



New Harmony >> New Solutions™

www.sinto.com

2025 Human Capital Report

= 目 次 =

経営理念・ビジョン	…	2
1. はじめに		
■ 普遍的な価値を仲間と共創する	…	3
■ 活人主義で育む人的資本経営の未来	…	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)教育カテゴリー別の目的	…	4-5
3)「やる気」と「頑張り」に報いる	…	6-7
■ ダイバーシティ&インクルージョン		
1)女性活躍の推進	…	8
2)男性の育児休業取得の促進	…	8
3)障がい者雇用	…	8
4)高齢者の活躍	…	9
■ 健康経営		
1)健康経営宣言	…	10
2)健康経営優良法人	…	10
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		11
2)コスト	…	11
3)ダイバーシティ	…	11-12
4)リーダーシップ	…	13
5)健康・安全・幸福	…	13
6)生産性	…	13
7)採用・異動・離職	…	14
8)労働力	…	14
「ISO30414」適合証明書	…	15

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想いから、創業間もない頃より世界に通用する技術を追求め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想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

■ 普遍的な価値を仲間と共創する

私たちは企業理念「HEART」と、ミッションステートメント「モノづくりの新たな価値を創造し、世界の仲間たちと感動の共創を実現します」を掲げています。仲間とは同じ志を持つパートナーです。変化の激しい時代だからこそ、共創を通じて強みを発揮し、事業を展開します。目的はお客様のビジネスへの貢献と社会課題の解決、そして社会に認められる事業を運営し、サステナビリティ経営を推進することです。

■ 活人主義で育む人的資本経営の未来

私たちは「人的資本経営」の考え方を大切にし、仲間と共に事業を育てていく「新東イズム」を発信していきます。そのために、「切磋琢磨できる仲間」「気軽に相談できる仲間」「一緒に成長できる仲間」を大切にしながら、社員一人ひとりが自分の技能を磨ける環境を整備しています。

技能とは、積み重ねた経験そのもの。その経験が社員の生きがいとなり、次の世代の新東工業を育てていく—これこそが、人事制度の根幹である「活人主義」の原点です。社員一人ひとりのやる気と成長を後押しし、培った力を最大限に発揮できる“場”を提供することで、生きいきと働ける会社でありたい。そして、会社を「人が成長するための舞台」と再定義し、社員から選ばれ続ける存在でありたいと考えています。さらに、ダイバーシティの観点から、異なる背景を持つ社員一人ひとりの人権や個性を尊重する風土を育ててまいります。



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

▷ 生きがい働け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、多様な仕事の場、多様な働き方で、生き生きと活躍する風土を実現する

【「活人主義」の思想と人事制度
= 活人主義で、私たちが目指すもの =】

「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

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

企業が永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 51 種類の研修メニューを揃え、業務の遂行に必要な知識と専門スキルの修得を図っています。

また、テーマ別研修から専門研修と自己啓発に分けて、必要な人が必要な研修を受けるように研修内容を一部変更しました。

▷ 全従業員の研修への参加率

[単位：%]	2022	2023	2024
	45	59	67

▷ 人材開発の総費用

[単位：千円]	2022	2023	2024
人材開発・研修の総費用	30,357	34,148	28,480
1人当りの研修費用	15	17	14

▷ 従業員 1 人当りの研修受講時間

[単位：時間]	2022	2023	2024
研修の総時間	13,095	16,219	13,892
1人当りの研修時間	6.5	8.2	7.0

2) 教育カテゴリ別の目的

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	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

2. 人的資本経営に向けた具体的な取り組み

◇階層別フォローアップ研修

昇格のタイミングで実施される階層別研修では、スタートアップ研修の一定期間経過後に、新たに「フォローアップ研修」を実施しました。フォローアップ研修では、学びの定着と実践力の強化を目的に、成長課題を再確認しながら実施しています。

また、フォローアップ研修終了後に経営幹部も参加する懇親会を開催し、同時期に昇格した社員同士の交流を深めるとともに、経営幹部とのコミュニケーションを図る機会にもなっています。



- ☉ スタートアップ研修で得た知識を職場で実践し、その取り組みを発表しました。仲間の成長を讃え合いながら、次のステージに向けて一層の成長を目指しています。



- ☉ 懇親会には経営幹部も出席し、日ごろ経営幹部とあまり接点のない受講者もカジュアルな場で交流を行うことができ、風通しのよい職場作りにも繋がっています。

同じ職位の人と交流し、同じような悩みを共有することができて良かった!

