

編集方針

本冊子発行の目的は、社是「我らの信条」に基づいた当社の取組みを開示することにより、ステークホルダーの皆様当社についてより深く知っていただくことです。また、従業員が会社の行動規範、CSR活動についてより理解を深められるように読本としての意味も込め発行しました。



日東精工のCSRに関する詳細なデータや最新情報は
Webサイトをご覧ください。

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

NITTOSEIKO

2019年4月1日より日東精工グループのロゴマークが新しくなりました。
これからの未来へ みなさまと「ともに新しい一歩」をふみだします。

お問い合わせ先

日東精工株式会社 人事総務部

〒623-0054 京都府綾部市井倉町梅ヶ畑20番地 Tel.0773-42-3111 Fax.0773-42-8426

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

NITTOSEIKO

Taking new steps forward together

Corporate Social Responsibility Report 2019

CSRレポート 2019



「絆経営」を基本とし、
社会に貢献し続ける
会社へ



当社は、1938年の創立以来、81年の年月を積み重ねてきております。長きに渡り事業を継続できていますのは、ひとえに皆様方のご支援の賜と深く感謝し厚くお礼申し上げます。

当社は創業以来、地域産業の振興を支援し、事業活動を通じてお客様をはじめ広く社会に貢献することを基本方針として歩みを重ねてまいりました。企業には目まぐるしく変わる情勢を察知し、いち早く変化に対応する柔軟性が求められますが、一方で、決してぶれてはいけない、不変の精神的な支柱が必要だと考えています。それが当社においては「我らの信条」であり、「自己を磨いて」社業に尽くし、「誠実を旨として」一致協力し、いかなる時も「感謝の心をもって」社会に貢献する、その企業姿勢だと考えています。

また、近年はESG(環境・社会・ガバナンス)や、持続可能な開発目標(SDGs)に向けた取り組みがステークホルダーの皆様にも重視されています。当社では「我らの信条」に基づく役員や従業員の行動、考え方の基準を記した「行動規範」を設け、そのなかで「法令遵守」「環境保全」「社会貢献」等の9項目を掲げ実践しています。

10年後の長期経営ビジョン「世界中で認められ、求められる『モノづくりソリューション』グループを目指す」の通り、私たちは「我らの信条」の社是の下で一層の努力をし、ステークホルダーの皆様にも評価され、信頼されるグループになることを目指します。

代表取締役社長 村本 正己

日東精工CSRのあゆみ

(2000年以降)

2000年 本社工場・八田工場がISO14001認証取得
危機管理委員会規定の制定

2003年 倫理規定の制定

2005年 個人情報保護規定の制定
人財育成社内テキスト発刊

2008年 城山工場・制御システム工場がISO14001認証取得
水無月まつり よさこい参加 スタート

2010年 サマースクール スタート
奨学生制度開始

2011年 東日本大震災 本を集めて寄付
マイクロバブル洗浄装置 発売開始

2012年 モデルフォレスト スタート
長期派遣留学生支援奨学金制度開始

2013年 海外研修生受け入れ スタート

2014年 社長直轄プロジェクト
書籍『人生の「ねじ」を巻く77の教え』発刊
書籍印税から綾部市図書館へ寄付 スタート

2015年 日東ファミリー運動会 開催
ダイバーシティ推進室 設置
受験生応援ゆるみ止めねじプレゼント スタート
内部通報規定の制定
リスクマネジメント規定の制定

2018年 従業員保養所リニューアル
階層別教育システム
グローバルQC・改善発表会
ジョブリターン制度運用開始
夏休み2018 自由研究大作戦への出展
80周年事業 綾部市へ寄付

2019年 「えるぼし認定」三つ星
府立工業高校へねじ締めロボット寄贈



会社概要



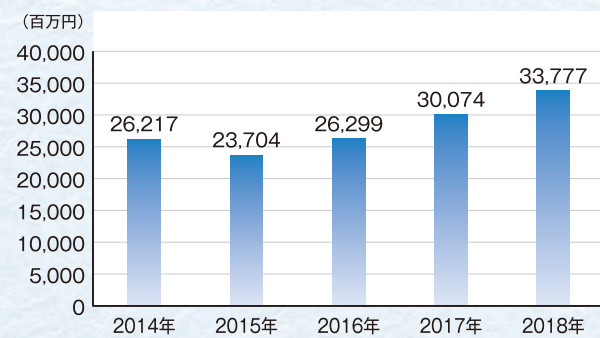
会社名 日東精工株式会社 (NITTOSEIKO CO., LTD.)
 創立 1938年2月11日
 本社 京都府綾部市井倉町梅ヶ畑20番地
 資本金 3,522百万円(2018年12月31日現在)
 株式上場 東証1部(証券コード:5957)
 代表者 材木 正己
 従業員数 1,830名(連結)、545名(単独)(2018年12月31日現在)
 グループ 国内11社・海外19社
 事業内容 工業用ファスナー、産業用機械、計測・検査装置などの製造・販売

コーポレートガバナンスコードにも追加された「社会・環境問題」「女性活躍推進、ダイバーシティ」への取組みは近年、企業価値を判断する重要な指標にもなっています。私達はこれらの問題を非財務情報として公表し、持続可能な社会に向け企業が担うべき責任を果たしていきます。

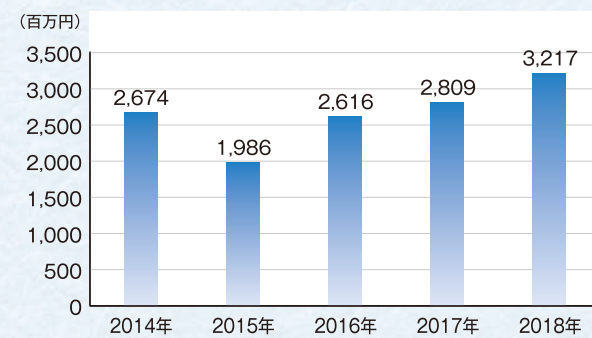
※コーポレートガバナンスコード(2018年6月版追加項目)より
 【原則2-3. 社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題】
 【原則2-4. 女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保】

