

YUSHIN

YUSHINレポート
2024

統合報告書
2024年3月期

株式会社ユーシン精機

2025年4月1日よりYUSHIN株式会社に社名(商号)変更予定

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

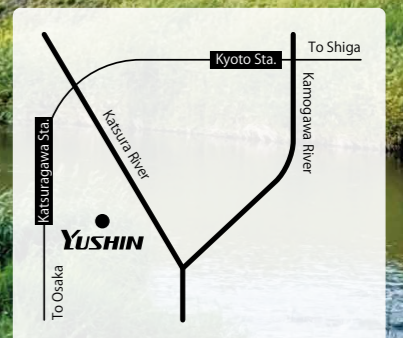
2024.10

できない、無理だ、は出発点

創業者 小谷 進

2025年4月 株式会社ユーシン精機は
YUSHIN株式会社へ

創業者の「信用有る会社でありたい」という想いを受け継ぎ
グローバルで働く仲間と共に新たな一歩を踏み出します



目次・編集方針

YUSHINとは	ご挨拶・経営理念・社訓 …… 04 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	トップメッセージ …… 09 目指す姿・中長期経営目標 …… 14 価値創造プロセス …… 15 Yushin America, Inc. 新社長 インタビュー …… 17 品目別売上高 …… 19 地域別売上高 …… 20 業種別売上高 …… 21 ユーシン精機の強み …… 22
サステナビリティ	サステナビリティ …… 23 E:環境 …… 25 S:社会 …… 29 社員座談会 働きがいの向上に向けて …… 37 対談「鎌倉投信×社外取締役」 …… 43 G:ガバナンス …… 47 スキルマトリックス …… 50 取締役・監査役・執行役員 …… 51 リスクマネジメント …… 53 ステークホルダーとの対話・エンゲージメント …… 54
データ集	財務ハイライト …… 55 非財務ハイライト …… 56 財務情報 …… 57 株式情報 …… 63 グローバルネットワーク …… 65 会社情報 …… 67

編集方針 すべてのステークホルダーの皆さまに、当社がどのように社会的・経済的価値創造を実現し、持続的成長を目指しているかについて理解を深めていただける内容とすることを方針として作成しています。また編集にあたっては、IFRS財団の「国際統合報告書フレームワーク」、経済産業省による「価値協創ガイダンス2.0」などを参照しています。

報告対象期間 2024年3月期(2023年4月1日～2024年3月31日)を主たる対象期間としています。なお、一部内容に当該期間外の情報も含まれています。

報告対象範囲 株式会社ユーシン精機および連結子会社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2024」に記載されている将来の業績に関する予測や見直しなどは、作成時点で入手可能な情報により当社が合理的と判断したものであり、潜在的なリスクや不確実性その他の要因が含まれています。そのため、実際の業績などは様々な要因の変化により記載の予測・見直しとは異なる可能性があります。

ご挨拶

このたびは、「YUSHINレポート2024」をご高覧いただき、誠にありがとうございます。

すべてのステークホルダーの皆さまにYUSHINグループについてのご理解を深めていただきたく、財務情報と非財務情報をまとめたYUSHINレポート(統合報告書)を発行しています。「YUSHINレポート2024」では、次の50年に向けた成長ストーリー、アメリカ子会社新社長インタビュー、社員座談会、機関投資家と社外取締役による対談などを掲載しています。

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

株式会社ユーシン精機

経営理念・社訓

経営理念

我社は人間尊重を基本として、公正かつ健全な「力と知恵と勇気」をもって行動し、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。

我々仲間是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。

(2024年10月改定)

社訓

今日も一日、より良くユーザーに尽くしより多くの信用を得ましょう。

価値創造の軌跡

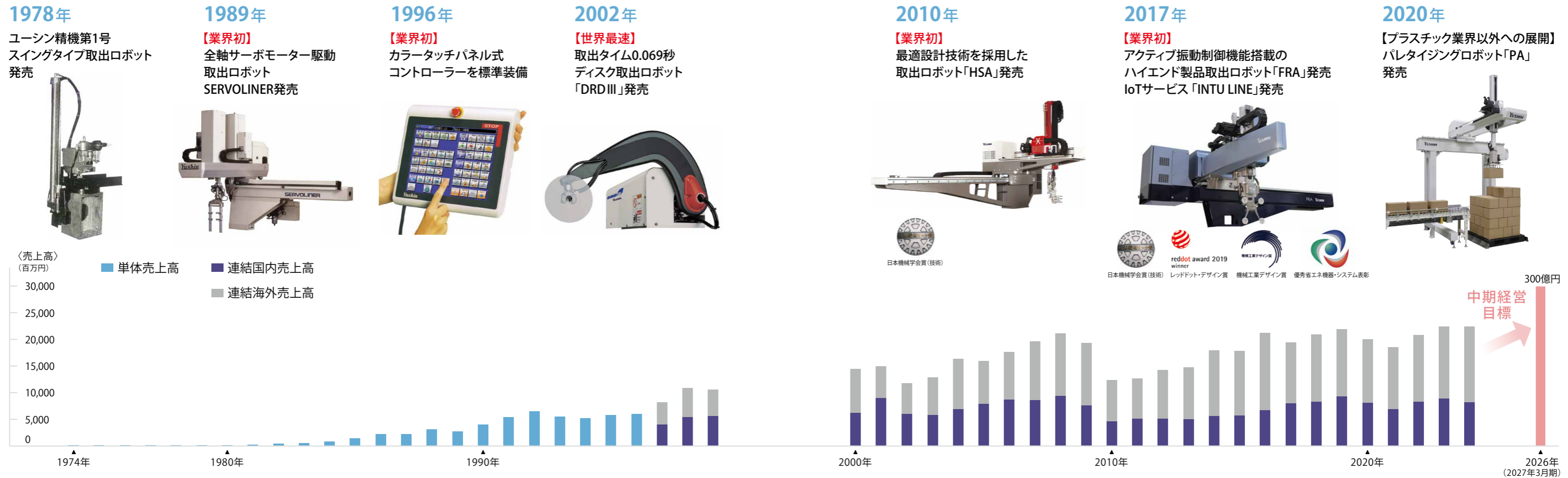
ユーシン精機は設立以来、プラスチック成形品取出口ロボットを主力商品とし、業界の発展とともに歩みを進めてまいりました。海外にも積極展開し、国内最後発メーカーながら2000年代には世界トップメーカーに成長しました。

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



[設立50周年記念ロゴ]

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



1973年 株式会社ユーシン精機設立 (京都市東山区)



1985年 本社工場を移転 (京都市伏見区)



1988年 YUSHIN AMERICA, INC. (アメリカ) 設立



2000年 YUSHIN KOREA CO., LTD. (韓国) 設立



2004年 YUSHIN AUTOMATION LTD. (イギリス) 設立



2013年 テクニカルセンター完成 (京都市南区)



2016年 現本社工場へ移転 (京都市南区)



2023年 WEMO AUTOMATION AB (スウェーデン) の全株式を取得



～社名の由来～

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

工場の自動化に貢献するYUSHINロボット

ユーシン精機のロボットは世界中のお客さま工場に安心・安全を提供し、生産性が高く環境負荷の小さいものづくりをサポートすることでサステナブルな社会の構築に貢献しています。

YUSHINロボットの動画をこちらからご覧いただけます
[YushinChannel](#)



取出口ロボット

ユーシン精機の主力商品です。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。

各種自動化装置(特注機)

ここでは箱詰めを行っています。他にも、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、成形品取出し前後の各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。

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。

トップメッセージ

「お客さまに喜ばれる商品とサービス」を提供するための体制を強化し、ステークホルダーの皆さまと共に未来を切り拓きます。

2025年4月に予定している社名変更の狙いについて

当社は、創業者の「信用有る会社でありたい」という想いから、設立時に社名(商号)を「ユーシン精機」とし、今日に至っております。この想いを継承するとともに、グローバルでのブランド力の向上を図り、持続的な成長と中長期的な企業価値向上を目指すため、社名(商号)を2025年4月から「YUSHIN株式会社」に変更することを決定いたしました。英文表記はYushin Companyとします。Companyには“仲間”という意味が込められており、グローバルで働く多様な仲間と共に信用ある会社として成長したいという願いを表しています。

当社は2023年に設立50周年を迎え、次の50年に向けた新たな一歩を踏み出しました。具体的には、当社の強みである開発型ファブライク経営の強化と次世代を切り拓く人財投資戦略、グローバル展開を加速させる当社初の海外M&A、特定したマテリアリティを中心としたサステナビリティ経営の強化などを実施しております。良い仲間と共に切磋琢磨しながら、世界に誇れる仕事をするワンチームとして、新社名(商号)のもと、お客さまに喜んでいただける製品を開発し、社会に価値を提供する会社として進んでまいりたいと考えています。

前期業績と今期業績見通しについて

2024年3月期の連結売上高は、日本・アジアでの販売が減少し

た一方で、子会社化したスウェーデンのWEMO Automation AB (WEMO社)の影響および、メディカル関連特注自動機の大口案件が寄与したことから欧州において販売が増加し、過去最高となる前期比5.6%増の236億円となりました。営業利益は、原材料価格の高騰があるなかでも積極的な人的資本投資を実施し、同7.7%減の24億円(営業利益率10.3%)となりました。親会社株主に帰属する当期純利益は同12.0%減の16億円となりました。

2025年3月期の連結売上高は、前期比8.0%増の255億円を見込んでおり、過去最高の売上高を連続して更新する見通しです。中国を中心としたアジア市場には不透明感が残るものの、日本においては特注機の引き合いが堅調であり、欧州ではWEMO社を通じた市場の開拓やメディカル関連特注自動機の売上増加が期待されます。また2020年から本格的に拡販を進めているパレタイジングロボットも2023年、2024年に相次いで新モデルをラインアップ、社内体制の強化も進め、食品業界を中心に年々売上を伸ばしており、更なる成長が期待できます。これら需要の根底には、人手不足を背景とした生産現場の自動化ニーズがあり、今後も底堅い需要環境が継続すると予想されます。また、部品・保守サービスは、累計のロボット納入台数が増加するにつれ安定的に収益を伸ばすことを予想しています。

一方、営業利益は、継続的な材料費の高騰、中長期的な成長を見据えた人的資本投資負担を増収効果などで吸収し、前期比6.7%増の26億円(営業利益率10.1%)を見込んでいます。

YUSHIN



小谷 高代
代表取締役社長
博士(工学)

新たに時間軸を設定した 中長期経営目標について

当社は中長期経営目標として連結売上高300億円、営業利益率15%以上、ROE8%以上を掲げておりますが、連結売上高目標については目標数値の達成期限を2027年3月期と設定しました。当社では長年、欧州地域の攻略を課題としてきましたが、2023年5月にWEMO社を買収したことで、欧州市場における販売戦略を大きく進展させる土台ができました。また、メディカル関連特注自動機の大口案件の受注が順調に推移していることに加え、販売拡大に努めてきた日本、北米、アジア地域では製造業における人手不足などを背景に構造的な自動化ニーズが今後増加することが予想されます。特に日本国内においては、深刻化する人手不足や物流問題を背景に、パレタイジングロボットの需要が増加しており、今後も堅調に推移すると考えています。このような状況を踏まえ、連結売上高300億円の実現確度が高まったと判断し、新たに時間軸を設定しました。

その実現のため、更にその先の成長のためには人的資本の強化が重要となります。社員の指針となるCI(コーポレート・アイ

デンティティ)の浸透を継続的に図り、人事制度と教育制度の見直しを進めています。人財育成は一朝一夕に成し遂げられませんが、人的資本の強化に向けたロードマップに沿って、中長期的な視点で着実に成長できる組織を構築するための取組みを実行しています。それらの施策を通じて高付加価値製商品の開発、労働生産性の向上、新規事業の開拓を進めることで、その結果として、連結売上高300億円達成、そしてそれ以降の更なる成長の実現性が高まると考えています。

人的資本を中心としたサステナビリティ経営の 進捗や現場浸透について

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

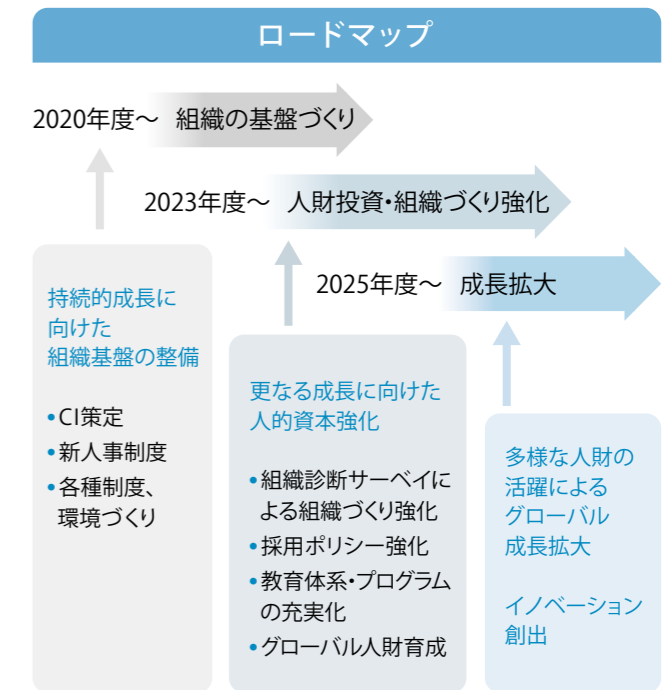
労働安全性の強化に関しては、人手に代わって危険な作業を安全性能の高いロボットが行うことで工場の安全・安心に寄与します。また、お客さまへ産業用ロボットに関する安全教育を提供します。自社については、安全衛生委員会の継続的な取組みにより、労働安全性の強化を図っています。今後はサプライヤーまで含めた労働安全の徹底を人権デュー・ディリジェンスを通して実施してまいります。

お客さま工場の生産性向上に関しては、高速・高精度なロボットの開発に加え、お客さまに安心いただける販売・サービス網の更なる強化を図っています。

気候変動への対応に関しては、省エネ商品の開発により、お客さま工場の生産過程で発生する温室効果ガス(GHG)排出量を低減します。自社の取組みとしては、再生可能エネルギーの利用、環境配慮型車への移行などによりScope 1, Scope 2の排出量を低減する取組みを進めています。2024年3月期は海外拠点の排出量算出、Scope 3の排出量算出の取組みを開始しました。

そして当社として特に重要なマテリアリティである人的資本の強化については、2023年9月に人的資本強化方針を策定し、5つのテーマ(34ページ参照)を踏まえた取組みを推進しています。人的資本の強化は、あるべきポートフォリオの構築に向けて成果が見られ始めており、中長期的な業績向上に寄与すると期待しています。イノベーションを起こせる風土づくりの一環としては、イノベーションプロジェクト活動提案制度の設定や従業員向けアンケート、組織診断サーベイなどを実施しています。働きやすさの向上を図る施策としては、例えば男性育児休業取得率の向上のために各種セミナーや育児ハンドブックの配布などを行い、2023年度の取得率は73%(前年度実績40%)となりました。当社では1ヶ月から数ヶ月の育児休業を取得する男性社員が多く、女性社員の取得率は100%を継続しています。社員が心豊かな人生を送り、そのなかで仕事においても仲間と共にやり

【人的資本強化のロードマップ】



がいを持って付加価値を生み出していける職場づくりを目指します。

コーポレート・ガバナンスの強化に関しては、取締役7名のうち3名は社外取締役が占め、社外取締役を委員長とする指名・報酬委員会も設置しています。今後も、取締役会の知識・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、コーポレート・ガバナンスの維持・強化を図ってまいります。

またサステナビリティ委員会においては、2023年度にマテリアリティのKPIを設定し、実績の確認とリスクマネジメントの強化を議論・実施しました。今後も当社内外のマテリアリティの議論・検証を続け、進捗のモニタリングと対応策を実行することでサステナビリティの向上を図ります。2023年度の具体的な取組み例として「YUSHINグループ 調達ガイドライン」を策定しました。お客さまに付加価値のある商品を提供する上で大変重要である取引先関係者の皆さまと共に進めたいサステナブル調達に向けた行動基準(「コンプライアンス」「人権・労働安全衛生」「環

パレタイジングロボット 各展示会への出展

国際ロボット展、FOOMA JAPAN、国際物流総合展などの各種展示会にパレタイジングロボットを出展しています。高可搬・高速に加えて動作の滑らかさや精度の高さなどの技術力に評価をいただき、幅広い業種・業界の方々に当社を認知いただく機会となっています。展示会をきっかけとした引き合い、受注が順調に増加しています。



目指す姿・中長期経営目標

境」「情報セキュリティ」「品質・納期」)を定めています。またビジネスと人権の取組みとしては、全社員向けの人権研修の実施、バリューチェーンにおける人権リスクの洗い出しを行いました。

現在の株価認識と今後の目指す姿について

当社は経営資源を中長期的な成長のための戦略に集中させています。成長投資を進めるなかで、株主・投資家の皆さまが安心して当社株式を長期的に保有・売買できる環境を確保することが大切だと考え、当社は2023年9月にスタンダード市場への移行を選択しました。スタンダード市場への移行後もコーポレートガバナンス・コードやサステナビリティ経営、そして東証が要請する「資本コストと株価を意識した経営」などへの対応を継続的に強化する方針です。

現在の当社株価は、PBRが0.7倍程度で推移しており、この株価水準は不十分だと考えています。人的資本を中心としたサステナビリティ経営の強化などからPERは14倍程度で推移していますが、ROEの低迷(2024年3月期実績5.1%)が低PBRの主因であると分析しています。中長期的なROE目標を8%以上に設定しており、収益力の向上を早期に実現させることで、企業価値および株主価値の向上に向けて最大限の努力をしております。

ステークホルダーの皆さまへ

2024年3月期も皆さまのご支援のも

と、当社グループとして精一杯活動することができました。この場をお借りして、感謝申し上げます。世界中の工場で、自動化の要望が強まるなか、当社グループは各地域の皆さまに喜んでいただける自動化機器およびサービスを提供してまいります。特に当社の強みである高精度かつ信頼性の高い商品を提供し、お客様の生産性向上に貢献するとともに安全と環境に配慮したロボットの開発を推進することにより社会に貢献してまいります。

