

統合報告書 2025
INTEGRATED REPORT

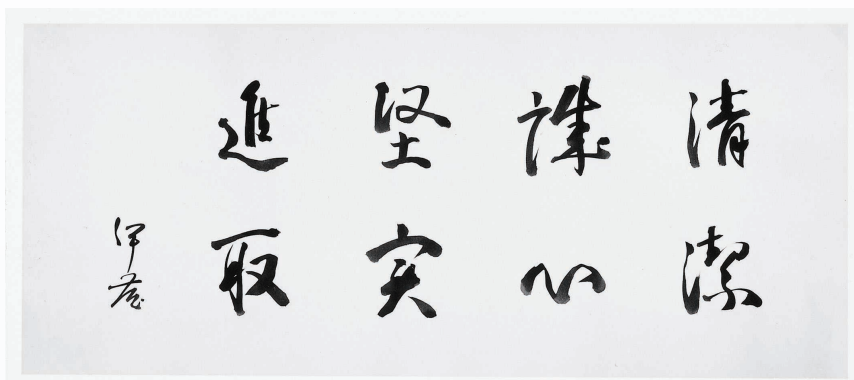
私たちが想い描くのは、「あしたをもっと、スムーズに」が具体化された社会です。
そして、社是・経営理念は、
時代を経ても変わらないものや、
時代とともに変えるべきことを判断する、よりどころとなる存在です。

社是に示す4つの精神は、1964年の制定以来、私たちの心の支えとなっています。
そして経営理念は、新明和グループが志向する存在理由、目的、使命を表したものです。
変化のスピード、振れ幅の大きな社会において、本誌を通じて
これらを追求する姿勢をステークホルダーの皆様にお伝えすることも、私たちの使命の一つと考えます。

新明和グループの理念

私たちがよりどころとしている理念を示します。

社 是



制定 1964年

新明和グループがこれまで大切にしてきた価値観であり、これからも変わることのない
基本精神を謳ったものです。

Contents

新明和グループを知る

- 03 沿革
- 05 トップメッセージ
- 06 役員鼎談

価値創造ストーリー

- 11 価値創造プロセス
- 13 長期経営計画[SG-Vision 2030]
- 15 マテリアリティの再評価
ESGにおける重要課題
(マテリアリティ)2024年度版
(2024年度実績)
- 17 新明和グループが取り組む
重要課題(マテリアリティ)

事業戦略

- 19 特装車事業
- 21 パーキングシステム事業
- 23 流体事業
- 25 航空機事業
- 27 産機・環境システム事業
- 30 知的財産戦略
- 31 技術者座談会

新明和グループのESG

- 37 TOPICS 人的資本経営
- 39 コーポレート・ガバナンス
- 45 取締役紹介
- 47 環境
- 49 TCFD提言への賛同と情報
開示
- 52 社会

財務・企業DATA

- 61 財務サマリー(連結)
- 63 主要事業・ネットワーク
- 65 会社概要

詳しくは▶

<https://www.shinmaywa.co.jp/company/philosophy.html>



経営理念

新明和グループは、たゆまぬ技術革新で、
安心な社会と快適な暮らしを支え続け、
人々の幸せに貢献します。

制定 2020年

経営の根幹となる考え方で、取り巻く環境が変化しようとも揺らぐことのない、新明和グループの存在理由および目的、使命を表したものです。

SDGsへの貢献

持続可能な開発目標 (SDGs)

新明和グループは、事業活動を通じて、持続可能な開発目標 (SDGs) への貢献を目指しています。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



編集方針

新明和グループは、1～2ページに掲載する社是、経営理念を志向した経営を行っております。

その中で、現在は2030年度をゴールとする長期経営計画 [SG-Vision 2030] を推進しており、外部環境の変化を踏まえた事業戦略の推進と経営基盤強化に注力しております。

「統合報告書 2025」では、全てのステークホルダーの皆様を対象に、長期目線で企業価値の向上に取り組む新明和グループの諸活動について、2024年度に取り組んだ内容を中心に報告いたします。

本報告書が、収益を計上する事業活動の現状と展望および課題、そしてこれらを促し、リスクの顕在化を抑制する経営基盤強化に向けた取り組みをご理解いただく一助となれば幸いです。

対象期間

2024年4月1日～ 2025年3月31日

(一部に対象期間以前、もしくは以降の活動内容を含んでおります)

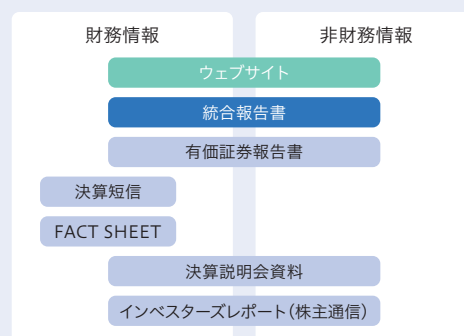
対象範囲

新明和工業株式会社、およびその子会社・関連会社

将来の見通しに関する注意事項

本報告書における今後の計画、見通し、戦略などの将来予想に関する記述は、開示時点で合理的であると判断する一定の前提に基づいて記載しております。今後、実際の業績などは、さまざまな要因によって見通しと大きく異なる結果となり得ることがあります。

情報開示マップ



ウェブサイト関連ページへのリンク



TOPページ

<https://www.shinmaywa.co.jp/>



サステナビリティ情報

<https://www.shinmaywa.co.jp/sustainability/>



IR情報

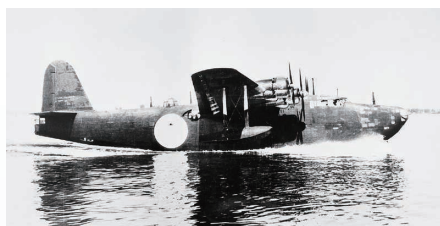
<https://www.shinmaywa.co.jp/ir/>

沿革

新明和工業の歴史は、1920年に始まります。

設立時は「川西機械製作所」として航空機を製造していましたが、終戦後しばらく航空機を製造できない期間があり、保有する技術を用いて国の復興に要する物品製造を手掛けたことが、現在の5事業を営む起源となっています。

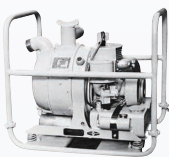
- **1920年 2月** 川西機械製作所設立
- **1928年11月** 川西航空機株式会社設立
- **1940年12月** **川西十三試大型飛行艇「二式飛行艇」完成**



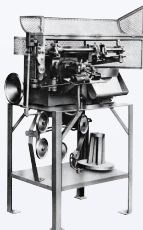
- **1941年12月** 宝塚製作所開設
- **1942年 2月** 甲南製作所開設
- **1943年12月** 局地戦闘機「紫電改」完成
- **1946年 7月** 川西モーターサービス部設置
- **1947年 7月** 川西航空機(株)が明和興業(株)に商号変更
- **1949年 9月** **ダンプトラック第1号完成**



- **11月** 新明和興業(株)設立(資本金7,000万円)
- **1951年 6月** タンクローリ生産開始
- **1954年 5月** **自吸式ポンプ第1号完成**



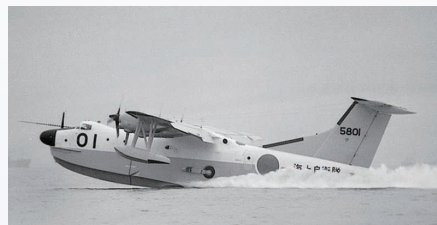
- **1955年 7月** テールゲートリフタ生産開始
- **8月** 航空機のオーバーホール開始
- **12月** ミキサ車第1号納入
- **1956年 2月** 第一製作所設置
- **9月** **ワイヤーストリッパー第1号機完成**
- **1957年 1月** 航空機製作所設置



- **1960年 5月** (株)日立製作所の系列下に入る
新明和工業(株)に商号変更
- **9月** YS-11中型輸送機の協力生産開始
- **1962年 3月** 広島工場開設
- **8月** 東京、大阪両証券取引所市場第二部に上場
- **10月** ごみ収集車生産開始
- **1964年 1月** 社は「清潔、誠心、堅実、進取」制定
- **3月** **垂直循環方式立体駐車設備「新明和パーキングタワー」開発**



- **6月** スウェーデンの企業と電動水中ポンプの製造に関する技術提携
- **1966年 6月** 寒川工場開設
- **1967年 8月** 当社株式が東京、大阪両証券取引所市場第一部銘柄に指定替え
- **1968年 8月** **「PX-S」試作1号機(PS-1)を防衛庁(当時)に納入**



- **1969年 2月** 航空旅客搭乗橋の初号機を東京国際空港に納入
- **1970年 6月** 佐野工場開設

1920~
創業の時代

1960~
豊かな日本へ

- 1973年 6月 脱着ボデートラック開発
- 1975年 3月 US-1 型救難飛行艇初号機を
防衛庁(当時)に納入



- 1976年 5月 東京都内にビル内ごみ処理設備初号機を納入
- 1979年 3月 京都府内にごみ中継施設が初竣工
- 1981年 5月 US-1 型航空機の離着水能力を向上した機体を
「US-1A」と呼称
- 1982年10月 ごみ貯留排出機初号機を大阪の商業施設に納入
- 1983年 9月 事業部制に移行
- 1985年 5月 ブラシレスDCモータ完成
- 11月 徳島分工場設置
- 1986年 9月 労働組合統一
- 1987年 2月 東京本部ビル(横浜市鶴見区)が営業開始
- 1988年12月 当社初となる海外現地法人
(部品生産拠点)をタイに設立



- 1989年 6月 資本金100億円突破
- 1991年 1月 播磨工場開設

- 1992年 4月 ロゴマーク「ShinMaywa」を
制定

ShinMaywa

- 5月 小野工場開設
- 1993年 7月 ボーイング社「777」向け翼胴フェアリング初号
機分を出荷
- 1995年 1月 軽量水中ポンプを発売
- 2003年 4月 執行役員制度導入
- 2004年 3月 救難飛行艇US-1A改 試作1号機を納入
- 5月 日立グループから独立
- 6月 エアバス社向け部品を初出荷
- 2006年12月 ボーイング社「787」向け主翼スパー初号機分
を出荷
- 2013年 1月 富士重工業(株)(現(株)SUBARU)から塵芥
車事業を譲り受け
- 2018年 4月 ボーイング社「777X」向け翼胴フェアリング初
号機分を出荷
- 2020年 2月 川西機械製作所設立から100周年を迎える
- 4月 「経営理念」「長期ビジョン」
「行動指針」「行動規範」を制定
- 2021年 5月 長期経営計画[SG-Vision 2030]、およびその
第1フェーズにあたる中期経営計画[SG-
2023]を策定
- 2022年 4月 東京証券取引所 市場第一部からプライム市場
に移行
- 2024年 5月 [SG-Vision 2030]第2フェーズにあたる中期
経営計画[SG-2026]を策定

1973~
グローバルな世界へ

1992~
「新明和」ブランドの確立



トップメッセージ

コンプライアンス違反に関するご報告と、サステナビリティ経営の推進について

代表取締役 取締役社長

五十川 龍之

はじめに、独占禁止法違反に関するご報告、そしてお詫びを申し上げます。

2025年3月、機械式駐車設備の販売に関して、当社が独占禁止法に違反する行為を行っていたとして、公正取引委員会から排除措置命令および課徴金(5,587万円)の納付命令を受けました。ステークホルダーの皆様には、社会の信頼を損なう行為を行ったことを真に反省し、会社を代表してお詫び申し上げます。

コンプライアンス違反を招いた背景や状況を究明し、再発防止のため、当事者および管理監督者には会社規則に沿った処分を行うとともに、私および副社長執行役員、専務執行役員(2025年3月時点)の3名は報酬を一部自主返納いたしました。加えて、グループ会社を含む全役職員を対象とした、弁護士によるコンプライアンス教育の実施や、他社との接触に関する規則を新設するなど再発防止措置を講じ、実施しているところでございます。

なお、2024年11月にご報告申し上げた特装車事業に関する公正取引委員会の調査に関しましては、本稿執筆時点で当社に対して公正取引委員会から通知等は受領しておりません。状況が把握でき次第、速やかにご報告申し上げます。

1. 監査等委員会設置会社への移行

企業として存続し、ステークホルダーの皆様のご期待に応え続けるために、その過程に成長を織り込むことが必要と考え、当社は、2025年6月開催の定時株主総会でのご承認を得て、監査等委員会設置会社に移行いたしました。同じタイミングで、新たに社外取締役(監査等委員である取締役を含む)2名を迎えた新経営体制のもと、

- (1) 取締役会の監督機能の実効性向上および監査体制の強化
 - (2) 意思決定の迅速化
- を具現化してまいります。

監査体制強化策の一つとして、2025年度から3ラインディフェンスを導入いたしました。これは、社内を、第1線＝「事業(収益)部門」、第2線＝「本社・管理部門」、第3線＝「内部監査

部門」の3つに分類し、それぞれに対してリスク管理の役割を担わせる監査体制を指します。「事業部門」は、日常活動の一環としてリスクマネジメントを通じてリスクをコントロールします。「本社・管理部門」は、各部門のリスクマネジメント活動に対して助言や支援を行います。一方「内部監査部門」は、第1線、第2線から独立した立場で取締役会と連携し、リスクマネジメントの有効性が保たれ、適切な経営活動が行われているかの監視・助言を行います。これにより、高い自律性のもと、ガバナンスを強化する組織運営を志向しております。

2. 事業ポートフォリオの最適化を追求

当社グループの企業価値を恒常的に高めていくうえで、経営基盤と事業収益力を強化し、時価総額を高める施策が必須となります。当社の事業の多くは社会インフラに関係しており、幸いなことにコロナ禍にあっても大きなダメージは受けませんでした。しかしながら、社会変化のスピードは著しく、現有市場で長年、優位性を保ってきた各事業が、この先も同じ市場環境・ポジションを維持できる保証はありません。そこで、我々は、将来を志向した戦略立案の前段として、市場環境や自社の強み・課題、競合他社の状況に基づく3C分析[※]を、製品やサービス単位で行ってまいりました。中期経営計画[SG-2026]の折り返し点を迎え、2025年度からは、より俯瞰^{ふかん}的かつ客観的な視点で見た自社製品の強みと課題を基に、市場の将来変化を予測し、広くグローバル市場において優位性を示す施策を講じ、実践へとつなげてまいります。

3. ステークホルダーへの還元

企業は、正々と存続し、経営基盤・事業収益力両面において成長していくことが最大の使命と考えます。当社グループの技術が必要とくださるお客様が存在し、その要望にしっかりと応え、これらの経営活動を通じて得た利益の中から株主の皆様へ配当をお届けするとともに、地域社会にも貢献する、こうした一連のサイクルが滞りなく続くよう、私を筆頭に役職員一同、これからも尽力してまいります。

※「3C分析」：ビジネス戦略を立てる際に重要な3つの要素、「Customer(顧客)」「Company(自社)」「Competitor(競合)」を分析するフレームワークのこと

本稿は2025年8月1日時点のものです。

役員
鼎談

長期ビジョン展望

- サステナビリティ経営における収益拡大 -

取締役 常務執行役員
財務部長
久米 俊樹代表取締役
取締役社長
五十川 龍之常務執行役員
経営企画本部長
小田 浩一郎

新明和グループでは、「長期ビジョン」で描く姿を志向し、これを具体化していく長期経営計画[SG-Vision 2030]を3つの中期経営計画でつなぎ、到達年とする2030年度までの道筋を描いています。

[SG-Vision 2030]の中間点を迎え、各種施策の進捗状況や課題、今後の取り組みについて役員3名に語ってもらいました。

足元の業績評価について

五十川 [SG-Vision 2030]を策定した目的の一つに、容易に到達できない、現状とのギャップが大きな目標を掲げることで、これまでの中期計画とは一線を画したチャレンジ的な方針・戦略を策定し、目標達成に向けて必死になって取り組むことが、当社グループの変革、体質転換を促すきっかけになると考えたのです。

10年先を見据えて、2021年に策定した[SG-Vision 2030]ですが、早くも目標までの道筋を具体的に描く時期を迎えています。設定時の約2倍にあたる「売上高4,000億円」という目標は、3,000億円が目標線に入るレベルに伸長しており、今後は、シナジー効果を最大限に発揮できる国内外の企業との有益なM&A結実に注力し、さらなる上積みを目指しているところです。

売上高は、全ての経営活動の原資にあたりますが、[SG-Vision 2030]の目標指標追求においては、収益性と資本効率も重要視しています。

小田 当初、「売上高4,000億円」という目標値は相当高いと感じましたが、各セグメントの不断努力のかいあって着実に増えており、受注高も過去最高水準を更新しています。

一方で、インフレに起因する原材料費や人件費の高騰が響き、利益額は増えても利益率は足踏み状態にある点が課題です。当面続くインフレ下において利益率を高めていくには、お客様の期待に応える付加価値の提供が必須と考えます。

久米 財務担当として、コロナ禍は資金面で起こり得るさまざまなリスクを想定し、先行して対策を行ってきましたが、社会インフラの一部を担う当社の強みが発揮され、案じた事態には至りませんでした。当社のコングロマリット経営に対しては、機関投資家の皆様からさまざまなご意見を頂戴しますが、コロナ禍は、その「強み」を実感しました。

業績面の課題については、小田さんと同じ見解です。

長期事業戦略の進捗状況と課題

五十川 5つのセグメントがそれぞれ売上を増やし、成長・拡大を目指して取り組んでいますが、[SG-Vision 2030]の目標値は、その延長で到達できるレベルではありません。何としても目標に肉薄しようと、従来とは異なるアプローチで収益をあげる戦略や施策を増やしており、各セグメントが現有事業にデジタル技術を付加している点が共通しています。例えば、航空旅客搭乗橋では、ボタン

一つで搭乗橋を機体に自動装着する機能を開発し、定刻運航を要求される空港施設に人手不足を補う「付加価値」を提供しています。このシステムを、当社の市場占有率が高いアジア圏に広める策として、稼働中の搭乗橋にオプション機能として追加するなど、実績を増やして収益拡大につなげる取り組みが必要です。

また、ごみの収集においては、「塵芥車」の販売にとどまらず、今後は回収から処分、リサイクルに至る一連のフローが確立していく諸外国を対象に、現地企業と連携して、現在開発中の「廃棄物収集業務効率化システム」を含む収集スキームを提案するといった取り組みが実れば、お客様の満足度と連動して高利益率が得られる戦略になると考えます。

小田 [SG-Vision 2030]に示す長期事業戦略では、既存事業の伸長に加え、「海外展開加速」「戦略的M&A」「新事業創出」など、横串のテーマも掲げています。「海外展開加速」に関しては、一部停滞がみられるセグメントがあるものの、長期目線では全般的に伸長可能と見ています。とはいえ、当社にとって海外売上高1,000億円/年のハードルは相当高く、社長が示されたDXを含む新たなビジネスモデルの投入をはじめ、規模と収益性を共に満たす有効策の検討、実践を急がねばなりません。

こうした視点で先行して取り組んでいるのが、先ほど話題となったアジア圏で多くの納入実績を持つ航空旅客搭乗橋です。国内で受注実績のある長期保守契約を海外市場へと広げる取り組みや、近年開発した完全自動装着システムをベトナムの空港施設から受注するなど、付加価値向上を意識した活動を積極的に行っています。

五十川 売上は全ての源泉です。規模を増やし、市場での存在感を高めるうえで、M&Aは有効な手段の一つです。今後想定される主要事業の市場再編や、お客様の要求にお応えするラインアップ拡充などを念頭に、相応の相手先を見定め、グループ化を図っていく考えです。



資本効率を重んじた経営施策

久米 機関投資家の皆様から、バランスシートの健全性について問われることが増えました。持続的成長を体現し

ていくには、「収益の向上」と「財務の健全性」、この両立が必須となります。そのため、バランスシートを常に注視し、M&Aや各種投資について、自社で定める判断基準に照らして事前に中身を精査し、判断することが、我々経営者の使命です。

かつて「無借金」が評価された時代もありましたが、現在は資本効率を意識した指標（自己資本比率40%前後、ネットD/Eレシオ（純負債資本倍率）0.5倍以内）を設けています。投資判断については、NPV（正味現在価値）を用いており、回収計画を吟味したうえで決定しています。

財務の健全性について客観的な評価を得たいと考え、昨年、格付評価を取得しました。これは、今後の資金調達の多様化も想定してのことです。結果は「A-（債務履行の確実性は高い）」で、自己評価と同レベルでした。健全性が客観的にも証明され、安堵しました。

一方で、資本効率面ではまだまだ改善の余地があります。社内報に「ROIC逆ツリー」の解説記事を掲載し、適正在庫の維持がROIC向上に寄与することを従業員に理解してもらうなど工夫していますが、中には、部品不足により、作りたくても作れない現場があることから、一律の対応は求めず、柔軟に判断しています。

小田 株式市場が「PBR（株価純資産倍率）」を重視する中、安定して1倍を超えるには、「PER（株価収益率）」の向上、すなわち株式市場に当社グループの将来価値を認めていただく必要があります。その手段に近道はなく、現在推進中の長期/中期経営計画に真摯に取り組み、各目標に着実に達することが、当社というブランド、そして当社が示す将来計画に対する信頼性につながると考えます。まずは、現在推進中の中期経営計画[SG-2026]の目標をしっかりと達成することです。

久米 2024年度、当社のROEは前年度実績より伸長し、8%を超えました。これに対して、「PBR=ROE（株主資本利益率）×PER」の計算式に照らし、PERの水準が期待値より低い現状は、株価に当社の将来に対する期待が織り込まれていないと考えられます。適正なPERに導くためにも、IR活動やタイムリーな情報発信を通じて、まず株式市場に認知され、さらには期待していただける銘柄となり、これらの取り組みを通じて時価総額の向上を志向していくことが肝要です。

五十川 輸送用機器のPERの平均値が14～15倍であるのに対して、当社は12倍前後と割安感は否めません。

機関投資家との面談を通じて、ビジョンと実績をしっかりと伝えることがいかに重要であるか、肌で感じています。株主の皆様には「配当」という形でメッセージをお伝えしていますが、PERを適正水準に引き上げていくには、ビジョンを示したうえで、そこに向かう道筋と現在地の情報を継続して発信する姿勢が欠かせません。こうした不断の努力の先に、小田さんのコメントにあった「信頼性」が培われ、投資対象銘柄になり得るのだと考えます。

小田 社内報やさまざまな機会を通じて、従業員にROICを説明していますが、皆が「自分事」と考えられるような具体例を示していくことも大切です。一人一人に意識して

もらう方策として、事業部単位でKPI(重要業績評価指標)を設定し、組織単位でそこから方針を展開するなど、ROICと個人の仕事をつなぐ工夫をしています。

久米 従業員の行動とROICを結びつけるには、何等かのインセンティブを伴うこと、たとえば、評価制度と連動させるなどの工夫ができるといいですね。経理的な観点で申し上げると、営業担当者に対する評価項目を受注金額・量に限定せず、売価交渉の成果や債権回収期間の短縮といったROICを向上する行動を評価するのも一案です。

小田 ROICにまつわる行動を評価項目に加えることは、データ分析結果に基づいて判断するといったDXを能動的に取り入れるきっかけとなり、こうした行動が、お客様の効率や品質向上につながるのでは、との期待もあります。意識の変化が、「モノづくり」から「コトづくり」を促す原動力となります。

経営基盤の強化 -人材戦略について-

五十川 [SG-Vision 2030]の経営基盤強化のテーマはいずれも大切ですが、特に重要視しているのが人材戦略です。当社が求める人材を軸とする人材ポートフォリオを描き、これを具現化していく教育を行い、育った人材が活躍できる場を提供する、といった一連の流れに沿って行うことが、「人を育てる」ことにつながります。

このように当社のカリキュラムに基づいて育成する一方で、専門性の高い分野を強化する際は、外部の人材を登用するといった対応も併用しています。[SG-Vision 2030]の遂行に不可欠なDX分野やグローバル人材に不足感があり、また、一部の事業においては有資格者の確保に奔走しているとの話も届いています。人材不足はいずれの会社も同じでしょうから、数ある企業の中から、当社で働きたいと思ってもらえる土壌づくりも大切です。

小田 DX人材については、社内で選出した適任者にひと通りの基礎教育を終えたところ です。次のステップでは、対象者が習得した知識と事業戦略とをマッチングさせ、実践を通じて必要な教育を補強しながらレベルアップを図っていくことが重要と考えます。

同様に、グローバル人材においても事業戦略に沿った基礎教育の実践や、過去の駐在経験を生かせる環境に配置するなど、人材と「場」のマッチングが重要となります。

五十川 グローバル人材では、かつては各国での受注活動が中心でしたが、これからは、現地企業と交渉する能力を持ち、良好な関係性を築ける人材を求めています。こうした考えから、M&Aでグループ化した韓国企業のPMI(M&A成立後に行われる統合プロセス)を促進させるべく、スタートから経営トップを送り込んで実践力を養成しています。今後、このような経験者が増え、セグメントの垣根を越えて経営者として活躍することが、グループ経営の活性化と底上げにつながると期待しています。

久米 ツールを活用して、業務効率を高めていくことも肝要です。財務部門では、AI技術を用いて大幅に工数削減を行った業務があり、導入効果を実感しています。成功体

験を社内展開すること、学びの機会をつくること、どちらも重要です。対象者を若年層に限定せず、我々経営幹部を含む全員がリスキリングに取り組む時代です。



五十川 2022年度に導入したプロセス評価制度も、[SG-Vision 2030]の趣旨をくんだ施策の一つです。これまで年度単位で目標到達度を評価していましたが、これでは長期目線が育たないと考え、「プロセス」を加味した評価に改めました。実力値より高い目標や、達成に時間を要する困難な課題を掲げて取り組む人材を増やすことは、持続的成長を掲げる当社において欠かせない視点であり、チャレンジ精神のある従業員を大切にしていきたいと考えての施策です。

小田 今年度から、年に1度行われる社長表彰に、プロセス評価の観点を新たに加えることにしました。先ほどから話題に出ているDXやグローバル、さらには新事業創出にまつわる取り組みは概ね時間を要することから、着眼点や過程を評価する場を設けることが目的です。こうした活動を通じて、当社が求める人材ポートフォリオを形成する従業員のモチベーションやエンゲージメントを高めていきたいと考えています。

五十川 会社の方針を理解し、積極的にチャレンジするメンバーが報われる仕組みとなるよう、ぜひとも具体化しましょう。

経営基盤の強化 -環境保全について-

小田 地球温暖化防止活動では、2030年度のCO₂排出量を、2017年度実績比で38%削減するという目標を掲げて取り組んでおり、当社単体では、2024年度目標値を大幅に過達することができました。また、CO₂排出量の把握範囲を国内外の主要なグループ会社に拡大したことから、連結ベースでの開示が可能となりました。

廃棄物総排出量については、2030年度に2020年度実績比で10%削減の目標を掲げる中、2024年度は目標値を達成しました。

ただし、これらの目標値はいずれも絶対値であり、[SG-Vision 2030]の進捗に伴って売上が増えると、排出量も増加します。その中で削減を続けるのはたやすいことではありませんが、掲げた目標を志向した取り組み

を続けることが、企業としての使命と考えます。

排出量低減策の一つとして、効率化設備の設置は有効です。設備投資はROICを押し下げる要因となりますが、環境負荷低減は必須であり、一般の投資とは区別して投資を優先する仕組みを講じました。

加えて、製品や事業を通じてお客様の環境負荷低減をサポートするべく、マテリアリティ(重要課題)の一部を見直しています。長期ビジョンでうたう「都市・輸送・環境インフラの高度化」に、環境負荷を減らす工夫や、近年多発している自然災害への対応、省人化・効率化の推進といった発想を組み入れ、具体的なアウトプットにつなげている最中です。

五十川 2023年、当社はTCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)提言への賛同を表明しました。事業活動において、想定される気候変動をリスクとしてのみとらえるのではなく、「機会」と捉え、製品を通じて環境保全に貢献することで、結果的に収益につなげるという発想が必要です。各セグメントが示すシナリオをみると、当社の事業が社会インフラと密接に関連していることがよく分かります。例えば、EV(電気自動車)市場には複数の事業部門が携わっており、EVの普及に伴い、当社のCO₂削減への寄与度も高まります。

先ほど小田さんが説明した一連の取り組みは、まさにCSV(社会的、経済的価値の創造)活動の要であり、事業活動を主軸に置き、狭義のCSR(企業の社会的責任)の視点を超え、CSVを志向する企業グループでありたいと考えます。

小田 一連の活動に対する外部機関のESG評価を一部紹介しますと、CDP(企業や公共団体の環境情報開示システムを運営する英国の非政府組織)は「B-」でした。想定より評価が低かったのはScope3(自社事業の活動に関連する他社の排出)の算定基準に差異があったためです。回答には少々時間を要しますが、評価レベルによって資金借入時の金利が変動することなどを社内でも共有し、趣旨を理解してもらうことも大事です。



また、FTSE(イギリスに拠点を置く、株価指数の算出・管理や関連する金融データの提供を行う企業)の2024年の評価は、2023年の2.9から0.1ポイント下がり、2.8

でした。これは、新たな評価項目としてリスクマネジメントが追加されたことが影響したと考えられます。この結果から、当社のリスクマネジメントは、外から見ると不十分な点があったと認識し、今年度は改めて重要リスクを洗い直し、事業部門と連携して取り組んでいます。

一連の外部評価の結果を見て、評価機関が重要視するポイントは全て経営サイクルを構成する要素であり、これらの相関関係を理解したうえで展開することが重要であると考えます。

久米 こうした地道な活動に関与する従業員を表彰する制度を設けていますので、これらを活用し、関係者のモチベーションアップや、会社方針と諸活動のつながりを認識する機会を増やしていきたいですね。

経営基盤の強化 -リスクマネジメントについて-

五十川 今、注視しているのはインフレリスクです。人件費の高騰は全てのコストを押し上げます。「利益」を確保するためには、お客様に売価アップを認めていただけるような製品・サービスの高付加価値化が必須となります。

同様に、先ほど人材戦略について語りましたが、「人材確保」も重大なリスク要因となり得ます。入社したいと思われる会社であるか、ここで働き続けたいかと常に問い、従業員との間でエンゲージメントを形成していく姿勢がますます大切になります。

小田 外部機関の調査に加え、近年はお客様、お取引先様からESG経営について問われる機会が増えています。この結果が取引先を選定するよりどころになるため、回答を通じて我々の取り組みをしっかりと伝えよう努めています。並行して、調査を通じて自社の弱みを把握し、対策を講じて取り組んでいます。

五十川 これまでは、製品やサービスの品質が企業の信頼性の代名詞でしたが、これからは、事業活動にプラスして、社会課題に対して真摯に向き合っているか、こうした取り組みに改善や向上がみられるか、という問いに真摯に答える企業が生き残っていく時代です。

小田 「継続して成長する企業は、多角的な視点をもって経営している」というのが評価機関や取引先が示す共通認識です。

久米 当社が重要視するリスクとして、「コンプライアンス違反」を外すことはできません。機械式駐車装置の販売において独占禁止法を犯したことを真摯に反省し、同じ過ちを繰り返さぬよう、本年3月にお示した再発防止策に心して取り組んでいます。

小田 かねてコンプライアンス教育を行ってきましたが、認識に甘さがあったと大いに反省しています。日ごろ社長が役員に説かれているとおり、正しい振る舞いには「知識」と「意識」が共に不可欠であり、両者を醸成していく教育が必須であると痛感しています。

