

## 5 情報開示について

私たちは、広く社会とのコミュニケーションを行い、株主を始め、ステークホルダーに対して企業情報を積極的かつ公正に開示します。



取締役 経営企画室  
室長 荒賀 誠

当社は、当社グループの重要な会社情報を適時・適切に開示することは、会社の社会的責任の一つであり、当社が投資家の皆様から理解と信頼を得る手段であると考えています。またそれは、当社の企業価値を適正に認識していただくことにもつながります。

従いまして、法律の規定などを遵守した開示を心がけることはもちろん、広く投資家に有用な情報を提供できるよう、積極的で公正な開示判断に注力してまいります。

### ● 決算説明会・IRセミナー・株主総会の開催

東京・大阪・福知山・綾部(本社)などで開催しております。

当社社長が決算内容や中期経営企画、将来の見通しなどについて説明し、当社へのご理解を深めていただくことを目的としております。

また株主・投資家様との貴重なコミュニケーションの場でもあり、本会(セミナー)を通じて幅広い株主層の形成に努めています。



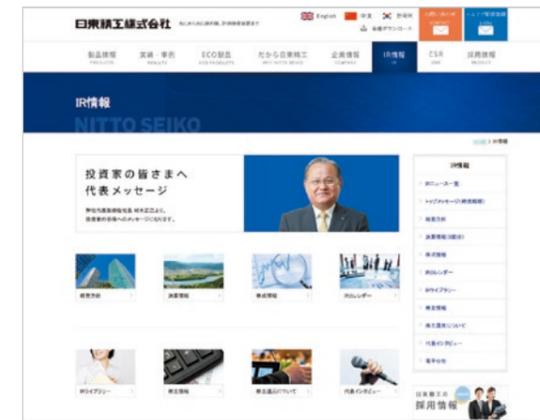
#### ■2017年度 IRスケジュール

2月14日	2016年12月期(第111期)	第111期 決算発表
3月2日	2016年12月期(第111期)	第111期 機関投資家向け決算説明会
3月30日	2016年12月期(第111期)	定時株主総会
5月15日	2017年12月期(第112期)	第1四半期 決算発表
5月26日	2017年12月期(第112期)	個人投資家向け説明会(京都府)
6月5日	2017年12月期(第112期)	個人投資家向け説明会(大阪府)
8月10日	2017年12月期(第112期)	第2四半期 決算発表
8月29日	2017年12月期(第112期)	第112期 機関投資家向け決算説明会
11月14日	2017年12月期(第112期)	第3四半期 決算発表
12月9日	2017年12月期(第112期)	個人投資家向け説明会(京都府)

### ● 有価証券報告書の開示

金融商品取引法に基づき有価証券報告書の開示を行っています。等身大の日東精工を発信、社会とのコミュニケーションを行うことで、企業への不要な不安や誤解を払拭し、企業活動に対する信頼を高めるよう努めます。

なお、ホームページにて企業情報を適時開示しており、IR・株主情報のページでは、有価証券報告書や決算短信を掲載しています。



<https://www.nittoseiko.co.jp/ir.html>



## 6 政治・行政との関係について

私たちは、政治、行政とのもたれ合いや癒着と取られるような行動をなくし、健全で正常な関係を構築します。

また、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力や団体に対しては毅然とした態度で対応します。

- ① 賄賂や違法な政治献金、利益供与を始め、政治等との癒着という誤解を招くような行為を排除し、透明度の高い関係を保持します。
- ② 政治献金や寄付金等に関しては、社内承認手続きを明確にするとともに、これを遵守します。
- ③ 違法な行動は勿論、不当な手段による利益の追求や、説明できないような不透明な行動をしません。
- ④ 企業の社会的責任を強く認識し、反社会的勢力、団体に対しては、関係機関と連携して断固として対決します。
- ⑤ 反社会的勢力、団体の働きかけに対しては、担当部門や担当者に任せるのではなく、組織的に対応するため、社内体制を整備します。



## 7 人権尊重について

私たちは、従業員のゆとりと豊かさを実現し、安全で働きやすい環境を確保するとともに、従業員の人格と個性を尊重します。



人事総務部  
副部長 檀野 佳子

ひとりひとりが年齢・性別・価値観などに関係なく、多様な個性をもって自分らしく社会と組織に参加出来ること【ダイバーシティ】、また、一人ひとりが尊重されチャレンジ出来る風土、安心して働ける人事制度やキャリアアップを促進する教育制度など、最大限にその能力を活かすことができる【インクルージョン】の実現に取り組んでいます。

