



編集方針

エレコムグループは、皆様とのコミュニケーションツールとして、サステナビリティレポートを発行しています。本誌は、ステークホルダーの皆様の関心が高く、エレコムグループにとって重要な取り組みや実績を中心に編集しています。本レポートは、エレコムグループの2022年3月期(2021年4月～2022年3月)の取り組みや実績を中心に掲載しています。基本的にはエレコムグループ全体に関するデータを基に掲載していますが、グループ全体を把握できていない項目については、個別に対象範囲を記載しています。主なグループ会社は以下のとおりです。

社 名	主要な事業の内容
エレコム株式会社	パソコンおよびデジタル機器関連製品の開発・製造・販売
ロジテック株式会社	パソコンおよびデジタル機器関連製品の開発・製造・販売
ロジテック INA ソリューションズ株式会社	パソコンおよびストレージ製品の開発・製造・販売、パソコン関連製品の保守・修理、データ復旧サービスの提供
ハギワラソリューションズ株式会社	産業機器向けストレージの製造・販売、コンシューマー向けフラッシュメモリー製品の製造・販売
DX アンテナ株式会社	放送通信関連機器の製造販売および電気通信工事
エレコムサポート＆サービス株式会社	エレコムグループのカスタマーサポート業務全般
エレコムヘルスケア株式会社	ヘルスケア関連製品の企画・開発・販売
株式会社フォースメディア	ネットワークストレージ、監視ソリューション、インタラクティブタッチスクリーンとその関連製品の輸入販売・保守サービス提供

発行部門および問い合わせ先

発行部門	エレコム株式会社 サステナビリティ委員会
発行年月	2022年6月 (前回 2021年6月)
問い合わせ	sustainability@elecom.co.jp

<https://www.elecom.co.jp/ir/society/?>
エレコムのWEBサイトで
サステナビリティ経営活動の関連情報をお知らせしています。



Sustainability Report 2022

日本語版



後世に「先人が築いた遺産」を届けるために

エレコムグループは、社会や環境の持続性や生物多様性を重視する理念に基づいて、自然林再生などのCSR活動を、継続的に行うことを基本方針としています。

これまでの自然林再生事業推進を目的とした「ELECOM FOREST」の植樹活動に加え、活動をさらに強化すべく、熊野市丸山千枚田の保全活動を支援しています。2020年9月に三重県熊野市と「熊野市丸山千枚田を活用した地域振興および保全等に関する連携協定」を締結し、綿密な連携と協力のもと、お互いの資源を有効活用することで、丸山千枚田の復田、維持保全や景観整備、エレコムグループの社員と熊野市民の都市農村交流による地域振興を行っています。



丸山千枚田の特徴

丸山千枚田

日本の棚田百選に選ばれた「丸山千枚田」は、1,340枚の規模を誇る日本最大級の棚田であり、その景観は日本一と称されています。約400年前には2,240枚の田畑があったと記録が残されていますが、平成初期には後継者不足等により530枚まで減少していました。その後、地元住民の協力により復田作業が行われ、現在は1,340枚の規模が維持保存されています。また、公益社団法人日本ユネスコ協会連盟から、100年後に残すべき先人の遺産という趣旨にもとづき「プロジェクト未来遺産」として、その保全活動が登録されています。

千枚田保全の取り組み

「棚田を残したい」、地域住民の想いから行政の支援も相まって、平成5年から棚田の復元が開始されました。平成6年には全国初の「千枚田条例」が制定され、宿泊施設の完備や棚田オーナー制度を開始以降、昭和28年に消滅した農耕行事「虫おくり」の復活や伝統技法を引き継ぎ「なめらかどぶろく」を製造するなど、地域振興が行われています。そこにエレコムと熊野市が力を合わせることで、将来にむけて「水源確保の森林環境整備」「水車の復活などの景観整備」「エレコムグループの社員と熊野市民との交流促進」を進めています。



トップメッセージ



エレコム株式会社
取締役会長 葉田 順治

エレコム株式会社
取締役社長 柴田 幸生
(サステナビリティ委員会 委員長)

覚悟をもって当たり前のことをやる

■社会と共にある ― 創業以来変わらない考え

創業以来変わらず心にある「社会との共生」。企業および社会の持続可能性を考えたときに、それは創業時から当然のこととして向き合ってきたものでした。気候変動、人権、貧困などの様々な社会課題。ファブレスメーカーとして協力工場で働いてくださる皆様への責務。企業としてのその責任は、事業の拡大と共により大きくなっていると感じています。企業と社会のいずれもが持続的に発展するために、エレコムグループとして、いかに事業を発展させながら社会課題を解決していけるのか。ありたい姿を見据え、サステナビリティに取り組んでいきます。

■2022年3月期の振り返り

前年に引き続き、コロナウィルスの脅威から、社員とその家族の安全を守りたいという想いで、ワクチン職域接種など各種対策を進めた1年でした。コロナ禍でも、万全な感染対策のもと、児童養護施設の方々を当社保養所へご招待。「丸山千枚田」を通した自然環境・生態系の保全活動。従来製品より環境に配慮した（※当社比）「THINK ECOLOGY」製品を世に送り出すこともできました。また、2022年1月には、国連グローバル・コンパクトへ署名。2022年2月には、eコマース向け簡易パッケージにおける脱プラスチックや廃棄物削減のプロジェクトも立ち上げ、エレコムグループとして取り組みを推進しています。

■2023年3月期に向けて ― 本質的な課題に立ち返る

さて、2021年にサステナビリティレポートを発行してから1年が経過し、この取り組みは、改めて自社を見直すきっかけとなりました。経営者として当然のこととして考えてはいても、企業規模の拡大に伴い偏りはないか。LIFESTYLE INNOVATION をミッションに掲げる企業として、イノベーションを創出し続けられるのか。私たちの活動や製品を通して、社会課題を解決していけるのか。サステナビリティの活動に向き合うことは、この疑問へ、本質的な課題を投げかけることになりました。創業以来、お客様、ステークホルダーの皆様からのご支援により、現在にいたる大きな成長を遂げることができました。私たちエレコムグループが、さらなる成長を目指し、社会とともに継続的に発展するために、いま取り組むべきことは何だろうか。この問いに対する答えは、企業規模の変化に応じた「経営体制の強化」「人財・組織の育成強化」、そして「お客様の満足」でした。これらを徹底的に追求する。エレコムグループの中期的な基本戦略として、計画的に実施し進捗管理を行っていきます。

■経営体制の強化

2022年4月のプライム市場への挑戦をひとつのきっかけとして、未来への成長を十分に支えられる経営体制になっているのか、改めて見直すこととなりました。これまでの取り組みに加え、ESGの観点は有効な指針だととらえ、私たち自身の自覚を引き締めました。ガバナンスは企業の礎であるからこそ、一般的にオーナー企業へ懸念される課題に対し、その公平性・透明性の説明責任を果たしていきます。また、堅実な経営体制の上に、企業にとって大切な資源である社員が力を発揮し、すべての活動を持続可能なものにしていくと考えています。

■人財・組織の育成強化

エレコムグループのミッションである、“イノベーションと人々のかけ橋となる”。これを実現できる人財を惹

きつけ、組織として育成できているのかという問いに、答えの糸口を見つけた年でした。一人ひとりの個性を尊重するダイバーシティの推進、自由闊達な雰囲気醸成、個人の成長と活躍を促す制度の整備。これらが相まって仕事へのワクワク感となり、人も組織も成長することが、前述のミッション達成へ導くものと考えています。本年は、多様な人財が働きやすくチャレンジできる環境づくり、および評価体制の見直しにまずは着手し、人財・組織の育成に努めます。

■お客様の満足

“イノベーションと人々のかけ橋”として、お客様へ満足をお届けできているだろうか？その問いに、YESと言い切れない思いがありました。改めて、すべての社員が常にこの疑問を持って業務に取り組む社内環境づくり、評価視点を取り入れることで、業務の無駄および守るべきことを見直します。そして、急速な社会変化に素早く対応する柔軟なエレコムグループの強みを活かして、より良い製品・サービスを生み出し、お客様に選ばれる企業を目指します。

■最後に

2021年6月の役員交代で、会長 葉田から、社長 柴田へ権限を移譲しました。これにより、会長としてグループ全体を、より俯瞰的に見渡せるようになりました。また、社長として、より全体最適を狙えることになりました。会長・社長それぞれの就任から1年が経過しようとする2023年3月期は、エレコムグループの重大な転換期として考えています。サステナビリティの取り組みを通して、グループ全体のリスク・課題を整理し、これまでと同様に「当たり前のこと」を「徹底的にやる覚悟」をもって臨んでいきます。

目次 Table of Contents

生物多様性への取り組み（丸山千枚田）	1
トップメッセージ	3
エレコムグループのサステナビリティ	6
Elecom Group Philosophy	
サステナビリティ推進体制	
エレコムグループのマテリアリティ	8
マテリアリティとKPIの決定	
マテリアリティ	
ステークホルダーとの関係	11
E 環境	13
環境方針	13
エレコムグループ環境管理体制	14
環境活動実績	14
気候変動への取り組み	16
廃棄物の管理	21
化学物質の管理	21
S 社会	22
労働・人権に関する基本方針	22
人権	23
労働慣行	23
人財育成	23
ダイバーシティの尊重	25
多様な働き方の支援	25
社員の安全と健康	27
公正な事業慣行	28
購買管理	28
サプライヤーの皆様とのパートナーシップ	28
腐敗防止の取り組み	29
品質の管理	30
税務方針	32
知的財産の取り組み	32
情報セキュリティの取り組み	33
地域社会とともに	33
G ガバナンス	35
コーポレートガバナンス	36
企業倫理・コンプライアンス	39
外部イニシアチブへの参画	40
GRIスタンダード対照表	41
エレコムグループについて	43
ESGデータブック	45

キッズ向け製品



オンライン学習やICT教育などでデジタルデバイスを使う機会が増えた子どもたちの負荷軽減を考慮した各種製品

調理家電



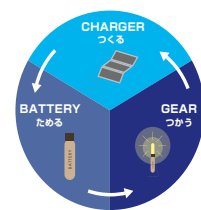
さらなるイノベーションを目指して新たな領域へ挑戦を続ける



NESTOUT

NESTOUT シリーズ

防水・防塵・耐衝撃性を追求したモパイルバッテリーをはじめ、「つくる→ためる→つかう」の電気エネルギーサイクルを叶えたシリーズ



エレコムグループのサステナビリティ

エレコムグループは、「クレド（経営信条）」と「行動指針」をグループで働くすべての社員の行動基盤としています。グループの社員自らが学び、挑戦し続けることは、個々の成長・視野の広がり・豊かな心を形成し、ひいてはグループを成長させます。事業を通して、当たり前前に社会課題の解決に取り組むことにより、世界中のお客様に喜びを届けることがエレコムグループのサステナビリティと考え、その実現を目指します。



Elecom Group Philosophy

エレコムグループでは、2009年、私たちの社会的使命と成長と発展のプロセスを表した「クレド」と、社員にとって倫理的で責任ある事業活動を行う規範となる「行動指針」を定めています。この“Elecom Group Philosophy”は、持続的な事業活動におけ

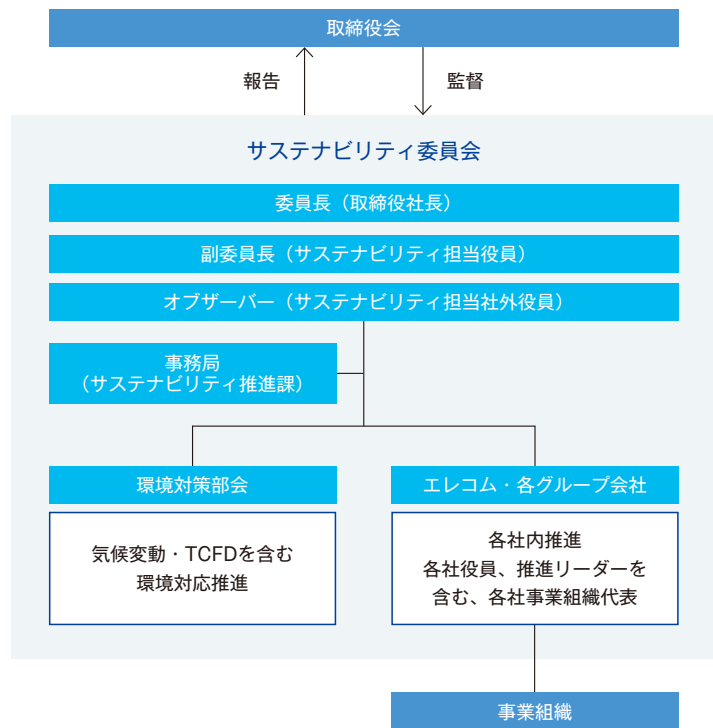
る企業倫理やコンプライアンスプログラムの根底となる精神であり、社会規範に反することなく新たな領域に挑み続け、未来に向かいさらなる企業価値の向上に努める社員や企業文化を醸成する基礎となるものです。

サステナビリティ推進体制

エレコムグループ全体に効果的かつ効率的なサステナビリティ活動をより推進するために、2022年4月に、従来からの委員会に加え、サステナビリティ推進課を設置しました。エレコムの社長直下の専任部署立ち上げにより推進力の強化を図り、全体的な推進体制を見直し、外部有識者の助言も得た取り組み体制を整えました。

サステナビリティ委員会には、各社事業組織代表者を加え、事業活動との密接な連携を明確にしました。これにより、サステナビリティ委員会は、グループと社会の長期成長に向けて、事業機会・リスクの両面で経営および社会課題をより具体的に捉え、優先順位をつけ施策の立案・決定を行っていきます。この提案・決定内容を受け、各社事業組織は目標に向かって具体的に取り組みます。また、サステナビリティ委員会の主要活動については、取締役会へ定期的に報告・相談し、トップダウンだけではなくボトムアップでも状況を理解し、経営判断ができるよう連携しています。

進捗管理や定例会議については、マテリアリティの月次進捗確認のほか、月1回程度のサステナビリティ委員会会議、およびその結果を必要に応じて取締役会へ連携できる体制を整えています。その他、社内外への定期取組報告を行い、啓蒙活動に努めています。



エレコムグループのマテリアリティ

マテリアリティとKPIの決定

エレコムグループは、「リスクの低減」と「事業機会の創出」をESG/CSR取り組みの2大視点として、エレコムグループやステークホルダーの皆様にとって重要かつ関心の高い課題を「マテリアリティ」として特定し、取り組みを推進しています。

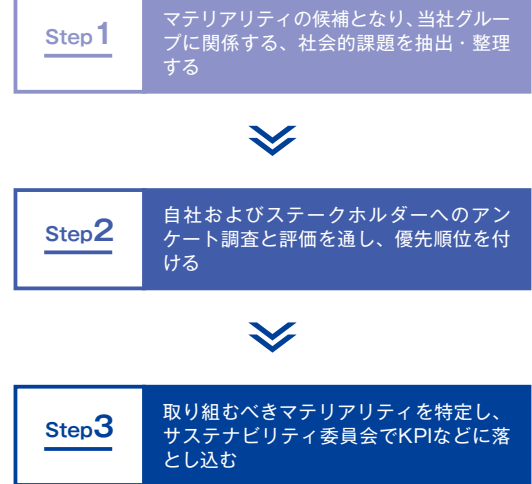
マテリアリティは、以下のプロセスにしたがって特定しました。まず、エレコムグループにとって重要と考えられる社会的課題の抽出（Step1）を、各種国際指針を用いて行いました。

- ・サステナビリティ報告に関するグローバル標準となっている、GRIの「サステナビリティ・レポーティング・スタンダード」
- ・組織の社会的責任に関する国際規格である「ISO26000」
- ・持続可能な社会に向けた世界共通指針である「SDGs」
- ・企業の倫理規範となる国連グローバル・コンパクト（2022年1月賛同）
- ・気候変動に対する企業の取り組み姿勢を表す「TCFD」（2022年4月賛同）

次に、どの課題がより重要であるかの分析や優先順位付け（Step2）のため、自社の社員や役員、およびお客様や株主・投

※ GRI（Global Reporting Initiative）は、サステナビリティに関する国際基準の策定を使命とする非営利団体です。
※ SDGs（Sustainable Development Goals）は国連の定めた「持続可能な開発のための国際目標」であり、17のグローバル目標と169の達成基準で構成されています。
※ TCFDは、国際機関である金融安定理事会によって設立された「気候関連財務情報開示タスクフォース」です。

マテリアリティ分析と特定プロセス



マテリアリティアンケート（一部抜粋）

（1）リスクの低減について			
信頼される企業として、企業倫理遵守や人権尊重などの根幹・普遍的な管理体制の強化はもとより、環境保護や品質向上、社員の安全などに努めることを指します。 各項目において、エレコムグループにとって最も重要と思われる回答を、プルダウン「▼」より選択してください。回答の選択肢は「1. 極めて重要である」「2. かなり重要である」「3. 重要である」となります。			
大項目	項目	説明	リスクの低減について 回答欄
財務	財務パフォーマンス	財務状況が健全・良好であることだけでなく、税法などに則した適切な会計処理がされ、企業としてのリスクを最小化している	
	市場での存在感	時価総額やPBRなどの株式指標に対する目標達成に尽力し、株式市場で高いポジションを取っている	
	事業継続性	事業継続を阻害するリスク要因を最小化し、企業としての社会的責任を遂行するとともに、商品とサービスの安定的な提供を実現している	
	ブランドイメージ	企業ブランドの価値や世界観を体験することを通して、その企業やブランドへの理解を深め、愛着や共感などのロイヤリティがある顧客を生み出している	

