締役の報酬を決定しています。

取締役報酬の構成、算定方法

役員の属性に応じて報酬項目を定め、その内訳及び算定方法を下表「モデル割合」の通り定めています。

①業務執行取締役（下表のモデル割合を参照）

月次報酬は、「取締役基本報酬」、「役位加算」の固定給としています。賞与は、業績連動報酬として、役位ごとに標準賞与金額を定めた上で、その全額を定量評価として、

〈モデル割合〉

構成項目	報酬構成 月次固定報酬 取締役基本報酬 +役位加算	業績連動報酬（賞与） 連結当期純利益運動			合計
		賞与金額の70% (短期業績運動)	賞与金額の30% (中期業績運動)	小計	
標準賞与金額を基準とした場合の金額割合	74～78%	16～18%	6～8%	22～26%	100%
役位による割合の増減	遁減		遁増		-



連結当期純利益に連動させます。支給金額の決定方針としては、役位が上位になるにつれて、月次固定報酬割合は遞減する一方、賞与は業績連動割合が遞増する設定とされています。

業務執行取締役においては、各事業年度及び中長期の収益の確保・向上及び企業価値の増大を主な責務としていることから、業務執行取締役の報酬のうち、業績連動部分（賞与）の算定に係る指標として、連結当期純利益を用いています。

業績連動報酬である賞与は、賞与金額の70%に当たる部分を短期業績連動とし、連結当期純利益の前年比増減率を、また、賞与金額の30%に当たる部分を中期業績連動と位置づけ、連結当期純利益の3年平均増減率を、それぞれ前年の賞与金額実績に乗じて算出しています。

②独立社外取締役

独立社外取締役は、業務執行を行わず、独立した立場から監督の役割を適切に発揮する観点から、固定給としての取締役基本報酬のみとし、その額は、モデル取締役基本報酬の範囲内としています。

③親会社より派出される非業務執行役員

親会社より派出される非業務執行役員は、無報酬とされています。

取締役会の実効性評価

評価の枠組み・手法

①対象者：毎年、1月時点における現任の全取締役及び全監査役

②実施方法：アンケート（回答は匿名）

③評価項目：設問は下記の7つの章から成り立っています

- | | |
|---------------|------------|
| 1.取締役会の構成 | 2.取締役会の運営 |
| 3.指名・報酬委員会の運営 | 4.特別委員会の運営 |
| 5.株主・投資家との関係 | 6.取締役会の議題 |
| 7.取締役会を支える体制 | |

④評価プロセス：

1月…アンケートの配信・配布

2月…アンケートの回収

3月…アンケートの集計結果及び意見・要望・自由記載欄を取締役会へ報告、課題・改善策について取締役会で審議

4月…取締役会議長が、取締役会の実効性を評価し、その結果を取締役会へ報告

評価結果の概要

分析・評価の結果、取締役会全体の実効性は、概ね適切に確保されていると評価されたものの、「取締役会メンバーの多様性の確保」や「経営陣の後継計画に関する取締役会への説明」に課題があるとの意見が一部で見られました。また、2024年3月期より新たに加えた設問に関しては、「指名・報酬委員会及び特別委員会からの取締役会への報告」や、「IR活動実績の取締役会への報告」の頻度に改善の余地があるとの意見もありました。

当社取締役会は、取締役会の実効性を更に高めるべく、上記課題事項の改善に真摯に取り組み、取締役会による経営に対する万全の監督を担保するとともに、取締役会の実効性の向上を図っていきます。

取締役会の多様性等の考え方

当社取締役会は、現在9名の取締役で構成されています。その内訳としては、業務執行を行う代表取締役のほか執行役員を兼務する取締役、親会社の役職員を兼務する非業務執行取締役及び独立社外取締役と、バランスのとれた構成としています。

また、当社監査役会は、常勤監査役1名、独立社外監査役2名及び親会社の役職員を兼務する監査役1名からなる計4名の監査役で構成されています。

業務執行取締役は現場とのつながりを重視した陣容を基本とし、親会社の役職員を兼務する非業務執行取締役及び監査役は、いずれも親会社における現場や管理部門での豊富な業務執行経験を有する者から候補者が選ばれています。

