

環境経営

基本姿勢

当社グループは、社会と企業の持続的発展を目指し、「ものづくり」を事業の根幹として社会に必要とされる製品を提供するとともに、環境基本理念・環境宣言・環境方針を制定し、地球環境保護に取り組んでいます。

環境基本理念

スタンレーグループは、かけがえのない地球とその生態系の豊かな恵みを、健全な状態で次世代に引き継ぐため、全ての企業活動を通じて環境に与える負荷を最小限にし、「豊かな価値の創造と環境との調和」を実現します。

環境宣言

私たちは、地球に優しい企業をめざして、環境に影響を及ぼす物質を「使わない、出さない、捨てない」の実現に向けて、環境保全活動に積極的に取り組みます。

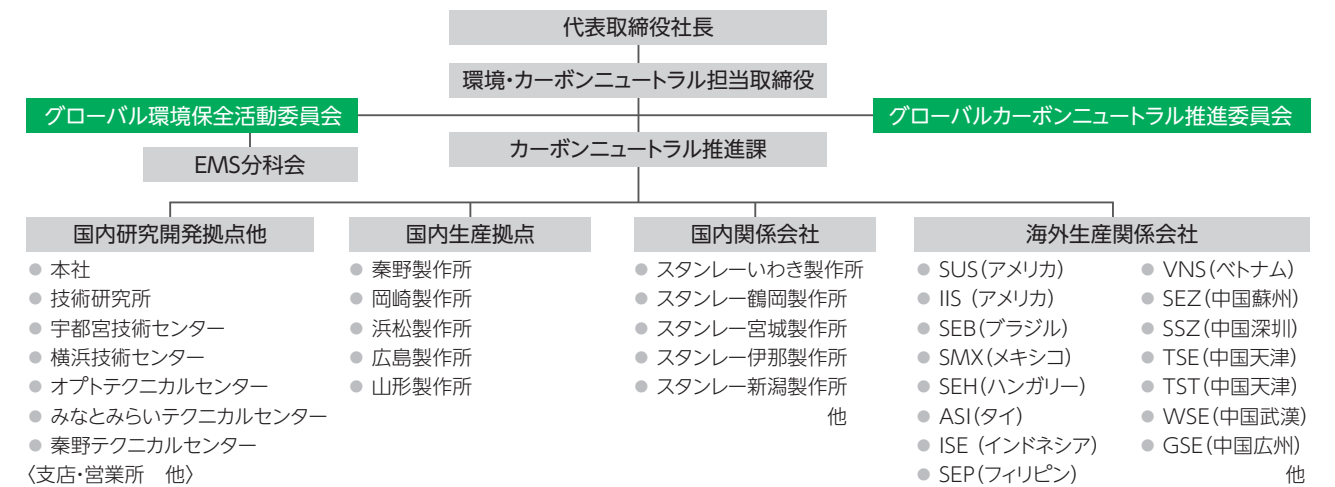
環境方針

私たちは、「環境基本理念」に基づき、自動車機器事業・コンポーネンツ事業・電子応用製品事業を主とする企業活動において、一人ひとりの環境保護への取組に対する役割と責任を認識して行動します。

- 1.スタンレーグループの活動・製品及びサービスの各領域において、ライフサイクル全体で環境目標を設定し、グローバルで汚染の予防、気候変動の緩和及び持続可能な資源の利用を含む環境保護を推進します。
- 2.各国・地域の環境に関わる法規制及びスタンレーグループが同意するその他の要求事項を順守し、必要に応じて自主基準を設定して管理を行います。
- 3.環境パフォーマンスを向上させるため、環境マネジメントシステムの継続的改善を行います。
- 4.環境教育・広報活動を実施し、全従業員及びスタンレーグループのために働く全ての人に環境基本理念・環境方針の理解と環境に関する意識向上を図るとともに、取引先にも周知して理解と協力を要請します。
- 5.環境基本理念・環境方針は、一般の人々が入手できるようにします。また、環境保全活動状況は、社外の要求に応じて開示し、地域社会とのコミュニケーションを図ります。
- 6.行政機関・地域や関係団体等と連携し、地域社会の環境保全活動に積極的に参画します。

環境管理体制

代表取締役社長を最高責任者とし、環境・カーボンニュートラル担当取締役のもと、環境管理体制を構築しています。また、環境マネジメント推進部署としてカーボンニュートラル推進課を設けて管理統制を図っています。さらに、当社グループ全体を統括するため「グローバル環境保全活動委員会」と「グローバルカーボンニュートラル推進委員会」を設置し、国内外グループが一体となり環境課題に取り組んでいます。



グローバル環境保全活動委員会

グループ全体の環境経営を推進するため、環境担当取締役を委員長とし、事業部長や関係会社社長、主要関連機能の執行役員・執行職を構成メンバーとしています。本委員会では、リスク・機会の分析や、環境戦略の立案・展開、環境パフォーマンスの検証、社員の環境活動に対する表彰等、環境全般の審議・決裁を行い、環境活動を展開しています。

グローバルカーボンニュートラル推進委員会

カーボンニュートラル担当取締役を委員長とし、主要関連機能の執行役員・執行職及び部門長をメンバーとして構成しています。本委員会では、カーボンニュートラル実現に向けたアクションプランの進捗管理や評価、CO₂排出量削減状況や業界・顧客等の動向を反映した戦略のアップデート、投資計画の立案を行い、グローバル環境保全活動委員会を通して活動につなげています。

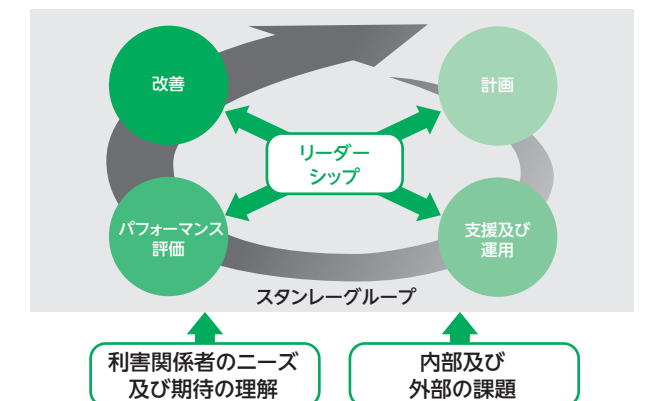
環境マネジメントシステム (EMS)

当社グループでは、環境経営の推進のため、国際規格ISO14001に基づく環境マネジメントシステム (EMS) を構築しています。

グローバルの各生産拠点で、第三者認証機関による年1回の定期審査及び3年に1回の更新審査を受け、ISO14001の認証を維持しています。さらに国内グループでは、全工場・研究所・本社・支店・営業所および国内関係会社も含めた統合認証を取得しています。

今後もグループ全体で環境方針に基づいた環境保護に取り組み、社会と企業の持続的発展を目指します。

●EMSのPDCAサイクル



気候変動への取り組み **TCFD** TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES

スタンレーグループは、かけがえのない地球とその生態系の豊かな恵みを、健全な状態で次世代に引き継ぐため、環境保護に積極的に取り組んでいます。持続的な成長に向けて、「環境と価値創造との調和」を重要課題（マテリアリティ）のひとつと位置づけており、その中でも脱炭素への取り組みを喫緊の課題と捉えています。2021年度には、カーボンニュートラルの実現に向けた目標として「2030年度:自社の事業活動におけるCO₂排出量50%削減(2019年度比)/2050年度:カーボンニュートラルの実現」を掲げました。

また、当社グループは2023年6月にTCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)の提言に賛同いたしました。あわせて、気候変動関連のリスク・機会が、当社グループの事業活動や収益に与える影響とその対応策について、TCFDの提言に基づき情報開示しています。
<https://www.stanley.co.jp/sustainability/environment/tcf.html>

ガバナンス

サステナビリティの推進については、主な委員会・会議体と関係部署を通じ、経営会議にて取り組みの基本方針や施策の審議・決裁を行っています。またその内容については、適宜、取締役会へ報告しています。

気候変動課題については、カーボンニュートラルの推進・実現を通じて、競争力のある企業となることを目指して、グローバルカーボンニュートラル推進委員会とグローバル環境保全活動委員会を経営会議直下に設置しました。両委員会では、各拠点における施策の共有、課題解決に取り組むとともに、各国の政策や法規制の動向を監視し、全社横断的に取り組みを推進しています。

リスクマネジメント

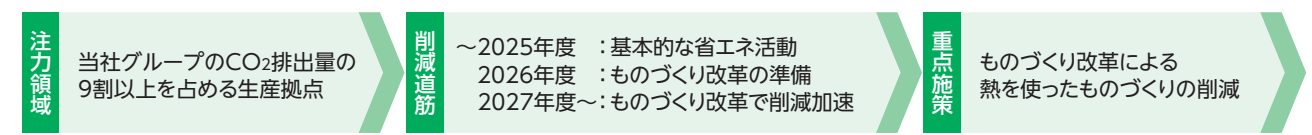
当社グループでは、顕在化すると経営や事業に好ましくない影響が生じる事象をリスクと捉えており、これには気候変動起因の自然災害も含まれます。近年、自然災害が国内外の事業拠点や取引先拠点各地で発生しており、原材料・部品の供給不足などのリスクが内在し、当社の業績及び財務状況に悪影響を及ぼす可能性があります。

気候変動がもたらすリスクについては、リスク管理委員会の分析プロセスで検討され、定期的なモニタリングにより、喫緊性や発現の確度が高いと判断した場合は、他のリスクと同様のプロセスで管理します。

カーボンニュートラル実現に向けた取り組み

「2030年度:自社の事業活動におけるCO₂排出量50%削減(2019年度比)」に向けて、当社グループのCO₂排出量の9割以上を占める生産拠点での削減を注力領域としています。特に重点的に取り組む施策としては、ものづくり改革による「熱を使ったものづくりを削減」することです。ものづくり改革による削減を2027年度からさらに加速することで、目標達成を目指します。

また、「2050年度:カーボンニュートラルの実現」に向けては、研究開発の50%をカーボンニュートラルのための開発に投入し、2030年以降にさらなる新技術の適用を進めます。

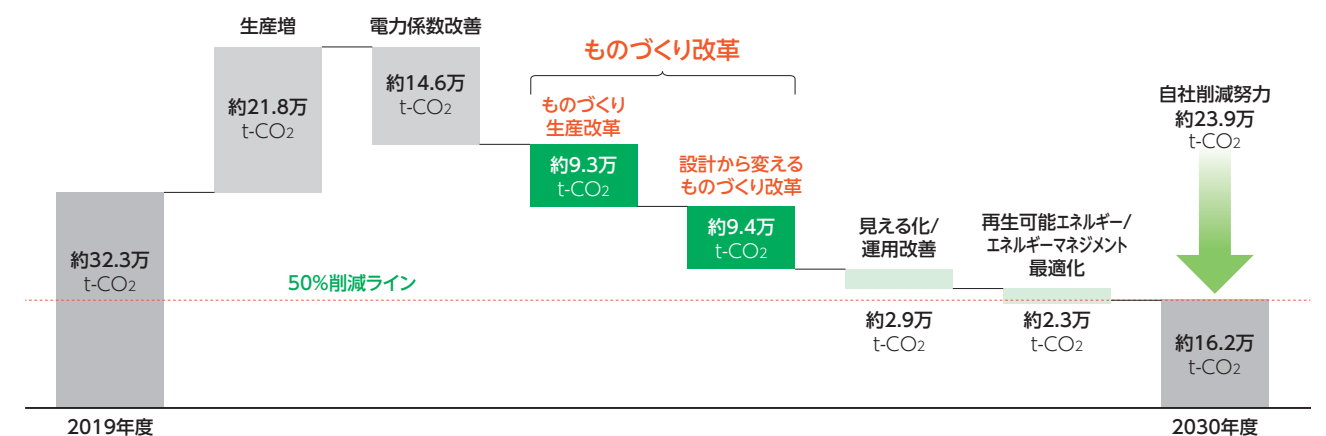


関連するマテリアリティ		
マテリアリティ	主な取り組み	目標
環境と価値創造との調和	気候変動への取り組み	CO ₂ 排出量 ● 2030年度:自社の事業活動において50%削減(2019年度比) ● 2050年度:カーボンニュートラルの実現

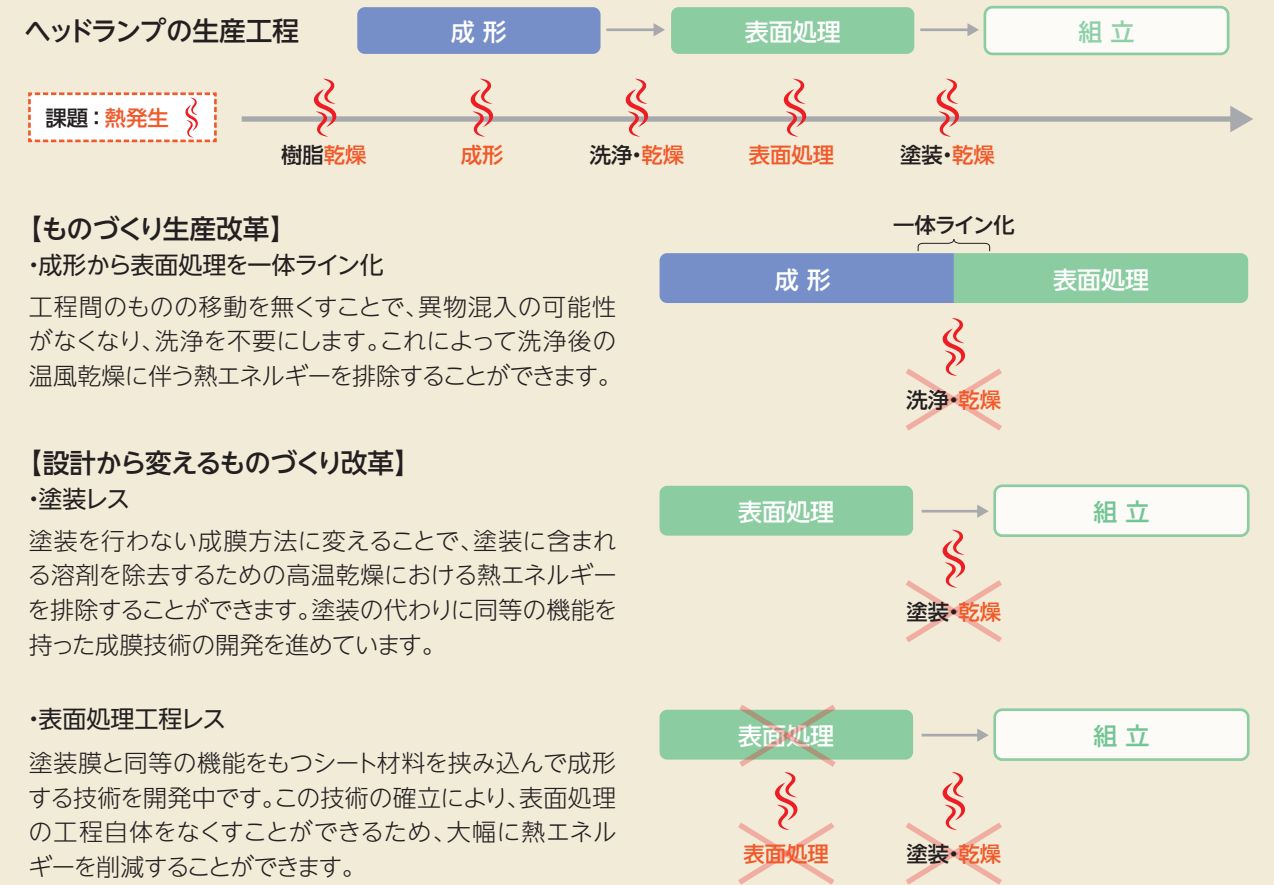
2030年度CO₂排出量50%削減に向けた計画

当社グループの生産拠点では、再生可能エネルギーに大きく頼ることなく、熱を使ったものづくりを削減するものづくり改革を行います。ものづくり改革は、新たな生産方式・代替技術により削減する「ものづくり生産改革」と、設計段階からものづくりのあり方を見直すことにより削減する「設計から変えるものづくり改革」を2つの大きな柱としています。その他、日々の運用の改善などにより、約23.9万t-CO₂を自社で削減します。