財務情報(連結)

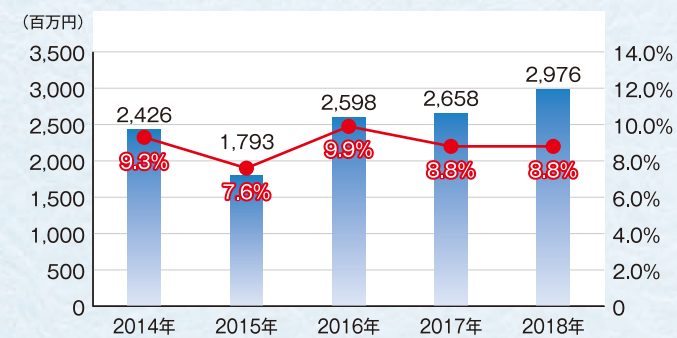
売上高推移



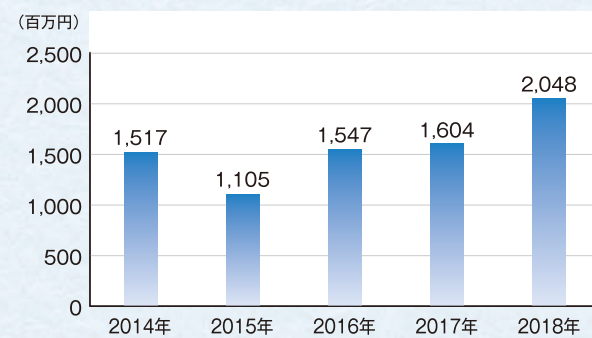
経常利益



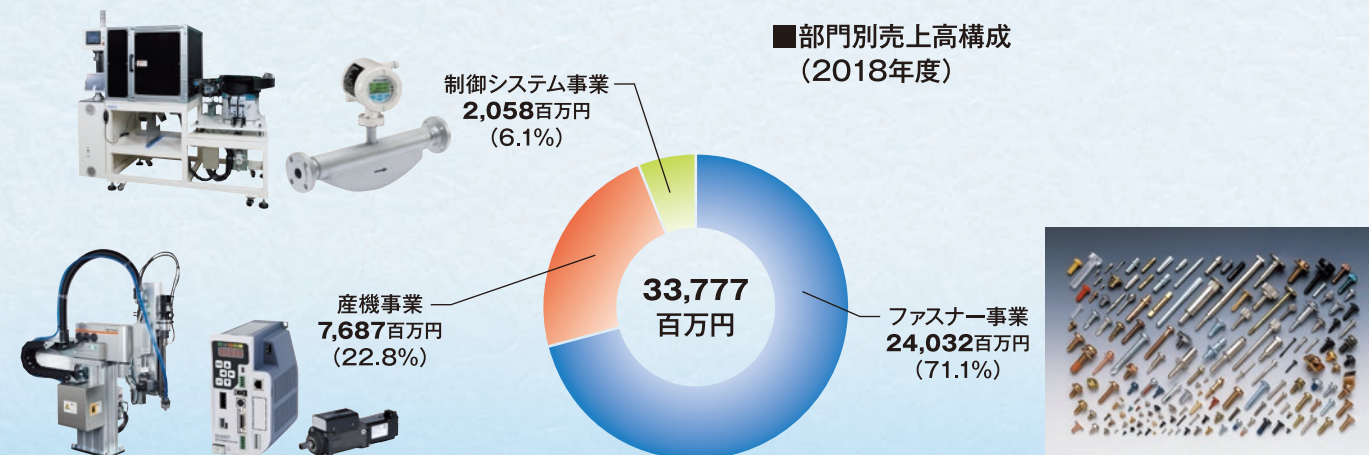
営業利益/営業利益率推移



当期純利益

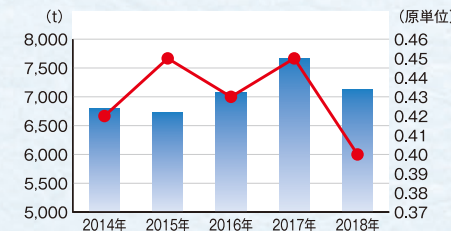


部門別売上高構成(2018年度)



非財務情報(単体)

