

KAWAMURA

Sustainability Report 2026



会社はだれのもの? ~郡山工場 物語~

あの日、わたしたちは 日常を奪われた。

東北支店の建物内は落下物が散乱し、
直後に停電、携帯も繋がらない。
かろうじてワンセグ*に映し出されたのは、
見慣れたまちの見慣れない映像だった。
ライフラインがすべて途絶え、担当エリアの気仙沼は火の海。
神様はいないのかよ、と誰にともなくつぶやいたのを覚えている。

今すぐにでも支援に向かいたい。
はやる気持ちを必死で抑え、何度も言い聞かせたのは、
「まずは、支店の存続だ」
ここを守ることが、仲間を、まちを、お客さまを守ることにつながるから。

翌日から動ける者だけが集まり、水を、食料を、情報を求め、
ひたすら走り回る日々を重ねる中、
中部エリア、大阪、九州からも届くようになった支援物資。
これで1か月は大丈夫だ。
奪われた日常を取り戻すための毎日が、
ようやく始まろうとしていた。

*ワンセグ:当時の携帯電話向けテレビ放送サービス

会社はだれのもの? ~郡山工場 物語~

復興の中で、使命の重さを知り、 今と明日を生きる意味を見つけた。

支店が機能し始めた頃、軽トラック2台が、
全国の拠点からかき集めた支援物資を積んでやってきた。
お客さまに寄り添い、支援するという想いととも。

次第に「電気を何とかしてほしい」という声が増えてきた。
最初の取り組みは、気仙沼の病院だった。
支店から片道2時間半をかけ、何とかたどり着くという有様だ。
できる限り迅速な復旧のため、現場で図面を引ける体制を整え、
現地でキュービクルの寸法を測り、同じものを製作した。

全国からサポートメンバーが集まり、チームカワムラで取り組んだ復興支援。
「あの時は助かったよ」と新規の仕事も生まれた。
だれ一人仕事とは思っていなかった行動が、信頼の絆を結んでくれた。

自分たちの使命は、ライフラインを担うものであることは自明。
しかし、安らかな日常の中でそれを忘れかけていなかったか。
カワムラの一員としてあるべき存在意義——。
そして今と明日を生きる意味を、明かりが灯り始めたまちが教えてくれた。



会社はだれのもの? ~郡山工場 物語~

すこやかな今と明日があるから、
未来を語る事ができる。

震災直後から「東北のために何かしたい」。
そんな言葉が経営層から繰り返されてきた。

その一つの答えとして誕生したのが郡山工場だ。
現地採用の面接では「この地域に、こんな工場ができるなんて」と、
嬉し涙をこぼす者の姿もあった。
工場の中心に再生したのは、かつてそこにあった懐かしい里山の森。
社員食堂の窓から広がる緑が、四季の移ろいとともに関わる人々の心を潤し、
「うさぎが帰ってきたよ」「そろそろ葉が色づいてきたね」と会話が弾む。

全国の生産拠点の食堂では福島米を採用し、
本社では福島の名産品を販売する「福島マルシェ」を開催。
日々の暮らしを通して、東北を今も応援しつづけている。

すこやかな今と明日を確信に満ちたものにするため、
私たちカワムラは、未来を語ろうと思う。



CONTENTS

目次

Prologue

会社はだれのもの? ~郡山工場 物語~	01
目次	04
カワムラの歴史とサステナビリティの関わり	05
トップメッセージ	06

Materiality

サステナビリティ活動の全体像	08
マテリアリティ特定のプロセス	09
6つのマテリアリティ	10

Action

● ダイバーシティ&インクルージョン	12
女性活躍推進	13
外国人の活躍推進	16
高齢者・障がい者の活躍推進	18
● 従業員の幸福度を高める基盤づくり	20
自立した社員を育む教育	21
福利厚生の充実	22
働き方改革	24
社員の健康促進	26
労働安全衛生	27

● 環境にやさしい社会の実現	28
カーボンニュートラル関連製品	29
新しい技術の獲得と創出	30
CO ₂ 排出量の削減	31
ペーパーレス化の取り組み	32
● 災害対策	33
事業継続計画(BCP)	34
電気の安全・安心	35
● ガバナンス	37
人権の尊重/コンプライアンス	38
● 地域社会とともに歩む未来	39
生物多様性の保全	40
生産環境における環境負荷削減	42
地域レジリエンス	43
地域振興	44

Special

対談 名城大学 経営学部教授 東田 明 × 代表取締役会長 河村 幸俊 カワムラが目指すサステナビリティとは?	45
--	----

Data

会社概要	48
------	----

カワムラの歴史とサステナビリティの関わり

助けあいのところを継承し、 地域とともに、社会とともに、地球とともに。



創業者・初代社長
河村 鈴吉

従業員は自分の子どもや兄弟と同じ

不遇な幼少期の経験と家族への憧れを原点に、共に食卓を囲むような、従業員重視の経営思想を確立しました。

〈事業活動の発展〉

電気の安心・安全の礎を構築

陶工としての技術をいかし電気絶縁物の碍子の製造・販売開始



2代目社長
河村 幸

成長と社会課題に向きあう経営判断

全国に営業所を設置し生産体制を拡大する一方、公害が問題となっていた水俣市から要請を受け、水俣工場を建設しました。

安心・安全商品ラインナップを拡大

住宅用分電盤の現行の形に近い状態を確立



3代目社長
河村 幸俊

人と家族、地域を支え、雇用を守る

従業員とその家族を支えるため、出産祝い金・入学祝い金制度を確立。東日本大震災の被災地域である福島県に郡山工場の建設を計画しました。

時代の変化を先取りした安心・安全

グローバルな事業展開を見据え、海外展開を加速



4代目社長
水野 一隆

働き方改革と環境対応を加速

健康休暇・家族休暇制度の導入や勤務間インターバルなどを整備。郡山工場を再生可能エネルギー100%としました。

時代の変化を予測し世にない新たなものを

環境配慮型商品の拡充により会社基盤事業を強固に

TOP MESSAGE

トップメッセージ

エネルギーを、
インテリジェントに。

～変化する社会課題に挑む～

代表取締役社長

水野一隆

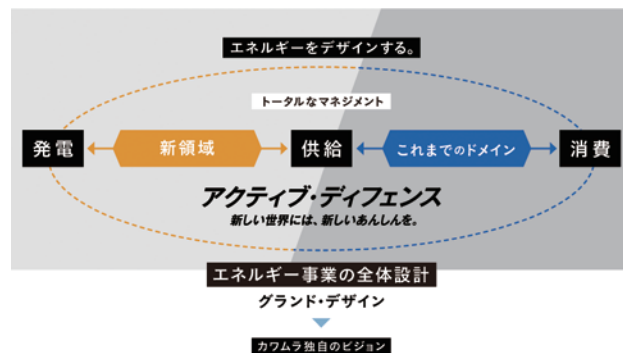


ミッションを遂行するグランド・デザイン

愛知県瀬戸の地で創業した当社の事業は、陶磁器による「絶縁材」の製造に始まりました。それ以降、ご家庭の中や工場の中で、安心・安全に電気を使っていただく、その課題に応えるべく「保護・遮断・配電」といった製品を世の中に提供しつづけてまいりました。

そこに変化が生じたのが、2011年の東日本大震災による深刻な電力不足でした。いかに電気を「効率的に使うか」という課題がクローズアップしたことで、当社は電気の安全・安心を守る事業から「より積極的な守り」となる「測定・監視・制御」へと事業領域の拡大に着手。これを「アクティブ・ディフェンス」というミッションとして2019年に発表しました。

そして、「アクティブ・ディフェンス」をどのように成し遂げるか、その道筋を明確にするためにプロジェクトを発足し、そこで掲げたグランド・デザインが「エネルギーを、インテリジェントに。」です。



エネルギーを、インテリジェントに。

環境・社会に貢献する新成長エンジン

「エネルギーを、インテリジェントに。」は、電気エネルギーの発電所供給からコンセントの使用までの全プロセスを事業領域にすることを意味します。

発電供給の領域では、「カーボンニュートラル」の実現に向けエネルギーをどのように組みあわせればいいのかというトータルマネジメントが重要になります。再生エネルギーには、環境に応じて不足が生じ商業電源に入れ込みにくいという課題があります。そのため蓄電池を賢く組みあわせることで、再生エネルギーを効率良く商業電気として供給できる仕組みを作れないかと、現在開発中です。当社の主力製品である高圧受電設備「キュービクル」とパワーコンディショナー、蓄電池を組みあわせることで、電力を最適にマネジメントし、分散配置されたエネルギーリソースを、クラウドから一括で統合管理・制御できる製品です。CO₂削減および効率的な電力消費を実現し、脱炭素化を推進する新たな成長エンジンとして位置づけています。

また、近年AIの普及に伴いデータセンターの電力需要が拡大しています。そうした中、「直流受配電システム」の開発にも注力し、直流・交流の変換ロスの削減と省エネ化を目指しています。特に需要が高まっている小型の拠点用データセンター（エッジデータセンター）においては現場への導入が期待されています。これらカーボンニュートラルに貢献する当社の事業は、データセンターやインフラ需要が急増しているASEAN諸国においてもニーズが高まっており、グローバル展開も視野に入っています。

次代も貫く理念「企業は人なり」

そして、拡大する事業領域を支えるものとは何か。それは「人」



以外ありません。しかし、少子高齢化が進む日本では人手不足が常態化しています。この課題解決のためにも今一度創業以来継承してきた「従業員は家族」に立ち返り、働く環境の改善・ワークライフバランスの実現策などを次々と打ち出しています。これにより「カワムラって面白い会社だね」「カワムラは本当に人を大切にしてくれる会社だね」、そんな評価をカワムラで働く一人ひとりと、これからカワムラの一員になってくれる人に思ってもらえることを期待しています。

河村電器産業は、電気エネルギーの可能性に着目した創業者が、電気を安全確実により多くの人に届けるために誕生した会社です。発電からコンセントまで電気エネルギーは決してなくなることはなく、その可能性がカワムラの未来を拓くチカラになっていることと同時に、電気エネルギーを事業にできることで従業員もそのままずっと家族のために仕事ができます。こんなにもうれしいことはありません。先人が築き上げた確かな価値を財産とし、カワムラに関わるすべての人と手を携えながら、時代に応じて変化する社会課題に挑みつづけていきたいと思えます。

サステナビリティ活動の全体像

わたしたちのミッション

アクティブ・ ディフェンス

新しい世界には、新しいあしんを。

時代が新しくなる時、新しい危険や不安もまた、増えていきます。けれど、私たちの普段の暮らしは、守りたいものでいっぱいです。豊かなエネルギー。明るさや、あたたかさ。家族が安心して暮らせること。人と人とのコミュニケーション。河村電器産業は、新しい時代の、新しい不安やリスクから人を守るためのデバイスをつくる会社です。時代を読み、先へ、先へと予測して。何かが起きてから考えるのではなく、起きる先に「起きさせないこと」を目指す。「これから、どうなる?」「何ができる?」そのことをいつも考え、実行します。

