



SUSTAINABILITY DATA BOOK

目 次

サステナビリティマネジメント

基本方針とマテリアリティ	2
マテリアリティの一覧	3

Environment: 環 境

環境に関する考え方	
環境方針	4
環境マネジメントシステム	5
気候変動への取り組み	
方針及びリスクと機会	6
事 例	7
その他の環境に関する取り組み	8

Social: 社 会

人 財	
労働環境と人財育成	9
多様性の尊重	10
労働安全衛生と健康	11
人 権	
方針及び取り組み	12
社会貢献活動	13

Governance: ガバナンス

コーポレート・ガバナンス	
方針と体制	15
取締役会の構成	16
取締役のスキル	17
委員会	18
コンプライアンス	
行動規範	19
コンプライアンスの社内浸透	20

サステナビリティに関する定量データ	21
-------------------------	----

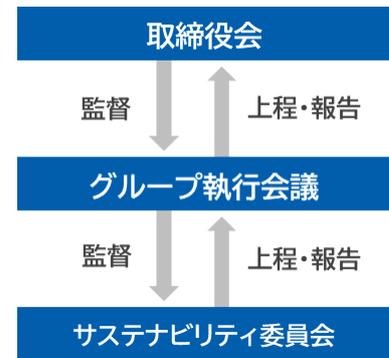
サステナビリティ基本方針

当社は経営理念において「情報と技術で、新しい価値、サービスを創造・提供し、社会の発展に貢献します」をミッションに掲げ、あらゆるニーズに対応できる「**エレクトロニクスの情報プラットフォーマー**」を目指しています。情報と技術によって様々な社会の課題を解決する事業を営み、社会の持続的発展に貢献することをサステナビリティ基本方針としています。

私たちは様々な事業間シナジーを生み出しながら、地域創生への取り組み、エネルギー問題や食糧問題などに代表される世界的な環境問題の課題解決に寄与し、より豊かで将来に永続する地球環境づくりに貢献していきます。また、これらを実現するために社員は「行動規範」に基づく行動を基本とし、お取引先の皆さまと共に課題解決に取り組むことによって、ステークホルダーの皆さまとの信頼関係をさらに高め、サステナブルな社会の発展に努めてまいります。

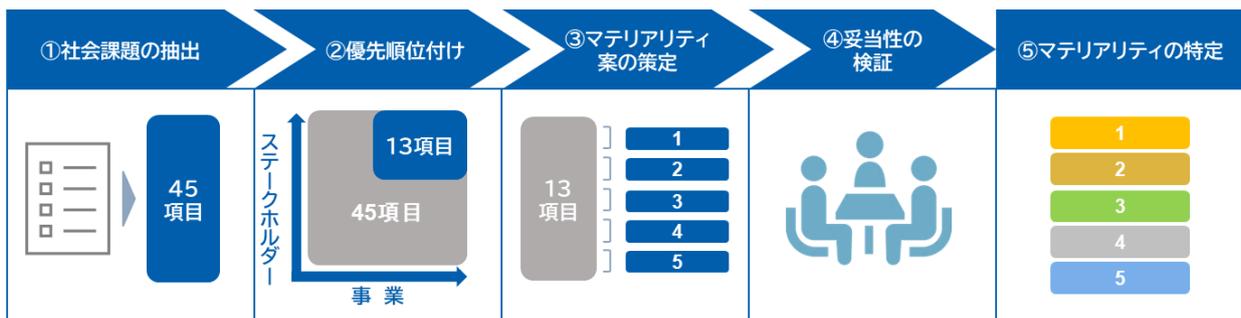
推進体制

右図の通り、取締役会・グループ執行会議と連携したサステナビリティ委員会を設置いたしました。各事業が関連するマテリアリティの取り組みの進捗や、人事委員会における人的資本の施策立案、また環境推進委員会における GHG 排出量の目標設定とモニタリング等、サステナビリティに関する進捗全般のモニタリング、課題抽出など定期的な情報共有や方針策定などを行ってまいります。



マテリアリティと特定プロセス

当社は、従業員や社外の有識者と共に、取り組むべき優先課題(マテリアリティ)を特定しました。まず、国際ガイドラインや ESG 投資インデックスの評価項目を基に、広く注目される社会課題を抽出しました。さらに、各事業部のヒアリングや他社調査を通じて、業界特有の課題を加え 45 項目のロングリストを作成し、「ステークホルダーにとっての重要度」と「当社事業にとっての重要度」の観点で評価し、13 項目に絞り込みました。その後、13 項目を 5 つのテーマに整理してマテリアリティ案を策定し、外部有識者との意見交換を重ね、取締役会で承認したうえで、正式に当社のマテリアリティとして確定しました(マテリアリティの一覧は p.3 を参照)。今後は、KPI や中長期目標を設定し、目標達成に向けた取り組みを加速していきます。



サステナビリティマネジメント – マテリアリティの一覧

マテリアリティ	関連する社会課題	主な対応策	KPI(行動指標)
環境にやさしい社会をつくる 	エネルギー管理	再生可能エネルギーの推進	・再生可能エネルギーの売上高 ・リパワリング技術、機会損失改善
	持続可能な資源の利用	事業活動を通じた廃棄物削減、省資源化の推進	・廃棄食材削減 ・廃棄物削減
	商品・サービスを通じた環境負荷低減	環境配慮型商品・サービスの提供	環境配慮型製品、省電力半導体、イベントセンサー等の拡販
多様な人材の活躍を推進する 	差別・ハラスメントの禁止	差別、ハラスメント研修の実施	研修参加実施率:100% (対象全社員)
	人的資本の有効活用	従業員がいきいきと活躍できる環境の整備	従業員意識調査の回答率: 90%以上
	ダイバーシティの推進	ダイバーシティ(人財の多様化と人的資本の有効活用)の取り組み推進	女性管理職比率:2030年度 10%
全ての人々の暮らしを守る 	地域社会・文化への貢献	地方自治体へのIT化と透明性を踏まえた地域活性化の推進(議会システム導入)	地方自治体への導入数
	食の安定供給への貢献	安全・安心な食物の安定供給	植物工場の売上高
イノベーションを通じてより良い社会を実現する 	スマートシティの実現	スマートシティ実現に貢献する先進的な技術、製品の開発促進	スマートシティ、自治体、商業施設関連事業(IoTソリューション、端末ビジネス含む)の拡販
	技術革新を通じた産業基盤づくり		
	データセキュリティの推進	セキュリティソリューションを通じて情報資産を保護し、安全安心なデジタル社会の実現に貢献	キャッシュレス、アクセスコントロール、生体認証等のセキュリティ端末市場:当該製品(データ格納アルゴリズム含む)の供給
持続可能なサプライチェーンを構築する 	サプライチェーンマネジメントの強化	調達における生産性向上	ひとり当たりの年間調達取扱額: 2025年度 20%アップ(2022年度比)
	重大事故のリスク管理	<ul style="list-style-type: none"> 防災(BCP)関連事業の販売促進 災害対策室設置に関連するソリューションの提供 災害対策用ドローン提供 	防災(BCP)関連事業の売上高、プロジェクト獲得目標数 ・災害対策室 ・災害対策用ドローン

