

SUGINO MACHINE

Sustainability Report 2026

スギノマシン サステナビリティレポート 2026



1 目次

2 編集方針

報告対象期間
発行日
報告対象組織
参考としたガイドライン
お問い合わせ

4 トップメッセージ

MANAGEMENT

5 サステナビリティマネジメント

基本的な考え方
ガバナンス
戦略
指標と目標
ステークホルダーエンゲージメント
環境貢献製品

ENVIRONMENT

9 環境マネジメント

方針・基本的な考え方
推進体制
社内浸透・教育
環境関連法令の遵守状況
グリーンボンドへの投資

12 気候変動

方針・基本的な考え方
推進体制
目標と実績
CO₂排出量削減の取り組み
エコドライブの取り組み

17 資源循環

方針・基本的な考え方
推進体制
廃棄物
水資源

20 環境負荷低減

方針・基本的な考え方
推進体制
目標と実績
大気汚染防止
化学物質管理
騒音防止

SOCIAL

22 製品の品質・安全

方針
品質マネジメント体制
指標・目標
品質向上に向けた取り組み
お客様の安全等に配慮した対応方針
製品安全の確保に向けた取り組み
製品不具合の発生時の対応
品質研修

27 働きやすい職場環境づくり

基本的な考え方
目標
ワークライフバランス
ダイバーシティ&インクルージョン

32 人材マネジメント

基本的な考え方
推進体制
人事制度
評価・処遇

34 人材育成

基本的な考え方
育成プログラム
グループ会社における人材育成の取り組み

36 労働安全衛生

方針
労働安全衛生管理体制
目標・実績
労働災害発生の防止に向けた取り組み
保安防災
健康保持・増進

43 サプライチェーンにおける取り組み

基本的な考え方
目標と実績
購入額に占める調達物品の状況
主要な取引先
スギノマシングループ調達ガイドライン
調達プロセス
取引先のリスク評価
取引先との対話
取引先へのCSR調達セルフアセスメント調査の実施
調達担当者への教育
パートナーシップ構築宣言
紛争鉱物に関する取り組み

49 人権の尊重

スギノマシングループ人権方針
推進体制
人権尊重に向けた取り組み
労使関係

51 従業員エンゲージメント

52 地域社会への貢献

富山大学ネーミングライツ事業
カターレ富山2025シーズン“夢教室”協賛
学生の実習受け入れ、工場見学
事業所周辺地域の美化活動
能登半島地震の被災地への義援金寄付

GOVERNANCE

54 コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方
コーポレート・ガバナンス体制
内部統制システム

56 コンプライアンス

方針
コンプライアンス体制
内部通報(ヘルプライン)制度
研究活動上の不正行為に関する取り組み
コンプライアンス推進活動
腐敗・贈収賄防止
競争法の遵守
安全保障輸出管理
知的財産権の保護
法令の遵守状況

61 リスクマネジメント

方針
リスクマネジメント体制
情報セキュリティ
事業継続計画(BCP)

64 方針一覧

EDITORIAL POLICY

編集方針

スギノマシングループは、最新最良の製品を顧客に提供することを通じて、持続可能な社会の発展に貢献すべく、事業活動に邁進しています。

本サステナビリティサイトではステークホルダーの皆様にスギノマシンの信念やサステナビリティに関する考え方をはじめ、2025年度の主な取り組み・実績を報告しています。本サイトをきっかけに、ステークホルダーの皆様とのコミュニケーション向上に努めていきます。

報告対象期間

2025年4月～2026年3月 ※一部、対象期間前後の活動を含みます

発行日

2026年7月（次回発行予定：2027年12月）

報告対象組織

株式会社スギノマシンを主な対象とし、一部データに国内グループ会社も含んでいます。

対象	表記	グループ全体におけるカバー率
株式会社スギノマシン (製造拠点：早月事業所・滑川事業所・掛川事業所)	スギノマシン、当社、単体	78.6%
株式会社スギノマシン 国内グループ会社 2社	国内グループ	89.0%
株式会社スギノマシン 株式会社スギノダイレクトサービス	単体+SDS	82.8%
株式会社スギノマシン 国内グループ会社 2社 海外グループ会社 10社	スギノマシングループ、 当社グループ、連結	100%

※ 主たる製造拠点を有する株式会社スギノマシンを主な報告対象としています。その他の製造拠点である速技能機械製造（常熟）有限公司（中国／カバー率2.1%）および営業拠点は、本レポートで報告対象としていません。上記以外が対象範囲である場合は、各項目に個別に記載しています。

拠点情報

参考としたガイドライン

GRIサステナビリティ・レポート・スタンダード

お問い合わせ

株式会社スギノマシン 総務部



TOP MESSAGE

トップメッセージ

スギノマシンが誇る「超」技術で、次世代につながる持続可能な社会の実現に貢献していきます。

技術でお客様の期待に応え続ける

スギノマシンは富山県に本社を構え、2026年に創業90年を迎えた産業機械メーカーです。創業当時の製品は「チューブクリーナー」でしたが、現在は自動車、航空機、医薬品、化粧品、土木・建築、食品、エネルギー、機械、電子機器などのさまざまな分野において当社製品の需要がグローバルに広がり、売上の50%を海外売上が占めるまでになりました。製品分野がこれほどまでに広がったのは、創業時からお客様の要望に応え続けたことに加え、社会に貢献する製品をつくるために培った技術やノウハウを応用し、一つひとつを形にしていくことで技術と市場が連鎖したからです。そして、さまざまな展開が、当社が誇る「切る・削る・洗う・磨く・砕く・解す」の6つの「超」技術を磨いていきました。

技術でお客様の期待に応えたいという思いは、いつの時代も私たちの原点であり、未知の領域へチャレンジする原動力となってきました。そして、お客様と真摯に向き合い、その期待を超えていくことで発展してきました。これからも成長を続ける企業であるためには、グローバルな環境で、複雑化するお客様の要望をタイムリーかつ的確に捉え、高い期待に応えていかなければなりません。そのためには、一人ひとりが「こうしたい」「こうありたい」という強い意志と情熱を持ち、主体的に行動していくことが何よりも求められます。一人ひとりが能力を発揮し、職域や部署を超えて、全員が同じ方向に向かって切磋琢磨していく。この考えを「スギノフィロソフィ」に込め、当社の企業理念としています。

スギノフィロソフィ



真のグローバル企業への成長に向けて

当社は技術開発を通して脱炭素社会の実現やSDGsの達成など、社会の持続的発展に貢献するため、幅広い業界のお客様に向け、製造工程でCO₂排出量を削減する高効率な省エネ製品や環境に配慮した製品、ものづくりの付加価値向上に寄与する製品の提案を進めてきました。そうした中で、近年さまざまな取引先、お客様からサステナビリティに関する調査や評価の依頼を受けるようになり、経営にサステナビリティを取り込み、発信していくことも重要と考え、レポートの発行に至りました。当社の理念やその理念に基づいて生み出される付加価値の高い製品・サービスで、社会の持続的発展に貢献する姿勢をステークホルダーの皆様にご理解いただくとともに、社員が自社の取り組みについて把握し、サステナビリティに対する意識を高めてくれることも期待しています。また、レポート作成を通して、当社の取り組みで不足していること、課題の洗い出しも同時に行い、力を入れて取り組むべき分野を見つけていきたいと考えています。

人々のため、地球のために当社ができることは無限にあり、今後当社の活躍のフィールドは広がっていくと確信しています。社業を通じて持続可能な社会の実現を目指すということが、当社のミッションである「真心創り・もの創り・未来創り」にもつながります。使命感をもって全力で取り組んでまいります。

株式会社スギノマシン

代表取締役社長 杉野 岳

取締役会長 杉野 良暁

基本的な考え方

スギノマシングループは1936年の創業以来、取引先や地域の皆様、社員など全てのステークホルダーの期待に応えるべく創意工夫と独自の技術力をもって事業を展開し、成長を続けてきました。

今後も、企業理念として掲げる「スギノフィロソフィ」を体現し、全てのステークホルダーと世界中の誰もが豊かな生活を送れるよう、SDGsを踏まえた持続可能な社会の実現に貢献する事業活動を行っていきます。

ガバナンス

近年多様化、複雑化しつつある社会課題について、その解決に対する企業への期待や要請が高まっています。スギノマシングループは、「スギノフィロソフィ」を体現し、社会やステークホルダーからの期待を俊敏に捉え、対応するための社内体制を整備しています。

管理部門を中核組織として、多様なステークホルダーの期待・要請事項を把握し、優先事項を検討したうえで、経営層が出席する取締役会・経営会議（各月1回開催）、企画会議（月2回開催）にて、方針決定および施策の対応状況の確認を行う仕組みを整えています。具体的な施策は、関連部門やグループ会社に展開し、各所で計画の策定、取り組みの推進を図っています。

スギノフィロソフィ(ミッション・ビジョン・バリュー)

サステナビリティ意識向上の取り組み

サステナビリティに関する取り組みを進めるうえで、社員のサステナビリティ意識の浸透および向上が重要と考え、2023年度から主にスギノマシンの管理職を対象に基本的な人権の尊重やダイバーシティなどに関する教育を行っています。今後は対象を全社員へと拡大し、さらなる意識向上に取り組んでいきます。

2025年度サステナビリティ教育

テーマ	対象	参加人数
ハラスメント	スギノマシン 管理職、リーダー候補者	延べ406人

※対象範囲：単体（カバー率 78.6％）

戦略

スギノマシングループはさまざまな改革や新市場開拓の推進に重点を置き、事業戦略として経営方針を掲げています。
経営戦略のうち、サステナビリティや人的資本に関わる主な方針は次のとおりです。

スギノマシン2025年度経営方針より一部抜粋

- SDGs 分野の開拓
- 役職者女性比率向上
- 採用、勤務形態、賃金制度の多様化

指標と目標

経営方針に基づき、中長期的な事業成長に向け、サステナビリティの取り組みを全社一体となって推進していくべく、サステナビリティに関連するKPIおよび目標を策定し、進捗をモニタリングしています。

指標／目標・実績 (対象範囲: 単体)

カテゴリまたは戦略	指標 (KPI)	中長期目標	単位	2022年度		2023年度		2024年度		2025年度	
				目標	実績	目標	実績	目標	実績	目標	実績
SDGs 分野の開拓	CO ₂ 排出量	2050年までにカーボンニュートラルを実現	t-CO ₂ e	5,371	5,225	5,068	5,130	4,930	5,100	4,930	4,596
役職者女性比率向上	女性管理職比率	女性管理職比率 2%以上*	%	1	0.95	1.8	0.94	1.8	3.81	3.8	1.89
採用、勤務形態、賃金制度の多様化	男性育児休業取得率	男性育児休業取得率 7%*	%	5	30.3	35	36.4	45	55.6	60	65.5

* 2026年3月31日までの目標

ステークホルダーエンゲージメント

スギノマシングループは、全てのステークホルダーの皆様の期待に応え、信頼される企業となることが重要と考えています。その実現に向けて、多様な場面ややり方でステークホルダーの皆様の要請・期待を的確に捉え、事業活動に反映させていけるよう尽力しています。

マルチステークホルダー方針

ステークホルダーとのエンゲージメント方法

ステークホルダー	エンゲージメント方法	取り組みの概要
社員	- 従業員エンゲージメント調査 - 交流イベントの実施	- 回答結果を人事制度や就業規則などに反映 「社長と語る会」を実施（2025年度）
取引先	- 取引先への説明会 - 品質監査 - 定期訪問（面談・生産現場確認）	- 公正な取引の徹底 - サプライチェーン全体での人権や環境への配慮および法令遵守
顧客	- 営業活動 - 展示会への出展 - 現場におけるユーザー調査	- お客様の課題・ニーズに応える製品・サービスのご提供や品質の向上 - 製品の仕様における安全性確保
株主	経営を巡る対話	株主総会
関係官庁・行政	良好で健全な関係の維持、政策への協力	- 官公省庁の研究会、検討会への参加 - 各種認定、表彰等 - 震災復興支援
地域社会	- 地域の団体、イベント等への協賛 - 次世代育成 - 事業所周辺地域の美化活動	- プロサッカーチーム「カタレ富山」オフィシャルスポンサー - 富山大学ネーミングライツ事業 - 学生のインターンシップや工場見学の受け入れ - 労働組合主催の清掃活動
地球環境	再生可能エネルギーの使用	- 事業所に太陽光発電システムを導入 - 再生可能エネルギー由来の「はやつき水の恵みでんき」購入

環境貢献製品

スギノマシンの製品は生産財として、あらゆる業界のさまざまな場面に活用されています。

自動車、航空機、医薬品、化粧品、土木・建築、食品、エネルギー、機械、電子機器など、幅広い業界において、社会課題解決につながる製品を多く創出しています。

特に、2050年までにカーボンニュートラルを実現するというグローバルの課題についても、スギノマシングループは高効率な省エネ製品で、お客様の生産工程でのCO₂排出量削減に貢献しています。

その他、環境に配慮した製品、ものづくりの付加価値向上に寄与する製品をご提案するとともに、新商品・新技術開発、新市場開拓を積極的に行うことで、持続可能な社会の実現に貢献し、次世代につないでいきます。

環境に貢献する製品

製品	効果
高圧水部品洗浄機 <u>JCCシリーズ & JCC-eSmart</u>	- 省エネパッケージ「JCC-eSmart」の導入で消費電力63％減 - 狙い撃ち洗浄方式によるポンプ類のダウンサイジング - 高速移動でサイクルタイムを従来機比30％減 - 年間でCO₂排出を約57％削減(当社製品比)
サーボモータ駆動式・超高圧水発生ポンプユニット <u>AQUA SERVO PUMP</u>	- 噴射停止時の消費電力75％低減 - 使用水量75％低減 - 使用作動油82％削減(当社従来比)
バイオマスナノファイバー <u>BiNFi-s</u>	- カーボンニュートラルに貢献する環境対応型の素材(バイオマスナノファイバーの原料の一つである樹木は成長過程でCO₂を吸収する) - 植物由来のセルロースを原料とし、食品への添加が可能。肉や卵などの動物由来食品の代替食品への活用ができ、食感や見た目などの向上が可能
<u>水素供給インフラ向け耐圧試験装置</u>	水素ステーションなどのインフラ設備の開発、実証に必要な各種データの収集や解析を行うことができ、燃料電池自動車(FCEV)普及による低炭素社会の実現に貢献
<u>CWJP(キャビテーションウォータージェットピーニング)</u>	一般的なショットピーニングと異なり、産業廃棄物となる投射材を使用せず、水のみで加工が可能
ローラー・バニシングツール <u>スパロール</u>	切削、研削などの加工法と違い、ローラーで金属表面を押し均して表面改質を行うため、産業廃棄物となる削りくずが発生しない
クーラント浄化ユニット <u>JCC-HM 浮上油回収ユニット</u>	切削液や洗浄液に混入してしまった油分を取り除くことで産業廃棄物として処理されるまでの期間を延ばし、液を長く使用することができる
<u>高温超伝導ケーブルをらせん状に巻き付ける「最終実証装置用コイル製作マシン」</u>	太陽の輝きと同じ原理を地上で再現することで得られる核融合(フュージョン)エネルギーは、二酸化炭素(CO ₂)排出がなく、海水などから豊富に採取可能な水素の仲間を燃料として用いること、原理的に暴走が起こらないことから安全性を確保しやすく、世界的なエネルギーの課題を抜本的に解決する技術として期待されている。
<u>核融合実験炉ITER(イーター)の運転に向けたブランケット初期組立に用いられる初期組立用ツールの製作</u>	製作を通じて取得される知見は、日本における核融合原型炉の建設に応用でき、今後に向けた大きなアドバンテージとなる。国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構・双日マシンリー・スギノマシンは、三者が協力して製作に取り組むことにより、核融合炉真空容器内機器の初期組立技術を確立し、核融合に関係する産業界に貢献していく。

