

2023

Integrated Report | 統合報告書



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
Innovative
Challenging

高い志
改革する意欲
挑戦する心

編集方針

「統合報告書2023」は、昨年までのコーポレートレポートをベースに、当社の企業理念、経営資本、事業概況などを記載することにより、価値創造プロセスの理解につながる内容に強化、統合報告書の初版とするものです。

引き続き、地球社会への貢献が、当社の持続可能性の土台となっており、事業を通じて社会課題を解決することにより、当社と社会が長期にわたり成長する、当社ならではの価値創造ストーリーを示す報告書となるようブラッシュアップを図ってまいります。

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

2022年度（2022年4月から2023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

2023年11月

参考としたガイドライン

- ・国際統合報告評議会（IIRC）「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 最終報告書

将来情報に関する注意事項

本レポートには、大同メタル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2023	
WEB	株主・投資家情報 	サステナビリティ 

Contents 目次

Introduction

- 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

価値創造ストーリー

- 6 トップメッセージ
- 10 価値創造プロセス
- 12 価値創造を支える6つの資本
- 14 リスクと機会 / マテリアリティ
- 18 価値創造の源泉—培ってきた強み—
- 20 中期経営計画
- 22 事業概況
- 24 技術開発戦略
- 26 財務戦略

持続的な価値創造を支える

- 27 サステナビリティ

社会

- 29 人材
- 32 品質・調達
- 33 社会貢献

環境

- 34 環境保全
- 36 気候変動への対応
- 38 カーボンニュートラル戦略

コーポレート・ガバナンス

- 40 コーポレート・ガバナンス
- 44 社外取締役メッセージ
- 46 役員一覧
- 48 コンプライアンス
- 49 リスクマネジメント

データ

- 50 財務・非財務ハイライト
- 52 10年間の主要連結財務サマリー
- 54 ESGデータ
- 56 会社情報

大同メタルの歩み

当社は1939年の創業以来、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

1940・中川工場（名古屋市中川区）操業開始

・自動車用エンジン軸受事業開始

1943・本社を名古屋市中区に移転

・黒川工場（名古屋市中区）操業開始
（旧名古屋事業所 2002年10月閉鎖）

1945・岐阜工場（岐阜県郡上市）操業開始

1947・本社を名古屋市中区から名古屋市中区に移転

1961・名古屋証券取引所市場第二部上場

1962・犬山工場操業開始
（自動車用エンジン軸受生産開始）

1965・ドライベアリング製造開始

1967・初の海外進出

・台和交通工業股份有限公司（台湾）設立

・回転機械用軸受販売開始

1968・前原工場操業開始

・船用エンジン軸受事業開始

1971・ナガトメタル工業株式会社を吸収合併
（旧東京工場（横浜市港北区）2008年3月閉鎖）

・日本メタル工業株式会社を吸収合併
（旧埼玉工場（埼玉県入間市）2008年9月閉鎖）

・株式会社アジアケルメット製作所（東京都大田区）の株式を取得（2023年10月吸収合併）

1973・ダイナメタルCO.,LTD.（タイ）設立（現連結子会社）



自動車用エンジン軸受



ドライベアリング



回転機械用軸受

1976・ポンプ事業部操業開始

（2001年5月犬山事業所内に移転）

1979・米国事務所設立

（現大同メタルU.S.A. INC.）

1984・大同メタルU.S.A. INC.（米国）設立
（現連結子会社）

・台和交通工業股份有限公司の軸受部門を分離独立させ
中華大同軸承工業（股）（台湾）設立
（現中原大同股份有限公司：連結子会社）

1986・ドラムフィーダー販売開始

・集中潤滑装置販売開始

1989・同晟金属株式会社（韓国）設立
（現連結子会社）

1991・PT.大同メタルインドネシア
（インドネシア）設立（現連結子会社）

1992・大同ロジテック株式会社（名古屋市中区）設立（現連結子会社）

1996・エヌデーシー株式会社（千葉県習志野市）の株式を取得
（現連結子会社）

・大同メタルアメリカCORP.（米国）設立
（2010年9月解散・清算）

1997・グレーシア大同アメリカ LLC設立
（2005年8月持分全額譲渡）

・大同メタル販売株式会社（名古屋市中区）設立（現連結子会社）

・名古屋証券取引所市場第一部上場



ロータリーポンプ



集中潤滑装置

1998・欧州生産工場の設立

・フェデラルモーガル大同HWB CO., LTD.
（イギリス）設立
（現大同インダストリアルベアリングヨーロッパLTD.
：連結子会社）

2000・ディーエムシー株式会社設立（現大同ブレンベアリング株式会社）
（岐阜県関市）：連結子会社

2001・BBL大同プライベートLTD.（インド）設立
（現持分法適用関連会社）

2002・大同メタルコントロールAD（モンテネグロ）設立
（現連結子会社）

・本社を名古屋市中区から名古屋市中区に移転

・大同精密金属（蘇州）有限公司（中国）設立
（現連結子会社）

・電気二重層キャパシタ用電極シート
事業開始

2003・大同メタル
ヨーロッパGmbH（ドイツ）設立
（現連結子会社）

2004・東京証券取引所市場第二部上場

2005・東京証券取引所市場第一部上場

・大同メタルチェコスロバキア（チェコ）設立
（現連結子会社）

・大同メタルベルフォンテンLLC（米国）設立
（2010年9月解散・清算）

・東京本社を東京都品川区に開設



電気二重層キャパシタ用電極シート

2006・大同メタルヨーロッパLTD.（イギリス）設立（現連結子会社）

2007・大同ブレンベアリング株式会社を新設、同社の生産能力を拡大

・ZMZベアリングスLLC（ロシア）の株式を取得
（現大同メタルロシアLLC：連結子会社）

・広州原同貿易有限公司（中国）設立（現子会社）

・大同リビルドサービスINC.（フィリピン）設立
（2013年8月解散・清算）

2012・大同メタルメキシコS.A.DE C.V.（メキシコ）設立
（現連結子会社）

・大同インダストリアルベアリングジャパン株式会社設立（現連結子会社）

2014・大同メタルメキシコ販売S.A.DE C.V.（メキシコ）設立
（現連結子会社）

2015・大同メタル佐賀株式会社（佐賀県武雄市）設立（現連結子会社）

2016・株式会社飯野ホールディング（埼玉県さいたま市）の全株式を取得
（現連結子会社）（2019年6月東京都品川区に移転）

2017・DMSコリアCO.LTD.（韓国）出資（現子会社）

・ATAキャスティングテクノロジージャパン株式会社（静岡県菊川市）の
全株式を取得（現連結子会社）（2019年9月東京都品川区に移転）

2018・DMキャスティングテクノロジー（タイ）CO., LTD.（タイ）設立
（現連結子会社）

・NPRオプヨーロッパGmbH.（ドイツ）の
30%の株式を取得
（現持分法適用関連会社）

2020・VRクラウドソフト販売事業開始

2022・東京証券取引所プライム市場に移行

・名古屋証券取引所プレミアム市場に移行



アルミダイカスト

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

売上高
（億円）
1,200

1,000

800

600

400

200

0

4

2022年度

売上高 1,154 億円 経常利益 29 億円

■ 売上高（左軸） — 経常利益（右軸）

経常利益
（億円）
100

（年）

5

トップメッセージ



代表取締役会長 兼 社長
CEO 兼 COO

判治誠吾

ダイナミックな思考と行動力で

長期ビジョンと改革プランを実行し、

VUCA時代を乗り越え、

更なる企業価値の向上を図ります。

はじめに

私たち大同メタルグループは、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、品質への追求、製品への付加価値の向上など世界のトライボロジー（摩擦・摩耗・潤滑）リーダーである使命感のもと、トップレベルの魅力ある製品を提供し続けております。現在は世界15カ国に44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。

私が1995年に社長に就任した当時から、当社グループには「良いお客様」と「良い社員」の2つの資産がありました。そのような素晴らしい資産を活かし、存在意義のある会社組織にするのが経営者の役割です。私が経営する上で常に意識してきたのは、性別・年齢・部門・国籍の壁をなくしてフラットでオープンな企業風土にすることです。実際に部・課をなくしてオープンな企業風土の定着に努めました。就任時のあいさつでも、様々な壁をなくして知的興奮を呼び起こすような組織にしていきたいと明言したことを覚えています。今日のようにダイバーシティが注目される前から、人材の多様性を認め、その人材を受け入れて活かすことを大切にまいりました。

また、いつの時代も全社員参加型の経営を心掛けてきました。事業活動の根本にある当社グループの企業理念は、全社員から募って作り上げたものです。中期経営計画も計画だけで終わるなら誰にでもできます。重要なのは当事者意識を持ってそれを実行できるかどうかです。2008年のリーマン・ショック前には、資本主義を破壊するマネーゲームに邁進していく世界経済への危機感から、在庫数削減や設備投資を抑えるよう社員に伝えていました。しかし、すぐ行

動に移せず大赤字になってしまいました。人は言われただけでは実行できないため、方針や計画を決める際は全員参加だと口酸っぱく言ってまいりました。

企業が利益のことだけ考えると人間社会と地球にとっても良くありません。企業のステークホルダーは地球であるべきです。SDGsの目標達成に向けた取り組みやESG経営による企業価値の向上は当然のことであり、もっと企業は社会に貢献していくべきだと考えております。従業員には会社に対して仕事で貢献することができれば、その貢献度が会社として社会に貢献していることにつながると伝え続けています。

2022年度振り返り

2022年度は、新型コロナウイルス感染症の影響や半導体不足に伴う車両の生産調整に加え、ウクライナ情勢の緊迫化に伴い、鋼材、非鉄金属、アルミなどの材料費が高騰しました。また、エネルギー費や物流費も大きく膨らみ、収益の押し下げ要因となりました。材料費の高騰については、適正取引に向けて価格転嫁の取り組みを進め、収益の押し下げ要因の解消に努めています。急速に受注量が増えている電動自動車向け製品は、納期に間に合わせるため航空便を使った出荷によって物流費がかさんでいますが、今後は生産の効率化を進めて物流費の改善を図ってまいります。

当社グループ全体の業績につきましては、売上高は1,154億80百万円となり、前期と比べ114億55百万円（+11.0%）の増収となりました。利益面については、継続的な固定費・経費の削減、収益改善活動及び生産性の向上等に取り組んだものの、営業利益は28億24百万円となり、前期比22億17百万円の減益、経常利益は29億9百万円と前期比19億26百万円減益となりました。これらの結果、親会社株主に帰属する当期純損失は22億8百万円となり、前期比41億6百万円の減益となりました。

● 中期経営計画の達成に向けて

「Raise Up “Daido Spirit” ～ Ambitious, Innovative, Challenging ～」を体現

「既存事業の磨き上げ」「新規事業の創出・育成」「強固な基盤の確立」「組織・コミュニケーションの活性化」を4本柱とする、2018年度から2023年度までの6年間の中期経営計画「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～）を推進しておりますが、第1ステージ（2018年度から2020年度）の終了に伴い、経営計画の見直しを実施しました。2021年度からは第2ステージ（2021年度から2023年度）の進捗に取り組んでおります。

来期についても、引き続き、すべり軸受のマーケットシェアの維持拡大に注力すると共に、自動車のEV化への対応のみならず、化石燃料を用いない自動車（水素燃料車等）への対応など、自動車業界におけるニーズを新規ビジネスに結びつけられるよう取り組んでまいります。さらに、環境に優しい材料及び商品の開発等に繋がる新領域研究についても、コア技術の基礎研究や新領域における技術開発を通じて、当社グループが長年培ってきた技術を最大限活用しながら引き続き積極的に取り組んでまいります。

ロシアのウクライナ侵攻による政治不安の高まりと米中対立に伴って世界経済のブロック化が進み、自由経済でなくなりつつあります。安くて良いものが開発されても、経済圏が分断されて購入できないといった非効率なことがいつまでも続くわけがありません。私は人類の叡智を信じたいと思っております。今後、各海外拠点で研究開発は続けていきますが、生産の在り方を再考する必要があるそうです。将来を見据えた製造拠点の統廃合や、設備の移転なども踏み込んで進めてまいります。

● 長期ビジョンの策定と改革プランの実行

近年、世界は信じがたいスピードで変化しています。従来の組織や思考のままでは時代に取り残されてしまいます。自動車業界が100年に1度の大変革期を迎えていることから、自動車用エンジン軸受を主力とする当社グループにとって事業構造の転換は喫緊の課題となっています。

そこで2022年の年頭に、2050年までを見据えて当社グループの歩むべき道を示す「大同の大道」を作ろうと全社員に

伝え、各部門とヒアリングしながら長期ビジョンを策定しました。現在、その長期ビジョンに沿って改革プランを作成しています。「売り方」「作り方」「物流」それぞれで、大きく発想を変えていく必要があります。ただ、一度策定したからといって、そのままではいけません。時代や状況によって修正を加えながら、柔軟に変革を進めていこうと考えております。

EV化の加速で自動車用エンジン軸受の需要が減るなか、非自動車向け製品の売上比率を現状の2倍にあたる5割へと増やす取り組みが既にスタートしています。新規事業の創出・育成では、電動自動車向けアルミダイカスト製品の販売拡大をはじめ、水素エンジントラックの実証走行に軸受製品を使用いただいているほか、カーボンニュートラル燃料を使用する内燃機関を搭載した自動車への対応など、顧客ニーズから新規ビジネスに結び付けようと積極的に取り組んでまいります。

また、長年にわたって培ってきたコア技術を活用し、再生可能エネルギー分野での需要が見込める風力発電用軸受の市場開拓にも取り組んでおります。2025年の生産開始を目指し、欧州で洋上風力発電機の主軸に使うすべり軸受の供給契約を結び、60億円を投じてチェコ共和国に新工場の建設を決めました。世界初となる当社グループの風力発電用軸受は、円形を分割した複数のパーツで構成しており、分解が可能です。補修時の運搬が従来よりも容易なほか、故障部分のみを交換するなど、維持費の低減が見込めるメリットがあります。それにより、洋上風力発電の社会実装ならびに2050年のカーボンニュートラルの実現にも貢献したいと考えております。

EV化が加速しているとはいえ、自動車用エンジン軸受の需要がなくなるわけではありません。世界には電気の届かない地域がまだまだあります。また、アフターマーケットもあります。古い製品になると加工や組み立ての際に部品や工具の作業位置を指示・誘導するための治具を持ち合わせない場合もあるため、販売ルートや生産体制の整備を進めてまいります。さらに、今後は競合相手の撤退による残存者利益も期待されます。自動車用エンジン軸受製品にも、まだまだ取り組むべきことが無数にあるので、既存事業と新規事業の両輪で事業拡大を進めてまいります。