環境に関する基本的な考え方

気候変動や天然資源の枯渇、生物多様性の喪失といった環境問題が深刻化する中、持続可能な社会の実現に向けた対応は、グローバルな喫緊の課題となっています。特に、企業の事業活動における脱炭素化やサプライチェーン全体での環境負荷低減の重要性が増しており、各国政府や国際機関による規制強化や、企業への取り組みの要請も強まっています。エレクトロニクス業界においては、製品のライフサイクル全体を見据えた環境負荷の低減、再生可能エネルギーの活用、サーキュラーエコノミーの推進等が課題となっており、当社としても、「エレクトロニクスの情報プラットフォーマー」としてサプライチェーンの中核を担う立場から、これらグローバル問題への取り組みが重要な課題事項であると認識しています。

このような認識のもと、当社は、「地球環境の保全・改善が、真に持続可能な社会を実現していくうえでの人類共通の最重要課題であることを認識し、経営上の優先課題の一つとして、企業活動のあらゆる側面において限りある資源を有効活用し、継続的な環境パフォーマンスの改善を図ることで、社会の発展と地球環境の保全・改善に貢献いたします。」を環境方針における基本理念とし、これに基づく具体的な取り組みの方針として、下記の「行動指針」を策定しています。

行動指針

- 1) 事業活動に関わる環境関連の法律・規則・条例及び受け入れを決めた要求事項を遵守します。
- 2) 事業活動、製品及びサービスに関わる環境側面を的確に捉え、環境保全に繋がる高付加価値製品の販売及びサービスを提供するとともに環境負荷低減と環境汚染の予防を推進します。
- 3) 環境マネジメントシステムを重要な経営のツールとして構築し、環境目標の設定とその達成に向けた活動及び定期的なレビューによって、継続的な維持・改善に努めます。
- 4) 環境目標を以下の観点から設定し、その達成に努めます。
 - 取引及び取扱製品の環境配慮活動／省資源・省エネルギーの促進／グリーン調達推進活動／
廃棄物適正処理の活動／人及び生態系への悪影響防止／安全と環境に配慮した薬品の取扱と管理徹底
- 5) この環境方針を、従業員及び組織のために働くすべての人に周知徹底するとともに、広く社会に開示します。

■行動規範と環境への取り組み

当社は、行動規範においても「社会の一員として事業活動や社会貢献活動を通じて、環境問題への取り組みを積極的に推進する」ことを基本姿勢として定めています。様々な事業間シナジーを生み出しながら、地域創生への取り組みやエネルギー・食料問題等に代表される世界的な環境問題の解決に寄与することで、より豊かで、将来に永続する地球環境づくりに貢献することを目指しています。これらを実現するためには、社員一人ひとりが行動規範に基づく行動を遵守し、お取引先や地域社会など多様なステークホルダーの皆さまと連携しながら課題解決に取り組めます。当社の行動規範及び環境・サステナビリティ活動に関する詳細は、当社 Web サイトをご参照ください。 (<https://www.restargp.com/sustainability/>)

環境に関する考え方 - 環境マネジメントシステム

■環境活動の推進体制

経営理念や行動規範をはじめ、サステナビリティ基本方針や環境方針でも掲げている環境に関する事項を実践するため、当社はISO14001規格に準拠した環境マネジメントシステム(以下「EMS」という)を構築しています。2025年3月時点においては、当社及び一部の国内グループ会社を含む8社37拠点^{※1}を対象として、ISO14001規格の包括認証^{※2}を取得しています。当社トップマネジメント直轄のもと、各社・各部署の環境推進担当者をメンバーとした「環境管理推進委員会」を原則四半期毎に開催し、組織横断的にEMSの活動状況やベストプラクティスの共有、サステナビリティに関する情報発信を行っています。また、内部監査(年1回)及びマネジメントレビュー(年1回及び必要に応じて)を実施することで、環境関連法規の遵守状況やEMS全体の有効性を確認しています。万が一、環境に関する外部からの問い合わせや緊急事態が発生した場合には、当委員会を介し迅速な意思決定及び対応が可能な体制を構築しています。

なお、本事業年度までにおいて、環境に重大な影響を与える緊急事態や法令違反、罰金・違約金等は発生していません。

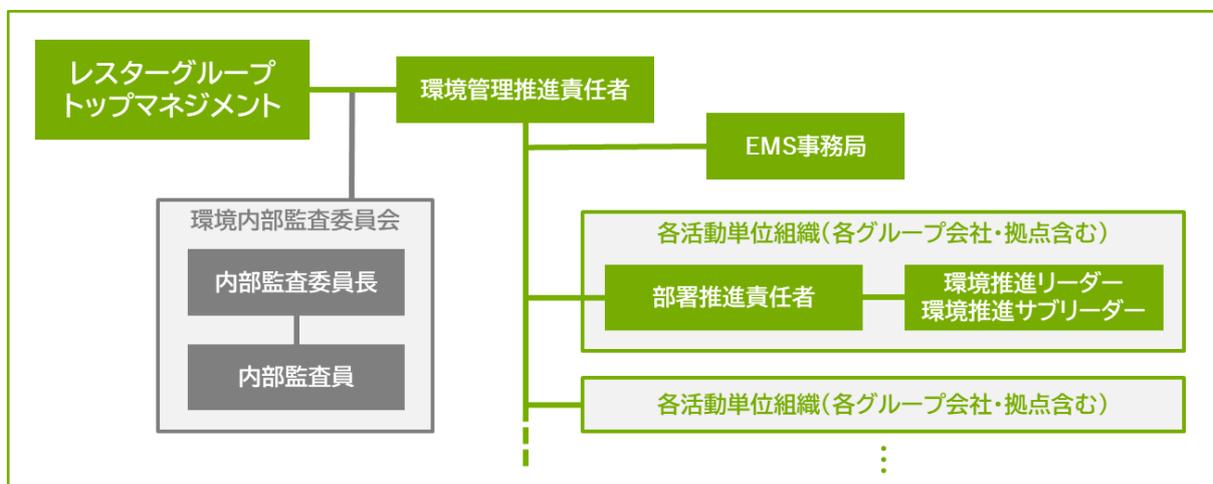
■当社のISO14001認証状況

認証規格	ISO14001:2015
認証機関	SGS ジャパン株式会社
登録証番号	JP09/070622 (JAB), JP07/070088 (UKAS)
初回登録日	2007年1月10日
有効期間	2024年4月1日~2027年3月26日
包括認証 グループ会社 ^{※2}	(株)レスターエンベデッドソリューションズ、(株)レスターデバイス、(株)PALTEK カードサービス(株)、(株)レスターソリューションサポート、 (株)共信コミュニケーションズ四国、(株)バイテックベジタブルファクトリー

(※1) 包括認証対象会社8社41拠点のうち、37拠点(90%)について認証を取得しています。

(※2) 当社(株)レスター)の認証範囲として包括されているグループ会社であり、独自に認証を取得しているグループ会社は除きます。

■当社の環境マネジメントシステム推進組織



気候変動対応に関する考え方

当社は、気候変動問題をサステナビリティ経営の最重要課題の一つと捉え、持続可能な社会の実現に向けて積極的に取り組んでいます。国際的な枠組みである「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」の提言に基づき、当社の事業が気候変動から直接受ける影響に加え、顧客やサプライチェーンを通じた間接的なリスク・機会も網羅的に特定し、その影響度を定性的に分析・評価しました。あわせて、脱炭素化の推進、省エネルギー活動といった環境方針に基づく取り組みを強化し、持続可能な経営体制の構築に努めています。今後は、識別したリスクと機会に対応するため、具体的なアクションプランの策定・活動を行い、さらなる環境負荷の低減・改善によって持続可能な社会の実現を目指します。