方針・基本的な考え方

スギノマシンは、気候変動に代表される地球規模での環境問題の深刻化を重く受け止め、ものづくりの企業としてこの大きな問題解決に貢献する責任があると認識しています。環境方針に掲げるとおり、環境保護推進企業となることを目指し、持続可能な社会の実現に取り組んでいきます。

スギノマシングループ環境方針



推進体制

スギノマシンは、環境問題への対応は重要な課題であると認識し、環境方針に従い、さまざまな取り組みを実施しています。

スギノマシンの管理部門を中核組織として、環境目標の設定、実績の管理を行い、経営層が出席する経営会議（月1回開催）や企画会議（月2回開催）にて、施策の対応状況の確認、報告を行う仕組みとしています。

環境監査

スギノマシンは、環境について、法令や社内規程が遵守されているか、定期的に確認しています。スギノマシンの各事業所のトップがリーダーとしてパトロールを行い、2025年度は化学物質管理者などが法改正に沿って選任されているかを重点的に確認しました。

また、排水の水質や騒音の発生状況については、法令に則り定期的に外部機関による検査を実施し、基準値を超えることがないようにモニタリングをしています。

社内浸透・教育

環境への取り組みを進めるうえで、実際に業務に携わる社員の意識を向上させることが重要と考え、有志を募り、近隣地域の清掃を行っています。継続的に活動することで地域の環境美化に貢献するとともに、社員への環境に対する意識付けを目指しています。

今後は、全従業員に対する環境方針の周知やエネルギー使用量などの見える化を検討しており、さらなる理解促進に向け取り組んでいきます。

環境教育の実績

教育内容	単位	対象者	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
新人研修における環境教育（環境目標や省エネ活動など網羅的な環境教育）	名	新入社員	20	14	34	34	34
化学物質管理および保護具着用管理		化学物質管理責任者および保護具着用管理責任者	—	—	32	26	—
化学物質管理者講習に準ずる講習（化学物質の危険性及び有害性並びに表示など）		化学物質管理責任者	—	—	—	—	8

※対象範囲：単体（カバー率：78.6％）

環境関連法令の遵守状況

当社グループは、環境関連の法規制遵守はもとより自主管理基準値を定めて、環境負荷の低減と汚染の未然防止に努めています。2024年度、国内外において環境関連の法規制などへの違反はなく、罰則や処分を受けていません。

環境関連の法規制などへの違反件数						
	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
違反件数(罰則や処分を受けた件数)	件	0	0	0	0	0

※対象範囲：スギノマシングループ

グリーンボンドへの投資

当社は、石川県が策定するグリーンボンドフレームワークの内容に賛同し、石川県令和5年度第2回公募公債(グリーンボンド・5年)に投資しました。本債券の主な資金使途として水害対策や環境保全があります。水害対策や環境保全の資金源となることから、令和6年能登半島地震への復興支援の力添えにもなることも投資の決め手の一つとなりました。

今後も、環境保全のほか学生支援なども視野に入れ、SDGs債への投資を通じて社会的責任を果たしていきます。

石川県が発行するグリーンボンドに初めて投資

環境に配慮した製品の創出

方針・基本的な考え方

当社は、カーボンニュートラル社会の実現に向け、「脱炭素に向けた製品・サービスの提供」、「エネルギー効率の改善」、「再生可能エネルギーの使用」などにより、温室効果ガス排出量の削減に取り組めます。

スギノマシングループ 環境方針



推進体制

環境マネジメント 推進体制



目標と実績

スギノマシンは、2025年CO₂排出量25%削減（2020年度比）を目標に掲げ、2025年度は2020年度比32%削減しました。削減目標の対象範囲についてはグループまで拡大することを検討しており、省エネルギー対策、再生可能エネルギー導入などの取り組みを推進することで、当社グループのさらなるCO₂排出量削減を目指します。CO₂排出量の算定はGHGプロトコルに則った算定・開示を行っています。

<CO₂排出量削減の中長期目標>

- 2050年までにカーボンニュートラルの実現
- 2025年CO₂排出量25%削減（2020年度比）※

※当社（単体）のScope1およびScope2を対象としています

CO₂排出量実績

区分		単位	2020年度 （基準年）	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
Scope1+2		t-CO ₂ e	6,319	5,491	5,225	5,130	5,248	4,323
	Scope1		945	894	721	673	797	809
	Scope2（マーケット基準）		5,374	4,597	4,504	4,457	4,451	3,514
CO ₂ 排出量削減率（2020年度比）		%	—	13	17	19	17	32

※2023年度まで当社の国内製造拠点（本社・早月事業所、滑川事業所、掛川事業所）を対象範囲とし、2024年度よりこれらに加えてスギノダイレクトサービスを対象範囲としています（カバー率：82.8%）

※ Scope1：燃料の使用や工業プロセスによる直接排出

Scope2：他社から供給された電気・熱の使用に伴う間接排出。CO₂排出量の算定には各年度の電気事業者別調整後係数を使用しています

2025年度の当社の温室効果ガスScope3排出量は59,715t-CO₂eで、サプライチェーン全体の93%を占めています。カテゴリ1の区分での排出量が多いため、Scope3の総排出量の約88%です。

カテゴリ	算定方法	対象 範囲	単位	2023年 度	2024年 度	2025 年度
Cat.1 購入した製品・サービス	購入した製品・サービスの金額と「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン」の原単位をかけて算定しています。	単体	t- CO ₂ e	53,544	59,514	52,372
Cat.2 資本財	購入または取得した資本財の金額と「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン」の原単位をかけて算定しています。			4,444	4,670	2,937
Cat.4 輸送、配送（上流）	輸送、配送費は会計科目の性質上、Cat.4とCat.9が混在しているため、より割合の多いcat9で算定しています。			—	—	—
Cat.5 事業活動から出る廃棄物	事業活動から発生する廃棄物の処理の金額と「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン」の原単位をかけて算出しています。			534	574	691
Cat.6 出張	従業員の出張等で発生する旅費交通費の金額と「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン」の原単位をかけて算定しています。			665	772	860
Cat.7 雇用者の通勤	従業員に支給する通勤手当の金額と「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン」の原単位をかけて算定しています。			1,185	1,228	1,238
Cat.9 輸送、配送（下流）	主に販売した製品の輸送費の金額と「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン」の原単位をかけて算定しています。			1,387	1,841	1,616
Scope3 排出量合計				61,759	68,599	59,715

※当社の国内製造拠点（本社・早月事業所、滑川事業所、掛川事業所）を対象範囲としています（カバー率：78.6％）

※Scope3: 製品の原材料調達から製造、販売、消費、廃棄に至るまでの間接排出（サプライチェーン排出量）

＜未算定カテゴリについて＞

- ・カテゴリ3は算定対象範囲が限定的であるため算定省略
- ・カテゴリ8はScope1,2で算定していないリース物件の使用がなく算定対象外
- ・カテゴリ10は販売した中間製品等の構成割合が少ないため算定除外
- ・カテゴリ11、12は次年度以降算定
- ・カテゴリ13、14、15は非該当

CO₂排出量削減の取り組み

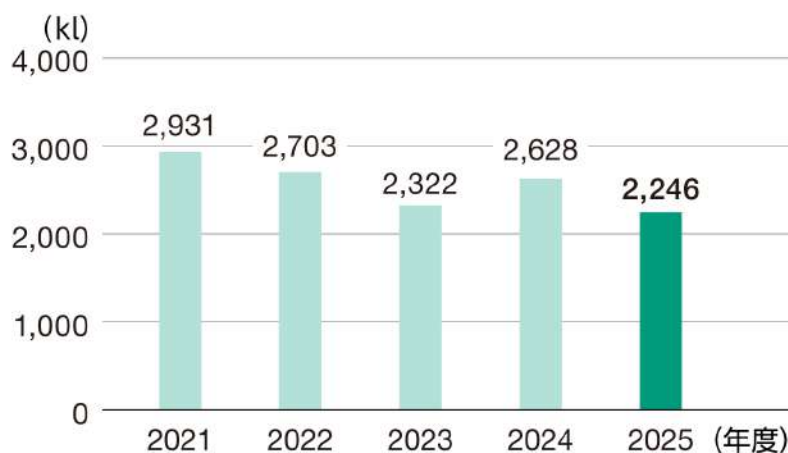
スギノマシンは中長期目標の達成に向けて、経年でのCO₂排出量の把握を行っており、省エネルギー活動、再生可能エネルギー導入を通して、スギノマシングループのCO₂排出量を削減していきます。

2025年度は、本社・早月事業所にも太陽光発電システムを導入し、CO₂排出量を2020年度比で32%削減しました。

省エネルギー活動の取り組み

当社は、省エネルギー活動として、これまで電気設備のインバータ化、窓への反射塗料の塗布、LED導入、空調設備の更新などによるエネルギー効率の向上に努めてきました。現在は、スギノマシンの全工場に電力使用のデマンド監視とそれと連動したデマンド抑制、全国の事業所やオフィスにおける定期的なエネルギー使用量を調査、省エネルギー機器への切替推進活動の実施により、エネルギー使用量の管理と効率化に努めています。

エネルギー使用量（原油換算）



※ 2023年度まで当社単体を対象範囲とし、2024年度よりこれに加えてスギノダイレクトサービスを追加しています

空調設備の省エネ

早月事業所では、環境性が高いガスヒートポンプ式の空調設備を採用しています。クリーンなガスを使用するガスヒートポンプには、電気のような送電ロスがなく、電気式ヒートポンプと比較して大幅に電力消費やCO₂を削減する効果があります。

再生可能エネルギーの導入

太陽光発電の実施

滑川事業所では2023年2月に太陽光パネルを設置して、再生可能エネルギーの利用を開始し、太陽光発電量をエントランスのモニターで表示しています。2025年度の発電量実績は、862,090kWhでした。

また、2024年10月には本社・早月事業所の第1工場、第2工場にも太陽光発電設備を設置し、稼働を開始しました。2025年度の発電量実績は、846,322kWhでした。



滑川事業所に設置した太陽光パネル

「はやつき水の恵みでんき」の利用

北陸電力株式会社が提供する電気料金メニュー「はやつき水の恵みでんき」を利用しています。「はやつき水の恵みでんき」とは、早月川電力株式会社が所有する早月発電所をはじめとした、富山県滑川市内の発電所で発電された再生可能エネルギー由来の環境価値を地産地消できるカーボンフリーメニューです。

当社では、2025年6月1日より本社・早月事業所、滑川事業所の富山県内2カ所の事業所で利用を開始し、年間1,118MWhの使用を予定しています。これにより、CO₂排出量を年間555t-CO₂e削減できる見込みです。太陽光発電と合わせることで、富山県内の事業所から排出されるCO₂の約4割削減を目指します。

エコドライブの取り組み

スギノマシンは、燃料の使用によるCO₂排出低減を目的に、営業職など、業務で車両を使用する社員を対象として、エコドライブに取り組んでいます。エコドライブにはCO₂排出量低減以外にも、事故防止効果があります。定期的な意識啓発研修を通じて、取り組みを徹底しています。

方針・基本的な考え方

当社は、循環型社会構築のため、「低環境負荷な資源・エネルギーの使用」、「再生可能な資源・エネルギーの使用」、「使用から廃棄まで環境負荷が少ない製品の開発」、「製品の保守、点検を通じた長寿命化」などにより、製品のライフサイクル全体を通じた環境負荷低減に取り組みます。

スギノマシングループ 環境方針

推進体制

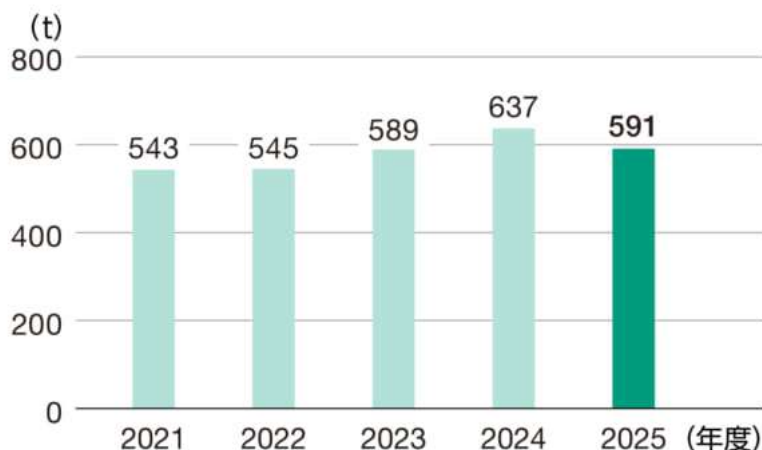
環境マネジメント 推進体制

廃棄物

廃棄物削減の取り組み

当社は、循環型社会の実現に貢献するため、廃棄物のリサイクル率向上、廃棄物削減の取り組みを実施しています。リサイクル率を高めるためには、廃棄物の分別を徹底することが重要です。分別表がごみ箱の傍に表示してあるか、実際に分別されているかについて、パトロールを毎月実施し、分別の徹底に努めています。また、事業所から出る廃棄物は、材質ごとに分けて有価物としてリサイクルしています。2025年度の有価物は754tでした。廃棄物排出量を削減するべく、取引先からの梱包材削減に取り組んでいます。品質は維持しつつ、不必要な梱包材を除いてもらうことで、廃棄するごみの量を減らすことが目的です。

廃棄物排出量



※ 2023年度まで当社（本社・早月事業所、滑川事業所、掛川事業所）を対象範囲とし、2024年度よりこれらに加えてスギノダイレクトサービスを対象範囲としています（カバー率：82.8％）

洗浄剤の再利用

当社の早月事業所では、洗浄剤の再利用に取り組んでいます。当該事業所で導入している洗浄機械は、使用した洗浄剤を内蔵されているフィルターを通すことで、再利用可能とするもので、約8週間機内で洗浄剤が循環するしくみとなっています。工場での使用頻度および使用量を基にした試算では、洗浄剤の使用を月平均60%程度抑制しています。