また、私は情報セキュリティも担当しており、日々巧妙化するサイバー攻撃に備え、お客様、お取引先様にご迷

惑をかけることのないよう、予防策のアップデートに努めています。

モノづくりを^{なりわい}生業とする企業にとって信頼に直結する品質については、経営理念に「安心な社会と快適な暮らしを支え続け…」とうたう企業として、自らの製品でお客様の安心を脅かすことがあってはなりません。品質マネジメントシステムを遅滞なく更新し、常に時流に合った品質を提供できる企業でありたいと考えています。

五十川 ここで言及したリスク対策はいずれも経営を左右する重要事項であり、必要に応じて対策費用をかけてしっかり臨んでいかねばなりません。

あらためて、 「2030年のありたい姿」とは

久米 お客様には、各市場で存在価値を発揮しつつも、現状に甘んじず、常に新たな価値を提供できる存在であること、従業員には、多様性を尊重した職場環境を整え、一人一人が成長でき、かつ^{かつたつ}闊達な意見を呈する企業文化が醸成されていること、株主様には、収益性と成長性を両立し、透明性の高い経営のもと株主価値が高じていること、地域社会には、お客様のニーズに応える事業活動を通じて社会の発展と環境負荷の低減に貢献していること、これらを体現している存在でありたいと考えます。

小田 企業価値の向上と持続的な成長を志向した経営を通じて、皆様から「欠かせない存在」として認められる企業グループになっている、それが、私が描く2030年のありたい姿です。「社会に欠かせない製品・サービスをお届けする会社」であることを自覚し、やるべきことを明言したのが「経営理念」です。「安心な社会と快適な暮らしを支え続ける」掲げる「経営理念」は、「長期ビジョン」で

うたう「都市・輸送・環境インフラの高度化への貢献」を経て達する姿と考え、これを全ての事業に照らしながら将来を判断していくことが、持続的成長を促します。

また当社は、2024年度に「マルチステークホルダー宣言」を行いました。これは、経営を持続するうえで、お取引先様と従業員が重要なステークホルダーであるという宣言です。この両者を重んじることがお客様満足へとつながり、ひいては株主様、地域社会へと波及していく姿を思い描いています。

五十川 事業・サービスを通じてグローバル市場から信頼される企業グループになっていること、これが「ありたい姿」の一つです。当社のお客様の多くは企業ですが、実際に使用したり、操作するのは個人であることを忘れてはなりません。この方々の満足度を高められる企業でありたい、そう思っています。

そして、縁あって当社グループに勤める従業員とのエンゲージメント形成にも重きを置き、良い方向に転換していることを皆で共感できる企業でありたいと考えます。

株主の皆様には、IR、SR活動を通じて、当社グループの中・長期にわたる成長を期待し、見守っていただける存在として広く認知されている姿を想定しています。

地域社会においては、日常はもとより、災害発生時に良好な関係性が発揮できるよう、密にコミュニケーションを発揮できるような関係性が保たれている企業でありたいと考えます。

常に「経営理念」を追究し、2030年に「長期ビジョン」に描く姿を体現できれば、当社に対する社会の認識は「安定」から「成長」「期待」へと転じることでしょう。その時の姿を想像しつつ、掲げた目標を一つ一つ達成していく所存です。



価値創造 プロセス

経営理念

新明和グループは、たゆまぬ技術革新で、

インプット

経営資源

財務資本

株主資本 1,046億円
有利子負債 511億円

製造資本

生産拠点数 30カ所
設備投資額 65億円

知的資本

研究開発費 33億円
特許件数※ 1,103件

人的資本

連結従業員数 6,473名

自然資本

原油換算エネルギー※ 15,839kL
取水量※ 300千㎥

社会・関係 資本

調達パートナー※ 約2,300社

2025年3月期実績。※は新明和工業（単体）

社会課題の認識

気候変動

資源の枯渇

国内少子高齢化

インフラの脆弱性

デジタル化の加速

地経学リスクの増加

ESGに対する社会的要請の高まり

外部環境の変化／メガトレンド

ビジネスプロセス

長期経営計画[SG-Vision 2030]

Phase1

転換

2022年3月期～
2024年3月期

Phase2

拡大

2025年3月期～
2027年3月期

Phase3

飛躍

2028年3月期～
2031年3月期

中期経営計画 [SG-2023]

中期経営計画 [SG-2026]



マテリアリティ P.17▶

地球温暖化防止
循環型社会への貢献
都市・輸送・環境インフラの高度化

多様性のある人材の育成・活用
労働安全
風土の構築
人権の尊重

コンプライアンスの徹底

リスクマネジメントの強化

ガバナンス P.39▶

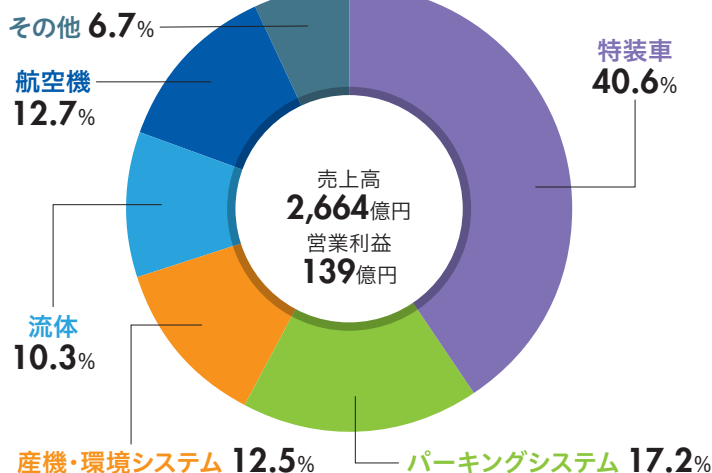
安心な社会と快適な暮らしを支え続け、人々の幸せに貢献します。

アウトプット

2025年3月期実績

新明和グループ 売上高と営業利益

■ 売上高内訳



■ 主要セグメント

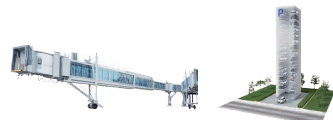
特装车

売上高 1,082億円
営業利益 48億円



パーキングシステム

売上高 457億円
営業利益 33億円



産機・環境システム

売上高 332億円
営業利益 22億円



流体

売上高 275億円
営業利益 43億円



航空機

売上高 337億円
営業利益 19億円



新明和工業(単体) 環境関連

CO₂排出総量

26,846t
(スコープ1,2)

廃棄物総排出量

7,237t

2025年3月期実績

アウトカム

長期ビジョン

グローバルな社会ニーズに応え、都市・輸送・環境インフラの高度化に貢献する価値共創カンパニーを目指します。

経済価値の目標水準 (2031年3月期)

経営指標	目標水準
売上高	4,000億円以上
海外売上高	1,000億円以上
ROE	12%以上
ROIC	10%以上

資本の拡充

財務資本	資本コストを意識した経営 (ROIC経営) の実践と適切なキャッシュアロケーション
製造資本	持続的成長に向けた、戦略的な固定資産投資(生産設備・M&A等)
知的資本	社会のニーズ、求められる価値を洞察し、社会基盤を支える独創的技術・製品を創出
人的資本	人材への適正な投資による持続的な企業価値の向上
自然資本	社会からの高まる要求に対応する、環境負荷低減活動の実践
社会・関係資本	ステークホルダーへの価値提供による社会からの信頼向上

企業価値の向上

信頼
信用

ステークホルダーへの価値提供	お客様	お客様の課題解決に技術・製品・サービスで貢献し続ける
	従業員	自律的に挑戦する機会と、個人の能力が組織とともに成長できる環境を提供する
	お取引先様	公正な取引と対等なパートナーシップを通じて取引先との共存共栄を実現する
	株主	株主との対話を通じて経営の改善を図り、企業価値の最大化を目指す
	地域・社会	事業活動により地域・社会の課題を解決し、ともに発展する

| 長期経営計画 [SG-Vision 2030]

Sustainable Growth with Vision 2030 [SG-Vision 2030]



| 中期経営計画 [SG-2026]

【SG-2026】(2025年3月期～2027年3月期)は、2031年3月期をゴールと定めた長期経営計画【SG-Vision 2030】のPhase2【拡大】とし、「長期ビジョン」を志向する第2ステップと位置付け、成長の加速を図っていきます。

【SG-2023】で既に顕在化している課題を確実にやりきるとともに、【拡大】に向けた、以下に示す6つの基本方針を掲げて取り組んで参ります。

基本方針 SG-2026	1	持続的成長の実現 A) 海外展開加速: 東南アジア・オセアニア・北米への展開強化 B) 戦略的M&A: 海外拡大、新事業創出への積極的活用 C) DX推進加速: データ活用による価値創造、新たなビジネスモデルの開発 D) 新事業創出: 事業シナジー、社外との価値共創による新事業創出
	2	事業ポートフォリオ・マネジメント A) ROICを基準に5事業を「成長力強化事業」と「収益力強化事業」に区分し、事業ポートフォリオ・マネジメントを実行 B) ポートフォリオの区分に基づいた投資および新事業創出で【SG-Vision 2030】を志向
	3	ROIC 経営の浸透と推進 A) ROIC 逆ツリー展開: 全部門・グループ会社でのスループットの増大、運営費の低減、大幅な生産性の改善 B) キャッシュアロケーション: 事業ポートフォリオ戦略に則った投資戦略によるROICの向上、財務の健全性を踏まえた資金調達
	4	人的資本の強化 A) 成長戦略に則った人材の獲得と育成: デジタルリテラシー教育、グローバル人材教育、高度専門人材の獲得、戦略的な人材ポートフォリオ B) 従業員エンゲージメントの向上: D&I推進、従業員のキャリア形成支援、女性リーダーの育成
	5	製品・サービスを通じた環境、社会への貢献 A) 環境: GHG 排出量算定Scope1・2のグループ会社への展開およびScope3の導入、環境適合製品認定制度の検討 B) 社会: ステークホルダーへの提供価値の拡大による企業価値の向上
	6	リスクマネジメント・コンプライアンスの強化 A) リスクマネジメント: 気候変動や人権問題に起因する事業リスクのモニタリングとCSR対応。BCM/BCP対応※、情報セキュリティ対策強化等 B) コンプライアンス: コンプライアンス教育、コンプライアンス意識調査の継続実施、内部通報窓口の活用強化

※BCM:事業継続マネジメント(Business Continuity Management)

※BCP:事業継続計画(Business Continuity Plan)

[SG-2026]経営指標

セグメント	売上高			営業利益		
	2025年3月期 (実績)	2026年3月期 (予想)	2027年3月期 [SG-2026] (目標値)	2025年3月期 (実績)	2026年3月期 (予想)	2027年3月期 [SG-2026] (目標値)
特装車	1,082億円	1,192億円	1,322億円	48億円	59億円	73億円
パーキングシステム	457億円	512億円	581億円	33億円	41億円	45億円
産機・環境システム	332億円	321億円	435億円	22億円	17億円	34億円
流体	275億円	275億円	280億円	43億円	43億円	45億円
航空機	337億円	395億円	389億円	19億円	20億円	27億円
その他	180億円	155億円	183億円	14億円	11億円	10億円
新事業	-	-	10億円	△4億円	△7億円	△18億円
調整額	-	-	-	△37億円	△33億円	△36億円
合計	2,664億円	2,850億円	3,200億円	139億円	150億円	180億円

成長戦略 – 持続的成長の実現 進捗状況 –

海外展開加速	●パーキングシステム事業：空港設備において、東南アジア諸国・インド・台湾など各国代理店との営業連携強化と、シンガポール・マレーシアの生産拠点に加えて、ベトナムやインドでの現地生産を推進。 ●産機・環境システム事業：中国のWuxi Airstorm Technology Co., Ltd.(AST)グループと共同開発を進める車載カメラ用同軸ケーブル加工機、スペインEMDEP社製検査装置を含めグローバルなワイヤーハーネス設備総合メーカーとして拡販活動に注力。韓国グループ会社のEV市場向け真空乾燥装置等での事業拡大。 ●流体事業：東南アジア市場の開拓、北米での下水ポンプ拡販を推進、ターボプロワのインド市場需要拡大に対応。
戦略的M&A	●パーキングシステム事業：台湾の機械式駐車設備メーカーのM&Aを実行、並行して韓国メーカーとの技術提携契約を締結し、台湾・東南アジア向け製品ラインアップ拡充。 ●全ての事業セグメントで海外メーカーのM&A・アライアンスを検討中。 ●国内市場における業界再編、同業他社とのアライアンスを積極的に推進。
DX推進加速	●特装車事業：レシップ株式会社と共同で、「廃棄物収集業務効率化システム」を開発中。位置情報による最適ルート案内や、積載状況などのデータによる作業負荷の見える化、業務レポートの自動作成など多様な機能を備え、デジタル技術を活用した最適な運用環境を提供。 ●航空機事業：OPV(Optionally Piloted Vehicle)システム(手動/自動操縦切り替え機能)搭載の有人機による自動飛行試験に成功。 ●EC拡大に伴う物流課題解決のため、AMR(Autonomus Mobile Robot)活用の新たな自動配送システム開発に着手。
新事業創出	●特装車事業：自治体・企業における脱炭素の取り組みを支援するカーボンオフセット付ごみ収集車サブスクリプションの提供を開始。 ●産機・環境システム事業：難削材の切削工具などの耐磨耗性向上のためにコーティングを施す、ダイヤモンドコーティング装置を開発。 ●航空機事業：丸紅エアロスペース社とビジネスジェット機体整備を行う新会社「株式会社」AMS(ジャムス)」を設立し、2024年4月より中部国際空港を拠点に事業を開始。 ●ユニバーサル マテリアルズ インキュベーター株式会社が募集する「UMI3号脱炭素投資事業有限責任組合」に出資。

事業ポートフォリオ・マネジメント

[SG-Vision 2030]のゴールを見据え、2028年3月期からの「飛躍」を志向

ROICを基準に5事業を「成長力強化事業」と「収益力強化事業」に区分し、投資戦略を推進すると同時に、5事業のシナジーと外部との価値共創による新事業創出に取り組みます。



マテリアリティの再評価

新明和グループは、持続可能な社会の実現に向けて、事業活動を通じた社会的価値の創出と企業としての持続的成長の両立を目指しています。近年、社会的要請の変化などにより、企業を取り巻く外部環境は急速に変化しており、これらの社会課題に的確に対応することが、企業の中長期的な競争力の源泉となっています。

国際的な開示基準であるGRIスタンダードやSDGsにおいては、重要課題の特定とそのプロセスの透明性が強く求められており、企業の説明責任が一層重視されています。また、取締役会による監督機能の強化や、経営層による意思決定の質の向上の観点からも、重要課題の特定プロセスと妥当性の評価は重要な役割を果たします。

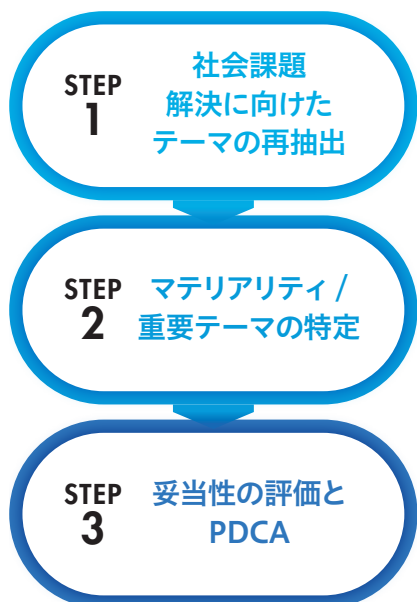
当社では、3年前に策定したマテリアリティを基に事業活動を推進してきましたが、社会・経済環境の変化、ステークホルダー

の期待の多様化、さらには当社の事業戦略の進化を踏まえ、2024年度にマテリアリティの再評価を実施しました。今回の再評価では、従来の特定プロセスを再度精査・検証したうえで、関係部門との対話を重ね、より中長期的な視点でリスクと機会を踏まえた新たな重要課題を特定しています。

この再評価は、長期経営計画[SG-Vision 2030]および中期経営計画[SG-2026]における成長戦略との整合性を図るものであり、これらの重点方針とも連動しています。

これにより、当社の価値創造の方向性をより具体的に示すとともに、統合報告書を通じてステークホルダーの皆様との建設的な対話を一層深めていきます。特定された重要課題については、経営会議および取締役会への報告を経て、本報告書に「新明和グループが取り組む重要課題(マテリアリティ)」として掲載しています。

マテリアリティの特定プロセス(再評価)



今回のマテリアリティの見直しにあたっては、前回と同様に、GRIスタンダード、SDGs、ISO26000、同業他社の開示情報、外部環境の変化などを参照しました。特に、気候変動、インフラの脆弱性、少子高齢化、人的資本への関心の高まり、地経学リスク、デジタル化の加速といった、近年の社会的要請の変化を踏まえ、改めてテーマの抽出を実施しています。

抽出された約220件の候補テーマについては、内容の重複や関連性を考慮してグルーピングを行い、32件に統合しました。また、このことにより、当社グループの事業活動と社会課題との接点も再確認しています。

STEP1で統合したテーマについて、当社グループにとっての重要度とステークホルダーにとっての重要度の2軸で評価を行いました。この評価により、各テーマの相対的な位置付けを明確化し、マテリアリティ・マッピングを実施しています。

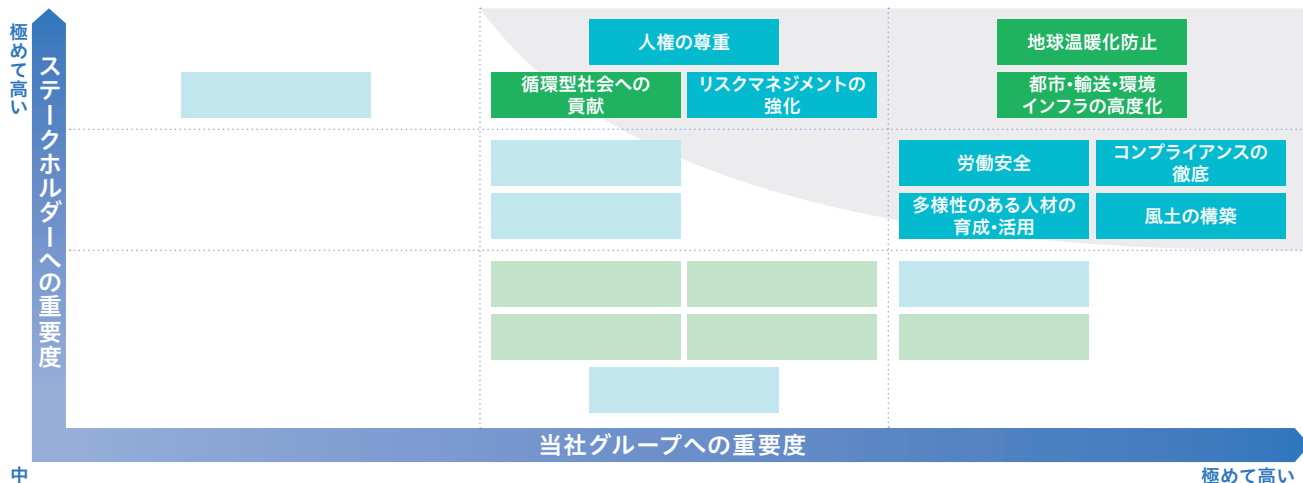
その結果を踏まえ、マテリアリティおよび重要テーマを特定し、「新明和グループが取り組む重要課題」として再定義しました。

STEP2で再特定された「新明和グループが取り組む重要課題」については、サステナビリティ会議において妥当性の評価を実施し、その後、取締役会で報告を行っています。

特定された各課題には、KPI(重要達成度指標)を設定し、定期的なモニタリングを通じてPDCAサイクルを運用しています。指標の達成状況や社会情勢の変化を注視しながら、必要に応じてマテリアリティや重点テーマの見直しを行うことで、継続的な改善と企業価値の向上を図っています。

マテリアリティ特定マッピング

緑色は「事業を通じて取り組む重要課題」 青色は「経営基盤として強化すべき重要課題」 灰色部分が重要性が高い課題やテーマ



ESGにおける重要課題（マテリアリティ） 2024年度版（2024年度実績）

ESGにおける重要課題 （マテリアリティ）	重点テーマ	主要なKPIおよび目標	2024年度実績
地球温暖化防止	生産活動の 温室効果ガス排出削減 （Scope1・2）	●エネルギー使用に伴うCO ₂ 排出総量 ^{※1} 2030年度のCO ₂ 排出総量38%削減（2017年度比） 42,720t（2017年度実績）⇒26,486t（▲16,234t 2030年度目標）	26,846t-CO ₂
	環境負荷軽減 「製品・サービス」の提供	省エネ、低炭素製品の開発・販売および低炭素サービス、事業の提供	—
循環型社会への 貢献	廃棄物の削減	●廃棄物総排出量 ^{※1} 2030年度目標：10%削減（2020年度比） 2020年度総排出量（実績）8,111t 2030年度総排出量（目標）7,300t（811t削減）	7,237t
ダイバーシティ& インクルージョンの 推進	●多様性（異質）を尊重 し、支援する組織風土の 醸成 ▷体制の構築、意識醸成 および環境の整備 ●個人に内在する多様性 の獲得 ▷人材育成、人材開発お よび多様性のある人材 の採用 ●個人が持つ多様性や Willを活かす場の創出 ▷事業競争力の向上（経 営基盤の強化）および 長期事業戦略との融合	●女性管理職者数 ^{※2} 2023年度目標：30人（2%） 2030年度目標：60人（3%）	37名（3.2%）
		●女性係長級以上者数 ^{※2} 2023年度目標：100人（4%） 2030年度目標：230人（6%）	119名（5.2%）
		●外国人管理職者比率 ^{※2} 2023年度目標：10%以上 2030年度目標：10%以上	10.6%
		●中途採用者管理職者比率 ^{※2} 2023年度目標：28%以上 2030年度目標：28%以上	32.1%
		●人的資本投資額（1人当たり投資額） ^{※1}	418千円
		●DX人材ポートフォリオ ^{※1} ・重点ケイパビリティ ^{※3} 2026年度目標：2022年度の180% 2030年度目標：2022年度の240% ・全方位ケイパビリティ ^{※4} 2026年度目標：2022年度の150% 2030年度目標：2022年度の200%	重点ケイパビリティ：187% 全方位ケイパビリティ：150%
		●エンゲージメントサーベイスコア ^{※1} ・ベスト回答 ^{※5} 2026年度目標：15ポイント 2030年度目標：20ポイント ・ポジティブ回答 ^{※6} 2026年度目標：70ポイント 2030年度目標：80ポイント	ベ ス ト 回 答：13ポイント ポジティブ回答：66ポイント
		●チャレンジスコア ^{※1} ・ベスト回答 ^{※7} 2026年度目標：20ポイント 2030年度目標：25ポイント ・ポジティブ回答 2026年度目標：75ポイント 2030年度目標：85ポイント	ベ ス ト 回 答：19ポイント ポジティブ回答：67ポイント
		従業員サーベイ（課題抽出）の実施	2024年7月に実施完了
		人権方針に基づく人権デューデリジェンスの実施	人権デューデリジェンス推進体制を整 備し、グループ会社およびサプラ ヤーへの人権調査を実施
働きやすい 職場環境の整備		「健康経営優良法人」の認証取得	2025年3月に認証取得完了
		国家認定制度「えるぼし」の取得	—
コーポレート・ ガバナンス体制の 充実	取締役会の監督機能強化	取締役会構成員に求められるスキル・経験の明確化	スキルマトリックスの見直しを実施
		経営人材の計画的育成・多様性の確保	サクセッションプランによる人材育成を 実施中
	職務の執行における 適法性の確保	役職員のコンプライアンス意識浸透	2月の倫理月間に啓蒙および意識調査 を実施 全従業員を対象に、独占禁止法の順守 に関する研修を実施
		グループ会社を含めた統制環境の整備	重要規程の整備完了
リスク管理体制の 整備・強化	全社リスク管理体制の 整備・強化	グループ会社を含めたリスク管理体制 および重要リスクに関するモニタリング	リスク管理体制の整備状況および活 動状況の報告完了
		自然災害および感染症等に対する事業継続計画（BCP）の整備	全社版BCP総括シートの策定と見直し の実施
	電子情報管理体制の強化	広域ネットワーク（WAN）の見直し およびセキュリティ規定の刷新とインシデント対応強化	CSIRT訓練実施および手順書発行 生成AI基本方針発行
	品質および安全性の確保	グループ会社を含めた品質管理状況および製品安全リスク情報の把握 と支援	最新情報の配信と注意喚起の継続
	CSR調達の推進	CSR要求事項の策定 およびCSR調達を合理的・効果的・継続的に実行する仕組み構築	サプライヤーへのCSRアンケート調査 の実施 （135社中131社から回答）

※1は単体の数値、※2はグループ会社全体の数値、※3～※7についてはP.37-38をご参照ください

新明和グループが取り組む重要課題（マテリアリティ）

2024年度にマテリアリティを再評価しました。2025年度以降は、以下の新しいマテリアリティに沿って取り組みを展開しております。

重要課題（マテリアリティ）		重要テーマ	KPI（重要達成度指標）および中長期目標など	
事業を通じて取り組む重要課題	地球温暖化防止	生産活動の温室効果ガス排出削減（Scope1・2）	●エネルギー使用に伴うCO ₂ 排出総量 ^{※1} 2030年度のCO ₂ 排出総量38%削減（2017年度比） 42,720t-CO ₂ （2017年度実績）⇒26,486t-CO ₂ （▲16,234t-CO ₂ 2030年度目標）	
	循環型社会への貢献	廃棄物の削減	●廃棄物総排出量 ^{※1} 2030年度の総排出量10%削減（2020年度比） 8,111t（2020年度実績）⇒7,300t（▲811t 2030年度目標）	
	都市・輸送・環境インフラの高度化	環境負荷軽減への対応	省エネ、低炭素製品・サービスの提供	
		自然災害の多発化および激甚化への対応	防災、減災へ貢献する製品・サービスの提供	
経営基盤として強化すべき重要課題	多様性のある人材の育成・活用	●戦略的人材の育成 ●戦略的人材の獲得 ●人材の活躍強化（リテンション）	●DX人材のケイパビリティ ^{※1} 2030年度目標 ・重点ケイパビリティ：2022年度の240% ・全方位ケイパビリティ：2022年度の200%	重点ケイパビリティ（2022年度比） 全方位ケイパビリティ（2022年度比）
			●定期採用計画達成率 ^{※1} （%：実採用者数/採用募集者数） 2030年度目標：95%以上	
			●中途採用者管理職者比率 ^{※2} （%：中途採用者管理職者数/全管理職者数） 2030年度目標：28%以上	
			●高度専門人材研修受講完遂率 ^{※2} （%：受講完遂者数/受講対象者数） 2030年度目標：95%以上	
			●キャリア研修受講率 ^{※2} （%：実受講者数/受講対象者数） 2030年度目標：95%以上	
	労働安全	重大事案の撲滅	重大災害発生件数 ^{※2} ^{※2}	
	風土の構築	●D&I推進の風土醸成 ●エンプロイーエンゲージメント向上の環境整備 ●挑戦意欲向上による成長	「健康経営優良法人」認定の継続取得	
			従業員サーベイの実施	
			●エンゲージメントサーベスコア ^{※1} ^{※1} 2030年度目標 ・ベスト回答：20ポイント ・ポジティブ回答：80ポイント	ベスト回答 ポジティブ回答
			●チャレンジスコア ^{※1} ^{※1} 2030年度目標 ・ベスト回答：25ポイント ・ポジティブ回答：85ポイント	ベスト回答 ポジティブ回答
			●男性の育児休業等取得率 ^{※1} （%：育児休業等を取得した男性従業員数/該当年度に子が生まれた男性従業員数） ^{※5} 2030年度目標：100%以上	
			●女性新卒採用比率 ^{※1} （%：女性新卒採用者数/全新卒採用者数） 2030年度目標：20%以上	
			●女性係長級以上者数 ^{※2} （%：女性係長級以上者数/全係長級以上者数） 2030年度目標：6%以上	
			●自己都合退職率 ^{※1} （%：自己都合退職者数/正規雇用者数） 2030年度目標：2.0%未満	
	人権の尊重	人権方針に基づく人権デューデリジェンスの実施	●人権研修受講率 ^{※1} （%：実受講者数/受講対象者数） 2030年度目標：95%以上	
	コンプライアンスの徹底	コンプライアンス意識の向上	全従業員を対象とするコンプライアンス研修の実施回数（年間） ^{※2}	
		不正行為の早期発見と対応	内部通報制度の報告件数 および対策実施率 ^{※2} （%：対策実施件数/全報告件数）	
	リスクマネジメントの強化	自然災害に対するレジリエンスの強化	BCPの整備と実効性向上	
		情報セキュリティの強化	重大インシデント ^{※3} の発生件数 ^{※2}	
		製品の安全と品質の確保	重大な製品安全事故 ^{※4} の発生件数 ^{※2}	
		CSR調達の推進	●主要サプライヤーへのCSRアンケート調査の実施 ^{※1} 2030年度目標：200社以上	

注1）P.37-38をご参照ください

注2）業務上災害における死亡および30日相当以上の休業災害

注3）社内システムの乗っ取りや情報漏洩、システム停止による生産停止など会社経営に影響を与える実被害が発生した、または発生する可能性が非常に高いインシデント

注4）当社および当社グループ内で発生した重篤な事故

注5）当社の制度において算出対象となる育児目的休暇は、子が小学校就学の始期に達するまで取得可能なため、分子と分母の対象となる従業員は異なる場合があります

	2024年度実績	2025年度目標	2030年度目標	備考
	26,846t-CO ₂	32,730t-CO ₂	26,486t-CO ₂	P.51 ▶
	7,237t	7,705t	7,300 t	P.48 ▶
	—	—	—	P.19-29 ▶
	187%	190%	240%	P.37-38 ▶
	150%	150%	200%	
	95.5%	95%以上	95%以上	
	32.1%	28%以上	28%以上	
	89.1%	95%以上	95%以上	
	91.4%	95%以上	95%以上	
	2件	1件以下	0件	
	継続取得完了	継続取得	継続取得	毎年度の認定取得 P.56 ▶
	第2回実施	—	第5回実施	2年ごとにサーベイを実施
	13ポイント	—	20ポイント	P.37-38 ▶
	66ポイント	—	80ポイント	
	19ポイント	—	25ポイント	P.37-38 ▶
	67ポイント	—	85ポイント	
	175%	100%以上	100%以上	
	22.6%	20%以上	20%以上	P.54 ▶
	5.2%	5%以上	6%以上	
	2.9%	2.5%未満	2.0%未満	P.55 ▶
	未実施	95%以上	95%以上	
	1回	1回以上	1回以上	
	11件	—	—	P.44 ▶
	100%	100%	100%	
	—	—	—	P.43 ▶
	0件	0件	0件	
	0件	0件	0件	
	131社	150社	200社以上	P.59-60 ▶

