



# Sustainability Report 2023

サステナビリティレポート



## 目次

*Chapter1:*

### アウトライン・ビジョン

- P1 経営理念/事業概要
- P2 沿革

*Chapter2:*

### サステナビリティ経営

- P3 トップメッセージ

*Chapter3:*

### サステナビリティ推進とガバナンス

- P5 サステナビリティ
- P6 マテリアリティ
- P7 環境
- P11 社会
- P15 特集 従業員座談会
- P17 ガバナンス
- P21 社会貢献

*Chapter4:*

### データセクション

- P22 データハイライト

▶ 経営理念

社是

創造と革新  
Creation & Innovation

当社グループは、常に「創造と革新」の実践を通じて（電子事業に係わり）わが国産業の発展に寄与することを心がけると共にすべての法律を遵守し、社会との調和をはかりつつ、顧客のニーズに合致する商品とサービスの提供に努め、顧客の心を打つ満足を追求し、顧客から最も支持され、信頼される企業として、また、健全な成果と透明な企業経営により、株主の理解と共感をえられる企業となることを経営の基本方針とする。

▶ 事業概要

グローセルグループは、自動車関連製品を扱う「オートモーティブ領域」、精密機器などの「インダストリアル／コンシューマ領域」、そしてメーカ開発機能を生かし自社開発した超小型ひずみセンサ「STREAL領域」の3つの事業領域で、社会を革新に導く最先端技術を提供しています。

グローセルの事業の流れ

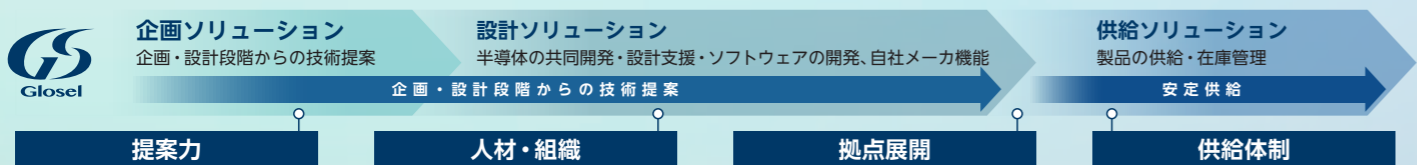


事業領域

<p><b>AUTOMOTIVE</b> オートモーティブ</p> <p>ルネサスエレクトロニクス製品を主軸に、自動車業界における技術パートナーとして、お客様とともに技術開発に取り組んでいます。</p>	<p><b>INDUSTRIAL/CONSUMER</b> インダストリアル／コンシューマ</p> <p>半導体製造装置をはじめとした産業機器や、プリンタなどのオフィス機器分野を中心に、多様なモノづくりの現場を支えています。</p>	<p><b>STREAL</b> ストリアル</p> <p>商社機能のほかメーカとしての機能を併せ持つグローセルでは、超小型ひずみセンサ「STREAL」を自社開発・提供しています。</p>
---	--	--

グローセルの特徴・強み

提案力、技術サポート・ソフトウェア開発サポートを背景に付加価値をワンストップでお届けいたします。



企業行動の拠り所

1. 〈顧客とともに〉  
顧客（取引先）との相互信頼の構築を図り、良きパートナーシップで連携をし、誠心、誠意、目標に向かって互恵の努力を続けます。
2. 〈社会とともに〉  
すべての法律を遵守し、社会との調和を図りつつ、常に社会とともに進む企業であることを宣言します。
3. 〈株主とともに〉  
質の伴った利益ある成長を通じ、健全な成果と透明な企業経営により、株主の理解と共感をえられる活動に努めます。
4. 〈社員とともに〉  
社員一人ひとりが、社会人として期待されている事柄を自覚し、お互いに同僚を重んじ、人の意見に耳を傾け、企業への参画と貢献の意識をもって、その能力の限らない成長と飛躍へとつなげる取り組みに努力することを応援し、公正に評価をします。そして、社員のゆとりと豊かさの充実に努め、ともに成長をして行くことを目指します。
5. 〈環境とともに〉  
人の健康と自然の営みを大切に、地球環境の向上に積極的に取り組み、持続可能な社会の継続的発展に貢献します。

沿革

▶ グローセルのあゆみ

グローセルグループは、1954年に半導体技術商社として設立し、商社機能のほか営業技術・設計開発部門を有する提案力と技術力を強みとする技術商社です。技術革新の激しいエレクトロニクス業界、多様化・高度化する社会の中核を担うべく社是であります「創造と革新」を追求し、新たな事業や革新的なイノベーションを創出することで業容を拡大、世界のものづくりを支えてきました。

<p><b>1954年12月</b> 主に通信機器用の電子部品の販売を目的とし、福島電気工業株式会社を東京都千代田区に設立。</p>	<p><b>2008年4月</b> 海外現地法人 EASTON ELECTRONICS (THAILAND) CO.,LTD. (現:GLOSEL ELECTRONICS (THAILAND) CO.,LTD.) (連結子会社) を設立。</p>
<p><b>1955年7月</b> 株式会社日立製作所と特約店契約を締結。</p>	<p><b>2009年3月</b> 本社を東京都中央区から東京都千代田区へ移転。</p>
<p><b>1959年6月</b> 半導体の販売を開始。</p>	<p><b>2009年3月</b> ISO9001認証取得（技術本部）。</p>
<p><b>1968年11月</b> 本社を東京都千代田区から東京都中央区へ移転。</p>	<p><b>2009年4月</b> 株式会社ルネサスデバイス販売と合併し株式会社ルネサスイーストンに商号変更。</p>
<p><b>1984年10月</b> 商号を株式会社イーストンエレクトロニクスに改称。</p>	<p><b>2009年10月</b> 株式会社ルネサステクノロジ（現・ルネサスエレクトロニクス株式会社）製品に関し取引先8社と特約店契約を締結。</p>
<p><b>1994年9月</b> 日本証券業協会に店頭登録。</p>	<p><b>2012年1月</b> 海外現地法人販売会社 RENESAS EASTON AMERICA INC. (現:GLOSEL AMERICA INC.) (連結子会社) を設立。</p>
<p><b>1996年3月</b> 新株発行（1,200,000株）し、資本金34億3,310万円となる。</p>	<p><b>2014年2月</b> 東京証券取引所JASDAQ市場から二部市場に市場変更。</p>
<p><b>1998年10月</b> 物流子会社 株式会社イーストンワークス（連結子会社）を設立。</p>	<p><b>2014年9月</b> 東京証券取引所市場第二部から市場第一部に市場変更。</p>
<p><b>2001年8月</b> 海外現地法人 HONG KONG EASTON LTD. (現:GLOSEL HONG KONG LTD.) (連結子会社) を設立。</p>	<p><b>2015年3月</b> 新株発行（2,497,600株）し、資本金50億4,267万円となる。</p>
<p><b>2002年10月</b> 大倉商工株式会社と電子営業部門の譲受け契約を締結。</p>	<p><b>2018年4月</b> 半導体ひずみセンサ「STREAL/ストリアル (R)」の製造・販売を開始。</p>
<p><b>2003年2月</b> 海外現地法人 EASTON ELECTRONICS (S) PTE.LTD. (現:GLOSEL ELECTRONICS SINGAPORE PTE.LTD.) (連結子会社) を設立。</p>	<p><b>2019年7月</b> 株式会社グローセルに商号変更。</p>
<p><b>2003年4月</b> 株式会社ルネサス販売（現・ルネサスエレクトロニクス株式会社）と特約店契約を締結。</p>	<p><b>2021年5月</b> 広州に上海現地法人の支店 GLOSEL SHANGHAI TRADING CO.,LTD. GUANGZHOU BRANCHを設立。</p>
<p><b>2004年7月</b> 海外現地法人 TAIWAN EASTON CO.,LTD. (現:GLOSEL TAIWAN CO.,LTD.) (連結子会社) を設立。</p>	<p><b>2022年4月</b> 東京証券取引所の市場区分の見直しにより、市場第一部からプライム市場へ移行。</p>
<p><b>2004年9月</b> ISO14001の認証を取得。</p>	<p><b>2023年2月</b> 新株発行（3,100,000株）し、資本金56億447万円となる。</p>
<p><b>2004年12月</b> 株式会社ジャスダック証券取引所に株式を上場。</p>	
<p><b>2005年10月</b> 海外現地法人 EASTON (SHANGHAI) TRADING CO., LTD. (現:GLOSEL SHANGHAI TRADING CO.,LTD.) (連結子会社) を設立。</p>	



1 アウトライン・ビジョン

2 サステナビリティ経営

3 サステナビリティ推進とガバナンス

4 データセクション

トップメッセージ

全てのステークホルダーの期待と信頼に応え、  
企業価値の向上と持続可能な社会実現へ  
貢献できるよう取り組んで参ります。

取締役社長

上野 武史



Q1 市場環境の見通しについて

2023年の半導体市場は変動の大きいメモリだけでなくマイコンやロジックなどもマイナス成長が予想されるなど調整局面が続いております。一方で部材不足の解消による自動車生産の回復が見込まれること、また調整局面も底が見えてきているのでグローバルで言う下期(10月~)以降はある程度景況感も改善してくるのではないかと考えております。

Q2 競争優位性をさらに高めるための課題と施策

ご指摘の通りルネサス、H&CSB、STREALと優れた商材を幅広く取り揃えていることはグローバルの競争優位性の一つであります。加えて技術力の優位性を活かした『ソリューション提案力』、『サプライチェーンマネジメント』でのノウハウ・優位性、強固な財務基盤といった半導体商社としての機能こそが強みであると考えております。

競争優位性を今後さらに高めるべく、人材育成や研究開発の推進、ラインカード拡充を図ってまいります。

Q3 サステナビリティ経営への課題と取り組み

グローバルグループは、環境・社会・ガバナンス(ESG)や持続可能な開発目標(SDGs)等、サステナビリティの重要性が高まる中で多様なステークホルダーに配慮した責任ある事業活動を推進するため、「事業継続へのインパクト」、「ステークホルダーの視点」の両面を考慮した持続的に成長するための4つの重要課題「マテリアリティ」を特定しました。

4つの重要課題「マテリアリティ」毎にワーキンググループを設置し、推進リーダーの下で課題解決のための取り組みを進めています。それぞれの課題に対する、具体的な方針や目標、取り組み内容については、マテリアリティアクションプランとして整理し、サステナビリティ委員会が目標達成に向けた進捗管理を行っています。

①「環境経営の推進で健やかに」は、カーボンニュートラル達成に向けた取り組みです。地球環境に配慮したサステナブルな社会の実現を目指し、再生可能エネルギーの導入や循環型社会への対応を推進しています。22年度の成果としては、グローバルグループ物流子会社に太陽光発電施設を設置しました。