また、8週間使用した洗浄剤は販売元に回収を委託しており、販売元の適正な処理により70%以上がリサイクルされていることを確認しています。

製品の高寿命化に向けた取り組み

当社では、製品を安全かつ正しくご使用いただくための稼働時間を定めており、例えばウォータージェットポンプは2,000時間（1日の稼働を8時間とした場合、およそ1年間）としています。製品を定期的にメンテナンスやオーバーホールすることで、半永久的にご使用いただくことが可能となります。こうしたメンテナンスなどのアフターサービスは、グループ会社のスギノダイレクトサービスが担っており、点検の都度、点検報告書に製品の状態や対応内容を記録し、的確な対応を行っています。さらに、お客様が生産する製品の変更に伴う当社製品の仕様変更にも対応し、製品を廃棄することなく、より長く安全にお使いいただけるよう努めています。また、定期的なメンテナンスの重要性を周知し、その利用の促進を目的として、スギノマシンのパンフレット内にスギノダイレクトサービスの紹介ページを設けています。

社内リユース活動

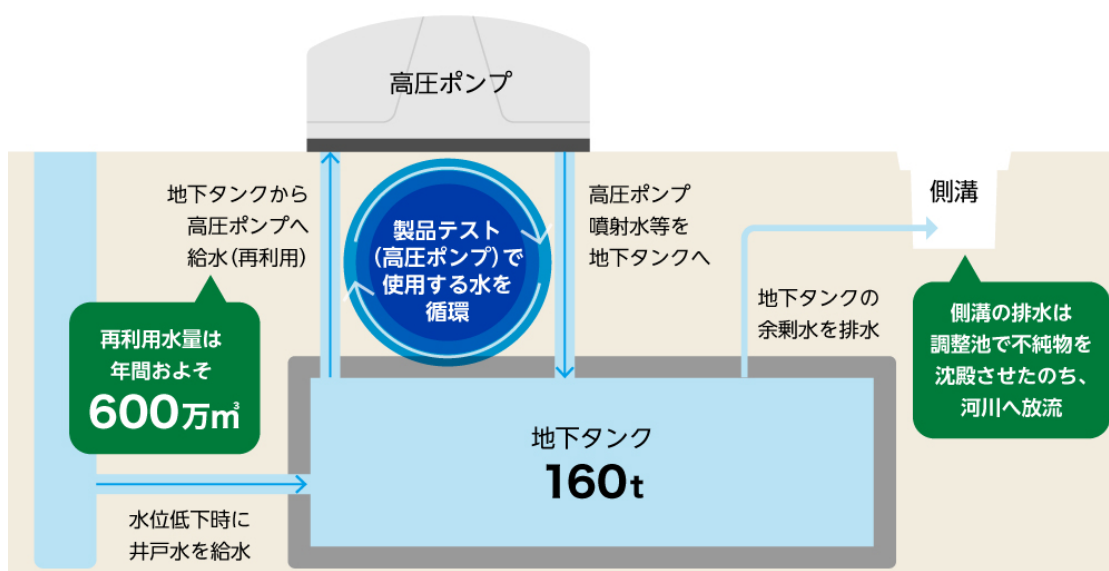
スギノマシンでは、一つの部署で不要になったものをその時点で廃棄することなく、リユースすることができるようリユース掲示板を設置し、他部署へ譲渡できるしくみを構築しています。2021年から開始された活動で、2025年度は3点の不要品をリユースすることができました。

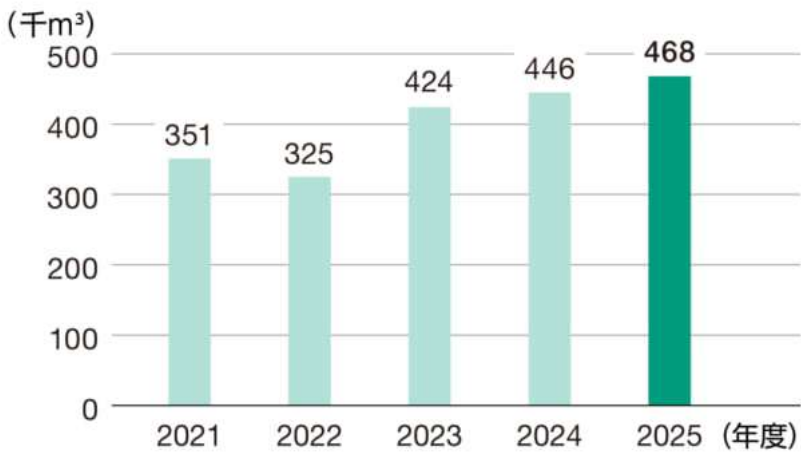
水資源

水資源の適切な管理

スギノマシンは、高圧ジェット洗浄装置に代表されるように、水に関連する技術を駆使した製品を多く展開しており、製品の試験や製造プロセスにおける水の使用が不可欠です。限りある水資源を有効に利用するために、早月事業所の高圧ポンプテスト場では、水を循環させる仕組みを構築しています。また、空調設備の冷却水は空冷循環方式を採用し、水使用量を抑制しています。

高圧ポンプの製品テストにおける水循環の概略図





※ 2023年度まで当社（本社・早月事業所、滑川事業所、掛川事業所）を対象範囲とし、2024年度よりこれらに加えてスギノダイレクトサービスを対象範囲としています（カバー率：82.8％）

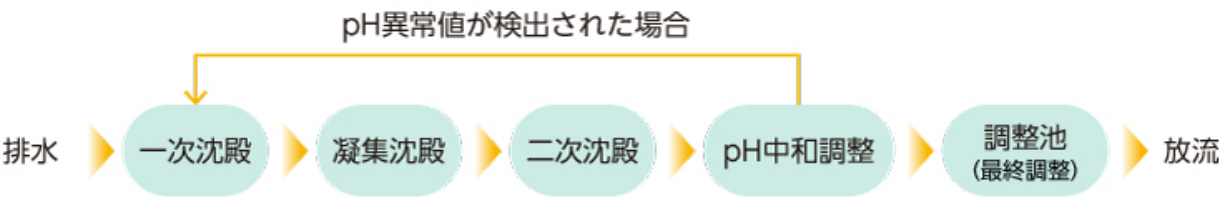
適切な排水処理の取り組み

当社は、水質の汚濁防止と向上のため、物理的処理（ろ過・沈殿）や化学的処理（pH調整）等、各事業所の排水の質に応じて適切な排水管理を行っています。

掛川事業所、滑川事業所では熱処理のうち表面処理による排水が酸性またはアルカリ性となるため、pH中和処理装置に通して正常値となった処理水のみを放流しています。掛川事業所のパレル研磨工程（表面処理のひとつ）では不純物を含む処理水が発生するため、浄化処理装置を設置し、中和・凝集沈殿分離処理を行っています。その他の熱処理を加えた排水は、事業所内で処理、または産業廃棄物として処分しています。

各事業所から排出する水は定期的に水質調査を行っており、地域に悪影響を与えないことを確認しています。

各事業所の排水処理フロー



REDUCTION OF ENVIRONMENTAL IMPACT

環境負荷低減

方針・基本的な考え方

当社は、人がより快適に、より豊かに、より平和に暮らせるよう、人と自然が調和する環境の実現を目指しており、油脂・塗料などの漏れや事故の防止および工場周辺の環境汚染防止や保全活動の推進を注力テーマに掲げ、社員一人ひとりが環境保全に取り組んでいます。

スギノマシングループ 環境方針

推進体制

環境マネジメント 推進体制

目標と実績

スギノマシンは、地域への汚染物質などの排出トラブルゼロを目標としています。これまで実際にトラブルが起きた事例はなく、引き続きトラブルゼロの維持に努めます。

<汚染物排出に関する目標>

地域への汚染物質などの排出トラブルゼロ

汚染物質の排出トラブル件数実績

区分	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
汚染物質の排出トラブル件数	件	0	0	0	0	0

※対象範囲：単体（カバー率：78.6）

大気汚染防止

当社は、大気汚染防止法が適応される設備、施設がなく、事業活動において環境に重大な影響を与える大気汚染物質は排出していないと認識しています。それでも万全を期して、実験室にVOC用スクラバーを導入し、定期的に作業環境測定を行うなどして注意を払っています。

化学物質管理

当社は、工場内の作業に化学物質管理者、および保護具着用管理責任者を配置し、化学物質管理、リスクアセスメントの実施管理、取り扱いなどに関する周知・教育を行う体制を構築しています。

化学物質の排出量に関して届出対象の事業所はなく、事業活動において環境に重大な影響を与えるもの、および有害化学物質は排出していないと認識していますが、SDSなどによる安全管理を徹底するとともに、排出される化学物質は工場内で回収・廃棄を厳守し、直接工場外部へ排出しないよう注意を払っています。また、PCBを含む安定器なども全て撤去・排出しています。

化学物質に関するリスクアセスメント

スギノマシンは、有害性や危険性がある化学物質について、毎年リスクアセスメントを行っています。対象とする化学物質と関連する作業状況などから、発生しうるリスクについて分析し、リスクレベルを特定しています。化学物質管理者は、リスクアセスメント結果に基づく対策の実施管理を行い、リスク発生の防止に努めています。

2025年度は、リスクアセスメントの対象となる化学物質の再確認および再評価を実施するほか、高リスクと特定された職場における高濃度測定や作業からの意見聴取を行いました。

騒音防止

当社は、騒音による工場周辺地域への影響を最小化するとともに、工場内の作業員の健康への配慮を目的に、スギノマシンの全工場において、定期的な騒音測定を行っています。測定の結果、騒音が基準値を上回る場合には、遡及的速やかに装置への防音シート設置、防振ゴムの使用などによる騒音防止策にくわえて、設備の設計上の改善検討や衛生管理者による定期的なモニタリングを行っています。

方針

スギノマシンは、必ずお客様の期待に応え続けるという強い信念のもと、技術や品質を高め、グローバル市場で信頼を築いてきました。この精神を受け継ぎ、価値ある製品を創出し続けるために、品質方針を策定し、方針に基づいた製品づくりに取り組んでいます。

スギノマシン 品質方針

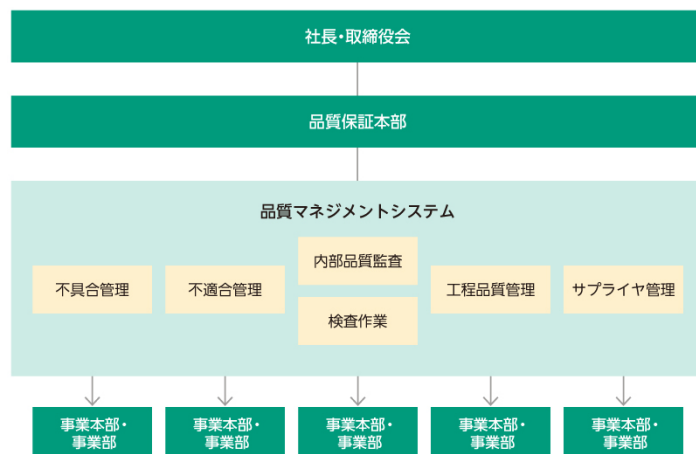
高品質で安全な製品とサービスを継続的に提供して、顧客の満足と信頼を得るとともに、社会の未来創りに貢献する

- 社員全員が品質意識を高く持ち、自分工程で品質をつくり込む
- 円滑かつ充分なコミュニケーションをとり広く情報を共有して、顧客要求仕様を満たす製品づくりを行う
- 法令・規制、当社自主規則、その他要求事項を遵守する
- 品質マネジメントシステムが効果的に運営されるよう継続的に改善する
- 人材育成に努め、一人ひとりが知識、技術、技能の向上に取り組み、ノウハウの伝承活動を行う

2025年4月1日 品質保証本部長

品質マネジメント体制

スギノマシンは、全社的な品質方針や目標の策定、目標に対する進捗のモニタリングなどの品質マネジメントを、品質保証本部が中心となって行っています。品質マネジメントシステムを各組織で運用することで、全社横断の品質管理を実践しています。



品質マネジメント体制図

指標・目標

スギノマシンの製品は、特定の業種・業態・プロセスにおいて必要不可欠とされる「ニッチ」なもので、付加価値の高さが特徴です。また当社は設計や生産のみならず、販売・管理に至るまで、お客様の期待を超えてカタチにしてい「超技術」を磨くべく、年度ごとに品質目標を設定し、より安全で品質の高い製品を創出しています。

品質に関する指標・目標（2025年度）	
指標	目標
不具合発生件数	前年度比20％削減

品質向上に向けた取り組み

品質マニュアルの統一

スギノマシンは、これまで組織ごとに運用していた品質マニュアルを、全社で統一しました。品質マネジメントシステムの仕組みを統合し一本化することにより、全社展開がしやすくなり、全社の品質に関する意識の向上につながることが期待されています。

品質検査の徹底

スギノマシンは、お客様に安全で高品質な製品をお届けするため、開発や設計の段階でデザインレビューを行い、設計や構想の中に潜む潜在的な問題や改善の余地を特定しています。また製造段階では、受入検査、工程内検査、出荷検査などの各種品質検査を適正な手順で実施し、徹底した品質管理に取り組んでいます。

S-up活動

スギノマシングループは、業務の効率化に取り組む「S-up活動*」を実施しています。当活動は日々職場の問題点を発見し、創意工夫により解決する改善活動です。その活動の中から優秀な取り組み事例を選出し、半期ごとに全社発表会を行うことで、横展開を推進するとともに、社員のモチベーションアップを図っています。

* S-up活動：「S」は、スギノマシン、5S、「up」は常に向上心を持って進める業務改善のマインドを表しています

品質強化月間

スギノマシングループは、社員の品質意識を向上させ、モノやサービスの品質を高めることを目的に、定期的に「品質強化月間」を実施しています。品質強化月間は、都度テーマを変えて、取り組む意義や進め方を明示し、各事業所・オフィスに展開しています。品質強化月間の終了後には、各部門が実施報告書を作成し、取り組みの成果の検証と課題抽出につなげています。

<2025年度の品質強化月間のテーマ>

- やるべきことを確実に行う
- ファクトベースで仕事の質を高める

お客様の安全等に配慮した対応方針

スギノマシン 行動基準(抜粋)

お客様に対して

1. 私たちは、誠意を持って誠実にお客様に対応し、お客様のご意見をもとに品質とサービスの向上に努めます。
2. 私たちは、社内ルールに則って、品質および在庫保管期限の徹底管理を行います。
3. 私たちは、安全な商品を提供するために、各規格・規準を遵守します。
4. 私たちは、安心して商品をご使用いただけるよう、正しい取扱方法と注意事項を明記し、確実に説明を行います。
5. 私たちは、不当な取引制限や不公正な方法による取引を行いません。
6. 私たちは、作業標準と品質管理の徹底および検証試験の実施により、お客様に満足いただけるモノづくりに努めます。
7. 私たちは、品質不具合に対して、徹底的な原因究明と迅速な対応・対策を行い、再発防止に努めます。
8. 私たちは、法令や法規に対応して商品情報を開示します。
9. 私たちは、商品の性能や品質等について、誤認を引き起こしかねない表現をしません。
10. 私たちは、お客様の機密情報や個人情報が漏洩しないよう、責任を持って管理します。
11. 私たちは、社会通念上認められない要求は、断固拒絶します。