主観的かつ客観的に自己を知る機会になった!

新しいことに振り回されていた時期だったので、いい振り返りになった!

スタートアップ研修で学んだことをどう活用したか、他の人の話を聞いて有意義でした!



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

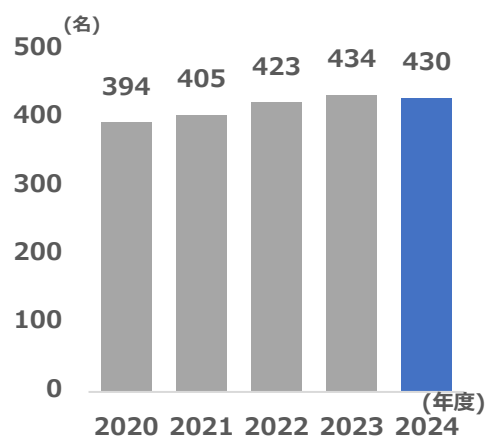
[単位：人]	2022	2023	2024
	251	102	265

▷活人手当の支給対象者数

[単位：人]	2022	2023	2024
	423	434	430

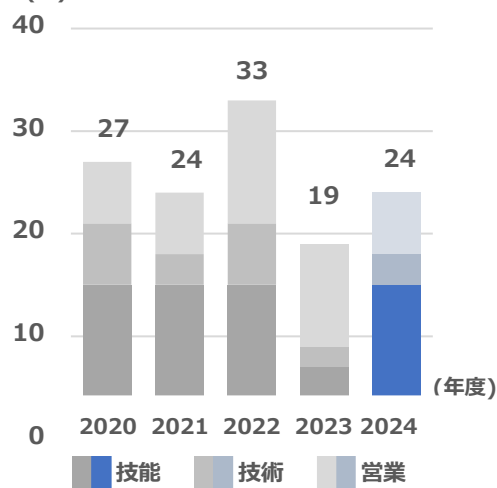
- 活人手当は、仕事を通じた人事考課(評価)とは別に、自身の成長のための努力を評価し、頑張った人に報いることを具体的に展開した手当です。
- 一定のポイントを取得した社員には「活人手当」が毎月の給与に加算して支給されるので、自分で処遇を高められます。
- 現在の仕事には直接関係ないが、将来の仕事に役立つ知識・スキルもあります。社員の未来に向けた努力も評価したいと考えています。

活人手当対象者数



- 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。
- 「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 (名)