創業者の「できない、無理だ、は出発点」の考えを軸に、設立100年に向けて、仲間と共に挑戦を続けてまいりますので、これからもユージン精機への変わらぬご支援を賜りますようお願い申し上げます。



◆ 目指す姿

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

◆ 中長期経営目標

2024年3月期
 連結売上高：236億円
 営業利益率：10.3%
 ROE：5.1%

2027年3月期経営目標
 連結売上高：300億円

目指す経営指標
 営業利益率：15%以上
 ROE：8%以上

戦略① 商品力の強化

- 環境配慮型ロボットの展開
 - Smart ECO吸着(特許出願中)で省エネに貢献
- 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口ロボット MKAシリーズの拡販



戦略② グローバル競争力の強化

- 欧米でのWEMO社ロボットの拡販
- 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)
- 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
- 各国のトップクラス企業をターゲット／ローカルユーザーの更なる獲得

戦略③ 次世代を切り拓く人財育成

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

戦略④ 新規事業の開拓

- パレタイジングロボット「PA」シリーズ発売(2020年6月)
 - 食品業界などを主とした新しいユーザー層の獲得
 - 省スペース&フリーアクセスをアピール
 - 低全高タイプ発売(2023年8月)
 - 2パレット仕様追加(2024年4月)
 - 発売以来年率50%を超える売上高成長率

価値創造プロセス

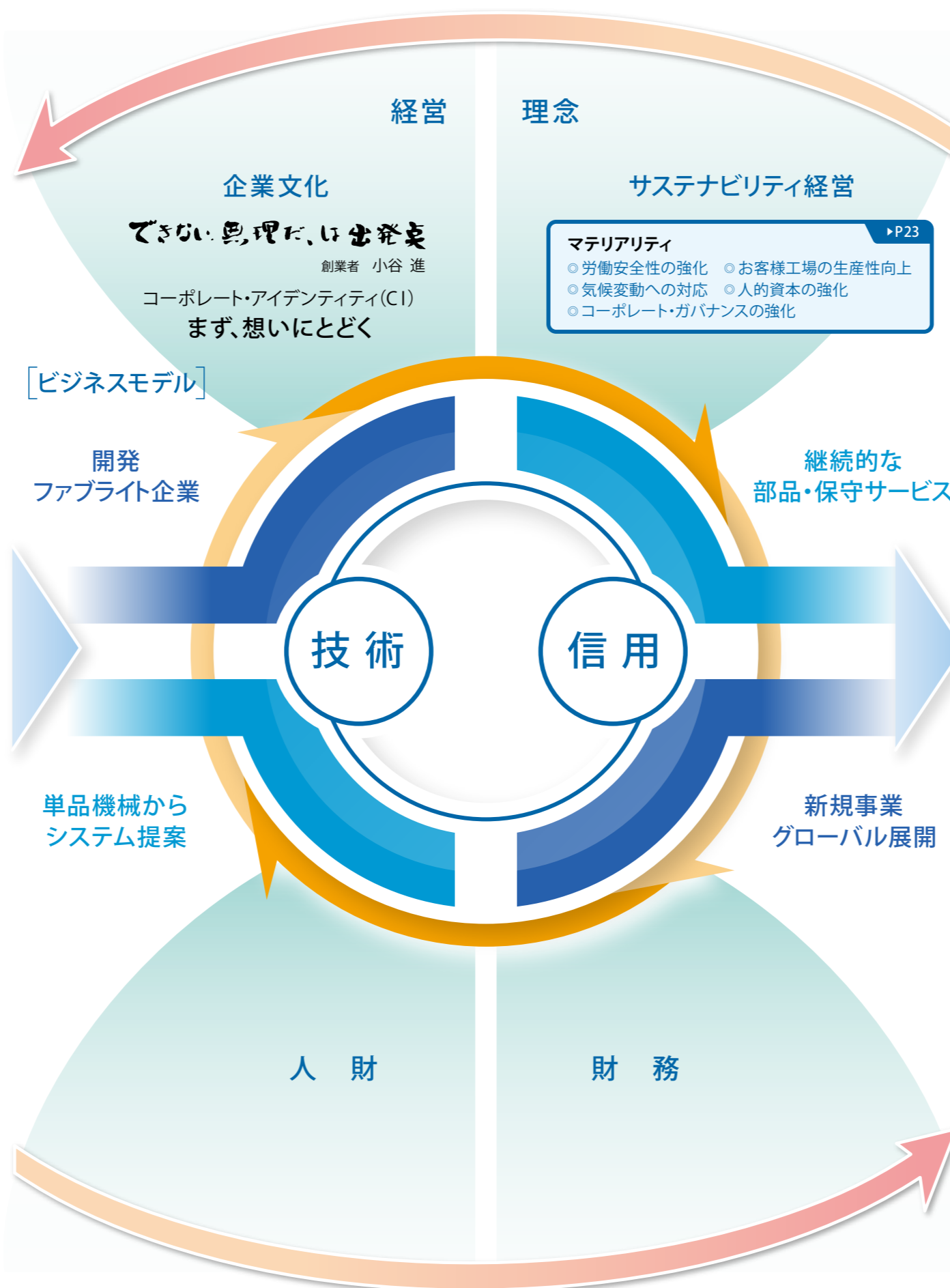
ユーシン精機とお客さまを取り巻く 社会課題・環境変化

- 製造業の人手不足
- 世界各国の生活水準向上
- 製造業(特に新興国)における労働環境の改善
- 地政学的リスクの高まり
- プラスチックリサイクルの動き
- 自然災害の激甚化
- 新たな産業による成長機会(例:EV,デジタル産業)
- 原材料価格高騰
- インフレ
- 温暖化対策と省エネニーズ

[インプット]

経営資本 (2024年3月期)

財務資本	強固な財務体質 自己資本比率：79.6%
製造資本	ファブライト経営 設備投資額：350百万円
知的資本	取出スピードと環境技術へのこだわり 研究開発費：492百万円
人的資本	グローバルな人的構成 連結従業員数：787人 うち外国籍従業員数：324人
社会関係資本	幅広いユーザー層 販売・サービス拠点数：57拠点
自然資本	再エネ由来の電力導入(国内) 電力使用量：2,278kWh(単体) 取水量：5,373m ³ (本社・工場)



[アウトカム]

社会価値

世界中の人々が安心して、心豊かに暮らせる
持続可能な社会づくりに貢献

- 高品質かつ安価な商品を生産することによる、世界の人々の生活水準の底上げ(プラスチック活用による軽量化、衛生水準の向上に寄与)
- すべての新商品に安全機能を搭載 ▶P31
- すべての新商品に環境機能を搭載 ▶P25
- 自社事業所の温室効果ガス排出量の低減 ▶P26
- プラスチック問題への取組みとして、バイオマスプラスチック・生分解性プラスチックの成形品生産サポート
- 省力化ソリューションの積極提案

経済価値

- 高効率で止まらない商品の提供
 - 工場の生産力向上・品質向上へ寄与
 - 株主価値の向上
- 2027年3月期経営目標**
連結売上高：300億円

目指す経営指標
営業利益率：15%以上
ROE：8%以上

[アウトプット]

- ロボット
- 特注機
- 部品・保守サービス

- お客さまの満足度向上
- 社員の働きがい向上
- ブランド価値向上
- キャッシュの創出

Yushin America, Inc. 新社長 インタビュー

当社グループ連結売上高の約20%を占める重要市場である北米エリアにおいて中心的役割を担うYushin America, Inc.の新社長に就任(2024年5月)したMichael R. Greenhalghにインタビューしました。

Yushin America Inc.の紹介

Yushin America, Inc.は1988年に設立され、現在社員数は約100名と、YUSHINグループでは一番歴史が長く、一番規模の大きい子会社です。米国ロードアイランド州クランストン市に本社を置き、設計、製造、組立、最終検査、出荷まですべてこの本社で行われています。その他全米に5ヶ所(オハイオ、ジョージア、テキサス(北・南)、カリフォルニア)、メキシコに1ヶ所(グアナファト)の営業拠点を設けています。

Yushin Americaの強みについて

Yushin Americaの強みは、設計、製造、組立、納入までの迅速な対応です。私たちは、他社が数ヶ月かかる案件でも数週間でロボットをお客さまに納めることができます。また、スタッフの30%以上はYushin Americaに10年以上在籍しており、長年の経験と豊富な知識を有しています。専任のエンジニアスタッフが従事しているため、他社がベンダーに外注するところでも、社内で



Yushin America Inc. 本社



Michael R. Greenhalgh

【略歴】

大学では機械工学を専攻、その後数年の実務経験を経て、オペレーションマネジメントのMBAを取得。これまでエンジニアリング、オペレーション業務に従事し、Yushin Americaでは20年以上の経験がある。

対応することが可能です。機械加工、溶接、塗装なども社内で実施することで、お客さまニーズを満たす自己完結型の商品供給を行っています。

最近の市場環境とYushin Americaの取組みについて

2024年8月時点において、米国の設備投資環境は、銀行貸出金利が8%を超えていること、大統領選挙が2024年11月に控えていること、電気自動車への移行に関する不確実性、そしてコロナ禍で大量に投資された医療機器関連の生産設備の余剰が原因

で、不安定な状況が継続しています。このような環境のなか、私たちは2025年以降に向けて、各種施策の着実な実行と人財増強に注力しています。

私たちが注力する分野のひとつは大型ロボットのシェアアップです。北米向けに開発されたMKAシリーズの投入で、過去数年間で大型ロボットの市場シェアを倍増させることができました。また、工場の自動化・高度化が進む北米全体でニーズが減少しつつあるスイングタイプロボットの代わりとして、小型トラバースロボットの販売を伸ばすことも目指しています。現在、東海岸と西海岸の両方で小型トラバースロボットのユニットを在庫することで、お客さまの期待を超える価格、納期、機能の提供が実現できています。また顧客サービスの充実により、顧客満足度を向上させることを目指しています。その具体策として各ロボットに個別情報を登録できる管理システムを導入し、部品交換、サービス履歴、販売情報などの効率的な連携を構築することを検討しています。

最近では北米においても単純な取出口ロボットに留まらない工場自動化システムのニーズが急速に拡大しています。これらのニーズに応えるため、私たちはエンジニアスタッフを着実に増やしてきましたが、今後は更にこれを加速させる必要があると考



NPE展示会 Yushin Americaブース

えています。また、後工程まで含めたシステム販売、後工程のシステムを構築できるサプライヤーとのパートナーシップの強化を進めています。2024年5月にフロリダ州で開催された、世界3大プラスチック展示会のひとつであるNPE The Plastics Show (NPE展)において、Yushin Americaは複数のシステム展示を行い大変好評でした。

中期的な成長戦略について

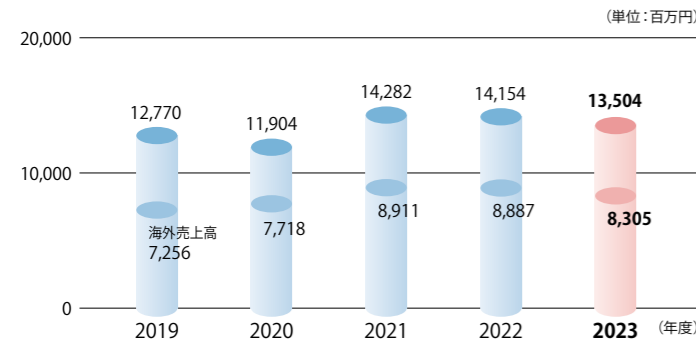
売上高を現在の年間3,000万ドル台から5,000万ドルに引き上げることを目指しています。その達成に向けて、大型ロボット、パレタイジングロボットの販売強化、WEMO社との連携強化により、新しい市場の開拓を進めます。具体的には大型ロボット市場向けにMKAシリーズの更なる拡販を進めます。またパレタイジングロボットPAシリーズで包装業界・物流業界など射出成形業界以外の新しい市場を開拓します。

WEMO社との連携については、WEMO社ロボットに関するYushin Americaでの営業とサービスのトレーニングが完了し、2024年5月のNPE展で3台のWEMO社ロボットの展示を行い、販売に向けたPR活動を開始しました。既にお客さまよりWEMO社ロボットの注文が入り始めています。WEMO社ロボットが加わることで、グループ商品群のラインアップ強化を図ることができ、市場シェアの向上につなげます。

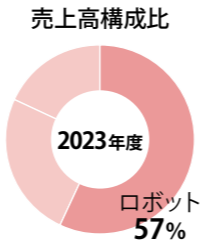
社内においては顧客満足度の向上のために、営業・エンジニア・製造スタッフの強化を進めます。組織全体で効率を高めることにフォーカスし、社員一人ひとりが自主的に動き、CRM (Customer Relationship Management) システムを活用して営業情報などを効果的に共有する方法の構築を進めます。そしてプラスチック射出成形業界に留まらない多様化(パレタイジング、自動化システムなど)に向けての社内体制の整備も進めていきます。

品目別売上高

ロボット



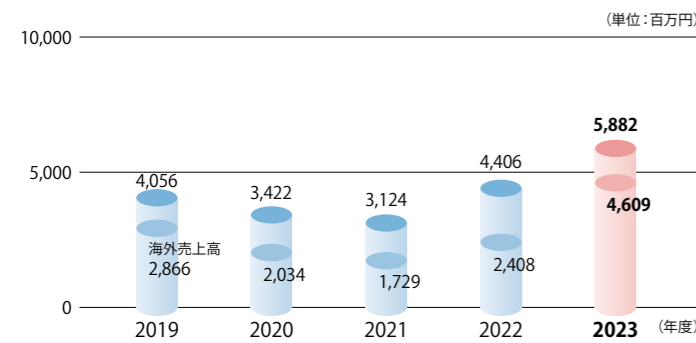
- 前期比649百万円減(4.6%減)の13,504百万円となりました。
- 射出成形機需要が停滞したことに伴い、販売が減少しました。



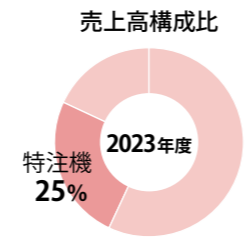
今後の成長戦略

地域特性、業種特性に応じた商品開発を継続してまいります。環境負荷を低減する商品の開発にもより一層取り組み、主力の取出口ロボットの付加価値向上を図ってまいります。欧州においてはWEMO社を通じて取出口ロボットのシェア拡大を図ります。またバラタイジングロボットなどを通じて、プラスチック業界以外への商品展開も進めてまいります。

特注機



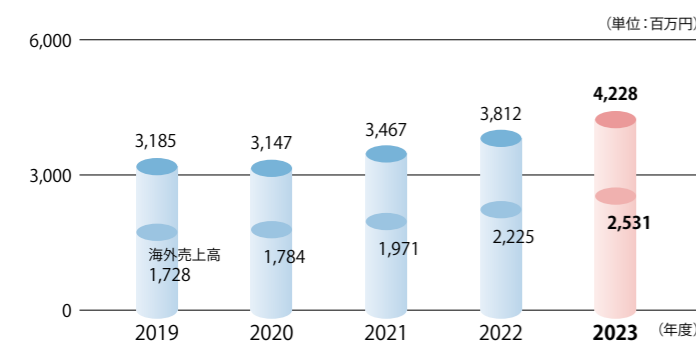
- 前期比1,476百万円増(33.5%増)の5,882百万円となりました。
- 欧州でメディカル関連向けの大口案件があり、売上が増加しました。



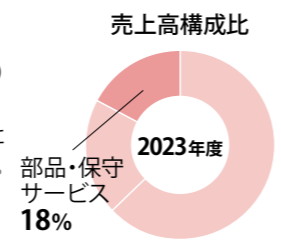
今後の成長戦略

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

部品・保守サービス



- 前期比415百万円増(10.9%増)の4,228百万円となりました。
- グローバルでの稼働台数増加に伴い、売上は増加しつつあります。

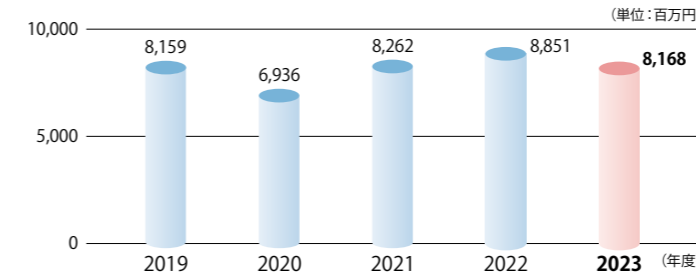


今後の成長戦略

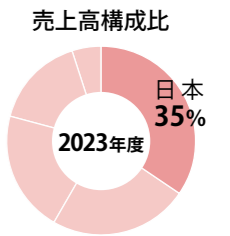
他社との競争優位性のひとつに、業界一の拠点網が挙げられます。今後も引き続き、グローバル展開を支える人材の確保・育成に注力し、全世界で質の高いサービスを提供してまいります。

地域別売上高

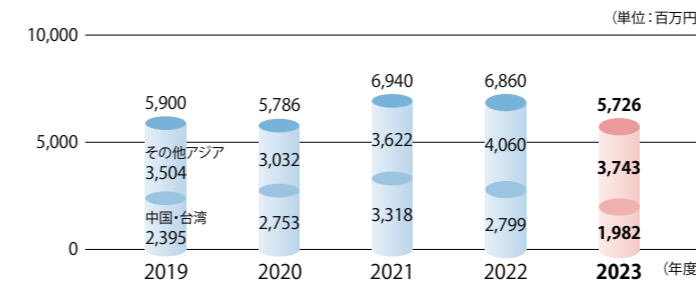
日本



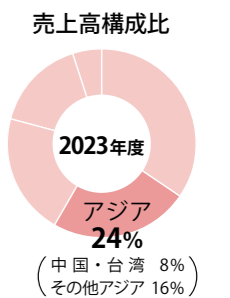
- 前期比682百万円減(7.7%減)の8,168百万円となりました。
- エレクトロニクス関連業界を中心とした設備投資需要の減速により、販売が伸び悩みました。



