

YUSHIN

YUSHINレポート

2025

統合報告書
2025年3月期

YUSHIN 株式会社

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

2025.10

できない無理だ、は出発点

創業者 小谷 進

ご挨拶

このたびは、「YUSHINレポート2025」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様にYUSHINグループについて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2022年から発行しています。「YUSHINレポート2025」では、マテリアリティごとにテーマを分類し、社外取締役と社外監査役による鼎談やサステナビリティ委員会各部会の活動内容、人的資本強化の施策などを掲載しています。

今後も当該レポートを皆様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。

YUSHIN株式会社

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「力と知恵と勇氣」をもって行動し、
信頼される会社として歩み続けます。

世界に向けて常に革新ある技術を創造し、
広く社会に貢献します。

我々仲間は一一致協力して
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、
よりよくユーザーに尽くし
より多くの信用を得ましょう。

目次・編集方針

YUSHINとは

価値創造の軌跡	05
工場の自動化に貢献するYUSHINロボット	07

価値創造ストーリー

トップメッセージ	09
目指す姿・中長期経営目標	13
価値創造プロセス	15
YUSHINの強み	17
品目別売上高と成長戦略	18
地域別売上高	19
業種別売上高と成長戦略	20
マテリアリティ	21

サステナビリティ

サステナビリティ	23
サステナビリティ部会クロストーク ～持続的成長に向けた経営基盤の強化～	24
労働安全性の強化	
安全	25
人権	27
気候変動への対応	
環境アクションポリシー・環境配慮商品	29
気候変動・脱炭素への取組み	30
TCFD提言に基づく情報開示	31

人的資本の強化	
従業員	33
提案・チャレンジ活動 社員インタビュー	36
健康経営	37
コーポレート・ガバナンスの強化	
社外役員鼎談	39
ガバナンス	41
スキルマトリックス	44
取締役・監査役・執行役員	45
リスクマネジメント	47
ステークホルダーとの対話・エンゲージメント	48

データ集

財務ハイライト	49
非財務ハイライト	50
財務情報	51
株式情報	57
会社情報・グローバルネットワーク	59

■ 編集方針	本報告書は、すべてのステークホルダーの皆様に向けて、当社がどのように社会的価値・経済的価値を創出し、持続的な成長を実現していくのかを理解いただける内容とすることを基本方針として作成しています。編集にあたっては、IFRS財団の「国際統合報告フレームワーク」、経済産業省の「価値協創ガイダンス2.0」などを参照し、客観性と透明性を高めています。
■ 報告対象期間	2025年3月期(2024年4月1日～2025年3月31日)を主たる対象期間としています。なお、一部内容に当該期間外の情報も含まれています。
■ 報告対象範囲	YUSHIN株式会社および連結子会社14社を対象としています。
■ 将来見通しに関する注意事項	本「YUSHINレポート2025」に記載されている将来の業績に関する予測や見通しなどは、作成時点で入手可能な情報により当社が合理的と判断したものであり、潜在的なリスクや不確実性その他の要因が含まれています。そのため、実際の業績などは様々な要因の変化により記載の予測・見通しとは異なる可能性があります。

価値創造の軌跡



1973年設立

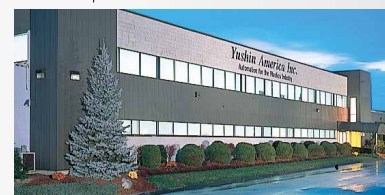
YUSHINは京都東山の鴨川河畔、京町屋の鰻の寝床と言われる間口1182mmの狭い路地の奥でスタートしました。機械好きだった創業者小谷進は、当初、お客様から依頼された自動化装置を一つひとつ独自のアイデアを込めて作っていました。

社名の由来

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

グローバル展開

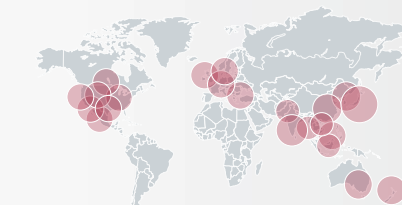
1988年 | アメリカ子会社設立



アジア・欧州各国にも現在につながるネットワークを拡大

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

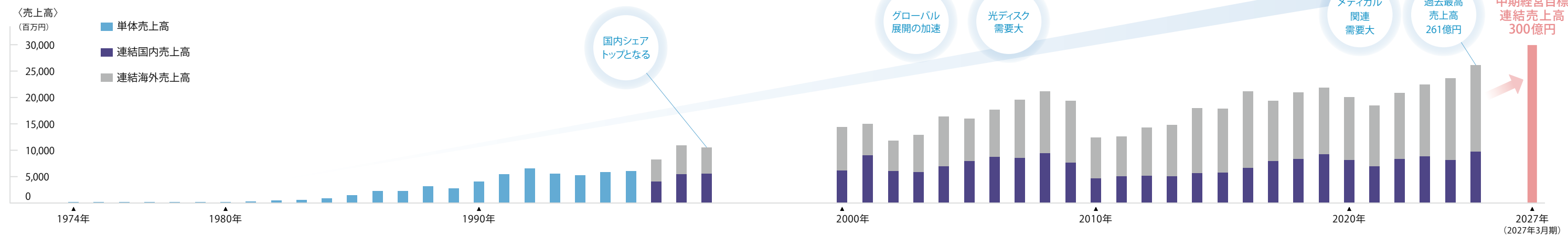
2012年 | インドネシア子会社設立
2014年 | ベトナム子会社設立



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



YUSHIN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。グローバルにも積極展開し、国内最後発メーカーながら2000年代には世界トップメーカーに成長しました。
創業者の「できない、無理だ、は出発点」の想いのもと、これからも新しい技術に挑戦し、取出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。



工場の自動化に貢献するYUSHINロボット

YUSHINのロボットは世界中の工場に安心・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

YUSHINの主力商品です。
プラスチック射出成形機で作られた成形品を安全に、素早く、精確に取出します。

各種自動化装置(特注機)

ここでは箱詰めを行っています。
ほかにも、ストック、ゲートカット、インサートワーク供給、カメラ検査など、成形品取出し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。

Top Message

トップメッセージ

長期的な成長へ向けて戦略的な投資を実行し、
その成果を業績として確実に顕在化させるとともに、
社員が誇りを持てる企業の実現を目指します。

社名変更に込めた想いについて

当社は、創業者の「信用有る会社でありたい」という想いを込めて、社名を「ユージン精機」として創業しました。この想いを受け継ぎつつ、グローバル展開とブランド力強化を通じ、持続的成長と企業価値向上を目指して、2025年4月に「YUSHIN株式会社」へ社名変更をしました。「YUSHIN」は、これまで世界中のお客様に親しまれてきたブランド名であり、新社名への移行はスムーズに進めることができました。

4月1日の社名変更時には、社員のご家族に向けて、新社名に込めた思いを記したメッセージカードを送りました。家庭でも当社の考えについての会話が生まれ、共感していただいたと聞いています。これからも社員一人ひとりと価値観を共有し、ワンチームで未来のあるべき姿を目指して挑戦していきたいと思います。

2025年3月期業績実績と 2026年3月期業績見通し

2025年3月期は、欧米の高金利継続や地政学的リスクの長期化、中国経済の停滞など、事業環境の不透明感が続きました。日本国内では設備投資の持ち直しもみられましたが、急激な為替変動による原材料価格の上昇など依然として厳しい状況がみられました。こうした中、プラス

チック射出成形機市場が低迷した一方、日本国内では人手不足を背景に自動化ニーズが高まり、ロボットや特注機の販売が堅調に推移しました。さらに、メディカル関連の大口径案件も、過去2期間に受注した高水準案件を順調に出荷・検収し、売上高の押し上げに寄与しました。その結果、連結売上高は前期比10.6%増の261億26百万円と堅調に推移しました。

利益面では、原材料費高騰や人財投資に伴う人件費の増加がありましたが、売上高の増加で吸収し、営業利益は前期比6.1%増の25億86百万円となりました。経常利益は為替差損の影響を受け、前期比2.0%減の25億35百万円、親会社株主に帰属する当期純利益は前期比横ばいの16億92百万円となりました。

財務面では、現金及び預金の減少などにより総資産は前期末比17億75百万円減の410億45百万円となりました。純資産は前期末比10億79百万円増の354億98百万円となり、自己資本比率は同5.9pt増の85.5%と高水準を維持しています。

2026年3月期は欧米市場を中心に、不透明な設備投資環境が続くと予想し、売上高は減少を見込んでいます。利益面では原材料費高騰と人的資本投資の継続などから減益を予想しています。ただし、中長期的には人手不足を背景とした自動化需要の拡大が期待できます。パレタイジングロボットの販売も順調に伸長しており、今後の成長が見込まれます。

小谷 高代

代表取締役社長
博士(工学)

中長期経営目標に向けての進捗について

中計目標として、2027年3月期に連結売上高300億円を目指しています。2025年3月の時点において連結売上高は3期連続で過去最高を更新し、目標に向けて進んでまいりました。

プラスチック射出成形機市場では需要が伸び悩む状況にありますが、各地域において市場シェア拡大に向けた取り組みを推進しています。特に欧州地域ではWEMO社との連携強化を通じてターゲット市場の深掘りを進めることで、中期的なロボット売上の更なる拡大を目指します。パレタイジングロボットの販売は成長を続けており、今後も有望な分野です。工場の出荷エリアで重量物を人が積み上げる作業は重労働であり、人手不足の深刻化に伴う自動化ニーズが年々高まっています。あわせて、新たな付加価値創出

に向けた継続的な開発投資を行い、新商品の市場投入や新領域への事業展開を通じて、安定成長を実現します。その結果として営業利益率15%の達成を目指します。足元では人的資本投資を先行的に行っていますが、これを早期に生産性向上の成果につなげることで、「稼ぐ力」の向上を図ります。

キャッシュについては、長期にわたって使用される設備機械をお客様に安心してお使いいただくための、強固な財務基盤を維持しつつ、中長期的な成長投資に活用してまいります。

人的資本の強化と現場浸透について

当社は持続的な成長と企業価値向上のため、人的資本への投資を経営の重要戦略と捉えています。多様な人財の価値観や考え方を活かした組織づくりを進め、社員一人ひとりが能力を最大限に発揮できる環境の実現を目指しています。その根幹にあるのが経営理念の現場浸透です。理念に共感した多様な人財を採用・育成し、誰もが生き活きと働き続けられる職場づくりに取り組んでいます。

これまでの歩みとして、2022年3月期までは持続的成長に向けた基盤づくりに注力しました。CI(コーポレート・アイデンティティ)の策定、新人事制度の導入、各種制度や環境整備など、組織としての土台を固めてきました。2023年3月期からの3年間は、組織力強化や教育の質的向上に取り組むフェーズと位置付け、全社サーベイで組織課題を把握し、組織力や教育体系の見直しを進めています。

社員が主体となった提案活動も促進しています。「改善提案制度」や「イノベーションプロジェクト活動提案制度」を通じ、社員自ら考えチャレンジする風土を醸成し、こうした

取り組みが組織の活力となり、持続的成長の源泉になると考えています。

サステナビリティ活動の進化と深化

社会や経済の構造変化が加速する中、企業が果たすべき責任は従来にも増して重くなっています。当社も、社会課題の解決に貢献し持続的な成長を実現するため、サステナビリティ経営の強化に取り組んでいます。

2025年3月にはサステナビリティ推進体制を強化しました。サステナビリティ委員会は、安全衛生や環境など従来の取り組みを監督するだけでなく、新たに人権・コンプライアンス・ITリスク対策・危機管理など組織横断的課題にも対応できる体制を整えました。これにより、従来は個別対応していた課題を全社的視点でマネジメントできるようになりました。

具体的な活動実績として、「労働安全性の強化」では、安全方針を社外にも開示し、当社だけでなくお取引先やパートナーにも共有することで、サプライチェーン全体で安全性強化に取り組んでいます。「お客様工場の生産性向上」では、高速・高精度なロボットの販売台数の増加や新商品への生産性向上機能の搭載などに取り組んでいます。「気候変動への対応」として、環境性能を高めた商品の開発を進めるとともに国内事業所では環境配慮型自動車への切替えを進めており、今後も推進していきます。また、人的資本への投資として、前述のとおり、企業理念の浸透や社員育成プログラムを継続的に実施しており、社員一人ひとりが組織の付加価値創造力向上や社会課題解決の担い手として行動できる組織文化を育んでいます。

コーポレート・ガバナンスでは、取締役会の実効性評価や経営リスクの洗い出し、情報セキュリティ研修などを通じてリスク管理を強化しています。グローバル展開が進む中、海外拠点にもCI(コーポレート・アイデンティティ)や行動規範を浸透させ、ガバナンス強化に努めてまいります。さらに、人権尊重の取り組みでは、社外へは調達ガイドラインや

質問票を通じてサプライチェーンの課題把握を行い、社内では開発・製造・品質管理・資材部門を中心に研修を実施するなど、ビジネスと人権の両立に向けた基盤づくりを進めています。私たちは、こうした活動を「自らの成長の機会」と捉え、事業活動そのものを通じて社会に貢献することを目指しています。

ステークホルダーの皆様へのメッセージ

当社は、お客様工場の労働安全性の強化、生産性の向上、環境負荷低減に貢献する付加価値の高い商品を提供しています。また、商品を安心して長くご使用いただくため、アフターサービスやメンテナンス体制の強化にも引き続き注力しています。当社は「まず、想いにとどく」という考えのもと、お客様の想いに届くロボットメーカーとして活動したいと考えています。

そして、経営理念に掲げる「革新ある技術の創造」と、「社会への貢献」をグローバルで実現するため、仲間と力を合わせ、社業の発展と社員一人ひとりの心豊かな生活の実現を目指します。社員が「この会社で働いてよかった」と実感できる職場環境と制度づくりを、これからも進めてまいります。

現在、当社株価の低迷が続いており、配当を加味した株主総利回り(TSR)が十分な水準に達していません。その最大の要因は、利益額の伸び悩みにあると認識しています。一方で、当社は中長期的な成長を実現するための活動に、粘り強く取り組んでおり、必ずや当社の持続的成長を生み出してまいります。株主の皆様には、安定した株主還元を継続しつつ、積極的な先行投資を通じた利益成長を実現することで、更なる還元につなげる考えです。

