

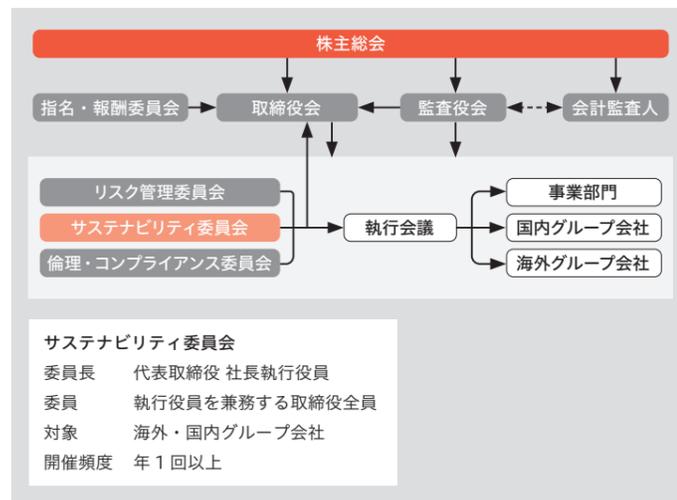
サステナビリティ経営

基本方針

当社グループは、「HEART：信頼される技術を通して人間としての豊かさと成果を」を経営理念として、世界に通用する技術を追求めグローバルに事業を展開してきました。ものづくりの心を大切に、お客さまに寄り添い、ものづくりを支えるものづくり企業として、新しい価値をお届けし、当社に関わる全てのステークホルダーの皆さまとの絆を深め、選ばれ続ける企業として様々な社会課題の解決に取り組んでいきます。そして、環境にやさしい循環型社会、ものづくりを通じた安心・安全・豊かな社会、感動・成長・幸せを実感できる社会の実現を目指していきます。

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サステナビリティに関する諸課題を評価し、事業戦略に関する諸課題を審議・フォローしています。委員会の活動は取締役会に報告され、監督されています。



リスク管理

サステナビリティ委員会において環境 (E)、社会 (S)、ガバナンス (G) の観点で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を共有し、総合的に管理します。

サステナビリティ報告に向けた取り組み

サステナビリティ経営の観点から、当社グループのマテリアリティに対して、環境 (E)、社会 (S)、ガバナンス (G) の枠組みで、当社グループにおける情報開示への取り組みを推進しています。

サステナビリティピック (開示要求基準) の特定

地球環境や社会が企業に与える影響「財務マテリアリティ」、および企業が地球環境や社会に与える影響「インパクトマテリアリティ」の両面でマテリアリティ評価を行い、当社グループにとって重要なサステナビリティピックを特定しました。

サステナビリティピック事例

温室効果ガスの削減

事務棟使用電力ゼロに向けた施策

既存建築物として愛知県初 Nearly ZEB 認証を取得

大崎事業所では、省エネ事務所棟のモデルケースとして、使用電力の実質ゼロに向けた施策を行っています。省エネ改善6つの心得 (ヤメル・ナオス・トメル・サゲル・ヒロウ・カエル) の視点から、日常の改善や技術革新による徹底的な省エネを実施し、残った電力を再生可能エネルギーでまかなう計画です。2024年10月には、太陽光発電設備の屋上への設置が完了し、発電した電力を平日は全量を事務棟へ、休日は余剰分を工場へ供給しています。建築物に高効率設備や再生可能エネルギーを導入することで、大崎事業所はNearly ZEB 認証を取得することができました。なお、愛知県下で既存の建築物 (事務棟等) でこの認証を受けたのは当社が初となります。今後は、他の事業所の事務棟にも順次展開を予定しており、2025年度は各事業所で太陽光発電設備の設置の可否判定を実施する計画です。



Nearly ZEB 認証

循環型社会の実現

有害廃棄物への対策

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 PCB は 2022年3月、低濃度 PCB 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 PCB 設備、および取り外し済みの低濃度 PCB 設備については、2021年10月までに処分が完了しました。また、その後に取り外して保管中の低濃度 PCB 設備や現在使用中のものについても、施設内の電気設備を総点検し、該当する電気機器の有無を確認しており、処分期限である 2027年3月までに処分を完了する予定です。

※ PCB：ポリ塩化ビフェニルの略称

社会、ステークホルダーとの絆づくり

人権の尊重

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。またステークホルダーに対しては、「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。現時点で人権侵害に関する重大な問題は確認されていませんが、今後も人権尊重に取り組むことにより、サステナブルな社会の実現と企業価値向上を目指していきます。

○差別撤廃：あらゆる雇用の場面*において、人種・民族や出身国籍・宗教・性別等を理由とした差別を行わない。

※応募、採用、昇進、賃金、解雇、業務付与、懲罰などを指す

○人権尊重：人種・民族や出身国籍・宗教・性別等を理由とした、職場におけるあらゆる形態のハラスメントを許さない。

○児童労働の禁止：各国・地域の法令による就労可能年齢に達しない児童の労働は認めない。

○強制労働の禁止：全ての労働は自発的であること、および社員が自由に離職できることを確実に保証し、強制労働は行わない。

○賃金：最低賃金、超過勤務、賃金控除、出来高賃金、その他給付等に関する各国・地域の法令を遵守する。

○労働時間：従業員の労働時間 (超過勤務を含む) の決定、および休日・年次有給休暇の付与その他について、各国・地域の法令を遵守する。

提起された苦情の種類と件数 (2024年度) (件)



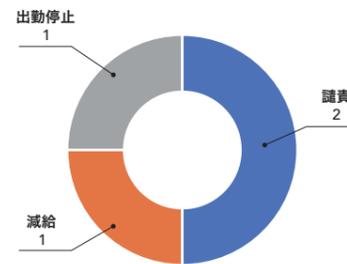
健全でサステナブルな経営

贈収賄を含む不正防止の取り組み

当社グループでは「新東企業倫理行動指針」および海外グループ会社においては左記に準ずる行動規範において、事業を展開する国や地域における関連法規、法令を遵守することを掲げています。贈収賄などの様々な不正腐敗行為や利益相反行為は公正な商取引を阻害するものとして規制されており、不正腐敗行為が起きないように、交際費の使途厳格化や贈答品の受取についてのガイドラインを示し、周知徹底を図っています。

またお取引先さまとの関係においては、全てのお取引先さまに「SINTO 取引先ガイドライン～子供たちの未来のために～」を配付するとともに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」に関する考え方の普及と理解に努めています。さらに2023年度に改定した「取引基本契約書」では贈収賄を含む不正防止や人権尊重などの条項を追加し、グローバルで継続的に関係のある全てのお取引先さまに配付、これまでにほぼ全てのお取引先さまと締結いたしました。

懲戒処分の種類と件数(2024年度) (件)



「新東スピークアップ制度」の運用とモニタリング

「新東企業倫理行動指針」を実践する中で、法令・倫理に違反する行為があるとき、法令・倫理に違反するか不明なときは、第一には、上司に相談して解決します。次に、専門的な相談は、上司を経由して、担当部門に相談して解決します。上司や担当部門に相談できない場合や、相談しづらい場合のために、内部通報の窓口として「新東スピークアップ制度相談窓口」を設置し、運用しています。窓口として、当社の総務・法務部門、社内監査役、および外部弁護士との3つの窓口を設けております。