わたしたちの社会的存在意義

社会課題の解決

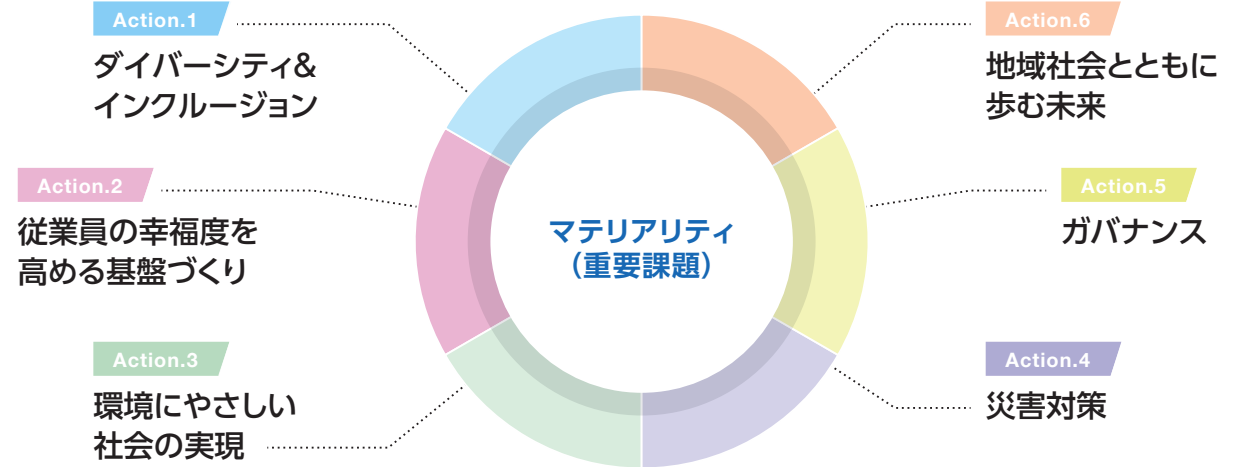
自然と共存できる
社会をつくる

人や地域、家族の
安心、安全を守る

エネルギーを、インテリジェントに。



リスクと機会を洗い出し取り組むべき6つのマテリアリティ(重要課題)を設定



人を大切にする経営

マテリアリティ特定のプロセス

企業としての成長には、ステークホルダーや地域・社会、地球環境の持続的な発展が前提であると考えています。

その考えを経営に反映するため、国際的なガイドラインや企業に求められる環境・社会課題を踏まえ、有識者の助言を得ながら討議を重ね、マテリアリティを特定しました。

マテリアリティ特定の4つのステップ

ステップ1

国際的なガイドラインなどを参考とした検討



SDGsをはじめとする国際的なガイドラインやESG評価項目などを参考に、企業に求められる環境・社会課題を把握。プロジェクト内で共有しました。

ステップ2

目指す未来社会
(カワムラのありたい姿)を共有



「社会課題の解決／自然と共存できる社会をつくる／人や地域、家族の安心・安全を守る」の3点をプロジェクトの指針として決定しました。

ステップ3

取り組むべき
優先課題を明確化



有識者のアドバイスを得ながら、部門長会議において自社にとってのリスクと機会を洗い出し、ステークホルダーへの影響と期待を踏まえて、カワムラが取り組むべき優先課題を抽出しました。

ステップ4

経営会議を経て
マテリアリティを決定










抽出された優先課題にそって、将来のカワムラを担う若手社員を中心に6つのマテリアリティを策定し、経営会議の承認を経てマテリアリティを決定しました。

6つのマテリアリティ

マテリアリティ	重点テーマ	目指す姿	目標		関連するSDGs項目	
Action.1 ダイバーシティ&インクルージョン	女性活躍推進	国籍や性別、年齢などを問わず多様な人材が公平に扱われ、それぞれの能力を最大限に発揮できる環境を整備します。また、すべての従業員が尊重されていると感じられる環境を実現します。	女性係長職の登用	20名以上		
			女性管理職の登用	15名以上		
			女性営業職の毎年採用	1名以上		
			女性採用比率の向上	30%以上		
			男性育児休業取得率の向上	30%以上		
	外国人の活躍推進		外国人技能実習生の受け入れ			
			留学生及び海外の大学から直接新卒を採用			
	高齢者の活躍推進		65歳定年者比率の向上	90%以上		
			65歳以上の再雇用	70%以上		
	障がい者の活躍推進		障がい者雇用率の向上	2.7%以上		
Action.2 従業員の幸福度を高める基盤づくり	自立した社員を育む教育	単なる福利厚生の提供にとどまらず、総合的な「ウェルビーイング(心身の健康、社会的つながり、やりがいなど、人生のあらゆる側面における良好な状態)」を実現するための各種教育や制度が整備され、広く活用されている状態を目指します。	1人あたり年間OFF-JT教育費の増加	前年比3%以上		
			研修後の意識・行動変化	70%以上		
			1人あたり年間OFF-JT教育時間の増加	22.7時間以上		
			階層別教育受講者数の増加			
			報奨金対象資格取得者数増加			
	福利厚生の充実		従業員アンケート「業務時間の満足」「業務時間・休暇の裁量」「働く場所の満足」項目ポイントの向上	3.3pt以上		
			各制度利用率の向上			
			労働生産性の向上	前年比2.5%以上		
	働き方改革		労働分配率の低減			
			Qrespo(クレスポ)(電気設備設計支援サービス)登録者数の増加			
	社員の健康促進		1人あたり医療費の増加			
			二次健診受診率100%	100%		
			カフェテリア利用率向上			
			食堂のリニューアル			
	労働安全衛生		重大労災発生ゼロ	0件		
			死亡事故ゼロ	0件		
			セルフケア、ラインケア教育の全従業員への実施			
月1のKYT活動(危険予知訓練)の実施						

6つのマテリアリティ

マテリアリティ	重点テーマ	目指す姿	目標	関連するSDGs項目	
Action.3 環境にやさしい 社会の実現	カーボンニュートラル 関連製品	社会的責任としての脱炭素経営を進めるだけでなく、エネルギーの安定供給や効率化に資する製品の企画や開発をおこない、社会に貢献します。	wayEV(ウェイブ)の販売	   	
	新技術の獲得と創出		宅配ボックスの販売		
	CO ₂ 排出量の削減		分散エネルギー最適制御プラットフォームの開発		
	ペーパーレス化への取り組み		CO ₂ 排出量の削減(2015年度基準)		
			再資源化率向上	99%以上	
			紙出力の削減		
Action.4 災害対策	事業継続計画(BCP)	自社の事業継続性を確保しつつ、保有する経営資源や専門知識を活用して地域社会の課題解決と活性化に積極的に貢献します。	拠点ごとのBCP(事業継続計画)ガイドラインの制定・見直し・訓練	   	
	電気の安全・安心		BCM(事業継続マネジメント)組織の設立		
			ISMS(情報セキュリティマネジメントシステム)認定の取得		
			自然環境の変化にあわせた技術研究・商品開発		
			文化財の保護に伴う研究・開発		
Action.5 ガバナンス	人権の尊重	事業活動やサプライチェーン全体において人権侵害のリスクを特定し、その予防・軽減に継続的に取り組みます。また、すべての社員がコンプライアンスや情報セキュリティの理解を深め、適切な企業統治を実現します。	ハラスメント相談窓口の周知100%	100%	   
	コンプライアンス		人権方針、CSR調達方針策定		
			コンプライアンス社内教育受講率100%	100%	
			情報セキュリティ教育受講率100%	100%	
			セキュリティ管理規定の更新		
			フィッシング被害の低減	3%以下	
			社外との安全な情報共有手段の策定		
Action.6 地域社会とともに 歩む未来	生物多様性の保全	環境関連の法規制を遵守しながら、環境負荷の継続的な低減を推進します。また、地域の自然や文化を保護し、それらと共生できる社会の構築に貢献します。	本地地区の緑化推進		   
	生産環境における 環境負荷削減		自然共生サイトへの登録		
			「全国みどりの工場大賞」内閣総理大臣賞受賞(本地工場)		
			廃棄物再利用率の向上	95%以上	
	地域レジリエンス		有害化学物質の使用量削減		
			水使用量及び排水量の把握と削減		
			郡山、水俣地域との防災協定の締結		
			防災推進国民大会への参加		
全拠点にて災害用食料の備蓄					
地域振興			女子サッカー選手の雇用		

Action.1

ダイバーシティ& インクルージョン

カワムラに 理想の人間像はない

あえて言えば、カワムラにふさわしいのは、
カワムライズムに共感できる人。
「社員は家族」という想いを共有し、
互いの違いを認めあえる人たち。
そんな多様な個性から新たな創造は生まれると、
カワムラは信じています。



女性活躍推進

「会社への貢献ではなく、会社での自己実現」を何より大切にしてほしいと、カワムラは考えています。では、会社での自己実現にあたって、女性ならではの課題とは？そのテーマに、経営者層と社員が一体となって取り組み、活動方針・目標・計画の策定や各種制度の設計を進めています。

女性活躍方針・行動計画

- 1 「女性にはできない」と思われている職場・仕事をかえていく
- 2 「女性が職場で活躍できる」ということを、社員が認識できる土壌づくりをおこなう
- 3 出産、育児に対して積極的な支援をおこなう

女性活躍のマイルストーン

係長職 **20名以上**
管理職※ **15名以上**

採用比率 **30%以上**
(男女応募比率の均等化を目指す)

新卒 **5年以内**の
離職率男女差をなくす

男性の育児休業取得率 **30%以上**
(休暇を含む)

※課長、室長、次長、部長

女性活躍推進のランチミーティングを実施

2017年より会長の河村幸俊を委員長とした「女性活躍委員会」を発足し、経営のトップ層が各拠点に赴いて直接部門長・課長クラスの女性管理職から考えを聴く「ランチミーティング」を実施しています。「女性管理職として働くこと」や「管理職としてのワークライフバランス」に関する当事者たちの生の声を聴くことで、女性活躍のための制度設計などに反映しています。



参加した女性社員の声



直接質問をすることで管理職になった経緯や体験談などを具体的に聞くことができ、管理者という立場について、より具体的に想像できるようになった。
(生産部門 20代)



今回のランチミーティングがワークライフバランスを考えるきっかけとなった。
(営業部門 30代)



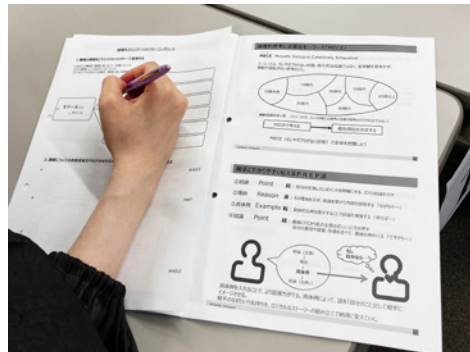
自分の中にあった思い込みに気づき、新しい考え方を知ることができた。
(研究開発部 20代)

※研修参加者のアンケートより

■ 女性活躍推進

● 女性管理職を育成する研修を実施

管理職の役割やリーダーシップ、コミュニケーションなどをテーマとした集合研修を実施しています。研修を実施することで、管理職を目指すことに対して肯定的に捉える女性社員も増えています。

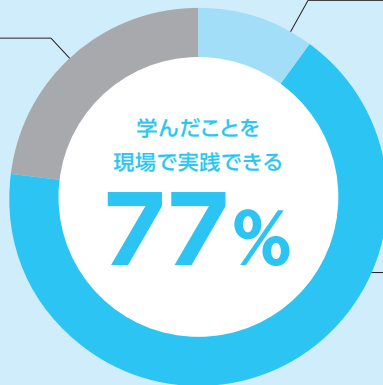


研修参加者アンケートの結果

研修後のアンケートでは77%が学んだことを現場で実践できると回答しています

求められるリーダーシップ像と今までの思い込みとの違いを知り、研修を通して自分にもできるかもと思える意識の変化が、ポジティブな回答につながっています。

研修内容は理解できたが実践にはさらなる練習・経験・支援が必要だと思う
23%



期待されるレベルで、現場で実践できると思う
10%

現場で実践できると思うが、期待されるレベルに達するには、まだ経験が必要だと思う
67%

N:41名(生産部門17名・生産部門外24名)

女性管理職に対する高い意識を確認

女性管理職に対しテクニック面での不安は多少あるものの、多くの参加者が、高いモチベーションを持っています。



リーダーシップというのは、自分が思うよりも身近で、ハードルは高くないことがわかりました。



人への見方を変えることで、今までの自分にはない考え方が勉強でき、悩みが少し解消されて前向きになりました。



リーダーになることへの可能性をこれまでより感じられるようになりました。

※研修参加者アンケートより

● 女性活躍への理解を促す男性管理職研修も実施

男性管理職のみなさんにも女性活躍の理解を深め、女性部下との接し方を習得するために、具体的な事例に基づき、参加者が回答しながら、適切な対応の事例とそのポイントについて学んでいます。

〈研修内容事例〉

Question

部下から妊娠の報告を受けました
どのような言葉をかけ、
どのような対応をとりますか？



Point

- ・思いやりを持つ
- ・一緒に考える
- ・仕事を共有する



■ 女性活躍推進

● 育児&復職支援で女性活躍を支援

結婚・出産・育児と、ライフイベントに左右される女性のキャリアプランを応援するため、各種制度を整えています。それらの制度についてわかりやすく説明したカワムラオリジナルのガイドブックを作成し、制度の周知と積極的な活用を促進しています。



[出産・入学祝い金]

