

社は「我らの信条」の体現

我らは よい自己をつくる

我らは よい仕事をする

我らは よい貢献をする

INPUT

事業活動

OUTPUT

OUTCOME

日東精工の強み

オリジナル品 + オーダーメイドの技術力

組合せによる工場の課題解決

グローバル展開と地産地消

経営資本 (2025年度)

● 財務資本

営業キャッシュ・フロー	2,930百万円
自己資本金額	36,309百万円

● 製造資本

製造拠点数	国内15	海外9
設備投資額	1,748百万円	

● 知的資本

特許数	国内223件	海外52件
研究開発費	845百万円	

● 自然資本

電力	45,733Mwh
ガス	510,316kg
水(単体)	443,911㎡

● 社会・関係資本

販売国数	80ヶ国(以上)
------	----------

● 人的資本

連結従業員数	2,267人
--------	--------

ファスナー事業

小さなボディで「安心・安全」を支える

産機事業

お客様の「働き方」を変える

制御事業

計測・検査で「信頼」を提供する

メディカル事業

人々の「安心」と「笑顔」を生み出す



サステナビリティ推進活動

商品開発推進	環境推進	社会推進
人権推進	教育推進	広報推進

2028 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

中期経営計画

NITTOSEIKO Mission "G" 2019~2022	Mission G-second 2023~2025	Mission G-final 2026~2028
----------------------------------	----------------------------	---------------------------

お客さまとの共有

- 環境負荷低減
- 省人化支援
- 安全・安心提供

環境共生

- CO₂排出量削減
- 廃棄量削減

地方創生

- 地域産業振興
- 雇用創出
- 地域の環境づくりと人づくり

人財育成

- 社会・環境課題の解決に資する人財育成

お客さまの企業活動

持続可能な社会の実現



求められる会社へ

認められる会社へ

経済価値の拡大

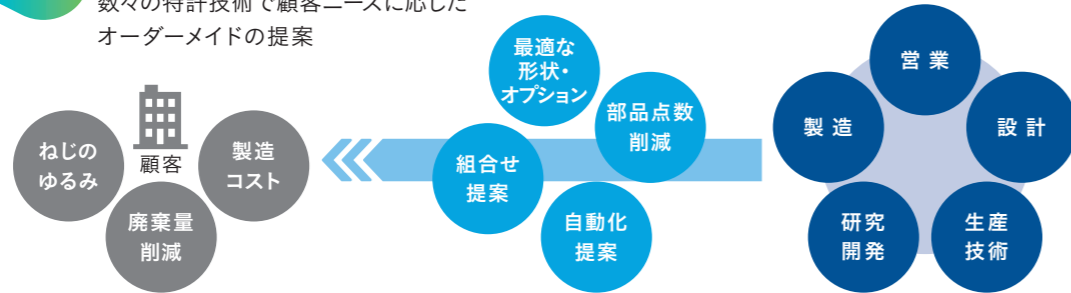
企業価値向上

日東精工の強み

強み1

オリジナル品+オーダーメイドの技術力

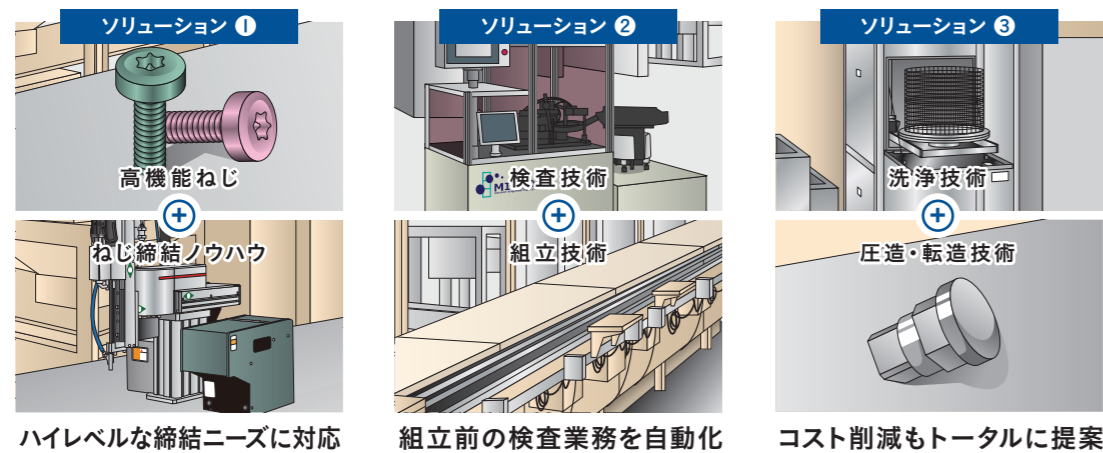
数々の特許技術で顧客ニーズに応じた
オーダーメイドの提案



強み2

組合せによる工場の課題解決

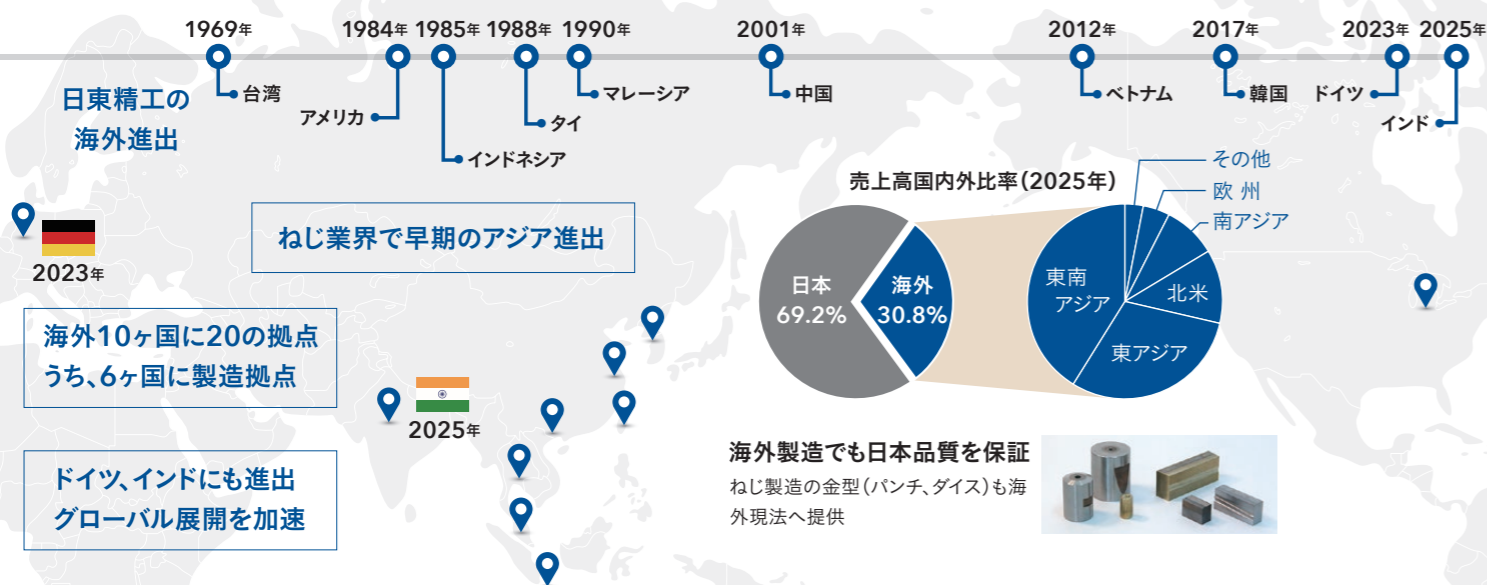
各事業オリジナル製品の組合せ提供により顧客課題を解決



強み3

グローバル展開と地産地消

海外にも製造拠点をもちグローバルにモノづくりを展開



各事業の競争優位性

競争力の源泉

ファスナー事業

特長1

徹底した一貫生産体制

ねじ本体に加え、製造設備、金型まで自社開発。
顧客目線の品質管理でとことん一貫生産。



特長2

世界トップクラスの生産能力

海外6ヶ国の製造拠点が地産地消で品質・コスト・納期対応。
月産22億本の生産体制で顧客の急激な生産増にも対応可。

特長3

世界最小0.6mmねじの製造技術

世界最小クラス0.6mmの「極小ねじ」を
製造可能な技術力。



競争力の源泉

産機事業

特長1

ねじ締めをトータルサポート

ねじ締めに必要な装置を
すべて自社開発。



特長2

自動ねじ締め機の国内シェア No.1*

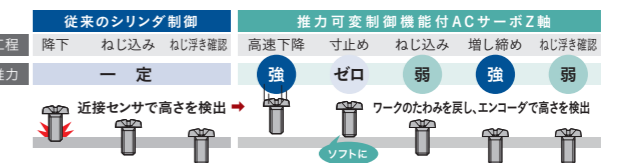
国産初の自動ねじ締め機を手掛けたパイオニア。
長年の締結ノウハウで国内シェア1位、世界シェア2位を誇る。



特長3

ねじ締め制御への
こだわり

人間の手で締めるような
力加減が可能な特許技術。



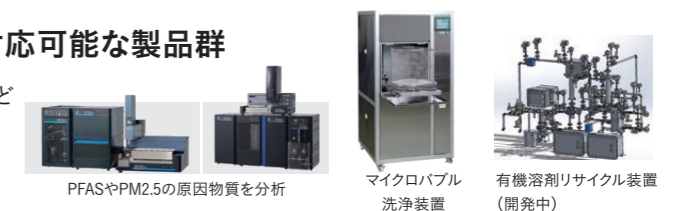
競争力の源泉

制御事業

特長1

環境ニーズに対応可能な製品群

脱炭素やPFAS対策など
の環境ニーズに対応。



特長2

約80ヶ国の海外販売網

検査機器を中心としたグローバル販売ネットワークを展開。

特長3

地盤調査のニッチ市場で国内シェア90%以上*

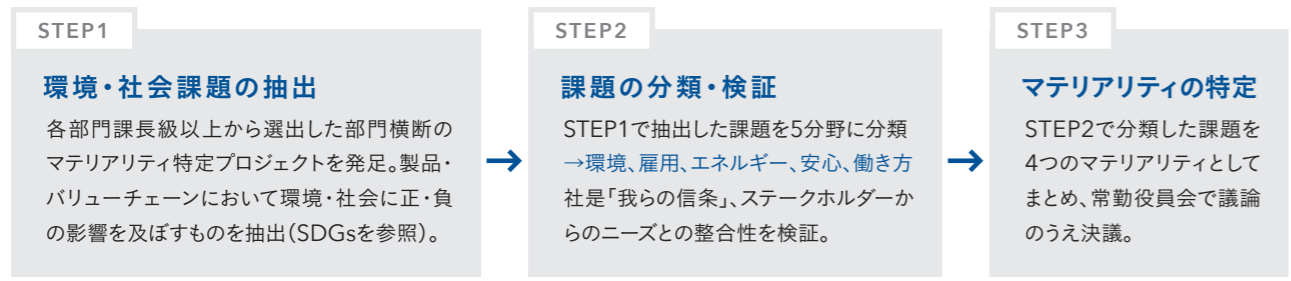
世界で初めてスウェーデン式サウンディング試験を自動化。
軟弱地盤国タイでも認められた調査技術。



日東精工は地域の雇用創出、産業振興を目的として創業し、社是「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年にはマテリアリティ(重要課題)を特定し、それに基づき中期経営計画の戦略テーマを策定しています。会社の持続的な

