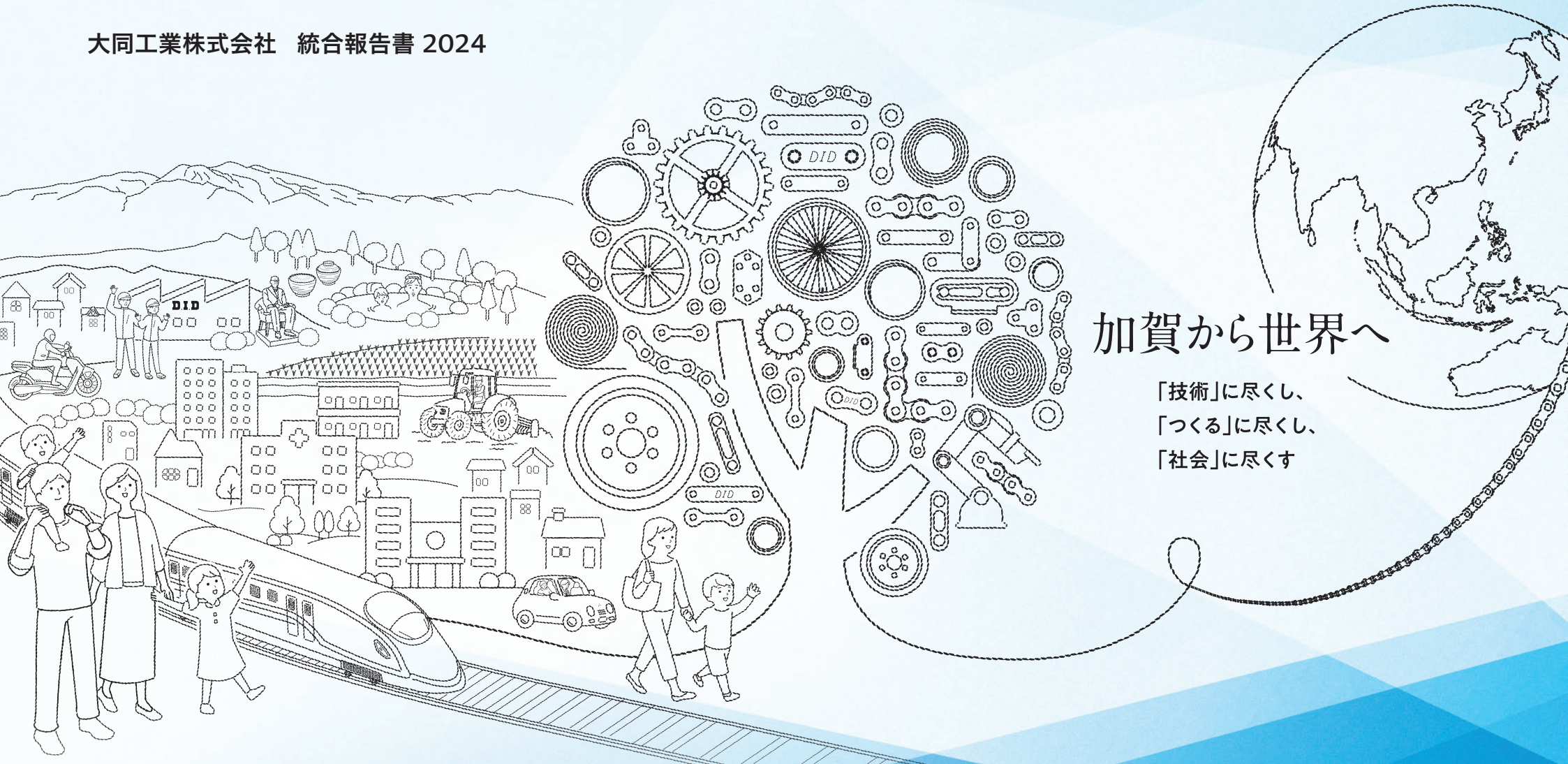
大同工業株式会社　統合報告書 2024



加賀から世界へ

「技術」に尽くし、
「つくる」に尽くし、
「社会」に尽くす

目 次

01 Introduction

01 私たちのフィロソフィー［DID MUGENDAI］
02 これまでの軌跡
－成長と沿革－／－製品展開の歴史－
04 培われた技術で価値を提供
05 グローバル供給体制
06 財務・非財務ハイライト

07 CEOメッセージ

13 価値創造ストーリー

13 価値創造プロセス
14 マテリアリティ

16 長期経営ビジョン

17 DID MUGENDAI SMILE VISION 2035
18 成長戦略責任者メッセージ
22 人的資本経営責任者メッセージ

25 価値創造に向けた実行戦略

26 第13次中期経営計画
27 モビリティ事業
29 産機事業
31 サステナビリティ事業創造に向けた取り組み
－事業化推進－／－技術開発－
33 第13次中期経営計画における財務方針

34 ESGマネジメント

35 ESGマネジメント体制
36 E：環境
持続可能なものづくり体制の構築
39 S：社会
多様な人財の育成と働きがいの向上
42 G：ガバナンス
公正・健全・透明な企業運営の基盤整備

45 データセクション

46 取締役・執行役員一覧／スキルマトリクス
48 主要連結財務指標
49 事業セグメント別／所在地別業績
50 非財務データ
52 会社概要・株式情報・株価指標等

編集方針

本報告書は、ステークホルダーの皆様に大同グループのビジネスモデルへのご理解を深めていただくと共に、大同グループの事業運営における基本的な方針や戦略に加え、それらを支える企業基盤の取り組み等の非財務情報について、特に重要な情報を体系的にお伝えするコミュニケーションツールとして発行しております。本報告書をツールとして、ステークホルダーの皆様との対話を通じ、さらなる企業価値の向上と価値創造の好循環につなげていくことを意図しております。本報告書を補完する情報として、下記の当社ウェブサイトもぜひご覧ください。

大同工業ウェブサイト： https://www.did-daido.co.jp/
財務情報： https://www.did-daido.co.jp/ir/index.html
非財務情報： https://www.did-daido.co.jp/sustainability/index.html

報告対象範囲など

対象組織：大同工業株式会社および主要なグループ会社
対象期間：2023年度（2023年4月1日から2024年3月31日）
※一部2024年4月以降の活動内容も含む
会計基準：日本会計基準

見通しに関する注意事項

本報告書には、大同グループの過去と現在の事実だけでなく、発行日時点における計画や見通し、経営方針・戦略・計画等に基づいた将来予測が含まれております。この将来予測は、記述した時点で入手できた情報に基づいた仮定ないし判断であり、諸条件の変化によって、将来の事業活動の結果や事象が予測とは異なったものとなる可能性があります。読者の皆様におかれましては、以上をご了承の上、本報告書をご参照いただきますようお願い申し上げます。

お問い合わせ先
大同工業ウェブサイトよりお問い合わせください。
お問い合わせフォーム
https://www.did-daido.co.jp/contact/form.html

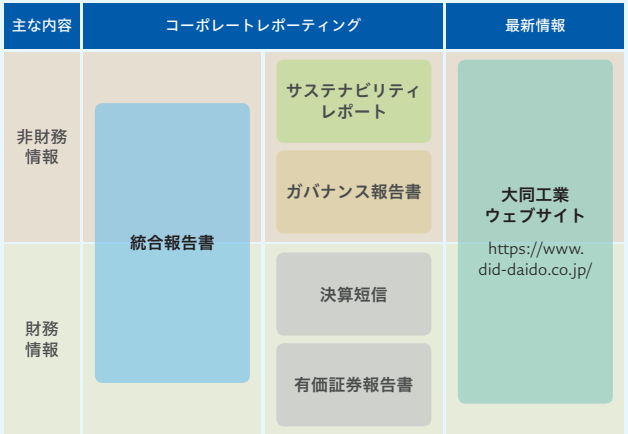
参考にしたガイドライン

・IFRS財団 「国際統合報告フレームワーク」
・経済産業省「価値協創ガイダンス」

Environment Social Governance
価値協創ガイダンス

情報体系図

当社は、ステークホルダーの皆様のご要望にお応えし、複数の媒体で情報を開示しております。



Introduction

私たちのフィロソフィー ［ DID MUGENDAI ］

DID MUGENDAI

私たちは地球のすみずみに「喜び」と「可能性」と「未来の自然環境」を提供し続けます。
常に新しい技術に挑み、たゆまない、人と企業の成長を通じ、
社会に生かされ社会の発展に貢献してゆきます。

SPIRIT
創業の精神

大同致遠

「大いなる目的のため、
一致団結して高遠なる理想実現に努力すべし」

VALUE

1. 私たちは「笑顔」を大切にします
   笑顔をこころがけ、笑顔を広げます(笑顔発信・笑顔連鎖)
2. 私たちは「相互で信頼」しあいます
   多様な価値観(多様性)や個性を認め合い、対話し協働する
3. 私たちは「実直」であり続けます
   三現主義(現場、現物、現実)に基づき誠実に行動する
4. 私たちは「真剣」であり続けます
   責任を持って成果を出すまでやり続ける
5. 私たちは「チャレンジ」していきます
   失敗をものともせずスピード重視で変化をし続ける

MISSION
「技術」に尽くし、「つくる」に尽くし、「社会」に尽くす

VISION
地球のすみずみまで、笑顔と笑顔がつながる社会へ

これまでの軌跡　－成長と沿革－

大同工業は、その前身となる1933年の国益チエン株式会社設立から、チェーンやホイールの製造で培った技術を基盤に時代の変化に応じた製品を送り出し変革を続け、2023年に創立90周年を迎えました。今後も社会やお客様のニーズに沿った製品を生み出し続け、成長していきます。

1903年
新家商会設立

石川県の加賀の山村で漆器の製造・販売問屋を営んでいた初代熊吉は、明治36年当時輸入に依存していた自転車用の木製リムの製造を開始

1933年
国益チエン(株)設立

1935年
朝日チエン、加賀チエインと合併し大同チエン(株)発足

1937年
「D.I.D」商標登録

1938年
社名を大同工業(株)へ改称

1947年
(株)月星製作所創業
(現・持分法適用会社)

1951年
アメリカ：
合弁会社大同コーポレーション設立
(日本企業で戦後6番目の海外進出企業)
※ 現在は共同出資パートナーであった大同通商(株)の子会社

1959年
新星工業(株)創業(現・連結子会社)

1961年
東証・大証二部上場

1967年
本社工場：
チェーン工場新設

1968年
東証・大証一部に昇格

1971年
福田工場の新設

1973年
ブラジル：
合弁会社DAIDO DO BRASIL INDUSTRIAL LTDA.設立

1977年
本社工場：
大型ホイール工場新設

1978年
動橋工場の新設

1984年
P.T. Federal Superior Chain Manufacturing
(現・P.T. FSCM Manufacturing)
と技術援助契約を締結

1994年
ブラジル：DAIDO DO BRASIL INDUSTRIAL LTDA.売却

1996年
タイ：
DAIDO SITTIPOL CO., LTD.設立

1997年
インドネシア：
P.T. DAIDO INDONESIA MANUFACTURING設立

1998年
本社工場：
福祉機器工場／本社事務所棟新設

2002年
アメリカ：
DAIDO CORPORATION OF AMERICA設立

2004年
イタリア：DID EUROPE S.R.L.設立

2005年
中国：大同鏈条(常熟)有限公司設立
タイ：D.I.D ASIA CO.,LTD.設立

2006年
ブラジル：
DAIDO INDUSTRIAL E COMERCIAL LTDA.(旧・DAIDO DO BRASIL INDUSTRIAL LTDA.)子会社化

2007年
ブラジル：
DAIDO INDUSTRIA DE CORRENTES DA AMAZONIA LTDA.設立

2010年
インド：
DAIDO INDIA PVT. LTD.設立
ベトナム：
D.I.D VIETNAM CO.,LTD.設立
大証一部上場を廃止

2012年
タイ：
INTERFACE SOLUTIONS CO., LTD.子会社化

2017年
(株)スギムラ精工と資本提携
マレーシア：
DID MALAYSIA SDN. BHD.設立

2018年
フィリピン：
D.I.D PHILIPPINES INC.設立

2019年
パキスタン：
合弁会社ATLAS DID (PRIVATE) LIMITED設立

2020年
福田工場：
塑性加工工場新設

経済産業省グローバルニッチトップ企業100選に認定

2021年
アメリカ：
合弁会社IWIS-DAIDO LLC設立
オリエンタルチエン工業(株)と業務提携

2022年
東証スタンダード市場へ移行

2024年
本社工場：
新鋼材倉庫新設

2024年3月期 連結売上高
56,041 百万円

1900　1930　1960　1990　2020

創業の源流 → 創業～経営の多角化 → 事業基盤の確立・躍進～試練 → グローバル展開と成長 → さらなる飛躍へ

これまでの軌跡　－製品展開の歴史－

創業の源流 → 創業～経営の多角化 → 事業基盤の確立・躍進～試練 → グローバル展開と成長 → さらなる飛躍へ

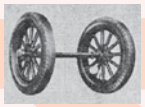
1900　1930　1960　1990　2020

木製リム

モビリティ関連製品

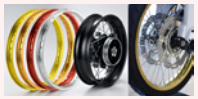
ホイール

- 荷車用 木製ホイール
- 鉄製ホイール
- トラクター用ホイール
- バギー用アルミホイール



バイク用リム

- 鉄製リム
- メッキリム
- アルミリム
- モトクロス用アルミリム
- チューブレスアルミリム
- スポークホイール

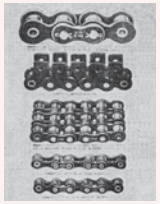


バイク用アルミ部品

- スイングアーム
- ハンドルパイプ

自転車・バイク用チェーン

- 自転車用チェーン
- サイドカー用チェーン
- ドライブチェーン
- レース用チェーン
- シールチェーン
- 3D形状プレート



■チェーングリース　■チェーンカット・リベットツール　■メンテナンス・カスタマイズサービス

エンジン用チェーン

- タイミングチェーン
- サイレントチェーン
- 特殊表面処理（CrC被膜）
- 特殊表面処理（VC被膜）
- 特殊表面処理（VCN被膜）

自動車部品

- 自動車エンジン タイミングシステム
- 塑性加工部品
- 樹脂成形部品

産機関連製品

産業用チェーン

- 小型チェーン
- 大型チェーン
- コンベヤチェーン
- メッキチェーン
- シールチェーン
- エスカレーター用チェーン
- 製缶チェーン
- 立体駐車場用チェーン
- 特殊熱処理（SNチェーン）

■メンテナンス・エンジニアリングサービス

コンベヤ

- セメント・製鉄
- 自動車組立ライン
- ダストコンベヤ
- バイオマス

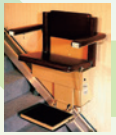
■バキューム搬送コンベヤ

■自律走行搬送ロボット（AMR）

福祉・搬送関連製品

福祉機器

- いす式階段昇降機
- 車いす用階段昇降機
- 階段補助手すり

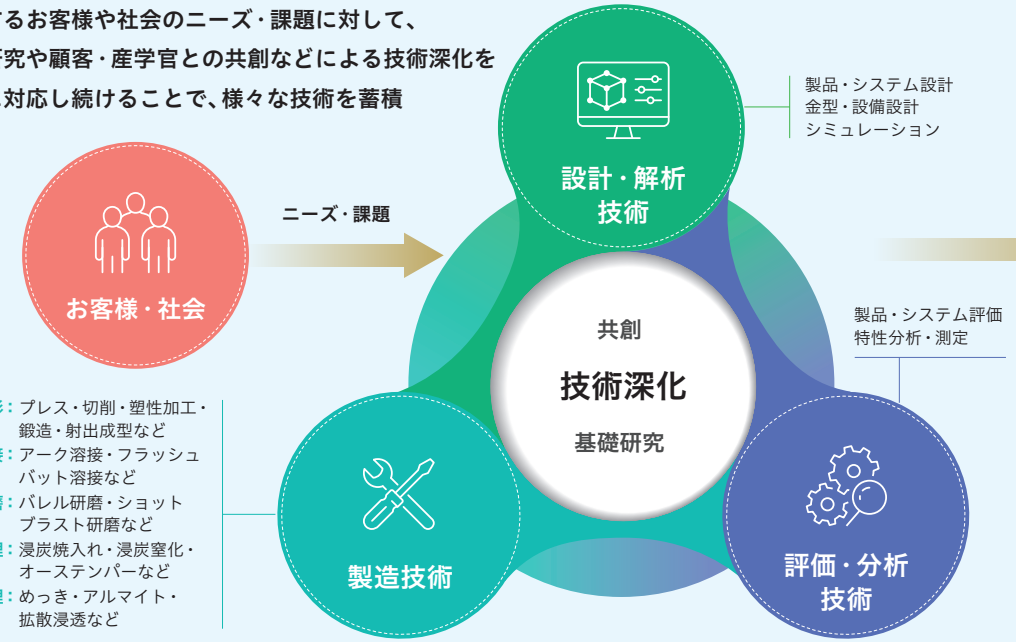


培われた技術で価値を提供

90年を超える製品開発と技術深化の取り組みから、新しい製品を生み出し、社内で幅広く内製化できる技術を培ってきました。
社会課題の解決や人と社会のWell-being向上にものづくりで貢献するという、当社の価値創造の源泉そのものであり、強みの一つです。

設計から製造・評価・分析まで、幅広い技術を保有

変化するお客様や社会のニーズ・課題に対して、基礎研究や顧客・産学官との共創などによる技術深化を土台に対応し続けることで、様々な技術を蓄積



設計・解析技術	製品や生産設備・金型、複数の製品を組み合わせたシステム等、幅広い品目を設計する技術を保有しています。また、解析（シミュレーション）技術により、机上検討で十分な検証を行い、軽量・高寿命・省エネ・省資源といった付加価値の創出につなげています。
製造技術	成形や溶接、研磨、熱処理、表面処理技術といった様々な製造技術を保有しています。これらの製造技術を、ニーズ・課題に応じて適切に組み合わせることで、必要な機能や品質を備えた製品を内製化できる体制を構築しています。
評価・分析技術	製造した製品やシステムが期待する機能を有していることや、十分な安全性を備えていることを確認し保証するための評価・分析技術を備え、高機能かつ安全・安心な製品・システムを提供しています。

社会のさまざまなシーンに製品を提供

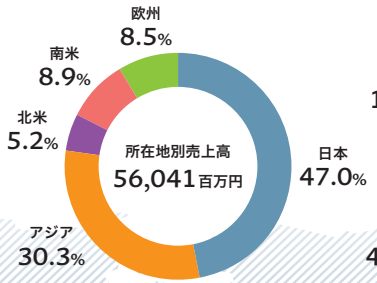
蓄積・深化した技術や製品の組み合わせ・カスタマイズから新たな製品を生み出し、お客様や社会に価値を提供

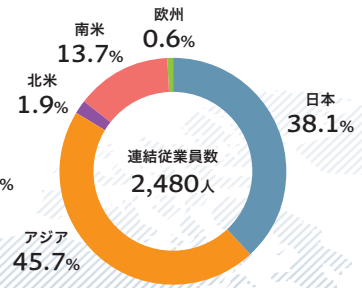
- **エンジン用チェーンシステム**
  - 表面処理技術でチェーンの高寿命化を実現
  - 塑性加工技術で部品の省エネ・省資源化を実現
- **バキュームコンベア**
  吸引・吸着による搬送システムで、省スペース・自動化・省人化を実現

- **福祉機器**
  足腰が不自由な方や車いすの方などの移動や生活をサポートし、バリアフリー社会・高齢者福祉に貢献
- **バイク用シールチェーン**
  ゴムリングでチェーンのグリースを封入（シール）し、高寿命化を実現

グローバル供給体制

当社は現在、11ヵ国17拠点のグローバル供給体制を構築しています。マーケットにより近い場所に拠点を設けることで、現地顧客との信頼関係の構築やニーズの把握につながると共に、顧客に対するタイムリーな提案や製品の供給、競争力のあるコストの実現が可能となります。同時に、売上や生産拠点の分散と拠点間の相互補完により、カントリーリスク等に対するグループ全体でのリスク低減にもつながっています。また、人的資本経営におけるグローバルでの優秀な人財の獲得の基盤でもあり、攻めと守りの両面において当社の価値創造に大きく寄与する強みの一つです。





欧州拠点

イタリア営業所

北米拠点

アメリカ工場（テネシー）

アメリカ工場（ケンタッキー）

アジア拠点

タイ工場（ラヨーン）

タイ営業所（バンコク）※

インドネシア工場

ベトナム工場（フンイエン）

マレーシア営業所※

中国工場

タイ工場（チョンブリー）

タイ工場（パトゥムターニー）

フィリピン工場

ベトナム営業所（ホーチミン）※

インド工場

パキスタン工場

南米拠点

ブラジル工場（サンパウロ）

ブラジル工場（アマゾナス）

二輪部品事業　四輪部品事業　産機事業

※ 各営業所が入居しているオフィスビル

財務・非財務ハイライト※1

財務ハイライト※2

- 売上高
  560億円
- 営業利益
  2.3億円
- 海外売上高比率
  58.1%
- 自己資本比率
  39.4%
- ネットD／Eレシオ
  0.56倍
- 親会社株主に帰属する当期純利益
  3.4億円
- ROE
  1.2%
- 1株当たり当期純利益
  32.6円
- 配当性向
  46.1%

非財務ハイライト※3

- CO_2排出量
  3.2万t-CO_2
- リサイクル率
  86.3%
- 従業員数
  818人
- 障がい者雇用率
  1.9%
- 特許・実用新案・意匠権保有件数
  186件
- エネルギー使用量
  57.4万GJ
- 非化石電力購入比率
  3.0%
- 育児休業取得率
  女性 100.0%
  男性 29.0%
- 女性役職者比率
  11.9%
- 社外取締役比率
  30.0%

※1 2024年3月末時点　※2 大同工業(株)連結の数値　※3 大同工業(株)単体の数値

CEOメッセージ

－加賀から世界へ－

グローバルニッチトップの老舗が描く未来

代表取締役社長 執行役員 CEO

新家啓史

令和6年能登半島地震および9月の豪雨によりお亡くなりになられた方々に謹んで哀悼の意を表しますと共に、被災された皆様、ならびにそのご家族の皆様に心よりお見舞い申し上げます。救援活動にご尽力されておられる方々に敬意を表すと共に、一日も早い復旧・復興を心からお祈り申し上げます。同郷の当社として、能登の皆様の笑顔のために全力で取り組んでまいります。

CEOメッセージ

統合報告書発刊にあたって

統合報告書発刊を考えた背景について

私は当社創業の地である石川・加賀で生まれ育ち、2002年に当社に入社しました。入社後は当社の主力事業のひとつである自動車向け部品事業部門において技術営業部長、アジア拠点の責任者を経て、2019年6月より当社の代表取締役社長に就任いたしました。

就任当時から現在までを振り返ると、就任直後の比較的順風に見えた状況は長続きせずこの先予想される嵐にどう備えるかを考え抜き、今は実行に移している段階にあります。当社業績は、新型コロナウイルス禍でバイク需要が高まり主力の二輪車用チェーン受注が大きく伸張した結果、2022年3月期に純利益23億円と過去最高益を更新しました。しかし、その後は鋼材等の原材料やエネルギー価格高騰等が影響し2024年3月期営業利益はわずか2億円にとどまりました。厳しい経営環境の中でもがき苦しみながらも、中長期的な成長を達成するために何をすべきかを考え抜いた結果辿り着いたのが、100年先を見据えたフィロソフィー「DID MUGENDAI」の策定であり、それに続く長期経営ビジョン「DID MUGENDAI SMILE VISION 2035」と中期経営計画の策定です。

魂込め策定した企業価値の創出目標も、これらに「なぜ」取り組む必要があるのかを明確に示すことができなければ従業員に浸透していかないことは多くの経営者が身をもって経験されていることと思います。そこで取り組み活動を網羅的かつ統合する形で言語化してまとめ、従業員を含むステークホルダーの皆様により広く、より深く、正しく知っていただくことが必要であると痛切に感じたことから、大同工業として初となる統合報告書の発刊を決意しました。さらに言えば、統合報告書の作成過程において社内で様々な議論を深めることで、従業員の皆さんがそれぞれの立場で会社の目指す姿や戦略についての理解を深め、やりがいを持って働くきっかけとして欲しいとも思っています。社内を同じ方向に向けるための重要なツールとしても位置づけつつ、今後は統合報告書を通じてステークホルダーの皆様へ質の高い情報開示を目指していきたいと考えています。

これからも地元石川県と共に成長し応援される企業を目指す

当社の大切なステークホルダーに地元の石川県があります。1933年にこの石川県加賀の山中で創業し、絶え間のない地元からのサポートをいただくことで発展を遂げ続けることができました。地域性もあるのか忍耐強く目標に向かって仕事に取り組んでくれる地元出身の従業員が多く、地域に根差した企業であることは当社の強みであるという自負があります。2024年の能登は震災、洪水と大規模な自然災害が立て続けに発生しました。当社がある加賀と能登は無論同郷であり当社としても復興に向けた支援活動を行ってまいりました。私自身、この11月にも現地へ足を運び、地震と豪雨の惨状を見てまいりました。現地で復興に取り組む多くの方との会話を通じて、我々ができることを精一杯取り組み、能登の復興と共に繁栄していく決意を新たにしております。これからも地元の皆様から信頼され、長く応援していただける企業を目指してまいります。