CO₂排出量



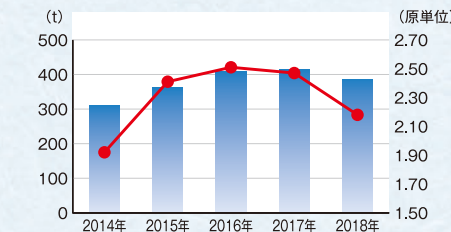
電力消費量



灯油消費量



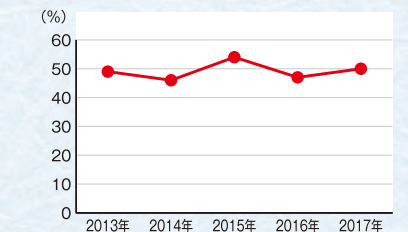
LPG消費量



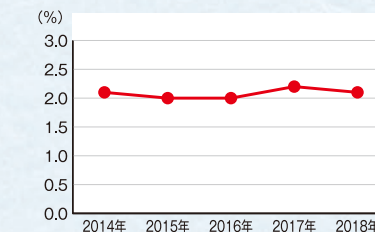
労働災害発件数



有休休暇取得率



障がい者雇用率



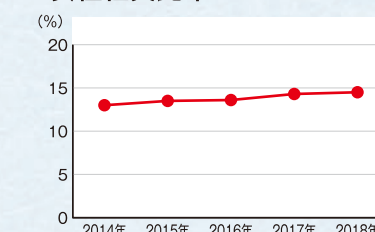
年間総労働時間/人



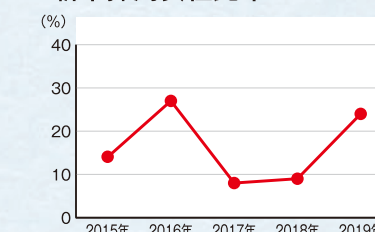
従業員数



女性社員比率



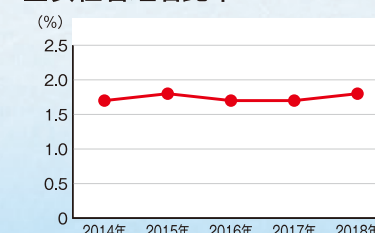
新卒採用女性比率



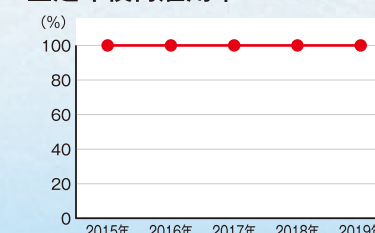
新卒3年以内離職率



女性管理者比率



定年後再雇用率



企業理念

当社の企業理念は1962年に制定された「我らの信条」を基本としており、日東精工に息づく不変の道しるべとなっています。

創業当時から培われてきた誠実・信頼、そして感謝の心。

人々に喜ばれる仕事をし、社会から信頼される会社にしようという強い意志を示しています。

社是である「我らの信条」は日々の企業活動のよりどころであり、今後も変わることのない、ゆるぎない指針として堅持していきます。

行動規範は「我らの信条」に宿る精神を行動基準としてまとめたものです。

我らの信条

一. 我らは

よい自己をつくる
健康を増進し
品性を養い
知識を求め
技術をみがいて
健全な人格をつくる

二. 我らは

よい仕事をする
誠実を旨とし
改善を怠らず
親和協力して
よい製品をつくり
明るい職場をつくる

三. 我らは

よい貢献をする
我らが日々の勤めに
いそしむことの出来るのも
社会の恩恵による
感謝の心を仕事に活かして
社会に貢献する

地域産業の振興と地域の雇用創出

日東精工は1938年に創業。当時は地域に男性の働き場が少なく、男性雇用を確保する目的で、何鹿銀行、綾部信用組合、何鹿郡蚕糸同業組合などの出資で誕生したのが日東精工です。すなわち社の成り立ちそのものが「地域雇用創出」であり、創業から80余年経過した今でもその思いは変わることはありません。



行動規範

日東精工行動規範は、社是「我らの信条」の精神に則り、より具体的な行動、考え方の基準として記したものです。当社の全ての役員、従業員は、法令の遵守はもちろんのこと、この規範に基づいた行動をし、社会から信頼されるよう努めます。また行動規範をCSR(企業の社会的責任)の基本ととらえ、これを実行していきます。

当社の行動規範	ページ	ISO26000の中核主題	SDGs 17の目標
1. お客様への貢献	7~8	消費者課題	8 働きがいも経済成長も、9 産業と技術革新の基盤をつくろう、12 つくる責任 つかう責任
2. 法令遵守	9~10	組織統治	16 平和と公正をすべての人に
3. 環境保全	11~12	環境	6 安全な水とトイレを世界中に、7 エネルギーをみんなにそしてクリーンに、11 住み続けられるまちづくりを、15 陸の豊かさも守ろう
4. 社会貢献	13~16	コミュニティへの参画及びコミュニティの発展	4 質の高い教育をみんなに、8 働きがいも経済成長も、11 住み続けられるまちづくりを、13 気候変動に具体的な対策を
5. 情報開示	17~18	組織統治	16 平和と公正をすべての人に
6. 政治・行政との関係	18	公正な事業慣行	16 平和と公正をすべての人に
7. 人権尊重	19~20	人権労働慣行	1 貧困をなくそう、3 すべての人に健康と福祉を、5 ジェンダー平等を実現しよう、10 人や国の不平等をなくそう
8. 情報管理	21	公正な事業慣行	16 平和と公正をすべての人に
9. 企業風土	22	人権労働慣行	8 働きがいも経済成長も

■ 持続可能な開発目標(SDGs)

持続可能な開発目標(SDGs)とは、2001年に策定されたミレニアム開発目標(MDGs)の後継として、2015年9月の国連サミットで採択された2016年から2030年までの国際目標です。持続可能な世界を実現するための17のゴールから構成され、地球上の誰一人として取り残さない(leave no one behind)ことを誓っています。



当社の社是「我らの信条」にもとづく9つの行動規範は社会的責任に関するガイドラインであるISO26000の中核主題に対応しており、行動規範を守ることがSDGsの17の目標達成へもつながっていきます。当社に関わるすべての人が幸せになる『絆経営』を心がけ、今後も持続可能な世界を実現するための取り組みを進めていきます。



1 お客様への貢献について



私たちは、常に優れた製品・サービスを通じてお客様の満足と信頼を得ることを目指します。
また、社会の進歩に役立つ技術をもって事業を推進し、広く社会にとって有用な存在であるよう努めます。

ソリューション ①

ハイレベルな締結ニーズに対応

Solution No.1

ファスナー事業部 + 産機事業部

ソリューション ②

組立前の検査業務を自動化

Solution No.2

産機事業部 + 制御システム事業部

ソリューション ③

コスト削減もトータルに提案

Solution No.3

ファスナー事業部 + 制御システム事業部

締結、組立、計測検査をはじめとする3つの事業が持つ中核技術の組み合わせ、融合を図るとともに、国内外のグループ企業と連携しつつ、あらゆる産業のモノづくりを支えています。各部門やグループ企業の垣根を超えて、技術やノウハウを持ち寄り、新たなソリューションを生み出します。

海外拠点

グローバルネットワーク

私たちは、国内のお客様の現地法人にできるだけ近い場所でモノづくりを行うために海外展開の加速を進めています。今後も「お客様満足度120%」を目指し、グローバル企業として歩み続けます。

