

事業戦略

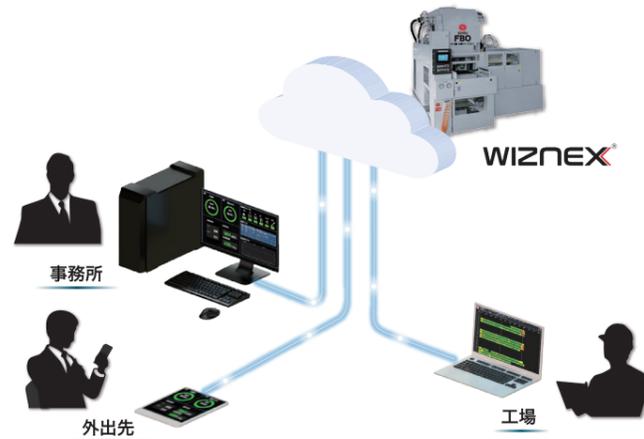
アフターサービス

お届けする価値(デジタル対応)

当社はクラウドを利用したIoTプラットフォームや遠隔からでも設備を監視できるシステムやアプリを提供し、リアルタイムでの設備の稼働状況の見える化や改善を促すことで設備のゼロダウンタイム化、生産性向上に取り組んでいます。IoT化により24時間365日、工場の機器や設備のデータ収集・集計を可能にし、作業者の従事時間の短縮および負担軽減、省人化、作業の確実性を実現しています。“設備メーカーならではの”視点からニューノーマルな働き方の実現にも貢献しています。

— お客さまへお届けする価値 —

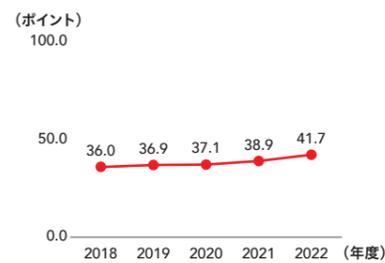
- 工場の生産を止めない
- 不良低減から不良ゼロへ
- 生産性と品質の向上
- 安心・安全な環境づくり
- ニューノーマルな働き方の実現



アフターサービスのスキル向上(リアルへの対応)

当社グループの国内外の営業担当者に設備のメンテナンスや販促に関する知識やスキルを習得する教育を実施しています。習得するごとにポイントを付与し、担当者のレベルの向上を図っています。国内外共通の評価基準を用いて社員一人ひとりのスキル管理を行うことで、世界中のお客さまに安定したサービスを提供できる人材を育成しています。

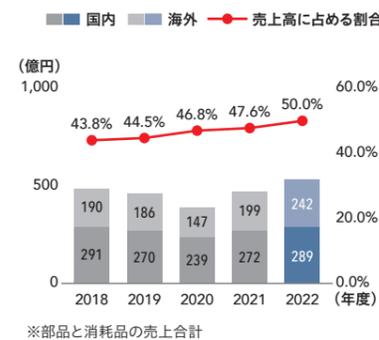
営業担当者1人あたりのスキルポイントの推移



アフターサービスにおける売上推移(国内・海外)

アフターサービスによる売上高は、経済の正常化に伴いお客さまへの訪問数が増加したことに加え、生産活動の回復に向けた部品確保に注力する動きが活発になったため、国内では289億円(前期比6.0%増)、海外では242億円(前期比21.2%増)となりました。また連結売上高に占めるアフターサービスの売上高比率は、50.0%となりました。

アフターサービス(※)売上高推移



価値創造の基盤

環境

環境

公害という言葉がまだ広く用いられていなかった1940年代末、鑄造工場の環境改善に着手したことが、当社の環境に対する活動の原点となっています。そして、環境問題よりも経済成長が優先された1963年、環境問題への警鐘として「花にも優しいモノづくり」の言葉に当社の思いを込めて、企業広告を世の中に送り出しました。それから60年もの間、当社は連綿と環境負荷の低減を推進してきました。



1963年当時の企業広告「花にも優しいモノづくり」

環境方針

環境方針

グローバル社会の一員として、企業活動のすべての領域で積極的に環境負荷の低減、汚染の防止に努め、持続可能な社会の実現を目指す。

行動指針

1. 環境法規を遵守する
2. 排出物の抑制および廃棄物の削減を推進する
3. 資源、エネルギーの無駄を排除し、有効活用とCO₂排出の削減を図る
4. ライフサイクルを通して環境負荷の低減に寄与する技術、製品開発に努める
5. 社内環境教育を行い、社員の意識の向上に努める
6. 環境方針は一般にも公開する
7. グローバルな環境マネジメントシステムの継続的な改善に取り組む

環境マネジメント

環境マネジメントシステム認証

継続的な環境負荷低減を推進するため、環境方針、目的・目標などを設定し、その達成に向けた取り組みを実施するための計画・体制・プロセスなどの環境マネジメントシステムを整備しています。以下の事業所およびグループ各社では、環境マネジメントの国際規格である「ISO14001」の認証を取得しています。また、事務所においては、環境省が策定した「ECOアクション21」の認証取得に向けた取り組みを進めています。

新東工業単体	豊川製作所、一宮事業所、大崎事業所、新城事業所、幸田事業所、大治事業所、九州事業所
国内グループ会社	メイキコウ、新東Vセラックス、新東エンジニアリング、東寿興産、藤和電気、CFS、エアレックス
海外グループ会社	タイ新東、青島新東、浙江新東、ロパーツ・シントー、シントー・ブラジル・プロドウトス

ハインリッヒ・ワグナー・シントー社がEcoVadis社のサステナビリティ評価で「シルバーメダル」取得

2023年3月、ハインリッヒ・ワグナー・シントー社がフランスのEcoVadis(エコバディス)社のサステナビリティ評価において「シルバーメダル」を取得しました。EcoVadisのサステナビリティ評価は「環境」「労働と人権」「倫理」「持続可能な資材調達」の4分野で包括的に行われます。「シルバーメダル」は評価を受けた企業のうち上位25%の企業に与えられます。引き続き当社グループ一体となって、さらなるサステナビリティへの取り組みを進め、社会価値と企業価値の向上に努めていきます。



環境教育

環境マネジメントシステムに関する活動に従事する全ての社員を対象に、役割や業務内容に応じた環境教育(一般教育、専門教育、特別教育)を計画的に実施しています。特に特別教育では、エネルギー管理士、公害防止管理者、危険物取扱者などの業務遂行上、必要な資格取得のために、社内および外部講習会を活用し、計画的な育成を行っています。

価値創造の基盤

環境

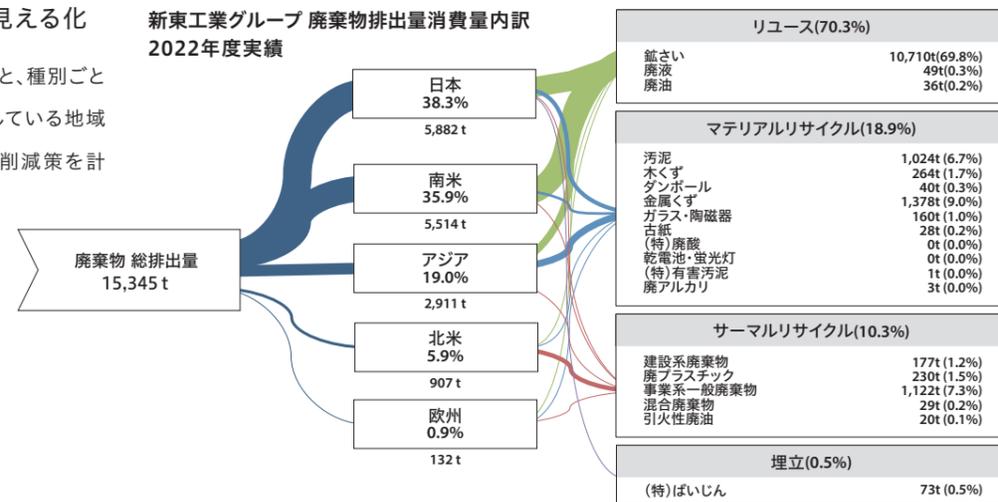
資源循環の推進

3Rの取り組み

循環型社会の形成のため、3R(リデュース、リユース、リサイクル)に取り組んでいます。

廃棄物排出量の見える化

廃棄物の排出量を地域ごと、種別ごとに把握し、最も多く消費している地域とエネルギーに着目して削減策を計画・実施しています。



構内パレット運用ルール見直し

事業所構内の荷役作業において従来木製パレットを使用していましたが、壊れやすく頻りに交換しなければならませんでした。そこでパレットの運用方法を見直し、木製よりも耐久性に優れたプラスチック製に切り替えることで、パレットの交換頻度を減らし、木くず廃棄物量を削減しています。またプラスチック製パレットに管理番号を付与し、プラスチック製品の使用量を制限し、廃プラスチック量の削減にも取り組んでいます。



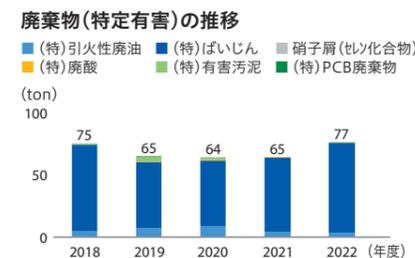
段ボール梱包活用率UP

重量物のある製品の輸送では従来木製の梱包材を使用してきましたが、引き渡しが完了した時点で木製梱包材は廃棄されることが多いため、産業廃棄物としての増加が問題となりました。そこでリサイクルが可能な複層構造の強化ダンボールの梱包材に順次切り替え木くず廃棄物の削減に取り組んでいます。またダンボール製梱包材は軽く、輸送における総重量を抑えられるため輸送コストの軽減に合わせて取り組んでいます。

有害廃棄物への取り組み

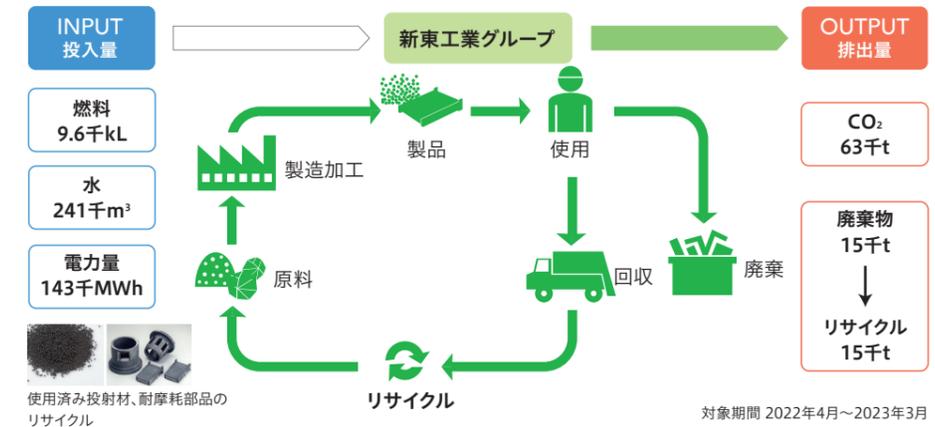
当社の事業活動から出る主な有害廃棄物にばいじん(鉛含有)があります。当社はそれらを集塵機で回収し、外部流出による環境影響を抑制しています。またPCB※廃棄物については、「ポリ塩化ビフェニル廃棄物の適正な処理の推進に関する特別措置法」により、高濃度は2022年3月、低濃度は2027年3月までに処分することが義務づけられています。当社は、早期処理を行うべく対応を進め、高濃度・低濃度ともに2021年10月までに全て処分が完了しました。

※PCB:ポリ塩化ビフェニルの略称



事業活動における全体像

当社グループで、製品を製造するにあたり投入した原材料、エネルギー、水のインプット(投入量)と製品生産、大気や水域への排出、廃棄物のアウトプット(排出量)を把握し、定量的に精査することで、環境負荷の低減に努めています。



エコ意識の醸成

当社グループ4,000人、世界16ヶ国全ての社員が取り組む自分ごと

全世界の社員一人ひとりが心をひとつにし、SDGsに関連した取り組みを「自分ごと」として捉えるよう、SDGsの目標の18番目として独自に「環境意識」を設定し、身近でできることからひとつずつ着実に取り組んでいく風土づくりを進めています。

新東工業グループオリジナルの目標設定



社員による自主的な取り組み

社員一人ひとりに、複雑・多様化する環境問題への理解を幅広く体系的に深めてもらうため、東京商工会議所主催の「eco検定(環境社会検定試験)」の資格取得の支援を積極的に行っています。過去に合格した社員が講師となり、自主的な社内勉強会を開催するなど、2022年度までに410名のエコピーパー※が誕生しています。(2019年度 企業別受験者数ランキング第4位)

