

YUSHINレポート
2023

統合報告書
2023年3月期

できない、無理だ、は出発点

創業者 小谷 進

目次

ビジョンと戦略	ご挨拶・経営理念・社訓	04
	価値創造の軌跡	05
	トップメッセージ	07
	目指す姿・中期経営目標	12
	価値創造プロセス	13
人的資本 担当役員インタビュー	15	
事業と実績	ユーシン精機を支える3つの柱	19
	ユーシン精機の強み	20
	財務ハイライト	21
	非財務ハイライト	22
	品目別売上高	23
	地域別売上高	24
	業種別売上高	25
サステナブル経営	サステナビリティ	26
	リスクマネジメント	27
	ESG / SDGs	28
	E:環境	29
	S:社会	33
	社外取締役鼎談	43
	G:ガバナンス	47
	スキルマトリックス	50
	取締役・監査役・執行役員	51
	ステークホルダーとの対話・エンゲージメント	53
データ集	財務情報	55
	株式情報	61
	グローバルネットワーク	63
	会社情報	65

編集方針	すべてのステークホルダーの皆さまに、当社がどのように社会的・経済的価値創造を実現し、持続的成長を目指しているかについて理解を深めていただける内容とすることを方針として作成しています。また編集にあたっては、IFRS財団の「国際統合報告書フレームワーク」、経済産業省による「価値協創ガイダンス2.0」などを参照しています。
報告対象期間	2023年3月期(2022年4月1日～2023年3月31日)を主たる対象期間としています。なお、一部内容に当該期間外の情報も含まれています。
報告対象範囲	株式会社ユーシン精機および連結子会社13社を対象としています。
将来見通しに関する注意事項	本「YUSHINレポート2023」に記載されている将来の業績に関する予測や見直しなどは、作成時点で入手可能な情報により当社が合理的と判断したものであり、潜在的なリスクや不確実性その他の要因が含まれています。そのため、実際の業績などは様々な要因の変化により記載の予測・見直しとは異なる可能性があります。

ご挨拶

このたびは、「YUSHINレポート2023」をご高覧いただき、誠にありがとうございます。

すべてのステークホルダーの皆さまにYUSHINグループについてのご理解を深めていただきたく、財務情報と非財務情報をまとめたYUSHINレポート(統合報告書)を発行しています。「YUSHINレポート2023」では、新たに、次の50年に向けた成長ストーリー、人財戦略を担う担当役員インタビュー、社外取締役による今後の課題についての鼎談などを掲載しています。

今後も当該レポートをコミュニケーションツールとして活用し、持続的な企業価値の向上に努めてまいります。

株式会社ユーシン精機

経営理念・社訓

経営理念

我社は人間尊重を基本として、公正かつ健全な「力と知恵と勇気」をもって行動し、顧客と株主の信頼を得ます。

世界をめざして常に革新ある技術を創造し、広く社会に貢献します。

我々仲間は一一致協力して社業の発展に尽くし、もって物心共に豊かな生活を得ることを目指します。

社訓

今日も一日、より良くユーザーに尽くしより多くの信用を得ましょう。

価値創造の軌跡

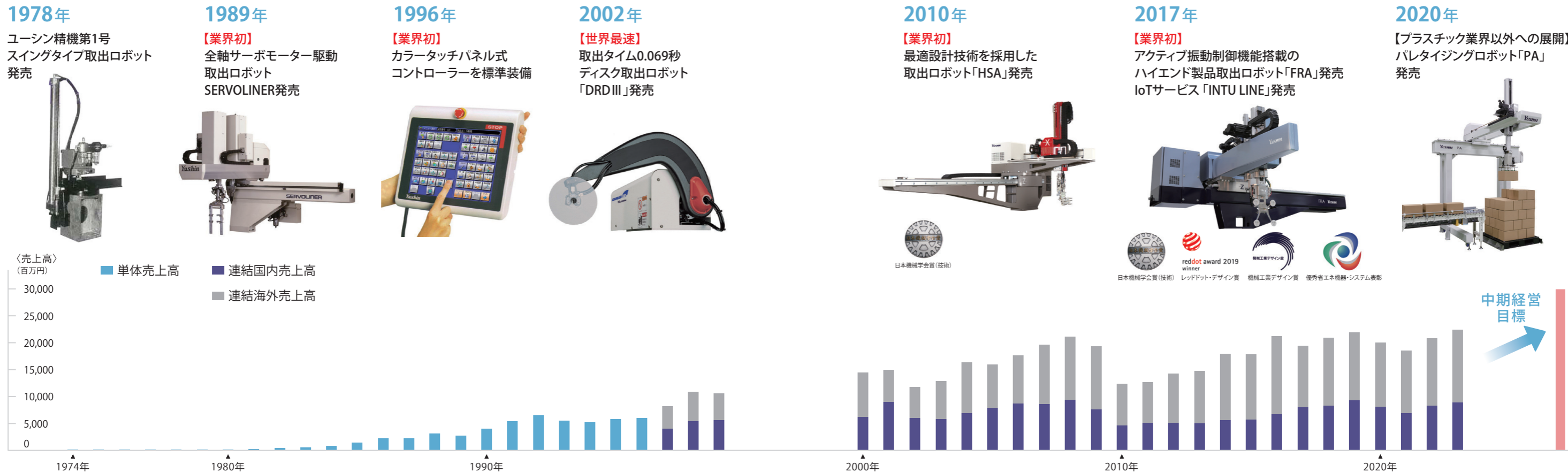
ユーシン精機は設立以来、プラスチック成形品取出口ロボットを主力商品とし、業界の発展とともに歩みを進めてまいりました。海外にも積極展開し、国内最後発メーカーながら2000年代には世界トップメーカーに成長しました。

創業者の「できない、無理だ、は出発点」の想いのもと、これからも新しい技術に挑戦し、取出口ロボットのリーディングカンパニーとしてグローバル社会に貢献してまいります。



[設立50周年記念ロゴ]

ユーシン精機は2023年10月に設立50周年を迎えます。前向きにチャレンジし続ける次の50年への想いを50周年記念ロゴとして表現し制定しました。社章にも用いている二等辺三角形の角を下にするというあまり見かけないデザインは、「型にはまらない自由な発想」を表しています。三角形は未来へつながる方向を指し示し、Yを囲む辺に、互いに交わり大きく飛翔する無限の広がりという意味を込めました。また、輝く色で、多くの可能性を秘めた個性が集まり発展する姿を表現しています。



～社名の由来～

ユーシン精機の社名は、創業者の「信用有る会社でありたい。」という想いから来ています。
信用が有る >>> 有信 >>> ユーシン

トップメッセージ

お客様のご要望や課題解決に
お応えできる組織体制の
充実を図るとともに、
「お客様に喜ばれる商品とサービス」を
提供し、社会貢献を通じた成長の
実現を目指します。

■ 次の50年に向けてグローバルでの シェアアップを目指します

ユーシン精機は、2023年10月に設立50周年を迎えます。これもひとえにユーシン精機を支えてくださったお客様、お取引先様をはじめとするすべてのステークホルダーの皆さまのご愛顧、ご支援の賜物と心より感謝申し上げます。

当社は、これまで独自の技術力で市場を開拓し、丁寧な営業とサービス、そして品質向上の取組みで世界シェアの向上を図ってまいりました。世界中にYUSHINブランドの商品を提供する中で、お客様が要望される仕様や納期を満たすために、仕事の仕方を含め、様々な工夫を凝らし、挑戦してまいりました。

次の50年は、これまで自社で養ってきました取出口ロボットを含めた直交型ロボットを中心に、様々な自動化機器において、お客様に「喜んでいただき、安心していただけるベストな提案とサービスを世界中で提供」する会社を目指します。そして、お客様から「真面目で誠実」と評価いただいている社員全員で、時代の要請や社会課題の解決につながる新たな自動化機器を継続的に提供し、社員が「やりがいをもって安心して働ける会社づくり」を進めます。高い付加価値を生み出せるチームづくりを通じて、次の50年を歩んでいきたいと考えています。

■ 「できない、無理だ、は出発点」を 基軸に挑戦を続けます

現在、製造現場の人手不足、労働環境の向上(ビジネスと人権)への取組み、新興国を中心とした生活水準の向上、EV(電気自動車)をはじめとした新しい産業の台頭や気候変動問題など、当社をとりまく解決すべき課題や成長テーマが多岐にわたっています。当社としては、これらの課題や環境の変化に対して、直交型ロボットを中心とした自動化装置とそのアフターサービスを通じた、独自の高い付加価値提供を目指しています。当社は「できない、無理だ、は出発点」という創業者の言葉に表現されるように、新しい技術に果敢に挑戦してまいりました。今後は、労働現場における安全性や生産性の向上、省エネなどのテーマをこれまで以上に意識し、課題解決に挑戦することで、工場の自動化をサポートしてまいります。

■ 2025年以降は成長軌道への 回帰を目指します

ユーシン精機のビジネスモデルは、ファブライト経営です。その実現には人的資本の強化が重要なテーマであると認識しています。まずは社員の羅針盤となるCI(コーポレート・アイデンティティ)を策定し、人事制度と教育制度の見直しを進めています。人財育成は一朝一夕にできるものではありません。中長期的な視点で着実に実行できる組織の構築に向けた取組みを強化しています。人的資本の強化に向けたロードマップに沿って、この2~3年は人財投資と組織づくりを強化します。2025年以降は、注力している人財投資や商品開発、M&A効果などを通じた成長軌道へ回帰することで、中期経営目標に掲げる連結売上高300億円、連結経常利益50億円以上の実現を目指してステップを着実に踏んでまいります。

代表取締役社長
博士(工学)
小谷 高代

■ 社会課題の解決を通じた 価値創造を強化します

2022年8月に私を委員長とするサステナビリティ委員会を設置し、2023年2月に5つのマテリアリティ(重要課題)を特定しました。課題解決を通じたユースン精機の経済および社会価値の向上を図るとともに、サステナブルな社会および環境への貢献に取り組んでまいります。

新たに特定したマテリアリティは、ステークホルダーの視点とYUSHINグループの視点で候補をリストアップしました。それらの候補に対して、各本部から選出されたメンバーによる討議および経営会議を踏まえ、重要度に応じてマッピングを行い、重要性の高い5つの項目を特定しました。

まず、「事業を通じた社会課題の解決」におけるマテリアリティとして、①労働安全性の強化、②お客様工場の生産性向上、③気候変動への対応、を設定しました。労働安全性の強化に関しては、人手に代わって危険な作業を安全性能の高いロボットが行うことで工場の安全・安心に寄与します。また、お客様へ産業用ロボットに関する安全教育を提供します。自社と自社のサプライチェーンについては、安全衛生委員会の継続的な取組み、サプライヤーまで含めた人権デュー・ディリジェンス(人権DD)を実施します。

お客様工場の生産性向上に関しては、高速・高精度なロボットの開発に加え、お客様にご安心いただける販売・サービス網の強化を図ります。当社ロボットが何らかのエラーで停止した場合、お客様の日々の生産量に大きな影響を与えます。充実したサービス体制と迅速な復旧サポート対応力が求められます。

気候変動への対応に関しては、省エネ商品の開発によりお客様工場の生産過程で発生するCO₂排出量を低減します。例えば、主力取出口ロボットRC-SEシリーズやYDシリーズでは、当社独自技術のSmart ECO吸着(特許出願中)を搭載し、エア消費量を最大78%カットすることで、お客様工場の省エネ・脱炭素に貢献しています。

■ 持続的成長に向けた 経営基盤の強化を目指します

「当社グループの持続的成長に向けた経営基盤の強化」におけるマテリアリティとしては、①人的資本の強化、②コーポレート・ガバナンスの強化、を設定しました。人的資本の強化に関しては、経営目標数値の達成に向けて、社員が一丸となって持続的成長とイノベーションを起こせる人財を育成する風土の醸成を図ります。長期的なロードマップと施策および目標を具体化し、PDCAを通じて実効性を高めています。

コーポレート・ガバナンスの強化に関しては、取締役会の3分の1以上を社外取締役が占め、社外取締役3名のうち1名は資本市場出身の女性です。また社外取締役を委員長とする指名・報酬委員会を設置しており、客観的な立場で公平かつ適正な議論が行われています。加えて、内部通報制度の設定と周知、社員の各種コンプライアンス研修(下請法や個人情報保護法)、データセキュリティの向上なども実施しています。

今後は、目標とするKPIの設定やモニタリング機能などの対応方針を設定することで、実効性を高め、サステナブルな社会および環境への貢献とYUSHINグループの企業価値向上を目指します。

■ 2023年3月期業績の振り返りと 2024年3月期の見通し

2023年3月期は、主力の取出口ロボットの需要増に加え、メディカル関連の大口特注機の計上が進み、売上高は過去最高となる前期比7.2%増の223億円となりました。しかし、利益面に関しては、業務効率の改善や為替の円安効果がみられましたが、材料費や海上輸送費の高騰、積極的な人財投資に伴う人件費の増加などから、営業利益は前年比8.7%減の26億円となりました。原材料価格の高騰をうけて商品

の価格改定に踏み切っていますが、大変厳しい1年でした。2024年3月期に関しては、中国市場に不透明感が残りますが、主力の取出口ロボットに加え、メディカル向けの堅調な需要に支えられ、売上高は前期比2.8%増の230億円を見込んでいます。利益面に関しては、引き続き材料価格の高止まりが見込まれるうえ、積極的な人財投資の継続に伴い、前期比9.1%減の24億円の見通しです。今年度も減益基調が続きますが、下期以降は商品の価格改定効果の顕在化が見込まれます。製造業における人手不足を背景とした自動化ニーズは世界的に旺盛で、想像以上のペースで需要の拡大基調が続いています。生産能力の増強を含む迅速な供給・サービス体制の強化が求められます。

■ WEMO社とともにシナジー効果の 最大化を目指します

2023年5月30日にWEMO AUTOMATION ABの株式を100%取得し、YUSHINグループの新しい仲間が増えました。WEMO社は、1987年に設立されたスウェーデン南部Värnamo(ヴェルナモ)市にある取出口ロボットメーカーです。北欧諸国において高い市場シェアと顧客基盤を有しています。また、取出口ロボットに加えて、自動化装置やパレタイジングロボットも手掛けています。「お客様に喜ばれる商品

とサービスを提供し、信頼される会社」を目指す当社にとってWEMO社がグループ会社となったことは、お客様が安心してロボットを利用し、生産性を高めていくために、欧州においても、高品質な商品を丁寧なサービスでお届けすることを実現する、大きな一歩となります。WEMO社は長年、「革新」、「生産性」、「使いやすさ」といった付加価値創造を大切にきた事業展開を行ってきました。高品質な商品供給とともに、アフターサービスにも力を入れてきました。WEMO社とユースン精機の目指す姿は、同じ方向を向いており、未来を共に作っていく中で、この共通の価値観がグループの強みとなり、世界中のお客様に、「安心」と「進歩」をより高い次元でお届けすることができると思っています。

■ コーポレート・アイデンティティ(CI)活動の 浸透を通じて、社員の意識改革が進んでいます

「社員の働きがい」については、「自分たちの毎日の仕事がお客様に役立っている」、「私たちの仕事が社会貢献につながっている」と実感できることが重要だと考えています。CI活動を通して、「お客様の立場になって、お客様にプラスになることを考える活動」や「部署間の垣根を越えたコミュニケーションと情報共有に取り組む活動」を行っています。若手・中堅社員から選出したCIアンバサダー(自らCI浸透



WEMO社タウンホールミーティング

2023年5月末、WEMO AUTOMATION ABでタウンホールミーティングが行われました。社長小谷からWEMO社の社員に向けてYUSHINグループが重要と考える価値とWEMO社が大切にしてきた価値が似通っていること、グループとして共に大きく発展できると期待している、という説明がありました。

目指す姿・中期経営目標

への施策を提案し取り組む社員)が提案してくれた活動の一つに、「お客様の声を届ける」というものがありました。現場でお客様が仰ったことを広く社内で情報共有することで、社員全員がお客様に意識を向け、お客様に対して何ができるかを考え、その評価も共有することで、やりがいをもって働ける会社にしていきたいと思っております。また、「働く環境が整っている」ことも大切だと考えています。当社の組織や環境が、働きやすい職場づくりという観点で良いものとなっているかを常に考え、改善を図ってまいります。

■ すべてのステークホルダーとのエンゲージメントを強化します

今後もお客様の生産性向上に貢献すべく、付加価値の高い商品開発と提案力の強化に加え、ご満足いただき、安心していただけるベストなサービスの提供を図ってまいります。WEMO社と共に欧州市場でのプレゼンス拡大を実現し、世界展開を加速したいと考えています。

ユーシン精機の事業は、サプライヤーの皆さまとの協力関係の中で成り立っています。サプライヤーの皆さまとの信頼関係を大切に、今後もよりよい価値を社会に提供していくために、人権ポリシーなどのテーマについても、一緒に取り組んでいきたいと考えています。

社員に関しては、社員一人ひとりが潜在能力を最大限に発揮し、この会社で、この仲間と働いてよかったと思える「やりがいをもって安心して働ける職場環境」の構築に取り組みます。社員一人ひとりが会社という器を使って社会に働きかけ、より充実した人生を送ることができれば、会社自身も強くなると考えます。

株主還元に関しては、利益還元を経営の重要課題の一つと捉え、安定的かつ継続的な株主還元の実現を目指し、配当性向を30%以上としています。PBRの低迷に関しては、認識しておりますが、マクロ環境における不確実性の高まりに加え、必要に応じて機動的な投資や継続的な商品・サービスの提供を行えるよう内部留保の充実も重要と考えています。全社を挙げて注力している人財投資や将来に向けた商品開発、M&A効果などが実を結び、成長軌道に乗せることで、利益成長を通じたROEやPBRの改善と株主還元の強化を図りたいと考えています。

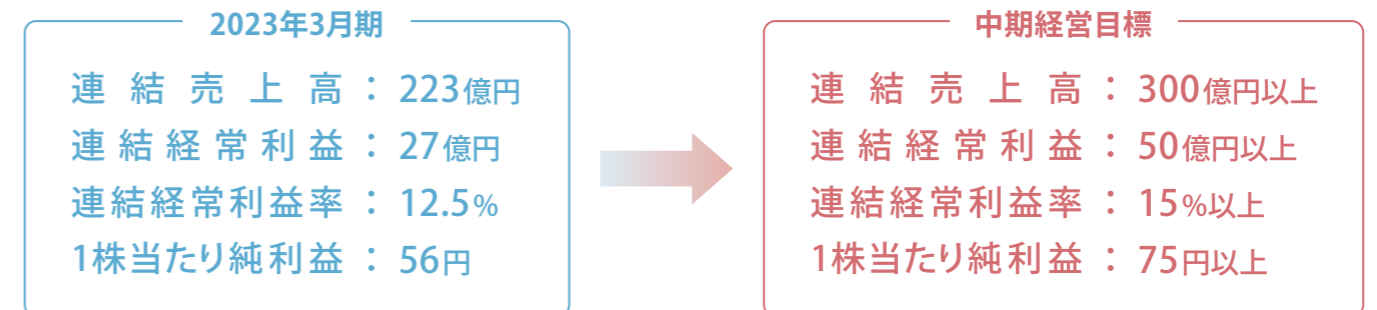
創業者の「できない、無理だ、は出発点」の考えを基軸に、次の50年に向けてチャレンジを続けてまいります。これからもユーシン精機に変わらぬご支援を賜りますようお願い申し上げます。



◆ 目指す姿

- ・ お客様に喜ばれる商品とサービスを提供し、信頼される会社
- ・ 事業活動を通し、社会に貢献する会社
- ・ やりがいを持って安心して働ける会社

◆ 中期経営目標



戦略① 商品力の強化

- ・ 環境配慮型ロボットの展開
 - Smart ECO吸着(特許出願中)で省エネに貢献
- ・ 長年こだわり続けている高速取出ロボットを拡充
- ・ 主にメディカル、エレクトロニクス、容器関連業界でのニーズに応えるクリーンルーム対応



戦略② グローバル競争力の強化

- ・ 地域特性に応じた商品開発
- ・ 欧州での拡販
- ・ 各国のトップクラス企業をターゲット / ローカルユーザーの更なる獲得
- ・ ブランド力の向上 ショールームオープン