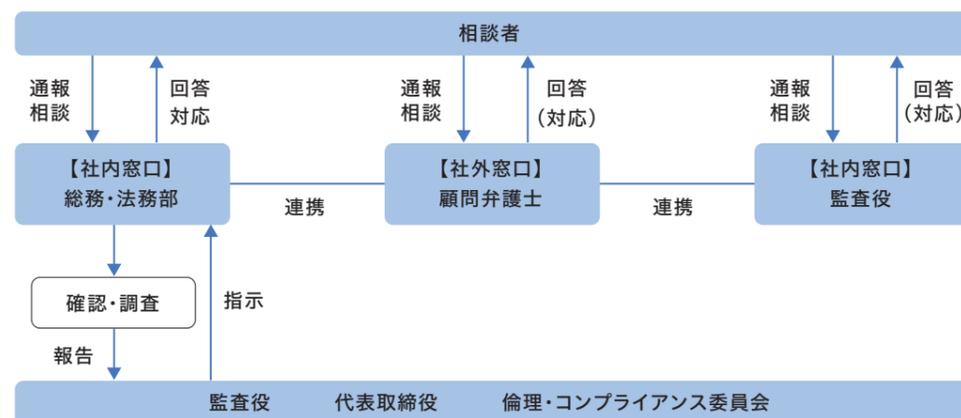
本制度は、不正の兆候を早期につかみ、不正の芽を摘んで未然に防止するとともに、組織の自浄作用を確保することを目的としています。さらにこの制度の活用を通じて社員を守り、たとえ失敗をしてもそれを糧に成長する組織風土の醸成を目指しています。

通報・相談者の秘密は保持し、通報・相談を理由とする不利益な取扱いは禁止しています。必要に応じて、通報・相談者に情報を共有したうえで、調査体制を整え適切に対応します。

2024年度は17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倫理・コンプライアンス委員会に報告し、その結果を取締役に報告しています。

社内窓口において、特定の内部通報案件および内部通報制度の運用状況全般に関して、継続的にモニタリングをしていきます。

ホットラインの基本的な運営フロー



海外拠点のサステナビリティ活動



Sinto America, Inc.

持続可能な社会の実現に向けた取り組みを一層強化し、環境に良い影響を与え

ることに全社員が一丸となって取り組んでいます。

環境への配慮は企業活動の中核をなす重要な要素であり、今後も積極的に改善を進めていきます。直近では、シュレッダー処理と紙のリサイクル活動を実施し、約300kgの紙をリサイクルすることができました。



紙のリサイクル活動



Germany

Heinrich Wagner Sinto Maschinenfabrik GmbH

環境保全に関する取り組みは、当社にとって極めて重要な課題です。社内では

近年、工場およびオフィスの照明を全てLEDへ切り替え、省エネルギー化を図ってきました。さらに2024年末には、太陽光発電設備が稼働を開始し、好天時には1つの工場の電力需要の大部分をまかなうことが可能です。また製品面においても、エネルギー効率の向上に努めています。



太陽光発電設備



Mexico

Roberts Sinto de Mexico, S. de R.L. de C.V.

地域社会と調和した持続可能な事業運営を目指し、様々なサステナビリティ活動を展開しています。環境保全の取

り組みとして、社員による継続的な植樹活動を行い、社員自らが育てた樹々は責任をもって管理され、工場周辺の緑化や地域環境の改善に貢献しています。

また、日常業務においては、再利用可能な容器の使用促進や木材パレットの再利用など環境に配慮した施策により、資源の有効活用と廃棄物の削減に取り組んでいます。



植樹の様子



Brazil

Sinto Brasil Produtos Limitada

「より少ない資源で、より多くを生産する」という方針のもと、水・エネルギー・原

材料の削減と生産効率の最大化、廃棄物の最小化に取り組んでいます。

資源の有効活用を目指し、他業種とのパートナーシップを築き、自社で発生した廃棄物を他社の製造工程で再利用する循環型システムの構築にも注力しています。また、現場の作業者の視点を重視し、サステナビリティに関する提案を広く募集し改善を進めています。



鉄スクラップ再利用



China

青島新東機械有限公司

政府が提唱するグリーン製造の理念に基づき、当社は2025年3月に環境テクノロジーセンターを開業しました。この施設を活用し、中国国内の製造業や地域社会において、現場の安全と健康の向上に貢献していきます。

また社内での取り組みとして、直近では近隣の湖でゴミ拾い活動を開催し、社員の環境意識の向上につなげています。



ゴミ拾い活動



Thailand

Thai Sintokogio Co., Ltd.

「地球とともに」をスローガンに、社員一丸となって、SDGsの達成と持続可能な社会への貢献を目指しています。

CO₂排出量95%削減を目標に、食品ロスの削減やプラスチック使用の抑制など、様々な社内活動を展開。また電力会社と協力し、ソーラーパネルを45日で設置し、年間約200万円の電力コスト削減と、75.87トンのCO₂排出量削減を実現しました。



廃棄物や食べ残しを活用した肥料づくり

環境に対する取り組み

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年以上の間、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」

環境マネジメント

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

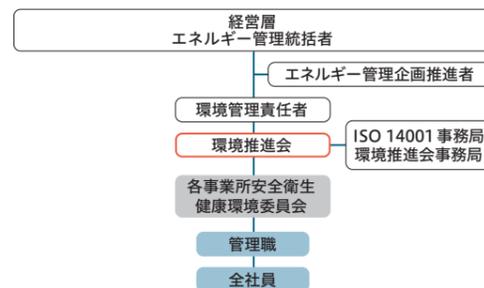
継続的な環境負荷低減を推進するため、環境方針、目的・目標などを設定し、その達成に向けた取り組みを実施するための計画・体制・プロセスなどの環境マネジメントシステムを整備しています。2024年度定期審査において厚木事業所の拡大適用を認められ、新東工業8事業所および国内外グループ会社12社では、環境マネジメントの国際規格である「ISO 14001」の認証を取得しています。また、協力会社においては、環境省が策定した「ECOアクション21」の認証取得に向けた取り組みを進めています。

環境教育

環境マネジメントシステムに関わ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。

環境管理体制

当社の環境管理体制は、環境マネジメントシステム（ISO 14001）と環境推進会を軸に全社的な取り組みと進捗を総合的に管理する全社横断型の体制を築いています。ものづくり本部を管掌する取締役が、ISO 14001の経営層と、省エネ法に基づくエネルギー管理統括者、そして環境推進会委員長を兼務し、原則として毎月1回開催される環境推進会で、環境経営目標の進捗状況や優れた事例の共有などの討議・推進・報告を行っています。環境推進会の内容は各事業所の安全衛生健康環境委員会を通じて伝達され、全社方針と取り組みを全社員に展開しています。