● サステナビリティ経営の推進

古事記の中に、ヤマトタケルノミコトが日本の緑豊かな大自然の美しさを詠んだとされる「倭は国の真秀るば量なづ

あおきやまこも やまと うるは

く青垣山籠れる 倭し 麗し」という和歌があります。「大和は国の中で最も良いところだ。幾重にも重なり合った青い垣根のような山々に囲まれた大和は本当に美しいところだ」といった訳になります。このような自然豊かな国に生まれた者として、私たちは自然環境を守っていかねばなりません。

当社グループは世界で唯一の「総合すべり軸受メーカー」として、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います。企業理念「会社の務」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、企業を構成する社員は企業を通して社会に貢献する」を社員に伝えてきました。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。

カーボンニュートラル活動については、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の削減に取り組んでいます。具体的には、省エネ対応や再生エネルギーの利用拡大、CO₂排出量の見える化を進め、対策などのコストを算定した上で優先順位とターゲットを絞った取り組みを進めています。2022年6月には、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も開示しています。自動車のカーボンニュートラルは自動車メーカーだけで達成できるものではないため、サプライヤーとして軸受を生産する際のCO₂排出量を限りなく抑えていきたいと考えています。

人材育成については、「人」は会社発展の源となる重要な人的資本と捉え、持続的成長と生産性向上のためには、従業員一人ひとりが、その能力を最大限発揮できる機会と環境の提供が必要だと考えています。そのため、「Daido Spirit（高い志、改革する意欲、挑戦する心）を根底に計画的な人材育成を進めています。

ダイバーシティへの対応については、多様性、人格、個性を尊重し、能力を発揮して活躍できる職場づくりの実現と環境整備を推進しています。具体的には、働き方改革として有給休暇の最低取得日数や、女性管理職比率などの数値目標を設定していますが、当社グループでは、女性の総合職が珍しかった時代から、女性を総合職で採用したり、経営層に登用したりと、性別にとらわれない人事を積極的に行ってきました。女性管理職比率をさらに高めていくことは決して難しいことではないと思っております。人材への投資は惜しんではならないため、利益を生み、人材に投資する良い循

環を作り出していきたい考えです。また、国内外の各拠点間における人材の流動性を高め、適材適所の人事にも取り組んでまいります。

ガバナンス状況については、2021年4月から経営会議である「サステナビリティ委員会」を設置し、気候変動への対応や人権尊重への対応などを始めとするサステナビリティに関わる課題の解決に向けた審議・議論を行っています。また、サステナビリティ経営を推進するにあたり、当社グループでは「ESG分野で優先的に取り組むべき課題（マテリアリティ）」を特定・開示もしています。これらのサステナビリティに関する審議内容については、取締役会で定期的に報告され、指示・監督を受けています。引き続き、グローバルでの生産設備の配置や製品在庫管理、関係会社や組織にも踏み込んだガバナンスの強化を進めてまいります。

● ステークホルダーの皆様へ

数字だけを見ると厳しい1年でしたが、数字には表れていない未来を見据えた取り組みを順序立てて行った大きな意義のある1年になりました。ステークホルダーの皆様には、目先の数字だけではなく、もう少し長い目で私どもの事業活動を見守っていただけると幸いです。今後は当社グループの根底にある全社員参加型のオープンな企業風土や社会貢献活動など、非財務的な事柄についても広く認知していただけるよう、コミュニケーションツールの充実と情報発信に注力してまいりたいと思います。

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



当社をとりまく環境 ▶P14-15

① 事業をとりまく環境

- ・EV化の加速
- ・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

- ・ESG、SDGs対応強化
- ・コーポレート・ガバナンス強化
- ・情報セキュリティへの対応

③ 働き方

- ・ダイバーシティ・インクルージョン
- ・従業員の安全・健康推進

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まいりました。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まいります。



財務資本

将来への投資もしながら、健全性を確保

2022年度の投下資本は、16億円増加し、1,173億円でした。内訳としては、株主資本553億円、有利子負債619億円の合計です。総資産の45.7%は無形資産を含む固定資産で、前年度から9億円減少し、792億円となりました。

2023年度以降、チェコの風車ビジネスへ60億円の投資を計画しており、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、ROE 9%を達成できる事業構成を目指すとともに、自己資本比率35%を目途に安定した財務基盤を構築してまいります。



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

当社グループは、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。

当社グループの全組織・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。このように、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。



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、吸音材、電極シート、バイメタル※、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まいります。

※銅板を土台に、様々な特性の軸受層を接合した複合材



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社員の採用・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、社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。



社会関係資本

多様なステークホルダーとの関わり

お客様を始め、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まいります。

当社は、NPO団体を支援するプロボノ活動、森林育成事業への参画、フードドライブの実施など、社会貢献活動も積極的に取り組んでいます。⇒P33参照



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、めっき工程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の削減に取り組んでいます。

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）を特定いたしました。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まいります。

	事業活動に関わるリスク・機会	主な対応策
Business  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、電動自動車向け・代替燃料向け製品の開発・拡販
	EV化の進展 機会	電動自動車向けアルミダイカスト製品の販売拡大、トライボロジーに根ざした摺動*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
Company Management  会社経営をとりまく環境	ESG、SDGs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徹底
	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
Work Style  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、コミュニケーションの活性化、活力ある組織づくり・働き方改革の推進
	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）の推進、安全衛生活動の実施

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。

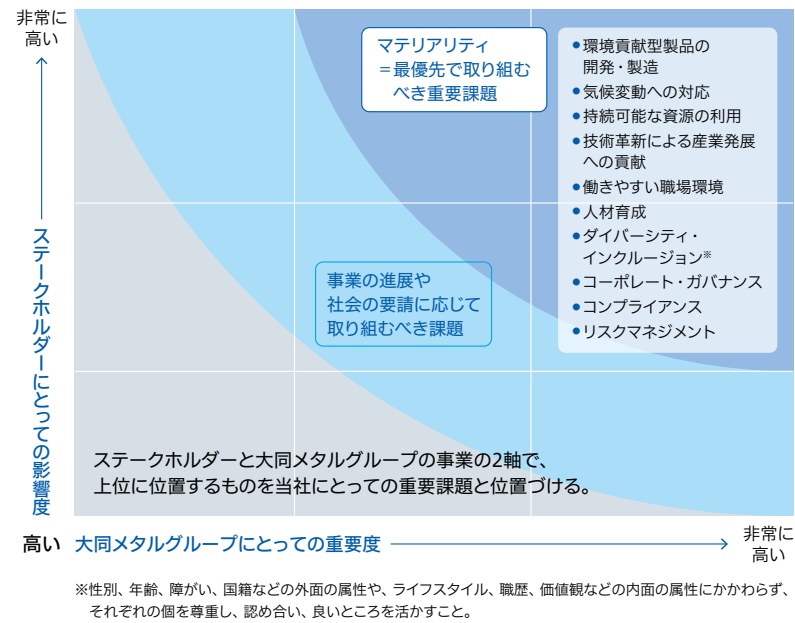
STEP

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	貢献するSDGs	2023年度の目標 (KPI)	2022年度の実績
E 環境	環境貢献型製品の開発・製造	7 再生可能エネルギー 12 つくばるもの 13 気候変動に具体的な対策を	①次世代風力発電向けすべり軸受の開発：量産試作品納入	①次世代風力発電向けすべり軸受の試作品納入済み
			②カーボンリサイクルによって生産された燃料を使用した内燃機向け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)	②水素エンジンを搭載したエンジンの実証走行など実用化のための各種プロジェクトへの参画
			③船用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	③受注実績の拡大：83台 (2021年度54台)
			④環境に貢献する製品の提供：PFOA※フリー製品への切替完了 ※ペルフルオロオクタン酸 (有機フッ素化合物の一種)	④PFOA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	7 再生可能エネルギー 12 つくばるもの 13 気候変動に具体的な対策を	①エネルギー原単位の削減 (CO ₂ 原単位)： 2013年度比 △10%【454.33g・CO ₂ /千円】〈単体〉	①目標：2013年度比 △9%〈単体〉 実績：△18.8%【409.74g・CO ₂ /千円】
	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	①年2回の調査実施
			②脱イオン水処理装置の開発・製品化： 社外、関係会社での実証実験の実施	②脱イオン水処理装置開発とアプリケーション検討、社内での実証試験の実施
G ガバナンス	技術革新による産業発展への貢献	3 持続可能な消費と生産 8 高品質な雇用と経済成長 9 産業と雇用創出 11 住み続けられるまちづくりを	①「次世代蓄電池用電極シート」の製法確立 (2025年度)	①試作納入開始
	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〉	①健康経営優良法人2023認定
	人材育成		②有給休暇取得推進：年間最低取得日数を13日へ引き上げ〈単体〉	②年間最低取得日数12日以上 (達成率99.6%)
	ダイバーシティ・インクルージョン		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	①グループリーダー・課長研修の実施 テーマ：若手社員の育成 (203名受講、受講率100%)
G ガバナンス		8 高品質な雇用と経済成長 9 産業と雇用創出 11 住み続けられるまちづくりを	②品質管理選抜教育の実施 (各部門から6か月間専任で業務を離れ教育)	②3名の品質管理選抜教育実施 (6か月間の教育+実践活動)
			①女性の管理職比率：7%以上〈単体〉	①5.7% (2021年度5.3%)
			②障がい者雇用率：2.7%以上〈単体〉 (2023年度法定雇用率：2.3%)	②2.79% (2021年度2.71%)
G ガバナンス	コーポレート・ガバナンス	16 平和と公正	①取締役会実効性評価の実施による機能強化	①取締役会実効性評価結果に基づく改善措置の実施
			②役員トレーニングの実施：サステナビリティ、ガバナンス強化に関する教育実施	②人権やサステナビリティに関する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内部通報制度の浸透と活性化	①公益通報者保護法改正に伴う内部通報制度改訂、制度浸透のための社内勉強会実施
			②行動基準理解度チェックの100%実施〈国内グループ〉	②実施率：100%
G ガバナンス	リスクマネジメント	16 平和と公正	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	①残存件数14件 (2021年度27件)
			②改訂CSR調達ガイドラインに基づく調査実施〈単体〉	②実施延期 ※CSR調達ガイドライン改訂のため2023年度に実施

価値創造の源泉 - 培ってきた強み -

当社グループは、1939年（昭和14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摺動、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、常にお客様の声に耳を傾け、品質の追求、製品への付加価値の向上など世界のトライボ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することで、世界中のお客様から信頼されるビジネスパートナーとしての評価を頂戴しています。また、軸受事業以外の新たな事業の柱の創出・育成にも着手しており、電動自動車向けアルミダイカスト製品の販売拡大や、風力発電用軸受事業などの新規ビジネスの確立に取り組んでいます。



今日も世界の様々な場所で、社会と人々の生活を支えています

当社グループは、4つのコアテクノロジーを基盤とした高い品質力、それを支える多様な人材力、そしてグローバル市場で幅広いニーズに対応する体制、これらを高め続けていくことで、企業の持続可能性を高めています。

先進的な価値を追求する4つのコアテクノロジー

技術力

- 「バイメタル技術」「精密加工技術」「表面処理技術」「解析技術」の4つのコアテクノロジーを強みとして持ち、トライボロジー技術を追求
- 自動車エンジン用半割軸受、船用低速エンジン用軸受で世界トップシェアを獲得（当社推定）

研究開発

- 材料開発、製品開発、設計、生産技術開発など多岐にわたる開発
- 各種国際会議、国内外学会活動への参画
ITC（国際トライボロジー会議）、CIMAC（国際燃焼機関会議）、日本機械学会「ISO/TC123平軸受国内委員会」等
- 海外における学術研究成果発表
米国自動車技術会主催の「WCX（World Congress Experience）- SAE International」等にて、軸受材料、設計、トライボロジー技術などの研究成果を継続的に発表

信頼と安心を生む品質

製品品質

- ISO9001を当社の対象となる全事業所及び一部を除いた国内外の関係会社で取得完了
- 自動車用エンジン軸受、自動車部品を担当している部門について、2004年にISO/TS16949（現IATF16949）、航空機用軸受を担当している部門について、2019年にJIS Q 9100を取得

人材力

- 「DQCサークル」「大同メタルカレッジ」「品質管理選抜教育」などノウハウを共有する人材育成を実施

より良い製品を実現する連携体制グローバルネットワーク

グローバルネットワーク

- 世界15カ国、44拠点からお客様に製品とサービスを提供
- 世界6拠点のグローバル研究開発体制で、マーケットニーズに対応

中期経営計画

当社グループでは、2018年度から2023年度までの6カ年の中期経営計画として、「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～）を推進しています。

中期経営計画で 目指すもの



重点実施事項

1 既存事業の磨き上げ	①-A マーケットシェアの拡大 ①-B 利益体質の強化 ①-C 生産革新・効率化、技術革新
2 新規事業の創出・育成	②-A EV向けのアルミダイカスト製品の販売拡大 ②-B 風力発電用特殊軸受事業等新規ビジネスの確立 ②-C 新領域研究
3 強固な基盤の確立	③-A 連結経営管理の高度化 ③-B グローバル品質保証・グローバル技術開発・グローバル生産体制の再構築 ③-C グローバルガバナンス・グローバル人事制度の導入 ③-D 財務基盤の強化
4 組織・コミュニケーションの活性化	④-A コミュニケーションの活性化 ④-B チャレンジを支援する仕組み作り ④-C 活力ある組織作り・働き方改革

中期経営計画の進捗

1 既存事業の磨き上げ

すべり軸受のマーケットシェアの維持拡大に注力するとともに、自動車のEV化への対応のみならず、化石燃料を用いない自動車（水素燃料車など）への対応にも取り組んでいます。

自動車エンジン用半割

- 2021年度は過去初めて35%を超え、36.7%まで上昇し、2022年度も維持
- EVを除く内燃エンジンでは、2021年度39%から2022年度は41%に上昇

船用低速エンジン・中高速エンジン用

- 中国市場における継続的な開拓、特に低速については中国の旺盛な需要増と開拓が相まってシェア73%と大幅アップ

すべり軸受グローバルマーケットシェア

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
自動車エンジン用半割	33.1	33.0	33.5	36.7	36.7 TOP
ターボチャージャー用（スモールターボ）	24.0	20.5	19.6	18.4	17.9 TOP
船用低速エンジン用	54.0	55.0	58.0	66.0	73.0 TOP
船用・産業用中高速エンジン用	15.0	15.0	15.0	23.0	24.0
ポリマー軸受	12.9	12.8	12.9	13.0	13.0
回転機械用軸受（発電機タービン用）	3.7	4.6	4.9	5.6	6.3