戦略③ 次世代を切り開く人財育成

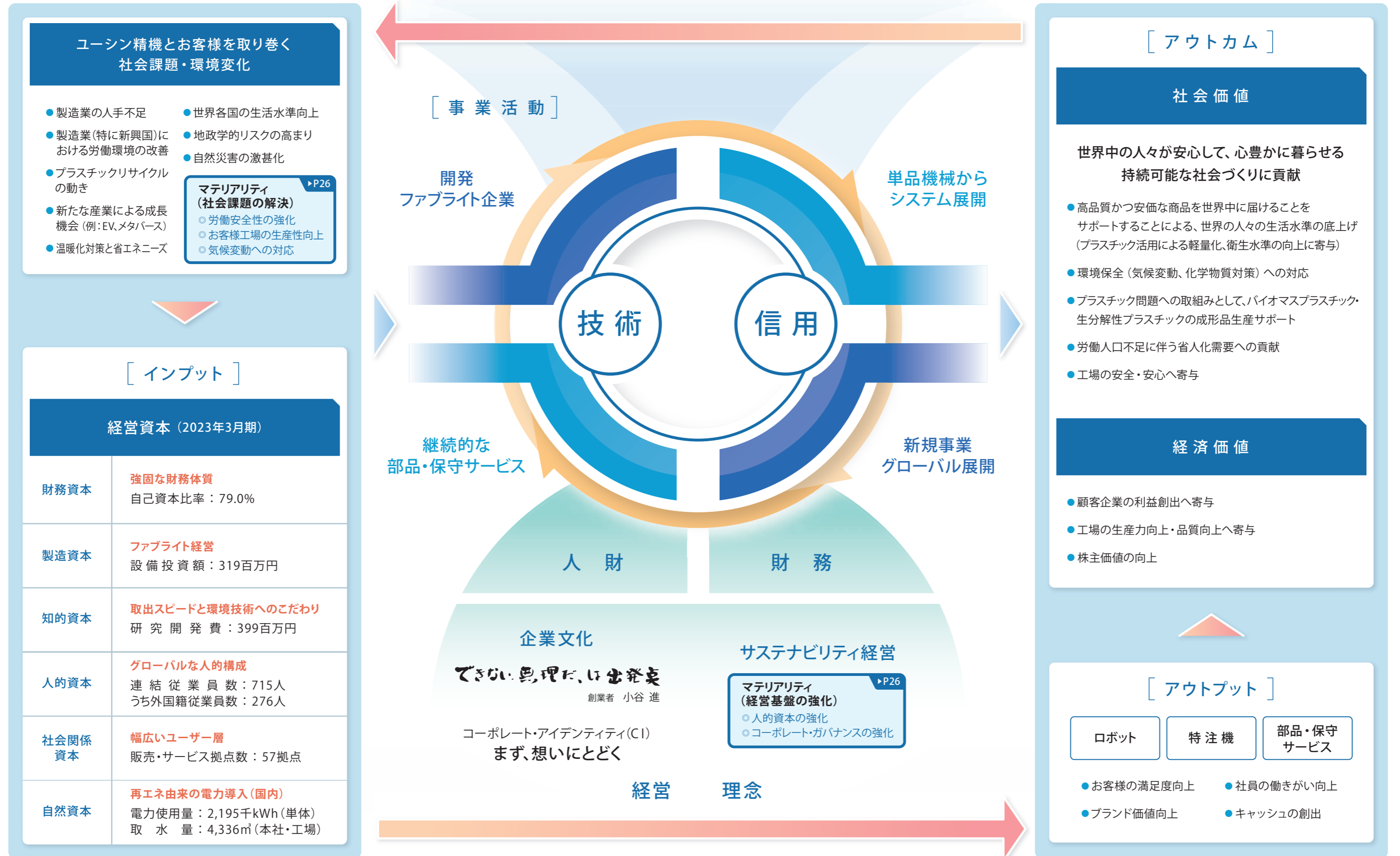
- ・ 「まず、想いとどく」をコンセプトにブランド・人財育成ポリシーを策定
- ・ 仕事のやりがい・働きやすさの向上に向けた環境づくり 創造性・主体性を持った人財を養う 「イノベーションプロジェクト活動提案制度」
- ・ 成長のステージに応じて支援するための教育制度の充実 技術研修(eラーニングも整備)、次世代リーダー育成、マネジメント研修
- ・ グローバルレベルでの多様性確保に向けた中途採用者・外国籍の人財活用
- ・ 女性の積極活用により女性管理職割合4.7% (業界平均3.6%*)

※厚生労働省「賃金構造基本統計調査」生産用機械器具製造業平均値(2022年5月公表)

戦略④ 新規事業の開拓

- ・ パレタイジングロボット「PA」シリーズ発売(2020年6月)
 - 食品業界などを主とした新しいユーザー層の獲得
 - 省スペース&フリーアクセスをアピール

価値創造プロセス



人的資本 担当役員インタビュー

すべては「想いとどく」ために

多様な人財が能力を最大限に発揮し、やりがいを持って安心して働ける会社づくりを進めています。



取締役副社長 管理本部責任者
小田 康太

Q 人事担当取締役としてのミッションとユーシン精機の人的資本強化の考え方を教えてください。

A 人事の責任者に求められる役割は、経営に人事の観点から参画し、企業価値の向上、持続的成長の実現に貢献することと考えており、次の3点が重要なミッションだと考えています。

【人事担当取締役のミッション】

- ① 人的資本の強化を通じて経営力向上に寄与する
- ② 人事制度を統括・マネジメントする(人財採用・育成制度、評価制度、賃金制度 など)
- ③ 企業が重視する理念・行動指針を組織内に浸透させる

当社の人的資本強化の考え方として、以下をねらいとしています。

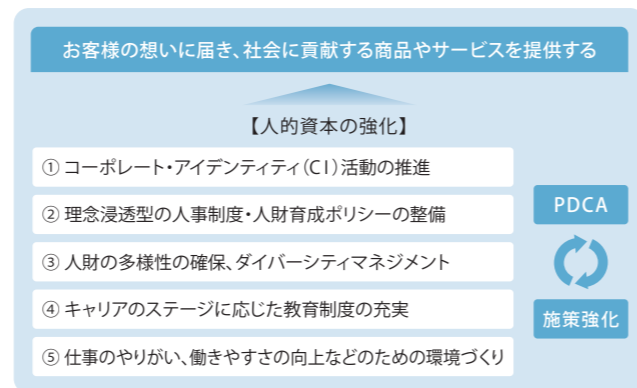
- (1) 多様な人財の価値観・考え方を活かした組織づくりを通じて、持続的な成長および中長期的な企業価値の向上に取り組む

- (2) 企業理念の浸透を軸に、人財の採用・育成を進め、社員一人ひとりが特性や能力を最大限発揮し生き生きと働き続けられるための環境づくりを目指す

具体的な方策として、①コーポレート・アイデンティティ(CI)活動の推進、②理念浸透型の人事制度・人財育成ポリシーの整備、③人財の多様性の確保、④キャリアのステージに応じた教育制度の充実、⑤仕事のやりがい、働きやすさの向上などのための環境整備に取り組んでいます。

将来への飛躍に向け、全社を挙げて、人財投資・組織づくりを積極的に進めていきます。

■ ユーシン精機の人的資本強化方針

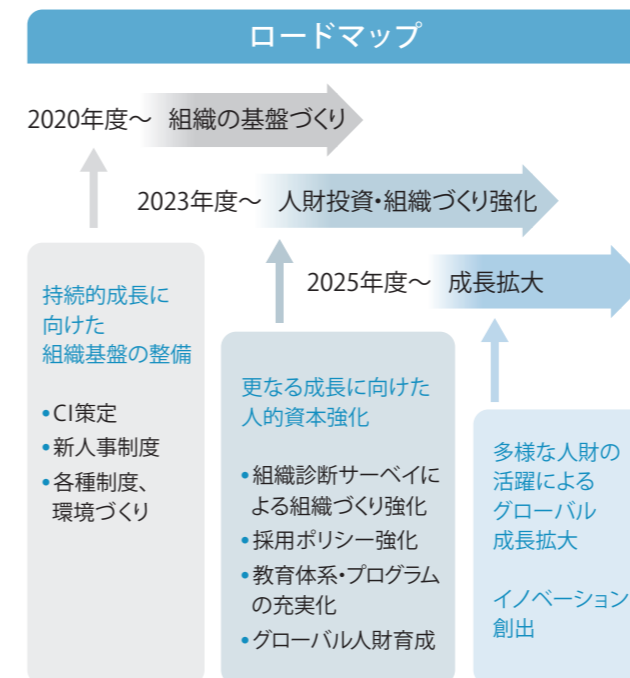


Q 人的資本強化の計画と進捗はいかがでしょうか？

A 人的資本強化の取組みは、2020年度にCIの策定・浸透に着手して以降の期間を3つのステージに分けて、取組みを進めています。

2020年度から2022年度までの期間は、持続的成長に向けた組織の基盤づくりを重視して、CI策定、新人事制度、社員の働きがい向上などに向けた制度・環境づくりに集中的に取り組ましました。今期2023年度からの期間は、更なる成長に向けた人的資本強化の期間と位置付け、社員サーベイの実施を通じた組織づくりの強化、採用ポリシーの強化や、教育体系の更なる強化を図ります。2025年度以降は、「組織の基盤づくり期」と「人財投資・組織づくり強化期」の取組みを活かしながら、イノベーション創出の加速とグローバルでの組織成長の拡大につなげていきたいと考えています。

■ 人的資本強化のロードマップ



Q 人事制度の基本的な考え方を定めておられます。こうした考え方やその運用がユーシン精機の将来の財務価値にどのようにつながるのでしょうか？

A 当社の人事制度の理念として、①努力・チャレンジを奨励し成果をあげた人を評価する、②行動指針を実践する人を評価する、③一人ひとりの能力開発を促し社員の成長を持続的に引き出す、④公正でオープンな制度を整備する、といった4つの柱を掲げています。

当社の人事制度は、「持続的成長に向けた経営基盤を強化する」という視点を重視しています。

中期経営目標で掲げる重点戦略(商品力の強化、グローバル競争力の強化、新規事業の開拓)の推進に向けては、社員一人ひとりが能力を最大限に発揮できる環境づくりが重要です。人財・制度・風土それぞれの基盤の強化により組織としての生産性が高まり、これらの目標・戦略が達成され、将来の財務価値につながっていくと考えています。

中期経営目標

- ◆ 連結売上高: 300億円以上
- ◆ 連結経常利益: 50億円以上
- ◆ 連結経常利益率: 15%以上
- ◆ 1株当たり純利益: 75円以上

- 戦略 商品力の強化
- 戦略 グローバル競争力の強化
- 戦略 新規事業の開拓

人財	優秀な人財の採用・育成、専門能力・マネジメント能力の向上
制度	成果を適切に評価し、一人ひとりの力を最大限に引き出す制度の構築
風土	CI行動指針の浸透 努力・チャレンジを推奨する風土の醸成

Q CIの浸透は経営目標の達成とどのように紐付けられていますか。また、CI浸透を通じてどのように行動変容を促されていますか？

A 当社の人事制度が重視するもう一つの視点として、「会社が重視する理念・行動指針を組織内に浸透する」という点が挙げられます。将来にわたって重視していく企業理念や目指すべき方向性を定め、更なる成長と飛躍を実現するために、2020年4月にCI(カルチャーブック)を策定しグループ内で共有しました。「まず、想いとどく」をコンセプトに、大切にしていこうという考えや行動指針を明確化し、グループ全体で浸透活動に取り組んでいます。

経営理念と、事業活動や働き方をつなぐものとして、CI指針を位置付けています。日々の業務においてこれらの意識・行動を徹底することを通じて、会社が目指すべき方向性にベクトルが揃い、人財基盤が整ってくると考えています。

具体的な浸透活動としては、トップマネジメントや経営幹部によるコミュニケーション、ブランディング研修・ワークショップ、職場における対話の充実、社員を主体としたアンバサダープロジェクト活動、優良事例の共有など様々な取り組みを展開しています。

CIの浸透による行動変容への効果については、①組織の変

容、②個人行動の変容という2つの側面から見ていく必要があると考えています。

組織の変容については、浸透度に関するサーベイなどを活用しながら効果を測っています。CI策定から約1.5年後に実施した、CI浸透度調査では、浸透に必要な活動として、①CIを身近に感じられる取り組み(優良事例展開、社内掲示など)や、②日々の仕事とのつながりが持てる取り組み(CI実践度に応じた評価、表彰など)を積極的に行い、浸透を促進していくことが望ましいといった結果が得られました。

また、個人行動の変容については、人事評価制度に組み込むことによって、個々の改善を目指しています。CI策定を踏まえて導入した新人事制度においては、それぞれの職務に期待されることを、成果責任、人財育成・成長、風土醸成といった観点で定義し、CIに関する社員の責務・期待を掲げています。加えて、人事評価として、業績評価、行動評価を実施しており、業務においてCI指針が意識される動機付けを図っています。



Q 経営目標の達成に向けた人財育成の取組みについて教えてください。

A 当社は人財育成ポリシーを定めており、各部門と人事部門の協働により、取組みの強化を図っています。

■ ユーシン精機の人財育成ポリシー

- (a) コーポレート・アイデンティティ(CI)に基づく行動指針を体現・実践できる人財の育成
- (b) キャリアのステージに応じた学びと成長の継続支援
- (c) 期待する役割の定義、職務を通じた成果達成の促進
- (d) 努力・チャレンジの奨励、ステップアップにつながる様々な機会や場の提供
- (e) 個々の「キャリアデザイン」の実現のサポート

社員教育としては以下のプログラムに取り組んでいます。社員のキータレントの開発については、各職場におけるキャリア開発・専門能力開発を主体としながら、業務の遂行に必要な能力・スキルを高めるための教育を行い、自律的に成長を目指すよう支援しています。成長・チャレンジを牽引するリーダー人財育成に向けたプログラムや、管理職のマネジメント能力向上に向けた研修も実施しています。

最近の取組みとして、「創造性」と「主体性」を持った人財育成強化を目的とした「イノベーションプロジェクト活動提案制度」も導入をし、チャレンジできる機会づくりを図っています。

経営環境の変化に応じて価値を創出する人財基盤を強化するため、教育体系の強化や研修プログラムの充実などに取り組んでいきます。

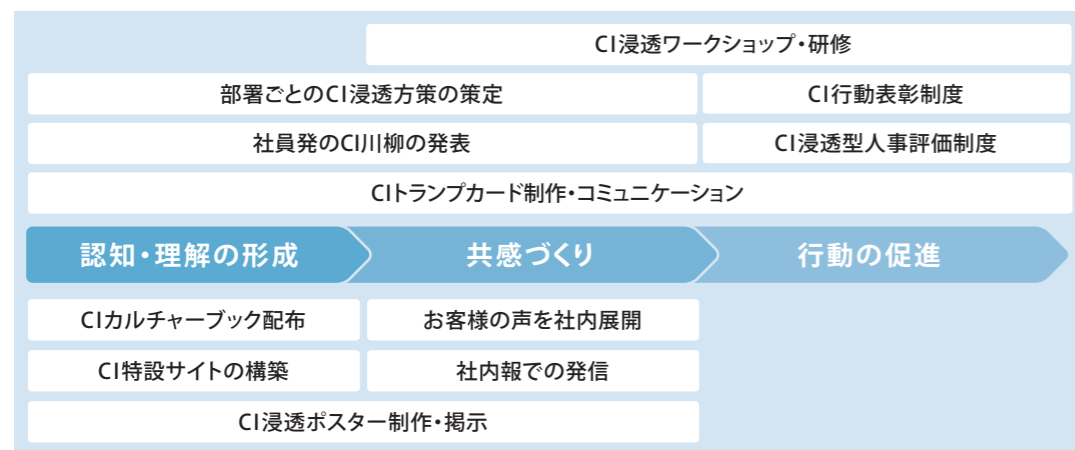
Q 社員サーベイにどのように取り組まれていますか？

A 今年度の新たな取組みとして、組織診断サーベイを実施しました。ねらいとして、「組織の生産性」「社員モチベーション」「組織エンゲージメント」を向上させるため、組織実態・課題の把握を行い、今後の人事施策の検討につなげることをしています。

診断対象領域として、①理念・方針の浸透、②リーダーシップ・マネジメントの状況、③組織内の人的関係性、④人事制度の状況、⑤業務遂行の仕組み、⑥社員特性を設定してサーベイを実施した結果、全社員の99%の回答が得られ、高い参加率となりました。

ポストサーベイアクションとして、組織診断結果の検証で得られた当社の強みを伸ばしつつ、改善・強化を図るべき領域については、必要な施策を実行していく予定です。社員の成長と働きがいの向上を通じて、お客様に新たな価値を提供し続ける組織・人財マネジメントの好循環を形成していきたいと考えています。

■ CI浸透施策マップ



■ ユーシン精機の教育プログラム

	入社前	新人・若手	若手・中堅	中堅・リーダー	幹部
共通教育	入社前教育	入社時研修	ビジネススキルアップ研修 新卒フォローアップ研修	管理者養成教育	管理職研修
キャリア支援		カウンセラー制度 エルダー制度	キャリアデザイン研修		
専門教育 部門別教育 テーマ別教育		技術・事務研修	部門別教育、OJT コンプライアンス教育 社外研修・セミナー、社内勉強会		
選抜教育		海外トレーニング制度 エルダー研修	リーダー育成プログラム 海外赴任前教育		カウンセラー研修
自己啓発			通信教育奨励制度・英会話WEB教育制度 資格取得奨励制度 e-learning		

ユーシン精機を支える3つの柱

ロボット



〈取出口ロボット〉

〈パレタイジングロボット〉

プラスチック成形品は、そのおよそ2/3が「射出成形」という工程で作られています。高温で溶かしたプラスチックを金型に注入した後、冷却して成形品を製造します。この金型から成形品を取り出す専用ロボットのことを「取出口ロボット」と呼んでおり、現在多くの射出成形機に搭載され、様々な製品の生産現場で活躍しています。

ユーシン精機の取出口ロボットは、スマートフォン内部の小

型部品から自動車バンパーなどの大型部品まで幅広く対応しています。当社はこれまで、ロボットのスピードを追求し、様々な業界初の技術を積極的に導入してきました。(参照 p5、p6) また、取出口ロボットの機構を転用したパレタイジングロボットを、食品業界などプラスチック業界以外の新しいユーザーにも販売し、パレットにダンボールなどを積む作業の自動化に貢献しています。

特注機



〈大容量タイプストック〉

〈ゲートカットストックシステム〉

成形品取出し前後の各工程の自動化をサポートする機器を、特注機として提供しています。ストックシステムは、取出口ロボットが取り出した製品を一時的に保管する装置であり、昼夜にわたる長時間の連続成形などをサポートします。ゲート

カットシステムは、射出成形の自動化課題であるゲートカットを、高速・高精度に解決します。他にも、インサート成形自動化システムや自動包装システムなど各種自動化システムを特注機として扱っています。

部品・保守サービス



ロボット・特注機導入後も安心してご利用いただけるよう、日本全国また世界各地に充実した部品・保守サービス体制を構築しています。ロボットの消耗品交換などに迅速に対

応し、お客様の生産を止めない、質の高い保守サービスを展開しています。

ユーシン精機の強み

技術力

高速取出し

- 最適設計による軽量化(業界初)
- 制振制御による低振動化(特許取得)
- CFRP採用による振動抑制

省エネ ▶P29

- Smart ECO吸着(特許出願中)による省電力化
- エコロジーモードによる省電力化

提案力

- システム提案
- 安全レベル向上



人的資本経営

信用

業界トップシェア

- 取出スピードへのこだわり
- 高い納期厳守率

労働安全 ▶P35

- 国際安全規格対応
- セーフティアセツサ育成(2023年3月末資格保有者:53名)

サポート力

- トラブルへの迅速対応
- 世界各国にサービス拠点
- お客様の工場稼働を止めない対応



幅広いユーザー層

多様な販売先業種 ▶P25

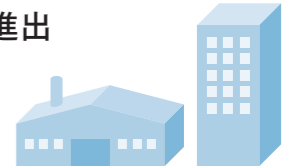
- モビリティ、エレクトロニクス、メディカルなど

グローバル展開 ▶P63・64

- 業界一の販売・サービス拠点数(全57拠点)
- スウェーデンに拠点追加(2023年5月)

新業種への進出

- パレタイジングロボットにより食品業界などへ進出



財務体質

強固なバランスシート

- 無借金経営

高い自己資本比率

- 79.0%(2023年3月期)

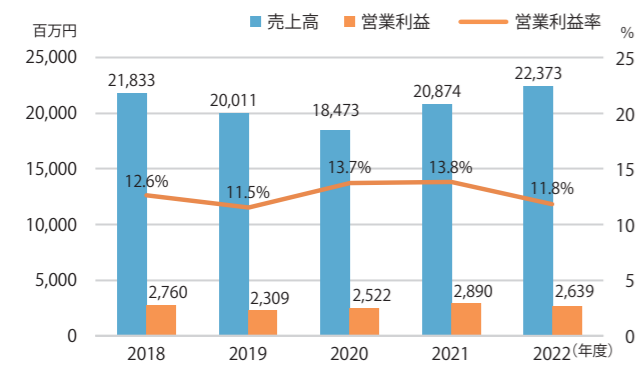
ファブライト

- 需要の波に対応
- 固定費が少なく、不況に強い
- 強固なサプライチェーン



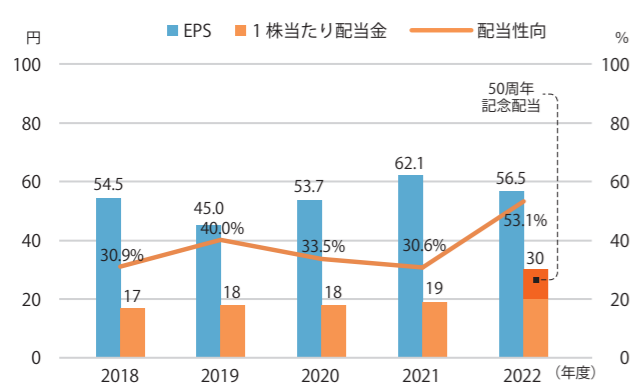
財務ハイライト

◆売上高・営業利益・営業利益率



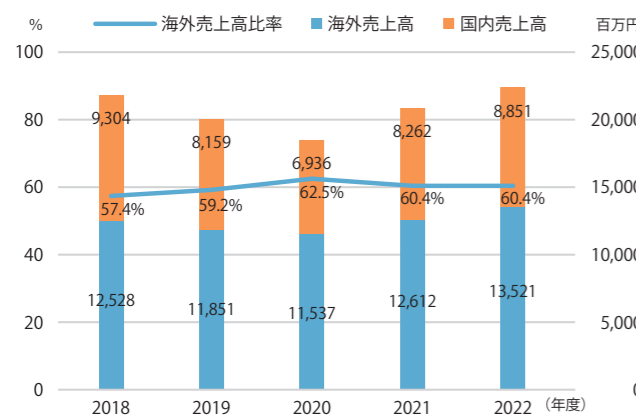
2022年度の売上高は、過去最高の22,373百万円(前期比7.2%増)となりました。中国ロックダウンの影響はありましたが、日本・北米市場での販売増に加え、欧州でのメディカル関連向け大型特注機が寄与しました。営業利益は、人件費の増加、原材料価格・海上輸送費の高騰により、2,639百万円(前期比8.7%減)となりました。

