

再び動きはじめた経済に ものづくりの心で大きく貢献

前中期経営計画「Plus」 (2021年4月～2024年3月)を振り返って

前中期経営計画「Plus」では、情報化技術の急速な進展やEVシフトの加速など、時代の変化に対応しながら、「環境にPlusになる事を」「次の世代にPlusになる事を」「社会にPlusになる事を」「お客さまに新たな価値をPlus」「私たち自身に新たな技能・技術をPlus」と5つのPlusを目指して事業を推進してきました。この計画では、お客さまから選ばれ続けることを主要なテーマとし、営業利益率8%以上を目指しました。しかし、計画がスタートした頃は、新型コロナウイルス感染症による経済活動の停滞が世界規模で広がっており、部品不足や納入遅延、原材料価格の高騰、製造期間の長期化など、事業環境は非常に厳しいものでした。

そのような中、既存事業ではデジタル化を活用した付加価値の提案や、部品・消耗品などのアフターマーケットの拡大により安定した収益基盤を構築し、新事業では新たな市場や分野の開拓を図り、将来の成長に向けた取り組みを推進しました。

2023年5月に新型コロナウイルス感染症が5類感染症へ移行し、それまで停滞していたさまざまなものが少しずつ動き出しました。半導体など自動車部品の供給制約が緩和されたことによる国内生産の増加や、EVシフトの加速もあり、当社の受注環境も徐々に回復しました。社内では2W1H (Where・What・How) を徹底し、どの市場の・どのセグメントに・どのように商品を提案するかを明確化。全拠点で横断的に取り組んだ結果、前中期経営計画の目標であった新規お客さま数2,500社の増加を達成することができました。

2023年にリリースした環境を常時監視するIoTソリューション「アメニティメータ」は、2W1Hの取り組みによる成果の一つです。一般的な環境測定は「点」で行われるのに対し、本製品では工場の作業環境を「面」で把握。三次元空間をセンシングし、粉塵濃度や温度、湿度などのデータから環境状態の変化を監視します。「Where = 作業空間」「What = アメニティメータ」を導入し、「How = 作業環境を

見える化」することで、働く人がマスクレスでも安心して安全に作業できる空間の実現を目指しています。

長期化する製造コスト高騰への対応

ここ数年は世界的にエネルギー価格が高騰し、当社の製品に欠かさない鋼材やスクラップなどの原材料価格も高騰しています。今後さらに輸送費や人件費だけでなく他のコスト増加も見込まれ、このトレンドは続くのではないかと予想されます。その中でもっとも顕著なのは、人手不足です。少子高齢化はますます進み、当社も技術系や生産系の現場において、この課題は避けて通れません。せっかく受注しても設計段階でのマンパワーが不足すると、後工程にも大きな負荷が発生します。特に設備機器の据付工事には多くの人手を要するため人材の確保が重要であり、23年度の業績に少なからず影響がありました。

これらの製造コスト上昇に伴う価格転嫁には、Win-Winの価値を提供することが重要と考えています。価格転嫁を適正なものと主張するだけでなく、廃棄物の一部引き取りなど、お客さまのメリットにつながる方策を併せて提案するということが心がけてきました。また、お客さまの現場に足を運んだ際、納品した設備機器の操作パネルをさっと一拭きするなど、どんな些細なことでも、いまできることを自分なりに表現することを大切にしています。小さなことこそお客さまのためを考えて、行動する。これは当社が創業当時から大切にしている「ものづくりの心」であり、社員一人ひとりの細やかな心配りに落とし込まれています。

次なるステップへの課題

大きく3つあると考えています。

1つ目は先述したように人手不足です。人材の流動化は当社だけの問題ではなく、お客さまが抱える課題でもあります。自動化技術や

代表取締役 社長執行役員

永井 淳

トップメッセージ *Top Message*

IoTの活用をはじめ、手作業に代わるロボットによる省人化など、引き続き推進する必要があります。

2つ目は設備機器メーカーとしての立ち位置です。人口減少が進むと必然的にエンドユーザーも減少し、商品の製造数も減ることになります。さらにニーズの多様化から、爆発的なヒットは生まれにくい。それに対して我々メーカーはどこに・なにを・どのように提供するか。自動化による省人化、DXによる合理化、環境への配慮をふまえスピードを持って変化することが必要です。

3つ目は会社の人事制度です。これまでの人事制度の根幹となる考え方「活人主義」をさらに発展させ、人生80年を想定した新しい制度への変革が不可欠だと考えています。人生において長い時間を過ごす場所だからこそ、社員自らが成長を実感できる。そんな会社でありたいと考えています。

新中期経営計画に込めた思い

現在の社会は、少子高齢化、デジタル化、インフレ、環境問題などにより急速に変化しています。このような状況下、当社グループはお客様の多様なニーズに対応し、一緒に取り組むことが重要であると考えています。

新たな中期経営計画のテーマは『「共創」～新しい価値を求めて～』地球とともに、仲間とともに、です。全てのステークホルダーとともに価値を創造し、喜びを共有することを目指します。

従来当社はお客さまとの企業間取引を中心に、ビジネスを展開してまいりました。今後はサプライチェーンも異業種も投資家のみなさまも「仲間」と捉え、これまでの共同開発の枠を超えて共に創りあげる「共創」で、新しい価値を生み出していきたいと考えています。「仲間」と互いの強みを生かし、その領域をB to B to B、B to B to C、さら

に(B + B) to B事業へと進化させ、未来に向けた展開を加速させていきます。

社員に人生の舞台として選ばれる会社へ

当社では、会社が人を選ぶ時代から、人が会社を選ぶ時代へと移行していると認識し、会社は社員が育つ場として再定義しました。そのため、社員一人ひとりが主体的にキャリアを築ける環境を整備しています。

私たちが共有する価値観「活人主義」に基づき、結婚や出産など、人生の各ステージで変化があっても、社員が活力を持って働き続けられる職場を目指しています。同時に社員に対して「好きなことの追求」と「デジタル変革への取り組み」を推奨しています。積極的な資格取得の奨励やデジタル技術を活用した事務作業の効率化を推進していきます。また営業、技術、生産の各現場の意見にこれまで以上に寄り添い、ニーズに対応した取り組みを進めていきます。

今年の3月にはISO 30414の認証を取得しました。認証取得にあたり、全社員のデータを収集し分析。このデータを基に、人的資本の強化と当社の特長をさらに伸ばすための改善を図っていきます。

これからも新たな仕組みづくりや人事施策を通じて、社員に人生の舞台として選ばれる会社を目指します。

新東工業グループの不変の価値観

変わらないものの一つが、経営理念の「HEART」です。「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」の精神に基づき、社員一人ひとりが世界に通用する技能や技術を身に付け、進化を

続けることが欠かせません。技能は経験となり、経験は長期雇用を支える。これが「活人主義」の原点です。もう一つは「お客さまに選ばれ続ける」ことです。設備機器を販売して終わりの関係ではなく、充実したアフターサービスを通じて常にお客さまの困りごとに寄り添うことで、時代は変われど選ばれ続ける企業でありたいと考えています。売上や事業規模は社会情勢により上下しますが、「何かあれば相談いただけるお客さま」の数を増やし続けることは我々の使命です。これは長期的な収益力強化の柱になると考えています。

事業を通じた社会課題の解決に向けて

これまでお客さまの要望に応じた設備機器を提供してきた当社ですが、今後の環境変化とそれに伴う社会課題を考慮の上、重要課題（マテリアリティ）を特定したことは大きな転換点でした。当社の祖業である「鑄造事業」は世界最古の金属加工技術の一つであり、日本では「鑄物師」として尊敬の対象でした。現代では粉塵・騒音・臭気のため敬遠されたりもしますが、ものづくりの原点を支える技術であることに変わりありません。

未来の鑄造を支えるため、当社では現場に自動化技術を導入し、軽作業化することで、シニア世代の活躍を促進。働けば働くほど健康に＆豊かになる工場を実現したいと考えています。さらに工場の熱をプールや野菜畑に利用。災害時には非常用電源を備えた防災拠点とすることで、地域から必要とされるコミュニティ空間へと進化を目指します。現実をしっかり捉えながらも大きな夢を描き、新しい鑄造の世界を切り拓いてまいります。

表面処理では素材を鍛える技術があります。この技術は自動車の軽量化を実現し、それにより燃費（電費）の改善とCO₂削減に寄与しています。循環型社会への貢献を目指し、この技術を他の用途にも展

開していきたいと考えています。また環境事業においては、働く人が安心して作業できる環境の提供を重視しています。粉塵火災対策の提案や工場の作業環境の改善を通じて、環境に配慮した工場づくりに貢献しています。