②「革新的な技術で生活を豊かに」は、優れた製品と技術の提供による社会課題解決への取り組みです。環境配慮製品(省電力半導体や電子部品等)の提供を通じた脱炭素化への貢献や、最先端半導体製品の提供と開発支援による安全安心な社会の実現を目指し推進しています。自動運転、電動化、脱炭素化、安全支援(ADAS)の実現に向けた積極的な技術提案等の取り組みを続けています。

③「多様な人材の活躍で活力ある組織に」は、ダイバーシティ&インクルージョンの推進に向けた取り組みです。多様な個性と価値観をもつ人材を尊重し、主体性を持って新たな価値やイノベーションを生む人材を育成していきます。また、働き方改革を継続し、誰もが働きがいのある職場環境の実現を目指します。22年度も4年連続で健康経営優良法人に認定されました。

④「コーポレートガバナンスの実践で強固な企業体質に」は、コーポレートガバナンス体制の充実とコンプライアンス徹底の推進に向けた取り組みです。社会から信頼される企業として全社員が高い倫理観をもった行動を実践しています。最後に、グローバルグループは、サステナビリティを重視した経営を継続して推進していきます。様々なステークホルダーの期待と信頼に応え、グローバルグループの経営理念に掲げている「創造と革新」を推進すべく、企業価値向上と社会課題解決への貢献を目指します。

Q4 気候関連リスクと機会に関する  
情報開示の取り組みの状況

グローバルグループは気候変動への対応と持続可能な企業価値向上の観点から、TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)の推奨する気候関連財務情報開示の枠組みに積極的に取り組んでいます。2022年11月にTCFD提言への賛同を表明しました。

2022年4月に設置した「サステナビリティ委員会」では、取締役会が監督・指示するガバナンス体制のもとで、気候変動対策の方針決定や実行を指示しています。サステナビリティ委員会の傘下には、環境WG、技術WG、人材WG、ガバナンスWGの4つのワーキンググループを設置しています。環境WGは、カーボンニュートラル達成に向けた取り組みの企画・推進をミッションとし、定例会議を定期的に開催しています。

次に、グローバルグループは気候関連リスクと機会を定期的に評価しています。主要なリスクとして、移行リスク(政策・法規制、技術、市場、評判)、物理リスク(急性)を特定し、それぞれのリスク要因から生じる影響や対策を明確にしました。また、気候変動によって生じる機会(製品とサービス、新規ビジネス創出)も積極的に捉え、これらを戦略の柱として展開しています。

リスク管理については、リスクの兆候、発見時の早期対応と迅速な是正措置を行うため「リスク管理委員会」を設置しています。気候関連リスクを含む全てのリスクについては、「リスク管理委員会」にて取締役、執行役員、本部長相当職に対し年2回、および「サステナビリティ委員会」として経営会議、取締役会に対し半期に1回、評価、審議し、報告を行っています。

最後に、指標と目標については中期経営計画「プロジェクト“S”」(基本戦略)やグローバルグループマテリアリティへの取り組みの中で進捗管理を行っています。特に、温室効果ガスの排出量削減目標については、2050年カーボンニュートラル、2030年については、マーケット基準のScope1とScope2の合計で、2022年3月期を基準として50%以上の削減目標を設定しました。

以上の取り組みを通じて、グローバルグループは気候変動問題への対応を強化し、引き続き、徹底した省エネ活動や再生可能エネルギーの積極的な活用を推進します。更に、サプライチェーンにおける社会や環境への悪影響軽減とともに、グローバルグループの持つ技術力や製品、サービスなどを活用し、気候変動の課題に対し具体的な対策を講じていきます。今後も、TCFDに基づく開示や気候変動対策の推進を通じて、企業価値の向上とステークホルダーの期待に応える姿勢を継続し、持続可能な社会の実現に取り組んでまいります。

Q5 中期経営計画「プロジェクト“S”」の  
進捗状況や手応え

22年度実績・23年度予算はそれぞれ当初計画を上回る利益水準となっています。増資などの影響でROE・ROAIについては当初計画を下回っておりますが、成長分野へのシステムソリューション提案によるワンストップ・ソリューションを加速させ、追い上げを考えております。

コロナ禍で実証実験のペースが遅くなってしまったことなどから一部案件の後倒し等の要因があり、多少の増減は考えられるものの、「プロジェクト“S”」完遂により高収益体制を構築し26年度売上高1,000億円、営業利益率3%、ROE8%に向けた持続的発展を目指してまいります。

Q6 上野社長が思い描く貴社の今後の成長ビジョン

従業員に対しては自由闊達で元気で明るく風通しの良い企業風土を確立したいと常に話しております。

「プロジェクト“S”」の完遂により、更なる企業価値向上を実現出来、持続的な成長と発展可能な企業となり、お客様・仕入れ先・株主・地域社会・社員といったすべてのステークホルダーの満足を実現させてまいります。

サステナビリティ

▶ サステナビリティ

サステナビリティ基本方針

グローセルグループは、「創造と革新」の経営理念のもと、わが国産業の発展に寄与することを心がけるとともにすべての法律を遵守し、社会との調和をはかりつつ、お客様の心を打つ満足を目指し、最も信頼される企業として、事業活動を通じ「持続可能な社会の実現」と「持続的な成長の実現」の両立を目指してまいります。

その取り組みにあたっては、お客様、株主、従業員、地域社会との共生など全てのステークホルダーから信頼を得られるよう企業価値の向上を目指し、社会課題の解決に取り組むことで持続可能な社会の実現に貢献を果たしてまいります。

■ サステナビリティ担当役員メッセージ

優れた製品と技術の提供により、サステナブルな社会の実現に貢献

サステナビリティを巡る課題解決に取り組むことは、企業価値向上につながるとともに、企業としての責務と認識しています。社員一人ひとりが、気候変動や資源不足など世界が抱える課題に対する意識を持ち、真摯に向き合うことが重要であると考えております。

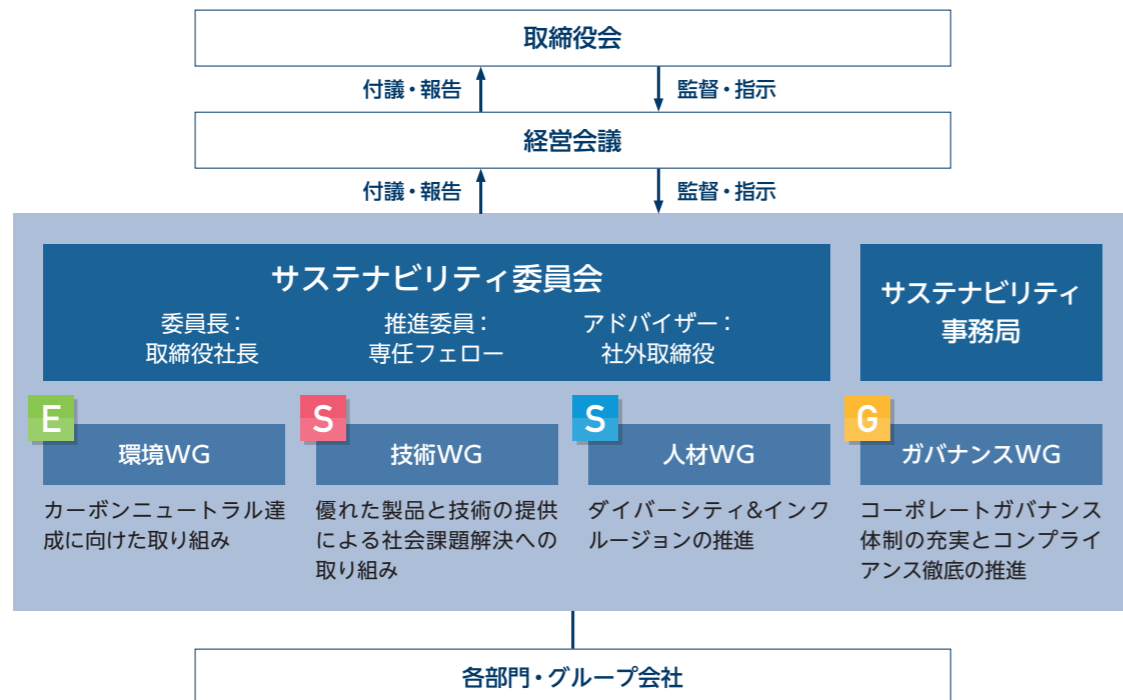
また、グローセルグループは、すべての人の基本的人権を尊重するとともに、性別や年齢、人種や国籍、性的指向や社会的身分、

障がいの有無など個人の属性に関係なく、すべてのステークホルダーの人権を尊重します。多様な人材が心身ともに安全かつ健康に働ける職場環境や個々の能力を最大限発揮できる人事制度、教育研修体系を整備し人材の育成に取り組んでまいります。

チャレンジ精神旺盛な躍動感あふれる自由闊達な組織づくりを行い、ステークホルダーの皆様との対話を積極的に行っていくことで、よりよい社会の実現に貢献してまいります。

■ サステナビリティ推進体制

グローセルグループのサステナビリティ経営推進に向けた取り組みとして、取締役社長を委員長とする「サステナビリティ委員会」を2022年4月1日より設置いたしました。当委員会では、サステナビリティに関する課題とその解決に向けた取り組みに、経営陣が積極的に関与し、中長期的な視点でサステナビリティ経営の実現に向けた課題を審議し進捗管理することで、サステナビリティ経営の実効性の向上とステークホルダーとのコミュニケーションの充実を図ってまいります。

