

Futaba

Corporate Report 2025



双葉電子工業株式会社

Futaba哲学



Futaba Wayは、Futabaグループの
理念・行動体系です

Futaba哲学 「本質之直視」

企業理念

企業ビジョン

行動規範

企業理念

私たちFutabaグループはなくてはならない器材・サービスを創出し世界の発展に貢献します

企業ビジョン

Futabaテクノロジーを進化させ、世界で躍進するリーディングカンパニーを目指します

行動規範

我々は、愚直なまでに本質を追求しお互いの喜びと感動を分かち合いながら自由で豊かな発想のできる企業風土を構築するため、以下を実践します

1. スピードと意欲を持って挑戦します
2. 自らを高め、夢に向かって努力します
3. 真心と思いやりを持ち、人と人とのつながりを大切にします
4. 遵法精神と高い倫理観に基づき行動します
5. 自然を愛し、環境負荷の低減を通じて、地球の未来を守ります

Contents

概説

- 03 Futabaグループのあゆみ
- 05 トップメッセージ
- 07 Futabaの価値創造プロセス
- 09 2024-2026年度 中期経営計画
～持続的な利益創出と成長軌道への変革～
- 13 研究開発／知的財産活動
- 14 環境に配慮した取り組み
- 15 サステナビリティへの取り組み
- 17 Futabaのマテリアリティ

環境

- 19 TCFD提言に基づく情報開示
- 21 再資源化の取り組み
- 22 生物多様性への取り組み
- 23 化学物質の管理／環境会計
- 24 環境負荷の状況

「本質之直視」

真空管メーカーとしてスタートしたFutabaの歴史は変化の連続でした。一つの技術が別の技術に置き換わっても、培ったノウハウは新しい技術に生かすことで、さらに進化させることができる。その信念のもと、モノづくり企業として培ったハードを核にして、幅広い事業を行なっています。大切にしてきたことは創業者の哲学である「本質之直視」。どれほどテクノロジーが進化しようとも、人や技術の本質を見極めることで、社会、そして世界から本当に必要とされるものが見えてくる。「本質之直視」は今日までの、そしてこれからも変わらないFutabaグループの企業としての生き方です。Futabaグループは変化を味方につけるために、日々新しい挑戦を続けていきます。



(左)細矢礼二、(右)衛藤五郎

創業者

■ 編集方針

当報告書では、株主・投資家を含む全てのステークホルダーの皆さまに向けて、当期の実績などの財務情報に加えて、当社の目指すべき姿や価値創造に向けた取り組みなどの非財務情報について紹介しています。当社グループを一層ご理解いただき、さらなる対話のきっかけとなることを目指しています。

■ 参照したガイドライン

経済産業省「価値協創のための統合的開示・対話ガイダンス2.0」

気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)の提言

■ 報告対象期間

2024年度(2024年4月1日～2025年3月31日)

一部期間外の情報を含んでいます。

■ 報告対象範囲

双葉電子工業株式会社およびグループ会社

■ 発行年月

2025年9月(年1回)

■ 見通しに関する注意事項

当報告書に記載の事業計画および業績等については、当社が現時点で入手している情報に基づいた見通しであり、実際の業績はさまざまな要因により、これらの見通しとは異なる結果になる可能性があります。

社会

- 25 社会への取り組み
- 27 人財への取り組み
- 31 労働安全衛生
- 33 人権の尊重

ガバナンス

- 34 コーポレート・ガバナンス
- 39 社外取締役メッセージ
- 41 コンプライアンス・リスクマネジメント
- 43 事業等のリスク

データ・会社概要

- 45 財務・非財務ハイライト
- 47 財務データ
- 49 会社概要／グループ会社等
- 50 株式情報

Futabaグループのあゆみ ～世界で躍進するリーディングカンパニー～

当社は、1948年(昭和23年)「工業社会の一員として、基礎器材を供給し、産業界の発展に寄与する」ことを基本理念として設立されました。
そのあゆみをご紹介します。

創業～1961年

- 1948年** 東京支店を設置し、真空管の販売を開始(東京・神田花田町)
- 1961年** 万世営業所を設置し、通信機・ラジオコン機器・プラモデルの販売を開始(1972年フタバ産業(株)として独立)



1948年

ラジオ受信用真空管の製造・販売を目的として、双葉電子工業(株)を設立(千葉県長生郡茂原町)

1962年～1970年

- 1962年** ホビーラジオコン用送受信機の製造・販売を開始
- 1965年** 省力機器の製造・販売を開始
- 1967年** モールド金型用器材の製造・販売を開始
- 1968年** 表示放電管の製造・販売を開始し、ディスプレイデバイス業界に進出
- 1969年** モールドプレート製造・販売を開始
- 1970年** 丸型単管蛍光表示管の製造・販売を開始
モールドベース組立セット品を規格・標準化し、販売を開始



1963年

ユニーク精工(株)を吸収合併しプレス金型用器材の製造・販売を開始



1985年

東京証券取引所市場第二部に新規上場



1993年

小川精機(株)をグループ化し、ホビー市場での多角化を図る

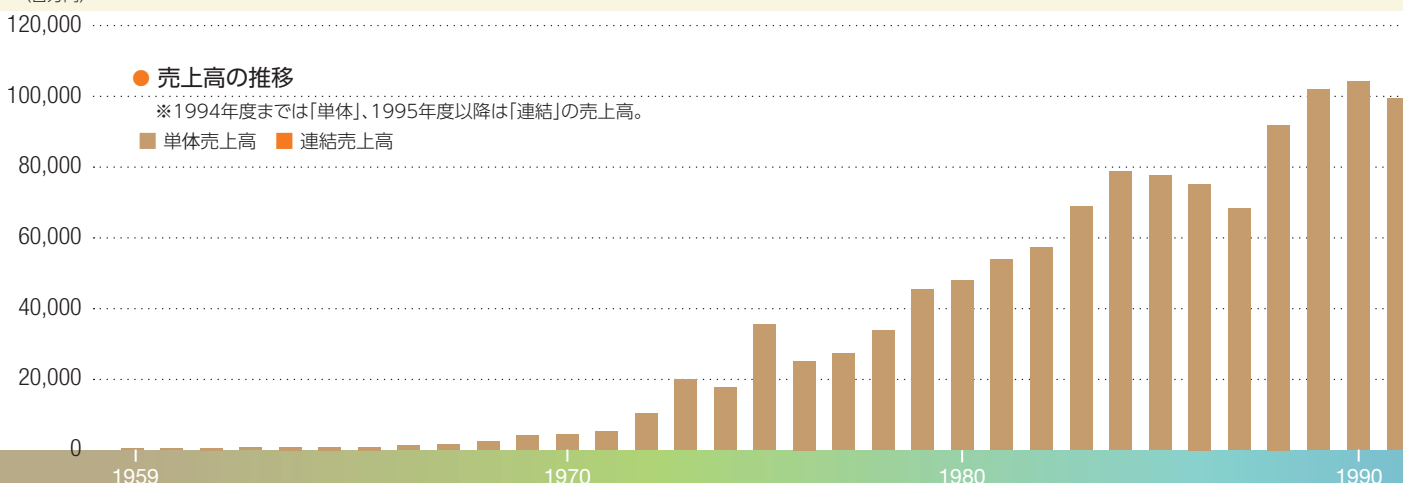
1971年～1985年

- 1972年** 台湾双葉電子股份有限公司を設立(蛍光表示管の製造)
- 1973年** 本社を現在地の茂原市大芝629番地に移転
米国に販売会社FUTABA industries U.S.A.を設立(1978年 FUTABA Corp. of Americaに社名変更)
- 1975年** 東南アジアにおける販売拠点として
富得巴(香港)有限公司を設立
- 1979年** ヨーロッパにおける販売拠点として
FUTABA(Europe) GmbH(ドイツ)を設立
- 1980年** 千葉県長生郡長南町に長南精機工場を設置し、
モールド金型用器材部門を移転
- 1985年** 兵庫県明石市に明石精機工場を設置

1986年～1996年

- 1986年** 東京証券取引所市場第一部に指定
- 1987年** 規格プレート製品をプレジジョンプレートに統合
- 1988年** 起信精機(株)(韓国)を合併設立
(プレス・モールド金型用器材の製造・販売)
- 1990年** フタバビジネスシステム(株)を設立
- 1991年** FUTABA DENSHI Corp.(S)Pte.Ltd.
(シンガポール)を設立(電子部品の販売)
- 1994年** 富得巴精模(深圳)有限公司(中国)を設立
(モールド金型用器材の製造)
- 1995年** FUTABA Corp. of The Philippines
(フィリピン)を設立(蛍光表示管の製造)
- 1996年** FUTABA JTW(Thailand)Ltd.(タイ)を設立
(プレス・モールド金型用器材の製造・販売)

(百万円)

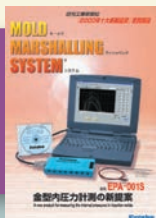


1997年～2007年

- 2001年** 金型内計測システム(MMS)が「第43回十大新製品賞」(日刊工業新聞社)を当社製品として初受賞
富得巴国際貿易(上海)有限公司(中国)を設立(電子部品の販売)
FUTABA(Vietnam) Co., Ltd.(ベトナム)を設立(モールド金型用パーツの製造)
- 2002年** 双葉電子科技開発(北京)有限公司(中国)を合併設立(ラジコン機器の販売)
- 2003年** 双葉電子部品(惠州)有限公司(中国)を設立(電子部品の製造・販売)
- 2005年** 双葉精密模具(中国)有限公司を設立(プレス・モールド金型用器材の製造・販売)
- 2006年** 岩手県釜石市に双葉精密(株)を設立
(モールド金型用器材の製造)

1999年

金型内計測システム(MMS)を発売



2017年

kaboku

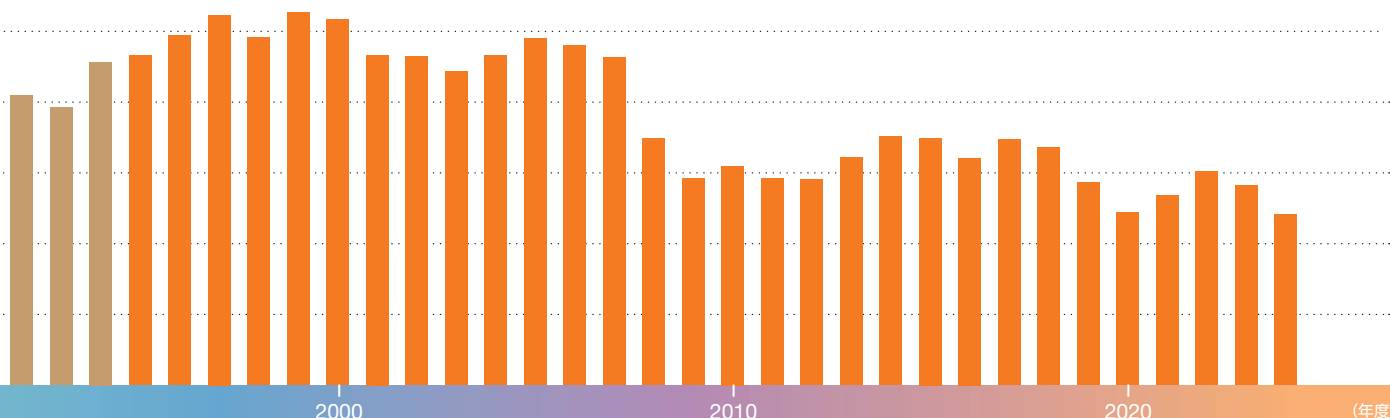
(株)カブクをグループ化し、IoT・AIなどのソフトウェア開発力の強化を図る

2024年

2024-2026年度 中期経営計画
～持続的な利益創出と成長軌道
への変革～を策定

2008年～2024年

- 2008年** (株)サツキ製作所およびサツキ機材(株)を子会社化し、金型用器材の強化を図る
(2009年(株)サツキ製作所にサツキ機材(株)を吸収合併し、サツキ機材(株)に社名変更)
- 2009年** 双葉電子部品韓国(株)を設立(電子部品の販売)
TDKマイクロデバイス(株)の株式を取得し、有機ELディスプレイ事業への新規参入を図る
- 2010年** 双葉電子科技開発(北京)有限公司の100%子会社化
- 2012年** TDKマイクロデバイス(株)の100%子会社化
(社名を双葉モバイルディスプレイ(株)に変更し、有機EL事業を加速化)
- 2014年** 金型内樹脂用流速計測システムが「第56回十大新製品賞」(日刊工業新聞社)受賞
- 2016年** フィルム有機ELディスプレイが「第58回十大新製品賞モノづくり賞」(日刊工業新聞社)受賞
Futabaドローンスクールを長生工場内に開校
- 2017年** 東京セールスオフィスを設置
- 2018年** セントラル電子制御(株)をグループ化
- 2020年** 環境配慮製品であるCFRP製切削加工用厚板プレート「フェルカーボ」を発売
- 2022年** 東京証券取引所プライム市場に移行



社会課題の解決と 企業価値の向上を 両立する成長戦略

代表取締役
社長執行役員

有馬 資明

1 SDGsとESGへの取り組みを強化しながら 2024-2026年度中期経営計画を推進

当社は、企業理念である「なくてはならない器材・サービスを創出し世界の発展に貢献する」ことを念頭に事業を展開し、社会的責任を果たしてまいりました。近年、世界的な環境・社会課題の深刻化、それに伴う企業の持続可能な成長に対する期待が高まる中、当社は国連が提唱する「SDGs(持続可能な開発目標)」、そして企業価

値の向上に欠かせないESG(環境・社会・ガバナンス)への取り組みを、より一層強化しております。

当社が推進する2024-2026年度中期経営計画では、「ステークホルダーとの信頼関係構築」を基本方針に掲げ、事業活動を通じて社会課題の解決と企業価値の向上を両立する成長戦略を具体化しています。この計画においても、SDGs17の目標は私たちの事業領域と密接に関係しており、その達成に向けた取り組みを明確に

位置付けています。具体的には、気候変動への対応、働きがいのある職場づくり、ダイバーシティ&インクルージョンの推進等、幅広い分野にわたる実践的な施策を展開しております。

また、本中期経営計画では、「ハードを核にソフト・サービスを融合したソリューション事業領域へ」を事業ビジョンに掲げております。具体的には、ドローン、サーボ、産業用ラジコン機器などのソリューション領域への取り組みや、射出成型AIシステムをはじめとする成形・生産合理化機器といった環境配慮製品の開発を積極的に推進してまいります。

2 環境・社会・ガバナンス それぞれで着実な取り組みを実行

環境面では、地球規模の課題である気候変動への対応を最重要課題と捉え、CO₂削減を中核に据えた取り組みを加速させています。当社の生産活動における省エネルギー推進、再生可能エネルギーの積極的な活用、サプライチェーン全体での排出量管理の強化など、多面的なアプローチでCO₂排出量の大幅削減を目指します。また、長期視点でも「2050年カーボンニュートラル」達成のため、まずは2030年までの目標を掲げ、その実現に向けたロードマップ策定と具体的なKPIを設定しました。今後も、社会やお客さまのニーズに応じた環境技術の開発・提供を通じて、持続可能な社会の創造に貢献してまいります。

社会面においては、企業の競争力の源泉である「人的資本」の重要性を改めて認識し、従業員一人ひとりが最大限に能力を発揮できる環境づくりと、多様な人財の活躍推進に取り組んでおります。具体的には、従業員の育成プログラムの充実、健康経営の推進、心理的安全性の

高い職場づくりに加え、技能や経験、価値観の多様性が生み出すイノベーションの力を最大限に引き出す仕組みづくりにも力を入れています。また、女性管理職比率の向上や、多様なバックグラウンドの人財採用を推進し、全ての従業員が「働きがい」を実感できる企業文化の醸成を目指しています。今後も人的資本への戦略的な投資を通じて、イノベーションを継続的に生み出し、持続可能な成長と社会価値創出に寄与してまいります。

ガバナンス面では、社会や環境課題への対応だけでなく、「公正・透明」な意思決定と経営体制の強化が不可欠であると考えています。取締役会の多様性や独立性の確保、リスクマネジメント体制の充実やコンプライアンスの徹底、およびサプライチェーン全体を通じた人権尊重など、社内外のステークホルダーの皆さまの信頼に応えるための体制整備を進めております。

3 ステークホルダーの皆さまとともに より良い未来を目指す

これらの取り組みは、決して一過性のものではありません。当社の持続的な成長と社会への貢献、そして企業価値の向上を実現するためには、従業員一人ひとりがESGへの取り組みを自分事として捉え、日常業務の中で実践していくことが不可欠です。

今後も当社は、SDGsの達成に向けた果敢な挑戦を通じ、CO₂削減へのイニシアティブ、人的資本への投資によるイノベーションの創出、中期経営計画に基づく成長戦略の実行を推進してまいります。そして、全てのステークホルダーの皆さまとともに、より良い未来の実現を目指して力を尽くしていく所存です。

引き続き、皆さまの温かいご支援とご指導を賜りますよう、心よりお願い申し上げます。

Futabaの価値創造プロセス

当社グループは、「本質之直視」を礎としながら、事業を通じた社会課題の解決と社会の一員としての責任ある企業活動を実践し、「なくてはならない器材・サービスを創出し世界の発展に貢献」しています。

INPUT

2024年度実績

財務資本

総資産：1,010億円
現預金と有価証券：449億円
自己資本比率：76.3%

P45

人的資本

連結従業員：2,534名
(国内:933名、海外:1,601名)

P45

自然資本

エネルギー使用量：707TJ

P24

知的資本

研究開発費：12億円

P13

製造資本

設備投資額：12億円
グローバル製造拠点：15拠点
(国内:5拠点、海外:10拠点)

P45
P49

BUSINESS MODEL

Futaba哲学 企業理念

2024-2026年度 中期経営計画

盤石な事業基盤の構築に向けて、
持続的な利益創出と成長軌道への変革を進める

事業ビジョン

ハードを核に ソフト・サービスを融合したソリューション事業領域へ

電子機器事業

精神的豊かさを創出すべく ヒト・モノ・コトを「つなぐ技術」を深化

生産器材事業

変革が進むモノづくりの合理化をリードするビジネスモデルへ進化

Futabaの強み

- 高信頼性
長年にわたり、産業用製品の安定供給で培ってきた信頼
- ニーズへの対応力
お客さまのご要望に応じた製品・サービスのラインアップ、カスタム対応
- 製品開発力
材料/設計/評価等の独自技術による競争力の高い製品開発

Futabaのマテリアリティ (E) (S) (G) P17

社会課題・外部環境

- 脱炭素社会の実現
- 労働力不足の解決
- 災害レジリエンスの向上
- デジタル化の実現
- 多様化する趣味への対応

OUTPUT

製品・サービス

電子機器事業



生産器材事業



OUTCOME

当社が得る価値

2026年度 経営目標

- 売上高: 575億円
- 営業利益: 15億円

マテリアリティに対するKPI例

- CO₂排出量削減率:
75%以上(2030年度(2013年度実績比))
- 廃棄物のリサイクル率:
99%以上(2030年度)
- 管理職における女性比率:
20%以上(2030年度)