◆EPS・配当金・配当性向



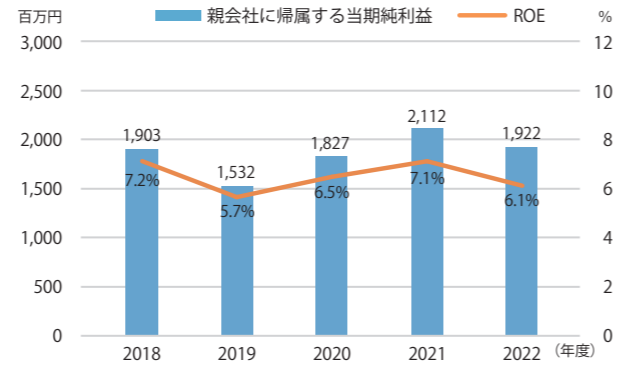
安定的・継続的な株主還元を実現するため、連結配当性向は30%以上を目標にしています。連結業績の向上を図り、普通配当の水準を引き上げていきたいと考えています。2022年度は、1株につき普通配当20円、設立50周年記念配当10円の合計30円の配当を実施しました。

◆海外売上高比率



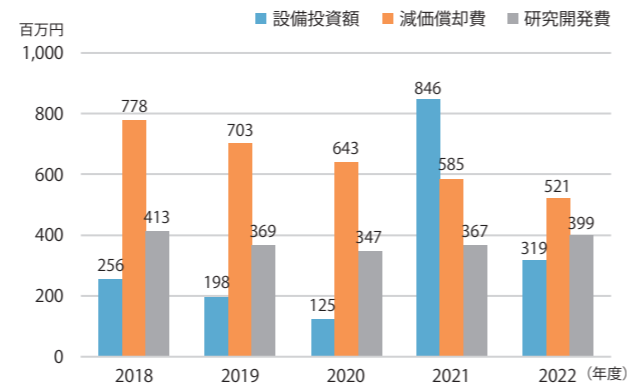
海外売上高比率は、近年は60%前後で推移しています。現在、YUSHINグループのグローバルネットワークは全57拠点あり、世界中の国や地域で、販売・アフターサービスを展開しています。

◆親会社に帰属する当期純利益・ROE



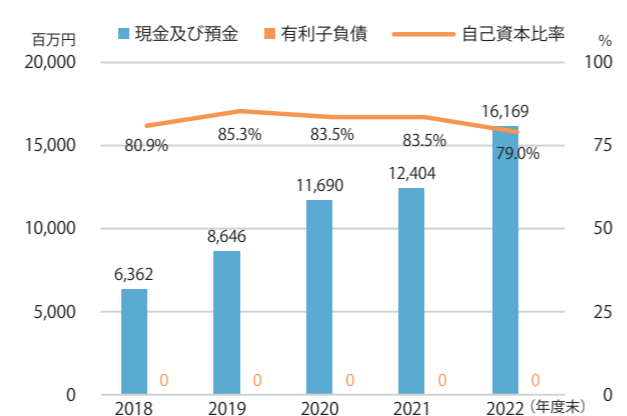
2022年度の親会社に帰属する当期純利益は、円安に伴う為替差益の発生がありましたが、人件費の増加や原材料価格・海上輸送費高騰のインパクトが大きく、前期比9.0%の減少となりました。ROEは6.1%となり、前期より1.0pt減少しました。

◆設備投資額・減価償却費・研究開発費



近年の設備投資は、2022年度のショールーム開設、2021年度の本社近接土地購入がありました。減価償却費は、2016年の新本社工場建設以降は年々減少しています。研究開発には、従来よりどのような経済状況下においても一定の投資を優先し、成長戦略のための投資を継続しています。

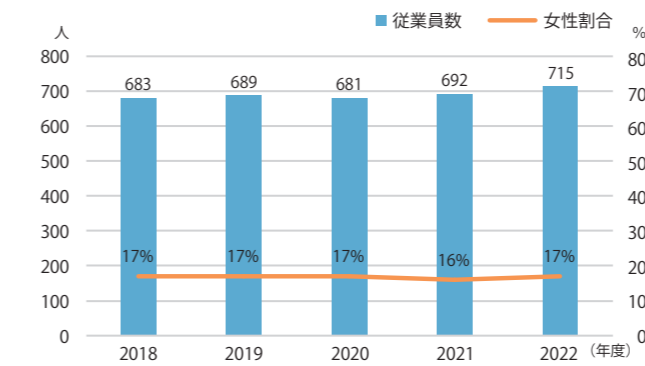
◆現金及び預金・有利子負債・自己資本比率



ここ数年は大きな支出がなく、現預金残高は増加しています。2022年度は、特注機ビジネスによる前受金があったことも、増加要因となりました。引き続き、将来の需要増、適切なタイミングで機動的な投資が行えるよう備えてまいります。

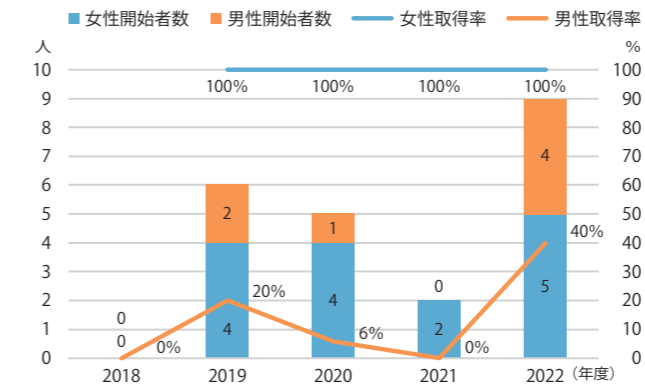
非財務ハイライト

◆従業員数・女性割合



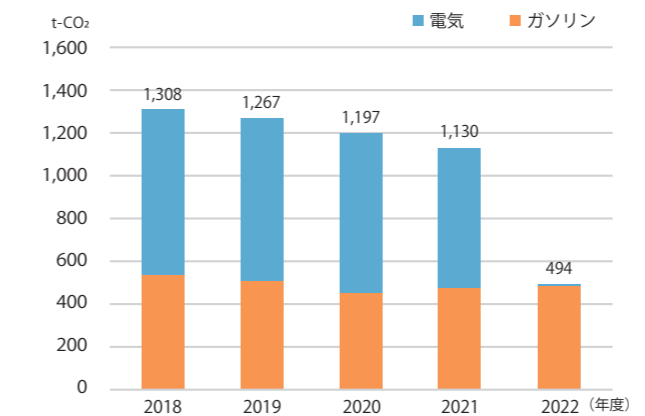
将来を見据えたグローバルでの積極的な人的投資により、従業員数を増やしています。

◆育児休業開始者数・取得率



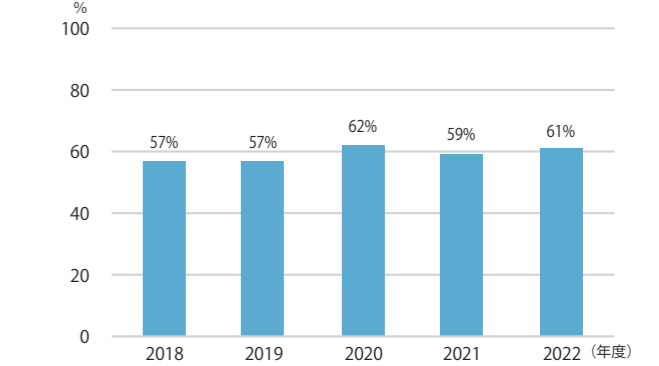
女性従業員の育児休業取得・復職支援はもちろんのこと、男性従業員の育児休業取得促進を目的として、講演・座談会実施による制度内容の周知や休業取得者の体験共有、制度理解を深めるための冊子作成・配布など、育児中の社員を支援するための施策に積極的に取り組んでいます。2022年度は男性の開始者数・取得率共に増加しました。

◆CO₂排出量(国内)



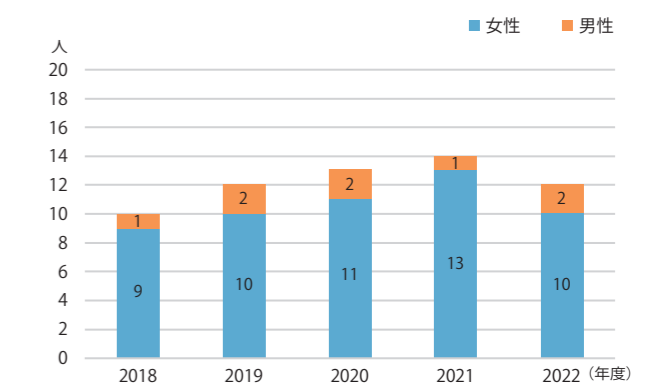
2022年度からは使用電力を再生可能エネルギー由来の電力に切り替えることにより、電力使用によるCO₂排出量は大きく減少しました。また、本社工場屋上には太陽光パネルを設置し、太陽光発電電力の自家消費によるCO₂排出量削減にも取り組んでいます。

◆年間有給休暇取得率(国内勤務従業員)



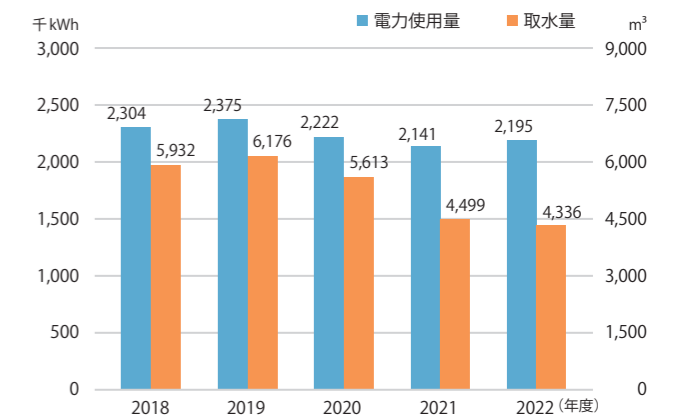
2021年から有給休暇取得推奨日を設けるなど、従業員がより有給休暇を取得しやすい環境づくりに取り組んでいます。

◆育児短時間勤務制度利用者数



当社の時短勤務制度は、法定3歳未満のところ小学校3年生まで利用可能としています。近年は男性従業員の制度利用も増加傾向となっています。ここ数年、対象女性従業員は全員当該制度を利用して仕事と育児の両立を実現しており、周囲の理解・協力体制も進んでいます。今後も従業員のライフステージに応じた職場環境の整備に努めてまいります。

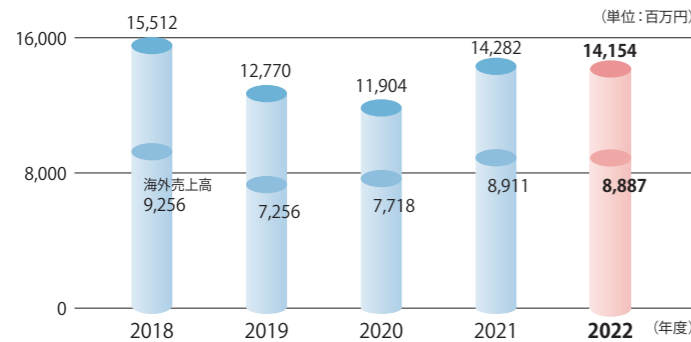
◆電力使用量(国内)・取水量(本社・テクニカルセンター)



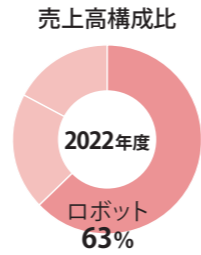
当社は、本社工場における主なエネルギー源として電気を使用しています。2022年度は生産高増加に伴い電力使用量が増加しましたが、合理的な生産計画の実施、消灯時間の設定、本社導入のLED照明による消費電力削減など、使用エネルギーの削減に継続して取り組んでいます。

品目別売上高

ロボット



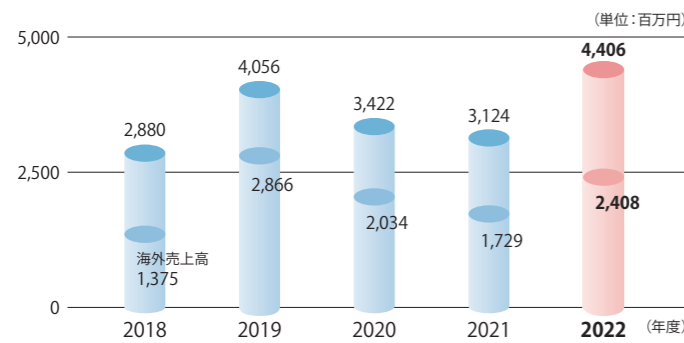
- 前期比128百万円減(0.9%減)の14,154百万円となりました。
- 北米・韓国・タイでの販売が堅調な一方、中国ではロックダウンに伴う市況減速の影響がありました。



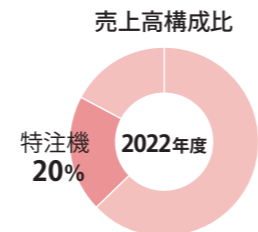
今後の成長戦略

地域特性、業種特性に応じた商品開発を継続してまいります。環境負荷を低減する商品の開発にもより一層取り組み、主力の取出口ロボットの付加価値向上を図ってまいります。また2020年発売のパレタイジングロボットを通じて、プラスチック業界以外への商品展開も図ってまいります。

特注機



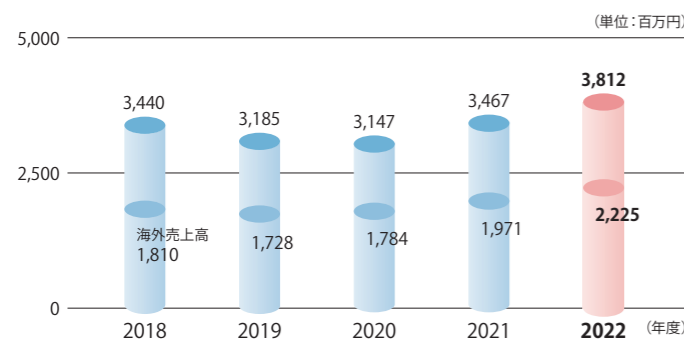
- 前期比1,281百万円増(41.0%増)の4,406百万円となりました。
- 欧州でのメディカル向け販売が伸び、また日本や北米においても販売が堅調に推移しました。



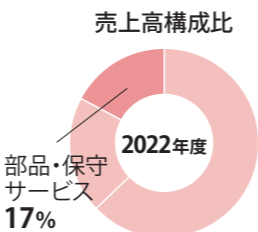
今後の成長戦略

人手不足により、国内外において自動化ニーズがより一層高まっています。引き続き、取出口ロボットとシナジーのある特注機(システム案件)に注力し、お客様にとってメリットのあるソリューション提供をしてまいります。

部品・保守サービス



- 前期比345百万円増(10.0%増)の3,812百万円となりました。
- グローバルでの稼働台数増加に伴い、売上が増加しました。

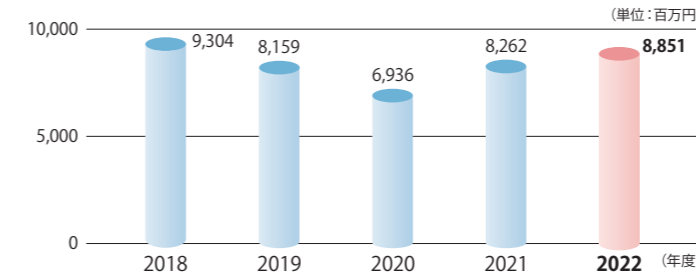


今後の成長戦略

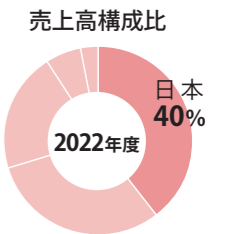
他社との競争優位性の一つに、業界一の拠点網が挙げられます。今後も引き続き、グローバル展開を支える人財の確保・育成に注力し、全世界での質の高いサービス展開を図ってまいります。

地域別売上高

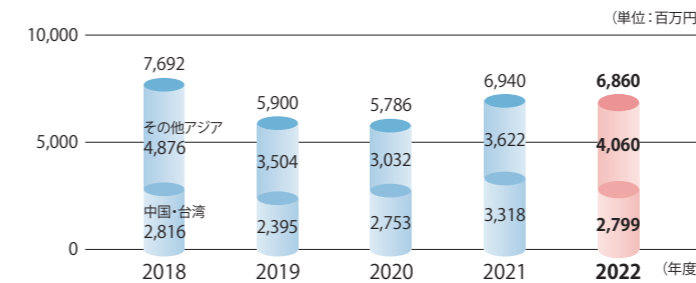
日本



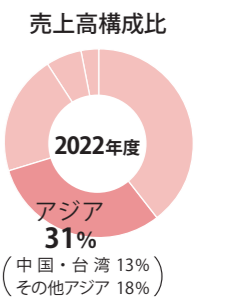
- 前期比589百万円増(7.1%増)の8,851百万円となりました。
- エレクトロニクス向けを中心に設備投資需要があり、販売が伸びました。



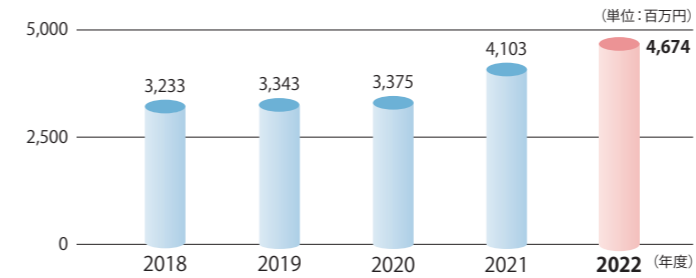
アジア



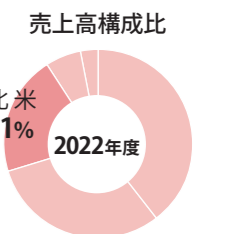
- 前期比80百万円減(1.2%減)の6,860百万円となりました。
- 韓国および東南アジア各国の販売は堅調に推移した一方、中国ではロックダウンの影響により販売が伸び悩みました。



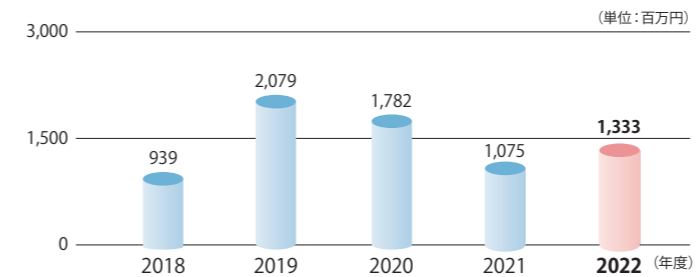
北米



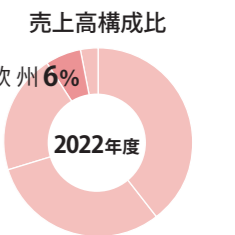
- 前期比571百万円増(13.9%増)の4,674百万円となりました。
- モビリティやメディカル向けを中心に、取出口ロボットおよび特注機の販売が堅調でした。



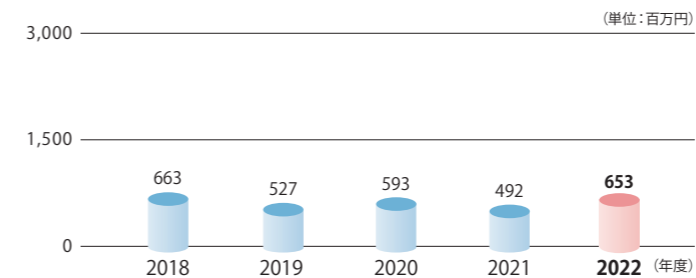
欧州



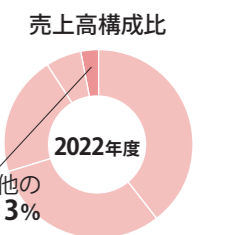
- 前期比257百万円増(23.9%増)の1,333百万円となりました。
- メディカル向け特注機の大口案件があり販売を伸ばしました。