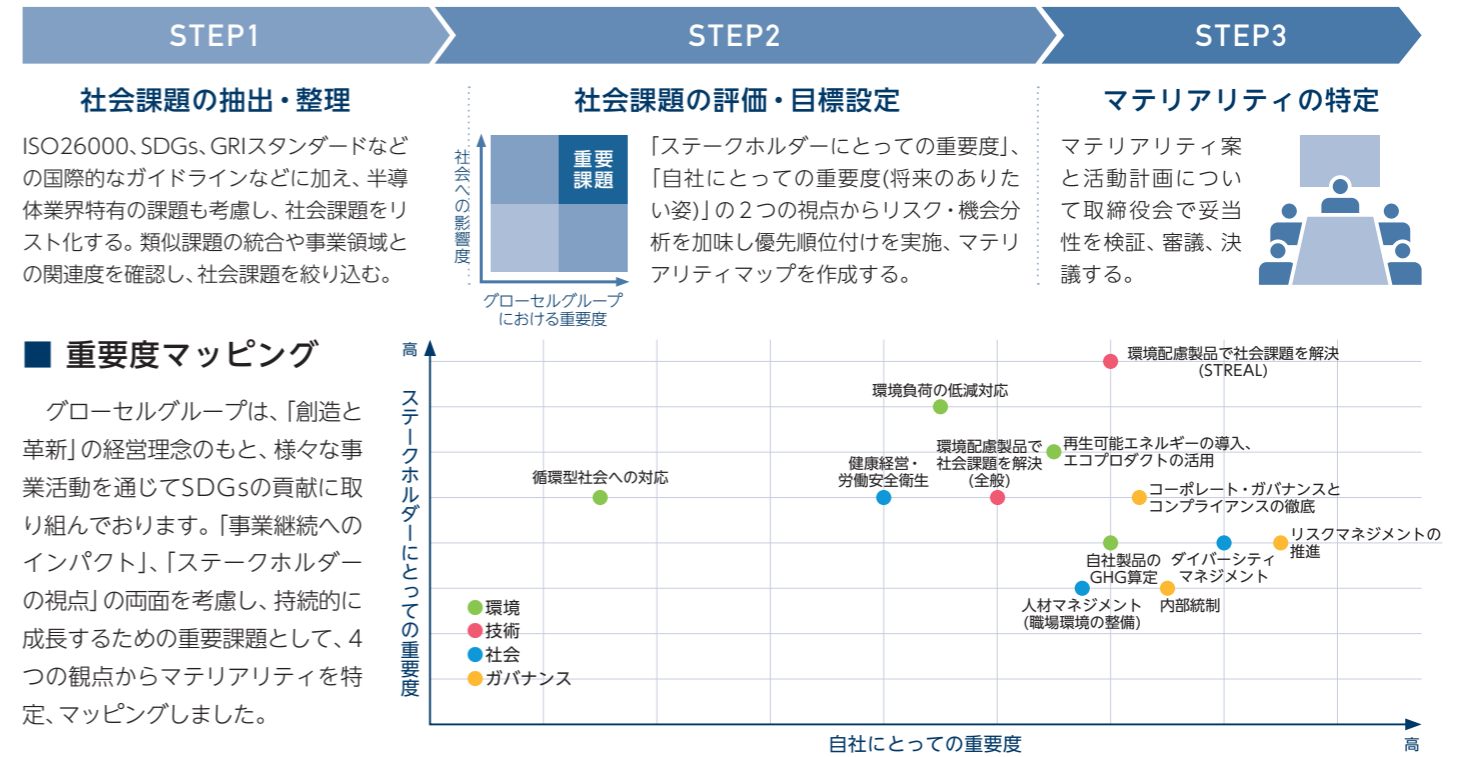


▶ マテリアリティ

グローセルグループは、お客様のビジネスを支えるべく、日々多様な社員が活躍しています。今回、様々な社会課題や、多様なステークホルダーに配慮した責任ある事業活動を推進するために、グローセルグループにとっての4つの重要課題「マテリアリティ」を特定し、2030年の目指す姿を作成しました。

■ 特定プロセス

グローセルグループでは、下記の3つのステップを経て、マテリアリティの特定を行いました。ステークホルダーからの期待が高く、半導体業界特有の課題や社会課題を考慮し「環境経営の推進で健やかに」、「革新的な技術で生活を豊かに」、「多様な人材の活躍で活力ある組織に」、「コーポレートガバナンスの実践で強固な企業体質に」を重要課題と特定しました。



■ 重要度マッピング

グローセルグループは、「創造と革新」の経営理念のもと、様々な事業活動を通じてSDGsの貢献に取り組んでおります。「事業継続へのインパクト」、「ステークホルダーの視点」の両面を考慮し、持続的に成長するための重要課題として、4つの観点からマテリアリティを特定、マッピングしました。

■ 特定マテリアリティ

**E 環境経営の推進で健やかに**

テーマ  
 ・循環型社会への対応  
 ・環境負荷の低減対応  
 ・再生可能エネルギーの導入推進

2030年目標  
 ・包装材廃棄量の削減、およびトレイリユース比率の拡大による循環型社会形成への貢献  
 ・製品含有化学物質規制の遵守対応を通じた環境負荷低減への貢献  
 ・再生可能エネルギーなどの導入による脱炭素化への貢献

**S 多様な人材の活躍で活力ある組織に**

テーマ  
 ・人材マネジメント、職場環境の改善  
 ・ダイバーシティマネジメントの促進・女性活躍推進  
 ・健康経営・労働安全衛生の向上

2030年目標  
 ・働き方改革推進を通じ、社員一人ひとりが生産性、効率性を追求したメリハリある環境構築  
 ・多様な人材採用の推進による企業競争力の向上  
 ・健康且つ、安全安心して働き続けられる職場環境の実現

**S 革新的な技術で生活を豊かに**

テーマ  
 ・環境配慮製品で社会課題を解決  
 ・自動車運転支援への商材、技術支援を通じ社会課題を解決  
 ・STREAL製品で社会課題を解決

2030年目標  
 ・省電力半導体や電子部品提供、ソフトウェア開発を通じた脱炭素、カーボンニュートラル実現に貢献  
 ・最先端半導体製品提供、開発支援による安全安心な社会の実現の貢献  
 ・社会インフラ、労働環境分野に対するSTREAL製品提供によるインフラ整備(予知保全)、労働環境改善の実現に貢献

**G コーポレートガバナンスの実践で強固な企業体質に**

テーマ  
 ・コーポレートガバナンスとコンプライアンスの徹底  
 ・リスクマネジメントの推進

2030年目標  
 ・実効性の高いコーポレートガバナンス実現、および継続的な改善を通じた更なる持続的な企業価値の向上  
 ・サイバーセキュリティ対策の推進 など

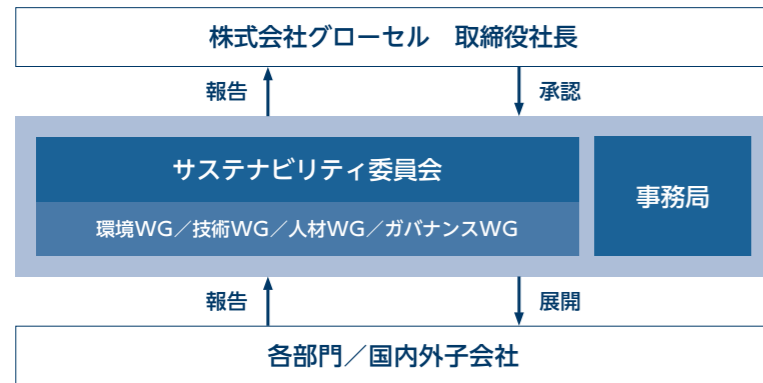
## ▶ 環境マネジメント

グローセルグループは、電子製品の販売およびシステムソリューション提供を主とした技術商社としての事業活動を通して、人々の健康と自然の営みを大切に、地球環境の向上に積極的に取り組み、持続可能な社会の継続的發展に貢献します。

### ■ 環境方針

<b>基本理念</b>	グローセルグループは、電子製品の販売およびシステムソリューション提供を主とした技術商社としての事業活動を通じて、人々の健康と自然の営みを大切に、地球環境の向上に積極的に取り組み、持続可能な社会の継続的發展に貢献します。
<b>基本施策</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 環境に配慮した製品、技術、サービスを通して、社会によりよい影響を及ぼすビジネスを展開します。</li> <li>2. エコ商品の利用により、限りある資源を保護します。</li> <li>3. 省エネ活動によりエコオフィス化に取り組み、地球温暖化防止に努めます。</li> <li>4. 廃棄物の分別を徹底し、再資源化に寄与するとともに、排出量抑制に努めます。</li> <li>5. 環境マネジメントシステムを徹底的に改善し、環境負荷、環境汚染の予防と環境保護に努めます。</li> <li>6. 関連する法規制、および当社が同意するその他の要求事項を順守します。</li> <li>7. この環境方針を達成するため、環境目的および目標を定め、全員で計画的に実施するとともに定期的に見直します。</li> <li>8. 環境教育、広報活動を通して、この方針を全従業員に周知徹底し、且つ一般に公開します。</li> </ol>

### ■ 環境マネジメント推進体制



グローセルグループでは、気候変動関連を経営上の重要課題と位置づけ、取締役社長を委員長とするサステナビリティ委員会を設置し、方針やリスク・機会、戦略について審議しております。サステナビリティ委員会は取締役会により適切に管理、監督が図られる体制となっており、経営陣も積極的に関与し進捗管理を行っております。サステナビリティ委員会における審議事項は、定期的に経営会議、および取締役会に付議、報告され承認を受けています。

## ▶ TCFD提言に基づく情報開示

グローセルグループは2022年11月、金融安定理事会 (FSB) により設立された「気候関連財務情報開示タスクフォース (以下、TCFD)」による提言への賛同を表明しました。今後もTCFDのフレームワークに即した開示内容の充実に向けてまいります。



### ■ ガバナンス体制

気候関連リスク・機会に対する取締役会の監督と気候関連リスク・機会を評価、管理する上でのマネジメントを行なっています。  
※P5のサステナビリティ推進体制を参照

### ■ リスク管理

#### ・グローセルグループの総合的なリスク管理

グローセルグループでは、リスクの兆候、発見時の早期対応と迅速な是正措置を行うため「リスク管理委員会」を設置しています。気候関連リスクを含む全てのリスクについては、取締役社長が委員長を務める「リスク管理委員会」にて取締役、執行役員、および本部長相当職に対し年2回、および「サステナビリティ委員会」として経営会議、取締役会に対し半期に1回、評価、審議し、報告を行っています。特定されたリスクに関しては、危機発生時のリスクを識別、分類、分析、評価、および遵守状況を確認するとともに、危機の発生前、発生後に実施する対策について、関係する主管部門と連携し対策を講じています。また、気候変動によって受ける影響、リスクを把握、評価するため、シナリオ分析を行い、リスクの最小化に向けて対策を検討、適切に管理しております。

#### ・気候変動リスクの評価、特定と管理

気候変動に関しては、リスク、および機会の認識とリスクの軽減や機会に繋げるため、どのような取り組みができるか検討しています。気候変動関連リスクに対する対応策を推進するために設定した指標、目標に基づいて進捗管理を行っています。また、気候変動関連によって受ける影響を把握し評価するため、1.5℃シナリオ、4℃シナリオに基づいてリスク評価を行いました。この結果を基に機会の抽出 (リスクを機会に転換) を行い、事業への取り組みを検討し、進捗管理を進めています。

### ■ 戦略：気候関連リスクおよび機会の認識

#### ・気候関連リスク・機会の分析方法

気候変動シナリオでは、様々な国際機関が2100年までに起こると予想する複数の気候変動シナリオを策定しています。シナリオ分析においては、国際エネルギー機関 (IEA) のNZE2050シナリオでは2050年カーボンニュートラルを実現するための前提の一つとして、2030年までに自動車販売の60%が電気自動車 (以下、EV) となることが挙げられています。EV化や今後予想される自動運転社会の到来に伴い、パワー半導体、各種センサ、全個体電池等の半導体・電子部品需要が増大することが見込まれます。また、社会の省エネ要請もあり、製造プロセスの効率化、IoT化が進むことで、センサや通信環境を支える通信インフラへの投資が拡大し、半導体需要は大きく拡大することが考えられます。

