

COSEL

2026

社会・環境報告書



編集方針

コーセルは、2000年に初めての「環境報告書」を発行して以来、環境保全活動への取り組みをご報告してまいりました。

2015年からは、環境への取り組みに加え、CSR（企業の社会的責任）に関わる活動をステークホルダーの皆様にご報告するとともにコミュニケーションを図ることを目的に「CSR報告書」として発行してまいりました。

さらに2022年からは、ステークホルダーの皆様とのコミュニケーションツールとして十分な機能を果たせるよう、より充実した内容で「社会・環境報告書」として企画、発行いたしました。

今後も、『持続可能な社会の実現』に向け、時代のニーズを的確に捉えつつ、当社の取り組みをご紹介するコミュニケーションツールとして内容を充実させてまいります。

報告対象範囲

コーセル株式会社（国内単体）

対象期間：2025年5月21日～2026年5月20日

参照ガイドライン

ISO26000



社屋：本社・R&Dセンター



社屋：立山工場

目次

編集方針・目次	1
トップコミットメント	3
会社概要	5
サステナビリティ推進	8
サステナビリティ基本方針	
コーセルの経営理念	
2025年度の目標と実績	
お客様とともに	13
経営品質を高めるために	
カスタマーサポート体制	
株主・投資家様とともに	17
株主様への情報開示とIR	
お取引先様とともに	19
コミュニティとともに	20
地域貢献活動	
従業員とともに	23
人権啓発への継続投資	
雇用の安定	
多様性理解の促進	
安全・安心な職場環境づくり	
ワークライフバランスの推進	
やりがい・働きがいのある職場環境づくり	
環境マネジメント	29
環境方針	
環境マネジメントシステム	
環境教育	
環境目標と達成状況	
環境負荷低減	35
脱炭素社会に向けた取り組み推進	
循環型社会形成の推進	
環境化学物質管理の推進	
ガバナンス体制	43
コーポレート・ガバナンス体制	
リスクマネジメント	
社外取締役からのメッセージ	48
Sustainability Data	49

SDGs との関連について

本書におけるSDGsのゴールと各タイトルの関連について下表に示します。

SDGsのゴールと各タイトルとの関連

★：ESG行動計画との関連あり
○：SDGs169ターゲットとの関連あり

		タイトル								
		サステナビリティ推進	お客様とともに	株主・投資家様とともに	お取引先様とともに	コミュニティとともに	従業員とともに	環境マネジメント	環境負荷低減	ガバナンス体制
1		貧困をなくそう						○	○	
2		飢餓をゼロに								
3		すべての人に健康と福祉を				○	○	○	○	
4		質の高い教育をみんなに				○	★			
5		ジェンダー平等を実現しよう					★			
6		安全な水とトイレを世界中に						○	○	
7		エネルギーをみんなに、そしてクリーンに						★	★	
8		働きがいも経済成長も					★			
9		産業と技術革新の基盤をつくろう	★	○	○	○	○			★
10		人や国の不平等をなくそう			○		★			
11		住み続けられるまちづくりを				○	○			
12		つくる責任、つかう責任		○	○			★	★	★
13		気候変動に具体的な対策を		○	○	○	○	★	★	
14		海の豊かさを守ろう						○	○	
15		陸の豊かさを守ろう						○	○	
16		平和と公正をすべての人に		○	○					○
17		パートナーシップで目標を達成しよう								

※各ページのタイトルでは、各ページの内容とSDGsのゴールとの関連の強さをアイコンの大きさと表しています。



コーセル株式会社
代表取締役社長

斉藤盛雄

コーセルの原点は、経営理念：「品質至上を核に社会の信頼に応える」にあり

私たちは、経営理念「品質至上を核に社会の信頼に応える」のもと、「持続可能な社会の実現」に向けてコーセルグループ総員で取り組むことが私たちの「持続的成長」につながると考えています。

そして、その「持続的成長」のための大切なキーワードが『品質』であり、その『品質』の対象とは、単に製品・サービスなどの機能的品質だけではなく、変化するニーズに応える様々な価値提供の質（営業、開発、生産、管理部門などの各機能における仕事の質）をはじめ、社会の持続性に必要なあらゆる『品質』を対象として考えています。

社会的責任を果たすための基本行動

私たちは、製品企画、開発・設計、調達・生産、販売、CS活動など、すべての機能において「お客様起点・品質第一」で考え、事業活動を推進します。この各機能のつながりで創出される『コーセル品質』を大切にしています。これらを高め続けることがお客様、そして社会の信頼に応えることとなり、ひいては「持続可能な社会の実現」に貢献することになると考えています。

また、そのための基本行動として、「コンプライアンス遵守」、「リスクマネジメント強化」の仕組みを整備し、取り組んでいます。

今後、この活動を当社グループはもとより、サプライチェーン全体にも拡げていきたいと考えています

環境への取り組み

私たちは、環境方針とその環境方針を実現する行動指針を掲げ、環境マネジメントシステム（EMS）のもと、事業活動から生まれる「環境負荷」低減に向けた取り組みを推進しています。

なかでも、カーボンニュートラル（脱炭素化）に向けた取り組みは、喫緊の課題であり、Scope1,2を対象にCO₂排出量の削減を進めてまいりました。今後は、グループ全体での対応の他、サプライチェーンを含めたScope1,2,3全体でのCO₂排出量の把握を進め、一日でも早くカーボンニュートラルを実現しなければならないと考えています。

なお、当社では、「環境負荷」を「環境」と「品質」を切り分けて捉えるのではなく、両者を関連づけて解釈・把握することで、より合理的な取り組みにつなげることを重視しています。

かけがえのない地球環境を健全な状態で次世代に引き継ぐこと、それが私たちに課せられた使命であり、責任であると考えています。

新しい市場を創造するための技術革新にチャレンジ

近年、私たちを取り巻く環境は、大きく変化してきており、様々な社会的問題・課題に直面しています。また、グローバル化の進展により、お客様のニーズも多様化しています。経営理念に示す「“品質”の考え方」の変化も同様で、様々なものが多様化してきているということです。この「多様化」による「変化」をタイムリーに、そして的確に捉え、対応することが重要だと考えています。

当社は、第11次中期経営計画におけるビジョンとして、『顧客起点のニーズを捉えた製品とサービスで、スマートエネルギー社会になくてもならない存在になる』を掲げています。

これは、世の中が「変化」することによるお客様や社会のニーズの変化と、それによる成し得たいことの「変化」を早期に捉え、新しい価値を創造、共創し、実現していこうというものです。

そのための「技術革新・モノづくり革新」などに大いにチャレンジし、これからも社会（お客様）にとって価値ある製品やサービスを生み出すことへとつなげていくことを、重視して取り組んでいきます。

一人ひとりが活きる職場・人財育成

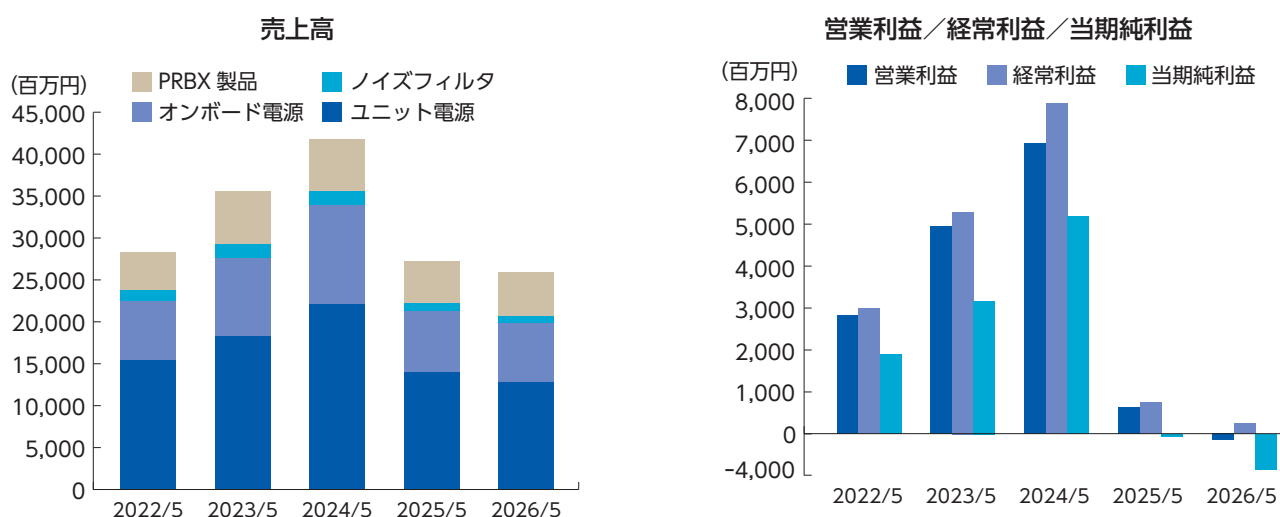
ものづくりの原点は「人づくり」であり、企業活動を支えるのは、何よりも「人財」であると考えています。一人ひとりが成長し、それぞれが自律的に変化へ対応することで、「変化」への対応力を高め、その積み重ねが部署間の信頼やつながりを生み出します。こうした結びつきが、「持続可能な社会の実現」への貢献につながると考えています。また、こうした一連の活動を継続的に実践することで、競争力と企業価値の向上にもつなげていきます。私たちは、一人ひとりが自ら考え、行動し、挑戦を続けることで、誇りを持って働ける企業風土の醸成を目指しています。さらに、その積み重ねを通じて、個々のやりがいや働きがいの向上にもつなげていきたいと考えています。

当社は、これからも“人づくり”を通して、一人ひとりが活きる文化、職場をつくり、「持続可能な社会の実現」に貢献していきたいと考えています。

会社概要

商号 | コーセル株式会社（英文名：COSEL CO.,LTD.）
本社 | 〒930-0816 富山県富山市上赤江町一丁目6番43号
事業内容 | 電子機器、電気機械器具の製造および販売
主要製品 | 直流安定化電源装置（スイッチング電源など）
代表者名 | 斉藤 盛雄
設立日 | 1969年7月26日
資本金 | 60億4,288万1,850円（2026年5月現在）
売上高 | 250億46百万円（2026年5月期連結）
従業員 | 717名（2026年5月期連結）
関連会社 | COSEL USA INC.（アメリカ,サンノゼ）／ COSEL EUROPE GmbH（ドイツ,フランクフルト）
COSEL ASIA LTD.（中国,香港）／ 科索（上海）電子有限公司（中国,上海）
無錫科索電子有限公司（中国,無錫）／ 上海科索商貿有限公司（中国,上海）
Powerbox International AB（スウェーデン,ストックホルム）

財務状況(連結)



事業概要

産業用機器や民生用機器などのエレクトロニクス製品には、半導体デバイスをはじめとする電子部品が数多く使用されています。

IC、FET、トランジスタ、ダイオードなどの半導体デバイスは、安定した直流電力が供給されてはじめて作動します。すなわち、各工場や家庭に送られてくる交流電力（AC）を、安定した直流電力（DC）に変換することが不可欠となります。これを実現するのが、コーセルの「直流安定化電源装置」です。

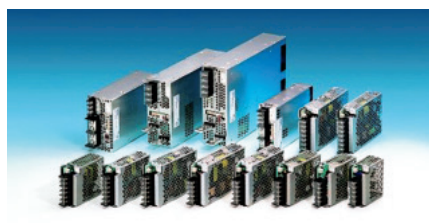
なかでも半導体の高速スイッチング作用を利用した「スイッチング電源」はコーセルの主力製品です。

スイッチング電源は、小型・軽量・高効率であることから情報通信機器や医療用機器、FA機器をはじめとするほとんどの電子機器に使用されています。

また、2005年からは電子機器を様々なノイズから保護するノイズフィルタにも取り組み、製品化しています。

社会や暮らしをとりまく製品のほとんどがエレクトロニクス化している現在、そんな製品の心臓部ともいえる直流安定化電源装置は、まさに次代のカギを握っています。

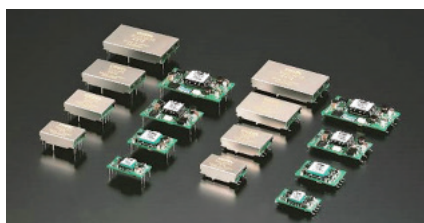
コーセルは、新たなテクノロジーとの限りない対話から、エレクトロニクスの未来を築く信頼性の高い製品を創造し、スマートエネルギー社会に貢献し続けます。



ユニット電源

筐体で覆われた電源
※主に AC-DC コンバーター

《電気が届くまで》



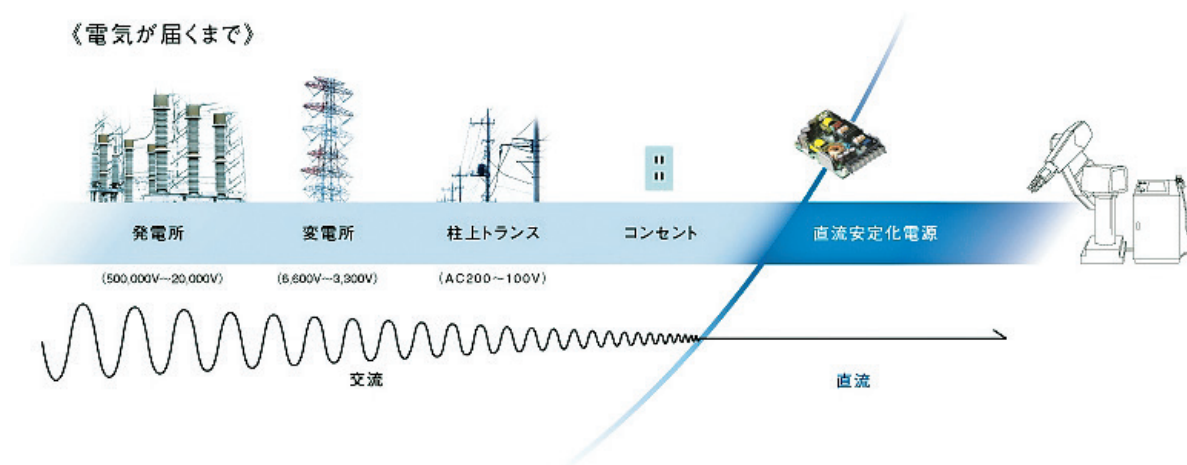
オンボード電源

お客様の基板に実装される電源
※主に DC-DC コンバーター



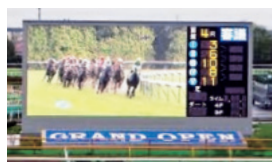
ノイズフィルター

電源ラインから侵入するノイズによる
誤動作事故の防止

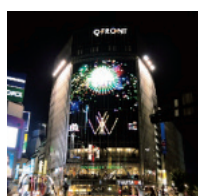


直流安定化電源 使用用途例

表示機器



大型表示装置



大型LED表示板



広告案内看板

産業機器



産業用ロボット

通信装置



携帯電話基地局

医療機器



CTスキャナー

CP 応用機器



ATM

券売機

その他機器



LED 照明



高速鉄道車両用 ATC 車上装置



風力発電機用
電力変換器

設立（1967年）からの沿革は次のとおりです。

西暦(和暦)	事業展開	品質管理
1967年(S42)	キムラ電気販売(個人)として発足(パーツ販売と基板組立)	
1969年(S44)	エルコー株式会社を設立(キムラ電気販売を発展的解消)	
1973年(S48)	本社社屋、工場完成(富山市上赤江町)	
1978年(S53)	電源事業に専業化	QCサークル活動導入
1979年(S54)		第1回QCサークル全社大会開催
1980年(S55)	本社工場増築	
1982年(S57)		TQC指導会開始(TQC導入)
1983年(S58)	富山県中小企業合理化モデル工場に指定	方針管理導入(長期方針、年度方針の策定) QCサークル社外大会で初の発表
1984年(S59)	中小企業庁から優良企業として表彰	
1986年(S61)	中小企業庁合理化モデル工場に指定	
1987年(S62)		QCサークル本部大会で発表
1988年(S63)	中小企業研究センター賞受賞	トヨタ生産方式導入(TPS導入) QCサークル北陸支部富山地区:幹事会社
1989年(H1)	立山工場完成(富山県立山町)	
1990年(H2)	U.S.ELCO INC.(現在、COSEL USA INC.)設立	
1992年(H4)	コーセル株式会社に社名変更 標準電源に特化	C.I(視覚統合)導入 QCサークル北陸支部富山地区:地区長会社
1993年(H5)		ISO9001認証取得
1994年(H6)	当社株式 店頭登録	
1996年(H8)		TPM導入
1997年(H9)	ドイツに販売子会社(COSEL EUROPE GmbH)設立	
1998年(H10)	香港に販売子会社(COSEL ASIA LTD.)設立	
1999年(H11)	当社株式 東証第二部、名証第二部に上場	ISO14001認証取得
2000年(H12)	当社株式 東証第一部、名証第一部に上場	
2002年(H14)	本社屋増築	「技術KI活動」開始(現在のIM)
2003年(H15)		QCサークル北陸支部:支部長会社
2004年(H16)		外部講師によるTQM指導会開始
2005年(H17)	ノイズフィルター事業に参入	外部講師による協力会社のTQM指導会開始 QCサークル石川馨賞受賞
2006年(H18)		QCサークル経営者賞受賞 全日本選抜QCサークル大会初出場
2007年(H19)	立山工場増築	QCサークル北陸支部富山地区:地区長会社
2008年(H20)		自社によるTQM指導会(CINPR, KYT)開始 JHS全日本選抜QCサークル大会で金賞受賞
2009年(H21)		QCサークル石川馨賞受賞
2010年(H22)		QCサークル石川馨賞受賞
2012年(H24)	無錫科索電子有限公司稼働開始(中国生産)	
2014年(H26)		QCサークル活動優良企業・事業所表彰
2015年(H27)	COSEL VIETNAM CO.,LTD.稼働開始	
2016年(H29)		QCサークル石川馨賞受賞 QCサークル石川馨賞奨励賞受賞x2件
2018年(H30)	スウェーデン電源メーカー Powerbox International AB 子会社化 R&Dセンター完成	
2019年(R1)		QCサークル石川馨賞奨励賞受賞 QCサークル北陸支部富山地区:地区長会社
2020年(R2)	無錫科索電子有限公司 本社工場新設	QCサークル石川馨賞奨励賞受賞 JHS全日本選抜QCサークル大会で金賞受賞
2021年(R3)		QCサークル推進 石川馨賞受賞
2022年(R4)	東京証券取引所の市場区分見直しにより、同取引所の市場第一部からプライム市場に移行 監査役会設置会社から監査等委員会設置会社に移行	QCサークル石川馨賞奨励賞受賞 QCサークル経営者賞受賞
2024年(R6)	LITE-ON TECHNOLOGY CORPORATIONとの 資本業務連携契約締結	QCサークル推進 石川馨賞受賞
2025年(R7)	LITE-ON TECHNOLOGY CORPORATIONとの 共同開発品ブランド「COSELSYNC」を策定	