新しいフィロソフィーと長期経営ビジョン

経営哲学を実践し辿り着いた日立製作所の飛躍が構想のヒントに

私は成功している先人の方々の取り組みや姿勢の中から良いと思ったことはスピードを強く意識しながら積極的に社内に取り込もうと決めています。検討を重ねることや頭の中で思考を巡らせることも勿論重要ですが、勇気を持って一歩でも二歩でも動いてみることで景色が変わり新たな気づきも得られます。多くの先輩経営者や取引先の方々と意見交換する中で、私が最も気になったのが日立製作所の成長・復活ストーリーです。同じ地方からグローバルに成長を遂げた企業であること、一時期の経営不振・経営危機を脱して大きな飛躍を遂げられていること、この辺りをより詳しく理解し、核心に迫ろうと考え、当時親交のあった同社の経営戦略部門の方とディスカッションを重ねました。そして企業が現状を打破し大きく飛躍するためには、会社としての進むべき姿、あるべき像をフィロソフィーとして明示し、従業員と共有していくことが重要との結論に達しました。

読者の皆様に誤解がないようにお伝えすると、1933年に創業した当社には当然ながら経営理念や社訓といったものは存在しました。私自身も社長就任後に、2030年に向けて会社をどう導いていきたいかを示す方針（社内では「ドクトリン」と呼称していました）を社内に発信しています。しかしながら、内容がやや陳腐化し今の時代に合わなくなっていたことに加え、変化が激しい時代だからこそ社会がどのように変わってもぶれることのない、当社の軸となる目指す姿や価値観を示す必要があると考え、100年先も社会に必要とされ続ける会社であることを見据えた言葉として整理していこうという想いに至り、新たに部署横断型のプロジェクトを立ち上げました。

フィロソフィーを検討するワークショップを通じて成果を確信

プロジェクトメンバーは、全従業員が一致団結する道標としたいという想いから、経営層だけでなく、部署横断的に幅広く従業員を選抜しました。当社の創業の歴史を振り返りながら、理想とする未来の社会やその中で必要とされる大同工業の姿について考えるワークショップを幾度となく開催し、「既存の経営理念や社訓を変えることを厭わない」や「当社がこれまで大事にしてきた価値観とこれからの未来をつなぐ指針とする」を合言葉に、私自身もほぼ全てのワークショップに参加し自由で建設的な議論と検討を重ねてきました。実は、社内に感じる閉塞感から、ワークショップ開始前は前向きな意見や夢を聞けるだろうか、という不安を感じていましたが、それは全くの杞憂に終わり多くの前向きな意見が飛び交う場となりました。

「DID未来共創ワークショップ」の様子

従業員一人ひとりの持つ無限の可能性を完全に見誤っていたと猛省すると共に、若手従業員をはじめとする従業員の無垢な想いを知ることができたことは、非常に有意義であったと感じています。多くの志ある従業員が当社にいることはかけがえのない大きな財産であり、この力を一つに束ねて一致団結して取り組むことができれば、当社は必ず大きな成果を得られると確信した瞬間でもあります。

数カ月の白熱した議論を重ね、私たちが大切にすべき創業の精神（スピリット）、100年先の目指す社会の姿（ビジョン）、ビジョンの実現に向けて当社が果たすべき使命（ミッション）と従業員の行動原則（バリュー）、という4つの要素で、当社が目指す姿や価値観を整理したのが、新しいフィロソフィー「DID MUGENDAI」▸ です。

フィロソフィーを起点にバックキャスト型思考で長期経営ビジョンを策定

新たに策定したフィロソフィーを携えどうやって従業員と共に駆け抜けるかと考えたのですが、フィロソフィーをフォーキャスト型の数年単位で作成する中期経営計画として実行戦略に落とし込むには、フィロソフィーの時間軸が飛躍しすぎて内容がつながらず、従業員から理解を得られないと考えました。そこでフィロソフィーのコアとなる創業の精神「大同致遠（大いなる目的のため、一致団結して高遠なる理想実現に努力すべし）」を起点に、ビジョン「地球のすみずみまで、笑顔と笑顔がつながる社会へ」を実現するために何をすべきかバックキャスト型思考で策定したのが、今年度発表した長期経営ビジョン「DID MUGENDAI SMILE VISION 2035」▸ となります。この長期経営ビジョンでは、私たちは“グローバル拡大戦略”と“サステナビリティ事業創造”を成長戦略の2軸と定め、2035年度までに売上高1,500億円の実現に向けて挑戦していくこととしました。またこれら成長戦略実行の基盤として“大同版人的資本経営”のスタートも掲げました ▸ 。

ただ、今回取りまとめ発信した長期経営ビジョンは会社の戦略の全てを網羅したものではなく、大きな方向性を示した幹のようなものです。そのため、「長期経営ビジョンを策定したから従業員の皆さんも従ってください」、ということではなく、各方針に対してどう感じて、どのように行動していくか、長期経営ビジョンには考える“余白”を従業員一人ひとりに残しています。私はこれから従業員の皆さんと共に、この長期経営ビジョンに沿った形で具体的に何に取り組んでいくかの議論を深めながら、着実に遂行していきたいと考えています。

長期経営ビジョン実現に向けた2つの成長戦略について

グローバル展開とカスタマイズ力が成長力の源泉

当社の創業の源流は自転車用の木製リム（自転車の車輪を構成する輪の部分）です。元々は漆器のろくろ挽き職人であった創業者が、漆器の拡販のため1900年代初頭に海外を訪れた際に目にした木製リムに着想を得て、ろくろ挽き技術を応用して木製リムの国産化に成功したことが当社の起源となります。その後、当時外国製に頼り切っていたチェーンの国産化を目的として、1933年に自転車用チェーンの製造会社として創業し以来、「伝える」「運ぶ」をテーマとした技術革新を重ね、社会の変化に合わせる形で自転車からオートバイ、自動車、産業機械、福祉機械といった領域に進出し、加賀から一大事業を築いてまいりました。戦後まもなく設立した米国の販売会社は、当時日本企業として戦後6番目の海外進出だったと聞いております。創業から受け継がれてきたグローバル展開力、多様な事業領域でお客様満足を実直に追求するカスタマイズ力が当社の強みであり成長力の源泉であると自認しております。

創業者 新家熊吉の像（石川県加賀市山中温泉）

これらの強みを源泉として、この先は100年先を見据えたビジョン実現に向け長期経営ビジョンで定めた2036年3月期売上高1,500億円達成に向けてグローバル拡大戦略とサステナビリティ事業創造という2つの成長戦略を実行してまいります。

戦略 1　グローバル拡大戦略の概要と取り組むべき課題

足元ではグローバル拡大戦略の柱であるインド市場での二輪車用部品事業が伸張しています。インド市場では、当社は2012年にチェーン生産工場を新設して以来、十数年にわたり苦労を重ねてきましたが、特にこれまで携わった従業員の皆さんの頑張りのお陰で大きな成長局面を迎えることができたと思います。インドの二輪車市場は世界最大規模での成長が当面続く見通しで、強い決意でこの市場成長を確実に自社に取り込んでいく所存です。また2050年に向けてアフリカ地域での二輪車需要の拡大も見込まれており、当社ではインドを拠点としてOEMパートナーとの協働も視野にアフリカ市場進出を企図してまいります。

次に産機事業では、グローバル化を強力に進めてまいります。なぜモビリティ事業と並行して実行してこなかったのか、と疑問を抱かれる方も多いと思いますが、当社の企業体力・限られた経営資源ではモビリティ事業と産機事業の双方を同時に海外展開することは難しかったと振り返っております。モビリティ事業についてはグローバル化が一巡したと考えており、これからは産機事業により注力していく準備が整ったという段階です。

産機事業は市場規模が大きく成長代が大きいことから、当社の技術・製品力があれば目標を十分に達成できると考えております。現在既に成果を上げている領域もありますが、高収益なサービス／メンテナンス領域で本格的な成果を持続的にあげていくためには対処すべき課題が残っています。具体的には、固定顧客相手のモビリティ事業と違った営業担当者の販売活動支援に加え、在庫管理や配送網の確立等が挙げられます。現地でマネジメント人財を育成し、オペレーションを日本から移管すると共に、それらを統括し戦略を立案する本社人財の育成等も急務です。

戦略 2　サステナビリティ事業創造の概要と取り組むべき課題

サステナビリティ事業創造においては、チェーンの伝達効率改善や廃棄削減・リサイクル率の向上といったサーキュラーエコノミーの実現や、伝える／運ぶ技術のイノベーションを通じた福祉機器、物流業務や保守点検の自動化に取り組みます。

サステナビリティ事業創造においては完成車メーカーなどの顧客の厳しい要求にタイムリーに対応する中で培われたカスタマイズ力が生きると考えております。製造技術の中でも塑性加工や金属表面処理といった技術は、省エネ・省資源に大きく貢献し、結果として当社のチェーンの寿命や信頼性を飛躍的に向上させるなど、当社製品の付加価値向上につながるコア技術であり今後も絶え間なくブラッシュアップしてまいります。

しかし現状ではこれらの“強み”をサステナビリティ事業創造に上手くつなげられていないと認識しています。この要因の一つとしては、完成車メーカーの提示するニーズに沿った開発に注力し高い評価を受けてきた一方で、価値創造をこの部分のみに依存してしまった点があると捉えています。私たち自身が直にマーケットに向き合うことで、「これから社会がこう変わる、だからこういう製品を世に届け、お客様に価値を感じて頂こう！」といった、社会課題とその解決策の提供を具体的に想像・創造し、シーズ技術の継続的な革新・イノベーションを通じたお客様への価値提供につなげていきたいと考えています。また、価値創造や新製品開発に必要な制御系およびIT系のノウハウも絶対的に不足しています。これらのポイントを当社単独で習得するのは容易ではなく、オープンイノベーションで共創し補い、社内の知見として蓄積していきたいと考えています。

CEOメッセージ

大同の人的資本経営

当社に限らず企業が成長戦略を遂行していくために最も大切にしなければならないものが「人財」だということはある意味普遍的真理ではないかと思います。社長就任前はプレイヤーとして自ら先頭に立ち業務に従事していた時期が長かったため、「自分でやった方が早い」とか、「自分がやれば周囲が動くのでは」、という安直な思い込みがありました。しかしいざ経営トップに就任してみると自分一人では何一つ成しえない無力さをつくづく知らされる日々でした。この事実は極めて当たり前のことであり、こんなことすら気づかない自分自身を大変恥じ入り、経営の根幹を突き詰めると「企業は人なり」ではないかと改めて真理に行きつきました。この点については社長就任前後で一番自分の考え方が変わったと思うところです。今は、従業員の皆さんにいかに活力を持って働いてもらうか、いかにやりがいを持って取り組んでもらえるか、という点を強く意識しながら経営会議等で発言を心がけています。

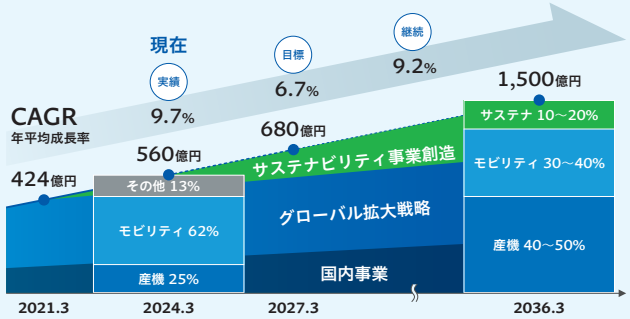
これまでを振り返ってみますと、北陸石川の地から世界に挑戦し続けてきた当社は、「人的資本」という言葉が注目されるずっと前から人を大切にする経営に取り組んできた点に強みがあるのではと思います。「人的資本経営」には多様な解釈はあると思いますが、会社の戦略に対してリスキリングや各種研修等を実施し、社内人財をどのように育成・開発させ最大限のパフォーマンスを発揮してもらうかが一番大きなポイントであると考えています。このような想いから、長期経営ビジョンでも「成長戦略を支える人的資本経営のスタート」を掲げており、人的資本への投資を拡大していきます。人的資本経営を推進する中でフィロソフィーの浸透と人事制度刷新にも取り組みますが、強いリーダーシップで牽引してくれる専門人財としてCHROの設置も検討しています。

そもそも当社の場合には、創業時から「会社は自己実現、自己成長の場」であるとのDNAが刷り込まれています。新たなフィロソフィーが示すとおり、従業員の皆さんは当社のインフラや成長機会を利用しながら、自らが自発的に物事を考え挑戦していただき、自分が達成したことに幸せと喜びを感じ、ご家族も周囲の人たちも笑顔に、そして豊かな心持ちでさらなる成長のために歩み続けていただきたいと強く願います。またこの連鎖こそが社会の発展につながるのではないかと思います。

当社はフィロソフィーにおけるビジョンを「地球のすみずみまで、笑顔と笑顔がつながる社会へ」と定めています。私自身もタイの子会社の責任者として現地に赴任した経験がありますが、タイの地で長年事業を継続し、現地のニーズに応え続けていることが、微力でも現地の人たちの生活の豊かさや社会の発展に貢献できていることを実感しました。そして、言葉や文化の違いはあっても、「笑顔」が幸せの象徴という点は万国共通だと思っています。当社が創業から受け継いできた想いを大切にし、“世界中に笑顔を広げていきたい！”という壮大な夢に向かって邁進します。

企業価値向上に向けた考え方

当社の2024年3月期売上高は560億円ですが、長期経営ビジョンの達成に向けたロードマップとして2027年3月期までの第13次中期経営計画期間で同680億円（CAGR6.7%）、その後2036年3月期同1,500億円（同9.2%）までの拡大を新たに計画に織り込みました。事業ポートフォリオのイメージは図表のとおりですが、まずはグローバルサウス展開によるモビリティ事業においてインドを中心に拡大し、同時に産機事業の海外拠点間でのクロスセルによるシェア拡大、サステナビリティ事業の新規創造が続くイメージです。私が常に意識している指標は、進出国の経済成長を上回る事業成長です。資料上では線形にビジネスが成長する図となっていますが、これらの取り組み次第では非線形の事業成長となる可能性もあると見ています。



当社の株価はここ数年低調に推移しており、特にPBR（株価純資産倍率）で1倍を下回っている点は、資本市場に対して今後の成長に向けた戦略等についての説明が不足していたことなどが課題と感じており、経営トップとして大きな責任を感じています。

特に資本コストへの意識が希薄であったことは認めざるを得ないと考えており、長期経営ビジョンに基づき策定した2027年3月期を最終年度とする第13次中期経営計画では、資本効率性指標としてROE8.0%以上の達成を掲げました。ROEに関しては、構成する財務KPIを各部門での目標・施策へと展開しており、定期的に確認を行うことで改善を進めてまいります。

これに加え、経営陣の企業価値向上に向けた活動をさらに高めることを目的として、業績連動報酬に続き株式報酬についても今年導入すると共に、13次中計の期間中の株主還元についても総還元性向25%以上、かつ最低でも1株当たり15円の配当を行うことを開示しています。

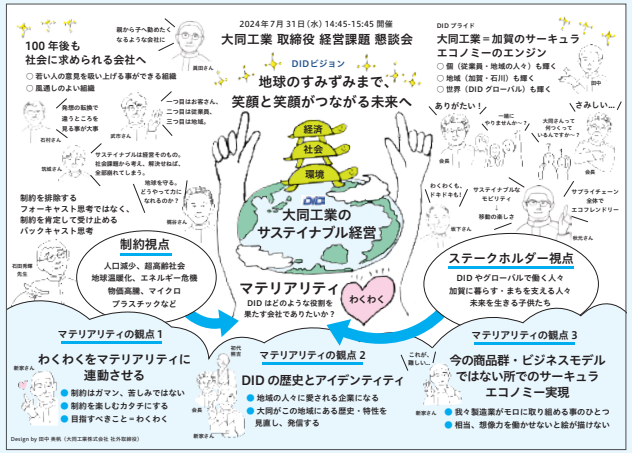
今後は開示した長期経営ビジョンや中期経営計画の目標達成に向け全力で取り組むと共に、その進捗についてステークホルダーの皆様へ説明するIR活動を強化することで、当社の長期戦略を応援していただけるよう努力してまいります。

CEOメッセージ

開かれたガバナンスを構築　－取締役懇談会の開示－

今年の6月より新たに当社の経営に参画いただいた社外取締役のお二人は、今後注力したいサステナビリティ事業領域での社会価値提供や、上場企業におけるコーポレートガバナンスの豊富な知見をそれぞれお持ちの方々です。それぞれのスキルやご経験から、私は当社の企業価値向上に向けた様々な施策についての率直な意見を求めていますが、実際に取締役会の雰囲気や議論の内容が従来から大きく変わりました。これまでは、お恥ずかしながらいわゆる旧態依然とした地方企業にありがちな議事進行だったのですが、中長期の課題とその対応を監督側としてどのように対応していくのか、長期目線での大変厳しい指摘をいただくようになりました。執行側の責任者としては耳が痛いですが、取締役会のガバナンスが格段に強化されていることを肌で感じています。

また新たに取締役会とは別枠で取締役懇談会という場を設けました。決議事項の決議やそのために必要な議論は従前どおり取締役会にて行っておりますが、これとは別の座組として、主に対話や議論を目的とする場として設置し、本来、会社として解決に向け取り組まなければならない重要課題、本質的なイシューなど、何を差し置いても先んじて議論しなければならないテーマや、将来的にどんな会社にしていきたいかなどを自由に率直に話し合うようにしています。これ自体も全く新しい試みであり、かつ、経営層が変わり始めていることを広く知ってもらうために、その場で話した内容についても社内のある階層以上のできるだけ多くの従業員に対し開示を始めました。単に文字面だけではピンと来ないものもあるので、経営層が何を考えているのか、どのようなことに悩み意識しているのかをビジュアル化（イラストにしました）し、分かりやすく伝わるよう工夫して共有しています。これからも経営の透明性を従業員全員と共有できるように、様々な取り組みを進めていきたいと考えています。



取締役懇談会の内容のビジュアル化（イラスト化）

私のコミットメント

1. 現在の株式市場評価を謙虚に受け止め、猛省し、資本コストや株価を意識した経営を実践します
2. 二輪車用部品事業ではインド市場をさらに攻略しアフリカ市場を開拓します 産機事業はグローバル化を強力に進めかつ高収益な事業モデルを確立します
3. 絶え間ないイノベーションを軸にマーケットに飛び込み、サステナブル事業を生み出し続けます
4. これまでの受け身の社風を打破し、仲間のみんなが自己実現・自己成長を遂げられる体質に変革します
5. 地元石川県に感謝の気持ちを忘れず共に成長を続けます

ステークホルダーの皆様へ

今の世の中は日々大小様々な変化に直面しております。この先、予想もできない変化が立て続けに起こることは間違いないでしょう。

本年の投資家向け説明会の場で長期経営ビジョンを発表させていただいた際、私は「大変革 Re-Born」という言葉を使いました。長期経営ビジョンで掲げた目標は、当社にとっては本当に高い目標で、達成するためには単なる変革では足りず「生まれ変わる」覚悟が必要です。いや、本当に生まれ変わることが必要です。このままでは当社に未来はないという危機感を抱いた私に、当社は変われる、ワクワクする会社になれる、未来に向けて大きく成長していける、と確信させてくれたのは、当社グループの従業員一人ひとりの高い志や熱意、そして夢です。創業の精神である「大同致遠」の下に会社を束ね、従業員一人ひとりが自己実現に挑戦することで大変革を実現し、その結果として長期経営ビジョンも達成できると確信しています。

ステークホルダーの皆様に「大同工業は生まれ変わった」と言われるほどの変革を大同工業に起こすという、私の決意に、是非ご期待ください。

これからもお客様に選ばれ続ける企業を目指してまいります。

価値創造ストーリー

価値創造プロセス

注視する社会課題・外部環境
- モビリティの多様化
- 人口増加
- 気候変動
- エネルギー・環境問題
- 食糧不足
- 少子高齢化・労働力減少
- 人権・ダイバーシティ
- ワークライフバランス・働きがい
- AI・DX化の加速
- 規制・ルール等の厳格化
- 多様なリスクの顕在化

6つの経営資本※1

財務資本
- 総資産：79,121百万円
- 純資産：36,685百万円
- 有利子負債：25,579百万円
- 自己資本比率：39.4%

人的資本
- 連結従業員数：2,480人
- 海外従業員比率：61.9%

知的資本
- 幅広い開発・製造技術
- 「D.I.D」の高いブランド力
- 特許／実用新案／意匠権保有件数：186件
- 商標権保有件数：502件
- 研究開発費：566百万円

製造資本
- 11ヵ国17拠点のグローバル供給体制（9ヵ国13工場の生産拠点）
- 設備投資額：3,972百万円

社会関係資本
- 長年の取引で培った顧客との信頼関係
- 90年を超える操業で培った地域社会とのつながり

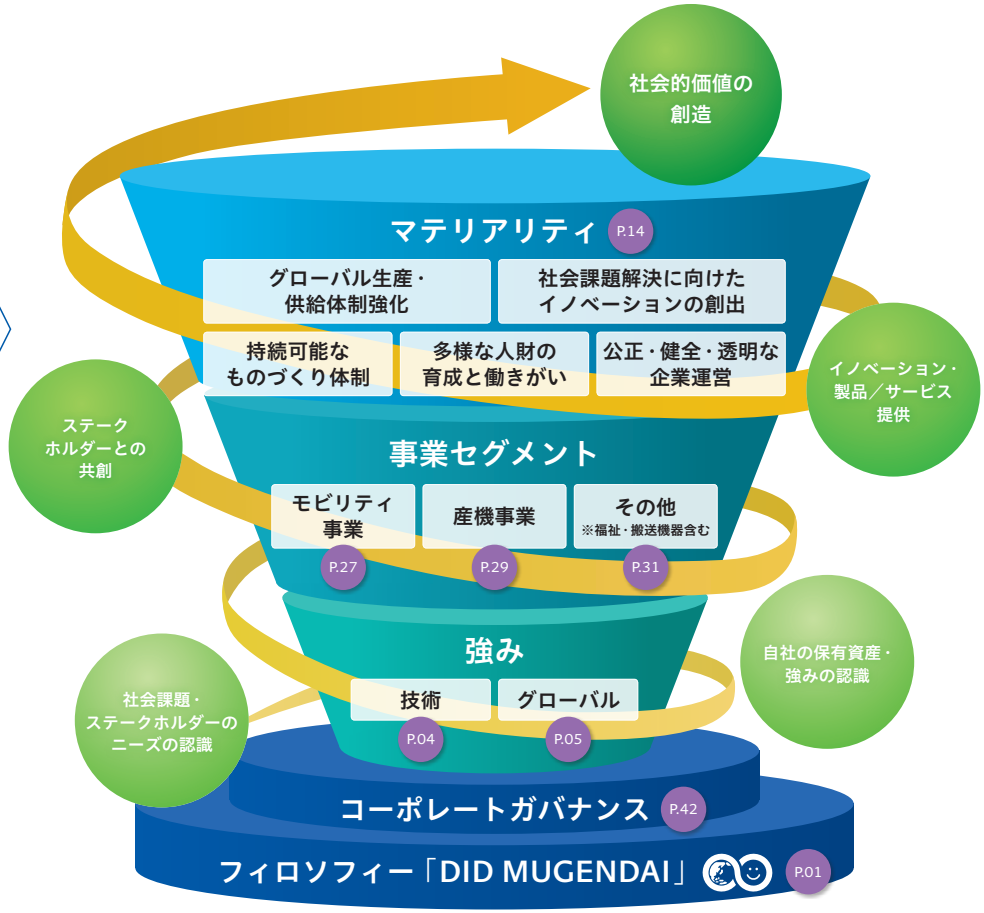
環境資本※2
- エネルギー使用量：573,635GJ
- 上水取水量：427,148㎥

※1 2024年3月期もしくは2024年3月末時点
※2 大同工業（株）単体の数値

戦略・ビジネスモデル

長期経営ビジョン　DID MUGENDAI SMILE VISION 2035 P.17

P.26 2024年4月～2027年3月 第13次中期経営計画 ／ 第14次中期経営計画 ／ 第15次中期経営計画 ／ 第16次中期経営計画



保有資本の維持・強化

社会に提供する価値

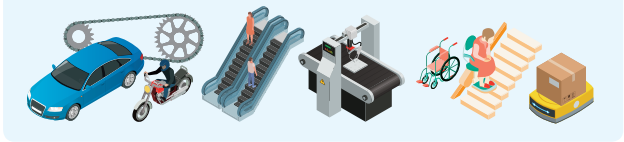
社会へのインパクト

人と社会のWell-being向上

- サーキュラーエコノミーの推進：資源・エネルギーの循環への貢献
- 伝える／運ぶのイノベーション：自動化・省人化、豊かな生活への貢献

製品／サービス P.27 P.29 P.31

モビリティ領域　産機領域　福祉・搬送領域



大同工業が保有する資本の維持・強化

財務資本
- 売上拡大／ROE向上
- バランスシート最適化

人的資本
- 従業員の多様性／専門性／生産性の向上

知的資本
- 技術／ノウハウの深化

製造資本
- グローバル供給体制の拡大
- 職場環境改善／効率化

社会関係資本
- 社会価値提供による顧客との関係強化
- 地域社会への貢献

環境資本
- ものづくり環境負荷低減

マテリアリティ

重点課題（マテリアリティ）

当社のビジョンである「地球のすみずみまで、笑顔と笑顔がつながる社会へ」を実現するため、当社を取り巻く外部環境・社会課題や長期経営ビジョン「DID MUGENDAI SMILE VISION 2035」を踏まえつつ、2035年に向けた「社会課題の解決」と「事業成長」の観点からマテリアリティ分析（課題項目の当社における重要性評価）を行い、特に注力すべき項目を特定しました。

