



大同メタル工業株式会社

〒460-0008 愛知県名古屋市中区栄二丁目3番1号
名古屋広小路ビルディング13階
<https://www.daidometal.com/jp/>

[お問い合わせ先]

総務センター／広報・マーケティンググループ
TEL (052) 205-1400 FAX (052) 205-1408



- 印刷用紙は、FSC® 認証材及びその他管理原材料から作られています。
- インキはVOC (揮発性有機化合物) を含まない植物油インキを使用しています。
- 印刷は有害な廃液を出さない水なし印刷を採用しています。
- 視認性、判読性に優れたユニバーサルデザインフォント (書体) を使用しています。

企業理念

会社の務（つとめ）

社員の幸せをはかり、地球社会に貢献する

会社の心（こころ）

企業倫理を重んじ、活力あるオープンな企業風土をつくる

会社の源（みなもと）

常に市場から学び、お客様の信頼に応える

会社の途（みち）

創造と革新につとめ、夢に挑戦する

会社の志（こころざし）

世界のトライボロジーリーダーを目指し、
技術を磨く

行動指針

私たちはいつも世界に目を向けます

私たちはいつもお客様の声に耳を傾けます

私たちはいつも環境を大切にします

私たちはいつも「個と和」を尊重します

私たちはいつも柔軟に発想し提案します

私たちはいつもスピーディに対応します

Daido Spirit

Ambitious ——— 高い志

Innovative ——— 改革する意欲

Challenging — 挑戦する心

編集方針

「統合報告書2024」は、株主・投資家をはじめとするステークホルダーの皆様に、当社が長期にわたり成長し、持続可能な社会の実現に取り組んでいることをお伝えすることを目的として作成いたしました。引き続き、ステークホルダーの皆様との対話の機会や情報開示の拡充を図るとともに、皆様から寄せられたご意見・ご要望を反映し、ステークホルダーの皆様との対話に資するコミュニケーションツールとしてこれからも進化を続けていきます。

報告対象範囲

大同メタル工業及び一部関係会社

対象期間

2023年度（2023年4月から2024年3月）
一部発行時点での最新情報を記載しています。

発行

2024年10月

参考としたガイドライン

- ・IFRS財団「国際統合報告フレームワーク」
- ・Global Reporting Initiative (GRI)
「サステナビリティ・レポーティング・スタンダード」
- ・環境省「環境報告ガイドライン（2018年版）」
- ・ISO26000「社会的責任に関する手引」
- ・気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）提言

将来情報に関する注意事項

本レポートには、当社グループの過去と現在の事実だけではなく、当社が現時点で入手可能な情報に基づく計画や戦略、業績見通しなどの将来予測に関する記述が含まれています。そのため、これらの将来予測にはリスクや不確定な要素などの要因が含まれており、実際の成果や業績などは記載とは異なる可能性があります。

情報開示体系

	財務情報	非財務情報
報告書	・有価証券報告書 ・決算短信 ・招集通知 ・株主通信	・コーポレート・ガバナンス報告書
	統合報告書2024	
WEB	株主・投資家情報 	サステナビリティ 

Contents 目次

- 2 企業理念・行動指針・Daido Spirit
- 3 編集方針・目次
- 4 大同メタルの歩み
- 6 CEOメッセージ

価値創造ストーリー

- 10 価値創造プロセス
- 12 リスクと機会 / マテリアリティ
- 16 価値創造を支える6つの資本
- 18 社会に生み出す価値

成長戦略

- 20 COOメッセージ
- 22 中期経営計画（2018～2023）
- 24 財務戦略
- 26 事業概況（セグメント別サマリー）
- 28 技術開発戦略

価値創造を支える基盤

- 30 サステナビリティ

環境

- 32 環境

社会

- 38 人的資本
- 43 人権
- 44 調達、品質
- 45 地域社会との共生

ガバナンス

- 46 社外取締役座談会
- 48 コーポレート・ガバナンス
- 52 役員一覧
- 54 リスクマネジメント
- 55 コンプライアンス

データ

- 56 財務・非財務ハイライト
- 58 10年間の主要連結財務サマリー
- 60 ESGデータ
- 62 会社情報

大同メタルの歩み

大同メタル工業は創業以来85年間、あらゆる産業分野における世界で唯一の「総合すべり軸受メーカー」として多種多様な分野の回転を支えながら、お客様の期待と社会のニーズに応えてきました。

1939 創業

創業した1939年は、日本の自動車業界がスタートした時代でした。日本の自動車産業の発展を見込め、自動車エンジンの心臓部ともいえる自動車用エンジン軸受の国産化を決意した創業者・川越庸一氏は、苦心の末ファインボーリングマシンを開発し、月産2万個を達成しました。



創立当時の中川工場
1940年頃のファインボーリング機

1962 自動車用エンジン軸受生産開始・犬山工場操業開始

本格的な量産工場建設のための用地を探していたところ、愛知県犬山市の工場誘致として犬山市前原地区に約5万坪の好適地がありました。1960年10月には土地買収を完了し、1962年3月犬山工場が操業を開始しました。



操業を開始した犬山工場

1967 初の海外進出

大同メタル及び日本ビストンリングが各25%、現地側50%の出資比率で、台湾に資本金1,600万円の台和交通工業股份有限公司を設立しました。1984年9月には、経営の効率化を図るために、軸受部門を分離独立をさせ、大同メタル50%、現地側50%の出資比率で資本金3,000万円の中華大同軸承工業股羽有限公司が設立されました。



台湾で合併事業参加

1968 船用エンジン軸受事業開始

日本の造船業が盛んであったため、船用エンジン軸受への進出を決定しました。船用エンジン軸受は、自動車用エンジン軸受に比べて、加工度が高く一品生産的であるため、より製作技術が求められましたが、当社の生産技術内容は従来より拡大し、より広い顧客層のニーズに対応することができるようになりました。



船用エンジン軸受を生産する前原工場

1979 米国へ進出

米国向け輸出が拡大する中、1979年8月にシカゴ郊外に米国事務所（現大同メタルU.S.A.INC.）を開設し、アメリカ市場へ本格的な取り組みを始めました。その後、1997年には生産拠点（大同メタルベルフォンテン LLC）を設立しました。2010年に生産拠点は閉鎖しましたが、米国市場に向けて、2012年に大同メタルメキシコ S.A. DE C.V.の事業を開始しました。



シカゴ郊外の米国事務所

1998 欧州へ進出

前原工場の一般産業・船用エンジン軸受の技術を活かして、欧州市場を開拓する目的としてフェデラルモーガル大同 HWB Ltd.（現大同インダストリアルベアリングヨーロッパ LTD.）をイギリスのイルミンスターに設立しました。



フェデラルモーガル大同 HWB Ltd. の工場

2002 中国へ進出

自動車産業の巨大市場となりつつあった中国市場に対応するため、2002年に当社と中華大同軸承工業股份有限公司、台湾パートナーとの合併で江蘇省蘇州市に大同精密金属（蘇州）有限公司を設立し、2004年より生産を開始しました。



大同精密金属（蘇州）有限公司

2005 東京証券取引所市場第一部上場

1961年10月、名古屋証券取引所市場第二部に上場し、以来36年間にわたり二部での上場が続いていましたが、1997年9月に名古屋証券取引所市場第一部に指定替えを行いました。その後、2004年3月に東京証券取引所市場第二部、2005年3月には第一部に上場しました。



上場の鐘を鳴らす判治社長（当時）

2016 中長期的な製品・事業の多角化 2017

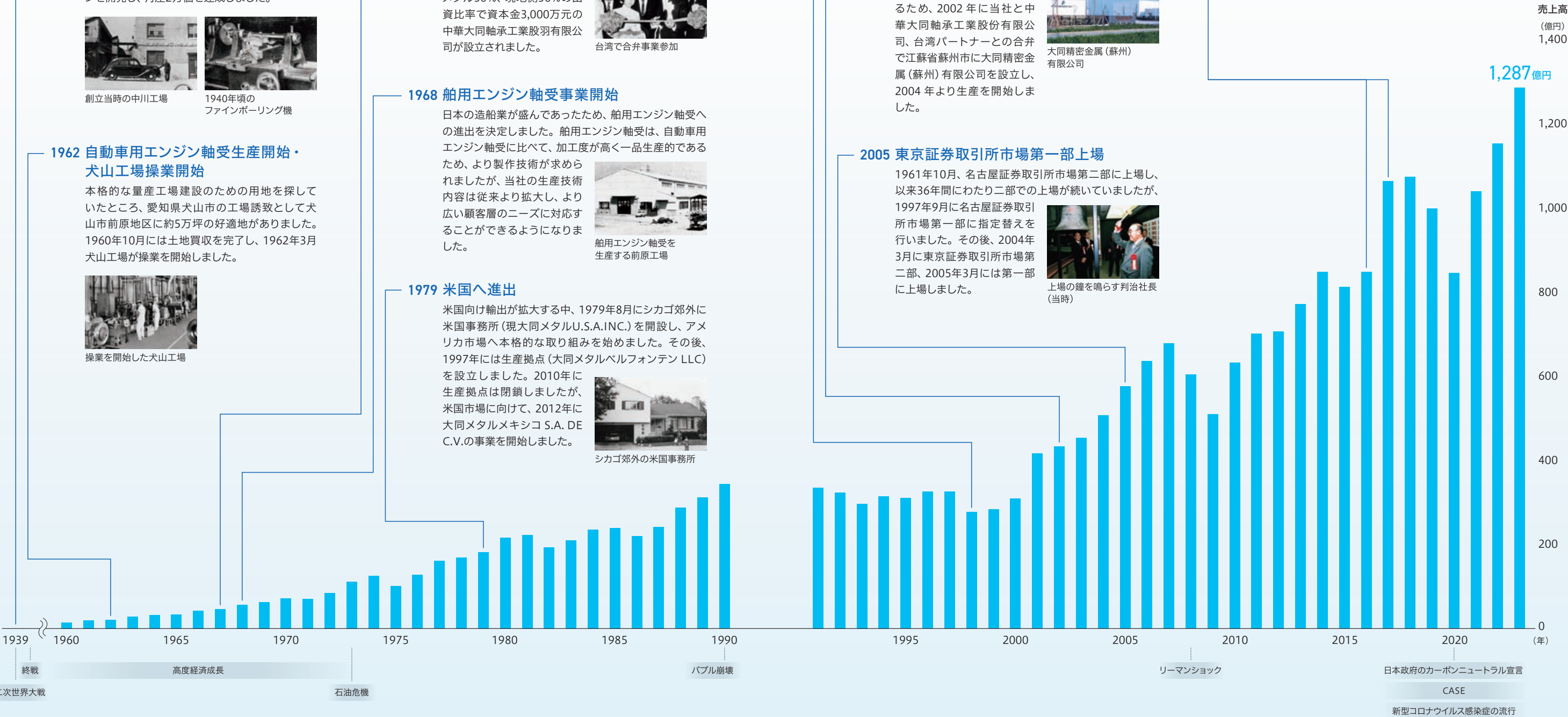
製品・事業の多角化と多面的な拡大のため、2016年に自動車用エンジンやトランスミッション周辺の精密金属加工部品を製造する飯野製作所グループを、2017年にアルミダイカスト製品を製造するATA キャスティングテクノロジーグループを当社グループの一員に迎えました。



株式会社飯野製作所 本社・大宮工場（当時）



ATA Casting Technology Co.,Ltd（タイ）



創業、そして経営基盤の確立

事業の成長と
グローバル展開

真のグローバル企業へ

持続可能な
社会の実現に貢献



代表取締役会長兼CEO

判 治 誠 吾

はじめに

私たち大同メタルグループは、1939年に名古屋の地で創業して以来、自動車分野を中心に船舶、建設機械、一般産業など、あらゆる産業分野における世界で唯一の「総合すべり軸受メーカー」として成長・発展してまいりました。常にお客様の声に耳を傾け、世界のトライボロジー（摩擦・摩耗・潤滑）リーダーであるという使命感のもと、高品質・高付加価値の製品を提供し続けております。現在は、軸受以外の新たな事業の柱も拡大しながら、世界

15か国に43拠点を有するグローバル企業にまで成長し、世界中のお取引先様から信頼されるビジネスパートナーとして評価を頂戴しています。

2023年度と中期経営計画の振り返り

2023年度は、自動車業界における半導体供給不足の解消や新型車の好調による大幅な受注増と、電動自動車向けアルミダイカスト製品の北米向け需要の好調に加え、

「お客様第一主義」と「技術立社」で 未来への挑戦を続け、事業構造の転換を通じた 企業価値の向上を図ってまいります。

為替の円安影響もあって、売上を伸ばすことができました。また、自動車用エンジン軸受のグローバルな増収や、非自動車用軸受（大型船舶用）の開拓による増収、販売価格の改善によって、営業利益も拡大しました。

こうした状況を受け、当社グループ全体の売上高は過去最高の1,287億38百万円となり、前期比132億57百万円（+11.5%）の増収となりました。営業利益についても、60億84百万円（営業利益率4.7%）と、前期比+115.4%の増益となりました。

また2023年度は、2018年度から6年間にわたって取り組んできた中期経営計画「Raise Up “Daido Spirit”～Ambitious, Innovative, Challenging～」(“大同スピリット”を更なる高みに引き上げ、大きな飛躍を果たす～高い志、改革する意欲、挑戦する心～)の最終年度でもありました。6年間の半分を占めたコロナ禍による甚大な影響のもと、EV化の急速な進行など事業環境の目まぐるしい変化に直面した期間でしたが、最終的には過去最高の売上高を記録して、計画期間を締めくくることができました。その一方、業績の回復基調が継続するかどうかは不透明で、また営業利益率も計画策定前との比較では回復途上にあるなど、課題も残しております。

以下では、中期経営計画でも掲げた「既存事業」と「新規事業」という2つの柱について、この間の取り組みの現況や、今後の方向性などをご説明します。

既存事業の取り組み

近年の事業環境の中で最も大きな変化は、やはり世界的なEV化の動きです。中長期的には当社の主力である自動車用エンジン軸受の需要の減少が予想され、事業の将来性について悲観的な見方が社内外で強まりました。そのままでは、従業員の士気にも関わりかねません。そんな中で私は、「EV化が進んでも軸受の仕事はなくなるならない」ということを唱え続けながら、自動車用エンジン軸受以外の軸受を拡張する方向で、事業構造の転換を図って

まいりました。

そのひとつが、自動車ではない用途のエンジンです。例えば船舶用のエンジン軸受、コンテナ船などの大型船の需要の高まりから、それらに用いられる船用低速エンジン用の軸受は、先の中期経営計画期間中に世界シェアを22ポイント伸ばし、2022、2023年度にはともに73%となっています。

それとともに、今後の成長が期待できるのが、中小型船舶や産業用発電機などに用いられる中高速エンジン向けの軸受です。中高速エンジンを推力とする中小型船舶が増えているだけでなく、大型船でも、船内で使う電力の発電のためのエンジン（補機）の需要が伸びています。また、AIの急速な普及などを受けて世界的にデータセンターの数も規模も拡大し、そこで大量に消費される電力の供給のために、中高速エンジンを用いた発電設備をデータセンターが自前で備えるケースが増えています。こうした背景から、世界の大手エンジンメーカーが軒並み中高速エンジンの増産を始めており、当社でも現在、エンジンメーカーからの大幅増産の意向を受けて、具体的な設備投資の計画を進めているところです。

その一方で、自動車用エンジン軸受そのものも、中期的には決して見通しが暗いわけではありません。ひとつには、ここ数年、EV化による需要減を見越して、自動車用エンジン軸受から撤退していく企業が現れています。そのため、従来なら欧米の競合先が引き受けていたであろう案件が、当社に引き合いが来ています。そうした、いわゆる「残存者利益」も、当面は増えていくものと期待されます。もうひとつは、アフターマーケットの需要です。今、世界中で走っている何億台という自動車のエンジンで使われている軸受は、使用環境によって寿命は異なりますが、いずれ交換時期がやって来ます。そうしたアフターマーケットは、これから減少するどころか増加が見込まれています。

このように、当社が技術的に強みを持つエンジン用の軸受は、EV化の影響を受ける部分はありながらも、引き続き主力事業であり続けるものと考えております。

新規事業の展開

EV化の流れに対応した新規事業として、まず挙げられるのは、アルミダイカスト製品です。モーターのカバーやパワーコントロールユニットなどのケーシングを、タイの工場生産しています。昨年はEV化の進展で需要が急増し、当社の売上も拡大しました。ところが、残念なことに需要の急増に生産が追いついておらず、アメリカなどにエア便で出荷している状況ですが、日本からの支援も強化して、生産の早期安定化に取り組んでおります。

一方、軸受については、エンジン用以外の分野での可能性を切り開く取り組みも進めてまいりました。例えば、再生可能エネルギーの分野で需要の増加が見込める、風力発電機用の軸受です。

現在の一般的な風力発電装置は、差し渡し200メートルにもなるブレードの回転を発電機に伝える軸を支えるために、ころがり軸受（ボールベアリング）が使われています。ころがり軸受では潤滑用にグリースが用いられることが多いのですが、そのグリースはいずれ枯渇します。風力発電設備が並んでいる中で、風はあるのにブレードが止まっているものがあつたりするのは、グリースが枯渇して固まってしまっているのです。ところが、ころがり軸受は構造上、一体型なので、故障したらいったんブレードを外して地上へ降ろし、工場に運んで修理をするか、新しいものと交換する必要があります。各メーカーでは補修費として年間数百億円かけているような状況です。

それに対して、当社のコアテクノロジーであるすべり軸受は、オイルをポンプで注入する油潤滑なので、半永久的に使えます。そのうえ、仮に軸が焼き付いても、分解可能な構造なので修理・交換が容易です。こうした特長は、今後増えていく洋上風力発電では特に大きなメリットとなり、維持費用の低減や修理期間の短縮などに貢献します。



当社では現在、欧州市場向けに洋上風力発電機用の軸受を生産する新工場を、60億円を投資してチェコに建設しています。風力発電機へのすべり軸受の採用は、世界初となります。

もうひとつ、エンジン用以外で軸受の可能性を見込んでいるのは、ほかならぬ電動自動車に積まれるモーターの分野です。モーター用の軸受も一般的なのはころがり軸受ですが、モーターの効率を上げるために回転数が1分間に2万回転、3万回転と増えていくと、ころがり軸受では耐えきれなくなります。そこで当社では、磁力を利用して軸を支える磁気軸受や、圧縮空気を使うエア軸受といった技術によるモーター用軸受の開発に着手しました。すでに基礎的な技術は持っているため、モーターメーカーや自動車メーカーと協働して実用化に向け取り組んでいるところです。こうしたモーター用の軸受は、将来的には大きな市場になり得ると考えております。

長期ビジョンと次期中期経営計画

以上のように、前中期経営計画期間には、EV化などの環境変化に対応するための事業構造の転換に取り組み、一定の成果を挙げてまいりました。それとともに、これからも全従業員が同じ方向を見据えて進んでいけるよう、2050年までに当社グループが進むべき道を示す長期ビジョン「大同の大道」の策定を2022年度から開始しました。この大きな道筋に従いながら、時代や状況の変化に対応して柔軟に変革を進めていく所存です。

その長期ビジョンでは、EV化の進展を見込んで、2030年の売上比率を、エンジン用軸受などが70%、それ以外が30%と想定しました。ところが、ご存じのようにここ1年ほどで世界的なEV化の流れに少しブレーキがかかりつつあります。すべてEVにすればよいという訳ではない、という空気が生まれてきているのです。実際、走行時だけでなく生産段階から廃棄段階までを含むライフサイクルアセスメントの観点からは、必ずしもEVがあらゆる場合に最善の選択肢とは言えないという専門家の意見もあります。また、ガソリンの代わりに水素やアンモニアなどカーボンニュートラル燃料を用いるエンジンの開発も進むでしょう。こうして見ると、将来的な売上比率は長期ビジョンの想定ほどには変化しない可能性もあると、現時点では考えております。

それは、自動車用エンジン軸受がこれからも当社の主力であり続けるだろうということを意味します。しかしな

がら、安心していただける状況でないことは言うまでもありません。EV化は長期的には進行しますし、現時点では予想もできない変化も待ち受けているでしょう。先の見通せない時代に柔軟に対応していくには、その準備として、研究開発や設備投資を進めるとともに、人への投資も深めていかなければなりません。それらの原資を確保するため、2026年度までに営業利益率を10%まで引き上げを目指したいと考えております。生産効率の向上や歩留まりの改善で既存事業の収益性を高める一方で、AIを活用して管理部門などのホワイトカラーの生産性向上を図るなど、営業利益率引き上げに取り組んでまいります。

このような変化の激しい状況を踏まえ、2024年度は将来への計画をじっくりと練る1年としました。EV化の動向やアメリカ大統領選挙の結果なども見据えつつ、次期中期経営計画を策定します。「足元にある赤字事業の道筋確保」「主力事業における収益基盤の再構築」「非モビリティの事業基盤確立」といった点をポイントとして、6年後である2030年の目標を示したいと考えております。

サステナビリティ経営の推進と人的資本への投資

当社グループは、事業活動を通じて持続可能な社会の実現に貢献し、企業価値の向上を図っております。企業理念の冒頭「会社の務（つとめ）」に、「社員の幸せをはかり、地球社会に貢献する」と掲げている通り、2015年にSDGsが採択されるはるか前から「企業は社会に貢献すべきものであり、企業を構成する従業員は企業を通して社会に貢献する」と考えてまいりました。そして、SDGsを全社一丸となって推進するため、SDGs目標を部門の方針管理に落とし込み、推進を継続しております。

サステナビリティ経営、特に地球環境への取り組みについては、「いちばんのステークホルダーは地球である」という視点を徹底する必要があると考えています。フランスの経済学者で知の巨人とも言われるジャック・アタリ氏は、化石燃料や化学製品に依存する「死の経済」から、再生可能エネルギーなどを中心とした「命の経済」への移行を唱えていますが、それこそがまさに今、企業経営に求められているものです。先にお話した風力発電機用の軸受などは、「命の経済」への移行に大きな貢献を果たすことができますし、エンジン用軸受にもまだまだ可能性があります。また、省エネ対応や再生可能エネルギーの利

用拡大などを通じた、事業活動におけるカーボンニュートラルへの取り組みにも、引き続き注力してまいります。

もうひとつ、「会社の務（つとめ）」に掲げている「社員の幸せ」のために、人的資本への投資を進めます。「人をコストと考えるいずで資産と考える」ことの大切さは、社長就任当初から言っています。会社の持続的成長と生産性向上を実現するには、従業員一人ひとりが能力を最大限に発揮できる機会と環境の提供が欠かせません。従業員の給与引き上げとともに、部門間・性別・国籍など様々な壁を取り払ったフラットな会社の実現を目指してまいります。

従業員の幸せを考えることは、地球にやさしくすることにもつながります。「いちばんのステークホルダーは地球」を念頭に、単なる金もうけではなく倫理観を持った会社経営に努めることが、本当のサステナビリティ経営であると考えております。

ステークホルダーの皆様へ

私は以前から「夢・希望・挑戦」というキャッチフレーズを発信してきました。従業員にはこの言葉を常に心に抱いてもらいたいと思っていますし、会社としても未来への夢や希望を持って、それに挑戦していく精神を忘れてはなりません。そのためには、従業員一人ひとりがお客様第一主義を貫くと同時に、開発・生産・製造のあらゆる面で「技術立社」を徹底する必要もあります。これからも「お客様」と「技術」の両輪で未来への挑戦を続けることで、企業価値の向上を図ってまいります。

最後になりますが、2024年6月に古川智充が代表取締役社長兼COOに就任しました。理工系の出身で製造現場にも精通しており、また、モンテネグロやメキシコの拠点立ち上げなど海外経験も豊富で、グローバル感覚に優れています。これから当社グループが事業構造の転換に向けて様々な取り組みを行っていくに当たっては、最善のトップだと考えております。

2024年度はその新体制のもとで、昨年度から開始した構造改革に向けた施策を継続実施するとともに、次期中期経営計画の策定に取り組めます。2050年「すべり軸受総合メーカー世界No.1のグローバル企業へ」を堅持すべく邁進いたしますので、皆様には今後も引き続きご支援ご鞭撻を賜りますようお願い申し上げます。

価値創造プロセス

経営資本

▶P16-17

Input

財務資本

人的資本

製造資本

社会関係資本

知的資本

自然資本

事業活動

Activity

－ 企業理念 －

▶P2

会社の務 会社の心 会社の源 会社の途 会社の志

事業活動の根本にある理念



▶P18-19

事業・製品

▶P26-27

Output

自動車用
エンジン軸受

自動車用
エンジン以外
軸受

非自動車用
軸受

自動車用
軸受以外部品

その他

社会への提供価値

Outcome

経済的価値 (2023年度実績)

▶P58-59

売上高	1,287億円
営業利益	60億円
ROE	4.0%
自己資本比率	36.5%
1株当たり配当金	15円

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

社会的価値

ステークホルダーへの価値向上 ▶P31

- お客様**
・社会的に有用で安全な製品を開発・提供
- 株主様**
・企業価値の向上
・企業情報を積極的かつ公正に開示
- 従業員**
・健康と安全に配慮した職場環境
・多様性の尊重
- お取引先様**
・サプライチェーン全体での持続的な成長
- 地域社会**
・社会貢献活動の推進
・各国・地域の発展に貢献

