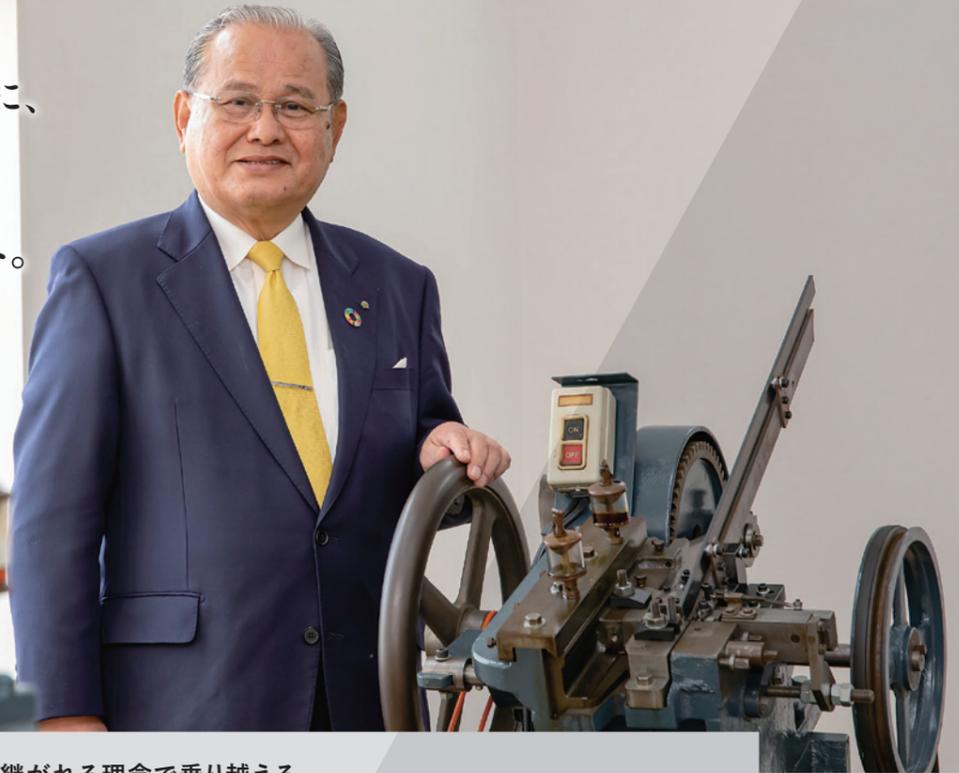


「我らの信条」を胸に、
皆さまとともに、
持続可能な企業へ。

日東精工株式会社
代表取締役会長 兼 CEO

材本 正己
Masami Zaiki



予測困難な時代を受け継がれる理念で乗り越える

2023年に日東精工グループは中期経営計画Mission G-second をスタート致しました。これは長期ビジョン「世界中で認められ、求められる『モノづくりリソリューショングループ』を目指す」の第二ステージとなります。

この節目に改めて日東精工の存在意義と、社である「我らの信条」を、どのように経営活動に活かしていくのかを内省しました。2022年度においては、ロシアがウクライナに侵襲して以降、世界中で供給が分断され、食品やエネルギーなどの高騰に拍車がかかりました。加えて中国のゼロコロナ政策がもたらした深刻な半導体不足は世界経済へ大規模な影響を及ぼし、今なお継続しています。ここ数年の世界的な環境や経済の混乱を前に、世界が「平和」であることが何よりも最優先されるべきであることに改めて気づかされました。紛争と環境破壊は、もっとも「人権侵害」につながるものです。しかし2023年度においても紛争や対立などによる「緊張感」に満ちた一年となることが予測されます。

これまでの常識が通用しない出来事が起こり得ることを念頭において、BCPの観点からの徹底的な危機管理対策を机上の議論で済ませずに、いざ何か起きたときの初動の一步を具体的に想定しておかなければ後手に回ってしまいます。その変化に対応できるものだけが生き残る、サバイバル耐性を伴うことが2023年はより肝要であると考えています。そしてその支柱となるのは当社の存在意義である創業精神と、社



是である「我らの信条」であると改めて考えるに至りました。日東精工は1938年京都府綾部市に設立し、今年で86年目になります。当時ここ綾部市は、現在のグンゼ株式会社さま発祥の地として繊維紡績業で栄え、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をつくり出しておりました。しかし地域経済を発展させるためには女性だけではなく、男性が技術や能力を身に付けるための企業が必要であるということで、地元地域の有力者が結集して設立したのが「日東精工株式会社」でした。それは1930年代から当地において、属性関係なく誰もが等しくキャリアを築き、社会に参画することが経済発展の礎となることを既知し会社をつくったということに他なりません。当初は社長を置かませんでした。創設メンバーの役員と社員が知恵を出し合い会社の基盤をつくってきたという稀有な会社です。そして日東精工の設立方針にはこのように記載されております。「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」。事