行動基準



製品安全の確保に向けた取り組み

安全な製品利用に関する情報公開

ウォータージェットは当社技術を生かした特有の製品であり、数十から数百m/秒の高速水噴流がノズルから噴射されるため、使用方法を誤ると危険を伴いますが、一般的にその使用方法は知られていません。当社は、ウォータージェットの安全な使用方法について積極的にお客様に共有するとともに、万が一事故が発生した場合の対処方法をWebサイトで開示しています。

ウォータージェット事故への対処



製品の安全稼働に向けたグループ連携

当社グループは、当社製品が導入された後も長く安全に稼働するよう、セットアップから、メンテナンス、リニューアル、サブライケアサービス、保全まで、一貫した体制で行っています。スギノダイレクトサービスは、スギノマシンの製品を使用される全国のお客様に向けて、迅速かつきめ細やかなアフターフォローを行うグループ会社で、4カ所の主要拠点とサテライトサイトを構えています。どのような設備でも、経年劣化などによるトラブルは発生する可能性があり、実際にトラブルが起こると生産活動だけではなく、安全面においても深刻な問題になり得ることから、各拠点に常駐するサービスエンジニアが予防保全・定期点検を積極的に行っています。

当社グループの強みは、卓越した技術力と豊かなノウハウ、万全のネットワーク体制であり、技術力向上のために、定期的な勉強会に加え、新たな製品に関する研修の開催など、グループ間の人材交流を行っています。

例えば、セットアップやメンテナンス作業中などに気付いた製品の改善点については、設計担当者へ提案するなどして、さらなる品質の向上、長く安全な稼働につなげています。また、高圧洗浄機などの製品では、ノズル位置の変更や加工など仕様変更の要望が多く寄せられており、スギノダイレクトサービスの技術部門が対応したうえで、スギノマシンの設計部門に確認・フィードバックを行うことで、品質と安全性の確保を徹底しています。

・ セットアップ

各種機械設備の据付
試運転・調整
機械操作説明、プログラミング指導
保守指導などのコンサルタント

・ メンテナンス

各種機械設備の精度・機能点検
設備の調整工事や定期故障診断、修復工事
安定稼働のための保守・点検
製品の高寿命化のためのオーバーホール

・ サブライケア（部品販売）

各種機械設備およびユニット類の保守部品、修理部品の供給
その他アフターサービス

製品を安全に長くご使用いただくための取り組み

スギノマシンの製品の中には過酷な環境下で使用されるものもあり、定期的なメンテナンスを行うことで、安全に長く使用していただくことができます。そのため製品の取扱説明書には使用期間を明記するほか、スギノダイレクトサービスによる各種サービスの情報をパンフレットで共有するなど、適正なメンテナンスの実施を促しています。

製品不具合の発生時の対応

スギノマシンが製造し販売した製品に不具合が発生した場合は、原因の調査および応急処置・再発防止対策を早急に講じます。品質保証本部ではそれらの対策の妥当性について確認を行うとともに、講じた対策が全て完了するまで管理を行うなど、確実なフォロー体制を整備しています。これらの不具合に関する情報は、グループ会社のスギノダイレクトサービスにも共有されます。

万が一、PL（製造物責任）事故などの重大な製品事故が生じた際には、社長への報告・承認を経て、品質保証本部長がただちに対策チームを組織して、必要に応じて対策会議を設置し、原因の究明と対策を実行します。不具合については、製品別・原因別に分類し、統計を作成するなどして、事象の再発防止につなげています。

品質研修

スギノマシンは品質向上のために、多様な研修を実施するとともに、資格制度を導入しています。品質マネジメントシステム(QMS)研修については、対象部署の社員が必ず受講するよう義務付けています。研修を開始した2023年度からの2年間で、対象者のほとんどが受講を完了しています。また、対象外の部署からも自己啓発として多数受講しています。対象者全員の受講が完了するまで、継続して研修を実施します。

研修・資格制度と実績

研修・資格制度名	対象者	内容	2025年度実績
品質マネジメントシステム(QMS)研修	QMS対象部署社員	「品質とは」という初歩から内部品質監査員レベルの方まで4段階に分けて実施	受講者数：延べ337名
内部品質監査員講習	内部品質監査員候補者	内部品質監査員になるための講習	受講率：88%
品質管理検定(QC検定)	希望者	年に2回実施し、1回の検定につき40～50人が受検	合格者数：64名(2回合計)
外部講師を招いた技術講習	希望者	メーカーや外注先企業のご担当を講師に招き、技術の向上を目的とした講習会を毎月実施	受講者数：延べ1,181名

基本的な考え方

スギノマシングループは、次代を担う若手や女性を含め、多様な人材が存分に能力を発揮し、活躍できる企業を目指しています。その実現に向け、教育・支援制度の充実や社内風土の醸成など、職場環境の整備を図りながら、従業員の誰もが働きやすいと感じられる会社を築き上げていきます。

目標

スギノマシンは、男女ともに仕事と生活のバランスが取れたワークスタイルを実践していけるよう、女性活躍推進法に基づいて行動計画を策定し、その中で時間外労働の削減、有給休暇の取得率向上、男性社員の育児休業取得率向上を目標として掲げています。

男性社員の育児休業取得については、理解促進につながる情報発信を積極的に行っています。時間外労働については、受注生産の生産方式を採用しているため労働時間のコントロールが難しく、特に設計・製造部門で時間外労働が多くなる傾向にあります。長時間労働者に対しては上長が面接を実施し、時間外労働の背景を分析し、原因を明確にしたうえで、時間外労働削減に取り組んでいます。

<株式会社スギノマシン行動計画>

行動計画期間：2021年4月1日～2026年3月31日

当社の課題：

- 1) 女性の募者数、採用者数が低い
- 2) 管理職に占める女性の割合が低い
- 3) 男性の育児休業取得率が女性と比較して低い

目標		実績				
		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
①	計画期間内で、新卒採用・中途採用の合算で女性の採用人数を全体の20％まで引き上げる	19.4％	14.6％	7.8％	14.8％	25.4％
②	管理職に占める女性割合を2％以上とする	0％	0.95％	0.94％	3.81％	1.89％
③	育児休業を取得しやすい社内風土を形成し、計画期間内を通じて、育児休業取得対象男性社員の取得率7％を目指す。育児休業から復職後も、能力が発揮できるような仕組みを構築する	20.7％	30.3％	36.4％	55.6％	65.5％
④	男女ともに仕事と家庭を両立しやすいワークスタイルにするため、年間の法定時間外労働660時間以上の社員ゼロを目指す（月平均55時間未満を目指す）	20.1時間	19.4時間	16.5時間	18.3時間	17.5時間
⑤	業務の効率化を推進し、全社員が年次有給休暇を年10日以上取得	—	—	—	56.3％	60.8％
	正社員の年次有給休暇付与日数に対する取得率の平均70％超を目指す	54.6％	59.4％	63.3％	63.7％	66.2％

ワークライフバランス

子育て・介護と仕事の両立支援

スギノマシンは、本社がある富山県滑川市に企業主導型保育園「彩りの杜」を設置しており、病児病後児保育も実施しています。同園には例年10～15人の社員の子どもが入園しています。また、中学校就学始期に達するまでの子どもを養育する社員および要支援・要介護状態にある家族の介護をする社員に対して、時間外労働・深夜業の制限、休日勤務の免除、短時間勤務の選択を認め、子育て・介護と仕事の両立を支援しています。2021年度からは一部の部門で実施されていたテレワークを制度化し、全社員が制限なく利用できるようにしました。

なお、国内グループ会社においても各社でワークライフバランスを充実させるための制度を整備しています。

主な育児・介護休業制度（対象範囲：単体）

制度名	内容	対象者	
		正社員	契約社員・パート
育児休業制度	育児休業期間は条件により、子どもが1歳2カ月に達するまで、1歳6カ月に達するまで、2歳に達するまでの3つの休業期間を設けています	○	○
子の看護休暇	中学校の始期に達するまでの子どもを養育する社員に対し、子どもの看護のための休暇を有給休暇とは別に設けており、半日または1時間単位で取得できます - 該当の子どもが1人の場合：1年間に5日間 - 該当の子どもが2人以上の場合：1年間に10日間	○	○
介護休暇	要支援・要介護状態にある家族の介護をする社員に対して、有給休暇とは別に介護休暇を設けており、半日または1時間単位で取得できます - 該当の家族が1人の場合：1年間に5日間 - 該当の家族が2人以上の場合：1年間に10日間	○	○
時間外労働の制限	中学校の始期に達するまでの子どもを養育する社員および要支援・要介護状態にある家族の介護をする社員に対し、1か月に24時間、1年に150時間を超える時間外労働をさせないものとしています	○*1	○*2
勤務時間の短縮等の措置	中学校の始期に達するまでの子どもを養育する社員および要支援・要介護状態にある家族の介護をする社員が希望する場合、1回につき1か月以上1年以内の期間で時間外および休日勤務を免除しています	○	○
育児短時間勤務	中学校の始期に達するまでの子どもを養育する社員は、申し出により就業時間内で5時間・6時間・7時間の労働時間を選択できます。さらに、1歳に満たない子どもを養育する女性社員は別途30分ずつ2回の育児時間を請求できます	○	○*3

制度名	内容	対象者	
		正社員	契約社員・パート
介護短時間勤務	要介護状態にある家族を介護する社員は、申し出により所定労働時間を3年の間で2回までの範囲で5時間・6時間・7時間に変更できます	○	○*3
自己都合による時差勤務	育児・介護など家族の世話、不妊治療などの事由に該当する社員は、15分単位、所定労働時間の前後1時間以内の範囲で自己都合による時差勤務を行うことができます	○	○

*1 入社1年未満の社員を除く

*2 1週間の所定労働日数が2日以下の社員を除く

*3 日々雇用される社員を除く

また、スギノマシンは「元気とやま!子育て応援企業」に登録されています。詳しくは、下記のリンクをご確認ください。

元気とやま!子育て応援企業 登録証

元気とやま!子育て応援企業 スギノマシンページ

長時間労働の是正

スギノマシンは、長時間労働是正のため、全社で毎週水曜日をノー残業デーとし、定時退勤を促しています。また、各月において時間外労働時間が30時間を超える社員を抽出し、その上司に対して注意喚起のメールを送信することで、長時間残業の抑制、業務負荷のコントロールおよび社員の健康管理についての意識向上につなげています。時間外労働が45時間を超える社員については、長時間労働の実施背景を分析して、是正しています。また、社員の心身の健康を守るため、前の勤務の終業時刻から、次の勤務の始業時刻の間に10時間の継続した休息時間を確保するよう、勤務間インターバル制度を2025年10月から導入し、社員の休息確保に努めています。

住み慣れた地域での雇用促進

スギノマシンは会社を挙げて目指す姿として「グローバルニッチリーダー」をビジョンに掲げています。

当社の創り出す製品は、「ニッチ」と呼ばれる特定の業種や業態、プロセスで必要不可欠とされ、付加価値が高いことが特徴です。全世界（グローバル）のニッチ市場でのNo.1を、日本の一地方（ローカル）から狙う。それがグローバルニッチリーダーの意味するところです。

富山県滑川市に本社を置く当社では、800人以上の社員が富山県内で勤務しており、その多くが地元での採用です。長い人生においては、家庭を持ったり、体に不調が現れたり、家族を介護する必要があると、さまざまな変化が生じますが、慣れ親しんだ地元で仕事ができることは健全なワークライフバランスの確保につながります。また、人口流出が多い富山県を起点に、持続可能で付加価値の高い独自の製品をグローバル展開することで、雇用を創出し、地域活性化にも貢献しています。今後も、社員一人ひとりが、存分に能力を発揮できる企業であり続けていくべく、職場環境整備に努めていきます。

福利厚生

ダイバーシティ&インクルージョン

グローバルな事業展開を図るスギノマシングループにとって、人材のグローバル化はもちろん、ダイバーシティの取り組みも欠かせません。グローバルな視点で社会に求められる価値を提供していくため、総務部が所管となりダイバーシティの推進に取り組んでいます。

女性活躍の推進

スギノマシングループは産業機械の開発・製造を主な事業としており、社員の6割超が技術職・技能職に就いています。性別による差別なく公平な採用を行っていますが、技術職・技能職を目指す女性が少ないことから、当社グループ社員の男女比は男性の割合が多くなっています。職種や役割にとらわれず女性が活躍し、キャリアアップできるよう、各職種での女性の積極的な採用と、管理職に占める女性割合の増加を目標としています。目標達成のためには、ワークライフバランスを保ちながら能力を十分に発揮できる環境が必要です。管理職の教育およびハラスメント教育の実施、世代間ギャップの解消に取り組みながら、性別にかかわらず誰もが活躍できる企業を目指します。

人権の尊重 人権リスク評価

障がい者雇用

スギノマシンは受注生産を中心としたオーダーメイドの生産体制という事業特性のため、障がい者雇用が少ない傾向にあり、2026年4月時点の雇用率は2.5%です。

積極的な採用に取り組むため、特別支援学校高等部で学ぶ生徒の働く力の育成と就労による自立と社会参加に向けた取り組みを実施している「特別支援学校就労応援団とやま」に登録しています。また、障がいの有無にかかわらず全ての人がいきいきと活躍できる会社を目指し、障がいに関する正しい知識と理解促進に向けて、イントラネットで障がい者雇用に関する各種マニュアルや事例集などを発信しているほか、障がいのある人と働くうえでの基本的なポイントが学べるeラーニングのサイトを設けています。

再雇用者の活躍

スギノマシンは、60歳を定年としていますが、定年に達する社員のうち本人が希望した場合は再雇用し、最長65歳まで就労機会を提供しています。2025年4月からは再雇用者の処遇を改善し、定年前と同様に第一線で働くことも、等級を下げて働き方の難易度を変えることも、希望に合わせて選択できるようになりました。

2025年度は、定年退職者の100%が再雇用制度を利用し、さまざまな部署で活躍しています。

人材マネジメント 再雇用者の処遇改善

HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

人材マネジメント

基本的な考え方

スギノマシンは、スギノマシンの理念や経営戦略など「経営の意思」を理解し、その実現に向けて一人ひとりが主体的に能力を最大限発揮し、組織や会社の成長につなげていくことを目指しています。そのためには、自身の役割を理解し、効果的に能力を発揮できるスキルを身につけた人材が不可欠です。

当社は、このような人材を確保・育成するために人事制度改革を行い、社員一人ひとりの成長を支え、組織の力を最大化する仕組みを構築していきます。

推進体制

当社では、人材に関する施策全般を総務・人事部門が中心となって策定・実施し、採用、育成、評価、処遇などを通じて、公正で透明性の高い制度運用を推進しています。経営上重要な制度改革などの施策については、経営層が直接関与し、経営方針や中長期経営計画との整合性を図りながら、持続的な成長につながる人材マネジメントを実現しています。

人事制度

当社は、2024年10月より新たな人事制度を導入しました。新制度は、マネジメントスキルを中心とした評価・報酬体系を採用し、①「見える化」したマネジメントスキルに基づく評価、②マネージャーの昇格要件の明確化をポイントにしています。個々のマネジメントスキルを可視化することで、より効果的な人材育成と適材配置を実現し、公正で納得性の高い評価につなげていきます。