創業者の言葉「できない、無理だ、は出発点」を胸に、これからも世界中の仲間と共に挑戦を続けてまいります。

ステークホルダーの皆様には、引き続き、YUSHINへの変わらぬご支援を賜りますよう、心よりお願い申し上げます。



目指す姿・中長期経営目標

■ 目指す姿

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

グローバルシェア No.1

■ 中長期経営目標

2027年3月期経営目標

連結売上高
300億円

長期的に目指す経営指標

営業利益率
15%以上

ROE
8%以上

実績と予想

	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期予想
連結売上高	236億円	261億円	250億円
営業利益率	10.3%	9.9%	8.8%
ROE	5.1%	4.9%	—

戦略① 未来を切り拓く人財への投資

【進捗】

社内各部門の体制強化が進み、2025年3月期の売上高拡大にも寄与

【具体的な取組み】

- ・企業理念の浸透を軸に、人的資本強化の取組みを推進
 - －「まず、想いにとどく」をコンセプトに、コーポレート・アイデンティティや人財育成ポリシーを策定
 - －多様な人財の価値観・考え方を活かした組織づくり
- ・キャリアのステージに応じた階層別の教育制度の充実
 - －技術研修(eラーニングも整備)、次世代リーダー育成プログラム、マネジメント研修
- ・仕事のやりがい・働きやすさの向上に向けた環境づくり
 - －創造性・主体性を持った人財を養う「イノベーションプロジェクト活動提案制度」

戦略② グローバル販売力の強化

【進捗】

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

【具体的な取組み】

- ・販売力強化による欧州を中心としたグローバル市場でのシェアアップ
- ・グローバル規格対応(欧州安全基準の完全準拠商品の拡充)
- ・世界各国のトップクラス企業をターゲット
- ・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



戦略③ 商品力の強化

【進捗】

環境負荷低減と安全性・生産性の向上に寄与する各種機能の拡充

【具体的な取組み】

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

戦略④ 新規事業の開拓

【進捗】

パレタイジングロボット発売以来、売上高は堅調に推移。当社業績におけるプレゼンスが拡大

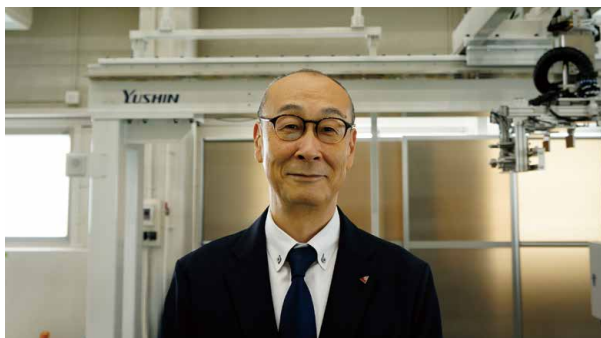
【具体的な取組み】

- ・食品業界などを主とした新しいユーザー層の獲得
- ・直交型ロボットのメリットを最大限に活かした特長により、お客様の幅広いニーズにお応えする
- ・継続的な機能拡充による商品価値の向上
 - －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)

パレタイジングロボット
「PAシリーズ」2パレット仕様



パレタイジングロボットを通じた新たな業界への挑戦



執行役員 パレタイジングロボット営業部責任者 辻 直樹

ー パレタイジングロボット事業を始めたきっかけは何でしょうか。

パレタイジングロボット事業は、2020年6月に「PAシリーズ」を発売したことで本格的にスタートし、以来、着実に売上を伸ばしてきました。このロボットは、当社が長年にわたり培ってきた取出口ロボットの要素技術を応用し開発されたもので、お客様の幅広いニーズにお応えするため、新モデルも相次いで発売しラインアップの充実を図っています。この事業に参入した背景には、梱包・物流現場における自動化ニーズの高まりがあります。人手不足や物流の2024年問題、EC市場の拡大による物量増加などを理由とした自動化ニーズにお応えし、お客様が抱える課題解決をサポート

できていると考えています。また、重量物の運搬作業は肉体的な負担が大きく、労働安全性の観点からも自動化による労働環境の改善が求められています。

ー YUSHINのパレタイジングロボットの強みや特長を教えてください。

実は、物流現場ではこれまで、設置スペースの制約などが障壁となり自動化機器の導入があまり進んできませんでした。この課題に対応するため、当社のパレタイジングロボットは「省スペース＆フリーアクセス」を実現しています。これは、直交型ロボットの構造を活かした強みで、従来導入が難しかった現場にも対応可能となりました。さらに、「直感的な操作性」や「省エネ」も当社商品の特長であり、お客様の物流現場の生産性向上や環境負荷低減にも寄与しています。

ー 今後の展望について教えてください。

今後も物の移動は増え続けるでしょう。また、人手不足も深刻化が見込まれ、自動化の需要はますます高まることが予想されます。物が動くすべての場所に可能性があると考えており、「物の動きがある、あらゆるところにパレタイジングロボット」を目指し、更なる成長に向けた取組みを進めてまいります。

価値創造プロセス

YUSHINとお客様を取り巻く 社会課題・環境変化

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

インプット

【2025年3月期】

財務資本	強固な財務体質 自己資本比率：85.5%
製造資本	ファブライト経営 設備投資額：634百万円
知的資本	ロボット動作の高速化と 環境技術へのこだわり 研究開発費：692百万円
人的資本	グローバルな人的構成 連結従業員数：800人 うち外国で活躍している従業員：349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：2,432kWh 取水量：6,989m ³ (本社・テクニカルセンター・伏見工場)

ビジネスモデル

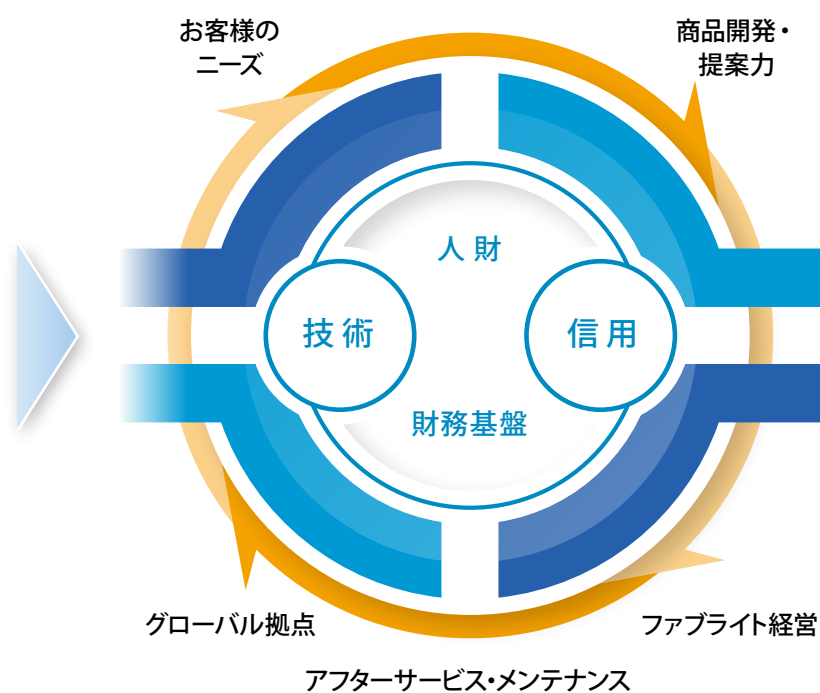
【2027年3月期経営目標】

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

経済価値と社会価値の向上



経営理念 CI

マテリアリティ ▶P21

- 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

アウトプット

【2025年3月期】

連結売上高：261億円

営業利益：25.8億円

(営業利益率：9.9%)

ロボット



特注機



部品・保守サービス



アウトカム

お客様

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

従業員

- 仕事のやりがい・働きやすさの向上
- 誇れる会社の実現

協力会社様

- 持続的な価値協創
(社会貢献と企業価値の追求)

株主・投資家

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

最終消費者

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

【目指す姿】

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

YUSHINの強み

技術力

高速取出し

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

省エネ ▶P29

- Smart ECO吸着(特許取得済)による省電力化
- エコロジーモードによる省電力化

提案力

- お客様の想いとどくシステム提案
- 安全レベル向上

幅広いユーザー層

多様な販売先業種 ▶P20

- モビリティ、メディカル、エレクトロニクスなど

グローバル展開 ▶P59

- 日本、アジア、北米、欧州など
- 業界一の販売・サービス拠点数(全57拠点)

新業界への進出

- パレタイジングロボットにより
食品業界など未開拓の分野へ進出

人的資本経営

これらの強みを生み出す源泉となる
人的資本の強化に注力しています

信用

業界トップシェア

- 取出スピードへのこだわり
- 高い納期厳守率

労働安全 ▶P26

- 国際安全規格対応
- セーフティアセツサ育成
(2025年3月末資格保有者:53名)

サポート力

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

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

- 85.5%(2025年3月期)

ファブライト

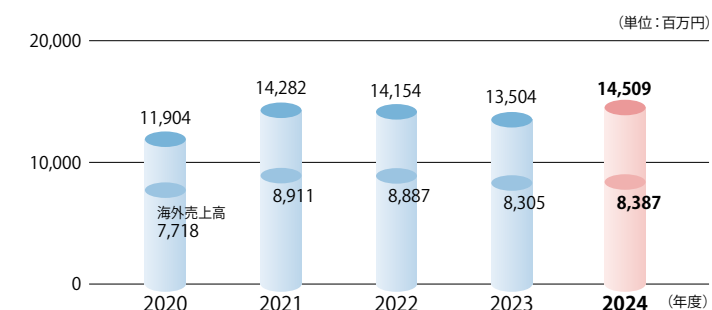
- 需要の波に対応
- 固定費が少なく、不況に強い
- 強固なサプライチェーン

品目別売上高と成長戦略

ロボット

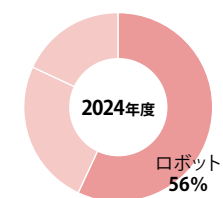
今後の成長戦略

地域特性、業界特性に応じた商品開発を継続してまいります。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社を通じて取出ロボットのシェア拡大を図ります。またパレタイジングロボット等、プラスチック業界以外への商品展開も進めてまいります。



- 前期比1,005百万円増(7.4%増)の14,509百万円となりました。
- 国内を中心に売上が堅調に推移しました。

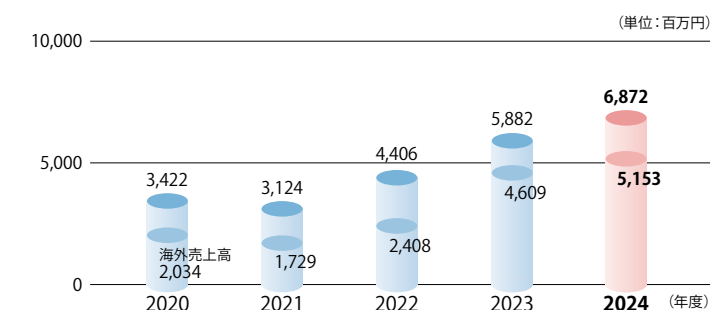
売上高構成比



特注機

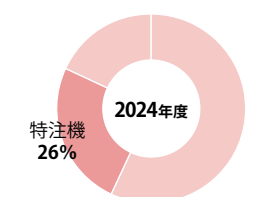
今後の成長戦略

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



- 前期比989百万円増(16.8%増)の6,872百万円となりました。
- 堅調な欧州でのメディカル関連大口案件に加えて、国内での一般特注機も増加しました。

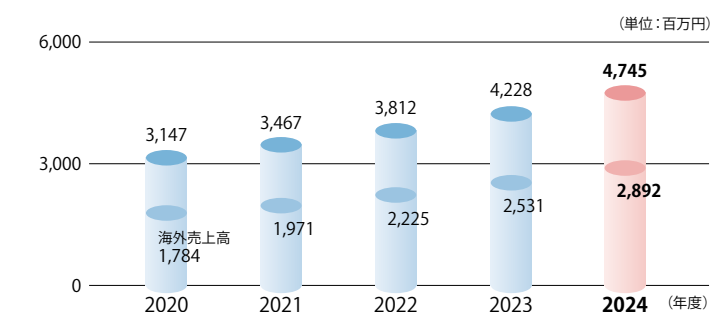
売上高構成比



部品・保守サービス

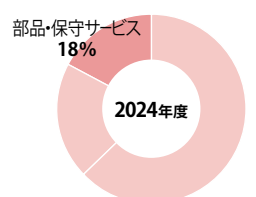
今後の成長戦略

他社との競争優位性の一つに、業界一の拠点網が挙げられます。今後も引き続き、グローバル展開を支える人材の確保・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。



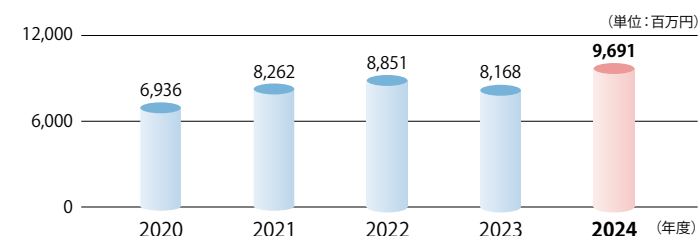
- 前期比516百万円増(12.2%増)の4,745百万円となりました。
- グローバルでの稼働台数増加に伴い、継続的に売上が増加しています。

売上高構成比



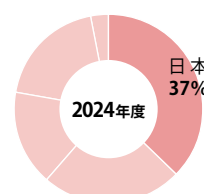
地域別売上高

日本

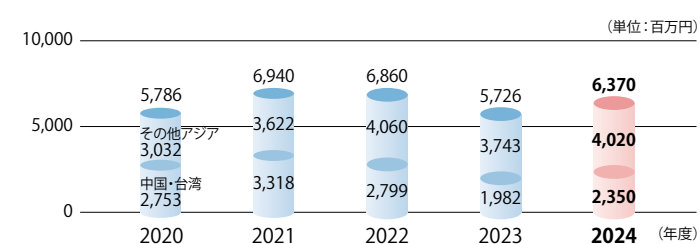


- 前期比1,523百万円増(18.6%増)の9,691百万円となりました。
- ロボットの増加に加え、人手不足などによる自動化ニーズにより特注機が伸長しました。

