

全一電子 サステナビリテ イ報告書2024

2024/01/01~2024/12/31



目錄

00

序文

0.1 サステナビリティ報告書について	02
0.2 経営のことば	04
0.3 年次のサステナビリティ成果	06
0.4 JBSEEEを知る	07
0.5 ステークホルダー対話	13

01

サステナビリティ価値

1.1 サステナビリティ実績	21
1.2 サステナビリティ戦略	21
1.3 サステナビリティガバナンス	22
1.4 コーポレートガバナンス	24
1.5 倫理的な事業慣行	28

02

協働による共存共栄の実現

2.1 グリーン製品	37
2.2 イノベーション力	42
2.3 サプライチェーン管理	49
2.4 顧客関係	55

03

環境責任

3.1 環境戦略	62
3.2 気候変動	64
3.3 資源の有効利用と保全	73

04

働きやすい職場

4.1 人権の尊重	79
4.2 人材の登用・配置	84
4.3 人材育成と研修	87
4.4 給与・福利厚生	88
4.5 労働安全衛生	91

05

社会への貢献

5.1 子どもへの思いやり	99
5.2 地域・環境への配慮	100
5.3 社会的弱者への配慮と支援	102

06

APPENDICES

7.1 Supplementary Materials	52
7.2 Survey/Interview Questions	54
7.3 Data Tables and Charts	56



00 序文

- 0.1 サステナビリティ報告書について
- 0.2 経営者のことば
- 0.3 年次のサステナビリティ成果

- 0.4 *JBSEE*を知る
- 0.5 ステークホルダー対話

0.1 サステナビリティ報告書について

2024年より、Jebsee Electronicsは、環境・社会への取り組みとその成果をとりまとめた年次のサステナビリティ報告書を発行します。自動車産業を含むステークホルダーとの透明性の高いコミュニケーションを支えるため、本報告書は当社ウェブサイトで公開いたします。

発行時期

当社はサステナビリティ報告書を年1回公表します（対象期間は前年度）。

- | 現行: 2025年6月
- | 前回: 2024年（社内初版）
- | 次回: 2026年6月公表予定



連絡先

お問い合わせ・ご意見は、下記までご連絡ください。
サステナビリティ推進部
住所: No. 24-3, Xinle Road, South District, Tainan City
702, Taiwan
電話: +886-6-264-7622
FAX: +886-6-263-8446
ウェブサイト: www.jebsee.com.tw
E-mail: sdd@jebsee.com.tw

区分

本報告書は、2024年1月～12月におけるJebsee Electronicsのサステナビリティ施策と成果を示します。
対象範囲: 台湾の事業拠点—安平（新楽工場）および新営工場。中国の施設は対象外。





作成および検証の基準

本報告書は、最新のGRIスタンダードおよびSASBスタンダード（EMS／ODM）に準拠して作成しています。法的義務ではないものの、Jebseeは透明性の高い開示を自主的に選択し、ステークホルダーからのフィードバックを通じて継続的改善を推進します。組織境界および算定は国際的に認められた手法に従い、推計値には注記を付しています。財務数値はNTDで表示し、2024年末の為替レートを適用しました。オペレーションおよび出荷の一部データならびに本報告内容は、Deloitte Taiwanによるアシュアランスを受けています。

報告書の管理

- 責任部門：サステナビリティ推進部。
- 体制：経営幹部が指名した部門横断の代表者で構成。
- プロセス：年末キックオフ → データ収集／原稿作成／デザイン → ステークホルダー意見を踏まえた社内レビュー → 取締役会長承認。
- タイムライン：Q2に外部アシュアランスを実施；前年度報告書は6月に発行。



0.2 経営者のことば

会長からのメッセージ



会長 羅三國

Jebsee Electronicsのパートナー各位ならびに当社を大切にしてくださるステークホルダーの皆さまへ。

会長として、本サステナビリティ報告書をお届けします。ここには当社のESGの実践と、中核価値（Integrity／Diligence／Pragmatism／Innovation）、そして真の成功とは従業員・社会・環境への便益を含むという私たちの考え方を示しました。

経営の中核としてのサステナビリティ、持続する価値の創出

変化の速い市場と進行する気候下で、当社は革新と環境責任の姿勢で持続可能な発展を進めます。事業は経済価値の創出者であると同時に、社会と環境のスチュワードでもあります。サステナビリティを経営の中核に据えることで、世界的な変化の中でも強靭に前進できます。サステナビリティは宣言ではなく実践です。日々の意思決定、生産プロセス、資源配分に織り込み、企業と環境の共生を追求して持続的な価値を生み出します。

当社の競争力は未来と次世代へのコミットメントに根差しています。技術革新と卓越したオペレーションを通じ、環境価値の共創を目指します。

2025年サステナビリティ目標

企業成長は環境の健全性と切り離せません。GHG排出、水使用、廃棄物、物流影響の削減をロードマップに組み込み、持続的成長へのコミットメントを示します。加速する市場変化と高まる環境リスクに対応するため、地球上にやさしい取り組みを進め、以下の2025年目標を設定しました：

目標	施策
GHG排出量 ↓10%	再生可能エネルギー導入；工程最適化；省エネ改修。
用水使用量 ↓10%	効率向上；水の再利用／再循環；工程最適化。
廃棄物 ↓10%	包装材の削減；回収率向上；分別徹底。
輸送由来の環境影響 ↓10%	物流の最適化；経路／積載の効率化；環境負荷低減。

目標達成に向けたアクションプラン

2024年の目標達成に向け、ガバナンスとプロセスを強化し、全社員が環境スチュワードとして行動できるよう教育を拡充、ESGを日々の業務に実装します。サプライヤーと共にグリーンで循環型のサプライチェーンを構築し、環境基準を徹底、カーボンニュートラルと資源効率の実現へ前進します。データ監視と透明な開示を強化し、環境教育を広げます。サステナビリティは長期の約束です。IntegrityとInnovationを指針にESGを経営へ落とし込み、従業員・パートナー・地域社会と共有価値を創出します。

総経理からのメッセージ

関係各位ならびにステークホルダーの皆さんへ：

総経理として、JEBSEEのサステナビリティ戦略をお伝えします。変化の速い市場では、競争力は技術だけでなく環境・社会への責任にもかかっています。グリーン投資は環境を守り、事業を強化し、業界全体の持続的成長を後押しします。

グリーンな未来に向けた戦略

当社はグリーンR&Dへ投資し、自動車業界のパートナーと連携して環境配慮技術を前進させ、能力と競争力を高めます。調達から生産に至る全工程へグリーンの実践を組み込み、GHG削減、エネルギー効率の向上、サプライチェーン統治の強化を進めます。RBAメンバーとして、責任ある行動、DEI、包摂的な職場、誠実性、公正な取引、透明性、地域参画を約束します。バリューチェーンの仲間とともに、低炭素移行を加速し、エコ素材と循環型ソリューションを拡大、排出削減と製品の環境性能向上、従業員のウェルビーイング支援を図ります。



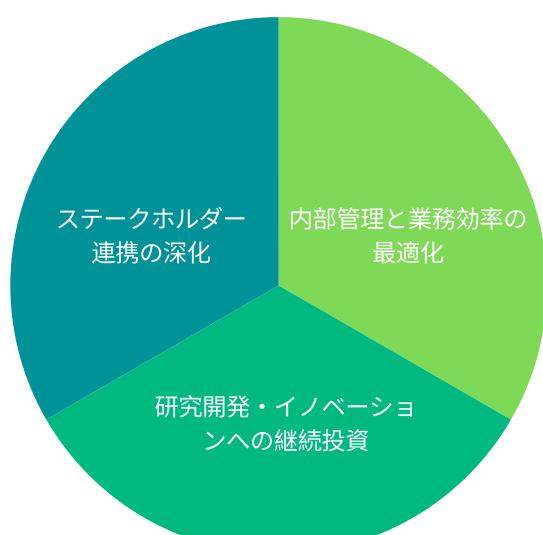
総経理 羅凱南

今後の課題と対応

前進は着実ですが、なお課題は残ります。サステナビリティを長期に根づかせるため、次を実行します。

- 1.ステークホルダー：サプライヤー・顧客・地域社会との協働を深め、持続可能な価値連鎖を共創する。
- 2.オペレーション：透明性を高め、環境・社会基準に整合する管理体制を強化しつつ効率を高める。
- 3.イノベーション：グリーン製品と持続可能技術への投資を一段と拡大し、需要に応え低炭素化を加速する。

私たちは自らの道に確信を持っています。グリーン技術を拡大し、価値連鎖のすみずみにサステナビリティを行き渡らせ、企業責任の水準をさらに高めます。イノベーションと業務モード



▲ この問題に対する3つの主要な対応

0.3 年次のサステナビリティ成果

Responsible Business Alliance(RBA)



JebseeはRBAメンバーとして、全拠点でRBA行動規範を実装し、主要サイトで年次SAQ（労務・労働安全衛生・環境・倫理・サプライチェーン体制）を完了しています。評価結果をリスク低減と継続的改善につなげることで、自動車サプライチェーンの先進的な責任基準を満たし、あるいは上回ることを目指します。

気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD)



TCFDは2015年に金融安定理事会（FSB）が設置した枠組みで、投資家・融資機関・保険者に向けた気候関連リスク／機会の一貫した自発的開示を促します。Jebseeは2024年よりTCFDフレームワークを採用し、気候ガバナンス、戦略、リスク管理、指標・目標を透明に開示し、TCFDサポーターとして正式登録しました。

規格統合型マネジメントシステム



JebseeはISO 14001に整合するEMSを運用し、資源効率の向上、炭素削減、汚染予防を推進。健康リスク管理、法令順守、継続的改善を基盤としています。労働安全衛生はISO 4501に準拠し、災害低減と安全な職場づくり、EHS文化の定着を強化。品質はISO 9001/IATF 16949のQMSで一貫性と継続的改善を確保。これらを統合した環境・安全衛生・品質の仕組みがサステナビリティと長期的成果を支えます。社員の広範な参画のもと、環境・安全・経済価値の「トリプルウイン」を目指します。



0.4 JBSEEを知る

私たちは四つの中核価値——誠実・勤勉・実直・革新——を道標に、社員のウェルビーイングを追求し、社会の進歩に貢献します。

グローバル・サプライチェーンの一員として気候変動の緊急性を認識し、行動設計の根拠となる温室効果ガス（GHG）インベントリに着手しています。ESGへの期待は大企業から中小企業へも拡大しており、当社は市場・規制の変化に適応しつつ「グリーン・プロダクティビティ」を前進させ、国際競争力を強化します。CO₂eフットプリントの計測を、世界的ESGトレンドに即した継続的改善計画の拠り所とします。

今後は、事業全体でサステナビリティを運用レベルに実装し、生産・環境・人の調和を図りながら、企業の社会的責任を確実に果たしていきます。

会社概要

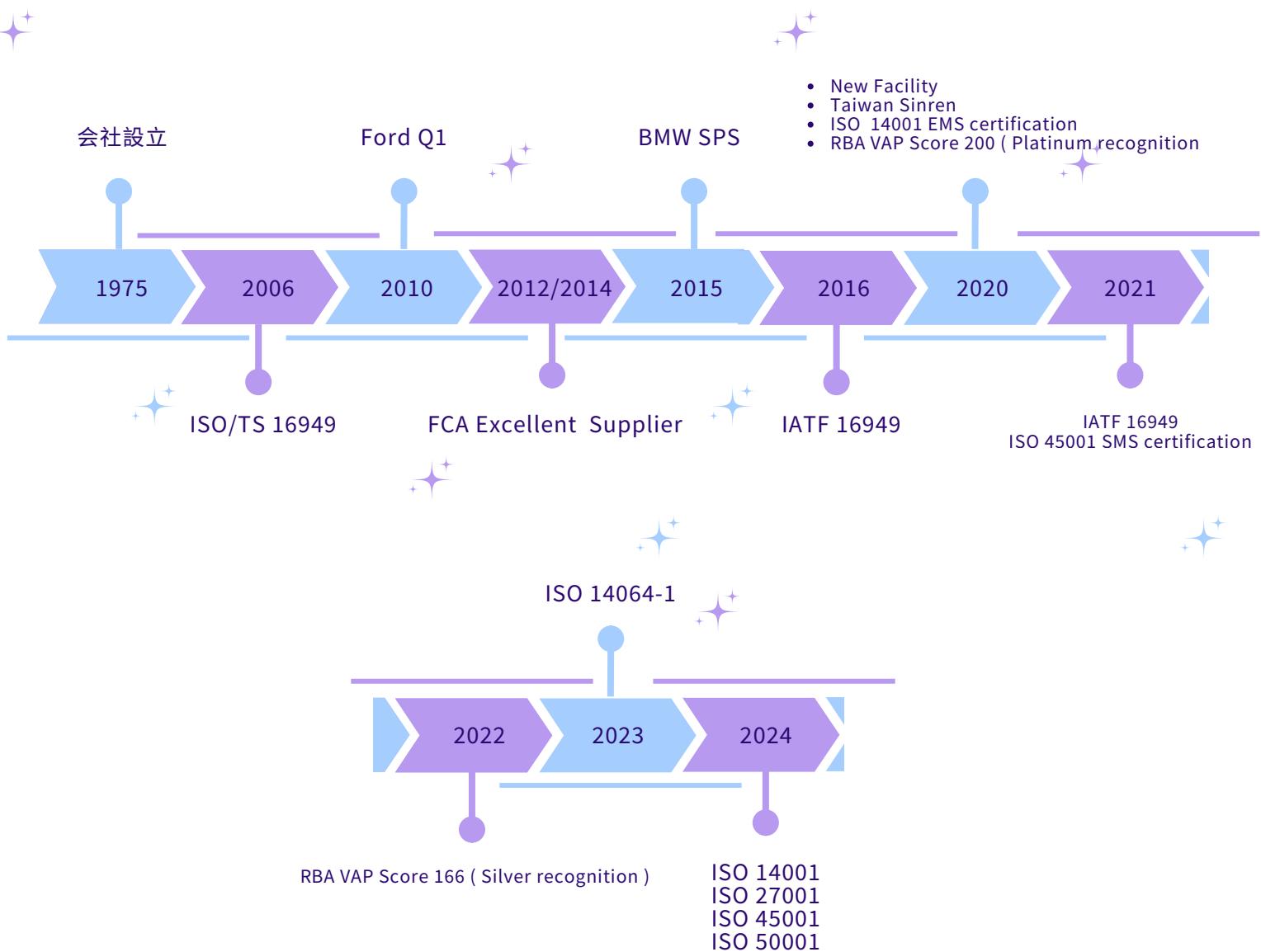
1975年、台南で創業したJebseeは、テレビ受信部品から出発し、この47年間、CATV／SMATVの共同受信システムと車載用アンテナモジュールに特化してきました。

当社のデジタル基盤は、受注管理のERP、入出庫を担う自動倉庫、工程制御のMESまでを網羅。専用治具・治工具を備えた全自動／半自動設備を導入し、人件費を抑えつつ品質とスループットを向上させ、スマート製造への移行を加速しています。

RFアンテナおよび通信の深い知見を土台に、ライトハウス工場（スマート製造のベンチマーク）としての役割をめざし、車載コネクティビティ（IoV／V2X）・無線伝送・RF受信の優先パートナーとして、より良いコネクティビティを通じ日常生活の価値向上に貢献します。



会社沿革



企業ビジョン



事業拠点

運営本部	台湾・台南	生産拠点	2
設立	1975/8/4	資本金	新台湾ドル6億3,375万
会長	羅三國	2024年売上高	新台湾ドル14.09億
総経理	羅凱南	2024年 従業員数	484
新楽工場面積：	• 敷地面積: 4,581 m ² • 建築面積: 7,832.92 m ²	新仁工場面積: • 敷地面積: 5,280 m ² • 建築面積: 16,283.7 m ²	

運用パフォーマンス

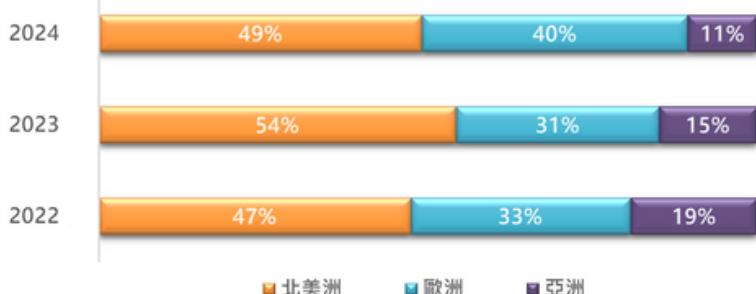
当社はアンテナ、アンプ、HDMIスイッチャー、統合型コネクティビティソリューションにより、コンシューマー市場と自動車市場にサービスを提供しています。

主要製品カテゴリー構成 (NTD、千元)



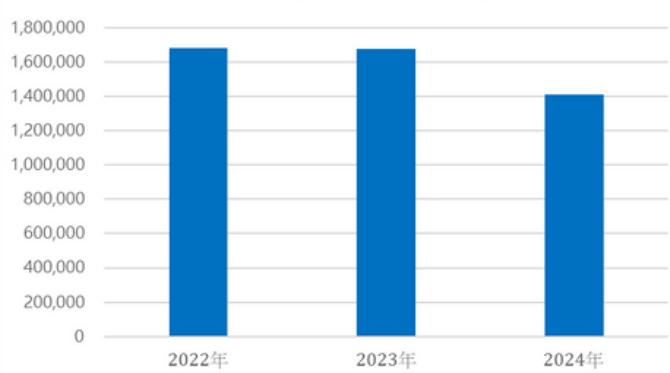
当社はアンテナ、アンプ、HDMIスイッチャー、統合型コネクティビティソリューションにより、コンシューマー市場と自動車市場にサービスを提供しています。

製品販売地域別比率

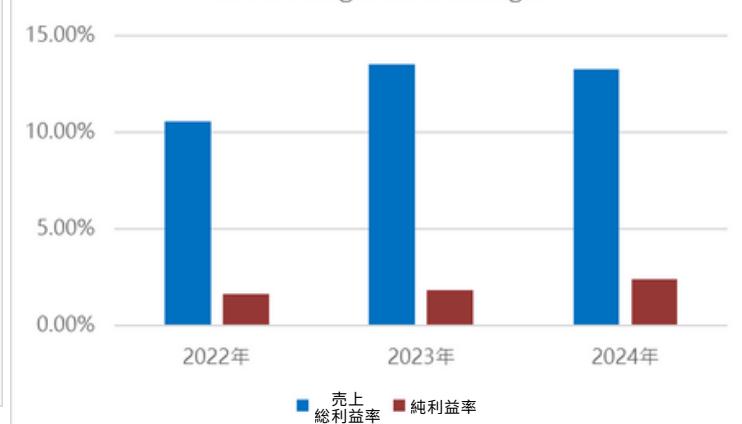


2024年実績：売上高 NTD 14.09億；粗利率13.26%；純利率2.41%；投資家の皆さまの価値向上に向けて業績改善を継続します。

Revenue(NTD, thousand)



Gross Margin & Net Margin



国際規格マネジメントシステム



(2006年)



(2020年)



(2021年)



(2022年)

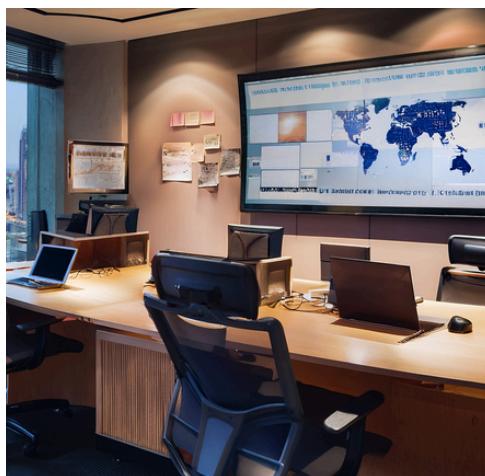


(2024年)

Jebseeは、委員会統括の国際規格システム（IATF 16949、ISO 14001、RBA）を運用し、効率性・顧客満足・継続的改善を高めています。これらは毎年レビュー／改訂を行い、SGS Taiwanおよび原認証機関を通じて認証を維持しています。

国際規格マネジメントシステム

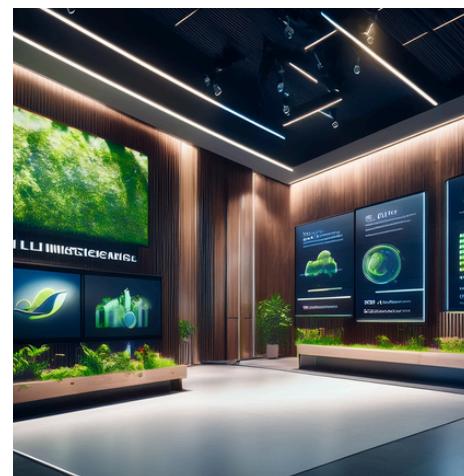
Jebseeは、すべての製品ラベルが各地域の法令・規制に適合し、顧客ニーズに即した表示となるよう徹底しています。対外コミュニケーションの適正化に向け、当社は「対外コミュニケーションおよび情報開示管理ガイドライン」に基づき、開示範囲・ス皮クスパーソン・審査手順を定め、正確かつ適時適切な情報開示を行います。公式ウェブサイトにはニュースセンター、企業情報、ESGセクションを設け、会社の最新動向、財務データ、サステナビリティの取り組みをリアルタイムで更新し、円滑な連絡のためのお問い合わせ窓口も用意しています。



ニュースセンター



企業情報



ESGセクション

外部参画団体

Jebseeは、最新動向を把握しパートナーシップを築くとともに、業界全体のサステナビリティを共に前進させるため、業界団体や技術アライアンスに参画しています。

外部参画団体

グリーン・シチズンズ・アクション・アライアンス	エターナル・アソシエーション	TISDA
D-U-N-S® Registered™	TTIPMA	CTPM
HDCP ADOPTER	Nurses Association	RBA-Online
Statista	CPC	IPC
HDMI RENEWAL ADOPTER		Electrical and Electronic Manufacturers' Association

This is to certify the following subject passed the Authentication & Verification process of D-U-N-S® Registered™
並證明以下公司已成功通過 鄭白氏 企業認證



D-U-N-S® Registered™ Certificate 鄭白氏 企業認證 證書

Company Name: JEBSEE ELECTRONICS CO., LTD. SINREN FACTORY
公司名稱: 全一電子股份有限公司新仁廠
Address: No. 18, Sinren Rd., S. Dist., Tainan City
地址: 臺南市南區新仁路18號
Place of Issue: Taiwan
頒發地點: 臺灣
Business Registration Number: 65-748-4042
統一編號: 65-748-4042
D-U-N-S® Number: 65-608-1221
鄭白氏編號: 65-608-1221
Validity: From 2023 Aug 14 to 2024 Aug 13
生效日期: 2023年8月14日至2024年8月13日

Kelly Lin
DUN & BRADSTREET INTERNATIONAL, LTD.
TAIWAN BRANCH

This is to certify the following subject passed the Authentication & Verification process of D-U-N-S® Registered™
並證明以下公司已成功通過 鄭白氏 企業認證



D-U-N-S® Registered™ Certificate 鄭白氏 企業認證 證書

Company Name: JEBSEE ELECTRONICS CO., LTD.
公司名稱: 全一電子股份有限公司
Address: No. 24-3, Sine Rd., S. Dist., Tainan City
地址: 臺南市南區新樂路24之3號
Place of Issue: Taiwan
頒發地點: 臺灣
Business Registration Number: 69363517
統一編號: 69363517
D-U-N-S® Number: 65-608-1221
鄭白氏編號: 65-608-1221
Validity: From 2023 Aug 14 to 2024 Aug 13
生效日期: 2023年8月14日至2024年8月13日

Kelly Lin
DUN & BRADSTREET INTERNATIONAL, LTD.
TAIWAN BRANCH

I D-U-N-S® Registered™

D-U-N-S® Registered™は、ダン・アンド・ブラッドストリート（D&B）が提供する国際的に認知された企業識別基準であり、世界の企業に信頼性あるアイデンティティを付与します。D&Bによるデータ収集と審査に合格した企業には固有のD-U-N-S® Number（D-U-N-S番号）が付与され、グローバルデータベースに登録されます。これにより国際的な身元が確立され、透明性・信用力・市場での可視性が高まります。

Jebseeは権威あるD-U-N-S® Registered™認証を取得しており、自社ウェブサイトや各種ビジネス文書に表示可能な電子シールが付与されています。これはコーポレートガバナンス、財務の安定性、事業運営の優秀性を示すもので、当社の法人格を裏づけるとともに、潜在的な提携先や海外企業、政府機関がJebseeを迅速かつ的確に識別・信頼できる基盤となります。

本認証は、当社の新規市場参入力やパートナーシップ構築力、国際的ステークホルダーからの信認を高め、競争力とグローバルでの影響力を一層強化します。これにより、世界市場における当社のリーディングポジションが一段と確固たるものとなります。

|MIFライセンス

- JebseeはAppleのMFi認証を取得し、ライセンス付属品に求められる技術要件と品質要件への適合が確認されています。
- 適用範囲・サポート: Apple独自技術（例: Lightning）の正規利用と技術サポートへのアクセスが可能。対象はヘッドホン端子系アクセサリ、Lightningインターフェース、AirPlay等。合格率は約2%で、当社のエンジニアリングの厳格さを示します。
- エコシステム拡張: Apple WatchやMagSafe向けアクセサリにも参画。安定性と互換性を確保するため、Apple Accessory Protocol (AAP) に準拠します。
- コミットメント: 繙続的なイノベーションと品質向上により、グローバル競争力を高め、優れたユーザー体験を提供します。



補助項目	補助機関	プロジェクト	金額 (NTD、千元)
政府の補助金	経済部 産業発展署	産業クラスター・サプライチェーン向けAIアプリケーション&デジタルストリーミング	6,600
政府の補助金	労働部 労働力発展署 雲嘉南分署	大学卒業者ブレハイア・プログラム-OJT補助	24
政府の補助金		ワーク・ライフ・バランス補助制度	12
合計			6,636

|MIFライセンス

当社はR&Dを通じて政府主導のイノベーションを支援し、社員の技能向上研修を実施、雇用安定のため労働部（Ministry of Labor）の採用施策にも参画しています。以下に2024年の補助金サマリーを示します。

|MIFライセンス

マテリアリティ評価は、リスク特定と報告品質の土台です。Jebseeは中核事業に注力し、実務的な戦略と着実な成長のもと、ステークホルダーとの開かれた対話を維持します。2024年はGRI 3に基づき、4段階のプロセスで開示すべき重要課題を特定・定義し、その示唆を経営・運営戦略へ反映しました。

0.5 ステークホルダー対話



組織の文脈とステークホルダーを特定する



正負いずれの影響も特定する



正負いずれの影響の重要性も評価する



最も重要な影響を優先づける

- バリューチェーン全体の活動を深掘り分析し、上流・下流のパートナー関係を明確化・関連するサステナビリティ課題を抽出し、主要ステークホルダーとその核心的関心事を正確に把握します。