子どもの出産および、小学校、中学校、高校入学時に、祝い金を支給しています。

<p>出産</p> <p>30万円</p>	<p>小学校入学</p> <p>10万円</p>	<p>中学校入学</p> <p>10万円</p>	<p>高校入学</p> <p>10万円</p>
<p>高校入学までに子ども1人あたり60万円を支給</p>			

[短時間勤務制度]

仕事と育児の両立ができるように上司と相談して始業・終業時間の繰り上げ・下げなど、勤務時間が5時間以上であれば、所定労働時間を短縮できる制度です。

[時間有給制度]

年次有給休暇を1日単位ではなく、1時間単位で取得できる制度です。通院や子どもの学校行事など、短時間の用事が発生した場合も、柔軟に取得しやすい制度です。

[家族手当]

夫婦2人世帯には配偶者手当を支給しています。また、子ども手当として1人目の子どもに2万円、2人目以降は1人当たり1万円を支給しています。

※子ども手当が支給されると配偶者手当は支給されません。

<p>夫婦2人</p>	配偶者手当	11,500円
<p>子ども1人</p>	子ども手当	20,000円
<p>子ども2人</p>	子ども手当	30,000円 (1人目20,000円+2人目10,000円)
<p>1人親 (子ども1人)</p>	子ども手当	20,000円

● 女性活躍推進の各種認定を取得

女性採用・職域拡大、ワークライフバランスの推進、子育て支援などに積極的に取り組む企業であることが認められ、各種認定を受けています。



外国人の活躍推進

● インクルージョンを促進する環境づくり

海外からの技能実習生とたとえ片言でも外国語でコミュニケーションが取れるように、語学習得支援として正社員であれば誰でも受けられる英語・中国語講座を開講しています。さらに、互いの文化を知る機会となるイベントも実施しています。



日本の伝統的な行事を知ってもらうため花見を開催。スリランカ人の技能実習生が自国のカレーを作り、参加者に振舞いました

● 中国での新卒者採用にも着手

2025年11月、中国、遼寧省・瀋陽で開催された日本での就労を目指す理系専攻の新卒学生向け合同企業説明会に参加しました。



合同企業説明会では、機械、制御、設計、電気、電子、化学、ITなど、理系専攻の技術系人材が参加



中国の学生に向けての企業プレゼンのようす

● 高度理系人材の積極的な採用活動

技能実習でつながりのあるスリランカの日系IT大学(LNBTI)から直接インターンシップ生を受け入れ、理系の高度人材の採用につなげる取り組みをおこなっています。当大学ではソフトウェア工学、情報システムなど情報系のカリキュラムとともに、日本語教育、日本文化教育も実施していることから、カワムラ入社後の活躍に期待を寄せています。



インターンシップに参加した学生たちとの和気あいあいなランチ風景



工場見学ではさまざまな機械設備を紹介

■ 高齢者・障がい者の活躍推進

熟練者が培ってきた知識と技能を若い世代に継承し、自らも能力を発揮しつづけていくための制度改革として、2025年4月1日から定年を60歳から65歳に引き上げました。

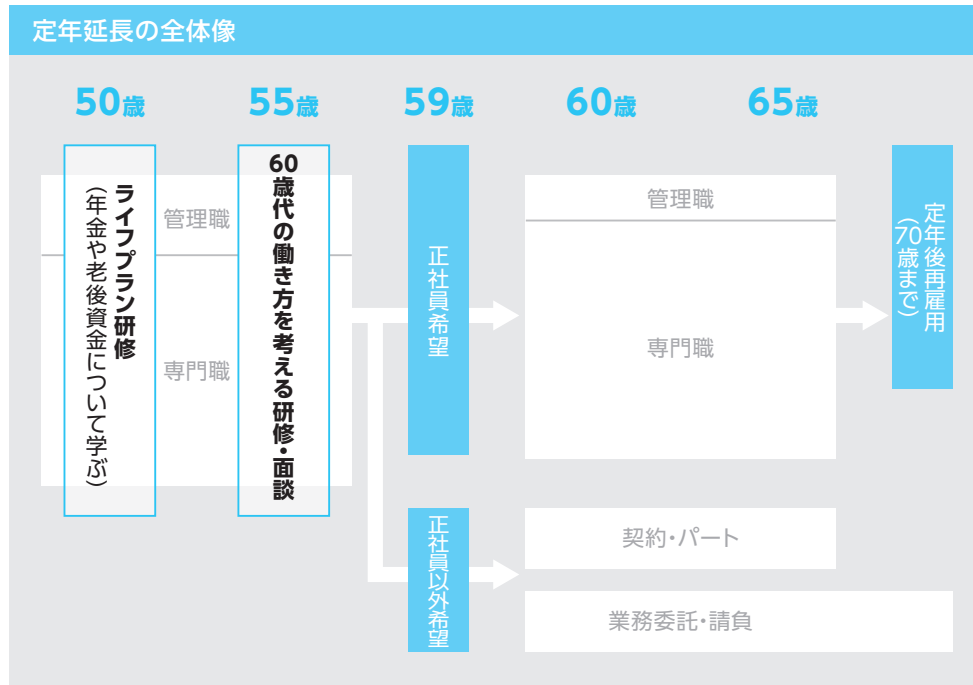
また、ハンディキャップのある方の活躍促進にあたっては、単なる働く場の提供ではなく、働きがいを感じる職場とはどういうものかを想像力を持って職場づくりに取り組んでいます。

● 従業員の意向を尊重した定年延長

定年延長に伴い、事前の備えとなる研修・面談を通じた支援を実施。60歳を迎える前に正社員が正社員以外が希望を明確にし、その後の働き方が選択できるようになっています。



定年延長について紹介したパンフレットを作成



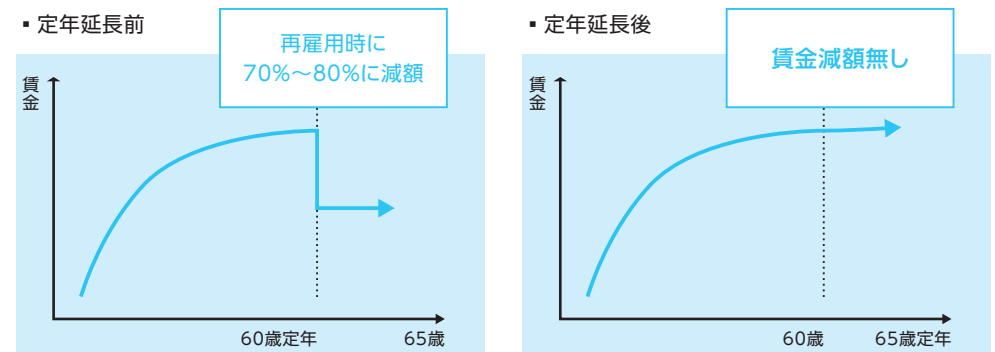
● 60歳以降は多様な働き方を選択

60歳以降は正社員、契約社員・パート、業務委託・請負の3つの働き方から、自身のライフプランにあわせて働き方を選択できるようにしています。



● 60歳以降も役割に応じた賃金水準を維持

従来、60歳定年後の再雇用時に賃金の減額がありましたが、定年延長に伴い、本人の意思と能力を確認のうえ、正社員として継続して働く場合は、年齢を理由とした賃金の減額を無くしました。



■ 高齢者・障がい者の活躍推進

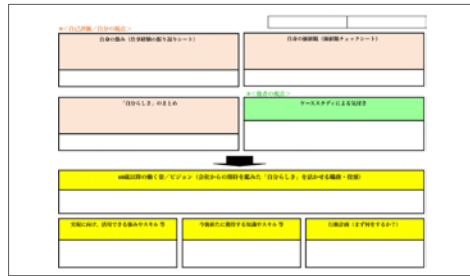
● 定年後に備える研修を実施

定年延長に伴い、50歳のタイミングで60歳以降のライフプランと働き方の検討を始められるように研修・面談を通じた支援の取り組みを始めました。

老後生活に知っておきたい年金、介護の基礎知識を学ぶ「ライフプラン研修」や、自律的に今後の人生を創るという認識と、キャリアの方向性を明確にして、自己実現をサポートする「キャリア研修」を実施しています。



ライフプラン研修の様様



定年後のキャリアについて考えるキャリア面談シート

60歳以降の働き方を考える研修参加者アンケート結果

研修後は80%以上でキャリアへの意識がポジティブに

これまでも
キャリアプランを考えていたので、
受講後も特に大きな変化はない
15.4%

これまでも
キャリアプランを考えていたが、
より具体的に考える意識が変わった
33.3%

キャリアへの意識が
変わった
84.6%

これまでキャリアプランを
あまり考えていなかったが、
具体的に考える意識が変わった
51.3%

※研修後のアンケートより

N:39名

研修参加者の声



自分が何歳まで働くかについて、その間際ではなくて
今から考え始める必要があると感じた。



自分のキャリア→ライフを考え、マネープランを立てて
有意義な老後が過ごせるよう準備を始めたい。



将来漠然とした見方をしていたイベント事を年表作成することによって
はっきりと見える化できたのが良かった。

※研修後のアンケートより

● 障がい者採用

ハンディキャップのある方も正社員として採用しています。支援学校との緊密な連携のもと、在学中に実習を複数回実施することで、入社後の働きがいを見い出せるような、ミスマッチのない採用を目指しています。



誰もが働きやすい職場環境を目指した研修を定期的
に実施

▪ 入社までの流れ

支援学校 2年生

産業現場などにおける実習 1週間

2年生から職場実習を複数回実施

支援学校 3年生

産業現場などにおける実習 2週間

面接・筆記試験

産業現場などにおける実習 2週間

入社前には保護者を含めた
三者面談・会社説明会を実施

支援学校 卒業・入社

入社後も人事部・支援学校などでフォロー

Action.2

従業員の幸福度を 高める基盤づくり

幸福のカタチは 一人ひとりで違うもの

その声を丁寧に聴くところから、
カワムラは始めています。
与えられる幸福ではなく、自ら創り出す幸福を
何より大切にしてほしいから。
誰もが日々やりがいを実感できる環境を
共に追求しつづけていきたいと思えます。



■ 自立した社員を育む教育

「社員とともに成長していきたい」。それがカワムラの願いです。そのために、実務を通して学ぶ「OJT教育」だけでなく、座学を中心とした「OFF-JT教育」や「自己啓発」につながる教育支援制度など、多様な学びの場を通して、社員が自立し、自らの成長が実感できるように取り組んでいます。

OFF-JT教育

「OFF-JT教育」では、「階層別」の研修と「部門別」の研修を実施しています。

【階層別教育】

入社半年後のフォロー研修、3年目研修、5年目のキャリア形成のサポート研修に加え、中堅社員となる33歳、40歳にもキャリア研修を実施し、階層や年次に応じた教育が常に受けられる体制を整備しています。



【部門別教育】

全社員が月に1度、1時間決められた日時に一斉に受講しています。教育内容は部門長が決めて実施しています。



自己啓発

社員個々のスキルを伸ばす自己啓発支援に取り組んでいます。

【カフェテリア制度】

福利厚生制度である「カフェテリア制度」を活用し、メニューの中から自己啓発や資格取得支援につながるプランを選択することで、自己負担を軽減しながら学びを進められるようにしています。

※詳細は次頁参照

【資格取得支援】

資格取得時に、資格の種類によって合格祝い金に相当する「資格取得報奨金」を支給しています。さらに業務に活用できる高度な資格は、毎月「資格手当」を支給しています。

※資格の種類によって「報奨金」のみあるいは「手当」のみ支給、両方支給など異なります。

■ 資格取得報奨金例

資格名	報奨金額(円)
基本情報技術者試験 (FE)	30,000
TOEIC Listening & Reading 730点以上	30,000
簿記検定 (日商) 2級	30,000
QC検定 2級	30,000
電気主任技術者 第3種	100,000
電気工事士 第2種	30,000
知的財産管理技能士 2級	50,000
キャリアコンサルタント	50,000
技能検定 電子機器組立て作業 1級	60,000
技能検定 配電盤・制御盤組立て作業 2級	30,000