指針

マーケティングと技術によって、
お客さまに感動を提供する
新しい価値を生み出し、
人々が心豊かに暮らせる
持続可能な社会の実現に
貢献します

お客さまへ提供する価値

電子機器事業

- システムソリューション事業
無線・IoT・システム技術を用いて
お客さまの時間を創出
- ロボティクスソリューション事業
無線・制御技術を基盤に
ホビーからビジネスまでの
幅広いシーンに対応した
製品とサービスの提供

生産器材事業

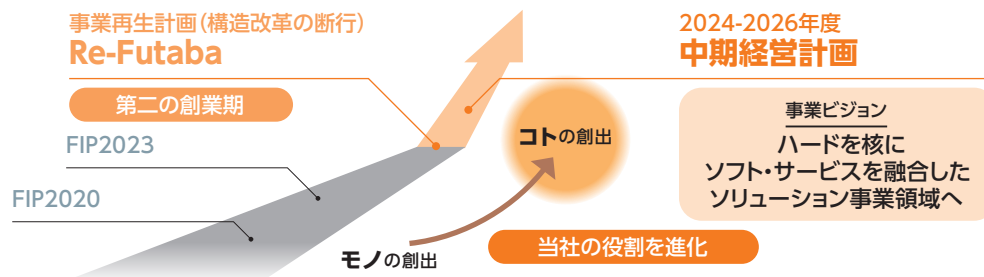
- 金型用器材加工を基礎とした
ソリューション

2024-2026年度 中期経営計画

～持続的な利益創出と成長軌道への変革～

2024-2026年度 中期経営計画の位置付けと基本方針

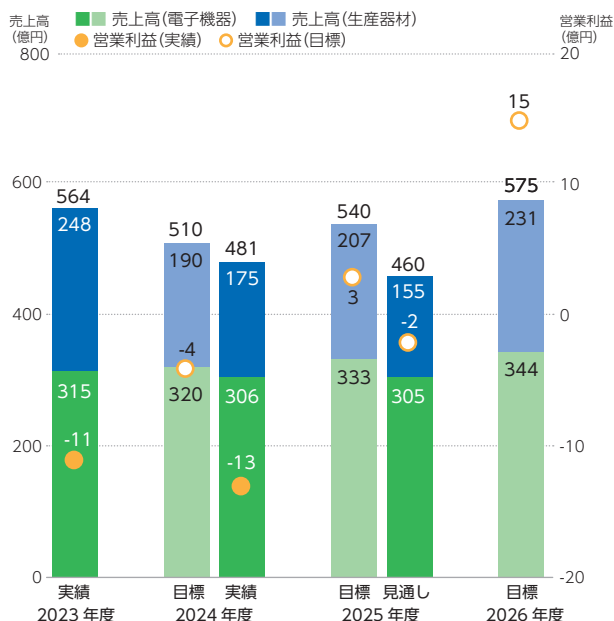
盤石な事業基盤の構築に向けて、
持続的な利益創出と成長軌道への変革を進める



基本方針	事業体制の再編・強化		経営基盤の強化	
	①構造改革の完遂	②ソリューション事業領域への展開	③コーポレート機能の強靱化	④ステークホルダーとの信頼関係構築
取り組み	- 事業再生計画の完了 - 事業適正化に伴う組織変更	- マーケティング分析に基づいた新規事業開発 - 提案領域の拡大による顧客課題の解決	- 人財強化投資 - AI活用、ITインフラ最適化などのDX推進 - リスクマネジメント体制の構築と活動	- SDGs活動 (サステナビリティ) - 資本収益性の改善 - ステークホルダーとの対話

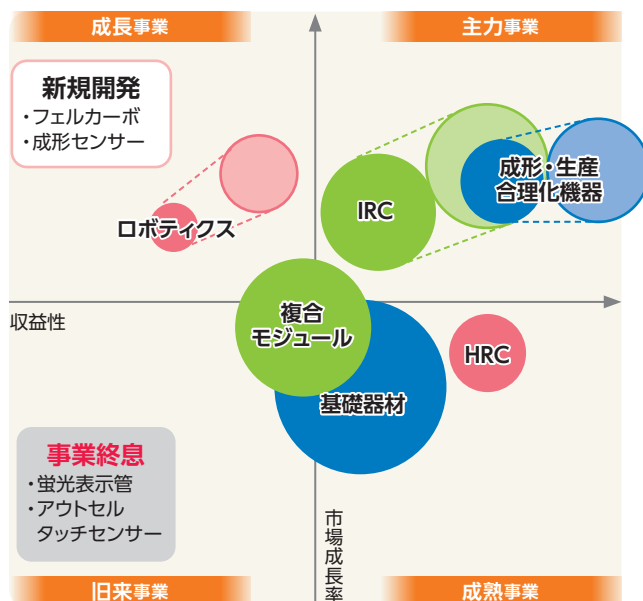
経営目標

2026年度 連結売上高575億円 営業利益15億円



連結売上高・営業利益推移

事業ポートフォリオ



- 複合モジュール:ディスプレイモジュール、EMS等
- IRC(産業用ラジコン機器):無線モジュール、無線リモコン等
- ロボティクス:産業用ドローン、産業用サーボ等
- HRC(ホビー用ラジコン機器):送信機、ホビー用サーボ等
- 基礎器材:プレート製品、金型用器材
- 成形・生産合理化機器:金型内計測システム等



基本方針①

構造改革の完遂

基本方針	評価	中計重点施策	2024年度の取り組み・実績
専業体制の再編・強化	○	・構造改革: 有機ELディスプレイの自社生産終了 アウトセルタッチセンサーの事業終息	○ 構造改革の施策を完了 計画に沿って遂行し、2024年度のコスト削減効果は27億円 △ 基礎器材の主力である韓国市場の市況低迷と価格競争の影響による減収
		・組織変更: 事業化推進部門をコア技術開発センターに設置し事業部門と連携強化	○ 事業化推進部門を設置し、事業部門と関連した高付加価値製品の開発推進

■ 構造改革実績

【2023年度 実績】

21億円

【2024年度 実績】

27億円

【2025年度 推定】

7億円

計画49億円に対して
55億円達成見込み

① 有機ELディスプレイ事業

・自社生産終了(2024年6月)



② アウトセルタッチセンサー事業

・事業終息(2024年9月)



③ 蛍光表示管事業

・事業終息



④ 生産器材事業

・生産拠点の再編



⑤ 電子機器事業

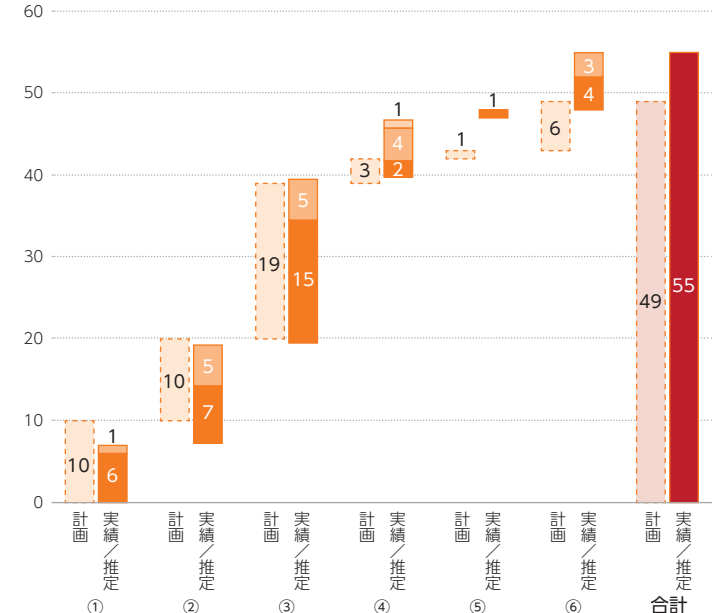
・海外販売拠点の再編



⑥ 国内事業

・事業規模の適正化

(億円) ■ 2023年度実績 ■ 2024年度実績 ■ 2025年度推定 ■ 合計



構造改革の実績と計画 (対2022年度比 コスト削減効果)

基本方針②

ソリューション事業領域への展開

基本方針	評価	中計重点施策	2024年度の取り組み・実績
専業体制の再編・強化	△	・建機・農機向け無線リモコン、IoT環境構築のためのシステム化製品の提案	△ グローバル展開を見据えた建機向け無線リモコンの顧客開発を進め、2025年度の量産を計画、ブランド認知度向上と横展開が課題 × 複合モジュールはコロナ特需の終了による既存製品の売上減少
		・魅力的なホビーラジコン製品と新たな遊びの提供 ・点検・防災・FA市場への製品、サービスの提供	○ ユーザーの操作性を向上させる新製品発売 ○ 点検・防災用ドローンのPoCは順調に進捗、FA市場へ産業用サーボの拡販を推進
		・生産器材向けECサイトの機能拡充による顧客調達業務の合理化 ・射出成形の合理化を実現する新製品開発 ・金型内計測システムの海外拡販体制強化	△ 簡易設計調達サービス「Plate Builder」の納期短縮を実施も顧客浸透に課題 ○ 射出成形AIシステムのリリース ○ 中国、タイ拠点に金型内計測システムのセンシングスクール開講

2024-2026年度 中期経営計画 ～持続的な利益創出と成長軌道への変革～

システムソリューション事業

2024年度は、ウエストタイプおよびピストルグリップタイプの新型産業用無線リモコンを開発し、国内外のお客さまによる評価が進んでいます。2025年度は、新型産業用無線リモコンの量産立ち上げを確実に実施し、国内外市場への拡販を推進します。

重点施策項目：産業用ラジコン機器

◆ 市場ニーズおよび当社の強み

- ・低価格と設計自由度の両立
→標準機からのスイッチなどのカスタム対応
- ・故障時の迅速な修理対応
→グローバル拠点を活用したサポート体制

◆ 中計重点施策

建設機械・農業機械の遠隔操作に対応した無線リモコンの提案

◆ 2025年度の施策

新型無線リモコンの確実な量産立ち上げと米国での修理・検査体制の構築

◆ 2024年度の進捗

作業負担軽減と省力化に貢献する、
新型産業用無線リモコンを開発



ウエストタイプ



ピストルグリップタイプ

新型産業用無線リモコン

- ・国内外のお客さまでの評価が進行中
- ・標準製品のラインアップを拡充予定

ロボティクスソリューション事業

2024年度は、ドローンでは防災用途での実証実験を実施しました。また、産業用サーボではベクトル制御などの高機能化を実現しました。2025年度は、ドローンでは点検・防災用途での導入推進、また、産業用サーボでは、認知度向上と設備メーカーとの協業による拡販を進めます。

重点施策項目：ドローン、産業用サーボ

◆ 市場ニーズおよび当社の強み

ドローン：

- ・情報セキュリティリスク → 純国産化
- ・高所点検など屋外利用増 → 耐風・耐水性

産業用サーボ：

- ・FA市場での空圧から電動への駆動源シフト
→ 小型・軽量な高信頼性サーボ

◆ 中計重点施策

点検・防災・FA市場への製品・サービスの提供

◆ 2025年度の施策

ドローン：

純国産、カスタム対応、サービス拡充による点検・防災用途での導入推進

産業用サーボ：

FA市場での認知度向上、設備メーカーとの協業による拡販

◆ 2024年度の進捗

防災用途の実証実験実施、産業利用のための高機能化

2024年度ドローン実証実験例



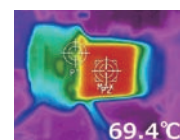
ソフトバンクニュースより

南海トラフ地震対策としてのドローン活用の実証実験(和歌山県)

- ・離陸から着陸まで遠隔操作で自動航行
- ・防災無線放送や被害調査に寄与

産業用サーボの高機能化

- ・新プロトコル CM.BUSによるデータ伝送効率向上
- ・ベクトル制御による発熱低減、長寿命化
- ・相対角度制御実装による直観的操作



従来



ベクトル制御

ベクトル制御による発熱低減

精機事業

2024年度は、新たに「射出成形AIシステム」をリリースしました。また、今後も成長が見込まれるアジア地域に、金型内計測システムのセンシングスクールを中国に2拠点、タイに1拠点開講しました。2025年度は、さらなるシステム開発および海外拠点のサポート拡充に注力していきます。

重点施策項目：成形・生産合理化機器

◆ 市場ニーズおよび当社の強み

- ・技能士の不足、再生樹脂利用に伴う成形の難化
- 型内圧力・温度のリアルタイム計測・管理による課題解決

◆ 中計重点施策

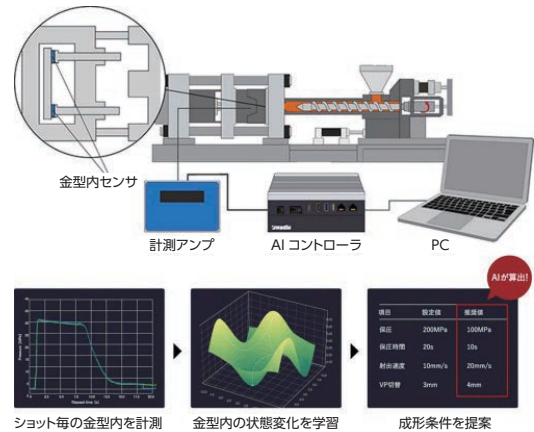
射出成形向け合理化機器の新製品開発と海外拡販体制強化

◆ 2025年度の施策

当社独自の赤外線式樹脂温度センサーを組合せたAIシステムの開発と海外販売の強化

◆ 2024年度の進捗

金型内計測システムの新製品として射出成形AIシステムをリリース



射出成形AIシステム

金型内計測システムで取得したデータとAIにより成形条件の最適化から生産性向上を図るシステム

基本方針③

コーポレート機能の強靱化

重点施策進捗

	評価	中計重点施策	2024年度の取り組み・実績
コーポレート機能の強靱化	○	人財強化投資	○ 研修プログラムの拡充、後継者育成計画の実施
		人事制度改革	○ チャレンジ精神と成果の適正評価を目的に人事制度を改定 ○ 経営層と従業員の双方向対話を継続し、現場の意見を施策に反映
		DX推進	△ 社内情報の学習を通じてAI活用範囲を拡大、実業務に特化した運用拡大が課題 ○ 全社基幹システム刷新プロジェクト始動
		リスクマネジメント FERM(Futaba-Enterprise-Risk-Management)活動	○ 全社リスク・セキュリティ教育の継続実施 ○ 情報セキュリティ基本方針策定

基本方針④

ステークホルダーとの信頼関係構築

重点施策進捗

	評価	中計重点施策	2024年度の取り組み・実績
ステークホルダーとの信頼関係構築	△	SDGs活動	○ 計画通りにSDGs活動を実施
		収益体質構築(在庫管理の徹底、事業終息に伴う生産販売拠点の清算)	○ 在庫削減、生産終了拠点の清算
		企業価値向上 (IR・SR戦略の強化)	△ 機関投資家との対話を推進、さらなる取り組み強化が必要 △ 最終年度目標達成に向けた進捗管理のみならずさらなる企業価値向上が必要と認識

研究開発

当社は創業時から常に未来を見据えた独自性のある視点で、研究・開発に積極的に取り組んでいます。本質の追求により得られた技術を利用し、お客さまの求めるニーズ・価値を具現化する原動力が研究開発部門です。

■ 基本方針

企業哲学である「本質之直視」を研究開発活動に展開し、「マーケティングと技術によって、お客さまに感動を提供する新しい価値を生み出し、人々が心豊かに暮らせる持続可能な社会の実現に貢献します」を指針として、研究開発を推進しています。

■ 研究開発体制

当社の研究開発体制の核となるコア技術開発センターは、新事業の創出と既存事業の拡大・強化を目的に据えて、当社のコア技術・製品の強みを持続的に発展させる研究開発を主な活動としています。

2025年7月より、コア技術開発センターに研究開発機能に加えて生産技術開発機能を新設しました。AIを用いた生産プロセスの高度化など先端技術の現場導入を推進し、事業部門と密接に連携することで、生産現場の課題解決を通じて全社の競争力向上に取り組んでいます。

また、将来の事業ビジョンとして、「ハードを核にソフト・サービスを融合したソリューション事業領域への転換」を掲げています。この新たな事業領域へと転換し成長していくために必要なコンピタンスを獲得することが重要な課題であると考えており、ベンチャーキャピタルや企業間連携、大学・外部研究機関との共同研究を通じたオープンイノベーションを積極的に進めています。

知的財産活動

■ 基本方針

当社は、開発の過程で創造した発明やノウハウ等の知的財産（以下、知財）を適切に保護し、その活用に努めるとともに、他者の知財権を尊重することを基本方針として、知財活動を推進しています。

この基本方針に基づき、知財を当社の競争力の源泉として位置付け、知財力を強化するとともに、知財視点から事業戦略の策定を支援する活動に取り組んでいます。

■ 推進体制

研究開発部門に近い位置からの知財支援が行える体制として、知財部門をコア技術開発センター内に配置し、技術開発に連動した知財活動を実現しています。さらに、事業部門との連携、支援についても重視しており、発明の発掘や侵害予防調査の実施、法務部門と連携しながらの技術契約や知財争訟の対応支援を行なっています。また、発明に関する表彰制度を整備し、従業員の発明意欲促進等を図っています。

■ 知財教育および発明の発掘

従業員一人一人が知財意識をもって行動できる組織風土は、長期的な企業価値の向上を目指す上で重要と考えています。

そのために、自社作成のe-ラーニング教材や教育資料の活用に加え、国内グループ会社を対象とした対面研修会も実施し、全社的な知財意識の向上と知財基盤の強化に努めています。

また、研究開発者や技術者には、他社の開発動向をいち早く把握できるよう、公開特許情報の配信サービスを提供するとともに、新たな特許出願に向けては、社外専門家も交えた発明の発掘活動を推進し、技術の多面的な権利化を進めています。

さらに、グループ会社に対する特許出願支援を強化し、技術関連の特許だけでなくビジネスモデル特許の取得にも取り組むことで、知財戦略の幅を広げています。

■ 戦略策定への知財情報の提供

知財情報と、世の中の技術情報を広く収集し、俯瞰的、総合的に分析して共有し、技術開発戦略、事業戦略の策定に活用できる情報の提供を行なっています。

■ 知財関連リスクへの対応

当社が直面する、知財に関連するリスクに事前に対応し、回避、予防することに努めています。まず、当社が他者の知財権を侵害しないよう、侵害予防調査を行い、知財紛争の回避を図っています。また、他社による知財権侵害の監視を行い、商標コピー品等の模倣品が発見された場合は模倣品削除を要請します。これとともに、従業員の知財意識や知識を高め、全員がリスク回避、予防に向けた行動をとれる風土づくりを目指し、啓蒙活動を展開しています。