※エコピーパー:eco検定の合格者



気候変動への対応

3つのエコ活動

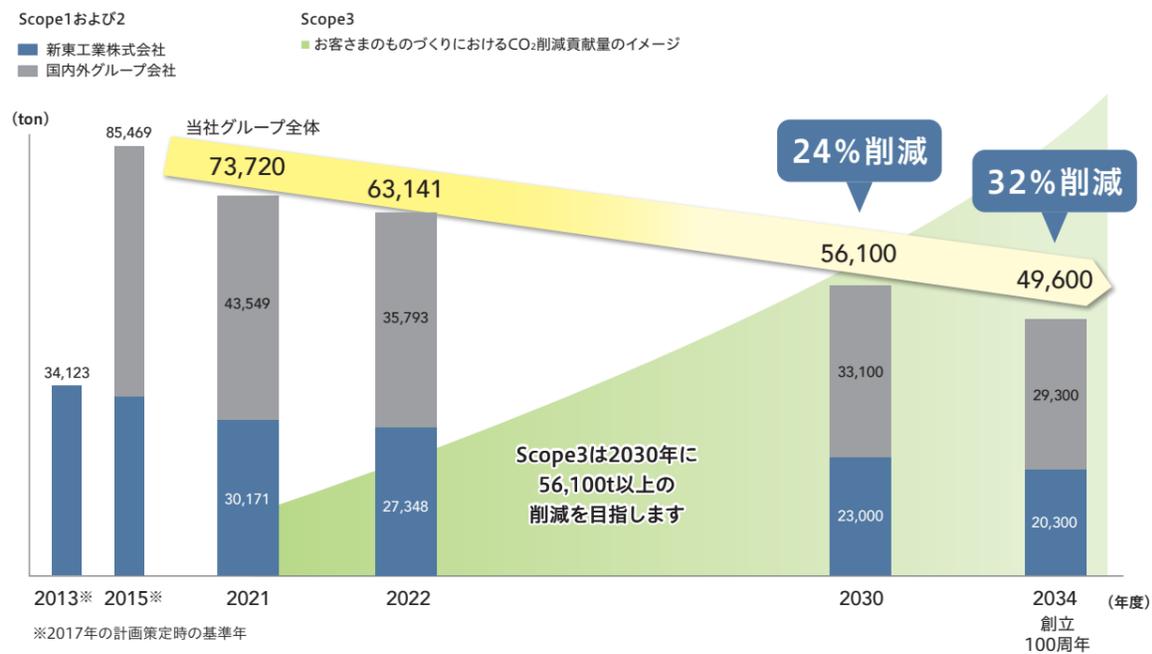
創立100周年となる2034年を見据えたCO₂排出量削減計画を2017年に策定し、「エコファクトリー(省エネルギー活動)」「エコプロダクツ・サービス(環境配慮商品の提案活動)」「エコロジスティクス(物流の効率化活動)」の3つの活動で削減に取り組んでいます。

全世界の社員が心をひとつに、ものづくりや商品開発、販売など、各持ち場で積極的に活動し、「子供たちの輝く未来のために」持続可能な社会の実現に貢献していきます。



新たな目標値を設定 ~Scope1および2におけるGHG排出量削減目標~

2017年の計画策定当初は、CO₂排出量を当社単独で2013年度比40%削減、当社グループでは2015年度比25%削減を目標に活動してきました。そのような中、国際社会の気候変動対策への機運の高まりを受け、2021年度を基準年とし、2030年度、さらには2034年度(創立100周年)までに、Scope1および2におけるGHG排出量を年率3%削減する新たな目標値を設定しました。今後、Scope1および2に加えて、Scope3の排出量についても算定を進めていく予定です。



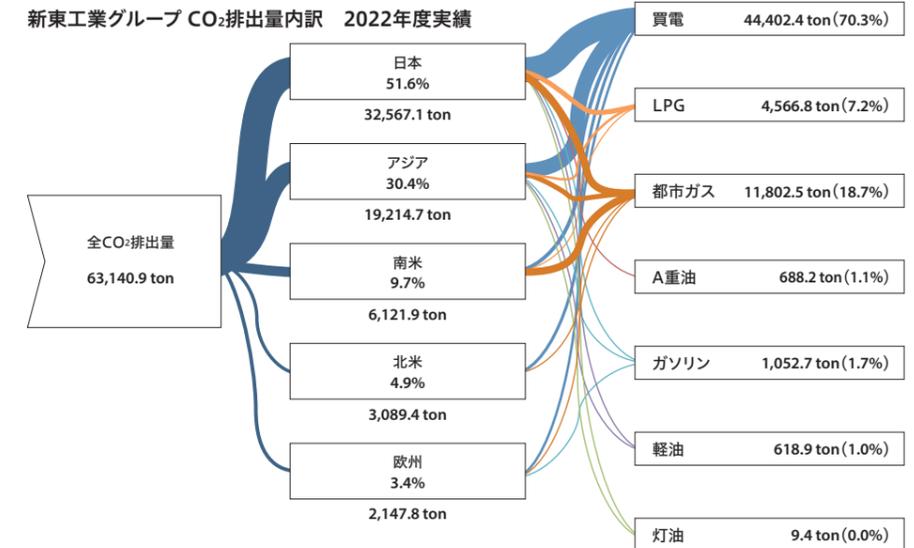
温室効果ガスの削減

エコファクトリー (Scope 1, 2)

「カーボンニュートラル」の実現を見据えて、社員一人ひとりが工夫し、身近なところから省エネ活動に取り組み、当社のものづくりから発生するCO₂排出量を削減します。

エネルギーの見える化

エネルギーの消費量を地域ごと、種別ごとに把握し、最も多く消費している地域およびエネルギーに着目して削減策を計画・実施しています。最もエネルギーを多く消費している大崎事業所をオフィスのモデルケースとして太陽光発電の導入を計画し、その第一段階として事務棟の消費電力40%削減を目指した取り組みを進めています。



幸田事業所の電力見える化

エコファクトリーの取り組みのひとつとして電力の見える化を進めています。中でも幸田事業所は他工場のモデルケースとして、生産ライン別の電力見える化、減らす化を推進しています。事業所全体、建物ごとの電力計測だけでなく、生産ラインごとの電力を計測することで使用電力のムダを発見しやすくし、省エネ改善につなげます。

省エネルギー最適化診断の実施

各事業所での様々な省エネルギー対策をさらに一歩前進させるため、外部機関による省エネ最適化診断を受診しました。設備・機器の使い方や温度・照度などの設定値が最適かどうかなどをプロの目で見えていただき、20点以上の指摘を受けました。そのなかで、各事業所共通の指摘事項としてエアコンプレッサに関する事象が挙げられたため、エア配管のリークチェックと修繕、吐出圧力の低圧化、コンプレッサ設置場所の換気改善の取り組みを全事業所に展開し、さらなる省エネ化を推進しています。

太陽光発電装置とEVスタンドの設置

新城事業所では新工場屋上に54kWの太陽光パネルを設置しました。発電した電気は事業所内で消費し、購入電力の削減とCO₂排出量の削減に貢献します。太陽光発電装置に22.4kWhのリチウムイオン蓄電システムが併設され、日中のデマンド抑制や停電時に電力を供給することでBCP対策に役立っています。また、太陽光発電装置で得られた電気の一部は構内に設置されたEVスタンドへも供給され、今日増加しているEVやPHEVへの電力供給に対応しています。



屋上に設置した太陽光パネル

価値創造の基盤

気候変動への対応

エコプロダクツ

これまで環境配慮商品のラインナップの見直しや商品そのものを増やす取り組みを進めてきましたが、2022年度は環境配慮商品自体のCO₂削減の考え方を明確化しました。「商品のシンプル・スリム化」「環境配慮機器の採用」「動作・工程変更による生産効率向上」の視点で整理し直し、改めて対象となる199商品を選定し、CO₂削減量を算出しました。引き続き、お客さまのものづくりにおけるCO₂排出量の削減に貢献できるよう、環境配慮商品の改良、開発を進めていきます。2023年度は対象商品を増加するとともに、国内グループ会社へも展開していきます。

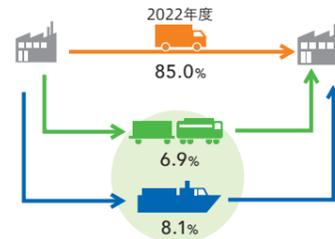
お客さまのものづくりにおけるCO₂削減貢献量



エコロジスティクス

投射材の輸送手段をトラックよりも環境負荷が少ない鉄道や船に転換し、輸送時におけるCO₂排出量の削減に貢献しています。またトラック物流の効率化に取り組むことで、CO₂排出量の削減に加え、人的作業の削減や通い箱活用による廃棄物の削減にも貢献しています。さらに国内7拠点間の物流効率化や積載率アップにも取り組んでいきます。現状のそれぞれの輸送手段による総輸送量は、トラック20,345.4千トン・km、鉄道542.0千トン・km、船703.1千トン・kmとなっています。今後はさらに鉄道や船による輸送比率を高めていきます。

輸送の構成比(トンキロベース)



2017年に「エコシップマーク」、2021年に「エコレールマーク」を国土交通省より認定されています。

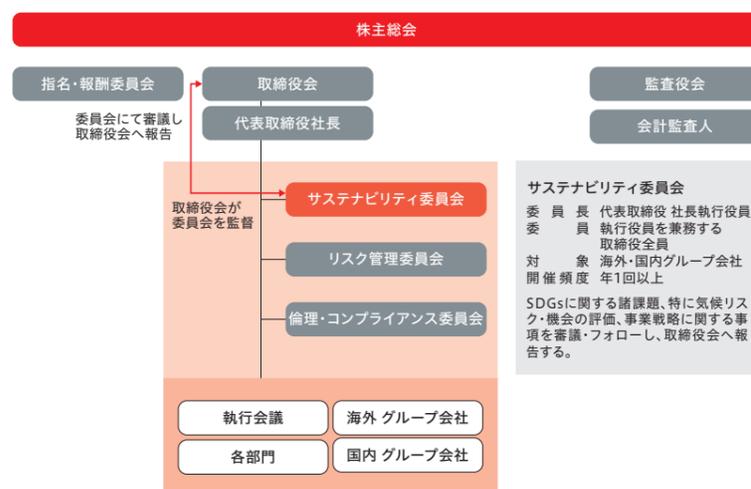
TCFD提言に基づく情報開示

当社は、2022年6月にTCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)提言に賛同し、TCFD提言に沿った気候変動関連情報の開示の充実を図っています。主力の鋳造事業等、エネルギーを使用する当社グループにとって、カーボンニュートラルは喫緊の課題と捉えて活動を推進しています。



ガバナンス

社長を委員長とするサステナビリティ委員会において、当社グループにおける気候関連のリスクおよび機会を識別し、評価します。サステナビリティ委員会の決議事項は取締役会に報告、監督しています。



リスク管理

サステナビリティ委員会において、気候関連のリスクが大きいと評価された項目は、リスク管理委員会と情報連携し、統合的に管理します。

指標と目標

2030年度および2034年度のScope1および2におけるGHG排出量削減目標を設定しています。Scope3については現在、算定方法を検討しています。今後、試算を進め、情報開示を行う予定です。

参照: Scope1および2におけるGHG排出量削減目標 P.40

戦略

産業革命前の世界の平均からの気温上昇が2°Cを十分に下回る(2°C未満シナリオ)と4°Cの場合(4°Cシナリオ)について、世界観を想定し、シナリオ分析を行いました。

シナリオ	世界観	主な参照先
2°C未満シナリオ	脱炭素社会への移行に伴う変化が事業に影響を及ぼす(主として、移行リスク) ・気候変動に関する規制が強化され、炭素税導入、電源構成の非化石燃料化、自動車産業の電動車へのシフトなどが発生する ・社会全体が脱炭素に向かい、企業の脱炭素への取り組みが評価され、工場、事務所等における脱炭素化設備の導入が進む	WEO2022 (APS)、IPCC RCP2.6等
4°Cシナリオ	気象変動による物理的な被害が事業に影響を及ぼす(主として、物理リスク) ・気候変動に関する規制は導入されるものの限定的 ・異常気象の激甚化が進み、自然災害が頻発 ・気温上昇により、労働環境の悪化、地域によっては渇水による取水制限等が生じる	WEO2021 (STEPS)、IPCC RCP8.5等

2°C未満、4°Cシナリオについて、当社グループに重要な影響のあるリスク・機会を洗い出し、財務への影響額を算定するとともにサステナビリティ委員会において影響額の大きなリスク・機会を認識し、対応策を審議しました。引き続き他のリスク、機会のさらなる分析、対応策の検討などを進め、TCFDフレームワークに基づいた情報開示を強化していきます。

試算の結果、影響が大きいと特定された気候変動リスク・機会は以下の通りです。財務への影響評価を行い、今回は炭素税の導入、低炭素技術への移行、極端な気象現象の増加、CO₂低排出製品・サービスの拡充について、対応策を検討しました。

大分類	中分類	小分類	特定された気候変動リスク/機会
移行リスク	政策と法	炭素税の導入	・炭素税の支払いによるコストの増加 ・炭素集約度の高い素材の仕入コストの増加
		省エネ政策の強化	・ガソリン車市場の縮小による売上の減少
	技術市場	低炭素技術への移行	・既存生産設備の早期更新によるコスト増加 ・環境配慮商品・サービスの開発遅れによる売上の減少 ・環境配慮商品・サービス開発のための研究開発費用の増加
物理的リスク	市場	エネルギー市場の変化	・再生可能エネルギーへの切り替えに伴うエネルギーコストの増加
	急性	極端な気象現象の増加	・洪水頻度の上昇による営業停止、売上機会の損失
機会	資源効率性	生産効率の向上	・エネルギー使用削減等による工場操業コストの削減
	エネルギー源	再エネ政策の利用	・再生可能エネルギー関連産業向け売上の増加
	製品・サービス	CO ₂ 低排出商品・サービスの拡充	・リサイクルサービスの拡大による売上の増加 ・環境配慮商品・サービスの開発、拡充による売上の増加
	市場	新市場の創出	・EV市場における売上の増加