当社グループを
とりまく環境

▶P12-13

① 事業をとりまく環境

- ・EV化の影響
- ・脱炭素・カーボンニュートラル
推進社会への進化

② 会社経営をとりまく環境

- ・サステナビリティ対応強化
- ・コーポレート・ガバナンス強化

③ 働き方

- ・働き方や価値観の多様化
- ・従業員の安全・健康推進

価値創造の源泉

コアテクノロジー | 品質 | グローバルネットワーク

マテリアリティ

▶P14-15

中期経営計画

▶P22-23

リスクと機会 / マテリアリティ

当社グループをとりまく社会環境が大きく変化する中、持続的な成長に影響を与えるリスクと機会を見据えたうえで、ESGの各分野で優先的に取り組むべき重要課題（マテリアリティ）を特定しました。マテリアリティについては、テーマごとにKPIを設定し進捗を図るとともに、経営課題との連動を高め、ESGの各分野においてサステナビリティ経営を推進していきます。

	事業活動に関わるリスク・機会		主な対応策
事業をとりまく環境 	内燃機関を搭載した自動車の減少	リスク	生産の最適化を行い競争力向上、市場占有率の拡大、EV向け・代替燃料向け製品の開発・拡販
	EV化の影響	機会	電動自動車向けアルミダイカスト製品の販売拡大、船用・産業用中高速エンジン用軸受の拡販 トライボロジーに根ざしたしゅう動*部品など当社コアテクノロジーの転用によるEV市場への参入 ※滑らせて動かす動作のこと
	新興国での自動車需要の拡大	機会	既存事業の磨き上げ、需要増加による販売機会の拡大
	AI・IoTの普及	機会	設備の省人化の進展、DX推進による生産革新・効率化
	気候変動への対応	リスク 機会	風力発電機用軸受事業などの新規ビジネスの確立、2050年カーボンニュートラルを目指し 省エネ対応・再生可能エネルギーの利用・イノベーションの推進などによる段階的かつ具体的なCO ₂ 削減
	環境規制の強化	リスク 機会	環境負荷物質を含まない新規材料の開発、購入品への環境負荷物質の含有調査の実施 PFASへの対応
会社経営をとりまく環境 	サステナビリティ対応強化	リスク 機会	マテリアリティの特定とKPIの設定により経営課題との連動を高め、サステナビリティ経営を推進
	コーポレート・ガバナンス強化	リスク 機会	海外関係会社の経営実態に即したリスク管理体制の構築、内部統制の強化、 人権デュー・ディリジェンスの推進
	コンプライアンスの実践	リスク	コンプライアンス教育体制の再整備、内部通報・報告相談制度の充実及び周知
	情報セキュリティへの対応	リスク	社外のデータセンターを活用したバックアップ体制、情報管理体制の構築や従業員への教育の実施、 自社内にCSIRT*を設置、日本シーサート協議会に加盟 ※CSIRT:Computer Security Incident Response Team
	自然災害によるリスク	リスク	BCP策定、防災訓練の実施、火災・風水害・地震保険への加入
働き方（働いている人をとりまく環境） 	人材の多様化	リスク 機会	女性や外国人従業員の採用、キャリア採用の推進
	働き方や価値観の多様化	リスク 機会	リモートワーク対応、従業員満足度調査の実施、仕事と家庭の両立支援、副業制度
	従業員の安全・健康増進	リスク	健康経営（健康意識の向上、健康チャレンジ、禁煙対策など）の活動強化、安全衛生活動の推進

マテリアリティ(重要課題)の特定

STEP 1

課題抽出

当社グループ方針・経営計画・リスク課題・SDGs・ISO 26000・GRIスタンダード・ESG調査・他社ベンチマークなどから、経済、環境、社会に大きな影響を与える当社グループの課題を84項目抽出しました。

STEP 2

課題の評価①

抽出した課題について、当社グループにとっての重要度を、経営理念や中期経営計画などの方針や事業戦略を勘案し、関連部門の部門長へのヒアリング及び関連部会との議論により評価を実施し、19項目を重要課題候補としました。

STEP 3

課題の評価②

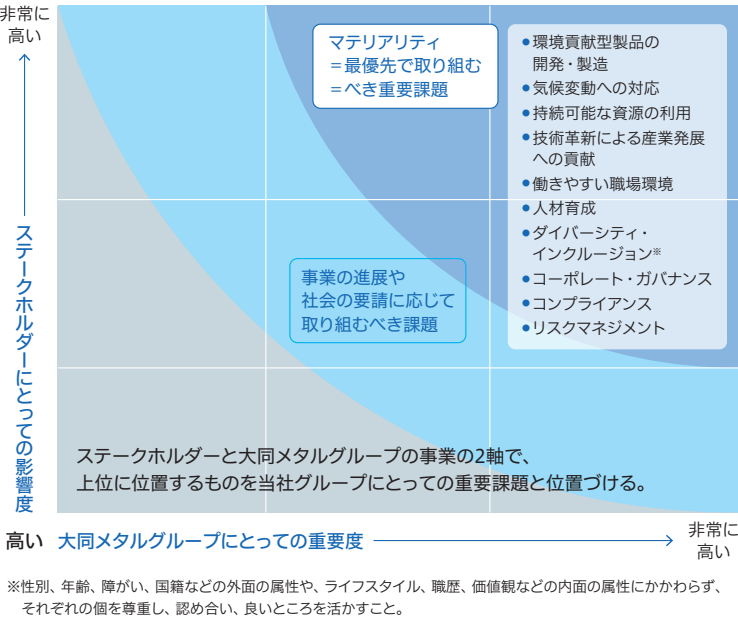
ステークホルダーにとっての影響度を、国際規範や主要ガイダンス、他社の重要課題などから分析、ステークホルダーからの要請を把握したうえで、関連部会との議論により評価を実施しました。

STEP 4

優先的に取り組む課題の特定

課題の評価により、10項目の重要課題を特定。妥当性評価として、社外取締役、社外監査役によるレビューを実施、サステナビリティ委員会及び取締役会の決議を経て、マテリアリティを特定しました。

課題評価によるマテリアリティの特定



マテリアリティとKPI

	マテリアリティ	2024年度の目標 (KPI)	2023年度の実績	貢献するSDGs
E 環境	環境貢献型製品の開発・製造	①次世代風力発電向けすべり軸受の開発：量産予定機種における実機評価実施	量産化に備えて既存機種の実機にて評価実施	  
		②カーボンニュートラル燃料を使用した内燃機関用軸受の提供及び影響把握 (ex.水素・バイオ燃料、アンモニア他)	水素、アンモニア燃料使用した実機試験結果の確認及び各種燃料影響確認試験の実施	
		③船舶用DF※タイプエンジン軸受の受注活動の継続実施 ※デュアルフューエルエンジン：環境負荷低減のため、液体燃料とガス燃料双方を切り替えて運転可能なエンジン	受注実績の拡大：138台 (2022年度83台)	
		④環境に貢献する製品 (PFOA※フリー) の提供：顧客申請完了 ※ヘルフルオロオクタン酸 (有機フッ素化合物の一種)	PFOAフリー製品への切替申請への準備 (顧客への承認申請)	
S 社会	気候変動への対応	①CO ₂ 排出量の削減：2030年度のCO ₂ 排出量達成に向けた全社的な取り組み実施	再生可能エネルギーの導入 (岐阜県美濃市に太陽光発電設備を設置)	
	持続可能な資源の利用	①購入品に対する環境負荷物質の含有調査の年2回実施	年2回の調査実施	  
		②脱イオン装置BDI※の開発・製品化：社外展開の拡大 ※BDI…Battery Deionization (バッテリー式脱イオン法)	社外、関係会社での実証実験の実施	
	技術革新による産業発展への貢献	①「次世代蓄電池用電極シート」の適用拡大：試作品納入の継続	試作品納入 (実績：5件)	
G ガバナンス	働きやすい職場環境	①健康経営優良法人 (ホワイト500) の認定取得〈単体〉	健康経営優良法人認定	 
		②有給休暇取得推進：年間最低取得日数13日以上〈単体〉	年間最低取得日数12日以上 (達成率99.6%)	
	人材育成	①管理監督者研修の充実：現場力強化に向けた監督者向けのハラスメント対応に関する集合研修の実施	アンコンシャスバイアスをテーマにした研修の実施 (180人受講、受講率82.6%)	 
	ダイバーシティ・インクルージョン	①女性の管理職比率：7%以上〈単体〉 ②障がい者雇用率：2.7%以上〈単体〉 (2024年度法定雇用率：2.5%)	5.7% (2022年度5.7%) 2.7% (2022年度2.7%)	 
G ガバナンス	コーポレート・ガバナンス	①取締役会実効性評価の実施による機能強化：社外役員との連携強化に関する施策等の実施	取締役会実効性評価の実施結果を踏まえた改善措置の実施 (多様性に関する審議他)	
		②役員トレーニングの実施：経営マネジメント強化に資する新規テーマの実施	サステナビリティ経営や人的資本に関するWEB講座を受講し、取締役会のサステナビリティ課題に対する機能を強化	
	コンプライアンス	①契約・法令に関する教育・啓発の拡充：各種法令の講習会開催	各種法令講習会実施 (民法、下請法、独占禁止法等)	
		②行動基準理解度チェック実施：海外グループ会社への対象拡大	実施率100%〈国内グループ〉	
G ガバナンス	リスクマネジメント	①内部統制 (J-SOX) 不備や指摘事項の件数削減：残存件数10件以下〈連結〉	残存件数17件 (2022年度14件)〈連結〉	
		②CSR調達ガイドラインのサプライヤーへの浸透：CSR調達ガイドラインの改訂 (行動憲章・行動基準の改訂を反映)	CSR調達ガイドラインに基づく主要サプライヤーへの調査実施	

価値創造を支える6つの資本

当社は、あらゆる産業分野における世界で唯一の「総合すべり軸受メーカー」として、「品質は生命」を基本理念に掲げ、お客様の信頼にこたえてきました。これまで築き上げた6つの資本を基盤に、持続的な成長を続け、今後も社会に貢献する事業・製品を提供し続けていきます。

財務資本

将来への投資もしながら、健全性を確保していきます



投下資本は、38億円増加し、1,211億円でした。内訳としては、株主資本577億円、有利子負債634億円の合計です。総資産の45.0%は無形資産を含む固定資産で、前年度から55億円増加し、848億円となりました。

チェコの風車ビジネスへ60億円の投資計画を実行中であり、新規ビジネスへの積極的投資を行います。事業ポートフォリオを最適化し、安定した財務基盤を構築していきます。

総資産 **1,883**億円 純資産 **787**億円

製造資本

高品質の製品が生み出す、厚い信頼と無限の可能性



国内外25の製造拠点で、材料から加工まで一貫した生産体制で、高品質の製品を生み出しています。

全組織・全活動を貫く基本理念は「品質は生命」。この理念に基づいて、独自の生産活動・品質保証活動を行い、治具、金型、生産設備の社内での設計・製作、最新メカトロニクスの導入をはじめ、生産スタッフ全員が品質保証の責任者とする「インライン保証」を徹底、省エネルギー・リサイクル・産業廃棄物の低減などの環境マネジメントも推進しています。全生産工程で叡智を結集し、常にニーズにかなう生産技術の革新に努めています。

国内生産拠点 **9**拠点 海外生産拠点 **16**拠点 設備投資額 **77**億円

知的資本

技術を磨き上げ、新事業・新製品を創出



精密加工技術、多孔質体、電極シート、パイメタル※、表面処理、評価／予測技術の6つのテクノロジーをベースに今までの知見、経験、情報を駆使し、新技術の研究開発に取り組んでいます。既存の技術をブラッシュアップするとともに、新しい技術開発を加速させることで、環境、再生可能エネルギー、水素社会、モビリティ、航空・宇宙・食料・農林水産・ライフスタイルなどの成長分野に貢献していきます。

※銅板を土台に、様々な特性の軸受層を接合した複合材

研究開発費 **23**億円 研究開発拠点 **6**拠点

人的資本

「Daido Spirit」を根底にイノベーションを起こせる多様な人材



当社グループ発展の力の源となるのは、多様な専門性・経験・価値観・感性を持った「個」であり、「Daido Spirit（高い志、改革する意欲、挑戦する心）」を根底に、創造性を発揮してイノベーションを起こす従業員の採用・育成に取り組んでいます。

採用	教育・育成	キャリアパス
新卒採用では女性割合を意識した採用を実施。また、並行してキャリア採用も積極的に行い多様な価値観を取り込んでいます。	期待される役割に応じた階層別教育やグローバル化のための語学学習支援など様々な教育制度を整備。研修での学びを職場で実践しながら、従業員が自律的に仕事の価値を高めるような意識・行動の変革を促しています。	自らのキャリアについて上司と面談する制度を現業部門にも導入。また、副業を許可制で認めることで、主体的なキャリア形成につなげています。

従業員数〈連結〉 **7,055**名 〈単体〉 **1,377**名

社会関係資本

多様なステークホルダーとの関わり



お客様をはじめ、株主様、お取引先様、地域社会などすべてのステークホルダーの皆様と良好な関係を築くことが欠かせません。

ステークホルダーの皆様の声、様々な社会要請にお応えができるよう、社会的責任を果たしていきます。NPO団体を支援するプロボノ活動、フードドライブの実施などの社会貢献活動や森林育成事業への参画などの生物多様性保全活動にも積極的に取り組んでいます。

国内販売拠点 **13**拠点 海外販売拠点 **23**拠点

自然資本

環境負荷低減に向けた取り組みの推進



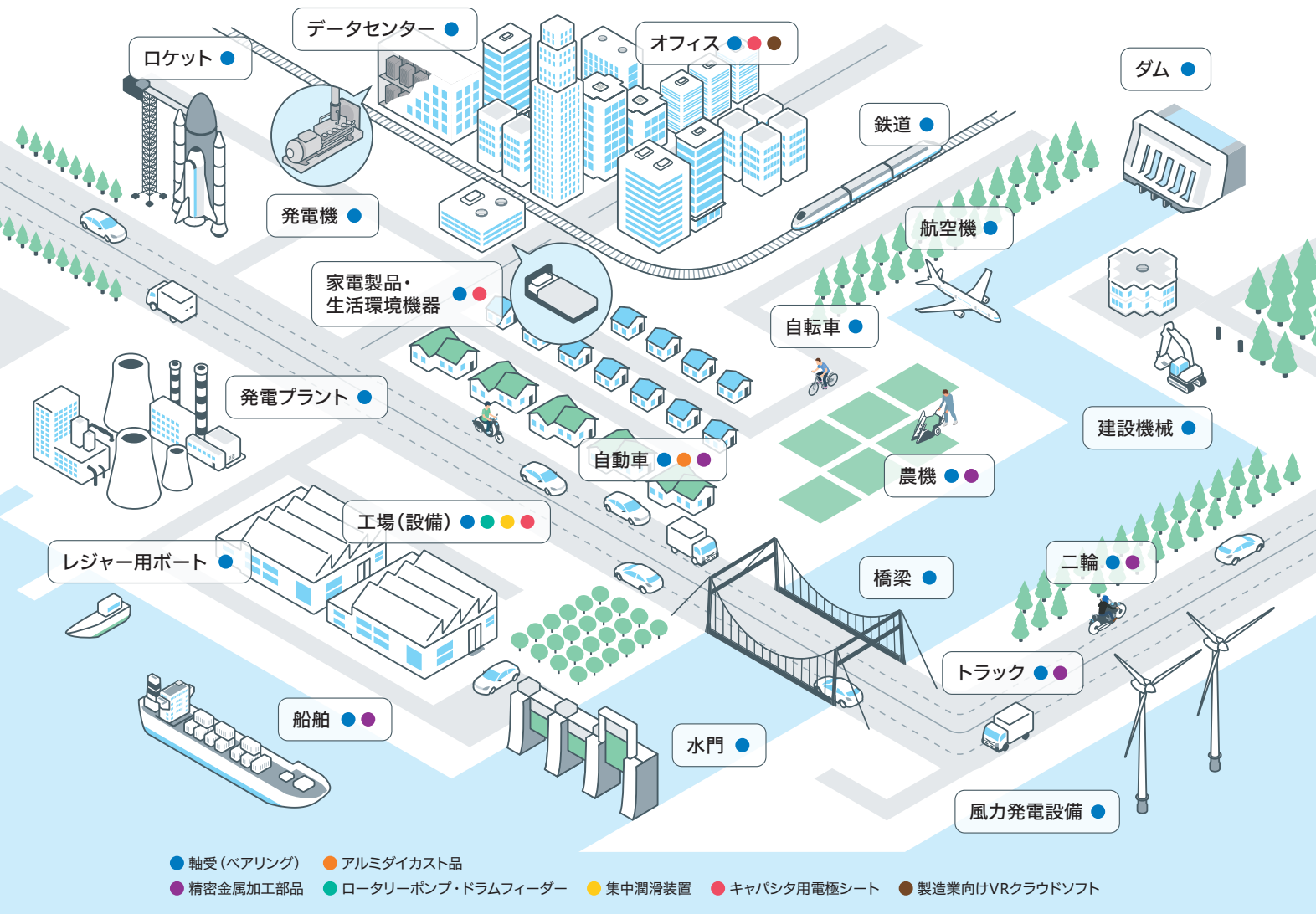
当社グループの事業活動は、表面処理や加工工程において、工業用水や製品の原材料として多くの鉱物資源などを使用しており、環境負荷低減に積極的に取り組んでいます。廃棄物削減においては、めっき廃液の削減や潤滑油・溶剤の再利用などに取り組み、きめ細やかな削減対策を実施しています。

当社グループ全体で、2050年のカーボンニュートラル実現を目指し、段階的なCO₂排出量の削減に取り組んでいます。

エネルギー使用量 **1,768,198**GJ 水資源使用量 **922**千m³
(対象:連結) (対象:国内グループ)

社会に生み出す価値

大同メタルグループの製品は、今日も世界の様々な場所で、社会と人々の豊かな暮らしに貢献しています。



自動車用エンジン軸受 ●

自動車(乗用車・トラック・レーシングカー)エンジン用軸受、二輪エンジン用軸受、エンジン補機(ターボチャージャー・バルancer機構)用軸受など



半割メタル



スラストワッシャー



ターボチャージャー用ベアリング

自動車用エンジン以外軸受 ●

自動車部品(トランスミッション、ショックアブソーバー、空調コンプレッサー、ステアリング)用軸受など



ショックアブソーバー用ブシュ



スターター用ブシュ



射出成形軸受

非自動車用軸受 ●

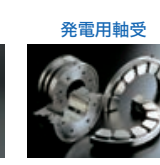
船用低速エンジン用軸受、船用・産業用中高速エンジン用軸受、発電(水力・火力・風力)用軸受、産業用(コンプレッサー・増減速機など)軸受など



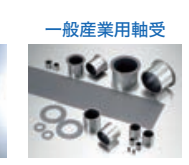
大型船舶用軸受
低速エンジン用軸受



建設機械・
中小型船舶用軸受
中高速エンジン用軸受



発電用軸受
特殊軸受
(タービン用など)



一般産業用軸受
ドライベアリング

自動車用軸受以外部品 ●●

自動車用(電動化自動車含む)アルミダイカスト製品、自動車及び二輪向け高精度・高品質部品(曲げパイプ製品、切削加工製品、ノックピン)など



PCUケース



切削加工品

その他 ●●●●●

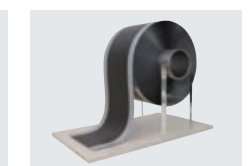
金属系無潤滑軸受事業、ポンプ関連製品事業、集中潤滑装置、電気二重層キャパシタ用電極シート事業など



ロータリーポンプ



集中潤滑装置(MR・LUB)



電気二重層
キャパシタ用電極シート

◎バリューチェーン

当社は1939年の創業以来、自動車分野を中心に船舶、建設機械、一般産業などあらゆる産業分野における装置の回転やしゅう動、揺動などの動きを支える世界で唯一の「総合すべり軸受メーカー」として、社会に貢献してきました。グローバルトレンド、お客様や社会ニーズを把握したうえで、更なる品質の追求、製品への付加価値の向上に注力してきました。今後も世界のトライポロジーリーダーとして、常にトップレベルの魅力ある製品を提供していきます。

開発・設計

独自の技術をベースに、既存技術の発展や将来の新しい製品、技術、ビジネスにつながる活動を行っています。また、グローバルな技術トレンドやニーズの把握を行っています。

具体的な取り組み

- 研究開発活動をより効率的に行うため、収集ツールの活用
- 開発ロードマップに沿った顧客ニーズを先取りした活動の実施

調達

開発・設計の仕様にに基づき、原材料・部品及び生産設備・副資材を調達。サプライヤーとの連携により高いレベルでのQCDと安定調達を実現。

具体的な取り組み

- 主要なお取引先様で構成される組織の活動を通じ、サプライヤーと当社のパートナーシップを強化

生産・ものづくり

製造・品質・コスト・納期に厳しい管理を行っています。国内外主要工場の生産状況、スケジュール管理などの一元管理を推進しています。

具体的な取り組み

- 設備情報をグローバルで把握できる仕組みづくり
- 工場の生産状態の見える化

販売

営業・技術が一体となって、顧客や社会ニーズを把握したうえで、技術提案を行い、受注に結び付けています。グローバル案件では、世界の関連拠点と連携しています。

使用・再利用

限りある資源を有効に使用するため、製品の生産に使用する金属など、資源の循環利用を進めています。

具体的な取り組み

- 一部原材料の再利用
- 梱包資材の削減

COOメッセージ



あくまで軸受にこだわりながら
新しいステージを目指すため、
時代の変化に即応できる
柔軟な組織体制への変革を図ります。

代表取締役社長兼COO

古川 智充

海外経験で学んだ「ものづくりの原点」

このたび、代表取締役社長兼COOに就任いたしました、古川智充でございます。

私は「製造畑出身でグローバル経験が豊富」と紹介していただくことが多いのですが、入社して最初の十数年は、品質保証、商品開発、製品設計といった部門を経験しました。お客様が何を言いたいかを理解して、要求スペックを実現していく仕事です。その後、当社はヨーロッパへ初めて本格的に進出することになりましたが、その際、契約先から現地ドイツの規格を取るよう求められました。そこで、品質保証に詳しい人間として私がその担当に選ばれ、以降、海外事業に関わることになったのです。やがて、お客様の生産拠点の近くで当社も製造を行う「現調化」が始まると、私はアメリカ・タイ・ヨーロッパ・中国と、世界中を駆け回るようになりました。そして、モンテネグロで買収した会社の工場生産を軌道に乗せたり、中国に工場を建ててラインを立ち上げたりする中で、製造や工場経営について小さなことからひとつずつ学んできました。

モンテネグロに初めて行ったのは、ベオグラードの空港

の壁に銃弾の痕がまだたくさん残っているような時期です。そうした場所で現地の人たちとともに仕事をするには、まず何よりも彼らのやり方を理解することが必要でした。魚を箸で食べるか、ナイフとフォークで食べるか。木を切るのにのこぎりを引くか、押すか——言葉も文化も私たちとは異なるわけですから、組織も仕事のしかたもシンプルにしなければ絶対に伝わらないです。同じ設備を整えれば日本と同じ製品ができるわけではないのです。相手のやり方・考え方を尊重しながら、丁寧に教えていくしかないと改めて認識した次第です。それは私にとって、いわば「ものづくりの原点」を考えさせられる体験でした。もともと私は当然とされている前提を疑ってかかる傾向がありましたが、長い海外経験で、ものごとを常に別の角度から考える習慣がさらに研ぎ澄まされました。

その後も、モンテネグロやメキシコの現地法人のトップを数年ずつ務め、さらに国内の製造拠点であるグループ会社のトップとして様々な経験を積んできました。当社グループが新しいことに取り組むいくつかの場面で未知の領域にチャレンジさせてもらってきたことは、とてもありがたいことすし、貴重な経験をさせていただいたと感じています。

「最後まで軸受にこだわる」という思い

私の好きな言葉に、「夢見ることができれば、それは実現できる」というものがあります。壁に突き当たるたびにこの言葉を思い出しながら、これまでのキャリアを歩んできました。今も夢はいくつもありますが、そのひとつが「最後まで軸受にこだわること」です。

現在、当社グループにとって避けて通れないのが、EV化の問題です。自動車用エンジンには未来はなく、当社グループの将来的な見通しも暗いといった声を、ここ数年たくさん聞いてきました。「2030年には自動車エンジン用軸受の需要がなくなる」とまで言われたことがあります。私の夢は、あくまで軸受にこだわって、そうした意見を見返したいということです。極端に言えば、「私たちは自動車用エンジン軸受の最後の1個を作るんだ」という覚悟です。私たちがどれだけ性根を据えて軸受と向き合っているかを伝えるために、お客様にもそのように宣言しています。

近い将来にすべての自動車がEVになることはあり得ないと個人的には考えています。なにしろ、毎日何度も停電が発生して機械が不具合を起こしてしまうような電気事情の国で、私自身仕事をしていたのですから。そうした国でEVを支えるインフラを早急に整備するのは困難だと思います。最近の動向を見ても、少し前のようなEV礼賛の流れは変わってきていますから、私たちが「最後の1個」を作るのだという気概をもって、取り組んでいきたいと考えています。