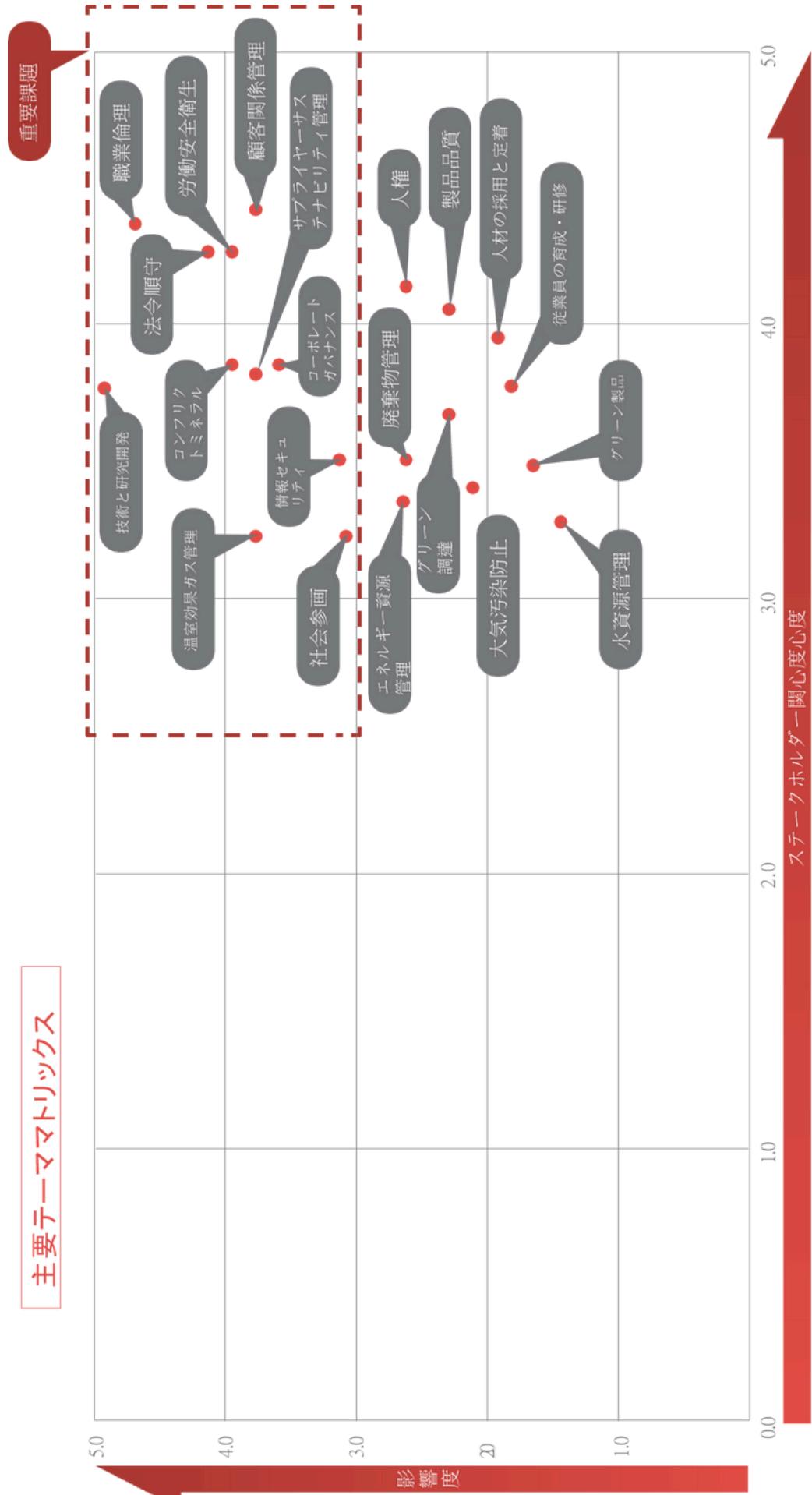
- バリューチェーンの全活動を体系的にレビューし、実際および潜在的な影響を洗い出します。その際、影響の性質・発生時期・意図・可逆性などの要素を考慮します。

- 経済・環境・社会・人権の各側面で影響を統合し、正の影響は範囲と規模で、負の影響は不可逆性を基準に評価します。潜在的な正負の影響についても発生可能性も勘案します。

- 全活動の分析結果をサステナビリティ課題として整理し、正負の影響の大きさとステークホルダーの主要関心を軸に、マテリアリティ評価マトリクスを作成して優先順位を定めます。

主要ステークホルダー	Jelseeにヒットする意義	関心事項（上位3点）	対応	所管	コミュニケーション管理	頻度	2024年の成果
顧客	売上源を上げ、顧客とパートナーは成長エンジン。品質・市場適合の製品と専門的サービスが満足度と共に成長を高める。	◎顧客関係管理◎技術・R&D◎情報セキュリティ	製品進捗の定期レビュー、顧客仕様に沿ったサプライチェーン監査、CSAT起点の改善で支援品質を維持し、信頼を深化。	営業部	◎顧客満足度調査 ◎顧客アンケート/ オンサイト監査◎プロジェクトレビュー会議◎顧客苦情 管理システム	年1回随時随時随時	顧客満足度91%（目標91%を達成）
従業員	従業員は持続的発展の基礎。良好な職場環境と競争力ある待遇で有能で情熱的なチームを育成し、卓越した成果と企業価値を創出。	◎人材獲得・定着 ◎人材育成・研修 ◎人権	市場競争力のある給与・強化された報奨、透明な双方方向ファードバック経路により、従業員エンゲージメントを向上。	人事部 / 関係部門	◎労使協議◎労働安全衛生会議◎福利委員会◎歓迎会 ◎人事考課・評価	月1回月1回年2回不定期規程に基づき実施	達成
投資家 / 株主	透明・正確・適時の開示が必要。一貫した報告が信頼を築成し、公正な評価を支える。	◎ガバナンス◎企業倫理◎技術・R&D	法令順守と適時・正確な開示に加え、TCFD整合の気候開示でリスクと機会を定量化し、競争力をある長期発展を牽引。	取締役	◎取締役会	年2回	達成
サプライヤー / 協力会社	重要なパートナー。効率的管理と明確なコミュニケーションが円滑な協働と相互利益を実現。	◎サプライヤー・サステナビリティ管理◎法令順守◎グリーン調達	RBA手順+行動規範・サステナビリティ誓約の署名を要求。年次RBAサプライヤー監査でJelseeの期待事項を徹底。	RBAチーム	◎サプライヤー評価 ◎サプライヤー監査 ◎協力会社評価	随時	一次サプライヤーの誓約書署名率80%超
政府	政府・規制当局は事業成長の基盤。良き企業市民として法令順守と国家方針との整合で信頼と支援を獲得。	◎労働安全衛生 ◎水資源管理◎温室内効果力ス管理◎エネルギー資源管理◎廃棄物管理◎大気汚染防止	EPスマート法規データベースで法改正をリアルタイム追跡し、社内規程を更新して違法を確保。加えて、革新・環境・競争力に資するR&Dへ資金拠出。	人事部 / 関係部門	◎官公庁文書◎調査◎監督セミナー ◎セミナー/会議	随時	違法行為・重大訴訟なし（100万NTD超の罰金や製品訴訟は発生せず）

主要テーママトリックス



主要テーマ	正の影響	負の影響
顧客関係管理	顧客満足度とロイヤルティの向上	顧客ニーズに応えるため継続的な投資とイノベーションが必要
職業倫理	誠実の文化を醸成し、優秀人材を惹きつける	厳格な規律と自律が求められる
法令順守	法令遵守を確保し、法的リスクを低減する	規制変更により運用コストが増加する可能性がある
ガバナンス	透明性と説明責任を高め、株主の信頼を向上させる	事務負担が増し、ステークホルダー利益のバランスが求められる
コントリクトミネラル	人権を支持し、ブランドイメージを向上させる	サプライチェーンの厳格な監査により管理の複雑性が増す
技術と研究開発	イノベーションを促進し、市場競争力を強化する	R&Dコストが高く、期待収益未達のリスクがある
サプライヤーの持続可能な発展	サプライチェーンの責任を強化し、全体の競争力を高める	管理が複雑化し、追加リソースが必要となる
情報セキュリティ	企業および顧客データを保護し、サイバーリスクを低減する	技術と教育への継続的投資が必要である
温室効果ガス管理	環境負荷を低減し、企業のグリーンイメージを高める	初期投資が大きく、短期的な経済的回収は見込みにくい
安全衛生	従業員の健康を守り、災害を減少させる	安全設備と訓練への定期的投資が必要である
社会参画	ブランドイメージを高め、認知度と企業評判を向上させる	不適切な社会参画はPR危機を招き、企業イメージを損なう恐れがある

テーマの方向性	主要対応	詳細は報告書をご参照ください	GRI
顧客関係	顧客ロイヤルティ向上計画：顧客ファードバック機構を整備し、定期的な満足度調査を実施し、パートナライズドなサービスを提供する。	2.4 顧客関係	416,417,418
コーポレートガバナンス	倫理強化プロジェクト：倫理規範を推進し、定期的に倫理研修と監査を実施する。	1.5 倫理的な事業慣行	205
コーポレートガバナンス	透明性ガバナンス改善計画：社内意思決定プロセスを最適化し、取締役会と株主のコミュニケーションを強化し、透明性を高める。	1.4 コーポレートガバナンス	201,206
環境面の方向性	サプライヤーとの協働サステナビリティ目標：共同のサステナビリティ目標を設定し、定期的な評価を実施し、研修を提供する。	2.3 サプライチェーン管理	204,301,302,308,414
技術と研究開発	イノベーション加速：革新的なアイデアをグリーン製品へと具現化する。	2.1 グリーン製品 2.2 イノベーション力 2.3 サプライチェーン管理	302-5,417
温室効果ガス管理	カーボン削減プロジェクト：省エネ改修を実施し、クリーンエネルギーを採用し、追跡可能な削減目標を設定する。	3.2 気候変動	201-2,305
労働安全衛生管理	労働安全衛生推進計画：作業環境を改善し、安全衛生教育を実施し、事故予防措置を講じる。	4.5 労働安全衛生管理	403
社会面の方向性	1. 契約栽培エリア：地域の農家と協働し、2工一ヵの農地を契約栽培で開拓して持続可能な農業を支援する。2. 生息地回復：在来種の植栽と外来種の除去により損傷した生態域の回復に取り組み、自然の生態バランスを取り戻す。	5社会参画	203

項目	管理 パフォーマンス指標	達成状況 2024			見込み	SDGsとの連携
		目標	達成状況	短期目標 (2025)		
職業倫理	顧客満足度（%）	91%	91.40%	91%	91%	 CO
	倫理遵守研修の受講率（%）	90%	95%	90%	92%	 16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS
	倫理に関する従業員満足度（%）	≥90%	96%	≥90%	92%	
	違反件数	0	3	0	0	 8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH
法令順守	法令研修の修了率（%）	90%	100%	90%	92%	
	コードガートガバナンス	≥50%	Achievement	≥50%	≥50%	 8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH
	セキュリティインシデント件数	0次	Total: 1 time Network outage: 1 + more	0次	0	 9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE
情報セキュリティ	情報セキュリティ研修の受講率（%）	90%	98%	90%	95%	
	サイバーセキュリティ訓練実施回数（回）	Once a year	Once a year	Once a year	Once a year	
	IST導入率（%）	95%	100%	95%	99%	

項目	管理	パフォーマンス指標	達成状況 2024			見込み	SDGsとの連携
			目標	達成状況	短期目標(2025)		
Environmental orientation	技術と研究開発	新製品開発プロジェクト (件)	48	30	48	50	50 
		売上高に占める研究開発費比率 (%)	≥2%	Achievement	≥2%	≥2%	≥2%
	特許プロジェクト	特許プロジェクト	4	0	4	4	4 
		コンフリクトフリーなサプライチェーン・パートナー比率 (%)	80%	88%	80%	80%	80% 
	サプライヤーの持続可能な発展	サステナビリティ対応サプライヤー比率	30%	33%	30%	30%	30% 
		サステナブル開発の協働プロジェクト	2 projects / Y	Achievement	2 projects / Y	2 projects / Y	2 projects / Y 
		サプライチェーンのリスク事象 (回)	0	0	0	0	0 
	化学物質管理	構内化学物質の100%特定・台帳管理	2 times / Y	Achievement	2 times / Y	2 times / Y	2 times / Y 
		重大な環境インシデント (件)	0	Achievement	0	0	0 
	環境管理	温室効果ガス排出量	↓10%	5%	↓10%	↓10%	↓10% 
		労働災害件数	0	0	0	0	0 
	労働安全衛生管理	労働性疾患の発生件数	0	0	0	0	0 
		Safety Training(%)	100%	100%	100%	100%	100% 
社会面の方向性	社会参画	生態系の回復	0.19 ha (2 fen)	0.19 ha (2 fen)	0.38 ha (4 fen)	0.38 ha (4 fen)	0.38 ha (4 fen) 



01 サステナビリティ 価値

1.1 サステナビリティ実績

1.2 サステナビリティ戦略

1.3 サステナビリティガバナンス

1.4 コーポレートガバナンス

1.5 倫理的な事業慣行

1.1 サステナビリティ実績



コーポレート

²取締役は6名（うち独立取締役2名、女性2名）
平均研修時間は、取締役1人あたり8.2時間

倫理的な事業慣行

²ハイリスクに分類された管理職・従業員は、誠実性自己評価を完了
²完了率100%

リスク管理

²情報セキュリティ演習を1回実施。

1.2 サステナビリティ戦略

2021

サステナビリティへのコミットメント

- パートナーシップ：サプライチェーンでの協働；法令および顧客要件の順守（環境／経済／人材）
- CSR：サステナビリティと人権の尊重
- 継続的改善：グローバルトレンドおよび台湾証券取引所（TWSE）の要請に沿って方針を更新

2023

2月
サステナビリティ委員会を発足し、トップダウンと部門横断の連携でESGを推進

2024

1月

E/S/G各チームを編成し、専門アドバイザーを起用、ESGガバナンス強化に向けサステナビリティ推進部の人員を増強

サステナビリティ推進委員会

- 本委員会：総経理・CEO+各機能部門長（ESGの最上位意思決定機関）
- WG：E/S/G分科会が目標設定・実行・開示を担う
- 運営：月次開催。サステナビリティ推進部が事務局として取りまとめ
- 取締役会（2024年以降）：総経理・CEOが進捗およびステークホルダー対応の成果を報告

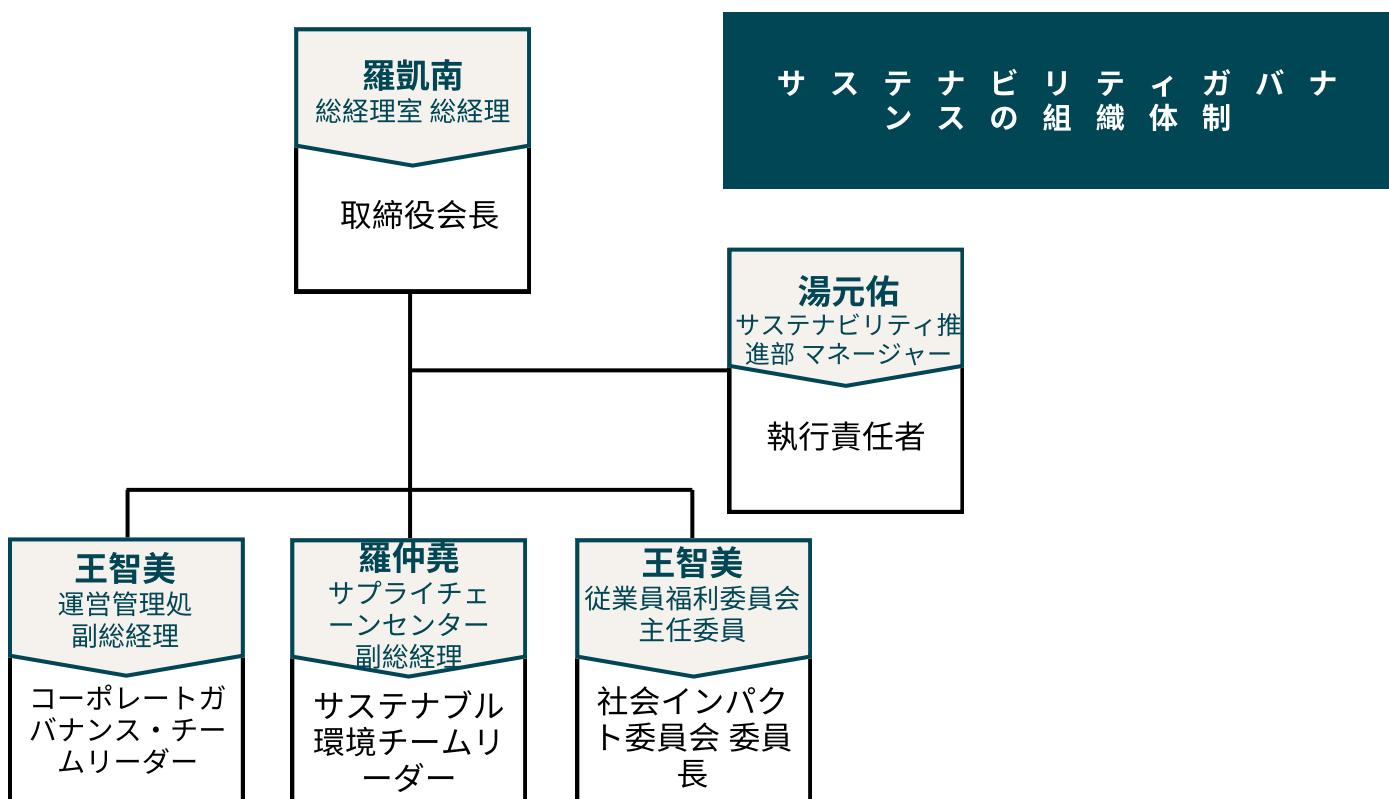
戦略

サステナブル製品、CSR、ガバナンスを事業運営と意思決定に織り込み、サステナビリティ競争力を強化する。



1.3 サステナビリティガバナンス

サステナビリティ推進委員会



戦略

JebseeはRBA行動規範を全社的コンプライアンス枠組みで実装しています。台湾拠点ではRBA委員会が順守を担保し、本社の管理代表者がCEOへ報告、年次のRBA監査サマリーを取締役会に上程します。

重要課題や大型支出は取締役会で審議します。委員会はEHS（環境・安全衛生）／労務／倫理／マネジメントシステムの各機能代表で構成し、年次レビューでリスクを評価しKPIを設定・追跡。監査員を育成し社内監査を運用、RBA VAP（Validated Assessment Program）を受審します。

全従業員が年次のRBA研修を受講し、新入社員はRBAのeラーニングを修了します。規制および顧客要件への適合を確保するため、継続的に研修を実施します。.

RBA推進委員会 組織図

（全一電子株式会社）

A. RBA管理最高責任者 (Chief Executive)

羅 凱南 (G.M)

総經理

総招集人 / 総管理代表 (Chairman)

管理部 総經理 - 張 煌達

実行秘書
労働安全衛生部 - 李 婉
琪

プロジェクト連絡担当
労働安全衛生部 - 楊 妮
靜

DCCプロジェクト指導
品質保証部 総經理 - 桂
志銘

B. 管理代表者 (Representatives)

労働 (Labor) 総經理 (張 煌達)

安全衛生 (Safety) 副總經理 (李 婉
琪)

環境 (Environment) 副總經理 (李 婉
琪)

倫理 (Ethic) 課長 (蔡 智宇)

SCM 総經理 (郭 嘉霖、蔡 智宇)

C. 推進委員会 - 実行委員 (Exec. Committee)

労働 (Labor) (舒 小愷/張 荘育)

安全及び健康 (Safety) (李 婉琪/吳
綰瀅)

環境 (Environ) (李 婉琪/楊 妮
靜)

倫理規範 (Ethics) (蔡 智宇)

管理システム (Management System) (高 銀翎/董 淑莉)

サプライヤー管 理 (SCM) (蔡 智宇/李
珮瑩)

D. 実行委員 (Committee Members)

各部門長 (Functional Dept Heads)
全工場の経理級以上役職者

労働者代表 (Labor
Representatives)
環境安全衛生委員会

E. 内部監査チーム (Internal Audit Team)

内部監査員 (Internal Auditors)
管理部 / 品質保証部 / 購買課

1.4 コーポレートガバナンス



委員会	監査委員会	給与・報酬委員会
構成	独立取締役のみで構成し、委員のうち少なくとも1名は会計または財務の専門性を有する。現在は4名、任期3年、再任可。	独立取締役4名で構成。委員は会長またはCEOとの利益相反を回避し、必要に応じて関係者が陪席する。
主な職責	内部統制、財務報告、重要な財務取引を四半期ごとに審査し、監督とリスク管理を確保。取締役会の財務信頼性向上を支援する。	取締役および経営陣の報酬方針と業績を設定・評価し、報酬を決定する。
実施状況（2024）	半期ごとに少なくとも1回開催。2024年は計4回開催し、平均出席率は100%。	年2回以上開催し、重要案件は随時開催。2024年は2回開催し、平均出席率は100%。

取締役会の多様な構成

JEBSEEの取締役会組織図



取締役会 多様性・ガバナンス

ガバナンス・メモ

取締役会の職責 (董事會職責)

- 企業のコンプライアンスと財務の透明性を監督し、経営方針の正確性を確保する。
- 上級管理職の任命と報酬を承認し、戦略的な指導を提供する。
- 経済、環境、社会責任のパフォーマンスを審査し、企業の持続可能な発展を推進する。

構成と多様性

- 定員: 6席～9席
- 現状: 取締役6名
- 独立取締役: 4名 (66%)
- 女性取締役: 2名
- 全員が専門経験者
- 任期3年、兼任可能

役員構成 (2024年)

社長 (董事長): 羅三國

取締役 (董事): 羅基豪 / 羅凱南 / 金淑玲 / 林志聰

監査役 (監察人): 羅秀玉

※ 上記は組織管理の構成を示すものであり、実際の職務執行ラインは別途定義されます。

専門性



経営者兼任の制限

兼任会社経営者である取締役が、取締役議席数の3分の1を超えないこと。



女性取締役の登用

女性取締役を少なくとも1名配置すること。



異業種からの増員

多様な視点を確保するため、異業種からの取締役を増員すること。



社外取締役の比率

社外取締役の議席数が法令の規定を上回ること。

当社は現時点の規模に鑑み、TWSE/TPEXの継続教育ガイドラインは未採用ですが、2023年以降は外部コンサルタントおよび法律事務所による取締役研修を実施し、1名当たり平均8.2時間を提供しています。研修記録はE-learningシステムで閲覧可能です。

専門分野マトリックス一覧

氏名	役職	エレクトロニクス	医療・法律・会計	テクノロジー	金融・法務	経験 9年以上
Shan-Gow Lo	会長	◎	-	◎	-	◎
Kronos Lo	取締役	◎	-	◎	◎	◎
kainan Lo	取締役	◎	-	◎	◎	◎
Su-Ling Ching	取締役	◎	-	◎	-	◎
Johnson Lin	取締役	◎	◎	◎	-	◎
Tiffany Lo	監査役	◎	-	◎	◎	◎

取締役会の実効性評価



報酬方針

健全な報酬制度は従業員を守り、チームを鼓舞し、持続的な成長を牽引する。

Jebseeの報酬方針	
従業員報酬	市場水準および消費者物価指数（CPI）の動向に応じて定期的な見直しを行う固定給と、業績および利益分配に連動して調整される報酬で構成。
上級経営陣報酬	<ul style="list-style-type: none">✓ 経営陣の報酬は、事業パフォーマンス、リスクおよび業界動向に連動した変動報酬と固定報酬の組み合わせとする。
報酬見直しプロセス	<ul style="list-style-type: none">✓ 間接管理職の賃金／基本給比率：2.42%。
柔軟な報酬構造	人事部門は外部コンサルタントと連携し、競争力および法令順守を確保するため、報酬方針を定期的にレビューし、必要に応じて調整する。
報酬の公平性	<ul style="list-style-type: none">✓ 経営陣の総報酬は、妥当な分配となるよう水準を調整する。✓ 経営陣の総報酬＝他の従業員の中央値の0.19倍。
2024年度賃金比率に関する注記	
経営陣の年間報酬と従業員中央値との比率	0.39
	勤続1年未満の従業員は除外し、平均額には各種手当およびボーナスを含む。

利益相反

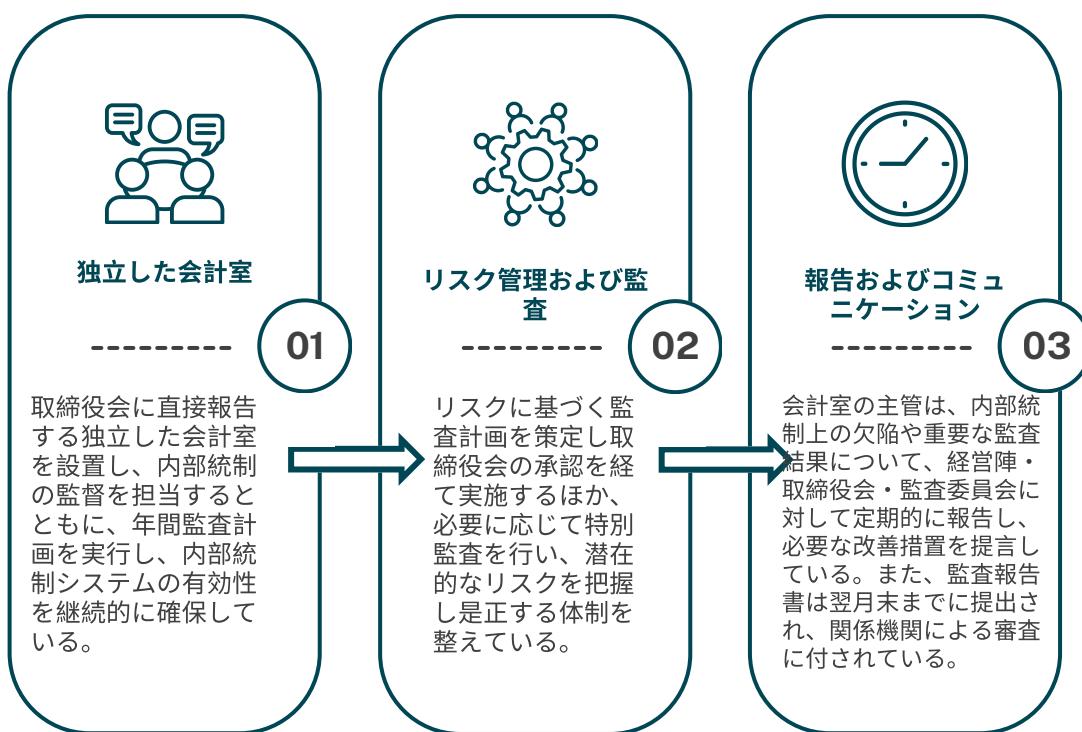
厳格な利益相反管理の枠組みにより、公正で透明性の高い取締役会を維持し、長期的かつ安定した成長を支えている。

Jebsee社の利益相反管理方針		
法令遵守	Jebsee社は公開会社ではないが、公正で透明性の高いコーポレートガバナンスを確保するため、証券取引法第16条を遵守している。	
利益相反の開示と取扱い	開示義務	取締役は、取締役会において議案に関連する利益相反がある場合にはこれを開示し、会社の利益が損なわれるおそれがあるときには、当該議案の審議および決議から退席しなければならない。
	除斥および議決権代理の制限	利益相反のある取締役は、関連する議案について発言や議決を行うことはできず、他者に議決権行使を委任することも認められない。
	関連当事者	配偶者、直系血族および支配・関連会社等は、取締役と同一の利害関係を有する関連当事者とみなす。
管理目的	公正性と透明性の確保	すべての利益相反事案を報告・記録し、意思決定プロセスの透明性を維持する。
	会社利益の保護	個人または関連当事者の利益が取締役会の判断に影響を与えないよう防止し、株主および会社の利益を保護する。

内部統制システム

適用される法令に準拠して内部統制システムを運用し、取締役会に直属する独立した会計室が、内部統制手続の有効性および実施状況を監督している。

JEBSEE社における内部統制・監査メカニズム



1.5 倫理的な事業慣行

重大な違法訴訟件数: 0件

当社は誠実さを基盤として倫理行動規範を運用し、「誠実・責任・公正・チームワーク・品質・イノベーション」というコアバリューを企業文化全体に根付かせている。



2024年には、社外弁護士を招き、台湾拠点の経営トップから現場の監督者に至るまでを対象として、誠信および反腐敗に関する研修を実施した。当社の「反腐敗・不正利得防止方針」では、匿名での通報制度、秘密保持された文書化調査、是正措置および報復禁止の保護を規定しており、コンプライアンス状況を継続的に監視し、判明した事項には迅速に対応することで、責任ある企業行動を堅持している。

| デュー・ディリジェンス

当社は誠信方針を厳格に運用しており、取締役、上級経営陣および第一線管理職の100%が誠信遵守の誓約書に署名している。また、すべての新入社員と主要サプライヤーは行動規範に署名しており、2024年に入社した全ての従業員は、不正な利益を供与せず、また受領しないことを誓約した。

