

SUGINO MACHINE

Sustainability Report 2023

スギノマシン サステナビリティレポート 2023



Contents

- 1 編集方針・会社概要
- 2 トップメッセージ
- 3 サステナビリティマネジメント
- 5 製品の品質・安全への取り組み
- 7 環境への取り組み
- 9 働きやすい職場に向けた取り組み
- 15 サプライチェーンにおける取り組み
- 16 人権尊重の取り組み
- 17 ガバナンス
- 21 地域社会への貢献

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のために活動しています。これらの活動を積極的に発信するため、このたび初めてサステナビリティレポートを発行しました。本レポートではステークホルダーの皆様へ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、2022年度の主な取り組み・実績を報告しています。本レポートをきっかけに、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

2022年4月～2023年3月
※ 一部、対象期間前後の活動を含みます

発行日

2024年2月(次回発行予定：2024年10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	76.6%
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	87.5%
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 <https://www.sugino.com/site/group-company/>

参考としたガイドライン

GRIサステナビリティ・レポートング・スタンダード

問い合わせ

株式会社スギノマシン 総務部

<https://www.sugino.com/site/support/inquiry-other.html>

会社概要 (2023年3月31日時点)

商号	株式会社スギノマシン
本社所在地	〒936-8577 富山県滑川市栗山2880番地
代表者	代表取締役社長 杉野 良暁 代表取締役副社長 杉野 岳
創業	1936年3月1日
設立	1956年4月6日
資本金	23億2,467万5,000円
従業員数	単体 1,080人、連結 1,410人
売上高	単体 235億円、連結 290億円 (2022年度)
事業内容	ウォータージェット洗浄・切断装置、微粒化装置、マシニングセンタ、バイオマスノファイバー、産業用ロボットなどの開発・設計、製造、販売
製造拠点	富山県(早月・滑川)、静岡県(掛川)、中国(江蘇省)
URL	https://www.sugino.com/



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年を迎える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。これからの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」(P.3)に込め、当社の企業理念としています。

真のグローバル企業への成長に向けて

このたび、当社は初めてサステナビリティレポートを発行します。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 良暁
代表取締役副社長 杉野 岳



サステナビリティマネジメント

サステナビリティに関する考え方

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ている「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をはじめとした持続可能な社会の実現に貢献する事業活動を行ってまいります。

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・要請事項の把握および優先事項を検討し、経営層が出席する取締役会・常務会(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としています。具体的な施策は、関連部門や子会社に展開し、各所で計画の策定、取り組みの推進を行っています。

スギノフィロソフィ

ミッション「真心創り・もの創り・未来創り」

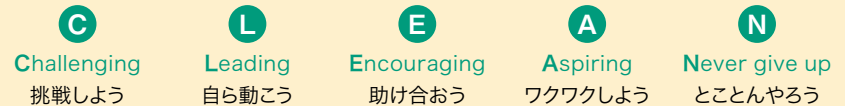
- 真心創り…お客様、仲間、会社を尊ぶと共に、意欲と能力のある人材を育てる
- もの創り…無限の創意工夫と共に、技術を高め、お客様に最適な品を提供する
- 未来創り…社会に貢献すると共に、社員の幸福と企業の永久発展にまい進する

ビジョン「グローバルニッチリーダー」

私たちは、お客様の「こんなものを実現したい」という要望に対して、困難な状況でもあきらめず、情熱と創意工夫で「お客様の希望のさらに一步先」を実現してきました。

これからもスギノマシンにしかできない独自の「超技術」に磨きをかけて、必要とされるものを日本の地方から世界へ発信することで、世界中のものづくりに必要不可欠な存在になることを目指します。

バリュー「CLEANer」



一人ひとりが主役となって、仲間と助け合いながら挑戦を続けていく。納得がいくまでとことんやる。これから生み出されるであろう新しい何かにワクワクしながら、働くこと、仕事をするということを、まじめに愉しもう。

