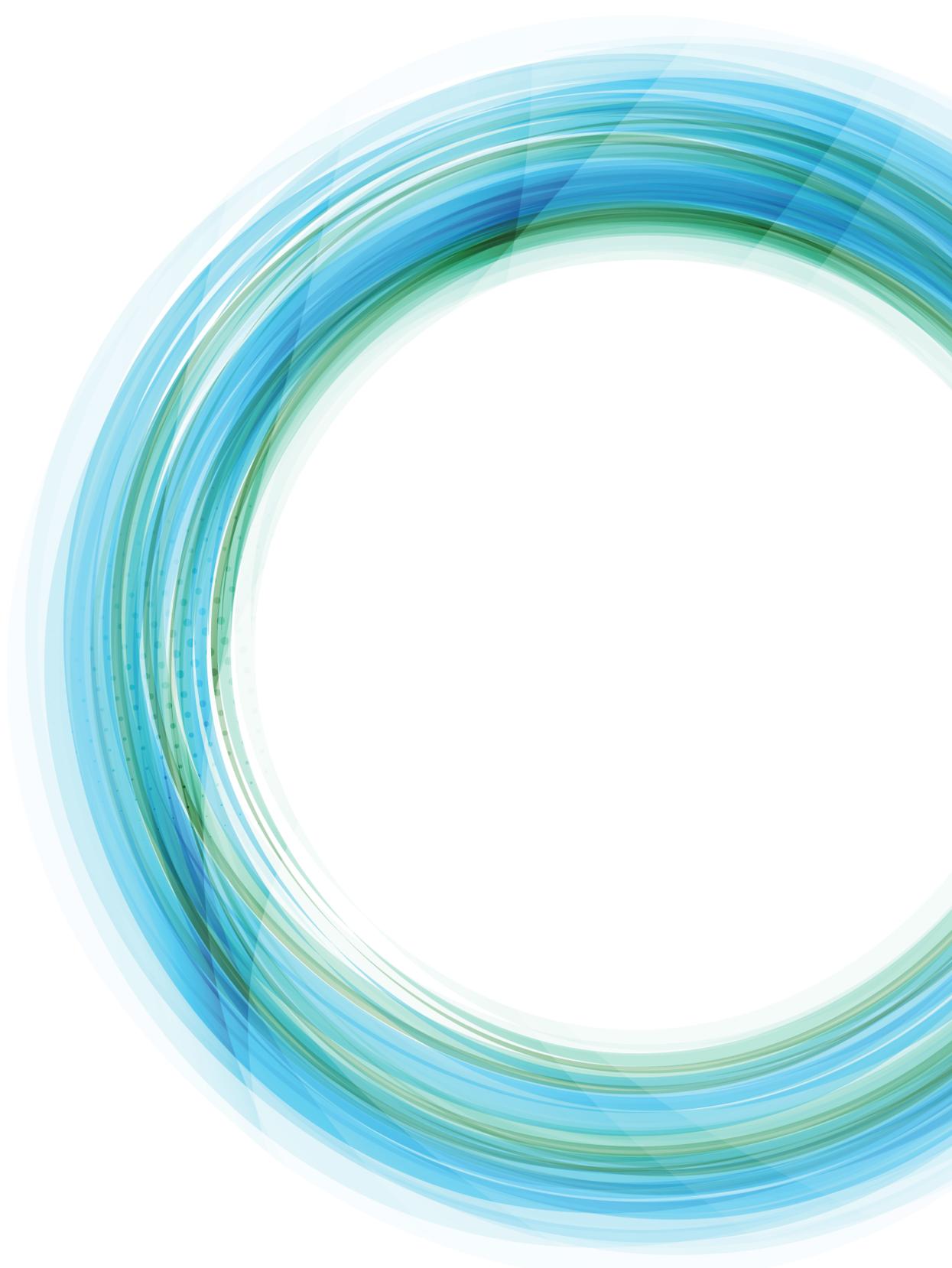


シークス株式会社
統合報告書2025
Global Business Organizer



Always respond to customer needs with the spirit of "We Care".



SIIX is globally developing one-stop services from procurement to logistics and manufacturing, centered on the functions of an electronic parts trading company.

ナビゲーションボタンの説明

📖 レポート内の該当ページへ 🖥️ 外部サイトへ移動します

SIIX Principles (企業理念)

Corporate Theme

シークスが企業として取り組むべきビジネス上のテーマ。

ビジネスオーガナイズによるビジネスメリットの提供。

Corporate Target

シークスが目指すべき企業の姿。

世界のあらゆる分野の顧客ニーズをオーガナイズし、ビジネスを創造するグローバル・ビジネス・オーガナイザーとして、全てのステークホルダーに共感と魅力をもたらす企業となる。

Corporate Mission

シークスが社会で果たすべき使命。

世界のリソースの有効活用の追求により、社会システムの活性化と人類の進歩に貢献する。

Corporate Style

シークスが常に大切にすべき企業としてのあり方や姿勢。

1st filter:
Challenging, Speedy and Fair

2nd filter:
Sophisticated, Creative and Simple

INDEX

シークスを知る		各セクションの掲載ポイント
SIIX Principles (企業理念)	1	企業理念、沿革、グローバルネットワークなど、シークスグループの概況について解説いたします。
価値創造の軌跡 [沿革]	3	
グローバルネットワーク	5	
数字でみるシークス [財務・非財務ハイライト]	7	
価値創造ストーリー		
価値創造プロセス	9	トップマネジメントインタビューを中心にシークスグループが中長期的に目指す姿について解説いたします。
中期経営計画	11	
COOメッセージ	13	
COSメッセージ	17	
CTOメッセージ	21	
CFOメッセージ	23	
事業概況		
Value Chain	25	現在の事業概況について解説いたします。
事業概況 (車載関連機器 / 産業機器 / 家電機器 / 情報機器 / その他)	27	
ESG		
コーポレート・ガバナンス	31	シークスグループにおけるサステナビリティに関する取り組みについて解説いたします。
社外取締役座談会	37	
環境保全	43	
社会	47	
財務情報		
連結財務サマリー	53	企業データや財務情報など、シークスグループの基礎情報を掲載しております。
CSR活動	55	
企業データ	56	

編集方針

シークスでは、事業戦略および経営基盤等について、財務情報・非財務情報の両面からステークホルダーの皆様にご説明するため、このたび「統合報告書2025」を発行しました。なお、詳細な情報につきましては当社オフィシャルWEBサイトをご参照ください。
📄 <https://www.siix.co.jp/>
今後も本業を通じ、サステナブルでグローバルな共創社会の実現に向けて取り組んでまいります。

免責事項

本報告書に掲載されている業績予想、将来の見通し、戦略、目標等のうち、過去または現在の事実に関するもの以外は将来の見通しに関する記述であり、これらは、当社が現時点で入手している情報および合理的であると判断される一定の前提に基づく計画、期待、判断を根拠としております。したがって、実際の業績等は、経済情勢等様々な不確定要素の変動要因によって、開示した業績予想等と異なる結果になる可能性がありますので、ご承知おきください。

対象期間と範囲

期間：2024年度
(2024年1月～2024年12月)
※一部に2024年12月以降の情報も含まれます。
範囲：シークスおよびその子会社・関連会社

情報開示とコミュニケーション



価値創造の軌跡 [沿革]

当社は、1992年7月1日、大手インキメーカーのサカタインクス株式会社から商社部門の海外事業部が独立して設立され、2022年に30周年を迎えました。これまで、世界のあらゆるニーズとシーズを結びつける「グローバル・ビジネス・オーガナイザー」であることを旨とし、業種や分野にとらわれることなく様々な新しい価値を創造・提供してまいりました。今後も"Make an Impact"のチャレンジ精神と全てのステークホルダーに寄り添う"We care."の精神でお客様のニーズに素早くお応えしてまいります。

シークスの
歴史

1957~

1979~

1992~

2010~

海外で商社活動を開始

当社の前身であるインキメーカー・株式会社阪田商会(現・サカタインクス株式会社)貿易部に輸出係が創設され、フィリピン向けに電子部品の輸出を行ったのが当社の始まりです。創業当初から「海外事業」に着目してビジネスモデルを築いてまいりました。

1957 ● 阪田商会(現・サカタインクス)貿易部で、当社創業者の村井が輸出係として電子部品市場の持つ将来性に着目し、フィリピン向けに日本製電子部品の輸出を開始(当社の創業)



1960年代 ● 電子楽器製造会社に資本参加、同社製品の輸出を担当
フィリピン向けにオートバイ、化学品、輸送機械等の輸出を開始
フィリピンに初の合併会社を設立し、オートバイ・化学品の販売を強化

1970 ● 電子オルガンのOEM生産、輸出を本格化
米国ハモンド社との合併でハモンド・インターナショナル・ジャパンを設立

1974 ● 現地資本、川崎重工業と合併で、オートバイの組立生産を開始



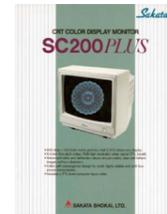
1977 ● シンガポールで当時としては画期的な三国間貿易を開始

EMS事業を開始

EMS(Electronics Manufacturing Services:電子機器受託製造サービス)という言葉がなかった1979年に、既にシークスは海外(シンガポール)においてこの事業を始めており、日本のEMS企業の草分けです。

1979 ● シンガポールに合併会社を設立し、基板実装事業を開始
当社EMS事業の先駆けとなる

1982 ● パナファコム社の販売代理店となり、欧州を中心にパソコンの海外販売を開始
サカタブランドのCRTモニターの海外販売を開始



1988 ● タイで基板実装事業を開始
(現在の当社主力工場となる)



1990 ● フィリピンで合併会社を設立し、自動車用ワイヤーハーネスの生産を開始



アジアを中心に事業拡大

サカタインクス株式会社から独立し、シークス株式会社に社名変更しました。世界中で増加する電子機器受託製造の需要を追い風に、中国・東南アジア・欧州に生産・販売拠点を設立し、事業を拡大いたしました。

1992 ● サカタインクスから分社独立、サカタインクスインターナショナル設立



1993 ● 中国・広東省で合併にて基板実装事業を開始(現在の東莞工場に至る)

1994 ● インドネシア・バタムで基板実装事業を開始(現在のバタム工場に至る)

1996 ● 日系大手車載関連機器メーカー向け部品の販売を開始。本格的に車載関連機器分野へ参入
以後、世界各国で様々な顧客企業から部材調達、基板実装、組立等の工程を受託し、車載関連分野が拡大、当社の主力分野に成長する

1997 ● 欧州携帯電話メーカー向け液晶モジュールの生産を開始

1998 ● シークス株式会社に社名変更



2000 ● 半導体設計開発会社を設立、携帯電話液晶駆動用ICの開発製造事業を開始(2005年3月売却)
売上1,000億円達成
東京証券取引所市場第二部に上場

2001 ● 中国・上海に合併会社を設立し、EMS事業を開始
スロバキアに合併会社を設立し、EMS事業を開始
日系大手車載電装品メーカー向けVMIサービスを開始

2002 ● タイ工場にて車載機器のEMS事業を開始

2005 ● 東証・大証一部に指定

2007 ● タイにロジスティックセンターを開設

2009 ● 回路基板実装の新工法で特許取得

グローバルネットワークの拡充

より多くのお客様のニーズに応えるべく、さらなる拠点網の拡充に取り組みました。また、グローバル・ビジネス・オーガナイザーとして世界中のニーズとシーズを結びつけるべく、JDM(Joint Design Manufacturing)にも注力しております。

2010 ● 神奈川県相模原市に国内初の製造子会社を設立
インドネシア・ジャカルタに製造子会社を設立

2012 ● 会社設立20周年を迎える
上海に製造子会社を設立
インドネシアに販売子会社を設立

2013 ● フィリピンに製造子会社を設立
メキシコに製造子会社を設立
売上2,000億円達成



2014 ● フィリピンに当社初のプラスチック成形・金型製造の合併会社を設立
名古屋営業部を名古屋市中区栄に開設

2015 ● 美的集団中央空調事業部と合併会社を設立
シンガポールの医療機器開発会社と合併会社を設立し
ロボティクス分野に進出

2016 ● アメリカにデトロイト営業部を開設
ハンガリーに製造子会社を設立

2017 ● 美的集団中央空調事業部と二拠点目の合併会社を設立
中国・湖北省に製造子会社を設立
ベトナム・ハノイ市に販売子会社を設立



2019 ● マレーシア・クアラランプール市に販売子会社を設立

2021 ● タイの販売子会社と製造子会社を経営統合

2022 ● 東京証券取引所プライム市場に上場
創業65周年、会社設立30周年を迎える

2023 ● フィリピンの販売子会社・製造子会社・金型成形子会社を経営統合
美的集団中央空調事業部と三拠点目の合併会社を設立
シンガポール科学技術研究庁(A*STAR)、およびSIIX-AGT MEDTECH Pte Ltdと合併会社を設立
売上3,000億円達成

2024 ● バイオ抗体医薬品の受託開発製造会社へ出資し、CDMO事業へ進出

2025 ● インド・ベンガルール市に販売子会社を設立

社会の変化と課題

1960年代 ● 日本の経済成長期

1970年代 ● 2度のオイルショック

1980年代後半 ● 貿易摩擦

1990年代前半 ● バブル崩壊

1995 ● 阪神・淡路大震災

2008 ● リーマンショック

2011 ● 東日本大震災

2018 ● 米中貿易摩擦

2020 ● 新型コロナウイルス感染症の拡大

2021 ● 半導体不足

グローバルネットワーク

Global Network

世界15ヶ国・50拠点でグローバル展開

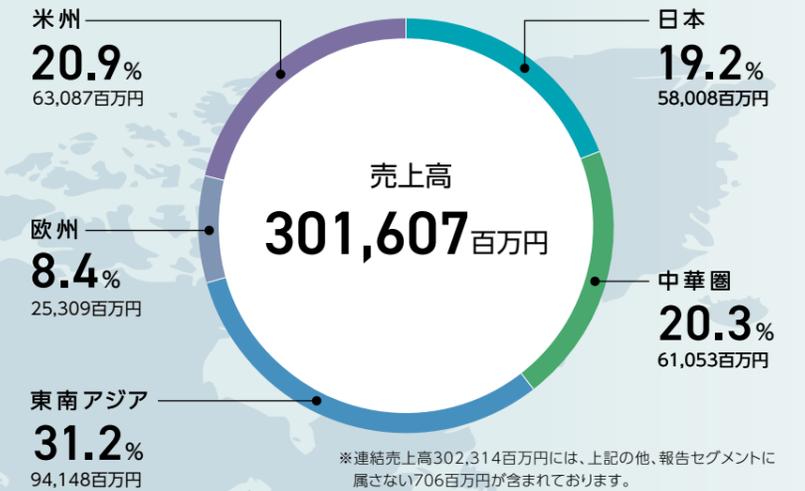
幅広い海外拠点網の有機的なネットワークを通じて、お客様に様々なアウトソーシングの選択肢を提供できることがシークスの強みの一つです。部材調達から、製造、物流にいたるまで、お客様のグローバルな事業展開をお手伝いできる拠点を世界15ヶ国に約50ヶ所設置しております。(2024年12月末)

中国国内需要に対応

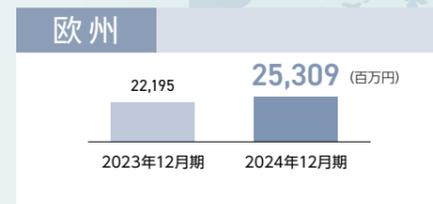


- 13 SIIX (Shanghai) Co., Ltd.
- 14 SIIX EMS (Shanghai) Co., Ltd.
- 15 SIIX HUBEI Co., Ltd.
- 16 SIIX EMS (DONG GUAN) Co., Ltd.
- 17 SIIX H.K. Ltd.
- 18 SIIX TWN Co., Ltd.

●セグメント別売上高構成比



欧州大手企業との窓口



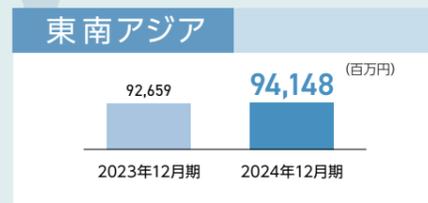
- 10 SIIX Europe GmbH
 - 11 SIIX EMS Slovakia s.r.o.
 - 12 SIIX Hungary kft.
- ※閉鎖手続き中

日本国内生産拡大へ準備



- 1 シークス株式会社
- 2 シークスエレクトロニクス株式会社
- 3 Renzoku Biologics株式会社

分散生産ニーズへの対応、最先端テクノロジーとの連携



- 19 Thai SIIX Co., Ltd.
- 20 SIIX VIETNAM COMPANY LIMITED
- 21 SIIX Malaysia Sdn.Bhd
- 22 SIIX Phils., Inc.
- 23 SIIX EMS PHILIPPINES, INC.
- 24 SIIX Singapore Pte. Ltd.
- 25 PT SIIX Electronics Indonesia
- 26 PT. SIIX EMS INDONESIA
- 27 PT. SIIX Trading Indonesia
- 28 SIIX INDIA PRIVATE LIMITED

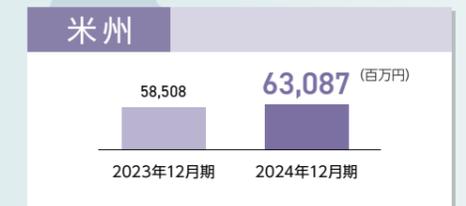
- 🏠 電子部品等の販売・物流
 - 🏠 電子部品等の販売
 - 🔧 各種基板実装および機器・部品の組立・加工
 - 🏭 プラスチック成形および金型製造
 - 🏢 支社・駐在員事務所
 - 🧬 バイオ抗体医薬品CDMO事業(受託製造開発事業)
- ※★は非連結子会社

インドでの販売会社設立

当社は2024年12月にインドのベンガルールに販売会社を設立いたしました。近年、経済大国としての発展が目覚ましく、特にIT業界においては、グローバルマーケットにおける確固たる地位を築いているインドは、良好な国際経済環境に支えられ、安定した経済成長を維持しております。当社として拠点進出は初めてとなるインドに営業・販売拠点を構え、同国の製造パートナーやテクノロジーパートナーと協業し幅広い顧客層の開拓を目指し、一層のビジネス拡大に注力してまいります。



メキシコでの欧米企業対応強化



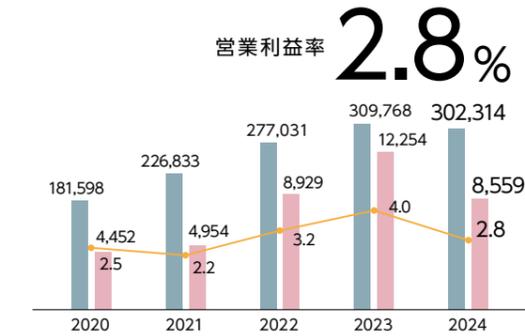
- 4 SIIX U.S.A. Corp.
- 5 SIIX U.S.A. Corp. Detroit Branch
- 6 SIIX U.S.A. Corp. Irvine Branch
- 7 SIIX MEXICO, S.A DE C.V.
- 8 SIIX EMS MEXICO, S. de R.L de C.V.
- 9 SIIX do Brasil Ltda.