マテリアリティ

エレコムグループのマテリアリティは、前述の特定プロセスを経て以下のとおり設定しています。

※現時点では、対象は、国内グループ会社のみ。海外グループ会社は、2023年3月期中に取り組みを開始します。

2022年3月期実績「－」は、2023年3月期 新規KPIです。次回発刊時に目標を含め開示していきます。

包括的 マテリアリティ	基礎 マテリアリティ	戦略項目	KPI	2022年 3月期実績	関連する SDGs	掲載 ページ						
事業の継続性_ 経営体制の強化	事業継続性 コンプライアンスの徹底 ガバナンス体制 サプライヤーの管理	クレドが謳う 「エレコムグループは成長し続ける」の実現 ＜リスク低減＞ ・ 通報窓口の充実 ・ コーポレートガバナンスの強化 ＜事業機会創出＞ ・ 強固な信頼構築 ・ 企業としての社会的責任の遂行 ・ 商品とサービスの安定的な提供の実現	リスク 低減	・ 複数購買率	○	 	6 10 23 29 39					
				・ CSR調達ガイドラインへの賛同社数 (覚書へのサイン社数)	○							
				・ 重大違反の件数 ・ 内部通報の件数	○							
			事業機会 創出	・ 連結業績予想の達成率	○							
	災害対策	災害時のサプライチェーンの確保 ＜リスク低減＞ ・ 事業継続を阻害するリスク要因を最小化 ・ 物流センターの分散化 ・ 受注センターの分散化	リスク 低減	・ 災害対策訓練（BCP）にて洗い出された課題や問題点の解決数	×	  	39					
				・ 物流センターの稼働日数	○							
				・ 受注センターの稼働日数	○							
事業の継続性_ 人財・組織の育成	人材開発・育成 働き方改革 ダイバーシティの推進 人権の尊重 企業風土改革 ワークライフバランス推進	社員の心と身体の健康を維持増進 ＜リスク低減＞ ・ 健康診断の実施状況の把握と受診の後押し ・ 未消化有休の撲滅 イノベーションの創出・社会課題解決ができる企業であり続ける ＜事業機会創出＞ ・ 社内外対応状況に対する評価・透明性確認による改善PDCAの確保	リスク 低減	・ 健康診断受診率	○	   	23 24 25 26 27					
				・ 有給休暇未消化率ゼロ (5日消化)	○							
			事業機会 創出	・ 社内アンケートによる自社への誇り意識調査	－							
			お客様の安全・満足	お客様の安全・満足 製品の品質	新たなライフスタイルの提供とお客様からの継続的な支持 ＜リスク低減＞ ・ ブランドイメージの評価・検証 ・ ユーザーレビューの中の低評価対策 ・ 品質改善による市場からの回収事象の撲滅			リスク 低減	・ 企業ブランド調査を年次で実施	○	  	15 30 31
									・ ユーザーレビューの平均点 (4.0点以上 ※廃番・限定品を除く)	△		
									・ 製造物責任（PL）問題件数	○		
				新製品・技術開発	新しい技術と人々との間に生まれるギャップを埋める「かけ橋」の提供 ＜事業機会創出＞ ・ すべての人のライフスタイルをより快適にする新製品の提案とロングセラー製品・サービスの開発 ・ 社会課題解決や未来の価値創造創出 ・ 循環型社会形成に寄与する製品・サービスの開発 ・ 温暖化対策に寄与する製品・サービスの開発			事業機会 創出	・ 新商品発売点数	○		
・ キッズデザイン賞、グッドデザイン賞の受賞件数	○											
・ 循環型社会形成に寄与する製品販売数 (インクカートリッジなど)	×											
・ 温暖化対策に寄与する製品販売数 (ノンフロンエアダスターなど)	○											
お客様サービス	ツールが多様化によるお客様サービスレベルの向上 ＜事業機会創出＞ ・ お客様からの問い合わせや質問へ対応することにより新たな販売機会へつなげる ・ テキストマイニングを活用したVOC (voice of customer) 分析によるフィードバック体制の強化	事業機会 創出	・ 問い合わせ対応件数 (電話、FAQ、チャットbotなど)	△	 	30 31						
			・ VOC分析による新製品改善やサービスへの反映件数	○								
環境対応	環境配慮製品の開発 気候変動対応 廃棄物の削減	環境に対する製品の安全性と品質の確保 ＜リスク低減＞ ・ 製品が環境に与える影響の監視 環境負荷を低減する製品・サービスの提供とサプライチェーンの課題解決 ＜事業機会創出＞ ・ 梱包容積削減によるCO2削減 ・ 省資源エコパッケージや省エネ・長寿命製品の開発 ・ パッケージのプラ使用率ゼロ製品への取り組み	リスク 低減	・ 環境マネジメントシステムの運用に関わる苦情件数	○	  	14 15					
				・ 利害関係者からの環境に関連する苦情件数	○							
			事業機会 創出	・ 梱包容積削減率 ・ 「THINK ECOLOGYマーク」認定製品点数	－							
				・ 容器包装の石油系プラスチック削減率	○							

エレコムグループのマテリアリティは、「事業の継続性」「お客様の安全・満足」「環境対応」の3本柱からなります。今回、大きく見直した点は2点です。1点目は、事業継続の観点から「経営体制の強化」「人財・組織の育成」の追加。2022年4月のサステナビリティ体制の見直しとそれに伴う推進強化により、改めて事業の継続的成長や社会課題解決への取り組みを熟慮した結果、「経営体制・人材・組織強化」は企業の要であると考えました。従来、明確にマテリアリティとして掲げられていなかった「ダイバーシティ」や「人権問題」にも取り組んでいきます。また、ファブレス企業として事業継続における課題であるCSR調達にも、

＜ リスクの低減 ＞

ステークホルダーにとっての重要度	・廃棄物の削減 ・水使用量の削減 ・生物多様性の保全	●温暖化対策 ●人財開発・育成 ●人権の尊重 ●サプライヤー管理 ・労働災害の防止	●事業継続性 ●災害対策 ●消費者の満足 ●消費者の安全 ●製品の品質 ●コンプライアンスの徹底 ・健康推進
	・化学物質規制への対応	●ガバナンス体制 ・消費者サービス ・従業員の生きがい	・データセキュリティ ・危機・リスク管理 ・財務パフォーマンス
		・マーケティング・コミュニケーション	・消費者データ保護 ・感染症対策

※主要評価項目を抜粋

エレコムグループにとっての重要度

＜ 事業機会の創出 ＞

ステークホルダーにとっての重要度	●廃棄物の削減 ・水使用量の削減 ・生物多様性の保全	●温暖化対策 ●ダイバーシティの推進 ・労働災害の防止	●事業継続性 ●消費者の満足 ●消費者の安全 ●製品の品質 ●消費者サービス ●新製品・技術開発 ●感染症対策
	・非財務情報の開示	●人権の尊重 ●環境配慮製品の開発 ・健康推進	●人財開発・育成 ●コンプライアンスの徹底 ・サプライヤー管理
		・データセキュリティ ・公正な取引	・ブランドイメージ ・従業員の生きがい

※主要評価項目を抜粋

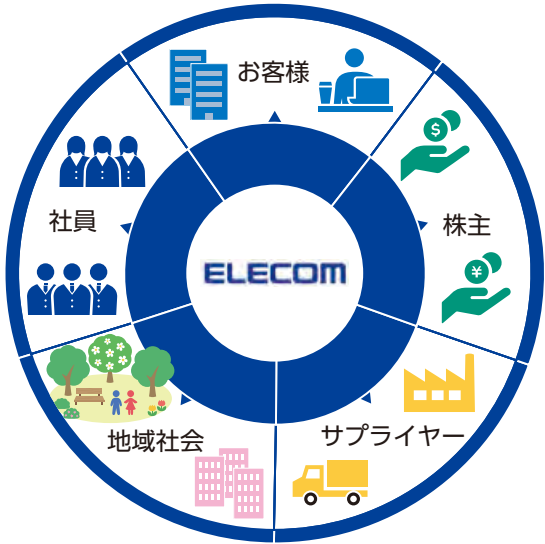
エレコムグループにとっての重要度

マテリアリティとエレコムグループ行動指針の関係性

マテリアリティ		行動指針					ESG/CSR取り組み 2大視点	
		正道を行く	謙虚である	気配りをする	志を共有する	成果を考える	リスクの軽減	事業機会の創出
事業の継続性 経営体制の強化	事業継続性	○	○	○	○	○	○	○
	コンプライアンスの徹底	○	○	○			○	○
	ガバナンス体制	○	○				○	
	サプライヤーの管理	○	○	○	○		○	
	災害対策	○		○			○	
事業の継続性 人財・組織の育成	人材開発・育成				○	○		○
	働き方改革			○		○		○
	ダイバーシティの推進	○		○	○			○
	人権の尊重	○	○	○	○			○
	企業風土改革				○	○		○
お客様の安全・満足	ワークライフバランス推進	○		○				○
	お客様の安全・満足	○	○	○	○	○	○	○
	製品の品質	○	○	○	○	○	○	○
	新製品・技術開発	○	○	○		○		○
	消費者サービス			○	○	○		○
環境対応	環境配慮製品の開発	○		○	○			○
	気候変動対応	○		○	○		○	○
	廃棄物の削減	○		○	○		○	○

ステークホルダーとの関係

エレコムグループに関係のあるステークホルダーのうち、「お客様」「株主」「社員」「サプライヤー」「地域社会」の5つをより重視し、日ごろよりコミュニケーションを行っています。エレコムグループの事業活動が皆様に与えるさまざまな影響を配慮し、持続可能な社会の実現と、ステークホルダーの価値向上に貢献できるよう努めています。



お客様

エレコムグループは、「LIFESTYLE INNOVATION」を使命に掲げ、新たなテクノロジーによるイノベーションとお客様とをつなぐ“かけ橋”であり続けるために、暮らしに関わる製品やビジネスソリューションを提供しています。また、近年はグループ会社とのシナジー効果を活用して、デジタル分野をはじめ、ヘルスケア・医療・放送・社会インフラといったさまざまな分野への進出やIoTを中心とする事業領域に挑戦しています。さらに今後も、入力機器など基盤事業の技術的優位性を活かし、eコマースを活用したゲーミングデバイス市場への進出を目指していきます。

イノベティブなアイデアで、世界中のお客様のお困りごとに応えることこそが、エレコムグループの成長の原動力であり証です。

【コミュニケーション事例】 ●企業ブランディング ●各種広告 ●デジタルマーケティング ●WEBサイト ●ニュースリリース ●各種SNS

株主

エレコムの発行済株式の総数は92,221,420株、株主数は13,076名です。所有者別保有株式数比率は、金融機関・証券会社が23.8%、外国法人などが18.2%、その他国内法人が20.4%、個人その他が32.8%、自己名義が4.8%となっています。（いずれも2022年3月末現在）

エレコムは、株式関連情報の積極的な開示に加え、投資家向けの決算説明会や1on1ミーティングなどを通して、株主・投資家の皆様と直接対話する機会を設けています。頂戴した貴重なご意見は、随時経営層に情報共有しています。

【コミュニケーション事例】 ●株主総会 ●機関投資家向けの決算説明会や1on1ミーティング ●WEBサイト ●各種株式関連資料（決算短信・有価証券報告書・年次報告書など）

社員

エレコムグループの正社員数は1,462名です。地域別の構成比は、日本国内87.1%、海外12.9%となっています。（2022年3月末現在）

エレコムグループは、社員の人権や多様性を尊重し、社員の充実度向上を図りながら、多様な価値観を持つ社員が融合してのびのびと新たな価値を創造することで、社員と会社がともに成長できる企業となることを目指します。こうした企業姿勢を持つことで、事業を通して社会課題の解決と未来の可能性をより一層作りだせると考えています。

【コミュニケーション事例】 ●各種委員会 ●研修制度 ●人事評価・面談 ●社外通報相談窓口 ●イントラネット・社内報・社内アンケート

サプライヤー

エレコムグループは、東アジアを中心とした多くのサプライヤーより調達を行っています。サプライチェーン全体をエレコムグループの社会的責任の範囲と捉え、公正かつ総合的な評価を行うとともに、サプライヤーと協働して課題の認識、解決に努め、持続可能な社会の実現に努めます。

【コミュニケーション事例】 ●訪問調査 ●調達ガイドライン

地域社会

エレコムグループは、国内43カ所、海外14カ所に拠点を展開しています。（2022年3月末現在）持続的な企業価値の向上に、継続した地域振興活動や社会活動は不可欠です。今後も、植樹活動やスポーツ協賛などを通し、地域社会と強い絆を構築していきます。

【コミュニケーション事例】 ●地域自然社会の保護（三重県での植樹活動や千枚田保護活動など） ●地域の皆様との交流（緑化推進協議会、植樹地域での音楽会など） ●地域スポーツの協賛（アメリカンフットボールチームのスポンサーなど） ●保養所への地域の子供たち招待 ●自治体支援（三重県へのあしなが支援など） ●産学協同プロジェクト

ステークホルダーへの経済価値の分布

エレコムグループの2022年3月期のステークホルダーへの経済価値の分配は、以下のとおりです。

ステークホルダー	2022年3月期	内容
社員	10,259百万円	給与、賞与、賞与引当金、退職給付費用、株式報酬費用、法定福利費、福利厚生費
地域社会	63百万円	寄付金など
金融機関	6百万円	支払利息
株主	3,370百万円	配当金支払額

マネジメントシステムの導入

エレコムグループは、以下のマネジメントシステムを導入し、PDCAサイクルを回すことにより、継続的改善を図っています。（エレコムグループ：2022年3月末現在）

会社名	マネジメントシステム名			
	ISO9001	ISO14001	ISO/IEC27001	ISO13485*
エレコム株式会社		○		
ロジテックINAソリューションズ株式会社	○	○	○	
ハギワラソリューションズ株式会社				
DXアンテナ株式会社	○	○		
株式会社フォースメディア				
エレコムサポート&サービス株式会社				
エレコムヘルスケア株式会社				※

※ISO13485規格をベースとしたマネジメントシステムの運用を実施
「QMS省令に定められた品質マネジメントシステム」を第三者認証を受け運用しています。http://www.tokyo-eiken.go.jp/k_iryuu/k-kanshi/k_seihantop/k_taisei/



環境

Environment

エレコムグループは、創業以来「社会との共生」を常に考え、環境に配慮した企業活動により、企業および社会の持続可能性の実現に取り組んでいます。私たちは2022年4月に「気候変動に伴う金融システムの不安定化のリスク低減」を目的としたTCFDに賛同しました。TCFDの取り組みを通して、これからもステークホルダーの皆様とともにエネルギーの有効活用、環境に配慮した製品の開発、温暖化防止の推進など、環境マネジメントシステムを運用して、企業と社会の持続的な発展に努めます。

環境方針

エレコムグループは、持続可能な企業ならびに社会の実現を目指すために、環境負荷の低減が重要な課題のひとつであると考え、以下の環境方針を掲げています。対象拠点の全社員に方針の浸透を図り、実践できるよう教育・啓蒙活動を推進しています。

エレコムグループは、I T生活関連製品の企画・開発・製造・販売を統括する活動と、地球環境保全との調和・両立を目指し、健全な事業活動を推進します。

1 環境法令・規制の遵守

エレコムグループは、環境に関する法規制、条例、およびエレコムグループが合意するその他の要求事項を遵守します。

2 資源・エネルギーの効率的利用

エレコムグループは、資源・エネルギー・水の有効利用を推進し、限りある地球資源の保全に努めます。

3 循環型経済社会の実現

エレコムグループは、循環型経済社会の実現に寄与します。

4 地球環境に対する負荷の低減

エレコムグループは、生物多様性保全や地球温暖化対策など地球環境課題に配慮した製品づくりと販売活動を目指します。

5 環境マネジメントシステムの確立と継続的改善

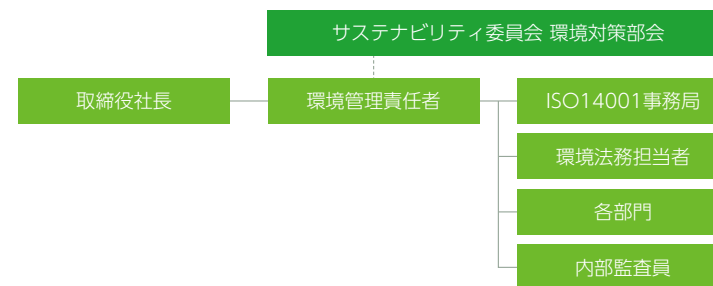
エレコムグループは、「環境方針」に基づいた目標の設定とその定期的な見直しを行い、環境マネジメントシステムの構築・実施と継続的改善に努めます。

6 環境方針の周知と公表

エレコムグループは、この「環境方針」を社内の全ての関係者に周知させ、全員がこれを理解し、実践できるよう教育・啓蒙活動を推進します。また、社外の関係者に対しても文書などを以って公表し、遵守・協力を要請します。

エレコムグループ環境管理体制

エレコムグループでは、環境マネジメントシステムの国際規格ISO14001にのっとった環境マネジメントシステムの運用により、事業活動に伴う環境負荷の低減を進めています。推進にあたってはISO14001事務局がサステナビリティ委員会の環境対策部会と連携のもと、製品の環境対策やエコ商品の販売を推進するなど、グループ内へ展開しています。また今年よりTCFD提言に基づいた取り組みも新たに開始し、計画的目標を持って環境課題への取り組みを推進します。



環境活動実績

1 環境法令・規制の遵守

エレコムグループは、環境に関する法規制、条例、およびエレコムグループが合意するその他の要求事項を遵守します。

○ 具体的法令（一例抜粋）

国内法令	環境基本法
	循環型社会形成推進基本法
	資源有効利用促進法
	容器包装リサイクル法
	労働安全衛生法
	廃棄物処理法
	消防法グリーン購入法

海外法令	改正RoHS指令
	包装材指令
	電池指令
	残留性有機汚染物質（POPs）に関する 欧州議会・理事会規則（PFOS規制）
	WEEE指令
	グリーンドットマーク

2 資源・エネルギーの効率的利用

エレコムグループは、省資源・省エネルギー化を推進し、CO₂の排出削減や地球資源の保全に努めます。

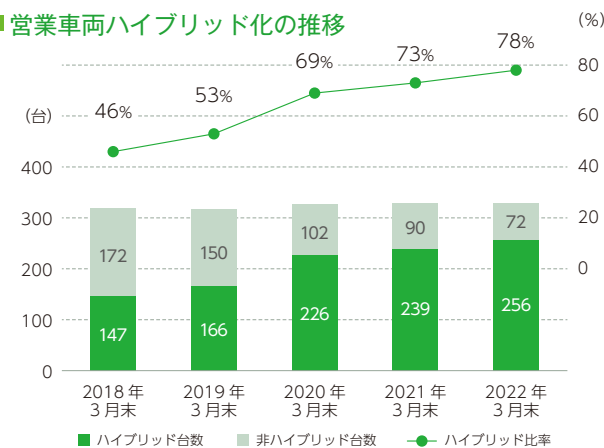
○ 具体的施策

LEDの導入
太陽光パネルの設置
鉄道輸送利用、船舶輸送利用、合積みによる実質的な共同配送
営業車両のハイブリッド化



太陽光パネルの設置（ロジテックINAソリューションズ伊那工場）

■ 営業車両ハイブリッド化の推移



営業車両のハイブリッド化（写真はプリウス）

3 循環型経済社会の実現

エレコムグループは、循環型経済社会の実現に寄与します。

● 具体的施策

製品開発においては、資源の有効活用と地球環境保全を目的に製品を梱包しているパッケージについて材質毎に、例えば紙材・プラ材毎に分解可能な構造とした商品の開発を実施しています。

販売面では、リサイクルインクカートリッジを多くの得意先に販売しており、使用済み純正カートリッジを全国6,000店舗以上から回収しリサイクルすることで環境貢献を積極的に行うなど、リサイクル事業に欠かせない使用済みカートリッジの回収を通して資源循環に貢献しています。また、廃棄物の3R活動により産業廃棄物の再資源化を行っています。

4 地球環境に対する負荷の低減

エレコムグループは、地球環境に配慮した製品づくりと販売活動を目指します。

● 具体的施策

エレコムグループでは、従来よりも環境負荷が少ない製品であることを示すシンボルとして、エレコム独自で定めた基準をクリアした製品には「THINK ECOLOGY」マークの表示を行っています。該当製品のパッケージやWEB上の製品ページに「THINK ECOLOGY」マークの表示を行うことで、お客様にも環境に配慮した製品であることを認識いただき、積極的に環境負荷が少ない製品を選んで使用いただくことで、製品を通じて地球環境への配慮に繋がられるよう努力を続けていきます。