今後も定期的に見直しを実施することで、社会課題の解決に一層貢献すると共に、当社の企業価値向上を実現してまいります。

（注）今回のマテリアリティ分析・特定結果を踏まえ、2021年に策定・公表したマテリアリティについて、当社ビジョンの実現や事業成長に必須と考える「グローバル生産・供給体制強化」を追加すると共に、一部形式的な修正・整理を加えております。

マテリアリティの特定プロセス

STEP 1

目指す社会・会社の姿について議論と共有

「地球のすみずみまで、笑顔と笑顔がつながる社会へ」というビジョンを前提に、2035年に向けて実現を目指す社会の姿やそこでの当社の在り方について、経営層を中心に社内議論を重ね、目指す社会の姿と当社の在り方の認識を共有

STEP 2

課題の抽出

SDGs、GRIスタンダード、SASBスタンダード等の各種ガイドラインや、ESG社外評価項目等の内容を踏まえつつ、経営層を中心に社内議論を重ね、STEP1で共有した目指す姿・在り方から注視すべき課題を抽出

STEP 3

重要性評価

下記2つの評価軸で課題をプロットし重要性を評価

❶当社にとっての重要度（主として、「事業活動による環境・社会への負荷の低減」と「事業活動を通じた社会価値の提供」の2つの観点から評価）

❷社会（ステークホルダー）にとっての重要度

STEP 4

マテリアリティの特定

STEP3で評価した当社とステークホルダーの双方にとって重要度の高い項目と、重要度に関わらず会社として当然備えるべき項目を類型ごとに選定し、整理した上でマテリアリティとして特定

	マテリアリティ	当社が目指す姿
価値創造	グローバル生産・供給体制強化	グループ会社やパートナー企業を通じて、当社の製品やサービスを、必要としてくださる世界中の方々にタイムリーにお届けできる体制を構築する。
価値創造	社会課題解決に向けたイノベーションの創出	気候変動やエネルギー環境問題、少子高齢化・労働力不足といった社会課題に対して、当社が培ってきた技術やパートナーとの共創を通じたイノベーションにより、人と社会のWell-being向上に貢献する。
価値創造の基盤（ESG課題）	E：環境 持続可能なものづくり体制	ものづくりによる環境負荷の低減にサプライチェーン全体で協力して取り組み、CO_2・廃棄物の削減や、リユース・リデュース・リサイクルの推進を通じて、プラネタリーバウンダリーの中で持続可能なものづくり体制を構築する。
価値創造の基盤（ESG課題）	S：社会 多様な人財の育成と働きがい	性別や国籍、障がいの有無に関わらず、誰もが働きやすく平等にチャンスを得てチャレンジすることができ、成長や社会への貢献を実感してワクワクすることができる職場環境や企業風土を創る。
価値創造の基盤（ESG課題）	G：ガバナンス 公正・健全・透明な企業運営	社会から信頼される高い倫理観をもって経営を行い、コーポレートガバナンス、コンプライアンス、情報セキュリティや適切な情報開示といった基盤を整え、社会の中で生かされている企業として果たすべき責任を誠実に果たす。

マテリアリティ

マテリアリティ項目ごとのリスクと機会・指標と目標

	マテリアリティ	リスク	機会	取り組みテーマ	指標	範囲	2023年度実績	2026年度目標
価値創造	グローバル生産・供給体制強化	• 少子高齢化などによる国内市場の成熟・縮小と売上減少 • 生産や売上の地域一極集中によるリスクの顕在化	• 海外市場・ニーズの拡大による売上拡大 • グローバルでの環境・社会課題の解決への貢献による売上増 • 生産や売上の地域分散によるリスク低減	• グローバルサウス展開、二輪補修市場の開拓、海外拠点間のクロスセルによるシェア拡大 • M&A・パートナリングによる事業ポートフォリオ拡大	• 売上高 • 営業利益率 • ROE	連結	• 560億円 • 0.4% • 1.2%	• 680億円 • 6.5% • 8.0%
価値創造	社会課題解決に向けたイノベーションの創出	• 気候変動等の環境問題やエネルギー不足の深刻化、環境規制、少子高齢化、モビリティの多様化などによる既存製品の売上減少	• 社会課題解決への貢献、多様なモビリティの登場による新たな市場の獲得、売上拡大、企業価値の向上	• サーキュラーエコノミーに貢献する技術・製品・サービスの開発 • 伝える／運ぶのイノベーションによる少子高齢化・労働力不足等の社会課題解決への貢献	適切な指標を検討中	–	–	–
価値創造の基盤（ESG課題）	E：環境 持続可能なものづくり体制	• 気候変動等の環境問題やエネルギー不足の深刻化、環境規制の厳格化、エネルギーコスト増などによる製造コスト増大と採算悪化	• 不良低減や生産性向上、省エネ・効率化などによる製造コストの低減と競争力強化 • CO_2削減・省エネ・省資源などにつながる技術等の開発	• 品質保証体制の維持向上による客先クレームの撲滅 • 生産活動における不良の低減、生産性の向上、省エネ活動の推進などによるものづくりの環境負荷低減	• 重大品質クレーム件数※1 • CO_2排出量 • 廃棄物・有価物リサイクル率※2 • 廃棄物・有価物排出原単位※3 • 上水取水量原単位※3 ※1 社内基準に基づきAランク以上のクレーム件数 ※2 再資源化量および有価物量の割合 ※3 社内加工高に対する原単位	単体	• 2件／年 • 13年比11%削減 • 86.3% • 0.970 • 0.037	• 0件／年 • 13年比27%削減 • 95%以上 • 23年比10%低減 • 23年比10%低減
価値創造の基盤（ESG課題）	S：社会 多様な人財の育成と働きがい	• 新規採用の困難化や離職率悪化による人財不足 • 価値観や生活スタイルの多様化によるエンゲージメントの低下と生産性の低下 • 人権侵害事案の発生による売上・レピュテーション低下	• ダイバーシティ推進・働きがいの醸成・エンゲージメント強化による新規採用の成功、離職率の低下、人財不足の解消 • スキルやエンゲージメント向上による生産性向上、イノベーションの創出	• 女性・外国人・障がい者など、多様な人財が働きやすい環境・制度の整備 • フィロソフィーの社内浸透や人的資本投資の拡大、継続的な労働環境の改善などによるエンゲージメント向上 • 人権に関する継続的な啓発活動	• 女性役職者比率※4 • 障がい者雇用率 • 育児休業取得率 • エンゲージメントスコア • 労働災害発生度数率 • 重大人権侵害発生件数 ※4 管理職・監督職に占める女性比率	単体	• 11.9% • 1.9% • 女性100.0% 男性29.0% • 24年度実施予定 • 1.89 • 0件	• 15.0% • 2.7% • 女性100.0% 男性80.0% • 実施後に決定予定 • 0.75未満 • 0件
価値創造の基盤（ESG課題）	G：ガバナンス 公正・健全・透明な企業運営	• コンプライアンス違反や情報漏洩等のリスク顕在化によるレピュテーション・企業価値の毀損 • 大規模災害等による操業停止	• 適切なガバナンス体制と透明な企業運営によるステークホルダーエンゲージメントの強化と企業価値向上 • 大規模災害等に対応できるレジリエントな組織体制構築	• コーポレートガバナンス体制の継続的な見直し・向上 • 積極的なIR活動の推進 • コンプライアンス・情報セキュリティの維持向上やBCPの策定など、適切なリスクマネジメント体制の構築	• CGコード遵守率 • 政策保有株式縮減率※5 • 投資家説明会の実施 • 重大コンプライアンス違反件数 • 重大情報セキュリティ事故件数 • BCP策定進捗度 ※5 23年度末簿価で比較した縮減率	単体	• 94.0% • 22年比6.7%縮減 • 0件 • 0件 • 0件 • 本社策定検討中	• 100% • 22年比15%縮減 • 2件／年 • 0件 • 0件 • 策定完了／運用開始

長期経営ビジョン

17 DID MUGENDAI SMILE VISION 2035

18 成長戦略責任者メッセージ

22 人的資本経営責任者メッセージ

長期経営ビジョン「DID MUGENDAI SMILE VISION 2035」
第13次中期経営計画
https://www.did-daido.co.jp/uploads/download/E086VgVAA

長期経営ビジョン

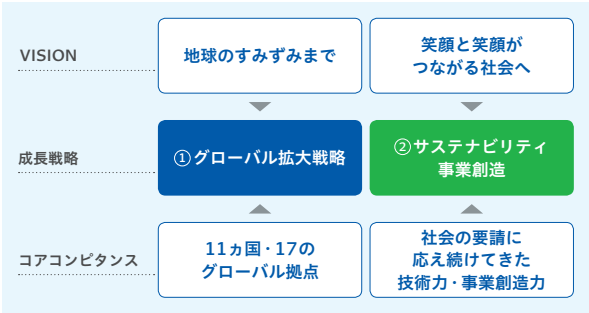
DID MUGENDAI SMILE VISION 2035

成長戦略の方向性

当社は、創立90周年を節目として、次の100年に向けたフィロソフィーの見直しを行い、当社が目指す社会の姿である「地球のすみずみまで、笑顔と笑顔がつながる社会」の実現をビジョンとして掲げました。

このビジョンに対し、当社には90年にわたる軌跡の中で培った強みである、「11ヵ国・17のグローバル拠点」と、「社会の要請に応え続けてきた技術力・事業創造力」があると考え、これらのビジョンと当社の強みを掛け合わせることにより、**❶グローバル拡大戦略**、**❷サステナビリティ事業創造**の2つを、2035年に向けた成長戦略の軸として定めました。

ビジョンとコアコンピタンスから導く、成長戦略の方向性



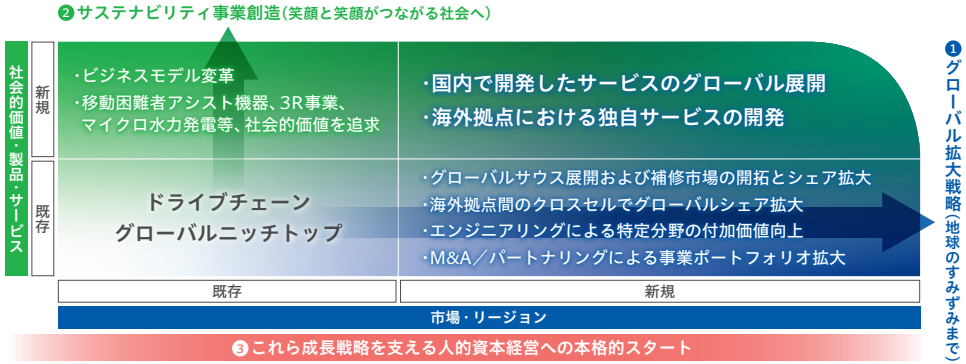
成長戦略の全体像

❶グローバル拡大戦略	二輪車用ドライブチェーンの領域において、既にグローバルニッチトップのポジションを獲得していると認識しています。二輪車用ドライブチェーンを中心に、グローバルでの売上拡大の余地を大きく残している産業機械関連領域も含め、これまで以上にグローバルに、「地球のすみずみまで」事業展開を進めていきます。
❷サステナビリティ事業創造	様々な社会課題の解決につながる、社会的価値の高い製品やサービスを積極的に生み出し、社会課題の解決に貢献することで、「笑顔と笑顔がつながる社会」を実現できるよう、サステナビリティ事業の継続的な創造に注力します。

この2つの戦略軸は相互に関連しており、①グローバル拡大戦略を横軸、②サステナビリティ事業創造を縦軸として、それぞれを深化・伸長させることにより、新たな成長領域や市場が生まれると考えています。自ら新たな成長市場を生み出し、その市場をさらに取り込むことで、確実に中長期の成長を果たすと共に、長期的に社会に必要とされる企業であり続けることを目指しています。

❸人的資本経営	当社の人的資本経営への想いは、「企業は人なり」との言葉に尽きます。当社が長年培ってきた技術や製品、それらを通じて社会に提供してきた価値も、全ては「人」が生み出したものです。成長戦略の軸である①グローバル拡大戦略と②サステナビリティ事業創造を推進していくためには、「人」に対する投資をさらに加速させる必要があり、成長戦略の実現を支える基盤として人的資本経営に取り組みます。

成長戦略の全体像　－横軸と縦軸の成長戦略を支える人的資本経営が全ての基盤－

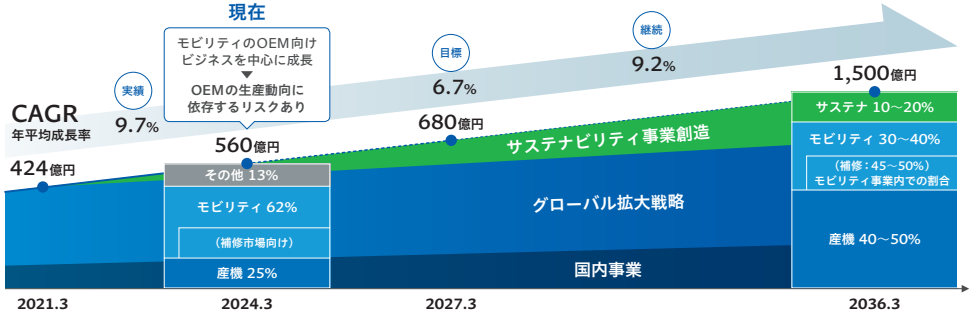


定量目標と事業ポートフォリオ

まずは既存事業を軸とした売上拡大によって、第13次中期経営計画の最終年度となる2027年3月期には連結売上高680億円を達成し、この成長率を維持拡大させ、2035年度までに1,500億円規模のビジネス創出を目指します。この高い目標の達成に向けて、様々な社会課題の解決につながる社会的価値の高い製品やサービスを積極的に生み出し、「笑顔と笑顔がつながる社会」を実現できるよう、サステナビリティ事業の継続的な創造に注力していきます。

また、当社は特に完成車メーカー向けビジネス（OEM向けビジネス）を中心に成長してきましたが、2035年度には産業機械向け割合を50%程度、モビリティの中での補修市場向け割合を50%程度、サステナビリティ事業の割合を10～20%程度とする事業ポートフォリオの変革に挑みます。これにより、モビリティ業界や完成車メーカーの動向に依存しない安定した事業基盤への転換と、収益基盤の強化を目指しています。

2035年度の定量目標と事業ポートフォリオ



成長戦略責任者メッセージ

成長戦略の前提としてのフィロソフィーへの想い

当社は新たなフィロソフィー「DID MUGENDAI」を2024年2月に制定しました。2023年に創業90周年を迎え、これまでの会社の成長の歴史を振り返り、そのエンジン・基盤となっているものが何なのか、そしてこれから先の社会変革に対して大切にすべきもの、拠り所をあらためて明確にしておきたいという想いの下での策定で、私はプロジェクトリーダーとして策定を主導する立場にいました。

検討段階においては、新しいフレーズや現代受けする言い回しを繰り返し出しては消してということが続きましたが、当社の歴史を振り返る過程で、今も昔もこれからも不変であるものを、改めて分かりやすく表現することこそが、今最も必要という考えに至りました。

例えば当社創業の源流である木製リムの生産も、何故木製リムを造ったのか、どういう想いで生産したのかを考えてみると、当時輸入品で占められていた木製リムを国産化することで、より多くの人が自転車を利用できるようにしたい、という想いから試行錯誤の上で技術を蓄えていったのではないか、その想いは、その後生産するチェーンも然りであったと思います。技術やものづくりは、社会に役立つためのものでなければならないという信念が、当社の根幹であり成長の原動力だったことを今は確信しています。

このような想いから、新しいフィロソフィーは、原点に立ち返って再確認した創業の精神をミッション、ビジョン、バリューとして“置きなおした”ものです。特にミッションである「技術に尽くし、つくるに尽くし、社会に尽くす」の体現や、ビジョンである「地球のすみずみまで、笑顔と笑顔がつながる社会」を目指すという想いは、フィロソフィー策定の後にスタートした長期経営ビジョンの検討における軸となりました。

長期経営ビジョンにおける成長戦略

長期経営ビジョン「DID MUGENDAI SMILE VISION 2035」は、まさしくフィロソフィーを土台に、会社としてのミッション「技術に尽くし、つくるに尽くし、社会に尽くす」を果たし、目指す未来・社会のビジョン「地球のすみずみまで、笑顔と笑顔がつながる社会へ」を実現するための、2035年までのロードマップを示したもので、具体的な成長戦略の2つの軸として、**1. グローバル拡大戦略** と **2. サステナビリティ事業創造** を掲げました。

成長戦略責任者メッセージ

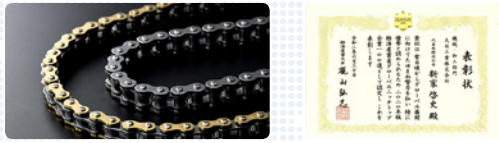
1. グローバル拡大戦略

私自身、2016年から3年間ブラジルに駐在した経験があります。まさしく地球の裏側です。当社がこの地に進出したのは50年以上前の1973年で、「海外進出がまだまだ少ない時代によくこんな遠いところで事業を開始したなぁ」ということが赴任時にまず感じたことでした。

ブラジルからは一旦撤退し現地の方に事業を委ねた後、約10年の期間を経て再度経営に参画していますが、その間も現地の経営者は技術を守り実直に事業運営され、当社ブランドであるDIDを衰退させるどころか、現地におけるトップブランドとしての地位を築きあげてくれていました。

私が駐在した時にも「DAIDO No.1 Chain!」とユーザーから言ってもらえ、嬉しく思うのと同時に、これまで事業を守り育てていただけたことに心から感謝したことを今でも思い出します。そしてブラジルの二輪車普及＝現地の人々の生活向上に当社も一翼を担えていたということに感動を覚えました。これは、他のアセアン諸国などでも同様、当社の成長を支えていただけているものと考えています。このような地域・国を広げていくべく、成長戦略の軸の一つとして掲げたのが、グローバル拡大戦略です。

当社主力製品である二輪車チェーンは、グローバルニッチトップ製品の地位を獲得しています。この製品における強みとして、多くの国での事業展開を進めたグローバル対応力とそのベースとなっている技術力・顧客要求に応えられるカスタマイズ力があります。この強みをさらに充実させ活かすと共に、他の事業領域へも横展開することで、グローバルニッチトップの製品群を増やし収益力を高めていきます。当社は、これまで二輪完成車メーカーに牽引していただきながら事業拡大・成長をしてまいりましたが、そこで培った技術、および海外拠点（11ヵ国17拠点）を活かし、事業ポートフォリオの変革に挑むのが、グローバル拡大戦略における主眼です。



当社の強み

「グローバルニッチトップ企業100選」に認定
（経済産業省）

二輪車ドライブチェーンにおける
グローバルニッチトップを獲得

グローバル対応力 × 技術力／カスタマイズ力

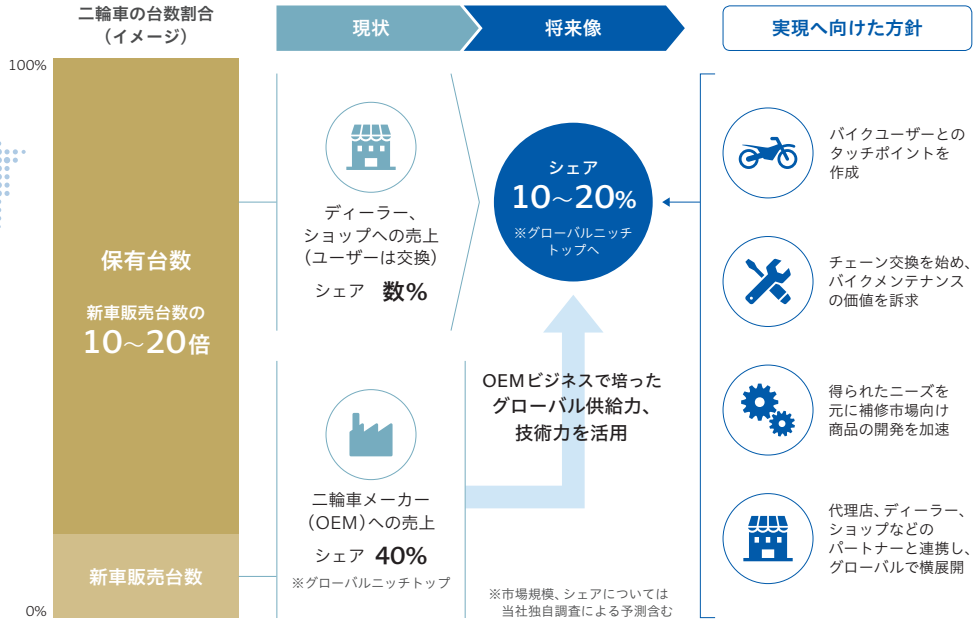
全社方針

- グローバルニッチトップの追求と拡大
- 利益率の高い事業を強化

（1）グローバル拡大戦略 ～モビリティ事業～

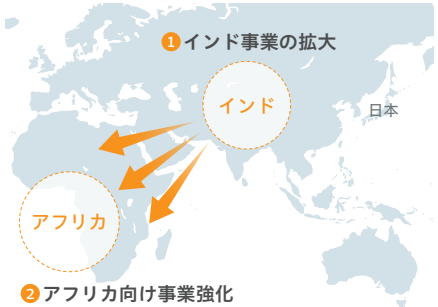
モビリティ事業においては、主力である二輪車用部品において、補修市場への拡販・シェア拡大とグローバルサウスへの展開を掲げています。

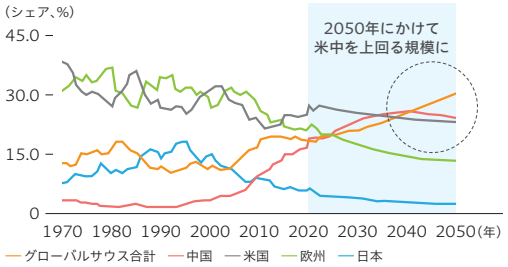
当社は、日系を中心とした二輪完成車メーカーにおける装着シェアは相当数を確保しており、グローバルニッチトップの位置にあると認識していますが、交換・補修用における販売シェアは低い状態にあります。補修用製品の市場規模は非常に大きいものであり、この領域の開拓と拡販に注力し、シェアの拡大を図ります。



成長戦略責任者メッセージ

グローバルサウスへの展開については、当社はインドに2010年より拠点を構えており、同国は経済成長に伴い今や世界一の二輪車生産国となっています。この成長は当面続くものと見込んでおり、さらなる拡大を図ってまいります。具体的には増加し続ける二輪車用チェーンの需要に応えるべく、工場の拡大を推進していきます。また、インドをこの地域攻略のハブ拠点として位置づけ、将来成長が見込まれるアフリカなどのグローバルサウス諸国への展開、および当該地域での事業展開に必要となるパートナーの模索も実施し、拡販実現の確度を上げていく計画をしています。





出典：三菱総研ウェブサイトより（2023）
https://www.mri.co.jp/knowledge/insight/20230516.html

また、もう一つの製品軸である自動車用部品についても、自動車の電動化は進むと予測されますが、世界的には内燃機関車（ICE車※）の市場規模は依然として大きいものと考えており、当該事業において既存のお客様の要求に合わせた仕様の最適化および低コスト生産の実現、インドなど新興国における新規顧客の獲得によるシェアの拡大とパートナーとの連携強化により、補修市場への本格参入を図っていきます。また、今後拡大が見込まれる電動化（EV化）に対しても、長年築き上げてきた完成車メーカーとの関係、既存製品で培った技術などを発展、活用させ、電動車用部品への参入を図っていきます。

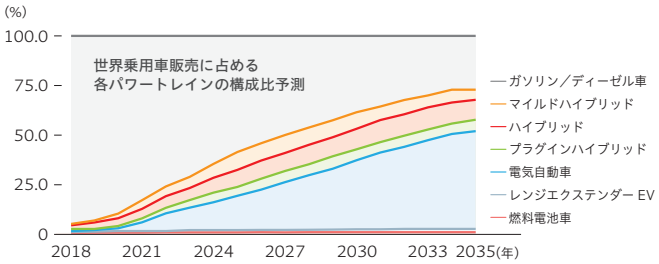
※ ICE車：ガソリン／ディーゼル車、マイルドハイブリッド、ハイブリッド、プラグインハイブリッド