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浸透および向上が重要と考え、2023年度からスギノマシンの管理職を中心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いました。管理職への教育の後、全社員を対象に教育を実施し、さらなる意識向上に取り組んでいきます。

2023年度サステナビリティ教育(対象:単体)

テーマ	対象	参加人数	カバー率
人権・ダイバーシティ	管理職	119人	100%

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を推進していくことに重点を置き、事業戦略として経営方針を掲げています。

スギノマシン 2022年度経営方針

- ・ 全部門一丸となって、混沌とした時代を果敢に乗り切ろう
- ・ 改革を進め、高利益体質を確実なものにしよう
- ・ 新商品、新技術開発で脱炭素社会の実現とSDGsの達成に貢献しよう
- ・ 新時代にふさわしい業務フロー、働き方を創造しよう
- ・ 何事にも明るく前向きにチャレンジしよう

サステナビリティに関する指標と目標

経営方針に基づき、中長期的に事業成長を図るべく、サステナビリティの取り組みを全社一体となって推進するために、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	2022年度		2023年度
			目標	実績	目標
脱炭素社会の実現 とSDGsの達成	CO ₂ 排出量	2050年までに カーボンニュートラルを実現	5,371 t-CO ₂	5,225 t-CO ₂	5,068 t-CO ₂
新時代にふさわしい 業務フロー、働き方	女性管理職比率	女性管理職比率 2%以上*	1%	0.95%	1.8%
	男性育児休業 取得率	男性育児休業 取得率7%*	5%	30%	35%

* 2026年3月31日までの目標

SDGsに貢献する製品

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。

その他にも、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ことで、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。

持続可能な社会の実現に貢献する製品

製品	効果	貢献している SDGs
高圧水部品洗浄機 JCCシリーズ & JCC-eSmart	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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) 	13 気候変動 対応型
サーボモーター駆動式・超高压 水発生ポンプユニット アクアサーボポンプ	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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) 	13 気候変動 対応型
バイオマスナノファイバー BiNF-i-s	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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) 	13 気候変動 対応型
水素供給インフラ向け耐圧 試験装置	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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(FCV)普及による低炭素社会の実現に貢献 	13 気候変動 対応型
CWJP(キャビテーションウォー タージェットピーニング)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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 	12 持続可能な 消費生活
ローラー・パニングツール スパロール	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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 	12 持続可能な 消費生活

🔗 スギノとミライへ

<https://www.sugino.com/products/>

製品の品質・安全への 取り組み



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想いをもって、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、方針に基づいた運用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

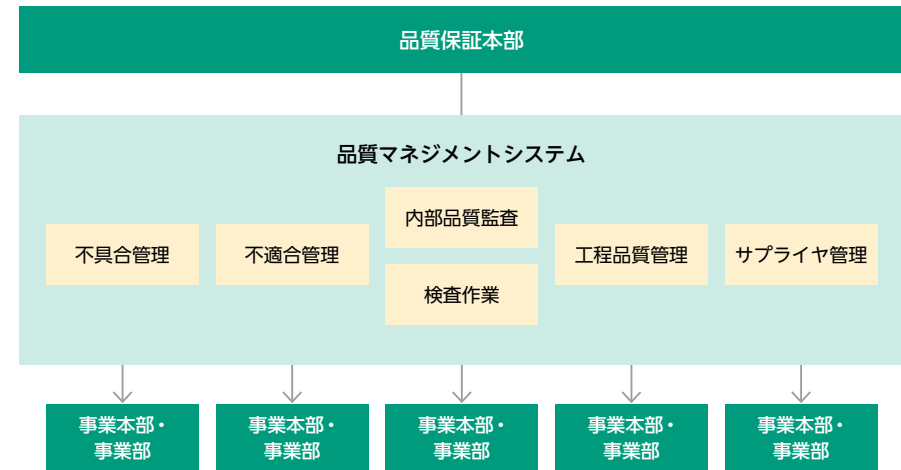
1. 社員全員が品質意識を高く持ち、自分工程で品質をつくり込む
2. 円滑かつ充分なコミュニケーションをとり広く情報を共有して、顧客要求仕様を満たす製品づくりを行う
3. 法令・規制、当社自主規則、その他要求事項を遵守する
4. 品質マネジメントシステムが効果的に運営されるよう継続的に改善する
5. 人材育成に努め、一人ひとりが知識、技術、技能の向上に取り組む、ノウハウの伝承活動を行う