数字でみるシークス[財務・非財務ハイライト]

財務関連データ

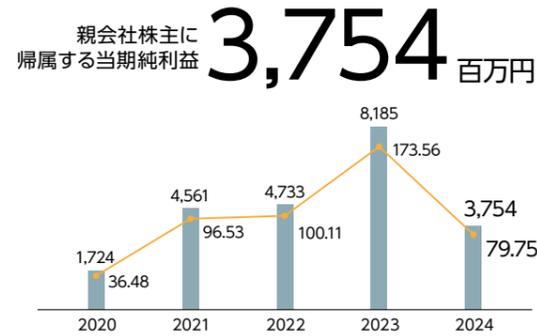
売上高／営業利益／営業利益率

■売上高(百万円) ■営業利益(百万円) ●営業利益率(%)



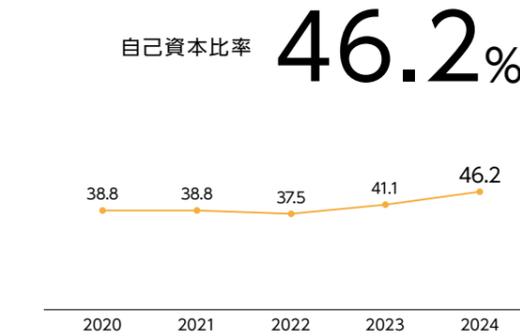
親会社株主に帰属する当期純利益／1株当たり当期純利益(EPS)

■親会社株主に帰属する当期純利益(百万円) ●1株当たり当期純利益(円)



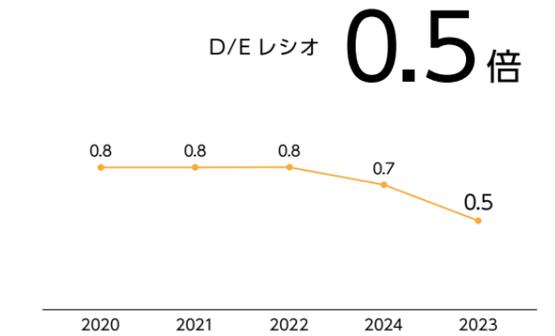
自己資本比率

●自己資本比率(%)



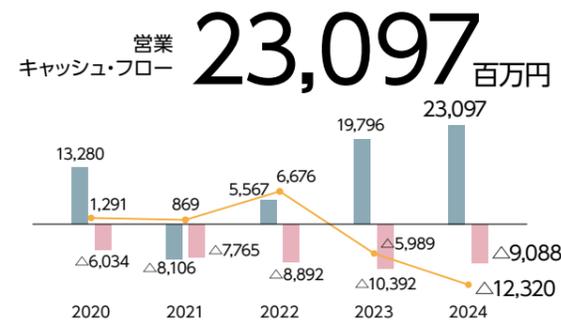
D/E レシオ

●D/E レシオ(倍)



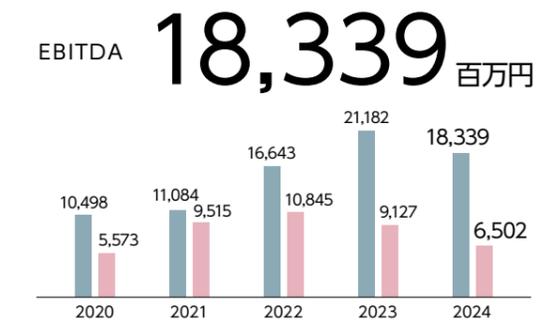
営業キャッシュ・フロー／投資キャッシュ・フロー／財務キャッシュ・フロー

■営業CF(百万円) ■投資CF(百万円) ●財務CF(百万円)



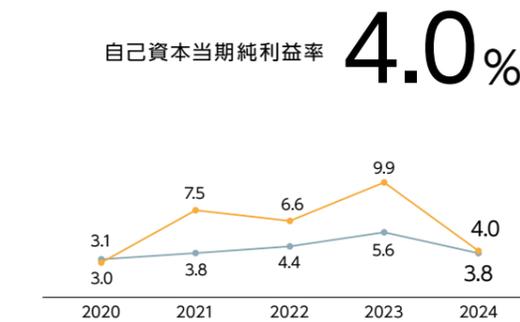
EBITDA／設備投資額

■EBITDA(百万円) ■設備投資額(百万円)



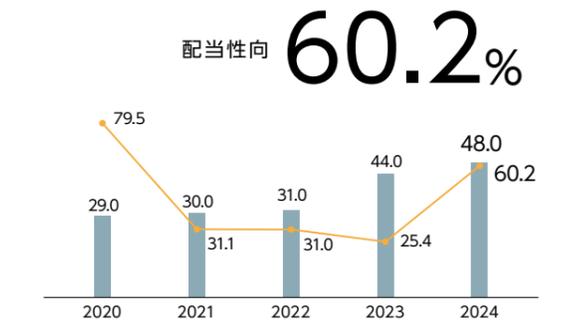
総資産経常利益率／自己資本当期純利益率

●総資産経常利益率(%) ●自己資本当期純利益率(%)



1株当たり配当金／配当性向

■1株当たり配当金(円) ●配当性向(%)



非財務関連データ

総CO₂排出量(Scope 1,2,3)

2024年 **580,385t**
(2023年 646,116t)

太陽光パネル発電実績

2024年 **6,333MWh**
(2023年 4,457MWh)

※中国(上海、東莞、湖北)、メキシコ、インドネシア(カラワン、パタム)の工場、シンガポール販売にて稼働

社会的課題に対する当社の取り組みについては社会ページ(P47~)をご覧ください。

女性幹部※比率

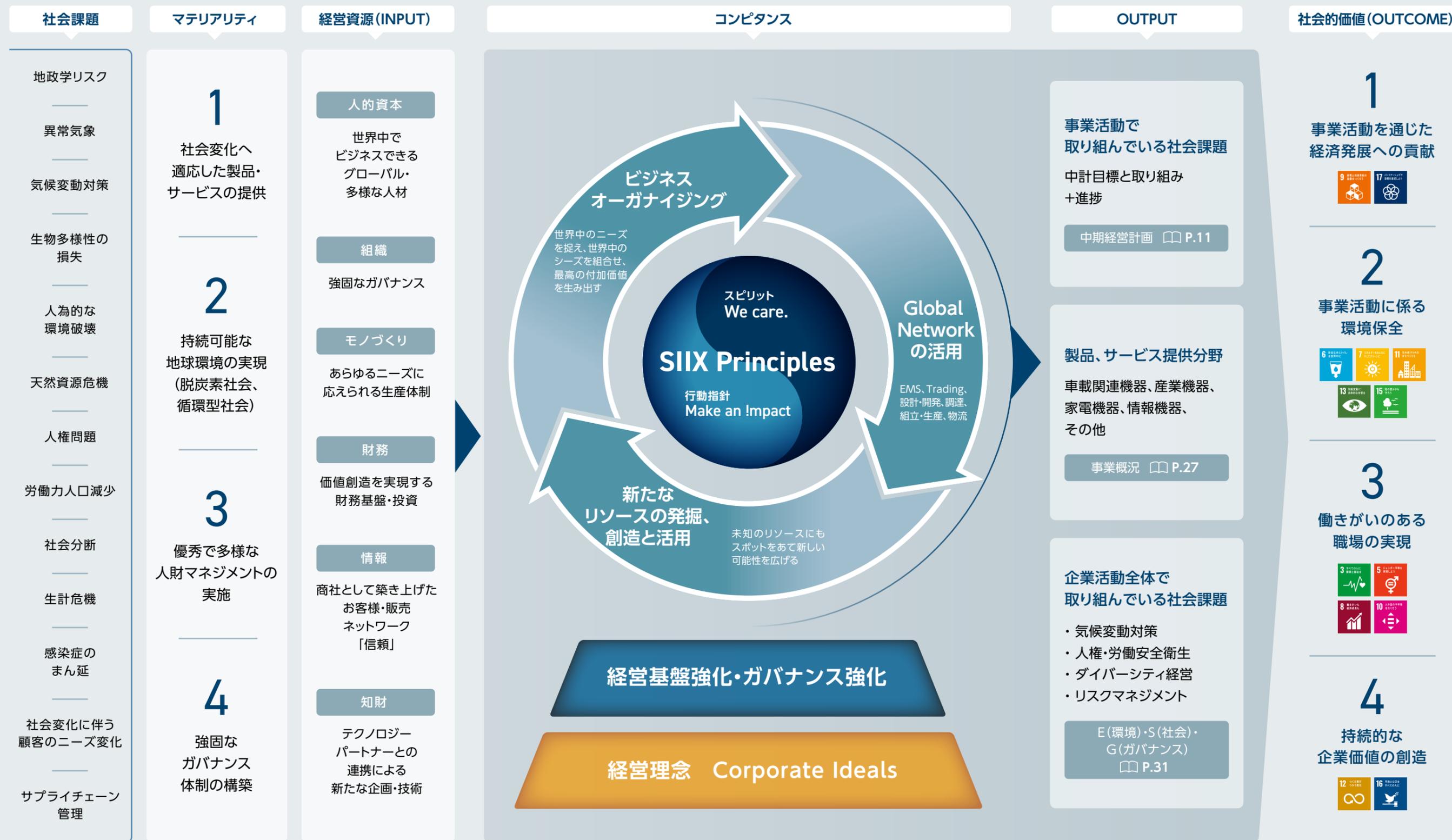
2024年 **34.5%**
(2023年 32.1%)

ローカル幹部※比率

2024年 **79.7%**
(2023年 79.2%)

※幹部=連結各社のマネージャー(管理職)以上の職層

価値創造プロセス



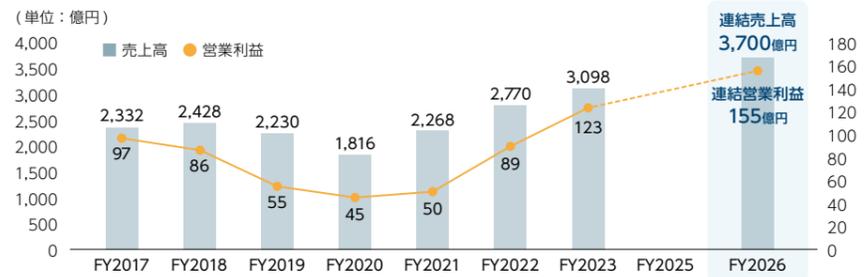
2024-2026年 中期経営計画

SIIX VISION 2026 清く、正しく、正確に

フェアウェイのど真ん中で最高のサービスを提供する

SIIXは真摯かつ誠実な姿勢を持って全てのステークホルダーとの関係を深め、ともに成長し発展していくことを目指します。そのために、信頼性、透明性、そして公正さを基本原則として、ステークホルダーの期待と要望を尊重し、そのニーズを満たすために日々、正しい行動を積み重ねます。

業績目標



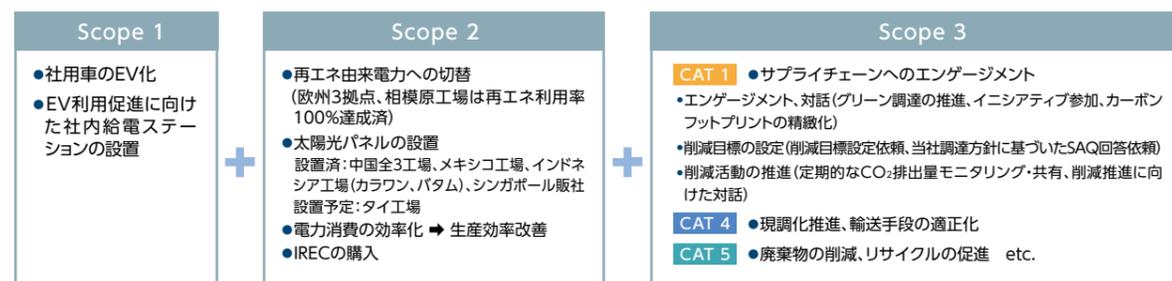
目標とする指数



1 新規ビジネスへの挑戦、最高品質の提供



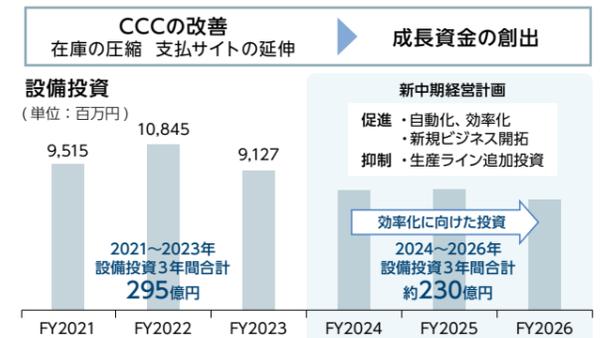
2 脱炭素社会への貢献



3 経営管理、財務

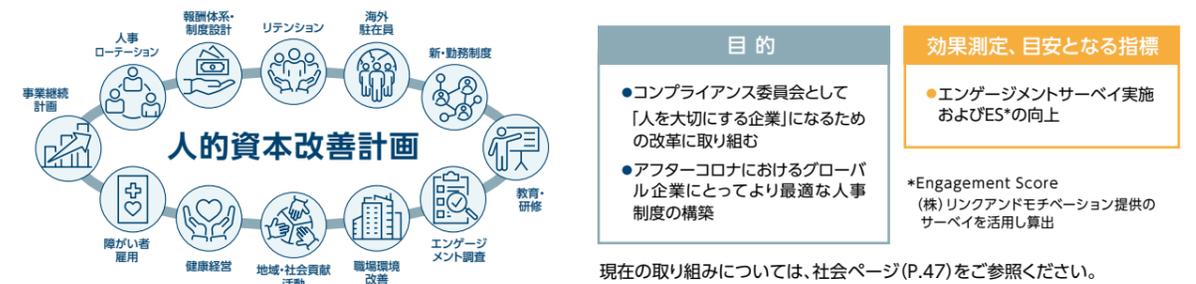
投資方針

- 収益性、成長性の高いビジネスへの投資
 - ビジネスの採算性、成長性に基づいた取捨選択、顧客の顧客を意識したビジネスの選定
 - 精度の高い見積りおよび収益性の高いビジネスへの投資
- 効率化投資>生産能力増強投資
 - 設備投資によるキャパアップでなく、効率化投資を優先 既存生産ラインの最大化
 - 各工場ボトルネック工程の解消のための投資
- 自動化投資
 - 稼働率改善、工数削減による一人当たりのアウトプット最大化



4 人的資本経営

人的資本経営で「ヒト」を大切に(人財)会社へ、中期経営計画期間中に完全に変わることを宣言します。



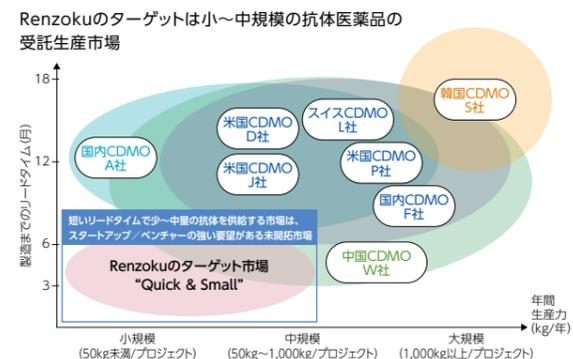
中長期のチャレンジ バイオ抗体医薬品CDMO事業への参入



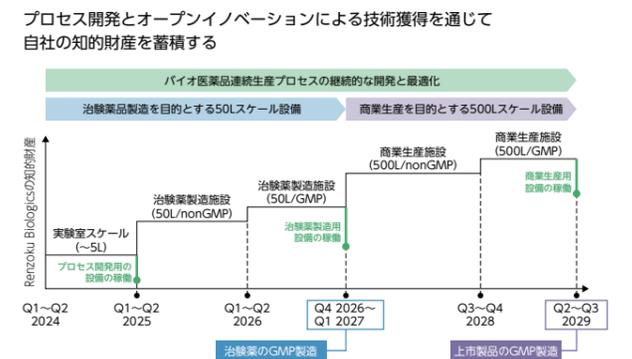
当社は2024年3月にバイオ抗体医薬品CDMO事業(受託製造開発事業)を行うRenzoku Biologics株式会社に出資いたしました。同社の支援を通じて、抗体医薬品の完全連続生産技術の社会実装を支援し、この技術を基盤として新たにバイオ抗体医薬品のCDMO事業に取り組んでまいります。



市場参入戦略



今後の計画



COOメッセージ

新たな経営体制のもと、 事業環境の変化に対する 即応力を発揮し、 企業価値の向上に まい進してまいります

COO 代表取締役社長

平岡 和也



2025年度から、当社はCOO（会社経営全般および業務執行全般の管掌）である平岡和也とCOS（会社経営全般および総務部、IR・広報部、法務部の管掌）の丸山徹の2名による共同代表体制を新たにスタートさせました。新しい経営体制のもと、より一層強固なコーポレートガバナンスを維持するとともに、創業者である村井史郎前会長が築いた価値観や経営哲学を継承しつつ、変化する経営環境に迅速かつ柔軟に対応してまいります。

【新体制におけるCOOの使命】 創業精神を受け継ぎ、変化に強い 経営体制へ

事業環境の変化が激しく複雑さを増す中で、この度のCOOへの就任にあたり、COSと協働し、役割を分担しながらも緊密な連携を図ることで、複数の視座を組み合わせた経営意思決定を行うとともにスピード感

をもって経営課題に取り組んでまいりたいと考えております。

私は、入社以来、中国および東南アジアを中心にEMS（電子機器製造受託サービス）の事業に従事してまいりました。2024年3月にCCOに就任し、2025年3月からCOO代表取締役社長として、オペレーション全体の責任を担っています。

当社はEMS事業を通じて製造から調達、物流、販売、アフターサービスに至るまで、サプライチェーンの上流から下流までをつなぎ、最適化していく「グローバル・ビジネス・オーガナイザー」としての役割を果たしています。こうした当社独自のポジションを維持し、さらに進化させていくことが、私に課せられた最大の使命であると認識しています。

そして、創業者の村井が大切にしていた「誠実さ」「公正さ」「お客様との信頼関係」という価値観をいま一度全社で共有し、実行レベルでの品質や対応力をさらに高めていきます。それこそが、変化の激しい世界においても当社が持続的に成長していくための原動力だと考えています。また、COOとして、安定したオペレーションを維持しつつ、変革の推進者として全社を先導する存在を目指していきます。各事業の課題と真摯に向き合い、現場の意見を反映させながら、迅速な判断と実行を通じて、当社の持続的成長を実現してまいります。

今後、業界の枠を超えたパートナーシップや技術革新の流れを見据えた経営判断がますます重要になっていくと考えます。新たな価値創出に向け、他業界との共創や、デジタル技術を活用したビジネスモデルの再構築といった取り組みも含め、成長機会を逃さない組織体制を構築してまいります。私の率直な思いとしては、COOとしての重責を痛感している一方で、新たなボードメンバーおよび従業員とともに経営課題に真っ正面から立ち向かうことに、気持ちがワクワクと高揚しています。

【2024年度の振り返り】 外部環境の逆風に直面しながらも、 課題対応と体制整備に注力

2024年度は、世界的にインフレ圧力が続く中、アメリカを中心とした金利高止まり、中国市場の景気減速、欧州におけるEV需要の鈍化、為替の急激な変動など、グローバルに多くの不確実性が存在する一年となりま

した。サプライチェーンの混乱は一段落したものの、依然として需要の読みづらさが続き、当社を取り巻く事業環境も難しさを増しました。

このような状況下において、2024年度12月期の連結売上高は前年比2.4%減の3,023億1,400万円、営業利益は同30.2%減の85億5,900万円となり、減収減益となりました。米州や東南アジアなどの成長地域では堅調な需要が見られ、一部で業績を下支えた一方で、中国・欧州地域における自動車関連の需要鈍化が業績に影響を及ぼしました。

地政学的リスクや地域ごとの産業構造の変化があった中で、当社は地域ごとの課題に対して迅速な対応に注力しました。中国ではEVや新エネルギー車の成長に伴う取引先の状況変化を受け、拠点再編や現地スタッフの登用による業務分掌の見直しを実施し、現地主導の運営体制構築を進めています。一方、欧州では、事業規模の適正化とコスト構造の見直しを断行し、組織体制をスリム化しながらも、持続的な受注体制の維持に取り組みました。

さらに、業績の低下局面においても経営基盤の強化を着実に進めるべく、各拠点が独自にPDCAサイクルを回せるような支援体制を再構築し、収益改善や業務効率化に取り組んできました。

また、2024年は取締役会とは別に常務会を新たに設けました。COO、COS、CTO、CFOの4名による会議を月に2回開催しています。ここでは、取締役会では議論し尽くせないテーマについて互いに意見を打ち合う場となっています。たとえば、当社におけるIT戦略のあり方などについて議論を深掘りしています。

併せて、内部統制やコンプライアンス体制についても、グローバルでの監査機能強化と標準化ルールの再整備を進め、リスクマネジメントの底上げを図りました。外部環境が揺らぐ中だからこそ、組織の足腰を鍛えることが中長期的な競争力の強化につながると確信しています。

このように2024年度は、逆風の中であっても事業

構造と現場体制の見直しを着実に進め、今後の成長につながる一年であったと考えています。2025年度以降の反転攻勢に向けて、構造的な土台固めが進展した年であったと考えます。

【中期経営計画の進捗状況】

経営戦略と現場をつなぎ、4つのチャレンジに着実に対応

2024年に策定した「2024-2026年 中期経営計画」では、「4つのチャレンジ」として、①新規ビジネスモデルへの挑戦、最高品質の提供、②脱炭素社会への貢献、③経営管理、財務、④人的資本経営を掲げています。