売上高構成比

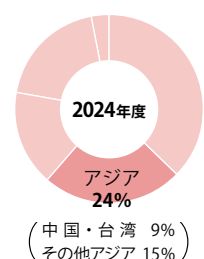


アジア

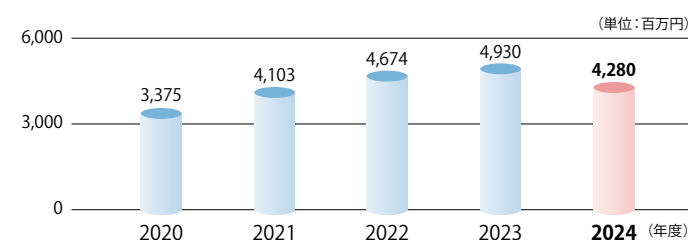


- 前期比644百万円増(11.3%増)の6,370百万円となりました。
- 中国およびその他アジアで需要が緩やかに回復しました。

売上高構成比

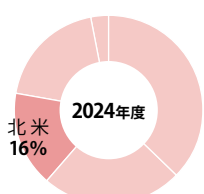


北米

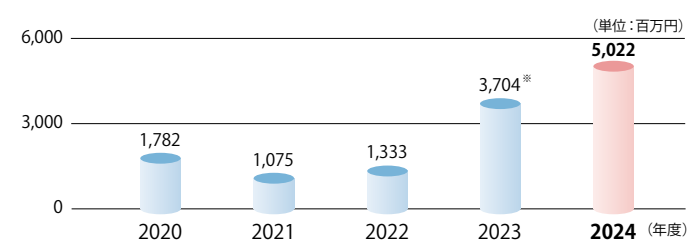


- 前期比649百万円減(13.2%減)の4,280百万円となりました。
- 米国の大統領選前後で設備投資の様子見などがあり、販売が伸び悩みました。

売上高構成比



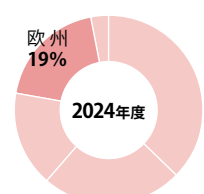
欧州



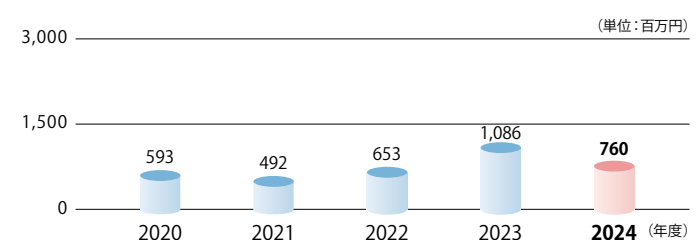
- 前期比1,318百万円増(35.6%増)の5,022百万円となりました。
- メディカル関連特注機の増加およびWEMO社の売上増加がありました。

※ WEMO社は9か月分のみ

売上高構成比

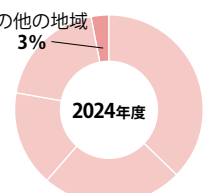


その他の地域



- 前期比325百万円減(30.0%減)の760百万円となりました。
- 主にメキシコ向けの販売が減少しました。

売上高構成比



業種別売上高と成長戦略

■ 幅広い業種でYUSHIN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を展開しています。自動車を中心としたモビリティ業界は、部品の多くがプラスチックで代用されつつあることや、EV化による更なる軽量化ニーズもあり、今後も伸びが期待できます。メディカル業界は、衛生面への考慮から、プラスチック製品の大量生産が行われており、ロボットの動作スピード・精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。

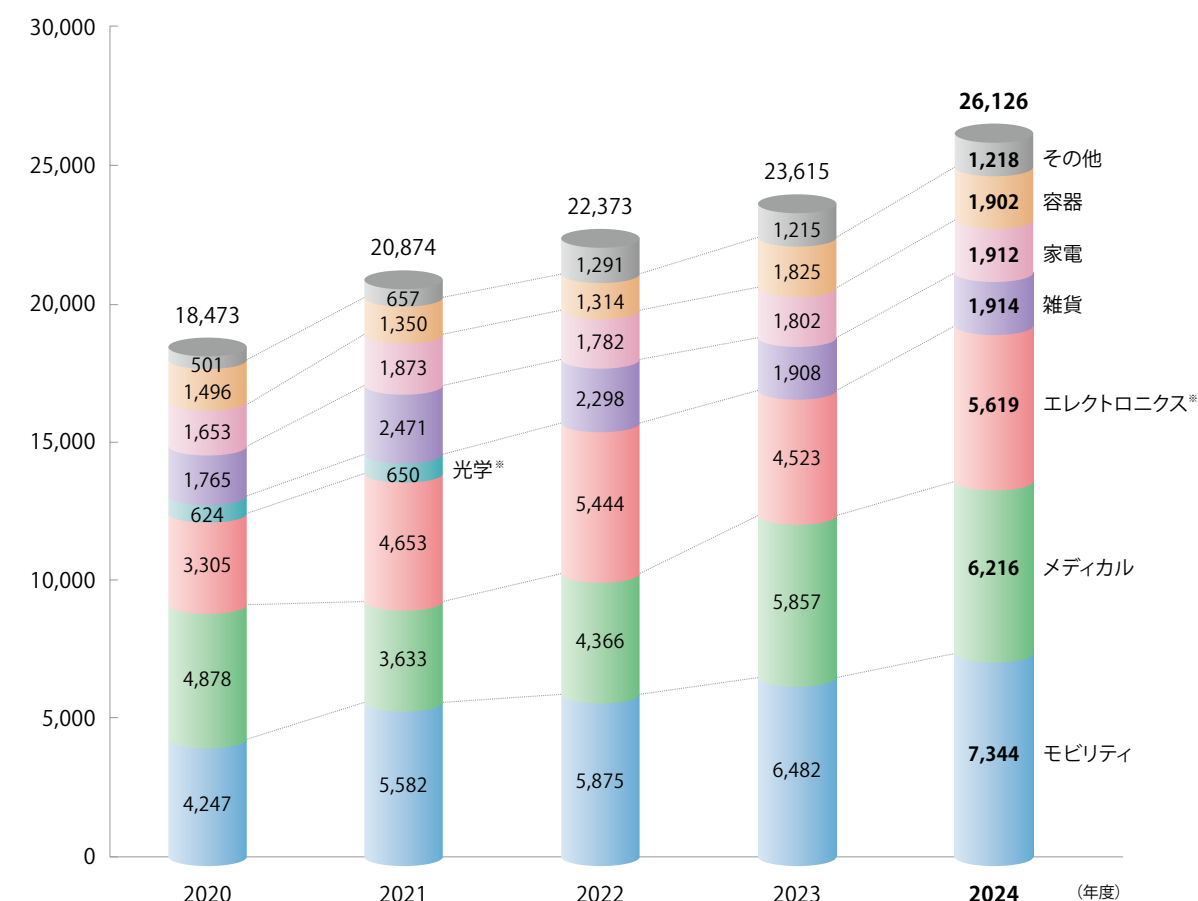
2024年度は、国内を中心にモビリティ・エレクトロニクス分野での販売が増加しました。また、メディカル分野においても欧州での販売が好調に推移しました。メディカル分野は、スピード・精度性を強みとする当社ロボットによりYUSHINブランドが高く評価されつつあります。

今後の成長戦略

軽量化が求められるモビリティ業界、衛生面への考慮が必要不可欠なメディカル業界でのプラスチックニーズはこれまで以上に強くなると考えており、これらの業界は今後の事業発展のドライバーとなると見込んでいます。そのため、業界特有のニーズを満たした商品開発に注力してまいります。

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、一層の販売業種の多角化を目指してまいります。

売上高(単位: 百万円)



※ 従来の「光学」は「エレクトロニクス」と統合しました。

マテリアリティ

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

■ 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	2024年度実績・評価
A	労働安全性の強化 ▶P25～	8 働きがい、安全な職場づくり 9 産業の競争力強化 17 パートナーシップによる持続可能な開発の実現 ※2 3 気候変動に具体的な対策を 4 質の高い教育をみんなに	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	すべての新商品に安全機能を搭載	搭載率:100%
				労働安全に関するスクール実施	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	3人減少(2025年3月末時点:53人)
				自社の安全衛生委員会の継続的な取組み	スクールの受講者数	未達成
				YUSHINグループ 人権方針の徹底と人権デュー・ディリジェンスの実施	死亡・休業災害ゼロ	休業災害:1人
					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 ※3	達成
					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 ※4	人権方針の周知完了
B	お客様工場の生産性向上	8 働きがい、安全な職場づくり 6 持続可能な消費生活 9 産業の競争力強化 12 つなげる持続可能な開発	お客様工場の生産性向上によって、付加価値の高いモノが多くの人の手に届き、世界の人々の生活水準(医療、学習など)の向上が期待できるため。	高速、高精度なロボットの開発、販売	受注台数	未達成
				生産性向上のための各機能の搭載	すべての新商品に生産性向上機能を搭載	搭載率:100%
				充実した保守サービス体制	メンテナンスコールレスポンスタイム	達成
C	気候変動への対応 ▶P29～	7 持続可能なエネルギー 9 産業の競争力強化 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	すべての新商品に環境機能を搭載	搭載率:100%
				GHG排出量の算出および開示	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)のデータ開示継続
				自社事業所の使用電力を再生可能エネルギーへ切替え	Scope1・2(国内)のGHG排出量を2020年度比57%削減 ※5	-Scope1・2(海外)のデータ開示開始
				ガソリン車から環境配慮型自動車への切替え	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% ※5	-Scope3(国内)のデータ算出継続
					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% ※5	削減率:58.7%
					異常気象に対応するBCPの策定	切替率:93.8%
						切替率:45.5%
						営業所ごとのハザードリスクなどの洗い出しおよび見える化

※2 お客様とともに目指すSDGs項目

※3 2023年度目標

※4 2026年度までの目標

※5 2030年度までの目標

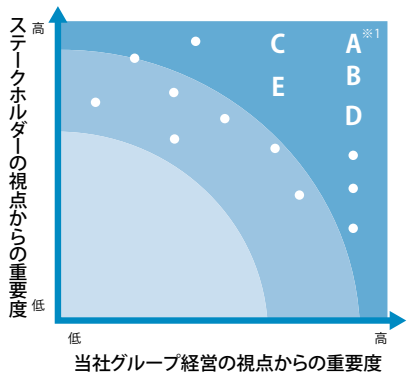
■ マテリアリティ特定のプロセス

2023年2月、持続可能な社会の実現と中長期的な企業価値の向上に向けて、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の2軸からマテリアリティ候補をリストアップしました。こ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。

■ マテリアリティKPIの管理（PDCA）

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

■ マテリアリティのマッピング



※1 A～Eは下表のマテリアリティに対応しています。

YUSHINグループの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	2024年度実績・評価
D	人的資本の強化 ▶P33～	3 気候変動に具体的な対策を 5 性別平等 8 働きがい、安全な職場づくり	付加価値を生み出す源泉は人であるため。	YUSHINグループ 人権方針の徹底と人権デュー・ディリジェンスの実施	人権研修実施	1回実施（テーマ：ビジネスと人権）
				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	男性育児休業取得率20%以上 ※6	取得率：57.1%
E	コーポレート・ガバナンスの強化 ▶P39～	16 公正な裁判と法の支配	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。	働きやすい環境づくり	年間有給休暇取得率60%以上	取得率：68.2%
				効果的な研修	—	—
				コーポレート・アイデンティティ（CI）の浸透	企業理念の浸透・実践強化に向けたプログラムの実施	参加率：92.8%
E	コーポレート・ガバナンスの強化 ▶P39～	16 公正な裁判と法の支配	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。	取締役会の機能強化	取締役会における社外取締役比率 1/3 以上	充足
				指名・報酬委員会の実効性維持	指名・報酬委員会における社外取締役比率2/3 以上（委員長は社外取締役が務める）	充足
				取締役会の実効性評価	アンケートによる実効性評価と改善	実施
E	コーポレート・ガバナンスの強化 ▶P39～	16 公正な裁判と法の支配	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。	従業員へのコンプライアンス研修	コンプライアンス研修回数	1回実施（テーマ：情報漏えい防止）
				データセキュリティの向上	情報セキュリティ、ITリテラシー向上に関する研修回数	1回実施

※6 2024年度までの目標

サステナビリティ

■ サステナビリティ推進体制

当社は代表取締役社長が委員長を務めるサステナビリティ委員会を設置しております。サステナビリティ委員会は定期的に開催され、サステナビリティ基本方針に沿った施策の推進およびその結果の取締役会への報告、外部への公表を行っております。また、サステナビリティ委員会で決議された施策やその結果は取締役会へ提案・報告を行っており、監督が受けられる体制を構築しております。

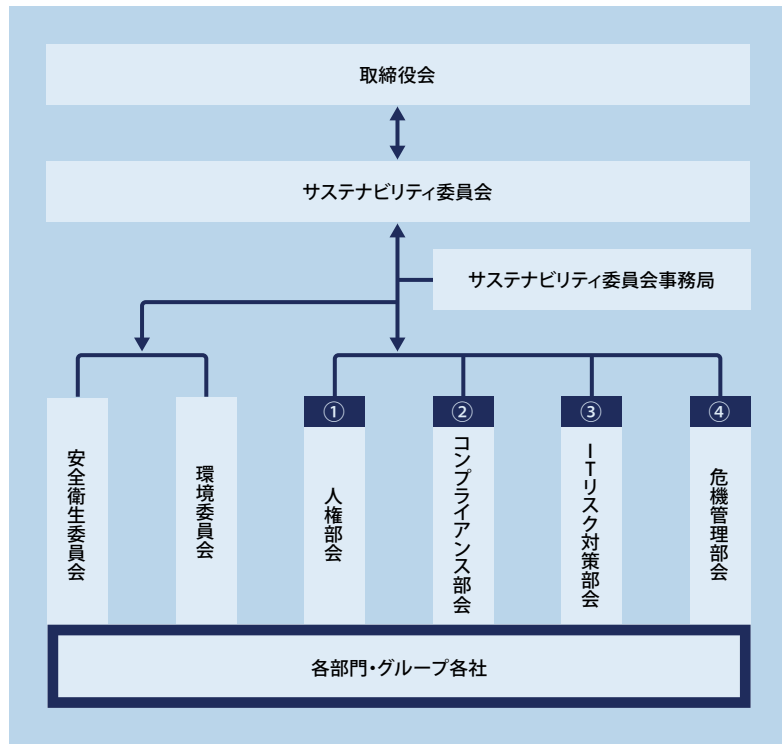
2025年3月期に開催されたサステナビリティ委員会では、リスク評価の見直しと対応策の検討、マテリアリティに紐づく目標・KPIの進捗状況の確認、Scopeに関する取組み状況や今後の進め方、開示のあり方などについて議論しました。また、サステナビリティ推進体制の強化に関する議論・決議も行いました。