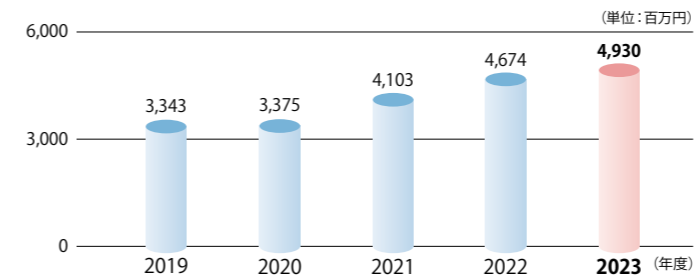
アジア



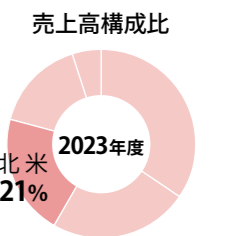
- 前期比1,134百万円減(16.5%減)の5,726百万円となりました。
- 中国を中心とした景気減速に伴い販売が減少しました。



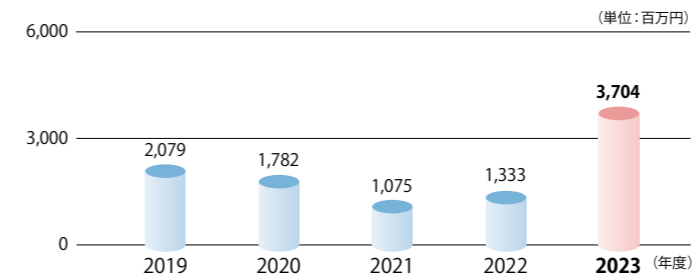
北米



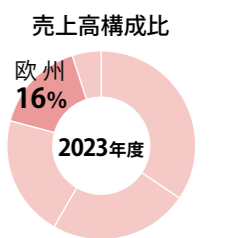
- 前期比255百万円増(5.5%増)の4,930百万円となりました。
- モビリティ関連やエレクトロニクス関連向けを中心に、ロボットおよび特注機の販売が堅調でした。



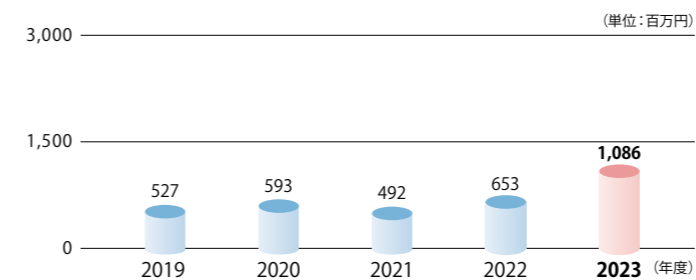
欧州



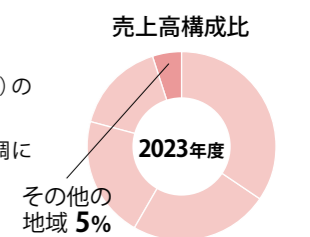
- 前期比2,371百万円増(177.9%増)の3,704百万円となりました。
- WEMO社の子会社化およびメディカル関連特注自動機の大口案件があり販売を伸ばしました。



その他の地域



- 前期比432百万円増(66.2%増)の1,086百万円となりました。
- メキシコ向けなどの販売が堅調に推移しました。

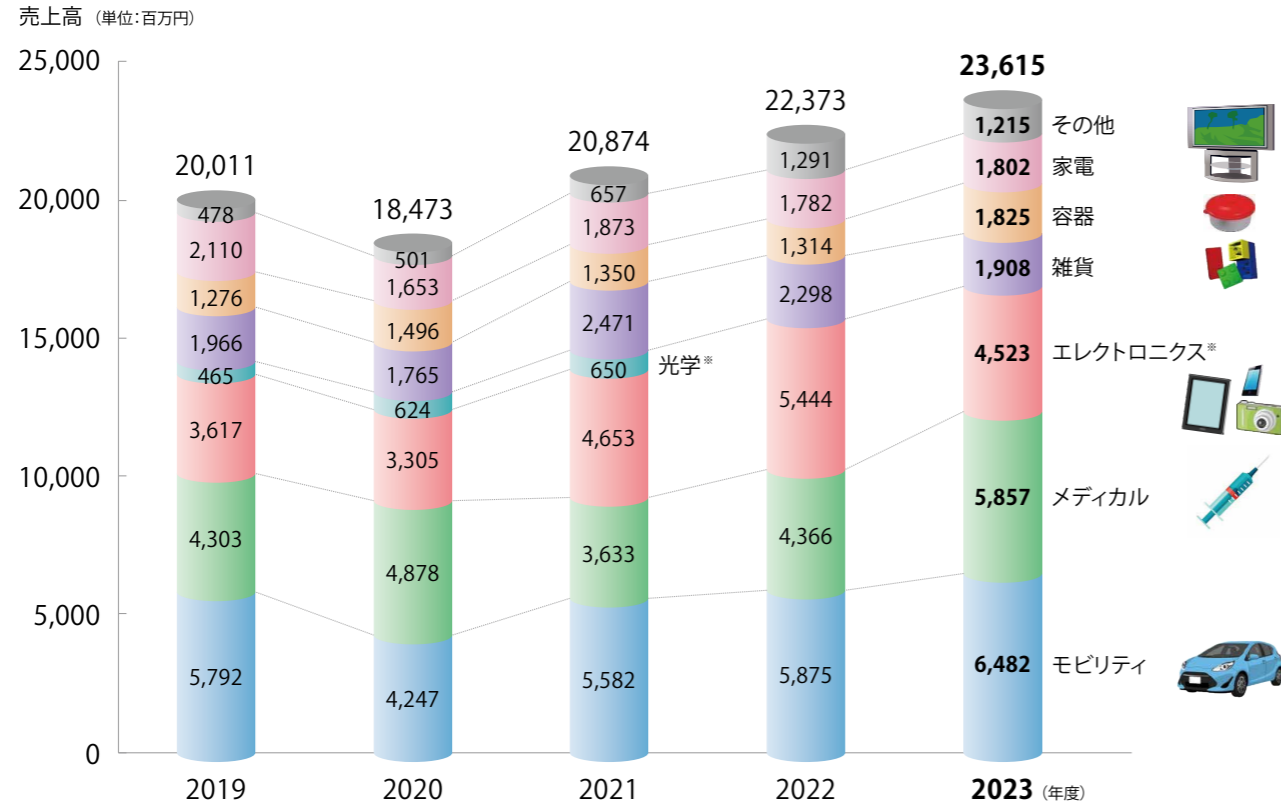


◆ 幅広い業種でユーシン精機のロボットが使用されています

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展開しています。自動車を中心としたモビリティ業界は、もともと金属などであった部品の多くがプラスチックで代用されつつあること、EV化による更なる軽量化ニーズもあり、今後も伸びが期待できます。医療業界は、衛生面への考慮から、プラスチック製品の大量生産が行われており、ロボットの稼働スピード・精度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、生成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。

2023年度は、医療分野において欧州および北米での販売が好調に推移しました。医療分野は、スピード・精度性を強みとする当社のロボットによりYUSHINブランドが高く評価されつつあり、近年は中国市場などでもその売上が上昇しています。

また、モビリティ分野においても、日本国内・北米向けの販売が堅調に推移しました。



* 従来の「光学」は「エレクトロニクス」と統合しました。

今後の成長戦略

軽量化が求められるモビリティ業界、衛生面への考慮が必要不可欠な医療業界でのプラスチックニーズはこれまで以上に強くなると考えており、これらの業界は今後の事業発展のドライバーとなると見込んでいます。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てまいります。

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する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、より一層の販売業種の多角化を目指してまいります。

技術力

高速取出し

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

省エネ ▶P25

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

提案力

- システム提案
- 安全レベル向上



幅広いユーザー層

多様な販売先業種 ▶P21

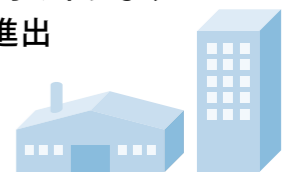
- モビリティ、医療、エレクトロニクスなど

グローバル展開 ▶P65

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

新業界への進出

- パレタイジングロボットにより食品業界などへ進出



人的資本経営

信用

業界トップシェア

- 取出スピードへのこだわり
- 高い納期厳守率

労働安全 ▶P31

- 国際安全規格対応
- セーフティアセツサ育成 (2024年3月末資格保有者:56名)

サポート力

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



財務体質

強固なバランスシート

- 無借金経営

高い自己資本比率

- 79.6% (2024年3月期)

ファブライト

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



サステナビリティ

持続可能な社会の実現と中長期的な企業価値の向上に向けて、YUSHINグループのサステナビリティ基本方針を決定するとともに、マテリアリティ(重要課題)を特定しております。2024年4月にはマテリアリティに対する主な施策に関して、目標・KPIと実績・評価を開示しました。

◆ サステナビリティ基本方針

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

◆ 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	目標・KPI	2023年度実績・評価
労働安全性の強化 A	8 働きがいと経済成長、9 産業と労働者の大衆化・雇用の創出、17 パートナーシップを促進する	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 ▶P31 労働安全に関するスクール実施 ▶P31 自社の安全衛生委員会の継続的な取り組み ▶P40 YUSHINグループ人権方針の徹底と人権DDの実施 ▶P29・33	すべての新商品に安全機能を搭載 セーフティアセッサ(または同等のもの)を取得した設計者・設計関係者の人数増 スクールの受講者数 死亡・休業災害ゼロ 調達ガイドラインおよび質問票をターゲット取引先全社送信(2023年度目標) すべてのターゲット取引先が当社の人権方針を理解している状態(2026年度までの目標)	搭載率:100% セーフティアセッサ:3人増加(2024年3月末時点:56人) 社内目標未達成 休業災害:1人 2024年4月、ターゲット取引先全社にガイドライン送信 2024年7月、ターゲット取引先全社に質問票送信
お客様工場の生産性向上 B	8 働きがいと経済成長、6 質の高い教育をみんなに、9 産業と労働者の大衆化・雇用の創出、12 つくばい未来	お客様工場の生産性向上によって、付加価値の高いモノが多くの人々の手に届き、世界の人々の生活水準(医療、学習など)の向上が期待できるため。	高速、高精度なロボットの販売 生産性向上のための各機能の搭載 充実した保守、サービス体制	受注台数の増 すべての新商品に生産性向上機能を搭載 メンテナンスコールレスポンスタイムの短縮	社内目標未達成 搭載率:100% 社内目標達成
気候変動への対応 C	7 再生可能エネルギー、9 産業と労働者の大衆化・雇用の創出、13 気候変動に具体的な対策を	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 ▶P25 GHG排出量の算出および開示 ▶P26 自社事業所の使用電力を再生可能エネルギーへ切替え ▶P26 ガソリン車から環境配慮型自動車への切替え ▶P26 自社拠点およびサプライチェーンの気候変動リスクの洗い出しとBCPの策定	すべての新商品に環境機能を搭載 Scope1・2(国内・海外)、Scope3(国内)のGHG排出量を算出し、データ開示 Scope1・2(国内)GHG排出量を2020年度比70%削減(2030年度までの目標) 国内事業所における再生可能エネルギー由来の電力への切替率100%(2030年度までの目標) 国内事業所におけるガソリン車から環境配慮型自動車への切替率77%(2030年度までの目標) 異常気象に対応するBCPの策定	搭載率:100% -Scope1・2(国内)データ開示済 -Scope1・2(海外)、Scope3(国内)のデータ算出開始 削減率:59.1% 切替率:93.8% 切替率:36.0% 異常気象に対応するBCPの見直し、社内周知

※お客さまとともに目指すSDGs項目

YUSHINグループの持続的成長に向けた経営基盤の強化

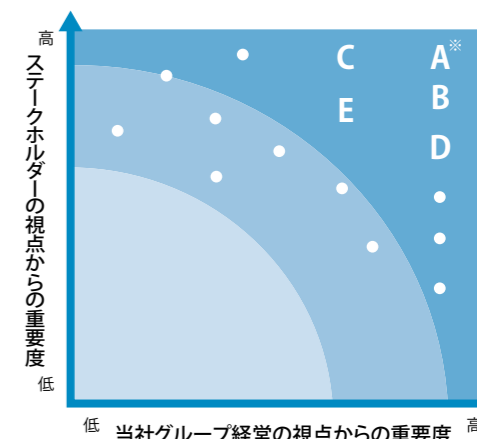
マテリアリティ	関連するSDGs項目	重要性が高いと考える理由	主な施策	目標・KPI	2023年度実績・評価
人的資本の強化 D	3 健全な働き場づくり、5 性別平等、8 働きがいと経済成長	付加価値を生み出す源泉は人であるため。	YUSHINグループ人権方針の徹底と人権DDの実施 ▶P29 イノベーションが起こりやすい風土、環境づくり それぞれのライフステージに対応した継続的に働ける制度づくり 働きやすい環境づくり 効果的な研修 コーポレート・アイデンティティ(CI)の浸透 ▶P34	人権研修実施 — 男性育児休業取得率20%以上(2024年度までの目標) 年間有給休暇取得率60%以上 — 企業理念の浸透・実践強化に向けたプログラムの実施	2回実施(テーマ:ビジネスと人権、SDGsから考える「ビジネスと人権」) — 取得率:72.7% 取得率:64.7% — 参加率:100%
コーポレート・ガバナンスの強化 E	16 公正な裁判	ステークホルダーからの信用がなければ事業運営が困難となるため。コンプライアンス違反に伴う罰則やブランド価値低下、セキュリティ不全によるデータ流出なども事業運営にとって脅威となるため。	1/3以上の社外取締役 ▶P47 指名・報酬委員会設置(委員長は社外取締役が務める) ▶P47 取締役会の実効性評価 ▶P47 従業員へのコンプライアンス研修 データセキュリティの向上	取締役会における社外取締役比率 1/3 以上 指名・報酬委員会における社外取締役比率 2/3 以上 アンケートによる実効性評価と改善 コンプライアンス研修回数 情報セキュリティ、ITリテラシー向上に関する研修回数	充足 充足 実施 2回実施(テーマ:SDGsから考える「ビジネスと人権」、下請法) 2回実施

◆ マテリアリティ特定のプロセス

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

今後は、特定されたマテリアリティに対する主な施策の目標・KPIの達成を通じて、サステナブルな社会・環境の構築への寄与と企業価値向上に取り組んでまいります。

マテリアリティのマッピング



※A~Eは下表のマテリアリティに対応しています。

E:環境 - アクションポリシー・環境配慮商品

◆ 環境アクションポリシー

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

商品開発としての取組み

1 省エネ商品の継続的開発

【取組内容】

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

〈最近の例〉

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

全社共通としての取組み

2 ペーパーレス化

【取組内容】

業務の効率化の推進による紙の使用量の減少

3 温室効果ガス排出量の低減

【取組内容】

- ・工場建設・増設の際は、環境負荷を低減する選択肢をとる。(LED照明の活用など)
- ・国内事業所における購入電力は、再生可能エネルギー由来のものへ切替え
- ・国内事業所における社有車を、ガソリン車から環境配慮型自動車へ切替え
- ・在宅勤務やWeb会議の積極的利用による、社有車利用頻度の減少

環境負荷の低減

◆ 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進めています。

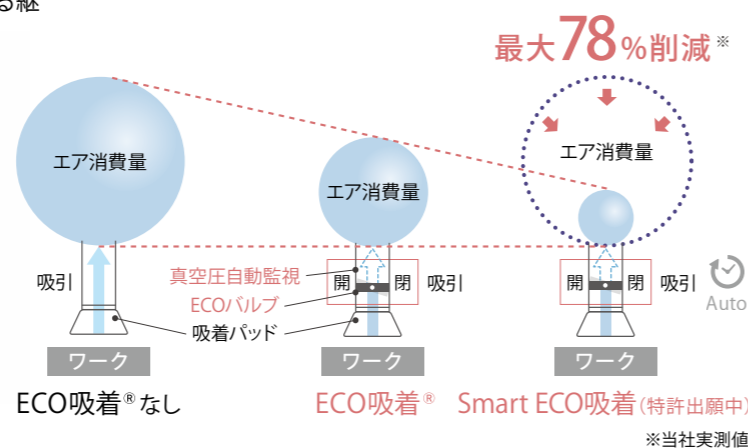
2019年にはフラッグシップモデルであるFRAシリーズが一般社団法人 日本機械工業連合会が表彰する「平成30年度優秀省エネ機器・システム表彰」において、「日本機械工業連合会会長賞」を受賞しました。前身である「優秀省エネエネルギー機器表彰」における、YCシリーズに続くものとなり、最適設計をはじめとする、当社の省エネルギーに対する継

続的な取組みに対して高いご評価を頂けたものと考えています。

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



〈取出口ロボット RC-SEシリーズ〉



E:環境 - 気候変動・脱炭素への取組み

◆ 温室効果ガス排出量の低減

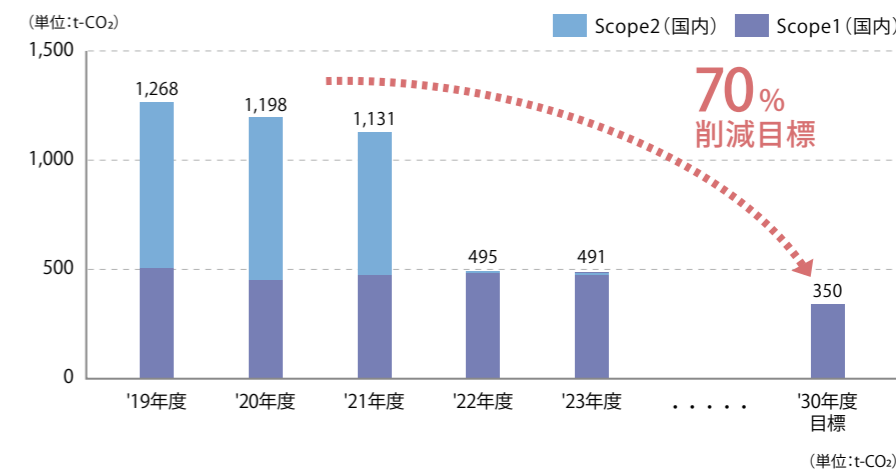
2030年度末までに国内のScope1・2 (自社での燃料使用による直接排出量および自社が購入した電力や熱の使用による間接排出量) の合計を「2020年度比70%削減*」することを目標としています。