第1のチャレンジである「新規ビジネスモデルへの挑戦、最高品質の提供」については、お客様に対してサプライチェーンの上流から下流まで一貫した付加価値を提供できる体制の強化を追求しています。調達、物流、組立、品質保証といった各領域を連携させたオペレーションの最適化が進行中です。これにより、納期遵守率や品質レベルのさらなる向上に加え、当社ならではの「つなぐ力」の発揮を図っています。

また、EMSビジネスの枠を超えた取り組みも進んでいます。たとえば、バッテリーパック事業、シンガポールにおけるロボティクス事業、そしてバイオ抗体医薬品CDMO事業など、新規ビジネスの取り組みが加速しています。

第2の「脱炭素社会への貢献」では、Scope3排出量の把握やリサイクル材料の活用といった環境面での施策に加え、サプライチェーン全体の透明性確保がテーマです。これらの対応は現場オペレーションの仕組みと密接に関わるため、各拠点での対応状況を可視化し、全社的なモニタリング体制の構築を進めています。

第3の「経営管理、財務」では、従来の拠点別管理から、より全社最適を志向した経営管理への移行が進んでいます。KPIの再設計やモニタリングの高精度化を通じて、利益率改善と資本効率の向上を目指します。私

自身、各拠点責任者との定期的な対話を通じて、数値に対する感度を高め、成果の創出に取り組んでいます。

第4の「人的資本経営」については、従業員一人ひとりが自ら考え、動き、成果を生むという循環を組織全体でつくるのが重要です。私はCOOとして、単に制度や仕組みを整えるだけでなく、現場の声を直接受け止め、改善につなげるマネジメントを重視しています。

これら4つのチャレンジは、いずれも単独で成り立つものではなく、相互に関連し合ったものです。オペレーションの現場を軸に、戦略を現実のアクションへと変換していくことで、中期経営計画の着実な実行を目指していきます。

【グローバル展開の強化】

地域の特性に即して、機動力ある体制で成長機会を確実に獲得

当社の強みは、世界各地に拠点を展開し、現地密着型の運営体制を構築してきたことにあります。EMS業界における競争が一層激化する中、グローバル・オペレーションの巧拙が企業の競争力を左右する要因となっています。

COOとして私は、各地域の実情に即した運営体制の最適化と、成長性の高い市場への経営資源の集中を進めています。たとえば、米州では引き続き自動車関連需要が堅調に推移しており、当社でもEV関連の組立案件を中心に新規案件の受注が拡大しています。タイ・ベトナムといったASEAN各国では、部品調達や物流面での優位性を活かし、生産機能の高度化を図っています。

一方で、中国・欧州などの地域においては、需要の鈍化や産業構造の転換を背景に、既存拠点のスリム化や再編を進め、全社視点での最適配置を目指しています。単に拠点数を維持するのではなく、各地域における機能の明確化と役割の再定義を通じて、事業の収益性向上と意思決定のスピードアップを図っています。

また、為替や物流費といった外部要因に大きく影響

されるグローバル・ビジネスにおいては、拠点間の連携強化が不可欠です。共通の業務システムやデータ連携体制を整備し、業務効率や情報の即時性を高めることで、事業継続性の向上にもつなげています。

今後も世界の事業拠点が一体となり、地政学的リスクや市場構造の変化を乗り越えられる柔軟な組織運営を進めてまいります。単に事業の地域を広げるのではなく、質の高いオペレーションによって成長機会を確実に捉え、グローバルでの存在感を一層高めていく所存です。

【創業精神の継承と新たな挑戦】

事業の原点を大切にしつつ、現場起点の価値創出を追求

現在、世界は価値観の転換点に立たされており、企業もまた社会的責任と持続可能性を問われる時代に入っています。こうした時代において、当社が果たすべき使命は、単なるモノづくりの枠を超え、社会とともに進化し、信頼される存在であり続けることだと考えます。

これまで海外の現場業務に多数携わってきた経験が

ら、企業価値の源泉は現場にあると確信しています。経営戦略や中期経営計画も、最終的には一人ひとりの従業員による実行によってその価値が決まります。そのために、従業員が自ら考え、行動し、挑戦できる風土をつくるのが、COOとしての私の責務だと捉えています。

また、外部環境が大きく変化する中でこそ、原点に立ち返る姿勢が必要です。当社の原点は創業者の村井史郎が築き上げた「誠実さ」「公正さ」「信頼関係の重視」にあり、これらの価値観は創業以来、変わらずに受け継いでいきます。このDNAを守りながら、今後も現場を起点とした持続可能な成長に取り組んでいきます。

当社は、これからも「グローバル・ビジネス・オーガナイザー」として、複雑化する社会課題に向き合い、お客様・パートナー企業・地域社会とともに価値を創出してまいります。ステークホルダーの皆様との対話を重視し、新たな気づきや可能性を見出しながら、変化に強い企業体質を築いていく所存です。今後とも、当社の挑戦にご期待いただくとともに、変わらぬご支援をお願い申し上げます。



COSメッセージ

対話の重視と ガバナンス強化を通じて、 シークスグループの 未来に向けた強固な 経営基盤を 築いてまいります。

COS 代表取締役専務

丸山 徹



【COS(首席補佐官)の役割と経営課題への対応】 ガバナンスと全社戦略の司令塔として、 組織の基盤力を強化

2025年度より、代表取締役専務 執行役員を務めます丸山徹です。COSとして、会社経営全般とともに、総務部、IR・広報部、法務部を管掌し、ガバナンス、戦略立案、社内外コミュニケーションの中核を担ってまいります。

事業環境が不確実性を増す中、グローバルに事業を展開する当社にとって、地域横断的なガバナンス強化や、法務・コンプライアンス体制のグローバル標準

化は不可欠です。内部統制と外部との対話を推進することが、今後の企業価値を向上させると考えています。COSの立場からは、経営の持続可能性と透明性を高める仕組みづくりに尽力していく覚悟です。

急激な環境変化に対応するため、ボードメンバーと日常的に情報共有を行い、現場と経営の間に存在するギャップを明確にし、施策の精度とスピードを高めていきます。COOが「どこへ進むか」という役割を担うのに対し、COSである私は「組織をどう動かすか」を定める役割を担っています。この両者の補完関係こそが、共同代表体制が持つ本質的な意義だと考えています。

また、COSの責務として、特にコーポレートガバナンス・コードや会社法改正などへの目配せについては確実かつ万全の体制をもって対処してまいりたいと考えております。

さらにCOSとして、全社視点での一貫したメッセージ発信や、中長期的な戦略骨子の策定とモニタリングを重視しています。全社の方針に整合性を持たせ、外部に対する説明責任の質を高めることこそ、COSとしての責務だと考えています。

当社は様々な国の法制度および多様な文化・商習慣のもとで事業を展開しているため、グローバルに通用するコーポレート・ガバナンスの実装が不可欠です。その中でCOSは、経営理念と行動指針を各拠点に浸透させるとともに、各機能部門との有機的な連携を推進する役割もあります。法務部門とは世界各地での契約・規制対応に関するリスクアセスメントを、IR・広報部門とは非財務情報の整理と発信方針の整合を、総務部門とは取締役会の運営および内部統制の基盤強化を進めています。

こうした結果、経営資源の再配分、グローバルポリシーの明確化、そして変革を加速する社内共通言語の浸透が可能になります。私は、こうした全社的な視点からの戦略統合機能を強化し、グローバルな経営環境の変化に柔軟に対応できる企業体質の確立に貢献していきたいと考えています。

【2024年度の振り返り】 統治体制の強化と対話型ガバナンスへの 進化を目指して

2024年度は、経営の透明性と健全性を一層高めるため、ガバナンス体制の見直しを進めた一年でした。経営の監督機能と業務執行機能の分離を明確にするため、取締役会の構成や委員会体制のあり方を再検討し、社外取締役の意見も反映しながら改善を重ねてまいりました。企業統治に関する社外からの評価や株主の声にも真摯に耳を傾け、信頼性と説明責任の両

立を意識した改革を進めてまいりました。

指名・報酬諮問委員会の構成変更は、意思決定の透明性と独立性を確保する上で重要な改革です。社外取締役を委員長とし、報酬制度等に対する客観的な監督機能が強化され、ガバナンス体制の信頼性向上につながると考えております。併せて、役員報酬における業績連動指標の見直しも検討を進めており、中長期の企業価値向上に連動する制度設計を目指しています。

また、グローバル企業としての責務を果たすため、各地域拠点におけるコンプライアンス体制の再点検と教育体制の強化にも注力しました。本社主導でルールを定めるだけでなく、現場と双方向で対話を重ねることで、形骸化しない内部統制のあり方を追求しています。拠点長や主要部門の責任者に対する意識啓発を含む研修も強化し、実効性のある仕組みづくりに努めました。

こうした取り組みの根底にあるのは、「対話に根ざしたガバナンス体制」という考え方です。ルールで縛るのではなく、現場と経営が互いに理解し合い、組織として健全な意思決定を行える文化を築くことが、COSとして私が目指すべき方向性だと考えています。

2024年に、当社にとって大きな取り組みとして常務会という新たな会議体を立ち上げました。常務会は、COO、CFO、CTO、COSの4名で構成されています。この場では、取締役会では議論する前の社内取締役の意思統一のため、経営テーマについて話し合い、議論の方向性を共有することを目指しています。たとえば、リスク管理のあり方について、制度や組織に落とし込むための議論を深め、攻めと守りの両面からガバナンスの強化を図っていきます。

今後、ガバナンスの改革を単なる制度変更にとどめず、日々の経営判断や主体的な現場運営にどう反映させていくかが焦点となります。制度と運用の両面から実効性を検証する枠組みを構築し、継続的な改善を目指します。特に重要なのは、事業特性や地域の多様

性を踏まえた柔軟な運用と、全社最適を目指す統治モデルの共存です。ガバナンスを「守り」の手段にとどめず、「攻め」の経営を支える戦略的な土台と位置づけ、これからも組織の信頼性と変革力を両立させる統治のあり方を追求してまいります。

[ESGの推進]

全社的な仕組みづくりを通じて、持続可能な企業価値の創造を目指す

当社では、ESG（環境・社会・ガバナンス）を経営の根幹に据え、企業活動の持続可能性と社会的責任の両立を図っています。COSとして、これらの取り組みを経営戦略と連動させながら、全社の実行力を高めていきます。

環境（E）の分野では、Scope1、Scope 2排出量の継続的な削減に加え、Scope3の算定とカーボンフットプリントの精緻化にも取り組み、サプライチェーン全体の環境負荷の可視化を進めています。さらに、リサイクル材の利用促進、資源循環型の製品設計、生産プロセスでのエネルギー効率改善など、オペレーションに根差した施策も推進中です。環境対応は一部の部門に閉じたテーマではなく、全従業員が関与すべき経営課題であるとの共通認識を育てていきます。特に、製造・物流・調達といった基幹部門では、現場起点での改善活動と連動させることで、企業活動全体の脱炭素化を着実に進めていきます。

社会（S）の面では、多様な人財が活躍できる環境整備と、働きがいのある職場づくりを重視しています。人的資本経営の観点からは、従業員エンゲージメントの向上やリスクリングの支援、ダイバーシティの推進を通じて、個々の成長が組織の価値に直結する仕組みづくりを進めています。また、地域社会との共創や、サプライチェーンにおける人権リスクの把握と対応も、社会的責任の一環として取り組んでいるところです。近年では、グローバル人財の育成とともに、各地域の労働慣行や文化への配慮も重要視し、地域社会との

共生を目指したパートナーシップの強化にも注力しています。

人的資本経営の一環として、企業理念である「シークス・プリンシプルス」のグループ内での浸透を引き続き進めています。特に、海外の拠点での伝承を重視しており、具体的には「シークス・パイオニアーズ」に指名された現地従業員が中心となり、各拠点でのプリンシプルス浸透活動に取り組んでいます。一方、国内においても「待パイオニアーズ」と呼ばれるメンバーが同様の活動を展開しており、国内外で創業者・村井史郎の精神の継承が進んでいます。

そしてガバナンス（G）の側面では、社内の意思決定プロセスの透明性を確保し、健全な経営の基盤を強化することが重要です。COSとして、コンプライアンス体制のグローバル標準化や、グループ各社における法令順守体制の整備、リスク管理の高度化といったテーマに、主導的な立場から横断的に取り組んでいます。近年は、非財務情報への投資家の皆様からの関心が高まっており、IR・広報部門と連携しながら、ESG関連の情報開示の精度と即時性を高めることを重点的に強化しています。ESGデータの一元管理や開示方針の明確化といった基盤整備も進め、対話を通じた信頼の醸成を図っています。

ESGは単なる評価指標ではなく、当社の持続的な成長と社会的信頼を支える土台であると位置づけています。今後も、環境・社会・ガバナンス全ての領域で、組織的な対応力を高め、経営の質を磨き上げていく所存です。COSとして、これらの取り組みを戦略の中核に据え、全社一丸となったESG経営の定着に向けて、引き続き全力を尽くしてまいります。

[IR・広報戦略とガバナンス・リスク管理]

経営の透明性と双方向の対話を支える開示・発信体制の高度化

企業価値を中長期的に高めていく上で、経営の透明性と説明責任をいかに果たしていくかは、グローバ

ル企業である当社にとって極めて重要な課題です。COSとして、IR・広報部門と連携しながら、資本市場との建設的な対話を支える情報開示体制の強化に努めてまいります。

IR戦略では、従来の決算説明や統合報告書に加え、非財務情報のタイムリーな発信や、対話型コミュニケーションの拡充を進めています。特に、「2024-2026年中期経営計画」の実現に向けた進捗状況や、サステナビリティ経営に関する具体的な取り組みについて、投資家の皆様にご理解いただけるよう、多面的かつストーリー性のある情報提供を心がけています。

一方、広報戦略においては、社外への発信だけでなく、従業員や関係会社を含めた社内広報の強化も不可欠です。企業としての方向性や価値観を共有し、一体感のある組織文化を醸成することが、ガバナンスの内実を支えると考えています。近年では、危機時の対応力も含めたレピュテーション・マネジメントの重要性が増しており、有事の際にも信頼される広報体制の整備に注力しています。

こうした情報開示と発信の基盤を支えるのが、健全なガバナンスとリスクマネジメントの体制です。当社では、法務部を中心に国内外の法規制への対応を徹底し、取締役会および各委員会の機能強化を通じて、経営の監視・監督体制を高度化しています。2024年度には、指名・報酬諮問委員会の構成を見直し、社外取締役の関与を強めることで、より透明性の高い経営人事・報酬制度の運営体制を整備しました。

また、グループ横断的なリスク管理体制の確立にも注力しています。グローバルに事業を展開する当社にとって、法務・コンプライアンス、情報セキュリティ、地政学リスクなど、経営に影響を与えるリスクは多岐にわたります。これらに対しては、リスクの可視化・分類・対応方針の明確化を進め、経営層による迅速な判断と対応が可能な体制を構築しています。

今後も、COSとして、開示の信頼性と対話の質を高めることで、ステークホルダーとの信頼関係を築き、持続可能な企業価値の創出に貢献してまいります。



CTOメッセージ

現場力と技術の融合を強みとして、 グローバル市場における 競争優位を築いていきます

CTO 常務取締役執行役員 **高木 浩昭**



【技術戦略の重要性】

製造技術とシステムの融合で、顧客価値に直結する競争力を築く

EMS業界において、技術力は生産手段の要素だけではなく、顧客課題の解決に直結する差別化要素であり、事業の成長性を左右する重要な戦略資源です。私はCTOとして、技術戦略が事業の競争力を決定づけるという認識のもと、顧客価値に直結する技術の構築に注力しています。

現在、注目している技術課題の一つがスケールビリティ（拡張性）と持続可能性です。製品寿命の短縮化が進む中で、新機種の導入サイクルは加速しています。これに伴い、開発リードタイムの短縮、設備導入や設計検証の効率化、NPI（New Product Introduction）プロセスの見直しなどが求められています。また、運用面でもシステムの拡張性やセキュリティの確保、長期的な保守との両立が課題です。こうした環境変化に柔軟に対応していくためには、既存の技術基盤に加え、より拡張性と持続可能性を備えた改革が必要だと考えています。

二つ目は、生成AIをはじめとする新技術の取り込みです。昨今のAI技術の進化は著しく、これを業務プロセスや品質保証にどう組み込むかが、競争優位性の確立につながる可能性があります。単に流行りを追うのではなく、実際の業務課題に即した運用設計と要件定義を行い、それによって具体的な価値を生み出す仕組みを構築することが求められています。さらに、分散型アーキテクチャやマイクロサービス、イベントドリブンの設計思想を導入し、柔軟で迅速な技術展開を実現していきます。

モノづくりにおいて最も重要なのは、現場と技術の連携です。短期的な成果にとどまらず、中長期的な視点から研究開発に投資し、技術の可能性を最大限に引き出すことで、グローバルな顧客ニーズに応える高付加価値な提案力を高めていきます。

【2024年度の成果】

現場から生まれる変革力を、 DXとデータで全社に展開

2024年度、当社は製造現場の高度化と全社横断的なDX推進を重点課題に掲げ、各拠点において具体的な改革を着実に進めました。その象徴が、当社独自のクラウドシステム「SMAPS (Siix Manufacturing Platform System)」の活用です。SMAPSを通じて、不具合発生時の対策内容やAPQP (Advanced Product Quality Planning: 製品品質の先行計画) 関連のチェックシートを即時に共有することで、顧客不良件数を前年比で約50%削減しました。今後は、AIによる自動分析機能を実装し、異常の兆候を早期に検知・予測できる仕組みを構築することで、品質に起因する損失ゼロを目指します。

また、各設備に装着したIoTセンサーを通じて、OEE (Overall Equipment Effectiveness) をリアルタイムで可視化し、生産工程の最適化を加速していく予定です。さらに、各工程のトレーサビリティデータを活用することで、最適な生産計画と工程バランスの構築も進めていく計画です。

加えて、DX化の波は間接部門にも広がっています。全従業員が製造現場の基礎知識を体系的に学べる「マ

ニューファクチャリング・アカデミー」では、現場未経験の営業職や本社部門の従業員も対象とし、シークスのモノづくりへの理解を全社的に深めています。教育だけでなく、タイ工場で開発した品質データのペーパーレスシステムを日本の工場へ展開、中国・東莞の生産計画システムをインドネシアのカラワン工場に導入するなど、グローバル拠点間でのシステム横展開も実行中です。

今後につきましては、MES (製造実行システム) や生産条件の標準化を推進するとともに、各拠点における実際のオペレーションをリアルタイムで把握する仕組みの構築を進めています。その基盤として、Global IT機能の整備、ならびに日々の生産活動から蓄積される膨大なデータの利活用体制も既に始動しており、データに基づく意思決定の定着を目指しています。

【スマートファクトリーに向けて】

デジタル技術との共創で価値を生む 現場へと進化

当社は、製造現場の変革を通じて持続的な競争力を強化するため、スマートファクトリー化と新技術の導入を経営戦略の中核に据えています。現時点での重点施策は、製造工程と倉庫業務の自動化、トレーサビリティシステムを活用したMESの確立、そして基幹システム「SAP」との連携によるリアルタイムでの可視化です。こうした取り組みを実効性のあるものにするため、Global IT、各製造拠点、本社の三者が一体となって、現場の声を反映した要件定義を推進しております。

中でも重視しているのは、製造部門・情報システム部門・経営層が共通のゴールを持ち、双方向の連携を図る体制の構築です。その中核を担うのがGlobal IT Operation (GITO)。これは、製造データの収集・蓄積・可視化に加え、OT (Operational Technology) とITの連携をスムーズにするものです。現場と本社・クラウドとの連携体制を整えることで、データドリブンの経営判断を可能にし、全社的な意思決定の質とスピードを図ってまいります。

スマートファクトリーの推進には、外部との連携や人材育成も不可欠です。AI、IoT、デジタルツイン、ロボティクスといった先進技術の導入に向け、大学、スタートアップ、ITベンダー、装置メーカーなどと連携し、オープンイノベーションを加速させています。自動機の開発においては、社内教育センターを活用し、ロボティクス技術者の育成に力を入れています。さらに、国内では理工系・通信系大学と連携して専門職の採用活動も始めております。