当社の「反腐敗・不正利得防止方針」では、匿名での通報制度、秘密保持の下で文書化された調査、是正措置のフォローアップおよび報復禁止の保護を定め、倫理的な企業行動の維持を図っている。



| 研修・周知活動

当社は、公正で透明性の高い事業環境の実現と、会社およびステークホルダーの権利保護を約束しており、そのために以下の原則に基づいて取り組みを進めている。

Jebsee – 事業における誠信

01

サプライヤー

賄賂、汚職、詐欺、恐喝および横領を一切容認しないゼロトレランス方針を徹底している。

02

サプライヤーとの契約

不正な取引行為を契約上明確に禁止し、賄賂や不当な影響力の行使を認めない旨を条項として盛り込んでいる。

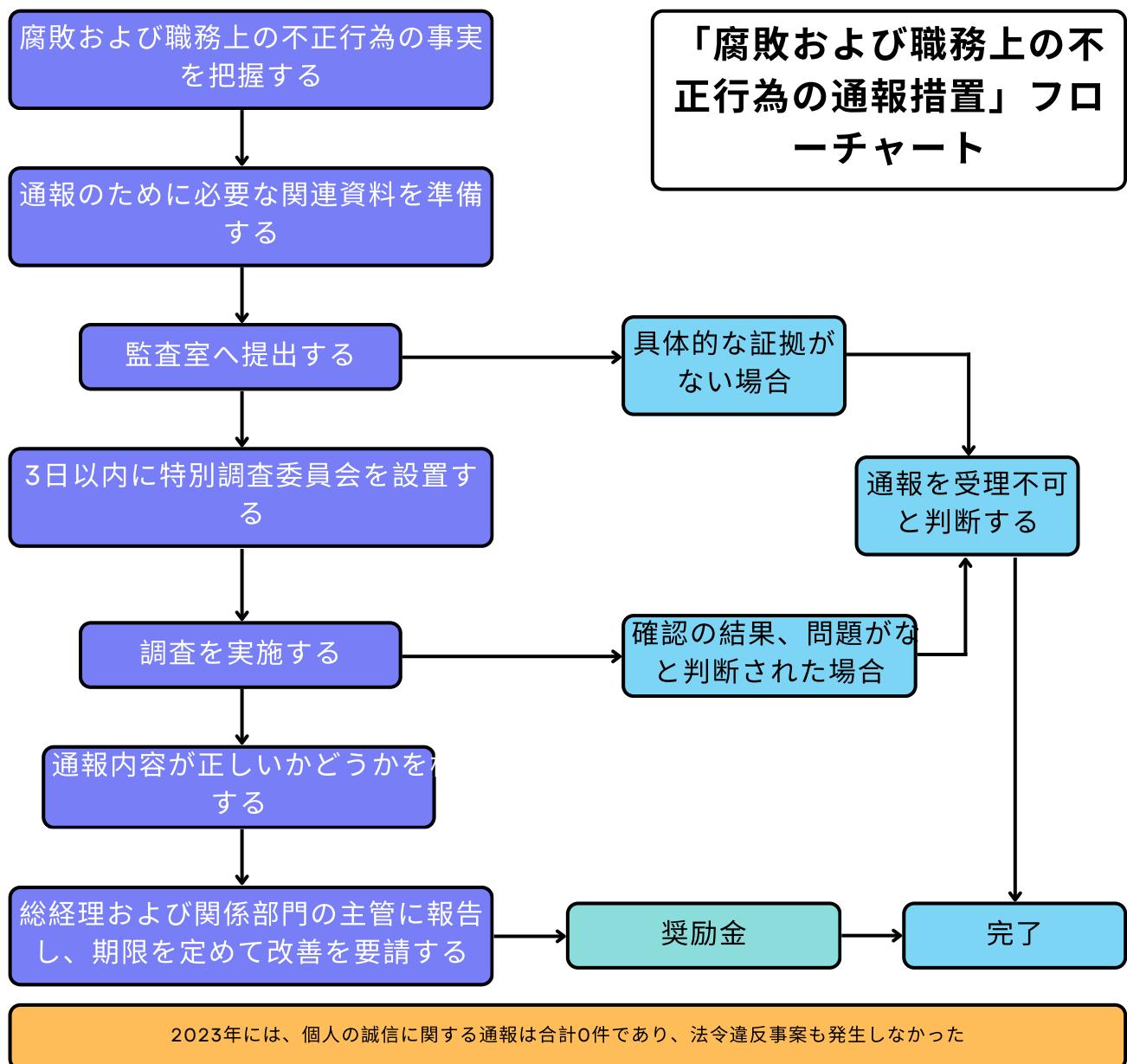
03

従業員の基準

- 新入社員は法令遵守を徹底するため、行動規範への署名が義務付けられている。
- サプライヤーや顧客からの贈答品、特別な便宜や接待を求めることが、また受け取ることを禁止している。
- 不誠実な取引先との関係を持たず、利益相反および個人的な不当利得を回避することを求めている。

内部通報制度

Jebseeは、すべてのステークホルダーが従業員の不正行為等について匿名または実名で通報できるよう、公開の内部通報用メールボックス (<http://www.jebsee.com.tw/contact/>) を設置している。通報の受理および調査には正式な手続きを定め、担当部署を明確にしたうえで守秘義務を課し、通報者の雇用上の権利を保護するために厳格な報復禁止を徹底している。専任の「誠信調査室」が事案ごとに調査チームを招集し、通報案件の調査を行っており、そのプロセスと基本原則は以下のとおり定められている。



内部通報プロセスおよび原則の概要

1)	通報受付：	社内外のステークホルダーからの通報を、公開された通報用メールボックスを通じて受け付ける。
2)	守秘義務：	通報案件を取り扱うすべての担当者は、通報者の身元および関連情報を厳格に保護しなければならない。
3)	報復禁止：	通報者に対していかなる不利益な取扱いも行わず、その権利を確実に保護する。
4)	案件処理：	タスクチームが通報案件を受理して調査を実施し、公正かつ効率的な処理を図る。
5)	フィードバックと制度運用：	通報者に進捗および結果を適宜フィードバックするとともに、報復禁止を前提とした内部通報制度を継続的に維持・強化する。

反競争防止・独占禁止

当社は公正な競争法を遵守し、不公正な取引や独占的な商慣行を禁止しており、2024年には違反事例は発生していない。さらに、企業としての政治的中立性を維持し、従業員の市民としての社会参加を尊重する一方で、会社としての選挙活動および政治献金を禁止しており、2024年にはこれらに関する支出は一切行っていない。

当社は公正な競争法を遵守し、不公正な取引や独占的な商慣行を禁止しており、2024年には違反事例は発生していない。さらに、企業としての政治的中立性を維持し、従業員の市民としての社会参加を尊重する一方で、会社としての選挙活動および政治献金を禁止しており、2024年にはこれらに関する支出は一切行っていない。

法令遵守

当社は、従業員・経営陣および取締役会のすべての階層において法令遵守を徹底し、環境保護、労働安全衛生（OHS）、反腐敗および公正な競争に関する各種方針を継続的に見直し・更新している。

<u>Jebsee's – コンプライアンス管理と社会的責任</u>	
コンプライアンス管理	2021年に導入したEIPプラットフォームを通じて、法規制の最新情報をリアルタイムで把握し、コンプライアンス体制を強化している。 環境・安全衛生（EHS）基準が最新の法的要件と整合するよう、関連規制の動向を継続的にトラッキングしている。
サプライチェーンと労働安全衛生	サプライヤーに対し、関連法令の遵守とあわせて、ISO 14001（環境）およびISO 45001（労働安全衛生）への適合を求める。
コンプライアンスおよびリスク管理	事業運営上のリスクを低減し、従業員の健康と安全を保護することを目指している。
	2024年のコンプライアンス状況として、法令違反および重大な訴訟案件は発生していない。 法令に則った倫理的な意思決定を徹底するため、内部統制およびコンプライアンス体制の強化を継続的に進めている。

当社は、従業員・経営陣および取締役会のすべての階層において法令遵守を徹底し、環境保護、労働安全衛生（OHS）、反腐敗および公正な競争に関する各種方針を継続的に見直し・更新している。

リスク管理・統制

当社は、経営管理体制および内部統制を通じて事業リスクを管理し、リスクの識別・予防・低減・移転に取り組んでいる。各事業部門および機能部門が連携してリスク管理を進め、上級経営陣はマクロ環境・業界動向、技術、マーケット、サプライチェーンおよび社内要因について毎週レビューを行い、脅威と機会を評価している。重要なリスクが顕在化した場合には、対応方針や施策を機動的に見直し、調整を行う。

当社は、統制および対応能力の一層の強化を進めるとともに、サプライヤーとの協働を通じてレジリエンスの向上に取り組んでいる。財務・業務上のリスクおよびサステナビリティ戦略の詳細については、第3.2節「気候変動」を参照されたい。



財務リスク

当社は研究開発・製造・販売に経営資源を集中し、高リスクまたはレバレッジの高い投資を回避している。資本配分はリスク評価を経て決定し、銀行借入金利についても定期的な見直しを行っている。

Jebseeにおける金利・為替・インフレリスクへの対応策：

リスク対応策

- | | |
|----------|----------------------------------------------------------|
| 為替ヘッジの強化 | 外貨建ての入金と出金をマッチさせることで、為替レート変動の影響を抑制する。 |
| 資本計画 | 事業計画および資金ニーズに基づき、資本配分と借入コストを最適化する。 |
| ヘッジ管理 | 自社のリスク管理枠組みの範囲内で、必要に応じてデリバティブなどの金融派生商品を活用し、市場変動リスクを軽減する。 |

為替管理：

売上高の95%および大部分の原材料調達が米ドル建てであるため、為替エクスポートの多くは自然ヘッジされている。残余の為替リスクについては、市場動向を踏まえて新台湾ドル(NTD)へ適宜転換している。

財務面の詳細については、「Operational Performance (事業パフォーマンス)」セクションを参照されたい。

オペレーションリスク

コンプライアンスとサステナビリティ

当社は、法令の完全な遵守と透明性の高い情報開示を徹底し、規制変更に応じて統制を適宜見直している。また、エコデザインや地域社会への貢献活動を推進しつつ、投資家との定期的なコミュニケーションを維持している。

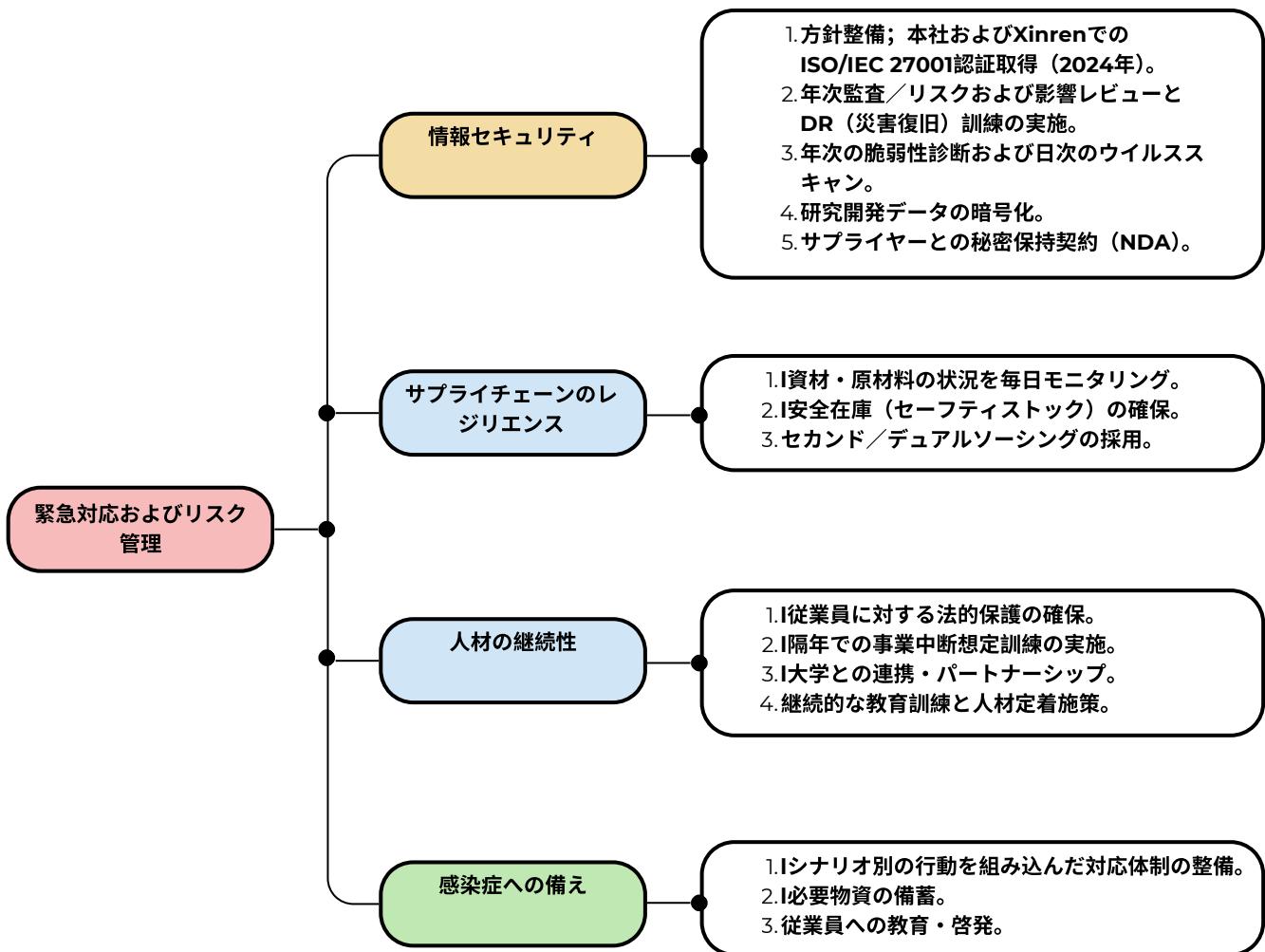
継続的なイノベーションと事業マネジメント

当社は、新たな材料・技術・設備を積極的に取り入れることで、品質・納期・コストの改善を図っている。さらに、規律あるコスト管理とリスク管理を組み合わせることにより、レジリエンスの高い将来志向の事業運営を実現している。

市場リスク

当社は、グローバルな環境変化およびバリューチェーンの変動を継続的にモニタリングし、サステナビリティおよびマーケティング部門がトレンドや規制動向を精査してコンプライアンスを確保している。各事業部門は、リアルタイム分析とサプライチェーンとの連携を活用して迅速に環境変化へ対応し、その影響を緩和しつつ、レジリエントな成長を持続させている。

事業マネジメント



当社は、損失を最小限に抑え、人命を守り、事業継続を確保するため、迅速なインシデント対応の標準手順を整備・運用している。2024年には、XinrenおよびXinleにおいて、自然災害および人為的事象のいずれによる損失も発生しなかった。

これらの管理策により、事業継続性とレジリエンス、そして競争力が維持・強化されている。



02 協働による共存共栄の実現

2.1 グリーン製品

2.2 イノベーション力

2.3 サプライチェーン管理

2.4 顧客関係

2024年 年次業績報告

持続可能な価値の共創

ハイライト

持続可能な調達

- ✓ 本社での地域調達比率：70%。
- ✓ 重要サプライヤー288社が「サプライヤー社会的責任コミットメント」に署名（署名率100%）。

グリーン製品

- ✓ 筐体/梱包材の90%にリサイクル・再利用材を使用。

顧客関係

- ✓ 顧客機密情報の侵害に関する訴訟記録はゼロ。
- ✓ 顧客満足度：91.4%（目標91%）。

イノベーションの推進力

- ✓ 2024年継続的改善計画における従業員提案率：50%（目標90%）。
- ✓ 研究開発投資額：34.4百万新台湾ドル。
- ✓ 2025年特許出願目標：4件。

バリューチェーン管理

- ✓ 2025年新規サプライヤーの持続可能性コミットメント署名返却目標：40%。
- ✓ 2025年サプライヤー現場監査・指導の実施回数：1回。

重要課題と目標管理

重要課題	業績指標	2024年目標	実績(2024年)	短期目標(2025年)	中期目標(2028年)	長期目標(2031年)	SDGs連携
顧客関係管理	顧客満足度(%)	91%	91.4%	91%	91%	91%	
	非紛争サプライチェーン・パートナーの比率(%)	80%	88%	80%	80%	80%	
紛争鉱物	新製品開発数(件)	48	30件 (新製品との能力バランスが取れておらず、最適な数に減らされました)	≥ 90%	92%	95%	
	売上高に占める研究開発費の比率(%)	2%	達成	2%	> 2%	22%	
技術と研究開発	特許出願(件)	4	技術コンサルタントにより、技術的な内容をさらに加えて再申請することが推奨されました。来年に向けて更新し、再提出します。	4	4	4	
	持続可能性評価サプライヤーの比率(%)	30%	33%	30%	30%	30%	
サプライヤー持続可能性管理	持続可能な協力プロジェクト数(項目)	毎年2項	達成	毎年2項	毎年2項	毎年2項	
	サプライチェーン・リスク事象の件数(件)	↓3件	0	↓3件	↓3件	↓3件	

*SDGs(持続可能な開発目標)は、関連する目標番号を示しています。

2.1 グリーン製品



当社は環境負荷の低い通信製品を開発しており、含有物質の制限、リサイクル可能な素材の採用、省エネルギーかつ分解しやすい設計、さらには包装材の削減を通じて、製品ライフサイクル全体での環境影響の低減に取り組んでいる。

有害物質を含まず、低公害でリサイクル可能な製品を提供することで、当社のサステナビリティへのコミットメントに沿ったものづくりを実現していくことを目指している。

事業マネジメント

◆品質保証および管理

当社は厳格な管理体制により、製品品質の確保に取り組んでいる。

- ✓ 監査: QMSおよび関連文書の正確性を担保するため、内部監査・外部監査を実施している。
 - ✓ 設備・試験室: 試験結果の信頼性を維持するため、設備および試験機器の定期的な保守・校正を行っている。
 - ✓ 顧客フィードバック: 不具合の根本原因を分析し、是正措置を実施するとともに、迅速かつ透明性の高い回答を行っている。



規制・禁止物質管理

環境サステナビリティへの取り組み

グリーン製品管理と梱包効率化



有害物質の厳格な管理

2024年 適合率 100%

グリーン製品指令に準拠 違反記録ゼロ

⚠ 制限物質管理の仕組み

- ✓ 手順書制定: 《制限物質管理手順書》に基づき運用。
- ✓ サプライヤー保証: 《環境管理物質不使用証明書》を取得。
- ✓ 繼続的改善: IATF 16949に基づき、製造工程のグリーン化を推進。

梱包設計による効率化

構造最適化

共通資材で材料費削減

積載効率向上

輸送時の空間を削減

輸送安全確保

環境と物流効率の両立

減プラ計画

リサイクル材の適合性テスト

再生材および再生可能素材

⚡ 製品への再生可能材料の利用

当社は製品の品質と耐久性を確保しつつ、PCR（再生プラスチック）の導入を推進しています。これにより、化石燃料資源への依存度を低減し、製品の環境基準を高めています。

- ・ サプライヤーとの新素材共同開発。
- ・ 非化石燃料由来プラスチック粒子の探索。
- ・ 目標: グリーンイノベーションのリーダーとして業界を牽引。

梱包材リサイクル率



使用済みリサイクル材料の割合

▣ グリーンパッケージ戦略の概要



PE袋の廃止

2021年より紙袋/PET不織布へ切替。



植物油インク

VOC排出を低減し、従業員の健康を守る。



クラフト紙テープ

有害溶剤不使用で、封緘も環境配慮。



今後の展望

低汚染・省資源・易リサイクルの推進。

グリーン製品設計と環境配慮の取り組み



サステナブルな循環

— 製品ライフサイクルにおける6つの主要ステップ —

製品サイクル
再生材比率を高め、高いリサイクル率を実現。EU WEEEなどの規制を遵守します。

製品輸送
グリーンパッケージ設計により、梱包容量を削減し、輸送積率を大幅に向上させます。

市場調査

法規制や市場トレンドを早期把握し、迅速な製品・サービス対応を実現します。

研究開発・設計

PCR(再生材)提供と標準部品共用化により、廃棄物と汚染の削減を目指します。



製品製造

PCR再生プラスチックを製品部品に積極使用し、持続可能な開発目標を達成します。

部品調達

ISO導入による省エネ目標達成。熟溶剤や接着剤削減の工程を機械設計・組み立てで削減します。

エコデザイン

当社は「エネルギー使用製品向けエコデザイン仕様書」に基づき、化学物質、エネルギー効率、リサイクル性などを考慮したLCA（ライフサイクルアセスメント）を通じて製品開発を行っている。これにより、含有物質制限や省エネ基準、リサイクル設計要件を満たすとともに、サプライヤー部品についてもErP指令と整合させている。



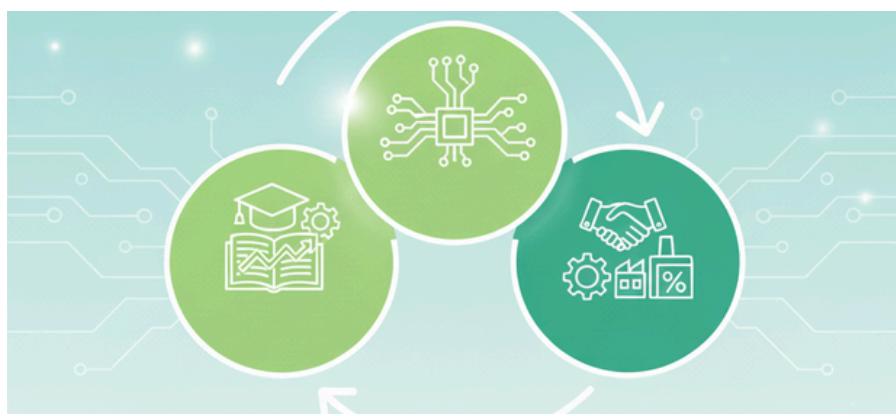
省エネルギー性能とエコデザイン

当社は、材料・プロセスから市場での使用段階に至るまで、バリューチェーン全体での脱炭素化を推進している。

- ✓ 高効率かつ再生可能エネルギー対応の製品を開発し、製品ライフサイクル全体のカーボンフットプリント低減を図っている。
- ✓ 再生材比率の向上、材料廃棄の削減、部品の再利用を通じて循環性を高め、環境負荷および排出量の削減を進めている。

教育およびサプライチェーン

当社はGPMプラットフォームを通じて規制物質基準を公開し、グリーン製品への適合を徹底している。



- ✓ 社内研修：グリーン製品への理解と意識向上を目的に、累計60時間の社内教育を実施している。
- ✓ サプライヤー管理：会議やガイダンス、支援活動を通じて適合部品の採用拡大を図っており、GPM採用率は98%に達している。

イノベーションおよび知的財産管理

技術的な競争力を維持するため、当社は次のような複数の管理施策を実施している。

- ✓ 標準化された開発：製品開発手順を整備し、コンセプト立案から市場投入までのプロセスを最適化している。
- ✓ 行動規範：従業員の行動を、当社の価値観および倫理基準と一致させるよう定めている。
- ✓ 機密保持：全社的なMNDA（相互秘密保持契約）により、顧客情報および企業情報を保護している。
- ✓ インセンティブ：提案・イノベーション制度を通じて、改善提案や特許出願、研究開発活動を積極的に促進している。

当社は、原材料の選定から製品ライフサイクル終端での回収に至るまで循環型の考え方を組み込み、SDGs 9と整合させることで、環境面および経済面のサステナビリティを高め、廃棄物と汚染を削減しつつ、市場におけるリーダーシップの維持を図っている。



グリーン包装

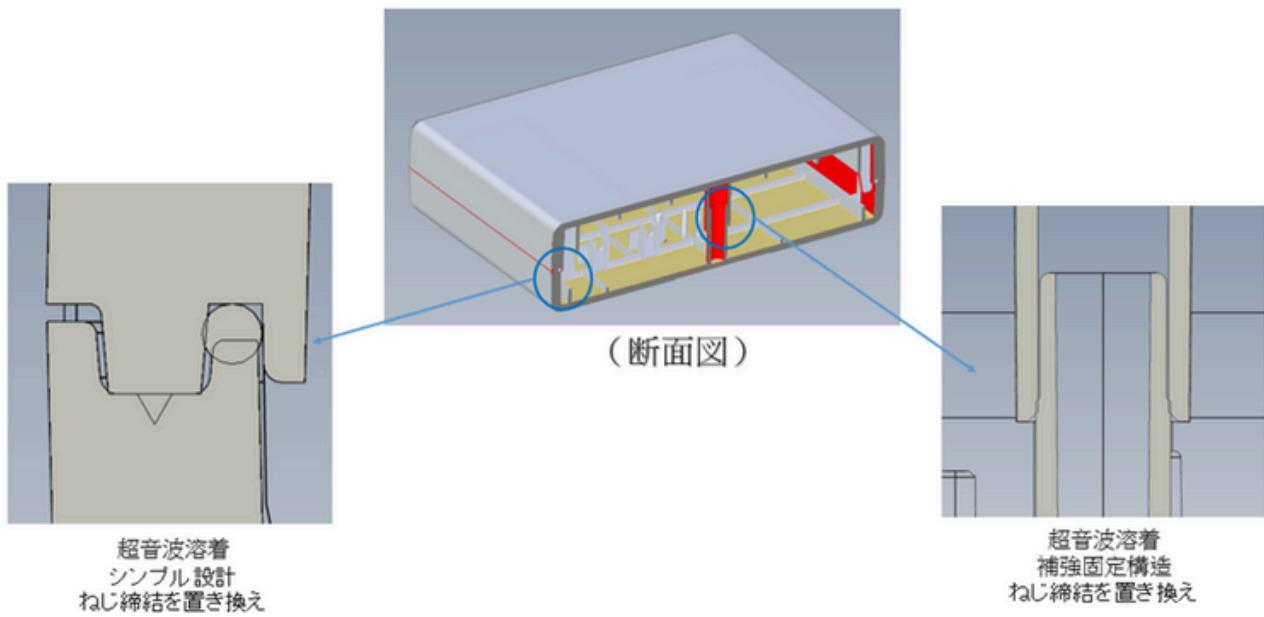
既存設備を活用したプラスチック削減型の包装により、使用資材を削減し、生産効率を向上させるとともに、資源消費およびCO₂排出を低減している。

✓ 包装資材：カテゴリを6種類から4種類へ集約し、機種間で共通包装を採用している。

機種番号	プラスチック含有率(%)	材積削減率(%)	従来コンテナ積載数(20ft・pcs)	新コンテナ積載数(20ft・pcs)	増加数量(pcs)	数量増加率(20-ft)(%)	従来コンテナ積載数(40ft・pcs)	新コンテナ積載数(40ft・pcs)	増加数量(40ft・pcs)	数量増加率(40ft)(%)
1	0.20%	20%	6600	7920	1320	20%	13200	16632	3432	26%
2	0.10%	51%	4320	7776	3456	80%	8640	16200	7560	88%
3	0.12%	33%	4788	7497	2709	57%	10080	14994	4914	49%
4	0.09%	51%	4320	7776	3456	80%	8640	16200	7560	88%
5	0.37%	13%	2016	2592	576	29%	4032	5148	1116	28%
6	0.03%	29%	6732	9900	3168	47%	14256	20196	5940	42%
7	0.08%	26%	6480	8640	2160	33%	14400	18720	4320	30%
8	0.15%	15%	5040	6720	1680	33%	10584	14112	3528	33%
9	0.13%	33%	4788	7497	2709	57%	10080	14994	4914	49%
10	0.12%	33%	4788	7497	2709	57%	10080	14994	4914	49%
11	0.13%	20%	6600	7920	1320	20%	13200	16632	3432	26%
12	0.13%	36%	3456	5280	1824	53%	6426	9702	3276	51%
13	0.12%	29%	4752	6138	1386	29%	10098	13338	3240	32%
14	0.13%	29%	4752	6138	1386	29%	10098	13338	3240	32%
15	0.13%	33%	5040	6720	1680	33%	10584	14112	3528	33%
16	0.13%	57%	4788	7497	2709	57%	10080	14994	4914	49%
17	0.13%	33%	4788	7497	2709	57%	10080	14994	4914	49%
18	0.09%	33%	4788	7497	2709	57%	10080	14994	4914	49%
20	0.01%	60%	5760	14400	8640	150%	11520	30720	19200	167%
	0.13%	35.22%				54.23%				53.74%