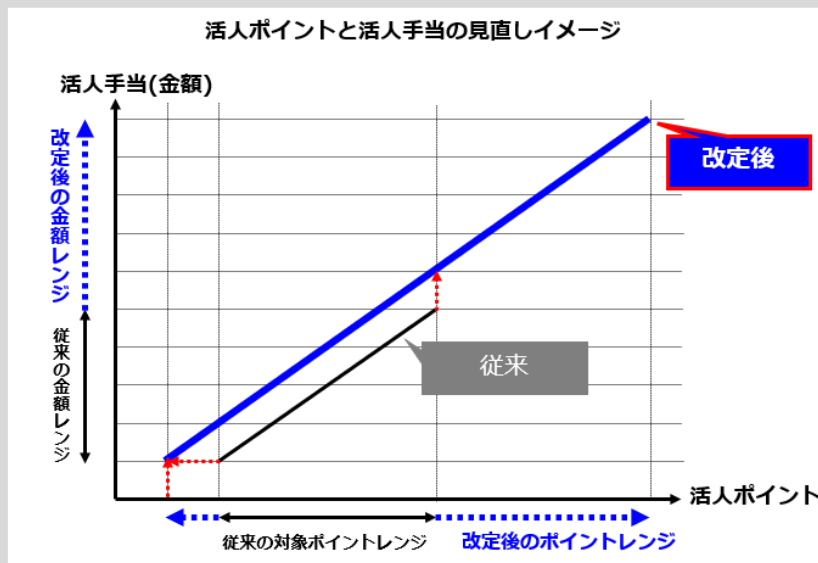


2. 人的資本経営に向けた具体的な取組み

2025年度からの新たな施策 — 活手当の見直し

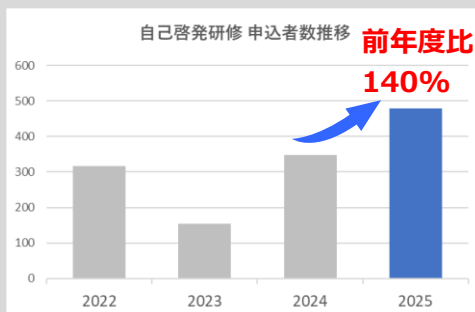
「やる気と頑張りに報いる人事制度」の推進を加速させ、未来を担う人材育成を強化するため、2025年度より活手当の見直しを行っています。

現在の業務に直接関係しないスキルや知識の習得も活人ポイントの対象となるので、将来のキャリア形成に向けた学びも後押ししています。



- 活手当支給対象となるポイントの範囲を拡大するとともに、支給金額も従来の2倍とすることで、主体的にスキルアップを目指す社員が増えることが期待されます。
- 年齢に関係なく、積極的に挑戦することにより処遇改善が図れるため、さらなるモチベーションアップに繋がります。

【活手当見直し後の自己啓発研修申込者】



- 活手当見直し後の自己啓発研修の申し込み者数は、見直し前と比較すると、前年度比140%となっています。
- 活手当見直しに伴い、これまで自己啓発研修の受講をしたことがない新規受講者が増えています。
- 自己啓発研修では知識の習得だけでなく、心・技・体がバランスよく学べるような様々なプログラムを用意しています。



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&インクルージョン

1)女性活躍の推進

2024年度は、名古屋工業大学が主催する女性技術者リーダー養成塾に女性技術者を1名派遣しました。これを通じて他社の社員との交流や意見交換を行うことで自身のキャリアについて考え直していただきました。また、BIP(Business Improvement Project)活動では業務の効率化に着目し、社員同士の交流を行い自身のキャリアについても考えることの風土が醸成されつつあります。

BIP(Business Improvement Project)活動の取組み

2024年4月より女性メンバーを中心とした「BIP(Business Improvement Project)推進室」を各事業所に設置しました。

デジタルスキルの向上を図るとともに、業務の前後工程との繋がりを意識した効率化に取組み、多くの工数削減を実現することに貢献しています。

定期的に全社交流会を実施しており、事業所毎に活動の成果を発表し、効率化施策の全社展開につなげています。



▷全管理職に占める女性管理職の割合

[単位：％]	2022	2023	2024
	3.5	3.9	4.1

2)男性の育児休業取得の推進

2024年度は男性の育児休業取得率が40.0%と前年より減少しましたが、平均取得日数は97.4日と大幅に増加しています。取得率の減少は、男性社員が育児休業を取得するタイミングが年度ごとに分散していることによる影響で、年度単位では一時的に低く見える場合がありますが、取得意欲や長期間取得の育児休業を取得する傾向が定着しつつあります。

▷育児休業制度利用者数

[単位：人]	2022	2023	2024
男性育児休業制度利用者数	21	26	8

▷男性の取得状況

[単位：％]	2022	2023	2024
取得率	55	76.5	40.0
平均取得日数	28.3日	57.7日	97.4日

2. 人的資本経営に向けた具体的な取り組み

3)障がい者雇用

障がいを持つ社員に対しても、能力と適正に応じた働きやすい職場を提供することにより、雇用の機会を広げるとともに、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。障がい者の雇用率は法定雇用率を充足しています。