今後、CTOとして技術部門の役割を「社内の技術支援機関」から「事業成長のドライバー」へと進化させ、技術を起点とした経営貢献を強化していきます。そのため

に、経営層・事業部門・現場との継続的な対話を重ね、技術戦略と経営戦略を一体化した推進体制を構築してまいります。

【今後の展望】

持続可能な未来に向け、環境・技術・組織が 連動する全社的な進化へ

今後の技術戦略においては、「サステナビリティ視点での開発」と「グローバル基盤の再構築」を両輪として推進していきます。ESGの「E (環境)」への取り組みとして、全社的に再生可能エネルギーへの切り替えやソーラーパネルの導入、EV車両の採用などを積極的に推進しております。これらの施策により、Scope 1 および Scope 2 においては2021年度比で99.8%の改善を達成し、カーボンニュートラル工場の実現に近づいています。また、Scope 3についても、資材統括部が中心となり各拠点と連携し、サプライヤーの協力を得ながら可視化と改善の取り組みを強化しています。

製品や設備の開発において、環境負荷の低減や循環型モノづくりは非常に重要です。特に設備開発では、省エネ仕様の設備を設備メーカーと共同で企画・検討しています。また、実行力のあるガバナンス体制のもと、各拠点の電力消費状況を監視し、月次報告を通じて省エネ活動の継続的改善を図っています。

技術基盤の再構築については、市場ニーズの変化に対応するため、営業部門と連携しながら、顧客ニーズを先取りした技術開発を進めています。さらに、素材を活かした新工法の検討にも着手しており、既存技術との組み合わせによって新たな付加価値の創出に挑戦しています。これらは全て、製造DXを基盤とする全社横断的な技術基盤の整備と位置づけて、グローバルに拡張可能な技術体制の確立を目指しています。

そして、グローバル技術戦略の観点では、「現地最適」と「全体最適」の両立を重視しています。そのため、品質、技術、IT、営業技術といったグローバル共通の機能強化を進め、領域横断での連携を深めています。今後はこれらの機能を担う専門人材の確保と育成に注力し、経営層と一体となって推進できる体制を構築してまいります。

将来的に注力すべきテーマは、「デジタルとリアル」の融合による新たなモノづくりの実現です。具体的には、アナログデータのデジタル化、課題の可視化を支えるデータ分析基盤の整備、AIによる最適化・自動化などのデジタル領域に加え、それを活かして現場で収益につなげるリアルの実装力を高めていくことが鍵となります。これらの取り組みを通じて、「環境・技術・組織」の三位一体での進化を実現し、技術戦略を経営の中心に据えることで、企業価値の最大化に貢献していく所存です。

CFOメッセージ

現場との連携を大切にした 財務戦略で企業価値の 最大化を目指していきます

CFO 常務取締役執行役員 蒲田 顕久



【財務戦略の考え方】

収益力の向上を視野にPLとBSの両面から 全体最適を追求

当社の財務戦略は、収益性の強化を中核に据えています。コスト削減に加えて、粗利率の改善を通じた利益創出を重視しています。そのため、売上高や営業利益といったPL上の指標だけでなく、在庫や債権といったBSの内容にも着目しています。資本の効率性を含め、バランスの取れた財務運営に努めていく考えです。

会計数値は、過去の記録だけでなく、各ユニットの活動や意思決定が反映された重要な情報です。たとえば、販管費の推移や在庫の変動は、その裏にある業務プロセスや組織の動きを示唆しています。これらを適切に読み解くことで、現場と建設的な対話ができ、具体的な改善へと結びつけられます。

財務部門としては、経営数値に基づいた説明責任を果たすと同時に、事業部門との情報共有や課題認識のすり合わせを通じて、経営感覚を研ぎ澄ましていくことに貢献すべきだと考えています。さらに、財務戦略の実行においては、売上や利益の短期的な改善だけでなく、中長期的な収益力の向上を見据えています。PLとBSの両面から、経営の全体最適を追求しています。

【財務に対する基本的な視点】

数字の背景を見つめ、現実を踏まえて 戦略を語るCFOへ

私の財務に対する基本的な考え方は、前職で営業やイノベーション、そしてCFO的な業務に携わった経験が影響しています。ビジネスとファイナンスの間を行き来しながら、常に経営の現場に近い立場で物事を見てきました。

この経験から、私が財務において重視しているのは「数字の裏にあるビジネス」を正しく理解することです。数字を単なる結果として捉えるのではなく、その背景にどのような事実があったのかを読み解くことが、財務部門の役割だと考えています。そのため、私自身はもちろん、財務部門の従業員に対しても現場に足を運ぶことを強く推奨しています。現地の経理や監査法人、さらにはお客様とも直接対話し、複数の視点から数字の意味を把握するよう努めています。

また、シークスがどの方向へ進むのか、そのビジョンを社内外へより明確に、分かりやすく伝えていくことも、私の重要な使命の一つです。当社はEMS(電子機器受託製造)をはじめ、医療分野でのCDMO(医薬品開発製造受託)など、複数の事業を展開していますが、市場からはその全体像が少し分かりにくいというご意見をいただくことがあります。だからこそ、多種多様な事業を

手がけているという説明にとどまらず、「この方向性を目指し、その実現のために今これらの取り組みを進めている」という戦略的な意図を明確に伝えていきたいと考えています。

現在、私はCFOとしての立場にありますが、同時に常務会の一員として、会社の意思決定に責任を持つ立場にいます。取締役4名で構成される常務会では、どのような議題であっても、全員が納得するまで議論し、判断を下しています。人間である以上、間違いがゼロとはなりません、それでも「会社にとって最も良い答えを出す」ことを信条に、日々業務に取り組んでいます。

【2024年度の財務状況】

収益構造の見直しと事業全体の 連携強化が急務

2024年度の財務状況を振り返ると、売上高が前期比で2.4%の減少となった上、営業利益、経常利益、親会社株主に帰属する当期純利益がともに大きく減少しました。減益要因としては、材料費の上昇、為替差損の影響が挙げられます。コスト上昇分を販売価格に十分に転嫁できていない状況が継続しており、単価交渉力が課題です。

さらに、在庫が高止まりしていることも、収益性にとって大きな課題です。生産・販売・調達といった各部門の連携が十分でないことが、在庫水準の改善を妨げる一因となっており、組織全体での対応力の強化が求められています。

こうした複合的な要因が収益力の低下を招いていることを踏まえ、財務面からの分析にとどまらず、現場と一体となって課題解決に取り組む姿勢が重要であると考えています。

【株主還元と成長投資】

還元と成長の両立を目指し、 次の収益基盤を育成

2024年12月期における年間配当は、4円増加の年間48円としました。株主還元は、今後も安定して継続していく方針です。収益性が向上し、財務的に余裕が生まれた際には、自己株式の取得・消却なども視野に入れ、さらなる株価向上への取り組みを進めていきます。

安定配当を確実に行っていく一方で、将来を見据えた成長投資に積極的に取り組む必要があると考えま

す。特に、CDMOといった医療分野のビジネス領域は、当社の収益力を多角化し、強化する大きな可能性を秘めていると考えています。EMS事業モデルには価格転嫁の難しさといった構造的な課題があるため、収益性の高いビジネスを育成していくことが不可欠です。

【今後の展望】

情報の透明性と対話を重視し、 企業価値の最大化を目指して

新体制のもとで当社では、組織全体の最適化を図る観点から、業務の効率性や部門間のシナジーの発揮を目指していきます。経営方針について組織全体で共有し、業績の向上にまい進してまいります。

また、私は社内向けのIR活動、つまり従業員一人ひとりへの情報発信も重要だと考えています。社内の人であっても、必ずしも自社の財務状況を正確に把握しているわけではありません。だからこそ、社内に向けてキャッシュや自己資本の状況などを丁寧に説明し、「シークスはきちんとやれば、数年後にはもっと強い会社になれる」という見通しを伝えていく必要があります。

情報の透明性という観点では、パーソナルな情報を除き、社内で起きていることはできる限りオープンにすべきというのが私の持論です。40年近いビジネス経験の中で、情報を共有し、組織としての納得感を得ながら進むことが、最も健全な形だと実感しています。

それとともに、投資家の皆様に対して、シークスがどの方向を目指し、どのように進もうとしているのかを、もっと具体的に、分かりやすく説明していく責任があると思っています。還元と成長、短期と中長期。その両面を見据えながら、企業価値の最大化に貢献してまいります。

私が前職でIRを担当していた際、世界中の投資家の方々との対話を心がけました。その経験から感じたのは、投資家は必ずしも短期的なリターンだけを求めているわけではないということです。会社の成長に寄り添い、ともに歩んでくれる存在でもあり、時には人的ネットワークを広げる形で支援をしてくださる方もいました。こうした関係性は、一方通行ではなく、互に行き来のある双方向のものだと考えています。今後も開示可能な範囲で誠実に情報をお伝えし、何が実行可能で何が難しいのかを丁寧に説明することで、ステークホルダーの皆様との信頼関係を築いていきたいと思ひます。

Value Chain

部材調達・モノづくり・物流サービスをワンストップで提供

企画・提案

お客様から部材調達や製造の委託についてご依頼・ご相談を受けた際、価格競争力のある部品への置き換えなど、付加価値の高いサービスを提案いたします。

強み

- グローバル生産・販売体制
- 主要な電子部品メーカーとの強固な信頼関係

JDM(Joint Design Manufacturing)

開発・設計

“グローバル・ビジネス・オーガナイザー”として最先端の開発・設計力を備えたテクノロジーパートナー企業と連携することにより、新たな企画、技術を提案し、お客様の製品化ニーズを支援いたします。

強み

- 世界各国のテクノロジーパートナーとの協業
- 光学・センサー、通信・IoT、ロボティクス、原材料・素材、エナジーマネジメント等の分野を網羅
- 導電性インキとIHリフローを用いた新技術により、今まで実現できなかった様々な素材への実装を可能に(ケミトロニクス)

受注

仕様確定

部材調達

60年以上にわたる電子部品商社としての経験・ネットワークにより、必要な電子部品全てをお客様の購買部門に代わって調達いたします。

強み

- 長年にわたる電子部品取扱経験
- 主要な電子部品メーカーとの強固な信頼関係
- 日系部品に対する強い購買力
- 商社としての調達のみならず基板実装用の部材調達機能(工場の購買)

部材管理／物流(TRADING)

製造ロットに合わせて必要な部品をキットにして納入するキットイングやVMI(Vendor Managed Inventory)、JIT(Just In Time)などの物流メニューをご用意し、お客様の在庫管理を支援しています。

強み

- 世界各国での部材の管理サービス



基板実装／組立(EMS)

様々な事業分野における実装経験により、お客様にハイクオリティな基板実装品を提供しております。

強み

- グローバル拠点での高品質、高精度実装力
- 十分な拡張余地のある工場エリア(現在202ラインから350ラインへ拡大可能)
- 汎用性に着目することで様々な事業分野のお客様に対応



プラスチック成形(MOLDING)

お客様がご負担される「横持コスト」を軽減するために従来のEMS工場にプラスチック成形機能を付加し、より複合化、モジュール化された製品をお届けします。

強み

- 基板実装と近接したエリアで展開する成形事業



価値の提供

TRADING 約15% EMS 約85%



売上高の構成 (2024年期末時点)

部材調達・物流サービスを含めた「ワンストップサービス」を提供いたします。

課題

- 欧米系部品の取り扱い強化、医療分野の顧客開拓

- 実装品質・精度のさらなる向上、拠点間の共有、情報の範囲の拡大

- 在庫削減のための業務改革、在庫のリアルタイム管理強化

- 電子部品に拘らず広い範囲での商材の探求

対応

世界同一品質への取り組みと、BCP対応強化を進める中で、日系・非日系問わずお客様とのお取引が順調で、特に欧州の大手Tier1(一次サプライヤー)との取引が拡大中です。また、医療分野についてはテクノロジーパートナーとの協業によって医療現場で役立つソリューションの開発を模索しております。

2020年から世界の全拠点でSMAPS(Siix Manufacturing Platform System)という全社統一のクラウド型システムを導入しています。これによって、品質や製造技術、設備情報だけでなく、人材育成資料等も全拠点にてリアルタイムで共有することができております。様々な情報を横串支援システムで共有することが迅速なBCP対応につながっており、今後も運用・整備・改善を進めてまいります。

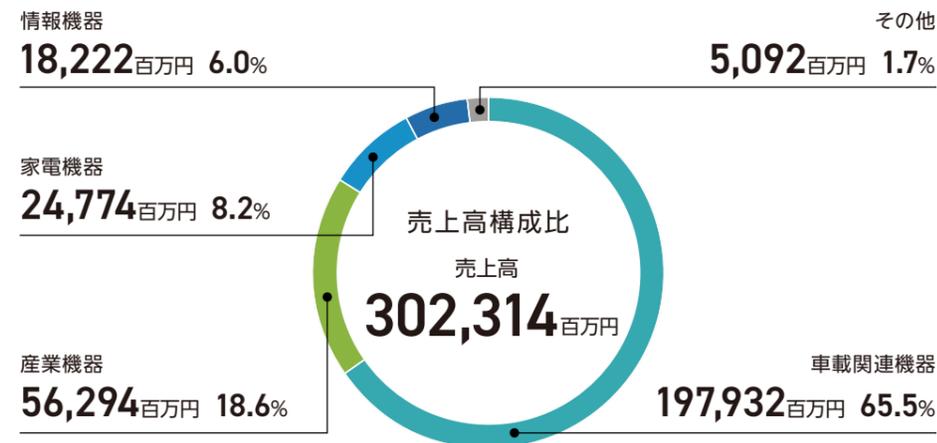
在庫を適正水準まで圧縮すべく、預託在庫方式での在庫管理ができるよう、サプライヤー様への協力依頼を進めております。また、お客様事情で出荷できない製品については、引取保証の設定をする等、様々な施策を行っています。他方で、SAP社のERPシステムを導入し、在庫や資金の動向を全世界でリアルタイムに把握できる体制を整えています。今後、財務状況の見える化と需要の予測を通じて、在庫の適正化を促進してまいります。

当社の目指す姿である「グローバル・ビジネス・オーガナイザー」(世界各国に存在する様々なニーズとシーズを結び付け、新たな価値を提供し続ける)を実現すべく、JDM(Joint Design Manufacturing)にも注力しております。最先端の開発・設計力を備えたテクノロジーパートナーとの連携により新たな企画、技術を提案しお客様の製品化ニーズを支援いたします。

事業概況

第33期 2024年12月

売上高	3,023億1千4百万円
営業利益	85億5千9百万円
親会社株主に帰属する 当期純利益	37億5千4百万円



概況

当社グループが関連するエレクトロニクス市場は、長期化していた半導体不足に需給の改善がみられたものの、中国経済の鈍化や設備投資需要の減速などによりやや弱含みで推移いたしました。しかし、中長期的にはIoT等の技術革新の進行とともに、気候変動対策および脱炭素対策としての自動車や産業機器の電動化ニーズがさらに拡大していく市場であると認識しております。

課題と対応策

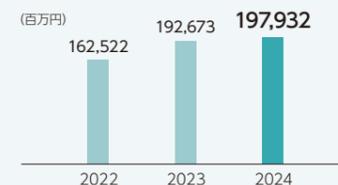
世界各エリアにおいて様々な事業分野の顧客と取引を行う中、複数エリアで同時に取引を行う顧客も増えており、エリア・工場が違って同品質の製品・サービスを提供することが求められております。クラウド等を活用することにより、当社グループ内でリアルタイムに生産ノウハウや品質情報等を共有し、顧客の世界展開のニーズに迅速・的確に対応してまいります。このことに加え、グローバル拠点の豊富なキャパシティや現地での対応力を元にビジネスの拡大に努めてまいります。

中長期では、現在の主力事業であるEMS事業の拡大のみならず、テクノロジーパートナーと連携し、プリントドエレクトロニクスやロボット関連の事業を拡大させるとともに、新地域・新商材の開拓を進め、世界各地の商材をお客様にお届けすることを目指してまいります。

このほか、ビジネスによる脱炭素社会への貢献の観点から、IoTやCASEといった分野のビジネスへの関与も積極的に促進してまいります。

また、地産地消を推進し物流費の抑制を図る一方で、有事の際には顧客へBCP対応としての生産地分散を提案するなど、これまで培ってきたBCP対応ノウハウをグローバルに活用し、お客様のニーズに合ったサービスを提供してまいります。

車載関連機器

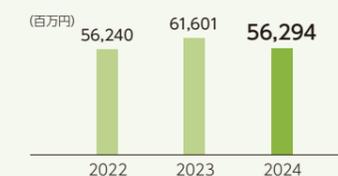


カーマルチメディア、車載エクステリア、メーター、ECU、スイッチ、準ミリ波レーダー、ABS、カメラ、バッテリーセンサー 他



エクステリアや車載カメラが減収したものの、バッテリー関連、エアコン、カーマルチメディアが伸長し、車載関連機器全体として、前年比53億円増収の1,979億円となりました。