ただし、長期的には、自動車用エンジン軸受の需要が今後減っていくことも事実です。「軸受にこだわる」というのは、その状況を漫然と見ていることではなく、状況に応じて最適な対応を行っていくということです。ひとつには、2023年度にグローバル生産設備管理ユニットを新設し、私がユニット長に就いて、国内外で生産体制の再編成を図ってきました。例えば、ヨーロッパのある地域で軸受の取引が減ったら、そこに置いていた生産設備を思い切って、今まさに需要が伸びている地域にラインを移すといった整理を行っています。また、当社グループが軸受にこだわることで、軸受から撤退する企業のシェアを引き取っていくこともできます。

このように、自動車用エンジン軸受については、生産体制の見直しをしながら、当社グループの事業の大きな柱として粛々とやり切っていく。ただし、人的資本を含めてその分野への投資は絞っていきます。代わりに、船舶や大型トラック、データセンターなどで需要の高い中高速エンジン向けの軸受などへの投資を加速します。これが、私の考える「軸受へのこだわり」です。

「変わり身の早い会社」への変革を

当社は「総合すべり軸受メーカー」として全方位に事業展開していることが大きな強みです。良いお客様にも恵まれており、独立資本であることから、情報も全方位から入ってきます。そうした強みを生かして当社グループが今後さらに発展していくために求められるのは、先の見えない時代の変化に対応していくフレキシビリティ、いわば「変わり身の早さ」です。来年度に向けて策定を進めている次期中期経営計画では、そうした柔軟な組織体制づくりを目指します。

経営計画というと通常は継続性を求められます。しかし、大きな状況変化があったとき、「こんなに下がってきています」というグラフを書くために投資を続けるのは意味がありません。それよりは、変わり身を早くして、違うところへ行きたい。そのための準備として、既存の軸受事業の整理などを行う一方で、今後注力する分野へのテコ入れや投資をすでに始めています。次期中期経営計画の開始時点では、今後堅持するところと拡げていくところ、それぞれの準備が整っているはずで、2050年への長期ビジョンを見据えながら、「変わり身の早い会社」への変革を図っていきます。

私が世界各地で拠点の立ち上げなどに奔走していた頃、当時の上司から「井戸掘りは井戸を掘り続けなければならない」とよく言われました。ひとつ井戸を掘ったら、すぐに次の井戸を掘りに行かせてもらいました。それ以来私は、井戸を掘り続ける覚悟でいます。これまで数十億円単位のお金を使って大きな器（井戸）をいくつも作らせてもらってきた、その結果（水）を着実に出していくのが、私に課せられた仕事だと思っています。ステークホルダーの皆様からは、「世界に通用するものづくりをしてきた経験を生かして、会社を新しいステージへと導いてほしい」というご期待もいただいています。これからも「夢見ることができれば、それは実現できる」という言葉を胸に挑戦を続けてまいりますので、皆様には当社グループへの変わらぬご支援ご鞭撻のほど、お願い申し上げます。

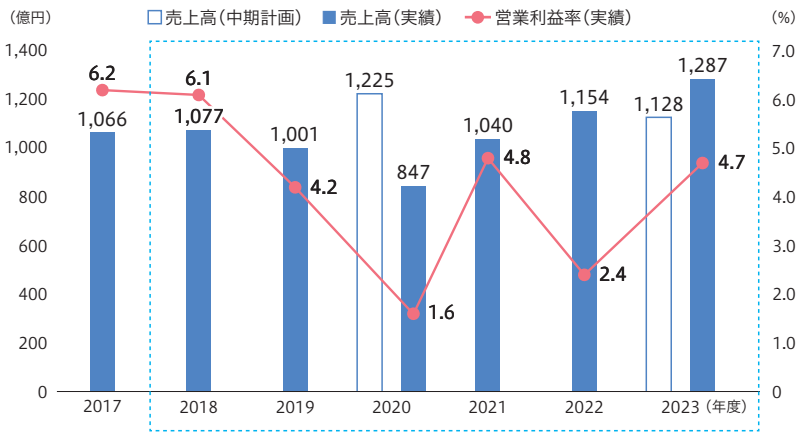


中期経営計画 (2018～2023)

当社グループは、中長期的な持続的成長を実現するために、中期経営計画「Raise Up “Daido Spirit” ～ Ambitious, Innovative, Challenging ～」を策定し、企業価値の向上を目指してきました。

1. 売上高・営業利益推移

新型コロナウイルス感染症の感染拡大による影響のほか、ウクライナ情勢の長期化に伴う原材料価格や資源価格の高騰、当社グループが事業展開している国・地域における地政学的リスク、為替変動などが見られ、当社グループの売上高や利益にも複合的かつ多大な影響をもたらすこととなりました。



2. グローバルマーケットシェア



①自動車エンジン用半割シェア

順調にシェアを伸ばし、2021年、2022年は36.7%を達成しましたが、2023年は中国での内燃機関搭載車の販売不振などの影響により、トップシェアを維持するものの、シェア減となりました。



②船用低速・中高速エンジン用シェア

低速は順調にシェアを伸ばし、2022年は73%を達成、2023年も同水準維持、中高速は中国市場の開拓強化などにより、後半3年間は前半3年間対比で+10ポイントとなりました。

■ すべり軸受グローバルマーケットシェア

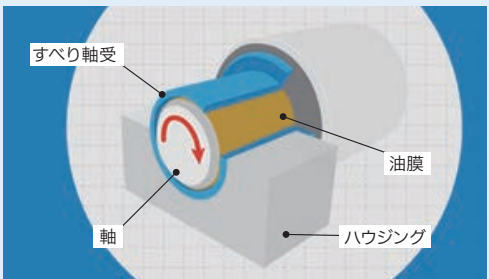
	2017	前半3年間実績			後半3年間実績			(%)
		2018	2019	2020	2021	2022	2023	
(暦年ベース/当社推定値)	①	②			②			②-①
自動車エンジン用半割	32.5	33.1	33.0	33.5	36.7	36.7	33.3	+0.8pt
ターボチャージャー用 (スモールターボ)	28.0	24.0	20.5	19.6	18.4	17.9	15.4	△12.6pt
船用低速エンジン用	51.0	54.0	55.0	58.0	66.0	73.0	73.0	+22.0pt
船用・産業用 中高速エンジン用	15.0	15.0	15.0	15.0	23.0	24.0	25.0	+10.0pt
ポリマー軸受	12.8	12.9	12.8	12.9	13.0	13.0	13.1	+0.3pt
回転機械用軸受 (発電機タービン用)	3.7	3.7	4.6	4.9	5.6	6.3	7.4	+3.7pt

3. 新規事業の創出・育成

電動自動車用部品の販売を拡大していくとともに、グリーンエネルギーへの貢献として、風力発電用軸受の積極的な市場開拓に継続して取り組んできました。

今後ますます需要が見込まれる風力発電用軸受の取り組みを強化していきます

洋上風力発電機用主軸受の構造



Ⅰ 流体潤滑軸受

軸とすべり軸受の間に形成される油膜を介して荷重を支持するように設計

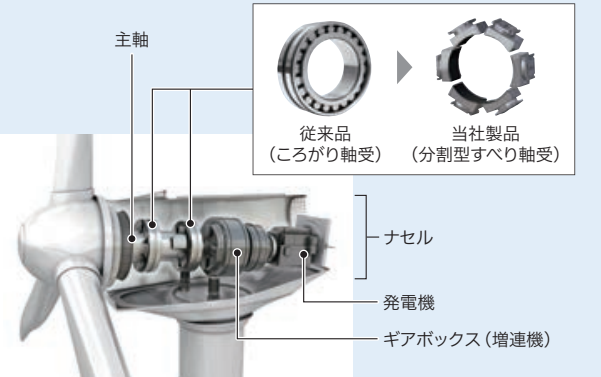
水力発電向けで25年、蒸気・ガスタービン向けで10年以上の使用実績あり

製品特長1 風力発電機の寿命を改善

動荷重機械の標準技術により、騒音、振動を大幅に改善し、衝撃吸収性が向上 → 風力発電機自体の寿命を改善します

製品特長2 メンテナンスの時間/コスト削減

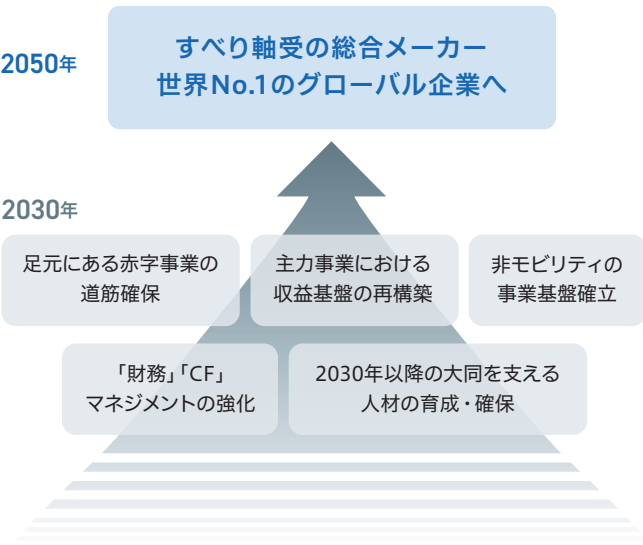
各パーツに分解可能なので、ブレードを取り外すことなく、風車ナセル内で軸受の交換が可能
→ 大型船舶、大型クレーンが不要となり交換時間、発電中断期間及び交換コストの削減に貢献します



4. 次期中期経営計画策定に向けて

事業環境の目まぐるしい変化が従来以上に予想される中、持続的な成長と社会貢献を実現し続ける会社であり続けるべく、「2030年に当社グループの目指すべき姿」、「当社グループが直面する課題改善を図るための中期的なロードマップ」及び「事業環境の変化に柔軟に対処するための体制の整備」などを検討・精査したうえで、次期中期経営計画を策定していく必要があると認識しています。従って、今年度(2024年度)は、次期中期経営計画を策定するための準備期間と位置付け、2025年5月頃を目途に次期中期経営計画を策定し公表していくことを予定しています。

■ 目指すべき方向性



財務戦略

大同メタルグループは
事業環境変化を捉えながら、
適切かつ機動的な財務戦略を
実行してまいります。

財務企画ユニット長
伊藤 啓貴



中期計画の振り返りと今後の展望

1.財務の健全性を確保しつつ、成長分野へは積極投資

2021年3月期比では、有利子負債49億円増加となりましたが、預金増加により純利子負債は40億円の減少となりました。

自動車用エンジン軸受関連の投資は、市場の縮小が進む可能性に備え、計画期間後半の設備投資については慎重に対処してきました。2021年3月期から2023年3月期までは設備投資額は減少傾向が続きましたが、2024年3月期は風車関係の投資が大きく、増加に転じています。また、自己資本比率35%を目標に資金管理を行い、自己資本比率36.5%と目標をやや上回る結果となりました。

2.健全な設備投資

設備投資改革として、設備投資1次審査会を発足。

①適正な減価償却費管理のため、投資上限枠を設定

売上高・営業利益推移(2018年度～2023年度)

連結ベース(年度)	2018	2019	2020	2021	2022	2023
売上高(億円)	1,077	1,001	847	1,040	1,154	1,287
営業利益(億円)	72	41	13	50	28	60
営業利益率(%)	6.7	4.2	1.6	4.8	2.4	4.7
ROE(%)	7.9	4.9	0.2	3.3	△3.6	4.0

②足切り水準を設定 個別案件の意義・目的の明確化

③経済性検討の厳格化による不採算投資の抑制

を目的に運用を始めています。

投資時期の適正化、中長期の更新計画立案、効率的な投資のための投資見直しなどの効果が出てきています。

3.配当政策・企業価値向上

安定的な配当を目標に赤字下においても配当をいたしました。ROEにつきましては、目標実現に向けた対処策を講じてまいりましたが、目標実現には至りませんでした。

資本コストを意識した財務戦略

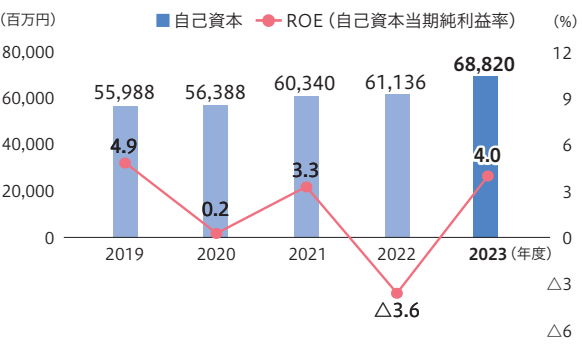
当社グループは、前中期経営計画において、「営業利益率」及び「ROE」を目標数値に掲げており、特にROEを上昇させることが経営上の最重要課題であると認識し、その実現に向けた対処策を講じています。

「ROE」を上昇させるためには、当期純利益の上昇が必須であると考えています。そのため、営業利益率改善の目標を掲げ、労務費・インフレ影響高騰分転嫁計画の全社的な推進、不採算品の解消の推進、低採算会社の管理強化、コスト低減(パイメタル原価、設備投資抑制、経費運営と有効的活用)などを進めていきます。

また、当社グループは、中長期的な持続的な成長に向けて「資本コストや株価を意識した経営の実現」の重要性を認識しており、かかる認識のもと、株主資本コストを上回る「ROE」の実現を目標とするなど、そのための成長戦

略や今後の方針について、2025年4月からスタートする次期中期経営計画に盛り込み、中長期的な改善を図っていきます。

ROE(自己資本当期純利益率)



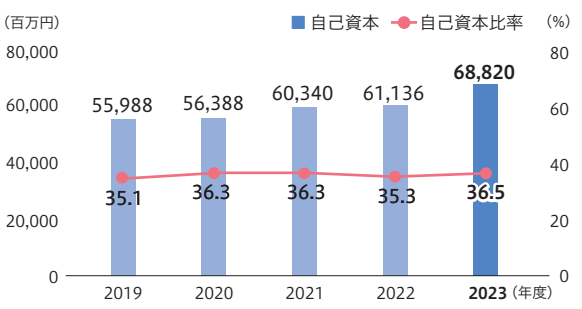
投資戦略・財務戦略について

持続可能な社会の実現に向けた環境変化における課題の解決を事業機会として捉えるため、従来の内燃機関や化石燃料をベースとしたビジネスモデルから、電気自動車に代表されるカーボンニュートラルや風力・水力発電といった再生可能エネルギービジネスへの投資にも軸足を向けていきます。

その中でグローバル競争での継続的な競争優位性追求のため、研究開発、新規事業やM&Aなどに積極的に投資し、自己資本比率35%を目途に財務の健全性を確保しつつ、必要なファイナンスを行います。当社グループでは、自己資本比率を財務基盤の指標として35%以上を目途に運営しています。当社グループは、社会の変化に伴い、事業ポートフォリオの最適化のため、設備投資やM&Aを継続的に実施してきました。

事業ポートフォリオの見直しのため、M&Aなどの大きな投資を実施した場合も、多様な調達手段を検討することで、自己資本比率35%以上を目途とする安定した財務基盤を構築していきます。

自己資本比率



株主・投資家の皆様へ

当社は、株主の皆様へ、経営成績及び配当性向を考慮した適切な利益還元と、将来の事業展開、研究開発の拡充、経営基盤強化及び経営環境の変化などのための内部留保資金を総合的に勘案し、長期安定的な剰余金の配当水準を維持することを基本方針としています。

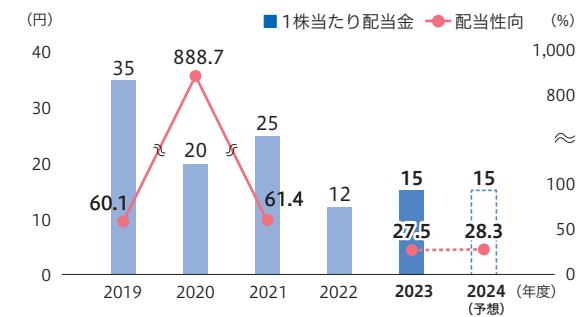
当社は、中間配当と期末配当の年2回、剰余金の配当を行うことを基本方針としており、これらの剰余金の配当の決定機関は、期末配当については株主総会または取締役会、中間配当については定款規定に従い取締役会となります。

中長期的な視野に立つての企業経営による持続的な成長を実現するためには、今後の市場動向、変化に対応した生産・販売・技術の拠点体制の整備、国内外の子会社の生産性向上など当社レベルまでへの引き上げ及び製品・設計・製造・生産・開発の各技術の世界トップレベルの維持が必要となります。

また、株主の皆様への利益配当とのバランスを考慮しつつも、新事業の創出、育成に向けた取り組みや経営基盤の強化、積極的な新製品及び生産技術などの研究開発、モノづくり力のアップ、産・官・学による先端技術の活用及び導入、知的財産権での企業防衛などに有効かつ効率的に当社の財産を投資してまいり所存です。

当社は、今後も株主・投資家の皆様からのご期待に 대응できるよう、引き続き中長期的な視野に立って、販売・生産・技術・新事業などの事業戦略を掲げ、安定的な発展と成長を目指していきます。

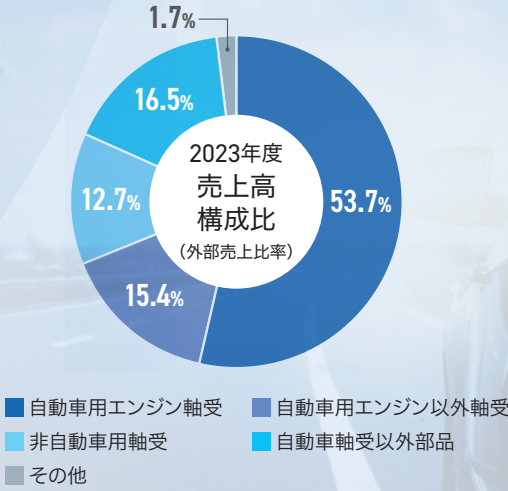
1株当たり配当金／配当性向



※2019年度の配当金は80周年記念配当(5円)を含む

事業概況 (セグメント別サマリー)

当社グループは、長期ビジョンとして、2050年に「すべり軸受の総合メーカー世界No.1 のグローバル企業へ」を目指すべき方向性として掲げ、すべり軸受の全分野において世界トップシェアの獲得を目指しています。EV・PHV・HVなどの電動自動車で多くの需要が見込まれるアルミダイカスト製品などの新事業領域への取り組みを強化し、また、成長が期待される既存事業領域である一般産業分野の風力発電機などの再生可能エネルギー向け特殊軸受の世界的拡販体制を整備、強化し需要拡大に対応することでシェアの拡大を図り、自動車用エンジン軸受以外の売上高比率を高めることで事業拡大を進めていきます。

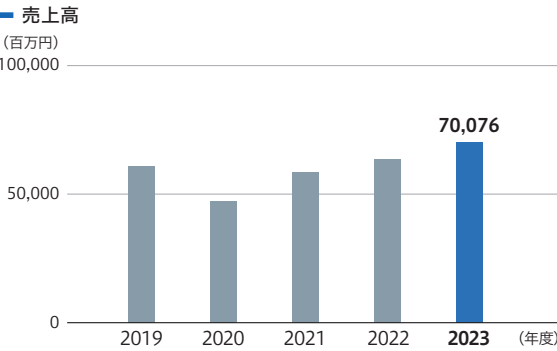


単位：百万円 (セグメント間消去前) (●増収/増益要因 ▲減収/減益要因)

自動車用エンジン軸受

事業内容

自動車（乗用車・トラック・レーシングカー）エンジン用軸受、二輪エンジン用軸受、エンジン補機（ターボチャージャー・バルancer機構）用軸受など



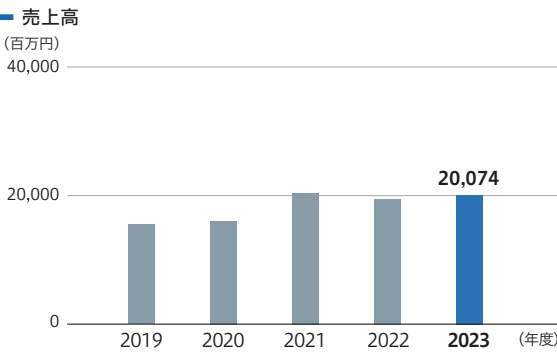
売上高 前年度比 **+6,606 (+10.4%)**

- 日本：乗用車の半導体供給不足の解消や新型車の好調による大幅な受注増
- ▲日本：トラックの東南アジア向け（インドネシア、タイなど）及び中国向け（産業機械用）の需要減退に伴う受注減
- 欧米：半導体供給不足の解消による受注増
- 韓国：北米でのSUV車などの販売好調による受注増
- ▲中国：下期で日系メーカーの需要増が見られたが、通期では受注微減

自動車用エンジン以外軸受

事業内容

自動車部品（トランスミッション、ショックアブソーバー、空調コンプレッサー、ステアリング）用軸受など



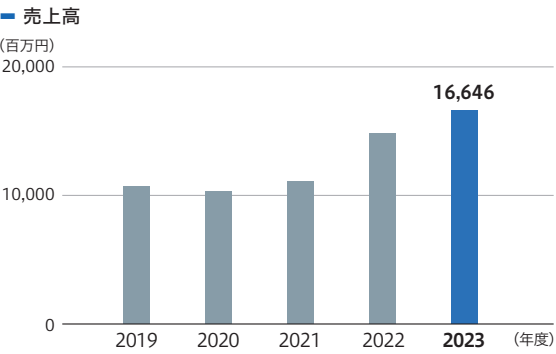
売上高 前年度比 **+584 (+3.0%)**

- 日本：半導体供給不足の解消による受注増
- 欧州：需要反動に伴う受注増

非自動車用軸受

事業内容

船用低速エンジン用軸受、船用・産業用中高速エンジン用軸受、発電（水力・火力・風力）用軸受、産業用（コンプレッサー・増減速機など）軸受など



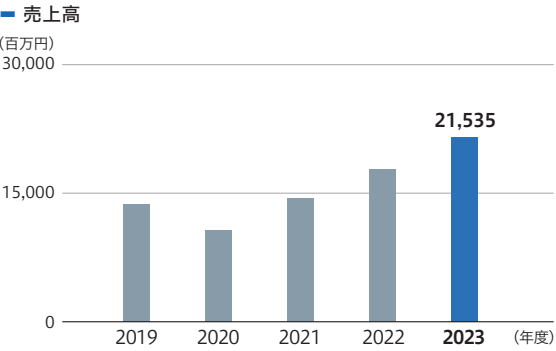
売上高 前年度比 **+1,838 (+12.4%)**

- 大型船舶：コンテナ船などの大型船の需要の高まり、中国向け開拓の継続やコロナ禍からの回復によるサービスパーツの受注増
- 建設機械/中小型船舶/産業用発電機他：建設機械用サービスパーツは在庫調整などによる受注減となるも組付の需要は堅調、船舶用補機や発電機などに使われる中高速エンジン用軸受の受注増
- 電力エネルギー/産業用コンプレッサー他：天然ガスなどの燃料を使用した高効率な発電機ガスタービン用軸受の好調な需要に伴う受注増

自動車用軸受以外部品

事業内容

自動車用（電動化自動車含む）アルミダイカスト製品、自動車及び二輪向け高精度・高品質部品（曲げパイプ製品、切削加工製品、ノックピン）など



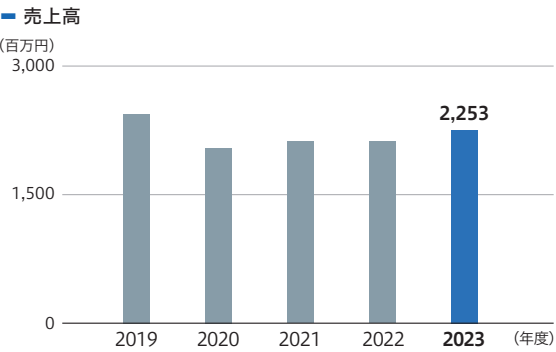
売上高 前年度比 **+3,784 (+21.3%)**

- アルミダイカスト製品：北米向け電動自動車用部品の需要好調による受注増
- 精密金属加工部品：日米で半導体供給不足の解消による需要の増加や北米向け電動自動車用新規部品の受注増

その他

事業内容

金属系無潤滑軸受事業、ポンプ関連製品事業、集中潤滑装置、電気二重層キャパシタ用電極シート事業など



売上高 前年度比 **+128 (+6.0%)**

- 金属系無潤滑軸受は市況の回復、開拓活動に伴う受注の増加やポンプ関連製品事業における設備投資の再開に伴う受注増

技術開発戦略

カーボンニュートラル、サステナブル社会に向けての世界的な動きの中、社会的要求や顧客ニーズは多様化しており、当社グループにおいては、技術開発の加速、積極的な新商品提案、新規事業創出への挑戦を世界4つの地域でグローバルに連携し推進しています。

モビリティ分野では、100年に一度の大変革期を迎え、各種内燃機関における効率向上、水素、アンモニアなど代替燃料への対応に加え、電動化対応部品の開発を進めています。

非モビリティ分野では、SDGsなど地球社会や環境・エネルギー分野へ貢献するために、すべり軸受技術を深掘した適用範囲の拡大に加え、環境負荷物質の低減、サステナブル材料への転換などを契機に、新たな市場の創出を目指します。さらに、コアテクノロジーを活かした新規事業創出を水、音、熱をキーワードに、積極的に推進しています。

当社グループでは、世界各地のテクニカルセンターが、技術情報や大学、研究機関などとの共同研究結果を共有しており、今後も、これらの連携活動により、変化を敏感に感じとり、時機を逸することなく、お客様へ提案できる新商品、新技術開発に挑戦し、地球社会に貢献していきます。