〈新人事制度のポイント〉

① 「見える化」したマネジメントスキルに基づく評価

当社では従来、優秀なプレーヤーが昇進する傾向があり、マネジメント職としての基礎能力不足が課題となっていました。この課題を解消するため、マネジメントスキルを「見える化」する仕組みとして「Mスキル考課」を導入しました。

「Mスキル考課」は、マネージャーとしての役割を果たすために必要なスキルを「本来マネージャーとして持っているべき基礎能力」として全社横断的に通用する共通化された形で定義し、等級ごとに設定されたスキルマップをスタンプラリーのように集める仕組みにすることで見える化して、マネジメントスキルの認定を行います。

社員は自身の等級のスキルマップに沿ってOJTやOFF-JTなどによってスキルを身に付け、スキルが一定水準に達すると昇格審査を受けられます。なお、Mスキルの評価ポイントは「保有」ではなく「実行」であり、認定済みのスキルであっても、2年に1回は見直します。

この仕組みにより、職位・職域に応じて設定したスキルをもとに、一人ひとりが期待や役割を理解だけでなく、本人・上司・会社がスキルの習熟度を共通認識として持つことができ、公正な評価、適切な育成、適材配置が可能となります。

② マネージャーの昇格要件の明確化

従来、年功や経験値を重視して行われていた昇格基準を見直し、新制度で運用する「Mスキル考課」に基づいて昇格を判断します。これにより、在級年数の要件が緩和され、年齢に左右されない実力評価・処遇となり、若手の管理職への早期登用が可能になります。

再雇用者の処遇改善

当社は、60歳を定年としていますが、定年に達する社員のうち本人が希望した場合は再雇用し、最長65歳まで就労機会を提供しています。2025年4月からは再雇用者の処遇改善を行い、定年前と同等の役割を担う再雇用者に対しては、給与水準を正社員同様とし、これまで対象外だった昇格制度の対象にしました。なお、定年以降の働き方は再雇用時に本人の希望を確認し、定年前よりも仕事の難易度を下げる場合は業務内容に応じた給与水準を設定するなど、多様な働き方に対応しています。

評価・処遇

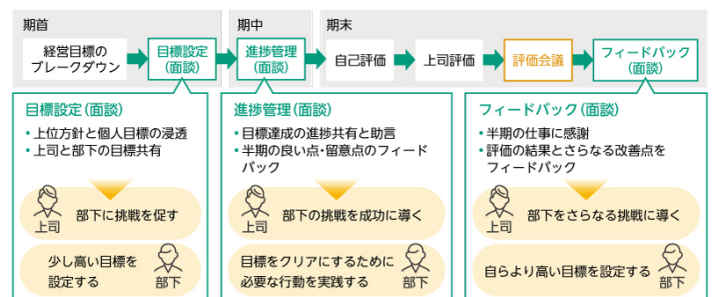
当社は、2019年より職能資格制度を、P等級（専門能力）とM等級（マネジメント能力）に分け、専門能力を高めるキャリアパスと、マネジメント能力を高めるキャリアパスを自ら選択できる仕組みにしています。また、基本給の構成は年齢給と職能給から職能給に一本化し、実力や成果がより公正に反映される体系としています。

さらに、2024年10月の新人事制度導入によってマネジメントスキルの可視化と評価が進んだことで、社員一人ひとりが自身の強みや今後の成長領域を明確に把握できるようになりました。これにより、自らの志向・適性に応じたキャリアパスを主体的に考えることができ、専門職・管理職のいずれにおいても成長の実感を得やすい仕組みへと進化しています。

公正な評価

スギノマシンは、人事考課規程に基づき、年2回人事考課を行っています。社員は各部門の目標に則した個人目標の設定を行い、その達成度に応じた評価がなされ、報酬などに反映される仕組みになっています。

期首、期中には上長と面談を実施し、期末には評価のフィードバック面談を行っています。社員には、評価期間、評価項目、評価のウエイトを開示し、透明性ある評価に努めています。また、考課者となる上長に対しては公正かつ妥当な評価を行えるよう考課者訓練を年1回実施しています。



HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT

人材育成

基本的な考え方

スギノマシンは、“自ら考え、自ら行動する”人材の育成を目指しています。

グローバル化の進展やお客様ニーズの多様化、さらには新規技術の普及など、刻々と変化する事業環境下においては、高度な専門知識だけでなく多角的な視点から物事をとらえる思考力、分析力、柔軟な対応力を有するプロフェッショナル人材の育成が必要です。そのため、実務の経験を重ねる中で専門性や職務遂行能力を高める「OJT (On the Job Training)」を基盤とした人材育成を行っています。

また、2024年10月に導入した新人事制度にあわせ、マネジメントスキル向上に関する教育を強化しました。社員一人ひとりの能力およびモチベーションを高め、企業の成長につなげるため、技術力のみならず、マネジメント力を備えた人材育成に注力していきます。

育成プログラム

プロフェッショナルとなるためには、日常業務に必要な知識や技術の習熟のみならず、自身が将来目指すキャリアに向けての不断的な努力が求められます。そのため、教育体系として、OJT (職場内教育)・Off-JT (職場外教育)・自主研修の3本柱を基本に、個々の職種・階層に応じたきめ細やかなカリキュラムを設定しています。強化を図っているマネジメントスキル教育に関しては、OJT中心からeラーニングを活用した体系的な教育をスタートさせ、本人の意欲次第でステップアップが可能です。

また、社員の自主性を尊重したSD (Self-Development) 制度のもと、多くの社員が通信教育などを活用して業務知識を習得したり各種資格を取得したりしています。

教育研修制度



マネジメントスキル教育

当社は次世代のリーダーを育成するため、2024年度よりマネジメントスキル教育を開始しました。これまで係長以上を対象に、OJTを中心に実施してきたマネジメント教育を、階層・分野別のeラーニングを導入し、体系的にスキルを習得できる仕組みに整備しました。さらに、マネジメントスキルに基づく評価と連動させることで、マネージャーが何をどのように学ぶべきかを明確にするとともに、社員一人ひとりに寄り添った成長を支援できる体制を構築しました。

OJT・Off-JT

スギノマシンは、現場で仕事をする能力を実践的に身につけるOJTを人材育成の基盤としています。新入社員や異動などの影響により経験が不十分な社員を能力開発対象者とし、日々の業務に必要な専門知識やスキル、また社員として求められる物の見方や考え方、態度、行動基準などを、能力開発推進者および能力開発担当者が教える能力開発推進制度があります。

座学や集合研修などのOff-JTは、知識の体系的な習得を目的に実施しています。新入社員研修や階層別研修といった社内研修のほか、外部教育機関への派遣など多様な機会を設けています。

技能伝承制度

お客様が求めるオーダーメイドの製品を製作するには、構成する部品一つひとつの加工精度が品質の生命線であるため、高度な技術力が必要です。当社は優れた技術や技能を有する社員を「匠」として認定する技能伝承制度（匠制度）を設けています。技能伝承委員会の審査を経て「匠」となった社員は、若い世代への技能伝承を着実に行之、熟練技能者の技を未来につなげています。

自己啓発支援制度

スギノマシンの社員の福利厚生や自己啓発の支援を主な事業とする一般社団法人杉友会では、社員の自己啓発に関する取り組みなどに対して補助金を支給する制度「フリープラン」を導入しています。書籍の購入代金や資格取得のための受験料、展示会視察や博物館・美術館の入場料の50%を上限2万円まで支給しており、毎年300人超の社員が利用しています。

一般社団法人杉友会の自己啓発支援制度「フリープラン」利用者数

対象範囲	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
スギノマシン	人	316	358	360	370	386

社内副業制度

当社は2024年より、部署の枠を越えて多様な経験を積むことを目的に、社内副業制度を導入しました。各部署が副業受け入れ希望をイントラネット上で公募し、希望者が自ら応募する仕組みとしています。この制度を通じて、実務経験の幅を広げ、異なる分野の知見を

グループ会社における人材育成の取り組み

スギノマシンの製品メンテナンスと保守サービスを担うグループ会社である（株）スギノダイレクトサービスでは、製品メンテナンスと営業を兼務するフィールドエンジニアを各拠点に配属しています。現場での実践を通じたスキル習得のため、ベテランと若手を組み合わせたOJT体制で業務を行うほか、主要な新製品の導入時にはスギノマシンと合同で研修を実施し、知識の共有と技術力の向上を図っています。OJTとOff-JTを組み合わせ、技術力と対応力を兼ね備えたフィールドエンジニア

方針

経営方針に基づき、早くから「安全」を経営の最重要課題の一つと位置づけ、労働災害撲滅に向けて危険予知活動や設備の安全対策化の推進、安全衛生教育体系の整備などに取り組んできました。社員の安全衛生の確保は企業存続の基盤であり、企業の社会的責任であると認識し、2018年に「スギノマシン安全衛生基本理念および方針」を改めて制定しました。労働災害ゼロに向け、スギノマシングループ一丸となって安全衛生活動を推進しています。

スギノマシン安全衛生基本理念

「安全と健康を守ることは全てに優先する」

スギノマシン安全衛生基本方針

1. 法令および社内規程類を遵守し、社員の安全衛生を確保する。
2. 労働災害ゼロをめざし、職場のあらゆる危険有害要因を排除するため、社員全員参加のもとリスクアセスメントを実施し、「危険ゼロ」の安全で快適な職場作りに取り組む。
3. 社員の疲労やストレスを軽減し、心身の健康保持増進に取り組む。
4. 全社員とのコミュニケーションを良好にし、全員参加の安全衛生活動を推進していく。
5. 社員教育及び社内広報活動を通して、安全健康意識の高揚に努める。
6. 安全衛生活動の実行にあたっては、適切な経営資源を投入し、効果的な改善を継続的に実施していく。

2018年2月7日制定 株式会社スギノマシン

労働安全衛生管理体制

スギノマシンは、社長が安全衛生の最高責任者を務め、法令に準拠した安全衛生管理体制を構築しています。中央安全衛生委員会は各事業所の総括安全衛生管理者および労働組合代表、国内グループ会社の安全衛生担当者などで構成しています。年3回開催する委員会では、社員の労働災害および健康障害防止のため、安全および衛生管理に関する基本方針・計画の作成、リスクアセスメントや教育実施のための施策に関する事項を決定し、施策の進捗確認、社長への報告および事業所安全衛生委員会への指示を行っています。

各事業所の総括安全衛生管理者、安全管理者、衛生管理者、労働者などで構成する事業所安全衛生委員会については月1回開催し、中央安全衛生委員会での決定事項の共有や、労働災害状況の把握と再発防止策の決定、さらには社員の危険および健康障害の防止や健康保持増進などに関する諸施策の決定、社員への共有、指導を行っています。また、労働安全衛生法令、安全衛生ルールや過去の労働災害の記録、研修資料など、安全衛生に関する情報は、イントラネットの安全衛生掲示板に集約し、全社員がアクセスして確認できる仕組みにしています。

国内グループは、安全関係者がスギノマシンの中央安全衛生委員会に参加し、スギノマシンと連携を図るとともに、各社で安全衛生管理体制を構築し、安全衛生活動に努めています。

なお、海外グループの生産拠点は、各社10人程度、最大でも30人程度のため体制には含まれていませんが、安全衛生の状況は現地責任者と当社の管理部門間で情報共有を行っています。



目標・実績

スギノマシンは、労働災害、通勤災害の発生ゼロを目標としています。
2025年度は、休業災害1件、不休災害14件、通勤災害14件が発生しました。

労働災害発生の防止に向けた取り組み

当社の労働災害の多くは切り傷や転倒など軽微な傾向にあります。各事案に対しては直ちに原因を究明し、作業手順の見直しを行っています。労働災害が発生した際は、24時間以内に各事業所に情報を発信し、類似災害発生防止に努めています。また、新しい設備の導入時には、設備の安全審査を行い、使用時の安全が十分確保されているか確認してから使用を開始しています。

通勤災害は、後続車からの追突や冬季の路面凍結時のスリップ事故が多い傾向にあります。当社は車通勤の社員が多く、冬季は雪道運転で事故の可能性が高まるため、通勤災害撲滅にも注力しています。

なお、社員の安全性確保のため、外国籍社員については日本語能力が高く、コミュニケーション可能な人材を採用しています。

労働災害・通勤災害の発生状況

種別		単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
労働災害	休業災害	件	2	0	1	1	1
	不休災害		4	7	8	7	14
	計		6	7	9	8	15
通勤災害(自責のみ)			10	10	6	9	14
総労働時間		時間	2,227	2,159	2,179	2,211	2,166
損失日数		日	50.1	0.0	0.8	59.2	61.6
休業災害度数率*1		—	0.90 (0.31)	0.00 (0.30)	0.46 (0.32)	0.43 (0.33)	0.46 (0.36)
休業災害強度率*2			0.02 (0.03)	0.00 (0.02)	0.00 (0.02)	0.03 (0.04)	0.03 (0.02)

※ 対象範囲：2021年度～2023年度 単体(カバー率 78.6%)、2024年度～2025年度 単体＋スギノダイレクトサービス(カバー率 82.8%)

*1 100万延べ実労働時間当たりの労働災害による死傷者数をもって災害発生頻度を表したものの。()内は製造業産業平均

*2 1,000延べ実労働時間当たりの延べ労働損失日数で災害の重さの程度を表したものの。()内は製造業産業平均

安全パトロールの強化

スギノマシンは、労働災害撲滅の施策として最も効果的であるのは安全パトロールと考えており、各種パトロールを実施しています。パトロールの際は法令遵守やルールを徹底するため、約140項目あるチェックリストを用い、未然防止に努めています。パトロール結果で重大な問題が発見された場合は中央安全衛生委員会に報告し、計画や施策に反映しています。



安全パトロール実施状況

名称	頻度	実施内容
事業所相互パトロール	年2回 (7月・10月)	いつもと違った視点で危険要因を指摘し改善させ、安全で快適な職場をつくることを目的に、7月の安全週間と10月の労働衛生週間に、滑川事業所と早月事業所の事業所安全衛生委員長・安全管理者・衛生管理者が入れ替わり、それぞれの職場責任者の案内のもと、事業所内をパトロールします。管理部門の安全衛生スタッフは両事業所でパトロールに加わります。パトロール結果は、相互に各事業所内で展開し、事業所間の管理レベルを同調させ、かつ全体レベルの向上に役立てています。
事業所トップパトロール	月1回 (7月・10月を除く)	ルールに沿って危険因子を指摘し、ルールを悟らせ改善につなげ、安全で快適な職場をつくることを目的に、事業所の安全衛生のトップである事業所安全衛生委員長と安全管理者・防火管理者・安全衛生顧問・事業所事務局スタッフが自事業所のパトロールを行います。パトロール結果は事業所内で展開し改善状況を確認・アドバイスすることにより、事業所職場責任者と部署員の遵法に基づいた安全衛生管理意識の向上に役立てています。
職場のパトロール	毎週1回	主に6Sチェックを行い、危険因子を指摘し改善させ、部署レベルでの安全で快適な職場をつくることを目的に、製造部員3～4人が自事業本部の製造エリアをパトロールします。パトロール結果は事業本部内で展開し改善状況を共有することにより、パトロール員がルールを学び、危険に気付く能力の向上に役立てています。
安全衛生委員会パトロール	月1回	業務内容が異なる部署の目線で危険因子を指摘し改善させ、安全で快適な職場をつくることを目的に、さまざまな部署の所属員から構成される安全衛生推進委員6～10人が自事業所をパトロールします。パトロール結果は事業所内で展開し、業務が異なる部署の危険に気付く能力の育成と、その危険に対するルールを学び理解し改善することにより、業務が異なる部署相互の事故防止に役立てています。
産業医パトロール	月1回	作業環境や作業方法の状況を確認し、社員の健康障害の発生を防止することを目的に、産業医と事務局スタッフおよび衛生管理者または安全管理者が各事業所をパトロールします。パトロール結果は事業所内で情報共有し、随時管理状況を確認・改善を行い、快適な職場環境を維持することにより、社員の心と体の健康を守っています。