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。

マテリアリティの特定プロセス



戦略

企業の持続的な成長および持続可能な社会の実現のため、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。

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と共有しています。

指標と目標

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-final」において4つの戦略テーマを掲げており、2028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。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ができるようにしています。

*NPI…「NITTOSEIKO Progress Indicator」の略で、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。

ガバナンス

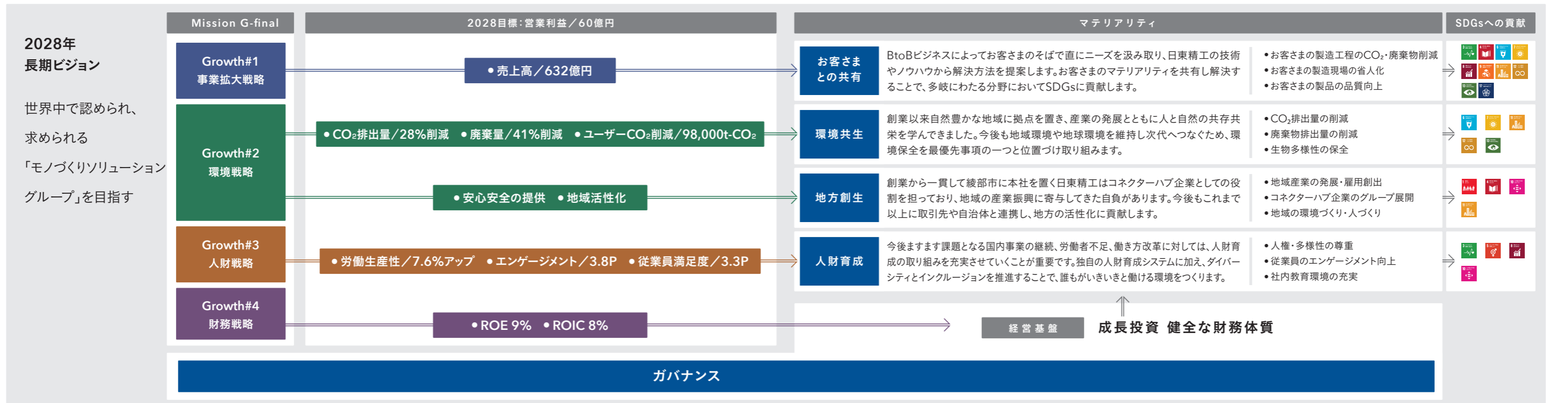
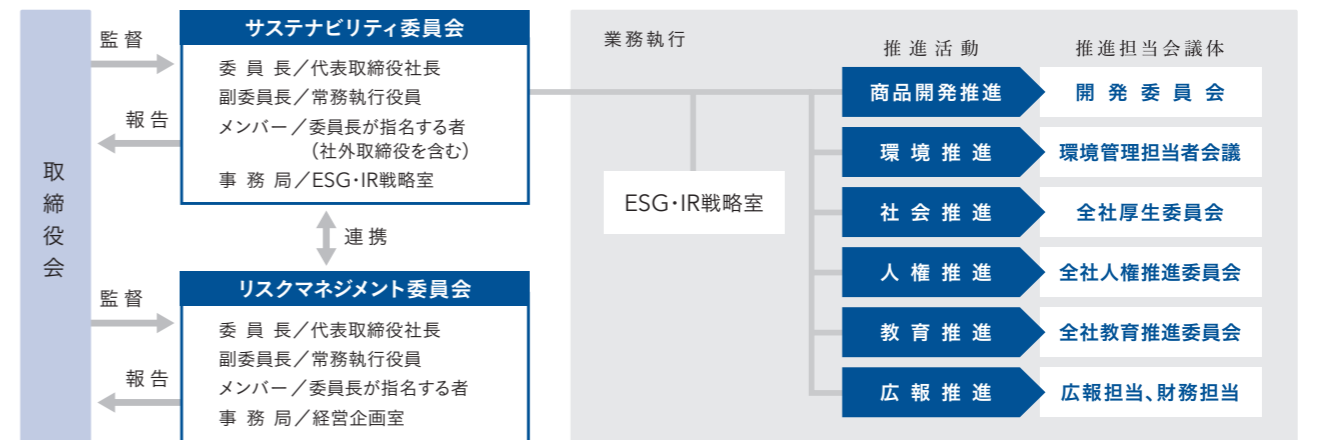
サステナビリティ委員会は、取締役会による監督のもと、代表取締役社長を委員長とし、社外取締役を含む役員で構成しています。原則年2回開催し、サステナビリティに関わる取り組みの諮問機関として、関連する方針や目標の進捗管理・施策の審議等の機能を担っています。サステナビリティ委員会の事務局にはESG・IR戦略室を置き、サステナビリティ委員会の監督のもと、

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。事務局であるESG・IR戦略室はIR業務も担い、投資家との対話内容の戦略への反映や、中長期的な企業価値向上に向けて経営基盤となる非財務面でのアプローチを行います。

サステナビリティ経営のガバナンス強化の変遷



サステナビリティ推進体制



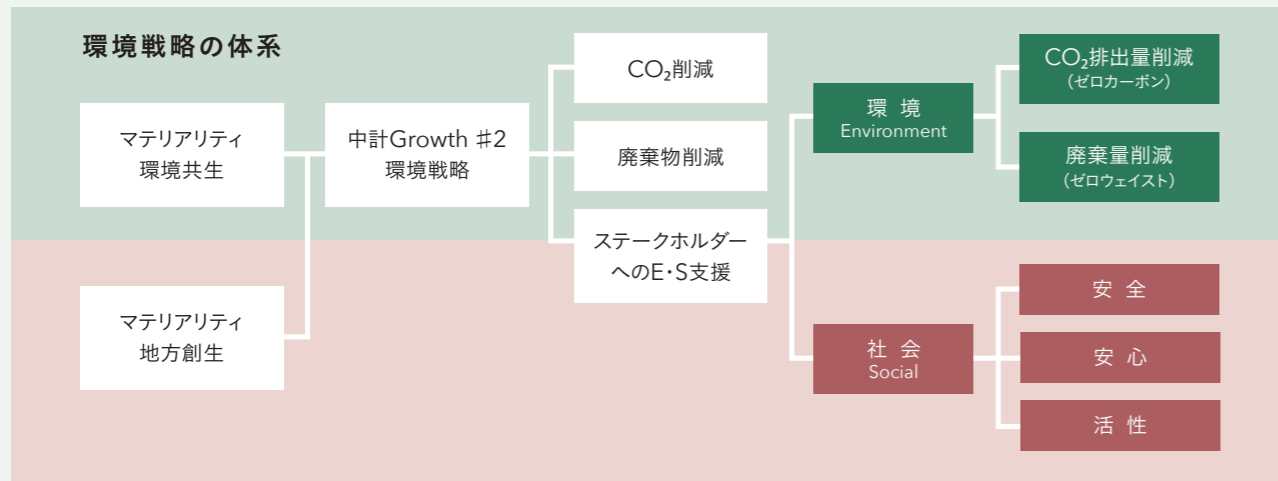
■ 環境方針と環境対応に関する基本的な考え方

社は「我らの信条」およびそれに宿る精神を示した「行動規範」に基づき行動し、持続可能な社会の実現に向けて地域や地球環境の課題に対して積極的に取り組みます。

あらゆる業界のモノづくりに欠かせない「産業の塩」たる締結部品、締結技術を扱う企業として、環境に対する責任は大きいですが、それは同時に良い影響も大きく与えるチャンスであると捉えています。社会やお客さまの環境課題と当社のモノづくりの環境課題の双方の解決につながる企業づくりに取り組んでいます。



執行役員
研究開発・生産技術本部
本部長
桐村 和也



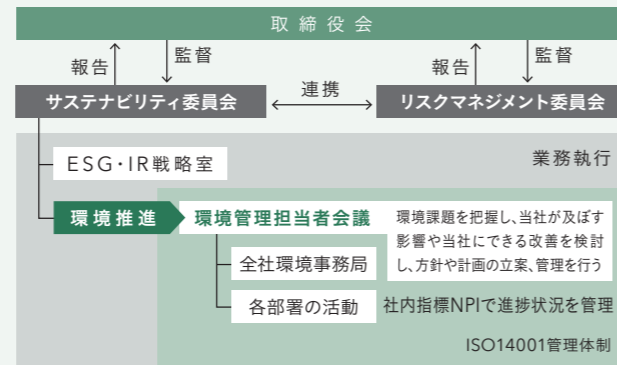
■ 環境マネジメント

環境マネジメント体制

事業運営における環境に関する事項は、環境管理責任者を委員長とする全社横断の委員会である環境管理担当者会議において検討、議論を行っています。ISO14001の管理体制に基づき、毎年リスク評価を行ったうえで環境目標を策定し、その達成に向けた活動を各部署で展開しています。

製品含有化学物質管理

環境管理責任者をトップに環境品質保証体制を確立しています。原材料や購入品の調達においては、有害物質が含有されないよう管理項目に基づき管理しています。製造工程では、使用する薬品や補助材料、機械装置からの汚染がない仕組み、出荷検査では、有害物質の含有がないことを保証する仕組みを確立しています。



環境管理担当者会議

構成	委員長：環境管理責任者 委員：生産技術部 部長 他
開催回数	2回(2025年12月期)
主な議題	・方針・目標の立案 ・具体的施策の検討 ・施策の実施状況の確認 ・ISO14001の管理体制に基づく内部監査の報告

■ TCFD提言に沿った情報開示—CO₂削減

中期経営計画における目標	CO ₂ 排出量 (Scope1,2) (2019年比)	2028年	2035年	2050年
		28%削減	60%削減	100%削減 (カーボンニュートラル達成)

ガバナンス

前述の環境マネジメント体制のもと、気候変動を含む環境全般に関する業務執行は環境管理担当者会議を中心に行っています。環境管理担当者会議で検討、議論した内容を最終的には常勤役員会で決定し、決定した内容はサステナビリティ委員会および取締役会で報告しています。また、中期経営計画の目標として設定しているCO₂削減率は、取締役報酬および執行役員・部長・課長の退職給付の評価指標にも組み込んでいます。

戦略

ISO14001のリスク評価で気候変動関連の項目を特定しています。その分析方法は、年1回各部署で低炭素経済への移行リスク、気候変動による物理的リスク、気候変動緩和策・適応策による経営改革の機会を抽出し、環境管理担当者会議がステークホルダーにとっての重要度、会社にとっての影響度(技術、財務、事業の観点)の両面で評価します。評価結果をもとに中期経営計画でCO₂削減率目標を設定し、施策を展開しています。