2023年度には、国内のScope3 (Scope1・2以外の間接排出 [事業活動に関連する他社の排出]) および海外のScope1・2のデータ算出を開始しました。

〈*以下の前提条件を基に算出〉

- ・Scope1: 国内の社有車すべてハイブリッド車へ切替え済
- ・Scope2: 国内拠点すべて再生可能エネルギー由来の電力へ切替え済

温室効果ガス排出量



		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
Scope1	国内	512	456	480	493	489
	海外	-	-	-	-	614
Scope2	国内	755	742	650	2	2
	海外	-	-	-	-	465

海外拠点については2023年度から算出開始

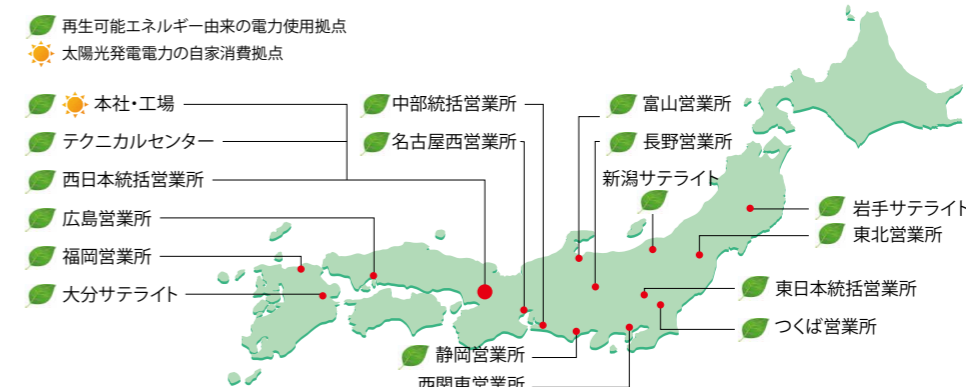
◆ 再生可能エネルギー由来の電力導入

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



本社屋上設置の太陽光パネル

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



◆ 環境配慮型自動車 (ハイブリッド車) への段階的切替え

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

ハイブリッド車導入率
目標 77% (2030年度)
実績 6% (2021年度)
→ 36% (2023年度)

E:環境 - TCFD提言に基づく情報開示



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

気候変動課題をサステナビリティに関するガバナンスおよびマネジメント体制の中で取り扱う課題と位置付けています。気候変動課題への対応について、業務執行の最高意思決定機関であり代表取締役が議長を務める経営会議、および代表取締役が委員長を務めるサステナビリティ委員会において、適宜、議題として取り上げ、気候変動に関するコミットメントの進捗確認や、リスク・機会の特定・評価に関して、全社内役員による議論を行うこととしています。また、経営会議およびサステナビリティ委員会で決議された基本方針、施策の結果は、取締役会に報告を行います。

◆戦略とシナリオ分析

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

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

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

気候変動関連のリスク

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

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

気候変動関連の機会

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

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

◆リスク管理

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

こうしたリスクを管理するための体制として、あらゆる事業の中でリスクの抽出・分析・評価を行い、それらの情報はタイムリーに集約され、取締役会をはじめとして、経営会議などにおいて共有されます。そして、当社の代表取締役の指揮のもと、これらのリスクを低減するため、迅速かつ適切な対応を行っています。

◆指標・目標

2030年度末：温室効果ガス排出量を2020年度比70%削減

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

当社では、2030年度末までに国内のScope1・2（自社での燃料使用による直接排出量および自社が購入した電力や熱の使用による間接排出量）の合計を「2020年度比70%削減」することを目指し、再生可能エネルギー由来の電力購入、環境配慮型自動車の導入などを進めています。また、今後は中長期の視点で目標の見直しを行います。

2023年度には、国内のScope3（Scope1・2以外の間接排出[事業活動に関連する他社の排出]）、海外のScope1・2のデータ算出を開始しました。サプライチェーン全体での温室効果ガス排出量削減および開示に向けて、引き続き取組みを進めてまいります。

S:社会 - 人権

◆ YUSHINグループ人権方針

当社グループは、2022年7月「YUSHINグループ人権方針」(以下、本方針)を定めました。

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ます。

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

本方針は、経営理念と事業活動における「想い」を踏まえ、人権尊重の取組みをグループ全体で推進し、その責務を果たしていく指針として、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいて取締役会で決定したものです。

「YUSHINグループ人権方針」の全文、リスクの特定および重点的に取り組む課題については、ウェブサイトをご覧ください。

Web Link



◆ バリューチェーンにおける人権リスクの洗い出し

従来、ステークホルダーごとに人権リスクの洗い出しを行い、「人権リスクを軽減する当社の商品が、誰かの人権リスクの上で成り立ってはいけない」との考えから、重点課題として「調達・製造過程の課題」を挙げておりました。

人権デュー・ディリジェンスを、バリューチェーン上のどのプロセスに対して優先的に実施していくかを明確にすべく、改めて事業の流れを踏まえ、下図のとおり人権リスクを再度洗い出しました。これにより、当社商品の開発～廃棄に至るまで、各場面でどのようにステークホルダーと関わり、どのような人権リスクが存在するのかをより詳細に把握することができました。

この結果は、人権リスクに対する部署横断的な理解促進のため、社内研修などで活用していきます。

■ バリューチェーンにおける人権リスク

	開発	調達	営業	製造	物流	工場 (据付・サポート)	製品使用	廃棄・ リサイクル
お客さま	・設計上の問題に起因する生命・身体・財産への影響		・仕様確定過程の問題に起因する生命・身体・財産への影響	・製造過程の問題に起因する生命・身体・財産への影響 ・お客さまの秘密情報(サンプルなど)漏洩	・輸送過程の問題に起因する生命・身体・財産への影響	・工場内の営業秘密・秘密情報の漏洩	・使用時の生命・身体・財産への侵害	
グループ社員	・労働環境・安全衛生の悪化、強制労働、不適切な労働時間・賃金(生活賃金)、差別・ハラスメント(女性・障害者・外国人など)、結社の自由・団体交渉権の侵害、個人情報漏洩、救済へのアクセスの欠如		・労働環境・安全衛生の悪化					
ビジネス・パートナー	・営業秘密・知的財産の侵害 ・不適切な対価の支払い	・不適切な対価の支払い	・営業秘密・知的財産の侵害 ・不適切な対価の支払い	・営業秘密・知的財産の侵害 ・不適切な対価の支払い	・営業秘密・知的財産の侵害 ・不適切な対価の支払い			
ビジネス・パートナー (従業員)	・過度な要求などによる労働環境・安全衛生の悪化、強制労働、不適切な労働時間・賃金(生活賃金)、差別・ハラスメント(女性・障害者・外国人など)、結社の自由・団体交渉権の侵害、個人情報漏洩、救済へのアクセスの欠如、外国人労働者の人権侵害(技能実習生を含む)							
地域住民	・製品使用時の環境負荷による原材料の使用による影響 ・環境・人権への影響が大きい原材料の使用による影響 ・リサイクルできない原材料の使用による環境への影響	・環境・人権への影響が大きい原材料の使用による影響 ・リサイクルできない原材料の使用による環境への影響	・法の支配の弱い国における贈収賄・腐敗行為への加担による影響	・製造時の環境負荷による環境への影響	・物流の環境負荷による環境への影響		・使用時の環境負荷による環境汚染 ・製品の目的外や非人道的な使用による人権侵害	・解体・廃棄時の化学物質の排出による環境汚染 ・リサイクルできない原材料の使用による環境汚染

矢印(←)は、人権侵害になりうる影響がどの時点で発生しうるのかを表しています。

◆ 人権デュー・ディリジェンス

■ 調達・製造過程の課題に向けて

当社グループは、商品に込められた「想い」のもと、商品を構成する部品の調達現場や商品を製造する現場においても、過剰・不当な労働条件、児童労働、技能実習生など外国人労働者の権利侵害、人種・宗教・性別・国籍・心身障害・年齢・性的指向などに基づく差別といった人権の侵害は許されるものではないと考えています。

また、「想い」と人権リスクの洗い出し結果を踏まえ、調達・製造過程におけるライツホルダー(権利保持者)の人権リスク調査に向けて、取組みを進めています。

2024年7月には、人権に関する質問票を作成し、取引関係者の皆さまに送付しています。送付先は、当社商品の製造に強く貢献いただいているお取引先さまを対象とし、今後もその対象・質問内容を精査していく予定です。

◆ 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(権利保持者)」であることを認識・理解してもらうため、階層別・部門別に社内研修を実施しています。

実施年度	対象者	内容	備考
2022年度	役員 資材・製造本部所属の幹部社員 総務・人事・内部監査の責任者 (参加率:95.1%)	①人権への対応の必要性および企業に求められる人権への対応についての説明 ②ワークショップでのケーススタディ	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 (参加率:100%)	①当社が人権への対応に取り組む必要性についての説明 ②ワークショップでのケーススタディ	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 全社員(国内、海外外向社員) (アンケート回答率:96.6%)	①SDGsと人権の関係 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ていただくことを目的に実施しました。
2024年度 (予定)	開発・製造部門の担当社員	①当社が人権への対応に取り組む必要性についての説明 ②人権リスクの洗い出し	当社商品の安全とバリューチェーン上のステークホルダーの人権リスクの関係を理解していただくことを目的に実施する予定です。

■ 法務省「Myじんけん宣言」への賛同

当社は、2023年8月に法務省が推進する「Myじんけん宣言」に賛同しました。
Myじんけん宣言とは、企業、団体および個人が、人権を尊重する行動をとることを宣言することによって、誰もが人権を尊重し合う社会の実現を目指す取組みです。

◆ 今後に向けて

今後も、外部有識者やステークホルダーとの対話を踏まえながら、人権尊重の取組みを進めてまいります。具体的には、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、苦情処理メカニズム(グループ内部通報制度など)の整備に着手してまいります。



品質は社運を決める

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

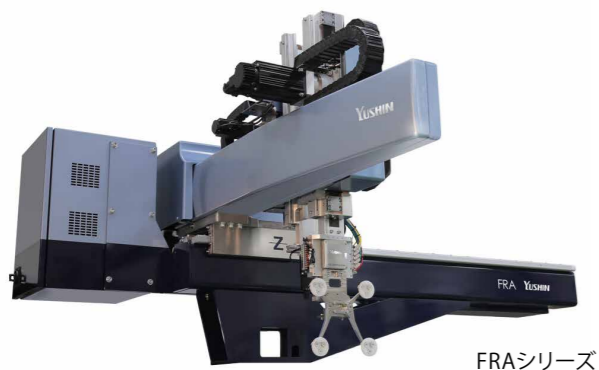
◆ 品質方針

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

◆ 世界最高基準の安全規格搭載ロボット

安全回路

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



FRAシリーズ

安全速度監視

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

国際安全規格対応

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

◆ セーフティアセツサ

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ツサの有資格者を育成しています。

現在の資格保有者数は2024年3月末時点で56名です。保有者は設計者に限らず、営業から製造部署まで、商品に関わる部門すべてにわたっており、商品の企画・開発からお客様への安全提案まで様々な場面でセーフティアセツサとしての知見を活かしています。

当社はこの人材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心と安全をお届けします。

◆ ユーシンスクール

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

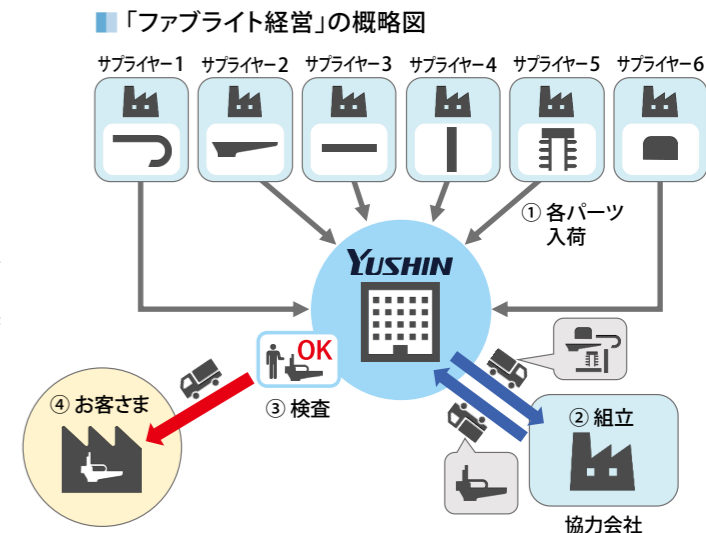
当社はこの特別教育であるユーシンスクールを社内外に提供しており、当社のロボットを扱うすべての人々の安全知識と操作技術の向上を図っています。スクールを修了された方には受講証明となる修了証を発行しています。



当社は、製造工程を外部に委託する、いわゆる「ファブライツ経営」を採用しています。

そのため、当社商品に関わる取引関係者の皆さまの存在は、お客さまに付加価値のある商品を提供する上で非常に重要です。

これまで以上に、高付加価値な商品をお客さまにお届けするとともに、取引関係者の皆さまと持続可能な社会の実現に貢献するため、「YUSHINグループ 調達ガイドライン」を定めました。



◆ YUSHINグループ 調達ガイドライン

当社グループは、2024年2月「YUSHINグループ 調達ガイドライン」(以下、本ガイドライン)を定めました。

本ガイドラインでは、当社グループの調達基本方針と、調達基本方針を達成するため取引関係者の皆さまにご協力いただきたいサステナブル調達に向けた行動基準(「コンプライアンス」「人権・労働安全衛生」「環境」「情報セキュリティ」「品質・納期」)を定めています。

YUSHINグループ 調達基本方針

1 相互の信頼と繁栄

取引先様とのパートナーシップを築き、相互の信頼と繁栄を大切に致します。

2 オープンでフェアな取引

自由な競争原則に基づき、新規に取引を希望される企業様に対してもオープンな参入機会を提供します。取引先様の選定は、企業としての信頼性、技術力、品質、価格、納期、継続性、環境保全への取組状況等の観点で公正な評価と適正な手続きによって行います。

3 コンプライアンスの遵守

各国の社会規範、関連する法令等及びその精神を遵守するとともに、国際行動規範も最大限尊重し、公正かつクリーンな調達活動を実施します。

4 人権・労働

YUSHIN商品に関わるすべての人の人権は尊重されなければなりません。特に、YUSHIN商品を構成する部品の調達現場や製造現場における労働安全や労働条件は適切に確保されなければならないと考えています。

5 環境への配慮

YUSHINは、地球環境の保全が人類共通の最重要課題のひとつと認識しております。自然と調和・共存する社会づくりを目指し、サプライヤーと協力し地球環境に配慮した調達活動を実施します。

6 情報セキュリティ

取引先様に関する営業秘密については適切に管理・保護します。

サステナブル調達に向けた行動基準(項目のみ)

1 コンプライアンスの遵守

- 1.1 各国・地域の法令等の遵守
- 1.2 競争法の遵守
- 1.3 公正な取引
- 1.4 知的財産権の尊重
- 1.5 反社会的勢力への対応
- 1.6 内部規程の策定、社内研修・社内教育の実施
- 1.7 窓口の設置

2 人権・労働安全衛生

- 2.1 差別の禁止
- 2.2 ハラスメントの禁止
- 2.3 結社の自由、団結権および団体交渉権の保護
- 2.4 強制労働の禁止

- 2.5 児童労働の撤廃・若年労働者への配慮
- 2.6 安全で健康的な労働環境の整備
- 2.7 適切な労働条件の設定

3 環境への配慮

- 3.1 環境に関する法令等の遵守
- 3.2 汚染防止・省資源化

4 情報セキュリティ

- 4.1 情報漏洩の防止・ネットワーク管理

5 品質・納期

- 5.1 法令、規格、安全性、YUSHINが要求する事項の遵守
- 5.2 品質管理体制の構築
- 5.3 調達するモノに関する正確な情報を提供

S:社会 - 従業員

コミュニケーション

調達基本方針の実現には、取引関係者の皆さまとの協働が不可欠です。協働にあたって、本ガイドライン策定の趣旨をご理解いただくため、密接なコミュニケーションを図ってまいります。また、対象となる取引関係者の皆さまには、人権、労働安全衛生に関する質問票を送付し、対話のもと人権DDを進めています。

窓口

コミュニケーションのみならず、サプライチェーン全体から広く当社グループの調達活動への声を集め、より良い活動を実現していくため、調達活動に関するお問い合わせ窓口を当社ウェブサイトには設置しています。

このお問い合わせ窓口は、本ガイドラインを通じて取引関係者の皆さまにも周知しており、パートナーシップ構築を推進してまいります。

なお、頂いたお問い合わせは窓口より関係部署に展開し、適切に対応しています。

当社ウェブサイトからのお問い合わせはこちら。

Web Link



今後の取組み

2024年4月には本ガイドライン、7月には質問票を対象となる取引関係者の皆さまに送付し、内容の周知を図りました。取引関係者の皆さまに求める行動基準への協力状況については、現地訪問や質問票への回答結果の分析などを通じて確認してまいります。

- 【今後の取組み予定】
- ・調達、品質部門による現地訪問
 - ・人権、労働安全衛生に関する質問票への回答結果の分析
 - ・回答結果の分析により把握した人権リスク軽減に向けた取組み

今後も、取引関係者の皆さまへ「YUSHINグループ 調達ガイドライン」の周知および理解の促進を図り、当社グループ調達活動の改善のみならず、取引関係者の皆さまへの改善の働きかけなどを通じ、当社グループおよび取引関係者の皆さまとの強固なサプライチェーンの構築に尽力してまいります。

◆パートナーシップ構築宣言

当社は2022年8月にパートナーシップ構築宣言を公表いたしました。サプライチェーンの取引関係者の皆さまや価値創造を図る事業者の皆さまとの連携・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します。



パートナーと共に持続的な成長を目指す



資材本部 購買部責任者
松下 巧

当社を支えていただいているお取引先さまは重要なパートナーであり、パートナーが成長することで当社も共に成長できると考えています。

対話を大切に、「YUSHINグループ 調達ガイドライン」「パートナーシップ構築宣言」に基づき行動することを徹底し、持続可能な社会の実現に貢献しながら、共に成長していくことを目指します。その実現のため、当社はパートナーに信頼される人財育成に取組み、常に前向きな姿勢で、高い問題解決力を持つメンバーが集まる自律型組織を構築するよう努力してまいります。