サステナビリティ推進

～持続可能な社会の実現に向けて～



サステナビリティ基本方針

私たちは、経営理念である「品質至上を核に社会の信頼に応える」のもと、持続的な企業価値の向上を目指します。

- “技術革新”と“モノづくり”で「新たな価値」を創出し、社会的課題の解決を図ります
- 価値創造に挑戦する多様な社員の能力を引き出し、活かす組織・人財マネジメントを推進します
- 気候変動リスク／環境負荷の低減を推進し、脱炭素社会の早期実現を目指します
- 法令を遵守し、ステークホルダーへの適切な情報開示と対話を通して、公正かつ透明性の高い経営を実現します

これら4つの重要課題に取り組むことで企業価値を高め、持続可能な社会の実現に貢献します。

“持続可能な社会の実現”を目指す！

SDGs (2015.9～) Sustainable Development Goals

持続可能な開発目標：人（個人）、企業として17のゴール（目標）、169のターゲットに何ができるか

ESG (2006～) E: Environment, S: Social, G: Governance

環境、社会、企業統治

企業の取り組み、情報開示 ⇒ 機関投資家が投融資先企業の持続可能性を評価

CSR (1990～) Corporate Social Responsibility

企業の社会的責任：企業が果たすべき責任、ステークホルダーとの信頼関係構築のために何をすべきか

コーセルの経営理念

経営理念

コーセルは、経営理念に基づき、総合的品質管理（TQM）の思想と手法を駆使し、組織能力の向上、企業体質の強化を図ってきました。

競争が激化するスイッチング電源をはじめとした電子機器市場において、当社は独自のビジョンを明確に示しながら存在感と優位性を発揮し、魅力ある技術・製品・サービスとより高いレベルの品質で社会の信頼に応えてまいります。

経営理念

品質至上を核に社会の信頼に応える

〈核の概念〉



倫理憲章・自主行動基準

経営理念の実現に向けて、コーセルグループすべての役員および従業員が社会的責任を深く自覚し、あらゆる企業活動の場面において関係法令の遵守を徹底し、社会倫理に適合した行動をとるために「倫理憲章」「自主行動基準」を制定しています。

また、「COSEL Mind」に全社で共有すべき、意識、価値観、考え方を取りまとめ、一人ひとりの意識、倫理感の醸成につなげています。

倫理憲章

(1) [法令、社会規範の遵守]

あらゆる企業活動において、法令や社会的規範、良識、ルールとそれらの精神および、この憲を始めるとする社内規定を遵守し、コーセルグループとしての企業活動が正しく営まれ、社会倫理に適合したものとなるように努める。

(2) [社会への貢献]

市場のニーズに合致した世界トップレベルの製品とサービスの提供を目指し、またこれによって社会に貢献する。

(3) [人権の尊重]

すべての人の基本的人権を尊重し、差別や個人の尊厳を傷つける行為を行わない。

(4) [情報の開示]

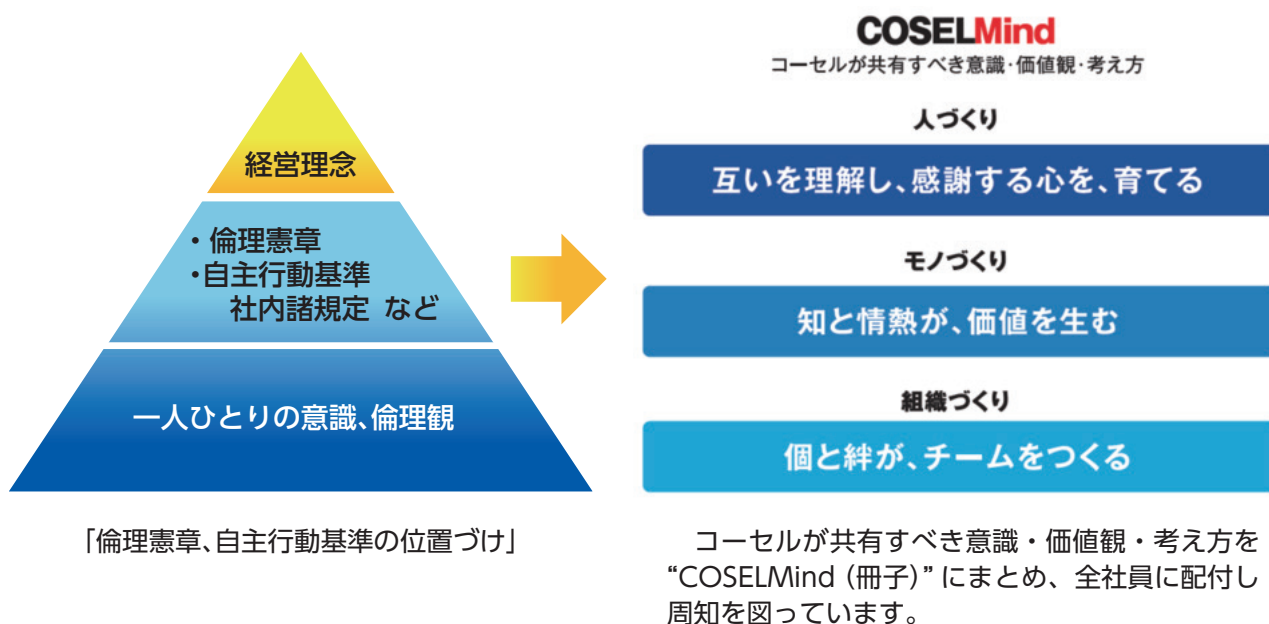
情報の適切な開示に努めるとともに、公平・公正かつ透明な企業活動の実践に努める。

(5) [児童労働の禁止]

国際的に認められた人権基準ならびに各国の法令を遵守し、いかなる形態の児童労働も行わず、またこれを容認しない。

(6) [環境保全]

豊かな自然と共存し、地球環境や天然資源を守るために、環境と安全に配慮した企業活動を行なう。



- (1) **お客様への誠実な対応**
私たちは、お客様の声を大切にし、製品開発をはじめ、あらゆる事業活動に活かします。
- (2) **品質至上**
私たちは、お客様に喜んでいただける製品・サービスのダントツ品質を目指し、絶えず努力し続けます。
- (3) **商品に関する表示、説明、広告**
私たちは、お客様に商品などの使用に関する正しい知識を提供し、お客様に安心とご満足を提供します。
- (4) **公正、公平な取引**
私たちは、仕入れ、販売などの取引において、公平、公正な取引を行います。
- (5) **反社会的勢力との関係**
私たちは、市民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とは一切の関係を持ちません。
- (6) **情報の適時開示**
私たちは、当社および当社グループの経営状態、事業活動全般について正しく理解していただくために株主、投資家、お客様などに対して適時、適切な情報開示を行います。
- (7) **インサイダー取引の禁止**
私たちは、インサイダー取引およびその疑いを抱かれるような株式などの売買を行いません。
- (8) **守秘義務**
私たちは、守秘すべき情報などを正当な理由なく、漏洩しません。
- (9) **会社財産の保護**
私たちは、企業価値を生み出すすべての会社財産を大切に取り扱い、これを損なうような行為をしません。
- (10) **知的財産の保護**
私たちは、当社の知的財産権の保護に努めるとともに、他人の権利を侵害しないよう万全を期します。
- (11) **責任ある職務遂行**
私たちは、法令や社内規定に従い、責任をもって職務を遂行します。
- (12) **公私の峻別**
私たちは、会社の立場と私的な個人としての立場を明確にし、会社と自らの利害を混同しません。
- (13) **健全かつ安全な職場の維持**
私たちは、健全かつ安全な職場環境に関わる法令や社内規定を遵守するとともに、その環境づくりに努めます。
- (14) **人権尊重**
私たちは、人権を尊重し、性別、年齢、出身地、人種、信条、宗教、疾病、障害などによる差別のない職場づくりに努めます。
- (15) **セクシャル・ハラスメントの禁止**
私たちは、いかなる形でもセクシャル・ハラスメント（性的嫌がらせ）を行いません。
- (16) **児童労働の禁止**
私たちは、従業員の雇用に際しては、各国の法令に基づき、15歳未満（例外的に14歳）を労働者として雇用しません。また18歳未満の者を就業させる場合には、教育の機会を奪わず、かつ健康・安全・福祉を害さない範囲に限定します。
- (17) **強制労働の禁止**
私たちは、いかなる形態の強制労働、人身取引、債務労働を禁止します。従業員は自由に雇用契約を終了する権利を有します。
- (18) **パワー・ハラスメントの禁止**
私たちは、職位による優越的権力を用いて、業務の範囲を逸脱して相手の人格や尊厳を侵害する言動、嫌がらせを行いません。
- (19) **プライバシー保護**
私たちは、個人情報に最大限に尊重し、これを侵害したり、不当に流用、公開することはありません。
- (20) **海外事業**
私たちは、海外の事業活動において、現地の法令、風習、習慣および文化を尊重します。
- (21) **環境に配慮した事業活動**
私たちは、環境関連法令や環境関連社内規則を遵守し、すべての事業活動において環境への悪影響を低減し、地球環境の保全を行います。
- (22) **社会貢献**
私たちは、よき企業市民として良き社会の実現に向けて、一人ひとりが社会貢献に努めます。
- (23) **政治的関与**
私たちは、政治家および政治団体に対し中立な立場をとり、不適正な利益、便宜を供与しません。

取組み姿勢

コーセルグループは、経営理念のもと、『顧客起点のニーズを捉えた付加価値のある製品とサービスをタイムリーに実現し、スマートエネルギー社会になくてはならない存在になる』をビジョンとして掲げ、グローバルな視点を重視しながら一人ひとりの「社員の力」を活かしつつ、組織力を高め続けることで、「持続可能な社会」の実現に貢献し、私たちコーセルグループの「持続的成長」につなげていきたいと考えています。

この「持続可能な社会」の実現に貢献するためには、私たち一人ひとりが社会の構成員であることを自覚し、コーセルグループとして、お取引先様、お客様、地域の方々、行政関係などとともに、社員を含めた様々な利害関係のある方々を尊重し、私たちの役割、責任を果たすための自発的な取り組みをCSR活動と位置づけ、取り組んでいます。

推進体制

コーセルグループは、「コーポレートガバナンス強化」を経営の重要な課題と位置づけ、様々なステークホルダーの皆様の信頼と期待に応えうる企業を目指し、意思決定機関としての執行役員会が中心となり、RC（リスク・コンプライアンス）委員会とも連携しながらCSR活動を推進しています。

SDGsの推進活動

コーセルグループは、経営理念のもと、「持続可能な社会の実現への貢献」と我々の「持続的成長」の両立で、社会の信頼に応え続けたいと考えています。

その実現には、経営と現場が一体となった活動が必須ととらえ、推進部門のほかに、全従業員が参加する「QCサークル活動」と「改善提案活動」の推進メンバーをSDGs推進のキーパーソンと任命し、改善活動をととしてSDGsの社内浸透を図っています。

QCサークル活動では、改善した内容がSDGsとどのように結びつくかを活動メンバー全員で話し合い、活動成果とともにSDGsへの貢献も実感しています。

また、2023年10月には「富山県SDGs宣言」に登録しました。

かけがえのない地球環境を健全な状態で次世代に引き継ぐため、私たちに課せられた使命を果たし、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

富山県SDGs宣言



コーセル株式会社はSDGsの達成のため、以下について取り組むことを宣言します。

コーセル株式会社は経営理念「品質至上を核に社会の信頼に応える」のもと、「持続可能な社会の実現への貢献」と我々の「持続的成長」の両立で、社会の信頼に応え続けたいと考えています。
かけがえのない地球環境を健全な状態で次世代に引き継ぐため、私たちに課せられた使命を果たし、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

No.	取組目標及び主な取組み	SDGsゴール
1	【目標】 事業活動におけるCO2排出量削減 【本取組】 ・高効率電機の使用 ・再生エネルギーの活用促進 ・省エネ取り組み強化	13 気候変動 7 再生可能エネルギー
2	【目標】 社員の多様性・能力を活かす組織・風土づくり 【本取組】 ・人事制度の再構築 ・女性登用率の向上、女性社外取締役の採用 ・働き方改革の充実	5 多様性と包摂 8 働きがいと経済成長
3	【目標】 社員一人ひとりが働きやすい職場づくり 【本取組】 ・男性育休取得促進 ・企業文化、価値観「FOSSILMind」の共有	4 働きがいと経済成長 10 人や国の不平等の解消

2023年10月3日
企業・団体名 コーセル株式会社
代表者名 代表取締役社長 齊藤 盛雄

富山県SDGs宣言

2025年度の目標と実績

サステナビリティ重要課題

コーセルグループは、「持続可能な社会の実現」に向けての重要課題として、ESGの行動計画を設定しています。2025年度の目標および実績を以下に示します。目標を達成した項目は、16項目中8項目でした。

2026年度も目標達成に向けて、全社で取り組んでまいります。

ESG行動計画

【評価】○：目標達成 △：目標達成率80%以上100%未満 ×：目標達成率80%未満

ESG	重要課題	管理項目	KPI		BM (2020)	目標と実績			SDGs の ゴール
						2025年度 (目標)	2025年度 (実績)	評価 (2025)	
E ◆環境◆	1. 気候変動リスク低減	カーボンニュートラル実現 (Scope1,2)	CO ₂ 排出量	t-CO ₂ /年	2,967	50以下	73	×	
	■TCFDに基づく情報開示	気候変動リスクへの対応 ※1	CDPスコア	—	—	B	B	○	
	■脱炭素化の推進 (Scope1,2)	CO ₂ 排出量削減	CO ₂ 排出 削減量	t-CO ₂ /年	—	2,917以上	2,890	△	
			CO ₂ 排出 削減率 (BM比)	%	—	98.3以上	97.4	△	
	■資源循環促進による環境負荷低減 (Scope3)	排出物の削減	全社 排出物総量	t	240.2	280以下	221.1	○	
		3R 推進による埋立廃棄物のゼロ化	リサイクル率 ※ゼロエミッション推進	%	93.9	99以上	97.6	△	
S ◆社会◆	2. 多様な人財と適性を活かす	役割に応じた処遇の実現 (複線型人事制度の廃止)	役割等級制度に関するしくみ、処遇見直しの改訂件数	—	—	2件以上	0件	×	
	■多様な人財の能力を引き出し、活かす組織・風土づくり	女性経営職(管理職)の増加	女性の課長以上の割合	%	0	8.0以上	6.56	×	
		外国籍在職者の増加	外国籍従業員数	人	4	20以上	12	×	
		障がい者の働く場、機会創出	障がい者雇用率	%	1.3	2.5以上	2.58	○	
	■仕事と家庭の両立支援	男性社員の育児休業取得促進	男性育児休業取得率	%	18.2	100以上	107.7	○	
		分娩看護休暇取得促進	分娩看護休暇取得率	%	36.4	50以上	61.5	○	
		女性社員の育児休業活用促進	女性育児休業復帰率	%	100	100	100	○	
	3. 従業員エンゲージメント向上	自己申告サーベイ「充実感」を高める *対象:組合員	「充実感」比率: 対象: (非常に高い+高い)	%	—	50以上	31.5	×	
G ◆企業統治◆	4. コーポレートガバナンス体制強化	執行体制強化による執行と監督機能の分離促進	執行役員会開催回数	回/年	13	10	6	×	
	■経営における意思決定の透明性向上	役員/執行役員の選定/報酬額決定プロセスの精緻化	取締役スキルマトリックスの更新	回/年	—	1	1	○	
		■取締役会の実効性を高める	取締役の資質向上と経営力強化	役員勉強会開催回数	回/年	0	2	3	○

