

社会性報告

お客様とともに (1)

お客様の満足と信頼を第一に、お客様の期待に応えた製品・サービスなどの提供に努めています。

製品開発

澤藤電機の開発部門は持続可能な社会に貢献するために、電動化技術を主力商品とした開発体制の強化を行い、お客様のニーズに応えた付加価値をもった製品の開発にチャレンジし続けています。

開発の「やり直し」を防止するため MBD (モデルベース開発) を導入して開発スピードの向上を図っています。

MBD の導入

2023 年度より一部実際の開発に適用を開始しました。MBD 推進のため、3 つの取り組みを実施していきます。

① MBD の浸透を図る

MBD 活用の成功体験を共有していきます。

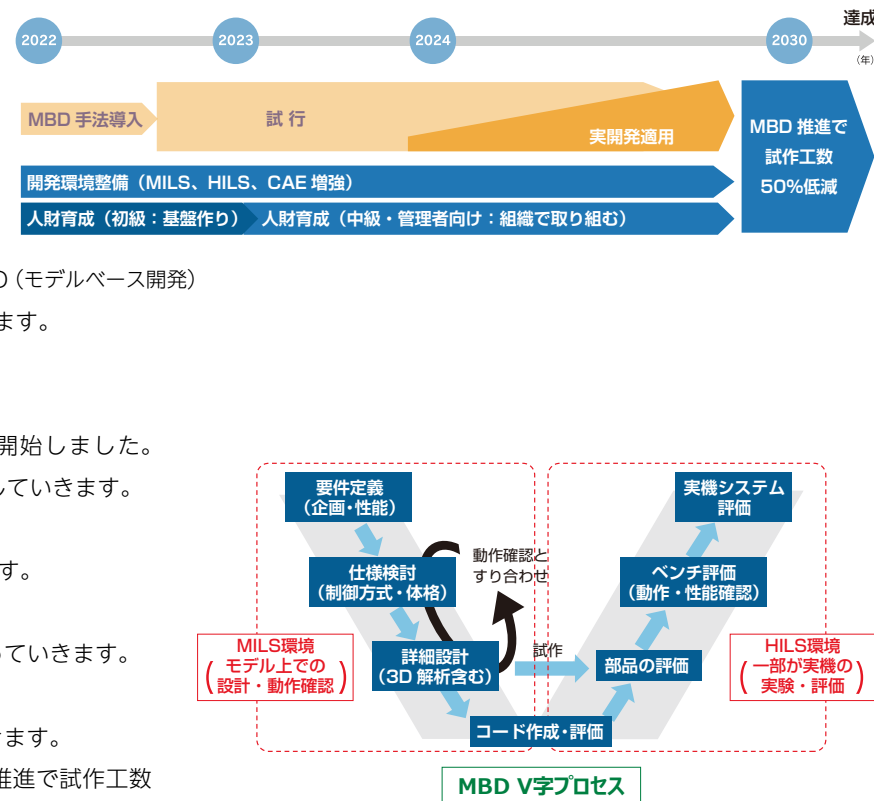
② 人材育成

教育を継続することにより底上げを図っていきます。

③ 開発環境整備

MILS、HILS、CAE の増強を図っていきます。

上記の結果として 2030 年には MBD 推進で試作工数 50%低減を目標に定めています。



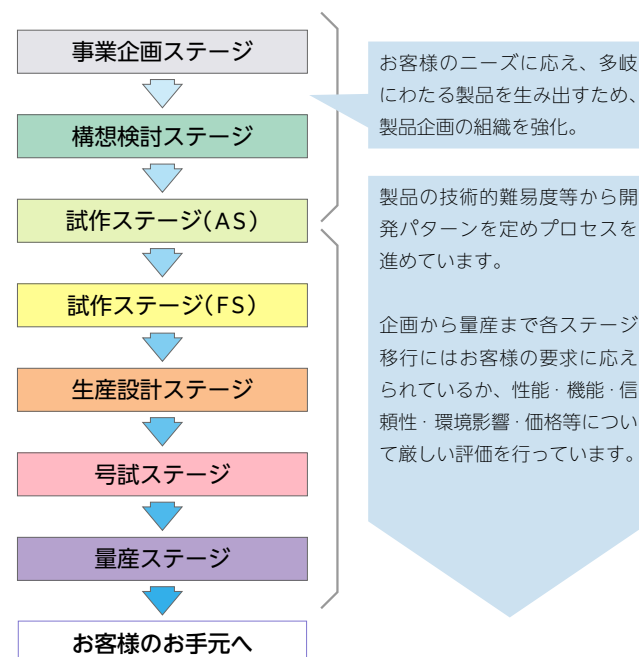
開発プロセス

お客様のニーズによる多岐にわたる製品の開発とそのスピード感に応えるため、開発プロセスの更なるブラッシュアップを図っていきます。

お客様の満足と信頼を第一に、お客様の期待に応える製品開発に取り組んでまいります。



開発プロセス打ち合わせの様子



お客様とともに (2)

モノづくり

澤藤電機は、お客様に感動を提供できるモノづくりをめざして、日々挑戦しています。

その基本は『お客様の満足度向上』の考え方のもとに、モノづくりに必要な経営資源を有効に活用することで、社会への貢献、環境との共生に努めています。

具体的には、「必要なものを、必要なときに、必要なだけ提供できる生産の仕組みづくり」や「異常で止まるラインづくり」、さらに「徹底したムダの排除による原価低減」などの改革、改善を推し進めています。

また、「SAWAFUJI WAY」に掲げて行動原則に基づき、「コミュニケーション」を深め「チームワーク」を向上、「チャレンジ」と「ネバーギブアップ」で課題達成に努めています。「小集団活動」「自工程完結活動」「新入社員改善事例報告会」「安全・品質向上活動」「生産ロス低減大部屋活動」などの諸活動を展開し、働きやすい職場づくりと活性化で ES 向上を実現させています。



