

株主・投資家様とともに

株主・投資家様のために、長期安定的な成長を通じ企業価値の向上をめざします。

企業価値向上について

澤藤電機は、株主重視・顧客満足・社会貢献を実現するために、コンプライアンス、製品の安全、環境保全、安全・防災活動を含むリスク管理の徹底、内部統制体制の充実、企業倫理の向上、優秀な人材の確保と教育強化、社会貢献活動および適時適切な情報開示などに努め企業価値向上を図っています。

IR 情報について

澤藤電機は、株主や投資家の皆様に対し、事業活動の内容を、適時適切に開示することにより、当社に対する正しい理解を深めていただくことが重要であると考えております。

IR (Investor Relations) 活動の一環として、決算発表時に公表している資料とは別に、当社の活動について幅広くご理解いただけるように、当社の環境活動や新製品などのトピックスを掲載した株主通信を年2回、株主様にご送付させていただいております。

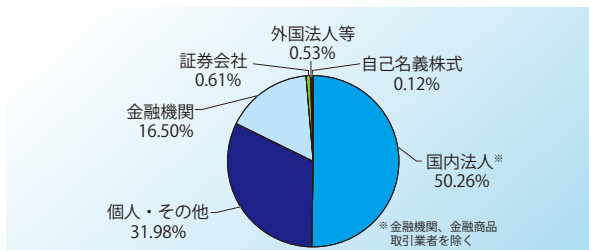
最新の決算情報、過去の報告書・財務データやIRスケジュールは当社ホームページ「投資家情報」のページに掲載しております。

■ 大株主〔上位10位〕 (2011年3月31日現在)

株主名	当社への出資状況	
	持株数(千株)	持株比率(%)
日野自動車株式会社	6,535	30.27
株式会社デンソー	2,000	9.26
本田技研工業株式会社	1,300	6.02
株式会社三井住友銀行	600	2.77
株式会社りそな銀行	500	2.31
澤藤電機従業員持株会	488	2.26
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	456	2.11
株式会社三菱東京UFJ銀行	400	1.85
中央三井信託銀行株式会社	300	1.38
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口)	213	0.98

(注) 持株比率は自己株式(26,847株)を控除して計算しております。

■ 所有者別株式分布状況(2011年3月31日現在)



代理店・特約店様とともに

代理店・特約店様の立場を尊重し、相互信頼・共存共栄をもとに信頼関係を築き、相互の発展・向上をめざします。

代理店・特約店様との協力

澤藤電機は、代理店・特約店様のネットワークを活用して、市販品、パーツ販売、市場情報収集、サービス体制構築などを行い、あらゆるシーンで代理店・特約店様とともに社会的な責任を全うするよう努めています。

コミュニケーション

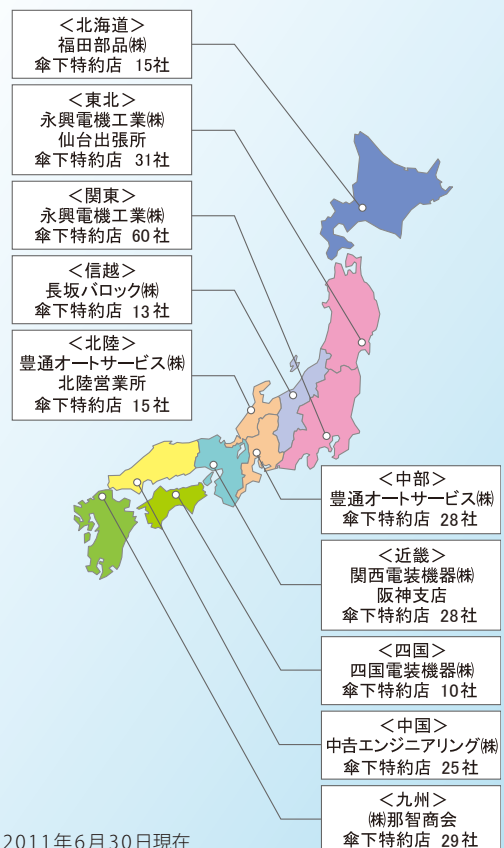
2010年度は、全国10拠点において会議を開催し、方針説明をし、コミュニケーション強化に努めました。

また、代理店・特約店様のサービス力強化のために、技術講習会を開催しました。



技術講習会後の工場見学

■ 澤藤サービスネットワーク



仕入先様とともに

事業活動を進めていく上で、お取引にあたっては公正性と透明性を確保し、仕入先様の立場を尊重し相互信頼・共存共栄を基本理念に信頼関係を築き、相互の発展・向上をめざします。