また、社外役員は法務、財務、経理の専門職または企業内における職務経験者、もしくは企業の上級管理職や経営陣としての経験を有する者から候補を得ることとしています。

女性役員の登用

当社は候補者の選定においては、性別、国籍、職歴及び年齢等の多様性を背景に、これまでに培った業務経験、



当社業界への適応力等を鑑み選定することとしており、取締役会において検討・議論を尽くしています。

当社は、これまで取締役会の多様性について課題として認識していたことから、2024年6月開催の第78回定時株主総会において、女性である藤本美枝氏を取締役候補とし選任させていただきました。今後も取締役会の多様性の観点から、様々な人財から経営陣幹部を輩出できるよう取り組んでいきます。

取締役・監査役に対するトレーニングの方針

当社では、取締役・監査役就任者向けに、個々の経歴に応じて、当社の事業、財務、組織、法的知識等に関し、必要な知識の説明及び習得の機会を設けるとともに、第三者機関等の外部研修も活用することで、取締役・監査役に求められる役割と責務を十分に理解する機会を提供しています。

また、その後も継続的にこれらの更新を目的として、個々の取締役・監査役に適合した説明の機会や研修の場の提供・斡旋を行い、その費用の支援を行っています。

当社は、役員研修会として、その時々の時勢を鑑みたテーマ等を選定した上で年2回程度開催していきます。

社外取締役への情報提供

当社では社外取締役からの情報の提供要請に隨時対応できる体制を整えており、原則として、取締役会開催日の1週間前に資料を提供するよう努めています。

サクセションプラン

当社は、毎年の役員体制案策定にあたり、代表取締役が経営陣幹部からの意見聴取も踏まえて立案し、取締役会で検討・審議を行った上で、指名・報酬委員会への諮問・答申を経て、最終的には取締役会の決議をもって決定しています。

まず、経営陣幹部及び取締役は、企業経営、企業管理、特定の専門分野において経験と知見を有し、かつそれに基づく的確で迅速な意思決定が下せることに加え、個人として人格に優れ、法令及び企業倫理の遵守に徹する見識を有すること等を基準として選任しています。

選任された経営陣幹部及び取締役には、経営トップ等の後継候補としての資質を高めるべく、役位と担当所管業務を割り振り、かつ定期的に担当所管業務を入れ替える等して、より一層の知見、経験、能力の研鑽を積ませています。

また、将来の上級役員人財や最高経営責任者等、後継者の育成においては、2023年4月より「次世代経営者育成研修」を開始しており、経営トップに必要な知識・スキルについて習得する機会を提供しています。

取締役会は、指名・報酬委員会に対して後継者計画に関する方針及び育成状況の確認について諮問を行い、同委員会からの答申を受けることにより、計画全般についての妥当性を確認することとしています。

株主との建設的な対話に関する方針

当社では、IR担当取締役を配置するとともに、経営企画・人財開発部をIR担当部署としています。

IR担当取締役は、コーポレート本部のIR活動に関連する部署を管掌し、日常的に部門間の連携を図っています。

経営企画・人財開発部は、投資家からの電話取材や株主からの問い合わせに対応し、アナリスト・機関投資家向け決算説明会を開催し、IR担当取締役が説明を行っています。

機関投資家との対話の際は、決算説明会やスマートミーティングを問わず、当社の持続的成長、中長期における企業価値向上に関する事項を対話のテーマとしています。

政策保有株式に関する方針

当社が行う事業において、様々なステークホルダーとの協力関係が必要と考えており、取引・協業関係の構築・維持・強化のための手段の一つとして他社の株式や持分を取得・保有する場合があります。

その際は、取引先個社ごとに、事業上の関係や株式保有の目的・経緯・効果・リスク・コスト等を総合的に勘案し、当社の中長期的な企業価値の向上を見据え、政策保有株式として取得または保有する方針としています。

