



「絆」を以て、社会に尽くす。
これまでとこれからを貫く行動原理が
私たちにはあります。

日東精工株式会社
代表取締役会長 兼 CEO

材木 正己
Masami Zaiki



■ 事業領域の深化、新しい価値創造の進化

日東精工は1938年2月に京都府綾部市で設立し、今年で87年目になります。当時養蚕業が盛んであった綾部市には、全国から女性労働者が集まり、素晴らしい繊維製品が生産されました。そのような女性労働者の働く場所だけでなく、男性労働者が技術を磨きキャリアを育む場所を作り、地域経済を発展させることを目指して設立されたのが「日東精工」です。設立方針には「誠実を基とし内外に信用を獲得し地方の発展に寄与する」と記されています。その創業精神である「雇用と人

財育成」「地域振興」「産業創出」は日東精工グループのDNAであり存在意義として脈々と受け継がれています。日東精工グループは、この創業精神に基づき「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』」をお客さまにご提供し、持続可能な社会の実現を目指しています。その実現のために、事業領域の深化と新しい価値創造の進化を推し進めることで、ステークホルダーの皆さまに「認められ、求められる」経営に取り組んでいきます。

■ 社是「我らの信条」が映し出す「あるべき姿」

社是「我らの信条」には、創業精神に基づき、仕事を通して実現する「あるべき姿」が示されています。私たちが大切にしたい「誠実」「信頼」「感謝の心」で、お客さまの声に向き合い、お客さまの期待値を超える製品とサービスを提供していきます。

そして全てのステークホルダーの皆さまとともに、地域から世界へ「日東精工の地方創生の考え方と、この地で育まれた確かな技術力」を発信することが、私たちの使命であると考えています。

■ 持続可能な社会の実現に向けた4つのマテリアリティ(重要課題)

お客さまとの共有	BtoBビジネスによってお客さまのそばで直にニーズを汲み取り、日東精工の技術やノウハウから解決方法を提案します。お客さまのマテリアリティを共有し解決することで、多岐にわたる分野においてSDGsに貢献します。	環境共生	創業以来自然豊かな地域に拠点を置き、産業の発展とともに人と自然の共存共栄を学んできました。今後も地域環境や地球環境を維持し次代へつなぐため、環境保全を最優先事項の一つと位置づけ取り組みます。	地方創生	創業から一貫して綾部市に本社を置く日東精工はコネクターハブ企業としての役割を担っており、地域の産業振興に寄与してきた自負があります。今後もこれまで以上に取引先や自治体と連携し、地方の活性化に貢献します。	人財育成	今後ますます課題となる国内事業の継続、労働者不足、働き方改革に対しては、人財育成の取り組みを充実させていくことが重要です。独自の人財育成システムに加え、ダイバーシティ&インクルージョンを推進することで、誰もがいきいきと働ける環境をつくります。
----------	---	------	---	------	---	------	---

日東精工グループは持続可能な社会の実現に向け4つのマテリアリティを掲げ、企業活動の潮流となる「ESG」の取り組みにアプローチしています。

お客さまとの共有 日東精工グループは、環境対応や生産現場の人手不足、高品質化などの課題をお客さまと共有し、解決をサポートする豊富な製品ラインナップを提供しています。ビジョンにある「認められ、求められる」原点は「お客さまの課題やニーズの共有」に他ならないと考えています。一手先の製品づくりによって「お客さま課題、社会課題」を解決し、日東精工グループ全体で「モノづくりの未来」に携わっていきます。

環境共生 日東精工グループ内のモノづくりにおける環境負荷低減活動以外にも、環境領域におけるCVC投資によるイノベーション戦略を新規事業として積極的に進めています。持続可能な社会の実現に向け「環境共生」を重要課題と定め、アクションを起こしていくことが必要であると考えます。自社グループの環境負荷低減活動への「監視」と、環境共生に寄与する新規事業の「開拓」の両輪で取り組んでいます。