タイミングチェーンのシェア拡大

OEM向け事業
- 既存顧客の要求に合わせ最適／低コスト生産を実現
- 新興国（インドなど）にて新規顧客開拓を加速

補修部品事業
- 欧州（ドイツ）事業パートナーと連携し販売拡大

依然大きなボリュームである ICE車市場を 確実に獲得していきます

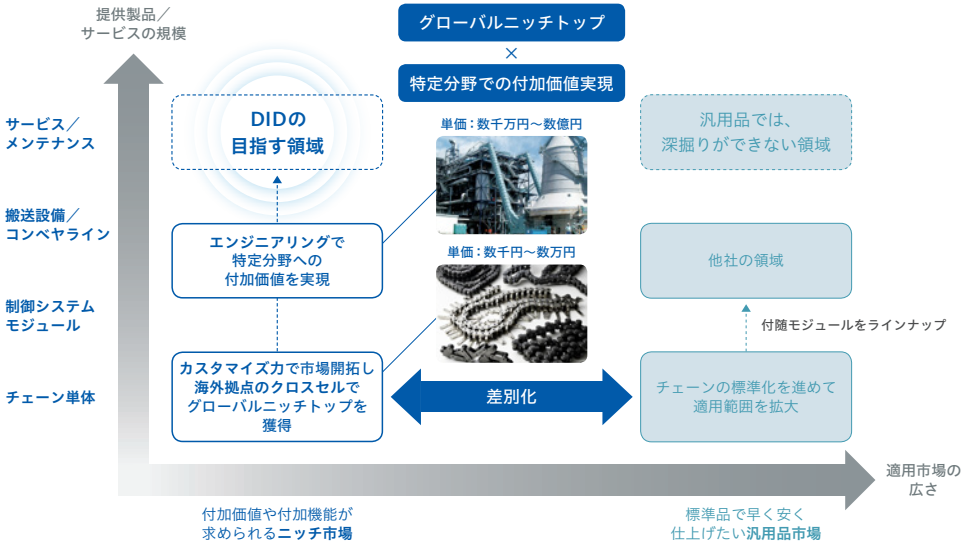


出典：GlobalDataの販売台数予測データよりMarkLines作成
2023年12月時点の予測データ（半年ごとに更新）

（2）グローバル拡大戦略 ～産機事業～

当社事業の柱の1つとして産機事業があり、日本国内中心に展開しております。当社の海外展開はこれまでモビリティ事業を中心としてきましたが、これら既存の拠点がある国・地域は当社の産機事業としては、いわゆる未開の地であり、大きな事業拡大余力があります。既存拠点とその地の利を活用し、当該国・地域での産業用チェーンの販売・市場開拓を進めるクロスセル戦略を展開します。

市場浸透戦略としては、他社が多く取り組む汎用品ではなく、当社が得意分野とするカスタマイズ品での浸透戦略を推進し、付加機能が求められるニッチ市場におけるシェア獲得と収益力の向上を両立させていきます。また搬送設備・コンベヤ分野を含め、顧客ニーズの実現のための最適ライン設計から設備製作までのエンジニアリングサービスとその後のメンテナンスを一括で請け負うビジネススタイルに取り組み、付加価値・付加機能の提供を核とした事業の確立・転換を図ります。



（3）グローバル拡大戦略 ～M&A／パートナリング～

各事業で掲げたグローバル拡大戦略を早期に実現し、長期経営ビジョンを実現するためには、当社単独では足りません。グローバルでの販路・商流拡大を目的とする垂直統合型のM&A・パートナー連携や、技術補完から事業領域の拡大を目的とする水平統合型のM&A・パートナー連携を積極的に検討し実行していきます。これにより、モビリティ事業における完成車メーカー偏重から補修市場、グローバルサウスへの拡大、産機事業におけるクロスセルによる海外展開、カスタマイズ・エンジニアリングサービスの事業拡大を図り、グループ全体の事業ポートフォリオの変革を実現します。

成長戦略責任者メッセージ

2. サステナビリティ事業創造

長期経営ビジョンでは、成長戦略の2つ目の軸として、サステナビリティ事業創造を掲げました。将来に向け中長期的に事業を継続し成長していくためには、社会課題との対峙が避けて通れないものととらえ、CEOを含む経営陣にて幾度も社会動向や課題、それらが当社に及ぼす影響や当社が貢献できる可能性について議論を重ねました。

一例として高齢化社会の到来が課題として議論に上がりましたが、当社は30年以上前から福祉機器の製造販売を行っています。当社の福祉機器はこれまで売上規模としては非常に小さく、当社事業の主軸として認識されることはあまりなかったのですが、社会的な意義は非常に大きく、大きな可能性を秘めています。福祉機器における先行企業としてのアドバンテージと責任を全うすべく、経営資源の分配を改める必要性を感じる契機となりました。

社会動向や課題に対し、当社が保有する技術からの貢献の可能性を整理し、社会的価値創造を目指すための主なテーマとして、「サーキュラーエコノミー」と「伝える／運ぶのイノベーション」の2つを特定しました。ものづくりにおける環境負荷低減、省エネ・省資源・リサイクル等につながる製品・サービスの提供や、移動・生活のアシスト、物流・搬送や保守点検の自動化・省人化につながる製品・サービスの提供を通じて、社会課題解決への貢献を目指します。

また、これらの社会的価値の創造には、当社が保有する技術の組み合わせだけでは足りず、当社が保有していない最先端の技術との融合が必須であり、オープンイノベーションを積極的に活用し、当社単独では創造し得ない新たな価値の共創にも取り組んでいきます。

サステナビリティ事業創造により、従前の部品を中心としたビジネスモデルを変革し、リーチできる顧客・市場の拡大や事業を通じた社会課題解決への貢献により、社会により必要とされる存在に生まれ変わると共に、中長期的な事業成長を実現できると確信しています。

2つの戦略軸のシナジーと事業成長

横軸であるグローバル拡大戦略と縦軸のサステナビリティ事業創造の2つをそれぞれ深化・伸長することで、新たな成長領域・市場を生み出すことができ、生み出された成長市場をさらに取り込むことでさらなる事業成長につなげたいと考えています。具体的には部品事業中心から製品事業拡大への転換、それによる製品ユーザー・お客様からのニーズへの対応、市場との対話を大切にし続けることにより、新たなサービス事業の創出へとつなげていく、すなわち両軸の伸び広がり・総和そのものが中長期的な成長の実現につながるものと考えています。

ステークホルダーの皆様へ

長期経営ビジョンで掲げた成長戦略の2つの軸は、フィロソフィーにおいてビジョンとして掲げた「地球のすみずみまで、笑顔と笑顔がつながる社会」の具現化を目指すロードマップそのものであり、我々はこれを軸として成長を継続していきます。

具体的には、中期経営計画の最終年度（2026年度）に売上高680億円、営業利益率6.5%、ROE8%、総還元性向25%以上の達成、そして長期経営ビジョンの最終年度である2035年度においての売上高1,500億円の達成に向け、着実に計画を遂行してまいります。また、事業ポートフォリオの変革を成し遂げると共に収益性を高め、ステークホルダーの皆様の期待に沿える、社会に必要とされる企業へと成長していきます。

人的資本経営責任者メッセージ

長期経営ビジョンの成長戦略と人的資本経営

2035年に向けた成長戦略である「グローバル拡大戦略」と「サステナビリティ事業創造」を推進していくためには、それを実行する「人」が全ての基盤となります。人こそが当社にとって最大の財産であり、人の成長と活躍なくして、成長戦略の実行や社会発展への貢献、あるいはその先に見据える当社ビジョン「地球のすみずみまで、笑顔と笑顔がつながる社会へ」の実現はあり得ません。技術も製品も社会への価値も、最終的には人が生み出しています。「事業をつくるのは機械ではなく人」という理念に改めて立ち返り、従業員一人ひとりの成長とやる気を促し、個々の能力を最大限発揮できる機会を提供すると共に、やりがいをもって活き活き・ワクワクと働ける環境を整備することで、自律的な組織への変革につなげていくことこそが、成長戦略を推進する大前提であり、土台であると位置づけています。

人的資本経営スタートの大方針

成長戦略を推進するためには、従来の完成車メーカーに依存した事業形態から脱却し、私たち自らがマーケットに立ち向かい、イノベーションを創出する組織体への変革が必要です。個々の従業員の意識や能力、想いを束ね、一致団結して自律的な組織への変革と長期目標の達成を果たすためには、私たちの意思決定の拠り所となる共通の理念が必要であり、その拠り所こそが、新たに策定したフィロソフィー「DID MUGENDAI」と位置づけています。

「フィロソフィーを体現するためにはどうすべきか」、「これはフィロソフィーを体現する行動か」という共通の視座をグループ全体で共有することで、社内の対話と議論の活性化を促し、共通の価値基準に基づき機動的、自律的に意思決定を行う組織への変革を果たします。また、フィロソフィーと個人の価値観や会社で実現したいこととのすり合わせから、個人の自主性を尊重し活き活きとチャレンジできる環境を整えることで、社内の活性化や人財育成につなげていきます。

これらを企業文化として醸成し根付かせることで、イノベーションを創出する自律的な組織体への変革を目指していきます。

醸成する企業文化

1	フィロソフィーの浸透	• 今回制定したフィロソフィーを組織全体に浸透させ、バリューを従業員の意思決定の拠り所とし、機動的・自律的な組織へと変貌させます。
2	手挙げ文化	• 当社のフィロソフィーと個人の価値観をすり合わせる上で、個人の価値観、個人のやりたい・自主性を尊重し、企業活動の活性化を狙います。
3	ワークショップ文化	• フィロソフィーを浸透させ、自らが戦略を立案していくため、ワークショップを高頻度で取り入れ、日々のルーティンから脱却し、対話と議論を活性化させます。 • 対話と議論から新しいものを生む文化を醸成します。

人的資本経営責任者メッセージ

人事制度の大刷新

人的資本経営の大方針で掲げた企業文化を醸成し、イノベーションを生み出す自律的な組織への変革へとつなげるためには、まず何よりもフィロソフィーの浸透が重要となります。フィロソフィーをグループ内へ深く浸透させ、それを軸に従業員一人ひとりが意思決定の主体となり、活発な対話と議論を通じて自律と共創の文化を育むことが必要であり、そのための施策の軸として、人事制度の大刷新に着手していきます。

経営層からフィロソフィー研修を開始

1. バリュー評価制度への移行

新しいフィロソフィーでは、当社が目指す姿や提供する価値をそれぞれミッション・ビジョン・バリューとして示しており、ミッションやビジョンを実現するための行動指針であり、判断基準であるバリューを従業員一人ひとりが自律的に体現することを期待しています。評価制度の中でもこの考えを強く示し、バリューの体現に対するインセンティブを高めるため、バリュー評価制度への移行を実施いたします。

単なる在籍年数の長さではなく、成果を重視するパフォーマンス評価に加え、達成に向けた過程に重点を置き、バリューに照らして評価するシステムへと進化させていきます。従来の年齢給・職能給・成果給という区分けや比率も見直し、バリューに基づく評価に応じた処遇を用意することで、従業員の自律性を高め、組織全体の価値創造を促進したいと考えています。

フィロソフィーのバリュー

1. **私たちは「笑顔」を大切にします**
2. **私たちは「相互で信頼」しあいます**
3. **私たちは「実直」であり続けます**
4. **私たちは「真剣」であり続けます**
5. **私たちは「チャレンジ」していきます**

2. フラットな組織文化の推進

自律的な組織への変革と組織全体の価値創造を促進する上で、意欲と能力を持つ人財が新しい価値を創造し、会社への貢献や自己実現を図ることができる環境を整備することが必要と考えています。年齢や性別、国籍などにとらわれず、能力のある従業員、能力を発揮したいと思っている従業員が、責任ある立場に就き、活き活きと働ける、フラットな組織文化の推進に取り組んでいきます。

具体的な施策として、従来の年功序列や役職での格付けを見直し、能力に応じて従業員全員が高度な役割を担い、それに応じた等級に格付けされ適切な処遇を受けられる制度に変更することで、個々人のやる気やモチベーションをさらに高めたいと考えています。

また、「チャレンジ・手挙げ制度」を導入し、社内の様々なプロジェクトやチャレンジブルな課題について責任者やメンバーの公募を行うなど、従業員が自らの意思で積極的にチャレンジできる機会を拡大していきます。

3. グローバルリーダーの育成

グローバル拡大戦略を進める上で、グローバルでリーダーシップを発揮し、成果につなげるグローバルリーダーの採用と育成が急務となっています。多文化を理解し、急速に変化する市場環境への適応力を備えたグローバルリーダー育成プログラムを導入し、リーダーとしての教育と育成を進めます。同時に、海外拠点とも連携し、世界各地からの才能発掘にも力を入れ、海外からの優秀な人財の積極的な採用を行い、本社での教育を実施することで、将来的に海外拠点の責任者を担う人財の育成を進めます。

また、海外拠点における外国籍社員と日本国内における日本国籍社員とのローテーションや交流の機会も創出し、グループ全体でダイバーシティを人的資本の強みに変えていきます。

海外大学生の長期インターンシップ受入

人的資本経営責任者メッセージ

働き方改革とダイバーシティ

自律的な組織変革に向けたフィロソフィーの浸透や人事制度の刷新と並行して、働きやすい職場環境や制度の整備、ダイバーシティの推進にもこれまで以上に注力していきます。

社会が変化し人々の価値観も多様化する中で、働くことの意義もまた、一人ひとりの価値観やライフスタイルによって大きく変わってきていると感じます。私が入社した当時は、夏はエアコンなど勿論なく、扇風機は書類が飛んでいくとの理由で使用禁止、うちわと汗ふきタオルで暑さをしのいでいましたが、今このような職場で活き活きと働いてくれる方は殆どいないでしょう。少子高齢化に伴う労働人口の減少に加え、転職も当たり前になる中で、成長戦略の基盤である人財を確保し、能力を発揮し続けてもらうためには、職場環境の改善や、多様な働き方に合った柔軟な仕組みが不可欠です。働きがいや働きやすさを実感できる職場づくりを推進すると共に、フレックスタイム制度、在宅勤務制度、副業制度など、ライフスタイルに応じて最適な働き方を選択できる環境を整えていきます。

老朽化に伴い新設した鋼材倉庫・オフィス

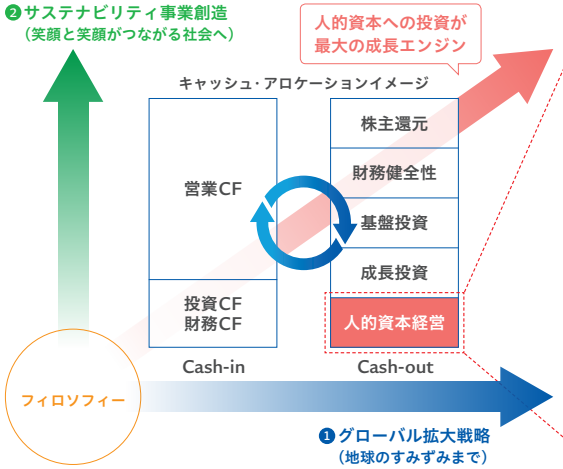
また、女性や外国人、障がいのある方や高齢者といった、多様な人財が能力を発揮し活躍することも、労働人口が減少する中で当社の事業活動を維持・拡大するために必要不可欠です。ダイバーシティの推進は、単なるスローガンではなく、企業の存続をかけたテーマであると捉えています。多様な人財の採用を積極的に行うと共に、それぞれの特性や能力に応じて活躍できるよう、仕事の進め方、教育体系や登用・処遇といった仕組みの見直しを進めていきます。さらに、多様な価値観や考え方が混ざり合うことから、新しいアイデアやイノベーションの創出にもつなげていきたいと考えています。

地元の特別支援学校からの就業体験受入

大方針として掲げた企業文化の醸成と働き方改革およびダイバーシティの推進は、当社の人的資本経営の推進における両輪であり、どちらが欠けても前進はできません。着実に実行し、成長戦略を実現できる基盤を早期に構築できるよう取り組んでいきます。

人的資本への投資の拡大

人財の成長と活躍が企業活動の基盤であり、人的資本への投資が最大の成長エンジンと位置づけ投資を拡大することで、生産性の向上、優秀な人財の確保、社員のエンゲージメント向上、企業ブランディングの向上につなげていきます。また、生産性の向上で高まった利益をさらに人的資本へ投入するといった、社員と企業が共に成長し合える好循環につなげていきます。

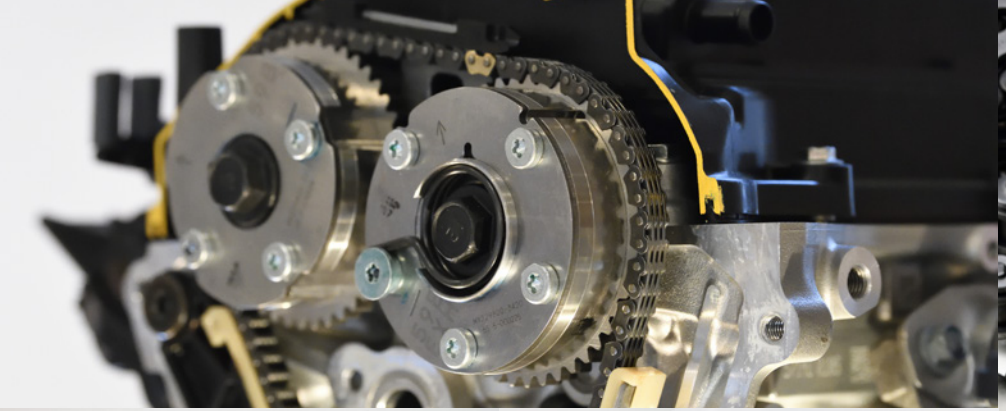


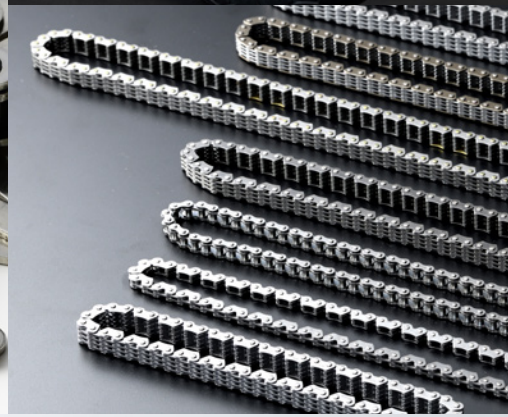
人的資本への具体的投資項目		
1	フィロソフィー浸透への投資	フィロソフィー定着／エンゲージメント向上施策、人事制度の構築と定着
2	グローバル人財開発・採用	グローバル拡大戦略実行へ向けた海外経営人財教育やローカル採用等
3	新規事業開発の仕組み・制度構築	サステナビリティ事業創造へ向けた仕組み構築、新規事業実行人財の育成
4	デジタル・AI人財開発・採用	利益創出、生産性向上へ向けた人財育成、工場DX化実現における人財投資
5	Well-being向上への投資	オフィス／工場の環境改善、コーチング制度導入、福利厚生充実化

ステークホルダーの皆様へ

人財の成長なくして、成長戦略の実現はありえません。人的資本への投資を拡大すると共に、個々の能力を最大限に発揮できる機会を提供することで、社員一人ひとりの成長とやる気を促していきます。同時に、人財戦略の制定、フィロソフィーの浸透、新人事評価制度の導入、働き方改革といった施策を推し進めることで、人的資本経営を今後さらに強化していき、長期経営ビジョンで掲げた目標の達成と持続的な成長を図っていきたいと考えています。

企業は人なり。「人」の力で事業拡大と社会課題の解決を両立し、ステークホルダーの皆様からも「良い会社」「将来性を感じる会社」と思われる企業へと、大同グループは進化し続けていきます。





価値創造に向けた実行戦略

26　第13次中期経営計画

27　モビリティ事業

29　産機事業

31　サステナビリティ事業創造に向けた取り組み
　　－事業化推進－／－技術開発－

33　第13次中期経営計画における財務方針

価値創造に向けた実行戦略

第13次中期経営計画

第12次中期経営計画の振り返り

前中期経営計画（第12次中期経営計画：2021年4月～2024年3月）において掲げた目標に対し、売上高および配当性向については、それぞれ目標を達成することができました。

売上高については、特に欧州・ASEAN・南米の各拠点が牽引し、グローバルで売上を拡大した結果、2023年度の目標である550億円に対し、約560億円の実績となりました。また、配当性向についても、安定した配当政策で目標を達成すると共に、機動的な自社株買いも併せて実施しました。

他方、営業利益およびROEについては、目標を大きく下回り未達という結果となりました。全社的な収益悪化の共通要因は、①鋼材、副資材、電力価格等を含むエネルギーコストの急激な上昇に対する製品価格への転嫁が遅れたこと、②需要の減少に対する外部調達費・固定費の調整が遅れたことの2点と分析しています。

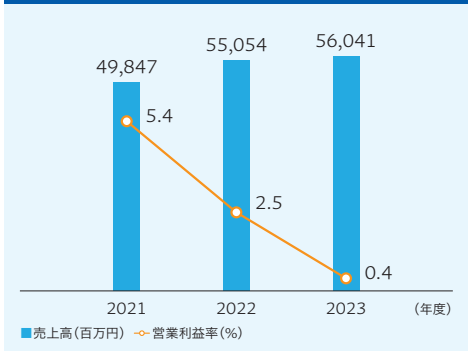
製品価格への転嫁の遅れについては、挽回に向けて顧客との販売価格の見直し交渉等を急いだ結果、2023年度下期において採算性は改善傾向にあり、今後もエネルギーコストの上昇等に応じて迅速に製品価格へ反映し、収益を確保する体制を維持してまいります。また、事業や部品ごとの需要と収益性について、事業単位ごとにより適時かつ適切に把握し、改善に向けた取り組みを実行できるよう、機能部制から事業部制への組織改正を実施しました。今後は事業部制の下、事業・部品単位での収益改善に向けたプロセスの迅速化に努めてまいります。

第12次中期経営計画の実績

	目標	結果	達成
売上高	550億円	560億円	○
営業利益（営業利益率）	50億円（9%）	2億円（0.4%）	未達
ROE	10%	1.2%	未達
配当性向	15%以上	46.1%	○

中計目標の**配当性向15%以上**は、
安定した配当政策で達成し、機動的な自社株買いも実施

2021年度－2023年度の売上高および営業利益率



全社収益悪化の要因と対策

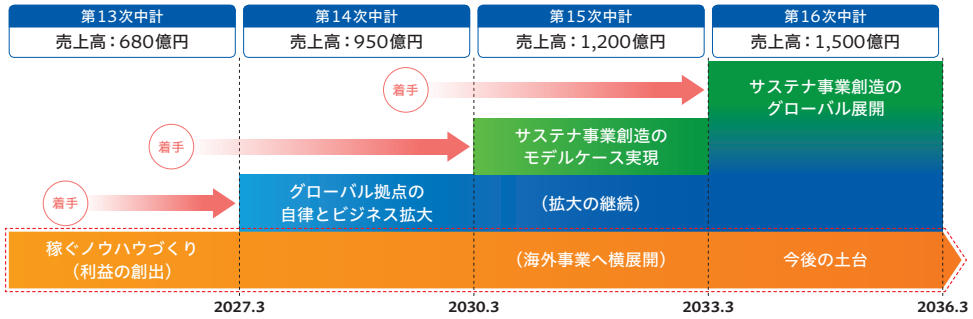
	要因	対策
全社共通	△ 鋼材、副資材、電力価格の上昇に対する価格転嫁の遅れ △ 需要減少に対する外部調達費・固定費調整の遅れ	✓ 販売価格の見直し（一部は2023年度対応済） ✓ 事業・部品ごとに収益改善プロセスを迅速化

長期経営ビジョン「DID MUGENDAI SMILE VISION 2035」における第13次中期経営計画の位置づけ

2024年4月より始まった第13次中期経営計画では、「稼ぐノウハウづくり」に最も注力して取り組むことで、次期中期経営計画（第14次中計）以降の成長に資するキャッシュを生み出すことを目標としています。

各事業の利益率を最大限高め、それらの事業ノウハウを基盤として、第14次中計以降のさらなるグローバル展開へつなげていくための土台を構築する重要な期間と位置づけています。

また、当然ながら既存事業の「稼ぐノウハウづくり」に留まらず、長期経営ビジョンにて掲げた「グローバル拡大戦略」と「サステナビリティ事業創造」に向けた種まきの期間でもあると位置づけており、これらの戦略に沿った施策についても適宜着手していきます。



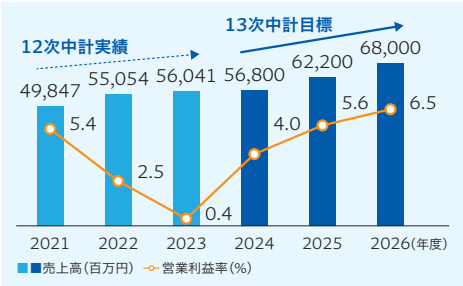
既存事業の「稼ぐノウハウづくり」への注力により、直近3ヵ年で大幅に悪化した採算性を改善すると共に、グローバルでの拡販を進め、第13次中期経営計画の最終年度である2026年度において、売上高680億円、ROE8%以上の達成を目指します。

V字回復の実現を第13次中期経営計画における最重要課題とし、そこで得られた稼ぐノウハウを土台に次期中計以降の持続的成長へつなげることで、長期経営ビジョンで掲げた目標の達成を目指していきます。

到達目標

目的	指標	2026年度
収益性	売上高	680億円
	営業利益率	6.5%
資本効率性	ROE	8%以上
株主還元	総還元性向	25%以上

目的	指標	2030年度
ESG	CO_2排出削減	2013年比△46%（対象：国内グループ会社）

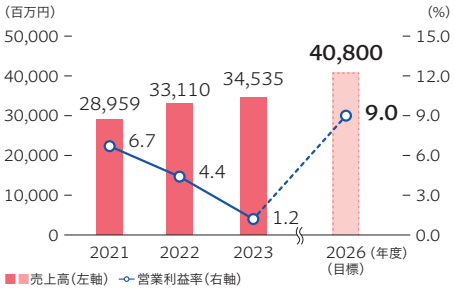


モビリティ事業

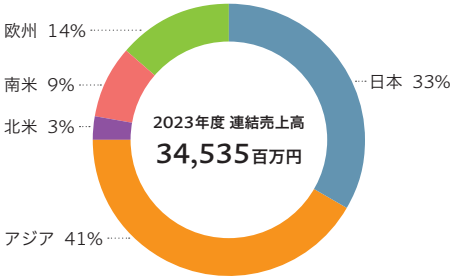
DIDブランドを世界中のすみずみまで。
ものづくりの進化でいつまでも
求められるものを世界中に届けます。