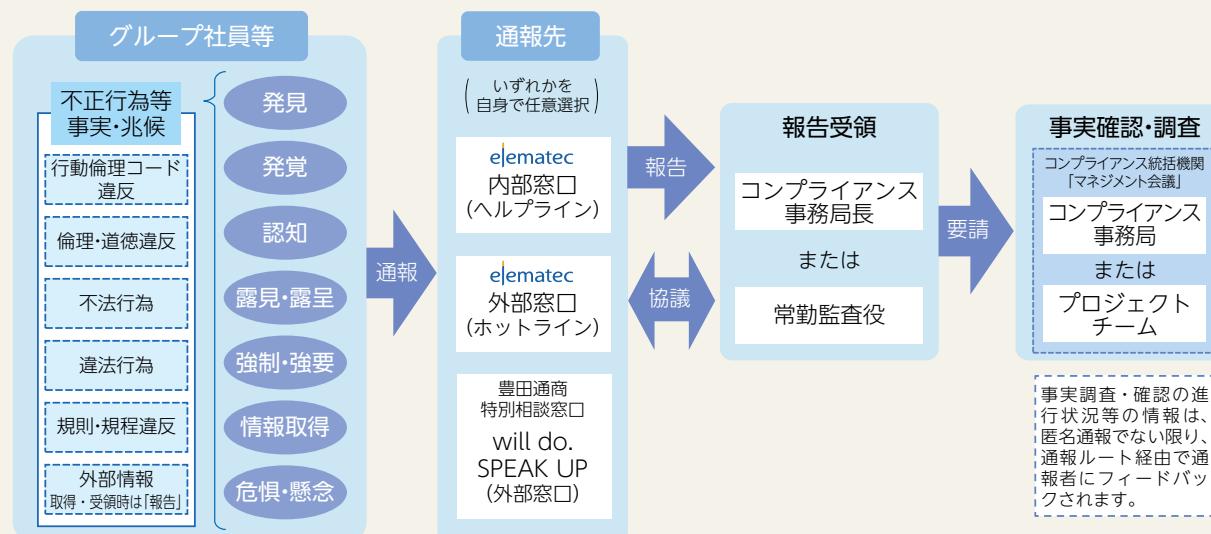
なお、毎年、保有株式ごとに、今後の状況変化に応じて保有の適否を判断し、その妥当性や許容性が認められないと考える場合には縮減等の見直しを進めることとしています。

コンプライアンス

当社グループは、「良いつながりを広げ新たな価値を提供する」という経営理念の使命を果たすため、コンプライアンスの遵守を念頭に置いた「行動基準」及び「行動倫理コード10カ条 “CODE10”」を定め、全役職員に対し、その周知徹底と理解の浸透に取り組んでいます。

コンプライアンス推進体制

当社は、コンプライアンスを統括する「マネジメント会議」が体制の構築及び運用を行っており、人事総務部が、その事務局として、コンプライアンス全般の社内啓蒙及び教育や、必要に応じて全グループ社員または関係者への注意喚起・通知・通達等を行っています。更に、当社が制定するコンプライアンス規程においては、「行動基準」の一つとして、反社会的勢力との関係遮断を盛り込み、人事総務部が行う社内教育にてその周知徹底を行っています。内部通報制度につきましては、次の概要により運用しています。



内部通報制度の概要

当社グループは、内部通報制度について、その内容をコンプライアンス規程及び内部通報ガイドラインに定め、社内外に以下の通報窓口を設置しています。

①内部窓口 (ヘルpline)

- 人事総務部部店長または事業支援部部店長

②外部窓口 (ホットライン)

- 当社が契約する弁護士事務所

③豊田通商の特別相談窓口

- will do.
- SPEAK UP

内部窓口は、通報案件に関して、速やかにコンプライアンス事務局長と不正行為等に該当するか否かを協議・検討した上で、その対応に当たるものとし、案件の内容に応じて、適宜、常勤監査役に報告を行うこととしています。また、外部窓口は通報案件を受領すると、通報内容を審査・検討して事案を切り分け、その内容に応じて常勤監査役または内部窓口に対応を委任し、その後の対応に当たっています。

なお、窓口への通報があった場合、通報者に対するいかなる不利益な取り扱いもコンプライアンス規程及び内部通報ガイドラインにより禁止されています。

最終的に、通報案件はコンプライアンス事務局または常勤監査役を介してマネジメント会議に報告される体制を構築しています。

リスクマネジメント

ハラスメント・コンプライアンス研修

当社では、ハラスメント対策が喫緊の課題であると認識しており、コンプライアンスを含め、単発で終わる研修ではなく、中期（3年）の単位で研修を企画することで、知識の習得のみならず自らの行動変革が促せるような研修を実施しています。