社 是
我 ら の
信 条

- | | | |
|----------------|---------------|---------------|
| 一、我らは よい自己をつくる | 二、我らは よい仕事をする | 三、我らは よい貢献をする |
| 健康を増進し | 誠実を旨とし | 我らが日々の勤めに |
| 品性を養い | 改善を怠らず | いそむことの出来るのも |
| 知識を求め | 親和協力して | 社会の恩恵による |
| 技術をみがいて | よい製品をつくり | 感謝の心を仕事に活かして |
| 健全な人格をつくる | 明るい職場をつくる | 社会に貢献する |

業を開始する際はお客さまに提供するサービスや製品が先にあつて設立されることが定石です。しかし日東精工は「地域経済発展」と「雇用と人材育成」のために設立された他に類をみない会社です。特異ともいえるこの創業精神は、現在もなお、日東精工のDNAであり、存在意義であるといえます。

私たちはこのDNA・存在意義を大切にしながら、お客さまの声に真摯に向き合い、それを実現し、着実な一歩を進めていきます。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」を発信し続けることが、私たちの使命であると考えています。

日東精工のマテリアリティ

持続可能な社会の実現に向けて、私たちは「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、企業活動を行っています。

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、ダイバーシティと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
----------	---	------	---	------	--	------	---

お客さまとの共有

私たちの強みはお客さまの様々なご要望に対応できる技術力にあります。それはお客さまの声を製品化することではありません。お客さまの目線、立場に立って現状と方向性を把握し、未来の課題を予測、お客さまが課題として声に出される前に、先んじて開発・製品化することにあります。弊社は「精密ねじのトップメーカー」と称される場合が多くあります。これは私たちの身の回りにある製品が軽薄短小化していくことを予測し、1963年に精密ねじ、1980年には世界初の0.6mm圧造極小ねじの製造販売を開始したことによるものです。私たちがいち早く精密ねじ・極小ねじの量産化に成功したことで、当時の家電製品や情報機器、精密機器の小型化、薄型化、軽量化に一役買ったものと自負しているところで。直近においても軽量化する自動車業界向けに薄板への圧入品質を向上させたクリンチングスタッドボルト「ジョイスタッド」シリーズや、EV化に対応し異種金属をプレスによって強固に接合

した「アクロース」、人とロボットが協働するニーズに対応する「協働ロボット用ねじ締めユニット」など様々な新製品を次々に市場に投入してきました。これらの製品は、環境保護のためのエネルギー転換、ワークライフバランスのための働き方改革などの社会課題の解決に貢献するラインナップとなっております。日東精工の「お客さまとの共有」は、お客さまの一步先を製品化することに他ならないと考え、「お客さま」とともに新しいモノづくりに貢献したいと考えています。そして常にビジネスはWin-Winの関係を維持することが、持続的で良好なビジネス関係構築のために不可欠なものであると考えます。それは国内のみならず海外市場においても言えることでしょう。私たちの地域別売上高比率は国内70.5%、海外29.5%となっています。伸びしろのあるグローバル市場での売上を拡充していくことは喫緊の課題と捉えておりますが、国内同様に海外ローカルのお客さまのニーズに即した提案を進め、また海外子会社15社のガバナンスにおいても体制構築を進めていきます。

環境共生

日東精工は「ねじの日東精工」「締結技術の日東精工」と呼称いただくことが多くあります。主要技術のファスナー製品、産機製品を現在まで育てあげた、先の経営者、諸先輩方の努力があってこそだと感謝しています。

ねじは「産業の塩」と言われ、あらゆるモノづくり、産業に欠かせない重要な部品です。だからこそ「環境負荷低減」のために、私たちは責任ある立場にいることを自覚しています。

自動車の環境対応であるEVや低燃費に欠かせない軽量化を実現するためには、自動車の部品はより軽く、小さく、薄くすることが求められています。その変化の先を見通して、信頼性と機能性を付加した締結部品の開発に、さらに力を入れていきます。また、当社のもう一つの主力製品はねじ締め機を中心にした産業機械ですが、自社製品の消費電力だけでなく、お客さまの電力消費削減にどれだけ貢献できるかを追求して開発を行っています。モノづくり全体に使われる「塩」である締結部品、締結技術は、一般消費者の皆さまの目に触れることはありません。それでもモノづくりの決め手となる存在であることに誇りを持ち、製品を通じた環境負荷低減に取り組んでいきます。

そして自社が排出するCO₂や廃棄物の削減も、当社の強みである生産技術力で、2050年カーボンニュートラルに向け取り組んでいきます。

また社員活動の一環として「京都府モデルフォレスト活動」(一般社団法人京都府モデルフォレスト協会)に2012年から参加し、その活動は10年以上となります。綾部市の森林面積は約26,000haあり、京都府内においても有数の森林保有市です。森林の荒廃による災害リスク、農作物被害は年々高まっています。社員自らが森に入り、森林整備を行うことで人的被害ゼロを目指す一助になればと実践を続けてきました。小さな積み重ねと環境意識の醸成は、社員全員で取り組める大切な環境共生活動です。企業の活動、社員の活動の両輪により環境目標の実現を目指していきます。