EV モータ組立ライン



自工程完結改善事例報告会

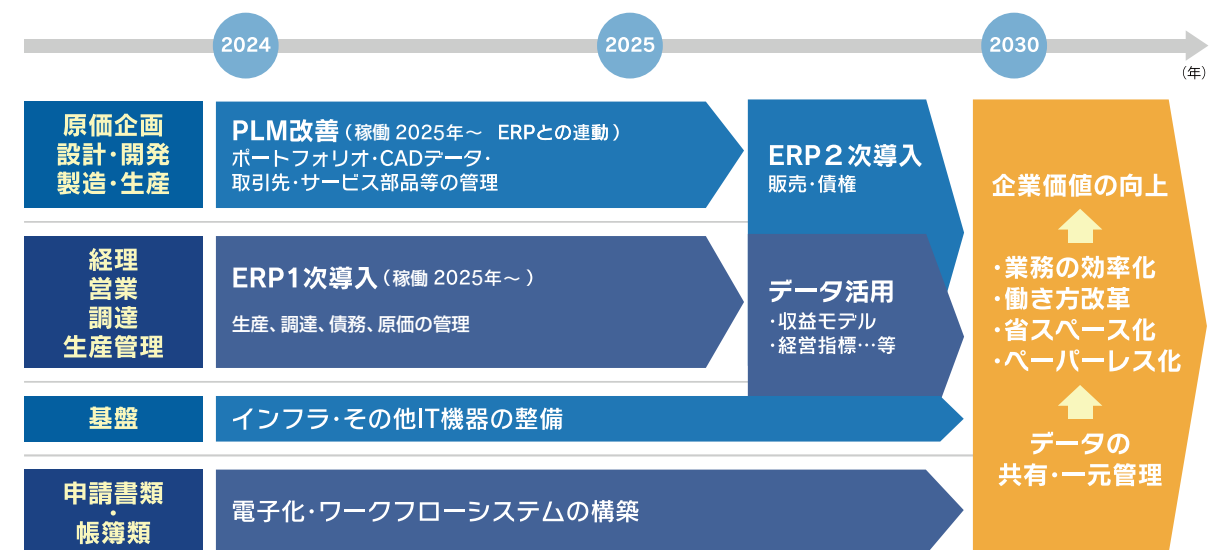


新入社員改善事例報告会

データ共有と一元管理

澤藤電機では、様々な部門やプロセス間での円滑な情報共有を目的として、ERP と PLM を両輪に据え、IT 基盤システムの活用を推進しています。データの共有と一元管理による企業全体の効率化や生産性の向上、収益モデルや経営指標を正確に把握することによる適切な意思決定を行うためのデータ活用など、お客様のニーズにスピーディーにお応えできるシステムづくりを推進し、持続可能な成長と企業価値向上を目指します。

基盤の整備 ➡ 企業価値向上



ERP (Enterprise Resources Planning) : 統合基幹業務システム

PLM (Product Lifecycle Management) : 製品ライフサイクル管理システム

社会性報告

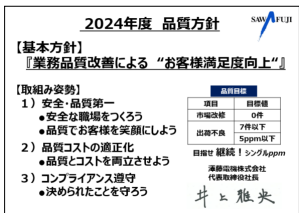
お客様とともに（3）

品質保証の取り組み

■ 基本的な考え方

澤藤電機は、品質保証体制を確立し、お客様に満足していただける商品を、安全・安心に提供するために日々取り組んでいます。

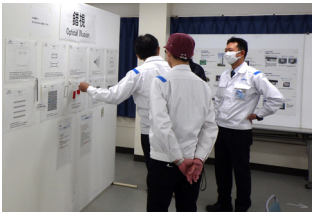
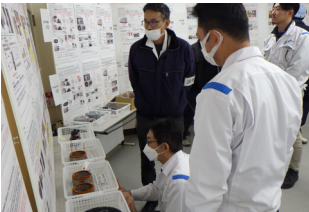
品質改善活動を展開するにあたり、「業務品質改善による、お客様満足度向上」を基本とした品質方針を、携帯しやすい名刺サイズのサステナブルカードに盛り込みました。全従業員に配布し、品質意識高揚を図っています。



■ 品質パネル展示会開催

品質情報を全社員が共有することを目的として、全社員参加による品質パネル展示会を開催しています。「失敗を会社の財産にしよう!」を合言葉に、不具合事例とその再発防止策を展示し、全社員が自分の仕事の進め方に活用できる場としています。

2023年度は2022年度に続いてWebによるパネル展示会を実施するとともに、会場での体験型のパネル展示会を3年ぶりに開催しました。



品質パネル展示会場の様子



担当者からのコメント 来場者から『実物を見る展示会はわかりやすくて良い』などの率直な意見をいただきました。今後の品質の維持・向上に活用していきます。

サービス体制と質の向上

■ 製品不具合への対応

澤藤電機は万一、製品に不具合が発生した場合、全国に8社10拠点ある代理店、226社ある特約店で構成されるサービスネットワークにて、速やかに対応する体制を整えています。また、海外向けの冷蔵庫・発電機についても同様に対応しています。

製品に関するお問い合わせ件数

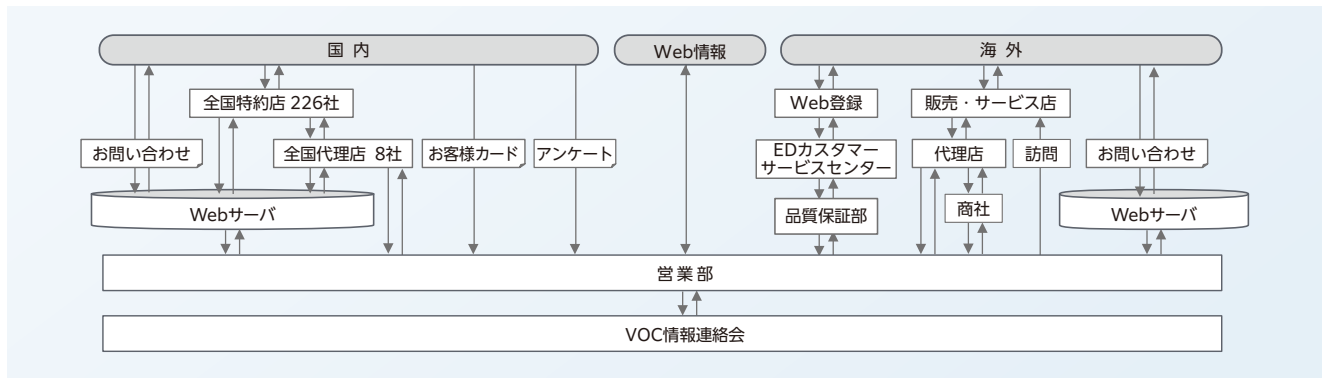
（単位：件）

製 品	2021年度		2022年度		2023年度	
	国内	海外	国内	海外	国内	海外
電装品	72	44	70	35	77	38
冷蔵庫	224	55	177	48	142	46
発電機	58	218	50	170	54	161
市販品	1	—	2	—	—	—
その他	594	48	727	44	918	46
計	949	365	1,026	297	1,191	291

■ お客様の声を生かす社内体制

お客様から寄せられる要望や意見を集約して製品・サービスに反映するとともに、各国拠点および全国代理店・特約店様を通じてのクレーム処理や技術情報などについても、迅速・適切な対応ができる体制を整えています。Webからの「お問い合わせ」や、製品に添付している「お客様カード」、展示会でのアンケートなどから、お客様がより満足できる製品となるよう、営業・サービス・開発・品質保証などの関係部門が、VOC（お客様の声）情報連絡会を通して改善を行っています。

また、お客様の個人の権利・利益を保護し、ご提供いただいた情報を適法かつ適正に取り扱うために、規程類を整備し、プライバシーポリシーを公表するなどの取り組みを行っています。



地域社会とともに（1）

社会への参画と環境への配慮の側面から、地域社会・国際社会に貢献します。

社会貢献活動の考え方

- CSRの観点から広く社会に貢献する
- 地域との良好な関係を維持し、共生を図る
- 地域の一員として、住民とのコミュニケーションを深め、地域に役立つ活動をする

推進体制

社会活動推進分科会の事務局を総務部におき、「社会貢献活動」の考え方に基づく計画立案・推進活動を行っています。

社会貢献活動

■ 地域イベントへの参加

澤藤電機は、地域の皆様との交流を深めるため、地元太田市の近隣地区で開催されている花火大会やお祭りなどに協賛しています。

また、自社製品の特色を生かした地域貢献として、地域のイベントへ自社製品（発電機・冷蔵庫）の貸し出しを行い、ご好評をいただいています。近隣のお祭りや太田市主催のイベントへ発電機・冷蔵庫を貸し出すことも可能です。