模倣品対策の詳細は当社ホームページでご覧いただけます。



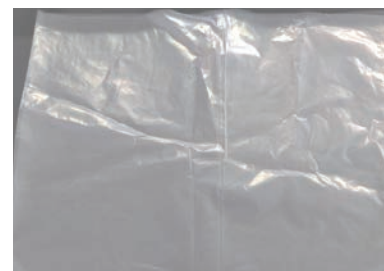
https://www.futaba.co.jp/info/notice_counterfeit_product_202010

環境に配慮した取り組み



環境配慮素材ゴミ袋の採用

当社では温室効果ガスの削減、および資源の有効活用を考え、ポリエチレン99%再生材を使用したゴミ袋を使用していましたが、さらにプラスチックの使用量削減に着目し、環境配慮素材を使用したゴミ袋への切り換えを進めています。また、切り換えることで、購入コストも約35%削減されています。



従来品



切り換え品

■ 調査結果

	従来品	切り換え品
素 材	ポリエチレン	石灰石25%含有プラスチック
プラスチック使用量	99%以上	現行品に対し、約28%削減
温室効果ガス削減量	92g-CO ₂ /㎡	現行品に対し、約22%削減
1袋当りの容量(L)	90	90
1袋当りの重量(g)	45	33

サステナビリティへの取り組み

SDGs・環境方針

■ 基本方針

当社は、商品・サービスの提供を通じて企業価値を高めつつ、自然の営みを尊重し、次世代へ「負の遺産」を残さないよう、環境負荷の低減に取り組み、持続可能な社会の実現を目指します。



行動指針

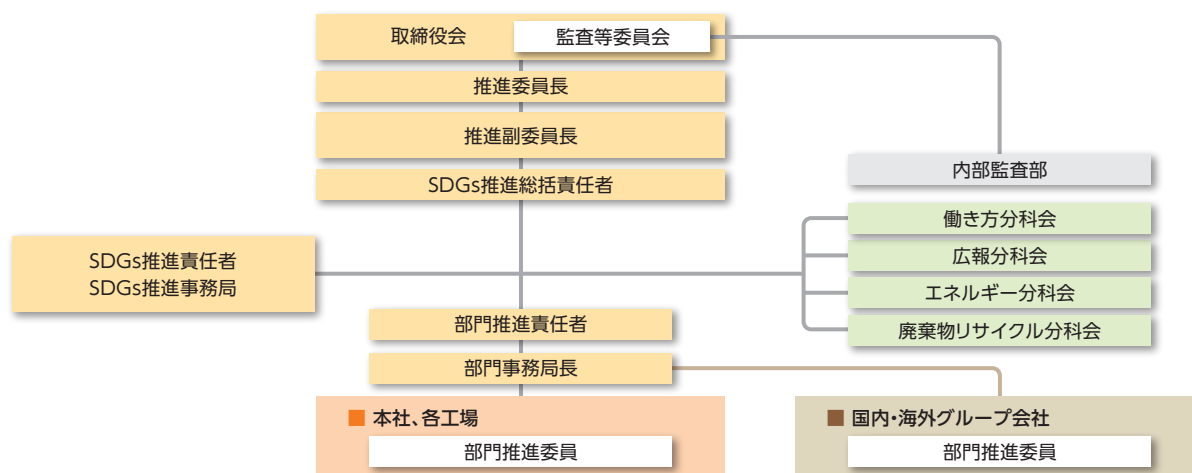
- **社会問題への取り組み**
誰一人取り残さず、SDGsの問題解決に貢献する
- **環境配慮製品の推進**
ライフサイクルにおいて、環境影響を考慮した開発・提供に取り組む
- **環境負荷の低減**
エネルギー資源を効率的に利用し、事業活動における環境負荷の低減に努める
- **生物多様性への配慮**
自然生態系に配慮して、自然環境と調和した活動を行う
- **循環型社会への貢献**
有限な資源の有効利用に向け、省資源化と再資源化に取り組む
- **環境関連法規の遵守**
環境関連の法律、条例、協定を遵守するとともに社会の要求事項も遵守する

SDGs推進体制

当社グループでは、一体となってサステナビリティへの取り組みを加速させ持続可能な社会の実現に貢献すべく、2021年10月に、取締役会が管理・監督し、代表取締役 社長執行役員を推進委員長とする「SDGs推進委員会」を設立しました。同委員会は企業の持続的な成長と気候変動をはじめとする社会課題の解決を目指し、サステナビリティに関する情報の共有と活動

の方向付けを行なっています。

SDGs推進事務局は、SDGs活動の推進役として「マネジメントレビュー(SDGs会議)」、「SDGs推進事務局会議」の運営のほか社会貢献活動、従業員への意識浸透、外部機関への対応、当社ホームページ等を通じた情報開示などを担っています。



SDGs推進委員会体制図

マネジメントレビュー (SDGs会議)

推進委員長の指揮のもと、経営および事業戦略に結び付いた方針を策定し、年2回開催する「マネジメントレビュー (SDGs会議)」にて抽出した各マテリアリティに対する目標の達成状況と要因分析結果の報告、今後の取り組みに対し協議しています。

また、上記とは別に開催する「SDGs推進事務局会議」にて進捗管理を実施し、PDCAサイクルを意識した運用を継続しています。

なお、いずれの会議も全グループ会社が参加し、情報の共有を図っています。



マネジメントレビュー (SDGs会議)

社内への浸透活動

■ SDGs推進に関する啓発

従業員一人ひとりがSDGsについて学び、実践に結び付けることを目的として、社内報にて当社のSDGsに関する活動を報告しています。イラストや写真を効果的に使いながら解説し、SDGsへの理解を後押ししています。



社内報によるSDGs活動報告事例

■ SDGs教育

従業員のSDGsに関する意識の向上を図り、業務に結び付けるため新入社員研修のカリキュラムとしてSDGs教育を実施しています。研修では、当社グループにおけるサステナビリティへの取り組みとSDGs各ゴールとの関係、抽出したマテリアリティに対する取り組み、指標と目標(KPI)、現況を説明し、当社グループの「ありたい姿」に向けて、ESGの観点で教育を行なっています。



新入社員教育

Futabaのマテリアリティ

サステナビリティ重要課題

	マテリアリティ項目	取り組み	指標 (KPI)
環境 (E)	気候変動への対応	・CO ₂ 排出量の削減 ・省エネ、再生可能エネルギーへの転換促進	CO ₂ 排出量削減率
	資源の有効活用	・廃棄物のリサイクル率向上	リサイクル率
	環境配慮製品	・環境に配慮した製品の開発 ・環境に配慮した梱包の推進	—
	水資源の保全	・水使用量の管理	水使用量売上高原単位
	生物多様性の保全	・工場内に自生している絶滅危惧植物の保護 (大型植物の駆除、水質改善等)	—
社会 (S)	人財育成	・グローバル人財の育成 ・幹部人財の育成 ・管理職候補者の育成	グローバル人財研修参加者数
			幹部人財研修参加者数
			管理職候補者研修参加者数
	ダイバーシティの実現	・女性活躍の促進 ・外国籍社員雇用推進 ・障がい者雇用推進 ・シニア社員の活躍推進 (シニア契約社員制度と子会社での再雇用)	管理職における女性比率
			正社員における女性比率
			新規雇用における女性比率
	従業員の健康と安全の確保	・労働災害の撲滅 ・健康経営基盤づくり推進	休業4日以上労働災害発件数
	人権への取り組み	・ハラスメントの防止	ハラスメント教育の受講率
	働き方改革の推進	・育児と仕事の両立支援 ・ワークライフバランスの実現	育児休職後の復職率
			男性の育児休職取得率
			年次有給休暇取得率
ガバナンス (G)	適正な情報開示	・中期経営計画の策定/公表	—
	コーポレート・ガバナンスの強化	・社外取締役の設置 ・内部統制システムの整備/運用	社外取締役比率
	コンプライアンスの徹底	・内部通報制度(企業倫理ホットライン)の活用 ・コンプライアンス研修 ・社員倫理行動規範ガイドブックによるコンプライアンス意識の周知徹底	重大なコンプライアンス違反件数
	取締役会の実効性の向上	・実効性評価の実施と課題への対応	—
	情報セキュリティの強化	・ITセキュリティ教育	重大な情報セキュリティ事故件数

Futabaグループでは、さまざまな社会的課題の中で、優先して取り組むべき項目をマテリアリティとして抽出しており、リスクや機会をふまえて、具体的な取り組みとKPIを定めています。また、これらについては、適宜見直しを実施しています。取り組みを着実に実行することで、持続可能な社会の実現と企業価値の向上を図ります。

目標		2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績	関連するSDGsの目標	掲載ページ
グローバル	2030年度末までに 2013年度比75%以上削減	32.0%削減	54.5%削減	68.8%削減	  	P19～20
グローバル	2030年度末までに99%以上	92.3%	94.0%	96.5%	 	P21
—	—	—	—	—	  	P14
グローバル	2025年度末までに 2022年度比50%以上削減 (2022年度実績:9.66㎡/百万円)	—	12.3%削減	56.0%削減		—
—	—	—	—	—	 	P22
単体	3名/年	2022年度・2023年度未実施		15名		P27
単体	25名以上/年	18名	33名	23名	 	P28
単体	40名以上/年	78名	74名	50名		P28
グローバル	2030年度末までに20%以上	13.8%	12.0%	12.4%		P28
グローバル	2030年度末までに26%以上	27.4%	26.0%	24.2%	 	P28
グローバル	2030年度末までに38%以上	18.8%	26.1%	26.1%	 	P28
単体	0件/年	1件	1件	0件	 	P31～32
単体	100%	92%	84%	90%	 	P32～33
単体	100%	100%	100%	100%		P29
単体	2025年度末までに50%以上	42.9%	37.5%	30.0%	 	P29
単体	80%以上	70.6%	70.3%	69.2%		P29
—	—	—	—	2024-2026年度 の中計公表	 	P09～12
単体	取締役の1/3以上	1/2	1/2	1/2		P37、42
グローバル	0件/年	0件	0件	0件		P33、41
—	—	実施	実施	未実施		P37
グローバル	0件/年	0件	0件	0件		P42

TCFD提言に基づく情報開示

当社グループは気候変動問題に真摯に向き合い、事業に影響するリスク・機会への理解を深め、その取り組みの積極的な開示に努めています。



「TCFD提言に基づく情報開示」の詳細は当社ホームページでご覧いただけます。

<https://www.futaba.co.jp/sustainability/environment/climate>



ガバナンス

当社グループは、気候変動問題を最重要課題の一つと捉え、サステナビリティ経営の推進体制において、代表取締役 社長執行役員を委員長とした「SDGs推進委員会」を設けています。

「SDGs推進委員会」が主催するマネジメントレビュー (SDGs

会議) を、原則として年2回開催し、気候変動をはじめとするサステナビリティに関する事項の審議・報告を行い、重要事項については、必要に応じて「取締役会」にて報告し、監督される体制となっています。

サステナビリティへの取り組み

P15

戦略

シナリオ分析

当社グループは、気候変動に関する政府間パネル (IPCC) のRCP2.6 (1.5℃シナリオ)、RCP8.5 (4℃シナリオ) を参照し、国際的な議論の動向や当社事業への影響度を考慮して重要なリスク・機会の抽出と財務影響度を評価しています。

気候変動に伴うリスクと機会を認識し、「脱炭素社会の実

現」を目指してCO₂排出量の削減のほか、お客さまにとってCO₂排出量削減につながる製品・サービスの提供等を行なっています。

また、削減活動のさらなる促進を目的として、社内炭素価格制度導入を進めることとし、2025年1月より投資指標 (投資基準の参考値) としての活用を開始しています。

評価結果 (抜粋)

※各シナリオにおけるリスク・機会内容の詳細は当社ホームページをご参照ください。

	大分類	小分類	項目	財務インパクト		対応策
				1.5℃シナリオ	4℃シナリオ	
リスク	移行リスク	政策・法規制	- 炭素価格の導入 - カーボンプライシング (炭素税、排出量取引) の本格導入によるコスト上昇 - 炭素税の導入による原材料価格の上昇	中	小	- エネルギーの効率化や燃料の代替による炭素排出削減 - 製造プロセスの見直し、生産性向上による使用原材料総量の低減 - 代替原材料の検討
		技術	- 製品設計の環境対応 - 製品の環境規制強化に対する開発設計対応の遅れにより、販売機会を喪失 - 省エネ技術の進展 - 次世代環境技術の進展	中	小	次世代環境技術の開発推進
		市場	- 製品需要の縮小・拡大 - 石油・ガス、火力発電プラント向け製品の需要縮小 - 化石燃料を使用する自動車・設備の需要縮小 - 電気自動車の普及拡大 - 低消費電力製品の普及拡大 - 気候変動による影響に貢献する製品の普及拡大	中	中	市場の変化を先取りした環境対応製品の開発推進
	物理的リスク	急性	- 異常気象の激甚化 - 河川氾濫や土砂災害を起因とする建屋倒壊や設備損傷による工場の操業停止 - サプライチェーンの断絶による生産停止	小*	中*	サプライチェーン全体のリスクコントロール
		慢性	- 平均気温の上昇 - 海面上昇、干ばつ (砂漠化) - 平均気温上昇に伴う空調設備や冷却設備の稼働増大によるコスト増加	小*	小*	気温上昇に対応できるサービスや製品の提案
機会	資源の効率性	製造プロセスの資源循環	製造プロセスにおける資源循環の仕組み構築によるコスト削減	小	小	循環可能な資源の特定と資源循環率向上の推進
	エネルギー源	低排出エネルギー源の使用	- 再生可能エネルギーに係る新たな政策・制度の進展とその利用に伴うエネルギー調達コストの減少 - 再エネ拡大、省エネ強化、創エネ導入に伴うエネルギー調達リスクの回避	小	小	エネルギー、EV関連事業の推進

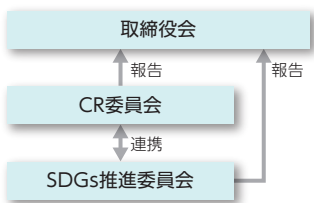
財務インパクトの基準 小:0~1億円未満 中:1億~50億円未満 大:50億円以上

*当社単体に限定した財務インパクト

リスク管理

リスク管理体制として、コンプライアンス・リスク管理委員会（以下、CR委員会）を設置し、グループ全体のリスクの識別・評価・管理を実施しています。CR委員会は、リスクアセスメントを定期的を実施しています。リスクの脅威に関する影響度および発生可能性の両側面で一元的なマトリクス分析を実施の上、優先順位の高いリスクを全社レベルで抽出し、対策と結果を取締役に報告しています。

SDGs推進委員会は、抽出された課題をリスクとして捉え、CR委員会と連携し、取締役に報告しています。



コンプライアンス・リスクマネジメント P41

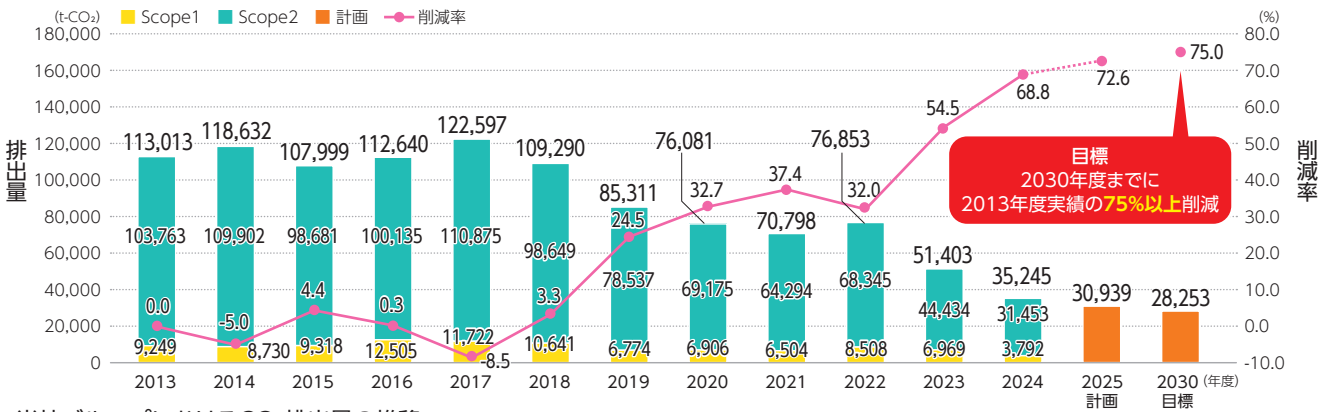
指標と目標

CO₂排出量 (Scope1、Scope2) の推移

当社グループでは、『2030年度までに2013年度実績の75%以上削減』を目標として取り組んでいます。2024年度末時点における削減率は、2013年度実績に対し68.8%であり、2023年度に対し14.3ポイント上昇となりました。削減の進ん

だ主な要因は、2023年度から継続して実施いたしました事業ポートフォリオの適正化となります。

今後も低炭素社会の実現に向けた取り組みとして、事業所ごとのエネルギー管理の強化に加え、設備の省エネルギー化や太陽光発電の導入を推進してまいります。



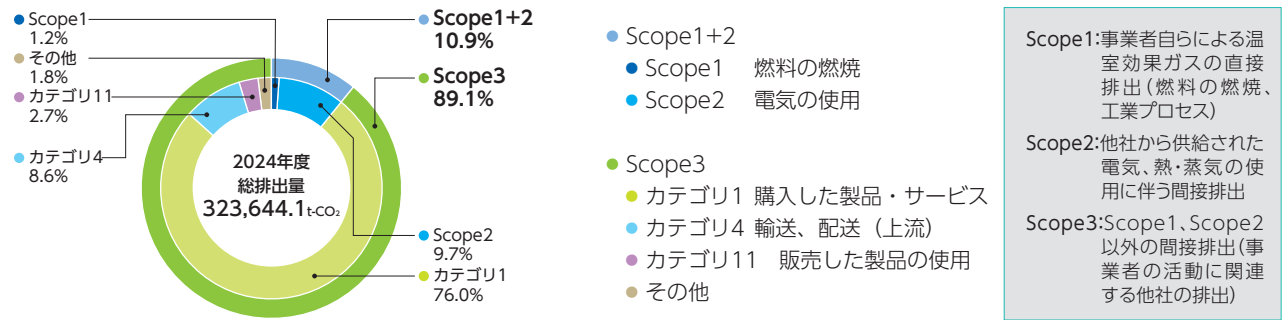
当社グループにおけるCO₂排出量の推移

サプライチェーンGHG排出量

削減対象をサプライチェーン全体に拡大するための基盤として、当社グループ全体での事業活動に関連する他社の排出量(Scope3)の算定体制の構築を2022年度に開始し、今年度