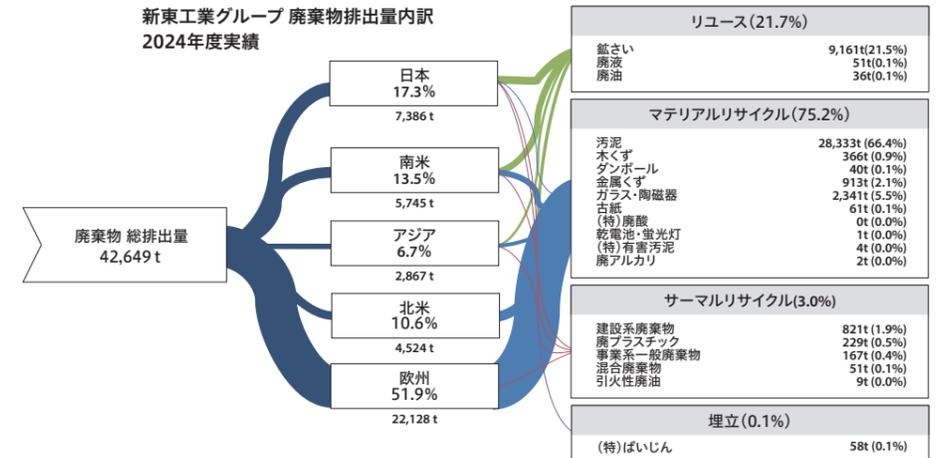
資源循環の推進

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。「鉱さい」「汚泥」「金属くず」が多くを占めますが、各事業所で共通する廃棄物の削減活動として、プラスチックパレットや段ボールに関する取り組みを推進しています。



■ 構内プラスチックパレットの運用

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、壊れやすく頻繁に交換しなければなりません。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、木くずの排出量を削減しています。またプラスチック製パレットを各事業所で融通し合い、新たな購入を抑制し、廃プラスチックの削減にも取り組んでおり、2025年度はさらなる横展開を図っています。

また、各事業所ごとに木くずおよび廃プラスチックの排出量削減の目標値を個別に設定し、実績との比較を通じて予実管理を徹底しています。



プラスチック製パレット

■ 段ボール材のリユース・リサイクル

重量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く、産業廃棄物としての増加が問題となっていました。そこでリサイクルが可能な複層構造の強化段ボールの梱包材に順次切り替え、木くずの排出量の削減に取り組んでいます。また緩衝材は従来プラスチック製を使用していましたが、段ボールを緩衝材にする裁断機を導入し、各事業所で発生した段ボールを回収して、豊川製作所にて緩衝材として加工しています。2025年度は事業所間での段ボール回収をさらに強化し、緩衝材としての活用を増やしていく予定です。



緩衝材の裁断機

温室効果ガスの削減

当社グループは、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。

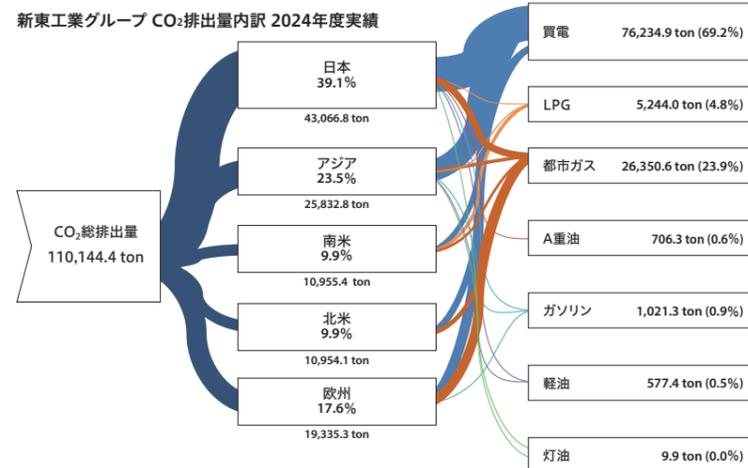


エコファクトリー（Scope1、2）

「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中心に消費電力削減を目指した取り組みを進めています。



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。2024年度には、幸田事業所で4階層（事業所、建物、生産ライン、設備単位）での電力の見える化が完了しました。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ています。例えば、設備単位ではコンプレッサや空調機の起動の時刻を把握し、起動を分散させることで最大需要電力を下げています。2025年度は、幸田事業所において取得したデータをもとに電力削減策の検討を進め、施策を順次実施していく予定です。さらに今後は、幸田事業所を他工場のモデルケースとして、電力の見える化、減らす化を推進していきます。

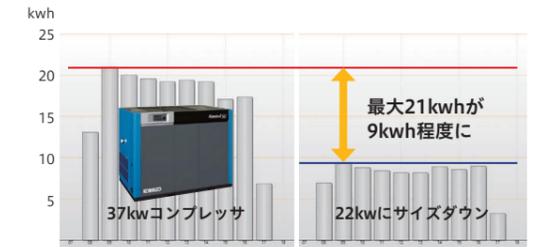
水銀灯、蛍光灯のLED照明器具への更新

国際条約である「水銀に関する水俣条約」では、水銀の一次採掘から貿易、水銀添加製品や製造工程での水銀利用、大気への排出や水・土壌への放出、水銀廃棄物に至るまで、水銀が人の健康や環境に与えるリスクを低減するための包括的な規制が定められています。2020年には、水銀ランプの製造・輸出入が禁止され、2023年の締約国会議では蛍光灯も種類に応じて2026年または2027年までに禁止されることが合意されました。水銀使用製品の全廃に向けて、省エネ性の高いLED照明器具に順次取替を進めており、2025年度も継続して進めています。



省エネ機器への更新

工場・事業場における省エネや脱炭素化には、高効率な設備への更新が重要です。当社では単に最新機器に置き換えるのではなく、省エネ改善6つの心得（ヤメル・ナオス・トメル・サゲル・ヒロウ・カエル）に基づき、最適化を図っています。九州事業所では、老朽化で維持費が増加していたコンプレッサを更新。運転状況や必要なエア量を分析し、使い方を工夫することにより小型機種で十分と判断して導入、最大電力を12kW削減しました。2025年度はさらなるムダな運転の削減と生産の最適化を進めていきます。



オフサイトPPA※による電力の購入

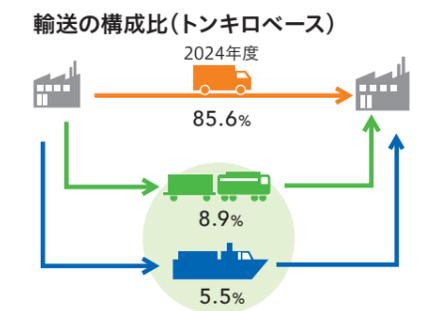
2023年4月に改正省エネ法が施行され、その改正のポイントのひとつに「非化石エネルギーへの転換」が掲げられました。鉄鋼業に対しては、国より2030年度の非化石電力比率の目標として59%が示されています。大崎事業所は鉄鋼業に該当するため、この目標達成に向けた対応策のひとつとして、「オフサイトPPA」があり、電力供給会社と契約締結に向けて取り組んでいます。当社専用として設置された1,500kW相当の太陽光発電設備から年間約200万kWhの電力を20年間にわたり購入する計画です。

※オフサイトPPA (Power Purchase Agreement)：企業が自社の敷地外で発電された再生可能エネルギーを利用する、電力購入契約。

エコプロダクツ・エコロジスティクス（Scope3）

輸送方法の見直し（カテゴリー4 輸送・配送）

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。現状のそれぞれの輸送手段による総輸送量は、トラック12,319.9千ton・km、鉄道356.9千ton・km、船267.6千ton・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。また巡回便の活用や、出荷スケジュールの最適化による出荷日寄せの取り組みを進めており、2024年度までにCO₂排出量を15%削減しています。2025年度も継続して取り組み、環境負荷の軽減に貢献します。



エコプロダクツ商品の展開（カテゴリー11 販売した製品の使用）

以前から、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年度に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、対象となる商品を選定のうえ、CO₂削減量を算出しました。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、2024年度時点では対象を202商品まで拡大しています。本活動を国内外グループ会社へも展開するとともに、2025年度は新商品に対する削減効果の策定にも取り組んでいきます。