■気候変動に関する主なリスク

リスクの分類		リスクへの主な対応策	想定される事業・財務影響	
			1.5℃・2℃シナリオ※1	4℃シナリオ※1
移行 リスク	政策及び規制	Scope1,2に係るCO2排出削減の取り組み推進	大	中
	市場	低炭素商材の調達力向上	大	中
	技術	新技術・環境対応製品・サービスの開発推進と販売の強化	中	小
	評判	DX推進などにおける業務効率改善による調達コスト削減	大	中
物理的 リスク	急性	サプライチェーン管理強化並びに対応力の向上	中	小
	慢性	発電効率の向上	中	小

■気候変動に関する主な機会

機会の分類	主な機会	想定される事業・財務影響	
		1.5℃・2℃シナリオ※1	4℃シナリオ※1
評判	優れた企業との評価を受けることによる時価総額の向上	大	中
資源の効率	ADAS(先進運転支援システム)や自動運転等の電装化の進展に伴う市場機会の拡大など	中	中
エネルギー源	再生可能エネルギー等への支援政策による売上拡大機会の増加など	中	中
製品及びサービス	エネルギー効率(省エネ等、省電力)の高い製品・サービスの提供による売上の拡大など	中	中
レジリエンス (回復力)	地域インフラ(スマートシティ等)や災害時への対応を通じた製品・サービスの売上の拡大	中	中

(※1) TCFDが推奨する「1.5℃・2℃シナリオ」は、パリ協定に基づく温室効果ガス削減により産業革命以前と比較し気温上昇を1.5℃または2℃以内に抑えるシナリオであり、「4℃シナリオ」は、現状を上回る温暖化対策が講じられず、深刻な気候変動リスクが顕在化するシナリオを示しています。

脱炭素社会への取り組み

再生可能エネルギー × 国内・海外

当社はメガソーラー発電を中心とした再生可能エネルギー分野の事業を営み、世界規模の社会課題として重要度が増す「環境・エネルギー問題」に対し、脱炭素社会・持続可能な分散型社会^{※1}による、災害に強い持続可能な社会の実現を目指しています。現在、国内の太陽光発電所 79 カ所、並びに台湾の太陽光発電所 94 カ所を保有(2024年12月現在)しており、今後もさらなる敷設拡大を予定しています。また、2023年には PPA(電力販売契約)サービスの提供を開始しました。地球環境における社会課題の解決に向けた再生可能エネルギーの普及を通じて、脱炭素社会への貢献に取り組んでいきます。事業の詳細につきましては当社 Web サイトをご参照ください。(<https://www.vitec.co.jp/VET/>)

(※1) 分散型社会とは、再生可能エネルギーを主とした小規模供給システム(分散型電源)を指します。



写真 1:愛媛県吉海港第 1 太陽光発電所

カーボンフリー化 × 非化石証書

当社のグループ会社である(株)V-Power は、電力コンサルティングによる総合エネルギーのマネジメントの事業等を行っています。(株)V-Power は、プロバスケットボールBリーグ B1 所属の群馬クレインサンダーズの本拠地である OPEN HOUSE ARENA OTA(群馬県太田市総合体育館)で開催する試合において、使用する電気に非化石証書^{※2}を用いてカーボンフリー化する取り組みを実施しました。この事例のように、V-Power を含むレスターグループは、パートナー企業・自治体と一体となって脱炭素の取り組みを加速するとともに、社会の発展を目指します。事業の詳細につきましては V-Power の Web サイトをご参照ください。(<http://www.v-power.co.jp/index.html>)

(※2) 非化石証書とは、非化石電源で発電した電気的环境価値を証書化したものを指します。



写真 2:OPEN HOUSE ARENA OTA(太田市総合体育館)でのカーボンフリー化

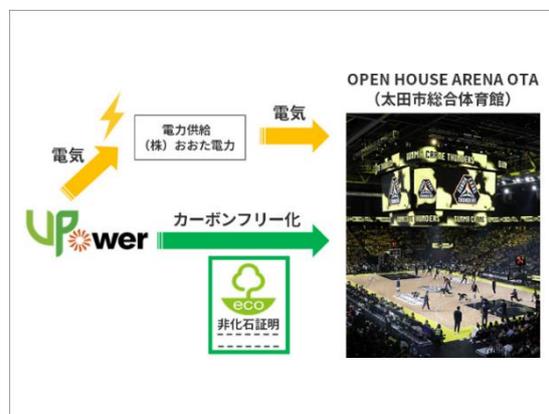


写真 3:V-Power によるカーボンフリー化の取り組みイメージ

その他の環境に関する取り組み

■水資源保全に関する考え方

近年、世界的な水ストレスの高まりが課題となっています。このような事業環境下において、当社もその重要性を深く認識するとともに、持続可能な社会の実現に向けた水資源の保全を目指しています。現在は、全社的な水資源の利用状況の可視化や、水リスクの高い事業拠点の特定・分析等を課題とし、より実効性のある水資源の保全施策の実施検討へ向けた管理体制の構築を推進しています。

なお、水質・水量に関する各種法令及び基準等への不適合や罰則金等は発生していません。



■適正廃棄・資源循環に関する考え方



環境関連法規に基づく適正な廃棄物処理の遵守を基本としつつ、持続可能な資源利用に向けた取り組みを推進しています。オフィスにおける廃棄物の適正な分別推進の他、環境マネジメントシステムを活用することで、売上・在庫管理の適正化による廃棄ロス防止・低減や、電子化推進に伴うペーパーレス化・業務効率化といった、事業活動との関連性を意識した目標管理も実施されています。今後も、さらなる排出削減及び3R(リユース・リデュース・リサイクル)による循環型社会の実現に向けた取り組みを進めます。

■汚染防止に関する考え方

事業活動における環境負荷のさらなる低減を重要な課題と認識し、汚染防止に配慮した取り組みを推進しています。特に製品含有化学物質に関しては、RoHS 指令(欧州の有害物質使用制限指令における規制)や REACH 規則(欧州の化学物質管理における法規制)をはじめとする各国の環境関連法規制を遵守するとともに、お取引先の皆さまとの連携により、グリーン調達基準に則った調達活動を推進しています。これにより、サプライチェーン全体での環境負荷の低減に努めています。今後、さらなる環境リスク低減に向けた取り組みを強化するとともに、新たな法規制や業界基準にも柔軟に対応できる管理体制の構築を進めていきます。



労働環境の整備に関する考え方

当社は、労働に関する法令及び社内規程を遵守し、安全で健康的な職場環境を維持することを基本方針としています。労働災害の防止に努めるとともに、求人、雇用、教育研修、昇進などの機会を公正に提供し、雇用機会の均等を確保します。また、自由闊達な対話ができる風通しの良い職場づくりを推進し、多様な働き方を支援することによってワーク・ライフ・バランスを実現し、従業員一人ひとりが能力を最大限に発揮できる環境を整えることで、企業の持続的成長を実現します。

■育児休業制度の整備

産前産後休暇、育児休業制度の活用により、安心して出産や育児をすることができます。この育休制度は男性も積極的に活用しており、会社全体としても働き方改革を推進しています。また、育休からの復帰前には、「今後どのような働き方をしたいか」「どんな仕事がしたいか」といった社員の希望についてヒアリングを行い、業務上の不安や将来のキャリアについて相談できる機会を設けています。さらに、子育てに係る時短勤務制度(小学校3年修了までの間の1日最大2時間まで)など、育休制度の活用後であっても安心して職場復帰できる環境を整備することで、社員一人ひとりのワーク・ライフ・バランスの推進をサポートしています。



