YUSHIN

# YUSHINレポート 2026

統合報告書
2026年3月期

YUSHIN株式会社

〒601-8205　京都市南区久世殿城町555番地
www.yushin.com

2026.10

京都嵐山の風景
私たちは京都から生まれる革新とものづくりの力を、世界の製造現場へと届けています。

# 経営理念・社訓／編集方針

## 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、
信頼される会社として歩み続けます。

世界に向けて常に革新ある技術を創造し、
広く社会に貢献します。

我々仲間は一致協力して
社業の発展に尽くし、
心豊かな生活を得ることを目指します。

## 社　訓

今日も一日、
よりよくユーザーに尽くし
より多くの信用を得ましょう。

| | |
|---|---|
| ■ 編集方針 | 本報告書は、すべてのステークホルダーの皆様に向けて、当社がどのように社会的価値・経済的価値を創出し、持続的な成長を実現していくのかを理解いただける内容とすることを基本方針として作成しています。編集にあたっては、IFRS財団の「国際統合報告フレームワーク」、経済産業省の「価値協創ガイダンス2.0」などを参照し、客観性と透明性を高めています。 |
| ■ 報告対象期間 | 2026年3月期（2025年4月1日～2026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 | YUSHIN株式会社および連結子会社14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2026」に記載されている将来の業績に関する予測や見通しなどは、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・見通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2026」をご高覧いただき、誠にありがとうございます。

YUSHINグループでは、すべてのステークホルダーの皆様に当社グループへのご理解を深めていただくことを目的として、2022年より財務情報と非財務情報を統合した「YUSHINレポート（統合報告書）」を発行しており、本レポートは発行5年目を迎えました。

「YUSHINレポート2026」では、当社グループの中長期経営目標の達成に向けた取組みや成長戦略が、どのように企業価値の向上につながるのかをご理解いただけるよう、内容の充実を図りました。プラスチック射出成形業界での当社ロボットの役割や価値を紹介するコンテンツを新たに掲載するとともに、成長戦略の一つであるパレタイジングロボットについては、その強みや特長、導入事例などを通じて、社会課題の解決への貢献と当社の成長とのつながりをお伝えしています。また、新任社外取締役と代表取締役による対談では、就任要請の背景や当社グループのガバナンス体制と社外取締役の使命などについて語り合いました。

今後も本レポートをステークホルダーの皆様との重要なコミュニケーションツールとして活用し、持続的な成長と企業価値の向上に努めてまいります。

YUSHIN株式会社

# 目次


**YUSHINとは**

価値創造の軌跡 …… 05
工場の自動化に貢献するYUSHINロボット …… 07

**価値創造ストーリー**

価値創造プロセス …… 09
トップメッセージ …… 11
目指す姿・中長期経営目標 …… 15
中長期経営目標　戦略④ 新規事業の開拓
パレタイジングロボット …… 17
パレタイジングロボット導入事例 …… 18
YUSHINの強み …… 19
売上高と成長戦略
品目別 …… 20
地域別 …… 21
業種別 …… 22
マテリアリティ …… 23

**サステナビリティ**

サステナビリティ …… 25
サステナビリティ委員会事務局メッセージ …… 25

労働安全性の強化
安全 …… 26
人権 …… 27
気候変動への対応
環境配慮商品／気候変動・脱炭素への取組み …… 28
TCFD提言に基づく情報開示 …… 29

人的資本の強化
従業員 …… 31
対話を通じて広がるCIの輪 …… 31
従業員の健康 …… 34

コーポレート・ガバナンスの強化
新任社外取締役×代表取締役　対談 …… 35
ガバナンス …… 37
役員紹介・スキルマトリックス …… 39

リスクマネジメント …… 41
ステークホルダーとの対話・エンゲージメント …… 42
工場見学を通じた株主の皆様との対話 …… 42

**データ集**

財務ハイライト …… 43
非財務ハイライト …… 44
財務情報（主要連結経営指標） …… 45
株式情報 …… 47
会社情報・グローバルネットワーク …… 48

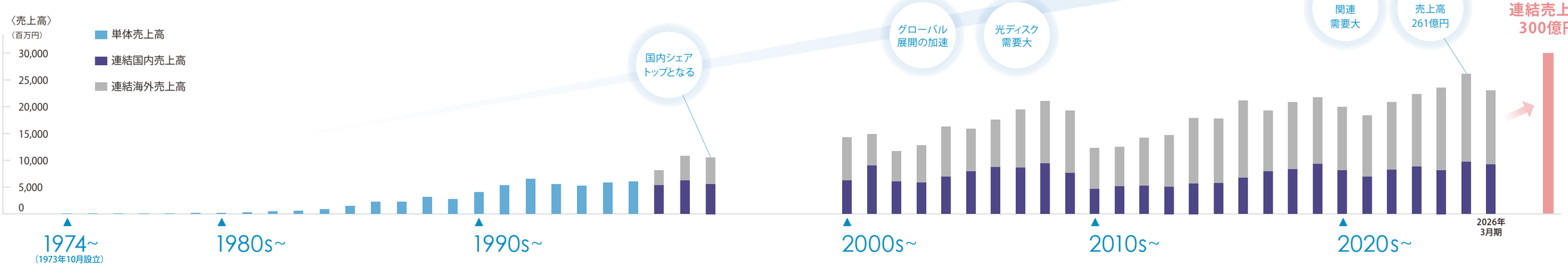
# 価値創造の軌跡

YUSHINは設立以来、プラスチック射出成形品取出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。グローバルにも積極展開し、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。

**社名の由来**　YUSHINの社名は創業者の「信用有る会社でありたい」という想いからきています。

**信用が有る ▸▸▸ 有信 ▸▸▸ YUSHIN**




## 社会の変化とそれに応えるYUSHINの商品

### 創業期

**プラスチック業界の発展**

業界最後発で取出ロボットに挑戦

1978年 ユーシン精機第1号
スイングタイプ
取出ロボット発売

### 事業基盤の形成

**製造現場における効率化ニーズの高まり**

最新技術の追求により、高速・高精度・簡単な操作性を実現
お客様の課題解決をサポート

- トラバース型取出ロボット「HITシリーズ」発売
- ストックシステム「ACSシリーズ」発売
- スイングタイプ取出ロボット「HOPシリーズ」発売
- 業界初 全軸サーボモータ駆動取出ロボット「SERVOLINERシリーズ」発売
- モデル無人成形工場「レモンプレシジョン」完成
（成形工場FA化システム「Y・MAP」開発の基礎）
- 業界初 カラータッチパネル式コントローラを標準装備
- デジタル制御ゲートカットストックシステム「G-CUTTERシリーズ」発売

【保守サービス(国内)】拠点の拡充 15拠点〈2026年3月31日時点〉

◀HIT

◀SERVOLINER

◀カラー
タッチパネル式
コントローラ

### 既存事業の強化とグローバル展開

### グローバル展開の加速と新規分野への挑戦

**デジタルへの転換期／環境問題の深刻化**

技術力で時代の変化に対応し
生産性向上と環境負荷低減の両立を追求

- 導光板ゲート処理装置発売
- 世界最速 取出タイム0.069秒
ディスク取出ロボット
「DRD Ⅲ」発売
- ネットワーク対応取出ロボット
「WEBLINER RAシリーズ」発売
- 環境配慮型「ECO吸着®」システム発売

▲DRD Ⅲ

【保守サービス(海外)】
拠点の拡充 39拠点〈2026年3月31日時点〉

### 成長戦略への基盤づくり

**スマート化の伸展**

お客様工場のシステムソリューションを実現

- 業界初 最適設計技術を採用した
取出ロボット
「HSAシリーズ」発売

▲HSA

- 業界初 アクティブ振動制御機能搭載の
ハイエンド製品取出ロボット
「FRAシリーズ」発売
- IoTサービス
「INTU LINE」発売
- 製品品質
自動検査の
需要拡大

◀FRA

### 新たな成長戦略の展開

**物流現場における人手不足の深刻化**

取出ロボットの要素技術を活かし
社会課題の解決に挑む

- パレタイジングロボット
「PAシリーズ」発売
（プラスチック業界
以外への展開）

▲PA

- 環境配慮型
「Smart ECO吸着(特許取得済)」
機能搭載取出ロボット
「RC-SEシリーズ」発売

## できない、無理だ、は出発点

YUSHINは京都東山の鴨川河畔、京町屋の鰻の寝床と言われる間口1,182mmの狭い路地の奥で事業をスタートしました。機械好きだった創業者小谷進は、当初、お客様から依頼された自動化装置を一つひとつ独自のアイデアを込めて作っていました。

「できない、無理だ、は出発点」は、創業者が難題にぶつかるたびに使っていた言葉です。それは一つの考えで満足せず、ポジティブな思考で粘り強くものごとに取り組んでいくという姿勢の表れです。創業者の想いが込められたこの言葉を大切にし、次の世代へとつないでいきます。

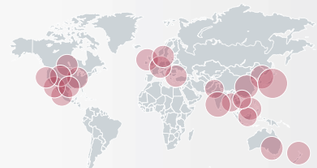
## グローバル展開

1988年 | アメリカ子会社設立

アジア・欧州各国にも現在につながるネットワークを拡大

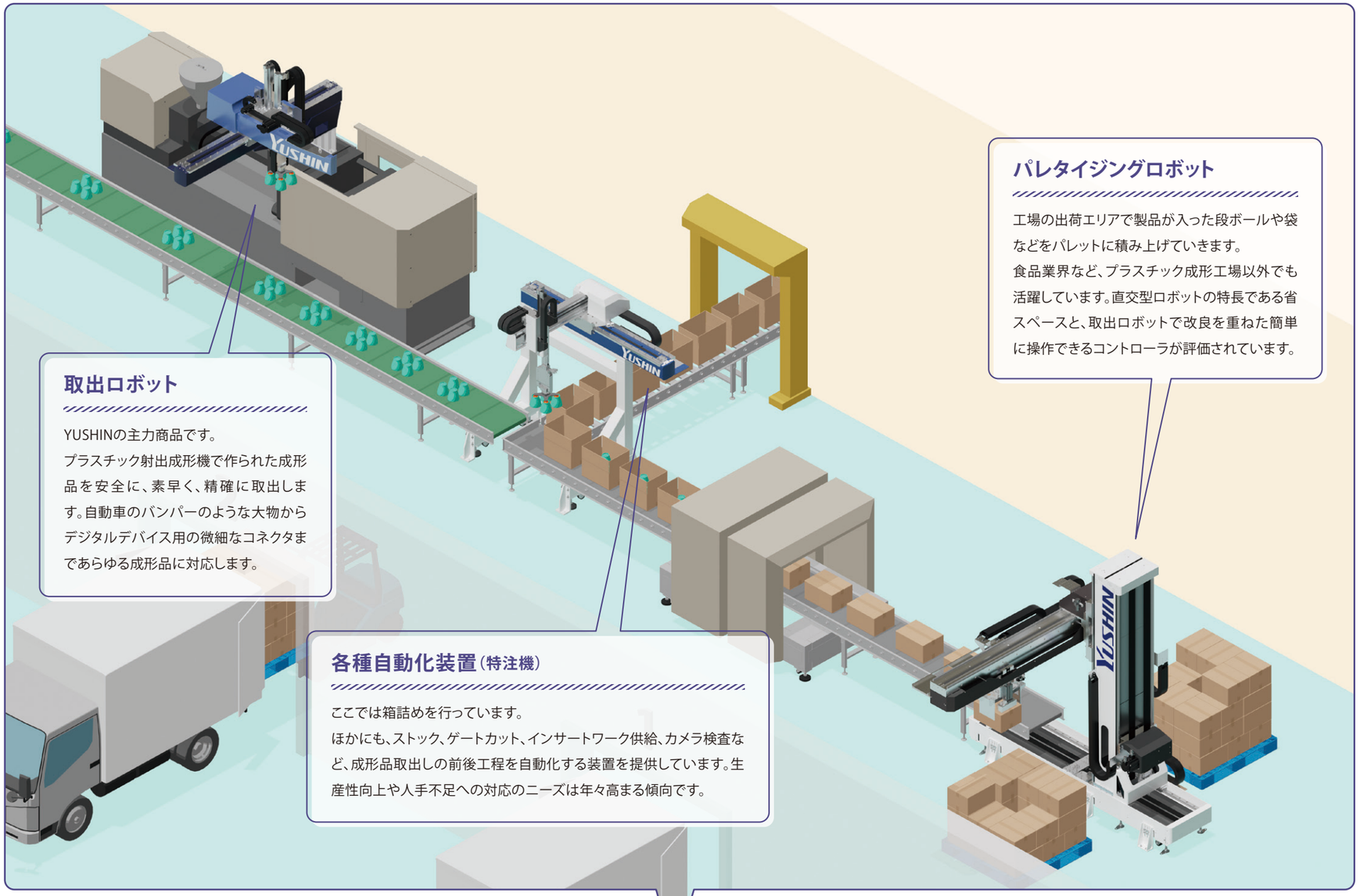
2000年 | 韓国子会社設立
2001年 | フィリピン駐在員事務所開設
マレーシア子会社設立
タイ子会社設立
台湾子会社設立
2004年 | イギリス子会社設立
深圳(中国)子会社設立
上海(中国)子会社設立
2007年 | インド子会社設立
2008年 | 広州(中国)子会社設立

2012年 | インドネシア子会社設立
2014年 | ベトナム子会社設立



2023年 | スウェーデン
WEMO AUTOMATION ABの
全株式を取得

# 工場の自動化に貢献するYUSHINロボット




## 取出ロボット

YUSHINの主力商品です。
プラスチック射出成形機で作られた成形品を安全に、素早く、精確に取出します。自動車のバンパーのような大物からデジタルデバイス用の微細なコネクタまであらゆる成形品に対応します。

## パレタイジングロボット

工場の出荷エリアで製品が入った段ボールや袋などをパレットに積み上げていきます。
食品業界など、プラスチック成形工場以外でも活躍しています。直交型ロボットの特長である省スペースと、取出ロボットで改良を重ねた簡単に操作できるコントローラが評価されています。

## 各種自動化装置（特注機）

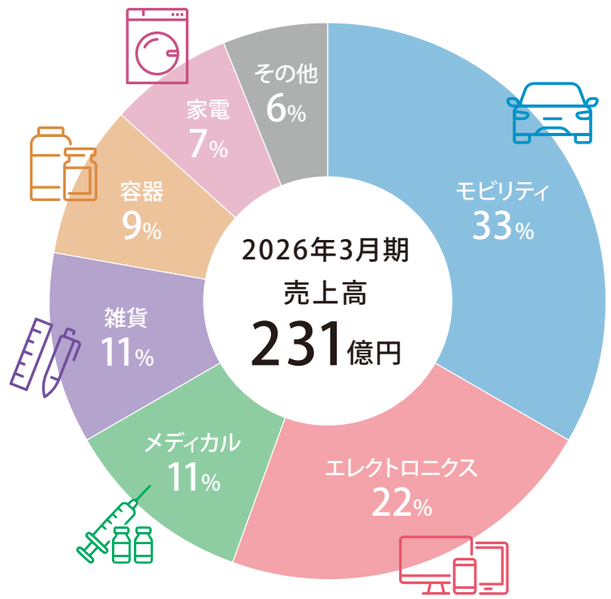
ここでは箱詰めを行っています。
ほかにも、ストック、ゲートカット、インサートワーク供給、カメラ検査など、成形品取出しの前後工程を自動化する装置を提供しています。生産性向上や人手不足への対応のニーズは年々高まる傾向です。

YUSHINのロボットは、世界中の工場に安心・安全を提供するとともに、生産性向上と環境配慮を両立させたものづくりのサポートを通じて、持続可能な社会の構築に貢献しています。