■ 資格手当例

資格名	手当額(円)
情報処理技術者:プロジェクトマネージャ試験 (PM)	20,000
電気主任技術者 第2種	30,000
弁理士	80,000



■ 福利厚生 の 充実

カワムラにとって「従業員は家族の一員である」という創業からの理念を具現化するため、また、従業員が長く安心して働けるように、個々のニーズにあわせた福利厚生制度の整備とともに、将来の不安に備える介護支援制度も整えています。

● 個々のニーズにあわせた福利厚生が得られる「カフェテリア制度」

社員に年間5万円相当のポイントを付与し、そのポイントを使って、用意されたメニューの中から個々のニーズにあわせて好きなものを選んで利用できる制度です。

年間
5万円相当の
ポイント付与

■ カフェテリアプラン例

【健康・医療】

検診・検査、各種ドッグ、各種がん検査、
不妊治療、禁煙外来費用補助 など



【金銭補助】

奨学金利子補給、保険料補助、
財形貯蓄奨励金 など



【自己啓発】

通信教育受講・書籍購入、
検定受験料補助 など



オンライン学習サービス

ビジネス書予約サービス

【リフレッシュ補助】

レジャー施設の利用、
旅行の交通費、宿泊費補助 など



【生活支援】

住宅ローン、
住宅メンテナンス費用補助 など



【育児・介護支援】

保育料・介護用補助 など



【資格取得支援】

資格・検定の受験料、講座費用、
書籍料の費用補助 など



【ワークウェア補助】

作業着やスーツの購入費補助 など



■ 福利厚生の充実

● 仕事と介護の両立支援制度

子育て支援と同様に重要と考えているのが「介護支援」です。カワムラでは「勤務支援」「情報支援」「経済支援」の3つの支援を通して、介護が必要になった場合も仕事との両立が可能となるような支援をしています。

【勤務支援】

原則2親等以内(老齢・障がい)で要介護の状態にある家族の通院の付き添い、手続きなど、介護全般に取得できる「家族休暇」を契約社員、再雇用契約社員(65歳~70歳)までに拡充しました。



【情報支援】

介護の心構えから法制度、会社の制度を解説した「両立支援ハンドブック」を配布し、介護についての知識を提供しています。また、全社員(40歳は動画、50歳はオンライン)、管理者向け(新任時)に「介護セミナー」を実施するとともに、総務部と社外専門家が介護の悩みに答える「介護相談窓口」を設置し、介護について一人で悩まない環境作りをおこなっています。



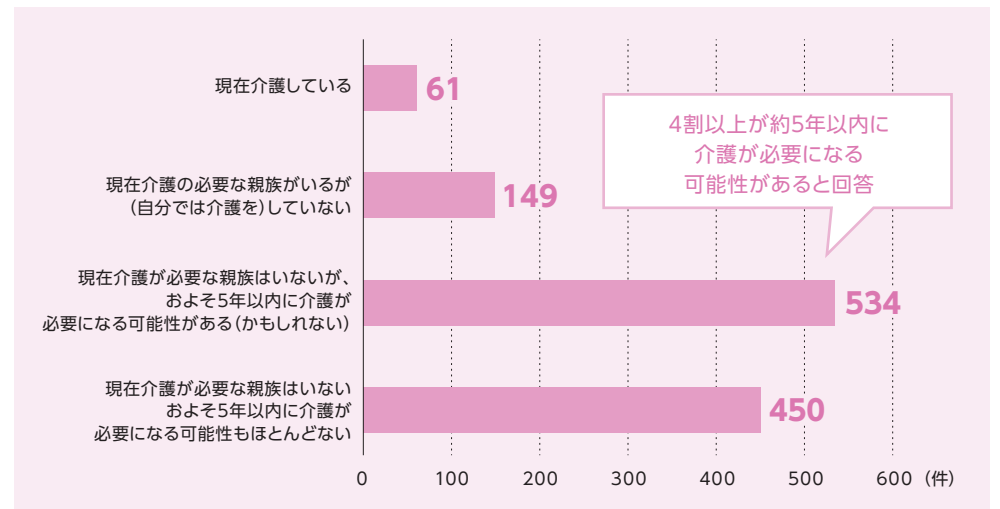
【経済支援】

自宅での介護負担を軽減するために、原則2親等以内(老齢・障がい)の家族が要介護認定を受けた際、リフォームや設備費にかかる費用補助をおこなっています。

要介護認定1以上
20万円



■ 参考:介護の必要な親族がいるか(アンケート)



働き方改革

従業員には、仕事以外にも大切にしている時間があります。カワムラでは従業員一人ひとりが希望を持って働ける環境を整備することで、自らの人生を豊かなものにしてほしいと考えています。それが、制度やDXを通じたカワムラの働き方改革の目的です。

● 多様な働き方制度

「家族に介護が必要になった」「子どもの学校行事に参加したい」「パートナーが入院して付き添いが必要になった」など、個々の従業員の状況に応じて、「フレックスタイム制」「在宅勤務」「短時間勤務」など柔軟な働き方が選択できる制度を設け、仕事とプライベートの両立ができるように取り組んでいます。

[健康休暇]

正社員対象に毎年4月1日に付与し、半日単位・同月内で2日以上取得も可能にしています。

※年の繰り越しはなし



女性特有の体調不調

女性 **年間15日間**

(生理休暇相当分12日間含む、15日を超えた場合は無給)



男性 **年間3日間**

3日を超えた場合は有給休暇を取得

[家族休暇]

家族と過ごす時間の拡充のほか、子どもの病気、学校行事への参加など個々の事情に応じて全般に半日単位で取得可能にしています。

育児

10日間

小学6年生までの同居している
子どもを養育している社員
(5日有給+5日無給)



介護

10日間

介護認定を受けた家族を
介護している社員
(5日有給+5日無給)



リフレッシュ

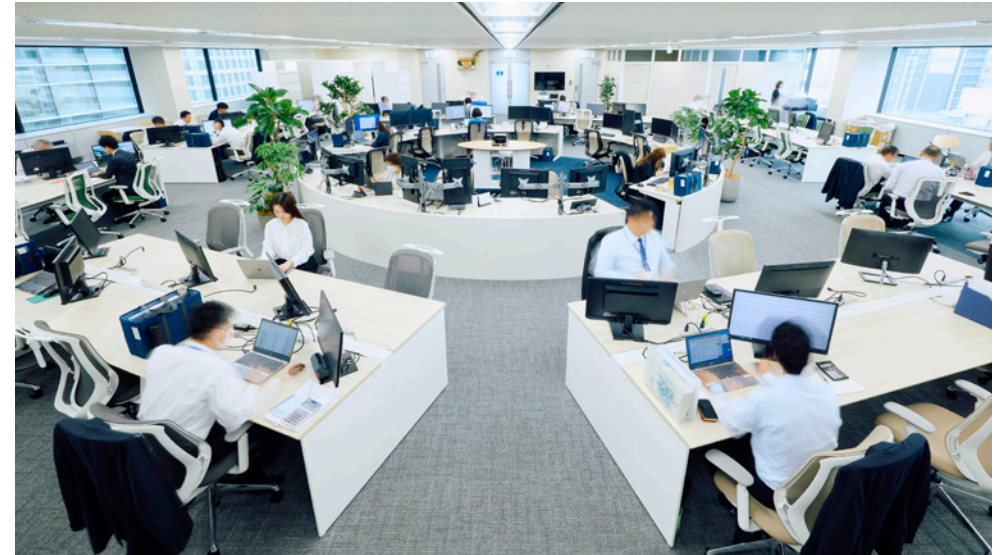
**勤務年数に
応じた日数**

(付与後、10年間有効)



● 事務所改革

駅へのアクセスが便利な事務所への移転を順次進めています。特に営業担当にとって「お客さまにも自慢できる」オフィスは、仕事への意欲にもつながっています。シビアな商談だけでなく、リラックスして人間関係を深めるコミュニケーションが自然と生まれるような空間を目指しています。



センターに円形テーブルを設けた、開放的なレイアウトの近畿支店オフィス。風通しのよい空間が、日々のコミュニケーションを育みます

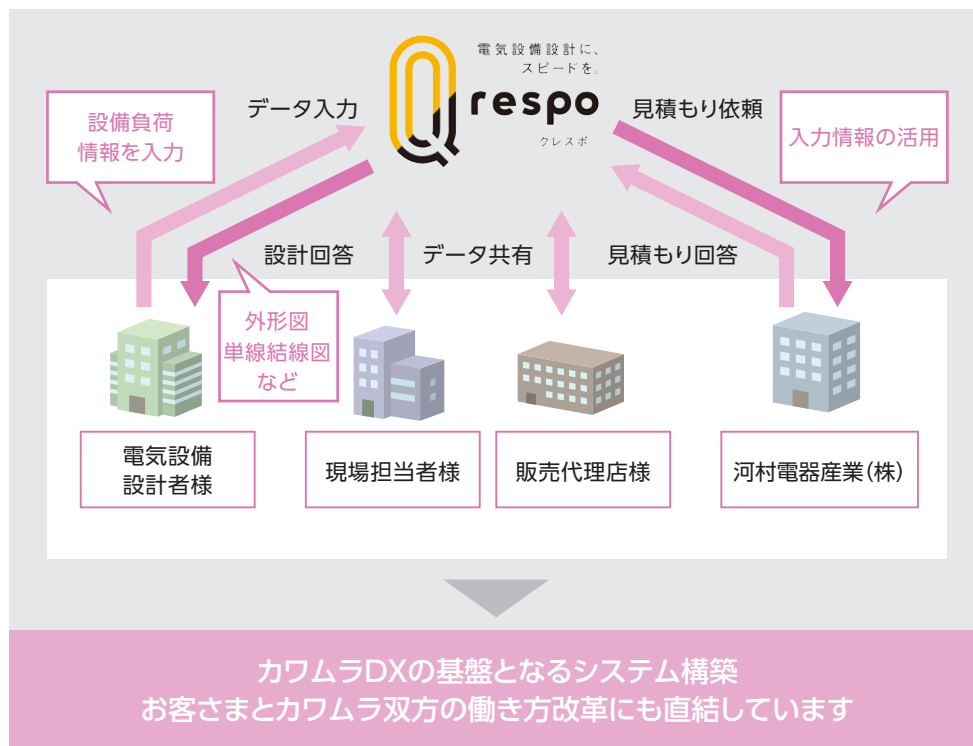


休憩時間にリラックスしたり、社員同士で情報交換や雑談ができるラウンジ空間も設置

働き方改革

独自の電気設備設計システム「Qrespo」を開発

「Qrespo」は、カワムラが独自に開発した電気設備設計支援サービスです。「トランス容量」を入力するだけで、キュービクル・配電盤の自動設計をおこない、外形図、単線結線図、計算書などを10分以内に出力することが可能です。設計者の作業時間の短縮、カワムラからの見積もりおよび図面回答時間の削減に貢献しています。



「デジタルピッキング」で作業効率向上

部品ピッキング作業時に、各部品の保管場所への最短ルートを表示する「デジタルピッキング」を導入しています。経験の有無に関わらず効率的な作業が可能となり、ピッキングミス削減、ピッキング時間・教育期間の短縮を実現しています。



生産部門、開発部門、営業部門の集約(郡山工場)

生産部門、開発部門、営業部門を同フロアに配置し、フリーアドレスを採用することで、各部門の連携を高めながら効率的な業務をおこなえる環境を整備しています。



■ 社員の健康促進

健康に直結する「食」に関する取り組みをはじめ、各種イベントを通して従業員の健康促進に取り組んでいます。特に「食環境」にまで取り組みを進めているのがカワムラのこだわりです。「食は単にカラダの栄養だけでなく、ココロの栄養にもなる」というのが、カワムラの健康に対する基本的な考えの一つとなっています。

● 食堂棟の整備

食事時間は仕事のことを忘れ、リラックスした環境で過ごしてほしい。そんなカワムラの思いをカタチにしたのが、工場棟から完全に切り離れた食堂棟の設置です。ランチタイムは豊かな自然を感じながら心のリフレッシュにもつながります。