価値創造の基盤

気候変動への対応

対応策① 炭素税の導入によるコストの増加

リスク・機会の認識	<ul style="list-style-type: none"> ◆気候変動対策として各国政府により炭素税が導入され、支払コストの増加をリスクとして認識しました ◆当社主要原材料の一つである鋼材について、製造企業への炭素税導入に伴い仕入価格が上昇する可能性をリスクとして認識しました
影響評価	<ul style="list-style-type: none"> ◆2°C未満シナリオでは、炭素税支払いコストとして当社単体で約4億円、鋼材価格上昇コストとして約12億円の費用増が見込まれます ・炭素税支払い:2030年のScope1,2におけるGHG排出量に炭素税価格(WEO2022のAPS価格135USD/t CO₂)を乗じて算出 ・鋼材価格上昇:直近の鋼材使用量に鋼材のCO₂排出原単位(環境省サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース(Ver.3.2))および炭素税価格(WEO2022のAPS価格135USD/t CO₂)を乗じて算出
対応策	<ul style="list-style-type: none"> ◆グループのScope1および2の削減目標を2022年度に刷新し、2021年を基準として、2030年で24%(2034年で32%)の削減を目指します ◆目標達成に向けて再生エネルギーへの転換を進め、削減目標達成を目指します

参照:エコファクトリー P.41

対応策② 低炭素技術への移行によるコストの増加、CO₂低排出製品・サービスの拡充による売上の増加

リスク・機会の認識	<ul style="list-style-type: none"> ◆炭素税の導入などに伴い、ステークホルダーが、環境に配慮した製品、特に低CO₂排出量製品を求める可能性をリスクおよび機会として認識しました ◆CO₂排出量の少ない製品の開発に向けて、研究開発費用の増加の可能性をリスクとして認識しました
影響評価	<ul style="list-style-type: none"> ◆2°C未満シナリオでは、環境配慮製品・サービスの販売シェア増減により約11億円の増減、研究開発費として約1億円の増加が見込まれます ・環境配慮商品・サービスの販売シェア:環境省「環境産業の市場規模・雇用規模等の推計結果」より、2030年日本の気候変動関連市場が25%成長すると設定。当社の環境配慮商品・サービスの売上高に、市場成長率を乗じて算出。リスクは機会の裏返しで市場拡大に合わせた他社伸長により、当社がシェアを失うと想定 ・研究開発費は、現状の費用の約2倍程度とするものとして試算
対応策	<ul style="list-style-type: none"> ◆環境分野における研究開発費は必要な投資として積極的に増加し、市場ニーズに応える製品の開発を進めます ◆特に新規事業部門において、採用の強化・育成、他社とのアライアンス等により競争力の向上を図ります

参照:エコプロダクツ P.42

対応策③ 洪水等、極端な気象現象の増加による売上機会の損失

リスク・機会の認識	<ul style="list-style-type: none"> ◆気候変動が継続する4°Cシナリオにおいて、海外子会社を含めて洪水、高潮、渇水等の気候変動に伴う極端な気象現象の増加をリスクとして認識しました
影響評価	<ul style="list-style-type: none"> ◆4°Cシナリオでは、水害による工場停止に伴い、国内では1拠点で0.4億円、海外では7拠点で5.5億円の機会損失が見込まれます ・国内:ハザードマップより、洪水リスクの高い拠点として大治拠点を特定。国土交通省「治水経済調査マニュアル」 「気候変動を踏まえた治水計画のあり方提言改訂版」における災害頻度の増加、浸水深度に応じた営業停止日数等から営業停止による機会損失影響金額を試算 ・海外:保険会社調査に基づき、特に洪水等水害リスクの高い拠点として、7拠点を認識(ブラジル他)。タイ、ドイツでは過去に洪水被害が発生し1回につき0.2億~1.5億円程度の機会損失が発生
対応策	<ul style="list-style-type: none"> ◆当該拠点については、すでに重点的なBCP計画を策定し、従業員に対して災害対策の個別教育プログラムを実施済みです。またリスクの高い拠点に対し、水災担保保険を付保するとともに水害対策として、大治事業所において、既存工場の止水板や新工場の高上げを含めて22億円を投資しています

参照:BCP対策 P.71

海外拠点におけるサステナビリティへの取り組み

資源節約のための新商品の開発

当社は環境にやさしい製品の開発および生産を実現するため、私たちにできる小さなことから日々実践しています。廃棄物の削減や分別、環境に優しい材料の使用などが当たり前となり、社員一人ひとりの環境意識が高まっています。また外部のコンサルタントや社内プロジェクトチームと協力し、最適化ツールを活用して製缶や機械工場での製造工程を改善することにより、エネルギーやCO₂排出量の削減を実現しています。さらに環境にやさしい製品の開発を行っており成型機においては離型剤の使用量を20~40%削減するとともに、圧縮空気を最大80%削減することができます。これにより、材料やエネルギーの節約につながり、お客さまの効率的な生産や環境保護に貢献しています。



Andreas Klein

President & Managing Director of Heinrich Wagner Sinto Maschinenfabrik GmbH



Michael Halsband

Executive Officer of Sintokogio, Ltd.
CEO of Sinto America Inc.

職場と技術の改善を通じたサステナビリティの取り組み

米国全体でサステナビリティへの関心が高まる中、当社でも取り組みを強化しています。職場内での取り組みを徹底し、エネルギー消費やCO₂排出、廃棄物の削減に努めています。例えば、照明や暖房の効率的な管理、製造過程でのエアリークの改善などを行っています。また、新しい技術の導入や油圧装置から電動装置への置き換えなど、環境に配慮し、収益性を高めるため製品開発にも取り組んでいます。さらに、Sinto Smart Foundryを活用することで、お客さまの生産停止を最小限に止めるとともに、廃棄物を減らしながら効率を向上させることで無駄なエネルギー消費を削減しています。将来の世代のために、CO₂排出量の削減とサステナビリティに貢献すべく、One Global Sintoの一員として今後も取り組んでいきます。

生産工程と廃棄物処理におけるサステナビリティへの取り組み

当社は、サステナビリティへの取り組みの一環として、生産工程における廃棄物削減とリサイクルに注力しています。例えば、投射材の製造から出る廃棄物は、他企業と協力して廃棄物処理を行う共同処理に参加することで、環境への負荷を減らし、同時に廃棄物処理費用を大幅に削減しています。また近隣のショットピーニングや表面処理のお客さまの不要となった使用済みの投射材を無料回収し、再利用することで、自社の投射材製造コストを削減しています。さらに当社は工場におけるLEDや自然光の有効活用、雨水・排ガスの浄化など、サステナビリティに資する取り組みを行い、地域社会に貢献し、お客さまからの信頼を得ています。



Julius Nascimento

President of Sinto Brasil Produtos Limitada

価値創造の基盤

人材

人材

グローバルに事業を展開し、企業として成長し続けていくためには、人権の尊重、人材の育成、多様性の受容、働きやすい環境の整備など、人に関連する様々な分野において、グループ全体での人材マネジメントの強化が不可欠です。当社グループでは、価値観が多様化し、働き方が大きく変化中、一人ひとりが働きがいを持って、絶えず前進しチャレンジする企業風土の醸成に努めています。

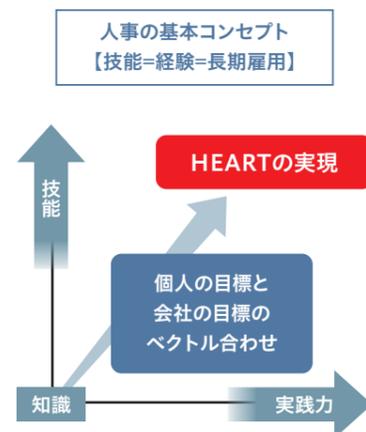
人権

経営理念の実現に向け、当社グループの事業活動から影響を受ける全ての人々の人権を尊重する取り組みをグループ全体で推進し、責務を果たす努力をしています。社員の多様性、人格、個性を尊重するとともに、国籍、人種、宗教、性別、信条、政治的意見、出身地、社会的出身、その他、遂行すべき業務と何ら関係のない属性を理由に、賃金、労働時間その他の労働条件について差別を禁止し、あらゆるハラスメントを禁止しています。また、いかなる形態の強制労働および児童労働も認めていません。また「SINTO取引先ガイドライン～子供たちの未来のために～」を通じてサプライチェーン全体での人権尊重を推進しています。

基本的な考え方(活人主義)

人事制度の根幹となる考え方が「活人主義」です。社員には生きがいを持って生きいきと働いて欲しい。当社では、人材こそが企業にとって最大の財産であり、その成長と活躍が企業全体の発展につながるの考え方から、社員一人ひとりのやる気と成長を促し、培った能力を最大限に発揮できる場を提供し、社業の発展に活かしてもらう取り組みを進めています。そのため、入社から退社までの長い期間を見据え、会社の目標達成と社員の自己実現のベクトル合わせを行いながら、個人の能力向上、スキル向上を奨励し、頑張った人が報われる人事施策を展開しています。世の中が年功序列から成果主義に大きく変わる中、年功でもなく成果だけでもない、個人の能力やスキル向上への努力に基本をおく考え方が当社の「活人主義」です。

【「活人主義」の思想と人事制度
=活人主義で、私達が目指すもの=】



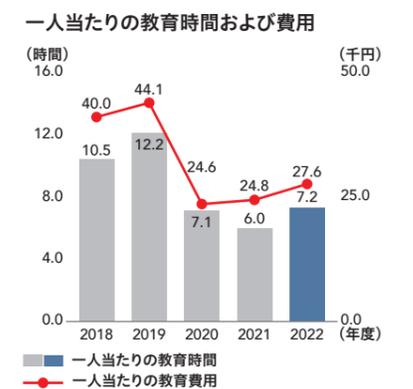
思想	経営理念「HEART」、活人主義、中期経営計画、会社方針、トップの思い、当社独自の発想・考え方を伝え、社員としての誇り(帰属意識)を育みます。
知識	人材開発体系表に基づくOFF-JT教育によるマネジメント知識、業務遂行のために必要な専門知識教育、能力開発ポイントの加点による“やる気の喚起”など人事制度とも連動しています。
技能	頭で理解・習得した知識を繰り返し訓練することで技能として体得、新東キャリア制度と連動した技能(スキル)教育を展開します。
実践力	職場でのOJT教育による経験の付与、SS改善(小集団)活動による知恵・工夫・創造力の涵養を図ります。また、人事ローテーションの推進や人事考課(業績評価)の面談を通じた仕事の振り返りにより、能力を高めます。

人材育成

事業環境の変化に的確に対応し、絶えず新しい技術、製品を生み出していくため、当社グループでは「活人主義」の考えのもと、職能等級に基づく人事制度と連動した人材開発体系を構築し、様々な人材育成の仕組みを整備しています。

人材開発体系の充実

企業が永続的に発展するためには、社員の成長は必要不可欠です。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。また一人当たりの教育時間および投資は、コロナ禍により集合研修の延期が続いたことで減少していますが、徐々に再開し、オンライン研修の活用も含め、継続して人材育成の強化を図っています。



人材開発体系

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。

新東マネジメント研修

管理職候補を対象に、マネジメント能力の強化を図るために「新東マネジメント研修」を行っています。研修では、座学とディスカッションを通してマネジメントの要諦を学び、人間性とスキルの両面を鍛えています。



価値創造の基盤

人材

能力開発意欲、頑張りへの評価

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算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、導入以降、社員の自己啓発意欲の高まりにつながっています。また一定のポイントを取得した社員には「活手当」として毎月の給与に加算して支給しています。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3つの資格取得を奨励しています。職能等級や年齢に関係なく、社員の腕前（スキル）を評価するもので、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。

新東キャリア制度 新規資格取得者数



ダイバーシティ&インクルージョン

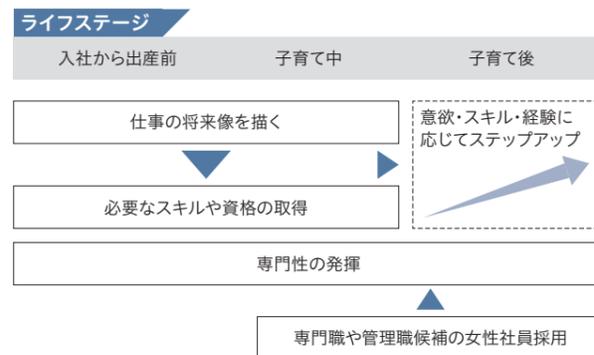
社員一人ひとりの人権や個性を尊重するとともに、多様性を新しい価値創造の源泉と考え、「ダイバーシティ&インクルージョン」を推進しています。

- 性別、年齢、国籍、人種、信条、宗教、障がいなどの違いを超え、多様な価値観を認め合い、尊重する風土を醸成します
- 一人ひとりが自由な発想で強みを発揮し、その強みを最大限に活かすことにより、新しい価値の創造につなげます
- 様々なライフスタイルに応じた多様な働き方を促進し、効率よく、働きがい・働きやすさを実感できる職場づくりを推進します

