



2023年5月30日

各 位

東京都新宿区揚場町2番1号
大興電子通信株式会社
代表取締役社長 松山 晃一郎
(コード番号8023 東証スタンダード市場)
問合せ先
執行役員コーポレート本部長 間瀬 剛志
(TEL03-3266-8111)

サステナビリティと人的資本経営について

当社は、長期ビジョン「CANVAS」に基づき、サステナビリティと人的資本経営を推進するにあたり、下記のとおり基本方針を定め取り組んでまいりますので、お知らせいたします。

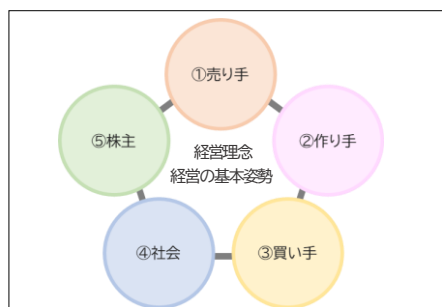
記

1. 長期ビジョンに基づく基本的な考え方

当社のビジネスを行う上で最も重要なことは、お客さまをはじめ、従業員、お取引先、地域社会、株主などのステークホルダー（五方）の思いを理解し、誠実な対応と高い品質で、ステークホルダーから信頼されることです。

当社は、ステークホルダーから信頼される企業で有り続けるために、70周年を迎えるにあたり、更なる進化を経た100年企業を目指し、長期ビジョン「CANVAS」（新たな価値提供への挑戦を続け、彩りのある企業〜Be Challenging, Be Colorful〜）に基づき、サステナビリティと人的資本経営に取り組んでおり、法定開示を含めて随時その取り組みと進捗を開示してまいります。

■五方良し（ステークホルダー経営）



■人財を共通価値とする長期ビジョン



サステナビリティと企業価値向上の実現へ

2. リスク管理とガバナンスについて

当社ではサステナビリティに関するリスクについては、主に「コンプライアンス」「知的財産や情報セキュリティ」「環境負荷の低減」「人権と労働」「人的資本」と捉えており、各課題に優先度を定めて取り組んでおります。

また、1年に一度リスク評価を行い、対応策を決定し、その実施状況を都度執行役員会、経営監理委員会、取締役会等に報告のうえ審議し、モニタリングを行ってまいります。

3. サステナビリティに関する戦略、指標と目標

サステナビリティに関する各取り組みの戦略、指標、目標については、重要度に応じて計画を立案し実施しておりますが、現時点では以下のとおり一部を除き具体的な指標の設定は行っておりません。

サステナビリティ項目	目標・指標
コンプライアンス	全役職員が行動基準を遵守し、重大なコンプライアンス違反件数ゼロ。コンプライアンス教育受講率 100%。
知的財産や情報セキュリティ	知的財産権を尊重し、重大な情報セキュリティ事故発生を防止するマネジメントシステムを維持する。
環境負荷の低減	事業活動における CO2 削減に努め、3R (Reduce (削減)、Reuse (再利用)、Recycle (再資源化)) を進める。
人権と労働	事業活動によって影響を受けるステークホルダーの人権を尊重し社員教育に努める。社員の健康診断受診率 100%、重大な労災事故ゼロ。
人的資本	人財をすべてのステークホルダーの共通価値として、人的資本経営に取り組む。(関連指標は後述 4. (2))

なお、当社は物品の製造など環境負荷の高い事業は行っていないことから、現在のところ、気候変動問題が当社事業に重大な影響を及ぼすことは想定されないため、気候変動に関わる個別具体的な戦略、目標は策定しておりません。ただし、自社のペーパーレス化を進め、オフィス環境や利用する営業車においても環境負荷低減に努めるとともに、当社が提供するソリューションサービスにおいて、DXやペーパーレスを中心にお客さまの環境負荷低減を継続的に支援してまいります。

4. 人的資本に関する取り組み

(1) 人財育成の基本方針

当社グループの最大の財産は「人（人財）」です。お客さまに対し「価値あるしくみを創造する存在」であり続けるために、それを実現する「価値創造人財」の育成を基本方針としております。


すべての社員が常に学び、成長を続けることができる教育・育成体制と、その能力と個性を最大限に発揮することができる環境を整備します。また、社員が価値創造に主体的に挑戦する企業文化の醸成と、社員の多様性や様々な価値観を受け入れる風土をつくりあげることで、企業の成長と社員の成長を実現します。