● 2030年度CO₂排出量削減施策の構成



自動車ランプ生産工程における「熱を使ったものづくりを削減」するためのものづくり改革



事業活動における環境負荷フロー

当社グループでは地球温暖化をはじめとしたさまざまな環境課題に取り組んでいます。それらの活動を継続的かつ効果的に進めていくために、事業によって生じる環境への負荷や活動の結果を定量的に把握し、評価を行っています。

2022年度の結果は下表のとおりです。

%：対前年度比増減率

INPUT[投入]				事業プロセス				OUTPUT[排出]					
国内	原材料	樹脂材料	21,195t	2.9%	研究開発設計	調達	製造	回収・リサイクル	販売	温室効果ガス	CO ₂	67,017t-CO ₂	2.3%
		塗料	146t	-12.6%						大気環境への負荷	NO _x	0.1t	-90.9%
		ガラス	90t	-5.3%							SO _x	0.0t	-100.0%
	エネルギー	電気	141,095千kWh	-1.2%						水環境への負荷	BOD	2.0t	-31.0%
		太陽光発電	980千kWh	2.0%							COD	0.7t	0.0%
		灯油	0.2kℓ	0.0%						※総発生量は廃棄物と有価物の総量			
		軽油	6kℓ	20.0%						廃棄物	総発生量	4,210t	-1.1%
		重油	0kℓ	-100.0%						再資源化量	4,132t	-1.3%	
		LPG	215t	-15.0%						最終処分量	4t	33.3%	
		都市ガス	941千Nm ³	6.0%						※PRTR届出物質を対象			
	水	上水	65千m ³	-5.8%						化学物質	排出量	12.0t	1.7%
		地下水	177千m ³	-5.3%						移動量	12.4t	-2.4%	
		その他用水	44千m ³	0.0%									
	化学物質	取扱量	53t	-7.0%									
車両燃料	ガソリン	214kℓ	-1.4%										
海外	エネルギー	電気	382,569千kWh	-0.3%	温室効果ガス	CO ₂	236,909t-CO ₂	-1.0%					
		太陽光発電	529千kWh	23.0%	※総発生量は廃棄物と有価物の総量								
		灯油	0kℓ	-	廃棄物	総発生量	12,761t	0.3%					
		軽油	212kℓ	0.0%									
		重油	0kℓ	-									
		LPG	183t	-7.1%									
		天然ガス	2,643千Nm ³	-11.5%									
	都市ガス	55千Nm ³	-52.2%										
	水	水使用量	933千m ³	-5.5%									
		車両燃料	ガソリン	380kℓ	-5.6%								

本報告より、関係会社の算定範囲を連結子会社(生産拠点)に変更

2022年度環境活動結果

当社グループの2022年度の主な目標と達成状況は下記のとおりです。

CO₂排出量・廃棄物発生量・水使用量などを原単位で表し、その削減目標と結果を検証することで、投入した資源が有効に活用できているかを評価しています。

項目	目標	結果
環境法規の取り組み	事業活動関連法規順守	環境関連法規順守を継続
環境配慮設計	地球環境に貢献する環境配慮製品の(継続的)提供	環境配慮設計チェックリスト100%実施 設計関連部門への教育実施
地球温暖化防止 (CO ₂ 削減)	国内	CO ₂ 付加価値額原単位: 98.4t-CO ₂ /億円以下 (2019年度比3%以上削減)
	海外	CO ₂ 付加価値額原単位: 233.4t-CO ₂ /億円以下 (2019年度比3%以上削減)
	国内	物流領域 CO ₂ 売上高原単位: 2.13t-CO ₂ /億円以下 (2019年度比3%以上削減)
資源循環 (廃棄物削減) (水削減)	国内	廃棄物発生量付加価値額原単位: 1.45t/億円以下 (2021年度比1%以上削減)
	海外	廃棄物発生量付加価値額原単位: 2.37t/億円以下 (2021年度比1%以上削減)
	国内	廃棄物最終処分率 ゼロエミッションの達成 (最終処分率0.5%以下)
	国内	水使用量付加価値額原単位: 0.43千m ³ /億円以下 (2021年度比1%以上削減)
汚染防止/製品環境	海外	水使用量付加価値額原単位: 0.96千m ³ /億円以下 (2021年度比1%以上削減)
	国内	化学物質使用量付加価値額原単位: 0.510t/億円以下 (2021年度比1%以上削減)
生物多様性の取り組み	地域の生態系保全活動に貢献	生産準備移行判定までに顧客基準及びスタンレー基準の適合性に問題なきことの確認完了 環境事故ゼロを継続 社会貢献活動やボランティア活動を実施

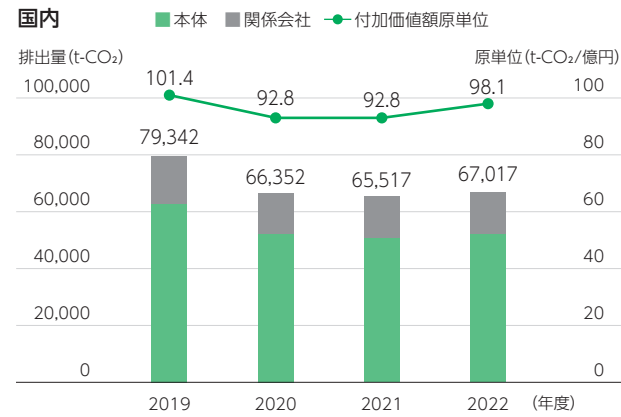
環境における集計範囲 国内:スタンレー電気株式会社及び関係会社(8社) 海外:生産関係会社(15社)

関連するマテリアリティ

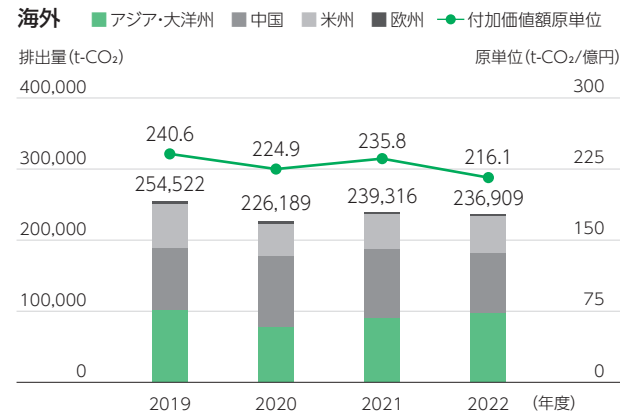
マテリアリティ	主な取り組み	目標
環境と価値創造との調和	環境保全活動の推進	廃棄物発生量 ●2023年度:廃プラスチック発生量削減と再資源化率向上への目標設定 水使用量 ●2023年度:水リスクの再評価による目標設定

環境データの推移

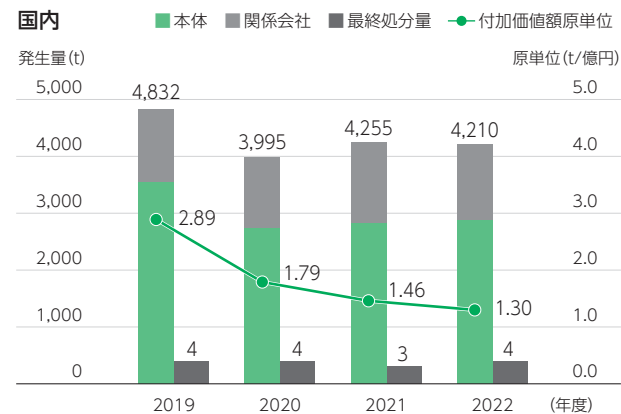
●CO₂排出量及び原単位の推移



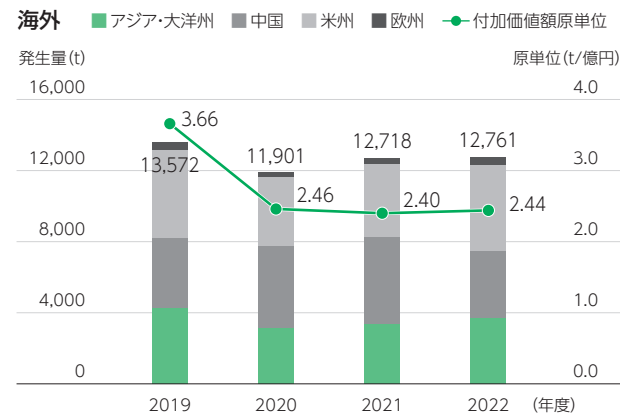
本報告より、電力のCO₂排出係数を市場基準に改め、また関係会社の算定範囲を連結子会社(生産拠点)に変更



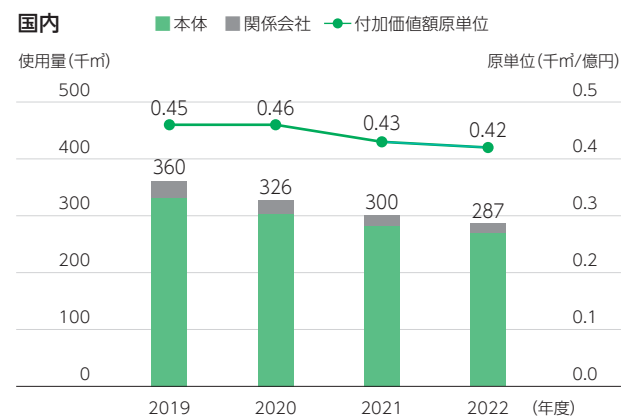
●廃棄物等発生量及び原単位の推移



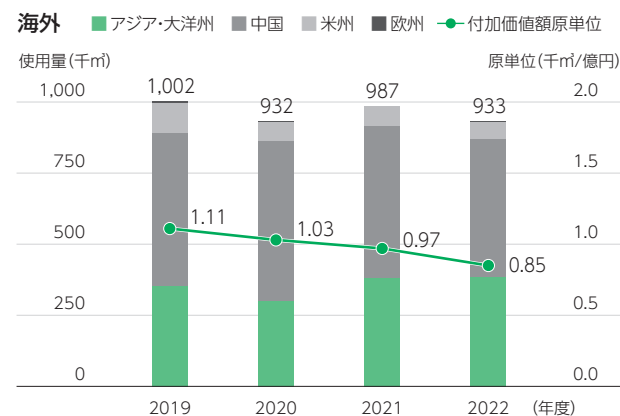
本報告より、関係会社の算定範囲を連結子会社(生産拠点)に変更



●水使用量及び原単位の推移



本報告より、関係会社の算定範囲を連結子会社(生産拠点)に変更



Topics

【CO₂削減への取り組み】 成形機の放熱対策によりCO₂排出量を削減 ～PT. Indonesia Stanley Electric (ISE)～

スタンレーグループでは、CO₂排出量削減の施策として、生産工程における「熱を使ったものづくりの削減」活動に取り組んでいます。

ISEでは、射出成形機のヒーター部分が露出していましたが、そこから熱が散逸しないよう放熱防止用のジャケットでヒーター部分を覆いました。これにより、ヒーターの温度を一定に保つために加熱し続けていた余計な電力量を削減するとともに、室内への放熱によって上昇する室温を抑えるための空調設備の負荷が減り、その消費電力も低減することが可能になりました。

この改善により、年間240t-CO₂以上のCO₂排出量削減を実現しました。



改善前



改善後

【廃棄物削減への取り組み】 製品の個別包装を廃止し、お客さまの廃棄物量を削減 ～Vietnam Stanley Electric Co., Ltd. (VNS)～

プラスチック製の梱包材削減は、お客さまの環境負荷低減だけでなく、近年クローズアップされている海洋プラスチック問題の解決にもつながると考えています。

VNSでは、製品を傷つけないようエアクッションで個別包装して出荷していたため、エアクッションはお客さまのもとで、プラスチックの廃棄物となっていました。

そこで、出荷用箱の内側にエアクッションを取り付け、製品ごとの仕切板には傷防止用緩衝材を貼り付けることで、エアクッションでの個別包装を廃止しました。使用後のエアクッションと傷防止用緩衝材は、箱とともに再利用され、年間1.3tのプラスチック製の廃棄物発生量の削減を達成しました。



改善前



改善後

【水使用量削減への取り組み】 工場排水をろ過・再利用し、取水量を削減 ～Asian Stanley International Co., Ltd. (ASI)～

近年、世界的に干ばつによる渇水問題が発生していますが、タイにおいても渇水問題はリスクのひとつとなっています。

これまで、ASIにおける工場排水のリサイクルは、トイレなどの生活用水への部分的な利用にとどまっていたが、逆浸透膜を用いたろ過浄水システムを導入し工場排水の水質改善を行うことで、洗浄などの生産工程で再利用することが可能になりました。その結果、年間5.0万m³の取水量を削減することができました。



逆浸透膜ろ過浄水システム

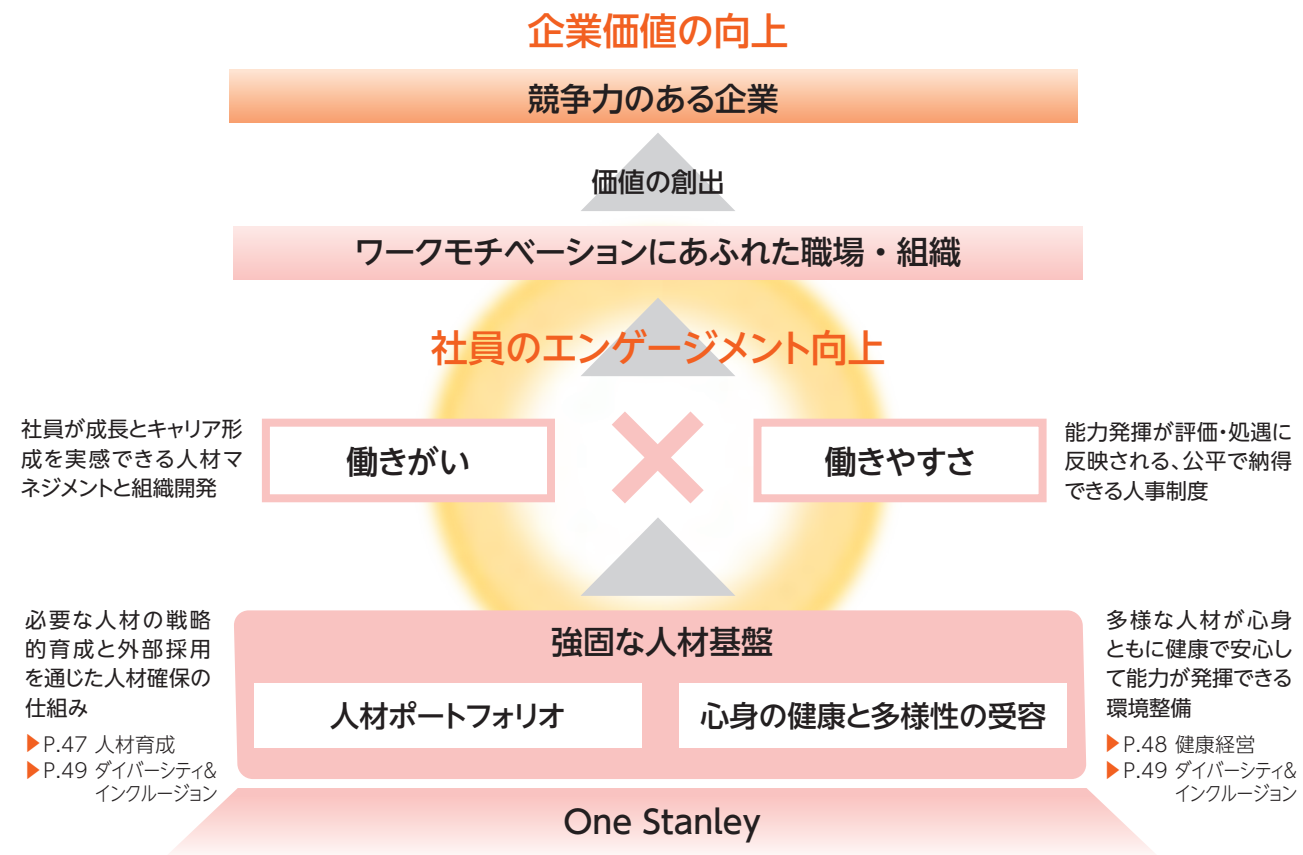
人材戦略

戦略方針

「競争力のある企業」実現のため、人材・組織への積極的な投資により、その能力向上と発揮を促すことで新たな価値創出につなげる人的資本経営を進めています。

経営戦略の遂行に必要な人材を戦略的に採用・育成することで人材ポートフォリオの最適化を図るとともに、多様な人材が心身ともに健康で生き活きと働くことができる環境を整備し、強固な人材基盤を構築します。これらを土台に「働きがい」と「働きやすさ」を向上させる人事制度や人材マネジメントの施策を展開し、社員の成長支援と、能力を最大限発揮できる組織開発を推進します。こうした施策により、社員のエンゲージメントを向上させ、「ワークモチベーション」*にあふれた職場・組織をつくりあげることで、「競争力のある企業」を実現し、企業価値向上を目指します。