### ワーク

#### ● 社長直轄プロジェクト

2014年、若手社員を中心とした5つの「社長直轄プロジェクト」が発足しました。このプロジェクトでは、事前に従業員満足度調査を行い、その結果をもとに、5つのテーマ（企業ブランディング、次世代育成、女性活躍、従業員・お客様満足度、CSR向上）に関してグループごとに協議を行い、会社がより良くなるための活動について考えました。このプロジェクトは会社に提案され、実現したものも多くあります！

#### ● 健康面でのサポート

当社では健康診断後のサポートが充実しています。診断結果に応じて産業看護師の個別面談を随時実施したり、メタボ対策の研修会を行ったりしています。また、年に1回ヘルスアップセミナーを開催し、インストラクターをお招きして健康増進のためのエクササイズ教室を全従業員向けに行っています。



#### ● ダイバーシティ推進室設置

人間の多様性（ダイバーシティ）を認め、個人に合った働き方を認めようという動きが社会全体にある中、2015年、当社でも「ダイバーシティ推進室」を設置しました。これも「社長直轄プロジェクト」の提案の一つです。女性社員の活躍、障がい者雇用、家庭の事情を抱える方などの働き方について協議し、よりよい働き方のための社内規則改正に向け活動しています。

#### ● 障がい者雇用

ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、京都障害者職業センター、北京都ジョブパーク、中丹支援学校、福知山高等技術専門校など、様々なところからご紹介を頂き、障害者雇用を推進しています。また、社内の方々のご協力を得ながら、仕事を工夫したり、適した仕事を探したり、障害者が能力を発揮出来るように取り組んでいます。

### ■ 日東精工の“人”にかかわる数字



### ■ ライフ

#### ● 社内部活動

部活動には様々な部署、世代のメンバーが所属しており、社内のコミュニケーション活性化に繋がっています。野球、フットサル、バレーボール、卓球、バスケットボールなど様々な部があります。活動は会社で所有している体育館で主に行われています。



#### ● 日東厚生会

社内に厚生会が組織されており、毎年全社で1回、各部門で1回、スポーツ大会や石窯パン焼き教室などのイベントを行っています。2015年には全社行事「日東ファミリー運動会」も開催され、従業員とその家族が定番の競技やビンゴ大会などを楽しみました。



#### ● 従業員保養所リニューアル

長年親しまれた従業員向けの保養所「日置荘」(宮津市)が温泉&スパリゾートにリニューアルします。新・保養所は2018年の秋完成予定。多くの従業員がリフレッシュのために利用することを見込んでいます。



#### ● 従業員と家族のバスツアー(中国・台湾・インドネシア)

中国・台湾・インドネシアの現地法人では、従業員と家族の社員旅行が開催されます。家族総出で参加される方もあり、バス7~8台の大所帯になることも！海外の従業員と家族の“絆”を感じられるイベントです。インドネシアではねじっとくん入りのオリジナルTシャツを作成し、全員おそろいで身に付けて楽しみました。



### 女性活躍推進

当社では育児休業制度はもちろんのこと、出産後の働き方にも配慮した育児短時間勤務制度を設けています。育児短時間勤務制度は対象となる子どもの年齢を小学校3年生まで延長し、子育てをする社員が働きやすい環境を整えています。現在は女性社員しか取得実績がありませんが、今後は男性の取得も推進していく予定です。

私は育児短時間勤務制度を活用しています。私の業務は八田工場の受付や毎月の業績資料作成などです。この制度のおかげで朝夕の時間に余裕ができ、子育てと仕事を両立しやすいです。まだ子どもが小さいため、子どもとの時間を多く取れることはありがたいです。職場の仲間も理解してくれ、協力してくれます。仕事の時間が短い分、時間内に終わらせようと集中して取り組んでいます。



ファスナー事業部 管理部 管理課  
中見 理栄





## 8 情報管理について

私たちは、会社の知的財産や機密情報、業務上の重要な知識等について、厳正な管理を行います。

### ● 企業機密管理規定

会社の業務に関する機密事項の保護管理に関して「企業機密管理規定」を定め、各種機密情報（製造、研究開発、インサイダー情報など）の漏洩・流出を防いでいます。

### ● インサイダー取引研修会

管理監督者を対象とした研修会の一つとして、インサイダー取引に関する研修会を行っています。外部の専門家を招いて、内部情報の取扱いについて管理監督者を教育することにより、各部門における内部情報管理を強化しています。