#### ・シナリオ分析の結果

4℃シナリオでは、自然災害の頻発・激甚化により、サプライチェーンの分断やインフラの長期停止による安定調達に支障がでる可能性があります。グローバルな調達網についてのBCP対応の適宜見直しと強化により、リスクを低減してまいります。1.5℃シナリオでは、炭素税引き上げによりエネルギーコストやその影響を受けた調達価格・物流コストが上昇するリスクがありますが、今後のCO<sub>2</sub>削減をサプライチェーン全体で推進していくことでリスクの低減に努めてまいります。また、得意先や完成メーカーより要請されたCO<sub>2</sub>の算定や削減、サプライヤーの適切な指導ができないと判断された場合、受注が減少するリスクがあるものと認識し、適切なCO<sub>2</sub>の実態把握と管理体制強化に努めてまいります。

#### ・気候関連リスクおよび機会が事業・戦略・財務計画に及ぼす影響

炭素税による影響度は、2023年3月期GHG排出量309t-CO<sub>2</sub> (マーケット基準 Scope1,2合計) および、NZE2050のシナリオ (2030年の炭素税130USD/t-CO<sub>2</sub>) に基づき算出した結果、0.05億円となり軽微と考えております。事業機会につきましては、中期経営計画「プロジェクト「S」」の中で基本戦略を策定し具体的な取り組みを開始しております。半導体製品・電子部品については、強みのソフトウェア開発・オンサイトサポートをより強化することでEV化やADAS (先進運転支援システム) の開発に貢献することなどにより、売上を拡大していくことを計画しております。

環境

■ リスク

シナリオ区分		気候関連のリスク	
1.5℃	移行リスク	政策・法規制	炭素税の引き上げ
			炭素排出や化石燃料の使用に関する規制
		市場	次世代技術の普及
			顧客の行動変化
4℃	物理リスク	急性的	投資家からの評価
			自然災害の頻発・激甚化

※1期間 短期：5年以内、中期：5年超10年以内、長期：10年以上 ※2評価 大：3億円以上、中：1億円以上3億円未満、小：1億円未満（利益ベース）

財務への潜在的な影響	期間 <sup>※1</sup>	評価 <sup>※2</sup>
炭素税引き上げによる調達価格や物流コストの上昇	中期	大
ガソリン車からEV・FCVへのシフトによる、既存の内燃機関自動車部品の売り上げ減少	中期	中
STREAL製品の環境配慮型改良のための開発コストの増加	短期	中
顧客からサプライチェーン全体でのCO <sub>2</sub> 削減を求められ、対応ができない場合の受注減少リスク	中期	大
気候変動対策の遅れによる評判の悪化による株価下落等の企業価値低下や資本調達コストの増加、情報開示の不足による評判低下	中期	小
サプライチェーンの分断やインフラの長期停止による安定調達に支障がでる可能性	中期	小

■ 機会（半導体製品）

シナリオ区分		気候関連の機会	
1.5℃以下	機会	製品とサービス	省エネ対策
			省エネ対策
			省エネ対策
		EVシフトに伴うビジネス変化	
新規ビジネス創出	パートナーとの連携強化による新たな市場の開拓		

財務への潜在的な影響
省エネ対策に伴う製造プロセスの効率化、IoT化により通信インフラ、クラウドビジネス機会の増加
社会のデジタル化に伴う、5Gなどの次世代情報通信インフラ構築のための通信ビジネスの拡大
地球温暖化対策推進法、省エネ法、SDGs・TCFD・CDPへの回答など企業のESG投資のための情報開示、そして電力コスト削減など、環境活動の取り組みを管理するツール（ソフトウェア）の需要が拡大
EV化に伴い、グローバルグループ取り扱い半導体・電子部品の需要が拡大
データセンター市場向けにストレージ、電源製品の需要増加によるビジネス機会拡大

■ 機会（STREAL製品）

シナリオ区分		気候関連の機会	
1.5℃以下	機会	製品とサービス	省エネ対策
			再生可能エネルギーニーズの拡大
			移動手段の多様化
			自然災害に対するニーズ

財務への潜在的な影響
省エネルギーと高効率化を実現する環境配慮型の設備投資が拡大
世界のカーボンニュートラル実現に向けた各国の取り組みが加速。再生可能エネルギー向けの設備投資が加速、需要拡大
低炭素な移動手段の需要が拡大。合わせて身近な自転車E-bikeの需要が拡大する
自然災害に強いインフラ向け常時モニタリングシステムの需要拡大

■ 指標と目標

・気候関連リスクおよび機会を評価する指標と目標

中期経営計画「プロジェクト“S”」やグローバルグループマテリアリティへの取り組みの中で指標や目標を設定し、進捗管理を行っております。

・温室効果ガス排出量の実績

Scope1・2のGHG排出量は右記の通りです。

・削減目標

日本政府は、2021年4月22日に地球温暖化対策推進本部の決定を踏まえ、米国主催気候サミット（オンライン開催）において、2050年カーボンニュートラルと総合的で野心的な目標として、2030年度に温室効果ガスを2013年度から46%削減することを目指すこと、さらに50%の高みに向け挑戦を続けることを表明しました。これを受けましてグローバルグループも2050年カーボンニュートラル、2030年については、Scope1とScope2の合計で、2022年3月期を基準として50%以上の削減目標を設定いたしました。

引き続き、徹底した省エネ活動や再生可能エネルギーの積極的な活用を推進してまいります。

Scope1・2のGHG排出量

（単位：t-CO<sub>2</sub>）

	2022年3月期	2023年3月期
Scope1	26	32
Scope2（マーケット基準）	416	277
Scope2（ロケーション基準）	406	360
合計 Scope1+2（マーケット基準）	442	309

■ その他環境活動

・脱炭素社会実現に向けた取り組み

グローバルグループは、温室効果ガス削減は欠かせない取り組みと認識しており、2050年のカーボンニュートラルに向けCO<sub>2</sub>排出量の可視化に努め、様々な課題に取り組み、技術力や調達力を活かし削減に努めていきます。

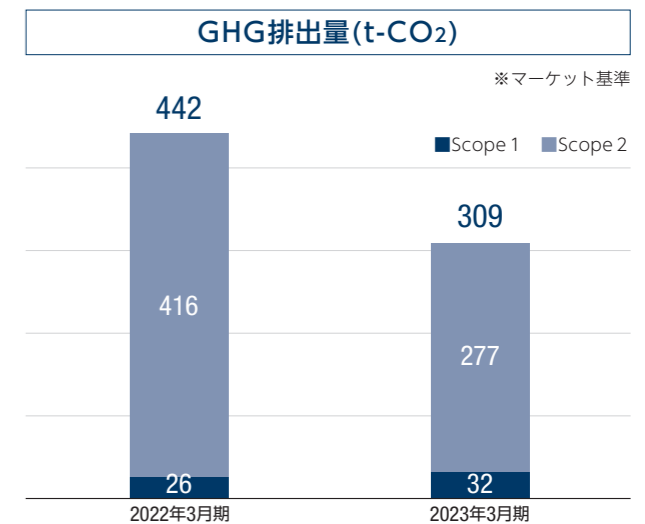
・自社におけるGHG削減<sup>\*</sup>の推進

グローバルグループでは、ISO14001の活動を通じて省エネ化に努め、空調管理や廃棄物分別による再資源化、蛍光灯からLED照明への切り替え、太陽光パネル、再生可能エネルギーの導入など、全社横断的な体制のもとGHG削減に向けた取り組みを推進しております。

<sup>\*</sup>二酸化炭素やメタンなどの温室効果ガスの排出量

・物流における取り組み

グローバルグループは、環境負荷の低い物流の改善に取り組み脱炭素社会の実現に向け推進しております。環境負荷を軽減する施策として、半導体や電子部品の包装材廃棄量削減やトレー材のリユースなどの改善に取り組みCO<sub>2</sub>排出量の削減に努めております。



■ 事業を通じた活動：グリーンエネルギーの供給に寄与

風力発電装置

STREALは風力発電装置に不具合が起こる前の小さな予兆を察知し、メンテナンスが必要な箇所を知らせます。高所での保全作業を最適化することで、事故発生率を減らします。ゼロカーボンへのシフトを装置の保全面からサポートしていきます。



**STREALが稼働率の向上、安全なメンテナンス作業の力に**

社会課題：気候変動への対策



温暖化が起因の気候変動を防ぐため、カーボンニュートラルの取り組みが重要視

風力発電業界の課題

（従来）危険な高所での作業を人が定期的に行う



**メンテナンスコストがかかる  
事故に繋がるリスク**

## ▶ 人権

当社は、国際的な人権の原則に従い、すべての人の基本的人権を尊重するとともに、性別や年齢、人種や国籍、性的指向や社会的身分、障がいの有無など個人の属性に関係なく、すべてのステークホルダーの人権を尊重します。

また、多様な従業員が心身ともに安全且つ健康に働ける職場環境や個々の能力を最大限発揮できる人事制度・教育研修体系を整備し、イノベーションに挑戦する人材づくりに取り組みます。

人権に関する全社的な啓発活動を実施するとともに、内部通報制度やハラスメント相談窓口の設置など従業員が働きやすい環境を整備しています。

### ■ 推進体制

全社を横断する独立組織としてコンプライアンス委員会を設置しています。代表取締役を委員長に据え、人権尊重やハラスメントへの対応を協議する場として運営しております。取り組みの結果は年2回開催のコンプライアンス委員会で毎年評価を行い、取締役社長に報告される体制となっています。人権に関する全社的な啓発活動を実施するとともに、内部通報制度やハラスメント相談窓口の設置など従業員が働きやすい環境を整備しています。

### ■ 取り組み

#### ・相談窓口(救済メカニズム)

グローセグループでは、人権および労働に関して生じた問題につき、内部通報窓口(法律事務所および人事・総務本部)にて相談、通報を受け付けております。

#### ・人権啓発活動

グローセグループでは、新入社員研修、新任管理職研修、コンプライアンス教育(全従業員対象、年1回)等で、人権、ハラスメント防止に関する教育を実施しております。2022年度のグローセグループのコンプライアンス教育の受講率は100%でした。引き続き、人権意識の向上、ハラスメント防止の啓蒙に努めてまいります。

#### ・人権侵害事案の開示

グローセグループでは、人権侵害事案が発生した際はコンプライアンス委員会に報告し、議題に上げるとともに会社としての対応を協議しています。さらに当該事案を社内開示するとともに再発防止の啓発を行っています。

### ■ 従業員の人権尊重

#### ・過重労働

過重労働を防ぐ仕組みとしてグローセグループでは、2017年4月に「スマートワーク・ライフ宣言」を掲げ、様々な取り組みを進めています。この宣言では、社員一人ひとりの豊かな私生活創出を目指して、自分たちで「時間を創る」ことにより、仕事と私生活の価値を磨いていくことを表明しています。

残業の削減、有給休暇取得推進(土日を含めた前後3連休計画実施)、朝方勤務の推奨、毎週金曜日17時退勤(有償早退扱い)、水曜日と金曜日の定時退社日の励行、昼休み休憩時間の弾力的運用、在宅勤務制度など働き方改革に積極的に取り組み、従業員の適正なワークライフバランスを支援しています。