「ウッドデザイン賞2025」を受賞したつくば工場食堂棟「FOREST DINING」



森に囲まれた本地工場の「PARK DINING」



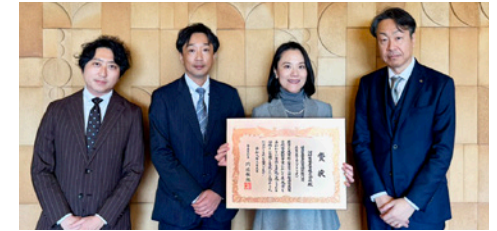
失われた里山を再生させた郡山工場厚生棟「AQURIO(アクリオ)」



森に囲まれた本地工場の「PARK DINING」

● 郡山工場厚生棟「AQURIO」が福島県建築文化賞 特別賞を受賞

工業団地という環境の中で「風景に溶け込む建築」を目指し、造成前の原風景を手がかりに森を再生しました。アプローチから建物周囲まで連続する緑と開放的な食堂空間により、社員の時間を豊かにし、雇用の面でも魅力にもつなげる環境整備として評価されました。



● 従業員主体の「給食委員会」による健康と食の取り組み

各工場で「給食委員会」を設置し、従業員の健康に関する取り組み体制を整備しています。食堂運営やメニュー内容に現場の声を反映し、従業員満足度の向上、健康意識の醸成、フードロス削減につながる継続的な改善に取り組んでいます。

【満足度向上の取り組み】

従業員アンケートの声を反映したメニューの提供や、有名飲食店とのコラボメニューの提供、クリスマスなど季節にあわせたイベントメニューなどを通じて、「食」の楽しみを満喫してもらう取り組みを進めています。



リクエストを反映したクリスマス特別メニューを提供

【健康増進施策】

定期的に健康チェックイベントを開催しています。簡易測定機器による血管年齢や野菜摂取量の測定、健康診断前に塩分を控えたメニューを提供する「シオへら週間」など、健康意識を高める取り組みを進めています。



気軽に参加しやすいよう食堂内にスペースを設置

【フードロス削減の取り組み】

必要量を見極めながら調理する「追いかけて調理」や、ご飯の量を選べる仕組みを定着させることで廃棄の抑制を図っています。2022年比で2023年にフードロスを53%削減し、2025年現在も削減量を維持しています。

■ 労働安全衛生

仕事を取り巻く環境には少しの油断で大きな事故につながるリスクが潜んでいます。危険を事前に予測し、労働災害を決して起こさせない。その強い決意のもと、従業員を危険から守るため、安全な労働環境の整備と従業員個々の安全意識向上に努めています。

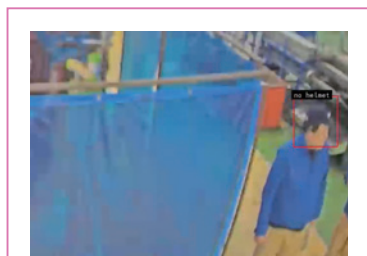
● 安全と効率的な業務を支える運行管理

全社用車にテレマティクスを導入し、車両の現在地や運行状況を一元的に管理しています。運行の見える化を通じて、交通事故の抑制と業務効率の向上を図っています。



● うっかりを防ぐ安全対策「ヘルメット着用検知システム」(水俣工場)

現場でのヘルメット着用状況を確認できる仕組みを導入し、安全意識の定着を図っています。日々の確認を仕組み化することで、事故防止と安心して働ける職場環境づくりにつなげています。



● 月イチKYT活動(危険予知訓練)で安全意識を向上

労働災害を防ぐため、KYT活動(危険予知訓練)を通じて、安全への意識を共有しています。日々の作業を振り返りながら「気づく力」を高めることで、安心して仕事に向きあえる環境づくりを進めています。仕事の丁寧さや品質の向上にもつなげています。



● 産業医面談を通して心身の健康をサポート

所属する産業医が、社員の心身の健康状態を確認し、適切な助言や指導をおこなうことで、従業員が健康に就労できるように支援をしています。



産業医の職務

- | | |
|--|-------------------------------|
| 1 健康診断の実施とその結果に基づく措置 | 6 1～5以外の労働者の健康管理 |
| 2 長時間労働者に対する面接指導・その結果に基づく措置 | 7 健康教育、健康相談、労働者の健康の保持増進のための措置 |
| 3 ストレスチェックとストレスチェックにおける高ストレス者への面接指導・その結果に基づく措置 | 8 衛生教育 |
| 4 作業環境の維持管理 | 9 労働者の健康障害の原因の調査、再発防止のための措置 |
| 5 作業管理 | |

(独立行政法人 労働者健康安全機構資料より)

Action.3

環境にやさしい 社会の実現

それは「公園の中の工場」 からはじまった

正直、そんな考え方は
非効率だと感じていました。
ところが、今、結果的に
それをしようとしています。
はじめてみると、そこには
多くの合理性があることに気がつきました。



■ カーボンニュートラル関連製品

次世代のエネルギーのあり方とはどうあるべきか。エネルギー需要の拡大が予測される中、さらなるエネルギーの効率化が求められています。カワムラは、測定・監視・制御をキーワードに環境技術を磨き上げ、効率化と環境保全の両立実現を目指しています。

● 独自の環境技術をいかしたEV※1 普通充電用電気設備

電気自動車 (EV※1・PHEV※2) の充電量をリアルタイムで制御できる「wayEV」の計測・充電制御ユニットを通じて、「電気を誰もが便利に使えること」「電気を使いすぎないこと」の実現に取り組んでいます。大阪・関西万博では、EV普通充電器12台を設置し、協賛EV車両の充電に活用されました。



EV コンボαMode3

EXPO 2025大阪・関西万博に12台設置

※1. EV (Electric Vehicle)

※2. PHEV (Plug-in Hybrid Electric Vehicle): プラグインハイブリッド車

● 配送効率化をかなえる宅配ボックス「RusuPo (ルスポ)」

宅配ボックス
RUSUPO
ルスポ



架台タイプ

DIY設置タイプ

スリムタイプ

屋根付タイプ

宅配物の確実な受け取りで再配達を減らし、物流のCO₂排出削減に貢献しています。また、利用者と配送員、双方の時間的負担軽減にも貢献しています。

● 電力を最適にマネジメントする次世代プラットフォームを共同開発



SCSK株式会社、PixiiASとの協業により、3社の技術を結集した蓄電機能搭載型オールインワンキュービクル「opt-C (オプトシー)」を開発しています。高圧受電設備 (キュービクル)、パワーコンディショナー、蓄電池を一体化し、設備全体のエネルギーをクラウドから統合管理し、電力を最適にマネジメントすることで、効率的な電力消費を実現可能にします。

opt-C (オプトシー) の特長

太陽光発電など再生可能エネルギーが普及する一方で、その発電電力をいかしきれていない現状を打開することが期待できます。

省スペース

個別で設置していた設備をオールインワン化し、省スペースを実現。設置の手間やコストも大幅に削減。

電力効率

コンパクトな設計により電気の流れを効率化。再生可能エネルギーで生まれた電力もムダなく蓄えて活用。

高い信頼性

蓄電池を並列につなぐ方式の採用により、一部に不具合が生じた場合でも高出力を維持。



製品イメージ

このプラットフォームの浸透を通じて、電気を大切に使いつづけられる持続可能なエネルギー社会の実現に貢献します。

■ 新しい技術の獲得と創出

新しい技術は、小さな気づきや試行錯誤の積み重ねから育まれます。カワムラでは、社員一人ひとりの声やアイデアを大切にしながら、新たな技術の創出に取り組んでいます。自ら考え、挑戦する風土。その姿勢が、次世代の価値とカワムラの未来を支えています。

● 新しいアイデアで未来を創る「iフェスタ」

環境負荷低減や電気の有効活用など「明日の飯の種」をスローガンに、全社員からアイデアを募る「iフェスタ」を開催しています。多様なテーマでアイデアを募集しており、新製品開発、既存製品の改善、デジタル技術の導入などにいかされています。



社内各所に設置されている応募ボックス

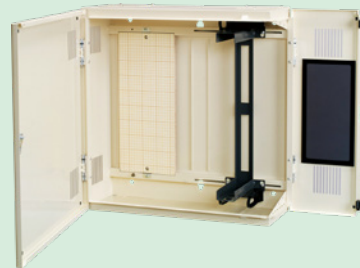
「iフェスタ」発 カタチになったアイデア

20年以上にわたる取り組みの中で、数多くの成果を生み出しています。



2005年 密ぺい君

省エネルギー基準に適合した高気密住宅向けの分電盤用気密部材です。局面の入出線口で気密を確保する方式で、ホーム分電盤のすき間を約90%減少します。



2006年 機器収納HUBボックス

施工がしやすい構造で、機器設置後もボックスの開閉や機器の位置調整が可能になっています。設置者のことを考えた取り扱いがしやすい工夫が盛り込まれています。

● 電力効率化を追求する研究棟「LABO」(郡山工場)

地域や大学などとの共創を通じ、社会課題の解決に向けたソリューションを創出する場として2024年から稼働しています。現在、電力削減に貢献する「直流配電システム」や、再生可能エネルギーを効率的に活用する「蓄電システム」を主な研究領域としています。



共創

対話を通して
新たな価値を創造



共感共創エリア

電力効率化に向けた配電技術を研究

研究

使用環境に近い環境で
製品を開発



実証エリア



2027年度、郡山エリアの研究開発体制を大幅に拡大

新施設では、次世代配電システムと蓄電システムの研究開発を中心に、より高度なエネルギー技術の実用化を目指します。また、福島県が先進的に取り組む再生可能エネルギー政策と連携し、水素エネルギーなどの共同研究も進める予定です。



CO₂排出量の削減

CO₂排出量の削減への取り組みは、再生可能エネルギーの活用から、建物そのものの省エネルギー設計まで多岐にわたります。大切なのは、削減目標達成を目指しながら、従業員一人ひとりが環境負荷を低減するために何ができるかを問いつづけることだと考えています。

● 環境負荷低減技術

[溶接工程削減設計] ・組み立て式キュービクル

従来、溶接で製造していたキュービクルを、郡山工場では組み立て式に刷新しています。溶接工程の省略により、ガス使用量の削減を実現しています。今後は全工場にて組み立て式に変更する予定です。



[塗装工程の低温化]

常温脱脂剤の採用と低温塗料の使用により、脱脂・焼付け工程のガス使用量やCO₂排出量の低減を実現しています。



現場力を高める「Kオリンピック」

新しい活動や現場力向上の取り組みを表彰する社内制度「Kオリンピック」。CO₂排出量削減など、現場発の工夫や挑戦が、継続的な改善とものづくりの革新を生み出しています。



● RE100^{※1}～再生可能エネルギー100%への取り組み～(郡山工場)

太陽光パネル(1,500kW)と蓄電池(150kWh)を導入し、日中の発電電力を効率的に使用しています。不足分は再生可能エネルギー由来電力を購入することで、電力の再生可能エネルギー100%化に取り組んでいます。



● ZEB^{※2}設計で環境負荷を最小化(郡山工場)



エネルギー削減率

工場棟 **137%**

厚生棟「AQUIRIO」 **742%**

研究棟「LABO」 **233%**

高効率空調や照明のLED化などにより、郡山工場の3棟すべてで、年間エネルギー消費量が実質ゼロまたはマイナスとなる「ZEB(ネット・ゼロ・エネルギー・ビル)」を達成。建築物省エネルギー性能表示制度(BELS^{※3})の最高評価☆5を取得しています。

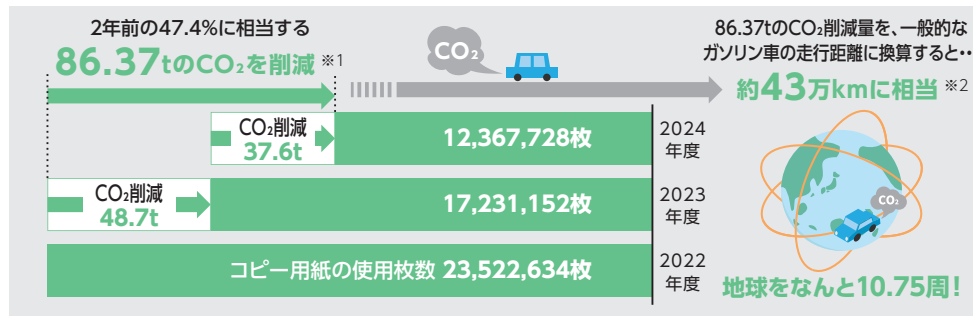
※1. RE100(Renewable Energy 100%)：事業活動で使用する電力を100%再生可能エネルギーで賄うことを目指す国際的な取り組み。※2. ZEB(Net Zero Energy Building)：快適な室内環境を実現しながら、省エネと創エネにより年間の一次エネルギー消費量を実質ゼロ以下とする建築物です。※3. BELS(Building-Housing Energy-efficiency Labeling System)：建築物の省エネルギー性能を第三者が5段階の星で評価・表示する日本の制度です。