■柔軟な働き方を推進する制度の整備

ワークスタイルの変革を「人的資本投資の重点施策の一つ」と位置付け、コアタイムを廃止したスーパーフレックス制度を導入しています。レスターらしい社員一人ひとりのライフスタイルに応じた柔軟な働き方を実現するとともに、それぞれの裁量範囲を拡大することで、さらなる業務効率化と生産性向上を実現します。また、有効期間を過ぎた年次有給休暇を「積立給付休暇」として積み立てることで、自身の怪我や病気、育児や家族等の介護で休養を要する場合に利用できる制度を整備しています。有事の際も社員が安心して業務に従事できるようサポートし、常に時代に対応した働き方ができるよう変化し続けています。



人財育成

■人財育成方針

当社は、「人財こそが価値創造の源泉である」との考え方にに基づき、DEI(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)を推進し、多様で優秀な人財が活躍できる職場づくりを進めています。働き方の変革、エンゲージメント向上、評価・報酬制度の改定、人財育成施策の充実、組織活性化等を推進し、人的資本への継続的な投資を行っています。

■人財育成に関する取り組み

新入社員から役職者まで、それぞれの立場によって定められた必要となる能力を基に、中長期的な人財の育成を推進しています。また、海外を含めた全グループを対象に実施するエンゲージメント調査による職場改善活動や、コンプライアンス、ハラスメント、情報セキュリティ等の基礎研修等の実施によって、社員一人ひとりの意識を高め、公正で安全かつ持続可能な職場環境を整えています。



ダイバーシティ推進に向けた取り組み

■女性活躍の推進

当社は、多様な人財が活躍できる環境を整備し、企業の持続的な成長につなげることを目指しています。その一環として、女性の活躍促進に積極的に取り組んでいます。女性管理職の割合については、社内の多様性確保の観点から、2030年度に10%を目指し、積極的な登用を進めています。管理職候補者の育成強化、研修プログラムの拡充、キャリア形成支援などを通じ、女性がリーダーとして成長できる機会を提供しています。また、ライフステージの変化に応じた柔軟な働き方を支援するため、時短勤務制度の延長や子の看護休暇の対象年齢拡大など、働きやすい環境の整備にも注力しています。ワーク・ライフ・バランスを尊重し、すべての社員が最大限能力を発揮できる組織を目指します。



■障がい者雇用



ハンディキャップを持った方でも安心して働ける環境の整備を進めることで、雇用機会の提供だけでなく、一人ひとりの能力に応じた活躍の場を提案し、多様な人財が最大限の力を発揮できるよう支援しています。また、各競技のトップアスリートや障がい者アスリートを雇用・支援する等、スポーツを通じた社会貢献にも力を入れています。当社は、今後も企業として多様な人財が活躍できる場を提供していきます。

■中途採用者、外国籍社員の登用

国籍を問わず魅力ある人財を登用・育成し、管理職への登用を含めた活躍できる環境の整備をグループとして推進しています。DEI(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)を一層加速させ、多様な視点を持つ人財の採用を強化することで、「成長し続ける組織」の構築を目指しています。中途採用者については、広く優秀な人財を集めた結果、すでに過半数が管理職として活躍しており、引き続き多様な価値観を持つ社員の採用を推進していきます。これによって、柔軟な発想と新たなビジネス機会を創出し、持続的な企業成長を実現します。外国籍社員については、能力と経験を重視し、国籍を問わず登用を行っており、管理職への登用を含めた活躍できる環境の整備を進めています。



■従業員教育の実施

階層別・役職別等それぞれの身分や役割に必要な知識習得のための必須教育を用意しています。また、社員一人ひとりの学びたい気持ちを大切に、各自が自由に選択可能な様々な教育機会(eラーニング・集合研修等)を提供しています。さらに、次世代のリーダーを育成することを目的とした選抜型の事業変革プロジェクトを実施しており、グループ各社から集まった次世代のリーダーが、既存事業の問題点と改善施策の提案、あるいは新規事業の提案を経営層に行うことで、「挑戦し続ける企業風土」の醸成を目指しています。



写真:事業変革プロジェクト実施の様子

労働安全衛生

■労働安全衛生に関する基本的な考え方

当社は、労働安全衛生の推進組織である安全衛生委員会の基本方針として、「全従業員が、安全で健康的な職場で働く権利と、安全でない労働環境を拒否する権利を有することを尊重し、全従業員が最大限のパフォーマンスを発揮するため、心身の健康と職場の安全衛生の確保へ優先的に取り組み、快適な労働環境の形成に努める」ことを掲げています。

■具体的な取り組み

安全衛生委員会を組織横断的な推進組織とし、職場環境の日常的なモニタリングと継続的な改善検討を行う体制を構築しています。職場で発見された課題事項やベストプラクティスの共有等、潜在的な健康・安全リスクを低減するとともに、健康と安全に関する正しい知識を身に付け行動できるよう活動しています。万が一、労働災害が発生した場合は、下記プロセスにて被災者へ適切な措置を取るとともに、業務の継続性を担保しています。

- 1) 被災者の救護を最優先とし、二次災害を防止したうえで、関係部署へ速やかに報告されるよう徹底する。
- 2) 労働基準監督署への届出等、法令に基づく対応を遵守するとともに、当社規程に基づく被災者への療養支援を行う。
- 3) 統括安全衛生管理者の指揮のもと、発生原因を究明し、再発防止策を立案・実施するとともに、必要に応じ安全衛生委員会等での報告・社内共有を行う。

健康経営の推進

■健康経営に関する基本的な考え方

当社は、人財戦略のひとつとして「会社の成長と従業員の幸せを念頭とした、最大限のパフォーマンスを発揮できる健康経営の実践」を掲げています。労働環境の整備に加え、各種健診制度の拡充、メンタルヘルス支援や柔軟な働き方を推進し、ワーク・ライフ・バランスの向上を図ることで、心身ともに健やかに働ける環境の実現を目指します。

■具体的な取り組み

従業員の健康診断については、再検査までの受診費用を会社で負担するとともに、「配偶者健診」についても費用負担・補助を行うなど、従業員本人だけでなくその家族全体の健康も見据えた施策を実施しています。喫煙者に対しては、「禁煙・節煙プロジェクト」としてセミナーの開催や禁煙外来の受診費用補助を行うことで、禁煙・節煙にチャレンジする従業員のサポートをしています。その他、定期的なストレスチェックや社内でのインフルエンザ集団予防接種の実施、当社スポーツ振興規程に基づく社内部活動の推進といった各種施策によって、従業員の健康維持・増進を図っています。

種類	対象者	内容	費用負担
入社時健康診断	従業員	医療機関ごとの健診項目	会社負担
定期健康診断	35歳未満の従業員	基本健診(A健診)	会社負担 ^{※1,2}
	36歳以上40歳未満の従業員	生活習慣病健診(B健診)	会社負担 ^{※1}
	35歳と40歳以上の従業員	人間ドック(C健診)	会社負担 ^{※1,3}
臨時健康診断	衛生管理者が健康管理上必要と認めた従業員等	必要のある項目	会社負担 ^{※1}
配偶者健診	常勤取締役、常勤監査役、執行役員及び従業員の配偶者 ^{※4}	B,C,D健診及び婦人生活習慣病健診(E健診)	会社負担 ^{※5}