研修の実施

スギノマシンは、2020年度からリスクアセスメントおよび危険予知訓練の研修を全社員が必ず1回受講するよう義務付けています。これまでに全社員の約半数以上が受講を完了しています。全社員の受講が完了するまで、継続して研修・訓練を実施します。また、当社は社有車の利用者が多いため、社有車利用の可能性がある社

員には、社有車免許を交付しています。運転適性検査を受検し、安全運転を誓約した社有車免許取得者のみに社有車の運転を認めています。社有車免許取得者には、eラーニングによる交通安全研修を年1回受講することを義務付けており、徹底したルールのもと、社員の交通事故防止に取り組んでいます。

このほか、法令で定められた雇入れ時に実施する安全衛生教育は100%実施しており、さらにフォークリフトのフォローアップ研修や職長教育、各種安全衛生関連資格取得を推奨するなどして、安全性向上に努めています。

また、毎年、新入社員全員に対して安全運転講習を実施し、早期の安全運転意識の醸成に尽力しています。

今後も引き続き、労働安全に関する教育・研修を継続的に実施し、安全で安心な職場環境の維持に努めていきます。

安全衛生に関する主な研修・教育の実績（2025年度）

研修テーマ	対象者	頻度	参加人数
交通安全研修（eラーニング）	社有車を利用する可能性がある社員全員	年1回	870人
リスクKYT講習会	未受講者	年1回	64人
フォークリフト基礎講習会	フォークリフト運転者	不定期	231人

保安防災

スギノマシンは地震や火事などの災害に備え、各事業所で年1回防災訓練を実施しています。また、各事業所には自衛消防隊を設置し、所轄の消防署へ防災計画を提出しています。

健康保持・増進

スギノマシンは、定期健康診断受診率100%を目標としています。2025年度の受診率は100%で目標を達成しました。保健指導、二次検診が必要な社員に対しては受診勧奨を実施し、受診率向上につなげています。また、法令で定められた健康診断の項目に加え、胃の検査、大腸がん検査、PSA検査、婦人科健診、付加健診なども実施し、がんの早期発見に役立てているほか、保険指導（メタボリックシンドロームと診断された）対象の社員は当日に保険指導を受けられる体制にしています。

また、健康診断の結果に基づき、保健指導や二次検診が必要な社員に対して受診勧奨を行っています。受診後は中央事務局に報告する仕組みを設けていますが、二次検診の受診率は60%程度にとどまっています。今後は、受診率向上を課題として位置づけ、受診促進に向けた取り組みを進めていきます。

なお、スギノダイレクトサービスにおいても定期健康診断を実施しており、受診率は100%です。

健康診断・二次検診受診率

種別	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
定期健康診断	%	100	100	100	100	100
二次検診		62.7	58.3	51.4	62.5	63.6

* 対象範囲：2021年度～2023年度 単体（カバー率 78.6%）、2024年度～2025年度 単体＋スギノダイレクトサービス（カバー率 82.8%）

電話健康相談

スギノマシンは、国内外の社員が気軽に健康に関する相談ができるよう、外部の専門機関が運営する電話健康相談窓口（24時間365日）を設け、健康、医療、介護、育児、メンタルヘルス、医療機関情報提供などの相談に対応し、状況に応じて面談も実施しています。

また、係長以上の役職者向けに、心身の不調を抱えた社員への対応などを相談できる人事労務ホットライン（平日10:00～16:00）も設置し、社会保険労務士などの専門家に意見を聞ける体制を整えています。相談内容は、外部機関により厳重に管理され、原則会社に個別の内容が伝わることはありません。

電話相談窓口の周知は社内報やイントラネットなどで行い、利用促進を図っています。

メンタルヘルスケア

スギノマシンは、年1回ストレスチェックを実施しており、2025年度の回答率は95.6%でした。

回答結果をもとに集団分析を行い、分析結果を踏まえた研修を適宜実施しているほか、役職者向けに結果の見方や過去に実施した研修資料を案内しています。さらにアクションリスト（職場改善ヒント集）を活用し、職場環境の改善に役立てています。

また、フィジカルケア、メンタルヘルスケア（セルフケア、ラインケア）に関する情報はイントラネットで発信し、理解促進につなげています。

グループ会社の取り組み

スギノダイレクトサービスは、2025年度に全社員を対象としたメンタルヘルス研修を実施しました（受講率80％）。部門ごとに勉強会を行い、ストレスマネジメントや職場でのコミュニケーション、セルフケアの重要性などについて学びました。

健康意識醸成

スギノマシンは、社員の健康意識を高めることを目的に、イントラネットを通じて健康情報や食事、運動、生活習慣病、喫煙対策、メンタルヘルスのセルフケアなど、幅広い健康情報を発信しています。事業所構内は全面禁煙とし、健全な職場環境の維持に努めています。さらに、健康維持・増進に取り組む社員に対しては、福利厚生の一環として運動などにかかる費用を年間上限1万円まで補助しています。

また、インフルエンザ罹患者の重症化予防のために、インフルエンザ予防接種費用の補助も行っています。

基本的な考え方

スギノマシングループは、“すべての人と社会のために”をモットーに、人権や環境にも配慮しつつ、多岐にわたる視点をもって、調達活動を推進していきます。

目標と実績

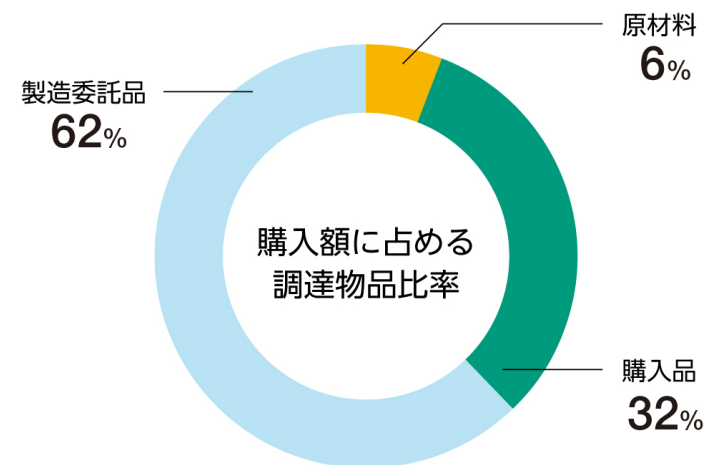
当社は、CSR調達の推進に向けて下記目標を設定しています。

2025年度目標	2025年度実績	2026年度目標
調達ガイドラインを盛り込んだ取引基本契約書の締結更新および調達ガイドランへの同意書の取得率:100%	締結率および取得率:57%	・調達ガイドラインを盛り込んだ取引基本契約書の締結更新および調達ガイドランへの同意書の取得の継続:100% ・パートナーシップ構築宣言の遵守

※対象範囲:スギノマシン(単体)の全取引先のうち主要な取引先

購入額に占める調達物品の状況

当社の2025年度における調達額に占める調達物品の割合は、下記の通りです。



※対象範囲:スギノマシン(単体)

主要な取引先

全取引先のうち、一定額の調達額以上かつ継続的に取引をしている先を主要な取引先として、調達ガイドラインを盛り込んだ取引基本契約書の締結更新とおよび調達ガイドランへの同意書の取得を要請しています。

スギノマシングループ調達ガイドライン

スギノマシングループは、創業以来、取引先、お客様、地域の皆様に支えていただきながら、企業活動を続けてきました。今後も皆様と想いを共有しつつ、ものづくりに邁進し、持続可能な社会の実現に貢献していきたいと考えています。そのために、取引先の皆様に向けて、社是・ミッション・行動規範・CSR調達方針を取りまとめた「スギノマシングループ調達ガイドライン」を2022年4月に制定、2025年8月に改訂しました。

本ガイドラインは、自社および社会の状況に応じて、見直しを行うこととしており、取引先の皆様にもメールや説明会をはじめとする対話を通じて、その趣旨をご理解・ご協力をいただけるよう取り組んでいます。

スギノマシングループ調達ガイドラインに対する主要な取引先からの同意

当社は、サプライチェーン全体で環境や人権等に対する取り組みを推進するために、主要な取引先より本ガイドラインへの同意書をいただいています。くわえて、本ガイドラインの遵守を基本契約に盛り込み、順次締結を進めています。

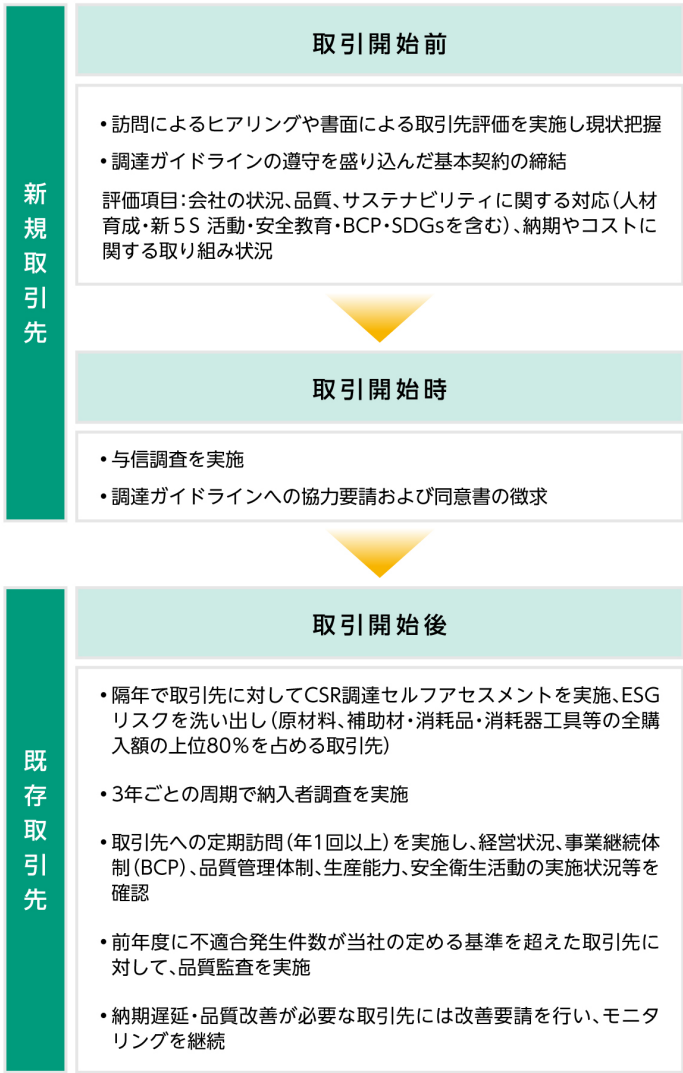
本ガイドラインの説明に際し、取引先の皆様に内容についてご理解とご協力をいただけるよう、丁寧な説明を心がけ、進捗状況や課題等を調達の部門内で共有することで、本ガイドラインの実効性を高めています。

調達ガイドラインへの同意の状況（2026年3月末時点）

	件数	主要な取引先に占める割合
調達ガイドラインを盛り込んだ基本契約の締結先	237社	57%
調達ガイドラインへの同意書の取得先	237社	57%

調達プロセス

当社の原材料を含む購入資材を購入する取引先および製造委託取引先について、下記のプロセスに則り、スギノマシンの調達本部が統括して管理を行っています。



取引先のリスク評価

スギノマシングループでは、取引先の経営状況や事業継続性を把握するため、定期的な訪問や納入者調査を通じて、経営状況の変化や後継者の有無などを確認し、リスク評価を行っています。

また、取引先の多くは国内に拠点を有しているものの、地震や風水害などの自然災害リスクへの対応も重要な課題と認識しています。災害発生時に取引先の被災状況や安否を迅速に確認できるよう、地域別に安否確認を実施できるシステムの構築を進めています。

取引先との対話

スギノマシンは、サプライチェーン全体で環境や人権に配慮しつつ、社会の持続的発展にいっそう貢献していくためには、取引先との対話が重要と認識しており、さまざまな方法で対話を行っています。

取引先への定期的な説明会

スギノマシンは、取引先に対する説明会を定期的を実施しています。説明会では、パートナーシップのさらなる強化によってサプライチェーン全体で持続可能な調達を実現できるよう、スギノマシングループ調達ガイドラインへのご理解とご協力を依頼しています。2025年度は説明会を「パートナー感謝の集い」と名称を改め6年ぶりにオフラインで開催し、90社に参加していただきました。参加できなかった取引先（66社）へは動画配信を行い、動画視聴後のアンケート回収も行いました。

説明会の実施概要

実施時期	参加者数	調達額に占める割合	テーマ
2022年4月	129社	80%	・スギノマシングループの経営理念・事業方針について ・新たに制定した「スギノマシングループ調達ガイドライン」について
2022年5月	15社	－	「スギノマシングループ調達ガイドライン」について確認と同意書の回収
2024年5月	93社	61.5%	・CSR調達に取り組む背景・目的について ・CSR調達セルフアセスメントの結果報告
2025年7月	156社	72%	・「スギノマシンの経営とあるべき姿・ありたい姿」について ・取引基本契約更新と調達ガイドラインの改訂について

※対象範囲：スギノマシン（単体）の取引先

現地における監査

スギノマシンは品質確保および安定供給の維持を目的として、品質監査や定期訪問を実施しています。監査や訪問では品質管理体制に加え、生産能力、納期管理、安全衛生活動、人材育成状況、BCPへの取り組み状況なども確認しています。特に主要取引先については、定期的な面談や現場確認を通じて課題を共有し、継続的な改善活動につなげています。

取引先への主な監査実績

項目	対象先	単位	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
納入者評価 ・品質 ・人材育成 ・新5S活動 ・納期 ・コスト	取引額の上位80%を対象	社	119	114	109	107
品質監査 ・品質	前年度に品質に関して改善事項が発生した取引先		33	33	26	29
定期訪問 ・経営者や管理者との品質や納期に関する面談 ・生産現場の確認	主要な取引先		103	265	363	320