完了いたしました。2024年度は総量で323,644.1t-CO₂となり、カテゴリ別では、カテゴリ1(購入した製品・サービス)が最も多く、全体の76%を占めています。

*GHG…Greenhouse Gasの略語で、温室効果ガスのこと。



サプライチェーンGHG排出量(2024年度)

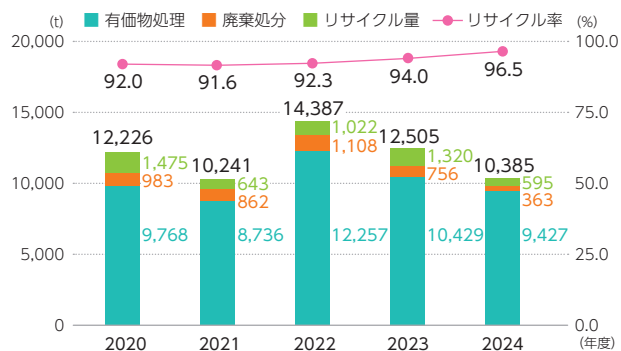
今後、削減対象をサプライチェーン全体に拡大し、優先付けの上継続して削減に取り組んでまいります。

再資源化の取り組み



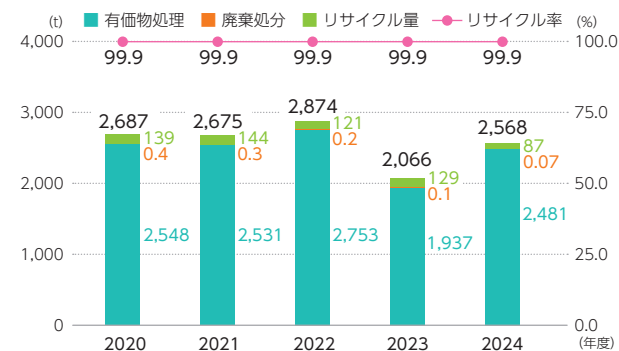
廃棄物の排出状況とリサイクル率

当社グループでは、2030年度までにリサイクル率99%以上の達成を目標として取り組んでいます。2024年度のリサイクル率は、当社グループ全体では96.5%、当社単体では99.9%でした。前年度に対し、当社グループ全体では全体の排出量が減少



当社グループ 総排出量とリサイクル率の推移

し、リサイクル量、有価物処理量も減少しました。これは、事業ポートフォリオ見直しに伴う工場集約によるものです。当社単体では有価物処理量が増加し、全体の排出量が増加しました。これは、工作機械等の廃棄が発生し、有価物として処理されたためです。



当社単体 総排出量とリサイクル率の推移

廃棄物の分解・分別の徹底

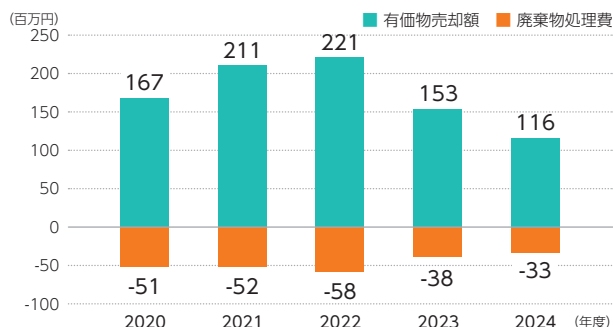
当社グループでは、限りある資源を大切に使うため、廃棄物を細かく分解・分別し、有価物として処理することで再資源化に向けた取り組みを進めています。樹脂類は5種類に、金属類は8種類に分別を行うことで資源を有効に活用し、天然資源使用の削減およびリサイクル率向上に取り組んでいます。



パソコンの分解・分別を行い、有価物として売却

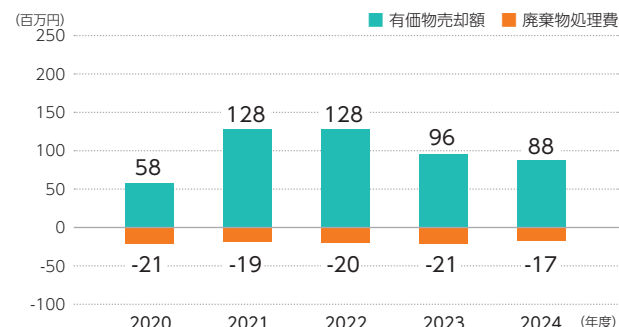
廃棄物処理費用と有価物の売却金額の状況

当社グループでは、分別の徹底および廃棄物処理から有価物処理への移行による再資源化に取り組んでいます。2024年度の当社グループ全体の廃棄物処分やリサイクル処理のための廃棄物処理費は33百万円、有価物の売却金額は116百万円



当社グループ 有価物売却額と廃棄物処理費の推移

でした。当社単体では、廃棄物処理費は17百万円、有価物の売却金額は88百万円でした。分別を細分化することで有価物の割合が高くなり、当社グループ全体の廃棄物処理費の削減につながっています。



当社単体 有価物売却額と廃棄物処理費の推移

生物多様性への取り組み



当社長生工場の過去

かつて当社長生工場の一帯には低湿地が広がり、そこには豊富な食虫植物や湿生植物を含む群落が存在し、日本でも有数の植物の宝庫といわれていました。その後、湿地帯は工業団地の区域となりましたが、当社としては、従来から湿生植物が自生している10千㎡の湿地帯を現状維持することとし、また、

湿地の乾燥化を防止するために敷地内に17千㎡の調整池を作りました。

千葉県レッドリストによると、過去、長生工場の一帯に自生していた植物のうち、34種が絶滅危惧種に指定されており、地域の中でも貴重な場所となっています。

湿生植物の保全活動

長生工場の湿地帯には、2023年度まで14種類の絶滅危惧植物が確認されていましたが、2024年度に入り、モウセンゴケとノハナショウブといった2種類の絶滅危惧植物の自生が新たに確認されました。一方で、他の絶滅危惧植物の種子が休眠しているか、または発見されずに自生している可能性があり、現在も継続して絶滅危惧植物の保護に加えて発芽促進活動と自生植物の調査を行なっています。



新たに発見された絶滅危惧植物 モウセンゴケ(左)とノハナショウブ(右)

■ 保護活動

希少種の保護活動として、大型植物や外来種の駆除、草刈りを毎年行なっていましたが、年々ヨシなどの大型植物が増加しています。大型植物が密集し、群落となった場合希少種など小さな植物が育たなくなると考えられ、最も重要な課題の一つとなっています。拡大防止の一案として、ヨシの地上部だけを刈り取り、切り口に除草剤を塗布する試みを行なっており、その効果を来春まで確認する計画となっています。

■ 発芽促進活動と自生植物の調査

発芽促進活動として、以下2つを実施しています。

- ①保護区域の一部による冬季、および梅雨明け後の草刈り
- ②保護区域の一部での枯草の除去と表土の整地

その結果、①については現在のところ、効果は確認されていませんが、②については実施後新たにモウセンゴケの自生が確認できました。2つの取り組みについては、今後も継続実施していきます。

調整池の絶滅危惧種保全活動

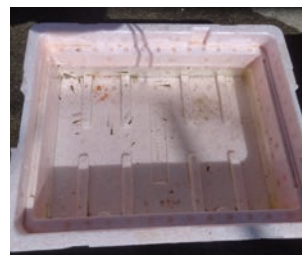
2016年に当社調整池で生態系調査を実施した際、絶滅危惧種であるミナミメダカの生息が確認され、2022年には43匹を採取することができました。しかしながら、調整池には天敵となるアカミミガメやブラックバス、ソウギョなどの外来種の生息も確認されていることから、水槽内での隔離飼育を開始し、2023年の春には約30匹、2024年秋には約40匹の稚魚の繁殖を確認できました。

さらに、この保全活動の地域への拡大を考え、2024年12月に地元の小学校にも協力をお願いし、協働での取り組みを開

始いたしました。お互いに情報交換しながらノウハウを蓄積し、繁殖の向上を実現していきたいと思えます。



ミナミメダカ繁殖の試み



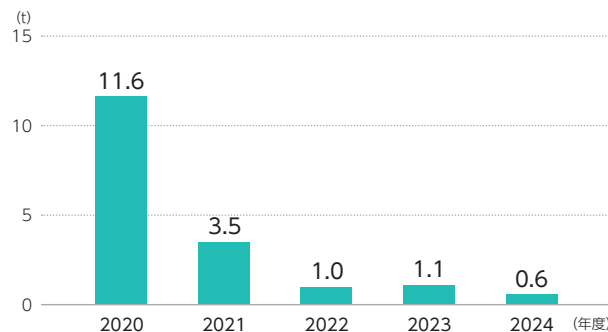
隔離して育てているミナミメダカの稚魚

化学物質の管理

■ PRTR法化学物質取扱量

当社ではPRTR法*の対象となる化学物質について、取扱量、排出量、移動量を継続的に把握・管理しています。2024年度における第一種指定化学物質の取扱量は0.6tでした。取扱量は減少傾向となっています。

※PRTR法：特定化学物質の環境への排出量の把握等および管理の改善の促進に関する法律



PRTR法第一種指定化学物質取扱量の推移

環境会計

環境保全への取り組みを効率的かつ効果的に推進し、事業活動での環境保全コストとその活動結果により得られた効果算出を継続的に行なっています。

■ 環境保全コスト

2024年度の環境保全コストとして、投資に22百万円、費用に497百万円を投入しました。

(単位：百万円)

分類	主な取り組み内容	投資額	費用額
公害コスト	・設備の修繕、点検費用等 ・水質、大気、騒音、振動等の測定・分析費用	—	54
地球環境保全コスト	・照明のLED化	22	18
資源循環コスト	・廃棄物・リサイクル費用 ・分別化、減容化、減量化、分解、集積作業	—	45
上・下流コスト	・梱包材のリサイクル化	—	0
管理活動コスト	・SDGsマネジメント運用費用 ・SDGs教育	—	24
研究開発コスト	・低環境負荷製品の開発費用	—	354
社会活動コスト	・自然保護、緑化等の環境改善対策費用	—	1
環境損傷対応コスト	・環境負荷物質調査等の費用	—	0
合計		22	497

■ 経済効果

2024年度の環境保全対策に伴う経済効果は332百万円でした。

エネルギー資源前年度比較については、209百万円でした。

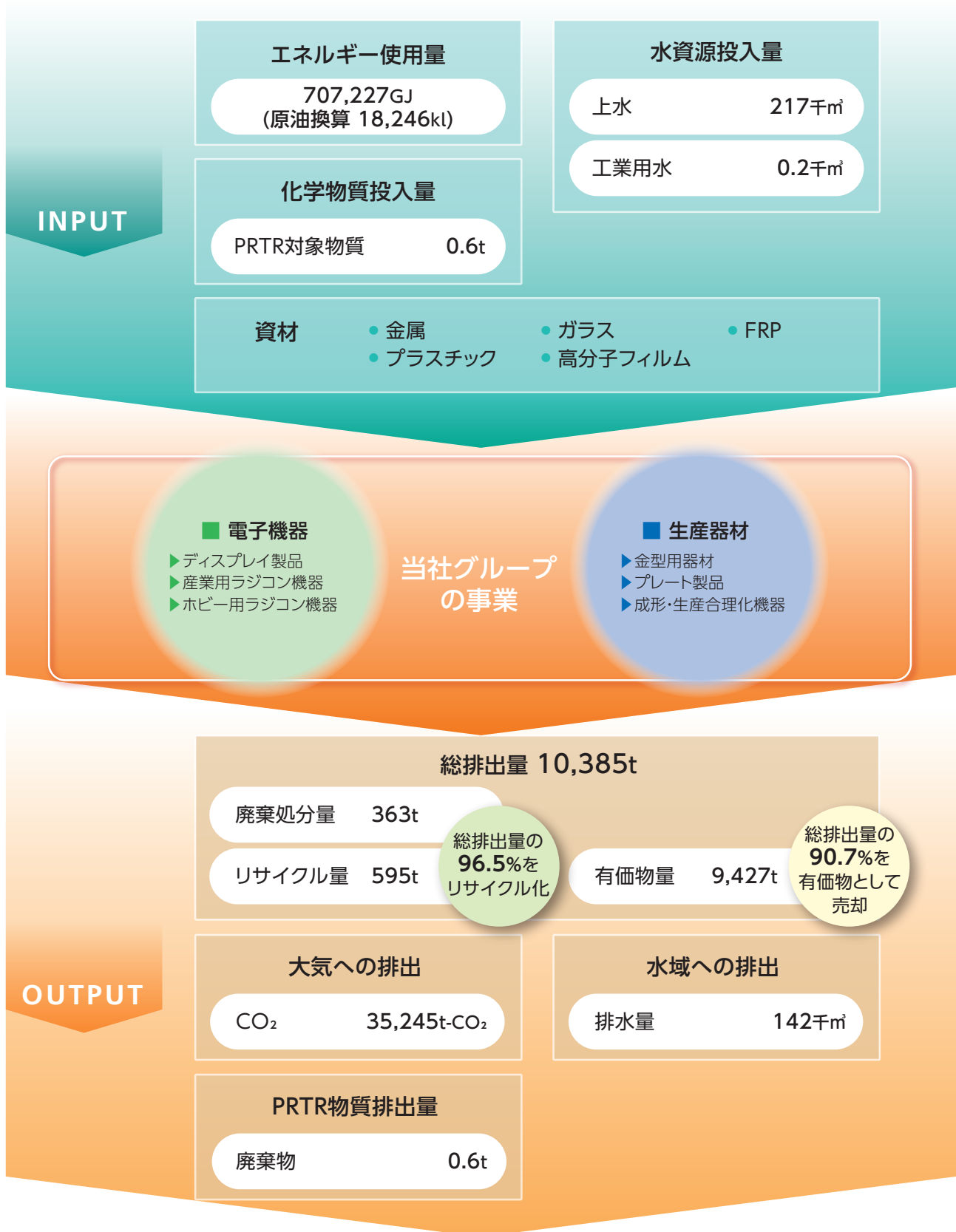
エネルギー資源費用の削減効果が最も大きく、全体の63%を占めています。費用削減となった主要因は、事業ポートフォリオ見直しに伴う工場集約によるものです。

(単位：百万円)

項目	主な効果内容	効果金額
収益	リサイクルによる収益	83
費用削減	エネルギー資源前年度比較	209
	水資源前年度比較	35
	廃棄物処理前年度比較	5
合計		332

環境負荷の状況

2024年度の当社グループ連結サイトの実績を集計しました。
今後も環境負荷低減を目指し、積極的に取り組んでいきます。



社会への取り組み

ヒメコマツ系統保存サポーターに登録

千葉県では、2002年度にヒメコマツを「最重要保護生物」に選定し、2009年度に千葉県ヒメコマツ回復計画を策定して、その保護・回復に取り組んでいます。

また、2015年度より、ヒメコマツの苗を育成・管理する育て親を「ヒメコマツ系統保存サポーター」として募集し、苗を配布してきました。実際に栽培することで、ヒメコマツが絶滅するリスクの分散に協力することができます。

当社としてもSDGsの取り組みの一つとして、千葉県生物多様性センターにサポーター登録を行い、頂いた苗を本社と2つの工場の正門に設置し、年1回、成長記録を千葉県生物多様性センターへ報告しています。



長南精機工場のヒメコマツ

探究活動の支援

当社では、長生工場の湿地帯の絶滅危惧種や希少種の保護活動に取り組むとともに、色々な生き物が共存できる環境をつくることを目指しています。そのためには、地元の自治体や学校の皆さんと協力して、取り組むことが必要であると考えてきました。

一方で高等学校では2022年の春から「総合的な探究の時間」という新しい授業が開始され、生徒たちが自分でテーマを見つけ、色々調べたりまとめたりする「探究活動」に取り組んでいることを知りました。

そこで、地元の高校生たちが探究テーマを見つけるためのお手伝いができればと考え、2022年秋より多様な生き物が生息するこの湿地帯を題材に、千葉県立長生高等学校との観

察会を開始しました。湿地帯の中の植物はもちろん、湿地の周りにいる昆虫や水路の生き物たちも、高校生の「探究活動」の題材になっています。

観察会は季節に合わせて実施しており、2024年度は4回開催されました。また、環境保全に関するテーマを扱うコンテストなどにも応募されています。高校生たちの「探究活動」のお手伝いが、少しはできたのではないかと感じています。



絶滅危惧種が生育する湿地帯で調査



湿地帯周辺で生物調査

「ちば環境再生基金」への募金活動

千葉県では、自然環境の保全と再生を県民総ぐるみで推進するため、一般財団法人千葉県環境財団に「ちば環境再生基金」を設置しています。

当社では、地域における環境保全活動の手助けができればと考え、「ちば環境再生基金」への募金活動を実施しています。

社会貢献活動への積極的参加

当社では、次世代を担う子どもたちのために地元中学校で行われている「出前教室」に参加して、当社の事業や社会への取り組み等について紹介しています。

子どもたちが夢や希望の実現に向かって踏み出せるように、働くことの意義や目的の理解だけではなく、将来社会

人として成長していくために必要な知識を学べるプログラムを提供しています。



講演の様子



ラジコンヘリコプターのデモフライト

令和6年能登半島地震における産業用ドローンによる支援活動

石川県輪島市および珠洲市より協力要請を受けた一般社団法人日本UAS産業振興協議会（JUIDA）の依頼を受け、当社は産業用ドローンとスタッフを石川県内に派遣し、港の被害状況の把握を目的とした空撮による支援活動を実施しました。

現地での作業は雪や雨の降る中で行われましたが、防水性に優れた当社の産業用ドローンは、問題なく任務を遂行することができました。当社では今後も

実際の現場で活用できる技術や製品の開発と運用に取り組んでいきます。



被害状況の空撮



産業用ドローン(FMC-02)

Futabaドローンスクールによる操縦者の育成

当社は、無人航空機産業の健全な発展のために、保有する屋内・屋外飛行場を使用して自社所属のインストラクターによるドローンスクールを定期的開催し、受講者が全国から集まっています。ドローンスクールでは、模型飛行で世界・国内トップレベルのインストラクターがラジコンで培ったノウハウを授業に

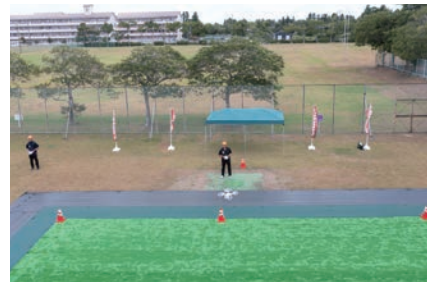
展開しています。「安心」、「安全」、「法令遵守」をスクールの理念に掲げ、3D測量、建物の保全、改修等計画立案、物流倉庫内での活用、危険な場所の巡視、通信システム連携の研究など幅広い分野で活躍できる優れた操縦者を育成しています。