信頼関係があり、共に成長を感じられる活動の中からイノベーションが生まれると信じています。

人的資本の強化

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、生き活きと働き続けられるための環境づくりを目指しています。

■ ユーシン精機の人的資本強化方針

- 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

◆ 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。

- 【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

ブランディング研修では、CIの内容を具体的な行動に落とし込むためのケーススタディやグループディスカッションを通じて、具体的な実践方法を学習しています。

■ 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布	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	

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

■ ユーシン精機の人財育成ポリシー

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

◆ 人財の多様性の確保、ダイバーシティマネジメント

人財の多様性確保・ダイバーシティマネジメントの観点から、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、女性活躍推進法に基づく行動計画を定め、「新卒採用における女性採用の維持・強化」、「男性社員の育児休業取得の強化」に取り組んでいます。具体的な取組みとして、「働くパパママ社員のためのYUSHIN育児制度BOOK」の配付、男性の育児休業取得促進のための講演、育児休業中の従業員向けの情報交換イベントを設け、出産や復職における不安軽減にも努めています。

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

なお、これらの取組みを進める上での基軸として、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



インド子会社サービス社員の技術研修

◆ キャリアのステージに応じた教育制度の充実

■ 教育プログラムの刷新

当社ではキャリアのステージに応じた階層別の教育プログラムを提供していますが、より一層実効性のある教育・研修の実施により個人の成長確度を高めるとともに事業成長を支える組織基盤づくりを進めることを目指し、プログラムの拡充・見直しを行っています。具体的には、各階層で求められるありたい姿や行動特性などを再定義した上で、必要な研修要素の抽出を行うなどの抜本的改革を進めています。経営環境や市場環境の変化にも柔軟に対応し、価値創出を担うことができる人財育成強化のため、教育プログラムの充実に取り組んでいます。

■ ユーシン精機の教育プログラム

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

■ 研修実績

中長期経営目標の達成およびその先の更なる持続的な成長に寄与する組織づくりのため、部長級向けの研修を実施しました。これまでより一層主体的に経営に携わり、自らの組織を動かし、立てた計画を実現するための戦略策定に関する内容を学び、半年間におよぶ取組みの成果として、研修後も自身で戦略策定できる能力を獲得しました。

課長級向けの組織マネジメント力強化を目的とした研修や、一般社員向けの自律的なキャリア開発を促す研修を実施するなど、事業成長を下支えする強固な人・組織づくりのための新たな研修運営にも取り組んでまいります。



◆ 仕事のやりがい、働きやすさの向上などのための環境づくり

■ 組織力強化に向けた仕組みづくり

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

■ キャリアデザインのサポート

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

■ 提案・チャレンジ活動の奨励

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

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

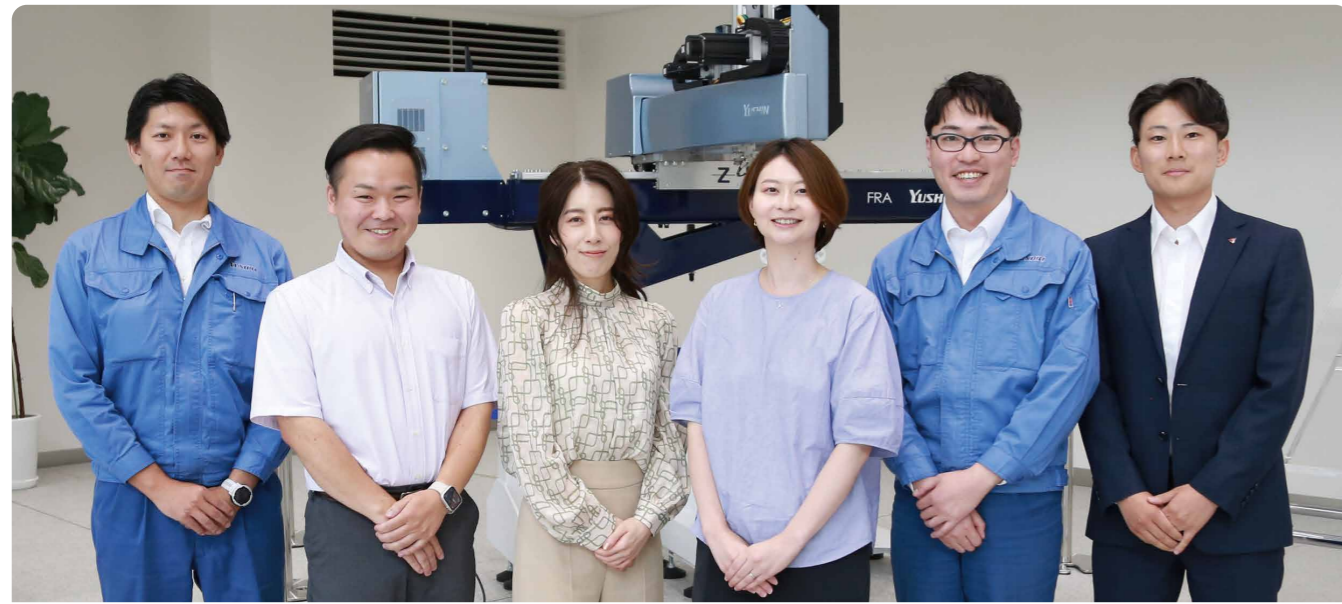
■ 働きがい、ワークライフバランスの向上

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

■ 労働安全衛生の取組み

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

社員座談会 働きがいの向上に向けて



制御設計Tさん 総務Hさん 人事Yさん 生産管理Sさん 開発Mさん 営業Hさん

当社がサステナビリティ経営のマテリアリティとしてこれまでに推し進めてきた人的資本強化に関する様々な取組みは、社員にどのように捉えられているのか。各部門の社員に座談会形式で語っていただきました。

チャレンジを推奨する風土

人事Y 当社の人的資本強化の施策としてコーポレート・アイデンティティ(CI)の浸透を図りながら努力・チャレンジを奨励する風土の醸成を進めています。人事担当者の立場から見ても、社員のエンゲージメントを高める取組みを提案すると、上司から「やってみよう」という前向きな反応をもらえることが多いです。皆さんはどのようなチャレンジを経験されてきましたか。

制御設計T 私が経験した大きなチャレンジは、5年間のアメリカ駐在です。当時、一番難しい製品づくりを終えたばかりで、少し目標を見失いかけていた時期に、渡米の話をいただきました。英語は英検2級程度の力しかありませんでしたが、アメリカ

行きを決意しました。現地では日本人の上司とメキシコ人のメンバー1名だけという少数精鋭のチームで、制御設計の領域を超えて技術全般をカバーしながら、セールスも行いました。世界のビジネスに飛び込んだこの経験は、私にとって大きな財産となりました。このような幅広い経験をもっと多くの若手社員が積み重ねてスキルアップできるように更に人事・会社制度の改革が進むと良いと思います。

総務H 私がチャレンジとして挙げたいのは、サステナビリティ委員会の事務局としての取組みです。内容としては温室効果ガス排出量削減やサイバー攻撃対策、感染症対策など、事業継続リスクに対して様々な打ち手を講じるものです。成果はIR資料にも掲載され、会社の価値向上に貢献していると感じます。こうした仕事に関われることが私のモチベーションアップにつながっています。

営業H 私にとってのチャレンジは、「信頼して任される」ということそのものです。私の場合、営業のやり方や提案のシナリオづくりなど、ほぼすべてを任されています。もちろん上司に相談したり、助けてもらうことはありますが、基本的には私の判断を尊重し、後押ししてくれます。自分の想いを乗せて主体的に仕



事ができるので、非常にやりがいを感じています。

開発M 私は様々な機械の開発に関わってきましたが、特注機のPR動画を制作したことはひとつのチャレンジでした。当社の商品はもともと特殊なものが多いのですが、特注機となるとお客様の要件に合わせた「一点もの」になるため、営業活動が難しくなります。そこで、特注機を納品したお客さまにご協力いただき、製品が実際に稼働している様子を動画にすることにしました。企画や撮影内容の決定から編集まで、すべて私が担当しました。動画は大変好評で、営業チームからも喜ばれました。「まず、想いとどく」というCIのコンセプトに沿うことができたと感じます。

生産管理S 私は新しいキャリアモデルになろうと工程管理に挑戦しています。この挑戦のきっかけは、出産でした。子どもが生まれることは非常に幸せなことですが、今までと同じように働くことが難しくなるのも事実です。育児と仕事の両立が難しいと感じるなかで、私と同じ想いを持つママたちが生産管理に数名おり、みんなでこの挑戦をスタートしました。私たちの取組みが次世代の方々の参考になるように頑張っています。

ユーシン精機の働きやすさ

人事Y やりがいのある仕事をするためには働きやすい環境も重要だと思いますが、ユーシン精機の働きやすさの点はどうなところだと思われますか。

営業H 私はキャリア入社ですが、当社では商品や営業の基礎をきちんと教えてもらうことができ、教育制度が整っていると感じています。研修後もOJTを通じて実践的に学べる環境がありますし、社内イントラネットには営業サポートサイトがあり、そこに蓄積された事例を調べて参考にすることができます。このように、スキルアップを強力に後押ししてくれていると感じています。

総務H 経営層との距離が近いところです。社長は私たちと同じフロアで働いており、気軽に話をするができます。会社の方針や経営に対する考えを直接聞くことで、自分の仕事が事業にどのようにつながっていくのか、その背景を知りながら働くことができるのが良い点だと思います。

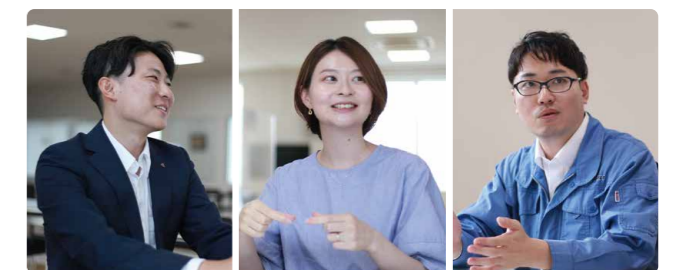
生産管理S 時間有休や特別有休、在宅勤務制度が整っている点が働きやすいと感じています。例えば、子どもが急に体調を崩したときには時間有休を使うことができます。部署のメン

バーに「時間有休取ります」と連絡すると、「お互い様だから」と言って、私の仕事までフォローしてくれます。子育て中は有給休暇がどんどん減っていくのですが、育児や看護に使える特別有休が年5日用意されているので、とても助かっています。コロナ禍以降で在宅勤務制度も整備されました。原則月5回まで利用でき、特別な理由がある場合は回数を増やすことも可能です。

開発M 私の妻が最初の出産を控えたとき、いつ会社に報告すべきか、どこに話をするべきか悩んでいました。同僚に相談したところ、育児休業取得フローがあると教えてもらいました。出産準備や育児休業の取得方法がまとめられており、スムーズに手続きを進めることができました。ただ、開発の仕事は個々に責任を持って進めるため、育児休業を取得することに戸惑いがありました。上司が「仕事のことは心配いらない」と言って、私が抱えているタスクをホワイトボードに書き出し、メンバーに適切に振り分けてくれました。出産や子育てに理解のあるチームがあることが、働きやすさにつながっていると感じました。

制御設計T 私が考える働きやすさは、ものづくりのしやすさにあると思います。技術部では、メカ・ソフト・ハードとそれぞれの設計担当と役割が明確に分かれており、効率的に仕事を進めることができます。また、前例のない商品をつくる際には、各分野の専門家が垣根を越えて意見を出し合う文化があります。これにより、既存商品の改良も、新たなチャレンジも効率よく行うことができていると感じています。業務負荷の平準化が進められると更に働きやすくなると思います。

人事Y 働きやすさ向上のために導入された制度などを活用しながら、それぞれの職場で様々なチャレンジをされていると感じました。今後も前向きな人事施策で働きやすく、仕事のやりがいを感じられる風土を更に醸成していきたいと思いました。皆さん、本日はありがとうございました。



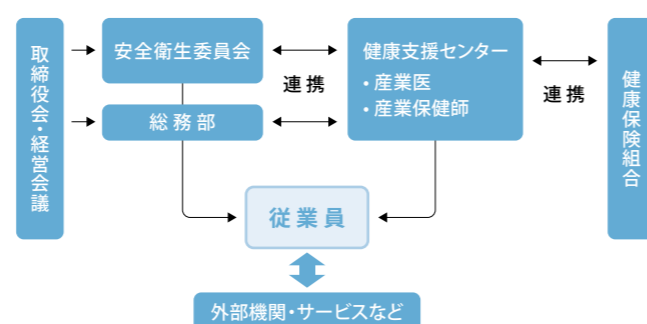
S:社会 - 健康経営・安全衛生

◆健康経営

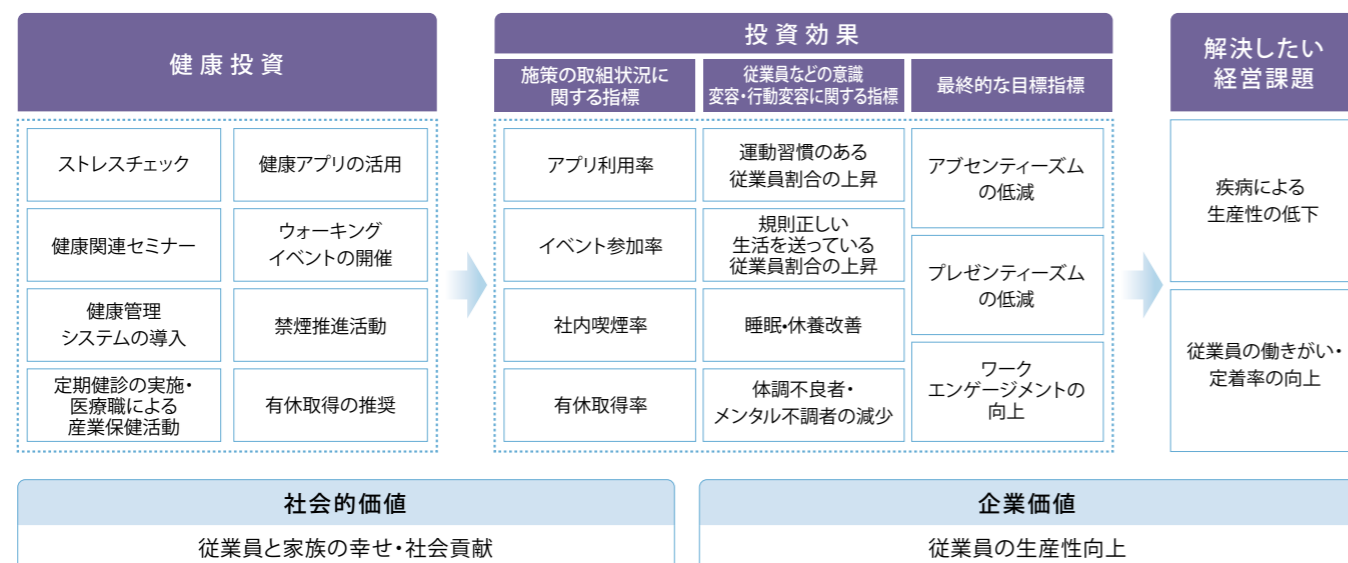
目的・体制

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

体制図



支援マップ



健康経営推進のための主要項目実績値

指標	2023年度
定期健康診断受診率	100%
ストレスチェック受検率	87.6%
月平均残業時間	19.6時間
平均有給休暇取得率	64.7%
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	
プレゼンティーズム ^{※2}	W-FUNの得点を75~100%に換算して集計。 ^{※3}
91.1%	
ワークエンゲージメント ^{※4}	仕事に対する満足度を社内アンケートにて5点満点評価で算出。
未算出	

※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 W-FUNとは、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。

※4 仕事に対するポジティブで充実した心理状態

健康経営優良法人2024

経済産業省より健康経営優良法人2024に認定いただきました。



健康経営優良法人とは…

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

健康経営推進への取組み

ICTを活用した健康サポート

健康診断の受診結果により生活習慣病のリスクがある者に対して保健指導を実施し、従業員の日々の生活改善に努めています。必要時は受診勧奨を実施し、受診率の向上を目指しています。海外渡航者に対しても赴任時、帰国時健診だけでなく年に1度の定期健診を受けていただき、従業員が健康に働けるように健康管理をしています。またICTシステムを活用して産業医と連携した健康支援の充実を図っています。

健康関連セミナーの実施

ヘルスリテラシー向上のため、4つのテーマ(女性特有の疾患・がん予防・禁煙・メンタルヘルス)に分けてセミナーを実施しています。また、産業医による「禁煙のすすめ」セミナーでは、喫煙によるがんのリスク、脳梗塞・心筋梗塞などの健康リスク、禁煙補助薬の効果といった内容について説明され、実践的なセミナーとなりました。

メンタルヘルス

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

ウォーキングイベント

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

BLS研修(一次救命処置研修)

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

健康アプリの活用

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

◆安全衛生 以下の基本方針に基づき、職場の安全衛生活動に取り組んでいます。

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

安全衛生推進への取組み

「重量物取扱作業」の社内基準の設定

重量物を取り扱う作業は作業員に肉体的な負担がかかり、腰痛や落下事故をはじめとする様々な労働災害のリスクとなります。そのため、労働基準法は作業の実施に対して一定の制限を設けています。

当社では、その制限より更に厳しい社内基準を設定し、運用を始めました。また、「重量物運搬の際の安全対策指針」を定め、労働者の安全や保護、作業ストレスの軽減につなげています。

S:社会 - 社会との関わり

◆ 次世代育成支援

Japan Super Science Fair (JSSF) への貢献

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

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

このプログラムの一部である企業見学において、当社も2012年から10回にわたり、立命館高校をはじめ世界各国の高校生を受け入れています。工場見学や技術的なプレゼンテーションを通して、参加者のグローバルな視点と科学教育の学習意欲の向上につなげていただければと考えています。