上席執行役員
モビリティ事業本部長　伊藤 弁久

売上高／営業利益率



所在地別売上高構成比



製品別売上高構成比

事業報告

モビリティ事業領域での2023年度の売上高は、前年度比4%増加の345億円となりましたが、営業利益率は1.2%に落ち込む結果となりました。

グローバルで製品シェアを伸ばす方針から、主として二輪完成車メーカー向け製品で売上増となったものの、コロナ明けの二輪補修向け製品の特需が落ち着いたこと、また電動化の影響を受け、当社の高付加価値製品である二輪自動車用シールチェーンや四輪自動車用タイミングチェーンなどで需要が減少したことが、売上高および利益のマイナス要因となりました。

地域別では、中国の景気後退の影響を受け、主として中国・アセアン地域を中心に販売が伸び悩み、かつ中国製品との低価格競争にさらされ収益獲得が厳しさを増しています。

また原材料やエネルギーコストの高止まりに加え、国内でも賃金や輸送費の上昇等、生産コストを押上げる要因が益々増加する一方で、販売価格へのスムーズな価格転嫁が遅れたことも、営業利益率を悪化させる要因となりました。

振り返り・分析

モビリティ事業領域で過去最高の売上高を計上する一方、材料費やエネルギーコストなどの上昇に対する価格転嫁が、競合先との価格競争が厳しい市場や製品などを中心に遅れ、採算悪化につながった点は大きな反省点です。現時点で当初の遅れは挽回できていますが、今後のコスト上昇についても適時かつ適切に価格へ反映できるよう、顧客との継続的な協議や社内の連携強化が必要と考えています。

また、生産性や不良率の悪化など、当社の根幹である「ものづくり」において多くの改善すべき課題を有していることも、採算悪化の大きな原因と捉えています。設備の老朽化や熟練の従業員が減っていることも要因の一つですが、改めて「お客様に求められるDID製品をリーズナブルに世界中へお届けする」という原点に立ち返り、製造・技術・営業部門が一体となってものづくりを進化させ、良いものを無駄なく生産し、高い生産性を維持し、利益を創出できる生産体制の再構築が直近における最大の課題と考えています。

新中計の目標・注力課題

モビリティ事業は大同グループの中核です。第13次中期経営計画では既存事業のものづくりの進化と利益創出を最重要課題とし、グループの売上と利益を牽引すべく、以下に掲げた目標の達成に向け、注力課題に全力で取り組んでいきます。利益を生み出す事業基盤の構築を土台に、電動化や益々厳しさを増す環境規制などの市場動向に沿った、中長期的な技術開発や事業変革につなげていきたいと考えています。

2026年度目標値
- 売上高：408億円　営業利益率：9.0%

達成に向けた注力課題
- インド事業の拡大とグローバルサウスへの展開を軸としたグローバルシェア拡大
- 中国／アセアンを中心とした二輪補修シェア拡大
- 製販技が一体となった採算改善活動による利益の創出

モビリティ事業

中期経営計画の目標達成に向けた施策

モビリティ事業方針

大同グループの中核事業として、何よりもまず利益の創出に強くこだわります。
本社がグループ各社を統括し、グローバルサウスへの展開と海外補修市場の開拓・シェア拡大を軸にグローバルで売上拡大を目指すと同時に、ものづくりの進化から稼ぐノウハウ作りに注力し、確実に利益を創出できる事業基盤を構築します。

1	利益創出。利益にこだわる。
2	グローバルで事業を統括し収益拡大する。

グローバルサウス展開の推進

インドは世界最大規模の二輪自動車市場で、今後も拡大が見込まれます。当社は10年以上前に現地拠点を設立し、主に二輪自動車用チェーンの生産を行っており、当社グループの中でも最大規模の生産能力を有する工場に成長しています。

直近はこの現地生産基盤のさらなる強化に注力し、拡大するインド市場の需要を獲得すると共に、中長期的に大きな成長が見込まれるアフリカ地域への展開の基盤構築を図ります。

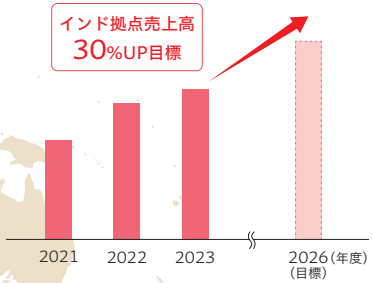
短期的施策

1. チェーン事業の基盤強化
拡大する現地完成車メーカー需要の獲得による売上拡大と生産性向上などによる採算改善

2. アルミリム／ホイール事業の検討
今後拡大が見込まれるアルミスポークホイールの需要獲得に向け、現地パートナーとの協業も含めた現地生産の検討

Daido India Pvt. Ltd.

中長期の展開
インドで構築した事業基盤をベースに、拡大するグローバルサウスの需要、特に安価なボリュームゾーンの獲得に向けた展開

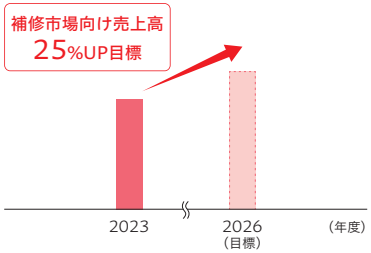


海外補修市場の開拓とシェア拡大

付加価値の高い二輪自動車部品の補修市場におけるシェアを拡大し、モビリティ事業の売上拡大・採算改善につなげるべく、まずはシェアが低迷しているベトナムを重点国として定め、補修販売戦略を練り直しながら実行すると共に、他のアセアン諸国へ横展開を図ります。

特に趣味性の高いスポーツ車の需要が若年層を中心に拡大しており、レースイメージと連動させたブランディングや商品ラインナップの見直しなどで拡大するスポーツ車市場を中心とした「ファン領域」の需要獲得に注力したいと考えています。

また、戦略立案と実行において営業・マーケティングの地域専任者を設け、アセアン諸国のすみずみまで拡販活動を推進し、シェア拡大と補修市場向け売上高の25%増加を目指します。



生産体制の整備・採算改善の取り組み

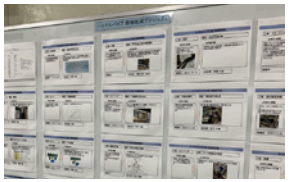
利益創出に向けた最大の課題であるものづくりの進化に向け、「安全（現場環境）」「規律（5S）」「標準」の3本柱で、工場変革と生産性・不良率の改善を図ります。

既に着手し効果を上げている事例として、二輪自動車用ハンドルパイプの生産においては、作業の標準化から始まり、教育による従業員の意識変革、現場環境の改善等を行い、2倍近い生産性を実現しました。今後はこれらの成功要因を基に、製品群ごとに課題や改善策を洗い出し横展開することで、モビリティ事業全体での採算改善につなげていきます。

これらの活動を強力に推進するため、各工場内に製品・設備の技術部門を配置しました。現場に沿った製品開発と工法を注入し、良いものをムダなく作れる工場にしていきます。また、得られた成果を海外拠点にも横展開し、グループ全体で利益を生み出せる生産体制を構築していきます。

作業標準

改善事例集



社内勉強会

生産改善チーム

べき動率	50%	90%
在庫	2ヶ月	1週間
不良率	12%	1%

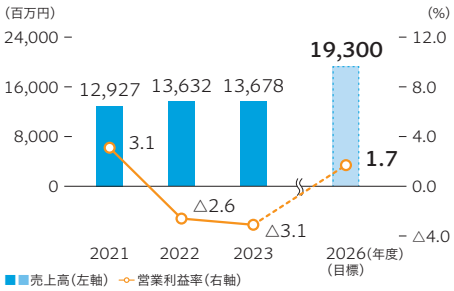
2倍近い生産性を実現

産機事業

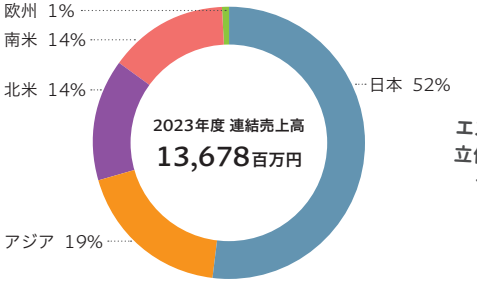
グループの組織力・商品力・技術力を束ね、一致団結してグローバルシェア拡大と採算改善を達成します。

取締役 執行役員
産機事業本部長　石村 外志雄

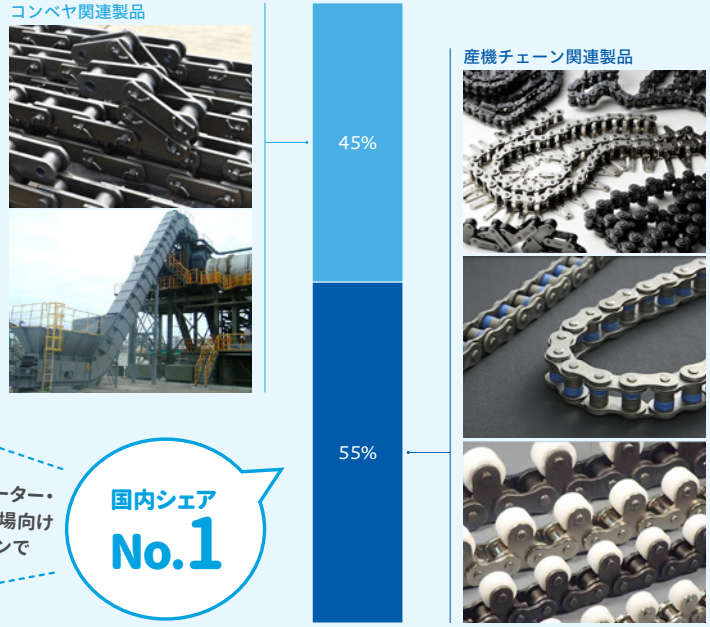
売上高／営業利益率



所在地別売上高構成比

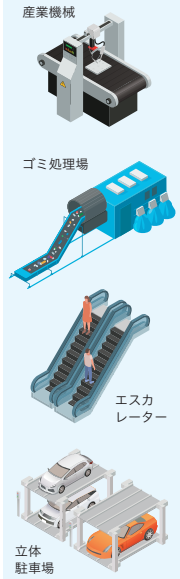


製品別売上高構成比



エスカレーター・立体駐車場向けチェーンで

国内シェア No.1



事業報告

産機事業領域での2023年度の売上高は、2022年度比で微増となる136億円となりました。

国内市場向けにおいては、コロナ禍からの正常化に伴い、ストップしていた立体駐車場向けチェーンの取り換え工事や、セメントプラント向けの大規模な補修工事の受注もあり、売上は2022年度比で9%の増加となりました。

一方で、海外市場向けでは、特にアジアを中心にトラクターやコンバインに用いられる農業機械用チェーンの売上が好調に推移しましたが、北米において受注が低調に推移したことや、一部地域で輸入商社の輸入プロセスにトラブルが生じ受注が滞ったこともあり、海外市場向け全体での売上は2022年度を下回る結果となりました。

また、原材料やエネルギーコストの上昇に伴う価格転嫁を試みたものの、設備トラブルなどの問題によりお客様への納期遅れの対応を優先した結果、採算性が悪化し営業利益率は2022年度を下回る結果となりました。

振り返り・分析

海外市場向けにおいては、前中計より取り組んでいた従前の受け身的な営業スタイルからの脱却が奏功し、特にアジアにおける農業機械用チェーンの補修市場などで能動的な営業活動が売上の拡大につながりだした点は、大きな前進でした。

他方、国内市場向けでは、好調であった設備の更新やチェーンの取り換え工事について、労働力不足を背景に工事が実施できないなど陰りも見られることから、売上拡大に向けては海外での拡販活動がさらに重要になると見ています。

また、採算性の悪化も大きな課題で、特に2023年度は設備トラブルなどによる納期遅れが生じたことが、迅速な価格転嫁を実施する上での大きな足かせとなりました。価格転嫁自体は遅れつつも着実に実施できており、2024年度以降の採算性の改善につながると考えていますが、今一度ものづくりの原点に立ち返り、「良い品質の製品を納期どおりお客様にお届けする」という当たり前のことを確実に実行できる生産体制の整備が急務と捉えています。

新中計の目標・注力課題

長期経営ビジョンでは、産機事業が大同グループの事業の柱として大きく成長することを掲げており、その第一歩である第13次中期経営計画では、目標達成に向け既存事業の足元を固めるフェーズと捉えています。

2026年度の目標値を以下のとおり掲げ、達成に向け注力課題に全力で取り組んでまいります。

2026年度目標値
- 売上高：193億円　営業利益率：1.7%

達成に向けた注力課題
- 国別／業種別に定めた重点ターゲットへのクロスセルでの拡販活動強化とグローバルシェアの拡大
- 安定した品質／納期を実現する生産体制の整備
- 製販技が一体となった採算改善活動による利益の創出

産機事業

中期経営計画の目標達成に向けた施策

産機事業方針

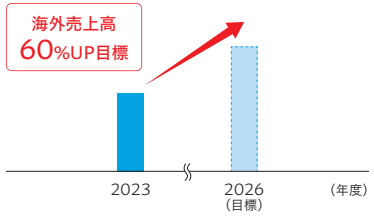
これからの産機事業は、企画・販売・生産・技術部門が『One Team』となり、組織力・商品力・技術力から成る総合力を高め、グローバルニッチトップを狙い利益を生む事業に生まれ変わります。
当社の得意とする技術開発と新たな市場の開拓により、特定の付加価値・付加機能を求める顧客や特殊なニーズに対して商品やエンジニアリングサービス、その後のメンテナンスを提供していくことで、ニッチ市場を攻略し事業シェアと利益拡大を推進していきます。

組織力	商品力	技術力
グループが一致団結して目標達成に向かう効率的な活動	充実した製品群(品揃え)と価格帯	安定した品質と差別化できる技術

海外展開施策

(1)クロスセル戦略の推進

海外拠点を活用し、売上拡大の見込みがある国や市場を重点ターゲットと定めて拡販活動を行う、クロスセル戦略を推進しグローバルシェアを拡大する活動を開始します。既に、2021年からアセアン地域を重点エリアと定め、主としてタイを皮切りに農機市場の開拓活動を開始しており、売上実績を着実に積み上げています。今後は欧州や北米市場へも横展開していくことを計画しています。



(2)エンジニアリング事業の拡大

エンジニアリング事業の一環としてレトロフィット事業をベトナムで開始しました。同事業は、主として現地日系企業をターゲットに、既存の生産設備の更新・改造から新しい機能の追加、新規設備の受注や継続的なメンテナンス受託といった生産設備の維持管理に関するソリューションビジネスであり、多くの引き合いを受けています。事業規模の拡大を狙うと共に国内も含めてグローバルで横展開を図っていきます。

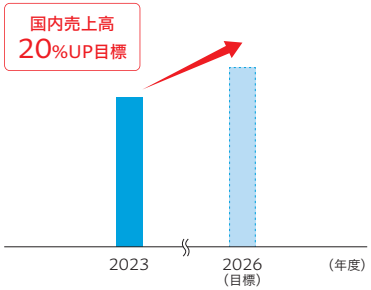
フィリピンのディーラーミーティング

NG品のカメラ検出機能の追加事例

国内展開施策

(1)販売網の拡大

販売店を介した当社製品の販売網の拡充による売上拡大を目指します。当社の国内販売については、主として販売店の皆様にご協力をいただいていますが、まだまだ売上拡大の余地がある地域があります。そのような地域での拡販に向けた販売店との連携の強化や製品・販促情報の共有を促進し、売上拡大を図ります。また、特殊用途市場などの特定分野での積極的な営業活動でニッチ市場でトップになれる分野を増やす活動を推進していきます。



(2)FA事業でのアフターサービスの推進

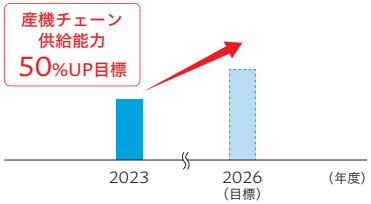
市場変化と競合との価格競争に対応した事業変革がコンベヤセットには求められています。得意としていたセメント市場・製鉄市場・環境市場も現状維持もしくは減少傾向であり、新規設備から補修案件までの長期視点でいかに効率的に補修市場を拡大していくかが課題です。そのためにはデータを活用した保守点検サービスの確立が必要となってきます。労働人口減少や設備老朽化による補修ニーズ拡大に対し、データに基づいた交換周期の提案や新製品の提案などを図り、受注拡大を目指していきます。

コンベヤセットのメンテナンス

生産体制の整備・採算改善の取り組み

(1)安定した品質／納期の実現

課題である産機チェーンのリードタイム短縮と納期改善のために、ネック工程の玉だし・老朽化設備への投資を推進し、効率化・稼働率アップによる生産能力の向上と採算性の改善を図ります。また、これまでの積極的な受注による多品種少量生産の個別受注での段取り替え等によるロス時間発生の短縮を図るため、“まとめ生産”、“部品・特殊品在庫保有”などの生産管理体制の見直しを図っていきます。



(2)スムーズな価格転嫁の実現

原材料やエネルギーコストの上昇に伴う価格転嫁を進めていきます。スムーズな価格転嫁に向け「良い品質の製品を納期どおりお客様にお届けする」という当たり前のことを確実に実行できる体制を製販技が協力し、整えていきます。

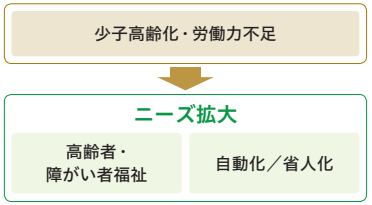
サステナビリティ事業創造に向けた取り組み　－事業化推進－

福祉・搬送機器の事業基盤の強化と同時に、将来の基幹となる新たな事業の立ち上げに注力します。

執行役員
事業推進本部長　山本　剛

福祉・搬送領域の将来性

少子高齢化やそれに伴う労働力不足といった課題が顕在化する中で、高齢者・障がい者の福祉や工場などの自動化・省人化といったニーズは大きな拡大が見込まれます。



これらのニーズに貢献できる当社の福祉機器やバキュームコンベヤ・AMR（自律走行搬送ロボット）といった商材は、現時点では大きな売上や利益にはつなげられておらず、独立した事業軸と言えるまでには至っておりません。しかし、今後の市場の拡大も見越しつつ、事業としての基盤や福祉・搬送領域での新たな商材の開発を強化し、将来における当社のサステナビリティ事業の中核に成長させることで、社会課題解決への大きな貢献につなげたいと考えています。

福祉機器

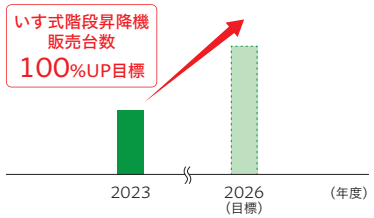
当社が日本で初めて製品化したいす式階段昇降機や、JR東日本と共同開発した車いす用階段昇降機などの拡販に注力します。

特にいす式階段昇降機について、販売代理店と連携し、販売地域の拡大や工事人員の増強、販売員への製品知識やPR情報等の教育を行うと共に、レンタルなど購入以外のユーザーの選択肢を増やすことで、2026年度には2023年度比で約2倍の販売台数を目指します。

また、福祉機器のさらなる拡販プランとして、海外市場にも注目しており、高齢者比率が相対的に高いアセアン諸国などをターゲットに、海外拠点とも連携しマーケティングや販売戦略立案、人財育成等の準備を進めていきます。

いす式階段昇降機
「楽ちん号」

車いす用階段昇降機
「JD ESCAL」



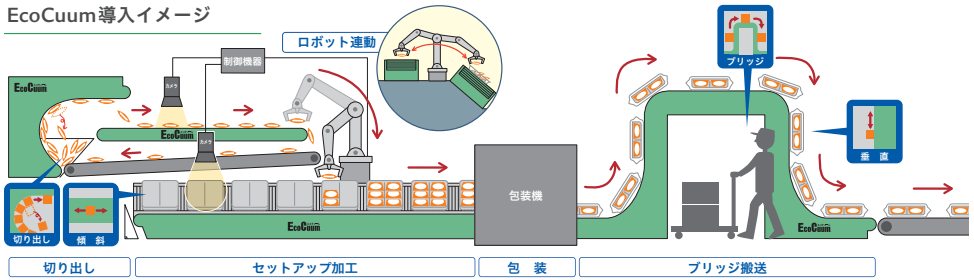
搬送機器

搬送機器の主力商材であるバキューム搬送コンベヤ（製品名称：EcoCuum）と新たな商材であるAMRの拡販に注力します。

バキューム搬送コンベヤは、空気を吸引し搬送物を吸着しながら搬送するコンベヤで、これまで不可能だった垂直や急傾斜の搬送や、検査・P&P（ピックアンドプレース）工程などの省人化に貢献できます。成長が見込まれるEV車向け二次電池の生産ラインへの営業活動を強化すると共に、ロボットや検査装置と組み合わせた付加価値の高い搬送システムとして、主として食品・医薬品・化粧品業界からの受注につなげられるよう、システム商品の開発と顧客への提案を推進します。

また、海外拠点が開発し事業化しているAMRについても、国内のニーズは大きいと見ており、まずは販売実績の獲得を最優先に取り組むと共に、国内生産についても検討したいと考えています。

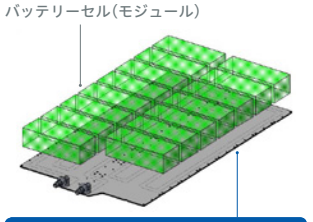
EcoCuum導入イメージ



新規事業の立ち上げ推進

新たな技術や商材を事業として立ち上げ継続させることも、サステナビリティ事業創造に向けた大きなミッションです。当社が保有する技術や顧客との関係性、成長市場・業界を軸としたマーケティングから、当社技術の応用展開やパートナリングによる事業の拡張を検討し、新規事業の創出につなげることを目標としています。

直近では当社のアルミ加工技術をベースに、EV車向けのバッテリークーリングプレート開発に取り組んでおり、試作品の受注まで至っています。引き続き開発完了と事業成立性の見極めに向けた活動を推進していきます。



クーリングプレート

アルミレーザー溶接技術を活用し、バッテリーセルにあったサイズ・材質で低コストで製造できる技術開発を実現します

サステナビリティ事業創造に向けた取り組み　－技術開発－

保有技術と先端技術をつなぎ、社会課題解決に貢献する新事業創出に向けた新たな技術・製品を開発します。

執行役員
先進技術センター長　岸 幸裕

提案型開発への変革

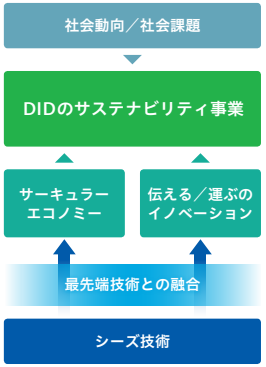
当社は、直近の20年余りにおいて、主要顧客である完成車メーカーに追従する形で推進したグローバル展開を主な原動力として成長を遂げてきました。この成長過程における開発の取り組みは「顧客企業の問題解決型」であり、低価格・軽量・長寿命・低騒音といった顧客のニーズに真摯に取り組むことで、顧客の信頼を勝ち取り事業拡大につなげると共に、既存製品の進化において保有技術を深化させるもので、この取り組みが現在の当社の技術的な強みにつながっています。

しかしながら、昨今の自動車のEV化に代表されるように、急激な外部環境の変化の中で、顧客に頼った開発が中心では、長期的に大きな成長を遂げることができないばかりか、むしろ淘汰されるという強い危機感を感じており、今後は我々自身が社会課題やニーズを能動的に把握し、その解決につながる「提案型開発」、あるいは能動的な「社会的価値創造」の取り組みへと変革する必要があります。また、社会課題解決での新事業創造においては、保有技術のさらなる深化と、最先端技術との融合が重要な課題でもあり、これらの技術をつなぐことにより、イノベーションやその先のサステナビリティ事業創造を実現したいと考えています。

技術開発の方針

長期経営ビジョンの「サステナビリティ事業創造」における第13次中期経営計画での取り組みは、種まき期間と位置づけており、注視する社会課題と保有する技術からの貢献の可能性の整理により、その主なテーマを「サーキュラーエコノミー」と「伝える／運ぶのイノベーション」の2つに特定しています。

またこれらのテーマを推進する上でのキーワードとして「保有技術深化」と「先端技術習得」、そしてこれらをつなぐ「共創」をあげています。共創とは社会課題解決に向けた技術・製品開発を産学官における最先端技術融合（オープンイノベーション）にて取り組むことであり、差別化された新事業創出を早期実現するためにも重要な取り組みと位置づけています。