～推進体制の強化～

サステナビリティ関連の組織横断的なテーマの取組みの推進を目的に、2025年3月、サステナビリティ委員会の下部組織として①人権、②コンプライアンス、③ITリスク対策、④危機管理の4つの部会を設置しました。また、サステナビリティ委員会は安全衛生委員会、環境委員会への監督・連携を行うことができ、各委員会は活動計画・活動実績・議事録をサステナビリティ委員会に報告することとしました。

新体制の発足によりサステナビリティに関する取組みのより一層の充実を図り、当社の持続的な企業価値向上のため、その基盤を強化する取組みを進めてまいります。

■ サステナビリティ推進体制図

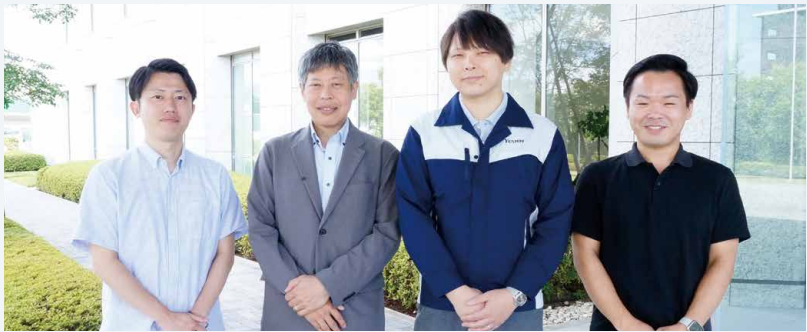


■ 各部会が対応するマテリアリティと主な施策

①	・労働安全性の強化 ・人的資本の強化 ― YUSHINグループ 人権方針の徹底と 人権デュー・ディリジェンスの実施
②	・コーポレート・ガバナンスの強化 ― 従業員へのコンプライアンス研修
③	・コーポレート・ガバナンスの強化 ― データセキュリティの向上
④	・気候変動への対応 ― 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 ・人的資本の強化 ― 働きやすい環境づくり

サステナビリティ部会クロストーク ～持続的成長に向けた経営基盤の強化～

マテリアリティへの取組み推進のため、2025年3月に「人権」「コンプライアンス」「ITリスク対策」「危機管理」の4つの部会を発足し、課題解決と現場への浸透活動に取り組んでいます。部会の活動を通じて持続的成長に向けた経営基盤の強化を目指す中、各部会を代表して4名の皆さんに、部会の活動内容や、短期から中長期的な目標を語っていただきました。



人権部会
兼
コンプライアンス部会
部長MUさん

ITリスク対策部会
部長Nさん

危機管理部会
国内担当MAさん

危機管理部会
海外担当Hさん

各部会の活動内容と1年目の目標や 対処すべき課題を教えてください。

人権部会MUさん 人権尊重の取組みはこれまで法務担当を中心に進めてきました。部会の発足に伴い、現場の視点をより意識した活動にしたいとの思いから、製造・調達・開発の各部門から部会メンバーを選出し、より実効性のある体制としました。隔月で部会を開催し、現場の実態調査とリスクの洗い出しを進めています。社内だけでなく、取引関係者の皆様にも人権に対する理解を深めていただくことを目指しており、質問票の送付に合わせて具体的な対応事例を示すなどの工夫を凝らしています。

コンプライアンス部会MUさん 原則月1回定例会を開催し、部会の目指す姿である「全社員が法令やルールを理解し、正しい方法で業務ができる環境の整備」の実現に向けて、メンバー間で活発に意見を出し合っています。特に内部監査担当は、日頃から各拠点に足を運び、客観的な視点で現場の状況を把握していることから、現場の課題に即した意見を挙げています。1年目は、グループ全体への理念浸透のための啓発・教育の仕組みを構築・実行することを目標に掲げています。これは、海外拠点を含むグローバルな取組みであるため、国籍や文化的背景、拠点規模などの違いに配慮しながら、最適な方法を模索・議論していきます。

ITリスク対策部会Nさん データセキュリティの向上を目指し、月1回の定例会では「事故予防」と「事故発生時」の2つの視点から、具体的な対応策を議論しています。法務担当が部会に加わったことで、ルール改訂などの場面においても、法的視点を踏まえた議論ができています。1年目は、セキュリティ事故発生時の事業継続計画(BCP)の策定と、その実効性

を検証することを重点課題としています。また、定期的かつ継続的な研修を通じて、全社員のITリスクに対する理解を深め、組織全体のセキュリティ意識の向上を図っていきます。

危機管理部会Hさん 海外担当と国内担当で日々活動しながら、適宜連携を図っています。海外については、これまでプロジェクトとして取り組んできた方針策定や体制整備の成果を部会の活動を通じて社内に落とし込み、より実効性を高めるフェーズにあると考えています。部会は、施設管理・法務・労務などの専門性を有するメンバーで構成されており、定例会以外にもセミナーへ参加するなど日々知見を高めています。今年度から導入しているサービスでは、緊急時の現地対応サポートや会員サイトでの国別リスク情報等の検索が可能です。今後も様々なサービスや仕組みの導入・構築を進め、社員が海外でも安心して働くことができる環境の整備を進めていきます。

危機管理部会MAさん 国内についてはこれまで総務部が担当し、災害時の緊急体制の構築やハザードマップの作成を行ってきました。部会体制の構築により、BCPに基づく取組みを国内全拠点を対象として推進する体制が整いました。今後は、全拠点を巻き込み、より実効性高くBCPを運用することを目指します。1年目には、現地視察を通じてのリスクの正確な把握と、対応の優先順位付けを行っていきます。また、現場の方々の危機管理意識の向上を目指し、リスクを認識した際に気軽に相談してもらえる関係性の構築を図っています。

部会の活動を通じて達成したい中長期的な目標と その実現に向けた取組みについて教えてください。

Hさん まずは各部会での活動を頑張り、5年後を目途に部会間のシナジーを効かせていきたいですね。

Nさん どの部会も「リスク低減に取り組む」という共通の目的がありますので、部会間での目線合わせも大切だと思います。

MUさん 部会間の連携によってシナジーを創出し、持続的成長に向けた経営基盤を強化するためには、各部会が持つ知見を積極的に共有することが重要だと思います。人権部会では、YUSHINグループおよび国内外の取引関係者の皆様への働きかけが必要になりますので、他の部会とも連携し、より実効性のある活動を展開していきたいです。

MAさん 世界中のお客様工場に「進歩」と「安心」をお届けする会社として、当社の持続的成長に寄与する取組みを着実に実行し、5年後には部会間の連携によってシナジーを生み出せるよう、各部会で頑張りましょう。

■ 労働安全性の強化

安全

■ お客様工場における労働安全性への取り組み

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

YUSHINグループ安全方針

1 基本方針

【1.1 安全の最優先】

全ての業務において、お客様、従業員、社会の安全を最優先とし、安心して利用できる製品とサービスを提供します。

【1.2 持続的改善】

安全確保のプロセスや基準を定期的に見直し、技術革新や法改正に対応した改善を迅速に実施します。

【1.3 安全教育の実施】

製品・サービスを扱う全ての従業員（営業・開発・設計・資材・製造・サービス）に対して、定期的に安全教育を行い、安全に対する意識レベルの維持向上を図ります。

2 製品設計

【2.1 安全の設計思想】

安全を最優先とした設計思想を基盤とし、ライフサイクル全体にわたり製品をご利用いただくお客様や製造・サービスを行う当社従業員へのリスクの低減を図ります。

【2.2 潜在的リスクの管理】

製品設計時に安全に関するリスクアセスメント手法（FTA、FMEA等）を用いて潜在的な危険を特定し、設計変更や安全機能の追加によりリスクを最小限に抑えます。

【2.3 操作安全性の確保】

誤操作による事故を防ぐため、直感的で分かりやすい操作体系と安全インターロック機能を備えた製品・システムを提供します。

3 製造工程

【3.1 製造作業の標準化】

標準化された手順書を全作業員が遵守し、異常時には適切な対応が可能な管理体制を構築します。

【3.2 作業環境の整備】

作業区域に明確な危険エリアを設定し、アクセス制限や危険回避措置を徹底して安全環境を維持します。

【3.3 不適合品管理】

不適合品を迅速に特定し、隔離処理の徹底とともに原因分析と再発防止策を実施して信頼性を向上させます。

4 サービス作業

【4.1 サービス員の安全管理】

法規やお客様工場の安全基準に基づき、個人防護具の装着や作業環境の整備（足場設置や点検ステージ取付など）を徹底し、安全な作業環境を維持します。

【4.2 サービス作業の標準化】

サービス作業の品質と安全性を確保するため、標準化された作業手順を整備し、サービス員が一貫した手順で業務を遂行できる体制を構築します。

【4.3 緊急対応体制】

緊急事態発生時の対応手順を明確化し、現場における迅速な対応と被害の最小化を実現する体制を整備します。

5 お客様への安全配慮

【5.1 製品事故への対応】

当社の製品に関わる事故について速やかに情報収集を行い、必要と認められるときには製品の改修や修理などお客様に適切な処置を講じます。

【5.2 ユーザースクール】

お客様に、製品の適切な使用方法や安全に関する注意点をYUSHINスクールや個別トレーニング等で分かりやすくご説明します。

【5.3 安全点検サービス】

お客様に対して定期点検をご提案し、製品の安全性維持と潜在的なリスクの早期発見をサポートいたします。

■ 製品・サービスの安全性

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的な考え方です。



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。

■ **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り組みにより、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。

【安全衛生委員会の取り組み】

「安全靴」の社内基準の制定

当社製品に関する作業において落下物などから作業員の身体上の安全を担保するために、安全靴に関して一定の規格以上のものを装着するよう社内基準を制定しました。また、これにより、基準以上のものであれば作業員が自ら安全靴を選べるようになり、作業時の快適性・生産性向上という作業員の想いにも応えることができました。

入社時社内研修の見直し

当社では、入社時に「安全」に関する研修を実施しています。2025年1月、職場の「安全」に対する意識徹底を目的に、研修内容や資料の見直しを実施しました。今後も全社員に対し、職場の「安全」に関する啓蒙活動を通じて、労働災害の発生防止に取り組んでまいります。



労働安全性の強化

人 権

YUSHINグループ 人権方針

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

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

本方針は、人権尊重の取組みをグループ全体で推進し、その責務を果たしていく指針として、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいて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、リスクの洗い出し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で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。

今後は、社内研修などを通じて、部署横断的な理解促進につなげていきます。

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)	商品使用	廃棄・ リサイクル
お客様	・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 ・お客様の秘密情報(サンプル等)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	・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	・商品使用時の環境負荷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	・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 ・商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。

人権リスクの把握

調達・製造過程の課題に向けて

当社は、当社商品に込められた「想い」のもと、当社商品を構成する部品の調達現場や製造現場においても、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年度には、人権に関する質問票を作成し、当社商品の製造に強く貢献いただいているお取引先様に送付しました。その結果、児童労働につながる人権リスクは認められませんでした。ただし、ライツホルダー(人権保持者)への人権リスクの懸念が一部の回答において認められました。今後対象のお取引先様と対話を重ねて共に改善を図ってまいります。

人権尊重に向けた取組み

社内における取組み

当社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に社内研修を階層別・部門別を実施しています。

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、海外出向社員) (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	開発・製造・品質管理・資材部門の担当社員	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ワークショップでのケーススタディ	当社が属する業界などにおける人権侵害例やバリューチェーン上のステークホルダーの人権リスクを紹介し、自身の業務と人権とのつながりについて考えていただくことを目的に実施しました。

社内研修の効果測定

2024年度の研修後、当社人権方針の認知度について調査を実施しました。

研修の結果、受講した社員のYUSHINグループ 人権方針に対する認知度が大きく向上しました。

YUSHINグループ 人権方針に対する全社的な認知度はまだまだ低いことが予想されますので、全社的に人権方針の認知度を高めていくとともに、人権方針に対して共感・浸透してもらえる施策を検討・実施してまいります。

	受講前	受講後
認知度	95人/210人 (45.2%)	192人/210人 (91.4%)

今後に向けて

2025年3月には、人権部会が発足されました。

これにより、外部有識者やステークホルダーとの対話に加え、現場の声を反映させた施策を実行できるようになると考えています。

部会メンバーで知見を共有しあいながら取組みを進めてまいります。

具体的には、研修や人権に関する質問票を通じて発見された負の影響の是正、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。