※1は単体の数値、※2はグループ会社全体の数値

特装車事業

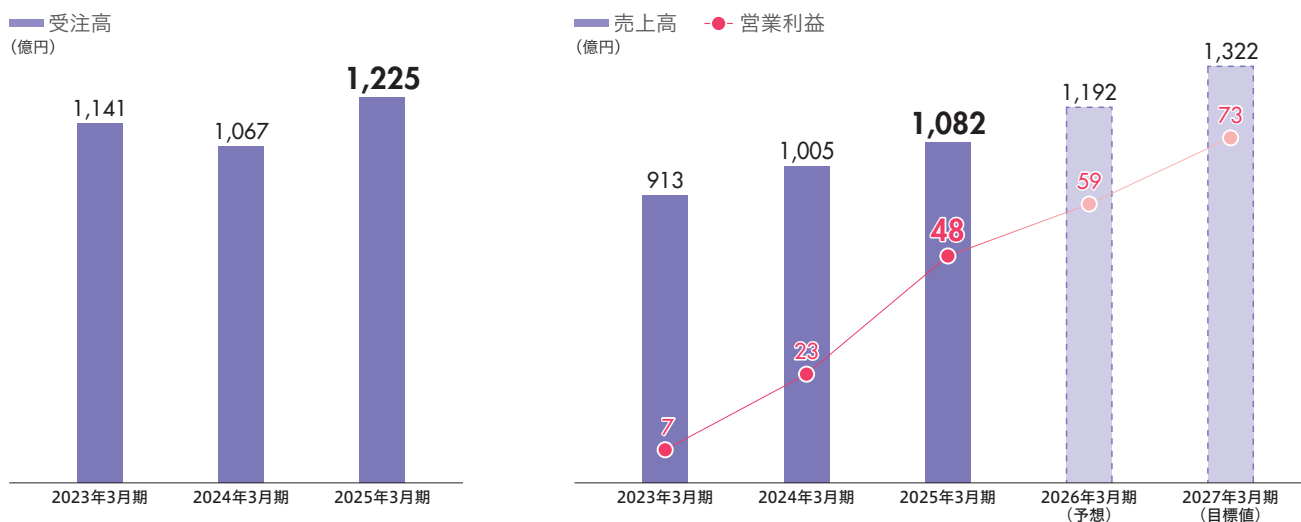
事業概要

- 原点は戦後まもなくの米軍車両の修理請負。その後、建設車両をはじめ、環境維持、物流関係の特装車を手がけるようになった新明和工業の基盤事業。
- インフラの整備や維持、生活環境を豊かにするために必要な社会基盤事業の一端を担う重要な事業。

市場環境

- **トラック市場**：需要はコロナ禍前までに戻らないものの、2028年3月期にかけて右肩上がりの台数推移。
- **トレーラ市場**：需要の大きな盛り上がりはないものの、政府補助金事業の継続により安定的に推移。
- **林業機械市場**：政府骨太方針等で国内材の利用促進の方針が継続。
- **建設機械市場**：世界の総需要は2021年をピークとして減少したが、2024年を底にゆるやかな回復を想定。

業績推移



2025年3月期 分野別 売上高構成



2025年3月期の振り返り

- 受注高は、林業用機械等を取り扱うイワフジ工業(株)が減少しましたが、物流関連車両、環境関連車両、防衛事業が増加したことから、全体ではプラスとなりました。
- 売上高は、主要部品の供給遅延が緩和したことに加え、売価改善効果の顕在化などにより増収となり、これにより営業利益も大幅な増益となりました。

目指す姿

人にやさしいモノづくりによってユーザーの稼ぐ力が強い製品(特装車・トレーラ・林業機械)とサービスを提供し、世界から選ばれ続ける魅力を持つ



常務執行役員
特装車事業部長
増田 健

[SG-2026] 事業方針

- ① 生産能力の増強と高付加価値化による収益力拡大
- ② 海外事業の強化による事業規模拡大
- ③ 高シェアを背景にストック事業の収益力拡大

収益力
強化事業

事業戦略

■ 技術戦略

- 減速機、ギアポンプ他の製造技術を獲得できたことから、要素機器のインテリジェント化を進め、新たな付加価値を創出。
- 航空機事業部と協力し、防衛事業を強化。
- デジタルツインによる少人化を林業業界で実現。さらなる遠隔操作技術を開発。
- EV対応において特装車業界初の開発を実現。今後はSSC※の拡充をさらに進め、未知の付加価値を発掘。
※ShinMaywa Smart Connect:当社製特装車のコミュニケーションツール
- 廃棄物収集業界の人手不足と作業負担の課題を直接軽減できる新商品を開発(TOPICS参照)。

■ 商品戦略

- 効用提供型ビジネス(G-SUB)の浸透度が向上し、引き合い件数が増加中。またリピート案件が発生し、G-SUBの価値が認められつつあることを受け、対応台数の拡充や業界別メニューの提供などを通じて、特装車の効用提供型ビジネスをさらに拡大。
- 設備投資による増産体制の確立と生産効率の向上。
- タイムリーな売価改定による収益性改善。
- ユーザーの多様なニーズと工場の生産要件の最適化および収益性の向上。

■ 海外戦略

- Thai ShinMaywa Co., Ltd.の機能拡張・強化による生産能力の向上および増強された供給力を活かした海外展開の強化ならびにコンポーネント製品の販売拡充。
- 現地ニーズを反映した製品の輸出販売の促進。
- M&A/アライアンス強化。

■ サービス戦略

- メンテナンス契約件数の増加が継続中。加えてSSCの拡充により架装物の状態をリアルに把握することで、これまで以上の安全、安心を提供。
- 統合部品センターの本格稼働を受けて、部品輸送の効率化を追求。

TOPICS

■ レシップ社との協業による新商品開発

当社はレシップ(株)(以下「レシップ」)と共同で、「廃棄物収集業務効率化システム」を開発中です。本システムは最適ルート案内や作業負荷の見える化、業務レポートの自動作成など多様な機能を備え、誰でも運用可能な環境を提供いたします。2026年3月期内のサービス開始を予定しており、2030年までに5,000台の導入を目指しています。

2025年5月にナビゲーション機能や収集記録の自動作成などの基本性能に関する実証実験を開始、今夏にはごみ積載量の可視化、稼働状況に応じたメンテナンス時期の通知などの追加機能を搭載した実証を進めています。

国内シェアトップの当社の塵芥車技術と、パスの運行管理で培った

レシップのノウハウを組み合わせることで、廃棄物収集業務のDXを加速させ、社会インフラの高度化に寄与します。社会基盤を支える働く車に新しい価値を創出し、中長期的な収益の拡大を目指していきます。



安全最適な
収集ルート案内



位置・積載状態の
リアルタイム把握



車両データの収集で
業務効率化



収集状況の
お知らせ

パーキングシステム事業

事業概要

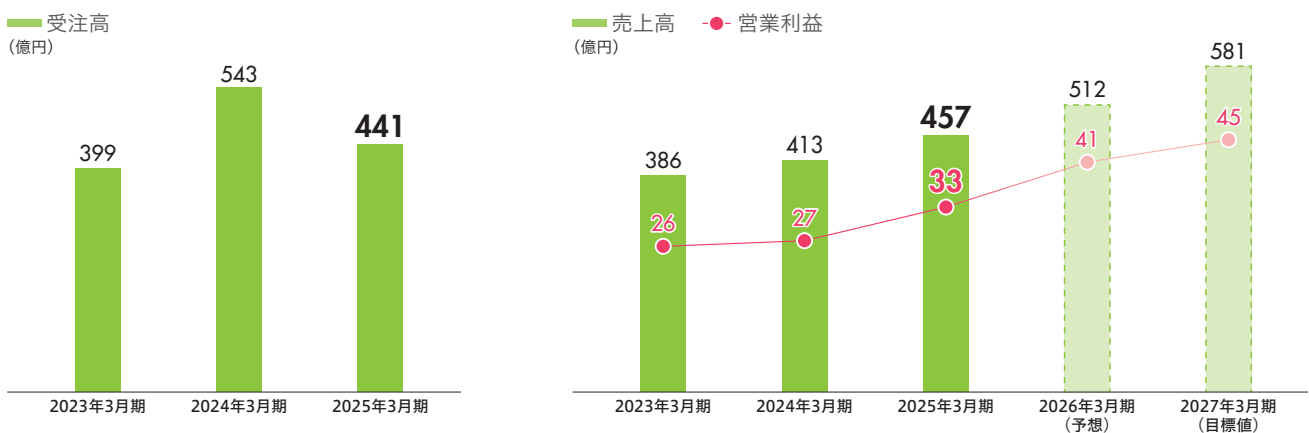
- モータリゼーションによる都市部の駐車場不足解消、グローバル化による世界の空港インフラ発展に貢献。
- 約60年にわたる、機械式駐車設備や航空旅客搭乗橋などの提供を通じて、社会からの信頼を獲得。
- 駐車設備や航空旅客搭乗橋の製品販売だけではなく、納入後のアフターサービス事業にも注力。

市場環境

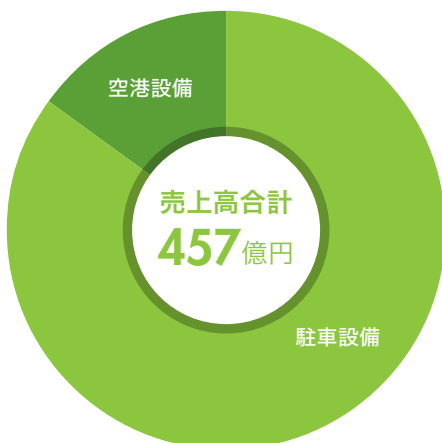
- 建設市場の底堅さから駐車設備の製品市場は堅調に推移。
- 世界的な旅客の増加により特にアジア圏での空港建設計画が急増。
- CASE・DX・ZEB*など、ニーズの多様化による事業機会拡大。
- 空港運営の効率化を実現する自動化、省人化・無人化要求の増大。
- 物流設備、インフラ設備などの保守メンテナンス市場の拡大。

*ZEB:年間の一次エネルギー消費量が正味ゼロまたはマイナスの建築物

業績推移



2025年3月期 分野別 売上高構成



2025年3月期の振り返り

- 受注高は、空港設備において、東南アジア市場で大口案件を受注した前期を下回ったことから、全体では減少しました。
- 売上高は、駐車設備において製品とサービス事業が増加し、空港設備においても、海外でプラスとなったことから、全体では増収となり、これにより営業利益も増益となりました。

目指す姿

持続的成長を志向し、国内事業の安定成長と グローバル事業拡大に注力

－さらなる成長のため、新事業を生み出せる組織変革に取り組む－



常務執行役員
パーキングシステム
事業部長

中野 恭介

[SG-2026] 事業方針

- 1 駐車設備：製品競争力強化、価格適正化による収益力強化
- 2 空港設備：急成長するアジア市場での基盤確立と事業拡大
- 3 新ビジネス創出に向けたDX、アライアンスの積極推進

成長力
強化事業

事業戦略

■ 駐車設備事業戦略

- 『Spasa®』によるCASEの推進 ～より便利に、より快適に～
Connected：ご利用者、車、マンションアプリと繋がるスマート化
Autonomous：駐車設備操作の完全自動化
Shared：シェアリング機能による充電設備の共用化
Electric：大型EV充電対応とさまざまな駐車場への充電・課金決済サービスの提供
※ShinMaywa Parking Support Application
- 脱炭素社会の実現に貢献するZEBへの積極的な対応。
- 販売価格適正化および高付加価値仕様提案強化による収益改善。
- 最先端のデジタル技術を活用したさらなるメンテナンスサービスの高度化推進。

- 国内、東南アジアでのアライアンス推進による事業拡大。

■ 空港設備事業戦略

- お客様のニーズに応える製品・サービスの提供。
世界初の無人・自動運転を実現した新製品の拡販。
ご利用者の安全と快適性を追求し、アクセシビリティを大幅に向上したバリアフリー/ガータレス製品の拡販。
デジタル技術を活用した遠隔監視や点検自動化を実現する新たなサービス技術の開発。
- 各国エージェントとの営業活動連携強化による受注拡大。
- 欧州規格に準拠したグローバルスタンダードへの対応と営業戦略地域の拡大による事業拡大。
- アジア地域での受注拡大を見据えた最適な生産活動推進（海外拠点の生産能力強化と現地生産対応）。

■ 新ビジネス創出活動推進

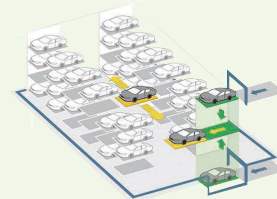
- 『Spasa®』機能拡充による無人時間貸し駐車場やデータを活用した新ビジネス構築。
- 社会インフラ、プラント設備などへのメンテナンスサービス事業多角化推進。
- 技術・サービスの総合力を活かした新市場への展開推進（物流、交通システム関連、見守り・安全システムなど）。

TOPICS

■ 東南アジア市場・台湾市場での事業拡大

当社は、海外の駐車場設備メーカーとのアライアンスを積極的に推進しています。具体的には、台湾において、台湾新明和工業股份有限公司が機械式駐車設備メーカー嘉鈺機械股份有限公司の株式を取得し、また韓国の機械式駐車設備メーカーDONGYANG PARK Co., Ltd.とのクロスライセンス契約を締結しました。

現在、アライアンス先各社の製品に当社技術を融合させ新明和品質を実現することで競争力ある製品の開発、検討を進めています。今後も当社主力のエレベータ方式駐車設備に加え海外市場に適した製品開発と東南アジア、オセアニアなど、さまざまな地域のマーケティング活動を積極的に進め、各国のモビリティ社会の発展とインフラの整備に貢献することで海外事業の拡大を図っていきます。



DONGYANG PARK社提供

流体事業

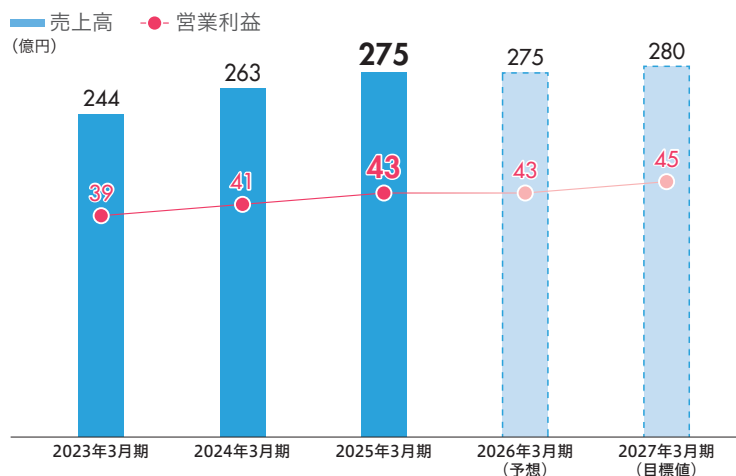
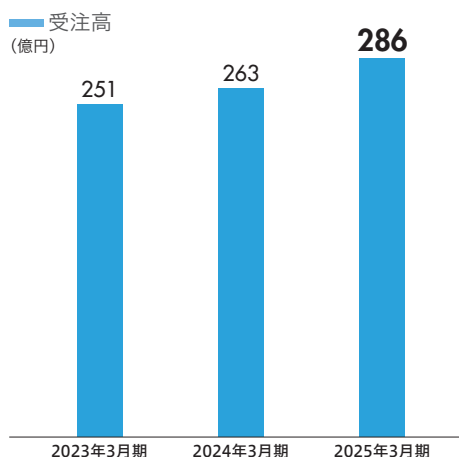
事業概要

- オートバイのエンジンを要素技術として、自吸式ポンプを製品化したことが原点。
- 下水道の国内整備初期から水中ポンプ事業に関わることで、長年にわたり社会インフラ整備に貢献。
- 水中ポンプおよび水処理関連機器を産業分野や海外にまで展開し、事業領域を拡大。

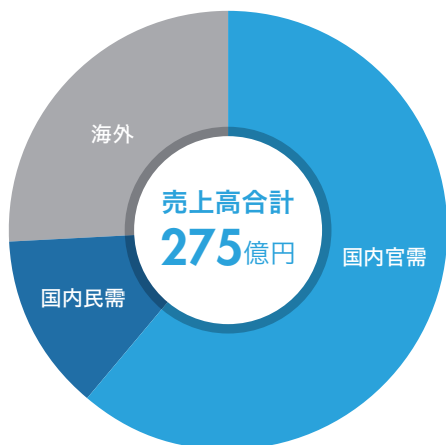
市場環境

- **雨水**：国土強靱化に向けた豪雨・浸水対策需要増。
- **下水**：下水処理場の脱炭素化・エネルギー自立化。人員不足による、省力・省人化ニーズおよび官民連携事業の拡大。
- **民需**：脱炭素化・エネルギー価格高騰に対応する省エネ製品需要が拡大。
- **海外**：下水道未普及地域（アジア地域等）における水インフラ整備需要増。北米下水普及地域におけるリニューアル需要拡大も、米国追加関税による影響が懸念材料。

業績推移



2025年3月期 分野別 売上高構成



2025年3月期の振り返り

- 受注高は国内官需向けを中心に需要が堅調に推移しており、ポンプ関連工事に増加したことから全体では増加しました。
- 売上高は国内はポンプなどの製品販売・アフターサービスが増加し、海外でもプラスとなった結果、全体では増収となり営業利益も増益となりました。

目指す姿

水や空気の循環を最適化し、社会価値を創造する
エッセンシャル流体セグメントの実現

常務執行役員
流体事業部長
田村 功一

[SG-2026] 事業方針

- ① コア事業(水中ポンプ・水処理関連機器)の持続的成長
- ② 生産性向上と新製品開発による
持続的な競争力・サービス力強化
- ③ 新事業創出・アライアンスによる成長領域開拓
- ④ パートナーと連携した共創型DXによる新たな価値創造

成長力
強化事業

事業戦略

■ 雨水対策市場戦略

- コア製品・技術による、豪雨・浸水対策分野での売上規模拡大。
- リソースの重点投入によるエンジニアリング体制強化。

■ 下水市場戦略

- 高付加価値・省エネ製品の継続的な市場投入による売上規模拡大。
- 官民連携事業への対応強化、持続可能な下水道インフラの実現に貢献するアフターサービス・DXソリューション製品の展開。

■ 民需市場戦略

- 民間工場の環境負荷低減に貢献する高付加価値・省エネ製品の売上規模拡大。

■ 海外事業戦略

- 高付加価値・省エネ製品の継続的な市場投入によるプレゼンスの向上。
- キーコンポーネント内製化による収益改善・競争力強化。

TOPICS

■ コア製品・技術による、豪雨・浸水対策分野での売上規模拡大

当社は豪雨や浸水対策という社会課題に対応するため、大型水中ポンプの開発・製造に注力しています。多様な設置ニーズに対応すべく、大流量・高揚程型の新製品の開発を進めるとともに、近年の雨水対策工事案件の増加に対応するため、エンジニアリング部門の組織強化を実施し、技術力と対応力の向上を図っています。設備面では、小野工場に大型ポンプの運転検査設備を増強

し、大型部品加工が可能なマシニングセンターなどの新規導入や老朽設備の更新も計画的に進めています。さらに、海外向け雨水排水ポンプ販売の協業も一部で開始するなど、国内外での展開を推進しています。これらの取り組みにより、当社はコア製品・技術を軸に豪雨・浸水対策分野での売上規模拡大を目指しています。



道路排水設備用大型水中ポンプ
(ポンプ口径400mm×出力22kW)



雨水貯留施設用大型横軸水中ポンプ
(ポンプ口径500mm×出力11kW)



小野工場大型ポンプ運転検査設備
(ポンプ口径1200mmまで対応)

航空機事業



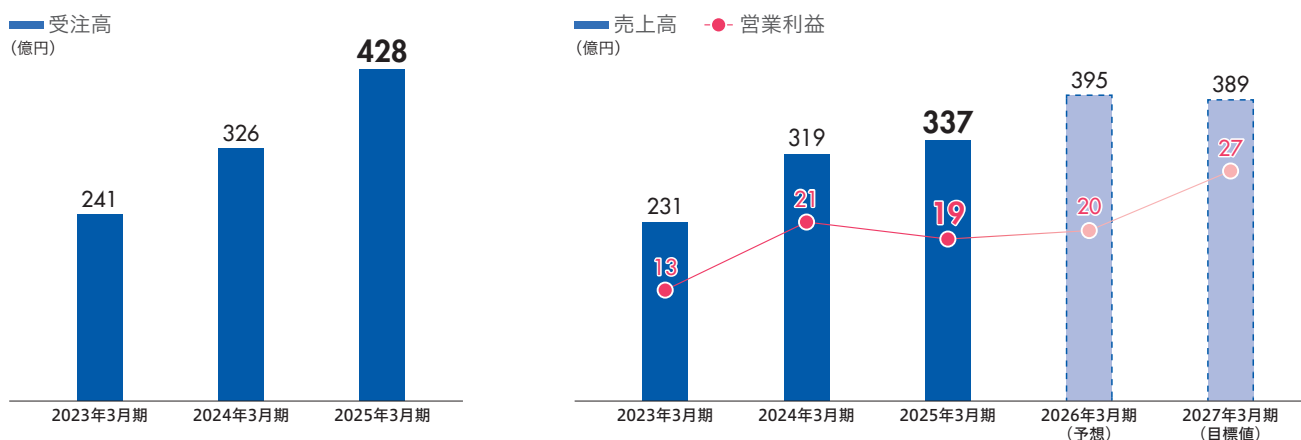
事業概要

- 前身会社である川西機械製作所の創業から100年が経った現在も、航空機事業は当社の中核事業の一つ。
- 救難飛行艇(US-2)をはじめとする航空機の開発設計・製造、整備、運用支援を通じて、航空輸送および航空インフラの維持に努め、豊かな社会の発展に貢献。
- 防衛事業を中心に民間航空機、先端技術研究および航空機技術の他製品展開等、新たな領域拡大を図り社会に貢献。

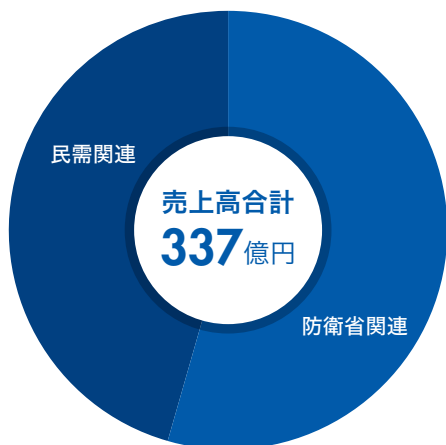
市場環境

- 今後防衛予算はGDP比2%を目標に増額(2024年3月期から5年間で総額43兆円)。
- 旅客需要の増加に伴う堅調な民間機市場。
- 無人航空機市場の成長と官民協働での無人機プロジェクトの推進。
- 拡大傾向のビジネスジェット市場。

業績推移



2025年3月期 分野別 売上高構成



2025年3月期の振り返り

- 受注高は、防衛省向けUS-2型救難飛行艇の修理関連の受注が増加し、民需機関連においては、ボンバルディア社向けグローバル7500の受注機数が増加し全体では増加しました。
- 売上高は、防衛省向けの輸送機用コンポーネントが増加し、民需関連はボーイング社のストライキの影響により777および777Xの生産機数が減少したものの、787の生産機数増加に加え、為替が円安に推移したことなどから、全体では増収となりました。
- 営業利益は、為替差益がありましたが、ボーイング社向けの生産機数減少に伴い、全体では減益となりました。

目指す姿

「結果を出す集団」を目指して

－互いの仕事の価値を認め合い、一人一人がそれぞれの分野のプロとしての結果を出していこう－



常務執行役員
航空機事業部長
望田 秀之

[SG-2026] 事業方針

- ① 社会課題解決に向けた新ビジネスの獲得と強固な事業基盤の確立
- ② 飛行艇および無人機技術を活用した製品、サービスの創出
- ③ 他社との協業・アライアンスによる業務効率向上と事業拡大
- ④ ROIC改善に向けた投下資本最適化と収益力強化

収益力
強化事業

事業戦略

■ 民間機事業戦略

- ボーイング製品の増産対応と他新規案件の獲得。
- 熱可塑性複合材の研究および製品開発。
- 富士デザイン株式会社との協業によるリサイクル複合材を活用した製品開発。
- ビジネスジェット整備事業の基盤強化。

■ 防衛事業戦略

- US-2 10号機以降の継続的な受注獲得による生産基盤維持、原価低減による収益確保。
- 設計変更、デジタル化推進等による効率化の推進。
- 修理、補用品事業の拡大、運用支援の強化。
- 防衛製品コンポーネント事業の拡大。

■ 固定翼型無人機事業戦略

- 自社開発した固定翼無人航空機による試験飛行を通じた将来顧客への訴求活動。
- 国が主導するプロジェクトへの積極的な参画。
- 社会実装に向けた研究開発促進と他社との協業による事業化推進。

TOPICS

■ 防衛事業拡大

日本を取り巻く安全保障環境は一層厳しさを増しており、防衛力の抜本的強化のための防衛予算が大幅に増額される見込みです。当社は救難飛行艇US-2を基幹製品とし、これまでの事業で培った技術、製品、サービスを基に防衛関連事業の強化を図ります。

救難飛行艇US-2(主契約)については、2026年3月期に#10号機製造契約締結を目指します。



救難飛行艇 US-2



地上装置

出典：陸上自衛隊ウェブサイト
(<https://www.mod.go.jp/gsdf/equipment/fire/index.html>)

産機・環境システム事業

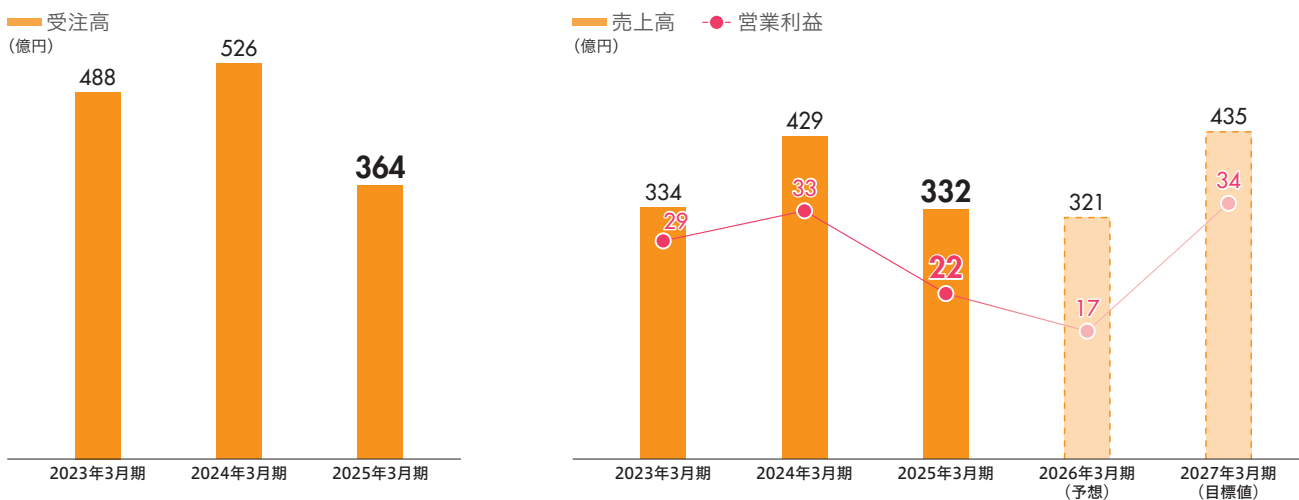
事業概要

- 自動電線処理機、真空装置およびダイレクトドライブモータを主要製品とするメカトロニクス関連では、自動車および半導体製造装置の関連業界で必要とされる生産設備を、海外のグループ会社と連携しグローバルに提供。
- 主要市場ではサービス体制を強化・拡大し、お客様の各国事業展開に貢献。

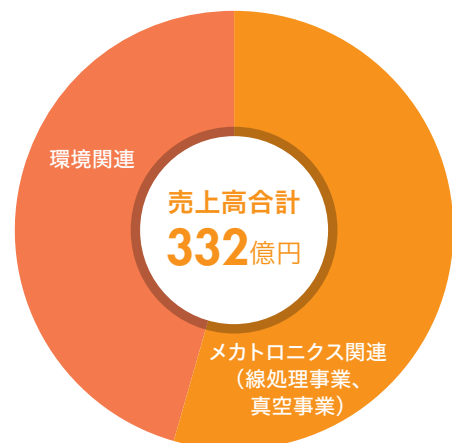
市場環境

- 2024年以降の自動車市場は中国、東南アジア、インドが牽引し伸長。また自動運転化で1台当たりのハーネス回路数は増加し、特に高速通信ケーブル、コネクタの需要が増加。手作業工程が多く自動線処理機の需要が拡大。
- EVへの投資減速を受けEV市場の拡大は鈍化も、HV車需要は増加していることから、高圧ケーブル需要は伸長継続を見込む。
- 世界的なEV市場の鈍化、および設備投資過多により、2024年の車載二次電池設備投資は急速に停滞したが、EU地域のEV市場は今後の成長が見込まれ、真空乾燥装置の需要は徐々に高まると予想。

業績推移



2025年3月期 分野別 売上高構成



2025年3月期の振り返り

- 受注高は、メカトロニクス関連において、EV市場の成長に連動して業績拡大を続けていた真空乾燥装置の受注が減少し、環境関連においても、プラント施設の長期間にわたる運営委託業務などの大口受注を獲得した前期を下回った結果、全体では減少しました。
- 売上高は、環境関連において、サービス事業の増加などに伴い増収となったものの、メカトロニクス関連において、受注高の減少に伴い真空乾燥装置の売上が減少し、全体では減収となりました。
- 営業利益は、環境関連において増収および案件構成差により増益となったものの、メカトロニクス関連において減収による減益となったことから、全体では下回りました。

目指す姿

世界の人々の社会生活の質を向上させ 歓びを感じる未来を創造するセグメントへ

ースピード感あるチャレンジで一步先を目指そう。基盤事業の拡充に加え、
成長産業分野(メガトレンド)での新事業創出とグローバル事業拡大ー



常務執行役員
産機システム事業部長
新居 聡

[SG-2026] 事業方針

線処理事業

- ① 高速通信ケーブル・特殊線の自動加工製品事業拡大
- ② アライアンスの強化による海外市場での拡販

成長力
強化事業

真空事業

- ③ 成長産業分野への製品シフトとリソースの集中による
「真空事業領域の拡大」および「新たな収益基盤の確立」

事業戦略

■ 自動電線処理機における高速通信ケーブル加工の自動化製品展開

- CASEの普及に対応する高速通信ケーブルや特殊電線の自動加工設備の新製品に開発リソースを集中。
- アライアンスを強化し、新市場/新分野向け製品開発と市場開拓を推進し拡販。
- 部品共通化や設計資産共用化による原価低減および新製品開発の合理化。
- アジア地域を中心に顧客へのデモ提案と拡販を推進。グローバルでの保守・保全体制を強化。

■ 真空技術を活用した成長産業向け新事業、新製品創出による事業規模拡大

- 車載二次電池向け真空乾燥装置のインライン技術進化、および省エネ乾燥熱源への改良による装置の高付加価値化。
- 真空乾燥装置以外の真空技術を利用した車載二次電池向け設備開発による売上拡大。
- 真空蒸着、およびスパッタ技術を応用した再エネ分野への新製品投入。
- ダイヤモンド合成技術を応用したパワー半導体市場等へのアプリケーションの拡大。
- モータ製品の事業基盤強化
- 半導体製造設備モータ、HDD検査エアスピンドル精密機器に対応した高精度モータ製品の受注・売上拡大。
- 再生エネ設備への応用(水力発電用アクチュエータ)やH3ロケットエンジンの燃料バルブ用モータなど特殊環境への応用。
- BEV普及に向けた製品の開発。
- 販売チャネル強化による国内、海外での新規顧客開拓、受注獲得強化。