- [取扱製品]
- A = 工業用ファスナー
 - B = 自動組立機械
 - C = 計測検査装置

- タイ THAILAND**
取扱製品: A
NITTO SEIKO (THAILAND) CO., LTD.
- タイ THAILAND**
取扱製品: B, C
THAI NITTO SEIKO MACHINERY CO., LTD.
- マレーシア MALAYSIA**
取扱製品: A, B
MALAYSIAN PRECISION MANUFACTURING SDN. BHD.
- インドネシア INDONESIA**
取扱製品: A
PT. NITTO ALAM INDONESIA
- インドネシア INDONESIA**
取扱製品: A, B, C
PT. INDONESIA NITTO SEIKO TRADING
- 韓国 KOREA**
取扱製品: A, C
日東精工株式会社 韓国支店
- 中国 CHINA**
取扱製品: A, B, C
日東精密螺絲工業 (浙江) 有限公司
- 台湾 TAIWAN**
取扱製品: A, B, C
旭和螺絲工業股份有限公司
- アメリカ U.S.A.**
取扱製品: A, B, C
NITTO SEIKO AMERICA CORPORATION

環境品質保証の制定

地球環境の環境保全を優先課題の一つとして強く認識し、企業活動のあらゆる面で環境問題に配慮して行動し、社会の発展に貢献することを定めています。また生産に関する部品、材料、製造工程における地球環境への影響を配慮し、環境にやさしい製品の提供を行います。

認証取得

当社は品質マネジメントシステムの国際規格である「ISO9001」、及び環境マネジメントシステムの国際規格である「ISO14001」の認証を取得。またファスナー事業部では新たに自動車産業の国際的な品質マネジメントシステム規格である「IATF16949」を取得しております。お客様に信頼される製品サービスを提供することにより、地球環境に配慮した製品作りに努めてまいります。





2 法令遵守について

私たちは、国の内外を問わず、全ての法律、国際ルールを遵守するとともに、社会的良識をもって行動し、公正、透明、自由な競争のもとに企業活動を行います。



監査部 監査課
課長 布川 貴英

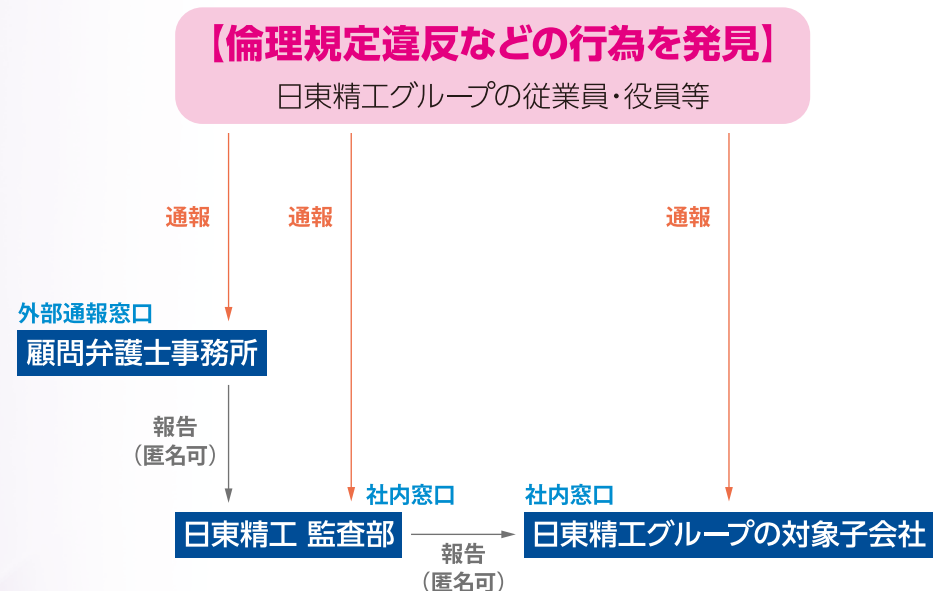
企業活動を行う上で法令遵守は、今やあたりまえのこととなっています。利益至上主義で企業活動をしていても、そのような企業は社会から排除されてしまいます。当社では、企業は永続し発展することで、社会に貢献できるという考えのもと、「我らの信条」の精神を大切にし、社内報にてビジネスモラルというコラムを設けて、ビジネスにおける法令遵守の大切さを従業員一同で共有しています。

● 内部統制システム

当社では、会社が抱える様々なリスクの防止、あるいは損失の最小化を目的とし、リスクマネジメント委員会を設置しています。各職場で予見されるリスクを定期的に洗い出し、各部門でリスクカタログを作成して報告するよう義務付けています。委員会では、年に2回定例会を開き、全社のリスクカタログを分析し、対策方針を定めています。

● 内部通報制度

社内・社外の内部通報窓口を設けています。社内は監査部が窓口、社外は顧問弁護士事務所が窓口となっています。また、社外窓口への通報は会社へ匿名報告してもらうよう希望することが可能で、個人のプライバシーにも配慮しています。