ペーパーレス化の取り組み

業務のデジタル化によりペーパーレス化活動を本格化した2022年から2年間で、A4用紙約11,154千枚の削減を実現し、紙の製造工程に伴うCO₂排出量を86.3t削減につなげました。さらに紙使用量の削減は、輸送・廃棄、機器稼働、インキ使用などの領域でも環境負荷低減につながる可能性があり、事業全体での効率性向上にも寄与する取り組みとして位置づけています。

・カワムラグループのペーパーレス化によるCO₂削減量の推移



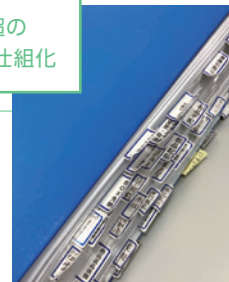
出典:環境省・経済産業省「サプライチェーン排出原単位データベース(Ver.3.5)」洋紙・和紙の排出原単位(1.826 t-CO₂e/t)
 ※1.算定は、紙の製造工程に適用される排出原単位を用いたものであり、当該範囲に基づく結果です。すべてA4サイズ想定で算定しています。
 ※2.本換算は、CO₂排出量の規模感を分かりやすく示すことを目的とした参考値です。

営業部門

● 業務マニュアルを紙からクラウドへ

業務手順は紙のマニュアルとして整備されてきましたが、情報更新のたびにページが増え、使いにくいという課題がありました。そこでマニュアルをデータ化し、グループウェア内で誰もが閲覧できる仕組みを構築しました。ルールを明確化し、常に最新の情報を共有できる環境を整えることで、業務効率の向上とともに、ペーパーレス化にもつなげています。

300ページ超の紙マニュアルを仕組化

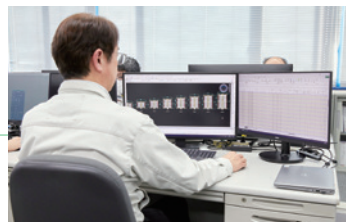


従来の紙のマニュアル

設計部門

● デュアルモニターにより作業を画面上で完結

2台のモニターを設置して、図面や資料を出力せずに画面上で作業をすることで、業務効率化と環境負荷低減を両立しています。



生産部門

● 文書管理ソフトウェアによるペーパーレス化

製造手配書、管理指示書などをスキャンして、基幹システムと連携しました。画面上でのチェック作業により、紙出力を不要にしています。



● 現場帳票システムの導入で作業を効率化

タブレット上でチェック表や図面に直接入力することが可能になり、印刷・配布・回収作業が不要になりました。手書きによる読み間違いや記入ミスを防止し、クラウドに保存されたデータは簡単に検索することが可能となり、作業効率向上とペーパーレス化を両立しています。



【現場帳票システム導入のビフォーアフター】

導入前の帳票は、出力した紙に手書きの指示が書き込まれていました。「なんて書いてあるんだろう?」と書いた本人に聴きに行くことも日常茶飯事で、書き間違いによるミスも発生していました。さらに問題が起きた時は「該当のチェック表どこ?」「誰が担当?」となり、紙の山から資料を探すのが大変でした。今はタブレットで選ぶだけで、データが確認でき、読み間違いもありません。紙の出力だけではなく、ミスも確実に減りました。

(生産技術部)



管理部門

● リスクマeye(オフィスサイネージ)で発行物を電子化

オフィスサイネージ「リスクマeye」を導入し、ニュースや社内情報をタイムリーに共有しています。紙配布物の削減とともに、現場での情報確認をスムーズにしています。



Action.4

災害対策

これから、どうなる？

かけがえのないものが多いほど、
人は、幸せになれるから。
すべての人が、守りたいものを、
守っていけること。
それが、私たちの願いです。



■ 事業継続計画 (BCP)

災害時に企業が果たすべき責任とは、事業を止めないこと、従業員を守ること、そして地域社会を支えることだと考えています。カワムラが果たす責任をもとに、事業継続計画の策定や協力購買体制の構築など、あらゆる角度から災害への備えを進めています。

● 社会インフラを支えるためのBCP(事業継続計画)への取り組み

自然災害や事故、設備障害などの緊急事態においても事業を継続し、安定した製品供給を維持するために、BCP(事業継続計画)を策定しています。重要設備の代替生産拠点の確保や原材料の安定調達など、万全の備えを整え、不測の事態でも製品供給の継続と早期復旧の実現を目指しています。

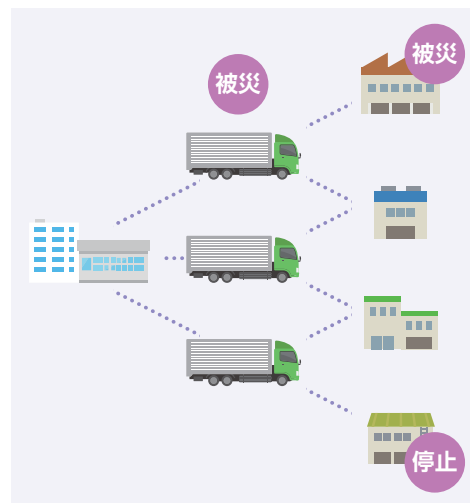
■ 生産拠点の分散配置

地域特性を踏まえた拠点配置により、リスクを分散し、安定生産を可能にします



■ 安定調達体制の整備

万一の災害に備えた安定調達体制の構築しています



● 調達先のリサーチ

調達先と基本情報を共有し、災害リスクや供給途絶の可能性を協力して評価しています。重要部材については複数社での協力購買体制を構築し、安定したサプライチェーンの強化に取り組んでいます。

● 災害時の従業員安全確保と備蓄体制

大規模災害発生時には、従業員の安全確保を最優先課題と位置づけ、各事業所において飲料水、非常食、その他必要な物品を計画的に備蓄しています。従業員とその家族が安心安全に過ごすことのできる備蓄体制の維持に努めています。



3.11が教えてくれた、備蓄の意味

震災直後、電気も水道も止まりました。40分かけて水を汲みに行き、現金で売ってくれるスーパーを探し回りました。そんな中、本社から届いた支援物資。「これで1か月は大丈夫だ」と思えた安心感は、今も忘れられません。あの日の教訓を胸に、カワムラは全拠点で3日分の水・食料の備蓄体制を徹底しています。



河村電器販売 東京第2営業所長 (元 仙台営業所 所員)

● 非常時の電力確保を支える蓄電池システム(郡山工場)

郡山工場では、災害などによる停電時にも重要な設備や業務を継続できるように、蓄電池を設置しています。平常時は電力の有効活用に役立てながら、非常時には電力を確保し、事業継続と地域の安心を支えています。

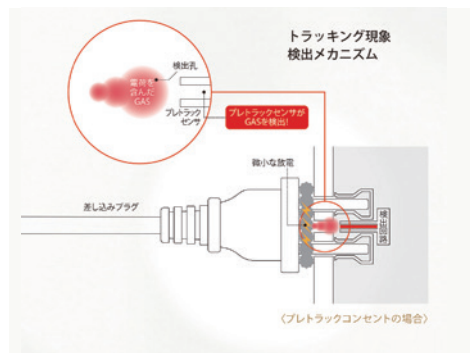


■ 電気の安全・安心

電気設備メーカーとして「安全に電気を届けること」は使命の一つです。カワムラは、使い方や環境によっては思わぬ事故につながる電気のリスクと向きあい、それを回避・軽減する製品開発に取り組んできました。その成果として生まれた製品が、社会で幅広く活躍しています。

● 電気火災を未然に防ぐプレトラックコンセント

長期間差し込まれたコンセントとプラグの間にホコリや湿気が付着し、微小な放電を繰り返して発火に至る現象「トラッキング現象」。プレトラックコンセントは、その初期段階で発生する電荷を含んだガスを検知し、発煙・発火の前に電気を自動的に遮断します。人々の暮らしや文化財など、一度失ったら取り戻すことができないものを電気火災から守ります。



[文化財の保護活動]

プレトラックコンセントの寄進活動により、文化財の保全と継承に貢献しています。



2022年10月寄進
平等院(京都府宇治市)



2024年10月寄進
開成山 大神宮(福島県郡山市)



2024年12月寄進
高嶽山 如寶寺(福島県郡山市)



震災の教訓から生まれた、見えないリスクへの備え

大規模地震後の停電復旧時には、倒れた家電や損傷した配線が原因となり、無人の住宅で「通電火災」が発生するおそれがあります。プレトラックコンセントは、復電時の異常を検知して電気を自動的に遮断し、災害後の二次被害を防ぎます。



トラッキング火災発生の様子

■ 過去の寄進実績

2014年 11月	臨濟宗大本山 建仁寺(京都府)
2015年 8月	爲三郎記念館(愛知県)
2018年 1月	薬師寺(奈良県)
2019年 1月	聖護院門跡(京都府)
2019年 9月	鷲峰山 高台寺(京都府)
2021年 1月	京都市指定有形文化財 長江家住宅(京都府)
2021年 6月	文化財の保存・修復 株式会社岡墨光堂 本社(京都府)
2021年 10月	宗像大社(福岡県)

■ 電気の安全・安心

● 災害時のエネルギー自立性への取り組み(郡山工場)

地域の復興と持続的な発展に貢献するという理念のもとに郡山工場を建設しました。太陽光発電と蓄電池による自立したエネルギー供給体制を整えるとともに、災害時には地域の防災拠点として、いざという時に地域を支える工場を目指しています。



郡山工場 太陽光発電サイネージ

郡山工場では、1.5MW(1,500kW)の太陽光発電システムを導入しています。一般家庭約300～500軒分に相当する規模の創出エネルギーにより、3棟すべてにおいてZEB(ネット・ゼロ・エネルギー・ビル)を達成しています。災害などによる停電時にも、日中は一定程度の電力供給が可能となる体制を整えています。

● 災害時の電力供給拠点へ(郡山工場)

郡山工場は郡山市と「災害時における避難者支援・指定避難所等の協力に関する協定」を締結しています。地域の防災拠点として、防災力向上に貢献しています。



郡山市との協定の三本柱

1 避難所機能の提供

厚生棟「AQURIO」を災害時の指定避難所として地域住民に開放します。



- 収容人数 :50世帯
- 備蓄品 :3日分
- 避難所運営



2 災害対応車両への電力供給

災害対応に使用する電気自動車に、太陽光発電による電力を供給します。



wayEVトリプルモデルを3基設置
車両9台の同時充電が可能

3 市内避難所への電力供給

電気自動車を利用し、市内の避難所へ電力を供給します。



社用車をEV化(EV1台・PHEV1台)し、避難所での電力供給に利用

Action.5

ガバナンス

何があっても、 どんなときも

決して揺らぐことのない正しさが、
カワムラの歴史を支えてきました。
社会とともに生き、
次の100年へとつづいていく。
カワムラの道はこの先もまっすぐです。



■ 人権の尊重／コンプライアンス

ハラスメント基本方針の策定や通報窓口の設置などを通じて、安心して働ける環境づくりを進めています。誠実な行動と公正な判断を積み重ねることが、企業の信頼を支える基盤であると考えています。

● ハラスメント基本方針

創業以来、従業員が互いを尊重し、助けあい、一人ひとりが誇りを持って働ける組織づくりを大切にしてきました。この文化を守りながら、社会の要求に応じていくため、全従業員の行動原則を明確に定めています。



ハラスメント0宣言

- 個人の尊厳を傷つける発言や行動をゆるしません
- 個人の価値観を押し付け、服従させる行為をゆるしません
- 職位をもって職務以外の事を強制することをゆるしません
- 従業員の持つ権利を、個人的判断により取り上げることがゆるしません

● ハラスメント防止への取り組み

働きやすい職場環境づくりのため、階層別のハラスメント防止研修を実施しています。新入社員、新任管理職、管理職を対象に、それぞれの立場に応じた教育をおこない、ハラスメントの防止と早期対応に取り組んでいます。