気候変動関連のリスクと機会

	項目	特定したリスク・機会の内容	特定したリスク・機会に対する対応	影響度		
移行リスク	政策・法規制	気候変動法規制(炭素税等)の対応	コスト(炭素税)の増加	太陽光発電設備導入、再生可能エネルギーの調達	大	
		省資源・サーキュラーエコノミー規制	リサイクル素材使用による原材料費の増加	リサイクル化、製造・流通プロセスの効率化 分別廃棄の徹底、有償化の推進	中	
		環境関連法規制	違反行為による行政処分、信頼低下	環境関連法規制、社内規定の情報収集、顧問弁護士との情報交換	大	
	市場	原材料・エネルギーコストの上昇	原材料コストの上昇による利益圧迫	製品仕様見直し、調達先の再検討	大	
		社会	気候変動への対応要求	顧客のニーズ変化による失注、売上減少 対応不足によるブランド価値低下 気候変動対応コストの増加	市場調査、サプライチェーンの調査、製品仕様見直し 社外(投資家等)への情報開示 熱処理炉のLPGからカーボンニュートラルLNGへの転換、新技術の検討	大
			地域の環境保護	信頼低下、事業停止	全社的な環境管理・運用強化	大
物理的リスク	自然災害 [短期]	自然災害の激甚化(台風、集中豪雨、洪水)	事業停止	工場排水能力・浸水対策強化 事業継続計画(BCP)策定、電源確保・データ管理 材料調達先・生産拠点の分散化	中	
		雪不足・干ばつによる水不足・取水制限	事業停止	節水型めっき工場・浄水設備(クローズド方式)の確立 / 流量計水試験設備の節水強化	中	
	自然災害 [長期]	健康被害/生産性低下による収益悪化	従業員の健康管理、安全管理	従業員からの健康管理、安全管理	中	
		平均気温上昇、気象パターンの変化	電力量増加による電気料金等エネルギーコスト増加	再エネ導入の推進・太陽光発電導入・空調効率アップ、作業効率アップを目指した工場への改装	中	
機会	資源の効率性	省資源・サーキュラーエコノミー規制	資源循環による材料費削減・CO ₂ (Scope3)削減	ライフサイクルを意識した製品設計・企画	大	
	エネルギー源	低炭素エネルギーの利用	CO ₂ 削減/企業価値向上	ファスナー製造設備電力使用量・稼働率の見える化推進	中	
	レジリエンス	平均気温上昇、気象パターンの変化	健康被害の予防対策によるレジリエンス強化	健康経営の各種取り組み	中	
	市場	気候変動への対応要求	マーケット要求への対応による売上増加・ブランド価値向上	市場調査、サプライチェーンの調査、製品仕様見直し 環境対応製品の共同開発テーマや市場ニーズの情報収集 カーボンニュートラル市場(EV・FCV・水素・燃料電池等)へのアクセスによる売上拡大	大	
製品サービス			脱炭素化貢献製品の需要	継続的な研究開発による収益力の向上	脱炭素化貢献商品の開発(お客さまの環境課題解決)	大

リスク管理

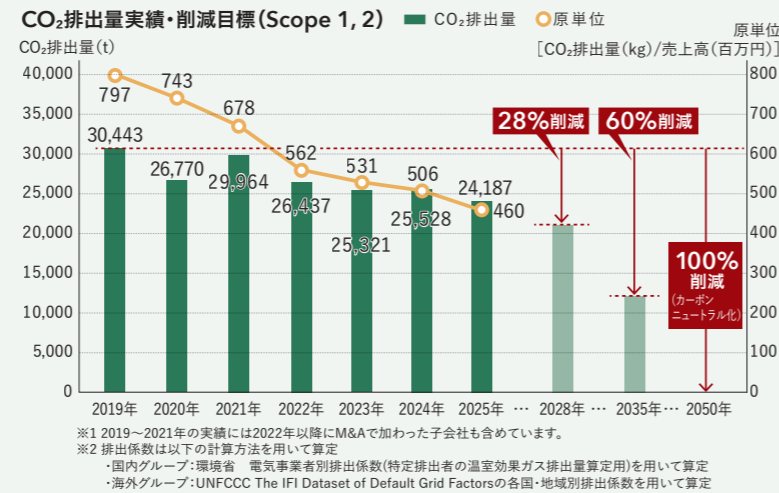
環境マネジメント体制のもと、気候変動関連を含む環境リスクを特定し、各部署が目標に沿った取り組みを進めています。各部署の進捗管理は社内指標NPIで進捗状況を可視化し、事業に

おける環境への取り組みの推進と管理体制の強化を図ります。サステナビリティ委員会で検証した気候関連リスクはリスクマネジメント委員会と連携し評価、管理しています。

指標と目標

2050年のカーボンニュートラルを見据え、Scope1, 2におけるCO₂の排出量を2035年に60%削減(2019年比)することを目指します。

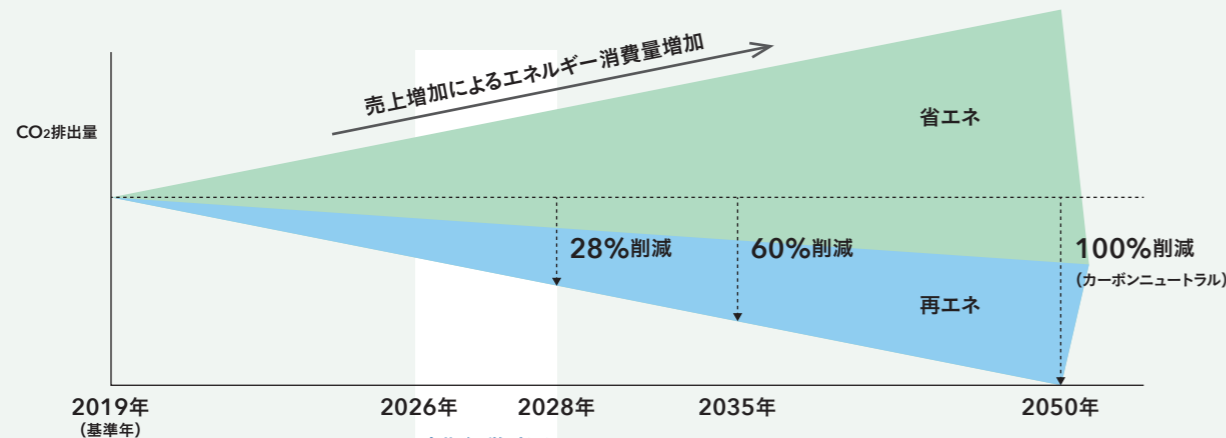
中期経営計画「Mission G-final」では同排出量を2028年に28%削減(2019年比)することを目指し、施策を実行しています。



カーボンニュートラルに向けた取り組み

本中計期間においては、省エネ・再エネの両面で施策を実行していきます。省エネでは、CO₂排出量の多いファスナー事業における工場再編、工程の見直しなどによる生産エネルギー削減、機械や空調

設備の更新によるファシリティ効率化などを行います。再エネでは、太陽光発電設備設置拠点の拡大に加え、蓄電池導入も検討します。さらに、Scope3削減に向けた排出量算定の準備も行う計画です。



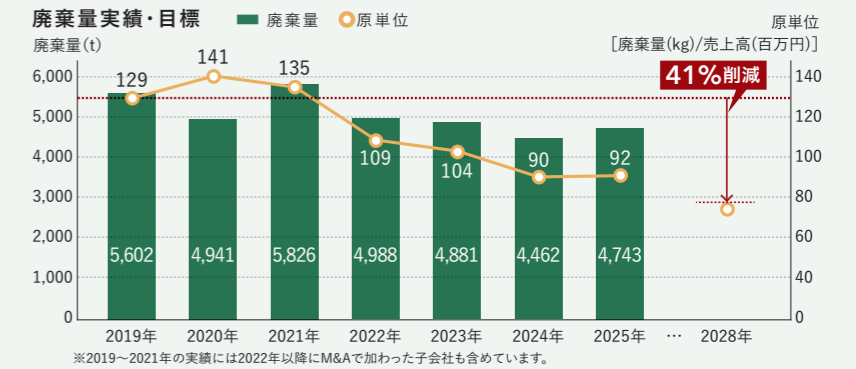
主な実施予定施策

Scope	削減対象	主要施策
Scope 1, 2	省エネ	生産エネルギー削減 ・綾部ファスナー工場再編[最終フェーズ] ・照明LED化 ファシリティ効率化 ・コンプレッサの更新 ・空調機省エネ装置導入 ・高効率な空調機への更新
	再エネ	蓄電池導入検討 ・公用車・フォークリフトのEV化 ・太陽光発電設備の拡大
Scope 3	削減に向けた排出量算定の準備	

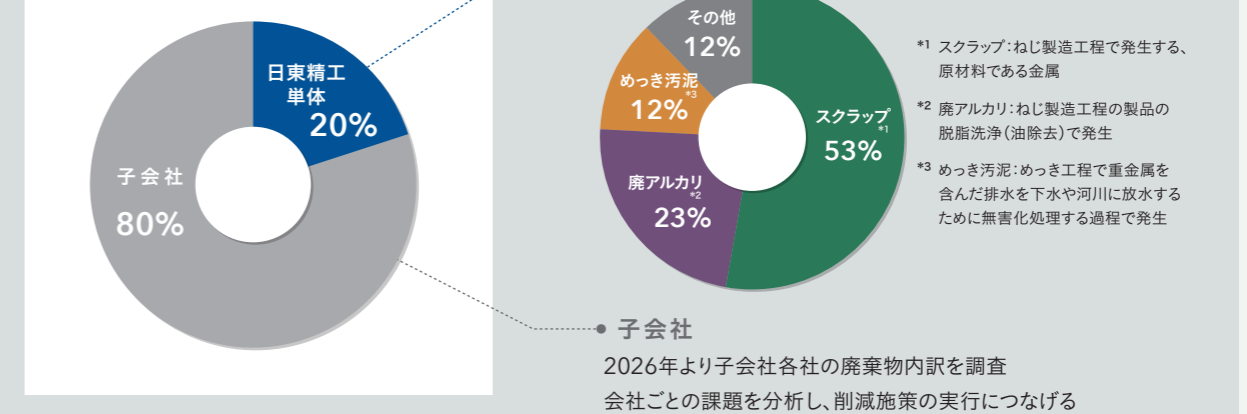
廃棄物削減

中期経営計画における目標

不要物廃棄量の原単位
2028年 41%削減 (2019年比)



廃棄物のグループ内訳



削減のための取り組み

工程内良品率・加工効率の向上

廃棄量のうち最も多く約5割を占めるのは、ファスナー製品の在庫および製造工程におけるスクラップ廃棄です。工程内良品率・加工効率の向上を目指し、廃棄量削減目標を掲げ、関連部署が課題を分析し、社内指標NPIにより逐次製造工程の見直しや検査体制の強化、生産現場従業員への教育などを実施しています。

デジタル化によるペーパーレス推進

社内イントラにて部門ごとの印刷物の量と費用を公開し、廃棄量とコストへの意識づけをしています。今後も働き方改革や作業の自動化・デジタル化、積極的な慣例の見直しなどを進め、廃棄物の削減に取り組んでいきます。

廃アルカリ・めっき汚泥の減量化

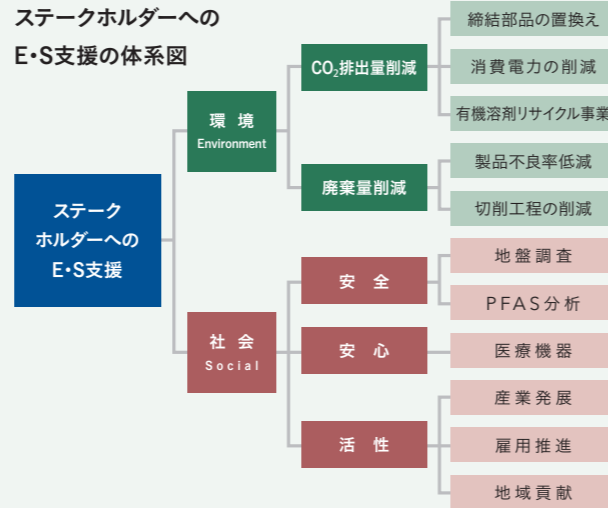
スクラップに次いで廃棄量の多い廃アルカリ・めっき汚泥についても減量化に取り組んでいます。廃アルカリは、これまでから「アルカリ洗浄機の浮上油回収装置」と「廃アルカリ減量化装置」を使用し減量化に取り組んできました。綾部ファスナー工場の再編を進める中で現在2工場稼働しているアルカリ洗浄機の統合を予定しており、それによる減量化を見込んでいます。めっき汚泥は、浄水場にあるフィルタープレスの更新により、水分との分離率を高め、廃棄量を減らすことを検討中です。