2023年度会場内への電力供給の様子
(ELEMAX SH2500EX)

■ 日本赤十字社への献血協力

社員による献血活動として、1976年から赤十字血液センターに協力をしており、現在に至る48年間で献血者数は延べ6,629名となりました。

年 度	2021	2022	2023
献血者数(名)	87	105	83



献血車内での献血の様子

■ 地域美化活動

近隣の日野自動車株式会社新田工場様の工長会と合同で、工場周辺および近くにある早川公園の清掃を年2回行っています。2022年度までは、新型コロナウイルス感染拡大防止のため少人数での活動でしたが、2023年度は、第5類となったことで以前同様、多くの方々に参加していただき活動を行いました。



工場周辺及び早川公園
清掃の様子



社 会 性 報 告

地域社会とともに（2）

■ 群馬クレインサンダーズ後援会入会

澤藤電機は、男子プロバスケットボールリーグを戦う「群馬クレインサンダーズ」の 2022－23 シーズン後援会企業会員に入会しました。（2024 年 7 月時点で 785 社が入会）

2023－24 シーズンは 31 勝でクラブ史上最高順位の東地区 4 位となり、観客来場者数も平均 5,244 人、合計で 157,331 人でリーグ 3 位を記録しています。後援会会員として今後も応援していきます。

群馬クレインサンダーズ後援会について

2021 年に、国内男子プロバスケットボールチームの「群馬クレインサンダーズ」のホームタウンが太田市になりました。太田市近郊の団体や企業が一体となって応援し、バスケットボールが野球、サッカーに続く第 3 のプロスポーツとして盛り上がることを願い設立されました。

2022－23 シーズン群馬クレインサンダーズ後援会会員
※ 公式 HP にて社名が紹介されています



群馬クレインサンダーズ
マスコット サンダくん

■ 交通安全ボランティア

2011 年より交通事故防止・撲滅に向け、会社付近の交差点で街頭監視の活動を実施しています。ドライバー、通行者に対して交通安全への意識づけを図っています。



交差点での
街頭監視活動

■ 福祉施設 ボランティア活動

日野自動車株式会社新田工場様の工長会と合同で、近隣の福祉施設の環境整備のボランティア活動を行っています。

窓ガラスの清掃や植栽の剪定などのお手伝いを通じて、利用者の方々とのコミュニケーションを図っています。

2022 年度までは、新型コロナウイルス感染拡大防止のため少人数での活動でしたが、2023 年度は、第 5 類となったことで以前同様、多くの方々に参加していただき活動を行いました。

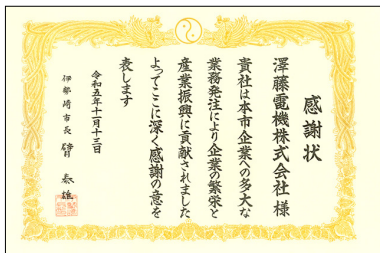


窓ガラス清掃と剪定作業の様子



■ 地域産業への貢献

地域産業に貢献していることが評価され、伊勢崎市より産業振興貢献企業表彰をいただきました。今回で、15 度目の受賞となります。



伊勢崎市
産業振興貢献企業
感謝状

■ 関連団体への参加

事業活動に関連する団体に会員として積極的に参加し、情報の共有化を図っております。

一般社団法人 群馬県経営者協会
一般財団法人 地域産学官連携ものづくり研究機構
一般社団法人 日本経済団体連合会
一般社団法人 日本自動車部品工業会
一般社団法人 日本電機工業会
一般社団法人 日本陸用内燃機関協会 など （五十音順）

株主・投資家様とともに

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、優秀な人財の確保と教育強化、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。

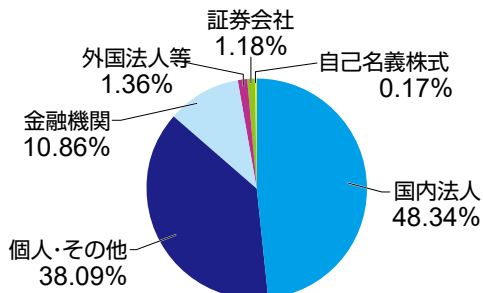
IR 情報について

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株主様にご送付させていただいております。

最新の決算短信、株主総会参考資料、IR カレンダー、サステナビリティ報告書（CSR 報告書）は当社ホームページ「IR 情報」 「CSR」 のページに掲載しております。

所有者別株式分布状況（2024 年 3 月 31 日現在）



大株主 [上位 10 位]（2024 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	1,307	30.29
株式会社デンソー	400	9.27
本田技研工業株式会社	260	6.03
澤藤電機従業員持株会	153	3.56
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	125	2.91
株式会社三井住友銀行	120	2.78
株式会社三菱UFJ銀行	80	1.85
三井住友信託銀行株式会社	60	1.39
三井住友海上火災保険株式会社	40	0.93
柴田 弘子 様	36	0.85

代理店・特約店様とともに

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

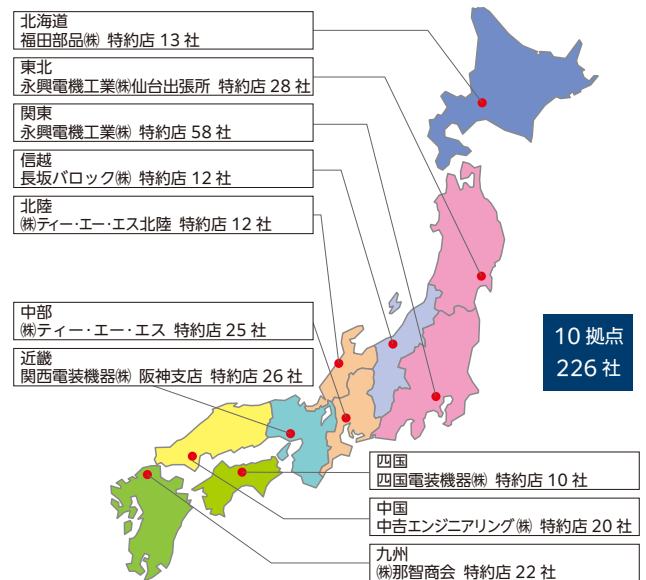
澤藤電機は、代理店・特約店様のネットワークを活用して、市販品、パーツ販売、市場情報収集、サービス体制構築などを行い、あらゆるシーンで代理店・特約店様とともに社会的な責任を全うするよう努めています。

コミュニケーション

2023 年度は、全国 10 拠点で会議を開催し、方針説明や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、講習会なども開催しました。

澤藤サービスネットワーク（2024 年 4 月 1 日現在）



仕入先様とともに（1）

公正性と透明性を確保し、信頼関係のもと相互の発展・向上をめざします。

調達の基本理念

澤藤電機は、取引のプロセスにおいてフェアであることを徹底し、最適な物品の調達を実行しています。そのために「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