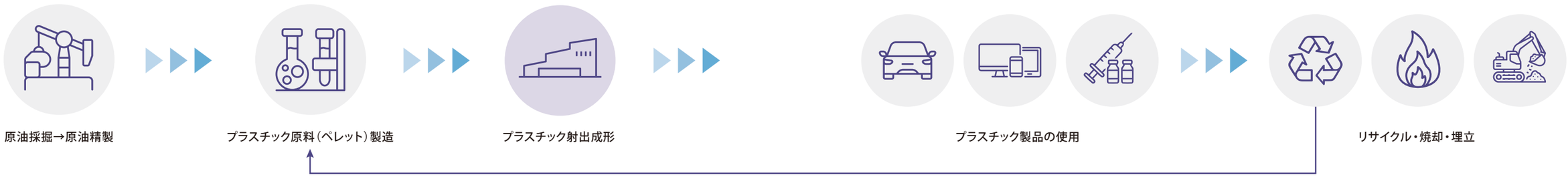
YUSHINロボットの動画はこちらからご覧いただけます。
**YushinChannel**
https://www.youtube.com/YushinYPE

### ■YUSHINロボットがハンドリングする製品

工場内で稼働するYUSHINロボットは、一般的には目に触れる機会は多くありません。しかし、YUSHINロボットがハンドリングする製品は、私たちの暮らしの様々な場面で使われています。




### ■ YUSHINロボットの主なハンドリング対象であるプラスチック射出成形品のライフサイクル



# 価値創造プロセス

## YUSHINとお客様を取り巻く社会課題・環境変化

- 製造業の人手不足への対応と労働環境の改善
- プラスチックリサイクルを強化する動き
- EV、AIなどの新たな産業の成長機会
- 温暖化対策と省エネニーズ
- 世界各国における生活水準の向上ニーズ
- 地政学的リスクの高まり
- エネルギー・原材料価格の高騰

## インプット

【2026年3月期】

**財務資本**
強固な財務体質
自己資本比率：86.3%

**製造資本**
ファブライト経営
設備投資額：336百万円

**知的資本**
ロボット動作の高速化と環境技術へのこだわり
研究開発費：901百万円

**人的資本**
グローバルな人的構成
連結従業員数：803人
うち外国で活躍している従業員：338人

**社会関係資本**
幅広いユーザー層
グローバル拠点数：57拠点

**自然資本**
再エネ由来の電力導入（国内）
電力使用量：2,188千kWh
取水量※：6,020㎥

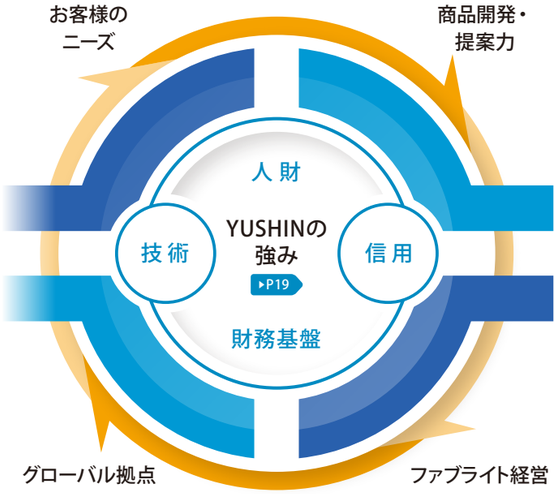
※ 本社・テクニカルセンター・伏見工場

## ビジネスモデル

【中期経営目標】
連結売上高：300億円

【長期的に目指す経営指標】
営業利益率：15%以上　ROE：8%以上

### 経済価値と社会価値の向上




**経営理念**
**CI**

**マテリアリティ** P23
- 労働安全性の強化
- お客様工場の生産性向上
- 気候変動への対応
- 人的資本の強化
- コーポレート・ガバナンスの強化

## 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**
**事業活動を通して、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**

## アウトプット

【2026年3月期】
連結売上高：231億円
営業利益：8.2億円
（営業利益率：3.6%）

**ロボット**

**特注機**

**部品・保守サービス**

## アウトカム

**お客様**
- 安心・安全な商品提供
- 省エネ・生産性向上に貢献可能な商品提供
- 信頼性の高い商品・サービスの提供

**従業員**
- 仕事のやりがい・働きやすさの向上
- 誇れる会社の実現

**協力会社様**
- 持続的な価値協創（社会貢献と企業価値の追求）

**株主・投資家**
- 配当性向30%以上の配当方針による利益還元
- 「稼ぐ力」の強化による株主価値の向上

**最終消費者**
- 世界の人々の生活水準の向上
- デジタル業界への貢献
- サーキュラーエコノミーへの貢献

# Top Message

トップメッセージ

## 「まず、想いにとどく」を実践しつつ、基幹事業の更なる強化と新領域への挑戦を通じて企業価値の継続的な拡大を追求していきます

小谷 高代
代表取締役社長
博士（工学）

### お客様に「良い自動化ができた」と喜んでいただきたい

私がYUSHINの経営において最も大切にしていることは、「まず、想いにとどく」というスローガンを、企業活動のすべての領域で実践していくということです。お客様に「良い自動化ができた」と喜んでいただけるロボットや装置を提供できる会社が一番実現したい姿です。

そのためには、日頃から技術を磨き上げ、コスト低減に努めるとともに、お客様の工場をしっかりと拝見し、お客様が直面されている課題を知り、解決策をご提案していく、これを真面目に積み上げていくことが大切だと考えています。お客様と信頼ある関係を構築し、全社で同じ目標に向かって進んでいくことが提供価値の最大化において非常に大切だと思います。

YUSHINは、プラスチック射出成形品取出ロボットメーカーの中でも最後発として市場に参入した会社です。市場シェアを伸ばすために、競合他社にできないこと、競合他社が手掛けていないことに経営リソースを重点配分してきました。グループ社員が一丸となって独自価値の創造に邁進することがYUSHINの差別化の源泉であり、創業から今日まで受け継がれてきたDNAだと思っています。

私たちが製造する「良いロボット・装置」とは、お客様のものづくりに貢献し、お客様が価値創造されることをお手伝いする装置です。お客様が求めておられるものを適切に理解する努力、それを実現するための技術を兼ね備える努力をしていきたいと思います。また、商品の品質はもちろんのこと、アフターサービスを含めて、お客様に安心していただける状態を維持強化していくことが何より大切だと考えています。いずれもお客様に信用、信頼していただく姿を目指した活動であり、社名の由来である「有信」にも込められた想いです。

### 社員の能力の発揮と価値観の共有

お客様中心の事業運営と並んで、私が特に留意したいと考えているのは、社員がその能力を十分に発揮できる職場環境と組織体制を構築することです。それぞれが考えたことを発言できる開かれた組織風土の醸成、社員の挑戦を後押しできる企業文化の形成が、社会に価値を提供できる会社であるために非常に重要であり、その点を強く意識して経営していきたいと考えています。また、理念や価値観を共有し、同じ目標に向かって歩んでいくことも重要であり、双方向のコミュニケーションが出来るだけ多くなされることが大切です。国内海外を問わず、全員でこちらを向いて進めば社会に価値を提供できるという方向を、すべての社員で共有することは、目指す姿を着実に実現するという意味で非常に重要な取組みです。例えば、海外現地法人の役員・社員などは、距離が遠く、考えが届きにくくなりがちです。このギャップを埋められるよう、私自身努力してまいりたいと思います。

当社の創業者は、自社の技術・商品を「ハートフルテクノロジー」という言葉で表現しました。この言葉はただ単に高品質・高機能の装置をつくるだけではなく、常にお客様に寄り添いながら、心を込めて良い装置の開発に取り組んでいきたいという強い想いが託された言葉だと解釈しています。ハートフルテクノロジーの実現には開発のみならず、社内のあらゆる部門の知見や発想を上手く集めることが大事だと考えています。会社の目指す方向を発信しつつ、環境づくりに取り組むことで、ハートフルテクノロジーを実現してまいりたいと思います。

### 物流をはじめとした新たな領域の深耕とグローバル展開の加速を通じて、中長期の持続的成長を追求

日本を含め世界各国では、製造業や物流業の現場で人手不足が問題となっています。プラスチック業界でも、

生産設備の自動化・省人化が強く求められており、当社の事業機会はさらに増加していくと考えています。

中長期の成長戦略に関しては、取出ロボットのリーディングポジションを盤石化するとともに、梱包された荷物を自動でパレットに積み付けたり降ろしたりするパレタイジングロボットなど、新たな領域においても市場の深耕を進めていく方針です。

グローバル戦略も一段と加速します。「広さ」の点では、まだ事業を展開していない国や地域がたくさんありますし、「深さ」の点でも、お客様に十分アプローチできていないエリアが多数存在しています。プラスチックの成形を手掛ける会社は日本だけで約1万社、欧米でも各国に数千社と言われています。YUSHINグループは日本、中国、北米、欧州に生産拠点を擁し、世界各国に販売・サービスの拠点を展開していますので、現地のプラスチックメーカーにリーチする活動をさらに進めてまいりたいと思います。

## 2026年3月期の売上減少から増販へ転換し、成長軌道へ

中長期的に見ると良好な事業環境のもと、YUSHINグループは企業価値の拡大に向けた取組みを着実に推進していますが、単年度の業績は世界各地の景況感、お客様の設備投資意欲の変化に影響を受けています。2026年3月期の連結業績を振り返りますと、売上高は11.6%の減収、各利益は前期より大幅に減少しました。収益は、売上の減少や積極的な人財投資による人件費の増加、将来を見据えたR&D活動に伴う研究開発費の増加等が押し下げ要因でした。人件費および研究開発費はいずれも当社が健全な成長を追求する上で必要不可欠な費用であり、その投資効果は今後、業績数値にあらわれてくると見ています。外部環境の変化がある中でも、当社として着実に成長軌道を描いていくため、こうした取組みを行ってまいります。

人的資本経営の深化は最優先で取り組むべき経営テーマの一つです。新たな技術・装置の開発・製造も、お客様との緊密な共創関係の構築も、円滑な事業運営を支える間接部門の機能発揮も、すべて人が担っています。スキルの強化に役立つ実践的な教育制度の運用やモチベーションを高める人事評価システムの整備など、各種施策を実行し、社員エンゲージメントの向上に継続的に努めてまいりたいと考えています。社員一人ひとりの日々の仕事の質、その総和がYUSHINという会社のアウトプットです。人的資本経営の推進により付加価値創造力の高い会社づくりを目指してまいります。

## 資本市場との対話により、適正な企業評価を獲得する

キャッシュアロケーションについては、中長期の成長に不可欠な投資と、株主還元充実の両立を目指しています。株主様への利益還元は以前より、配当性向30%以上を前提に、安定的な還元を継続してきております。前述のとおり、設備産業は需要のアップダウンが激しい業界ですので、景気後退局面に備えて一定のキャッシュを留保しておくことが必要です。資本効率は当然意識していますが、ROEの分子、つまり営業利益や当期利益の改善を図ることが最も大切だと考えています。成長を実現することにより、資本収益性を高めてまいります。

2022年以降、YUSHINの株価は1,000円未満で推移しており、PBRも長らく1倍を下回る状態が続いています。株価およびPBRが低迷している要因の一つは、YUSHINのビジネスモデルの優位性や事業の成長性について、株主・投資家、アナリストに向けて十分に訴求できていないことだと考えています。業績向上に努めることはもちろん、株主様をはじめ様々なステークホルダーの皆様との対話を継続的に実施してまいります。

## 「YUSHINに頼んでおけば安心」と言われ続ける企業グループを目指して

安全で環境にやさしく、何よりもお客様の生産性向上に寄与するロボット・装置を開発・提供していくこと、それが今後とも変わらぬ当社の責務です。

YUSHINは世界に50拠点以上を擁し、グローバルで事業活動を行うまでに成長しました。世界中のお客様から「YUSHINに頼んでおけば安心」と言っていただける企業であり続けるために、これからも経営努力を重ねていきます。

株主様をはじめステークホルダーの皆様の当社に対するご理解とご支援に感謝申し上げます。社会に貢献し、成長を実現する会社づくりに、より一層努めてまいりますので、今後ともどうぞよろしくお願い申し上げます。

# 目指す姿・中長期経営目標

## ■ 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
・事業活動を通して、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

グローバルシェア **No.1**

## ■ 中長期経営目標･戦略

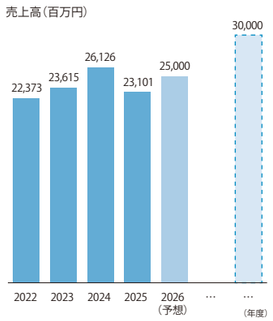
### 中期経営目標

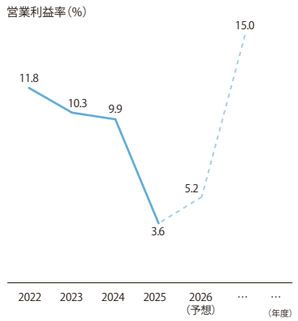
連結売上高
**300億円**

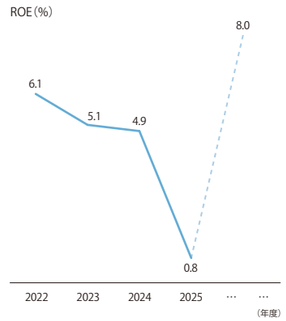
### 長期的に目指す経営指標

営業利益率
**15%以上**

ROE
**8%以上**




- 中期経営目標（連結売上高300億円）は、足元の事業環境を踏まえ目標達成時期の見直しを行う
- 各地域における市場シェア拡大の取組み推進、特注機の販売増により、目標の早期達成を目指す

- 直近は中長期的な成長を見据えた先行投資と原材料価格の高騰などの影響を受け、利益率が低下
- 先行投資を早期に利益率向上の成果につなげる

- 長期にわたって使用される設備機械をお客様に安心してお使いいただくため、強固な財務基盤を維持
- 中長期的な成長を見据えた先行投資の効果により向上を図る
- 自己株式の取得

### キャッシュアロケーションの考え方

- 社会課題の解決に貢献できる商品・サービス創出のための長期視点での戦略投資は継続的に実施
- 安定的に保守サービスを提供するため強固な財務基盤を維持
- 上記に加え、ご期待に沿える株主還元の取組みを推進

| キャッシュ 創出 | キャッシュ 活用 | |
|---|---|---|
| 営業CF | 戦略投資 | 人的資本投資・研究開発投資 |
| | | 次世代成長投資・設備投資 |
| 手元資金 | 事業運営資金 | 増販による運転資金の増加<br>不測の事態への備え |
| | 株主還元 | 配当（配当性向30%以上）<br>自己株式の取得 |

## 戦略① 未来を切り拓く人財への投資

**【 進捗 】**

- 社内各部門の体制強化が進んだことを受け、現在は、人財育成に重点を置き取組みを推進

**【 具体的な取組み 】**

- 企業理念の浸透を軸に、人的資本強化の取組みを推進
  -「まず、想いにとどく」をコンセプトに、CIや人財育成ポリシーを策定
  - 多様な人財の価値観・考え方を活かした組織づくり
- キャリアのステージに応じた階層別の教育体系の刷新・充実
  - 技術研修（eラーニングも整備）、次世代リーダー育成プログラム、マネジメント研修
- 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」

## 戦略② グローバル販売力の強化

**【 進捗 】**

- WEMO社のグループ会社化により、欧州における販売力を強化。今後は、グループ間連携を一層推進

**【 具体的な取組み 】**

- 販売体制強化による欧州を中心としたグローバル市場でのシェアアップ
- グローバル規格対応
  （欧州安全基準の完全準拠商品の拡充）
- 世界各国のトップクラス企業をターゲットとした活動
- お客様が目指されるスマートファクトリー構築への対応

ドイツで開催された展示会における
YUSHINとWEMO社の共同出展ブース

## 戦略③ 商品力の強化

**【 進捗 】**

- 安全性・生産性向上と環境負荷低減に寄与する各種機能の拡充

**【 具体的な取組み 】**

- 安全・環境に配慮したロボットの展開
  - 労働安全性向上に貢献する機能の開発・構想
  - Smart ECO吸着（特許取得済）で省エネに貢献
- お客様のニーズにお応えする商品の展開
  - 生産性向上に貢献する機能の開発・改良
  - 高い提案力に基づくシステム提案
- 地域特性に応じた商品開発
  - 北米向け大型・超大型成形品の高速取出ロボットMKAシリーズの拡販