特に、執行役員・本部長クラスや部店長クラスにおいては、受け身の研修ではなく、ワークを通じて自ら学べる研修とし、意識醸成の機会を設けています。

なお、職位の役割に応じて、学習する内容が異なることから、次の階層に分けて研修を進めています。

- 経営層
- 部店長
- 上記以外の社員

各階層では、3年間を次のステップに分け、段階的な理解を促しています。

【step1】初年度

基礎づくりのため、ハラスメント及びコンプライアンスの2つの事項を学習

【step2】2年目

発展形として、初年度の内容から踏み込んだ内容を学習

【step3】3年目

過去2年間の学習内容を踏まえ、新たな知見や行動変容を促すことができるテーマを選定

当社グループでは、法令・規則のみならず、社内規程及び社内ルール等に対する全役職員の遵守意識向上させることでリスク回避に努めており、併せて分野ごとのリスクを定期的に分析し、リスク回避策を見直すことで、会社の資産、信用及びステークホルダーの権利を守り、事業上のリスクを最小限に留めるべく各種施策に取り組んでいます。

リスクマネジメント体制

当社は、リスク管理規程を制定・施行し、毎期「リスク分析会議」を開催して、当社グループを取り巻くリスク事象の分析を行うほか、それぞれの項目に対して経営に与える影響度合い等の検証を行い、影響度が高いものについては「コーポレートリスク管理委員会」にて報告を行った上で、会計監査人にも報告しています。

リスク	主な要因
エレクトロニクス業界の業況に関するリスク	エレクトロニクス業界全体の業況が悪化した場合
技術革新に関するリスク	技術革新のキャッチアップが十分にできなかった場合
得意先の業況に関するリスク	得意先の製品が市場の優位性を失って需要が低迷したり、それに伴う大幅な生産調整が行われた場合
仕入先の業況に関するリスク	仕入先の事業方針変更、事業再編や販売政策の見直し等があった場合
品質不良、リコール、環境基準及び品質保証に関するリスク	取扱商品に品質不良等があり、当社グループがその損害賠償を負担せざるを得なくなった場合
海外事業に関するリスク	海外各国における政治情勢、経済環境、法律や政策の変化やその国固有の事情によって、当社グループの販売及び事業活動が制限される等の事態が生じた場合や、そうした変化への対応が十分にできなかった場合
信用に関するリスク	各国の経済環境や景気の変化、取引先固有の事情等によって債権等が回収不能になった場合
為替変動に関するリスク	大幅かつ急激な為替変動があった場合
自然災害、感染症等に関するリスク	地震、大雨、洪水等の自然災害や異常気象、感染症の蔓延、戦争、テロ、暴動その他予測の範囲を超える事態が発生した場合
情報システムに関するリスク	予測の範囲を超える大規模停電、災害、コンピューターウィルスの感染、不正アクセス等を起因としたシステムの停止、データの消失等の事態が発生した場合
新規取引先との売上取引の実在性に関するリスク	当社グループが把握できない事情により、架空・循環取引の当事者となるような事態が発生した場合