私たちは

環境保全と環境負荷低減に努め、
市場ニーズに応える QCD（品質・コスト・供給）を追求します。

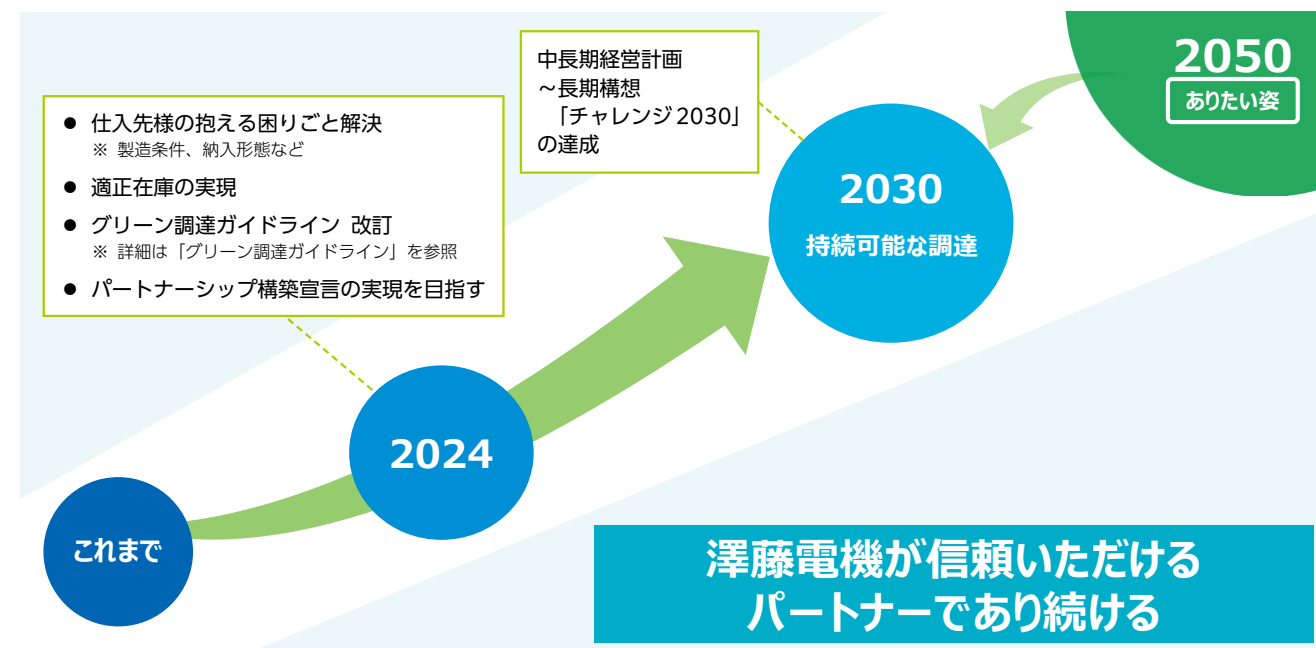
私たちは

国内外の諸法規を遵守し、
企業倫理に基づいた公正な取引を行い、
調達活動を通じて得た情報は厳格に管理します。

私たちは

すべての仕入先様・協力会社様に対して公平に窓口を開放し、
仕入先様・協力会社様との相互発展・信頼の構築に努めます。

取り組み内容



仕入先様とともに（2）

コンプライアンス遵守（適正取引）

■ 基本的な考え方

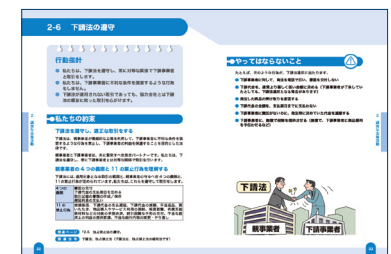
社会から信頼共感されるための調達基盤は、各国、地域の規格を遵守し、調達活動としては高い倫理観をもって公正・誠実に行動することと考えています。取引の透明性・公平性を高め、より信頼しあえる関係を築くことを目的として「仕入先様ホットライン」を設置しています。全てのビジネスパートナーが利用可能な通報窓口となります。また、各国、地域の規格の遵守はもちろん、調達部が公正・誠実に行動をするため、コンプライアンスハンドブックを活用し、適正取引の徹底に努めています。



仕入先様
ホットライン
外部通報窓口

■ 具体的な取り組み

- 各国の法令・条約の遵守
- 仕入先様ホットライン設置
- コンプライアンスハンドブックの活用
- 適正取引に向けた明示的な協議の推進および交渉記録の保存（業務のDX化）



コンプライアンスハンドブック
(独占禁止法、下請法等を網羅)
2024年4月発行

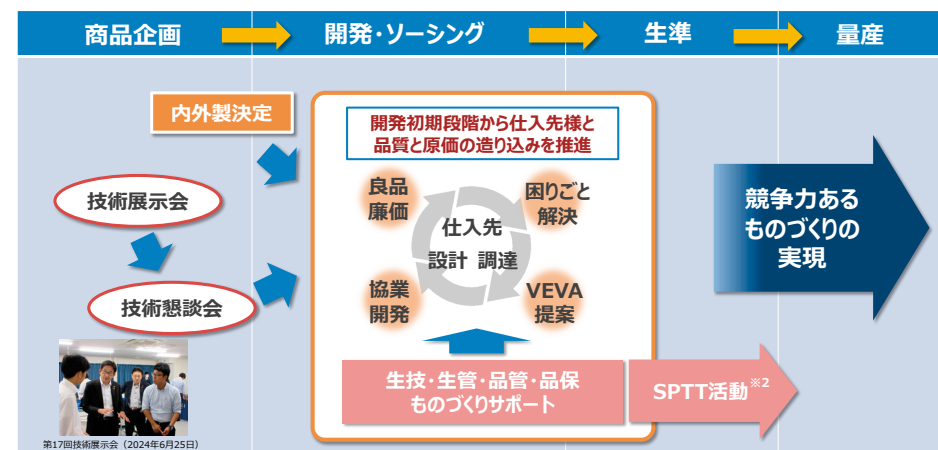
仕入先様と一体となった競争力あるものづくりをめざす

■ 基本的な考え方

お取引先様にご満足いただける性能や信頼性・耐久性などの品質の確保とコスト低減に努めるため、開発初期段階より仕入先様とともに品質・原価の造り込みを推進します。併せて、「仕入先様が抱える製造条件や納入形態などの困りごとを解決」し、環境に配慮したものづくりをめざします。また定期的に仕入先様と技術展示会・懇談会を実施、次世代の製品を支える原材料や生産技術を反映したたゆまぬ改善を行うことで、より一層の競争力強化に取り組んでいきます。

■ 具体的な取り組み

- 仕入先様を訪問し、現地現物で VA^{※1} 提案活動による原価の造り込み
- 小ロット多品種の強みを活かした最適なものづくり
- 仕入先様との技術展示会・懇談会により、電動システム製品および既存製品の技術力強化（下図）を推進



※1 VA
Value Analysis の略語で価値分析を指す。
製品やサービスのコストを削減しながら顧客に提供する価値を最大化するための戦略的アプローチ。

※2 SPTT 活動
Supplier Parts Tracking Team の略語。仕入先様へチームを派遣して、量産部品の生産準備を支援する活動。

持続可能な調達

■ 基本的な考え方

- グリーン調達ガイドライン
澤藤電機の中長期経営計画～長期構想「チャレンジ 2030」の策定に合わせ、「グリーン調達ガイドライン」を改訂しました。調達方針を明示し、環境マネジメントシステムの運用・構築、温室効果ガス排出量の削減に加え、人権尊重、適正な労働条件の徹底を仕入先様に共感、協力をしていただき、持続可能な調達の実現をめざします。