▷法定雇用率

[単位：%]	2022	2023	2024
法定雇用率	2.30	2.30	2.50
当社法定雇用率	2.40	2.50	2.60

4)高齢者の活躍

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、エキスパート社員向けの人事制度を見直しました。

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、所属部門スタッフとして働く社員の2種類に区分しました。所属部門スタッフの中でタスクフォースを設立し、課題に取り組む社員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。
雇用期間の延長	エキスパート社員の雇用期間を「65歳の年度末(3月末)までに」延長しました。社員は1年単位で計画を立てて、仕事に取り組むことが可能になります。
第二退職金の導入	老後の生活も安心して過ごしていただけるよう、福利厚生制度の一環として「第二退職金」を導入しました。

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DE&I)推進の新たな取り組み

当社では、多様性こそが新たな価値を生む源泉になると考え、女性活躍の推進、障害者雇用の促進、定年後のエキスパート社員活躍の取り組みなど、様々な施策を展開しています。

DE&Iを経営課題として捉え、2025年4月からは取締役もメンバーに加えた「DE&I推進プロジェクト」が発足しました。プロジェクトでは、DE&Iを阻む課題を解決するプログラム“Sinto Women’s Challenge Team”がスタートし、自ら手を挙げた年齢も職種も異なる女性社員が集まり、取締役とともに課題解決に向けた様々な議論を重ねています。



このたび、活動の認知度向上と一体感醸成のため、メンバーが発案・デザインし、“Be ourselves, by ourselves”(私たちがらしくいるために、私たち自信で変えよう、つくろう)というメッセージが込められたロゴマークを制作しました。

“Be ourselves,
by ourselves.”



2. 人的資本経営に向けた具体的な取り組み

■健康経営

1)健康方針

健康経営を推進するため、経営戦略と一体化し「健康方針」を定め、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

▷健康方針を踏まえ、2024年度は、以下の活動を展開しました。

■睡眠に関する勉強会	睡眠充足者率 60%にすることが目標
■血管年齢測定と栄養士のアドバイス	8事業所での実施
■メンタルヘルス勉強会	全社員向けの勉強会
■女性の健康に関する勉強会	女性のライフサイクルと子宮頸がんについて
■大人と子どもの体力測定	世代を超えて健康意識を高める取り組み
■健康診断の見方、活かし方	産業医による健康セミナー



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、事業所健康担当者で構成される「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。



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]	2022	2023	2024
ハラスメント系	2	2	8
職場環境	7	3	2
その他	5	9	7

▷ 懲戒処分の種類と件数

[単位：件]	2022	2023	2024
譴責	2	3	2
減給	0	2	1
出勤停止	0	3	1
諭旨退職・懲戒解雇	0	4	0

■ 2024年度は全社にて企業倫理行動指針を周知徹底したため、重大なコンプライアンス違反は低減しました。

▷ 倫理・コンプライアンス研修を受けた従業員の割合

[単位：％]	2022	2023	2024
倫理・コンプライアンス研修	76.0	63.5	57.3

※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

2) コスト

▷ 総労働コスト

[単位：百万円]	2022	2023	2024
	14,324	15,210	16,007

3) ダイバーシティ

▷ 従業員の年齢の割合

[単位：％]	2022	2023	2024
14才以下	0.0	0.0	0.0
15～19才	1.1	0.8	0.9
20～29才	17.1	17.5	17.1
30～39才	21.1	19.4	18.8
40～49才	23.8	23.1	21.5
50～59才	25.3	26.5	27.8
60～64才	8.2	8.7	9.1
65～69才	2.6	3.01	3.9
70才以上	0.8	1.1	0.9

■ 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. 人的資本に関する当社のデータ [実績]