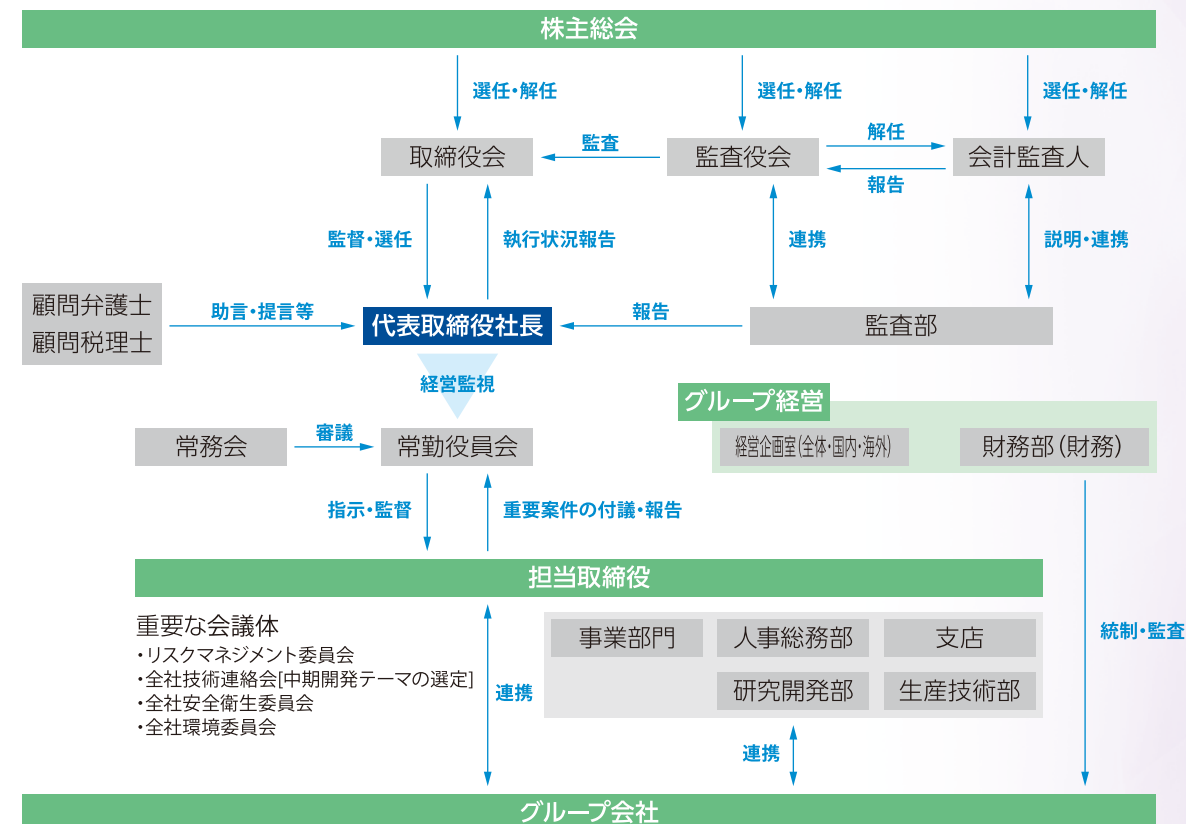
● コーポレートガバナンス

1. 基本的な考え方

当社は効率的で健全な企業経営にはコンプライアンスが不可欠であると認識し、企業活動の基本指針として制定した「企業倫理綱領」に基づいた行動実践に努めています。2017年2月に「内部統制システムの整備に関する基本方針」の一部を改定し、内部統制システムの整備、拡充に取り組んでいます。また、財務情報等を適正に作成し、適時に開示する内部統制システムの構築・運用が重要であると認識しており、そのための社内体制の一層の充実に努めています。

2. 役員について

当社は監査役会設置会社であり、監査役会は3名(うち社外監査役2名)で組織し、原則として毎月1回その他必要に応じて、取締役会に先だち開催しています。取締役会は社外取締役3名を含む11名の取締役で構成しています。また、迅速な意思決定および業務執行体制の強化を図るべく、執行役員制度を導入しており、取締役兼務者7名を含む執行役員10名を選任し、取締役および執行役員の任期は1年と定めています。取締役会は原則として月1回開催しており、法令および定款に定めるもののほか、経営に関する重要な事項を決議しています。それ以外の事項については業務執行取締役員に決裁権限を委譲して、意思決定のスピードアップを図っており、取締役会において業務執行取締役の決裁と執行の状況を監督しています。これと併せて、常勤の取締役によって構成される常勤役員会を月に2回開催、代表取締役、役付取締役によって構成される常務会を月に1回開催し、業務執行に関する重要事項の審議を行い、意思決定の迅速化を図っています。



3 環境保全について



私たちは、環境問題への取り組みは企業の存在と活動に必須の条件であることを認識し、自主的、積極的に環境保全活動を推進します。

環境スローガン

「私達は、環境にやさしい企業を築くため、 みんなで努力して行動します」

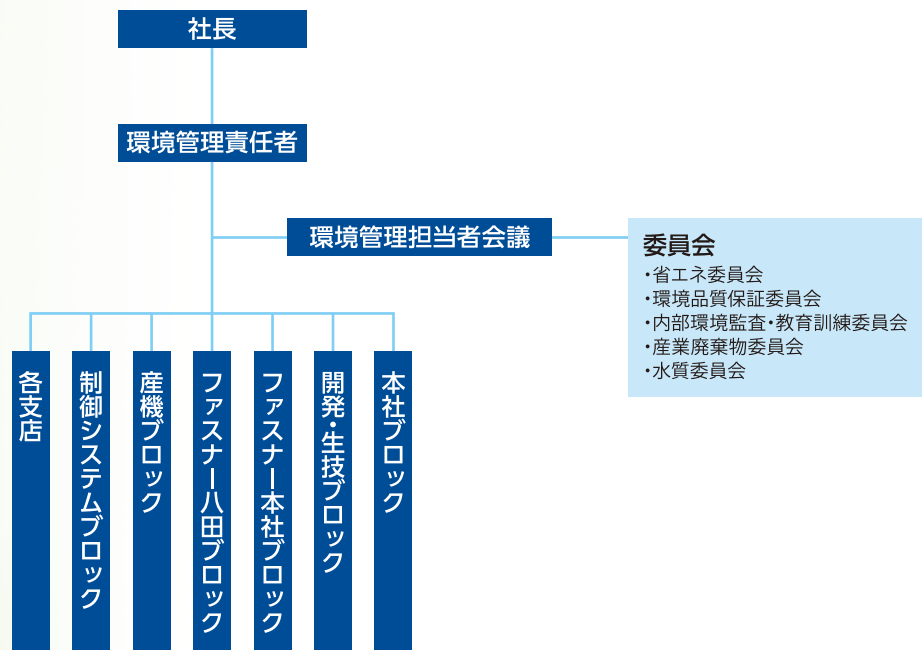


生産技術部 生産技術課
課長 藤井 元彦

近年では、環境保全への取り組みを企業経営の最優先事項の一つとして位置づけ、「私達は、環境にやさしい企業を築くため、みんなで努力して行動します」をスローガンに、地域環境と地球環境を念頭におき、地球温暖化防止、環境負荷と環境リスクの低減に努めています。