## 戦略④ 新規事業の開拓 ▸P17

**【 進捗 】**

- パレタイジングロボット発売以来、売上高は堅調に推移

**【 具体的な取組み 】**

- 食品業界など新しいユーザー層の獲得
  - モビリティやエレクトロニクス等の業界にもユーザーを広げる
- 製造業・物流現場の人手不足に貢献
- 直交型ロボットのメリットを最大限に活かした特長により、お客様の幅広いニーズにお応えする
- 継続的な機能拡充による商品価値の向上

## 中長期経営目標　戦略④ 新規事業の開拓

# パレタイジングロボット

### ■社会課題の解決に貢献する成長事業

当社グループでは、中長期経営目標の達成に向けた戦略の一つに「新規事業の開拓」を掲げ、パレタイジングロボット事業に取り組んでいます。

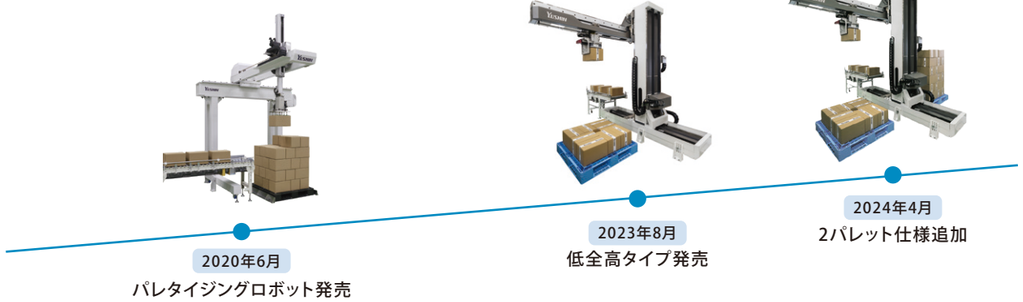
パレタイジングロボットは、段ボールや袋詰めされた商品などを自動でパレット上に整列して積み付けるロボットです。また、パレットに積まれた荷物をコンベアなどに荷降ろしする「デパレタイズ」にも対応しています。

梱包・物流現場では、深刻化する人手不足や物流の2024年問題、EC市場の拡大による物量増加などへの対応が課題となっています。また、荷物の積み降ろし作業は身体的負荷が大きく、労働安全衛生の向上も重要なテーマとなっています。パレタイジングロボットは、こうした作業を自動化することで、省人化と作業効率向上を実現するとともに、作業者の負担軽減や労働災害リスクの低減にも貢献します。

### ■自動化ニーズの高まりを捉え、梱包・物流の分野へ進出

当社がパレタイジングロボット事業に参入した背景には、梱包・物流現場における自動化ニーズの急速な高まりがあります。問い合わせ件数の増加やその内容を通じて、現場が抱える課題の深刻さと、自動化への強いニーズを実感してきました。

こうした市場環境の変化を成長機会と捉え、当社は2020年6月に「PAシリーズ」を発売し、本格的にパレタイジングロボット事業へ参入しました。以来、お客様工場の物流工程の自動化ニーズにお応えし、着実に売上を伸ばしてきました。




### ■取出ロボットで培った技術とネットワークが強み

当社のパレタイジングロボットは、プラスチック射出成形業界で長年培ってきた取出ロボットの要素技術を応用して開発されており、発売以来、継続的な機能強化とラインアップ拡充を通じた商品価値の向上に取り組んでいます。

当社商品の特長の一つに「省スペース＆フリーアクセス」があります。物流現場ではこれまで、設置スペースの制約などが障壁となり自動化機器の導入が進められないケースがありました。当社のパレタイジングロボットは、直交型ロボットの構造を活かしたコンパクトな設計により、これまで導入が難しかった現場にも対応可能です。また、「直感的な操作性」や「省エネルギー性能」により、お客様の物流現場の作業効率向上や環境負荷低減にも寄与しています。

加えて、取出ロボット事業で構築してきたサービスネットワークを活用することで、導入から部品・保守サービスまで迅速なサポートを提供しています。新規事業でありながら高い品質とサポート体制を実現できることは、当社ならではの強みです。

### ■新たな業界への挑戦と更なる成長へ

パレタイジングロボット事業は、新たなユーザー層の獲得にもつながっています。食品業界をはじめ、これまで接点のなかった業界への展開が進み、新たな市場の開拓を実現しています。

今後も物流量の増加や人手不足の深刻化を背景に、自動化需要は一層高まると見込まれます。当社は「物の動きがある、あらゆるところにパレタイジングロボット」の実現を目指し、まずは国内市場における直交型パレタイジングロボットの認知拡大に取組みます。将来的なグローバル展開も視野に入れながら、更なる成長に向けた取組みを進めていきます。

## パレタイジングロボット導入事例

導入事例のインタビューおよびその他の事例については、WEBサイトをご覧ください。

https://www.yushin.com/ja/products/palletizing/casestudy/

### 株式会社れんこん三兄弟様

**農業の重労働と採用課題をYUSHINのパレタイジングロボットで打破**
**限られたスペースでの自動化とミスをゼロにする現場改善**

れんこん三兄弟

茨城県で「美肌れんこん」を生産・販売する農業生産法人

**課題**

- 出荷時の氷詰め工程で作業物が重量化（10kg超）し、作業員の身体的負荷や腰痛リスクが大きな課題となっていた。
- 地域特性に伴う採用難から労働力不足の懸念があり、人員変動に左右されない安定した出荷体制の構築が求められていた。
- 作業指示などの現場対応に多くの時間を要し、社員が本来注力すべきコア業務に専念しづらい状況にあった。

**解決策**

- 限られたスペースでも効率的なレイアウトを実現できるYUSHINの直交型パレタイジングロボットを採用した。
- 事前の処理能力・コスト試算に加え、規格化されていない個別要件にも丁寧に対応するサポート体制が導入を後押しした。
- 側面に凹凸のある発泡スチロール箱の形状に応じた搬送方式を採用し、安定した自動搬送を実現した。

**効果**

- 手作業による品物の積み間違いなど、ヒューマンエラーを大幅に削減し、出荷時のトラブルが解消された。
- 現場の管理負荷が軽減され、社員の負担軽減と本来業務への集中が可能になった。
- 出荷量が倍増しても対応できる処理能力を確保し、将来的な増産計画にもつながる自動化を実現できた。

### パナソニック エナジー株式会社様

**特殊パレットや複雑な動きの自動化をYUSHINのパレタイジングロボットで実現**
**$CO_2$ゼロ工場を支える安定稼働の仕組み**

Panasonic ENERGY

乾電池を月産4,800万個製造する、環境配慮型の「$CO_2$ゼロ工場」

**課題**

- 工場移管に伴い建屋間の搬送距離が増加したことで、物流フロー全体を最適化する高効率な自動積み替え体制の構築が必要となった。
- 特殊サイズのパレットや製品ごとに異なる箱の向きなど、多様な搬送条件に対応する必要があった。
- 新工場稼働までの限られた期間の中で、前後工程の設備とスムーズに連携したシステムを短期間で構築する必要があった。

**解決策**

- 複数パレットへの同時積載やロボットハンドの90°回転機能を備えた、柔軟性の高いYUSHINのロボットを採用した。
- 迅速な問い合わせ対応と複数企業にまたがる設備連携の調整により、計画どおりの短納期導入を完遂した。
- 高度な専門知識を要さず「家電感覚」で直感的に操作できるインターフェースを備え、現場で扱いやすい運用環境を実現した。

**効果**

- 導入以来長期間にわたり安定稼働を継続し、建屋間搬送を含む工場全体の効率的な自動搬送体制の基盤を確立した。
- 現場主体での運用が可能となり、生産技術部門の対応負荷軽減と教育コストの削減を実現した。
- すべての面で高い満足を得ることができ、生産現場の自動化を支える重要基盤となった。

# YUSHIN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(特許取得済)
- CFRP採用による振動抑制

### 省エネ ▸P28
- Smart ECO吸着(特許取得済)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
- お客様の想いにとどくシステム提案
- 安全レベル向上

## 幅広いユーザー層

### 多様な販売先業種 ▸P22
- モビリティ、メディカル、エレクトロニクスなど

### グローバル展開 ▸P48
- 日本、アジア、北米、欧州など
- 業界一のグローバル拠点数(全57拠点)

### 新業界への進出
- パレタイジングロボットにより未開拓の分野へ進出

## 人的資本経営

これらの強みを生み出す源泉となる人的資本の強化に注力しています

## 信　用

### 業界トップシェア
- 取出スピードへのこだわり

### 労働安全 ▸P26
- 国際安全規格対応
- セーフティアセッサ育成

### 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

## 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
- 86.3%(2026年3月期)

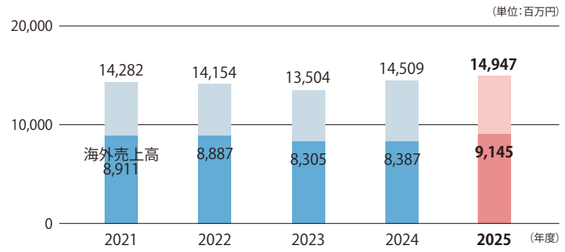
# 売上高と成長戦略

## ■品目別

### ロボット

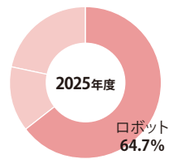
**今後の成長戦略**

地域特性、業界特性に応じた商品開発を継続しています。環境負荷を低減する商品の開発にもより一層取組み、主力の取出ロボットの付加価値向上を図ります。欧州においてはWEMO社を通じて取出ロボットのシェア拡大を図ります。またパレタイジングロボット等、プラスチック業界以外への商品展開も進めていきます。




- 前期比438百万円増(3.0%増)の14,947百万円となりました。
- 中国を中心としたアジアにおいて、売上が堅調に推移しました。

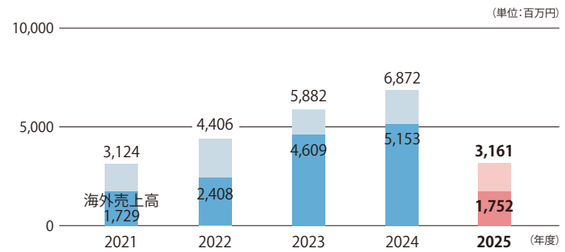
売上高構成比




### 特注機

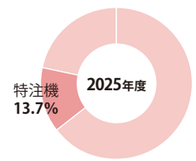
**今後の成長戦略**

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を提供していきます。




- 前期比3,710百万円減(54.0%減)の3,161百万円となりました。
- メディカル関連大口案件の売上が大幅に減少しました。

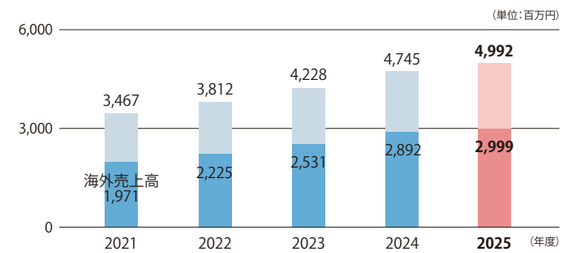
売上高構成比




### 部品・保守サービス

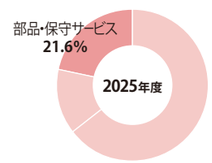
**今後の成長戦略**

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、全世界で質の高いサービスを提供していきます。



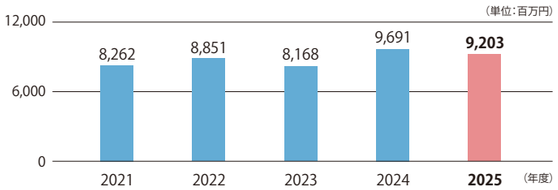

- 前期比246百万円増(5.2%増)の4,992百万円となりました。
- グローバルでの稼働台数増加に伴い、継続的に販売が増加しています。

売上高構成比



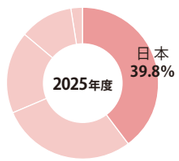
## ■地域別

### 日　本

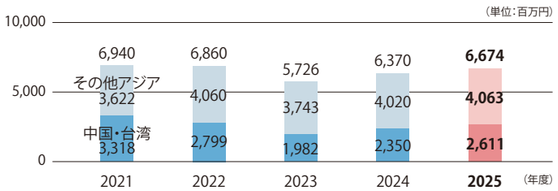



- 前期比488百万円減（5.0%減）の9,203百万円となりました。
- 設備投資需要が低調の中、パレタイジングロボットの売上が伸長しました。

売上高構成比

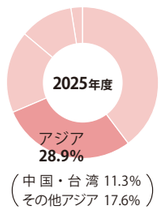



### アジア

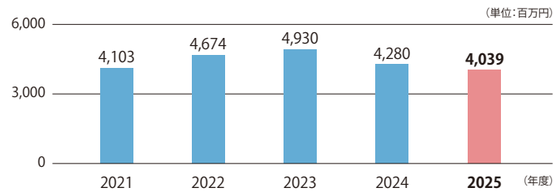



- 前期比303百万円増（4.8%増）の6,674百万円となりました。
- 中国を中心に、ロボットの売上が堅調に推移しました。

売上高構成比

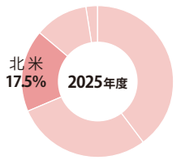



### 北　米

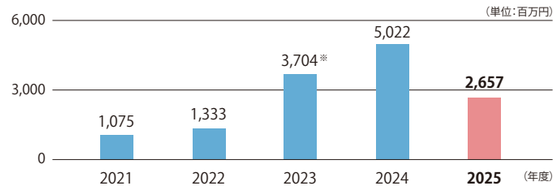



- 前期比241百万円減（5.6%減）の4,039百万円となりました。
- 設備投資需要の低下により、販売が伸び悩みました。

売上高構成比



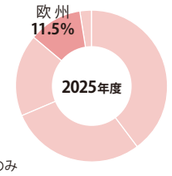

### 欧　州



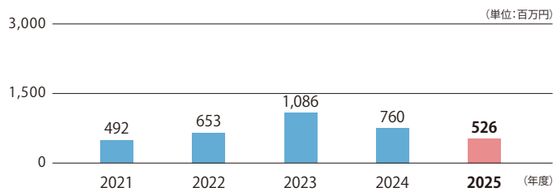

- 前期比2,364百万円減（47.1%減）の2,657百万円となりました。
- メディカル関連特注機の売上が大幅に減少したものの、WEMO社における売上は伸長しました。

※ 2023年度におけるWEMO社の売上高は9か月分のみ

売上高構成比

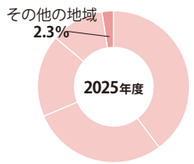



### その他の地域




- 前期比234百万円減（30.9%減）の526百万円となりました。

売上高構成比




**今後の成長戦略**

世界各国のトップクラス企業をターゲットに、グローバルに展開している販売・保守サービス網をさらに強化していきます。

欧州は市場規模が大きいものの当社グループのシェアが低いため、WEMO社を足掛かりに、販売体制の強化や欧州規格への対応などに特に注力していきます。日本・北米・欧州では、人手不足を背景とした自動化・省人化需要が高く、この需要は今後も拡大すると見込まれるため、特注機を含めた提案力の強化を進めていきます。

## ■業種別

当社のロボットは、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を展開しています。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や、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。メディカル業界は、衛生面への考慮から、プラスチック製品の大量生産が行われており、ロボットの動作スピード・精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、AI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。