- (※1) 再検査(精密検査含む)費用も会社負担とする。但し、その後継続して通院または入院する場合の費用は除く。
 (※2) 乳がん・子宮がん検査オプションも会社負担とする。
 (※3) オプションについては個人負担とする。
 (※4) 当社健康保険の被扶養者である配偶者を対象とする。
 (※5) 当社健康保険組合の機関での実施の場合は全額を、それ以外の場合は、当社健康保険組合の機関での実施費用を上限額とする費用を会社負担する。

人権に関する基本的な考え方

当社は、「レスターグループ行動規範」における人権に関するポリシーとして、「すべてのステークホルダーの人権、個性、人格、多様性を尊重し、あらゆる差別やハラスメントを行わず、これを許容しません。また、児童労働や強制労働等の人権侵害を行わず、取引先と協働することで間接的な加担の防止に努めます。」と明確に掲げています。このようなポリシーをグループ全従業員が果たすべき社会的責任として遵守徹底することで、誰もが安心できる持続可能な社会・企業経営の実現を目指しています。

■内部通報制度

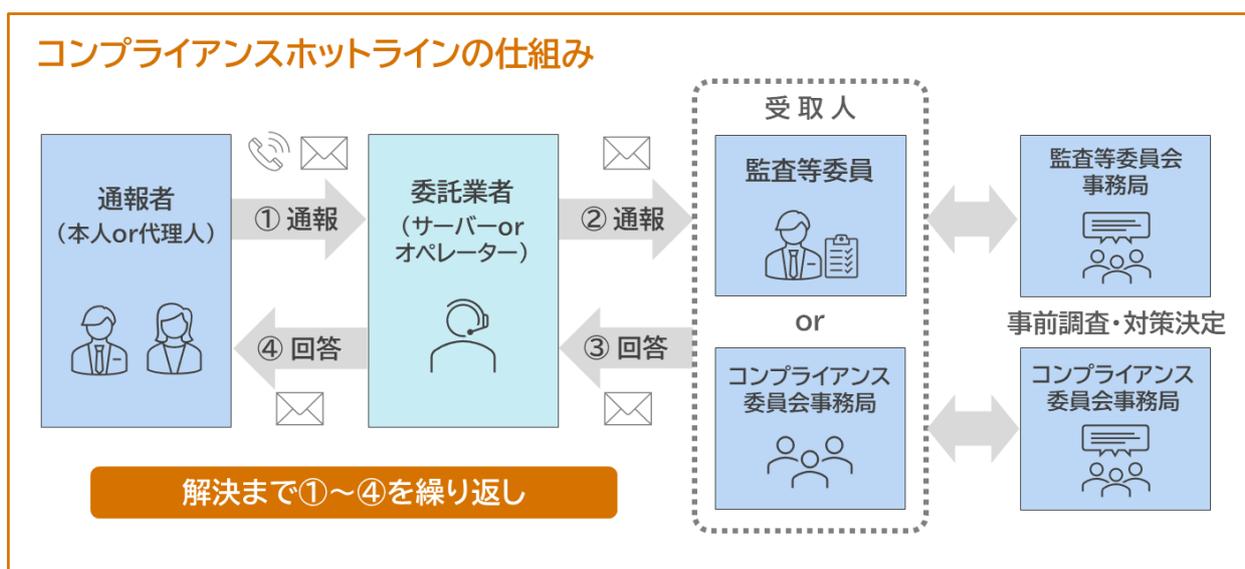
当社は、内部通報制度に基づき、レスターグループの従業員が利用できるコンプライアンスホットラインを設置しています。コンプライアンスホットラインは、通報者の匿名性と通報内容の秘密性を担保するため、委託業者を対応窓口としており、委託業者から報告された通報内容は社内の関連組織で精査のうえ、調査及び対策の決定を行っています。また、内部通報制度とは別に、ハラスメントを対象とした、日本国内のレスターグループ従業員向けの社外相談窓口も設けています。

■グループ内部通報制度運用規程

当社は、レスターグループの従業員に適用されるグループ内部通報制度運用規程を2019年10月に制定し、直近では2024年4月に改定しました。日本の公益通報者保護法に則り、通報者や調査協力者に対してなされる人事異動や解雇といった、内部通報による不利益な取り扱いの禁止や情報共有範囲の限定化、個人情報保護の徹底等を定めています。

■内部通報制度の対象事案

グループ内部通報制度運用規程により、内部通報制度にて受け付ける通報内容は、組織的または個人的になされた行動規範や社内規程、法令違反行為等と定めています。ハラスメントを含む人権侵害も対象に含まれており、実際にこれらに該当する通報がなされた場合は、当社の担当部署内で適切に対処しています。



社会貢献活動に関する考え方

当社は、「情報と技術で、新しい価値、サービスを創造・提供し、社会の発展に貢献します」という理念の下、環境事業の推進を始め、環境・エネルギーに関する社会課題への取り組みを積極的に行っています。中でも、当社のエコソリューション事業における太陽光発電や植物工場を通じた環境への取り組みや農林水産業における技術の発展への支援、さらにはスポーツ振興支援に重点を置いています。今後も活動を継続し、より多様な領域で持続可能な社会の実現に寄与していきます。

具体的な取り組み

植物工場による地域経済の活性化



当社植物工場において、農業従事者の高齢化や労働力不足、食料の安定供給などの社会的課題に対応するため、エレクトロニクス技術を活用した新しい野菜づくりを推進しています。2015年の設立以来、農業分野に革新をもたらし、課題解決に取り組んできました。現在、全国で5つの工場と1つの研究施設を運営し、リーフレタスを中心に国内有数の供給規模を実現しています。また、SDGs(持続可能な開発目標)の観点から、食料の安定確保や持続可能な農業の推進にも貢献しており、植物工場での多様な品種栽培や食料危機への対応が求められる中、さらなる成長が期待されています。少子高齢化や農業人口減少、食料自給率の低下といった日本の農業が抱える課題にも積極的に取り組み、地域密着型の事業運営を進めています。今後も国内外の企業や研究機関、自治体と広く連携を図り、技術革新を続けると同時に、常に新しいマーケットを創造し、発展していくことを目指し続けます。

Konno&レスター財団への支援

当社は、公益財団法人 Konno&レスター財団の事業である「農林水産業における革新的・先進的な技術に関する研究に対する助成」に寄付しています。(財団の詳細につきましては Web サイトをご参照ください。
<https://kr-fd.or.jp/>)

設立者である今野邦廣(当社の代表取締役会長兼社長)と当社が、より多様な視点から社会課題の解決に貢献するべく、当財団法人を設立しました。設立により、農林水産業における技術の発展の一助となることを目指しています。当社は毎年の寄付を通じて、農林水産業における技術の発展を支援し、自然災害や高齢化による労働力不足、地方の過疎化といった国内外の国・地域が抱える安全・安心な「食」に関わる課題解決に向けた技術の進化を広く支援しています。今後ともこのようなグローバル社会の持続可能な発展に注力していきます。



スポーツ振興



写真:(左)鈴木絢大 選手 (右)類家直美 選手

当社は、社員一人ひとりが健康で充実した生活を送ることを大切にするとともに、スポーツ振興にも積極的に取り組んでいます。レスリングにおいては、当社に所属する2名の社員(左写真)が活躍するほか、パラ及びデフスポーツにおいても車いすラグビー、デフ陸上の種目において2名の社員が日々のトレーニングや大会参加を通じて競技に情熱を注いでいます。今後も社員の競技力の向上支援だけでなく、スポーツを通じた地域社会や企業全体の活性化を目指し、さらにスポーツ振興活動を強化し、普及・発展に寄与していきます。