その他の地域



- 前期比161百万円増(32.7%増)の653百万円となりました。
- 主にメキシコでの販売が堅調に推移しました。



業種別売上高

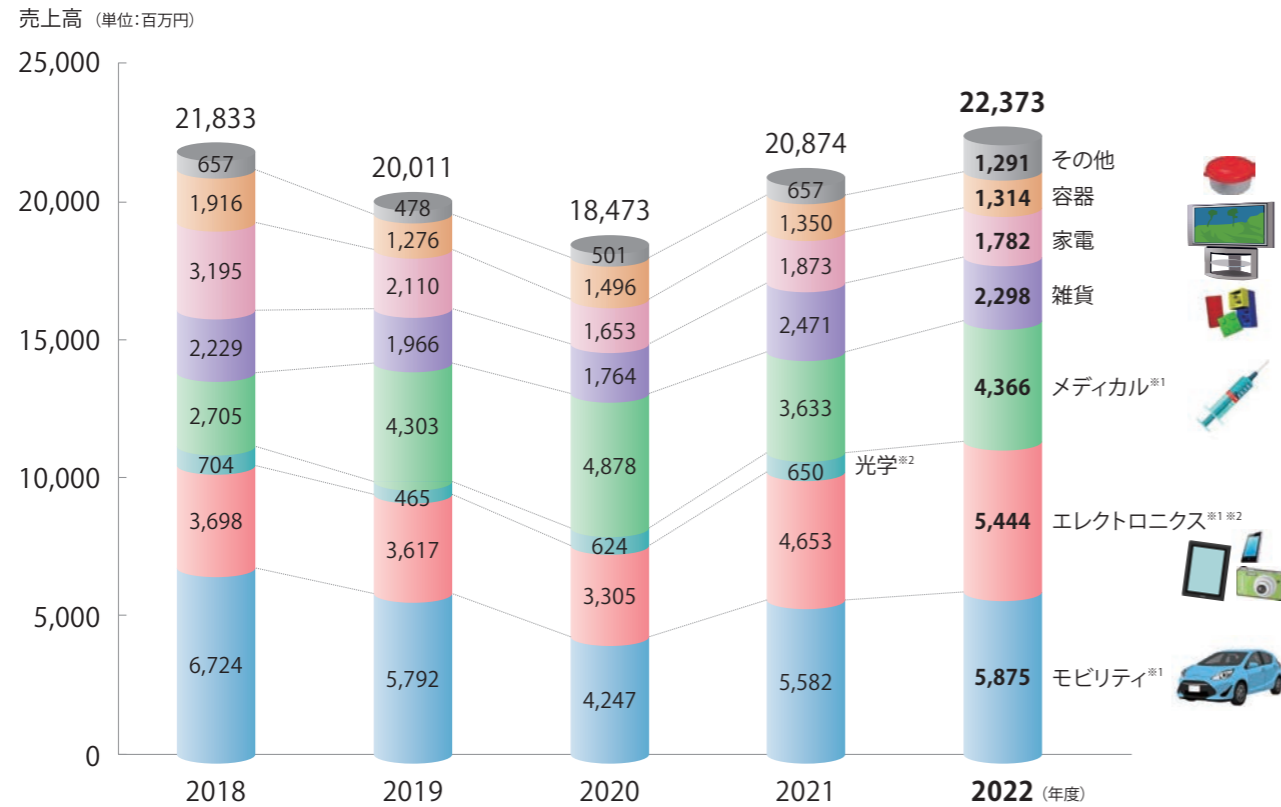
◆幅広い業種でユーシン精機のロボットが使用されています

ユーシン精機のロボットは、プラスチック射出成形品の生産工場で活躍しています。そのためプラスチックを扱う多様な業種にビジネス展開しています。自動車を中心としたモビリティ業界は、部品の多くがプラスチックで代用されつつあること、EV化による更なる軽量化ニーズもあり、今後も伸びが期待できます。医療業界は、衛生面の考慮から、プラスチック製品の大量生産が行われており、ロボットの稼働スピード・正確性を強みとする当社にとっては、親和性の高い業界といえます。また、バーチャルリアリティなどを含む新しい分野でのハードウェアの伸びも期待できます。

2022年度は、モビリティ分野において、日本国内・北米・タイ市場向けに取出口ロボット販売が堅調に推移しました。

エレクトロニクス分野への販売では、国内市場や北米市場での伸長がありました。また中国市場においても、主に電子デバイス向けの販売が多くあり、対前年比で売上高は減少したものの、中国市場における販売比率はエレクトロニクス分野が依然としてトップを占めております。

医療分野への販売は、大口の欧州向け特注機の売上が寄与し、好調に推移しました。また北米での販売も近年は堅調であり、北米市場における医療分野販売比率はトップとなっております。医療分野は、スピード・正確性を強みとする当社ロボットによりYUSHINブランドが高く評価されつつあり、近年は中国市場などでもその売上が上昇してきています。



※1 従来の「自動車」・「電子部品」・「医療」はそれぞれ、「モビリティ」・「エレクトロニクス」・「医療」に名称変更しました。
 ※2 従来の「光学」は「エレクトロニクス」と統合しました。

今後の成長戦略

軽量化が求められるモビリティ業界、衛生面を考慮する機会が多い医療業界でのプラスチックニーズはこれまで以上に強くなると考えており、これらの業界は今後の事業発展のドライバーとなると見込んでいます。また、業界特有のニーズを満たした商品開発に注力してまいります。現在は多業種に展開することで、特定業界の不況などに対するリスク分散が図られています。今後は新たな業界（食品業界など）のニーズも取り込むことにより、より一層の販売業種の多様化を目指します。

サステナビリティ

持続可能な社会の実現と中長期的な企業価値の向上に向けて、2023年2月にYUSHINグループのサステナビリティ基本方針を決定するとともに、マテリアリティ(重要課題)を特定しました。

◆サステナビリティ基本方針

私たちは省力化ソリューションの提供を中心とした事業活動を通じてサステナブルな社会・環境の構築に寄与するとともに、持続的に事業を発展させ、企業価値を向上することを目指します。

◆マテリアリティ特定のプロセス

持続可能な社会の実現と中長期的な企業価値の向上に向けて、以下のとおりYUSHINグループの5つのマテリアリティ(重要課題)を特定しました。特定にあたってはステークホルダーの視点と当社グループ経営の視点でのマテリアリティ候補をリストアップしました。それらのマテリアリティ候補について経営会議および各本部から選出されたメンバーによる討議を行い、それぞれの重要度に応じてマッピングをすることで特に重要度の高いものを特定しました。

今後は特定されたマテリアリティへの対応方針を設定し、方針の実行を通じて、サステナブルな社会・環境の構築への寄与と企業価値向上に取り組んでまいります。

◆YUSHINグループのマテリアリティ

事業を通じた社会課題の解決		
マテリアリティ	重要性が高いと考える理由	取組み事例
労働安全性の強化	労働安全は基本的な人権尊重につながるものであり、生産設備メーカーである当社にとっては特に重要な要素であるため。	<ul style="list-style-type: none"> 安全性能を高めた商品の開発 労働安全に関するスクール実施 自社の安全衛生委員会の継続的な取組み 人権方針の徹底と人権DDの実施
お客様工場の生産性向上	お客様工場の生産性向上によって、付加価値の高いモノが多くの人々の手に届き、世界の人々の生活水準(医療、学習など)の向上が期待できるため。	<ul style="list-style-type: none"> 高速、高精度なロボットの開発、販売 生産性向上のための各機能の搭載 充実した保守、サービス体制
気候変動への対応	気候変動は世界中の多くの人々にとって生活環境が脅かされる大きな問題とされており、企業も世界を構成する一員として取り組むべきものであるため。	<ul style="list-style-type: none"> 省エネ商品の開発、販売 自社事業所の使用電力を再生エネルギーへ切替え ガソリン車から環境配慮型自動車への切替え 自社拠点およびサプライチェーンの気候変動リスクの洗い出しとBCPの策定

YUSHINグループの持続的成長に向けた経営基盤の強化		
マテリアリティ	重要性が高いと考える理由	取組み事例
人的資本の強化	付加価値を生み出す源泉は人であるため。	<ul style="list-style-type: none"> 人権方針の徹底と人権DDの実施 イノベーションが起こりやすい風土、環境づくり それぞれのライフステージに対応した継続的に働ける制度 効果的な研修 コーポレート・アイデンティティ(CI)の浸透
コーポレート・ガバナンスの強化	ステークホルダーからの信用がなければ事業運営が困難となるため。コンプライアンス違反に伴う罰則やブランド価値低下、セキュリティ不全によるデータ流出なども事業運営にとって脅威となるため。	<ul style="list-style-type: none"> 1/3以上の社外取締役 指名・報酬委員会設置(委員長は社外取締役が務める) 取締役会の実効性評価 内部通報制度 従業員へのコンプライアンス研修 データセキュリティの向上

リスクマネジメント

経営者が連結会社の財政状態、経営成績およびキャッシュ・フローの状況に重要な影響を与える可能性があることを認識しているリスクと主な取組みは、以下のとおりです。

財務リスク	関連するリスク	ユーシン精機の主な取組み
外部要因 (市況)	<ul style="list-style-type: none"> プラスチック射出成形産業の設備投資状況 為替の変動(円高)による海外子会社業績の円貨換算への影響 競合企業による値下げ攻勢 	<ul style="list-style-type: none"> 多業種に販売を展開することで、特定業界の景気の波に左右されることのない事業運営を行っています。 新商品の開発や製造および販売コストの削減などを継続的に実施しています。
外部要因 (購買)	<ul style="list-style-type: none"> 原材料の価格変動 仕入先の部品供給制限や製造中止 市場での需要増加による供給制限 	<ul style="list-style-type: none"> 信頼のおける複数の購買先確保などにより、仕入価格の変動抑制に取り組んでいます。 機動的な設計変更が可能な体制の維持に取り組んでいます。
外部要因 (自然災害など)	<ul style="list-style-type: none"> 地震や風水害 感染症蔓延による各国の都市封鎖、外出制限 	<ul style="list-style-type: none"> 「防災・業務継続計画」を策定・周知し、定期的な防災訓練の実施や社員安否確認システムなどの構築に努めています。 緊急時には、感染症対策や衛生管理の徹底、時差出勤・テレワークやWeb会議などの活用によるレジリエントで効率的な事業運営を行っています。
内部要因 (事故)	<ul style="list-style-type: none"> 品質を原因とする補償費用の発生 労働災害の発生 情報セキュリティ事故(サイバー攻撃、コンピュータウイルス、不正アクセス)による情報流出や重要データの破壊、改ざん、システム停止 情報システムの不具合によるシステム停止 	<ul style="list-style-type: none"> 品質管理に基準を設け、常に徹底した管理、適切な対応に取り組むことにより国際標準にも適合した高い品質管理体制を構築しています。 請負業者賠償責任保険、生産物賠償責任保険に加入しています。 労働災害を防止すべく機械設備の安全対策および役員・従業員の健康・安全には十分注意を払っています。 情報の厳格な管理、情報セキュリティ対策の強化を図るとともに、役員・従業員に対する教育啓発を実施しています。
内部要因 (人財)	<ul style="list-style-type: none"> 事業展開のスピードに対応した人財確保が不十分 専門分野担当者の退職や休職 	<ul style="list-style-type: none"> グローバルでの事業展開を加速するため、必要とする人財を採用、育成し、雇用の維持ができるよう処遇の充実を図るとともに、努力・チャレンジを応援する人事制度の整備に努めています。 ITツール活用による効率の向上を図っています。 女性の活躍支援を図っています。
その他	<ul style="list-style-type: none"> 期末納品の場合に検収の状況によっては、予定していた売上高や売上原価が翌連結会計年度に計上される 	

ESG / SDGs

E (環境)

【環境配慮商品】

- ◎ 優秀省エネ機器・システム表彰の受賞
- ◎ 継続的な省エネ商品開発(最適設計など)



最適設計なし 133.6kg

最適設計あり 99.5kg

25.5% 軽量化

※YD2-1025Dにおける駆動部質量の比較

〈取出口ロボット YDシリーズ〉

【気候変動・脱炭素への取組み】

- ◎ CO₂排出量の低減(目標:2030年末までに2020年度比70%削減)
- ◎ 再生可能エネルギー由来の電力導入
- ◎ TCFD提言に基づく情報開示

S (社会)

【人権】

- ◎ YUSHINグループ人権方針制定とリスク特定
- ◎ 人権研修・教育の実施

【お客様工場の働き方改革】

- ◎ 工場全体の自動化システム提供

【安心・安全】

- ◎ 世界最高基準の安全規格搭載ロボット販売

【働きやすい環境づくり】

- ◎ 健康経営(健康経営優良法人2023に認定)
- ◎ 法要請を上回る育休、時短制度
- ◎ 安全衛生の推進

【次世代育成支援】

- ◎ Japan Super Science Fair (JSSF) への貢献
- ◎ 高校生向けものづくりワークショップへの参画

G (ガバナンス)

【ガバナンス体制の強化】

- ◎ 取締役8名のうち、社外取締役3名
- ◎ 実効性評価による取締役会の改善
- ◎ 社外取締役を委員長とした指名・報酬委員会
- ◎ サステナビリティ委員会の設置

【ダイバーシティ】

- ◎ 取締役8名のうち、女性2名

直接関連するSDGs項目

8 働きがいも経済成長も



9 産業と技術革新の基盤をつくろう



12 つくる責任 つかう責任



13 気候変動に具体的な対策を



17 パートナーシップで目標を達成しよう



3 すべての人に健康と福祉を



4 質の高い教育をみんなに



6 安全な水とトイレを世界中に



お客様と共に達成を目指すSDGs項目

E:環境 - 方針・環境配慮商品

◆環境アクションポリシー

商品開発を通じた環境貢献と、
全社員共通の取組みとしての環境負荷の低減活動に取り組む

商品開発としての取組み

1 省エネ商品の継続的開発

【取組内容】

環境負荷の小さい商品の開発に努めるとともに、人と環境にやさしい技術をもって環境保全に適合する商品の開発に取り組む。

〈最近の例〉

- ・「日本機械工業連合会 優秀省エネ機器・システム表彰の受賞」(FRA)
- ・新商品における環境配慮、カーボンニュートラルへの貢献 (Smart ECO吸着:RC-SEシリーズ、YDシリーズ)

全社共通としての取組み

2 ペーパーレス化

【取組内容】

業務の効率化の推進による紙の使用量の減少

3 CO₂排出量の低減

【取組内容】

- ・工場建設・増設、社有車の購入の際は、環境負荷を低減する選択肢をとる。(LED照明の活用、再生可能エネルギー由来の電力購入、環境配慮型自動車の購入など)
- ・在宅勤務やWeb会議の積極的利用による、社用車利用頻度の減少

環境負荷の低減

◆環境配慮商品

ユーシン精機は、昼夜稼働し続ける生産設備のメーカーとして、省エネ商品の開発を継続的に進めています。

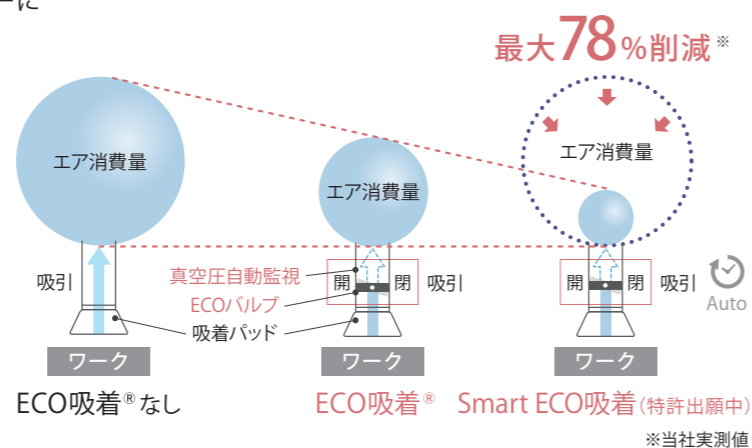
2019年にはフラッグシップモデルであるFRAシリーズが一般社団法人 日本機械工業連合会が表彰する「平成30年度優秀省エネ機器・システム表彰」において、「日本機械工業連合会会長賞」を受賞しました。前身である「優秀省エネエネルギー機器表彰」における、YCシリーズに続くものとなり、最適設計をはじめとする、ユーシン精機の省エネルギーに

対する継続的な取組みに対して高いご評価を頂けたものと考えています。

2021年7月に発売したRC-SEシリーズでは当社独自技術のエア消費量削減ツールECO吸着[®]を進化させたSmart ECO吸着(特許出願中)を搭載しました。エア消費量を最大78%カットすることで、エアーコンプレッサーの電気使用量削減を実現できます。



〈取出口ロボット RC-SEシリーズ〉



E:環境 - 気候変動・脱炭素への取組み

◆CO₂排出量の低減

・2030年度末までに国内のScope1・2 (自社での燃料使用による直接排出量および自社が購入した電力や熱の使用による間接排出量)の合計を「2020年度比70%削減^{*}」することを目標としています。

〈*以下の前提条件を基に算出〉

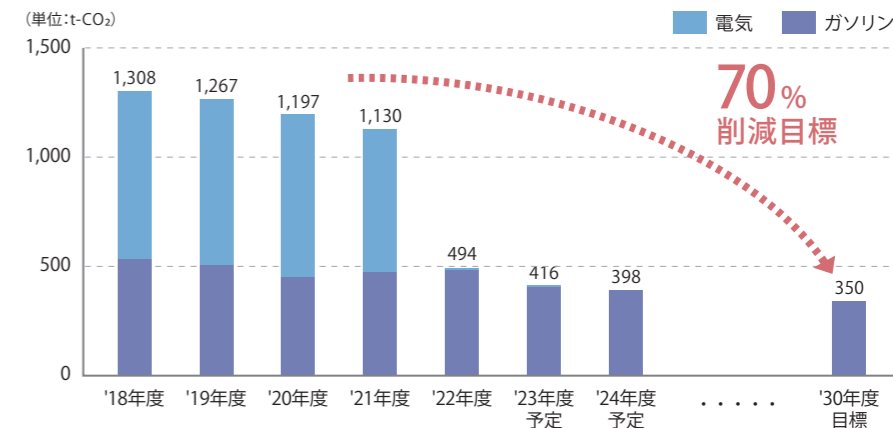
- ・電力: 国内拠点すべて再生可能エネルギー由来へ切替え済
- ・車両: 国内拠点すべてハイブリッド車へ切替え済

CO₂排出量(国内)

(単位:t-CO₂)

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
Scope1 (ガソリン)	538	511	455	479	492
Scope2 (電気)	769	755	742	650	2

※海外拠点については現在算出中



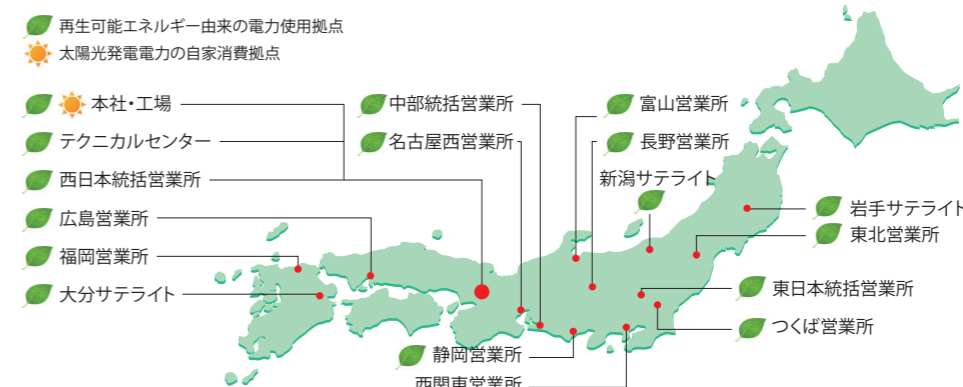
◆再生可能エネルギー由来の電力導入

2022年4月より、再生可能エネルギー由来の電力購入と太陽光発電電力の自家消費により、本社・テクニカルセンターおよび電力会社と直接契約している国内全拠点で使用する電力の100%を再生可能エネルギー化しました。これらの拠点での年間電力総使用量は、約200万kWhであり、年間約740トンのCO₂排出量削減となります。



本社屋上設置の太陽光パネル

再生エネルギー使用不可の営業所での電力消費量と同等の発電量が得られています。



◆環境配慮型自動車(ハイブリッド車)への段階的切替え

2022年3月、当社は環境配慮型自動車(ハイブリッド車)への段階的切替えを行うことを決定しました。ハイブリッド車の積極的導入および従来からのエコドライブ推進の取組みによって、より一層の環境配慮を推進してまいります。

ハイブリッド車導入目標
導入率 6% (2021年度)
→77% (2030年度)

E:環境 - TCFD提言に基づく情報開示



当社は、2022年4月、金融安定理事会（FSB）により設置された「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）」の提言へ賛同いたしました。これまでの気候変動に関する取組みをより一層推進するとともに、TCFDの提言を踏まえた情報開示の充実を図ってまいります。

◆ガバナンス

気候変動課題をサステナビリティに関するガバナンスおよびマネジメント体制の中で取り扱う課題と位置付けています。気候変動課題への対応について、業務執行の最高意思決定機関であり代表取締役が議長を務める経営会議、および代表取締役が委員長を務めるサステナビリティ委員会

において、適宜、議題として取り上げ、気候変動に関するコミットメントの進捗確認や、リスク・機会の特定・評価に関して、全社内役員による議論を行うこととしています。また、経営会議およびサステナビリティ委員会で決議された基本方針、施策の結果は、取締役会に報告を行います。

◆戦略とシナリオ分析

当社の「環境アクションポリシー」として、商品開発を通じた環境貢献と、環境負荷の低減活動に全社員で取り組むことを挙げています。

環境に関する世界の動向は日々大きく変化しており、これら状況に適切に対応する必要があります。そこで、気候変動に関連するリスクと機会を洗い出し、事業への影響度を検

証しています。
気候変動によるエネルギーや原材料の調達リスク、顧客ニーズの変化によるリスク、異常気象や平均気温、海面の上昇に伴うリスクなどの影響を明確化し、このような影響を低減するとともに、機会につなげていきます。