シンプル設計－超音波溶着

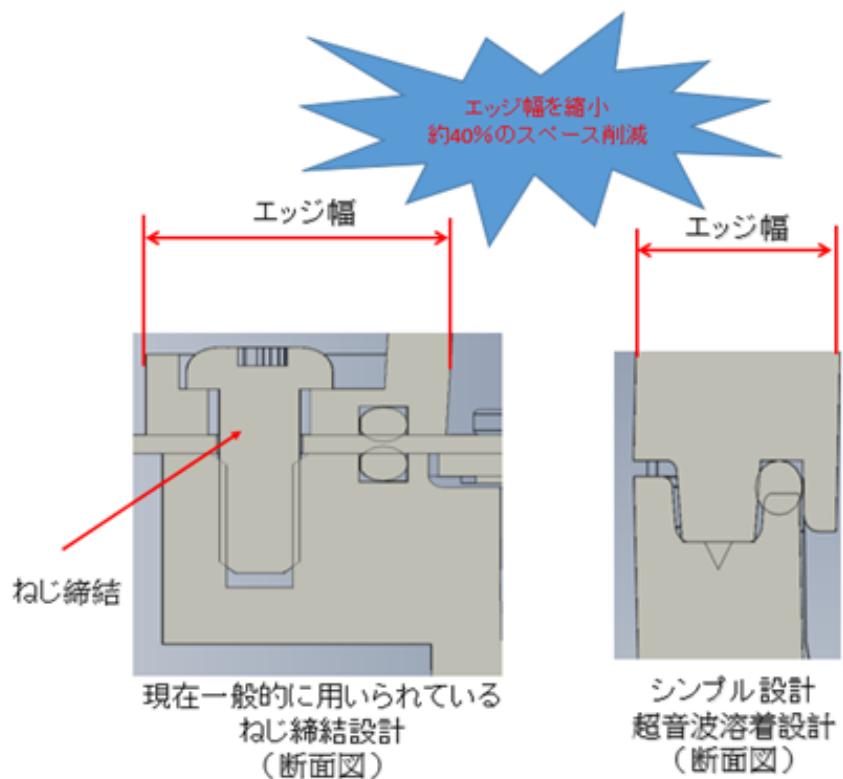
2024年グリーン設計

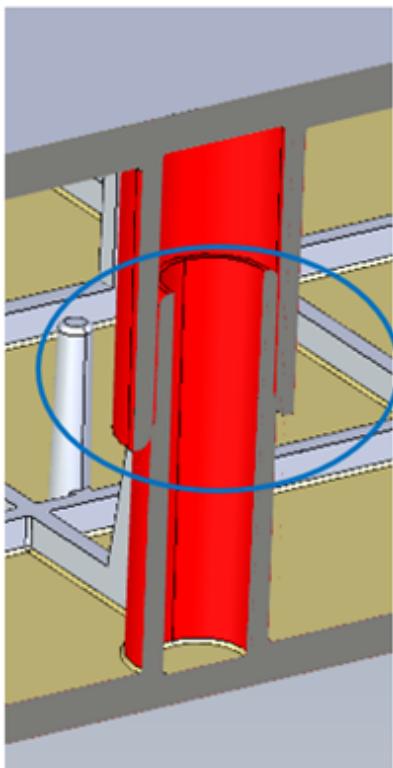


超音波溶着を採用してねじ締結を置き換えることで、組立工程を簡素化し、部品点数とコストを削減するとともに、小型で高性能かつ環境負荷の低い製品を実現している。

設計最適化－ねじ本数の削減

- ✓ 上下ハウジングの固定に用いていたねじを超音波溶着に置き換えることで、締結部品と必要スペースを削減し、コスト低減と工程の簡素化、さらには生産スループットの向上を実現している。
- ✓ 小型化：約40%のベゼル／エッジ幅削減により、よりコンパクトな製品を実現している。





上下樹脂ケースの補強ピラー構造
(断面図)

構造補強

- ✓ 位置決め／補強ボスと超音波溶着を組み合わせることで、構造強度と剛性・安定性を高めている。
- ✓ 追加のねじを必要としない高強度な接合部により、製品全体の品質と耐久性が向上し、長期的な緩みや摩耗リスクの低減につながっている。

Y サステナビリティ——グリーン製品の未来

エコデザインにより使用資材と生産活動に伴う環境負荷を削減し、今後も技術をさらに発展させることで、グリーントランジションを一層加速させていく。

2.2 イノベーション力

製造および品質サービス

当社はTQM（総合的品質管理）を基盤として、高品質な製品とサービスを提供している。IATF 16949に基づき、QCDS（品質・コスト・納期・サービス）の目標値を設定し、顧客満足度の継続的な向上に取り組んでいる。

スマート製造と品質マネジメント

- ✓ 全社的なCIP（継続的改善活動）により製造プロセスを標準化し、設計・コスト・生産効率の向上を図っている。

- ✓ スマートファクトリー化とAIの活用によって不良の未然防止と工程フローの最適化を実現している。
- ✓ FMEAおよびDOEを通じてばらつきを低減し、リスクの早期検知と対策につなげている。
- ✓ インセンティブ制度や年次発表会により、「品質第一」の企業文化を定着・強化している。



主要技術の最適化（2022年の成果）

統合プラットフォーム：ハードウェアとソフトウェアの連携を強化し、開発・生産効率を向上させた。

IATF 16949に基づき、FMEAによるリスク評価とDOEによる試験条件の最適化を進めることで、品質とコスト効率の双方を改善した。

AOI画像検査：歩留まりを向上させ、不良および検査ミスを低減した。

静電気放電（ESD）保護と品質保証

生産全体でANSI/ESD S20.20に適合したESD管理を実施している。

定期検証：ESD保護システムがS20.20の要求事項を満たしているか定期的に確認している。

これらの管理により、高い製品信頼性と顧客満足を維持するとともに、品質面および競争力の優位性を支えている。

機器の校正：試験装置の適切な校正を維持し、最適な試験環境を確保している。

AIデシジョンファクター

当社は、生産ラインを標準化されたユニットにモジュール化し、製品ごとに柔軟に再構成できるようにすることで、自動化への適応性を高めるとともに、設備投資（CAPEX）リスクを低減している。

AIスマートファクトリーとデジタルトランスフォーメーション

2021年以降、AIオフィスが中心となってスマート製造を推進し、IoT・AI・機械学習（ML）を統合することでデジタルトランスフォーメーションを加速し、自動化レベルの向上と投資コストの削減を図っている。同時に、生産マネジメントの見える化と自動省エネ制御により、生産効率を高めるとともに環境負荷の低減にも取り組んでいる。

デジタル品質管理

従来型の品質検査に代えて、先回りのデジタルモニタリングを導入している。

ユーザー中心の機能センターを整備し、品質保証とスマート製造における競争力を確保している。

グループ計画ブループリント

集團規劃藍圖 (Group Strategic Roadmap)

SMARTマニュファクチャリングのビジョンと目標 (智慧製造願景和目標)

主要目標 (Goals)

A T1能力を備えたサプライヤー

サプライチェーンパートナーのレベルアップを牽引

B グリーン・スマート工場の構築

高品質、低成本、柔軟性 (フレキシビリティ)

核心価値 (Core Values)

顧客至上

Customer First

人間本位

People Oriented

全員参加

Full Participation

ムダの排除

Eliminate Waste

品質管理のビジョンと変革 (品質管理願景與變革)

3つの変革、1つのブレイクスルー (三個轉變，一個突破)

局所的主動 (Local)



全面的主動
(Total Quality)

手動管理 (Manual)



デジタル管理
(Digital Control)

エンジニア思考



ユーザー思考
(User Centric)

統括管理



コンピテンスセンター
(突破 - Breakthrough)

フェーズ I: 基本制御レベル

(-2020年)

断片的、受動的、教条的

フェーズ II-1: 総合管理 (入門)

(2021年)

- 品質剛性 2.0 (従来 + 信頼性)
- 基本システム導入
- 部分的主動

フェーズ II-2: 総合管理 (中級)

(2022-2023年)

品質剛性 3.0 (信頼性 + UX + データ)

全面的システム化

サプライチェーン品質

AI欠陥検知・ポカヨケ

フェーズ III: コンピテンスセンター

(2023-2025年)

総合管理 (中高級)

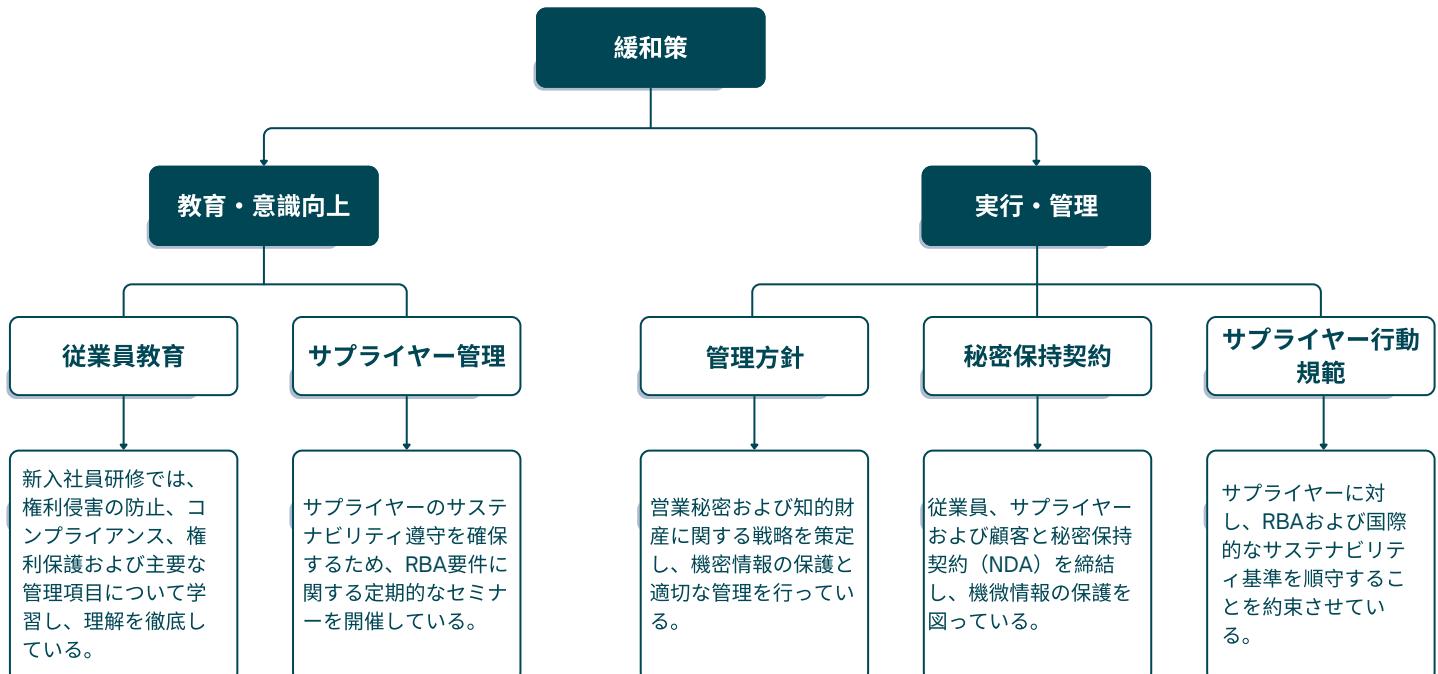
全面的主動、経済的有効性、グループ能力中心、自律的展開

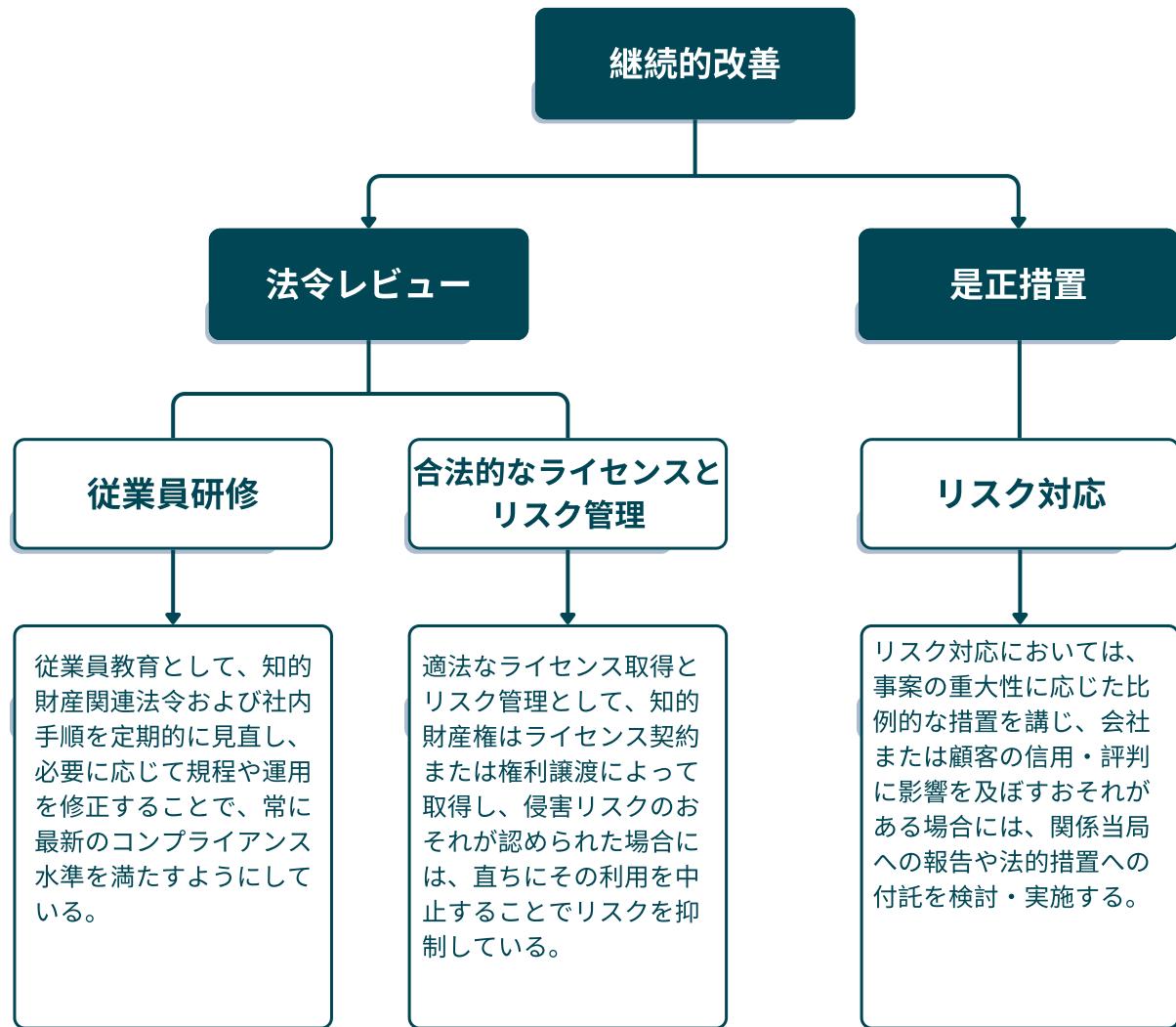
■ 2025 AI意思決定工場 (AI Decision Factory) (2025 AI 決策工場)



インテリジェント製造

通信領域の研究開発と特許取得を推進し、新任R&D人材には（ファームウェア／ソフトウェア等の）年次必修研修を課して基盤力を強化する。





スマートマニュファクチャリング体系図

Smart Manufacturing Process & Structure



⑤ 管理戦略とコミットメント

当社は技術競争力を高め、ステークホルダー（利害関係者）の利益を保障するため、以下の重要な管理措置を実施しています。

製品開発管理

「製品開発作業プロセス」を策定し、コンセプトから市場投入までの全プロセスを正確に指導・管理します。

機密保持

「全員共通秘密保持契約」を推進し、会社と顧客の機密情報の安全を確保します。

倫理規範

「従業員倫理規定」を確立し、全従業員の行動が企業基準に適合することを保証します。

イノベーション報奨

「提案改善報奨管理規定」を実施し、提案、特許出願、技術ライセンス等において従業員の革新精神を奨励します。

⑥ SDGsとサーキュラーエコノミー

これらの措置は、イノベーションと知的財産管理を強化するだけでなく、市場競争での優位性を確保し、サーキュラーエコノミー（循環型経済）への転換を推進し、無駄と環境汚染を削減します。

当社は材料の選択からリサイクルまで、サーキュラーエコノミー戦略を全面的に統合し、持続可能な開発目標9 (SDG9) を核心として、企業の経済と環境の持続可能な発展の基盤を強化します。



SDG 9

産業と技術革新の基盤

リーン生産

SDG 9: Industry, Innovation and Infrastructure

循環型経済エコシステム

Circular Economy & Product Lifecycle Management

STEP 01

低炭素材料

Low Carbon Material



- ✓ 環境に配慮した材料の採用
- ✓ バージン原料（新規資源）の削減
- ✓ 材料構成の単一化・簡素化

STEP 02

グリーン製品設計

Product Design Stage



- ✓ 分解しやすい設計 (DfD)
- ✓ 製品体積の縮小・小型化
- ✓ 部品種類の削減



9
産業と
技術革新の
基盤をつくろう

STEP 04

リサイクル・再生

Recycle & Regenerate



- ✓ 消費者への分別誘導の明確化
- ✓ 効率的な回収システムの構築
- ✓ 資源としての再利用促進

STEP 03

省資源・効率的利用

Consumer Stage



- ✓ 簡易包装・開封容易性
- ✓ 印刷物のデジタル化
- ✓ 使用時のエネルギー効率化

リーン生産方式の導入と推進

Introduction & Promotion of LEAN Production

↗戦略概要 (Strategy Overview)

当社は2023年にLEAN（リーン生産方式）を導入し、2024年より最適化活動を開始しました。かんばん方式（Kanban）とジャスト・イン・タイム（JIT）を通じて、生産プロセスを需要に正確に適合させ、過剰生産と在庫のムダを削減します。

生産効率向上

資源浪費の最小化

TIMELINE 2024

- 2024/01 - 03
価値確認とフロー設計の完了
Value Stream Mapping
- 2024 Full Year
スマート・リーン生産 (LCIM)
Comprehensive Smartization

LEAN 3つのステップ (Three Steps of LEAN)

STEP 1

Whole



全体フローの設計と改善

最大の「ムダ」を特定し、全体の流れを最適化する。

● 価値の確認

STEP 2

Part

詳細設計とフローの最適化

重要なプロセスに焦点を当て、精密な改善を行う。

Value
価値確認



Flow
流れ改善



Perfect
完成

STEP 3

Whole



スマート・リーン生産 (LCIM)

全面的な応用とスマート化。LEANとLCIMを統合した生産モデルを実現。

✓ システム全体の最適化

Efficiency

生産効率の最大化

Smart Mfg

LEAN + LCIM の統合

Value

持続的な価値創造

2.3 サプライチェーン管理

◎ ミッション (MISSION)

効率的で高品質、かつ責任ある調達管理に注力し、法令遵守、労働者権利、環境、安全衛生に配慮します。リスク評価を通じてサプライチェーンの共栄を促進し、利益、環境保護、社会責任のバランスを取り、ステークホルダーへの価値を創造します。

■ ポリシー (POLICY)

市場競争力向上を目標とし、サプライヤーの品質、価格、納期、サービス、及びESG基準に基づき効果的な管理を実施します。最適なサプライヤー構成と調達戦略を開発し、持続可能な発展を実現する責任あるサプライチェーンを構築します。

導入プロセス

ESG/RBA 規範

運用と改善



新規サプライヤー審査・評価



サステナビリティとリスク評価

完全なサプライチェーン管理システムを構築し、新規サプライヤーが製品の適合性と安定供給能力を満たし、潜在的なリスクを特定することを保証します。

- 書面審査または現地評価によるサプライヤーの格付け管理を実施。
- ISO 9001 / IATF 16949 認証（自動車部品）が必須。
- 機密保持契約を遵守し、知的財産保護管理プロセスを遂行。
- 合格基準：品質、納期、価格、技術、環境管理（RoHS、炭素排出量など）

RBA基準に基づき、サプライヤー行動規範への署名を必須とし、労働者権利、安全、環境、倫理規範に関する実行状況を評価し、高リスクサプライヤーを特定します。

- RBA（責任ある企業連盟）の行動規範を遵守する誓約書に署名。
- 労働、健康安全、環境、倫理規範を含む管理システム検証と監査をRBA基準で実施。
- 持続可能性リスクに関するアンケート調査を実施。
- 責任ある鉱物調達へのコミットメントを遵守。



パフォーマンス評価と継続的改善

品質、納期、サービス、価格競争力、RBA基準の一貫性に基づいてサプライヤーのパフォーマンスを評価し、継続的な改善を確保します。

- 四半期ごとのパフォーマンス評価：資材、品質管理、研究開発部門が共同で実施。
- 定期的な訪問監査と指導：品質と安全生産監査を実施し、改善を要求。
- 問題点の改善支援：不適合なサプライヤーに対し、専門家による指導と改善計画を提供。
- 2024年結果：全てのサプライヤーが期限内に改善を完了。

△ ESG 評価実績 (2024年度)

82 / 226社

RBA誓約書署名済み

18社

ISO 14001/45001 認証取得

42.3%

サステナビリティ報告書発行

50%

炭素排出量調査実施済み

結果から、サプライチェーン全体のESG情報開示には更なる改善の余地があり、当社は引き続きサプライヤーと協力して持続可能な発展を推進していきます。

■ サプライヤーサステナビリティ調査

サプライヤーのサステナビリティ

当社は「サステナビリティ管理アンケート」を用いて、サプライヤーにおけるサステナビリティおよび脱炭素の取り組み状況・進捗を把握し、今後の排出削減計画や改善施策の検討に役立てています。

2024年調査結果

対象範囲	支出額の60%以上を占めるサプライヤー26社
ISO 14001/45001	8社が認証取得
サステナビリティ報告書	42.3%が発行済み
カーボンインベントリ	50%が算定完了



ISO 14001 認証

● 認証済み	83%
● 未認証	17%



ISO 45001 認証

● 認証済み	72%
● 未認証	28%



サステナビリティ報告書

● 発行済み	44%
● 未発行	56%



炭素排出量調査

● 調査済み	50%
● 未調査	50%

サプライヤーリスクの分類と監査

労働・環境・マネジメントシステムのリスク水準に基づき、サプライヤーを分類して管理している。

- ✓ カテゴリーA — 構内常駐型の委託業者：廃棄物処理、人材派遣、清掃、給食・ケータリング、警備など。
- ✓ カテゴリーB — 短期または専門サービス：電気／配管工事、空調（HVAC）、オフィス修繕、検査・認証、コンサルティングなど。

監査メカニズム

- ✓ **オンサイト：**RBAチームが少なくとも隔年で現地監査を実施し、指摘事項は是正完了まで継続的にトラッキングする。
- ✓ **海外拠点：**RBA要件への適合状況を確認するため、書面／リモートによる監査を実施する。
- ✓ **最終報告書：**労務・安全衛生・環境・倫理およびマネジメントシステムを網羅的に評価し、サプライチェーン全体のコンプライアンスを確認する。

2024年RBA監査結果

- ✓ **対象範囲：**第1階層サプライヤー113社を監査（カテゴリーA: 55社、カテゴリーB: 58社）。
- ✓ **是正フォローアップ：**是正予防措置（CAPA）はRBAチームが主体となって管理し、「RBAサプライヤー選定・

評価手順」に基づき、資材・調達部門が実施状況をモニタリングすることで、コンプライアンス水準の継続的な向上を図っている。

サプライヤー評価ランク、是正措置および稽核ガバナンス

評価等級	評価分數	評價結果 (改善與後續處理)	稽核頻率	稽核單位
A級 (合格)	90~100点	適格サプライヤー。継続的な取引を維持し、次期監査まで取引資格を継続する。	依據標準時程	不適用 (合格状態)
B級 (要改善)	80~89点	【改善必須】 **3ヶ月以内**に是正措置計画を提出。 品質保証部門の確認と改善合格後、交貨資格が回復。	2年内に一度	本公司 RBA 稽核小組
C級 (不合格)	低於80点	【取引停止】 例外を除き、納入不可リストに登録され、合格資格は取消し。再取引を希望する場合は、**新規サプライヤー選定プロセス**を再度経る必要がある。	不適用 (已取消資格)	不適用 (已取消資格)

RBA サプライヤー管理・選定評価メカニズム

全一社の戦略的要求と継続的な能力強化

デジタルトランスフォーメーション | AI駆動型の持続可能性

これは、サプライヤーの中長期的な発展ロードマップであり、基本的なコンプライアンスを超えて、先進的な製造と永続的な競争力へと向かいます。



I. 企業戦略 (Company Strategy)

中長期的な発展に焦点を当て、サプライチェーンパートナーをスマート化・持続可能な生産モデルへと導きます。

💡 灯台工場 (AI工場) の推進

製造プロセスで高度な自動化とインテリジェントな意思決定を実現します。

💻 デジタルトランスフォーメーション (Digital-ka) の徹底

すべての運用および管理プロセスを全面的にデータ化します。

🚀 先進技術 (AI、ロボット、VR/AR) の導入と応用

AI、ロボット、複合現実 (VR/AR) などの技術を積極的に適用します。

🌳 グリーンで持続可能な発展

環境保護と持続可能性の原則を生産と運営に統合し、排出削減目標を達成します。

💡 デジタル管理人材の導入と育成

データ分析とデジタルトランスフォーメーション能力を持つリーダーシップチームを構築します。

💡 知識創造と共有

サプライチェーン内でのベストプラクティスと革新的な知識の流通を促進します。



II. 継続的な能力強化 (Continuous Enabling)

主要な技術と管理ツールの適用を通じて、サプライヤーの応答速度と事業の回復力を向上させます。

💡 生産プロセスの自動化 (Automation)

人的エラーを減らし、生産効率と一貫性を向上させます。

🌐 スマートコネクティビティ (IoT) の導入

センサーとデータ送信を活用し、機器のリアルタイム監視と予知保全を実現します。

🌐 統合プラットフォームによる情報連携

統一プラットフォームを確立し、サプライチェーン全体で情報が即時かつ正確に相互伝達されるようにします。

💡 アジャイル管理 (Agile Management)