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に、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。また社員が自分自身のやりたい仕事を描き、必要なスキルや資格を身につけ、専門性を活かせる環境を作ることが重要です。男女問わず、人生の様々なライフステージで能力を最大限に発揮できる場を提供し、より充実した時間を過ごせるような環境づくりを進めていきたいと考えています。例えば子供を持つ選択をした女性社員の場合、子育て後にも、それまでに身につけた専門知識を活かして活躍でき、本人の意欲・スキル・経験に応じてステップアップできる環境を整えることを目指します。そのため女性社員が将来に向けたキャリアプランを立てやすいように、ロールモデルの設定や、必要なスキルや資格取得支援制度の設計、管理職向けに女性社員の育成に関する教育などを計画しています。一方で採用面では、高い専門性を有する管理職級の採用活動を強化し経験社員を3名採用しました。新卒採用についても技術職や技能職への採用活動を強化しています。さらに女性社員のキャリアに対する意識向上、他社の

女性管理職との情報交換を目的に外部団体に加入し、女性管理職をプログラムに派遣しました。メンバー間での活発な意見交換や交流を通じ、女性活躍の先駆者として学んだことを社内展開し、キャリア意識の向上と風土づくりにつなげています。2022年現在3.5%の女性管理職比率を2024年4月に5.0%以上にすることを目標に掲げており、引き続き目標達成に向けた活動を推進していきます。



※子供を持つ女性社員のキャリアアップイメージ

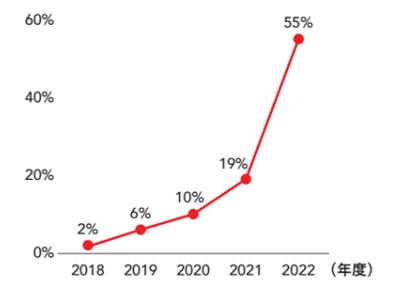
男性の育児休業取得

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、当社では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はほぼ100%に対し男性の取得は数名にとどまっていた。そのため男性の育児休業への理解浸透を目的とした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、管理職や職場において育児に関する理解が深まり、2022年度は男性の取得率は55%になりました。今後さらに全社で育児休業を取得しやすい風土を醸成していきます。

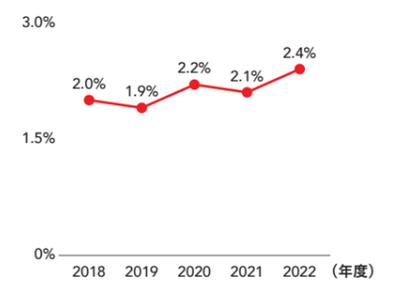
障がい者雇用

障がいを持つ社員に対しても、能力と適性に合っ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を支援することに加え、2020年には、知的・精神に障がい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」を開園するなど、多様な人材が活躍できる環境づくりを推進しています。障がい者雇用率は2023年3月現在で2.4%と法定雇用率を充足していますが、今後さらなる就業の場や職域の拡大に努めていきます。

男性育児取得率



障がい者雇用率



高齢者雇用

法律が整備される以前の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」を導入しています。その他にも定年後の働き方として、「技師・工師制度」や「シニアいきいき制度」などが定着しています。

エキスパート制度	定年後の再雇用制度で、高いモチベーションを維持し活躍してもらうため、役割に応じて個人別のアクションプランを作成し、成果に応じて報いる制度です。なお対象者には定年到達時に1ヶ月の「リセット休暇」（特別有給休暇）を付与し、定年の節目にこれまでの働き方をいったんリセットし、これからの人生を考える時間を設けています。
技師・工師制度	高度な専門知識・スキルを有する社員を、技師（技術職）、工師（生産職）として認定し、基本的に定年年齢を設けずに雇用・処遇する制度です。当該のシニア社員は、培ってきた技術・スキルを後進に伝承する役割を担います。
シニアいきいき制度	退職し、いったん会社を離れた社員が、アルバイト感覚で働くことのできる短時間勤務制度です。当社を退職した方に健康、生きがいを維持して充実した人生を送ること、さらには退職者の知識・スキルを会社の業務遂行に役立てていただくことを目的としています。現在、常時約40名が利用しており、好評であるため、提供できる業務を拡大し制度の充実を図っています。

価値創造の基盤

人材

健康経営

社員の健康を経営資源と捉え、社員の健康を重視し、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。推進体制としては、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、事業所健康担当者で構成される「健康推進会」を設置し、心身両面からの健康増進のための支援や啓発活動を行っています。このような健康経営推進の取り組みが評価され、当社は「健康経営優良法人」に認定されています。



健康経営宣言

2022年に当社グループ社員を対象とした「健康経営宣言」を制定し、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一層推し進めるとともに、社員がより働きやすい職場づくりに取り組んでいます。

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。

プロギングイベントの開催

創立88周年を記念して、国内外の当社グループ全社員を対象に各拠点で「One Global Sinto プロギング」を開催しました。

プロギングとは、「ジョギング(ウォーキング)」と「ゴミ拾い」を組み合わせた新しいフィットネスで、走って(歩いて)健康に、ゴミを拾って街も綺麗にでき、環境問題解決に貢献できるSDGsスポーツです。

本イベントは「コミュニケーションの活性化」「健康意識の向上」「環境問題意識の向上」を目的に実施しました。身体を動かす意識を高め、様々な社員と交流することで、人間関係の輪を広げることができ、心の健康増進に有効な土台をつくることができました。参加者アンケートも満足度が高く、コロナ禍で希薄化していたコミュニケーションの重要性を改めて認識する機会になり、心身の健康保持・増進につながるイベントとなりました。本イベントによって、17の持続可能な開発目標のうち「③すべての人に健康と福祉を」、「⑭海の豊かさを守ろう」、「⑮陸の豊かさを守ろう」の3つの目標に取り組むことができるため、今後も継続して開催する予定です。



健康づくりへの取り組み

社員の健康意識を高め、一人ひとりが健康づくりを“自分ごと”として捉えて、自主的な健康増進活動につなげる取り組みを展開しています。

健康月間の設定

2022年4月に「健康月間」を設け、健康に関するイベントを実施しています。

健康月間の取り組み

- 「快適な睡眠に関する勉強会」の開催
- 歩け歩けイベントの開催(休日に家族を含めて開催)
- 毎週水曜日を健康推進デーに設定(ノー残業での帰宅を推奨) ※通年で実施
- 食堂での健康メニューの提供(毎週水曜日) ※通年で実施



快適な睡眠に関する勉強会

「ベジチェック®」(野菜摂取量推定機)の実施

健康維持・増進施策の一環として、社員が食生活を振り返る機会となるよう、事業所の食堂にてウェルネスフェアを開催しました。野菜不足解消をテーマに「ベジチェック®」(野菜摂取量推定機)やパネルなどによる情報提供や野菜たっぷりメニューを実施しました。

※「ベジチェック®」はLED(発光ダイオード)を搭載したセンサーに手のひらを押し当てて、約30秒で野菜摂取量を推定できる機器です。



健康に関する勉強会の実施

健康啓発活動の一環として心身の両面に関するテーマを取り上げた定期的な社内勉強会を開催しています。メンタルヘルスクアの勉強会では、全社員向けセルフケアと管理職向けラインケアを対象ごとに実施しました。社員自身の気付きによる産業医、臨床心理士との面談や、部課員の日頃の様子について相談が増えるなど、メンタルヘルス不調の未然防止や早期発見につながっています。また女性特有の健康課題に関する勉強会も定期的実施し、女性社員の8割以上が参加しました。企画から運営まで女性社員が中心に行い、2022年度は脂質異常症をテーマに実施しました。

労働安全衛生

基本的な考え方

安全方針

人間性を尊重し「安全最優先」と「健康維持増進」を基本理念とし、全てのお客さまに信頼、共感される企業を目指し、全ての社員が一体となって安全衛生活動を進める。

行動指針

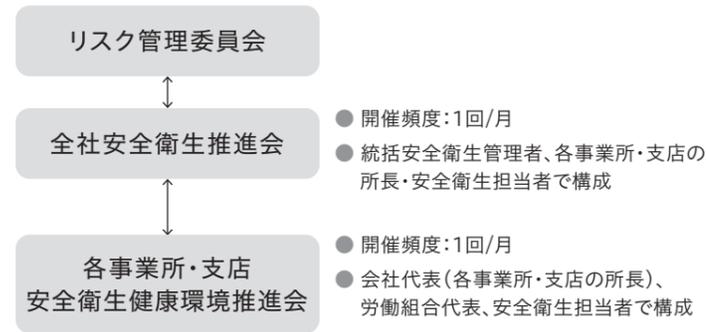
1. 安全衛生関係法令を正しく理解し遵守する
2. 安全・衛生・健康に留意した快適職場環境作りを促進する
3. 定期的な監査を実施し、安全衛生マネジメントシステムの継続的な改善を進める
4. 社員の生活習慣病の予防を図る
5. 協力会社への安全衛生管理の指導・教育及び支援を行う
6. 安全衛生に関する行政、地域社会への活動に参加する

価値創造の基盤

人材

推進体制

全社安全衛生推進会を毎月開催し、安全衛生活動方針の周知、横展開事項の推進、結果などの報告をしています。各事業所長や安全担当者が出席し、その内容を各事業所・支店の安全衛生健康環境推進会で伝達し、全社の方針や取り組みを展開しています。社員の意見を収集し反映することで、労使が一体となって安全衛生活動を推進しています。



安全に向けた人づくり

安全意識の向上

全ての社員が一体となって安全衛生活動を進めるため、全国8事業所でOSHMS(労働安全衛生マネジメントシステム)の認証を取得しています。その結果、自主的に安全活動ができる職場環境が定着しています。連休工事の前には工事を行う指導員や工事協力会社の人たちに対し、指導員激励会および安全大会を開催しています。激励会ではトップ自らが安全に対する強い思いを伝え、安全大会は工事協力会社が参加して無事故・無災害で工事が完遂すべく、工事関係者全員で「笑顔でたっだいま」を誓い合っています。

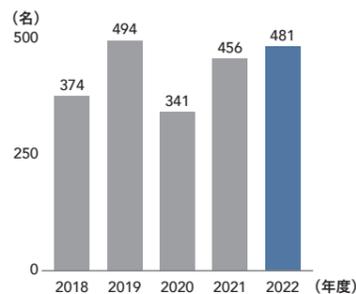


安全教育

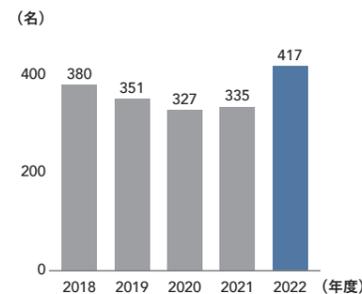
安全と品質の思想を共有し、固有技能の教育・訓練を行う技能伝承の場として技能安全研修センターを2008年に開設し、これまでに延べ13,000名以上が各研修を受講しています。社員のみならずグループ各社、仕入先、協力会社の関係者を対象とした安全体感研修を常時開催し、継続的に安全意識向上のための教育をしています。過去の災害事例の振り返り、危険予知ミーティングの徹底により、全員で

安全作業に臨んでいます。また同センターには危険予知体感教育(KYT)コーナーを設け、38種類の危険な行為やシチュエーションを再現し、危険予知トレーニングを行っています。危険に対する感度を向上させ、安全作業を身につけ職場で実践することで「災害ゼロ」を目指します。さらには日本国内だけでなく、中国でも安全文化を醸成するため、青島新東に同様の研修センターを開設しています。

安全体感研修 受講者数



危険予知トレーニング 受講者数



働きやすい環境づくり

社員が安全に安心して活動できる環境づくりのため、当社グループでは、労働関係法令の遵守、ワークライフバランスの充実、社内コミュニケーションの活性化など、様々な方面からの施策を展開しています。

働きがい向上に向けた取り組み

会社ならびに社員が永続的に成長・発展していくためには、社員の働きがいの向上が不可欠です。働きがい向上に向けた取り組みを加速させるため、経営層・管理職・労働組合の三者がそれぞれの立場で意見を交わし、課題解決に向き合うため「新東らしさを磨く委員会」を毎月1回開催し、ディスカッションを行っています。管理職、労働組合

が現地現物でそれぞれの会員から生の声を聞くことで問題点や困りごとを確認し、具体的なアクションにつなげていきます。また自分たちの職場は自分たちでつくりあげるの考えのもと、2022年には「職場を良くする委員会」を新設し、それぞれの職場で抱える課題の解決に向けた取り組みを進めています。

ハラスメント撲滅への取り組み

以前からハラスメントに関する勉強会を行ってききましたが、2020年6月の「改正労働施策総合促進法(通称：パワハラ防止法)」施行を受けて、パワーハラスメントに限らず、セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメントなど、あらゆるハラスメントの撲滅に向けて社員および管理職に対する定期的な勉強会を実施しています。また、管理職ルート、労組ルート、人事部ルート、ガバナンス推進部ルート、社外弁護士ルート、監査役ルートなど、社内外に相談窓口を設け、社員が気軽に相談できる環境を整備しています。



デジタル活用等による作業の効率化

持続的な成長への競争力向上に向けて、計画的なデジタル人材の育成とともに、デジタルツールを活用した業務プロセスの改善・効率化を推進しています。各セクションにおける3DCADデータの積極的な活用と、RPAによる事務作業の自動化を大きな柱とし、これらの活動を通じてリードタイム2/3短縮、一人当たりの生産性10%アップを目指しています。営業部門では製品を3DデータやCGで表現したプレゼンテーション資料やデジタルカタログを活用することでお客さまとのイメージの共有が容易になり、打合せや仕様決めにかかる時間