気候変動関連のリスク

種類	具体的リスク	事業への影響	発現時期*			リスク評価	リスクに対するユーシン精機の対応	
			短	中	長			
低炭素経済への「移行」に関するリスク	政策・法規制リスク	各国政府による炭素税などの導入・増税 GHG排出規制やエネルギー効率改善目標などの政策的介入	●	●	●	小 中	・持続可能社会のためにサプライチェーン全体で負担する経費と捉える	
	技術リスク	低炭素技術導入ロボットの開発コストが早期に回収できない	●	●		中	・将来への成長投資と捉える	
	市場リスク	低炭素技術普及に伴う関連資材不足の発生	・調達価格高騰によるコスト増加 ・入手困難による生産影響		●	●	中	・調達先の開拓により複数社からの購買を実施する
		お客様の環境ポリシーの厳格化	・グループ内の環境対応が遅れることに伴う販売機会の喪失	●	●		中	・省エネ機能の向上などの環境対応商品の開発を積極的に行う
評判リスク	ステークホルダーの行動変化	・環境配慮への対応の遅れや環境情報開示の不足に伴う企業評価の低下	●	●		中	・気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）への賛同を契機に、情報開示を推し進める	
気候変動による「物理的」変化に関するリスク	急性リスク	異常気象（台風・洪水・竜巻・大雪など）の発生	●	●	●	小～中	・事業継続計画（BCP）の実行 ・台風・洪水への対策を検討する	
	慢性リスク	平均気温の上昇	・工場勤務者およびサービス従事者の快適な労働環境維持のため、電力消費量増加や熱中症対策費用増加	●	●	●	小	・従業員の作業環境整備を優先させる（コストは吸収可能な範囲であり、影響度は小さい）
		海面上昇	・水災リスクが許容値を超えた生産拠点の移転の必要性		●		小～中	・継続的なリスク把握を行う

*発現時期は、短期（3年以内）、中期（2030年まで）、長期（2050年まで）を想定。

気候変動関連の機会

側面	気候関連の機会	事業への影響	発現時期*			機会評価
			短	中	長	
資源の効率性	エネルギー効率の良い建物の活用	・快適な温度管理、CO ₂ 濃度管理などを推し進め、従業員の働く環境整備を行うなど、本社工場活用による従業員満足度の向上 ・安全レベルの向上に伴うコストダウン	●	●	●	小
	再生利用の促進	・再利用機会の増進に努めることによるコスト削減		●	●	小
	効率的な輸送の実現	・商品の軽量化、輸送材料の低減を推し進め、効率的な輸送を追求することによるコスト削減	●	●	●	小
	輸送機会の削減	・現地生産対応による海上輸送コストの削減		●	●	小
エネルギー源	低炭素排出エネルギー源の利用	・再生可能エネルギー利用促進による、将来の化石燃料の価格増大に対する影響の軽減、GHG排出規制に対する影響の軽減	●	●	●	小
製品/サービス	省エネ・低炭素商品の開発・販売拡大	・環境配慮型ロボットの需要増加による増収 ・ECO吸着 [®] 、Smart ECO吸着（特許出願中）、エコロジーモードなどの商品価値向上による増収 ・環境負荷低減のために商品寿命が長いロボットが求められることに伴うサービス収益の増加	●	●	●	大
	平均気温上昇への適応	・労働者にとって作業環境が過酷となることに伴う自動化ニーズの増加 ・過酷な環境下でも稼働し続ける商品開発要求		●	●	小
市場	熱中症対策品や医療関係品などの市場の需要増加に伴う売上増加	・関連商品の設備投資拡大によるYUSHIN商品への需要拡大	●	●	●	中
	ガソリン車から環境配慮型自動車への世界的移行	・軽量化に伴うプラスチック関連部品生産の増加、部品生産企業の新規参入によるYUSHIN商品への需要拡大	●	●		中
	気候変動による顧客の生産拠点移転	・設備投資拡大に伴うYUSHIN商品への需要拡大			●	中
強靱性（レジリエンス）	納期厳守のための、複数の組立て協力先、複数の部品調達先を確立	・商品の需要増加への対応力向上	●	●	●	小

*発現時期は、短期（3年以内）、中期（2030年まで）、長期（2050年まで）を想定。

◆リスク管理

事業経営の阻害要因となるものをリスクとして捉え、気候変動による緊急性のあるリスクと、将来起こりうるリスク事案の分析・評価を行っています。

こうしたリスクを管理するための体制として、あらゆる事業の中でリスクの抽出・分析・評価を行い、それらの情報は

タイムリーに集約され、取締役会をはじめとして、経営会議などにおいて共有されます。そして、当社の代表取締役の指揮のもと、これらリスクを低減するため、迅速かつ適切な対応を行っています。

◆指標・目標

2030年度末：CO₂排出量を2020年度比70%削減

2015年のパリ協定採択を受け、日本においても政府が、2030年に向けた温室効果ガスの削減目標について、2013年度に比べて46%削減することを目指すことを表明しました。

当社では、2030年度末までに国内のScope1・2（自社での燃料使用による直接排出量および自社が購入した電力

や熱の使用による間接排出量）の合計を「2020年度比70%削減」することを目標とし、再生可能エネルギー由来の電力購入、環境配慮型自動車の導入などを進めています。また、今後は中長期の視点で目標の見直しを行います。

Scope3についても、削減目標を設定し、サプライチェーン全体でのCO₂削減および開示に向けて、着実に取り組む方針です。

S:社会 - 人権

◆ YUSHINグループ人権方針

当社では、2022年7月「YUSHINグループ人権方針」(以下、本方針)を定めました。本方針は、人権尊重の取組みをグループ全体で推進し、その責務を果たしていく指針として、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいて定めたものです。

(1) 基本的な考え方

YUSHINグループ(以下、YUSHIN)は、経営理念である「人間尊重」を基本とし、世界をめざして常に革新ある技術を創造し、広く社会に貢献しています。

YUSHINは、「国際人権章典」、「労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関(ILO)宣言」等の国際的な人権規範を尊重します。YUSHINのすべての役員と従業員に加えて、YUSHINの商品・サービスに関係するすべての取引関係者(ビジネス・パートナー)にも、本方針の理解・支持・実行を期待します。

(2) 適用法令等の遵守

YUSHINは、事業活動を行うそれぞれの国又は地域における法と規制を遵守します。国際的に承認された人権基準と各国・地域の法令が相反する場合には、国際的な人権基準を最大限に尊重するための方法を追求します。

(3) 人権デュー・ディリジェンス

YUSHINは、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」に基づく手順に従って、自社の事業と関係する人権に対する負の影響を特定し、予防、軽減する取組みを進めます。

(4) 対話・協議

YUSHINは、人権への潜在的又は実際の影響についてステークホルダーと対話・協議を行います。

(5) 情報開示

YUSHINは、私たちの人権尊重の取組みについて、進捗状況と結果をウェブサイトなどで開示します。

(6) 教育と研修

YUSHINは、本方針が企業全体に定着するように企業方針に反映するとともに、本方針が理解され効果的に実施されるよう、すべての役員及び社員に対して適切な教育と研修を行います。

(7) 救済

YUSHINは、他者の人権を侵害しないことはもちろんのこと、自らの事業活動において人権に対する負の影響を引き起こした、または助長したことが判明した場合には、是正に向けて適切な対応をとることで、人権尊重の責任を果たします。

YUSHINのビジネス・パートナーが人権への負の影響と直接つながっている場合、ステークホルダーと協力しながら改善に努めることで人権尊重の責任を果たします。

優先順位をつける必要がある場合には、規模、範囲、是正・救済困難性を鑑み、人権に対する最も深刻な負の影響に対処することを優先します。

本方針は当社の取締役会の承認を得ています。

制定:2022年7月7日

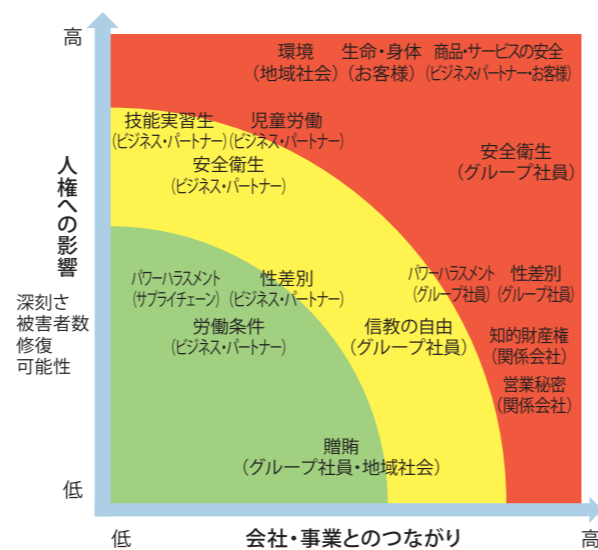
株式会社ユーシン精機 代表取締役社長 小谷 高代

◆ リスクの特定

当社では、具体的な人権リスクについて下表のように考えています。

ステークホルダー	人権リスク
ビジネス・パートナー	労働条件、技能実習生の人権、児童の人権、性差別、結社の自由
お客様、ビジネス・パートナー	生命・身体の安全
グループ社員	安全衛生、労働時間・賃金、性差別、パワーハラスメント
関係団体	知的財産権、営業秘密、個人情報、秘密情報
グループ社員、社会	贈賄の禁止、環境

それぞれのリスクを分析したものが右図になります。この分析を踏まえ、YUSHINグループが今後重点的に取り組んでいく課題については次のように考えています。



◆ 今後重点的に取り組む課題

・事業に関する基本的な考え

YUSHINグループは、産業用直交型ロボットを中心に工場自動化に関連する装置・システムの開発、製造、販売事業をグローバルに展開しています。

YUSHINグループの事業活動の根本には、危険な環境下で働く人を減らし、労働者の安全性を高めたいといった「想い」があります。

・調達・製造過程の課題

YUSHINグループ商品構成する部品の調達現場やYUSHINグループ商品を製造する現場においても、過剰・不当な労働条件、児童労働、技能実習生など外国人労働者

の権利侵害、人種・宗教・性別・国籍・心身障害・年齢・性的指向などに基づく差別といった人権の侵害は許されるものではないと考えています。

・YUSHINグループの労働環境の課題

YUSHINグループは、職場における社員の安全と健康の確保、快適で働きやすい職場の形成に努めます。

YUSHINグループにおけるあらゆる差別の禁止、ハラスメントの防止にも一層尽力します。

ステークホルダーとの対話・協働を通じて、適宜重点課題の見直しを図っていきます。

◆ 人権尊重に向けた取組み

・役員および関係部署幹部社員向け研修・教育

(2023年2月9日実施)

人権への理解を深めるために、外部講師を招き研修を実施しました。

参加者:役員、調達・製造に関わる資材・製造本部所属の幹部社員、総務・人事・内部監査の責任者

研修内容:①人権への対応の必要性および企業に求められる人権への対応についての説明

②ワークショップでのケーススタディ



・購買担当社員向け研修・教育 (2023年6月6日、14日実施)

サプライヤーと関わる機会が多い調達部門の購買担当社員向けに、人権に関する研修を実施しました。

研修内容:①当社が人権への対応に取り組む必要性についての説明

②ワークショップでのケーススタディ

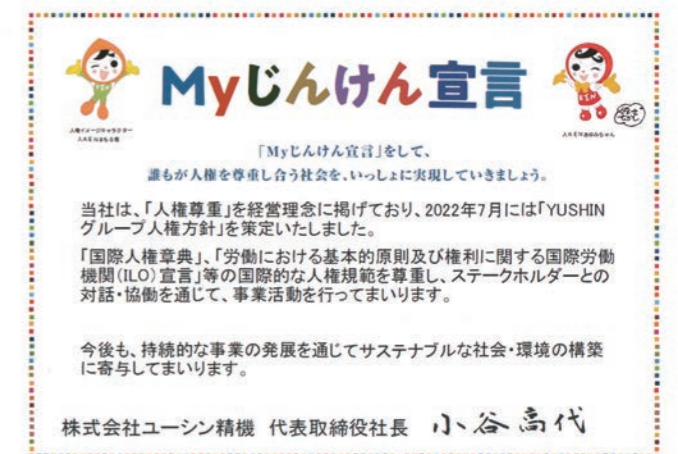
今後も、対象部署や対象社員の範囲を拡げながら人権に関する研修・教育を実施し、「役員・従業員一人ひとりが人権DDの担い手であり、人権保持者であること」を理解できるよう、取組みを推進してまいります。

・法務省「Myじんけん宣言」への賛同

当社は、2023年8月に法務省が推進する「Myじんけん宣言」に賛同しました。

Myじんけん宣言とは、企業、団体および個人が、人権を尊重する行動をとることを宣言することによって、誰もが人権を尊重し合う社会の実現を目指す取組みです。

今後も、「YUSHINグループ人権方針」に基づき、人権への取組みを進めていきます。



品質は社運を決める

創業者 小谷進の言葉であり、現在のユーシン精機の品質に対する基本姿勢となっています。

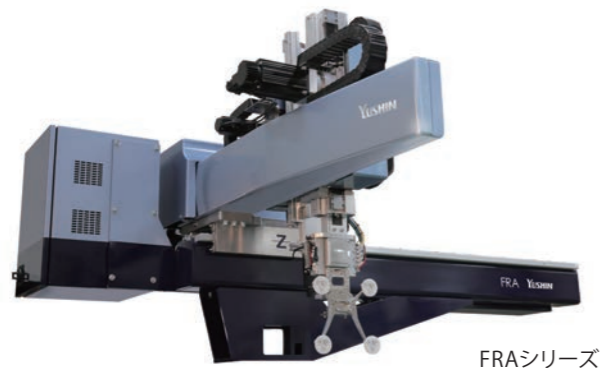
◆ 品質方針

「品質は社運を決める」という基本姿勢のもと、お客様の安心・安全の確保と、高い生産性・低い環境負荷でのモノづくりをサポートし続け、お客様の信頼と満足を得る

◆ 世界最高基準の安全規格搭載ロボット

安全回路

安全回路を二重化することにより、一つの安全回路で不具合が発生した場合も機能損失しません。ロボットによる事故を防ぐ基本の考え方です。



FRAシリーズ

安全速度監視

安全速度監視は、モータ速度が定義された制限値を超えていないかどうかを監視します。これにより、ティーチング中のロボット動作が安全速度を超えることがなく、安全に安心して作業していただけます。

国際安全規格対応

安全規格EN ISO 12100、EN 60204、EN ISO 10218に対応し、安全カテゴリー3に属します。CE、GB、KCsといった各国基準に対応可能となっています。

◆ セーフティアセツサ

ユーシン精機では国際安全規格に基づく機械安全の知識・能力を認証するセーフティアセツサの有資格者を育成しています。

現在の資格保有者数は2023年3月末時点で53名です。保有者は設計者に限らず、営業から製造部署まで、商品に関わる部門すべてにわたっており、商品の企画・開発からお客様への安全提案まで様々な場面でセーフティアセツサとしての知見を活かしています。

ユーシン精機はこの人財育成により安全レベルの高い商品をお客様に提供し、産業現場で働く人に安全と安心をお届けします。

◆ ユーシンスクール

事業者には産業用ロボットを扱う従業員に対して労働安全衛生法に基づき特別教育を行うことが義務づけられています。

ユーシン精機はこの特別教育であるユーシンスクールを社内外に提供しており、ユーシン精機のロボットを扱うすべての人々の安全知識と操作技術の向上を図っています。スクールを修了された方には受講証明となる修了証を発行しています。

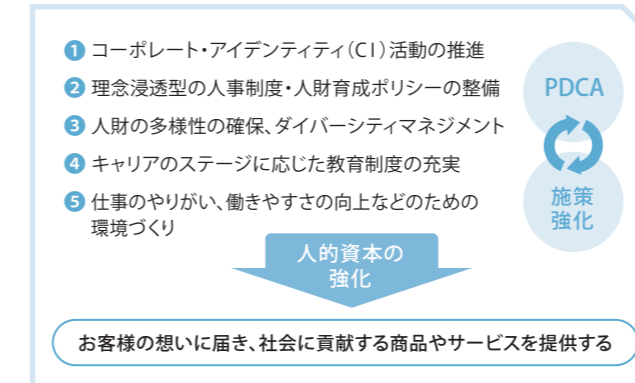


人的資本の強化

当社は、多様な人財の価値観・考え方を活かした組織づくりを通じて、持続的な成長および中長期的な企業価値の向上に取り組んでいます。

企業理念の浸透を軸に、多様な人財の採用・育成を進め、従業員一人ひとりが特性や能力を最大限発揮し、活き活きと働き続けられるための環境づくりを目指しています。

■ ユーシン精機の人的資本強化方針



◆ コーポレート・アイデンティティ(CI)活動の推進

将来にわたって重視していく企業理念や目指すべき方向性を定め、更なる成長と飛躍を目指していくため、コーポレート・アイデンティティ(CI)活動を進めております。「まず、想いとどく」をコンセプトに、大切にしていこうと考えや行動指針を明確化しております。

トップマネジメントや経営幹部によるコミュニケーション、職場における対話、若手を主体としたブランディング活動、優良事例の共有など、グループ全体で浸透活動に取り組んでいます。

◆ 理念浸透型の人事制度・人財育成ポリシーの整備

CI活動と連動して策定した人事制度において、中核人財を含む期待される人財像を明確化しています。

それぞれの職務に期待されることを、成果責任、人財育成・成長、風土醸成といった観点で定義しており、適材適所の任用・配置を行っていくとともに、メリハリのある人事処遇を

図っています。

同人事制度においては、努力・チャレンジの奨励や、成果に対する適切な評価・処遇を掲げ、成長のステージに応じて支援するための教育制度の充実や、仕事のやりがい・働きやすさの向上などのための環境づくりを推進しています。

■ ユーシン精機の人財育成ポリシー

a	コーポレート・アイデンティティ(CI)に基づく行動指針を体現・実践できる人財の育成
b	キャリアのステージに応じた学びと成長の継続支援
c	期待する役割の定義、職務を通じた成果達成の促進
d	努力・チャレンジの奨励、ステップアップにつながる様々な機会や場の提供
e	個々の「キャリアデザイン」の実現のサポート

◆ 人財の多様性の確保、ダイバーシティマネジメント

人財の多様性確保・ダイバーシティマネジメントの観点からは、従来の社会や会社内におけるスタンダードにとらわれず、多様な属性や価値観を尊重し、人財を活かすことを重視しています。

具体的な取組みとして、「男女が等しく活躍できる就労環境づくり」、「性別・国籍を問わない採用、重点職種におけるキャリア(中途)人財の採用」、「多様なメンバーの努力・チャレンジを引き出す制度・環境づくり」、「両立支援のサポート」などに取り組んでいます。



働くパバママ社員のためのYUSHIN育児制度BOOK

女性活躍推進の観点からは、経営人財への女性の登用に加えて、女性活躍推進法に基づく行動計画を定め、「新卒採用における女性採用の維持・強化」、「男性社員の育児休業取得の強化」に取り組んでいます。

具体的な取組みとして、働くパパママ社員のためのYUSHIN育児制度BOOKの配付、男性の育児休業促進のための講演、育児休業中の従業員向けの情報交換イベントを設け、出産や復職における不安軽減にも努めています。

グローバルレベルでの多様性確保の観点からは、海外に多くの拠点を有しローカル化を推進しており、中途採用者・外国籍の人財活用に積極的に取り組んでいます。

なお、これらの取組みを進めるうえでの基軸として、人権尊重の取組みをグループ全体で推進し、その責務を果たしていく指針である「YUSHINグループ人権方針」を策定し、ステークホルダーへの周知を図っています。



インド子会社サービス社員の技術研修

◆ キャリアのステージに応じた教育制度の充実

従業員のキャリアステージに応じ、必要な能力の開発・定着に向けた教育に力を入れています。

■ ビジネス基礎能力開発

ビジネス基礎力を習得することを目的として、「ビジネススキルアップ研修制度」を設けています。



■ キャリア開発・専門能力開発

担当業務の遂行に必要な知識・スキルを高めるための教育を行い、自律的に能力・スキルの向上を目指すよう支援しています。専門技能を高めるための計画的な教育や、実践的なトレーニング機会の提供、e-learning環境の充実にも取り組んでいます。

■ リーダーシップ開発

[マネジメント研修]

管理職のマネジメント力を高めるため、目標管理・評価、部下育成、ダイバーシティ、ハラスメントなどの各種テーマ別の研修を実施しています。

[次世代リーダー教育]

成長・チャレンジを牽引する人財を輩出するため、マネジメントに必要な問題解決力や意思決定力などを強化するリーダー育成教育を実施しています。

◆ 仕事のやりがい、働きやすさの向上などのための環境づくり

■ 組織力強化に向けた仕組みづくり

組織力を更に高めるための課題発掘・施策検討に関して、PDCAを意識しながら進めるため、従業員向けアンケートや組織診断サーベイを実施しています。

■ キャリアデザインのサポート

個人の持っている強みや能力を活かし、会社の持続的成長に貢献できる「人財力」の底上げにつなげるべく、エルダー・カウンセラー制度を通じた若手社員の重点サポートや従業員に対するキャリアサーベイに取り組んでいます。

■ 提案・チャレンジ活動の奨励

社員主体での提案・チャレンジ活動を応援し、取組みを促す制度を整備しています。

- 業務改善を促進する「改善提案制度」
 - 創造性・主体性を持った人財を養う「イノベーションプロジェクト活動提案制度」
- (例) オフィスカジュアルプロジェクト ▶P39
副業・兼業の許可基準創設プロジェクト

■ 働きがい、ワークライフバランスの向上

従業員からの「あったらいいな」という声を積極的に拾い上げ、働き方改革によるワークライフバランスの向上や福利厚生強化に取り組んでいます。また、チームワークやコミュニケーションの活性化に向けたオフィス・工場の施設環境づくりも重視しています。