これらの各事業の取り組みにより、社会課題の解決につなげていきたいと思っています。

EBITDA マージンと長期的な視点

今後は資本コストとEBITDAの指標を意識した経営に取り組んでいきます。前中期経営計画ではM&Aを含む成長投資を積極的に行ったため、のれんの計上により当面は営業利益率の水準は高くないかもしれませんが。一方で数年後にはEBITDA マージンを向上させることは可能であると見えています。そして創出したキャッシュは、企業価値創造に向けたM&A、設備投資、研究投資、人的資本投資などの成長投資と、株主還元に分します。

当社は、資本コストを6～7%程度と認識しています。今後もM&Aに向けた有利子負債の調達を検討するとともに、有価証券を資金源として活用することで、成長に向けた投資を継続し、資本コストを上回る利益を確保するための戦略を進めていきます。株主・投資家の皆さまにおかれましては、ぜひ長期的な視点で当社の成長を見守っていただきますようお願い申し上げます。

今後はサプライチェーン全体を含めた「仲間」との協力体制を構築し、自社のリソースと強みを連動させることで共創価値の創出を実現したいと考えています。それが当社のめざす「共に発展する未来」であり、存在意義であると信じ、当社グループ一丸となり全力で取り組んでまいります。



価値創造プロセス

Vision

“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し、発展してきました。

お客さまのものづくりに常に寄り添い、新しい価値をお届けするために。

私たちに関わる全ての皆さまとの絆を深め、いつの時代も選ばれる企業であることを目指していきます。

インプット (2023年3月末時点)



財務資本

株主資本	有利子負債	営業CF
943億円	149億円	54億円



人的資本

従業員数	海外従業員比率	1人当たりの※ 研修時間
3,986人	45.1%	8.9時間



知的資本

研究開発 人員数	研究開発費※	特許・実案 保有件数
116人	25億円	2,607件



製造資本

製造・販売拠点※ 国内	海外	設備投資額※
49拠点	31拠点	36億円



社会・関係資本

お客さま数
32千社



自然資本

エネルギー使用量※	水使用量※
1,641TJ	223千m³

経営理念 / ビジネスモデル / 事業領域 / 中期経営計画

経営理念

P.02

ビジネスモデル



事業領域



中期経営計画

P.14

アウトプット (2024年3月末時点)



資本効率と健全な財務基盤による 継続的な成長

TSR (株主総利回り)	ROE	EBITDAマージン (キャッシュを生み出す指標)
+88.8% (10年) +6.6% (年率)	7.7%	7.1%



持続的成長を支える人材

女性管理職比率	育児休業取得率 男性	女性
3.7%	76.5%	100%



素形材産業における 高い知見と経験

特許・実案保有件数
2,794件



高い品質へのこだわりと 安定した生産・供給力

機械・装置売上高	アフターサービス売上高
617億円	537億円



相互協力・信頼に基づく ステークホルダーとの固い絆

SINTO取引先 ガイドライン配布	WEBサイト閲覧件数	IRミーティング
2,252社	210千件	45回



環境負荷の低減

CO ₂ 排出量	産業廃棄物排出量	リサイクル率
61千 ton	12千 ton	99.2%

アウトカム

提供価値

- 資源を無駄にしないものづくりの提案
- バリューチェーンを通じた環境負荷低減

目指す姿

環境にやさしい
循環型社会

P.46



提供価値

- 安心・安全・快適な製品・サービスの提供
- 安心・安全・効率的なものづくりの提案

目指す姿

ものづくりを通じた
安心・安全・
豊かな社会

P.53



提供価値

- 多様な人材が安心・安全に働ける職場づくり
- ものづくりを通じた
ステークホルダーとの感動の共創

目指す姿

感動・成長・幸せを
実感できる社会

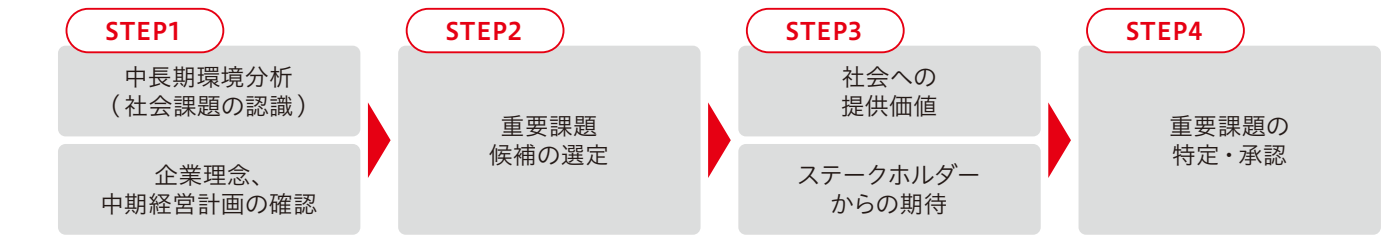
P.20,55



※2023年度実績

重要課題（マテリアリティ）の特定にあたっては、今後の環境変化に伴う社会的課題、新東工業グループの企業理念、培ってきた強み、中期経営計画の取り組み内容、さらには実現したい社会などを動案の上、重要課題の候補を選定いたしました。その後、新東工業グループとして社会にどのような価値を提供できるか、ステークホルダーから期待される内容などにつき社内で議論を進め、最終的に5つの大項目に絞り込みを行い、社外取締役の意見を加味しながら、取締役会において決定しています。これらのマテリアリティに沿って、社会課題の解決に向けて取り組みを進め、地域社会の発展に貢献していきたいと考えています。なお、特定したマテリアリティは不変のものではなく、今後の環境の変化や事業活動の動向により、必要に応じて変更すべきものと考えており、今後も定期的に見直しを行っていく予定です。