(2) 現状と課題の認識および関連指標について

当社は、サステナビリティや人財育成の基本方針を実現するために、以下の指標について定期的に捕捉しモニタリングを行い、改善計画の立案や実行を行ってまいります。


① 人財育成指標について

私たちは、お客さまに提供する価値や私たち自身の価値を最大化し、本質的な意味でのマーケットインを体現していきます。そのためには、「私たち一人ひとりがどの位利益を生み出しているのか」の点に着眼し、単なる「改善」では達成し得ない『改革』目標を掲げ、人が生み出す生産的能力や資質を高めることを目的とした人的投資を進めていきます。

 <p>人財育成</p>	<p>ア. 一人当たり生産性 (付加価値額/社員数) イ. 一人当たり教育投資 (全社教育費実績/社員数) ※直接的な教育投資のみで付随関連費用は含まず</p>
---	--


② 流動性指標について

私たちは、お客さまにとって、より価値のあるサービスを提供し続けていきます。そのための人財戦略として、採用活動やM&Aにより、技術者を中心とした将来必要となる人財の確保を積極的に進め、当社価値の根幹である人財を強くしていきます。

 <p>流動性</p>	<p>ア. 離職率 (年度毎の自己都合退職数/社員数) × 100 イ. 技術者数増減 (SE、エンジニアリング職) ※技術者数のみ連結ベースで集計</p>
--	--


③ ダイバーシティ指標について

私たちは、アイデアの源泉となる、社員の多様性や様々な価値観を受け入れ、価値創造人財の育成を図り、企業の成長へとつなげます。

 <p>ダイバーシティ</p>	<p>ア. 女性管理職比率 (女性管理職数/管理職数) × 100 イ. 男女間賃金格差 (女性の平均年間賃金/男性の平均年間賃金) × 100 ウ. 男性育児休業取得率 (育休等を取得した男性従業員の数/配偶者が出産した男性従業員の数) エ. 障がい者雇用率</p>
---	---


④ 健康・安全指標について

私たちの事業継続に最も大切な資産は人財であり、その人財を中心においた企業文化づくりを進めます。そのために人財の健康維持、安全衛生確保に努めます。

 <p>健康・安全</p>	<p>ア. 健康診断受診率 イ. 重大な労災事故件数</p>
--	-------------------------------------


⑤ コンプライアンス指標について

私たちがビジネスを行う上で最も重要なことは、お客さまをはじめ、従業員、お取引先、地域社会、株主などのステークホルダー (五方) の思いを理解し、誠実な対応と高い品質で、ステークホルダーから信頼されることです。当社は、ステークホルダーから信頼される企業で有り続けるために従業員が守るべき行動基準を徹底します。

 <p>コンプライアンス</p>	<p>コンプライアンス研修受講率</p>
---	----------------------

⑥ 従業員エンゲージメント指標について

私たちは、従業員が会社との信頼関係を前提に、会社とのエンゲージメントが向上し、生産性を高め、意欲的な行動をとることで中長期の企業価値向上に資するものと考えます。

 従業員 エンゲージメント	従業員アンケート結果（ポジティブ回答率） ※新職業性ストレス簡易調査（80項目の内、エンゲージメントを図る質問回答項目を抽出）の結果統計データ
--	--

【参考資料】関連指標の現在の状況

当社単体（技術者数の増減のみ連結）の状況となります。今後は毎年その経過を開示する予定としております。

	指標項目	2023年3月期
①	人財育成指標 ア：一人当たり生産性（単位：千円） イ：一人当たり教育投資（単位：千円）	14,248 89
②	流動性指標 ア：離職率 イ：技術者数増減（単位：人）	5.9% 54
③	ダイバーシティ指標 ア：女性管理職比率 イ：男女間賃金格差（平均賃金の男女比）※ ウ：男性育児休業取得率 エ：障がい者雇用率	7.2% 100：76 17.6% 3.2%
④	健康・安全指標 ア：健康診断受診率 イ：重大な労災事故件数（単位：件）	100% 0
⑤	コンプライアンス指標：コンプライアンス研修受講率	100%
⑥	従業員エンゲージメント指標：アンケート結果（ポジティブ回答率）	67.5%

※賃金格差の要因は、職位や勤続年数等によるもので報酬体系による男女間格差はありません。今後はライフイベントとキャリアを両立できる環境づくりの推進等により格差縮小に努めます。

以上