■ 気候変動への対応

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削減

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

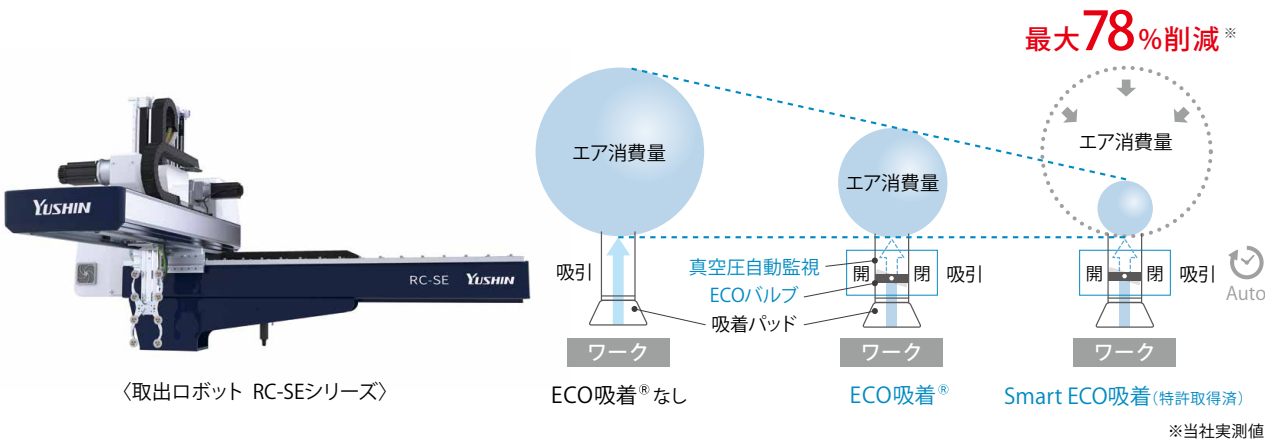
環境負荷の低減

■ 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行っています。

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

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



気候変動・脱炭素への取組み

■ 温室効果ガス排出量の低減

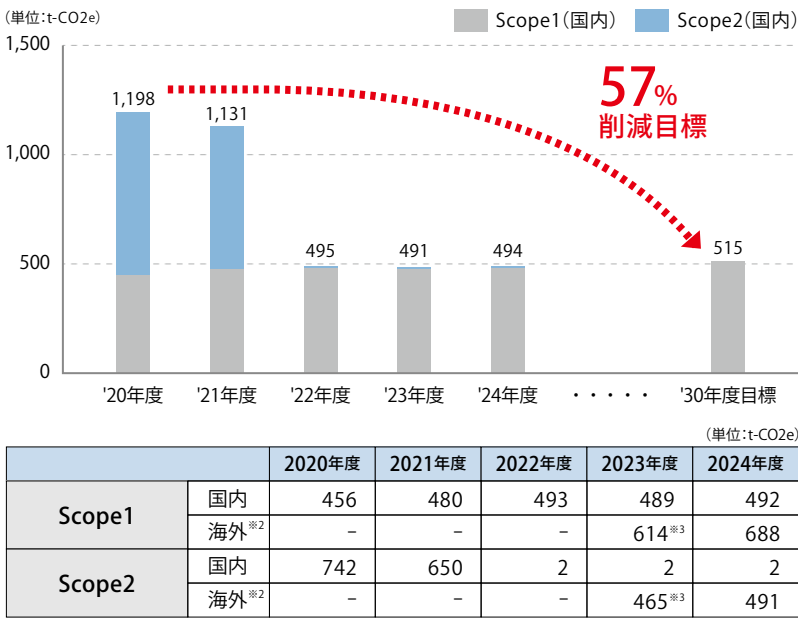
2030年度末までに国内のScope1・2(自社での燃料使用による直接排出量および自社が購入した電力や熱の使用による間接排出量)の合計を「2020年度比57%削減※1」することを目標としています。

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。この結果を踏まえ、2024年度には海外のScope1・2のデータを開示するとともに、各海外拠点にヒアリングを行い、排出内容の分析と削減方法の検討を行いました。

国内のScope3と海外のScope1・2に関しては、削減目標の設定と開示を推し進めてまいります。

※1 2030年度末までの売上高の伸びを考慮し、2025年5月に目標数値を見直しました。

■ 温室効果ガス排出量

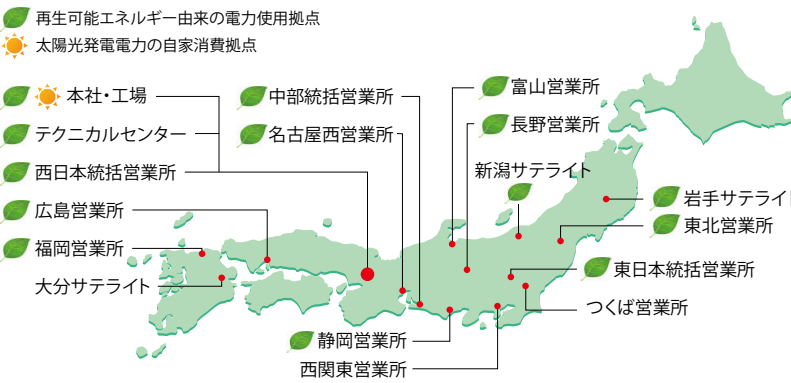


※2 海外拠点については、2023年度から算出を開始しています。

※3 海外拠点の2023年度実績について、WEMO社は9か月分のみ算出です。

■ 再生可能エネルギー由来の電力導入

2022年4月より、再生可能エネルギー由来の電力購入と太陽光発電電力の自家消費により、国内で消費する電力の99%以上を再生可能エネルギー化しています。国内全拠点での年間電力総使用量は約240万kWhであり、再生可能エネルギー化により年間約800t-CO2eの排出量削減となります。

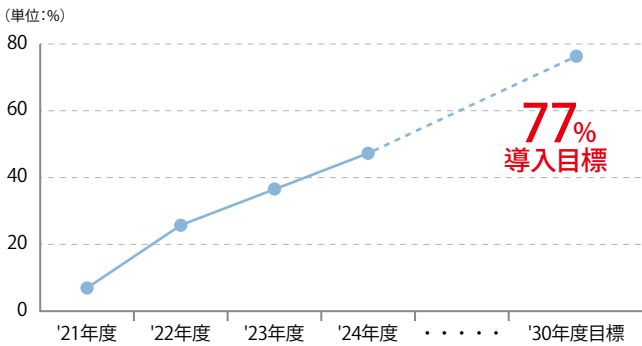


■ 環境配慮型自動車(ハイブリッド車)への段階的切替え

2022年3月、当社は環境配慮型自動車(ハイブリッド車)への段階的切替えを行うことを決定しました。

2030年度末までにハイブリッド車の導入率を77%とすることを目標とし、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を推進し、より一層の環境配慮に取り組んでまいります。

■ ハイブリッド車導入率



■ 気候変動への対応

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、お客様の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YUSHIN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	・原材料調達コストの増加	●	●	●	小	・持続可能な社会の実現のためにサプライチェーン全体で負担する経費と捉える
		温室効果ガス排出規制やエネルギー効率改善目標などの政策的介入	・再生可能エネルギー調達コストの増加 ・ガソリン車から環境配慮型自動車への 社有車転換コスト増加	●	●	●	中	
	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	・投資コストの増加	●	●		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
気候変動に関する「物理的」リスク	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
	急性リスク	異常気象(台風・洪水・竜巻・大雪など)の発生	・グループ、サプライチェーンへの直接的な被害の発生、特に生産を担う本社工場およびテクニカルセンターの稼働停止や一部機能不全に伴う売上減少・費用増加	●	●	●	小〜中	・事業継続計画(BCP)の実行 ・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、温室効果ガス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(特許取得済)、エコロジーモードなどの商品価値向上による増収 ・環境負荷低減のために商品寿命が長いロボットが求められることに伴うサービス収益の増加	●	●	●	大
	平均気温上昇への適応	・労働者にとって作業環境が過酷となることに伴う自動化ニーズの増加 ・過酷な環境下でも稼働し続ける商品開発要求		●	●	小
市場	熱中症対策品や医療関係品などの市場の需要増加に伴う売上増加	・関連商品の設備投資拡大によるYUSHIN商品への需要拡大	●	●	●	中
	ガソリン車から環境配慮型自動車への世界的移行	・軽量化に伴うプラスチック関連部品生産の増加、部品生産企業の新規参入によるYUSHIN商品への需要拡大	●	●		中
	気候変動による顧客の生産拠点移転	・設備投資拡大に伴うYUSHIN商品への需要拡大			●	中
強靱性(レジリエンス)	納期厳守のための、複数の組立て協力先、複数の部品調達先を確立	・商品の需要増加への対応力向上	●	●	●	小

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

■ リスク管理

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

こうしたリスクを管理するための体制として、あらゆる事業の中でリスクの抽出・分析・評価を行い、それらの情報はタイムリーに集約され、取締役会をはじめとして、経営会議などにおいて共有されます。そして、当社の代表取締役の指揮のもと、これら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57%削減

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

当社では、2030年度末までに国内のScope1・2の合計を「2020年度比57%削減」することを目指し、再生可能エネルギー由来の電力導入、環境配慮型自動車の導入などを進めています。Scope3や海外のScope1・2に関しても、削減目標の設定や開示など、サプライチェーン全体での温室効果ガス排出量削減に向けて、引き続き取組みを進めてまいります。▶P30

■ 人的資本の強化

従業員

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

企業理念の浸透を軸に、多様な人財の採用・育成を進め、従業員一人ひとりが特性や能力を最大限発揮し、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。

その具体的な方策として人的資本強化方針①～⑤を掲げ、取り組みを進めています。

【人的資本強化方針①】

コーポレート・アイデンティティ(CI)活動の推進

将来にわたって重視していく企業理念や目指すべき方向性を定め、更なる成長と飛躍を目指すため、コーポレート・アイデンティティ(以下、CI)活動を進めています。この活動では、「まず、想いとどく」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。

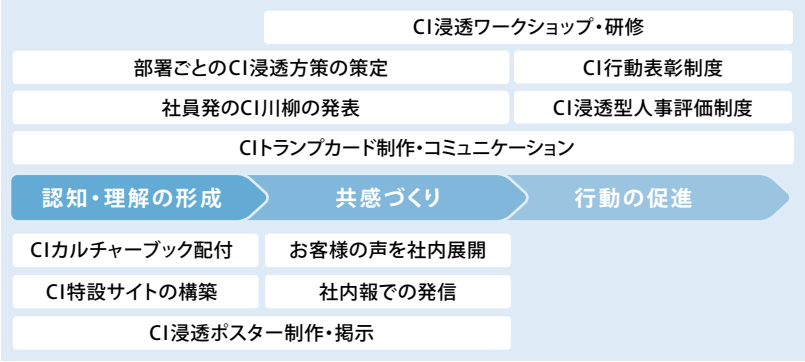
トップマネジメントや経営幹部によるコミュニケーション、職場における対話、若手を主体としたブランディング活動、優良事例の共有など、グループ全体でCI浸透に取り組んでいます。

2024年度は、2023年度から実施しているブランディング研修を引き続き階層別に実施するとともに、2025年度に海外拠点を含むグループ全体への浸透活動を強化することを目指し、具体化に向けた準備を完了しました。

〔取り組み実績〕

- ・2020年度～
CI策定、新人事制度開始、CI浸透度調査
- ・2021年度～
ブランドアンバサダー育成プロジェクト
- ・2023年度～
ブランディング研修
- ・2025年度
トップメッセージ再発信、
各部門方針改訂

■ CI浸透施策マップ

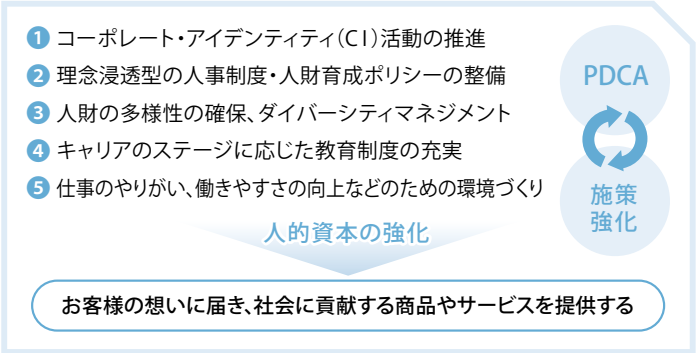


【人的資本強化方針②】

理念浸透型の人事制度・人財育成ポリシーの整備

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

■ YUSHINの人的資本強化方針



■ YUSHINの人財育成ポリシー

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

【人的資本強化方針③】

人財の多様性の確保、ダイバーシティマネジメント

人財の多様性確保・ダイバーシティマネジメントの観点から、従来の社会や会社内におけるスタンダードにとらわれず、多様な属性や価値観を尊重し、人財を活かすことを重視しています。具体的な取組みとして、「男女が等しく活躍できる就労環境づくり」、「性別・国籍を問わない採用、重点職種におけるキャリア(中途)人財の採用」、「多様なメンバーの努力・チャレンジを引き出す制度・環境づくり」、「両立支援のサポート」などに取り組んでいます。

女性活躍推進の観点からは、次世代育成支援対策推進法および女性活躍推進法に基づく行動計画を定め、「女性管理職候補者の育成」、「男性社員の育児休業取得の強化」などに取り組んでいます。具体的な取組みとして、「働くパパママ社員のためのYUSHIN育児制度BOOK」の配布、個人の状況に合わせた制度説明面談の実施、育児休業中の従業員向けの情報交換イベントなどを設け、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

【人的資本強化方針④】

キャリアのステージに応じた教育制度の充実

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、教育制度の刷新に取り組んでいます。2024年度は、管理職に向けて「組織マネジメント」に関する教育を実施しました。本研修では、これまでより一層持続的成長のための組織力向上に重点を置き、自らの組織を動かし、立てた計画を実現するための能力を獲得することができました。また、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も継続的に実施するなど、組織力強化にも取り組んでいます。

2025年度には、当社の人事制度を落とし込んだ目標管理・評価・セルフマネジメントに関する研修の実施や、マネジメント力の向上を支援する「360度サーベイ」「社員のワークコンディション計測」を導入し、全階層の相互作用を狙った取組みを推進してまいります。

■ YUSHIN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		管理職研修
キャリア支援		カウンセラー制度 エルダー制度	キャリアデザイン研修		
専門教育 部門別教育 テーマ別教育		技術・事務研修	部門別教育、OJT コンプライアンス教育 社外研修・セミナー、社内勉強会		
選抜教育			海外トレーニング制度 エルダー研修	リーダー育成プログラム 海外赴任前教育 カウンセラー研修	
自己啓発			通信教育奨励制度・英会話WEB教育制度 資格取得奨励制度 e-learning		

【人的資本強化方針⑤】

仕事のやりがい、働きやすさの向上などのための環境づくり

提案・チャレンジ活動の奨励 ▶P36

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／社内イントラネットのリニューアルプロジェクト

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の強化に取り組んでおります。

働き方の多様化に対応するため、2024年度よりフレックスタイム制度の導入に向けた本格的な検討を開始し、2025年度には制度のトライアル運用を開始しました。また、チームワークやコミュニケーションの活性化に向けたオフィス・工場の施設環境づくりも重視しており、2024年度には旧本社である伏見工場をリノベーションしました。



リノベーション後の伏見工場（アメニティスペース）の様子

労働安全衛生の取組み ▶P26・37

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

■ 各種研修の実施

人権研修

マテリアリティに対する主な施策の一つに、「YUSHINグループ 人権方針の徹底と人権デュー・ディリジェンスの実施」があります。この施策の目標・KPIとして「人権研修の実施」を設定しており、毎年、階層別・部門別に研修を実施しています。