そして「ねじの日東精工」「締結技術の日東精工」から「環境の日東精工」「ESGの日東精工」と呼んでいただけるよう、グループ全体で取り組んでいきます。

地方創生

当社は京都府綾部市や近隣地域の行政機関や学校と一体になって、地域の活性化に取り組んでいます。それをスケールが小さいと言われる方もいらっしゃるかもしれませんが、それぞれの地域の発展に企業が責任を持って取り組み、日本全体、世界中の国や地域がバランスよく持続可能な社会につながっていくと考えています。それぞれの地域には、雇用、高齢化、教育、住宅、産業、農業など独自の課題があります。単にお金を投じればよいというものではありません。

私たちは京都府の綾部市で事業活動を行うことで、雇用を生み出しています。若年者の採用やシニアの雇用を支えることで地域経済に寄与しています。2019年には特例子会社「日東精工SWIMMY株式会社」を設立し、障がい者の方が安心してキャリアを築いていける場所を提供しています。そして地域の企業と取引を進めることで、日東精工がコネクターハブ企業として、地域の産業振興に寄与しているのです。(経済産業省からそのモデル企業として評価されています。)

次世代教育についても、工場見学、インターンシップの受け入れの他にも、当社の人事課、国家資格キャリアコンサルタントを保有する社員を中心に、小学校から高等学校まで年間約10校(2022年実績9校)



からの要請においてキャリア教育やビジネスマナー研修、ビジネスゲームによる疑似体験学習等を行っています。若年者のキャリア形成の第一歩として年間約1,000名の学生の皆さんとの教育活動は、私たちにとても貴重な財産となっています。

また日東精工が1966年7月に設立いたしました綾部工業研修所(現在:一般社団法人綾部工業研修所)は、地元地域の若手技術者を養成する学校として、機械科と電気科の2コースにて、週1日×2時間、1年間かけて技術と技能を習得します。現在は事務局を綾部商工会議所に移管しましたが、今でも講師は日東精工の技術・開発系社員が務めています。これまでに2,000名以上の卒業生を輩出し、地元地域で活躍する技術者の養成機関として重要な役割を果たしています。

私たちが考える社会貢献で大切にしていることは「継続」していくことです。小さなことであっても、皆さんに喜んでいただけることをコツコツと誠実に続けていくことが、何よりも大切だと考えています。

地方創生は社会貢献のスケールとしてはわずかなものかもしれませんが、古代中国の思想家である孟子が「身近な人々を大切にすること」を説いたように、地域を良くしていくその先に、良い社会がつくられていくと信じています。

これからも地方創生を軸としたコレクティブインパクトのリーディングカンパニーになるべく誇りを持って活動を進めていきます。

人財育成

私たちは幸せになるために生きています。それは心身ともに健康で、安全で明るい職場において、働きがい追求することが最も重要であるということです。

先に日東精工の出発点について記載しましたが、私たちのDNAにおいて「誰もが等しく活躍する会社」を当たり前のこととして、経営をしてきた経緯があります。そんな私たちの当たり前の活動が認められ「健康経営銘柄」は2021年、2022年と2年間にわたり選出され、2022年においては「なでしこ銘柄」とダブル選出を受けました。ダブル選出は日本全国でわずか9社であると伺っております。

私たちの社は「我らの信条」の第一節は、「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」です。社是の最初の言葉が「健康」とあります。このことから、いかに日東精工が創業時から「健康経営」を当たり前のよう実践してきたかわかりいただけるのではないのでしょうか。2022年には日東精工グループ会社の日東公進株式会社や日東精工SWIMMY株式会社が「健康経営優良法人2022(中小規模法人部門)」に選出されました。これからは「健康経営」の実践を、国内・海外グループ会社全体に拡大展開していきます。

また日東精工は綾部市内に「日東精工体育館」「あやべ・日東精工アリーナ(ネーミングライツ)」「あやべ・日東精工スタジアム(ネーミングライツ)」の3つの施設を保有しており、近隣学校の部活動や地域大会、一般市民のスポーツ活動にも広く貸し出しをしております。日東精工、日東精工グループ、そして地域社会の皆さまへの健康活動支援を引き続き行っていきます。

また昨年には内閣官房より「人的資本可視化指針」が発表されました。これに準じて人的資本データの開示を積極的に行っていきます。私たちの求める人財は「『我らの信条』を体現する人財、自ら考え自ら行動する自律した人財、豊かな人生を送ることができる人財」としています。そして中期経営計画「Mission G-second」を推進する人財であることを求めています。

日東精工は1987年から「教育単位制度」を導入しています。本制度は「学び続ける風土を醸成する」という目的でスタートしたもので、新入社員から執行役員まで全員が同等に年間教育単位20単位を取得することを義務化した制度となります。私たちは技術革新とキャリア形成のために「自ら学ぶ」姿勢と意識が何よりも重要と考えています。義務化というルールから人事制度の評