2 新規事業の創出・育成

電動自動車向けのアルミダイカスト製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います。

アルミダイカスト製品

- 電動自動車向け製品売上比率が28%へ成長（アルミダイカストグループ売上対比）
- 欧州向け新規電動自動車向け製品を受注[2023年量産開始]



モーターブラケット・インバーターケース



トランスファーケース

(株) 飯野製作所 精密金属加工製品

- 高精度な成形加工技術、切削・研磨技術、多様な接合技術を応用し、電動自動車向け製品の強化中
- アルミダイカスト製品とのコラボレーション製品開発



パワーコントロールユニット用アルミダイカストケースと17mmジョイントチューブ

- 曲げパイプ
主にトランスミッションに使われる様々な流体が通る曲げパイプ



- NC・MC 切削品
トランスミッションをはじめ自動車の様々な箇所で使用される部品



再生可能エネルギーへの挑戦

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まいります。⇒P25参照



3 強固な基盤の確立

グループ会社におけるリスク管理体制の強化推進のため、グローバルリスク管理体制の構築や、サイバー攻撃への対応など情報漏洩対策にも取り組んでいます。⇒P49参照

また、財務基盤の強化の取り組みについては、財務戦略をご覧ください。⇒P26参照



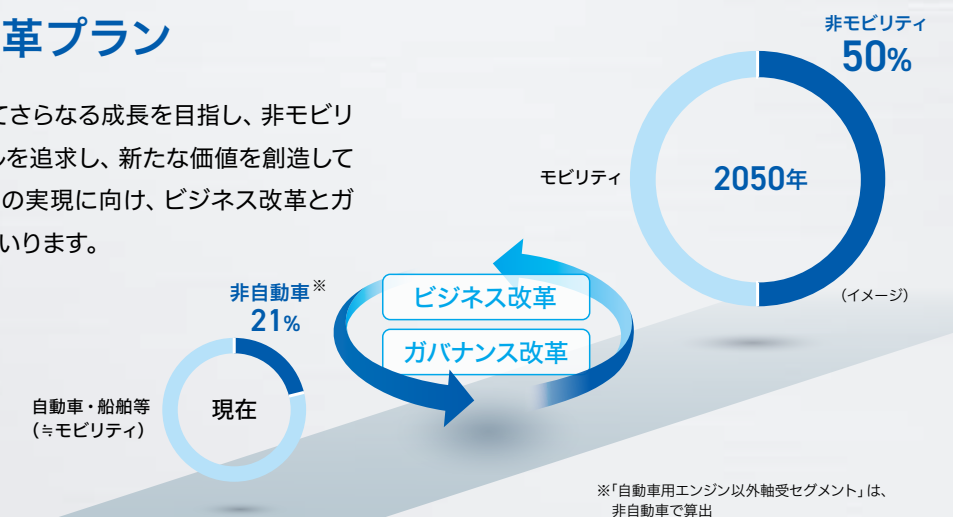
4 組織・コミュニケーションの活性化

経営層と社員とのコミュニケーションにおいては、多くの情報を社員に届ける施策を継続しています。（社内報、ポータルサイト、食堂モニターなど）⇒P29参照

また、職場内コミュニケーションでは特に管理者向けに新たな研修を実施しました。⇒P16-17参照

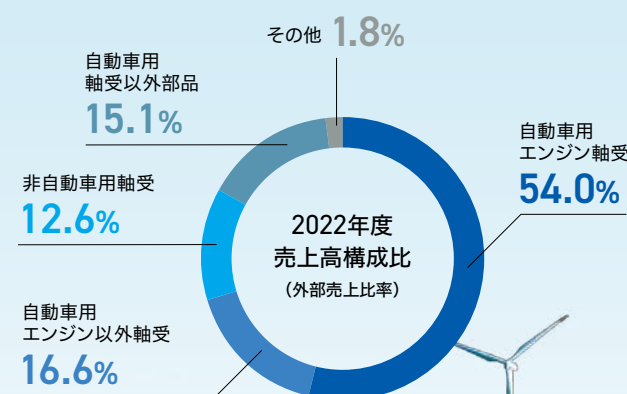
長期ビジョンと改革プラン

総合すべり軸受メーカーとしてさらなる成長を目指し、非モビリティ分野においてもポテンシャルを追求し、新たな価値を創造していきます。2050年のありたい姿の実現に向け、ビジネス改革とガバナンス改革にチャレンジしてまいります。



事業概況

中期経営計画に基づき、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すと同時に、自動車の来るべきパラダイムシフト（エンジンからモーターへ）に向け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ています。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などの再生可能エネルギー向け特殊軸受の世界的拡大販売体制を整備、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まいります。



非自動車用軸受

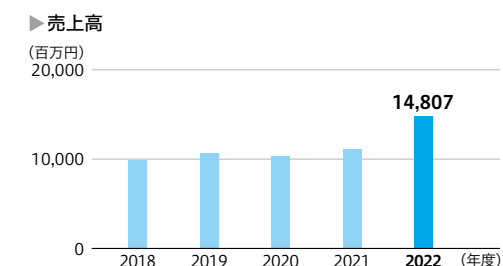


船用低速エンジン用軸受、船用・産業用中高速エンジン用軸受、発電（水力・火力・風力）用軸受、産業用（コンプレッサー・増減速機等）軸受など

【船舶分野】コンテナ船やばら積み船を中心とした堅調な需要の推移や、人流制限などで停滞していたメンテナンス需要の回復が見られました。また、中国向けの新規開拓によるLNG船（液化天然ガス運搬用）やタンカー船の低速エンジン用軸受に関するシェアアップが進んだことに加えて、中国向け大型船の新規量産納入も始まったため、売上高は前期比で大幅な増収となりました。

【建設機械分野】主に北米、中南米や東南アジア（インドネシアなど）において好調な需要環境が続き、サービスパーツなどの需要も好調に推移したことも寄与し、売上高は前期比で大幅な増収となりました。

【一般産業分野におけるエネルギー分野】エネルギー市場においては、新型コロナウイルス感染症の影響によりプラント・設備関連の工期延長などで需要が低下しておりました。しかし近時、蒸気タービンやガスタービン用軸受の需要復活や在庫積み増しなどが見られ、当社グループにおける受注が増加した結果、売上高は大幅な増収となりました。



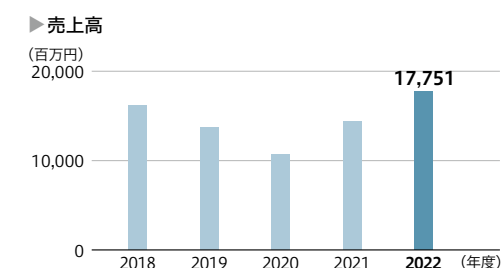
自動車軸受以外部品



自動車用（電動自動車含む）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

【アルミダイカスト製品】タイにおける新車の国内販売は前期比微増し、またグローバルな自動車産業の回復基調によりタイの完成車輸出台数も増加するなど、タイの自動車産業については総じて堅調な需要が継続しました。当社グループにおいても、タイの需要回復に伴う売上増やタイの新工場（DMキャスティングテクノロジー（タイ）Co., Ltd.）における電動自動車向けアルミダイカストの新規納入も増え始めたため、売上高は前期比で大幅に増加しましたが、セグメント利益は電動自動車向けアルミダイカストの本格生産開始に伴い増加したコストの改善遅れ及び新規受注品でのコスト増などにより、前期比で減少となりました。

【曲げパイプ、ノックピン、NC切削品などの部品】世界的な半導体供給不足などによる受注減の影響を受けたものの、為替の円安効果もあり、前期比で微増となりました。また、セグメント利益については原材料やエネルギー価格の高騰などの影響を受け、前期比で減少となりました。

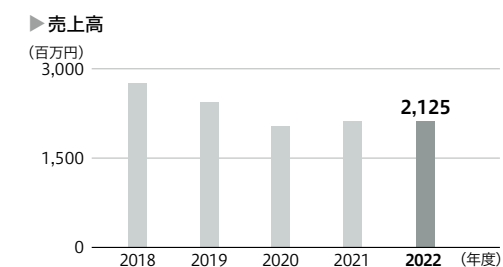


その他



電気二重層キャパシタ用電極シート事業、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、吸音材（カルム）など

半導体供給不足に伴う計測機器などの調達難の影響により、工作機向け潤滑装置の売上は減少したものの、金属系無潤滑軸受では一部で開拓による受注増があり、売上高は前期比で微増となりました。利益の面でも付加価値軸受製品の開拓による売上増が寄与し増益となりました。



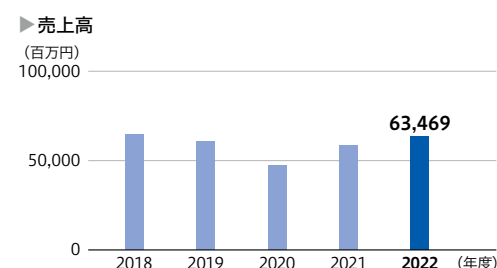
自動車用エンジン軸受



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

国内は、2022年度の新車販売台数が前期比で微増し、海外は、タイ、中国では2022年暦年で、前期比増加しましたが、欧州、米国では前期比減少となり、グローバル全体では新型コロナウイルス感染症からの回復により底堅く推移したものの前期比微減となりました。

そのような状況下、当社グループの国内での売上高は、年明けの回復基調や、各社における在庫積み上げなどの影響による受注増に伴い、国内、海外ともに増加となりました。

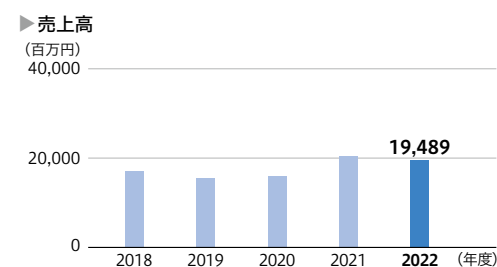


自動車用エンジン以外軸受



自動車部品（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、トランスミッション）用軸受など

当社グループの海外の売上高は為替の円安影響を受け増加したものの、国内の売上高は半導体などの供給不足による自動車メーカーの減産に伴う受注減により前期比減少となりました。



技術開発戦略

地球社会に貢献可能な 技術・商品の開発

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だ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、吸音材、電極シート、バimetall、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まいります。

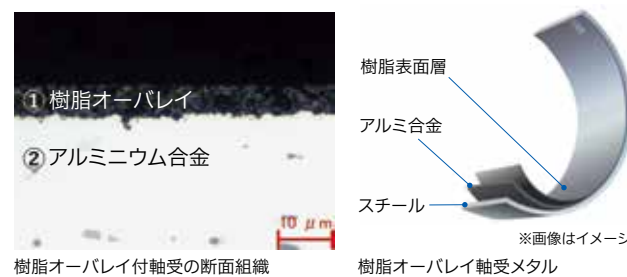
社会課題	テクノロジー	
気候変動	精密加工技術 (精度、エコロジー)	吸音材 (多孔質体)
モビリティの変化	電極シート (ドライ製法シート成形技術)	バimetall (クラッド、焼結、含浸)
エネルギーシフト	表面処理 (めっき、コーティング、PVD [※])	評価/予測技術 (計測、理論解析)

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

貢献分野	9	6	9	11	15
環境分野	9	6	9	11	15
再生可能エネルギー分野	7	9	9	11	15
水素社会分野	7	9	9	11	15
モビリティ分野(電動化)	7	9	9	11	13
航空、宇宙、食料・農林水産、 ライフスタイルなどの成長分野	9	11	13	15	15

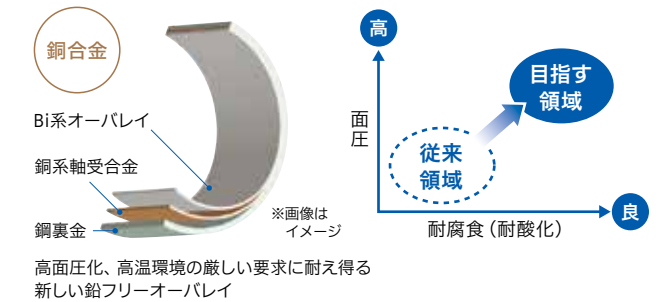
環境、エネルギーに優しい材料、機能を持つ商品開発

世界的なカーボンニュートラルへの対応、CO₂排出量規制強化に伴うエンジン熱効率向上に対応するため、更なる摩擦損失低減を目指し、従来とは異なるコンセプトで低摩擦特性を向上させた樹脂オーバーレイ(オーバーレイ：表面処理)を開発、提供しています。また、排出ガス規制強化に対応するため、トラック用エンジンなど、高面圧化、高温環境、長寿命などの厳しい要求に耐え得る新しい鉛フリーオーバーレイを開発し、



実機評価で良好な結果を得ております。船用、発電用エンジンにおいては、採用が拡がりつつあるガスエンジン(DF含む)への対応として、耐腐食性を向上させたPbフリー銅合金を開発し、さらに水素、アンモニア燃料などへの対応技術も研究しています。

また、樹脂材料に対してバイオマス材料を使用するなど、環境を意識した開発にも取り組んでいます。



CASE対応商品の開発

EV化に伴う新たな自動車用部品への要求に対応するため、樹脂系材料の開発・評価、モーター用ころがり軸受のすべり軸受化の開発・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、吸音性、吸水性、放熱性などの機能と金属の強度、耐熱性を併せ持つ金属多孔質体の用途開発を進めています。



グローバルでの技術開発推進

世界5極体制で点在するテクニカルセンターのネットワークを生かし、グローバルな顧客から新しい情報を得るとともに、国内だけでなく海外の大学、カンファレンスとの活動を通じた新技術の研究活動を通じて新事業の創出をしてまいります。



TOPICS

風力発電の未来を拓くすべり軸受の開発

再生可能エネルギーの需要の高まりを受け、風力発電ニーズの高い欧州での風力発電用の軸受を提供、量産に向けて、良好な評価を得ています。さらに同市場に適用可能な各種特殊軸受の技術研究を推進しており、NEDOグリーンイノベーション基金事業(洋上風力発電の低コスト化プロジェクト)に基づき、各種軸受評価試験機の導入準備を進めています。