■ ステークホルダーへのE・S支援

社会課題解決型の製品開発を通じて、お客さまのCO₂排出量削減、廃棄量削減、安全・安心の提供などのステークホルダー支援を推進し、日東精工にしかできない技術とノウハウでプラスアルファの価値を提供します。

また、地域社会の活性化は、創業理念を背景にした企業の責任であるとともに、持続的な成長の手段でもあると捉え、産業振興や雇用促進、地域貢献に取り組みます。



中期経営計画における目標

ユーザーCO₂削減貢献量 2028年 **98,000t-CO₂**

E (環境)

CO₂削減貢献

区分	製品名	貢献内容	計算方法	2025年実績 (t-CO ₂)
ファスナー製品	セルフタッピンねじ	めねじ加工が施されていない相手材の下穴にめねじを塑性変形しながら締結が可能であり、加工工数を削減。	小ねじからの切り替えにより削減できるめねじ加工の使用電力	77,588.2
	JOISTUD®シリーズ	薄板の締結に特化したセルフクレンジングスタッドボルト。溶接ボルトからの置換えが可能。	溶接ボルトとの使用電力比較	382.9
産機製品	トルク表示付 ACサーボナットランナ NXドライバ SD550T	従来型からツール部を小型軽量化、コントローラは体積比約8割減で低電力消費を実現。	従来型との使用電力比較	10.0
	軽量単軸ねじ締めユニット FM514VZ/FM514CZ	従来型から約30%軽量化を実現し、搭載するロボットのサイズダウンが可能。	従来型を搭載するロボットとの使用電力比較	0.8
制御製品	小型蒸留装置 DS-5100	従来の大型蒸留装置と比較し消費電力を約1/2に抑制。	従来の大型蒸留装置との使用電力比較	21.4
計				78,003

廃棄量削減貢献

区分	製品名	貢献内容	2025年実績 (当社の販売実績)
ファスナー製品	CPグリップ®	切粉吸着により電子基板のショートを防ぎ、製品不良を防ぐことでお客さまの製品廃棄を削減。	461,238 千本

S (社会)

安全/安心

・地盤調査 …… P34へ ・PFAS分析 …… P37へ ・医療機器 …… P38へ

活性

創業から一貫して綾部に本社を置く日東精工は、企業が立地している地域からより多くの仕入れを行うことで取引関係のハブとなり地域外へ販売する「コネクターハブ企業」として、経済産業省から評価されています。

ステークホルダー支援の一環として、産業振興、環境保全などの地域の活性化のための取り組みを推進します。



産業発展・雇用推進

綾部工業研修所の運営支援

1966年に当社の呼びかけにより地域内における中堅技術者養成のために設立され、地域の技術者のレベルアップに貢献しています。これまで60年間で1,900名以上の卒業生を輩出。最近では産学連携で京都工芸繊維大学などの協力も得られ、より一層取り組みの幅を広げています。



地域貢献

ネーミングライツ取得による施設の資金支援

綾部市にある〈あやべ・日東精工アリーナ〉(あやべ・日東精工スタジアム)のネーミングライツ取得による施設の運営支援を行っており、綾部市民の皆さまがスポーツや文化活動を行えるようサポートしています。



「あやべ水源の里トレイルラン」メインスポンサー

2023年の開始初年度からメインスポンサーとして大会を支援し、特設ブースでの催しやボランティアスタッフとして大会を盛り上げています。2026年のレースには全国から過去最高となる800名以上のランナーが集結しました。



学校での人づくり教育

人事課や、キャリアコンサルタント資格保有の従業員が京都府北部地域の小学校から高等学校まで年間約10校でキャリア教育を実施しています。



地域の環境保全活動

京都府・綾部市と協同し、森林の間伐や雑草の除去などを行う「モデルフォレスト活動」や、京都府立綾部高校分析科学部主催の「由良川クリーン大作戦」への毎年のボランティア参加などを行っています。また、特例子会社である日東精工SWIMMYが「生物多様性のための30by30アライアンス」に参加し、工場周辺の植栽やピオトープの管理を行う「花のまちづくり事業」を行っています。



受験生応援ゆるみ止めねじプレゼント

人生の岐路に立つ皆さまを応援するべく、そしてねじをより身近に感じていただけるよう実施している本企画。2026年で12周年を迎え、これまでの累計配布数は63,038個となりました。



■ 人財戦略に関する基本的な考え方

日東精工は人を「財」と考え、誰もがいきいきと働ける環境をつくることがマテリアリティ(重要課題)の一つであると考えています。将来に導く企業の知能と原動力の源は、他ならぬ「人」です。その力を最大限に引き出すために、「働きがい」、「働きやすさ」、「人財育成」の3つをバランス良く高め、従業員一人ひとりの力が組織全体の活力となって、持続可能な社会の実現に導く課題解決を実践していきます。

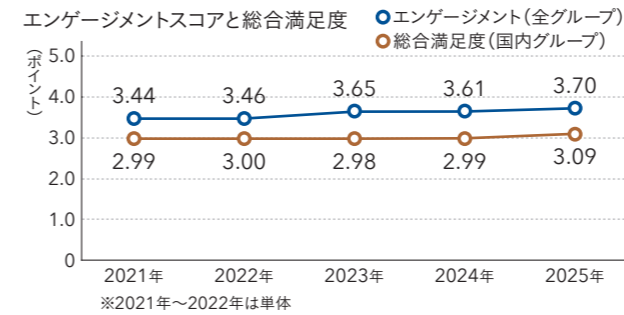
取締役 兼 常務執行役員
経営管理本部
本部長
松本 真一



■ 満足度調査から抽出した課題(現状の分析)

本中計では全グループエンゲージメント3.8P、国内グループ満足度3.3Pを目標にしています。満足度調査は「会社・事業の方向性」「人間関係」「職場環境」「職務」「人事・報酬」「自己成長」の6

分野で算出しますが、特に平均スコアが低いのは「会社・事業の方向性」「人事・報酬」であり人財戦略における課題と捉えます。分析した課題を各施策に反映し人財力の最大化を目指します。



調査範囲と算出方法

	満足度調査(50問)	エンゲージメント(12問)	エンゲージメントスコア算出方法
国内グループ	●	●	満足度調査からギャラップ社Q12に対応する質問を抽出
海外グループ	—	●	Q12の質問を使用

■ 2028年のあるべき姿と戦略テーマごとのアクション

戦略テーマ	課題	課題に対するアクション	2028年のあるべき姿
働きがい	<ul style="list-style-type: none"> 「人事・報酬」の納得感の不足 多様な人財の活用不足 	稼げ力を生み出す 「働きがい」改革の実行 <ul style="list-style-type: none"> インセンティブ 早期昇格・早期選抜 エキスパート育成 業績連動評価・報酬 女性活躍推進 	個人の目標が会社の方針と連動していることが実感でき、何事にも挑戦できる環境と、結果に対する評価が明確な状態
働きやすさ	<ul style="list-style-type: none"> 生産性向上のための改善活動の形骸化 生産性向上につながる組織力 	生産性の向上につながる 「働きやすさ」の環境構築 <ul style="list-style-type: none"> 次世代育成支援 健康経営推進 働き方の拡充 福利厚生の充実 生産性の効率化 	心身ともに快適で、個人の能力が最大限発揮できる働き方が選択できる状態
人財育成	<ul style="list-style-type: none"> 「会社・事業の方向性」に対する共感の不足 専門人財・高度人財の不足 	キャリアの可視化と 学びの充実による 課題解決プロ集団の育成 <ul style="list-style-type: none"> パーパス浸透 自己啓発環境の充実 キャリアの可視化 メンタリング グローバル教育 	キャリアに応じた知識が習得でき、仕事と品格をバランス良く学び、期待と成長が実感できる状態

人財力の最大化

全グループ労働生産性3年間成長率
7.6%

全グループエンゲージメント
2028年度 **3.8P** (5段階評価 2025年 3.7P)

国内グループ従業員満足度
2028年度 **3.3P** (5段階評価 2025年 3.09P)

■ 人財戦略の土台となる教育制度

人財育成ハンドブック

社是の解説や企業理念に基づく行動の指針をまとめた4冊のオリジナルハンドブック。



教育単位制度

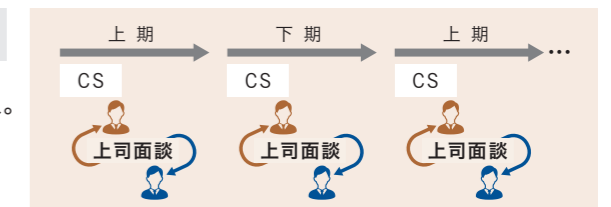
教育研修、資格取得、改善提案など幅広い活動を認定対象とし、年間20単位取得することを義務づけ自律的な学びを推進。

単位認定対象
<ul style="list-style-type: none"> 研修会・セミナー 通信教育 資格取得 QC活動・改善提案 地域貢献活動への参加

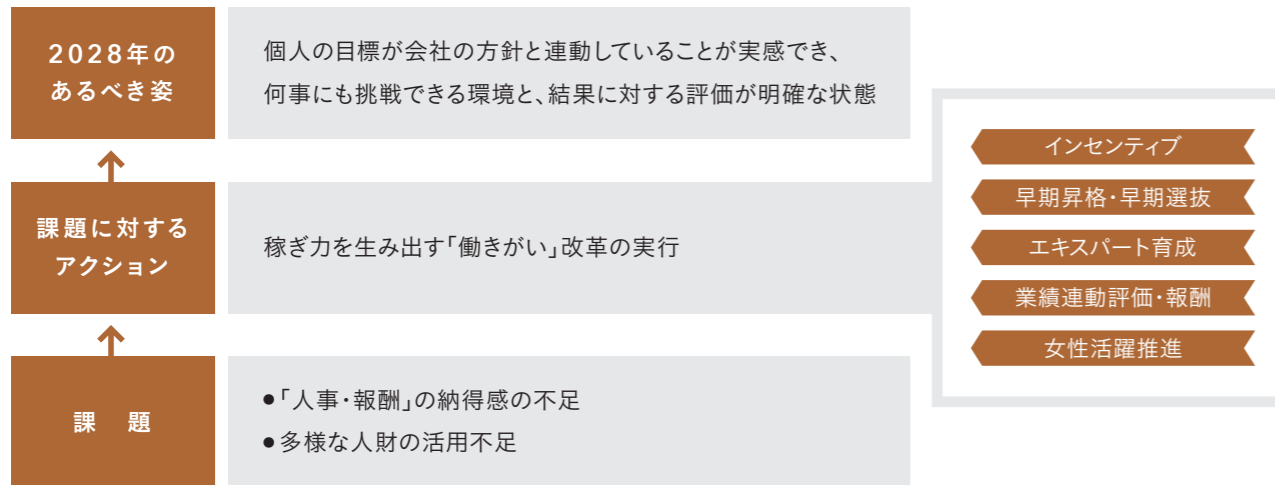
目標管理制度「チャレンジシート」

半期ごとに個人の目標を設定するチャレンジシート(CS)制度を導入。CSの作成時には上司と定期面談を実施。

CSの内容
<ul style="list-style-type: none"> 業務目標・改善目標 能力開発目標 上司への相談
面談内容
<ul style="list-style-type: none"> 前期の振り返り(自己評価) 上司からのフィードバック 今期の目標設定 キャリアに関する相談