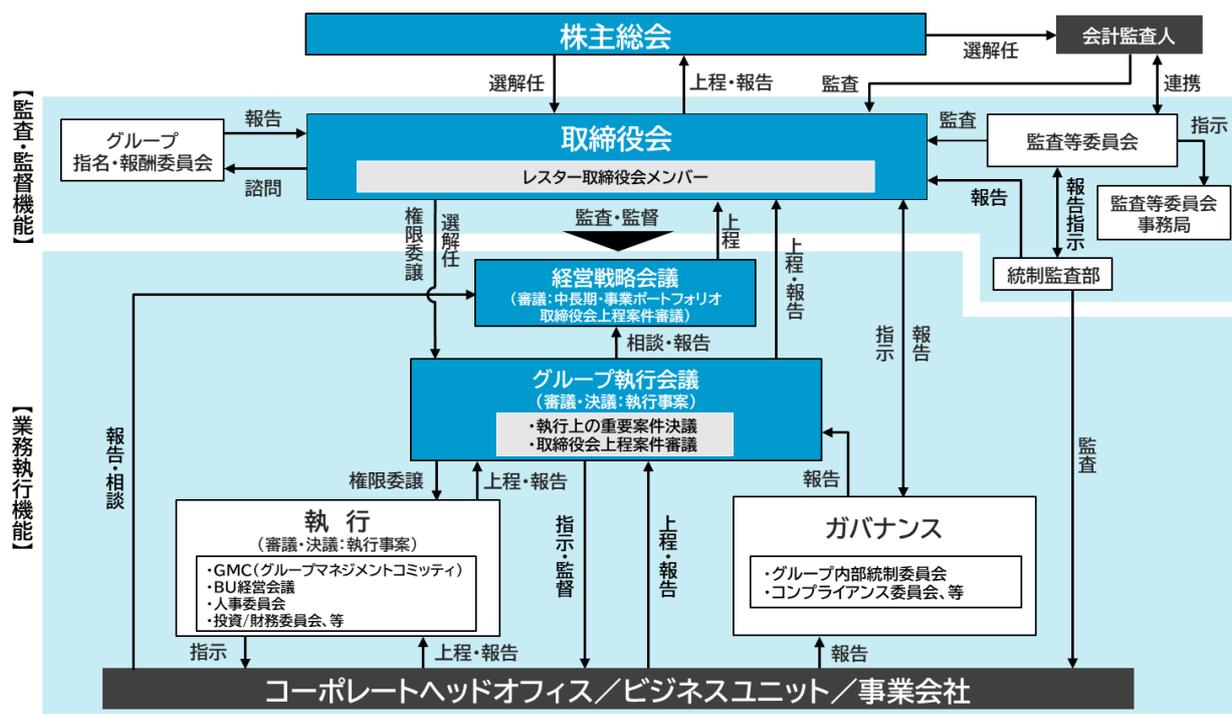
コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

当社は、株主をはじめとする利害関係者の立場を踏まえ、経営の透明性、公平性、健全性を確保しながら、持続的な企業価値の向上を図ることを最重要課題と捉えています。「レスターグループ行動規範」やIR基本方針に基づくコーポレート・ガバナンスの強化に向けた施策を実行し、ステークホルダーの皆さまとの強固な信頼関係を築くことを基本方針としています。

コーポレート・ガバナンス体制

2024年4月、当社はグループシナジーの強化と経営資源の最適配分を目的として、主要子会社を吸収合併することで、純粋持株会社から事業持株会社へ移行しました。短期・中長期の経営戦略及び執行について機動的に議論するための「経営戦略会議」をはじめ、執行役員への大幅な権限委譲によって取締役会の監督機能を強化し、意思決定を迅速化する「グループ執行会議」のほか、執行に関する審議・決議等を行う「BU経営会議」及び複数の管理委員会を設置し、事業運営の深化・迅速化を図っています。取締役会は、監査等委員を含む取締役10名で構成され、うち2名が女性取締役、4名が独立社外取締役であり、多様な視点を活かした意思決定を推進しています。社外取締役には法務・会計・経営の高い専門性を有する者の構成とすることでコーポレート・ガバナンスの強化を図るとともに、「グループ指名・報酬委員会」では過半数を独立社外取締役とすることで、選解任プロセスの透明性を担保しています。この新たな経営体制により、未来を見据えた長期経営を実現します。

■コーポレート・ガバナンス体制図



取締役会の構成

■取締役一覧

当社の取締役会は、取締役(監査等委員である取締役を除く。)5名(うち社外取締役1名)と監査等委員である取締役5名(うち社外取締役3名)で構成されています。定例の取締役会を毎月1回、必要に応じ臨時取締役会を開催し、具体的な付議報告基準のもと、重要事項の審議・決定を行っています。

氏名	当社における地位及び担当	生年月日	在籍期間	取締役会への出席率
今野 邦廣	代表取締役会長兼社長	1940年7月15日	5年9か月	100%
朝香 友治	代表取締役副社長	1952年1月28日	2年7か月	100%
今野 宏晃	代表取締役専務	1973年1月9日	1年7か月	100%
戸川 清	取締役	1948年5月21日	5年9か月	100%
尹 晋赫	取締役	1953年10月6日	7か月	100%
鈴木 俊幸(議長)	取締役(常勤監査等委員)	1962年10月23日	1年7か月	100%
今野 剛実	取締役(常勤監査等委員)	1970年5月22日	7か月	100%
手塚 仙夫	取締役(監査等委員)	1948年12月21日	5年9か月	100%
伊達 玲子	取締役(監査等委員)	1951年12月21日	4年7か月	100%
笠野 さち子	取締役(監査等委員)	1977年4月14日	1年7か月	100%

取締役会の実効性評価

取締役及び取締役監査等委員を対象にして、アンケート形式による自己評価を、2022年度より年1回実施しています。アンケートは各取締役の認識の度合いや改善に向けた課題、今後の取り組みの方向性などを網羅的に把握できるよう設計しており、設問項目は取締役会及び監査等委員会を対象として、「役割・機能」「人員構成」「パフォーマンス」「戦略」「体制・プロセス」「指名報酬」で構成されています。2023年度は10月にアンケートの回答を実施し、分析の結果を監査等委員会及び取締役会にて共有し、今後に向けた取り組みの方向性について審議しました。その結果、2023年度は、一部改善検討項目もあるものの、概ね当社における取締役会の実効性は確保されていると評価されました。今後より一層議論を深めていくべきテーマとして、「取締役会・監査等委員会の役割機能、運営の効率化、指名報酬への取り組みの強化」等が挙げられました。今後も、取締役会及び監査等委員会の運営の中で、これらの取り組みについての議論を行い、継続的に注視して取り組んでいきます。