主要財務データ

日本基準	2014年3月期	2015年3月期	2016年3月期	2017年3月期	2018年3月期	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	IFRS ^(注)	2023年3月期	2024年3月期
経営指標												経営指標		
売上高経常利益率 (%)	3.9	3.9	3.2	2.6	3.1	3.4	2.6	2.9	3.9	4.6	3.9	税引前利益率 (%)	4.4	4.2
売上高当期純利益率 (%)	2.7	2.8	2.3	0.7	2.2	1.8	1.9	2.0	2.7	3.2	2.8	親会社の所有者に帰属する当期利益率 (%)	3.0	2.9
ROA(総資産経常利益率) (%)	8.1	9.0	8.4	6.1	6.6	6.6	4.8	5.3	7.3	9.7	6.6	ROA(資産合計税引前利益率) (%)	9.1	7.1
ROE(自己資本当期純利益率) (%)	11.2	12.8	11.6	3.0	9.5	6.9	6.5	7.0	9.4	12.3	7.9	ROE(親会社所有者帰属持分当期利益率) (%)	11.5	8.5
自己資本比率 (%)	50.0	51.0	55.2	47.8	52.3	52.3	55.5	53.7	51.7	57.6	60.1	親会社所有者帰属持分比率 (%)	56.7	59.1
経営成績												経営成績		
売上高 (百万円)	143,442	181,876	216,824	203,004	196,238	183,399	175,654	180,218	200,646	239,774	194,457	売上収益 (百万円)	239,871	194,350
経常利益 (百万円)	5,644	7,077	6,880	5,314	6,085	6,188	4,499	5,179	7,867	11,130	7,595	税引前利益 (百万円)	10,477	8,116
親会社株主に帰属する当期純利益 (百万円)	3,863	5,105	5,048	1,342	4,376	3,364	3,263	3,666	5,374	7,696	5,367	親会社の所有者に帰属する当期利益 (百万円)	7,192	5,729
財政状態												財政状態		
総資産 (百万円)	73,425	84,191	80,572	93,284	91,835	95,667	91,781	101,317	115,332	113,913	115,727	資産合計 (百万円)	114,598	117,212
有利子負債 (百万円)	0	1,598	466	2,884	53	83	349	507	890	1,576	1,103	有利子負債 (百万円)	2,288	2,778
純資産 (百万円)	36,943	42,910	44,442	44,545	48,046	50,056	50,896	54,413	59,645	65,577	69,529	資本合計 (百万円)	65,032	69,249
キャッシュ・フロー												キャッシュ・フロー		
営業活動によるキャッシュ・フロー (百万円)	2,132	△ 5,942	7,573	△ 3,309	19,257	1,009	398	6,104	4,236	4,910	14,250	営業活動によるキャッシュ・フロー (百万円)	5,597	14,911
投資活動によるキャッシュ・フロー (百万円)	21	△ 290	△ 1,387	△ 85	△ 51	74	△ 309	△ 747	△ 599	△ 872	△ 1,160	投資活動によるキャッシュ・フロー (百万円)	△ 872	△ 1,160
フリー・キャッシュ・フロー (百万円)	2,154	△ 6,232	6,186	△ 3,394	19,205	1,084	88	5,357	3,637	4,038	13,089	フリー・キャッシュ・フロー (百万円)	4,725	13,751
財務活動によるキャッシュ・フロー (百万円)	△ 1,145	318	△ 2,837	1,504	△ 3,547	△ 1,401	△ 1,747	△ 1,264	△ 1,710	△ 2,299	△ 4,996	財務活動によるキャッシュ・フロー (百万円)	△ 2,986	△ 5,657
1株当たり情報												1株当たり情報		
1株当たり純資産 (円)	896.26	1,047.97	1,085.37	1,087.90	1,173.40	1,222.49	1,243.00	1,328.89	1,456.67	1,601.56	1,698.06	1株当たり親会社所有者帰属持分 (円)	1,588.23	1,691.22
1株当たり当期純利益 (円)	94.35	124.69	123.29	32.79	106.88	82.17	79.70	89.55	131.25	187.96	131.09	基本的1株当たり当期利益 (円)	175.66	139.93
1株当たり配当金 (円)	28.50	37.50	37.50	10.00	32.50	33.00	32.00	36.00	53.00	76.00	85.00	1株当たり配当金 (円)	76.00	85.00
レシオ												レシオ		
配当性向 (%)	30.2	30.1	30.4	30.5	30.4	40.2	40.1	40.2	40.4	40.4	64.8	配当性向 (%)	43.3	60.7
DOE (%)	3.4	3.8	3.5	0.9	2.9	2.8	2.6	2.8	3.8	5.0	5.2	DOE (%)	5.0	5.2

(注) 1. 当社は、2024年3月期より、従来の日本基準に替えて国際会計基準(IFRS)に準拠した連結財務諸表を作成しています。これに伴い2023年3月期と2024年3月期については、日本基準とIFRSの双方に基づく連結財務情報を記載しています。

2. 当社は、2019年4月25日開催の取締役会決議により、2019年6月1日付で普通株式1株につき2株の割合で株式分割を行っていますが、2014年3月期の期首に当該株式分割が行われたと仮定し、1株当たり純資産・1株当たり親会社所有者帰属持分、1株当たり当期純利益・基本的1株当たり当期利益及び1株当たり配当金を算定しています。