*社員が自らの意思で積極的に仕事に取り組むエネルギー



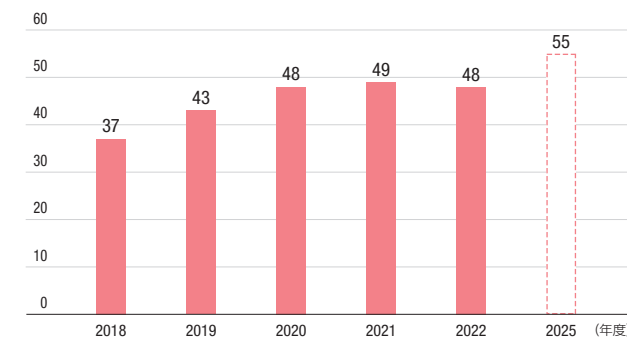
指標

「ワークモチベーションにあふれた職場・組織」の実現状況を示す重要指標をエンゲージメントスコアと定め、このスコアアップにつながる施策の実施と効果測定のサイクルを回すことで、目標の達成を目指します。また、土台となる強固な人材基盤に関する施策についても同様に、それぞれに目標を定め施策の実効性を検証します。

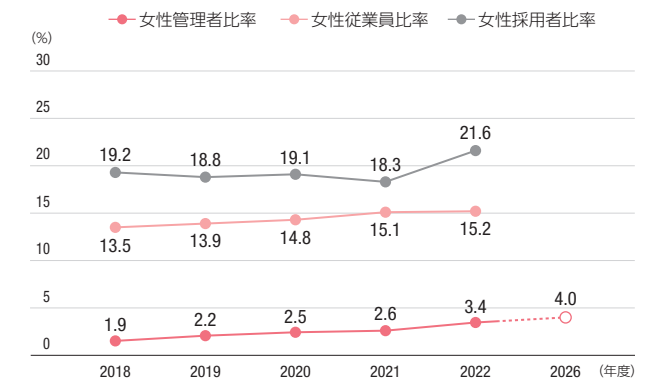
関連するマテリアリティ

マテリアリティ	主な取り組み	目標
一人ひとりの幸福と成長	社員のエンゲージメント向上	エンゲージメントスコア ● 2025年度:2023年度比30%向上
	人材育成	1人あたりの教育投資 ● 2025年度:2022年度比50%向上
	社員の安全と健康への取り組み	健康経営フィードバックアンケート偏差値 ● 2025年度:55 (2022年度実績:48) 重大労働災害発生件数 ● ゼロ件 (2022年度実績:ゼロ件)
	多様性の促進	女性管理者比率 ● 2026年度:4.0% (2022年度実績:3.4%)

●健康経営フィードバックアンケート偏差値 推移



●女性比率 推移



One Stanleyの取り組み

当社グループの人材戦略の基本骨子は、世界中のスタンレー社員に共通です。国籍などを含めたあらゆる属性を問わず、社員の成長を促進する仕組みを構築し、能力を発揮できる機会を提供することで、世界中の社員が活躍することを目指します。その結果、世界中のグループ関係会社から新たな価値を社会へ提供することが可能となり、グローバルで「競争力のある企業」を実現します。

人材育成

育成方針

人事方針「向上心・向学心に満ちあふれる人材を大切に作る風土の確立」に基づき、階層別・職能別研修など教育体系を整備しています。

また、2023年度より開始した第Ⅷ中計における人材戦略に沿って、経営戦略の遂行に必要なキーポジション人材や高い専門性をもつ人材をより戦略的、計画的に育成していくとともに、会社の「求める人材像」と社員のキャリアビジョンをマッチングしたうえで、社員が成長やキャリア形成を実感できる教育機会や経験を提供します。

育成制度

人材育成計画

個人の目指す姿と現有スキル・経験とのギャップを埋めるための機会を提供することで、一人ひとりの能力向上を図るとともに職場・組織の活性化と強化を促進しています。上司との面談を通じて、会社の社員への成長期待と各人のキャリアビジョンのマッチングを図ったうえで、「人材育成計画」を作成し、これに基づいた能力開発とキャリア形成を図っています。また、自己選択型の教育機会を拡充することで、社員の成長への支援を強化します。

能力開発制度

研修やローテーションなどの施策を通じた能力向上により、人材の価値を最大化していきます。従来の階層別／職能別研修に加えて、次期経営者候補やキーポジションの後継候補など、会社の持続的な発展及び企業価値向上を担う人材を計画的に育成するとともに、戦略上必要な技術や知識の習得、蓄積を図るために、専門人材の育成を強化します。

●能力開発施策

分類	目的	施策例
戦略人材育成	生み出す価値が経営に大きく影響するポジションの候補者に対する戦略的かつ計画的な教育機会と経験の付与	● 価値を生み出すプロジェクト ● 人づくりプロジェクト ● 次期経営者候補の選抜／アセスメント ● キーポジション後継候補者の計画的な育成(サクセッションプラン) 他
専門人材育成	現在ならびに将来の事業に必要な技術・知識を獲得するため、社外への派遣も含めた教育機会の提供	● 招聘した専門家による社内への技術・知識伝播施策(検討中) ● 社外研究機関への派遣・留学 他
階層／職位別職能／目的別教育	階層／職位の役割認識、役割を果たすためのスキル・知識の習得、職能／目的別の必要スキル・知識の習得	● 階層／職位別研修 ● 新人研修、新任管理者研修 ● 職能／目的別研修 ● 技術者研修、品質・環境研修 他
成長・キャリア支援	自己選択型の教育機会の提供とキャリア志向を考慮した経験の付与による成長・キャリア形成支援策	● ローテーション制度 ● 公的資格取得奨励 ● 通信教育援助金 他



健康経営

健康経営法人

社員が心身ともに健康で生き活きと働き、最大限の力を発揮しパフォーマンスを向上させ、持続的に成長する企業を目指すため、「健康経営推進会議」を設置して健康経営を推進しています。

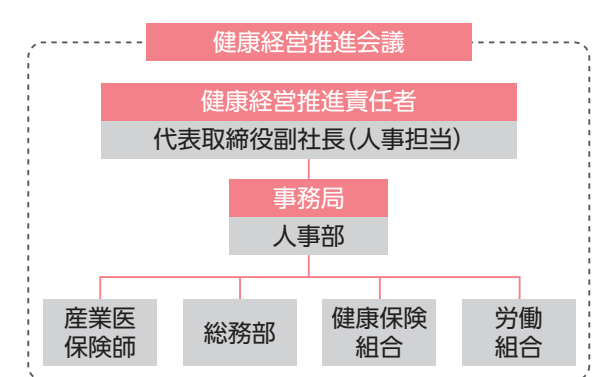


健康保険組合や労働組合と連携し、ロードマップ策定や健康管理指標の設定に加え、社員の健康意識向上と健康保持・増進につながる施策や研修を実施しています。これらの取り組みの結果、2023年3月に経済産業省より「健康経営優良法人(大規模法人部門)」に3年連続で認定されました。2023年度からは、外部専門家を招聘して、より社員のニーズにマッチした施策を実施することで、社員が心身ともに元気で働き続けられる環境づくりを進めていきます。

●健康保持・増進施策

- 健康経営推進責任者のもと、各拠点に健康づくり担当者を選任・教育を実施、社内健康窓口を設置しています。
- 社員への教育として、管理職に対する長時間労働の防止・健康保持増進に関する通知文書の配信、新入社員を対象としたヘルスケア研修等を実施しています。
- 喫煙対策として、各事業所での完全分煙を実施していることに加え、「卒煙サポートプログラム」を無料で提供し、禁煙を後押しするツールの無償支給を行っています。
- 生活習慣病の重症化予防や保険指導の強化のため特定保健指導を実施しています。

●健康経営推進体制



働き方改革

ワークライフバランスの充実と生産性の向上を目指し、以下の取り組みをはじめとした「働き方改革」を推進しています。
長時間労働の是正: 1日8時間の勤務間インターバル、年休の取得奨励はもちろん、残業時間が基準値を超えた社員に対して産業医面談を行っています。

チャージ休暇制度: 勤続5年ごとに、連続5日または20日の有給休暇と、5万円または20万円の補助金を支給する制度です。心身ともに活力の再生を図るとともに、自らの会社生活を振り返り、将来に向けた仕事の再設計や創造性の開発に役立てることを目的としています。

在宅勤務制度: 2021年4月に正式に導入しました。社員が正しく効率的に制度を利用できるよう、運用マニュアルを作成のうえ運用しています。

くるみん認定: 育児休業制度、介護休業制度を設けて、時間短縮勤務や看護休暇等が取得できる環境を整えています。2020年には厚生労働省から「くるみん」認定を取得しました。



安全防災

安全衛生委員会メンバーによる定期検査・他事業所の事例共有等で労働災害リスクがある場所を改善し、発生防止にグループ一丸となって取り組んでいます。

また、定期的に防災訓練を実施し、社員の安全確保に取り組むとともに、全社員の緊急連絡先を定期的に更新し、有事の際にも迅速に安否を確認できる体制を整えています。

ダイバーシティ&インクルージョン

女性活躍推進行動計画

2016年4月に施行された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」に基づき、5年ごとに行動計画を策定し取り組んでいます。

2016年～2020年度

「積極的な採用」「能力向上の機会提供」「労働環境の向上」を軸に推進しました。採用者に占める女性の割合を20%以上に向上させることを目標に掲げ、採用活動に取り組んだ結果、現在の新卒採用において目標を達成しています。

2021年～2025年度

「女性が活躍している」「全社員がいきいきと働いている」「仕事と家庭が両立できる」環境の実現を目指して「管理職に占める女性労働者の割合」と「有給休暇の取得率」を指標とした行動計画を策定しています。

2022年度は、従業員意識調査や女性特有の健康課題に関するeラーニング等を行いました。2023年度はそのフィードバック情報を踏まえた施策として、「ライフサポート制度」を施行しました。家事や育児における負担をサポートすることで、社員のワークライフバランスの充実、安心して働ける環境づくりの推進を行います。

- **目標① 女性管理者数を2016年度時点に対し、2025年度に5倍とする**
 取り組み内容 ● 女性活躍を推進するチームの設置(2021年度実施)
 ● 従業員の意識調査の実施(2022年度実施)
 ● 女性管理者が働きやすい環境の整備
- **目標② 有給休暇取得率を73%以上とする**
 取り組み内容 ● 計画年休表の運用徹底
 ● 四半期ごとの取得状況確認、有給休暇取得の促進

キャリア採用への取り組み

「競争力のある企業」の実現に向けた新たな取り組みのため、さまざまなキャリアを持った人材を戦略的に採用し、技術力の向上や機能強化を図ります。また、キャリア採用の社員が早期に能力を最大限発揮できるよう研修等によるオンボーディングを行っています。

● 労働施策総合推進法に基づくキャリア採用比率

	2020年度	2021年度	2022年度
正規雇用労働者のキャリア採用比率	16.2%	38.1%	41.1%

公表日:2023年10月31日

(単体)

定年延長制度

少子高齢化への対応、ならびにダイバーシティの観点より2021年4月からシニア社員のさらなる活躍をねらいとして、定年延長制度を導入しました。この制度は、定年年齢を65歳にするとともに、60歳以降の働き方として、以前と同様の重要な役割と責任を担って働くことを目指すコースと、自身の生活スタイルを重視して育児や介護以外の理由でも時間短縮勤務が可能になるコースの2つより、社員のキャリア・生活志向に合わせた選択ができます。

障がい者雇用制度

2つの特例子会社で障がい者雇用を積極的に行っています。ここでは、障がい者の社員が自らの能力や適性を充分発揮し、生きがいを持って働けるような職場づくり、及び安全で健康的な仕事環境の維持に向けて、継続的な改善を行っています。

- 株式会社スタンレーウェル(神奈川県秦野市)
事業内容:電子部品の組立や自動車電球の包装
- 松尾電気株式会社(広島県三原市)
事業内容:自動車部品(ランプ)の組立

人権尊重

当社グループでは、人種、民族、信条、宗教、肌の色、出身国(地)、年齢、性別、身体的条件、趣味、学歴、社会的身分または家柄等による差別を決して行わないとともに、第三者が差別行為を行うことに強く反対しています。

また、変化し続けるビジネス環境に対応していくためには多様な価値観が重要であるとの考えのもと、多様な個性から構成される組織集団となるように努めています。これらの考えを「スタンレーグループ行動規範」に記し、全社員へ配付しています。また、新規入社者への教育はもちろんのこと、毎年1回全社員への教育を実施しています。

スタンレーグループ行動規範

1. 法令や社会規範の遵守

■ 法令等の遵守

私は、事業活動に関連するすべての法令を正しく理解し、これを誠実に守ります
 私は、社内規定を中心とする社内ルールを遵守し、厳正かつ適切に業務を処理します

■ 適切な意思決定、記録および報告

私は、社内規定等に基づき適切な意思決定を行うとともに、会社としてなすべき記録および報告を適正に実施します

■ 私的利得行為等の禁止・会社資産の有効利用

私は、私的な利益を得る行為を厳に慎み、会社資産の有効活用をはかります

■ 政治、行政との適正な関係維持

私は、違法な政治献金、利益供与、贈賄を行いません

■ 反社会的勢力および団体への適切な対応

私は、反社会的勢力および団体とは、一切の関係を持ちません

2. 健全な職場環境の整備

■ 社員が働きやすい、安全で健全な職場環境の整備

私は、働く意欲を持つことができる、安全で働きやすい職場づくりに努めます

3. 社会に貢献する事業活動

■ 挑戦する姿勢、自由な発想、心と力の結集による新たな価値の創造

私は、スタンレーグループビジョンの「行動指針」を正しく理解し、常実践することで、社会に貢献する新たな価値を生み出します

■ 顧客の信頼獲得

私は、エンドユーザーまでの顧客の信頼を獲得し続けるよう事業活動を展開します

■ 公正な取引

私は、公正で健全な取引を行います

■ 情報の適正な管理

私は、秘密情報を社内規定等に従って適正に管理します

■ 株主・投資家等の理解と支持

私は、正確な情報を、公平かつ適時に開示し、株主・投資家等の理解と支持の獲得に努めます

■ 知的財産の尊重

私は、知的創造活動の成果を尊重し、知的財産(権)の保護に努めます

4. 人や自然への思いやり

■ 人権の尊重

私は、世界中のあらゆる人々が平等であり、自分と同じ「人間」として敬意を払い、その人格や個性を尊重します

■ 環境への配慮

私は、環境保護のために自主的かつ積極的に行動します

5. 社会とのコミュニケーションと共生

■ 国際社会との適正な関係

私は、グローバル・カンパニーの一員として国際社会のルールを守り、文化・慣習との融和をはかるとともに、各国の発展に寄与するよう努めます

■ 地域社会との共生・社会貢献

私は、地域社会との共生、地域社会への貢献に努めます

サプライチェーンマネジメント

基本方針

当社グループは、取引先と対等かつ公平な立場で接し、関係法令及び契約に従った誠実な取引を行っています。具体的には、国内外を問わず広く門戸を開放し、取引機会の均等を図るとともに、品質・価格・納期・安全・環境を基本とした、公正で合理的な基準によって、取引先を選定しています。また、取引関係を通して相互に繁栄することを目指すとともに、信頼と協力のもと、長期にわたる成長と競争力の維持強化に努めています。