働きがい



インセンティブ

① 従業員持株会向け特別奨励金

従業員に対するインセンティブプランとして、「従業員持株会向け特別奨励金スキーム」を導入し、4月に付与しました。これは、従業員の財産形成の一助とする福利厚生目的に加え、株主との中長期的な価値共有を深めることを目的とし、持株会加入

者に80株相当を奨励金として付与するものです。2026年からスタートした中計の開始に合わせた付与を行うことで、中計期間における個人の努力が企業の成長につながり、業務へのモチベーションアップにつなげることが狙いです。

② 優良従業員表彰の表彰基準の見直し

従業員の業務に対するモチベーションの向上を狙いとし、創立記念日における優良従業員表彰の基準を見直しました。

- 変更内容**
- 報奨金の変更：1万円→3万円
 - 選出基準の変更

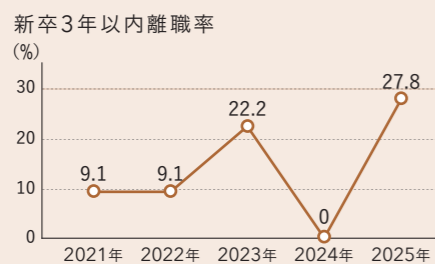
表彰部門	評価基準
改善提案	1年間の改善提案の獲得点数が最高点の者
改善活動	1年間のNUP改善活動*で特に優れた改善効果が見込まれるグループ
特許出願	1年間の特許依頼件数が最高件数の者
自己啓発	1年間の教育単位のうち自己啓発に関する単位が最高点の者

*NUP改善活動：詳細はP56に掲載

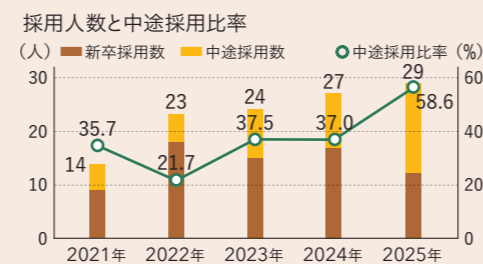
業績連動評価・報酬

2026年より賞与の支給方式を業績連動型に変更しました。支給額は営業利益予算の達成度に応じて変動するよう定め、従業員の業績、コスト、生産性に対する意識をより高めることが狙いです。

また、従来執行役員・部長に適用していた中計の業績連動型の株式報酬制度の範囲を課長まで拡大しました。管理職以上の目標に対する責任を強め、より目標達成意識を高めます。

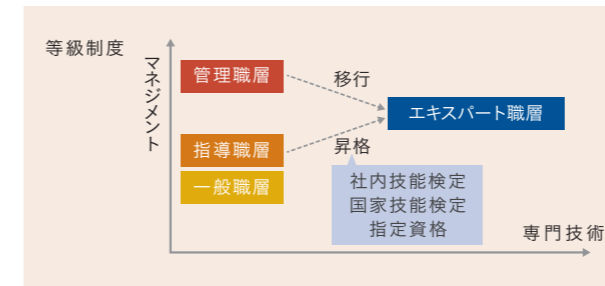


新卒3年以内離職率は30%未満で推移。価値観の多様化により人財の流動性が上がっていることから、中途採用人財の獲得を強化している。



エキスパート育成

専門性が高い技能を有する人財の処遇改善を目的とし、2025年に専門技術を有する人財が就く等級「エキスパート職層」を設置しました。従来の等級制度はマネジメント基準の評価軸でしたが、専門性の評価軸を加えることで、従業員が専門性を磨くことに対するインセンティブを与えられる仕組みとなります。これによ



り、イノベーションを生み出す専門人財の育成をより強化します。研修機会としては、専門技能・知識の習得を目的とした「エキスパート養成研修」を提供しています。

エキスパート養成研修

研修名	研修内容
綾部工業研修所	機械・電気の基礎課程・上級課程
若手技術者道場	外部機関への派遣による挑戦意欲と事業マインドを持った技術者の育成
知的財産研修	社内講師による知的財産・特許の研修
営業職向け研修	社外講師による営業力向上講座
財務分析研修	社内講師による財務の概念と財務諸表、財務分析、ROIC経営講座
DX人財育成プログラム	社外講師によるDXリーダー育成講座

女性活躍推進

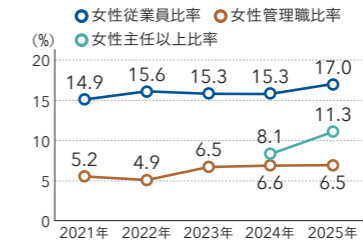
生産性向上、イノベーション創出を目的とした多様な人財の活用として、女性活躍推進の取り組みを積極的に行っています。当社は男性に比べ女性管理職(課長級以上)比率が低いことを課題と捉えています。その主な理由は、全従業員に占める女性従業員の割合が17.0%と少ないことと分析しています。採用者の女性比率を高めるため、性別に関わらず働きやすい環境を整え

ていきます。また、働きがいを持ち何事にも挑戦するためには個人のキャリア形成が必要との考えから、女性活躍推進の施策を行っています。この結果、女性管理職比率は徐々に改善し、2018年には1.8%でしたが2023年以降は6%以上で推移しています。また、管理職候補者育成の指標として「主任以上に占める女性比率10%」を目標に掲げています。

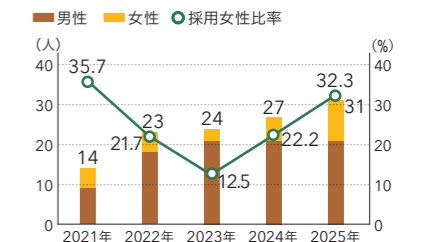
女性活躍推進の施策

- キャリアコンサルタントの資格を持つ女性取締役による女性従業員へのエンカレッジ面談
- 女性リーダー育成研修
- 綾部工業研修所や次世代若手技術者プログラムへの女性技術者派遣

女性従業員比率と女性役職者比率



採用者数と女性比率

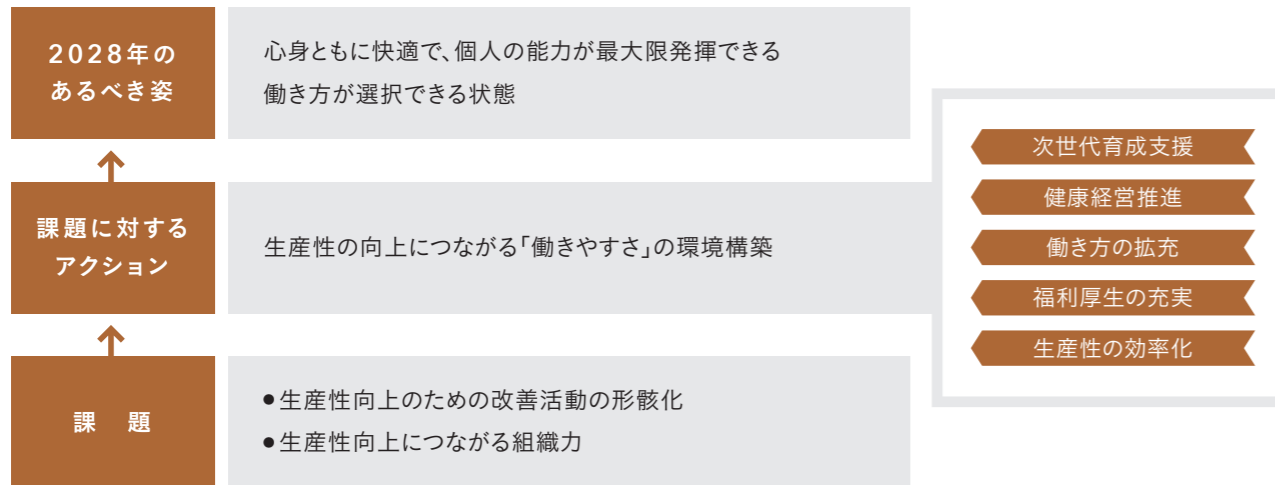


「えるぼし認定」評価項目(2025年度)

評価項目	実績		評価年度	評価結果または改善のための取り組み実施状況
	女性	男性		
①採用	正社員採用における倍率	女性 1.69倍 男性 2.82倍	直近3事業年度	男女で同程度です
②継続就業	正社員の平均勤続年数	女性 15.7年 男性 21.1年	直近事業年度	男女で大きな差はありません
③労働時間等の働き方	月あたりの時間外・休日労働時間平均	正社員 7.4時間	直近事業年度	月45時間を下回っています
④管理職比率	管理職(課長級以上)に占める女性の割合	女性 6.5%	直近事業年度	産業平均を上回っています
⑤多様なキャリアコース	おおむね30歳以上の女性の通常の労働者としての中途採用	1名	直近3事業年度	・ジョブブレイク制度(現:アルムナイ制度)の導入と積極的な運用 ・派遣労働者への転換打診の実施

※評価結果の判定は女性活躍推進企業データベースのえるぼし認定の認定基準に係る実績等の公表による

働きやすさ



- 次世代育成支援
- 健康経営推進
- 働き方の拡充
- 福利厚生の充実
- 生産性の効率化

生産性の効率化

NUP改善活動
2026年に、品質管理の改善活動であるQCサークル活動を「NUP改善活動」へと刷新しました。本刷新により収益向上につながる活動にするとともに、従業員に通常業務以外の活動の機会を与え、新たな知識を習得しながら課題解決することで、キャリアアップ、モチベーションの向上を促します。

項目	旧 QCサークル活動	新 NUP改善活動
活動目的・内容	従業員の自発的な活動による製品や業務の品質改善	経営戦略に沿った会社主催の活動による生産性や品質向上、コスト削減による収益向上
時間外活動の扱い	教育手当支給	時間外手当支給
特別報奨金	—	効果により都度金額設定

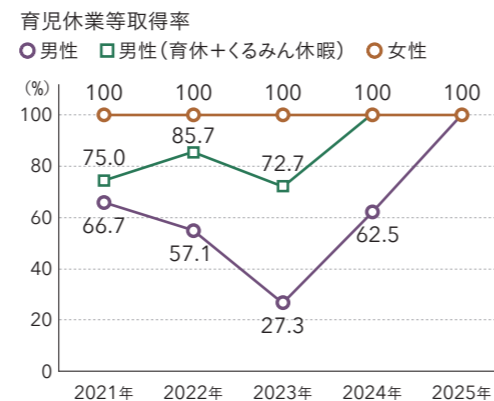
働き方の拡充

育児や介護による離職を防止し、仕事との両立をサポートするため、独自の制度と法定以上のルールを設定しています。また、2026年にはテレワーク制度の見直しを予定しており、従来の