2024年1月30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がなされています。

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、付加価値が高いという特徴があります。また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く「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(2023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、全社一体のものとして統一しました。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を期待されています。

品質検査の徹底

スギノマシンでは、お客様に安全で高品質な製品をお届けするため、開発や設計段階において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。また製造段階においては、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では、業務の効率化に取り組む「S-up活動*」を実施しています。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を行っています。それら改善活動の中から優秀な取り組み事例を選び出し、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、生産性、「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。

2022年度の品質強化月間のテーマ

- 品質管理の基礎習得
- 業務の多能工化で安定品質

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す。水を数十から数百m/秒の高速で噴流することによって、切断、洗浄、はつり、剥離など、さまざまな用途で大きな効果を発揮しますが、そのエネルギーは非常に高いため、使用方法を誤ると重大な事故につながる可能性があります。当社は、ウォータージェットの基礎知識と正しい取り扱い方法を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](https://www.sugino.com/wj-safety/) <https://www.sugino.com/wj-safety/>

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。

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、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、多様な研修や資格制度の導入をしています。

研修・資格制度一覧

研修・資格制度名	対象者	内容
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
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
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60~70人が受検
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

環境への取り組み



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。環境宣言に掲げる通り、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。

環境宣言

環境基本理念

スギノマシンは、機械装置・器具の開発・設計から製造、販売・サービスに至る全ての企業活動において、環境保護を尊重します。また、エネルギーの有効活用を推進し、有限な資源をより効率的に利用できるよう社員一人ひとりが環境保全に取り組み、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づくりを目指します。

環境方針

我々は、次の事項を遵守し、環境保護推進企業となることを目指す。

1. 電力をはじめとするエネルギーの消費削減や、環境汚染の防止に取り組むとともに、環境マネジメントシステムを構築し、その維持および継続的改善を図る。
2. 環境関連の法規制、およびその他当社が受け入れを決めた要求事項を遵守する。
3. 以下の項目をテーマとして目的・目標を定め、継続的に環境改善に取り組む。
 - (1) 環境改善に役立つ機械装置・器具の創出
 - (2) 省資源・省エネルギー化の推進
 - (3) 廃棄物の削減実施と再資源化の推進
 - (4) 油脂・塗料等の漏れや事故の防止
 - (5) 工場周辺の環境汚染防止や保全活動の推進

環境目標と実績

スギノマシンは、2025年CO₂排出量25%削減(2020年度比)の目標を掲げ、2022年度は2020年度比17%削減しました。今後は目標の対象範囲をグループまで拡大することを検討し、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。これまでSHK制度に則ってCO₂排出量の算定を行ってきましたが、今後はGHGプロトコルに則った算定・開示を行う予定です。

加えて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。

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)

CO₂排出量実績

区分	単位	2020年度 (基準年)	2021年度	2022年度
Scope1+2	t-CO ₂	6,319	5,491	5,225
Scope1		945	894	721
Scope2(マーケット基準)		5,374	4,597	4,504

※ 当社の国内製造拠点を対象範囲としています

※ 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係数を使用しています

P.4 サステナビリティに関する指標と目標

環境マネジメント

環境問題への対応は重要な課題であると認識し、環境宣言に従いさまざまな取り組みを実施しています。

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、経営層が出席する常務会や企画会議にて、施策の対応状況の確認、報告を行う仕組みとしています。

社内浸透

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宣言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。