サプライチェーンの人権意識向上

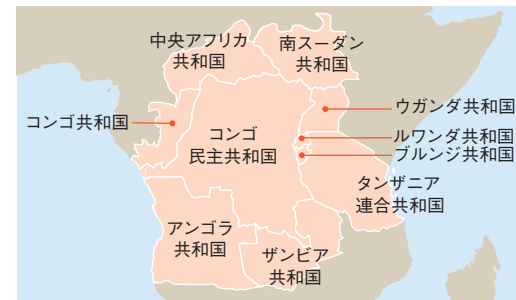
CSRチェックシートによる現状把握

当社では、サプライチェーンにおけるCSR強化の一環として、毎年「CSRチェックシート」を取引先へ配付し、自己診断を実施いただいています。2022年度は、グローバルで1,300社を超える取引先に対してシートの配付と診断結果の回収を行い、人権尊重や労働条件、労働環境等に問題がないことを確認しました。また、診断結果から「当社の2次サプライヤーにあたる仕入先への展開」や「社内教育の推進」といった点が、取引先共通の課題になっていることが分かりました。当社はこれら課題の解決に向けて、取引先と協力し引き続き取り組んでいきます。

CSRチェックシートによる確認項目	
1. 安全・品質	5. 情報開示
2. 人権・労働	6. リスクマネジメント
3. 環境	7. 社会貢献
4. コンプライアンス	8. 自社・取引先展開

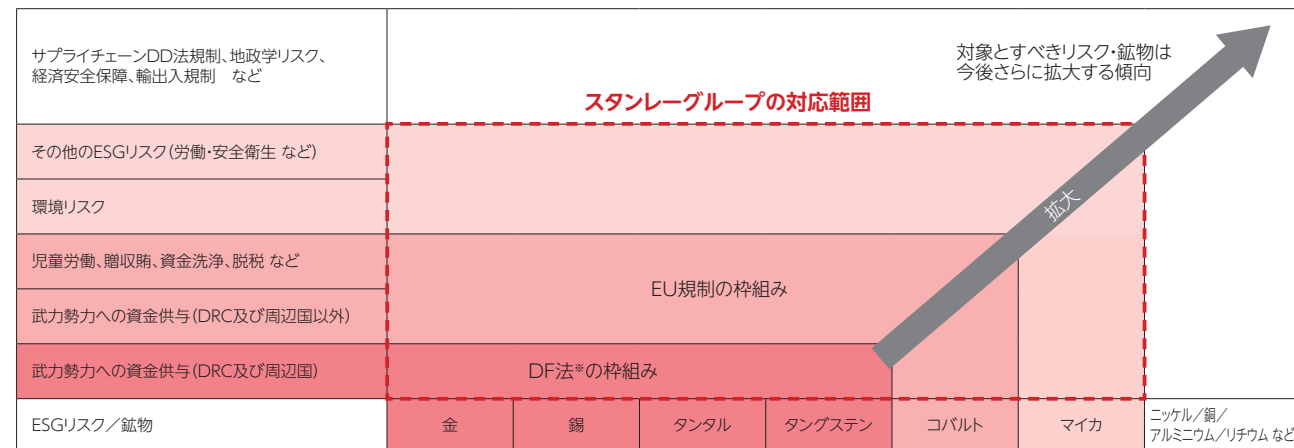
紛争鉱物に対する取り組み

コンゴ民主共和国 (DRC) 及びその周辺国に加え、EU紛争鉱物規則に基づきEUが公表した最新CAHRAリスト^{*1}に含まれている各国における武装勢力による人権侵害、環境破壊等を、重大な問題と捉えています。この武装勢力は紛争鉱物^{*2}取引を資金源にしているとみられることから、これらの問題を助長しないよう、サプライチェーンの透明性を図り、責任ある鉱物調達^{*3}の推進に取り組んでいきます。また、昨今加速する「責任ある鉱物調達」の調査対象リスト、関連法規制への対応のため、当社グループも2022年度より3TG^{*3}にコバルト、マイカを対象に加え、調査を実施しています。



^{*1} 2023年3月時点、28ヶ国にわたる291地域
^{*2} コンゴ共和国及びその周辺国において採掘される金、錫、タンタル、タングステン、その他(米国防務省が資金源と判断する鉱物)
^{*3} 錫 (Tin)、タンタル (Tantalum)、タングステン (Tungsten)、金 (Gold)

●「責任ある鉱物調達」に基づく当社の対応範囲 JEITA「責任ある鉱物調達調査説明会2023」資料より引用



^{*} ドッド・フランクリン法。米国の金融規制改革法で、1502条に紛争鉱物取引規制を定めている

安定調達に向けた取り組み

安定的かつ継続的な調達体制の維持・強化に向けて、部材を供給するすべての取引先に、当社グループの「防火・防災点検チェックシート」を用いた自主点検と、その結果に基づく防火・防災活動への反映及び体質・体制の強化を実施いただいています。この活動は、サプライチェーン上の2次以降の取引先にも同様をお願いしています。2022年度は、国内では約100社の取引先から自主点検結果をご提出いただいて現状を確認し、さらなる改善に向けた情報提供やアドバイスをを行いました。

また、原材料調達に関しては、従来から行っているマルチソース化(調達先の分散化)でリスク回避を行っており、新型コロナウイルス感染症による都市ロックダウン時においても、原材料の供給はグローバルで維持されています。2021年から続いている樹脂原材料価格の上昇に対しては、原材料調達のマルチソース化を維持しつつ、選択と集中による価格低減を進めています。

購入品の品質強化と環境への取り組み

当社は重要保安部品メーカーとして、「不良は、買わない、作らない、流さない」をモットーに、普段から取引先へ入り込んだ品質改善を行うとともに、購買方針説明会や各拠点での説明会を開催し、取引先の品質強化を支援しています。

2023年度の購買方針説明会では、社長の貝住、購買担当取締役の留岡、購買統括部長の太田が登場し、「サプライチェーンマネジメントの構築による調達力の強化」をテーマに5つの重点施策について説明を行いました。特に「カーボンニュートラル」では、CO₂削減に向けて、物流効率の改善、新材料・新工法の発掘などの取り組みへの協力をお願いしました。

また、取引先には、「グリーン調達ガイドライン」に基づいて、環境マネジメントシステム(EMS)の維持向上と環境負荷物質の管理・削減をお願いしています。取引先環境調査を定期的に行い、「エコパートナー」として登録された企業との取引を行っています。

2023年度購買方針のテーマ
 ~サプライチェーンマネジメントの構築による調達力の強化~

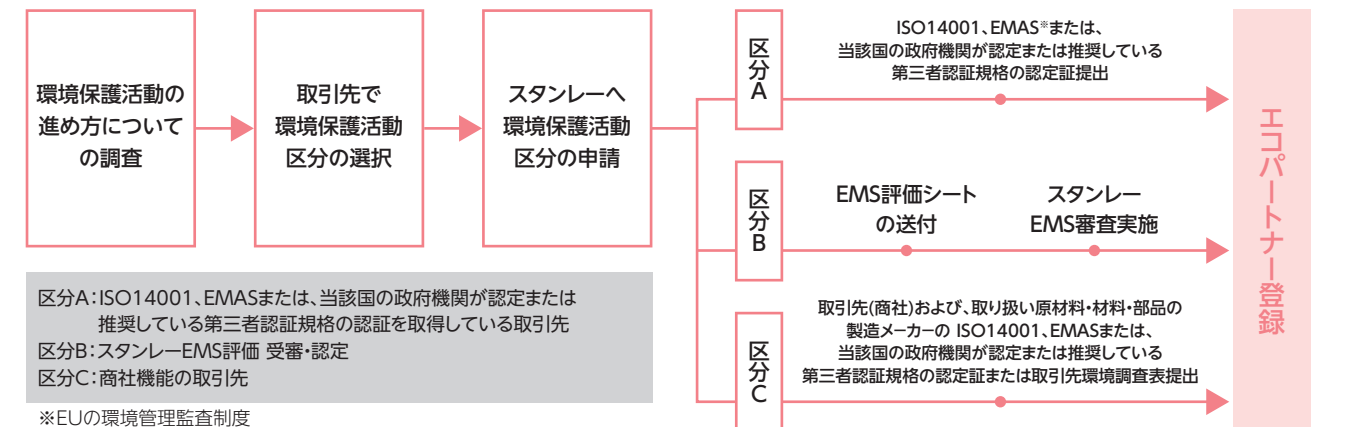
重点施策

- 適正価格購入の施策
- 安定供給の確立
- カーボンニュートラル
- 購入品質の向上
- 物流のミニマム化



2023年度購買方針説明会

●取引先エコパートナー登録フロー



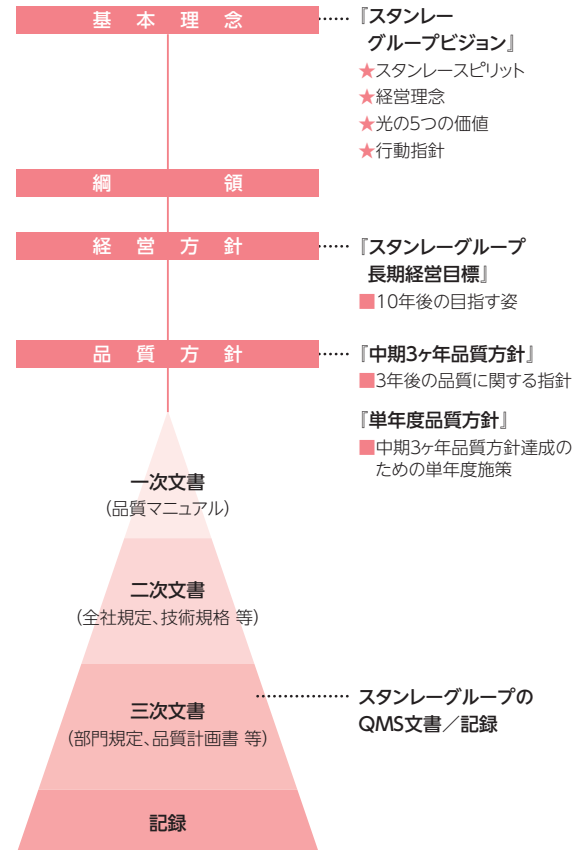
品質

品質マネジメント活動

当社の自動車機器製品は、故障すると人の命に関わる重要保安部品です。エンドユーザーの安全安心を確保するため、品質マネジメント活動の体制を整備しています。当社では基本理念の次に重要な「綱領」を制定し、その中で当社の品質マネジメントの上位に位置するものとした、当社グループの全従業員の行動・判断の基本的な考え方を定めています。このように、当社グループにとっての『安全と品質』は、経営方針よりも上位にある、最も重要かつ基本となる経営指針です。この「綱領」は、新入社員はもちろんすべての従業員への教育研修にて周知を徹底するとともに、日々唱和することでグループ全社員への浸透を図っています。

さらに、当社グループは各拠点にて品質マネジメントシステムの国際規格であるISO9001の認証取得に加え、自動車部品業界に特化した規格であるIATF16949の認証を取得しており、自動車部品に求められる厳しい要求を満たすマネジメントシステムを構築しています。

また、品質に関連する取り組みとして、当社グループでは小集団の改善活動であるQE (Quality Education) サークル活動を展開しております。この活動は工場現場のみならず、開発・設計、本社機能を含めた全社員が実施する活動であり、ボトムアップによる品質向上に取り組んでいます。他にも、過去に発生させた品質トラブルを学ぶ場として、品質学習コーナーを設計拠点に設置しております。品質学習コーナーでは過去の品質トラブルから得られた教訓を新しい世代に絶えず伝承しており、新製品における品質の向上につなげています。



STANLEY 【綱領(こうりょう)】

私たちは、重要保安部品メーカーとして

不良は、

「買わない」、「作らない」、「流さない」をモットーに

日々基本に立ち返り

安全な製品を確実に提供していこう！

ものづくりを究めるための挑戦を今日もしていこう！

製品の安全性を担保する初期流動管理

当社グループは、安全性に十分配慮した製品開発を行い、お客さまに提供しています。新しく設計・開発される製品を対象として、計画的・組織的に推進するプロセスを定めています。具体的には、事業部門に機能に特化した部門を加えた初期流動管理チームを編成するとともに、各開発フェーズで次フェーズへの移行可否を現場・現物・現実に基づいて判断する「要所検証」を行っています。「要所検証」では機能部門による検証に加え、経営による検証を行うことで管理を徹底し、安全安心な製品を提供するための品質を確保しています。

生産革新活動

SNAP 2 への進化

目的

- お客さまが満足する価値 (QCD) の提供
- 徹底したムダ廃除による全社的な原価低減 ~如何なる環境下でも利益を生み出す競争力のある会社~

当社グループの生産体制は「お客様が求める製品を必要なときに必要な数だけ生産する体制」を理想とし、全社を挙げて独自の生産革新活動「SNAP」を実践しています。徹底してムダを省くことでリードタイム短縮、コスト低減、品質向上、納期遵守を実現し、お客様の信頼と満足を高めています。間接部門においても徹底して業務効率を追求することに加え、設備の内製化や新材料の研究など、生産技術の向上を図っています。

第Ⅷ中計では、「責任利益」の確保のために「SNAP2」を新たに構築します。目的は従来の「SNAP」と変わらず、利益の源泉である付加価値を最大化する活動を新たに加えています。自動車業界のEV化が進む中で、市場に合わせて価格対応を行いながらも良い製品を提供するためには、聖域なき原価低減活動が従来以上に求められます。そこで「SNAP2」では、これまでの活動の中心であった経費・人件費の削減による生産工程のムダ廃除に加えて、素材を見直すことによる“素材費低減”や、“内製化”に重きをおき、取引先と一体となった原価低減活動に取り組みます。内製化においては、投資によりどれだけ付加価値を確保できるかを見極めた上で行うため、工場単位ではなく、グローバル全体で保有する設備全てを使い切るという視点で進め、設備稼働率を上げて生産効率を高めていきます。このように新たな活動を加えて生産革新活動を「SNAP2」へと進化させることで、原価低減を当社グループの競争力のひとつとして磨き上げます。

SNAP活動拡大への取り組み

SNAP推進会

SNAP推進会と称し、1年に1回、国内生産拠点が集まり、徹底したムダ廃除による改善事例の発表会を行っています。オンライン配信を活用し、海外拠点を含め多くの社員が参加しており、他拠点の社員同士にとって、ノウハウの共有、質問や相談が出来る相互コミュニケーションの場とすることで、全社的なSNAP活動の活性化を図り、One Stanleyで原価低減へと繋げています。



発表の様子

人材育成

SNAP活動を全社に拡大させるため、グローバルで人材育成を行っています。プレーヤー(実行者)、トレーナー(指導者)、プロフェッショナル(専門家)など対象ごとに研修を設けており、研修では、実際の生産現場におけるムダを見る目を養い、改善手法を身に付けます。研修で学んだことを活用し、自身の職場業務効率向上に貢献します。