ルールでは新型コロナ対応が基本となっていました。怪我や感染対策で出勤できない場合の利用、災害対応などのBCPの観点も考慮し活用しやすいルールへ改定予定です。

働き方に関する独自制度と法定以上のルール

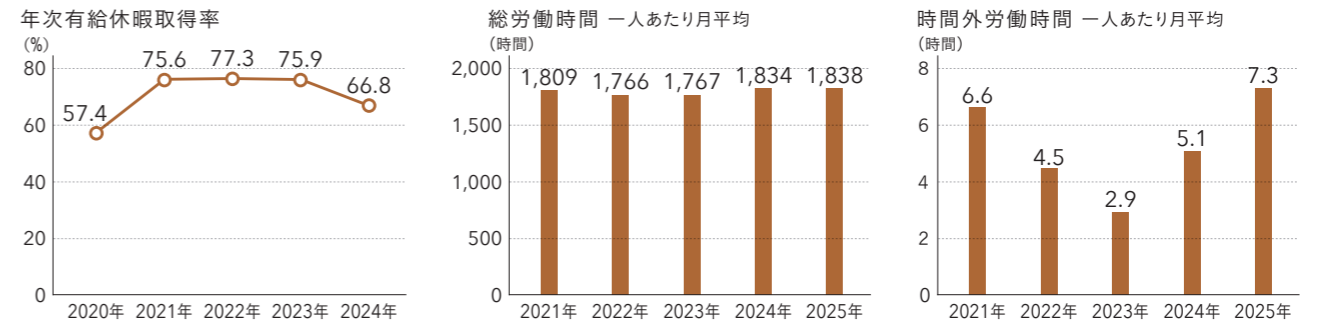
制度	内容	利用実績(2025年)
くろみん休暇制度	配偶者が出産した際に3日間取得できる特別休暇	6人 (利用率60%)
育児・介護短時間勤務制度	【育児】利用可能な年齢を小学校3年生以下と定める ※法定:3歳以下	9人



次世代育成支援

次世代育成支援対策推進法において基準となる、年次有給休暇の取得の促進、フルタイム労働者1人あたりの法定時間外労働の削減に取り組んでいます。年次有給休暇は取得率の目標を70%に定め、取得実態の分析とその結果を受けた対応実施を検討しています。2021～2023年の取得率実績は目標を上回

る70%以上で推移していましたが、2024年は生産量の増加により低下しました。時間外労働時間の目標は設定していないものの、その増加は健康経営推進における計測項目であるプレゼンティズム損失日数の増加や、活性職場率の低下などとの連動が見られるため、推移を注視しています。



健康経営推進

生活習慣病リスクの低減を目的とした全員参加の活動およびそのKPIである「Nicotto7」を掲げ、生活習慣改善施策を実施しています。2025年はKPIのうちスコアの低さが目立つ「睡眠」について取り組みを実施しました。大学のインターンシップ受け入れをきっかけに研究の対象としてお声掛けいただき、端末を

用いた睡眠の測定に加え、睡眠に関する研修も行うことで、参加者の睡眠への意識を高めることができました。これまでNicotto7では個人の心身の健康に焦点を当て、7項目の達成率を毎年計測していましたが、2026年からはストレスチェックの「活性職場率」にも着目しています。「活性職場」はストレスチェックにおいてストレス反応・モチベーションが高評価の職場であり、風通しが良く仕事に意欲的なメンバーが多い組織であることを意味します。個人の状態からさらに踏み込み、「組織の状態」を改善することで、生産性の向上につながる組織づくりを目指します。

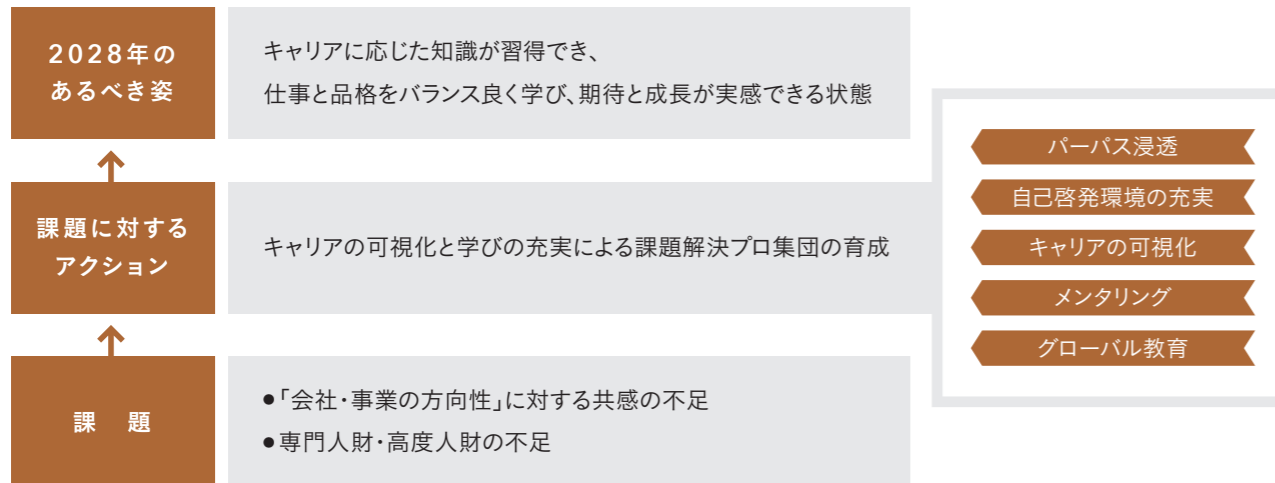
重点課題	KPI		実績 2024年度	中期目標 2026年度
	項目	内容		
生活習慣病対策	運動	1日30分以上、週2日以上、1年以上実施	29.5%	32.0%
	夕食	就寝前2時間以内に摂取が週3回未満	59.0%	60.0%
	朝食	朝食を抜く頻度が週3回未満	92.3%	92.5%
	飲酒	飲酒しないまたは1日2合未満	76.3%	77.0%
メンタルヘルス	禁煙	喫煙習慣がない	98.0%	100.0%
	ストレスチェック受検率		10.7%	10.0%
ワークライフバランス	睡眠	十分な休養がとれている	65.3%	66.0%
	長時間労働者 有給休暇取得率*	長時間労働者 45時間×3ヶ月または80時間×1ヶ月	0人 68.0%	0人 75.0%

*本ページ上部のグラフの値とは出向者および年度途中入社者の取り扱いが異なります。

取り組み	内容	対象者
睡眠時無呼吸症候群(SAS)研究への協力	・指先装着端末を用いた睡眠の測定 ・睡眠に関する研修	SAS疑の72名
睡眠向上キャンペーン	・ウェアラブル端末を用いた睡眠の測定 ・睡眠に関する研修	実施者98名

※<ブロンズ>は5年以上連続で認定 <プラス>はスポーツ実施率70%以上で認定

人財育成



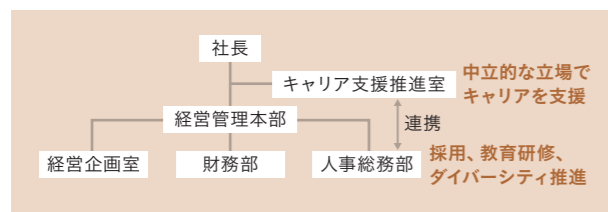
キャリアの可視化／メンタリング

社員一人ひとりが主体的にキャリアを描き、挑戦と成長を実現できる環境を整備することを目的とし、2026年3月に「キャリア支援推進室」を設置しました。本部署は経営直轄の組織であり、評価や人事権から独立した立場を確保し、社員が安心して本音で対話できる「信頼の場」を提供するとともに、個人の成長と経営戦略を結びつける人財育成を推進していきます。主体性尊重と伴走支援を基本姿勢とし、社員の内省と意思決定を支援することで、組織の持続的成長と企業価値向上に資する人財基盤の強化を担います。2026年4月には「キャリアサポートデスク」を設置し、キャリアコンサルタント資格を有する担当者が中

立的な立場で面談を実施する機会を提供しています。将来のキャリアビジョンの明確化、業務上の課題整理、スキル開発や働き方に関する相談などについて、対話を通じて社員自身の気づきを促すことで主体的な行動につなげることを重視しています。さらに、人事課が主催する女性活躍推進セミナーの支援や、階層別のキャリアデザイン研修の実施により、自身の経験・強み・志向を整理する機会を提供しています。



新入社員研修でのキャリア教育



次世代リーダー育成

次世代リーダーの計画的な育成のための研修プログラムを設けています。本プログラムでは特に経営トップ、次世代経営者・管理職、女性リーダーを重点育成者に据え、選抜者および対象者に対して研修を行っています。

研修名	内容	対象者
サクセッションプログラム [*] 研修	社外講師による経営全般の研修	役員・推薦者
次世代経営者・管理職基礎講座	社外講師による半年間の経営に関する講座	選抜者
女性リーダー研修	外部派遣による女性リーダー養成コース	M1(管理職層)女性

^{*}サクセッションプログラム…P63へ

パーパス浸透

理念教育の一環として「MVV^{*2}ミーティング」および、新任の役職者(係長、班長、主任)を対象とした「社長座談会」を実施しています。この対話は、経営トップの言葉を従業員に直接伝えること、経営トップと従業員の双方向の対話を行うこと、理念をもとに自ら考え行動できる人財を育成することを目的とし、テーマごとに集まった従業員と社長のコミュニケーションの場と位置づけています。

MVVミーティングについては、2026年は新中計の初年度であり、経営トップとのビジョン共有をより密に行っていきたいという考えから、名称を「Mission G-final × MVVミーティング」に

リニューアルしました。年間で18回開催(約110名の参加)を目標として実施しています。

^{*}MVV:ミッション・ビジョン・バリュー



社長座談会の様子

グローバル教育

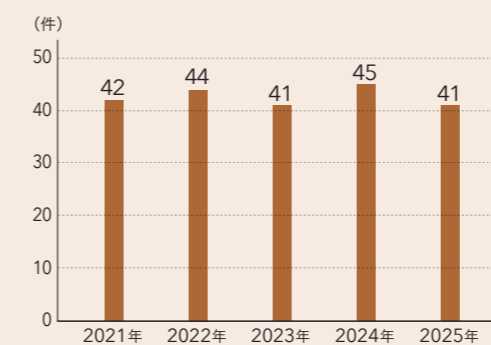
近年ドイツの新拠点設立やインドの製造会社の子会社化など、海外の製造・販売網拡大を推進しており、グローバル人財増強のため技術・人文知識・国際業務の在留資格をもった人財も積極的に採用しています。また、海外現地法人の技術力向上のため、現地法人の所在国から技能実習生、特定技能の人財を採用し将来の幹部候補を育成しています。一方、日本人従業員のマインドチェンジ・語学習得も重要と捉え、2026年は選抜者への「グローバルマインド醸成研修」、希望者へのオンライン英会話「セルフラーニング英語学習」支援を計画しています。同時に、外国人従業員がアクセスしやすいような社内規則の英語対応