シミュレーション講習



屋内実技演習



屋外実技演習

地域防火活動

当社は特設消防隊を組織しており、5台の消防車を配備し、29名の消防隊員で活動しています。社内の消防活動だけではなく近隣の火災などにも出動し、長生郡市広域市町村圏組合消防本部と連携をとりながら、地域貢献の一環として地域防火活動の一翼を担っています。2024年度は6回の出動を数えました。



操法訓練の様子

人財への取り組み

基本的な考え方

従業員がいきいきと活躍し、成長することなしにはFutabaグループの成長はありません。そのため、当社は人材が最も重要な資本であるとの考えから「人財」と表現します。

当社では、企業理念である「なくてはならない器材・サービスを創出し世界の発展に貢献する」を社会における存在意義としており、「会社の組織を動かせる人財」、「グローバルに活躍できる人財」、「新たな価値創造のできる人財」の育成が必要と考えています。また、人財を育成していくためには、従業員のエンゲージメントを高めることが重要であるとの考えから、人事戦略として「人財育成」「ダイバーシティの実現」「従業員の健康と安全の確保」「人権への取り組み」「働き方改革の推進」を重要課題と捉え、仕組みの構築と制度の充実を図るとともに、それによって多様な人財が仕事にやりがいを感じ、能力を最大限に発揮できるよう働きやすい職場づくりに取り組んでいます。

特に現在は、部門の枠を超えた学びの場を増強し、全体最適の視点を持って組織を動かせる人財の育成や、挑戦する企業風土の醸成に注力しています。また、組織力向上の一環として、外国籍人財や他業界出身人財の採用も積極的に進めています。文化や価値観、考え方の違いを知り合い、そこから生まれる新たな発想やアイデアの創出を進めています。

2024-2026年度 中期経営計画～持続的な利益創出と成長軌道への変革～ コーポレート機能の強靱化

2024-2026年度 中期経営計画として「コーポレート機能の強靱化」を掲げ、人財強化のための投資は「ソリューション領域に向けた人財確保」と「グローバル人財の育成・交流」に注力します。当社は、これまでハード面に強みを持っていましたが、お客さまの真のニーズに的確に応え続けていくためには、ソフト面の強化も必須です。

実現に向けて、これまで連携する機会が少なかった分野（ソフトウエア、マーケティング、社内においては別センター・本部など多数）からの人財確保や人財交流の場を設けていきます。また、それによって、視野を広げて実際に行動し、世の中の役に立ちたいという熱い思いを持って活躍する人財を輩出します。

同時に、引き続き人事制度改革に取り組み、従業員のモチ

ベーションをアップさせるための「実力本位の人事制度の強化」、「成長対話を促す制度への転換」を推進していきます。

2024年度の取り組み

2024年度は2025年4月からの実施に向けて、評価制度の見直しに取り組みました。

- 昇格のスピードアップのため、①昇格要件の追加、②事前受験制度の導入、③飛び級制度の創設を行いました。
- 考課制度のうち能力評価については、会社の従業員に対する期待像を再整理し明確にし、考課表を修正しました。

人財育成

当社は、多様な人財が主体的に挑戦し、全社最適の実現に貢献できる組織を目指し、実践的な成長支援プログラムを推進しています。2024年には、一人当たり3.2万円を人財育成に投資し、社員の意欲や挑戦を具体的に後押しする各種育成施策を展開しました。自ら学び成長する姿勢を支え、組織の活性化とイノベーションの創出につなげています。

■ グローバル人財の育成

来年度に向け、多様性理解の促進を主軸とした、新たなグローバル人財育成プログラムを企画しました。本プログラムは、多様性理解・語学・現地訪問などを組み合わせ、国内外を

問わず多様な価値観への理解を深めていくことで、国内外のお客さまや関連会社のみなさんとの連携強化を牽引していける人財を育成します。様々なバックグラウンドや考え方を尊重、受容し、それらを活かしていくため、コミュニケーション力やリーダーシップ力のスキルアップ機会も社内に広く提供してまいります。

■ 従業員の声を活かす対話の推進

当社では、経営層と従業員による対話会や、30代社員の集い、中途入社者の交流会など、さまざまな対話の場を積極的に設けてきました。これらの取り組みには、2024年度は合計



75名が参加し、多様なバックグラウンドや年代の従業員が自分の考えやアイデアを発言・提案しやすい環境づくりを進めています。今後も、現場で働く従業員一人ひとりの声を大切に、自由闊達な意見交換ができる企業風土の醸成を通して、持続的な組織進化とイノベーションの促進に努めてまいります。

■ 管理職候補者育成

係長層を対象に、役割に応じたマネジメント力やリーダーシップを強化する研修を体系的に実施しています。2024年度は合計50名が参加し、現代のリーダーシップ、評価制度の運用、PDCAサイクルの実践、労務管理など、幅広い内容をカバーしています。また、新任係長には実務に直結したフォローアップ研修も実施し、組織運営や部下育成の実践力向上を支援しています。今後も企業の持続的な成長を支えるリーダー層の育成に力を注いでまいります。

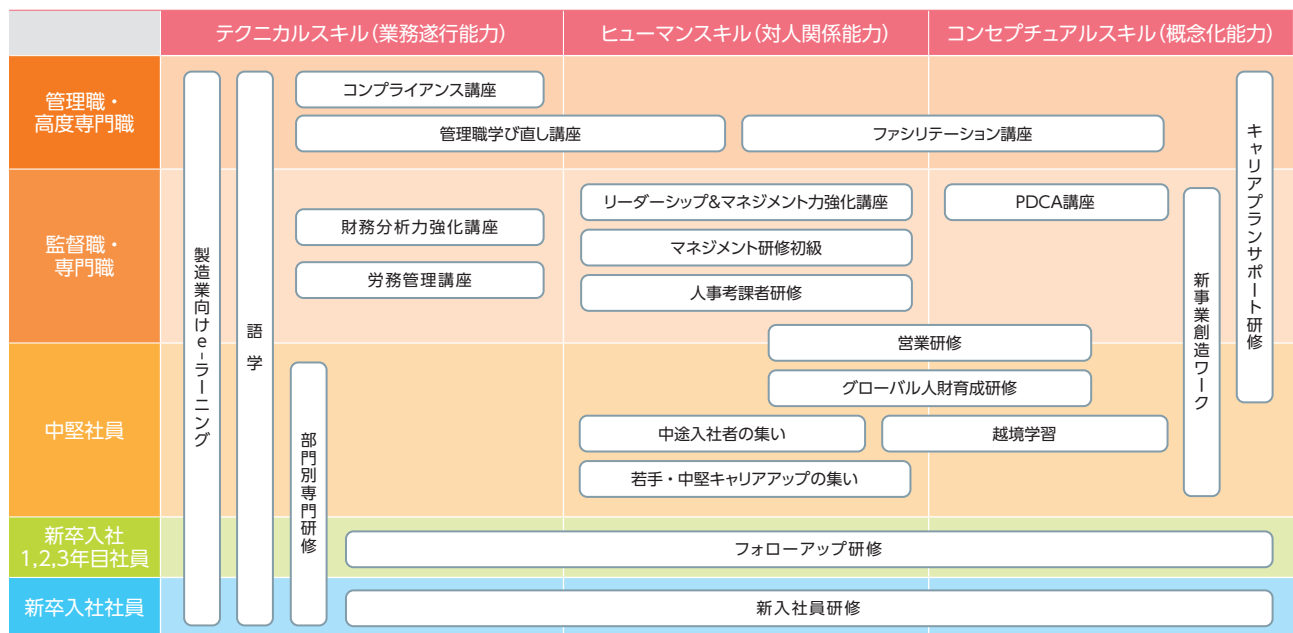
■ 関係会社との交流プログラム

当社とグループ会社のメンバーが、互いの組織課題や取り組みを共有し、解決策を議論するプログラムを企画し、2025年度より開始しています。合計7名が参加しており、職場を相互に訪問しながら現場を体感し、他社の良い点に気づいたり、お互いの課題を議論し合っています。こうした交流を通じて、ノウハウの共有だけでなく、変革への意識も高めていきます。

■ 後継者育成計画

2024年度から開始した本計画は、二年目の実施にあたり見直しを行いました。次期および次々期の経営候補者の社内外におけるビジネス経験値をより一層強化することを目的とします。また、360度フィードバックを本計画の対象者から導入し、その後は管理職層へも拡大することで、組織全体のパフォーマンス向上を目指します。

■ 研修・学びの機会



上記に加え、役員や執行役員を対象とした社外研修やセミナーも積極的に実施しています。
また後継者育成計画では、国内外の関連会社や新規部署での実践的な事業運営経験を通じた、次世代経営者の育成を推進しています。

ダイバーシティの推進

当社は、多様な人財が活躍できる職場づくりを重要な経営課題の一つと位置付けています。女性、シニア、外国籍人財など、それぞれの個性や能力を最大限に発揮できる環境づくりを通じて、組織のさらなる成長とイノベーションの創出を目指しています。現状の課題をしっかりと捉え、積極的な改善と各種施策に取り組んでおります。

■ 女性の活躍推進

当社では、2025年3月時点で正規社員に占める女性比率が14.7%に対し女性管理職比率が0.8%にとどまっています。この状況を打破すべく、経営層と従業員の対話会を実施し、人事評価制度の運用改善や現在の管理職層のアンコンシャスバイアスの自覚を促し、行動変容を促す策の必要性を明確にす

人財への取り組み

ることができました。加えて、男性の育休取得推進の具体的な施策検討も進めています。当社の男性育休取得者は一定数いるものの、取得期間については十分とは言えない現状も明らかになりました。誰もが仕事とプライベートの充実を実現し、やりがいを持って仕事に取り組んでいける環境づくりを推進してまいります。

■ シニア人財の活躍推進

経験豊かなシニア社員は、技術伝承や人財育成、職場環境の改善に大きく貢献しています。当社では最長70歳までの継続雇用制度を運用し、2025年3月末時点で61名のシニア社員が現場で活躍中です。従来より定年前研修を実施してきましたが、本年より内容を見直し、後継者を育成する意識や学び続ける姿勢を重視したプログラムを新たに取り入れています。

加えて、2025年4月より、仕事内容や役割、これまでの経験や社内等級に応じて本給を決定する新しい賃金制度へ移行しました。これにより、シニア社員一人ひとりの専門性や貢献がより処遇に反映されるようになりました。今後も、シニア人財が意欲を持って活躍し続けられる環境づくりに努めてまいります。

■ 外国籍人財

新卒・中途採用においては、国籍を問わず優秀な人財を積極的に採用しています。現在、高度専門職や技術、人文知識・国際業務などの在留資格を持つ外国籍従業員が2025年3月時点で12名在籍しており、営業職や企画職をはじめ、さまざまな分野で活躍しています。また、人づくりに貢献することを目的に、「外国人技能実習生制度」に基づく外国人技能実習生の受け入れも行っています。

働き方改革の取り組み

■ 育児・介護支援

従業員の出産・育児、介護と仕事の両立を会社全体で支えることを目的として、「テレワーク」や「フレックス制度」、「短時間勤務」、「半日休暇」など柔軟な働き方を実現する各種制度を整備し、拡充しています。なお、「育児休職」後の復職率は100%であり、男性従業員の取得もあります。今後も男性従業員のさらなる取得率の向上を目指し人事部より対象者に向けた制度の周知と定期的なフォローを継続していきます。介護支援では「介護休暇」、「介護休職」のほか、介護認定や介護サービスなど公的支援に関するアドバイスも受けることが可能です。

また、やむを得ない理由でそれらの取得が困難な方のためには、勤務地の限定や週3日勤務などで対応する「キャリアチェンジ支援制度」を整備しています。この制度を2024年度に拡充して、出産・育児、介護、その他特別な理由で退職を選択した方には、当社で培った経験に加え、退職後に得た知識やスキルを生かして再び活躍いただくことを目的として「退職者再雇用制度」を追加しました。

■ テレワーク/兼業・副業制度

「テレワーク制度」は当初、育児・介護や営業活動を対象に自宅勤務やモバイル勤務を制度化しました。その後、2024年4月に規定を改正して全社で運用できるようにしました。なお、自宅で勤務した者には勤務日数分の在宅勤務手当が支給されます。

また、多方面で自身のスキルを生かしたい、さまざまなスキ

ルを身に付けたいという意欲的な従業員の自己実現を後押しすべく、「兼業・副業制度」を開始しました。勤務時間外に限り、他社の事業所での就業等が可能となっています。今後も、従業員一人ひとりに合わせた柔軟な働き方ができる環境づくりに取り組んでいきます。

■ 過重労働の防止

当社では、長時間労働の防止に努め、たとえば20時以降も事業所内に滞在している従業員と上司には帰宅を促す通知メールを配信したり、月半ばで月間残業予測値を算出し、長時間労働に相当する恐れがある従業員と上司には注意喚起をしています。

また、長時間労働に関する法令を遵守しています。法令より上限を厳しく定めた当社の基準に基づき、長時間労働者の把握と産業医面談を実施し、従業員の健康被害の防止に取り組んでいます。さらに、年間実労働時間の削減と年次有給休暇の取得促進に努めており、年次有給休暇を一斉に行使する「一斉年休行使日」を年に5日設定しています。

■ 労使懇談会

経営者と従業員の生活共同体という考えを基本姿勢として、工場毎に従業員代表と会社幹部が労使懇談会を開催して意見交換を行なっています。また、工場の労使懇談会を受けて、毎月1回全工場の従業員代表と経営による全社労使懇談会を開催し、情報提供と意見交換等を行うとともに、従業員の要望も吸い上げています。

その他参考データ(単体)

● 雇用

項 目		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
従業員数	全体	897名	854名	718名 [※]	688名
	男性	779名	739名	608名	587名
	女性	118名	115名	110名	101名
平均年齢	男性	44.8歳	44.6歳	43.6歳	44.1歳
	女性	43.0歳	42.8歳	41.8歳	41.9歳
平均勤続年数	全体	21.9年	21.6年	20.5年	20.6年
	男性	22.1年	21.9年	20.7年	20.9年
	女性	20.8年	20.0年	19.0年	18.8年
平均所定外労働時間(月あたり)		22.0時間	20.0時間	17.7時間	10.1時間

※2022年度に比べ従業員数が136名減少していますが、主として構造改革による特別転進支援制度を実施したこと等によるものです。

● 中途人財

項 目	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
中途人財管理職数	28名	29名	28名	30名
中途人財管理職比率	16.6%	17.4%	19.9%	21.7%

● ワークライフバランス

項 目	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
短時間勤務利用者数	14名	13名	15名	14名

労働安全衛生

基本的な考え方

当社では、従業員の安全と健康を保持し、さらに快適な作業環境の形成を促進するという考えのもと、安全衛生に関する法令を遵守し、社内規定で安全衛生の管理上必要な基本事項を定め、労働安全衛生水準の向上を図っています。

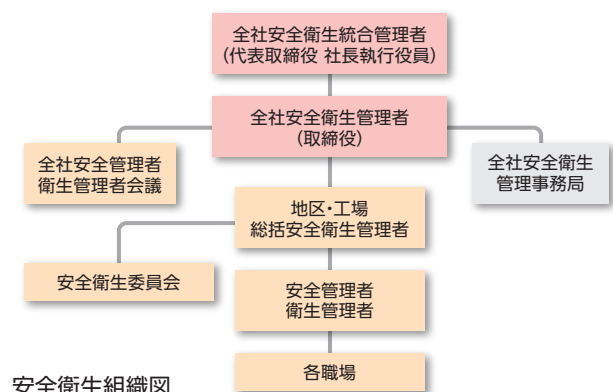
安全衛生管理方針／推進体制

■ 安全衛生管理方針

当社では、毎年全社安全衛生統合管理者から、全社安全衛生管理方針が出され、各職場ではこの方針に基づいた年間実行計画を策定し実行しています。また、毎年社内安全衛生スローガンを募集・選出し、全社への周知を行うことで、従業員の安全衛生に対する意識の維持・向上を図っています。

■ 安全衛生組織

取締役が全社安全衛生統合管理者および全社安全衛生管理者となり、本部長・センター長を各工場総括安全衛生管理者とした全社の安全衛生組織を整備しています。



安全衛生組織図

2025年度 安全衛生管理方針

【安全】

怪我や事故の未然防止を目的としたリスクアセスメントの継続実施、並びに作業標準の順守徹底、非定常作業での重量物の扱いに関する全社指針の浸透を図る。また機械・装置への安全機能の追加を推進する。

【衛生】

健康診断の受診フォロー、および精密検査等受診勧奨対象者に対しては、安全衛生事務局、衛生管理者、所属長が協力し、回答が得られるまでフォローを継続すると共に、長時間労働者へのフォローの継続を通じ、従業員の健康への意識の向上を図る。

【社内安全衛生スローガン】

リスクの意識で減らせる災害
はじめようゼロ災害への第一歩

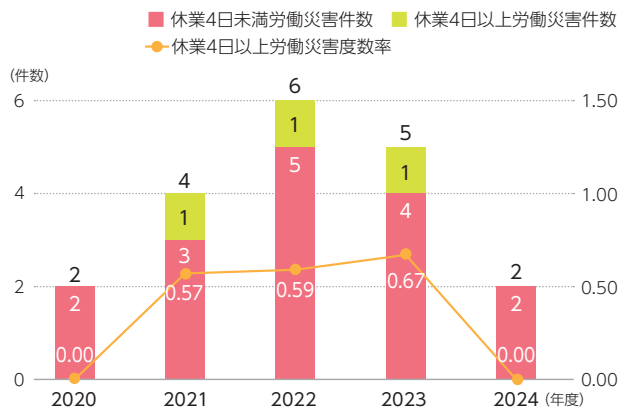
労働災害防止の取り組み

各事業場で設置する安全衛生委員会では、毎月の開催の中で、職場安全巡視および従業員の安全と健康を維持・確保するための取り組みの周知と審議を行い、労働災害の未然防止に努めています。

暦年ゼロ災害を目標に掲げ、全ての職場において労働安全衛生マネジメントシステムに基づくリスクアセスメントを実施し、生産現場ではKYT※、ヒヤリハット報告を推進し、安全意識の向上を図っています。

さらに、労働災害が発生した際には、全社安全衛生管理者が安全管理者等で構成する労働災害専門部会を招集し、発生原因の分析と対策について検討するとともに、全社への周知と水平展開をすることで、再発防止につなげています。

※KYT:危険予知訓練



労働災害発生件数と休業労働災害度数率



■ 安全衛生教育

最前線で各職場をけん引する課長、係長に対しては、毎年安全衛生教育を実施しており、健康で安全な職場づくりを推進しています。

さらに、全国安全週間の実施に際し、外部講師による安全セミナーを開催し、従業員へ安全意識の向上に向けた啓蒙を行っています。

■ 緊急事態訓練

地震、火災、爆発、化学物質の流出等(緊急事態)に備えた模擬訓練を定期的実施しています。人命の安全を確保し、被害の軽減および環境への影響を最小限にするための体制をグループ全体で整えています。