- 災害時初動マニュアル
人命を第一に考慮した「災害時初動マニュアル」では、従業員の安否確認、自然災害等で被災した仕入先様の支援、休日に自然災害等が発生した際の緊急対応をマニュアル化することで、災害に強い安定調達の実現をめざします。

■ 具体的な取り組み

- 環境マネジメントシステムの運用と継続
- 人権尊重・適正労働条件の徹底
- 自然災害等による被災仕入先様の支援
- 災害時初動マニュアルの改訂による減災対応

仕入先様とのコミュニケーション

■ 調達方針説明会

仕入先様各社との連携強化を目的に、調達方針説明会を開催しています。調達方針説明会では、調達方針の説明と、最重要課題である品質向上・原価改善についてご協力をお願いしています。さらに、前年度の生産活動にご貢献いただいた仕入先様への感謝の言葉を伝えています。仕入先様に会場へお越しいただく形で開催し、多くの仕入先様にご参加いただきました。

■ 澤藤電機協力会 秋季研修会

仕入先様との相互研鑽を目的に、秋季研修会を開催しています。秋季研修会では、社長による当社の近況説明や講師をお迎えしての講演会を行っています。2023 年度は仕入先様に会場へお越しいただき開催。講演会では黒川伊保子様を講師に迎え、「人生に効く脳科学～脳が創り出す男女のミゾ、人生の波～」と題してご講演いただきました。

■ 澤藤電機協力会 工場見学会

澤藤電機協力会会員会社の異業種交流を目的に、工場見学会と懇親会を実施しています。

2023 年度は 46 社の協力会会員様とパナソニックエコテクノロジーセンター様を訪問し、リサイクルの取り組み等のご説明をいただきました。

■ 品質支援活動（仕入先様）

仕入先様の品質安定化と品質向上を目的として、品質管理部が、仕入先様とともに品質向上活動に取り組んでいます。2023 年度も多くの仕入先様に参加していただき Web での連絡会を開催しました。仕入先様の品質支援と未然防止活動および不具合事例の情報展開を実施し、着実に品質向上の成果を上げています。



グリーン調達ガイドライン 改訂
2024 年 5 月 発行



災害時初動マニュアル 改訂
2024 年 発行



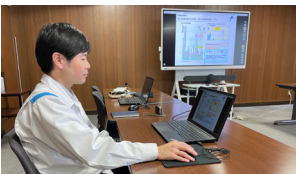
調達方針説明会 (2024年3月26日)



秋季研修会 (2023 年 11 月 29 日)



工場見学会 (2023 年 9 月 22 日)



仕入先様情報連絡会
(2024 年 4 月 24 日)

社員とともに（1）

社員一人ひとりの人格・個性を尊重し、職場の安全、社員の健康を守り、快適な職場環境を確保します。

快適職場の推進

働きやすい職場環境づくりは生産性・能率向上、社員モチベーション向上のために重要な活動であり、労使で取り組んでいます。2008 年度には、厚生労働大臣より快適職場推進企業に認定されました。認定後も、さらなる向上をめざして活動を行っています。



澤藤電機は、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いて職場環境の改善に取り組んでいます。その一環として定期的な巡視と点検の徹底により安全化を図り、快適職場づくりへの積極的な取り組みにより、安心して働ける職場をめざしています。

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 人財育成」「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。

人財育成については、OJT やマネジメント教育による管理能力強化およびコア人財の育成（キャリアパス、若手拔擢）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い、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、人財育成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 つのジャンルで人財育成に取り組んでいます。

■ 雇用の状況

直接部門、間接部門とも、大幅な雇用の変動はありませんでした。その中で、日々、業務効率化を遂行しています。

なお、働き方については、法令遵守を基本とし、正社員、有期雇用者ごとの就業規則を定め、労使委員会でチェック・フォローをしています。派遣社員については、厚生労働省の指針をふまえ、業務内容や契約期間などについて、当社と派遣会社で確認しながら適正な管理を行っています。

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、労働組合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

労働組合との円滑な労働協約の遵守を図るため、労使協議の場として労使協議会をはじめ、経営懇談会などの会議を定期的に開催して改善に努めています。各種労使委員会に加え労使による対話の場を設け、全員がイキイキと働くことができるよう進めていきます。

正社員の構成、平均年齢、平均勤続年数（各年度 3 月 31 日時点）

		2021年度		2022年度		2023年度	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性
社員構成 (名)	一 般	476	103	480	104	473	102
	管理者	147	3	138	4	144	5
平 均 年 齢		41歳7カ月	37歳1カ月	39歳2カ月	36歳9カ月	41歳8カ月	37歳6カ月
平 均 勤 続 年 数		18年5カ月	14年1カ月	18年7カ月	14年4カ月	18年9カ月	14年9カ月

澤藤電機の在籍者数(出向者除く)

有期雇用者、派遣社員の推移

(各年度 3 月 31 日時点)

年 度	2021	2022	2023
有期雇用者(名)	185	170	135
派 遣 社 員(名)	75	89	49



労使協議会の様子

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・啓発を部門ごとに毎年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。

人財育成

■ 基本的な考え方

澤藤電機は、人財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、それが企業の発展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、中堅社員研修、新任管理監督者研修、管理者候補を対象としたマネジメント研修、役員を交えた管理者、管理者候補を対象とした研修を実施しています。

また、各社員の自己啓発を促すために、各種通信教育、資格取得支援、講習会・セミナーなどの教育も実施しています。

従業員満足度調査

2017年度から従業員満足度調査を行い、調査結果をふまえた課題設定と施策を実施し、従業員の働きがいの向上をめざしています。調査結果により自社の強み弱みを客観的に把握することで、さらなる従業員満足度の向上・働きがいのある職場づくりに努めています。

■ 体育館リニューアル

従業員満足度の向上により、一人ひとりが職場での働きがい、過ごしやすさを、より一層高められるよう、さまざまな施策を実施しております。

従業員アンケートの要望をもとに、体育館のエントランス・トイレ・シャワールーム・更衣室のリニューアルを実施し、明るく快適な場所へ生まれ変わりました。今後も、よりよい職場環境を実現するために取り組んでまいります。



シャワールーム・更衣室のリニューアル

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・発想を大切にし、多様な人財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と考え、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年齢者の知識、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、障がい者雇用については、2023年度の当社の障がい者雇用率は2.1%となっています。

新卒採用活動、中途採用活動を実施し、生産現場でも障がいを持つ方が活躍しています。障がいを持つ方が安心して働ける職場環境整備を通じて、誰でも働ける職場づくりをめざしています。