#### ・ハラスメント

グローセグループでは、人権尊重および安全かつ健康な職場環境整備の観点から、社員就業規則にハラスメント防止の規定を設置しております。その他、相談・通報窓口の設置(内部通報窓口)、教育の実施により問題の予防、発見、迅速な是正措置に努めています。通報等により人権問題を含むコンプライアンス上の問題が発見された場合は、直接的もしくは間接的な救済措置を講じています。

## ▶ 労働安全衛生と健康経営の推進

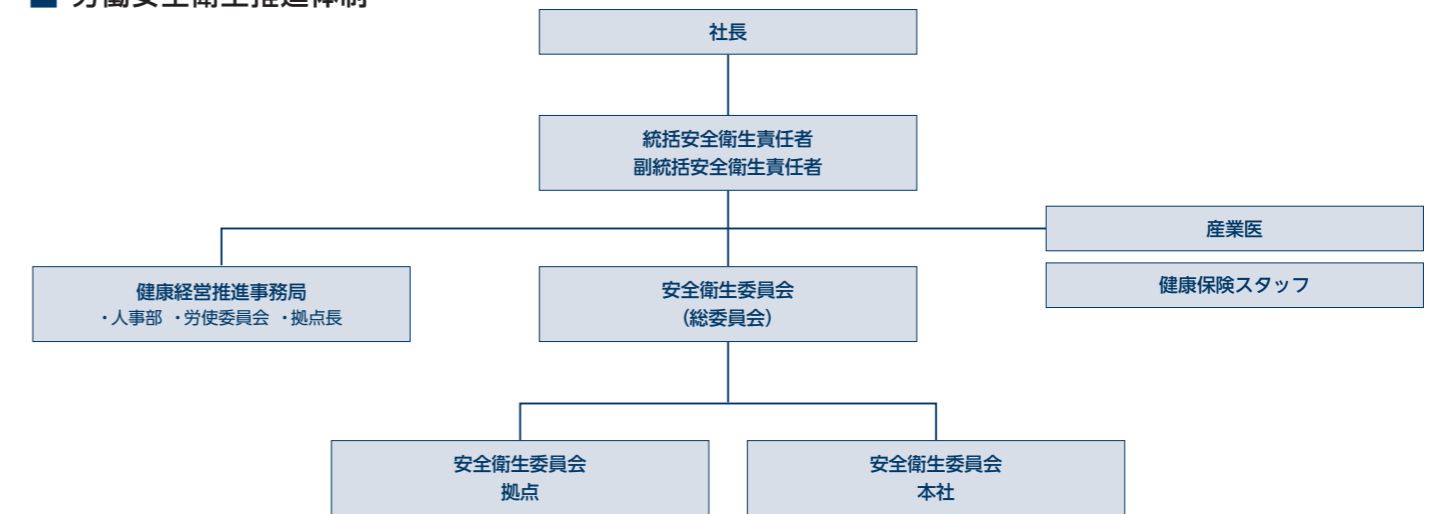
グローセグループは、従業員の安全確保と健康支援に取り組むことにより、安心して働ける職場環境づくりを推進しています。

### ■ 基本方針

グローセグループは、労働安全衛生に努めるとともに、健康企業経営に取り組んでおります。2019年7月1日に健康企業宣言をおこない、社員が心身ともに元気に働ける職場を目指して、健康づくりのため「食」「運動」「禁煙」「心の健康」に取り組んでいます。

さらに2020年には「健康経営優良法人」認定を受け、その後継続して認定を頂いております。今後も継続認定に向けた活動を行なって参ります。

### ■ 労働安全衛生推進体制



### ■ 取り組み内容

グローセグループでは、毎月1回各拠点毎に安全衛生委員会を開催しています。この委員会では、安全衛生活動方針や計画を策定し、労使で労働災害の撲滅、健康の維持・増進、交通安全、防火・防災、快適な職場づくりなどを議論しています。その他、新型コロナウイルス等感染症対策、健康宣言の発出、健康セミナーの実施を通じて、社員がいきいきとやりがいを持って働ける環境づくりに注力しています。



### ■ 労働安全衛生

グローセグループは、労働安全衛生法に基づき、安全衛生責任者、産業医と毎月安全衛生委員会を開催し、すべての従業員が快適な職場で安心して働けるよう、職場環境の整備に努めています。

労働安全衛生法に基づくストレスチェックを毎年1回実施し、その結果をもとに産業医との面談を実施しています。体の異変だけでなく、心の異変をいち早く察知し従業員に過度に負担のかからないよう配慮しています。定期健診、ストレスチェックの受診率100%、健康イベントの実施を行なっています。

## ▶ 雇用と処遇

グローセルグループでは、従業員がいきいきとやりがいを持って働ける職場環境づくりに努めています。

### ■ 基本方針

グローセルグループでは2022年度に定めた人権方針を踏まえ、雇用と処遇についても取り組みを進めており、向上心・責任感・使命感を尊重する精神や、実力主義に基づく公平・公正な配置・評価・処遇を徹底しています。こうした人事施策と相まって「自由闊達で風通しが良い」企業風土の醸成を図るとともに、時代を担う人材育成に努めています。

### ■ 総実労働時間の短縮

グローセルグループでは、2017年4月に「スマートワーク・ライフ宣言」を掲げ、様々な取り組みを進めています。

この宣言では、社員一人ひとりの豊かな私生活創出を目指して、自分たちで「時間を創る」ことにより、仕事と私生活の価値を磨いていくことを表明しています。

残業の削減、有給休暇取得推進（土日を含めた前後3連休計画実施）、朝方勤務の推奨、毎週金曜日17時退勤（有償早退扱い）、水曜日と金曜日の定時退社日の励行、昼休み休憩時間の弾力的運用、在宅勤務制度など働き方改革に積極的に取り組み、従業員のワークライフバランスを応援しています。

### ■ 柔軟な働き方の提供

グローセルグループでは、社員による従業員代表委員会を通じて労働者側の意見を吸い上げ経営層に提案し、各種制度等の充実を図り、動きやすい職場環境を整備・運用しています。

#### ・育休

グローセルグループでは、育児休業に関連した国の制度を上回る施策を独自に導入し、子育てを支援しています。

- 育児短時間勤務制度取得範囲：子が満3歳に達するまで→小学校入学前まで
- 親や子の看護休暇を有休で付与（子、親一人につき年間最大5日間）

#### ・労使関係

グローセルグループでは従業員代表委員会を設置し、従業員と経営層とのコミュニケーションを図っています。委員会の活動は一月に一回を標準とし、年に一回従業員側から集めたデータ、質問を経営層に報告・提案する場を設けております。常日頃から経営TOPも自由闊達で風通しの良い会社を目指すと明言しており、建設的なコミュニケーション醸成に繋がっています。

## ▶ 人材教育

グローセルグループでは、社是である「創造と革新」を体現できる人材教育に力を入れており、従業員が伸び伸びとやりがいを持って働けるよう支援しています。

### ■ 階層別人材の育成

各階層別に集合研修を実施し、階層ごと求められる役割の確認と、自分とは異なる部署メンバーとのコミュニケーションを通じ相互に刺激を与え、改めて職層としての立ち位置を認識頂いています。また、約300種類から選べる通信講座や、外部座学研修なども用意し、自身の身に付けたい、また、なりたい自分を描きながら勉強出来る環境を整えています。

### 有給休暇取得率

(単位：日)

	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期
有給休暇付与日数	23.7	23.6	23.7
有給休暇取得日数	20.6	19.1	21.4
有給休暇取得率 (%)	86.9	80.9	90.3

### 残業時間

(単位：時間)

	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期
残業 総時間	32,612	31,066	31,549

## ▶ ダイバーシティ&インクルージョン

グローセルグループでは、さまざまな個性や価値観をもつ人材を受け入れるとともに相互を理解し、その多様性を原動力として成長出来る企業を目指しています。

### ■ 女性の活躍推進

厚生労働省が主管する女性の活躍推進企業データベースにグローセルグループ方針を掲載しています。各種データの開示と合わせ女性活躍推進法に基づき、各職場でリーダーとして活躍する女性を増やし、プロセスイノベーション、プロダクトイノベーションといった、新たな価値や競争力を生み出し、地域社会に貢献する会社づくりを目指しています。またグローセルグループホームページにも「輝く女性Special Talk」と題したグローセルグループで活躍する女性のリアルを掲載しています。



### ■ 男性の育児参加支援

2022年10月1日施行の育児・介護休業法改正に合わせてグローセルグループでも「出生時育児休業（産後パパ育休）」を創設しております。法律に加え、休業はじめての5日間に関しては男性も積極的に育児に参加頂きたいという思いのもと、有給休暇（100%給与保証）を付与し取得率の向上を後押ししています。

### ■ LGBTQなど性的マイノリティへの対応

新任課長管理職研修においてLGBTQ教育を実施中。加えて2023年度より外部機関にて受講可能なダイバーシティ&インクルージョン研修を拡充。性的マイノリティに対する基本的な知見を身に付け多様な方々が活躍しやすい土壌づくりを進めています。

### ■ ベテラン社員の活躍推進

グローセルグループは、経験豊かな社員が豊富な知識や技能を最大限に発揮できるよう、2020年より63歳定年制を採用するとともに、67歳まで嘱託再雇用形態で勤務出来る体制を構築しています。活躍出来る幅が広がり、貴重なノウハウの流出も防ぎ、労使双方にとって大変意味のある制度になっています。

### ■ 障がい者の支援

グローセルグループは、国連のノーライゼーションの理念を尊重し、障がいのある方の採用を積極的に進めています。給与構成は健常者・障がい者という区分けはなく全て同一の設定となっており、評価・昇給も健常者との設定差はありません。従事頂くポジションに関しては本人と職場のマッチングを最大限に注視し決定しますが、通常ラインの職場に配置となるため業務割振りの部分で障がいのある方にも活躍頂きやすい業務を選定し従事頂いています。

### ■ 仕事と介護の両立支援

育児や介護をしながら働く社員にも、安心して働ける制度を用意しています。

- 育児サポート制度：出産休暇、出生時育児休業（産後パパ育休）、育児休業、育児短時間勤務制度（小学校入学まで）等
- 家族サポート制度：介護・看護休暇および短時間勤務制度等

### 嘱託再雇用社員数・障がい者雇用率

	2019年 3月期	2020年 3月期	2021年 3月期	2022年 3月期	2023年 3月期
嘱託再雇用社員数(人) <sup>*1</sup>	14	18	18	7	7
障がい者雇用率(%) <sup>*2</sup>	2.48	3.23	3.46	2.99	2.34