■ 労働安全衛生の取組み

健康で生き生きと働ける職場環境づくりを目指して、産業保健体制の整備、必要な安全衛生教育・訓練の実施、各部署における労働安全性強化のための取組みを進めています。

■ 人的資本強化に関する目標・実績

当面、人的資本強化に向けた基盤づくりとして、次の目標に取り組んでいきます。

■ 持続的成長に向けた組織づくり

指標・項目	1. 企業理念の浸透・実践強化に向けたプログラムの実施
目標	2023年度 プログラム対象者参加率100%
実績・活動	・ 経営幹部や各職場による浸透・実践活動 ・ CI浸透に関する従業員アンケート ・ 若手主体のプランディング活動など

指標・項目	2. 組織力強化に向けた従業員参加型のサーベイの実施 (課題把握、施策検討)
目標	2023年度 サーベイ参加率90%以上
実績・活動	・ 働き方改善に関する社員アンケート(3回)

■ 多様な人財の確保・育成、ダイバーシティマネジメントの強化

指標・項目	3. 多様な人財の確保・育成のための戦略・施策強化
目標	・ 人財採用ポリシーの強化 ・ 人財育成に関する継続的な施策強化 ・ 人権方針の整備、浸透
実績・活動	・ 人財採用、育成に関する各種施策の実施 ・ 人権方針の策定、研修の実施

指標・項目	4. 女性活躍に関する指標 (1) 役員・管理職に占める女性比率 (2) 新卒採用者に占める女性比率※
目標	(1) 役員・管理職に占める女性比率 2028年3月までに ① 役員 15%程度 ② 管理職 5%程度 (2) 新卒採用者に占める女性比率 2025年3月までに30%
実績・活動	(1) 役員・管理職に占める女性比率 ① 役員：18.2% (2023年3月) ② 管理職：4.7% (2023年3月) (2) 新卒採用者に占める女性比率 新卒：50% (2022年4月)

指標・項目	5. 男性従業員の育児休業取得率※
目標	2025年3月までに20%以上を達成
実績・活動	2022年4月～2023年3月 40%

(注) ※は女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画における開示済目標です。

オフィスカジュアルの導入

組織にイノベーションを起こす提案を社員から公募し、カタチにしていく「イノベーションプロジェクト提案活動」を通じて、オフィスカジュアルプロジェクトがスタートし、2023年5月よりオフィスカジュアルが導入されました。

働く環境に合わせた服装で、自主性・創造性を刺激し、生き生きと仕事ができる職場環境へ改善し、多様な人財の確保とYUSHINブランドの更なる向上を目指すねらいがあります。



「オフィスカジュアルは強制ではない。カジュアルな格好をしてもいいし、今まで通りの制服や作業服を着ても構わない。大切なのは自分が自分らしく働ける服装を選べるということ。そういうカタチを目指していくことにしました。」

プロジェクトリーダー 総務部Hさん

「オフィスカジュアルプロジェクトを思いついたのは、当社の社屋が新設されるタイミングで、色々な会社のオフィス環境を調べたことがきっかけです。当時、大手文具メーカーのオフィスを見学させてもらう機会がありました。その会社ではオフィスカジュアルが導入されていて、とても自由で華やかな印象を持ちました。その時の記憶が残っていたので、イノベーションプロジェクト活動提案制度の話聞いた際に、オフィスカジュアルをやろうと思いつきました。」

プロジェクトメンバー 経理部Mさん



「私は製造部に所属していますので、もちろん現場では作業服を着ています。昨今、気候変動の影響で、酷暑日が多くなってきていますが、現在の作業服は10年以上モデルチェンジされておらず、通気性やストレッチ性に乏しい部分がありました。そのような中、私は作業服の改善活動に取り組んでおり、いくつかズボンを取り寄せてトライアルを行ったのですが、ズボンだけを変えると上着とバランスが悪くなってしまったため、再検討する必要がありました。なかなか難しいものだと思っていたタイミングでオフィスカジュアルプロジェクトが動き出したと聞き、参加させてもらいました。」

プロジェクトメンバー 製造部Kさん

「様々な部署、様々な仕事、様々な立場の人がいることを『服装』を通じて改めて知ることができました。それぞれの業務への理解が深まり、立場や個性を尊重する意識も高まりました。もちろん、会社への理解も深まったように思います。」

プロジェクトメンバー 総務部Oさん

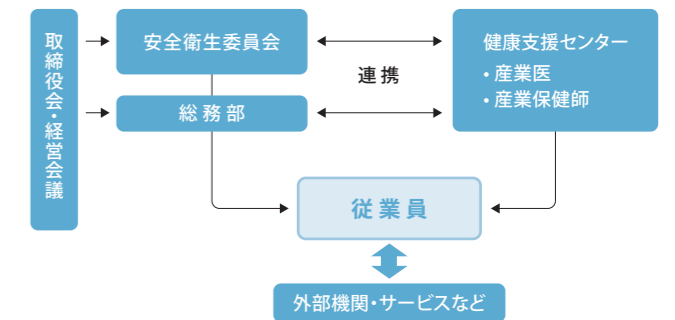


◆健康経営

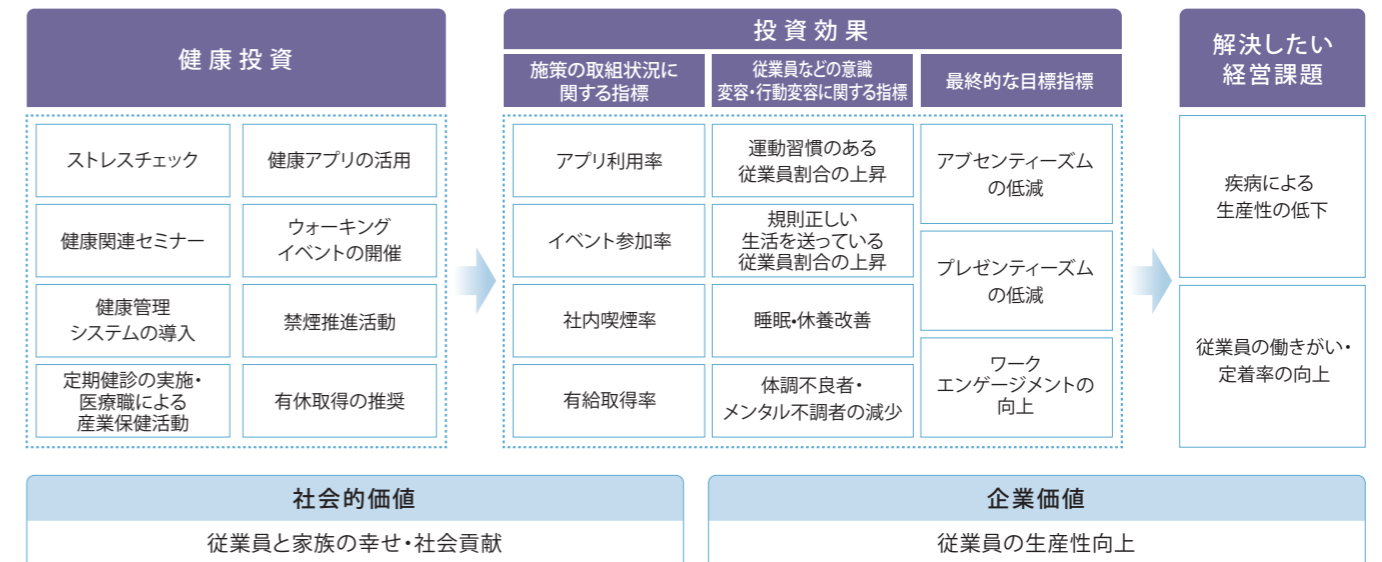
目的・体制

従業員が心身ともに健康で生き生きと働き、ひいては生産性が向上することを目的に、各部署で連携し各種活動や環境づくりに取り組んでいます。また、定期的に経営トップと産業医（健康支援センター長）との協議の場を設け、健康支援センターが安全衛生委員会と総務部と連携し、各種取組みの実施やサポート体制を構築しています。

■体制図



■支援マップ



健康経営優良法人2023

経済産業省より健康経営優良法人2023に認定いただきました。



健康経営優良法人とは…

経済産業省が認定・運営している取組みで、従業員などの健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践している企業に贈られるものです。

健康事業所宣言

全国健康保険協会京都支部より具体的な取組みを定めている事業所に対して送られる宣言証を受領しました。



健康経営推進への取組み

ICTを活用した健康サポート

健康診断の受診結果により生活習慣病のリスクがあるものに対して保健指導を実施し、従業員の日々の生活改善に努めています。必要時は受診勧奨を実施し、受診率の向上を目指しています。

海外渡航者に対しても赴任時、帰国時健診だけでなく年に1度の定期健診を受けていただき、従業員が健康に働けるように健康管理をしています。

またICTシステムを活用して産業医と連携した健康支援の充実を図っています。

健康関連セミナーの実施

ヘルスリテラシー向上のために下記4つのテーマに分けてセミナーを実施しています。

- 女性特有の疾患
- がん予防
- 禁煙
- メンタルヘルス

産業医による「禁煙のすすめ」セミナーでは、喫煙によるがんのリスク、脳梗塞・心筋梗塞などの健康リスク、禁煙補助薬の効果といった内容について説明され、実践的なセミナーとなりました。



メンタルヘルス

悩み事があれば健康支援室にて保健師または産業医にいつでも相談できるよう、健康支援センターを設置しています。さらに、福利厚生として外部資源の悩み相談デスクなどを設けており、秘密厳守で悩みを解決できるように体制を整えています。

ウォーキングイベント

従業員の健康増進、コミュニケーション活性化を目的として、ウォーキングイベント「Walk, talk and work together!」を毎年開催しています。2022年度は国内外から21チーム84名の参加があり、スマートフォンのウォーキングアプリを使い1日あたりの平均歩数を競いました。

BLS研修(一次救命処置研修)

緊急時に対応できるようにAED・心肺蘇生ができる従業員の育成を年に1回を目途に実施しています。

健康アプリの活用

写真を撮るとカロリーが分かる、歩数が分かるなどの健康関連アプリの導入により、従業員が自分自身の健康状態を管理できるようにしています。

◆安全衛生 以下の基本方針に基づき、職場の安全衛生活動に取り組んでいます。

《安全衛生基本方針》

- 安全衛生委員会の継続的な取組みにより、労働安全性を強化する。(マテリアリティ)
- 健康で、生き活きと働ける職場づくりを目指す。
- 必要な安全衛生教育・訓練を実施し、安全を第一とする人づくりを実施する。
- 安全衛生関連法令等を遵守する。

◆次世代育成支援

Japan Super Science Fair (JSSF) への貢献

文部科学省から19年間連続で「スーパーサイエンスハイスクール(SSH)」(先進的な理数系教育を実施している高等学校などとして国が支援)の指定を受けておられる立命館高校では、2003年度からSSHプロジェクトの一環としてJapan Super Science Fair (JSSF)が開催されています。

JSSFは、「世界のために科学の力で貢献する使命感」「将来の活躍のためのネットワーク」「未来に向けての大きな夢」を得てもらうことを目的として世界中からの参加生徒が国際的な舞台で科学交流を行う学生国際会議であり、研究発表を中心に、科学ワークショップや科学講義など、科学的かつグローバルな考え方を刺激する様々な活動を通じて共に学ばれています。

このプログラムの一部である企業見学において、当社も



2012年から9回にわたり、立命館高校をはじめ世界各国の高校生を受け入れています。工場見学や技術的なプレゼンテーションを通して、参加者のグローバルな視点と科学教育の学習意欲の向上につなげていただければと考えています。

高校生向けものづくりワークショップへの参画



近隣高校で開催されたエッグドロップワークショップ[®]に当社からエンジニア3名を派遣しました。参加した高校生と一緒にアイデアを出し合い、当社エンジニアからも技術的なアドバイスをを行いました。高校生にとって普段関わりの少ない製造メーカーなどと協働し、ものづくりを身近に感じてもらえるイベントとなりました。

※決められた材料を使って落下の衝撃から卵を守るプロテクターを制作するワークショップ

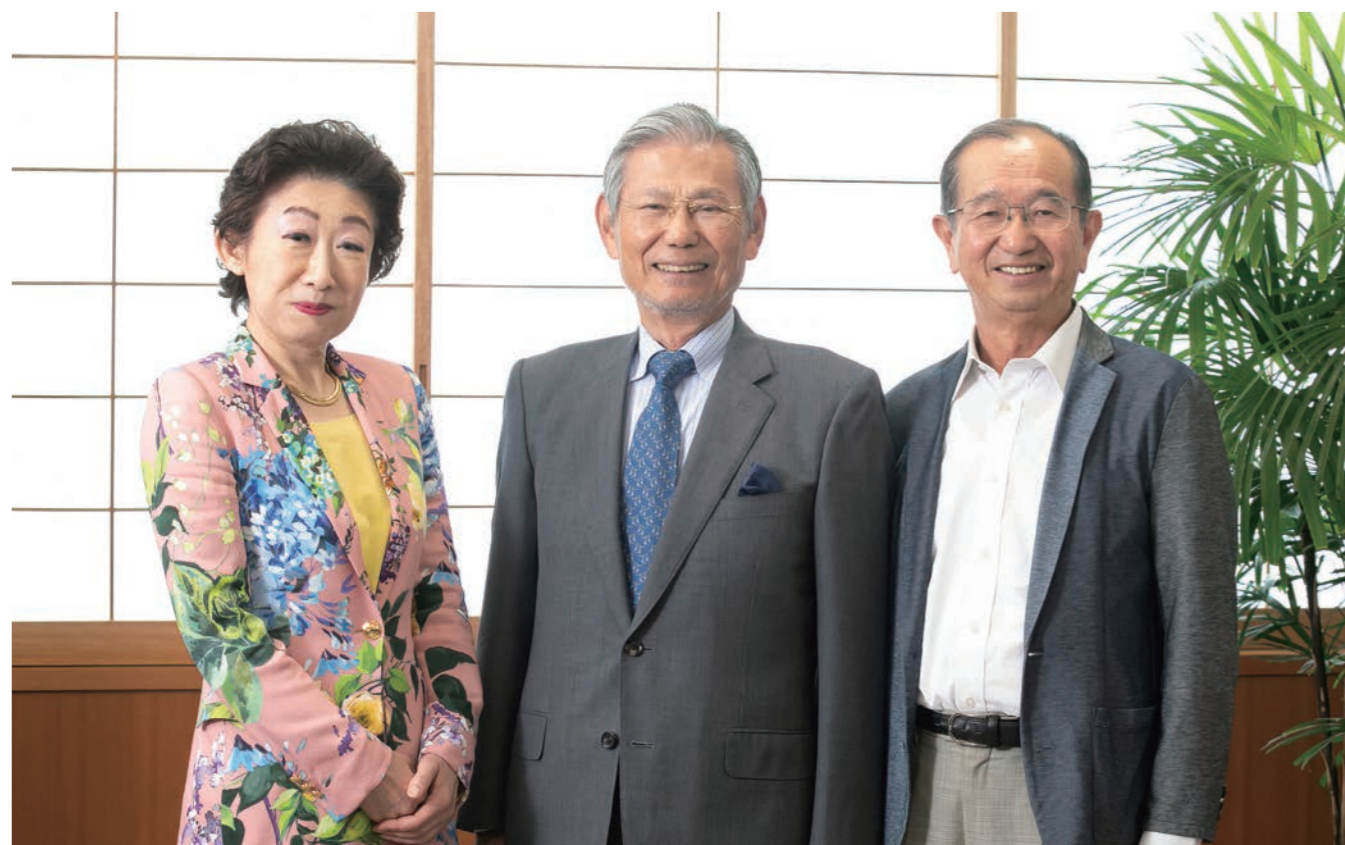
アメリカ子会社による Manufacturing Day への参加

アメリカ子会社YUSHIN AMERICA, INC.は、「Manufacturing Day」に参加しています。このイベントは、アメリカ経済における製造業の価値を高めるために、毎年10月第1金曜日に全米各地で開催されています。

地元の企業や大学、高校などから工場へ来社いただき、取出口ットの製造現場でのどのように利用されているのかの説明や、制作現場や設計手法などの紹介を行っています。当社について知っていただく良い機会となるだけでなく、



「とても興味深かった」というお声とともに、地域の方々とのコミュニケーションを図る場にもなっています。



社内体制、人的資本を強化し、次の成長ステージへ

中山 礼子 社外取締役
指名・報酬委員

西口 泰夫 社外取締役
指名・報酬委員長

松久 寛 社外取締役
指名・報酬委員

ユーシン精機における最近の変化と取組み、持続的な成長に向けた今後の課題について、社外取締役3名が意見交換を行いました。

新体制移行後の 変化

中山 小谷高代社長が就任してから2年余が経過いたしました。本日はその間に当社にどういった変化があったのか、また今後の課題についても社外取締役という立場から議論したいと考えております。

ここ2年で外部からでも目に見える大きな変化と言えます

と、2023年2月のショールームの開設、2023年5月のM&Aであると思います。目に見えにくいところでは、社長就任後すぐに取り組み始めたCIの社内浸透プロジェクトの推進活動、および2023年2月に開示したサステナビリティ基本方針制定です。これらのプロジェクトでは若手社員も主体となって部門間をまたいで積極的に動き、人材育成効果も果たしているところなどがあげられます。

当社の元々からの優れているところと言いますと、前社長も女性だったこともあり、特に女性にとっては働きやすい職

場であるように見受けられます。例えば育児などの都合で働く時間を調整できたりするのはもちろん、社員の健康管理や、事務所・洗面所・食堂などの居住性の良さなど随所に工夫が見られます。今では管理職クラスの女性の数も増えつつあり、ダイバーシティ&インクルージョンという意味では時代を先取りしていると思います。

各部門において常に前向きな制度・仕組みづくりが進められてきています。ここ2年を振り返ってお二人は当社をどのように見ておられますか。

西口 社長はまだ若いし、以前は開発メンバーの一員として商品開発に携わっておられたので、創業メンバーであった先代社長と比べて若い社員にとっては身近で相談しやすいという利点があるでしょうね。また、物事を論理的に捉え、それに対してスピード感をもって方向性を決めるという特徴も明確になってきました。今後の改革にリーダーシップを発揮されると思います。社長はエンジニアですから、将来に向けて新しい技術や商品にチャレンジしていくことが期待されます。前例に囚われずに、当社ができることを広い視野で考えて、現在の強みと併せてより高いところを目指すべきです。また、取締役会での議論においても経営陣の連携がうまくいっている様子がうかがえます。そういった風土を社員全員に浸透させていきたいですね。

松久 確かに社長がエンジニアなので、開発・技術部門の社員は自分たちが何をどのように進めているかを理解してもらえているという安心感があるように思えます。また、経営方針として数年来掲げてきている、部門間連携についてはよりレベルアップしてきたようです。それから、最近の取組みと

して、管理部門の皆さんの服装が自由な雰囲気になったところもいいのではないのでしょうか。

中山 ショールームの開設は当社の技術だけでなく、魅力も詰まった素敵な施設で、これを有効活用したいと思いました。実施したM&Aについては、商品や技術に対する思想に当社と親和性があることを重視したようですね。これは将来ともに欧州での販売を拡大していくためには大変に重要な視点だと思います。

西口 今回のWEMO AUTOMATION ABのM&Aは、長期的に見て良い戦略であると思います。当社のこれまでの取組みを分析し、次なる戦略をしっかりと立て、今回のM&Aを十二分に当社の成長につなげることを期待しています。そのためには部門間の垣根を無くし組織の連携を図って、次は何をするのか、スピード感をもって対応する必要があります。

松久 ショールームについては単に顧客に当社の商品を見ていただくという営業活動の他に社会および地域貢献・採用活動・株主対応など多様な使い方ができるのではないかと取締役会でも提言しております。

例えば、プラスチックセミナーを開催し、これからの業界の動向や新しい技術などについて業界や学会から講師を招いて講演してもらうなど、京都という地の利を利用して観光などとセットにすれば多くの人が参加する可能性がありますね。採用に関しては、学生にユーシン精機という名前を知ってもらうことが第一歩で、ロボットの利用法のアイデアコンテスト、新しいロボットハンド機構コンテストなどを主催するなどが考えられます。小学生のロボット工作教室を開催するのは社会貢献にもなります。これを、学会などの外部団体と

協力して行うというのも一案です。こういったことをショールームで行うと臨場感があっていいのではないのでしょうか。

社外取締役から見た ユーシン精機の課題

中山 当社は事業の性質上、今日顧客が新しいものを欲しがってもすぐに商品ができるわけではありません。どうしても数年単位で戦略を考えなければいけないところが多いですが、一方そこに甘んじていること、見落としているところがあるのかもしれない。そこをどのように考えればいいのでしょうか。

西口 長期で考えるべきことと短期で考えるべきことを分けて考えることが重要です。営業や製造は短期の仕事です

が、技術開発は長期的視点に立った仕事が多いでしょう。一方営業にしても今の営業の方法とは異なる手法や新しい顧客の開拓を考えるとすれば長期的視点となります。そこを突き詰めることで思いもつかないような今までとは全く異なる市場を創造できるように思えます。

松久 「いいものを作れば売れる」的な発想ではなく、チャレンジ精神を発揮して市場を自ら創造するという考え方が必要ですね。ここに関連することと言えば採用や処遇についても喫緊の課題です。当社の人的資本投資の取組みを更に強化し、優秀な人財の確保・育成に積極的に取り組む必要があります。