具体的施策として下記の基準を設け、特にパッケージに使用するプラスチック材料の削減に重きを置いた取り組みを行っています。パッケージの小型化や内部構成パーツの削減、また、天然由来プラスチックやリサイクル紙材等の再生材利用へ置き換え、「石油系プラスチック材料の排出量削減」を行うことで環境配慮に努めています。

また、製品に同梱している紙面マニュアルについても、WEBマニュアル化を進めています。パッケージに表示するQRコード*からWEBマニュアルへの誘導を行い、WEB上で確認いただけるようにすることで、紙の使用量削減と廃棄物の削減にも努めています。

*QRコードは株式会社デンソーウェブの登録商標です

項目		基準	個別指定表記
自社環境認定基準	省エネルギー	①	省エネルギーに取り組み、社内基準製品よりも10%以上の省電力または長寿命設計の製品です。
	省資源	②	省資源に取り組み、社内基準製品と同等以上の体積でありながら、原料の重量を総計で10%以上削減した製品です。
	廃棄物削減	③	廃棄物削減に取り組み、製品に同梱する取扱説明書等をペーパーレス化した製品です。
	プラスチック量削減	④	環境保全に取り組み、製品本体において、社内基準製品と同等以上の体積でありながら、原料に占めるプラスチック重量の割合を20%以上削減した製品です。
		⑤	環境保全に取り組み、製品の包装容器におけるプラスチック重量を、社内基準製品より20%以上削減した製品です。
		⑥	環境保全に取り組み、製品の包装容器が紙・ダンボール・ポリ袋のみで構成されている製品です。
	リサイクル原料使用	⑦	環境保全に取り組み、製品本体の主たる構成部品や構成要素の原料に占めるリサイクル原料の割合が10%を超えている製品です。
		⑧	環境保全に取り組み、製品の包装容器において、原料に占めるリサイクル原料の割合が10%を超えている製品です。
	石油系プラスチック代替原料使用	⑨	環境保全に取り組み、製品本体の主たる構成部品や構成要素の原料に占める石油系プラスチック代替原料の割合が10%を超えている製品です。
		⑩	環境保全に取り組み、製品の包装容器において、原料に占める石油系プラスチック代替原料の割合が10%を超えている製品です。
	リサイクル・リユース推進	⑪	リサイクル・リユース促進に取り組み、製品本体の主たる構成部品や構成要素が廃棄後にリサイクル・リユースされていることを証明できる製品です。

5 環境マネジメントシステムの確立と継続的改善

エレコムグループは、「環境方針」に基づいた目標の設定とその定期的な見直しを行い、環境マネジメントシステムの構築・実施と継続的改善に努めています。

● 具体的目標と実績

使用済みインクカートリッジ

回収数量の2022年3月期目標：223万個に対し、実績：242万個と達成しました。ペーパーレス化によりインクカートリッジ市場は縮小傾向ですが、コロナ禍により在宅勤務が増え、家庭用インクジェットプリンタの利用機会が増えており、引き続きインクカートリッジの回収を継続します。

パッケージ

パッケージへのプラスチック使用量の2022年3月期目標：112.3トン削減に対し、実績：117.5トン削減と達成しました。また、植物由来（LIMEX・バイオマス等）パッケージ対応型番数の2022年3月期目標：415型番に対し、実績：459型番と達成しました。初の取り組みでしたが、環境保全や汚染回避や廃棄の低減、資源の有効活用などに配慮した新製品・技術開発に向け、引き続き取り組んでいきます。



6 環境方針の周知と公表

エレコムグループは、グループ会社の一人ひとりが「環境方針」を理解し、すべての事業活動において実践できるよう教育・啓蒙活動を推進します。また、社外の関係者に対しても文書などにより公表し、遵守・協力を要請します。

● 具体的施策

全社導入勉強会	廃棄物処理法勉強会	二次電池開発特別勉強会
中途入社・異動者勉強会	海外出荷時特別勉強会	遵守評価担当者研修
開発・品管特別勉強会	大阪府流入規制勉強会	環境内部監査セミナー

気候変動への取り組み

地球温暖化による気候変動は我々の生活・生物多様性・企業の持続的活動に対して、年々その影響力を増しています。2021年11月のCOP26開催以前より指摘されていましたが、パリ協定締約国が掲げる2030年の削減目標（NDC）が仮に完璧に達成されたとしても、世界全体のGHG排出量は2030年に2010年対比で削減されるどころか増加すると予想されており、パリ協定の目標温度に整合させるためにはさらなる努力が必要となります。

エレコムグループはTCFDに賛同し、気候変動に伴うシナリオ分析を実施しました。そこから想定されるリスクと機会を洗い出し、ビジネスに及ぼす影響を分析したうえで、持続可能な事業活動を推進します。

担当役員 インタビュー

エレコム株式会社 常務取締役 サステナビリティ委員会 副委員長 田中 昌樹



急激に変化し続ける社会環境・市場の中で、世の中には様々なイノベーションが登場し、普及・浸透してきました。しかし、イノベーションは、すべての人がすぐに活用できるかというところではなく、テクノロジーと人々との間に生まれたギャップが社会課題となっています。エレコムグループは、スローガンに「LIFESTYLE INNOVATION」を掲げ、このギャップを埋める「かけ橋」となる製品・サービスを提供することで、この課題を解決してきました。

昨今、国際社会では環境課題への関心が高まっています。エレコムグループとしても、省エネ・長寿命製品の開発や、パッケージのプラスチック使用率ゼロ製品の投入などに取り組むことで、脱炭素社会の実現を目指しています。また、グループ会社のDXアンテナは、フィリピンに工場があり、地球温暖化の影響で年々強さを増す大型台風の脅威に晒されています。このことから、環境課題がエレコムグループにも多大なる影響を与える可能性を改めて認識し、海外の工場のみならず、サプライチェーン全体の人財の保護や環境保全により一層真摯に努めています。また、エレコムグループは国籍、人種、思想、文化、言語、性別、年齢に加え、個々人の価値観や視点の違いを認め合い、多様な人財の発想、能力を組織能力へと結集させ、価値創造につなげていきます。そのために、すべての社員の能力が最大限に発揮され、働きがいのある職場づくりを推進しています。

クレドが謳う「エレコムグループは、成長し続ける」を実現し、サステナブルな社会の創造に貢献していきます。

TCFDに基づく情報開示

エレコムグループは2022年4月に、気候変動に起因する金融市場の不安定化リスクの低減を目的としたTCFD提言[※]への賛同を表明しました。気候変動が我々の持続的成長に大きな影響を及ぼす重要課題と位置づけ、提言に基づいた枠組みで取り組んでいます。気候変動が事業に与えるリスク・機会を分析し、経営戦略やリスクマネジメントに反映することにより、脱炭素社会とともに持続的成長を目指します。

※金融システムの安定化をはかる国際機関である金融安定理事会によって2015年に設立されたタスクフォース。気候変動に起因する自社の事業リスクと事業機会が財務上に与える影響を把握・開示することにより、脱炭素社会への移行を推進することによる金融市場の安定化を提言している。

ガバナンス

エレコムグループは気候変動対応や社会的責任などのサステナビリティ推進体制において、同課題に対する最高責任と権限を有する取締役社長を委員長としたサステナビリティ委員会（毎月開催）を設置しています。サステナビリティ委員会では気候変動やさまざまな要因により持続的な事業活動を阻害するリスクの洗い出し、またそこから生まれる新たなビジネス機会の提言、マテリアリティやKPIなどの重要事項の決定やその進捗確認、対策を立案しています。代表者および経営層は活動の進捗や報告を取締役会場でサステナビリティ委員会より定期的（半期に1回）および随時、報告を受け、取締役会はこれらの活動を監視・監督しています。



戦略

エレコムグループは製造設備を持たないため、自社におけるCO₂排出は限定的です。その一方で、製造委託先や輸送時の排出が大きくなる傾向があり、気候変動関連課題がグループの中長期的な事業リスク・機会に与える影響は決して少なくないと認識しています。「環境方針」のもと気候変動関連課題への取り組みを進める中、2021年にシナリオ分析を実施し、重要リスク・機会を特定し、その対応策について検討しました。

シナリオ分析では、気候変動に対するさまざまな政策・規制がとられる2℃以下および1.5℃以下シナリオ、対策を講じず気温が上昇する4℃シナリオの2つを想定しました。2℃以下シナリオでは「炭素税や国境炭素調整税などが導入されるなど、厳しい法規制が施行されている。社会、顧客の低炭素化指向が高まっている。このため、気温上昇は、21世紀末に1.3℃から1.7℃に抑えられている。台風や集中豪雨などの自然災害の増加は限定的ではあるが、真夏日も含め現在よりは増加している。」一方4℃シナリオでは「気候変動対策への合意形成ができず、厳しい法規制の導入が、特に開発途上国などで進んでいない。このため、気温上昇が止まらず、21世紀末に2.6℃から4.8℃上昇している。台風や集中豪雨などの自然災害が、広域で多発する。熱中症や蚊媒感染症が多発している。」と定義しました。その上で、当社事業への気候変動関連リスク・機会を幅広く分析するために、サステナビリティ委員会に加え、各部門ならびに関係会社よりリ

スク・機会項目を広く収集しました。収集した項目は、サステナビリティ委員会が中心となり影響の大きさと頻度を評価分析して、重要な気候変動関連リスク・機会を特定しました。そして、それぞれについて対策案を作成し、取締役会に報告しました。

エレコムグループの強みは、市場の需要やトレンドに対して迅速に対応する製品開発力と調達能力、またその製品をタイムリーにお客様のもとに届ける営業機動力と物流能力を持った強固なサプライチェーンだといえます。気候変動ならびにそれに対する規制強化対応は、これらの強みを損なう恐れがあります。すなわち、2℃以下の世界では厳しい規制や政策のもと、事業活動における二酸化炭素の排出削減や製品の脱プラスチックなどの環境対応の必要性から、エレコムグループの強みである製品の開発や調達スピードが損なわれる可能性があります。また4℃の世界では各国の規制や政策対応の足並みがそろわないことから、甚大な自然災害や慢性的な気温上昇に見舞われ、製造を委託している協力工場の操業停止や営業活動の制限、配送遅延の発生などサプライチェーンの寸断が発生する可能性があります。一方、想定されるリスクに対して適切に対応できれば、競争力の強化や新たなビジネスチャンスにつながり、また気候変動や規制により顧客の志向やライフスタイルが変化し、これまでになかったカテゴリや市場が生まれ、新たな事業機会をもたらすと認識しています。

2℃以下シナリオの世界観



4℃シナリオの世界観



採用シナリオ

SSP1-2.6（2℃未満シナリオ）、SSP1-1.9（1.5℃以下シナリオ）
IPCC/RCP8.5（4℃シナリオ）、IPCC/RCP2.6（2℃以下シナリオ）

■ リスクと機会

種類		リスク項目		分析結果（リスクが現れる時期）	リスクに対する対応	評価
移行リスク	政策・法規制	気候変動規制対応に伴う事業活動の制限		●GHG排出量制限による事業機会喪失（中期） ●積載率重視による配送の遅延（中長期）	●省エネの推進 ●再エネの導入 ●中長期目標設定に向けた排出量（Scope 1,2,3）把握の精度向上	大
		気候変動規制に伴う事業コストの増加		●エネルギー調達コストの増加（中期） ●省エネ、再エネ対応の追加設備への投資増加（短期） ●サプライチェーンマネジメントコストの増加（中長期） ●サーキュラーエコノミー推進への対応による事業コスト増加（中長期）	●業務改善・効率化 ●物流の最適化 ●環境に配慮した部材への変更	大 中
	市場	ステーキホルダーの意識の変化	顧客	●環境未対応製品の売り上げ減少（中期） ●脱炭素型ライフスタイルへの移行による消費行動の変化（中長期）	●環境に配慮した製品・サービスの開発 ●市場調査による早期の事業機会創出	大
	評判		投資家・株主 人財・従業員	●脱炭素化への遅れにより、ブランドに対する社会的信頼の喪失（中長期） ●求職者への訴求力の低下（短中期）	●気候変動課題への取り組み姿勢を公開 ●TCFDの枠組みに基づく情報公開	中
	技術	低炭素製品への転換		●低炭素化に対応するための部材、デバイスの変更（中期）	●バイオマスプラスチックなど代替素材の検討	中

種類		リスク項目		分析結果（リスクが現れる時期）	リスクに対する対応	評価
物理的リスク	急性	気象災害の激甚化		●工場・事務所の停止、サプライチェーンの分断による売り上げ減少（短中長期） ●自然災害対策コストの増大（短中長期）	●BCPの見直し ●サプライヤー、物流センターの複数化	大
	慢性	異常気象の日常化		●原材料の入手難（短中長期） ●労働環境の悪化（中長期） ●空調など温暖化対策コストの増大（中長期）	●サプライヤーとの連携強化 ●テレワークなど勤務形態の多様化 ●DXによる業務効率化	大

項目		分析結果（機会が現れる時期）		機会に対する対応	評価
機会	エネルギー源・資源の効率性		●物流の効率化によるコスト削減（中長期） ●資材の統一によるコスト削減（中長期）	●物流ネットワークの最適化 ●リサイクル材の採用	中 小
	製品・サービス		●志向の変化に対応した製品販売による売上拡大（中長期） ●低炭素化指向ポリシーへの共感による事業機会の拡大（中長期）	●物流ネットワークの最適化 ●リサイクル材の採用 ●リサイクル販売など循環型サプライチェーンの構築	中
	市場		●低炭素化、環境配慮製品の売上拡大（中長期） ●環境負荷低減に貢献する新事業の創出（中長期）	●包装の簡素化 ●再生部材の採用 ●EC事業推進	中
	レジリエンス		●サプライチェーンの強靱化による機会損失の低減（中長期） ●素材・技術の代替や多様化（中長期）	●サプライヤーとの連携強化 ●物流ネットワークの最適化 ●BCPの見直し ●環境に配慮した製品・サービスの開発拡大	中 小

※短期（2021-2024年）、中期（2025-2030年）、長期（2031-2050年）

○ リスクマネジメント

気候変動に伴うリスクには政策や規制の強化に伴う事業活動の制限やコストの増加・ステークホルダーの意識の変化・技術の進展などに起因するものと、気象災害の激甚化や気温上昇などにみられる異常気象の慢性化など気候変動に起因するものが考えられます。エレコムグループは気候変動に伴うさまざまなリスク要因について、部門を横断し収集しています。サステナビリティ委員会は関連部門と議論のうえ、重要な気候変動関連リスクを特定します。特定したリスクは、それぞれの影響度を大・中・小の3段階で評価し、それらが現れる時期を短期・中期・長期の視点で分析したうえで、取り組み方針や対応策を検討します。取締役会は、気候変動関連リスクおよび対応の進捗について報告を受け（年に1回）、グループ全体の経営リスクの1つとして執行状況を監督しています。

○ 指標・目標

エレコムグループは気候変動関連リスクを管理する指標として、グループ全体の事業活動に起因する温室ガス効果排出量（Scope1、2）を用います。

現在、中長期目標を策定するために、従来、事業場ごとであった排出量把握を全グループに拡大し、また統一した手法を採用して精度向上も図っています。また、エレコムグループは自社の製造設備を持たないビジネスモデルにつき、製造委託先や輸送により排出されるCO₂量のサプライチェーン全体に占める割合は大きいと認識しています。

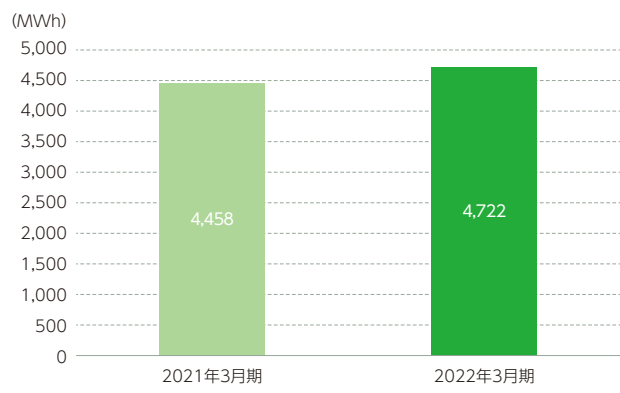
製造委託先や輸送時を含めた排出量を管理することにより、排出量の多い事業活動やその排出要因を明確化することができ、それらのデータをもとに削減対策の具体化が可能となります。今後、活動ごとの正確な状況把握、目標設定、そしてその進捗管理により、持続可能な社会の実現への貢献を図っていきます。

エレコムグループの電気・ガス・ガソリンの消費量ならびにCO₂排出量

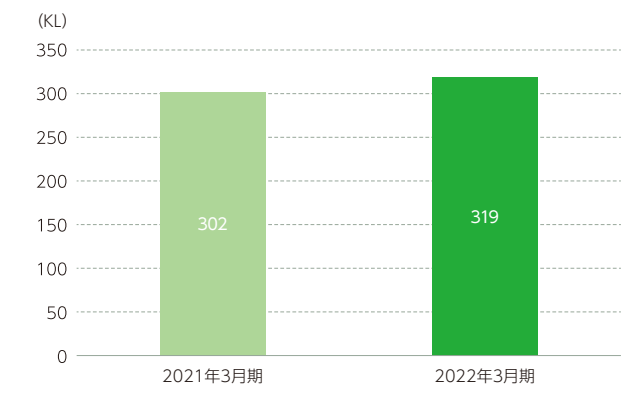
エレコムグループはファブレスメーカーで、製造の大半を国内外の協力工場に委託しています。したがって自社におけるCO₂排出量は限定的です。一方で、製造委託先や輸送時のCO₂排出量は大きくなる傾向があり、サプライチェーン全体を含めた気候変動課題に対する対応策が必要であることを認識しています。

今回、初めて通年の集計ができるため、今後Scope3を含めた分析を進めて、中長期的な目標を設定していきます。

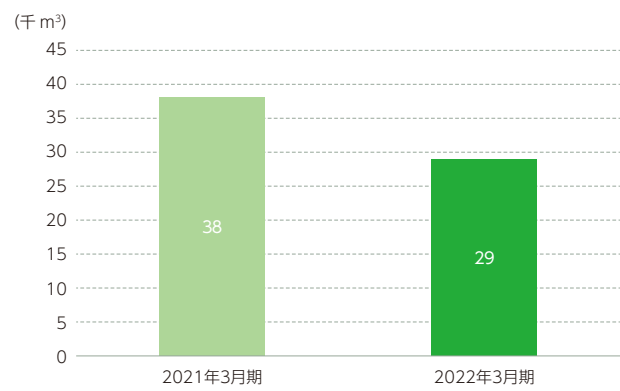
■ 電力消費量



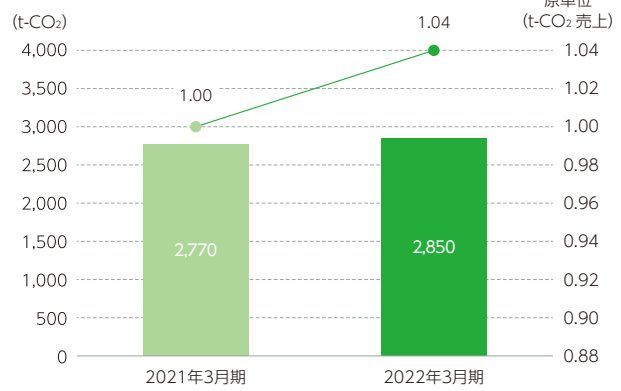
■ ガソリン消費量



■ ガス消費量



■ CO₂排出量と原単位



※各データの対象範囲と算定方法は、P.45をご参照ください。

廃棄物の管理

3R（リデュース・リユース・リサイクル）活動

エレコムは、事業活動による環境負荷削減のため、3R（リデュース・リユース・リサイクル）活動の取り組みを通して、産業廃棄物の発生量の削減と再資源化を推進しています。