プレーヤー研修の様子

ステークホルダーとのコミュニケーション

外部からの評価・表彰

当社グループは、社会のニーズを迅速かつ適切に把握し、付加価値のある製品を提供し続けて信頼獲得に努めるとともに、ESGへの取り組みも積極的に進めています。その結果、以下のような活動が評価されました。

本田技研工業「原価賞」「パーツ賞」受賞

本田技研工業株式会社が開催したお取引先総会にて、2022年の取引に対し、「原価賞」「パーツ賞」を受賞しました。原価賞は、開発のフロントローディング（前倒しできる作業工程を初期段階で行うこと）の推進と、新規表面処理設備の導入により生産効率を向上させたことが評価されました。パーツ賞は、同社が推進する「随時発注方式」への対象品番追加や、情報管理システムの切替への協力等の活動が評価されました。



ヤマハ発動機「グローバル貢献賞」受賞

ヤマハ発動機株式会社より、世界6拠点に安定的に良品を供給し、幅広い活動によってヤマハ製品の競争力強化に大きく貢献したことが評価され、最高位の「グローバル貢献賞」を受賞しました。当社は2018年に続く2度目の受賞となりました。



日産自動車「グローバルクオリティアワード」3年連続受賞 「グローバルイノベーションアワード」受賞

日産自動車株式会社より、2021年度の当社品質に対する活動を評価いただき、内外装部品のカテゴリにおいて、グローバルでの品質指標（サプライヤー・スコア・カード）がトップのサプライヤーとして「グローバルクオリティアワード」を3年連続で受賞しました。また、同社初のクロスオーバーEV車である日産アリアの超薄型ヘッドランプ技術により、同社のブランド力を向上させたことが評価され、「グローバルイノベーションアワード」を受賞しました。



SUBARU「用品品質優秀賞」受賞

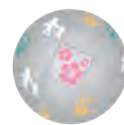
株式会社SUBARUより、2021年の純正用品の不具合がゼロであったことが評価され、「用品品質優秀賞（年間不具合ゼロ部門）」を受賞しました。2022年度から用品の表彰制度が導入され、記念すべき第1回目の表彰式で表彰されました。



ESG関連の評価



2023 CONSTITUENT MSCIジャパン
ESGセレクト・リーダーズ指数



FTSE Blossom
Japan Sector
Relative Index

スタンレー電気株式会社のMSCI ESG Research LLCまたはその関連会社（MSCI）のデータの使用や、MSCIのロゴ、商標、サービスマークやインデックス名の使用は、MSCIによるスタンレー電気株式会社のスポンサー、支持、販売促進を行うものではありません。MSCIのサービスとデータは、MSCIまたはその情報プロバイダーの資産であり、現状を提示するものであり、保証するものではありません。MSCIの名称とロゴは、MSCIの商標またはトレードマークです。

国際社会・地域との関わり

当社グループでは「スタンレーグループ行動規範」の中で、グローバルカンパニーの一員として国際社会のルールを守り、文化・慣習との融和を図りながら、各国の発展に寄与することを定めており、この規範のもと、社会貢献活動へ積極的に取り組んでいます。

トルコ・シリア地震被害への支援について

当社とThai Stanley Electric Public Co., Ltd.（以下、THS）は、トルコ及びシリアの国境付近で発生した地震被害からの復興支援として、合わせて約500万円の寄付を日本赤十字社・タイ赤十字社へ行いました。このほかにも当社欧州グループ会社のStanley Electric GmbHより、ドイツ赤十字社を通じ寄付を行いました。

災害によって亡くなられた方々に謹んで哀悼の意を表するとともに、被災された皆さまに心よりお見舞い申し上げます。

スタンレーレディスホンダゴルフトーナメント開催

当社では、スポーツ文化の発展と社会貢献を目的に、1980年から女子プロゴルフトーナメントを開催しています。（1996～2002年は中断）

これまで一般社団法人日本女子プロゴルフ協会（JLPGA）のJLPGAジュニア育成基金への寄付や、公益財団法人プラン・インターナショナル・ジャパンを通じたケニアの学校支援、静岡県森林組合連合会へ苗木の寄付など、さまざまな活動を行っています。



モータースポーツ振興のため、SUPER GT 500クラスに参戦

当社とモータースポーツとの関わりは長く、1995年のル・マン24時間レースを皮切りとして四半世紀にわたりモータースポーツへの支援を行っています。

今年度も当社は「STANLEY NSX-GT」をスポンサーとし、シリーズチャンピオンに挑戦しています。



ステークホルダーとの建設的な対話 –IR活動–

当社では、経営管理部を中心にグループ内各部門が連携してIR活動を行うことで、企業価値の向上を図っています。2022年度には、IR強化を目的に専任部署を新設しました。今後も株主・投資家をはじめとするステークホルダーの皆さまと建設的な対話を行うことで、持続的な企業価値の向上に努めてまいります。

● 2022年度活動実績

活動	回数
代表取締役が出席する決算説明会	年2回 5月・11月
社外取締役インタビュー	1回(2022年9月)
ESG説明会	1回(2023年2月)
投資家・アナリストとのIRミーティング	165回
株主とのSRミーティング	8回

社外との対話により気づきが得られた方針や施策

- 次期中期3ヶ年経営計画の方向性や注目ポイント
- 資本政策や株主還元策
- 統合報告書をはじめとする情報開示のあり方
- カーボンニュートラルの実現に向けた取り組み
- ダイバーシティ&インクルージョン、健康経営などの人的資本

社外取締役座談会

変化の時代、 「競争力のある企業」になるための変革とは



森 正勝

河野 宏和

竹田 陽三

鈴木 智子

スタンレー電気がグローバル企業として競争力を強化し、企業価値向上を実現するために、何を重視し注視していくのか、また、ご自身が果たしていく役割について、社外取締役に語っていただきました。

自動車業界の変化をどう捉えるか

自動車業界100年に一度の変化を、千載一遇のチャンスとすべし

河野 電動化や自動運転をはじめとするCASEによって、自動車に求められるニーズは大きく変化しており、自動車の重要パーツであるランプに求められる性能も進化しています。自動運転が進めば、ランプに求められる機能は、ドライバーの視認性を支援することから、センサーの機能によって自動運転を支援する方向へと変わっていきます。こうした変化の中で、スタンレー電気の「光に勝つ」というビジョンに基づいた製品を、いかに高度化し、どのように付加価値を提案していくかが求められています。ご自身も自動車部品メーカーを経営されている竹田取締役は、自動車業界の変化をどのように認識されていますか。

竹田 自動車業界は、自動車産業始まって以来100年に一度の変化を迎えており、これからの5年、10年で、業界自

体が大きく変質していくといわれています。スタンレー電気を含め、自動車部品業界は自動車産業の変化を千載一遇のチャンスとすることが大事だと思います。

そのために必要となるのが、独自の推論の組み立てと効果測定です。先進国の自動車メーカー、新興国の自動車メーカー、各国政府の国策や産業政策などの情報をもとに独自の推論を組み立て、グローバルサプライヤーかつ独立系部品メーカーとして、どこに人的資源やエネルギーを投下すると、どのような効果が得られるかという効果測定をする必要があります。この点に関してスタンレー電気は前中計から取り組みを始めており、上手く機能し始めていると考えています。

既存事業・既存分野では、付加価値生産性の高い事業に注力し、それ以外からは撤退するなど大胆な施策を講じることで、業界の中で有利なポジションを取っていくことも重要です。そこで得られたキャッシュを新たな成長事業の創出やカーボンニュートラルの達成など、将来に向けた分野に投資していくといった好循環を実現することが理想ですね。

グローバル展開の成功に向けて

グローバル視点で見ると、 人材や組織、サプライチェーンも 違ってくる

河野 竹田取締役からグローバルサプライヤーという指摘がありましたが、スタンレー電気がさらにグローバル展開を進めていくために必要なのは、具体的にどういったことでしょうか？

森 私は、スタンレー電気がグローバル企業として成長し、企業価値を高めていくには4つのポイントがあると考えています。

第一は営業、顧客とのコミュニケーションです。当社は長年、日本の自動車メーカーを中心に事業を展開してきました。しかし、それだけでは中長期的な成長は見込めないため、日本のメーカー以外で、将来成長できそうなメーカーに対してしっかりと営業活動を展開していく必要があります。この点に関しては、中計の目標にも「非日系ビジネス拡大」を掲げ、ヨーロッパや中国のメーカーへのアプローチを行っていますが、さらに強化していく必要があると考えています。

第二はグローバル・サプライチェーンの整備です。当社のサプライチェーンは、すでに7割程度を海外が占めており、さまざまな国や地域で購買・生産・ストックを行っていま



森 正勝

アンダーセン・コンサルティング(現 アクセンチュア株式会社)の代表取締役社長や国際大学学長などを歴任。2010年より当社社外取締役を務める。現在、国際大学特別顧問、キリンホールディングス株式会社社外取締役、株式会社ファーストリテイリング社外監査役。

す。短いリードタイムで顧客に製品を提供していくためには、グローバルレベルでDX化を推進していく必要があります。

第三は、やはり人です。スタンレー電気というグローバル企業体をマネジメントしていくには、本社のコアリーダー、拠点ごとのコアリーダーが何名必要で、今後どのように育成あるいは採用していくか、人材戦略を実行していく必要があると考えます。

最後は「One Stanley」です。グローバル企業体として機能していくには、マーケティングや研究開発、ファイナンス、人事といった機能別の組織が、グローバルに連携できる体制づくりが重要だと考えます。

ものづくりの競争力を維持・強化するために

ものづくりの効率化・強化に加え、 さらなる成長に向けた新たな柱の 育成が不可欠

河野 自動車ランプを取り巻く競争環境は大きく変化し、特に中国メーカーは、日本のランプメーカーと遜色ない品質の製品を、圧倒的な安価で提供できるようになってきました。EVの販売が中国で伸びていることから、国内やヨーロッパのランプメーカーとの競争に加え、中国メーカーに負けないコストを実現しなければ勝ち残っていきません。中国ローカルのランプメーカーをベンチマークしながら原価企画を進めていく時代に突入しています。

コストを下げるためには、成形や組み立ての作業改善だけでなく、製品企画・設計開発・工程設計の段階から、部品点数削減や部品共通化を進めるとともに、人手を前提とした工程設計を、ローコストで自動組付していく工程に進化させていく必要があります。

同時に、レーザーセンサーやADBなど、スタンレー電気が注力してきた技術開発の成果をフルに反映し、顧客に付加価値を提供していくことも重要です。またESGやDX化への対応も、グローバル社会から求められています。そのためには国や地域、生産拠点ごとに異なる仕事の進め方をグローバルで標準化していかなければならず、そうした変革をグローバル視点で推進していくリーダーの育成が喫緊の課題です。

自動車ランプメーカーという枠組みを超えて、スタンレー



竹田 陽三

1983年、三機工業株式会社取締役就任以来、同社常務取締役、専務取締役、代表取締役社長を経て、現在代表取締役会長、CEO。2020年、当社社外取締役に就任。

電気の企業価値を高める努力も大切ではないでしょうか？

鈴木 2030年に向けて外部環境が大きく変わっていく中で、スタンレー電気では社長をはじめ全員が、「今までのやり方をそのままやっているとダメだ」という危機感を持ち、

スタンレー電気らしさや強みを活かしながら変革を進めています。企業価値を高めるためには、自動車事業に加え、電子事業をもうひとつの柱として強化していくことが重要な取り組みになります。しかし、これら2つの事業はビジネスの進め方が異なり、時間や人材、資金も必要になってくるため、成長のための青写真を描きつつ、株主さまをはじめステークホルダーの理解を得ながら進めていく必要があると考えます。

竹田 社員の意欲づけも重要ですね。利益創出のために乾いた雑巾を絞るようなやり方では、みんなが疲弊してしまいます。会社が正しい戦略を立てて全社が高い目標に向かって進んだ結果、企業としても成長していく。そのことで個人の生きがいと働きがいを一致させる好循環をつくってほしいと思います。私がスタンレー電気を見ていて羨ましいと思うのは、光に携わっているという点です。今後も光の新しい機能が発見されるでしょうし、こんなに美しい商品はないですからね。

人的資本経営、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンについて

ダイバーシティのインパクトを、企業のパフォーマンスに還元することが重要

鈴木 人材は会社にとって重要な資産であり、将来をつくり上げていく原動力ですから、本当に大切です。ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの点では、女性の活用と外国人の活用がポイントになります。

まず、グローバル人材についてお話ししますと、スタンレー電気はグローバルにビジネスを展開していますが、マネジメント層にグローバル人材のプレゼンスがないことはリスクだといえます。お客さまである自動車会社では、外国人のマネジメント層も増えていきますから、きちんと対話をするためにも、マネジメント層のグローバル化は不可欠です。また、海外拠点で働いてくださっている方々も、いつまでもトップが日本人だとモチベーションの維持も難しいでしょうし、世界規模で人材獲得が難しくなっている昨今、世界各国・地域のスタンレー電気で働きたいと思っていただくには、ローカルでマネジメントできる体制を整備していく必要があります。

外国人の数であれ、女性の数であれ、ダイバーシティを実現すること自体はそれほど難しいことではありません。大切



鈴木 智子

日本ロレアル株式会社、株式会社ポストン・コンサルティング・グループ（現 ポストン・コンサルティング・グループ合同会社）、京都大学大学院経営管理研究部特定准教授を経て、現在、一橋大学大学院経営管理研究科国際企業戦略専攻教授、株式会社ローソン社外取締役。2022年、当社社外取締役に就任。

なのは、ダイバーシティのインパクトを企業のパフォーマンスに還元することであり、そのためにはインクルージョンが大事になってきます。多種多様な考え方や価値観を受容し、個々の違いや個性を組織の強みとして活用できる環境を整えていく必要があります。ローカルでトップを育成することと同様、日本からも若手や中堅社員を海外に派遣し、現場で揉まれてもらうといったことも大事になると思います。

森 そうですね。「One Stanley」として成長するには、

やはりスタンレー電気のビジョンやカルチャーをシェアできる人材の育成が重要です。単に海外拠点のリーダーを外国人にするというのではなく、本社で教育してから赴任し

ていただくなど、同じ想いを共有する人材がグローバルに活躍し、求心力が働くようにすることでスタンレー電気のパフォーマンス向上につながります。

社外取締役として果たすべき役割について

企業価値を向上させる強い執行チームをつくるのが使命

河野 私は、社外取締役の最も重要な役割は、「変革の支援」であると考えています。現場のメンバーは、どうしても日々の対応に追われがちです。加えて、自動車ランプ業界は、数年先の受注が確定しているため、変化を感じつつも、変革の実行が遅れがちになります。中長期的な視野で、人材、市場、技術、ものづくり、資金計画などの変革を実行することはトップの役割であり、それをサポートしていくことが社外役員に求められていると考えます。また、その進捗を投資家やステークホルダーの皆さまに適切に伝え、スタンレー電気のファンを増やしていくことに貢献したいと考えています。

森 私は2010年にスタンレー電気の社外取締役を拝命しましたが、当社のガバナンスは非常に良い形になってきていると思います。ガバナンスを担う社外取締役の使命は、強い執行チームをつくることです。なぜなら企業価値を向上させるのは執行チームだからです。私たちは執行チームがしっかり機能しているかを監督することで企業価値の向上に貢献していきます。

竹田 私も森取締役がおっしゃるとおり、強い執行チームをつくるのが重要で、新たな成長や企業価値向上に向けて



河野 宏和























































慶應義塾大学大学院経営管理研究科教授、慶應義塾大学ビジネススクール校長、公益社団法人日本経営工学会会長などを歴任。2015年当社社外取締役就任。現在、慶應義塾大学名誉教授・特任教授、一般社団法人日本ビジネススクール・経営人財育成推進機構副会長、横浜ゴム株式会社社外取締役監査等委員。




