当社のすべり軸受

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1つとして“水素”が注目されています。当燃料適用の可能性については、2輪、自動車、商用車エンジンに加え、一般産業及び船用エンジン等、幅広く検討が進んでいます。このような状況下で各社が水素エンジンの先行研究及び実用化に向け取り組んでいる中、軸受サプライヤーとして積極的に参画し、水素燃料による影響を確認しながら、実用化に向けて開発を進めています。



水素エンジンのイメージ図



水素エンジントラックの実証実験

財務戦略

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

キャッシュマネジメント

当社グループでは、世界の主要販売拠点を含め、多通貨でのNotional Poolingシステムを利用し、グループ内の関係会社間で資金を融通し、資金効率を向上させるとともに、売掛金/買掛金の為替リスクヘッジを実現しています。

投資戦略

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まいります。

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。

収益性戦略

収益率、収益額の異なる複数の事業を展開することでリスクを分散させるとともに、グループ全体の収益性・安定性・成長性を確保し、バランスを取りながら、大同グループ全体の事業ポートフォリオを最適化し、ROE 9%を達成できる事業構成を目指してまいります。

財務基盤の確立

当社グループでは、連結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まいりました。

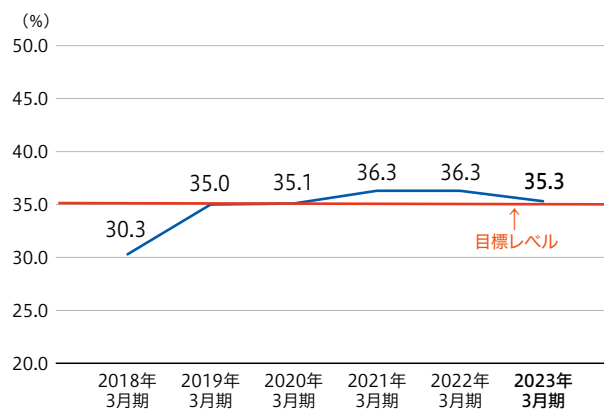
事業ポートフォリオの見直しのため、M&Aなどの大きな投資を実施した場合も、多様な調達手段を検討することで、連結自己資本比率35%以上を目途とする安定した財務基盤を構築してまいります。

剰余金の配当などの決定の方針

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。

▶ 自己資本比率の推移



サステナビリティ

大同メタルグループ サステナビリティ基本戦略

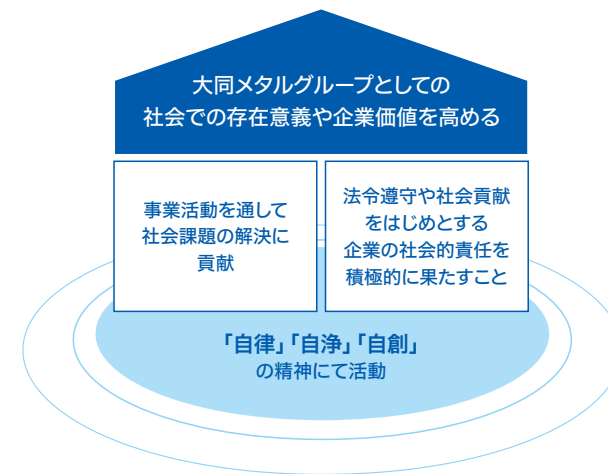
事業を通じた社会課題の解決による持続可能な社会と会社の実現

大同メタルグループ SDGs方針

大同メタルグループは、世界企業としての責任を果たすため、SDGsで掲げる諸目標の達成に向けた取り組みに貢献します。

大同メタルグループのサステナビリティの考え方

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・お取引先様更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。



それらを実践するために当社グループ全従業員は「自律」「自浄」「自創」（自己を律して、自浄作用し、そして自己が創造する）の精神にてサステナビリティをめぐる課題に対し取り組みんでいます。

サステナビリティ体制

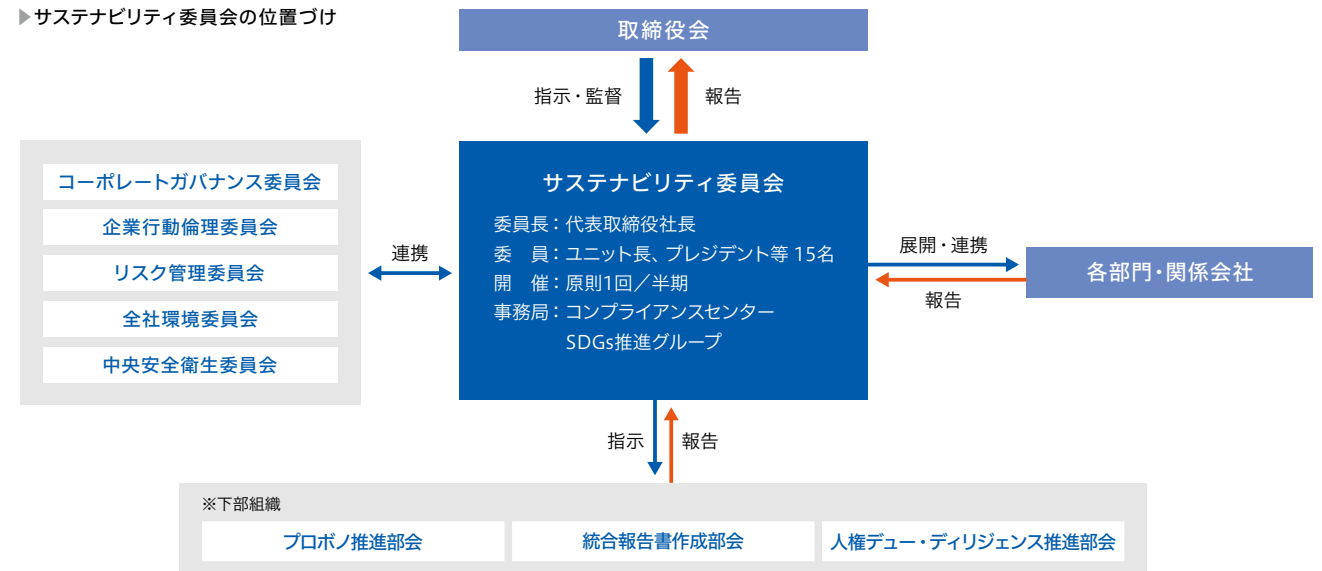
当社は、経営会議のひとつに、サステナビリティ活動に関わる、課題解決に向けた取り組みについて審議・議論を行うサステナビリティ委員会を設置しています。

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



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。

ステークホルダー	当社グループで取り組む方針・姿勢	対話・コミュニケーション方法の一例
 お客様	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。	- 各種展示会への出展 - 営業窓口を通じての情報交換 - ホームページでのお問い合わせ窓口
 株主様	- 企業価値向上を通じ、持続的成長を続けてまいります。 - 企業情報を積極的かつ公正に開示します。	- 決算発表、決算説明会 - 各種IRイベントへの出展 - 株主総会
 従業員	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。	- 労使協議会 - 社内報 - 社内ポータルサイト - 各種教育、研修
 お取引先様	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まいります。	- お取引先様説明会 - 各種調査票、アンケート
 地域社会	- 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。	- 納涼祭、工場見学会 - 社会貢献活動

人材

人材戦略の基本方針

当社グループは、既存事業を磨き上げ「真のトライボロジリーダー」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の人事戦略を「Daido Spirit（高い志、改革する意欲、挑戦する心）を根底に、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であり、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」に繋がるものと考えています。

人材育成プログラム

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、当社は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んでいます。そのため、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。また、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。

▶大同メタル教育体系図

	階 層 別	グローバル	大同メタルカレッジ
経営層	執行役員研修		
部長層	選抜研修	海外赴任前 経営管理 研修	海外危機 管理セミナー
課長層	課長研修		
中堅層	マネジメントプログラム 自己開発研修	海外短期 語学留学 制度	国際要員 育成制度
一般社員	3年目社員研修 2年目社員研修		総合職中級・ 初級コース 一般事技職 コース 技能道場 監督者候補者 研修Ⅰ 監督者候補者 研修Ⅱ
新入社員	新入社員フォローアップ研修 新入社員研修		

ダイバーシティ推進

女性活躍への取り組み

当社では、女性活躍推進法に基づいて、2019年度から2023年度までの行動計画を策定し、当社のホームページに公開しています。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ている状況であり、女性の技能職についても毎年採用を行っています。女性社員の配置拡大は、2020年に当社として初めて女性新卒総合職4名を営業職に配置したのに引き続き、2022年も2名の配置を実施しています。また、女性社員の海外出向も実施しており、その活躍の場を広げています。また、育児休業取得者も継続して高い水準であり、女性の取得者はもとより男性の取得者も年々増えています。

従業員満足度 (ES) 調査の実施と、コミュニケーション活性化に向けた改善への取り組み

2020年に従業員満足度（ES）調査を実施して、その結果を踏まえて中長期的な改革に向けた取り組みを実施しています。特に改善の声が大きかった評価制度については、2021年より「労使人事制度検討委員会」を立ち上げて見直しに着手し、昨年には評価制度の理解促進と上司部下の双方のコミュニケーションを図る目的で『初めて学ぶ大同メタルの評価制度』という冊子を作成し、社員に配付しました。また、経営陣と従業員との双方向コミュニケーションの促進については、社員食堂のモニターにてトップメッセージや会社業績などを分かりやすい内容で掲示して、社内コミュニケーションの活性化を進めています。

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、2021年から2023年にそれぞれ1名ずつ採用しています。現在では研究開発職、生産技術職、営業職などで幅広く活躍しています。

一方、外国人技能実習生制度については、コロナ禍により入国ができない状況が続いていましたが、2022年より再度受け入れが可能となり、現在40名程度の受け入れを行っています。近年では2号技能実習修了後（3年間の実習修了後）、引き続き3号技能実習として通算5年間の実習に移行するケースも増えてきています。

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」を導入していて、数名復職しています。

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」を作成して、従業員の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だったものを、小学校6年生の年度末までに拡大しています。

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「あいち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っています。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職場整備を進めています。

また、オフィスや生産部門で活躍をいただくのみならず、2020年6月からは、共同農園を借用して「大同メタルジョイフルファーム」として、障がい者の方を直接雇用しています。農園で収穫した野菜は、子ども食堂へ寄付するほか、社内で販売して収益を自然災害地へ寄付するなどの社会貢献活動にも役立てています。

健康経営の取り組み

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）の取得

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。

当社グループでは、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、環境の整備を更に推進します。



ワークスタイル改革

当社では、従業員の仕事を含めたライフ（人生そのもの）の充実を図るため、2016年11月より「ワークスタイル改革」と称して労使一体となった働き方改革を進めています。

具体的な活動として、年次有給休暇については四半期ごとで全社統一の取得目標を設定して、未達成の場合はイエローカード、オレンジカード、レッドカードを発行して労使で計画的な取得を推進しています。また、毎週水曜日を全社一斉の定時退社日として、労使パトロールを行うなどして徹底した運用を行っています。

また、これまでは製造現場中心であったQCサークル活動を事務部門でも積極的に進めるなどして、単に労働時間の削減ではなく、業務自体の見直し・効率化も同時に推進しています。

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回実施しました。2カ月間で1日平均8,000歩を目標に各回で約200名の従業員が参加しました。

人権に関する取り組み

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、改善を続けていくことを、社内外に示し、人権尊重の取り組みを進めるため、2023年4月に「大同メタルグループ 人権方針」を策定しました。今後は国連「ビジネスと人権に関する指導原則」などにに基づき、人権デュー・ディリジェンスの仕組みと手続きを整備し、実施してまいります。

大同メタルグループ人権方針（項目のみ）

1. 基本的な考え方
2. 適用範囲
3. 人権デュー・ディリジェンス
4. 是正・救済
5. 教育
6. 対話・協議
7. 情報開示

【大同メタルグループが取り組む人権課題】

- (1) 差別の禁止・多様性の尊重・受容
- (2) 児童労働の禁止
- (3) 強制労働の禁止
- (4) 人身売買の禁止
- (5) 労働者の権利の尊重
- (6) 適切な賃金支払い及び労働時間の管理
- (7) 安全で働きやすい職場環境の確保

大同メタルグループ 人権方針
https://www.daidometal.com/jp/sustainability/human_rights_policy/



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）



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。新型コロナウイルス感染症の感染対策も充分考慮し実施しました。

安全面では、労災発生現場の対策状況や重量物の取扱い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。

品質・調達

品質

2022年度QC方針

当社は、『品質は生命』を基本理念に掲げ、その考え方を社内に周知徹底する目的で毎年QC方針を定めています。

2022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まいりました。

DQC※サークル大会（QCサークル活動推進）

2022年12月12日に第37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。また今回は新型コロナウイルス感染症の影響も薄れたことから、招待サークルとしてダイナメタルCO., LTD. (タイ) 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) へ派遣され、改善活動の発表を行いました。



DQCサークル大会表彰式

※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

5Sチャンピオン活動の実施

当社では、国内の生産拠点において、5Sチャンピオンを決めて5S活動を推進し、自職場の継続的改善に取り組んでいます。また、定期的に5Sチャンピオンズミーティングを開催し、ホスト工場の改善事例の内容確認と意見交換をし、自職場への適用を推進しています。



5Sチャンピオンズミーティングの様子

サプライヤー優良賞の受賞

2022年度は日本、中国、タイ、インド、モンテネグロ、メキシコの6拠点、17社様から表彰を頂いています。今後もお客様の信頼に応える活動を実施していきます。



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2022年度までに計7回開催され34名が受講しました。プログラムには受講生が当社内で講義をする“オープン講座”を設け、受講生が外部講習で学んだ内容を社内講習の講師となる機会を設け、社内の教育機会とするとともに、自身の振り返りにも役立っています。



グループディスカッションの様子

QCサークル活動の活性化

犬山工場ターボサークルが、5月に日本科学技術連盟の石川肇賞、6月に中部品質管理協会の西堀賞と名誉ある賞二つを受賞しました。今後とも当社グループでのQCサークル活動活性化を図ります。



調達

CSR調達ガイドラインと

グリーン調達ガイドラインの展開

当社では、CSR及びグリーン調達の取り組みをお取引先様と連携し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」「グリーン調達ガイドライン」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、ホームページに掲載しています。

この取り組みを通じて、人権の尊重、環境への配慮などを図るとともに、当社とお取引先様双方の企業価値を向上させることを目指します。

パートナーシップ構築宣言の策定

当社では、「パートナーシップ構築宣言」を策定、専用ポータルサイトに登録したうえで社内展開し、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・適正化を図っています。