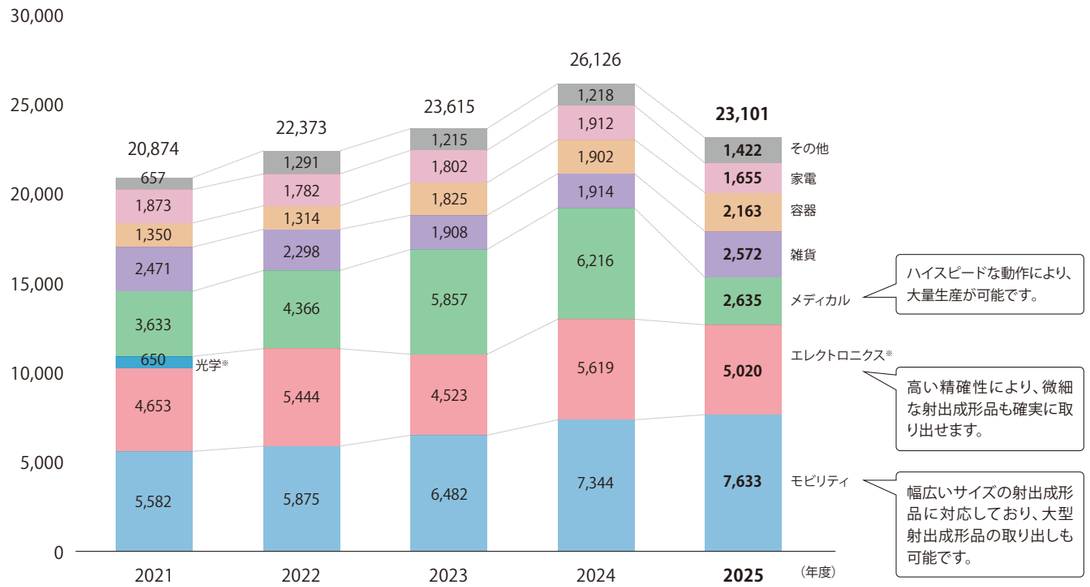
2025年度はメディカル業界の売上が大幅に減少したものの、モビリティ分野については引き続き堅調に推移しました。

**今後の成長戦略**

軽量化が求められるモビリティ業界、衛生面への考慮が必要不可欠なメディカル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。そのため、業界特有のニーズを満たした商品開発に注力します。

現在は多業種に展開することで、特定業種の不況などに対してのリスク分散が図られています。今後も新たな業界（食品業界など）のニーズも取り込むことにより、一層の販売業種の多角化を目指します。

売上高（単位：百万円）




※ 従来の「光学」は「エレクトロニクス」と統合しました。

# マテリアリティ

YUSHINグループは、持続可能な社会の実現と中長期的な企業価値の向上を目指し、サステナビリティに関する基本方針を策定するとともに、マテリアリティ（重要課題）を特定しています。これらのマテリアリティに関しては、主な施策ごとに目標・KPIを設定し、実績・評価と併せて開示しています。

## ■マテリアリティの特定

2023年2月、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、YUSHINグループの5つのマテリアリティを特定しました。

## ■マテリアリティKPIの管理（PDCA）

マテリアリティに紐づく目標・KPIについては、毎年、進捗状況を確認しています。また、重要度の変化やより適切な指標の出現などを考慮するため、サステナビリティ委員会や関連各本部・部会を中心に定期的に目標・KPIの見直しを図り、更新や新規設定を行っています。

### ■マテリアリティ特定のプロセス

**Step1　マテリアリティ候補のリストアップ**

ステークホルダーの視点と当社グループ経営の視点の2軸からマテリアリティ候補をリストアップ

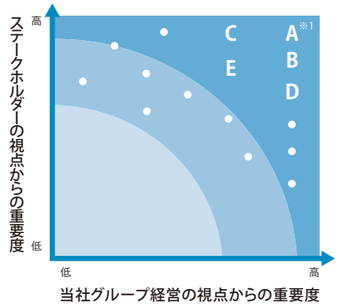
**Step2　マテリアリティのマッピング**

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

**Step3　マテリアリティの特定**

マッピングにより特定された重要度の高いマテリアリティ候補について、サステナビリティ委員会での検討を経て、5つのマテリアリティを決定。決定したマテリアリティについては、取締役会へ報告

### ■マテリアリティのマッピング




※1　A～Eは下表のマテリアリティに対応しています。

## ■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 | 関連するSDGs項目 | 重要性が高いと考える理由 | 主な施策 | 2025年度目標・KPI | 2025年度実績・評価 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| A | 労働安全性の強化 ▸P26～ | 8 9 17 ※2 3 4 | 労働安全性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。 | 安全性能を高めた商品の開発<br>労働安全に関するスクール実施<br>安全衛生委員会の開催（1回/月）と安全衛生計画に基づく取組みの推進<br>すべてのステークホルダーを対象とした人権デュー・ディリジェンスの実施 | すべての新商品に安全機能を搭載<br>スクールの受講者数<br>死亡・休業災害ゼロ<br>国内のバリューチェーンにおける人権リスクの見直し<br>対象となるすべてのお取引先様への人権に関する質問票の発信 | 搭載率：100%<br>達成率：99%<br>達成<br>人権リスクの見直し完了<br>発信率：100% |
| B | お客様工場の生産性向上 | 8 9 6 12 | 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。 | 高速、高精度なロボットの開発、販売<br>生産性向上のための各機能の搭載<br>充実した保守サービス体制 | 受注台数<br>すべての新商品に生産性向上機能を搭載<br>メンテナンスコールレスポンスタイムの短縮 | 未達成<br>搭載率：100%<br>達成：102% |
| C | 気候変動への対応 ▸P28～ | 7 9 13 | 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。 | 環境性能を高めた商品の開発<br>GHG排出量の算出および開示<br><br>自社拠点の使用電力を再生可能エネルギーへ切替え<br>ガソリン車から環境配慮型自動車への切替え<br>自社拠点における災害リスク低減の取組みとBCPに基づく事業継続対策 | すべての新商品に環境機能を搭載<br>Scope1・2（国内・海外）のデータ開示継続<br>Scope1・2（国内）のGHG排出量を2020年度比57%削減※3<br>国内消費電力の99%以上を再生可能エネルギー化<br>国内拠点における環境配慮型自動車の導入率55%<br>災害リスク評価に基づくハイリスク拠点の移転検討と実行 | 搭載率：100%<br>データ開示継続<br>削減率：59%<br>再エネ比率：94%<br>導入率：53%<br>各拠点の災害リスク評価実施、ハイリスク拠点の1つを移転 |

※2　お客様とともに目指すSDGs項目

※3 2030年度までの目標

### 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 | 関連するSDGs項目 | 重要性が高いと考える理由 | 主な施策 | 2025年度目標・KPI | 2025年度実績・評価 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| D | 人的資本の強化 ▸P31～ | 3 5 8 | 付加価値を生み出す源泉は人であるため。 | YUSHINグループ 人権方針の徹底と人権デュー・ディリジェンスの実施<br>イノベーションが起こりやすい風土、環境づくり<br>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づくり<br>働きやすい環境づくり<br>効果的な研修<br>コーポレート・アイデンティティ（CI）の浸透 | 人権研修回数　1回/年<br>—<br>男性社員の育児休業取得率平均50%以上※4<br>年間有給休暇取得率60%以上<br>—<br>企業理念の浸透・実践に向けた施策強化 | 1回実施（テーマ：当社グループの人権に関する基本的な考え方と主な取組み）<br>—<br>取得率：82%<br>取得率：76%<br>—<br>各種施策実施（グループ全体を対象としたCI再浸透活動の実施など） |
| E | コーポレート・ガバナンスの強化 ▸P35～ | 16 | 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。<br>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。 | 取締役会の機能強化<br>指名・報酬委員会の実効性維持<br>取締役会の実効性評価<br>従業員へのコンプライアンス研修<br>データセキュリティの向上 | 取締役会における社外取締役比率 1/3 以上<br>指名・報酬委員会における社外取締役比率2/3 以上（委員長は社外取締役が務める）<br>アンケートによる実効性評価と改善<br>コンプライアンス研修回数　2回/年<br>情報セキュリティ、ITリテラシー向上に関する研修　4回/年 | 充足<br>充足<br>実施<br>2回実施（テーマ：妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、PL法）<br>4回実施（テーマ：コンピュータウイルス感染、情報漏えい） |

※4 対象期間2025年4月1日～2030年3月31日

# サステナビリティ

## ■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。

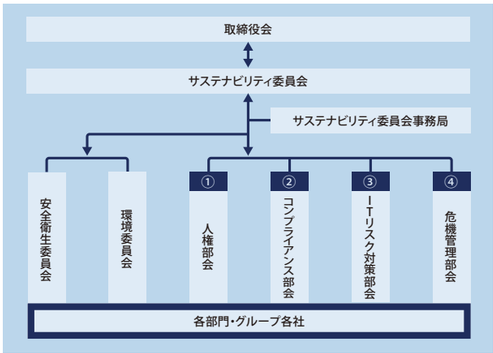
## ■サステナビリティ推進体制

当社は、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ています。サステナビリティ委員会は定期的に開催され、サステナビリティ基本方針に沿った施策の推進、その結果の取締役会への報告、ならびに外部への開示・公表を行っています。また、委員会で決議された施策およびその実施結果については、取締役会に提案・報告を行い、その監督を受ける体制を構築しています。

2025年度に開催されたサステナビリティ委員会では、リスク評価の見直しと対応策の検討、マテリアリティに紐づく目標・KPIの進捗状況の確認、温室効果ガス排出量の削減に向けた取組みの進捗や今後の方針、開示のあり方などについて議論しました。

また、2025年3月より、サステナビリティに関する組織横断的な取組みを推進するため、サステナビリティ委員会の下部組織として、①人権、②コンプライアンス、③ITリスク対策、④危機管理の4つの部会を設置しています。加えて、サステナビリティ委員会は安全衛生委員会および環境委員会への監督・連携を行うことができ、各委員会は活動計画・活動実績・議事録をサステナビリティ委員会に報告することとしています。

### サステナビリティ推進体制図




### 各部会が対応するマテリアリティと主な施策

| | |
|---|---|
| ① | ・労働安全性の強化<br>―すべてのステークホルダーを対象とした人権デュー・ディリジェンスの実施<br>・人的資本の強化<br>―YUSHINグループ人権方針の徹底と人権デュー・ディリジェンスの実施 |
| ② | ・コーポレート・ガバナンスの強化<br>―従業員へのコンプライアンス研修 |
| ③ | ・コーポレート・ガバナンスの強化<br>―データセキュリティの向上 |
| ④ | ・気候変動への対応<br>―自社拠点における災害リスク低減の取組みとBCPに基づく事業継続対策<br>・人的資本の強化<br>―働きやすい環境づくり |

### サステナビリティ委員会事務局メッセージ

**サステナビリティを深化する**

当社グループは、経営理念である「信頼される会社として歩み続ける」「広く社会に貢献する」という想いのもと、サステナビリティ経営を推進しています。

当社グループが重点的に取り組んでいるテーマの一つが、人権尊重です。お客様から人権に関する質問票を受け取る機会が増えたことをきっかけに、まずはセミナーに出かけてビジネスと人権について勉強することから始めました。そうした中で専門家の方々との出会いにも恵まれ、アドバイスをいただきながら人権方針を策定し、取組みを進めてきました。ものづくりの現場における労働安全性の向上に寄与するロボットを提供している私たちとして、直接的・間接的につながるすべてのステークホルダーの人権を尊重するために何ができるのかを問い続けながら、試行錯誤を重ねています。

気候変動への対応については、国内で消費する電力の99%以上を再生可能エネルギー由来の電力へ切替え、Scope2排出量の大幅な削減を実現しました。今後はScope3についても重点的に取り組むカテゴリーを見極め、事務局として各本部、各委員会、各部会の連携を促進しながら、活動を推進してまいります。

全社一体となった取組みを通じて、持続可能な社会の実現への貢献を進めるとともに、当社グループの中長期的な企業価値の向上を目指してまいります。

サステナビリティ委員会事務局
**村田 美樹**



## 労働安全性の強化

# 安　全

## ■お客様工場における労働安全性への取組み

当社製品の安全は、お客様工場の安全に直結します。そのため、当社は、製品・サービスの安全に関する方針を明文化しております。今後も、当社グループ全体で「安全」意識を高め、労働災害の発生を防止するとともに、「進歩」と「安心」をお客様に提供します。

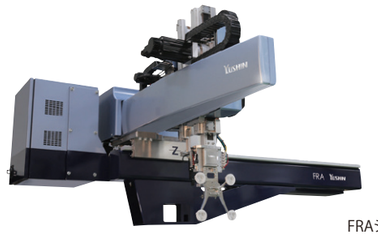
「YUSHINグループ安全方針」の全文、製品安全に関する詳細については、WEBサイトをご覧ください。
https://ir.yushincompany.jp/ja/sustainability/social/safety.html

## ■製品・サービスの安全性

### 安全規格搭載ロボット

当社のロボットには安全性を高める様々な工夫がされており、国際安全規格にも対応しています。具体的には、安全回路の二重化をすることにより、1つの安全回路に不具合が発生した場合でも、安全機能を失いません。

他にもモータ速度を監視しているため、ティーチング中のロボットの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ができます。また安全規格EN ISOの12100や10218、EN 60204に対応し、安全カテゴリー3に属します。その他CE、GB、KCs等の各国基準にも対応可能です。



FRAシリーズ

### セーフティアセッサ

当社では、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ッサの有資格者を育成しています。設計以外の商品に関わる部門にも保有者が在籍しており、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ッサとしての知見を活かしています。当社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。

### YUSHIN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付けられています。当社はこの特別教育であるYUSHINスクールを社内外に提供しており、当社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。

## ■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、活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。

### 安全に関わる基本事項の策定

安全衛生委員会を中心に、各部署で運用していた安全ルールを見直し、「5S※」「一般作業」「運搬・取扱い」「機械・電気作業」「化学物質管理」などの基本事項を全社共通の基準として策定しました。この基準を周知・徹底し、安全性向上と労働災害防止に努めていきます。

※ 職場の環境を整備し、労働安全性や生産性の向上を目指す活動で、整理・整頓・清掃・清潔・しつけを意味します。

### SDS（安全データシート）管理体制の見直し

使用する化学物質の危険性や安全・適切に取り扱う方法を定期的に確認するとともに、最新版管理および法令改正への対応体制を刷新しました。化学物質に関する最新情報を適切に管理し、安全な作業環境の維持と労働災害防止を図ります。

## 労働安全性の強化

# 人　権

### ■YUSHINグループの取組み概要

当社グループは、経営理念において、「我社は人権尊重を基本として、公正かつ健全な「力と知恵と勇気」をもって行動」することを掲げており、2022年7月には「YUSHINグループ人権方針」を策定しました。

当社グループは、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する企業です。危険な環境下で働く人を減らし、労働者の安全性を高める商品・サービスを提供する当社ビジネスが、いかなる人権リスクのもとでも成立してはいけないと考え、「調達・製造過程における人権リスク」と「YUSHINグループの労働環境における人権リスク」の2つを重点課題と特定しました。

特定した重点課題への取組みを進めるとともに、社員一人ひとりが人権の重要性を理解し、自らも「ライツホルダー」（権利保持者）であることを認識できるように人権尊重の取組みを推進していきます。

### ■人権尊重に向けた取組み

**社内における取組み**

当社グループの人権に対する取組みへの理解のみならず、社員一人ひとりが「ライツホルダー」であることを認識・理解してもらうために、社内研修を階層別・部門別に実施しています。