※1: 当社および連結子会社

◆ 経営品質を高めるために

コーセルにおけるTQMの概念

コーセルは、経営理念である『品質至上を核に社会の信頼に応える』を受け、『顧客の信頼を得る製品とサービスを創り出す』を品質方針と定めています。

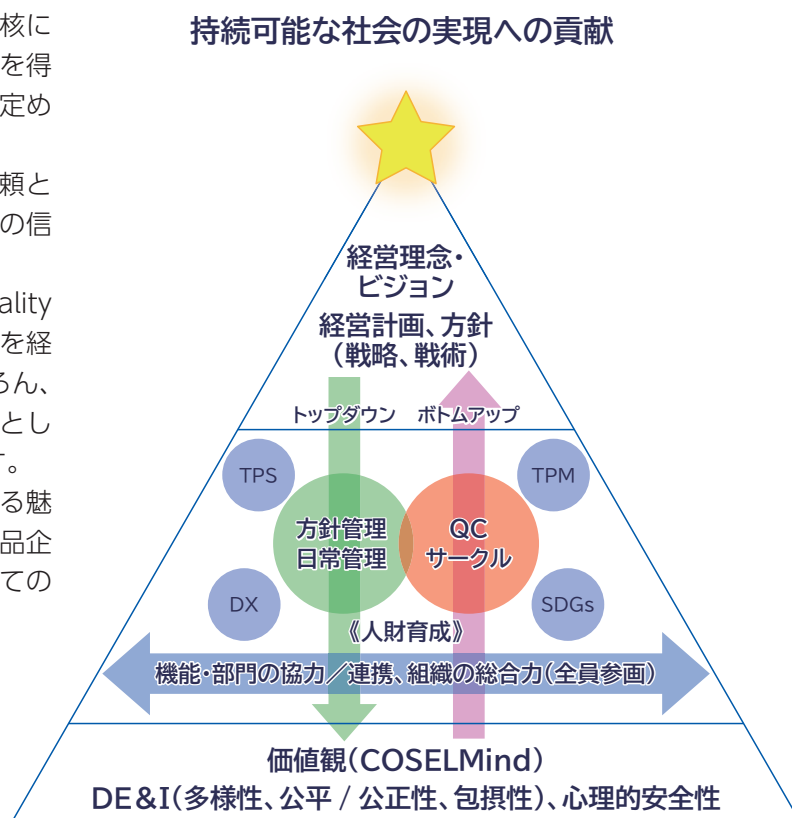
品質向上に向けた活動の基本は製品の信頼とお客様へ安心の提供であり、それが社会からの信頼につながるものと考えています。

このためコーセルでは、TQM (Total Quality Management：総合的品質管理) の考え方を経営の柱におき、商品やサービスの質はもちろん、仕事の質やマネジメントの質をも高め、企業としての持続的成長につなげたいと考えています。

今後もお客様に信頼、安心、満足いただける魅力ある製品やサービスを提供するために、製品企画・開発から生産、販売、サービスに至る全ての段階において品質の向上を図っていきます。

【TQMの概念】

当社におけるTQMの考え方を右図のように概念化し、周知を図っています。



コーセルにおけるTQM：経営品質を高めるためのすべての活動
(核となるのが方針管理、日常管理、QC サークル活動)

品質方針

コーセルは、「品質方針」に基づき、信頼してご使用いただける製品・サービスをお客様に提供することが使命と考え、従業員一人ひとりが日々の業務に取り組んでいます。

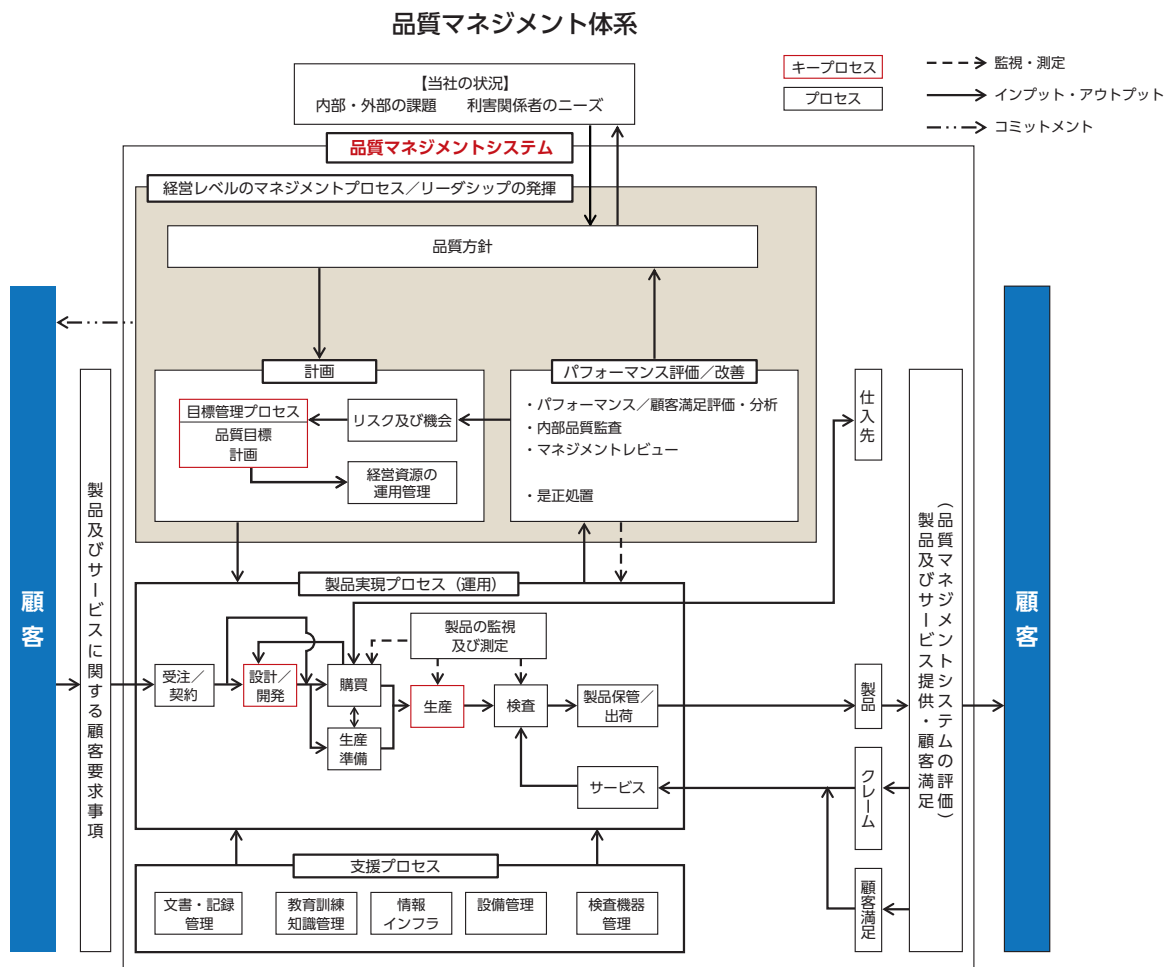
この取り組みは、製品の企画・開発から設計・製造・出荷・保守サービスに至るすべてのプロセスにわたっています。

品質方針

顧客の信頼を得る製品とサービスを創り出す

品質マネジメント体制

品質マネジメントシステムに必要なプロセスおよびそれらの相互関係、関係組織図は次のとおりです。



ISO9001 認証

品質マネジメントシステムを構築することで、国際規格 ISO9001 を取得し徹底した品質管理を行っています。2016年10月から2015年度版の運用を開始し、2017年6月に移行審査を受審、2015年度版の認証を取得いたしました。以降認証を継続しています。

今後もより一層の品質向上活動に努め、お客様の満足向上を目指していきます。

ISO9001 認定証



【登録事業所】

- ・コーセル株式会社

【関連事業所】

- ・本社工場（R＆Dセンター含む）／立山工場
安全規格室／国内営業拠点

【認証取得日】

- ・ 1987年度版 1993年6月21日
- ・ 2000年度版 2003年3月20日
- ・ 2008年度版 2010年7月23日
- ・ 2015年度版 2017年7月 7日

【適用範囲】

- ・ 直流安定化電源の設計・開発、製造及びサービス、但しサービスは引き取り修理に限定。
- ・ ノイズフィルタの設計・開発、製造（アウトソース）及びサービス、但しサービスは引き取り修理に限定。

【認証機関】

- ・(一財) 日本品質保証機構

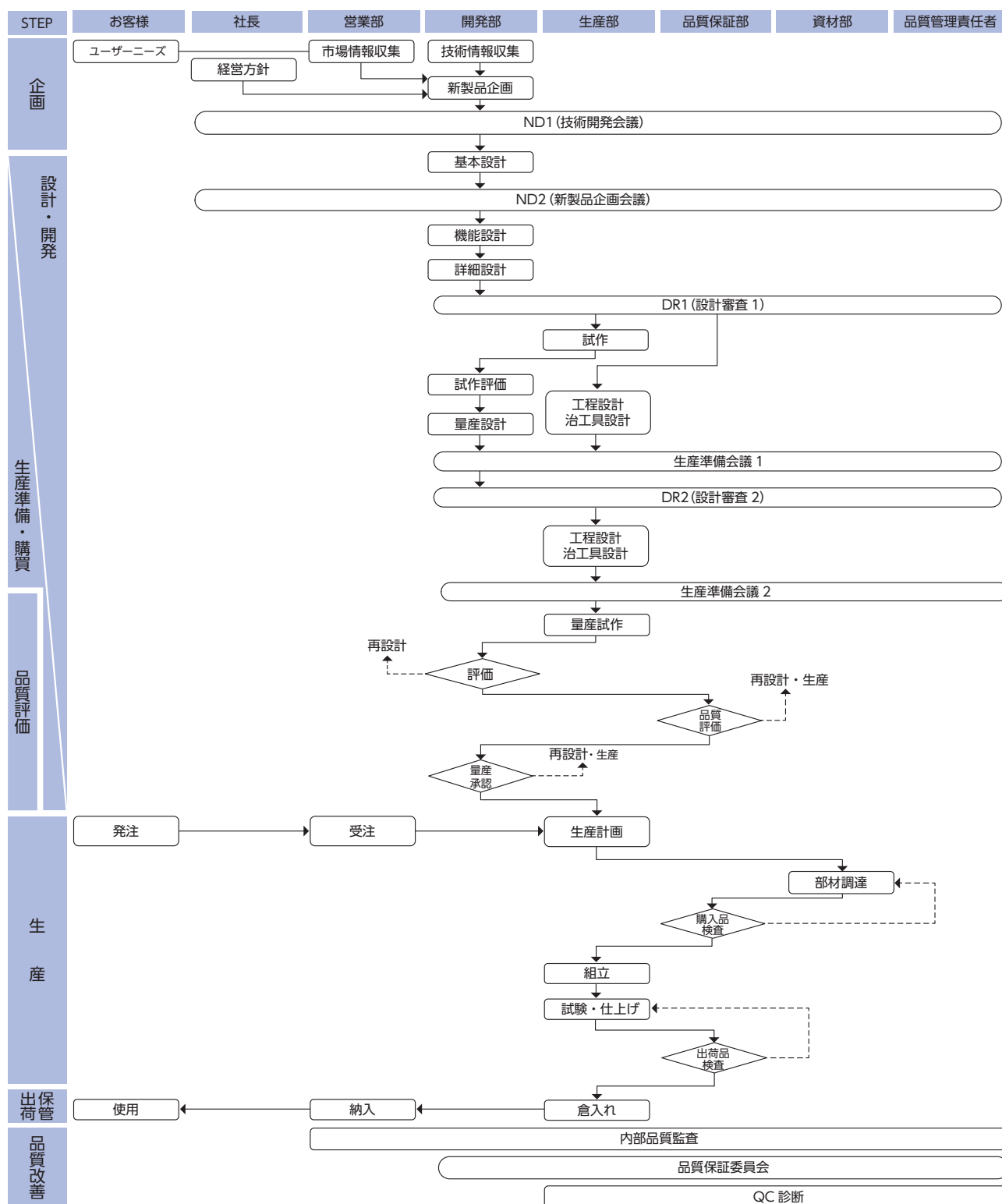
品質保証体制

TQM推進担当役員を品質管理責任者として、品質マネジメントシステムを確立し、各種プロセスを実施しています。

お客様のニーズに応えた製品をよりタイムリーに提供するために、製品の企画開発段階から品質評価、量産、出荷、サービスに至るまでの基本となる要求事項を品質マニュアルに定め、各ステップにおけるルールを規定、手順書などで文書化し、品質保証体制を確立しています。品質保証体系を下図に示します。

また、開発・生産・品質管理部門の責任者を集めた品質保証委員会を定期的開催し、部門間にまたがる品質問題・課題の解決に取り組んでいます。

品質保証体系図



◆ カスタマーサポート体制

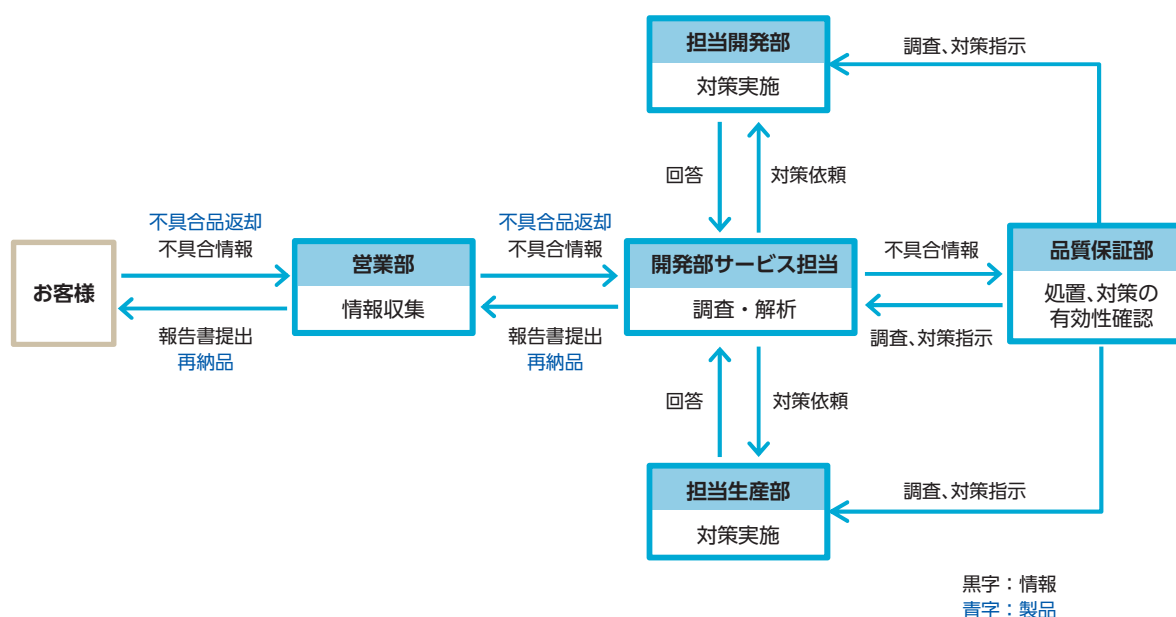
品質問題発生時の対応

万が一、故障が発生した場合はテクニカルスタッフによる迅速・確実な対応を行っています。工程内やフィールドでの不具合や故障に対し、故障解析や修理、オーバーホールなどの保守サービスを実施しています。

不具合事象に対しては、お客様のご使用状況や環境などの情報をお聞きし、その情報を社内で蓄積しており、過去事例を踏まえ、不具合原因を追究し早期解決に努めています。

また、市場返却品の不具合内容を分析し、製品開発や生産現場にフィードバックを行い、お客様目線を心がけ改善のPDCAを回すことで、品質の向上とお客様に満足いただけるサービスの構築を目指しています。

品質問題発生時の処理体系及び各部門の役割



付加価値創造による顧客ロイヤルティ向上

コーセルでは、フリーダイヤルやウェブサイト上のお問合せフォームなど、オンラインによる技術サポート窓口を設けており、お客様からのお問合せに対し、専任サポートチームによる迅速かつ正確な対応を心掛けています。

サポート内容としては、技術相談はもちろんのことお客様への出張訪問や当社設備でのEMI・EMSなどの立会評価など、幅広いサポートを提供し、サポートを通して得られた貴重な体験や情報はチーム内で共有し、今後の製品・サービスの品質向上につなげています。

また、コンプレイン情報の収集や顧客満足度調査を実施し、お客様の声に耳を傾けることで、製品・サービスの改善やお客様にご満足いただける新しいサービスの提供、お客様の課題解決といった付加価値を創造し、顧客ロイヤルティ向上につなげています。



株主様への情報開示とIR

定時株主総会の開催

コーセルは、毎年8月上旬に定時株主総会を開催しています。2025年8月7日に第56回定時株主総会をホテルグランテラス富山で開催しました。総会では、株主の皆様から多数の貴重なご質問をいただき、当社へのご理解を深める機会となりました。

毎回アンケートを実施し、プレゼンテーション内容から経営層への提言まで、幅広いご意見・ご要望をいただいております。これらの内容は、今後の活動に反映できるよう努めてまいります。



情報提供ツールの充実

コーセルは、多くの株主・投資家の皆様に、迅速かつ公平に情報をお届けするために、「株主・投資家情報」をウェブサイト上に設けています。ウェブサイトでは、事業内容や業績の概要と合わせて、経営戦略や財務、決算に関する各種資料を掲載して当社の情報を入手できるように努めています。

また、ウェブサイトの管理・改善を行う委員会を設置し、サイト運用における課題や問題点を討議し、内容の充実・アクセススピード改善など、使い易い状態に逐次改善を実施しています。