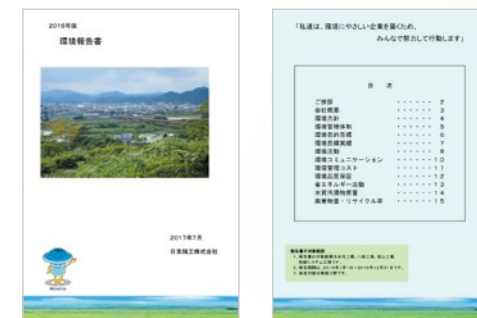
環境管理体制

社長以下、環境管理責任者のもと、各部門において、環境管理活動を展開しています。また全社の委員会として、環境管理担当者会議、専門委員会として各推進委員会を設置し、目的目標の達成に向けた活動を行い、各部門で展開しています。



環境報告書の発行

環境方針に基づき、地域環境と地球環境を守り、社会と調和して豊かな社会の実現に貢献するため、毎年環境報告書を発行しています。地球温暖化防止、環境負荷と環境リスクの低減に向け、年度ごとに環境目標を定め、活動実績を公開しています。



環境基本方針

企業活動を展開する上において、環境保全を最重点とし、地域環境と地球環境を守り、社会と調和して豊かな社会の実現に貢献することを目的とします。

基本理念

地域社会と共存共栄を図り、環境に対しては先手を打ち、環境に優しい、環境に負荷を与えない取り組みを実践し、社会に信頼していただける会社を築いていきます。

モデルフォレスト運動

環境にやさしい会社になろう

環境への配慮はいまやモノづくり企業の社会的責任です。京都府は府域の75%を森林が占めており、企業参加の森林作りを(公社)京都モデルフォレスト協会が推進しています。同協会の正会員である当社は、2012年に綾部市口上林地区との森林利用保全活動に関する協定を締結して以降、年に2回、京都府と綾部市と協同し、実際に間伐などを行う「モデルフォレスト活動」に取り組んでいます。森林の現状や課題を学びながら適切な維持・管理を通して、環境にやさしい企業像を築いています。



マイクロバブル洗浄装置の製造・販売

マイクロバブル洗浄装置は水と空気のみで生成した微細な気泡(マイクロバブル)を利用した洗浄装置です。多量の有機溶剤や酸・アルカリ溶剤を消費する従来の工業洗浄に代わる環境に優しい洗浄を行うことができます。また有機溶剤の撤廃により作業環境の改善と作業者の安全確保も実現します。今後も環境、人に優しい製品作りを目指します。



4 社会貢献について

私たちは、良き企業市民として社会貢献活動に積極的に参加するとともに、会社の存在基盤である地域社会との協調、融和に努めます。



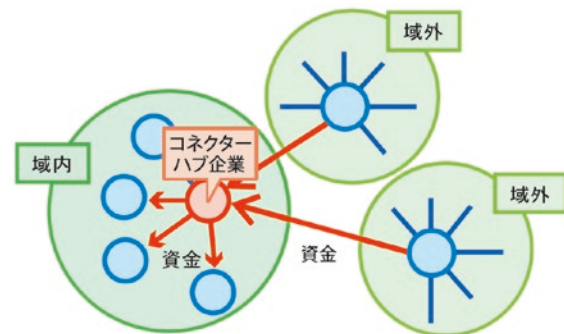
人事総務部
副部長 中野 朝広

当社の社是「我らの信条」にも「我らが日々の勤めにいそむことのできるのも社会の恩恵による」とあるように、会社が存続できるのは当社と関わるすべての方のおかげです。その精神に基づき、事業だけでなく様々な活動を通して社会、地域に貢献していきたいと考えています。当社は創業以来一貫してあやべに本社を置いていることもあり、特に地域の方とは密接につながっています。

■ コネクターハブ企業としての日東精工

経済産業省から「コネクターハブ企業」のモデルとして評価されています。

「コネクターハブ企業」とは、その企業が立地している地域からより多くの仕入れを行い、取引関係のハブとなっている企業のことです。同時に、販売取引を通して地域と外部をつなげる役目も果たしています。いわば地域の中核的企業であり、かつその取引構造を通じて政策支援効果を他の企業に及ぼす影響度も高い存在であることから、国の政策ターゲットの中心になることを期待されています。



■ 工場見学会の受け入れ

当社では地域の小中学生の工場見学会を受け入れています。地域の若い世代が働くことについて学べるように、次世代育成支援として行っています。工場見学を通してモノづくりの現場を体感していただき、モノづくりの大切さ・楽しさを学んでいただきます。



■ 創立80周年事業 綾部市への寄付

2018年、創立80周年を記念して、当社の本社所在地・綾部市の教育振興事業に200万円の寄付を行いました。成長段階に応じた多彩な学びや活動の機会を、青少年に提供できる教育システム構築の一助(未来を担う人材育成)として活用いただくことを目的としております。



■ 京都府立工業高等学校へのねじ締めロボット寄贈

2019年、同じ京都府北部地域の福知山市にあります京都府立工業高等学校へ「位置補正カメラ搭載ねじ締めロボット」を寄贈いたしました。当社では同校卒業生も多く働いており、今回の寄贈が彼らの母校への恩返し、同校の研究活動の一助となることを願っています。