相互信頼、共存共栄

澤藤電機は、お取引のプロセスにおいてフェアであることを徹底し、品質、価格、納期などを総合的に判断し、最適な物品の調達を実行しています。そのために仕入先様を対等なパートナーとして尊重し、相互信頼、共存共栄を基本理念に信頼関係を築き、相互の発展・成長をめざしています。

調達の基本方針

最適な物品の公正・透明な取引と強固なパートナーシップ構築の実現のための基本方針として、仕入先様とのコミュニケーションを重視した調達活動を展開しています。

■ 調達における基本的な考え方

- ① 相互信頼に基づく相互発展
- ② 経営トップとの情報交換の徹底
- ③ パートナーシップの共有
- ④ 環境に配慮した「グリーン調達」の推進
- ⑤ 法令遵守と機密保持の徹底

グリーン調達について

国内、海外を含む仕入先様に対し、2009年8月に「澤藤グリーン調達ガイドライン」を発行しました。

澤藤電機は、環境に対して法規制、各得意先様の要求事項を満足する環境にやさしい部品の調達を仕入先様とともに実施しています。

仕入先様とのコミュニケーション

購買方針説明会・澤藤電機協働会総会

仕入先様各社との連携強化を目的に、購買方針説明会・澤藤電機協働会総会を開催しています。

2011年度の開催では、仕入先様112社の代表者のご出席をいただき、2011年度購買方針をご説明するとともに、最重要課題である安全、品質、原価改善、危機管理体制の確立についてのご協力をお願い致しました。



購買方針説明会での社長挨拶

澤藤電機協働会秋季研修会

澤藤電機協働会主催による秋季研修会が開催され、仕入先様104社117名と澤藤電機関係者を合わせて137名が参加しました。研修会は当社の現状と今後の対応についての説明などを行いました。

また、竹中講師*による「サービスロボットと電気自動車」について講演会を開催致しました。

*竹中 恭二氏
富士重工株式会社
顧問



澤藤電機協働会秋季研修会

情報連絡会

情報共有化を目的に、今後の生産動向や品質の維持・向上のための取り組みについて、毎月定期的に仕入先様と情報連絡会を開催しています。

東日本大震災後の情報連絡会においては、仕入先様50社が出席し、これまで以上に部品調達、生産動向についての情報共有化を行いました。



情報連絡会

品質支援活動

仕入先様の品質安定化と品質向上を目的とし、品質管理部の指導のもと、仕入先様とともに品質向上に取り組んでおります。

2010年度は、既存仕入先様5社に加え新規仕入先様3社について品質支援を実施し品質向上の成果を上げました。



品質報告会

社員とともに（1）

社員一人ひとりの人格・個性を尊重し成長を支援するとともに職場の安全、社員の健康を守り、優れた職場環境の実現をめざします。

澤藤燦燦（3×3）活動※ 「価値ある、やりがいのある仕事の創造のため」 ※以下燦燦活動



燦燦活動ロゴマーク

全員参加型のボトムアップ活動を「燦燦活動」と称して、2006年12月より工場部門を皮切りに、その後間接部門も含め全社一丸となって活動を展開しています。これは、文字通り、澤藤を太陽のように明るく光り輝くようにしたい、なりたいとの思いから全社で取り組む活動です。燦燦活動の心は、次の通りです。

- ① 価値のある、やりがいのある仕事に専念できれば、個人も、職場も、会社も燦燦と輝きます。
- ② それを実現するために、ムダ・ムリな仕事、規則や職場の身近な問題点を見つけて改善、排除します。
- ③ また、改善の仕事のやり方、規則を決め、皆で守り、仕事の価値と品質と効率を高めます。

以上を活動の心構えとして、燦燦活動・行動規範を各職場へ掲示し活動しています。

全社員の提案・対策の見える化

燦燦活動の提案と対策について見える化を行って推進しています。工場部門は、作業員が持ち場の改善すべき点を専用掲示板に書き込み、改善ができるまで掲示板の書き込みが消えないようにしています。また、間接部門は、グループウェアを使用して提案と対策が見える化されています。

燦燦活動の成果

2010年度における工場部門の改善は、17,700件に達し、また間接部門の提案は、3,300件に達しました。2009年度より社長賞を設けて、この提案の中から優秀な提案について最優秀賞・優秀賞・特別賞の表彰を創立記念日に行っています。

人事に関する基本的な考え方

澤藤電機は経営理念の中に、社員への貢献を織り込んでいるほか、企業の社会的責任の観点より、

- ① 人材育成
- ② 働きがい、モチベーション向上

について取り組んでいます。

人材育成については、OJTによるマネジメント力強化およびコア人材の育成（キャリアパス、若手抜擢）を、また働きがい、モチベーション向上については、人事評価制度、異動希望制度、表彰制度などの運用を行って、明るい職場づくり、コミュニケーションの向上に取り組んでいます。