マテリアリティ	中長期的な課題	2023年度の取り組み（目標）	2023年度の取り組み（実績）
環境 循環型社会の実現 関連するSDGs 	温室効果ガスの削減	● One Global Sintoにおける環境対応への取り組み継続 CO ₂ 排出量削減目標：前年比3%削減	● Scope1：Vセラ工場でのガス燃料転換進行中 ● Scope2：電力使用量削減のためムダ運転の停止等運用改善 照明器具のLED化 インバータ制御式コンプレッサへ更新（容量の適正化含め更新）
		● 気候変動シナリオと影響の分析および指標達成に向けた活動推進	● 気候変動リスク・機会の設定と影響度合いの評価（TCFD）
	資源循環の推進	● Scope3の目標設定と削減施策の立案と実行	● 取り組むカテゴリーを決定（カテゴリー1・5・9・11）
		● 3R（リデュース・リユース・リサイクル）推進の継続 廃棄物削減目標：前年比5%削減	● 木くずの削減を継続実施
人材 社員の成長と 生きがいを尊重した経営 関連するSDGs 	One Global Sintoの推進	● 人材開発体系の見直し、マネジメント強化	● 階層別教育を中心に体系表見直し中
	ダイバーシティの推進	● 障がい者雇用の新たな取り組み	● 障がい者雇用率：2.5%（法定雇用率：2.3%） ● 特別支援学校から定期的な職場実習受入、障害者職業能力開発校での企業紹介実施、障害者の就労支援を提案する会社活用による就労職場の創出
		● 女性管理職比率の向上と啓発活動の強化 女性管理職比率：2024年4月時点で5.0%以上	● 女性管理職比率：3.7%（2024年4月時点） ● J-Winのプログラムへ参加（課長・係長クラスの方が参加、底上げを図った）
	健康増進への取り組み	● 男性育児休業取得率の向上	● 男性育児休業取得率：76.5%（前年55%）、平均取得日数：57.7日（前年21日）
技術開発・ものづくり 持続的成長に向けた 技術、ものづくり力の強化 関連するSDGs 	知的財産への戦略強化	● 健康経営の促進 ①適正体重維持者率：65.0% ②睡眠充足率：60.0% ③運動習慣者比率：25.0%	● 健康経営の推進 ①適正体重維持者率：61.3%（前年：61.7%） ②睡眠充足率：52.9%（前年：55.8%） ③運動習慣者比率：21.5%（前年：21.9%） ● ブログgingの実施
		● 「職場をよくする委員会」による職場の環境整備 ● 暑熱対策の取り組み	● デジタル技術活用による効率化（BIP推進室の設置） ● ハラスメントに関する勉強会の実施 ● 工場全体の暑熱対策立案
	安心・安全な製品づくり	● 3Dプリンター（Exentis社製）の国内販売促進 ● 受託表面処理の展開および金属3D造形後の後処理装置開発、販売開始（SOLIZE社との協同事業） ● ePVS、C-BOXの販売促進および商品の訴求力向上	● Elastikos社の株式取得（表面処理事業） ● 3Dプリンター（Exentis社製）豊川第二工場内に3Dスクリーンプリンタラボを開設 ● ePVSは電力5階層見える化を市場へ訴求中、C-BOXは対前年度1.4倍の販売増上げ
		● 事業部門と連携し知財強化に向けた知財状況の分析と対応方針策定	● 環境データ利活用：有用データ化の具体性を検証 ● 各商品を対象とした特長技術の権利化検討及び、他社技術との差別化検証と独自技術の確立
ステークホルダー 社会、ステークホルダーとの 絆づくり 関連するSDGs 	お客さまとの絆づくり	● セーフティアセッサによる安全機能の確認強化継続	● セーフティサブアセッサ資格を取得（16名）、資格取得者累計150名
		● 営業担当者のスキルアップ継続 ● IoT活用によるお客さま保全のサポート強化 ● サポートセンターのリニューアル	● スキルポイント：42.1ポイント／営業担当者一人当たり ● サービス契約のお客さま数：全サービス合計67社（前期比11.6%増） ● 2024年度のサポートセンター移転リニューアルに向けて施設詳細を検討中
	株主・投資家とのコミュニケーション	● サプライチェーンに対する環境負荷の把握と削減への取り組み	● 新睦会会員42/85社から電力使用量データを毎月収集 ● 木くず削減への協力依頼実施
		● 機関投資家向けのエンゲージメントの実施 ● 個人投資家向けの施設見学会の実施	● 機関投資家とのエンゲージメント実施（1on1ミーティング）：45社 ● IRフェアの参加（日経IR、名証IR） ● 施設見学会の実施（個人株主向け、機関投資家向け）
企業基盤 健全でサステナブルな経営 関連するSDGs 	コーポレートガバナンス	● 会社資産の地域社会への提供（事業所の敷地の公共機関への貸与等）	● 鋳物工場の開催、ブログgingの開催、東海シクロクロス（自転車レース）の開催支援（新城事業所の敷地・設備の提供）
		● 譲渡制限付株式報酬制度の導入対象の拡大 ● キャッシュフローマネジメントの強化	● 海外グループ会社との国際会議開催（6月、12月） ● 国内グループ会社を対象にした社長会を実施（5月、9月、12月、3月） ● 指名・報酬委員会開催（4月、6月、12月）
	コンプライアンス	● 調達取引基本契約の改定 ● コンプライアンス勉強会の実施 ● 内部通報窓口（新東スピークアップ制度相談窓口）を取引先様へ周知	● コンプライアンス勉強会の実施（3回） ● コンプライアンスの推進状況を執行会議に報告（11月、1月）
		● 事業継続計画（BCP）における具体的対応策の実施	● BCPマニュアルの実践
リスクマネジメント	リスクマネジメント	● 気候変動リスクの対応策の実行	● 全社対応を管理する横軸部門と具体的に対応する縦軸部門（カンパニー・事業部）と両面でリスク管理を推進
		● リスク項目の管理運用状況の評価によるリスク低減を推進	● リスク管理状況について、取締役会へ報告（4月、9月）
	リスクマネジメント	● セキュリティ対策の継続推進・強化	● ハイブリッドクラウドの実現と、新環境での運用を最適化 ● サーバーログ分析による防御機能強化（自工会L2を100%達成）



○：実施して成果を得られたもの △：実施したが、まだ進捗中のもの ×：実施しなかったもの、成果が得られなかったもの

自己評価	2024年度の取り組み（目標）	関連ページ
○	CO ₂ 排出量削減目標：前年比3%削減 ● Scope1：・Vセラ工場でのガス燃転2024年10月完了予定 ● Scope2：・水銀灯、蛍光灯ランプ、器具の生産停止に伴う対応、LED化 ・インバータ制御式コンプレッサへ容量の適正化含め更新 ・事務棟窓ガラスに遮熱塗料塗布、空調機静電気除去シート、冷媒攪拌装置設置など優良事例の横展開	P46-52
△	● 電力の見える化等により、CO ₂ 排出量を前年比3%削減 ● エコプロダクツとして新商品に対する削減効果の策定と国内外グループ会社への展開	
×	● Scope3の算定方法の決定と目標値設定	
○	● 廃棄物削減目標：前年比5%削減 木くず、廃プラの削減を継続実施 ・WATテープの活用、段ボール緩衝材の活用、汚泥削減	
○	● 継続実施	P20-31
○	● SDGsの18番目として「自分ごと」宣言継続実施	
△	● 新人材開発体系にもとづく社員教育［成長度アンケート：75%以上］	
○	● 障がい者法定雇用率の遵守：2.5%以上	
△	● 女性管理職比率：5.0%以上（2025年4月時点）	P53-54
○	● 男性育児休業率の向上：80%以上	
△	● 健康経営の推進 ①適正体重維持者率：65.0% ②睡眠充足率：57.0% ③運動習慣者比率：23.0% ④食習慣指標：25.0%	
○	「職場をよくする会」での意見をもとに職場環境の整備を継続	
○	● Elastikos社との技術融合による表面処理事業の拡大 ● セラミックス3Dプリンターによる受託生産拡大 ● センサメーカーとの連携によるDX事業の強化	P55-57
△	● 新規事業および既存事業の特許分析と今後の対応方針を策定 ● 商品別や技術テーマ別の特許保有資産分析を行い、知財視点の競争力や対応すべき方向性を事業部門と共有し、知財力を強化	
○	● セーフティアセッサによる安全機能の確認強化継続（取得目標14名）	
○	● スキルポイント：2.0ポイントアップ／営業担当者一人当たり	
○	● IoTサービス契約お客さま数100社（49.3%アップ）	P58-71
△	● サポートセンターリニューアルに向けた工事着工	
○	● 新睦会会員から電力使用量データを毎月収集（継続実施） ● 木くず削減への協力依頼（継続実施）	
○	● 機関投資家向けのエンゲージメントの実施（決算説明会、施設見学会） ● 個人株主向けの施設見学会の実施	
○	● サステナブルな観点での地域貢献	
○	● コーポレートガバナンスの強化 ・指名・報酬委員会における社外役員比率100% ・取締役会における社外取締役比率1/3超 ・監査役会における社外監査役比率1/2超	
△	● 不正防止の取り組み強化（重大なコンプライアンス違反発生0件）	
○	● 重点取り組みリスクの選定と対処の強化（重点リスクのリスク低減3件以上）	

中期経営計画

前中期経営計画 Plusの振り返り

前中期経営計画「Plus」（2021年4月～2024年3月）では、これまでに培った技能・技術を大切にしつつ、新たな技能・技術をプラスし、新たな企業価値をプラスすることを目指しました。事業戦略は、「デジタル活用で既存事業をさらに進化」と「新たな事業で新市場・新分野へのプラスを加速」の2つの主軸により推進され、最重要目標として「お客さまに選ばれ続ける」を展開してきました。またESG経営の取り組みについては、持続可能な開発目標（SDGs）との関連性を通じて、持続可能な社会の実現に向けた役割を果たすための施策を推進しました。これらの取り組みを通じて、市場の広がりを確保し、お客さまとの関係を深め、事業規模の拡大、収益の確保、企業価値の向上を実現しました。

管理指標と実績

連結	目標値	実績
新規お客さま数	+2,500社	+2,837社
成約カバー率	+5%ポイント	+2.6%ポイント
新商品売上比率	機械30% 消耗品10%	機械9.4% 消耗品0.9%
新市場比率	68%	62.7%
営業利益率	8%以上	4.7%
EBITDA	100億円以上	81億円

主な成果と課題

新型コロナウイルスの影響を受けた経済状況の正常化が図られる中、売上高はコロナ禍前を上回ることができました。これは、お客さま数の増加、デジタル技術の活用によるアフターサービスの強化、そしてターゲット業界の明確化により特定のユーザーを効果的にサポートできた結果です。しかし、収益面ではコロナ前の水準には戻せず、目標達成には至りませんでした。物価上昇に対する価格転嫁や原価低減などを通じた利益向上が今後の重要な課題となります。新商品の売上比率は、お客さまのニーズに合致した商品の提供が不十分であるため、お客さまにメリットを感じてもらい、新商品を採用いただけるように開発を加速させる必要があります。新市場比率は、鑄造事業以外の事業拡大の指標でしたが、鑄造事業が好調に推移したことにより目標に達しませんでした。一方で各事業の規模は着実に拡大に向け歩を進めています。また新たな事業領域として、自動化、EV、食品分野などへの取り組みを進めています。一部で成果が見え始めているものの、目標とする事業規模にはまだ達していません。市場と事業の状況を見極め、選択と集中を視野に入れた事業展開を進めていきます。