など、働きやすい環境の整備も進めています。



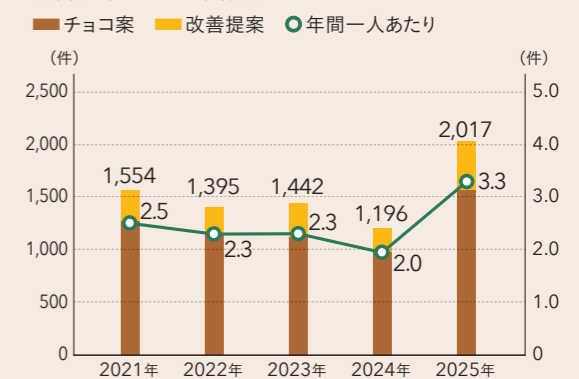
2025年に海外現法の代表者が日本に集まり改善活動の成果を発表する「グローバルQC」を開催

教育単位取得数 一人あたり年平均



教育単位制度を設け、従業員に毎年20単位を義務づけ取得を推進。2026年は一人あたり平均50単位以上の取得を目標とする。

改善提案・チョコ案件数



従業員発信の改善の積み重ねが強い組織を作るとの考えから、ボトムアップでの改善活動を推進。2026年は改善提案数2,100件以上を目標とする。

■ コーポレートガバナンスの基本的な考え方

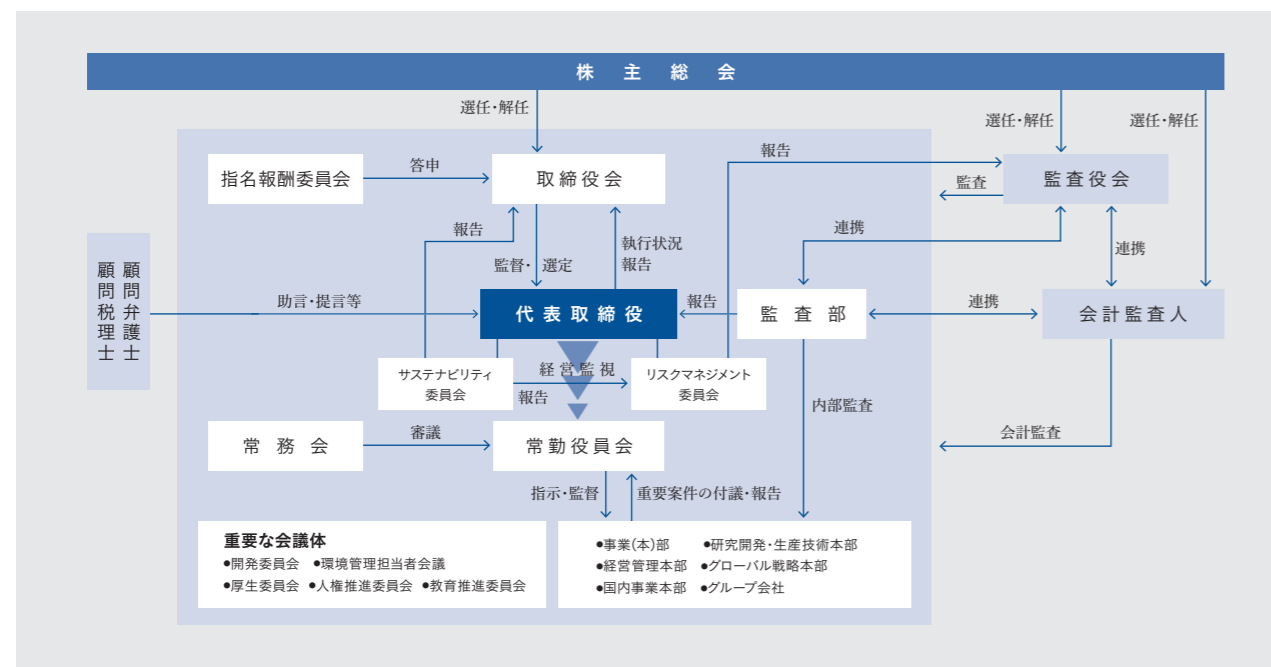
当社は、社是「我らの信条」に掲げる、よい自己（健康と品性を備えた健全な人格）、よい仕事（誠実と改善による製品と職場づくり）、よい貢献（恩恵に感謝する社会貢献）を創業の精神としています。この精神のもと、持続可能な社会の実現に貢献する企業経営を実践し、当社に関連する様々なステークホルダーから信頼されることが、自社の利益であると考えています。この効率的で健全な企業経営にはコンプライアンスが不可欠であると

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。2022年4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、非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。

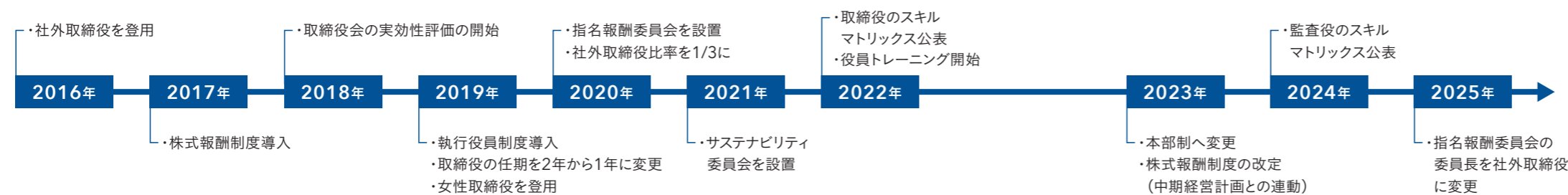
■ コーポレートガバナンス体制

日東精工は監査役会設置会社としてコーポレートガバナンス体制を構築しています。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、執行役員

事項については、常勤役員会を経て、取締役会で審議・決定しています。なお、常勤役員会には常勤の監査役も出席し意見を述べています。



■ ガバナンス強化の変遷



■ 取締役会

構成	取締役9名（うち、社外取締役3名、女性取締役1名）、監査役3名
開催回数	14回（2025年12月期）
法令および定款に定める以外の主要な決議事項	① 営業方針の決定および変更 ② 重要な業務計画、事業予算の決定および変更 ③ 子会社の設立 ④ 重要な投融資の決定 ⑤ 重要な訴訟の処理、契約の締結

■ 取締役会の実効性評価

日東精工では、取締役会の機能を向上させ、ひいては企業価値を高めることを目的に、取締役会の実効性について、自己評価・分析を実施しています。2026年1月に取締役会の構成員であるすべての取締役・監査役を対象にアンケートを実施しました。

回答方法は外部機関に直接回答することで匿名性を確保しています。外部機関からの集計結果の報告を踏まえたうえで、2026年4月の取締役会において、分析・議論・評価を行いました。

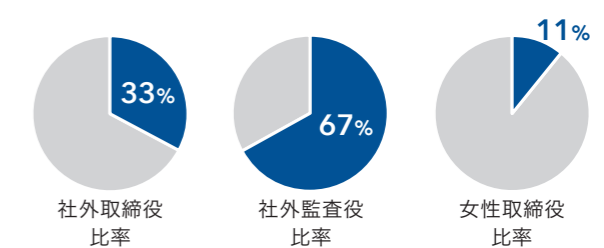
実施方法	① 対象者／全取締役会メンバー（取締役9名、監査役3名） ② 評価方法／2026年1月に外部機関による無記名方式のアンケートを実施 ③ 分析・評価／外部機関がアンケートの結果に基づき取りまとめと分析を実施 ④ 報告と評価／2026年4月の取締役会において分析結果を報告し、分析・議論・評価を実施
質問概要	①取締役会の構成 ②取締役会の運営 ③経営戦略・経営計画 ④内部統制・リスク管理 ⑤指名・報酬 ⑥取締役・監査役に対する支援体制 ⑦トレーニング ⑧株主・投資家との対話 ⑨自身の取り組み

■ 結果概要・改善した点

アンケート回答からはおおむね肯定的な評価が得られており、取締役会全体の実効性については確保されていると認識しています。特に、取締役自身の取り組みについては、会議を円滑に進めるため各議題における説明時間をあらかじめ決めるようルールを定めたことにより、社内役員自身の審議に必要な情報提供・十分な説明に関する評価が改善しました。また、役員トレーニングについても、継続的な実施により評価が改善しました。

■ 今後の課題

取締役会の議論や意見交換の活性化に向けた運営や、経営戦略と会社の持続的成長の整合性を認識したうえでの議論、投資家との対話を踏まえた議論の重要性についても共有しました。今後、当社の取締役会では本実効性評価を踏まえ、課題について十分な検討を行ったうえで迅速に対応し、取締役会の機能を高める取り組みを継続的に進めていきます。



■ 取締役・監査役

氏名	役職(主な兼職・資格)	在任年数	スキルマトリックス						
			企業経営・組織経営	法務・ガバナンス	財務・会計	技術・イノベーション	営業・マーケティング	海外事業・国際性	サステナビリティ・ESG
材木 正己	代表取締役会長 兼 CEO	21年	●			●	●	●	
荒賀 誠	代表取締役社長 兼 COO	8年	●	●			●		●
松本 真一	取締役 兼 常務執行役員 経営管理本部本部長、国内事業本部本部長	8年		●	●			●	
浅井 基樹	取締役 兼 常務執行役員 ファスナー事業本部本部長	4年	●			●	●		
石丸 元国	取締役 兼 執行役員 制御システム事業本部本部長	1年	●				●		●
小雲 康弘	取締役 兼 執行役員 産機事業本部本部長	1年	●				●	●	
塩見 満	取締役【社外】(弁護士)	10年		●	●				
平尾 一之	取締役【社外】(京大名誉教授)	9年				●			●
勝見 九重	取締役【社外】(特定社会保険労務士、産業カウンセラー、キャリアコンサルタント)	7年		●					●
大島 靖	常勤監査役	-	●	●	●				
森田 真一郎	監査役【社外】	3年	●	●		●			
仲 雅彦	監査役【社外】(株式会社京都総研コンサルティング顧問)	2年	●	●	●				

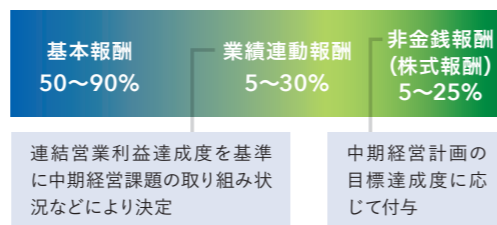
■ 指名報酬委員会

取締役および執行役員の指名、報酬等に関する手続きの公平性、透明性、客観性を強化し、コーポレートガバナンスの充実を図るため、取締役会の諮問機関として指名報酬委員会を設置しています。

構成	取締役5名(うち、社外取締役3名) 委員長:塩見 満(社外取締役)
開催回数	3回(2025年12月期)
主な審議事項	① 取締役の選任・解任(株主総会決議事項)に関する事項 ② 代表取締役の選定・解職に関する事項 ③ 役員取締役の選定・解職に関する事項 ④ 執行役員の選任・解任に関する事項 ⑤ 代表取締役および取締役の後継者計画(育成を含む)に関する事項 ⑥ 取締役・執行役員の報酬等に関する事項。必要な基本方針、規則および手続等の制定、変更、廃止 ⑦ 取締役の報酬限度額(株主総会決議事項)に関する事項 ⑧ その他経営上の重要事項で、取締役会が必要と認めた事項

■ 役員報酬

社内取締役の報酬は基本報酬、業績連動報酬、非金銭報酬で構成しています。非金銭報酬は業績連動型株式報酬制度を導入しています。業績連動型株式報酬制度においては、中期経営計画「Mission G-final」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。社外取締役の報酬はその職務に鑑み、基本報酬のみとしています。