産業機器

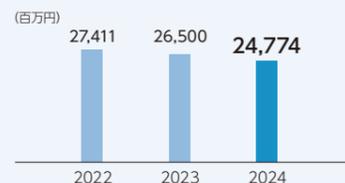


パワーツール用エンジン点火装置、バッテリーパック、航空機内電子機器、インバーター、医療機器、スマートメーター、工業用ミシン 他



中華圏での産業機器不振の影響等により、全体的に出荷が減少いたしました。産業機器全体としては前年比53億円減収の563億円となりました。

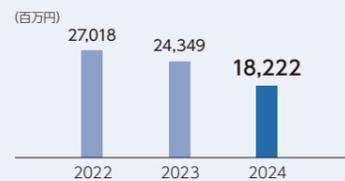
家電機器



キッチン家電が前年に比べ好調に推移したものの、知育玩具等の需要不振により、家電機器全体としては前年比17億円減収の248億円となりました。

デジタル家電、エアコン、冷蔵庫、知育玩具、健康器具、電子楽器 他

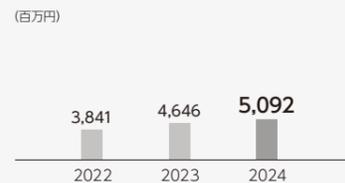
情報機器



事務機器の出荷が減少し、情報機器全体としては前年比61億円減収の182億円となりました。

事務機器、OA機器、プロジェクター 他

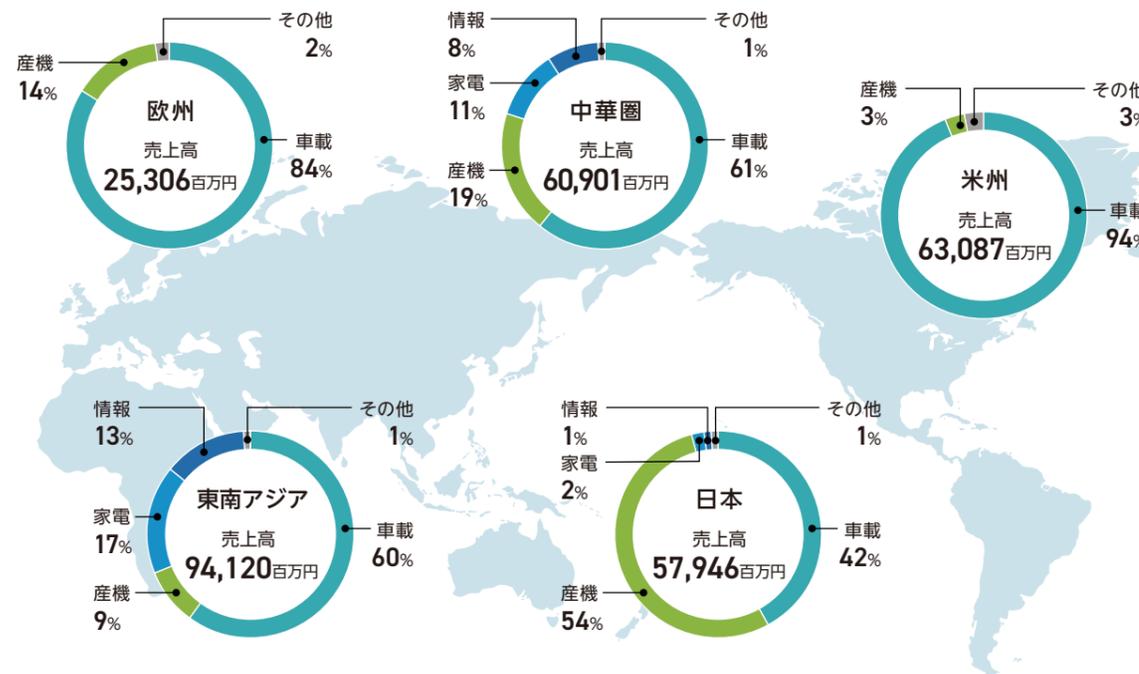
その他



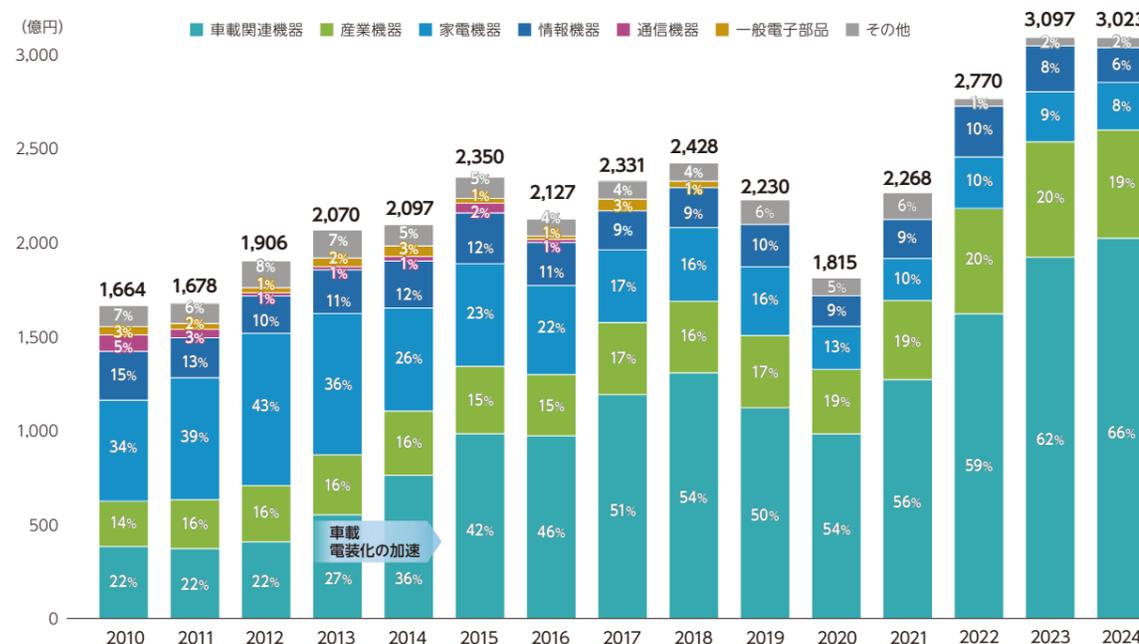
前年比5億円増収の51億円となりました。

その他電子部品、自動車用ワイヤーハーネス、オートバイ、インク 他

各セグメントにおける事業分野構成比



事業分野別売上高の推移



コーポレート・ガバナンス

当社では、取締役には世界各国で多様なビジネスを行う上で必要となるグローバルベースでの知識、経験が必要と考えており、取締役会の構成においてはこのような点をバランスよく充足できるよう取り組んでおります。具体的には企業経営に関する経験の他、営業戦略の実践力、ものづくりへの知識、高いコンプライアンス意識や財務戦略・資本政策についての知見などを有する者を選任しております。また社外取締役についても、主として財務資本政策、M&Aやコンプライアンス強化を目的として選任しております。なお、取締役会の規模については、このような目的を達成するために必要最小限度のものと考えております。

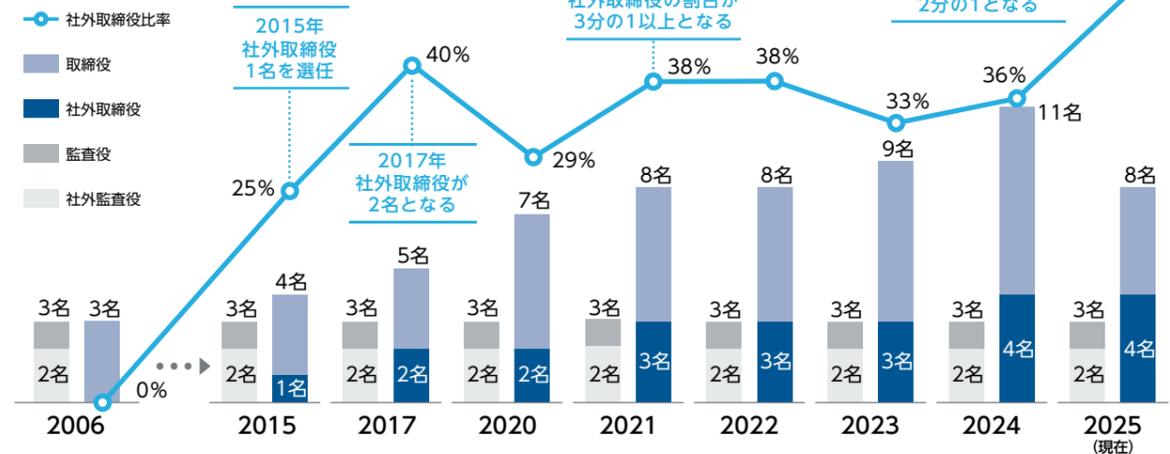
コーポレート・ガバナンスの基本方針

当社では、“SIIX Principles”を企業理念として制定し、全ての役員および従業員が行う企業活動の基本理念とし、それに基づいた「シークスグループ行動規範」を制定しております。また、“SIIX Principles”の「Fair」という基本精神のもと、企業活動を律するコーポレート・ガバナンスの強化が経営上の重要な責務であるとの基本認識に立ち、適切かつ有効なコーポレート・ガバナンス体制の構築・整備に努めております。

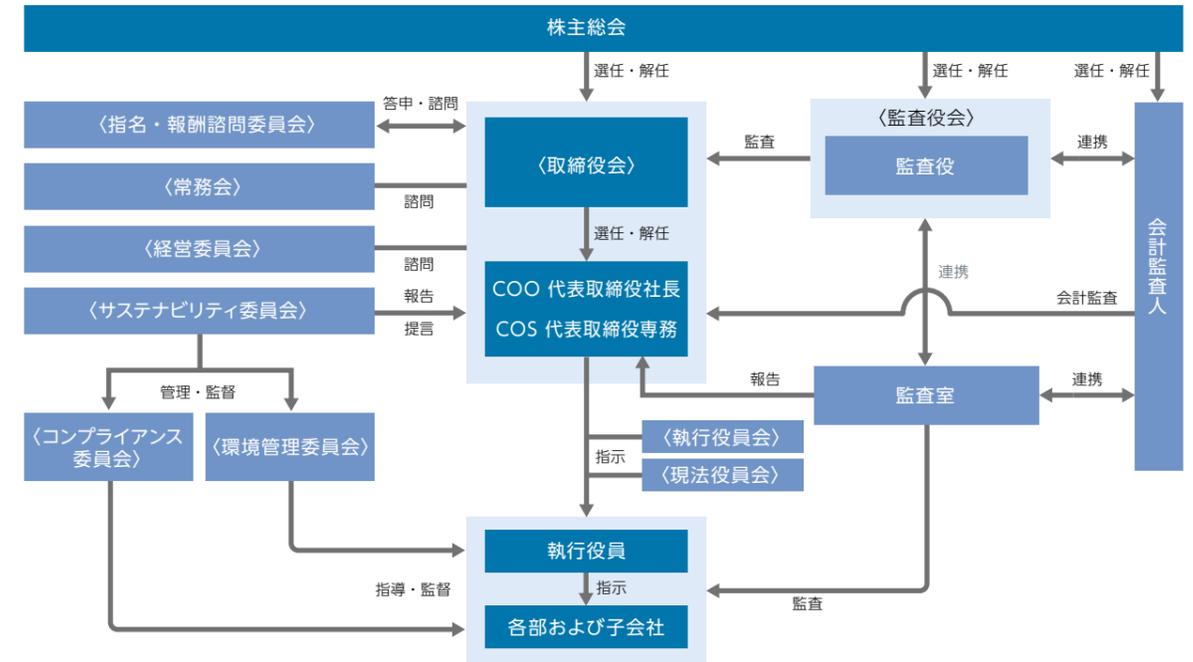
コーポレート・ガバナンスの変遷

2002年	● SIIX Principles (価値観、理念) を制定
2005年	● 執行役員制度の導入
2006年	● シークスグループ行動規範を制定
2015年	● 社外取締役1名選任
2016年	● 取締役会の実効性評価を開始
2017年	● コーポレートサイトにてCSR活動ページ (現：サステナビリティ) を開設 ● 社外取締役2名選任
2018年	● 取締役任期を1年に変更
2019年	● ストックオプション (新株予約権) の発行 ● 指名・報酬諮問委員会の設置
2021年	● 社外取締役3名選任 (社外取締役の割合が3分の1以上となる)
2022年	● 譲渡制限付株式報酬制度を導入 ● サステナビリティ委員会を設置
2024年	● 業務管掌制度の導入
2025年	● 社外取締役4名選任 (社外取締役の割合が2分の1となる)

役員の人数の推移



コーポレート・ガバナンス体制



当社は監査役設置会社であり、監査役会の構成においては社内監査役の他、2名の社外監査役を選任すること等により、経営を客観的・中立的な立場から監視・監督する体制が整っております。取締役会は取締役8名で構成されております。取締役8名のうち4名が社外取締役であり、監査役3名(内社外監査役2名)と毎月開催される取締役会において、経営上重要性が高い人事・投資案件・資本政策・予算計画等について企業価値向上およびリスク管理の観点から審議・決議を行っております。なお、当社は株式会社東京証券取引所が定める独立役員の基準に基づき、独立役員の資格を充たす社外役員を全て独立役員に指定しております。

▶ 経営委員会

取締役会の重要事項意思決定の事前諮問機関として、社内取締役、社外取締役、執行役員および常勤監査役等で構成する経営委員会を設置運営しております。当委員会では取締役会の決議を有する事項のうち事前に審議を要する事項、会社の重要な方針ならびに大口新規取引・投資案件等の重要個別案件を審議しております。

▶ サステナビリティ委員会

事業活動を通じた社会課題への貢献と企業の持続的成長を実現するため、サステナビリティ経営をより推進すべく、サステナビリティ委員会を設置しております。当委員会は代表取締役社長を委員長とし、取締役および執行役員全員を委員として構成されております。グループにおけるサステナビリティ方針の策定や重要課題に関する内容を検討し、目標とすべき指標等の設定や活動のモニタリングを行います。討議内容につきましては、定期的に取り締役に報告および提言を行ってまいります。

▶ 現法役員会

子会社における業務の適正の確保、リスク管理の徹底を図るため、子会社毎に毎月現法役員会を開催しております。この会議には本社役員、執行役員、現地法人役員等が出席し、子会社の経営状況の把握と個別案件の協議を行っております。

コーポレート・ガバナンス

取締役紹介



取締役のスキルマトリックス

取締役	当社が取締役に特に期待する分野											
	企業経営 経営戦略	営業戦略	マーケティング	財務 資本政策	M&A	製造	コンプライアンス 内部統制	人事・ 人材開発	グローバル 経験	ICT・DX	文化・ 社会貢献	ダイバー シティ
1 COO 代表取締役社長 平岡 和也	●	●	●			●	●		●	●	●	
2 COS 代表取締役専務 丸山 徹	●			●	●		●	●	●		●	
3 CTO 常務取締役 高木 浩昭	●		●		●	●		●	●	●		
4 CFO 常務取締役 蒲田 顕久 <small>新任</small>	●	●	●	●	●		●		●	●	●	
5 社外取締役 高谷 晋介	●			●	●		●				●	
6 社外取締役 大森 進	●	●	●	●	●		●		●	●	●	
7 社外取締役 吉澤 尚	●	●	●	●	●		●		●	●		
8 社外取締役 藤井 安子	●		●	●	●		●				●	●

※上記一覧表は、取締役の有する全ての知見や経験を表すものではありません。

氏名	取締役会 出席状況	選任理由
平岡 和也	100% (13回中13回)	当社入社以来一貫して営業の最前線で、当社の主要なお客様を担当してきました。お客様との良好な関係構築、当社の営業基盤の戦略的拡大のため、新規のお客様との取引開始でも多大な成果を収めてまいりました。海外経験も豊富で、グローバルな思考を有し、製造関連、人材育成等でも、手腕を発揮し、当社の持続的成長を体現しております。これらの理由により、同氏が当社取締役役に適任であると判断し、選任いたしました。
丸山 徹	100% (17回中17回)	金融機関において企画部門や法人営業部門等の勤務に加え、外務省出向の経験を有しております。当社入社後も経営企画部門、総務・人事部門を統括してまいりました。IR、広報戦略、資本市場への対応、コーポレートガバナンス、コンプライアンス、与信判断等に対する幅広い知識を有しており、当社グループの企業価値向上に適切な役割を果たしております。これらの理由により、同氏が当社取締役役に適任であると判断し、選任いたしました。
高木 浩昭	100% (17回中17回)	大手電機メーカー、グローバルメーカーにおいて海外工場でのマネジメント等を経験し、当社入社後はタイおよび上海のMDとして両工場を拡張、生産能力増強等により、主要な製造拠点とし、成長を続けるEMSビジネスの拡大に貢献しております。とりわけ、基板製造プロセスにおいて、製造、技術、品質の観点で幅広い知識と経験を有しております。これらの理由により、同氏が当社取締役役に適任であると判断し、選任いたしました。
蒲田 顕久 <small>新任</small>	—	大手グローバルメーカーにおいて、幅広い事業領域におけるマネジメントとしての豊富な経験を有しており、多くの実績を残しています。海外勤務経験も長く、とりわけ国内外の資本市場、株式市場等の見識が卓越しており、CFOとしての実務経験も有しております。当社入社後は、海外拠点のマネジメントとして、当社のビジネスモデルの発展で多くの成果を積み上げております。これらの理由により、同氏が当社取締役役に適任であると判断し、選任いたしました。
高谷 晋介	100% (17回中17回)	長年、公認会計士として培ってこられた会計、税務知識を有しておられます。グローバルベースで当社の経営全般に関する提言をいただいております。とりわけ、公認会計士としての視点から、当社の重要な投資案件、リスク管理、税務面等への的確な助言は、極めて有効であり、当社の健全な成長にご尽力いただいております。これらの理由により、同氏が当社社外取締役に適任であると判断し、選任いたしました。
大森 進	100% (17回中17回)	長年、外資系証券会社の経営トップを務められ、培ってこられた株式・資本市場におけるご経験は卓越したものがああります。経営トップとしてのご経験から経営戦略の策定等、実務にも精通しておられます。最近のコーポレートガバナンス、ESG、エンゲージメント等、機関投資家の求める高いレベルに到達していくための助言等は当社にとって不可欠であります。これらの理由により、同氏が当社社外取締役に適任であると判断し、選任いたしました。
吉澤 尚	100% (17回中17回)	長年、弁護士として培ってこられた法律知識を有しております。企業法務、M&A、資本市場等へのご見識は極めて深く、さらには、医療イノベーション、ヘルスケアビジネス、先進型高齢者研究、データサイエンス等、幅広い分野の専門的知識は、当社の持続的成長・新しいビジネスの構築に、極めて有益なものです。先進的な分野での所属学会や団体も多岐に亘り、弁理士、公認不正検査士、ITストラテジスト、情報処理安全確保支援士の資格も有し、当社のガバナンスに新しい視点で貢献をいただけると判断しております。これらの理由により、同氏が当社社外取締役に適任であると判断し、選任いたしました。
藤井 安子	100% (13回中13回)	長年、弁護士として培ってこられた法律知識を有しております。また公認不正検査士有資格者として、コンプライアンス面での専門的知見も備えております。当社の持続的成長に対し、弁護士および公認不正検査士としての高い見識からの当社の重要な投資案件、リスク管理等への的確な助言は、極めて有益なものであります。これらの理由により、同氏が当社社外取締役に適任であると判断し、選任いたしました。

コーポレート・ガバナンス

取締役の指名方針

取締役の選任については、グローバルベースでのビジネスに必要な国際感覚、ビジネスキャリア、人格等を基準に決定いたします。

役員の報酬 (指名・報酬諮問委員会)

当社は、取締役の指名報酬に関する決定プロセスの透明性向上を目的として、指名・報酬諮問委員会を設置しており、取締役の選任およびその報酬について審議しております。同委員会は取締役会が選定した3名以上で構成され、その過半数を独立社外取締役が占めており、取締役会の諮問機関としての独立性を確保しております。

取締役会の実効性の分析・評価

[1] 取締役会の構成、運営について

取締役会の構成、運営はおおむね適正との意見が多数を占めているが、ITに関する専門性が不足しているとの意見がありました。また、マーケティングや経営企画を担う部署がないため、取締役会がその機能を担っている現状を鑑み、取締役会に上程される議案について詳細な調査および検討が不足しているとの評価でありました。自身の専門領域でない分野に関して意見を求められることが度々あり、専門外の分野においてもさらに見識を深める努力が必要であるとの意見もありました。

[2] 社内役員と社外役員のコミュニケーションについて

付度なく双方向で積極的かつ円滑なコミュニケーションがなされているが、取締役会の役割を担う上で、時々社外取締役への依存が高い場合があるとの意見がありました。また、定例会議や懇親会への出席など様々な機会を通して役員のみならず国内外の社員とも交流ができていたとの意見がありました。

[3] リスクの検証について

投融資案件の検証資料の質、リスク検証の前段階が不十分であるとの評価でありました。リスクの洗い出しを行い、重要度の高いリスクについては、取締役会でテーマを絞った議論をすべきであるとの意見がありました。

[4] ガバナンス、内部通報制度について

内部通報制度に関しては社内への周知は進んではいるものの、まだ十分であるとはいえないとの意見がありました。また、通報件数が非常に少ないため、実効性および浸透について検証が難しいとの評価でありました。国内外のグループ間全体で、問題発生時の連携について精査しておくのが望ましいとの意見がありました。

[5] 取締役会の意思決定プロセスの品質について

審議資料について、起案する部署および拠点によって資料の質にばらつきがあり、内容の検証や指導に時間を要し、十分な議論をできないケースがあるとの評価でありました。審議内容については、事業方針や戦略、リスクについて常務会にて集中的に議論すること、取締役会においては、より重点課題にテーマを絞った議論ができるようになることを期待するとの意見がありました。現在は質の高い議論のための準備が足りていない場合があるため、取締役会を支える体制を検討してはどうか、との意見もありました。

[6] 投資家、株主への対応について

IR担当役員以外と投資家・株主との面談の機会の拡充が必要であるとの意見がありました。加えて、個人投資家へのIRが不十分であるとの意見もありました。IR活動報告、および意見交換については、定期的を実施されているが、もっと頻度を増やし、割く時間を上げる必要があるとの評価でありました。また、社外役員と投資家との対話の必要性についても言及がありました。

実効性評価プロセス

2024年12月
アンケート配布

2025年1月30日
結果を回収

2025年2月27日
取締役会内で報告

取締役の業務管掌制度の導入

当社は、2024年3月より経営における監督機能、意思決定機能、取締役の責任および役割の明確化を目的に業務管掌制度を導入しております。強固なコーポレート・ガバナンス体制のもと、迅速な意思決定とさらなる経営の効率化を目指してまいります。

役員研修の実施

常勤取締役と国内外の執行役員を対象に、専門の講師を招き、ワークショップ型研修を実施いたしました（テーマ：相手を知り、信頼を得ることで内的動機を上げるソフトスキル学習）。今後もこのような機会を通して、役員の知見を深める取り組みを行ってまいります。

リスクマネジメント

近年、当社は米中貿易摩擦や新型コロナウイルスのまん延による中華圏でのロックダウン、また半導体を中心とした電子部品の供給不足など、多くの外部要因による事業活動への影響を少なからず受けておりました。しかし、これらの緊急事態が発生した際には早期復旧に向けて速やかに対応し、BCPのノウハウを積み上げてきました。引き続きBCPへの取り組みを進め、あらゆる緊急事態にも揺るがない強靱な企業体制を整えてまいります。

BCPの例

- 北米へ納品する製品の生産地を中国から東南アジア・メキシコへ移管
- 世界中の拠点との社内Web会議の推進
- 工場の自動化(Smart Factory)推進
- 製造・技術・品質の横串支援システム(SMAPS-Siix Manufacturing Platform System)の運用