3Rの推進は、省資源化のみならず、コスト削減、CO₂削減につながることから、今後も積極的に取り組んでいきます。

○ 廃棄物の削減（リデュース）

プラスチックパッケージから紙パッケージ等再生可能なパッケージに変更し、不燃ゴミの削減を推進しています。

○ アウトレット販売の活用（リユース）

パッケージ不良等で販売できない製品を販売するアウトレット品専用ダイレクトショップを運営し、未開封であることを検品確認したうえで、安価に提供しています。

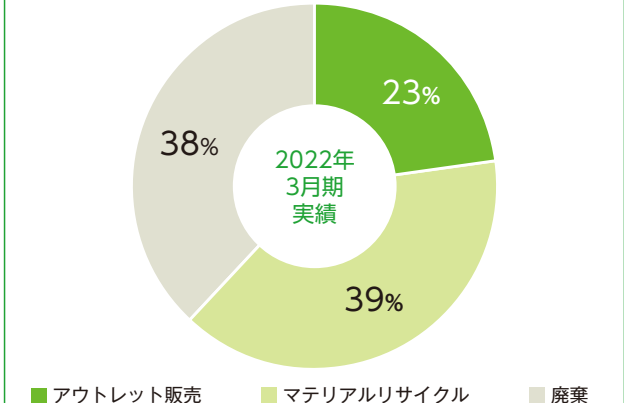
○ 廃棄物の適正処理およびマテリアルリサイクルの活用（リサイクル）

処理委託業者先を訪問し、委託した処理会社で廃棄物が適正に処理されていることを確認しているほか、サーマルリサイクルでの処理を活用することで、環境に配慮した廃棄を行っています。

また2021年3月期より、新たにマテリアルリサイクルにも取り組んでいます。

■ 3Rへの取り組み内訳

本来は廃棄となる商品も3R活動を通して、廃棄削減に取り組み続けます。



国内エレコムグループ生産拠点 廃棄物排出状況

廃棄物（t）	2021年3月期	2022年3月期
複合屑（廃プラ・金属）	140.76	83.00
蛍光管	14.15	0.00
木パレット	7.65	10.62
発泡スチロール	7.63	8.60
廃プラスチック	6.78	36.63
廃乾電池	0.12	0.00

ロジテック INA ソリューションズ株式会社 伊那工場



所在地：長野県伊那市
ISO14001認証取得：2007年6月
生産品目：産業用コンピューター（IPC）
ハードディスクドライブ（HDD）
光学ドライブ（ODD）他
再生・資源化率：100%

※海外エレコムグループについては集計でき次第開示する予定です。

化学物質の管理

国内エレコムグループは、地域社会へのリスク最小化を常に考えており、事故などが万一発生した場合には迅速に対応できるように体制を整えています。また、国内エレコムグループの地域社会に対する安全性の取り組みについてステークホルダーの皆様にご理解いただくために、今後も自主的に化学物質の取り扱いならびに管理状況について情報公開に努めます。

国内エレコムグループ生産拠点 化学物質の管理

ロジテック INA ソリューションズでは、本社工場での製造工程における化学物質の使用削減に努めています。
特定化学物質の環境への排出量の把握等および管理の改善の促進に関する法律におけるPRTR制度では、指定事業者は、対象化学物質を排出・移動した際にその量を把握し、国に届け出る義務があります。この指定量には満たないものの、対象物質として梱包用ウレタンフォームの原材料に用いる4,4'-ジフェニルメタンジイソシアネートを取り扱っており、適正に管理しています。
2022年3月期においても、環境法規制違反や著しい環境影響を及ぼす化学物質等の重大な漏出事故はありませんでした。

○ 取り組み事例

ロジテック INA ソリューションズ 本社工場は、環境に関するISO14001活動の一環として、4,4'-ジフェニルメタンジイソシアネートを使用する職場での取り扱いについては安全教育を受けた者のみと制限しており、常にSDS（安全データシート）などにより安全な取り扱い方法を周知しています。社員は、保護具の着用や換気装置の使用などを徹底し、慎重な取り扱いに努めています。

また、使用量の削減や置き換えを進めており、購入量は2022年3月期においても70kgと減少傾向で推移しています。

※海外エレコムグループについては集計でき次第開示する予定です。



エレコムグループは、さまざまなステークホルダーの皆様を支えられています。お客様や株主の皆様だけでなく、社員・サプライヤー・地域社会とのコミュニケーションを大切に、いただいた要請や期待にお応えすることで、継続的に成長・発展していきたいと考えています。

労働・人権に関する基本方針

エレコムグループは、労働・人権に関する基本方針を掲げ、全社員および役員が一丸となって国連グローバル・コンパクトならびに人権および労働基準における国際規範・法令を遵守し、人権が尊重される社会の実現に努めます。この方針は、日本語だけでなく各国語に翻訳され、エレコムグループの全社員に展開されています。

エレコムグループは、人権および労働基準における国際規範・法令を遵守し、人権が尊重される社会の実現に取り組み、以下の活動を実践します。

- エレコムグループは、企業活動のあらゆる場面において、人権や労働に関する各国法に加えて、国際的に宣言されている人権規範を支持し、尊重します。
- エレコムグループは、1人ひとりの人権を尊重し、人種、国籍、民族、信条、宗教、学歴、社会的身分、年齢、性別、性的指向、性自認、障がいの有無などに関する一切の差別を行いません。
- エレコムグループは、各国法、国際規範、労働慣行を踏まえ、労働者と雇用者の結社の自由権および団体交渉権を尊重し、健全な労使関係の構築に努めます。
- エレコムグループは、あらゆる形態の児童労働、強制労働および強制的労働を行いません。
- エレコムグループは、地位や性別などを背景に相手の尊厳を傷つけ不快感を与えるハラスメントを行いません。
- エレコムグループは、公正な取引を通して、企業倫理に関する各国法および国際規範を尊重し、継続的改善を図ります。

人権

エレコムグループは、全ての企業活動において人権が尊重されるよう、事業活動を行うそれぞれの国と地域で適用される法令および国際規範を遵守するとともに、人権尊重の観点で事業活動の継続的な改善に努めています。

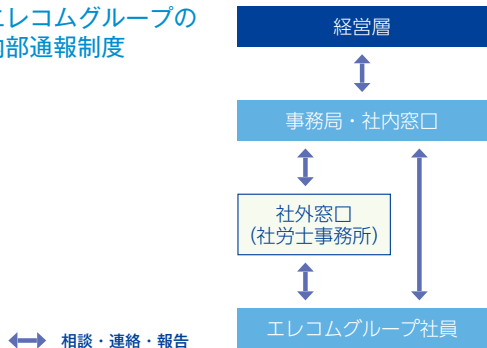
ハラスメントの防止

エレコムグループはハラスメントに関する諸規則を策定し、職場におけるさまざまなハラスメントを防止するための措置を定めて、全ての社員がその能力を十分に発揮できる健全な職場環境の実現を目指しています。

全ての社員がハラスメントや人権侵害に関して相談できる窓口を社内外に設け、ハラスメント行為などに遭遇した社員が相談しやすい環境を作り、問題の早期把握・早期解決・再発防止に努めています。

また、部門横断階層別研修などで、ハラスメント防止に向けた研修を実施し、社員の意識向上にも取り組んでいます。

エレコムグループの内部通報制度



公正な評価・処遇

エレコムグループは、年齢・社歴に関わらず成果を挙げた社員を評価し、その結果を処遇に反映することで社員のやる気や働きがいの維持・向上に努めています。

会社の経営戦略や所属組織の方針に基づいた目標の達成度等を昇給・昇格・賞与などの処遇に反映するとともに、評価結果をフィードバックするなど、相互理解のための対話を重視しています。

賃金の管理

エレコムグループは、労働の対価として支払う賃金等について、年齢や性別などによる差別は行わないほか、内部監査により法令遵守状況を確認し、労働時間や残業時間が正しく賃金に反映されているかなどを、継続的に管理しています。

労働慣行 — 人財育成

エレコムグループはイノベーションを創出し続けられる企業を目指しています。そのためには、働き続けられる環境とその仕組み作り、社員一人ひとりが意見を言うことができる、その声が届く組織が必要です。社員は職務に応じた教育機会により知識とアイデアを蓄積し組織は失敗をも許容し、チャレンジに対する成果を正しく評価することが理想と考えます。

本年は多様な人財が働きやすくチャレンジができる環境作り、および評価体制の見直しにまずは着手し、人財・組織の育成に努めます。

基本的な考え方

エレコムグループは、人財育成を「計画的な人財育成」「能力開発（支援）」「キャリア開発」という3つの領域で捉え、それぞれに「研修制度」「職場での指導（OJT）」「計画的なキャリアパス」「人事諸制度の整備」の視点を持って、包括的な人財育成を推進しています。

計画的な人財育成

部門横断的な階層別研修と、各部門・グループ会社での事業・業務実態に応じた専門研修を組み合わせることで、汎用的ビジネススキルと専門知識・スキルがバランスよく向上するよう取り組んでいます。

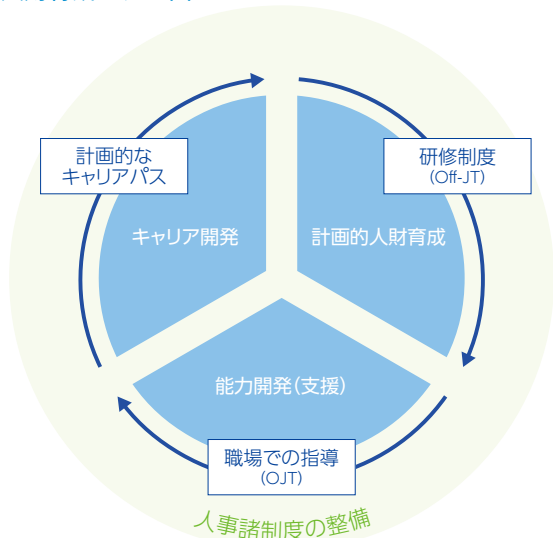
能力開発（支援）

教育研修の内容や実施タイミングを踏まえて、同研修を修了したメンターや上司が職場でOJTを実施しています。成果にこだわった実践的指導を行うことで、各業務に直結した能力開発を支援しています。

キャリア開発

Off-JTとOJTの組み合わせによる能力開発と、各業務における成果を見極めながら、育成・登用・配置転換を柔軟に行っています。社員本人の自己実現願望を踏まえ、計画的なキャリア開発を支援するための人事諸制度を整備していきます。

人財育成モデル図



研修制度

エレコムグループは、社員それぞれの成長ステージに応じた役割の認識や社員のスキル開発を推進することを目的に、各種研修を計画しています。新入社員や管理職を対象とした部門横断階層別研修をはじめ、ジョブディスクリプションに応じたスキル習得のための研修など、さまざまな能力開発プログラムにより、社員一人ひとりの成長をサポートしています。

2022年3月期にはeラーニングの環境が整い、細部にわたる教育を行うだけでなく、自発的な成長意欲にもこれまで以上に応えられるようになりました。また、今後は全社員に向けた啓蒙活動の実施など教育機会の増加を図っていきます。

入社初年度 ▶ 2年次～ ▶ 中堅～管理職						
部門横断階層別研修	新入社員 研修	新人年次研修【2-5年】		役職候補者 研修	監督職 研修	管理職研修 【初/中/上級】
		論理的思考 研修	自己内省 研修			
	ハラスメント研修 / コンプライアンス研修 / 腐敗防止研修 / サステナビリティ研修 ※入社初年度 および 情報更新時					
	情報セキュリティ研修 ※定期					
	営業部門研修	営業研修 【初級】	営業研修 【中級】	交渉術研修		
法人営業研修【初/上級】						
商品調達・商品開発 部門研修	CSR調達 研修	交渉術研修 【初級】	論理的思考 研修【中級】	プロジェクト マネジメント研修	交渉術研修 【上級】	
		クリティカル シンキング研修	デザイン思考研修 【基礎/応用】		ジョブ理論研修	

※エレコムの研修体系を例示。

社員の自発的な学習・成長意欲に応えるための支援

エレコムグループは、「個人の成長とともに会社の成長をうみだす」をクレドとして掲げており、社員1人ひとりの自己成長が会社の礎になると考えています。

エレコムグループでは、業務で直接的に使用するスキル・技能の習得など専門性を高めていくための学びを中心に推奨、支援しています。例えば、海外とのコミュニケーションが必要な部署などでは、本人の希望に応じて会社として提携している英会話スクールへの通学を支援しています。その他、社外セミナーへの参加などさまざまな機会の活用を積極的に行っています。

DXアンテナでは公的資格に対して手当の支給制度があり、職種を問わず自発的なキャリアアップ希望に対してボトルネックとなる費用面を会社として支援しています。

今後も引き続き、社員の自己成長意欲に応えられる制度の設計を行っていきます。

労働慣行 — ダイバーシティとインクルージョンの尊重

エレコムグループは、国籍、人種、思想、文化、言語、性別、年齢に加え、個々人の価値観や視点の違いを財産だと考えています。多様な人財が互いにのびのびとアイデアを出すことで起こる人間同士の化学反応は、イノベーションの創出へとつながります。従来のエレコムグループは、旧態依然の企業風土が根深く残っていました。このことに目を向けることができたいまを改革の時と捉え、グループ全体で企業風土の改革も含め、多様な社員が能力を最大限に発揮できる働きがいのある職場作りを推進しています。

障がいのある方の雇用状況

エレコムグループでは、29名の障がいのある方が勤務しています。（国内のみ、2022年3月末現在）障がいのある方を含む全社員がともに影響を与えながら成長したいと考え、障がいのある方の雇用促進ならびに働きやすい環境づくりに取り組んでいます。

多国籍社員の採用

エレコムグループは、アジアを中心にグローバルな供給網、販売網を構築しています。その事業展開のためにも、多様な文化背景を持つ社員の活躍が不可欠だと考え、多国籍の社員の雇用およびサポートを推進しています。2022年3月末現在58名の方が活躍しています。

女性活躍推進の取り組み

エレコムグループは、企業の成長のためには女性の視点、活躍が不可欠であると認識し、2028年3月期をターゲットとして、女性管理職比率10%、女性監督職比率20%の目標*を掲げ、女性が活躍できる環境整備に努めています。

ダイバーシティ推進に対する風土醸成に加えて、最長で子が3歳になるまで育児休業が可能な他、時短勤務制度、所定時間外労働の免除等の育児支援策を講じるなど、ライフイベントへの支援を含む働き方改革を推進しています。エレコムグループには、男性社員の育児休暇・復職の実績もあります。（男性復職実績：2020年3月期 5名、2021年3月期 1名、2022年3月期 2名）

女性に限った取り組みだけではなく、各種制度や環境作りに取り組んでいます。

※ 目標数字は、エレコム単体目標。監督職とは、当社リーダー・営業課長職位。

労働慣行 — 多様な働き方の支援

エレコムグループは、多様な価値観を持つ社員が融合していく「多様な個を活かす働き方の実現」を通して、社員1人ひとりが能力を最大限発揮できるよう、働き方改革を進めています。テレワークなどの活用による勤務形態や制度改革、量から成果への意識改革、育児・介護・病気等への支援などの施策を実施し、社員のワークライフバランスの実現をサポートしています。また、エレコムグループは、この社会課題に対して、時間や場所にとらわれないワークスタイルをかなえるさまざまな製品・技術の提供も行っています。

育児・介護支援制度

エレコムグループは、仕事と育児・介護の両立を社員が実現するための制度整備を進めています。

育児・介護それぞれにおいて時短勤務制度を設けているほか、スムーズな復職を支援する体制づくりなど、社員個々の多様なニーズに応える取り組みを行っています。

■ 主な育児支援制度

制度	エレコムグループ	法定
妊娠中の短時間勤務制度	「母性健康管理指導事項連絡カード」に基づき時間短縮勤務を1日2時間まで	—
育児休業制度	満1歳まで (要件を満たせば3歳の年度末まで)	原則、満1歳まで (一定の要件を満たす場合は2歳まで)
配偶者出産休暇	配偶者の出産時に1日（特別有給休暇）	—
育児短時間勤務制度	小学校入学まで (要件を満たせば小学校卒業まで)	3歳まで 努力義務：小学校の始期
子の看護休暇制度	子が1人の場合：12日間 子が2人以上の場合：24日間 無給 小学校の始期まで	子が1人の場合：5日間 子が2人以上の場合：10日間 有給でも無給でも可 小学校就学始期に達するまで

■ 主な介護支援制度

制度	エレコムグループ	法定
介護休業制度	通算93日 無給	通算93日
介護短時間勤務制度	利用開始日から3年間 1日につき2時間まで時間短縮可能	利用開始日から3年間
介護休暇制度	対象家族が1人の場合：12日間 対象家族が2人以上の場合：24日間 無給	対象家族が1人の場合：5日間 対象家族が2人以上の場合：10日間 有給でも無給でも可

ジョブローテーション調査・社内公募制度

エレコムグループでは、会社主導の人財配置に加えて、社員自らの意思によるキャリア開発を支援する手段として、社員に対し“ジョブローテーション意識調査”を定期的に実施しています。社員個人の希望や適性、家庭の事情と組織ごとの人員の過不足を考慮しながら、部署の新設や異動の活性化に寄与するとともに、社員のモチベーション向上につなげています。定期以外にも、人財ニーズや部署新設の必要に応じて、社内公募制度を設けています。

これらにより、2021年3月期に10名、2022年3月期に11名が希望部署へ異動し活躍しています。

表彰制度

エレコムグループは、クレド・行動指針の実践を体現する好事例を共有し、企業文化として高めていくために、表彰制度を設けています。

業務改善・業績功労など業務に関することはもちろん、企業ブランド価値の向上につながるデザイン賞の受賞についても表彰しています。

2022年3月期は、特に貢献度が大きかった案件1件が「社長賞」を受賞したほか、業務改善賞2件、業績功労賞4件を表彰しました。また、グッドデザイン賞で8シリーズ、iFデザイン賞で11シリーズの製品が受賞し、それぞれの製品開発に貢献した合計28名が表彰されました。