TOPICS

■ CASEの発展に対応する新分野製品の開発・拡販

CASEの更なる発展に伴い、自動運転、ADAS(先進運転支援システム)に使用される、カメラやセンサ、レーダー等に必要となる高速通信に対応したケーブル、コネクタの需要が増加しており、これらのニーズに応える自動加工機の開発に取り組んでいます。

■ アライアンス先との協業による製品開発・海外拡販

中国のASTグループとアライアンス提携し、高速通信に対応した車載カメラ用同軸ケーブル等の端末を自動加工する複合型自動機

(CMM10)の開発に取り組み、2025年8月から販売を開始しました。特に日系ワイヤーハーネスメーカーの自動加工への生産シフトを捉え、東南アジアおよび北米地域での拡販に注力します。

また、2023年に戦略的業務提携を締結したスペインのワイヤーハーネス検査装置の世界的大手メーカーEMDEP Group製検査装置を含めワイヤーハーネス設備総合メーカーとして拡販活動に注力します。



ASTグループと共同開発を進める同軸ケーブル加工機 (miniFAKRAコネクタ)

産機・環境システム事業

事業概要

- 環境施設（ごみ中継施設、リサイクルセンター）の建設、運営を主体事業とする環境関連では、循環型社会の形成、CO₂排出量削減を通じて社会に貢献。

[SG-2026] 事業方針

環境関連

- ① プラント事業・ストック事業の収益力拡大
- ② 排水処理関連事業の確立による環境事業規模拡大

成長力
強化事業

執行役員
産機システム事業部 次長
兼 環境システム本部長
桑原 一郎

市場環境

- 長期的な広域化・集約化計画の策定が環境省主導により全国自治体と共に推進されており、ごみ中継施設の新設需要が堅調に推移。
- 老朽化や広域化に伴う環境施設（ごみ中継施設、リサイクルセンター）の更新および大規模改修需要が増加。

事業戦略

■ 拡大するプラント事業への対応力強化

- 需要増加に備えた組織強化、生産体制の構築を図り、工期順守と安定品質を実現。
- 自社オリジナルのAI、IoT技術をさらに進化。適用範囲の拡大、高付加価値化、省力化等への取り組みを徹底。
- 伸長が想定される普及価格帯の製品開発推進と市場投入。

■ スtock事業強化による収益構造改善

- 運営作業所の急増に対応できる人材教育、組織の構築。
- デジタルツールや遠隔監視機能の応用による業務効率最大化。
- 排水処理関連技術を応用した製品開発
- ごみ処理施設向け排水処理設備に留まらない、民間工場向けの自社独自の排水・排気処理技術の提供に向けた市場調査と製品開発の推進。

TOPICS

■ ごみ処理関連施設ストック事業

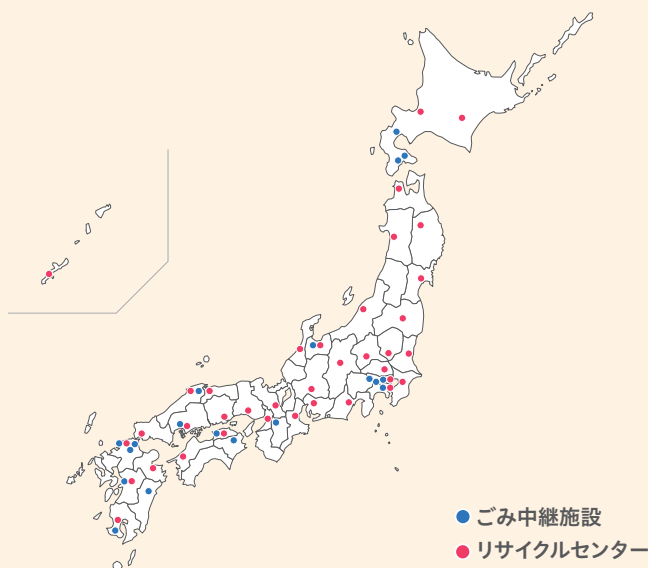
ごみ処理の広域化を受け中継施設の新設案件が増加。また、リサイクルセンター等の施設老朽化に伴う大規模改修需要が増加しており、これらの需要に対応しています。

加えて、近年拡大しつつあるDBO※案件に積極的に対応し、設備導入だけでなく運営事業にも参画しています。

現在全国の自治体から30施設の維持運営管理を受託しています（DBO以外含む）。

※DBO: Design Build & Operation

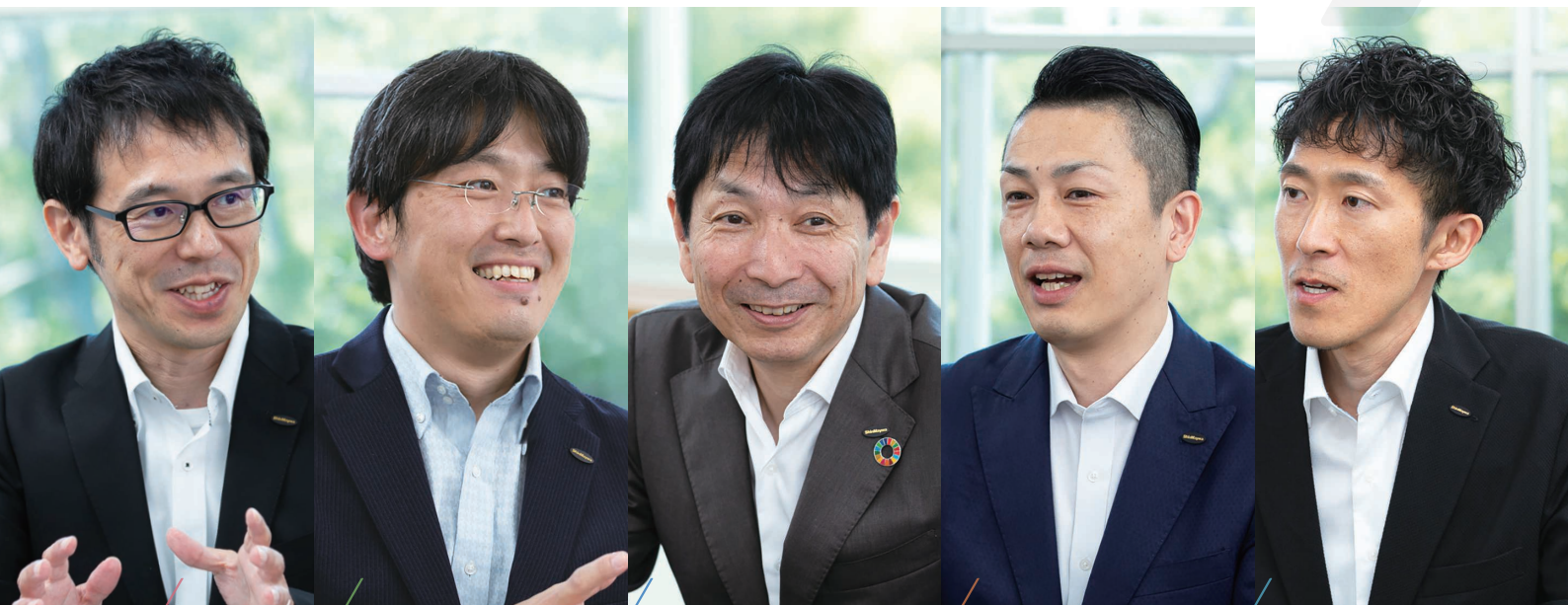
施設種類	納入物件数	内運営受託
ごみ中継施設	50件以上	16件
リサイクルセンター	50件以上	14件



技術者
座談会

社是に謳^{うた}う「進取」の精神 最前線

- 共通するキーワードは「CASE」 -



技術開発部
第1グループ長
國武 隆

特装車事業部 開発部
電気グループ チームリーダー
遠山 祥敬

執行役員
パーキングシステム事業部 次長
兼 事業企画室長
難波 政浩

パーキングシステム事業部
事業企画室 企画部
新ビジネス推進グループ長
井上 順一郎

産機システム事業部
線処理システム本部
技術部 第1グループ長
高橋 慶紀

デジタルトランスフォーメーション(DX)、高齢化・少子化の進行、脱炭素社会への転換…、これらは「メガトレンド」を示すフレーズですが、自動車・モビリティ分野における大きな潮流を示すメガトレンドとして、「CASE(Connected, Autonomous, Shared & Services, Electric)」があります。

「CASE」については、当社グループにおいても複数の事業部門が関連技術の開発や新事業創出に取り組んでおり、これらの取り組みが基盤事業を新たな方向へと導く「力」となる可能性を秘めています。

そこで、パーキングシステム事業部で事業企画を担う執行役員をコーディネーターとして、当社で「CASE」に関わるメンバーに、自身の取り組みや意識していることについて語ってもらいました。

新明和の中の、さまざまな「CASE」

難波 本日は、当社の中でCASEに関わる技術部門、事業企画部門のメンバーに集まってもらいました。

当社グループは、それぞれの市場で優位性を発揮している社会基盤にまつわる製品や事業で成り立っていますが、近年、これらの事業の中でも自動車関連分野におけるキーワードとして、メガトレンドの一つであるCASEにつながる取り組みが増えつつあります。そこで、CASEに携わる皆さんに集まってもらい、対話を通じて現状を共有し、各々の取り組みを加速していきたいと考えています。

輸送機器を扱う当社グループには、自動車に関連する製品が多くあります。

一例を挙げると、私が所属するパーキングシステム事業部では、車を駐車する機械式駐車設備を、産機システ

ム事業部では、自動車に欠かせないワイヤーハーネスを加工する自動電線処理機を製造・販売しています。

いずれの事業も歴史は古く、常にお客様から必要とされている実感はありますが、一方で、CASEという100年に一度の転換期に遅れをとると未来はない、という危機感も持っています。基盤事業をさらに確固たるものとするために、当社が世の中に先んじて取り組んでいる姿を社会に示していく必要があります。

まず、私とCASEとの接点について話しましょう。2010年頃、まだCASEという言葉がなかった時代にさかのぼります。

日産自動車(株)が電気自動車「LEAF」を発売した頃で、電気自動車が増えると、機械式駐車設備にも充電機能が必要となることが予想され、自社の装置に付置する充電設備の開発に取り組んだのが最初でした。

次に関わったのが自動運転車への対応で、群馬大学と共に自動運転車を駐車できる機械式駐車設備の研究

に携わったのですが、CASEという言葉が世に出始めたのもこの頃です。

最近では、(株)アイシンと共に、自動運転車の機械式駐車設備への駐車が、近い将来、もっと汎用的に行える姿を想定し、相互の連携を自動運転車のスマホアプリと機械式駐車設備のスマホアプリを介して行うというシンプルな構成で実現しました。また、業界で初めて充電予約、電気自動車への充電、充電費用の支払いまでをワンストップで提供できるオリジナルアプリ「Spasa®(機械式駐車設備 操作支援ツール)」の開発にも携わってきました。

國武

私は2006年に他メーカーから当社に転職しました。

以後、本社技術開発部に所属し、ロボティクス(自律的に動作するロボットや自動化システムの開発)の技術、具体的には、パワーアシスト(人の動作や作業を補助・支援するために、機械や電動装置が力を加える技術)や、産業用ロボットを用いた航空機向け検査装置の開発などを担当し、最近では、画像処理やAI技術を用いて人物を検知する機能や、航空旅客搭乗橋を自動装着する技術の開発に携わってきました。

いずれの取り組みも、一貫して「ロボティクス」という観点で、人の労力を減らす技術です。「言うはやすく」で、ハードを思い通りに動かすのはとても難しく、航空機の検査装置では、要求されるロボットの位置精度を満たすため、昼夜二交代で現場に張り付いて補正システムを開発したこともありました。

CASEに関しては、さまざまな特装車の運行をクラウドで管理する汎用システムの開発に取り組んでいます。IoT機器からクラウドに送信したデータを活用するシステムで、データ送信側のシステム、クラウドサービスの設計やデータを活用するためのウェブアプリ開発など、当社の財産となり得る技術の蓄積に努めています。

また最近では、オープンソースを活用しながら、自律走行ロボットを用いた配送システムの研究開発にも取り組んでいます。

遠山

私は、2010年の入社以来、特装車事業部の開発部門に所属しています。これまでに担当した業務は、特装車用制御装置の基板回路設計、ソフトウェア開発、サーバー側のプログラム構築など多岐にわたります。この座談会に参加するにあたって過去を振り返ってみたのですが、ずっとCASEに関連する仕事に携わってきたことになります。

当社製架装物の稼働情報などをクラウドに集めるコミュニケーションツール「新明和スマートコネクト(特装車の稼働状況を、スマートフォンを使い把握するコミュニケーションツール)」は、2020年に提供を開始しています。主に保守を担うグループ会社 新明和オートエンジニアリング(株)や当社指定サービス工場での活用を想定しており、これまでに累計3万台が対応しています。試作時のデモンストレーションに始まり、IT分野に長けた新明和ソフトテクノロジ(株)にアプリ開発を委託し、最終的にGoogle PlayやApp Storeでのアプリ公開まで、まさに「生み」から商品化に至る過程を全て経験しました。

現在は、バスの運行管理システムを得意とするレシップ(株)との「廃棄物収集業務効率化システム」について、双方の技術と知見を融合することで、効率のかつ持続可能な廃棄物の収集運搬を実現する共同開発に取り組んでいます。このシステムは、私たちの製品をお買い上げいただくお客様だけでなく、さらにその先の一般市民の方に便益を提供することも視野に入れています。

また、自動化に関しては、シャシメーカーと協業し、2023年に荷台部分を自動で上げ下げするダンプトラックを開発しました。(株)神戸製鋼所の工場での実験に立ち会った時のことは深く記憶に残っています。

電動化では、日本で初めて、当社が電動トラックに塵芥車を架装しました。この時も、電動トラックから架装物に電力を供給するための通信技術に携わることができ、とても貴重な経験でした。

これらの取り組みを振り返り、特装車に関して他社がやっていないこと、言い換えると、特装車分野において最先端の技術を扱ってきた、という自負があります。

「〇〇初」が多く、技術に携わる者としてうらやましい限りです。

前例がないものを商品化するのは苦勞しますね。技術面で確証を得る際、何をよりどころにしているのですか。

難波



遠山

私は、開発工程を「シナリオ」に例えることが多いのですが、目的地にどうやって到達するのか、さまざまな視点で思い描き、考え、周りと相談した内容を筋書きに仕立て、これに基づいて取り組むことを常としています。

難波

新規開発は、時期尚早でもいけないし、当然のことながら遅過ぎても意味がなく、タイミングが非常に難しいものです。

自身を振り返ると、先ほど申し上げた機械式駐車設備の充電設備は、EV(電気自動車)の台数が増えておらず、時期尚早だった感があります。開発にあたっては、常に最新の業界情報を把握しておかねばなりませんね。

井上

私は、2001年に新明和エンジニアリング(株)(2009年まで存在したグループ会社。同年、新明和工業が同社を吸収合併し、パーキングシステム事業部を設置した)に入社し、機械式駐車設備の設計を担当していましたが、2013年に新規事業を検討する企画部門に異動となりました。難波さんのもとで、機械式駐車設備以外のモ

ノづくりや、新たに収益の柱になる事業を考える戦略部門に所属しています。

CASEとの関わりは、EVが登場した頃からです。機械式駐車設備を扱う当社にとって、EV量産化のニュースはセンセーショナルでした。この報を受けて機械式駐車設備メーカー各社は装置に付ける充電設備の開発に躍起になりました。EV購入補助金と同様に、充電設備にも補助金が付いたことから、私は、この申請業務などにも携わりました。補助金の対象は「充電設備」に限定されていたため、駐車設備の本体と充電設備を明確に区別する必要があったのですが、これが難しく苦勞しました。そのかいあって補助金が適用された時はお客様にも喜んでいただけて、達成感がありました。

今は、事業部全体の企画業務を担当しながら、公益社団法人 立体駐車場工業会の委員も務めています。工業会では、個々の会社ではなし得ないテーマを掲げて能動的に発信していく役割を担っており、自動駐車や安全面(人の居残り検知)といった、車と駐車設備の通信(コネクテッド)について一般社団法人 日本自動車工業会とも意見を交わし、互いの安全性向上に能動的に取り組んでいます。

高橋

私は2005年に入社し、線処理機部(現 線処理システム本部)の設計部門に配属されました。一時期はアメリカの現地法人ShinMaywa(America),Ltd.に出向していましたが、出向期間以外は一貫して「自動電線処理機(ワイヤーハーネス(信号線の束)に使用する電線の加工機)」の製品開発を担当してきました。

当部は、自動車と民生(家電・遊具)の両ワイヤーハーネス市場をターゲットにしていますが、私が入社した頃から、特に自動車市場での拡販に力を入れてきました。当社のお客様を通じて最終ユーザーである自動車メーカーの品質基準に触れるようになったのもこの頃です。新入社員ながら戦略製品の開発に携わる好機を得ましたが、自動車メーカーの、品質は当然のことながら、価格に対する要求の高さに驚いたことを覚えています。

当時、自動車向けは多品種小ロット生産に移行しつつあり、装置をこの生産スタイルとコスト要求に合わせるのに苦勞しましたが、出向先のアメリカから戻った2010～2012年頃、この要求レベルはさらに高まっていました。

CASEに関しては、ドイツのダイムラーAG(当時)が提唱して取り組むなど欧州から始まった動きですが、日本企業を中心としたハイブリッド車台頭による電動化が進んでいった時期とも重なります。電動化による車内のノイズ発生源の増加と同時に自動運転やコネクテッドの分野でノイズを嫌う回路が増加したことで、ノイズ耐性のある電線(シールド線)の採用が増えてきた背景があり、シールド線加工の自動化は業界全体の課題と言えます。シールド線にもいくつか種類がありますが、民生市場向けのシールド線加工機と比べて、自動車市場向けはどれも信頼性などの各要求基準が高く設定されており、各社とも自動化に苦勞しています。

難波

家電向けと比較して、求められる信頼性の度合いはそれほど違うのですか？

高橋

はい、高品質な加工精度に加え、多品種小ロット生産

への適用、トレーサビリティや低コストといった要求を全て満たす必要があります。

シールド線の中でも多芯の静電シールド線は特に加工が複雑で、これまでは手作業で加工されていましたが、技術開発部と共同で、世界初となる(自社調べ)、加工工程の自動化に取り組んでいます。他に類を見ない製品となるため、今は、性能評価や工場内のオペレーションが変わることへの周知など、市場に出すための課題に向き合っているところです。

モノからコトへ -「CASE」におけるデータの蓄積・活用-

難波

國武さんの部署で取り組んでいる特装車のクラウド運行管理は、どこまで進んでいますか。

國武

試験車両から取得したデータの検証や、機能の拡充を行っている最中です。



難波

開発から運用フェーズに乗せるには、取得データをどうやって活かすか、そこがポイントですね。

遠山

開発を通じて取得したさまざまなデータは、あくまで技術者目線の生データです。これらがユーザーにとって全て有益かというと、決してそうではありません。取得したデータにユーザー目線の加工を施して、初めてお客様にとって価値のあるデータとなるのですが、この域に達するには繰り返しの検証が必要で、まだまだ検証が足りません。

難波

検証を行う時は、現場に出向いているのですか。

遠山

はい、シャシメーカーが実施される検証に参加することもあれば、当社がお客様にご協力いただいて実証試験を行うこともあります。

現場では、私たちと価値観の違いを感じることも多々あるため、できるだけ足を運ぶようにしています。

井上

私もこれまで、相当数の飛び込み営業をこなしてきましたが、直接対話することで、得られることが多々あります。

特装車事業部では、取得データを活用したビジネスを提供する計画はあるのですか。

遠山

先ほど申し上げた、レシップ(株)と共同開発中の「廃棄物収集業務効率化システム」は、まさにデータ提供をビジネスとする取り組みです。本システムは、お客様(車両オーナー)に加え、作業員、市民の皆さんにもメリット

を感じていただけるシステムを目指しています。

井上 機械式駐車設備の直接のお客様は設備所有者ですが、装置を利用されるのは一般の方々です。かつて、私たちの製品開発における目線はデベロッパーに向いていましたが、Spasa®を開発する際、利用される皆さんが駐車設備に何を期待されているのか考えるようになりました。データ提供をデベロッパーにとどめる案もありましたが、利用者まで範囲を広げようと発想を転換しました。特装車事業部においても、車に乗る方々にプラスとなる情報提供は、きっと利用者にと刺さると思います。

難波 Spasa®は利用者の利便性と管理者の手間を減らす、この二つの目的を同時にかなえる発想から生まれたサービスです。

國武 これまでの「車」というハードを販売する、という概念から、データが取得できるようになると、人間にとっての血流、すなわち車が運用される全容が把握できるようになり、人間の健康管理のごとく、働く車が使われる業務全般の最適化に関与できる可能性が広がるのでは、と考えます。

難波 國武さんのような発想が、新たなビジネスチャンスを生むのです。特装車は多くの製品が5割を超えるシェアを有していることから、架装物のデータを取得するのに当社はとてもよいポジションにあり、そこから得た多くのデータを眺めていると、新たに見えてくる世界があるのでは、と期待しています。

井上 データから、個々のドライバーの運転の癖などが把握できると、運用面などで活かそうですね。



遠山 お客様の了解を得ることが前提ですが、これまで取得したデータを活用すると、ドライバーの傾向分析も可能だと思います。

難波 自動電線処理機の設計では、データをどのように活用していますか。

高橋 納入した装置の稼働状況を把握して、お客様にフィードバックする「遠隔監視システム」を販売しており、発売以降、データが蓄積されつつあります。このデータが持つ付加価値を「見える化」し、どうやって今後の販売につなげていくかが課題です。

井上 遠隔監視システムは売れているのですか。

高橋 販売実績はまだ少ないのが実情ですが、お客様への

デモを積極的に進めるなど拡販に取り組んでいます。自動車業界において、Tier1（一次請負）に相当するワイヤーハーネスメーカーへの参入は相当ハードルが高いものの、業界全体では参入の余地があると思っています。

車の燃料変化に伴う当社の進化

難波 CASEの中で最も進化しているのが「電動化」分野ですが、近年開発スピードが足踏み状態にあると感じています。「果たして、EVに置き換わることが本当にエコなのか」という疑問が拭えないのも一因でしょうが、地球環境に配慮した取り組みとして、EVへの転換は将来必然になるのだと思います。

近年は水素自動車の開発も進んでいます。

遠山 特装車事業部では、CJPT(株)（商用車におけるCASE技術・サービスの企画を事業内容として、トヨタ自動車(株)、いすゞ自動車(株)、日野自動車(株)、スズキ(株)、ダイハツ工業(株)が出資する合弁会社)製の水素燃料電池車に塵芥車の架装を行った実績があります。水素電池に限らず電気自動車は、シャシごとにバッテリーの電圧が異なります。電圧の異なるシステムを幅広く準備しておくことで、水素燃料電池車や各種電動車にも架装が可能となります。

難波 特装車事業部では、「シェアリング」にはどのように関与していますか。

遠山 例えば、当社製の「コネクテッド」を搭載した特装車を市場に多く展開できると、車両の空き時間を活用した、利用者と貸与者のマッチングが可能となると考えています。「コネクテッド」が実現すると、「シェアリング」という新たな領域にも可能性が広がります。

難波 そうなると、自動車メーカーと競合になりそうですが…。

遠山 真向からだと競争になってしまうリスクがあります。私見にはなりますが、例えば、北海道の雪かき用車両の稼働シーズンは冬季のため、夏季は稼働率が低下している可能性があります。一方、ダムの工事などは夏季が繁忙期となるケースが多いと考えられます。これらの使用時期をうまく突合すると、お客様に効率のよい運営を提案できるのでは、と考えます。

國武 自動運転車が台頭すると、並行して「シェアリング」も増え、車両の個人所有は減少すると予想されます。少子化、高齢化社会を考えると、特装車の個人所有台数も減少すると思われますが、反対に、自動運転機能により、一人が複数車両を運行する将来において、特装車の需要はますます伸びていくと考えています。車両がドライバーを「シェアリング」する時代が来るのではないのでしょうか。

難波 電動化、自動化と、車の進歩は目覚ましく、EVが自動運転で街中を走行する時代が必ずやってくるのでしょうか、社会が期待する技術レベルに達するには、もう少し時間がかかりそうですね。

こうした機能を備えた車両が増えると、安全機能、自動走行をつかさどる電線が増えるのではないですか。

高橋 統合されて減るものもありますが、全体としては増加が続く見込みです。

難波 自動車の配線をBluetoothに置き換えるなどの無線

化は相当難しいのでしょうね。

高橋

無線は、自動車が嫌うノイズを拾う傾向が強く、人命を預かる製品として、信頼性の面からも転換は難しいのではないのでしょうか。

無線に代替する軽量化案として光ファイバーを用いる話もありますが、コスト面と信頼性から全てをこれに置き換えるのは簡単ではなく、大手のワイヤーハーネスメーカーが開発に取り組んでいる段階です。一方アルミ電線は増加傾向にあり、当社は出始めた頃からアルミ向け電線処理機の開発に取り組んでいて、得意分野でもあります。

難波

ダンプトラックのEV化は進んでいますか。

遠山

シャシーメーカー各社において開発・商品化が進んでいますが、積み荷の積載量がバッテリー重量相当減ってしまう点が、車両を運用されるお客様にとってデメリットとなっています。



難波

バッテリーの重量を減らす策として、非接触充電に置き換わる可能性はないのでしょうか。

遠山

他の架装メーカーが非接触充電を開発したとの情報を得ていますが、シャシーメーカーとの各種調整や検証などが必要となることから、実用化には至っていないようです。

「CASE」における、当社の強み

難波

自動車業界にCASEが浸透すると、これに伴って世の中の常識も変化し、当社の製品も適用するように変えていく必要があります。

國武

私は、CASEの中で最も重要なのはコネクテッドだと思っています。日本国内が車を介してつながると、車は「乗り物」としての価値よりも、コネクテッドのための「デバイス(道具)」と認識されるようになるのでは、と考えることがあります。

井上

車の存在が変化すると、人々の生活や考え方も変わり、車は「個人が所有するもの」から「お金を払って利用するもの」というふうに、商売の在り方も様変わりするでしょうね。儲け方の効率もよくなるのではないのでしょうか。

難波

パーキングシステム事業部では、これまで施主様やオーナー様を対象とする製品販売やアフターサービスを収益源と考え、事業を行ってきましたが、私たちの技術やサービスを通じて、設備を実際に利用される方々か

ら代金をいただける事業や、データを活用した事業が成立すると、事業の在り方自体が変わるかもしれません。

井上

こうした社会変化への適用を考えると、市場占有率の高い事業を多数有している当社は、得られる情報量や市場との接点の多さから有利な立場にありますね。

難波

特装車の主要製品は断トツのシェアを誇りますから、社会変化にまつわる業界の決め事においてもイニシアチブがとれる立場にあるでしょう。ぜひとも、当社が思い描く方向にけん引してください。

大型の機械式駐車設備もトップシェアの維持に努めていますが、占有率は35%前後にとどまっています。

世の中の「自動化」の流れを汲むと、今でも人手に依存している自動電線処理機の段取り替えの自動化は進みそうですか。

高橋

特に大型装置においては段取り替えを全自動化した製品も世の中にはありますが、一般の線処理機では段取り替えよりも検査の自動化が注目されています。

ワイヤーハーネスは成熟市場ではありますが、CASEの浸透に伴い電線の端末処理に用いるワークの種類は近年大きく変化しており、加工や検査の方法など、技術の更新サイクルが早くなっているため、スピード感のある製品開発が求められています。製品開発の観点では、CASEを技術面で補完するインダストリー4.0(第4次産業革命)の潮流は大きなインパクトとなっており、特に欧州、中国の反応が早く、AIを用いた設計の高度化・高速化や、お客様要求に基づく一連の開発行為が一気通貫になっている点などは見逃せません。

難波

ユーザーオリエンテッド(利用者中心の考え)の発想なのですね。

高橋

その通りです。お客様、利用者の意向を汲んだ開発を進める上で、課題となるのがスピード感です。当社の自動電線処理機の売上の約8割は海外なのですが、これからのグローバル市場で台頭する鍵は、AIの活用とその準備としての「モノづくりのデジタル化」と捉えています。

難波

いずれの事業においても、AIの活用が前提となりますね。

遠山

特装車事業部の「Smart eye motion®(塵芥車用巻き込まれ被害軽減装置)」も、AIを活用して、塵芥車の巻き込まれ被害を軽減することを目的に開発した装置です。

難波

「Smart eye motion®」の人物検知技術は、機械式駐車設備の安全機能開発の際に参考にさせていただきました。

初回開発は2019年でしたが、その後進化しているのでしょうか。

遠山

はい、バージョンアップを行っています。

國武

技術開発部においても、物体検出などのAI技術の製品への応用に加えて、とくにプログラム開発において問題が発生した際の解決手段として、生成AIを活用する場面が増えています。

難波

特装車は、シャシーメーカーと共創関係にありますか。

遠山

共創している部分もありますが、“走る、曲がる、止まる”といった車両と架装物は制御する分野が異なることもあり、難しい部分もあります。

一方、レシップ(株)とは対等な関係で開発に取り組んでおり、「共創」と言えます。

難波 パーキングシステム事業部が業務提携を結んだ(株)ニリーとの協業は、同社の月極駐車場オンライン集客・契約の活用から関係性が始まったのですが、この技術を活用して、EV向け充電課金サービスを開発したことが、Spasa®の機能拡充につながりました。

井上 これまで当社は、駐車設備利用者や入庫車両の情報を持っていなかったのですが、Spasa®を通じて利用者と接点を持てるようになったのは画期的でした。この流れを周辺域に広げたいと考えています。

「CASE」を軸に、未来を切り開く

難波 最後に、CASEを軸に、今後どのようなテーマに取り組みたいと考えているか、皆さんの想いを聞かせてください。

高橋 CASEの潮流の中でお客様が求めている製品開発サイクルを実現するには、仕組みやリソース運用を含めた開発体制の早期現代化が必要というのが私の意見です。今はこの考えに共感してくれるメンバーが増えつつある状況で、この変化を工場、事業部全体へと広げる一歩を踏み出したところです。

CASEにまつわるお客様の変化をオンタイムで把握し、海外売上高1,000億円達成に貢献できるよう、グローバル市場で勝てる技術や製品強化に取り組めます。



井上 現業対応者が目今の業務に追われるのは致し方ありません。その点、新事業を興す専任部門があるパーキングシステム事業部は恵まれていると思っています。

私自身は、メガトレンドであるCASEを意識しつつ、関係する企業・サービスを常にウォッチし、現業との接点を大切に、会社へ還元できるような新事業の具体化に尽力します。

遠山 CASEにおける直近の課題として、特装車の自動運転が具体化した際に、架装物側にも周囲への安全確認が求められると考えており、これに向けた技術確立が必須となります。自動運転の助けともなる安全装置は、人手不足、多様化が進む中、ユニバーサルデザインの一つとして展開していくことを想定しています。また、「全てを自動化しなければならない」という発想から転じて、「一部人手を要する技術を志向する」というのも選択肢の一つでは、と思います。