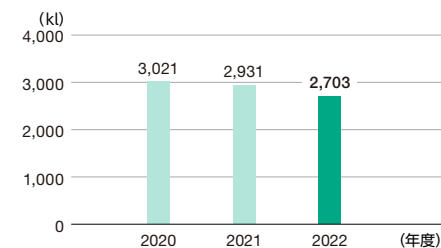
気候変動への取り組み

CO₂排出量削減を目指し、経年で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。

省エネルギー活動としては、定期的に全国の事業所やオフィスにおけるエネルギー使用量を調査し、省エネルギー機器への切替推進活動を実施することにより、エネルギー使用量の管理と効率化に努めています。

また、滑川事業所では2023年2月から太陽光パネルを設置し、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。再生可能エネルギーを有効に利用するため、今後は他の事業所でも設置を検討していきます。

エネルギー使用量(原油換算)



※ 単体を対象範囲としています



滑川事業所に設置した太陽光パネル

環境貢献型製品

加工時間の短縮や製品寿命の延命に寄与することで、お客様の生産工程でのCO₂排出量削減、また持続可能な社会へ貢献しています。

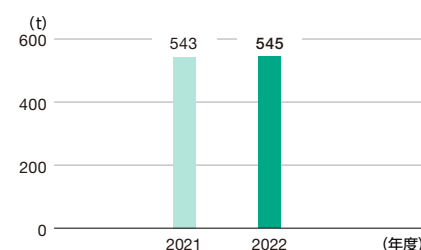
👉 スギノとミライへ <https://www.sugino.com/products/>

資源循環

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。

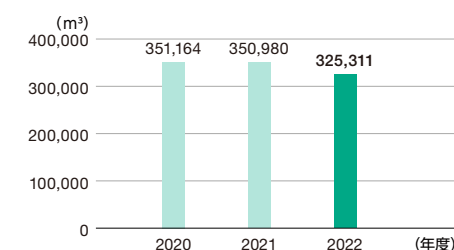
廃棄物排出量を削減するべく、取引先からの梱包材削減に取り組んでいます。品質は維持しつつ、不必要な梱包材を除いてもらうことで、廃棄するごみの量を減らすことが目的です。

廃棄物発生量



※ 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

水使用量



※ 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

環境負荷の低減

化学物質の排出量に関して届出対象の事業所はなく、当社の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、排出される化学物質は工場内で回収して廃棄することを厳守し、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。

なお、排出する水を分析し、地域に悪影響を与えないことを確認しています。

働きやすい職場に向けた 取り組み

関連するステークホルダー



社員 サプライヤ

働きやすい職場づくりに向けた考え方

スギノマシングループは、全ての社員が能力を十分に発揮できるよう、雇用環境の整備を行うとともに、次世代育成および女性が活躍できる企業を目指しています。その実現に向けて、当社は女性活躍推進法に則り行動計画を策定し、行動計画に沿って、働きやすい職場環境の実現を推進していきます。

P.4 サステナビリティに関する指標と目標

ワークライフバランス

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現するため、女性活躍推進法に基づく行動計画において時間外労働の削減、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います。

男性社員の育児休業取得は、理解促進のための情報発信を行い、当社の2022年度取得率は30%でした。時間外労働については、当社の生産方式が受注生産のため労働時間のコントロールが難しく、特に設計・製造部門の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、時間外労働の実施背景の分析を行い、時間外労働削減に取り組んでいます。

ワークライフバランスの充実のための主な制度・取り組み

スギノマシンは、本社がある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人の社員の子どもの子どもが入園しています。

また、子どもが中学校就学始期に達するまでは、時間外労働・深夜業の制限、休日勤務の免除、育児短時間勤務の選択が可能で、子育て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利用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カ月に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カ月以上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
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