技術ユニット長
吉田 有宏

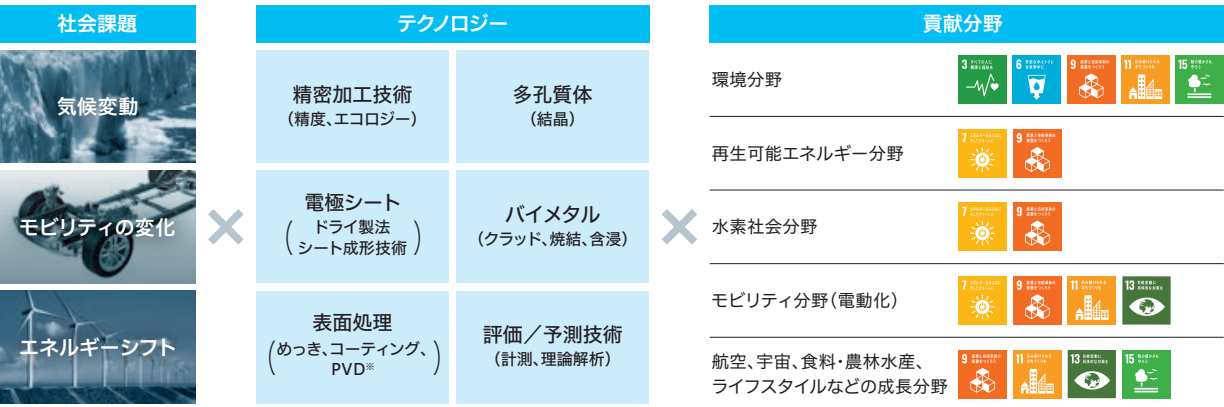
技術開発方針

事業を通じて気候変動やモビリティの変化、エネルギーシフトなど産業が直面する社会課題の解決を目指します。世の中の幅広い分野の「動き」に対して摩擦抵抗を減らすエネルギーロスの低減に向けて新しい価値を生み出す製品開発を積極的に推進しています。

6つのテクノロジーを最大限に活用し、新規事業の創出を

精密加工技術、多孔質体、電極シート、パイメタル、表面処理、評価／予測技術の6つのテクノロジーをベースに今までの知見、経験、情報を駆使し、新技術の研究開発に取り組んでいます。既存の技術をブラッシュアップする

とともに、新しい技術開発を加速させることで、環境、再生可能エネルギー、水素社会、モビリティ、航空・宇宙・食料・農林水産・ライフスタイルなどの成長分野に貢献していきます。



※PVD：Physical Vapor Deposition 物理蒸着とも呼ばれる金属表面処理技術

モビリティ分野の商品開発

自動車用エンジン軸受

カーボンニュートラルを目指し、エンジンの効率を高める低摩擦軸受の開発、電気自動車(EV)部品用の新素材の研究に取り組んでいます。

さらに、モーター用すべり軸受の適用化の研究・開発に挑戦しています。今後の内燃機関の燃料として適用検討されているバイオ燃料、カーボンニュートラル燃料(水素、合成燃料など)にも適応するための軸受開発を進めています。

非自動車用軸受

船舶用の補機や一般産業用の発電機などに使われる中高速エンジン用軸受の高圧化に対応する新しい鉛フリーオーバーレイを開発・提供し、良好な結果を継続的に得ています。さらに、ガスエンジンなどの特殊環境下に対応可能な鉛フリー銅合金を開発し、実機評価に向けて提供しています。

また、低速及び中高速エンジンともに、代替燃料(水素、アンモニア、メタノールなど)使用時における軸受への影響について研究を実施し、一部お客様と意見交換をはじめています。

非モビリティ分野の商品開発

モビリティ産業だけでなく、幅広い産業においてもカーボンニュートラルや環境規制対応に追従する研究開発を実施しており、エネルギー分野においては風車用特殊軸受の開発及び市場評価を進めています。

また、異種金属材料を接合するクラッド技術を応用した積層材料の用途開発や、焼結技術を応用した金属多孔体の吸水性、吸音性、放熱性用途開発を進めています。

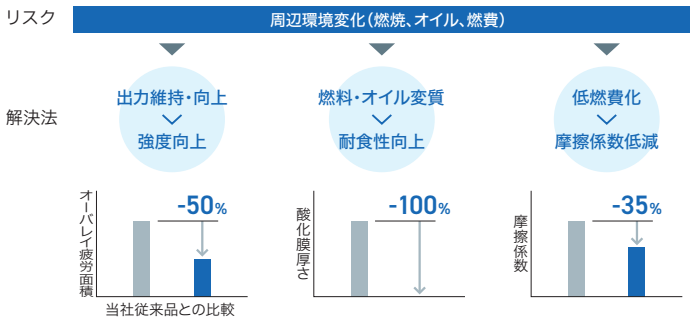
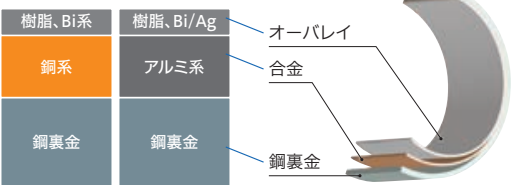
知的財産活動の取り組み

知的財産に関する基本的な考え方

当社は、所有する知的財産権が第三者から侵害されないよう、適正な管理に取り組むとともに、他人、他社の知的財産権を無断で使用しないことを「行動基準」で定めています。

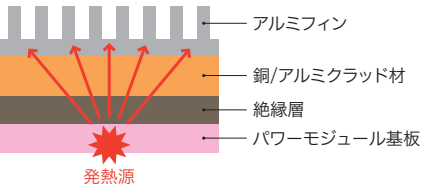
また、長年にわたる研究開発や技術革新を通じて培ってきたすべり軸受技術について、更なる磨き上げを継続するとともに、事業を通じた社会課題解決や新たな事業創出を実現し、地域社会への貢献につながるよう、特許、実用新案、商標や意匠にも注目し、新たな知的財産ポートフォリオの拡充を図っています。

低摩擦化・代替燃料対応軸受



中高速エンジン用軸受

クラッド材



知的財産活動の推進

2023年度の組織変更により、知的財産グループは、技術部門内を横断的に見渡し知財戦略の展開や知財活動を活発化することを推し進めています。

また、中長期的な視野に立った戦略的な研究開発活動を支援するため、今後はDXの推進やAI活用による新規事業の創出支援、特許調査工数の削減や知財業務の効率化や自動化などに取り組むとともに、人材教育と啓発活動の充実、知的財産の保護・強化・模倣品対策などの活動による権利の維持強化にも注力していきます。

サステナビリティ

当社グループは、「事業活動を通じた社会課題の解決による持続可能な社会と会社の実現」をサステナビリティ基本戦略に掲げ、社会に価値を創造、提供し続けてきています。

2021年に発足したサステナビリティ委員会のもと、気候変動対応、人権方針の策定や人権デュー・ディリジェンスの推進、グローバルリスク管理体制の構築など幅広いテーマに取り組んできました。

サステナビリティは特別に行う活動ではなく、事業活動そのものであるべきと考えています。この基本的な考え方は、「地球社会への貢献」として当社グループの企業理念にも謳われており、この理念に基づいて事業活動を進めています。しかし、現実には世の中の変化に柔軟に対応していく必要があり、常にサステナブルであり続けるには企業理念に加え、委員会の発足などの実現に向けた特別な活動が必要です。そして、その活動は最終的に事業活動そのものへと進化させていきます。この繰り返しにより、サステナビリティ経営は途絶えることなく継続されていくものと考えております。

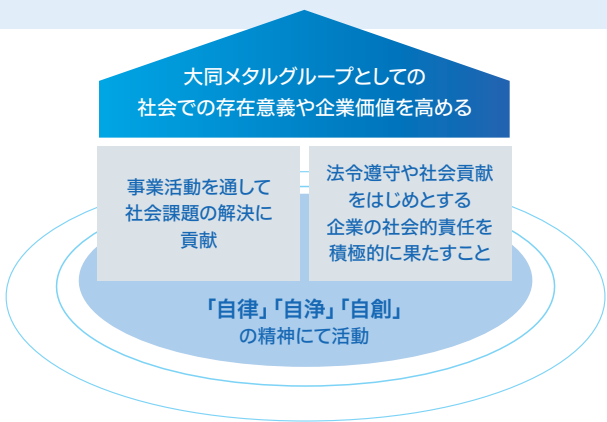
このような考えのもと、当社グループはこれまでも変化に対応し、体制を整えてまいりました。本年からは、より効率的、効果的な活動とするため、経営戦略とサステナビリティとの連動を図るべく、サステナビリティ部門を経営企画部門の管轄にしました。世の中が変化する以上、サステナブルであり続ける活動には終わりがありません。当社グループは、今後もサステナビリティ経営を推進してまいります。



経営企画ユニット長
籠原 幸彦

大同メタルグループのサステナビリティ

当社グループは、企業市民として責任ある行動が求められる中で持続的な成長を続けるためには、法令遵守や社会貢献をはじめとする企業の社会的責任を果たすのはもちろんのこと、事業を通して社会に貢献する役割を果たし、お客様・株主様・従業員・お取引先様さらには地域社会から信頼される企業となることが重要であると考えています。



サステナビリティ体制

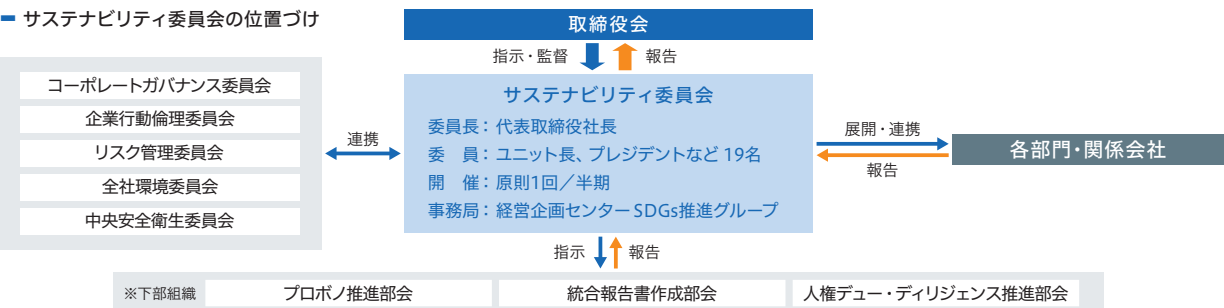
当社グループは、サステナビリティ活動に関わる、課題解決に向けた取り組みについて審議・議論を行うサステナビリティ委員会を設置しています。

サステナビリティ委員会の主な審議・討議課題は以下の通りです。

- ①サステナビリティに関わる方針・目標・活動計画の決定
- ②活動の推進、進捗モニタリング、成果の確認・活動の見直し
- ③統合報告書の企画

サステナビリティ委員会の下部組織として、「統合報告書作成部会」、「プロボノ推進部会」、「人権デュー・ディリジェンス推進部会」を設置しています。

サステナビリティ委員会の位置づけ



ステークホルダーとの関わり

当社グループの事業活動は様々なステークホルダーの方々に支えられて成り立っています。当社グループでは、お客様・株主様・従業員・お取引先様・地域社会の方々との対話を重視しています。



お客様

当社グループで取り組む方針・姿勢

- 社会的に有用で安全な製品を開発・提供し、満足と信頼を獲得します。

対話・コミュニケーション方法の一例

- 各種展示会への出展
- 営業窓口を通じての情報交換
- ホームページからのお問い合わせ



株主様

当社グループで取り組む方針・姿勢

- 企業価値向上を通じ、持続的成長を続けていきます。
- 企業情報を積極的かつ公正に開示します。

対話・コミュニケーション方法の一例

- 決算発表、決算説明会
- 各種IRイベントへの出展
- 株主総会
- ホームページからのお問い合わせ



従業員

当社グループで取り組む方針・姿勢

- 多様性を尊重するとともに、安心して働ける健康と安全に配慮した職場環境を確保します。

対話・コミュニケーション方法の一例

- 労使協議会
- 各種教育、研修
- 社内報
- 食堂モニター
- 社内ポータルサイト



お取引先様

当社グループで取り組む方針・姿勢

- CSR活動を推進し、サプライチェーン全体で持続的な成長を図っていきます。

対話・コミュニケーション方法の一例

- お取引先様説明会
- 各種調査票、アンケート



地域社会

当社グループで取り組む方針・姿勢

- 社会の一員であることを自覚し、社会貢献活動を推進します。
- 各国・地域の法律の遵守、国際規範、文化、慣習の尊重に配慮し、当該国・地域の発展に貢献します。

対話・コミュニケーション方法の一例

- 納涼祭、工場見学会
- 社会貢献活動
- 大同メタルプロボノプログラムによるNPO支援

環境

環境マネジメント

当社グループは、持続可能な社会の実現に向けて、グループ全体で環境保全活動に取り組む必要性から、2004年4月に「大同メタルグループ環境方針」を制定しました。「限られた資源と限りある浄化」という有限の地球環境に最大限配慮した事業活動を進め、「循環型社会の形成」に向けてグループ全体で、積極的に取り組んでいます。

環境方針

Ⅰ. 基本理念

大同メタルグループは、人類共通の財産である地球環境を保全することが、人類に課せられた最重要課題のひとつであることを強く認識し、信念と技術により環境の保全に最善をつくす。

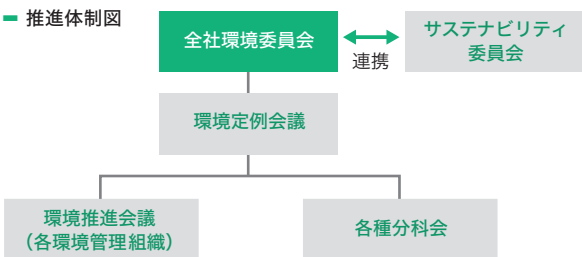
Ⅱ. 基本方針

- 環境に関わる法規制、及び受け入れを決めたその他要求事項を遵守する。
- 環境保全や環境維持活動の継続的改善、及び汚染の予防を推進するために、環境目的及び、目標を設定し定期的に見直しを行う。
- すべての事業活動において、省エネルギー、省資源、リサイクル、産業廃棄物の低減を徹底推進する。
- 技術の総力を挙げて、環境保全・環境改善に貢献できる技術及び製品の開発を推進する。
- お客様、地域社会、その他関係者に対して、環境に関する取り組みを積極的に開示し、コミュニケーションに努める。
- 従業員一人ひとりの環境意識を高め、自ら責任を持って環境保全活動を遂行できるよう、環境教育・啓発活動を行う。
- この方針は実効を上げるために全従業員、または当社のために働くすべての人に周知徹底を図る。

推進体制

当社グループは、環境政策及び実施計画を審議・決定するために社長を委員長とする全社環境委員会を設置し、環境保全活動に取り組んでいます。

ISO14001認証を取得し、環境マネジメントシステムのPDCAを推進する組織体制のもと、環境定例会議や下部組織の環境推進会議、各種分科会で環境法令に関わる確認や教育、エネルギー使用量や廃棄物量の管理や低減などの情報を共有し、きめの細かい活動を行っています。また、サステナビリティ委員会とも連携し、脱炭素に向けた取り組みなども行っています。



環境マネジメントシステム

当社グループは、環境マネジメントシステムISO14001の規格を用いて効果的に運用するために、環境保全及び環境パフォーマンスの向上を含む意図した成果を達成するための自主的な取り組みを維持し、継続的に改善を行っています。実行段階では、従業員の教育や訓練など、環境意識を高める活動が重要であると認識しています。また、定期的な監査と評価を行い、目標達成状況を確認し、必要に応じて改善策を講じています。これらの取り組みや活動は、環境パフォーマンスとして報告され、透明性を確保することで、ステークホルダーとの信頼関係を築いています。

ISO14001 取得主要事業所・工場

- 大同メタル工業（株）
 - － 本社
 - － 犬山事業所
 - － 岐阜工場
- 大同メタル販売（株）
- 大同ロジテック（株）
- 大同ブレーンベアリング（株）
- 大同インダストリアルベアリングジャパン（株）
- 大同メタル佐賀（株）



登録証番号
JQA-EM1402

上記以外の国内外の関係会社でも、ISO14001の認証取得が行われており、当社グループ全体で取り組んでいます。

気候変動への対応

カーボンニュートラル方針

当社グループは、気候変動への対応を「優先的に取り組むべき重要課題（マテリアリティ）」と認識し、持続的な地球社会に貢献するため、2050年のカーボンニュートラル実現を目指します。なお、2024年6月には、マイルストーンとして2030年度中間目標（CO₂排出量2019年度比35%削減※スコープ1・2）を設定しました。

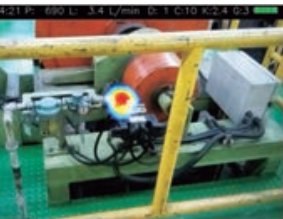
【基本的な考え方】

当社グループは、2050年のCO₂排出量の実質ゼロを実現するため、省エネ対応、再生可能エネルギーの利用、イノベーションの推進など実行計画へ落とし込み、持続可能な社会と当社グループのカーボンニュートラル実現を目指し、段階的かつ具体的なCO₂削減を進めます。

省エネ活動事例

【コンプレッサーエアー漏れ対策による消費電力削減】

コンプレッサーエアー漏れは、コンプレッサーのエネルギーロス原因として大きな割合を占めています。これまで休日に漏れ音を探す活動をしていましたが、漏れを検出できる超音波カメラを導入したことで、稼働中の騒音でも探すことができるようになりました。



再生可能エネルギーの導入推進

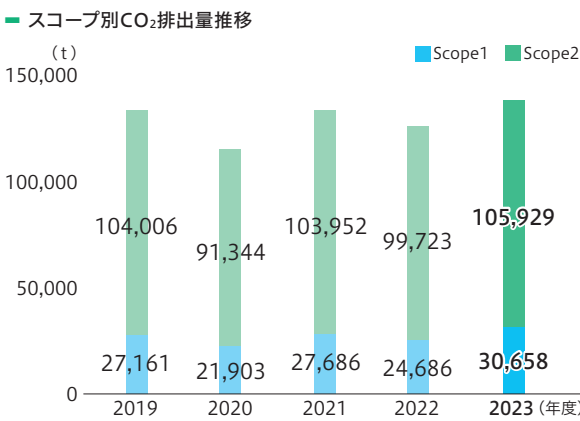
【太陽光発電設備の増設】

当社グループのカーボンニュートラルに向けた取り組みの一環として、再生可能エネルギー（太陽光発電）の導入を推進しています。2024年3月、更なる利用推進を目的とした太陽光発電設備を所有地（岐阜県美濃市立花）に増設し、発電された電力が当社犬山事業所に供給されています。今後もグループ全体で再生可能エネルギーの導入を推進していきます。



スコープ別CO₂排出量

事業所のエネルギー効率化を継続的に推進するとともに、当社グループ全体の温室効果ガス排出削減のため、情報を統括し、状況の見える化を進めます。



カーボンニュートラルに関する従業員教育

カーボンニュートラルに関する全社方針の実現に向け、2022年度より従業員教育を実施しています。社内教育機関である「大同メタルカレッジ」ではカーボンニュートラルの初級講座を開き、若手社員の脱炭素に向けた意識醸成に取り組んでいます。2023年度からは中堅社員向けの中級講座も開始し、2023年11月からはグループ会社も含め全従業員を対象に「カーボンニュートラルの森」と題して、カーボンニュートラルに関わる情報を発信することで、従業員の意識向上に取り組んでいます。



カーボンニュートラルの森



大同メタルカレッジの講義の様子

TCFD提言に基づく情報開示

当社は、2022年6月に、TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）による提言への賛同を表明しました。TCFDの提言に沿って、気候変動に関する重要情報を以下の通り開示します。



ガバナンス

気候変動への対応は、サステナビリティ経営を推進するにあたり「優先的に取り組むべき重要課題（マテリアリティ）」のひとつとして認識しています。気候変動に関するリスクと機会への対応方針を含む経営の方向性については、代表取締役社長を委員長としたサステナビリティ委員会にて審議を行い、取締役会へ定期的に報告され、指示・監督を受けています。

【重要なリスクと機会】

気候変動に対するリスクと機会の洗い出しを行い、当社グループにとっての重要度と発生する可能性のある時期について検証を行いました。

- 時間軸（発生時期）・・・短期：2025年頃まで、中期：2030年頃まで、長期：2050年頃まで
- 重要度（戦略・財務計画などに及ぼす影響）・・・大：影響範囲が大、中：影響範囲が中程度、小：自社に影響がほとんどない

	項目	内容	対応	時期・重要度		
				短期	中期	長期
移行リスク 1.5℃シナリオ	炭素排出規制	・炭素税・国境炭素税の導入、化石燃料への規制強化などによる原油価格上昇などの操業に伴うエネルギー関連費用の増加 ・脱炭素目標の達成が求められ、設備投資や再エネ電力など代替エネルギーへの転換などの対応コストが増加	・エネルギー使用量の削減など省エネ活動の継続 ・CO ₂ 排出量の見える化を進め、エネルギー効率のよい設備への切り換えなどの対策推進	大	大	大
	EV化の進展	・EV化への移行が進み、内燃機関向け製品の需要低下に伴う売上減少	・EV向け・代替燃料向け製品の開発・拡販、非自動車分野の収益力強化	小	大	大
	原材料価格の上昇	・脱炭素化対応に伴う原材料価格の上昇による調達コストの増加	・材料の使用量の削減、原材料調達先の拡大/集約の検討、原材料価格高騰に対する、顧客との価格改定交渉の継続	中	大	大
	顧客・投資家の評判変化	・脱炭素化、情報開示しない企業への評価低下、取引停止	・脱炭素化対応の推進 ・開示情報の充実、ステークホルダーとの対話の推進	小	中	中
（物理） 4℃シナリオ	異常気象の激甚化	・異常気象の激甚化による大雨や洪水などのため、サプライヤー拠点や生産拠点が被害にあい、工場の操業停止による売上機会の減少	・建物・設備などへの災害対策の実施 ・主要なサプライヤー拠点や生産拠点のリスク把握と継続的な事業継続計画（BCP）の見直し	小	中	大
	平均気温の上昇	・気温上昇による従業員（主に現場作業員）の熱中症発生頻度増加により工場の操業に影響が出て売上機会の減少	・暑熱職場対策の実施（設備対応、空調設備、体調管理の徹底）	小	中	大
機会 1.5℃シナリオ／4℃シナリオ	再エネ需要の拡大	・風力発電の需要増により洋上風力発電向けすべり軸受の需要が拡大し売上が増加	・風力発電向けすべり軸受の市場開拓の継続 ・風車の大型化に対応する次世代風車要素技術の開発の推進	1.5℃ 4℃	小 小	大 中
	EV化の進展	・ZEV [※] 向けの製品需要増により、開発が進み売上が増加	・EV向け製品の開発と拡販（アルミダイカスト製品、ウォーターポンプ向け製品、エアコン向け製品他） ・トライボロジーを生かしたしゅう動部品など当社コアテクノロジーの転用による市場参入（イエアスル他）	1.5℃ 4℃	小 小	大 中
	船用軸受の需要拡大	・脱炭素対応として代替燃料へのシフトが進み船舶の更新が拡大し、内燃機関向け軸受の需要が拡大し売上が増加	・代替燃料対応製品の拡充、取り組み強化	1.5℃ 4℃	小 小	中 中
	カーボンニュートラル燃料使用内燃機関の需要拡大	・再生可能エネルギー由来のカーボンニュートラル燃料などを使用した自動車の内燃機関向けの軸受需要が拡大し売上が増加（水素エンジン、バイオ燃料エンジン他）	・カーボンニュートラル燃料を使用した内燃機関に関する情報収集や技術の開発及びPR ・バイオ燃料エンジン向け軸受の拡販	1.5℃ 4℃	小 小	中 中
	空調設備需要の拡大	・気温上昇により空調設備向け軸受製品の需要拡大による売上増加 ・温暖化係数の低い冷媒への変更に伴い、軸受レスのコンプレッサーへ軸受が必要となり、需要が拡大し売上増加	・需要動向の積極的な情報収集とターゲット製品の着実な受注 ・温暖化係数の低い冷媒条件化で性能を発揮できる軸受の拡販	1.5℃ 4℃	小 小	中 中
				4℃	小	大

※ ZEV・・・走行時に二酸化炭素などの排出ガスを出さない電気自動車（BEV）や燃料電池自動車（FCV）など

サステナビリティ委員会は年に2回以上開催され、気候変動を含むサステナビリティ活動に関わる課題解決に向けた取り組みについて審議・議論を行っています。

📄 コーポレート・ガバナンス

https://www.daidometal.com/jp/sustainability/corporate_governance/



戦略（リスク・機会）

気候変動が当社グループ事業へ及ぼす影響を把握するため、当社グループ全事業を対象とし、以下の2種類のシナリオを用いて「リスク」と「機会」の分析を行いました。

1.5℃シナリオ	21世紀末の気温上昇が1.5℃以下に抑えられ、脱炭素社会への移行を実現する
4℃シナリオ	現状を上回る温暖化対策がとられず、物理的な影響が想定される

【気候変動リスク及び機会への対応方針】

当社グループは、シナリオ分析を用いた中長期のリスクと機会の洗い出しにより、経営戦略や財務面の影響について分析を行い、リスクへの適切な対応及び機会に対する競争力の強化や新たな事業機会の獲得に向けて対策を進めていきます。その結果については、当社ホームページや統合報告書などの媒体を通じてステークホルダーの皆様を開示・報告しています。