社会貢献

地域社会の課題解決への取り組み



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。

※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。

フードドライブの開催

2022年12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、国内関係会社のNDCでも初めて実施しており、今後も支援の輪を広げていきます。



従業員から集まった食料品



セカンドハーベスト名古屋さんへ寄付

※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。

古本チャリティ募金の開催

2022年5月、当社ではSDGsへの取り組みとして「ThinkSDGs！大同メタル古本チャリティ募金」と題し、古本や中古CDなどの寄付を募りました。従業員から集まった寄付品は、株式会社バリューブックスが運営する「Charibon(チャリボン)」を通じて査定し、その査定金額を子ども達を奨学金や教育支援、心のケアで支える民間非営利団体「一般社団法人あしなが育英会」に寄付しました。



集まった寄付品

中国 学生支援

【大同精密金属(蘇州)有限公司】

大同精密金属(蘇州)有限公司は、蘇州工業園區慈善基金会の組織であるボランティア協会を通して、家庭の環境で学校への通学が困難な子ども(6名)への支援を行い、表彰を受けました。



学校への通学が困難な子どもへの支援を行いました

メキシコ 日本語補習校への協賛

【大同メタルメキシコS.A. DE C.V.】

大同メタルメキシコS.A. DE C.V.は、グアダハラ補習授業校の運営に協賛し寄付を行いました。グアダハラ補講授業校は、準全日制の補講校で、この地域に住む日本人の子供に対し、日本の教育課程に沿って日本語で授業を行う教育施設です。現地で働く日本人の方が、ご家族を含め安心して働けるよう学校運営のサポートをしています。



タイ マングローブ植林活動に参加

【ダイナメタルCO., LTD.】

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。場所はバンコクから車で1時間ほどのところにあるマングローブの植林パークの施設です。ひとり6本、合計で300本のマングローブを植林しました。



干潟に300本のマングローブを植林

環境保全

大同メタルグループ環境方針

当社は、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「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まいります。

基本理念

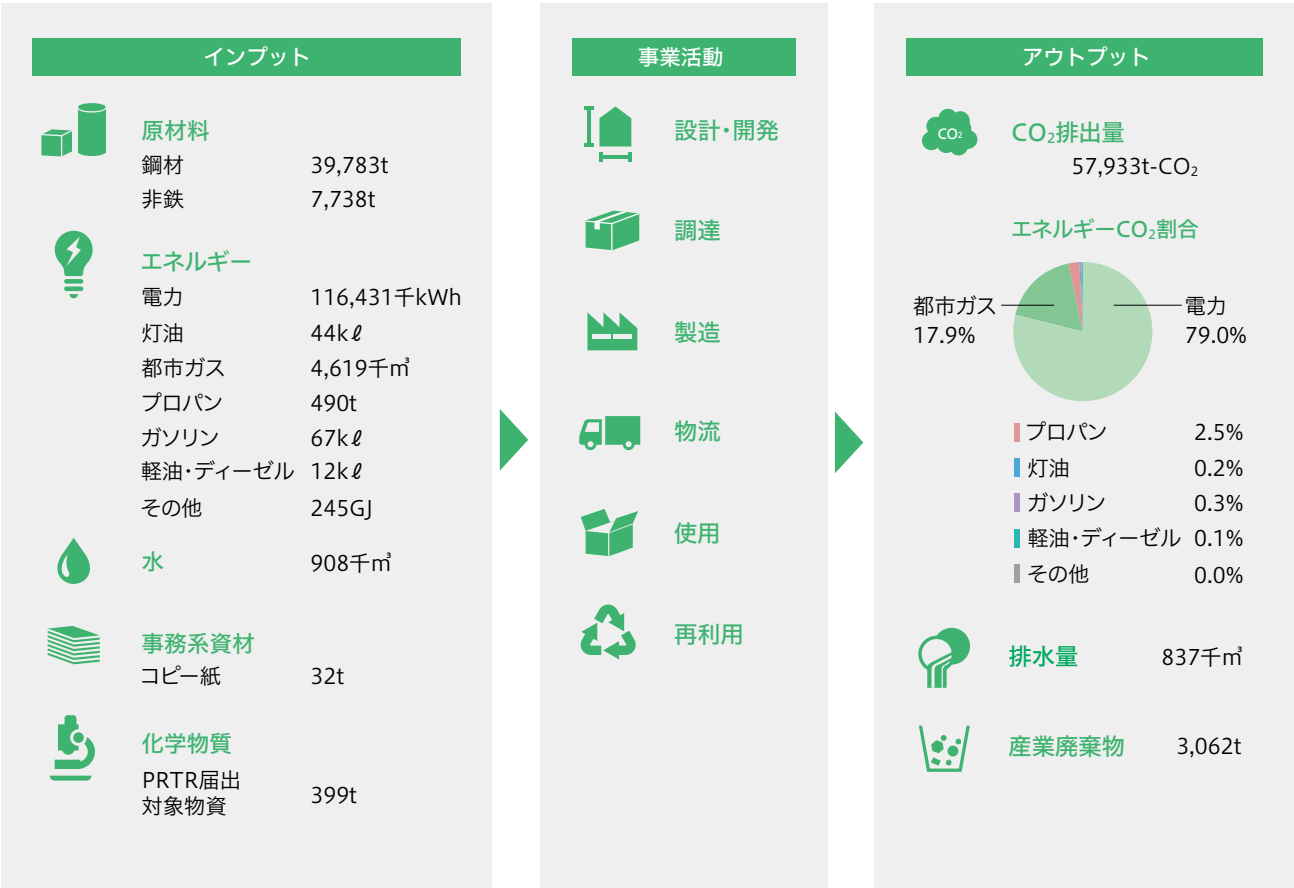
大同メタルグループは、人類共通の財産である地球環境を保全することが、人類に課せられた最重要課題のひとつであることを強く認識し、信念と技術により環境の保全に最善をつくす。

事業活動と環境負荷の全体像

当社国内グループにおいて2022年度に使用した材料、エネルギー量、水資源の量、排出した廃棄物量は次の通りです。

注) エネルギー量については省エネ法に基づき記載

▶事業活動と環境負荷



国際規格(ISO14001)への対応

国内全生産拠点で、環境マネジメントシステムの国際規格であるISO14001を取得しており、CO₂排出量の低減や廃棄物削減などを通じた自然環境保護への取り組みを実施しています。

また、法令遵守に留まらず、独自の基準を設け、従業員やお客様など当社グループをとりまくすべての環境も含め、リスクの低減や改善を進めています。



ISO14001登録証・和文
(有効期限・2025.03.08)

全も確保し、繰り返し訓練を実施し、訓練後には意見交換がなされ、更なるレベルアップにもつなげています。



夜間訓練中の様子

環境リスクマネジメント(環境緊急事態訓練)

当社では、環境影響の未然防止のため様々なリスクを検討しています。

環境に影響がある物質の漏洩防止のために、事故発生を想定した緊急時の対応訓練を毎年実施しています。

適確な処置ができることはもちろんのこと、作業者の安

環境教育

当社では、従業員の環境意識の向上を目的とし、環境教育を実施しています。環境問題と当社の置かれる立場などについて基本的な理解を深め、日々の環境活動のレベルアップを進めています。全従業員を対象とした「ISO14001一般教育テキスト」を用いて、受入教育の実施をするとともにその実施状況の確認をしています。

気候変動への対応

気候変動及び地球温暖化防止への対応

2022年度の環境活動目標と活動結果

気候変動及び地球温暖化への対応は企業の責務であり、

企業価値の維持・向上に向けた重要課題です。当社グループは、グローバルに事業展開する企業として、事業を通じて気候変動問題の解決に貢献するとともに、事業活動に伴う環境負荷の低減に取り組んでいます。

項目	範囲	環境目標(2022年度目標)	主な活動(2022年度)	活動結果(2022年度)	削減率
地球温暖化防止・省エネルギー	国内 大同メタルグループ※1	CO ₂ 排出量を2022年度末までに2021年度排出量未満とする ●CO ₂ 排出量 61,562t未満	●省エネ中長期計画の進捗管理 ●省エネ機器の導入検討 ●環境改善事例の横展開	●CO ₂ 排出量(実績) 57,933t	5.9%
	大同 メタル工業	CO ₂ 排出量を2022年度末までに2021年度排出量未満とする ●CO ₂ 排出量 30,431t未満		●CO ₂ 排出量(実績) 28,107t	7.6%
		●エネルギー原単位目標 CO ₂ 原単位を2022年度末までに2013年度比9%低減する ・CO ₂ 原単位 459.38g-CO ₂ /千円 各エネルギー原単位を2022年度末までに2013年度比9%低減する ・電力原単位 0.8178kwh/千円 ・燃料原単位 154.12g-CO ₂ /千円		・CO ₂ 原単位 409.74g-CO ₂ /千円 ・電力原単位 0.7301kwh/千円 ・燃料原単位 136.57g-CO ₂ /千円	10.8% 10.7% 11.4%

※1 国内大同メタルグループ：大同メタル工業、大同ブレーンベアリング、大同インダストリアルベアリングジャパン、大同メタル佐賀、エヌデーシー、飯野製作所
※燃料…重油・灯油・軽油・LPガス・都市ガスを主に使用 原単位…CO₂排出量・電力使用量・燃料使用量/生産金額で計算。

省エネ活動

地球温暖化防止への対応及びエネルギー資源の有効活用を目指して、省エネ活動を推進しています。

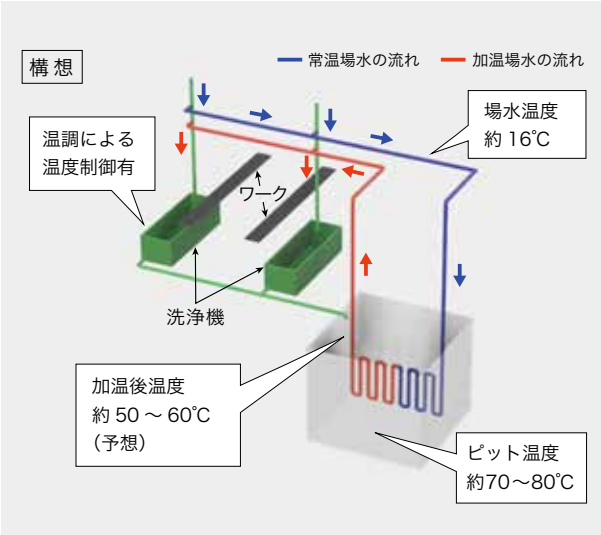
2022年度は国内大同メタルグループのCO₂排出量は57,933tとなり、2021年度より5.9%減少しました。

省エネ活動事例【エヌデーシー(株)神崎工場】

洗浄機の洗浄用水は、給水をガスで加熱し高温で使用していました。洗浄後に排出される温水の熱を利用し、熱交換により給水温度を上げることで、加熱のために使用しているエネルギーを削減しました。



▶シンター3,4号炉 給水加熱によるボイラー燃料の削減



再生可能エネルギーの導入推進

【大同ブレーンベアリング(株)】

大同メタル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。2022年9月には、大同ブレーンベアリング(株)(岐阜県関市)第3工場の屋根に太陽光発電設備を設置し、事業所全体の年間電力使用量の約1%を再生可能エネルギーとしました。

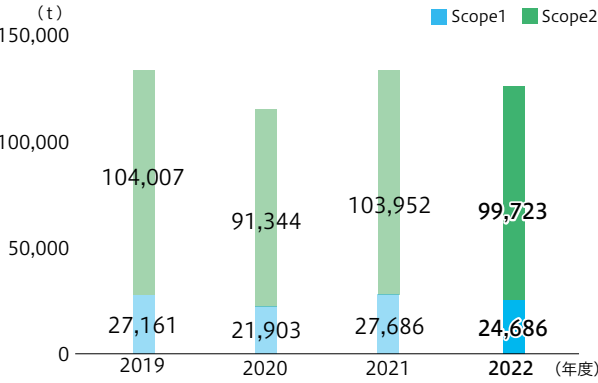
今後もグループ全体で再生可能エネルギーの導入を推進していきます。



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。

▶スコープ別CO₂排出量推移



カーボンニュートラルに関する社員教育の開始

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年度より社員教育を開始しました。

社内食堂のモニターなどを通じた情報展開や社内報への記事掲載に加え、社内教育機関である「大同メタルカレッジ」において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年度からは更に教育カリキュラムを拡大し、中堅社員向けの中級講座を設け、全社員一丸となりカーボンニュートラルを推進する体制を整備しています。



食堂モニターのデジタルサイネージ



大同メタルカレッジの講義の様子

カーボンニュートラル戦略TCFD提言に基づく気候変動対応についての情報開示

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）による提言に賛同を表明しました。TCFDの提言に沿って、2022年6月に気候変動に関する重要情報を以下の通り開示しました。



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。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（CSR・ESG・SDGs）活動に関わ

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・財務計画等に及ぼす影響）・・・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	・炭素税の導入、化石燃料への規制強化等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、設備投資や再生エネルギーなど代替エネルギーへの転換等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等の対策推進	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	
	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	・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	
物理リスク (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等のため、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・設備等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(主に現場作業者)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)	再生エネルギー需要の拡大	・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	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摺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(Eアクスル他)	1.5℃ 4℃	小 小	大 中	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	大 中
	CN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CN燃料等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)	・CN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	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 ・冷媒条件化で性能を発揮できる軸受の拡販	1.5℃	小	中	中
				4℃	小	中	大

※ ZEV・・・走行時にCO₂等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

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2種類のシナリオを用い「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シナリオ
4℃シナリオ	現状を上回る温暖化対策が取られず、物理的な影響が想定されるシナリオ

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まいります。その結果については、当社ウェブサイトやコーポレートレポートなどの媒体を通じてステークホルダーの皆様を開示・報告します。

今後の経営の方向性

当社グループは、主力事業であります自動車業界においてEV化の進展が加速していることから、これらのビジネス環境の大きな変化に従来以上に迅速に対応し、「新規事業の創出・育成」を強力に推進することを狙いとして、従来の組織を改編し「新規ビジネス推進ユニット」を新設しました。EV化への対応のみならず、CN燃料を使用する内燃機関を搭載した自動車（水素燃料車など）への対応等、自動車業界におけるニーズを新規ビジネスに結びつけるべく取り組んでいます。その他にも、電動自動車用部品（モーターなど）製造設備向け特殊軸受の拡販など、既存製品・技術を生かした取り組みも進めています。