WATテープの活用（カテゴリー12 販売した製品の廃棄）

従来の布（プラスチック）テープに代わり、段ボール箱の梱包作業においてWATテープ（Water-Activated Tape）の使用を推進しています。WATテープは「紙」と「澱粉糊」という天然素材で構成されており、段ボールに貼ったままリサイクルが可能のため、お客さま先での廃プラスチック削減にも寄与します。また、焼却処分時のCO₂排出量についても、従来のテープと比較して0.69t-CO₂/tの削減効果があります。2024年度には幸田および大崎事業所の一部で導入を開始しました。2025年度には、大崎事業所でのさらなる展開を予定しており、今後も他の事業所での横展開を進めていきます。

優良事例の横展開

各事業所独自で取り組み、効果の大きかった省エネ・廃棄物削減に関する対策を、環境推進会において優良事例として紹介しています。これまでに紹介された事例を事例集としてまとめ、社員が誰でも閲覧できるよう、電子掲示板に掲載しています。

直近の取り組みとして、優良事例の横展開を進めており、実施状況を把握するために横展開リストを作成し、各事業所の工場、事務棟、その他の建屋ごとに取り組みの展開が可能か調査し、実施率や予測効果の算出に利用しています。今後は、国内にとどまらずグローバルな展開も視野に入れ、活動を進めていきます。



エコ意識の醸成

全世界の社員が取り組む自分ごと

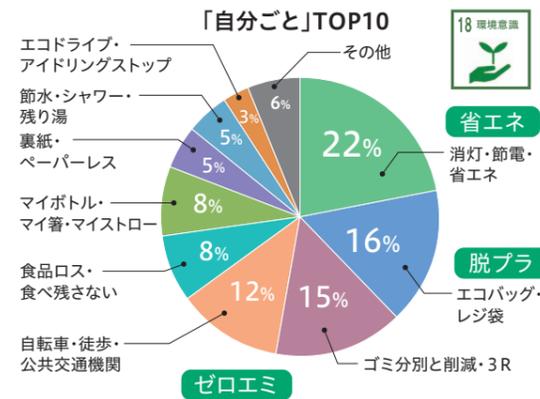
全世界の社員一人ひとりが心をひとつにし、SDGsに関連した取り組みを「自分ごと」として捉えるよう、SDGsの18番目の目標として独自に「環境意識」を設定しています。この活動は2021年度より開始し、身近でできることからひとつずつ着実に取り組んでいく風土づくりを進めています。

新東工業グループオリジナルの目標設定



2024年度「自分ごと」の再宣言

2024年度の環境月間では、全社員がSDGsの18番目の目標である「環境意識」に対する取り組みとして、「自分ごと」を再宣言しました。「自分ごと」の中で最も多かった行動は、パソコンやエアコンの節電・省エネ設定、こまめなON/OFFで、これが全体の22%以上を占めており、環境に配慮した行動の拡大に期待できる結果となりました。また、「レジ袋を断ってエコバッグを持参する」など、マイボトルやマイストローの使用を含むプラスチック排出の削減に対する意識の高さも確認できました。廃棄物に関しては、ゴミの分別・削減や食品ロスの意識を高め、余分なものを買わない、持たないといったムダを無くすゼロエミッション意識の向上が見られました。



eco検定の資格取得の支援

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、2024年度には29名が合格、累計477名のエコピーパー[※]が誕生しています。（2024年度 [従業員300名以上] 企業別合格者数ランキング第19位）

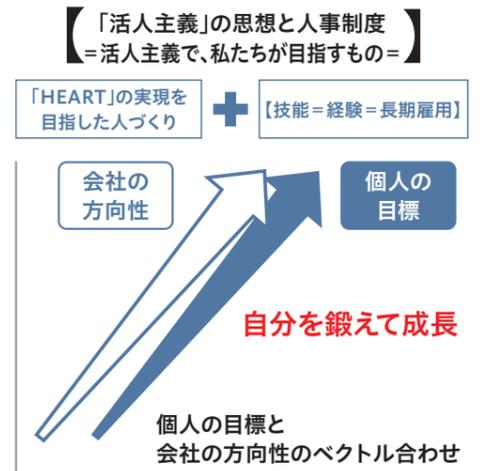
※エコピーパー：eco検定の合格者

人材戦略

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」であることを、持続的な成長のための中核的な価値と位置づけています。このビジョンのもと、“会社＝自分自身を育て、成長する場”として定義し、社員一人ひとりが主体的に学び、挑戦し、自己実現を図れる環境づくりに取り組んでいます。昨今、人（社員）と会社の関係は、今までの会社が社員を選んできた時代から、社員が会社を選ぶようになってきています。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。“会社＝自分自身を育て、成長する場”という理念を実現することこそが、社員の可能性を最大限に引き出し、延いては企業の持続的発展につながると私たちは信じています。

基本的な考え方（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働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、会社全体の発展につながると考えています。また、お客さまに、社会に貢献し続けるため、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。人生100年時代を迎えた今、社員が会社人生を通じて自身の可能性を最大限に引き出すためのベースが「活人主義」です。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。



ISO 30414を取得、定期審査合格

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



2024年3月に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。認証を受け、社員の成長のための取り組みを一層加速させていきます。また2025年3月に2年目の定期審査を受け、合格しております。併せて当社の人的資本に関する定量情報をまとめた「2024 Human Capital Report」を発行しています。

※日本国内における認証取得企業数：20社（2025年3月末時点）

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がるような職場環境を整える

働く環境づくり

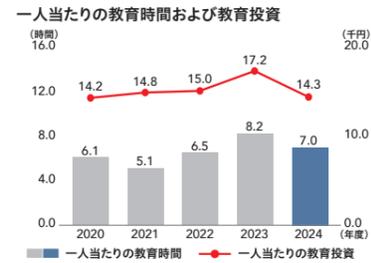
- ・多様な価値観・考え方を尊重し、融合し、新たな発想につなげる
- ・多様な人材が、多様な仕事の場、多様な働き方で、生きいきと活躍する風土を実現する

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

企業が持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51種類の研修メニューを揃え、業務を遂行する上で必要な知識と専門スキルの修得を図っています。2024年度は社員が主体的にキャリアを築いていけるよう、階層別教育や専門教育の見直しを行いました。



評価者研修の実施

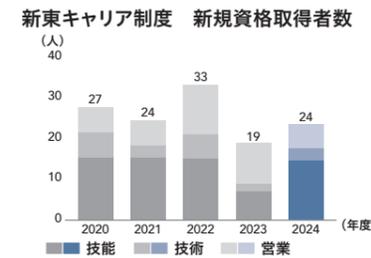
働き方やキャリアについての考え方が多様化する昨今では、公正な評価を行い、上司と部下との信頼関係を築くことが重要です。そのため、2023年度から2024年度にかけて評価者研修のカリキュラムを見直し、全管理職を対象に研修を実施しました。評価を行う管理・監督者が当社の評価制度や目的を深く理解するとともに、上司が部下へ評価結果のフィードバックを行う際の面談スキル向上のため、当社オリジナルのケーススタディをもとに、ロールプレイング形式での研修を行いました。

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、技能検定や公的資格の取得など、自らの能力開発に努力した社員が対象で、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。