意欲を持ってのびのびと執行を行っていただきたいと考えています。その一助となるのが私たちですから、社外取締役のマトリックス機能を徹底的に利用してほしいと思います。

鈴木 私はマーケティングが専門であり、社外取締役を拝命した時から、スタンレー電気のブランド力向上のために貢献したいと考えていました。ブランド構築には時間、人材、投資が必要ですが、ようやくブランド担当の責任者を明確にし、本格的な取り組みが始まったところ。また、電子事業を伸ばさせるためにもブランド力は必須ですから、今後もブランド力強化に貢献していきたいと思っています。



役員一覧・スキルマトリックス

		取締役					社外取締役				
氏名・役職	 貝住 泰昭 (1963年12月22日生) 代表取締役社長 (技術担当)	 田辺 徹 (1959年3月10日生) 代表取締役 副社長 (品質担当、 人事・総務担当、 アジア・大洋州 事業担当)	 上田 啓介 (1962年9月8日生) 常務取締役 (経理・財務担当、 欧州事業担当)	 留岡 達明 (1964年8月8日生) 取締役 (購買担当、 原価低減担当、 中国事業担当)	 大木 聡 (1963年1月31日生) 取締役 (生産担当、コンプ ライアンス・企業 倫理担当、SNAP 担当、日本関係 会社事業担当)	 高野 一樹 (1965年9月28日生) 取締役 (営業担当、 米州事業担当)	 森 正勝 (1947年1月22日生) 取締役	 河野 宏和 (1957年4月22日生) 取締役	 竹田 陽三 (1949年2月4日生) 取締役	 鈴木 智子 (1977年11月17日生) 取締役	
在任年数	6年	13年	6年	2年	1年	1年	13年	8年	3年	1年	
取締役会出席状況	15回/15回 (100%)	15回/15回 (100%)	15回/15回 (100%)	15回/15回 (100%)	11回/11回* (100%)	11回/11回* (100%)	15回/15回 (100%)	15回/15回 (100%)	15回/15回 (100%)	10回/11回* (91%)	
当社取締役に求める専門性及び経験	企業経営										
	サステナビリティ										
	財務										
	法務										
	営業マーケティング										
	ものづくり										
	品質										
	開発・技術										
	国際経験										

		監査役		社外監査役		
氏名・役職	 下田 浩二 (1962年4月27日生) 監査役	 永野 浩一 (1960年3月22日生) 監査役	 網谷 充弘 (1956年6月2日生) 監査役	 上平 光一 (1956年4月14日生) 監査役	 横田 絵理 (1960年8月25日生) 監査役	
在任年数	6年	新任	17年	4年	新任	
取締役会出席状況	15回/15回 (100%)	—	15回/15回 (100%)	15回/15回 (100%)	—	
監査役会出席状況	14回/14回 (100%)	—	14回/14回 (100%)	14回/14回 (100%)	—	
当社監査役に求める専門性及び経験	企業経営					
	サステナビリティ					
	財務					
	法務					
	営業マーケティング					
	ものづくり					
	品質					
	開発・技術					
	国際経験					

※ 2022年6月28日開催の第117回定時株主総会におきまして、大木聡、高野一樹及び鈴木智子の3氏が取締役に新たに選任され、就任いたしました。

コーポレート・ガバナンス

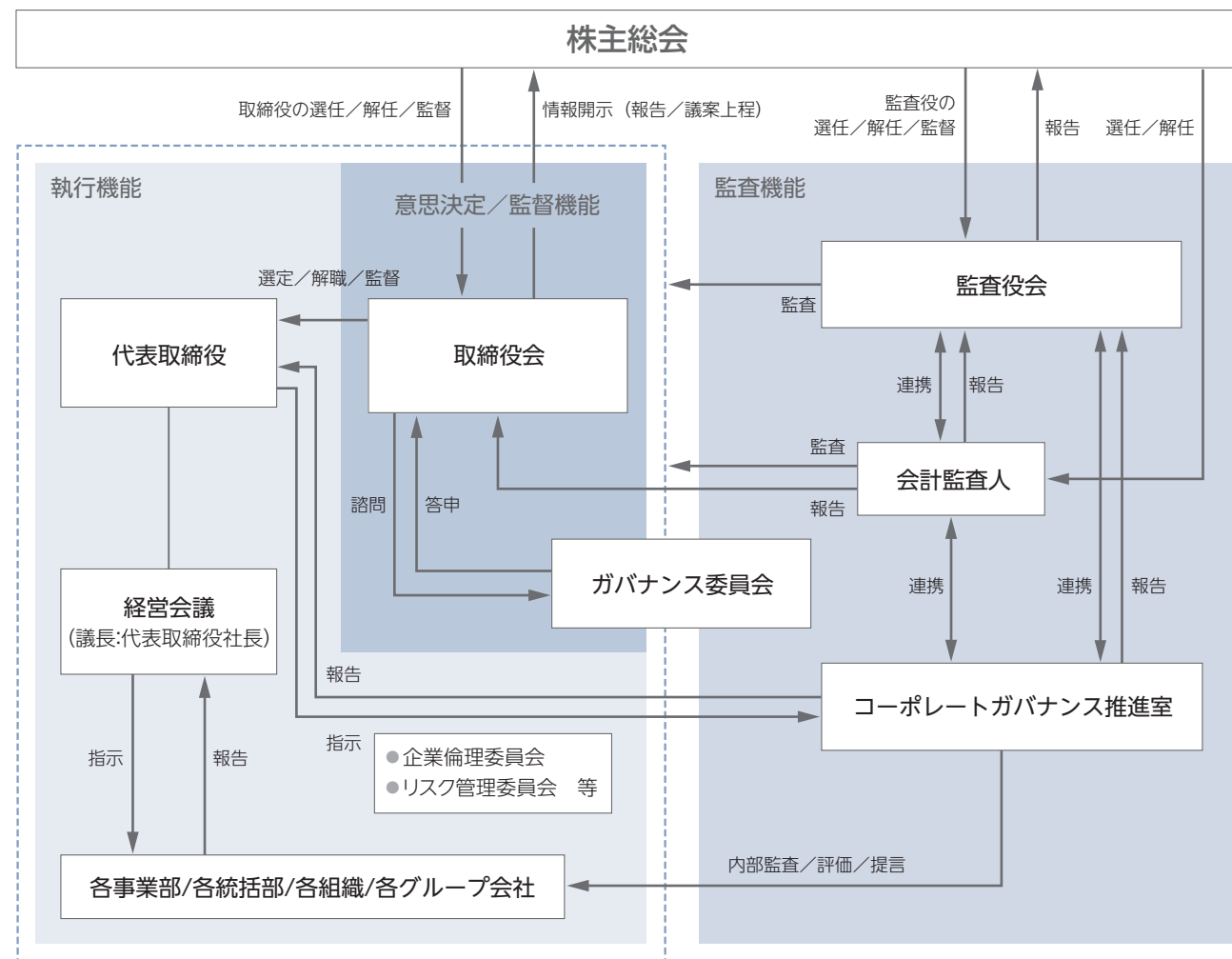
基本的な考え方

当社は、当社グループ共有の基本的価値観である「スタンレーグループビジョン」のもと、経営理念に「光の価値の限りなき追求」、「ものづくりを究める経営革新」、「真に支える人々の幸福の実現」を掲げ、グローバルな事業活動はもとより、「光の5つの価値」＝「光を創る」、「光で感知・認識する」、「光で情報を自在に操る」、「光のエネルギーを活かす」、「光で場を演出する」の探究により社会的価値を創造し、広く社会に貢献することを目指しています。

すべてのステークホルダーの期待として、経営の「透明性」、「公正性」を追求し、世界に通用するコーポレート・ガバナンスの確立に向け邁進しています。

体制

当社においては、独立性を保持し、法律や財務会計等の専門知識等を有する複数の社外監査役を含む監査役（監査役会）が、会計監査人・内部監査部門との積極的な連携を通じて行う「監査」と、当社グループ事業に精通した取締役により活発な議論を経て事業経営に関する迅速かつ正確な経営判断を行う取締役会による「経営戦略の立案」「業務執行の監督」とが協働し、ガバナンスの有効性を図っています。また、そこに独立性を保持し、高度な経営に対する経験・識見等を有する社外取締役が加わることで、よりガバナンス機能の強化を図っています。



取締役会の実効性向上

当社では、全社的に影響を及ぼす重要な事項については、取締役会に諮る前に多面的な検討を行うべく、常勤取締役等で構成する経営会議にて審議しております。加えて2022年度からは、取締役会の実効性をより高めていくため、中長期戦略など当社グループの将来に関わる重要議題については、事前に「役員会」や「執行役員会」で実質的な議論を行うこととしています。

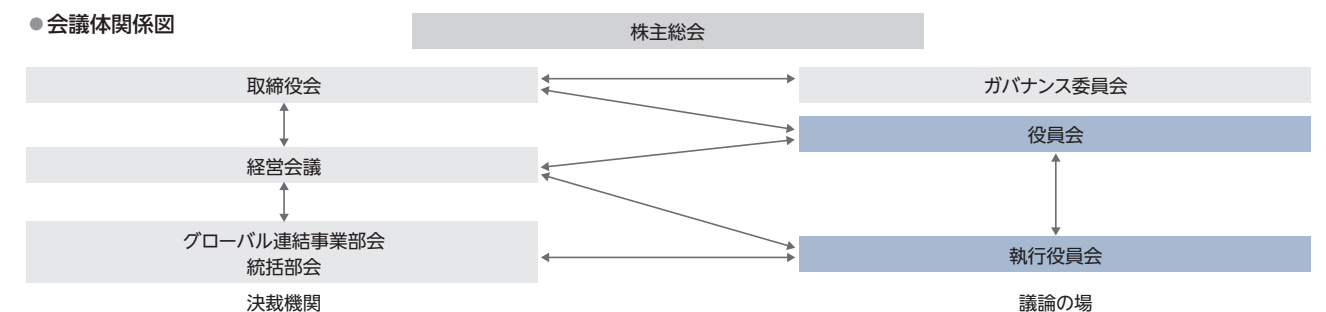
当事業年度の取締役会においては、年間を通じて決議事項が45件、報告事項は12件でした。

決議45件:中期経営計画、経営方針、事業計画、連結・単体の決算承認、重要な社内規定の制定・改定、重要な組織・人事議案、重要な投資・融資議案等

報告12件:取締役業務執行報告、役員体制についてのガバナンス委員会からの答申、監査役監査結果報告、監査役監査計画、J-SOX評価結果報告等

会議体の性格	名称	機能	出席者	主な議題
決裁機関	取締役会	●法定会議体として、会社運営上の重要事項の決定や法定の報告を行う	取締役、監査役	●法定の議題 ●会社運営上の重要事項
	経営会議	●経営上重要な事項を討議・審議し、全社戦略の方向性を決めるとともに、ルール・規定に基づいた重要事項の報告と決裁を行う	代表取締役、役付取締役、代表取締役の指名する者	●業務処理運営要項や各種規定に定められている議題 ●取締役が必要と認めた議題
	グローバル連結事業部会	●事業経営上重要な事項、事業部運営全般に関する業務執行事項の報告と決裁を行う	事業部長、事業部直轄部門長、国内・海外関係会社社長他	●事業経営に関わる営業・技術・生産事項、構成員からの提案
	統括部会	●統括部運営上重要な事項、統括部運営全般に関する業務執行事項の報告と決裁を行う	統括部長、統括部直轄部門長他	●統括部運営に関わる重要事項、構成員からの提案
議論の場	役員会	●中長期的な戦略課題について討議する	取締役、監査役、執行役員・執行職	●取締役からの提案 ●経営会議／執行役員会からの提案
	執行役員会	●執行役員・執行職が経営会議の議題や各統括部の課題について討議する	執行役員・執行職	●中期3ヶ年経営計画チャレンジ項目からの討議議題 ●その他、執行役員・執行職からの提案

●会議体関係図



取締役会実効性評価

当社は、取締役会が効率よく適切に機能しているかを検証し、取締役会全体の機能向上を図ることを目的とした取締役会の実効性に関する評価（自己評価）を実施しています。

<p>評価の方法</p>	<p>毎年、すべての取締役・監査役に右記の項目を内容とする無記名方式アンケートを実施しています。この回答の集計結果を踏まえ、当社社外役員を主なメンバーとするガバナンス委員会において実効性評価を実施しています。</p> <div data-bbox="854 548 1344 741" style="border: 1px solid gray; padding: 5px;"> <p>アンケートの主な内容</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) 取締役会の構成・規模 (ii) 取締役会の運営 (iii) 取締役会の役割等について (iv) 総括 </div>
<p>分析・評価</p>	<p>2022年11月に実施したアンケートは、下記のグラフの通り、概ね、取締役会の実効性は確保されているという結果になりました。また、自由回答からは、「取締役会の構成員のバランス・多様性」、「取締役会の運営」などにおいて改善の余地がある、ということがわかりました。</p> <div data-bbox="617 951 1329 1423" style="text-align: center;"> <p>回答分布</p> <ul style="list-style-type: none"> 5.0 適切である／できている 4.0 だいたい適切である／だいたいできている 3.0 ふつう・どちらともいえない 2.0 やや適切である／ややできている 1.0 適切ではない／できていない <p>Legend: 全体 (solid green), 社内役員 (dashed red), 社外役員 (dotted blue)</p> </div>
<p>今後の対応</p>	<p>当社は取締役会の多様性において、性別や国籍はもちろん、専門分野や在任年数も多様性のひとつだと考えています。女性社外取締役選任（2022年）、女性社外監査役選任（2023年）に引き続き、取締役会の構成員の多様性向上に努めます。多様な構成員からさまざまな意見を得て経営へ反映させることで、企業価値向上を図ります。</p> <p>また、中長期的な経営戦略における議題を多く上げる、ESGの取り組みやサクセッションプランに対しても議論の幅を広げていくなど、実効性の向上に向けて取り組んでまいります。</p>

関連するマテリアリティ

マテリアリティ	主な取り組み	目標
盤石な経営基盤の構築	ガバナンス機能の強化	取締役会実効性 ● 取締役会実効性アンケート評価の年1回の実施

ガバナンス委員会

取締役会の諮問機関として、当社の持続的成長につながる幅広い提言を行うことを目的に、社外取締役4名、社外監査役3名、及び代表取締役2名で構成しています。

代表取締役の評価と選定・解職、取締役の評価と選任・解任、役員報酬制度・年度報酬額等、取締役会の実効性評価等について、社外役員を中心に活発な議論・意見交換を行っています。取締役会は、ガバナンス委員会による答申の内容を勘案のうえ各事項の決定をすることとしており、これを通じて取締役会の機能の独立性・客観性を確保し、当社の内部統制の強化と中長期的な企業価値向上を図っています。

構成員(2023年6月29日付)
● 森 正勝 (社外取締役)
● 河野 宏和(社外取締役 委員長)
● 竹田 陽三(社外取締役)
● 鈴木 智子(社外取締役)
● 網谷 充弘(社外監査役)
● 上平 光一(社外監査役)
● 横田 絵理(社外監査役)
● 貝住 泰昭(代表取締役社長)
● 田辺 徹 (代表取締役副社長)

関連するマテリアリティ

マテリアリティ	主な取り組み	目標
盤石な経営基盤の構築	ガバナンス機能の強化	ガバナンス委員会の適正な機能発揮

新任監査役メッセージ(2023年6月29日就任)



監査役
永野 浩一

私は、製造、品質、技術開発等の事業の最前線に立ち、海外で拠点経営者として当社の自動車事業に携わってきました。

自動車産業のみならず当社を取り巻く環境が大きく変化する中では、執行する側に、何事にもアクセルを踏み込んで前進したいという心理が働くものです。

監査役としては、執行におけるさまざまなリスクを伴走者の視点から各会議体や三現ベースで確認し、各意思決定プロセスに誤謬はないか、コンプライアンスの本質から外れていないかなどを、培ってきた経験を活かしてチェックしていきます。そのことで、経営のガバナンスを効かせる一翼を担う役割を果たし、当社の持続的成長に貢献するよう努めてまいります。