環境に Plus になる事を

- 電力の見える化・減らすの取り組み
- CO₂排出量の新たな削減目標を設定
- 3つのエコ活動
- 18番目のSDGsへの取り組み
- エコレールマークの認定

お客さまに 新たな価値を Plus

- オンラインソリューションサイト公開
- ものづくり現場を変えるIoT商品を充実
- アメニティメータの発売
- 「DRACHE® アルコール検知システム」発売

社会に Plus になる事を

- プロギングイベントの活動
- 災害時協力事業所として登録（太治事業所）
- 新東工業映像研究所TAKUMI「TAKUMI BRANCH」映像学習の場を提供

次世代に Plus になる事を

- 3Dプリンター関連商品の国内独占販売
- 金属積層造形における協同事業を開始
- レーザビームによる表面処理事業拡充
- サイエンスアーツ社と「声で伝えるセンシングパッケージ」を共同開発

私たちに自身に新たな技能・技術を Plus

- RPAの活用推進
- 3Dを活用したものづくり
- 第43回全国アビリンピック大会で金賞受賞
- 「技能五輪全国大会」に出場
- 日経BP Marketing Awards 2023 グランプリ受賞

中期経営計画

2021年4月～2024年3月

plus We do it for us 2021.4 ~ 2024.3

新中期経営計画

『「共創」～新しい価値を求めて～』地球とともに、仲間とともに

世界は、EV化による自動車業界の大変革、少子高齢化、情報技術の進展等、価値観の多様化と経済環境の変化により、大きな変革の時代を迎えています。このような中、当社グループはグローバルに広がる課題を解決するために、世界中の仲間たちとともに、知恵を出し合い、技術を磨いて、新たな価値を創出することでこれから先の時代を切り拓いていくことを目指し、2024年4月から2027年3月までの3年間に渡る中期経営計画『「共創」～新しい価値を求めて～』地球とともに、仲間とともに、を策定しました。

目標値

当社グループはお客さまとの関係性を大切にしています。「お客さまに選ばれ続ける」を主要なテーマとして掲げ、当社グループが得た信頼の絆の証しとして「新規お客さま数」を重要な指標としています。またアフターサービスの強化を示す「部品カバー率」、競争力を高める「売上総利益率」、そして付加価値向上の指標である「一人あたりの付加価値額」を目標値として掲げ、この数値を各グループ会社展開しています。そして、これらの目標達成により、キャッシュを生み出し、EBITDA マージン8%以上を目指します。

新規お客さま数 +3,900社
※消耗品+1,400社含む

部品カバー率 5ptアップ
売上総利益率 3ptアップ
一人あたりの付加価値額 10%アップ
EBITDAマージン 8%以上

方針

「お客さまに選ばれ続ける」をテーマにした中期経営計画の基本方針に基づき、3つの事業戦略を掲げています。それらは、①既存のお客さまを大事にする、②付加価値の追求により競争力をアップする、そして③効率化によるムダ排除と正味率の向上です。これらの事業戦略を推進するために、お客さまのニーズに対応した付加価値を追求する提案を行い、デジタル技術を活用した自動化による効率化を通じて競争力を高めていきます。

お客さまに
選ばれ続ける

① 既存のお客さまを大事にする

② 付加価値の追求で競争力アップ

③ 効率化によるムダ排除・正味率アップ

中期経営計画

『お客さまに選ばれ続ける』

お客さまのために提案できる

直ぐに対応する

良き相談相手となる

お客さまへのサービスを通じ、Win-Winの関係づくりとお客さまからの「ありがとう」を目的に
1社1社のお客さまを大事にする

『お客さま数』は時代や環境の変化があっても常に伸ばし続ける

① 既存のお客さまを大事にする

KGI 部品カバー率：5ptアップ

お客さまにおける設備投資のニーズは多様化しています。新しい機能付与や新分野へ進出するための設備投資、既存設備での多品種少量生産にも上手く対応するための提案、設備の老朽化に対応する継続的なメンテナンス対応を強化していきます。

従来 新しいお客さまを増やすことに注力

今後 既存のお客さま一社一社にしっかりと寄り添い、一緒になって新しい価値を生み出します。

こだわり 時代の変化に対応して成長する既存のお客さまをしっかり支え、深耕を図り、新分野を追求

② 付加価値の追求で競争力アップ

KGI 売上総利益率：3ptアップ

お客さまニーズを満たす付加価値を追求し、それにより差別化された商品を提供することで、お客さまとともに成長する関係を構築し、事業の成長を目指します。

お客さまニーズ

省人化に向けた自動化

合理化に向けた情報技術活用

環境対策

こだわり 付加価値（販売価格アップ）と原価低減（競争力アップ）でマージン幅（粗利）拡大

③ 効率化によるムダ排除・正味率アップ

KGI 一人あたり付加価値額 10%アップ

日本をはじめとする先進国では、少子高齢化が進行し、人手不足という問題が深刻化しています。この問題は、お客さまの現場だけでなく、私たちの会社でも今後さらに深刻化すると想定しています。技能の継承や働き方改革への対応が求められる中、デジタル技術の活用やスキルの向上を通じて、効率化を追求していきます。

効率化

デジタル技術を活用した業務改善や自動化
など効率化の徹底
・3Dデータの活用によるリードタイム短縮
・RPAによる集計フリー
・AIによる分析

×

スキルアップ

一人ひとりが自分の能力を伸ばすことで、
競争力を高める
・知識・経験
・資格取得
・リスクリング

こだわり 徹底した効率化とスキルアップで競争力アップ ⇒ 収益性の向上

事業領域

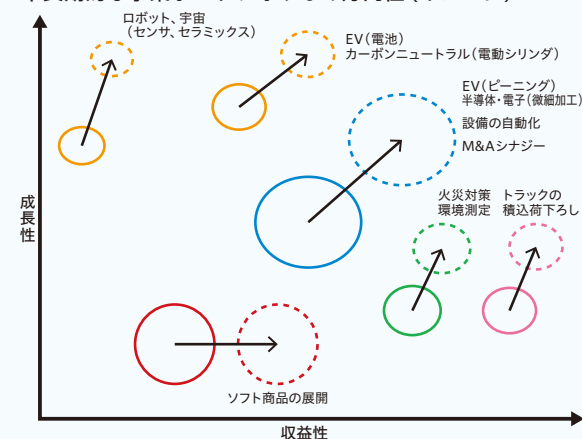
■ 素材に形をいのちを



「素材に形をいのちを」という理念のもと、時代の新しい技術に創造的なアイデアや培った技術を加え、事業を柔軟に変化させることで成長してきました。現在では、それらの事業をグローバルで展開し、世界中のお客さまのものを日々支えています。

「素材に形をいのちを」をベースに、モノづくりにおける素材づくり、形づくり、表面づくりの3つの観点で、最新の技術を駆使して新たなビジネスチャンスを追求しています。セラミックスなどの無機材料を活用した素材づくり、デジタル技術を用いた3Dプリンタによる形づくり、レーザー加工による表面づくり、さらには廃棄物の再生を通じたりサイクル商品の創出など、これらは社会課題解決に向けた重要な一歩となっています。また、環境への配慮や人手不足対策など、市場のトレンドを捉え、差別化された商品による付加価値を提案していきます。加えて、M&Aによる事業拡大も視野に入れ、他社の強みやリソースを活用することで、新たな市場への参入や事業領域の拡大を図ります。これらの取り組みを通じて、成長市場への深耕を進めていきます。