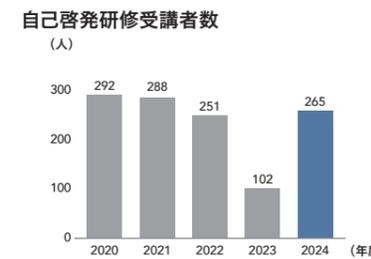
新東キャリア制度の展開

職能等級や年齢に関係なく、純粋に社員の腕前（スキル）を評価するため、技能・技術・営業職を対象に社内の資格取得を奨励しています。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明確にでき、国内外の社員が共通で活用できるグローバルな資格制度として展開しています。



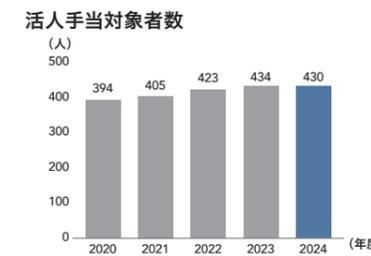
自己啓発の推進

自己啓発研修（20研修）や通信教育（100講座）を実施し、社員の自己成長と能力発揮を支援しています。アンガーマネジメントやレジリエンスなど、心技体に焦点を当てた多様な研修を揃えており、時代の変化や社員のニーズに応じて定期的に見直し、常に最適な学びの機会を提供しています。



活人手当

通常の業務評価とは別にスキル・知識向上を評価し、ポイントに応じて毎月の給与に加算する制度です。業務外の学びも対象とし、社員の成長とキャリア形成を支援しています。2025年4月には支給金額の増額、および基準の見直しを実施し、制度活用の促進を図っています。



ダイバーシティ・エクイティ&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・エクイティ & インクルージョン」を推進しています。

女性活躍の推進

当社では、女性社員の一層の活躍を推進するための取り組みを行っています。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、業務の前工程・後工程とのつながりを意識した効率化に取り組み、多くの工数削減を実現することができました。さらに、全BIP推進室員が集まる交流会を2024年度は4回実施し、お互いの成功事例の紹介や、困りごとを相談し合うなど、積極的なコミュニケーションを図っています。



BIP推進室員交流会の様子

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

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。多様な人生観や働き方が重視される現代において、「人生の選択肢の多様化」を尊重し、シニア社員が自分らしく生きいきと働き続けられる環境づくりが重要だと考えています。そのため、2024年度にシニア社員向けの人事制度を見直し、以下の3点の見直しおよび新たな施策を導入しました。

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。

② 雇用期間の延長

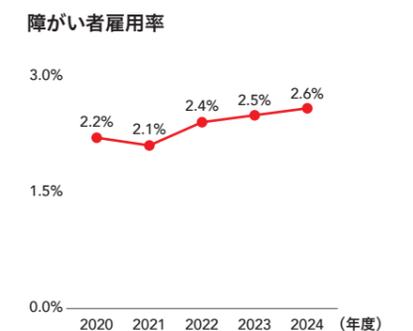
エキスパート社員の雇用期間を「65歳の年度末（3月末）まで」に延長しました。これにより、社員は1年単位で計画を立て、仕事に取り組むことが可能となります。また、全員が年度末にOBとして新たな一歩を踏み出すことで、社員同士の絆も深めることが期待されます。

③ 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。

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。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」を開園しました。また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。挑戦する社員は、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。障がい者雇用率は2025年3月現在で2.6%と法定雇用率を充足しています。



健康経営

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。健康管理担当部門（産業医、保健師、臨床心理士を含む）、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、心身両面の支援や啓発活動を行っています。また、2025年度も「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」として公表しています。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保健指導、および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）に取り組んでいます。

心身の健康についての各種セミナー

毎年、心身の健康についての啓発活動を行い、社員の健康意識を高めています。2024年度は、産業医、保健師、臨床心理士、外部講師による、睡眠、ハラスメントとコミュニケーション、女性特有の健康課題、定期健康診断結果の見方・考え方、といったセミナーを実施しました。

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”として自主的な健康増進活動につなげています。また、毎週水曜日の「健康推進デー」では、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、自主的な活動を促しています。

健康と働き方に関する指標^{※1}

項目	2022年度	2023年度	2024年度
健康診断受診率	100%	100%	100%
健康診断有所見者率	66.5%	70.8%	65.3%
特定保健指導実施率 ^{※2}	27.7%	22.1%	37.0%
ストレスチェック受検率	97.3%	98.7%	97.2%
高ストレス者率	17.7%	19.0%	17.3%
休職者率	0.4%	0.2%	0.8%
年休取得率	73.0%	74.4%	76.0%
年休取得日数	13.5日	13.8日	14.1日
プレゼンティーズム ^{※3}	—	85.0%	74.1%

※1：集計範囲 新東工業単体

※2：40歳以上の国内グループ社員の健康保険被保険者

※3：東大1問式にて2023年より調査開始

健康経営度に関する指標 社内平均(2024年度社員意識調査より)



働きやすい職場づくり

社員が安全に安心して活動できる環境をつくるため、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、様々な方面から施策を展開しています。

働きがい向上に向けた取り組み

「職場を良くする会」において、各職場が抱える課題に取り組んでいます。2024年度は、暑熱対策のために作業現場でも着用できるポロシャツ（軽装作業着）を導入しました。また工場内の温度上昇を抑えるため、工場の屋根に遮熱材を施工し、作業環境の改善も図っています。



暑熱対策を施した工場屋根

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、一般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、新東スピークアップ制度（P40参照）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。

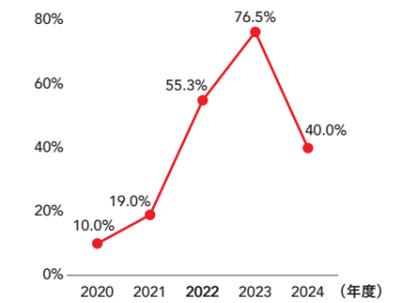
新東スピークアップ制度



ワークライフバランスの推進

男性の育児休業取得への理解浸透を目的として、管理職向けの勉強会の実施や一般社員に対する育児支援制度の周知に取り組んでいます。また育児のための短時間勤務制度や、子の看護休暇（有給）の男性利用が増え、社員の希望や家庭の事情に応じた両立支援制度の利用が根付いています。社員がプライベートと仕事のバランスを取りながら、効率的に働くことができるよう人事制度の拡充を進めています。

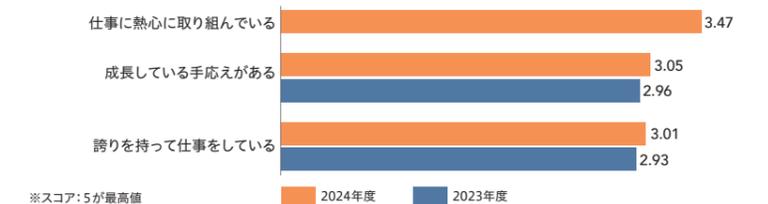
男性育休取得率



エンゲージメントの向上

社員の成長や仲間意識など、仕事を進めるうえでの思いや実態を把握し、働きやすい職場・風土づくりのための人事施策を展開するため、毎年、エンゲージメント調査を実施しています。

エンゲージメントに関する指標 社内平均(社員意識調査より)



課外活動の支援

「文体会活動」として、各事業所において、餅つき大会や花見会など、社員が手作りで行事を開催し、社員同士や社員と役員、または家族間の交流の機会をつくり絆を深めています。また運動系16部、文化系6部の部活動があり、社員は終業後や休日に活動し、コミュニケーションの向上や健康増進を進めています。