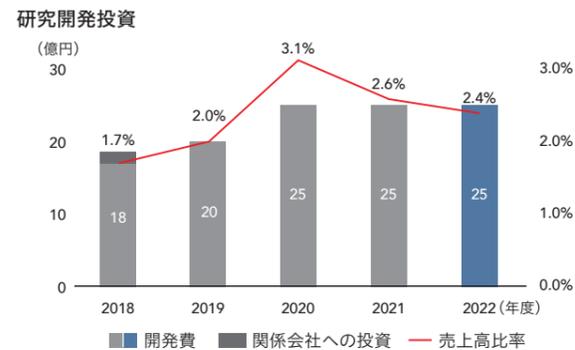
を大幅に削減します。技術・生産部門では構造解析による最適な設計や実際の設備がなくても関連部門との確認が可能になるため、現物修正にかかる時間削減や試作回数の低減により、ものづくり全体でのリードタイム短縮につなげていきます。また、サテライトオフィスの設置、Web会議の推進といったニューノーマルに即した業務改革に取り組むなど、社員の「働きやすさ」を加速し、社員のエンゲージメント向上につなげています。

技術開発・ものづくり

研究開発

新たな事業領域創造を含む技術開発の推進

長年の技術開発・ものづくりの考え方をベースに、新たな事業領域への展開を目指して積極的な研究開発を行っています。社会的な課題として掲げられるSDGsやカーボンニュートラルなどにつながる事業を創造するために、2022年度は25億円、対連結売上高比率2.4%の研究開発投資を行いました。具体的には、要素技術の開発テーマとしてロボット分野、エネルギー分野、素材材分野に注力し、新しい技術・製品の開発に向けた投資を積極的に行っています。また大学や研究機関との共同開発にも力を入れ、豊橋技術科学大学の「先端融合ロボティクス共同研究講座」を通じて人材育成に取り組んでいます。



各国拠点との技術開発における連携体制の強化

当社は現在、日本国内に主要な開発拠点を擁しています。今後は海外拠点における研究開発も加速させ、One Global Sintoとして開発体制を強化します。またアジア圏の拠点では casting 分野と surface treatment 分野で定期的に技術交流を図っています。グローバル視点での事業

戦略を議論し、海外拠点に展開するとともに、各国のサポート拠点を活用し、お客さまニーズを吸い上げることで、その地域に適した戦略につなげていきます。

知的財産

将来事業を見据えた特許網の構築実現

既存事業における新たな技術開発に加え、新規事業への取り組みにも連動した積極的な知的財産権の獲得に注力しています。また将来の事業を見据えた出願・権利化を推進するとともに、海外展開においても事業規模や知的財産上のリスク、費用対効果を勘案し最適とな

る出願国の選定に努めています。さらに定期的な他社権利の綿密な調査を行い、他社の権利を侵害することのない万全な体制をとっています。2022年度は、国内特許出願件数90件、外国出願件数172件の権利化に取り組み、約520百万円を投入しました。

品質

基本的な考え方

品質方針

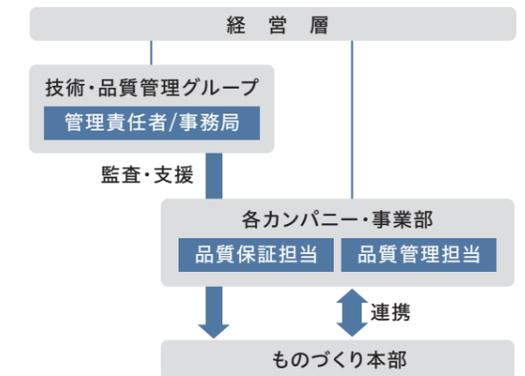
信頼される技術で、信頼される製品を、世界のお客様に提供しつづける、信頼される企業でありたい。

行動指針

1. お客様の安全を保つため法令・規制要求事項を遵守する
2. 顧客要求事項を満たし、顧客満足度の向上を目指す
3. 品質方針、品質目標を組織内に展開する
4. システムの継続的な改善に取り組む

推進体制

品質マネジメントシステムを確立し、各組織においてPDCAサイクルを徹底することにより、製品安全の確保、品質の確保、品質問題の未然防止に努めています。当社全体の推進体制は技術・品質管理グループに事務局を置き、総括しています。また各カンパニー・事業部には品質保証担当・品質管理担当を設け、案件ごとに品質計画を作成し、品質確保に努めています。経営層から生産部門まで全社で連携して品質方針の展開を実施しています。



品質向上の取り組み

「二度と同じ不具合を再発させない」をスローガンに、発生した不具合に対して「なぜなぜ分析」の手法による徹底的な真因追究ならびに再発防止に努めるとともに、定期的な品質パトロールによって再発防止策が正しく運用されているのか監査を行うことで、お客さま

満足の向上につなげています。また、近年高度化するお客さまからの要求事項を実現するため、品質マネジメントシステムの継続的な改善を行っています。さらに第三者機関による審査、内部監査を通じて、適切な仕組みを構築しています。

安全な製品の提供

設備を使用するお客さまの現場の安全、安心を向上する目的で、国際安全規格に基づくセーフティアセッサの資格取得を奨励しており、2022年度は新たに8名がセーフティサブアセッサの資格を取得しました。またパフォーマンス勉強会を開催し、制御に基づくリスク低減方策についてのハード&ソフトに関する知識を76名が習得しました。

資格取得者の累計

セーフティアセッサ	14名
セーフティサブアセッサ	134名

ステークホルダー

お客さま

お客さま満足度の追求

「お客さまから選ばれ続ける」ために「100%売り放しにしない」というスローガンを掲げています。当社グループの商品やサービスをご購入いただいたお客さまを定期的に訪問し、困りごとや課題を解決し、お客さまの成長に貢献することを目指しています。当社のきめ細いアフターメンテナンス体制において、お客さまに信頼を寄せていただき、その結果、部品や消耗品のご注文をいただいています。今後も設備を長期間にわたりご愛用いただくことを目指し、お客さまの満足度の向上に努めています。

お客さまに選ばれ続けるために

お客さまのために提案できる

お客さまへの提案をお伝えするためオンラインソリューションサイトを開設しています。また様々な展示会に積極的に出展し、ご来場のお客さまに新商品や提案を直接お伝えしています。2022年度はお客さまの困りごとを解決する表面処理装置を中心に6種の新商品を上市しました。これからもお客さまニーズをもとに新たなラインナップを上市し続けていきます。

直ぐに対応する

突発的な故障はお客さまの生産計画に大きな影響を与えます。このような故障は早期復旧をサポートするiAssistで遠隔支援を行っています。2022年度は新たに3社より契約をいただき、現在、71の設備の稼働を支援しています。お客さまの設備を止めないため、社内のものづくり体制の整備を強化し、お客さまへの部品の安定供給を目指しています。

良き相談相手となる

お客さまの困りごとや課題に対して、良き相談相手となってベストな解決策を提案します。お客さまのベストパートナーになるべく営業担当一人ひとりのスキル向上に向け社内の教育施設を活用して、トレーニングを行っています。より実践に近いトレーニングを行うことで、お客さまの設備を止めないための提案を続けていきます。

》》》 オンラインソリューションサイトの開設

ものづくり現場の課題解決につながる情報発信を行うべく、当社ウェブサイト内に「新東工業オンラインソリューションサイト」を開設しました。製造業においてはコスト低減・品質向上などの従来の課題に加えて、働き方改革への対応など直面する課題は複雑化し多様化しています。当サイトでは課題解決につながる当社の技術や商品を紹介しています。



オンラインソリューションサイト
<https://os.sinto.co.jp/>



サプライチェーン

調達基本方針

当社グループは、次の通り、調達基本方針を定め、企業理念の実現と、高品質で環境にやさしく、価格競争力の優れた物品・サービスの調達を目指します。

調達基本方針

1. 社会的責任(コンプライアンス)

私たちは、人権尊重・法令および社会規範の遵守・環境保全など、企業の社会的責任に配慮した取引に努めます。

2. オープンで公正な取引

私たちは、国内外すべての企業に広く門戸を開き、常に公平かつ公正を期すとともに、品質・価格・納期・技術開発・マネジメント・環境・社会の7つの視点を総合的に勘案し、都度最も優れた取引先の選定に努めます。

3. 相互信頼による相互発展

私たちは、取引先様との相互信頼に基づき、取引を通して長期的な相互繁栄を図ります。

4. グリーン調達の推進

私たちは、持続可能な循環型社会の実現に向け、企業活動の全ての領域で積極的に環境負荷の低減、汚染防止に努めます。

5. 安全・安心な職場づくり

私たちは、安全・安心な職場環境の実現に努めます。

SINTO取引先ガイドラインに基づくグリーン調達

当社グループは、各国の環境法規制を遵守し、環境負荷低減に向けて企業の社会的責任を果たす調達活動を行っています。環境負荷物質においては、REACH規則や、化審法*をはじめとする各国の関連法規の遵守と含有量の確認、報告体制を構築しています。また、使用禁止物質においても、非含有であることの確認および使用実績を把握しています。2022年度は「SINTO取引先ガイドライン～子供たちの未来のために～」を発行し、人権への配慮をはじめ、安全衛生の確保、環境保全の推進など、国内外の取引先の皆さまに遵守いただきたいことを明記しています。購入品や製作品の仕入先で構成される新睦会会員に遵守を依頼し、環境データ開示につきましては全ての会員会社(86社)から同意をいただきました。環境負荷低減に向けた取り組み、情報開示にサプライチェーン全体で取り組んでいきます。

*化審法: 化学物質の審査および製造等の規制に関する法律の略称

サプライヤーとの協働(新睦会活動)

当社の重要なビジネスパートナーとして、多くの取引先さまと意思を共有しながら、ものづくりに取り組んでいます。定期的取引先さまの会「新睦会」との情報交換会を開催し、「公平・公正な取引」、「法令遵守」、「安全・品質・環境」について、考え方の普及と理解に努めています。2022年度は、当社の品質に対する考えをもとに、取引先さまと取り組んだ改善活動を共有し、さらなる品質の向上につなげる活動に取り組みました。例えば「ものづくりし易い」図面とはどういったものなのか、新睦会で一緒に考え、図面へ反映させていく改善活動や各会員会社に当社の技能者が訪問し、溶接・加工技能の向上にも努めました。さらに持続可能な循環型社会への実現に向け、各会員会社での電力量把握に取り組むなど社会的な視点に基づく取り組みも積極的に進めています。その他にも設備の据付工事を担う会社が集まる「新工会」や「SSV会社」のネットワークを活用した協業も強化し、取引先さまとの共存共栄を図っています。



情報交換会の様子

価値創造の基盤

ステークホルダー

株主・投資家とのコミュニケーション

事業活動に関する重要な情報を迅速・正確・公平に開示するとともに、株主、投資家の皆さまとのコミュニケーションを強化することで、持続的な成長と中長期的な企業価値向上を目指しています。2022年度の活動は、当社グループ初となる統合報告書の発行、半期決算ごとのアナリスト・機関投資家向けオンライン説明会をはじめ、個別のIR取材を延べ26社と実施しました。また施設見学会を開催し、当社の製造拠点（愛知県豊川市）を視察いただくとともに、将来の成長に向けた取り組みを中心に説明をいたしました。さらに個人投資家

向けには、3年ぶりとなるIRフェアに出展するなど、積極的な対話を行っています。皆さまからいただく貴重なご意見を経営の向上につなげるとともに、引き続き株主・投資家の皆さまに事業活動を理解いただけるよう積極的な対話に努めていきます。



社会貢献活動

》》 地域のフードバンクへ寄付：ドイツ

ハインリッヒ・ワグナー・シントー社は2020年から地域のフードバンクの支援に取り組んでいます。2022年度は5,000ユーロの寄付を行いました。フードバンクは、市場に流通できないなどの理由で寄付された食品を生活困窮者に配布し、その需要はますます高まっています。今回の寄付金は食料運搬用のバスの購入、新しいサービスセンターの設立に使われています。



フードバンク(Die Tafeln)へ寄付

》》 スポーツ振興

当社はアスリートの採用を行い、競技活動をサポートしています。現在、競泳の安江貴哉選手、難波暉選手に加え、スポーツライミングの倉菜々子選手をアスリート社員として迎え、競技活動へのサポートを通じて様々なスポーツの振興に取り組んでいます。



左から安江選手、難波選手、倉選手

》》 新東福祉基金の活用

当社ははじめ当社グループの役員・従業員等から冠婚葬祭等でのお礼返しに代えて寄せられた善意の芳志を「新東福祉寄金」としています。中日新聞社本社の中日新聞社会事業団に社会福祉の一助にと平成4年から毎年寄贈を続け、慈善活動のために使用していただいています。



中日新聞社への寄贈

》》 マングローブ植林活動：タイ

タイ新東工業の周辺にあるマングローブ林は、地域の生態系にとって非常に重要で多様な生物の生息地となっています。また周辺地域の暮らしを支える水産資源涵養の場でもあります。マングローブ林の保護、海岸浸食の防止および生態系バランスの維持に貢献するために、タイのサムソットソクラーム州で88本のマングローブを植林しました。