これらのマテリアリティは、すべて当社の価値創造につながるストーリーとならなければなりません。後ページでご紹介するそれぞれの戦略において成果を求め、持続可能な企業としての存在価値をますます高めていきたいと考えています。予測困難な時代であるからこそ、一歩先を見据え、日東精工グ

価に連動していますが、原則として20単位が未取得であってもペナルティは発生しないこととしています。そしてこの20単位取得の内容と構成は個人の自由としています。そのため日東精工では様々な研修プログラムを準備し、できるだけ自由に参加できるように配慮をしています。また自己啓発での資格取得やボランティアなどの社会貢献活動、職場や個人の改善活動などにおいても教育単位を取得することができるシステムとなっています。2022年の実績でいうと平均教育単位取得数は41.2単位となっており、20単位以上の取得割合は85%です。「学び続けること」を当たり前にし、自らのキャリアを考えて自由に設計できる教育制度として根付いています。

コロナ禍から社員のコミュニケーションや教育の手段が大きく変化することになりました。対面での講座開設が難しい状況ではありましたが、コロナ禍から生まれたチャンスもありました。例えばeラーニングやリモートでの講座、動画研修プログラムの常設化が一気に進んだことが挙げられます。

2020年から福知山公立大学の協力を得て開講した「日東精工ビジネススクール」では、次世代経営者育成のプログラムとして、日東精工のみならずグループ内からの参加を仰ぐことで、グループ内の社員交流が活発に行われるようになりました。

また日東精工の社員が講師となって研修動画をアップする「Nライブラリ」システムを立ち上げました。講師は管理職以外でも人事課が認定すれば研修動画をアップすることが可能になります。

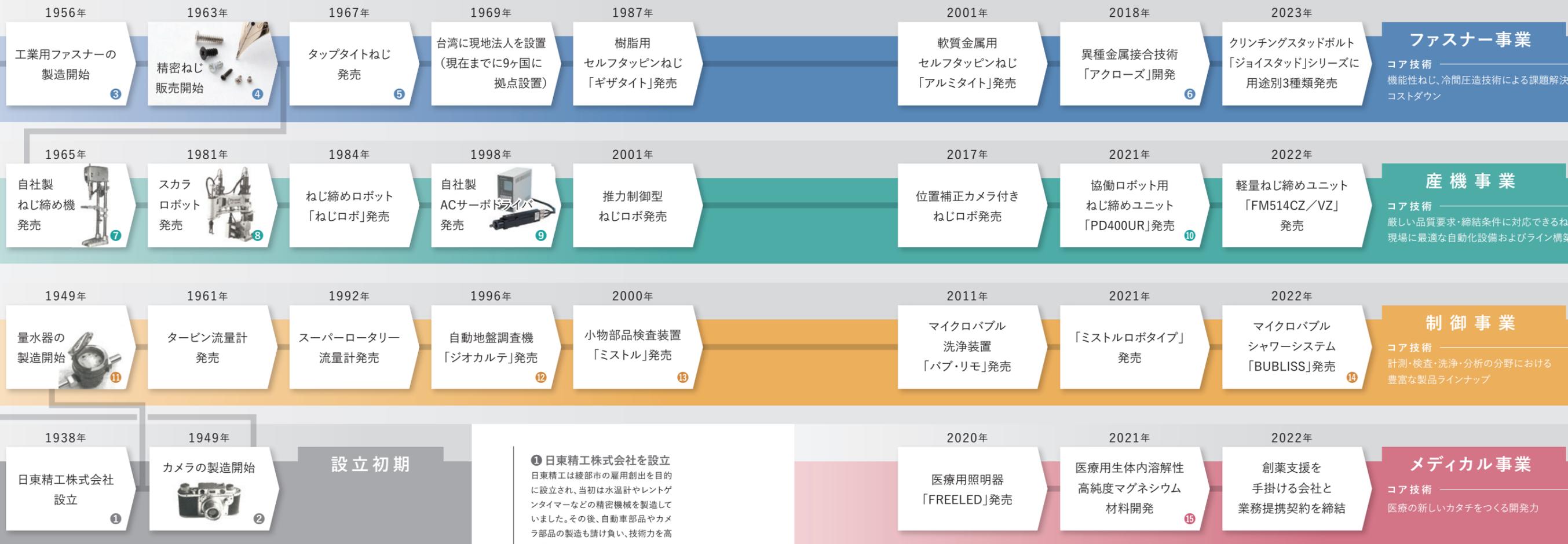
相互に学びあう新しいコンテンツを、今後は日東精工グループ全社に拡大展開を図っていきたく考えています。さらに新中期経営計画では、コロナ禍により開催を先送りしていた「タウンホールミーティング」を再始動します。

社長や取締役などの役員が、若手社員や現場の声をダイレクトに聴き、素早く経営に反映させることを目的としています。現場の意見を聞くことに加え、中期経営計画、経営の考え方など重要なメッセージを社員に伝える機会とし、その内容は社内報などで広く公開共有していきたいと考えています。

日東精工の創業経緯、生い立ちから発生した社員共有の言葉に「みんなで頑張る、みんなで良くなろう」があります。社員一人ひとりのこの想いが日東精工の最大の強みと考え、これからも組織と社員がお互いに成長できる経営を目指していきます。