さらに、社員のスポーツ活動への支援にも力を入れており（P17参照）、競泳やスポーツクライミングで活躍するアスリート社員3名に加え、相撲・福永 顕選手を含む計4名が、2024年10月に佐賀県で開催された国民スポーツ大会に出場し、いずれも好成績を収めました。



国民スポーツ大会に出場した相撲・福永選手

労働安全衛生

安全方針

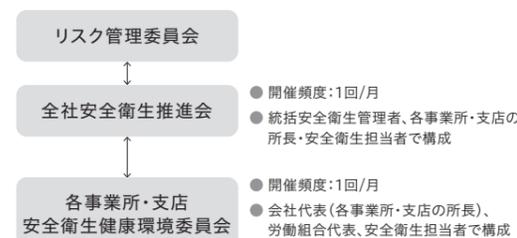
人間性を尊重し「安全最優先」と「健康維持増進」を基本理念とし、全てのお客さまに信頼、共感される企業を目指し、全ての社員が一体となって安全衛生活動を進める。

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

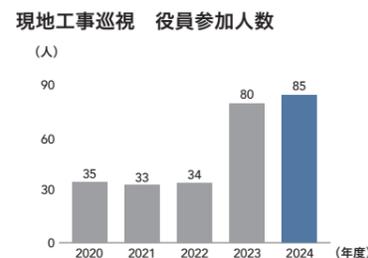
全国8事業所でOSHMS(労働安全衛生マネジメントシステム)の認証を取得しており、各職場で自主的にPDCAサイクルを回すことにより、安全衛生活動が行える職場環境の定着を目指しています。全ての設備においてリスクアセスメントによる危険源の抽出とリスク低減活動を実施し、安心で安全な職場づくりを推進しています。また連休工事の前には、工事を行う指導員や工事協力会社の代表者に対し、指導員激励会、および連休工事前安全大会を開催し、関係者全員で「笑顔で『ただいま』」を誓い合っています。



安全に対する取り組み

安全意識の向上

8事業所の巡視を毎月実施し、管理監督者とともに現地・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。朝礼から参加し、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を確認しています。また災害事例集「日めくり」を作成して横展開を行い、繰返しの啓発活動も実施しています。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。



法改正に伴う現場確認

新たな化学物質規制の導入に伴い、各事業所における規制の実施状況を定期的に確認しています。毎月、各事業所を訪問し、化学物質管理者が適切に選任され、その責任が確実に果たされているかを点検しています。特に、作業時に適切な保護具が使用されているか、化学物質を別容器で保管する場合、その内容物の危険性および有害性が明示されているかといった点を重点的に確認しています。万一、不備が認められた場合には、速やかに是正措置を講じ、労働者の健康障害を未然に防ぐ体制を整えています。

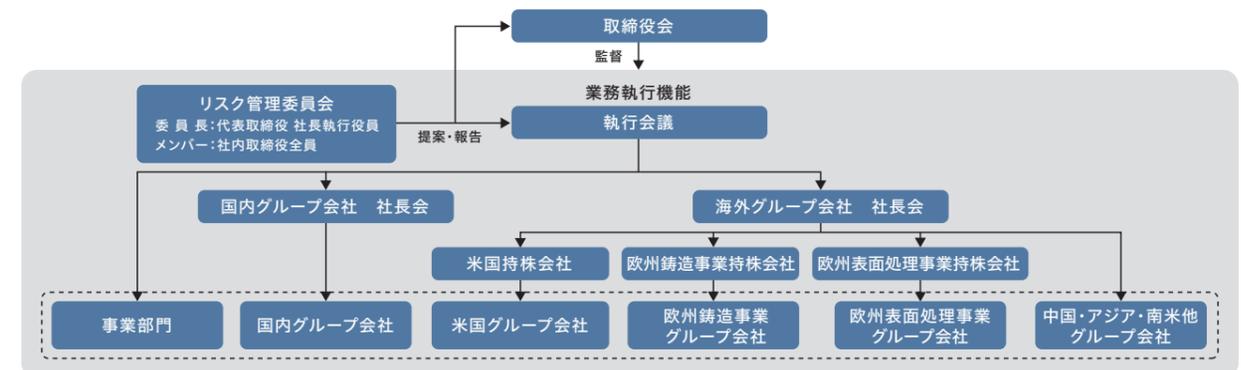
リスクマネジメント

基本的な考え方

当社グループの事業活動は、内外に存在する様々な不確実な事象(リスク)に影響を受けており、リスク管理を重要な経営課題であると認識し対処しています。取締役会で決議した「内部統制システムの基本方針」の中で、リスク管理に関する基本方針を定め、リスク管理体制および管理手法を整備しています。

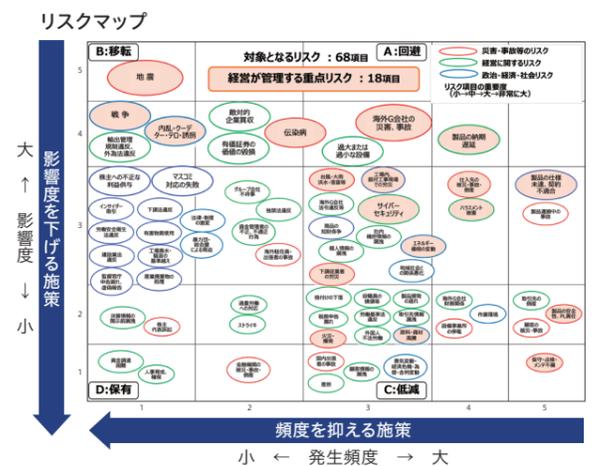
リスク管理体制

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。各リスクへの対応の基本方針を定め、リスク低減に向けた仕組みと啓発活動を展開。活動状況をモニタリングし、年2回、問題がないことも含めて事業リスクの棚卸を行った上で、リスク管理委員会で審議のうえ、取締役会に定期的に報告してモニタリングを行っています。



リスクの把握と対策

事業活動におけるリスクに対して、担当部門の対応状況を担当役員が確認して、リスク管理表による評価を行っています。そして「事業活動への影響度」と「発生頻度」を示したリスクマップに落とし込み、リスクの重要度を見える化して、重点リスクを絞り込んで対策を講じています。重点管理リスクとして、BCP、情報セキュリティおよび職場安全の3つのリスクを選定し、社内委員会を中心にPDCA(Plan, Do, Check, Action)サイクルを回しています。その他、各種リスクに対して、責任部署を設置するとともに、各種管理規則、リスク限度額の設定、報告・監視体制の整備等、必要な管理体制および管理手法を整備し、リスクを総合的かつ個別的に管理しています。



BCPマニュアルの見直し

大規模災害が発生し生産供給が停止した際、お客さまにご迷惑をおかけしないようBCP在庫を常備しています。2024年度は、近年の需要の変化や物流の変化、生産量の見直し等を加味して、在庫の定義やルールの見直しを行いました。また、南海トラフ地震臨時情報発令時の対応や、火災・爆発発生時の対応についても見直しを実施し、災害が発生したときは社員の安全、およびお客さまと取引先の事業への影響等を最小限にとどめるべく、最新版管理ができるようにしています。