情報セキュリティ

当社では「グローバル・ビジネス・オーガナイザー」として、世界のリソースの有効活用を迫及し、社会システムの活性化と人類の進歩に貢献するため、以下3つに取り組んでいます。

- 以下の項目を重点テーマとして全社および各部門で「セキュリティ目的」を掲げて取り組みます。
 - 社内セキュリティ対策の組織的強化
 - 社内セキュリティ対策の技術的強化
 - 社外セキュリティ対策の強化
 - セキュリティを考慮した情報活用の推進
- 関連する法令・契約（特に、お客様との秘密保持契約）規制を周知徹底させるための教育を実施し、この規定を遵守することを社員の義務とします。
- ISO27001に準拠したマネジメントシステムを構築・運用し、その有効性の継続的な改善を推進します。

コンプライアンス

当社ではコンプライアンスに関する報告・審議・決議機関としてコンプライアンス委員会を設置しています。年に一度グループの活動方針を定め全社会議にて周知・啓蒙するほか、定期的に全拠点のモニタリングやフォローアップを行ってまいります。また、法令違反や不正行為につき早期発見し適正な処理を行えるよう、内部通報の方法や通報者保護に関する規定を定め運用しています。

社外取締役座談会

対話と監督を軸に、透明性と信頼性を高めつつ、 経営の健全性と持続可能な成長を支えてまいります

2025年3月に開催された株主総会で決議された新たな取締役会による経営体制の下、社外取締役の役割は一層重要性を増しています。本座談会では、社外取締役4名が、取締役会の機能強化や指名報酬制度のあり方、資本市場との対話、次世代経営人材の育成といったテーマをもとに、経営の健全性と持続的な企業価値向上に向けた考えを語りました。その対話から見てくるのは、「支える取締役会」から「ともに創る取締役会」への進化です。



社外取締役
高谷 晋介

社外取締役
吉澤 尚

社外取締役
藤井 安子

社外取締役
大森 進

【新体制での取締役会の役割】

経営の継続性を支える監督機能の強化と対話の深化

高谷 2025年春に急逝された村井史郎前会長が、築かれた経営理念（シークス・プリンシプルズ）やローカルを含めた自由闊達な企業風土は、シークスにとってかけがえのない大きな財産です。「フェアウェイのど真ん中を歩き、最高のサービスを提供する」というモットーは、今後も継承すべき重要な経営の基盤であると考えています。これらの経営理念の継承は取締役会におけ

る最重要課題（「人的資本経営」）の一つです。個人的には、特に、若手に対する経営理念教育・オンザジョブトレーニングを通じた実践教育やキャリアパスの仕組みの構築のさらなる充実の必要性を感じています。

私としては、取締役会は、これまで以上にコーポレートの戦略的課題を明確にして深く議論する場になってほしい。そのためには、昨年度から取り組んでいる管掌制度を機能せしめるとともに、取締役会は、常務会での「戦略的課題への対応とリスク管理」についての熟議を踏まえて、社外役員を含めて忌憚なく議論でき

る場にしていかなければならないと思っています。

大森 高谷取締役のお話の通り、取締役会での議論の根本に経営理念を置くことが重要と考えます。「チャレンジング、スピーディ、フェア」は意思決定を図る上で重視していきます。

そして、新たに2名代表の体制となったことで、その中でいかに組織の一体感を保つかが鍵となります。取締役会は経営の方向性と実行戦略の整合性を確認し、必要に応じて軌道修正を促す立場にあります。私は特に、執行と監督の役割を明確に区分することに留意しながら、経営陣との頻繁な対話を通じて、透明性の高い経営判断と迅速な意思決定の両立を支えることを重視しています。取締役会が主体的なリーダーシップを発揮できるよう尽力してまいります。

吉澤 私は新たな経営体制の確立をガバナンスのさらなる進化を図る好機として捉え支援していきたいと考えています。COO・COSによる共同代表体制が多様な視点を経営に取り入れる一方、取締役会にはその多様性を俯瞰し、全体としての方向性を見極める高度な判断力が求められます。こうした局面だからこそ、私たち社外取締役は戦略的な議論を深化させ、企業価値を高めるための中長期的な道筋を明確に示していく必要があると感じています。

藤井 高谷取締役が述べられたように、村井前会長が遺された経営理念の継承は、今後の企業経営にとって大切な道しるべです。同時に、時代の変化に合わせた柔軟な体制構築を後押しすることも、私たち社外取締役の責務と考えております。それぞれの専門性を最大限に発揮し、リスクと成長の両面を的確に監督することで、企業の持続的な発展を支えてまいります。今後も社外取締役ならではの視点で、経営陣との建設的な対話を深め、企業価値のさらなる向上に尽力していきたいと考えています。

大森 私たち4名の社外取締役は、それぞれ異なるバックグラウンドを持ち、議論の場で多角的な視点を提供しています。この多様な視点こそが、経営の透明性や判断の質を高める土台となると考えます。経営陣と有

益な対話を重ねることで、健全で持続可能な取締役会の形成に貢献してまいります。

【指名報酬委員会の改編】

社外取締役の独立性と透明性を活かした人材戦略の推進

高谷 社外取締役が指名報酬委員会の委員長を務めることは、言うまでもありませんが、独立性の観点から経営に対する信頼性を支える点にその意義があります。私自身、その責任の重さをひしひしと感じているところです。指名報酬委員会の最大のミッションは、取締役会メンバーを選ぶことにありますが、そのためには「ビジネスと現場に対する深い理解」とともに、執行役員はもちろんのこと、未来を担う幹部を含めた「人」に対する理解が不可欠であります。一層の努力が求められているものと自覚しております。人材戦略の要は、「透明性と公平性」ですから常にこの二つのキーワードを念頭において、委員会運営を行いたいと考えております。

大森 社外取締役が中心となってガバナンスを強化することは、経営の透明性と説明責任を高めるために重要です。私は特に、社内にはない視点を取り入れることで、意思決定の質と健全な緊張感が生まれる点を重視しています。たとえば、報酬制度の設計においては、財務指標だけに偏らず、顧客満足度や人材育成への貢献など、複数の非財務項目を評価基準に入れるよう委員会で議論しています。こうした仕組みが、短期の成果に依存しない経営人材の登用につながり、企業の持続的成長にも寄与すると考えています。

吉澤 経営人材の指名や評価において、社外取締役の独立性はますます重要性を増しています。私は、専門性の高さに加えて、誠実さや倫理観といった人間的な信頼性も含めて候補者を見るべきだと考えています。そのため、候補者と実際に接点を持ち、価値観の共有や対話力を確かめるプロセスも取り入れております。報酬制度に関しては、企業理念との整合性や持続可能性との関係性も重視しており、「何を評価し、どう報いるのか」という設計が、組織文化や長期戦略と結びつ

いていることが不可欠です。社外取締役として、単なる監視役ではなく、経営人材を戦略的に位置づけるための制度設計をリードしていきます。

藤井 経営人材の登用においては、専門性や価値観に加え、企業の多様性や社会的要請を的確に捉える視点も求められます。国籍・世代・ジェンダーなどの多様性を、いかに経営戦略に統合していくかが問われます。優れた人材を惹きつけ、従業員のエンゲージメントを高めるためには、業績目標などの定量評価に加え、行動指針や組織への貢献度といった非財務的な側面も適切に評価へ反映されるべきです。また、報酬制度においても、従業員の納得感と社外からの信頼を確保するためには、公正かつ透明性の高い設計が不可欠です。私たち社外取締役は、このような多角的な視座から、当社の組織文化に根差した人材戦略を構築する役割を担っていききたいと思います。

【ガバナンス強化とリスク監督】

企業価値の持続的向上に向けた監督と対話のガバナンス

大森 企業価値を継続的に高めるには、経営が直面するリスクに正面から向き合う姿勢が不可欠です。事業ポートフォリオやサプライチェーンに潜在する地政学的リスクなどについては、全体最適の視点から取締役会で議論を重ねています。個別の問題にとらわれすぎると、全社的なバランスを失う可能性があります。そのため、取締役会全体で健全な緊張感を保つことが、結果として経営陣との信頼構築にもつながります。単なる監督にとどまらず、執行側と建設的な連携を深めることで、より実効性の高いガバナンスを実現していきたいと考えています。

吉澤 大森取締役のお話にあったように、私も、短期的な収益変動に対するリスク対応に加えて、中長期的な事業構想や技術投資のリスクとリターンを見極めることが重要だと考えています。実際、技術革新や市場変化が激しい現状では、リスクに加えて新たな成長機会も多く、それらをどう判断し、どう選択していくかが問

われます。私は取締役会で、複数のシナリオを前提にした議論を意識的に行うよう努めています。社外の視点から戦略的な思考を深めることで、シークスの強靱性と柔軟性を高めていきたいと考えています。



藤井 加えて、人的資本やサステナビリティといった非財務領域においても、リスクと成長のバランスを考慮したガバナンスが重要であると認識しております。例えば、従業員の多様性の欠如やエンゲージメントの低下は、長期的な企業価値に影響を及ぼす重大なリスクであり、取締役会としても注視すべき課題です。これらのリスクは定量化が難しく、取締役会における多角的な議論と継続的なモニタリングが不可欠です。リスクを単に排除するのではなく、その本質を的確に把握し、社内の対話や制度設計を通じて適切に管理していく姿勢が、持続的な経営基盤を築くと考えております。

高谷 「経営に対する監督（ガバナンス）」については、社外取締役の各々の立場でしっかりと意見具申することに尽きると考えています。特に、攻めと守りのバランスがとれているかどうかを客観的に監督することが重要です。「リスク管理の機能強化」については、執行側が、リスクの早期発見に向けて、現場との対話やKPI管理（データ指標による）による監視体制を整備しているかどうかを見届けることだと思っています。ここでは、取締役会における社外取締役の「モニタリング」機能の必要性を強調しておきたいと思っています。モニタリン

グのためには、執行側から適宜・適切にリスク情報が取締役会に正しく上がって来る仕組みが必要であり、そのような仕組みが機能しているかどうかの検証が必要であると認識しています。

【資本市場との対話】

社外取締役が担う建設的対話と情報開示の責任

大森 投資家の皆様とのエンゲージメントが、経営の透明性と信頼性を支える時代に移行しています。従来はIR部門が中心でしたが、今後は取締役会メンバー自身が積極的に関わっていく必要があると考えています。特に、社外取締役が企業の中長期的な方針やガバナンスの方向性を、自らの言葉で伝えることが、信頼構築に直結します。たとえば、持続可能性や人的資本といった非財務テーマにおいて、社外の独立した視点から投資家の皆様と対話を行うことで、投資家の皆様の企業姿勢に対する納得感を高める効果もあります。今後は、こうした機会に備えて情報共有の仕組みや研修の充実も視野に入れていくべきだと感じています。

高谷 大森取締役のお話の通り、資本市場との対話の場に社外取締役が参画する機会は今後さらに増えていくものだと考えています。私自身も、こうした対話の場に出席することは吝かではありません。その折には外部からの声に真摯に耳を傾け、公認会計士の立場から財務分野のみならず、経営の意思決定プロセスや戦略の背景をわかりやすく自らの言葉で説明することに努めたいと思います。

情報開示の責任についてですが、情報開示の胆は、「適時性・正確性」と発信情報に対する「経営のコミットメント力」だと思っています。社外取締役も情報開示の信頼性を高める一員としての自覚を持たなければならないと思っています。会社として、より丁寧な資本市場との対話に心がけていきたいと考えております。

藤井 私も、投資家の皆様は企業価値をともに創造していく重要なパートナーであると考えています。私たち社外取締役は、経営陣から独立した立場であり、開示

情報の適正性や説明の納得性をチェックする責任を担っています。今後、ますます重要となる統合報告書などにおける非財務情報についても、その表現やメッセージの整合性について積極的に意見を述べ、開示の質の向上に貢献していきたいと思っています。

【経営人材の育成】

持続的成長に向けたリーダー人材の選定と育成の視点

高谷 企業の持続的成長のためにはリーダー人材の選定と育成（「人的資本経営」）が最重要課題であることは言を俟たない。「そういうことが大事だよ。時間をとって議論しよう」ということを取締役会において口を酸っぱくして言い続けることが我々の役割だと思っています。



リーダーの要件についてのご質問がありましたので、私のリーダー観を述べます。4つあります。①ビジョン（BIG PICTURE）を描く力 ②人間としての活力（熱量）と周りの人（幹部を含む従業員）を元気づける力（活性化力） ③様々な意見をよく聞いて自らを内省し決断する力 ④実行力（決断してもそれを実行しきる力がなければ意味がない）の4つです。これは、トップリーダーのみならずプロジェクトリーダーにも当てはまる要件だと私は思っています。

また、人材育成については、「従業員を大切にし、や

る気を引き出して成長できる環境づくり」が最も大事なことでと考えています。人的資本経営の充実こそが持続的成長の原動力であることを社外取締役として言い続けます。新経営陣も「People's First」をモットーにしており、その実践の結果が、エンゲージメントスコアの向上に結実することを期待したい。



大森 経営層のリーダーシップ開発は、人材育成施策にとどまらず、全社的な成長戦略の実現と深く関わっています。たとえば、新規事業や海外拠点への配属など、戦略に直結する任務に次世代の人材をアサインすることが、育成と選抜の両面で効果的です。経営幹部については、高谷取締役の指摘通り、資質の見極めにとどまらず、定点観測的に成長を追い続けるプロセスが重要です。また、そうしたプロセスの透明性や評価基準の明確化が、社内外の信頼を高めることにもつながります。私たちは、指名・報酬諮問委員会などを通じ、こうした視点を制度的に担保していきたいと考えています。

吉澤 近年、経営環境の不確実性が高まる中で、多様なバックグラウンドを持つ人材の登用が、企業の柔軟性や危機対応力を高めることが明らかになってきました。財務・技術・海外事業など異なる専門領域を経験した人材が意思決定に関与することで、複眼的な判断が可能になります。経営幹部に求められるのは、そうした専

門性に加え、「倫理観を伴う判断力」や「変革を推進する力」です。人材育成においても、社内のキャリアアップにとどまらず、社外研修やアドバイザーとの交流など、多角的な育成機会を設計することが望めます。社外取締役として、評価と支援の両面から関与していく意識を持っています。

藤井 これまでの皆様のご意見を伺い、経営人材の選定においては、スキルや実績はもちろんのこと、「組織文化や価値観への適合性」が極めて重要であると再認識いたしました。また、ジェンダーや世代といった多様性が組織に新しい視点をもたらす場面も多く、私自身、社外取締役として多様性を尊重する人材配置に関わっていきたくと考えています。そして、対話力や共感力といった、組織の求心力となる資質を備えた多様なリーダーの登用を強く後押ししてまいります。

もっとも、こうした内面的な資質は、書類や面談といった形式的なプロセスだけでは決して見抜けません。重要なのは、議論や実務といった「生の現場」での言動です。そこで見せる姿勢や判断にこそ、その人物のリーダーとしての器が表れます。私たち社外取締役の責務は、候補者と深く関わり、現場を観察する「知る努力」を怠らないことが大切だと考えます。この地道なプロセスこそが、真に信頼できる経営体制の構築につながると確信しています。

【今後の取締役会のあり方】

持続可能な経営を支える、対話と問いによる取締役会の進化

藤井 これからの時代は、企業の柔軟性と対応力を高める上で、多様性に富んだ取締役会の構築が求められています。私自身、若手世代の価値観や働き方への理解が、人財戦略に新たな視座をもたらすことを実感しています。多様な背景を持つ社外取締役の積極的な発言は、企業文化の健全な進化を促すと信じています。これからも、経営陣との建設的な対話を重ね、社内外の多様なステークホルダーの声を経営に届ける「橋渡し役」を担いたいと思います。そして、あらゆるステ

クホルダーから信頼される、誠実かつ透明性の高い経営の実現に尽力してまいります。

吉澤 持続的な成長のためには、企業が一方的に説明するだけでなく、双方向の対話を通じてステークホルダーと信頼関係を築いていく必要があります。従業員との定期的な意見交換や、投資家向けの説明会での率直な質疑応答を通じて、経営に対する共感と納得感が醸成されます。社外取締役も、そうした場に積極的に関与し、対外的な説明責任を果たしていく姿勢が問われます。また、目先のリスク対応だけでなく、10年先の社会や市場を見据えたリーダー像や意思決定のあり方を、取締役会全体で考え抜く必要があると感じています。

それとともに、取締役会で決定した議案を議論して終わりではなく、継続的に進捗をモニタリングしていくことが重要と考えます。

高谷 持続可能な成長を成し遂げるためには取締役会は忌憚なくオープンに議論を尽くせる場でない限りなりません。当社の取締役会も常務会が機能し始めており、まだ、十分とは言えませんが、その熟議を踏まえて議論できる場になって来ていると思っています。

社内取締役には二つの役割があると考えています。一つは、ボードメンバーとしての役割、そしてもう一つが管掌執行役員としての役割です。取締役会においては、「社内取締役は管掌執行役員の立場を離れて、一人の取締役として全社的な視点から他部署からの起案に対しても互いに忌憚なく意見具申して、取締役同士の相互けん制機能を発揮すること」こそが会社法が予定している本来あるべき姿だと思っています。このような観点からの役員人事制度の見直しも重要な課題だと認識しています。

我々は、株主の皆様から独立社外取締役として選ばれているわけですから機関投資家はもちろんのこと、個人の投資家（少数株主）の立場にも十分に配慮して企業価値の向上に役立つように努力を続けていきたいと思っています。

大森 これからの取締役会には、単にチェック機能を果たすだけでなく、迅速かつ確かな意思決定を支える

「伴走型」の役割が求められます。私は、経営陣の行動を監督するだけでなく、価値観やビジョンを共有しながら、取締役会での戦略的な議論の質を高めていくことが重要だと考えています。実際、最近の取締役会では、投資判断や事業ポートフォリオの見直しにおいて、社外取締役が具体的な観点を示し、意思決定の質が向上した例もあります。こうした戦略的対話を通じて、ステークホルダーから信頼されるガバナンスの実現を目指していきます。

私としては、ステークホルダーで最も重視しているのは従業員です。取締役会では、議論の結果が従業員にとってプラスになっているか、情報がオープンに伝わっているか、彼らの視点に立って意思決定できているか、といった視点を大切に提言するように努めています。

藤井 取締役会の本質は、「正解を出す場」ではなく、むしろ、良質な「問いを立て続ける場」であると考えております。不確実性が高まる現代において、「なぜ今その意思決定を行うのか」「その先にどんな影響があるのか」という根源的な問いかけこそが、経営判断の質を高める鍵となります。そのためにも、社外取締役が日々の対話の中で、時に常識を疑い、本質に迫る“問い”を恐れずに投げかけることが重要だと考えています。取締役会を、健全な緊張感と知的創造性に満ちた、企業の持てる最高の「知的資産」へと進化させていく。その一翼を担っていく所存です。



環境保全

当社グループは世界15か国で事業活動を行っており、各拠点で温室効果ガスの削減に向けて取り組みを行っております。エネルギー利用により間接的に排出されるCO₂ (Scope2) だけでなく、燃料の燃焼等において直接排出されるCO₂ (Scope1) および材料調達から製造、物流、販売に至るサプライチェーンにおいて間接的に排出されるCO₂ (Scope3) についても、測定をしております。引き続き、サプライチェーン全体における温室効果ガス排出量をモニタリングし、当社事業活動に係るCO₂排出量削減に取り組んでまいります。

TCFDへの賛同

シークスは、気候関連課題への対応の重要性を認識し、2022年7月にTCFD提言[※]への賛同を表明しました。TCFD提言を踏まえ、気候変動が当社グループの事業に与えるリスク・機会に関する適切な情報開示を行ってまいります。

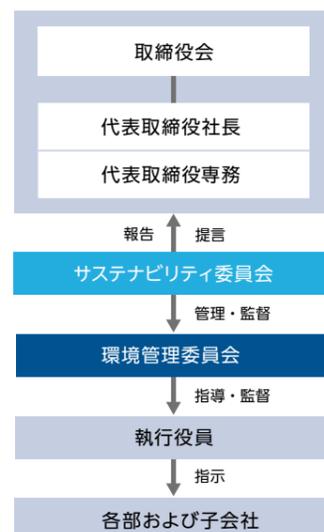
※ G20からの要請に基づき2015年にFSB(金融安定理事会)により設立されたタスクフォース。最終報告書では、企業の気候変動リスク・機会を適切に評価・格付けするため、組織運営における4つの中核的要素(ガバナンス、戦略、リスクマネジメント、指標と目標)を中心に情報開示することを推奨。