グループ全体で挑戦していく姿勢と行動を、ステークホルダーの皆さまにご満足、ご納得いただけるように努めていきます。そしてこれからも「我らの信条」を胸に、私たちは皆さまと共に「前に前に」歩み続けていきます。



設立初期

① 日東精工株式会社を設立
日東精工は綾部市の雇用創出を目的に設立され、当初は水温計やレントゲンタイマーなどの精密機械を製造していました。その後、自動車部品やカメラ部品の製造も請け負い、技術力を高めていきました。

② カメラの製造開始
1949(昭和24)年、当社はカメラ部品製造や下請け加工で培った技術を活かし、カメラの試作第1号機「ルック」を発表。距離計連動型の45ミリレンズシャッター付で、レンズ以外は自社で加工・組立を行った高級機でした。翌年に廉価版の「エレガ」も発売しましたが、技術不足からピント機構に不具合が発生するなどの欠陥品が少なくありませんでした。販売期間も出荷台数もわずかであったため、現在はカメラ愛好家に「幻のカメラ」と呼ばれることもあります。

③ 工業用ファスナーの製造を開始
1954(昭和29)年4月、大阪開催の第1回国際見本市に米国フィリップス・スクリュー社の十字穴付きねじと十字ねじ回しが出品されました。当時はマイナスねじが主流でしたが、コストや作業性の点から近く市場を制すると見込まれました。このねじの特許実施権を所有していた大沢商会とかねてより取引があった当社が、ねじの十字穴成形用パンチ(金型)の製作を受注しました。パンチの試作研究のためにリベットの打鉄試験を繰り返すなか、副産物であるリベットをねじメーカーに販売。その量が増えるにつれて、ねじ自体の自社製造にも挑戦します。金型販売先から製造技術指導を受け、1956(昭和31)年から十字穴付きねじの製造を開始しました。

④ 精密ねじ販売を開始
当時のカメラにはマイナスねじが多く使われており、締付けに熟練の技術を要しました。手締めから電動ドライバーになっても、ビットがマイナス溝から横滑りして部品や作業者を傷つける問題が多発していました。当社はこの問題に着目して研究を開始。1963(昭和38)年、米国フィリップス・スクリュー社から輸入されたマスターパンチをもとに1.7mm径のねじを自社製造し、熱処理によって強度を高めました。このねじが高い作業性とゆるみ止め効果で注目を集め、翌年には大手メーカーのカメラに採用されて世界市場に出荷されました。その後、当社の規格をベースに日本写真機工業規格(JCIS)が制定されました。

⑤ タップタイトねじ発売
創業30周年を迎えた1967(昭和42)年、当社はコンチネンタルスクリュー社とタップタイト製品*の技術援助契約を締結。これを機に、当社は多様な機能性タップタイトねじを開発していきます。プラスチックが急速に普及した昭和40年代には、樹脂の白化やめねじ破壊を防止できる「Pタイト」を開発。また、2001(平成13)年にはアルミダイキャスト技術の発展に合わせて、ベストセラー製品「アルミタイト」を発売しました。



*下穴加工のみでねじ込み可能な(めねじ加工が不要な)ねじで、断面がおにぎり形状のもの

⑥ 異種金属接合技術「アクローズ」開発
EVの普及が進み始めた2010年ごろ、当社はEVバッテリー向けの締結部品を供給していました。しかし、アルミと銅を接合したこの製品には、腐食や接合強度の面で課題がありました。そこで長年培ってきた冷間圧造技術をプレス技術と組み合わせ、新しい異種金属接合「アクローズ」を開発。2020年には「アクローズ ハイブリッド」をリリースするなど、進化を続けています。



⑦ 自社製ねじ締め機発売
昭和30年代後半の高度経済成長期、産業界は賃金高騰や労働力不足に直面。生産ラインの自動化が進んでいました。当社は、ねじ締め作業のコストがねじ単価よりもはるかに高いことに着目し、ねじ締め機の開発を進めました。1965(昭和40)年、日本シェークグループ(株)と技術援助契約を交わし、スタンドマット600を開発。当時のハンディ型電気式ドライバユニットでの作業と比べ、締付け時間を約60%短縮できる画期的な装置でした。それ以来、締結作業の合理化や高精度化のニーズに応えるため、小型軽量化したミニマットや横方向のねじを締めるハーブマットなどの製品群を増やしていくことになりました。

⑧ スカラロボット発売
研究開発部の担当者が、山梨大学・牧野教授のスカラロボット研究会に参加したのは、大量生産から多品種少量生産へ時代が移りつつあった1978(昭和53)年のこと。水平多関節型組立てロボットの開発を進め、3年後に「Picmat SCARA」第1号の商品化に成功しました。さらに3年後には、このスカラロボットをねじ締め専用機として軽量コンパクトに仕上げた「ねじロボ」を発売。現在に至るまで進化を続けています。