「YUSHINグループ人権方針」の全文、
リスクの特定および重点課題については、
WEBサイトをご覧ください。
https://ir.yushincompany.jp/ja/sustainability/social/human-rights.html

| 実施年度 | 対象者 | 研修テーマ | 備考 |
|---|---|---|---|
| 2022年度 | 役員<br>資材・製造本部所属の幹部社員<br>総務・人事・内部監査の責任者<br>（参加率：95%） | 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<br>②ワークショップでのケーススタディ | 人権および人権施策に関する役員・幹部社員の理解は、今後取組みを進めるにあたって不可欠であると考え実施しました。 |
| 2023年度 | 調達部門の購買担当社員<br>（参加率：100%） | ①当社グループが人権への対応に取り組む必要性についての説明<br>②ワークショップでのケーススタディ | 人権デュー・ディリジェンスの実施に向けて、サプライヤーと密接な関係にある購買担当社員を対象に研修を実施しました。 |
| | 役員<br>全社員（国内、海外出向社員）<br>（アンケート回答率：97%） | ①SDGsと人権の関係<br>②人権リスクについてのアンケート | 広く人権に対する理解を得ることを目的に実施しました。 |
| 2024年度 | 開発・製造・品質管理・資材部門の担当社員 | ①当社グループが人権への対応に取り組む必要性についての説明<br>②ワークショップでのケーススタディ | 当社グループが属する業界などにおける人権侵害例やバリューチェーン上のステークホルダーの人権リスクを紹介し、自身の業務と人権とのつながりについて考えることを目的に実施しました。 |
| 2025年度 | 役員<br>全社員（国内、海外出向社員）<br>（アンケート回答率：93%） | ①トップメッセージの発信<br>②人権リスクについてのアンケート | 法務省が定める「人権週間」に合わせて、代表取締役からの人権尊重に関するメッセージと当社グループの人権に対する基本的な考え方や主な取組みについて、全社員に周知しました。これらの発信を通じて、人権尊重の重要性を改めて全社員と共有し、社員一人ひとりの理解と意識の向上を図りました。 |

**社外における取組み**

2024年度に引き続き2025年度も当社商品の製造に貢献いただいているお取引先様に質問票を送付しました。今後も質問票の送付、いただいた回答の分析、分析結果を踏まえたお取引先様との対話を続けていきます。

### ■今後に向けて

2025年3月、現場との対話を深め、より実効性の高い人権施策を推進することを目的に人権部会を発足しました。初年度は部会メンバーと外部有識者との対話を重ね、当社グループとして人権施策を実行していく基盤づくりに取組みました。

2026年度以降も外部有識者を含むステークホルダーとの対話を積み重ねながら、研修や人権に関する質問票を通じて発見された負の影響の是正を進めるとともに、苦情処理メカニズム（グループ内部通報制度など）の整備に着手していきます。

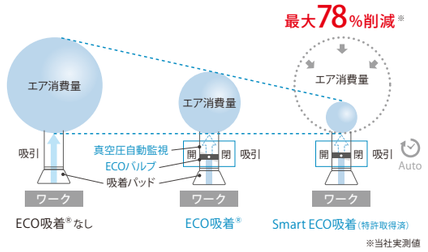
## 気候変動への対応

# 環境配慮商品／気候変動・脱炭素への取組み

### ■環境配慮商品

当社は、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行っています。

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、当社の省エネルギーに対する継続的な取組みに対して高い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（特許取得済）を搭載しました。エア消費量を最大78%カットすることで、エアコンプレッサーの電気使用量削減を実現できます。

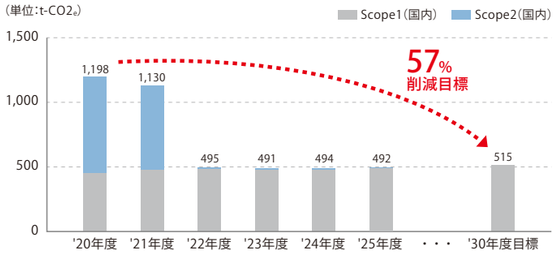
### ■温室効果ガス排出量の低減

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）については、2030年度末までに排出量の合計を「2020年度比57%削減」することを目標に掲げ、取組みを進めています。海外のScope1・2についても、各拠点とコミュニケーションを図り、削減に向けた具体的な取組みを検討していきます。

また、Scope3（Scope1・2以外の間接排出［事業活動に関連する他社の排出］）についても、サプライチェーン全体における温室効果ガス排出量の削減に向け、重点的に取り組むべきカテゴリーの特定ならびに関連データの収集・検証を進めます。

#### 温室効果ガス排出量

ポイント：2022年度以降、再生可能エネルギー由来の電力導入によりScope2（国内）の排出量が大幅に減少




（単位：t-CO2e）

| | | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Scope1 | 国内 | 456 | 480 | 493 | 489 | 492 | 487 |
| | 海外※1 | – | – | – | 702※2・3 | 799※3 | 817 |
| Scope2 | 国内 | 742 | 650 | 2 | 2 | 2 | 5 |
| | 海外※1 | – | – | – | 359※2・3 | 369※3 | 378 |

※1 海外拠点については、2023年度から算出を開始しています。
※2 海外拠点の2023年度実績について、WEMO社は9か月分のみの算出です。
※3 海外拠点の2023年度および2024年度実績において集計方法の誤りが確認されたため、修正を行いました。

### ■再生可能エネルギー由来の電力導入

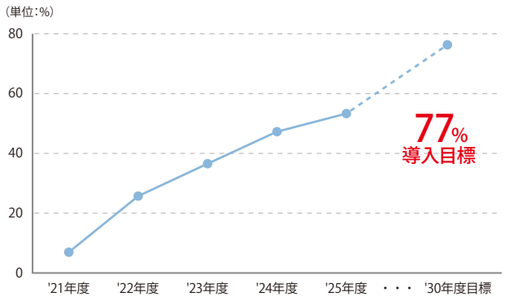
2022年4月より、再生可能エネルギー由来の電力購入と太陽光発電電力の自家消費により、国内で消費する電力の99%以上を再生可能エネルギー化しています。国内全拠点での年間電力総使用量は約220万kWhであり、再生可能エネルギー化により年間約900t-CO2eの排出量削減となります。

### ■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。

2030年度末までにハイブリッド車の導入率77%を達成することを目標としており、2025年度の導入率は53%となりました。引き続き、ハイブリッド車の積極導入および従来のエコドライブを推進し、より一層の環境配慮に取り組んでいきます。

#### ハイブリッド車導入率




気候変動・脱炭素への取組みの詳細については、
WEBサイトをご覧ください。
https://ir.yushincompany.jp/ja/sustainability/environmental/decarbonization.html

## 気候変動への対応

# TCFD提言に基づく情報開示

TCFD TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES

当社グループは、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

### 気候変動課題の位置付け

気候変動は、世界中の多くの人々の生活環境を脅かす重大な問題であり、企業も社会の一員としてその解決に取り組む責任があります。こうした認識のもと、YUSHINグループではマテリアリティの一つに「気候変動への対応」を掲げ、サステナブルな社会・環境の実現に寄与するとともに、企業価値の向上にとっても重要な課題として位置付けています。

### 体制

マテリアリティ「気候変動への対応」について、YUSHINグループでは以下の体制のもと、取り扱っています。（2026年3月末時点）

| 組織体（開催頻度） | 「気候変動への対応」に対する役割 | 責任者 | 構成 |
|---|---|---|---|
| 取締役会<br>（原則　毎月1回） | 取締役会は、サステナビリティ委員会が気候変動関連リスクと機会に対して適切な対応を行っていることを監督する。 | 代表取締役社長 | 取締役7名（うち3名社外）<br>監査役3名（うち2名社外） |
| サステナビリティ委員会<br>（年2回以上） | サステナビリティ委員会は、サステナビリティに関する基本方針を策定し、基本方針に沿った施策を推進するとともに、その結果を取締役会へ報告する。 | 代表取締役社長 | 代表取締役1名<br>各本部責任者4名 |
| 経営会議<br>（原則　毎週1回） | 経営会議は、気候変動課題を適宜、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。経営会議で決議された施策の結果は、代表取締役を介して取締役会に報告する。 | 代表取締役社長 | 社内取締役4名<br>常勤監査役1名<br>執行役員3名 |
| 環境委員会<br>（原則　毎月1回） | 環境委員会は、（1）環境管理体制の維持・推進、（2）環境法令の遵守、（3）環境維持・改善活動の実施、（4）啓発・教育活動、（5）環境関連動向に関する情報収集・共有に取組み、活動計画・活動実績を社長およびサステナビリティ委員会に報告する。 | 取締役副社長 | 会社が指名した者13名 |

## ■戦略とシナリオ分析

### 将来の世界観

パリ協定では、世界の平均気温上昇を産業革命前と比べて「2℃より十分低く保つ」こと、さらに「1.5℃に抑える努力」を行うことが求められています。こうした動きを背景に、各方面で気候変動対策の加速が見込まれる中、国際エネルギー機関（IEA）や気候変動に関する政府間パネル（IPCC）が公表する各種シナリオ※1を参考として、以下2つのシナリオを設定しました。これらのシナリオについて、それぞれ2050年時点の状況を想定し、気候変動が当社グループの事業活動、ステークホルダー、および関連するバリューチェーンにどのような影響を及ぼすかを分析・検討しました。

① 社会全体が脱炭素化へ大きく転換し、温度上昇の抑制に成功する「1.5～2℃シナリオ」

② 経済発展を優先し、温暖化とその影響が継続して悪化する「4℃シナリオ」

※1 1.5/2℃シナリオ：IPCC / RCP 2.6 (気候変動に関する政府間パネル / 代表濃度経路シナリオ2.6) / IEA / NZE (国際エネルギー機関 / 2050年ネットゼロ排出シナリオ)
4℃シナリオ：IPCC / RCP8.5 (気候変動に関する政府間パネル / 代表濃度経路シナリオ8.5) / IEA / STEPS (国際エネルギー機関 / 公表政策シナリオ)

### 重要なリスク・機会の特定と対応策

重要なリスク・機会の特定と対応策をご覧ください。 ▶P30

## ■リスク管理

### 気候変動に関するリスク管理

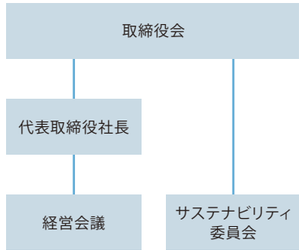
当社の気候変動リスク管理は、サステナビリティ委員会を中心に実施しています。同委員会は、気候変動に関するリスクと機会の特定・評価・モニタリングを担い、重要なリスクの統括管理を行っています。また、TCFDのフレームワークに基づき、複数のシナリオを用いたリスクの抽出・分析を行い、その結果を踏まえて対応方針を策定・実行する体制を整備しています。これらの検討結果は、適時に取締役会へ報告しています。

### 全社リスクマネジメントへの統合

当社は、リスクを全社的に管理する体制の構築が重要であるとの認識のもと、共通のフレームワークに基づき統合リスクマネジメントに取り組んでいます。事業リスクを適切に管理するため、サステナビリティ委員会を中心として、各部門において想定されるリスクの網羅的な抽出・分析・評価を行い、その情報を集約しています。集約されたリスク情報は、取締役会をはじめ経営会議等において報告・審議され、代表取締役の指揮のもと、リスク低減に向けた迅速かつ実効性の高い対応を徹底しています。

また、サステナビリティ委員会が所管する気候変動リスクに加え、傘下の各委員会等の組織においても、それぞれ所管する事業リスクについて継続的にリスクアセスメントを実施しています。これらの結果はサステナビリティ委員会を通じて、全社的なリスク管理プロセスへ統合されています。

### リスクマネジメント体制図




## ■指標・目標

**2030年度末：温室効果ガス排出量を2020年度比57%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と表明しました。当社では、2030年度末までに国内のScope1・2の合計を「2020年度比57%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導入、環境配慮型自動車の導入などを進めています。 ▶P28

### 重要なリスク・機会の特定と対応策

| 区分 | | 具体的リスク | 事業への影響 | 発現時期※2 短 | 発現時期※2 中 | 発現時期※2 長 | 1.5/2℃影響度※3 | 4℃影響度※3 | リスクに対するYUSHINの対応 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 移行リスク | 政策・法規制 | 各国政府による炭素税などの導入・増税 | ・原材料調達コストの増加 | ● | ● | ● | 小 | 小 | ・持続可能な社会の実現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 |
| | | 温室効果ガス排出規制やエネルギー効率改善目標などの政策的介入 | ・再生可能エネルギー調達コストの増加<br>・ガソリン車から環境配慮型自動車への社有車転換コスト増加 | ● | ● | ● | 中 | 小 | |
| | 技術 | 低炭素技術導入ロボットの開発コスト増加 | ・投資コストの増加 | ● | ● | | 中 | 中 | ・将来への成長投資と捉える |
| | 市場 | 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<br>・入手困難による生産影響 | | ● | ● | 小 | 小 | ・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 | 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 | 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 | ● | ● | | 小 | 小 | ・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 |
| 物理リスク | 急性 | 異常気象（台風・洪水・竜巻・大雪など）の発生 | ・グループ、サプライチェーンへの直接的な被害の発生、特に生産を担う本社工場およびテクニカルセンターの稼働停止や一部機能不全に伴う売上減少・費用増加 | ● | ● | ● | 小 | 中 | ・事業継続計画（BCP）の実行<br>・台風・洪水への対策を検討する |
| | 慢性 | 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 | 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 | 小 | ・継続的なリスク把握を行う |

| 区分 | | 具体的機会 | 事業への影響 | 発現時期※2 短 | 発現時期※2 中 | 発現時期※2 長 | 1.5/2℃影響度※3 | 4℃影響度※3 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 機会 | 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<br>・安全レベルの向上に伴うコストダウン | ● | ● | ● | 小 | 小 |
| | | 再利用の促進 | ・再利用機会の増進に努めることによるコスト削減 | | ● | ● | 小 | 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 | 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 | 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、温室効果ガス排出規制に対する影響の軽減 | ● | ● | ● | 小 | 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<br>・ECO吸着®, Smart ECO吸着（特許取得済）、エコロジーモードなどの商品価値向上による増収<br>・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 | 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<br>・過酷な環境下でも稼働し続ける商品開発要求 | | ● | ● | 小 | 中 |
| | 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 | 大 |
| | | 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 | 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 | 中 |
| | 強靭性（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 | 小 |

※2 発現時期は、短期（3年以内）、中期（3年超10年以内）、長期（2050年まで）を想定。
※3 影響度は、小（1億円以内）、中（1億円超10億円以内）、大（10億円超）の財務的インパクトを想定。

## 人的資本の強化

# 従業員

当社グループは、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。

その具体的な方策として人的資本強化方針①～⑤を掲げ、取組みを進めています。

### YUSHINの人的資本強化方針

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、ダイバーシティマネジメント
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づくり

PDCA

施策強化

人的資本の強化

お客様の想いに届き、社会に貢献する商品やサービスを提供する

## ■人的資本強化方針と取組み

### 人的資本強化方針①

**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すため、コーポレート・アイデンティティ（以下、CI）活動を進めています。この活動では、「まず、想いにとどく」をコンセプトに、大切にしていく考えや行動指針を明確化しています。

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CI浸透に取り組んでいます。

2025年度は、CI策定から5年が経過したことを機にトップメッセージを再発信するとともに、国内営業所や海外拠点においてCIをテーマとしたディスカッションを開始するなど、グループ全体への浸透活動を強化しました。未実施の拠点についても、引き続き対話を通じた浸透活動を推進していきます。

［ 取組み実績 ］

- **2020年度～**
  CI策定、新人事制度開始、CI浸透度調査
- **2021年度～**
  ブランドアンバサダー育成プロジェクト
- **2023年度～**
  ブランディング研修
- **2025年度～**
  トップメッセージ再発信、各部門方針改訂、CIをテーマとしたディスカッション

### CI浸透施策マップ

- CI浸透ワークショップ・研修
- 部署ごとのCI浸透方策の策定
- CI行動表彰制度
- 社員発のCI川柳の発表
- CI浸透型人事評価制度
- CIトランプカード制作・コミュニケーション

**認知・理解の形成** → **共感づくり** → **行動の促進**

- CIカルチャーブック配付
- お客様の声を社内展開
- CI特設サイトの構築
- 社内報での発信
- CI浸透ポスター制作・掲示

### 対話を通じて広がるCIの輪

当社では、CIの浸透に向け、各種施策を推進しています。その一環として2025年度からは、グループ全体での更なる浸透を目的に、国内営業所への訪問や海外拠点との意見交換を実施しています。