新型コロナウイルス感染症への対応	
エレコムグループは、新型コロナウイルスの感染拡大以降、グループ社員およびその家族の健康確保を最優先とし、さらにお客様への製品提供に支障が生じないよう、テレワークのインフラ整備や推進、会食・出張の抑制、商談・会議のオンライン化、ラッシュ時を避けた時差通勤推奨などの対策を取っています。	特に感染者数が増えている拠点の社員は、適宜テレワークを行っており、出社の抑制に努めています。
	引き続き、社員が安全かつ安心して働くことができるよう、柔軟な勤務制度や支援体制の整備を進めます。
	なお、中国の生産拠点では、生産活動の停止を余儀なくされましたが、2020年5月より稼働しており、安定した製品供給が可能となっています。

労働慣行 ― 社員の安全と健康

エレコムグループでは、事業活動に関わるすべての社員の安全と健康の確保は、事業継続の優先事項と捉え、安全衛生管理を強化するために「労働安全衛生方針」を制定して、全グループ社員に周知しています。社員が心身ともに安全で健やかに働ける職場環境はもとより、イノベティブなアイデアを創出する空間づくりにも努めています。また、マテリアリティにも掲げる社員のワークライフバランスは、社員の健康を守り活力を生み出すだけでなく、心の豊かさや視野の広がりにつながる重要なものと考え取り組んでいます。

労働安全衛生推進体制

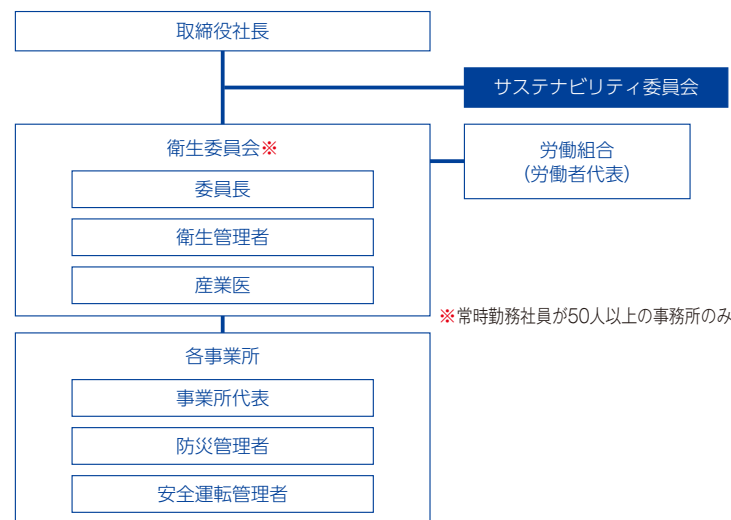
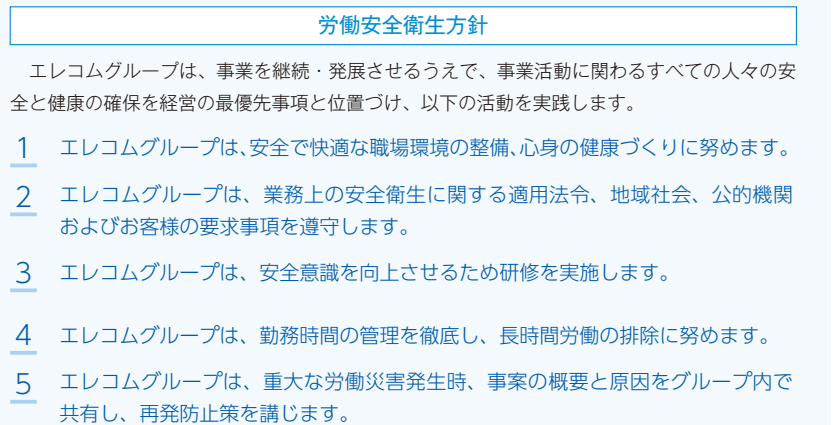
エレコムグループは労働安全衛生活動の一環として、労働安全衛生法に基づき衛生委員会などを設置しています。労働組合も参加し労使が一体となり、災害の未然防止や改善を図っています。

○ モニタリング

衛生委員会は、事務所代表ならびに労働組合（労働者代表）を通して、グループ各社・各事務所で発生した労働災害・疾病状況や安全衛生活動の情報を定期的に収集します。

○ 報告および指示系統

衛生委員会は、モニタリングの結果を経営層へ報告しています。また報告に対する経営層のコメントは確実に事務所代表ならびに労働組合（労働者代表）を通して、各事務所にフィードバックしています。

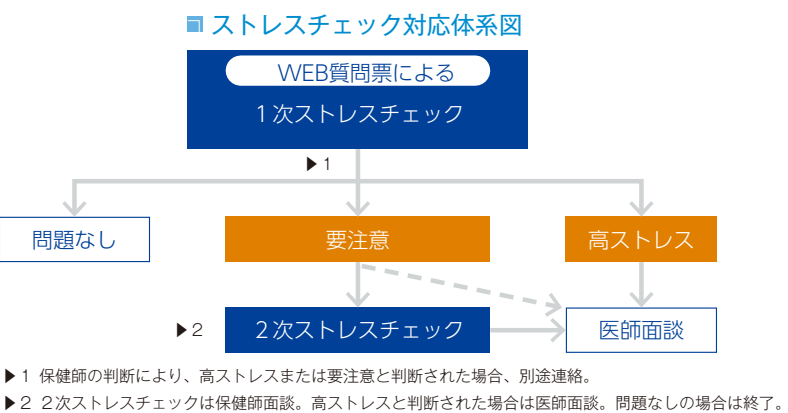


労働災害の発生状況

エレコムグループの労働災害の発生状況は、巻末データブック（P.48）のとおりです。国内外各拠点で安全教育や訓練、安全パトロールなどを実施し、ゼロ災害に向けた取り組みを継続的に推進していきます。

メンタルヘルス支援

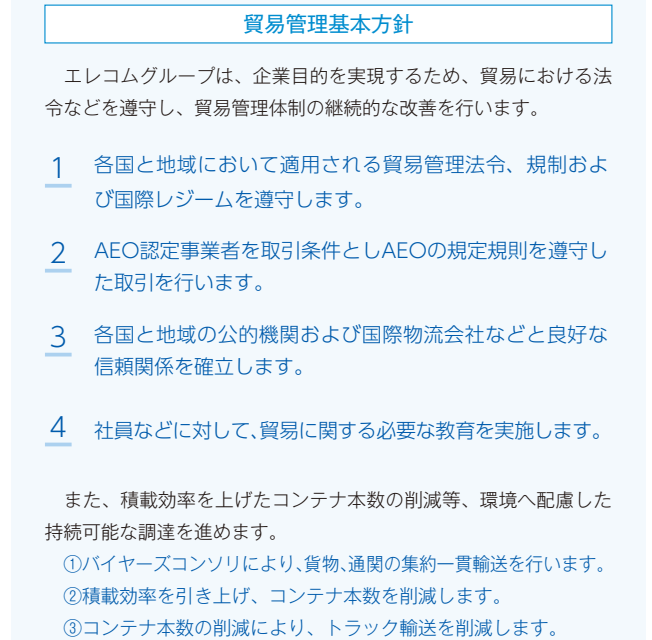
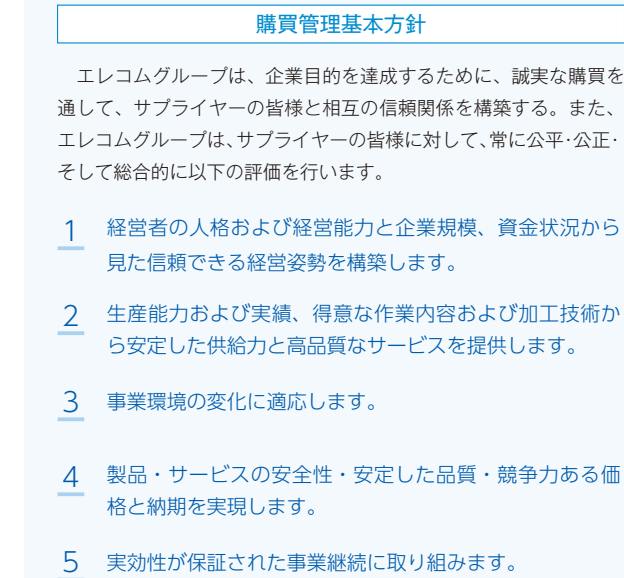
メンタルヘルス疾患の予防と早期発見のために、エレコムグループでは、2016年からWEBシステムによるストレスチェック調査を実施しています。これにより、社員本人によるストレスの気づきを促し、高ストレスと判定された社員にはメンタルヘルス専門医や臨床心理士によるフォローを行っています。また、集団分析も実施し、その結果を各部門の責任者と共有し職場環境改善活動につなげています。



質問票には、厚生労働省推奨の「職業性ストレス簡易調査票」を使用しています。簡易な質問形式（57項目×4択）により、回答への負担を下げています。一方、漏れを防ぐために保健師による2段階チェックを行い、医師面談の対象者を選定しています。

公正な事業慣行 ― 購買管理

エレコムグループは、グループ全体を適用範囲とする購買管理規程を策定しています。そして、輸出入に関わる貿易管理については、AEO (Authorized Economic Operator) 認定事業者との取引を前提とし、管理体制を整え貿易管理の継続的な改善に取り組んでいます。



公正な事業慣行 ― サプライヤーの皆様とのパートナーシップ

エレコムグループは、生産に必要な原材料・部品・機器・サービスなどを、さまざまな地域のサプライヤーの皆様から調達しています。サプライチェーンを構成するサプライヤーの皆様と「社会的責任」の意識を共有し、相互の企業価値を高めるため、「購買管理規程」に基づいたCSR調達を推進しています。

サプライチェーンの広がり

エレコムグループは、事業活動を通してさまざまなサプライヤーの皆様と協働し、サプライチェーンをグローバルに展開しています。

■ エレコムグループの主なサプライチェーン



CSR調達ガイドライン（項目）

エレコムグループは、人権を尊重した調達活動を行っています。ILO（国際労働機関[※]）の「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」や「賃金や労働時間など労働者の人権に関する条約」、国連の「先住民族の権利に関する国際連合宣言」などの人権に関わる国際規範に沿った活動を推進しています。さらに、国連グローバル・コンパクト署名企業としての重みを受け止め、国連グローバル・コンパクトが掲げる10原則を尊重し、覚悟を持って社会的責任を果たして行きます。また2022年3月期には、エレコムにおいて、既存の全サプライヤーとCSR調達覚書の締結が完了しました。グループ会社においても引き続き推進し、今後もサプライヤーとともに社会課題に対して責任を果たしていきます。

※ILO（国際労働機関）は、労働条件の改善を通じて、労働における基本的権利の保障を推進する国際機関。

1 法令遵守・国際規範の尊重 1) 法令遵守・国際規範の尊重	5) 施設の安全衛生 6) 安全衛生のコミュニケーション 7) 社員の健康管理	7 公正取引・倫理 1) 腐敗防止 2) 不適切な利益供与および受領の禁止 3) 適切な情報開示 4) 知的財産の尊重 5) 公正なビジネスの遂行 6) 通報者の保護 7) 適切な輸出入管理 8) 責任ある鉱物調達
2 人権・労働 1) 強制的な労働の禁止 2) 児童労働の禁止、若年労働者への配慮 3) 労働時間への配慮 4) 適切な賃金と手当 5) 非人道的な扱いの禁止 6) 差別の禁止 7) 結社の自由、団体交渉権	4 リスクマネジメント 1) 社会情勢の変化に対応したリスク管理対応 2) 情報漏洩の徹底	
3 安全衛生・環境 1) 労働安全 2) 緊急時への備え 3) 労働災害・労働疾病 4) 身体的負荷のかかる作業への配慮	5 コンプライアンス 1) 海外を含めたグループ全体のリスク管理体制の構築と全社員の意識向上	8 情報セキュリティ 1) コンピュータ・ネットワーク脅威に対する防御 2) 個人情報の漏洩防止 3) 秘密情報の漏洩防止
	6 環境：廃棄とリサイクル 1) ゼロエミッションに基づく廃棄とリサイクル	

購買人財の育成

購買管理基本方針に沿って、サプライヤーの皆様と公平・公正で誠実な取引を推進するため、エレコムグループでは購買人財育成教育を継続的に行っています。

購買業務に関わるコンプライアンスやCSR調達をはじめ、購買に携わる上で必要な知識、購買部門と他部門との連携などを中心に、購買部門の新任担当者を対象とした研修のほか、貿易実務、交渉術、ロジカルシンキングなどの各種研修で知識を習得しています。

公正な事業慣行 ― 腐敗防止の取り組み

エレコムグループは、クレドにおいて社員1人ひとりの“誠実さ”を根本に据えており、その実践の基本となるのがコンプライアンスです。各種法令の遵守はもちろん、企業の社会的責任（CSR）を果たし、エレコムグループの社会的信頼度および企業価値を維持するため、高い水準の倫理感のもと、公正で誠実な事業活動を行います。

贈収賄、過剰な接待や贈答品の授受、癒着、横領、背任などのあらゆる形態の腐敗行為の防止をコンプライアンス徹底における最重要課題のひとつとして位置づけ、適用法令、規範、社内規則

および健全な商慣習に従います。

そして、腐敗リスクに適切に対応できる社内体制を充実させることにより、その発生を未然に防止するなど、健全な経営環境企業活動を確保することに注力しています。

また、反社会勢力とは一切の関係を遮断し、毅然とした対応を徹底します。

新人研修や管理職研修等など社員の階層別にも、実際の事例などを基にした教育研修を実施して浸透を図っています。

品質の管理

エレコムグループでは、「LIFESTYLE INNOVATION」の企業スローガンのもと、新しい技術やIT機器と人々との間に生まれるギャップを埋める“かけ橋”となることを社会的使命と捉えており、私たちの提供する製品やサービスの品質はお客様にとって使いやすいと分かりやすいものであり、カスタマーサポートはお客様が満足されるまで徹底的にお支えすることを基本ポリシーとしています。

具体的の方針は右記のとおりです。

- 1 正道を行く企業として、お客様や社会を裏切りません。万一の事態に際しては迅速かつ真摯に対応を行います。
- 2 お客様の立場や状況や考えをおもひやり、常に気配りのある製品やサービスを追求し期待に応えます。
- 3 より楽しく、より快適で、より創意工夫にあふれる付加価値の高い製品やサービスを創り出し、世界中のお客様に喜びを届けます。
- 4 継続的な品質改善を学び、努力し、そのマネジメントシステムを磨き続けることに挑戦します。

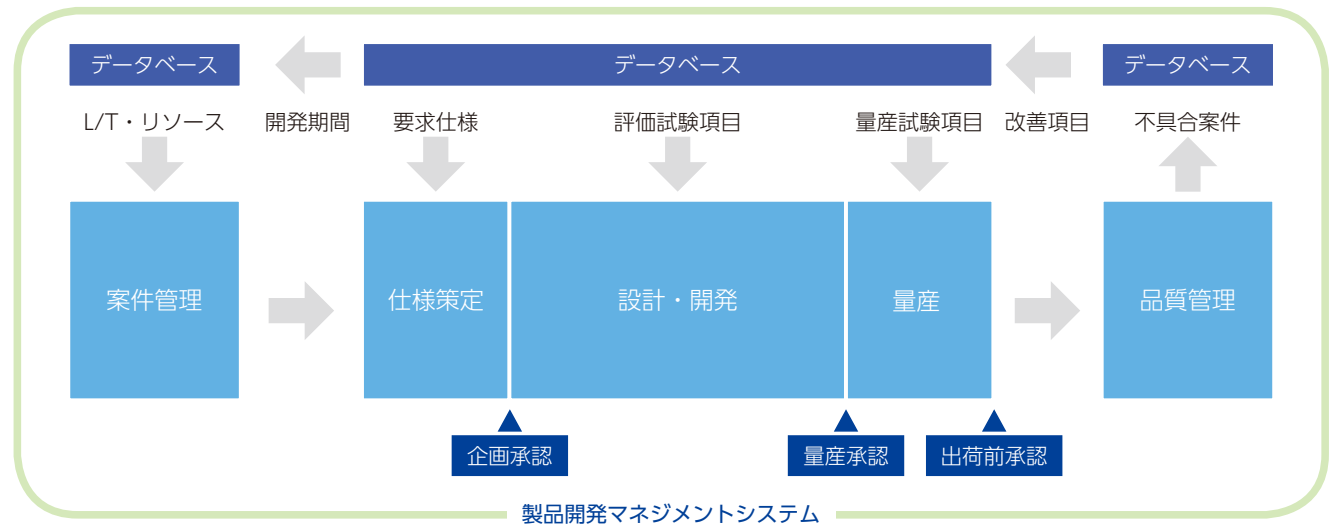
開発体制/品質管理業務のデジタルトランスフォーメーション

エレコムグループは多岐にわたる製品群の品質管理基準と管理手法に対し製品開発マネジメントシステムを導入し、運用を開始しました。

各々の製品カテゴリに対するノウハウや評価基準をデータベース化し、個人の判断によるばらつきを平準化し、開発業務の進行をシステム化することで、品質の安定化を進めています。

製品開発における一連の流れ（案件管理・プロセス管理・品質

管理）を同じプラットフォーム内で管理運用することで、業務の省力化や効率化に加え、製品開発におけるKPIをリアルタイムで可視化することで課題を即時に発見し、迅速に修正できるようにしています。さらに、そのKPIに対してPDCAを回すことで、よりスピーディーに、より安定した品質の製品・サービスをお客様に届けられるよう取り組んでいます。



量産品質管理の強化

エレコムは自社工場を持たないファブレス経営を採用しています。多くの製品の生産は、東アジア諸国ですが最も生産比率の高い中国、台湾には開発や調達事務所を設け、現地スタッフによる品質管理や指導などの活動を行っています。

また、取引工場の選定は厳格な監査に合格することを義務付けており、これらの工場監査や品質指導は日々の量産出荷において、サプライヤーの自主管理でも、品質問題を起こさないという点で、有効に機能していると考えています。そして、昨今の製品企画から発売までの開発期間短縮化対策として、日本人スタッフが教育を実施した品質指導を行える専門人材を、現地事務所に配置する取り組みを行っています。

また、通電製品の生産は中国に集中しているため、リスク分散としてASEAN諸国などへのサプライヤー開拓も進行中です。

さらに、PSE等の法規制遵守のため、生産現場での品質管理

の徹底と、RoHS指令対応など特定有害物質の使用制限をした製品化や紛争鉱物[※]の不使用に関する調査についても一層進めています。



取引工場のスタッフ

※：コンゴ共和国およびその隣接国から産出される一部の鉱物（タンタル、スズ、金、タングステン、コバルト）はグローバルなサプライチェーンを経由して広く流通し、当地の武装勢力の資金源になっているとして「紛争鉱物」と呼ばれています。それ以外の産地からの同鉱物は対象外です。

製品レビューに対する継続改善

エレコムでは、お客様に品質や使い勝手に満足（アウトプット）していただくため、カスタマーサポート部隊を中心に継続的な改善を日々行っています。エレコムのカスタマーサポートは、お客様の声を直接お聞きする電話サポートはもとよりチャットBOTやAIの活用などにより365日24時間の顧客フォロー体制を構築しています。