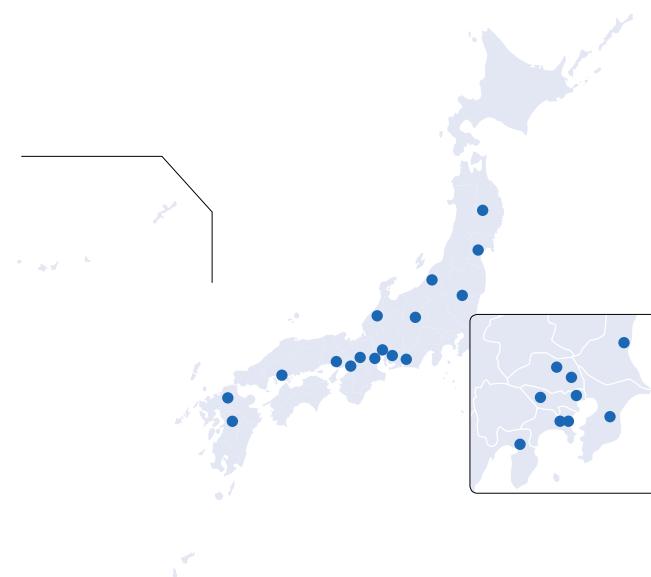
連結子会社・国内ネットワーク

連結子会社

名称	所在地	資本金	議決権の所有割合 (%)
エレマテックロジサーブ株式会社	横浜	10,000 千円	100
依摩泰貿易（大連）有限公司	大連	1,655 千人民元	100
依摩泰電子（大連）有限公司	大連	24,606 千人民元	100
依摩泰（天津）国際貿易有限公司	天津	1,735 千人民元	100
依摩泰（青島）商貿有限公司	青島	3,339 千人民元	100
依摩泰無錫科技有限公司	無錫	34,620 千人民元	100
依摩泰（上海）国際貿易有限公司	上海	5,794 千人民元	100
依摩泰國際貿易（深圳）有限公司	深圳	2,121 千人民元	100
依摩泰香港有限公司	香港	12千USドル	100
Elematec Korea Co.,Ltd.	ソウル	490,000 千韓国ウォン	100
台湾依摩泰股份有限公司	台北	3,000 千台湾ドル	100
Elematec Philippines, Inc.	マニラ	215千USドル	100
Elematec Angeles Inc.	アンヘレス	490千USドル	100
ELEMATEC VIETNAM CO.,LTD.	ハノイ	373千USドル	100
Elematec (Thailand) Co.,Ltd.	バンコク	106,000 千タイバーツ	100
Elematec Malaysia Sdn. Bhd.	クアラルンプール	730千USドル	100
Elematec Singapore (Pte.) Ltd.	シンガポール	238千USドル	100
PT. Elematec Indonesia	ジャカルタ	700千USドル	100
Elematec Trading India Private Limited	バンガロール	65,320 千インドルピー	100
Elematec Europe s.r.o.	プラハ	27,000 千チェコクロナ	100
Elematec USA Corporation	サンディエゴ	450千USドル	100
ELEMATEC MEXICO S.A. DE C.V.	レオン	7,000 千メキシコペソ	100

国内ネットワーク

本社	東京都港区三田三丁目5番19号 住友不動産東京三田ガーデンタワー 26階
支店	仙台（仙台市若林区） 那須（栃木県大田原市）
	大宮（さいたま市大宮区） 熊谷（埼玉県熊谷市）
	千葉（千葉県千葉市） 八王子（東京都八王子市）
	横浜（横浜市港北区） 長岡（新潟県長岡市）
	金沢（石川県金沢市） 上田（長野県上田市）
	三島（静岡県三島市） 名古屋（名古屋市南区）
	刈谷（愛知県刈谷市） 京都本店（京都市南区）
	大阪（大阪府吹田市） 神戸（神戸市中央区）
	広島（広島県東広島市） 福岡（福岡県大野城市）
	盛岡（岩手県盛岡市） 水戸（茨城県水戸市）
	浜松（浜松市中央区） 四日市（三重県四日市市）
	熊本（熊本市中央区）





会社概要・株式基本情報

会社概要

商号	エレマテック株式会社
設立	1947年4月
代表	代表取締役社長 横出 彰
本社所在地	東京都港区三田三丁目5番19号 住友不動産東京三田ガーデンタワー 26階
資本金	21億42百万円
売上収益 (2024年3月期実績)	連結 1,943億50百万円
従業員数 (2024年3月31日現在)	連結 1,225名 単体 505名
国内サービスネットワーク (2024年3月31日現在)	25拠点
海外サービスネットワーク (2024年3月31日現在)	48拠点