■ 後継者育成

経営トップの育成のため、取締役・監査役・執行役員を対象としたサクセッションプログラム研修を実施しています。研修内容は、経営計画、経営戦略、資本政策、サステナビリティ、グループガバナンスなどであり、必要に応じて子会社役員も参加しています。加えて、選拔者を対象とする次世代経営者・管理職基礎講座も設定し、社外講師による半年間の経営に関する研修機会を設けることで、次世代の経営者育成も行っています。

■ リスクマネジメント

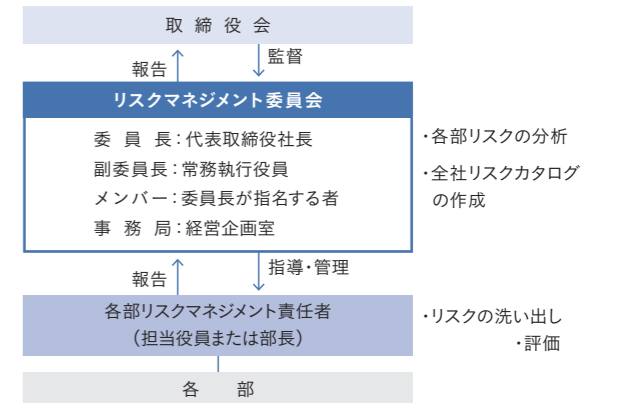
リスクマネジメント委員会は、事業において想定されるリスク対策の分析と評価を定期的に行い、各部署に周知しています。また、持続可能な環境や社会を阻害する課題も自社のリスクとして捉え、サステナビリティ委員会と連携し管理を行っています。

■ 想定するリスク

- ① 財政に関するリスク ② 法令等の遵守に関するリスク
- ③ 労務に関するリスク ④ 業務に関するリスク ⑤ 災害等に関するリスク
- ⑥ 情報システムに関するリスク ⑦ その他、①~⑥に準ずるリスク

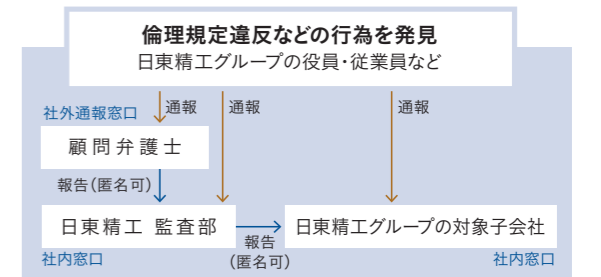
2025年度サクセッションプログラム研修

実施月	研修テーマ
5月	昨今の国際情勢と日本外交の課題
6月	コンプライアンス違反時における対応研修【基礎】
7月	新任役員セミナー
9月	コンプライアンス違反時における対応研修【実技】



■ コンプライアンス

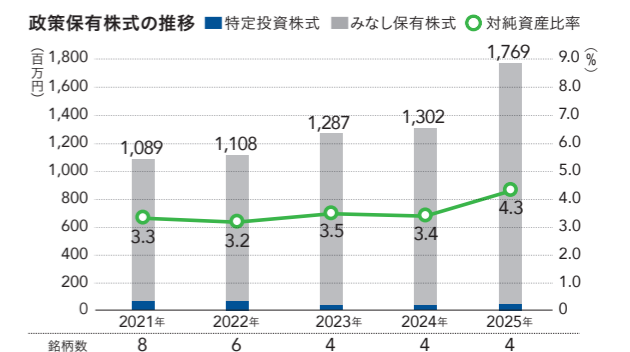
コンプライアンス違反行為の早期発見と是正のため、日東精工グループの役員・従業員が利用できる内部通報窓口を設けています。窓口は社内・社外にそれぞれあり、社内は日東精工の監査部または子会社の代表部署、社外は顧問弁護士事務所が窓口となっています。社外窓口への通報の際には会社への報告を匿名に希望することが可能で、個人のプライバシーにも配慮しています。



■ 政策保有株式

企業価値を向上させるための中長期的な視点に立ち、事業戦略上の重要性、今後の営業展開、事業上のシナジーなどを総合的に勘案し、政策的に必要とされる株式を保有しています。保有株式については、原則として会計年度毎に経済合理性の視点も含めて取締役会において検証し、保有の意義が希薄と考えられる株式については、縮減していく方針です。

※1 株式の増加は株価上昇に伴う時価増大によるもの。
※2 当社議決権行使基準に基づき、コーポレートガバナンス等の観点から議決権行使を判断。



指名報酬委員会

サステナビリティ委員会

リスクマネジメント委員会

C 委員長

VC 副委員長



材木 正己

代表取締役会長
兼 CEO
(最高経営責任者)



2013年3月から当社の代表取締役社長を務め、2023年3月からは代表取締役会長に就任し、CEOとして業務執行を統括しています。社長就任以降、国内外での経験で得た企業経営ノウハウを基に、会社の方向性を決定づける様々な経営決断を行い、現在の当社グループを牽引しています。さらに、地域・産業界への貢献とリーダーシップ、国内外の産業動向に関する高い知見を有し、当社グループの長期ビジョン「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」の実現への役割を担います。

主な兼職の状況
 ● 綾部商工会議所 会頭 ● 公益社団法人京都工業会 副会長
 ● 一般社団法人京都知恵産業創造の森 副理事長 ● 株式会社舞鶴21 代表取締役社長



荒賀 誠

代表取締役社長
兼 COO
(最高執行責任者)



2021年3月から代表取締役として経営全般の管理・監督機能を担っています。また2023年からはCOOとして、成長戦略を掲げた中期経営計画の推進、サステナビリティ経営、ガバナンス強化、創業理念に基づく地方創生や健康経営の推進など多岐にわたる中核的役割を担っています。新中期経営計画においても、事業拡大と収益成長に向けた強いリーダーシップを発揮する役割を担います。

主な兼職の状況
 ● 一般社団法人京都経営者協会 副会長
 ● 一般社団法人綾部工業研究所 理事長



松本 真一

取締役 兼 常務執行役員

経営管理本部 本部長
兼 国内事業本部 本部長



経理・財務に関する幅広い知見を活かし、当社グループの経営に財務面で貢献する一方、国内拠点管理の改善およびガバナンス体制の強化にリーダーシップを発揮しています。新中期経営計画における財務戦略を含めた経営管理の統括および国内拠点における事業拡大支援への役割を担います。

主な兼職の状況
 ● 株式会社エフエムあやべ 取締役
 ● 株式会社水夢 取締役



浅井 基樹

取締役 兼 常務執行役員

ファスナー事業本部
本部長



長年の営業経験による締結業界における高い知見と高度な情報収集力を活かし、ファスナー事業の成長に貢献しています。また、グループ全体の協業による事業領域の拡充にリーダーシップを発揮しています。新中期経営計画におけるファスナー事業の拡大、グループの最適化による経営効率の向上への役割を担います。



石丸 元国

取締役 兼 執行役員

制御システム事業本部
本部長

三菱化学株式会社(現:三菱ケミカル株式会社)および同社グループ会社と当社子会社において長年にわたり営業および事業運営に携わり、経営手腕を発揮しました。また、制御セグメントの事業拡大、業績向上に貢献していることから、新中期経営計画の達成に向けた環境事業分野の拡大およびグループシナジー効果の向上への役割を担います。



小雲 康弘

取締役 兼 執行役員

産機事業本部 本部長

長年の海外営業経験に基づく広範な世界情勢への知見を有していることに加え、子会社の社長として当社グループの事業運営および会社経営にリーダーシップを発揮してきました。さらに、海外戦略を踏まえた産機セグメントの事業領域の拡大に貢献しており、新中期経営計画においても産機セグメントの業績向上と事業の持続的成長に向けた取り組みの中核的役割を担います。



塩見 満

社外取締役 **独立**

弁護士



法務・会計・税務に関する高度な専門的知見を活かした的確な助言をいただいています。また、2025年からは指名報酬委員会の委員長として、積極的な提言や助言を通じて、取締役の指名・報酬の決定プロセスや最高経営責任者等の後継者計画において客観的な視点での監督機能を果たしていただいています。今後は、取締役会の透明性確保に加え、知財および財務戦略に関する助言をいただきます。

主な兼職の状況
 ● 塩見法律事務所 弁護士 ● 社会福祉法人空心福祉会 理事
 ● 舞鶴倉庫株式会社 監査役 ● 株式会社ふくし 監査役 ● ふくし事業協同組合 監事



平尾 一之

社外取締役 **独立**



多くの団体の筆頭者としての経験と大学教授としての豊富な知見を活かし、技術開発や新規事業展開などにおける的確な助言をいただいています。また、指名報酬委員会の委員として、取締役の指名・報酬の決定プロセスや最高経営責任者等の後継者計画において客観的な視点で監督機能を果たしていただいています。今後は、取締役会の透明性確保に加え、市場のマテリアリティに貢献できるモノづくり・知財戦略に関する助言をいただきます。

主な兼職の状況
 ● 京都グリーンケミカル・ネットワーク 会長 ● 国立大学法人京都大学 名誉教授(工学博士)
 ● 公益財団法人京都高度技術研究所 京都市成長産業創造センター センター長



勝見 九重

社外取締役 **独立**

特定社会保険労務士
産業カウンセラー
キャリアコンサルタント



企業の経営戦略としてのメンタルヘルスやワークライフバランスを取り入れた人財コンサルティングを展開されており、女性の活躍促進を含む多様性の実現に向けた的確な助言をいただいています。また、指名報酬委員会の委員として、取締役の指名・報酬の決定プロセスや最高経営責任者等の後継者計画において客観的な視点で監督機能を果たしていただいています。今後は、取締役会の透明性確保に加え、組織の活性化を図るための人的資本経営に関する助言をいただきます。

主な兼職の状況
 ● 勝見社会保険労務士事務所 代表
 ● 株式会社スリー・バイ・スリー 代表取締役



大島 靖

常勤監査役

株式会社三井銀行(現:株式会社三井住友銀行)において長年にわたり融資および支店運営に携わり、培われた財務・ガバナンス知識を基に、当社入社後もグループ経営推進部長として、当社子会社の経営管理とグループ連携を推進しました。また子会社の常務取締役を歴任するなど、幅広い経験と企業監査における知識を有していることから、当社グループの監査、監督業務を的確に遂行しています。



森田 真一郎

社外監査役 **独立**

グンゼ株式会社の執行役員を歴任され、その豊富な経験と幅広い知見を当社の監査業務の健全性・透明性の向上に活かしていただいています。



仲 雅彦

社外監査役 **独立**

金融機関における長年の経験から企業金融に関する高度な知見を有しており、独立した立場から当社の監査業務の健全性・透明性の向上に活かしていただいています。

主な兼職の状況
 ● 株式会社京都総研コンサルティング 顧問
 ● 大鉄工業株式会社 取締役

石原 雅和

執行役員

日東精工アナリテック株式会社 取締役

桐村 和也

執行役員

研究開発・生産技術本部 本部長
兼 メディカル新規事業部 事業部長

上原 規

執行役員

グローバル戦略本部 本部長
(アジア、中東エリア担当 インド駐在)
兼 Vulcan Forge Private Limited 取締役副社長
兼 Vulcan Cold Forge Private Limited 取締役副社長

坂本 禎人

執行役員

グローバル戦略本部 本部長
(南北米、欧州エリア担当 アメリカ駐在)
兼 NITTO SEIKO AMERICA CORPORATION
取締役社長

塩見 友康

執行役員

制御システム事業本部 副本部長