特装車分野も、早晚EVが台頭するでしょうから、さまざまなバッテリー式電気自動車や燃料電池車に対応できるよう、今からしっかり準備を進めていきます。

これまでの製品販売、保守に加えて、「CASE」の技術を収益につなげていきたいですね。

國武 技術開発部では、各事業の未来がより良い形となるよう、特に自動化とコネクテッドに力点を置き、当社製品を通じて利便性、提供価値が増える取り組みを推し進めていきます。

難波 今やCASEは、当社グループと切っても切り離せない重要なキーワードとなっています。

日本の産業の核となる自動車業界の変化は、世の中や人々の考えを変え、社会を変えていく力を有しています。言い換えると、当社にとって新たなチャンスであると同時に、出遅れると損失を招くリスクを有しています。

翻って当社を見渡すと、CASEにまつわるほぼ全てのキーワードがそれぞれの事業に散りばめられています。こうした中、オープンソースとの関わりと並行して、社内連携がますます重要になってきます。すでに複数の事業部が共創に取り組んでおり、実績も生まれつつあります。本日集まってもらった皆さんは、CASE関連の技術開発の推進役として、社内浸透をけん引する重要な役目を担い、社是に掲げる「進取」の精神を胸に、ますます活躍ください。期待しています。



TOPICS 人的資本経営

2030年に向けた「人的資本経営」の課題

①『経営戦略』と『人材戦略』の整合性の強化

「人材ポートフォリオ（経営戦略に必要な人材（DXおよびグローバル人材等）のバックキャストによる定義づけと要員管理）」の活用により、これまで以上に「経営戦略」と「人材戦略」の連動を強化し、「経営戦略」を実現するための人材の質と量を満足させていく必要がある。

②『実践』と『開示』の好循環の徹底

DX人材同様、グローバル人材についても「目標・指標とのギャップの定量把握」を行い、施策実施に伴う結果を開示するとともに、デジタル戦略委員会ならびにグローバル戦略委員会等のガバナンス体制の中で、経営層や各部門との連携・合意を繰り返し、ブラッシュアップしていく必要がある。

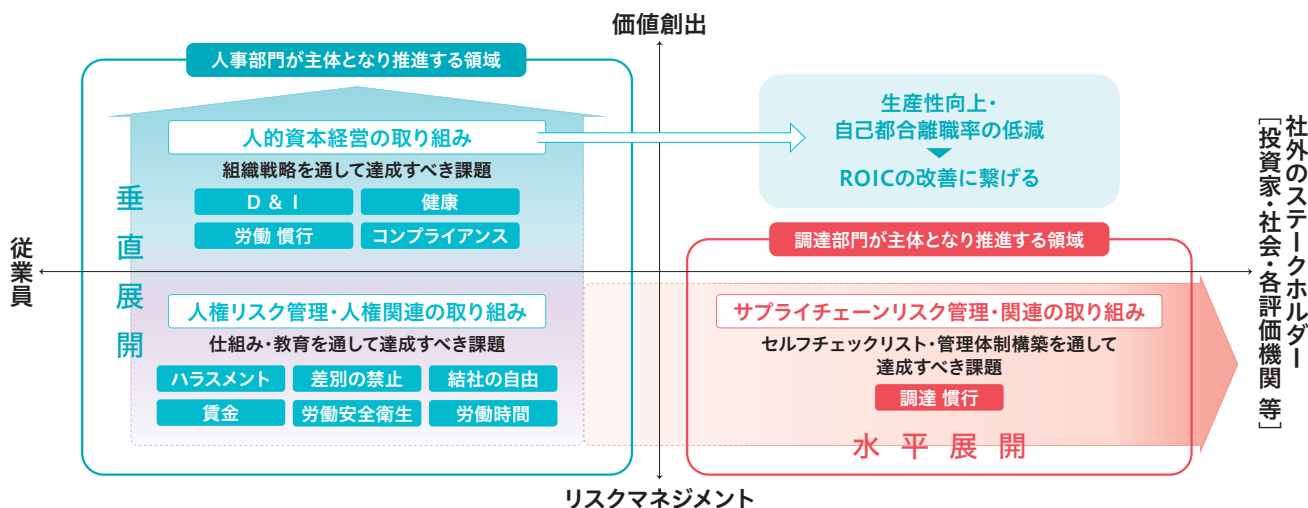
③『人的資本経営』の土台となる『人権リスク管理』の取り組みの強化

「人的資本経営」の基本思想からすると、企業価値向上を行っていく上での土台となるのは、当然「人権の尊重」であることから、「人権リスク管理」の取り組みを進めた上で垂直展開としての「人的資本経営」の取り組みを成立させるよう、同管理の取り組みを強化するとともに、その水平展開として「調達先」への取り組みにも繋げていく必要がある。

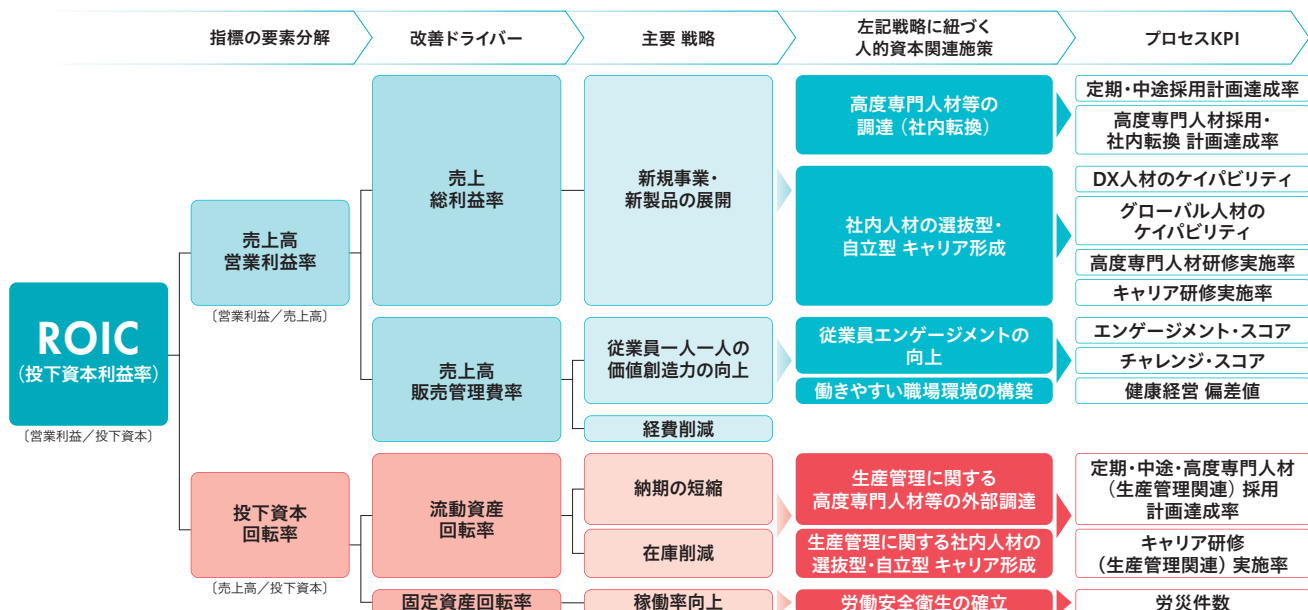
④『人的資本投資』と『企業価値向上』との関連分析の実施

人材を投資の対象としてみる以上、今後ますます人的資本投資と企業価値の関連性についての説明が求められることが想定されることから、人的資本投資と業績の相関性の分析のほか、定量的でなくともロジック・ツリー等を用いて、各種人事施策とROICや企業価値との合理的な関連性をストーリーとして示すよう工夫していく必要がある。

人権リスク管理の垂直展開と水平展開



人的資本関連施策とROIC改善のストーリー展開イメージ



人的資本経営実現に向けた課題への取り組みおよび指標と目標

人的資本経営の実現に向けた方向性を踏まえ、経営戦略と人材戦略の連動を実現するための重点施策として、

- ・人的資本投資の概念の整理および計画的投資の実施
- ・DX人材ポートフォリオ・マネジメントの実施および事業戦略と連動したキャリア開発(リスクリング)の実施
- ・風通しの良い職場風土・上司と部下の価値観共有文化の形成

を定め、KPIおよび目標値に基づき、確実に人材戦略を実践し、経営戦略の実行を支えていきます。

(a) 人的資本投資額

2024年度における人的資本投資額は右のとおりです。
2025年度以降についても、2022年度の1人当たりの人的資本投資額をペースに拡大を図ります。

取り組み方位	2023年度実績 (1人当たり実績)	2024年度実績 (1人当たり実績)
人材育成	197千円	222千円
社内環境整備	134千円	196千円
合計	331千円	418千円

(b) DX人材ポートフォリオ

■ DX人材の定義

当社におけるDX人材とは、「2022年12月に経済産業省が公開した『DX推進スキル標準』に基づいた5つの人材タイプのケイパビリティのいずれかを有する人材」と定義しています。また、2002年に経済産業省が公表した「ITスキル標準」の「レベル定義」のうち、「レベル4」^(※1)および「レベル3」^(※2)を満たす人材を、上記記載の『ケイパビリティを有する人材』とします。

(※1) 専門スキルを駆使し、課題発見と解決をリードできるレベル
(※2) 要求された作業を全て独力で遂行できるレベル

■ DX人材ポートフォリオのKPIと目標値

5つの人材タイプのうち、優先的に推進すべき「ビジネスアーキテクト」および「データサイエンティスト」の類型に焦点を合わせたケイパビリティの強化(重点)と、5つの人材類型全ケイパビリティの総合的強化(全方位)とにKPIを分けて、2022年度の社内対象人員を100とした場合の目標値を設定しました。

	KPI	2022年度 (実績)	2024年度 (実績)	2026年度	2030年度 (長期ビジョン最終年度)
DX人材の ケイパビリティ	重点	100%	187%	180%	240%
	全方位	100%	150%	150%	200%

(注) 2024年度の実績結果から2026年度の目標値の再設定を検討中

(c) エンゲージメントサーベイスコア

■ エンゲージメントサーベイスコアの設定

2022年7月実施のD&Iサーベイ項目から「エンゲージメント向上」に直結する項目および同項目と相関関係がある10項目を選定し、各サーベイ質問項目ごとの回答^(※3)について、「最良な状況の回答の割合」を「ベスト回答(ポイント)」とし、「肯定的な回答の割合」を「ポジティブ回答(ポイント)」として、それぞれの回答の割合の平均値をエンゲージメントサーベイスコアとして設定しました。

(※3) 4つの選択肢から現状に該当する内容を選出する方式

■ エンゲージメントサーベイスコアのKPIと目標値

KPI	2022年度 (実績)	2024年度 (実績)	2026年度	2030年度 (長期ビジョン最終年度)
ベスト回答	11ポイント	13ポイント	15ポイント	20ポイント
ポジティブ回答	61ポイント	66ポイント	70ポイント	80ポイント

(d) チャレンジスコア

■ チャレンジスコアの設定

2024年2月に「新たな価値を生み出す従業員の意識醸成」創出のため、2022年7月実施のD&Iサーベイ項目から「従業員のチャレンジ意欲」に直結する項目および同項目と相関関係がある6項目を選定し、各サーベイ質問項目ごとの回答について、「最高得点の回答の割合」を「ベスト回答(ポイント)」とし、「肯定的な回答の割合」を「ポジティブ回答(ポイント)」として、それぞれの回答の割合の平均値をチャレンジスコアとして設定しました。

■ チャレンジスコアのKPIと目標値

KPI	2022年度 (実績)	2024年度 (実績)	2026年度	2030年度 (長期ビジョン最終年度)
ベスト回答	18ポイント	19ポイント	20ポイント	25ポイント
ポジティブ回答	67ポイント	67ポイント	75ポイント	85ポイント

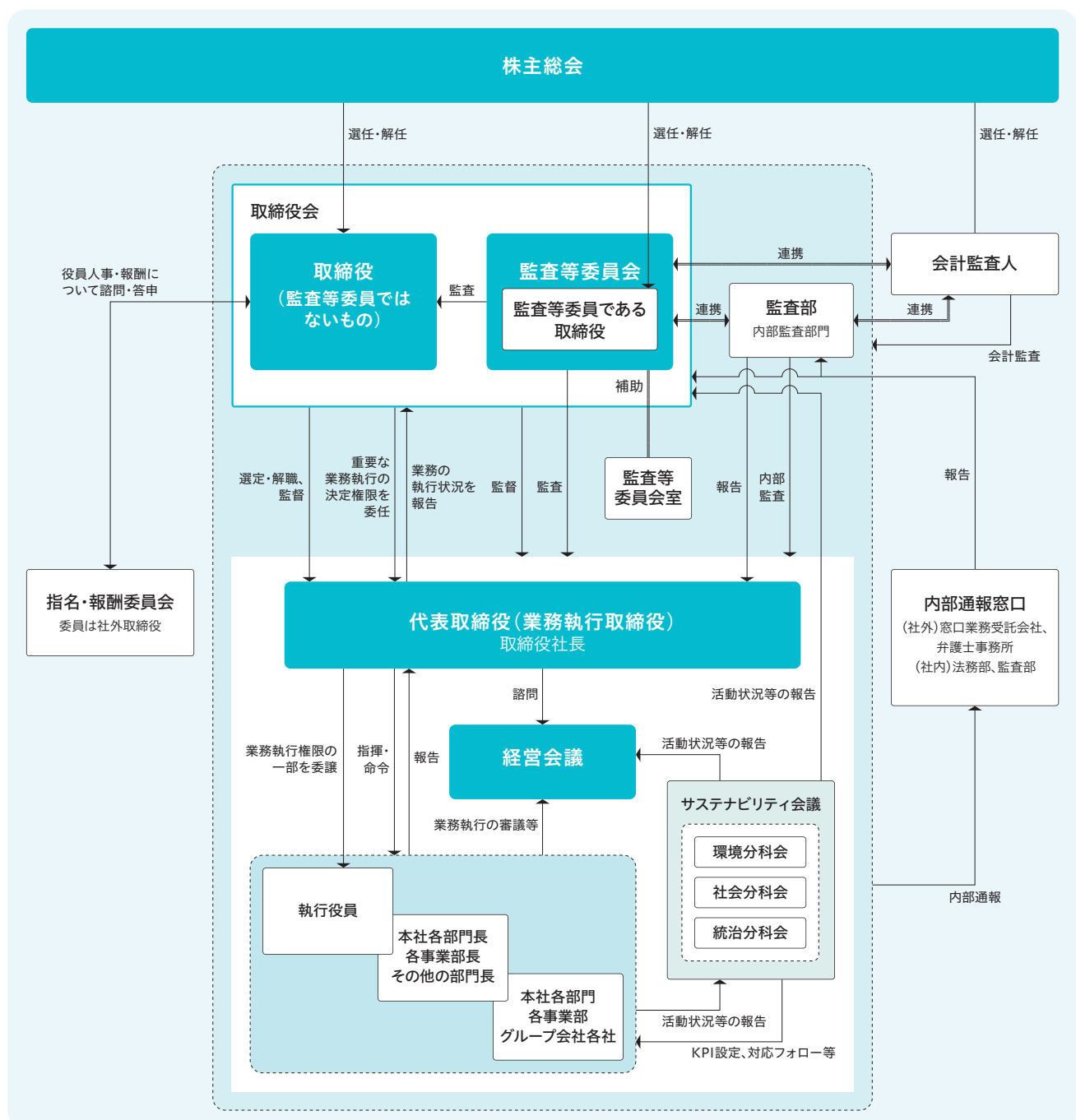
コーポレート・ガバナンス

基本方針

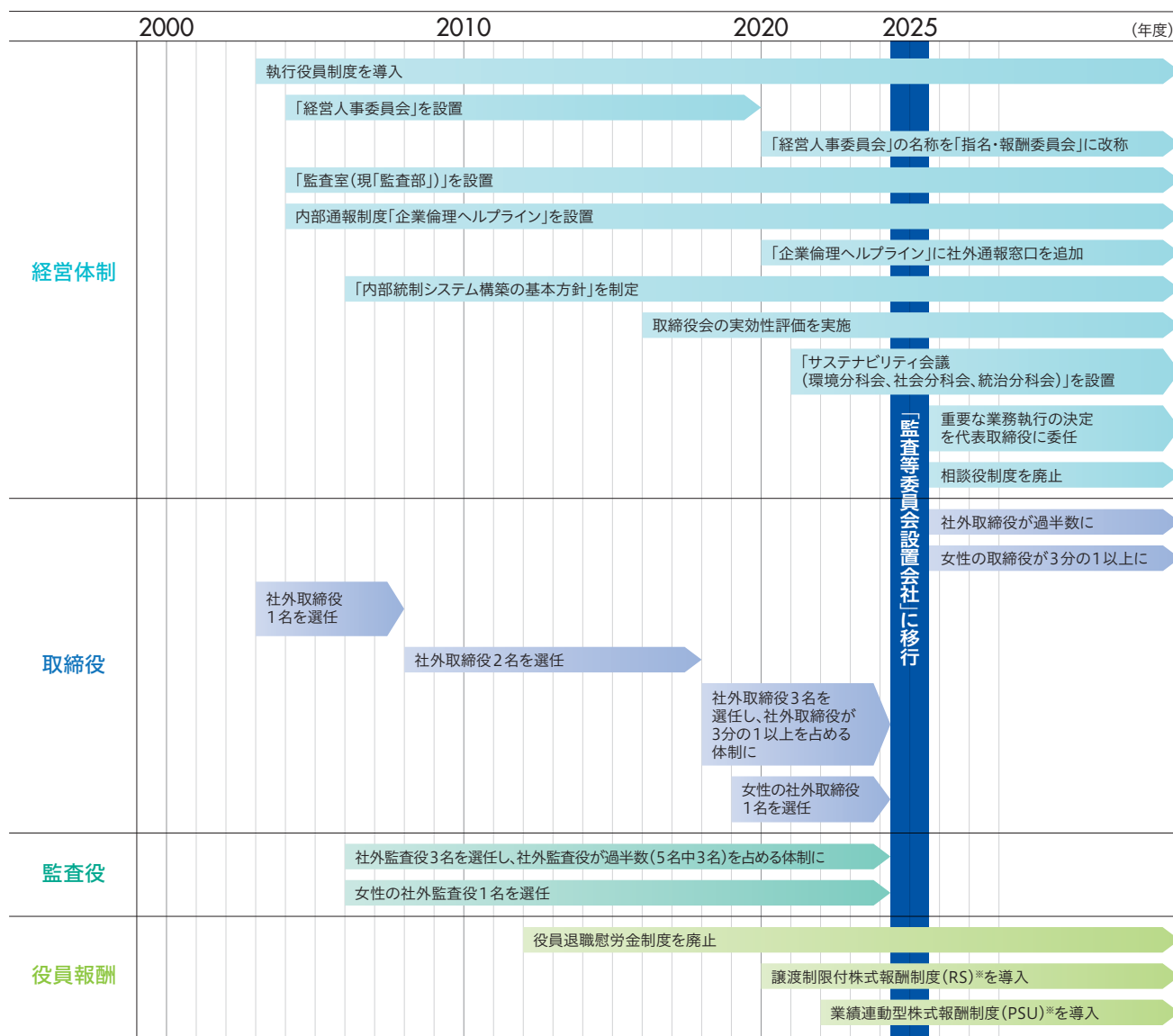
新明和グループは、法令や社会的な規範・良識に基づいた企業活動を行うとともに、経営の透明性・合理性を確保し、企業価値を持続的に向上させるため、コーポレート・ガバナンスシステムを構築・運用

するとともに、それらのシステムの内容を検証し、改善を図っていくことが重要であると考えています。

コーポレート・ガバナンス体制



ガバナンス体制の変遷



経営・執行体制

当社は、2025年6月24日開催の第101期定時株主総会における承認を経て、「監査役会設置会社」から「監査等委員会設置会社」に移行しました。

本移行は、取締役会の議決権を有する「監査等委員である取締役」を選任し、かつ委員の過半数が社外取締役で構成される「監査等委員会」を設置することにより、取締役会の監督機能の実効性のさらなる向上を図ることおよび「監査等委員会」と内部監査部門の連携の促進等を通じて監査体制の強化を図ること、ならびに取締役会の業務執行決定権限を取締役に委任することにより、取締役会の適切な監督の下、経営の意思決定および業務執行の迅速化を図ること等を目的としたものです。

取締役会

取締役会は原則として毎月1回開催されており、中長期経営計画に基づき重要な経営課題について議論、検討するなど、取締役の業務執行について適宜監督しています。

当社の取締役の員数は、現在10名(うち監査等委員であるもの4名)です。このうち社外取締役は6名(うち監査等委員であるもの3名)であり、取締役会の過半数は社外取締役となっています。また、女性の取締役4名(うち監査等委員であるもの2名)を選任したことで取締役会の3分の1以上は女性となっており、ジェンダーの多様性を考慮した構成になっています。

社外取締役には、主として経営陣から独立した客観的な立場で当社の経営について監督を行うこと、経営に関する助言を行うこと、中長期的な企業価値の向上と持続的な成長を実現するため幅広く多様な視点が提供されること等を期待しており、いずれも経営経験その他の多様な経験・スキル・専門性を有し、かつ当社からの独立性が高い人材を選任しています。

監査等委員会

「監査等委員会」は、監査計画に従って取締役の職務執行につき監査・監督を行うこととしており、監査等委員である取締役が取締役会をはじめとする社内の重要な会議に出席するほか、役職員の職務の執行状況に関する報告の聴取、決裁書類の閲覧等を通じて監査・監督機能を適切に果たすこととしています。

監査等委員である社外取締役は、弁護士、公認会計士、他の企業の出身者から選任しており、各人の専門分野から取締役の職務執行に関する意見を表明することで、監査の中立性と実効性を確保しています。

監査等委員である取締役らは、取締役社長と定期的な会合を開いて経営および業務状況について報告を受けるとともに、監査の実施状況および監査所見に基づき意見交換を行っています。また、取締役会における議論の充実を目的として、監査等委員ではない社外取締役の間で情報および意見の交換を行っています。

指名・報酬委員会

当社では、経営陣の人事・報酬等の透明性・妥当性をより一層高めることを目的として、任意に「指名・報酬委員会」を設置し、役員候補者の選定、役員報酬・賞与を決定するにあたっては、あらかじめ同委員会に諮問することとしています。

なお、同委員会の委員は社外取締役のみで構成しており、同委員会の独立性・公正性を確保することとしています。

経営会議

当社は、中長期経営計画の審議、全社経営戦略の立案、業務執行に関する重要事項の審議および報告等を迅速に行うことを目的として、社長の諮問機関として経営会議を設置し、毎月複数回開催しています。

会計監査人

会社法に基づく会計監査人および金融商品取引法に基づく会計監査は、太陽有限責任監査法人を起用しています。

役員報酬

取締役の報酬は、月額報酬（固定報酬）、賞与（業績連動報酬）および株式報酬（非金銭報酬）によって構成しています。また、経営理念、長期ビジョンに基づいた「中長期的な業績向上」と「持続的な企業価値の向上」を動機づけるとともに、優秀な経営人材を確保・維持するためのインセンティブのある報酬水準としています。

株式報酬については、取締役の地位を退任した時点で譲渡制限が解除される「譲渡制限付株式報酬制度（RS）」と、一定の業績評価期間における数値目標の達成率に応じて0%~200%の範囲で支給率を決定する「業績連動型株式報酬制度（PSU）」で構成しています。

サステナビリティ会議

当社は、持続的な企業価値の向上と社会的価値を創造するため、年2回、サステナビリティ会議を開催しています。本会議は社長を議長とし、社内取締役、本社執行役員、事業部長などで構成され、サステナビリティに関する重要情報の適切な把握・評価および改善措置の提言を行っています。

会議では、以下のサステナビリティ情報を対象とし、経営への反映と情報開示の質的向上を図っています。また、これらの審議結果や対応状況については、取締役会へ報告するとともに、サステナビリティ経営の実効性向上に努めています。

■ サステナビリティ情報

サステナビリティ経営に関する方針、マテリアリティ（重要課題）、重要テーマおよびそれらに対応するKPIとその達成状況

関連する公的機関や外部評価機関による評価結果およびその他の重要情報

ウェブサイトや統合報告書等におけるサステナビリティ関連の開示内容

その他、サステナビリティ経営に関連する重要な情報全般

内部監査部門

当社グループにおける内部監査は監査部が担当しており、10名で構成しています。監査部は、年度監査計画に基づいて当社および当社グループ会社を対象として内部統制の機能が有効に作用しているかを検証するとともに、その結果に基づく改善・効率化の提案等を行っています。また、内部監査の結果については、監査報告を取りまとめ、これを取締役会において報告しています。

監査等委員会、会計監査人および内部監査部門である監査部が、相互に連携・調整することで、効率的な監査の実施に努めています。

す。なお、社外取締役および監査等委員である取締役については、独立かつ客観的な立場から当社の経営を監督するという役割に鑑みて、月額報酬（固定報酬）のみとしています。

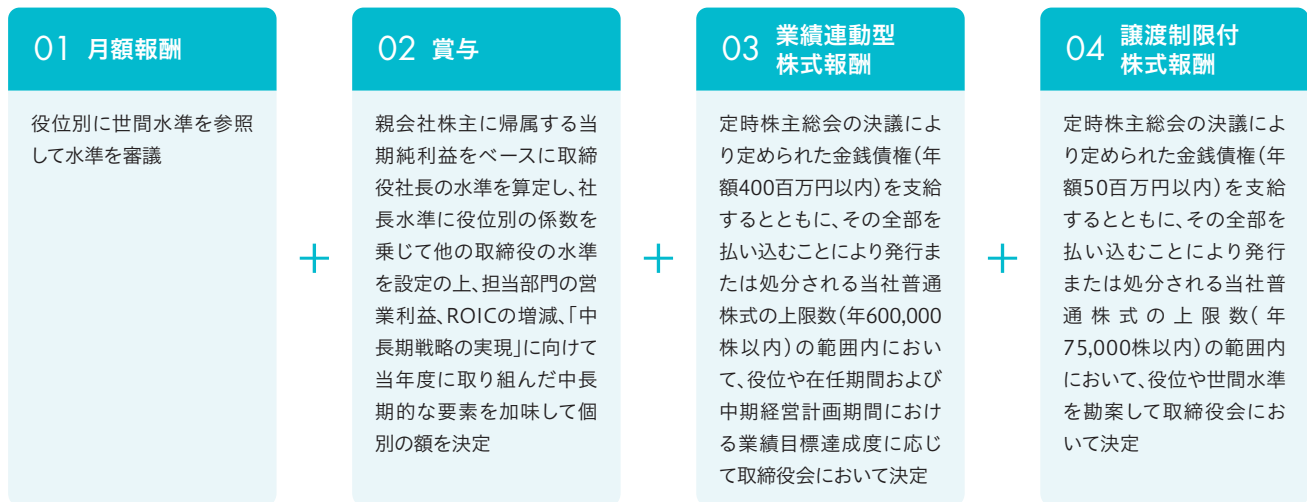
また、報酬の透明性および妥当性を高めるべく、役員の報酬を決定するにあたっては、あらかじめ社外取締役のみで構成される「指名・報酬委員会」に諮問し、取締役会では、同委員会からの答申内容を踏まえて決議を行うこととしています。

（注）業績連動型株式報酬制度（PSU）は2022年6月に導入

取締役（社外取締役および監査等委員である取締役を除く）の報酬体系

当社の取締役（社外取締役および監査等委員である取締役を除く）の報酬は、以下の構成となっており、年度ごとに賞与（業績連動報酬）の支給額を変動させること、中期経営計画ごとに業績連動型株

式報酬（非金銭報酬）の支給額を変動させることから、支給割合は年度ごとに変動します。



■ 報酬構成比（標準モデル）

基本報酬	業績連動報酬		
固定報酬	年次賞与	RS	PSU
53%	30%	11%	6%

（注）各報酬の構成比は業績目標を達成した場合の標準額により算出した標準モデル（対象役員の平均）

■ 報酬額（2024年度）

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別総額(百万円)				対象となる 役員の員数(人)
		基本報酬	業績連動報酬		譲渡制限付 株式報酬	
			賞与	株式報酬		
取締役(社外取締役)	328(28)	182(28)	88(―)	27(―)	31(―)	9(3)
監査役(社外監査役)	54(18)	54(18)	―(―)	―(―)	―(―)	5(3)

取締役会実効性評価およびアンケート調査の内容等

当社では、外部機関に委託して、毎年、取締役会の実効性評価に係るアンケート調査（5段階評価方式と自由記述方式の併用）を実施しています。

このアンケート調査においてポジティブサイドの評価が多数であったことから、取締役および監査役は、当社の取締役会の実効性が確保されていると評価しているものと判断しています。

もっとも、アンケート調査の自由記述方式での回答では、取締役会の実効性のさらなる向上に向けて積極的・多数の意見の表明がありました。

これらの意見を踏まえ、以下のような取り組みを行っていくことにより、取締役会の監督機能の向上など、取締役会の実効性のさら

る向上に取り組むこととします。

- ①「事業ポートフォリオ・マネジメント」、「ROICの改善」その他の取締役会で議論すべき重要な経営課題等を明確に設定した上で年間の議題計画・スケジュールを策定して計画的な審議を行うこと、また取締役会における議論の要旨、課題等については議事の要旨を役員、関係部門等に配付・説明して認識共有を徹底し、課題等への取り組みの推進・強化を図っていくことにより、取締役会における議論のさらなる充実・深化を図る。
- ②e-ラーニングを含めた役員トレーニングの体系化・定例化の推進、対象者の拡大により、経営幹部・その候補者らの育成・能力の拡充を図る。

リスクマネジメント

基本的な考え方

新明和グループでは、企業価値の維持・向上を図ることを目的として、「内部統制システム構築の基本方針」に基づき、リスクマネジメントについて定めた規程等を設け、企業活動に関わるさまざまなリスク

を適切に管理し、リスクが顕在化した場合の損害を最小限に留められるよう努めています。また、有価証券報告書に記載している「事業等のリスク」には、特に重要と評価したリスクを記載しています。

推進体制

当社グループでは、「新明和グループリスクマネジメント規程」に基づき、各事業部およびグループ会社が、それぞれの事業特性に応じたリスクマネジメント体制を主体的に構築しています。加えて、自然災害などコントロールが困難なリスクについては、「全社共通の重大リスク」として特定し、平時における未然防止策の強化と、有事における被害最小化に向けた対応体制を整備しています。

本社では、各事業部門およびグループ会社におけるリスクマネジメ

ントの実施状況をモニタリングし、必要に応じて専門的な知見に基づく支援を行う体制を整えています。

これらの重大リスクは、グループ全体で共有され、対応の一体性を確保するため、経営会議において定期的に審議されるとともに、取締役会への報告を通じて、リスクマネジメント体制の有効性の確保と継続的な改善に努めています。

事業継続計画（BCP）

大規模な自然災害が発生すると事業活動にも大きな影響が及びます。当社では従業員の生命・安全を確保するとともに、生産活動が中断した場合は速やかに事業復旧を図り、お客様に継続して製品を供給するという使命を果たすため、直ちに災害対策本部を設置して、生産拠点ごとに作成している「事業継続計画」に基づき、製品供給への影響を最小限に留めるようにリスクマネジメント体制を構築しています。