*1 入社1年未満の社員を除く *2 1週間の所定労働時日数が2日以下の社員を除く *3 日々雇用される社員を除く

住み慣れた地域での雇用推進

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。

目次	トップメッセージ	サステナビリティ マネジメント	製品の品質・安全への 取り組み	環境への取り組み	働きやすい職場 に向けた取り組み	サプライチェーンに おける取り組み	人権尊重の取り組み	ガバナンス	地域社会への貢献
----	----------	--------------------	--------------------	----------	---------------------	----------------------	-----------	-------	----------

当社は富山県滑川市に本社を置き、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。長いライフプランにおいては、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出てきたりなど、さまざまな変化がありますが、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において、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として、職場環境整備に努めていきます。

 <https://www.sugino.com/recruit/workstyle.html>

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。グローバルな視点から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。

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、2023年6月時点の雇用率は2.03%でした。

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のため、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、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などをイントラネットで発信しています。

人材育成

スギノマシンでは、“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うとともに、階層別の研修制度などにより、職種ごとの専門教育やキャリア形成・スキル開発・マネジメント能力の向上を図っています。また、より高い専門技術や知識・教養・人間性を高めるため、社員が自らの意思で参加する語学教育や通信教育など、自己啓発が活発に行われています。

OJT・Off-JT

スギノマシンの人材育成は、現場で仕事をする能力を実践的に身につけるOJTを基盤としています。新入社員や異動などにより経験の浅い社員を能力開発対象者とし、日々の業務上必要な専門知識やスキル、また社員としての物の見方や考え方、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、知識を体系的に身に付けることを目的としています。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。当社で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を行い、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	2020年度	2021年度	2022年度
スギノマシン	人	343	316	358

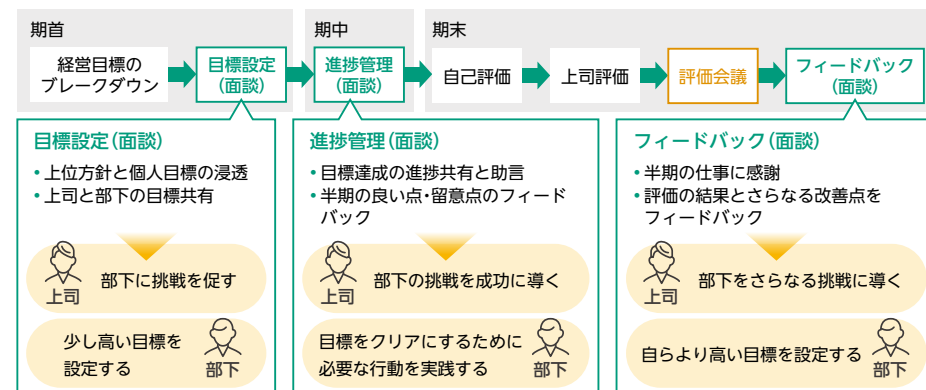
📖 教育研修制度 <https://www.sugino.com/recruit/workstyle.html>

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。

評価のプロセス



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っており、社員の声を人事制度や就業規則などに反映していく予定です。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。

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(2023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	783人	99%

TOPIC **交流イベント「社長と語る会」**

2023年9月に、スギノマシン労働組合主催による交流イベント「社長と語る会」を開催しました。当日は約60人が参加し、社長も社員も積極的にコミュニケーションを図りました。コロナ禍を経て、社員同士のコミュニケーションの重要性が増しているという共通認識のもと対話を行っています。今回の交流イベントは、コミュニケーション増大、モチベーション向上につなげることができました。

労働安全衛生

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

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。各事業所の総括安全衛生管理者および労働組合代表などで構成される中央安全衛生委員会は年3回開催し、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、労働者などで構成されている事業所安全衛生委員会は月1回開催され、中央安全衛生委員会での決定事項の共有をはじめ、労働災害状況の把握と再発防止策の決定、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を決定し、社員へ共有、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。スギノマシンと国内グループは、管理部門間で連携を図り、安全衛生活動向上に取り組んでいます。

