



New Harmony >> New Solutions™

[www.sinto.com](http://www.sinto.com)

# 2023 Human Capital Report

## 2. 人的資本経営に向けた取組み

### = 目 次 =

経営理念・ビジョン	…	2
1. はじめに		
■経営理念「Heart」の展開	…	3
■当社の人的資本経営と「活人主義」	…	3
■人事ポリシー	…	3
2. 人的資本経営に向けた取組み		
■社員のスキル・能力アップ	…	4
1)人材開発体系の充実	…	4
2)教育カテゴリ別の目的	…	4
3)「やる気」と「頑張り」に報いる	…	5
■ダイバーシティ	…	6
1)女性活躍の推進	…	6
2)男性の育児休業取得	…	6
3)障害者雇用	…	6
4)高齢者の活躍	…	6
■健康経営	…	7
1)健康経営宣言	…	7
2)健康経営優良法人	…	7
3. 人的資本に関する当社のデータ [実績]		
1)倫理とコンプライアンス	…	8
2)コスト	…	8
3)ダイバーシティ	…	8-9
4)リーダーシップ	…	10
5)健康・安全・幸福	…	10
6)生産性	…	10
7)採用・異動・離職	…	11
8)労働力	…	11

# 新東

新東の「新」は「こと新たに企てて進む」、「東」は「東から昇る太陽」を表すことから、

「希望を抱いて絶えず前進」を意味しています。

力と情熱を合わせて、新時代に向けての飛躍に期待を込めています。

## MISSION STATEMENT

モノづくりの新たな価値を創造し、世界のお客さまと感動の共創を実現します

## 経営理念

**HEART** Human Enrichment & Achievement through Reliable Technology

「信頼される技術を通して人間としての豊かさと成果を」

私たち新東工業はものづくりの心を大切に、社会に貢献したいという思いから、創業間もない頃より世界に通用する技術を追求する歴史を歩んできました。その技術を通じ、お客さまとの信頼関係を築き上げ、ともに発展していきたいという思いを表現したものが経営理

念である「HEART」です。これからも私たちは、技術を進化させることによりお客さまに、社会に貢献し続け、皆さまとの絆を深めてまいります。

## 長期ビジョン

世界のお客さまと感動の共創

VISION 01 モノづくりの誇りと自信を共有するグローバル企業集団

VISION 02 生きがい、働きがいを共有する人間集団

# 1. はじめに

## ■ 経営理念「Heart」の展開

当社はものづくりの心を大切にして社会に貢献したいという思いのもと、世界に通用する技術を追求することで発展してきました。これからもお客さまから「ありがとう」と言われる企業を目指してまいります。そのためにも、経営理念である「HEART」の精神に基づき、社員一人ひとりが世界に通用する技能、技術を身に付け、進化していくことが欠かせないと考えています。

## ■ 当社の人的資本経営と「活人主義」

当社の「人的資本経営」は、社員一人ひとりのやる気と成長を促し、社員自身が培った能力を、最大限に発揮できる“場”を提供することだと考えています。

そして、当社の人事制度の根幹となる考え方が「活人主義」です。活人主義とは文字通り社員に生きがいを持って生きいきと働いてもらう経営であり、社員の力を最大限に活かす経営です。

まさに、人材(=社員)こそが企業にとって最大の財産であり、人材の成長と活躍が、会社全体の発展に繋がると考えています。多様化の時代を背景に様々な社員が自身の目標達成に向かい、主体的に自身の成長施策を選択できることも目指しています。

また、入社から退社までの長い期間を見据えて、会社の目標と、社員自身の目標とのベクトル合わせを行いながら、個人の能力向上、スキルの向上を奨励し、頑張った人が報われる人事諸施策を展開しています。