中長期的な事業ポートフォリオの方向性（イメージ）



事業ポートフォリオ戦略

表面処理

成長分野（EV、半導体、電子など）への展開、設備の自動化による人手不足対応、M&Aによるシナジー効果の拡大

鋳造

世界中に広がるお客さまにソフト商品を展開、もっといい鋳物づくりに貢献できる装置の開発を加速

環境

粉塵火災対策、環境測定など、付加価値の高い差別化商品の提案を強化

搬送

トラックの積み込み荷下ろしの省力化により2024年問題の解決に貢献

特機

EV化に向け、電池製造に貢献する装置を展開、カーボンニュートラルに貢献

新規

培った技術に新しい技術を付加し、成長市場へ展開、ロボットや宇宙分野への進展

財務戦略

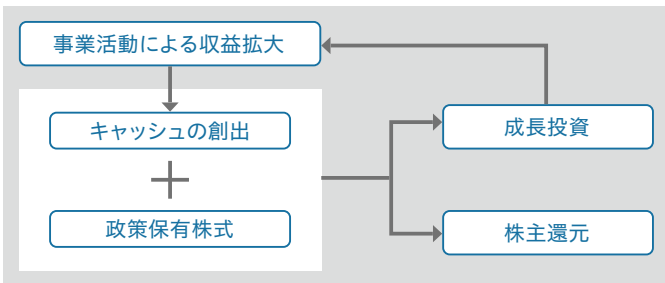
前中期経営計画を振り返って

2021年4月から2024年3月までの期間にわたり、中期経営計画「Plus」を展開しました。この計画では、最重要KPIとして営業利益率8%以上を目指し、デジタル技術を活用した既存事業の強化と新たな事業の育成をテーマに掲げてきました。各種施策を推進する中で、原材料費の上昇、エネルギー価格の高騰、部品の調達難などの外部環境の変化が大きく影響し、結果的には営業利益率の目標値には届かない結果となりました。成長投資についても、設備投資やM&Aの計画が予定より遅れ、EBITDAの目標値も達成することができませんでした。これらの結果を踏まえ、課題を明確にし、新たな中期経営計画への取り組みを進めてまいります。

連結	目標値	2022/3	2023/3	2024/3
営業利益率	8%以上	2.6%	2.1%	4.7%
新規お客さま数	+2,500社	+1,199社	+2,221社	+2,837社
EBITDA	100億円以上	57億円	53億円	81億円

基本方針

社会課題解決への取り組みによる企業価値向上を図るため、M&A、設備投資、研究開発投資ならびに人的資本投資などの持続的成長に必要な戦略的投資を優先的に展開するとともに、株主の皆さまへの長期的・安定的な利益還元を継続していくことを財務戦略の基本方針としています。



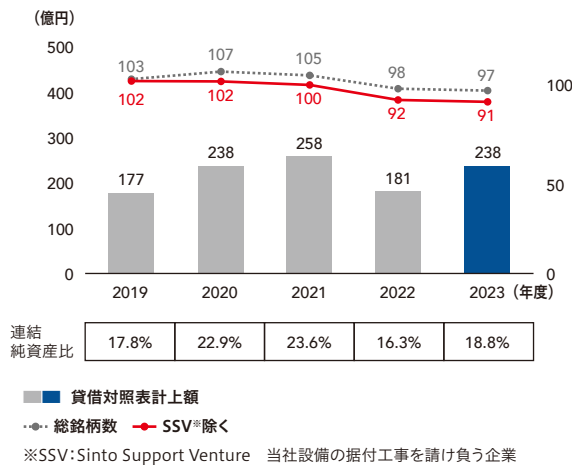
資本コストを意識した資本の効率的活用による持続的成長

当社は、企業価値向上へ向けた施策として、資本コスト低減と株主資本利益率（ROE）の向上に注力しています。事業活動から生み出されるキャッシュフローは、資本の増加ではなく、成長投資や株主還元を優先的に使用する方針です。また、成長投資を継続的に行うために、必要に応じて保有している有価証券を現金化し、投資に充てる予定です。2024年4月に完了したM&Aに伴うのれんの計上により、足許の利益率はやや低下しますが、売上およびEBITDAは増加が見込まれます。シナジー効果を最大限に活用し、事業拡大と収益向上を図ることで、中長期的にEBITDAマージン8%以上を目指します。今後もM&Aなどに向けた有利子負債の調達の検討や、有価証券を成長のための資金源として活用することで、資本コストを低減するとともに、より最適な資本構造を目指します。また、財務の資本効率性も重視し、適切な水準での株主還元を引き続き強化していきます。これらの取り組みにより、ROEの改善と成長への投資を効率良く進めていきます。

政策保有株式に関する取り組み

政策保有株式は成長機会への投資に活用するとともに、事業戦略や取引先との事業上の関係を総合的に考慮しています。これらの株式は、企業価値の向上と新事業創出のためのパートナー企業と協業で事業をする目的で、中期的な視点から保有しています。毎年1回、取締役会で上場政策保有株式全体を対象に、資本コストを考慮した保有リスクと保有に伴う便益（事業収益、配当、キャピタルゲインなど）を比較し、保有の妥当性を確認しています。さらに、工事施工における人手不足への対応策として、据付工事、改造工事、試運転業務などを担当する工事施工会社（以下、「SSV会社」）のネットワーク化に取り組んでいます。これは業務効率化のためのアウトソーシングの一環であり、土日が休日ではない会社とのネットワークを広げ、お客さまの都合に合わせたサポートや工事対応が可能となります。地域に密着した細やかな対応を行う工事施工会社として、SSV会社の株式保有を事業戦略上進めています。

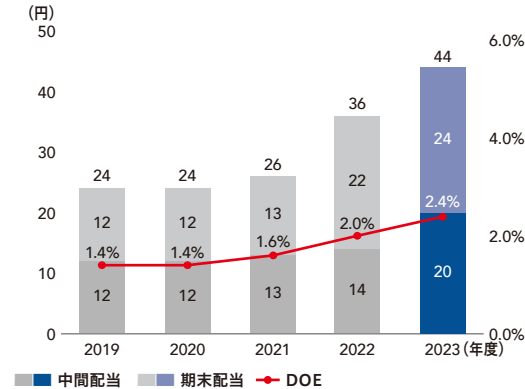
政策保有株式評価額および銘柄の推移



株主還元方針

当社の株主還元は従来から安定配当を基本に業績と連動し、連結当期純利益の上昇に応じた配当の積み上げを基本方針としています。DOE1.5%以上を目指した配当を行い、株主資本比率を考慮した株主還元をしていきます。2023年度の配当は、業績状況を勘案し、配当金を配当性向26.6%の1株あたり44円としました。2024年度は通期で44円を予定しています。今後も基本方針に沿って、持続的成長投資と株主の皆さまへの安定的な利益還元のバランスをとりながら対応していきます。

配当額・DOEの推移



「社員に人生の舞台として 選ばれる会社へ」



人と会社の関係は、今までの会社が人を選んできた時代から、人が会社を選ぶように変わってきています。当社グループでは「社員に人生の舞台として選ばれる会社」をめざし、“会社＝自分自身を育て、成長する場”として定義しました。価値観が多様化し、働き方が大きく変化する中、年齢・性別問わずに社員が成長し自身のキャリアを描くことができる会社として、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。そのためにも、社員が自らのキャリアをイメージし様々な選択肢の中から、意志をもって人事施策・人材開発施策を活用できる仕組みの構築を進め、活人主義、キャリア形成、ダイバーシティの3つをキーワードに、人事施策を展開してまいります。

ISO 30414を取得

2024年3月19日、人的資本に関する情報開示の国際的なガイドラインである「ISO 30414」の認証を取得しました。これは、国内機械メーカーとしては2社目。国内製造業では4社目となります。人材の多様化が進んでいるなかで、当社は「活人主義」を掲げ、従業員の成長のために人事制度・人材開発制度・福利厚生制度など様々な施策を展開してきました。認証取得を受け、これらの取り組みを一層加速させていきます。また「ISO 30414」の認証取得に合わせて、当社の人的資本に関する定量情報をまとめた「2023 Human Capital Report」を発行しています。



Human Capital Report
<https://www.sinto.co.jp/ir/library/human-capital-report/>



< ISO 30414 授与式 審査認証機関 (株式会社 HC プロデュース <https://hcproduce.co.jp/>) からのコメント >

この度は認証の取得おめでとうございます。皆様の人的資本に関するデータを確認するだけでなく、役職員の皆様にインタビューし、実際に工場現場でものづくりを拝見する中で、活人主義の思想が現場に浸透していること、新東工業ならではのものづくりの強さ、人を大切に、人を育てる強さに触れることができました。これがスタートであり、今後、他の会社が皆様の開示を参考にされます。後に続く企業のお手本になることを祈念するとともに、引き続き人的資本への投資、その開示に力を注いでいただけたらと思います。

1 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活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。また、当社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いきます。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。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、能力開発に頑張った人が報われる人事諸施策を展開しています。

【「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＝】

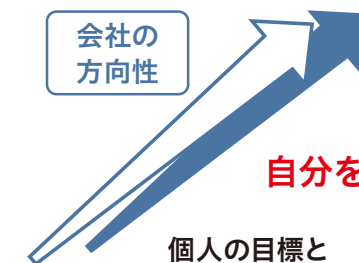
「HEART」の実現を
目指した人づくり



【技能＝経験＝長期雇用】

会社の
方向性

個人の
目標



自分を鍛えて成長

個人の目標と
会社の方向性のベクトル合わせ

人事ポリシー

当社は「新東らしさ」として3つの企業風土を大切にしています。それは、①大切な想いを仲間と語り合う、②力を合わせてチャレンジする、そして③社員同士が助け合いながら成長することです。これらの価値観を具現化し、醸成するために、当社は以下の人事ポリシーを掲げています。