植林活動に参加したタイ新東工業の社員

価値創造の基盤

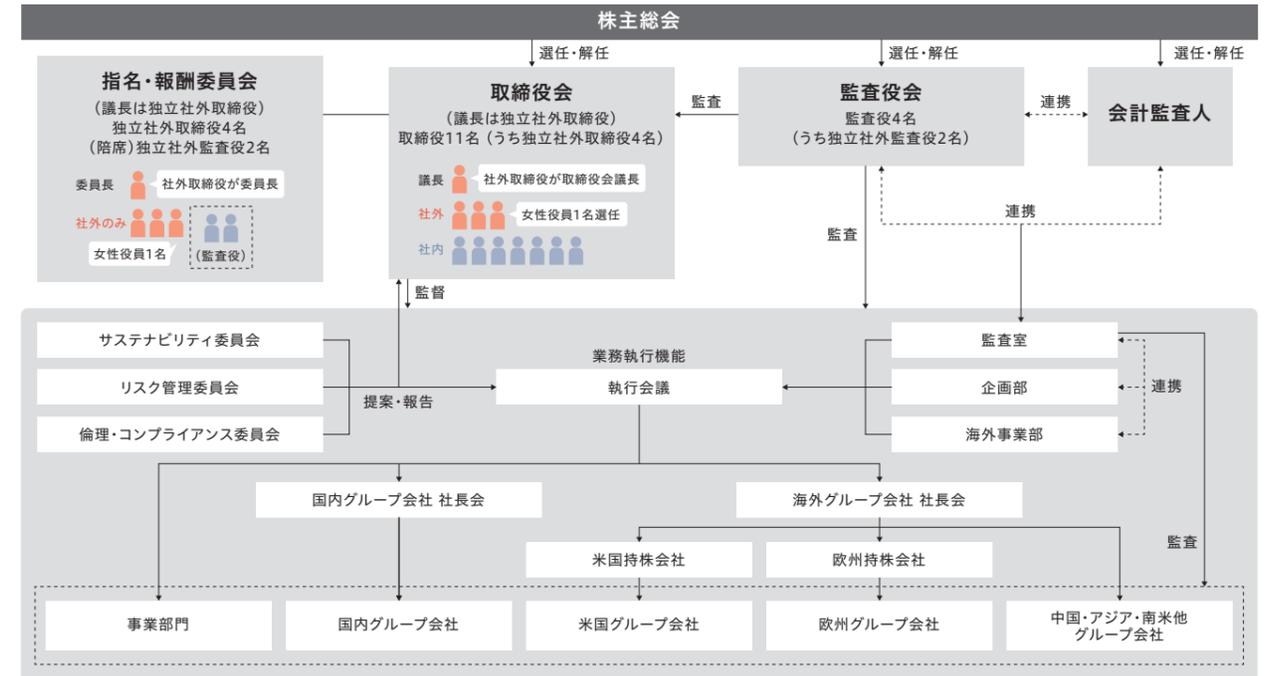
コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

長期的な視点から企業価値の向上を図ることを経営の基本方針とし、適正かつ効率的な業務執行を確保することができるよう、意思決定の透明性を高め、監視・監督機能が適切に組み込まれたコーポレート・ガバナンス体制を構築しています。

コーポレート・ガバナンス体制



ガバナンス体制の変遷

	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
取締役員数	9名 社内：9名	8名 社内：8名	9名 社内：8名 社外：1名	10名 社内：8名 社外：2名	11名 社内：8名 社外：3名	11名 社内：8名 社外：3名	10名 社内：7名 社外：3名	11名 社内：7名 社外：4名	11名 社内：7名 社外：4名	11名 社内：7名 社外：4名	11名 社内：7名 社外：4名
社外取締役比率	0%	0%	11%	20%	27%	27%	30%	36%	36%	36%	36%

2001年	● 経営諮問委員会を任意の制度として設置	2018年	● コンプライアンス委員会の設置
2013年	● リスク管理体制の制定 ● CSR委員会の設置	2019年	● 社外取締役増員 3名⇒4名
2014年	● 社外取締役増員 1名 ● 指名・報酬委員会の設置 ● 経営アドバイザー会議(旧名称:経営諮問委員会)の設置	2021年	● サステナビリティ委員会(旧名称:CSR委員会)の設置 ● 取締役会(意思決定機能)と執行会議(業務執行機能)の区分を明確化 ● リスク管理委員会の設置を明確化 ● 内部通報制度(新東スピークアップ制度)の窓口に監査役を追加
2015年	● 社外取締役増員 1名⇒2名 ● 内部統制システムの強化 ● 企業価値運動型株式報酬制度の導入	2022年	● 倫理・コンプライアンス委員会(旧名称:コンプライアンス委員会)を設置 ● 譲渡制限付き株式報酬の導入
2016年	● 社外取締役増員 2名⇒3名		
2017年	● 社外取締役が取締役会会長に就任 ● 指名・報酬委員会を社外取締役のみとして再編成		

価値創造の基盤

コーポレート・ガバナンス

取締役会

当社の取締役会は11名の取締役で構成されており、社外取締役を議長として運営されています。取締役の選任基準は指名・報酬委員会の答申を受けて候補者が決定され、取締役会で決議されます。11名のうち4名は社外取締役で、全体の1/3を超えています。また取締役会の多様性にも配慮し、2021年度から女性社外取締役を1名選任しています。2022年度の実効性評価は16回開催し、当社グループ

の重要事項に関する意思決定を行うとともに、取締役および執行役員の実務執行状況の監督を行っています。例えば、新規事業の開拓へ新たな業務提携先への出資決議、あるいはBCPIに関連した製品在庫の状況報告などの議題について、取締役各位における活発な意見交換の上、会社の意思決定をしています。

》》 取締役会の実効性評価

- 当社の取締役会の運営状況は次の通りであり、実効的に運営されています。

- 01 取締役会規則および取締役会運営内規に従い、重要案件を漏れなく選定し、取締役会を毎月1回以上開催して、適宜・適切に審議している。
- 02 取締役会の審議に先立ち、役員が参画する社内会議体で、問題点・課題、リスクおよびその対策を明確にし、討議の実効性を高めている。
- 03 取締役会で円滑かつ活発な議論を行い、十分な検討を行うため、取締役会資料を事前に配布し、特に社外取締役には、事前に内容を説明している。
- 04 経営状況について、定期的な報告を受け、適切なリスク管理および業務執行の監視を実施している。
- 05 重要案件を適確に審議するため、経営環境の変化に応じて、適宜取締役会付議事項を見直している。

監査役会

監査役会は4名の監査役で構成されています。4名のうち、2名は社外監査役で、客観的な視点で取締役会の決定の適正性確保に貢献しています。また、会計監査人と必要な都度、相互に連携し、会計監査

の相当性を監査するとともに、内部統制の運用状況について、監査室等の内部統制部門と連携して、監査品質・実効性の向上に努めています。2022年度は16回の監査役会を開催しました。

執行会議

当社の執行役員は21名で、そのうち5名が取締役を兼務しています。業務執行に関する事項を審議する機関として、カンパニー・事業部門および営業・生産・開発・管理各機能横断別のトップ、ならびに各種

委員会の責任者がメンバーとなり、業務執行状況について毎月、決議・報告・討議しています。2022年度は23回開催しました。

指名・報酬委員会

取締役・監査役候補者の選任と報酬制度の検討などを行うために、任意の独立組織として指名・報酬委員会を設置しています。本委員会は、社外取締役4名が委員となり、社外監査役2名が陪席するもので、独立社外役員のみで構成しています。2022年度の指名・報酬委

員会は計3回開催し、社内取締役の評価および取締役候補者などについて、独立性・客観性の高い審議を行い、取締役会に答申しています。

社外取締役・社外監査役

公正かつ透明性のある経営を進めるため、社外取締役4名および社外監査役2名を選任しています。当社と社外取締役・社外監査役の間には特別な利害関係はなく、一般株主と利益相反が生じるおそれのない独立役員であり、東京証券取引所に届け出ています。

	氏名	選任理由	取締役会出席回数	監査役会出席回数
社外取締役	上田 良樹	企業経営者として、商社経営等、豊富な経験と高い見識から経営を適切に監督し、取締役会の監督機能を強化することにより、社外取締役としての職務を適切に遂行し、当社の経営に活かしていただけると判断したため	16回/16回	—
	小澤 正俊	企業経営者として、材料系製造業の経営等、豊富な経験と経営全般にわたる幅広い見識を有しており、社外取締役としての職務を適切に遂行し、当社の経営に活かしていただけると判断したため	16回/16回	—
	山内 康仁	自動車メーカーおよび自動車部品メーカーの経営者として、ものづくりに関する豊富な実務経験と高い見識を有しており、社外取締役としての職務を適切に遂行し、当社の経営に活かしていただけると判断したため	16回/16回	—
	内永ゆか子	豊富な経営経験と、情報通信技術分野における高い見識、ダイバーティに対する深い造詣を有しており、社外取締役としての職務を適切に遂行し、当社の経営に活かしていただけると判断したため	16回/16回	—
社外監査役	小島 俊郎	企業のリスク対策に携わり、リスクマネジメントに関する豊富な経験と高い見識を有しており、取締役の職務執行の監査を客観的な立場で実施していただけると判断したため	16回/16回	16回/16回
	長谷川和彦	金融関係業務で培った高い見識に加え、監査役等として、上場会社や学校法人の経営に携わった豊富な経験を有しており、取締役の職務執行の監査を客観的な立場で実施していただけると判断したため	16回/16回	16回/16回

取締役のスキルおよび多様性

取締役は、取締役会において、適切な意思決定・経営監督を行うため、経営計画、経営戦略に応じた多様性を確保し、豊富な経験、高い見識、高度な専門性を有する者を選任しています。社内取締役は、営業、開発・技術・生産、管理などの業務に精通した者を選任するこ

とで、知識、経験、能力のバランスに配慮しています。独立社外取締役4名は、上場企業等の代表取締役経験、企業経営の実績を有しており、営業、技術、製造、情報、サステナビリティに関する多様なバックグラウンドに基づき、助言・提言を行っています。

価値創造の基盤

コーポレート・ガバナンス

スキルマトリクス

	氏名	属性	専門性・経験										
			企業経営	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	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		
取締役	上田 良樹	社外独立	◎	○ (商社)	○		○					◎	
	永井 淳		◎	○	◎							◎	
	久野 恒靖			○	○			○		○		○	
	谷口 八束			○					○			◎	
	森下 利和			○			○					○	
	仲道 賢一			○	○		○					○	
	内山 浩光			○				○				○	
	中根 幹夫			○		○		○				○	
	小澤 正俊	社外独立	◎	○ (鉄鋼業界)	○			○					◎
	山内 康仁	社外独立	◎	○ (自動車業界)				○					◎
監査役	内永ゆか子	社外独立	◎	○ (情報・通信)	○			○	○	○		◎	
	後藤 剛			○				◎				○	
	大久保雄二			○	○				◎			○	
	小島 俊郎	社外独立		○ (電機)	○							◎	
	長谷川和彦	社外独立		○ (銀行)					○			◎	

(注) ・全ての専門性・経験を示すものではなく、取締役会における審議、意思決定において特に重要と考える専門性・経験に◎、重要と考える専門性・経験に○を付しています。
 ・過去の役職等に基づく経験、現在の役職等を基準としています。
 ・男性14名 女性1名 (役員のうち女性の比率6.7%)

企業経営	上場企業の経営者として企業価値向上に努めた経験を3年以上有する
業界の知見	該当業界での業務執行または業務監督の経験を3年以上有し、高い見識を有する
国際性・グローバルビジネス	海外赴任、または海外企業との業務運営経験を3年以上有し、高い見識を有する
環境・サステナビリティ	環境事業、または環境対応業務に3年以上従事した経験を有し、高い見識を有する
営業・マーケティング	商社、または販売部門での営業業務に3年以上従事した経験を有し、高い見識を有する
開発・技術・製造	研究開発部門、技術部門、または生産部門において3年以上従事した経験を有し、高い見識を有する
人的資本・企画・財務	人事部門、企画部門、または経理財務部門などの管理間接部門で3年以上従事した経験を有し、高い見識を有する
デジタル・情報セキュリティ	IoT企業、またはIoT関連部署において3年以上従事した経験を有し、高い見識を有する
ガバナンス・リスク管理	該当業界や専門性について、高い見識を活かして適切な対応・判断が可能

内部統制

「内部統制システムに関する基本方針」を定め、当社グループ全体の業務の適正性を確保するための体制を整備しています。コンプライアンス・ガバナンスに関するテーマを手掛ける組織として「倫理・コンプライアンス委員会」(委員長は代表取締役、委員は社内取締役)を独立組織とし、取り組みの深化を図っています。また、金融商品取引法に基づく、「内部統制報告制度」により、内部統制の整備や運用が適切に実施されているかを、監査部門が定期的に監査し、その後、監査法人の評価を経て、金融庁へ事業年度ごとに内部統制報告書を提出しています。

役員報酬

取締役の報酬等について透明性の向上を図ることを目的として、社外取締役4名が委員となり社外監査役2名が陪席する「指名・報酬委員会」を設置し、報酬等の体系および水準、各取締役の評価等について客観的かつ公正な観点から審議しています。