長生工場の化学物質流出訓練

健康経営

労働安全衛生の取り組みの一環として、従業員の心と身体 の健康を維持・改善することを目的とし、法令遵守にとどまらず、さまざまな取り組みを行い、健康経営の基盤づくりを推進しています。

■ 健康診断の実施およびフォロー

当社では健康診断を実施しており、健康診断の結果で要精密検査となった従業員に対しては、全社安全衛生管理事務局から受診を促します。また、健診データを保健師が確認し、必要に応じて産業医による健康指導を行います。併せて国内では健診費用の補助制度を整備しており、人間ドックや歯科検診の受診を推奨することで、健康への意識付けを行なっています。

その他、インフルエンザ予防接種や、禁煙サポートプログラムなども実施し、従業員の健康増進に取り組んでいます。

■ 健康セミナー

毎年、全国労働衛生週間の実施に際し、健康セミナーを開催し、従業員の健康への意識付けとなるよう取り組んでいます。

年度	セミナーテーマ
2021	生活習慣病予防
2022	メンタル疾病予防
2023	個人、職場で取り組むメンタル疾病予防
2024	睡眠について

■ 従業員の健康づくり

当社では従業員の健康な身体づくりの促進を目的とし、当社の健康保険組合にて、年に2回(4月～5月、10月～11月)、全組合員とその扶養者を対象とした「健康ウォーキング」を実施しています。1日あたりの目標歩数8,000歩達成に向け、運動習慣の定着を図るウォーキングイベントで、毎回約300名が参加しています。

■ ストレスチェック

全従業員を対象に毎年実施しており(2024年度受験率94.1%)、従業員自らのメンタルヘルスの維持と動機付けを図るとともに、個人を特定しない職場ごとの集団分析結果から、職場環境の改善に活用しています。

■ ハラスメント対策

当社では、就業規則および社員倫理行動規範の中で、ハラスメント行為の禁止を明文化しています。そして、ハラスメント行為がメンタルヘルスに及ぼす影響が大きいことから、部長・課長・係長を対象とした教育テーマとして取り上げ、ハラスメント防止に取り組んでいます。また、管理職以外の従業員に対しても定期的にハラスメント防止教育を行い、未受講の従業員には資料を配布するなどして、周知を図っています。今後も人間関係によるストレスのない職場づくりに努めていきます。

人権の尊重



当社グループでは、高い倫理観を持って社会的責任を果たすことが、企業活動を継続する上で重要であると認識し、「行動規範」の一つとして「遵法精神と高い倫理観に基づき行動します」と掲げています。また、「国籍・信条・性別または社会的身分を理由に差別的取り扱いを受けない」ことを明文化し、不当な差別の排除に努めています。

■ 人権尊重に関する取り組み

当社では、就業規則において人権の尊重やあらゆる差別的取り扱いを禁止することを明示しているほか、2000年9月には「社員倫理ガイドブック」を発行・配付し、改めて企業倫理の明文化を進めました。その後、社会環境の変化に合わせて発展させた「社員倫理行動規範ガイドブック」を発行しています。同書は社内ポータルサイトでも全文を公開しており、常に社会の一員としてのあるべき姿が確認できるようになっています。近年では、教育プログラムの一環として、ハラスメント防止教育も定期的を実施しています。

■ 従業員の相談・通報窓口

ハラスメントを含む各種相談に対しては、人事部が相談窓口となります。さらに、専門家によるカウンセリングを受けら

れる外部相談窓口も開設しています。社内での法令違反や不正行為による不祥事を早期に発見し、改善、解決する通報窓口としては、外部のサービスを経由する「企業倫理ホットライン」を設けており、自浄プロセスの機動性向上に努めています。近年では、社外窓口よりも社内窓口の方が相談しやすいという声を受け、社内にも通報窓口を設置し、従業員が問題を抱え続けられないよう、内容に応じた相談・通報窓口を設けています。

窓口の設置については社内ポータルサイトにより、積極的に周知しています。なお、相談者および調査協力者への不利益な取り扱いを禁止しています。

コンプライアンス・リスクマネジメント

P41

サプライチェーンマネジメント

当社では、お取引先さまと共に持続可能な社会の実現を目指して活動しています。

■ 調達方針

- ・ 脱炭素と環境負荷の低減を目標に取り組みます。
- ・ 人権の尊重や児童労働・強制労働を禁止し、責任ある鉱物調達を徹底します。

当社ではお取引先さまに「環境保全に関するご協力のお願い」を提示することで当社のSDGsへの取り組みを理解していただく活動を進めています。

■ 紛争鉱物への取り組み

コンゴ民主共和国およびその周辺国で採掘された鉱物の一部が、武装勢力の資金源となり、脅迫や支配などによりしいられる強制労働や児童の社会的、知的、精神的な発達を阻害してしまう児童労働は非人道的であり国際的に重大な問題となっています。

当社は、武装勢力による強制労働や児童労働などの人権侵害を伴う資金調達に加担しないよう、武装勢力が採掘、仲介したタンタル・錫・タングステン・金の4鉱物が含まれている原材料の使用を回避するため、お取引先さまと連帯して取り組みます。

環境保全に関するご協力のお願い

1. 当社へ納入する製品、部品、材料は、製造段階で使用禁止物質を含め環境影響負荷物質を使用しないでください。
2. 廃棄物ゼロエミッション化継続推進のため製品、部品、材料等の納入時の梱包材などは、できる限り簡素化と減量化の工夫をお願いいたします。
3. 関連する法規制、仕様書およびその他に定められた環境管理上の要求事項を遵守願います。
4. 原材料調達から当社に納品するまでのライフサイクルでCO₂排出削減に寄与するできる限りの工夫をお願いいたします。
5. 工事関係者は、特に騒音振動防止・廃棄物の排出低減と適正処理およびその防止処置を行い、環境保全への配慮にご協力ください。
6. 紛争地域鉱物に関して、Conflict-Freeを目指し、間接的であれ武力紛争の資金源とならないようにご協力ください。
7. 新疆ウイグル自治区の強制労働に関与するサプライヤーから調達しないようお願いいたします。
8. その他、個別に調査などをお願いを行なうことがありますので、その節はご協力をお願いいたします。

基本的な考え方

当社グループは、「本質之直視」を企業哲学と定め、モノづくりの現場から業務執行全般に至るまで、常に本質を見失うことなく事業を推進することにより、当社の企業理念である「なくてはならない器材・サービスを創出し世界の発展に貢献する」ことを追求し、中長期的な企業価値の向上を図りたいと考えています。

この目的の達成にあたっては、経営の諸問題に関して、業務の妥当性・効率性・適法性を確保し、ステークホルダーに対する責任を果たすことが、コーポレート・ガバナンスの基本であり、経営の重要課題の一つであると認識しています。

基本方針

1. 株主の権利・平等性の確保に努めます。
2. 株主以外のステークホルダーとの適切な協働に努めます。
3. 適切な情報開示と透明性の確保に努めます。
4. 透明・公正かつ迅速・果断な意思決定を行うため、取締役会の役割・責務の適切な遂行に努めます。
5. 株主との建設的な対話に努めます。

コーポレート・ガバナンス体制

当社は、監査等委員会設置会社であり、取締役会は、経営方針や経営に関わる重要な事項についての意思決定を行うとともに、執行役員等による業務執行を監督します。また、執行役員等は、取締役会が決定した基本方針に従い、業務執行

にあたり、執行機能の強化と効率性を確保します。さらに、経営の健全性・透明性を確保するために、取締役8名中4名を社外取締役とし、経営への監督機能の強化を図っています。

コンプライアンス・リスクマネジメント

P41

監査等委員会

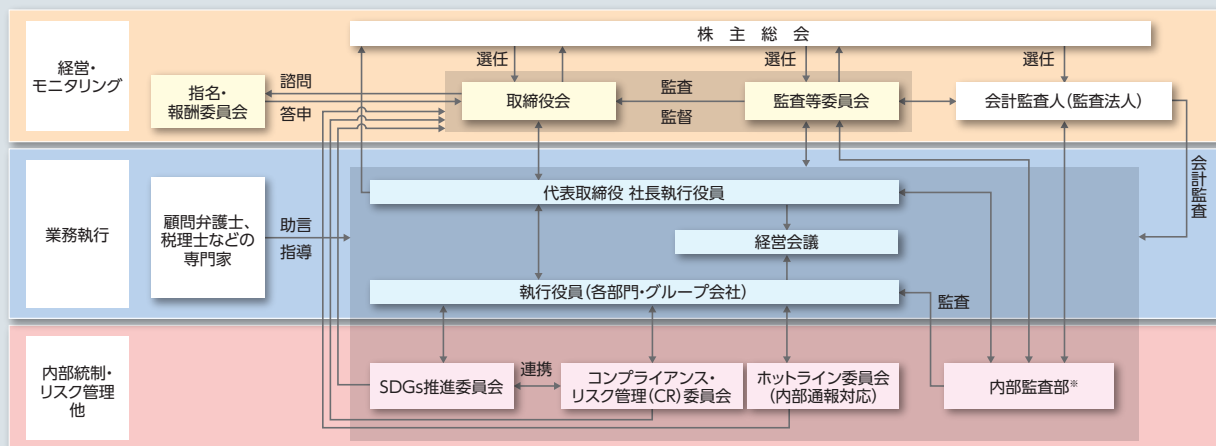
3名のうち2名が社外取締役で構成されています。取締役会をはじめ、経営会議などの重要会議に出席し、客観的な視点から、ガバナンスのあり方と運営状況を監視するとともに、取締役を含めた経営の日常活動の監視を行なっています。

内部監査部

監査等委員会直轄の内部監査部により、財務報告を含めた内部統制全般への対応を図るとともに、グループ全体の業務管理・手続きの適正化のための実地監査を定期的に行い、監視と業務改善の助言を通じて内部統制機能の強化に努めています。

指名・報酬委員会

社外取締役4名および社内取締役1名で構成されています。取締役の指名・報酬等に関する決定プロセスの客観性および透明性を高め、コーポレート・ガバナンスの一層の充実を図っています。



コーポレート・ガバナンス体制の模式図

※監査等委員会から内部監査部への指示は、代表取締役 社長執行役員の指示より優先される

取締役・執行役員一覧 (2025年6月27日現在)

取締役 (監査等委員である取締役を除く)

**有馬 資明** 代表取締役
社長執行役員

1984年 3月 当社入社
2016年 6月 当社取締役常務執行役員
電子部品・電子機器担当
兼タッチパネル事業センター長
2017年 6月 当社取締役 事業・開発部門管掌
2019年 6月 当社代表取締役社長
2023年 7月 当社代表取締役社長執行役員(現任)

**君塚 俊秀** 取締役専務執行役員
管理部門担当

1986年 4月 当社入社
2016年 6月 当社取締役常務執行役員
業務管理本部長
2017年 6月 当社取締役 本社部門管掌
2020年 6月 当社専務取締役 本社部門管掌
2023年 7月 当社取締役専務執行役員社長補佐
2025年 4月 当社取締役専務執行役員管理部門担当
(現任)

**富田 正晴** 取締役常務執行役員
事業部門担当

1990年 4月 当社入社
2016年 1月 当社執行役員エレクトロニックデバイス事業センター長
2017年 6月 当社執行役員システムソリューション事業センター長
2019年10月 当社執行役員経営企画本部長
2023年 7月 当社取締役常務執行役員経営企画本部長
2025年 4月 当社取締役常務執行役員事業部門担当
(現任)

**國尾 武光** 社外取締役

1982年12月 日本電気(株)入社
2004年 1月 同社執行役員兼中央研究所長
2010年 6月 同社取締役執行役員常務
2019年 6月 当社社外取締役(現任)

**田中 雅子** 社外取締役

1981年 4月 古河電気工業(株)入社
2015年 4月 同社執行役員総務・CSR本部法務部長
2015年 5月 同社執行役員戦略本部副本部長
兼働き方改革プロジェクトチーム長
2017年10月 同社執行役員戦略本部副本部長兼
人事部長
2021年 6月 豊和工業(株)社外取締役(監査等委員)(現任)
2022年 6月 当社社外取締役(現任)
2023年10月 (株)内田洋行社外取締役(現任)

監査等委員である取締役

**大村 直司** 社外取締役
(常勤監査等委員)

1978年 4月 日本石油(株)入社
2008年 3月 新日本石油開発(株)執行役員
Nippon Oil Exploration U.S.A.
Ltd. 社長
2013年 6月 JXホールディングス(株)常勤監査役
2019年 6月 当社社外取締役(監査等委員)(現任)

**池田 達也** 取締役
(常勤監査等委員)

1981年 4月 (株)千葉銀行入行
2011年 6月 当社監査役(常勤)
2013年 6月 当社取締役上席執行役員
経営企画部長
2017年 6月 当社取締役(監査等委員)(現任)

**石原 昭広** 社外取締役
(監査等委員)

1992年 4月 三菱商事(株)入社
2008年 9月 弁護士登録
2012年12月 石原総合法律事務所開設 所長(現任)
2019年 6月 当社社外取締役(監査等委員)(現任)

執行役員（センター長・本部長）



神野 栄治 執行役員
ロボティクスソリューション事業センター長



中村 和仁 執行役員
システムソリューション事業センター長



野中 昭宏 執行役員
コア技術開発センター長



高橋 幹也 執行役員
精機事業センター長



石川 浩士 執行役員
業務管理本部長



松木 亨 執行役員
経営企画本部長

スキルマトリックス

	氏名	地位・担当	専門性・経験等								
			企業経営 (社外)	財務・ 会計	法務・ リスク管理	人事・ 人財開発	サステナ ビリティ	技術・ R&D	生産・ 品質	営業・マーケ ティング	国際経験
取締役	有馬 資明	代表取締役 社長執行役員							●	●	●
	君塚 俊秀	専務執行役員 管理部門担当		●	●	●	●				●
	富田 正晴	常務執行役員 事業部門担当						●	●	●	●
	國尾 武光		●				●	●	●	●	
	田中 雅子		●		●	●	●				
	大村 直司	常勤監査等委員	●	●	●		●				●
	池田 達也	常勤監査等委員		●			●			●	●
	石原 昭広	監査等委員			●		●			●	●
執行役員	神野 栄治	執行役員 ロボティクスソリューション 事業センター長						●	●	●	●
	中村 和仁	執行役員 システムソリューション事業 センター長						●	●	●	
	野中 昭宏	執行役員 コア技術開発センター長						●	●	●	
	高橋 幹也	執行役員 精機事業センター長						●	●		
	石川 浩士	執行役員 業務管理本部長		●		●					●
	松木 亨	執行役員 経営企画本部長				●				●	●

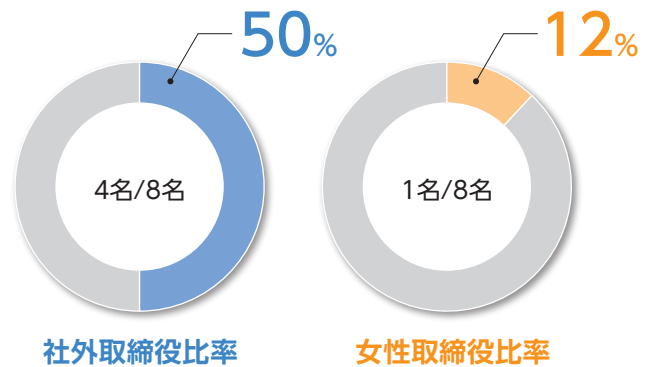
コーポレート・ガバナンス

取締役候補者の指名を行うにあたっての方針と手続き

取締役（監査等委員である取締役を除く。）候補者は、必要な見識、知識・経験、能力などのバランスを総合的に勘案して多様性を確保することが望ましいと考えています。

その職責にふさわしい者をあらかじめ独立社外取締役が過半数を占める任意の指名・報酬委員会で審議した上で、取締役会で決定しています。

監査等委員である取締役候補者は、上記と同様、事前に指名・報酬委員会で審議した上で、さらに監査等委員会に候補者を提案し、同意を得た上で、取締役会で決定しています。



※2025年6月27日現在

社外取締役の活動状況

地位	氏名	発言状況および社外取締役として期待される役割に関して行なった職務の概要	取締役会出席状況	監査等委員会出席状況
社外取締役	國尾 武光	技術開発とその事業化、新事業領域の創造・育成、経営管理等の豊富な経験を有しており、中期経営計画の策定や実行に関して積極的に提言をいただいています。	16回/16回 (100%)	—
	田中 雅子	人事制度の見直しに関する提言や、指名報酬委員会委員長として、後継者育成計画の策定等に積極的に提言をいただいています。	16回/16回 (100%)	—
社外取締役 (監査等委員)	大村 直司	経営に関する豊富な経験を有しており、従業員等との面談や各種会議に出席し、その結果に基づき経営に関する積極的な提言をいただいています。	16回/16回 (100%)	14回/14回 (100%)
	石原 昭広	弁護士としての知見に基づき、コンプライアンス等に関する積極的な提言をいただいています。	16回/16回 (100%)	14回/14回 (100%)

取締役会の実効性評価

取締役会の実効性についての分析・評価については、直近では2023年1月に各取締役にアンケートを実施し、その分析と評価は監査等委員会が行いました。

■ 評価結果

当社取締役会の実効性は概ね有効に機能していることが確認できました。

■ 今後の検討課題

今後、さらに実効性を高めるためには、次の課題があることが分かりました。

- (1) 執行役員の位置付け、役割が不明確
- (2) 経営者候補を含む人材育成の充実
- (3) 経営戦略、事業戦略など経営判断を行うための情報、リ

スク、経済性評価等取締役会資料の充実

(1)については、執行役員制度を改正し、執行役員の権限・責任を強化しました。

(2)については、後継者育成計画を策定し、実施しています。

(3)については、関係者向けに勉強会を実施し、継続的な改善を続けることで、取締役会資料の質を向上させ、効果的な意思決定につなげています。

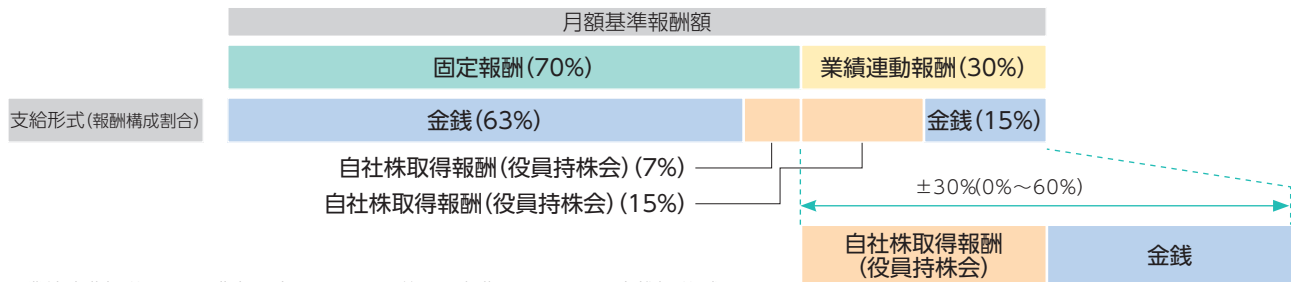


取締役会の報酬決定に関する方針と手続き

当社の取締役報酬は、株主の皆さまの負託に応え、各事業年度の連結業績の向上および中長期的な企業価値向上

へのインセンティブとするため、固定報酬(70%)に業績連動報酬(30%)を加えた構成となります。

1. 制度概要



※業績連動報酬は以下の指標に応じて±30%の範囲で変動し、その50%を金銭報酬、残りの50%は自社株取得報酬として固定報酬の一部と併せて役員持株会へ提出します。
なお、社外取締役、監査等委員である取締役は、役員持株会の対象外としています。