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

生きがい働きがいを共有する組織

- ・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、多様な仕事の間、多様な働き方で、活いきと活躍する風土を実現する

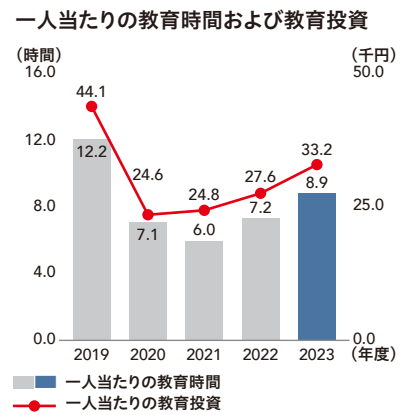
人権

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。

特集 2 キャリア形成に向けた人材育成

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58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ましたが、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 (7 研修)	新入社員教育をはじめ、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、新たな知識の付与、キャリアイメージの確立を目的に実施します。
専門教育 (24 研修)	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スキル修得を目的に実施します。
選抜教育 (7 研修)	組織やチームのマネジメントを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 (20 研修)	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。

評価面談の充実によるキャリアの形成

社員一人ひとりが自身のキャリアを充実させるには、上司と部下が共に考え、取り組むことが重要だと考えています。そのため、評価面談を通じて信頼関係を築き、上司（管理・監督者）が部下に対して適切なフィードバックを提供できることに加え、部下に対して適切な仕事を割り当てる際、上司だけの視点ではなく、部下が「自分がこうありたい」という思いを上司に伝えられる環境づくりができるように、評価者研修のさらなる改善を図り、評価者のスキルを全社的に向上させていきます。自身の将来像、上司の期待、そして自身のスキルを結びつけて仕事を進め、自己成長を実感できる会社を目指します。

階層別教育の見直し

これまでの階層別教育では、昇格後に期待される役割の自覚とともに、役割遂行に必要なスキルを修得する「スタートアップ研修」と各階層で必要とされる能力を養う「テーマ別研修」を実施してきました。今後は、社員一人ひとりがキャリアパスを考える場をさらに重視し、社員の多様性や学びの自主性を尊重するとともに、研修受講後の成長実感を今まで以上に感じられるように、階層別教育の見直しを進めています。具体的には、研修で修得したこと「実践」が重要と考え、「スタートアップ研修」の受講後、職場に戻ってどういったことを実践したかを振り返る「フォローアップ研修」を新たに設けます。

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仕組みとして、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。自己啓発研修の受講、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。

新東キャリア制度の展開

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・営業職を対象にそれぞれの社内の資格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、純粋に、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。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。

自己啓発の推進

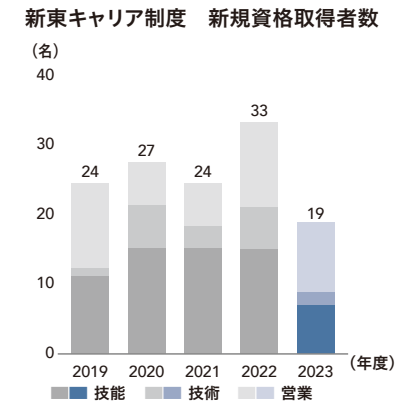
当社は活人主義を掲げ、社員一人ひとりの自己成長と能力発揮の「場」の提供を推進しています。そのために、自己啓発研修（20 研修）や通信教育（100 講座）を展開し、社員自身が受講料を負担して参加することを奨励しています。受講後には、会社から奨励金として一部が還付されます。自己啓発研修では、アンガーマネジメント、レジリエンス、効率的な会議の進め方など、心技体に焦点を当てた研修を取り揃えています。これらの研修メニューは、時代の変化や社員のニーズに応じて定期的に見直しています。今後も社員一人ひとりの成長を重視し、社員全員の自己成長と能力発揮に向けた場を提供していきます。

活人手当

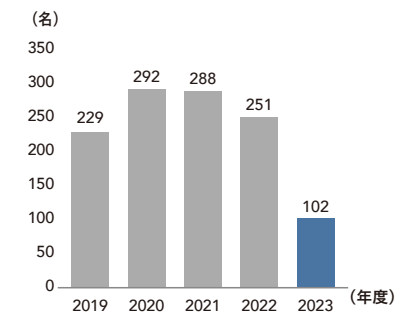
「活人手当」は、社員のやる気と頑張りを促し、自己啓発を奨励、その成果を報酬として反映する制度です。これは、通常の業務評価とは別の、個々の努力と成長を評価するためのものです。社員が自身のスキルや知識を向上させることで獲得したポイントに応じて、活人手当が毎月の給与に加算されます。これにより、社員は報酬を自分自身で向上させることが可能となります。また、現在の業務に直接関連しない知識やスキル修得もポイントの対象になります。将来的に役立つ可能性があるとするものは積極的に学ぶことを推奨し、社員の未来への投資に対しても、その努力を評価することで、社員が自身のキャリアパスを自分自身で形成し、成長の促進につながることを期待しています。

技能五輪への取り組み

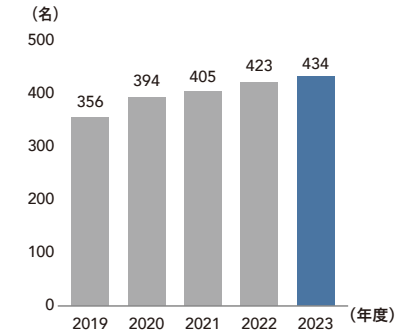
当社は、技能を尊重し、その向上、伝承に力を注いでいます。全ての技能者が自身の技能を向上させるための目標を持つとともに、新たに仲間入りした若者たちが優れた技能に触れる機会を提供することで、技能の重要性と必要性を強調し、技能尊重の風土を醸成しています。その一環として、技能五輪への参加を積極的に推進しています。機械工場からは旋盤加工、製缶工場からは構造物鉄工の競技に挑戦し、全国大会への出場を果たしています。これらの経験は、彼らの技能を磨き、更なる成長を促しています。これからも挑戦を続け、技能向上への取り組みを強化していきます。



自己啓発研修受講者数



活人手当対象者数



旋盤全国大会出場



構造物鉄工全国大会出場

特集 3 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

多様な価値観が広がる現代において、女性社員のさらなる活躍が不可欠と認識しています。そのため、女性社員がスキルアップし、キャリアを積み上げることで一層の活躍をするための制度を整備し、専門性を高めることを奨励しています。この制度構築の根底には、「業務の枠を超えて、将来的に専門性を発揮し、自分自身のライフプランに合わせてキャリアを築いていく」ことを期待しています。

成長をいつでも支援する体制

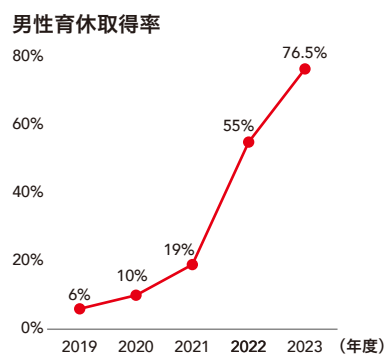
人材開発の基本として「活人主義」を掲げ、それに基づいた研修を展開してきました。しかし、これまでの研修は職場技能を高める「職務コース」の社員や、育児休業中の社員に対する支援が課題でした。そこで情報処理技術の重要性が増している中で、新たな取り組みとして、実務レベルでの情報化促進で活躍できるよう、RPAなど情報処理技術を修得できる機会の提供や、個々の趣味や特技を活かせる場を設け、一人ひとりが自己実現できる環境を整備します。加えて、育児休業中の社員が職場復帰後のキャリアを前向きにイメージしてスキルアップに取り組むことを支援する制度を設けることで、社員がライフステージの変化に対応しながらも、自身の成長を続けられる環境を提供していきます。

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。これまでの女性取得率はほぼ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、2023年度は男性の取得率は76.5%、平均取得日数は57.7日となりました。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。

男性育休取得者の声（出産直後から28日間取得）

私が育児休業を選んだ理由は、我が子との時間を大切にしたいという思いと、上司からの積極的な支援があったからです。新しい家族とスタートする生活は、家族としての絆を深めるものだと考えていました。また、上司が育休取得を推奨し、職場全体も育休取得を当然と捉えていたため、第1子が生まれ、取得の意向を会社に伝える際には特に抵抗感を感じませんでした。取得した最大の利点は、妻とともに育児の試行錯誤を経験できたことです。育児の難しさを直接感じることで、妻が育児で直面する困難を理解することができました。その結果、会社から帰宅した際には、妻が一日中子育てに尽力してくれたことに対してより深く「ありがとう」と感謝の言葉を伝えるようになりました。