※対象範囲：スギノマシン（単体）の取引先

取引先へのCSR調達セルフアセスメント調査の実施

スギノマシンは、取引先のサステナビリティに関する取り組み状況を把握し、改善につなげていくことを目的に、主要な取引先に対してCSR調達セルフアセスメントの実施を要請しています。それらの結果を当社でとりまとめ、サプライチェーン上でのサステナビリティリスクの分析を行っています。2024年度は4月に実施し、A～Cランクの3区分で、評価の高いAランクの取引先が過半数となりました。なかでも、「公正な取引と腐敗防止」、「人権」のポイントが高く、クリーンなお取引ができていたことが分かりました。今後は、ポイントが低かった「事業継続計画（BCP）」、「CSRの推進とサプライチェーンへの展開」について強化していきます。

納入者評価の追加項目

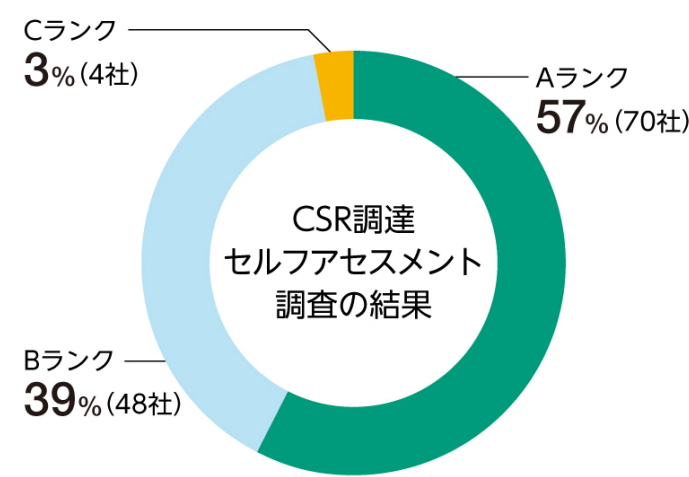
- ・サステナビリティ対応（BCP、SDGs、ESGの取り組みなど）
- ・安全衛生と職場環境の整備（安全教育、YK活動、危険因子排除）
- ・コミュニケーション（日常の問合せ対応など）
- ・コンプライアンス遵守（下請法、社会規範、企業倫理）

CSR調達セルフアセスメント調査の実績（2024年度）

対象社数	162社
実施社数	122社
実施率	75.3%

※対象範囲：スギノマシン（単体）の取引先

CSR調達セルフアセスメント調査の結果（2024年度）



CSR調達セルフアセスメント調査の項目（抜粋）

1. CSRの推進とサプライチェーンへの展開
2. 人権
3. 環境
4. 公正な取引と腐敗防止
5. 事業継続計画（BCP）
6. 情報開示

調達担当者への教育

スギノマシンは、調達部門の担当者に対して、経営理念やスギノマシングループCSR調達ガイドラインの教育を実施しています。月に1回実施する部内研修に加え、部内報告会、さらに週1回実施する部内ミーティングではCSR調達ガイドラインの内容や取引先の状況や基本契約締結の際の課題や対策について部内共有を徹底しています。基本契約の締結は部門の目標としていることから、調達担当者一人ひとりにも当該目標を達成するための個人目標を設定し、人事考課ではこれらの成果も加味しています。

また、取適法や取引適正化、購買実務に関する外部研修への参加を推進しており、2025年度はサプライチェーン上の人権、リスク管理、脱炭素、不正防止、SDGsに関する研修を調達担当者20名(受講率100%)が受講しました。

調達担当者の教育実施状況(2025年度)

テーマ	受講人数／率※
サプライチェーン上の人権、リスク、脱炭素、不正防止、SDGsについて	20名／100%

※対象範囲:単体

パートナーシップ構築宣言

当社は、サプライチェーンの取引先の皆様や価値創造を図る事業者の皆様との連携・共存共栄を進めることで、新たなパートナーシップを構築するため、以下の項目に重点的に取り組むことを宣言します。

パートナーシップ構築宣言



紛争鉱物に関する取り組み

スギノマシングループは、「CSR調達方針」において、責任ある鉱物調達として「人権問題を引き起こす原因となりうる原材料の使用回避に向けた施策を行う」ことを定め、コンゴ民主共和国およびその周辺諸国から産出され、かつ同地域の武装勢力の活動資金となっている鉱物をはじめ、児童労働や搾取が横行する地域や団体によって採掘される鉱物資源などの使用を行わないこととしています。

取り組みを徹底するため、取引先には紛争への加担や深刻な人権侵害が行われていないと認定された製錬所からの調達を要請し、順次CMRT※の提出も求めています。

※CMRT (Conflict Minerals Reporting Template) : 紛争鉱物調査における統一フォーマット

スギノマシングループ人権方針

スギノマシングループは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」をはじめとする国際規範に基づいて「スギノマシングループ人権方針」を策定し、周知徹底しています。

スギノマシングループ人権方針

推進体制

スギノマシングループは、全てのステークホルダーの人権を尊重するため、管理部門が主体となり、人権に関する活動方針の策定、推進体制の整備・見直しなどを行っています。代表取締役社長が議長を務める経営会議で定期的に活動の進捗を報告しており、人権を尊重し、侵害しないための体制を整えています。「スギノマシングループ人権方針」に基づき、人権尊重の推進に関する協議を行い、人権課題に対する施策検討などを通じ、グループ全体にわたる人権尊重に関する取り組みを推進していきます。

また、社内外における強制労働やハラスメントなどの人権侵害の早期発見を可能にするために、内部通報（ヘルプライン）制度を採用しています。

内部通報（ヘルプライン）制度

人権尊重に向けた取り組み

人権リスクの評価

スギノマシンは、2024年度に、課長職・係長職を中心とした役職者に対する面談を通して人権に関するリスクアセスメントを行いました。ハラスメントや差別行為、不利益行為などを抽出、評価し、最もリスクが高いと評価されたものに対して対策を講じました。

サステナビリティ意識向上の取り組み

テーマ	対象者	実施人数	実施率
ハラスメント・差別行為・不利益行為 など	課長職・係長職を中心とした役職者	133人	100%

※対象範囲：単体（スギノマシングループ従業員に占めるカバー率 5.4%）

児童労働

スギノマシングループは、あらゆる形態の児童労働や強制労働を容認していません。児童労働に関しては、社内規程に則り、入社時の新入社員に対して身分を証明する公的な証明書類の提出を義務付け、年齢確認を行っています。加えて、18歳未満の者の深夜（22時から5時まで）の労働を禁止しています。なお、2026年6月末現在、18歳未満の社員は在籍していません。取引先に対しても、サプライチェーンに向けた調達ガイドラインにおいて人権の尊重について要請しています。

生活賃金

スギノマシングループは社員に対して、賃金が社員およびその家族が人間らしく生活するために必要な額となるよう考慮します。スギノマシンおよび国内グループ会社の社員については、日本労働組合総連合会が発行する2021 連合リビングウェイジ報告書と比較して、また、国外グループ会社については、GLOBAL LIVING WAGE COALITIONが示す各地域の生活賃金と比較して、基本的な給与が生活賃金を上回る設計となっていることを2025年に確認しています。また、スギノマシンおよび国内グループ会社において、子どもを扶養する社員に対しては、子どもの育児や教育を賄うための手当を基本給に追加して、毎月支給しています。

労使関係

スギノマシンは健全な労使関係を築くため、会社と労働組合が対話する仕組みを構築しており、2～3カ月に一度、対話を実施しています。会社側・組合側ともに賃金および労働条件の改善、生活の安定、事業の発展が重要な課題であるという共通認識のもと対話を行っています。なお、組合側では月2回開催される支会委員会で社員の意見を聞き、会社側との対話に反映しています。

組合加入率（2025年10月1日時点）

所属会社	組合員数	組合加入率
（株）スギノマシン	875人	99.5%

※ 対象範囲：単体（スギノマシングループ従業員に占めるカバー率：61%）

<TOPIC> 交流イベント「社長と語る会」

社員と社長が直接交流を図ることで、風通しの良い会社にすることを目的に「社長と語る会」を2025年11月から2026年2月にかけて開催しました。社長から経営方針などの説明をした後に、質疑応答の時間を設け、活発に意見交換が行われました。社長と語る会は部署ごとに分かれて開催したため、少人数で密なコミュニケーションを取ることができ、社員のモチベーション向上につながることができました。

ENGAGEMENT

従業員エンゲージメント

スギノマシンは、社員の働きがいや働きやすさの満足度を把握し、課題を抽出するため、2023年5月に正社員と再雇用者を対象とした従業員エンゲージメント調査を実施しました（回答率94％）。回答結果を受け、管理部門を中心に改善に向けた議論を行い、社員の声を人事制度や就業規則などに反映しました。今後も、従業員エンゲージメントを高めるため、ストレスチェックとあわせて調査を実施する予定です。

また、従業員エンゲージメント向上につながる取り組みとして「社長と語る会」を2025年11月から2026年2月にかけて開催しました。部署ごとに分かれて40回以上実施し、社長と国内外の従業員とが密なコミュニケーションを取る機会となりました。

人権の尊重 労使関係



富山大学ネーミングライツ事業

富山大学 五福キャンパスの学生会館内にあるラウンジのネーミングライツ（施設命名権）を取得し、2024年4月1日から2029年3月31日までの5年間、「スギノマシンラウンジ」の愛称で利用されるようになりました。

当社は富山県を基盤にする企業として、この事業を通して、地元の学生の教育研究環境の向上や地域の活性化につながることを願っています。

この事業を機に、スギノマシンラウンジでは、学内外のさまざまな方に富山大学と当社を知っていただくためのイベントを随時開催しておりますので、ぜひお越しください。



[スギノマシンラウンジの詳細・イベントはこちら](#)

カターレ富山2025シーズン“夢教室” 協賛

2015年から地元プロサッカークラブ「カターレ富山」のオフィシャルパートナーを務め、選手たちとともに富山県内各小学校を訪問し、子どもたちと交流する“夢教室”を開催しています。

本企画はカターレ富山とスギノマシンが富山県内の子どもたちにトップアスリートとの交流を通して「夢をもつこと、夢に向かって努力すること」の大切さや、アスリートと一緒に身体を動かすことで心身ともに成長するきっかけをつくってほしいという願いを込めて実施しています。

学生の実習受け入れ、工場見学

ものづくりの未来を担う学生を支援する活動として、製造現場で実作業を体験し、ものづくりに興味を持ってもらうことを目的に高校生のインターンシップを毎年受け入れています。また小学生から大学生まで幅広く工場見学を受け入れており、ものづくりの発展に寄与する活動の一環として、これからも支援に努めます。



事業所周辺地域の美化活動

事業所ごとに、周辺地域の美化活動を年2回実施しています。労働組合では、年1回“クリーン作戦”と題し、社員とその家族が敷地周辺を清掃しています。清掃終了後は、希望者を対象に事業所展示室と工場内の見学会を実施し、社員の家族へ当社の事業への理解を促す活動も行っています。



能登半島地震の被災地への義援金寄付

能登半島地震の被災者の皆様の救援や被災地の復興に役立てていただくために、スギノマシンおよび国内外の社員から義援金1,000万円を富山県に寄付しました。被災地の日も早い復興を願うとともに、今後も地域貢献・支援に力を入れていきます。

基本的な考え方

スギノマシンは企業価値の継続的な向上を図るために、経営の健全性、透明性、実効性を確保する基盤の構築に取り組んでいます。取締役会および経営陣の責務の適切な遂行、執行に対する適切な監督、内部統制システムの充実・強化を徹底し、コーポレート・ガバナンスを強化していきます。

コーポレート・ガバナンス体制

スギノマシンは、会社法上の機関設計として、監査役会設置会社を採用しており、取締役会、監査役会および会計監査人を設置し、取締役会の監督機能と監査役の監査機能を確保しています。取締役会については、定期的に開催し、経営上の重要事項に関する審議・決定、執行の適切な監督を実施するほか、その客観性および透明性を高めるために社外取締役の意見を経営に反映しやすい体制としています。監査役は、取締役会の決議事項等の審議過程を把握し、監査役会において、会計監査人および業務監査室との連携を図りながら、取締役の職務執行の監査を実施することで、企業の健全性を確保し、企業統治体制を確立しています。

コーポレート・ガバナンス体制の概要（2026年3月現在）

主な項目	内容
機関設計	監査役会設置会社
取締役の人数	5人（社内2人、社外3人）うち女性取締役1人
社外取締役（独立役員）比率	60％
取締役の任期	2年
取締役会の開催回数（2025年度）（社外取締役／社外監査役の平均出席率）	13回（100％／100％）
監査役の人数	3人（社内1人、社外2人）
社外監査役（独立役員）比率	66％
監査役の任期	4年
監査役会の開催回数（2024年度）（社外監査役の平均出席率）	13回（100％）
執行役員制度の採用	有
執行役員の人数	8人

内部統制システム

スギノマシンは適切な内部統制システムを構築するために「内部統制システム構築に関する基本方針」を策定し、業務の適正を確保するとともに、継続的な整備と改善を図っています。

スギノマシングループ全社においても同様に業務の適正が確保されるよう、当該基本方針をグループ共通の指針として展開し、運用しています。毎月開催する執行役員会には、グループ会社の役員も出席し、グループ内での意思疎通を図る体制としています。

グループ全体で、内部統制システムが有効に機能していることを継続的に監視・評価するために、監査役会および業務監査室が連携し、各部門における現状調査により、会社に著しい損害を及ぼすあるいは法令や社内規則等に違反するおそれがあると考えられる事実が検出可能な体制を整備しています。

方針

コンプライアンスの実現には、スギノマシングループで働く一人ひとりの意識や行動が重要であり、適法でフェアな事業展開を進めることが必要不可欠です。当社グループは、役員をはじめ社員一人ひとりが、業務を遂行するうえで高い倫理観と責任感を持って行動し、お客様、取引先、地域社会の皆様など、全てのステークホルダーからの信頼と期待に応え、革新的な製品やサービスを提供することによって社会とともに発展を遂げていくことを目指します。

スギノマシングループ行動規範

スギノマシングループは、グループ全体がより高い倫理観に根ざした事業活動を行い、コンプライアンスを重視した経営を推進し、社会から信頼される企業であり続けるために、全ての役員・社員が守るべき「スギノマシングループ行動規範」を定めています。

スギノマシングループ行動規範

スギノマシングループ行動基準

「スギノマシングループ行動規範」を日常の事業活動の中で具体化するために「スギノマシングループ行動基準」を制定しています。それぞれのステークホルダーの期待に対して、コンプライアンスに則した行動ができるよう、具体的な行動基準を示しています。

スギノマシングループ行動基準

コンプライアンス体制

スギノマシンは、コンプライアンス体制を構築および維持するために、「諸規程管理規程」に基づき、「経営危機管理規程」をはじめとする各種規程を整備し、統合的に管理しています。また、取締役および社員の業務が適正に遂行されるように法令遵守にかかわる関連規則を定め、執行役員が本部長を務める法務知財本部をコンプライアンス主管部門に据えて運用しています。