2024年度は、開発・製造・品質管理・資材部門の担当社員を対象に、当社が「ビジネスと人権」に取り組む必要性および「人権」への理解を深めることを目的として研修を実施しました。

本研修では、「ビジネスと人権」に関する一般的な内容に加え、日本企業の事例や当社が所在する京都企業の事例、当社が属するプラスチック成形業界の事例、当社商品と類する産業用ロボットの事例を紹介することで、自身の業務と人権が密接に関連していることを理解し、より「人権」を身近に感じられる工夫をしました。その後、ワークショップでのケーススタディを実施し、「対話」をベースにどのような行動をすれば人権リスクを軽減することができるかについて、各グループにおいて活発な議論がなされました。



人権研修をはじめとした各種研修を通じて従業員の知識向上と働きがいの向上に貢献し、人的資本の強化に取り組んでまいります。

提案・チャレンジ活動 社員インタビュー

当社は、マテリアリティの一つである「人的資本の強化」を、中長期経営目標における重要な戦略の柱として位置付けています。その具体的な取組みの一環として、「イノベーションプロジェクト活動提案制度」と「改善提案制度」を設けています。2024年度は、これらの制度を通じて109件もの提案が寄せられました。社員は部門や立場を越えて積極的に挑戦し、業務の質を高める新たなイノベーションの創出に取り組んでいます。特に「イノベーションプロジェクト活動提案制度」では、経営課題や難易度の高いテーマの解決を目指し、会社が時間や予算をサポートすることで、挑戦を後押ししています。こうした制度を活用し、社内外を巻き込みながら積極的に活動を進めている4名の方に、その取組みについてお話を伺いました。



販売促進課 Hさん 欧米営業部 Tさん サービス管理部 Yさん

Tさん 現在、部門を越えたメンバーと一緒にイノベーションプロジェクトに取り組んでいます。

「海外の代理店に向けた教育体制の整備を行い拡販につなげる」ことをテーマに活動していますが、これを実現するためには他部門との連携が不可欠だと感じたので、私がリーダーとなりプロジェクトとして進めることにしました。プロジェクトには、海外経験のある方、技術に詳しい方、現場をよく知る方など、多様なバックグラウンドを持つ方々に参加いただいています。それぞれの知識や経験を共有してもらうことで、視野が広がり、アイデアの質も高まっていると感じています。このプロジェクトの成果として、各国の代理店と連携し、シナジーを高めていけるよう頑張ります。

Hさん 私も以前、別のプロジェクトでリーダーを務めていました。その

際に取り組んでいたテーマは、日々の業務の中で「なんでこうなっているんだろう?」と感じた疑問を放置せず、掘り下げたことで発見した課題でした。

「違和感や疑問に気付き、改善につなげる」という行動は簡単なことではありませんが、常にアンテナを張り、違和感に気付けるよう、そして行動に移せるよう意識しています。

Yさん 業務の中で感じた違和感や疑問をそのままにせず、しっかり掘り下げて行動につなげることは、仕事を進める上でとても大切だと思います。この制度を活用すれば、若手社員で

あっても自身の意見を発信し、アイデアを形にしやすいのではないのでしょうか。チャレンジできる環境があることで、若いうちから様々な部署を巻き込んだプロジェクトに参加する経験ができ、それが成長や自信につながると思います。

Tさん 若手社員にとっては、挑戦したくてもプロジェクトの進め方自体が分からず、ハードルを感じてしまうこともあるかと思います。私自身も企画書の作成や会議の進め方など、難しいと感じることもあります。そんなときはプロジェクトメンバーからアドバイスをもらい進めることができています。また、制度自体の更なる周知も必要だと思います。モデルケースを全社に共有するなどして、初めての人でもチャレンジしやすい環境を整備すれば良い提案が増え、より一層イノベーションが起こるようになると思います。

Oさん 私は、部署の改善活動を具体的な成果につなげる場として「改善提案制度」を積極的に活用しています。私の所属する部署では、小集団での活動を通じて、業務の属人化の解消やスキルの底上げなど、日々課題解決に取り組んでいます。

特に印象的だったのは、取引先企業の皆様と連携して進めた活動です。課題を共有しながら解決を図ることで、業務効率の向上だけでなく、より強固で信頼性の高いパートナーシップを築くことができました。また、お取引先様の課題を解決することは、私たち自身の働きやすさにも直結していると実感しています。

改善活動は、複数名の若手社員を中心に取り組んでいます。メンバーの中には、「改善提案件数の向上」や「工数削減によるコストダウンの効果」を具体的な目標として掲げ、主体的にチャレンジしている社

員もいます。自らのアイデアが実際に形となり成果につながる経験は、大きなやりがいと成長の原動力になっています。

継続的な取組みの結果、若手社員の間では「気付いたことを積極的に発信し、改善に向けて行動する」姿勢が当たり前になってきました。さらに、他部署や社外の方々との協働を通じて、物事を多面的にとらえる視点や問題解決力も磨かれていると感じます。

今後も、社内外を巻き込んだ改善活動に挑戦し続け、生産性の向上とともに、働きやすくやりがいのある環境づくりに貢献していきたいと考えています。



購買部 Oさん

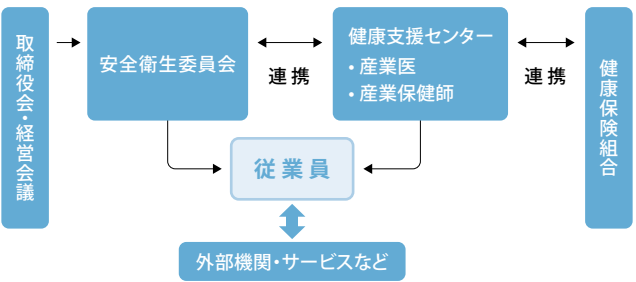
■ 人的資本の強化

健康経営

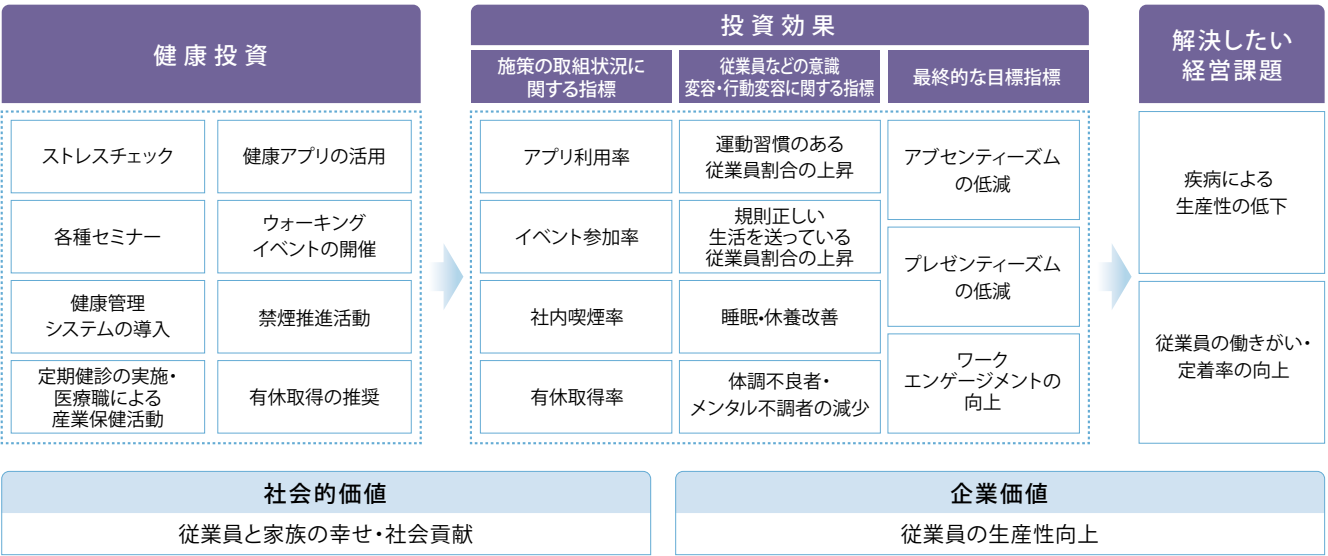
■ 目的・体制

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連携し、各種取組みの実施やサポート体制を構築しています。

■ 体制図



■ 支援マップ



■ 健康経営優良法人2025

経済産業省より健康経営優良法人2025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、従業員の生活習慣の改善に努めています。必要時は受診勧奨を実施し、一次健診だけでなく二次健診の受診率の向上にも取り組んでいます。海外渡航者にも赴任時、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、すべての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、産業医と連携した健康支援の充実を図っています。

■ 各種セミナーの実施

ヘルスリテラシー向上のため、定期的に健康関連セミナーを実施しています。2024年度は、産業医が講師を務め、脂肪肝と禁煙に関するセミナーを実施しました。

また、役員・幹部社員を対象にハラスメント研修を実施しました。ハラスメントがもたらすリスクや適切な対応を幹部がしっかりと理解し従業員へ浸透させることで、働きやすさ・定着率の向上につなげることを目指しています。研修では、ケーススタディやグループワークなどを実施し、実践的な研修となりました。

■ 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。福利厚生として外部資源の悩み相談デスクなども設けており、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。

また、定期的にストレスチェックを実施し、その結果に基づき必要に応じて面談を行っています。

■ ワーキングイベント

従業員の健康増進とコミュニケーションの活性化を目的に、ワーキングイベント「Walk, talk and work together!」を開催しています。2024年度は、20チーム72名が参加し、スマートフォンのワーキングアプリを使って1日あたりの平均歩数を競いました。部署を超えたメンバーでチームを編成し、戦略を立てながらチーム対抗で実施したことで、盛り上がるイベントとなりました。

■ BLS研修(一次救命処置研修)

緊急時に対応できるよう、AEDの使用や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。

■ 健康経営推進のための主要項目実績値

指 標	評価項目	2023年度	2024年度
定期健康診断	一次健診受診率	100%	100%
健康関連セミナー	セミナー受講率	86.2%	75.2%
ストレスチェック	ストレスチェック受検率	87.6%	94.2%
長時間残業	月平均残業時間	19.6時間	23.5時間
有給休暇取得	平均有給休暇取得率	64.7%	68.2%
アブゼンティズム ^{※1}	健康問題による欠勤日数÷全従業員数	0.6日	0.78日
プレゼンティズム ^{※2}	W-FUN ^{※3} の得点を75～100%に換算して集計	91.1%	91.0%

※1 心身の健康問題による欠勤(休職)者状態

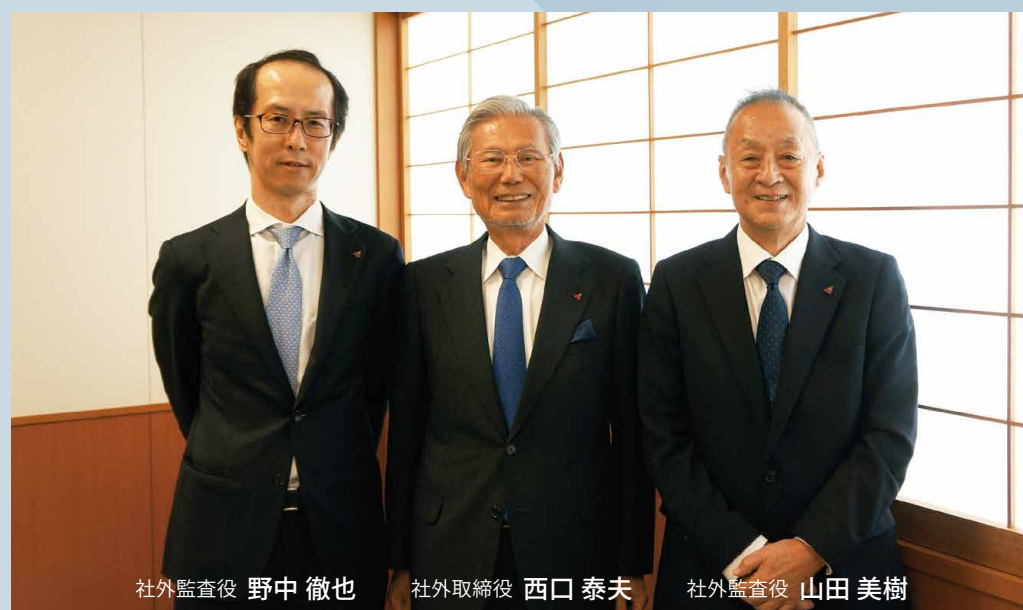
※2 出勤はしているが心身の健康問題によりパフォーマンスが低下している状態

※3 健康問題による労働機能障害の程度を測定するための調査票
合計7～35点で点数化。点数が高い方が労働機能障害の程度が大きいことを示す

社外役員鼎談

変革への挑戦と今後の成長―社外役員が語る経営の現在地と課題

YUSHINグループは、5名の独立社外役員(社外取締役3名、社外監査役2名)の客観的視点と多様な経験に基づく助言や監督を通じて、ガバナンスの強化と企業価値の向上を図っています。グループの変革への挑戦と今後の成長について、3名の社外役員がそれぞれの視点から率直に語り合いました。



社外監査役 野中 徹也

社外取締役 西口 泰夫

社外監査役 山田 美樹

目指すべき将来像と経営戦略

西口 YUSHINはデバイス事業ではなくロボットや特注機などの最終商品を扱っていますよね。そのため、研究・開発段階から市場投入を経て一定の売上を見込むまで5～10年程度はかかると思います。現在成長を期待している



パレタイジングロボットも時間をかけて商品化しており、長期的な視点で商品ポートフォリオの最適化を考える必要があります。このような事業を展開しているからこそ、長期的に目

指す姿を議論していくことは重要なことだと思います。将来の姿を描くと同時に、その実現に向けて戦略を実行できる人財を育てないといけません。最近、時間をかけてでも人を育てる仕組みが整いつつあると思います。

中でも当社はアジア、北米、欧州を中心にグローバルに販売・技術サービスを展開していますので、組織やヒトの面も含めてグローバル戦略はYUSHINの今後の成長にとって、とても重要です。今の経営陣は、その点を深く理解されており、着実に布石を打たれています。業態は異なりますが、前職において、一企業がグローバル企業へと飛躍する過程で私が経験したことは助言しています。