報酬の体系

役職に応じた基本報酬、譲渡制限付株式報酬、取締役賞与および中長期インセンティブ報酬で構成されています。譲渡制限付株式報酬は企業価値の持続的向上と、株主と同じ目線での経営を推進することを狙いとして導入しており、業績に連動する取締役賞与および中長期インセンティブ報酬は、当社の儲けを示す営業利益額とROE向上等を指標に、従来の支給額その他諸般の事情を勘案して決定しており、役位が高まるにつれて変動比率が高まる制度を取っています。

また、社外取締役および監査役の報酬については、会社業績に左右されない固定報酬のみであり、経営に対する独立性を担保しています。

報酬決定のプロセス

取締役・監査役候補の選任、取締役の報酬体系や各取締役の評価、取締役賞与の金額などを指名・報酬委員会で審議し、取締役会で決定しています。取締役賞与については、取締役会・株主総会で決議された金額をもとに、役位別に定めた標準額に指名・報酬委員会における評価結果を加味して決定しています。

役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数(2021年度)

区分	対象となる役員の員数(人)	報酬等の種類別の額(千円)			報酬等の額(千円)
		基本報酬	業績連動報酬		
			賞与	株式報酬	
取締役	13	167,295	30,000	0	197,295
監査役	4	50,400	—	—	50,400
計	17	217,695	30,000	0	247,695

※上記には、2021年6月22日開催の第124回定時株主総会終結の時をもって退任した取締役2名に対する当事業年度に係る報酬額を含んでいます

価値創造の基盤

取締役会議長メッセージ

取締役会議長メッセージ

企業価値向上に向けて ガバナンス体制の強化を図りつつ 変革を後押ししていきます。



社外取締役 取締役会議長
上田良樹

変革に向けて取締役会の充実を図り実効性を上げていきます

新型コロナウイルスやウクライナ侵攻等の新たなリスク、環境志向や人的資本の拡充等の多様なニーズの高まりで四囲の環境は急速に変化しており、新東工業も未来を見据えて事業構造を変革し、転換を加速していく局面を迎えています。我々社外取締役としても、ガバナンスの強化を図りつつ能動的に協働し、当社の進化、発展に貢献していきたいと考えています。そのためには、最高の意思決定機関である取締役会を活性化し、実効性を上げていくことが必要です。独立役員である私が取締役会議長となり、様々なステークホルダーの視点を勘案しながら取締役会の運営に努めています。社外

取締役は4名ですが、それぞれ異なる分野で経営を担ってきた背景があり、専門性と多様性を兼ね備えたバランスが取れた構成になっています。議案については、取締役会と別日程で申立部局より事前に説明を受けています。質疑応答を通して議案の内容を良く理解するとともに、社員への気づき・啓発を促すように努めています。その上で取締役会に臨み、あらかじめ抽出した問題点について、社外取締役はそれぞれの知見、経験を踏まえた意見陳述、提言を行い、活発な議論を惹起して、公正な結論を導き出すように努めています。

ガバナンスを通じて人的資本の拡充に努めていきます

ガバナンス強化の観点から独立した指名・報酬委員会を設置しています。委員は全員社外取締役で私が委員長を務めています。指名については、社長から候補案が提出され、委員会で適性を議論し決定しています。報酬については、各役員と担うべきミッションを討議、レビューし、年度末にはその達成状況に鑑み評価を下していま

す。また、上層部のみならず、次世代を担う人財とも交流し、意見交換する場を設けています。毎年「新東アカデミー」と称して各社外取締役が持ち回りでセミナーを行っています。社外取締役にとって現場の状況を肌で感じ、担当者の声を直接聞く貴重な機会になっています。

企業価値向上に向けて協働し攻めのガバナンスで当社の発展を後押ししていきます

ガバナンス体制の構築は進んでいますが、企業価値向上に向けて依然課題が残っています。将来の成長に向けて新規事業に取り組んでいくことは必要ですが、経営資源は有限です。既存事業を再点検し、足場を固めた上で、優先すべき事業に経営資源をシフトしていく、そして組織も改編していくといった事業ポートフォリオの再構築を加速する必要があります。また、中期経営計画で目標としている営業利益率の達成が遅れています。収益構造の見直しが急務です。この点については、社長の指揮によりタスクフォースが発足し、鋭意分析作業が進められており、施策の策定と組織の見直しが

進行中です。四囲の環境が大きく変わりつつある今こそ、変革、躍進の大チャンスです。新東工業には真摯で誠実な企業風土があります。全員一丸となって討議し、行動していけば、あたらしい「新東工業」が生まれ、進化していけるものと信じています。言い換えれば高い成長ポテンシャルがあり、我々社外取締役としても、これまで培った知見、経験を活かして協働していきたいと思えます。当社の果敢な意思決定を後押しできるような攻めのガバナンスを行い、当社の発展に寄与していきたいと考えています。

価値創造の基盤

役員一覧

役員一覧

取締役・監査役

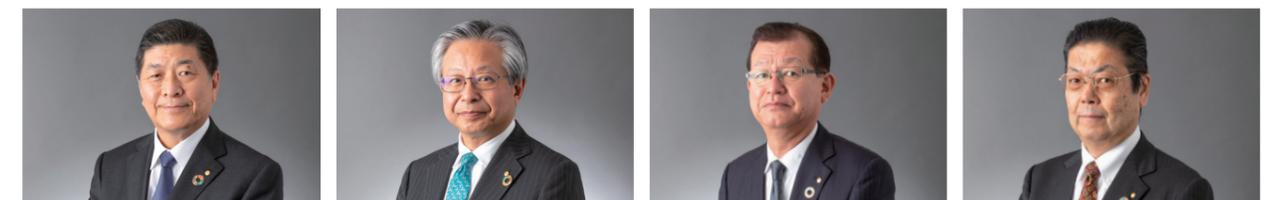
2023年4月現在



役員一覧(略歴)

2023年4月現在

取締役



① 上田 良樹

取締役会長
(取締役会議長)

1976年4月 三菱商事株式会社入社
2008年4月 同理事
2010年6月 三菱商事テクノス株式会社
代表取締役社長
2016年6月 当社社外取締役
2017年6月 当社取締役会長(現任)

② 永井 淳

代表取締役
社長執行役員

1984年4月 当社入社
1996年6月 当社取締役
2000年6月 当社常務取締役
2002年6月 当社代表取締役
専務取締役
2004年6月 当社代表取締役副社長
2006年6月 当社代表取締役社長
2021年4月 当社代表取締役
社長執行役員(現任)

③ 久野 恒靖

取締役

1980年4月 当社入社
1996年9月 タイ新東工業社
代表取締役社長
2006年7月 当社執行役員
プロダクションセンター長
2014年6月 当社取締役
プロダクションセンター管掌
2015年6月 当社常務取締役
営業本部副本部長
2021年4月 当社常務取締役
上席執行役員 社長補佐
システム管掌 技術管掌
2023年4月 当社取締役 社長補佐(現任)

④ 谷口 八束

取締役

2007年7月 新東プレーター株式会社入社
2009年4月 当社執行役員 人事労務部長
2011年4月 当社執行役員
アドミニストレーションセンター
副センター長 兼 人事労務部長
2014年6月 当社取締役 管理管掌 人事部長
2021年6月 当社常務取締役 上席執行役員
管理管掌
2023年4月 当社取締役 社長補佐(現任)

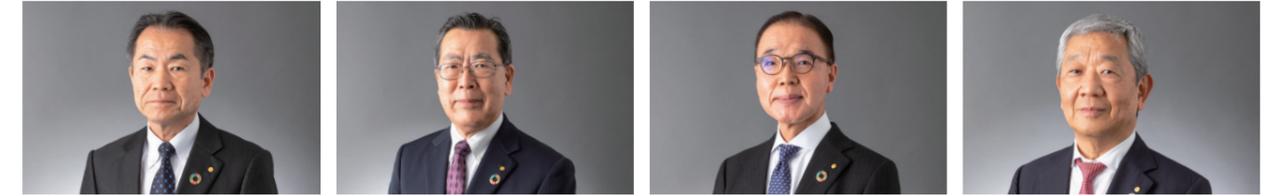


<p>5 森下 利和</p> <p>取締役 常務執行役員</p> <p>1982年4月 当社入社 2006年7月 当社執行役員 鑄造事業本部 副本部長 2012年4月 当社執行役員 鑄造事業部長 2016年6月 当社取締役 営業管掌 営業本部長 2021年4月 当社取締役 上席執行役員 営業管掌 営業本部長 2023年4月 当社取締役 常務執行役員 営業管掌、 キャストックカンパニー 営業担当(現任)</p>	<p>6 仲道 賢一</p> <p>取締役 常務執行役員</p> <p>1989年4月 新東ブレーター株式会社入社 2012年4月 当社プラスト事業部長 2014年7月 当社執行役員 プラスト事業部長 2015年7月 当社常務執行役員 プラスト事業部長 2020年6月 当社取締役 海外事業本部長 2022年4月 当社取締役 上席執行役員 キャストックカンパニー長 2023年4月 当社取締役 常務執行役員 キャストックカンパニー長(現任)</p>	<p>7 内山 浩光</p> <p>取締役 常務執行役員</p> <p>1983年4月 トヨタ自動車 株式会社入社 2011年1月 同 電池・FC生技部 部長 2020年5月 当社顧問 2020年7月 当社常務執行役員 開発本部長 2021年4月 当社上席執行役員 開発本部長 2021年6月 当社取締役 上席執行役員 事業開発管掌、開発本部長 2023年4月 当社取締役 常務執行役員 事業開発管掌、 開発本部長(現任)</p>	<p>8 中根 幹夫</p> <p>取締役 常務執行役員</p> <p>1985年4月 当社入社 2015年7月 当社環境事業部長 2016年7月 当社執行役員 環境事業部長 2018年4月 当社常務執行役員 エコテックカンパニー長 2021年4月 当社上席執行役員 エコテックカンパニー長 2022年6月 当社取締役 上席執行役員 エコテックカンパニー長 2023年4月 当社取締役 常務執行役員 環境管掌、 ものづくり本部長(現任)</p>
---	---	--	---



<p>9 小澤 正俊</p> <p>社外取締役</p> <p>1966年4月 大同製鋼株式会社 (現 大同特殊鋼株式会社)入社 2004年6月 同代表取締役社長 2010年6月 同代表取締役会長 2014年6月 当社社外取締役(現任)</p>	<p>10 山内 康仁</p> <p>社外取締役</p> <p>1968年4月 トヨタ自動車工業株式会社 (現 トヨタ自動車株式会社)入社 1995年6月 同取締役 2001年6月 同専務取締役 2005年6月 アイシン精機株式会社 (現 株式会社アイシン) 代表取締役社長 2015年6月 当社社外取締役(現任)</p>	<p>11 内永 ゆか子</p> <p>社外取締役</p> <p>1971年6月 日本アイ・ビー・エム株式会社入社 1995年4月 同取締役 2004年4月 同取締役 専務執行役員 開発製造担当 2007年4月 特定非営利活動法人 ジャパン・ウイメンズ・イノベティブ・ ネットワーク(J-Win)理事長 2008年4月 株式会社ベネッセコーポレーション 取締役副会長 ベルリッツコーポレーション 代表取締役会長 兼 社長 兼 CEO 2021年6月 当社社外取締役(現任) 2022年7月 特定非営利活動法人 ジャパン・ウイメンズ・イノベティブ・ ネットワーク(J-Win)会長理事(現任)</p>
--	--	--

監査役



<p>12 後藤 剛</p> <p>常勤監査役</p> <p>1980年4月 当社入社 2015年7月 当社執行役員 プロダクションセンター長 2016年6月 当社取締役 プロダクションセンター長 2019年4月 当社取締役 生産管掌、 ものづくり本部担当 2019年6月 当社監査役(現任)</p>	<p>13 大久保 雄二</p> <p>常勤監査役</p> <p>1976年4月 当社入社 1999年4月 当社海外事業 グループマネージャー 2009年10月 当社監理部長 2015年7月 当社執行役員 経理・財務部担当 2018年7月 当社シニアアドバイザー 2019年6月 当社監査役(現任)</p>	<p>14 小島 俊郎</p> <p>社外監査役</p> <p>1977年4月 株式会社日立製作所入社 2000年7月 同リスク対策部長 2015年7月 株式会社共同通信デジタル 執行役員 リスク対策総合研究所長(現任) 2016年6月 当社社外監査役(現任)</p>	<p>15 長谷川 和彦</p> <p>社外監査役</p> <p>1975年4月 株式会社三菱銀行入社 2005年6月 合併による株式会社東京 三菱銀行 監査役 2006年1月 合併による株式会社三菱 東京UFJ銀行 監査役 2008年6月 三菱地所株式会社 監査役 2016年7月 学校法人北里研究所 常任理事 2019年6月 当社社外監査役(現任)</p>
---	--	---	---

常務執行役員・執行役員

2023年4月現在



<p>1 常務執行役員 山内 秀巳</p> <p>3 執行役員 平田 実</p> <p>8 執行役員 武田 裕之</p> <p>13 執行役員 保賀 誠一郎</p>	<p>2 常務執行役員 村井 紀之</p> <p>4 執行役員 池戸 洋司</p> <p>9 執行役員 森田 英昭</p> <p>14 執行役員 マイケル ハルスバンド</p>	<p>5 執行役員 平山 毅</p> <p>10 執行役員 河口 佳徳</p> <p>15 執行役員 立松 孝之</p>	<p>6 執行役員 吉本 明弘</p> <p>11 執行役員 家田 明日香</p> <p>16 執行役員 鈴木 崇</p>	<p>7 執行役員 弓場 利明</p> <p>12 執行役員 古谷 賢一</p>
--	--	---	--	--