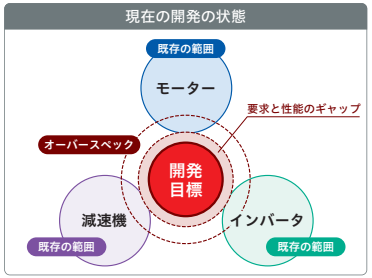
具体的な開発の取り組み事例

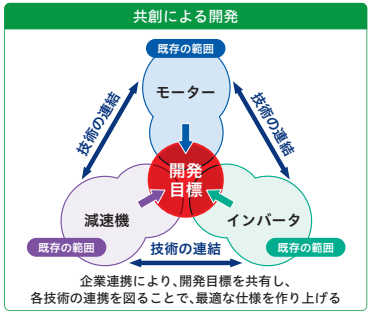
（1）小型パワートレイン（PT）

エネルギー・環境問題や少子高齢化などが顕在化する中で、環境負荷が小さく、気軽かつ安全に使用できる小型電動モビリティの需要が拡大し、その結果小型PT（モーターや減速機を含む駆動装置）の需要も拡大すると推測しています。

現在の小型PTは少量多品種の需要側面から、複数のメーカーからの購入部品の組み合わせで成り立っているものが多く、全体として最適な仕様となっているとは言えないと捉えており、共創企業と連携し、最適な仕様の確立に向けた開発を推進していきます。

- **事業テーマ** …… 伝える／運ぶのイノベーション
- **社会課題** …… 少子高齢化、エネルギー・環境問題
- **社会的価値** …… 超小型モビリティの実用拡大
- **保有技術深化** …… 減速機の小型軽量化技術
- **先端技術習得** …… ギヤ少量多品種生産技術
- **共創** …… 関連企業との技術連携での最適化





（2）マイクロ水力発電

マイクロ水力発電の開発の取り組みは、小型電動モビリティ普及には電力供給網の普及も必要であり、用水路や工場排水など地域に多数存在する少量流水を活用することで、当社ビジョンの「地球のすみずみまで、笑顔と笑顔がつながる社会へ」につながるものと考えて始めたものです。

現時点で直ちに大きな事業として立ち上げられる道筋までは描けておりませんが、サーキュラーエコノミーにもつながる開発案件として、地域農業や災害時活用を含めた実用化を検討しています。

- **事業テーマ** …… サーキュラーエコノミー
- **社会課題** …… エネルギー・環境問題
- **社会的価値** …… 小電力供給、災害時の非常電源
- **保有技術深化** …… 環境対応チェーン
- **先端技術習得** …… 高効率化、流体シミュレーション
- **共創** …… 産学官連携での設置環境や水車開発

第13次中期経営計画における財務方針

ROEの向上に向けた施策

第13次中期経営計画の目標として最終年度にROE8%以上を掲げております。その達成に向け2024年度より、まず既存事業の盤石化を図る上で、事業別のROIC管理を導入し、収益性と資本効率を重視した事業運営を強化してまいります。

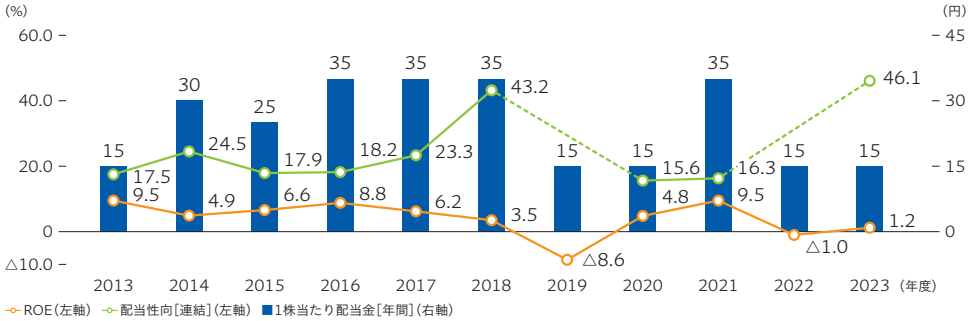
具体的には、成長戦略における各施策を部門別に落とし込み、各部門へKPI設定を行っております。また、ROICツリーの分解を行うことで、販売・製造の現場の活動との関連性を理解しやすい形で示し、資本効率化の浸透を図ってまいります。

総合指標	利益率／効率性	KPI	方針
ROE 8%以上	営業利益率 6.5%	売上成長率(額)	グローバル売上拡大
			サステナビリティ事業創造
		原価率(粗利率)	調達コスト削減
			製造原価改善
		販管費率	業務効率化
	総資産回転率	流動資産回転率	売掛金回収率
			棚卸資産回転率
		有形固定資産回転率	生産設備の有効活用／新規設備投資による効率改善
	財務レバレッジ	有利子負債比率	政策保有株式の縮減

株主還元の方針

当社は、株主の皆様への利益還元を経営上の重要政策と位置づけ、安定した配当の維持を基本とし、通期の業績、経営環境ならびに中長期的な財務体質の強化等を総合的に勘案して配当を行う方針といたしております。

第13次中期経営計画の期間中においては、1株当たり15円の配当金を下限とし、自己株買いを含めた総還元性向として25%以上を計画しております。収益性の拡大により継続的な拡大を目指していきます。

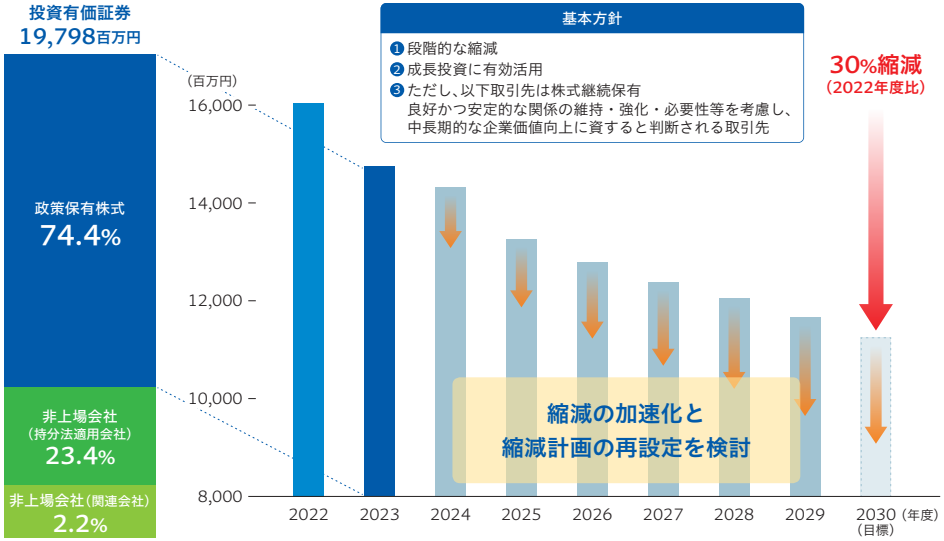


(注) 2019年度および2022年度は最終赤字のため、配当性向の記載はしておりません。

政策保有株式の縮減

取引先との有効かつ安定的な関係維持・強化や、事業活動の円滑な遂行における必要性等を考慮し、中長期的な企業価値の向上に資すると判断される取引先について株式を保有することとしております。また、これらの観点から意義が十分でないと判断されるものについては段階的に縮減を行う方針であります。

ただし、近年純資産に占める政策保有株式の割合が高まってきており、PBR、ROEに低下影響を与えているとも認識しており、段階的縮減の具体的計画として2030年度までに30%縮減(2022年度比)を掲げております。この縮減で得た資金については戦略的な成長機会への投資や財務基盤の強化に充て、企業価値向上を図ります。また、さらなる縮減の加速化と縮減計画の再設定についても今後検討を進めていきます。



PBR改善に向けた取り組み

当社は長期間PBR1倍割れが続いている状況です。これは結果的に資本コストへの意識が希薄であったと認めざるを得ないと考えております。これに対する具体的な取り組みとして、以下について実施を始めており、今後も継続発展させてまいります。

- 資本コストを上回るROE目標の設定、事業運営
- 企業価値と連動した役員報酬制度の導入
- 株主還元・投資家との対話の強化(IR活動の強化、開示資料の充実)

ESGマネジメント

35 ESGマネジメント体制

36 E：環境
持続可能なものづくり体制の構築

39 S：社会
多様な人財の育成と働きがいの向上

42 G：ガバナンス
公正・健全・透明な企業運営の基盤整備

ESGマネジメント

ESGマネジメント体制

基本方針

当社は、持続可能な社会の実現に向けた取り組みの強化・加速を目的として、2021年に「サステナビリティ基本方針」を策定しました。「地球のすみずみまで、笑顔と笑顔がつながる社会」に向け、イノベーションによる社会課題の解決をグループ全体の最重要課題と位置づけると同時に、課題達成に必要な事業基盤を整備することを方針としています。

サステナビリティ基本方針

大同グループは、イノベーションによる社会課題の解決をグループ全体の最重要課題と位置づけ、事業活動を通じた課題の達成により中長期的な企業価値の向上を目指すと共に、持続可能な社会の実現に貢献し続けます。

課題達成に必要な事業基盤

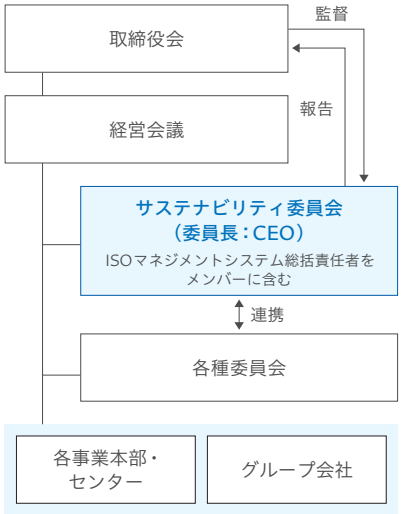
持続可能な ものづくり体制	多様な人財の育成と 働きがい	公正・健全・透明な 企業運営

推進体制

サステナビリティ基本方針のもと、特にESGに関連した事業基盤として、「持続可能なものづくり体制」「多様な人財の育成と働きがい」「公正・健全・透明な企業運営」の構築に取り組んでいます。さらなる推進体制の強化を図るため、2024年にCEOを委員長とするサステナビリティ委員会を設置しました。

サステナビリティ委員会は、各事業本部・センターやグループ会社、各種委員会からの情報に基づき、活動方針やリスク分析、マテリアリティごとの重要テーマ、活動の進捗などについて検討・議論・決定し管理する、グループ全体に対しての統括的な役割を担います。

この体制のもと、ESG課題についてのKPIの設定やPDCA管理を通じて、サステナビリティ経営を支える事業基盤の継続的な見直しと強化に取り組んでいきます。



サステナビリティ経営行動指針の策定

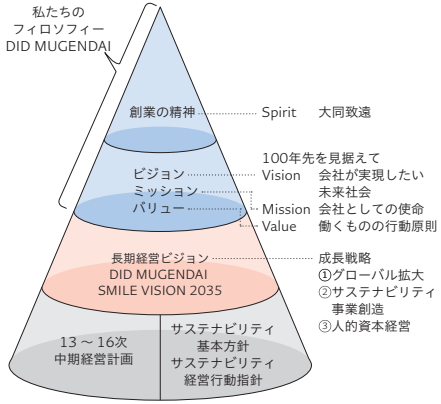
サステナビリティ経営の実践に向けて、当社の事業遂行において特に意識すべき事項を以下の8分野に分類し、それぞれ具体的な行動指針全43項目を「サステナビリティ経営行動指針」としてとりまとめました。

重点8分野

❶全般事項 ❷安全と品質 ❸人権と労働環境
❹地球環境への配慮 ❺リスクマネジメント
❻コンプライアンス ❼情報開示
❽大同工業グループの管理と仕入先への啓発

詳細：https://www.did-daido.co.jp/sustainability/effort/

コーポレートストーリーと サステナビリティ関連方針・指針との関係性



ESG課題に対する直近の取り組み

	マテリアリティ	直近の具体的取り組み	SDGsへの貢献
価値創造の基盤（ESG課題）	E：環境 持続可能な ものづくり体制	• CO_2排出量の削減に向けた非化石電力購入割合の引き上げ、モーダルシフトの実装、製品積載効率の改善 • 生産効率、品質改善による廃棄物削減、グリーン調達の推進による環境負荷の低減	6 安全な水とトイレを世界中に 7 エネルギーをみんなに そしてクリーンに 12 つくる責任 つかう責任 13 気候変動に具体的な対策を
	S：社会 多様な人財の育成と 働きがい	• エンゲージメント向上に向けた「つながり対話広場」の開催、フィロソフィー浸透プログラムの実施、職場環境改善 • 人事制度の刷新に向けた検討 • 地元高校の課題研究（商品企画）の支援	3 すべての人に健康と福祉を 4 質の高い教育をみんなに 5 ジェンダー平等を実現しよう 8 働きがいも経済成長も
	G：ガバナンス 公正・健全・透明な 企業運営	• ガバナンス強化に向けた社外取締役の増員、女性取締役の選任、取締役会付議事項の見直し • 取締役への株式報酬制度の導入 • 投資家向け説明会の開催等、IR活動の強化	10 人や国の不平等をなくそう 16 平和と公正をすべての人に

E：環境

持続可能なものづくり体制の構築

ISOマネジメントシステムを継続的に改善し、生産性向上に注力できる安全安心な職場環境を実現します。

執行役員
安全品質保証本部長　奥村善雄

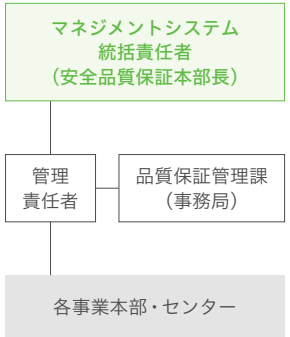
環境・品質方針と推進体制

環境問題の深刻化や、それに伴う異常気象等の災害も多発するなか、環境にやさしい製品やサービスを、効率的かつ安定的で環境負荷に配慮したものづくり体制によって、持続的に提供できる企業経営への変革が益々重要となっています。

そのような企業経営の持続性を支える仕組みとしてISOマネジメントシステムの運用がこれまで同様に重要であり、直近では気候変動に対する配慮をマネジメントシステムに組み入れる改正が発表され、当社でも2025年の認証審査に向けた準備を進めています。

このような環境変化も踏まえつつ、環境方針・品質方針と推進体制を以下のように定めています。

環境方針	**環境を保護し、豊かな未来を次世代に残す** • 環境マネジメントシステムを推進して、環境負荷を低減する • 法規制および要求事項を順守する
品質方針	**全員が品質に責任を持ち、社会に安心を届ける** • 全ての工程で品質を保証して良品を生み、顧客および自分たちの満足につなげる • 品質マネジメントシステムを継続的に改善する



具体的な取り組みとして、環境負荷の低減に向けた持続可能なものづくり体制の構築に向け、不良の低減を優先課題とし、安定したものづくりのための標準化とその順守を徹底すると共に、環境負荷を限界まで絞り込んでいくため新たな環境技術を継続的に取り入れながら、ひとづくりに根差したSDCA（Standardize／標準化－Do／実施－Check／評価－Act／処置）改善活動を強化していきます。

また、直近の組織改正にて各事業本部に品質管理課を配置し、検査だけでなく速やかな改善活動を推進できる体制を整備しました。さらに、国内工場だけでなく、当社グループの海外拠点と連携するためのG-DQ（Global Daido Quality）活動を強力に推進し、海外拠点の自立と品質レベル向上・事業拡大につなげてまいります。

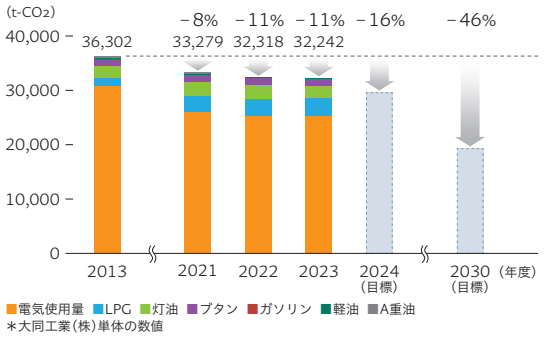
ものづくりの環境負荷低減に向けた取り組み

CO_2排出量の管理と削減

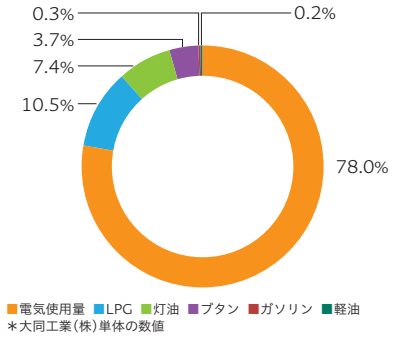
CO_2排出量の管理と削減を強化することとし、Scope1[※1]およびScope2[※2]のCO_2排出量を2030年度末までに2013年度比46%削減することを目標に定めました。

2023年度の当社におけるScope1およびScope2のCO_2排出量は32,242トン／年であり、2013年度比11%の減少となっています。2024年度以降も毎年5%の削減を目標に取り組みを推進していきます。

CO_2排出量の削減目標



2023年度 CO_2排出量割合



※1 自社における直接排出
※2 自社における間接排出

非化石電力の割合引き上げ

CO_2排出量削減に向け、使用エネルギーの削減、太陽光発電等の再生可能エネルギーシステムの導入、非化石電力の購入比率の引き上げを適宜行っていきます。

CO_2排出量のうち78%は購入電力に関連しています。そこで、2024年度は、購入電力量に占める非化石電力の割合を従来の3%から11%に引き上げるように電力会社との契約を変更しました。また、各工場への太陽光発電設備の追加導入も引き続き計画しています。

工場屋根の太陽光パネル

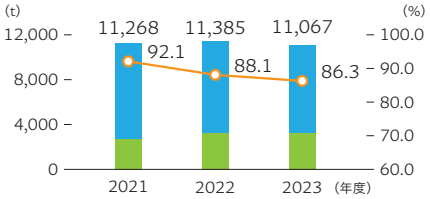
持続可能なものづくり体制の構築

廃棄物・有価物削減の取り組み

事業活動から排出される産業廃棄物や金属スクラップ等の有価物の削減に向けた取り組みとして、排出される廃棄物等の重量や内訳を継続的にモニタリングすると共に、主として生産工程における不良発生の低減や生産効率の向上を通じた排出量の削減に取り組んでいます。

現在、当社では老朽化した建屋の取り壊しと、新建屋の建設を進めており、産業廃棄物排出量は2021年度に比べ増加傾向にありますが、有価物(主に金属スクラップ)の排出量は2年連続で前年度比4%の削減となりました。今後は排出量だけでなくリサイクル率の向上にも取り組んでいきます。

廃棄物・有価物排出量／リサイクル率



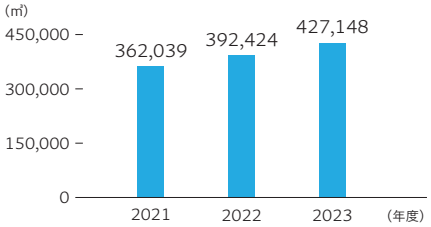
＊大同工業(株)単体の数値

水資源の管理

当社工場からの排水水質について、国の環境基準よりも厳しい自主管理基準(国の基準値の80%以下)を設け、毎月水質検査を行っています。国内3工場全てにおいて、2021年度以降3年連続で自主管理基準値を超える測定結果はありませんでした。

直近は生産量の増加に伴い上水取水量も増加していますが、引き続き使用量の管理・削減への取り組みを進めていきます。

上水取水量



＊大同工業(株)単体の数値

グリーン調達の推進

グリーン調達ガイドラインを制定し、環境負荷の少ない材料・部品を調達する活動・取り組みを推進しています。また、紛争鉱物対応方針を制定し、紛争鉱物や人権侵害に関わる恐れのある原材料の使用を禁止するため、定期的に調達先に対する調査、確認を行っています。

グリーン調達に向けた主な取り組み

- グリーン調達基準／ガイドライン等の策定とお取引先様への発信
- グリーン調達アンケートの実施(お取引先様の環境への取り組みの確認)
- 禁止物質含有調査の実施(当社指定の環境負荷物質の含有調査)

製品安全・品質向上に向けた取り組み

品質保証体制

品質方針に基づき、安全品質保証本部を中心とする品質保証体制を構築しています。安全品質保証本部は、品質管理に関する各種規定に基づき、全ての製品が品質保証基準に適合していることを監視し、保証する体制をとっています。

また、品質に関する教育を毎月実施し、従業員の品質管理スキルの向上を目指すと共に、安全品質保証本部の担当者を各生産現場へ派遣し、品質に関わる現場教育も併せて実施しています。

担当者による品質教育

現場主体の品質向上への取り組み

「QC(Quality Control)サークル活動」を通じて、各現場で働く社員一人ひとりが主体となって製品やサービス、仕事の質の向上に取り組んでいます。品質の向上やムダの削減は、ものづくり企業においては環境問題にも直結する重要な取り組みであり、それには現場の第一線での改善活動が重要になると考えています。QCサークル活動では当社およびグループ会社を含めた各部署がテーマを選定し、原因の追究や改善効果の測定を行い、毎年開催している「QC発表大会」にて活動報告を行うことで、取り組みの全社周知と好事例の横展開を行っています。

QC発表大会

海外グループとの連携

国内工場だけでなく、海外拠点のグループ会社とも連携し、品質保証体制および品質レベルの統一を図るため、G-DQ活動を推進しています。

毎月海外グループの品質担当者とWEBミーティングを行い、グループ内で発生したクレームや工程内不良の事例等について、情報の収集や共有を行っています。また、毎年実地または自主監査を行って品質保証体制を確認し、改善を図っています。

海外グループ品質担当者とのWEBミーティング

Topics

ENVIRONMENT

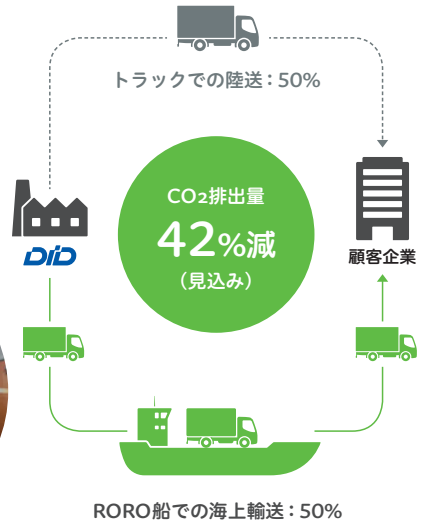
CO_2排出削減に向けた取り組み

Topic 1 モーダルシフト

Scope3（事業者の活動に関連する他社の排出）のCO_2排出量の削減の一環として、また、物流の2024年問題に対処するため、製品の客先配送に関わるモーダルシフトの検討を始めました。

具体的には、従来トラックによる陸送であった当社工場から国内客先への配送に関して、配送量の50%ずつをトラックによる陸送と、RORO船による海上輸送の組み合わせに変更する試みを始めました。その結果、1回の輸送に関わるCO_2排出量を42%以上削減できると見込んでいます。

2024年度にモーダルシフトに伴う効果と影響を確認の上、適用範囲を拡大することを計画しています。



Topic 2 トラック積載率の向上

Scope3のCO_2排出量削減および、物流の2024年問題に対する取り組みとして、モーダルシフトの他に、トラック積載率の改善も進めています。アルミリムを出荷する際、従来は俵積みでしたが、パレット積みに変更することにより積載率を10%引き上げることができました。

俵積みの場合、サイズや入数によって積載数が変動し、安定した積載率の維持が困難でしたが、パレット積みに変更することで、トラックの荷室空間を最大限有効に利用できるようになり、出荷数の管理や混載の計画が容易になりました。

また、俵積みの場合には運転手が手作業で積み下ろしをしていましたが、パレット積みに変更することでリフターを用いた積み下ろしができるようになり、作業負担の軽減にもつながりました。

俵積み

積載率
10%増

パレット積み

Topic 3 アルマイト処理槽の廃熱回収

アルミリムの表面処理を行っているアルマイト工場ではボイラーで蒸気を発生させ、その蒸気を用いて処理槽の温度制御を行っています。これまでは、処理槽から回収された蒸気ドレン（湯気を含む）は屋外に放出する仕組みとなっていました。また、蒸気ドレン配管の老朽化に伴い、一部の蒸気ドレンが工場内に漏洩していました。

そこで、蒸気ドレン設備の改修を行い漏洩を防ぐと共に、蒸気ドレンから熱エネルギーを回収し、ボイラーに供給する水を予熱する廃熱回収ユニットを2023年1月に導入しました。

これによりボイラーで消費される灯油使用量が削減され、年間145トンのCO_2排出量が削減されました。

廃熱回収ユニット

S：社会

多様な人財の育成と働きがいの向上

人財育成と活用

「能力の開発を通じて、自己充足、働きがいおよび組織の活性化を実現する」という理念のもと能力開発体系図を整え、これをもとに年間の全社教育計画を作成し、階層別教育・職能別研修やグローバル人財育成に向けた海外トレーニー制度・短期語学留学などを実施しています。特に階層別教育には力を入れており、若手から中堅、さらにはマネジメント層へのステップアップを後押しするための教育や研修プログラムを実施しています。

また、外部団体を活用した教育も行っており、地元大学と連携して作り上げた「ものづくり基礎教育」については、他の企業の方にも参画いただくなど、今後も必要に応じ多種多様な教育体系を整備していきます。