高校生向けものづくりワークショップへの参画



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

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

開発インターンシップの開催

当社では学生の皆さまのキャリア形成支援に係る取組みとして、開発現場の最前線を体感できるインターンシップを開催しています。

開発本部の各部署が受け入れを行い、設定されたテーマごとに実験やシミュレーション・プログラミングやソフトウェアを利用した構造解析などを実施し、その成果発表を行うとともに、業界や企業理解につながるグループワークを実施しています。

開発業務の一連の流れを体験し、大学などでの学修と社会での経験を結びつけることで、学修の深化および職業意識の醸成につながる機会を提供するものとして、今後も取組みを進めてまいります。



大学のキャリア形成科目への参画

京都産業大学のO/OCF-PBL (課題解決型授業)に参加しています。

大学生のキャリア形成支援を目的とした実践指向型学習であるこの授業において、2023年度は当社から「社員の確実な成長を促進するための研修プログラムはどのようなものか?」といった課題を提供しました。約6ヶ月の間、当社社員と共に課題の解決に向けたグループワークやフィールドワークに取り組み、実社会で必要となる心構えやスキルを培っていただきました。

司法修習生の受け入れ

当社は、京都弁護士会が司法修習のプログラム内で提供している「インハウス修習」(インターンシップ)の趣旨に賛同し、2022年度より司法修習生を受け入れています。

当社所属の弁護士のもと、今後企業ヘリーガルサービスを提供する側として必要な視点を感じとっていただけるように、法務業務を軸とした様々な業務を経験いただいています。企業運営の仕組みを知り、また、企業におけるステークホルダーとのコミュニケーションを体感できる場を提供しています。

レスキューロボットコンテストへの協賛

大規模都市災害における救命救助活動を題材としたロボットコンテストである「レスキューロボットコンテスト」は、防災・減災についての社会啓発およびロボット技術の向上を通じた人材育成を目的として2001年から開催されており、当社は2016年から協賛しています。

◆ 地域とのつながり

アメリカ子会社による Manufacturing Day への参加



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

地元の企業や大学、高校などから工場へ来社いただき、取出口が製造現場でどのように役立っているのかの説明や、制作現場、設計手法などの紹介を行っています。当社について知っていただく良い機会となるだけでなく「とても興味深かった」というお声とともに、地域の方々とコミュニケーションを図る場にもなっています。

ショールーム見学会の開催

当社ショールームにて、近隣地域の文化交流団体を対象に、見学会を開催しました。

当日は会社紹介や機体展示を通じて、当社の企業姿勢や技術の総合力を体感していただきました。近隣地域の皆さまとのコミュニケーションを大切にすべく、今後も様々な視点で取組みを進めてまいります。



※ショールームは完全予約制となります。見学などのご希望に添えない場合もございますので、予めご了承ください。

対談「鎌倉投信×社外取締役」

～社会課題を解決する「匠」の技術力に期待～

長年にわたりユーシン精機に投資いただいている鎌倉投信を社外取締役の中山礼子が訪ね、ユーシン精機の良さと今後の成長に向けた課題について意見交換を行いました。

鎌倉投信の投資方針について

中山 本日はお時間をいただき、ありがとうございます。山や広

い庭園に囲まれた日本家屋が本社というのは素晴らしいですね。鎌倉という都心から少し離れた場所を本社としているところにも鎌倉投信様のユニークさを感じます。



株式会社ユーシン精機
社外取締役 中山 礼子

鎌倉投信株式会社
代表取締役社長 鎌田 恭幸 様

鎌倉投信株式会社
資産運用部長 五十嵐 和人 様

鎌倉投信様は、投信保有顧客との直接対話を通じて信頼関係を築き、投資家と投資先企業とのつなぎ役を果たすという投資方針をお持ちと伺っておりますが、どのように投資先企業を選定するのでしょうか。

鎌田 まず、「いい会社とはどういう会社なのか」を定義することです。鎌倉投信は、いい会社とは、「本業で社会課題を解決している」「社会的な価値を生み出しており、その価値が際立っていると判断できる」「当社が重要視する『人、共生、匠』というコンセプトに合致している」であると考えております。

五十嵐 そうした会社を探すために、地道な活動の連続があります。四季報を読み込んでこれかと思う会社をピックアップする、決算発表を受けて手作業で重要な数値を入力し変化の状況をつかむ、など、地味な作業を重ね、年間400社程度を訪問します。訪問したらできるだけ多くの役職員と対談し、工場なども見学します。そして投資の判断に1～2年程度かかることも稀ではありません。こうした活動にはコストもかかりますが、原則としていい会社であると判断し続ける場合は売却せず長期投資をします。コストには見合うと考えています。当社の投信を保有する個人の顧客とも投資方針を通して関係性が密になるという効果があります。

中山 確かに地道な作業ですが、小職はアナリスト時代に同様のことをやっておりましたし、自分で実行しなければわからないことが多いことは納得できます。鎌倉投信様の投資方針は、「株を買う」のではなく、「会社を買う」という考え方ですね。一般的には上場株式の投資信託は一定期間に一定の収益を達成するべく、短期的な売買もやむを得ないと思いますが、鎌倉投信様はじっくり投資を続けて会社の成長とともに投信の成長を達成し、大きな果実を得るということですね。小職は若いころベンチャーキャピタルに勤務しておりましたので、そういった

鎌倉投信の考えるいい会社とは？



鎌倉投信が考える「いい会社」

社員とその家族、取引先、顧客、地域社会、環境、株主等を大切に、持続的で豊かな社会を醸成しながら成長する会社に投資しています。会社の業績だけにとらわれず、独自の判断基準をもって、投資先を選定しています。

「いい会社」の評価項目

「いい会社」は、「人・共生・匠」の3つの評価項目に分類しています。

- 人**：優れた企業文化を持ち、人財を活かす会社
- 共生**：循環型社会を創る会社
- 匠**：日本の匠な技術、感動的なサービスを提供する会社

投資手法には大いに共感を持ちます。では、ユーシン精機を選定した理由はこういったものでしょうか。

ユーシン精機に投資する理由

鎌田 当社の投資方針を理解している同業者、知人などが当社の考え方に合致した会社を推薦して下さることもあります。実はユーシン精機はそういった経緯で知りました。当社が投資信託「結い 2101」を設定したのが2010年3月、ユーシン精機への投資は同年6月でした。ユーシン精機は「匠」の技術—それは知財や製造資本といったものですが—を持ち、持続的にそれを生み出す力を持っていると判断したのです。安定成長が魅力的で、グローバルに幅広く展開しながらそれをうまくマネージできて



いる印象です。財務面も健全で赤字にならない経営体質も優れたところ。景気のサイクルの影響を受けて赤字になると回復するのに数年かかることがあります。景気サイクルの影響を受けやすい機械業界においても持続的に成長してきました。長期投資を基本とする当投信には最適な会社です。では、今まで一度も赤字になったことがないという源泉は何なのか、これについて当社では、「できない、無理だ、は出発点」という創業者の考え方が重要な役割を果たしていると考えます。この考え方に基づいた商品やサービスに対する誠実さ、丁寧さがあってこそ最後発でありながらトップシェアになったのだと思います。フラッグシップ商品であるFRAシリーズなどは素晴らしいと思います。「ユーシン=有信」に込められたものづくりへのこだわり、「人間は人間らしいことをするべきだ」という創業者の言葉などが背景にあるのでしょう。

中山 小職が中から見ておりますと、当社の本社屋に関しては、事務所の天井が高い、食堂に庭園を設けるなど、随所に従業員の快適さ、便利さの追求に投資しておりますが、一方では固定費をできるだけ増やさないようにするなど、削減するところ

は徹底しています。そのメリハリのあるところがいいと感じております。

鎌田 以前、前社長が、景気が良い時にこそ財布のひもをしめて、景気が悪い時ほど攻めなければいけないとおっしゃっていました。本社工場の土地もよいタイミングで購入されたのではないかと思います。

ユーシン精機に期待すること

中山 さて、話を変えますが、ここ数年、当社の株価については十分な成長が実現できていません。昨年、当社はスウェーデンの同業企業を買収しましたが、外部の反応はあまり大きくありませんでした。業績や株価を巡っては取締役会でも様々な議論をしておりますが、外部からご覧になってどこが課題であるとお考えでしょうか。

五十嵐 一言で言えば、「稼ぐ力」の源泉をどこに置こうとしているのかについてより説明をしていくことが重要ではないかと



考えます。今の株価はそれを反映しているのではないのでしょうか。昨年のスウェーデン企業を買収についても、買収したことによる欧州での長期的な販売拡大戦略、グループ全体の収益力向上策をわかりやすく示せるとよいのではないのでしょうか。

また、資本コストを下げることも大切で、そのためには、生産プロセスの効率化、労働生産性の向上なども進めるべきでしょう。現在も従業員の処遇改善などを含めて働きやすい・働きがいの向上に積極的に取り組まれています。更にもっと労働生産性向上を意識した取組みを進められることも重要と考えます。労働生産性を上げると人件費を上げる余力が生まれます。

配当を増やせば一時的には評価されますが、それで企業価値が上がるわけではありません。商品やサービスの価値を再構築する必要があります。

中山 多くの点でそのとおりであると感じます。取締役会でも商品の幅を広げるための施策やサービスにいかにか付加価値をつけるかなどを議論すると同時に株価のことも議題にしております。そのなかでここ数年注力しているのは新商品のパレタイジングロボットです。もともとあった商品ですが、新型コロナや人材不足などによる省力化投資が多くの業界で拡大しており、当社の売上も伸びてきました。一昨年度本社屋の近くにショールームを開設してからは特に伸びが顕著で、まだまだ期待ができます。人財の多様性の確保や教育制度の充実にも取り組んでいますが、成長を牽引する人的基盤の充実も引き続き重要な視点です。株主総会や会社説明会では女性が少ないと言われ、私ももっと女性を増やすべきと提言しているのですが、そもそも理工系の女性が少ないため、開発や設計で女性を増やすのは容易ではありません。一方、文系の女性の採用は進み、コーポレートや間接部門では増えてきており、組織や職種の特性を踏まえたダイバーシティマネジメントが重要です。

鎌田 全般的に、今やっていることにこだわり過ぎず、もっと視野を広くもってフレキシブルに考えてみるのも方法です。ユーシン精機の創業の精神は何か、どういう会社でありたいのか、何を作るのかではなく、何をしたいのか、から考えれば新しい発想が出てくるのではないのでしょうか。

中山 現社長になってからは、特にチームワークやコミュニケーション活性化の取組みに力を入れています。そういった意味では今のご提案はこれまで以上に加速できるのではないかと感じています。

鎌田 会社の風土変革のプロセスにおいて工夫ある取組みを進めるのも大切で、例えば、社内教育・研修の仕組みに加えて全く異なることをやってみてもいいのではないのでしょうか。10年後のユーシン精機の夢を語ろう！でもいいと思います。

中山 確におっしゃるとおりですね。本日は当社の課題を外部からご指摘いただき、また将来に向けての励ましも賜り、大変ありがとうございました。



G: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。

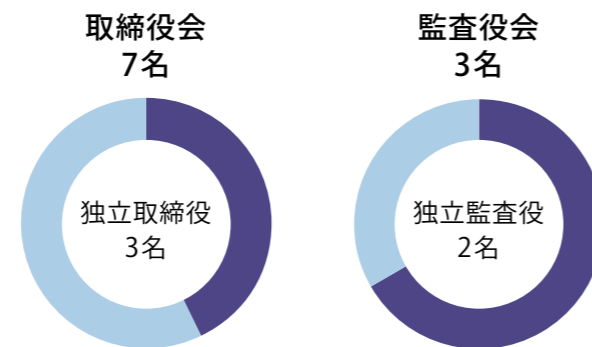
◆取締役会・監査役会の実効性の確保

変化の激しい事業環境やグローバル化の進む中、知識・経験・専門性のバランス、多様性、グローバルな視点などを重視し、取締役候補を選出しています。現在、社外取締役を含め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まいります。

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

また、取締役会の更なる機能向上を図るべく、取締役会全体の実効性の分析・評価について、社内アンケートを行

い、結果の分析評価をし、改善を進めています。2024年1月に実施されたアンケートでは、議題の設定について改善すべき点が抽出され、改善を行っています。



◆指名・報酬委員会

当社では、役員者の指名・報酬などに関する手続きの公正性・透明性・客観性を強化し、当社コーポレート・ガバナンスの充実に努めるため、取締役会の諮問機関として指名・報酬委員会を設置しております。現在、当委員会は、社外取締役西口泰夫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、社外取締役松久寛、社外取締役中山礼子の合計4名で構成されております。2024年3月期は、当委員会が計3回開催されました。具体的な検討内容として、役員人事、役員評価、経営人財の育成計画などについて議論しました。

◆役員報酬制度

当社の役員報酬制度は、企業の持続的成長および競争力の強化のため、優秀な人財の確保・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。

【制度のポイント】

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

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

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

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

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

取締役	社内	基本報酬	短期業績賞与 中期業績・株価連動型賞与
	社外	基本報酬	
監査役	基本報酬		

◆サステナビリティ委員会

当社は、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おります。本委員会の目的は、事業活動を通じてサステナブルな社会・環境の構築に寄与するとともに、当社が持続的な事業発展を通じて企業価値を向上することにあります。サステナビリティ基本方針を決定し、特定したマテリアリティを発表しており、2024年4月にはマテリアリティに対する主な施策に関して、目標・KPIと実績・評価を開示しました。

スキルマトリックス

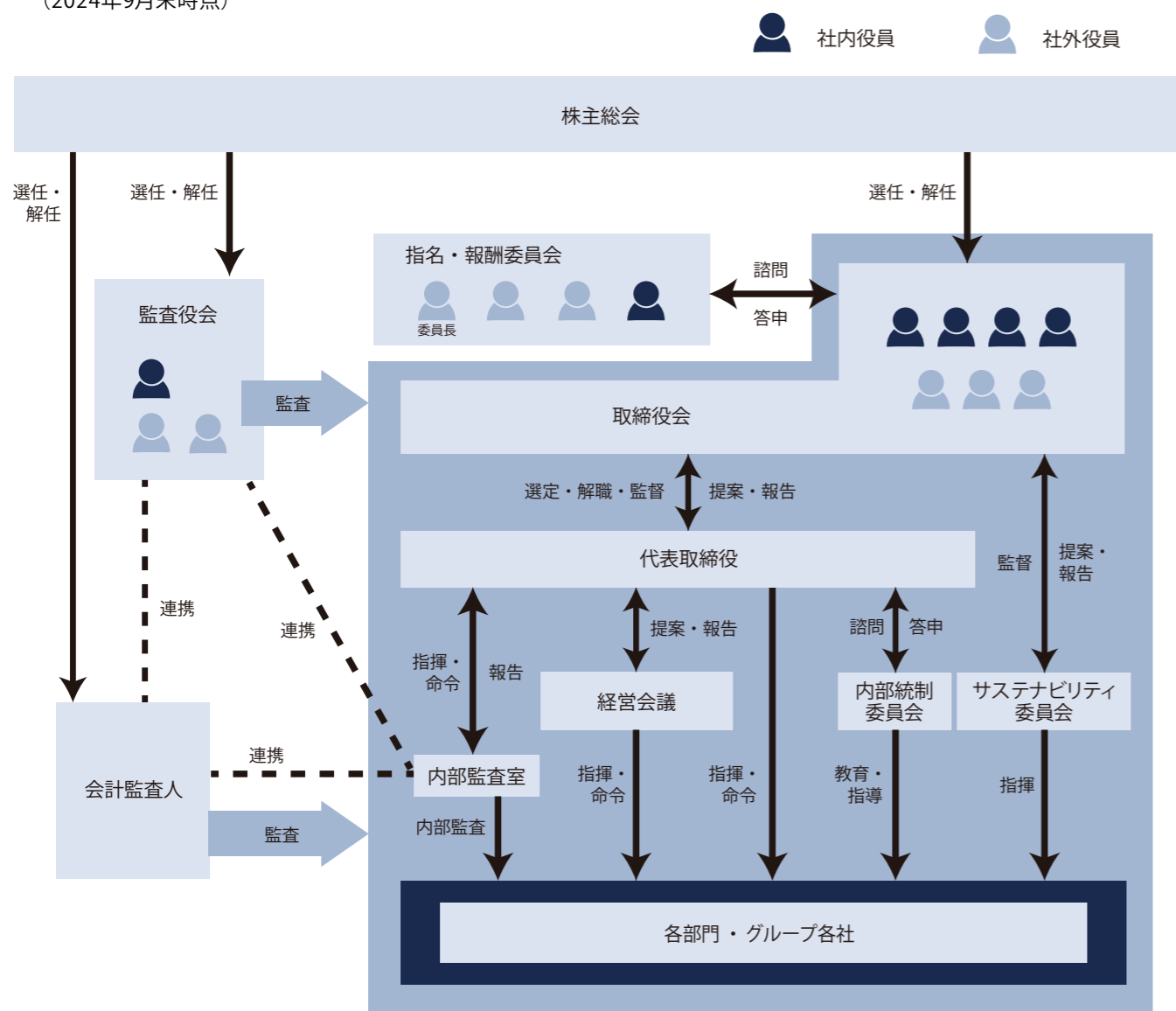
◆ 内部統制委員会

内部統制については、「内部統制の整備及び運用に関する基本方針」に基づいて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、情報管理について各本部・部門およびグループ会社各社に教育・指導を行っています。

◆ コーポレート・ガバナンス体制図

(2024年9月末時点)



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

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

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

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

取締役・監査役・執行役員

指名・報酬委員

代表取締役社長
こたに たかよ
小谷 高代
(1977年8月26日生)



所有する当社株式の数
1,968,532株

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

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



所有する当社株式の数
15,000株

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

社外 独立役員 指名・報酬委員

社外取締役
なか やま れい こ
中山 礼子
(1959年4月2日生)



所有する当社株式の数
20,062株

略歴、地位、担当および重要な兼職の状況
1983年4月 日本合同ファイナンス(株)
(現ジャフコグループ(株))入社
1997年1月 丸三証券(株)入社
2000年3月 同社投資情報部長
2004年10月 同社引受部長
2008年10月 (株)リブテック 非常勤取締役
2009年2月 同社取締役
管理本部長
2013年3月 同社取締役退任
2015年3月 (株)ラックランド 社外取締役
2016年3月 同社取締役(監査等委員)(現任)
2018年6月 当社社外取締役(現任)
2019年6月 (株)マンダム 社外取締役
2023年6月 同社社外取締役退任