価値創造の基盤

コンプライアンス

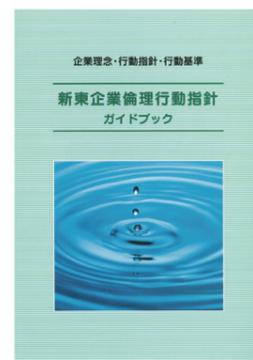
コンプライアンス

基本的な考え方

当社グループではコンプライアンスを経営基盤の中核と位置づけ、トップマネジメントによる方針・メッセージの発信、行動規範やルールの整備、教育・研修の実施、通報・相談窓口の設置などのコンプライアンス・プログラムを推進することにより、法令・企業倫理を遵守し、法令違反、企業不祥事の防止に努めています。

コンプライアンス推進の取り組み

当社グループの存在意義をはじめ、行動規範、ブランド価値、企業倫理行動指針などをまとめた「Sinto Beliefs」を行動の拠り所として全てのグループ会社の社員と共有しています。「新東企業倫理行動指針」では、社員一人ひとりの具体的な行動指針を示し、コンプライアンスや安全・環境に関する取り組みなど、ステークホルダーの期待に応え、誠実に業務を遂行するために役員・社員が取るべき具体的な行動のあり方を定めています。コンプライアンスの周知徹底を図り、行動規範に沿った行動を日々の事業活動の中で実践できるよう「新東企業倫理行動指針ガイドブック」を全対象者に配布しています。また、携帯用の「新東企業倫理行動指針 ポケット版」を配布し周知徹底を図っています。さらに海外グループ会社においては、行動規範の趣旨を踏まえ、各社や国・地域の特性に応じた規則を制定しています。



「新東企業倫理行動指針ガイドブック」
1998年制定

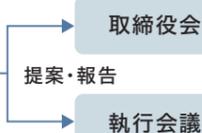
教育・啓発

「新東企業倫理行動指針」とその具体的な行動マニュアルに基づき、新入社員、中堅社員、新任管理職などの階層別研修および営業担当者向け、管理担当者向けなどの職種別研修を通じて、必要な知識の習得と倫理観の向上を図っています。グループ各社に対しては、役職員のコンプライアンス意識の醸成を図るとともに、海外グループ会社、国内グループ会社の社長が参画する社長会を定期的開催し、行動規範の周知徹底を図っています。

倫理・コンプライアンス委員会

取締役会に直結した委員会として「倫理・コンプライアンス委員会」を設置しています。社長が委員長を務め、社内取締役が委員として新東グループにおける倫理観の向上・コンプライアンス意識の醸成を推進しています。内部通報制度を通じたモニタリング結果等を定期的に取り締役に報告しています。

倫理・コンプライアンス委員会
委員長：代表取締役 社長執行役員
メンバー：全社内取締役

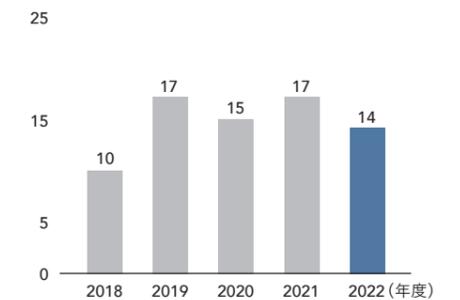


内部通報制度「新東スピークアップ制度」の運用

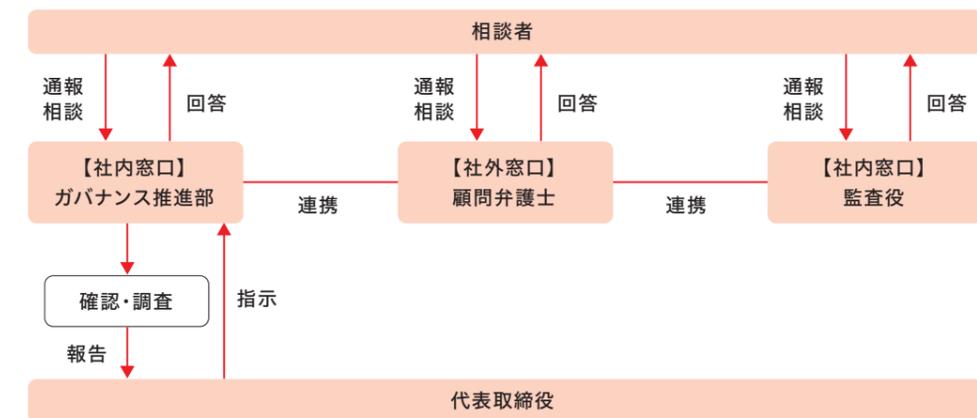
法令違反や不正行為などを防止または早期発見して是正することを目的に、「新東スピークアップ制度」という内部通報（相談）制度を設けています。

当社および国内グループ会社の社員が、当社のガバナンス推進部門、社内監査役、または外部の弁護士の3つの窓口を通じて通報（相談）を行うことができるよう運用しています。2022年度は14件の相談が寄せられ、それぞれの事案に対し、事実調査を行った上で適切に対処するとともに、年間活動状況について、取締役会に報告しています。

スピークアップ件数
(件)



》》 ホットラインの基本的な運営フロー



内部告発者の保護

「新東スピークアップ制度」を社内周知する際には、以下の通り不利益な取り扱いの禁止を明示し、内部告発者の保護に努めています。

- 当社はリスク管理規程に基づいて定める「新東スピークアップ制度運用細則」において、当社グループの役職員が社内の内部通報窓口に対して報告を行った場合、当該報告を行ったことを理由として、いかなる不利益な取り扱いも行うことを禁止しています。

贈収賄を含む不正防止の取り組み

不正や汚職など、あらゆる種類の腐敗防止に向けた具体的な取り組みを「新東企業倫理行動指針」の中で掲げています。法令遵守はもちろん、状況に応じて真摯に検討し、誠実・倫理的に判断・行動することが求められています。取引先との関係においては、当社の重要なビジネスパートナーとして、定期的に情報交換会を開催し、「公平・公正な取引」「法令遵守」「安全・品質・環境」について、考え方の普及と理解に努めています。また、取引の上での不正につながらないよう、交際費の用途厳格化や贈答品の授受についてのガイドラインを示して啓発を図り、内部通報制度（新東スピークアップ制度）の整備など、不正防止に向けた取り組みを強化しています。

リスクマネジメント

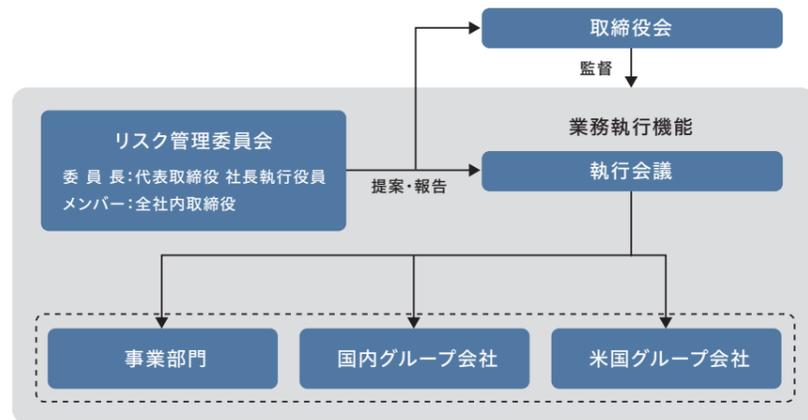
基本的な考え方

「人の身体生命の安全確保を最優先」に行動し、「二次災害防止」「会社資産の保全」「事業の早期復旧・継続」「再発防止」「地域社会への貢献」に向けて取り組むことを基本方針として推進しています。

リスク管理体制、リスク管理の実施手順について定めた「リスク管理規程」、非常事態発生時の対応について定めた「BCPマニュアル」などにに基づき、想定される様々なリスクに備えています。

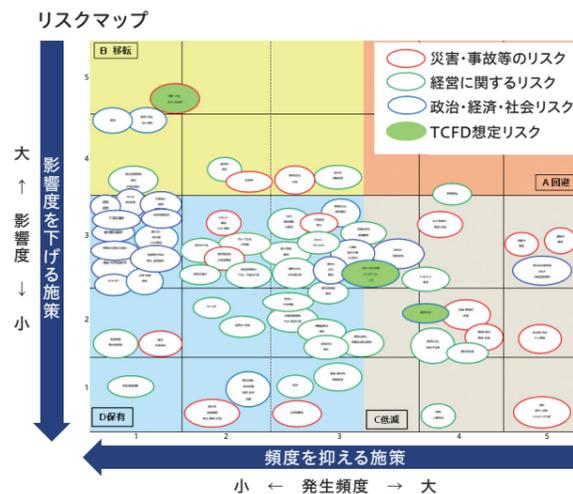
リスク管理体制

取締役会に直結した委員会として「リスク管理委員会」を設置しています。社長が委員長を務め、社内取締役が委員として担当部門におけるリスク管理を推進しています。各リスクに対する対応基本方針を定め、リスク低減に向けた仕組みと啓発活動を展開し、活動状況をモニタリングし、定期的に取り締りに報告しています。



リスクマップの作成

当社において、発生の可能性があるリスクを可視化して、適切なリスク対策を実施するため、「事業活動への影響度」と「発生頻度」を示したリスクマップを作成しています。リスクマップに基づいて、当年度の行動計画を立案・推進し、事業への影響度の高いリスクについては、「事前準備」および「リスク発生時における対応手順」を記載した事業継続計画書を作成し、リスク低減に努めています。



リスクマネジメント事例

事業継続計画(BCP)

近年、大規模な自然災害が多発しています。当社グループでは、緊急事態に遭遇した時に、社員とその家族、地域社会や取引先に対して何が出来るかを考えるとともに、お客さまへの部品等の供給責任を果たすため、事業継続計画(BCP)を策定し、防災・減災に向けた活動に継続して取り組んでいます。防災の日には、全事業所の選抜メンバーによる初期消火、応急手当、救命救護の競技大会を開催し、

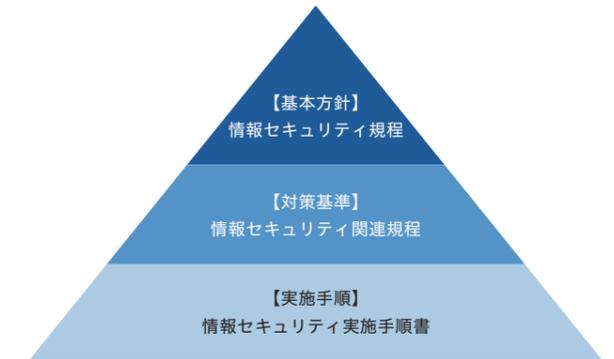
日頃の防災訓練等で培ってきた成果を披露しています。災害発生時に対策本部の運営を担う本部要員には、いざという時、迅速に行動できるようにBCPマニュアルに基づいた防災訓練を繰り返し実施しています。さらに2021年度には、新型コロナウイルス等による感染症対策のため「感染症BCPマニュアル」を定め、緊急事態への備えの充実を図っています。

情報セキュリティ

当社グループは、事業の付加価値向上に向けて、積極的にサービスの情報化・デジタル化を推進する一方で、情報セキュリティの確保も重要な経営課題と位置付けています。そのため、情報資産の保護、法令の遵守、継続的な改善、教育の実施を基本とする情報セキュリティポリシーを策定しています。これを守るために「情報セキュリティ規程」「情報セキュリティ関連規程」「実施手順書」を定め、「情報セキュリティワーキンググループ」を設置しています。

技術的なセキュリティ対策としては、昨今のサイバー攻撃の動向を踏まえ、従来の境界線防御に加え、ゼロトラスト※の考え方を取り入れた多要素認証や端末単位でのウイルス監視の仕組みを導入しています。また、日常運営面での取り組みとしては、標的型攻撃メール訓練やセキュリティ講習会を定期的実施するなど、従業員への周知徹底にも力を入れています。深刻化するセキュリティの脅威に対して、今後も様々な対策を、総合的・効率的かつ適切なレベルで実施していきます。

情報セキュリティポリシー



※ゼロトラスト:社内外のネットワーク環境における従来の「境界」の概念を捨て去り、守るべき情報資産にアクセスするものは全て信用せずその安全性を検証することで、情報資産への脅威を防ぐという考え方

安全職場づくり

製造現場における労働災害の撲滅に向けて「安全衛生推進委員会」を中心に、安全職場づくりの徹底を推進しています。社内については、過去の災害事例と対策を記載した「日めくり」を運用し、各職場において毎日の朝礼で紹介することで、災害の再発防止を徹底しています。また労働災害の主な原因として、作業場の対策不足やルール徹底不足が挙げられることから、RSTトレーナー※を育成・増員をす

ることで、「安全の番人」による各職場の安全指導を進めています。お客さま先については、現地据付け工事の現場におけるパトロール頻度の向上、パトロール時のチェックリスト項目の見直しなど、現地工事パトロールの強化に取り組んでいます。

※RSTトレーナー:労働省(現厚生労働省)方式現場監督者安全衛生教育トレーナーの略称