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。

安全衛生管理体制図



労働災害発生状況

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。2022年度は、休業災害0件、不休災害7件、通勤災害17件が発生しました。

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が、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が発信され、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	対象範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度
休業災害	単体 (スギノマシングループ人員数) カバー率76.6%	件	2	2	0
不休災害			4	4	7
通勤災害			23	21	17
休業災害度数率*1		—	1.05 (0.28)	0.90 (0.31)	0.00 (0.30)
休業災害強度率*2		—	0.05 (0.03)	0.02 (0.03)	0.00 (0.02)

*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

スギノマシンでは、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内部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

スギノマシンでは、2020年度からリスクアセスメント研修および危険予知訓練を全社員が必ず1回受講するよう義務付けています。過去4回の実施で全社員の約半数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、社有車免許取得者のみが社有車を運転することを認めています。社有車免許取得者780人には、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います。研修を受講すると社有車免許を発行し、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、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の推奨などを通して、安全性向上に役立てています。

なお、2022年の本社移転の際には、新たな作業環境における安全衛生教育を実施し、対象72人のうち67人が受講しました(カバー率:93%)。また、毎年、新入社員全員に対して安全運転講習を実施し、入社後早い段階において安全運転意識の醸成に尽力しています。

安全衛生に関する主な研修・教育の実績(2022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	780人
リスクアセスメント基礎講習会	未受講者	年1回	40人
危険予知訓練	未受講者	年1回	42人
化学物質リスクアセスメント研修会	化学物質取扱部署の責任者	不定期	30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。2022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、胃の検査、大腸がん検査、PSA検査、婦人科健診など、法令で定められていない項目についても実施し、がんの早期発見に役立てています。

メンタルヘルスケアについては、年1回ストレスチェックを実施し、集団分析結果を職場環

境の改善に役立てています。心身に不調のある社員が気軽に相談できるよう、電話健康相談窓口(24時間365日)を設置し、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電話相談窓口(平日10:00~16:00)も設置しており、専門家の意見を聞くことができます。

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、理解増進につなげています。

健康診断受診率

種別	対象範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度
定期健康診断	単体	%	100	100	100

従業員データ

項目	対象範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度
従業員数					
男性	単体	人	890	880	890
女性			190	190	190
合計			1,080	1,070	1,080
管理職人数					
男性	単体	人	100	107	104
女性			0	0	1
合計			100	107	105
女性管理職比率	単体	%	0	0	0.95
新卒採用者数					
男性	単体	人	43	17	12
女性			5	3	2
合計			48	20	14
中途採用者数					
男性	単体	人	2	11	34
女性			2	5	17
合計			4	16	51

項目	対象範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度
外国人従業員数					
男性	単体	人	2	1	3
女性			2	1	1
合計			4	2	4
障害者雇用率	単体	%	2.17	1.98	2.07
離職率					
男性	単体	%	1.51	3.52	3.96
女性			1.97	0.66	3.23
合計			1.58	3.09	3.85
男女の賃金差異(男性の賃金に対する女性の賃金割合)					
全従業員	単体	%	69.8	69.8	69.2
うち正規雇用労働者			77.3	75.8	75.1
うちパート・有期労働者			47.2	45.2	43.1
1人あたりの月平均時間外労働時間					
男性	単体	時間	11.7	23.2	22.2
女性			2.6	7.2	7.8
合計			10.1	20.1	19.4
有給休暇取得率					
男性	単体	%	45.3	52.0	57.3
女性			57.5	66.5	69.0
合計			47.5	54.6	59.4
育児休業取得者数					
男性	単体	人	0	6	8
女性			10	5	19
合計			10	11	27
育児休業取得率					
男性	単体	%	0	21.4	36.4
女性			100	100	100
合計			23.3	33.3	65.9
介護休業取得者数					
男性	単体	人	0	0	0
女性			0	1	0
合計			0	1	0
1人あたり研修時間/年	単体	時間	—	4.6	4.5
1人あたり研修費用/年	単体	円	—	4,492	7,256