柔軟で反復的な方法で市場の変化と生産ニーズに対応します。

サプライヤーRBA監査プロセス 視覚サマリー

—全一社 (ZENICHI) 標準バージョン—

このサマリーは、全一社がサプライヤーに対して実施するRBA（責任ある企業連合）行動規範監査の全体フローと五つのコア要求事項を網羅しています。

1. 監査の全体フロー：4つのステップ

1

2

3

4

ステップ 1: コミットメントと契約

RBA関連文書（コミットメント声明書、非使用証明書など）に署名します。

ステップ 2: 現場での実地監査

全一社または第三者機関が、「五つの柱」に基づき施設の実地監査と検証を行います。

ステップ 3: 是正と改善

サプライヤーは監査で特定された「不適合項目」に対し、是正処置計画（CAP）を策定し実行します。

ステップ 4: 結果のレビューと発行

是正処置の完了後、監査結果がレビューされ、「監査結果報告書」が正式に発行されます。

2. RBA行動規範の要求事項：五つの柱



I. 労働 (Rōdō)

従業員の権利保護

- 強制労働・児童労働の禁止
- 労働時間と残業の適切な管理
- 最低賃金法、手当の完全な遵守
- 結社の自由と非差別の尊重



II. 安全衛生 (Anzen Eisei)

安全な職場環境

- 危険源管理、労働安全の確保
- 緊急時の備え（避難訓練等）の実施
- 産業衛生、公衆衛生（トイレ、給水）の維持
- 機械安全対策の実施と設備提供



III. 環境 (Kankyō)

持続可能な生産活動

- 環境許認可の取得と報告
- 汚染防止、排水・大気排出の管理
- 有害物質の適切な取り扱いと廃棄
- エネルギー消費とGHG排出の削減



IV. 倫理 (Rinri)

誠実な事業活動

- 贈収賄、腐敗などの不正行為の禁止
- 業務/財務状況の正確な情報開示
- 知的財産権の尊重と顧客情報の保護
- 身元保護、報復行為の禁止



V. 管理システム (Kanri System)

継続的な改善基盤

- 行動規範遵守に関する会社のコミットメント
- リスクアセスメントと管理プロセスの確立
- 継続的改善目標の設定と実行
- 訓練、文書と記録の適切な維持
- サプライヤー（下請業者）への責任の徹底

リーン生産

当社は、グリーンマネジメントおよび源流管理を取り入れることで、プロセス・設計・含有物質の管理が各種基準に適合し、サステナビリティの向上につながるようにしている。

- サプライヤー・グリーンサプライチェーン：2024年には、RBAに基づくサプライヤーの選定・評価を徹底し、サプライヤーには規制物質管理手順の遵守と、国際規制への適合を証明する第三者試験報告書の提出を求めている。
- 不使用宣言書：サプライヤーは、製品・部品・包装材がRoHSに適合していることを宣言している。

受入検査と環境基準

- ✓ 受入管理: 入庫時に有害物質検査を実施し、不適合が確認されたサプライヤーには、予防措置を含む8D報告書の提出を求めていている。
- ✓ 生産部品監査: 重要部品についてPPAP(生産部品承認プロセス)を実施し、環境規制に適合した仕様・品質を確保することで、廃棄ロスや社会的コストの削減につなげている。

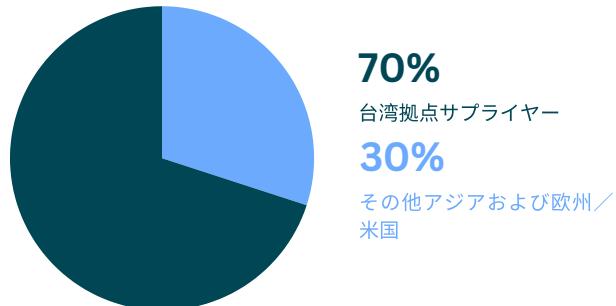
グリーン調達の実施

- ✓ 2024: 1社のサプライヤーがリターナブル容器を採用し、ワンウェイ包装材の削減を図った。

ローカル調達とサステナビリティ

輸送に伴う排出削減と地域経済の支援を目的として、地元サプライヤーを優先的に採用している。

- ✓ **2024年の構成比:** 台湾拠点サプライヤー 70%、その他アジア・欧州・米国サプライヤー30%。
- ✓ 地域の成長を促進しつつ、サプライチェーンの効率性と環境責任のバランスを図っている。



2024年の調達構成

紛争鉱物

全一電子股份有限公司 JEBSEE ELECTRONICS CO.,LTD. 責任地採購礦物承諾書

(以下簡稱“本公司”)，作為全一電子股份有限公司(以下稱全一電子)的供應商，因了解商業活動及其所提供的產品可能對社會、環境、全一電子和終端客戶造成影響，故為肩負起企業社會責任，本公司將此承諾如下：

本公司承諾遵守全一電子的“衝突礦物政策和管理計劃”，對所生產產品中錫、鎢、鈷和金的來源和產銷監管採取政策並進行盡職調查，以合理保證其來源符合(OECD)《經濟合作與發展組織關於來自受衝突影響和高風險區域的礦石的責任供應鏈盡職調查指南》或等效的和公認的盡職調查框架。

本公司將應全一電子的要求，如實填寫並回覆有關“衝突礦產”的調查，並承諾所回覆內容之真實性及正確性。

本公司應採取積極行動避免因違背此承諾而給全一電子及終端客戶帶來經濟、聲譽等方面的損失。如違反本承諾書而致全一電子遭受損失時，本公司願依法承擔賠償責任。

非經全一電子書面同意，本公司不得自行變更本承諾書。

簽署人承諾已有權或已獲得充分授權而代表本公司簽署此承諾書。

本承諾書自 年 月 日起生效。

法人代表或授權代表簽名：_____
姓名/職稱：_____

当社は、紛争鉱物に関する責任ある調達方針を運用しており、3TG(錫・タンタル・タンクステン・金)について、紛争地域や人権侵害のおそれのある供給源に由来しないことを求めている。また、コンプライアンス確保と調達最適化のため、関連システムを毎年見直し・改善している。

供給源トレーサビリティと要求事項

- ✓ **紛争鉱物管理:** OECDデュー・ディリジェンス・ガイダンスに整合した3TGトレーサビリティ管理を行い、サプライチェーン全体の適合性を確保している。
- ✓ **サプライヤー調査と対応:**
 - CMRT (Conflict Minerals Reporting Template) を用いて調査・評価を実施している。
 - 紛争地域由来である可能性が確認された場合は、当該供給源からの調達を中止し、新たな調達先に関する証拠を提示するとともに、是正計画を実施させる。
 - サプライヤーには、「責任ある鉱物調達コミットメント」への署名を求めている。

2024年の情報開示

- ✓ 対象サプライヤー226社に対して調査を実施し、そのうち82社が「責任ある鉱物調達コミットメント」に署名した。
- ✓ 規制物質管理手順を運用することで、関連法規への適合を確保し、生態系への影響を低減するとともに、顧客ニーズへの対応を図っている。

主要原材料の管理



サプライヤー・デジタル管理システム

当社は、調達において生産・サービス・オペレーションの観点に加え、社会的責任およびレビュー・システムリスクも総合的に勘案している。

- ✓ **コンプライアンス:** リスク管理プロセスに労務・環境・安全衛生の要素を組み込み、高リスクサプライヤーを早期に把握できる仕組みを構築している。
- ✓ **サプライヤー評価:** 評価結果を改善活動やリスク低減に活用し、持続可能なパートナーシップの構築につなげている。

デジタルサプライチェーンとグリーンマネジメント

当社はデジタルプラットフォームを統合し、GPM (<https://www.ezgpm.net/>) を構築することで、デジタルトランスフォーメーションとサステナビリティの推進を支援している。

- ✓ **単一クラウドポータル:** 情報を一元化し、コラボレーションと業務効率を向上させている。
- ✓ **サプライヤー管理:** 新規サプライヤーには「社会的責任・誠信コミットメント」をアップロードさせ、コンプライアンスの確保を図っている。
- ✓ **サステナビリティ:** GPMを通じてCSRを推進し、サプライヤーとともに持続可能なサプライチェーンを共創している。

サプライヤーパートナーシップ

当社はデジタルプラットフォームを統合し、GPM (<https://www.ezgpm.net/>) を構築することで、デジタルトランスフォーメーションとサステナビリティの推進を支援している。



2024年GPMサプライーカンファレンス

2.4 顧客関係

④ 情報セキュリティ管理と機密情報の保護

機密情報の厳格な管理と個人情報保護により、情報の機密性、完全性、可用性を向上させています。

TISAX 情報セキュリティ認証 (2023年 Q4)

国内有数のサプライヤーとして、国際的な自動車サプライチェーン基準 (TISAX) に適合。

SIP (Security Intelligence Portal) 導入 (2024年 Q1)

- 対外: ファイアウォールを強化し、ウイルス防御とネットワーク侵入を防止。
- 対内: データ出力、通信ソフトウェア、外部デバイスからの情報漏洩を防ぎ、モバイルデータを保護。

組織体制と国際認証

👥 情報セキュリティ委員会 (2023年 Q4)

技術開発を追跡し、社内外の専門的提言を統合。

新規従業員必須の教育: 機密情報と営業秘密に関する訓練を義務付け、守秘義務を徹底。

✓ ISO 27001:2022 認証 (2024年 Q4)

情報セキュリティ管理と個人情報保護に関する国際基準に適合。

サイバーセキュリティのレジリエンスを強化し、事業リスクを低減。

⑤ ゼロトラスト・セキュリティ・フレームワーク

検証 (認証)

アカウントパスワードの原則
システム権限の最小化

デバイスの導入

アンチウイルスシステム
ファイアウォールシステム
ソフトウェア資産棚卸システム

ネットワーク防御

脆弱性スキャンと修正
外部ネットワーク侵入検知
ソーシャルエンジニアリング防御演習
情報監視システム

インシデント対応

自動アラートシステム
緊急対応計画

バックアップと復元

遠隔地バックアップ
定期的な復元訓練

⑥ 情報セキュリティアクションの実行状況 (進捗)

アクション項目	2022	2023	2024	2025
ファイアウォール HA 構成の導入		✓ 完了		
情報セキュリティ専任チームの設立			✓ 完了	
情報セキュリティ四半期訓練講座の開催		✓ 完了		
情報セキュリティ管理システムの内部監査			✓ 完了	
ISO 27001 サイバーセキュリティ検証				✓ 完了
情報セキュリティインシデント対応と継続的改善	✓ 完了			
TISAX 車載認証				計画中

ISM 情報セキュリティマネジメント委員会

職務記述書および組織図

1. 委員会職務と主要な責任

👑 主任委員

情報セキュリティポリシーの策定、実行、演習を担当し、セキュリティマネジメントの徹底を確実にする。

👤 情報セキュリティ招集人

全体的な情報セキュリティマネジメントの監督を担当する。

👥 委員会コアメンバー

- 情報セキュリティポリシーの推進とリソース配分を担当する。
- 情報セキュリティマネジメントシステム（ISMS）のパフォーマンスについて主任委員に定期的に報告する。
- **招集人によって任命されるメンバー:** 実行秘書、監査チームリーダー、実行チームリーダー、緊急対応チームリーダー。
- **主な職務:**
 - 情報セキュリティマネジメントの推進と調整。
 - 情報セキュリティポリシーの実施の監督と審査。
 - 情報セキュリティマネジメントシステムの円滑な運用を確実にする。

2. 運用頻度と重点職責



運用頻度

毎年4回会議を開催し、セキュリティ計画と進捗をレビューする。



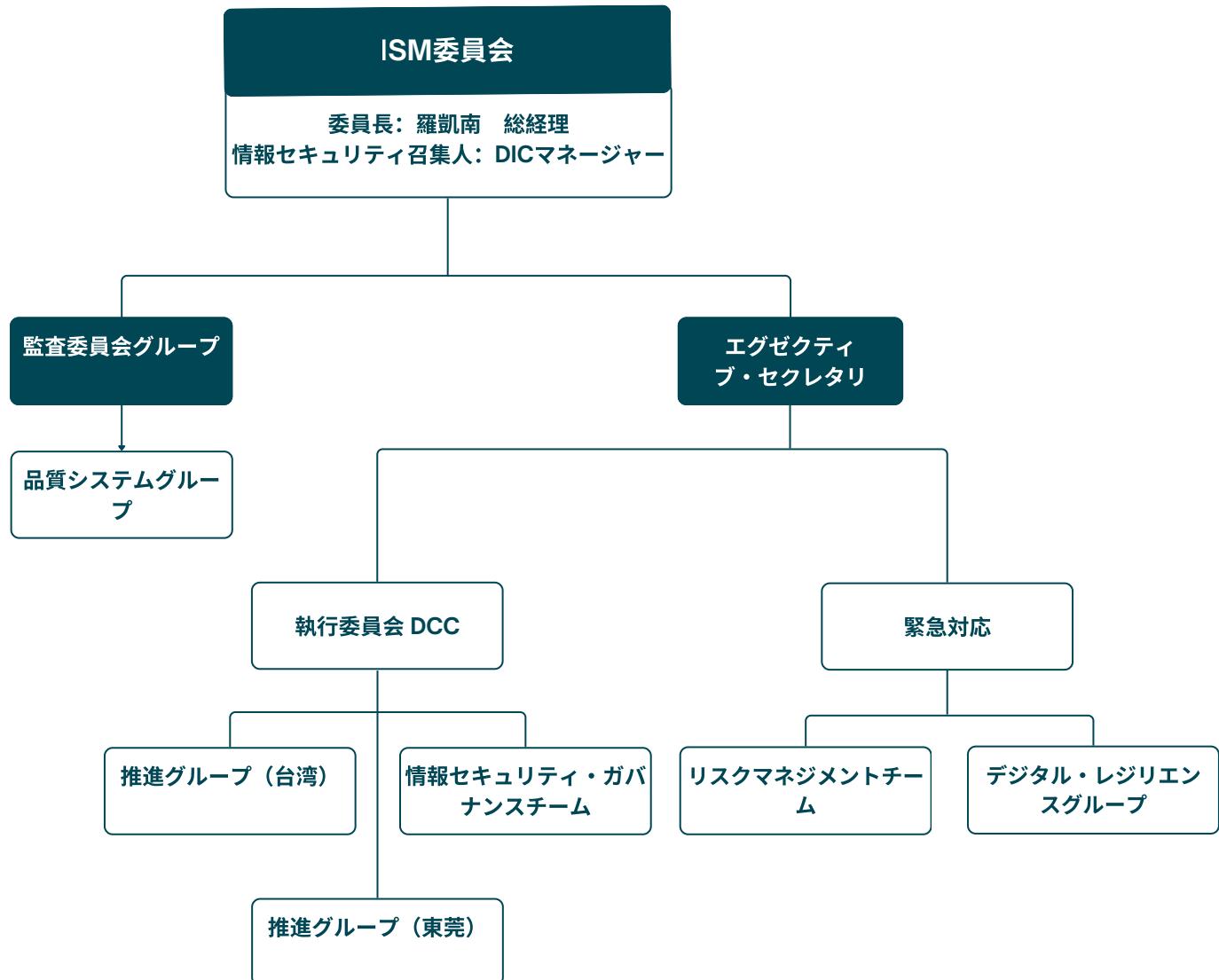
主な職責

国内外のセキュリティ動向を監視し、専門的な提言を統合し、業界の警告を報告する。



技術監視と戦略調整

対応戦略を策定し、企業のセキュリティレジリエンスとリスク対応を確実にする。



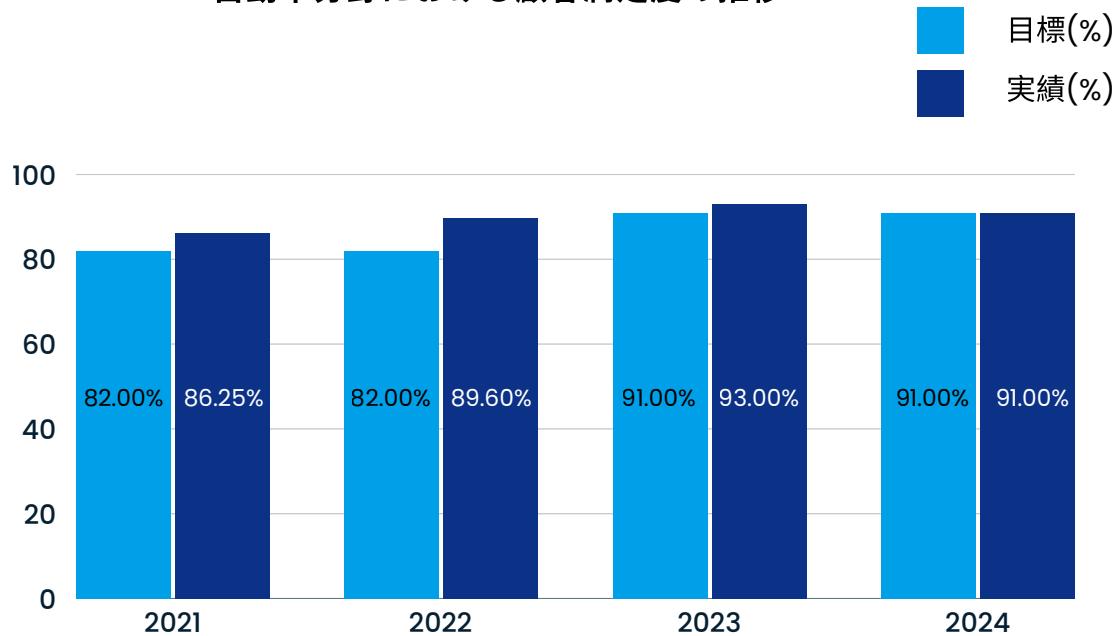
顧客満足度

品質保証および管理

当社はTQM（総合的品質管理）を実践し、厳格な管理体制のもとで高い品質を維持している。

- ✓ **内部／外部監査:** QMSおよび関連文書の有効性・妥当性を検証している。
- ✓ **設備・試験室:** 設備の保守および試験機器の定期校正を行い、試験結果の信頼性を確保している。
- ✓ **顧客フィードバック:** 不具合の根本原因を分析し、是正措置を実施するとともに、タイムリーで透明性の高い情報提供を行っている。

自動車分野における顧客満足度の推移



顧客満足度向上のための戦略

- ✓ **マルチチャネルでのフィードバック収集:** 検査、打ち合わせ、メール、CSAT（顧客満足度調査）などを通じて、価格、リードタイム、品質、サービス、ESG、競争力に関する評価・意見を収集している。
- ✓ **サプライヤーレビュー:** 顧客によるサプライヤー評価にも参画し、その結果を踏まえて製品・サービス戦略を見直している。
- ✓ **専任窓口の設置:** 週次～四半期単位で定期的なコミュニケーションを行い、顧客ニーズをリアルタイムに把握している。
- ✓ **2024年CSAT:** 目標91%に対し、実績91%を達成した。パートナーシップ／サービス面および受注処理において高い評価を得ており、ギャップが認められた項目には即時の是正措置を講じることで、継続的な改善につなげている。



03 環境責任

3.1 環境戦略

3.2 気候変動

3.3 資源の有効利用と保全

環境に関する年次パフォーマンス

2024年度 環境・社会・ガバナンスへのコミットメントと実績

✓ 2024年度 環境パフォーマンス実績

項目 (ITEM)	パフォーマンス指標 (INDICATORS)	単位 (UNIT)	2024年目標 (TARGET)	2024年実績 (ACHIEVEMENT)	状況 (SITUATION)
温室効果ガス (GHG)	基準年: 2022年	tCO2e	基準年: 2022年	10%	N/A
水資源	基準年: 2022年	\$m^{3}\$	N/A	0.022	N/A
廃棄物	基準年: 2023年 再利用率: 75%	t	再利用率 5%増加	75.025 t	達成

📈 主要なトピックと将来目標

主要なトピック	パフォーマンス指標	2024年目標	実績	短期目標 (2025年)	中期目標 (2028年)	長期目標 (2031年)	SDGS
GHG管理	GHG排出量	基準年: 2022年	10%	10%	10%削減 (↓ 10%)	10%削減 (↓ 10%)	

3.1 環境戦略



3.1.1 環境政策と管理システム

当社は、環境・安全衛生EHS政策およびISO 14001、ISO 14064-1の規格に基づき、省エネルギー・排出量削減、効果的な資源管理を徹底しています。

- ・ **継続的な監視:** 定期的な内部監査と第三者による検証を実施。
- ・ **サプライチェーン連携:** 顧客やサプライヤーの要求に積極的に協力し、環境管理システムとグリーン製品管理システムを共同で推進。
- ・ **目的:** 環境法規制と顧客要求事項への適合を確実にします。



3.1.2 排出目標と炭素管理

- ・ **基準年:** 2022年を基準年として設定。
- ・ **GHG算定:** ISO 14064-1およびGHG Protocolに従い、温室効果ガスGHGの算定を実施。
- ・ **戦略:** 組織の境界を設定し、炭素管理戦略を徹底。
- ・ **対応:** 国際的な変化や顧客の要求に対応し、気候リスクとグローバルな低炭素移行のトレンドに積極的に対応します。



3.1.3 環境情報開示

- ・ **法令遵守:** ISO 14001の導入と法規制特定プロセスのデジタル化により、2024年に環境法違反の記録はありません。
- ・ **廃棄物管理:**
『廃棄物処理法』に基づき、認定された処理業者と連携。
廃棄物申告と再利用効率を向上させ、**生産廃棄物のリサイクル率は40%**を達成。
- ・ **従業員参加:** 従業員によるリサイクルへの参加を奨励し、ESG環境・社会・ガバナンスの持続可能性を強化しています。

環境リスクの計画と審査 PDCAフロー



グリーンビルディングの推進



2021年以降に計画する新工場については、省エネルギー・カーボン削減・環境配慮型の操業をコンセプトとし、低炭素・リサイクル可能な建材の採用、効率的なレイアウト設計、高度な制御システムの導入、断熱性能および空調設備（HVAC）の改善、さらには太陽光発電設備の設置を進めています。また、環境認証を受けた地場サプライヤーからの調達を優先することで、輸送に伴う排出量の削減にも取り組んでいます。

これらの取り組みにより、当社の環境フットプリントの削減を図るとともに、サステナビリティへのコミットメントを一層強化し、競争力およびブランド価値の向上へとつなげています。2021年以降に計画する新工場については、省エネルギー・カーボン削減・環境配慮型の操業をコンセプトとし、低炭素・リサイクル可能な建材の採用、効率的なレイアウト設計、高度な制御システムの導入、断熱性能および空調設備（HVAC）の改善、さらには太陽光発電設備の設置を進めています。また、環境認証を受けた地場サプライヤーからの調達を優先することで、輸送に伴う排出量の削減にも取り組んでいます。

これらの取り組みにより、当社の環境フットプリントの削減を図るとともに、サステナビリティへのコミットメントを一層強化し、競争力およびブランド価値の向上へとつなげています。

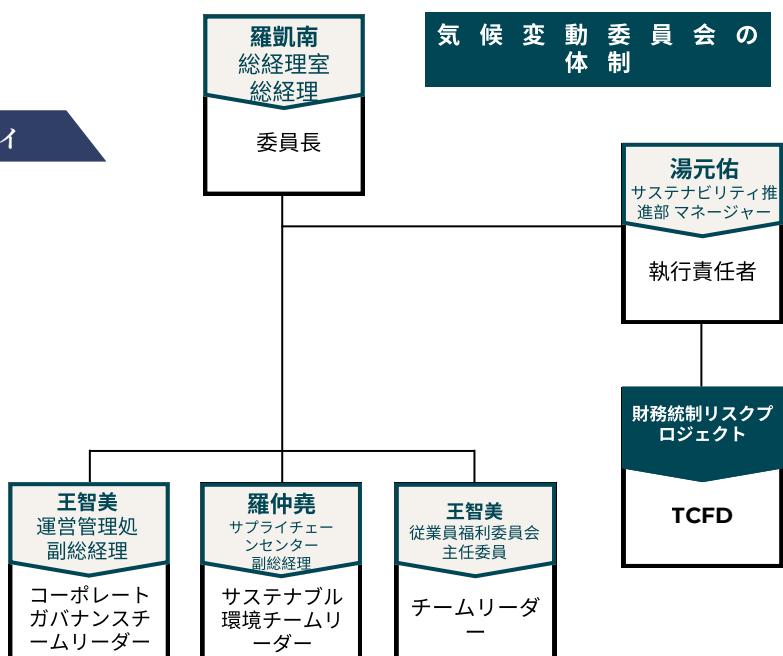
3.2 気候変動

気候変動は異常気象を一層深刻化させ、事業運営や設備資産、そして従業員の健康にまで影響を及ぼしています。当社はこれらのリスクに対応するため、リスクマネジメントを強化し、事業のレジリエンス向上に取り組んでいます。

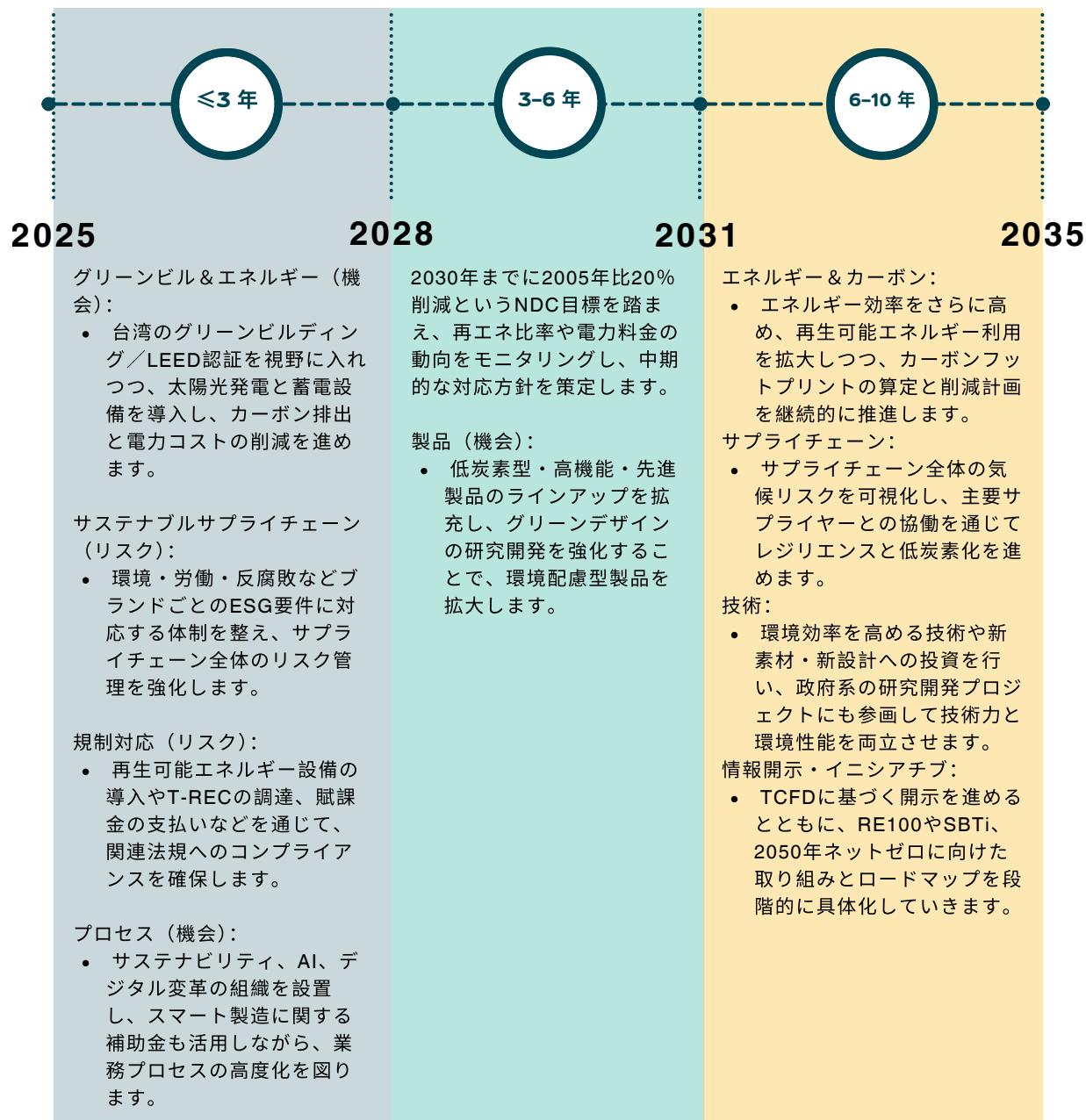
TCFD

ガバナンスとアカウンタビリティ

総経理が委員長を務めるCSR委員会が、気候関連リスクおよび機会、ならびに関連方針を統括しています。気候変動、GHG、エネルギー、水資源などを対象とした7つのサステナビリティワークストリームがモニタリングと報告を行い、その結果は毎年6月発行のCSRレポートに反映され、取締役会でのレビューを経て社外へ開示されています。