山田 そうですね。グローバル展開は企業収益の柱になっており、言語や地域特性を踏まえた人財マネジメント

力の底上げが必要です。グローバル人財の採用と育成に注力していますが、長期的な成長には不可欠な投資だと考えています。

買収したスウェーデンのWEMO社とは技術情報の共有も必要です。WEMO社と商品開発や販売強化でシナジーを生み出せるかどうかで、買収の成否が決まってきます。投下資本の回収という会計的な観点からも注視しています。そのためには土台となるカルチャーの共有が重要と考えますが、海外子会社とカルチャーを共有するためには、経営トップが現地の経営陣や従業員にYUSHINの企業理念や行動規範を粘り強く語りかけることが有効です。社長は海外出張の度にそうした機会を積極的に持たれています。

また、監査役会では内部監査部門と連携して海外往査を実施するなど、早期にリスク要因を把握するよう努めています。カントリーリスクも含めて注視している地域もあり、機動的な対応を心掛けています。

野中 私、海外子会社を含めたグループ管理の重要性が高まっていると考えており、リスク管理や内部統制、専門性を有する人財の増強も含めて組織をどのように構築していくのか、監査役として注目しています。

西口 海外子会社の決算データは、月次ベースで取締役会に報告されているので、その変化を見ていれば気付くことは多いです。一方で、海外法人トップの人事に関しては取締役会決議事項としていますが、指名・報酬委員会でも十分な議論をすることは今後の課題だと思います。グループ経営は、現地の経営陣に裁量を与えて任せるところはしっかり任せ一方で、財務データなど大事な部分は一つのシステムで共有しておくことが重要です。

資本コスト・株主価値を重視した経営の実践

野中 社外取締役からも低迷する株価に対する意見が活



発に出されています。取締役会の実効性評価アンケートでは、中長期的方向性や課題に対する議論の充実が必要との指摘があり、私としても、YUSHINが目指す姿を明確にして、資本市場へ発信することが大切と考えています。

山田 京都のオーナー系企業は長期視点の経営で大きく成長されたところが多いです。当社の経営陣も長期的な展望を持って事業モデルの変革に向けて布石を打たれているので、成果が見えてくると期待します。

西口 負債を増やして、事業転換を急ぐべきだとの見方があるかも知れませんが、YUSHINにはYUSHINのやり方があるので、そこは少数株主にしっかり伝える必要もあるでしょう。

ガバナンス強化と人財育成の取組み

西口 創業から50年以上が経ちますが、これまではキャリア入社の社員の力に頼ってきた部分が大きいです。その経験を踏まえ、ここ3年間の指名・報酬委員会では、経営層候補者の長期育成計画を議論しています。

山田 若いときから企業理念を理解した社員が意思決定層に加わることで、経営判断の質も変わってくると思います。

野中 西口さんを委員長として、指名・報酬委員会4名のうち3名が社外取締役で占められており、当社規模の会社としては、制度設計は進んでいると思います。委員会の答申内容は取



締役会で報告・議論されており、人財育成については大きな進展があります。喫緊の課題ではないですが、経営者のサクセッションについても具体的なプログラムの明文化についての議論が必要だと思います。

西口 創業者が理想に燃えて起業され、2代目が基礎固めをされて、3代目の現社長が社名を「YUSHIN」に変えて、事業変革にチャレンジされています。社外取締役として、自身の経験を活かしたアドバイスにより、経営陣の背中を押していきたいと考えています。

■ コーポレート・ガバナンスの強化

ガバナンス

■ コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

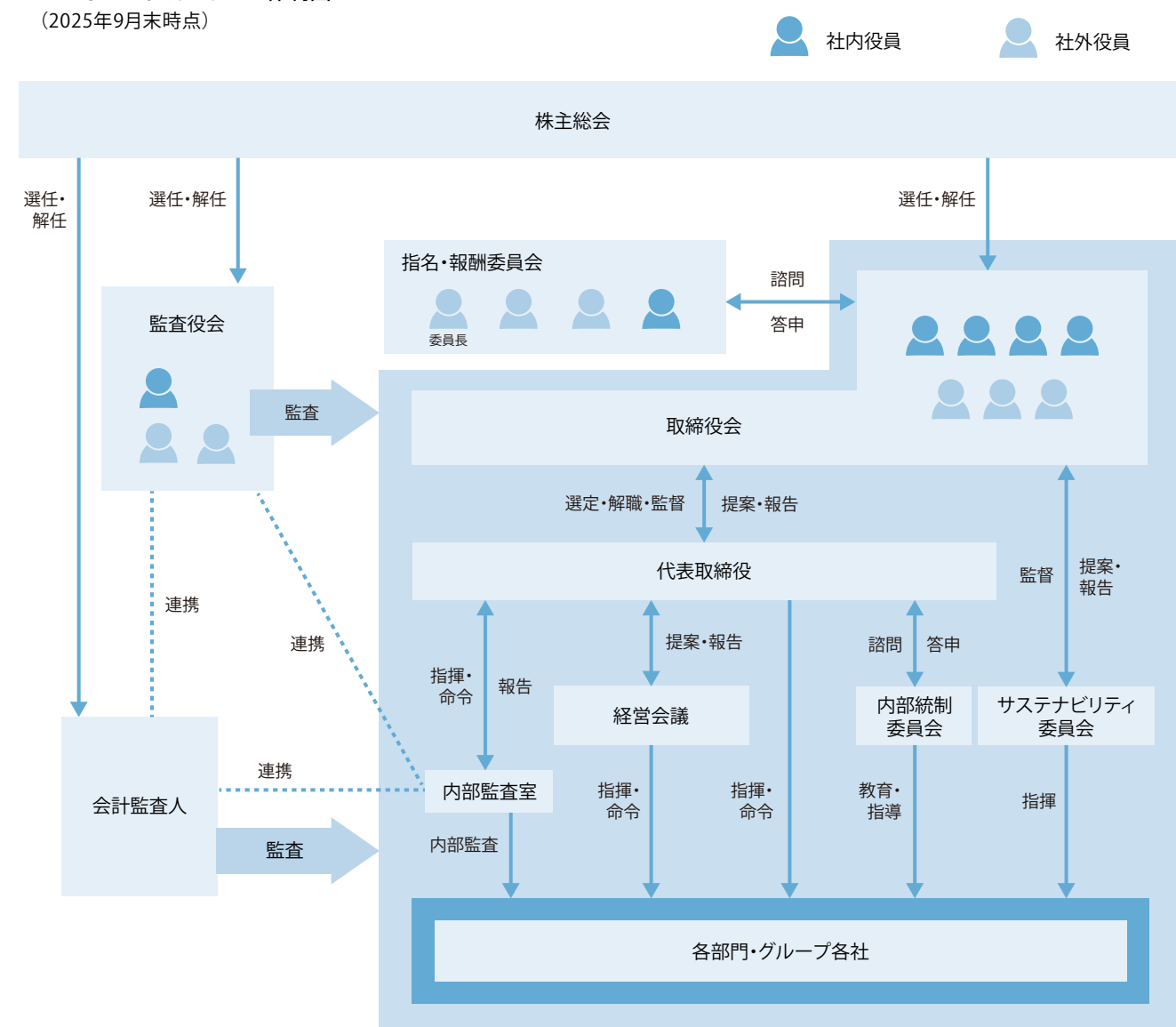
当社グループでは、経営理念のもと、株主をはじめ、当社を取り巻くすべてのステークホルダーからの信用を得ながら、企業の持続的な成長と中長期的な企業価値の最大化を目指しています。

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

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

■コーポレート・ガバナンス体制図

(2025年9月末時点)



■ 取締役会

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

取締役候補は、変化の激しい事業環境やグローバル化の進む中、知識・経験・専門性のバランス、多様性、グローバルな視点などを重視し選出しています。現在、社外取締役を含め7名の取締役が就任しており、それぞれが専門性を発揮し、かつお互いに意見交換しながら迅速な意思決定を行うことが可能な規模を維持しております。

取締役会の実効性評価の実施

取締役会の更なる機能向上を図るべく、取締役会全体の実効性の分析・評価についてアンケートを行い、結果の分析評価をし、改善を進めています。このアンケートは、すべての取締役および監査役を対象に年1回実施しています。また、具体的な課題や意見を洗い出すため、自由記述によるコメントを受け付けています。

2025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ました。議題の設定については前回アンケート実施時にも課題に挙がっており、昨年より継続して改善の取組みを進めております。この結果、前回より評価点が改善しておりますが、十分でない点については引き続き改善を図ってまいります。

■ 監査役会

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

■ 指名・報酬委員会

当社では、役員の指名・報酬などに関する手続きの公正性・透明性・客観性を強化し、当社コーポレート・ガバナンスの充実を図るため、取締役会の諮問機関として指名・報酬委員会を設置しています。現在、当委員会は、社外取締役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で構成されています。

【社外役員へのサポート体制】

① ランチミーティング

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

② 各種研修の実施

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

③ 取締役会資料の事前配付

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

〔構成〕取締役7名(うち社外取締役3名)

[開催状況(2025年3月期)] 13回

[主な審議事項(2025年3月期)]

- ・中長期経営計画
- ・重要なポリシーや規程の策定
- ・設備投資計画
- ・処遇改善施策（ベースアップなど）

〔取締役会の実効性に関するアンケート評価項目〕

- ・取締役会の役割と責任
- ・取締役会の議題
- ・取締役会の審議時間
- ・取締役会の資料
- ・社外役員へのサポート体制
- ・取締役会の構成
- ・指名・報酬委員会の運営
- ・取締役による株主・投資家との対話と取締役会へのフィードバック

〔構成〕 監査役3名(うち社外監査役2名)

[開催状況(2025年3月期)] 13回

[主な審議事項(2025年3月期)]

- ・職務執行の適法性、妥当性、効率性
- ・内部統制システムの運用状況
- ・海外子会社の経営管理体制
- ・コンプライアンス体制

【構成】取締役4名(うち社外取締役3名)
※委員長は社外取締役

[開催状況(2025年3月期)] 1回

[主な審議事項(2025年3月期)]

・役員人事 ・役員評価 ・経営人財の育成計画

■ コーポレート・ガバナンスの強化

スキルマトリックス

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様との対話を通じて、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。										

■ 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	

■ 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。

■ 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います。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策定し、特定したマテリアリティを発表しており、マテリアリティに対する主な施策ごとに目標・KPIを設定するとともに、実績・評価を開示しています。 [▶P21・23](#)

■ コーポレート・ガバナンスの強化

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**
取締役会出席状況 **13/13回**

研究開発、開発戦略推進や経営に携わり、豊富な経験と実績を有しております。2021年6月からは代表取締役社長として、当社グループの持続的成長に向けた経営戦略の立案や、組織体制の強化にリーダーシップを発揮しています。

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**
取締役会出席状況 **13/13回**

コーポレート部門の統括や経営に携わり、豊富な経験と実績を有しております。2022年6月からは取締役副社長として、当社グループの持続的成長に向けた戦略の立案や、組織体制の強化にリーダーシップを発揮しています。

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**
取締役会出席状況 **13/13回**

証券会社の引受部長、事業会社の管理管掌役員、社外役員等の豊富な経験を活かし、独立した立場から経営への監督、助言を行うなど、意思決定の妥当性・適正性を確保するための適切な役割を果たしております。また、指名・報酬委員会の委員として、客観的・中立的立場で当社の役員候補者の選定や役員報酬等の決定過程における監督機能を担っております。

常勤監査役



ふく い まさ hito
福井 理仁
(1960年6月30日生)
所有する当社株式の数 **5,000株**
取締役会出席状況 **13/13回**
監査役会出席状況 **10/10回**
(※2024年6月25日就任以降)

経理・財務、情報システム、監査等の業務や経営において、豊富な経験と実績を有しております。

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**
取締役会出席状況 **13/13回**

製造、資材などの業務や経営に携わり、豊富な経験と実績を有しております。

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**
取締役会出席状況 **13/13回**

営業などの業務や経営に携わり、豊富な経験と実績を有しております。

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
取締役会出席状況 **13/13回**
監査役会出席状況 **13/13回**

法律に関する専門的な知見をもとに、報告事項や決議事項について疑問点等を明らかにするために質問し、意見を述べております。また、内部監査結果の検証、監査に関する意見交換、重要事項の協議等を行っており、定期的に会計監査人から会計監査の内容報告を受けるほか、経営トップとの定期的な意見交換を行っております。

〔重要な兼職等の状況〕

弁護士
弁護士法人なにわ橋法律事務所 社員弁護士
東洋シャッター(株) 社外監査役

社外 独立役員



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
取締役会出席状況 **10/10回**
(※2024年6月25日就任以降)
監査役会出席状況 **10/10回**
(※2024年6月25日就任以降)

公認会計士としての財務および会計に関する専門的な知見をもとに、報告事項や決議事項について疑問点等を明らかにするために質問し、意見を述べております。また、内部監査結果の検証、監査に関する意見交換、重要事項の協議等を行っており、定期的に会計監査人から会計監査の内容報告を受けるほか、経営トップとの定期的な意見交換を行っております。

〔重要な兼職等の状況〕

公認会計士
コニシ(株) 社外取締役(監査等委員)
監査法人ラットランド パートナー

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 **81,100株**
取締役会出席状況 **12/13回**

京セラ(株)の代表取締役社長・代表取締役会長等を歴任し、要職を通じて培った経営全般にわたる経験者としての専門的な知見を活かし、独立した立場から経営への監督、助言を行うなど、意思決定の妥当性・適正性を確保するための適切な役割を果たしております。また、指名・報酬委員会の委員長として、客観的・中立的立場で当社の役員候補者の選定や役員報酬等の決定過程における監督機能を主導しております。

〔重要な兼職等の状況〕

山田コンサルティンググループ(株) 取締役会長

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**
取締役会出席状況 **13/13回**

工学に関する学識経験者としての専門的な知見を活かし、独立した立場から経営への監督、助言を行うなど、意思決定の妥当性・適正性を確保するための適切な役割を果たしております。また、指名・報酬委員会の委員として、客観的・中立的立場で当社の役員候補者の選定や役員報酬等の決定過程における監督機能を担っております。