さらに、「事業継続計画」を活用していかに当社グループ内に浸透させていくか、戦略的に活用していくか、という包括的なマネジメント

プロセスである事業継続マネジメント（BCM）を設定しました。

当社の「事業継続マネジメント」では、グループの「経営理念」や「サステナビリティ経営方針」に基づき、「人命を最優先」「周辺地域の安全・安心の維持」「製品・サービスの供給責任」を重点事項として定めています。

また「安否確認システム」を導入し、従業員・家族の安否、施設の被災状況を一元管理できる仕組みを構築するとともに、従業員への浸透を図るため、毎年1回の防災（避難）訓練、複数回の安否確認システムの操作訓練と同時に災害対策本部の設置訓練を実施しています。

情報セキュリティ

当社は、「経営理念」に基づく「行動規範」のもと、情報セキュリティについての基本姿勢と順守すべき内容を定め、当社グループに属する全員が情報セキュリティの重要性を認識し実践できるガバナンス

と企業風土を醸成し、社会と全てのステークホルダーから信頼される企業としてあり続けるよう努めています。

1	新明和工業は、情報セキュリティに関する法令、契約上の要求事項を順守します
2	新明和工業は、情報セキュリティを確保するため、情報セキュリティ管理体制を確立します
3	新明和工業は、本文書に従い、情報セキュリティに関する規定・手順書等を定めます
4	新明和工業は、漏洩、盗難・紛失、改ざん、破壊などの脅威から情報システムおよび情報資産を適切に保護します

5	新明和工業は、適用者に対し、意識向上と技術レベル向上のため、定期的に情報セキュリティ教育を行います
6	新明和工業は、情報セキュリティインシデントが発生した場合は、速やかに対応・復旧を行い、影響を最小限にとどめるとともに、再発防止に努めます
7	新明和工業は、環境や技術の変化に対応し、情報セキュリティの活動を継続的に改善するため、定期的に情報セキュリティ対策の評価を行います
8	新明和工業は、平時および情報セキュリティインシデント発生時に、情報セキュリティ対策に関わる情報開示を行います

コンプライアンス

基本的な考え方

新明和グループでは、役員および従業員一人一人が法令順守はもとより、高い倫理観と責任感をもって行動することを「行動指針」および「行動規範」に定め、これを「新明和グループ 理念ブック」に含

めて役員および従業員に配布・周知するとともに、役員および従業員が日々の業務でこれを実践し、コンプライアンスの徹底に努めています。

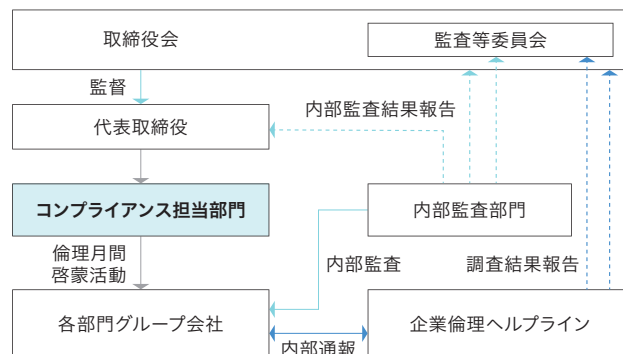
推進体制

当社は、グループ各社を含む全ての従業員が法令や社会的規範、社会的良識に基づいて行動するための指針として、「社は」「経営理念」「行動指針」および「行動規範」を制定し、これをグループ会社と共有するとともに、「新明和企業倫理の日」および「企業倫理月間」を定め、コンプライアンスに関する意識の浸透と諸制度の定着に努めています。

また、使用人の業務執行は、法令、定款、稟議規程および業務分掌規程等の社内規則に基づき行われるものとし、これを検証するため監査部門を主体とした内部監査を実施し、コンプライアンス・リスクの早期発見と排除を目指すとともに、当社グループ各社からも利用可能な内部通報窓口の活用等により、広く問題事象の把握に努めています。

なお、当社は、2025年3月25日、機械式駐車装置の設置工事に関して他の機械式駐車装置の製造販売業者と共同して独占禁止法に違反する行為（受注調整）を行っていたとして、公正取引委員会から排除措置命令および課徴金納付命令を受けました。また、当社は、特装車の架装物等の販売価格の決定に関しても独占禁止法に違反する行

為を行っていた疑いがあるとして、2024年11月12日、公正取引委員会の立入検査を受けております。当社は、これら一連の事態を厳粛に受け止め、役職員に対して法令順守に関する教育を実施するなど、コンプライアンス体制の強化に向けた取り組みを進めています。



内部通報制度

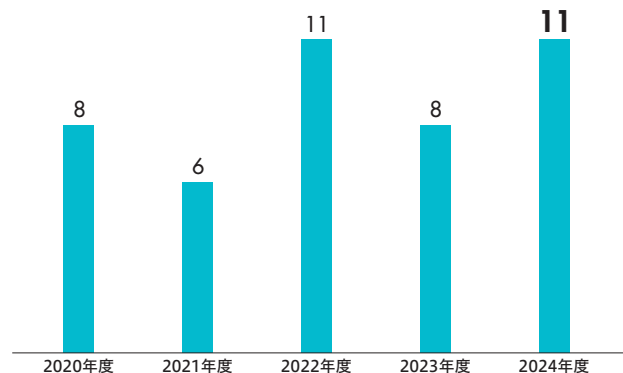
当社は、コンプライアンスに関する問題事象の早期把握と自浄作用によるリスク排除を目的として、内部通報窓口「企業倫理ヘルプライン」を設置し、運用しています。内部通報窓口には社内窓口のほか、経営陣から独立した社外窓口（弁護士、委託会社）を設けており、当社およびグループ会社に勤務する役員および従業員（嘱託社員、契約社員、派遣社員、パートタイマー等を含む）は、個人を特定する情報を明らかにすることなく、通報することができます。

「企業倫理ヘルプライン」への通報・相談の実績は[右の表]のとおりです。通報・相談の大半は職場でのハラスメントに関するものであり、業務における重大な法令違反に関するものではありません。

また、「企業倫理ヘルプライン」のほかに、目的に応じた相談・通報窓口として「従業員ヘルプサイト（就業管理、評価制度に関する相談）」および「ハラスメント相談窓口」を設置し、運用しています。

「企業倫理ヘルプライン」への通報・相談の実績件数

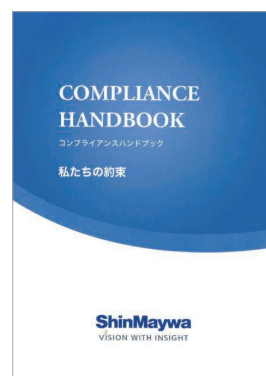
(件)



コンプライアンスハンドブック

当社は、2023年3月、日本国内のグループ会社の全ての役員および従業員に対し「コンプライアンスハンドブック」を配布しました。本誌は、人権尊重や公務員に対する贈賄等の利益供与の禁止（腐敗防止）、反社会的勢力の排除などコンプライアンスにまつわるテーマの中から特に留意すべき代表的な事例を取り上げ、平易な解説を行うものです。折に触れて本誌を読み返したり、本誌で取り上げられている事例を元に職場の同僚・上長らと共にコンプライアンスについて考えたりすること等により、当社グループの役員および従業員のコンプライアンス意識の向上や、健全な組織風土の醸成に資することが期待されます。

なお、本誌は英語、タイ語、中国語（繁体字・簡体字）にも翻訳し、海外のグループ会社にも展開しています。



取締役紹介



代表取締役 取締役社長

五十川 龍之

1983年 4月 当社入社
2012年 4月 当社執行役員
2014年 4月 当社パーキングシステム事業部長
2015年 6月 当社取締役
2017年 4月 当社代表取締役(現任)
当社取締役社長(現任)



取締役 常務執行役員

久米 俊樹

1989年 4月 当社入社
2014年 4月 当社財務部長(現任)
2017年 4月 当社執行役員
2019年 4月 当社常務執行役員(現任)
2019年 6月 当社取締役(現任)



取締役 常務執行役員

梶原 敬士

1985年 4月 当社入社
2012年 4月 当社執行役員
当社流体事業部長
2016年 4月 当社常務執行役員(現任)
2022年 4月 当社新事業戦略本部長(現任)
2022年 6月 当社取締役(現任)



取締役 常勤監査等委員

西田 幸司

1984年 4月 当社入社
2003年 4月 当社収計部長
2013年 4月 当社監査室長
2019年 6月 当社常勤監査役
2025年 6月 当社取締役(常勤監査等委員)(現任)



取締役※ 監査等委員

枚山 栄理

2001年10月 弁護士登録(大阪弁護士会)
はばたき総合法律事務所入所
2013年 7月 同事務所パートナー弁護士(現任)
2018年 6月 当社社外監査役
2022年 4月 神戸大学大学院法学研究科法曹実務教授
2023年 6月 株式会社リニカル社外取締役(現任)
2024年 6月 ロート製薬株式会社社外監査役(現任)
2025年 6月 当社社外取締役(監査等委員)(現任)

取締役の経験・スキル・専門性(スキルマトリックス)

	取締役						監査等委員である取締役			
				社外取締役			社外取締役			
	五十川	久米	梶原	長井	梅原	浅見	西田	枚山	木村	鈴木
経営経験	●	●	●		●	●				
複数の事業経験	●	●			●	●				●
財務 (会計・資本政策)		●					●		●	
法務 (コンプライアンス・リスクマネジメント)							●	●	●	
経営戦略 (経営企画)	●	●			●	●				
グローバル			●	●	●					●
サステナビリティ (ESG)			●	●						●



取締役※

長井 聖子

1983年 4月 日本航空株式会社入社
 2014年10月 同社羽田第4客室乗員室室長
 2015年 4月 学校法人関西外国語大学外国語学部教授
 (現任)
 2019年 6月 当社社外取締役(現任)
 2021年 6月 王子ホールディングス株式会社社外取締
 役(現任)



取締役※

梅原 俊志

1984年 4月 日東電工株式会社入社
 2019年 6月 同社代表取締役専務執行役員
 2021年 6月 不二製油グループ本社株式会社
 (現不二製油株式会社)社外取締役(現任)
 2022年 6月 第一稀元素化学工業株式会社社外取締役
 (現任)
 当社社外取締役(現任)
 2023年 4月 株式会社JCC代表取締役(現任)



取締役※

浅見 彰子

1987年 4月 イーストマン・コダック株式会社入社
 2004年10月 ソニー株式会社研究開発本部事業戦略部
 統括課長
 2007年12月 株式会社OKLife代表取締役
 2011年 6月 OKWave株式会社取締役
 2017年10月 タイガー魔法瓶株式会社顧問
 2019年 4月 同社取締役(現任)
 2025年 6月 当社社外取締役(現任)



取締役※ 監査等委員

木村 文彦

1976年11月 等松・青木監査法人(現有限責任監査法人
 トーマツ)入所
 2015年 6月 公益財団法人京都大学教育研究振興財団
 監事(現任)
 2019年 1月 木村文彦公認会計士事務所所長(現任)
 2019年 6月 カツヤマキカイ株式会社社外監査役(現任)
 2020年 6月 当社社外監査役
 2025年 6月 当社社外取締役(監査等委員)(現任)



取締役※ 監査等委員

鈴木 敦子

1986年 4月 松下電器産業株式会社(現パナソニック
 株式会社)入社
 2008年 4月 同社理事CSR担当室長
 2017年 4月 アサヒグループホールディングス株式会社
 CSR部門ゼネラルマネジャー
 株式会社山善社外取締役
 2020年 6月 ライオン株式会社社外監査役
 2021年 3月 株式会社あさひ社外取締役(監査等委員)
 (現任)
 2021年 5月 株式会社あさひ社外取締役(監査等委員)
 (現任)
 2025年 6月 当社社外取締役(監査等委員)(現任)

※は独立役員

経験・スキル・専門性の選定理由

経営経験	経営(業務執行)に対する実効的な監督を行うにあたり、自らも経営経験を有することは有益と考えるため
複数の事業経験	当社は多様な事業を行っており、その経営に対する実効的な監督を行うには複数の事業の経験があることが有益と考えるため
財務 (会計・資本政策)	財務基盤の強化、戦略的な投資等を行うことが持続的な成長・中長期的な企業価値の向上を図る上で有益と考えるため
法務 (コンプライアンス・リスクマネジメント)	公正なコンプライアンス体制・適切なリスクマネジメント体制の構築・強化を図ることが持続的な成長・中長期的な企業価値の向上を実現する上で有益と考えるため
経営戦略 (経営企画)	的確な経営戦略の立案、状況の変化に応じた柔軟な経営戦略の変更を図ること等が持続的な成長・中長期的な企業価値の向上を実現する上で有益と考えるため
グローバル	海外事業の強化を図ることが中長期経営計画の目標の達成を目指す上で重要と考えるため
サステナビリティ (ESG)	ESGをはじめとするサステナビリティをめぐる諸課題に対応・解決を図ることが持続的な成長・中長期的な企業価値の向上を実現する上で有益と考えるため

環境

数値は全て単体の数値

環境保全基本理念・行動指針

新明和グループは、2022年4月に、新たに環境保全基本理念の制定と環境保全行動指針の改訂を行いました。今後、これらの理念と

指針に基づき、従業員一同、環境への取り組みを一層強化し、環境に配慮した企業活動を目指してまいります。

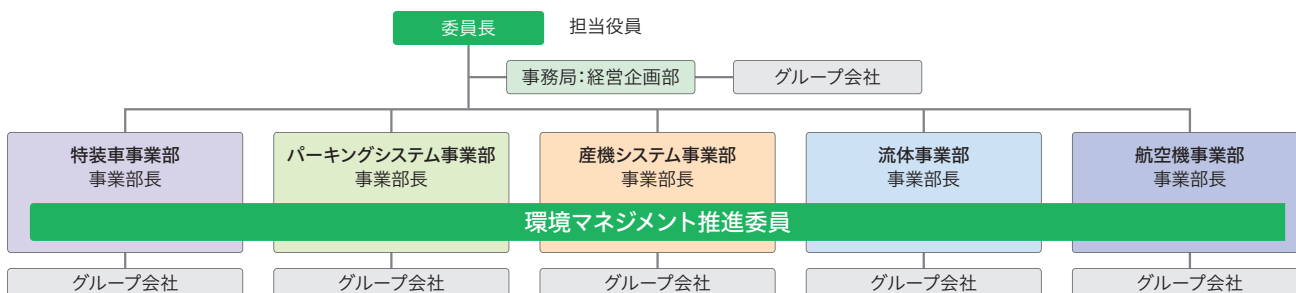
環境マネジメント体制

環境マネジメント推進委員会

省エネルギー活動の推進、廃棄物の総排出量削減や有価物化推進など、事業活動によって生じる環境負荷への影響を低減する全社横断機能として『環境マネジメント推進委員会』を組織し、グループ

一体となって目標を定め、事業活動を通じて監視、改善などの活動を継続して推進しています。

■ 環境マネジメント推進委員会 体制図



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(EMS)に関する国際規格:ISO14001の認証取得を推進し、これに基づいた運用で、環境保全に関する継続的改善を図っています。ISO14001を取得した事業所単位で、省エネルギーや廃棄物削減等の社会課題解決に向

けた取り組みを推進し、その内容を『環境マネジメント推進委員会』を通じて共有しています。なお、国内の生産拠点18カ所のうち、10カ所(約60%)がISO14001の認証を取得しています。

環境保全活動

当社グループでは、環境負荷低減を促進するため、CO₂排出量やエネルギー使用量等を継続的に把握しています。

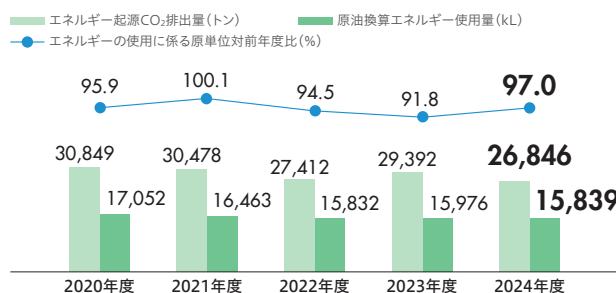
環境負荷低減・気候変動対策

地球温暖化防止に対しては、1980年代から化石燃料(天然資源)の有効利用を目的として、長年、工場を主体に取り組んできました。その後、省エネ法改正により、2012年に“特定事業所”の指定を受けたことで、全社一体となり、一層の省エネに取り組んでいます。

2024年度の活動

2024年度は、流体製品の生産拠点である小野工場に新たに竣工した「大型水中ポンプ運転検査設備」の屋根に太陽光発電を設置し、そこで得た電力を活用することで、CO₂排出量削減(52t-CO₂/年)に寄与することができました。また、環境投資として太陽光発電

CO₂排出量／エネルギー使用量と原単位対前年度比



設備の導入およびCO₂フリー電力の調達に関する全社的な制度整備に取り組みました。

その他、海外を含めた主要なグループ会社のCO₂排出実績の管理を行い、連結でのScope1、2の実績把握ができる体制を整えました。

廃棄物削減

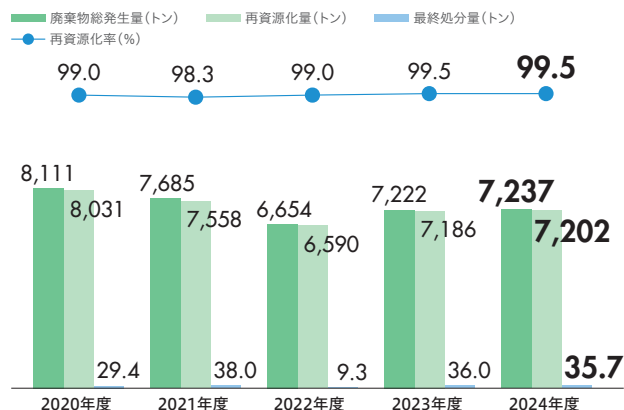
当社は3R(リデュース・リユース・リサイクル)に加え、リフューズ(ごみとなるものは受け取らない)を心掛け、廃棄物の削減およびリサイクル化に取り組んでいます。また、2022年度からは新たに「2030年度の廃棄物排出総量10%削減^{※1}および再資源化率^{※2}99%以上」を目標に定め、循環型社会の実現に取り組んでいます。

※1 2020年度に対して ※2 再資源化率=再資源化量÷廃棄物総発生量×100(%)

2024年度の活動

製造での更なる歩留まり改善に伴う材料の投入量・廃棄量の最小化および廃棄物の分別・仕分け徹底による有価物化の促進に取り組んでいます。

廃棄物発生量推移



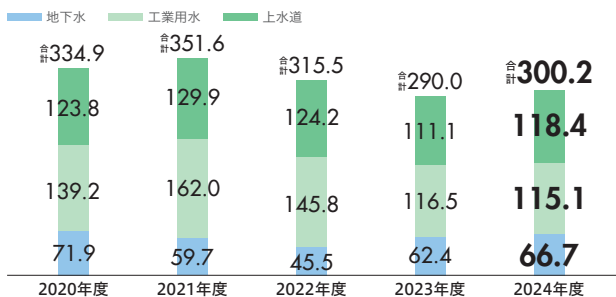
水資源保護・水使用量の削減

限りある貴重な資源である水資源の節減は、浄水工程でのエネルギー削減にもつながることから、工場では、水の使用量および排水量の両面で適正管理を行っており、2024年度におきましても法規・条例不遵守はありませんでした。

当社は水使用量が限定的であることから水リスクは低いと評価していますが、気候変動や地域の水事情に配慮し、持続可能な水資源利用の効率化を促進していきます。今後も水使用量のモニタリングを継続し、地域社会との協調を重視した水管理を推進していきます。

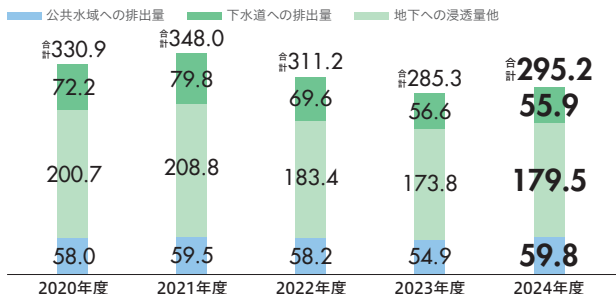
水の使用量推移

(単位:千m³)



水の排水量推移

(単位:千m³)



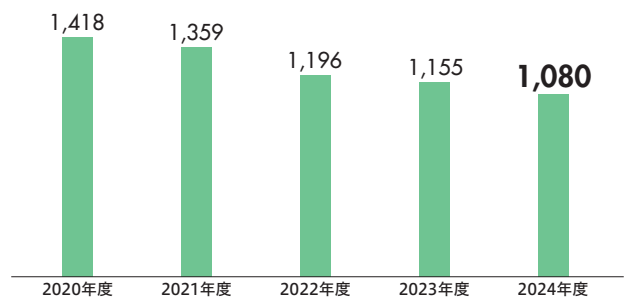
汚染物質の排出量削減

工場から敷地外(大気・水域)に排出する物質については、法規・条例よりも厳しい自主規制値^{※3}を設定し、環境負荷低減に努めています。

※3 例 NOx 法規制値の30~70%程度、BOD 法規制値の50%(航空機事業部 甲南工場的事例)

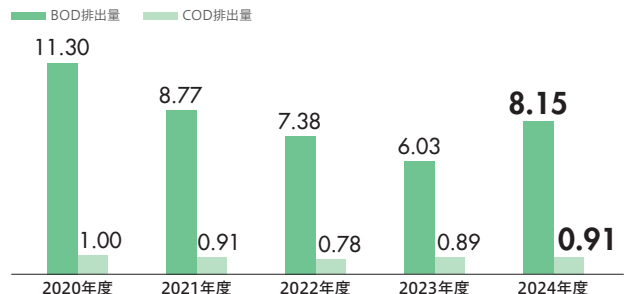
大気へのNOx排出量

(単位:Nm³)



水域へのBOD/COD排出量

(単位:トン)



化学物質の管理

当社は、化学物質の適正な管理に継続的に取り組んでおり、2024年度においても法令・条例に関する不遵守や違反は確認されていません。

2024年度におけるフロン排出量は17.3t-CO₂であり、冷媒機器の適切な維持管理を通じて、安定的な排出量の管理を実現しています。

また、PRTR制度に基づく対象物質については、排出量が116,300kg、移動量が12,863kgとなっており、いずれも適正に管理されています。

今後も、法令・条例の遵守を徹底するとともに、代替物質の導入や製造工程の見直しなどを通じて、環境負荷のさらなる低減に努めていきます。

TCFD提言への賛同と情報開示



新明和工業は、気候変動に関する財務情報の開示を積極的に推進するTCFD提言の趣旨に賛同し、これに基づく情報開示を行っています。

今後もTCFD提言のフレームワークを活用して、継続的に情報開示の質と量を充実させるとともに、気候変動への取り組みを一層推進し、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

ガバナンス

代表取締役取締役社長を議長とする取締役会は、気候関連リスク・機会を企業経営に関する重要な課題・テーマとして捉え、監督・審議する責務を担っています。当社の取締役会は原則として毎月1回開催され、中期経営計画に基づき気候変動を含む重要な経営課題について議論、検討するなど、取締役および執行役員の業務執行について監督を行っています。

また、当社は、持続的な企業価値の向上と社会的価値を創造する

ため、年2回、サステナビリティ会議を開催しています。本会議は社長を議長とし、社内取締役、本社執行役員、事業部長などで構成され、サステナビリティに関する重要情報の適切な把握・評価および改善措置の提言を行っています。

気候関連リスク・機会も重要課題のひとつとしてこの枠組みの中で取り扱われ、同会議で、これらの動向のモニタリングも行っています。

戦略

気候変動が当社事業にもたらす潜在的な影響の大きさと長期的な不確実性に鑑み、当社事業に関わる気候関連リスク・機会を特定・評価するプロセスとして、シナリオ分析を行っています。

当社の5つの事業部のうち、特装車事業および流体事業の2部門についてはまず先行してシナリオ分析を実施し、その結果を踏まえたうえで、残るパーキングシステム事業、産機・環境システム事業、航

空機事業の3部門に対しても段階的かつ計画的にシナリオ分析を進めてきました。

具体的なシナリオ分析のプロセスとシナリオ分析結果は以下の通りです。

これらの気候関連のシナリオ分析結果は、中期経営計画[SG-2026]に反映され、各事業部門における事業戦略に展開されています。

シナリオ分析結果

シナリオ	外部環境の変化	シナリオ分析結果				顕在化時期	
1.5℃/ 2.0℃ シナリオ	・GHG排出に対する規制強化 ・低炭素化技術への移行 ・市場構造の変化	リスク	共通		●炭素税等による生産・調達コストの増加 ●再生可能エネルギー購入による経費増加	中～長期	
			特装車		●EV車両・代替燃料車（燃料電池、水素など）への仕様変更に伴い、顧客要望対応や技術的対応が適時に行えない場合の売上機会の逸失 ●低炭素化・脱炭素化に向けた新たな生産技術や生産性向上のための研究開発によるコスト増加	中～長期	
			パーキングシステム		●EV充電設備等、モビリティーの変化に対応するための技術開発に伴うコストの増加	中～長期	
					●ZEB化や再エネ・EV優遇政策等や得意先デベロッパーによるZEB化の要請に貢献することができない等、環境要件に適合できないことで市場での競争力が減少し、受注機会を失うリスク	中期	
			産機・環境システム		メカトロニクス	●EV/自動運転車用などに採用される特殊電線の多様化や需要増加の中で、新規参入企業との競争激化やシェア低下のリスク	中期
					環境	●循環型社会への対応遅れにより、他社と比較して製品使用時の環境負荷が高いことによる製品の評価が低下するリスク	中～長期
						●ごみ中継施設/リサイクルセンターにおける低炭素技術開発コストの増加、導入遅れによる競争力低下	中～長期
					●廃棄物処理全体の需要縮小による新規設備売上減少および需要縮小に対応した多様なプラント提案等の対応遅れによる販売機会の逸失リスク	長期	
			流体		●既存製品の低炭素化（高効率化・長寿命化）に対応できない場合の売上機会の逸失 ●製造工程全体（サプライチェーン含む）に係る低炭素化・サーキュラーエコノミー対応の遅れによる製品の売上減少	中～長期	
航空機		●航空機リサイクルに対する要請が増すことにより、製造工程で排出される廃材/使用済み機体の再資源化等のコスト増加 ●電動/水素航空機の実用化に関する各種研究開発コストの増加（追加的な製品安全基準等の要請に対応するための研究、熱可塑性材料等の研究等）	中～長期				

詳しくは▶

<https://www.shinmaywa.co.jp/sustainability/managementpolicy/TCFD.html>

シナリオ	外部環境の変化	シナリオ分析結果					顕在化時期
1.5℃/2.0℃シナリオ	・GHG排出に対する規制強化 ・低炭素化技術への移行 ・市場構造の変化	機会	特装車		●技術面の高付加価値化や顧客要望への早期対応による売上機会の増加 ●CO ₂ 削減意識の高まりから、信頼性の高い長寿命製品が選ばれ、メンテナンスの重要性が増加することにより、競争力が向上し、売上機会が増加		中～長期
			パーキングシステム		●顧客からのZEB化要請への的確な技術対応により、高付加価値製品としての販売機会の増加		中期
					●EV充電設備等、モビリティの変化に対応した機械式駐車設備への更新需要の増加		中～長期
			産機・環境システム	メカトロニクス	●EV/水素車両/自動運転などの多様な特殊電線(素材/構造)、高効率化等の顧客の要請に対応した機器の提供による市場シェア拡大や新たな収益源を獲得できる機会 ●低炭素化による市場構造の変化に応じ、新たな設備需要が生じることによる電線の多用途化への対応による売上増加		中～長期
				環境	●設備の長寿命化/メンテナンスによる延命化によるライフサイクル排出量が少ない設備の開発設計による製品ラインアップの充実 ●低炭素経済への変化に応じ、既存設備に低炭素技術(省エネ運転等)の導入や、潜在的ニーズ把握による脱炭素製品の具現化(焼却/埋め立て処理から3Rへの転換に伴う中継設備の役割変化やリサイクルセンターのサービス強化等への対応)による売上増加の機会		中～長期
			流体		●製品の高効率化と省エネ・省人化に対応した工事や保守・点検サービスによる売上機会の増加 ●浸水時の機能維持、老朽化対策など国策に沿った既存設備の更新による機器・工事・サービスの売上機会の増加		中～長期
			航空機		●低炭素・環境配慮型の次世代エアモビリティを求める顧客ニーズへの対応(軽量化や省エネ化)を進めることで、製品の競争力を高め、市場シェアの増加や新たな収益源を獲得できる機会		中～長期
●低炭素要求にマッチしたリサイクルCFRP材の活用や新加工技術の開発による低炭素複合材部品の引き合い機会増加		短～長期					
4.0℃シナリオ	・豪雨、洪水、台風等の気象災害の激甚化 ・長期的な年平均気温の上昇や降雨量の変化	リスク	共通		●高潮/豪雨/洪水等の気象災害による工事の停止やサプライチェーンの寸断による部品欠品、調達先変更等による調達コストの増加、収益性の低下 ●平均気温上昇による労働環境の悪化、生産性低下、空調コスト上昇		長期
		機会	特装車		●国土強靱化基本計画に向けたインフラ整備に必要な特装車の販売強化による売上機会の増加		短～長期
			パーキングシステム		●異常気象に伴う台風・豪雨・水害等の増加による、故障した機械式駐車設備のメンテナンス需要の増加、飛来物や環境変化から車両を守るため、冠水対策製品等の災害に強い設備需要の増加		中～長期
			産機・環境システム	メカトロニクス	●遠隔監視システム搭載の製品および故障予防診断やサービスの実施		中～長期
				環境	●災害廃棄物の受入提案に自治体等との協働により取り組むことによる売上増加、地域社会とのリレーション構築		中～長期
			流体		●台風、豪雨など自然災害の増加に備えた雨水排水設備等のインフラ整備の需要が増加		中～長期
		航空機		●地球温暖化の影響により世界中で増加する大規模森林火災において、当社大型飛行艇に消火能力を付与することによる消火活動への貢献と売上増加の機会 ●固定翼無人機による森林火災の監視サービス提供による売上増加の機会		中～長期	

●時間軸の定義
 短期:-2023年 中期:-2030年 長期:-2050年

●使用シナリオ
 1.5°C/2.0°Cシナリオ:IEA Energy Outlook、IPCC第5次評価報告書2.0°Cシナリオ(RCP2.6)

リスク管理

事業遂行にかかるリスクについては、「新明和グループリスクマネジメント規程」を定め、各事業部およびグループ会社において事業特性に適合したリスクマネジメント体制を主体的に構築しています。一方で、本社においては各事業部およびグループ会社のリスクマネジメントの状況をモニタリングするとともに、災害リスクや財務リス

ク等、全社横断的なリスク対策を実施することにより、リスクマネジメント体制を確立しています。

気候関連リスク・機会についてもシナリオ分析により、気候関連リスク・機会を特定し、特に重大なものは、前述の全社的なリスクマネジメントの枠組みの中で重大リスクとして管理しています。

TCFD提言への賛同と情報開示

指標と目標

当社は現在、2030年までの中期的な温室効果ガス削減目標として「エネルギー使用に伴うCO₂排出総量を2030年度までに38%削減（2017年度比）」という目標を掲げています。これは、2017年度の当社のエネルギー使用に伴うCO₂排出量42,720t-CO₂eを2030年度の実績で26,486t-CO₂eにまで減少させるものです。

また、過去のScope1、2の排出量実績(単体)は下表のとおりで、

2024年度からは海外を含めた主要な連結子会社からの排出量も算定・加算しました。

Scope3については単体での排出量算定に留まっていますが、今後は連結子会社を含めた算定についても取り組みを進めていく計画です。

Scope1、Scope2排出量 (単体)

新明和工業(単体)のScope1、Scope2

管理指標	基準年	過去5年間実績					目標値
	2017年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2030年度
Scope 1	11,754	10,528	9,796	9,494	9,474	8,839	—
Scope 2	30,966	20,321	20,682	17,918	19,918	18,007	—
Scope 1+2 合計	42,720	30,849	30,478	27,412	29,392	26,846	26,486

Scope1、Scope2排出量 (連結※)

主な連結子会社を加算した場合のScope1、Scope2

管理指標	(t-CO ₂ e)	
	2023年度	2024年度
Scope 1	12,442	12,236
Scope 2	28,686	31,172
Scope 1+2 合計	41,128	43,408

*対象とした主な連結子会社

2023年度対象9社

イワフジ工業(株)
東邦車輻(株)
(株)OSK/(株)WAKO
ウイングフィールド(株)
大亜真空(株)
新明和パークテック(株)
新明和アクアテックサービス(株)
(株)明和工務店

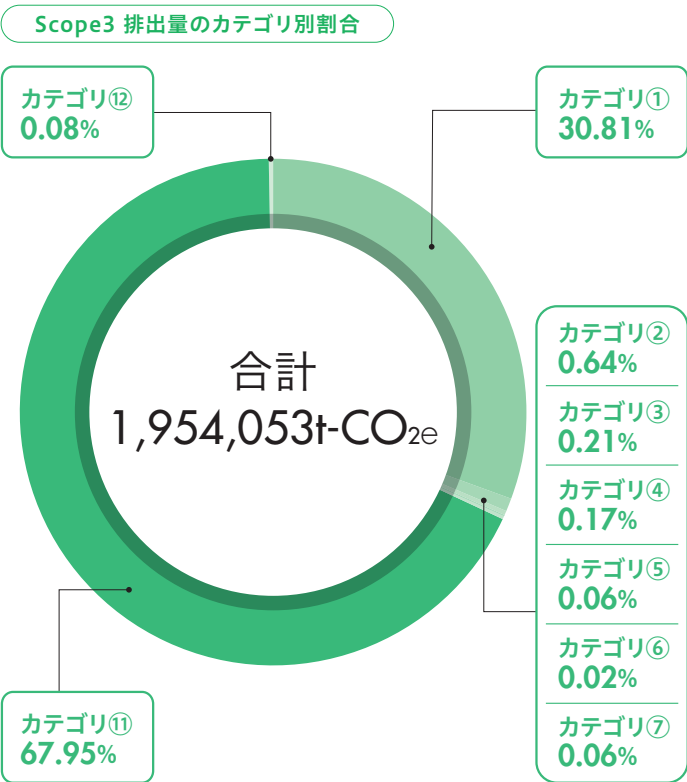
2024年度対象12社

イワフジ工業(株)
東邦車輻(株)
(株)OSK/(株)WAKO
ウイングフィールド(株)
大亜真空(株)
新明和パークテック(株)
新明和アクアテックサービス(株)
(株)明和工務店
Thai ShinMaywa Co., Ltd.
KOREA VACUUM LIMITED
TurboMAX Co., Ltd.