代表取締役 社長執行役員  
永井 淳

## ■ 人事ポリシー

### ▷ 社員一人ひとりの成長

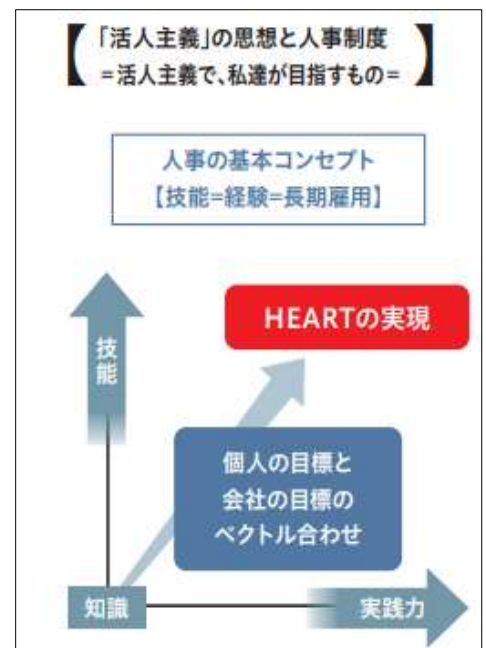
- 長期的な視点に立ち、事業成長に貢献できる意欲・能力を持った、創造性豊かな人材を確保・育成する
- 一人ひとりが持てる能力を最大限に発揮し、成長と自己実現を実感できる機会を提供する

### ▷ 生きがい働きの共有する組織

- コミュニケーションとチームワークに基づく相互信頼関係を構築し、目標に向かい力を合わせる
- 成果のみならず、努力度や挑戦意欲などのプロセス・行動を公正に評価し、頑張った人のエンゲージメントの向上につなげる

### ▷ 働く環境づくり

- 多様な価値観・考え方を尊重し、融合し、新たな発想につなげる
- 多様な人材が、多様な仕事の場、多様な働き方で、生き生きと活躍する風土を実現する



## 2. 人的資本経営に向けた具体的な取組み

### ■社員のスキル・能力アップ

#### 1)人材開発体系の充実

企業が持続的に発展するためには、社員の成長が必要不可欠です。その社員一人ひとりの成長を促すために、階層別教育や専門教育など、等級や職種ごとに相応しい53種類の研修メニューを揃え、業務を遂行していく上で必要な知識と専門スキルの修得を図っています。

また、一人当たりの研修費用、研修時間は、コロナ禍により対面での研修を回避したことで、2021年度は減少したものの、オンライン研修等により、2022年には以前の水準に戻っています。今後も継続して人材育成の強化を図って参ります。

#### ▷全従業員の研修への参加率

[単位：％]	2020	2021	2022
	50	40	45

#### ▷人材開発の総費用

[単位：千円]	2020	2021	2022
人材開発・研修の総費用	28,647	30,574	30,357
1人当たりの研修費用	14	15	15

■コロナ禍においてもweb研修、ハイブリッド研修を導入し、計画通り「人材開発体系表」にもとづく研修を進めています。

#### ▷従業員1人当たりの研修受講時間

[単位：時間]	2020	2021	2022
研修の総時間	12,293	10,573	13,095
1人当たりの研修時間	6.1	5.1	6.5

#### 2)カテゴリー別の教育目的

階層別教育	新入社員研修をはじめ、会社生活の節目で自身の能力を棚卸しするとともに、昇格を契機に職能等級能力基準表に基づく新たな役割の認識、新たな知識・スキルの付与を目的に実施します。
専門教育	社員一人ひとりの課題や学習テーマに合わせた研修を取り揃え、個々の専門性を高めることを目的に実施します
選抜教育	組織やチームのマネジメント行う上で必要となる知識やスキルの修得を図ることを目的に、主に管理職を対象に実施します
自己啓発	社員自らの意志で参加を決め、自ら受講料を負担して受講する研修です。階層別教育および専門教育の予習・復習用にも活用し、学習効果の向上を図ります