リスク管理

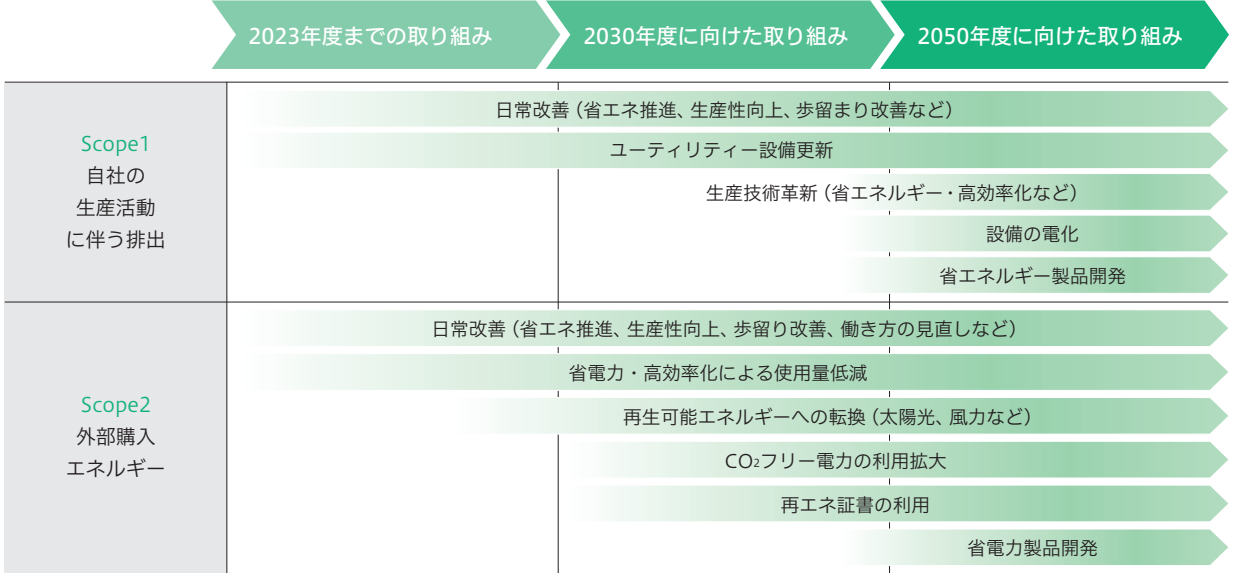
当社グループは、グループ全体のリスク管理及び管理体制に関する方針を定め、代表取締役社長を委員長とするリスク管理委員会による情報収集を通じて、事業をとりまく様々なリスクに対して適切な管理を行っています。リスク管理委員会は年に2回以上開催され、当社グループのサステナビリティ経営の実現に重大な影響を与える可能性があるリスクについて、顕在化する可能性及び事業に与える影響度を踏まえ優先度を設定し、優先度に基づいたリスクの低減対策を推進するとともに、リスク管理の強化に取り組んでいます。本年度は、気候変動に関するリスク、自然災害によるリスクなどを、当社グループの優先リスクと特定し、担当するリスク管理部署がグループ会社のリスク管理を統括する体制としています。

📄 リスクマネジメント

<https://www.daidometal.com/jp/sustainability/risk-management/>



カーボンニュートラル実現に向けたCO₂排出量削減のための主な方策



指標と目標

当社グループは、昨今の環境意識の高まり、日本政府の2050年における「カーボンニュートラル実現」などの動きを踏まえ、当社グループのカーボンニュートラル方針を策定しました。地球社会の一員としての責任を果たすため、当社グループ全体で2050年のカーボンニュートラル（スコープ1、2、3）を目指すという長期目標を掲げました。また、当社グループ全体で2030年の中間目標を、CO₂実質排出量2019年度比35%削減（スコープ1、2）として設定しました。2050年カーボンニュートラルの目標達成に向けてロードマップを作成し、段階的にCO₂削減に取り組んでいきます。

具体的には、省エネ対応や再生可能エネルギーの利用拡大を推進するとともに、事業所、工場、設備ごとのCO₂排出量の見える化を進め、設備的な対策などのコストを算定したうえで優先順位、ターゲットを絞り、取り組みを進めていきます。

また、自社からのCO₂排出量（スコープ1、2）だけでなく、サプライチェーン全体（スコープ3）での排出削減についても、まずは排出量の算定範囲の拡大を進め、お取引先様とともに取り組んでいきます。

【CO₂排出量削減目標】

中長期目標	
目標年度	内容
2030年	目標：2030年度35%削減（2019年度比）（スコープ1、2）
2050年	目標：カーボンニュートラル（スコープ1、2、3）

📄 カーボンニュートラル方針

<https://www.daidometal.com/jp/sustainability/carbon-neutrality/>



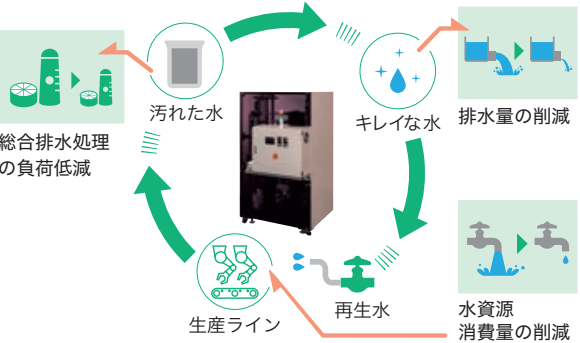
環境貢献型製品の開発・製造

脱イオン装置BDI

電気二重層キャパシタ用電極シートの技術を応用した脱イオン水処理装置の研究、新規事業の開発を進めています。従来の技術に比べて薬品使用量が少ないことや、排水量が少ないこと、高耐久であることが特長で、2021年度から社内工場で実証試験を実施し、長期的に性能を評価しています。また、2023年度からは、社外テスターにて試験運用を実施しています。

工業排水を処理し、水資源の再利用化を図り、環境負荷低減に貢献します。

■ 目標とする導入メリット＝資源の好循環



水素エンジンへの技術開発推進

カーボンニュートラルの実現に向け、化石燃料からの代替燃料のひとつとして“水素”が注目されています。当社は、水素エンジン市販化に向けてトヨタ自動車とともに検証を進めています。2023年11月、当社のすべり軸受が搭載されている水素エンジンハイエースが豪州メルボルンで公道走行実証を開始しました。水素燃焼に伴うエンジンオイルの変質や異常燃焼などは、すべり軸受の使用環境に影響を与えますが、過去から培ってきた技術の強みを活かし、課題を予測、検証、早期解決していきます。本試験データの蓄積を通じて、水素エンジン分野でも脱炭素・地域社会に貢献できるよう活動していきます。



水素ハイエース

循環型社会の実現

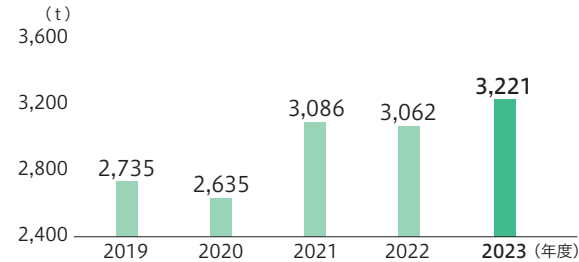
当社グループでは、限りある資源を有効に使用するため、製品の生産に使用する金属など、資源の循環利用を進めています。

廃棄物削減活動

当社の産業廃棄物は、表面処理や加工工程から発生する廃棄物が多く割合を占めています。めっき廃液の削減、また潤滑油・溶剤の再利用などによる減量などの取り組みを実施しています。環境法令が強化される中、プラスチックなどの減量などにも目を向け、きめ細かな削減対策を継続して実施します。

集計範囲：大同メタル工業（株）、大同プレーンベアリング（株）、大同インダストリアルベアリングジャパン（株）、大同メタル佐賀（株）、エヌデーシー（株）、（株）飯野製作所
集計期間：2023年度（2023年4月1日～2024年3月31日）

■ 廃棄物排出量推移

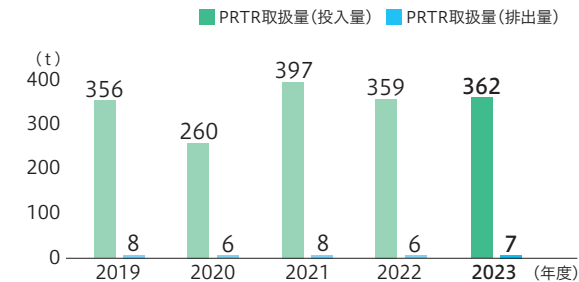


製品含有化学物質管理体制

REACH規則、RoHS指令など国際的な化学物質使用規制に加え、お客様より依頼されるGADSLや化審法なども含め、製品含有化学物質の管理を調達・製造・出荷の各段階において適切に実施しています。当社では、JIS Z 7201（製品含有化学物質管理-原則及び指針）に基づき管理を行っており、社内への情報公開を行うとともにお客様からの要望に迅速に対応しています。

集計範囲：大同メタル工業（株）
集計期間：2023年度（2023年4月1日～2024年3月31日）

■ PRTR取扱量推移

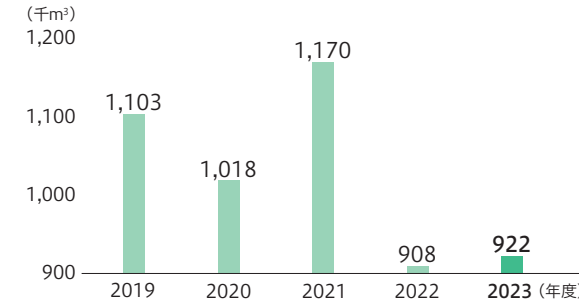


水資源の保全

水の使用は、生産活動において不可欠ですが、水資源の保全のために、使用量の管理や低減など管理を徹底しています。また、放流先へ影響や渇水によるリスクの低減にも取り組んでいます。

集計範囲：大同メタル工業（株）、大同プレーンベアリング（株）、大同インダストリアルベアリングジャパン（株）、大同メタル佐賀（株）、エヌデーシー（株）、（株）飯野製作所
集計期間：2023年度（2023年4月1日～2024年3月31日）

■ 水の使用量推移



紙製パレット使用による環境・森林資源への配慮

当社では、一部製品の梱包材として、紙製パレットを使用しています。紙製パレットは、主に古紙を原料としているため環境に優しく、軽量で取り扱いが容易であり、リサイクル性が高く、環境負荷が低いなどといった特徴があります。また、軽量であるということは、輸送時のCO₂排出量低減にも効果があります。そして、持続可能な森林資源の保全にも役立っています。



紙製パレット

生物多様性の保全

生物多様性方針

大同メタルグループは、持続可能な社会と自然共生社会の実現に向けて、ステークホルダーとの協業、連携を通じ、生物多様性・生態系を含む自然資本の保全と再興に努めます。

経団連生物多様性宣言イニシアチブに参画

2024年8月、当社は、一般社団法人日本経済団体連合会（経団連）と経団連自然保護協議会が制定した「経団連生物多様性宣言・行動指針」に賛同表



明し、「経団連生物多様性宣言イニシアチブ」へ参画しました。

従業員一人ひとりの環境意識を高めて、自ら責任を持って生物多様性の保全活動を遂行できるよう、ステークホルダーと連携して取り組んでいます。

長良川源流の植樹活動に参加

2024年5月岐阜県にて、郡上漁業協同組合の主催による「長良川源流の森育成事業」の一環である植樹活動が行われ、当社従業員と家族で参加しました。長良川の水源涵養と、山から川へ、そして海へと続く水圏の源である源流部の森を育成し、豊かな生態系を維持・増進するために活動しています。今回は、全部で400本植樹しました。



長良川源流の植樹活動の様子

公益財団法人「日本モンキーセンター」に木のパレットを提供

愛知県犬山市に製造拠点を有する当社は、公益財団法人「日本モンキーセンター」（犬山市）の運営を“応猿”するため、当社の工場で使用していた木のパレットを提供しました。木のパレットは、飼育員さんの手によって、猿が雨宿りする場所や冷えを逃れる場所などに形を変えて活用されています。今後も地域の文化事業発展や生物多様性の保全への貢献を推進していきます。



当社が寄贈した木のパレット

マングローブ植林活動に参加【タイ】

ダイナメタルCO., LTD.のメンバー 50名が、マングローブ植林活動に参加しました。日本で植林といえば山の中ですが、タイでは河口にある干潟です。温室効果ガス削減ならびに洪水などの水害対策などを目的に、かつてのマングローブの森を取り戻す活動が盛んに進められています。バンコクから車で1時間ほどのところにあるマングローブの植林パークで、ひとり6本、合計で300本のマングローブを植林しました。



300本のマングローブを植林

人的資本

当社グループは、既存事業を磨き上げ「真のトライボロジーリーダー」を目指すとともに自動車業界の変革期を大きなチャンスと捉え、新事業の創出・育成に注力して新たな事業の柱を築いてまいります。

これらを実現するためには、人的資本、すなわち人こそが価値の源泉であると考えており、「Daido Sprit」（高い志、改革する意欲、挑戦する心）を根底に、現場での実践を通じたOJT、大同メタルカレッジでの技術の伝承、その他社内外における研修を実施し、従業員の個の力を高め、従業員一人ひとり自立したプロを目指した人材教育を行っています。この従業員の力を結集することで、お客様と社会に満足していただける価値を創造し、提供することによりサステナブルな社会の実現に貢献してまいります。

現在、労働人口の減少や働き方の多様化によって、企業の人材確保がより困難になってきています。限られた人材のパフォーマンスを最大限に発揮させるためには、経営戦略・事業戦略に応じた人材開発・人員配置を実現しなければなりません。そのために人材ポートフォリオを作成し活用していきます。

また、従業員一人ひとりのウェルビーイングを高めるため、第一に従業員が健康で安心して働けること、次に風通しの良い環境で生き生きとして働ける環境を構築し、人の育成、人の活躍、人の維持、人の採用の好循環を目指し、人権を尊重し、自由闊達で風通しの良い組織風土をつくり、今後も更なる成長を目指し、新たな挑戦に取り組んでいきます。



人事企画ユニット長
基越 繁昌

人材戦略の基本方針

「Daido Spirit（高い志、改善・改革する意欲、挑戦する心）を根底に、多様な人材が自らの能力やスキルを高めながら、メンバーと自由闊達な議論を行い、創造性を発揮してイノベーションを起こすことができる人材の育成及び職場環境の構築」と定めています。

会社の持続的成長・生産性向上のためには、そこで働く従業員一人ひとりが、働きがい（働きやすさ+やりがい）を高め、その能力を最大限発揮できる機会と環境を提供することが必要と考えます。これらを追求することが、当社の企業理念でもある「社員の幸せをはかり、地球社会に貢献する」につながるものと考えています。

人材育成

当社ではステージに応じた役割や能力開発を図ることを目的に、様々な階層別及びグローバル研修を整えています。当社の社内教育機関である大同メタルカレッジでは、当社に関する知識、技能、技術の伝承に特化した研修を継続的に実施しています。これらの研修修了を昇格条件に組み込むことで、求められている役割や行動を理解します。

そのほかにも年齢の近い先輩社員が新入社員をサポートする「メンター制度」、上司と今後のキャリアや身に付けたいスキルなどを話し合う面談制度（「育成面接制度」「自己申告制度」）も運用し、従業員の自律的成長を促しています。

人材育成方針

労働力減少・従業員の働く価値観の変化・リモートワークの浸透・兼業や副業の推進といった労働スタイルの変化と環境が大きく変わる中、多様なキャリアパスを構築し、高いモチベーションを保ちながら自律的、主体的に行動する人材育成に取り組めます。

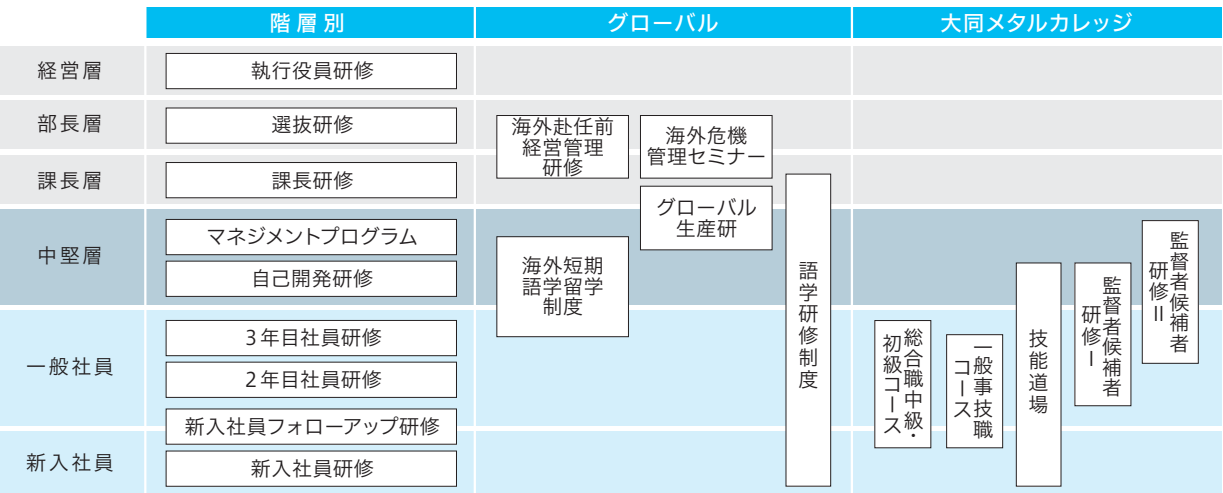
また、これまでの会社主導の教育・研修から、従業員の自律的・主体的なキャリア形成を支援し、仕事を通じて成長できるように機会確保や支援を行います。

人材育成プログラム

従業員の成長を支援するため、様々な教育制度を整備しています。期待される役割に応じた各階層別の研修やグローバル化のための語学学習支援など、研修での学びを職場で実践しながら、従業員が自律的に仕事の価値を

高めるような意識・行動の変革も促します。また、今年度からはeラーニングシステム（約380講座）を導入し、自らの意思で仕事の幅を広げて、専門性を高めることができるよう自己啓発の支援を行っています。

大同メタル教育体系図



大同メタルカレッジ

2005年4月に、従来の教育とは全く異なる、全社的な教育機関となる“大同メタルカレッジ”が設立されました。大同メタルカレッジでの教育には、大同メタル教育体系図に示される研修コースが組み込まれており、職種に関係する研修コースの修了が人事制度上の昇格要件にもなっています。



研修コースの開講式の様子

各研修コースの教育はカリキュラムに従い、教育期間中は完全に職場を離れ、座学や工場見学、体験学習などが行われ、主力生産品である自動車用エンジン軸受をエンジンブロックに組み付ける実習なども行っています。担当講師は、その内容に詳しく実務で実践している者から選出されており、経験談なども織り交ぜながら充実した講義や体験学習



自動車用エンジン軸受を組み付ける実習

がなされ、幅広い知識の習得と当社独自の技術を伝承して次世代の人材育成の一翼を担っています。

特に、工場現場の監督者候補者向けの教育には力を入れており、そのための監督者候補者研修コースにおいては、研修生の職場の改善実習教育も行っています。大同メタルカレッジのトレーナー（主に技術系の管理職を経験したOB）がマンツーマンで、研修生に問題のを見つけ方・改善の進め方・効果の把握の仕方・報告資料の作り方・発表の仕方までを徹底指導して、改善能力の総合的なスキルアップを支援しています。



トレーナーが指導する様子

各研修コースにおいては、当社のグループ会社からも研修生や聴講生を受け入れており、グループ会社の教育サポートも併せて行っています。また、全社的な技能レベルの向上を目指して、技能検定（国家検定）の取得の推進や、社内独自の技能検定制度の維持・運営及び取得の推進にも取り組んでいます。

採用戦略・方針

人種・国籍・宗教・年齢・性別・障がいなどに関係なく、公正な採用活動を行うことを基本方針としています。多様な価値観、バックグラウンド、スキルを持った人材を採用して職場を活性化することが、イノベーションを生み出し、当社グループの持続的成長につながると考えています。

【新卒採用】

当社では、昨年度よりインターンシップを強化しています。技術職では試験評価や設備改善の企画など実際の業務に近い体験型のプログラムを実施しました。営業職では各営業拠点をつないで座談会を開催して、業界・当社・職種の理解をより深めるための座談会を実施しました。これらの取り組みを通じて、学生の当社への理解を促進することで、互いのマッチング精度を高め、優秀人材の獲得につなげています。

【キャリア採用】

当社をとりまく事業環境はかつてないスピードで変化しています。そうした中、従業員の育成に加えて、該当領域に関わる経験・専門性を持った人材を社外から積極的に採用しています。2023年度は総合職で前年度に比べ1.5倍のキャリア採用を行いました。

また、従来の採用手法にとらわれない多様な採用手法の導入検討もあわせて行っています。当社従業員による紹介から採用に結びつけるリファラル採用や過去当社に在籍していた従業員を再雇用する制度も検討しています。今後も様々なアプローチで当社の成長に不可欠な人材獲得に向け取り組んでいきます。

健康経営の取り組み

大同メタルグループ健康経営基本方針

1. 職場の健康

労使一体となったワークスタイル改革（働き方改革）の実行

2. こころの健康

メンタルヘルスに対するライン教育、セルフケア教育の充実
ストレスチェックの結果を活用した施策の強化

3. からだの健康

生活習慣病予防施策の強化
運動習慣活動の拡充

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）

当社は、経済産業省と日本健康会議が選定する「健康経営優良法人2023（大規模法人部門）」に認定されました。「健康経営優良法人制度」とは、地域の健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業などの法人を顕彰する制度です。現在は労使で構成する委員会でKPIを設定して、健康経営の活動を強化しています。

当社グループは、今後も従業員の心身の健康増進を重要な経営課題のひとつと捉え、多様な人材がその個性と能力を十分に発揮し活躍できる職場づくりの実現と、環境の整備をさらに推進します。



メンタルヘルスに関する取り組み

管理者全員を対象に、年2回「ラインケア研修」を実施しています。管理者に求められるメンタルヘルスに関する理解を深めると同時に、部下がストレスを抱える要因を把握し、組織として迅速に対処できることを目的としています。また、ストレスチェックの集団分析を活用した職場改善や月間の残業時間が一定時間を連続して超えた従業員に対しては健康チェックを義務付けて、必要に応じて産業医と面談するルールも設けています。

従業員の健康向上

2019年8月から屋内を禁煙として受動喫煙の防止を徹底しています。また、当社の健康保険組合の主催による健康維持・向上を目的としたウォーキングアプリを活用したイベントを2回（春・秋）実施しています。2カ月間で1日平均8,000歩を目標に各回で約250名の従業員やその家族が参加しました。

ダイバーシティ・インクルージョン

企業発展の力の源となるのは、多様な属性や能力や専門性・経験・価値観・感性を持った従業員であると考えます。計画的に多様な人材の採用を進め、その個性と能力を十分に発揮できる、働きがい（働きやすさ+やりがい）のある環境整備に取り組みます。

両立支援について

当社では仕事と家庭の両立支援のために、在宅勤務制度、勤務軽減措置（時短勤務）などの各種制度を導入しています。

また、2016年には配偶者転勤への帯同、介護、出産・育児などの離職者について再雇用する「ジョブリターン制度」を導入して、現在数名が復帰して活躍しています。また、育児に関する制度の周知を目的とした「育児支援ハンドブック（男女別で作成）」や「介護支援ハンドブック」を作成するなど、仕事との両立を支援しています。その他、2023年4月からは所定内労働時間を短縮できる時短勤務制度について、これまでは小学校3年生の年度末までの子を養育する者であったものを、小学校6年生の年度末までに拡大しています。



男性の育児休暇の推進

当社では、取得率が年々増加していて2023年度は42%となりました。育児休業の取得やその期間について迷っている男性従業員には、人事部門の担当者が面談し取得時期や取得可能な回数など育児休業の取り方の工夫を伝えたりするなどして取得を促しています。また、男性版の「育児支援ハンドブック」を作成し、育児休業制度以外にも、休業中の経済面や民間の経済的支援やサポートなど育児に使える制度を紹介しています。

ジョブリターン制度

当社では配偶者転勤の帯同や介護、出産や育児、結婚など、やむを得ない理由で退職した従業員を再雇用する制度を導入しています。現在までに2名が制度を利用して復帰しています。生産年齢人口が減少し続けている昨今、すでにスキルや経験を積んでいる元従業員は職場とのミスマッチもなく、貴重な即戦力として活躍しています。

女性の活躍への取り組み

当社では、女性活躍推進法に基づいて、2024年度から2028年度までの行動計画を策定し、当社ホームページに公開しています。昨年度までの実績として、総合職新卒採用における女性比率は、目標値に対して概ね達成しました。一方で女性の技能職採用や営業職への配置、海外出向も継続して実施しており、その活躍の場を広げています。

女性活躍推進法に基づく行動計画

<https://www.daidometal.com/jp/company/action-plan-01-04-2024/>



VOICE



石橋 愛子
技術ユニット
研究開発センター
分析グループ
リーダー

入社以来、材料分析の仕事を続け、開発中の材料や、不具合の原因調査の分析業務などに従事してきました。業務内容や期待される役割などは、これまでも特に性差を感じることなく取り組ませてもらってきました。今はリーダーとなり、年代や性別、経歴など異なるメンバーが、それぞれの知識や経験を活かし、お互いに成長し貢献することができると目指しています。