地方創生 創業精神の発露として「人財育成」「環境活動」「地域ボランティア」等、社員の自発的活動を促進する働きかけを行っています。また日東精工の企業活動として、ネーミングライツ取得により自治体を支援するほか、地方から都心部、世界へとつなぐコネクターハブ企業として、地域産業の発展と活性化に貢献しています。

人財育成 マテリアリティへの取り組みの原動力は人財に他ならないと考え、日東精工グループの社員がいきいきと活躍できる環境づくりに注力しています。中期経営計画「Mission G-second」においては、人財育成のKPIとして「生産性向上」と「エンゲージメント向上」を掲げ、その基盤には「健康経営」と「ダイバーシティ エクイティ&インクルージョン」を2本柱として据えています。具体的な重点項目には「グローバルリーダーの育成」「自律的キャリア形成」を挙げ、創業精神である「雇用と人財育成」を最重要課題として取り組んでいきます。



■ ステークホルダーの皆さまと、より強固な「絆」を結ぶ

これら4つのマテリアリティは中長期経営計画の基盤となっており、その達成が「持続可能な社会」への貢献につながるものです。そのために「事業領域の深化」と「新しい価値創造の進化」を続けていきます。私は日東精工グループがここまで成長し、存続してきたのは、

ステークホルダーの皆さまのご支援とご理解によって結ばれる「絆」があるからこそと確信しています。その強固な絆に対し、「感謝の心」をもってこれからも事業経営に邁進します。皆さまとともに「絆経営」で未来を紡いでいきますよう、今後ともよろしく願い申し上げます。

お客さまとの共有課題

提供価値

1938年～1960年代

- 地域雇用の創出
- 家電などの大量生産に向けた、作業性向上の必要
- 賃金高騰、労働力不足による省力化、自動化

● 日東精工株式会社を設立(1938年)
地域雇用の創出
綾部市の雇用創出を目的に設立。水温計やレントゲンタイマー等を手掛ける。

● カメラの製造開始(1949年)

- 工業用ファスナーの製造開始(1956年)
作業性向上 十字穴パンチの製作から始まり、1956年に十字穴付きねじの製造を開始。
- 精密ねじ販売を開始(1963年)
作業性向上 カメラ組立工場を有していたことで、精密「マイナスねじ」の作業性の悪さに着目。1.7mm径の十字穴付きねじが、大手メーカーのカメラに採用され世界市場へ。
- タップタイトねじ発売(1967年)
作業性向上



- 自社製ねじ締め機発売(1965年)
自動化 高度経済成長期に差し掛かり、賃金高騰や労働力不足が社会問題に。締結においても、締結作業コストがねじ単価よりもはるかに高いことに着目し、自動ねじ締め機を開発。



- 量水器の製造開始(1949年)
自動化 終戦による苦境を乗り越え誕生した、初の自社製品。今日の流量計事業の基礎を確立。



1970年代～1980年代

- プラスチック材料の普及
- 多品種少量生産
- 軽薄短小化
- 流体計測対象の多様化

- 樹脂用セルフタッピンねじ「Pタイト」発売(1973年)
プラスチックの普及 プラスチックの急速な普及に合わせて、樹脂特有の白化やめねじの破壊を防止するセルフタッピンねじを開発。
- 極小ねじ発売(1980年)
軽薄短小化
- 樹脂用セルフタッピンねじ(強力ゆるみ防止用)「ギザタイト」発売(1987年)
プラスチックの普及



- スカラロボット発売(1981年)
多品種少量生産 時代は大量生産から多品種少量生産へ。山梨大学・牧野教授のスカラロボット研究会参加の3年後、「Picmat SCARA」第1号の製品化に成功。
- ねじ締めロボット「ねじロボ」発売(1984年)
多品種少量生産



- LPガスディスペンサ発売(1972年)
自動化
- 微小流量計「ニコフロー」発売(1979年)
流体計測対象の多様化 省エネ対策として燃料の効率化が求められ、これまで計量器で管理することの少なかった微小流量域にも対応。
- 耐酸流量計発売(1982年)
流体計測対象の多様化