海外トレーニーと派遣先現地社員

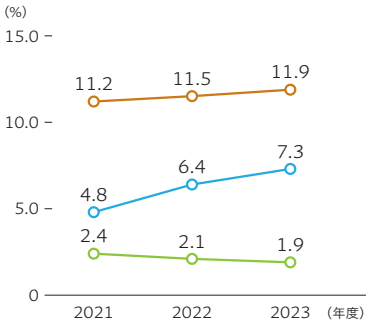
	階層別教育	職能別研修	OJT	自己啓発
役員	トップマネジメント研修			
部長	マネジメント研修 （新任研修・パワーアップ研修）	強化教育（職掌別）	業務資格取得教育 ・ ISO実践教育	通信教育講座 ・ 技能検定
課長				
係長				
一般	中堅研修（5年、10年、15年）	基礎・中級教育		
	海外トレーニー制度			
	短期語学留学			
	新人・若手研修			

働き方改革・ダイバーシティの推進

ライフスタイル・ステージや業務内容などに応じて、従業員が働き方を柔軟に選択し、能力を発揮し生産性を高められる環境の整備を進めており、フレックスタイム制度や在宅勤務制度、副業制度の導入といった施策についても検討を進めています。

また、性別・年齢・国籍・障がいの有無などに関わらず、誰でも働きやすく能力を発揮できる環境の整備を進めており、特に女性役職者比率の向上を目指して、人財育成や男性の育児休業取得率向上にも取り組んでいます。障がい者雇用については残念ながら直近で法定雇用率を下回っていますが、福祉機器領域を中心に新規採用に向けて取り組みを強化していきます。

従業員構成比



＊大同工業（株）単体の数値

人事制度の刷新

フィロソフィーを軸に、従業員一人ひとりが意思決定の主体となり、自律と共創の文化を育むため、人事制度の刷新に着手しています。直近の取り組みとして、2025年4月を目標に主として4つの軸で施策を実施するための制度設計を進めています。

人事制度刷新の4つの軸
1. 「役職」ではなく「役割」での等級格付け
2. 評価の厳格化とメリハリある処遇
3. 初任給・継続雇用者などの給与水準の引き上げ
4. 魅力的な「手挙げ」の機会創出

エンゲージメントの向上

従業員のエンゲージメント（会社への貢献意欲や愛着）を高め、自律的・自発的に業務や課題に取り組むことを促すため、様々な施策を実施しています。今後はエンゲージメントスコアの調査も行い、現状を定量的に評価することで、課題の抽出と継続的な改善につなげていきます。

つながり対話広場

長期経営ビジョンでも掲げた人的資本経営における手挙げ文化・ワークショップ文化の醸成に向けた取り組みの一つとして、従業員が社長と対面でフラットに対話する「つながり対話広場」を設けています。年齢や役職等に関わらず希望者を募り、経営トップとの自由なコミュニケーションから、一体感の醸成や、従業員と会社の双方が新たな視点や気づきを得ることを狙いとしており、今後も継続的な実施を予定しています。

社長との対話風景

部長職向け研修

フィロソフィー浸透プログラム

従業員が一致団結して目標に向かい、自律的に判断しながら行動するためには、フィロソフィーの浸透が最も重要であり、全社浸透に向けた教育プログラムやワークショップを実施しています。フィロソフィーに込められた想いの共有や、個人の価値観とのすり合わせから、フィロソフィーを判断の拠り所とした自律的な意思決定につなげていけるよう、取り組んでいます。

職場環境改善

従業員のモチベーションや社内のコミュニケーション、さらにはリクルートといった観点からも、快適な職場環境の整備は大きな課題と捉えています。老朽化した工場内の各食堂やトイレ、オフィスなどの改善を進めており、従業員がより過ごしやすい環境で活き活きと業務に取り組めるよう推進しています。

＊福田工場オフィス改善事例 ➡ P.41 トピックス

工場内の食堂の改修

多様な人財の育成と働きがいの向上

従業員の安全と健康

従業員の安全への方針と取り組み

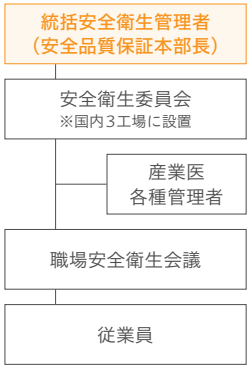
従業員の安全と健康の確保は企業存立の基盤であり、全てに優先します。ものづくり企業として「安全第一」の理念の下、全員参加の安全衛生活動を推進し、危険を排除して安全・安心な職場づくりに徹底して取り組むため、以下の安全衛生方針を掲げ「労働災害ゼロ」を目指した職場づくりに取り組んでいます。

安全衛生方針

1	2	3
「安全第一」に全員参加の安全衛生活動を行う。	安全・安心な職場環境をつくる。	リスクアセスメントを活用し労働災害を防止する。

推進体制

安全衛生委員会・大同工業構内安全協議会を組織し、労働災害および化学物質に関わるリスクアセスメントの実施、社内での安全衛生教育、安全道場等による安全に働くための研修や、現場の巡視・指導を目的とした安全衛生パトロールを実施しています。その他にも危険予知活動を毎週実施し、安全への意識向上を図っています。



安全道場におけるVR機器利用の安全研修

従業員の健康づくりへの取り組み

心身ともに健康で充実した仕事ができるよう、従業員の健康づくりに取り組んでいます。

定期健康診断、特殊健康診断を全従業員に実施し、さらに診断結果で有所見と診断された従業員には、医療機関で再受診をしているか調査を行い、再検診受診率向上に取り組んでいます。また、身体面の診断に加え、精神面の健康維持・促進のため、職場でのストレスチェックを定期的に実施しています。

加えて、生活習慣病予防のための保健師による特定保健指導や、インフルエンザワクチン接種費用の一部補助、自身の身体・精神面の健康への不安について産業医や産業カウンセラーに従業員が直接相談できる「“こころ”と“からだ”の健康相談窓口」の開設も行っています。

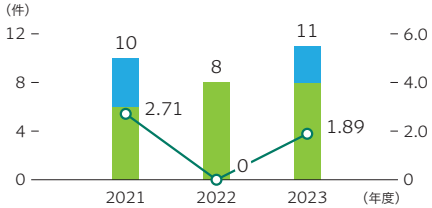
労働災害の発生状況

2023年度は死亡災害はありませんでしたが、残念ながら3件（2022年度比3件増）の休業災害が発生しました。

通常業務外の突発作業や、作業用踏台の未固定に起因するもので、災害多発警報を発令し、突発作業時の安全確認の徹底や踏台の一斉点検を実施しました。

引き続き安全パトロールや過去災害の周知、危険予知活動の実施など、従業員の安全への意識向上に取り組んでいきます。

労働災害発生件数推移



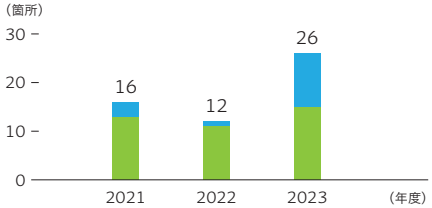
＊大同工業（株）単体の数値

労働環境改善

労働環境改善の一環として、騒音を減らす活動をしています。その上で騒音環境職場では全従業員に防音保護具の着用を義務付けて労働安全の向上を図っています。

2023年度より騒音環境職場のさらなる改善のため、工場区域内での定点測定に加え、実際の作業場所における測定を行うこととしたため、管理対象職場が増加しています。引き続き対象職場における騒音レベル低減に取り組んでいきます。

騒音環境職場管理区分



＊大同工業（株）単体の数値

地域との共生

地域社会への貢献を通じて、地域に認められ地域と共存する企業を目指すことも、持続的な事業活動や従業員のモチベーション向上につながると考え、積極的に取り組んでいます。

これまでも地元学校などの工場見学の受け入れや、地域への還元を目的とした協賛・寄付活動、イベント等への当社敷地・建屋等の開放などを継続的に実施しており、今後も継続してまいります。

また、2023年度からは地元高校の課題研究である「地域の特産品や観光資源を活用した商品の開発」において、当社技術を使った商品企画の検討の支援も行っています。具体的な事例として、当社のプレス機を用いた圧縮粉砕技術を応用し、地域特産米の「ひゃくまん穀」から作製した粉体を使ったフレグランス商品や、大豆から作製した市販品より粒度の細かいきな粉を材料の一部とする「ミラクルきな粉プリン」の開発に協力しました。

地元小学生向けの工場見学会

「ミラクルきな粉プリン」

Topics

SOCIAL

福田工場オフィスのリニューアル

バイク用チェーンやエンジン用チェーンを生産している
福田工場で、オフィスの大幅なリニューアルを実施しました。
リニューアルを提案・牽引してくれたのは、
実際に福田工場オフィスで働いている従業員の皆さんです。

Q オフィス改善のキッカケは？

A 最初は応接室の改装の提案でした。福田工場はお客様が来社される機会が多いのですが、内装も古かったので改装したいと思いました。提案後、新家社長から「来客だけでなく自分たちが働きやすい職場も考えて欲しい」とお声がけをいただき全体的な改装にチャレンジしました。

Q 大変だったことは？

A オフィスの改善計画はもちろん初めての経験で、パワーポイントで資料も作ったことがありませんでした。プレゼン経験もまったくなかったので全部手探りで挑戦しました。課長や先輩等いろんな人がアドバイスをくれたり、方法を教えてくれて何とか成し遂げることができました。

1F

［おすすめポイント］
ミーティングエリア
モニターは移動式で自由にレイアウトできます！

［おすすめポイント］
休憩スペース
横になって休憩もできます！

2F
オフィス

［おすすめポイント］
ソファブース
打合せの気軽さが◎

食堂

Q 今後の取り組みは？

A かなり大規模な改装なので、使い方がイメージできなかったり、機能を使いきれていない部分もまだまだ沢山ありますし、使用についてのルール作りも必要です。まずは、多くの方にオフィスに来てもらい、体験してもらうことで、より快適で働きやすい環境を作りたいです。またオフィスだけでなく製造現場も職場環境改善を考えていきたいと思っています。

G：ガバナンス

公正・健全・透明な企業運営の基盤整備

コーポレートガバナンス

当社は、関連法令の遵守はもちろんのこと、企業としての社会的責任を果たし、経営の効率性・透明性を高めることで、公正な経営を実現することを最優先し、全てのステークホルダーからの信頼を得て、企業価値を高めることが必要であるとの認識のもと、以下の基本方針に沿って継続的なコーポレートガバナンスの強化を図っています。

基本方針

1. **株主の権利・平等性を確保する。**
2. **株主以外のステークホルダーと適切な協働に努める。**
3. **会社情報を適切に開示し、透明性を確保する。**
4. **取締役会・監査等委員会の役割・責務を適切に果たす。**
5. **株主との間で建設的な対話を行う。**

ガバナンス体制の変遷

2005年度
- 執行役員制度の導入

2008年度
- 内部統制監査室設置
- CSR委員会設置
- 社外監査役3名選任

2013年度
- 取締役を7名に減員

2015年度
- 社外取締役2名選任
- コーポレートガバナンス・コードに対応

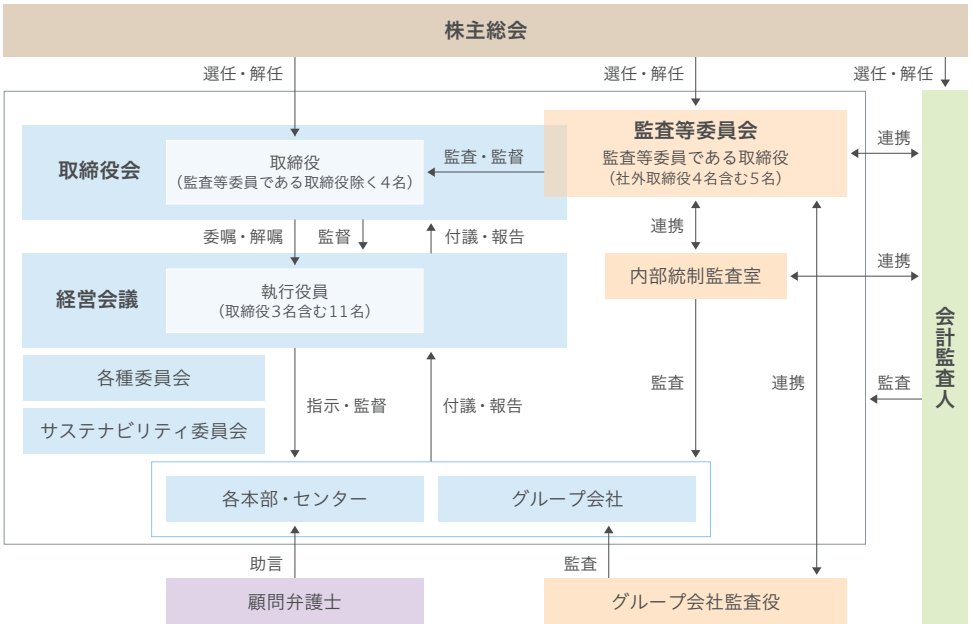
2020年度
- 監査等委員会設置会社へ移行（監査等委員4名を含む取締役11名体制）
- 社外取締役3名選任（いずれも監査等委員）※社外取締役比率27%

2021年度
- 取締役を10名に減員
  ※社外取締役比率30%

2023年度
- 取締役（監査等委員を除く）を対象に業績連動報酬制度を導入

2024年度
- 取締役を9名に減員
- 社外取締役を4名に増員（うち女性1名）※社外取締役比率44%
- 取締役（監査等委員を除く）を対象に譲渡制限付株式報酬制度を導入
- 取締役会での審議深化に向けた付議事項の見直し（経営会議の権限拡充）
- サステナビリティ委員会を設置しCSR委員会と統合

コーポレートガバナンス体制



ガバナンス強化に向けた直近の取り組み

取締役会の監督機能強化・多様性確保

取締役会の監督機能の強化・多様性確保を図るため、新たに女性を含む社外取締役2名を迎え入れました。また、意思決定の迅速化を図るため、取締役会への付議事項の見直しを図ると同時に、取締役も9名（うち社外取締役4名）に減員しました。

株式報酬制度導入

取締役（監査等委員を除く）に、当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを付与すると共に、株主の皆様との一層の価値共有を進めることを目的として、譲渡制限付株式報酬制度を導入しました。取締役以外への適用対象の拡大についても引き続き検討しています。

IR活動の強化

適切な情報開示とステークホルダーとの対話の促進に向けたIR活動の強化として、長期経営ビジョンの投資家向けオンライン説明会を実施しました。多くの方に視聴いただき、今後も継続的な実施を計画しています。

投資家向け説明会

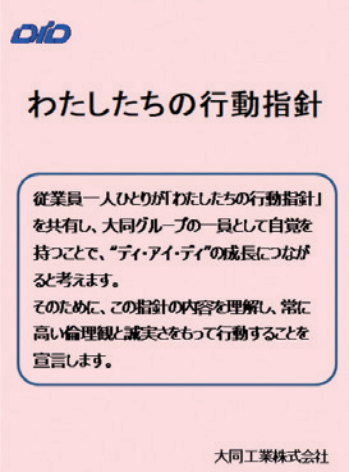
公正・健全・透明な企業運営の基盤整備

コンプライアンス

コンプライアンスの徹底に向けた取り組み

幅広く国内外でビジネスを展開していく上で、お客様をはじめ、株主・地域社会など全てのステークホルダーとの信頼関係が重要であり、コンプライアンスの徹底は、その信頼関係の基盤であると考えています。そのための指針として、「わたしたちの行動指針」を制定し、常に高い倫理観と誠実さをもって行動することを宣言しています。この指針は、当社グループで働く一人ひとりが、法令を正しく理解・遵守すること、取引先と公正で健全な取引を行うこと、一切の偏見や差別を許さず各種ハラスメントの防止に積極的に取り組むことなどを明文化したもので、全従業員が携行し、遵守を徹底しています。

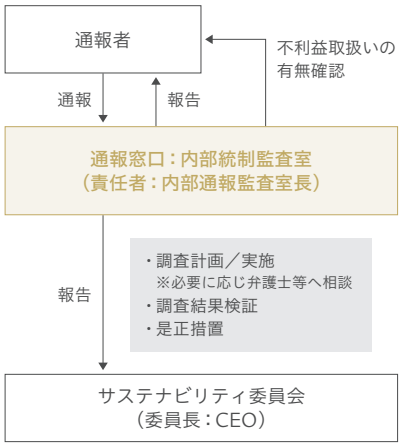
また、組織を構成する全員がコンプライアンスの知識や認識を深め、日々実践していくことが重要だと考え、階層別教育におけるコンプライアンス研修、法令等に関する社内勉強会の実施、eラーニングを通じた教育の機会の提供などを通じて、従業員のコンプライアンスレベルの向上に取り組んでいます。



内部通報制度

あらゆる不法行為、腐敗行為、人権侵害行為、ハラスメント行為等を禁止すると共に、未然防止や、万が一の発生時の早期発見と是正等、適切な対応を図るために、当該違反行為について通報あるいは相談できる窓口（ヘルプライン）を内部統制監査室に設けています。

この内部通報制度の利用において、通報者または相談者に一切の不利益が生じないように社内規定を整備し、適切に運用することにより、コンプライアンスの維持を図っています。



リスクマネジメント

BCPの取り組み

従来より、大規模災害が発生した際の被害を最小限に留めるという観点から、国内工場の防火・防災計画を策定し、定期的な訓練の実施を含め運用していますが、災害発生後の事業継続（事業の優先順位付けを含む）判断や自律型の継続的改善において課題を認識しており、事業継続計画（BCP）の策定に向けて検討を進めています。

令和6年能登半島地震への対応

2024年1月1日、能登半島地震が発生し、当社が本社を置く石川県加賀市でも震度5強の揺れに見舞われました。

当社は従業員およびそのご家族の人的被害は免れることができましたが、一部の工場建屋および設備が損傷※しました。

液状化による地下タンク浮上

消防計画や社内規定等に準拠して、地震発生直後に地震災害対策本部を立ち上げ、被害状況の確認、安全の確保および被害の復旧を迅速に進めた結果、年始始業日から1週間後の1月15日には一部を除き生産を再開することができ、お客様への納品遅延に伴うご迷惑を回避することができました。

※ 2024年3月期において381百万円を特別損失に計上

能登半島地震の際の対応の概要

1月1日	・地震発生
2日	・安否確認システムによる従業員安否確認開始
3日	・地震災害対策本部設置 ・安全確認まで建屋立入禁止を全社指示
4日	・建屋／インフラ等の安全確認開始
5日	・調達先の被災、稼働可否確認開始
7日	・従業員の安否確認完了
8日	・対策本部メンバーの拡大 ・建屋の安全確認完了（一部除き立入許可） ・設備稼働可否判断シートの整合運用開始 ・調達先の被災、稼働可否確認完了
9日	・対策本部体制変更
15日	・設備稼働可否判断完了（一部除き稼働再開）

情報セキュリティ

不正アクセスや機密情報の漏洩、データ消失のリスク等を認識し、ステークホルダーに損害を与えることのないよう管理をしています。これらの徹底管理のため、定期的に情報セキュリティに関する社内教育を実施し、周知・定着を図っています。また、IT機器およびネットワークを適正に管理し、不正アクセスや機密情報の漏洩を未然に防止する観点から、以下の事項を徹底しており、さらなるセキュリティ強化についても引き続き検討していきます。

1. PC端末等におけるパスワード管理（文字数、組み合わせ、有効期限などのパスワードポリシーによる定期変更）の実施
2. ネットワークおよび基幹システムの一元管理によるセキュリティ強化（VPN活用、通信ログの監視、ユーザーID利用状況等の定期的な監視）
3. サーバ室への入室管理の徹底

Topics

GOVERNANCE

新任社外取締役メッセージ

田中 美帆氏

持続可能な未来を、MUGENDAIの可能性で拓く

これまでの経験

社会課題解決に資するデザインアプローチの実践と、多摩美術大学でのソーシャルデザイン授業や、東京科学大学(旧東京工業大学)エンジニアリングデザインプロジェクトのデザインメンターを担当しながら、若手デザイナー育成に長く携わっています。変化しながら複雑に絡み合う社会の「厄介な問題」に対し、課題の当事者やデザイナーなどの参加を前提とした共創をサポートし、社会課題解決を伴走支援するのが主な活動になります。

社外取締役就任にあたって

大同工業とのご縁は、2023年度に実施したミッション・ビジョン・バリュー開発のための未来共創ワークショップに遡ります。「未来洞察」という手法を活用し、30年先の未来を見据えて社会における大同工業の存在価値を考える場を設けました。普段とは異なる視点でのハードな思考が求められるワークショップにもかかわらず、大同工業のメンバーは非常に活発な議論を交わし、目を見張るようなアイデアが次々と生まれたことを、今でも鮮明に覚えています。この経験を通じて、大同工業には有能で高いポテンシャルを持つ方々が集まっていることを確信し、その後いただいた社外取締役のオファーも、迷わずお受けすることにいたしました。

2024年6月の就任から半年足らずではありますが、石川県加賀市で「大同工業」という肩書きを背負うことの影響力を、既に驚くほど実感しています。私の専門であるソーシャルデザインの観点から、大同工業社内のみならず地域のまちづくりに関わる方々とも交流を進めるなか、2024年10月には石川県主催の市民参加型まちづくり100人会議「ペダルでつなぐ持続可能なまちづくり in 加賀」の開催も実現できました。このようなビッグイベントに関わることができたのも、長年にわたって地元で信頼関係を築いてきた大同工業だからこそ成し得たことと感じています。

ステークホルダーの皆様へ

ダイバーシティを尊重し、包摂的な社会の実現を目指すなかで、今後は「大同工業」という舞台において、多様なステークホルダーの皆様と共創を図りながら、「次世代のものづくり」と「イノベーションの創出」に全力で取り組んでまいります。大同工業には、まだまだ掘り起こせる無限の可能性が存在しています。それらを引き出し、サステナビリティ事業の発展につなげていきたいと考えております。今後ともどうぞよろしくお願い申し上げます。

秋元 潤氏

DID MUGENDAI SMILE VISION 2035の実現に貢献します。

これまでの経験

私は、株式会社IHIにおいて、人事部門や経営企画部門に所属し、戦略策定や人事制度構築に深く関わってまいりました。また、欧州の事業子会社の会長として現地経営陣と共に経営を経験しました。こうした経験を活かし、大同工業の成長に貢献してまいります。

社外取締役就任にあたって

伝統ある大同工業の経営に新任社外取締役として参画することを誇りに思うと共に、身の引き締まる思いです。大同工業では、持続可能な経営を実現するための戦略的な視点と社外からの客観的な視点を提供することが私の役割であると認識しております。特に、以下の3つの点を意識して取り組んでまいります。

❶サステナブルな経営の推進

持続可能な成長を目指すためには、環境との共生、地域社会への貢献、そしてコーポレートガバナンスの強化が不可欠と考えています。これまでの経験を活かし、大同工業がこれらの分野でリーダーシップを発揮できるよう貢献してまいります。

❷経営戦略の策定と実行のサポート

市場の変化に迅速に対応し、競争力を維持・強化するための戦略策定を支援します。新しいビジネス機会の探索や既存事業の強化に向けて社外の視点から意見を述べ、実行をサポートいたします。

❸人財育成と組織の強化

企業の成長には優れた人財が不可欠です。人財開発の経験を活かし、大同工業の社員が持つ潜在能力を最大限に引き出し、組織全体のパフォーマンスを向上させるための取り組みを支援します。

ステークホルダーの皆様へ

ステークホルダーの皆様と密にコミュニケーションをとり、透明性の高い経営を推進することが重要と考えております。ご意見やご要望を真摯に受け止め、経営に反映させることで、より一層の信頼関係を築いてまいります。

データセクション

46 取締役・執行役員一覧／スキルマトリクス
48 主要連結財務指標
49 事業セグメント別／所在地別業績
50 非財務データ
52 会社概要・株式情報・株価指標等

データセクション

取締役・執行役員一覧／スキルマトリクス

代表取締役会長

新家 康三

1950年10月25日生

1973年　4月 当社 入社
1976年　4月 当社 購買部長
1977年　6月 当社 取締役
1978年 11月 当社 第一製造部長
2002年　8月 当社 代表取締役社長
2006年　6月 加賀商工会議所 会頭
2019年　6月 当社 代表取締役会長(現任)

取締役 執行役員

石村 外志雄

1961年10月15日生

1984年　4月 当社 入社
2004年 12月 当社 AS事業部担当部長
2005年　6月 当社 経営企画室付担当部長
株式会社D.I.D 産機営業担当部長
2009年　6月 株式会社D.I.D 産機営業部長
2011年　6月 株式会社D.I.D 取締役
2017年　6月 当社 執行役員／産機事業部長
2019年　6月 当社 上席執行役員
2020年　6月 当社 取締役(現任)
2022年　6月 当社 M&S本部長
2024年　6月 当社 執行役員／産機事業本部長(現任)

代表取締役社長 執行役員 CEO

新家 啓史

1971年8月20日生

2002年　4月 当社 入社
2004年　9月 当社 営業本部営業統括担当部長
2005年　6月 当社 四輪事業部四輪技術営業部長
2007年　6月 当社 執行役員
2008年　4月 DAIDO SITTIPOL CO.,LTD. 代表取締役社長
2010年　4月 D.I.D ASIA CO.,LTD. 代表取締役社長
2010年　9月 DAIDO INDIA PVT.LTD. 代表取締役社長
2011年　6月 当社 取締役／技術開発本部長
2013年　6月 当社 常務取締役／二輪四輪事業部管掌
DAIDO SITTIPOL CO.,LTD. 取締役副会長
2015年　6月 当社 代表取締役副社長／技術開発本部管掌
DAIDO SITTIPOL CO.,LTD. 取締役会長(現任)
2017年　6月 当社 経営戦略本部管掌／開発本部管掌
2019年　6月 当社 代表取締役社長(現任)／内部統制監査室管掌
2021年　6月 当社 マーケティング戦略室長
2024年　6月 当社 執行役員／CEO(現任)