#### ◇プラスワン研修

事業の多角化に向けたプロの育成を図るべく、専門教育の一環として「プラスワン研修」を2021年度に導入しました。激しいビジネス環境の変化 に対して、個々で求められる専門スキルは様々です。同研修では、自身のスキルを主体的に伸ばすため、現状の課題に対して必要な知識・スキルを豊富なメニューが揃った外部研修から自ら選択します。これまで身に付けた専門スキルの深掘りと視野拡大により、個々の専門性の強化を図っています。

## 2. 人的資本経営に向けた具体的な取組み

### ■社員のスキル・能力アップ

#### 3) 「やる気」と「頑張り」に報いる

社員のやる気と頑張りには報いる制度として、社員の能力開発への取り組みをポイントとして加点する制度を運用しています。自己啓発研修、技能検定の資格取得、公的資格の取得など、自らの能力開発に努力した社員を対象としており、社員の自己啓発意欲の高まりにつながっています。

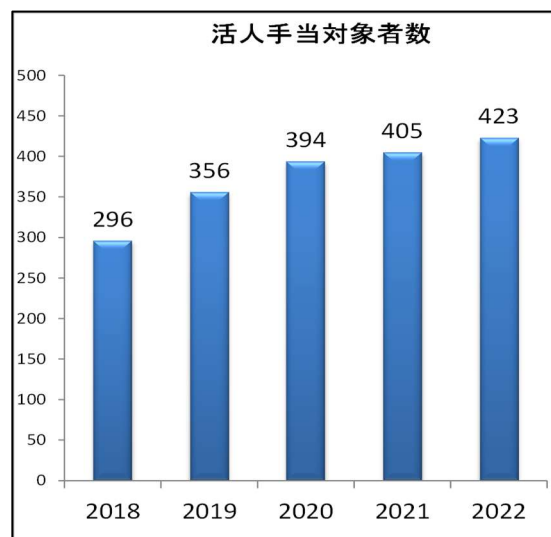
#### ▷自己啓発研修への受講者数

[単位：人]	2020	2021	2022
	675	813	662

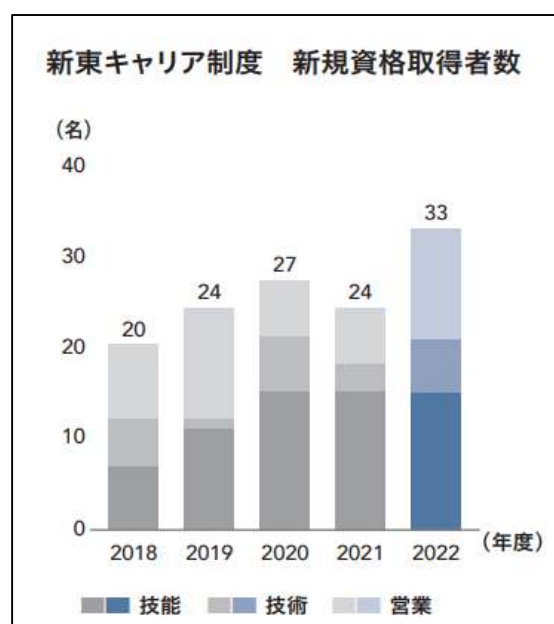
#### ▷活人手当の支給対象者数

[単位：人]	2020	2021	2022
	394	405	423

- 活人手当は、仕事を通じた人事考課(評価)とは別に、自身の成長のための努力を評価し、張った人に報いることを具体的に展開した手当です。
- 一定のポイントを取得した社員には「活人手当」が毎月の給与に加算して支給されるので、自分で処遇を高められます。
- 現在の仕事には直接関係ないが、将来の仕事に役立つ知識・スキルもあります。社員の未来に向けた努力も評価したいと考えています。