3)ダイバーシティ

▷従業員の性別の割合

[単位：%]	2022	2023	2024
男性	85	85	85
女性	15	15	15

■男女比率に変化はありません。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 [2024 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			○	○			○				○
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	◎	○					○	○	○	◎
栗原 博	社外取締役	社外独立	◎	○	○			○		○		◎
後藤 剛	常勤監査役			○					◎			○
小野寺隆実	社外監査 役			○	○					○		◎
伊藤 健	社外監査役	社外独立		○	○						○	◎
鹿又 一郎	社外監査役	社外独立		○						○		◎

3. 人的資本に関する当社のデータ [実績]

4) リーダーシップ

▷ 管理職のリーダーシップの特長

[単位：％]	2022	2023	2024	2025
管理職の目標達成機能 P 行動	—	76.2	75.1	79.8
集団維持機能 M 行動	—	82.1	84.4	83.9

※2022 年までのデータはありません。

■新中期計画「Co-Creation」が全社員に浸透できつつあるため、P 行動が増加したと考えられます。

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]	2022	2023	2024
	2.0	4.1	12.0

※100 万労働時間当たりのケガ事故により失われた時間

■2024 年度は休業災害が 2 件発生したことが要因で、失われた時間が増加しました。

▷ 労災の発生率

[単位：％]	2022	2023	2024
	1.0	1.0	2.2

※100 万労働時間当たりのケガ・事故の発生率

■2024 年度は労災の件数が増えてしまったことが要因で、発生率が増加しました。

▷ 労働による死亡者率

[単位：％]	2022	2023	2024
	0	0	0

6) 生産性

▷ 従業員 1 人当り EBIT / 売上 / 利益

[単位：千円]	2022	2023	2024
1 人当り EBIT	-14	827	1,423
1 人当り売上	28,851	30,660	30,888
1 人当り利益	-798	-182	765

▷ 人的資本 ROI

[単位：％]	2022	2023	2024
	-0.3	16.0	26.9

3. 人的資本に関する当社のデータ [実績]

7)採用・異動・離職

▷採用にかかる平均日数

[単位：日]	2022	2023	2024
新卒採用	138	147	121
経験者採用	137	49	115

▷重要ポストが埋まる迄の日数

[単位：日]	2022	2023	2024
	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：%]	2022	2023	2024
	100	100	100

▷重要ポストの内部登用率

[単位：%]	2022	2023	2024
	100	100	100

▷離職率

[単位：%]	2022	2023	2024
	6.3	6.4	4.7

■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し社内イベントも復活することにより、離職率が低減しました。

8)労働力

▷総従業員数

[単位：人数]	2022	2023	2024
役員	30	32	34
社員	2,000	1,949	1,951
合計	2,030	1,981	1,985

▷総従業員数（フルタイム/パートタイム）

[単位：人数]	2022	2023	2024
フルタイム	1,938	1,885	1,893
パートタイム	92	96	92
合計	2,030	1,981	1,985

※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]	2022	2023	2024
総従業員数	2,030	1,981	1,985
フルタイム当量	1,999	1,980	1,977

※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。



CERTIFICATE

適合証明書

新東工業株式会社

株式会社HCプロデュースは、独立審査機関として、人的資本の開示に関する国際規格：ISO 30414に基づき、2022年度の新東工業株式会社/単体（以下、新東工業）のデータ、システム、ステートメント及び戦略を審査した結果、下記の規格に適合していることを証明する。

ISO 30414:2018

本審査では下記の(1)～(4)のプロセスを通して、新東工業のデータ取得度、データ開示度及び比較可能性を評価した。

- (1)新東工業の役職員及び各指標別責任者に対するインタビューの実施
- (2)新東工業の人的資本データ及びデータ取得・開示システムの内容・動作の確認
- (3)新東工業の人的資本データ取得・開示及び戦略に関する各種ルールの確認
- (4)新東工業による社内外向けレポート内容の確認

登録番号： HCP 3920012

登録日： 2024年3月19日

有効期限： 2027年3月18日

代表取締役
ISO/TC260 国内審議団体
株式会社 HCプロデュース
東京都千代田区大手町1-6-1 大手町ビル1階・2階 SPACES大手町