2. 業績連動報酬の評価指標

評価指標	ウェイト
連結売上高前期比	20%
連結付加価値額前期比	20%
連結フリーキャッシュ・フロー	20%

評価指標	ウェイト
連結営業利益率	20%
連結自己資本利益率(ROE)	20%

政策保有株式に関する基本的な考え方

■ 縮減に関する方針・考え方

当社は、電子機器および生産器材の各セグメントで幅広い製品を展開していることから、取引先との長期的・安定的な関係を構築することが、事業の円滑な推進を図り、ひいては当社の企業価値向上に資するものと考え、政策保有株式を保有していますが、次に示す検証の結果、保有の目的に合致しない、あるいは妥当性が認められない場合には、取引先と対話を行なった上で縮減する方針です。

■ 検証の内容

政策保有株式については、毎半期、個別銘柄ごとに資本コストと実際のリターンや取引状況等を取締役会に報告し、保有を継続するか、縮減するかを総合的に検証しています。

■ 議決権行使の基準

政策保有株式に係る議決権の行使については、提案された議案が株主価値を毀損するものでないか、当社との取引関係に悪影響を及ぼすものでないかを確認し、投資先企業の経営方針・戦略等を尊重した上で賛否を判断し、議決権を行使します。

なお、対象会社に重大な不正または法令違反が発生した場合は、当該事案に責任のある取締役・監査役に関する議案に対しては、慎重に判断を行なってまいります。

● 政策保有株式銘柄数

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
銘柄数	21	21	20	18	17

社外取締役メッセージ



社会に必要とされる 会社を目指して

社外取締役
國尾 武光

当

社での社外取締役として活動が7年目に入りました。私が社外取締役として常に意識してきたことを述べ、当社のガバナンス向上にどの様に向き合っているかをご説明させていただきます。

社内外の色々な立場の方から、「会社経営で重要視している事は何ですか」という様なご質問を受けることがあります。会社存続のために断行させて頂いた構造改革“Re-Futaba”にご協力いただいた当社社員からも、同様の質問を受けることがあります。私の回答は、経営の神様と言われた松下幸之助翁や著名な経営学者であるピーター・ドラッカー博士が述べられている『会社は社会の公器である』を引用させて頂き、会社の存在意義を述べさせて頂いております。

会社経営において重要な事は、顧客、パートナー、環境、行政、株主等のステークホルダーとの関係を良好に保つことにより、会社が社会から生かされ、会社を継続させて頂くことだと説明しております。その中でも、特にメーカーである当社にとり、顧客が必要としている器材・サービスを高品質に適正価格でタイムリーに上市し続けることが最重要な活動であると説明しています。顧客が本当に欲しがるものを常に提供し続けることにより、適正な利益を継続的に頂けるわけですし、この継続的利益により当社社員が生き生



ガバナンスとリスクマネジメントの 強化を基礎とした 持続的な企業価値の向上を

社外取締役（監査等委員）
石原 昭広

会

社法制定前の旧商法下において、「会社」は「営利事業を目的とする社団法人」と定義づけられていました。会社法においてかかる定義はなくなりましたが、会社におけるその本質が変わることはありません。翻って当社は、ここ数年、会社の目的たる「営利事業」に関して満足のいく結果を得られているとは残念ながら言えません。

かかる状況下、当社は2023年6月に事業再生計画「Re-Futaba—考動（決意と約束）—」を策定し、身を切る構造改革と収益体質強化のための事業ポートフォリオの再構築を断行しました。そして、2024年5月には、2024年度からの3ケ年に亘る中期経営計画を公表し、構造改革を完遂すると共に、収益体質への更なる強化策としてソリューション事業領域への展開を基本方針として掲げ、各種施策を推進しているところです。

他方、営利の獲得を核とする会社の持続的な発展のためには、実効性あるガバナンスの確立と、企業を取り巻く環境の急速な変化に対応するための高度なリスクマネジ

きと働ける活動の場の提供を継続できるわけです。すなわち、顧客が必要とする適正利益を生み出す製品の提供と社員が活性化できる職場の創出がメーカー経営の基本と考えております。

当社は創業以来77年の歴史を持っています。当社の祖業は電気信号を増幅する真空管でした。その後、真空管製造で培った真空技術、ガラス加工技術、金属電極加工技術等と蛍光材料を上手く組み合わせることにより、数字や文字を表示する蛍光表示管というグローバルNo1、グローバルOnly1製品を世に出しました。この表示素子は従来のメーター表示をアナログからデジタルに変化させたということのみならず、状況・状態の表示装置そのものに大きなイノベーションを生み出しました。また、真空管の応用範囲である電気信号の無線搬送技術を極めることにより、無線コントローラであるプロボを生み出しました。更には、真空管内の重要部品である金属電極の加工技術が金型部品用の器材事業を組み出しました。このような例からも判るように、真空管製造という一つの製品技術をベースに社会が必要とする多くの製品を次々と生み出し、会社の継続性を得てきたのです。

メーカーにとり新製品を一夜にして作り出すことはできません。新製品のベースになる技術は過去に開発してきた

技術をベースに発展させることが常です。このためには継続的に技術を磨いていくことが必要ですし、社会が必要とする製品と磨いた保有技術を上手く組み合わせることが重要です。しかし、苦勞して作りだした製品でも性能が陳腐化したり、安価な競合製品が出現し、適正な利益を上げられなくなることもしばしば起こります。このため、メーカーは社会が必要としなくなった製品をスクラップし(代謝)、新たな製品を生み出す(創造)という活動サイクルを自らの意志でしっかりと繰り返していくことが重要です。この活動サイクルを実行する時、ステークホルダーと多くの軋轢を生むこともしばしばあります。しかし、経営資源(ヒト・カネ・モノ)は有限です。これらを効率的に運用し、より多くの有益な製品を社会のために上市し、より多くの社員が生き生きと働ける場を作り出すことが経営としての根幹と考えています。

歴史のある会社に往々に起こりえることは、過去の成功体験や既存製品への思い入れが強く、代謝・創造という活動サイクルが停滞することです。社会の変革スピードは恐ろしいほどに速くなっています。代謝・創造という活動サイクルを更に速めていく必要があります。会社の停滞を許さず、当社が社会に必要とされる会社になるべく、社外取締役としてガバナンス向上に努めていく所存です。

メント体制の確立及び実施が必須であることは論を俟ちません。かかる観点から、「中期経営計画」においては、「経営基盤の強化」もその基本方針の一つとし、人財強化、人事制度改革及びDXの推進と共に、リスクマネジメントの強化徹底を図っています。その一環として、当社は、2024年4月に新たなリスクマネジメントシステムである「FERM (Futaba Enterprise Risk Management)」を導入しました。この仕組みは、リスクの認識・分析・評価から対応策の策定、モニタリング・改善までを一貫して行うことで組織全体のリスク耐性を高めることを目的としており、事業活動における各種リスク及び不確実性を可視化し且つ戦略的に捉え、不祥事の発生を含む日常的な事業活動上のリスクに加え、地政学的リスク、サプライチェーンの分断、情報セキュリティなど、企業活動に重大な影響を与える各リスクに対し、体系的・組織的な対応を可能にし、企業価値の毀損を未然に防ぐ枠組みとして機能するものと評価しています。そして、私を含む監査等委員会は、各リスクが経営

戦略に与える影響を積極的に取締役会等の俎上に挙げ議論の対象とすると共に、FERMの浸透を推し進め、その実効性を担保するために、執行サイドに対して、積極的な監督と助言を行っています。

当社の企業文化は、誠実さと技術力に立脚しているものです。FERMの導入を含むガバナンス、リスクマネジメント体制の確立は、この文化を土台に、より強靱で柔軟な経営体制を築き、会社業績を向上させるための重要なステップともなるものです。当社の再生はまだ途半ばの状況にあります。役職員全員が、危機感と共に会社の目標と方針を共有し、一丸となってガバナンスの深化とFERMによるリスク耐性の強化を基礎とした持続的な企業価値の向上を図るべく尽力していききたいと思います。

コンプライアンス・リスクマネジメント

コンプライアンス・リスクマネジメント

■ 基本的な考え方

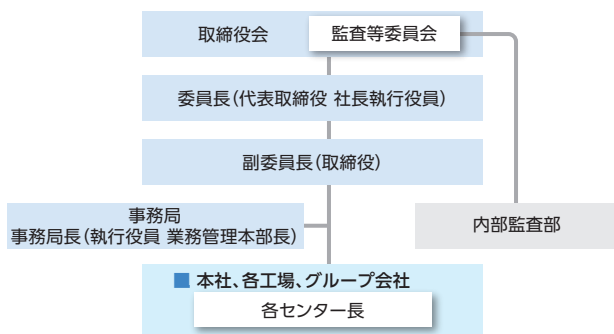
当社グループは、コンプライアンスの重要性を認識しており、適切なコンプライアンス体制を構築し、高い倫理観をもってコンプライアンスを実践する企業文化の醸成に努め、誠実かつ公正で透明性の高い事業活動を遂行しています。

また、当社の製品・サービスは、社会において広く使用されており、それを供給する者としての責任を自覚し、安定的に供給することを社会的使命としています。品質と安全性の確保にも重点を置き、お客さま、取引先、株主・投資家、地域社会等の各ステークホルダー、当社役員および従業員等の利益阻害要因となるリスクの監視、回避、低減、予防を実践することで、リスクの顕在化を予防・抑制し、当社グループの健全な事業運営を実現します。

■ 推進体制

当社グループでは、代表取締役 社長執行役員を委員長としたコンプライアンス・リスク管理委員会を設けています。グローバルかつ効果的に対応できるよう各事業センター長を委員会メンバーとし、SDGs推進委員会との連携を通じて本社・各工場および国内・海外のグループ会社等全ての拠点を包含して活動しています。

2024年4月より新たなリスクマネジメント「FERM(Futaba Enterprise Risk Management)」の本格運用を開始しました。多様化するリスクの認識、分析・評価、対応策の策定など、一連の活動を継続的に行ない、各活動の評価を繰り返すことでリスクに強い組織の構築を図ります。また、事業活動上の重大な影響を与える製造拠点においてはBCP(事業継続計画)を作成しており、定期的に見直しを行なって有事に備えています。



コンプライアンス・リスク管理委員会体制図

サステナビリティへの取り組み

P15

2024年度の取り組み

- **リスク管理体制の整備**
 - ・新たなリスクマネジメントシステム「FERM」の本格運用を開始
 - ・全社員を対象にしたリスクマネジメント勉強会の実施
- **地政学リスクへの備え**
 - ・有事を想定したシナリオを策定し、危険度レベルに応じた対応計画を立案
- **BCPの内容見直し**
 - ・自然災害や情報セキュリティ事故など非常事態による事業への影響を踏まえBCPの内容見直しを実施

■ コンプライアンス意識浸透に向けた取り組み

当社ではコンプライアンス意識の浸透に向けて、「社員倫理行動規範ガイドブック」を役員および従業員に配付し、コンプライアンス意識の周知・徹底を図っています。グループ会社においても事業運営上、尊重・遵守していくべき事項は「Futaba Way」として共有化を図っています。また、各階層に応じた研修を実施するとともに、定期的にコンプライアンスに関する業務連絡を発行し、役員および従業員に対する意識づけを行なっています。

2024年度の取り組み

- **コンプライアンス啓蒙活動の強化**
 - ・新入社員導入教育におけるコンプライアンス研修の実施
 - ・月に一度コンプライアンス・リスクマネジメントの浸透・定着を目的とした「FERM便り」を業務連絡に掲載
 - ・全従業員を対象にした契約書勉強会の実施

今後も社会の信頼を獲得すべくコンプライアンス活動を推進していきます。

■ 内部通報制度

当社グループでは、問題の発生を未然に防ぐため、また発生した問題を早期に改善・解決するために「ホットライン社内窓口」と外部の通報窓口である「企業倫理ホットライン」を設置しています。通報者が不利益を被らない体制を整備しており、随時取締役会に通報の内容が報告されています。

人権の尊重

P33

■ コンプライアンスに関するKPI

重大なコンプライアンス違反件数 2024年度実績0件

■ 情報セキュリティ

当社の情報セキュリティに関する全社統括責任者は執行役員 業務管理本部長が担い、各規定等に則り情報セキュリティ活動を実施し、その方針や施策は各事業センター、本部およびグループ会社に展開されています。

■ 情報セキュリティ対策

情報セキュリティの対策としては、情報システムおよび情報資産に対する不正侵入、情報漏えい、改ざん、紛失・盗難、破壊、利用妨害等が発生しないよう、最新動向の把握やグループ内での情報共有を行ない、適切な人的・組織的・技術的な施策を講じています。また、対策が適切に実施されているかについては、内部監査部門の定期的な監査が実施されています。主なセキュリティ強化の取り組みとしては、サイバー攻撃を完全に防ぎきることが難しい状況の中、日々高度化するサイバー攻撃や、テレワークの普及による働く場所の変化に対応するため、EDR※1などのセキュリティ技術の導入とSOC※2による監視体制を構築しました。本システムの導入目的は、エンドポイントへの防御を強化するだけでなく、内部に侵入された場合を想定し、迅速な対応によって被害の拡大を防ぐことにあります。

※1 Endpoint Detection and Response:利用するパソコンやサーバー（エンドポイント）における不審な挙動を検知し、迅速な対応を支援するソリューション。

※2 Security Operation Center:サイバー攻撃の検出・分析を行い、対応策のアドバイスなどを行う専門組織。

■ 情報セキュリティ教育

情報を適切に保護するためには、従業員一人ひとりの意識向上が必要不可欠と認識しています。そのため、以下の取り組みを通じて情報セキュリティに関する教育を積極的に推進しています。

2024年度の取り組み

- 新入社員研修を通じた情報セキュリティの基礎教育
- 海外グループ会社を含む全従業員への情報セキュリティ教育の実施
- e-ラーニングを活用した最新の情報セキュリティ知識の共有
- 年間2回の標的型攻撃の仮想訓練の実施、およびその結果に基づく再教育

今後も情報リテラシーの向上を図るために、これらの取り組みを継続し、さらに発展させていきます。

内部統制システム

内部統制システムの整備の状況につきましては、当社グループが健全で持続的な発展をするために、当該システムを整備し運用することは経営上の重要な課題であると考えます。そのため、当社は取締役会において「内部統制システムの基本方針」を決定し、その構築を速やかに行うことにより、関連

法規の遵守をはじめ、業務の有効性と効率性、財務報告の信頼性、資産の保全を図っています。また、当該システムの運用につきましては、コンプライアンス体制、内部監査、情報管理、リスク管理などとの費用対効果を鑑み、より効率的に取り組むものとしています。

内部統制システムの基本方針

取締役、使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制について

- (1) 取締役および使用人が法令・定款を遵守し、企業理念に基づく倫理的行動ができるよう「企業倫理規定」および「行動規範」を定める。
- (2) 事業に適用される法令等を識別し、関連部門に周知徹底することにより、法定要求事項を遵守する基盤を整備するとともに、代表取締役社長執行役員を委員長とするコンプライアンス・リスク管理委員会を設置しコンプライアンス体制の維持・向上と教育を実施する。
- (3) コンプライアンス違反に対するホットライン（社内通報制度）を充実させ、通報者が不利益を被らない体制を整備する。
- (4) 財務報告については、会計基準その他関連する諸法令を遵守するとともに、適正性を確保するための体制を構築し、その整備・運用状況を定期的に評価・改善する。
- (5) 社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力および団体に対しては、社内規定等に基づき、警察や弁護士等外部専門家とも連携して、全社を挙げて毅然とした姿勢で組織的に対応する。

事業等のリスク

当社グループの事業そのほかに関するリスクについて、投資家の判断に重要な影響を及ぼす可能性があると考えられる主な事項には、以下のようなものがあります。

市場・技術の急速な変化	
リスク内容	● 市場の急速な変化、技術の進化への対応遅れ ● 成長分野への積極的投資等の回収計画が未達
影響範囲	● 業績 ● 当社の成長
対応策	● 研究開発部門における新たな固有技術の探求と営業部門での市場・顧客ニーズの把握を実施、それに基づき各事業で有価証券報告書の「1.経営方針、経営環境および対処すべき課題等(3)中期経営計画と目標とする経営指標および優先的に対処すべき課題」に記載の施策に取り組んでいます。 ● 設備投資は、計画段階での審査に加え、定期的に回収状況を確認しています。
競争の激化	
リスク内容	● 他業種からの新規参入も含めた想定を超える価格競争の発生
影響範囲	● 売上高 ● 市場シェア ● 利益等
対応策	● 各事業分野で徹底した原価低減によりコスト競争力を高めるとともに、独自技術や品質・信頼性で競合他社と差別化を図り、シェア拡大を図っています。 ● 市場の動向や競争の状況によって事業ポートフォリオの見直しを行なっています。
コスト競争力	
リスク内容	● グループ外調達(原材料、部品、サービスの供給)における部品・材料・原油等の予想を超える価格の高騰、歩留まりや生産性の低迷によるコスト競争力での遅れ ● 棚卸資産が陳腐化した場合の損失
影響範囲	● 業績 ● 事業運営
対応策	● 製品設計や材料のVA/VE、コスト競争力のある部品・材料の調達の他に、自動化および最適地生産も含めコスト削減を図っています。 ● 棚卸資産の停滞や過剰の発生を極力抑え、評価損等を軽減させる取り組みを行なっています。
金融市場の変化	
リスク内容	● 外貨建て取引における為替変動の影響 ● 金融変動、インフレ、デフレ等の予想を超えた変動
影響範囲	● 業績 ● 財務状況等
対応策	● 米ドル建てを主として、一部は為替予約を実施し、定期的な外貨建て資産の見直しによる売却等で、リスクを軽減させる措置を講じています。