株主様への利益還元

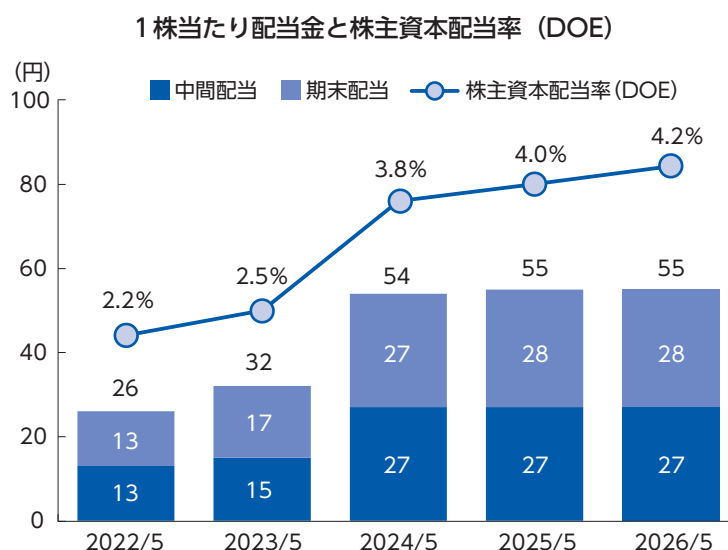
配当政策

当社グループは、中長期にわたり企業価値を継続的に向上させることと、株主に対する利益還元を充実させることを経営の重要政策と認識しております。利益配分につきましては、健全な財務体質の維持及び将来の事業拡大に備えるための内部留保とのバランスを図りながら、経営成績、財政状態及び将来のキャッシュ・フローを勘案したうえで、「株主資本配当率（DOE）3.5％」を下限とする累進配当とした継続的かつ安定的な剰余金の配当を行うことを基本方針とさせていただいております。

また、当社グループは第11次中期経営計画において、株主に対する利益還元のさらなる充実を目的として、配当の基本方針に掲げている株主資本配当率（DOE）の下限水準を3.5％から4.5％に引き上げることとしました。

配当金推移

1株当たりの配当金と株主資本配当率（DOE）は、下図のとおりです。



IR情報の公開

証券取引に関する法令や証券取引所の定める適時開示規則などを遵守することはもとより、会社情報を適切かつ積極的に開示し、ステークホルダーの皆様への説明責任を果たすとともに、透明性を確保するように努めています。

適宜、プレス発表を実施し、最新の情報や各種開示資料をウェブサイトに掲載しています。

株主・投資家様との対話

株主の皆様や投資家・証券アナリストの皆様に対して、経営戦略・業績に関する情報を「正確」「公平」「タイムリー」に開示するため、当社ウェブサイトにおいて、株主・投資家情報ページを設けて開示しています。また、証券アナリスト向けの決算説明会や個人投資家向けのオンライン会社説明会を開催し、決算情報や事業の近況などについて、社長自ら説明しています。

購買・調達の基本的な考え方

コーセルは、サプライヤーの皆様とともに、法令・社会規範を遵守し、公平・公正かつグローバルな視点に基づき、相互信頼と透明性のある共存共栄の関係構築に努めております。

当社の事業展開において、世界のお客様にご満足いただける優れた製品を提供するためには、購入する部品・材料の品質、納期、コストの適切な管理に加え、環境への配慮が不可欠です。このため、当社はサプライヤーの皆様と日常的な活動を通じて相互理解を深め、品質、納期、コストに関する情報に加え、経営方針や技術戦略についても定期的に情報提供を行っております。

これらの取り組みを維持・発展させることにより、サプライヤーの皆様と良好なパートナーシップを構築していくことが、当社の持続的な成長において極めて重要であると考えております。

コーセルサプライヤーCSR行動基準

コーセルは2015年からCSR（企業の社会的責任）活動を開始し、自社だけでなく、取引先にもCSRを果たしていただくため、2024年にコーセルの調達活動における基本姿勢を「コーセルサプライヤーCSR行動基準」として決めました。

また、取引開始時には、本基準を相互に確認し、遵守していただけるよう努めております。

紛争鉱物問題への取り組み

コンゴ民主共和国及び周辺9カ国で採掘される鉱物資源が、これらの地域の武装勢力の資金源となっていることが懸念されています。これを受けて、アメリカで2010年7月にドット・フランク法が成立し、アメリカ証券取引所上場企業は、紛争鉱物の精錬業者を特定する調査の実施とアメリカ証券取引所への報告が必要となりました。

コーセルでは、ドット・フランク法の趣旨に賛同し、責任ある鉱物調達を推進するため、紛争鉱物調査のルールを定めました。お取引先様へ紛争鉱物調査の背景や必要性を説明し、調査フォーマット「CMRT (Conflict Mineral Reporting Template)」で情報収集をしています。

お客様へは、紛争鉱物調査情報の開示要求を受けた場合に、CMRTを使って情報提供をしています。

グリーン調達

地球環境にやさしい製品をお客様へお届けするためには、自社のみならずお取引先様を含めた製品に含まれている化学物質含有状況の把握及び、情報を円滑に開示・伝達することが重要であり、そのためのサプライチェーン全体の仕組みをつくり、取り組んでいます。

コーセルでは、2004年度より「グリーン調達基準」を策定し、お取引先様との取引条件とするとともに、法規制遵守のための定期見直しを実施し、グリーン調達を推進しています。

◆ 地域貢献活動

技術分野における産学共同研究／各業界団体との連携

コーセルは、産学共同研究として富山県立大学などとの共同研究を推進、はんだ付け強度に関する解析など、要素技術の確立をとおして、学生に「ものづくりの心」と「科学技術」を伝えています。

また、富山県内外における各業界・団体の活動に積極的に参画し、様々な問題・課題解決に向け、関係企業とも連携して取り組んでいます。

〔共同研究〕

- ・富山県立大学 研究協力会
- ・金沢工業大学
- ・富山高等専門学校

〔業界諸団体〕

- ・一般社団法人 電子情報技術産業協会（JEITA）
- ・一般社団法人 日本品質管理学会
- ・一般社団法人 KEC 関西電子工業振興センター
- ・一般財団法人 日本科学技術連盟
- ・一般社団法人 日本能率協会
- ・一般社団法人 富山県経営者協会
- ・一般社団法人 富山県機電工業会
- ・富山大学 産学交流振興会
- ・日本学術振興会
- ・富山経済同友会
- ・富山商工会議所
- ・公益財団法人 富山県新世紀産業機構 若い研究者を育てる会
- ・とやま技術交流クラブ
- ・とやまDX コンソーシアム

地域のイベント活動への協賛

【高校生ものづくり応援フェス】

富山でのものづくり文化の定着や、将来の富山の人財育成に貢献するため、「高校生ものづくり応援フェス」に協賛しています。

富山の根幹をなす“ものづくり”

- ・ものづくりへの関心を高め、未来の人材を育成するきっかけづくりのため
- ・工業系学科を有する高校、県内企業の皆様と共に、ものづくりの素晴らしさや面白さを伝え、高校生の応援、未来のものづくり人材のすそ野を広げることに寄与するため

を目的に年2回開催されています。

ものづくりの楽しさ・学びを「教える」貴重な機会を喜んでいただけた、普段関われない「人」とのかかわりも高校生にとっては良かったとの声をいただきました。



献血活動

少子高齢化社会が進む中、輸血を必要とする高齢層が増加する一方、献血する若年層が減少し、全国的に血液不足となっています。

コーセルは、従業員を対象にした献血活動を実施しており、日本赤十字血液センターに協力しています。

インターンシップの取り組み

インターンシップとは、就職前の段階で、実際に職場で就業体験することで、「仕事とは」、「会社とは」、「社会人とは」などについて自らの頭で考え、また肌感覚で感じてもらい、本人の気づきにつなげる活動です。

コーセルでは、高校生及び大学生に開発職または生産技術職の業務で実施しており、電源装置の設計に関連した業務を体験したり、生産工程の設計の基礎について座学とワークを通じた体験をしてもらっています。

富山県中学生ものづくり教育振興会事業への協賛

中学生にものづくりの楽しさ、ものづくりの面白さを感じてもらい、自らの将来に向けて希望溢れる進路選択ができるように支援することを目的として、一般社団法人富山県機電工業会において「富山県中学生ものづくり教育振興会」が主催する事業に協賛しています。

この活動は、講師派遣事業と企業見学事業、教材などの支援事業から成り立っています。また、ものづくり現場の楽しさ、面白さを体験したり、中学生の学びが社会でどう活かされているかなどの講演を行っています。実際の企業の現場を見る機会は、中学生の進路選択に役に立つものと考え、積極的に活動を支援しています。



子供たちによる国際プログラミングロボット競技会への協賛

子供たちによる国際プログラミングロボット競技会である「WRO2025 Japan 決勝大会」が2025年8月23日（土）、24日（日）に東京都立産業貿易センター浜松町館で開催され、コーセルは協賛支援しました。

科学技術を身近に体験できる場を提供し、子供たちの創造性と問題解決力を図る目的で毎年開催されています。

この大会では、小学校から大学までの児童・学生が4つの競技でロボットの設計・製作・プログラミングを行い、決められたミッションを制限時間内に正確かつ効率的に実行する能力を競います。

この大会で優勝したチームはシンガポールで開催された世界大会に出場しています。



<https://www.wroj.org>



児童育成スポーツ支援

【コーセル杯 チャレンジ・スーパーチビッツ】

平成元年（1989年）から『コーセル杯チャレンジ・スーパーチビッツ』に特別協賛しています。

この大会は、富山県下の小学校から選抜された児童が集い、100m走、ソフトボール投げ、走り幅跳び、ジグザグドリブル、水泳の5つの種目にチャレンジし、スーパー小学生を競う大会として地域に定着しています。

第37回コーセル杯チャレンジ・スーパーチビッツ大会を、2026年4月29日に富山県総合体育センターで開催しました。本大会には県下80校から186名の児童が参加しました。

当日は過ごしやすい天気で、絶好のスポーツ日和となり、白熱した競技が繰り広げられました。コーセルからも12名が児童の誘導員として参加しました。



◆ 人権啓発への継続投資

職場におけるハラスメントの防止

コーセルは、すべての人の基本的人権を尊重し、個人の尊厳を傷つける行為なく、性別、年齢、障害など、差別のない職場づくりに取り組んでいます。

自主行動基準に「いかなる形でもセクシャル・ハラスメント（性的嫌がらせ）を行わない」、また、「職位による優越的権力を用いて、業務の範囲を逸脱して相手の人格や尊厳を侵害する言動、嫌がらせ（パワー・ハラスメント）を行わない」、と明記すると共に、「ハラスメントの防止に関する規定」を整備し、発生防止に取り組んでいます。

1回／年の定期コンプライアンス教育時にハラスメントについても全従業員を対象に教育を行い周知を行っています。

相談窓口の設置

コーセルは、従業員などからの通報および法令違反行為に該当するかを確認するなどの相談に応じる窓口を設置し、問題解決にあたっています。また、秘密の厳守や通報によって不利益な扱いを受けないことを社内規定で定めています。

今後も引き続き通報窓口の社内周知や相談員のレベルアップを図り、通報への対応体制を強化していきます。

▼3つの通報ルート

1 職制ルート 通常はこのルートで受付を行います。

2 総務担当部門ルート 直接総務担当部長宛の通報ルートです。

3 ヘルプラインルート 裏面の通報ルートです。（匿名受付OK）

通報制度は、次のことを遵守します。

誠実かつ正当な目的で情報を提供した従業員に対し、情報提供を理由に不利益な扱いをしません。
 当制度を通じての情報（相談）に対し、迅速・適切に対応します。
 情報（相談）内容は、客観的事実に基づく、または信じるに足る情報に基づいていることを前提にします。
 証拠の提出は必要ありませんが、感情や憶測に基づいた誹謗中傷行為は禁止します。
 通報者から要望があれば、通報者本人に審査結果をお知らせします。
 受理された情報（相談）は、事実調査の上、総務担当部門で審査いたします。

労働組合との関係

コーセルは、労働条件の維持改善を目的に従業員が加入している「コーセル労働組合」と労働協約を結び、定期的に労使協議会を開催し、健全な労使関係を構築しています。

強制労働の禁止や児童労働の禁止

コーセルは、従業員の意思に反して就労させる強制労働や、最低就業年齢に満たない児童対象者の雇用を禁止しています。

雇用の安定

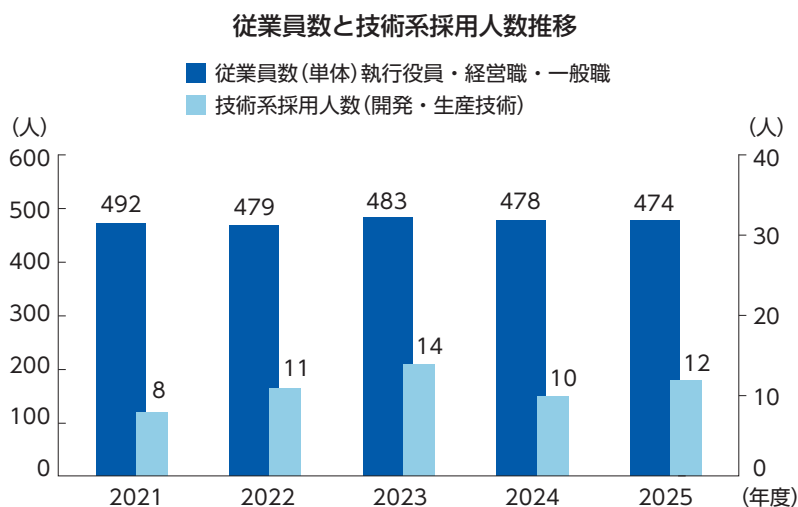
労使との対話

コーセルは、定例の労使協議会において、労働条件、人事制度をはじめとした諸制度についての協議、及び対象労働者の勤務状況、対象労働者に対する健康・福祉確保措置、苦情処理などの実施状況や労働基準監督署長に報告した内容について、労働組合側に情報開示を行っています。

従業員数推移（採用人数の推移）

従業員数と技術系の採用人数推移です。

当社は、採用活動を技術系に特化して行っています。技術系の採用が厳しくなる中、インターンシップを通じてエンジニアの仕事の理解を深めてもらうなど、今後も学生ニーズに沿いながら取り組んでいきます。



多様性理解の促進

障がい者の雇用

コーセルは、障がいのある方々に広く門戸を開いています。

障がいの内容や能力に応じて、やりがいのある仕事を見つけて、努力できる環境を整備しています。特に、「特別支援学校就労応援団とやま」の一員として、県内の特別支援学校と連携し、生徒のみなさんの希望に合わせて、就業体験の機会を設けています。

また、障がいを持たない従業員にも、障がいを持つ人と一緒に働き得た経験を通して、障がい者への理解を深め、人権尊重に対する意識向上につなげています。

ジェンダー間の公正な処遇の実現

コーセルでは、年齢（経験）・性別に関係なく、役割行動の発揮度に応じた評価・処遇を目的とした人事制度を運用しています。

多様性ある採用・登用や人事制度の運用を通して、一人ひとりの成長につなげていくこと、そして、ジェンダー間の公正処遇を実現していくとともに、女性経営職の登用促進などを推進していきます。

◆ 安全・安心な職場環境づくり

労働安全衛生

コーセルは、労働安全衛生法に基づき、国内各工場に安全衛生委員会を設置し、安全衛生活動を推進しています。

安全衛生委員会では、主要部門から委員を選任し、隔月での安全パトロールの実施や健康経営施策への助言・推進を行っています。加えて、2025年度はリチウムイオン電池の社内持ち込みルールの策定など、法改正に対応した社内規定の整備に取り組みました。

今後も、安全衛生委員会を各職場の状況把握および施策推進の中核として位置付け、安全で安心して働ける職場環境の維持・向上に取り組んでまいります。

健康経営

コーセルは2025年度に健康経営宣言を策定し、社内外に公表しました。

同年度は、女性特有の健康課題に関する講演会の実施に加え、「全社で挑戦、全員参加の健康チャレンジ ～できることを、できることから。まずは一人1コース～」をスローガンに、全社的な健康づくり施策を推進しました。

また、要受診者を対象とした労災二次健康診断および婦人科健診を就業時間内に社内で実施し、受診機会の確保と健康意識の向上を図りました。

今後も、社員一人ひとりの心身の健康増進を重要な経営課題と位置付け、持続的な取組を通じて、いきいきと働ける職場環境の実現を目指してまいります。

ストレスチェックの実施

コーセルでは、次のことを目的にストレスチェックを実施しています。

- ①従業員が自分自身のストレス状態に気づき、ストレスやメンタルヘルスに関する基礎知識を身につけるとともに、適切に対処できるよう支援します。
- ②ストレスの原因となっている職場環境の問題点を把握し、産業医とも連携しながら集団分析を通じて改善につなげることで、従業員が過度なストレス状態に陥ることを防ぎます。