外国人従業員の採用

総合職新卒採用では外国人従業員の採用を継続しており、2022年、2023年は各1名、2024年は2名を採用しています。現在では生産技術職、営業職などで幅広く活躍しています。

一方、外国人技能実習制度については、コロナ禍により一時期受け入れが止まっていましたが、2022年より再開して、海外関係会社の従業員30名程度の受け入れを行っています。

障がい者雇用への取り組み

当社では、特別支援学校への求人活動や、愛知県の「あい障害者雇用総合サポートデスク」を活用し継続的に採用を行い、法定雇用率を上回る2.7%という目標に対して2021年から継続して達成しています。入社後についても、障害者職業センターのジョブコーチや障害者就業・生活支援センターの就労支援員の方にもアドバイスをいただきながら、働きやすく、やりがいを感じることができると職場整備を進めています。

デジタル化の推進

基本的な考え方

「全部門が付加価値を生み出せる“本来業務”に注力できるデジタル環境を提供していること」をビジョンに掲げています。

ここでのデジタル環境とは、インフラ、アプリケーション、ツール、データなどを指しており、これらを有機的かつ複合的に活用することで、競争上の優位性の確保につなげていきます。

これまでのデジタル化推進対応

当社はこれまでに、営業活動報告書のWEB化、シンククライアントシステムの全社導入、稟議書をはじめとする各種回議書類の電子ワークフロー化、BIツール*の導入、全事業所における無線LAN環境の整備、データセンターの利用など、働く場所を選ばずどこにいても迅速な業務処理が行える施策を講じています。

※企業が持つ様々なデータを分析・見える化し、経営や業務に役立てるソフトウェアのこと。BIとはビジネスインテリジェンスの略で、ビジネスの意思決定に関わる情報という意味で使われる。

デジタル教育の推進

社内での階層別教育において、2024年度より新たに「デジタルスキル」という講座を新設しています。

この講座において、“生成AIの活用方法”など、デジタルスキルの初歩を習得させます。

職場に戻ったあと、実務で活用することで、さらに高いレベルのスキルに興味を持ってもらい、組織内に伝播することを狙います。

今後のデジタル化推進について

基幹システムの刷新プロジェクトを開始しており、これにあわせ周辺を担うシステムについて、柔軟なツールを利用することで業務、業態の変化に迅速に追従できるようにします。

ここではクラウドサービスアプリ、ローコード/ローコードツール、生成AIを活用し、ユーザー部門での市民開発*で対応できるようデジタル人材を育成し業務プロセスの革新につなげるようにします。

※システム担当者ではなく、業務部門の従業員がノーコードツールやローコードツールでシステム開発を行うこと。

安全衛生活動

安全衛生方針とISO45001取得状況

安全衛生基本方針

大同メタルグループは、人間尊重の経営理念に基づき、かけがえのない従業員の安全と健康を確保するため、労働安全衛生水準の向上を重点課題と位置づけ、必要な経営資源を投入し活動を推進する。

当社グループでは、人間尊重の経営理念のもと、「労働災害ゼロ」を目指した労働安全衛生活動に取り組んでいます。主な国内の生産拠点を中心に、2003年からOHSAS（労働安全衛生マネジメントシステム）を取得しており、2020年9月には国際的なISO45001労働安全衛生マネジメントシステムの適合証明を取得しています。

認証取得範囲 ISO45001 取得事業所

- 大同メタル工業（株）
 - － 本社
 - － 犬山事業所
 - － 岐阜工場
- 大同メタル販売（株）
- 大同ロジテック（株）
- 大同プレーンベアリング（株）
- 大同インダストリアルベアリングジャパン（株）



登録証番号
JQA-OH0045

労使トップによる現場状況の確認

全国安全週間（7月）、全国労働衛生週間（10月）、年末年始無災害運動（1月）にあわせ、労使トップによる現場確認を行っています。

安全面では、労災発生現場の対策状況や重量物の取扱などのリスク低減活動の実施状況を確認しています。また衛生面については、熱中症や化学物質の管理状況などの確認を行い、職場の良好な作業環境の保持に努めています。また、教育面では、労使トップ自ら、現場管理者の活動内容もヒアリング・アドバイスをを行い、安全に対する意識向上に努めています。

グローバル安全活動

国内外関係会社に向けた安全活動の一環で、毎年2回安全に関する自己点検を実施しています。自己点検結果を次年度の安全活動に反映することにより、安全活動のレベルアップにつなげています。

人権

世界的な関心の高まりを背景に、企業に対して人権に配慮した事業活動が強く期待されており、ハラスメントや差別がない職場では、生産性が向上し、安全性も高まります。また人権に配慮した事業活動の推進は、世界各国へのビジネス機会拡大や製品の安定供給、従業員エンゲージメント向上につながります。当社グループは、事業活動に影響を受けるすべてのステークホルダーの皆様の人権を守り改善を続けていくため、人権尊重の取り組みを進めていきます。

人権方針の策定

当社グループは「大同メタルグループ行動憲章」の中で、人権を侵害するまたはそれに準ずる行為の禁止を明文化し、徹底を図ってきました。人権に関する取り組みをより一層推進すべく「国際人権章典」や「労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関（ILO）宣言」「ビジネスと人権に関する指導原則」などの各種国際規範にしたがって、人権に関する方針「大同メタルグループ人権方針」を2023年4月に策定しました。

事業活動において、直接または間接的に人権に影響を及ぼす可能性があることを認識し、従業員やお取引先様、商品・サービスあるいは事業活動が影響を及ぼす地域社会に対する人権を侵害しないよう配慮しています。また、従業員やお取引先様、製品・サービスなどに直接関与する関係者に対して、人権を尊重し侵害しないよう働きかけています。

人事方針URL

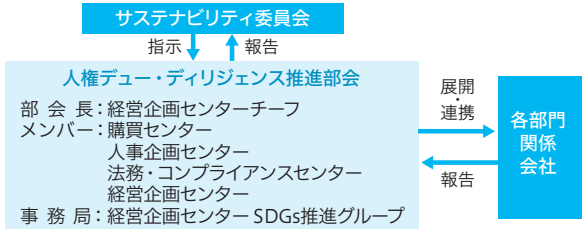
https://www.daidometa.com/jp/sustainability/human_rights_policy/



推進体制

人権課題に向けた取り組みについては、サステナビリティ委員会の下部組織である人権デュー・ディリジェンス推進部会で審議・議論されています。当部会は、経営企画センターを事務局として、人事企画センター、購買センター、法務・コンプライアンスセンターなど関連部門から組織されており、当社が進める計画を立案、実行しています。その内容は適宜、サステナビリティ委員会などで報告されています。

人権デュー・ディリジェンス推進部会編成メンバーと位置づけ

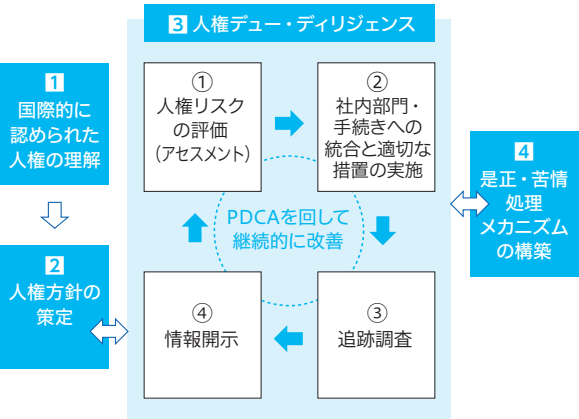


人権デュー・ディリジェンス

当社は、2023年度に人権方針策定を行い、お取引様と当社グループへの人権侵害リスクに関する調査を実施しました。調査から国内の人権デュー・ディリジェンス推進体制と人権に関する教育に課題があることが分かりました。社内への啓発活動としては、役員トレーニングやWEB管理職研修、コンプライアンスタイムズの発行などを実施しました。2024年度には、人権侵害防止・軽減措置を実施するために、社内教育などを行うことを予定しています。

また、人権リスクに関しては、モニタリングを実施し、是正・苦情処理メカニズムの整備も並行して進めていきます。そしてこれらの情報は随時公開します。

人権デュー・ディリジェンスのプロセス



人権尊重の取り組み

当社は、2024年度から従業員に対して外部講師によるLGBTQ+に関する社内教育を開催しています。当教育では、LGBTQ+についての理解を深め、当事者と周りにとって働きやすい職場環境を作ること、無意識な偏見や思い込みを排除して相手に配慮した対応を心掛ける姿勢を作ること、様々な価値観を受け入れるという意識を持ち、多様な人が活躍できる会社風土を作することを目的としています。

また、当教育を担当する外部講師は、2023年度大同メタルプロボノプログラムで当社が支援したNPOです。



LGBTQ+研修

調達

基本的な考え方

近年、企業をとりまくステークホルダーのCSRに対する関心が高まっています。当社グループではCSRへの取り組みは企業価値の向上、持続的成長につながるものと考え、重要な経営課題のひとつとして推進しています。

サプライヤーとのパートナーシップの強化

当社では、主要なお取引先様で組織する大同メタル協力会・友栄会の活動を通じ、お取引先様とのパートナーシップを強化しています。2024年は、新年互礼会、定期総会の開催だけでなく、当社経営方針に関する講演会、サイバーセキュリティに関する講習会を開催し、更なる連携強化を図っています。



経営方針に関する講演会の様子

CSR調達ガイドラインの展開

CSR調達の取り組みをサプライチェーン全体に拡大すべく「CSR調達ガイドライン」を策定し、ステークホルダーの皆様にもその内容、活動を見ていただけるよう、当社ホームページに掲載しています。2023年度は特に人権方針を反映、改訂し、主要なお取引先様に関連するアンケートを実施し、連携強化を図っています。

グリーン調達ガイドラインの展開

環境負荷をできる限り小さくするための調達に関わる取り組みをサプライチェーン全体に拡大すべく「グリーン調達ガイドライン」を策定し、当社ホームページに掲載しています。毎年2回、お取引先様への製品含有化学物質調査アンケートを通じ、サプライチェーン全体で、各国の環境関連法令、規制の遵守に対応しています。

パートナーシップ構築宣言の展開

サプライチェーン全体での付加価値向上と取引関係の公正・適正化を図るべく「パートナーシップ構築宣言」を策定し、専用ポータルサイトに登録しています。ホームページにも掲載し社内外に展開したうえで、お取引先様へのアンケート調査を通じ、必要な対応によって、お取引先様との取引関係の適正化を推進しています。



品質

基本的な考え方

当社グループの全組織・全活動を貫く理念は「品質は生命」。この理念に基づき、独自の生産活動・品質保証活動を行っています。

2023年度QC方針

品質（顧客満足）はすべての面に要求される最重要課題であり、その考え方を社内に周知徹底する目的で、当社グループは毎年QC方針を定めています。

2023年度は、「過去に学んで未来へ進む、再発防止で高める顧客満足度」というスローガンのもと、品質向上活動に取り組んできました。

DQC※サークル大会（QCサークル活動推進）

2023年12月22日に第38回DQCサークル大会が開催され、国内の各生産拠点から選抜された優秀な改善事例が発表されました。また今回は招待サークルとして、フィリピン飯野CORPORATIONに来日してもらい改善事例が発表されました。さらに、相互交流として優勝と準優勝のサークルは、ダイナメタルCO.,LTD.（タイ）と同晟金属（株）（韓国）へとそれぞれ派遣され、改善活動の発表を行いました。

※DQC … QC活動のQCに大同メタルの“D”の頭文字を追加した当社呼称



DQCサークル大会表彰式

品質管理選抜教育

2018年10月に始まった品質管理選抜教育は、2023年度までに計8回開催され37名が受講しました。

品質管理に関する基礎知識を学ぶ座学教育と、学んだ知識を活用する実践教育を組み合わせたプログラムで人材育成を行っています。

また、受講生が外部講習で学んだ内容を、社内講習の講師として講義をする“オープン講座”を設け、社内の教育機会のひとつとして会社全体の底上げにも努めています。



地域社会との共生

地域社会の課題解決への取り組み



※プロボノ：「社会的・公共的な目的のために、仕事で培った経験やスキルを活かすボランティア活動」または「その活動をする人」を意味します。

当社は、従業員が社会課題に気づき、当社での経験を地域社会に活かす機会を創出する「大同メタル プロボノ※プログラム」を2019年度より開催しています。地元のNPO団体を資金面で助成するとともに、従業員のボランティア参画により、NPOに必要な基盤づくりを支援することで、社会課題の解決に貢献しています。



課題解決に向けてチーム活動をする様子

フードドライブの開催

2024年2月、当社では昨年に引き続き、SDGsへの取り組みとして「ThinkSDGs！大同メタルフードドライブACTION」と題し、フードドライブ※を開催しました。従業員から集まった食品は認定NPO法人セカンドハーベスト名古屋を通じて、食料の支援を必要としている方や施設に届けられたほか、子ども食堂に直接寄付を行いました。更新時期を迎えた当社の災害備蓄品の寄付も行っています。また、国内関係会社でも実施しており、今後も支援の輪を広げていきます。

※フードドライブとは、各家庭で使い切れない未使用食品を持ち寄り、それを必要とする人々にフードバンクなどを通じて寄付する活動です。



従業員から集まった食品

セカンドハーベスト名古屋さんへの寄付

かがやけ☆あいちサスティナ研究所への参画



かがやけ☆あいちサスティナ研究所とは、未来のあいちの担い手となる大学生が、グローバルな視点を持って継続的にエコアクションを実施することができるよう、愛知県が立ち上げたプロジェクトです。企業から提示された環境面での課題に対し、研究員である大学生が現場での調査や企業の担当者とのディスカッションを実施し取り組みます。約5カ月間のチーム活動を経て、解決策



チーム活動の様子

を企業に提案し発表します。柔軟な思考で新たな視点を持つ大学生の皆さんが当社の課題に取り組むことで、これまでと違った解決策が出てくることを期待しています。

学校運営の支援

【BBL大同プライベートLTD.（インド）】

BBL大同プライベートLTD.は、寄宿制豊学校の教師・生徒約30名へ食事の提供を開始しました。食事の提供には遊休地を活用し、収穫した野菜を利用しています。また、一部の土地にマンゴーの木を植樹しました。



食事を提供する様子 寄宿制の豊学校の教員と生徒

野菜の栽培地

文房具の支援

【大同メタルメキシコS.A.DE C.V.（メキシコ）】

大同メタルメキシコS.A. DE C.V.は、毎年新学期が始まる8月に、福利厚生の一環として、幼稚園や小学校・中学校へ入学する子どもに、文房具のプレゼントを実施しています。

2023年は146名への支援を実施しました。次世代のメキシコを担う子どもたちの健やかな成長を見守る活動として継続を予定しています。



子どもたちへプレゼントした文房具

沿岸・排水浄化への取り組み

【フィリピン飯野CORPORATION（フィリピン）】

2023年9月16日、他の企業や地方自治体と協力して、排水・沿岸清掃活動に参加し、環境管理と地域社会への取り組みを実施しました。

沿岸地域や排水システムのゴミや瓦礫を取り除くための活動を通じて、クリーンで環境に優しい未来を創造するための活動をしています。



清掃活動の様子

社外取締役座談会



社外取締役
指名委員・報酬委員 武井 敏一



社外取締役 白井 美由里



社外取締役
指名委員・報酬委員 星長 清隆

当社のコーポレート・ガバナンスや、企業価値向上に向けての課題・期待などについて、多様な専門性と経験を持つ社外取締役の皆様に外部視点から語っていただきました。

社外取締役の役割とコーポレート・ガバナンス

武井：社外取締役の役割は、最も重要なステークホルダーである株主の代弁をすることだと思っています。株主にとって大事なのは、企業価値が中長期的に増えることです。社外取締役に就いて10年目になりますが、このところ、様々な施策が株価の上昇や配当の増加に結び付いていないのが残念です。これは、コーポレート・ガバナンスの観点でまだまだ取り組むべき課題があるということです。設備投資の効率性や価格戦略などを通じて、収益力の向上に取り組んでいく必要があります。私は金融出身で国際業務にも携わってきましたので、今の世界情勢やEUの現状といった大きな視点から、当社のグローバル化について意見を述べていくのが責務だと考えています。

星長：私は、医療系大学の病院長や学長、学校法人の理事長を十数年務めてきました。いわば命に関わる究極のサービス業であり、製造業を営む当社とは全く業種の異なる立場から、これまで8年にわたって当社の組織運営を見てきました。当社の経営判断のスピード感や、掲げている理念などには、私自身も学ぶところが多々あります。一方、リーマンショックのときに病院長になって何とか窮地からはい上がった、その後コロナ禍を乗り越えたりしてきた

経験から言うと、組織が危機にあるときには、強力なリーダーが必要です。当社は今、自動車業界におけるEV化の進行という環境の変化に直面しており、事業構造の転換を求められている。従業員に夢を持たせて同じベクトルに向かわせるような強いリーダーシップを、経営トップに発揮してもらいたいと思っています。

白井：社外取締役に拝命して3年目になります。大学でマーケティングに関する教育研究に取り組んできたアカデミックな視点から、当社の経営の基本方針や、戦略策定・業務執行について監視するとともに意見を述べるのが、私の役割だと考えています。コーポレート・ガバナンスについて、当社は真摯に取り組んでいると評価しています。コーポレートガバナンス・コードが2021年に改訂されましたが、5つある基本原則に沿って、当社の実施状況を俯瞰すると、おおむね対応できていると評価しています。

取締役会の運営や実効性について

武井：取締役会を含め、社内にはオープンな雰囲気があると感じます。ただ、何事も真摯に対応しようとする会社だからか、取締役会では決議報告事項の件数が多く、実質的な議論の時間がなかなか取れません。審議・決定は経営戦略会議などで行うようにし、取締役会では自由な議論の時

間を増やしてほしいと要望しています。特に、会社の方向を決する設備投資やM&A、キャッシュフローが大きく動くような事案については、取締役会での審議を充実させてほしいと思っています。

白井：取締役会では、時間に制約があるものの、意見や質問を出す機会が設けられており、社外取締役・監査役の意見に真摯に耳を傾けていると感じます。また、取締役会に先立って事前の説明会があり、配布資料の確認の他、他の社外取締役からの指摘や質問を伺うことができ、理解を深めたうえで、取締役会での判断ができます。さらに、取締役会の実効性評価を継続的に行っており、そこで明らかになった課題については改善を図るなど、実効性の向上にも努めています。

星長：取締役会の雰囲気はとてもいいですね。時間の余裕があるときは、「何かありませんか」と尋ねられるなど、社外の意見を聞く姿勢は持っていていただいています。長くトップを務めている判治会長も、リーダーシップを執りながら社内外の意見を広く集めることに気を使っているように見受けられます。

武井：判治会長は取締役の経験も長く、力量、識見とも優れていて、存在感也非常に大きい方だと思います。以前いた銀行でも感じましたが、トップの力量が頭抜けていると、社内の人はどうしても遠慮してしまう部分が出てきます。社内のマインドセットを今よりもさらにオープンな方向に変えていくことも必要と感じています。

次期中期経営計画の方向性

武井：前中期経営計画においては、売上目標は達成しましたが、営業利益率はコロナ禍の影響などもあって、課題を残すことになりました。2025年度からの次期中期経営計画では、収益力の改善がいちばんの課題になります。例えばROEを見ると、欧米の一流企業では10～20%あるところ、当社グループは2024年3月期で4.0%。それを少しでも引き上げることが、企業価値の向上につながるはずです。

白井：次期中期経営計画の策定については、事業環境の動向を見据えた経営資源の効率的配分が大きなテーマになると考えています。EV化の進行ペースが減速している一方で軸受事業が堅調推移しているので、まずはそこに重点を置きながら、非モビリティ事業の利益拡大への布石を打つこと。そして、未来を見据えて、今必要なこと、すべきことを着実にやっていくという方向性になるのではないのでしょうか。

星長：当社グループのグローバルシェアは、自動車エンジン用半割では世界の3分の1、船用低速エンジン用では世界の70%超。これは誇るべきことで、現在持っているこうした技術をいかに進化させるかが、これからの課題でしょう。数や価格の勝負では新興国に勝てませんから、他社や他国に真似のできない品質のものを、今の技術から進化させて創り出していく。値段は高くても、壊れず品質の優

れた製品を開発できれば利益率も上げられます。強気の目標を掲げてよいと思います。

武井：自動車中心、軸受中心から、だんだんとそれ以外、エンジン用軸受以外のところを目指していくということです。大きく言えば、陸から海や空へ、あるいはデータセンターへと、新規分野を開拓していく方向性が、次期中期経営計画ではより明確になるでしょう。

更なる企業価値の向上に向けて

武井：今後に向けた大きな変化としては、古川社長の就任があります。技術系で国内外の現場をよく知っておられます。収益力の強化に必要とされる工場の生産性向上を図るには最適の人だと思います。

星長：現場経験の長い古川さんを選ばれたのはとてもよかったと思います。話していても、人柄を含めて「この人なら任せられる」と感じます。

白井：同感です。グローバルなもののづくりをさらに進めるうえで必要な資質を持つ人材というのが、私たちの共通認識です。

武井：これから事業構造の転換や長期ビジョンなどに取り組んでいくに当たっては、計画的に次期経営陣を育成していくためのサクセッションプランも検討する必要があると考えています。

星長：今後、当社の更なる企業価値向上のためには、会社全体が一丸となり、スピード感をもって改革・変革を実現していくことが重要です。そのためには、現場の従業員一人ひとりが「この会社は自分たちを大切に扱ってくれている」という気持ちになるような工夫も必要です。従業員の健康や家族への対応などに配慮が感じられれば、モチベーションも上がり、ロイヤルティも高まる。ひいては製品の質も向上するでしょう。私は特に、健康経営の面からも意見を言っていけたらと思っています。

白井：外部環境が厳しさを増す中でどう利益率を高めるかが、引き続き経営課題になります。変化の激しい時代において新事業に挑戦するためには、今まで以上に多角的な視点や異なるやり方を積極的に取り入れる必要があります。そのための人材育成と多様な人材の確保が欠かせません。私は社外取締役として、経営の監視と適切な助言を行い、当社の企業価値の更なる向上と持続的な成長のためにサポートしていきたいと考えています。

武井：今後も当社の強みである軸受を中心とした残存者利益の追求と新しい技術の開発を実現できるような体制づくりに注力していただきたいと思います。私はこれまで通り、国際金融・国際経済を専門とする観点から、当社のグローバル展開やM&A、設備投資の妥当性、財務戦略などの重要性を強調し注視しながら、更なる企業価値向上に貢献できればと願っています。

コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンスの体制

当社は、株主をはじめお客様、従業員など様々なステークホルダーの皆様から信頼される企業であり続けるために、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値を高めることを目指した取締役会体制を構築しています。

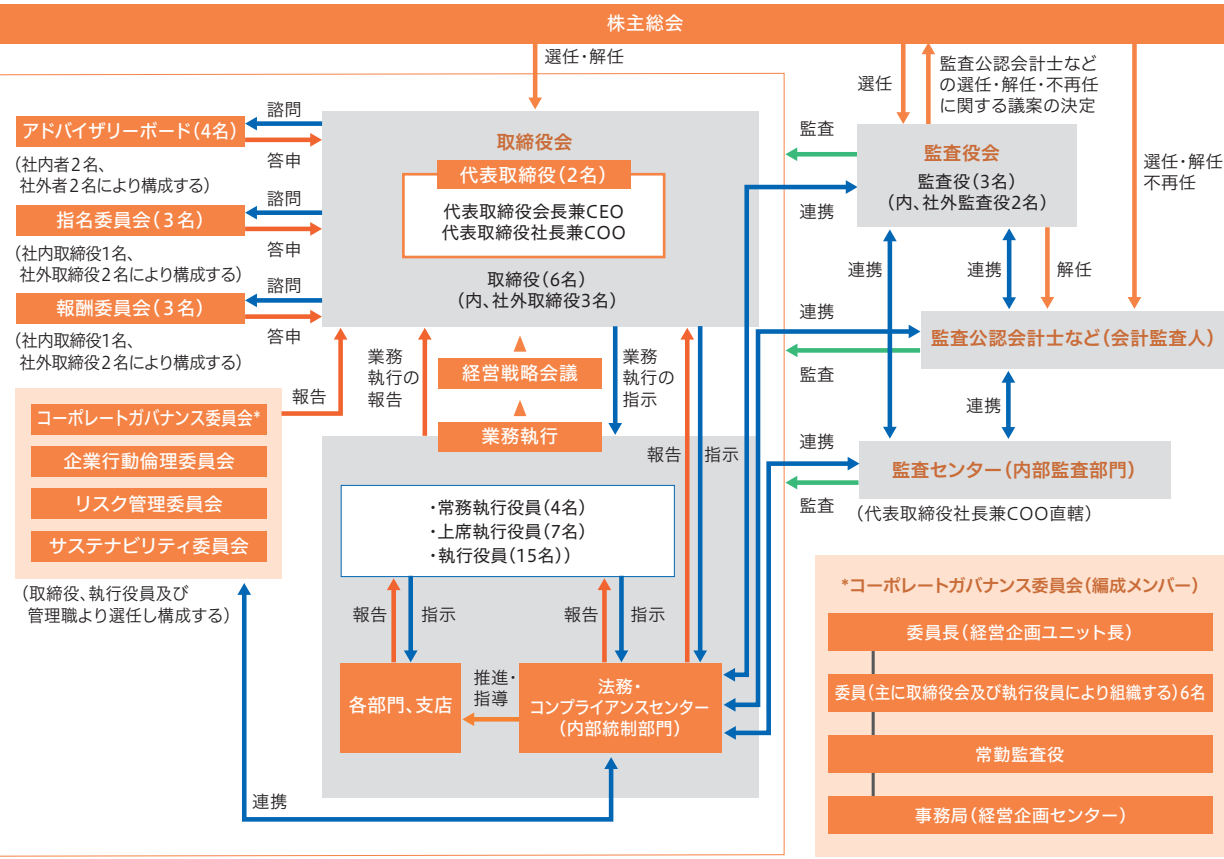
また、経営効率を高めるために執行役員制度を導入し、加えて、透明性・公正性・公明性を高めるために社外取締役及び社外監査役による他の取締役に對する監視監督