また、当社グループは、永年培ったコア技術を最大限に活用し、グリーンエネルギーへの貢献として、再生可能エネルギー分野で今後需要が見込まれる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います。2022年1月に、国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構（NEDO）のグリーンイノベーション基金事業「洋上風力発電の低コスト化プロジェクト」（以下、本プロジェクト）において、次世代風車技術開発事業（風車主軸受の滑り軸受化開発）に採択されました。本プロジェクトは、風車の大型化に対応する次世代風車要素技術の開発を踏まえ、深い海域でも設置が可能な浮体式を中心とした洋上風力発電のコスト低減によって導入拡大を目指すプロジェクトです。本プロジェクトを通じて、洋上風力発電の社会実装ならびに2050年のカーボンニュートラルの実現に貢献します。

引き続き、既存ビジネスの事業の磨き上げによる収益力の強化（売上・シェア拡大）を図る一方で、新規事業の創出・育成などにより、事業環境の変化に対応していきます。

リスク管理

当社は、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た上で、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/



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（CO₂排出量の実質ゼロ）の実現を目指し、段階的にCO₂削減に取り組んでまいります。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上で優先順位、ターゲットを絞り、取り組みを進めてまいります。

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お取引先さまとともに取り組んでまいります。

カーボンニュートラル方針
https://www.daidometal.com/jp/sustainability/carbon-neutrality/



環境への取り組み
https://www.daidometal.com/jp/sustainability/environment/



大同メタルの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経営重要課題（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を目指します。

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実現を目指し、段階的かつ具体的なCO₂削減を進めます。

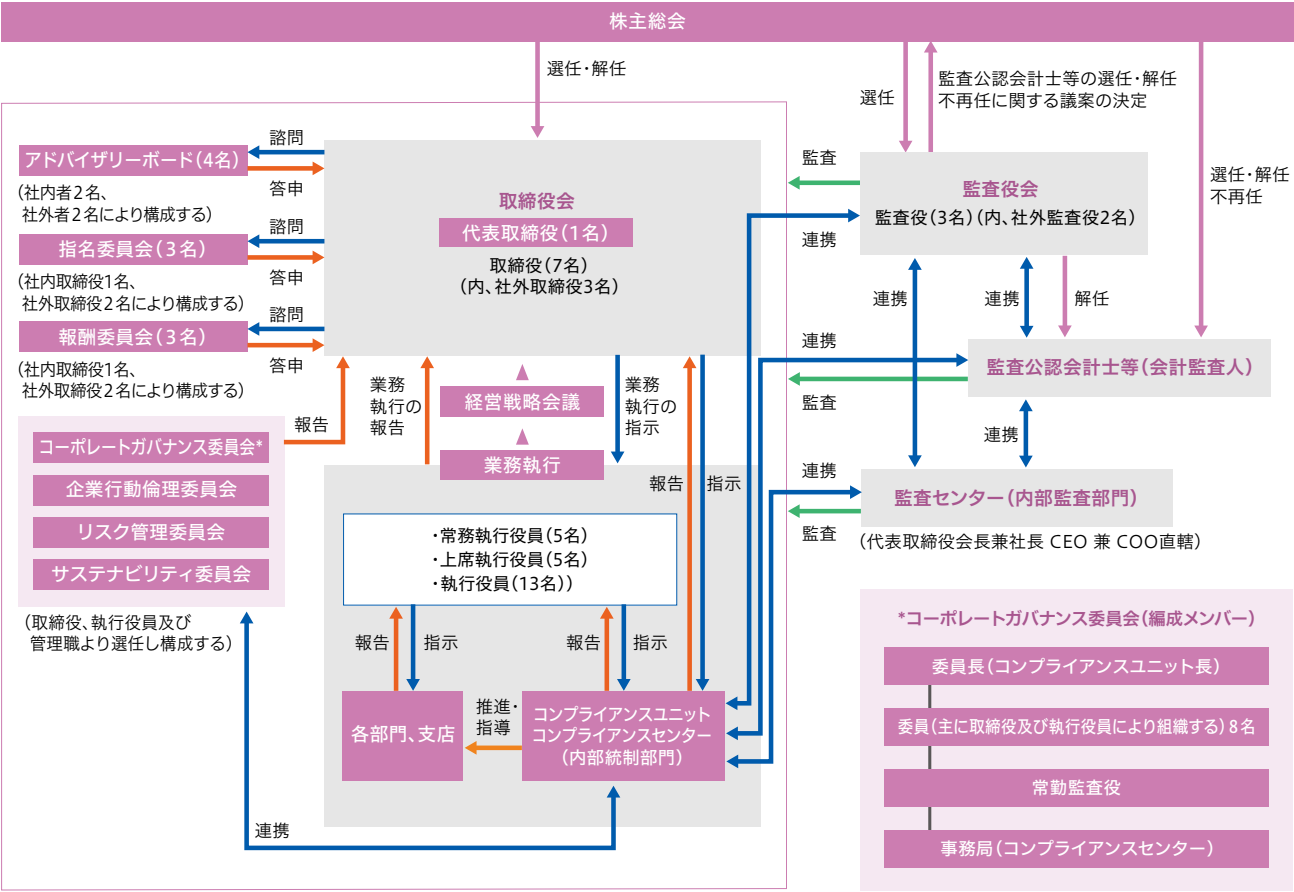
【主な取り組み】 気候変動への対応⇒P36-37

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。加えて、経営効率を高めるために執行役員制度を導入し、また、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

▶コーポレートガバナンス体制図 2023年7月1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。
 [2022年度実績] 15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。
 [2022年度実績] 15回開催

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、2023年7月にコーポレート・ガバナンス報告書として明示しています。

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討議します。常勤監査役も出席します。
 [2022年度実績] 15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、取締役会規程等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 各種プロジェクト等重要事項の報告	会長	毎月1又は2回
部門長会議	① 経営方針、経営計画等の指示徹底 ② 緊急利益対策等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。	コンプライアンスユニット長	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。	コンプライアンスユニット長	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(CSR・ESG・SDGs)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等の選解任議案 (5) サクセッションプラン(後継者計画) (6) その他取締役等の指名等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等の内容に係る決定方針 (2) 取締役の報酬等の決定手続 (3) 「取締役報酬等基準」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)等 (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等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2022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 社長 CEO 兼 COO	2回／2回	2回／2回
委 員	武井 敏一	独立社外取締役	2回／2回	2回／2回
委 員	星長 清隆	独立社外取締役	2回／2回	2回／2回

▶ 2022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 2023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

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。

▶ 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	2022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 15回／15回
	星長 清隆	同氏は、大学教授を務められた後、病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 15回／15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 12回／12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 15回／15回 監査役会 15回／15回
	吉田 悦章 (新任)	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等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。

2022年度に実施した調査においては、必要な知識の習得等を目的とした役員トレーニング及び社内の多様性に関する審議等には、更なる改善の余地が認められたことから引き続き見直しを図ってまいります。

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。

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的

▶ 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等に応じて連動する「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等とは連動せずに役位に応じて定まる「固定部分」から構成

役員トレーニング ～人権セミナー受講～

2022年12月に役員トレーニングの一環として、人権をテーマとする社外WEBセミナーを実施しました。当社役員のみならず、執行役員及びグループ会社の代表者まで広く受講し、人権に関する基本的な知識や、取り組みの事例について知識を得る機会となりました。今後も定期的に同様の取り組みを行い、当社グループ一丸となって人権の取り組みを推進してまいります。

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、2022年度は2022年11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まいります。

社外取締役メッセージ



白井 美由里

武井 敏一

星長 清隆

成長戦略の強化や事業戦略の適切性などについて 「外部の目線」を生かしながら議論を深めます

社外取締役 武井 敏一

当社は、すべり軸受におけるトップメーカーであり、とくに自動車エンジン用の半割軸受では世界トップクラスのシェアを誇っています。しかし、既存事業を継続するだけでは企業の成長は望めません。こうした観点から、今は風力発電用の軸受供給や電動自動車用アルミダイカスト事業への参入などをはかっています。社外取締役としてはこうした新規事業を通じた成長戦略の強化や既存事業も含めた事業戦略の適切性などについて、「外部の目線」を生かしながら従来以上に議論を深めていくことを心がけたいと思います。また企業の成長にとっていわゆる「人財」を育成、確保していくことが言うまでもなく最も重要であり、指名及び報酬委員会の場を通じてそのような人財ポートフォリオの構築、育成にも目を配らせていきます。さらに長期的な視野に立って社会の環境変化の中で経営の目指す方向性が、社会に対する貢献につながっているかというサステナビリティ経営からのチェックも行っていきたいと思います。

企業が持続的に成長していくには、社会に先駆けて社会課題の解決に取り組むことが大切であると思います。当社もカーボンニュートラルを含めた気候変動問題への対応、ダイバーシティーへの取り組み、法令遵守などの各分野で積極的に取り組んでいます。中でもダイバーシティーについ

ては性別にこだわらず高い技能をもち、多様な国籍とバックグラウンドを有する人々をどれだけ深くかつ厚く保持していけるかが企業にとってグローバルな持続的成長を実現できるかの鍵になると考えます。

私から見た当社の印象について申し上げますと、まじめな方が多く、風通しの良い職場であると感じることが多々あります。特に技術陣の方々には自社技術に対する誇りを持っているようにうかがえました。このような役職員の方々の特性は大きな強みであると思います。これにチャレンジングで建設的な精神を一段と充実させて、コロナ禍後のエネルギーコスト、原材料費の上昇等に伴う収益の圧迫を跳ね返していただきたいと思います。その場合、現場力が重要です。新規先の開拓や地道なコスト削減は工場、営業といった現場の最前線の中から生まれてくるからです。当社は中部地方の一企業から、瞬く間に世界に拠点を広げるグローバル展開を成し遂げました。このため、世界の政治、経済情勢から大きな影響を受けるようにもなりました。インフレ、高金利、地政学的リスクの増大とグローバルな環境は厳しさを増しています。これを柔軟かつ適切な対応で乗り越えて次の成長につなげたいと思います。

当社に有益と思われる意見を異業種の立場から述べ、 会社の更なる発展を目指します

社外取締役 星長 清隆

当社は1939年に創業され、現在まで自動車や船舶のすべり軸受の世界最大手の企業として発展し続け、国内では愛知や岐阜のみではなく東京、千葉、埼玉、佐賀などに十数か所の工場や事業所、連結子会社を有しています。またグローバルにも北米やアジア、ヨーロッパなど15か国に生産販売拠点をもち、連結売上は1,000億円を超え、従業員数も連結では6,900名に達する大企業です。ただ、昨今、主要な先進国が脱炭素への舵を切ったことにより自動車のEV化が急速に進み、わが国の主要産業である自動車業界では、当社が最も得意とするすべり軸受の需要の先行きが不透明になっています。また、ウクライナへのロシアの侵攻、原材料費の値上がりや光熱費の高騰、さらに新型コロナウイルス感染症による各国での工場閉鎖など、種々の環境の悪化が当社の経営に過大な悪影響を与えています。

私は2017年より当社の社外取締役を拝命していますが、元来はわが国最多の急性期ベッド数を有する病院と医療系大学を運営する私立学校法人の理事長として、確固たる危機管理と堅実な収益確保を最重点目標として仕事をさせていただ

ています。製造業と病院・学校経営に共通するところは、前者では精密で耐久性のある高品質な製品を製作し受注者から満足していただけること、後者では患者さんや学生に誠意を持って対応し、愛情のある診療や教育を行い、退院時あるいは卒業時に高い満足度を持っていただけることだと思っています。

当社では中期経営計画として、ESG経営による企業価値の向上を目指して、4本の柱を重要実施事項に挙げていますが、私は中でも第2の柱、すなわち新規事業の創出・育成が最も重要と考えています。特に電動自動車向け製品の拡大や風力発電用軸受事業の確立、さらに新領域での様々な製品開発が将来の当社の存在価値を決定付ける事になると考えます。

私は社外取締役として取締役会では当社に有益と思われる意見を異業種の立場から述べさせていただき、わが国の一流企業としてのコンプライアンス遵守の在り方にも気を配って発言して参る所存です。また、社員の方々には、Raise Up “Daido Spirit”の気概を持って、全社を挙げてAll Daidoの精神で会社の更なる発展に向けて前進し続けていただくことを期待したいと考えています。

客観性と専門性のある意見を述べ、十分な議論をすることで、 健全な経営の遂行をサポートします

社外取締役 白井 美由里

2022年7月に当社の社外取締役に就任し、2年目を迎えました。私の役割は、微力ながら外部の視点から経営を注視し、経営の方針や戦略について客観性と専門性のある意見を述べ、十分な議論をすることで、健全な経営の遂行をサポートすることであると考えています。当社の持続的な成長と発展のために尽力する所存です。

当社の強みは、本業のすべり軸受事業で強固な基盤を築いていることです。「品質は生命」という基本理念のもと、洗練された技術で優れた品質の製品を提供し、国内外で高い市場シェアを獲得するとともに、様々な領域で市場シェアの拡大に成功してきました。また、会社の務・心・源・途・志を示した企業理念は、ステークホルダーとの関係性と当社の発展に重きを置いた誠実かつ未来志向の考え方であり、社員の動機づけや行動にプラスの影響を与えていると思います。EV化の流れに対応したアルミダイカスト製品の製造販売事業や環境に配慮した風力発電関連の技術開発事業などの新規事業への取り組みは、企業理念の浸透によるものが大きいと感じています。当社がこれらの理念の実践に真摯に取り組んでいることは私も実感しており、これも当

社の強みであると評価しています。

当社は、中期経営計画の最終年度を迎えていますが、計画の策定時には予想し得なかった様々な事象が発生したことによって経営状況は急激に変化し、一部の事業において収益の悪化が生じています。今後は、経営上の重要課題を見極め、適切な解決策の決定とその実行までのプロセスを効率よく行い、環境変化に迅速な対応ができる柔軟性のある組織力がますます求められると思います。また、本業のコア技術を活かせる新しい事業を見出すとともに、これまでとは違うやり方を取り入れるなど応用力を高めていくことも、この変化の激しい時代では一層必要になっていくと思います。

経営トップは「変化はチャンスでもある」という前向きな考えをお持ちであり、このような進取果敢の気概は会社全体の士気を高め、事業推進の原動力になっていくと思います。また、当社にはこれまで培ってきた技術力、研究開発力、品質力、人材力、及びグローバルネットワークの構築という強みがあります。これらの強みを礎に、様々な困難を乗り越えながら挑戦を続け、さらに飛躍されることを期待しています。