- さらに職種別の専門スキルを磨くための独自の仕組みとして「新東キャリア制度」を設け、技能・技術・営業職を対象に社内資格の取得を奨励しています。
- この制度は、職能等級や年齢に関係なく、純粹に、社員の腕前(スキル)を評価するものです。社員にとっては自身の立ち位置(レベル)を把握することで成長の方向性を掴むことができます。
- 新東キャリア制度は、国内のみならず全世界の社員の共通資格としてグローバルに展開し、当社グループの能力・スキル向上の気運を高める原動力の一つとなっています。





## 2. 人的資本経営に向けた具体的な取組み

### ■ダイバーシティ

#### 1)女性活躍の推進

女性の職業生活における積極的な活躍を推進するため2022年4月に女性活躍推進プロジェクトチームを立ち上げました。メンバーは職務コース(一般職)とその管理職のペアを各職種から選抜し、女性社員のさらなる活躍に向けた施策を女性社員と管理職双方の視点で議論を重ねています。

▷全管理職に占める女性管理職の割合

[単位：％]	2020	2021	2022
	2.8	3.0	3.5

#### 2)男性の育児休業取得

ワークライフバランスの充実、子育て支援の意識の高まりを背景に、2022年4月に「男性育児休業100%取得」を宣言しました。これまで女性の取得率ほぼ100%に対し、男性の取得は数名にとどまっていた。そこで男性の育児休業への理解浸透を目的に、管理職向けの勉強会や一般社員に対して育児支援制度について周知を図りました。その結果、職場での育児への理解が深まり、男性の育児休業の取得率が向上しています。

▷男性の育児休業取得割合

[単位：％]	2020	2021	2022
	10	19	55

#### 3)障害者雇用

障害を持つ社員に対しても、能力と適性に応じた働きやすい職場を提供することにより、雇用の機会を拡げるとともに、働く自信と誇りを感じてもらえる職場づくりを目指しています。アビリンピックの世界大会に向けて活躍する社員の支援に加え、2020年には、知的・精神に障害を持つ社員が中心となり、当社の福利厚生施設等向けに農作物を栽培する「新東ファーム」を開園し、多様な人材が活躍できる環境づくりを推進しています。

▷障害者雇用率

[単位：％]	2020	2021	2022
	2.2	2.1	2.4

#### 4)高齢者の活躍

当社は1990年代から、定年退職後に継続勤務を希望する社員を再雇用する「エキスパート制度」を導入、定年後も様々な働き方として「技師・工師制度」や「シニアいきいき制度」があります。

エキスパート社員	当社の再雇用制度です。引続きモチベーション高く活躍して頂くため、各自目標を掲げ、成果に応じて報酬で報います。対象者には1ヶ月間の「リセット休暇」を付与し、今後の人生を考える時間も設けています。
技師・工師	高度な専門知識・スキルを有する社員を、技師、工師という役職で、期間を定めず再雇用しています。自身のスキルを後輩に伝承する役割も担います
シニアいきいき制度	再雇用期間を終了後も生涯現役を目指す社員が、自身の趣味や能力をアルバイト感覚で活かして働く、短時間勤務制度です。当社に縁のある先輩方が「ゆりかごから墓場まで」の如く、長く健康に充実した人生を送ることを支援しています。

## 2. 人的資本経営に向けた具体的な取組み

### ■健康経営

#### 1)健康経営宣言

2022年には「健康経営宣言」を制定しました。ワークライフバランスの実現に向けた施策の展開、生活習慣病、メンタルヘルス、その他の疾病対策を進めています。

= 健康経営宣言 =

会社にとって、もっとも大切な社員が健康を保持し、夢を叶え、豊かな人生を過ごすために、健康経営に取り組みます。

- 1.社員の働き方の改善に取り組みます。
- 2.社員が心身ともに健康を保持するために、健康づくりを支援します。
- 3.社員が健康になるための場づくりを行います