1990年代～2000年代

- アルミダイキャストの普及
- 電子機器の普及
- 品質要求のさらなる厳格化
- 地盤調査の省人化とその普及

- 軟質金属用セルフタッピンねじ「アルミタイト」発売(2001年)
アルミダイキャストの普及
- コンタミ対策ねじ「CPグリップ」発売(2003年)
電子機器の普及
締結時の切粉の課題を解決。現在、電動化に必須のコンタミ対策ねじとして活躍。



- 自社製ACサーボドライバ発売(1998年)
厳しい品質要求 ACサーボモータを搭載しメンテナンスフリーに。その後も進化を繰り返し、厳しい品質要求に応えている。
- 推力可変制御機能付ねじロボ発売(2001年)
厳しい品質要求



- 電子式流量計アイシリーズ発売(1994年)
厳しい品質要求
- 自動地盤調査機「ジオカルテ」発売(1996年)
地盤調査の省人化 産機事業のトルク制御技術を応用。それまで手作業で人数をかけて行っていた地盤調査を自動化。
- 小物部品検査装置「MISTOL」発売(2006年)
厳しい品質要求

2010年代～現在

- 電動化、IoT化の推進
- 軽量化の推進 ● 環境対応
- より多様な自動化のカタチ
- QOL向上

- 異種金属接合技術「AKROSE」開発(2018年)
電動化 EVバッテリー向け部品をきっかけに開発。長年培ってきた冷間圧造技術を応用し、アルミと銅の異種金属接合技術を確立。
- 薄板化、電動化対応クリンチングスタッドボルト「ジョイスタッド」発売(2022年)
電動化 軽量化
- 新発想の防水ねじ「アスファWP」発売(2023年)
電動化

- 協働ロボット用ねじ締めユニット「PD400UR」発売(2021年)
多様な自動化のカタチ 人のすぐ隣で作業を行うロボットという新たなニーズに対応すべく、協働ロボットに最適化したねじ締めユニットを開発。
- 軽量ねじ締めユニット「FM514CZ/VZ」発売(2022年)
軽量化
- 環境負荷低減型ねじ締めユニット「FM515VE」発売(2023年)
環境対応

- マイクロバブル洗浄装置「バブ・リモ」発売(2011年)
環境対応
- マイクロバブルシャワーシステム「BUBLISS」発売(2022年)
QOL向上 QOL向上のニーズに対応すべく、産業向けのマイクロバブル洗浄装置の技術を、美容業界へ応用。
- 小物部品検査装置「MISTOL AI」発売(2023年)
多様な自動化のカタチ

- 医療用照明器「FREELED」発売(2020年)
QOL向上
- 医療用生体内溶解性高純度マグネシウム材料開発(2021年)
QOL向上 骨折手術の負担を大幅に軽減できる、新たな医療用インプラント製品に適した高純度マグネシウム材料を開発。