※1 嘱託再雇用社員数：2023年3月末時点

※2 障がい者雇用率：2023年6月1日時点





プロモーションソリューション本部  
T.S

経営企画部  
K.I

人事・総務本部  
H.W

システムソリューション本部  
Y.O

## 特集 従業員座談会

# 人財が育つ会社であるために

グローセルグループでは人的資本への意識を高め、働き方の見直し、人材マネジメントや職場環境改善、ダイバーシティ推進を目指しています。そこでグループの各部門で活躍している社員達で、現状の職場環境とやりがい、課題について話し合いました。

### 働き方に関する制度や取り組み、人的資本への意識

働き方を見直し、人材マネジメントや職場環境改善、ダイバーシティ推進などを目指した背景を教えてください。

**H.W** 経済産業省が2020年に発表した「人材版伊藤レポート」にもあるように、グローセルグループでも人材は「利益や価値を生む存在」として“資本” (Human Capital) と考えています。そのため、人材マネジメントや職場環境改善、ダイバーシティの推進は「資本としての人材」に投資する行為と捉えております。「資本としての人材」が成長し、価値が向上することで、結果として、企業価値も成長し、より社会にも貢献できるようになると考えています。改めて人的資本経営について貴社はどのように捉え、実現しようとしているのかについて教えてください。

**H.W** グローセルグループにおける人材は代替不可能な価値として「重要で置換え不可能な競争力の源泉」と位置付けています。人材の「材」は「財」であるという認識のもと、社是である「創造と革新」を実現できる人材育成に取り組んでいます。

具体的には「ダイバーシティ&インクルージョン」、「社員教育」、「職場環境の改善」に積極的に取り組んでいます。「基本的人権を尊重する」ことで、差別無く公正な扱いを受け、安全に働ける環境を実現。

また、一人ひとりが自分の能力を最大限に発揮することができるよう「制度」や「教育」の充実を図っております。上記の具体的な取り組みの状況を教えてください。

**H.W** 具体的には大きく2つの取り組みがあります。

1つ目は「人材育成」です。従来より行ってきた「階層別教育」の大幅なリニューアルを行い、加えて、2023年度からは「コミュニケーション研修」を開始し、心理的安全性の高い組織を目指して参ります。また「オンライン英会話」「海外研修員制度」で、グローバルな人材の育成を図ったり、「目標管理制度」「自己申告制度」「フィードバック面談」などの諸制度で、キャリアプランや報酬などの処遇に反映できる人事制度も整えております。

2つ目は「数値目標」を掲げております。「人材の多様性の確保を含む人材の育成に関する方針および社内環境整備に関する方針について」と言う指標では、以下の通りとしています。

(2023年3月31日時点)

指標	目標	実績(当連結会計年度)
管理職に占める女性労働者の割合	5.0% (2030年3月)	2.1%
男性労働者の育児休業取得率	90.0% (2024年3月)	83.3% (育児目的休暇)
労働者の男女の賃金格差	55.0% (2025年3月)	54.4%

これら大きく二つの観点から、人的資本経営を実現できるように、日々取り組んでおります。

### 現状の職場環境とやりがい

入社前に抱いていた印象と入社後実感したこと、働き方、やりがいに対してはどのような感想や実感をお持ちですか。

**Y.O** 「人材へ投資」に力を入れていると感じており、特に私がお感しているのは「教育制度」です。

入社後、研修1週間のみですぐに配属先に送り込まれる企業があると聞いています。しかしグローセルグループの場合は、入社後2年間は「新入社員の教育期間」と位置付けられています。

例えば、入社直後からはじまる「1ヵ月間の新入社員集合研修」ですが、この研修を通し、大学生のマインドから社会人へのベース作りができました。同時に同期との絆を築け、今も切磋琢磨しております。また、個人としては「グローバル人材の育成」も充実していると思います。「海外研修員制度」と言う当制度では、海外で1年間、働きながら語学を学べます。海外勤務へのあこがれがあった私としては、大変有意義な時間を過ごせました。

そして、この「海外研修員制度」の経験を活かし、シンガポールでの駐在勤務にも繋がり、比較的若い年齢で、現地の「拠点長」を経験できたことは大変大きな財産です。帰国後の現在も「オンライン英会話」で、継続した語学学習をサポートできる体制があり「学びたい」「海外で通用する人材になりたい」と言う人には、よい環境が整っていると思います。

**T.S** Y.Oさんがおっしゃる通り、社会人として素晴らしいスタートをきる事ができ、その後も継続した学びの場があると感じています。私の場合は、技術系の部署に配属でした。技術系の部署でも、スタート時の教育はとても手厚いもので、配属直後から半年間は、みっちり技術系の教育カリキュラムができており、技術職で働くために必要な「基礎知識」はこの期間で習得できたと思います。

また、やりがいと言えば「グローセルグループには任せてもらえる環境がある」と実感しております。

私は現在「日本でトップクラスの企業」に、取扱い商材の提案をしています。「入社間もない自分でいいのかな…」と不安もありましたが、上司は、私の活動に全面的な理解を示して下さい、それが「原動力」にもなって前向きに活動できています。「信頼しらせてくれる風土」があることは、仕事を前向きに行う上でも大切だと思います。

**K.I** 私も「成長できる環境」、「働きやすい環境」を実感しています。まだまだ入社して間もないのですが、多くのチャンスと、比較的多くの部署で仕事をする機会に恵まれました。もちろん部署ごとに仕事の内容や、求められることは違ってきます。それなりに大変さはある反面、「チャンスや経験が与えられること」は、私のように好奇心旺盛な人間には向いていると感じています。

また福利厚生でも、働きやすさを実感しています。例えば休暇制度に関してですが、完全週休二日制や祝日、会社が定める創立記念日などの公休もあるため、そもそものベースが多いことに加え、有給休暇もたくさん付与されています。大学時代の同期、他企業で働く同世代の話も聞いていても、改めて良さを強く感じますね。

その他にも「残業時間が少ない事」「健康管理にすごく配慮して下さる事」など、福利厚生の充実度は非常に素晴らしいと実感しています。これは、一般職だからではなく、総合職、管理職含め、会社全体がそのような状況だと思います。

採用担当として新卒・中途採用者が求める事柄の移り変わりや、重視していると感じる事柄などを教えてください。

**H.W** 私は10年、新卒採用を担当させていただく中で、特に近年は、求職者の「ニーズ」や「価値観」が劇的に変化したと感じます。背景として考えられるのは、求職者の「育ってきた環境の違い」と「社会の人材に対する考え方の変化」です。終身雇用が当たり前の社会から、近年は「転職が普通」になりつつあります。老舗企業も終身雇用が前提でない制度(ジョブ型など)の導入が増えてきました。「企業の成長」「安定した企業」と言った要素は、就職先に求める要件としては人気陰りつつあり、優秀な学生たちは「どのような職種につけるのか?」「ファーストキャリアは?」を大切にしています。

また求人の手法も、大きく変わってきています。求職者の仕事探しの主流は「ソーシャルメディア」となっており、加えて「評判」も非常に重要視しています。さらに、現在は売り手市場で「就職先を選択する権利」は求職者にあるという状況です。だからこそ、自社の「人材」に対しての考え方を表明することは、求人を行う上では絶対的に必要なアクションだと感じています。

経済産業省が公表している「人的資本経営の実現に向けた検討会 報告書～人材版伊藤レポート2.0～」でも、多様な採用方針と、人材に対する考えを明示することは絶対的に必要なアクションだと位置づけています。

### 今後の課題

会社の取り組みから、どのようなメッセージを受け取りましたか。

**Y.O** 社会のあり方も刻々と変わっており、特に私は、ビジネス面で大きな変化・チャレンジが必要だと思っています。海外での驚いた経験として「ビジネスのスピード感」や「変化への対応力」は本当にすごかった。コンプライアンスは勿論、サステナビリティを意識しつつも、より現在よりも、ビジネスの側面で「挑戦が奨励される環境」になっていけばいいですね。

**T.S** 現在は「福利厚生」やそれを利用する環境は整っていて、そこにとっても満足している社員も多いと思います。私自身も、オンオフを切り替えやすい職場であることで、健康的に働いている感覚があります。

加えて、もっと「前のめりにオン」ができる制度があると良いと思っています。個々人の努力や挑戦を「評価」につなげることができれば、沢山の社員が「前のめりなオン」になり、今よりも魅力的な企業になってくると感じました。

**K.I** 「より良い会社」を目指すという視点で、社内制度を増やせるといいですね。「ビジネスを加速するための制度」、「社会により貢献できるための制度」が整えば、社員や求職者にも魅力が増すと思います。

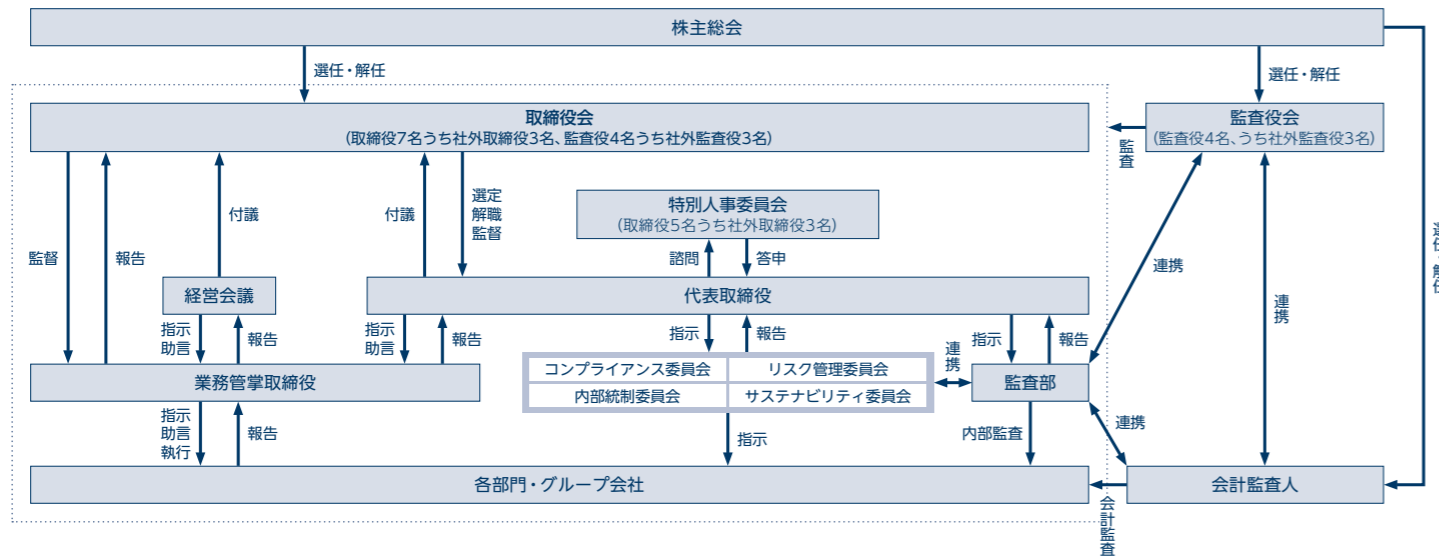
その視点で、働き方の柔軟性を増やし、多様な価値観、働き方が認められれば、ビジネスの加速にもつながるのではないのでしょうか。