⑨ 自社製ACサーボドライバ発売
当社が初めてねじ締めドライバを開発したのは、1986(昭和61)年。以来、バージョンアップを重ねてきました。本製品はDCモータの課題を解消すべくACサーボモータを採用し、メンテナンスフリーを実現。その後もコスト、モータ回転数、正確性、トレーサビリティ対応など、多くのテーマに取り組みながら現在のKX・NXドライバへとつながっています。

⑩ 協働ロボット用ねじ締めユニット「PD400UR」発売
柵で隔てることなく作業員の隣で稼働できる協働ロボットのニーズに対応するため、専用のねじ締めユニットを開発。ユニバーサルロボット社を皮切りに、ファナック、安川電機、テックマンロボット社など、各社のロボットに搭載可能な製品を発売しています。

⑪ 量水器の製造開始
戦後の苦境を乗り越えて開発した初の自社製品です。当時の技術と生産設備を活かせる製品として「量水器」に注目。1948(昭和23)年5月に度量衡法による量水器の修復免許を取得し、福知山市と京都市から既存機器の修理を受注しました。翌年11月には通商産業省(現経済産業省)から製造免許を取得し、試験設備も充実させ、量水器づくりに乗り出します。営業担当者は行人さんながら、試作品を詰めた重いリュックサックを背負って各市の窓口へ訪問を繰り返し、今日の制御事業の基礎を築いていきました。

⑫ 自動地盤調査機「ジオカルテ」発売
自動的地盤調査機である「ジオカルテ」は、産機事業のドライバ・ねじ締め機の技術を活用して開発した製品です。それまで手作業で複数の作業員が汗だくになりながら行っていた地盤調査が、作業員一人で簡単に行えるようになりました。阪神淡路大震災後に義務化された、建設前の地盤調査等で活躍していくことになりました。



⑬ マイクロバブルシャワーシステムBUBLISS発売
2011(平成23)年に、制御システム事業部、産機事業部、日東公進(グループ会社)が合同で「マイクロバブル洗浄装置」を開発しました。工業用洗浄システムとして実績を重ね、新たな展開分野として美容業界に着目。神戸大学大学院・アドファーマ(株)との共同研究により、プロの声を反映させたヘアサロン専用シャワーシステムを実用化しました。



⑭ 小物部品検査装置「ミストル」発売
1980年代、研究開発部門にて自社製(当時)の画像処理装置を開発し、それを利用してファスナー事業向け社内設備として、精密ねじ検査装置等を製作していました。社内用にて一定技術が確立すると、お客さまから検査選別装置の引き合いをいただくようになります。その後も、搬送技術や検査方式の改良による新型製品を開発し続け、お客さまのニーズに合った製品を展開しています。



⑮ 医療用生体内溶解性高純度マグネシウム材料開発
富山大学、京都府立医科大学、京都府と5年間にわたる共同研究の結果、高純度マグネシウム材料の開発に成功しました。骨折手術で使用される医療用インプラント(髄内釘やねじ)に適した新素材で、役目を終るとと身体の中で溶けるため、インプラントの抜去手術が不要になり、患者さまの負担を大きく軽減できます。ねじ設計・製造技術を活かすとともに、その素材自体も開発するというテーマをクリアしました。



環境課題・社会課題

- 地球温暖化
- 気候変動・災害
- 水汚染
- 廃棄物
- 人手不足
- 製品の安全性
- 医療の質向上

お客様のマテリアリティ

日東精工のマテリアリティ

- お客様の共有
課題を共有し、製品で応える
- 環境共生
グローバルな視点で地球環境を考える
- 地方創生
地方創生の考え方を世界へ発信する
- 人財育成
誰もがいきいきと働ける環境をつくる

日東精工グループはモノづくりソリューショングループとして、お客様のマテリアリティを共有し、お客様の課題を自社の技術や製品で解決することを使命としています。自社の企業活動だけでなく、お客様を支えることでお客様の企業活動による持続可能な社会の実現に貢献し、持続的な企業価値向上を実現します。

INPUT

経営資本 (2022年度)

- 財務資本
 - 営業キャッシュフロー 999百万円
 - 自己資本金額 30,757百万円
- 製造資本
 - 製造拠点数 国内 15
 - 海外 7
- 知的資本
 - 特許数 国内 187件
 - 海外 56件
- 人的資本
 - 連結従業員数 1,990人
- 社会・関係資本
 - 販売国数 37ヶ国
- 自然資本 (単体)
 - 電力 16,769kWh
 - ガス 410,097kg
 - 水 413,015m³

ビジネスモデル



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

NITTOSEIKO Mission "G" 2019-2022	Mission G-second 2023-2025	Final ステージ(仮) 2026-2028
-------------------------------------	-------------------------------	----------------------------