◆ ワークライフバランスの推進

休暇制度

コーセルは、従業員のワークライフバランス推進を目的とし、つぎの休暇制度を導入しています。

介護休業・介護休暇

要介護状態にある家族を介護する従業員は、制度の定める諸条件に応じ介護休業・介護休暇（時間休暇あり）を取得できるようにしています。

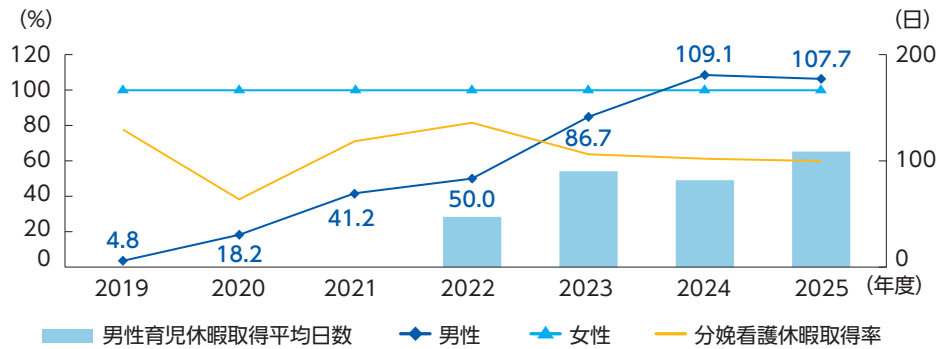
産前産後休業・育児休業・出生時育児休業（産後パパ育休）制度

産前産後休業、育児休業期間などを社内規定に明記し運用しています。

育児休業期間は、2歳に達した月の翌月末日まで取得できます。

出生時育児休業（産後パパ育休）は、出生日から起算して8週間を経過する翌日までの期間に4週間（2分割可）まで取得できます。

男女育児休暇取得率、男性育児休暇取得平均日数、分娩看護休暇取得率



子の看護等休暇

子どもを養育する従業員は、年次有給休暇とは別に、看護等休暇（時間単位での取得可）を利用できます。本制度は、法定基準を上回り小学校6年生までを対象としている点が特長であり、子どもの成長段階に応じて幅広く活用することができます。

- ・負傷または疾病にかかった際の看護
- ・予防接種や健康診断の受診
- ・感染症による学級閉鎖時の対応
- ・学校行事への参加

などの目的で取得することが可能です。法定を超える水準で、子育てと仕事の両立を支援しています。

計画有給休暇

各従業員が保有する年次有給休暇のうち、半期ごとに3日を計画的に取得することを社内規定で定めており、有給休暇の取得推進を図っています。

これは、「仕事と家庭の両立」「自己啓発」「リフレッシュ」を目的とした有給休暇の取得を促すものです。

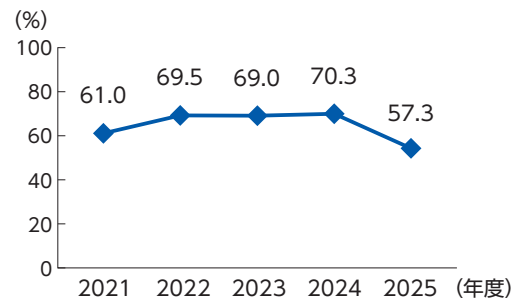
積立休暇「ヘルスケア」

私傷病、短期間育児・介護・看護、ボランティア活動、エンジェル休暇（不妊治療休暇）のための休暇を取得できます。

リフレッシュ休暇

従業員の心身のリフレッシュ（慰労、家庭生活の充実など）を目的に、勤続の節目の年に勤続年数に応じた日数の、リフレッシュ休暇を利用することができます。

有給取得率



勤務時間への配慮

フレックスタイム勤務制度

従業員がその生活と業務との調和を図りながら効率的に働くことを目的として、フレックスタイム勤務制度を運用しています。

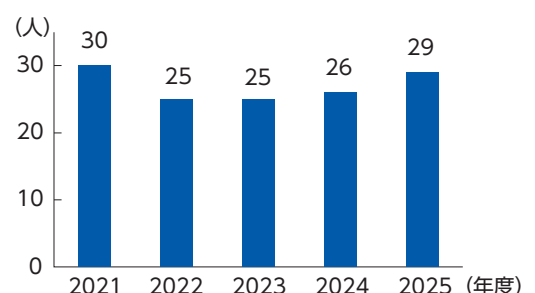
定時退社日の設定

コーセルは、毎週水曜日を定時退社日と設定し、趣味や習い事、家庭サービスへの時間の創出を促進しています。

育児短時間勤務制度

小学校6年生までの子（当該年の3月末日まで）を養育する従業員が、短時間勤務を選択できる制度を整備しています。

育児短時間勤務制度 利用者数の推移



やりがい・働きがいのある職場環境づくり

自己成長・能力開発

コーセルは、教育理念、教育方針をもとに、従業員一人ひとりの自主的な成長を支援する仕組みを整備し、人材教育に取り組んでいます。経営理念では人材教育を、「教育方針に基づき、QCの実践力、高度な技術力、円満な人格形成を目指して社業発展の原動力を育成する」としており次の教育基本方針を定めています。

1. 職場の活性化を図る。
2. リーダーシップの向上を図る。
3. 必要な知識や技術を吸収し、能力の向上を図る。
4. 適切な品質システムの運営・維持のための能力育成を図る。
5. 環境マネジメントシステムの必要性を認識し、その運営・維持のための能力育成を図る。

人材教育

基本教育方針について習得するために、様々な体系の教育を受講し、お互いに刺激し合いながら、個性・能力を成長させています。

教育区分／階層別教育体系

教育区分		新入社員	若手	中堅	チームリーダー	経営職
キャリア教育		キャリア研修(2年目、4年目、30歳、40代、50代)・セルフキャリアドック				
部門別教育	専門教育	部門内教育				
	基礎教育	新入社員 技術研修				
	全社的 基礎教育	語学教育／通信教育／QC教育				
階層別教育		新入社員教育				
			階層別研修	階層別マネジメント研修 次世代経営人財育成		
		全社対象講演会／コンプライアンス教育				

知的財産活動

コーセルは、技術者が「良い技術」を生み出し、知的財産権を得ることへのモチベーションを高める必要があると考え、発明に関する表彰規定を設け、知的財産の取得、活用状況に応じて表彰制度を導入しています。

特にコーセルで開発している、スイッチング電源及びノイズフィルタの市場での競争力は、回路や構造における独自性が重要であり、この技術力の高さが製品性能に直結し、差別化要素となります。したがって、継続的に事業活動を行い、社会に貢献していくために、絶え間なく新技術への挑戦を続けています。創出した技術は、特許など知的財産として申請、登録、保護し、競争優位をめざすことが重要と考え、積極的に特許申請を行っています。

このため、開発プロセスの中で知財関係者と開発技術者が協議することを規定し、適切な知的財産権の申請内容について検討しています。

また、知的財産活動の中では、関係法令の遵守を重視しています。他社の知的財産関係法令の主旨に基づく知的財産権を尊重し、自社製品が侵害しないように、開発過程における関連特許調査を規定しています。他社の有効な特許に対しては、必要に応じてライセンス契約を結ぶなどし、製品価値の向上に努めています。

QCサークル活動

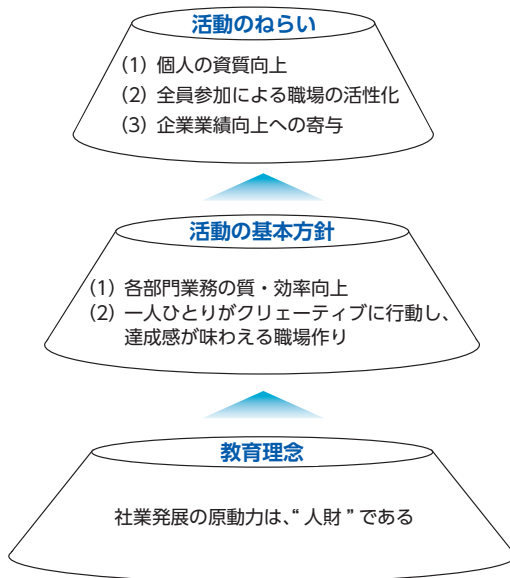
当社は、1978年から継続してQCサークル活動を行っています。

QCサークル活動は、業務（TQM活動の一環）として部課長を含め全員参加で行っています。

この活動は、第一線の職場で働く従業員が小グループを作り、身近な業務の課題、問題を自分達で見つけ解決していくことによって、自己啓発・相互啓発を図り、全従業員の能力を高め、明るく活力に満ちた職場づくりをしようとするものです。

現在、全社で80サークル、1回／週、1H／回を目安に就業時間内に会合を行っています。各ブロック内発表大会で優秀な成績を収めたサークルが1回／年、全社大会で発表を行いサークルの成長を競い合っています。

QCサークルの基本的な考え方



全社大会風景
～富山国際会議場メインホール～

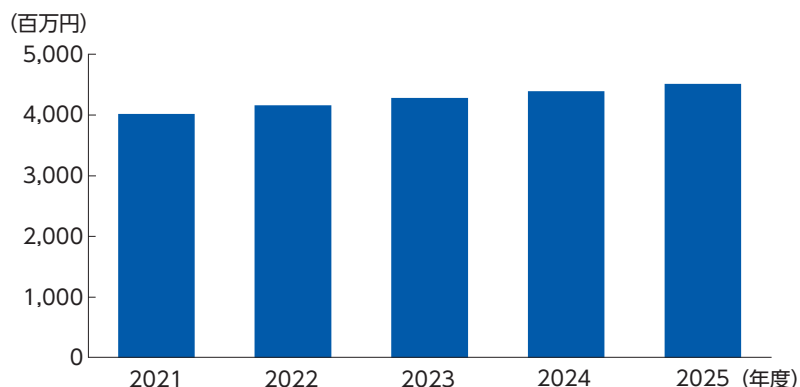
改善提案制度

改善提案活動は、1978年から実施している従業員参加型の取り組みです。本活動は、従業員一人ひとりが業務における現状課題に対し、創意工夫を凝らした改善策を提案することを奨励しています。これにより、問題・課題の発見力の向上を図るとともに、「明るい職場環境づくり」を目的としています。

期初に個人別の目標件数を設定し、全員が目標件数に達した場合には、記念品を従業員全員に配付しています。これは、毎年恒例のお楽しみイベントとなっています。

実施済み提案に関しては効果金額の大小にかかわらず一定額のインセンティブとして、月度・年度の区切りに表彰と報奨金の授与を行っています。

提案制度累積効果金額（1978年からの累計）



環境方針

環境方針

環境に関する具体的な考え方を示した「環境方針」を定め、共有しています。地球環境問題に取り組む姿勢を社会に示すとともに、持続可能な社会を目指した取り組みを進めています。

環境方針

環境理念

『環境と生産活動並びに製品開発との調和』を図り、地球環境の維持・向上に努め社会に貢献する。

行動指針

環境方針を具現化するため下記のような行動方針を定める。

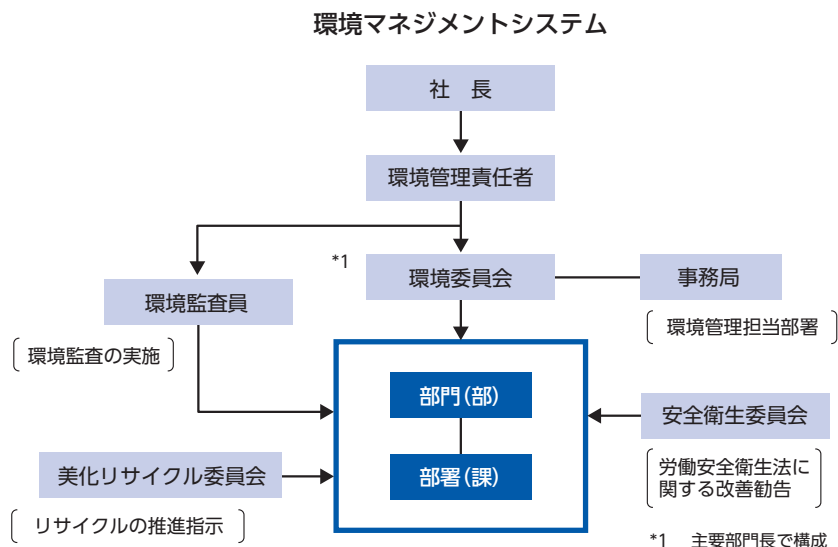
- (1) 環境を考慮した製品の提供を行う。
- (2) 資源のムダな消費を抑さえ、廃棄物の再利用化の推進を図る。
- (3) 環境影響化学物質の削減・全廃を図り、地球環境の向上に努める。
- (4) 方針管理活動の一環として目的・目標を定め、見直し、継続的な改善及び汚染の予防を図る。
- (5) 国・地方自治体などの環境規制を遵守するとともに、顧客・地域社会及びその他要求に応える。
- (6) 全社員への環境教育をとおり、生物多様性保全を始めとした地球環境保全への貢献の普及啓蒙を図る。

制定日 1999年 5月21日
改訂日 2012年 7月24日

環境マネジメントシステム

環境マネジメントシステム

コーセルは、有効な環境管理を行うため、環境マネジメントシステムを確立し、実施しています。



ISO14001 認証

ステークホルダーの皆様へ信頼される企業を目指し、国際規格ISO14001 認証を取得し、継続的に改善活動を実施しています。

2016年10月から2015年度版の運用を開始し、2017年6月に移行審査を受審、2015年度版の認証を取得いたしました。以降認証を継続しています。

ISO14001 認定証



【認証取得日】

- ・ 1996年度版 1999年12月17日
- ・ 2004年度版 2005年10月21日
- ・ 2015年度版 2017年 9月 1日

【適用範囲】

- ・ 直流安定化電源の設計・開発、製造及びサービス、但しサービスは引き取り修理に限定。
- ・ ノイズフィルタの設計・開発、製造（アウトソース）及びサービス、但しサービスは引き取り修理に限定。

【登録事業所】

- ・ 本社工場（R & Dセンター）／立山工場

【認証取得機関】

- ・ （一財）日本品質保証機構

内部環境監査

環境マネジメントシステムが有効に機能しているかを確認するため、内部環境監査を年1回実施しています。今回の監査では、システムの欠点は見られませんでした。また、より良いシステムを目指し、内部監査員から改善提言が出されています。

環境関連法規制遵守

毎月、法規制改訂情報を入手し、当社の管理体制に変更の必要性があるか確認を行っています。また、年1回、法規制の遵守状況について評価を実施しています。その結果、2025年度もコンプライアンス違反がないことを確認いたしました。

環境教育

環境化学物質管理教育

2006年度から環境化学物質管理教育を実施しています。

本社工場、立山工場、R&Dセンター、および委託会社にて、環境化学物質に関する業務に従事されている方々が対象です。

環境担当部署作成の資料を用い、部門内教育及び理解度試験を実施し、環境化学物質管理の目的や重要性、取り組み内容について理解を深めています。

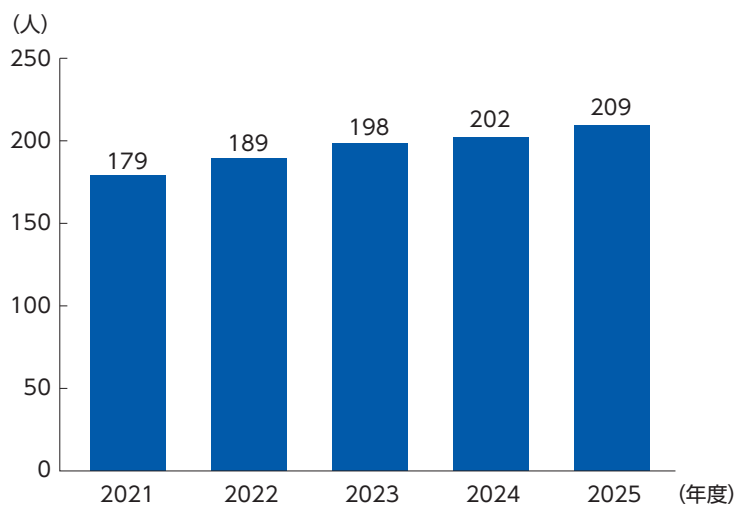
eco検定の受験促進

「eco検定」（正式名称：環境社会検定試験）とは、次の目的で東京商工会議所が主催する検定試験です。

- ①幅広い知識を持って社会で率先して環境問題に取り組む“人づくり”
- ②環境と経済を両立させた「持続可能な社会」の促進

コーセルでは、2009年度（第6回試験）から受験いたしました。これまで209名が合格しています。今後も受験料補助や資格褒賞金対象とすることで、受験を促進していきます。

eco検定合格者（2009年からの累計）



環境目標と達成状況

環境目標と達成状況

2025年度の環境目的・目標の達成状況を下表に示します。

目的・目標を達成した項目は、6項目中4項目でした。

今後も環境委員会を中心に、全社の協力を得て取り組んでいきます。

環境目的・目標と達成状況

【評価】 ○：目標達成 △：目標達成率80%以上100%未満 ×：目標達成率80%未満

項番	目的(重点実施項目)	管理項目	取組事業	目標	実績	評価
1	温室効果ガス排出量の削減	プラスチック排出量削減	プラスチック包装リユース 実施協力会社数	5社	6社	○
2		古紙排出量削減	古紙排出量低減活動	2026/4	2026/4	○
3			古紙排出量の可視化	2026/4	2026/4	○
4			生産工程のペーパーレス化	2026/4	—	×
5		IPA廃棄量の低減	代替洗浄方法検討・実施	2026/4	検討完了	△
6		省エネ推進	生産設備の省エネ推進 実施件数	5件	5件	○

環境負荷量

事業活動における環境負荷量を年1回調査・把握し、管理活動に役立てています。

調査期間：2024年12月～2025年11月

INPUT	コーセルの事業活動	OUTPUT
エネルギー 電気 4,603 MWh LP ガス 25.6 千m ³ 灯油 2.5 kℓ ガソリン 26.5 kℓ	購入先 ↓ 生産 ↓ 物流 ↓ 使用 ↓ リサイクル	廃棄物 一般廃棄物 3.3 t 安定・管理型産業 4.6 t 特管産業 143 kg リサイクル 段ボール 60.1 t 古紙 8.4 t プラ系 27.4 t IPA・フラックス廃液 11.7 t 廃油 10.6 t 発泡スチロール 0.2 t 作業静電服 120 kg 作業導電靴 125 kg 製品 製品 1,159.5 t 有価物 鉛フリーはんだ屑 0.8 t 金属屑 53.7 t 温室効果ガス CO ₂ 78.4 t-CO ₂ 排水 下水道 8.1 千m ³
生産材料 部材 1,157 t 鉛フリーはんだ 3.3 t フラックス・IPA 12.2 t		
OA用紙 コピー用紙 2.9 t		
梱包材 梱包箱(段ボール) 139.1 t 緩衝材(段ボール・プラ) 58.8 t		
水資源 上水道 5 千m ³ 地下水 21.1 千m ³		