中山 長期的視点に立った技術開発という観点から、大学や他社との共同研究などはどうなのですか。

松久 大学との共同研究については、当社はこれまで様々なテーマで取り組んできました。更なる積極化のために、当



部門間の垣根を無くして組織の連携を図り、スピード感をもって対応する必要がある

社の開発チームの強化は重要です。最近インターンシップ制度を取り入れましたので、そういった制度を充実させ、良いチーム作りが進むことを期待しています。

中山 ここ数年はトップの交代、また社内全体で取り組む大きなイベントが多かったこともあり、当社の取締役会において役員全員で活発な意見交換を行い議論を進めるようになってまいりました。一方資本コストや株価を意識する経営が求められていることは認識しておりますが、好不況のサイクルの長い当社の事業においては何よりも長期的に持続可能な経営が重要と考えます。3年程度のサイクルで目に見える成果を出すことを目標にした事業計画とそのため戦略を投資家に具体的、丁寧に説明し、実行していくことで現在の課題を解決できればと考えます。

当社の株価動向を踏まえると、最近では投資家から株式市場で十分な評価を得ているとは思えません。規模感・出来高・株主構成など種々の理由があるとは思いますが、「いつまでに何をどのくらいやる」といった会社の中長期的な事業計画と会社の将来の姿をより明確に示すことで、株式市場での評価も高まるものと考えます。アナリストの経験がある小職としては、例えば今年行ったM&Aのような積極的な戦略について投資家との対話を進めてほしいと思い、意見しております。欧州で新しいグループ会社を迎えたことにより欧州市場拡大戦略をどのように進めるのか、何年後にはどのくらいの市場を想定しているのか、そのために何をしなければならぬのかを上手に説明することで、市場での評価も変わってくると思っています。



ショールーム 開設

商品展示を通じてお客様をはじめとしたステークホルダーの皆さまに企業姿勢や技術の総合力を体感していただくため、本社近隣のテクニカルセンター内にショールームを開設いたしました。実際に稼働する商品を見ながらお客様とコミュニケーションさせていただくことで、よりお客様のご要望に沿った提案を行ってまいります。

◆コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

当社では、経営理念のもと、株主をはじめ、当社を取り巻くすべてのステークホルダーからの信用を得ながら、企業の持続的な成長と中長期的な企業価値の最大化を目指しています。

以下の5点を基本方針に掲げ、コーポレート・ガバナンスの充実に取り組んでまいります。

1. 株主の権利を尊重し、株主の平等性を確保するとともに、適切な権利行使に係る環境整備や権利保護に努めます。
2. 株主以外のステークホルダーと、社会良識をもった誠実な協働に努めます。
3. 法令に基づく開示を適切に行うとともに、法令に基づく開示以外の情報も主体的に発信し、透明性の確保に努めます。
4. 透明・公正かつ機動的な意思決定を行うため、取締役会の役割・責務の適切な遂行に努めます。
5. 株主とは、当社の長期安定的な成長の方向性を共有した上で、建設的な対話に努めます。

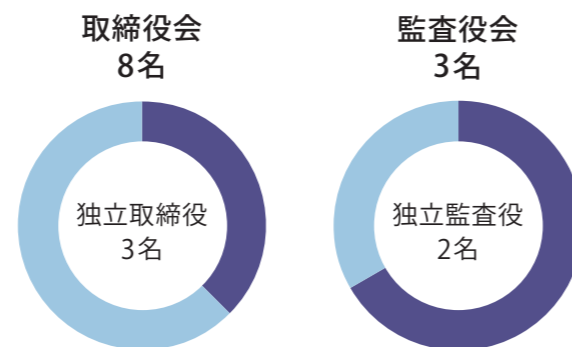
◆取締役会・監査役会の実効性の確保

変化の激しい事業環境やグローバル化の進む中、知識・経験・専門性のバランス、多様性、グローバルな視点などを重視し、取締役候補を選出しています。現在、社外取締役を含め8名の取締役が就任しており、それぞれが専門性を発揮し、かつお互いに意見交換しながら迅速な意思決定を行うことが可能な規模を維持してまいります。

社外取締役および社外監査役の他社での兼任状況は、株主総会招集通知、有価証券報告書およびコーポレート・ガバナンスに関する報告書などを通じ、毎年開示を行っています。

また、取締役会の更なる機能向上を図るべく、取締役会全体の実効性の分析・評価について、社内アンケートを行い、結果の分析評価をし、改善を進めています。2023年1月

に実施されたアンケートでは、議題の設定や事務局体制について改善すべき点が抽出され、順次改善を行っています。



◆指名・報酬委員会

当社では、役員の指名・報酬などに関する手続きの公正性・透明性・客観性を強化し、当社コーポレート・ガバナンスの充実に図るため、取締役会の諮問機関として指名・報酬委員会を設置しております。当委員会は、社外取締役西口泰夫が委員長を務めております。その他のメンバーは代表取締役社長小谷高代、社外取締役松久寛、社外取締役中山礼子、社外監査役鎌倉寛保の合計5名で構成されております（2023年9月末現在）。2023年3月期は、当委員会が計3回開催されました。具体的な検討内容として、役員人事や経営人材の育成計画などについて議論しました。

◆役員報酬制度

当社の役員報酬制度は、企業の持続的成長および競争力の強化のため、優秀な人材の確保・維持、業績向上に対するモチベーションを高めることを目的としたものとしています。2022年3月7日開催の取締役会において、取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針を決議しています。当該取締役会の決議に際しては、あらかじめ決議する内容について指名・報酬委員会で審議をしています。

【制度のポイント】

- ・外部水準を参照した報酬水準の設定
- ・中期的な業績向上や株価向上に向けた取組みの強化
- ・報酬決定プロセスにおける客観性・公平性の向上

取締役の報酬等は、月額報酬（基本報酬）、短期業績賞与、中期業績・株価連動型賞与により構成しています。

月額報酬（基本報酬）は、役位別月額報酬レンジ（上下限）の範囲内において、指名・報酬委員会での審議を経て決定した役員評価を基に、取締役会から委任を受けた代表取締役社長が決定しています。短期業績賞与は、役位別基礎額に連結経常利益の達成状況に基づく業績係数をかけ、目標管理評価・定性評価を基に総合的貢献度を評価した役員評価を反映して、決定しています。中期業績・株価連動型賞与は、役位別基礎額に基づき、「1株当たり純利益（EPS）」の成長率に基づく中期業績係数と株価成長率に基づく株価連動係数を反映して、決定しています。

なお、報酬等の額に対する割合については、当社と同業種・同規模企業等の外部水準を参照した上で、役位別に報酬構成比率を設定（短期業績賞与および中期業績・株価連動型賞与の合計は約3割）しています。

社外取締役および監査役の報酬等は、固定報酬（基本報酬）により構成し、業務執行に対する独立性の観点から業績連動報酬の支給は行わない方針としています。

取締役	社 内	基本報酬	短期業績賞与 中期業績・株価連動型賞与
	社 外	基本報酬	
監査役		基本報酬	

◆サステナビリティ委員会

当社は、2022年8月に代表取締役社長を委員長とするサステナビリティ委員会を設置しました。本委員会の目的は、事業活動を通じてサステナブルな社会・環境の構築に寄与するとともに、当社が持続的な事業発展を通じて企業価値を向上することにあります。2023年2月にはサステナビリティ基本方針を決定し、特定したマテリアリティを発表しました。

▶P26

スキルマトリックス

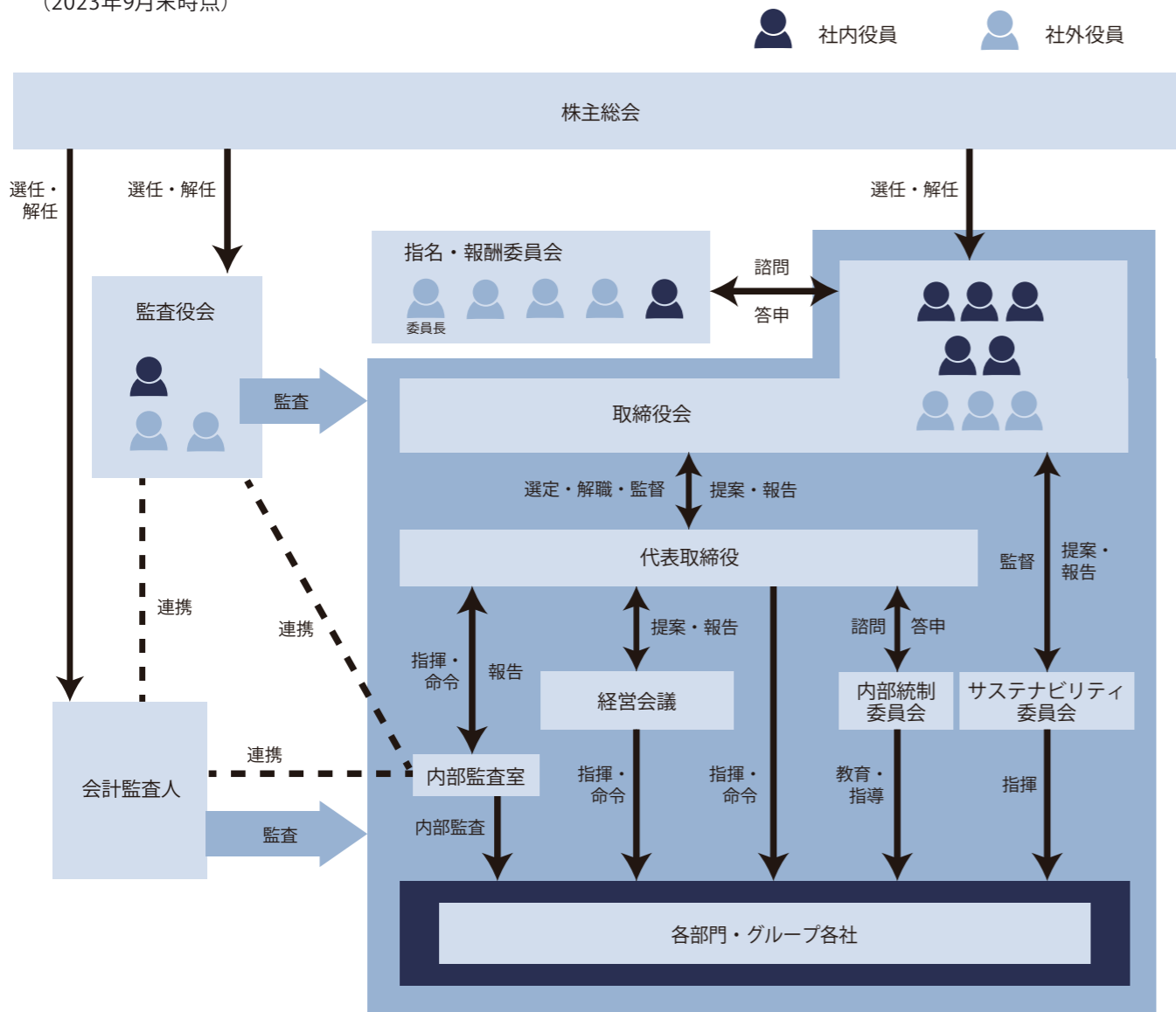
◆ 内部統制委員会

内部統制については、「内部統制の整備及び運用に関する基本方針」に基づいてYUSHINグループの内部統制を円滑に、また高度に推進する機関として内部統制委員会が中心となって活動しています。

内部統制委員会は、取締役福井理仁が委員長を務め、委員長が指名する営業・資材・製造・管理の各本部から業務経験に長けた部署責任者を選出し、グループの内部統制の整備・運用状況・その実効性について毎月の委員会で確認するとともに、方針やルールの新設・改定やリスクコントロールの有効性について討議しています。また、内部統制委員会は、内部監査室や関係部署と連携してコンプライアンスやリスク管理、情報管理について各本部・部門およびグループ会社各社に教育・指導を行っています。

◆ コーポレート・ガバナンス体制図

(2023年9月末時点)



ユーシン精機の経営環境や事業特性などに照らして、また今後の持続的成長の実現に向けて、当社の取締役会がその意思決定機能および経営の監督機能を適切に発揮するために備えるべきスキル(知識・経験・能力)を特定しております。なお、当社の取締役会として必要な経験・スキルの内容については、ステークホルダーの皆さまとの対話を通じて、今後も継続して検討を進めてまいります。

当社の取締役会は、知識・経験・能力における多様性が確保されたメンバーにより構成されております。取締役会が迅速で適切な意思決定を行うとともに、実効性の高い監督機能を実現するために、各取締役および各監査役がその役割・責務を適切に果たしてまいります。

氏名	地位	性別	経営	開発技術品質	組織人財開発サステナビリティ	営業マーケティング	グローバル	財務会計	IT DX	ガバナンスリスクマネジメントコンプライアンス
小谷 高代	代表取締役社長	女性	○	○	○		○			○
小田 康太	取締役副社長	男性	○		○			○	○	○
北川 康史	専務取締役	男性	○	○			○		○	
稲野 智宏	常務取締役	男性	○			○	○			
福井 理仁	取締役	男性	○				○	○	○	
西口 泰夫	社外取締役	男性	○		○	○			○	○
松久 寛	社外取締役	男性		○	○				○	
中山 礼子	社外取締役	女性	○					○		○
野田 勝美	常勤監査役	男性	○	○		○				○
鎌倉 寛保	社外監査役	男性	○					○		○
野中 徹也	社外監査役	男性	○							○

※各人の有する知識や経験を、「経営」以外で原則4つまで記載しています。
上記一覧表は、各人の有するすべての知識や経験を表すものではありません。

取締役・監査役・執行役員

指名・報酬委員

代表取締役社長
こたに たかよ
小谷 高代
(1977年8月26日生)



所有する当社株式の数
1,968,532株

略歴、地位、担当および重要な兼職の状況
2008年4月 当社入社
2008年10月 開発本部研究開発課責任者
2009年4月 開発本部研究開発部責任者
2019年4月 執行役員
開発本部研究開発部責任者
2019年6月 執行役員
開発本部責任者
2020年6月 常務取締役
開発本部責任者
2020年10月 取締役副社長
兼 開発本部責任者
2021年6月 代表取締役社長 (現任)

取締役副社長
管理本部責任者
おだ こうた
小田 康太
(1978年6月10日生)



所有する当社株式の数
15,000株

略歴、地位、担当および重要な兼職の状況
2015年10月 当社入社、総務部責任者
2019年4月 執行役員
総務部責任者
2020年6月 取締役
総務部責任者
2021年6月 常務取締役
総務部責任者
2022年6月 取締役副社長
管理本部責任者 (現任)

社外 独立役員 指名・報酬委員

社外取締役
まつ ひさ ひろし
松久 寛
(1947年8月5日生)



所有する当社株式の数
15,000株

略歴、地位、担当および重要な兼職の状況
1976年6月 京都大学工学部精密工学科助手
1987年10月 同大学助教授
1994年4月 同大学教授 (1995年改組により機械理工学専攻に移籍)
2012年4月 同大学名誉教授 (現任)
2014年6月 当社社外取締役 (現任)
2016年6月 テクノロジーシードインキュベーション(株) 監査役
2018年6月 同社監査役退任

社外 独立役員 指名・報酬委員

社外取締役
なか やま れい こ
中山 礼子
(1959年4月2日生)



所有する当社株式の数
20,062株

略歴、地位、担当および重要な兼職の状況
1983年4月 日本合同ファイナンス(株) (現ジャフコグループ(株)) 入社
1997年1月 丸三証券(株) 入社
2000年3月 同社投資情報部長
2004年10月 同社引受部長
2008年10月 (株)リブテック 非常勤取締役
2009年2月 同社取締役
管理本部長
2013年3月 同社取締役退任
2015年3月 (株)ラックランド 社外取締役
2016年3月 同社取締役 (監査等委員) (現任)
2018年6月 当社社外取締役 (現任)
2019年6月 (株)マンダム 社外取締役

専務取締役
製造本部責任者
兼 資材本部責任者
きた がわ やす し
北川 康史
(1958年8月12日生)



所有する当社株式の数
11,000株

略歴、地位、担当および重要な兼職の状況
2007年9月 当社入社
2007年11月 製造本部副責任者
2008年4月 製造本部副責任者
兼 品質保証部責任者
2009年4月 執行役員
製造本部副責任者
兼 品質保証部責任者
2009年8月 執行役員
製造本部責任者
兼 品質保証部責任者
2010年6月 取締役
製造本部責任者
兼 品質保証部責任者
2013年6月 常務取締役
製造本部責任者
兼 品質保証部責任者
2017年6月 専務取締役
製造本部責任者
兼 品質保証部責任者
2020年7月 専務取締役
製造本部責任者
2021年6月 専務取締役
製造本部責任者
兼 資材本部責任者 (現任)

常務取締役
営業本部責任者
いな の とも ひろ
稲野 智宏
(1962年12月13日生)



所有する当社株式の数
10,400株

略歴、地位、担当および重要な兼職の状況
1989年6月 当社入社
2005年8月 有信精機貿易(深圳)有限公司
総経理
2008年4月 中国現地統括部責任者
兼 有信精機貿易(深圳)有限公司
責任者
2009年7月 営業本部責任者付
2010年2月 営業本部副責任者
2011年3月 営業本部責任者
2014年3月 執行役員
営業本部責任者
2017年6月 取締役
営業本部責任者
2022年6月 常務取締役
営業本部責任者 (現任)

常勤監査役
の だ かつ み
野田 勝美
(1959年10月19日生)



所有する当社株式の数
9,014株

略歴、地位、担当および重要な兼職の状況
1982年4月 当社入社
1999年3月 製造本部製造三課課長
2001年12月 営業本部営業技術部課長
2005年4月 営業本部システム技術部次長
2010年10月 営業本部システム技術部責任者
2019年10月 定年退職
2020年6月 当社常勤監査役 (現任)

社外 独立役員 指名・報酬委員

社外監査役
かま くら ひろ ほ
鎌倉 寛保
(1947年1月27日生)



所有する当社株式の数
10,500株

略歴、地位、担当および重要な兼職の状況
1971年11月 等松・青木監査法人(現有限責任監査法人トーマツ) 入社
1973年5月 公認会計士登録
2012年6月 有限責任監査法人トーマツ退社
2012年7月 当社社外監査役 (現任)
トラスコ中山(株) 監査役 (非常勤) (現任)
2013年3月 (株)フジオフードシステム (現(株)フジオフードグループ本社) 監査役 (非常勤)
2018年2月 シン・エナジー(株) 監査役 (非常勤) (現任)

注) 所有株式数は、2023年3月末時点のものです。

取締役
経営管理担当
ふくい まさひと
福井 理仁
(1960年6月30日生)



所有する当社株式の数
5,000株

略歴、地位、担当および重要な兼職の状況
2013年10月 当社入社、内部監査室責任者
2015年7月 経営管理部経理部責任者
2017年4月 執行役員
経営管理部責任者
兼 経理部責任者
2020年4月 執行役員
経営管理部責任者
2020年6月 取締役
経営管理部責任者
2022年6月 取締役
経営管理担当 (現任)

社外取締役
にし ぐち やす お
西口 泰夫
(1943年10月9日生)



所有する当社株式の数
56,000株

略歴、地位、担当および重要な兼職の状況
1975年3月 京都セラミック(株) (現京セラ(株)) 入社
1987年6月 同社取締役
1992年6月 同社代表取締役専務
1997年6月 同社代表取締役副社長
1999年6月 同社代表取締役社長
2003年6月 同社代表取締役社長
兼 執行役員社長
2005年6月 同社代表取締役会長
兼 最高経営責任者 (CEO)
2006年4月 同社取締役相談役
2009年6月 同社取締役相談役退任
2014年6月 当社社外取締役 (現任)
2015年3月 (株)ソシオネクスト
代表取締役会長兼CEO
2016年6月 山田コンサルティンググループ (株) 社外取締役
2018年3月 (株)ソシオネクスト
代表取締役会長兼CEO退任
2020年4月 山田コンサルティンググループ (株) 取締役会長 (現任)

社外 独立役員

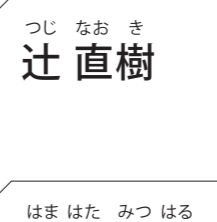
社外監査役
の なか てつ や
野中 徹也
(1976年9月25日生)



所有する当社株式の数
- 株

略歴、地位、担当および重要な兼職の状況
2004年10月 弁護士登録
2004年10月 なにわ橋法律事務所 (現弁護士法人なにわ橋法律事務所) 入所
2022年6月 東洋シヤッター(株) 社外監査役 (現任)
2023年4月 当社社外監査役 (現任)
2023年6月 弁護士法人なにわ橋法律事務所 代表社員 (現任)

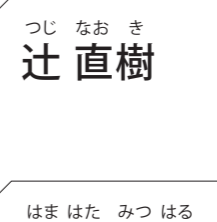
むら た み き
村田 美樹
執行役員
経営企画室責任者



所有する当社株式の数
- 株

略歴、地位、担当および重要な兼職の状況
2020年4月 執行役員
経営企画室責任者

はまはた みつ はる
浜畑 光晴
執行役員
開発本部責任者
兼 制御開発部責任者
兼 技術管理課責任者



所有する当社株式の数
- 株

ステークホルダーとの対話・エンゲージメント



データ集

財務情報

◆主要連結経営指標

	(百万円)										
(年度)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	
売上高	17,909	17,799	21,148	19,346	20,878	21,833	20,011	18,473	20,874	22,373	
売上総利益	7,640	7,277	8,442	7,666	8,461	8,741	8,020	7,875	8,991	9,573	
売上総利益率	42.7%	40.9%	39.9%	39.6%	40.5%	40.0%	40.1%	42.6%	43.1%	42.8%	
営業利益	2,792	2,304	3,086	2,112	2,358	2,760	2,309	2,522	2,890	2,639	
営業利益率	15.6%	12.9%	14.6%	10.9%	11.3%	12.6%	11.5%	13.7%	13.8%	11.8%	
経常利益	3,095	2,542	2,921	2,058	2,432	2,791	2,205	2,608	3,085	2,787	
経常利益率	17.3%	14.3%	13.8%	10.6%	11.7%	12.8%	11.0%	14.1%	14.8%	12.5%	
親会社株主に帰属する当期純利益	1,893	1,683	1,908	1,380	1,626	1,903	1,532	1,827	2,112	1,922	
純利益率	10.6%	9.5%	9.0%	7.1%	7.8%	8.7%	7.7%	9.9%	10.1%	8.6%	