● 地域貢献

■ 綾部工業研修所

「綾部工業研修所」は1966年、京都北部の中堅技術者を育成するべく、当社の呼びかけで地元企業が中心となり設立されました。この研修所は当社の社員に限らず広く門戸が開かれており、これまでにおよそ1500名の卒業生を輩出しています。週1回で1年間、就業時間後の約2時間の夜間学校として開校され、毎年20~30人が学んでいます。当社の従業員も、生徒(ときには講師)としてこの研修所に通い、地元の仲間たちとともに研鑽を積んでいます。



地域イベントへの参加

● あやべ水無月まつり

「祭りを通じて、地域の活性化に繋がりたい」との思いから、地域の夏祭り「あやべ水無月まつり」へ参加しています。若手が中心となって「日東よさこい連」を結成し、祭りを盛り上げています。祭りの翌日には、地域住民の方と会場周辺の清掃活動を行っています。地域の祭りを継続・発展させるためにも、大切な取り組みであり積極的に参加しています。

※2018年は台風のため中止



● あやべ由良川花壇展

花木や園芸、緑に親しむイベントである「あやべ由良川花壇展」に参加しています。当社では、新入社員が自らデザインを考え苗を植えることで、花の芽生えとともに「仲間意識」の芽生えも育てています。



● あやザニア

綾部商工会議所青年部による子ども向け職業体験イベントに参加しました。当社のブースでは紙ねんどを使ったねじ作り体験、ねじ締め体験を実施、ねじの大切さ、モノづくりの楽しさを学んでいただきました。



● 駅伝大会

綾部市内で開催される駅伝大会に陸上部や各部署の有志が参加しています。スポーツを通じて地域の方々との交流を図っています。



■ 豪雨ボランティア

2018年7月、日本各地が記録的豪雨に見舞われ、綾部市も甚大な被害を受けました。従業員の有志が地元のボランティアに参加し、過酷な暑さの中、土砂の撤去や土の運びなどを行いました。後日被害に遭われた方からお礼のお手紙を頂戴し、従業員一同が助け合いの大切さを学びました。



● グローバルCSR

■ 小学校訪問(インドネシア)

インドネシアでは、従業員が現地法人近くの小学校を訪問し、日本語や日本文化、日本のあそびなどについての学習会を行いました。チャンバラや折り紙などのあそびを実際に体験し、楽しんでいただきました。現地でも日本のアニメや漫画は大人気!子どもたちはみな、日本の文化に興味津々でした。



■ 海外研修生受け入れ

当社では2013年より「海外技能実習生制度」を導入し、東南アジアを中心とした若い人材を受け入れています。研修生は、1年間の当社での研修を経て、ねじの製造技術や機械の扱い方、日本語の勉強をし、日本の文化を学んで帰っていきます。



■ タイでのジオカルテ導入へ

「ジオカルテ」は手動による地盤調査を初めて自動化した当社の製品であり、国内トップシェアを誇ります。近年は海外展開を加速させており、軟弱地盤の多いタイへの導入を視野に入れ、タイ国立カセサート大学のスティサック博士と地盤液状化についての共同研究を進めてきました。自然災害の対策としてジオカルテを世界中で役立てていただけるよう、導入のための取り組みを進めています。



● その他の社会貢献

■ 奨学生制度

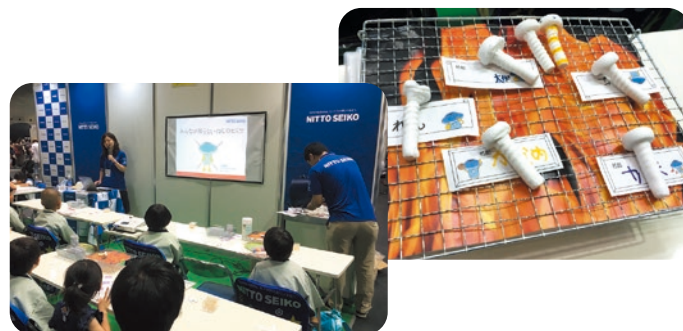
2010年、若い世代の人材育成支援を目的とし、奨学金制度が運用開始されました。対象は大学学士課程もしくは大学院修士課程在学中の理工系学生で、人物・学業に優れている方に応募の資格があります。奨学生は在学中の最大6年間、毎月5万円が支給されます。さらに、当社に入社し3年以上勤務した場合には返済が免除されます。2012年には「長期派遣留学生支援奨学金規定」も定められ、日本から外国に所在する大学へ留学する日本人学生への奨学金支援制度もできました。どちらもまだ実績がなく、未来を担う若者を支援する制度として広く認知いただけるよう取り組んでいきます。

■ 社会貢献特別表彰について

当社では「社会貢献特別表彰」があり、ボランティア活動やその他の行いなどによって地域、社会に貢献した従業員に対し表彰がされます。過去の受賞者の功績として、レクリーダー活動、地域のスポーツ普及への貢献、綾部太鼓演奏指導による伝統文化の継承、社会福祉事業への寄付、骨髄移植などがあります。当社は、会社として社会貢献をするだけでなく、社会貢献をする従業員を応援しています。

■ 「夏休み2018 自由研究大作戦」への出展

「夏休み2018 自由研究大作戦」へ出展し、子どもたちがねじ作りについて学ぶ場を提供しました。ブースは紙ねんどと金型(3Dプリンタで製作)を用いて本物のねじ作りと同じ工程を体験できるというもの。未来を担う子どもたちにモノづくりの楽しさを体感していただくことができました。



● 受験生応援ゆるみ止めねじプレゼント

当社はBtoB(企業間取引)を主とするメーカーであることから一般消費者と接する機会は多くありませんが、ねじの大切さを知っていたきたいという想いから「受験生応援ゆるみ止めねじプレゼントキャンペーン」を2014年から開始しました。ねじはモノとモノをつなげるもの。ねじによってモノがつくられ、モノを介して人と人はつながります。毎年多くの方から届く喜びのコメントが当社の励み・活力にもつながっており、近年では当社の従業員が近隣の中学校や高校に直接持参し応援メッセージを添えてお渡ししています。

2014年~2019年で
合計**22,028人**
にプレゼントしました!



