

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。

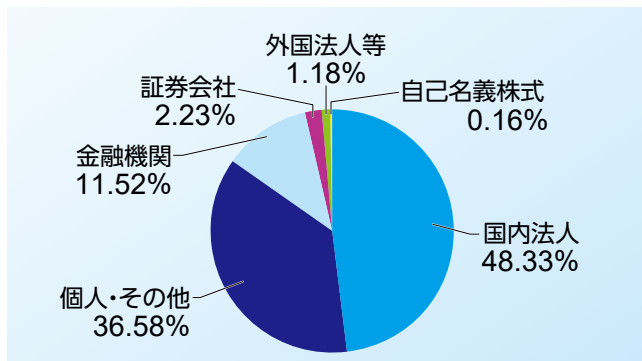
IR (Investor Relations) 活動の一環として、決算発表時に公表している資料とは別に、当社の活動について幅広くご理解いただけるように、当社の環境活動や新製品などのトピックスを掲載した株主通信を株主様にご送付させていただきます。

最新の決算短信、株主総会参考資料、IR カレンダー、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。

■ 大株主[上位 10 位] (2023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
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	148	3.44
澤藤電機従業員持株会	147	3.42
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
SMBC 日興証券株式会社	61	1.43
三井住友信託銀行株式会社	60	1.39
柴田 弘子	40	0.95

■ 所有者別株式分布状況(2023年3月31日現在)



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

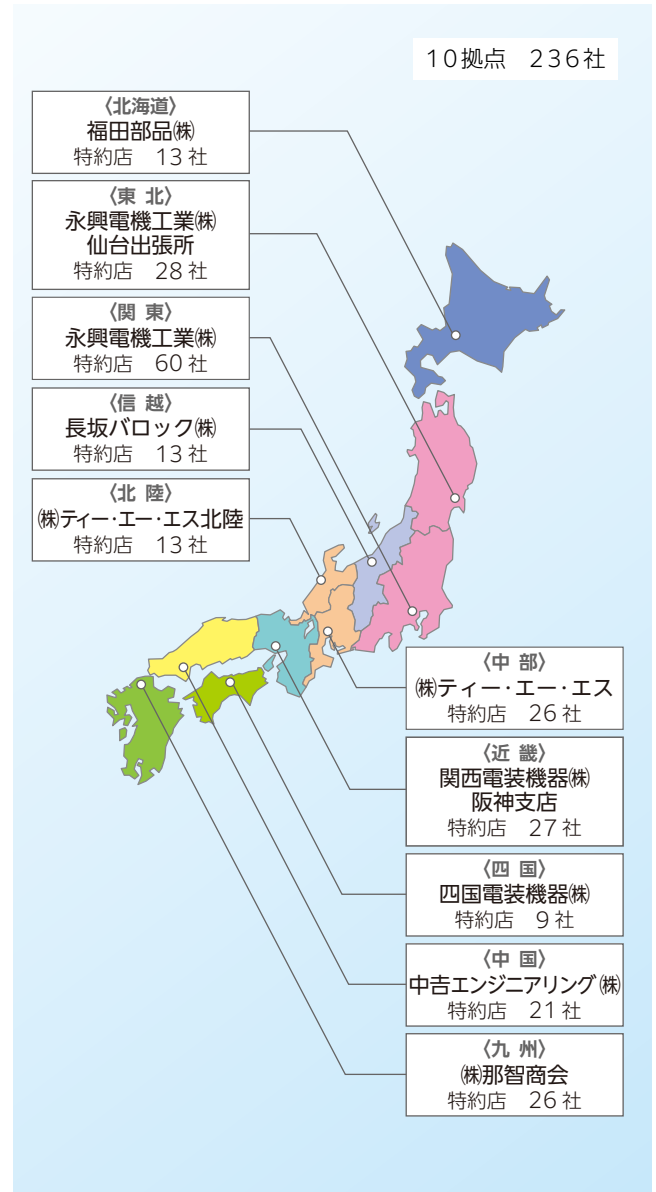
澤藤電機は、代理店・特約店様のネットワークを活用して、市販品、パーツ販売、市場情報収集、サービス体制構築などを行い、あらゆるシーンで代理店・特約店様とともに社会的な責任を全うするよう努めています。

コミュニケーション

2022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(2023年4月1日現在)



仕入先様とともに

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

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

仕入先CSRガイドライン

CSRの取り組みは、仕入先様と連携した取り組みが重要であることから、ISO26000の中核主題である「人権」、「労働」などの項目を含んだ「仕入先CSRガイドライン」を策定し、2012年6月に仕入先様へ配布いたしました。また、自主点検シートによる自主点検も実施中です。

グリーン調達ガイドライン

国内、海外を含む仕入先様へ、2017年5月に「澤藤グリーン調達ガイドライン」を配布いたしました。

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

■ 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おります。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。

2022年度は3年ぶりに仕入先様に会場へお越しただく形で開催し、多くの仕入先様にご参加いただきました。



調達方針説明会(2023年3月28日)

■ 澤藤電機協働会 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。

2022年度は3年ぶりに仕入先様に会場へお越しただく形で開催。講演会では元刑事の佐々木成三様を講師に迎え、「刑事力コミュニケーション～信頼を得て優位に立てる術～」と題してご講演いただきました。また、井上社長より当社の近況についてご説明いたしました。



秋季研修会(2022年11月24日)

■ 澤藤電機協働会 工場見学会

澤藤電機協働会会員企業の中堅社員の異業種交流を目的に、工場見学会と懇親会を実施しております。

2022年度は新型コロナウイルス感染拡大防止のため、2021年度に続いて開催を中止いたしました。



工場見学会(2019年度の様子)

■ 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。

2022年度もコロナ禍に対応したWebでの説明会を開催しました。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。



仕入先様情報連絡会(2023年4月26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・効率向上、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。

■ 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)

	2020年度		2021年度		2022年度	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
社員構成(名)						
一般	477	97	476	103	480	104
管理者	139	1	147	3	138	4
平均年齢	41歳8カ月	37歳1カ月	41歳7カ月	37歳1カ月	39歳2カ月	36歳9カ月
平均勤続年数	18年6カ月	14年4カ月	18年5カ月	14年1カ月	18年7カ月	14年4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	2020	2021	2022
有期雇用者(名)	196	185	170
派遣社員(名)	57	75	89

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。

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、法令に則った健全な職場環境を確保しています。



労使協議会の様子

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。

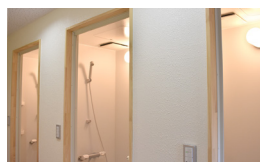
また、各社員の自己啓発を促すために、各種通信教育、資格取得支援、講習会・セミナーなどの教育も実施しています。

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、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。



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、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、2022年度の当社の障がい者雇用率は2.21%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。

再雇用実績

年度	2020	2021	2022
再雇用者数(名)	20	12	14
再雇用率(%)	83.3	92.3	93.3

障がい者雇用実績

年度	2020	2021	2022
雇用率(%)	2.61	2.70	2.21

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。

育児支援制度の適用実績

年度	2020	2021	2022
育児休業制度(名)	5	7	8
育児短時間制度(名)	12	12	14