● リスク配慮を徹底した「サステナブルな調達」

国際社会における人権や貧困などの社会環境問題に配慮した調達を取引先と連携して取り組んでいます。紛争鉱物においては、毎年取引先に調査をおこない、紛争地域からの調達がないことを確認しています。

● 情報リスクを未然に防ぐ「情報セキュリティ教育」

情報セキュリティの重要性を認識し、情報漏洩をさせないための継続的な教育をeラーニングにて実施しています。全従業員が基礎知識を習得し、安全な情報管理を実践できる体制を整えています。



● 公正な取引のための「パートナーシップ構築宣言」

取引先との共存共栄と公正な取引を推進するため、「パートナーシップ構築宣言」を公表しています。取引先との持続可能な関係構築を通じて、相互の発展を目指しています。



● コンプライアンス教育

法令順守と企業倫理の徹底を図るため、役職別・部門別のコンプライアンス教育を実施しています。



● 公益相談窓口の設置

法令違反や不正行為に関する通報・相談を受け付ける公益通報窓口を設置しています。

Action.6

地域社会とともに 歩む未来

大きくなったら また、この木を見にきていい？

一緒に木を植えた子どもとの
約束を守るため、森を守りつづけます。
小さな約束に
大きな希望を夢見て。
カワムラは地域社会とともに
未来を築きます。

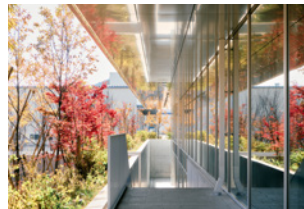


■ 生物多様性の保全

「公園の中の工場」という想いが、カワムラの「森づくり」です。工場建設とともに森をつくり、地域と共に緑を育てる。自然共生サイトの認定、里山づくりなど、従業員による自発的な環境保全活動は、企業文化として根付き、生物多様性の保全へとつながっています。

● 里山再生の取り組み (郡山工場)

失われた里山の再生を目指し、自然本来の姿に近づける設計にしています。地域の植生に配慮した樹木を植栽し、発生するCO₂は、庭園の高木や通路のウッドチップによって吸収され、カーボンニュートラルの実現も目指しています。



「地域に愛される森」を目指し、植物の生育確認や外来植物の除去、地域の子もたちとの植樹などを通じて、地域との新たな関係を育んでいます。



● 自然共生サイト「生物多様性の創出」タイプに認定 (郡山工場)

厚生棟「AQURIO」の緑化エリアが「自然共生サイト」に登録されました。工業団地造成により失われた森を再生する取り組みが評価され、2025年に新設された「生物多様性の創出」タイプでの認定を受けました。失われた生態系を積極的に「創出」する先進的な事例として評価されています。



【認定概要】

認定機関：独立行政法人環境再生保全機構
対象エリア：「AQURIO」緑化部分
登録面積：0.35ヘクタール



生物多様性を守る「自然共生サイト」

生物多様性の保全に貢献する土地を国が認定し、保護地域以外の生態系保全の取り組みを評価する制度です。国際目標「30by30(2030年までに陸と海の30%を保全する国際目標)」の達成に向けた重要な取り組みとして位置づけられています。



■ 生物多様性の保全

● 「全国みどりの工場大賞」経済産業大臣賞受賞(本地工場)

継続的な工場緑化の取り組みが評価され、令和6年度(2024年度)緑化優良工場等表彰「全国みどりの工場大賞」において、最高位の経済産業大臣賞を受賞しました。



経済産業省が主催し、工場緑化を通じて周辺環境の向上に貢献した工場や団体を表彰する制度です。本地工場はこれまでに、令和元年度(2019年度)に「日本緑化センター会長賞」、令和3年度(2021年度)に「経済産業局長賞」を受賞しています。

● 地域固有種「アカツガキ」の保全と育成(本地工場)



瀬戸市固有種の「アカツガキ」の保全に取り組んでいます。従業員が主体的に地域団体と連携し、絶滅の危機に瀕している希少な柿を、接ぎ木によって増殖させることを目指しています。地域や自然を守りたいという想いから始まった活動が、地域の生物多様性の維持につながっています。

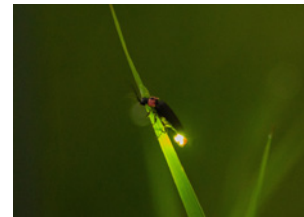
● 「あいち生物多様性企業認証制度」優良認証企業に認定(本地工場)

本地工場が進められているビオトープの造成や「ホタルプロジェクト」など環境保全の取り組みが評価され、令和5年度(2023年度)「あいち生物多様性企業認証制度」の優良認証企業に認定されました。

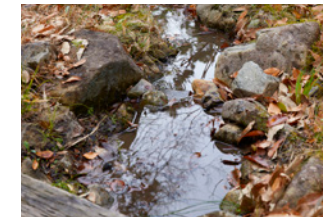


【ホタルプロジェクト】

ホタルが棲みつくビオトープづくりを目指し、平成27年(2015年)より従業員主体の取り組みとして始まりました。ホタルの生態を理解するため、従業員が自ら専門家からの助言を受けながら、幼虫の餌となる「カワニナ」を小川や水槽で飼育し、試行錯誤を重ねながら令和元年(2019年)に初めてホタルの羽化を確認しました。現在では毎年、ホタルが飛び交う光景が見られるようになっています。



鑑賞会を開催



カワニナが育つ水辺環境



愛知県では「あいち生物多様性戦略2030」に基づき、生物多様性保全に関する優れた取り組みを実践している企業を認証しています。

生産環境における環境負荷削減

製造工程を見直しながら、資源の無駄を減らし、環境負荷の低減に取り組んでいます。限りある資源を大切に使い、地域の環境にも目を向けながら、ものづくりを丁寧におこなっています。丁寧なものづくりは、地域の住民である従業員の「カワムラで働く誇り」にもつながっています。

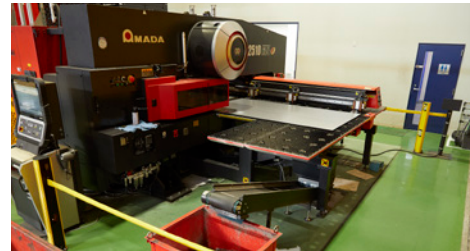
● 水資源の管理と有効活用(暁工場)

法令に基づく排水管理を徹底するとともに、自治体との公害防止協定に基づき、法令を上回る自主基準を設定しています。排水の循環利用や適切な処理をおこなったうえでの放流を通じて、水資源の有効利用を進めています。



● 製造プロセス改善による歩留まり向上(暁工場)

製造工程を見直し、品質の安定化と作業精度向上を推進しています。原材料ロスの低減と、不良品発生抑制に取り組んでいます。



● 化学物質の適正な処理

法令順守と適切な情報開示により、安全で環境に優しい製品づくりを実現しています。

「労働安全衛生法^{*1}」への対応

作業現場における化学物質の適正管理を徹底し、労働者の安全と健康を確保しています。

「chemSHERPA(ケムシェルパ)^{*2}」への対応

製品に含まれる化学物質情報を適切に管理し、全体で情報を共有しています。

「RoHS(ローズ)指令^{*3}」への適合

電気電子機器における特定有害物質の使用を制限。環境に優しい製品を提供しています。

● 効率を高めた塗装工程(郡山工場)

塗装工程においても、従来の工程条件を見直し、品質と環境への配慮を両立しています。エネルギーの使用量を抑えることで、CO₂排出量の削減にもつなげています。



【排熱をいかした作業環境の改善】

焼付乾燥路を上部に配置し、排熱を上方へ逃がすことで作業環境を改善しています。熱の循環をいかし、空調使用量の抑制を図っています。

【常温脱脂と低温塗料による排出負荷の低減】

塗装工程内における、脱脂工程では常温で使える脱脂剤を採用し、加熱に伴うガス使用量とCO₂排出量を削減しています。あわせて焼付け工程では低温塗料を導入し、焼付け温度を従来より低減することで、エネルギー使用量の削減を進めています。



脱脂工程

^{*1} 労働者の安全と健康の確保、快適な職場環境の形成を目的とし、労働災害防止のための事業者の義務を定めた法律。 ^{*2} 経済産業省主導で開発された、製品に含まれる化学物質情報をサプライチェーン全体で共通ルール・形式により共有し、法令対応やリスク管理を円滑におこなうことを目的とした仕組み。 ^{*3} EU(欧州連合)が定める電気・電子機器における有害物質の使用制限に関する指令。特定の有害物質の含有を制限し、環境汚染や健康被害の防止を目的としています。

■ 地域レジリエンス

災害時、企業が地域にできることはどんなことがあるのか。カワムラは、日頃から考えています。工場を避難場所として提供する準備と備蓄体制を整え、防災訓練を重ねています。地域と一体となった活動が、地域と企業がともに歩む未来の成長につながると考えています。

● 地域の避難場所として、暮らしを守る拠点に

災害時における地域住民の受け入れ先として、地域の安全を支える役割を担っています。工場を地域に開放するなど、地域社会とともに災害への備えを進めています。

[郡山工場]



郡山市との災害時協定に基づき、厚生棟「AQRIO」を災害発生時の指定避難所として開放しています。備蓄や電力供給体制の整備を通じて地域の安全を支え、地域防災力の向上に貢献しています。

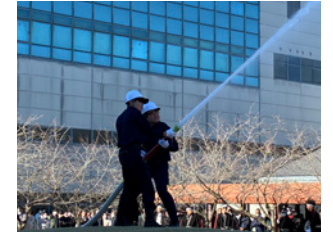
[水俣工場]



高台に立地する特性をいかして、災害時には一時避難場所としての役割を担うことを想定した、地域に開かれた工場としています。

● 自衛消防隊による地域防災力の強化

自衛消防隊を組織し、日頃から消防訓練を実施しています。また、出初式を通じて、防災意識を高めるとともに、地域の安全につなげています。



● 防災推進国民大会への参加

防災推進国民大会（通称：ぼうさい国体）は、内閣府などが主催する日本最大級の防災イベントです。参加を通じて、防災意識や実践力の向上につなげています。



■ 地域振興

スポーツを通じた交流や、子どもたちへの学びの機会づくりなど、地域と向きあう取り組みは、地域の一員として従業員から自発的に生まれてきたものです。交流から生まれたつながりは、人を支える力となり、やがて地域全体の力として育まれることで、持続可能な未来へとつながっていきます。

● 地域と未来をつなぐ「カイゼンセミナー」

小学生・中学生を対象に、モノづくりの現場を伝える「カイゼンセミナー」を実施しています。改善の考え方や製造業の魅力を伝え、次世代育成と地域産業の持続的発展に貢献しています。地域と共に未来をつくる取り組みは、従業員の成長にもつながっています。



『どうしたらいい?』が、最初のカイゼン

「もっと良くするには、どうすればいいんだろう?」カイゼンセミナーでは、つくりながら考えることを大切にしています。手を動かし、試し、気づくという積み重ねの大切さを、次の世代へとつなげています。



● 地域に根ざした女性アスリートのキャリア支援

女子サッカーなでしこリーグ1部に所属する「朝日インテック・ラブリッジ名古屋」の本拠地が瀬戸市へ移転したことを契機に、女性アスリートのキャリア形成を支援しています。競技と仕事を両立しながら、将来につながる経験を積める環境づくりをサポートしています。



● 地域の子どもたちを支えるスポーツ環境づくり

小学校の部活動が保護者主体で運営されていた瀬戸市の状況を受け、2005年から指導者を派遣するボランティアサッカー指導を実施しています。現在は市内4校で定期的な指導をおこない、併せて、なでしこリーグ1部のプロ選手による部活動支援にも取り組んでいます。



プロ選手を輩出した育成の場「カワムラFC」

2006年に中学生を対象としたサッカークラブ「カワムラFC」を設立し、元Jリーガーなど3名の社員が指導をおこなっています。社員は瀬戸市内の小中学生のサッカー指導にも携わり、公式試合にも使用可能な坊金グラウンド(河村電器産業敷地内)を練習拠点の一つとして活用しながら活動をつづけています。2015年には、卒業生からJリーガーが誕生しました。



DIALOGUE

対談

名城大学 経営学部教授

代表取締役会長

東田明 × 河村幸俊

カワムラが目指すサステナビリティとは？

当社のコンサルティングや研修に携わっていただいている名城大学 経営学部教授の東田明先生と代表取締役会長 河村幸俊が、「カワムラが目指すサステナビリティ」をテーマに語ります。