■ 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。

● フレックスタイム勤務制度

自立的、効率的な働き方を支援するために、社員が計画的に始業、終業の時刻を決めることができる勤務制度です。

● 育児休業制度・育児短時間制度

育児を支援するために、一定の期間内、育児のための休業および所定内労働時間の短縮ができる制度です。

● 介護休業制度

介護の必要な家族のいる社員が、家族の介護負担軽減のために、一定の期間内休業できる制度です。

● ボランティア休業制度

国、地方公共団体などの社会福祉機関において、社員が社会奉仕活動をする場合に一定の期間内休業ができ、その活動を支援する制度です。

再雇用実績

年度	2021	2022	2023
再雇用者数(名)	12	14	8
再雇用率(%)	92.3	93.3	80.0

障がい者雇用実績

年度	2021	2022	2023
雇用率(%)	2.7	2.2	2.1

育児支援制度の適用実績

年度	2021	2022	2023
育児休業制度(名)	7	8	11
育児短時間制度(名)	12	14	12

安全・衛生委員長コメント

澤藤電機では「安全は全ての業務に優先する」を合言葉に、労働災害、交通事故、火災「ゼロ」に向けて全員参加で活動しています。

安全衛生委員は組合側 32 名、会社側 32 名で毎月委員会を開催し報告、議論の場を設けております。

全ての従業員が安全で安心して働ける職場を目指し、管理監督者は労働災害を未然に防ぐため、現場の声に耳をかたむけその要望を実現するための対話型巡視活動の導入、危険予知訓練により安全意識を高めることで不安全行動を防止する活動、さらに職場巡視により不安全状態の早期発見につながる仕組みや環境を構築しています。

澤藤電機労働衛生基本理念

＊安全は全ての業務に優先する＊
安全なくして企業の発展なし
ルールを守らずして安全なし
プロとしての自覚なくして安全なし



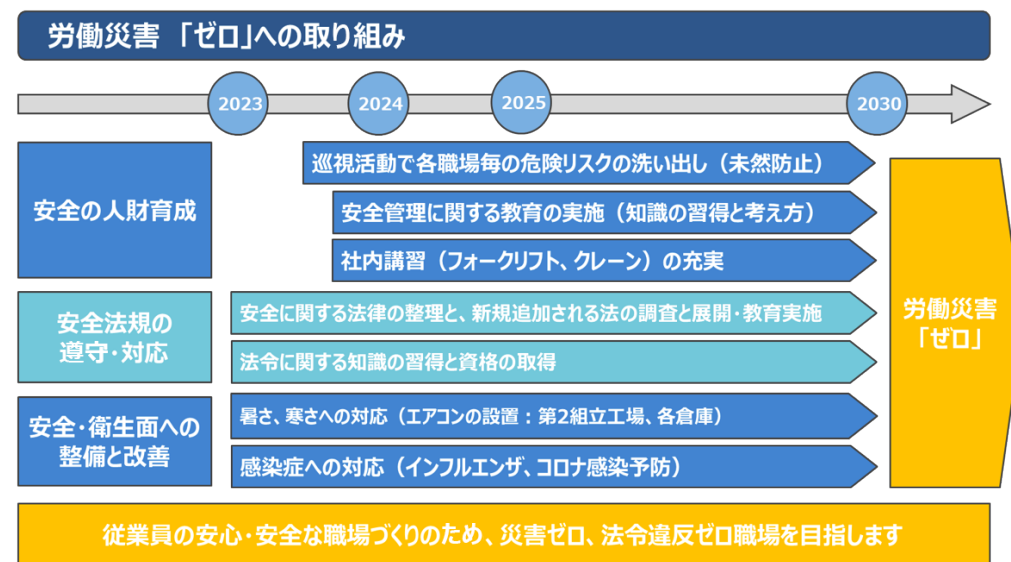
安全衛生委員長
執行役員

尾花 浩之

安全・衛生ロードマップ

2023 年度より澤藤電機の過去災害からデータを分析し、どのような災害が多く発生しているのかを層別して、不安全状態、不安全行動をなくす活動を推進してきました。

安全の人財育成・法の遵守・職場衛生面の整備と 3 本柱で推進し、労働災害ゼロ職場を目指して活動してまいります。



交通安全

交通安全講習会

例年、従業員を対象とし、所轄警察署の講師による交通安全講習会を実施しています。2021 年度・2022 年度は新型コロナウイルス感染防止として職場単位の教育を実施しましたが、2023 年度は食堂に集まっていたいただき開催いたしました。事故にあわない起こさないよう、交通ルールを守り事故のない会社生活を送れるよう、意識付け活動を継続的に取り組んでいます。

交通安全講習会 受講実績	年度	2021	2022	2023
	受講者数(名)	—	—	200
	受講率(%)	—	—	100.0

正社員・有期雇用者・子会社出向社員含む



交通安全講習会（2023 年度の様子）

運転適性検査の実施

毎年、運転シミュレータのキャラバンカーを県警察本部より派遣していただき、従業員に運転適性検査を行ってもらっています。運転シミュレータを使用して、「認知や反応」等の身体能力について検査を実施し、その結果で自身の運転時の注意点を把握するとともに、自分の運転の仕方を再確認してもらい安全運転の意識を高める活動をしています。また、結果を事務局で集計・分析し年代別等の特性などを把握して、今後の交通安全活動に生かしています。

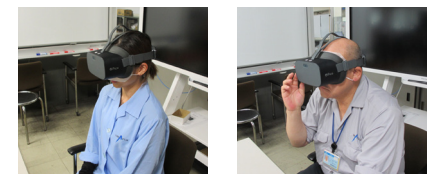


運転シミュレータ

安全重点活動

●【安全教育用 VR（バーチャルリアリティ）機器導入】

澤藤電機では前例のなかった VR（バーチャルリアリティ）機器を導入し、新しい安全教育のかたちを構築。説明を聞くだけの受動的な教育ではなく、体感型の能動的な教育で従業員の更なる安全意識の向上に寄与。



安全教育用 VR（バーチャルリアリティ）機器の体験の様子

●【人車分離】荷役作業場の整備

フォークリフトと作業者の接触事故を未然に防ぐために、フォークリフト作業と人が同じ場所で同時に作業をしないためのルールづくりに取り組みました。また、月に 1 回の巡視を実施し、ルールの遵守状況の確認や、危険箇所の撲滅のための取り組みを実施しています。



荷役作業場の
巡視の様子

●【安全巡視】対話型巡視活動の導入

自職場から災害を出さないために、管理者が巡視をしながら作業者と対話をし、コミュニケーションを取りながら改善に取り組む活動を取り入れました。



対話型巡視活動
の様子

●【重量物の取り扱い】ルールの整備と教育

重量物による災害は重大な災害につながる可能性が高いことから、法的免許の他に、社内教育を受けた作業者のみが操作できる「使用許可制度」を新たに設けました。

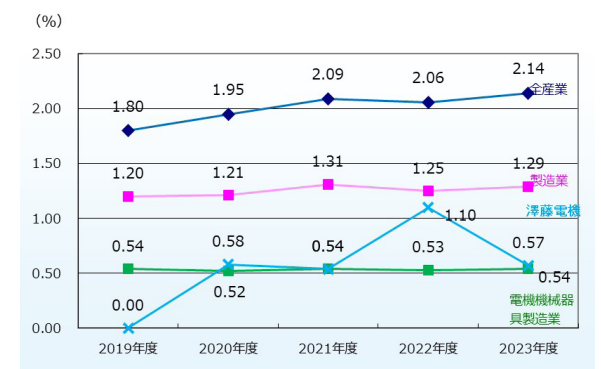


重量物の取り扱いの
教育の様子

労働災害度数率

2023 年度における労働災害度数率（休業）はグラフの通りでした。発生させてしまった災害に対しては不安全状態、不安全行動、管理的要素に分け要因を追求して対策を行い、『災害は出さない』を合言葉に活動しています。

$$\text{休業度数率} = \frac{\text{休業災害件数}}{\text{延べ労働時間}} \times 100 \text{ 万}$$



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、全社で健康に配慮した取り組みを行っています。

● 健康管理

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、従来より実施している産業医の保健指導に加え、健康保険組合から派遣される管理栄養士による特定保健指導を実施しています。特定保健指導の対象となった人は、各自目標を設定して生活習慣の改善に取り組んでいます。