常勤監査役
ふくい まさひと
福井 理仁
(1960年6月30日生)



所有する当社株式の数
5,000株

略歴、地位、担当および重要な兼職の状況
2013年10月 当社入社、内部監査室責任者
2015年7月 経営管理部経理部責任者
2017年4月 執行役員
経営管理部責任者
兼 経理部責任者
2020年4月 執行役員
経営管理部責任者
2020年6月 取締役
経営管理部責任者
2022年6月 取締役
経営管理担当
2024年6月 常勤監査役(現任)

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



所有する当社株式の数
11,000株

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

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



所有する当社株式の数
14,300株

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

社外 独立役員

社外監査役
のなか てつや
野中 徹也
(1976年9月25日生)



所有する当社株式の数
- 株

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

社外監査役
やまだ よしき
山田 美樹
(1954年1月26日生)



所有する当社株式の数
- 株

略歴、地位、担当および重要な兼職の状況
1980年10月 等松・青木監査法人(現有限責任
監査法人トーマツ)入所
1985年3月 公認会計士登録
1999年7月 監査法人トーマツ(現有限責任
監査法人トーマツ)パートナー
2019年7月 公認会計士 山田美樹事務所開業
登録
2020年6月 コニシ(株)社外監査役
2021年6月 コニシ(株)社外取締役(監査等委
員)(現任)
2021年7月 監査法人ラットランド パートナー
(現任)
2024年6月 当社社外監査役(現任)

社外 独立役員 指名・報酬委員長

社外取締役
にしぐち やすお
西口 泰夫
(1943年10月9日生)



所有する当社株式の数
59,400株

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

社外 独立役員 指名・報酬委員

社外取締役
まつひさ ひろし
松久 寛
(1947年8月5日生)



所有する当社株式の数
25,000株

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

むらた みき
村田 美樹

上席執行役員
経営企画室責任者

つじ なおき
辻 直樹

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 広報室責任者

はまはた みつはる
浜畑 光晴

執行役員
開発本部責任者

注) 所有株式数は、2024年3月末時点のものです。

リスクマネジメント

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

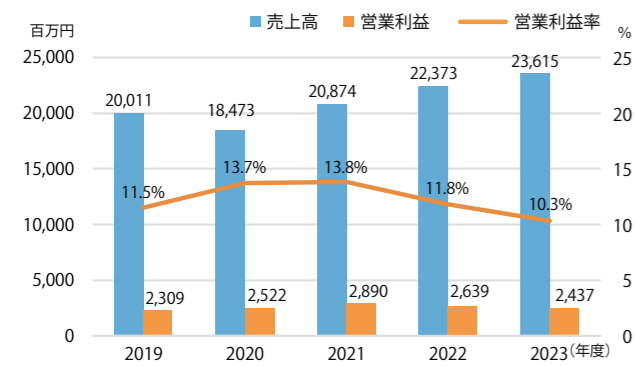
財務リスク	関連するリスク	ユーシン精機の主な取組み
外部要因 (市況)	<ul style="list-style-type: none"> プラスチック射出成形産業の設備投資状況 為替の変動(円高)による海外子会社業績の円貨換算への影響 競合企業による値下げ攻勢 	<ul style="list-style-type: none"> 多業種に販売を展開することで、特定業界の景気の波に左右されることのない事業運営を行っています。 新商品の開発や製造および販売コストの削減などを継続的に実施しています。
外部要因 (購買)	<ul style="list-style-type: none"> 原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



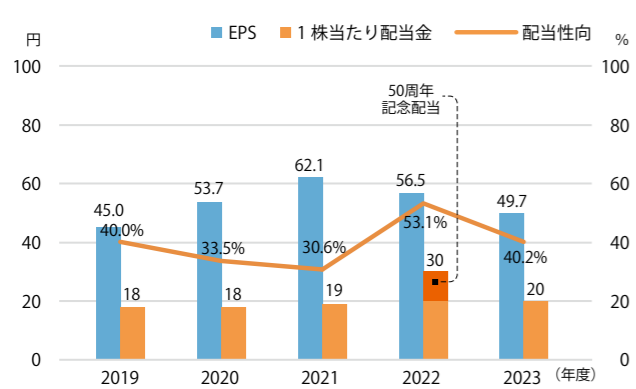
財務ハイライト

◆売上高・営業利益・営業利益率



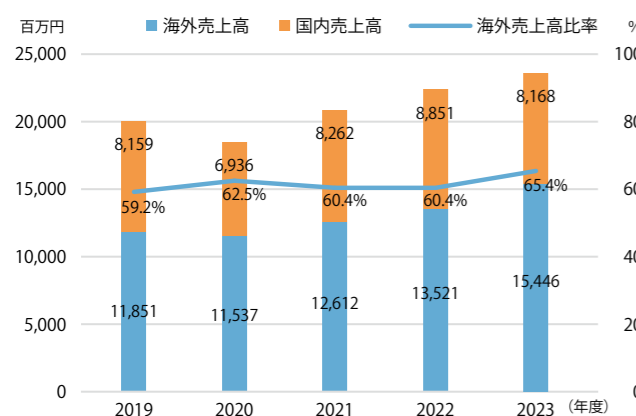
2023年度の売上高は、過去最高の23,615百万円(前期比5.6%増)となりました。欧州でのメディカル関連特注自動機の大口案件およびWEMO社の子会社化が寄与しました。営業利益は人件費の増加、原材料価格の高騰などにより、2,437百万円(前期比7.7%減)となりました。

◆EPS・配当金・配当性向



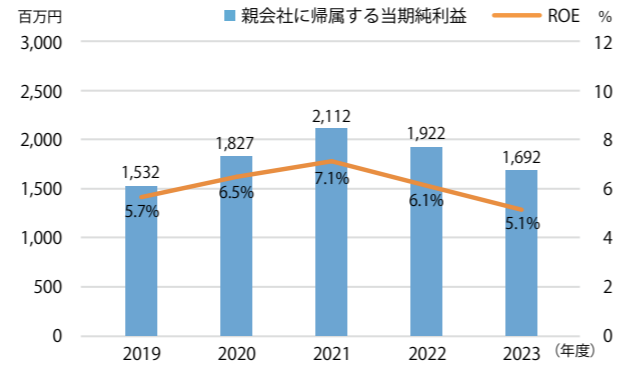
安定的・継続的な株主還元を実現するため、連結配当性向は30%以上を目標にしています。連結業績の向上を図り、普通配当の水準を引き上げていきたいと考えています。2023年度は、1株につき20円の普通配当を実施しました。

◆海外売上高比率



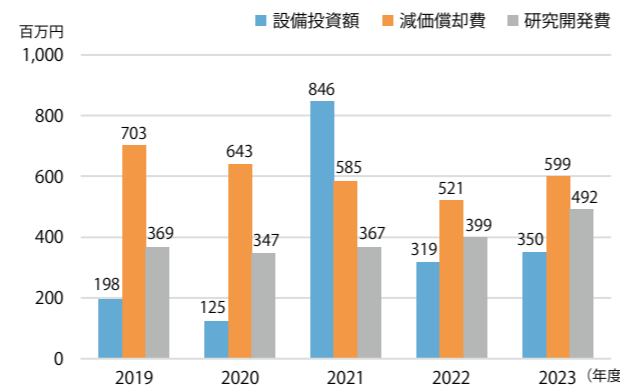
WEMO社の子会社化およびメディカル関連特注自動機の大口案件により海外売上高比率が増加し65.4%となりました。現在当社グループのグローバルネットワークは全57拠点あり、世界中の国や地域で販売・アフターサービスを展開しています。

◆親会社に帰属する当期純利益・ROE



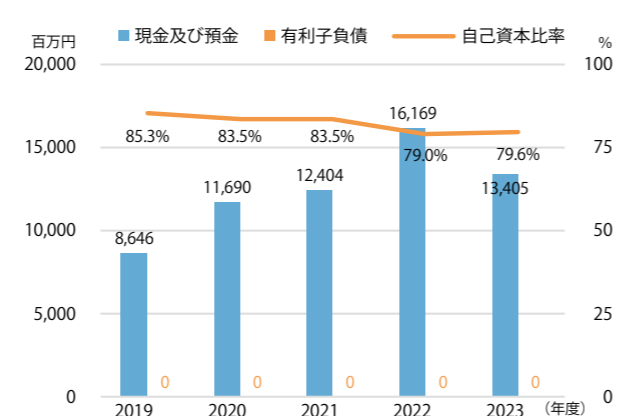
2023年度の親会社に帰属する当期純利益は、営業利益の減少により1,692百万円(前期比12.0%減)、ROEは5.1%(前期比1.0pt減)となりました。

◆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2023年度の旧本社工場改修、2022年度のショールーム開設がありました。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。

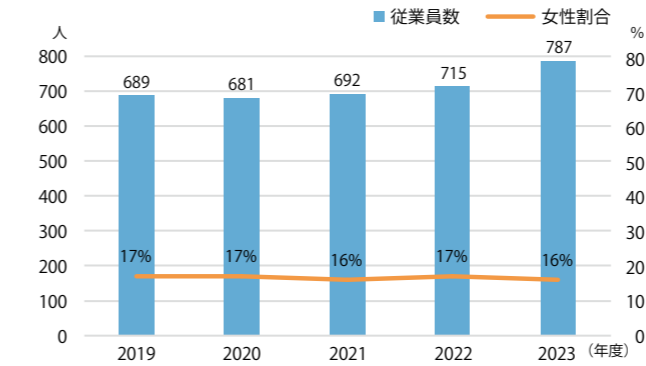
◆現金及び預金・有利子負債・自己資本比率



2023年度は特注機ビジネスによる前受金の減少、子会社取得などにより、現金及び預金は前期と比較して減少しました。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まいります。

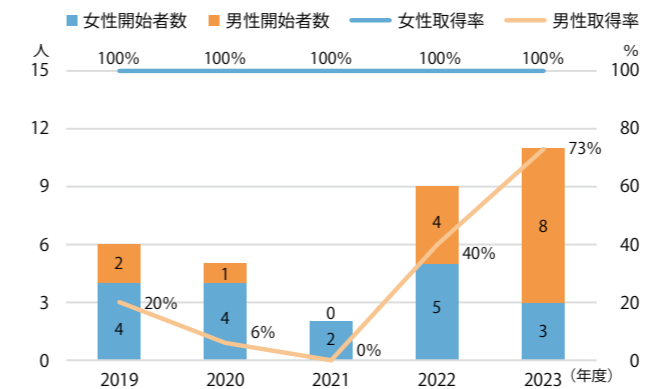
非財務ハイライト

◆従業員数・女性割合



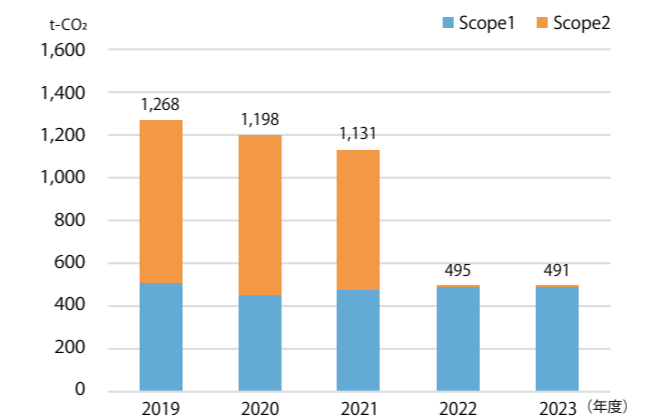
将来を見据えたグローバルでの積極的な人的投資により、従業員数が増加しています。

◆育児休業開始者数・取得率



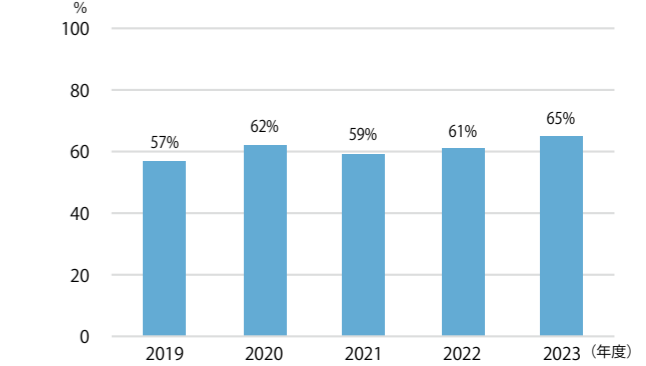
女性従業員の育児休業取得・復職支援はもちろんのこと、男性従業員の育児休業取得促進を目的として、講演・座談会実施による制度内容の周知や育児休業取得者の体験共有、制度理解を深めるための冊子作成・配布など、育児中の社員を支援するための施策に積極的に取り組んでいます。2022年度からは、2年続けて男性の開始者数・取得率ともに大幅に増加しました。

◆温室効果ガス排出量(国内)



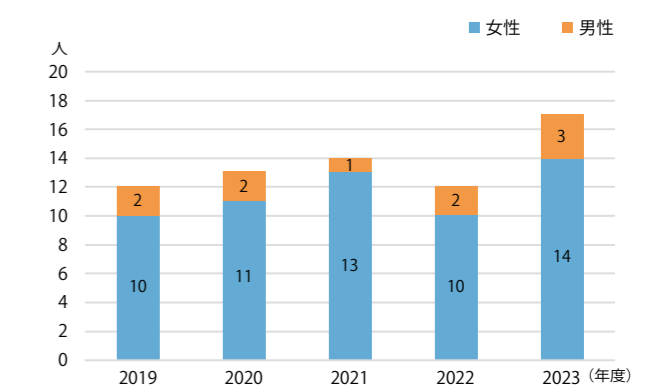
2022年度に引き続き使用電力を再生可能エネルギー由来の電力に切り替えたことにより、電力使用による温室効果ガス排出量は大きく減少しています。また、本社工場屋上には太陽光パネルを設置し、太陽光発電電力の自家消費による温室効果ガス排出量削減にも取り組んでいます。

◆年間有給休暇取得率(国内勤務従業員)



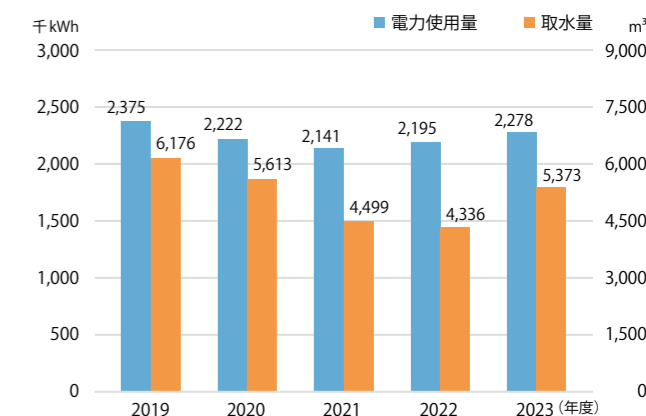
2023年度から時間単位年次有給休暇制度および年次有給休暇積立制度を導入し、年休付与日数を増加させるなど、従業員がより有給休暇を取得しやすい環境づくりに取り組んでいます。

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

◆電力使用量(国内)・取水量(本社・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、使用エネルギーの削減に継続して取り組んでいます。

財務情報

◆主要連結経営指標

	(百万円)										
(年度)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	
売上高	17,799	21,148	19,346	20,878	21,833	20,011	18,473	20,874	22,373	23,615	
売上総利益	7,277	8,442	7,666	8,461	8,741	8,020	7,875	8,991	9,573	9,788	
売上総利益率	40.9%	39.9%	39.6%	40.5%	40.0%	40.1%	42.6%	43.1%	42.8%	41.5%	
営業利益	2,304	3,086	2,112	2,358	2,760	2,309	2,522	2,890	2,639	2,437	
営業利益率	12.9%	14.6%	10.9%	11.3%	12.6%	11.5%	13.7%	13.8%	11.8%	10.3%	
経常利益	2,542	2,921	2,058	2,432	2,791	2,205	2,608	3,085	2,787	2,586	
経常利益率	14.3%	13.8%	10.6%	11.7%	12.8%	11.0%	14.1%	14.8%	12.5%	11.0%	
親会社株主に帰属する当期純利益	1,683	1,908	1,380	1,626	1,903	1,532	1,827	2,112	1,922	1,692	
純利益率	9.5%	9.0%	7.1%	7.8%	8.7%	7.7%	9.9%	10.1%	8.6%	7.2%	
総資産額	29,463	29,409	30,761	32,572	33,197	31,933	34,649	36,892	40,843	42,821	
総資産純利益率 <ROA>	6.0%	6.5%	4.6%	5.1%	5.8%	4.7%	5.5%	5.9%	4.9%	4.0%	
有利子負債	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
純資産額	23,970	24,715	25,451	26,472	27,117	27,471	29,171	31,047	32,586	34,418	
自己資本比率	80.6%	83.3%	82.1%	80.6%	80.9%	85.3%	83.5%	83.5%	79.0%	79.6%	
自己資本純利益率 <ROE>	7.4%	7.9%	5.6%	6.3%	7.2%	5.7%	6.5%	7.1%	6.1%	5.1%	
											(百万円)
(年度)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	
営業活動によるキャッシュ・フロー	2,104	2,218	1,626	1,223	2,291	3,558	3,487	2,083	4,605	119	
投資活動によるキャッシュ・フロー	(256)	(5,105)	(471)	(2,511)	(61)	(1,475)	(1,987)	(1,341)	(299)	(2,519)	
財務活動によるキャッシュ・フロー	(560)	(677)	(678)	(659)	(1,316)	(946)	(561)	(763)	(695)	(1,070)	
現金及び現金同等物の期末残高	9,089	5,297	5,690	3,763	4,669	5,652	6,846	7,055	10,815	8,045	
設備投資額	682	4,754	546	652	256	198	125	846	319	350	
減価償却費	277	268	474	924	778	703	643	585	521	599	
研究開発費	472	510	619	598	413	369	347	367	399	492	
発行済株式総数 (千株)	17,819	17,819	17,819	17,819	35,638	35,638	35,638	35,638	35,638	35,638	
自己株式数 (千株)	330	331	331	331	1,333	1,602	1,602	1,602	1,603	1,603	
1株当たり純利益 <EPS> (円)	96.26	109.14	78.93	93.03	54.54	45.01	53.70	62.06	56.50	49.72	
1株当たり純資産 <BPS> (円)	1,357.36	1,401.54	1,444.38	1,500.75	783.03	800.04	850.14	904.77	948.36	1,001.03	
1株当たり配当金 (円)	30	36	36	33	17	18	18	19	30	20	
配当性向	31.2%	33.0%	45.6%	35.5%	30.9%	40.0%	33.5%	30.6%	53.1%	40.2%	
従業員数 (人)	601	636	663	683	683	689	681	692	715	787	