環境会計

2025年度は環境保全コストとして、省エネ設備に約3,200万円の投資を実施しました。

また、環境保全経済効果としては、有価物売却益、省エネ活動などで約3,150万円の効果がありました。

※環境省「環境会計ガイドライン2005年度版」を参考に集計しています。

環境保全コスト

(集計範囲：本社工場／立山工場／R＆Dセンター 単位：百万円)

分 類	主な取り組み内容	投資額	費用額
(1) 事業エリア内コスト 生産・サービス活動により事業エリア内で生じる環境負荷を抑制するための環境保全コスト			
①公害防止コスト		0	0
②地球環境保全コスト	省エネ設備	32.0	50.1
③資源循環コスト		0	7.8
(2) 上・下流コスト 生産・サービス活動に伴って上流又は下流で生じる環境負荷を抑制するためのコスト	グリーン調達推進 環境化学物質管理	0	5.6
(3) 管理活動コスト 管理活動における環境保全コスト	環境マネジメントシステム維持 環境負荷設備・施設の監視及び測定 環境化学物質含有調査回答対応	0	16.2
(4) 研究開発コスト 研究開発活動における環境保全コスト		0	0
合計		32.0	79.7

※環境保全コストの費用額には、過年度の設備投資の減価償却や、人件費を含みます。

環境保全物量効果

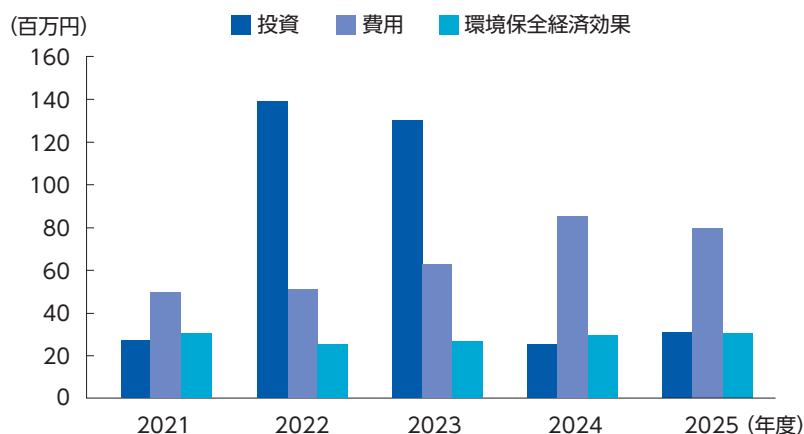
項 目	効果物量
CO ₂ 排出削減量 (太陽光発電、省エネ活動など) ※ BM2020年度	2,890 (t-CO ₂)

環境保全経済効果

(単位：百万円)

項 目	効果金額
有価物売却益	24.6
省エネ活動の効果金額	1.7
太陽光発電による電力使用量削減金額	3.7
自社開発はんだ槽による電力使用量削減金額	1.5
合計	31.5

環境保全投資・費用、環境保全経済効果の推移



脱炭素社会に向けた取り組み推進

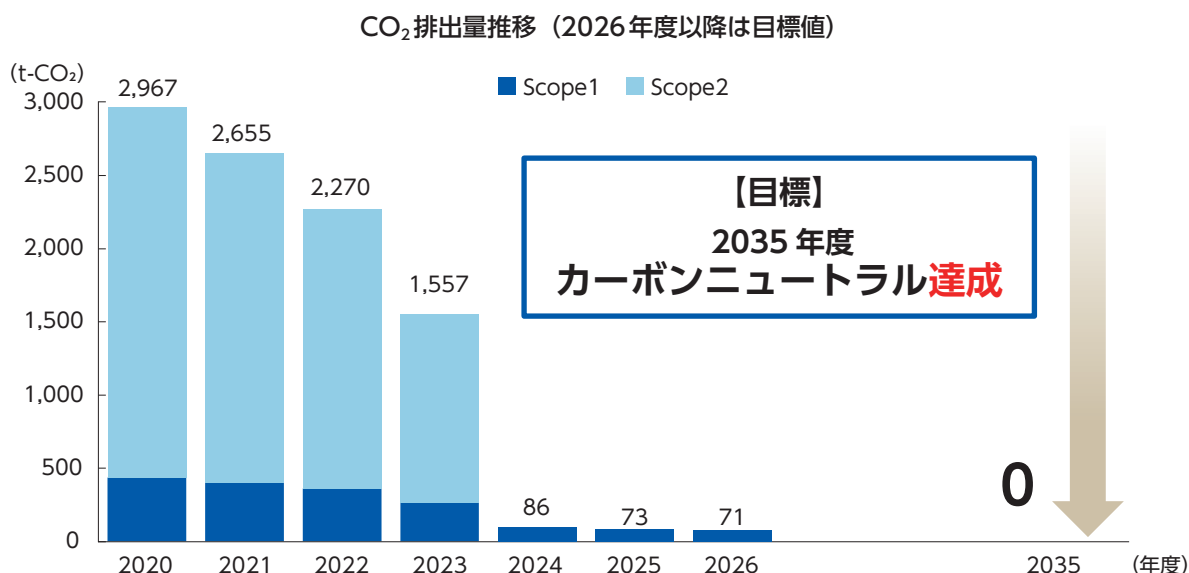
CO₂排出量削減

コーセルは、あらたな目標としてCO₂ 排出量「2035年度カーボンニュートラル達成」に向けて取り組んでいます。

エネルギー消費のうち大部分を占める電力消費量を減らすため、省エネルギー活動を積極的に推進しています（省エネ機器の導入、節電など）。

再生可能エネルギー由来による電力への切り替え、2024 年度以降オフサイト PPA の導入、営業拠点は非化石証書活用により、Scope2 はゼロを継続しています。

さらに、化石燃料使用量削減などの対策を実施しながら、今後もより一層の省エネルギー活動、地球温暖化防止活動を進めていきます。



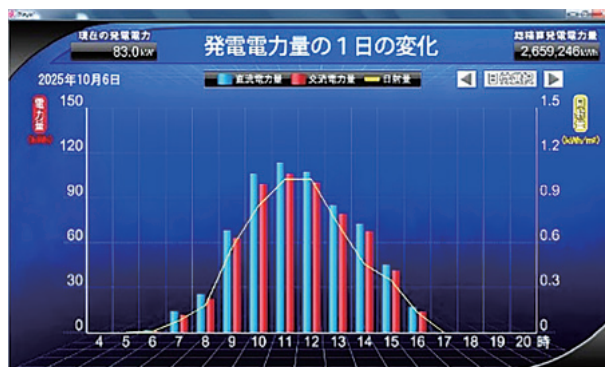
再生可能エネルギーの利用

2002 年、本社新社屋屋上に 60kW 太陽光発電装置を設置し、以降発電装置の増設・更新を行っています。現在では、本社工場には 99kW、立山工場には 150kW の太陽光発電装置を備えています。

また、社内に発電量モニターを設置し、従業員がいつでも確認することができます。



太陽光発電装置



発電量モニター

小型化・高効率化電源の開発

新製品は、開発段階で省資源化、省エネルギー、リサイクル性、有害物質の有無、梱包、包装などの観点で環境アセスメント評価を実施し、より環境にやさしい製品づくりを目指した活動を推進しています。

汎用型 ACDC PDA300/600 モデル(300/600W)

POINT 1

省資源

お客様装置にジャストイン！

**PBA(従来製品)と取付、I/O 互換
筐体の金型変更や新規ハーネスが不要**

※PDA シリーズは従来機種(PBA シリーズ)と
全電力取付穴だけでなく I/O も互換

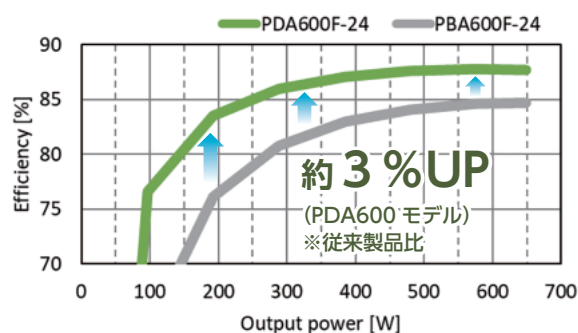


POINT 2

省エネ

高効率設計

**約 3% 向上(定格電力時)
無負荷時待機電力 約 14W 低減**



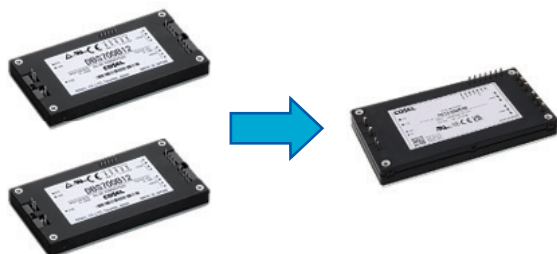
高電力密度 DCDC DCS1400 モデル(1400W)

POINT 1

省資源

お客様装置の小型化に貢献！

**同一外形で電力 2 倍
2 台が 1 台に！！**



DBS700B (従来製品)

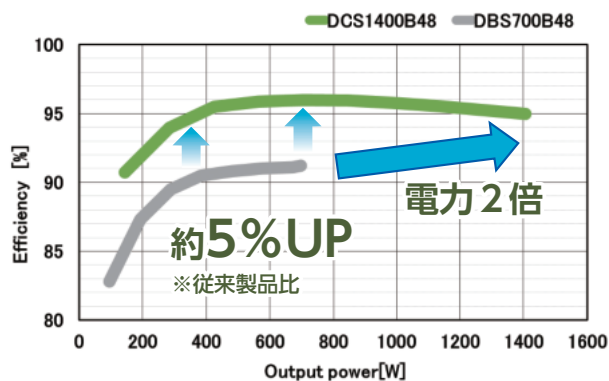
DCS1400B

POINT 2

省エネ

高効率設計

約 5% 向上(700W 時)



生産現場での環境負荷低減

組立コスト1/2化の活動として「はんだ付け装置」を自社開発し、生産ラインへ展開中です。
従来のはんだ付け装置と比較して設備能力を大幅に向上させ、環境負荷低減に貢献しています。



自社開発したはんだ付け装置

設備費用低減

既存装置比低減率
32 % down

補材費低減
(棒はんだ・IPA)

既存装置比低減率
48 % down

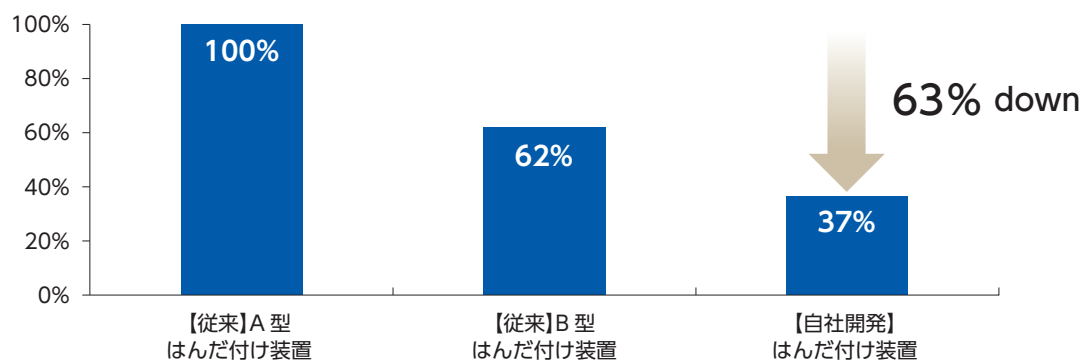
メンテナンス作業
工数低減

既存装置比低減率
60 % down

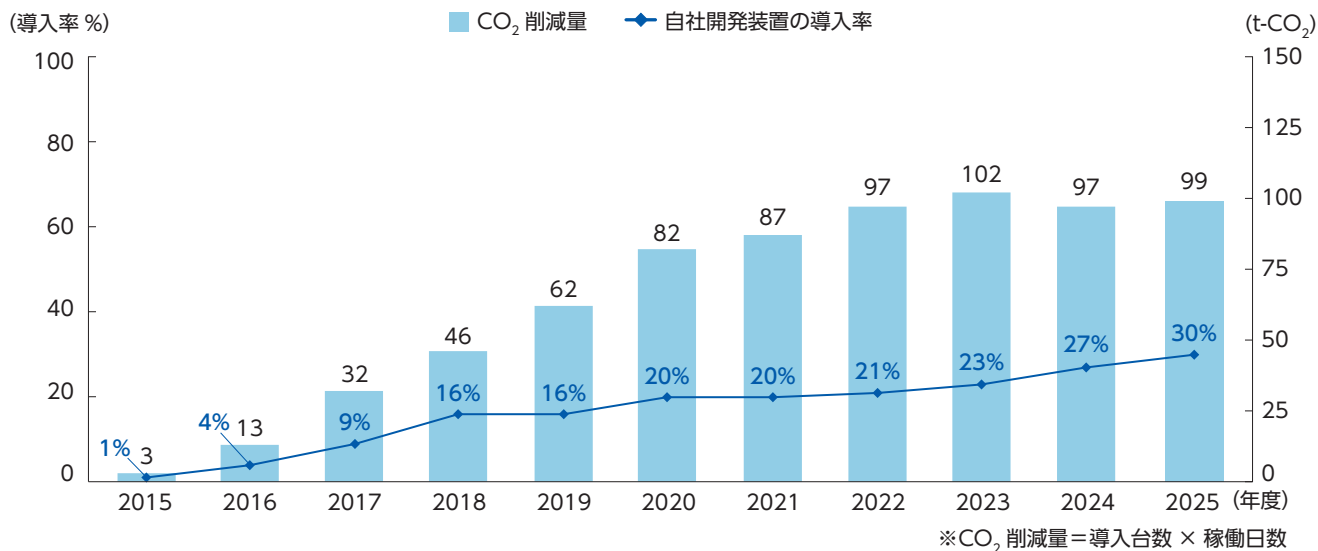
設置面積低減
(省スペース化)

既存装置比低減率
25 % down

従来はんだ槽との電力使用量比率
(従来A型はんだ付け装置との比較)



自社開発のはんだ付け装置（環境負荷低減タイプ）導入によるCO₂削減効果

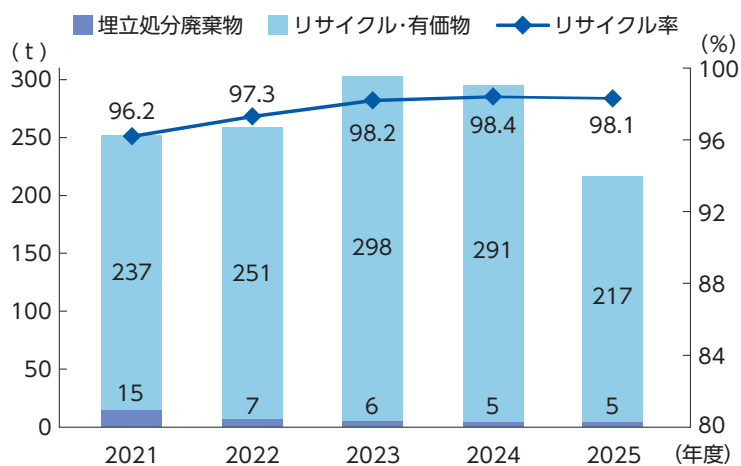


循環型社会形成の推進

埋立処分廃棄物低減・リサイクル活動推進 ～（*1）ゼロエミッションに向けて～

環境負荷低減や資源の有効活用の観点から、3Rを推進し取り組んでいます。
また、分別状態を定期的にパトロールし、従業員の意識向上に努めています。
今後も、再資源化を推進し分別を徹底することで、事業活動による埋立処分廃棄物の抑制に取り組んでいきます。

排出物量／リサイクル率推移



（*1）ゼロエミッション：埋立処分廃棄物のゼロ化

取り組み事例

■ Reduce：発生抑制

生産委託会社へ部品を出庫する際、一部の部品はエアキャップ袋を使用し、開梱後、産業廃棄物として廃棄していました。そこで、新たな梱包方法として、繰り返し使用できる通い箱を使用して廃棄量を低減しました。また、通函の蓋止めにゴムバンドを活用するなど再使用の改善も図っています。



■ Reuse：再使用

チップ部品は樹脂製のリールにテープ状に巻かれて納品されます。使用後、リールは安定型産業廃棄物として廃棄していました。使用後でも変形・汚損がないことから、**Reuse品**として専門業者様に引き取っていただいています。



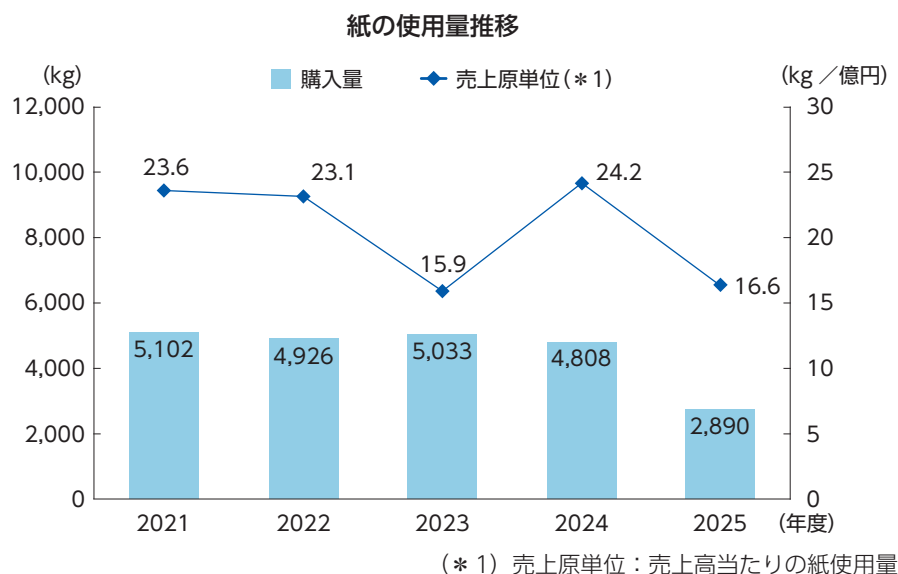
■ Recycle：再資源化

製品として出荷できない不良製品や生産工程で切断した基板などは産業廃棄物として廃棄していました。これらを金属、プラスチックなどに分別して排出し、インゴットや炉の助燃材としてRecycleされています。



紙の使用量削減

2024年度は、売上減少に伴い、売上高当たりの紙使用量が増加しております。これまでに取り組んできたQCサークル活動や提案活動による業務改善を継続し、効率化を推進することで、一層のペーパーレス化を図ってまいります。



海外拠点における環境負荷低減活動

当社は、アジア・アメリカ・ヨーロッパ・中国に海外拠点を構えグローバル化を進めています。

このようなグローバル化の中、各拠点の状況に応じた環境負荷低減活動を推進しています。

特に環境負荷の高い生産拠点では、環境保全、法令遵守、汚染の予防に対して継続的な改善を行う体制を構築しています。

また、グリーン調達を推進し、製品に有害物質を「入れない」・「混ぜない」・「出さない」ようにするため、蛍光X線分析装置を導入するなど、製品含有有害物質に関しても万全の品質管理体制を構築しています。

生産時に排出される廃棄物のリサイクル化、廃棄量の低減や省エネの推進にも積極的に取り組んでいます。

● 開発/生産/販売

・ Powerbox International AB

● 生産

・ 無錫科索電子有限公司

● 販売

・ COSEL USA INC.