OUTPUT

お客様の企業活動

- ファスナー事業** | 小さなボディで「安心・安全」を支える
 - ねじ製品 | 主要製品 |
 - 精密ねじ
 - セルフタッピンねじ
 - ゆるみ止めねじ
 - セルフクリンチングスタッドボルト
 - 特殊冷間圧造部品
 - 複合部品、異種金属接合部品
 - ねじ製造用工具
 - 建築用ボルト
 - 精密プレス部品
- 産機事業** | お客様の「働き方」を変える
 - 自動組立機 | 主要製品 |
 - ACサーボねじ締めドライバ
 - ねじ締め機
 - ねじ締めロボット
 - ねじ供給機
 - リベットかしめ機
 - 自動組立機
 - 計数包装機
 - 通電検査機
- 制御事業** | 計測・検査で「信頼」を提供する
 - 計測・検査装置 | 主要製品 |
 - 流量計
 - 計装システム
 - 検査選別装置
 - マイクロバブル洗浄装置・シャワーシステム
 - 地盤調査機
 - 水分測定装置
 - 各種分析装置
 - 抵抗率測定装置
- メディカル事業** | 人々の「安心」と「笑顔」を生み出す
 - メディカル製品 | 主要製品 |
 - 医療用照明器 (FREELED)
 - 医療用生体内溶解性高純度マグネシウム材料 (製品化に向けた取り組みを推進中)

OUTCOME

持続可能な社会の実現

- ファスナー事業**
 - 自動車のEV化、軽量化による天然資源の節減
 - 製造時の環境負荷低減
 - 廃棄物の削減
- 産機事業**
 - 製造現場の自動化による省人化
 - トレーサビリティ管理
 - IoT化の促進
 - 省エネの促進
- 制御事業**
 - 製造・検査工程の自動化による省人化
 - 洗浄の環境負荷低減
 - 燃料の適正な計量
 - 宅地の安全性保証
 - 計測データの信頼性保証
- メディカル事業**
 - 患者さまの負担減
 - 医療現場の作業環境改善

企業価値向上

〈認められる会社へ〉 〈求められる会社へ〉 〈経済価値の拡大〉

日東精工グループは経営理念である「我らの信条」のもと、創業当時から培われてきた誠実・信頼・感謝の心をもって企業価値向上に取り組んできました。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べく社会的に重要な課題を抽出し、「お客さまとの共有」「環境共生」「地方創生」「人財育成」の4つのマテリアリティを特定しました。

マテリアリティの特定プロセス

社会的な課題の抽出	環境課題・社会課題の中から、当社の企業活動への影響度が大きいものを抽出。
マテリアリティ案の作成	抽出した課題の中から、経営理念の関連性を考慮し社内のプロジェクトでマテリアリティ案を作成（ステークホルダーが求める企業活動についても調査）。
マテリアリティの特定	常勤役員会で議論のうえ、マテリアリティを決議。

マテリアリティ

お客さまとの共有

B to B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。

- お客さまの製造工程のCO₂・廃棄物削減
- お客さまの製造現場の省人化
- お客さまの製品の品質向上

SDGsへの貢献



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。

- CO₂排出量の削減
- 廃棄物排出量の削減
- 生物多様性の保全



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ループ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。

- 地域産業の発展・雇用創出
- コネクターループ企業のグループ展開
- 地域の環境づくり・人づくり



人財育成

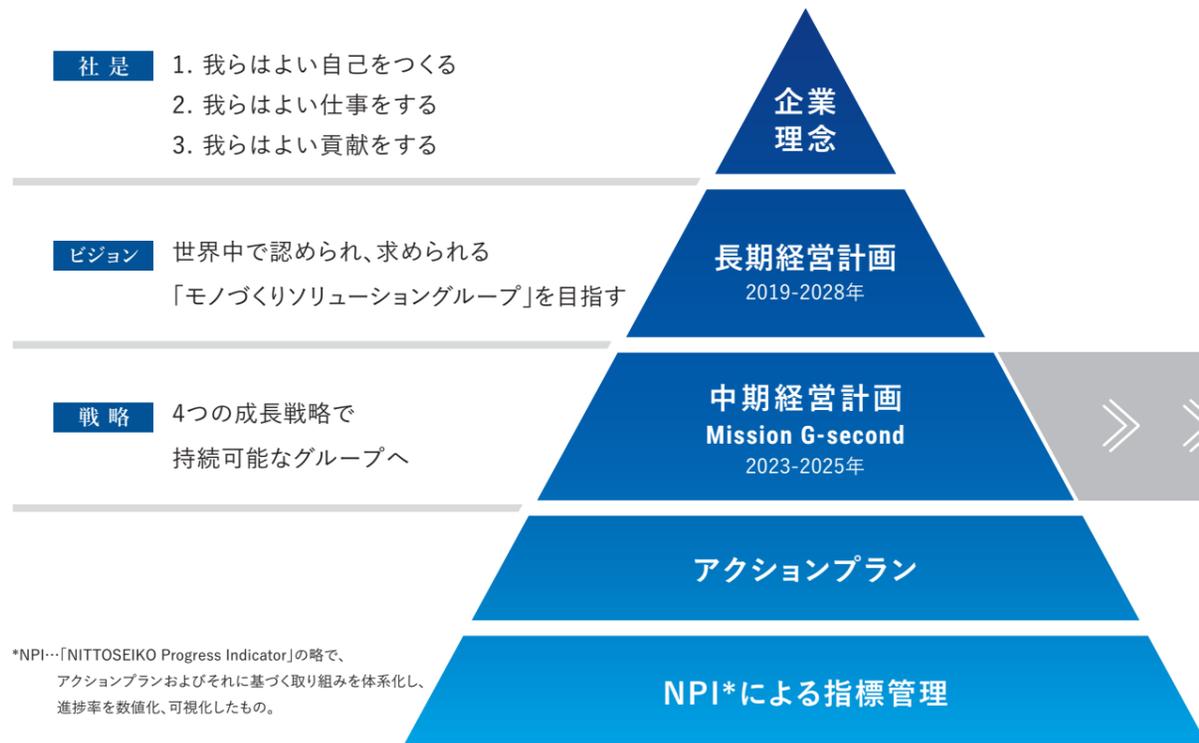
今後ますます課題となる国内事業の継続、労働者不足、働き方改革に対しては、人財育成の取り組みを充実させていくことが重要です。独自の人財育成システムに加え、ダイバーシティとインクルージョンを推進することで、誰もがいきいきと働ける環境をつくります。