活人主義に基づくエキスパート社員の人事制度の見直し

少子高齢化が進行する中で、高齢社員のさらなる活躍も不可欠であると認識しています。当社では60歳の定年後も引き続き働く社員を「エキスパート社員」と呼び、彼らの豊富な経験と熟練したスキル・知識を最大限に活かしてもらうことを期待しています。そのために、高齢社員向けの人事制度を見直しました。新たな制度の主な特徴は以下の3点です。社員の人生80年を想定した安心できる人事制度を展開することで高齢社員がさらに活躍し、組織全体の成長を支えることを目指しています。これからも社員一人ひとりが自身の能力を最大限に発揮できる環境を提供し続けていきます。

① 働き方の見直し

重要なポストの管理職を継続する社員と、所属部門のスタッフとして働く社員の2種類に区分しました。また、所属部門のスタッフの中で、タスクフォースを設立し、会社の課題に取り組む者には、現役時代と変わらない処遇を可能にする制度を導入しました。

② 雇用期間の延長

エキスパート社員の雇用期間を「最終年齢である65歳の年度末（3月末）まで」に延長しました。これにより、社員は現役時と同様に1年間の計画を立て、仕事に取り組むことが可能となります。また、全員が年度末に、当社OBとしての新たな一歩を踏み出すことで、社員同士の「絆」を深めることも期待しています。

③ セカンドライフ支援金（第二退職金）の導入

福利厚生制度の一環として「セカンドライフ支援金」を導入しました。これにより、当社のOBには、老後の生活も安心して過ごしていただけるようになります。

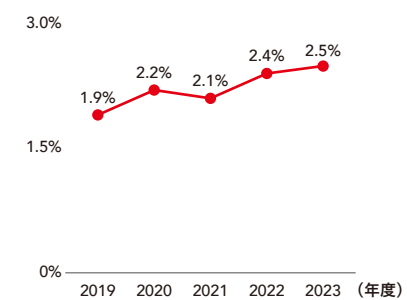
障がい者雇用

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、雇用の機会を高めるとともに、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2024年3月現在で2.5%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。

アビリンピック

当社はアビリンピックに挑戦する社員を支援しています。挑戦している社員は、新しい知識やスキルの修得を通じて、会社での業務にも貢献したいという考えのもと取り組んでいます。機械CAD種目においては、2008年の全国アビリンピックで初めて参加した際に金賞を受賞、その後も努力を続け、2023年の全国アビリンピックでは再び金賞を受賞しました。今後も、活人主義に基づき、前向きにチャレンジする全ての人々を引き続き支援していきます。

障がい者雇用率



障がい者が長く働くことができる職場の提供

障がい者能力開発校での会社紹介

障がい者能力開発校は、CAD コースやビジネスコースを設けており、そこで学んだスキルは当社でも活用が可能です。これらのコースは1年間または半年間の履修期間で設けられており、半年ごとに当社は学校を訪問し、授業の一環として当社の説明会を開催しています。当社の社員の中には、この能力開発校の卒業生もあり、今後は彼らも定期的に学校を訪問し、当社に適した人材の採用を行っていきたいと考えています。

特別支援学校からの職場実習生の受け入れ

毎年6月と11月に特別支援学校からの実習生を受け入れています。この取り組みでは、実習生が実際の職場で働くことで、本人の能力や職場での受け入れ可能性を確認します。双方が合意すれば、採用へと進めています。2024年4月には、2名の生徒が当社に入社することになりました。実習先の職場からは、「早く来てほしい」との声が上がるなど、この職場体験のシステムは非常に有効であると感じています。今後も、この取り組みを継続し、実習生の受け入れを進めていく予定です。

近隣企業との障がい者雇用に向けた情報交換会に参加

障がい者の法定雇用率を守ることを目的とするのではなく、少しでも多くの障がい者の方々が働ける場を提供することを目指した近隣企業との情報交換会に参加しています。障がい者の採用や定着のための方法など、障がい者雇用に関する有益な情報を得ることができるので、そうした情報を参考にして、障がい者の方々が働ける場を増やすことに貢献していきたいと考えています。

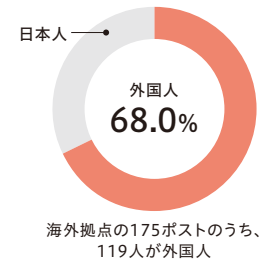
グローバル経営体制

海外グループ各社のトップが参加する「Sinto International Conference」を開催し、グループ全体の経営方針の周知徹底を図るとともに、リスクマネジメントの状況やサステナビリティ活動の推進状況などを確認し、グローバルでの経営体制の強化に努めています。海外事業を展開する上で最も大切にしてきたのは、「信頼の経営」という考え方です。当社が技術と資本を提供し、日々の経営は現地に任せることで、One Global Sinto として統一された経営方針のもとで、各国に根付いた経営を目指しています。

海外人材の活用

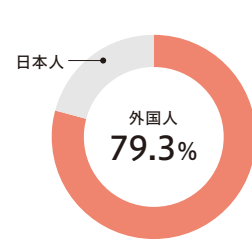
現在、主要な海外拠点29社のうち23社のトップは現地のスタッフが担っています。世界の多様な価値観を受け入れ、その地域に根差した経営に加え、グローバル視点での事業戦略を策定し、各地域で顧客に密着した対応を展開しています。また経営の透明性を高め、経営環境の変化に柔軟かつ迅速に対応できる組織体制を整備し、グループ全体でのコンプライアンス体制の構築が必要と考えています。

海外重要ポジションに占める 現地化比率



海外拠点の175ポストのうち、
119人が外国人

トップマネジメント比率



23社 / 29社



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。健康方針をトップより発信するとともに、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。その結果、当社は「健康経営優良法人」に認定されています。



健康方針と健康づくりへの取り組み

当社グループの社員を対象に、2022年に制定した「健康経営宣言」を改訂し、2024年より「健康方針」として公表しました。社員が健康で幸せな職業生活を送ることができるように、健康月間・健康推進デーの制定、生活習慣病予防のための各種の機会提供、メンタルヘルス対策等を通じて、一次予防（未然防止）、二次予防（早期発見・早期対応）、三次予防（再発防止）の活動を行っています。

健康方針

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、健康経営に取り組む。

- 1 社員の働き方の改善に取り組む
- 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する
- 3 社員が健康になるための場づくりを行う

健康に関する勉強会

健康の維持増進、健康の意識づけや社内コミュニケーションの活性化を目的として、毎年、身体の健康に関する全社員対象の勉強会を実施しています。また、女性社員を対象とした女性特有の健康課題に関する勉強会も実施しています。メンタルヘルスについては、新入社員向け、全社員向け、管理職向けと対象ごとに勉強会を実施し、セルフケア、ラインケアの実践を後押ししています。



COPD 疑似体験（2023年度健康に関する勉強会より）

健康月間と健康推進デー

毎年4月の「健康月間」では、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、自主的な健康増進活動につなげられるように、啓発と機会提供の取り組みを展開しています。また、毎週水曜日の「健康推進デー」には、趣味や運動、休養など、心身の健康に良いことを行う日として個々の取り組みを促しています。

健康月間の取り組み（2024年）

- WEB上で途中経過や結果が把握できる歩け歩けイベントの開催
- 健康推進デーでの運動の奨励
- ラジオ体操強化月間
- 「健康宣言カード」を配布し、各個人にて取り組み内容を宣言してもらうことによる健康増進活動の意識づけ
- 食堂での定期的な健康メニューの提供、自動販売機の飲料のカロリー表示
- 「睡眠に関する勉強会」の開催

健康と働き方に関する指標

項目	2021年度	2022年度	2023年度
健康診断受診率	100%	100%	100%
健康診断有所見者率	66.4%	66.5%	70.8%
特定保健指導実施率 ^{※1}	27.2%	27.7%	算定中
ストレスチェック受検率	95.6%	97.3%	98.7%
高ストレス者率	16.9%	17.7%	19.0%
休職者率	0.2%	0.4%	0.2%
年休取得率	64.0%	73.0%	74.4%
年休取得日数	11.7日	13.5日	13.8日
プレゼンティーズム ^{※2}	—	—	85.0%