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「単に法令を守れば良い」と捉えるのではなく、会社と個人が、「企業倫理や社会規範などに照らして、公正・公平に行動する」とこと定義しています。社員に対しては、会社としてのコンプライアンス活動を推進するとともに、個人としての言動にも注意を払うよう啓蒙しています。コンプライアンス・プログラムの実行は、「仕組みがあるか」「仕組みが啓蒙されているか」「仕組みが活用されているか」「結果が出ているか」の観点で年1回評価を行い、翌年のアクションにつなげています。

Sinto Beliefs

当社グループの経営方針を記載した「Sinto Beliefs リーフレット」を改訂しました。「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、「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」することを目指しています。この中にある「仲間」とは、単なる友人ではなく、同じ志を持つ友人のことを意味し、お客さまをはじめとした全てのステークホルダーを指しています。私たちは、一人ひとりが自分の技能を磨き、お客さまと一緒に問題が解決できるように、世界に通用する技術・知識を身につけ、お客さまに商品・サービスを提供していきます。こうした取り組みを通じて、お客さまが競争に勝ち、そして成果を上げることで当社を評価していただきパートナーとして選び続けてくれる。そこにお客さまと当社に信頼関係が生まれてくると、私たちは信じています。

そして、私たちは大切な仲間と語り合い、力を合わせてチャレンジし、互いに助け合いながら目標に向かって成長していくことを大切に、『One Global Sinto』で心ひとつに、常に新しい提案、新しい解決策を提供し続けていくことを行動の指針としています。

Sinto Beliefs リーフレット

Mission Statement
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

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や成果を

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。
安全衛生関係法令を正しく理解し遵守する
安全・衛生・健康に留意した快適職場づくりを促進する
定期的に監査を実施し、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
社員の実生活環境の予防を図る
協力会社への安全衛生管理の指導・教育および支援を行う
安全衛生に関する行政、地域社会への活動に参加する

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。
社員の働き方の改善に取り組む
社員が心身ともに健康を維持するために健康づくりを支援する
社員が健康になるための働き方を行う

品質方針
ステークホルダーの期待に応え、誠実に業務を遂行する。
お客さまに対し、安全・高品質で環境に配慮した商品・サービスを提供する
調達先・工事委託先に対し、相互信頼を深め、公正かつ効果的、相互利益を図ることのできる取引関係を維持推進する
株主・投資家に対し、コミュニケーションを重にし、会社情報を知りつつ信頼を醸成する
社員に対し、人間と個性を尊重して公平・公正に処遇するとともに、社員のためと豊かさを実現する
地域社会に対し、「食の企業市民」として地域社会と共生するとともに、積極的な社会貢献活動を行う
コンプライアンス 法令を遵守し、相手の立場に立って、誠実に行動する
安全対策 安全な商品設計・製造・販売し、安全で働きやすい職場環境を整え、工場における安全を確保する
環境 環境負荷低減を推進し、事業活動における環境負荷低減に努め、環境問題解決に資する製品を開発、製造する環境関連事業を推進する
リスク管理 業務遂行上のリスクを抽出して、対応するとともに、危機発生時の対応方法を事前準備する
社会的責任との関係 社会的責任とは、一切の関係を遮断する

品質方針
信頼される技術で、信頼される製品を、世界のお客さまに提供しつづける。信頼される企業でありたい。
お客さまの安全を保つための法令・規制要求事項を遵守する
顧客要求事項を満たし、顧客満足度の向上を目指す
品質方針、品質目標を組織内に展開する
システムの継続的な改善に取り組む

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。
環境法規を遵守する
排出物の抑制および廃棄物の削減を推進する
資源、エネルギーの有効利用、有害廃棄物・CO₂排出の削減を図る
ライフサイクルを通して環境負荷の低減に資する技術、製品開発を進める
社内環境教育を行い、社員の意識の向上を図る
環境方針は一般にも公開する
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

情報セキュリティ方針
情報資産の保護、法令遵守を徹底した上で、サイバーセキュリティへの対応、事業の付加価値向上に向け、サービスの情報化・デジタル化を推進する。
情報資産の保護
法令の遵守
対応ルールの明確化と継続的な改善
教育の実施

調達方針
企業理念の実現のため、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す。
サプライチェーンに対する環境対応への協力依頼
サプライチェーンと以下の事項について、遵守することを確認する
(1) 社会的責任(コンプライアンス)
(2) オープンで公正な取引
(3) 相互信頼による相互利益
(4) グリーン調達推進
(5) 安全・安心な職場づくり

内部統制システムの基本方針の策定と運用

当社グループは、ものづくりの心を大切に、私たちに関わる全ての皆さまとの絆を深めて、いつの時代もお客さまに選ばれ続ける企業であることを目指しています。このため、国内外を問わず、法令、社会的規範および社内規則を遵守することはもとより、高い倫理観を持って誠実かつ効率的に事業運営をすることが不可欠です。

上記を実現するため、取締役会決議により、内部統制システムの整備に関する基本方針を制定し、執行部門が本基本方針に従い、内部統制システムの整備および運用について責任を持って実行するとともに、取締役会にてモニタリングしています。

内部統制システムの基本方針

1. 取締役および使用人の職務執行が法令および定款に適合することを確保するための体制
2. 取締役の職務の執行に係わる情報の保存および管理に関する体制
3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制
4. 取締役の職務の執行が効率的に行われていることを確保するための体制
5. 当社グループにおける業務の適正を確保するための体制
6. 監査役の職務を補助すべき使用人および当該使用人の独立性に関する事項
7. 監査役への報告に関する体制
8. 監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制

「新東企業倫理行動指針」の浸透

当社グループでは、倫理・コンプライアンスを職場で実践するための行動基準として、「新東企業倫理行動指針」を定めています。本方針では、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、誠実に業務を遂行するために、役員・社員がとるべき具体的な行動のあり方を明確に示すものです。また、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、定期的に周知を行っています。さらに、本方針の浸透を図るために、階層別研修プログラムに組み込んで啓蒙するほか、各職場において、読み合わせや事例に関するディスカッションを通じて、実務への活用を推進しています。加えて、役員や管理職が率先して、定期的に現地・現物・現認でルール遵守状況を確認することにより、コンプライアンスの実践に取り組んでいます。



新東企業倫理行動指針ガイドブック

コンプライアンス・プログラム

コンプライアンスに取り組む対象として、次の3つ(①法令、②社内規則・ルール、③社会規範(SDGsやESG、人権に配慮した経営など))と捉え、起こり得るコンプライアンス違反として、次の4つ(①法令違反、②経理不正、③情報漏えい、④労務問題)を想定して取り組んでいます。

当社グループのコンプライアンス・プログラムは、取締役会で決議した「内部統制システムの基本方針」に基づき、倫理・コンプライアンス委員会で年間活動計画を策定し、計画的に実行しています。

コンプライアンス違反を予防するためには、社内体制の整備(社内規程や行動規範の整備・見直し)、社員への教育・研修・啓蒙、最新情報のキャッチアップを行っています。

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。当社グループのきめ細いアフターメンテナンス体制によって、お客さまとの信頼関係を築き、その結果として部品や消耗品を継続的にご注文いただいています。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、お客さま満足度の向上に努めていきます。

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

お客さまにご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。2024年度は、前年度に上市した環境改善やアルコール検知といったIoT商品をお客さまからの声をもとにマイナーチェンジを行いました。お客さまにとって価値ある商品になるようさらに磨き上げていきます。