日東精工は、お客さまと課題を共有し、価値創造を行ってきました。その中で、他社にはない独自の強みを確立しています。

ファスナー

競争優位性

機能性ねじ、冷間圧造技術とその応用による課題解決力。

産機

競争優位性

厳しい品質要求、締結条件に対応できるねじ締め技術と情報処理能力。様々な現場に最適な自動化設備およびライン構築。

制御

競争優位性

計測・検査・洗浄・分析の分野における豊富な製品ラインナップ。

メディカル

競争優位性

医療の新しいカタチをつくる開発力。

日東精工のできごと 全体

- 日東精工株式会社を設立
- 社は「我らの信条」を制定

日東精工のできごと 拠点

- 台湾に現地法人を設置

- 研究本部(現:研究開発部)の発足
- 東京証券取引市場第一部に上場

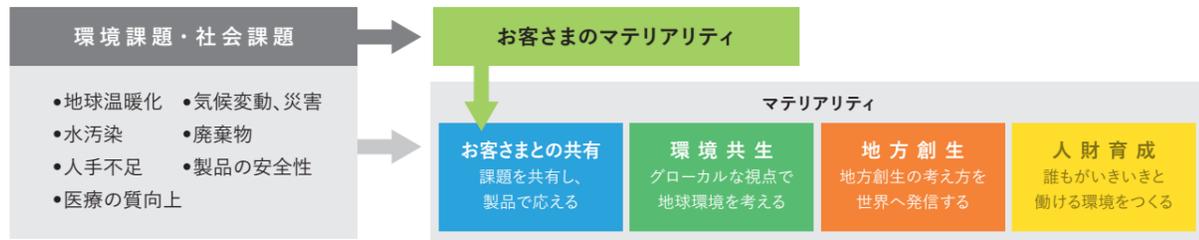
- アメリカ、インドネシア、タイに現地法人を設置

- 理念などをまとめた社内向けハンドブックの発刊

- マレーシア、中国に現地法人を設置

- 研究開発拠点「京都R&Dセンター」を開設 ● 新しいグループロゴを制定 ● メディカル新規事業部を発足
- 「創業支援を手掛ける会社」「ナノセラミック分離膜技術を有する会社」と業務提携契約を締結

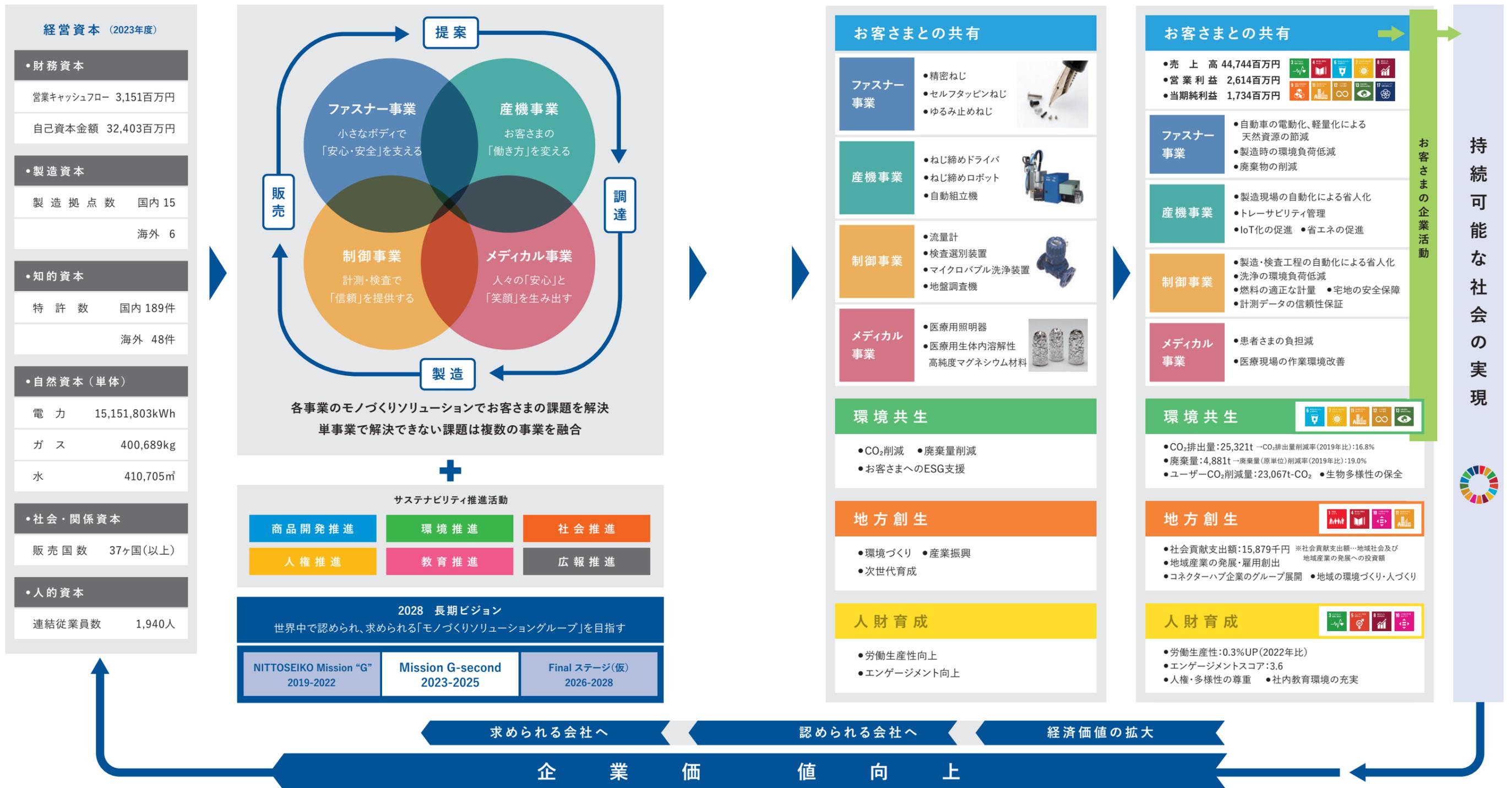
- 「ボルトメーカー」「プレス部品メーカー」「分析機器メーカー」「ドリルねじ・ナットメーカー」を子会社化
- 特例子会社「日東精工SWIMMY」を設立 ● 韓国に支店を設置 ● ドイツに現地法人を設置
- インドの冷間圧造部品メーカーを子会社化予定(2024年)