- 人権・多様性の尊重
- 従業員のエンゲージメント向上
- 社内教育環境の充実

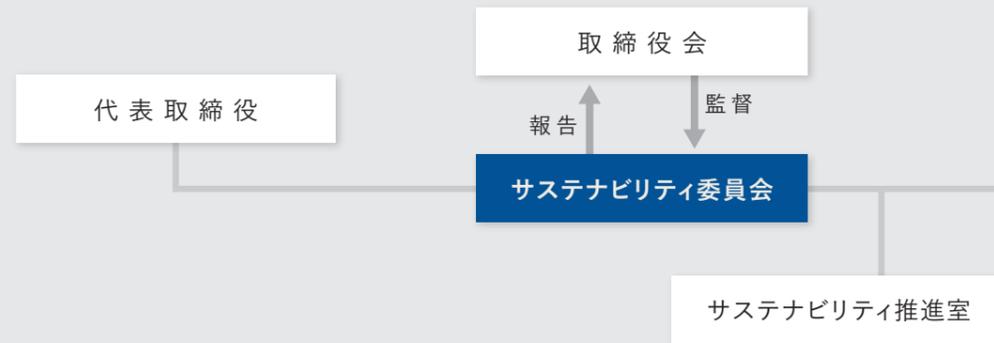
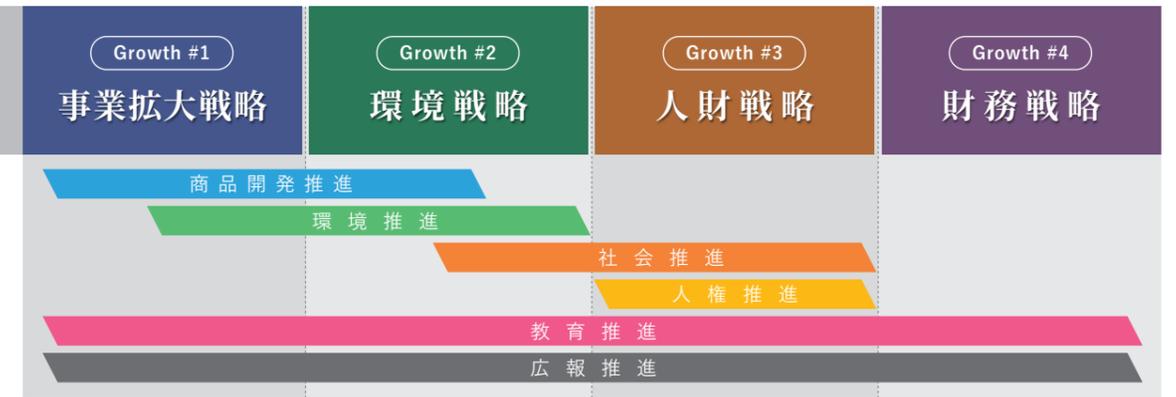


取締役会の監督のもと、代表取締役社長を委員長とし、社外取締役を含む取締役で構成するサステナビリティ委員会を設置しています。この委員会は、持続可能な社会の実現に向けた経営を行う意思決定機関としています。一方、日東精工では社は「我らの信条」で掲げる「よい自己」、「よい仕事」、「よい貢献」を経営目的とし、長期経営ビジョンの実現のために策定された中期経営計画 Mission G-secondを推進し

ています。この事業活動が、サステナビリティ経営の方針と連動するよう、サステナビリティ委員会の傘下にある推進担当会議体が、自身の活動に関連する中期経営計画 Mission G-secondの各戦略に横断的に関わっています。経営目的も持続可能な社会の実現もあるべき姿は同じですが、多様な視点から実践していくことで、より高い組織力と継続的な効果につながると考えています。



持続可能な社会の実現 



推進活動	推進担当会議体	役割と取り組み
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	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や計画の立案や機会の提供を行う
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	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