コンプライアンス違反の懸念がある事象が発生した場合、顧問弁護士にも適宜相談のうえで、重大リスクの未然防止に努めています。実際にコンプライアンス違反または違反の可能性がある事象が生じた場合は、社長を議長とする経営危機管理委員会において、当該事象について検討し、対応や再発防止策を決定します。

加えて、経営活動を行ううえで、より透明性のある業務の在り方、合理性のある業務体系づくりを目指し、公正な監査システムを構築しており、独立した業務監査室がスギノマシンの全ての部署に対して定期的な遵法性監査を実施しています。

内部通報（ヘルプライン）制度

スギノマシングループでは、コンプライアンスに基づく経営を強化するためには、社内外からの声への適切な対応を通じて、不正リスクの早期把握と是正による自浄作用の向上を図ることが有効という認識から、内部通報（ヘルプライン）制度を採用しています。

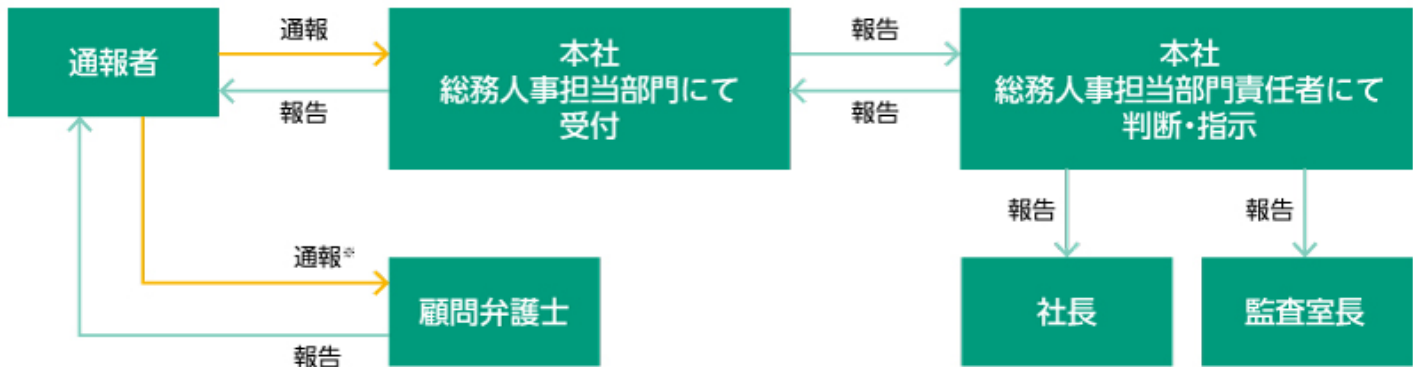
本制度は、当社グループや社員の法令および社内規程違反行為を対象としており、具体的には腐敗・贈収賄、品質不正、会計上の不正、情報漏えい、人権侵害、ハラスメントなどを想定しています。

社内窓口は電話・電子メール・書面・面会のいずれかで相談および通報が可能で、内容に応じて法務・総務・人事・監査の各担当部門、顧問弁護士が調査担当者として事実関係の調査を実施します。調査結果は窓口責任者から社長および監査室長へ報告される仕組みになっています。

調査の結果、不正などが発覚した際は、その関与者に社内規程に基づいた処分を科し、相談・通報者にも報告を行います。

なお、相談・通報者に対しては通報したことを理由に不当な扱いを受けないよう適切な措置をとることとしています。

ヘルプライン受付と対応の流れ



※通報しようとする事項が社長、監査室長、または窓口担当者等に関するものである場合

内部通報（ヘルプライン）への相談・通報実績

		単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
相談・通報件数		件	0	1	5	3	4
	うち法令・社内規定違反に該当した件数		0	0	0	0	0

※対象範囲：2021年度～2023年度 単体（カバー率 78.6％）、2024年度～2025年度 単体＋スギノダイレクトサービス（カバー率 82.8％）

研究活動上の不正行為に関する取り組み

スギノマシンは、「研究活動における不正行為への対応等に関するガイドライン（2014年8月26日文部科学大臣決定）」に基づき、研究活動上の不正行為（研究データ等の捏造、改ざん、盗用等）に対する事前防止と適切な事後対応に努めています。

ご相談や告発につきましては、以下の通報窓口までご連絡ください。

＜通報窓口＞
〒936－8577 富山県滑川市栗山2880番地
株式会社スギノマシン 本社管理本部 総務部
電話：(076) 477－2555

以下、お問い合わせフォームからも受け付けています。

お問い合わせフォーム 

コンプライアンス推進活動

S-Change活動の実施

スギノマシンは、当社をさらに良い企業へと発展させるため、社員の日々の活動・行動が行動規範・基準に沿ったものであるかを定期的にチェックし改善するS-Change活動を実施しています。日頃の活動は各部門の推進リーダー（係長以下）が牽引し、改善が必要な行動を発見した際は朝礼や打合せ時に注意喚起を行っています。全社的に改善が必要な際はオブザーバー（課長）や委員（部長以上）がサポートし、各部門に展開しています。年2回実施されるS-Change委員会では改善状況を共有し、活動の方向性や行動基準・行動規範の改定案を検討しています。検討案は役員に上申しています。

小さな事象を見逃ごすことなく改善につなげることで、贈収賄や競争法違反など経営リスクとなる行動を防止できるよう努めています。

S-Change活動による行動改善件数

対応した事象	単位	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
労働安全衛生関連	件	4	2	3	6
対顧客関連		2	1	2	2
コンプライアンス関連		6	1	2	7
人材育成関連		6	12	7	4

コンプライアンス研修

スギノマシングループは、コンプライアンスの徹底のために、全社員を対象としたコンプライアンス研修を定期的実施しています。研修のテーマとして、内部通報制度に関する研修、腐敗・贈収賄、独占禁止法、輸出入取引法、反社会的勢力、知的財産権などの中から当該年度に注力したいテーマを取り上げ、意識浸透に努めています。

また、コンプライアンスレターの発信（毎月）や事業部門（現場）に密着したリエゾン活動を通して、コンプライアンス意識の醸成を図っています。

コンプライアンス研修受講率

	範囲	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
全社員	スギノマシングループ	%	83.6	84.0	88.1	88.3	89.3
新入社員			100	100	100	100	100

腐敗・贈収賄防止

スギノマシンは公正な事業活動を徹底するために「腐敗・贈収賄の防止の方針」を策定し、運用しています。対外的な交際費などが発生する場合は、金額に応じて管理者の承認を必要としており、経理部門は会計処理を行う際に、稟議内容と決済金額に不一致がないか確認するプロセスとしています。加えて、定期的な業務監査においても会計処理の適正について監査を行っています。

腐敗・贈収賄の防止の方針

競争法の遵守

スギノマシンは、取引の透明性・合理性を確保し、公正な取引と不正な競争防止に取り組んでいます。執行役員会において、取引金額のモニタリングを実施し、社内ルールを逸脱する値引きや価格の改訂が行われないようにしています。

また、取引先に対して、優越的な地位を利用していないか、下請事業者対応のチェックなどを行っています。

反競争慣行防止方針

安全保障輸出管理

スギノマシングループは国際的なルールや法令などを遵守し、製品および技術の提供など、各国における国際取引が大量破壊兵器の拡散やテロリズムの支援、世界平和に脅威を与え得る目的に悪用されることのないよう、十分留意した輸出管理システムの構築に努めています。

知的財産権の保護

スギノマシングループは、事業を支える知的財産の大切さを理解し、それらの確保および維持管理に取り組んでいます。加えて、他社の知的財産を侵害することがないよう適切な措置を行っています。

特許件数実績

	範囲	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
特許出願件数	単体	件	38	30	29	53	40
保有件数※			229 (280)	240 (333)	270 (369)	266 (372)	296 (390)
実用新案 出願件数			6	8	2	4	1
保有件数※			16 (15)	22 (19)	25 (20)	29 (18)	32 (23)
意匠 出願件数			23	9	8	5	4
保有件数※			23 (33)	50 (39)	55 (42)	60 (55)	64 (55)

※ 保有件数は登録件数、()内は海外件数

法令の遵守状況

スギノマシングループにおける2025年度の重大な法令違反件数は、0件でした。

法令違反の状況

	範囲	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
重大な法令違反件数	スギノマシングループ	件	0	0	0	0	0

方針

スギノマシングループは、グループを取り巻く事業環境の変化を俊敏に捉え、多様化するリスクを把握し、経営資源の損失を低減または回避するよう対応策を講じます。

基本方針

経営危機が発生したときは、次の事項を最優先させて対応する。

- (1) 人命の保護・救出 (2) 会社の倫理と社会的責任 (3) 生産体制の確保・雇用の維持

経営危機(リスク)の範囲

1. 顧客の安全と衛生、健康と生命に影響を与える不良商品・欠陥商品を販売したとき
2. 重大な労働災害を発生させたとき
3. 会社の過失により、会社周辺の住民に多大なる損害を与えたとき
4. 火災を発生させたとき、または火災や盗難で被害を受けたとき
5. 地震、風水害などの自然災害によって、機械設備などに多大の損害を受けたとき
6. 重要な取引先、仕入先あるいは提携先や関連会社などが倒産したとき
7. 材料不足や輸送インフラ不具合など外部要因により生産や納入状況が悪化したとき
8. 営業上きわめて重要な情報あるいは個人情報外部に流出、漏洩したとき
9. 経営不安に関する事実無根の情報を流されたとき
10. 不本意にして会社が法律違反を犯し、その法的な責任を問われたとき
11. 不慮の事件・事故により、経営幹部や社員の生命または健康が危機にさらされたとき
12. 固定資産や知的財産、人材など会社の重要財産の保有維持に影響するとき
13. その他会社の存続にかかわる重大な事案、あるいは緊急事態が発生したとき

リスクマネジメント体制

スギノマシングループは、事業の推進に伴って生じ得る経営危機(リスク)を詳細に把握・分析・評価し、「経営危機管理規程」に基づき各種リスクへ対応しています。特に事業に重大な影響を及ぼす可能性があるリスクについては、取締役会に報告のうえ、審議する体制としています。

経営危機が発生したときは、社長の指示のもと、危機管理対策本部を設置します。本部長は、各事業所あるいは事業拠点における経営危機対策責任者を指名し、発生した経営危機に対し、迅速に対処するための指示命令の権限を付与し、管理体制を整備しています。危機管理対策本部は、経営危機の対応策を緊急のため独自の判断で実施したときは、その直後の取締役会に実施した内容、実施に至る経緯、要した費用、実施後の状況を正確に報告することとしています。

情報セキュリティ

情報セキュリティ方針

スギノマシンは、お客様からお預かりした情報および保有する技術情報などのさまざまな情報資産を継続的に維持・保全するために「情報セキュリティ基本方針」および関連規程を定め、情報セキュリティの確保に取り組んでいます。

情報セキュリティ基本方針(抜粋)

- 1. 法令・契約などの遵守
- 2. 管理体制
- 3. 資源の確保と経営基盤の確立
- 4. 教育・啓発
- 5. 厳正な対処

情報セキュリティ基本方針

情報セキュリティ体制

スギノマシングループは、情報管理委員会を中核とした情報セキュリティ体制を構築しています。委員会は、委員長を社長、委員を各部門の責任者が務め、情報管理・保護の推進のための意思統一、状況報告、各種情報のリスク管理対策などの検討事項に応じて適宜開催しています。

サイバー攻撃に対する取り組み

企業の秘密情報や個人情報の漏洩など、甚大な被害を及ぼすサイバー攻撃は巧妙化・多様化する傾向にあり、企業としてそれらに対する有効なセキュリティ施策が求められます。スギノマシンおよび国内グループ会社2社ではMDR*(Managed Detection and Response)サービスを導入し、インシデントの早期発見および早期復旧に努めています。また、ウイルス検知および駆除のソフト、メール・WEBフィルタリング、PCの資産管理・ログ管理・デバイス制御、生体認証などの措置を講じています。

*MDR：脅威検知と対応のマネジメントサービス(SOC[Security Operation Center]機能含む)

情報セキュリティに関するインシデントの発生件数

	範囲	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
インシデント発生件数	スギノマシングループ	件	0	1	0	0	0

※カバー率：100%

情報セキュリティ研修

スギノマシングループは、新入社員には入社時、全社員には定期的に情報セキュリティに関する研修を実施し、サイバー攻撃などに対する意識啓発を行っています。サイバー攻撃を装った疑似メールを全社員に送信し、社員一人ひとりに情報セキュリティ意識が備わっているかを確認するなど、徹底した取り組みを行っています。2025年度は、グループ全社員を対象に、セキュリティ水準向上を目的としたeラーニングを2回実施しました。

情報セキュリティ研修受講率

	範囲	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
全社員※	スギノマシングループ	%	—※	12	—※	1回目：98.3 2回目：98.8	1回目：99.6 2回目：98.6
新入社員			100	100	100	100	100

※全社員向けは隔年実施

事業継続計画（BCP）

大規模災害やパンデミックなどの緊急事態発生後に被る影響に備えて、スギノマシンとして対応すべき事項として事業継続計画（BCP）を策定しています。緊急事態発生時の災害対策本部の責任者を社長が務めて全社を統括し、迅速な状況把握と対応を行える体制を整備するとともに、事業所ごとに具体的な事象を想定した防災訓練をはじめとした対策を実施し、BCPの実効性を高めるよう取り組んでいます。これらの活動について中央安全衛生委員会で報告のうえ、各施策の有効性を確認し、BCPの見直しなどにつなげています。

社員の安否確認のためのシステム導入に加え、2024年度には当社の大規模地震発生時初動対応マニュアルを策定し、初動対応フローや役割を明確にしています。また、初動対応マニュアルに沿って訓練を実施し、マニュアルの有効性を確認するなど、有事に備えて常時内容をブラッシュアップしています。

南海トラフ巨大地震への事前対応

近年、南海トラフ巨大地震が高い確率で発生すると予想されており、スギノマシンの国内拠点においても、それぞれ被災リスクがあります。そこで国内事業所ごとの被災可能性とリスクのレベルを特定し、各オフィスや工場、調達、情報システムなど、それぞれの事業領域において想定されるリスクの対応策を策定しています。特に事業への影響が大きい精密機器の生産拠点においては、代替要員の把握や多能工の育成、非常電源の確保などにも注力し、生産能力や工程品質を維持できるよう綿密な事前対策を行っています。また、事務所のキャビネット等の転倒防止対策を全社的に実施、地震発生時に備えています。



POLICY LIST

方針一覧

カテゴリー	方針
環境	<u>スギノマシングループ環境方針</u>
社会	<u>スギノマシン品質方針</u>
	<u>スギノマシン安全衛生基本理念・基本方針</u>
	<u>スギノマシングループ人権方針</u>
	<u>スギノマシングループ調達ガイドライン</u>
	<u>マルチステークホルダー方針</u>
ガバナンス	<u>スギノマシングループ行動規範</u>
	<u>スギノマシングループ行動基準</u>
	<u>リスクマネジメント基本方針</u>
	<u>腐敗・贈収賄の防止方針</u>
	<u>反競争慣行防止の方針</u>
	<u>情報セキュリティ基本方針</u>