▷健康経営宣言を踏まえ、2022年度は、新たに以下の活動を展開しました。

■睡眠に関する勉強会	睡眠の健康に与える影響を学ぶため社外講師を招聘し、勉強会を実施した。[529人が参加]
■全社プロギングイベント	健康管理とSDGsの両面に対する全社イベントを実施。従業員がジョギング、ウォーキングをしながら各事業所周辺の清掃活動を行った。[1,925人が参加] ※本イベントは、その趣旨が国内外のグループ会社にも拡がり、参加総数 約 2,500人のイベントに発展した。



#### 2)健康経営優良法人

従業員の健康を重視し、健康保持・増進や活力向上を通じて、組織の活性化を目指しています。健康経営の推進体制として、健康管理担当部門（産業医、保健師、臨床心理士含）、健康保険組合、事業所健康担当で構成される「健康推進会」を設置、心身両面から健康増進の支援や啓発活動を行っています。これらの取組みが評価され、当社は「健康経営優良法人」に認定されています。





### 3. 人的資本に関する当社のデータ [実績]

#### 1) 倫理とコンプライアンス

▷提起された苦情の種類と件数

[単位：件]	2020	2021	2022
ハラスメント系	4	2	2
職場環境	5	6	7
その他	6	9	5

▷懲戒処分の種類と件数

[単位：件]	2020	2021	2022
譴責	1	0	2
減給	10	0	0
出勤停止	0	1	0
諭旨退職・懲戒解雇	0	0	0

■2020年の減給処分は、大型案件での損失にともなう処分

▷倫理・コンプライアンス研修を受けた従業員の割合

[単位：%]	2020	2021	2022
倫理・コンプライアンス研修	90.5	67.8	76.0

※各年度[1年間]に入社した従業員(新卒・経験者)が研修を受講した割合

■倫理・コンプライアンス研修の受講率の向上を図るため、経験者採用した社員の入社手続きの初日に、人事担当者が講師となって本研修を行います。

#### 2) コスト

▷総労働コスト

[単位：百万円]	2020	2021	2022
	14,413	14,331	14,324

#### 3) ダイバーシティ

▷従業員の年齢の割合

[単位：%]	2020	2021	2022
14才以下	0.0	0.0	0.0
15～19才	1.9	0.7	1.1
20～29才	17.4	18.3	17.1
30～39才	22.8	22.7	21.1
40～49才	23.7	23.2	23.8
50～59才	23.0	23.7	25.3
60～64才	7.4	7.8	8.2
65～69才	2.7	2.5	2.6
70才以上	1.2	1.0	0.8

■義務教育中の学生(14才以下)の従業員はいません。なお、65才以上も、余人に代えがたい人材は「技師」「工師」「臨時社員」として働いて頂いています。

### 3)ダイバーシティ

▷従業員の性別の割合

[単位：%]	2020	2021	2022
男性	85	86	85
女性	15	14	15

■男女比率に変化はありませんが、近年は女性総合職、女性管理職の採用に注力しています。

▷経営陣のダイバーシティ [2022 年度]

氏名	役職	属性	当社取締役・監査役が保有する専門性・経験									
			企業経営 上場会社等 の代表取締 役の経験	業界の知見	国際性・ グローバル ビジネス	環境・ サステナビ リティ	営業・ マーケティ ング	開発・技 術・製造	組織運営 /人的資本 企画・ 財務	デジタル・ 情報セキュ リティ	ガバナンス リスク管理	
上田 良樹	取締役会長	社外独立	◎	○	○		○					○
永井 淳	代表取締役 社長執行役員		◎	○	◎					○		◎
森下 利和	取締役 常務執行役員			○				○				○
仲道 賢一	取締役 常務執行役員			○	○					○		○
内山 浩光	取締役 常務執行役員			○					○			○
中根 幹夫	取締役 常務執行役員			○		○			○		○	○
山内 秀巳	取締役 常務執行役員			○						○		○
武田 裕之	取締役 常務執行役員			○	○			○				○
小澤 正俊	社外取締役	社外独立	◎	○	○				○			◎
山内 康仁	社外取締役	社外独立	◎	○					○			◎
内永ゆか子	社外取締役	社外独立	◎	○					○	○	○	◎
後藤 剛	常勤監査役			○					○			○
大久保雄二	常勤監査役			○	○					○		○
小島 俊郎	社外監査役	社外独立		○	○							◎
小野寺隆実	社外監査役	社外独立		○	○					○		◎