役員一覧
 (2023年7月1日現在)



判治 誠吾
 代表取締役会長 兼 社長
CEO 兼 COO

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(現任)



佐藤 善昭
 取締役 兼 常務執行役員
コンプライアンス
ユニット長 兼
新規ビジネス推進
ユニット長

1979年4月 当社入社
 2010年4月 大同メタルチェコ s.r.o. (チェコ)社長
 2012年4月 技術ユニット長
 2017年4月 第1カンパニープレジデント
 2019年6月 取締役(現任)
 2021年4月 技術ユニット長
 2021年7月 技術ユニット長 兼 犬山事業所長
 2022年4月 コンプライアンスユニット長 兼
電動化・カーボンニュートラル対応
ユニット長 兼 犬山事業所長
 2023年4月 コンプライアンスユニット長 兼
新規ビジネス推進ユニット長 兼
犬山事業所長(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4月 監査役事務局
 2023年6月 常勤監査役(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 日本精工(株)特別顧問、NSKワーナー
(株)監査役、当社社外監査役(現任)
 2016年6月 日本精工(株)理事、住友ベークライト(株)
社外取締役(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. (タイ)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)



吉田 有宏
 取締役 兼 常務執行役員
技術ユニット長

1986年4月 当社入社
 2006年1月 経営企画室 欧州地域本部
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)



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)



古川 智充
 取締役 兼
常務執行役員
グローバル生産設備
管理ユニット長

1984年4月 当社入社
 2009年4月 大同メタルコトール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
(現任)
 2023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)



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)

▶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	○			○	○	○	○
		佐藤 善昭	○	○	○			○	○
		墓越 繁昌	○	○	○	○			○
		吉田 有宏	○	○	○	○			○
		古川 智充	○	○	○	○			○
監査役	社外	武井 敏一	●				●		●
		星長 清隆	●			●			●
		白井 美由里	●			●			●
	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●で表示しております。

※上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。

コンプライアンス

基本的な考え方

当社グループでは、コンプライアンスを「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、コンプライアンスユニット長を委員長とする「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。

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、グループ一丸となってコンプライアンス経営を実現しています。

Ⅰ コンプライアンス教育

2022年11月に当社及び国内関係会社の全就業者（派遣社員含む）3,026名を対象に「行動基準理解度チェック」を、12月には管理監督者209名にコンプライアンスWEBテストを実施しました。テーマ別では、下請法、独占禁止法等の従業員教育を実施しました。

また、2022年6月に公益通報者保護法が改正されたことを受け、6月から7月にかけて管理監督者209名に内部通報・報告相談制度についての勉強会を開催しました。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まいります。

■ コンプライアンスタイムズの発行

2020年度より、社内にコンプライアンスセンターを設置したことを機に、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」を原則毎月1回配信しています。

コンプライアンスの分野だけに留まらず、リスク管理、内部統制、SDGsなど、幅広いテーマを取り上げ、総合情報発信ツールとして定着しています。

グローバルコンプライアンス・リスク管理体制

整備・強化の取り組み

2020年度からグローバルコンプライアンス及びリスク管理体制整備・強化の取り組みを実施しています。2020年度

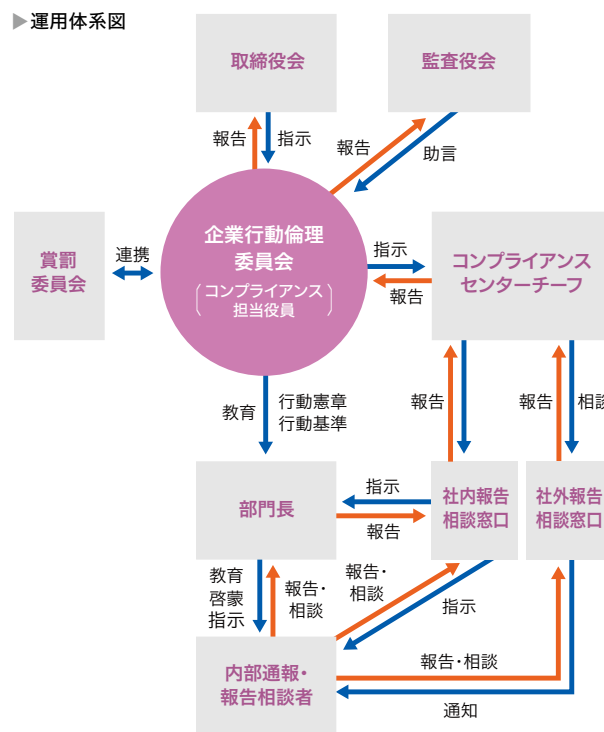
には、海外拠点に対し現状把握のためのアンケート調査、2021年度からは海外拠点へのヒアリングを実施し、関係会社における管理体制の実態を把握、改善方針を立案し、組織・教育体制の整備を進めました。

コンプライアンス体制については、各社において定期的なセルフチェックができるよう自律的な体制整備を促し、リスク管理体制については、現状把握結果をベースに組織体制や制度の運用状況の確認・改善を実施しました。

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、コンプライアンス経営の強化に資することを目的として「内部通報・報告相談制度」を定めています。この制度は当社従業員、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・相談は匿名でも受付しており、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。



▶ 内部通報・報告相談件数の推移

2020年度	2021年度	2022年度
4件	6件	9件

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。

グループ会社におけるリスク管理体制の強化も推進しており、各拠点において、必要に応じたリスクの低減対策を進め、定期的に当社のリスク管理委員会においてその管理状況を把握しています。

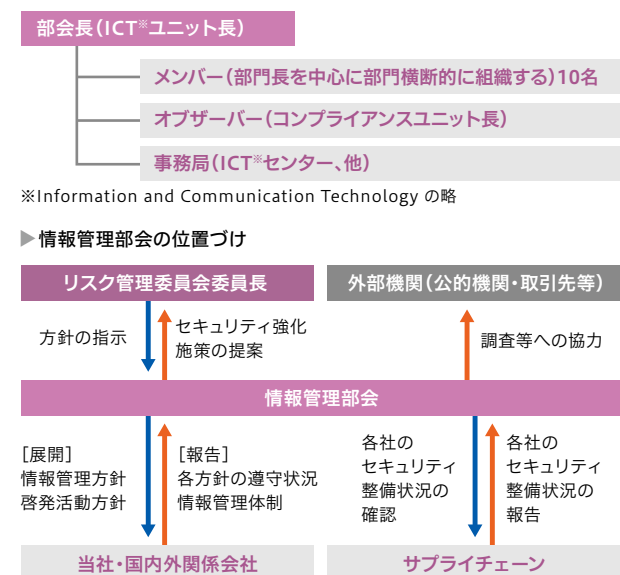
▶事業等のリスク

最優先リスク	(1)原材料の需給環境の不安定化によるリスク (2)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		※事業等のリスクに関する詳細は第115期有価証券報告書をご参照ください https://ssl4.eir-parts.net/doc/7245/yuho_pdf/S100R3AW/00.pdf
優先リスク	(1)自然災害及び事故等によるリスク (2)製品の不具合によるリスク (3)為替レートの変動によるリスク (4)グローバル事業展開に伴うリスク (5)特定の分野・業界への依存によるリスク (6)価格競争によるリスク (7)新製品開発の不奏功によるリスク (8)環境規制によるリスク (9)知的財産権に関するリスク (10)設備投資、合併事業・提携・買収等に関わるリスク (11)気候変動に関するリスク (12)人材確保に関するリスク		

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、海外拠点の情報管理体制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。

▶情報管理部会(編成メンバー) 2023年7月現在



サイバー攻撃に関する従業員教育

2022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ま
いりました。

2022年4月に加盟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を制定し対応体制を明確にしました。

BCPへの取り組み

初動訓練を通じたBCPに対する意識向上

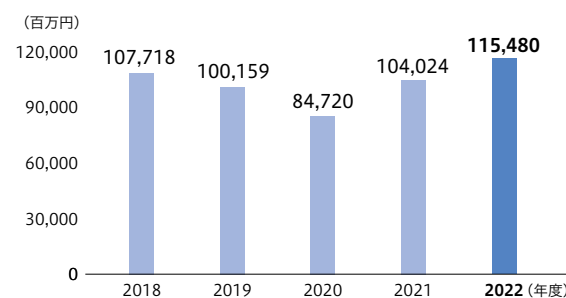
大規模地震の発生時を想定した事業継続計画（BCP）を想定し、事業所ごとの防災訓練・BCP訓練に加え、工場部門ごとでいろいろな被災を想定したBCP初動訓練を実施しています。まずは地震発生時の従業員の安否確認の手順確認から始まり、工場が被災した場合を想定し復旧の優先順位及び方法の決定、人員確保を考慮した内容となっています。

訓練の中から抽出された問題点を見直すことにより、緊急時に適切な対応ができるよう、引き続きレベルアップを進めてまいります。

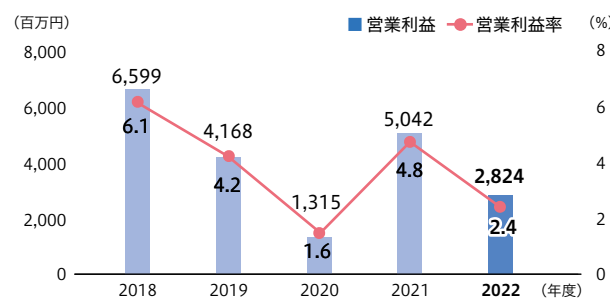
財務・非財務ハイライト

主な財務情報

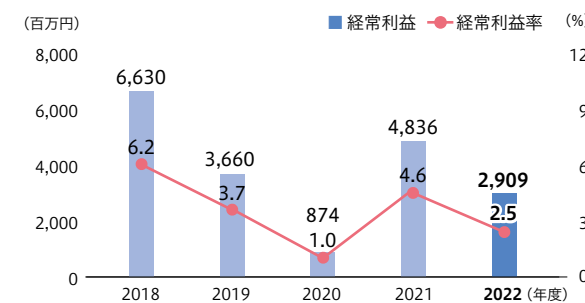
売上高



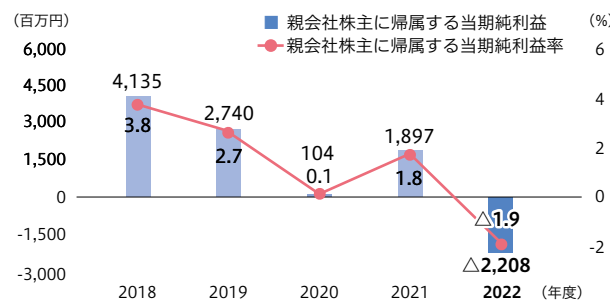
営業利益



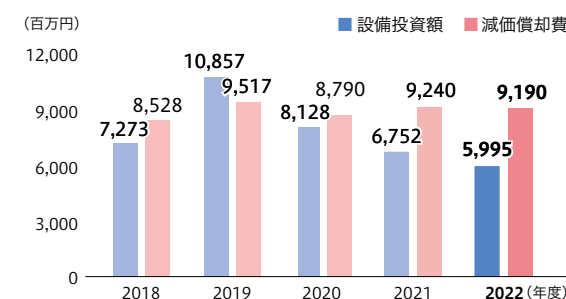
経常利益



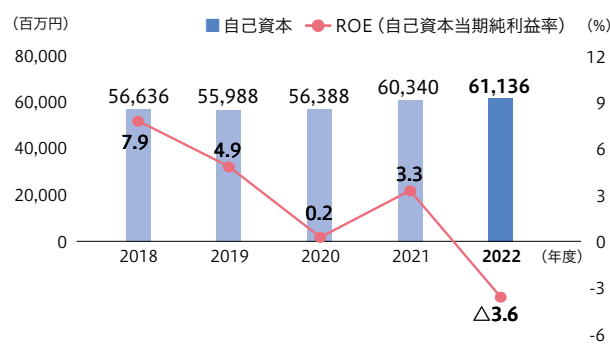
親会社株主に帰属する当期純利益



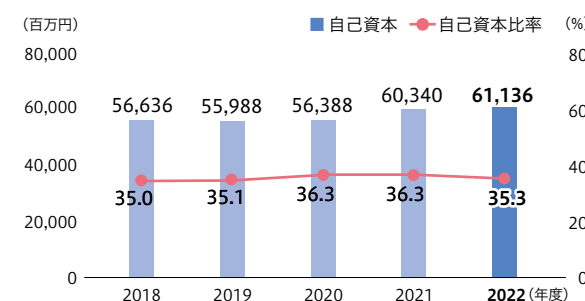
設備投資額・減価償却費



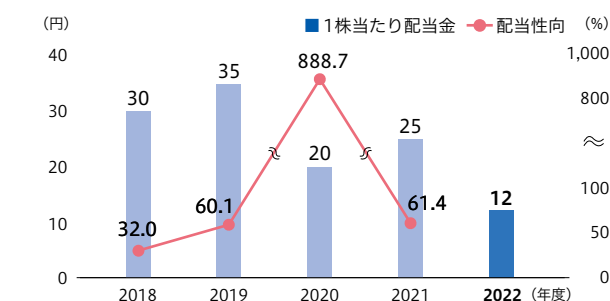
ROE(自己資本当期純利益率)



自己資本比率



1株当たり配当金／配当性向

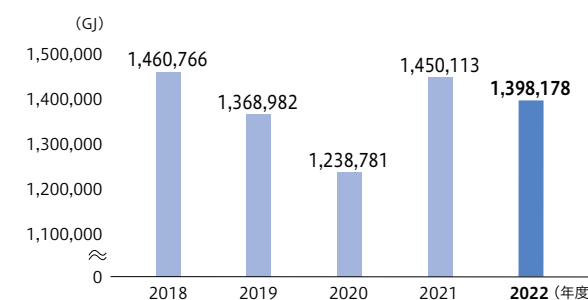


主な非財務情報

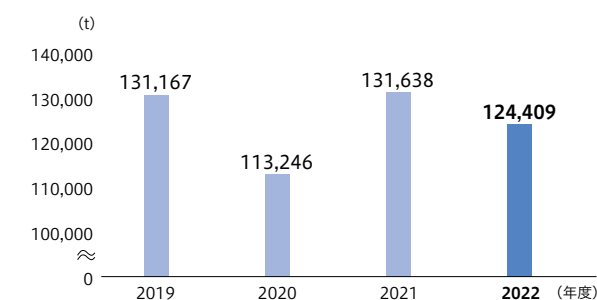
※1 財務情報・CO₂総排出量・従業員数は連結表記、エネルギー使用量は国内グループ、その他の情報は単体にて表記しています。
 ※2 従業員数は就業人数 (社外への出向者を除き、社外からの出向者を含む)