雇用

基本的な考え方

澤藤電機は安定した雇用のもとに、人材教育を重点に取り組んでいます。働きがいを感じる職場づくりと個人の成長をめざして、階層別、職能別、品質管理、環境・安全、自己啓発の5つのジャンルで人材教育に取り組んでいます。

雇用の状況

リーマンショックに端を発した世界的な金融危機、円高などにより当社は、2008、2009年度の2期連続の赤字決算となりました。このため、休業日の設定、有期雇用者の短時間勤務化などを推進し雇用の維持を図りました。

2010年度においては、固定費の削減、原価改善の継続と各事業の受注、販売増加により黒字となりました。

雇用については、震災によるライン停止の影響等もありましたが、生産量の増加により、有期雇用者の採用を行っています。

■ 社員の構成、平均年齢など

		2008年度		2009年度		2010年度	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性
社員構成(人)	一般	573	71	591	75	564	74
	役職者(主査以上)	126	0	124	0	135	0
平均年齢		42歳0か月	34歳0か月	40歳6か月	35歳9か月	38歳9か月	35歳2か月
平均勤続年数		17年10か月	12年11か月	17年11か月	13年11か月	17年9か月	14年10か月

澤藤電機の在籍者数(子会社除く)をもとに作成

労使関係

基本的な考え方

澤藤電機は社是に掲げた、「労使協調相互信頼により明るい職場を樹立しよう」に則り、平和的労使関係を確立するために、労組と労働協約を締結し信義をもって遵守しています。

労使協議

組合との円滑な労働協約の実施を図るため労使協議の場として労使協議会をはじめ、経営懇談会、品質懇談会などの会議を定期的で開催しています。

また、安全衛生委員会、労働時間等設定改善委員会などの各種労使委員会を開催し健全な職場環境を確保しています。

2011年3月31日現在の組合員数は630名です。



労使協議会

社員とともに（２）

人権尊重

基本的な考え方

澤藤電機は、社員の人格・個性を尊重し、働きがいを感じる職場環境を実現するために制度を整備して実践しています。

具体的には、「企業倫理綱領」の人権の尊重とあらゆる差別的取り扱いの禁止に関する条項に従い、社員の人権を尊重した、差別のない健全な職場環境を確保しています。

教育・啓発

コンプライアンスガイドブックに基づき人権も含めて法令などの社会的規範、社会的良識などについて全社員への教育・啓発を部門毎に毎年2回実施しております。

また、内部通報制度として「企業倫理ヘルプライン」を設けて法令違反や「企業倫理綱領」の違反行為の未然防止に努めています。

人材育成

基本的な考え方

澤藤電機は、人材の育成を柱として組織の活性化を図ることを目標に、社員一人ひとりの自主性と創造性を大切にしながら、それが社会活動に活かされるように能力開発の充実を図っています。

教育・啓発

社員一人ひとりが持ち場・立場での能力を発揮できるように毎年、各階層別、職能別の教育計画をつくり新入社員教育、中堅社員の職場リーダー研修、新任管理監督者研修などを実施しています。また、各社員の自己啓発を促すために、各種通信教育、講習会・セミナーなどの教育も実施しています。



新入社員教育

実務英語教育講座

実務英語の運用能力を身につけるため、TEP TEST 検定合格者が講師となって講座を開き、中堅・若手の社員を対象として、6カ月間講習後、模擬テストを行い社内認定する教育を行いました。

2010年度は、8月から1月まで関係各課の希望者18名が受講しました。

多様性への取り組み

基本的な考え方

澤藤電機は、性別、年齢、国籍など多様な属性や価値・発想をとり入れることで、多様な人材が活躍できるようにすることが、社員、企業の成長につながることを考え、取り組んでいます。

再雇用制度・障がい者雇用の促進

社員の高齢化が進み若年労働者が急速に減少する中で、働く意欲を有する高齢者の知識、技能、経験を最大限に活かす場を提供するとともに、次世代への知識、技術、技能の継承を図ることを目的として、定年退職者の再雇用制度を導入しています。また、障がい者が安心して働ける職場環境を整備し、障害者雇用促進法に基づき障がい者を雇用しており、雇用率は法定雇用率の基準1.8%を上回る2.46%（2010年度）となっています。本年度も一層の雇用促進に取り組めます。

■ 再雇用者実績

年度	2008	2009	2010
再雇用者数(人)	12	13	12
再雇用率(%)	63.2	46.0	57.1

■ 障がい者雇用実績

年度	2008	2009	2010
雇用率(%)	2.15	2.40	2.46

ワーク・ライフ・バランス支援の諸制度

社員の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を可能とする働き方を支援するために諸制度を整備し社員の支援をしています。