知的財産権	
リスク内容	● 独自に開発した技術等に対する第三者の知的財産権に基づく権利の主張と営業秘密の予期せぬ流出による競争力の低下
影響範囲	● 業績
対応策	● 独自に開発した技術の特許権などに権利化しています。 ● ノウハウなどの営業秘密は、企業秘密管理規定により管理しており、それらを活用した市場競争力のある新製品の開発に注力しています。
自然災害・感染症	
リスク内容	● 巨大地震、火災、風水害、火山噴火等の自然災害や新たな感染症の発生による取引先の倒産等
影響範囲	● 事業運営 ● 業績 ● 財務状況等
対応策	● 大地震等の大災害発生時における対応策をあらかじめ策定・準備し、各種災害対策訓練の実施、社長自らを本部長とする災害対策本部の設置、人的・物的被害を最小限に抑え、事業を中断しないためのBCP(事業継続計画)を準備しています。 ● 政府からの情報に基づく感染症などへの対応を行なっています。
ITセキュリティ	
リスク内容	● サイバー攻撃や外部からの不正侵入などによる生産活動の停滞および停止
影響範囲	● 業績 ● 事業運営
対応策	● ネットワークへの侵入防止・外部のセキュリティオペレーションによる監視、ソフトウェアのアップデート適用管理を行なっています。 ● 障害発生時の連絡体制は、関係会社も含めて構築し運用しています。また、ITセキュリティ教育および訓練は定期的実施しています。
コンプライアンス	
リスク内容	● 当社が当事者となる可能性のある訴訟その他の法的行為の発生 ● コンプライアンス上の問題発生による社会的信頼とブランド価値の毀損
影響範囲	● 業績 ● 当社の信用
対応策	● 第三者からの訴訟、その他の法的行為を受けたときに備え、外部弁護士と連携して対応できる体制を整備しています。 ● 重大なコンプライアンス違反となるリスクを低減するため、法令教育、点検、啓蒙活動など遵法体制の整備を行なっています。

これらのリスクを認識した上で、発生回避および発生した場合の損害の低減に努めていきます。

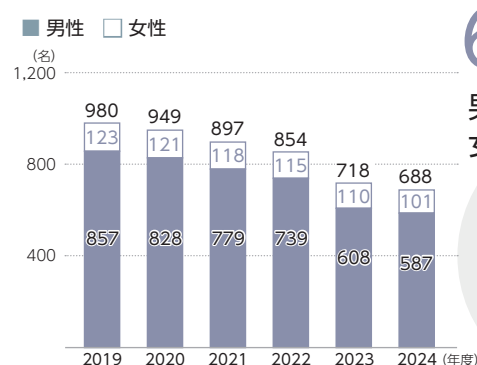
なお、当該事項は2025年6月26日現在において判断した記載となっており、現時点では予測できないまたは、重要と見なされないリスクの影響を将来的に受ける可能性があります。

財務・非財務ハイライト

	72期	73期	74期	75期
財務情報 (単位: 百万円)	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
売上高	70,141	69,830	64,157	69,353
販売費及び一般管理費	12,214	12,656	12,681	13,617
営業利益	1,901	1,493	△ 384	726
経常利益	4,330	1,140	△ 321	997
親会社株主に帰属する当期純利益	567	△ 1,946	△ 2,371	1,179
総資産	162,907	146,312	144,576	143,537
純資産	147,307	129,238	127,677	127,430
流動比率 (%)	896.5	832.3	731.3	695.2
自己資本比率 (%)	84.1	81.8	81.7	82.0
株価収益率 (倍)	151.5	—	—	78.4
研究開発費	1,749	1,981	2,050	2,009
設備投資	5,936	3,852	5,591	2,638
減価償却費	4,046	3,947	3,278	3,475
ROE (%)	0.4	△ 1.5	△ 2.0	1.0
1株あたり当期純利益 (円)	12.77	△ 44.75	△ 55.86	27.81
1株あたり純資産 (円)	3,102.66	2,796.09	2,785.80	2,775.57
1株あたり配当金 (円)	26.00	28.00	88.00	88.00
配当性向 (%)	203.6	—	—	316.4
営業活動によるキャッシュ・フロー	4,586	5,462	4,807	△ 154
投資活動によるキャッシュ・フロー	△ 6,935	△ 7,547	3,646	△ 680
財務活動によるキャッシュ・フロー	△ 2,074	△ 3,949	△ 2,043	△ 3,219
現金及び現金同等物の期末残高	42,658	35,463	41,841	37,716
連結子会社 (社)	22	22	23	26
連結従業員数 (名)	5,224	5,141	5,201	5,213

主要非財務データ

従業員数 (単体)



688名
男性 587名
女性 101名



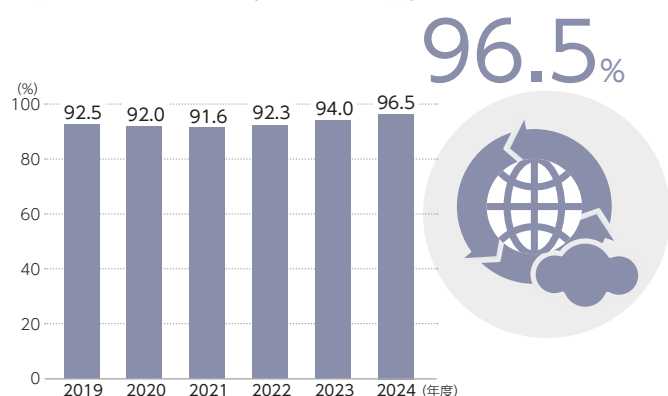
平均勤続年数 (単体)

20.6年
男性 20.9年
女性 18.8年

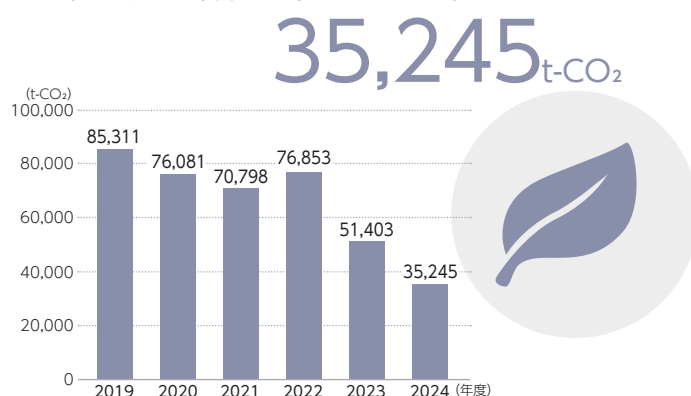


76期	77期	78期	79期	80期	81期	82期
2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
67,083	57,209	48,826	53,450	60,326	56,360	48,116
13,202	12,568	11,208	10,811	10,999	9,894	10,161
323	△ 3,698	△ 3,517	△ 1,863	△ 2,387	△ 1,141	△ 1,292
1,460	△ 3,304	△ 2,513	△ 654	△ 1,134	570	△ 206
△ 16,015	△ 10,118	△ 5,430	△ 2,668	△ 3,499	△ 1,854	△ 281
119,851	98,037	100,206	100,435	98,118	104,263	101,090
106,089	87,125	87,500	86,788	85,210	90,529	88,312
740.5	830.5	749.0	668.9	682.7	755.5	902.2
79.9	79.1	76.7	75.3	75.2	75.0	76.3
—	—	—	—	—	—	—
2,017	1,900	2,142	1,893	1,598	1,404	1,267
2,324	2,188	2,093	3,339	2,763	1,440	1,220
3,337	1,635	1,232	1,166	1,236	1,257	1,066
△ 15.0	△ 11.7	△ 7.0	△ 3.5	△ 4.7	△ 2.4	△ 0.4
△ 377.56	△ 238.59	△ 128.02	△ 62.92	△ 82.51	△ 43.71	△ 6.63
2,257.93	1,828.69	1,812.50	1,782.55	1,739.57	1,843.89	1,819.33
88.00	28.00	28.00	28.00	14.00	10.00	10.00
—	—	—	—	—	—	—
1,213	1,516	△ 508	△ 6,071	△ 5,829	1,529	4,624
△ 2,153	57	△ 2,389	1,347	1,056	4,212	△ 1,351
△ 4,044	△ 4,260	△ 1,874	△ 1,620	△ 1,458	△ 1,129	△ 1,151
32,854	29,585	25,667	20,582	15,523	21,317	23,610
26	26	26	25	25	25	24
5,007	4,445	4,111	4,006	3,823	2,997	2,534

廃棄物のリサイクル率(グループ全体)



CO₂(二酸化炭素) 排出量(グループ全体)



財務データ

連結貸借対照表

(単位：百万円)

(単位：百万円)

	前連結会計年度 (2024年3月31日)	当連結会計年度 (2025年3月31日)
資産の部		
流動資産		
現金及び預金	27,064	31,285
受取手形及び売掛金	15,105	11,655
電子記録債権	1,740	1,474
有価証券	300	298
商品及び製品	5,236	4,046
仕掛品	2,851	2,054
原材料及び貯蔵品	9,767	7,867
その他	1,056	1,078
貸倒引当金	△995	△803
流動資産合計	62,128	58,955
固定資産		
有形固定資産		
建物及び構築物	37,749	33,380
減価償却累計額	△32,028	△28,302
建物及び構築物(純額)	5,720	5,078
機械装置及び運搬具	45,759	38,079
減価償却累計額	△43,888	△36,242
機械装置及び運搬具(純額)	1,871	1,836
工具、器具及び備品	6,601	6,239
減価償却累計額	△6,270	△5,878
工具、器具及び備品(純額)	331	361
土地	10,007	8,973
リース資産	9	9
減価償却累計額	△2	△4
リース資産(純額)	7	5
建設仮勘定	171	112
その他	295	377
有形固定資産合計	18,405	16,745
無形固定資産		
その他	659	645
無形固定資産合計	659	645
投資その他の資産		
投資有価証券	12,777	13,343
退職給付に係る資産	7,770	9,287
繰延税金資産	421	232
その他	2,714	2,512
貸倒引当金	△612	△631
投資その他の資産合計	23,070	24,744
固定資産合計	42,134	42,135
資産合計	104,263	101,090

負債の部

流動負債		
支払手形及び買掛金	2,325	1,909
電子記録債務	541	110
短期借入金	132	94
リース債務	165	139
未払費用	2,753	1,817
未払法人税等	244	182
賞与引当金	698	663
その他	1,361	1,618
流動負債合計	8,223	6,534
固定負債		
リース債務	436	467
繰延税金負債	4,551	5,467
役員退職慰労引当金	11	17
退職給付に係る負債	372	179
その他	137	111
固定負債合計	5,509	6,243
負債合計	13,733	12,778
純資産の部		
株主資本		
資本金	22,558	22,558
資本剰余金	21,046	21,044
利益剰余金	22,312	21,818
自己株式	△16	△17
株主資本合計	65,899	65,404
その他の包括利益累計額		
その他有価証券評価差額金	4,773	4,931
為替換算調整勘定	5,485	3,681
退職給付に係る調整累計額	2,051	3,149
その他の包括利益累計額合計	12,310	11,763
非支配株主持分	12,318	11,144
純資産合計	90,529	88,312
負債純資産合計	104,263	101,090

財務報告の詳細については、
有価証券報告書(2025年3月期)をご参照ください。



<https://www.futaba.co.jp/ir/yuhou>

連結損益計算書

(単位: 百万円)

	前連結会計年度 (自 2023年4月1日 至 2024年3月31日)	当連結会計年度 (自 2024年4月1日 至 2025年3月31日)
売上高	56,360	48,116
売上原価	47,607	39,248
売上総利益	8,752	8,868
販売費及び一般管理費	9,894	10,161
営業損失(△)	△1,141	△1,292
営業外収益		
受取利息	486	570
受取配当金	314	335
受取賃貸料	242	260
為替差益	563	—
その他	347	163
営業外収益合計	1,954	1,330
営業外費用		
支払利息	77	74
為替差損	—	44
投資事業組合運用損	18	22
固定資産解体撤去費用	51	9
割増退職金	36	46
その他	58	46
営業外費用合計	241	244
経常利益又は経常損失(△)	570	△206
特別利益		
固定資産売却益	1,220	1,947
投資有価証券売却益	390	—
特別利益合計	1,610	1,947
特別損失		
固定資産売却損	1	0
固定資産廃棄損	1	1
減損損失	1,057	321
事業再編損	2,414	598
特別損失合計	3,474	921
税金等調整前当期純利益又は当期純損失(△)	△1,293	818
法人税、住民税及び事業税	388	637
法人税等還付税額	—	△355
法人税等調整額	110	280
法人税等合計	499	562
当期純利益又は当期純損失(△)	△1,792	256
非支配株主に帰属する当期純利益	61	537
親会社株主に帰属する当期純損失(△)	△1,854	△281

連結包括利益計算書

(単位: 百万円)

	前連結会計年度 (自 2023年4月1日 至 2024年3月31日)	当連結会計年度 (自 2024年4月1日 至 2025年3月31日)
当期純利益又は当期純損失(△)	△1,792	256
その他の包括利益		
その他有価証券評価差額金	2,274	160
為替換算調整勘定	4,517	△2,744
退職給付に係る調整額	1,025	1,075
その他の包括利益合計	7,817	△1,508
包括利益	6,025	△1,252
(内訳)		
親会社株主に係る包括利益	4,932	△828
非支配株主に係る包括利益	1,092	△423

会社概要／グループ会社等

会社概要 (2025年3月31日現在)

商 号 双葉電子工業株式会社
 英 文 商 号 FUTABA CORPORATION
 設 立 1948年2月3日
 資 本 金 225億5千8百万円
 従 業 員 数 688名(連結従業員数2,534名)
 本 社 〒297-8588
 千葉県茂原市大芝629
 電話 0475-24-1111(大代表)



本社



長生工場

グループネットワーク

国内グループ会社

- 小川精機株式会社
- セントラル電子制御株式会社
- 双葉精密株式会社
- サツキ機材株式会社
- 株式会社カブク
- フタバビジネスシステム株式会社

主な海外グループ会社

- ■ フタバ・コーポレーション・オブ・アメリカ
- フタバ(ヨーロッパ)ゲー・エム・ペー・ハー
- ■ 富得巴(香港)有限公司
- 富得巴国際貿易(上海)有限公司
- 双葉電子部品韓国株式会社
- 台湾双葉電子股份有限公司
- 双葉電子部品(惠州)有限公司
- 双葉電子科技開発(北京)有限公司
- 起信精機株式会社
- 起信メガテック株式会社
- 株式会社原振精工
- キシン・ベトナム・カンパニー・リミテッド
- 富得巴精模(深圳)有限公司
- フタバ・ジェイ・ティ・ダブリュー(タイランド)リミテッド
- フタバ(ベトナム)カンパニー・リミテッド

■ 電子機器 ■ 生産器材 ■ その他



フタバ・コーポレーション・オブ・アメリカ



台湾双葉電子股份有限公司



起信精機株式会社



フタバ(ベトナム)カンパニー・リミテッド



フタバ・ジェイ・ティ・ダブリュー
(タイランド)リミテッド



富得巴精模(深圳)有限公司

株式情報

株式の状況 (2025年3月31日現在)

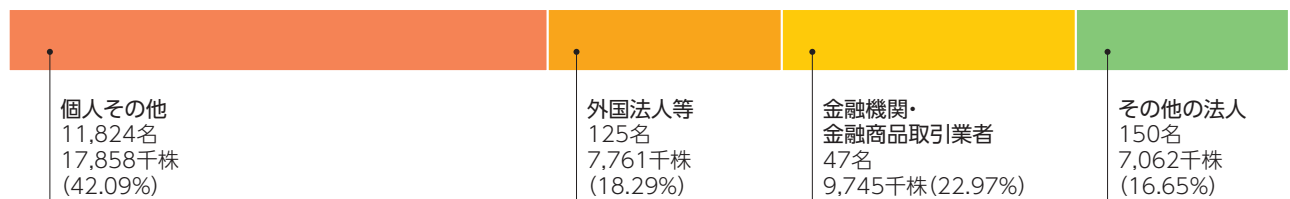
発行可能株式総数	196,099,900株
発行済株式の総数	42,426,739株
株主数	12,146名

大株主

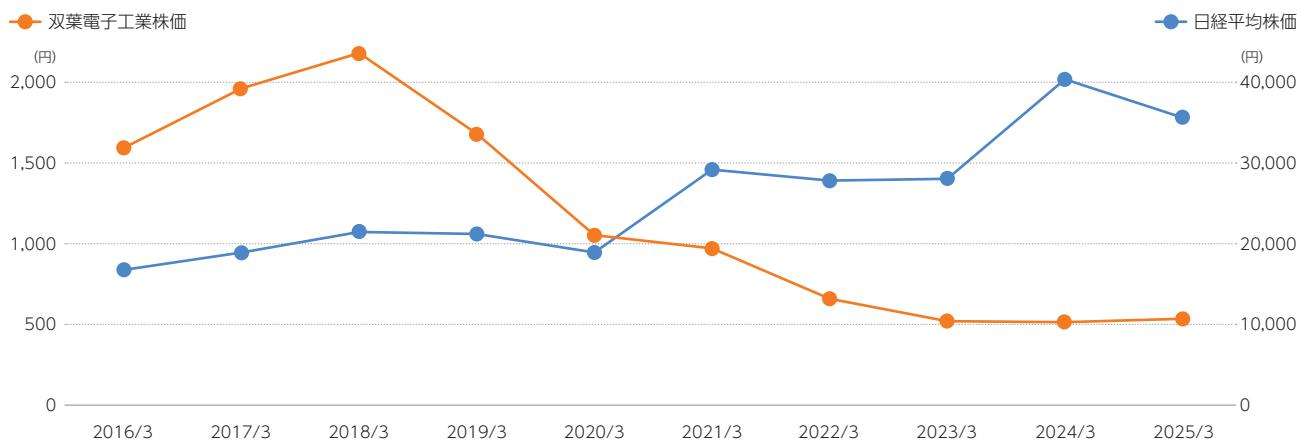
株主名	持株数(千株)	持株比率(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	4,860	11.45
公益財団法人双葉電子記念財団	3,255	7.67
川崎まり	1,866	4.39
株式会社千葉銀行	1,857	4.38
NORTHERN TRUST CO. (AVFC) RE USL NON-TREATY CLIENTS ACCOUNT CEO MICHAEL O'GRADY	1,852	4.36
株式会社日本カस्टディ銀行(信託口)	1,456	3.43
細矢晴江	1,113	2.62
桜田恵美子	1,069	2.52
NORTHERN TRUST CO. (AVFC) RE US 10PCT CLIENTS LENDING	1,006	2.37
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505103	995	2.34

(注)持株比率は、自己株式(11千株)を控除して計算しております。

株式分布の状況



株価推移





双葉電子工業株式会社

本社: 〒297-8588 千葉県茂原市大芝629

発行: 2025年9月

お問い合わせ先

業務管理本部総務法務部株式IR課

お問い合わせは当社ホームページよりお願いします。

URL: <https://www.futaba.co.jp/inquiry/>