※ 各年度3月末時点

サプライチェーンに おける取り組み



CSR調達方針

スギノマシングループは、「すべての人と社会のために」をモットーとして、以下の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。

CSR調達方針

- | | | |
|-------------|-------------|----------------|
| 1. コンプライアンス | 3. 安全・品質の確保 | 5. 社会参画と発展への貢献 |
| 2. 人権の尊重 | 4. 環境保全 | 6. マネジメント |

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、地域などの皆様に支えていただき、企業活動を続けてきました。今後も皆様と意思を共有しながら、ものづくりに取り組み、持続可能な社会の実現に貢献し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月に制定しました。同月開催した取引先への説明会には、調達額上位80%を占める129社が参加し、うち協力会社15社(カバー率12%)にはさらに詳細な説明を個別に実施し、ご理解と賛同・協力を要請しました。また個別説明を実施した協力会社15社には、スギノマシングループ調達ガイドラインへの同意書を提出いただいています。今後、さらに多くの協力会社に同意いただけるよう、説明と依頼を行っていきます。

🔗 [スギノマシングループ調達ガイドライン](https://www.sugino.com/site/csr/procurement-guidelines.html) <https://www.sugino.com/site/csr/procurement-guidelines.html>

取引先のリスク評価

スギノマシングループの取引先の大半は、日本国内に拠点を置いており、地産地消の観点から、できる限りスギノマシングループの各事業所が所在する県内の取引先を選定しています。地域性や業種の特性上、人権や環境リスクが低い一方で、地震などの災害リスクがあるため、取引先の地域分散を検討していく必要があると認識しています。

取引先との対話

スギノマシングループでは品質確保を目的とした品質監査や取引先の経営者・責任者との面談、生産現場の確認などを行っています。

取引先との主な対話実績

項目	単位	2020年度	2021年度	2022年度
納入者評価	社	113	108	119
品質監査(品質に関連する事項に特化した監査)		26	31	33
定期訪問(経営者や管理者との品質や納期に関する面談、生産現場の確認等)		246	99	103

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。

なお、当社グループが取り扱う原材料には紛争鉱物は含んでいないことを確認しています。

人権尊重の取り組み



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

スギノマシングループ人権方針（以下「人権方針」という。）は、「スギノマシングループ行動規範および行動基準」に基づいた人権に関する最上位の方針として、スギノマシングループ全ての事業活動における基盤となるものです。

人権の尊重

1. 私たちは、国際的に認められている「国際人権章典」および国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」に規定された人権を尊重します。また、「ビジネスと人権に関する国連指導原則」（以下「国連指導原則」という。）に則り、事業活動を行います。
2. 私たちは、社内外のあらゆるステークホルダーと継続的な対話を通して、人権尊重の責任を果たします。私たち自身が人権侵害をしないことに加え、サプライヤーなどのビジネスパートナーによる人権侵害を助長しないよう、本人権方針の浸透と人権意識の向上に努めます。この人権方針は全ての役員・社員に対して周知されるのみならず、広く社会にもこれを公開します。
3. 私たちは、事業活動を行う全ての国・地域において、法規制・ルールを遵守します。万一、法規制と人権規範が異なる、または相反する場合は、法規制・ルールの範囲内で人権規範を最大限尊重する方法を追求します。
4. 私たちは、強制労働と児童労働の禁止、差別の禁止、ハラスメントの禁止、結社の自由と団体交渉権の尊重、労働安全衛生の確保、適切な労働環境の整備、および公正な労働条件の確保に取り組みます。

人権を尊重する手段

1. デューデリジェンスの実施

私たちは、国連指導原則に従って、事業活動に関係する人権への負の影響を特定、予防、軽減するための措置を講じ、それらの対応状況を継続的にモニタリングし、適宜改善します。