▶ ガバナンス

当社は、2022年4月に代表取締役社長を委員長とした「サステナビリティ委員会」を設置しました。当委員会は年2回以上開催し、世界15ヶ国・約50拠点を展開する当社グループ全体を対象として、気候変動問題を含めたサステナビリティに関する全社方針や戦略の策定、目標・指標の設定等を決議します。また、サステナビリティ委員会の下部組織であり経営陣を責任者とする「環境管理委員会」から上申される行動計画を監督し、実績や取り組みの進捗をモニタリングするとともに、目標達成状況や当社グループの経営に関わると判断する重要な気候関連事項に関しては取締役会に報告します。

コーポレート・ガバナンス体制



▶ リスク管理

サステナビリティ委員会において、気候変動に伴う外部および内部環境の変化によって生じるリスク・機会を洗い出し、時間軸に沿って、財務的影響度および発生可能性の観点から総合的に当社グループの事業およびバリューチェーンへの影響度を評価・分析します。影響度が高いと判断された気候関連リスク・機会は、取締役会(または経営委員会)へ上申され、全社での財務・非財務の統合的な影響度評価を経て、重要リスク・機会として特定されます。2022年度は重要リスクの一つとして気候関連課題が特定され、その対応として、サステナビリティ委員会において2030年度に向けた温室効果ガス削減目標を設定し、リスク回避・低減を図っています。

▶ 戦略

当社は、1.5℃シナリオと4℃シナリオを参照し、気候関連のシナリオ分析を実施しました。その結果、脱炭素社会への移行による影響(政策・法規制/市場/評判)、および急激な気温上昇による物理的な影響(急性/慢性)が顕在化することで、将来的に気候関連リスクと機会が発生しうると評価しました。これらのリスク・機会に対して、事業計画を見直し、気候変動への対応を重要項目として位置づけます。

▶ シナリオ分析

気候変動関連リスクと機会を特定、評価する上で以下のシナリオを設定しました。

- 1.5℃シナリオ:脱炭素社会に移行するシナリオ(移行シナリオ)
- 4℃シナリオ:物理的影響が顕在化するシナリオ

各シナリオで参照したものは以下の通りです。

- ①物理的影響が顕在化するシナリオ: Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) 第5次評価報告書、IPCC 1.5℃特別報告書
- ②急速に脱炭素社会が実現するシナリオ: International Energy Agency (IEA) World Energy Outlook 2018 Sustainable Development Scenario (SDS)、IEA Energy Technology Perspectives 2017 Beyond 2°C Scenario (B2DS)

シナリオ分析 ステップ①:平均気温上昇による主な環境変化

1.5℃上昇 脱炭素社会に移行し、温度上昇の抑制に成功した社会	4℃上昇 脱炭素社会に移行できず、気温上昇を招いた社会
<ul style="list-style-type: none"> ● 平均気温上昇により、自然災害が頻発化・激甚化 ● 温室効果ガス排出の少ない新技術の開発、導入の進展 ● 温室効果ガス排出に関する規制強化により、化石燃料を大量に消費する企業などが座礁資産化 	<ul style="list-style-type: none"> ● 平均気温上昇により、自然災害がさらに頻発化・激甚化(1.5℃上昇より大きい影響) ● 海面上昇に伴い、沿岸地域への浸水被害等の頻発化 ● 降雨パターン、台風の進路変更に伴う河川の氾濫等の被害の頻発化・激甚化、被害地域の変化 ● 自然災害の頻発化・激甚化により企業の保有資産が毀損し、企業価値が低下

シナリオ分析 ステップ②-1:低炭素・脱炭素社会への移行による当社への影響

低炭素・脱炭素社会への移行による影響 主に1.5℃~2℃上昇した場合における影響	急速に脱炭素社会が実現するシナリオ
特定したリスク	機会の考察
<ul style="list-style-type: none"> ● 炭素課税による資材・燃料調達コスト増加 ● 再生可能エネルギー由来電力への転換による燃料コスト増 ● 環境への取り組みが不十分な場合 <ul style="list-style-type: none"> ・新規受注減少 ・既存契約の解除 ・レピュテーションリスク増加による顧客離れ 	<ul style="list-style-type: none"> ● 省エネ製品の需要拡大 ● 省エネ製品への転換ニーズ増加 ● IoT活用による電力使用の効率化推進

シナリオ分析 ステップ②-2:平均気温上昇による物理的な当社への影響

平均気温上昇による物理的な影響 4℃上昇した場合に影響が相対的に大きい	物理的影響が顕在化するシナリオ
特定したリスク	機会の考察
<ul style="list-style-type: none"> ● 豪雨や台風等による設備の損傷と復旧コストの増加 ● バリューチェーン寸断による製品・サービスの中止 ● 燃料コスト増加 ● 酷暑時間帯回避による生産性低下 	<ul style="list-style-type: none"> ● 異常気象により新たな製品ニーズの増加 ● 設備の高効率機器への更改 ● DX推進、リモート型働き方の一層の推進

環境保全

▶ 指標と目標 (SBT認定取得)

当社は、2030年度に向けた温室効果ガス削減目標(基準年:2021年、対象:Scope1, Scope2, Scope3)を設定しております。また、2024年8月に本目標についてSBT (Science-Based Target) の認定を受けております。温室効果ガス削減目標を達成するため、継続的に各種取り組みを推進するとともに、達成状況の評価を行ってまいります。地球温暖化への対応を成長の制約やコストと捉えるのではなく、成長の機会と考え、取り組みを加速していきます。

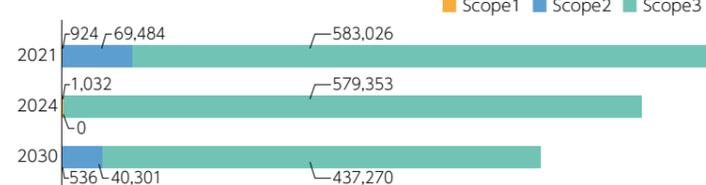


シークスの温室効果ガス削減目標

2030年度 (2021年度比)



CO₂排出量 (t)



実績報告

算定範囲・方法			2021年度 温室効果ガス 排出量	2024年度 温室効果ガス 排出量	Scope3 内訳%
Scope1			924	1,032	
Scope2			69,484	0	
Scope1+2			70,408	1,032	
Scope3					
カテゴリー 1	購入した製品・サービス	主なサプライヤについて各社公表値から算出した原単位で計算、その加重平均をその他のサプライヤに適用	525,157	508,540	88%
カテゴリー 2	資本財	設備投資額に環境係数を乗じて算出	28,640	19,572	3%
カテゴリー 3	燃料およびエネルギー関連	エネルギー種別毎の年間消費量から推定	7,970	8,065	1%
カテゴリー 4	輸送、配送(上流)	トンキロ法にて算出	10,563	7,005	1%
カテゴリー 5	事業から出る廃棄物	※	-	2,209	0%
カテゴリー 6	出張	従業員数に環境係数を乗じて算出	1,606	1,240	0%
カテゴリー 7	雇用者の通勤	従業員数に環境係数を乗じて算出	5,137	3,966	1%
カテゴリー 8	リース資産(上流)	(算定対象外)	-	-	
カテゴリー 9	輸送、配送(下流)	(算定対象外)	-	-	
カテゴリー 10	販売した製品の加工	(算定対象外)	-	-	
カテゴリー 11	販売した製品の使用	スキャナ製品のユーザー使用時温室効果ガスを推定(5年分)	2,275	1,716	0%
カテゴリー 12	販売した製品の廃棄	※	-	23,777	4%
カテゴリー 13	リース資産(下流)	(算定対象外)	-	-	
カテゴリー 14	フランチャイズ	(算定対象外)	-	-	
カテゴリー 15	投資	対象会社は投資対象会社として重要性の大きい、持分法適用関連会社とする。	1,678	3,264	1%
Scope3合計			583,026	579,353	

※2023年度よりカテゴリー5および12の排出量算出を開始いたしました。

温室効果ガスへの取り組み

■ Scope1:

当社におけるCO₂排出の主な原因は、社用車のガソリン燃焼、主に生産拠点における自家発電機の燃料燃焼によるものです。今後、社用車のEV化などを通して削減活動に取り組んでまいります。

■ Scope2:

主に以下の活動を通してCO₂排出量の削減に取り組んでおります。

太陽光パネルの設置

広大な工場建屋の屋根に太陽光パネルを設置し、使用電力の一部を賄っております。2024年までに、中国(上海、東莞、湖北)、メキシコ、インドネシア(カラワン、バタム)の工場において設置・稼働が完了しております。今後は、シンガポール、タイへの設置も予定しております。

再生可能エネルギー由来電力への切り替え

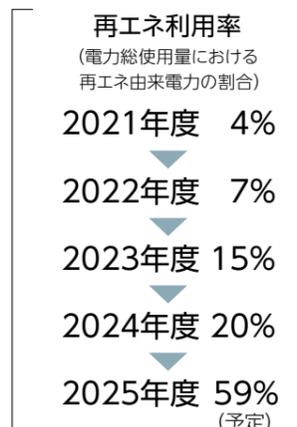
使用する電力の多くを電力会社から購入しておりますが、再生可能エネルギー由来の電力へ順次切り替えを進めております。既に欧州の3拠点全て、日本の相模原工場ならびにフィリピン工場は、100%再生可能エネルギーへの切り替えが完了しており、2024年以降、続いて大阪本社、東京本社、台湾オフィスも100%再生可能エネルギーへ切替を行っております。

非化石証書購入によるCO₂排出量のオフセット

当社は、非再生可能エネルギー由来の電力利用によって2024年度に排出されたCO₂排出量(Scope2) 57,434tの全量を非化石証書の購入によりオフセットいたしました。当社は、環境保護と持続可能性を重視し、CO₂削減と炭素中立化に積極的に取り組んでいます。非化石証書の購入は再生可能エネルギーの発展を支援し、地球環境への影響を低減する重要な手段であり、当社は環境への負荷軽減と持続可能なビジネスの実践を目指します。

■ Scope3:

Scope3のうち約90%が仕入先が排出するCO₂となります。現状は、購買量上位135社を対象に情報収集を行っております。また主要仕入先各社へSAQ (Self-Assessment Questionnaire) を送付し、各社におけるサステナビリティ、CSR調達に関する取り組みの把握および促進を行っております。2025年からはC Turtle (NTT data) による管理を開始し、カーボンフットプリントの精緻化と仕入先へのエンゲージメントを進め、サプライチェーン全体で削減活動に取り組んでまいります。



CDP サプライヤーエンゲージメント・リーダーへの選出

当社は2020年から環境に関する国際的な非営利団体CDPが実施する調査に毎年参加しております。2024年度は、気候変動のセクションにおいて「B」を取得いたしました。(前年度は「A-」)

また、CDPサプライヤーエンゲージメント評価において最高評価である「サプライヤーエンゲージメント・リーダー」に選定されました。これは2023年度に続き、2年連続での選定となりました。



社会

持続可能な社会の発展に向けた取り組みが世界で広がっている中で、当社は社会課題の解決に向けて事業活動を通して貢献していくとともに、グローバルにビジネスを展開している企業として、それぞれの地域にしっかりと根を下ろし、地域コミュニティの発展にも携わっていきます。また、誰もが参加できる社会の実現に向けて、多様な人材を積極的に受け入れるため、新しい働き方に関する取り組みの推進や、人材が成長・活躍できる環境を整備してまいります。サプライチェーンにおいても、調達活動を通して人権侵害等に加担することのないよう、社会的責任を果たしてまいります。

人権の尊重

シークスグループは、シークスで働く全ての者が遵守すべき10の行動規範を定めており、中でも、人権尊重はシークスが社会の一公器として社会的責任を果たす上で重要な課題と捉えております。

行動規範 5 健全な職場環境の醸成

私たちは、事業活動を行う各国または各地域において適用される関連法令や定款・社内規程等の内部規則を正しく理解し遵守します。

行動規範 5

基準3 人権の尊重

- 基本的人権や個人を尊重し、いやがらせや侮蔑的言動、虐待的言動、職務上・取引上の立場を利用した不当な強要等の行為を行いません。
- 国籍・人種・民族・信条・宗教・性別・年齢・障害・病歴等に基づく不当な差別を行いません。
- セクシャルハラスメントとなる一切の行為を行いません。
- 児童労働または強制労働は一切関わらず、また認めません。

シークスグループは行動規範に基づき全拠点で児童雇用、強制労働を禁止しており、管理や発生防止のために定期的に全拠点を調査しております。

また、労働時間や適正賃金を拠点ごとに適切に管理しており、こちらも定期的に全拠点を調査しております。

ハラスメントに関しましても、別途ハラスメント防止規則を設け、性別だけでなくセクシャルハラスメント、パワーハラスメントおよび妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの防止にも取り組んでおります。

パワーハラスメントやセクシャルハラスメント、規制やリスクの動向について、社外取締役による講義を、役員以下管理職、アシスタントマネージャー全員を対象に実施しております。

労働安全衛生

▶ 労働安全衛生方針

シークスグループは行動規範5・6に基づき、国籍・人種・民族・信条・宗教・性別・年齢・障害・病歴等にかかわらず、全ての従業員が安全に働けるよう、拠点ごとにその国・地域の条例や文化に合わせて適切な対策をとっております。

行動規範 5 健全な職場環境の醸成

私たちは、安全で働きやすい職場環境の維持に努めるとともに、個々の従業員の人格と個性を尊重します。

行動規範 6 地域社会との調和

私たちは、異なる国や地域の文化・慣習をお互いに尊重しあい、現地に根ざした企業活動を通して地域社会の発展に貢献します。

取り組みの一例	健康診断の実施、ストレスチェックの実施、予防接種の実施、産業医の設置、安全衛生教育の実施 等
---------	--

サプライチェーンにおける社会的取り組み

▶ サプライチェーン管理

当社では、企業活動のグローバル化やサプライチェーンの複雑化に伴い、サプライチェーン全体で人権の尊重や法令遵守等に取り組み、持続可能な社会を実現するために必要な課題への対応を通じて、CSR(企業の社会的責任)に積極的に取り組んでまいります。

CSR調査ガイドライン制定

この度、サプライチェーンにおける活動を推進する手段の一つとして、「シークスグループCSR調達ガイドライン」を制定しました。

当ガイドラインは当社ホームページへ掲載しており、主要仕入先様の同意を得ております。

今後は、定期的に仕入先様を調査し、遵守状況の監視と状況把握を行ってまいります。



<https://www.siix.co.jp/sustainability/social/>

品質

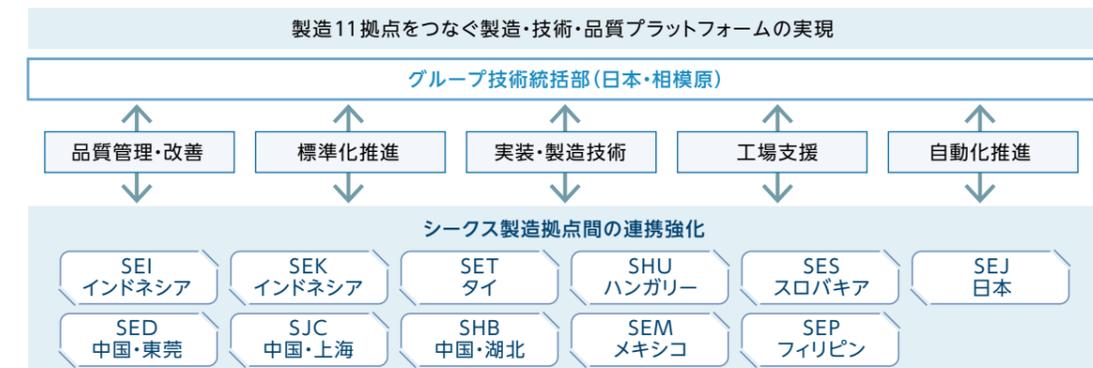
世界同一品質を実現するため、情報共有、自動化・省人化による効率的かつ高品質な生産体制を整備してまいります。製造業に携わる企業として、環境法令等を遵守し、環境に配慮した生産活動を行ってまいります。また、調達活動においては、サプライチェーンの透明性確保の観点を重視し、社会的責任を果たしてまいります。

① 品質・環境方針

- 顧客を中心とした活動を行うグローバル企業として、顧客満足度と将来にわたる顧客ニーズを捉え、顧客の要求を満たし、期待を超える努力をする。
- ISO9001・IATF16949およびISO14001品質・環境マネジメントシステムをグローバルに構築し、シークスグループの企業理念に基づいた品質・環境マネジメントシステムの運用を実施する。
- 持続的な経済発展に貢献すべく、継続的な環境負荷の低減を目的とした環境汚染の予防および省エネルギー・省資源化の推進による環境保全を推進する。

② 品質保証体制

グローバルネットワーク&マネジメント



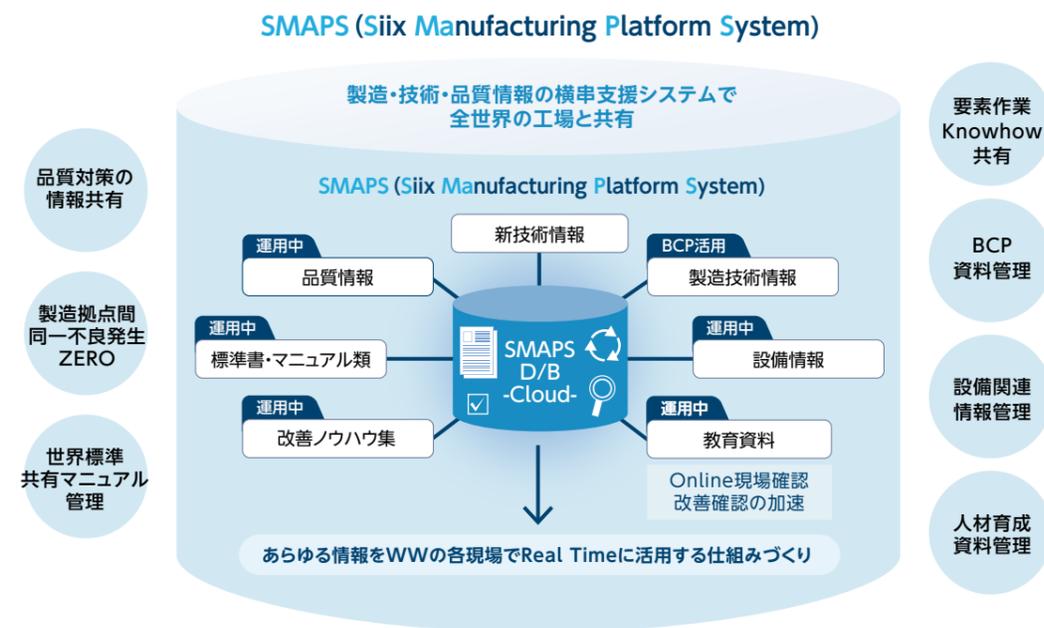
社会

③製造技術・品質強化施策

当社は今後のDX (Digital Transformation) 要求に対応できるよう、実装・製造技術力や工場環境の構築に注力しております。

併せて、品質ガバナンスの強化や、グループを横断した情報共有の仕組みも整備しています。特にSMAPS (Siix Manufacturing Platform System) というクラウドシステムを構築し、あらゆる情報を全世界でリアルタイムに共有・活用しております。そのほか、世界中の拠点間での技術・品質に関する支援体制を強化すべく、グループ技術統括部と各拠点のキーメンバー、フィリピン人材による相互支援を行っており、今後さらに支援体制を強化してまいります。

製造・技術・品質 横串支援システム



▶ 責任ある鉱物調達

「責任ある鉱物調達」とは、「CSRの観点から、人権侵害に加担する鉱物を使用しないように努めること」と定義されており、当社においても、米国ドッド・フランク法やEU規則に基づき、サプライチェーンの透明性確保の観点から、紛争鉱物調査を毎年実施しております。今後もお取引先様と社会的責任を果たすべく、積極的な調査の実施により紛争鉱物の排除を推進してまいります。