E (環境)

エネルギー使用量

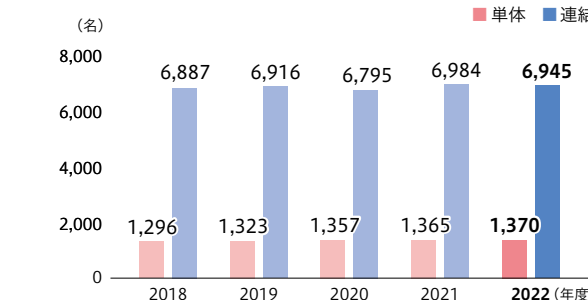


CO₂総排出量

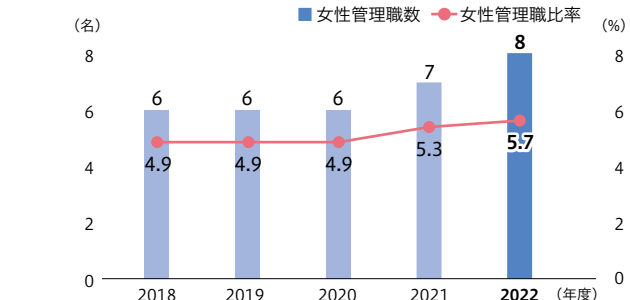


S (社会)

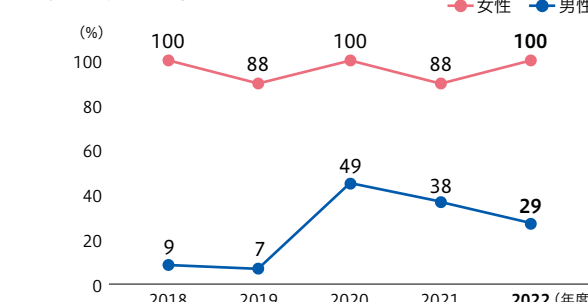
従業員数・連結従業員数



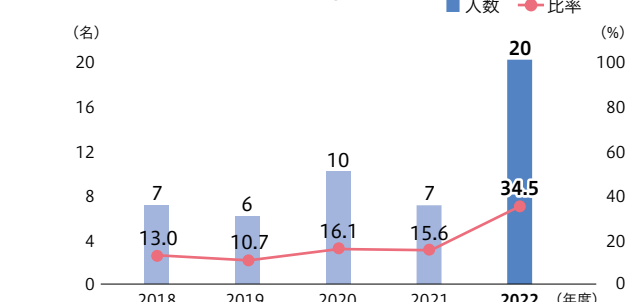
女性管理職数・女性管理職比率



育児休業取得率

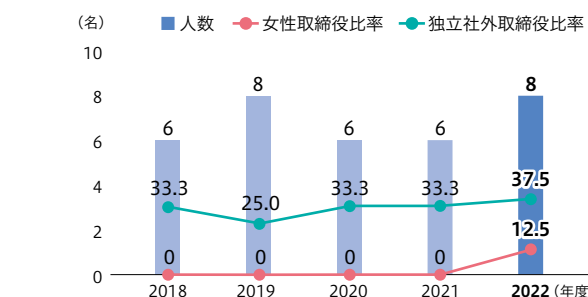


キャリア採用者数・採用比率

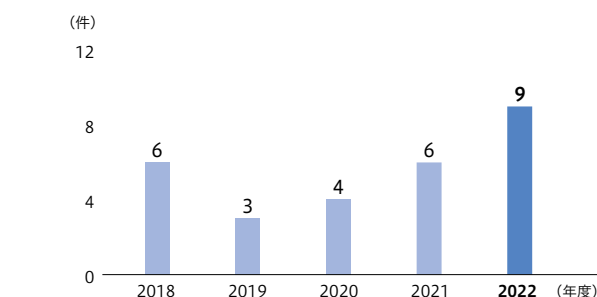


G (ガバナンス)

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

(単位：百万円)

	2013年度	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
売上高	77,350	85,015	81,400	85,073	106,648	107,718	100,159	84,720	104,024	115,480
売上高成長率 [%]	9.1	9.9	△4.3	4.5	25.4	1.0	△7.0	△15.4	22.8	11.0
売上原価	56,057	62,086	58,617	63,135	78,638	80,260	74,702	65,200	77,266	89,312
売上総利益	21,292	22,928	22,783	21,938	28,010	27,457	25,456	19,520	26,758	26,167
販売費及び一般管理費	14,000	15,339	15,878	17,238	21,381	20,858	21,287	18,205	21,715	23,342
営業利益	7,291	7,588	6,904	4,700	6,628	6,599	4,168	1,315	5,042	2,824
営業利益成長率 [%]	16.0	4.1	△9.0	△31.9	41.0	△0.4	△36.8	△68.4	283.2	44.0
経常利益(損失)	7,986	8,084	6,586	5,023	6,826	6,630	3,660	874	4,836	2,909
経常利益成長率 [%]	15.2	1.2	△18.5	△23.7	35.9	△2.9	△44.8	△76.1	453.2	△39.8
親会社株主に帰属する当期純利益(損失)	4,658	4,312	3,709	2,212	3,590	4,135	2,740	104	1,897	△2,208
当期純利益成長率 [%]	6.2	△7.4	△14.0	△40.4	62.3	15.2	△33.7	△96.2	－	△216.4
総資産	103,867	115,944	122,146	154,330	160,065	161,881	159,539	155,176	166,155	173,317
棚卸資産	15,907	18,211	18,348	22,566	25,800	27,539	28,207	25,528	33,545	37,008
流動資産	51,353	58,165	59,228	67,147	70,857	78,142	78,781	75,242	85,928	94,054
固定資産	52,513	57,778	62,918	87,182	89,207	83,739	80,758	79,934	80,227	79,262
流動負債	32,056	37,355	40,337	73,515	66,163	57,885	61,816	57,452	65,414	68,723
固定負債	25,595	26,083	30,434	28,899	36,754	38,742	33,554	33,185	32,045	34,140
自己資本	38,426	42,992	43,201	44,181	48,559	56,636	55,988	56,388	60,340	61,136
自己資本比率 [%]	37.3	37.4	35.4	28.6	30.3	35.0	35.1	36.3	36.3	35.3
純資産	46,216	52,504	51,374	51,915	57,147	65,253	64,168	64,538	68,695	70,454
有利子負債	27,892	30,966	37,506	63,312	65,801	59,417	59,687	58,469	57,129	61,933
1株当たり当期純利益：[円]	116.97	108.29	93.17	55.56	90.16	93.72	58.22	2.25	40.70	△47.05
1株当たり純資産：[円]	964.90	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株当たり配当金：[円]	17.00	20.00	26.00	30.00	30.00	30.00	35.00	20.00	25.00	12.00
営業キャッシュ・フロー	13,133	9,605	9,372	9,801	11,186	11,709	12,822	10,098	13,207	5,003
投資キャッシュ・フロー	△10,019	△9,469	△13,364	△30,821	△12,331	△5,462	△7,297	△7,043	△8,072	△6,345
財務キャッシュ・フロー	△1,016	626	4,989	20,679	△53	△746	△3,553	△3,098	△5,076	790
現金及び現金同等物の期末残高	11,427	12,595	13,376	12,827	11,866	17,127	19,170	18,637	18,868	18,955
フリー・キャッシュ・フロー	3,113	135	△3,991	△21,019	△1,145	6,247	5,524	3,054	5,135	△1,341
総資産当期純利益率(ROA) [%]	4.7	3.7	3.0	1.4	2.2	2.6	1.7	0.1	1.1	△1.3
自己資本当期純利益率(ROE) [%]	13.0	10.6	8.6	5.1	7.7	7.9	4.9	0.2	3.3	△3.6
設備投資額	10,838	10,597	14,802	12,329	8,694	7,273	10,857	8,128	6,752	5,995
減価償却費	5,027	5,744	6,259	6,751	8,795	8,528	9,517	8,790	9,240	9,190
研究開発費	1,319	1,559	1,667	1,821	1,923	2,047	2,105	1,971	1,934	2,205

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

			2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	単位	集計期間
CO ₂ 排出量	CO ₂ 排出量	連結	—	131,167	113,246	131,638	124,409	t	年度
	Scope1	連結	—	27,161	21,903	27,686	24,686		
	Scope2	連結	—	104,006	91,344	103,952	99,723		
	Scope3※1	単体	—	—	—	248,406	283,460		
※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	国内グループ	1,460,766	1,368,982	1,238,781	1,450,113	1,398,178	GJ	年度
	電力使用量		120,377	114,005	102,739	119,426	116,431	MWh	
	【内数】再生可能エネルギー使用量(電力)		—	—	—	—	2,162		
	軽油使用量		—	—	—	11	12		
	灯油使用量		125	116	122	171	44	kℓ	
	ガソリン使用量		28	24	23	25	67		
	都市ガス使用量		5,035	4,531	4,157	5,046	4,619	千m³	
	プロパンガス使用量		521	451	408	487	490	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	給水量	国内グループ	919	1,103	1,018	1,170	908	千m³	年度
	排水量		862	1,068	991	1,161	837		
廃棄物・化学物質管理	廃棄物排出量	国内グループ	2,902	2,735	2,635	3,086	3,062	t	年度
環境保全	環境保全コスト(投資・費用合計額)	国内グループ	—	472	561	579	806	百万円	年度

社会性データ

				2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	単位	集計期間
従業員の状況	従業員数※3	単体	合計	1,296	1,323	1,357	1,365	1,370	名	年度末 時点
			男性	1,107	1,126	1,151	1,162	1,161		
			女性	189	197	206	203	209		
		連結	合計	6,887	6,916	6,795	6,984	6,945		
			男性	5,578	5,585	5,513	5,003	4,968		
			女性	1,309	1,331	1,282	1,981	1,977		
	平均年齢	単体	合計	38.3	38.7	39.0	40.0	40.3	歳	年度末 時点
			男性	38.9	39.3	39.7	40.6	41.0		
			女性	34.9	35.1	35.2	36.3	36.9		
	平均勤続年数	単体	合計	14.5	14.9	15.0	16.1	16.4	年	
			男性	14.8	15.3	15.7	16.6	16.9		
			女性	12.5	12.6	12.7	13.6	13.9		
	男女間賃金格差	単体		62.9	62.7	69.8	67.4	72.7	%	
	管理職数	単体	男性	116	117	117	123	132	名	
			女性	6	6	6	7	8		
			女性比率	4.9	4.9	4.9	5.3	5.7		
		連結	男性	263	271	262	251	370	名	
			女性	48	51	50	54	69		
			女性比率	15.4	15.8	16.0	17.7	15.7		

※3 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

				2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	単位	集計期間	
採用	社員採用状況 (新卒・キャリア採用合計)	単体	合計	54	56	62	45	58	名	年度	
			男性	44	42	47	40	46			
			女性	10	14	15	5	12			
	新卒採用者数	単体	合計	47	50	52	38	38	名		
			男性	38	39	37	33	29			
			女性	9	11	15	5	9			
	新卒採用社員の定着率(入社後3年以内)	単体		96	75	85	87	86	%	年度末時点	
	キャリア採用者数	単体	合計	7	6	10	7	20	名	年度	
			男性	6	3	10	7	17			
			女性	1	3	0	0	3			
キャリア採用率	単体		13.0	10.7	16.1	15.6	34.5	%	年度		
障がい者雇用率	単体	比率	2.15	2.07	2.45	2.71	2.79	%	各年度の 6月1日時点		
出産・育児・ 介護	育児休業取得者数※4	単体	合計 (取得率)	13 22	12 27	21 38	19 43	15 38	名 (%)	年度	
			男性 (取得率)	5 9	3 7	15 49	11 38	9 29			
			女性 (取得率)	8 100	9 88	6 100	8 88	6 100			
	介護休業取得者数	単体	合計	2	2	1	1	0	名	年度	
			男性	0	0	1	1	0			
			女性	2	2	0	0	0			
	※4 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		21.6	16.3	13.1	21.7	18.8	時間	年度
	人材育成	一人当たり教育訓練費	単体		83,681	97,161	39,788	69,715	70,318	円	年度

ガバナンスデータ

				2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022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	6	8	6	6	8	名	各年度 株主 総会後 時点
			男性	6	8	6	6	7		
			女性	0	0	0	0	1		
			女性比率	0	0	0	0	12.5	%	
			内独立社外取締役	2	2	2	2	3	名	
			独立社外取締役比率	33.3	25.0	33.3	33.3	37.5	%	
	監査役数	単体	合計	3	3	3	3	3	名	
			男性	2	2	2	2	2		
			女性	1	1	1	1	1		
			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	%	
	取締役会	単体	開催回数	16	15	13	15	15	回	年度
			出席率	100	100	100	100	100	%	
	監査役会	単体	開催回数	15	15	13	15	15	回	年度
			出席率	100	100	97.4	100	100	%	
コンプライアンス	内部通報・報告相談件数	単体		6	3	4	6	9	件	年度

会社情報

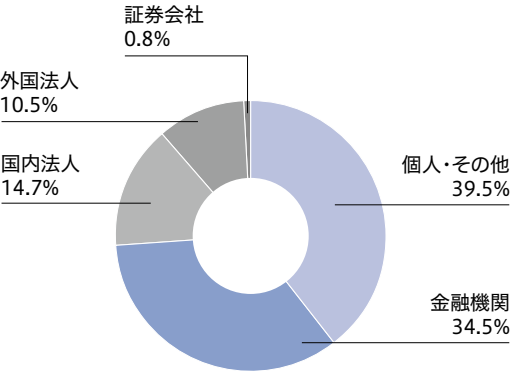
会社概要 (2023年3月31日現在)

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 6,945名/単体 1,370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・増減速機等)軸受など ●自動車用軸受以外部品 自動車用(電動自動車含む)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 電気二重層キャパシタ用電極シート事業、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、吸音材(カルム)など

株式事項 (2023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1,732株を含む)
株 主 数	15,356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)	4,570
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	2,118
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
株式会社三菱UFJ銀行	1,822
大同メタル友栄会持株会	1,796
大同メタル従業員持株会	1,765
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

所有者別株式保有状況



グローバルネットワーク (2023年3月末時点)