- ・ 自立的効率的な働き方を支援するための「フレックスタイム勤務制度」
- ・ 子どもの育児を支援するための「育児休職制度」・「育児短時間制度」
- ・ 介護の必要な家族のいる社員が介護のために休業できる「介護休職制度」
- ・ 社会奉仕活動を支援する「ボランティア休職制度」

■ 育児支援制度の適用者実績

年度	2008	2009	2010
育児休職制度(人)	3	2	6
育児短時間制度(人)	3	2	6

快適な職場づくり

職場環境が法令で定められた安全衛生基準を満たすだけでなく、さらに良好な職場環境をめざして、自主的な計画に基づき職場環境の改善に取り組んでいます。その一環として、労務管理担当者を対象に、労務管理上の留意点、年休取得管理などについての労務管理研修を実施しています。

社員とともに (3)

安全・衛生

安全理念、推進体制

「安全は全てに優先する」を掲げ、労働安全衛生マネジメントシステムを参考にして安全衛生管理体制を整備し、安全衛生委員会を中心として労使一体となって下記の活動を推進しています。

- 安全ルールの徹底、安全意識の高揚
- 職場リスクの顕在化と低減により安全先取り・未然防止の推進
- 安全ルールの見直し改善
- 明るく快適な職場づくりの推進
 - 〈各小委員会活動〉
 - 災害予防対策小委員会
職場巡回による見つけにくいリスク発見活動
 - KYT推進小委員会
KYT教育とフォークリフトなど危険車両ルールなどの管理活動
 - 健康増進小委員会
職場巡回による衛生面のリスク発見活動
 - 交通安全小委員会
交通安全の啓発と交通災害“0”の取り組みを展開
 - 防火予防小委員会
高温設備の管理を重点に火災“0”の取り組みを展開

安全活動

リスク低減活動

毎年、工場部門の災害に関するリスク低減活動を行い、高リスクの改善を行っています。
2010年度の実績は下表の通りです。

(件)

リスク	2010年度	
	改善前	改善後
高	0	0
↑	142	0
III	2,511	0
II	655	3,308
↓		
低		
I		

安全衛生教育

新入社員安全衛生教育(4月)をはじめフォークリフト安全教育(10月)、管理監督者リスクアセスメント教育(11月)などに積極的に取り組み、安全衛生に対する心構えなど意識高揚活動を実施しています。



新入社員の安全衛生教育

交通安全講習会

社員の交通安全意識の高揚を図り交通事故を未然防止するために、全社員を対象に所轄警察署の講師による交通安全講習会を、毎年1回実施しています。

■ 受講実績

年度	2008	2009	2010
受講者数(人)	905	813	790
受講率(%)	89.0	83.1	94.5



交通安全講習会

社員の健康管理

多面的な健康管理の支援

澤藤電機は、社員一人ひとりの健康を第一に考え担当部門のスタッフのもと、健康に配慮した取り組みを行っています。

健康診断

社員の健康管理のため、法令に基づく健康診断を国内子会社も含め実施しています。

また、人間ドック、がん検診などの健康管理も支援しています。健康診断の結果については、随時、保健指導を行い、一人ひとりが元気で働けるようにサポートしています。

■ 受診実績

年度	2008	2009	2010
受診者数(人)	989	966	949
受診率(%)	97.2	98.8	98.2

メンタルヘルス研修会

メンタルヘルスケア指針に基づいて、社員自身によるセルフケア、管理監督者によるラインケア、産業医、看護師、社外の専門家によるケアを実施しております。

また、メンタルヘルスに対する理解の向上を図るため、外部講師による研修を毎年実施しています。

2010年度は、「メンタルヘルス対策と役割」について研修会を開催し137名の管理監督者が研修を受けました。

■ 研修実績

年度	2008	2009	2010
研修者数(人)	123	479*	137

※：2009年度は、希望する社員を対象に教育研修を実施しました。



メンタルヘルス研修会

暑気対策の取り組み

暑気対策の一環として、社員への啓蒙および熱中症予防策の周知を図るために、スポーツドリンクメーカーの講師による熱中症予防対策セミナーを実施しました。

セミナー受講者数は下表の通りです。

■ 受講実績

年度	2008	2009	2010
受講者数(人)	156	220	173

職場の分煙化

社員の健康管理のため受動喫煙防止対策として分煙化の推進を行っています。

事務棟に加えて食堂についても2011年3月より、終日全面禁煙とし、建屋外に喫煙場所を設置し分煙化を実施しております。また、工場についても対策を推進中です。