監査役(社外)
横田 絵理

私は、管理会計及び組織行動学を専門分野とした研究活動を通し、経営管理に関して識見を培ってきました。また、他社の社外取締役として経営に関する意見及び提言を行うなど、経営実務への関与の経験も重ねてきました。

スタンレー電気の社外監査役就任にあたっては、さまざまな機会を通じて業務の現場に足を運び、社員の皆さんとの対話を大切にしながら、職場の雰囲気を感じていきたいと考えております。

そして、社外の視点を持ちつつ、これまでの知識と経験に基づいた監督、助言を通じて、経営の客観性、中立性及び適法性の確保に寄与していきたいと考えています。

役員報酬

基本方針

当社は、取締役及び監査役（以下、役員）の報酬等に関する方針について、役員報酬等を公平かつ適正に定めることを目的として、下記のとおり、取締役については指名・報酬委員会に相当する任意の委員会であるガバナンス委員会への諮問・答申を経て取締役会で決定、監査役については監査役会で決定しています。

- (a) 株主をはじめとするステークホルダーから見て客観性のある報酬体系とする。
- (b) 業務執行責任を明確にするため、一部業績に連動した報酬体系とする。
- (c) 経済動向、当社経営環境、業績結果、中長期的な企業価値との連動、外部専門機関による役員報酬調査データに基づく他社水準等に照らして適正な決定を行う。

役員報酬制度の全体像について

役員報酬は、下記体系により構成され、それぞれ設定した係数により算定することとしています。

- (a) 株主価値連動報酬として、取締役（社外取締役除く）に対し、株価上昇、株主価値向上、及び企業価値向上への貢献意欲を従来以上に高めることを目的に譲渡制限付株式制度を導入する。
- (b) 取締役（社外取締役除く）及び管理者に対し、株価変動のメリットとリスクを株主と共有し株価上昇及び企業価値向上への貢献意欲を従来以上に高めるため、通常型ストックオプションとして新株予約権を無償で付与する。
- (c) 支給時期においては、固定報酬、成果報酬、連結ROA基準報酬は毎月支給し、それ以外は一定時期に支給（割当て）する。

	金銭報酬	非金銭報酬
その他の報酬	固定報酬	なし
業績連動報酬	成果報酬 連結ROA基準報酬 賞与	株主価値連動報酬 通常型ストックオプション

各報酬種類の個人別の報酬並びに割合の決定に関する方針

当社の役員の固定報酬は、役位、責務等を総合的に勘案して算定するものとしています。当社の役員の業績連動報酬（非金銭報酬含む）は、役員報酬を公平かつ適正に定めることを目的として、成果報酬、株主価値連動報酬については主に会社業績により、連結ROA基準報酬については連結ROAに基づく支給係数により、賞与の枠については当期純利益と役員賞与算定係数を基に、通常型ストックオプションについては主に株価により、それぞれ算定し、その割合については、中長期視点での企業経営が重要と考え、企業価値向上へ向けて取締役の貢献意欲を高めること、株主利益追求の観点を十分に考慮して決定することとしています。また、報酬決定においては非財務指標を含めた評価視点を強化すべきとの観点から、報酬に関わる評価方法を見直した結果、業績連動の金銭報酬については賞与に統一することとし、成果報酬と連結ROA基準報酬については廃止することを2023年6月26日の取締役会にて決議し、2023年6月29日より適用を開始いたしました。

取締役の個人別の報酬の内容の決定機関、その検証に関する事項

取締役会は、所定の算定方式に則り各取締役への配分額を決定する権限について代表取締役に委任する旨の決議を行います。代表取締役による当権限の適切な行使について、ガバナンス委員会に諮問し答申を得るものとしています。

●役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額及び対象となる役員の員数（2022年度）^{※1}

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)			対象となる役員の 員数(名)
		固定報酬	業績連動報酬 ^{※2}	非金銭報酬 ^{※3}	
取締役(社外取締役を除く)	458	184	233	40	8
監査役(社外監査役を除く)	70	52	17	-	2
社外役員	52	51	0	-	7

※1 2022年6月28日開催の第117回定時株主総会最終の時をもって退任した取締役2名が含まれています。

※2 成果報酬、連結ROA基準報酬及び賞与に係る当事業年度中の費用計上額です。

※3 業績連動報酬のうち、株主価値連動報酬として付与した譲渡制限付株式及び通常型ストックオプションとして付与した新株予約権に係る当事業年度中の費用計上額です。

コンプライアンス

コンプライアンスの取り組み

コンプライアンス教育

毎年実施するコンプライアンス期首教育の他、役員教育、階層別教育、部門別教育等において、必要な教育項目を選定し、実施しています。例えば独占禁止法、贈収賄、人権尊重、ハラスメント等それぞれが遵守すべき事項を説明し理解できるよう取り組んでいます。

また、各グループ会社、部門においても、自律的なコンプライアンス推進を実施しており、それぞれが企画し、取り組みについて四半期ごとに検証しています。



外部弁護士による人権・ハラスメントに関する役員講習会

内部通報制度

当社グループでは弁護士を窓口とした「企業倫理改善提案窓口」、人事部門長・法務的財産部門長を窓口とした「S-UP（スピークアップ）制度」の2種類の内部通報窓口を設置し、問題の早期発見、未然防止を徹底しています。ポスターや社内報、毎月発行しているコンプラマガジン等でその使い方や、連絡をしても不利益な扱いは受けないこと、腐敗・汚職に対して機密性・匿名性のあるシステムであること等を周知徹底しています。

改正公益通報者保護法に対応し、役員・従事者向けの教育を実施するなど、守秘義務の強化を行い、より安心して活用できる窓口運営を実施しています。

また、海外においては現地語での通報を基本とした通報窓口の設置を推進しています。



コンプラマガジン

企業倫理委員会

コンプライアンス・企業倫理担当取締役を委員長とし、構成員に弁護士を含んだ「企業倫理委員会」を設置し、①コンプライアンス違反未然防止活動の企画・実施、②問題発生時の対応方針の決定、③再発防止策の検討、④「企業倫理改善提案窓口」等の通報窓口の運用状況検証等を行うことで、グループ全体のコンプライアンス強化を図っています。

内部監査

内部監査の組織等

代表取締役直轄の内部監査部門としてコーポレートガバナンス推進室を設置しています。公認内部監査人を含む9名で構成され、独立した専任組織として、「内部監査規定」に則り、内部統制の有効性、コンプライアンス等の観点から業務全般を監査し、健全な業務執行の維持・向上に努めています。

内部監査、監査役監査及び会計監査の相互連携等

内部監査部門の部門長は、月次開催の監査役会に出席し、監査計画、監査結果の報告及び情報収集を行い、連携を図っています。また、監査役と会計監査人との会合にも出席し、会計監査人の監査計画、期中及び期末の会計監査ならびに内部統制監査の結果報告を受け、併せて情報交換を行っています。監査役、内部監査部門及び会計監査人が行った監査結果のうち内部統制部門に関わる案件があった場合は、関連する情報を内部統制部門に通知し、お互いの連携を図っています。

関連するマテリアリティ

マテリアリティ	主な取り組み	目標
盤石な経営基盤の構築	コンプライアンスの徹底	コンプライアンス教育受講率、宣言書署名率 ● 受講率・署名率100% (2022年度実績: 受講率・署名率100%) グローバルにおける内部通報制度の適切な運用の継続

リスクマネジメント

基本的な取り組み

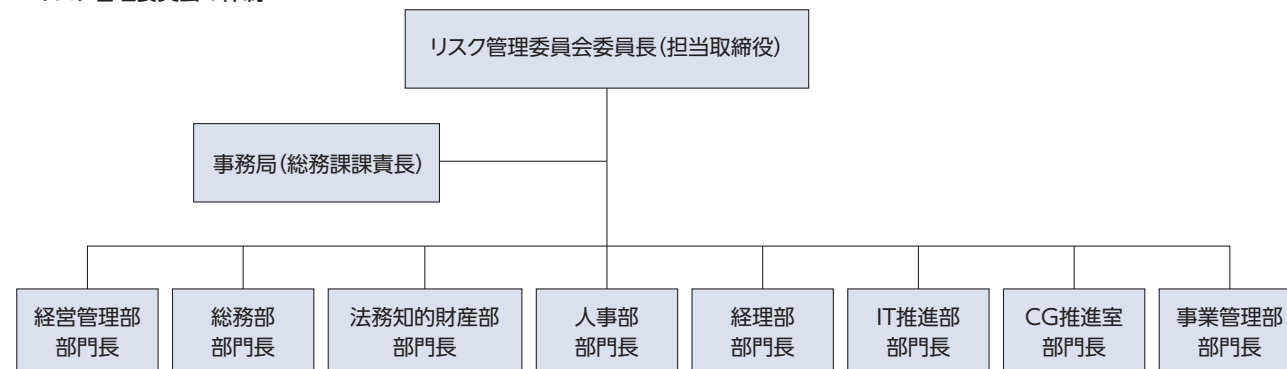
当社では、平時からグループ全体を取り巻く具体的なリスクを予見して、そのリスクがもたらす損失に対する予防策を定めるとともに、リスクが顕在化した場合においても社員の生命・身体の安全を確保し、損失を最小限度にとどめるための事後処理対策、再発防止対策などを講じています。

具体的には「リスク管理規定」を定めて、当社におけるリスクの定義や管理体制、情報管理方針などを明確にすることで、事業継続と安定的発展に必要な準備・対策を、効果的、かつ効率的に講じる環境を整えています。

また、取締役を委員長とする「リスク管理委員会」が中心となって、リスクの分析や洗い出し、対応マニュアルの整備など、全社的なリスクマネジメントを行っています。リスク管理委員会は、有事の発生に関わらず定期的に開催し、「重要リスク」と「リスクシナリオ」の策定と承認及び事業部、主管部署への展開を推進しています。

仮にリスクが顕在化した場合には、リスク管理委員会の判断で「BCP（事業継続計画）本部」が設置され、発生事象の一元的対応を行います。

●リスク管理委員会の体制



想定する主要なリスクとその対応例

当社では、顕在化すると経営や事業に好ましくない影響が生ずる事象を「リスク」として捉えています。

当社が想定する主要なリスクの例			
● 自然災害(地震、台風等)	● 感染症蔓延	● 製造物責任	● 労働災害
● 火災、爆発等、不慮の事件事故	● 環境汚染	● 情報流出・漏洩	● 取引先・仕入先倒産
● 人事・労務問題	● 法令違反(独禁法違反、製品法規違反等)		

当社を取り巻く具体的リスク

昨今、地球温暖化を原因とした気候変動による自然災害が各地で多発しています。それらには、取引先からの原材料・部品の供給不足、得意先の生産能力の低下などのリスクが内在しており、当社の業績、及び財務状況に悪影響を及ぼす可能性があります。当社では、このようなリスクが顕在化する可能性に備えて、防災設備の設置や生産移管の事前検討、防災訓練/BCP訓練の実施など、事業継続のために必要な対策を行い、影響の最小化に努めています。

関連するマテリアリティ

マテリアリティ	主な取り組み	目標
盤石な経営基盤の構築	様々なリスクへの対応	グループ全体を取り巻くリスクに対する予防策・事後処理策・再発防止策の実施

情報セキュリティ

当社グループは、情報セキュリティを経営の重要課題として「情報セキュリティ基本方針」を定め、個人情報や機密情報等の保護に努めるとともに、適正な情報セキュリティ対策を実施し、安全に管理しています。

情報セキュリティ基本方針

スタンレーグループは「スタンレーグループ行動規範」に基づき、重要情報を適正に保護・管理する。その際、ふさわしい情報セキュリティ水準を達成することを目標として活動目的を設定し、スタンレーグループの情報セキュリティ水準の向上に努める。以下に、当社の「情報セキュリティ基本方針」を定める。

1.適用範囲について

情報セキュリティマネジメントシステム(以下、ISMS)の適用範囲は、当社のすべての事業活動に係わる情報資産を対象とする。本方針は、社員等が保有する情報資産を取り扱う者すべてを対象に適用する。

2.情報資産の扱いについて

情報資産とは、情報及び情報を取り扱う機械及び仕組み(情報システムならびにシステム開発、運用、保守ならびに事業者による情報サービスのための資料等を含む)をさし、機密性、完全性、可用性の三つの観点からバランスよく維持管理し、有効に活用する。

3.ISMSの確立、維持、改善について

ISMSを確立し継続的に維持していくため、組織・体制を確立し、定期的な見直しを行い継続的な改善を行う。

4.情報セキュリティ対策の実施について

情報資産の機密性、完全性、可用性に対する脅威及び脆弱性を特定かつ定量化して、定期的にリスクアセスメントを実施し、リスク対応を評価し、継続的な見直しを行う。

5.法令等の順守について

当社の従事者は、情報資産の取り扱いに関して適用される法令、社会規範、契約、社内規定を順守する。

6.情報セキュリティに関する教育について

情報セキュリティ基本方針の順守ならびに情報セキュリティ対策を徹底するために必要な教育ならびに啓蒙を行う。

7.事故発生予防と対応について

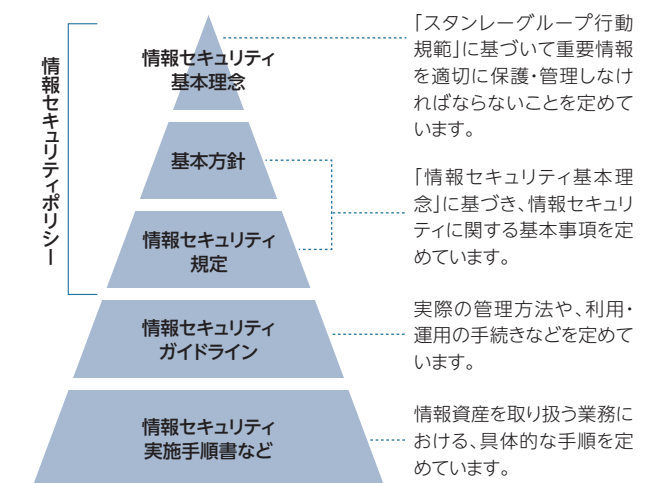
情報セキュリティに関する事故の発生予防に努めるとともに、万一、事故が発生した場合は、原因究明、対策を迅速に実施する。また、情報セキュリティの違反を犯した場合は、社内規定等により厳重に罰するとともに、適切な再発防止策を講じる。

情報セキュリティ活動の推進体制

スタンレー電気での情報セキュリティ活動は、情報システム部門に設置した情報セキュリティ事務局が全体の活動を統括しています。各部門の部門長は管理責任者の役割を担い、情報セキュリティ担当者、ネットワーク管理者、システム管理者を任命して、部門の情報セキュリティ活動を推進しています。

グループの関係会社では、各社の社長が統括責任者として情報セキュリティ事務局を設置しています。スタンレー電気と同様に、各部門の部門長が管理責任者の役割を担い、情報セキュリティ担当者、ネットワーク管理者、システム管理者を任命し、部門の情報セキュリティ活動を推進しています。