このように直接いただくお客様の声（インプット）に加えてWEB通販のカスタマレビューなどあらゆる情報を集計・分析した内容は週次で開発部門や品質部門にフィードバックされ、製品の改善や品質チェック項目の追加などに活かされます。

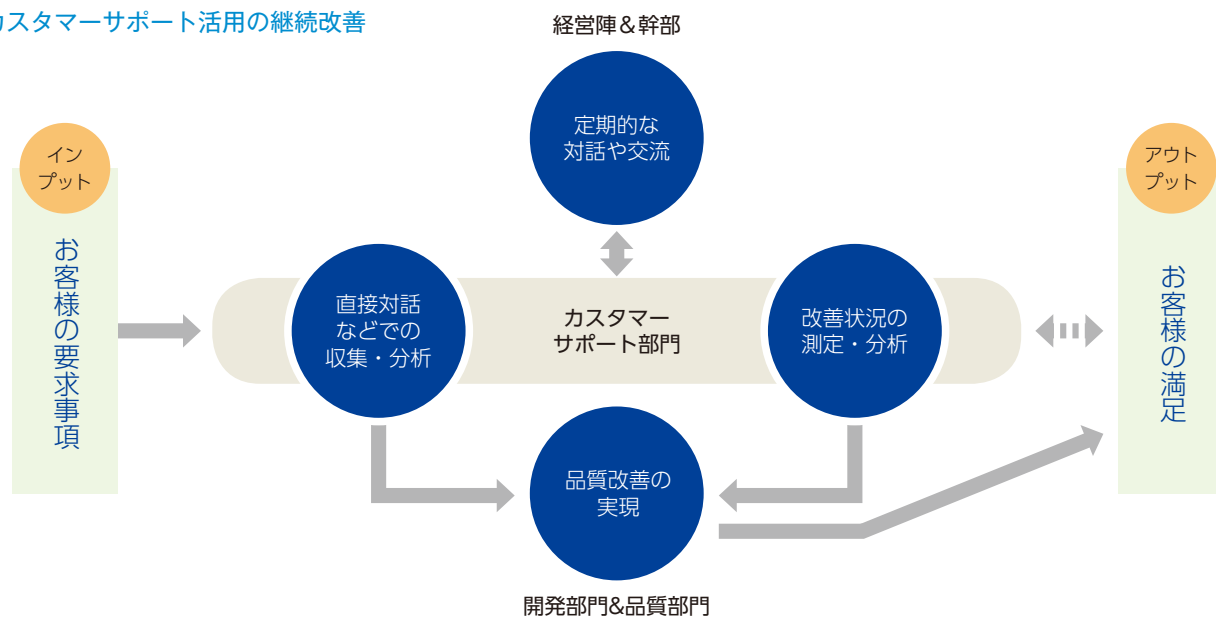
また、サポートセンターの全社員と社長・役員および開発部門と品質部門の責任者が直接対話し、現場の改善要望やお客様の声などを傾聴する機会も設けています。このような活動を通じ、お

客様やそれをサポートする社員を大事にしている企業姿勢ならびに継続的改善の意識や意欲の醸成を図っています。



カスタマーサポートセンターの様子
(エレコムサポート＆サービス株式会社)

■ カスタマーサポート活用の継続改善



税務方針

エレコムグループは、各国・地域の税に関する法令・制度を遵守し、税務リスクの最小化を図るとともに、企業価値の向上に努めます。また私たちは、真のグローバル企業を目指し、国際的な税務フレームワークの動向を注視し、その変化に対して適切に対応することで、企業の社会的責任を果たします。具体的な方針は以下のとおりです。

- 1 エレコムグループは、タックスプランニングを実施する場合においても、適法・適正かつ効率的に行います。税金は事業計画における要素のひとつと考えており、正常な事業活動内で利用可能な優遇税制を適用しますが、租税回避を主たる目的としたものや、事業実態を伴わない取引は行いません。
- 2 エレコムグループは、税務問題を扱う際には、税務リスクを可能な限り最小限に抑えます。またこうしたリスクを軽減するために各国・地域の税務リスクを特定、評価、管理することに取り組み、リスクに関して重大な不確実性や複雑さがある場合は、外部からの助言を求めます。
- 3 エレコムグループは、適時適切に税務情報を提出することで、各国・地域の税務当局と良好な信頼関係を構築・維持します。問題点の指摘などを受けた場合には、税務当局の措置・見解に対する異議申し立てを行う場合を除き、ただちに是正に取り組み、再発を防止します。

知的財産の取り組み

知的財産についての考え方

エレコムグループでは、グループの技術・ブランドおよびサービスについて、市場競争力を支える重要な経営資源と位置づけています。そこで、業務を通して生じた各種知的財産を社内規程に基づいて適正に管理することにより、さらなる知的財産の取得および活用を通して、お客様の満足度の高い新商品開発、新規事業拡大を図っています。また、グループ内のみならず、第三者の知的財産を尊重するとともに、商品開発部門と連携しながら、法務知財部門が中心となって、グループ全体の知的財産の権利化と活用に積極的に取り組んでいます。

主な取り組み

○ 特許・実用新案・意匠・商標出願および権利化

商品開発部門で新たに創造される製品・技術について、各種出願による早期権利化を目指しています。製品・技術開発の促進と各種出願による権利化は、エレコムグループ製品と競合他社製品との差別化に必要不可欠となっています。また、拡大する製品カテゴリーおよび販売チャネルの多様化に対応し、適宜日本以外でも出願し、権利化を進めています。これらにより、エレコムグループはもちろん、お客様・お取引先様から、グループ製品の利用に起因する知的財産リスクをさらに低減することを目指しています。

○ 他社保有の知的財産権の調査・監視

エレコムグループ製品が他社の知的財産権を侵害することがないよう、製品企画時に他社保有の知的財産権を調査しています。また、市場において先行製品・技術が存在する場合においては、定期的に当該他社の保有する知的財産権を監視しています。これらの調査・監視には、外部調査機関も活用しており、侵害リスクの回避を図っています。

情報セキュリティの取り組み

エレコムグループは、事業活動において情報セキュリティの確保が重要課題のひとつであると考えています。このため、ルールを定め、リスクに応じた適切な管理に努めています。お客様の個人情報については特に取り扱いに注意して、保護管理しています。

また、リスクの変化を注視し、セキュリティレベルの維持に努めています。

情報セキュリティ対策		情報セキュリティ教育
外部からのサイバー攻撃への備えを多層化して実施しています。		毎年、新卒社員を対象として情報セキュリティをテーマとする研修を実施しています。
入口・出口対策	ファイアウォール・メールフィルタ	また、eラーニングを活用しながら、定期的に全社員を対象としてセキュリティ教育を実施しています。
内部対策	アンチウイルス・アクセス制御・エンドポイント管理	

地域社会とともに

地域コミュニケーションと社会貢献活動

エレコムグループは、地域の皆様に信頼される企業であり続けるため、地域の文化や歴史を尊重しながら、事業を営む地域社会の一員としてコミュニケーションを大切に、地域との強い絆を育んでいます。「環境保全」「スポーツ振興支援」「人道的支援」「音楽振興支援」の分野を中心に社会貢献活動を展開し、持続可能な社会づくりに責任を果たすために持てる経営資源を有効に使い、地域市民として社会に貢献する取り組みを進めます。

環境保全の取り組み

エレコムグループでは、地球温暖化対策にとどまらず、自生種に注目した生物多様性保全、防風・防潮などの防災、景観保全、地域社会との協働をも視野に入れて、植林活動に取り組んでいます。



● ELECOM FOREST～エレコム自然の森づくり（三重県尾鷲市）

三重県尾鷲市では、「地域の気候風土に適合した本来の自然林を未来に残し、その森林づくりの実践を通して、地球温暖化防止などの環境保全活動に貢献する」という理念の下、地元の森林組合おわせ、NPO法人海虹路（エコロ）、尾鷲市の皆様にもご協力をいただき、18haの森林伐採跡地に自然林の再生事業を行いました。



植樹前



植樹後

● ELECOM FOREST～エレコム自然の森づくり（三重県志摩市）

三重県志摩市では、沿岸沿いのゴルフ場跡地（8.15ha）で防風・防風を目的とした森林づくりを行っています。防災機能を備えた「地域を守る森林」と保健休養機能を備えた「地域住民の憩いの場としての森林」に復元することを目指し社員による植樹会も開催しました。



植樹前



植樹後

スポーツ振興支援の取り組み

● アメリカンフットボールチーム「エレコム神戸ファイニーズ」を支援

2009年4月より地域密着の社会貢献の一環として、アメリカンフットボールの日本社会人リーグXリーグ所属「エレコム神戸ファイニーズ」のオフィシャルスポンサーとなりました。

当チームは「アメリカンフットボールの普及と地域貢献」を理念に掲げ、ファン感謝イベントや運動会を開催する等、地域の方々や子供たちとの交流を図るとともに、2015年1月には神戸大学のグラウンドへの人工芝敷設に対する寄付を行い、神戸大学のアメリカンフットボール部との相互強化体制を構築しました。



エレコム神戸ファイニーズの試合の様子



※Googleマップ航空写真より

人道的支援の取り組み

● 三重県の児童養護施設の子供たちを保養所にご招待

2019年より三重県志摩市のエレコム保養所に、三重県の児童養護施設の子供たちを夏休みに招待しています。コロナ禍でも感染対策に万全を期して招待することが叶い、地域社会とのコミュニケーションの強化を図るとともに、子供たちと夏の思い出を共有しています。



過去の招待時の様子（2019年8月）

音楽振興支援の取り組み

● 演奏会への取引先ご招待

音楽振興への貢献のため、日本フィルハーモニー交響楽団主催の文化芸術イベントへの協賛を継続しています。2021年10月にはパイプオルガン特別演奏会、同年12月には第九特別演奏会を開催・協賛し、いずれも多くの招待者様にご参加いただきました。



©2021 堀田力丸



ガバナンス

Governance

エレコムグループはステークホルダーの皆様とより良い関係を築き、より高い価値を提供することを目指しています。

その思いから、創業以来これまで経営者の強いリーダーシップのもと、経営環境の変化に的確に対応した戦略を実践してきました。

引き続きコーポレートガバナンスの充実に継続的に取り組むことで、ステークホルダーの皆様への社会的責任を果たすとともに、経営の透明性・公平性の向上を実現していきます。

基本的な考え方

エレコムグループは、クレドで謳う「成長し続ける」を実現するために、実効性の高いガバナンス体制を構築し、強化します。株主・お客様をはじめとするステークホルダーの信頼を一層高め、企業としての社会的責任を果たし、企業価値の向上を追求することを目的として、グループ経営の充実に取り組んでいます。

経営体制を強化し、その監視機能を充実させることにより、会社の迅速かつ戦略的な意思決定による持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るとともに、経営の透明性・公平性の向上を推進します。

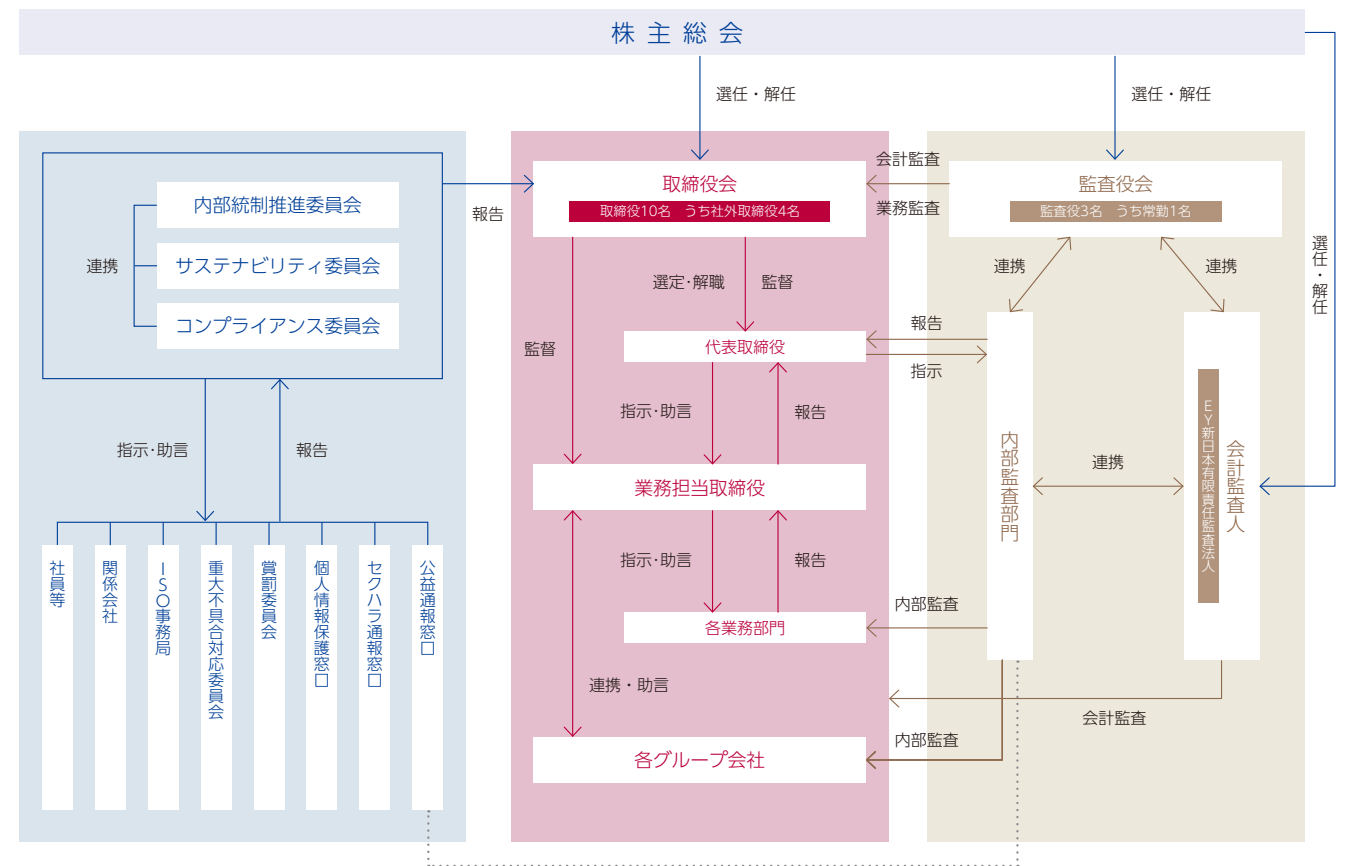
詳細についてはこちらをご覧ください。
コーポレートガバナンス報告書



コーポレートガバナンス

エレコム株式会社は、健全かつ透明性の高いガバナンス体制とするために、複数の社外取締役を含む取締役会が社外監査役を含む監査役会と緊密に連携し、また監査機能を確保し、重要案件の最終意思決定を行っています。

■ コーポレートガバナンス体制（2022年6月24日時点）



エレコム株式会社は、取締役会および監査役会のほか、適切かつ効率的に業務執行を行うため、以下の会議体を設置しています。

○ 経営会議

社内取締役で構成され、取締役社長の権限の範囲で、経営に関する重要事項を審議します。

○ サステナビリティ委員会

社会や自社の長期的な成長を望み「リスク低減」と「機会創出」の観点から事業活動の改善を推進し、その進捗管理や定例報告を行います。内部統制推進委員会やコンプライアンス委員会と連携し、経営・業務課題のリスク最小化に努めます。

○ コンプライアンス委員会

社内取締役および部門責任者で構成され、内部統制システムの整備・運用状況の確認や、コンプライアンスに関する重要案件が発生した場合の再発防止策の決定などを行います。

○ 四半期営業会議

取締役社長を含む常勤取締役が出席のもと、営業部門の責任者が四半期ごとに集まり、計画達成状況ならびに会社の戦略を共有します。

○ 内部監査部門

執行機関から独立した組織として、業務の改善および経営効率の向上に資することを目的としています。

取締役会の役割

取締役会は社外取締役4名を含む取締役10名で構成されており（2022年6月24日時点）、議長は取締役社長が務めています。取締役会は原則毎月1回開催するほか、必要に応じて臨時開催し、法令で定められた事項および経営に関する重要事項の決定、ならびに業務執行の監督を行っています。

また、取締役・監査役およびその近親者などの関連当事者とエレコム株式会社との間に重要な取引がある場合、取締役会の決議事項とし、妥当性を十分に審議するとともに、エレコム株式会社と取締役との間で利益相反取引を行う場合は、取締役会の承認を得ています。

○ 審査充実の取り組み

取締役会では、社内規程により重要度の高い案件のみを上程し、各議案の審議時間を十分に確保するとともに、事前の情報提供により、社外取締役を含めた活発な議論を図るなど、審査の充実化に取り組んでいます。

取締役の選解任に関する方針と手続き

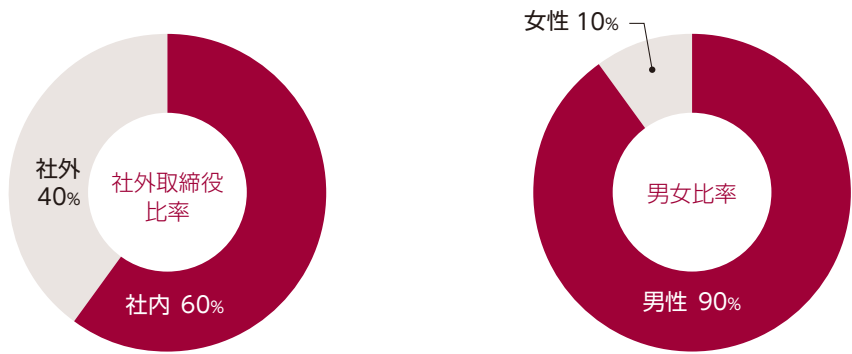
取締役の選解任については、取締役会による的確かつ迅速な意思決定、適切なリスク管理、業務執行の監視および会社の各機能と各事業部門をカバーできるバランス確保のため、適材適所の観点より総合的に検討を実施しており、クレドの実現に邁進する人物を公正かつ適切に選任しています。

取締役のダイバーシティ

2022年6月24日時点で、エレコム株式会社の取締役10名のうち、4名は社外取締役であり、うち1名は女性です。

社外取締役はそれぞれ、企業経営および企業統治に対する豊富な経験と高い見識を備え、経営全般に対して独立した客観的な立場から有益かつ適切な助言・提言をすることができる人財です。

また、社外取締役4名全員は、証券取引所の定める独立性の基準を満たし、一般株主と利益相反の生じる恐れがないと判断し、独立役員に指定しています。



監査役および監査役会の役割

監査役会は常勤監査役1名を含む社外監査役3名で構成されています（2022年6月24日時点）。監査役会は原則毎月1回開催するほか、必要に応じて臨時開催しています。

監査役は取締役会に出席し、必要に応じて意見を述べ、取締役および内部統制部門等から適宜業務の執行状況等を聴取し、重要な決裁文書や財務諸表等の調査を行い、取締役の業務執行の適正性および適法性を監査しています。