## ▶ コーポレート・ガバナンス

グローセグループでは、経営の透明性の向上を図りコンプライアンス経営の強化に向けてコーポレート・ガバナンスの充実を最重要視し、また経営環境の変化にスピーディに対応できる組織体制とその必要な施策を講じるとともに、全てのステークホルダーとの良好な関係を維持しつつ企業価値の向上と発展を目指して取り組んでまいります。

### ■ ガバナンス体制

グローセグループは、取締役会を始めとする各種重要会議を通じて業務執行の監督を行い、コーポレート・ガバナンスの充実・強化を図っております。



### ■ 役員・スキルマトリックス一覧

グローセルの取締役および監査役のスキルマトリックスは以下の通りです。

氏名	役職	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩
		経営戦略・企業経営	内部統制・ガバナンス	営業・マーケティング	技術	グローバル	IT・DX	財務・会計	人事労務・総務	コンプライアンス・リスクマネジメント	法務・ESG・サステナビリティ
上野 武史	代表取締役社長	●	●	●				●	●	●	
板橋 宏	常務取締役	●	●	●				●		●	
齊木 武志	取締役	●		●	●		●				●
竹井 達也	取締役	●	●	●		●	●				●
刈田 祥史	取締役(社外)	●		●	●	●	●				●
松村 敦子	取締役(社外)					●			●		●
濱野 京	取締役(社外)	●				●			●		●
土屋 義隆	常勤監査役		●						●	●	●
大高 俊幸	常勤監査役(社外)		●					●		●	
土井 豊	監査役(社外)							●		●	●
早川 公三	監査役(社外)	●	●					●		●	●

### ■ 取締役会

取締役会は、毎月1回以上開催する定時取締役会だけでなく、緊急を要する事項があれば機動的に臨時取締役会を開催しております。そして経営会議で示された会社の方向付けを更に深く掘り下げて審議し、経営全般の意思決定機構としての機能を有します。また、取締役の職務執行を監督する機関として位置付け、各部門、関係会社の状況報告をはじめとして損益、営業、開発等の速やかな状況把握のもと対応等の検討を行い経営判断に反映させております。なお、取締役の指名および報酬に係る決定は、独立社外取締役が過半数を占める特別人事委員会にて行なう事そのプロセスについて透明性を確保しております。

## コーポレート・ガバナンス報告書

ガバナンスについて詳しくは、コーポレート・ガバナンス報告書をご確認ください。

[https://www.gloسل.co.jp/wp-content/themes/ill/pdf/governance-corporate/20230224\\_corporate.pdf](https://www.gloسل.co.jp/wp-content/themes/ill/pdf/governance-corporate/20230224_corporate.pdf)



### ■ 監査役会

監査役は、毎月1回監査役会を開催するだけでなく、緊急を要する事項があれば機動的に臨時監査役会を開催しております。そして監査の方針、業務の分担等に従い、取締役会その他重要な会議へ出席して意見を述べるほか、取締役等からの報告事項を通じて必要事項を詳細に調査監視します。そして、必要に応じ内部監査もしくは会計監査人の監査への立会い等を行うことにより、取締役の職務執行の適法性・妥当性等を幅広く検証しております。また、改善・指摘事項については取締役会へ報告し、内部統制等が効果的に運用されるべく充実を図っております。

### ■ 経営会議

定款で定められた事項ならびに経営に関する重要事項について検討し、会社経営会議は、毎月1回以上開催し、経営の基本方針ならびに法令の方向付けを示します。

### ■ 取締役会の実効性に関する分析・評価

グローセグループでは、「管掌部門の業績、善管注意義務違反のないこと、各種会議の出席回数」等を指標として代表取締役社長を中心に取締役相互の自己評価を実施しております。グローセグループの取締役会は、以下のとおり実効的に運営されております。

- 取締役会規則に基づき、重要案件を議案とし、取締役会を毎月1回以上開催することにより適宜、適切に審議しております。
- 取締役会の審議に先立ち、経営会議において事前協議を行い、問題点、課題、リスク、およびその対策を明確にしております。
- 取締役会で十分な議論、検討を行うため、取締役、および監査役には取締役会資料を事前に配布して説明しております。
- 取締役会は、経営状況について定期的に確認することにより、適切なリスク管理と業務執行の監視を実施しております。
- グローセグループは、社外取締役が必要に応じ取締役会全体の実効性について分析・指導しております。

### ■ 取締役の選解任決定手続き

取締役の選解任については、代表取締役社長が性別・国籍等に関わらず、経歴、人格、見識、能力およびそのバランス等を考慮の上、スキルマトリックス等を活用し適当と判断した候補者を特別人事委員会に諮問し、代表取締役候補者については、特別人事委員会の委員長より諮問いたします。同委員会が検討を行い議長はその検討結果を代表取締役社長に答申をします。代表取締役社長は候補者案を作成し、経営会議、取締役会で決議いたします。解任についても、不正や重大な法令違反、定款違反等があった場合、特別人事委員会に諮問しその検討結果を代表取締役社長に答申をします。代表取締役社長は解任案を作成し、経営会議、取締役会で決議いたします。また、監査役候補者の指名については、内部統制やコーポレート・ガバナンス等に知見を有した人物を監査役会の同意を得たのち取締役会で承認することといたします。これら手続きを経て、株主総会に付議することで公正性、透明性を確保しております。

### ■ 取締役・監査役に対するトレーニングの方針

グローセグループは、新任者を始めとする取締役・監査役に対し、業務上必要な知識の習得や、適切な更新のために適宜外部研修を受講する機会を提供しております。また、経営を監督する上で必要となる情報や知識を提供するなど、自らの役割を果たすために必要な機会を提供しており、その費用については会社が負担しております。

### ■ 役員報酬について

取締役の報酬については、基本報酬に加え業績と連動する業績連動報酬を導入しております。業績連動報酬は、事業年度ごとの業績向上に対する意識を高めるため業績指標を反映し、個々の取締役の評価に基づき毎月支給しております。業績指標は、各事業年度の業績(グローセグループ全体での利益水準・利益率および前年度比較等)に加え、個人別のミッションに対する定量的・定性的な個人の業績を加味して決定しております。目標となる業績指標並びに取締役のミッションは、適宜、環境の変化に応じて独立社外取締役を議長とする特別人事委員会にて見直しを行うものとしております。

### ■ 政策保有に関する方針

グローセグループの事業拡大、持続的発展のためには、取引先関係各社との事業の維持関係強化を図ることが必要不可欠と考えております。そのため、グローセグループは企業価値を向上させるための中長期的な視点に立ち、事業戦略上の重要性や取引先との事業上の関係などを総合的に勘案し、政策的に必要とする株式については、保有していく方針です。なお、保有の意義が希薄と考えられる政策保有株式に関しては、できる限り速やかに処分してまいります。また、取締役会において、中長期的な経済合理性や将来見通し、保有目的の適切性、保有に伴うメリット、リスクを精査した上で保有の適否を毎年検証し、保有の拡大、縮小、処分の判断を実施してまいります。

## ▶ コンプライアンス

グローセルグループは、贈収賄防止および汚職防止を含めたコンプライアンス（法令遵守）があらゆる企業活動の前提であると考え、グローセルグループにおいてコンプライアンス規程を定め、代表取締役社長を委員長とするコンプライアンス委員会を設置し、コンプライアンスの徹底に努めています。また、反社会的勢力排除、内部通報制度、個人情報保護、個人番号等に関する方針・規程を定める他、全社員を対象にコンプライアンス教育を実施しています。

### ■ コンプライアンス推進体制

グローセルグループは、取締役を責任役員としてコンプライアンス規程を制定し、コンプライアンス委員会を設置するとともに、取締役および従業員が法令・定款等に違反する行為を発見した場合の報告に対して、グローセルグループは通報内容を秘し通報者に対して、不利益な扱いを行わないこととしております。コンプライアンス委員会は年2回開催され、コンプライアンスに関する報告および対応の審議を行っております。重要なコンプライアンス違反事象は取締役会メンバー全員を含むコンプライアンス委員会に報告され、取締役会により監督されることとしております。また、グローセルグループに監査部を設置し、内部監査体制の確保と維持・向上を図り、内部監査を実施することにより、コンプライアンス体制の充実を図っております。その他、グローセルグループに法務室を設置し、法務・コンプライアンスに関する情報収集・啓発・教育・相談業務、内部通報対応業務に対応しております。

### ■ 内部通報制度

グローセルグループは、公益通報者保護法に準拠した内部通報規程を定め、グローセルグループ役員・従業員からグループ内の不正行為に関する通報を受け付けるため、社内（人事・総務本部）・社外（法律事務所）に内部通報窓口を設置しています。また、グローセルグループは、内部通報従事者の指名、調査の実施、通報者の保護・不利益な扱いの防止措置、教育等を実施しています。これらを通じ、不正行為の予防、発見、迅速な是正措置に努めています。内部通報の対象となる行為は、法令違反の他、社内規程違反、財務報告の信頼性に重大な影響を与える行為、企業倫理違反行為等のグローセルグループの社会的信用を低下させる一切の行為を含んでおります。

### ■ 教育・研修

- グローセルグループではコンプライアンス意識向上、問題発生予防のため、主に以下の通り教育・研修および啓発活動を実施しております。
- コンプライアンス委員会（年2回開催）：委員（役員、本部長等）に対し、コンプライアンスに関する報告が実施されております。
- 社内教育：新人教育、新任管理職教育にてコンプライアンス教育が実施される他、年1回全社コンプライアンス教育が実施されます。主な科目は、インサイダー取引防止、ハラスメント防止、情報管理、内部通報制度、反社会的勢力排除、独占禁止法です。
  - 教材掲示：全社員教育の他、社員が自由に閲覧できる音声付き教育教材を掲示しております（全社教育資料、内部通報制度、反社会的勢力排除、独占禁止法、下請法、贈賄防止等）。

### ■ 腐敗防止の取り組み

- グローセルグループでは贈収賄や汚職などを含む腐敗防止の取り組みとして以下の事項を実施しております。
- リスクの特定：仲介業者と取引を行う際には、その仲介業者に汚職リスクがないことを確認しています。
  - 意識向上：すべての従業員による贈収賄、汚職防止への理解を深めるために、「公務員贈賄防止ガイドライン」を制定し、同ガイドラインに準拠した音声付き教材を作成し啓発しております。
  - 違反報告：汚職禁止を含むコンプライアンス施策の状況や結果は、取締役会メンバー全員を含むコンプライアンス委員会へ報告されます。