また、社員食堂においては、委託会社の管理栄養士と当社看護師が献立表についての打ち合わせを実施し、栄養バランスを考慮した通常メニューに加え、おいしくてカロリー減のヘルシーメニューも毎日提供しています。

● 過重労働の抑制

澤藤電機では、健康確保のため、管理監督者を含む全ての社員を対象に労働時間の見える化を推進しており、厚生労働省の基準超過が認められる場合は、産業医による保健指導等の健康管理措置を講じています。また、労働時間の適正化について管理者への徹底を図るとともに、社員の健康管理措置の実施状況を経営層に報告し、情報を共有し、対策を講じることで、過重労働の抑制に努めております。

● 疾病予防の取り組み

疾病予防の取り組みとして、社内報に各種がん検診についてのアドバイスや、ストレス解消法の紹介、歯周病チェックなどを連続で掲載し、啓発に努めています。また、医務室では看護師による相談受付や、自動血圧計を設置していつでも血圧測定ができるようにしています。

● 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・食堂に加え、工場内についても終日全面禁煙とし、建屋外に喫煙場所を設置し分煙化を実施しています。

● メンタルヘルス研修

メンタルヘルスケア指針に基づいて、2023 年度は合計 16 回に分けてメンタルヘルス研修を全従業員向けに開催しました。全従業員向けでの開催は、2018 年度以来 5 年振りでした。2023 年度は、一般社団法人日本産業カウンセラー協会の山口佳子先生をお迎えし、「職場のハラスメント」について 2 時間にわたって研修を行いました。前半は先生による講義、後半はグループワークを実施しました。グループワークでは、職場のハラスメントに関する事例検討を行い、従業員は活発な意見を交わしました。

メンタルヘルス研修
(2023 年度の様子)

● 暑気対策の取り組み

暑気対策の一環として、社員への啓発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。セミナーには 43 名が出席し、暑熱順化（カラダが暑さに慣れる）の重要性や効率的な水分補給方法、熱中症の予防方法、食事と熱中症との関係、発症時の応急処置等を中心にお話しいただきました。また、夏季限定の対策として生産スタッフへスポーツドリンクの配布、スポーツドリンクの購入価格を一部会社負担するなどを

熱中症予防対策セミナー
(2023 年度の様子)

健康診断受診実績

年 度	2021	2022	2023
受 診 者 数(名)	913	890	885
受 診 率(%)	100.0	100.0	100.0

(出向者を除く)

受講実績

年 度	2021	2022	2023
受 講 者 数(名)	—	—	923



受講実績

年 度	2021	2022	2023
受 講 者 数(名)	—	—	43



ステークホルダーとの対話

澤藤電機では、お客様、地域社会、株主・投資家様、代理店・特約店様、仕入先様、社員などさまざまなステークホルダーとの対話を重ね、より良いパートナーシップを築いていきます。

定時株主総会開催

株主総会では、事業の状況、報告事業等について会社側から株主様に丁寧な説明がなされ、次いで決議事項の審議がなされました。会社が提出した全議案について、採決の結果、原案通り承認可決され、閉会いたしました。

地域住民との対話

地域社会と会社との関係を良好に保ち、かつ会社に対する理解を深めていただくために、近隣の地区役員の方々と情報交換会を定期的を実施し、近隣からのご要望、ご意見に対して迅速に対応できるよう連携をとっています。



地区役員の方々と
情報交換会

※ 新型コロナウイルス感染
拡大防止のため、状況に
応じ開催可否を判断しな
がら実施いたしました

福祉施設の皆様との交流

地域社会の社会貢献活動の一環として、会社と労働組合が合同で近隣の福祉施設 6 か所をクリスマス訪問いたしました。社員からのカンパ金でクリスマスケーキとお菓子のプレゼントをお渡ししてきました。新型コロナウイルスが第 5 類になったことで、福祉施設の皆さんと歌を歌ったり、直接お話しすることができました。施設の方は澤藤サンタを毎年楽しみにしてくださっているとのことで、訪問を大変喜んでいただけました。



福祉施設の皆様との交流会 (2023 年 12 月 6 日)

第 7 回 サワフジ小集団活動 改善事例全社大会

開催日時

2023 年 11 月 10 日 (金)
14:15－16:30

開催場所

101 号室 + オンライン
のハイブリッド開催

各ブロック（技能ブロックを除く）から選抜された優秀事例 6 サークルの発表を行い、最優秀サークルを決定しました。開会挨拶では、社長より『澤藤電機が目指していることは、会社で働く皆が、豊かで幸せな生活を実現することである。QC サークル活動を通じて、真剣に考え・改善し・解決する、ということがその第一歩である』とのお言葉をいただきました。また総評では、推進委員長より「自信を持って声も大きく元気よく発表されており大変良かった」というお言葉の後、1 サークルずつコメントをいただきました。澤藤電機はこの小集団活動を通じ、改善意識を高め、ムダ・ムラ・ムリをなくすサステナブル経営を今後も続けます。



会場風景



集合写真
(前列左から 3 人目：社長、4 人目：推進委員長)

企業価値向上、業務効率化工場へのロードマップ

従業員は澤藤電機にとって最大の資産です。従業員の幸せが企業価値を高める重要な要素と考えております。
社員一人ひとりが心身ともに健康で安心してチャレンジできる、能力を発揮できることで、
従業員と澤藤電機がともに成長する環境と風土作りに取り組んでおります。

成長への意志・意欲のある人財の能力を高めるために、積極的に人財に投資していきます。
次の3つを軸に人財能力開発を行っています。

1. 健康の重視

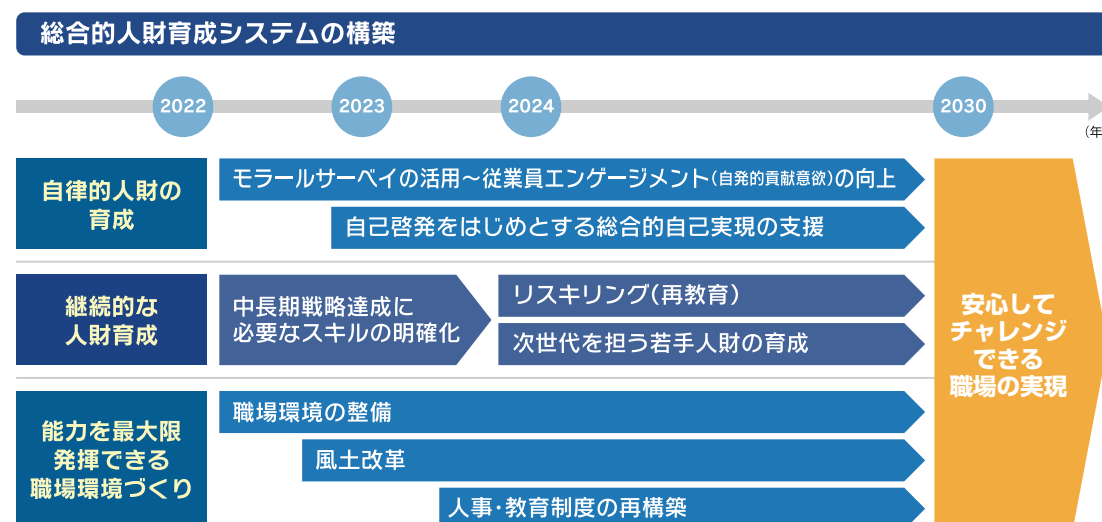
従業員の心身の健康をサポートし、エンゲージメントを高めるために積極的な取り組みを行っています。