取締役のスキルマトリクス

当社の取締役会は、業務執行のモニタリングと意思決定を適切に行い、企業価値の持続的な向上を実現するため、年齢・性別・国籍等にとらわれず、経営に資する多様な知識・経験・能力やグローバルな視点において、バランスの取れた構成とすることを基本方針としています。この基本方針に基づき、当社の規模及び事業内容に鑑み、取締役会が高い実効性を発揮できる構成と規模を維持しています。また、業務執行のモニタリングと意思決定を適切に行うために特に重要と考えられる取締役のスキル（知識・経験・能力等）8つを特定しています。これらの重要なスキルが取締役会全体として備わっているかを確認するため、下表の通りスキルマトリクスを作成し、各取締役に特に期待する分野を明確に示しています。当社としては、取締役会全体として重要なスキルを具備しているものと判断しています。各取締役の選任理由、期待するスキル・役割及び略歴等については、当社 Web サイトより最新の有価証券報告書及び株主総会招集通知をご参照ください。

(<https://www.restargp.com/ir/library/>)

氏名		当社が取締役に期待する分野							
		グループ 経営戦略 M&A	グローバル 経営	事業経営	財務・会計	組織人事	ESG サステナビリティ	コーポレート・ ガバナンス	法務 リスクマネジメント
取締役 (監査等 委員を 除く)	今野 邦廣	●	●			●	●		
	朝香 友治	●			●	●	●		●
	今野 宏晃	●		●			●		
	戸川 清			●		●	●	●	
	尹 晋赫		●				●	●	
取締役 (監査等 委員)	鈴木 俊幸				●		●	●	
	今野 剛実						●	●	●
	手塚 仙夫				●		●	●	●
	伊達 玲子					●	●	●	
	笠野 さち子						●	●	●

コーポレート・ガバナンス - 委員会

設置する委員会と委員長、出席率

■監査等委員会

社内取締役(監査等委員)を委員長とし、取締役 5 名(うち社外取締役 3 名)で構成され、原則毎月1回、必要に応じて臨時で開催しています。また、取締役会の監督機能の強化を目的として、取締役会及びグループの重要会議にも出席し、さらにグループ監査役連絡会も定期開催することで、当社グループ全体の監査の実効性を高める体制を構築しています。

構成メンバー	出席率 ※集計期間: 2024 年 6 月~2025 年 3 月
鈴木 俊幸(委員長)	100%
今野 剛実	100%
手塚 仙夫	100%
伊達 玲子	100%
笠野 さち子	90%

■グループ指名・報酬委員会

独立社外取締役を委員の過半数とし、委員長も独立社外取締役とした任意のグループ指名・報酬委員会を設置しています。当社グループの取締役及び執行役員の指名・解任、報酬に係る評価・決定プロセスの透明性・客観性を担保することにより、取締役会の監督機能を強化し、コーポレート・ガバナンスの充実を図ることを目的としています。

構成メンバー	出席率 ※集計期間: 2024 年 6 月~2025 年 3 月
伊達 玲子(委員長)	100%
戸川 清	100%
笠野 さち子	100%
今野 邦廣	100%

■サステナビリティ委員会

サステナビリティに関する施策の立案・進捗状況のモニタリング、課題事項などに関する情報共有を行います。当社の取締役会を構成する代表取締役やコーポレート及び各事業責任者もメンバーに含まれており、当委員会は、取締役会及びそれに準ずる審議・決議機関の監督下にあります。

構成メンバー	当社における地位及び担当	出席率 ※集計期間: 2024 年 1 月~2025 年 3 月
今野 宏晃(オーナー)	代表取締役専務	100%
高嶋 直輝(委員長)	執行役員 コーポレート HO 管理本部長	100%
柴田 真裕	専務執行役員 デバイス BU 統括 兼 海外営業本部長 兼 第三営業本部長	100%
二島 進	専務執行役員 コーポレート HO 担当	100%
松浦 満矢	執行役員 システム BU 管理担当 兼 事業企画本部長	100%
正岡 忠	執行役員 デバイス BU 管理担当	100%
榊原 琢人	経営企画本部長	- ※期中のメンバー追加による

■コンプライアンス委員会

コンプライアンス委員会は、レスターグループのコンプライアンスを推進する役割を担い、法令やレスターグループ行動規範をはじめとする社内規程の違反に関して相談や報告を受ける機関です。委員会は四半期に1度開催され、事前に承認を受けた活動計画に沿って、研修その他施策を実行します。

構成メンバー	当社における地位及び担当	出席率 ※集計期間: 2024 年 4 月~2025 年 3 月
高嶋 直輝(委員長)	執行役員 コーポレート HO 管理本部長	100%
朝香 友治	代表取締役副社長	100%
二島 進	専務執行役員 コーポレート HO 担当	75% ※他の重要会議への出席のためやむを得ず欠席
石田 有都己	執行役員 コーポレート HO 財経本部長	100%
榊原 琢人	経営企画本部長	100%

行動規範

当社の属するエレクトロニクス業界は、急激な技術革新が進む一方で、競争激化や取引先のニーズの多様化・高度化といった厳しいビジネス環境の中にあります。そのうえで持続的な成長を続けるためには、社会的な信頼の維持が不可欠だと考えています。レスターグループ行動規範(以下「行動規範」といいます。)は、経営理念を基に策定された目標達成に向け、企業倫理と法令遵守に根差した事業活動を行うべく、レスターグループの役職員の行動を決める基準を示したものです。行動規範は 7 項目の基本姿勢と 15 項目の遵守事項で構成され、レスターグループ全体に適用される特別なルールとして制定されています。

なお、私たちは、レスターグループ役職員一人ひとりの行動にコンプライアンスの意識を落とし込み、さらなる企業価値向上を図るべく、2023 年 2 月に行動規範を改正しました。詳細は当社 Web サイトをご参照ください。

(<https://www.restargp.com/company/kihan/>)

政治献金におきましては、行動規範の遵守事項「5. 贈収賄の禁止」に定めがあり、「私たちは、政治家または政党に対して、法令及び社内規程に反した政治献金を行いません。」と明確に示しています。これに基づき、社内規程においても議員への政治献金や公務員等への寄付・協賛については金額を問わず当社法務・コンプライアンス部へ事前確認を行うよう義務付けています。なお、2025 年 3 月時点において、当社は一切の政治献金を行っていません。また、腐敗行為に関する摘発事例はなく、これによる罰金・課徴金等の支払いもありません。

■グループ贈収賄防止規程

グループ贈収賄防止規程は、レスターグループの役職員が各国の腐敗行為防止に関する法令遵守を目的として、その遵守すべき事項、基準及び規範等の必要事項を定めたもので、2021 年 2 月に制定しました。グループ贈収賄防止規程は、日本国内外における公務員、その家族や民間企業に対する商業賄賂も対象としています。グループ贈収賄防止規程において、レスターグループの役職員がこれらの者に対して贈賄及び収賄をしてはならない旨を定めており、ファシリテーション・ペイメントや公務員等に対する寄附、接待ないし贈答に関する場合についても規定しています。また当社は、グループ贈収賄防止規程とは別に、贈収賄防止に関するグローバルポリシー(以下「グローバルポリシー」といいます。)を定めています。グローバルポリシーは、行動規範の「5. 贈収賄の禁止」を補足するものであり、国内外を問わず賄賂や不正な支払いと受け取られる恐れのある行為を列記するとともに、第三者を介した取引においても、当該第三者に対して行動規範やグローバルポリシーの遵守を求める旨を定めています。コンプライアンス委員会は、レスターグループの役職員全員が理解できるよう、レスターグループ各社で使用される言語 7 種類(日本語、英語、韓国語、中国語簡体字、中国語繁体字、タイ語、ベトナム語)のグローバルポリシーを用意し、各社のインターネットにグローバルポリシーを掲載しています。