※1：40歳以上の国内グループ社員の新東健保被保険者
2023年度の数値は算定中（2024年6月現在）

※2：東大1問式にて2023年より調査開始

プロギングイベントの開催

当社の創立88周年を機に開催した「One Global Sinto プロギング」を2023年度も各拠点で開催し、当社および国内外グループ会社の社員が参加しました。プロギングは、「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活動で、参加者が走ったり歩いたりしながらゴミを拾うことで、健康促進と街の美化を同時に達成し、環境問題解決にも貢献するSDGsスポーツです。当社グループの健康方針の1つに「社員が健康になるための場づくりを

行う」ことを掲げています。このプロギングイベントは、その一環として開催され、SDGsの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」、「⑩海の豊かさを守ろう」、「⑪陸の豊かさを守ろう」の3つの目標に対する取り組みを具体化する社会貢献活動として位置づけられています。健康づくりを通じて、地球環境に配慮した社会貢献活動を実現することができました。これからも、社員の健康と地球環境の保全に向けた取り組みを続けていきます。



労働安全衛生

安全方針

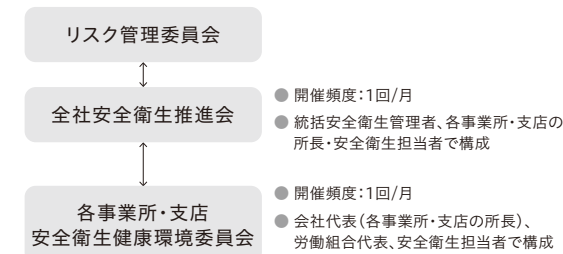
人間性を尊重し「安全最優先」と「健康維持増進」を基本理念とし、全てのお客さまに信頼、共感される企業を目指し、全ての社員が一体となって安全衛生活動を進める。

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

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、結果などの報告や各事業所の困りごとなどを討議し改善を進めています。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委員会で伝達し、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。



主な労働安全衛生活動

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PDCAサイクルを回すことにより、安全衛生活動が行える職場環境が定着しています。リスクアセスメントにより危険源の抽出とリスク低減活動を全ての設備に対して継続的にを行い、実施後も定期的な見直しを行うことで、最新の管理が可能な活動も実施しています。化学物質リスクアセスメントにより危険及び有害性を把握し、代替品への変更等を推進し、安心で安全な職場づくりを推進しています。連休工事の前には、工事を行う指導員や工事協力会社の代表者に対し、指導員激励会及び連休工事前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、また安全大会では工事協力会社が参加し、過去の災害事例等を再認識していただきます。連休工事が無事故・無災害で完遂するために、工事関係者全員で「笑顔でただいま」を誓い合っています。



安全に向けた人づくり

安全意識の向上

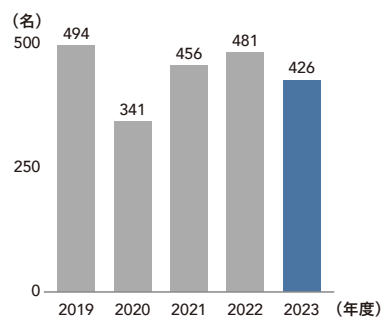
当社は「安全はすべてに優先」を胸に仕事に取り組んでいます。「笑顔でただいま」「安全・健康は仕事の基本」をスローガンに、当社のものづくりを支えています。災害が発生すれば、本人の苦痛や家族の悲しみはもちろんのこと、会社や仲間にとっても大きな損失となります。「自分の身は自分で守る」これが基本です。一人ひとりがルールを守り、正しい行動をとることが大切です。そのためには、トップ自らが現場に寄り添う人づくり、場づくりを実践し、全員が自分ごとと捉え、災害ゼロの職場づくりを進めています。8事業所の巡視を毎月実施し、管理監督者と共に現地・現物・現認で声掛けパトロールを実施することで、安全で活気ある職場づくりと、労働災害の未然防止を図っています。また朝礼から参加することで、管理監督者の声が全員に届いているか、安全衛生活動やKY活動ができていないか、二度と同じ災害を発生させない、忘れないための繰り返し啓発活動を実施できているかの確認をしています。さらに、現地工事についてもトップを含む全役員による巡視を実施し、指導員や工事協力会社の方に声掛けを行い、災害ゼロを目指しています。

安全教育

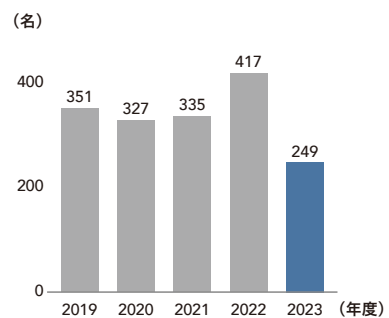
当社の社員及び、当社に関係する全ての関係者と「新東の安全・品質の思想の共有化と技能伝承の加速」を趣旨に、技能伝承の場となる技能安全研修センターを2008年4月に開設し、これまでに延べ14,500名以上が各研修を受講しています。社員だけでなく、グループ各社、仕入先、工事協力会社の関係者も対象とした技能伝承研修や安全体感研修などを常開催し、継続的に安全意識向上のための教育を行っています。また、地域貢献のために商工会議所や地元高校生にも安全に関する研修を開催しています。研修の特徴としては、座学だけでなく、過去の災害やヒヤリ事例を工師が手作りで製作した体感機を使用し、実際に見て触れて肌で感じる研修を行い、災害の再発防止に役立てています。同センターには技能伝承装置122台、安全体感装置52台、危険予知体感装置38台を完備しており、二度と同じ災害を繰り返さないために、体感装置の追加や改善を進めています。危険予知体感装置は、危険な行為やシチュエーションをマネキンを使用して再現し、危険予知トレーニングを行っています。現場作業者だけでなく全社員を対象として研修を行い、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、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

社員と会社が持続的に成長し、発展するためには、社員の働くことに対する満足感や達成感を向上させることが不可欠です。そのため、当社は「自分たちの職場は自分たちで作り上げる」という考えを基に設立した「職場を良くする委員会」において、各職場が抱える課題を解決するための取り組みを進めています。

取り組み事例

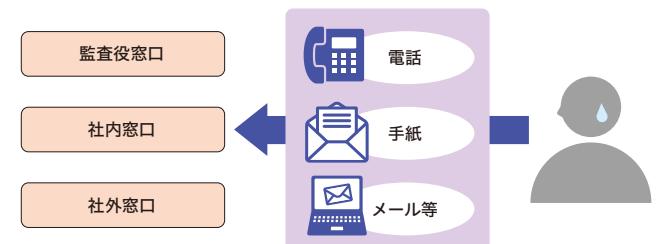
複数ある事業所単位で社員の声を聴き、全社として取り上げて解決を図ることや、事業所単位、職場単位で解決を図ることを決めて改善に取り組んでいます。例えば、工場で働く社員の暑熱対策、女性社員の制服、事業所内の夜間照明の必要性などが声としてあがってきました。暑熱対策としては、これまでスポットクーラーの設置やファン付き作業着を導入してきましたが、近年の厳しい暑さに対して工場建

屋全体への暑熱対策を進めています。また、対策の一環として夏のユニフォームの見直しを進めています。女性社員の制服については、スカートだけではなく動きやすいパンツスタイルの制服を選択できるようにしました。その他豊川製作所において、安全の観点から見通しの悪い場所へのカーブミラー、駐車場への通路における夜間人感センサーライトを自分たちの手で設置しました。

ハラスメント撲滅への取り組み

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。これらの勉強会では、パワーハラスメントだけでなく、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、全ての種類のハラスメントについての理解を深め、それぞれに対する具体的な対策を学びます。また、新東スピークアップ制度として、社内外に相談窓口を設けています。これにより、社員が気軽に相談できる環境を整備し、ハラスメント問題の早期発見と解決に努めています。

【新東スピークアップ制度】



デジタル技術活用による業務の効率化

持続的な成長と競争力の強化を目指して、デジタル人材の育成とデジタルツールを活用した業務プロセスの改善・効率化に取り組んでいます。特に、各部門でのRPAによる事務作業の自動化と、ものづくり部門での3DCADデータの活用を柱として進めてきました。さらに、事務業務の効率化を進めるために、新たに「BIP (Business Improvement Projectの略称) 推進室」を2024年4月に設置しました。この新組織

は、各事業所でそれぞれ1つの組織を設け、各部門、特にライン業務や営業部門で間接業務に従事している社員が情報処理スキルを修得しながら、互いの業務を可視化し、標準化、省力化、自動化を進めることで、間接業務の効率化を促すことを目的とする組織です。引き続き、RPAなどの勉強会を継続的に開催し、社員のスキルアップを支援するとともに、今後の業務改善を推進していきます。