◆連結貸借対照表

	(百万円)				
(年度末)	2019	2020	2021	2022	2023
資産の部					
流動資産					
現金及び預金	8,646	11,690	12,404	16,169	13,405
受取手形及び売掛金	5,410	5,563	5,905	5,471	6,008
商品及び製品	772	1,007	1,074	1,288	1,039
仕掛品	1,120	987	1,203	1,338	1,847
原材料及び貯蔵品	3,165	2,987	3,571	3,760	5,083
未収消費税等	19	71	87	87	215
その他	276	236	261	533	610
貸倒引当金	(19)	(36)	(7)	(10)	(8)
流動資産合計	19,391	22,509	24,500	28,638	28,203
固定資産					
有形固定資産					
建物及び構築物(純額)	4,554	4,166	3,849	3,609	3,554
機械装置及び運搬具(純額)	137	116	119	150	171
土地	6,107	6,129	6,812	6,821	6,851
建設仮勘定	10	22	12	34	8
その他(純額)	96	97	132	130	163
有形固定資産合計	10,905	10,531	10,926	10,746	10,749
無形固定資産					
のれん	-	-	-	-	495
顧客関連資産	-	-	-	-	1,579
その他	358	254	186	192	186
無形固定資産合計	358	254	186	192	2,261
投資その他の資産					
投資有価証券	159	285	263	307	547
退職給付に係る資産	285	257	264	215	274
繰延税金資産	658	621	647	649	594
その他	193	209	181	141	254
貸倒引当金	(20)	(20)	(78)	(49)	(63)
投資その他の資産合計	1,277	1,353	1,279	1,265	1,607
固定資産合計	12,541	12,139	12,392	12,204	14,617
資産合計	31,933	34,649	36,892	40,843	42,821

	(百万円)				
(年度末)	2019	2020	2021	2022	2023
負債の部					
流動負債					
支払手形及び買掛金	895	1,933	1,710	1,733	2,011
電子記録債務	803	839	935	890	522
未払金	418	542	519	586	587
未払法人税等	137	400	560	275	467
前受金	1,270	789	1,162	3,721	3,062
賞与引当金	267	282	300	310	357
役員賞与引当金	23	42	32	29	25
製品保証引当金	178	162	137	256	284
その他	256	328	310	210	401
流動負債合計	4,250	5,321	5,668	8,012	7,719
固定負債					
役員退職慰労引当金	66	-	-	-	-
退職給付に係る負債	62	87	100	164	115
繰延税金負債	34	23	24	6	387
その他	46	43	51	73	179
固定負債合計	210	155	176	244	682
負債合計	4,461	5,477	5,845	8,256	8,402
純資産の部					
株主資本					
資本金	1,985	1,985	1,985	1,985	1,985
資本剰余金	2,023	2,024	2,024	2,024	2,024
利益剰余金	24,531	25,848	27,212	28,454	29,125
自己株式	(1,355)	(1,355)	(1,355)	(1,355)	(1,355)
株主資本合計	27,185	28,503	29,866	31,108	31,779
その他の包括利益累計額					
その他有価証券評価差額金	16	103	88	118	285
為替換算調整勘定	(34)	290	796	1,043	1,958
退職給付に係る調整累計額	62	37	41	5	45
その他の包括利益累計額合計	44	431	927	1,168	2,289
非支配株主持分	242	236	253	309	349
純資産合計	27,471	29,171	31,047	32,586	34,418
負債純資産合計	31,933	34,649	36,892	40,843	42,821

◆連結損益計算書

	(百万円)				
(年度)	2019	2020	2021	2022	2023
売上高	20,011	18,473	20,874	22,373	23,615
売上原価	11,991	10,598	11,883	12,799	13,827
原価率	59.9%	57.4%	56.9%	57.2%	58.6%
売上総利益	8,020	7,875	8,991	9,573	9,788
売上総利益率	40.1%	42.6%	43.1%	42.8%	41.5%
販売費及び一般管理費	5,710	5,353	6,100	6,934	7,350
営業利益	2,309	2,522	2,890	2,639	2,437
営業利益率	11.5%	13.7%	13.8%	11.8%	10.3%
営業外収益					
受取利息	6	6	6	6	25
受取配当金	6	5	6	8	10
仕入割引	10	6	7	8	4
為替差益	-	34	96	99	90
補助金収入	-	15	-	-	-
その他	22	19	78	27	19
営業外収益合計	46	88	195	150	151
営業外費用					
売上割引	1	0	-	-	-
為替差損	147	-	-	-	-
その他	1	0	1	3	2
営業外費用合計	150	1	1	3	2
経常利益	2,205	2,608	3,085	2,787	2,586
経常利益率	11.0%	14.1%	14.8%	12.5%	11.0%
特別利益					
固定資産売却益	5	1	1	7	5
投資有価証券売却益	-	-	-	-	-
特別利益合計	5	1	1	7	5
特別損失					
固定資産除却損	1	0	0	25	30
その他	1	-	-	-	-
特別損失合計	2	0	0	25	30
税金等調整前当期純利益	2,208	2,610	3,086	2,769	2,561
法人税等合計	629	752	952	790	800
当期純利益	1,579	1,857	2,133	1,978	1,761
非支配株主に帰属する当期純利益	46	29	21	55	69
親会社株主に帰属する当期純利益	1,532	1,827	2,112	1,922	1,692
純利益率	7.7%	9.9%	10.1%	8.6%	7.2%

◆受注高、受注残高、売上高の状況

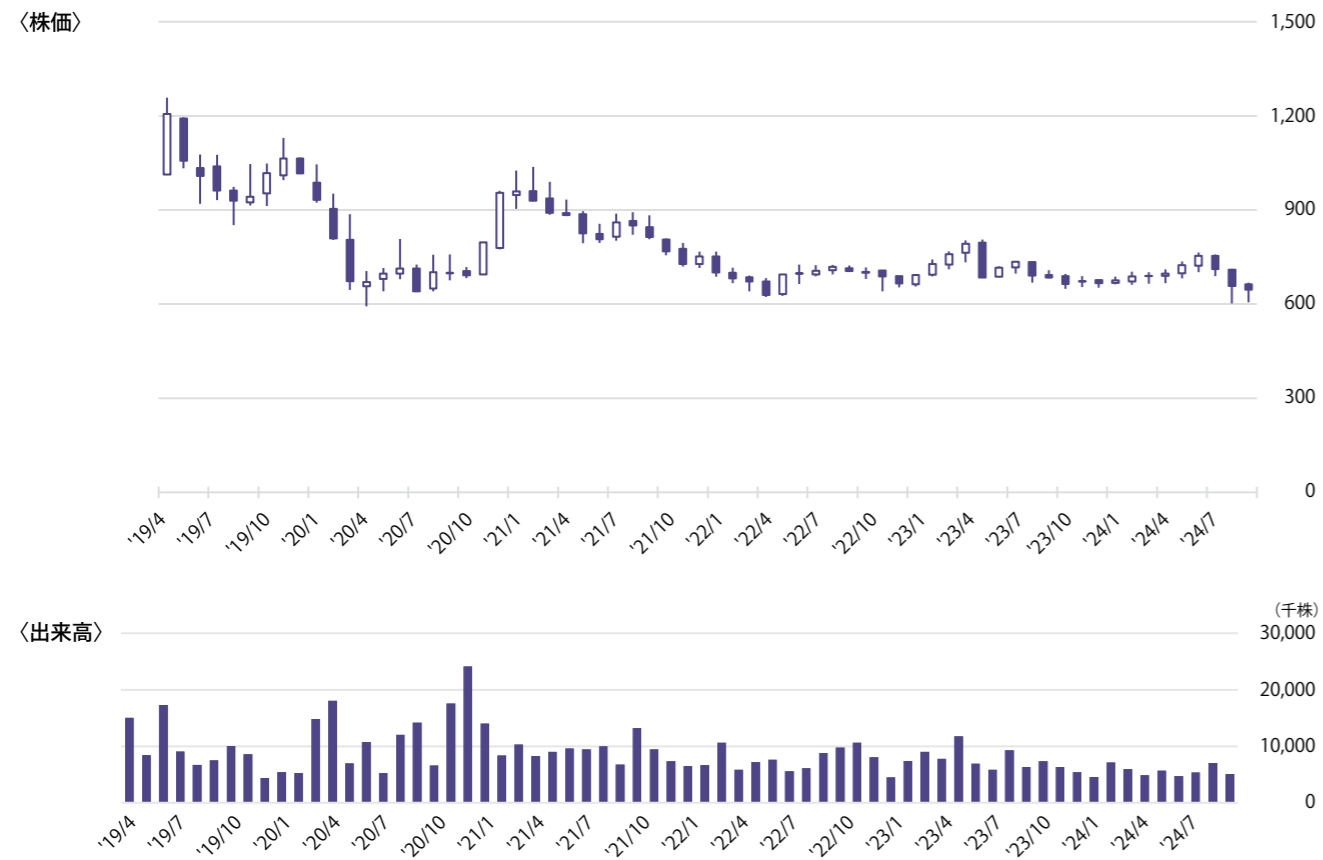
	(百万円)				
(年度)	2019	2020	2021	2022	2023
品目別受注高					
ロボット	11,885	12,785	14,402	14,519	13,099
特注機	2,997	2,784	3,910	8,444	4,887
部品・保守サービス	3,168	3,145	3,519	3,806	4,402
合計	18,051	18,715	21,832	26,770	22,389
受注残高					
ロボット	2,120	3,000	3,120	3,485	3,081
特注機	2,061	1,423	2,209	6,247	5,252
部品・保守サービス	208	207	259	253	427
合計	4,390	4,631	5,589	9,986	8,761
品目別売上高					
ロボット	12,770	11,904	14,282	14,154	13,504
特注機	4,056	3,422	3,124	4,406	5,882
部品・保守サービス	3,185	3,147	3,467	3,812	4,228
合計	20,011	18,473	20,874	22,373	23,615
地域別売上高					
日本	8,159	6,936	8,262	8,851	8,168
中国・台湾	2,395	2,753	3,318	2,799	1,982
その他アジア	3,504	3,032	3,622	4,060	3,743
欧州	2,079	1,782	1,075	1,333	3,704
北米	3,343	3,375	4,103	4,674	4,930
その他	527	593	492	653	1,086
合計	20,011	18,473	20,874	22,373	23,615
業種別売上高					
モビリティ	5,792	4,247	5,582	5,875	6,482
メディカル	4,303	4,878	3,633	4,366	5,857
エレクトロニクス	3,617	3,305	4,653	5,444	4,523
家電	2,110	1,653	1,873	1,782	1,802
雑貨	1,966	1,765	2,471	2,298	1,908
容器	1,276	1,496	1,350	1,314	1,825
光学*	465	624	650	-	-
その他	478	501	657	1,291	1,215
合計	20,011	18,473	20,874	22,373	23,615

* 従来の「光学」は「エレクトロニクス」と統合しました。

◆ 株式情報

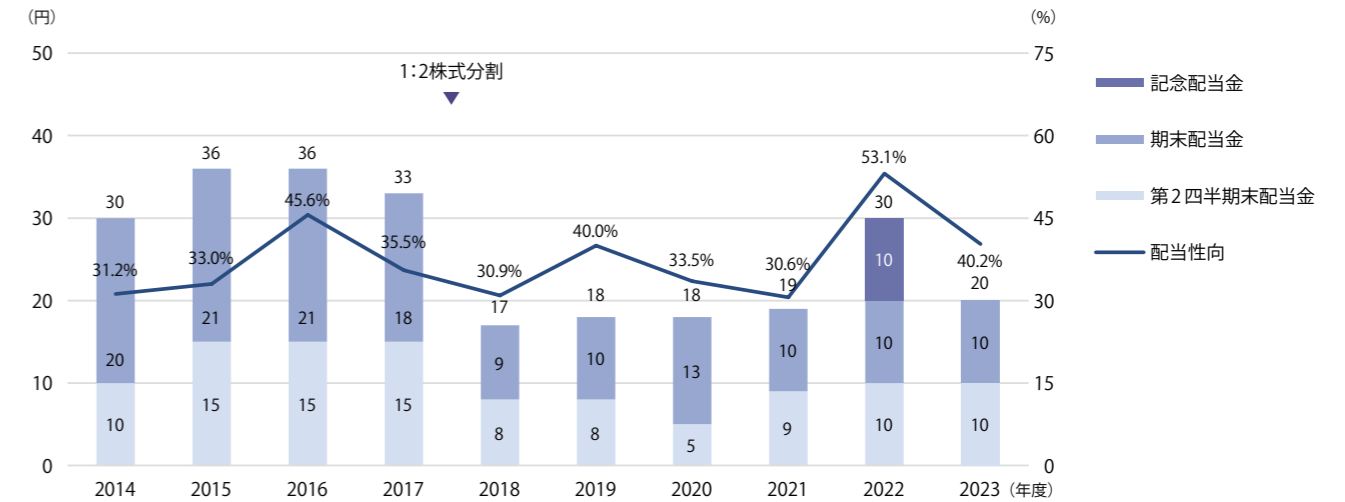
(年度)	2019	2020	2021	2022	2023
発行済株式総数(株)	35,638,066	35,638,066	35,638,066	35,638,066	35,638,066
自己株式数(株)	1,602,454	1,602,518	1,602,804	1,603,076	1,603,219
株主数(人)	4,348	4,320	5,316	6,624	6,761
年間配当金(円)	18	18	19	30	20
配当性向	40.0%	33.5%	30.6%	53.1%	40.2%

◆ 株価・出来高の推移



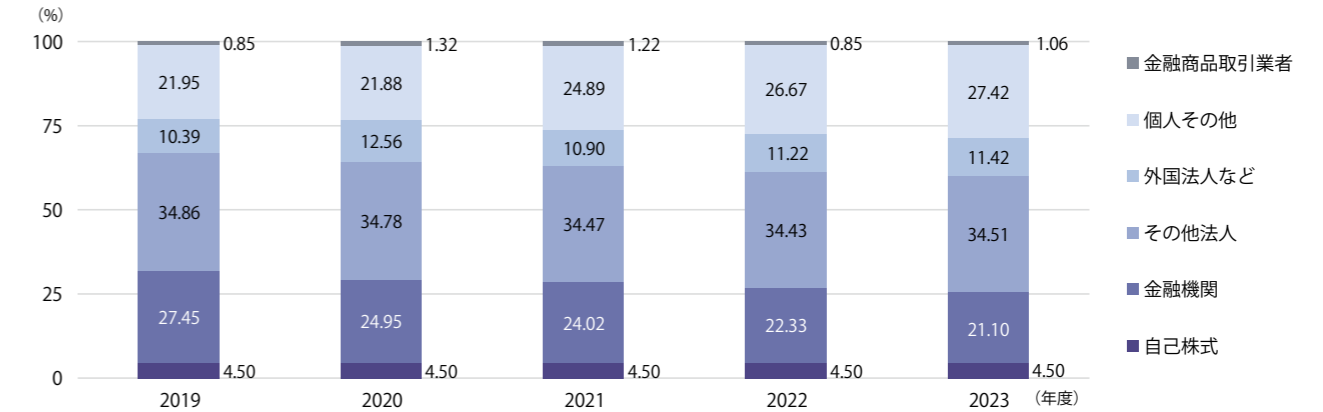
(年度)	2019	2020	2021	2022	2023
株価 - 高値(円)	1,258	1,037	933	768	806
安値(円)	645	593	641	623	649
終値(円)	673	891	672	759	689
時価総額(百万円)	23,984	31,754	23,949	27,049	24,555
累積売買高(千株)	11,242	14,810	10,683	9,048	8,449
配当利回り	2.7%	2.0%	2.8%	4.0%	2.9%
株価収益率(倍)〈PER〉	14.95	16.59	10.83	13.43	13.86
株価純資産倍率〈PBR〉	0.84	1.05	0.74	0.80	0.69

◆ 1株当たり配当金^{*1}



^{*1} 実際の配当金を記載しています。

◆ 所有者別株式分布の推移



◆ 大株主^{*2,*3}

株主名	所有株式数(千株)	持株比率(%)
株式会社ユーシンインダストリー	11,992	35.2
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	2,328	6.8
小谷 高代	1,968	5.8
村田 美樹	1,847	5.4
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	1,142	3.4
京都中央信用金庫	1,088	3.2
小谷 真由美	968	2.8
RBC IST 15 PCT NON LENDING ACCOUNT - CLIENT ACCOUNT	877	2.6
株式会社三菱UFJ銀行	849	2.5
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001	845	2.5

^{*2} 2024年3月31日時点

^{*3} 当社の自己株式1,603,219株は、上記の表から除いています。

グローバルネットワーク (2024年9月末時点)

業界随一の拠点網を活用して、
世界各国のお客さま工場を
迅速にサポートします



アメリカ



イギリス



スウェーデン **WEMO.** 韓国



本社・工場



テクニカルセンター

株式会社 ユーシン精機

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

会社情報

名 称	株式会社コーシン精機 [※] ※2025年4月1日よりYUSHIN株式会社に社名(商号)変更予定
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	787人 (2024年3月31日現在)
発行済株式数	35,638千株
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口ロボット、自動ストック装置および省力化自動機器
役 員 (2024年9月30日現在)	代表取締役社長 小谷 高代 取締役副社長 小田 康太 専務取締役 北川 康史 常務取締役 稲野 智宏 社外取締役 西口 泰夫 社外取締役 松久 寛 社外取締役 中山 礼子 常勤監査役 福井 理仁 社外監査役 野中 徹也 社外監査役 山田 美樹