気候リスク／機会評価



サステナビリティ戦略

当社は専門性の向上と環境保全の両立を掲げ、グリーンなプロセスと製品の開発、ムダのない資源利用、環境配慮型素材および再生可能エネルギーの活用を推進しています。建物、エネルギー、調達、サプライチェーン、プロセス、製品、排出量にまたがる「グリーンネットワーク」を構築し、持続可能な成長の実現につなげています。

気候リスクの特定

当社はISO 14001に基づき、気候関連のリスクおよび機会の特定プロセスを組み込んでおり、R&D、エネルギー、EHS、サステナビリティの各担当部門が毎年評価を行い、事業運営への影響を把握しています。TCFDの枠組みに沿って、規制・市場・評判などに関わる移行リスクと、慢性的・急性的な物理的リスクを評価し、そのうち想定影響額が新台湾ドル1,000万元を超えるものを、企業レベルの重要リスクとして位置づけています。

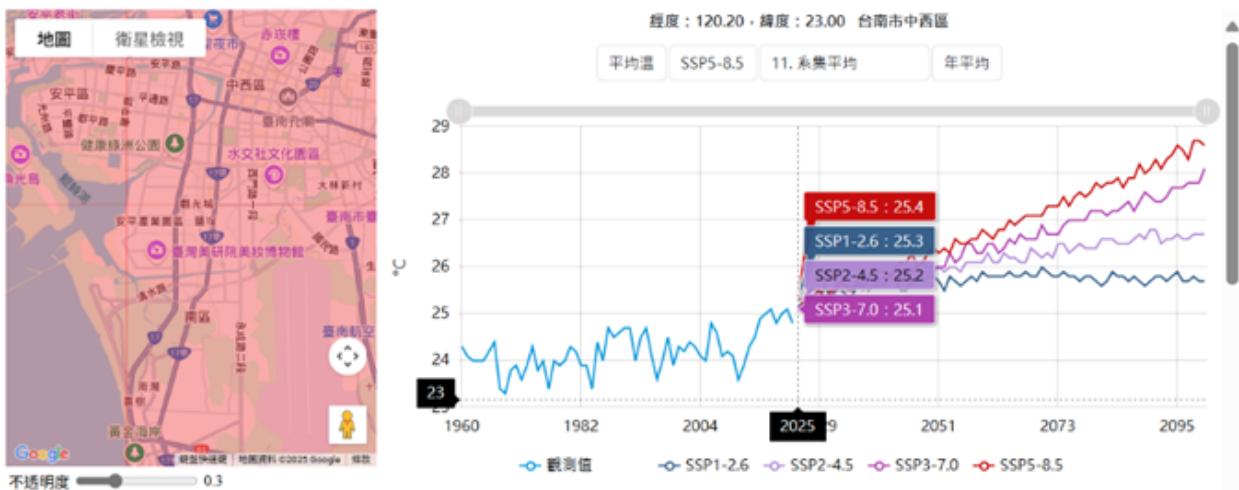


✓主要リスクの管理

重要リスクと判断された項目については、リスクの除去・低減・分散といった対応方針を定め、指標と実行計画を明確に設定します。これらの計画は定期的な監督・レビューの対象とともに、ISO 14001に基づく環境マネジメントシステム(EMS)に組み込むことで、全社的かつ一貫した管理とコントロールを確保しています。

✓シナリオ分析戦略

当社は、各国のNDC目標およびIPCCのRCPシナリオを活用し、事業運営面および物理的側面への影響を評価しています。台湾の2030年NDC（2005年比20%削減）と、エネルギー・産業・輸送など各分野で見込まれる政策転換を前提条件とし、気候変動への対応戦略を検討しています。また、TCCIPのデータを用いて4つのRCPシナリオをモデル化し、気温と降水量の最悪ケースの変化を把握しています。



検討の網羅性を確保するため、影響度が相対的に低い移行リスクとその緩和策（表1）に加え、物理的リスクおよび気候関連のビジネス機会（表2～3）についても開示しています。

表1：移行リスク (Transition Risks)

低炭素経済への移行に伴う政策・法規制、技術、市場、評判のリスク

リスクタイプ	気候関連課題 / 潜在的リスク	対応策
政策と法規制	台南市低炭素都市自治条例 / 再生可能エネルギー発展条例 再生可能エネルギー設備の設置義務や証書購入によるコスト増、気候変動対応法に基づく温室効果ガス排出量算定・登録コストの上昇。	<ul style="list-style-type: none"> 持続的な省エネ・脱炭素活動の推進 法規制への遵守と実行
	台湾の国家自主貢献 (INDC) と再生可能エネルギー政策 再生可能エネルギーコスト高や電気料金値上げによる運営コストの増加。	<ul style="list-style-type: none"> エネルギー効率の継続的な向上 再生可能エネルギー（太陽光発電など）の導入機会の模索
技術	新技術・材料への移行コスト 新技術製品のコスト高、受注規模不足、顧客の支持不足。低排出/低環境負荷技術への代替ニーズ。	<ul style="list-style-type: none"> 新規顧客の開拓 低排出/低環境負荷製品生産のための設備改造
	AI技術導入の初期不安定性 初期の歩留まり低下による原材料・エネルギー再投入コストの増加。低炭素技術の未普及。	<ul style="list-style-type: none"> AI製造プロセスのテスト厳格化 標準化プロセスの確立による品質向上
市場	顧客のサステナビリティ要求 顧客の持続可能性/環境保護/低炭素製品への要求を満たせない場合の収益減少。	<ul style="list-style-type: none"> 顧客ニーズへの迅速な対応と充足
	炭素税制度によるコスト増 生産国での炭素税導入によるサプライヤーの原材料コスト上昇、企業の利益減少。	<ul style="list-style-type: none"> 長期契約の締結 価格安定のための第二サプライヤー制度の導入
評判	ステークホルダーの認識変化 石油化学製品に対する社会の否定的認識、環境配慮型製品へのシフトによる収益低下リスク。	<ul style="list-style-type: none"> スマート/環境配慮型製品の研究開発への継続的投資



表2：物理的リスク (Physical Risks)

気候変動による急性（イベント駆動型）および慢性（長期的シフト）のリスク

分類	気候関連課題	潜在的リスク記述	対応策
急性リスク (Acute)	大雨	排水システムの許容超え、工場敷地内の浸水、その他事故による設備損傷・生産影響。	1. 緊急対応措置の強化 2. 防災設備の増強
	台風	頻度と強度の増加による操業停止、生産スケジュールの混乱、運営コスト増。	1. 防災措置の強化による影響軽減 2. 総合保険への加入による損害軽減
	断水	災害や設備故障による給水システム停止。十分な飲料水・用水の確保困難。	1. 給水システム強化: 貯水量増加、配管改善 2. 水質管理: モニタリングと汚染防止 3. 水源備蓄: 貯水タンク、地下水井戸の設置 4. 緊急計画: 給水所、応急用水の確保 5. 節水: 使用寿命の延長、浪費削減 6. 気候適応: 施設の設計・運用変更
	停電	日常生活、産業運営、公共の安全への影響。	1. リスク管理専門部署: 「リスク管理センター」設立と監視 2. 専門家診断: 電力網の安定性確保 3. 教育訓練: リスク意識向上、人為ミス削減
慢性リスク (Chronic)	平均気温上昇	2021-2040年 台南(RCP8.5)で最大1.6°C上昇。 空調負荷増による電力消費増、OPEXおよびCAPEXの上昇。	• ISO 50001エネルギー管理システムの導入 • 投資対効果(ROI)の高い省エネ施策の優先実行
	海面上昇	RCP8.5シナリオで0.3m上昇。 最終排水口の排水阻害、工場敷地の浸水、生産への影響。	1. 緊急対応措置の強化 2. 防災設備の増強

表3：気候変動の機会 (Climate Opportunities)

気候変動対応を通じて生まれるビジネスチャンス

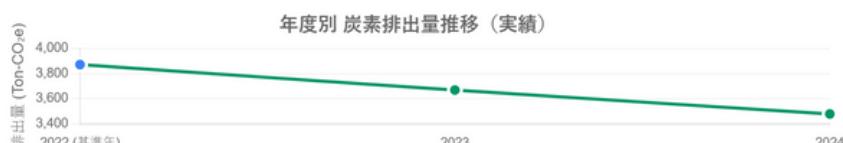
機会タイプ	気候関連課題	潜在的機会記述	対応策
資源効率	工場AI計画	1. 成功率向上による電力・水・原料コスト削減 2. GHG削減法規制の不確実性リスク低減	データ専門企業と協力し、AIを活用して設備とプロセスの成功率を向上させる。
	ISO 50001 エネルギー管理	電力コスト削減およびGHG削減法規制の不確実性リスク低減。	ISO 50001メカニズムを導入し、エネルギー効率を向上させる。
市場	電力システムの使用変更	電力コスト削減およびGHG削減法規制の不確実性リスク低減。	既存の電力をより低排出なシステムへ改造し、温室効果ガス排出を削減する。
製品とサービス	環境配慮型・低炭素製品	1. クライアントの市場トレンドに順応し、販売量増加 2. 製品使用段階の炭素排出削減、グリーン環境パフォーマンス向上	国内外の企業と協力し、リサイクル材料の使用や低炭素スマート技術の研究開発に資源を投入する。

指標と目標

JEBSEEは工場からの排出量について毎年監査を実施し、その結果を企業の社会的責任レポートの環境セクションにおいて報告しています。

表4 排出量比較表（絶対目標）

炭素排出量 推移グラフ (Ton-CO₂e)



詳細データ（実績）

項目	2022 (基準年)	2023	2024
炭素排出量 (Ton-CO ₂ e)	3,871.611	3,669.294	3,479.261
基準年との比較 (%)	0%	-5.2%	-10.1%

◆ その他の目標

毎年のレビューにより、製品当たりの用水量・電力使用量・蒸気使用量について、それぞれの目標値を設定します。

用水量削減 (-1%)：2024年の単位当たり用水実績と、2022年に設定した目標値×0.95（トン／ユニット）のいずれか厳しい方を採用します。

電力削減 (-1%)：2024年の単位当たり電力使用実績と、2022年に設定した目標値×0.99（kWh／ユニット）のいずれか厳しい方を採用します。

温室効果ガス (GHG) マネジメント

温室効果ガスインベントリ

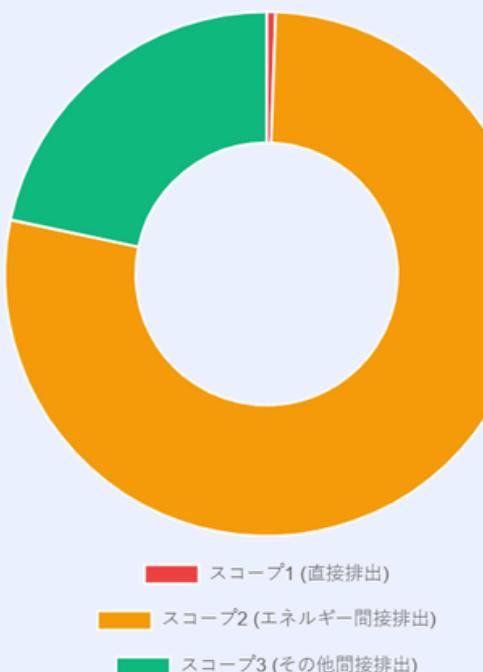
当社は2022年以降、除外項目のない完全なGHGインベントリを実施しています。次サイクルからは、寄与率0.5%未満の排出源については基準年データに基づいて推計し、それらの合計寄与率が5%以下となるよう管理します。ISO 14064-1:2018に準拠し、スコープ1・2および選定したスコープ3（例：従業員通勤）を対象に、7種類すべての温室効果ガスをカバーしています。境界設定はオペレーションアル・コントロール方式とし、支店や非生産拠点も含めています。2024年以降は、サステナビリティ部門がカーボン排出情報システムを運用しています。

▶ 台湾工場：スコープ1 19.2605 tCO₂e（表2）、スコープ2 2,705.2317 tCO₂e（表3）、スコープ3 754.4083 tCO₂e（表3）。

▶ 中国工場：スコープ1 1666.7285147 tCO₂e。

✓ すべてのデータはISO 14064-1に準拠して第三者検証を受けており、その正確性と信頼性が確認されています。

排出カテゴリー別 内訳 (スコープ別)



ガス別排出量 内訳 (t-CO₂e)

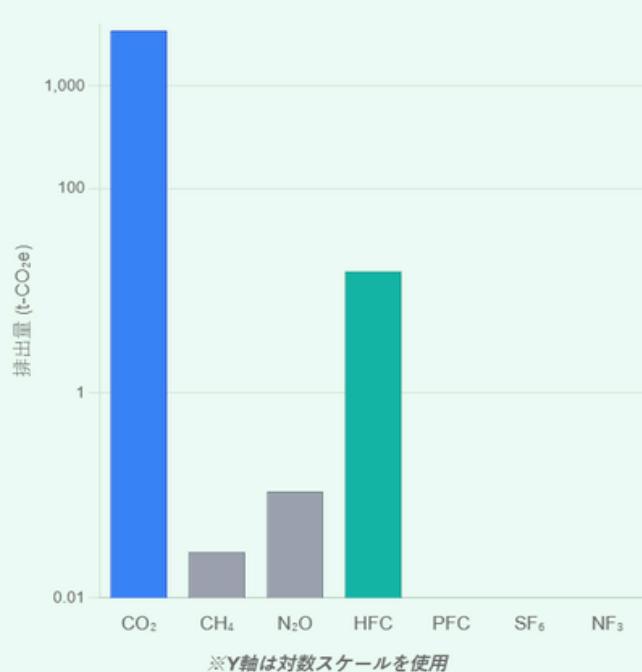


表1：全工場 主要七種温室効果ガス排出量とガス別比率

項目	CO ₂	CH ₄	N ₂ O	HFC	PFC	SF ₆	NF ₃	総排出量 (T-CO ₂ E/年)
排出量 (t-CO ₂ e)	3,463.7909	0.0279	0.1092	15.3327	0.0000	0.0000	0.0000	3,479.2607
ガス別比率 (%)	99.56%	0.00%	0.00%	0.44%	0.00%	0.00%	0.00%	100.00%

表2：排出カテゴリー別GHG排出量比率 (スコープ別)

※ データはスコープ1 (固定、プロセス、移動、漏洩)、スコープ2 (エネルギー間接)、スコープ3 (その他間接)のカテゴリーに再分類して表示しています。

カテゴリー	スコープ1 (直接排出)	スコープ2 (エネルギー間接排出)	スコープ3 (その他間接排出)	総排出量 (T-CO ₂ E/年)
排出量 (t-CO ₂ e)	19.2605	2,705.2317	754.7685	3,479.2607
比率 (%)	0.55%	77.75%	21.69%	100.00%

表3：排出カテゴリー別GHG排出量 詳細内訳 (類別1-4)

カテゴリー	スコープ	排出量 (T-CO ₂ E)	比率 (%)
類別1: 固定、プロセス、移動、漏洩	スコープ1	19.2605	0.55%
類別2: エネルギー間接排出	スコープ2	2,705.2317	77.75%
類別3: 購入製品・サービス	スコープ3	179.9558	5.17%
類別4: 業務出張	スコープ3	574.4525	16.51%
合計		3,479.2607	100.00%

温室効果ガス削減

Scope 2（約78%）が排出全体の大半を占めるため、省エネルギー対策と再生可能エネルギー導入（3.2.3節参照）を優先しています。電力需要の増加を踏まえ、2024年からは排出原単位を指標として採用しました。2022年を基準年とし、スコープ1は19,2605 tCO₂e、スコープ2は2,705.2317 tCO₂eとして算定しており、これらの数値をもとに再エネ導入計画を検討しています。



Science Based Targets initiative (SBTi) の目標



2050年ネットゼロ目標を支えるため、SBTiに整合した削減目標を設定しています。

- ✓ 2024年の電力使用量：2022年比-10%。
- ➡ 2025年：TRIPsカーボン温度指数への参加を計画。
- ➡ 2030年までに：国際基準との整合を図りつつ低炭素移行を加速するため、SBTiに沿ったスコープ3の削減目標を策定します。

エネルギー管理

再生可能エネルギー：RE100達成目標

当社は再生可能エネルギーを脱炭素化の核となる戦略として位置づけています。2022年より新楽工場と新仁工場に太陽光発電設備を導入し、2023年末に建設を完了、2024年末に全面稼働させ、再生可能エネルギーの利用を強化します。

持続可能性へのコミットメントを示すため、2025年にRE100への加盟を申請する計画であり、2040年までに再生可能エネルギー100%達成を目指しています。これは国際的な潮流に対応するだけでなく、エネルギー安全保障と費用対効果も考慮し、環境保護と持続可能な開発における当社の積極的な行動とリーダーシップを示しています。

補足情報・エネルギー使用内訳

主なエネルギー源

電力（月平均：約47.6万 kWh）

2024年 燃料総使用量

1,718.18 L (ガソリン 1,136.4 L / 軽油 581.78 L)
※ 消防用発電機用軽油 23.3 Lを含む

GHG排出内訳（2024年）

総排出量：3,479.2607 t-CO₂e

- スコープ2 (間接排出・電力): 77.75%
- スコープ3 (その他間接排出): 21.69%
- スコープ1 (直接排出): 0.55%

組織的な管理体制

極端気象が激化する中、気候変動リスクと機会は企業運営の重要な課題となっています。当社は、脱炭素、廃棄物削減、資源再利用、水管理を含む環境目標を積極的に設定し、再生可能エネルギーの導入、省エネルギー・廃棄物削減プロジェクト、グリーン製品への転換、従業員の環境教育などの施策を通じて、気候変動への対応能力を強化し、持続可能な開発戦略を実行しています。

省エネルギー管理と実績

- ・ 製品設計、生産プロセス、エネルギー効率の継続的な最適化に加え、各拠点で毎月の電力監視、設備の更新、配管の改善、多様な省エネルギー計画の推進などを実行。
- ・ 2024年にはISO 50001エネルギー管理システムを導入し、照明、排気、空調、圧縮空気システムに関する改善計画を策定。
- ・ **具体的な成果:** 空気圧縮機では、2024年の単位生産能力あたりの電力消費量が2023年比で5%削減 (SL/SR)。



大気汚染防止

排出状況と自主的な開示

当社は大気汚染防止法に基づく固定発生源ではありませんが、主な排出物は電力使用による二酸化炭素です。その他、揮発性有機化合物 (VOCs)、窒素酸化物 (NOx)、硫黄酸化物 (SOx) などは、工程用薬剤、予備発電機、ボイラーから発生しています。2021年より自主的に排出情報を開示しており、2024年の排出量は少量に留まっています。

▣ 挥発性有機溶剤 (VOC) 危険物質代替プログラム

政府によって規制される重大な大気汚染源ではないものの、当社は環境および健康リスクの低減に積極的に取り組んでいます。

- ・ 2024年に危険物質の代替計画を1件完了。
- ・ 従来使用していたn-ヘキサンを含む環境配慮型脱脂油（神経毒性あり）を、無害で同等の効果を持つ洗浄剤に置き換え。
- ・ 結果：作業員の曝露リスクを効果的に低減し、健康診断、環境モニタリング、保護措置などの管理コストの削減にも貢献。

3.3 資源と保全

3.3.1 水源管理

極端な気候変動により水資源管理が重要な課題となる中、当社は水道水のみを水源とし、生活、工場設備（冷却システム）、および製造工程で使用しています。節水のため、節水設備の全面採用と用水管理を強化し、毎月の投産量と用水データを記録して状況を監視・予測しています。

節水目標と実績

項目	2023年	2024年	2025年
年間目標値（対前年比）	未定義	1%削減	1%削減
結果（対2022年/対前年比）	2022年と同等	0.25%削減	継続中

※ 2024年12月現在、年間目標1%に対し0.25%の削減を達成し、水資源使用リスクの低減に貢献しています。

水利用実績（2023年/2024年）（単位：百万リットル/年）

項目	新仁（2023年）	新樂（2023年）	新仁（2024年）	新樂（2024年）
総取水量	0.019	0.004	0.019	0.003
排水量	0.003	0.015	0.015	0.002
耗水量	0.004	0.001	0.004	0.001

廃水処理と環境への影響

当社は専用の回収池を設け、ダブルパイプ循環製程用水システムを採用し、主に生活廃水を処理しています。廃水は工業局の規定に従い、安平工業区下水処理場へ導かれます。同処理場は二級活性汚泥法と化学凝集沈殿法を用い、年間水質検査結果は常に法規制基準に適合しており、排出水質は安定しており、環境への目立った影響はありません。

共有水資源への影響

当社が使用する水はすべて自来水であり、地域社会の他の水資源に影響を与えていません。廃水は地域の専門処理場へ導かれ、厳格な水質基準に適合しているため、共有水資源に悪影響を与えることはありません。

ESG

3.3.2 廃棄物管理

廃棄物資源転換率の向上

継続的な推進により、以下の目標を達成しました。

5:5 → 8:2

(リサイクル:処理 の比率)

内部プロモーションと従業員の参加を通じて、リサイクル対策を強化し、資源利用効率を向上させています。

基本方針と責任

電子部品の設計・製造業者として、サプライチェーンの各段階で発生する廃棄物について、法規制に基づき適切に分類・処分を行い、環境と健康への影響を回避しています。

法規制の遵守

2024年、当社は環境違反や汚染行為を一切発生させていません。 廃棄物は「廃棄物清理法」に基づき、認可された業者によって収集・処理され、正確に申告・適切に処分されています。

具体的な資源化の取り組み

- 回収施設の設置:** 紙、プラスチック、金属などの資源を回収するための施設を設置。
- 資源転換の推進:** 廃棄物の回収と処理の比率を5:5から8:2へ向上させ、資源利用効率と経済効果を向上。
- 企業の社会的責任:** 環境保護、資源節約、経済的利益の向上を通じ、企業の社会的責任を重視する姿勢を体現



廃棄物処理数量レポート

拠点別・廃棄物種別処理実績（新仁工場 vs 新楽工場）

新仁工場 新楽工場

一般 一般事業系廃棄物 (General Industrial Waste)

コード	廃棄物名称・内容	新仁 処理量 焼却/処理(トン)	新楽 処理量 焼却/処理(トン)
D-1801	事業活動に伴う一般ごみ	9.2	7.05
D-1502	非有害廃アルカリ	0.25	0.057
D-0299	廃プラスチック混合物	0.1	0.11
D-1503	非有害廃酸	0	0
D-0699	古紙混合物 (梱包材廃棄)	0.11	0.11
D-1504	非有害有機廃液	0.47	0.006
D-2399	一般廃化学物質混合物	0	0.055
D-2601	廃電線ケーブル (物理処理)	0.09	0.09
R-0601	古紙 (物理処理)	36.346	0

有害 有害廃棄物 (Hazardous Waste)

コード	廃棄物名称・内容	新仁 処理量	新楽 処理量
R-0201	廃プラスチック (リール、プリスター、ダイヘッド等)	26.529	0.7
E-0222	部品付き廃プリント配線板	0.01	0.05
D-0899	廃繊維またはその他綿・布等の混合物	0	0
E-0217	廃電子部品、スクラップ及び不良品	1.74	0.64
E-0221	金属含有廃プリント配線板及びその粉末	4.61	0.1
C-0110	銅及びその化合物 (総銅)	0	0.073

* 処理量は焼却または物理処理を含みます。データバーの長さは相対的な規模を表しています（最大値:~36）。

廃棄物調査

2024年の廃棄物再利用に伴う排出量は8.6428 tCO₂eであり、スコープ3カテゴリー4の1.44%、総排出量の0.23%にとどまっており、影響は限定的です。今後も、プロセスおよび使用材料の最適化、エコデザインの推進、リサイクル／再利用の拡大を通じて廃棄物削減とグリーン製品の採用を進め、資源効率を高めるとともに、環境フットプリントおよびコストの低減を図り、サステナビリティ目標に向けた競争力強化につなげていきます。

環境マネジメントシステム

ISO 14001認証を取得した環境マネジメントシステム(EMS)により、環境負荷の低減と法令順守を徹底し、環境関連の違反リスクを抑制しています。業務効率の向上や廃棄物・資源使用量の削減は、当社の環境パフォーマンスを高めると同時に、ステークホルダーからの信頼強化にも寄与しています。さらに、定期的な監査と目標の見直しを通じて継続的改善を実証し、競争力の一層の向上を図っています。

廃棄物処理委託先の管理

廃棄物の処理・再利用を委託する事業者に対しては、毎年、書面および現地での監査を実施し、輸送・保管・安全対策・トレーサビリティなどの管理状況を確認しています。その結果に基づき委託先をランク付けし、法令・契約要件を満たす事業者のみと取引を継続するとともに、是正が必要な場合には迅速な対応を求めていきます。これにより、廃棄物マネジメントの水準を高めると同時に、環境責任の遂行と継続的改善への姿勢を明確にしています。

項目	単位：トン	tCO ₂ e
D-1801	16.25	5.85
D-0299	0.21	0.0756
D-0899	0	0
D-0699	0.22	0.079
E-0217	2.38	0.8568
E-0221	4.71	1.6956
E-0222	0.06	0.021
D-2601	0.18	0.0648



グリーンビルディングの推進

当社は環境法令および各種コミットメントを確実に順守するとともに、サステナビリティの考え方を全社に浸透させ、継続的な改善に取り組んでいます。これにより企業としての評価や信頼を高めつつ、社会的・環境的な正のインパクトを拡大し、長期的な成長と企業価値の向上を支える基盤を強化しています。



04 働きや すい職場

4.1 人権の尊重

4.3 人材育成と研修

4.5 労働安全衛生

4.2 人材の登用・配置

4.4 紹介・福利厚生

労働者の権利に関する主要業績

ESGレポート：人材、報酬、目標達成状況（2024年度実績）

年次業績（報酬）

報酬と最低賃金の比率

- 役員報酬（基本給比率）：2023年から2024年にかけて、女性 2.23 → 2.18、男性 2.71 → 2.55 へと再調整され、**格差が縮小**しました。
- 非役員：1.39～1.58 の間で安定を維持しています。

働きやすい職場

女性管理職の登用状況

- 間接部門：2024年は **35.82%** と、依然として比較的高い水準を維持しています。（過去推移: 36.76% → 36.00% → 31.43% → 35.82%）
- 直接部門：比率は年々変動していますが、女性リーダーシップの育成に注力し続けていることを示しています。

人材育成

学習・能力開発への投資と連携

- 投資増加：従業員の学習・開発への支出が 2022年 NT\\$2.4M から 2024年 **NT\\$3.5M+** へ増加。
- 产学連携：アジア東方科技大学、正修大学、国立中山大学との共同開発・研究を進め、将来の人材パイプラインを構築。

◎ 主要テーマと目標・達成状況（2024年）

主要テーマ	業績指標	2024年目標	2024年実績	2025年目標（短期）	2028年目標（中期）	2031年目標（長期）	SDGS
専門的倫理 (Professional ethics)	倫理遵守研修参加率	90%	達成 (Achieve)	90%	92%	95%	16
	従業員の倫理満足度	≥90%	達成 (Achieve)	≥90%	92%	95%	-
法規制遵守 (Regulatory compliance)	法規制遵守研修完了率	90%	達成 (Achieve)	90%	92%	95%	8 M
	法規制違反件数	0	達成 (Achieve)	0	0	0	8 M
労働安全衛生管理 (OSH management)	労働災害件数	0	達成 (Achieve)	0	0	0	-
	職業病発生率	0	達成 (Achieve)	0	0	0	8 M
	安全研修カバー率	90%	達成 (Achieve)	90%	100%	100%	10

SDGS: 16(平和と公正をすべての人に), 8(働きがいも経済成長も), 10(人や国の不平等をなくそう)

4.1 人権の尊重

人権方針

当社は、《労働方針》を人権方針の基盤として策定し、国際規範および現地の法令（「RBA」責任ある企業連合などの人権原則を含む）を遵守しています。



コミットメント:

「人権の尊重」に基づき、性別、性的指向、年齢、人種、国籍、宗教、婚姻状況、政治的立場による一切の差別や不公正な扱いを排除します。また、サプライヤーを含め、奴隸制度や人身売買行為を排除し、より包括的で持続可能な職場環境の構築を保証します。