#### 4)リーダーシップ

▷管理職のリーダーシップの特長

[単位：％]	2020	2021	2022	2023
管理職の目標達成機能P行動	—	—	—	76.2
集団維持機能M行動	—	—	—	82.1

※2020年～2022年の3年間のデータはありません。

■2023年度に、全従業員を対象とした社内アンケートを実施しました。

社内アンケートの結果を、管理職のリーダーシップ「PM理論」に基づき分析したところ、集団維持機能M行動が、目標達成機能P行動を上回る結果となり、当社の管理職のリーダーシップは職場の人間関係の維持向上に向いていることがわかります。

#### 5)健康・安全・幸福

▷労災により失われた時間（強度率）

[単位：時間]	2020	2021	2022
	17.0	3.9	2.0

※100万労働時間当たりのケガ事故により失われた時間

▷労災の件数

[単位：％]	2020	2021	2022
	1.3	2.2	1.0

※100万労働時間当たりのケガ・事故の発生率

▷労働による死亡者率

[単位：％]	2020	2021	2022
	0	0	0

#### 6)生産性

▷従業員1人当たり EBIT / 売上 / 利益

[単位：千円]	2020	2021	2022
1人当たり EBIT	499	358	-14
1人当たり売上	25,066	29,098	28,851
1人当たり利益	227	102	-798

▷人的資本 ROI

[単位：％]	2020	2021	2022
	10	7	-0.2

※2022年度の新東工業単体数値は、制御部品、材料費、燃料費、物流費の高騰の影響等により営業利益がマイナスになったことに起因します。

## 7)採用・異動・離職

### ▷採用にかかる平均日数

[単位：日]	2020	2021	2022
新卒採用	169	164	138
経験者採用	196	77	137

### ▷重要ポストが埋まる迄の日数

[単位：日]	2020	2021	2022
	0	0	0

※重要ポストとは、原則、組織表の1枚目に記載のある管理職をさします。

### ▷内部登用率

[単位：％]	2020	2021	2022
	100	100	100

※全管理職ポストに対する内部登用率

### ▷重要ポストの内部登用率

[単位：％]	2020	2021	2022
	100	100	100

### ▷離職率

[単位：％]	2020	2021	2022
	4.9	5.2	6.3

■社会環境の変化により人材の流動化が進む中、当社の従業員の離職も増えています。  
 今後は、社員に会社の魅力(人事制度・人材開発制度・福利厚生制度)等を改めて伝える機会を増やすとともに、コロナ禍で開催できなかった社内イベントの復活を計画しています。

## 8)労働力

### ▷総従業員数

[単位：人数]	2020	2021	2022
役員	30	29	30
社員	1,991	2,041	2,000
合計	2,021	2,070	2,030

■人材の流動化による社員の離職とともに、新卒・経験者の採用活動も難しくなっています。

### ▷総従業員数（フルタイム/パートタイム）

[単位：人数]	2020	2021	2022
フルタイム	1,916	1,966	1,938
パートタイム	105	104	92
合計	2,021	2,070	2,030

※雇用形態とは関係なく、契約上の就業時間が週40時間を「フルタイム」、週40時間未満を「パートタイム」と定義しています。

### ▷フルタイム当量

[単位：人数]	2020	2021	2022
総従業員数	2,021	2,070	2,030
フルタイム当量	1,983	2,009	1,999

※フルタイム（週40時間）に換算したときの従業員数。全従業員の1週間当たりの総勤務時間を40時間で割って算出しています。