日東精工グループは「お客さまとの共有」「環境共生」「地方創生」「人財育成」の4つをマテリアリティ(重要課題)として掲げ、環境課題・社会課題の解決を目指しています。

お客さまのマテリアリティは日東精工グループが共有して解決すべき課題と位置づけており、お客さまの課題を日東精工グループの技術や製品で解決することで、お客さまの企業活動においても持続可能な社会の実現に貢献します。長期ビジョン<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>のもと、4つの事業と6つのサステナビリティ推進活動を通じて持続的な企業価値向上を実現します。

INPUT **事業活動** **OUTPUT** **OUTCOME**

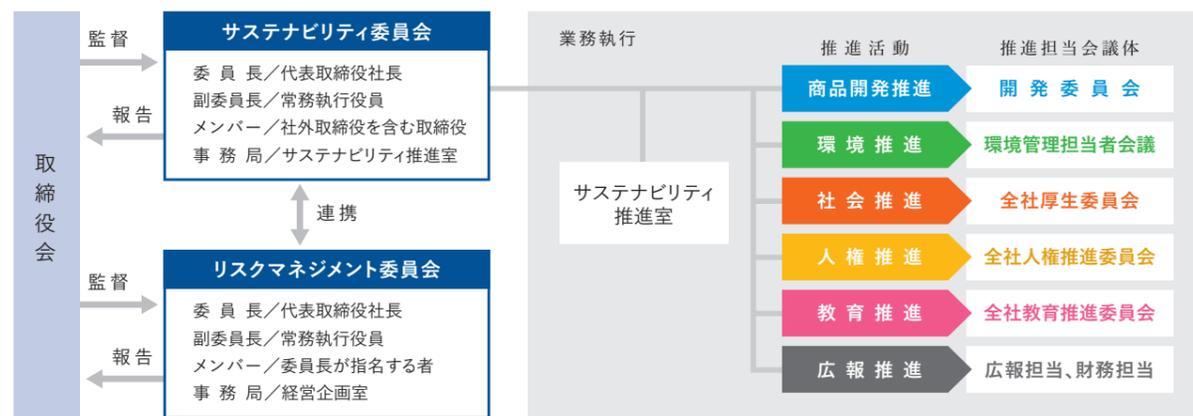


サステナビリティに関する基本的な考え方

日東精工は地域の雇用創出、産業振興を目的として創立し、社は「我らの信条」のもと創業の地・京都府綾部市よりモノづくりを通じて世界中のお客さまの課題の解決に貢献してきました。2019年には日東精工にとってのマテリアリティ(重要課題)を特定し、それに基づき2023年に開始した中期経営計画「Mission G-second」の戦略テーマを策定しています。持続的な成長および