監査役の選任に関する方針と手続き

監査役の選解任については、公認会計士・税理士・弁護士などの資格を有し、それぞれの職業倫理の観点より経営監視を実施することにより、リスクマネジメント・コンプライアンス・アカウンタビリティといった観点で、エレコムグループの企業倫理確立のための体制づくりに寄与する人物を選任しています。

取締役および監査役の報酬等の決定方針

取締役の報酬等は、長期的・持続的な企業業績および企業価値の向上を実現するため、職責に相応しい有能な取締役の確保を考慮した競争力のある報酬水準および報酬体系とすることを基本方針としています。

具体的には、

i) 取締役の役位、職責、在任年数等に応じた基本報酬

ii) 中長期的な企業価値の向上と株主との価値共有を図ることを目的とした株式報酬（ストックオプション、譲渡制限付株式報酬）

で構成します。

ただし、社外取締役に對する報酬は、その職務の性格から業績への連動を排除し、役位に対して支給される「基本報酬」のみとしています。

基本報酬は、月例の固定金銭報酬として支給します。

ストックオプションは、業績に鑑みて、毎年1回一定の時期に支給することを検討します。

譲渡制限付株式報酬は、毎年1回一定の時期に支給します。なお、譲渡制限の解除は退任時とします。

基本報酬、ストックオプションおよび譲渡制限付株式報酬は、およそ8：1：1の割合で支給するものとします。

また、その報酬水準と報酬体系については、外部調査機関が行う上場企業等を対象にした役員報酬調査の結果や当社使用人最上位職の給与を参考に、適切な報酬水準・報酬体系であるかを検証・審議したうえで、その結果を取締役に上申し、審議を行います。

監査役の報酬については監査役の協議により決定しますが、監査という業務の性格から業績への連動を排除し、役位に対して支給される「基本報酬」のみとしています。

取締役および監査役の報酬等の決定手順

エレコムでは、株主総会でご承認いただいた報酬総額の範囲内で、取締役会にて承認された報酬基準に基づいて支給しています。また、ストックオプションとして新株予約権を付与する方法により、株式価値の変動を報酬の一部としています。

内部統制システム

エレコムグループは、コンプライアンスとリスクマネジメントを重要課題のひとつとして掲げており、グループ会社内の各組織における業務が適法・適正かつ効率的に行われることを確保するため、「内部統制システムの構築に関する基本方針」を定めています。そして「組織規程」および「委員会等取扱規則」を規定し、エレコムグループにおける内部統制システム構築の推進体制の中心となる「内部統制推進委員会」を設置して、コンプライアンス

の取り組みを統括して推進しています。

その評価結果については、金融商品取引法上の内部統制報告制度に基づき内部統制報告書として内閣総理大臣へ提出し、株主や投資家の皆様に開示しています。今後も、事業環境の変化に合わせて関連する基準にのっとり、内部統制システムを適切に整備・運用します。

事業運営に関するリスクマネジメント

エレコムグループは、各ステークホルダーから長期的に信頼を得られるよう、リスクを特定し、その顕在化を未然に防ぐとともに、コンプライアンスを徹底することを、リスクマネジメントの基本方針としています。グループ各社におけるリスクの特定、対応計画、実行状況をモニタリングして、リスクマネジメントを推進しています。

○事業継続計画（BCP）

エレコムグループは、災害や事故、サイバー攻撃等の不測の事態発生時においても、自社の重要な事業を必要な時間内に再開・継続することを目的とした、事業継続計画（BCP：Business Continuity Plan）を策定しています。

また、BCPにおいて定められた対策や教育・訓練を確実に実行および評価し、BCPを継続的に改善し、維持管理す

るための事業継続マネジメント（BCM：Business Continuity Management）を実施しています。

大地震などの自然災害等においても、社員とその家族の生命と安全を確保し、ステークホルダーの期待に応えるため、得意先への商品供給責任ならびに仕入先への在庫販売責任を果たすことを基本方針としています。

新型コロナウイルス感染症への対応

エレコムグループは、新型コロナウイルスの感染拡大以降、「新型コロナウイルス対策事務局」を設置し、グループ社員およびその家族の健康確保とお客様への製品提供継続のため、種々の施策を講じています。詳細はP.25をご参照ください。

内部監査部門の取り組み

エレコム株式会社では、内部監査部門が、内部監査業務と内部統制システムにおける内部統制推進委員会の事務局、公益通報窓口を担当しています。

内部監査部門は、「内部監査規程」に基づき執行機関から独立した組織として、業務の改善および経営効率の向上に資することを目的としています。内部監査については、法令や社内規定等に関する準拠性・妥当性、業務の有効性・効率性の観点から実施しており、内部監査の結果に基づき監査対象部門へ改善の提言、取締役社長や関係役職員への報告を行うとともに、改善対策の実施

状況の確認やフォローアップ監査も行っています。そして、内部監査チームは常勤監査役と随時連絡を取り合っており、監査方針・監査計画・監査結果などについて情報・意見交換を図り監査の効率と実効性の向上に努め、監査役会との相互連携を確保しています。

また、エレコム株式会社は公益通報者保護規則に従い、公益通報を受け付ける窓口を設置しています。公益通報の送付を受けた場合には、通報者の個人情報について法律および規則の範囲で最大限保護し、関係部署と連携し必要な調査等を進めています。

■企業倫理・コンプライアンス

企業倫理・コンプライアンス指針と取り組み

エレコムグループでは、お客様や社会からの信頼を得て持続的に成長していくためには、法令を遵守することはもちろん、誠実で倫理的な行動を実践していく必要があると考え、グループの役員・社員1人ひとりが取るべき行動を明示した行動指針を定め、事業活動における行動指針の遵守をグループ社員全員に求めています。

また、コンプライアンス委員会による推進および統括のもと、コンプライアンスの取り組みの確実な実行に努めており、入社時や昇格時など適宜、コンプライアンス意識向上を目的とした研修を行っています。

ハラスメント相談窓口

エレコムグループでは、ハラスメント相談窓口を設置し、人権、セクシャルハラスメント、パワーハラスメントなどを含む企業倫理全般に関する相談や意見を社員から受け付けています。窓口を社外の第三者とすることにより、通報に対する安心感の確保を図っています。内部通報制度の運用にあたり、通報者に不利益が生じないように公益通報者保護規則を定め、報復の禁止を厳格に運用しています。

外部イニシアチブへの参画

事業活動を通じて「持続可能な社会」を実現することに貢献したいと考えています。それに向けて、さまざまなイニシアチブに賛同し、参画しています。

■国連グローバル・コンパクト※

エレコム株式会社は、2022年1月に国連グローバル・コンパクトに賛同し、署名しました。エレコムグループとして、10原則の実践を通じ社会問題解決への取り組みを進めています。その活動内容を年1回報告していきます。

※国連グローバル・コンパクトとは、国連と民間が手を結び、健全なグローバル社会を築くためのイニシアチブ。企業や団体が責任ある創造的なリーダーシップを発揮することにより、社会の良き一員として行動し、持続可能な成長を実現するための自発的取り組みです。



【国連グローバル・コンパクト10原則】

人権	環境
原則1 企業は、国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重すべきである	原則7 企業は、環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持すべきである
原則2 企業は、自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである	原則8 企業は、環境に関するより大きな責任を率先して引き受けるべきである
労働	原則9 企業は、環境に優しい技術の開発と普及を奨励すべきである
原則3 企業は、結社の自由と団体交渉の実効的な承認を支持すべきである	腐敗防止
原則4 企業は、あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持すべきである	原則10 企業は、強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである
原則5 企業は、児童労働の実効的な廃止を支持すべきである	
原則6 企業は、雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである	

■気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）※

エレコム株式会社は、2022年4月にTCFDに賛同し、TCFDに関する企業の効果的な情報開示や適切な取り組みについて議論を行う目的で設立されたTCFDコンソーシアムに加入しました。エレコムグループは、気候変動を重要な社会課題と捉え、事業活動が影響する機会・リスクを把握して積極的に取り組み、情報開示に努めます。

※TCFDとは、金融システムの安定化をはかる国際機関である金融安定理事会によって2015年に設立されたタスクフォース。気候変動に起因する自社の事業リスクと事業機会が財務上に与える影響を把握・開示することにより、脱炭素社会への移行を推進することによる金融市場の安定化を提言している。



■一般社団法人日本経済団体連合会

エレコム株式会社は、経団連の企業行動憲章の精神を実践し、社会的に責任を果たしていきます。

GRIスタンダード対照表

本報告書は、GRI（Global Reporting Initiative）サステナビリティ・レポートング・スタンダードを参照しています。

項目番号	開示事項	掲載ページ
102	一般開示事項	
1	組織のプロフィール	
102-1	組織の名称	44
102-2	活動、ブランド、製品、サービス	43
102-3	本社の所在地	44
102-4	事業所の所在地	44
102-5	所有形態および法人格	44
102-6	参入市場	44
102-7	組織の規模	11, 12, 44
102-8	従業員およびその他の労働者に関する情報	11, 44
102-9	サプライチェーン	28,43
102-10	組織およびそのサプライチェーンに関する重大な変化	44
102-11	予防原則または予防的アプローチ	6~10, 14~21, 23, 24, 27~33, 36~39
102-12	外部イニシアティブ	40
102-13	団体の会員資格	40
2	戦略	
102-14	上級意思決定者の声明	3, 4
102-15	重要なインパクト、リスク、機会	3, 4, 8~31, 33, 36~39
3	倫理と誠実性	
102-16	価値観、理念、行動基準・規範	6, 13, 22, 27~30, 32
102-17	倫理に関する助言および懸念のための制度	23, 36, 38, 39
4	ガバナンス	
102-18	ガバナンス構造	7, 14, 17, 35, 36
102-19	権限移譲	7, 17, 36
102-20	経済、環境、社会項目に関する役員レベルの責任	7, 17, 37
102-21	経済、環境、社会項目に関するステークホルダーとの協議	11, 12
102-22	最高ガバナンス機関およびその委員会の構成	7, 14, 36~38
102-23	最高ガバナンス機関の議長	37
102-24	最高ガバナンス機関の指名と選出	37
102-25	利益相反	28, 37
102-26	目的、価値観、戦略の設定における最高ガバナンス機関の役割	7, 17, 36~38
102-27	最高ガバナンス機関の集会的知見	
102-28	最高ガバナンス機関のパフォーマンスの評価	
102-29	経済、環境、社会へのインパクトの特定とマネジメント	7~10, 17~20, 36
102-30	リスクマネジメント・プロセスの有効性	37~39
102-31	経済、環境、社会項目のレビュー	7, 17
102-32	サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	7
102-33	重大な懸念事項の伝達	7, 17, 23, 27, 36
102-34	伝達された重大な懸念事項の性質と総数	23, 27, 36, 48
102-35	報酬方針	38
102-36	報酬の決定プロセス	38
102-37	報酬に関するステークホルダーの関与	38
102-38	年間報酬総額の比率	49
102-39	年間報酬総額比率の増加率	
5	ステークホルダー・エンゲージメント	
102-40	ステークホルダー・グループのリスト	11
102-41	団体交渉協定	23
102-42	ステークホルダーの特定および選定	11
102-43	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ方法	11, 12
102-44	提起された重要な項目および懸念	10

項目番号	開示事項	掲載ページ
6	報告実績	
102-45	連結財務諸表の対象になっている事業体	裏表紙
102-46	報告書の内容および項目の該当範囲の確定	裏表紙
102-47	マテリアルな項目のリスト	9, 10, 19
102-48	情報の再記述	
102-49	報告における変更	
102-50	報告期間	裏表紙
102-51	前回発行した報告書の日付	裏表紙
102-52	報告サイクル	
102-53	報告書に関する質問の窓口	裏表紙
102-54	GRIスタンダードに準拠した報告であることの主張	41, 42
102-55	GRI内容索引	41, 42
102-56	外部保証	
103	マネジメント手法	
103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	8~10
103-2	マネジメント手法とその要素	
103-3	マネジメント手法の評価	9

経済

201	経済パフォーマンス	
201-1	創出、分配した直接的経済価値	12, 44, 49
201-2	気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	17~20
201-3	確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	
201-4	政府から受けた資金援助	
202	地域経済での存在感	
202-1	地域最低賃金に対する標準新人給与との比率（男女別）	
202-2	地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	
203	間接的な経済的インパクト	
203-1	インフラ投資および支援サービス	1, 2, 33, 34
203-2	著しい間接的な経済的インパクト	
204	調達慣行	
204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	
205	腐敗防止	
205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	
205-2	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	24, 29
205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	
206	反競争的行為	
206-1	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	
207	税務	
207-1	税務へのアプローチ	32
207-2	税務ガバナンス、管理、およびリスクマネジメント	32
207-3	税務に関連するステークホルダー・エンゲージメントおよび懸念への対処	32
207-4	国別の報告	

環境

301	原材料	
301-1	使用原材料の重量または体積	
301-2	使用したリサイクル材料	
301-3	再生利用された製品と梱包材	21
302	エネルギー	
302-1	組織内のエネルギー消費量	20, 45

項目番号	開示事項	掲載ページ
302-2	組織外のエネルギー消費量	
302-3	エネルギー原単位	20
302-4	エネルギー消費量の削減	14
302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	15
303	水と廃水	
303-1	共有資源としての水との相互作用	
303-2	排水に関連するインパクトのマネジメント	
303-3	取水	
303-4	排水	
303-5	水消費	
304	生物多様性	
304-1	保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイト	1, 2, 33
304-2	活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト	1, 2, 33
304-3	生息地の保護・復元	1, 2, 33
304-4	事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種	
305	大気への排出	
305-1	直接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ1）	20, 45
305-2	間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ2）	20, 45
305-3	その他の間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ3）	
305-4	温室効果ガス（GHG）排出原単位	20
305-5	温室効果ガス（GHG）排出量の削減	
305-6	オゾン層破壊物質（ODS）の排出量	
305-7	窒素酸化物（NOx）、硫黄酸化物（SOx）、およびその他の重大な大気排出物	
306	排水および廃棄物	
306-1	廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト	21
306-2	廃棄物関連の著しいインパクトの管理	15, 21
306-3	発生した廃棄物	21
306-4	処分されなかった廃棄物	
306-5	処分された廃棄物	21
307	環境コンプライアンス	
307-1	環境法規制の違反	14, 21
308	サプライヤーの環境面のアセスメント	
308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー	
308-2	サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置	

社会

401	雇用	
401-1	従業員の新規雇用と離職	
401-2	正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当	
401-3	育児休暇	25, 48
402	労使関係	
402-1	事業上の変更に関する最低通知期間	
403	労働安全衛生	
403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	
403-2	危険性（ハザード）の特定、リスク評価、事故調査	27
403-3	労働衛生サービス	27
403-4	労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	27
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	27
403-6	労働者の健康増進	25, 27
403-7	ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和	
403-8	労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者	
403-9	労働関連の傷害	48

項目番号	開示事項	掲載ページ
403-10	労働関連の疾病・体調不良	
404	研修と教育	
404-1	従業員一人あたりの年間平均研修時間	47
404-2	従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	16, 23~25
404-3	業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	
405	ダイバーシティと機会均等	
405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	25, 26, 37
405-2	基本給と報酬総額の男女比	
406	非差別	
406-1	差別事例と実施した救済措置	23, 24
407	結社の自由と団体交渉	
407-1	結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー	
408	児童労働	
408-1	児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	28, 29
409	強制労働	
409-1	強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	28, 29
410	保安慣行	
410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員	23
411	先住民族の権利	
411-1	先住民族の権利を侵害した事例	
412	人権アセスメント	
412-1	人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所	
412-2	人権方針や手順に関する従業員研修	
412-3	人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約	29
413	地域コミュニティ	
413-1	地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	1, 2, 27, 33, 34
413-2	地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト（顕在的、潜在的）を及ぼす事業所	
414	サプライヤーの社会面のアセスメント	
414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤー	28, 29
414-2	サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置	
415	公共政策	
415-1	政治献金	
416	顧客の安全衛生	
416-1	製品およびサービスのカテゴリーに対する安全衛生インパクトの評価	30, 31
416-2	製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	9
417	マーケティングとラベリング	
417-1	製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項	15
417-2	製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例	
417-3	マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例	
418	顧客プライバシー	
418-1	顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立	33
419	社会経済面のコンプライアンス	
419-1	社会経済分野の法規制違反	

エレコムグループについて

イノベーションを誰にでも

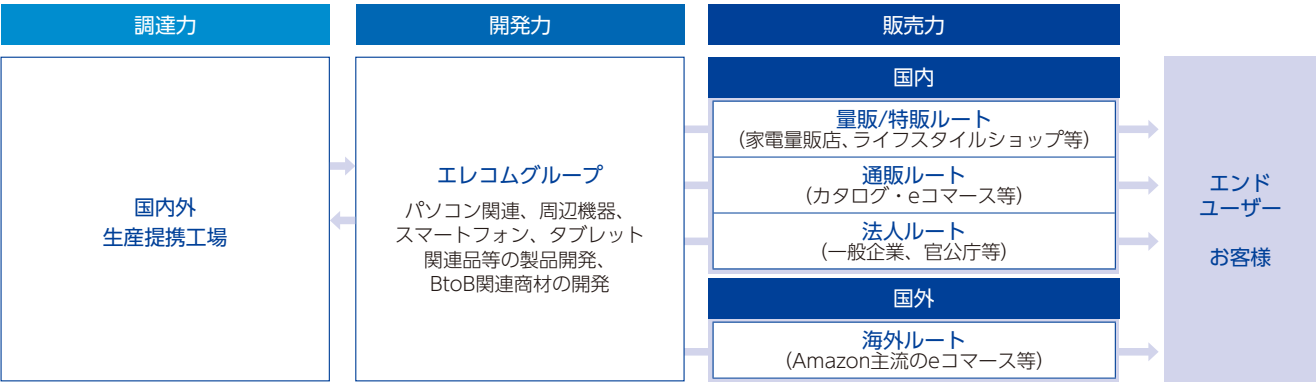
「人々の暮らしを快適に」この想いこそ、エレコムグループを突き動かす原動力です。

エレコムグループが多岐にわたる事業のコンセプトとして掲げているのが「LIFESTYLE INNOVATION」です。AIやIoTなど世の中には革新的なテクノロジーが次々と生み出されていますが、新技術を誰もがすぐに使いこなせるわけではありません。革新的な新技術をどのように活用すればいいかわからず、戸惑っている人々とイノベーションの“かけ橋”となること。革新的なテクノロジーを、誰もが気軽に使えるモノに変えて、人々の暮らしを今より楽しく快適にすることが、エレコムグループの使命です。この想いを大切に皆様の生活、産業、インフラなどを快適にする包括的な製品・サービスを提供しています。

3つの強みと迅速に実行できるスピードがエレコムグループのDNA

創業以来成長を続けるエレコムグループの強みは、日々進化する新規格への対応製品や市場トレンドを注視したデザイン性に優れた製品を開発する製品開発力。次に家電量販店のみならずディスカウントショップやライフスタイルショップ、国内外のeコマースなどを含めたBtoC市場に加え、グループ力を発揮しサービスを展開するBtoB市場など多彩な販売チャネルで製品を展開できる製品販売力。さらには品質・コスト・供給体制を総合的に考察して選定し、世の中のニーズにマッチした製品を国内外の提携工場から調達する調達力の3つです。そして、この強みを迅速かつタイムリーに実行できるスピードこそがエレコムグループのDNA。