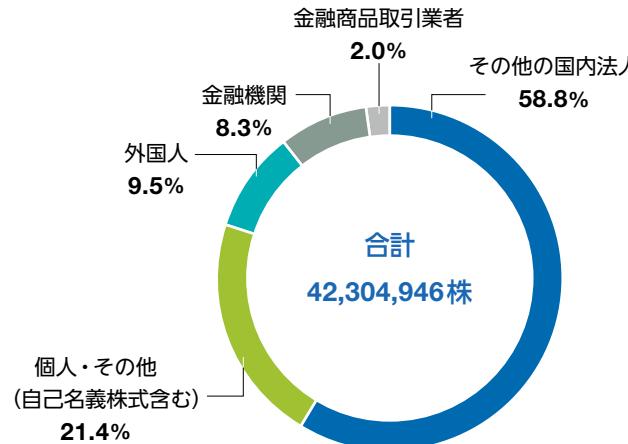
株式基本情報（2024年3月31日現在）

決算期	毎年3月31日
定時株主総会	毎年6月開催
株式の状況	1単元の株式数：100株 発行可能株式総数：168,000,000株 発行済株式総数：42,304,946株
株主数	9,994名
上場証券取引所	東京証券取引所 プライム市場
証券コード	2715
株主名簿管理人	三井住友信託銀行株式会社

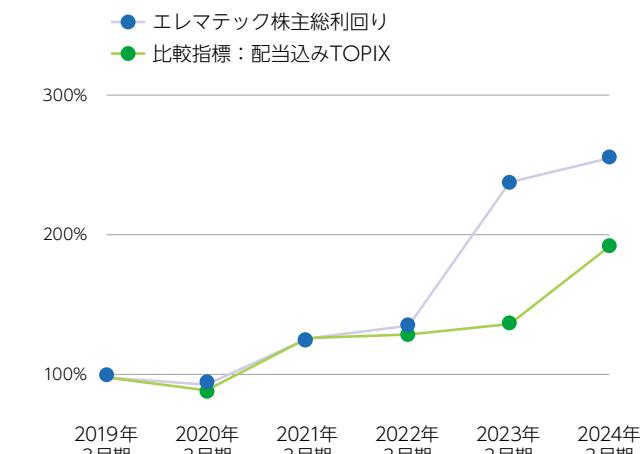
大株主の状況（2024年3月31日現在）

株主名	持株数（株）	出資比率（%）
豊田通商株式会社	24,005,800	56.7
日本マスタートラスト信託銀行 株式会社（信託口）	2,456,600	5.8
エレマテック株式会社	1,358,737	3.2
エレマテック社員株主会	1,152,296	2.7
株式会社日本カストディ銀行 (信託口)	901,200	2.1
大阪中小企業投資育成株式会社	583,800	1.4
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505223	315,002	0.7
野村證券株式会社	279,245	0.7
THE BANK OF NEW YORK MELLON 140042	239,328	0.6
JPモルガン証券株式会社	211,264	0.5

所有者別株式分布状況（2024年3月31日現在）



株主総利回りの推移



(注) 基準値は2019年3月末の株価及び指数の実績。TOPIXは配当込みの数値をもとに算定しています。

2019年6月1日付で普通株式1株につき2株の割合で株式分割を行っています。2019年3月期は、期初に株式分割が行われたと仮定し算定しています。

株価パフォーマンス推移

	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
最高株価	1,239 (2,150)	1,099	1,322	1,957	2,000
最低株価	692 (1,752)	727	967	1,000	1,654

(注) 2020年3月期の株価については株式分割後の最高株価及び最低株価を記載しており、() 内に株式分割前の最高株価及び最低株価を記載しています。



Website | ウェブサイト

当社グループの詳細はウェブサイトでご覧いただけます。

トップページ
<https://www.elematec.com/>



IR(投資家情報)
<https://www.elematec.com/ir/>



企業情報
<https://www.elematec.com/company/>



サステナビリティ
<https://www.elematec.com/sustainability/>



エレマテックの強み
<https://www.elematec.com/strength.html>



事業紹介
<https://www.elematec.com/business/>

エレマテック株式会社
〒108-0073 東京都港区三田3-5-19
住友不動産東京三田ガーデンタワー26階
TEL:03-3454-3526 FAX:03-3454-3634
<https://www.elematec.com/>

Elematec Corporation