対象鉱物	タンタル、すず、タングステン、金(3TG)
------	-----------------------

取得している認証、規範等

当社ではサステナビリティに関する国際的な認証やガイドラインに沿って取り組みを進めています。

- ISO9001:品質マネジメントシステム国際規格
- ISO14001:環境マネジメントシステムに関する国際規格
- ISO27001:情報セキュリティマネジメントシステム (ISMS) に関する国際規格
- ICTI (玩具産業国際協議会)

ダイバーシティ&インクルージョン

多様な背景を持つ人材が、それぞれの個性や能力に応じ力を発揮できる環境づくりと、社員一人ひとりがいきいきと働けるようなワークライフバランスを支える仕組みづくりをすることにより組織全体の活性化・成長へつなげることを目指しております。

▶ ローカル人材の活躍推進

当社はグローバルに事業を展開しており、世界各国に拠点を設け多くの現地スタッフが当社事業を支えています。各拠点において経営に携わる現地スタッフを多く育成し、幹部一人ひとりの会社へのロイヤリティ向上を図ることで、各企業の業績向上、企業価値向上を目指しております。複数の拠点でローカル幹部社員が現地法人の社長に就任しており、今後も、権限委譲をさらに推進する観点からも、ローカル幹部社員の中から優秀な人材を発掘し、積極的に幹部層への登用を推進してまいります。



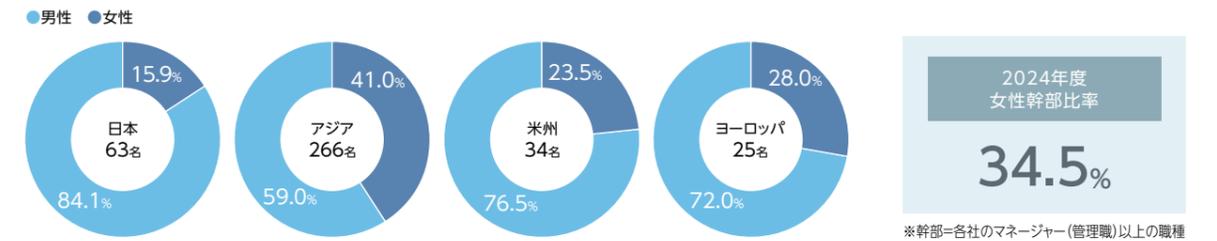
▶ 女性人材の活躍推進

多様な背景を持つ従業員が活躍できるよう、当社は、経団連の目指す女性活躍推進運動「2030年30%へのチャレンジ」に賛同し、女性社員の要職への登用の促進をしております。2024年3月1日付で、大阪市より「女性活躍リーディングカンパニー」(認証レベル★★★)として認定されるとともに、駐在員の仕事と生活の両立支援のための取り組みを評価され、「令和6年度 大阪市女性活躍リーディングカンパニー 特別賞」を受賞いたしました。



現在は、女性の社外取締役と社外監査役が1名ずつ就任しております。その他、執行役員にも就任している女性がおり、現地法人のマネジメントや要職には多くの女性社員が就いております。今後も継続的に多様性の観点から女性の活躍を推進してまいります。

エリアごとの幹部社員数と男女比



▶ 健全な職場環境や働き方実現

当社は、社員一人一人のライフステージやワークライフバランスの観点から、以下項目において定量評価を行っております。

総労働時間 ^{※1}	年休取得率 ^{※2}	残業時間 ^{※1}	男性育休取得率 ^{※1}
社内リソースの有効活用や継続的な業務改革活動を行うことで総労働時間の削減に努めております。	社内啓蒙活動を促進し、年休取得率の向上を目指しております。	毎月、残業時間の把握を行い、削減に向けた啓蒙活動に努めております。	制度利用促進に向けた社内啓蒙活動を進めております。
目標: 30%削減(2022年度比) 2024年度実績: ▲5.8%減少	目標: 100%取得 2024年度実績: 79.4%取得	2024年度実績: 一人当たり月平均19.3時間	目標: 100%取得 2024年度実績: 100%取得

※1 単体 ※2 数値は単体のみ。出向者を含む実績は73.0%

▶ 多様な働き方を支える制度

ほかにも、当社では仕事とプライベートのバランスをとりながら能力を発揮できるよう、様々な支援・制度を導入しております。

支援・制度の一例	在宅勤務制度、時差出勤制度、時間単位年休制度、時間短縮勤務の推進、ウェルカムバック制度 等
----------	---

社会

▶ 屋内型農園施設 (大阪門真ファーム) での障害者雇用

当社はダイバーシティ推進の一環として、障害のある方々の雇用・活躍の場を拡充することにより、多様な価値観・能力を尊重する企業文化の醸成に努めています。

各職場での障害者雇用に加え、2024年11月より、株式会社スタートライン様のご協力を得て、大阪府門真市の屋内型農園施設 (大阪門真ファーム) にて、ハーブの水耕栽培および加工業務を開始いたしました。屋内型農園施設型とは、企業内 (株式会社スタートライン様内) に設置した室内ブースで、障害のある方々が野菜やハーブの栽培・収穫・包装等の作業に従事する雇用モデルです。天候や季節に左右されず、空調管理された安定した作業環境の中で、安全・安心に働ける点が特長です。



屋内型農園施設で栽培しているハーブ

現在、大阪門真ファームでは、障害のあるスタッフ達が管理者の指導のもと、栽培品種の選定や育成に従事、ハーブティーへの加工業務を行っております。成果物であるハーブティーは、当社採用活動のノベルティや社員への福利厚生としての活用を目指しております。

今後もそれぞれの障害の特性に応じた多様な働き方・業務の検討をすすめ、社員一人ひとりが互いを尊重し合い、安心して働ける組織風土を育ててまいります。

人的資本経営の推進

当社は、2024年～2026年中期経営計画において、人的資本経営の推進を活動目標として掲げております。その一環として、従業員のエンゲージメントの向上と人材育成に注力してまいります。

▶ 企業理念の浸透

当社は企業理念「シークス・プリンシプルズ」をグループの全従業員が理解し、体現していくことが、世の中に貢献し、企業価値も高めると考えております。世界各地の従業員がより深く理解できるように、当社が拠点を構える全ての国々の母国語への翻訳を行い、グループ内に配布いたしました。そして、2023年10月より、シークス・プリンシプルズの伝道師として、各現地法人より代表者を選定し、「シークス・パイオニアーズ (SIIX Pioneers)」と名付け、企業理念浸透を強化してまいりました。従業員向け教育資料の意見交換、各地の実行内容の確認を実施し、2024年7月タイ・バンコクおよび2025年1月大阪にて、各地の取り組み発表会を開催しました。他拠点の好事例を横展開し、意見交換を実施しながら、さらに理解を深めて、自拠点での活動に生かす好循環が生まれています。また、活動を通じて、各地における幹部としての責任や帰属意識の高まり、および、より強固な本社・ローカル幹部同士の組織構築へとつながっています。2025年1月より、日本国内の若手従業員を選抜し、「サムライ・パイオニアーズ」の活動もスタートいたしました。海外のパイオニアーズとも意見交換しつつ、自らが考え、新しい視点をもって企業理念浸透に取り組んでいます。



シークス・プリンシプルズ

人事部門においては、従業員の採用活動や教育研修、組織構築へと、今まで以上に企業理念に沿った内容に改善されています。

▶ 人材の育成、ダイバーシティ経営

ダイバーシティ経営を推進するにあたり、ローカル幹部の選抜・強化、日本本社との連携強化、および、企業理念理解の重要度はますます高まっております。当社は半年に一度のグローバル戦略会議において、各地のローカル幹部が出席し、国籍・性別・年齢を問わず、闊達な意見を交わしております。また、製造・新規事業開発・IT・経理等の各分野においても、グローバルでの組織を構築し、技術や情報を横展開し、迅速に動く仕組みが構築されています。企業理念浸透においては、シークス・パイオニアーズが有効に機能し、各地において、自ら考え、日々の活動に落とし込まれております。

今後は、さらに各地の従業員がいきいきと力を発揮できる仕組みの深掘り、および、持てる力を企業価値の向上につなげるための組織運営およびタレントマネジメントを強化する方針です。

▶ エンゲージメントスコアの推移

当社は、2024年～2026年の中期経営計画において、人的資本経営の推進施策の一環として「エンゲージメントスコアの向上」をKPIに掲げております。

この取り組みの一環として、従業員との相互共感と選び合う関係性の構築を目指し、11,590社・延べ422万人のデータベースを有する株式会社リンクアンドモチベーション様にご協力いただき、「エンゲージメントサーベイ」を導入いたしました。

初回2024年2月時点における当社のエンゲージメントスコアは「46.3」と、全国平均の「50.0」を下回る結果となり、部門別・階層別における課題と改善の方向性が明確になりました。これを受け、当社は中期経営計画期間中の目標スコアを「55.0」に設定し、継続的な改善を図っております。

エンゲージメントスコア



[参考] エンゲージメントスコアとレーティングの関係

スコア	33	39	42	45	48	52	55	58	61	67	
レーティング	DD	DDD	C	CC	CCC	B	BB	BBB	A	AA	AAA

©株式会社リンクアンドモチベーション様

シークスの現在地 ※スコアは全国平均を「B 50」とした偏差値です。

エンゲージメントサーベイから課題に応じた研修・施策の強化を通じて、国内拠点を中心にエンゲージメント向上を図り、企業価値のさらなる向上を目指してまいります。

具体的には、幹部研修・リーダー向け研修・新卒採用戦略の見直しに着手しました。グループ会社サーベイについては2本社に加えグローバル全体国内外17拠点約300名まで拡大しOneシークスとしてよりよい会社作りを目的とし、定期サーベイとして2025年度の第3回目より対象に加えております。

▶ eラーニング「GLOBIS 学び放題」の導入

当社は、社員教育体制の充実のため、株式会社グロービス様の「GLOBIS 学び放題」を全社員向けに導入いたしました。年齢やバックグラウンド、スキルやこれまで培ってきた経験がそれぞれ異なる社員一人ひとりが各人のペースで研修映像をいつでもどこでも視聴することができます。コミュニケーション、マーケティング、リーダーシップや、会計・財務、自己啓発など様々なカリキュラムが用意されており、自身のスキルアップに必要な学びを自主的に受講することができるため、各人の習得意欲の向上につながることを期待しております。

また、本プログラム導入事務局において、どのようなカリキュラムにより多くの関心が集まっているかなど、受講者の関心度や視聴傾向を確認することができるため、本プログラムを通して、社員一人ひとりの学びに対する自主性の促進およびエンゲージメント向上のためのアプローチを行ってまいります。

連結財務サマリー

		2014/12	2015/12	2016/12	2017/12	2018/12	2019/12	2020/12	2021/12	2022/12	2023/12	2024/12	
財務情報													
売上高	百万円	209,755	235,035	212,768	233,153	242,804	223,037	181,598	226,833	277,031	309,768	302,314	
営業利益	百万円	6,233	8,913	9,134	9,705	8,625	5,506	4,452	4,954	8,929	12,254	8,559	
経常利益	百万円	6,460	9,002	9,146	10,513	8,717	5,634	4,444	5,934	8,337	11,849	8,288	
親会社株主に帰属する当期純利益	百万円	4,131	6,717	6,698	7,093	6,414	3,695	1,724	4,561	4,733	8,185	3,754	
販売管理費	百万円	8,889	10,802	11,067	12,922	12,010	12,155	11,697	15,165	16,862	18,595	20,047	
減価償却費	百万円	3,166	3,805	3,271	3,465	4,235	5,477	6,046	6,129	7,714	8,928	9,780	
総資産	百万円	103,429	109,957	109,695	130,526	137,350	143,391	144,436	169,921	205,170	216,838	217,484	
純資産	百万円	41,497	49,739	51,573	57,609	56,016	58,249	56,498	66,369	77,389	89,545	101,033	
自己資本	百万円	41,310	49,585	51,332	57,252	55,655	57,846	56,084	65,879	76,891	89,041	100,436	
有利子負債残高	百万円	19,128	12,614	11,458	19,553	32,969	38,667	47,471	51,350	63,150	61,984	54,577	
営業活動によるキャッシュ・フロー	百万円	2,374	7,996	6,333	4,536	966	8,945	13,280	△8,106	5,567	19,796	23,097	
投資活動によるキャッシュ・フロー	百万円	△2,827	△5,113	△5,450	△9,211	△6,515	△9,602	△6,034	△7,765	△8,892	△10,392	△9,088	
財務活動によるキャッシュ・フロー	百万円	△1,286	3,352	△4,171	6,410	7,991	2,923	1,291	869	6,676	△5,989	△12,320	
現金及び現金同等物の期末残高	百万円	6,497	12,473	8,776	10,574	12,813	15,035	22,968	9,315	13,652	18,059	21,769	
フリーキャッシュ・フロー	百万円	△453	2,883	882	△4,674	△5,549	△656	7,246	△15,872	△3,325	9,404	14,009	
設備投資	百万円	2,857	3,764	4,528	6,167	7,483	9,082	5,573	9,515	10,845	9,127	6,502	
1株当たり情報*													
1株当たり当期純利益(EPS)	円	87.53	137.94	133.81	144.01	131.45	78.21	36.48	96.53	100.11	173.56	79.75	
1株当たり純資産額(BPS)	円	875.24	986.35	1,042.20	1,162.33	1,178.04	1,224.26	1,186.71	1,393.92	1,625.55	1,891.52	2,132.96	
1株当たり配当金	円	17.0	21.0	25.0	26.0	27.0	28.0	29.0	30.0	31.0	44.0	48.0	
* 2018年4月1日付にて1:2の割合で株式分割を行いました。これに伴い、上記1株当たり情報は株式分割を過年度に遡及して調整しております。													
主要指標													
EBITDA	(営業利益+減価償却費)	百万円	9,399	12,719	12,406	13,170	12,861	10,983	10,498	11,084	16,643	21,182	18,339
自己資本比率	(自己資本÷総資産(期末時点))	%	39.9	45.1	46.8	43.9	40.5	40.3	38.8	38.8	37.5	41.1	46.2
D/Eレシオ	(有利子負債÷自己資本(期末時点))	倍	0.5	0.3	0.2	0.3	0.6	0.7	0.8	0.8	0.8	0.7	0.5
自己資本当期純利益率	(親会社株主に帰属する当期純利益÷2期平均自己資本)	%	11.1	14.8	13.3	13.1	11.4	6.5	3.0	7.5	6.6	9.9	4.0
総資産経常利益率	(経常利益÷2期平均総資産)	%	6.7	8.4	8.3	8.8	6.5	4.0	3.1	3.8	4.4	5.6	3.8
配当性向	((中間配当金+期末配当金)÷親会社株主に帰属する当期純利益)	%	19.4	15.2	18.7	18.1	20.5	35.8	79.5	31.1	31.0	25.4	60.2
従業員数													
	名	9,545	10,352	10,820	11,659	13,632	12,721	11,257	12,354	12,734	11,052	9,538	

CSR活動

当社の社会貢献活動についてご紹介いたします。

▶ スロヴァキア国立歌劇場のオペラ大阪公演主催

当社は、過去からスロヴァキア共和国でビジネスを展開しており、長年にわたり、同国と友好的な関係を築いてまいりました。このような背景から、当時の駐日スロヴァキア共和国特命全権大使ミハルコットマン閣下より、当社の代表取締役であった村井史郎に信任状が手交され、2014年10月に当社大阪本社に、スロヴァキア共和国名誉領事館が開館[※]いたしました。

以来、経済のみならず、両国間の文化交流の発展に尽力しており、その活動の一環としてオペラ大阪公演を主催しております。2025年は大阪・関西万博を記念し、参加国スロヴァキアがEXPO関連イベントと位置づけ、『大阪だけの特別な公演』として、「OPERA GALA CONCERT」を開催いたしました。

[※]これまで名誉領事を務めた村井史郎（当社の前代表取締役会長）の逝去に伴い、現在は閉館中ですが、新たな名誉領事の就任に向けて手続きを進めております。

当社HP在大阪スロヴァキア共和国名誉領事館：

<https://www.siix.co.jp/corporate/slovakia/>



ソリスト一同



公演中の写真

▶ 大阪府公民連携 子ども応援事業“OSAKA子どもの夢”ギネスチャレンジ協賛

大阪府の公民連携事業である子ども応援事業「“OSAKA子どもの夢”ギネス世界記録™チャレンジ」に協賛いたしました（2022年・2023年・2024年）。ギネス世界記録™への挑戦により子供たちが世界に目を向け、前向きに生きる力を育てるプロジェクトを通じて地域社会への貢献活動を行っております。

“OSAKA子どもの夢”応援事業特設サイト：<https://osakaguinness.com/>



▶ その他各国で行っている様々な社会貢献活動

その他にも、様々な社会貢献活動を行っております。（以下はその事例です）

● 災害支援

2023年2月 トルコ・シリア大地震による被災地への支援（寄付先：国連UNHCR協会）

2024年2月 令和6年能登半島地震による被災地への支援（寄付先：日本赤十字社）

● 更生支援

ナマズ養殖プログラムへの寄付（インドネシア）：犯罪者の更生支援の一環として、ナマズ養殖の職業訓練プログラムへ寄付を行っております。

チャリティーランニングイベントへの参加（シンガポール）：シンガポールの慈善事業団体Yellow Ribbon Projectが主催するチャリティーランニングイベントに当社シンガポール子会社スタッフが参加いたしました。このイベントは、シンガポール刑務所の出所者の更生を支援するためのものであり、罪を犯した人の更生およびその家族への支援、またそれに対する社会からの理解を促すことを目的に開催されております。

● 地域への支援

各拠点でその地域で必要な物品等を寄付する活動に取り組んでおります。今後も寄付活動を継続することにより、地域社会の持続・発展に貢献していきたいと考えております。

・雲南省貧困地区への寄付（中国/上海） ・近隣学校への寄付（タイ） ・高齢者や孤児への物資の寄付（フィリピン）

・地域のボランティアセンターの物資支援（ドイツ）

当社HP関連ページ：<https://www.siix.co.jp/sustainability/social/#section05>



ナマズ養殖プログラム



チャリティーランニングイベント

企業データ

会社概要

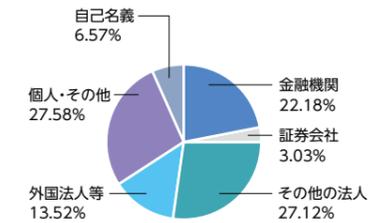
会社名	シークス株式会社		
設立	1992年7月1日		
資本金	2,144百万円(2024年12月末現在)		
所在地	大阪本社	〒541-0051	大阪市中央区備後町一丁目4番9号 シークスビル
	東京本社	〒102-0074	東京都千代田区九段南二丁目3番25号 シークスビル
	名古屋営業部	〒450-0002	愛知県名古屋市中村区名駅三丁目2番11号 シークスビル2階
売上高	302,314百万円(2024年12月期：連結)		
従業員数	単体228名 連結9,538名(2024年12月末現在)		

株式・株主の状況（2024年12月31日現在）

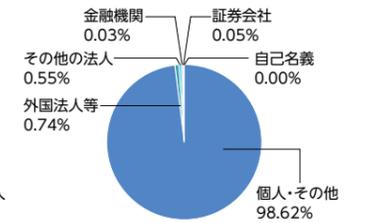
株式事項

発行可能株式総数	160,000,000株
発行済株式総数	50,400,000株
当期末株主数	50,210名

所有者別所有株式数



所有者別株主数



大株主

株主名	持株数（千株）	持株比率（%）
サカティンクス株式会社	10,812	21.45
日本マスタートラスト信託銀行株式会社（信託口）	3,910	7.76
有限会社フォーティ・シックス	2,400	4.76
株式会社りそな銀行	2,170	4.31
株式会社三井住友銀行	2,160	4.29
村井 史郎	1,211	2.40
株式会社日本カストディ銀行（信託口4）	906	1.80
株式会社三菱UFJ銀行	720	1.43
株式会社日本カストディ銀行（信託口）	651	1.29
NORTHERN TRUST CO. (AVFC) RE WS WALES PENSION PARTNERSHIP (WALES PP) ASSET POOLING ACS UMBRELLA	641	1.27

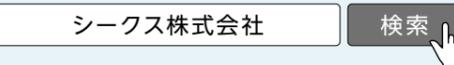
[※]上記のほか当社所有の自己株式3,311,857株があります。

シークスのWEBサイト

最新の会社情報、IR・CSR情報については、当社WEBサイトをご覧ください。

シークス株式会社

検索





 <https://www.siix.co.jp/>