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で各設備とラインに対して遠隔支援を行っています。設備の異常変化を遠隔監視するモニタリングシステムは累計台数が1,000台を超えました。デジタル技術を活用し、お客さまの安定稼働を支援しています。

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で提案

ものづくり現場の課題解決につながる情報発信を、当社ウェブサイト「新東工業オンラインソリューション」で紹介しています。近年ではデジタルトランスフォーメーションへの取り組みを検討されているお客さまへ、設備メーカーが提供するIoTサービスを紹介するコンテンツを増やすなどしています。お客さまのお困りごとへの課題解決に向け当サイトにおいて当社の技術や商品を紹介していきます。



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



サプライチェーン

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

調達基本方針を掲載しています。

 <https://www.sinto.co.jp/ir/esg/social/>



グリーン調達の推進

当社グループは、「SINTO取引先ガイドライン～子供たちの未来のために～」をグローバルに展開し、サステナビリティ方針、環境方針、環境アクションプランを通じて、サプライチェーン全体で環境負荷の低減に取り組んでいます。購入品や製作品の仕入先で構成される新睦会会員に協力を依頼し、環境データの開示について全ての会員会社(84社)から同意をいただきました。また新睦会会員より、電力使用量データの提供を受け、環境負荷の低減に寄与する改善事例を取りまとめ、会員間で共有しています。今後はコミュニケーションの場を定期的に設けるとともに、当社の改善事例の紹介・配信を毎月継続して実施することで、サプライチェーン全体で環境負荷のさらなる低減に取り組んでいきます。

サプライヤーとの協働(新睦会活動)

当社は、重要なビジネスパートナーである多くのお取引先さまとともに、ものづくりに取り組んでいます。定期的にお取引先さまの会「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」についての考え方の普及と理解に努めています。2024年度は、お取引先さまから供給された部品で組み上げた装置を当社工場内でご覧いただく見学会を開催しました。見学会では、環境配慮型の装置や安心・安全な装置に関するアイデアを参加者の皆さまからいただきました。さらに、持続可能な循環型社会の実現に向けて、新睦会会員会社の皆さまにも引き続き使用電力量の把握や木製パレットの廃止を呼びかけ、木くず発生削減に取り組むなど、社会的な視点に基づく活動を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を強化し、お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

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。2024年度の活動は、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22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しました。さらに個人投資家向けには、2回目のオンライン会社説明会を開催するなど、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ご理解いただけるよう積極的な対話に努めていきます。



IRフェアの様子

 <https://www.sinto.co.jp/ir/>



社会貢献活動

永井科学技術財団贈呈式

2024年度は財団賞（11件）と奨励金（18件）の受賞者へ、助成金と楯が授与されました。当財団は、故 永井嘉吉が1983年に設立し、愛知県下の研究者や学術研究団体への顕彰と研究助成金の贈呈を目的としています。設立から現在までに697件の表彰・助成を実施しており、若手研究者の意欲的な研究テーマが多数選ばれ、今後の実用化が大いに期待されます。



シニア向けサッカー大会の開催

2024年4月、当社は豊川サッカー協会主催の「新東工業株式会社カップ」に特別協賛しました。この大会は、40歳以上のシニア世代を対象に、サッカーの普及と健康促進、地域スポーツの振興を目的としており、今回で5回目の開催となります。



鋳造業界の若きリーダーへ奨学金を授与（アメリカ）

当社は鋳造業界へ就職を志す学生を対象に、継続的な奨学金支援を行っており、2024年度は第3回目となる「ヤングプロフェッショナル教育奨学金」贈呈式を開催しました。



ジョギングイベントに参加（メキシコ）

ロバーツシントー・デ・メキシコ社はジョギングイベント「RUNIIS」にスポンサーとして参加しました。イベントの収益金は障がいを持つ子供たちへの寄付金、および恵まれない子供たちへの学費支援といった様々な支援活動にあてられました。



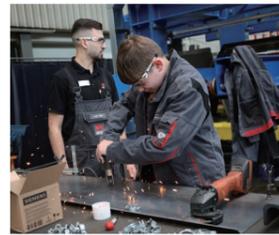
地元のヨットスクールを支援（ブラジル）

シントー・ブラジル・プロダクト社は、フィッシングラリーイベントにスポンサーとして参加しました。このイベントの収益は地元のヨットスクールの運営費にあてられており、同スクールでは地域の子供たちに対し、無料でレッスンを提供しています。



オープンハウスを実施（ドイツ）

ハインリッヒ・ワグナー・シントー社は「見習いの日」として初めてオープンハウスを実施し、学生や関係者など約200名の方にご参加いただきました。参加者は溶接シミュレータや3D設計などの体験を通じて様々な職業を学び、スキルを試す機会となりました。



プロギングを実施（韓国）

韓国新東工業株式会社は、歩きながらゴミ拾いを行うプロギングイベントを実施しました。この取り組みにより、工場周辺の美化に貢献するとともに、社員の環境意識の向上にもつながりました。



恵まれない子供たちへ食事を提供（インドネシア）

シントーインドネシア社は、約20名の恵まれない子供たちを招待し、ラマダン（断食月）明けの食事の提供と寄付を行いました。インドネシアでは、ラマダンの月に多くの企業が社会貢献活動に取り組んでおり、同社もこの活動を継続的に実施しています。



品質マネジメント

品質方針

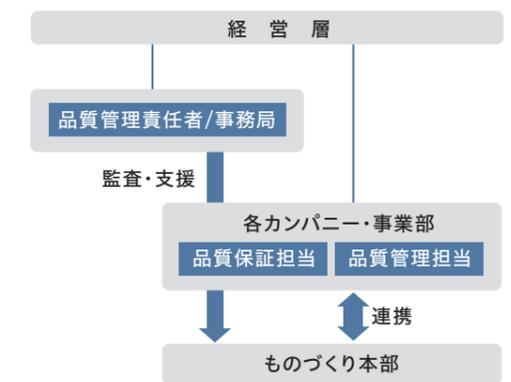
信頼される技術で、信頼される製品を、世界のお客さまに提供しつづける、信頼される企業でありたい。

行動指針

1. お客さま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、製品の安全確保、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の中核として、品質管理責任者および事務局が総括を担っています。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。



不具合再発ゼロのための図面品質向上

「同じ不具合を発生させない 一本体不具合ゼロ」をスローガンに、装置の部位を「本体」「周辺」「付帯」の3つに分類し、不具合再発ゼロを目指した取り組みを行っています。各部位に対して設計図面を新規・流用などさらに細分化し、不具合の原因を「お客さま起因」「当社起因」に分類して分析。その上で、「人」および「しくみ」の観点から再発防止策を検討しています。現在、本体については不具合再発ゼロを継続しており、周辺・付帯についても再発件数は年数万件程度に低減しています。今後も各事業部と緊密に連携し、再発防止に取り組んでいきます。

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、2024年度は新たに11名がセーフティサブアセッサを取得しました。

またTC306委員会*に日本代表として参画し、鋳造設備に関する安全要件や鋳造用語等のISO標準化に取り組んでいます。これまでに7件のISOが発行され、今後は世界基準の安全レベルがJIS化後に日本の鋳造業界に導入されることとなります。

*鋳造機械の国際標準規格を検討する技術委員会。主要参加国は中国、ドイツ、フランス、イタリア、デンマーク、スイス、英国、および日本の計8ヶ国

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	161名