・ COSEL EUROPE GmbH

・ COSEL ASIA LTD.

・ 科索（上海）電子有限公司

・ 上海科索商貿有限公司



無錫科索電子有限公司

環境保全活動のあゆみ

西暦(和暦)	環境保全のあゆみ
1990年代	排出物のリサイクル化開始
1999年(H11)	ISO14001 認証取得
2000年(H12)	環境報告書発行開始
2001年(H13)	環境会計導入 鉛フリー化取組み開始
2002年(H14)	太陽光発電設備導入:本社工場 60kW
2003年(H15)	RoHS 指令6物質の全廃活動開始
2004年(H16)	グリーン調達開始 工程内でのHCFC使用全廃 太陽光発電設備導入:立山工場 50kW
2005年(H17)	蛍光X線分析装置導入
2006年(H18)	全社員への環境教育開始 RoHS 指令 適合宣言開始 RoHS 指令対象6物質の不使用証明書発行開始 JGPSSI(グリーン調達調査共通化協議会)参加
2007年(H19)	太陽光発電設備増設:立山工場 50kW (増設1期工事 総合100kW)
2009年(H21)	クールビズ・ウォームビズへの参画 JAMP_AISデータ提供開始 ICP(精密成分分析)データ提供開始 JAMP(アーティクルマネジメント推進協議会)加入
2010年(H22)	社内電力監視システム導入
2011年(H23)	太陽光発電設備増設:立山工場 50kW (増設2期工事 総合150kW)
2012年(H24)	事業継続計画(BCP) 制定 環境方針刷新(生物多様性追加)
2013年(H25)	環境化学物質データのWeb公開開始
2014年(H26)	社内照明設備のLED化開始
2015年(H27)	自社開発省エネはんだ槽稼働開始 フロン法対応 「環境報告書」に代わり「CSR報告書」発行開始
2017年(H29)	水銀法対応 ポータルサイト運用による環境化学物質データ収集開始 RoHS 指令改正対応完了
2018年(H30)	chemSHERPAによる環境化学物質データ提供開始 サプライチェーン排出量算定開始
2021年(R3)	TCFD賛同/TCFD コンソーシアム加盟 Green Project 活動開始 省エネ最適化診断受診 製品梱包材:プラ系梱包材⇒紙系梱包材へ移行開始

西暦(和暦)	環境保全のあゆみ
2022年(R4)	再生可能エネルギー由来の電力への切替え開始 (R&Dセンター:100%) 立山工場:GHP から EHP への転換により LPG 使用量「0」達成 「CSR報告書」に代わり「社会環境報告書」発行開始 TCFD 報告書発行 開始
2023年(R5)	太陽光発電設備更新:本社工場 60kW → 99kW 再生可能エネルギー由来の電力への切替え (本社工場・立山工場・R&Dセンター:100%) カーボンニュートラルLPGへの切替え(本社工場) 社内照明設備のLED化完了 CDP回答開始
2024年(R6)	オフサイト PPA 導入 …… 本社工場、立山工場、 R&Dセンターへ供給開始 電力監視システム刷新 サプライチェーン排出量算定 グローバル対応開始 (Scope1,2) 気候変動イニシアティブ(JCI)参加 非化石証書によるカーボンニュートラル化(国内拠点) 個人使用デスクトップ型 PC をラップトップ型へ 全面入替え
2025年(R7)	本社新館 GHP 廃止により LPG 使用量「0」達成 サプライチェーン排出量低減に向けたサプライ ヤーミーティング開催

◆ 環境化学物質管理の推進

環境化学物質管理

世界では、1992年、国連環境開発会議（UNCED）において、「有害かつ危険な製品の不法な国際取引の防止を含む有害化学物質の環境上適正な管理」を含んだアジェンダ 21 が採択されて以降、EU の REACH 規則や RoHS 指令をはじめとして、国内外の有害物質関連の規制がより厳しくなり、地球環境にやさしい製品づくりが求められてきています。

コーセルは、禁止物質と管理物質を規定した「グリーン調達基準」を発行し、社内はもちろんのこと、お取引先様との取引条件とし、お客様に安心してご使用いただけるよう、環境化学物質管理に取り組んでいます。

新規部品・新製品・量産品の管理

コーセルは、2006年度から環境化学物質混入防止を目的とし、部位毎に「蛍光X線分析(※)」を実施する仕組みを構築し運用しています。この蛍光X線分析により、「RoHS 指令」に適合しているかどうかを確認・検証しています。

● 新規部品採用・新製品立ち上げ

新規に部品採用する際には、RoHS 指令における規制対象物質の含有確認を行うため、「RoHS 対象物質不使用保証書」をサプライヤー様から入手しています。

更に、部位別の使用材料表を取り寄せ現品との照合を行い漏れが無いことを確認のうえ、環境化学物質データと蛍光X線分析結果を合わせて比較し、問題が無いものを登録しています。

● 購入部品受け入れ

各部品の受入段階では、リスクランクに応じた頻度で蛍光X線分析を実施し、納入部品の環境化学物質含有状況を確認しています。



蛍光X線分析装置

(※) 蛍光X線分析

分子を構成する原子にX線を照射し、そこから反射するX線から得られる原子固有のX線の波長及びエネルギーと強度から、原子の存在情報を得る分析方法

● ポータルサイト運用

2017年6月から、サプライヤー様からの環境化学物質含有データを、自社開発したポータルサイトを活用し、効率的に情報収集を行っています。

RoHS 指令・REACH 規制対応

RoHS 指令は2006年7月1日に施行され(※1)、人体や自然環境に影響を与える特定6物質(水銀、鉛、カドミウム、六価クロム、PBB、PBDE)の製品への含有を制限されました。

さらに2013年1月3日の改正(指令:2011/65/EU:RoHS2)では制限物質と最大許容濃度は変わらないものの、対象製品の拡大並びにCEマーキングの要求が追加されました。

コーセルでは、2006年2月をもってRoHS指令の特定6物質の製品への含有制限の対応を100%達成し、RoHS指令に従ったCEマーキングを2015年6月から行っています(※2)。

なお、2015年6月にはEU官報((EU)2015/863)が公示され規制物質に新たにフタル酸4物質(※3)が追加となり、2019年7月22日以降これまでの6物質から10物質が規制されることになりました。

当社ではフタル酸4物質の含有調査、生産工程の確認などを行い、対応を行っています。

また、2020年5月に共晶はんだ製品の生産を終了し、併行生産を全廃しました。

またREACH規則では、化学物質を年間1t(トン)以上製造・輸入する場合、EU域内(欧州連合)のすべての製造・輸入業者が、欧州化学物質庁(ECHA)のデータベースへ、化学物質に関する情報を登録しなければなりません。

登録しない場合、化学物質の製造・輸入ができなくなりました。

特にREACH規則におけるSVHC(高懸念物質)の含有情報は、半年ごとに新たな物質が追加されるため、最新の含有情報について仕入先様から迅速に情報提供されることを期待しています。

コーセルの製品を調達される企業様が迅速かつ効率的に化学物質含有情報を把握できるように、RoHS指令への適合情報やREACH規則のSVHCの含有情報を、「RoHS対象物質不使用証明書」の公開や、経済産業省が開発し、アーティクルマネジメント推進協議会(JAMP)が運営している環境化学物質伝達ツール「chemSHERPAデータ」の提供をウェブサイトから取得できます。

(※1) RoHS 指令とは…

ヨーロッパ連合(EU)が定めた電気・電子機器における特定有害物質の使用制限に関する規定。

2006年7月から販売される製品への水銀、カドミウム、鉛、六価クロム、PBB(ポリ臭化ビフェニル)、PBDE(ポリ臭化ジフェニルエーテル)の6物質の使用が禁止される。

(※2) 一部生産中止予定を除く

RoHS対応製品表記法:ロットNo.末尾に「R」と表示(一部のモデルは、ラベル右上に「R」と表示)。

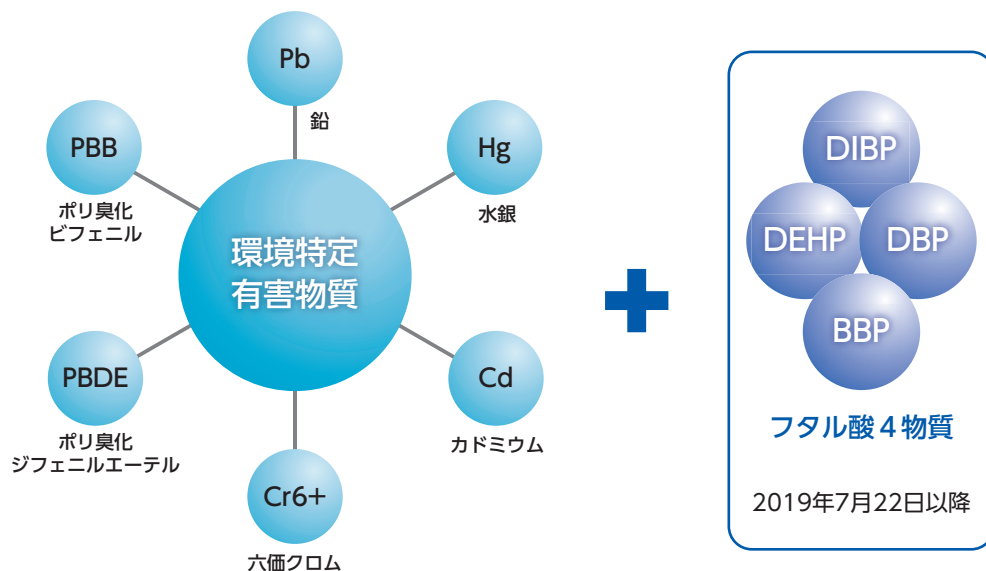
(※3) フタル酸4物質

DEHP:フタル酸ビス(2-エチルヘキシル)

BBP:フタル酸ブチルベンジル

DBP:フタル酸ジブチル

DIBP:フタル酸ジイソブチル



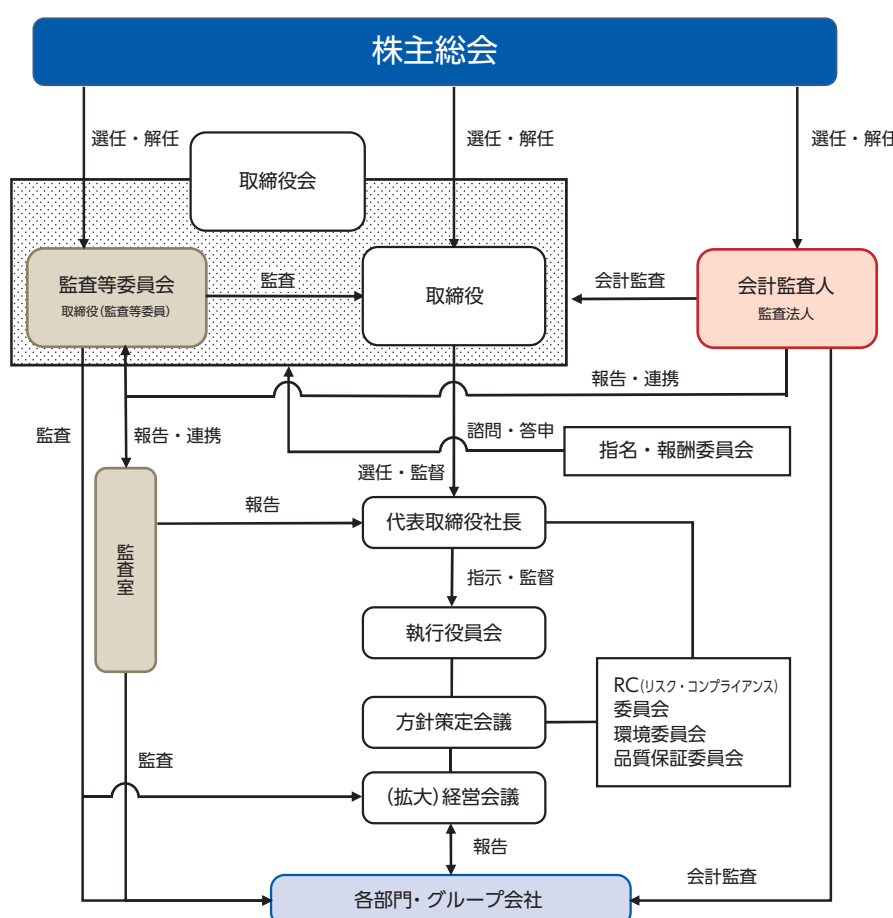
◆ コーポレート・ガバナンス体制

コーポレート・ガバナンス

コーセルは、コーポレート・ガバナンスに関して、経営の重要な課題と位置付け、様々なステークホルダーの皆様の信頼と期待に応える企業を目指して経営効率の向上を図るとともに、経営監視機能や法令遵守がスムーズに機能するよう『監査等委員会設置会社』に移行し、経営の監督機能強化を図っています。

また、経営の基本的な考え方として「品質至上を核に社会の信頼に応える」の経営理念に基づき、TQM（総合的品質管理）の思想と手法を駆使して体質の改善を図っています。

コーポレート・ガバナンス体制



【取締役会】

法令または定款に定めがある事項や経営方針および業務執行に関する意思決定を行うことと、代表取締役の業務執行に対する監督を行っています。通常月1回開催し、そこで決定された経営方針に基づいて代表取締役社長の指揮のもと、取締役はそれぞれの担当・統括業務を執行しています。

【指名・報酬委員会】

当社グループ各社取締役の選解任、監査等委員を除く取締役及び執行役員の報酬を、取締役会の諮問に応じて、審議・答申を行っています。

【監査等委員会】

取締役常勤監査等委員を議長として原則月1回開催する他、必要に応じて適宜開催しています。取締役監査等委員は、取締役会並びに諸会議に出席して取締役の職務執行の監査を行っています。

【執行役員会】

代表取締役の指揮監督の下、取締役会または取締役会から委任を受けた取締役の意思決定を受け、委任された業務執行を行うこととしています。執行役員会は、原則月1回開催する他、必要に応じて適宜開催しています。

【監査室】

内部監査部門として、社長直轄の監査室を設置し、監査等委員、監査等委員会及び会計監査人と連携して、内部統制機能の監査を実施しています。

【経営会議】

取締役会が決定した基本方針に基づく業務執行方針や計画ならびに重要な業務の実施に関し、報告・協議されています。取締役・執行役員・部長などで3カ月に1回開催されています。