持続可能な社会の実現のため、サステナビリティ委員会を中心とした体制のもとサステナビリティ経営を推進しています。当社はサステナビリティ方針は定めず、社内で定めるサステナビリティ経営規定に基づき、サステナビリティに関する考え方を経営方針、中期経営計画へ組み込んでいます。

サステナビリティ推進体制



ガバナンス

ガバナンス体制

サステナビリティ委員会は、取締役会による監督のもと、代表取締役社長を委員長とし、社外取締役を含む役員で構成しています。原則年2回開催し、サステナビリティに関わる取り組みの諮問機関として、関連する方針や目標の進捗管理・施策の審議等の機能を担っています。サステナビリティ委員会の事務局にはサステナビリティ推進室を置き、サステナビリティ委員会の監督のもと、推進担当会議体が推進活動ごとに取り組み計画の立案・実行などの業務を執行しています。

役員報酬

役員報酬に業績連動型株式報酬制度を導入し、その指標の一つとしてESG目標(CO₂削減率)を定めています。中期経営計画「Mission G-second」の目標達成度に応じポイントを付与し、当社が設定する信託を通じて当社株式を付与しています。

基本報酬 50~90%	業績連動報酬 5~30%	非金銭報酬 (株式報酬) 5~25%
連結営業利益達成度を基準に中期経営課題の取り組み状況などにより決定		中期経営計画の目標達成度に応じて付与

リスク管理

サステナビリティ委員会が監督する各推進活動においては、リスクマネジメント委員会と連携しています。リスクマネジメント委員会が各部門でリスクを抽出し、その発生頻度、影響度を評価したリスクカタログを作成し、サステナビリティ委員会に共有しています。

戦略

マテリアリティ(重要課題)

持続的な成長および持続可能な社会の実現に向けて、当社が存在する価値を改めて明確にするべく重要課題を抽出し、4つのマテリアリティ「お客さまとの共有」「環境共生」「地方創生」「人財育成」を特定し、重点的に取り組んでいます。

マテリアリティの特定プロセス



4つのマテリアリティに対する取り組みとして、中期経営計画「Mission G-second」において4つの戦略テーマを掲げています。サステナビリティ委員会を中心とした推進担当会議体の活動により事業運営の活性化および中期経営計画の達成を目指します。

指標と目標

指標と目標

中期経営計画「Mission G-second」の戦略テーマは4つのマテリアリティに基づき策定しており、2025年までのサステナビリティ目標は中期経営計画の経営目標に組み込んでいます(P19参照)。また、各推進活動ごとの役割と取り組み内容は右図のとおりです。

目標管理

中期経営計画に基づき各事業(本)部でアクションプランを策定し、NPI*を用いて下位の部、課で指標管理を行っています。NPIは毎月社内に配信し、役職者・一般従業員が都度進捗状況を確認して取り組み内容の見直しをできるようにしています。

*「NITTOSEIKO Progress Indicator」の略で、各部門のアクションプランおよびそれに基づく取り組みを体系化し、進捗率を数値化、可視化したもの。



各推進活動	推進活動	推進担当会議体	役割と取り組み
商品開発推進	商品開発推進	開発委員会	お客さま、市場のニーズを先見し、研究・開発に関する方針や計画の立案、管理を行う。
環境推進	環境推進	環境管理担当者会議	環境課題を把握し、当社が及ぼす影響や当社にできる改善を検討し、方針や計画の立案、管理を行う。
社会推進	社会推進	全社厚生委員会	地域の活性化、地域産業の発展、福利厚生に関する方針・計画の立案や機会の提供を行う。
人権推進	人権推進	全社人権推進委員会	ダイバーシティ、次世代育成、女性活躍推進、その他人権に関する方針や計画の立案、制度づくりを行う。
教育推進	教育推進	全社教育推進委員会	企業価値向上、人財育成につながる教育計画の立案、機会の提供を行う。
広報推進	広報推進	広報担当、財務担当	求められる財務情報、非財務情報を開示する。企業価値向上につながる情報を推進活動に展開する。