小田副社長とCI浸透事務局メンバーが各拠点を訪問し、CI活動の背景や考え方を共有するとともに、各拠点が策定したCI浸透方策を題材にディスカッションを行っています。活動の目的は、社員一人ひとりがCIをどのように捉え、日々の業務にどのような課題や想いを持っているのかを共有することにあります。ディスカッションでは、「CIをどのように業務へ結び付ければよいか」「部門や拠点を越えたコミュニケーションをさらに良くするためにはどうすればよいか」などについて率直な意見交換が行われています。また、普段表に出にくい課題や考えを共有することで相互理解が深まり、本音で議論できたことを評価する声も寄せられています。海外拠点とも訪問やオンラインで意見交換を行い、市場環境や文化的背景を踏まえながらCIへの理解を促進しています。ベトナムでは現地のことわざを活用するなど、地域に即した工夫も実施しています。

今後も対話を重ねながらCIの浸透を図り、持続的な成長と企業価値の向上に取り組んでまいります。

国内営業所におけるディスカッションの様子

### 人的資本強化方針②

**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、キャリア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。

### YUSHIN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実現のサポート |

### 人的資本強化方針③

**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、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。

女性活躍推進の観点からは、女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画を定め、「女性管理職候補者の育成」「男性社員の育児休業取得の強化」など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」の配布や個人の状況に合わせた制度説明面談の実施など、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上での基軸として、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。

働くパパママ社員のための
YUSHIN育児制度BOOK

### 人的資本強化方針④

**キャリアのステージに応じた教育制度の充実**

2024年より、社員一人ひとりが自身に求められる役割を理解し、中長期的な視点でキャリアを考える機会を、教育施策を通じて提供しています。具体的には、当社の人事制度を反映したセルフマネジメント・キャリア研修や、キャリア面談、人財開発会議など、キャリア形成を支援する施策を全社的に実施しています。

管理職に対しては、目標管理や評価・フィードバック研修など、組織マネジメントに関する教育を強化し、組織内の階層を越えた対話と相互理解の促進に取り組んでいます。また、エルダー・カウンセラー制度による若手社員へのサポートに加え、マネジメントの発揮状況の確認と改善を目的とした「360度サーベイ」や「社員のワークコンディション計測」を継続的に実施しています。

さらに、2025年度より階層別の重点教育テーマの策定および教育体系の刷新に向けた検討を開始し、2026年度からは新たな教育体系の運用を開始しています。今後も事業環境や組織課題の変化を踏まえながら教育施策の充実を図り、社員一人ひとりの成長と主体的なキャリア形成を支援していきます。

### 人的資本強化方針⑤

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

**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）社内イントラネットのリニューアルプロジェクト／海外代理店向け教育体系の整備

**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の強化に取り組んでいます。

働き方の多様化に対応するため、2024年度よりフレックスタイム制度の導入に向けた本格的な検討を開始し、2025年度からはトライアル運用を実施しています。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おり、2024年度には旧本社である伏見工場をリノベーションしました。

リノベーション後の伏見工場（アメニティスペース）の様子

**労働安全衛生の取組み** ▶P26・34

健康で活き活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。

## ■人的資本強化の取組みの効果測定

当社では、持続的な成長および中長期的な企業価値の向上に向けて各種施策を展開しています。その実効性をさらに高めるため、社員と当社との間にあるエンゲージメントの状態を定量的に把握・可視化する「エンゲージメントサーベイ（従業員意識調査）」を、2025年度に本格実施しました。

調査の結果、全社のエンゲージメントスコアは、同サーベイを利用する企業の平均値を上回り、良好な水準にあることが確認されました。一方で、仕事・職場・会社といったエンゲージメントを構成する各要素を分析したところ、当社が今後取り組むべき課題や改善の方向性について、多くの示唆を得ることができました。

今後は、課題の優先順位を踏まえながら具体的な施策の検討・実施を進めるとともに、本サーベイを定期的に実施し、施策の有効性を検証していきます。これらの取組みを通じて継続的な改善を図り、従業員一人ひとりが持つ特性や能力を最大限に発揮し、活き活きと働き続けられる環境の整備を推進していきます。

### 人的資本の強化

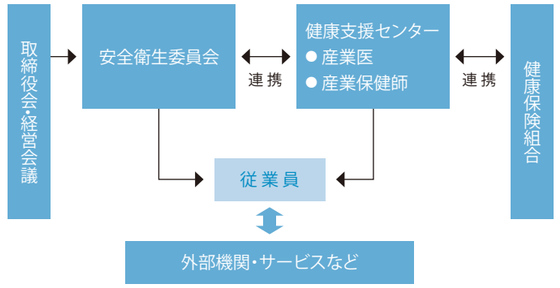
# 従業員の健康

## ■目的・体制

当社グループは、「やりがいを持って安心して働ける会社」の実現を目指し、従業員一人ひとりの健康を重要な経営基盤と位置付けています。従業員が心身ともに健康で活き活きと働ける環境を整備することが、お客様への価値提供や社会への貢献、さらには持続的な企業価値の向上につながると考えています。

この考えのもと、健康支援センターと安全衛生委員会が連携するとともに、経営トップと産業医（健康支援センター長）が定期的に協議を重ねながら、健康支援体制の構築と各種施策の推進に取り組んでいます。

**体制図**




## ■健康増進の取組み

**全国健康保険協会京都支部が実施している「京（きょう）から取り組む健康事業所宣言」にエントリーし、従業員の健康づくりに取り組んでいます。**

### 健康意識の向上に向けた取組み

従業員のヘルスリテラシー向上を目的として、年に数回「健康だより」を発行し、健康診断結果の傾向やストレスへの対処法、腰痛予防など、健康に関する様々な情報を発信しています。また、より多くの従業員が自身の都合に合わせて健康について学べるよう、社内イントラネットを活用して産業医監修の健康動画を配信し、いつでも健康情報にアクセスできる環境を整備しています。

健康関連のセミナーやイベントも定期的に開催しています。2025年度には、体成分分析装置を活用した「健康測定会」や、自身の体力年齢を把握するとともに、健康維持・増進に向けた具体的な改善策を学ぶ「健康講座」を実施しました。また、全国健康保険協会京都支部が主催する事業所対抗ウォーキングイベントに参加し、当社は57事業所中2位という成果を収めました。

### 継続的な健康管理の推進

健康診断の結果に基づき、生活習慣病のリスクが認められる従業員に対して保健指導を実施し、生活習慣の改善を支援しています。また、海外渡航者に対しても年1回の定期健康診断の受診を促し、すべての従業員が健康に働けるよう継続的な健康管理に取り組んでいます。

### 健康支援制度の充実

従業員の多様な健康課題を支援するため、2025年10月に「健康相談窓口」を開設し、女性特有の健康課題や不妊（男性不妊を含む）、卵子凍結などについて、外部カウンセラーへ無料で相談できる体制を整備しています。男性比率の高い職場環境においても、女性の健康課題を重要なテーマの一つと捉え、すべての従業員が安心して働ける職場環境づくりを推進しています。また、2026年度からは定期健康診断に加え、人間ドック受診費用の補助制度を開始し、従業員一人ひとりの主体的な健康管理を支援しています。

## ■健康増進のための主要項目実績値

| 指　標 | 評価項目 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|---|---|---|---|---|
| 定期健康診断 | 一次健診受診率 | 100% | 100% | 100% |
| ストレスチェック | ストレスチェック受検率 | 88% | 94% | 97% |
| 長時間残業 | 月平均残業時間 | 19.6時間 | 23.5時間 | 15.8時間 |
| 有給休暇取得 | 平均有給休暇取得率 | 65% | 68% | 76% |
| アブセンティーズム※1 | 健康問題による欠勤日数÷全従業員数 | 0.6日 | 0.78日 | 0.71日 |
| プレゼンティーズム※2 | W-FUN※3の得点を75～100%に換算して集計 | 91% | 91% | 91% |

※1 心身の健康問題による欠勤（休職）者状態　※2 出勤はしているが心身の健康問題によりパフォーマンスが低下している状態
※3 健康問題による労働機能障害の程度を測定するための調査票。合計7～35点で点数化。点数が高い方が労働機能障害の程度が大きいことを示す

コーポレート・ガバナンスの強化

# 新任社外取締役×代表取締役　対談

## YUSHINのガバナンス体制と社外取締役の使命、成長の実現に向けて

**2026年6月、大日本スクリーン製造（現SCREENホールディングス）で社長、会長を歴任した垣内永次氏がYUSHINの社外取締役に就任しました。今回は、小谷社長と垣内社外取締役が、就任要請の背景や垣内氏の経営哲学、YUSHINのガバナンスと社外取締役の役割について語り合いました。**

**小谷**　このたびはYUSHINの社外取締役にご就任いただき、ありがとうございます。垣内取締役は現SCREENホールディングスで社長ならびに会長を歴任され、現在は京セラで社外取締役を務めておられます。海外のご経験が長く、販売会社を含めた多くのグループ会社の経営にも携わってこられました。そうしたご経歴の中で培われた知見を当社のガバナンスに活かしていただきたいと願っています。

**垣内**　大日本スクリーン製造で社長、会長を務めていたとき、私は取締役会を活性化するためには何をすべきか、ガバナンスの実効性を高めるためにはどのような人を社外取締役として迎えるべきかを常に考えていました。そうした背景があったので、就任の打診をいただいたときも、なぜ小谷社長が私に声をかけられたかを考え、思うところがありました。最終的には、小谷社長と何度かお話しをする中でお受けすることにしました。

**小谷**　垣内取締役の過去のインタビュー記事を拝読して、印象に残っていましたのは、製造業はお客様のニーズがどこにあるのかを正しく把握し、その実現手段を考えるのが使命だと語っておられたことでした。当社も「まず、想いにとどく」というスローガンのもと、お客様に喜んでいただけるロボットと装置づくりに取り組んでいます。その活動レベルを上げていくため、垣内取締役に参画いただくことは、当社にとって貴重な学びの機会になるものと期待しています。

**垣内**　近年、日本の企業社会でも、経営の透明性や健全性を担保する上で社外取締役の役割が非常に大きいことが共通認識として定着してきました。社内役員の戦略策定・執行を監視するだけでなく、第三者の視座に立脚しつつ執行サイドの意思決定やリスクテイクを支援することも社外取締役の重要な責務だといえるでしょう。社内の取締役・執行役員は自社の事業実態や財務状況に精通しているがゆえに、思い切って一歩を踏み出せないことがあります。そうした際に、執行サイドの背中を押してあげるのも社外取締役の役目ではないかと感じています。

**小谷**　垣内取締役は、34歳という若さで大日本スクリーン製造の海外子会社の社長に就任されました。帰国後は事業カンパニーのトップを経て、社長・会長としてグループ全体の舵取りを担ってこられました。30年以上にわたって大きな組織を統率してこられましたが、垣内取締役が経営において最も大切と考えておられることは何でしょうか。

**垣内**　人を育て、活かしていくことだと考えています。社員の個の力を組織の力に編成していくことが経営を預かる者の第一の任務ではないでしょうか。会長や社長だけが会社を動かしているわけではありません。すべての役職員が理念と方針を共有し、同じ目標に向かってベクトルを合わせていくこと、それが新しい価値を創造するための原動力になると信じています。

**小谷**　垣内様をはじめ社外取締役の方々には、YUSHINをより知っていただくための機会のご提供や、取締役会に上程される事案についての事前説明など、執行サイドと社外取締役の連携強化のために情報共有に注力することをお約束いたします。取締役会では、社外取締役の皆様のご意見やご提言に真摯に耳を傾け、各種施策の策定と遂行に活かしていきます。

**垣内**　執行サイドと社外取締役の見解は常に一致するとは限りませんし、一致させる必要もありません。忌憚なく意見を戦わせることで、経営判断や意思決定はより合理的に、実効性あるものになります。私は、株主・投資家の皆様やお客様、グループ社員などステークホルダーの方々の利益に配慮しながら、監督と助言の両面でYUSHINの企業価値向上に貢献していきたいと考えています。

**小谷**　YUSHINは成長に向けて一歩ずつ歩みを進めようとしています。社内・社外の取締役、執行役員の皆で協力しながら、グループの中長期の成長を実現してまいりたいと思います。本日はありがとうございました。

コーポレート・ガバナンスの強化

# ガバナンス

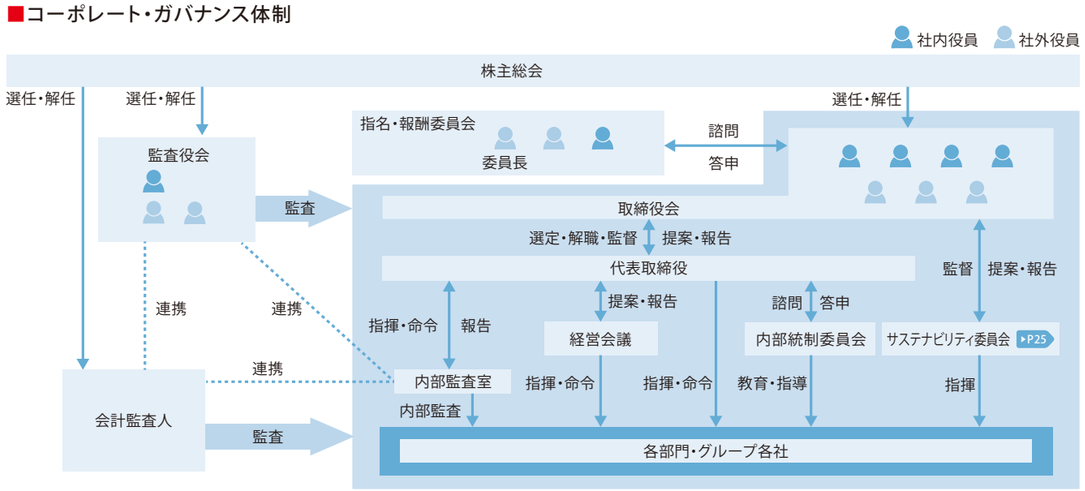
## ■コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

当社グループでは、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。

## ■コーポレート・ガバナンス体制




※ 2026年9月末時点

### 取締役会

取締役会は、原則として毎月１回開催し、必要に応じて臨時取締役会を開催しています。取締役会では、当社の業務執行方針を決定し、取締役の職務の執行状況を監督しています。

取締役候補は、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選出しています。現在、社外取締役を含め7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います。

［構　成］取締役7名（うち社外取締役3名）
［開催状況（2026年3月期）］13回
［主な審議事項（2026年3月期）］
・経営方針　・資本政策（自己株式取得など）
・設備投資計画　・処遇改善施策（ベースアップなど）

### 監査役会

当社は、監査役会制度を採用しています。監査役会は定例監査役会のほか、必要に応じて臨時監査役会を開催しています。また、取締役会にはすべての監査役が出席しています。常勤監査役は、取締役会のほか、経営会議などの重要な会議への出席や、業務および財産の状況調査を通じて、常に取締役の業務執行を監視できる体制となっています。社外監査役へは、常勤監査役を通じて社内の重要会議の内容伝達を実施しています。また、内部監査室および会計監査人と随時情報交換や意見交換を行い、監査機能の向上を図っています。

［構　成］監査役3名（うち社外監査役2名）
［開催状況（2026年3月期）］14回
［主な審議事項（2026年3月期）］
・職務執行の適法性、妥当性、効率性
・内部統制システムの運用状況
・海外子会社の経営管理体制
・コンプライアンス体制

### 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・ガバナンスの充実を図るため、取締役会の諮問機関として指名・報酬委員会を設置しています。現在、当委員会は、社外取締役松久寛が委員長を務めており、その他のメンバーは代表取締役社長小谷高代、社外取締役中山礼子で構成されています。