を図っています。

当社は、「コーポレートガバナンス委員会」を組織し、当社のガバナンスに関する基本的な考え方を定めるとともに、取締役会の実効性評価制度を導入し、評価結果を基に運営改善を続けています。

当社のガバナンスに関する取り組み内容につきましては、2024年7月にコーポレート・ガバナンスに関する報告書として明示しています。

コーポレート・ガバナンス体制図 2024年6月27日現在



取締役会

取締役会は当社の業務執行を決定し、個々の取締役の職務の執行を監督します。実際の職務執行については、執行役員や従業員に権限を委譲しています。
[2023年度実績] 13回開催

監査役会

監査役会は取締役の職務執行を監査します。監査役会は、社内監査役1名のほか、経営の透明性を高めるために社外監査役2名を加えた3名で構成されます。
[2023年度実績] 13回開催

経営戦略会議

取締役会とは別に、全般的経営方針に関する事項や中長期経営計画に関する事項といった経営上の重要事項を審議します。常勤監査役も出席します。
[2023年度実績] 11回開催

そのほか、目的別の経営会議を設置し意思決定機能の強化と迅速化を図るため、下記の体制を採用しています。

経営会議一覧

会議名	目的	議長	開催時期
取締役会	会社法、取締役会規程などにに基づき経営全般及び業務執行に関する重要事項の報告、審議、決定を行う。	会長	毎月1回 (5、11、2月は2回)
経営戦略会議	① 取締役会審議事項についての提出議案の審議決定 ② 取締役会から授権された業務執行の決定 ③ 会長・社長から諮問を受けた事項についての意見具申 ④ 各種プロジェクトなど重要事項の報告	会長	毎月1又は2回
部門長会議	① 経営方針、経営計画などの指示徹底 ② 緊急利益対策など臨時に策定された施策の指示徹底 ③ 取締役会から授権された業務執行の決定 ④ 会長・社長から諮問を受けた事項についての意見具申	社長	毎月1回 (4、10月を除く)
拡大品質管理委員会	品質に関する会社方針の徹底と展開を図るため、品質実績、監査実績の報告及び次年度の重点QC展開の方向づけを行う。	社長	年1回(11月)
収益改善委員会	収益改善に関する計画及び実績報告を行い、会社方針の徹底と収益改善実績の促進を図る。	社長	年4回(5月、8月上旬、11月、2月上旬)
全社環境委員会	環境政策及び実施計画について審議・決定する。各カンパニー及び各部門の実施報告とその審議を行う。	人事企画ユニット長 (環境安全・カーボン ニュートラル推進 センター所管役員)	年2回(9、3月)
リスク管理委員会	当社グループの事業活動における様々なリスクを適切に管理するため、各リスク管理部署の取り組み並びに当社グループ全体のリスク管理を統括する。	社長	年2回(9、3月)
企業行動倫理委員会	コンプライアンス体制の強化、整備を図るため、コンプライアンス全体の事項について審議する。	法務・コンプライアンス チーフ	年2回(9、3月)
コーポレートガバナンス委員会	当社における種々のガバナンスに関する事項について審議し、取締役会に助言する。	経営企画ユニット長	年2回(5、3月) ※その他、必要に応じ 都度開催
サステナビリティ委員会	サステナビリティ活動に関わる、課題解決に向けた取り組みについて審議・議論を行う。	社長	年2回(9、3月) ※その他、必要に応じ 都度開催

指名委員会・報酬委員会

当社は、取締役候補者の指名について、経営の客観性・透明性を確保することなどを目的に、任意の指名委員会の答申を受け、取締役会において指名理由の説明を行ったうえで決議します。
また、取締役の報酬などの決定についても同様の目的から、任意の報酬委員会の答申を受け、取締役会におい

て決定します。

当該指名委員会と報酬委員会は独立社外取締役を主要な構成員とする任意の諮問委員会であり、人事企画ユニット長が事務局業務を担います。
指名委員会及び報酬委員会は、メンバーの有する知見を活かし、内外の経営に関する情報を広く集め、当社の経営の透明性の確保に資することを目的とします。

指名委員会	報酬委員会
次の事項について審議を行い、取締役会への答申内容を決定します。	
【権限及び役割】 (1) 取締役会の構成・運営・備えるべきスキルについての検証 (2) 現状の取締役選任基準の検証 (3) 社外取締役候補者の検討、推薦 (4) 株主総会に付議する取締役などの選解任議案 (5) サクセッションプラン(後継者計画) (6) その他取締役などの指名に関して指名委員会において審議が必要と認められた事項	【権限及び役割】 (1) 取締役の個人別の報酬などの内容に係る決定方針 (2) 取締役の報酬などの決定手続 (3) 「取締役報酬など基準」における報酬水準、報酬の割合構成(固定報酬・業績連動報酬・非金銭報酬)など (4) 業績連動報酬の設計・仕組みの検証と運用 (5) 株主総会に提出する役員賞与の支給総額に関する議案 (6) 取締役の個人別の報酬に関する取締役会付議議案 (7) その他取締役の報酬などに関して報酬委員会において審議が必要と認められた事項

■ 構成員氏名と2023年度出席状況

地 位		役 職	指名委員会	報酬委員会
委員長	判治 誠吾	代表取締役会長 兼CEO	2回／2回	2回／2回
委 員	武井 敏一	社外取締役	2回／2回	2回／2回
委 員	星長 清隆	社外取締役	2回／2回	2回／2回

■ 2023年度の協議状況

指名委員会 (2回開催)	- 取締役会のスキルマトリックスについて 2024年度の役員体制について - サクセッションプランについて
報酬委員会 (2回開催)	- 役員賞与の支給総額について - 取締役の個人別報酬について - 業績連動報酬の設計・仕組みの検証と運用について

Ⅰ 委員会構成の独立性に関する考え方

指名委員会及び報酬委員会は、取締役会の決議により選定された3名以上の取締役で構成し、その過半数を社外取締役とすることにより、独立性を確保しています。

Ⅰ 取締役会の実効性評価の実施

当社は、当社の取締役会が実効的に運営されていることを確認するとともに、抽出した課題を改善の礎とすることを目的として、取締役会の実効性評価を毎年1回、継続して実施しています。

2023年4月に2022年度における取締役会の役割、運

営体制などに関し、社内外の取締役及び監査役合計10名からご意見を頂き、5月の取締役会にその意見内容が報告されました。その結果、当社の取締役会は、経営の迅速な意思決定を行うに足る十分な審議ができていると評価できましたが、取締役会での議論において必要な知識の習得などを目的とした役員トレーニング及び社内多様性に関する審議などには更なる改善の余地が認められました。

2024年2月の取締役会で同年の評価結果に基づく改善内容の報告を行うと同時に、改善措置として、役員トレーニングの充実化の計画及び人的資本、多様性に関する今後の取り組みについて報告を実施しています。

Ⅰ 取締役の選任方針

当社では、取締役・監査役及び執行役員候補者の選任・指名については、社内規程に定める選任基準に基づき、業務経験、経営感覚、指導力、統率力、人格、倫理観、健康などを考慮し、取締役候補者について指名委員会の答申を受けたうえで、取締役会において協議し決定します。ただし、監査役候補者の指名にあたっては、事前に監査役会の同意を得たうえで行っています。

また、取締役・監査役及び執行役員の解任についても、社内規程に定める解任基準に基づき、これらの者の言動による当社の信用や企業価値の毀損程度、上記選任基準への抵触程度などを考慮し、取締役会において決定することとしています。

■ 社外取締役及び社外監査役の選任理由

役 職	氏 名	選任理由	2023年度の 取締役会・監査役会出席状況
社外取締役	武井 敏一	同氏は、長年にわたり日本銀行の業務執行及び統括管理を務められており、国際業務に精通し、かつ豊富な経験と幅広い見識を有しています。かかる経験と見識をもとに、今後も引き続き当社の経営を監督・監視していただくため、社外取締役に選任いたしました。	取締役会 13回／13回
	星長 清隆	同氏は、大学教授を務められた後、病院院長及び大学学長を歴任され、現在は理事長の職にあり、病院及び大学の組織運営者としての豊富な知識と経験を有しています。かかる知識と経験をもとに、今後も引き続き当社の経営を監督・監視していただくため、社外取締役に選任いたしました。	取締役会 13回／13回
	白井 美由里	同氏は、大学教授、研究員などを歴任され、現在は大学教授の職にあり、長年、消費者行動、マーケティングについての研究を重ねています。かかる経験と見識をもとに、今後も引き続き当社の経営を監督・監視していただくため、社外取締役に選任いたしました。	取締役会 13回／13回
社外監査役	松田 和雄	同氏は、長年金融機関で培ってきた財務及び国際業務などに精通しておられるほか、他の事業会社の取締役、執行役としての知識、経験を活かされ、会社経営全般を統治する十分な見識を有しています。今後も引き続き、その知識と経験、見識をもとに当社の経営を監査いただくため、社外監査役に選任いたしました。	取締役会 13回／13回 監査役会 13回／13回
	吉田 悦章	同氏は、長年の公的金融機関勤務により財務及び国際業務などに精通されているほか、大学教授として国際金融や経済、グローバル経営について研究、長年金融機関で培ってきた財務及び国際業務などに精通しています。その知識と経験、見識をもとに当社の経営を監査いただくため、社外監査役に選任いたしました。	取締役会 10回／10回 監査役会 10回／10回

Ⅰ 役員報酬

当社は、取締役の個人別の報酬などの内容にかかる決定方針（以下、決定方針）を定めており、その決定方法及び概要は次のとおりです。

【決定方針の決定方法】

当社は、取締役報酬規程において、取締役の報酬及びその水準が取締役に相応しい人材の確保・維持、及び業績と企業価値の向上への貢献意欲や士気を高めるインセンティブとして有効に機能することを基本方針としています。

当社は、当社の経営の透明性の確保に資することを目

■ 役員報酬の構成

報酬の種類	月額報酬		賞与	株式報酬
	固定報酬	連結業績連動報酬		
報酬の対象	取締役	取締役 (社外取締役を除く)	取締役 (社外取締役を除く)	取締役 (社外取締役を除く)
報酬の内容	支給基準額 (固定額)	役位、前連結会計年度の連結売上高及び売上高当期純利益率に連動して比例的に増減することとなる支給基準額	役位、前連結会計年度の連結売上高及び売上高当期純利益率に連動して比例的に増減することとなる支給基準額表に基づき決定	予め取締役会において定めた株式交付規程に基づき、各取締役（社外取締役を除きます。）に対してポイント（1ポイントが当社株式1株に相当します）を付与 各取締役に付与されるポイントは、役位及び中期経営計画における業績目標の達成度などに応じて連動する「業績連動部分」と、中期経営計画における業績目標の達成度などとは連動せずに役位に応じて定まる「固定部分」から構成

Ⅰ 政策保有株式

当社は、独立系企業として特定の企業グループには所属していないことから、資材などの購入から商品の販売まで様々な企業との協力関係が不可欠であると考えています。

よって、お取引先様などの株式の政策的な保有がビジネス継続に一定の貢献を果たしていると認識しています。

当社は、取締役会において、毎年1回、前年度のリターンが当社資本コストを上回っているか否か、当社との取引関係（借入れ、売上げ、仕入れ）などの有無及びその程度、及び地域社会及び伝統文化への貢献などを総合的に勘案して、保有意義を精査し、保有の適否を判断しています。なお、2023年度は2023年10月の取締役会において検証しています。当社は、当社との間に取引関係がない、または限定的であると認められる場合は、株式市場で売却するなどの方法によって、その保有の縮減を検討していきます。

的に、取締役会の決議によって選定された取締役3名以上（その過半数を社外取締役とする）で構成する報酬委員会を設置したうえで、当該報酬委員会からの答申内容を踏まえつつ、取締役会において決定方針の内容を審議・決定しています。

【決定方針の内容の概要】

取締役の報酬体系を「月額報酬」と「賞与」、「株式報酬」により構成します。ただし、社外取締役の報酬については、独立性及び中立性を担保するため、「月額報酬」のうち「固定報酬」のみとします。

役員一覧 (2024年6月27日現在)



判治 誠吾
代表取締役会長兼CEO

1965年4月 当社入社
1993年4月 第3事業部副事業部長
1993年6月 取締役
1995年6月 代表取締役社長
2007年6月 代表取締役会長
2010年6月 (株)ニチレイ 社外取締役
2018年5月 (一社)日本自動車部品工業会 本部理事(現任)
2023年4月 代表取締役会長兼社長CEO兼COO
2024年6月 代表取締役会長兼CEO(現任)



古川 智充
代表取締役社長兼COO

1984年4月 当社入社
2009年4月 大同メタルコントロールAD (モンテネグロ) 社長
2013年1月 大同メタルメキシコS.A.DE C.V. (メキシコ) 社長
2017年4月 エヌデーシー(株) 社長
2019年4月 大同プレーンベアリング(株) 社長
2023年4月 グローバル生産設備管理 ユニット長
2023年6月 取締役
2024年6月 代表取締役社長兼COO(現任)



墓越 繁昌
取締役兼常務執行役員
人事企画ユニット長

1986年4月 当社入社
2015年4月 第3カンパニープレジデント
2017年4月 大同メタル佐賀(株) 社長
2019年4月 ダイナメタルCO., LTD. 社長
2021年6月 取締役(現任)
2021年7月 人事企画ユニット長(現任)
2024年6月 犬山事業所長(現任)



星長 清隆
社外取締役
【独立役員】

2006年2月 藤田保健衛生大学病院 副院長
2009年2月 同 病院長
2013年4月 学校法人藤田学園 専務理事
2014年4月 藤田保健衛生大学 学長
2016年6月 当社社外取締役(現任)
2018年10月 学校法人藤田学園 理事長(現任)



白井 美由里
社外取締役
【独立役員】

1998年4月 横浜国立大学経営学部 専任講師
1999年4月 同 助教授
1999年8月 デューク大学フークア・ビジネス スクール 客員研究員
2003年5月 慶應義塾大学大学院経営管理研究科 内地研究員
2005年6月 (株)ニチレイ 社外取締役
2009年4月 横浜国立大学経営学部 教授
2011年4月 横浜国立大学大学院国際社会科学 研究科 教授
2015年4月 慶応義塾大学商学部 教授(現任)
2022年6月 当社社外取締役(現任)



高木 幸司
常勤監査役

2005年10月 当社入社
2013年4月 経営・財務企画ユニット経営管理 センターチーフ
2023年6月 常勤監査役(現任)



吉田 有宏
取締役兼常務執行役員
技術ユニット長
兼新規ビジネス開発
推進ユニット長

1986年4月 当社入社
2006年1月 経営企画室 欧州本部
ゼネラルマネージャー
2016年7月 設計センターチーフ
2017年4月 技術ユニット長兼設計センターチーフ
2019年4月 技術ユニット長
2021年4月 副技術ユニット長
2022年4月 技術ユニット長(現任)
2022年6月 取締役(現任)
2024年4月 トライボロジー研究センターチーフ(現任)
2024年6月 新規ビジネス開発推進ユニット長
兼センターチーフ(現任)



伊藤 啓貴
取締役兼常務執行役員
財務企画ユニット長

2019年4月 三井住友信託銀行(株) 執行役員
札幌支店長
2020年7月 当社入社
コンプライアンスユニット長兼
法務センターチーフ
2022年4月 財務企画ユニット長(現任)
2024年6月 取締役(現任)



武井 敏一
社外取締役
【独立役員】

2005年7月 日本銀行 名古屋支店長
2006年7月 同行 欧州統括役
2008年7月 アクセンチュア(株) 特別顧問
2012年10月 公益財団法人 国際金融情報
センター常務理事
2015年6月 当社社外取締役(現任)
2019年4月 金融広報中央委員会 会長(現任)



松田 和雄
社外監査役

1996年6月 富士証券(株) 専務取締役
1997年5月 (株)富士銀行兜町支店長
2004年6月 NSKワーナー(株) 常務取締役
2009年6月 日本精工(株) 取締役代表執行役専務
2011年6月 当社社外監査役(現任)、日本精工(株)
特別顧問、NSKワーナー(株) 監査役
2016年6月 住友ベークライト(株) 社外取締役
(現任)、日本精工(株) 理事



吉田 悦章
社外監査役
【独立役員】

1995年4月 日本銀行入行
2007年4月 (株)国際協力銀行入行
2015年10月 京都大学大学院アジア・アフリカ
地域研究研究科特任准教授
2019年12月 ウズベキスタン共和国情報通信省
副大臣 出向
2022年4月 同志社大学大学院ビジネス研究科
教授(現任)
2023年6月 当社社外監査役(現任)

スキルマトリックス

属性		氏名	主な専門的経験分野／特に貢献が期待される分野							
			経営全般	技術開発	ものづくり(生産)	営業・調達	人事・総務	財務・ファイナンス	法務・コンプライアンス	グローバル経験
取締役	社内	判治 誠吾	○			○	○		○	○
		古川 智充	○	○	○		○			○
		墓越 繁昌	○	○	○		○			○
		吉田 有宏	○	○	○	○				○
		伊藤 啓貴	○			○		○	○	
	社外	武井 敏一	●					●		●
		星長 清隆	●				●			●
		白井 美由里	●			●				●
監査役	常勤	高木 幸司				●		●	●	
	社外	松田 和雄	●					●		●
		吉田 悦章						●		●

※社内取締役は主な専門的経験分野を○で、社外取締役・常勤監査役・社外監査役は、特に貢献が期待される分野を●で表示しています。

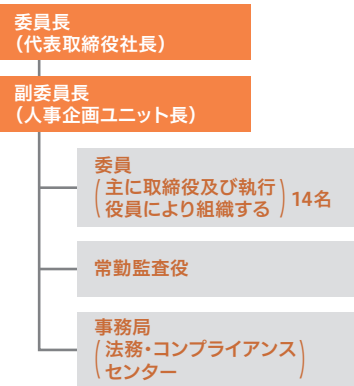
※左記の専門性と経験は各個人の保有するすべての知見を示したものではありません。

リスクマネジメント

リスク管理体制

当社グループをとりまくリスクを管理するためリスク管理委員会を組織しており、事業活動における様々なリスクに対応するため、「リスクアセスメント」、「リスク低減対策の実施」、「リスク管理委員会・経営会議への報告」のサイクルにて、リスク管理の社内体制を構築しています。

リスク管理委員会(編成メンバー)



事業などのリスクと管理部署

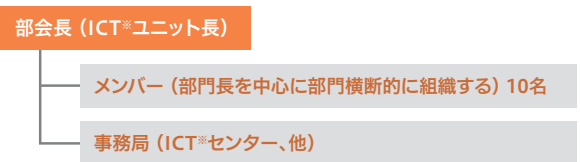
	リスク名称	リスク管理部署
最優先リスク	グローバル事業活動に伴うリスク	経営企画C
	原材料の需給環境の不安定化によるリスク	購買C
	サイバー攻撃、情報技術ネットワーク及びシステム障害によるリスク	ICTC
優先リスク	自然災害及び事故などによるリスク	BCP事務局
	製品の不具合によるリスク	品質企画室
	特定分野・業界への依存によるリスク	経営企画C、新規ビジネス開発推進C
	価格競争によるリスク	生産技術C
	新製品開発の不奏功によるリスク	研究開発C
	環境規制によるリスク	研究開発C、環境安全・カーボンニュートラル推進C
	設備投資、合併事業・提携・買収などに関わるリスク	生産技術C、経営企画C
	気候変動に関するリスク	環境安全・カーボンニュートラル推進C
	人材確保に関するリスク	人事企画C
	コンプライアンスに関するリスク	法務・コンプライアンスC

※Cはセンターの略

情報リスク管理強化への取り組み

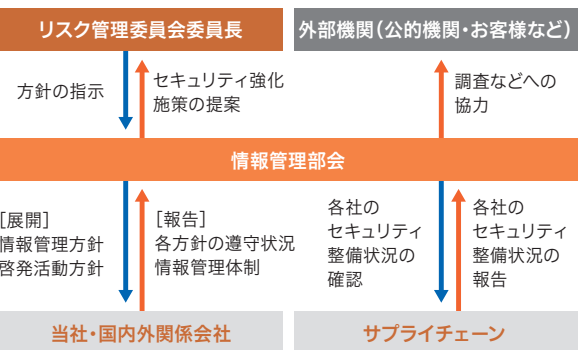
リスク管理委員会の下部組織として、部門横断的に情報管理施策を推進する「情報管理部会」を設けています。全社的な方針を定め、情報の漏洩及び不適正な流入を防ぐ取り組みを統括しているほか、関係会社のサイバーセキュリティに関する現状調査を実施し、技術面だけでなく、管理ルールの整備やシステム利用者への教育など幅広い範

情報管理部会(編成メンバー)



※Information and Communication Technology の略

情報管理部会の位置づけ



また、当社グループでは、特定された事業リスクを最優先リスク・優先リスクに分類し、リスクごとに管理部署を設置しています。リスク管理部署は、グループ会社と連携し、当該リスクに関するリスク管理を統括し、リスク管理委員会において定期的に管理状況の報告を行っています。

囲でその実態を把握、適切なアドバイスを提供することでグループ全体のセキュリティレベルの向上を図っています。

サイバー攻撃に関する従業員教育

2023年度、情報管理部会では啓発活動、モニタリング、規程の整備、情報収集の4項目について取り組みを進めてきました。

日本シーサート協議会の活動への参加、“サイバーセキュリティかわら版”による従業員教育、標的型メール訓練、電波情報漏洩検査の実施など対策を進めるとともに、インシデント発生時の対応について規程整備や運用体制の強化を図っています。

BCPへの取り組み

初動訓練を通したBCPに対する意識向上

大規模地震の発生時を想定した事業継続計画(BCP)を想定し、事業所ごとの防災訓練・BCP訓練に加え、工場部門ごとでいろいろな被災を想定したBCP初動訓練を実施しています。まずは地震発生時の従業員の安否確認の手順確認から始まり、工場が被災した場合を想定し復旧の優先順位及び方法の決定、人員確保を考慮した内容となっています。

また、関係会社での自然災害に対するBCPレベルの実態把握を行い、課題を見直すことにより、グループ全体のレベルアップを図っています。

コンプライアンス

基本的な考え方・体制

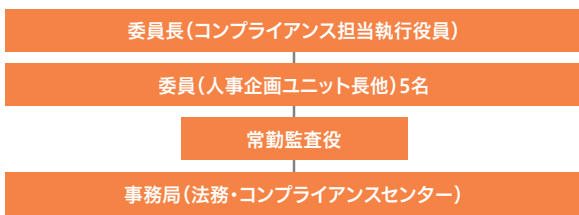
当社グループでは、コンプライアンスを「法令及び社内規程の遵守」だけに留めることなく、従業員全員が地域社会のルールやマナーなど、当社グループの一員として良識と責任をもって行動すること」と捉えています。

当社グループでは、コンプライアンスを基盤とした事業活動を行うため「大同メタルグループ行動基準」を作成し、すべての従業員に周知徹底を図っているほか、コンプライアンスに関する諸施策を審議する場として、法務・コンプライアンスセンターチーフを委員長とする「企業行動倫理委員会」を設置しています。また、コンプライアンスに関する報告や相談を行う制度として「内部通報・報告相談制度」を設けており、コンプライアンス違反の懸念がある事項の早期発見と、情報提供者の保護を制度化しています。

さらに、当社グループでは役職員全員が高い倫理観をもって企業活動を行っていくうえでの指針として「行動憲章」を制定していますが、社会情勢の変化などを踏まえ、改訂版を作成するとともに、周知徹底を図っています。

なお、当社グループにおけるコンプライアンスの状況は、定期的に企業行動倫理委員会から取締役会に報告されており、グループ丸となってコンプライアンス経営を実現しています。

企業行動倫理委員会(編成メンバー)



コンプライアンス教育

2023年7月には管理監督者212名にコンプライアンスWEBテストを、8月に当社及び国内関係会社の全従業員3,177名を対象に「行動基準理解度チェック」を実施し、テーマ別では個人情報保護法、独占禁止法などの従業員教育を実施しました。

また、2020年度より、コンプライアンス部門が設置されたことを機に、従業員のコンプライアンス意識醸成を目的として、「コンプライアンスタイムズ」をタイムリーに配信しています。