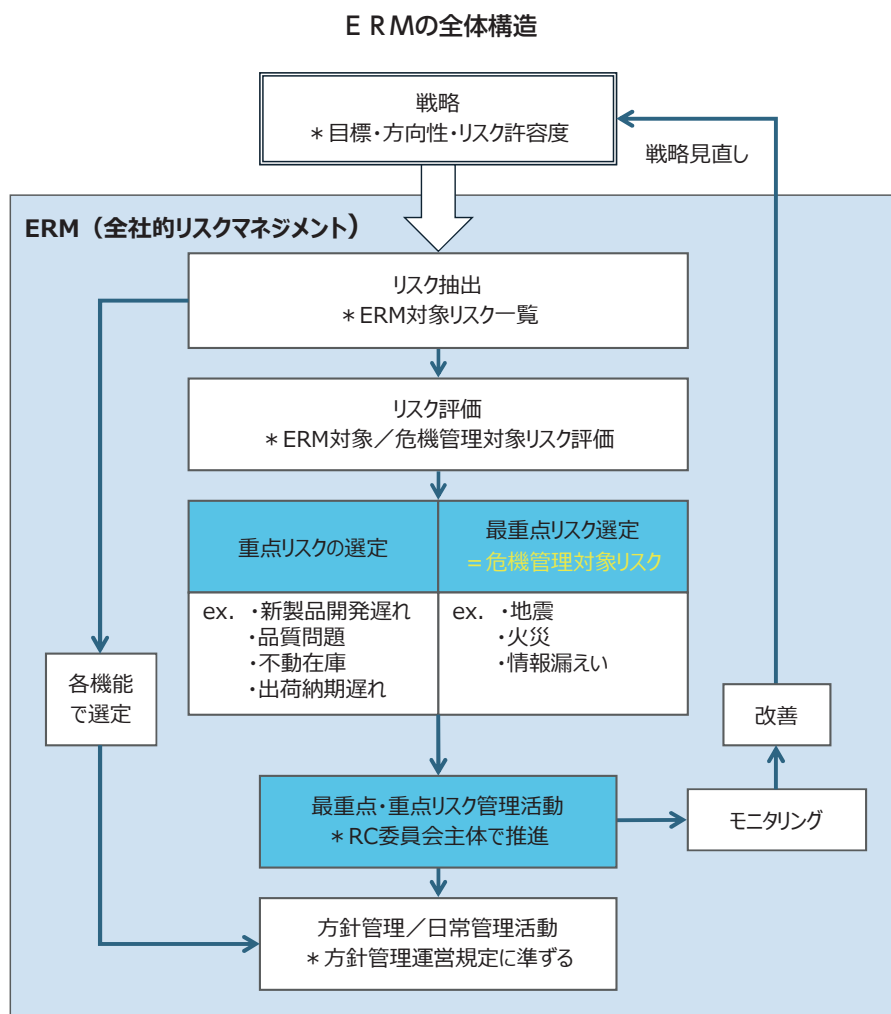
◆ リスクマネジメント

ERM（全社的リスクマネジメント）の取り組み

コーセルでは、「ERM規定」を定めるとともに、リスクマネジメントを統括する機関として「RC（リスク管理・コンプライアンス）委員会」を設置しています。

同委員会では、事業活動に影響を及ぼすリスクを網羅的に抽出し、発生可能性および影響度の観点から評価を行っています。

評価結果に基づき選定された最重点リスクおよび重点リスクは、取締役会の承認を経て決定されます。その後、方針管理活動の中で対応策を実施するとともに、進捗状況のモニタリングを継続的に行うことで、リスクの低減と企業価値の向上に努めています。



BCP（事業継続計画）

コーセルは、2011年3月の東日本大震災発生を機に2012年にBCP（Business Continuity Plan：事業継続計画）プロジェクトを発足させ、災害発生時の対応体制を構築し、初動対応、業務復旧手順の確立を行いました。

コーセルグループの工場内生産設備、検査装置においては耐震対策を行い、情報システムのバックアップや災害発生時においても基幹システムが安全に作動できる体制を整えています。

また、地震発生による社員の安否確認訓練や、火災を想定した震災避難訓練を定期的を実施しています。

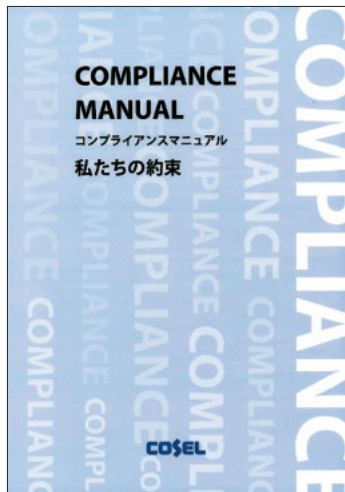
コンプライアンス

コーセルグループでは、法令遵守（以下「コンプライアンス」という。）を掲げ、当社グループの社員がとるべき「倫理憲章・自主行動基準」を定めています。また、2023年4月に「コンプライアンスマニュアル」を制定し、その徹底を図っています。

コンプライアンスは日常における基本行動でありこれを徹底するため、総務部門取締役を総括責任者とし、総務部門が体制の構築・維持、教育・啓蒙にあたっています。

また、内部監査部門である社長直轄の監査室は、業務が法令・定款および社内規定に準拠して行われているかを検証し、その結果を取締役会および監査等委員会に報告しています。

なお取締役会は、定期的にコンプライアンス体制を見直し、問題点の把握と改善に努めています。



コンプライアンスマニュアル



コンプライアンス 日めくりカレンダー

コンプライアンス教育

コンプライアンス違反を防ぐには、経営者だけでなく社員全員が仕事を取り巻く「コンプライアンス違反のリスクとは何か？」を認識し、どのようなことが違反になるのかを知ることが必要です。

コーセルでは、コンプライアンスマニュアル等を活用しながら、1回／年、就業規則、金融商品取引法（インサイダー取引）など法令違反とならないよう、コンプライアンス教育を行っています。継続することで意識づけを図り、価値観・考え方を根付かせるよう努めています。



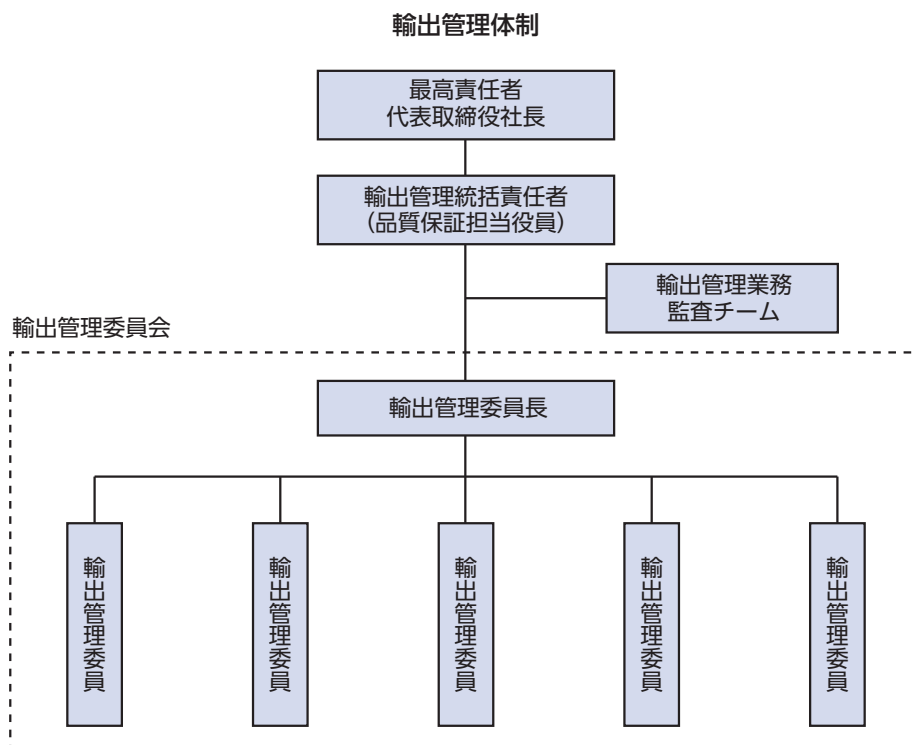
コンプライアンス教育風景

安全保障輸出規制への対応

コーセルの安全保障輸出管理

国際的な大量破壊兵器の拡散や通常兵器の過剰な蓄積を抑制する流れの中で、不拡散型の輸出管理が求められており、企業では自主的管理の強化が必須となっています。

コーセルでは、自社での輸出管理を実施するための社内規定を制定、また管理を維持するため輸出管理委員会を設け、自社管理の取り組みを行っています。



該非判定

自社製品について、法律に基づきすべて該非判定を実施し、輸出前に輸出規制の対象／非対象の確認を行い、規制対象品が無許可で輸出されることを防止しています。

取引審査

取引を行う顧客に対しては、事前取引審査を行い、大量破壊兵器の開発や製造に関わる恐れのある企業や個人との取引を制限しています。

教育

輸出業務に関わる部門の従業員を対象に、定期的に教育を実施しています。

省庁への報告

輸出貿易管理のコンプライアンス・プログラムとして「安全保障輸出管理規定」を設け、また管理規定に基づく運営がされているかを確認し経済産業省へ報告しています。

責任ある政治的関与

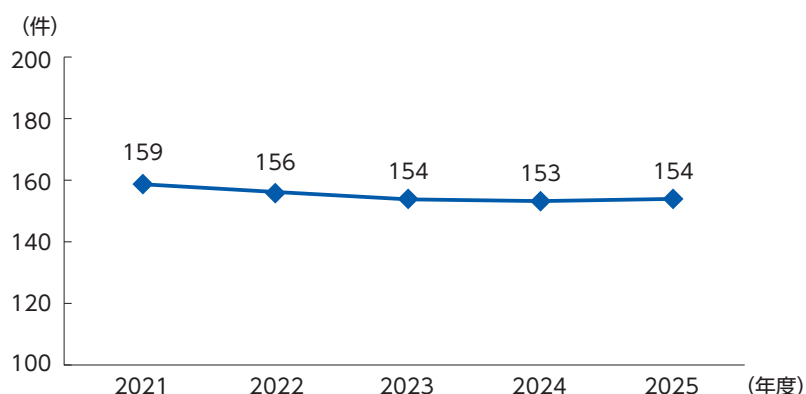
当社の自主行動基準では、「政治家及び政治団体に対し中立な立場をとり、不適正な利益や便宜を供与しない」と定めています。また、公職選挙法、政治資金規正法、その他の政治関係法令を遵守し、法律で禁じられている政治家個人への献金や寄付は行っていません。

知的財産管理体制

主に開発技術者で編成された知的財産委員会を中心に、新製品開発グループや発明者、及び社外有識者と連携を取り、知的財産取得・保護活動を行っています。

取得した知的財産権は定期的に使用状況や有効性を確認し、必要な権利に絞り、継続維持するよう管理しています。

特許保有件数推移



情報セキュリティに対する基本方針

コーセルは、スイッチング電源、ノイズフィルタの製造販売を営む企業として、お客様からお預かりした情報資産を含む当社が保有する情報資産を守ることが社会的な責務と考え、ここに情報セキュリティ基本方針を定め、実践することを宣言します。

1. 情報セキュリティを推進する体制を確立し、情報資産の適切な管理に努めます。
2. 情報セキュリティの確保に必要な教育を行います。
3. 適切な管理策を導入し、情報セキュリティ事件・事故が発生しないように努めます。
4. 万一情報セキュリティ事件・事故が発生した場合は、その原因を迅速に究明し、その被害を最小限に止めるとともに再発防止に努めます。
5. 情報セキュリティに関係する法令、国が定める指針その他の社会的規範を遵守します。
6. 全従業員は、情報セキュリティ関連規定を遵守するものとし、違反した場合には社内規定に準じた罰則を適用します。
7. 本基本方針に従って社内規定を整備し、実施します。
8. 上記の活動を維持し、継続的な改善に努めます。



情報セキュリティ教育風景

社外取締役からのメッセージ



社外取締役
日下部 俊彰

ConecTAr 合同会社
代表社員

私はこれまで、M&A、企業戦略、コーポレートファイナンスの分野において、企業が成長機会を見極め、限られた経営資源を適切に配分し、リスクを管理しながら企業価値を高めていく局面に携わってまいりました。その経験を踏まえ、社外取締役としての私の役割は、業務執行から独立した立場で経営を監督するとともに、中長期的な企業価値向上に向けて、戦略面・財務面の両面から建設的な助言を行うことにあると認識しています。

コーセルの強みは、直流安定化電源とノイズフィルタに特化して磨き上げてきた技術力と、「品質至上を核に社会の信頼に応える」という経営理念が、開発・生産・販売・品質保証の各現場に深く根づいている点にあります。電源は、産業機器、医療機器、半導体製造装置、通信インフラなど、社会を支える幅広い分野に不可欠な基幹部品であり、高効率・高信頼の製品を安定的に供給し続けることは、持続可能な社会の基盤を支えることにもつながります。

一方で、直近の業績は売上・利益面で厳しい状況にあり、収益力の回復は重要な経営課題です。市場環境の変化、在庫調整の長期化、原価上昇、地政学リスク、サプライチェーン再編など、経営を取り巻く不確実性は高まっています。もっとも、受注面には回復の兆しも見られます。こうした局面で重要なのは、需要回復を確実に収益へ転換する実行力です。適正な利益・原価管理、新製品による付加価値創出、成長分野への経営資源の重点配分を、事業戦略と財務戦略の両面から検証し続ける必要があります。

私は、自身の専門分野であるM&Aや企業戦略の知見を活かし、事業ポートフォリオ、投資採算、資本効率、リスク許容度の観点から、取締役会で率直かつ実効性のある議論に貢献してまいります。特に、成長投資の妥当性、撤退・見直し基準、人的資本への投資、技術開発の優先順位については、短期の業績回復と中長期の競争力強化の双方を見据えた判断が求められます。

サステナビリティは、社会貢献活動にとどまらず、競争優位と資本市場からの信頼を支える経営課題です。2035年度カーボンニュートラルへの取り組み、品質・安全・コンプライアンスの徹底、透明性の高いガバナンスを、事業戦略と一体で進めることが重要です。私は社外取締役として、独立性と客観性を保ちながら、攻めの成長戦略と守りのガバナンスの双方を重視し、コーセルが「スマートエネルギー社会になくてはならない存在」として、すべてのステークホルダーの信頼に応え続けられるよう、その任務を全うしてまいります。

Sustainability Data

E:環境データ

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
CO ₂ 排出量 (Scope1、Scope2)	t-CO ₂	2,655	2,270	1,557	86	73
電力使用量	kWh	4,850,286	5,145,408	5,299,073	4,855,287	4,928,376
従来電力構成比率	%	93.6	79.7	49.9	0.0	0.0
廃棄物量	t	246.3	258.2	303.2	295.4	221.1

S:社会データ

■ 従業員データ

			2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
従業員数	男性		361	353	351	347	340
	女性	人	131	126	132	131	134
	合計		492	479	483	478	474
平均年齢	男性		39.0	39.1	38.8	39.1	40.0
	女性	歳	44.3	45.6	45.3	45.2	45.3
	全体		40.4	40.8	40.6	40.8	41.5
平均勤続年数	男性		16.9	15.1	15.0	15.4	15.6
	女性	年	22.4	23.7	22.9	22.5	22.0
	全体		16.9	17.4	17.2	17.3	17.4
離職者数	男性		6	19	16	21	18
	女性	人	3	5	4	4	4
	合計		9	24	20	25	22
離職率	男性		1.7	5.4	4.6	6.1	5.3
	女性	%	2.3	4.0	3.0	3.1	3.0
	全体		1.8	5.0	4.1	5.2	4.6
再雇用者数	男性		13	17	22	23	19
	女性	人	7	9	9	11	12
	合計		20	26	31	34	31
新規採用数 (新卒のみ)	男性		15	6	14	11	11
	女性	人	1	1	0	3	4
	合計		16	7	14	14	15
新規採用数 (中途のみ)	男性				9	9	3
	女性	人			6	3	3
	合計				15	12	6
男女の賃金の差異	女性／男性	%	—	72.2	80.0	77.5	80.5

■ ダイバーシティ&インクルージョン

			2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
管理職数	男性		46	60	55	57	57
	女性	人	0	3	3	4	4
	合計		46	63	58	61	61
女性管理職比率	—	%	0.00	4.76	5.17	6.56	6.56
障がい者雇用者数	—	人	6	8	9	11	10
雇用率	—	%	1.59	2.21	2.37	2.85	2.58
外国籍従業員数	—	人	10	13	14	11	12

■ ワークライフバランス			2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
有給休暇取得率(一般職)	—	%	61.0	69.5	70.3	70.3	57.3
育児休暇取得率	女性		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	男性	%	41.2	50.0	86.7	109.1	107.7
男性の育児休暇取得日数	最大		—	92.0	365.0	176.0	246.0
	平均	日	—	46.3	91.6	81.4	108.4
	最小		—	14.0	6.0	34.0	28.0
分娩看護休暇取得率	—	%	70.6	83.3	66.7	63.6	61.5
介護休業取得者数	—	人	0	3	0	0	0

■ 人財育成			2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
一人当たり年間教育時間	H		84.1	75.3	93.0	82.6	95.3
一人当たり年間教育投資額	円		—	79,577	122,274	110,574	108,419
ヒューマンスキル&マネジメントスキル 受講者数	人		27	27	21	15	7
キャリア研修受講者数	人		51	40	50	38	55
通信教育受講者数	人		87	114	243	177	133
語学研修受講者数	英会話		10	7	7	11	14
	中国語会話	人	8	9	11	9	9

■ 健康増進／労働安全衛生			2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
定期健康診断	受診者率		94.6	99.8	99.6	100.0	100.0
	有所見者率	%	56.9	76.9	79.7	76.7	80.6
精神疾患休業者率		%	1.4	1.9	0.8	0.4	0.8
労働災害発生件数		件	10	3	2	4	1
通勤災害発生件数		件	14	11	8	4	11
就業中の車両事故発生件数		件	1	3	4	3	1



顧客起点のニーズを捉えた
付加価値のある製品とサービスをタイムリーに実現し
スマートエネルギー社会になくてはならない存在になる