### ● 顧問弁護士を招いての勉強会

2017年より、当社顧問弁護士を招き、定期的に法律に関する勉強会を行っています。ある回では、個人情報保護法の改正を受け、関連職場を対象に勉強会を行いました。個人情報保護法の改正内容と事業者が守るべき注意点について、専門家の講義を受けました。今後も情報管理に関して法律の制定・改正があればタイムリーに勉強会を行う予定です。



### 《当社関連書籍とそれにかかわる活動》

当社では2014年に人財育成テキストを一般の方向けに再編集した書籍『人生の「ねじ」を巻く77の教え』を発刊しました。書籍は台湾へ向けて翻訳されたり、地元の図書館への寄贈につながったりと、各方面へ展開中！2017年には日東精工のある街、あやべの観光ガイドブック『あやべ大好きBOOK』も発行され、地元のPR活動にも貢献しています。



#### 2014 (創立77周年)

『人生の「ねじ」を巻く77の教え』発刊

#### 2015

台湾版『人生の「ねじ」を巻く77の教え』発刊  
綾部市図書館への本の寄贈スタート



#### 2017

『あやべ大好きBOOK』発刊



当社で毎月発行しているニュースレターのコラムを再編集した、あやべのガイドブック。あやべに関わる方々のアンケートをもとにローカル情報がたっぷり詰まっています。案内人は当社マスコットキャラクター「ねじっくん」です。

書籍の印税をもとに、毎年綾部市図書館へ児童向けの本を寄贈しています。地域の子どもたちへの教育支援の一助になればという考えのもとです。2017年は本の贈呈式に絵本専門士をお招きし、読み聞かせライブも開催されました。

当社の人財育成テキストを再編集し発刊した書籍。ねじのリーディングカンパニーが育んできた「人づくり」のヒントをわかりやすく77項目に分けて解説しています。



## 9 企業風土について

私たちは、チャレンジ精神を發揮し積極的に仕事に取り組む企業風土づくり、アンフェアな行為を許さない企業風土づくりに努めます。

### ● 人財育成社内テキスト

当社で長年培ってきた独自の人財育成の取組は、4つの社内テキストとしてまとめられており、誰もがそれをもとに当社の社員としてのあり方を学んでいます。テキストは全部で4つ。社是「我らの道」を解説したテキスト、リーダーに就く社員向けのテキスト、経営幹部向けテキスト、文化や芸術の重要性が説かれた視野の広いプロフェッショナルになるためのテキストがあります。2014年には一般の方向けにこれらをまとめた書籍『人生の「ねじ」を巻く77の教え』も発刊しました。



### ● 教育単位制度

当社では能力開発推進を目的として「教育単位制度」を採用しています。社内外の研修会・セミナー、通信教育、QC活動、改善提案、資格の取得などにより単位が認定されるよう定められています。従業員は年間20単位以上取得することが義務付けられており、各自が自己研鑽に励んでいます。我らの信条の一つ「我らはよい自己をつくる」の精神は、従業員の心に染みついています。

### ● チャレンジシートの導入

当社では、半期ごとに個人の目標を設定する「チャレンジシート」を20年以上前から導入しています。チャレンジシートでは、各自が業務における目標、能力開発目標を定め、半年間その目標に向かって業務にあたります。目標は自己評価と上司の評価により決められますが、単純に「達成度が高い＝良い」「達成度が低い＝悪い」というわけではなく、設定した目標の難易度の高さも考慮され、最終的な評価が決まります。“チャレンジする従業員を応援する”、そんな企業風土が反映された制度です。



ファスナー事業部 品質管理部 品質管理課 仲井 翔平

チャレンジシートでは半年間の目標を自分で設定するので、目標達成に向けて主体的に取り組み、モチベーションアップにも繋がります。また、上司との面談もあり、チャレンジシートの結果分析だけでなく、業務上の悩みや、時には人生の先輩としてプライベートの悩みにも相談に乗ってもらえて、どうすれば悩みが解消できるかを共に考えてくれます。