2. 相談窓口

私たちは、人権侵害や本方針に違反する行為等があった場合、社員やビジネスパートナー等から相談あるいは通報を受けるための体制を確立します。

2023年12月1日 株式会社スギノマシン 代表取締役社長 杉野 良暁

📄 スギノマシングループ人権方針

<https://www.sugino.com/site/csr/humanrightspolicy.html>

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常務会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。

P.18 内部通報（ヘルプライン）制度

人権尊重に向けた取り組み

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、入社時に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）に労働を禁止しています。なお、2023年12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。



コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンスの強化

スギノマシンは企業価値の継続的な向上を図ることを目的に、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・強化をもって、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会の監査機能を確保しています。取締役会は、定期的開催し、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(2023年7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	7人(社内4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(2022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(2022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	15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。

コンプライアンス

コンプライアンスに関する方針

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。当社グループでは、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では、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集団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 <https://www.sugino.com/site/csr/standards-of-conduct.html>

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 <https://www.sugino.com/site/csr/codeofbehavior.html>

コンプライアンス体制

スギノマシングループは、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、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を行い、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、独立した監査部門による公正な監査システムの構築に取り組んでいます。

— S-Change活動の実施

スギノマシンでは、当社をさらにより良い企業へ発展させるため、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。

小さな事象を見過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
労働安全衛生関連	件	4	2
対顧客関連		2	1
コンプライアンス関連		6	1
人材育成関連		6	12

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となり、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、不正などへの関与者に社内規程に基づいた処分が

なされ、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行わないよう適切な措置をとることとしています。

内部通報(ヘルプライン)への相談・通報実績

	範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度
相談・通報件数	単体	件	0	0	1
うち法令・社内規定違反に 該当した件数			0	0	0

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	2020年度	2021年度	2022年度
全社員	グループ	%	81.4	83.6	84.0
新入社員			100	100	100

腐敗・贈収賄防止

スギノマシングループ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、運用を行っています。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なっています。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](https://www.sugino.com/site/csr/anti-corruption.html) <https://www.sugino.com/site/csr/anti-corruption.html>

競争法の遵守

スギノマシングループは、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は、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、優越的な地位の利用をしていないか、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](https://www.sugino.com/site/csr/transactions.html) <https://www.sugino.com/site/csr/transactions.html>

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	2020年度	2021年度	2022年度
特許出願件数	単体	件	40	38	30
保有件数(延べ)		件	209(168)	229(197)	240(238)
実用新案 出願件数		件	6	6	8
保有件数(延べ)		件	8(11)	16(15)	22(19)
意匠 出願件数		件	6	23	9
保有件数(延べ)		件	18(28)	23(33)	50(39)

※ 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2022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	2020年度	2021年度	2022年度
重大な法令違反件数	グループ	件	0	0	0

リスクマネジメント

リスク管理に関する考え方

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) 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、審議すると体制としています。

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

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・保全を図るために「情報セキュリティ基本方針」および関連規定を定め、情報セキュリティの確保に取り組みます。

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

<https://www.sugino.com/soshiki/1/informationsecurity.html>

一 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。委員長は副社長、委員は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。

一 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対策が求められます。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行っています。

2022年度は国内グループ会社のパソコン1台にウイルス感染の可能性がある事案が発生しました。ただちに初期化を行い、該当端末以外に影響がないことを確認しました。

* 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	2020年度	2021年度	2022年度
インシデント発生件数	グループ	件	0	0	1

一 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。

情報セキュリティ研修の受講率

	範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度
受講率	グループ	%	7	全社員向けは未実施	12

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の影響に備えて、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は社長が務め全社を統括し、迅速な状況把握と対応を行うことができ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。これらの活動は中央安全衛生委員会で報告され、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、2023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。

一 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いますが、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。

地域社会への貢献

関連するステークホルダー



カタールレ富山2023シーズン“夢教室”協賛

2015年からオフィシャルパートナーを務めるプロサッカーチーム「カタールレ富山」と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。本企画はカタール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。