## ▶ リスクマネジメント

グローセルグループは、リスクマネジメントに関し、危機管理規程を定め、リスクの兆候を発見した際に早期対応と迅速な是正措置を行なうため、代表取締役社長を委員長とする危機（リスク）管理委員会を設置し、リスク排除の徹底に努めています。また、情報セキュリティおよび輸出管理徹底の観点から、情報セキュリティ方針・規程、安全保障輸出管理規程を定め、事故防止に必要な対応を行っております。

### ■ リスクマネジメント体制

グローセルグループは、「危機管理規程」を制定し、代表取締役社長を委員長とするリスク管理委員会を定期的開催し、危機の範囲、リスクカタログ等の整備、運用状況の確認を行っております。また、災害・事故リスク、コンプライアンス・CSRリスク、販売リスクの各重点リスクについて、それぞれ担当部署を定め、全社的なリスク管理の進捗状況を管理しております。その内容は取締役会メンバー全員を含むリスク管理委員会に報告されております。また、BCP（事業継続計画）を策定し、万一の非常事態に備え社内外の整備構築を図っております。

### ■ リスクアセスメント

- グローセルグループでは、以下の対応を行っております。
- リスクカタログの整備：グローセルグループの事業運営上のリスクとなる項目とその評価を記載した「リスクカタログ」を作成しております。全社の事業活動におけるリスクを網羅的に洗い出し、発生可能性、影響度、総合的なリスク評価を行っております。
  - リスクカタログは以下の体系で構成されております。

大分類	リスク項目	想定されるリスク	リスクの評価
A.外部環境	例：グローセルグループの災害被災	例：納期遅延	発生可能性、影響度、総合評価を3段階評価
B.業務活動	例：PL責任	例：賠償責任	同上
C.内部環境	例：人材流出	例：情報漏洩	同上

- リスクカタログは、年1回、リスク管理委員会事務局により、過去1年に発生した事象（社内外の事象、法改正等）のうち、グローセルグループ事業運営に関連する項目について検討され、リスク管理委員会にて承認を受け改訂しております。
- 重点リスクに関する調査：リスク事象発生時には、リスク管理委員会事務局（人事・総務本部）に報告することとされておりますが、その他、リスク管理委員会事務局より、部門長等に対し、自部門でのリスク事象発生の有無、概要に関し報告を求めています。報告を踏まえ、リスク管理委員会にて対応を審議、決定しております。

### ■ 情報セキュリティ方針

グローセルグループは、情報セキュリティの重要性を認識し、お客様・お取引様からお預かりした情報資産およびグローセルグループの情報資産を事故・災害・犯罪などの脅威から守り、お客様・お取引様より信頼される企業として、社会の信頼に応えるべく以下の方針に基づき情報セキュリティに取り組みます。

#### 情報セキュリティ方針

「情報セキュリティ」について詳しくはホームページに掲載しておりますので、ご確認ください。  
<https://www.gloسل.co.jp/sustainability/governance/compliance/>



社会貢献

▶ 社会貢献活動

グローセルグループでは、SDGsの考え方に基づき社会貢献活動に努めております。

一般社団法人 日本障害者カヌー協会への協賛



グローセルグループは、CSR活動の一環として、2020年1月より「日本障害者カヌー協会」へ、ブロンズパートナーとしてパラカヌーの普及・発展に向け一般社団法人日本障害者カヌー協会への協賛・支援を行っております。「日本障害者カヌー協会」は、国際競技力の向上を図るとともに、健常者とのコミュニケーションを図るイベント等を主催し、カヌー体験イベント等を通して健常者・障がい者が隔てなく楽しむことを目的に活動しており、カヌーをより身近に感じられる催しが開かれています。2021年9月25日には東京オリンピックのカヌー競技会場として東京都江戸川区に建設されたカヌー・スラロームセンターにおいて初の障がい者カヌー体験会が開催され、多くの方々からラフティングを楽しみました。日本障害者カヌー協会は、世界で活躍する選手を支援するとともに、障がい者スポーツの理念である「活力ある共生社会の創造」を目指しており、この趣旨にグローセルグループも賛同し、引き続き障がい者スポーツの普及・啓発に向けて支援を進めてまいります。

その他の活動

グローセルグループでは、会社の持続的発展を担う次世代人材の育成支援、並びに事業活動の場である地域社会の発展を目的として、他にも様々な社会貢献活動を行っております。ホームページに掲載しておりますので、ご確認ください。

<https://www.gloسل.co.jp/sustainability/society/contributing/>



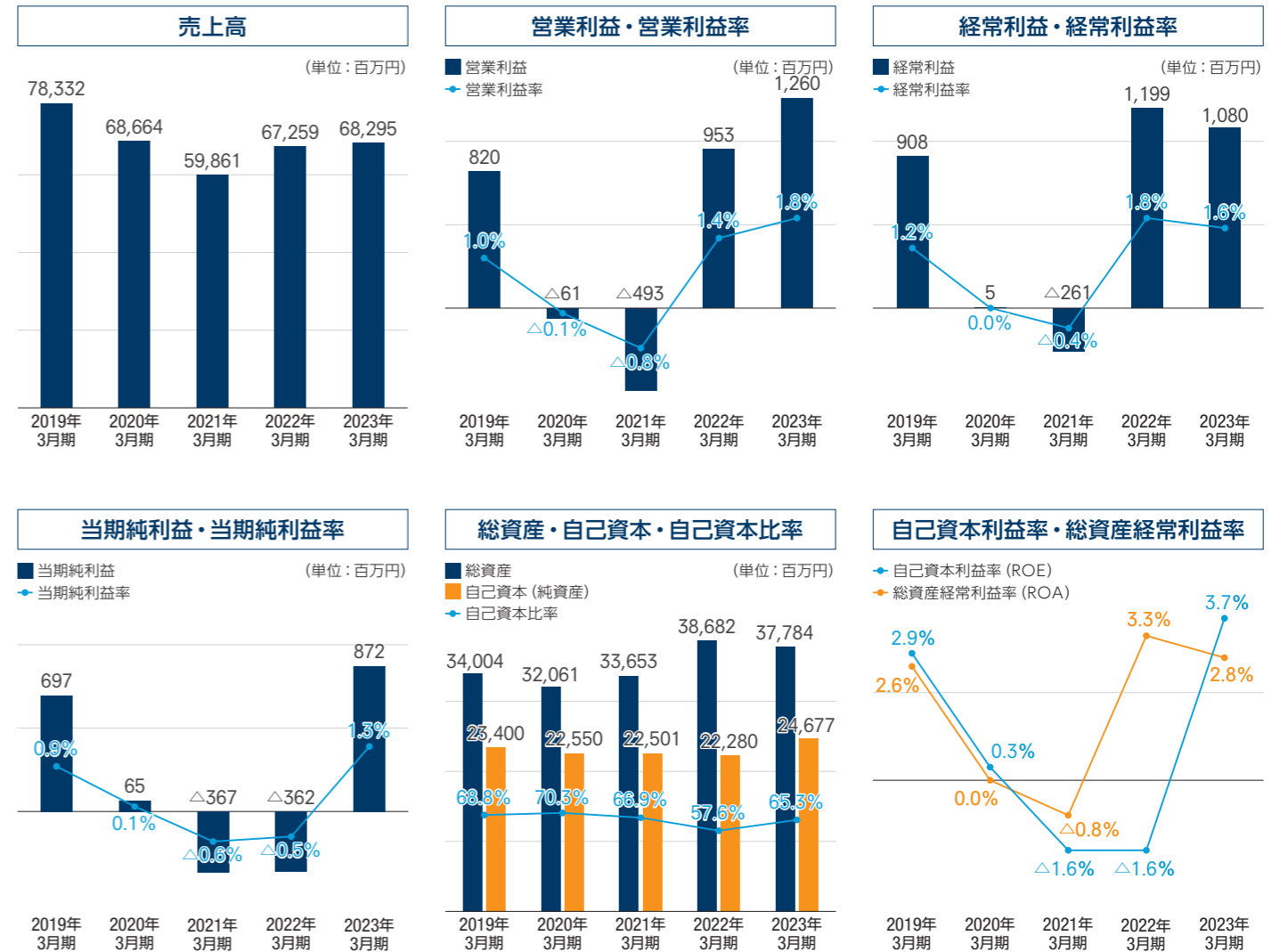
社員による森林整備活動



2015年度より、社員集合研修カリキュラムの一環として、自然環境保護を目的とした森林整備活動を行っております。今年も新型コロナウイルス感染予防対策のもと「認定特定非営利活動法人富士山クラブ」にご指導頂き、森林整備活動を行いました。富士山には長い年月をかけて育んできた原生林があります。かつては登山客や観光客の増加で世界から「ごみの山」と称された時代がありました。「森林保全活動」「清掃活動」等を行う中で本来あるべき里山・奥山などの自然林が復元しつつありますがコロナ禍でこのような活動の歩みが停滞しており、富士山を守るためには継続的な森林整備活動が肝要となっております。このような環境への取り組みを通して自然の大切さを理解し社員一人ひとりが環境への意識を高め、良質な竹林としての環境を形成することにより、より豊かな自然環境を再生・維持することを目指して、今後も森林整備活動を行ってまいります。

データハイライト

▶ 財務データ



▶ 非財務データ (単体)

非財務データ	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期
従業員数 (人)	414	413	411	309	311
女性管理職比率 (%)	1.4	1.4	1.7	2.0	2.1
新卒・中途採用人数 (人)	27	23	18	24	25
平均勤続年数 (年)	13.4	13.6	13.8	12.8	13.1
平均有給休暇付与日数 (日)	23.4	23.6	23.7	23.6	23.7
平均有給休暇取得日数 (日)	18.8	19.8	20.6	19.1	21.4
平均有給休暇取得率 (%)	80.3	83.9	86.9	80.9	90.3
育児制度利用者数 (人)	11	11	4	9	11

※ 有給休暇取得率 = 有給休暇取得日数 ÷ 有給休暇付与日数 × 100



## 株式会社グローセル (GLOSEL Co., Ltd.)

代表者 取締役社長 上野武史  
設立 1954年12月23日 (商号変更:2019年7月1日)  
資本金 56億447万円  
決算期 3月31日  
従業員数 362名 (連結) (2023年3月31日現在)  
上場市場 東京証券取引所 (プライム市場:証券コード 9995)

### 事業内容

集積回路・半導体素子・表示デバイスおよび、  
その他の電子部品・機器等の販売、  
ソフトウェア開発および電子機器の開発・設計

### 本社所在地

〒101-0048 東京都千代田区神田司町二丁目1番地  
TEL 03-6275-0600 (大代表)  
FAX 03-6275-0610

### 株式の状況

発行可能株式総数	40,000,000株
発行済株式総数 (自己株式 23,455株を除く)	29,503,345株
株主数	59,024名

### 所有者別分布状況

■ 金融商品取引業者	1,154,066株	3.91%
■ 自己名義株式	23,455株	0.08%
■ 外国法人等	816,837株	2.77%
■ 金融機関	3,397,010株	11.50%
■ その他法人	5,877,546株	19.91%
■ 個人・その他	18,257,886株	61.83%