総資産額	26,252	29,463	29,409	30,761	32,572	33,197	31,933	34,649	36,892	40,843
総資産純利益率 <ROA>	7.6%	6.0%	6.5%	4.6%	5.1%	5.8%	4.7%	5.5%	5.9%	4.9%
有利子負債	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
純資産額	21,875	23,970	24,715	25,451	26,472	27,117	27,471	29,171	31,047	32,586
自己資本比率	82.9%	80.6%	83.3%	82.1%	80.6%	80.9%	85.3%	83.5%	83.5%	79.0%
自己資本純利益率 <ROE>	9.1%	7.4%	7.9%	5.5%	6.3%	7.2%	5.7%	6.5%	7.1%	6.1%

	(百万円)										
(年度)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	
営業活動によるキャッシュ・フロー	2,575	2,104	2,218	1,626	1,223	2,291	3,558	3,487	2,083	4,605	
投資活動によるキャッシュ・フロー	(2,389)	(256)	(5,105)	(471)	(2,511)	(61)	(1,475)	(1,987)	(1,341)	(299)	
財務活動によるキャッシュ・フロー	(569)	(560)	(677)	(678)	(659)	(1,316)	(946)	(561)	(763)	(695)	
現金及び現金同等物の期末残高	7,506	9,089	5,297	5,690	3,763	4,669	5,652	6,846	7,055	10,815	

設備投資額	1,924	682	4,754	546	652	256	198	125	846	319
減価償却費	282	277	268	474	924	778	703	643	585	521
研究開発費	448	472	510	619	598	413	369	347	367	399

発行済株式総数 (千株)	17,819	17,819	17,819	17,819	17,819	35,638	35,638	35,638	35,638	35,638
自己株式数 (千株)	330	330	331	331	331	1,333	1,602	1,602	1,602	1,603
1株当たり純利益 <EPS> (円)	108.24	96.26	109.14	78.93	93.03	54.54	45.01	53.70	62.06	56.50
1株当たり純資産 <BPS> (円)	1,243.88	1,357.36	1,401.54	1,444.38	1,500.75	783.03	800.04	850.14	904.77	948.36
1株当たり配当金 (円)	30	30	36	36	33	17	18	18	19	30
配当性向	27.7%	31.2%	33.0%	45.6%	35.5%	30.9%	40.0%	33.5%	30.6%	53.1%

従業員数 (人)	589	601	636	663	683	683	689	681	692	715
----------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

◆ 連結貸借対照表

	(百万円)				
(年度末)	2018	2019	2020	2021	2022
資産の部					
流動資産					
現金及び預金	6,362	8,646	11,690	12,404	16,169
受取手形及び売掛金	6,844	5,410	5,563	5,905	5,471
商品及び製品	717	772	1,007	1,074	1,288
仕掛品	1,696	1,120	987	1,203	1,338
原材料及び貯蔵品	3,619	3,165	2,987	3,571	3,760
未収消費税等	34	19	71	87	87
その他	707	276	236	261	533
貸倒引当金	(18)	(19)	(36)	(7)	(10)
流動資産合計	19,964	19,391	22,509	24,500	28,638
固定資産					
有形固定資産					
建物及び構築物(純額)	4,995	4,554	4,166	3,849	3,609
機械装置及び運搬具(純額)	147	137	116	119	150
土地	6,130	6,107	6,129	6,812	6,821
建設仮勘定	8	10	22	12	34
その他(純額)	126	96	97	132	130
有形固定資産合計	11,408	10,905	10,531	10,926	10,746
無形固定資産					
その他	429	358	254	186	192
無形固定資産合計	429	358	254	186	192
投資その他の資産					
投資有価証券	218	159	285	263	307
退職給付に係る資産	294	285	257	264	215
繰延税金資産	705	658	621	647	649
その他	196	193	209	181	141
貸倒引当金	(19)	(20)	(20)	(78)	(49)
投資その他の資産合計	1,394	1,277	1,353	1,279	1,265
固定資産合計	13,232	12,541	12,139	12,392	12,204
資産合計	33,197	31,933	34,649	36,892	40,843

	(百万円)				
(年度末)	2018	2019	2020	2021	2022
負債の部					
流動負債					
支払手形及び買掛金	1,331	895	1,933	1,710	1,733
電子記録債務	1,035	803	839	935	890
未払金	492	418	542	519	586
未払法人税等	523	137	400	560	275
前受金	1,755	1,270	789	1,162	3,721
賞与引当金	273	267	282	300	310
役員賞与引当金	37	23	42	32	29
製品保証引当金	147	178	162	137	256
その他	262	256	328	310	210
流動負債合計	5,860	4,250	5,321	5,668	8,012
固定負債					
役員退職慰労引当金	66	66	-	-	-
退職給付に係る負債	65	62	87	100	164
繰延税金負債	37	34	23	24	6
その他	49	46	43	51	73
固定負債合計	219	210	155	176	244
負債合計	6,079	4,461	5,477	5,845	8,256
純資産の部					
株主資本					
資本金	1,985	1,985	1,985	1,985	1,985
資本剰余金	2,023	2,023	2,024	2,024	2,024
利益剰余金	23,579	24,531	25,848	27,212	28,454
自己株式	(1,039)	(1,355)	(1,355)	(1,355)	(1,355)
株主資本合計	26,549	27,185	28,503	29,866	31,108
その他の包括利益累計額					
その他有価証券評価差額金	56	16	103	88	118
為替換算調整勘定	184	(34)	290	796	1,043
退職給付に係る調整累計額	69	62	37	41	5
その他の包括利益累計額合計	311	44	431	927	1,168
非支配株主持分	256	242	236	253	309
純資産合計	27,117	27,471	29,171	31,047	32,586
負債純資産合計	33,197	31,933	34,649	36,892	40,843

財務情報

◆ 連結損益計算書

	(百万円)				
(年度)	2018	2019	2020	2021	2022
売上高	21,833	20,011	18,473	20,874	22,373
売上原価	13,092	11,991	10,598	11,883	12,799
原価率	60.0%	59.9%	57.4%	56.9%	57.2%
売上総利益	8,741	8,020	7,875	8,991	9,573
売上総利益率	40.0%	40.1%	42.6%	43.1%	42.8%
販売費及び一般管理費	5,980	5,710	5,353	6,100	6,934
営業利益	2,760	2,309	2,522	2,890	2,639
営業利益率	12.6%	11.5%	13.7%	13.8%	11.8%
営業外収益					
受取利息	5	6	6	6	6
受取配当金	5	6	5	6	8
仕入割引	13	10	6	7	8
為替差益	-	-	34	96	99
補助金収入	49	-	15	-	-
その他	36	22	19	78	27
営業外収益合計	109	46	88	195	150
営業外費用					
売上割引	1	1	0	-	-
為替差損	77	147	-	-	-
その他	0	1	0	1	3
営業外費用合計	79	150	1	1	3
経常利益	2,791	2,205	2,608	3,085	2,787
経常利益率	12.8%	11.0%	14.1%	14.8%	12.5%
特別利益					
固定資産売却益	2	5	1	1	7
投資有価証券売却益	-	-	-	-	-
特別利益合計	2	5	1	1	7
特別損失					
固定資産除却損	9	1	0	0	25
その他	0	1	-	-	-
特別損失合計	10	2	0	0	25
税金等調整前当期純利益	2,783	2,208	2,610	3,086	2,769
法人税等合計	819	629	752	952	790
当期純利益	1,963	1,579	1,857	2,133	1,978
非支配株主に帰属する当期純利益	60	46	29	21	55
親会社株主に帰属する当期純利益	1,903	1,532	1,827	2,112	1,922
純利益率	8.7%	7.7%	9.9%	10.1%	8.6%

◆ 受注高、受注残高、売上高の状況

	(百万円)				
(年度)	2018	2019	2020	2021	2022
品目別受注高					
ロボット	15,549	11,885	12,785	14,402	14,519
特注機	3,679	2,997	2,784	3,910	8,444
部品・保守サービス	3,418	3,168	3,145	3,519	3,806
合計	22,647	18,051	18,715	21,832	26,770
受注残高					
ロボット	3,004	2,120	3,000	3,120	3,485
特注機	3,120	2,061	1,423	2,209	6,247
部品・保守サービス	225	208	207	259	253
合計	6,350	4,390	4,631	5,589	9,986
品目別売上高					
ロボット	15,512	12,770	11,904	14,282	14,154
特注機	2,880	4,056	3,422	3,124	4,406
部品・保守サービス	3,440	3,185	3,147	3,467	3,812
合計	21,833	20,011	18,473	20,874	22,373
地域別売上高					
日本	9,304	8,159	6,936	8,262	8,851
中国・台湾	2,816	2,395	2,753	3,318	2,799
その他アジア	4,876	3,504	3,032	3,622	4,060
欧州	939	2,079	1,782	1,075	1,333
北米	3,233	3,343	3,375	4,103	4,674
その他	663	527	593	492	653
合計	21,833	20,011	18,473	20,874	22,373
業種別売上高					
モビリティ ^{*1}	6,724	5,792	4,247	5,582	5,875
メディカル ^{*1}	2,705	4,303	4,878	3,633	4,366
エレクトロニクス ^{*1}	3,698	3,617	3,305	4,653	5,444
家電	3,195	2,110	1,653	1,873	1,782
雑貨	2,229	1,966	1,764	2,471	2,298
容器	1,916	1,276	1,496	1,350	1,314
光学 ^{*2}	704	465	624	650	-
その他	657	478	501	657	1,291
合計	21,833	20,011	18,473	20,874	22,373

^{*1} 従来の「自動車」、「電子部品」、「医療」はそれぞれ、「モビリティ」、「エレクトロニクス」、「メディカル」に名称変更しました。

^{*2} 従来の「光学」は「エレクトロニクス」と統合しました。

株式情報

◆ 株式情報

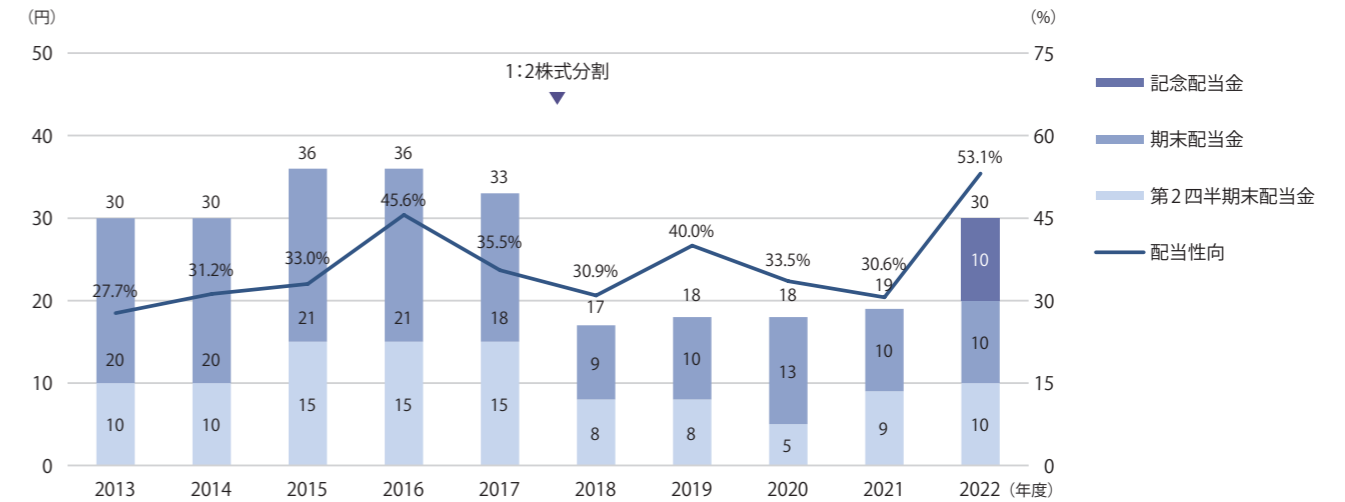
(年度)	2018	2019	2020	2021	2022
発行済株式総数(株)	35,638,066	35,638,066	35,638,066	35,638,066	35,638,066
自己株式数(株)	1,333,548	1,602,454	1,602,518	1,602,804	1,603,076
株主数(人)	4,307	4,348	4,320	5,316	6,624
年間配当金(円)	17	18	18	19	30
配当性向	30.9%	40.0%	33.5%	30.6%	53.1%

◆ 株価・出来高の推移



(年度)	2018	2019	2020	2021	2022
株価 - 高値(円)	1,734	1,258	1,037	933	768
安値(円)	774	645	593	641	623
終値(円)	1,005	673	891	672	759
時価総額(百万円)	35,816	23,984	31,754	23,949	27,049
累積売買高(千株)	19,684	11,242	14,810	10,683	9,048
配当利回り	1.7%	2.7%	2.0%	2.8%	4.0%
株価収益率(倍)〈PER〉	18.43	14.95	16.59	10.83	13.43
株価純資産倍率〈PBR〉	1.28	0.84	1.05	0.74	0.80

◆ 1株当たり配当金^{*1}



^{*1} 実際の配当金を記載しています。

◆ 所有者別株式分布の推移



◆ 大株主^{*2,*3}

株主名	所有株式数(千株)	持株比率(%)
株式会社ユーシンインダストリー	11,992	35.2
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	2,592	7.6
小谷 高代	1,968	5.8
村田 美樹	1,847	5.4
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	1,253	3.7
京都中央信用金庫	1,088	3.2
小谷 真由美	968	2.8
RBC IST 15 PCT NON LENDING ACCOUNT - CLIENT ACCOUNT	862	2.5
株式会社三菱UFJ銀行	849	2.5
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001	832	2.4

^{*2} 2023年3月31日時点

^{*3} 当社の自己株式1,603,076株は、上記の表から除いています。

グローバルネットワーク (2023年9月末時点)

業界随一の拠点網を活用して、
世界各国のお客様工場を
迅速にサポートします



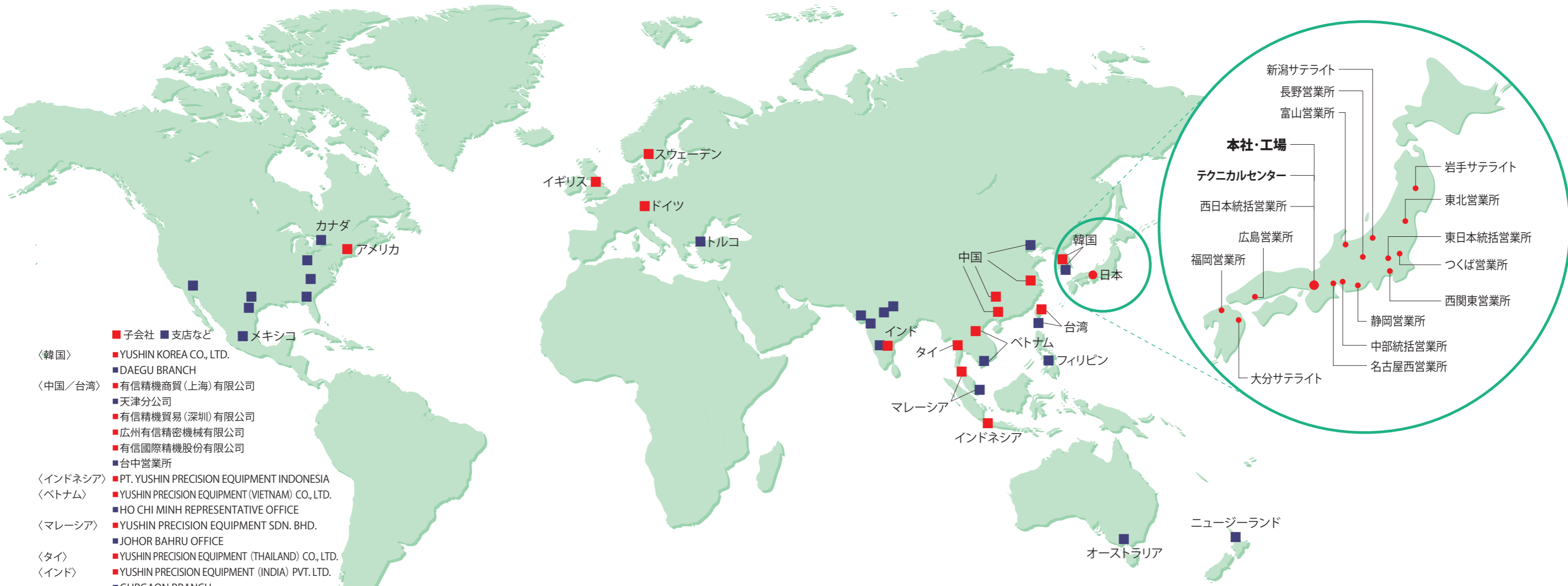
アメリカ



イギリス



スウェーデン **WEMO.** 韓国



- 子会社 ■ 支店など
 - 総代理店
 - 本社・工場
 - テクニカルセンター
 - 新潟サテライト
 - 長野営業所
 - 富山営業所
 - 岩手サテライト
 - 東北営業所
 - 東日本統括営業所
 - つくば営業所
 - 西関東営業所
 - 静岡営業所
 - 中部統括営業所
 - 名古屋西営業所
 - 大分サテライト
 - 広島営業所
 - 福岡営業所
 - 西日本統括営業所
 - 技術センター
 - 本社・工場
- 〈韓国〉
 - YUSHIN KOREA CO., LTD.
 - DAEGU BRANCH
 - 〈中国／台湾〉
 - 有信精機商貿(上海)有限公司
 - 天津分公司
 - 有信精機貿易(深圳)有限公司
 - 広州有信精密機械有限公司
 - 有信國際精機股份有限公司
 - 台中営業所
 - 〈インドネシア〉
 - PT. YUSHIN PRECISION EQUIPMENT INDONESIA
 - 〈ベトナム〉
 - YUSHIN PRECISION EQUIPMENT (VIETNAM) CO., LTD.
 - HO CHI MINH REPRESENTATIVE OFFICE
 - 〈マレーシア〉
 - YUSHIN PRECISION EQUIPMENT SDN. BHD.
 - JOHOR BAHRU OFFICE
 - 〈タイ〉
 - YUSHIN PRECISION EQUIPMENT (THAILAND) CO., LTD.
 - 〈インド〉
 - YUSHIN PRECISION EQUIPMENT (INDIA) PVT. LTD.
 - GURGAON BRANCH
 - BENGALURU OFFICE
 - PUNE OFFICE
 - GUJARAT OFFICE
 - HARIDWAR OFFICE
 - 〈ドイツ〉
 - YUSHIN EUROPE GMBH
 - 〈イギリス〉
 - YUSHIN AUTOMATION LTD.
 - 〈アメリカ〉
 - YUSHIN AMERICA, INC.
 - NORTH CAROLINA OFFICE
 - GEORGIA OFFICE
 - OHIO OFFICE
 - TEXAS NORTH OFFICE
 - TEXAS OFFICE
 - CALIFORNIA OFFICE
 - 〈メキシコ〉
 - MEXICO BRANCH
 - 〈フィリピン〉
 - YUSHIN PRECISION EQUIPMENT CO., LTD. PHILIPPINES REPRESENTATIVE OFFICE
 - 〈スウェーデン〉
 - WEMO AUTOMATION AB **WEMO.**
 - 〈ニュージーランド〉
 - TASMAN MACHINERY LTD.
 - 〈オーストラリア〉
 - TASMAN MACHINERY PTY LTD.
 - 〈トルコ〉
 - TEKKAN PLASTIK SAN. ve TIC. A.S.
 - 〈カナダ〉
 - EN-PLAS, INC.

株式会社ユーシン精機

- 本社・工場
〒601-8205 京都市南区久世殿城町555番地
- テクニカルセンター
〒601-8203 京都市南区久世築山町487番地



本社・工場



テクニカルセンター

会社情報

名 称	株式会社コーシン精機
代表者	代表取締役社長 小谷 高代
本社所在地	〒601-8205 京都市南区久世殿城町555番地
設 立	1973年10月
資本金	19億8,566万円
従業員数	715人〈2023年3月31日現在〉
発行済株式数	35,638千株
証券コード	東証プライム [※] 6482 <small>※2023年10月20日に東証スタンダード移行予定</small>
事業年度	毎年4月1日から翌年3月31日まで
定時株主総会	6月
事業内容	産業用直交型ロボットを中心に工場自動化に関連する装置・システムの開発、製造、販売
主要商品	プラスチック射出成形品取出口ロボット、自動ストック装置および省力化自動機器
役 員 〈2023年9月30日現在〉	代表取締役社長 小谷 高代 取締役副社長 小田 康太 専務取締役 北川 康史 常務取締役 稲野 智宏 取締役 福井 理仁 社外取締役 西口 泰夫 社外取締役 松久 寛 社外取締役 中山 礼子 常勤監査役 野田 勝美 社外監査役 鎌倉 寛保 社外監査役 野中 徹也