［構　成］取締役3名（うち社外取締役2名）
※委員長は社外取締役
［開催状況（2026年3月期）］2回
［主な審議事項（2026年3月期）］
・役員人事　・役員評価　・経営人財の育成計画

### 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」に基づいて当社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、取締役副社長小田康太が委員長を務め、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、情報管理や業務の効率性について各本部・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・ガバナンスの実効性向上に向けた取組み

### 取締役会の実効性評価の実施

取締役会の更なる機能向上を図るため、取締役会全体の実効性についてアンケートによる分析・評価を実施し、その結果を踏まえて改善に取り組んでいます。本アンケートは、すべての取締役および監査役を対象に年1回実施しており、具体的な課題や意見を把握するため、自由記述によるコメントも収集しています。

2026年1～2月に実施したアンケートの結果、中長期的な目標および計画に関する議題設定に改善の余地があることが確認されました。これを受け、2027年3月期より、各部門の中長期方針に関する報告および議論を実施しています。今後も、その他の改善余地のある事項について継続的に対応し、取締役会の実効性向上に努めてまいります。

［取締役会の実効性に関するアンケート評価項目］
・取締役会の役割と責任
・取締役会の議題
・取締役会の審議時間
・取締役会の資料
・社外役員に対するサポート体制
・取締役会の構成
・指名・報酬委員会の運営
・取締役による株主・投資家との対話と取締役会へのフィードバック

### 社外役員に対するサポート体制

**① ランチミーティング**

毎月の取締役会終了後、昼食時間を活用し「ランチミーティング」を開催しています。各部門の責任者が様々なテーマについて報告を行うとともに、それに基づく活発な意見交換がなされています。社外役員からは、「社内の取組みや課題について報告をいただいており、会社の課題などの理解につながっている。」とのコメントをいただいています。

**② 各種研修の実施**

期待される役割や責務、必要とされる資質・知識などを踏まえ、工場見学などの各種研修を実施しています。

**③ 取締役会資料の事前配付**

取締役会における議論の質的な向上を目的に、取締役会の審議事項および報告事項に関する資料を事前に配付しています。

### 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、優秀な人財の確保・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。

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<br>中期業績・<br>株価連動型賞与 |
| | 社　外 | 基本報酬 | |
| 監査役 | | 基本報酬 | |

## コーポレート・ガバナンスの強化

# 役員紹介・スキルマトリックス

| | | 代表取締役社長<br>小谷 高代 | 取締役副社長<br>管理本部責任者<br>小田 康太 | 専務取締役<br>製造本部責任者<br>北川 康史 | 常務取締役<br>営業本部責任者<br>稲野 智宏 | 社外取締役<br>松久 寛 | 社外取締役<br>中山 礼子 | 社外取締役<br>垣内 永次 | 常勤監査役<br>福井 理仁 | 社外監査役<br>野中 徹也 | 社外監査役<br>山田 美樹 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 所有株式数 (2026年3月末時点) | | 1,968,532株 | 15,000株 | 11,000株 | 14,300株 | 25,000株 | 20,062株 | 2,000株 | 5,000株 | 0株 | 0株 |
| 出席状況<br>(2026年3月期) | 取締役会※1 | 13/13回 | 13/13回 | 13/13回 | 13/13回 | 13/13回 | 13/13回 | —<br>(2026年6月26日就任) | 13/13回 | 13/13回 | 13/13回 |
| | 監査役会 | — | — | — | — | — | — | —<br>(2026年6月26日就任) | 14/14回 | 14/14回 | 14/14回 |
| 主なスキル※2<br>(知識・経験・能力) | 経営 | ● | ● | ● | ● | | ● | ● | ● | ● | ● |
| | 開発/技術/品質 | ● | | ● | | ● | | | | | |
| | 組織人財開発<br>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<br>リスクマネジメント<br>コンプライアンス | ● | ● | | | | ● | ● | ● | ● | ● |
| 選任理由 | | 研究開発、開発戦略推進や経営に携わり、豊富な経験と実績を有しています。2021年6月からは代表取締役社長として、当社グループの持続的成長に向けた経営戦略の立案や、組織体制の強化にリーダーシップを発揮しています。 | コーポレート部門の統括や経営に携わり、豊富な経験と実績を有しています。2022年6月からは取締役副社長として、当社グループの持続的成長に向けた戦略の立案や、組織体制の強化にリーダーシップを発揮しています。 | 製造、資材などの業務や経営に携わり、豊富な経験と実績を有しています。 | 営業などの業務や経営に携わり、豊富な経験と実績を有しています。 | 工学に関する学識経験者としての専門的な知見を活かし、独立した立場から経営への監督、助言を行うなど、意思決定の妥当性・適正性を確保するための適切な役割を果たしています。また、指名・報酬委員会の委員長として、客観的・中立的立場で当社の役員候補者の選定や役員報酬等の決定過程における監督の役割を務めています。 | 証券会社の引受部長、事業会社の管理管掌役員、社外役員等の豊富な経験を活かし、独立した立場から経営への監督、助言を行うなど、意思決定の妥当性・適正性を確保するための適切な役割を果たしています。また、指名・報酬委員会の委員として、客観的・中立的立場で当社の役員候補者の選定や役員報酬等の決定過程における監督の役割を務めています。 | ㈱SCREENホールディングスの代表取締役社長・代表取締役会長等を歴任し、要職を通じて培った経営全般にわたる経験者としての専門的な知見を活かし、独立した立場から経営への監督、助言を行うなど、意思決定の妥当性・適正性を確保するための適切な役割を果たしています。 | 経理・財務、情報システム、監査等の業務や経営において、豊富な経験と実績を有しています。 | 法律に関する専門的な知見をもとに、報告事項や決議事項について疑問点等を明らかにするために質問し、意見を述べています。また、内部監査結果の検証、監査に関する意見交換、重要事項の協議等を行っており、定期的に会計監査人から会計監査の内容報告を受けるほか、経営トップとの定期的な意見交換を行っています。 | 公認会計士としての財務および会計に関する専門的な知見をもとに、報告事項や決議事項について疑問点等を明らかにするために質問し、意見を述べています。また、内部監査結果の検証、監査に関する意見交換、重要事項の協議等を行っており、定期的に会計監査人から会計監査の内容報告を受けるほか、経営トップとの定期的な意見交換を行っています。 |
| 重要な兼職の状況 | | — | — | — | — | 京都大学名誉教授 | — | ㈱SCREEN<br>ホールディングス特別顧問<br>京セラ㈱　社外取締役<br>MIC㈱　社外取締役 | — | 弁護士<br>弁護士法人<br>なにわ橋法律事務所<br>社員弁護士<br>東洋シヤッター㈱<br>社外監査役 | 公認会計士<br>コニシ㈱<br>社外取締役（監査等委員）<br>監査法人ラットランド<br>パートナー |

※1 上記の取締役会の開催回数のほか、取締役会決議があったものとみなす書面決議が6回ありました。
※2 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。

## ■執行役員

上席執行役員
経営管理室責任者 兼 経営企画部責任者
**村田 美樹**

執行役員
営業本部パレタイジングロボット営業部責任者 兼 広報課責任者
**辻 直樹**

執行役員
開発本部責任者
**浜畑 光晴**

# リスクマネジメント

## ■基本的な考え方

常に変化するビジネス環境下において持続的に企業価値を向上させるために、サステナビリティ委員会において、全社のリスクマネジメントを統括しています。

想定される各リスク項目について発生頻度と財務数値への影響度を考慮してリスクを数値化し、よりリスクが高いと評価した項目については、優先度を上げて対策を実施しています。リスク対策の漏れを防ぐため、リスクマネジメント表を用いて毎年度定期的かつ網羅的に見直しを実施しています。

突発的なリスクについては経営会議等での機動的な対応に努めています。

### リスクマネジメント体制

取締役会 ⟷ サステナビリティ委員会 ⟷ 各本部・委員会・部会 等

## ■リスク項目と主な取組み

| 財務リスク | 関連するリスク | YUSHINの主な取組み |
|---|---|---|
| 外部要因（市況） | ●プラスチック射出成形産業の設備投資状況<br>●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<br>●市場での価格競争 | ●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。<br>●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） | ●原材料の価格変動<br>●仕入先の部品供給制限や製造中止<br>●市場での需要増加による供給制限 | ●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。<br>●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） | ●地震や風水害<br>●感染症蔓延による各国の都市封鎖、外出制限<br>●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 | ●「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。<br>●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。<br>●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・従業員に対する啓蒙、研修を実施しています。 |
| 内部要因（事故） | ●品質を原因とする補償費用の発生<br>●労働災害の発生<br>●情報システムの不具合によるシステム停止 | ●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。<br>●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。<br>●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。 |
| 内部要因（人財） | ●事業展開のスピードに対応した人財確保が不十分<br>●専門分野担当者の退職や休職<br>●コンプライアンス違反 | ●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。<br>●ITツール活用による効率の向上を図っています。<br>●社員のライフステージに応じた働きやすい環境の整備に努めています。<br>●グループ社員行動規範を制定し、コンプライアンスに関する啓蒙、研修を実施しています。 |
| その他 | ●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<br>●グループ会社の資産について事業環境の変化などにより収益性が低下した場合、減損損失を計上する可能性がある | |

# ステークホルダーとの対話・エンゲージメント

### お客様

**主な関心事**

- 課題（省人化の実現・生産性向上・省エネ）解決
- 確実な安全性
- 生産を止めない安心のサポート力

**主な取組み**

- 提案力の強化
- 技術力の向上
- サポート力の維持発展
- ショールームの活用
- テクニカルセンターの活用

### 従業員

**主な関心事**

- 公平な評価
- 成長と自己実現の場の確保
- 多様性のある働き方
- 職場環境でのダイバーシティ実現
- 働きやすい環境づくり

**主な取組み**

- コーポレート・アイデンティティ（CI）浸透
- 人財育成制度の充実
- キャリアステージに応じた階層別教育・研修体系の強化・刷新
- 組織診断サーベイの実施
- ライフステージに応じた働きやすい環境の整備
- 人権方針に沿った人権デュー・ディリジェンスの実施・研修・教育

営業活動
カタログ／WEB
展示会

社長メッセージ／社内イントラネット
社内掲示／社内報
目標管理・評価フィードバック
各種研修・セミナー

YUSHIN

購買業務
サプライヤー・協力会社訪問
各種研修・セミナー

株主総会／決算説明会
個別エンゲージメント
IRサイト

### サプライヤー・協力会社

**主な関心事**

- 双方向のコミュニケーション
- 適切な取引条件の設定
- 品質における要求事項の明確化

**主な取組み**

- パートナーシップ構築宣言
- サプライヤー・協力会社訪問の実施
- 取適法などの法令に関する研修実施
- 調達ガイドラインの策定
- 人権方針に沿った人権デュー・ディリジェンスの実施
- 人権・労働安全衛生に関する質問票送付・回答結果の分析

### 株主・投資家

**主な関心事**

- 持続的な企業価値向上に向けた施策
- 中長期経営目標
- 適時適正な情報開示

**主な取組み**

- 株主総会
- 株主・機関投資家とのエンゲージメント（決算説明会・個別面談）
- 個人投資家向け会社説明会
- WEB情報開示
- 統合報告書（YUSHINレポート）・株主通信の発行
- サステナビリティ情報の開示
- 個別問い合わせ対応

### 工場見学を通じた株主の皆様との対話

2026年6月26日、第53期定時株主総会終了後、株主の皆様を対象とした工場見学会を開催し、11名の株主様にご参加いただきました。

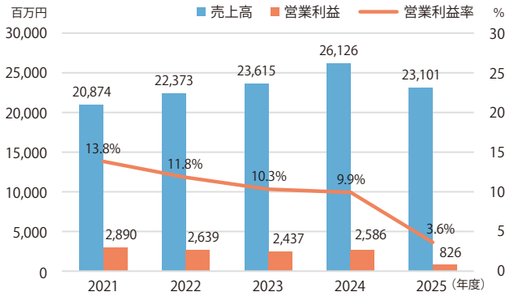
見学会では、取出ロボットやパレタイジングロボットの実機デモンストレーションのほか、検査エリアや特注機エリアなど、生産現場の様々なエリアをご案内しました。参加された株主様は、各所で説明に熱心に耳を傾けられ、当社のものづくりを支える現場を興味深くご覧になっていました。大型取出ロボットの検査エリアでは、設備構造に関するご質問が寄せられるなど、設備や技術の細部にまで高い関心をお寄せいただきました。

今回の工場見学会は、当社の技術力や品質を支える取組みを直接ご覧いただく貴重な機会となりました。株主の皆様からいただいたご意見をはじめ、当社事業へのご関心を、今後の企業価値向上に向けた取組みに活かしていきます。

工場見学会の様子

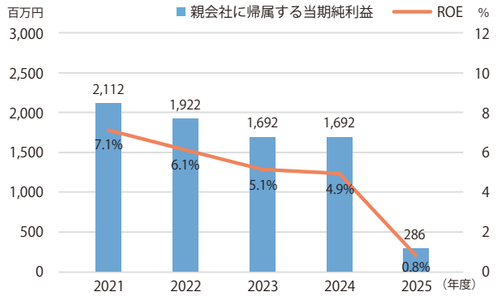
# 財務ハイライト

## ■ 売上高・営業利益・営業利益率



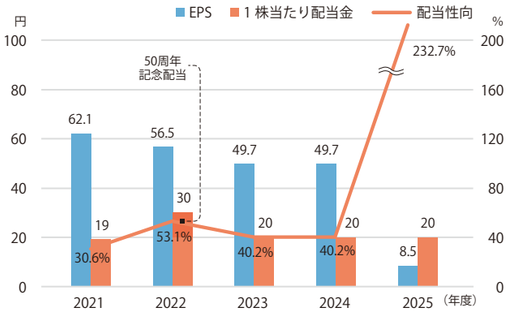

受注高は特注機を中心に増加しており、アジアの一部地域においてはロボット販売の増加が見られるものの、売上高は23,101百万円（前期比11.6%減）となりました。また売上高の減少および中長期的な成長を見据えた投資の増加などにより、営業利益は826百万円（前期比68.0%減）となりました。

## ■ 親会社に帰属する当期純利益・ROE



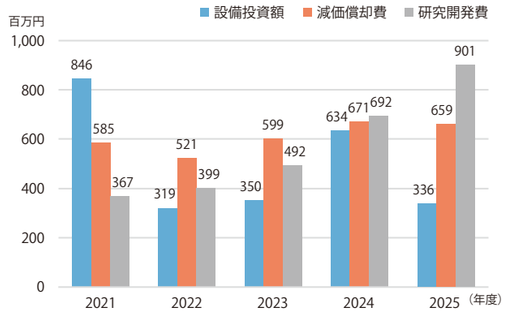

政策保有株式の縮減を目的として投資有価証券を売却した一方、連結子会社であるWEMO社の将来の回収可能性を再評価して減損損失を計上しました。その結果、2025年度の親会社に帰属する当期純利益は286百万円（前期比83.1%減）、ROEは0.8%（前期比4.1pt減）となりました。

## ■ EPS・配当金・配当性向



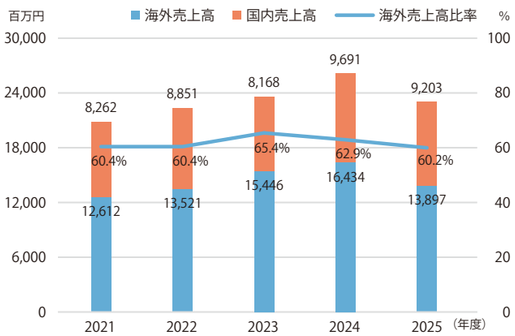

安定的・継続的な株主還元を実現するため、連結配当性向は30%以上を目標にしています。連結業績の向上を図り、普通配当の水準を引き上げていきたいと考えています。2025年度は、1株につき20円の普通配当を実施しました。