今後も当社グループの行動基準を浸透させることで、コンプライアンス意識の更なる向上、企業不祥事の予防に努めています。

グローバルコンプライアンス管理体制整備・強化の取り組み

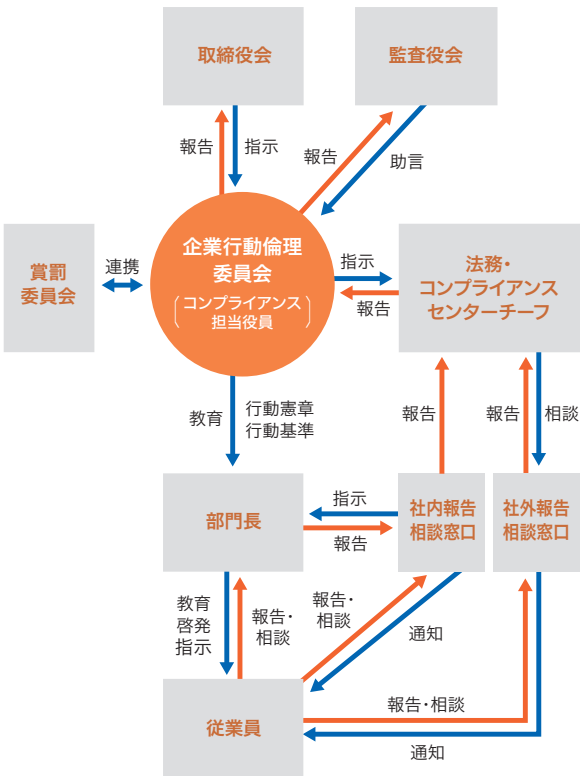
2020年度から2023年度にかけ、グローバルコンプライアンス管理体制整備・強化の取り組みを実施しています。海外及び国内拠点に対して、現状把握のためのアンケート調査や、管理体制の実態把握のためのヒアリング、改善方針の立案などを行い、コンプライアンス体制について、各社において自主点検を含む自走できる体制に整備させています。

内部通報・報告相談制度

当社及び国内関係会社では、大同メタルグループ行動基準及び公益通報者保護法に基づき、法令、定款、社内規程、企業倫理、社会規範に違反する行為などの早期発見と是正を図り、コンプライアンス強化を目的として「内部通報・報告相談制度」を定めています。この制度は従業員、役員、退職者を対象としており、社内窓口と社外窓口を設置しています。

通報・相談は匿名でも受け付けており、毎年の内部通報・報告相談件数は企業行動倫理委員会にて報告されます。

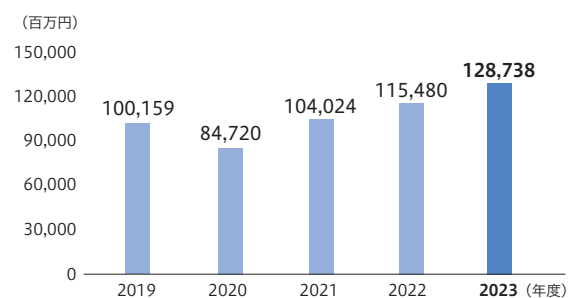
運用体系図



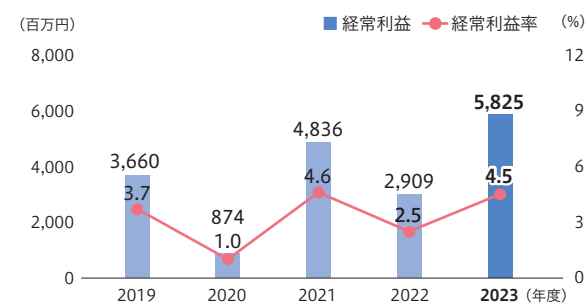
財務・非財務ハイライト

主な財務情報

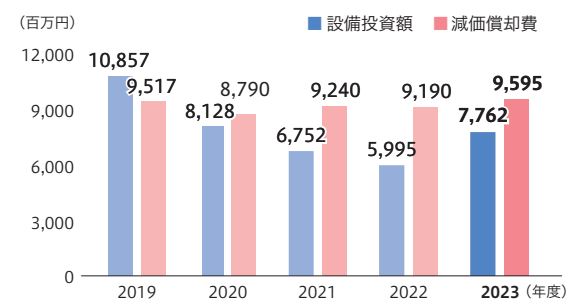
売上高



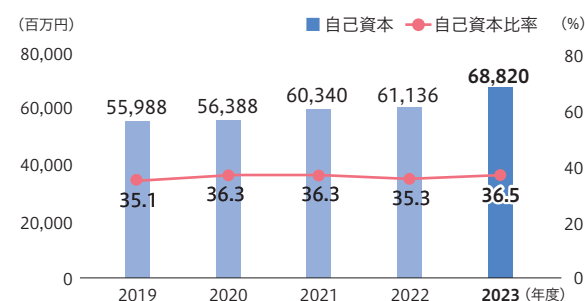
経常利益



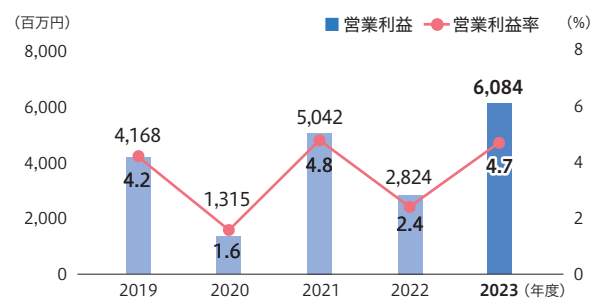
設備投資額・減価償却費



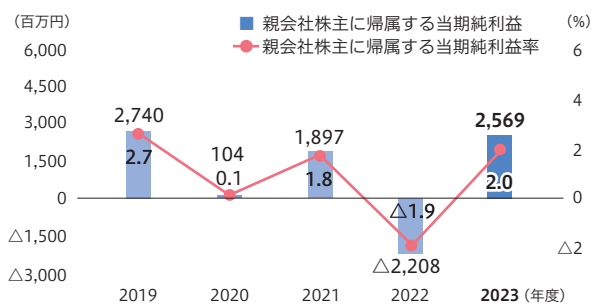
自己資本比率



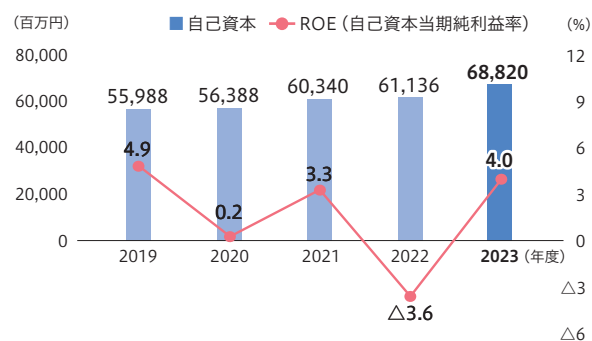
営業利益



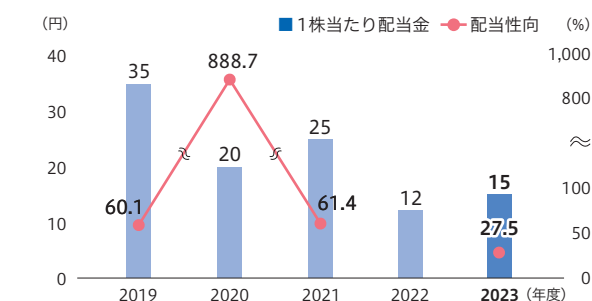
親会社株主に帰属する当期純利益



ROE(自己資本当期純利益率)



1株当たり配当金／配当性向

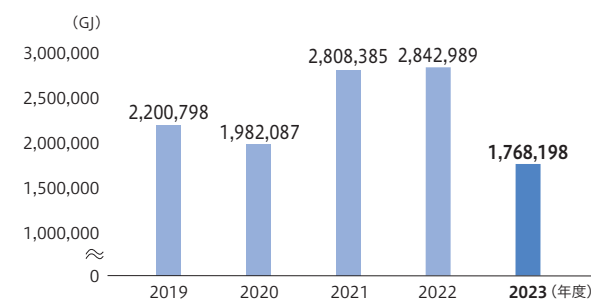


主な非財務情報

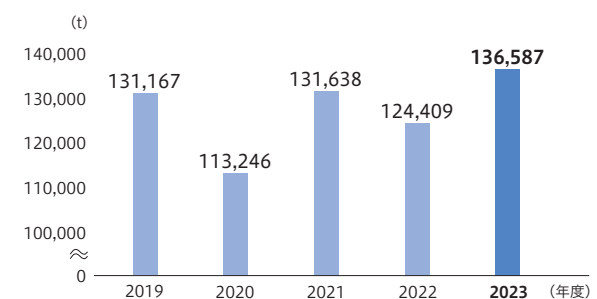
※1 財務情報・CO₂総排出量・従業員数・エネルギー消費量は連結表記、その他の情報は単体にて表記しています。
 ※2 従業員数は就業人数(社外への出向者を除き、社外からの出向者を含む)

E (環境)

エネルギー消費量

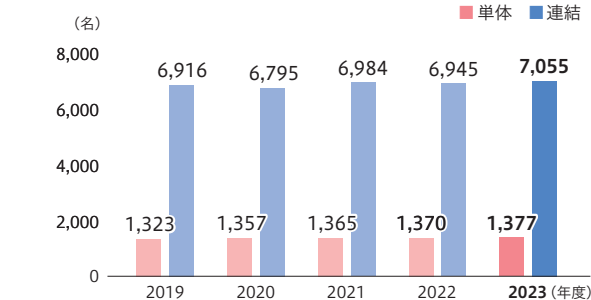


CO₂総排出量

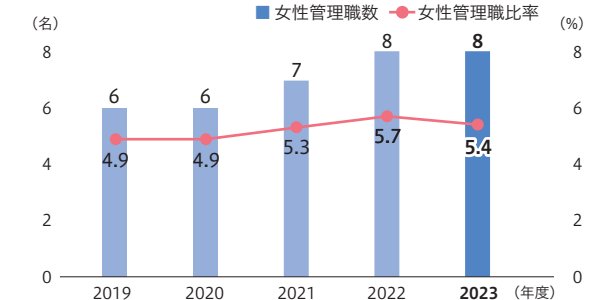


S (社会)

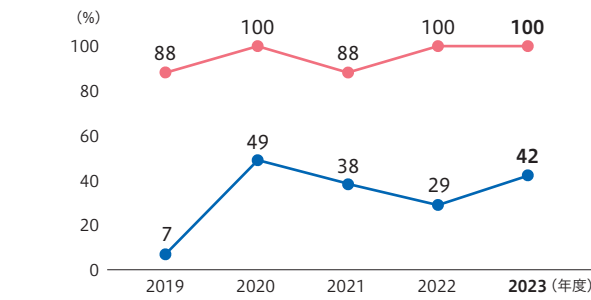
従業員数・連結従業員数



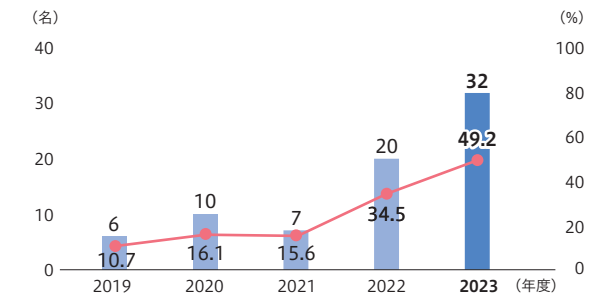
女性管理職数・女性管理職比率



育児休業取得率

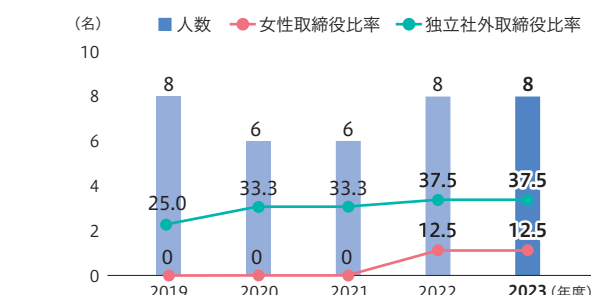


キャリア採用者数・採用比率

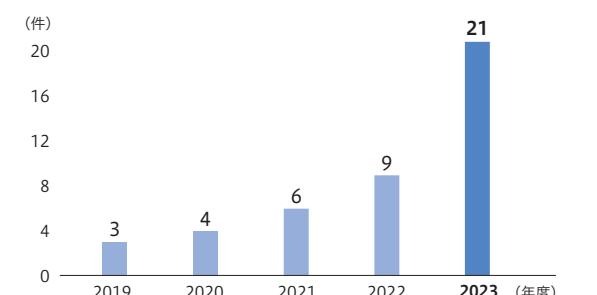


G (ガバナンス)

取締役数・独立社外取締役/女性取締役比率



内部通報・報告相談件数



10年間の主要連結財務サマリー

	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
売上高	85,015	81,400	85,073	106,648	107,718	100,159	84,720	104,024	115,480	128,738
売上高成長率 [%]	9.9	△4.3	4.5	25.4	1.0	△7.0	△15.4	22.8	11.0	11.5
売上原価	62,086	58,617	63,135	78,638	79,596	74,702	65,200	77,266	89,312	97,433
売上総利益	22,928	22,783	21,938	28,010	28,121	25,456	19,520	26,758	26,167	31,304
販売費及び一般管理費	15,339	15,878	17,238	21,381	20,858	21,287	18,205	21,715	23,342	25,219
営業利益	7,588	6,904	4,700	6,628	7,262	4,168	1,315	5,042	2,824	6,084
営業利益成長率 [%]	4.1	△9.0	△31.9	41.0	9.6	△42.6	△68.5	283.4	44.0	115.4
経常利益(損失)	8,084	6,586	5,023	6,826	6,630	3,660	874	4,836	2,909	5,825
経常利益成長率 [%]	1.2	△18.5	△23.7	35.9	△2.9	△44.8	△76.1	453.3	△39.8	100.2
親会社株主に帰属する当期純利益(損失)	4,312	3,709	2,212	3,590	4,135	2,740	104	1,897	△2,208	2,569
当期純利益成長率 [%]	△7.4	△14.0	△40.4	62.3	15.2	△33.7	△96.2	－	△216.4	－
総資産	115,944	122,146	154,330	160,065	161,881	159,539	155,176	166,155	173,317	188,369
棚卸資産	18,211	18,348	22,566	25,799	27,538	28,206	25,527	33,543	37,008	37,352
流動資産	58,165	59,228	67,147	70,857	78,142	78,781	75,242	85,928	94,054	103,549
固定資産	57,778	62,918	87,182	89,207	83,739	80,758	79,934	80,227	79,262	84,820
流動負債	37,355	40,337	73,515	66,163	57,885	61,816	57,452	65,414	68,723	74,468
固定負債	26,083	30,434	28,899	36,754	38,742	33,554	33,185	32,045	34,140	35,179
自己資本	42,992	43,201	44,181	48,559	56,636	55,988	56,388	60,340	61,136	68,820
自己資本比率 [%]	37.4	35.4	28.6	30.3	35.0	35.1	36.3	36.3	35.3	36.5
純資産	52,504	51,374	51,915	57,147	65,253	64,168	64,538	68,695	70,454	78,721
有利子負債	30,966	37,506	63,312	65,801	59,415	59,685	58,466	57,126	61,933	63,381
1株当たり当期純利益 [円]	108.29	93.17	55.56	90.16	93.72	58.22	2.25	40.70	△47.05	54.50
1株当たり純資産 [円]	1,079.74	1,085.02	1,109.64	1,219.61	1,191.85	1,212.66	1,213.08	1,289.96	1,297.76	1,460.05
1株当たり配当金 [円]	20.00	26.00	30.00	30.00	30.00	35.00	20.00	25.00	12.00	15.00
営業キャッシュ・フロー	9,605	9,372	9,801	11,186	11,709	12,822	10,098	13,207	5,003	16,655
投資キャッシュ・フロー	△9,469	△13,364	△30,821	△12,331	△5,462	△7,297	△7,043	△8,072	△6,345	△8,303
財務キャッシュ・フロー	626	4,989	20,679	△53	△746	△3,553	△3,098	△5,076	790	△2,499
現金及び現金同等物の期末残高	12,595	13,376	12,827	11,866	17,127	19,170	18,637	18,868	18,955	24,586
フリー・キャッシュ・フロー	135	△3,991	△21,019	△1,145	6,247	5,525	3,055	5,135	△1,341	8,351
総資産当期純利益率(ROA) [%]	3.9	3.1	1.6	2.3	2.6	1.7	0.1	1.2	△1.3	1.4
自己資本当期純利益率(ROE) [%]	10.6	8.6	5.1	7.7	7.9	4.9	0.2	3.3	△3.6	4.0
設備投資額	10,597	14,802	12,329	8,694	7,273	10,857	8,128	6,752	5,995	7,762
減価償却費	5,027	5,744	6,259	8,795	8,528	9,517	8,790	9,240	9,190	9,595
研究開発費	1,559	1,667	1,821	1,923	2,047	2,105	1,971	1,934	2,205	2,322

フリー・キャッシュ・フロー＝営業CF＋投資CF
ROA＝親会社株主に帰属する当期純利益÷総資産(期中平均)
ROE＝親会社株主に帰属する当期純利益÷自己資本(期中平均)

[注]・記載金額は百万円未満の端数を切り捨て、比率は表示単位未満を四捨五入にて表示しています。
・2018年度より『『税効果会計に係る会計基準』の一部改正』（企業会計基準第28号平成30年2月16日）を適用しており、2017年度についても、比較のため、遡及適用後の数値を記載しています。
・2019年度の期首より、作業くず売却収入の計上区分の変更を行っており、2018年度についても、遡及修正後の数値を記載しています。

ESGデータ

環境データ

			2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	単位	集計期間
CO ₂ 排出量	CO ₂ 排出量 (Scope1・2)	連結	131,167	113,246	131,638	124,409	136,587	t	年度
	Scope1		27,161	21,903	27,686	24,686	30,658		
	Scope2		104,006	91,344	103,952	99,723	105,929		
	Scope3【合計】※1	単体	—	—	248,406	283,460	302,025		
※1 Scope3のカテゴリリーはカテゴリ1,2,3,4,5,6,7									
エネルギー消費量※2	総エネルギー使用量	連結	2,200,798	1,982,087	2,808,385	2,842,989	1,768,198	GJ	年度
	電力使用量		188,269	172,160	232,516	233,728	237,440	MWh	
	【内数】再生可能エネルギー使用量(電力)		—	—	1,364	3,531	4,125		
	軽油使用量		363	315	373	351	348	kℓ	
	灯油使用量		118	123	193	143	170		
	ガソリン使用量		65	58	166	163	166		
	都市ガス使用量		5,345	4,509	5,373	4,937	4,922	千m ³	
	プロパンガス使用量		1,014	700	4,419	5,331	6,171	t	
※2 エネルギー量については省エネ法に基づき記載									
水資源の保全	使用量	国内グループ※3	1,103	1,018	1,170	908	922	千m ³	年度
	排水量		1,068	991	1,161	837	741		
廃棄物・化学物質管理	廃棄物排出量	国内グループ※3	2,735	2,635	3,086	3,062	3,221	t	年度
	PRTR取扱量(投入量)	単体	356	260	397	359	362		
	PRTR取扱量(排出量)		8	6	8	6	7		
環境保全	環境保全コスト(投資・費用合計額)	国内グループ※3	472	561	578	805	694	百万円	年度
※3 大同メタル工業(株)、大同ブレーンベアリング(株)、大同インダストリアルベアリングジャパン(株)、大同メタル佐賀(株)、エヌデーシー(株)、(株)飯野製作所									

社会性データ

				2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	単位	集計期間	
従業員の状況	従業員数※4	単体	合計	1,323	1,357	1,365	1,370	1,377	名	年度末 時点	
			男性	1,126	1,151	1,162	1,161	1,163			
			女性	197	206	203	209	214			
		連結	合計	6,916	6,795	6,984	6,945	7,055			
			男性	5,585	5,513	5,003	4,968	5,009			
			女性	1,331	1,282	1,981	1,977	2,046			
	平均年齢	単体	合計	38.7	39.0	40.0	40.3	40.8	歳		
			男性	39.3	39.7	40.6	41.0	41.4			
			女性	35.1	35.2	36.3	36.9	37.5			
	平均勤続年数		合計	14.9	15.0	16.1	16.4	16.7	年		
			男性	15.3	15.7	16.6	16.9	17.2			
			女性	12.6	12.7	13.6	13.9	14.3			
	男女間賃金格差		単体		62.7	69.8	67.4	72.7	72.0		%
	管理職数	単体	男性	117	117	123	132	140	名		
			女性	6	6	7	8	8			
			女性比率	4.9	4.9	5.3	5.7	5.4			%
連結		男性	271	262	251	370	285	名			
		女性	51	50	54	69	66				
		女性比率	15.8	16.0	17.7	15.7	18.8		%		

※4 従業員数は就業人数(社外への出向者を除き、社外からの出向者を含む)

社会性データ

				2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	単位	集計期間
採用	採用状況 (新卒・キャリア採用合計)	単体	合計	56	62	45	58	65	名	年度
			男性	42	47	40	46	53		
			女性	14	15	5	12	12		
	新卒採用者数		合計	50	52	38	38	33		
			男性	39	37	33	29	28		
			女性	11	15	5	9	5		
	新卒採用者の定着率(入社後3年以内)	単体	75	85	87	86	82	%	年度末時点	
	キャリア採用者数	単体	合計	6	10	7	20	32	名	年度
			男性	3	10	7	17	25		
			女性	3	0	0	3	7		
キャリア採用率	単体	10.7	16.1	15.6	34.5	49.2	%	各年度の 6月1日時点		
障がい者雇用率	単体	比率	2.07	2.45	2.71	2.79			2.77	
出産・育児・ 介護	育児休業取得者数※5	単体	合計 (取得率)	12 27	21 38	19 43	15 38	23 55	名 (%)	年度
			男性 (取得率)	3 7	15 49	11 38	9 29	14 42		
			女性 (取得率)	9 88	6 100	8 88	6 100	9 100		
			合計	2	1	1	0	1		
	介護休業取得者数		男性	0	1	1	0	1	名	
			女性	2	0	0	0	0		
		※5 各年度において取得を開始した人数を記載								
	労働時間	月平均時間外労働時間	単体	16.3	13.1	21.7	18.8	15.9	時間	年度
人材育成	1人当たり教育訓練費	単体	97,161	39,788	69,715	70,318	77,727	円	年度	

ガバナンスデータ

				2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	単位	集計期間
取締役会・ 監査役会の 状況	取締役数	単体	合計	8	6	6	8	8	名	各年度 株主 総会後 時点
			男性	8	6	6	7	7		
			女性	0	0	0	1	1		
			女性比率	0	0	0	12.5	12.5	%	
			内独立社外取締役	2	2	2	3	3	名	
			独立社外取締役比率	25.0	33.3	33.3	37.5	37.5	%	
	監査役数		合計	3	3	3	3	3	名	
			男性	2	2	2	2	3		
			女性	1	1	1	1	0		
			内独立社外監査役	1	1	1	1	1		
			独立社外監査役比率	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3		
			開催回数	15	13	15	15	13		回
			取締役会	出席率	100	100	100	100	100	%
	監査役会			開催回数	15	13	15	15	13	回
出席率		100	97.4	100	100	100	%			
コンプライアンス		内部通報・報告相談件数	単体	3	4	6	9	21	件	年度

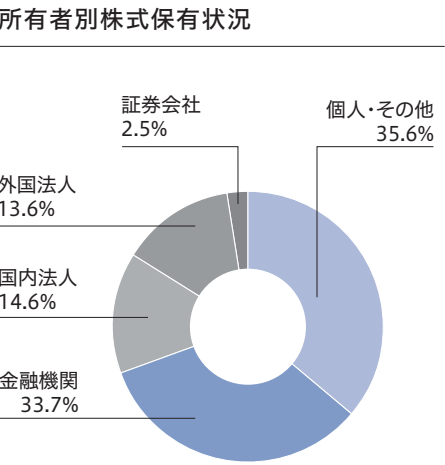
会社情報

会社概要 (2024年3月31日現在)

設 立	1939年(昭和14年)11月4日
資 本 金	8,413百万円
従 業 員 数	連結 7,055名/単体 1,377名
事 業 概 要	●自動車用エンジン軸受 自動車(乗用車・トラック・レーシングカー)エンジン用軸受、二輪エンジン用軸受、エンジン補機(ターボチャージャー・バルancer機構)用軸受など ●自動車用エンジン以外軸受 自動車部品(トランスミッション、ショックアブソーバー、空調コンプレッサー、ステアリング)用軸受など ●非自動車用軸受 船用低速エンジン用軸受、船用・産業用中高速エンジン用軸受、発電(水力・火力・風力)用軸受、産業用(コンプレッサー・増減速機など)軸受など ●自動車用軸受以外部品 自動車用(電動化自動車含む)アルミダイカスト製品、自動車及び二輪向け高精度・高品質部品(曲げパイプ製品、切削加工製品、ノックピン)など ●その他 金属系無潤滑軸受事業、ポンプ関連製品事業、集中潤滑装置、電気二重層キャパシタ用電極シート事業など

株式事項 (2024年3月31日現在)

株式の状況	
発行可能株式総数	80,000,000株
発行済株式の総数	47,520,253株(自己株式2,202株を含む)
株 主 数	12,874名
大株主	
株主名	持株数(千株)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	4,543
三井住友信託銀行株式会社	1,978
株式会社みずほ銀行	1,977
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	1,949
大同メタル従業員持株会	1,882
大同メタル友栄会持株会	1,848
株式会社三菱UFJ銀行	1,822
東京海上日動火災保険株式会社	1,107
THE SERI WATHANA INDUSTRY CO.,LTD 703000	1,000
伊藤忠丸紅鉄鋼株式会社	886



グローバルネットワーク (2024年3月末時点)