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。



経営企画室
室長 上原 規

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、広く投資家の皆様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。

● 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。

● 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計画、将来の見通しなどについて説明し、当社への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。

■ 2018年度 IRスケジュール

2月14日	2017年12月期(第112期)	第112期 決算発表
2月27日	2017年12月期(第112期)	個人投資家向けIRセミナー(東京都)
2月28日	2017年12月期(第112期)	第112期 機関投資家向け決算説明会
3月29日	2017年12月期(第112期)	定時株主総会
5月11日	2017年12月期(第112期)	第1四半期 決算発表
6月18日	2018年12月期(第113期)	個人投資家向け説明会(京都府)
6月19日	2018年12月期(第113期)	個人投資家向け説明会(大阪府)
8月10日	2018年12月期(第113期)	第2四半期決算発表
8月30日	2018年12月期(第113期)	第113期 機関投資家向け決算説明会
11月14日	2018年12月期(第113期)	第3四半期 決算発表
12月8日	2018年12月期(第113期)	個人投資家向けIRセミナー(京都府)



● 中期経営計画の策定

2019年度からの中期経営計画「NITTOSEIKO Mission “G”」では顧客、市場のニーズにグループの総合力でより高く応えることを経営ビジョンとして取り組みます。



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。



ダイバーシティ推進室 室長 兼 人事総務部 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

健康経営

当社は2018年12月【健康企業宣言】(従業員の健康は企業の誇り、活気ある職場は社員の健康づくりから)をしました。生活習慣病予防、健康づくり推進、メンタルヘルス対策推進など健康経営を実践していきます。

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。

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」を開催、2018年には創立80周年にちなんで従業員とその家族が80mの巻き寿司づくりに挑戦しました。



従業員保養所リニューアル

2018年、長年親しまれた従業員向けの保養所が温泉&スパリゾート「瑠璃浜 UnaVite」にリニューアルしました。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。



くるみん休暇

2019年4月、男性が育児に係る機会を増やすことで、次世代の子どもが健やかに成長できることをサポートする休暇として、妻が出産したときの特別休暇を1日から3日に増やしました。生まれてきた赤ちゃん、家族みんなできっとり過ごしてもらえればと思います。

多様な働き方～ダイバーシティ推進～

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。多様な社員が多様な形で活躍できる仕組み作りに向けて活動しています。

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学校など、様々なところからご紹介を頂き、障がい者雇用を推進しています。また、社内で協力しあいながら、仕事を工夫したり、特性に合った仕事を探したり、障がい者が能力を発揮出来るように取り組んでいます。

ジョブリターン制度

2018年、ワークライフバランスの推進、多様な働き方に対応するため「ジョブリターン制度」を新設しました。この制度は従業員の働き方の選択肢を拡げる制度であり、育児、介護、キャリアアップなど、従業員それぞれのライフプランや多様なニーズにきめこまかく対応しながら新たな働き方を提案できる制度です。当社のノウハウや文化を熟知し、かつ退職後の経験、技術や知識などを培った当社退職者を再雇用することにより、多様な価値観を尊重する社内風土の醸成を図りたいと考えています。

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。

育児短時間勤務制度
取得率(2010年以降)

92.8%

育児短時間勤務制度は、2010年6月の制度開始以降、92.8%が利用しています。

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

「えるぼし認定」三つ星

2019年、女性の活躍推進に関して取り組みの実施状況が優良な事業主に厚生労働大臣から与えられる「えるぼし認定企業」を取得しました。当社は、最高位にあたる「三つ星」の認定を受け、京都府内の本社が京都市内以外の企業としては初の認定となります。一人ひとりが尊重されチャレンジできる風土の醸成に今後もますます取り組んでいきます。



「えるぼし認定」評価項目

①採用	女性	男性	男女で同程度です(直近3事業年度)
正社員採用における競争倍率	5.56倍	4.64倍	
②継続就業	女性	男性	男女で大きな差はありません(直近事業年度)
正社員の平均勤続年数	19.43年	20.79年	
③労働時間等の働き方	正社員	定年後再雇用	月45時間を大幅に下回っています(直近事業年度)
月あたりの時間外・休日労働時間平均	7.89時間	2.41時間	
④管理職比率	女性		産業平均1.7%を上回っています(直近事業年度)
管理職(課長級以上)に占める女性の割合	1.8%		
⑤多様なキャリアコース	女性の非正社員から正社員への転換実績が1人 おおむね30歳以上の女性正社員中途採用が1人(直近3事業年度)		



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

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、地域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、地域のPR活動にも貢献しています。

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。



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



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。

2017

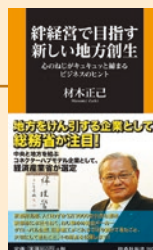
『あやべ大好きBOOK』発刊



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。

2019

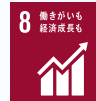
『絆経営で目指す新しい地方創生
～心のねじをキュキュッと締める
ビジネスのヒント～』発刊



ニュースレターに掲載した過去の対談や現在も連載中の社長コラム「正己語録」などを再編集した社長・材木による著書。材木正己のエッセンスを凝縮した内容で、ビジネスのヒントが詰まっています。



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。社は「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」を取り入れています。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きます。

● 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。目標の達成度合い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。

● グローバルQC・改善発表会

2018年、日東精工グループの海外現地法人(台湾・インドネシア・タイ・マレーシア・中国)から代表者16名が来日し、「グローバルQC・改善発表会」を開催しました。日東精工グループの一体感を醸成すること、改善活動の定着を図ることを目的に本事業を計画しました。来日中には綾部市内の中学校を訪れ国際交流イベントを行い、将来綾部市と日本を担う若い世代に対して異国の文化と触れ合える機会を設けることができました。