JEBSEEの労働政策

児童労働者と女性従業員の保護

《児童救済・未成年労働者および女性従業員保護作業手順》を策定し、全従業員が安全かつ公正な環境下で働くよう保証。

SCS Cloud 労働時間管理システム

労働時間を自動監視し、異常時には直ちに管理者に通知。毎月「労働時間異常レポート」を発行し、過労防止と労働権益を確保。

定期的な座談会と労使会議

管理職の労働法規と労働時間管理に対する理解を深め、管理の透明性と従業員満足度向上。労働基準への適合を保証。

持続的な社会的責任の推進

当社は、公正で安全な職場環境の構築に尽力し、サプライチェーンおよび業界全体と協力して人権管理基準の向上を促進し、持続可能な発展を推進します。

人権管理

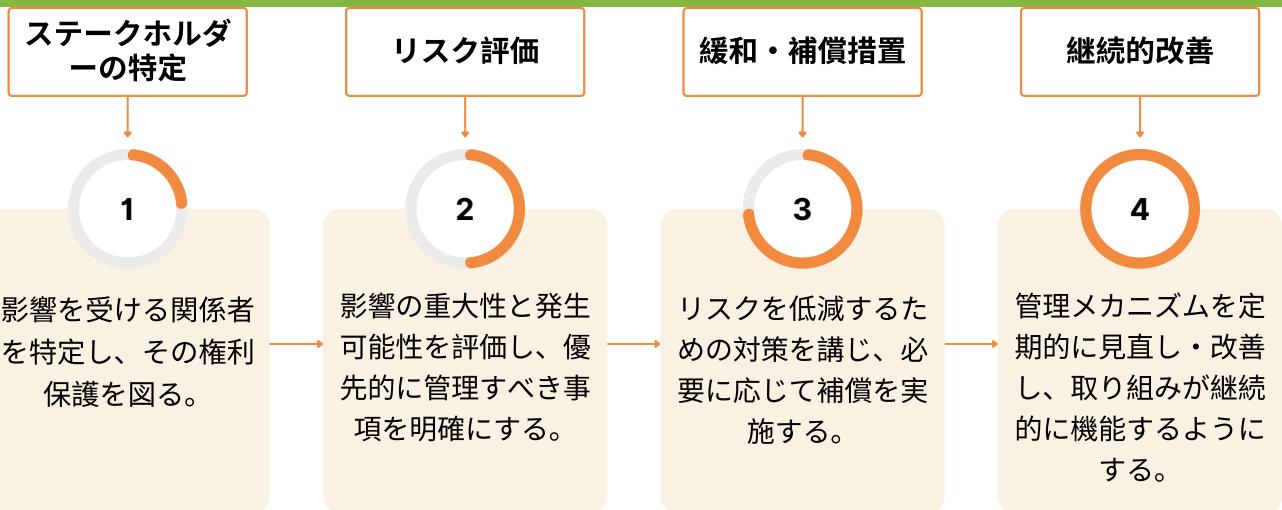
当社は毎年、国際的な動向、RBA行動規範、およびステークホルダーの期待に基づき、人権リスクの識別を実施し、対応する管理措置を講じています。2024年に識別された中・高リスクの人権項目と管理措置は以下の通りです。

強制労働の排除と自由離職

- 離職の自由: 従業員は法に基づき自由に離職を選択でき、会社はその権利を保障します。
- サプライチェーン: サプライヤーは《サプライヤー倫理コミットメント書》に署名し、強制労働の排除を約束。
- リスク評価: サプライチェーンを定期的に監視し、人権侵害行為を防止。

児童労働の禁止と未成年労働者

- 厳守: 児童労働者（15歳以上16歳未満）の雇用を厳禁。規定をマニュアルに明記。
- 実績: 2024年現在、全工場において児童労働者の雇用実績なし。
- 未成年保護: 16歳以上18歳未満の労働者には、最高水準の特別な保護措置を提供。



主要テーマ	リスクレベル / リスク	基本方針	手順・基準	緩和策：教育・啓発	緩和策：管理・監督	是正措置	懲戒メカニズム
労働時間管理 (Working-Time Management)	高 (High) 法定労働時間を超える長時間労働	RBA-U1-01 行動規範	新規採用者に対する労働時間規則トレーニングの義務付け	早期警告メカニズムと月次コンプライアンスチェック 多チャンネルでのコミュニケーション	人員配置ニーズをカバーするための内部リソースの再配置	異常発生時、人事が即座にケアを提供し、早期警告システムを通じて休息を義務付ける	違反した管理者は説明と是正が必須
人道的な扱い / 非差別 (Humane Treatment / Non-Discrimination)	高 (High) ハラスメント、暴力、セクハラ、体罰、強要、いじめ、不適切な扱い	JEBSEE 労働方針 (JEBSEE Labor Policy)	マニュアル BA-M2-09 労働倫理リスク特定・評価手順 RBA-H2-16 職務中の不正行為の防止および管理手順	新規採用者向け人権・職場安全研修 管理者向け感情リテラシーに関する年次研修 従業員および管理者向けインクルージョンと反差別に関する定期研修	RBAコンプライアンス 職務中の不正行為の防止および管理手順 公正で差別のない職場を確保するための厳格な監督と評価 匿名での苦情ホットライン	複数の報告チャネル（ホットラインとメールボックス） 社内診療室およびカウンセリング	違反者は内部規則に従い懲戒される 懲戒処分には、警告、罰金、解雇が含まれる場合がある プロセスと結果の透明性のある取り扱いと開示
紛争鉱物管理 (Conflict-Minerals Management)	中 (Medium) あらゆる形態の差別（性別、人種、宗教、政治など）	責任ある鉱物調達に関するコミットメント	RBA 紛争鉱物管理 / デューデリジェンス手順	サプライヤーに対し、責任ある調達コミットメントへの署名を促進・要求し、定期的にレビューを実施	サプライチェーンのトレーサビリティとレビュー メカニズムを確立	違反時には調達を停止し、代替供給元を探す 最新の法令および基準に従って、方針を定期的に見直し、更新する	不適合の場合、協力関係を終了するか、注文をキャンセルする 違反の透明な取り扱い
サプライヤー管理 (Supplier Management)	中 (Medium) RBA要件への不適合	サプライヤーの誠実性に関するコミットメント	RBA サプライヤー選定および評価手順	人権、労働時間、男女平等の研修をサプライヤーに定期的に実施し、当社の人権方針の理解を確保	サプライヤーのコンプライアンスを確保するための監視メカニズムを確立	不適合なサプライヤーは、違反に応じて注文キャンセルまたは契約解除の対象となる場合がある	違反に対しては契約解除/注文キャンセル 透明性のある調査プロセスと取り扱い

職場不正行為の防止

□ 基本方針と規定

当社は安全な職場環境の構築に尽力しており、《苦情・申立およびセクシャルハラスメント防止管理規定》を定めています。人事管理部門が、この規定に基づき、防止、申立処理、懲戒のメカニズムを運用し、従業員の権利を保障しています。

◎ 申立処理メカニズム

- 申立受領後、人事部門が専門プロジェクトチーム（人事および双方の管理職を含む）を編成し、調査を開始します。
- 調査結果は、総経理（General Manager）に報告されます。
- すべての申立案件は、公正かつ迅速に処理されます。

△ 2024年の案件処理実績

総受理件数：5件

内訳：職場いじめ 1件、セクシャルハラスメント 1件

処理結果：

- 職場いじめ 1件：調査不成立、双方結果受諾。
- セクハラ 1件：調査後、直ちに是正措置を実施し、公的機関の規範に基づき改善。2024年に労働部のウェブサイトで結案。

□ 🔎 防止と改善のための措置

1

作業区域の分離

当事者双方の直接的な接触を避けるための配置調整。

2

安全モニタリング

職場保護メカニズムの強化と安全管理の徹底。

3

教育・啓発活動

従業員の防止意識を高め、類似事案の発生を予防。

8 挙報・監督体制

一部の拠点には、外国人労働者専用の苦情申立メカニズムが設置されています。

従業員は人事部門に申立を行うことができ、人事部門が調査と回答を担当します。その処理の進捗は、労働組合および従業員代表によって監督されます。これにより、透明性と公平性を確保しています。

企業コミットメント

全一電子は、厳格な方針とメカニズムを通じて、すべての従業員が安全、尊重、公正な環境で働くことができるよう保証します。

安全・快適な職場とコミュニケーションチャネル

Talent is the key to sustainable development.

♀ 安全・快適な職場 (Safe and Comfortable Workplace)

当社は、人材を企業が持続的に発展するための鍵と認識しています。充実した報酬・福利厚生、学習・開発プラットフォーム、および円滑なコミュニケーション体制を通じて、従業員の潜在能力を引き出し、自発的な労働環境を構築し、会社と従業員の相互の成長と繁栄を実現します。

⊕ 友好的な職場 (Friendly Workplace)

2024年には、一級管理職が主導し「職場共栄 (Workplace Co-Prosperity)」運動を推進。多様な活動を通じて、協調と尊重の企業文化を醸成し、チームの結束力と業務効率の向上を図っています。

⊕ 職場ハラスメントの防止

積極的な防止策の実施、内部プロセスの強化、および不定期の従業員ケアプログラムを通じて、申立メカニズムの透明性と効率性を確保し、安全な職場環境を整備しています。

① 多様性と公平性 (D&I)

性別、婚姻、民族、信仰に関する従業員の選択を尊重し、継続的に多様性とインクルージョンを推進することで、すべての人が公平で尊重される環境で働くことを保証します。

⊖ 相談・支援サービス

多様な相談サービスを提供し、情報公開やリソースの普及を通じて、従業員が職場の問題や個人的な問題を解決し、ストレスを軽減できるよう支援しています。

⊖ 健康管理とケア

専任の産業看護師と常駐産業医で構成される健康管理チームが、ヘルスケアサービスを提供。2024年には約100名の従業員に対し健診結果の解説や個人健康相談を実施しました。

□ コミュニケーションチャネル (Communication Channels)

山 匿名での申立・通報 (Anonymous Reporting)

従業員は「申訴不法信箱（内部通報メールボックス）」を通じて、問題、提案、または苦情を匿名で提出できます。これにより、報復を受けることなく、安心して意見を表明することが保証されます。

主要な申立連絡先:

☎ 申訴専線 (Hotline): 06-2647622#821 & #321

✉ 専用 Eメール: annie.chang@jebsee.com.tw, aling.jeng@jebsee.com.tw

□ その他の主要チャネル

労使会議 / 従業員懇談会: 四半期に一度以上開催。

従業員提案プラットフォーム: 提案の受付と専門部署への振り分けを行う。

従業員ケアホットライン: 人事部門と関係部署が連携して問題に対応。

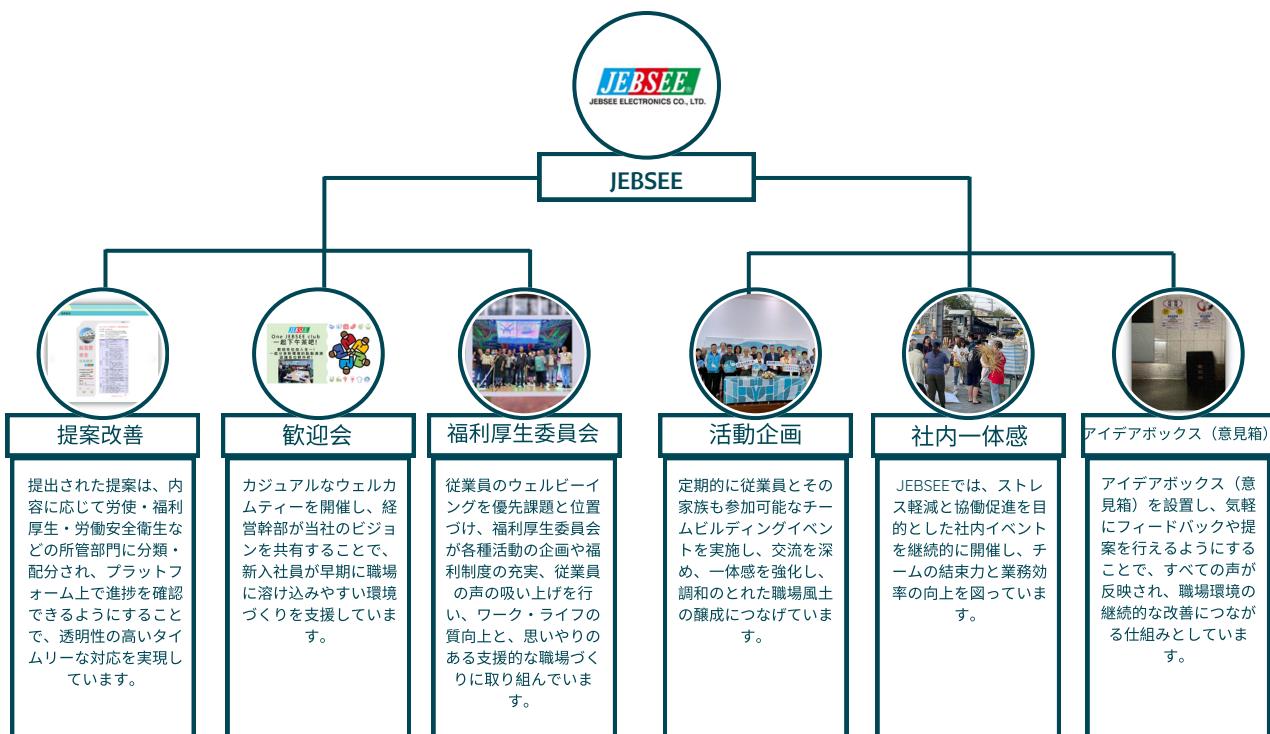
生産拠点チャネル: 労安衛委員会、福利委員会、実体意見箱など。

情報システム: 会社活動情報の共有とモバイルからのオンライン照会を可能に。



■ 主要会議・委員会 開催頻度

コミュニケーションチャネル	月次 (Monthly) 四半期 (Quarterly) 年次 (Annually)
従業員懇談会 (Employee Forum)	★
新入社員懇談会 (Newcomer Forum)	★
労使会議 (Labor-Management Meeting)	★
安全衛生委員会 (Safety Committee)	★
持続可能性委員会 (Sustainability Committee)	★
ESG 会議 (ESG Meeting)	★
福利厚生委員会 (Welfare Committee)	★
情報セキュリティ管理委員会	★
ISO27001 定期レビュー	★



4.2 人材の登用・配置

基本原則と公正な採用 (Principles & Fair Recruitment)

当社は、「人権尊重」と「適材適所」の原則を堅持し、関連する労働法規を厳守しています。採用プロセスは公開性と透明性を確保し、すべての人々に公正な選考機会を提供しています。採用担当者は定期的に専門研修を受け、面接スキルと評価能力を向上させ、選考の公正性と効率性を確保しています。

組織構成と主要指標 (Organizational Structure & Key Metrics)

総従業員数 (2024年末)

484 名

(2023年比で最適化)

女性比率

64.05%

女性 : 男性 比率 約 2:1

管理職比率

約 1:5

管理職 86名 : 非管理職 398名

総離職率 (2024年)

12.2%

50歳以上は低水準で推移

AI政策への適応:

AI政策の推進に伴い、職能指導を提供し、従業員が新しい技術や職務要件に適応できるよう支援しています。これにより、プロセス最適化を通じて組織の柔軟性と効率性を高め、中核人材の定着を図っています。

報酬と人材定着戦略 (Compensation & Retention Strategy)

報酬の安定と公平性

安定した報酬政策を通じて、従業員の給与が基本賃金比率に対して安定的に推移し、かつ適度に向上していることを確保しています。

総従業員 報酬比率 (2024年)

1.34倍

- 管理職の給与は基本賃金を上回り、貢献度を評価。
- 非管理職の給与は年々向上し、基層従業員を重視。

人材定着のための3大戦略

離職面談の分析に基づき、「採用登用」「新人育成」「キャリア開発」の3つの戦略を策定し、従業員満足度の向上と企業との共成長を確実にします。

- 選抜・指導体制の強化: 新人選考、メンター制度、上司による面談。
- 専門性・キャリア開発の促進: スキル棚卸し、個人開発計画、社内公募制度。
- 従業員体験の最適化: 学習開発推進、デジタルトランスフォーメーション、競争力のある報酬、友好的な職場環境。

産学連携と人材育成 (Industry-Academia Cooperation)

当社は、大学との積極的な連携を通じて、キャンパス採用、企業メンター制度、技術セミナーなどを実施し、学生のキャリア開発を支援するとともに、将来の鍵となる技術人材を確保しています。

プログラム名

主催/連携機関

主な内容

産学共同訓練計画

台江国家公園

製造工学・AI技術人材育成 (ブルーカーボン産業向け)。

企業先導の人材育成計画

亞東科技大学

1-2年の異分野横断型トレーニングと企業メンターによる指導。

アンテナ計測技術・諮問サービス

正修科技大学

HFSSシミュレーションソフトの提供、3Dプリンティング技術支援。

LEO電子フェーズドアレイアンテナ制御システムファームウェア開発

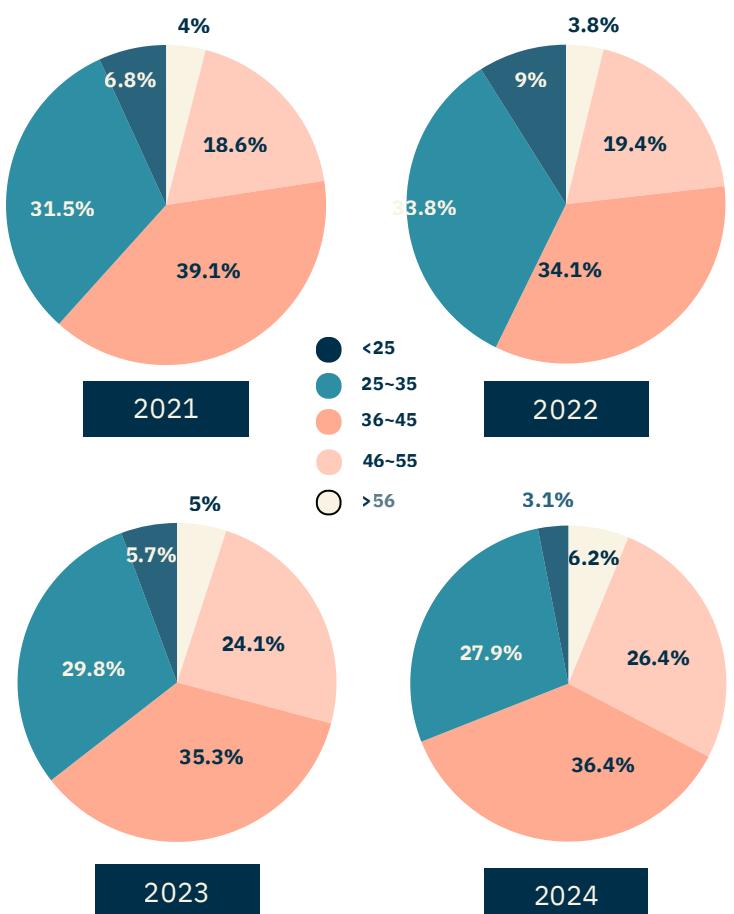
中山大学

ファームウェア開発と関連技術移転。

従業員構成

従業員総数		性別	2024	
			人員数	%
			310	64.05%
管理職	間接部門	女性	174	35.95%
		男性	484	100.00%
		合計	67	100.00%
	直接部門	女性	13	68.42%
		男性	6	31.58%
		合計	19	100.00%
非管理職	間接部門	女性	66	54.10%
		男性	56	45.90%
		合計	122	100.00%
	直接部門	女性	207	75.00%
		男性	69	25.00%
		合計	276	100.00%

在籍従業員の年齢分布図



人材育成と定着

		2021		2022		2023		2024		
		人員数	賃金 / 最低賃金比率							
従業員総数	女性	291	1.29	471	1.16	375	1.16	310	1.19	
	男性	236	1.58	266	1.51	205	1.61	174	1.60	
	合計	527	1.42	737	1.28	580	1.32	484	1.34	
管理職	間接	女性	25	2.48	27	2.29	22	2.23	24	2.18
		男性	43	2.84	48	2.80	48	2.71	43	2.55
		合計	68	2.71	75	2.61	70	2.56	67	2.42
	直接	女性	11	1.12	12	1.16	15	1.19	13	1.19
		男性	12	1.32	12	1.28	12	1.37	6	1.28
		合計	23	1.23	24	1.22	27	1.27	19	1.22
非管理職	間接	女性	86	1.43	80	1.41	69	1.41	66	1.39
		男性	62	1.67	68	1.53	58	1.58	56	1.58
		合計	148	1.53	148	1.47	127	1.49	122	1.47
	直接	女性	169	1.06	352	1.01	269	1.01	207	1.01
		男性	119	1.11	138	1.07	87	1.06	69	1.05
		合計	288	1.08	490	1.03	356	1.02	276	1.02

JEBSEE歴年の従業員昇進率

			2021		2022		2023		2024	
			人員数	%	人員数	%	人員数	%	人員数	%
昇進率		総数	48	9.11%	42	5.70%	44	7.59%	51	10.54%
管理職	間接	女性	5	33.33%	7	58.33%	0	0.00%	6	35.29%
		男性	10	66.67%	5	41.67%	8	100.00%	11	64.71%
		合計	15	100.00%	12	100.00%	8	100.00%	17	100.00%
	直接	女性	7	46.67%	4	30.77%	6	35.29%	4	50.00%
		男性	8	53.33%	9	69.23%	11	64.71%	4	50.00%
		合計	15	100.00%	13	100.00%	17	100.00%	8	100.00%
非管理職	間接	女性	9	75.00%	6	60.00%	5	71.43%	5	55.56%
		男性	3	25.00%	4	40.00%	2	28.57%	4	44.44%
		合計	12	100.00%	10	100.00%	7	100.00%	9	100.00%
	直接	女性	1	16.67%	4	57.14%	3	25.00%	10	58.82%
		男性	5	83.33%	3	42.86%	9	75.00%	7	41.18%
		合計	6	100.00%	7	100.00%	12	100.00%	17	100.00%

2024年 従業員離職率

退職者数		新樂		新仁		合計	
		直接	間接	直接	間接	直接	間接
<=29	男性	0.00%	0.60%	1.10%	0.20%	1.10%	0.80%
	女性	0.00%	0.40%	2.40%	0.90%	2.40%	1.30%
	合計	0.00%	0.90%	3.60%	1.10%	3.60%	2.10%
30~49	男性	0.20%	1.90%	5.30%	3.90%	5.50%	5.80%
	女性	0.20%	1.30%	7.90%	1.70%	8.10%	3.00%
	合計	0.40%	3.20%	13.20%	5.60%	13.50%	8.80%
>=50	男性	0.00%	0.40%	0.00%	0.80%	0.00%	1.10%
	女性	0.00%	0.00%	1.30%	0.20%	1.30%	0.20%
	合計	0.00%	0.40%	1.30%	0.90%	1.30%	1.30%
合計	男性	0.20%	2.80%	6.40%	4.90%	6.60%	7.70%
	女性	0.20%	1.70%	11.70%	2.80%	11.80%	4.50%
	合計	0.40%	4.50%	18.00%	7.70%	18.40%	12.20%

備考：従業員離職率 (%) = [当年度の退職者数 ÷ {(期首従業員数 + 期末従業員数) ÷ 2}] × 100%

4.3 人材育成と研修

全一の人材開発戦略 (Talent Development Strategy)

◆ 基本方針

成長、革新、協力の原則に基づき、法規制を上回る職場環境と発展機会を提供し、従業員の専門能力と管理能力の向上を支援する教育訓練を計画しています。

目標 1: 従業員の能力解放

従業員の潜在能力を引き出し、社内公募や輪番を通じて、自発的な学習と成長を促進します。

目標 2: 企業の持続的発展

未来の能力を持つ従業員を育成し、イノベーションを通じて会社と社会の双方に価値を創造します。

育成プログラムと学習環境

優良人材の育成

- 能力評価とIDP（個人開発計画）による高ポテンシャル人材の発掘。
- コース訓練、行動学習、ジョブローテーション、OJTなどの機会提供。
- 毎年「人材ポートフォリオ」を実施し、組織戦略との整合性を確保。

管理能力の育成

- 職位・職務に応じた系統的な学習フレームワークを人事部門が計画。
- 専門スキル、コミュニケーション、管理能力の向上に焦点を当てる。
- 従業員と会社の共同成長を目指す。

E-Learning 自主学習

- 2023年に内部ウェブサイトでE-Learningプラットフォームを公開。
- 社内外のリソースを統合。
 - 年間コース構造と更新リストを提供。
 - 従業員がいつでもどこでも学習できる自主学習文化を構築。

研修実績データ (Training Performance Data)

項目	2022年			2023年			2024年		
	総研修時間 (A)	従業員数 (B)	一人当たり時間 (A/B)	総研修時間 (A)	従業員数 (B)	一人当たり時間 (A/B)	総研修時間 (A)	従業員数 (B)	一人当たり時間 (A/B)
管理職向け研修	5019.1	86	58.36	7,586.15	398	19.06	12605.25	484	26.04
全従業員向け研修	5019.1	86	58.36	7,586.15	398	19.06	12605.25	484	26.04

* 備考: 元のデータでは管理職と全従業員のデータが重複しているように見えたため、ここでは元の数値をそのまま「管理職向け」として記載し、「全従業員向け」のデータは一時的に同一の数値を反映しています。(必要に応じてデータを修正・統合してください。)

成果管理 (Performance Management)

⌚ 職能評価とIDP

- 360度評価を実施し、IDP（個人開発計画）を推進。
- 従業員が自主的にキャリア目標を設定し、多角的なフィードバックを通じて自己成長を強化。
- IDPを定期的に見直し、従業員個人の成長と組織目標の一致を確保。
- 従業員の参画意識、柔軟性、組織協調性の向上。

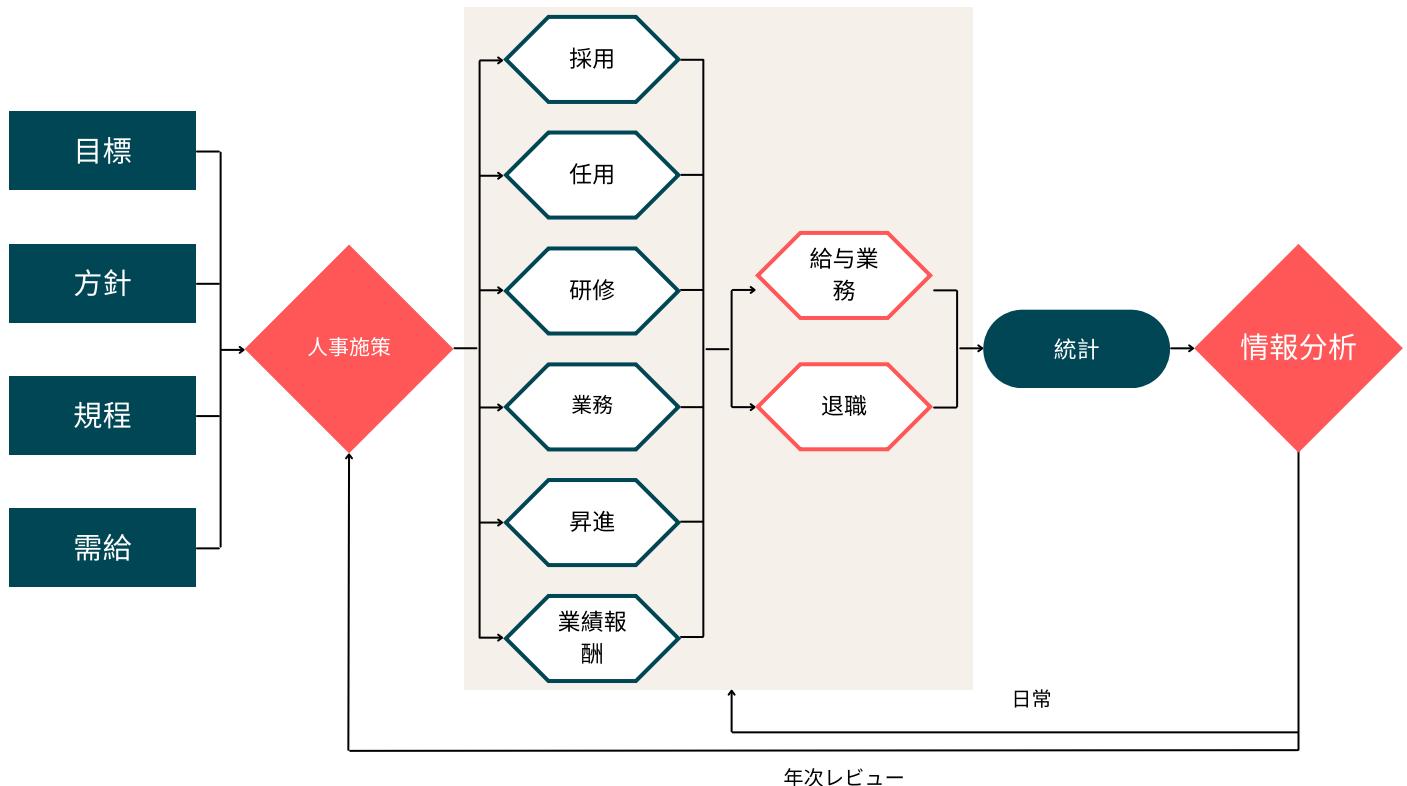
⊕ 半期ごとの業績評価

- 半年に一度の業績評価と面談を実施。
- 期中には1対1のコミュニケーションを設定し、進捗確認、目標調整、成長支援を行う。
- 評価結果に基づき、報奨と昇進の機会を提供。
- 試用期間が終了し復職していない休職者を除く全従業員が評価対象であり、カバレッジは100%を達成。