Scope3排出量(単体)

Scope3 排出量の内訳

カテゴリ	(t-CO ₂ e)	
	2023年度	2024年度
①購入した製品・サービス	605,545	602,090
②資本財	10,794	12,419
③Scope1,2に含まれない燃料 およびエネルギー関連活動	4,520	4,118
④輸送、配送(上流)	3,158	3,279
⑤事業活動から出る廃棄物	825	1,099
⑥出張	423	450
⑦雇用者の通勤	1,153	1,220
⑧リース資産(上流)	非該当	非該当
⑨輸送、配送(下流)	非該当	非該当
⑩販売した製品の加工	非該当	非該当
⑪販売した製品の使用	1,262,255	1,327,728
⑫販売した製品の廃棄	1,413	1,650
⑬リース資産(下流)	非該当	非該当
⑭フランチャイズ	非該当	非該当
⑮投資	非該当	非該当
合計	1,890,086	1,954,053



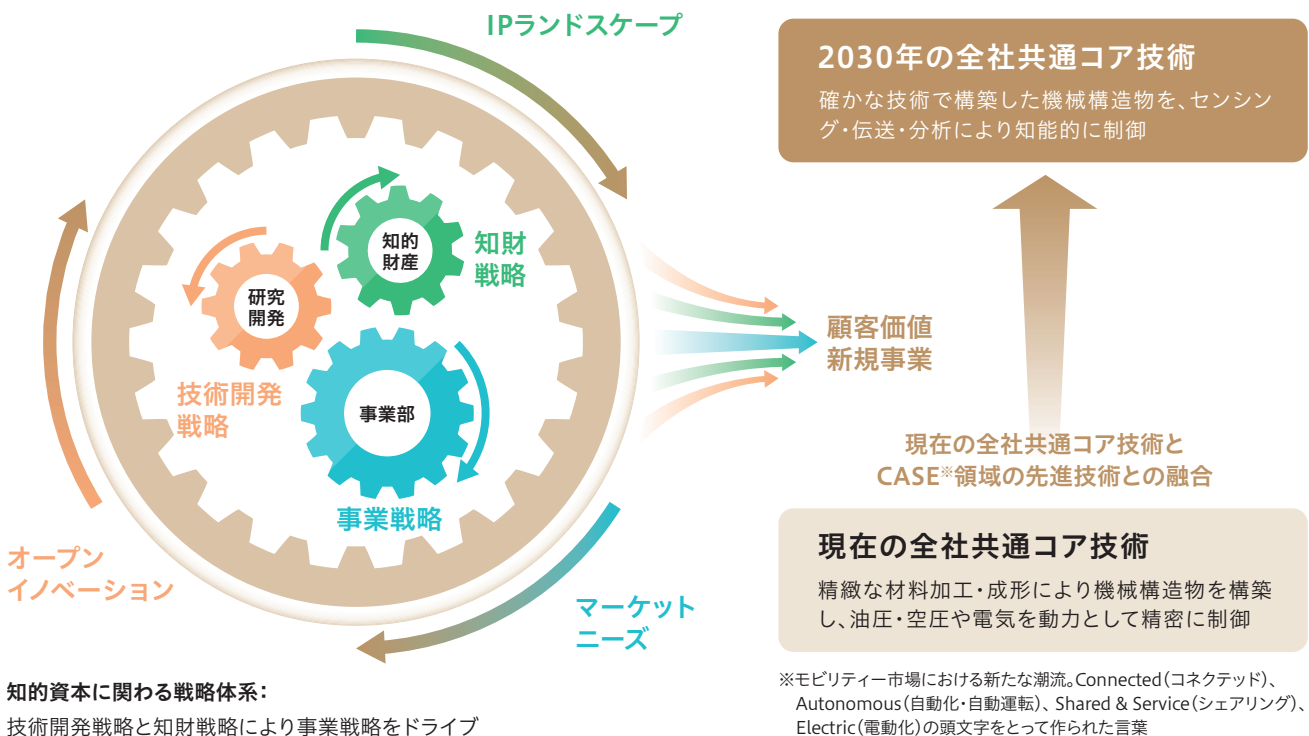
社会

お客様との関わり

研究開発

研究開発の基本姿勢

新明和グループは、都市・輸送・環境インフラの高度化を実現するため、創業以来培ってきた技術と先進技術により、将来の顧客価値を創出する研究開発を推進しています。



品質・製品安全

品質保証活動の考え方

新明和グループは、2020年4月に制定した「経営理念」「長期ビジョン」および「行動指針」「行動規範」に基づき、品質方針、品質保証活動指針を定め、安全で高品質の製品とサービスの提供を通じて、お客様の期待と信頼に応えていきます。

新明和グループ品質方針

当社グループは「経営理念」「行動指針」「行動規範」に基づき、適用される法令や規制等を遵守し、お客様の期待と信頼に応える安全で高品質の「製品・サービス」を提供します。また、営業から設計、製造、サービスに関わる全従業員が、高い倫理観と「損得より善悪」を

優先した行動に努め、「新明和クオリティー」の実践と品質マネジメントシステムの適切な運用・管理を通じて、安心な社会と快適な暮らしを支えます。

詳しくは ▶

<https://www.shinmaywa.co.jp/sustainability/esg/society/quality.html>



従業員との関わり

3つの柱による人事基本方針

新明和グループでは、経営理念実現のために「1.意識醸成」「2.人権尊重と社内環境整備」「3.人材育成」の3つの柱で構成される人事基本方針を定めています。多様な価値観・視点・個性を容認、尊重するとともに、チームワークを大切にする「意識醸成」を基盤に、多様な

人材の活躍を可能とする「人権尊重と社内環境整備」を通じて「人材育成」を図ります。個人に内在する多様性獲得によって得た能力、専門性が最大限に発揮されることにより、個人の成長と当社が持続的に成長していくことのできる関係づくりを目指しています。

※1は単体の数値 ※2はグループ会社全体の数値

1.意識醸成

当社では、経営理念に基づき、当社グループが目指す2030年の姿を「長期ビジョン」として掲げています。その実現にはダイバーシティ&インクルージョンの推進とともにイノベーションを生み出す源泉と

なる個人の多様性を育みながら、多様な人材が一体感を持って同じベクトルで活躍することが必須と考えており、求める人材像を明確にし、それに伴う評価を行うことで意識醸成を図っています。

詳しくは▶

<https://www.shinmaywa.co.jp/sustainability/esg/society/raising-awareness.html>



2.人権尊重と社内環境整備

人権の尊重に向けた職場環境づくり

当社グループは、人権の尊重が企業にとって重要な社会的責任であるとの認識に立ち、グローバル市場を視野に入れて今後も持続的な企業成長を図る企業として、国連で採択された人権保護の「国際人権章典」、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」および国際労働機関(ILO)の「労働における基本的原則および権利に関する

ILO宣言」を支持・尊重し、国際規範を踏まえた人権尊重の取り組み姿勢を明確に示すため、人権に関する方針を定めています。

また、当社グループでは、性別・年齢・国籍・宗教・障がいの有無・学歴・性的指向等にとらわれず、多様な人材を採用・登用し、多様性を活かす組織風土づくりを進めています。

人権に関する方針については▶

<https://www.shinmaywa.co.jp/sustainability/esg/society/human-rights.html>



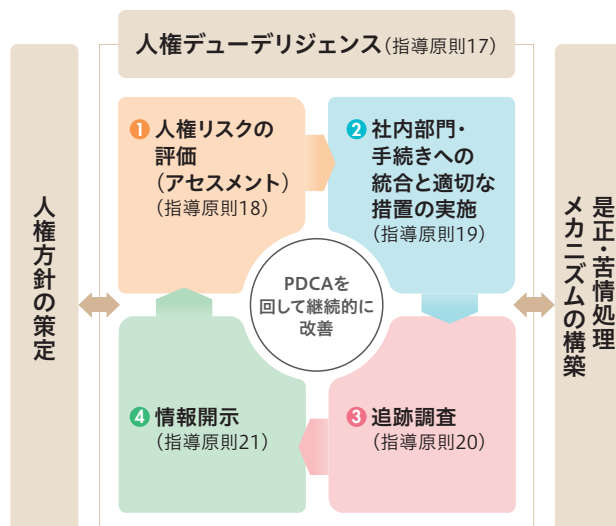
■ 人権デューデリジェンス

当社グループでは、企業活動による人権への負の影響を特定・防止・軽減することを目的として、「新明和グループ人権に関する方針」のもと、人権デューデリジェンスのプロセスを構築し、必要に応じて是正することに責任をもって取り組んでいます。具体的には、当社グループの事業活動を踏まえて特定した人権リスクに対して社会分科会が中心となって活動を推進して人権リスクを防止・軽減するよう適切な対処に努めています。

また、是正行動の実施状況に関する追跡調査や継続的な人権リスクの影響評価など、継続的なモニタリングを実施していきます。

また、ステークホルダーとの対話や苦情処理メカニズムを通じて、当社グループが人権に対する負の影響を引き起こした、あるいはこれに関与したことが明らかになった場合、適切な手続きを通じて是正に取り組みます。

実施施策	2024年度実績	2025年度目標
人権課題評価(DD)の実施	①当社および国内連結子会社(全18社)の人権課題評価(DD)の実施 ②社内における周知・啓蒙(メッセージで全従業員を対象に4日間情報発信し、啓蒙活動を行った。)	①人権課題への対応 ②海外グループ会社への人権課題評価(DD)の実施 ③人権に関する研修の実施
特定した適切に対処すべき人権リスク		
従業員		
●ハラスメント		●差別
●安全衛生		●結社の自由



■ 苦情処理のメカニズム

当社グループは人権への負の影響が生じた場合に、その是正に向けて適切に対処するべく、グループ従業員（非正規従業員も含む）を対象に、人権を含むコンプライアンス上の通報を行うことができる内部通報窓口を社内外に設けています。加えて、全てのステークホルダーに対する人権問題に関する通報窓口を会社ウェブサイトにも設けています。

当社グループの事業活動において「新明和グループ人権に関する方針」に反する対応その他の人権侵害が行われている、またはそのおそれがあることが認識され、通報窓口にて情報提供があった場合は提供された情報に基づき事実関係を確認し、必要・適切な改善・救済措置を検討・実施します。

人権問題に関する通報窓口 ▶

<https://www.shinmaywa.co.jp/sustainability/esg/society/human-rights-consultation.html>



■ 労使の対話

当社は、事業活動において「新明和グループ人権に関する方針」のもと、国や地域の労働に関する法令や慣行を遵守するとともに、団体交渉の権利を尊重し、労働組合および従業員一人一人との誠実な対話により、健全な労使関係を構築しています。

労働組合は管理職を除く正規従業員が加入対象で、加入率は97.6%です。（2025年3月31日時点）

当社は、組合が労働三権（団結権、団体交渉権、団体行動権）を保有しており、経営の円滑なる運営と事業の発展を図ることが、双方の共同利益であることを確認するとともに、経営方針の説明、生産計画の検討、生産上の障害の打開、生産能率の向上、安全衛生の維持増進、福利厚生および教育の充実、職場環境の改善、職場規律の確立などを目的とする協議機関として、経営協議会ならびに事業部（工場）協議会を設置しています。また、労働条件の維持改善と会社と組合の間の紛争を予防または調整を図る目的をもって、労使協

議会ならびに中央協議会を設置しています。

当社は、労使で労働時間設定改善委員会を年2回実施し、多様で柔軟な働き方を実現し、従業員エンゲージメントを高めるための環境整備や総労働時間の短縮に向けた取り組みに関する情報共有・意見交換を行い、過重労働とならないよう取り組みます。また労使協議会において育児休業等取得率や有給休暇取得率向上に向けた取り組みおよび女性活躍推進に向けた取り組みについて労使で取り組み目標を設定するとともに各会で情報共有・意見交換・議論も行っています。

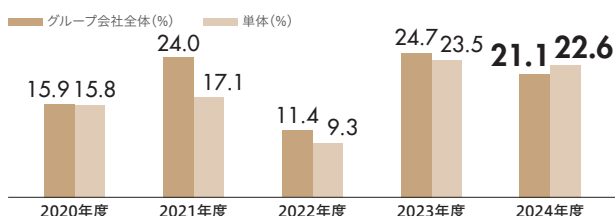
さらに団体交渉においては物価動向等の社会的背景や従業員の育児や介護等のライフプランも考慮するため、賃金水準を毎年調査し、最低賃金を確実に上回る賃金水準および従業員の報酬を設定しています。また競争力のある給与を支給するために労使で情報共有・意見交換・議論を継続し、全社の従業員の100%に生活水準を維持するために必要な賃金を支払うよう取り組んでいます。

人材の多様性を活かす組織風土づくり

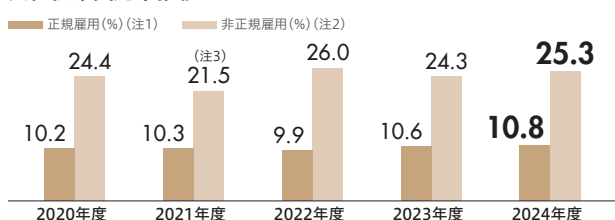
■ 女性活躍推進

当社グループでは、女性活躍の推進は多様性における重要な要素と考えており、出産や育児などのライフイベントを迎えても働き続けられるさまざまな制度を整備し、男性・女性従業員双方の仕事と家庭の両立を支援しています。

女性新卒採用比率推移【院卒・大卒・高専卒/女性】



女性従業員比率推移※2



(注1) 本雇用者

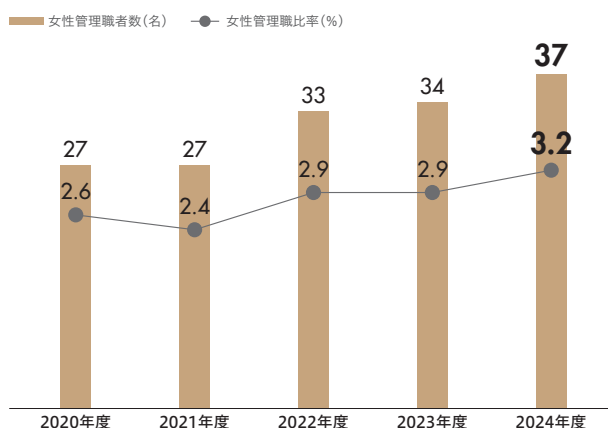
(注2) パート、アルバイト、契約社員、シニア再雇用者等の直接雇用者。派遣社員は除く。

(注3) 女性従業員数（非正規）の減少とM&Aによる当社グループへの加入に伴う非正規雇用者数の増加によるものです。

■ 女性管理職比率向上に向けた課題認識

当社グループでは、性別に関わらず能力を発揮できる職場環境の整備を進めていますが、製造業という業種の特性上、工場部門を中心に男性比率が高く、管理職に占める女性の割合は依然として低い状況にあります。こうした構造的な課題を認識したうえで、今後は、女性の採用・育成・登用機会を拡充し、女性が管理職として活躍できる環境づくりを進めていきます。

女性管理職者数・比率推移※2

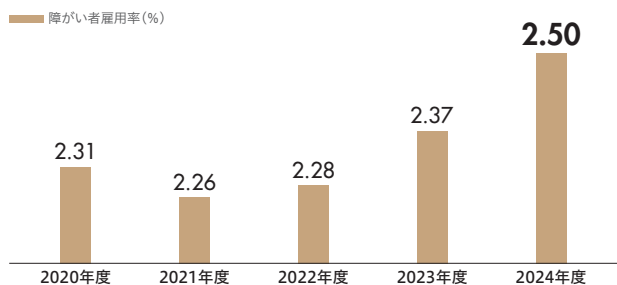


従業員との関わり

障がい者の雇用促進

当社グループでは、障がいをお持ちでも働く意欲と能力を持っている方なら、誰もが仕事を通じて社会参加できる「共生社会」の実現を大切なものと考え、障がい者雇用の促進を図っています。

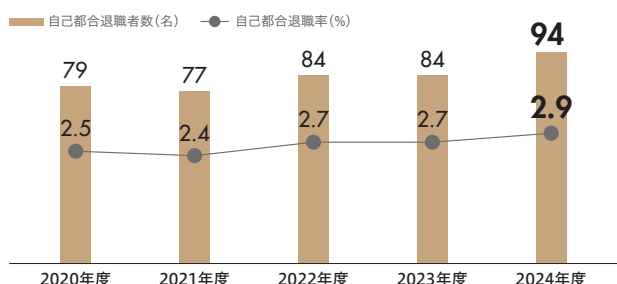
障がい者雇用率※2



自己都合退職者数

当社では、多様な人材が安心して働き続けられる職場づくりを推進しており、その一環として、自己都合退職率の低減に取り組んでいます。性別、年齢、ライフステージなどの多様な背景を持つ従業員が、それぞれの価値観や働き方に応じて活躍できる環境の整備を進めることで、定着率の向上と人的資本の強化を図っています。

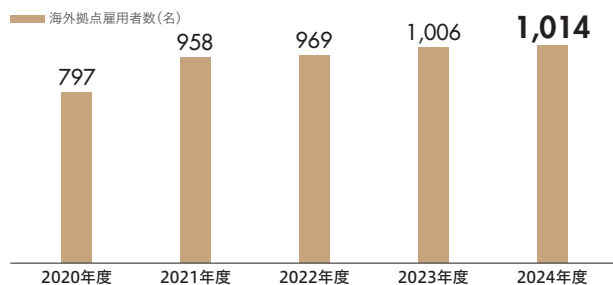
自己都合退職者数※1



海外拠点の人材雇用

当社グループでは、既存事業の深化、領域拡大を図るためには海外市場の拡大が必須と考えており、2030年度に海外売上高1,000億円を掲げています。近年は、積極的に海外企業のM&Aを進めるなど、海外展開の加速を図っています。

海外拠点雇用者数推移※2

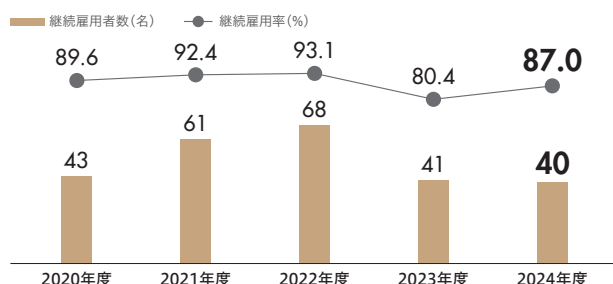


シニア世代の雇用促進

当社では、実務経験を通じてさまざまなノウハウを持つシニア人材の力を最大限活用し、シニア人材のやりがいの達成と当社の成長につなげることを目的に、2003年度にシニア雇用制度を導入・促進しています。

また、2022年度から定年年齢を65歳に引き上げました。

シニア人材の活躍状況※1



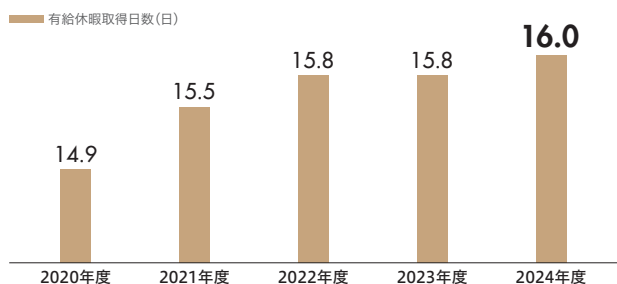
多様な働き方を可能とする仕組みづくり

当社では、従業員のワークライフバランスを考慮し、多様な従業員にとって働きやすい職場環境づくりに向けた諸制度の充実に努めています。

長時間労働防止、有給休暇取得推進への取り組み

当社では、残業上限時間の法制化に沿った管理を強化するとともに、時間外労働の短縮に向けた各種施策の実施、全社一斉定時退場日の設定などにより長時間労働の抑制に努めています。また、計画休暇制度の導入により、有給休暇の取得促進を図っています。

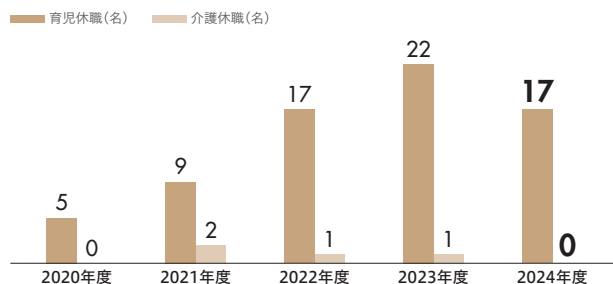
有給休暇取得日数推移(1人平均)※1



育児・介護のための諸制度

従業員が退職することなく、育児・介護に携わることができる制度として、育児・介護休職制度や、育児・介護のための短時間勤務制度などを導入しています。

育児・介護休職制度利用者数推移※1



3.人材育成

当社では、個人の能力・専門性が最大限に発揮されることにより、会社が持続的に成長し続ける関係づくりとして「従業員エンゲージ

メントの向上」および「事業競争力の向上」を目指し、さまざまな施策を通じてその実現を図っています。

■ 内的キャリア形成支援プログラム

2022年7月に実施した「第1回D&Iサーベイ」の分析から、従業員エンゲージメントの向上には「上司と部下との価値観の共有」が重要課題であることが明確になりました。「価値観の共有」には、まず、上司と部下が内省を行って、自分自身の価値観やありたい姿を描くことができている状態を創り出す必要があることから、2023年12月に経営職を対象に取り組みを開始し、昨年度から一般職に展開し、今年度も引き続き実施しています。最終的には当社従業員全員の受講を予定しており、従業員エンゲージメントの向上につなげていきます。なお、向上度合については、エンゲージメントサーベイスコアを通じてモニタリングを行っていきます。

■ 次世代幹部育成プログラム

当社を取り巻く事業環境が劇的に変化している中で、事業を変革する素地を養い、中長期的な視点で経営の舵取りを担うことが期待されるポテンシャルの高い人材を早期に選抜し、ビジネスリーダーとして計画的に育成しています。

■ 人材ポートフォリオ

人材構成を役割の観点からタイプ別に可視化することで、戦略的な人材構成を図っています。また、人材を長期事業戦略に沿って適正に配置することにより、最大の効果をあげることを目的としています。実施に当たっては、全体構成を定量的、定性的に分析し、各事業戦略に応じて柔軟に対応しています。

■ 人材育成におけるその他の取り組み

- 1 入社3年目までの育成プログラム
- 2 自己啓発サポート制度
- 3 社内技能競技会・保守技能競技会

詳しくは▶

<https://www.shinmaywa.co.jp/sustainability/esg/society/human-resources.html>



健康経営

健康経営宣言

私たちは、社是である「清潔 誠心 堅実 進取」を実践し、「たゆまぬ技術革新で、安心な社会と快適な暮らしを支え続け、人々の幸せに貢献します。」という経営理念を実現することを使命と考えています。

これらの使命を成し遂げるための環境づくりを目的として、従業員一人一人が心身共に健康で明るく元気に働き続けることができ、健康と安全に配慮した職場環境の整備および健康意識の向上に取り組んでいます。

健康経営優良法人

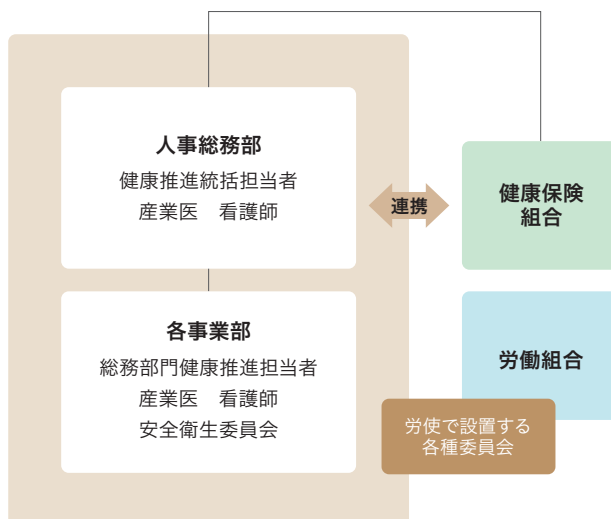
当社は2025年3月10日、経済産業省および日本健康会議が実施する健康経営優良法人認定制度の大規模法人部門において「健康経営優良法人2025」の認定を受けました。今後も健康経営を一層推進し、健康経営宣言に掲げた取り組みを実践していきます。



健康経営推進体制

健康経営の責任者である人事総務担当役員を中心に、人事総務部が主となって、各事業部の総務部門、健康保険組合が連携して健康保持・増進に向けた取り組みを推進しています。また、安全衛生委員会、労使で設置する各種の委員会においても、関連のある健康経営上の課題を適時議題として取り上げ、労使連携して健康経営に取り組んでいます。

健康推進責任者(人事総務担当役員)



従業員との関わり

労働安全衛生

2025年度全社重点安全テーマ

報告・公正・柔軟・学習により安全文化を構築しよう！

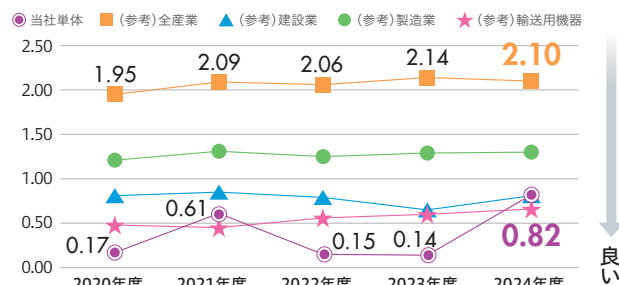
労働安全衛生の基本理念

当社グループは、『安全と健康を守るとは全てに優先する』という安全衛生基本理念に沿った行動を実践し、『安心して働ける作業環境』の構築と、「ゼロ災害達成」に向けて取り組んでいます。

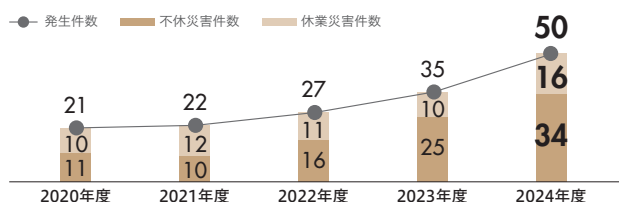
安全衛生行動指針(全社重点安全テーマ)

当社は、毎年度「全社重点安全テーマ」を制定し、従業員の労働災害を未然に防止するための目標を掲げ、「安全・安心して働ける作業環境の構築」を目指し、従業員一丸となって安全衛生活動に取り組んでいます。

休業災害度率推移(単位:%)



出典:厚生労働省「労働災害動向調査結果」

労働災害発生件数推移(単位:件)
(単体および国内グループ会社の合計値)

労働安全衛生における具体的な取り組み

当社グループでは、従業員の労働災害を未然に防止するため、迅速な再発防止対策の策定および各部署における類似災害発生防止と安全対策の水平展開を目的として、2024年度に労働災害発生時の情報の一元化とその運用ルールを厳格化、ならびに安全管理体制の見直しを実施しました。

労働災害発生件数については昨年度から増加が見られます。これは運用ルールの変更による影響もありますが、コロナ禍後の企業活動の活発化に伴い、実質的な災害件数が増加していることは否めません。

こうした状況を鑑み、これまで掲げてきた「安全と健康を守るとは全てに優先する」という基本理念を引き続き「新明和衛生安全ポリシー」とし、具体的対策として既存の作業手順書に「絶対やってはいけない禁止作業」を追記し、「効率よりも決められた手順の遵守」を徹底する意識づけに注力していきます。また、リスクアセスメントを有効活用して災害リスクの撲滅に努め、安全対策のPDCAサイクルを確実に回すことで、安全・安心な作業環境の構築をさらに進めていきます。

加えて、新入社員受入れ時や部署異動時の特別教育、OJTや安全衛生巡視による指導の徹底など、これまで取り組んできた組織や事業内容に応じた教育体系の構築にも注力し、安全文化の醸成に努めていきます。