2. 能力開花の促進

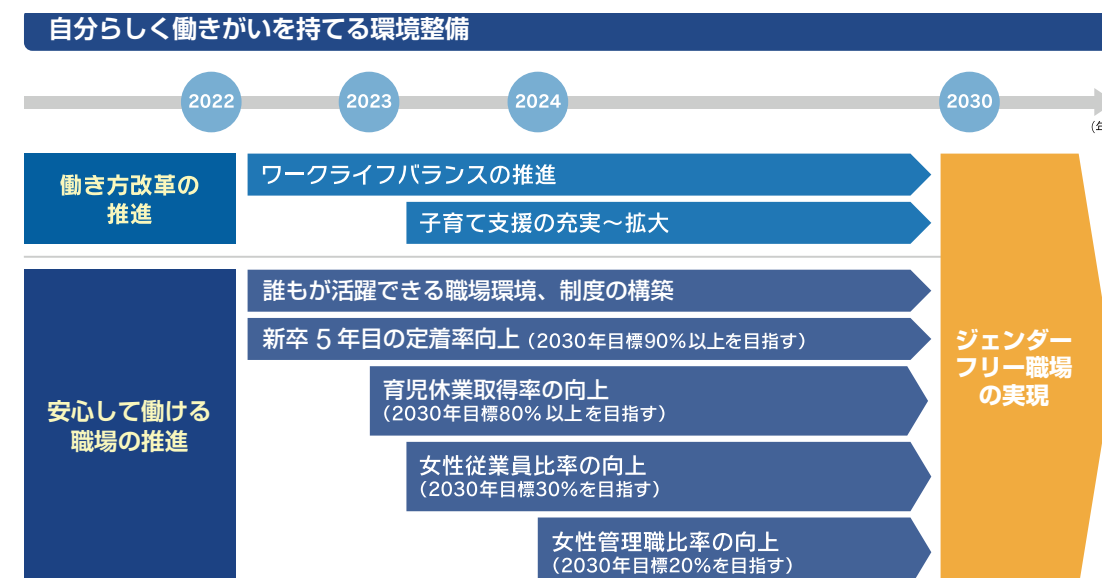
各従業員の能力を最大限に引き出すため、総合的人財育成システムを構築していきます。

3. とともに成長する環境の構築

従業員との信頼・協力関係を作り、従業員と会社がともに成長できる風土を作っています。



多様性を認め合い、すべての従業員が働きがいを持ち、働きやすさを感じられる環境を構築することを目指していきます。



食堂リニューアル



出入口を自動ドア化



手洗い場を設置(温水機能追加)



テーブルの入れ替え

4月OPEN



南側の部屋を3部屋化



西側に「おひとり様席」を設置



担当者からのコメント

食事をとってリフレッシュする憩いの場になってもらいたいという思いで、食堂のリニューアルをいたしました。



駐車場リニューアル

2023年10月から開始した一期工事(第一駐車場、第二駐車場、旧グラウンドの3か所)が完了し、4月15日(月)から全面利用が可能となりました。今回のリニューアル工事では、従業員の皆さんがより使いやすくなるように1台あたりの駐車スペースや道幅を拡大いたしました。

また、全面利用開始に先立ち、一期工事が無事完了できた感謝の気持ちと今後の安全を祈るため、竣工式を執り行いました。引き続き、二期工事(第三駐車場、事務棟周囲他)を実施いたします。



総務部 齊藤 樹



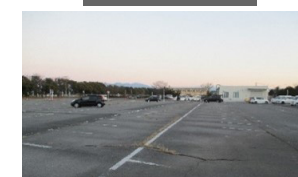
担当者からのコメント

構内交通事故をなくしたいという思いで、駐車場のリニューアルを推進しております。引き続き、安心・安全で働きやすい環境改善に努めます。



竣工式の様子

リニューアル前



リニューアル後



社会パフォーマンスデータ（1）

有期雇用者、派遣社員の推移

項目	単位	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
有期雇用者	名	187	196	185	170	135
派遣社員	名	44	57	75	89	49

再雇用実績

項目	単位	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
再雇用者数	名	21	20	12	14	8
再雇用率	%	80.7	83.3	92.3	93.3	80

障がい者雇用実績

項目	単位	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
雇用率	%	2.2	2.6	2.7	2.2	2.1

交通安全講習会受講実績

項目	単位	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
受講者数	名	892	999	—	—	200
受講率	%	88.8	99.5	—	—	100.0

健康診断受診実績

項目	単位	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
受診者数	名	880	875	913	890	885
受診率	%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

メンタルヘルス受講実績

項目	単位	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
受講者数	名	109	—	—	—	923

熱中症予防対策セミナー受講実績

項目	単位	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
受講者数	名	133	—	—	—	43

日本赤十字社への献血協力

項目	単位	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
献血者数	名	99	81	87	105	83

※ 集計数値は、各年度 3 月 31 日時点に基づく

社会パフォーマンスデータ（2）

正社員の構成、平均年齢、平均勤続年数

項目		単位	2019 年度		2020 年度		2021 年度		2022 年度		2023 年度	
			男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
社員構成	一般	名	486	95	477	97	476	103	480	104	473	102
	管理者	名	134	1	139	1	147	3	138	4	144	5
平均年齢		歳・月	42歳3ヵ月	38歳9ヵ月	41歳8ヵ月	37歳1ヵ月	41歳7ヵ月	37歳1ヵ月	39歳2ヵ月	36歳9ヵ月	41歳8ヵ月	37歳6ヵ月
平均勤続年数		年・月	19年7ヵ月	16年8ヵ月	18年6ヵ月	14年4ヵ月	18年5ヵ月	14年1ヵ月	18年7ヵ月	14年4ヵ月	18年9ヵ月	14年9ヵ月

女性従業員比率

項目	単位	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
女性従業員比率	%	15.4	15.9	17.0	17.4	17.0

女性管理職比率

項目	単位	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
女性管理職比率	%	0.7	0.7	2.0	2.8	3.4

新卒 5 年目の定着率

項目	単位	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
新卒 5 年目の定着率	%	92.4	96.0	97.0	88.3	85.0

育児休業取得率

項目	単位	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
男性育児休業取得率	%	0.0	6.3	42.8	41.7	35.7
女性育児休業取得率	%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
育児休業取得率	%	21.0	63.0	50.0	53.3	61.1

育児支援制度の適用実績

項目	単位	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
育児休業制度	名	6	5	7	8	11
育児短時間制度	名	11	12	12	14	12

※ 集計数値は、各年度 3 月 31 日時点に基づく