⌚ 職能開発とフィードバック

管理職は、指導面談においてリアルタイムのフィードバックと指導を提供し、従業員が職務上の問題に対処し、迅速に学習・成長できるよう支援します。これは、従業員一人ひとりの能力を継続的に引き出すための重要なプロセスです。

職能開発システム



4.4 給与・福利厚生

報酬と公平性

報酬制度と公平性へのコミットメント

当社は「人権尊重」と「適材適所」の原則に基づき、関連する労働法規を厳格に遵守し、採用プロセスが公開・透明であり、公平な選考機会を提供しています。採用担当者は定期的に専門的な訓練を受け、面接スキルと評価能力を向上させ、公正かつ効率的な採用を保証しています。

当社は平等の原則を堅持し、性別、年齢、人種、宗教、政治的立場の違いによる差別をせず、多様性を受け入れる職場環境の実現に尽力し、従業員と共に未来を築きます。

2024年 報酬と基本賃金の比率（全体）

(全体平均: 1.34)



2024年 従業員数と報酬比率（詳細）

職位/区分	性別	人数	報酬と基本賃金の比率
総従業員数	女性	310	1.19
	男性	174	1.60
	合計	484	1.34
間接部門の管理職	女性	24	2.18
	男性	43	2.55
	合計	67	2.42
直接部門の管理職	女性	13	1.19
	男性	6	1.28
	合計	19	1.22
間接部門の非管理職	女性	66	1.39
	男性	56	1.58
	合計	122	1.47
直接部門の非管理職	女性	207	1.01
	男性	69	1.05
	合計	276	1.02



福利とサポート

⌚ 特別な制度（法定を上回る優遇）

有給の私事・病気休暇

特定の職位以上の従業員は有給休暇を取得可能、安心して私用処理や療養をサポート。

産前産後休暇の優遇

期間中の一部給与支給により、新しい命を迎える従業員の経済的負担を軽減。

結婚休暇の特典

子女の結婚には2日間、兄弟姉妹の結婚には1日間の結婚休暇を付与。

COVID-19 特別措置

有給のワクチン接種休暇と柔軟な在宅勤務を提供し、健康と業務継続性を確保。

⌚ 従業員保険・退職金制度

当社は、法律に基づき労働保険・健康保険を提供するとともに、**団体保険（傷害保険を含む）**の費用を全額負担し、即時かつ完全な保障を提供します。

退職金制度の種類	積立元	積立率
労働基準法（旧制度）	雇用主拠出	2%
労働者退職金条例（新制度）	雇用主拠出 従業員自己拠出	6% 上限 6%

※退職慰労金を設け、退職する従業員の貢献に感謝の意を表します。

ワークライフバランスと職場環境

データによると、当社の育児休業制度は良好な成果を示しています。2024年の復職率は66.7%に達し、特に男性は100%でした。また、2023年に育児休業後に1年間継続勤務した従業員は62.5%に達し、女性の定着率はさらに高い（66.7%）結果となりました。

項目	育児休業 (PARENTAL LEAVE)			その他 (OTHER RE)	
	男性	女性	合計	男性	女性
A. 申請者数-2024	2	5	7	3	0
B. 復職予定者数-2024	2	3	5	2	1
C. 実際の復職者数-2024	0	2	2	2	0
復職率 (C/B)	100.0%	66.7%	80.0%	100.0%	0.0%
D. 復職者数-2023	2	6	8	1	0
E. 復職後1年継続勤務者数-2023	4	1	5	1	0
定着率 (E/D)	50.0%	66.7%	62.5%	100.0%	0.0%

休憩活動と従業員活動

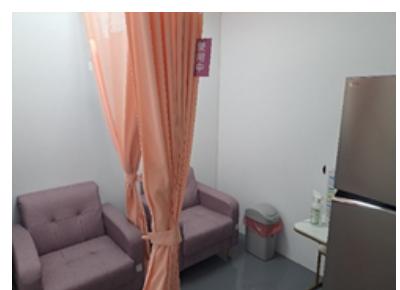
リフレッシュ施設

- 健康:** 運動施設（終日開放）、医務センター（専任産業看護師と常駐医師）。
- 生活:** 授乳室（母親従業員をサポート）、自動販売機。
- 交流:** 手作り教室（団体活動・食事スペースとしても利用）。
- 企業文化:** 新楽工場の「タイム・コリドー（時光回廊）」で企業歴史を展示。

従業員福利委員会

「従業員福利条例」に基づき設立。労使双方の代表が共同管理し、収益と福利基金から費用を活用し、福利厚生の推進と労使の調和を促進しています。

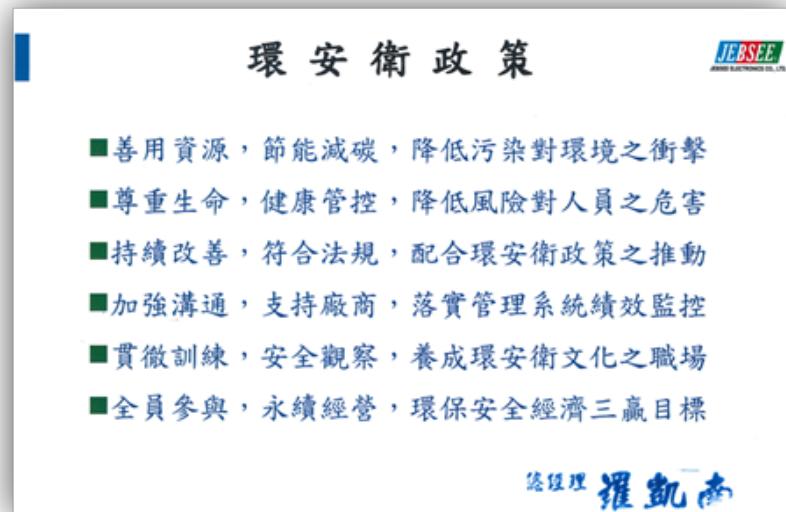
活動例: スポーツ、文化、技術交流などのサークル活動を定期的に開催し、チームワークを強化。



4.5 労働安全衛生

労働安全衛生マネジメント

当社は、2023年に再認証を受け、2024年に追跡検証を完了した ISO 45001 職業安全衛生マネジメントシステムに基づき、管理体制を構築しています。ISO/CASCO適合性評価委員会の「ロンドン気候変動宣言」支持決議に伴い、ISOのハイレベル構造(Annex SL)で作成される全てのマネジメントシステム規格に「気候変動」の課題を含める必要があり、当社は、グローバルトレンドに合わせ、工場内の「職安衛管理マニュアル」を改訂し、現状の要求事項に適合させています。



【管理体制】

- 職安部門が統括し、全部門が実行。総経理および管理責任者の指導・監督下にあります。
- 管理対象：社内従業員（労働者代表、職安衛委員、一般従業員を含む）、構内請負業者（警備、清掃、派遣社員を含む）、一般請負業者（工事施工、廃棄物運搬、設備保守など）、および社外関係者（外部委託加工など）。
- 新楽工場および新仁工場における運営関連の活動すべてが管理システムの範囲に含まれています。

目標と実績 (2024年)

カテゴリー	目標	2024年実績
健康管理	健康増進活動（ストレス軽減コースを100人参加）	ストレス軽減コース10回実施
職安衛文化	機械設備点検と改善達成率90%	設備点検の改善達成率90%を達成
ゼロ災害	重大事故発生率 ≤ 0%、環境違反発生率 ≤ 0%	重大事故発生率0%、環境違反発生率0%を維持

労働災害統計 (Occupational Injury Statistics)

2024年は、従業員の死亡または職業病の発生はありませんでした。労働災害は12件発生し（挟まれ・巻き込まれ、切創、転倒、交通事故など）、法に基づき合計91日間の労災休暇を与え、再発防止策を講じました。

3.29

記録可能な労働災害発生率 (百万時
間あたり)

2023年: 3.17

3.29

休業災害度数率 FR (百万時間あた
り)

2023年: 1.58

37.29

休業災害強度率 SR (百万時間あた
り)

2023年: 13

職業安全衛生委員会 (OHS Committee)

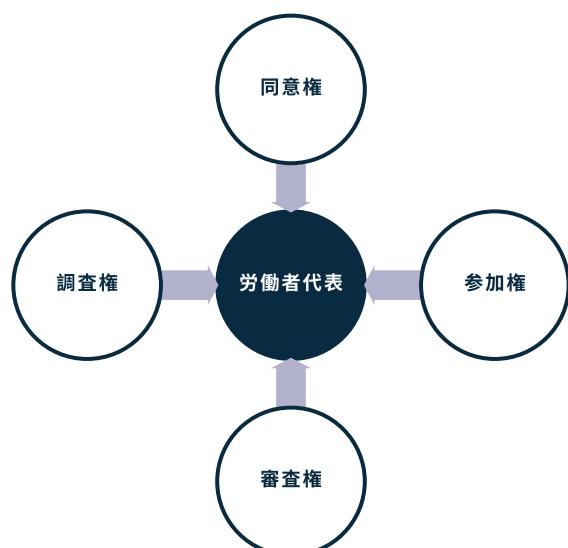
当社は、「職業安全衛生法」に基づき安全衛生委員会（安衛会）を設置しています。総経理を主任委員とし、部門長、安全衛生および技術者、産業看護師、三分の一以上の労働者代表で構成され、四半期に一度、または必要に応じて開催されます（2024年は4回開催）。

【危険物代替計画】2024年度は、機械設備清掃に使用されていた **メタノール** の代替計画を完了しました。これにより、作業員の化学物質暴露リスク、健康リスク、および管理コスト（健康診断、環境モニタリング、保護具など）の削減に成功しました。



ISO 45001労働安全衛生マネジメントシステム
年次サーベイランス審査

労働者代表の4つの法的権利



教育訓練と防災・減災対応

□ 従業員教育訓練

「職安教育訓練規則」および ISO 45001 に基づき、職安、消防/緊急対応、管理システムの3大カテゴリー計18コースで年間訓練計画を策定。2024年は延べ2,157人が受講し、ハザード認識と安全意識を強化し、職災予防を推進しています。

△ 防災・減災対応

従業員の職責とスキルに応じた自衛消防隊を編成し、半年ごとに訓練と全工場での防災訓練を実施。「緊急対応および準備管理手順」に基づき、化学物質漏洩、自然災害、停電、食中毒、感染症などのシナリオ訓練を定期的に行い、対応能力を強化しています。

2024年実施演習: 自衛消防訓練(10回)、防災演練(地震・火災 6回)、化学品漏洩演練(1回)など合計19回

一般在職労働者向け労働安全衛生・危険有害性一般教育訓練



心肺蘇生法・AED
講習



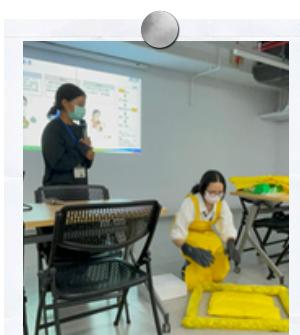
避難用降下器操作訓練



内部監査員養成
研修



防衛運転および交通
安全訓練



化学物質漏洩
対応訓練

請負業者管理 (Contractor Management)

2024年に「請負業者作業管理規則」を改訂し、施工プロセスにおける安全リスクと影響の予防を強化しました。

請負業者管理フロー (安全衛生責任と義務)

1. 発注前: 購入、変更申請 > 調達、契約締結
2. 入構前: 協議組織への参加 > 入構資料提出 > 入構ハザード告知・教育訓練 > 識別証取得
3. 作業中: 作業前施工申請 > 人員/機材管理 > 作業監督・監査 > 協議組織会議
4. 完工後: 績効評価

2024年9月にオンラインQRコードによる入構請負業者向け教育訓練を導入。また、毎月または新規工事開始前には、請負業者安全衛生協議組織会議を開催しています (2024年は4回開催)。

休憩活動 (職場環境の提供)



運動施設

終日開放し、体力向上を促進。



産業医による健康サービス



母性保護マタニティ腕章



手作り教室

部門活動や食事スペースとしてチームの結束を強化。



授乳室



社内ヘルスサービス



授乳室・医務室

母性従業員と全従業員の健康をサポート。



表：2024年度労働安全衛生関連教育訓練

NO.	カテゴリー	訓練/演習名	コース目標(課程目標)	対象者	参加者数(人)
1	職安	新入社員及び作業変更時における一般安全衛生と危険有害性周知	職業災害の予防、労働者の安全と健康の確保	新入社員	新入社員
2	職安	職業安全衛生委員会メンバーの現任訓練	法規制への適合性確保、ESGとサステナビリティ学習	安委会メンバー	32
3	職安	一般在職労働者向け職業安全衛生及び危険有害性周知訓練	職業災害の予防、在職者の安全意識向上と職場の健康安全強化	全従業員	488
4	職安	職安関連技能資格取得のための派遣訓練	法規制適合性確保、操作資格取得	指定された人員	33
5	職安	請負業者教育訓練	請負業者管理ポリシーの周知	工事担当部門、請負業者	19
6	職安	防衛運転(ディフェンシブ・ドライビング)交通安全教育訓練	防衛運転技術の習得、交通事故発生率の低減	指定された人員	46
7	職安	変更管理手順教育訓練	変更管理手順と実行詳細の周知	指定された人員	6
8	消防/緊急	自衛消防組織メンバー訓練	法規制への適合性確保、職責認知と応変技術の強化	自衛消防組織メンバー	397
9	消防/緊急	自衛消防組織 防災演習(地震)	法規制への適合性確保、職責認知と応変技術の強化	全従業員	866
10	消防/緊急	自然災害(台風、洪水)対応訓練	法規制への適合性確保、関連応変部署の職責認知と応変技術の強化	管理部、職安部	22
11	消防/緊急	化学物質漏洩演習	法規制への適合性確保、関連応変部署の職責認知と応変技術の強化	製造、生産設計、資材、成型	29
12	消防/緊急	漏電・給電・給水停止時の対応訓練	法規制への適合性確保、関連応変部署の職責認知と応変技術の強化	管理部、職安部	22
13	消防/緊急	食中毒及び感染症の緊急準備	法規制への適合性確保、関連応変部署の職責認知と応変技術の強化	管理部、職安部	19
14	消防/緊急	CPR+AED 上級管理者及び救護班要員向け応急処置訓練	自衛消防組織救護班の応急処置技術強化	全従業員	35
15	消防/緊急	緩降機操作訓練	自衛消防組織避難誘導班の避難技術強化	自衛消防組織避難誘導班メンバー	30
16	管理システム	危険有害性リスク特定教育訓練	管理システムの有効性維持	各部門指定人員	33
17	管理システム	環境側面教育訓練	管理システムの有効性維持	各部門指定人員	33
18	管理システム	内部監査員教育訓練	管理システムの有効性維持	各部門指定人員	47

概要 (Summary)

職安関連訓練：7項目

消防/緊急事態対応訓練：8項目

管理システム関連訓練：3項目

*参加者数「新入社員」は、集計年度の新入社員総数を指します。

協力会社管理

2024年には「協力会社作業管理手順」を改訂し、入構前に協力会社へ安全衛生管理コミットメントへの署名（労働安全衛生法令の順守、教育訓練の実施、危険有害性の周知、防護措置の徹底など）を義務づけました。6月には出入管理システムとしてFineReportを導入し、9月からはQRコードによるオンラインEHS入構教育を開始し、15社の協力会社が受講しました。

協力会社管理フロー

フェーズ I：発注前

購買・変更申請 → 調達・契約締結

フェーズ II：入場前

協議組織への参加 → 入場資料の提出 → 危害告知・教育訓練 → 識別証の取得

フェーズ III：作業中

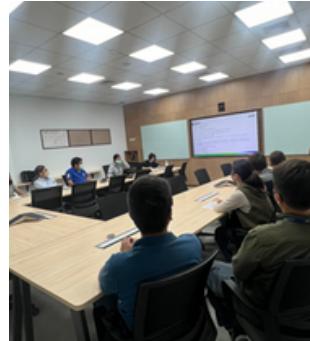
作業前施工申請 → 人員/機材の管理 → 作業監督・監査 → 協議組織会議

フェーズ IV：完工後

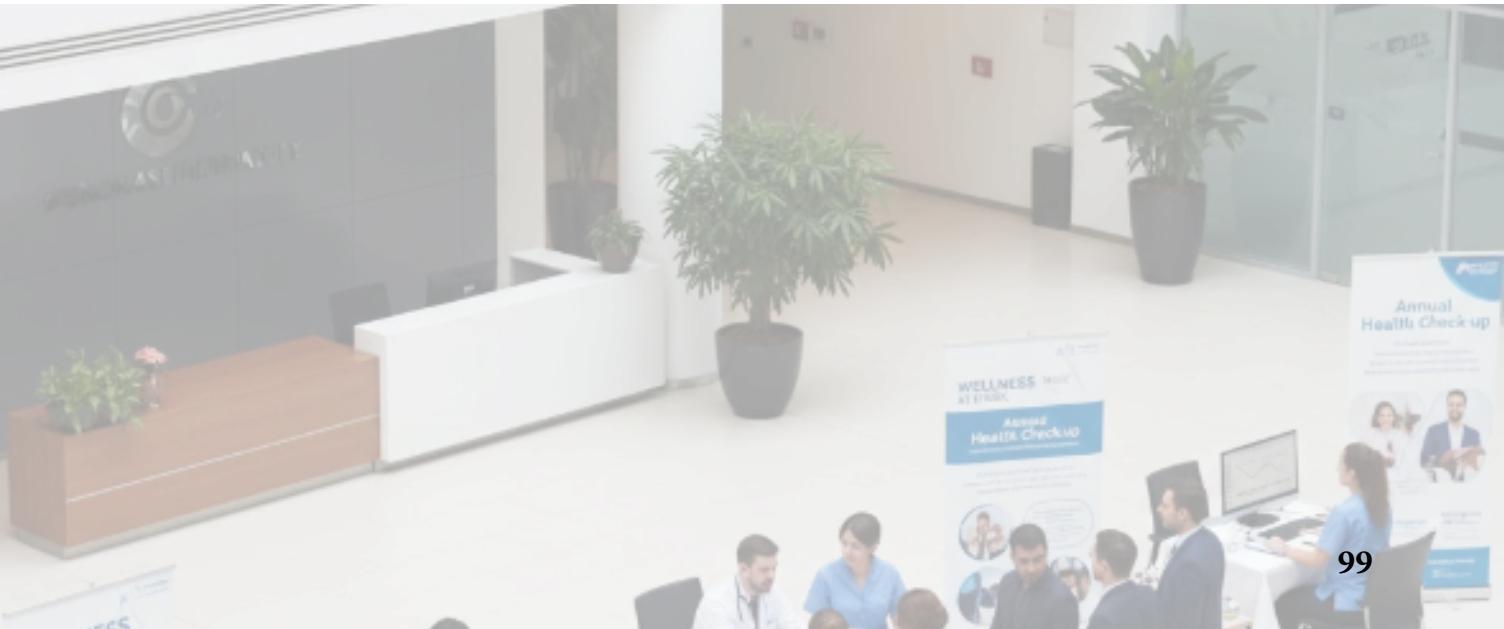
実績評価

協力会社安全衛生協議体制

さらに、着工前ミーティングおよび月次の協力会社安全衛生協議会を開催し（2024年は計4回）、構内においてRBAおよびISO 45001／14001に関する大規模な合同教育を実施しました（参加協力会社4社）。これにより、ESG方針との整合性を強化しつつ、安全衛生レベルの底上げを図りました。



協力会社安全衛生協議会の開催





05 社会への貢献

5.1 子どもへの思いやり

5.2 地域・環境への配慮

5.3 社会的弱者への配慮と支援

社会への関心と年次成果

全一電子は「子供たちへの配慮、教育機会の提供」と「大地（環境）への配慮」を主軸に、一連の公益プロジェクトや活動を計画し、従業員、顧客、サプライヤーの皆様と共に取り組んでいます。

主要活動と社会的インパクト

😊 子供たちへの支援

支援対象: 学校、教育機関、非営利福祉施設

活動内容: 実験台の寄贈、奨学金、バドミントンチームへの支援

投入方法: 従業員参加、資金提供

社会的インパクト & 2024年実績

特色ある教育の発展と子供たちの自信醸成。2024年は新興国中のバドミントン用具とユニフォームを支援。

🌏 大地への配慮

支援対象: 非営利団体、地域環境保護組織

活動内容: 環境教育、工業団地の緑化、献血活動

投入方法: 産官学連携、従業員参加

社会的インパクト & 2024年実績

生態系への影響低減、生物多様性の促進。2024年「透明な足跡3.0」協賛、安平工業団地の緑化里親、献血250cc×56袋。

👤 社会的弱者への支援

支援対象: 従業員、公益団体

活動内容: 公益団体支援、お米・再生PCの寄贈

投入方法: 従業員参加、資金提供

社会的インパクト & 2024年実績

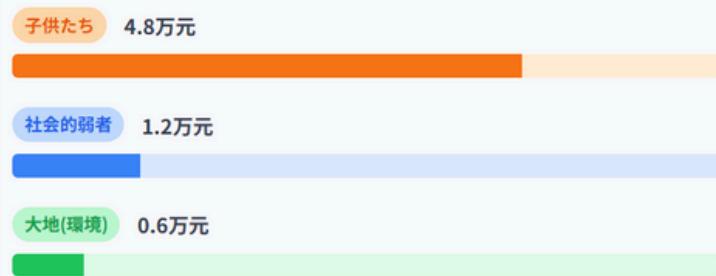
地域への定着、福祉向上。慈善寄付3万元、2024年お米720kg寄贈。

2024年 資金投入実績一覧

投入タイプ別内訳 (単位: 万台湾ドル)

タイプ	金額	比率
長期的な取り組み (特色ある教育、支援計画等)	4.8	72.7% <div><div style="width: 72.7%;"></div></div>
慈善寄付 (環境保護団体、創世基金会等)	1.8	27.3% <div><div style="width: 27.3%;"></div></div>
合計	6.6	100%

支援対象別内訳 (単位: 万台湾ドル)



重要課題と目標管理 (KPI)

重要課題	指標	2024 成果	短期目標 (2025)	中期目標 (2028)	長期目標 (2031)	SDGs
社会参加	生態系復元面積	2分地 (約0.2ha)	4分地	4分地	4分地	

5.1 子どもへの思いやり



奨学金制度の設立

- 当社は2023年より、成績優秀ながら経済的に困難な家庭の生徒を支援するための奨学金制度を設立しました。
- 彼らの努力を認め、現代の学生にとって道徳規範の模範となることを願っています。

「全一愛のプロジェクト」：夜間自習のサポート

多くの優秀な生徒が、経済的な理由で個別指導を受けられず、重要な機会を逃している現状があります。当社は、学習意欲を奨励する精神に基づき、新興中学校の生徒の夜間自習費用を支援する「全一愛のプロジェクト」を発足させました。

プロジェクト目標（プロジェクトもくひょう）

- 生徒が困難を乗り越え、台南一中（トップ高校）など、より高い学業目標の達成を支援します。
- 新興中学校が台南市の南部地域で最高の進学率を維持できるよう、学校と手を携えて取り組みます。



新興中学校への支援

新興中学校はかつて生徒数3,000人を誇りましたが、現在では全校生徒の半数近くが低中所得者世帯出身であり、経済的な負担から就学の道は困難を極めています。彼らは教育を通じて運命を変えることを望んでいますが、学校の資源は限られています。

実験台は単なる学習ツールではなく、子どもたちが科学を探求し、夢を追いかけるための架け橋となります。皆様の支援は、物質的な資源提供に留まらず、精神的な励ましとなり、子どもたちの未来への希望を灯します。



5.2 地域・環境への配慮

持続可能な耕作、幸福Go Go Go



ICHIMI米契約栽培成果発表会

台南市下営区で、幹部が稲刈りや精米を体験し、伝統農業の価値と土地からの恵みを実感しました。

当社のパートナーは、地元の農家と共に有機稻作の田んぼに入り、持続可能な未来と社会的責任への確固たるコミットメントを示しています。2024年には、環境に優しい耕作と社会貢献を組み合わせた活動を実施しました。

グリーンサプライチェーンの深化

契約栽培モデルを通じ、一粒一粒の米に環境保護理念と食の安全を組み込み、持続可能な発展を実現します。



湿地を守り、生命を咲かせる：台江國家公園との協働

当社は台江國家公園と協力し、クロツラヘラサギの生息地保全計画を推進しています。生態系の復元、環境教育、および持続可能な産業開発を通じて、自然と経済の両立を目指しています。

生態環境の改善

生息地の微調整、マングローブの管理、およびモニタリング技術の最適化。

エコフレンドリーな養殖

地元業者と協力し、生態系保護と経済活動が共存する養殖池を推進。

環境教育の普及

湿地学校プログラムやエコツアーやを通じた、次世代への環境意識の啓発。





有機米の香り・愛の伝達 Go

豊作となった有機米を、愛の種として必要とする場所へ届けます。地元の学校や社会的弱者グループに有機米を寄贈し、社会的に脆弱な人々に温かい食事と希望を提供します。

- ・環境に優しい方法で耕作し、土地の復元を推進。
- ・企業と地域社会の感情的な繋がりの証として記録。



5.3 社会的弱者への配慮と支援

熱き一袋、かけがえのない命

当社 × 台湾血液財団との共催による献血活動を実施しました。これは単なる献血ではなく、温かさを凝縮し、希望を伝える命のリレーです。

- 100名以上の従業員が積極的に参加しました。
- 一袋一袋の血液が、医療現場の一縷の望みとなります。
- 安全衛生部門が専門的にサポートし、参加者の心身の安全を確保しました。

SDG3（すべての人に健康と福祉を）の目標達成に向け、企業の社会的責任を具体的に実践しています。



JEBSEE
JEBSEE ELECTRONICS CO., LTD.



再生パソコン希望プロジェクト

当社はASUS教育文化基金会と協力し、再利用可能なパソコンやプロジェクターを寄贈しました。「再生パソコン希望プロジェクト」に賛同し、デジタルデバイドの解消に貢献します。

- **環境永続:** 電子機器のライフサイクルを延長し、電子廃棄物を削減。
- **社会影響:** 弱者グループのデジタルリテラシーを向上させ、教育資源の格差を縮小。