今後もエレコムグループは、ユーザーが求めているモノのみならず、その一歩先のニーズにも視野を広げ、よりスピーディーに新しい製品・サービスの提供を続けていきます。



エレコムグループの事業領域を広げ、専門技術を支える主なグループ会社

エレコムグループでは各社が専門性の高い技術を有し、ソリューションに必要なハードウェア・ソフトウェアを自ら設計・開発しています。医療、環境、防犯・防災、通信・放送、工作機械、教育などさまざまな領域のお困りごとを解決するソリューションを提供しています。今後も各社が持っている技術や製品の品質を強化し、BtoCからBtoBにおける、社会のあらゆるニーズに応えることで、お客様の豊かで快適な生活を支えていきます。

Logitec

ロジテック INA ソリューションズ株式会社



安心して長期的に使用可能な産業用・業務用のカスタム PC を提供。国内の自社工場にて企画・開発・製造・試験・メンテナンス・サポートを一貫管理。

HAGIWARA Solutions

ハギワラソリューションズ株式会社



長期的な安定稼働が求められる産業用ストレージ / コンピュータを提供。工場設備や医療機器、銀行 ATM など、産業インフラを幅広く支える。

DX アンテナ

DX アンテナ株式会社



各種アンテナおよびテレビ受信関連機器の製造販売に加え、通信技術を融合した防災・福祉・セキュリティ・リニューアル・ワイヤレス通信などの分野。

ForceMedia

株式会社フォースメディア



NAS や IP ネットワークカメラ、タッチスクリーン等、ネットワーク製品を海外から輸入し、国内で販売。独自の品質管理や保守・メンテナンスにより、サポート体制が充実。

ELECOM Healthcare

エレコムヘルスケア株式会社

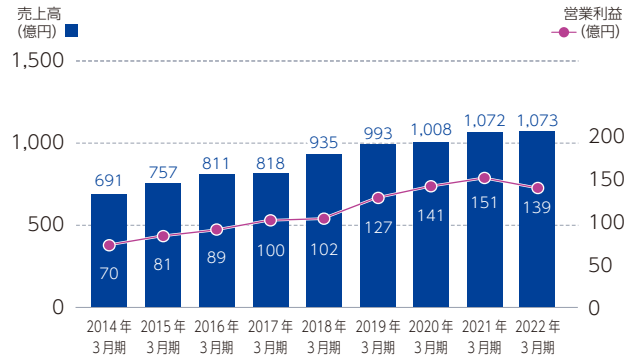


第二種医療機器販売業許可取得。家庭用マッサージ器や Bluetooth 血圧計など、身近な医療機器を製造販売。一般財団法人日本ホームヘルス機器協会会員。

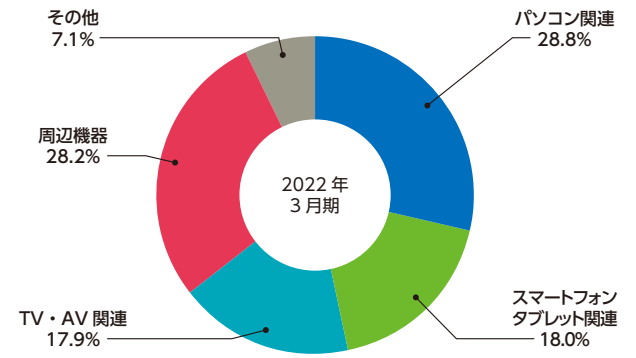
会社概要

社名	エレコム株式会社
本社	〒541-8765 大阪府中央区伏見町四丁目1番1号 明治安田生命大阪御堂筋ビル9F
設立	1986年（昭和61年）5月
資本金	125億77百万円
代表者	取締役会長 葉田 順治 取締役社長 柴田 幸生
従業員数	676名 その他、契約社員・パート社員211名 関連会社を含めた従業員数 1,462名（2022年3月31日現在）
決算月	3月
売上高	1,073億58百万円（2022年3月期連結） 836億89百万円（2022年3月期単体）
事業内容	パソコンおよびデジタル機器関連製品の開発、製造、販売
事業所	札幌、盛岡、仙台、新潟、高崎、東京、立川、埼玉、横浜、静岡、金沢、名古屋、京都、大阪、岡山、広島、福岡、熊本、沖縄 横浜技術開発センター 神奈川物流センター 兵庫物流センター

売上高・営業利益



品目別売上構成比



沿革

1980年代

PC周辺機器ビジネスに注力

フロッピーディスク、テンキー、マウスなどを発売
eggmouseが大ヒットし、新たな領域に次々参入

1986年 5月 大阪府都島区に会社設立
社員数20人ほどでPCラック、テレビ台などのOA
家電メーカーとして始まった

1990年代

デザインのエレコム

ルナリスシリーズがグッドデザインアワードで中小企業庁長官賞を受賞
機能や価格だけを追い求める他社と差をつける
これを皮切りに、近年まで数々のデザイン賞を獲得

1992年 9月 米国にELECOM COMPUTER PRODUCT INC.を設立
1993年 12月 通信販売事業を目的として、東京都豊島区に株式会社ホーム
ダイレクト設立
1994年 10月 エレコム販売株式会社と合併し、本社を大阪府中央区瓦町に移転

2000年代

デジタル家電への事業領域拡大

PC関連機器から、ゲーム機、デジカメ、デジタルオーディオなど
PC以外のデジタル家電まで発売
商品点数は3,000点を超え、毎年1,000点の新商品を開発するように

2003年 2月 ELECOM UK LIMITED（英国）を設立
2003年 7月 ELECOM KOREA CO.,LTD（韓国）を設立
2004年 4月 宜麗客（上海）貿易有限公司（中国）を設立
2004年 9月 ELECOM Deutschland GmbH（ドイツ）を設立
2004年 12月 ロジテック株式会社の株式7,500株を取得、子会社化
2006年 2月 大阪本社においてISO14001（環境マネジメントシステム）認証を取得
2007年 3月 ELECOM Deutschland GmbH を清算
2008年 3月 ELECOM UK LIMITED を清算

2010年代

スマホ、タブレット、クラウド時代到来

ハードウェアの中心が、PCからスマートフォンへと移行するという
変化の中で、人々に快適な環境を提供することを実現
元々の基幹事業であったPC関連からスマホ関連に注力する

進化するデザイン

1990年のグッドデザインアワード受賞より、毎年多くのデザイン賞を受賞

ヘルスケア部門への進出

デジタル周辺機器から、「ライフスタイル イノベーション」分野に事業を広げる
日々の健康をサポートする商品を発売

2010年 4月 ジャスダック証券取引所に上場
2010年 10月 ロジテック I NA ソリューションズ株式会社を設立
2011年 7月 ハギワラソリューションズ株式会社を設立
2011年 9月 エレコムサポート＆サービス株式会社を設立
2011年 11月 Elecom India Private Limitedを設立
2011年 12月 新宜麗客民台（上海）商貿有限公司を設立
2012年 4月 ELECOM Europe GmbHを設立
2012年 5月 ELECOM SALES HONG KONG LIMITEDを設立
2013年 3月 東京証券取引所市場第一部に上場
2013年 4月 大阪証券取引所JASDAQ（スタンダード）における株式上場廃止
2013年 10月 Quondam PC Merchant GmbH i.L.を清算
2014年 3月 エレコムサポート＆サービス株式会社を清算
2014年 5月 日本データシステム株式会社を取得、子会社化
2014年 7月 米シーゲート社と国内代理店契約締結
2014年 11月 宜麗客（上海）貿易有限公司を清算
2015年 2月 エレコムヘルスケア株式会社を設立（議決権比率：100%）
2015年 4月 エレコムサポート＆サービス株式会社を設立（議決権比率：100%）
2016年 3月 ELECOM Europe GmbHを清算
2016年 9月 株式会社ワークビットの事業を譲り受け、大和技術開発センターを設置
2017年 3月 DXアンテナ株式会社の株式11,244,320株を取得、
子会社化（議決権比率：96%後に100%）
2017年 6月 ディー・クルー・テクノロジーズ株式会社（新会社）を設立し、
旧会社から事業を譲り受ける

2020年代

生活様式の変容とソリューション

テレワークやオンライン授業への需要に対応し、アクセサリの拡充
GIGAスクール構想実現のため、Wi-Fi設置工事やタブレット導入、
保守サポートまでワンストップで提供

eスポーツ事業への本格参入

既存のマウス、キーボード、ヘッドセットをさらに進化させ
デザイン&機能ともにクオリティの高いデバイスを投入

エレコム初となるキッチン家電の発表

さらなるイノベーションを目指して新たな領域への挑戦を続ける

2021年 5月 株式会社フォースメディアの株式9,800株を取得、
子会社化（議決権比率：100%）
2022年 1月 国連グローバル・コンパクトに署名
2022年 2月 ディー・クルー・テクノロジーズ株式会社の株式を日清紡ホール
ディングス株式会社へ譲渡
2022年 4月 気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）に賛同

Environment：環境

2022年3月期実績：

2021年中頃以降、コロナワクチンの接種が進み、前年度に対して事業活動が活発になったことから、電力ならびにガソリンの消費量が増加し、結果CO₂の排出量も増加しました。一方で、コロナ対策を継続しながら事業活動を行う中で、業務の効率化と併せて、いかに効率的にエネルギーを使用するかという課題が浮き彫りとなりました。

今後の取り組み：

2023年3月期はバウンダリーを全グループ会社に拡大し、事業活動に伴うエネルギー使用量の全体把握に努めます。全体を把握したうえで、エネルギーの総量削減および効率的な使用についての戦略立案、また2050年に向けた目標設定を進めます。

エレコムグループの電気・ガス・ガソリンの消費量ならびにCO₂排出量

	2021年3月期	2022年3月期
電力消費量（MWh）	4,458	4,722
ガソリン消費量（kL）	302	319
ガス消費量（千m ³ ）	38	29
CO ₂ 排出量（t-CO ₂ ）	2,770	2,850
	電力	1,984
	ガソリン	700
	ガス	86

CO₂排出量算定の対象範囲と算定方法

Scope1 Scope2 対象範囲	エレコム 国内エレコムグループ会社 ※海外エレコムグループ会社については、次年度以降に集計対象として調整予定です。	
算定方法	電力のCO ₂ 換算係数	環境省「電気事業者別排出係数一覧（特定排出者の温室効果ガス排出量算定用）」の一般配送電業者調整後排出係数に基づいて算出
	燃料のCO ₂ 換算係数	環境省の「算定・報告・公表制度における算定方法・排出係数一覧」の各係数に基づいて算出

生産拠点 化学物質の管理（国内エレコムグループ）

購入量（kg）	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期
4,4'-ジフェニルメタンジイソシアネート	490.00	70.00	70.00

※海外エレコムグループについては集計でき次第開示する予定です。

Social：社会

2022年3月期実績：

出産・育児を経て活躍する社員が年々増えています。復職予定年に対する復職率の低さが見受けられますが、これは復職年の延長によるもので予定年以降に復職（予定）しています。これらニーズへの受け入れ態勢に工夫を凝らし、ライフステージに応じた労働環境の整備に取り組んでいます。研修実績については、全体的には大きな変化がない中、女性受講実績が減っています。研修対象選定に差は設けていませんが、手厚い研修対象となる2021年4月入社社員の男女比率において、偏りがみられたことがその要因です。

今後の取り組み：

多様な人財がライフステージに応じて能力を発揮できるような、労務環境および教育体制の整備を引き続き進めていきます。2028年3月期に女性管理職比率10%の目標も掲げました。この目標に向けた課題解決にも取り組んでいきます。

人員構成（エレコムグループ）

	性別	2018年3月末	2019年3月末	2020年3月末	2021年3月末	2022年3月末
取締役 （名）	男性	25	20	20	21	24
	女性	0	0	0	0	1
管理職 （名）	男性	107	106	122	126	165
	女性	3	3	3	3	7
社員 （名）	男性	891	923	915	937	894
	女性	324	349	369	386	396
管理職＋社員 （名）	男性	998	1,029	1,037	1,063	1,059
	女性	327	352	372	389	403
	計	1,325	1,381	1,409	1,452	1,462
平均年齢 （歳）	男性	41.4	41.5	40.8	41.4	40.7
	女性	34.1	34.2	33.9	34.7	34.8
平均勤続年数 （年）	男性	10.7	10.6	10.4	10.4	10.6
	女性	6.4	6.2	6.4	6.8	7.3

※1 取締役に社外取締役を含みます。
※2 社員数には非正規社員を含みません。
※3 管理職数は、国内グループ会社における評価体制の変更に伴い、2022年3月期数字より集計定義を見直しています。増加は主に定義変更によるものです。
※4 2018年3月期よりディー・クルー・テクノロジーズ株式会社がグループ化しています。
※5 2022年3月期より株式会社フォースメディアがグループ化しています。

雇用形態別社員構成（エレコムグループ）

	性別	2021年3月末		2022年3月末	
正規社員（名）	男性	1,063	73.2%	1,059	72.4%
	女性	389	26.8%	403	27.6%
契約社員 パート社員など（名）	男性	181	33.5%	187	36.6%
	女性	360	66.5%	324	63.4%

エリア別社員構成（エレコムグループ）

	性別	2021年3月末		2022年3月末	
日本（名）	男性	988	77.4%	977	76.7%
	女性	288	22.6%	297	23.3%
アジア （日本以外）（名）	男性	75	42.6%	82	43.6%
	女性	101	57.4%	106	56.4%

※社員数には非正規社員を含みません。

年代別社員構成（エレコムグループ）

	性別	2021年3月末		2022年3月末	
～19歳（名）	男性	5	0.3%	0	0.0%
	女性	23	1.6%	0	0.0%
～29歳	男性	245	16.9%	224	15.3%
	女性	147	10.1%	152	10.4%
～39歳	男性	242	16.7%	250	17.1%
	女性	118	8.1%	132	9.0%
～49歳	男性	306	21.1%	308	21.1%
	女性	73	5.0%	81	5.5%
～59歳	男性	262	18.0%	273	18.7%
	女性	28	1.9%	38	2.6%
～69歳	男性	3	0.2%	4	0.3%
	女性	0	0.0%	0	0.0%

※社員数には非正規社員を含みません。

外国籍社員構成（国内エレコムグループ）

	性別	2019年3月末	2020年3月末	2021年3月末	2022年3月末
外国籍採用 （名）	男性	13	14	14	14
	女性	4	2	3	5

※社員数には非正規社員を含みません。

研修実績（エレコム単体）

	性別	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期
年間研修総時間 （時間）	男性	8,189	11,144	5,586	7,109
	女性	1,685	3,105	3,344	2,545
	計	9,874	14,249	8,930	9,654
社員1人あたりの 年間平均研修時間（時間）	男性	17.1	22.9	11.0	13.9
	女性	13.5	20.4	22.0	14.9
	計	16.3	22.3	13.5	14.4

育児制度利用状況（エレコムグループ）

注意：本データは、2021年6月開示数値から過去データも含め、集計定義の見直しにより変更しています。

	性別	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
育児休業制度 利用者数（名）	男性	0	1	5	3	3
	女性	23	26	45	54	61
育児短時間勤務制度 利用者数（名）	男性	0	1	0	0	1
	女性	10	18	21	33	39
育児休業からの 復職率※1	男性	—	—	250%	33%	67%
	女性	93%	91%	95%	64%	81%
育児休業からの 定着率※2	男性	—	—	—	100%	100%
	女性	91%	93%	89%	95%	100%

※1 復職率＝当年度の育児休業からの復職者数÷当年度の育児休業からの復職予定者数×100。復職予定年と実績年のギャップが数字に影響します。

※2 定着率＝前年度の育児休業からの復職者のうち、当年度3月末時点で在籍している社員数÷前年度の育児休業からの復職者数×100

年次有給休暇 平均取得日数および取得率（国内エレコムグループ）

	2018年3月期	2019年3月期	2020年3月期 ※1	2021年3月期 ※2	2022年3月期
年次有給休暇 平均取得日数（日）	7.3	8.5	12.1	10.1	10.1
年次有給休暇 平均取得率	41.2%	48.2%	67.1%	50.5%	56.8%

※1 「天皇の即位の日および即位礼正殿の儀の行われる日を休日とする法律」による祝日の増加により、一部の会社指定休日を年次有給休暇の計画的付与日と指定したことから、取得日数が増加しています。

※2 労働基準法の改正により5日以上の年次有給休暇の取得が義務化されたことから、取得日数が増加しています。

労働災害発生状況（エレコムグループ）

		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
発生件数	日本	0	0	1	0	0
	アジア （日本以外）	0	0	0	0	1
労働災害度数率※1		0.00	0.00	0.37	0.00	0.35
労働災害強度率※2		0.00	0.00	0.01	0.00	0.00
死亡災害件数		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

※1 労働災害度数率＝1,000,000延べ労働時間^{※3}あたりの労働災害（休業1日以上）による死傷者数をもって、労働災害の頻度を表すものです。

※2 労働災害強度率＝1,000延べ労働時間^{※3}あたりの延べ労働損失日数をもって、災害の重さの程度を表したものです。

※3 延べ労働時間は、2022年3月末時点のグループ会社社員数（正規社員）に基づき、1人あたりの年間労働時間を営業日数×8時間として算出したものです。

意匠・商標出願・権利化（エレコム単体）

			2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期
意匠出願件数 および 権利取得件数 （件数）	日本	出願	81	110	108	106
		登録	83	99	68	115
	日本 以外	出願	16	11	3	19
		登録	14	9	6	2
商標出願件数 および 権利取得件数 （件数）	日本	出願	48	31	39	29
		登録	30	39	17	39
	日本 以外	出願	23	5	11	12
		登録	17	6	4	9

Governance：ガバナンス

2022年3月期実績：

2022年3月期から女性の社外取締役が活躍し、従来のエレコムにはなかった視点を迎えました。

今後の取り組み：

ガバナンスでは、開示項目の全般的な見直しを含め、透明性をより高めていきます。

取締役のダイバーシティ（エレコム単体）

		2021年3月期		2022年3月期	
取締役（名）	社内	6	67%	7	42%
	社外	3	33%	5	58%
取締役（名）	男性	9	100%	11	92%
	女性	0	0%	1	8%

取締役および監査役の報酬（エレコム単体）

		2021年3月期			2022年3月期		
		取締役 ※1	監査役 ※2	社外役員	取締役 ※1	監査役 ※2	社外役員
報酬等の総額 (百万円)		223	—	39	248	—	61
	基本報酬	194	—	39	227	—	55
	ストックオプション	10	—	—	—	—	—
	譲渡制限付株式報酬	19	—	—	20	—	—
	退職慰労金	—	—	—	0	—	5
対象となる役員の人数（名）		6	—	6	8	—	9

※ 百万円未満は切り捨て ※1 取締役（社外取締役を除く） ※2 監査役（社外監査役を除く）