●情報セキュリティ体系

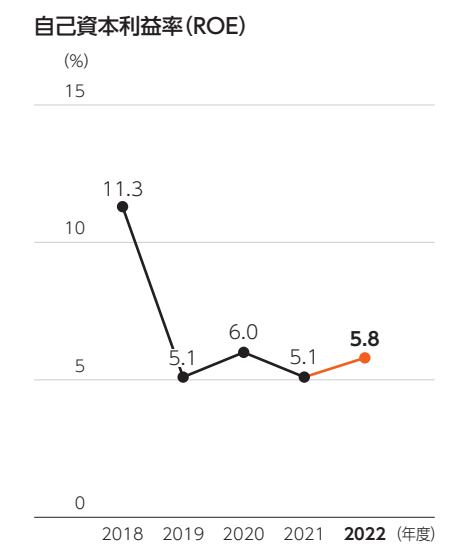
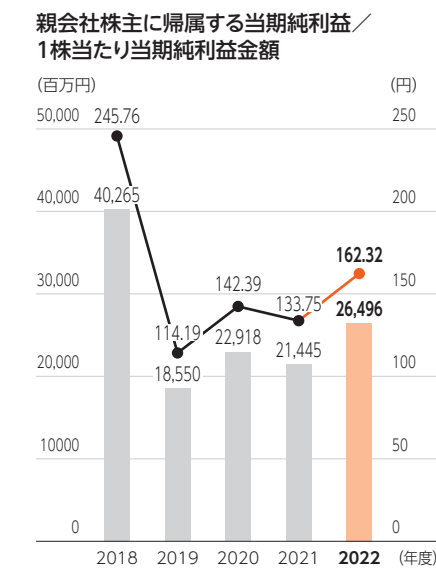
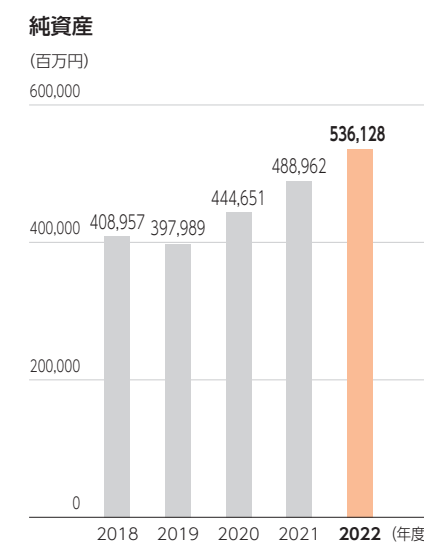
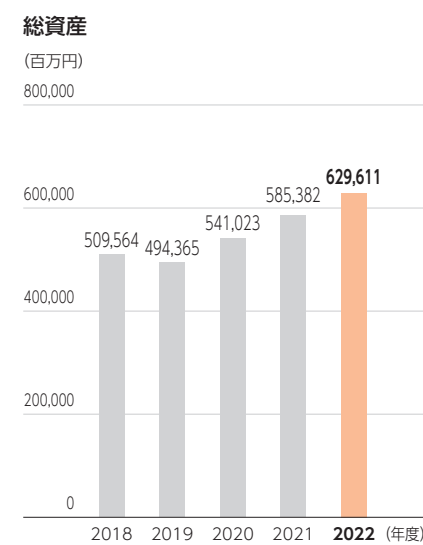
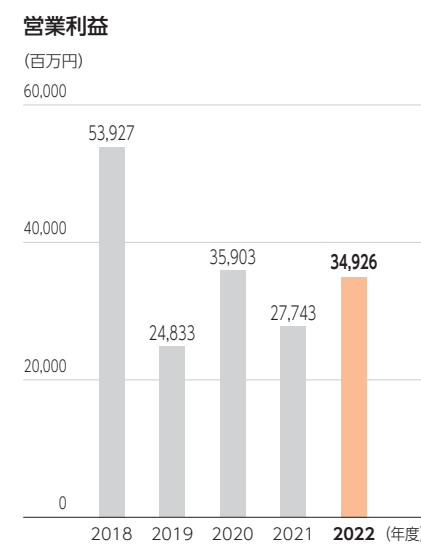
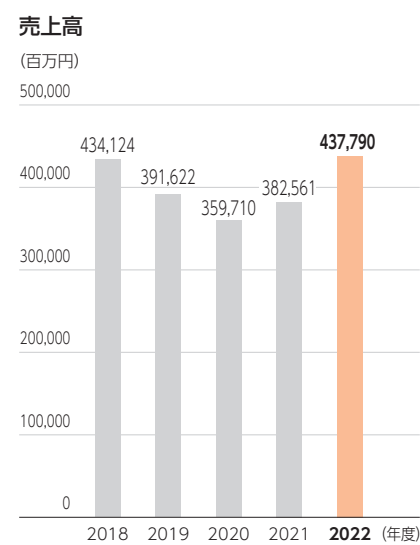


関連するマテリアリティ

マテリアリティ	主な取り組み	目標
盤石な経営基盤の構築	様々なリスクへの対応	グローバルにおける情報セキュリティの強化

11年間の主要財務データ

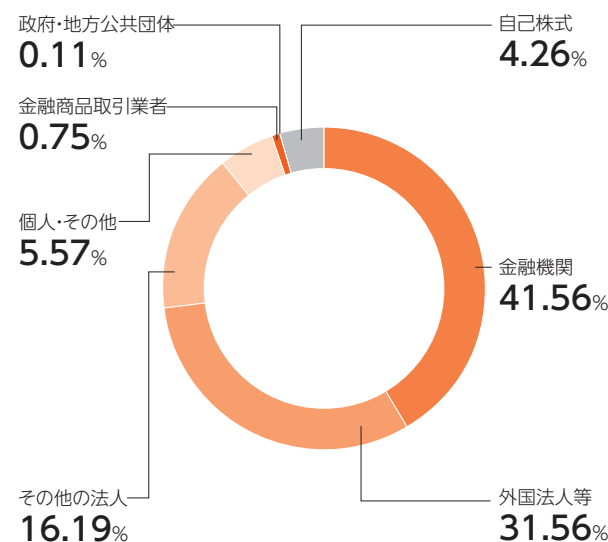
年度	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
経営成績・財政状態(百万円)											
売上高	263,119	329,292	359,840	404,148	388,560	442,165	434,124	391,622	359,710	382,561	437,790
営業利益	27,475	36,864	38,054	36,774	42,305	53,169	53,927	24,833	35,903	27,743	34,926
経常利益	30,148	40,097	40,610	39,402	45,720	57,657	61,015	30,034	41,283	36,714	44,872
親会社株主に帰属する当期純利益	17,760	24,345	25,198	25,537	28,685	36,008	40,265	18,550	22,918	21,445	26,496
包括利益	38,358	38,952	58,133	(173)	36,203	44,109	42,602	4,035	58,765	56,971	45,412
設備投資	31,164	27,652	38,834	39,003	34,440	32,770	36,619	39,427	29,141	28,056	37,797
総資産	354,741	392,199	448,652	431,104	458,042	494,491	509,564	494,365	541,023	585,382	629,611
純資産	256,172	282,296	332,174	321,631	348,240	378,708	408,957	397,989	444,651	488,962	536,128
有利子負債	19,191	20,802	22,795	21,446	19,884	15,650	16,743	12,930	12,724	12,583	14,169
自己資本	234,906	257,799	301,616	292,987	316,864	342,939	369,436	358,519	399,200	434,461	476,217
財務指標(円)											
1株当たり当期純利益金額	104.67	144.10	149.83	152.88	172.66	218.21	245.76	114.19	142.39	133.75	162.32
潜在株式調整後1株当たり当期純利益金額	104.67	143.84	149.67	152.80	172.54	217.90	245.54	114.16	142.37	133.73	—
1株当たり配当額	28.00	30.00	32.00	34.00	36.00	45.00	50.00	45.00	45.00	50.00	50.00
売上高当期純利益率(%)	6.8	7.4	7.0	6.3	7.4	8.1	9.3	4.7	6.4	5.6	6.1
自己資本利益率(ROE)(%)	8.0	9.9	9.0	8.6	9.4	10.9	11.3	5.1	6.0	5.1	5.8
売上高営業利益率(%)	10.4	11.2	10.6	9.1	10.9	12.0	12.4	6.3	10.0	7.3	8.0



株式の状況 (2023年3月31日現在)

発行可能株式総数	750,000,000株
発行済株式の総数	173,000,000株
総株主数	8,635名

株式の所有者別分布状況



大株主

株主名	持株数 (千株)	持株比率 (%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社 (信託口)	24,887	15.03
本田技研工業株式会社	16,735	10.10
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	10,157	6.13
株式会社三井住友銀行	8,017	4.84
日本生命保険相互会社	6,886	4.16
JP MORGAN CHASE BANK 385635	6,069	3.66
JP MORGAN CHASE BANK 380072	5,870	3.54
野村信託銀行株式会社 (退職給付信託三菱UFJ銀行口)	5,440	3.28
SSBTC CLIENT OMNIBUS ACCOUNT	3,974	2.40
JP MORGAN CHASE BANK 385632	3,804	2.30

※当社は、2023年3月31日現在自己株式を7,367千株保有していますが、上記大株主からは除外しています。
※持株比率は自己株式(7,367千株)を控除して計算しています。

会社概要 (2023年3月31日現在)

社名	スタンレー電気株式会社	事業年度	毎年4月1日から翌年3月31日まで
英文社名	STANLEY ELECTRIC CO., LTD.	上場証券取引所	東京証券取引所 プライム市場
本社所在地	〒153-8636 東京都目黒区中目黒2-9-13	証券コード	6923
TEL	03-6866-2222(代表)	株主名簿管理人	三菱UFJ信託銀行株式会社
創業	1920年(大正9年)12月29日	監査法人	有限責任あずさ監査法人
設立	1933年(昭和8年)5月5日		
資本金	30,514百万円		
社員数	連結 16,964名 単体 3,819名		
主要事業	1. 自動車用電球およびその他の電球の製造、販売ならびに輸出入 2. 半導体、電子部品およびその他の電気機械器具の製造、販売ならびに輸出入 3. 自動車電装部品およびその他の自動車用品の製造、販売ならびに輸出入 4. 計量器、医療機械器具、その他機械器具の製造、販売ならびに輸出入 5. ソフトウェアの開発、販売 6. 各種事業に対する投資 7. 前各号に関連する一切の業務		

グローバルネットワーク

本社 スタンレー電気株式会社 東京都目黒区中目黒2-9-13	株式会社スタンレー鶴岡製作所 山形県鶴岡市渡前字大坪45 コンポーネンツ事業	アジア・大洋州 Stanley Electric Philippines Inc. (SEP) フィリピン・カビテ 自動車機器事業
研究所 技術研究所 神奈川県横浜市青葉区往田西1-3-1 宇都宮技術センター 栃木県宇都宮市宮の内2-797-1 横浜技術センター 神奈川県横浜市青葉区往田西2-14-1 オプトテニカルセンター 神奈川県横浜市青葉区往田西1-3-3 みなとみらいテクニカルセンター 神奈川県横浜市西区みなとみらい3-6-1 みなとみらいセンタービル5F 秦野テクニカルセンター 神奈川県秦野市曾屋242	株式会社スタンレー宮城製作所 宮城県登米市迫町北方字川戸沼20-2 自動車機器事業・コンポーネンツ事業・電子応用製品事業 株式会社スタンレーウエル 神奈川県秦野市曾屋434 その他 株式会社スタンレー伊那製作所 長野県飯田市松尾寺所7302-1 コンポーネンツ事業・電子応用製品事業 株式会社スタンレー新潟製作所 新潟県新潟市南区北田中宇宮下497-28 自動車機器事業・コンポーネンツ事業・電子応用製品事業 松尾電気株式会社 広島県三原市大和町上徳良10392-2 その他 株式会社スタンレーパル 東京都目黒区中目黒2-5-26 コンポーネンツ事業・その他	PT. Indonesia Stanley Electric (ISE) インドネシア・バンテン 自動車機器事業・電子応用製品事業・その他 Vietnam Stanley Electric Co., Ltd. (VNS) ベトナム・ハノイ 自動車機器事業・コンポーネンツ事業・電子応用製品事業 Stanley Electric (Asia Pacific) Ltd. (SAP) 香港 自動車機器事業・コンポーネンツ事業・電子応用製品事業 Stanley Electric Korea Co., Ltd. (SEK) 韓国・ソウル コンポーネンツ事業・電子応用製品事業 Stanley Electric Sales of India Pvt. Ltd. (SSI) インド・チェンナイ コンポーネンツ事業 Stanley Electric Holding Asia-Pacific Pte. Ltd. (SEAP) シンガポール 持株会社 Lumax Industries Ltd.* (LMX) インド・ニューデリー 自動車機器事業 Thai Stanley Electric Public Co., Ltd.* (THS) タイ・バトムタニー 自動車機器事業・コンポーネンツ事業・その他 Hella-Stanley Holding Pty Ltd* (HESA) オーストラリア・ヴィクトリア 持株会社
営業拠点 仙台営業所 宮城県仙台市若林区卸町東2-1-27 大宮営業所 埼玉県さいたま市大宮区三橋2-372 狭山営業所 埼玉県川越市かし野台2-22-11 朝霞事業所 埼玉県朝霞市東弁財1-3-4 朝霞台駅前ビル7F 名古屋支店 愛知県名古屋市中区葵3-22-8 ニューザックビル4F 鈴鹿営業所 三重県鈴鹿市大池3-9-15 大阪支店 大阪府大阪市淀川区西中島7-1-5 辰野新大阪ビル8F 水島営業所 岡山県倉敷市松江1-5-13 福岡営業所 福岡県福岡市中央区舞鶴2-1-10 天神フロントスクエア6F 熊本事業所 熊本県阿蘇郡南阿蘇村吉田1510-2	米州 Stanley Electric U.S. Co., Inc. (SUS) アメリカ・オハイオ 自動車機器事業・電子応用製品事業 HexaTech, Inc. (HXT) アメリカ・ノースカロライナ コンポーネンツ事業 I I Stanley Co., Inc. (IIS) アメリカ・ミシガン 自動車機器事業・電子応用製品事業 Stanley Electric Sales of America, Inc. (SSA) アメリカ・カリフォルニア コンポーネンツ事業・電子応用製品事業 Stanley Electric Holding of America, Inc. (SEAM) アメリカ・ミシガン 持株会社 Stanley Electric do Brasil Ltda. (SEB) ブラジル・サンパウロ 自動車機器事業 Stanley Electric Manufacturing Mexico S.A. de C.V. (SMX) メキシコ・ハリスコ 自動車機器事業・電子応用製品事業	中国 蘇州斯坦雷電気有限公司 (SEZ) 蘇州 コンポーネンツ事業・電子応用製品事業 深圳斯坦雷電気有限公司 (SSZ) 深圳 自動車機器事業・コンポーネンツ事業・電子応用製品事業 天津斯坦雷電気有限公司 (TSE) 天津 自動車機器事業 天津斯坦雷電気科技有限公司 (TST) 天津 自動車機器事業 武漢斯坦雷電気有限公司 (WSE) 武漢 自動車機器事業 広州斯坦雷電気有限公司 (GSE) 広州 自動車機器事業 上海斯坦雷電気有限公司 (SSE) 上海 自動車機器事業・コンポーネンツ事業・電子応用製品事業 斯坦雷電気貿易(深圳)有限公司 (SST) 深圳 コンポーネンツ事業・電子応用製品事業 斯坦雷電気(中国)投資有限公司 (SECN) 上海 持株会社
生産拠点 秦野製作所 神奈川県秦野市曾屋400 岡崎製作所 愛知県岡崎市牧平町字岩田3-33 浜松製作所 静岡県浜松市北区細江町中川11705 広島製作所 広島県東広島市志和町奥屋1866 山形製作所 山形県鶴岡市大宝寺字日本国271-6	欧州 Stanley Electric Hungary Kft. (SEH) ハンガリー・ジョンジョス 自動車機器事業 STANLEY-IDESS S. A. S. (SID) フランス・ナンテール コンポーネンツ事業・電子応用製品事業 Stanley Electric GmbH (SED) ドイツ・モルフェルデン 自動車機器事業・コンポーネンツ事業・電子応用製品事業 Stanley Electric (U.K.) Co., Ltd. (SEU) イギリス・バークシャー 自動車機器事業・コンポーネンツ事業・電子応用製品事業 Stanley Electric Holding Europe Co., Ltd. (SEEU) イギリス・バークシャー 持株会社	※持分法適用関連会社
国内関係会社 株式会社スタンレーいわき製作所 福島県いわき市中部工業団地3-1 自動車機器事業・コンポーネンツ事業・電子応用製品事業・その他		