企業は誰のものか、 その答えがサステナビリティ

東田: 現在、国はカーボンニュートラルと経済成長の両立を目指しており、経済合理性の観点でいえば排出権取引という選択肢もあります。一方で、企業の存在意義としてサステナビリティを捉えた時、経済合理性だけでは割り切れないものもあると思うのですがいかがでしょうか。

河村: 企業の存在意義という点で私が命題としているのが「会社は誰のものか」ということなんです。その答えの手がかりが「サステナビリティ」ではないかと。経済合理性の観点でいえば排出権取引のようなシステムに乗ってできることはすばしい。実際、当社も一部購入していますが、ただし、CO₂を買うだけでいいのかと。

例えばCO₂削減への取り組みでいえば当社は「ペーパーレス化」に力を入れていますが、私がいちばん注目したのは資料を保管するロッカーがなくなってオフィス空間が効率的に使えるようになったこと。しかも「ペーパーレス化」を課題に社員



たちが知恵を絞った結果、タブレットの導入など業務の合理化の起爆剤になったことに大きな意義を感じていますね。

東田: CO₂削減だけでなく事業全体の変革につながったことこそ注目すべき成果というわけですね。

「森をつくろう」というカワムラ独自の価値観

河村: でも、ビジネスに全く直結しないものもあるんです。「森をつくろう」という取り組みなんですけど、そのために新しい工場を建設するときは、必ず森をつくってから建築するやり方をつづけています。これなど経済合理性の観点でいえば全く反するものです。

東田: 行政も最初から平らにした土地を譲渡することを前提に土地を造成しているわけですからね。そのため非常に殺風景な光景になってしまいます。

河村: 敷地いっぱい工場を建てた方が合理的だし、それで工場が密集することになっても糾弾されることはない。だけど、それでオッケーかという、少なくともうちはそうじゃない。2代目社長河村幸が「公園の中の工場」というコンセプトを打ち出してね、アメリカ視察で森の中に点在する工場にインスパイアされたらしく、そのため本地工場も水俣工場も周囲はすべて山林です。工場建設の基本を完全に無視したつくりになっている。言葉としては美しいですよ。でも、企業としてはどうなんだって話で、私も経営者になった当初は否定的に見ていました。ところが結果的に今自らやろうとしてるんです。それは世の中が変わってきたことが大きくて、このコンセプトが現実的なもの



になってきたなと思っています。

東田: とはいえ、敷地あたりの生産性をどう高めるかという経営課題もあると思うのですが、反対意見はないのでしょうか。

河村: 先代の取り組みを見ていく中で、経営課題以前にこれがカワムラ独自の価値観だと思うようになってきたわけです。ブれないカワムラの価値観を伝えるのに「森をつくろう」というコンセプトはわかりやすいし、必ずうちの敷地には緑があって、それがカワムラだと認識してもらうことで、社会の見方が変わっていく。それが何より大切なのではないかと思います。今では最小の投資で最大の効果を目指して建設したはずの工場を、働き方改革や環境保全の観点からどうやって再生させるか悪戦苦闘している企業があるくらいですからね。

社会と、地域と、人とつながるカワムラの森

東田: 先般、郡山工場も見学しましたが、まさに森の中の工場というイメージそのものでしたね。

河村:郡山工場を作ったとき地元の小学生が植樹に来てくれたのですが、その中の一人が「この木が大きくなったら、また見に来ていい?」と言ってくれたんですよ。

また、植樹した木が根付いてきて森らしさが出てくると、野ウサギがきたりして、従業員が写真を撮ったり、ウサギの話題で盛り上がったりする。私はこうした一連のストーリーが社会との共生や社会貢献になっているように思いますね。

東田:「森をつくる」ことが、地域との交流や社員のみなさんの癒しになり、それが御社の価値につながっているわけですね。

カワムラのサステナビリティはデコボコでいい

東田:ただ一方で、事業がグローバルに拡大していく中、サステナビリティに関しての社会的要求も拡大していると思いますが、そうした現状をどのように捉えられていますか。

河村:例えば企業の多くが取り組んでいる女性の活躍促進に関していえば、当社も当然取り組んでいますし、どうしたら女性が活躍できる環境になるか議論を重ね、結果的に女性管理職も徐々に増えています。

一方で女性の活躍度合いを測るバロメーターとして、国や自治体は管理職何%とか女性の取締役何人といった数字を設定しています。それに対して数合わせの活動をすることと、そこで働く人を具体的にイメージしながら職場改善に取り組むことは大きく異なると思うんです。

東田:何をすべきか項目をリスト化してチェックできたほうがいいと思う企業もあるでしょうし、チェックの結果で企業を判

断する株主投資家もいますからね。

河村:もちろん、国や行政の求める基準を満たすことは重要ですよ。ただ、すべての項目について満遍なくクリアを目指すより、大切なことがあるのではないかと。例えばハンディキャップがある方の雇用率は法律で決まっていますよね。それをどうやってクリアするかと、ハンディキャップがある方が生きがいを持って働ける会社にするのに何をすべきかでは、方向性が全く違うと思うんです。

単に数字を追うのではなく、ハンディキャップがある方に適した仕事を増やすために議論を尽くし、働きやすい環境づくりに取り組んでいく。その結果基準ギリギリになってもそれでよしとするのがカワムラらしいと思うわけです。

女性活躍も同じで、女性が活躍できる環境を真剣に議論し整備していくことが最優先であり、その結果、チェックリスト上ではデコボコのある結果になったとしても、それがカワムラらしいサステナビリティだと思います。

東田:カワムラさんが培ってこられた、独自の文化や価値観は、従業員のみなさんやこれから入社される新入社員のみなさんと共有を図っていくことが大切ですよ。

「共感」がカワムラの企業文化を創造する

河村:価値観に共感してくれるのが一番大事なんですよ。例えば本地工場では絶滅の危機に瀕した柿の地域固有種を接ぎ木で増やす保全に取り組んでいますが、会社として指示したのではなく、社員たちが主体的に始めた取り組みなんです。ほかにも本地工場のものづくり道場周辺にホテルを飛ば

そうと、社員たちが大学の先生に講義を受けてホテルの生息条件を学び、エサになるカワニナの育成までやっている。こうした取り組みが社員から自発的に生まれ、カワムラの文化として根付いてきたと思いますね。

東田:企業のサステナビリティ活動は経済的な合理性の観点から整合性が求められるわけですが、河村会長は「整合性を求められても困る」というスタンスですよ(笑)。個人的にはすごい表現だなと思います。

河村:仕事には整合性を求めますよ(笑)。ただ、我が社の企業文化は従業員にとって、なんか面白そうというところが基盤になって築かれていくと思うんです。そのために整合が取れなくてもよし。カワムラに関わるみんなが「いいね」と思ってもらえることが何より重要なんです。

東田:河村会長のそのユニークさがカワムラ独自の価値観につながっていることを改めて納得しました。本日はありがとうございました。



DATA 会社概要

創業



1919年8月
(大正8年)

従業員数



単体：**1,882名**※
連結：**3,103名**※

国内生産・
販売拠点数

42拠点

※2025年(令和7年)3月31日現在
連結は海外子会社を含む

本社所在地

〒489-8611 愛知県瀬戸市暁町3番86

設立

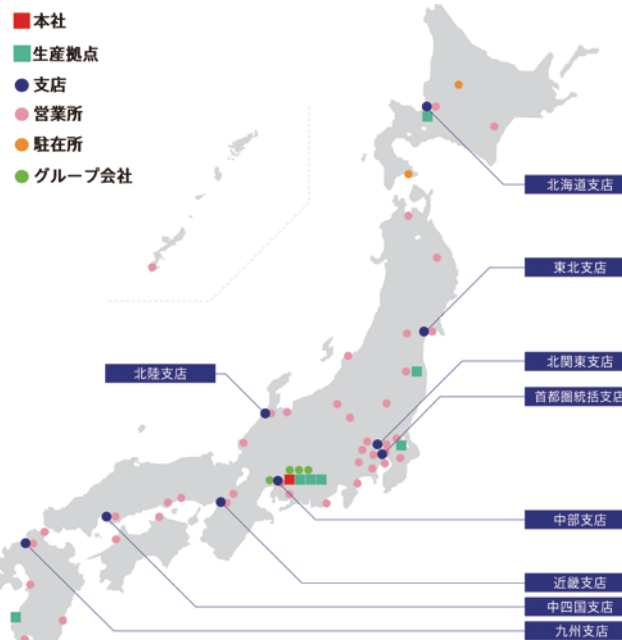
1929年(昭和4年)11月

資本金

18億340万円

役員・監査役

代表取締役会長	河村 幸俊	執行役員	土屋 健太郎
代表取締役社長	水野 一隆	執行役員	米塚 和輝
取締役副会長	河村 誠悟	執行役員	柴田 桂
取締役副社長	佐々木 英二	執行役員	河村 将成
専務執行役員	陣之内 俊二	執行役員	白石 直之
常務執行役員	米林 毅	監査役(常勤)	平井 恵
常務執行役員	伴 寛守	監査役	柳澤 伯夫
執行役員	野田 真敬	監査役	鈴木 文男



生産拠点

- **暁工場**
分電盤・制御盤・キュービクルの生産
- **札幌工場**
分電盤・キュービクルの生産
- **郡山工場**
分電盤・キュービクル・キャビネットの生産
- **つくば工場**
ラック・キャビネット・分電盤・宅配ロッカーの生産
- **本地第一工場**
キャビネット・宅配ボックスの生産
- **本地第二工場**
ブレーカ・住宅用分電盤・電子機器・情報通信機器の生産
- **水俣工場**
分電盤・キュービクル・キャビネットの生産

国内グループ会社

- **河村電器販売株式会社**
電気設備機器の販売事業
- **株式会社テクノバン**
電気工事業
- **株式会社キッズウェイ**
IoT事業、あばねっと事業
- **河村物流サービス株式会社**
貨物利用運送事業、倉庫事業



本社

海外グループ会社

- **上海河村電気有限公司**
高圧・低圧受配電盤の設計、製造、販売
- **河村電器(中国)有限公司**
配電盤・遮断器・電気機器の開発、部品製造、販売
- **河村電器(北京)有限公司**
配電盤・電気機器・情報通信機器の販売、情報通信工事請負
- **河村機電(上海)有限公司**
遮断器・電気機器の開発、製造、販売
- **河村電器国際貿易(上海)有限公司**
配電盤・遮断器・電気機器の海外販売
- **河村図文設計(大連)有限公司**
高圧・低圧受配電盤の作図
- **Thai Aichi Denki Co., Ltd.**
受配電設備機器の設計、製造、販売
- **Kawamura Electric Vietnam Co., Ltd.**
配電盤の製造、販売
- **Duy Hung Technological Commercial JSC**
産業用電気機器およびFA機器の販売
- **Syntech Switchgear & Engineering Pte. Ltd.**
配電盤の製造、販売、メンテナンス

編集方針

「河村電器産業 サステナビリティレポート 2026(以下、本レポート)」は、河村電器産業のサステナビリティに対する考え方や取り組み、そして社会や地域との関わりを、すべてのステークホルダーの皆様にお伝えし、ご理解いただくことを目的に発行しています。

本レポートでは、制度や仕組みの紹介にとどまらず、従業員の行動や想い、地域との関係性の中で育まれてきた取り組みを伝えることを意識しています。

構成にあたっては、当社のサステナビリティ活動の軸となる基本的な考え方やマテリアリティを整理したうえで、それぞれの分野における具体的な取り組みを紹介しています。

「サステナビリティレポート 2026」について

〈発行年月日〉

2026年3月31日

〈対象期間〉

2025年1月1日～2025年12月31日の事業活動を対象

※過去の経緯やデータ、最近の事例について、説明上適切と判断した場合には、この期間以外の内容もあわせて記載しています。

〈対象範囲〉

河村電器産業株式会社および一部グループ企業

※本レポートに記載している将来の計画や見通しは、現時点で入手可能な情報に基づく当社の判断によるものです。事業環境や経済情勢などの変化により、実際の結果が記載内容と異なる場合があります。

河村電器産業株式会社

〒489-8611 愛知県瀬戸市暁町3番86

TEL:0561-86-8111(代表)

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