詳しくは▶

<https://www.shinmaywa.co.jp/sustainability/esg/society/hygiene.html>


株主との関わり

2024年度の当社の株主・投資家との対話実績は以下の通りです。決算説明会2回、スモールミーティング1回のほか、代表取締役社長および取締役常務執行役員が中心となり、個別に合計100回以上のIR・SR面談を行いました。

対話で得られた意見や経営課題等については、IR部門が四半期ごとに取りまとめて取締役会へ報告し、経営層にフィードバックしています。

1. 決算説明会等のIR

		主な当社対応者
5月、11月	決算説明会・動画配信	代表取締役社長
6月	スモールミーティング	取締役常務執行役員、IR部門

2. 機関投資家とのIR面談

	実施回数	主な当社対応者
海外投資家	13	取締役常務執行役員、IR部門
国内投資家	82	代表取締役社長、取締役常務執行役員、IR部門
証券会社	14	取締役常務執行役員、IR部門

3. 議決権担当者とのSR面談

	実施回数	主な当社対応者
海外投資家	1	取締役副社長執行役員、取締役常務執行役員、IR部門
国内投資家	9	取締役副社長執行役員、取締役常務執行役員、IR部門

地域・社会との関わり

■ 兵庫県宝塚市との包括連携協定に基づく地域貢献活動

新明和工業は、2024年3月、兵庫県宝塚市と包括連携協定を締結しました。

本協定の、「災害に強いまちづくり」に関連して「災害時における応急対策支援に関する覚書」を締結し、災害時の速やかな復旧が実現するために協力することになっています。

また、同市では、次世代を担う子どもの教育にも注力されていることから、昨年度に同市内の小学校2校から社会科の「工業」を学んだ直後の小学5年生を対象とした生産拠点の見学会を二度にわたって実施しました。参加児童数は約120名でした。

今年度からはトライやる・ウィークへ協力し、同市立中学校の2年生を受け入れます。地元の製造業企業での社会体験活動を通じて「モノづくり」の理解が深まることを期待しています。

今後も包括連携協定に基づいた地域貢献活動への取り組みを継続していきます。

■ 川西記念新明和教育財団への寄付

当社は、自社の社名を冠した公益財団「川西記念新明和教育財団」に毎年寄付を行い、活動を支援しています。

同財団は1992(平成4)年に財団法人として設立されました。設立代表者の川西 甫氏(同氏の父親 川西龍三氏は、川西航空機株式会社の創業者)は、川西航空機創業の地である兵庫県下で科学技術の発展に携わる大学(研究室)や、アジア諸国等から県下の大学に私費留学している学生を主な助成対象と定め、その運営費用となる私費を寄付しました。同財団は、その運用益と、この活動に賛同する当社からの寄付を資金として、助成対象となる研究テーマや留学生を毎年募り、選考委員が選考を行っています。

助成を始めて33年目となった2024年度は、以下の大学、留学生に助成金を支給しました。

1. 2024年度 科学技術研究助成金支給事業

(敬称略)

所属、研究者、研究テーマ	
1	神戸大学大学院工学研究科 電気電子工学専攻/松本 香 自立電源IoTデバイスに向けたオンチップ太陽電池の性能評価と集積回路の応用
2	神戸大学大学院工学研究科 応用化学専攻/鈴木 望 機械的応力による高分子微粒子の形状制御法の開発
3	神戸大学 先端膜工学研究センター/菅 科成 ポリアミド膜の界面重合反応制御による機能性の向上とリチウム分離への応用
4	兵庫県立大学大学院工学研究科 応用化学専攻/高田 忠雄 金ナノ粒子のプラズモン共鳴を利用した高速シーケンシング法の開発
5	兵庫県立大学自然・環境科学研究所 天文科学センター/利川 潤 すばる望遠鏡となつた望遠鏡による銀河団形成の解明
6	関西学院大学理学部 化学科/佐藤 浩平 高安定性マイクロバブルの形成を実現する人工脂質分子の開発

※設立以来行ってきた助成金支給 累計件数 146件

2. 2024年度 外国人留学生奨学金支給事業

出身国別 対象留学生数	
中華人民共和国	3名
インドネシア	1名
ベトナム	1名

※設立以来行ってきた奨学金支給累計実績164名(16カ国)

なお、同財団の概要、活動実績の詳細は、右記からウェブサイトをご確認ください。▶



包括連携協定に基づき連携および協力を行う事項

1	災害に強いまちづくりに関すること
2	脱炭素社会の実現に向けたまちづくりに関すること
3	都市・輸送・環境インフラの高度化に関すること
4	多様性のあるまちづくりに関すること
5	先進技術やイノベーションによる地域課題の解決に関すること
6	前5号のほか、両者が協議し、必要と認めること

■ JICA課題別研修「固形廃棄物管理の基礎」に協力

当社グループではサステナビリティ経営方針に基づき、事業活動を通じて広く社会に貢献することを目指しており、2011年度からJICA(独立行政法人 国際協力機構)関西が主催する、課題別研修「固形廃棄物管理の基礎」に協力しています。

この研修は、JICAから事業を受託したNPO法人「こども環境活動支援協会(LEAF)」が、太平洋やアジア、中南米地域などの政府および自治体関係者を対象に、「民間セクターと市民社会との協働による固形廃棄物管理」について学ぶことを目的に、日本の地方自治体における廃棄物処理と循環型社会の構築、資源化物再生化事業等に関する講義や現地見学といったカリキュラムで構成されています。当社では広島工場にご案内し、午前中の「塵芥車メーカーの取り組み」の講義に続いて、午後からは「収集車の操作・修理研修」として製造現場の見学や実車を使って操作方法や安全な取り扱いに関する説明を行いました。本研修は、2020年度から2022年度まで新型コロナウイルスの影響で中止となっていました。2023年度以降再開となり、2024年度は以下に記す国の方々に参加されました。

当社はこれからも積極的にJICA研修に協力することで、「塵芥車」を通じて、世界の廃棄物課題解決への貢献を目指します。

JICA課題別研修「固形廃棄物管理の基礎」受入れ実績

実施日	対象国	対象者
2024年9月3日	カンボジア・エチオピア・レバノン・フィリピン・南スーダン・スーダン・バヌアツ	7名
2024年12月5日	ブータン・ボスニアヘルツェゴビナ・ブラジル・コンゴ・マケドニア共和国・パプアニューギニア・セルビア・トルコ共和国・ウズベキスタン	9名



2024年9月



2024年12月

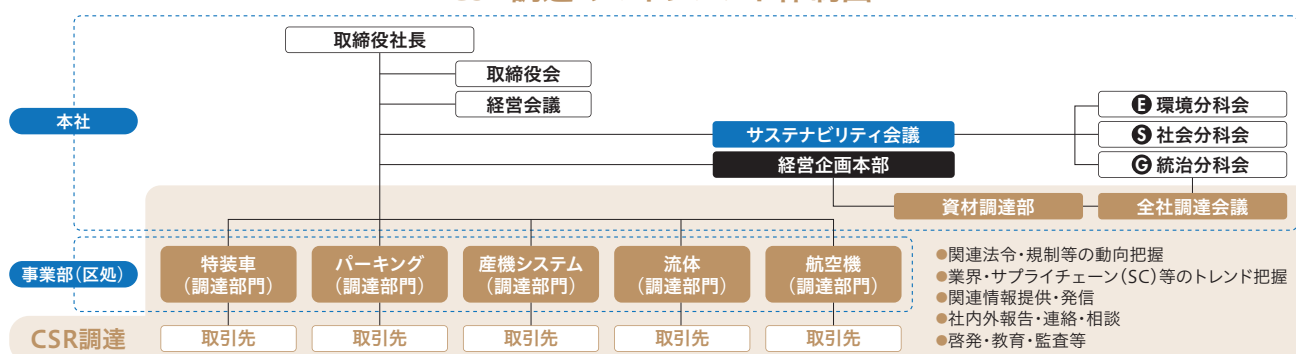
お取引先様との関わり

基本的な考え方

新明和グループでは、国内外全てのお取引先様と公正・公平な取引を行い、相互理解と信頼関係を重視したパートナーシップの構築を進めています。品質・納期・価格(QDC)に加え、環境配慮・人権尊重などのCSR要素も重視した適正な取引先選定を実施し、情報の共有と秘密情報の厳格な管理にも努めています。

調達方針は「新明和CSR調達ガイドライン」としてまとめ、日本語・英語版を公開、2025年度には中国語・韓国語・タイ語版も展開予定です。また、2023年には「パートナーシップ構築宣言」を社長名で表明し、サプライチェーン全体への方針理解と支持を推進しています。

CSR調達のマネジメント体制図



調達従事者のコンプライアンス遵守を徹底するため、「調達理念ブック」「コンプライアンスハンドブック/私たちの約束」などを活用。全社調達会議を通じて、各事業部調達部門責任者と課題を共

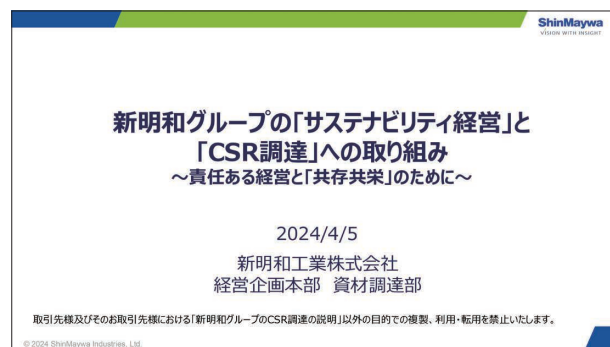
有・審議し、各事業計画への反映と効率的かつ実効性ある施策展開を行っています。グループ会社に対しても、各事業部経由で展開し、グループ全体で効果的な取り組みを進めています。

サプライチェーンの調達実績/CSR調達に関する要求事項の展開

CSR調達方針説明会等への参加実績

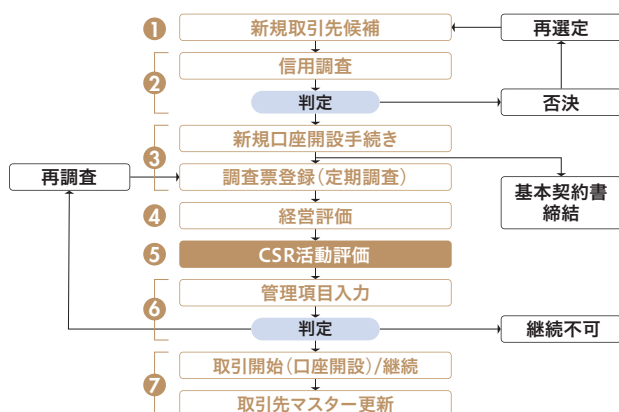
2024年度初めに、日本国内の主要なサプライヤーの皆様に向けて、当社のCSR/持続可能な調達に関する方針や、企業倫理・人権の尊重・安全な職場環境づくり・温室効果ガス排出量の削減を中心とした環境負荷の低減といった重要課題について、動画※を通じた説明を実施しました。

※『新明和グループの「サステナビリティ経営」と「CSR調達」への取り組み～責任ある経営と「共存共栄」のために～』は、サステナビリティ担当役員から重要事項に関するお願いとともに、企業が起こした社会問題の事例の紹介を交え、お取引先様に気付きを与えることでCSR/持続可能な調達の推進に向けた意識と行動の動機付け、能力発揮を期待する教育を兼ねています。



新規サプライヤー審査プロセスと活動評価

当社のCSR/持続可能な調達の実践の現状は、サプライヤーとの取引可否(継続可否)の審査プロセスにある「CSR活動評価」を実施しています。現状においては「お願い」ベースとなっていますが、事業



におけるCSRの切迫度に応じ「CSR活動評価」が新規取引や継続取引に影響が及ぶ審査プロセスへの変更を行うなど、次項以降のCSR/持続可能な調達に関する取り組みの標準化を目指します。

- 1 新規お取引先様に対しては、会社名、事業所の所在地、主な販売先、仕入先等を記載する「取引先調査票」「取引代金受領に関する依頼書」等の必要書類を提出していただきます。
- 2 必要書類の受領後、反社会的勢力に関する審査などの信用審査を行います。
- 3 「取引可能」の判定結果を確認した後、契約書の締結、調査票の内容をシステムに登録します。調査票は継続取引のため定期調査を行い更新します。
- 4 「人・もの・金」について、危険な兆候の有無を確認しモニタリングを行います。
- 5 人権などの社会、環境保全への取り組みなどの質問に回答してもらい、一定水準の回答が得られなかった場合は、再調査となります。(CSRについては、今後新たに設ける調達ガイドラインに基づき調査票を更新する予定です。)
- 6 品質管理の仕組み、下請法の適用などの情報をシステムに登録します。情報が不足する場合は再調査となります。継続取引審査の場合、一定水準の結果が得られないと取引の継続ができません。
- 7 これらの手続きを経て取引口座の開設・仕入先コードの設定、および調達システムへの仕入先登録により調達従事者が同システムを扱えるようになり、取引ができるようになります。

CSR調達に関する取り組み

■ 新明和CSR調達ガイドライン

大小さまざまな規模、さまざまな地域のサプライヤーの皆様にご協力いただく中で、最低限満たすべき義務的ルールである「CSR／持続可能な調達基準」を設けています。

CSR／持続可能な調達基準の項目

1 企業倫理の徹底	6 人権尊重
2 反社会的勢力の拒絶	7 安全な職場環境づくり
3 情報セキュリティの徹底	8 リスクマネジメントと教育の徹底
4 品質確保	9 地域社会貢献
5 情報開示	10 環境負荷の低減

■ CSR調達アンケート調査

当社グループでは、CSR／持続可能な調達の取り組みを推進するため、2024年度に主要な一次サプライヤーを対象に「新明和CSR調達ガイドライン」に基づいたアンケート調査を実施しました。調査では、環境・人権・労働・経済（企業統治）に関する取り組み状況を確認し、リスクアセスメントも実施。また、アンケート調査結果を分析し、必要な内容を今後の取り組みに反映しました。最終的にはサプライヤーの定期審査の「CSR活動評価」に替えた審査プロセスに変更する予定です。

CSR調達アンケートの設問大分類

1 新明和CSR調達基準	CSRの各テーマで必要最低限の意識や取り組みを義務とする内容
2 CSR全般	事業を支える従業員の一人一人が行動できるような持続可能性の下地づくりに関する内容
3 環境	気候変動対応、化学物質の取り扱い、環境保全、生物多様性など
4 人権	人権方針の制定、教育、人権の尊重と差別の禁止などの取り組み状況
5 労働	労働に関する方針の制定、結社の自由、反社勢力の拒絶、強制・児童・長時間労働の禁止、適正な賃金、安全衛生、外国人雇用に関する状況
6 経済	腐敗の防止、公正な取引、紛争鉱物の取り扱い、品質、情報セキュリティ、地域社会貢献など

■ 今後の課題

中小協力会社[※]のESG取組支援によるCSRの底上げ

気候変動対応・CO₂排出量の削減／人権・労働に関する方針声明の策定／情報セキュリティ・サイバーセキュリティに関するCSR(ESG)に関するテーマについて、傾向として大企業に劣る中小企業への教育支援による最新状況の認識の共有と無理の無い取り組みから始める等、活動を活性化していきます。

※「中小協力会社」とは、中小企業基本法(第2条)に定められた中小企業の定義に基づくものであり、資本金、従業員数等の要件により分類される事業者を指します。

事業視点からのCSR調達の実践

2024年度初めに重要課題として社内外に展開した企業倫理、人権尊重、安全な職場環境づくり、温室効果ガス排出量の削減を中心とした環境負荷の低減要請の中で、リスクアセスメントの進捗に伴い人権尊重で「責任ある鉱物調達」、環境負荷の低減で「化学物質管理」の切迫度の高まりを認識し取り組みの活性化を行いました。

■ 紛争鉱物調達方針の策定と取り組み

当社グループは、2025年3月に「紛争鉱物調達方針」を策定・公開しました。この方針では、深刻な人権侵害や環境破壊などに関与する恐れのあるスズ・タンタル・タングステン・金(3TG)等の紛争鉱物を製品に使用しないことを掲げ、国際的な調査ツールであるCMRT (Conflict Minerals Reporting Template) を活用した調査を実施しています。

さらに、100%の調査対応を目指し、「新明和グループ 紛争鉱物に関する取り組みガイド」を発行し、継続的な対応を推進しています。

■ 化学物質管理

当社グループでは、新規・継続取引の審査において「新明和グループ グリーン調達活動【化学物質管理への取り組みについて】」を提示し、対応をお願いしていますが、各社対応の確認を実施している最中です。

DXによるサプライヤーモニタリング体制の構築

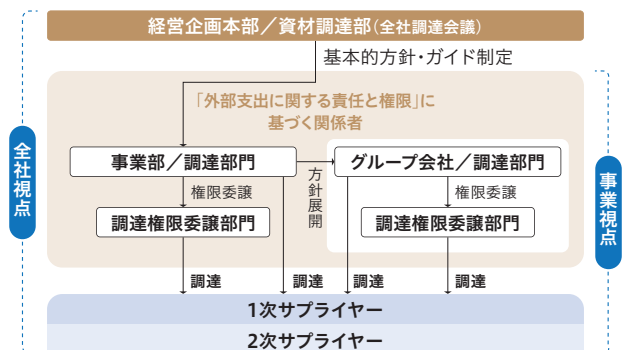
サプライヤーとのコミュニケーション強化、手続きのデジタル化、データの相互利用などを目的に、DXの一環として2024年度から重要サプライヤーを対象に試験運用を実施している「サプライヤーポータルサイト[※]」について、2025年度以降、対象の拡大や機能の拡張を予定しており、サプライヤーのスクリーニングやモニタリングの標準化を目指しています。

※2024年度から、サプライヤーとのコミュニケーション強化、手続きのデジタル化、データの相互利用などを目的に、サプライヤー毎のアカウントを設けたポータルサイトの試験運用を開始しました。本ポータルは、当社のインターネット資料調達システム(EDI)およびサプライヤー管理システムへのアクセスを統合し、当社からのおしらせ(掲示板)、アンケート調査機能などを現在備えています。

実践体制と調達従事者の教育方針

当社グループの調達部門では、「価格適正化能力向上に必要なスキルの階層と習得ステップ」に沿った人材教育を推進し、順法やモノづくりの知識を高めるための各種ハンドブックを作成、調達部門の担当者を中心に幅広く配布、さまざまな現場・場面で活用しています。

CSR／持続可能な調達の実践体制図



本社／経営企画本部／資材調達部が全社視点の基本的な方針・ガイドを制定し全社調達会議において事業部／調達部門へ展開、実践計画を審議、実践フォローアップをします。

調達従事者の教育方針(スキルアップ・ステップ)



■ CSR調達の実践に向けた調達従事者基盤教育

当社グループでは、サプライヤーとの持続的な関係構築のため、調達部門を対象としたCSR／持続可能な調達の教育を段階的に拡大しています。2024年度に特定した重要サプライヤーには国内下請中小企業が多い傾向から、まずは社内、この機会にグループ会社を含めた関係者を対象にCSR／持続可能な調達の教育の一環として下請法などの順法基礎教育を実施しました。

2021年度	各事業部の調達責任者に教育を実施
2022年度	調達担当者に対象を拡大
2023年度	教育資料を更新し、任意受講に移行
2024年度	「資材調達業務規程」に基づき、国内連結子会社を含む会社の調達関連メンバー913名を対象にeラーニングを実施し、846名の受講を確認

財務サマリー（連結）

財務指標

	(年度)	2014	2015	2016	2017
経営成績					
売上高（単位:百万円）		193,131	203,917	201,204	207,335
営業利益（単位:百万円）		13,635	15,260	13,067	10,594
売上高営業利益率（単位:%）		7.1	7.5	6.5	5.1
親会社株主に帰属する当期純利益（単位:百万円）		9,159	10,281	8,954	7,086
売上高当期純利益率（単位:%）		4.7	5.0	4.5	3.4
自己資本当期純利益率(ROE)（単位:%）		9.1	9.4	7.7	5.8
投下資本利益率(ROIC)（単位:%）		8.3	9.1	7.7	6.0
財政状況					
総資産（単位:百万円）		182,167	186,780	188,632	190,001
総資産回転率（単位:回）		1.10	1.11	1.07	1.10
自己資本（単位:百万円）		105,865	112,993	118,268	124,893
自己資本比率（単位:%）		58.1	60.5	62.7	65.7
有利子負債（単位:百万円）		4,188	2,000	150	90
ネット D/Eレシオ（単位:倍）		△0.08	△0.13	△0.16	△0.15
キャッシュ・フロー					
営業活動によるキャッシュ・フロー（単位:百万円）		9,485	14,767	14,342	8,699
投資活動によるキャッシュ・フロー（単位:百万円）		△5,817	△6,458	△6,039	△7,076
財務活動によるキャッシュ・フロー（単位:百万円）		△3,503	△4,023	△6,619	△1,647
現金および現金同等物の期末残高（単位:百万円）		12,920	17,085	18,772	18,750
その他					
1株当たり配当金（単位:円）		14	14	14	23
配当性向（単位:%）		15.2	13.6	15.0	31.0
1株当たり当期純利益（単位:円）		91.88	103.15	93.17	74.23
設備投資（単位:百万円）		4,408	5,657	6,854	6,525
減価償却費（単位:百万円）		4,093	4,362	4,763	5,025
研究開発費（単位:百万円）		2,789	2,845	2,717	2,836
従業員数（単位:人）		4,612	4,700	4,726	4,773
海外売上高（単位:百万円）		45,608	48,142	43,076	42,556
海外売上高比率（単位:%）		23.6	23.6	21.4	20.5

※脚注:ROIC計算式

ROIC=営業利益×(1-実効税率)/投下資本(=有利子負債+自己資本)の期首期末平均値

2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
217,297	227,231	209,226	216,823	225,175	257,060	266,441
10,708	12,836	10,479	10,569	9,293	11,765	13,970
4.9	5.6	5.0	4.9	4.1	4.6	5.2
6,996	7,378	5,487	6,907	7,313	7,279	8,957
3.2	3.2	2.6	3.2	3.2	2.8	3.4
6.8	8.9	6.4	7.7	7.6	7.1	8.2
5.8	6.5	5.1	5.1	4.4	5.3	6.0
209,195	214,157	212,060	221,206	226,907	260,102	266,443
1.09	1.07	0.98	1.00	1.00	1.06	1.01
82,340	82,946	87,945	92,465	98,747	107,008	112,027
39.4	38.7	41.5	41.8	43.5	41.1	42.0
49,893	57,568	54,539	52,254	52,417	50,616	51,198
0.32	0.46	0.36	0.28	0.30	0.25	0.20
13,452	8,509	18,120	15,998	6,404	14,065	20,499
△9,693	△12,408	△9,133	△7,221	△7,164	△8,217	△10,806
△526	1,419	△5,972	△5,203	△4,108	△5,884	△5,115
21,952	19,342	22,667	26,549	22,535	22,891	28,282
45	87	38	42	45	47	52
58.9	76.9	45.5	40.0	40.5	42.6	38.3
76.41	113.11	83.47	104.96	111.00	110.38	135.61
6,442	7,100	9,205	4,782	4,465	6,891	6,541
5,064	5,442	5,768	5,564	5,321	5,225	5,648
2,575	2,401	2,356	2,282	2,476	2,602	3,345
5,037	5,075	5,288	5,783	5,932	6,181	6,473
42,899	43,250	27,108	31,022	46,382	53,219	45,122
19.7	19.0	13.0	14.3	20.6	20.7	16.9

主要事業・ネットワーク

当社グループは、6つの事業単位で業績を開示しています。

ここでは、新明和グループの主要事業・サービスと、関連するグループ会社を紹介します。

特装車事業



事業概要

- 特装車の製造・販売
およびアフターサービス
 - 建設関連車両
ダンプトラック、ミキサ車 他
 - 物流関連車両
テールゲートリフト、タンクローリ、
トレーラ 他
 - 環境関連車両
塵芥車、脱着ボデー車 他
- 高性能林業機械の製造・販売、
およびアフターサービス
- 油圧機能部品の製造・販売



リヤダンプトラック



塵芥車



トレーラ

生産拠点

9カ所

パーキング システム事業



事業概要

- 機械式駐車設備の製造・販売・保守
および改修
 - エレベータ方式駐車設備
 - 垂直循環方式駐車設備
 - 平面往復方式駐車設備
 - 多段方式駐車設備
- コインパーキング(時間貸し駐車場)
の運営
- 航空旅客搭乗橋の製造・販売・保守



エレベータ方式駐車設備「エレパーク®」



航空旅客搭乗橋「パックスウェイ®」

生産拠点

6カ所

産機・環境 システム事業



事業概要

- メカトロニクス製品の製造・販売・保守
 - 自動電線処理機
 - 真空装置
 - 薄膜・表面改質関連製品
 - 特殊モータ
 - 真空乾燥装置
- 環境施設の建設・運営
 - ごみ中継施設(サテライトセンター)
 - リサイクルセンター
- ごみ処理設備・機器等の製造・販売・保守
 - ごみ貯留排出機



自動電線処理機



真空乾燥装置



ごみ中継施設

生産拠点

5カ所

国内グループ会社

新明和オートエンジニアリング株式会社
イワフジ工業株式会社
東邦車輛株式会社
東邦車輛サービス株式会社
新明和オートセールス株式会社
株式会社エー・エス・エヌ
株式会社OSK
株式会社WAKO

海外グループ会社

Thai ShinMaywa Co., Ltd.

国内グループ会社

新明和パークテック株式会社

海外グループ会社

台湾新明和工業股份有限公司
ShinMaywa (Asia) Pte.Ltd.
ShinMaywa Aerobridge Malaysia Sdn.Bhd.
ShinMaywa (Asia) Vietnam Company Limited
嘉鈺機械股份有限公司※2

国内グループ会社

新明和ウエステック株式会社
大亜真空株式会社

海外グループ会社

ShinMaywa (America), Ltd.
新明和(上海)商貿有限公司
ShinMaywa (Bangkok) Co., Ltd.
新明和(上海)精密機械有限公司
新明和(重慶)環保科技有限公司
KOREA VACUUM LIMITED
ShinMaywa Mexico S.A.de C.V.※2
ShinMaywa Philippines, Inc.※2

※1 持分法適用非連結子会社 ※2 持分法非適用非連結子会社 ※3 持分法非適用関連会社

流体事業



事業概要

- 流体製品（水中ポンプおよび水処理関連製品）の製造・販売・保守
 - 設備用水中ポンプ
 - 水中ミキサ
 - ルーツ/ターボブロウ
 - 高圧洗浄機
- ポンプ設備/水処理設備の設計・施工



設備用水中ポンプ



水中ミキサ



ターボブロウ

生産拠点

5カ所

航空機事業



事業概要

- 防衛省向け
 - 飛行艇の製造・整備
 - 自衛隊機の整備 他
- 民需関連
 - 民間機向けコンポーネントの製造
 - ボーイング社 787 主翼スパー（桁）
 - ボーイング社 777 / 777X 翼胴フェアリング
 - ボンバルディア社 G7500 動翼 他
 - 固定翼型無人航空機の開発設計・製造



US-2型救難飛行艇



ボーイング社「787」主翼スパー

生産拠点

5カ所

その他事業

「その他」セグメントでは建設業や不動産、IT関連事業等を営んでおります。

国内グループ会社

株式会社明和工務店
 新明和商事株式会社
 新明和ソフトテクノロジー株式会社
 新明和ハートフル株式会社^{※2}
 株式会社ゴードーソリューション^{※1}

国内グループ会社

新明和アクアテックサービス株式会社
 フレテック株式会社

海外グループ会社

Thai ShinMaywa Co., Ltd.
 TurboMAX Co., Ltd.
 拓博邁思(常州)科技有限公司^{※3}
 常州特波馬修環保科技有限公司^{※2}
 TurboMAX India Private Limited^{※2}

国内グループ会社

新明和岩国航空整備株式会社
 ウイングフィールド株式会社

海外グループ会社

ShinMaywa(California), Ltd.^{※2}

会社概要

会社概要 (2025年3月31日現在)

設 立 年 月 日	1949年11月5日
資 本 金	15,981,967,991円
従 業 員 数	3,336名
連 結 従 業 員 数	6,473名

取締役・執行役員 (2025年6月24日現在)

代表取締役 取締役社長	五十川龍之
取締役 常務執行役員	久米 俊樹
取締役 常務執行役員	梶原 敬士
取締役*	長井 聖子
取締役*	梅原 俊志
取締役*	浅見 彰子
取締役 常勤監査等委員	西田 幸司
取締役 監査等委員*	杵山 栄理
取締役 監査等委員*	木村 文彦
取締役 監査等委員*	鈴木 敦子
常務執行役員	中野 恭介
常務執行役員	田中 克夫
常務執行役員	小田浩一郎
常務執行役員	田村 功一
常務執行役員	新居 聡
常務執行役員	望田 秀之
常務執行役員	増田 健
常務執行役員	小西 宏明
執行役員	深井 浩司
執行役員	長尾 嘉宏
執行役員	中瀬 雅嗣
執行役員	穂本 崇
執行役員	石原 秀朝
執行役員	難波 政浩
執行役員	桑原 一郎
執行役員	松本 泰孝
執行役員	長井 諭
執行役員	二宮 武司
執行役員	山岡 崇記

※は独立役員

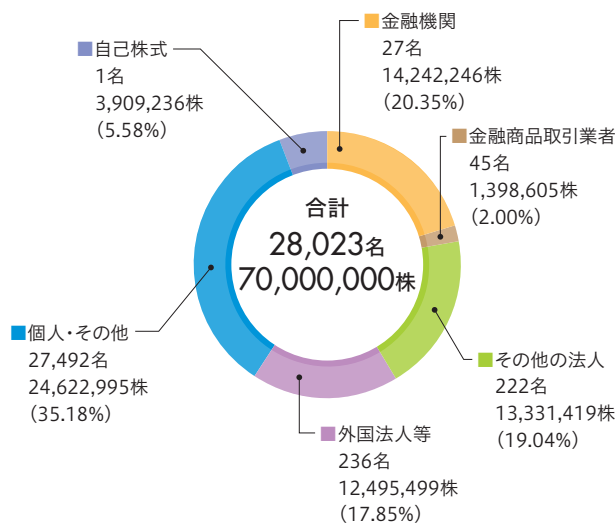
株式の状況 (2025年3月31日現在)

- (1)発行可能株式総数 300,000,000株
 (2)発行済株式の総数 70,000,000株
 (3)株主数 28,023名
 (4)大株主(上位10名)

株 主 名	持株数 株	持株比率 %
日本マスタートラスト信託銀行 株式会社(信託口)	8,228,500	12.45
三信株式会社	6,749,065	10.21
株式会社日本カストディ銀行 (信託口)	4,015,100	6.07
新明和グループ従業員持株会	3,332,665	5.04
住友不動産株式会社	1,837,800	2.78
東洋ビルメンテナンス株式会社	1,391,300	2.10
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001	1,356,974	2.05
新明和グループ取引先持株会	1,147,522	1.73
STATE STREET BANK WEST CLIENT - TREATY 505234	909,700	1.37
JP MORGAN CHASE BANK 385781	737,717	1.11

(注) 持株比率は、自己株式数(3,909,236株)を控除して計算するとともに、小数点第3位以下を切り捨てて表示しております。

(5)株式分布状況



ウェブサイトのご案内

当社公式ウェブサイトでは、当社グループに関するさまざまな情報を掲載しております。
本報告書とあわせてご覧ください。

<https://www.shinmaywa.co.jp/>



ShinMaywa