■内部通報制度

当社は、グループ内部通報制度運用規程のもと、レスターグループの役職員が利用できる内部通報制度を設けています。通報は専用窓口(Web サイトと日本国内専用の電話窓口)を通して行われ、通報者が通報先としてコンプライアンス委員会事務局と監査等委員会事務局のどちらかを選ぶ仕組みです。受け付ける通報内容は、贈収賄行為などの組織的または個人的になされた行動規範や社内規程、法令等の違反行為等と定めており、通報者の匿名性と通報内容の秘密性が担保されています。

コンプライアンス – コンプライアンスの社内浸透

■関連当事者間取引

当社は、当社役員との関連当事者間取引を行う場合は取締役会の決議を要するものと定めるほか、主要株主等との取引についても取締役会で審議することとしています。また、毎年度末に役員全員の「関連当事者取引確認書」の提出を義務付けるとともに、一般株主と利益相反の生じる恐れのない独立社外取締役を指定する等、適正な手続きと判断基準のもと、利益相反リスクへの管理を強化しています。

なお、2023 年会計年度において開示すべき関連当事者間取引、利益相反は発生していません。

コンプライアンスの社内浸透

■行動規範研修

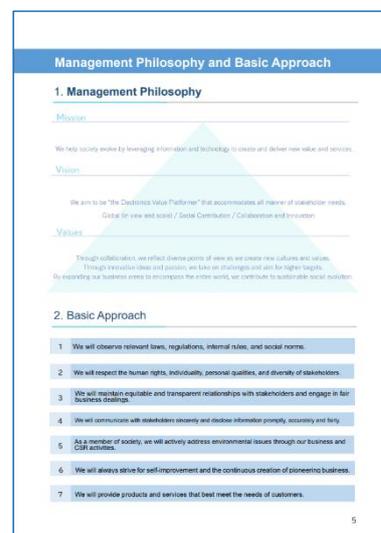
行動規範研修は、e ラーニングにより原則として隔年での受講を進めており、奇数年はレスターグループ役員全員を、偶数年はレスターグループに新規に加入した役員全員を対象として実施しています。この研修の最後には、理解テストと行動規範遵守の誓約項目を設けており、合格点を 100 点とし、誓約することで研修が完了する仕組みを導入しています。また、新たに入社する役員に対しては、入社時に研修の受講を必須としており、入社後速やかに行動規範遵守を誓約することとしています。

■グローバル社員向けコンプライアンスマニュアルの配信

当社は、行動規範の理解の補助資料として、コンプライアンスマニュアル(以下「マニュアル」といいます。)とコンプライアンス事例集(以下「事例集」といいます。)を用意しています。マニュアルには、行動規範の本文と項目ごとのポイントのほか、内部通報窓口の情報等を掲載しています。一方、事例集では、行動規範の項目に関連する事例を紹介し、正しい知識と対応方法を分かりやすく説明しています。グローバルポリシー同様、いずれもレスターグループ各社で使用される言語 7 種類を用意し、レスターグループ各社のイントラネットにマニュアルと事例集を掲載することとしています。

■コンプライアンス意識調査の実施

毎年、レスターグループ各社の役員を対象にコンプライアンス意識調査(以下「意識調査」といいます。)を実施しています。66 項目の設問と自由記述の 2 部構成として、今年度は 2024 年 8 月下旬から 9 月にかけて実施しました。回答率は 96.5%と高く、自由記述も相応に記入されています。意識調査の結果が悪い拠点に対しては個別にフィードバックを行い、課題の共有を積極的に行っています。



画像:コンプライアンスマニュアルより抜粋

サステナビリティに関する定量データ

E：環境

GHG 排出量(Scope1+2)^{※1}

[単位:t-CO2eq]

排出区分		FY2020(基準年)	FY2021	FY2022	FY2023
Scope1 当社グループ(国内・海外)からの直接的な温室効果ガス排出量	国内	152.86	347.40	279.35	261.41
	海外	586.30	484.60	366.13	375.09
	Scope1計	739.16	832.00	645.48	636.50
Scope2 他社から供給された電気等の使用に伴う間接的な温室効果ガス排出量	国内	23,367.09	18,481.04	17,413.46	16,384.78
	海外	13,696.00	13,611.20	12,705.50	13,075.40
	Scope2計	37,063.09	32,092.24	30,118.96	29,460.19
Scope1+2計 ^{※2}		37,802.24	32,924.24	30,764.44	30,096.68

その他の環境に関する定量データ

	単位	FY2021	FY2022	FY2023	FY2024
環境マネジメントシステムの認証を受けた事業所の割合 ^{※3}	[%]	71	71	78	75
事業年度内における罰金や違約金の総額	[円]	0	0	0	0
事業年度内における水質/水量関係の違反	[件]	0	0	0	0

S：社会（社会貢献と人財）

	単位	FY2021	FY2022	FY2023
認定された非営利組織への寄付/コミュニティ投資の総額 ^{※4}	[円]	15,000,000	15,000,000	15,000,000
過去3年間の休業災害率 ^{※5}	[%]	0	0	0
退職率 ^{※5}	[%]	4.65	7.24	7.35
男女別社員数 ^{※5}	[人]	男性:406 女性:91	男性:449 女性:109	男性:473 女性:195
障がい者雇用率 ^{※5}	[%]	2.42	2.16	2.10
育休取得率 ^{※5}	[%]	女性:100 男性:0 全体:36.84	女性:100 男性:12.5 全体:41.67	女性:100 男性:42.9 全体:60.87

G：ガバナンス（社外取締役比率とコンプライアンス関連）

	単位	FY2021	FY2022	FY2023
社外取締役比率	[%]	35.7	44.4	45.4
腐敗行為に関する摘発事例の件数	[件]	0	0	0
行動規範の違反件数	[件]	1	1	1
腐敗行為への関与により懲罰または解雇された従業員数	[人]	0	0	0
過去の政治献金・ロビー活動費 ^{※6}	[円]	0	0	0

サステナビリティに関する定量データ

(※1) 2025年3月(サステナビリティデータブック公開時点)における実績値です。

(※2) 国内及び海外の連結対象子会社(休眠会社等除く)を算定対象としています。

(※3) 当社及び国内の連結子会社(休眠会社等を除く)を算定対象としています。

(※4) 当社の代表取締役会長兼社長である今野 邦廣 及び当社が設立した、公益財団法人 Konno&レスター財団への寄付額となります。

(※5) 各事業年度における、㈱レスターホールディングス及び国内グループ子会社であった㈱レスターエレクトロニクス、㈱バイテックネスタの3社を算定対象範囲としています。なお、㈱レスターホールディングスは、2024年4月1日付で上記2社を含む国内グループ子会社3社との経営統合により、㈱レスターへ社名変更し、新経営体制へ移行しています。

(※6) 当社グループ行動規範「5. 贈収賄の禁止」において、「政治家または政党に対して、法令及び社内規程に反した政治献金を行わない」ことを定めており、社内規程上においても、議員への政治献金を含めた公務員等への寄付・協賛については金額を問わず当社の法務・コンプライアンス部への事前確認を要するものと定めています。当サステナビリティデータブックの公開日である2025年3月時点において、当社は一切の政治献金を行っていません。

エレクトロニクスに関する世界中の課題を解決する。



株式会社 レスター

〒108-0075

東京都港区港南二丁目 10 番 9 号 レスタービルディング

2025 年 3 月発行