重要な兼職の状況
DAIDO SITTIPOL CO.,LTD.取締役会長

取締役 常勤監査等委員

梶谷 清浩

1961年2月4日生

1983年　4月 当社 入社
2009年　6月 当社 事業支援本部生産システム部担当部長
2011年　6月 当社 産機事業部産業機械部長
2015年　6月 当社 産機事業部産機製造部長
2017年　6月 当社 執行役員／安全品質本部長
2020年　6月 当社 取締役[常勤監査等委員](現任)

常務取締役 執行役員

眞田 昌則

1962年1月7日生

1984年　4月 当社 入社
2005年　6月 当社 管理本部総務部長
2007年　6月 当社 経営企画室長
2013年　6月 当社 執行役員／管理本部長
2015年　6月 DAIDO SITTIPOL CO.,LTD. 代表取締役社長
2019年　6月 当社 上席執行役員／管理本部長
2020年　6月 当社 取締役
2021年　6月 当社 経営管理本部長
2022年　6月 当社 管理本部長(現任)
2024年　6月 当社 常務取締役／執行役員(現任)

社外取締役 監査等委員

坂下 清司

1958年2月2日生

1984年 10月 監査法人井上達雄会計事務所(現 有限責任あずさ監査法人) 入所
1988年　3月 公認会計士登録
2003年　5月 朝日監査法人(現 有限責任あずさ監査法人) 社員
2007年　5月 あずさ監査法人(現 有限責任あずさ監査法人) 代表社員
2014年　2月 北陸監査法人 代表社員(現任)
2016年　6月 小松マテーレ株式会社 社外監査役(現任)
2019年　6月 高松機械工業株式会社 社外監査役
2019年　6月 日本公認会計士協会北陸会 会長
2020年　6月 当社 取締役[監査等委員](現任)

重要な兼職の状況
北陸監査法人 代表社員
小松マテーレ株式会社 社外監査役

取締役・執行役員一覧／スキルマトリクス

社外取締役 監査等委員

武市 祥司

1967年2月14日生

1996年 11月 東京大学 大学院工学系研究科 船舶海洋工学専攻 助手
1997年　3月 住友重機械工業株式会社 入社
2000年　4月 東京大学 大学院工学系研究科 環境海洋工学専攻 助手
2003年 11月 同学 同研究科 同専攻 助教授
2006年　4月 同学 同研究科 技術経営戦略学専攻 助教授
2007年　4月 同学 同研究科 同専攻 准教授
2009年　4月 金沢工業大学 基礎教育部 准教授
2010年　4月 同学 情報学部 情報経営学科 准教授
2012年　4月 同学 情報フロンティア学部 経営情報学科 教授（現任）
2020年　6月 当社 取締役［監査等委員］（現任）

重要な兼職の状況
金沢工業大学 情報フロンティア学部 経営情報学科 教授

社外取締役 監査等委員

秋元 潤

1971年8月23日生

1994年　4月 石川島播磨重工業株式会社（現 株式会社IHI）入社
2013年　4月 株式会社IHI 人事部 人材開発グループ長
2016年　4月 同社 人事部 人事グループ長
2020年　4月 同社 産業システム・汎用機械事業領域 企画管理部長
2021年　4月 同社 産業システム・汎用機械事業領域 副事業領域長
2022年　4月 IHI Ionbond AG／IHI Hauzer Techno Coating B.V.／IHI VTN GmbH 代表取締役会長（出向）
2023年　4月 株式会社IHI 経営企画部長
2024年　4月 同社 航空・宇宙・防衛事業領域 企画管理部長（現任）
2024年　6月 当社 取締役［監査等委員］（現任）

重要な兼職の状況
株式会社IHI 航空・宇宙・防衛事業領域 企画管理部長

社外取締役 監査等委員

田中 美帆

1973年11月5日生

1999年　3月 ロイヤルカレッジ・オブ・アート、グラフィックデザインコース修士課程 卒業
2000年　4月 有限会社スリーホワイト入社 アートディレクター
2011年　4月 株式会社COCOROE設立 代表取締役（現任）
2015年　4月 多摩美術大学 ソーシャルデザイン 非常勤講師（現任）
2020年　4月 横浜国立大学 YCCS ソーシャルデザイン 非常勤講師
2022年　4月 東京科学大学（旧東京工業大学）エンジニアリングデザインプロジェクト 非常勤講師（現任）
2024年　6月 当社 取締役［監査等委員］（現任）

重要な兼職の状況
株式会社COCOROE 代表取締役

執行役員

上席執行役員
天日 克広
野口 賢信
伊藤 升久

執行役員
五谷 憲恭
奥村 善雄
惣宇利 幸男
山本 剛
岸 幸裕

取締役のスキルマトリクス／所有する当社株式数／取締役会出席状況

	氏名		企業経営／経営戦略	マーケティング・営業	製造・IT・研究開発	財務・ファイナンス	法務・リスクマネジメント	人事労務・人財開発	グローバル経験	ESG・サステナビリティ	所有する当社株式数	2023年度取締役会出席状況
取締役	新家 康三		●		●	●	●				69,225株	14／14回
取締役	新家 啓史		●	●	●	●	●		●	●	11,830株	14／14回
取締役	眞田 昌則		●			●	●	●	●	●	5,000株	14／14回
取締役	石村 外志雄			●	●						4,200株	14／14回
監査等委員	梶谷 清浩				●		●			●	2,500株	14／14回
監査等委員	坂下 清司	社外（独立）				●	●			●	0株	14／14回
監査等委員	武市 祥司	社外（独立）			●						0株	14／14回
監査等委員	田中 美帆	社外（独立）	●					●	●	●	0株	–
監査等委員	秋元 潤	社外（独立）	●			●	●	●	●		0株	–

主要連結財務指標

年度期間データ		121期 2013年度	122期 2014年度	123期 2015年度	124期 2016年度	125期 2017年度	126期 2018年度	127期 2019年度	128期 2020年度	129期 2021年度	130期 2022年度	131期 2023年度
売上高	(百万円)	42,889	44,562	45,326	43,572	47,155	47,543	47,510	42,478	49,847	55,054	56,041
営業利益	(百万円)	2,436	2,125	2,835	2,578	2,912	1,440	1,166	1,241	2,707	1,379	227
経常利益	(百万円)	2,954	2,577	2,325	3,279	3,205	1,612	1,102	1,447	3,119	1,652	778
親会社株主に帰属する当期純利益又は純損失(△)	(百万円)	1,614	961	1,316	1,814	1,415	844	△1,920	1,049	2,347	△257	342
設備投資額	(百万円)	2,276	2,746	2,513	2,637	3,483	4,493	5,513	2,473	3,288	4,675	3,972
減価償却費	(百万円)	2,084	2,109	2,249	2,164	2,306	2,568	2,676	2,567	2,752	2,903	3,053
研究開発費	(百万円)	476	525	567	623	706	739	683	629	630	547	566
営業活動によるキャッシュ・フロー	(百万円)	5,158	2,649	5,312	3,438	5,457	1,575	2,827	3,570	4,059	2,230	2,782
投資活動によるキャッシュ・フロー	(百万円)	△3,083	△1,273	△3,050	△1,326	△4,119	△3,714	△3,887	△2,470	△3,342	△4,477	△2,838
財務活動によるキャッシュ・フロー	(百万円)	△767	△1,023	△524	△647	△1,200	1,559	1,868	3,801	△2,121	△1,377	△241
現金および現金同等物の期末残高	(百万円)	4,088	4,694	6,222	7,693	7,972	7,145	8,024	12,707	11,479	8,244	8,270
年度末データ												
総資産	(百万円)	54,601	58,014	55,204	58,478	62,811	61,262	61,859	67,905	71,490	73,029	79,121
自己資本	(百万円)	18,192	20,683	19,276	21,959	23,899	23,854	20,922	22,994	26,419	26,888	31,158
有利子負債残高	(百万円)	19,061	18,745	17,913	18,236	17,514	17,747	21,397	25,636	25,065	24,883	25,579
純有利子負債残高	(百万円)	13,710	13,451	10,927	10,512	9,060	10,091	13,332	12,888	13,545	16,593	17,300
指標												
営業利益率	(%)	5.7	4.8	6.3	5.9	6.2	3.0	2.5	2.9	5.4	2.5	0.4
ROE	(%)	9.5	4.9	6.6	8.8	6.2	3.5	△8.6	4.8	9.5	△1.0	1.2
自己資本比率	(%)	33.3	35.7	34.9	37.8	38.3	38.9	33.8	33.9	37.0	36.8	39.4
ネットD/Eレシオ※	(倍)	0.75	0.65	0.57	0.48	0.38	0.42	0.64	0.56	0.51	0.62	0.56
1株当たり当期純利益又は純損失(△)	(円)	171.55	102.12	139.89	192.77	150.41	80.97	△176.01	96.14	215.11	△23.88	32.55
1株当たり純資産	(円)	1,932.48	2,197.20	2,047.79	2,349.21	255.39	2,186.01	1,917.29	2,107.20	2,421.14	2,533.73	3,009.72
1株当たり配当金	(円)	15	30	25	35	35	35	15	15	35	15	15
配当性向(連結)	(%)	17.5	24.5	17.9	18.2	23.3	43.2	–	15.6	16.3	–	46.1
海外売上高比率	(%)	44.9	46.8	54.0	51.9	52.3	52.8	55.2	53.7	56.0	59.0	58.1

※ ネットD/Eレシオ＝純有利子負債残高÷自己資本

事業セグメント別／所在地別業績

事業セグメント別業績			121期 2013年度	122期 2014年度	123期 2015年度	124期 2016年度	125期 2017年度	126期 2018年度	127期 2019年度	128期 2020年度	129期 2021年度	130期 2022年度	131期 2023年度
自動車部品事業	売上高	(百万円)	6,198	5,846	6,791	6,801	7,140	7,208	6,718	5,751	6,031	5,531	6,201
	営業利益	(百万円)	–	–	–	–	–	–	–	–	824	77	275
	営業利益率	(%)	–	–	–	–	–	–	–	–	13.7	1.4	4.4
二輪部品事業	売上高	(百万円)	18,187	19,267	19,750	19,750	20,827	20,162	20,307	18,268	22,928	27,579	28,334
	営業利益	(百万円)	–	–	–	–	–	–	–	–	1,124	1,365	141
	営業利益率	(%)	–	–	–	–	–	–	–	–	4.9	4.9	0.5
産機事業※	売上高	(百万円)	10,437	11,126	11,041	10,585	10,960	11,473	12,824	11,009	12,927	13,632	13,678
	営業利益又は損失(△)	(百万円)	–	–	–	–	–	–	–	–	405	△350	△430
	営業利益率	(%)	–	–	–	–	–	–	–	–	3.1	△2.6	△3.1
その他	売上高	(百万円)	8,082	8,322	7,742	7,658	8,227	8,698	7,660	7,447	7,959	8,309	7,827
	営業利益	(百万円)	–	–	–	–	–	–	–	–	355	288	241
	営業利益率	(%)	–	–	–	–	–	–	–	–	4.5	3.5	3.1
合計	売上高	(百万円)	42,889	44,562	45,326	43,572	47,155	47,543	47,510	42,478	49,847	55,054	56,041
	営業利益	(百万円)	2,436	2,125	2,835	2,578	2,912	1,440	1,166	1,241	2,707	1,379	227
	営業利益率	(%)	5.7	4.8	6.3	5.9	6.2	3.0	2.5	2.9	5.4	2.5	0.4

所在地別業績													
日本	売上高	(百万円)	25,477	24,664	23,495	23,430	24,836	24,693	23,376	22,028	25,118	25,497	26,337
	営業利益又は損失(△)	(百万円)	2,063	1,668	2,023	1,319	1,453	238	375	586	1,235	49	△602
アジア	売上高	(百万円)	10,660	12,172	13,103	11,904	13,909	13,959	14,895	12,539	14,480	17,151	16,994
	営業利益	(百万円)	475	762	824	1,161	1,371	902	771	435	861	687	395
北米	売上高	(百万円)	2,467	3,103	4,844	4,691	4,099	4,101	3,993	3,339	3,624	3,584	2,929
	営業利益又は損失(△)	(百万円)	88	△78	176	161	79	153	△91	51	198	144	45
南米	売上高	(百万円)	3,157	3,215	2,336	1,912	2,465	2,578	2,548	2,083	3,007	4,361	4,997
	営業利益又は損失(△)	(百万円)	△73	△90	△218	△246	△75	8	△89	36	236	176	99
欧州	売上高	(百万円)	1,125	1,406	1,545	1,632	1,844	2,210	2,698	2,487	3,616	4,459	4,782
	営業利益	(百万円)	8	30	35	54	86	132	123	108	150	343	420

※ 2024年6月の組織改正に合わせ、産機事業の129期から131期の業績数値の一部を、その他の項目に組み替えております。

非財務データ※1

CO2排出に関わるデータ

			2021年度	2022年度	2023年度
CO2排出量	合計	(t-CO2)	33,279	32,318	32,242
	Scope1	(t-CO2)	7,300	7,041	6,952
	Scope2	(t-CO2)	25,979	25,277	25,290
エネルギー使用量		(GJ)	587,882	585,347	573,635
電気使用量		(kWh)	55,415,329	54,174,456	53,549,760
非化石電力購入比率		(%)	0.0	3.0	3.0
太陽光発電量		(kWh)	–	220,772	240,734
燃料使用量	ガソリン	(L)	44,988	49,216	51,848
	灯油	(L)	1,043,063	1,003,492	932,072
	軽油	(L)	20,650	21,120	21,174
	LPG	(kg)	1,011,045	1,068,705	1,098,728
	ブタン	(kg)	397,858	389,276	386,460
	A重油	(L)	116,900	0	0

周辺環境に関わるデータ

環境法令・条例違反件数	水質	(件)	0	0	0
	騒音	(件)	0	0	0

調達先調査件数

仕入先アンケート実施回数	グリーン調達	(回)	1	–	–
	SVHC調査	(回)	2	2	2
	紛争鉱物調査	(回)	–	1	–

※1「連結従業員数」を除き、大同工業(株)単体の数値　※2 社内基準で重要度A以上のクレーム件数

廃棄物量・リサイクル量関連データ

			2021年度	2022年度	2023年度
廃棄物・有価物排出量		(kg)	11,268,436	11,385,258	11,067,010
廃棄物・有価物リサイクル率		(%)	92.1	88.1	86.3
廃棄物排出量	合計	(kg)	2,779,882	3,256,631	3,274,570
	汚泥	(kg)	1,684,434	1,878,219	1,862,010
	廃油	(kg)	346,967	332,233	291,330
	廃酸	(kg)	231,620	220,270	225,880
	廃アルカリ	(kg)	108,280	354,740	292,090
	金属くず	(kg)	93,230	154,020	153,600
	廃プラスチック	(kg)	68,240	72,000	76,240
	木くず	(kg)	74,910	63,660	70,980
	ガラス／陶磁器	(kg)	13,750	11,740	14,430
	がれき	(kg)	6,130	6,450	4,520
	混合廃棄物	(kg)	910	629	600
	ばいじん	(kg)	0	0	540
	特別管理産業廃棄物	(kg)	151,410	162,670	282,350
有価物(金属スクラップ)排出量	合計	(kg)	8,488,554	8,128,627	7,792,440
	製品スクラップ	(kg)	8,187,370	7,878,400	7,428,460
	一般スクラップ	(kg)	301,184	250,227	363,980
PRTR排出量		(kg)	15,394	23,219	17,937

水使用量に関わるデータ

上水取水量		(㎥)	362,039	392,424	427,148

品質クレーム発生件数

重大品質クレーム件数※2		(件)	1	2	2
リコール件数		(件)	0	0	0

非財務データ

人員構成にかかわるデータ

			2021年度	2022年度	2023年度
連結従業員数※1		（人）	2,326	2,465	2,480
従業員数※1	合計	（人）	785	812	818
	男性	（人）	652	675	683
	女性	（人）	133	137	135
管理職数		（人）	102	96	93
監督職数		（人）	158	157	159
平均勤続年数		（年）	14.1	15.9	13.3
平均年齢		（歳）	37.9	40.4	37.3
自己都合離職率		（%）	3.9	3.7	3.9
女性管理職比率		（%）	6.9	6.8	6.7
女性役職者比率※2		（%）	11.2	11.5	11.9
外国人比率		（%）	4.8	6.4	7.3
障がい者雇用率		（%）	2.4	2.1	1.9
継続雇用者人数		（人）	55	69	71
新卒採用人数	合計	（人）	17	23	31
	男性	（人）	15	21	23
	女性	（人）	2	2	8
中途採用人数		（人）	23	43	14
外国人採用人数※3		（人）	1	18	14

働き方改革

有給休暇取得率		（%）	72.7	74.1	79.7
育児休業取得率	男性	（%）	3.7	3.6	29.0
	女性	（%）	100	100	100
育児休業取得後の復職率		（%）	100	100	100

安全衛生関連

健康診断受診率		（%）	100	100	100
有所見者の再受診率		（%）	76.0	42.6	43.0
ストレスチェック受検率		（%）	89.7	90.1	82.6
騒音環境職場	第Ⅱ管理区分	（箇所）	13	11	15
	第Ⅲ管理区分	（箇所）	3	1	11※4

労働災害発生件数

			2021年度	2022年度	2023年度
労働災害発生件数	合計	（件）	10	8	11
	死亡災害	（件）	0	0	0
	休業災害	（件）	4	0	3
	不休業災害	（件）	6	8	8
度数率		（－）	2.71	0	1.89

ガバナンス・コンプライアンス関連データ

取締役人数	合計	（人）	10	10	10
	うち監査等委員	（人）	4	4	4
	うち社外取締役	（人）	3	3	3
社外取締役比率		（%）	30	30	30
執行役員人数		（人）	10	9	8
取締役会開催回数		（回）	12	13	14
取締役会出席率		（%）	100	100	100
監査等委員会開催回数		（回）	10	11	11
監査等委員会出席率		（%）	100	100	100
取締役報酬（監査等委員を除く）	合計	（百万円）	201	198	190
	うち業績連動報酬	（百万円）	0	0	18
取締役報酬（監査等委員）		（百万円）	31	32	33
コーポレートガバナンス・コード遵守率		（%）	91.6	91.6	94.0
重大法令違反件数		（件）	0	0	0
情報セキュリティ事故件数		（件）	0	0	0
防災訓練実施件数		（件）	3	3	3

知的財産保有件数

特許・実用新案・意匠権	保有件数	（件）	154	165	186
	新規出願件数	（件）	36	10	14
商標権	保有件数	（件）	482	481	502

※1 臨時雇用者（定年後再雇用社員、派遣社員等）を除く　※2 管理職・監督職に占める女性比率　※3 技能実習生、特定技能外国人等を含む　※4 2023年度より測定方法を変更した影響で管理対象職場が増加

会社概要・株式情報・株価指標等

会社の概況

（2024年3月31日現在）

商号	大同工業株式会社
設立年月日	1933年5月25日
資本金	35億3,651万円
従業員数	個別：818（132）名　連結：2,480（579）名

（注）従業員数は就業人員であり、臨時雇用者（定年後再雇用社員、派遣社員等）数は、（　）内に外数で記載しております。

事業所

（2024年3月31日現在）

本社・本社工場	石川県加賀市熊坂町イ197番地
福田工場	石川県加賀市大聖寺下福田町ソ20
動橋工場	石川県加賀市動橋町ヰ22-1
東京支社	東京都中央区日本橋人形町3-5-4 オーキッドプレイス人形町三丁目
札幌営業所	札幌市東区北18条東18-1-3
栃木営業所	宇都宮市東宿郷4-2-20　KDビル
浜松営業所	浜松市北区三方原町1130-2
名古屋営業所	名古屋市中村区名駅南4-9-7
大阪営業所	大阪市中央区南船場2-12-12　新家ビル
西日本営業所	福岡市博多区博多駅南1-3-6　第三博多偕成ビル
熊本営業所	熊本県菊池市旭志川辺1074-1

株式の状況

（2024年3月31日現在）

発行可能株式総数	32,000,000株
発行済株式総数	10,924,201株（自己株式561,278株含む）
株主数	4,912名

大株主

株主氏名および名称	持株数（株）	持株比率（%）
株式会社飯田	709,000	6.84
株式会社北國銀行	514,840	4.97
日本マスタートラスト信託銀行株式会社（信託口）	475,100	4.58
株式会社日本カストディ銀行（信託口）	371,600	3.59
日本生命保険相互会社	275,300	2.66
加賀商工有限会社	262,700	2.53
株式会社みずほ銀行	258,300	2.49
株式会社三菱UFJ銀行	258,300	2.49
新家 萬里子	257,416	2.48
LGT BANK LTD	247,500	2.39

（注1）当社は、自己株式を561,278株保有しておりますが、上記大株主からは除外しております。
（注2）持株比率は、自己株式を控除して計算しております。

グローバルネットワーク

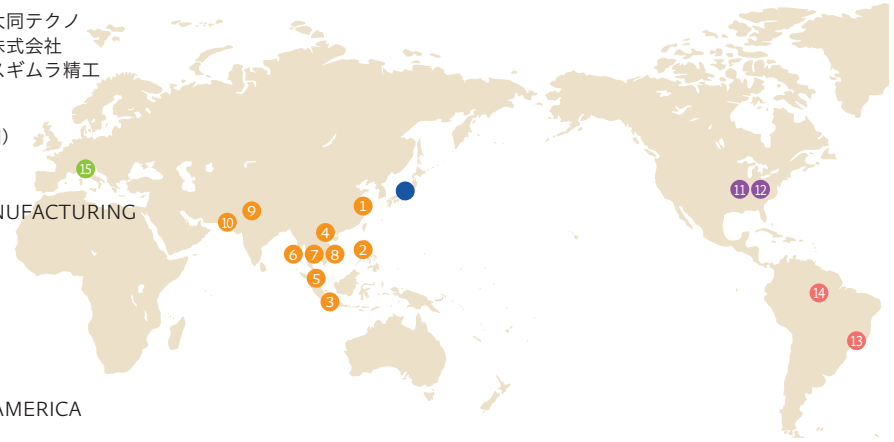
（2024年3月31日現在）

国内ネットワーク

- 株式会社大同ゼネラルサービス
- ダイド建設株式会社
- 株式会社月星製作所
- 株式会社和泉商行
- 株式会社大同テクノ
- 新星工業株式会社
- 株式会社スギムラ精工

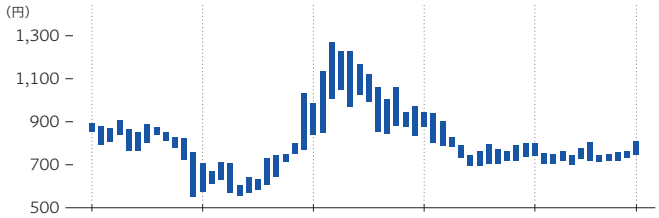
海外ネットワーク（●アジア ●北米 ●南米 ●欧州）

中国	① 大同鏈条（常熟）有限公司
フィリピン	② D.I.D PHILIPPINES INC.
インドネシア	③ P.T. DAIDO INDONESIA MANUFACTURING
ベトナム	④ D.I.D VIETNAM CO.,LTD.
マレーシア	⑤ DID MALAYSIA SDN.BHD.
タイ	⑥ DAIDO SITTIPOL CO.,LTD.
タイ	⑦ D.I.D ASIA CO.,LTD.
タイ	⑧ INTERFACEグループ（3社）
インド	⑨ DAIDO INDIA PVT. LTD.
パキスタン	⑩ ATLAS DID（PRIVATE）LTD.
アメリカ	⑪ DAIDO CORPORATION OF AMERICA
アメリカ	⑫ IWIS-DAIDO LLC
ブラジル	⑬ DAIDO INDUSTRIAL E COMERCIAL LTDA.
ブラジル	⑭ DAIDO INDUSTRIA DE CORRENTES DA AMAZONIA LTDA.
イタリア	⑮ DID EUROPE S.R.L.

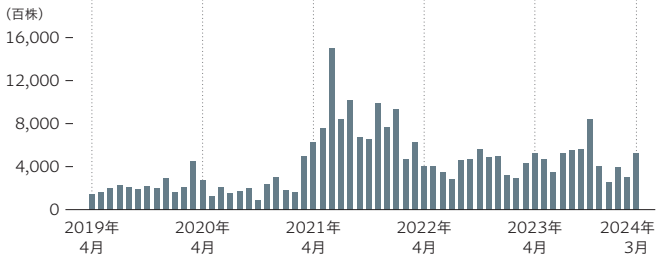


株価・出来高の推移

株価（高値・安値）



出来高



株式分布状況

（2024年3月31日現在）

金融機関	20名（ 0.41%）	2,755,760株（25.23%）
金融商品取引業者	29名（ 0.59%）	199,219株（ 1.82%）
その他の法人	117名（ 2.38%）	2,094,518株（19.17%）
外国法人等	49名（ 1.00%）	872,180株（ 7.98%）
個人その他※	4,697名（95.62%）	5,002,524株（45.79%）

（注）個人その他には、政府・地方公共団体および自己名義株式を含んでおります。