## ■ 設備投資額・減価償却費・研究開発費



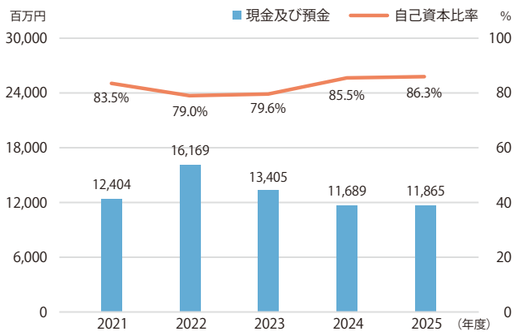

近年の設備投資として2022年度のショールーム開設、2023年度から2025年度にかけての旧本社工場改修がありました。研究開発には、どのような経済状況下においても一定の投資を優先し、成長戦略のための投資を継続しています。

## ■ 海外売上高比率




当社ロボットは世界中で活躍しており、2025年度の海外売上高比率は60.2%と引き続き60%を超えました。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。

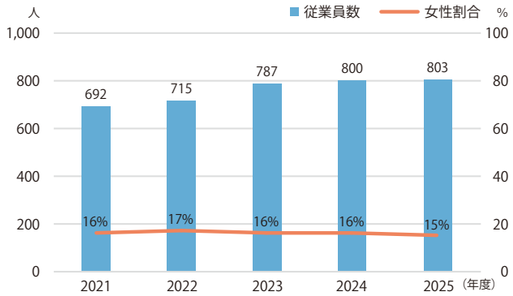
## ■ 現金及び預金・自己資本比率




中長期的な成長を見据えた積極的な投資や株主還元などにより、現金及び預金は前期と比較して同程度でした。引き続き、将来の需要増、適切なタイミングでの機動的な投資に備えていきます。

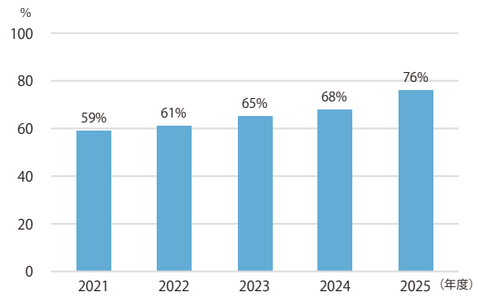
# 非財務ハイライト

## ■ 従業員数・女性割合



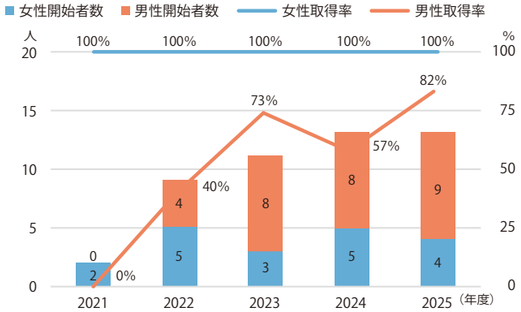

将来を見据えたグローバルでの積極的な人的投資により、従業員数が増加しています。

## ■ 年間有給休暇取得率（国内勤務従業員）



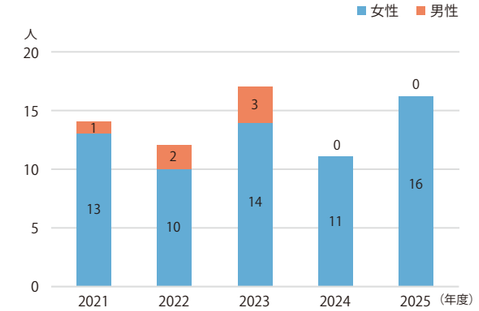

2023年度から時間単位年次有給休暇制度および年次有給休暇積立制度を導入し、年休付与日数を増加させるなど、従業員がより有給休暇を取得しやすい環境づくりに取り組んでいます。

## ■ 育児休業開始者数・取得率



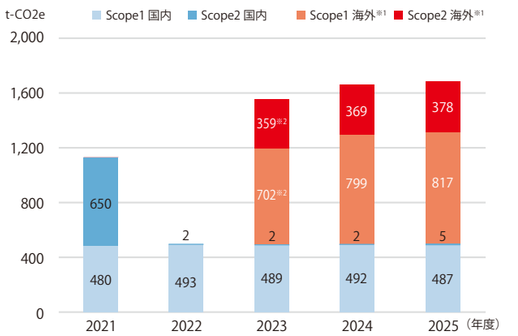

女性従業員の育児休業取得・復職支援はもちろんのこと、男性従業員の育児休業取得促進を目的として、講演・座談会実施による制度内容の周知や休業取得者の体験共有、制度理解を深めるための冊子作成・配布など、育児中の社員を支援するための施策に積極的に取り組んでいます。

## ■ 育児短時間勤務制度利用者数



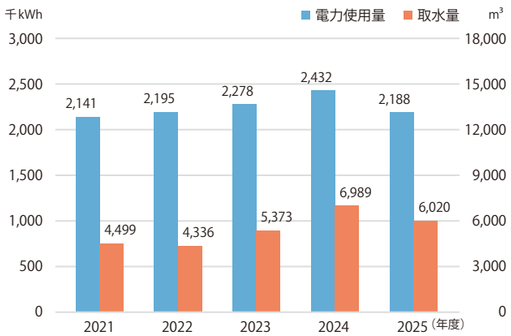

当社の時短勤務制度は、法定3歳未満のところ小学校3年生まで利用可能としています。ここ数年、対象女性従業員は全員当該制度を利用して仕事と育児の両立を実現しており、周囲の理解・協力体制も進んでいます。今後も従業員のライフステージに応じた職場環境の整備に努めていきます。

## ■ 温室効果ガス排出量




2022年度からは国内における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、電力使用による温室効果ガス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温室効果ガス排出量削減にも取り組んでいます。海外についても各拠点とコミュニケーションを図り、削減に向けた具体的な取組みを検討していきます。

## ■ 電力使用量（国内）・取水量（本社・テクニカルセンター・伏見工場）




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。合理的な生産計画の実施、消灯時間の設定、LED照明の導入による消費電力削減など、事業活動に伴う使用エネルギーの管理に継続して取り組んでいます。

※1 海外拠点については、2023年度から算出を開始しています。　※2 海外拠点の2023年度実績について、WEMO社は9か月分のみの算出です。

# 財務情報（主要連結経営指標）

（百万円）

| （年度） | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **売上高** | **21,148** | **19,346** | **20,878** | **21,833** | **20,011** | **18,473** | **20,874** | **22,373** | **23,615** | **26,126** | **23,101** |
| **売上総利益** | **8,442** | **7,666** | **8,461** | **8,741** | **8,020** | **7,875** | **8,991** | **9,573** | **9,788** | **10,766** | **9,051** |
| 売上総利益率 | 39.9% | 39.6% | 40.5% | 40.0% | 40.1% | 42.6% | 43.1% | 42.8% | 41.5% | 41.2% | 39.2% |
| **営業利益** | **3,086** | **2,112** | **2,358** | **2,760** | **2,309** | **2,522** | **2,890** | **2,639** | **2,437** | **2,586** | **826** |
| 営業利益率 | 14.6% | 10.9% | 11.3% | 12.6% | 11.5% | 13.7% | 13.8% | 11.8% | 10.3% | 9.9% | 3.6% |
| **経常利益** | **2,921** | **2,058** | **2,432** | **2,791** | **2,205** | **2,608** | **3,085** | **2,787** | **2,586** | **2,535** | **908** |
| 経常利益率 | 13.8% | 10.6% | 11.7% | 12.8% | 11.0% | 14.1% | 14.8% | 12.5% | 11.0% | 9.7% | 3.9% |
| **親会社株主に帰属する当期純利益** | **1,908** | **1,380** | **1,626** | **1,903** | **1,532** | **1,827** | **2,112** | **1,922** | **1,692** | **1,692** | **286** |
| 純利益率 | 9.0% | 7.1% | 7.8% | 8.7% | 7.7% | 9.9% | 10.1% | 8.6% | 7.2% | 6.5% | 1.2% |

| | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 総資産額 | 29,409 | 30,761 | 32,572 | 33,197 | 31,933 | 34,649 | 36,892 | 40,843 | 42,821 | 41,045 | 39,832 |
| 総資産純利益率 <ROA> | 6.5% | 4.6% | 5.1% | 5.8% | 4.7% | 5.5% | 5.9% | 4.9% | 4.0% | 4.0% | 0.7% |
| 有利子負債 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 純資産額 | 24,715 | 25,451 | 26,472 | 27,117 | 27,471 | 29,171 | 31,047 | 32,586 | 34,418 | 35,498 | 34,787 |
| 自己資本比率 | 83.3% | 82.1% | 80.6% | 80.9% | 85.3% | 83.5% | 83.5% | 79.0% | 79.6% | 85.5% | 86.3% |
| 自己資本純利益率 <ROE> | 7.9% | 5.6% | 6.3% | 7.2% | 5.7% | 6.5% | 7.1% | 6.1% | 5.1% | 4.9% | 0.8% |

| | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 営業活動によるキャッシュ・フロー | 2,218 | 1,626 | 1,223 | 2,291 | 3,558 | 3,487 | 2,083 | 4,605 | 119 | (377) | 1,350 |
| 投資活動によるキャッシュ・フロー | (5,105) | (471) | (2,511) | (61) | (1,475) | (1,987) | (1,341) | (299) | (2,519) | (129) | 189 |
| 財務活動によるキャッシュ・フロー | (677) | (678) | (659) | (1,316) | (946) | (561) | (763) | (695) | (1,070) | (720) | (1,739) |
| 現金及び現金同等物の期末残高 | 5,297 | 5,690 | 3,763 | 4,669 | 5,652 | 6,846 | 7,055 | 10,815 | 8,045 | 6,828 | 6,928 |

※（　）の数値は支出超過

| | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 設備投資額 | 4,754 | 546 | 652 | 256 | 198 | 125 | 846 | 319 | 350 | 634 | 336 |
| 減価償却費 | 268 | 474 | 924 | 778 | 703 | 643 | 585 | 521 | 599 | 671 | 659 |
| 研究開発費 | 510 | 619 | 598 | 413 | 369 | 347 | 367 | 399 | 492 | 692 | 901 |

| | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1株当たり純利益 <EPS>（円） | 109.14 | 78.93 | 93.03 | 54.54 | 45.01 | 53.70 | 62.06 | 56.50 | 49.72 | 49.74 | 8.51 |
| 1株当たり純資産 <BPS>（円） | 1,401.54 | 1,444.38 | 1,500.75 | 783.03 | 800.04 | 850.14 | 904.77 | 948.36 | 1,001.03 | 1,031.64 | 1,051.30 |
| PER（倍） | 18.56 | 36.97 | 37.13 | 18.43 | 14.95 | 16.59 | 10.83 | 13.43 | 13.86 | 12.87 | 77.70 |
| PBR（倍） | 1.45 | 2.02 | 2.30 | 1.28 | 0.84 | 1.05 | 0.74 | 0.80 | 0.69 | 0.62 | 0.63 |
| 時価総額 | 36,101 | 51,996 | 61,547 | 35,816 | 23,984 | 31,754 | 23,949 | 27,049 | 24,555 | 22,808 | 23,557 |

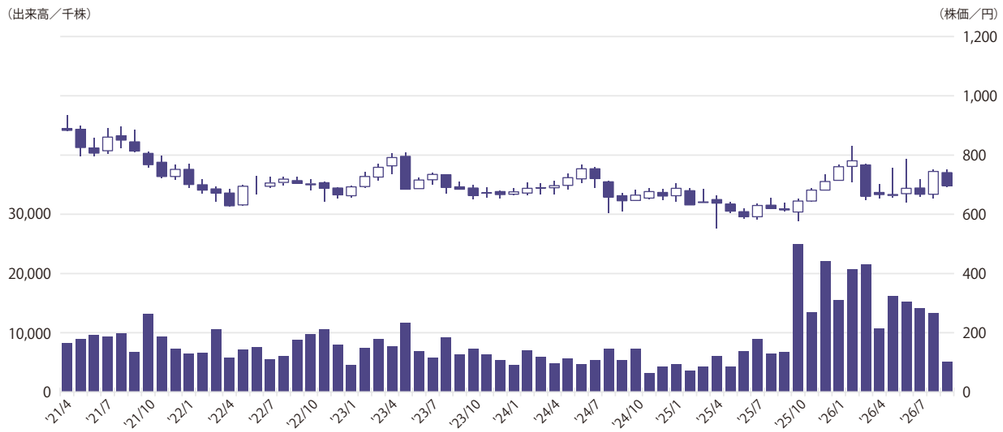
※ PER：株価収益率
※ PBR：株価純資産倍率

# 株式情報

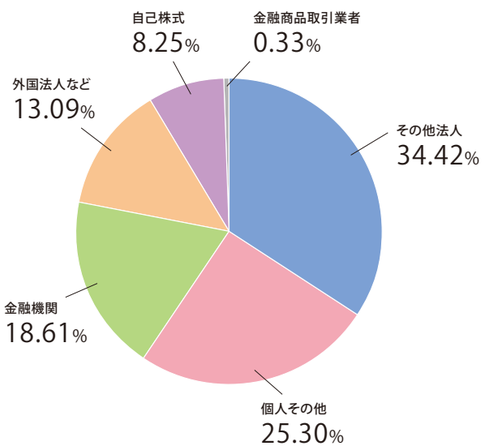
## ■株式情報

| （年度） | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|---|---|---|---|---|
| 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） | 1,602,804 | 1,603,076 | 1,603,219 | 1,603,603 | 2,940,917 |
| 株主数（人） | 5,316 | 6,624 | 6,761 | 6,556 | 6,060 |
| 年間配当金（円） | 19 | 30 | 20 | 20 | 20 |
| 配当性向（連結） | 30.6% | 53.1% | 40.2% | 40.2% | 232.7% |

## ■株価・出来高の推移




## ■所有者別株式分布状況




## ■大株主

| 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 | 36.7 |
| 日本マスタートラスト信託銀行株式会社（信託口） | 2,109 | 6.5 |
| 小谷 高代 | 1,968 | 6.0 |
| 村田 美樹 | 1,847 | 5.6 |
| 小谷 眞由美 | 968 | 3.0 |
| JP MORGAN CHASE BANK 385781 | 942 | 2.9 |
| RBC IST 15 PCT NON LENDING ACCOUNT - CLIENT ACCOUNT | 877 | 2.7 |
| 株式会社日本カストディ銀行（信託口） | 851 | 2.6 |
| 株式会社三菱UFJ銀行 | 849 | 2.6 |
| 京都中央信用金庫 | 800 | 2.4 |

※ 2026年3月31日時点
※ 当社の自己株式2,940,917株は、上記の表から除いています。

# 会社情報・グローバルネットワーク（2026年3月末時点）

| | |
|---|---|
| 名称 | YUSHIN株式会社 |
| 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 | 803人 |
| 証券コード | 東証スタンダード　6482 |
| 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ロボット、自動ストック装置および省力化自動機器 |



本社・工場

■子会社 ■支店など ■総代理店

〈韓国〉 ■YUSHIN KOREA CO., LTD.
〈中国／台湾〉 ■有信精機商貿（上海）有限公司
■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
〈インドネシア〉 ■PT. YUSHIN PRECISION EQUIPMENT INDONESIA
〈ベトナム〉 ■YUSHIN PRECISION EQUIPMENT（VIETNAM）CO., LTD.
〈マレーシア〉 ■YUSHIN PRECISION EQUIPMENT SDN. BHD.
〈タイ〉 ■YUSHIN PRECISION EQUIPMENT（THAILAND）CO., LTD.
〈インド〉 ■YUSHIN PRECISION EQUIPMENT（INDIA）PVT. LTD.
〈イギリス〉 ■YUSHIN AUTOMATION LTD.
〈アメリカ〉 ■YUSHIN AMERICA, INC.
〈スウェーデン〉 ■ WEMO AUTOMATION AB
〈ドイツ〉 ■ WEMO AUTOMATION GMBH