〔重要な兼職等の状況〕

京都大学名誉教授

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、2025年3月末時点のものです。

注) 取締役会・監査役会の開催回数は、2025年3月期開催分です。

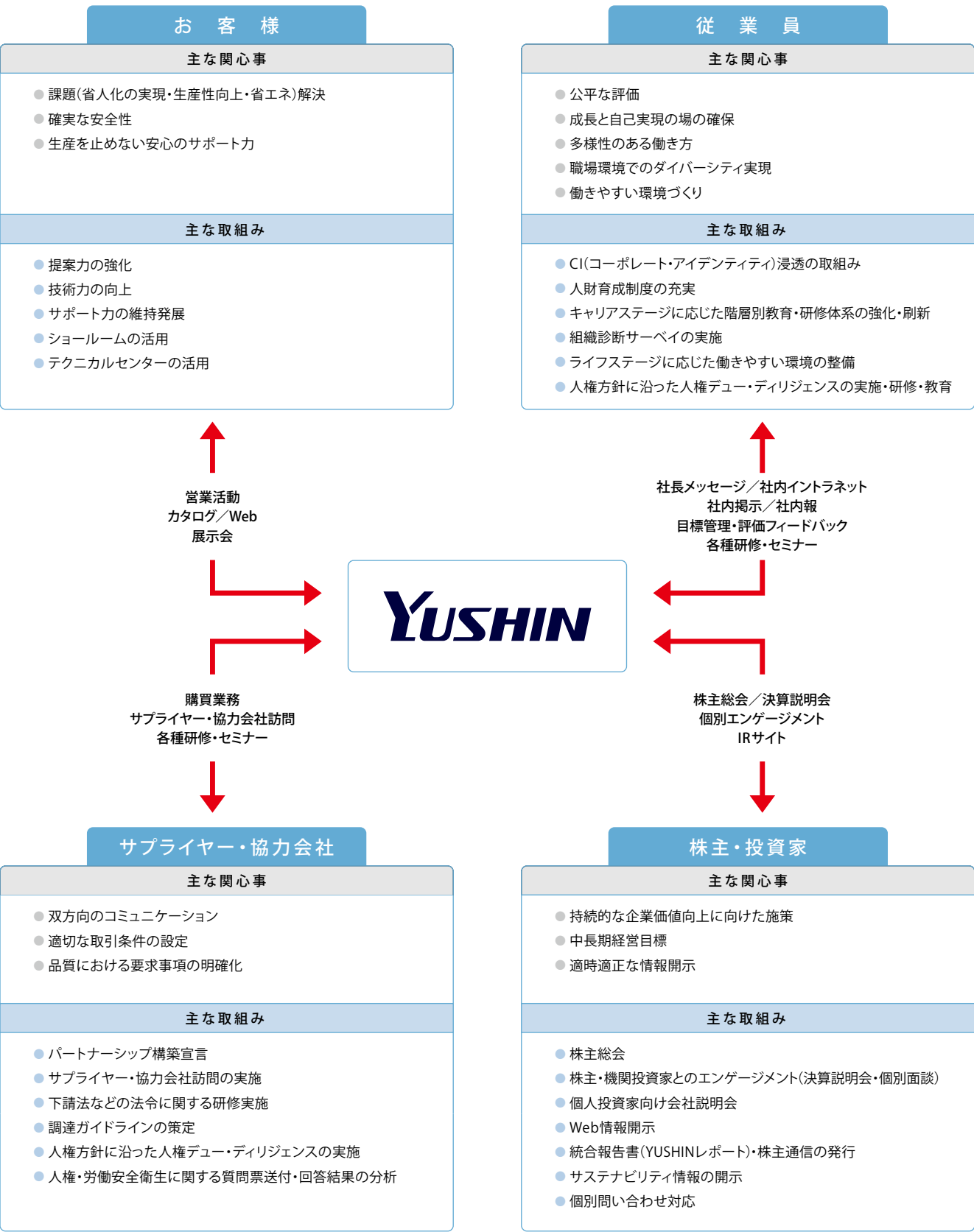
注) 上記の取締役会の開催回数のほか、取締役会決議があったものとみなす書面決議が7回ありました。

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として認識しているリスクと主な取組みは、以下のとおりです。

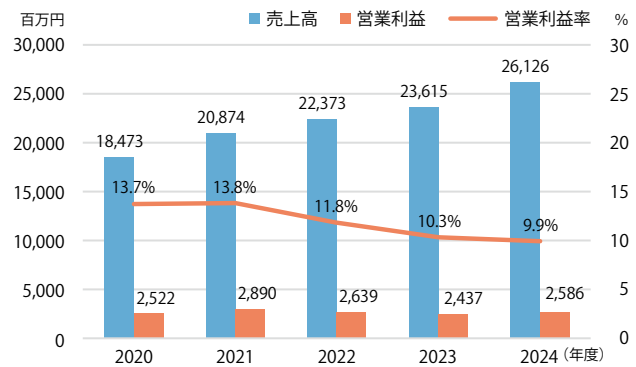
財務リスク	関連するリスク	YUSHINの主な取組み
外部要因 (市況)	● プラスチック射出成形産業の設備投資状況 ● 為替の変動(円高)による海外子会社業績の円貨換算への影響 ● 競合企業による値下げ攻勢	● 多業種に販売を展開することで、特定業界の景気の波に左右されることのない事業運営を行っています。 ● 新商品の開発や製造および販売コストの削減などを継続的に実施しています。
外部要因 (購買)	● 原材料の価格変動 ● 仕入先の部品供給制限や製造中止 ● 市場での需要増加による供給制限	● 信頼のおける複数の購買先確保などにより、仕入価格の変動抑制に取り組んでいます。 ● 機動的な設計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)	● 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	● 「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)	● 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	● 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・従業員に対する啓蒙、研修を実施しています。
内部要因 (人財)	● 事業展開のスピードに対応した人財確保が不十分 ● 専門分野担当者の退職や休職 ● コンプライアンス違反	● グローバルでの事業展開を加速するため、必要とする人財を採用、育成し、雇用の維持ができるよう処遇の充実を図るとともに、努力・チャレンジを応援する人事制度の整備に努めています。 ● ITツール活用による効率の向上を図っています。 ● 社員のライフステージに応じた働きやすい環境の整備に努めています。 ● グループ社員行動規範を制定し、コンプライアンスに関する啓蒙、研修を実施しています。
その他	● 期末納品の場合に検収の状況によっては、予定していた売上高や売上原価が翌連結会計年度に計上される ● 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



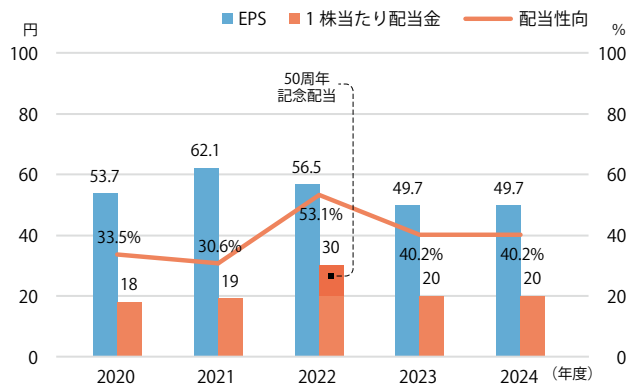
財務ハイライト

■ 売上高・営業利益・営業利益率



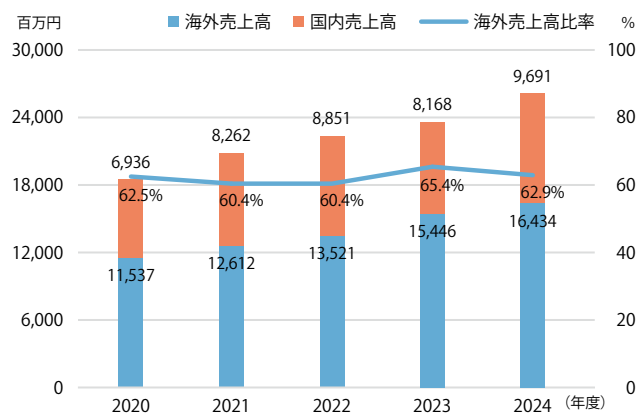
2024年度の売上高は、過去最高の26,126百万円(前期比10.6%増)となりました。欧州でのメディカル関連特注機およびWEMO社の子会社化が寄与しました。営業利益は人件費の増加および原材料価格の高騰等により、2,586百万円(前期比6.1%増)となりました。

■ EPS・配当金・配当性向



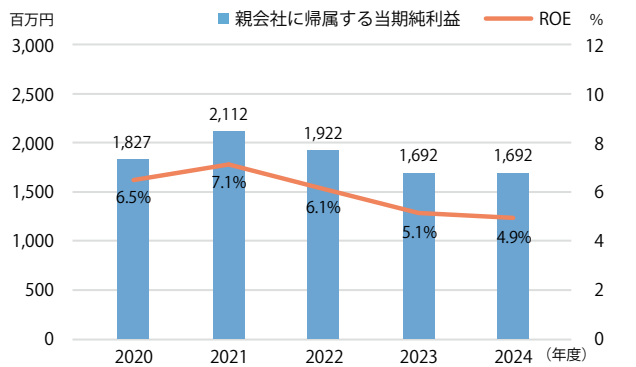
安定的・継続的な株主還元を実現するため、連結配当性向は30%以上を目標としています。連結業績の向上を図り、普通配当の水準を引き上げていきたいと考えています。2024年度は、1株につき20円の普通配当を実施しました。

■ 海外売上高比率



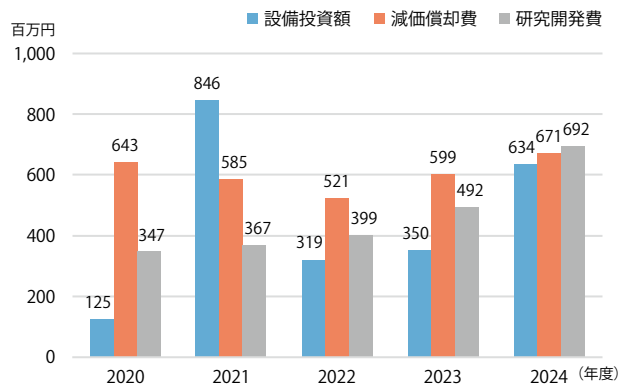
国内・海外ともに売上高は堅調に推移しました。メディカル関連特注機の大口案件などにより海外売上高比率は62.9%となりました。現在YUSHINグループのグローバルネットワークは全57拠点あり、世界中の国や地域で販売・アフターサービスを展開しています。

■ 親会社に帰属する当期純利益・ROE



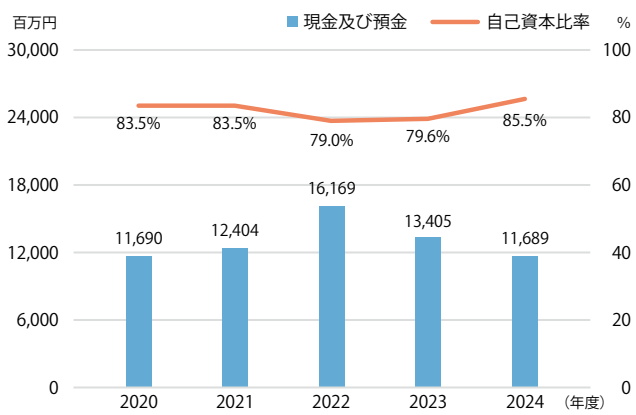
2024年度の親会社に帰属する当期純利益は1,692百万円(前期比同)、ROEは4.9%(前期比0.2pt減)となりました。

■ 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2022年度のショールーム開設、2023年度・2024年度の旧本社工場改修がありました。研究開発には、どのような経済状況下においても一定の投資を優先し、成長戦略のための投資を継続しています。

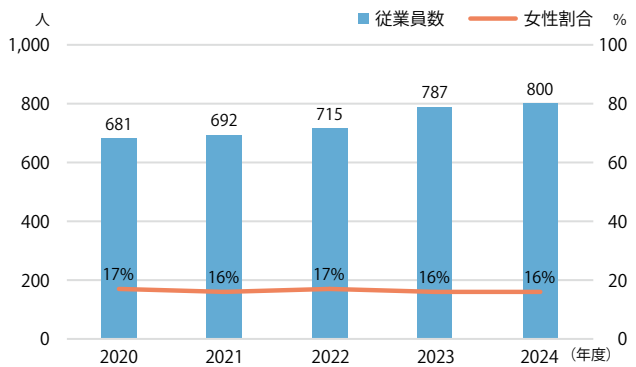
■ 現金及び預金・自己資本比率



2024年度は特注機ビジネスによる前受金の減少などにより、現金およ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。

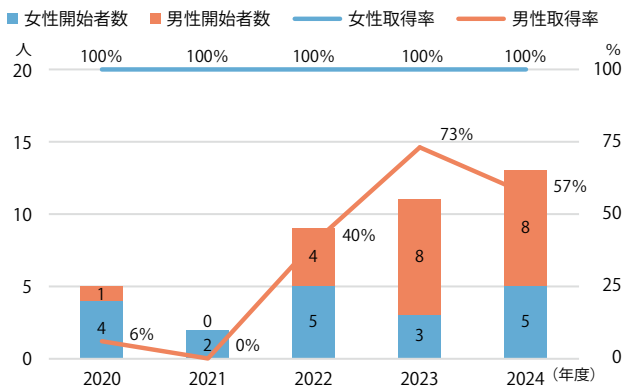
非財務ハイライト

■ 従業員数・女性割合



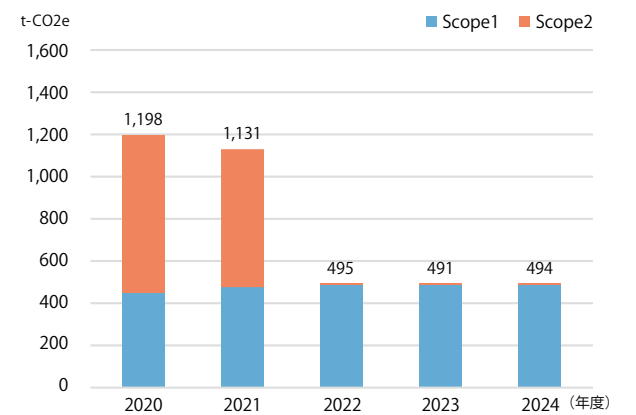
将来を見据えたグローバルでの積極的な人的投資により、従業員数が増加しています。

■ 育児休業開始者数・取得率



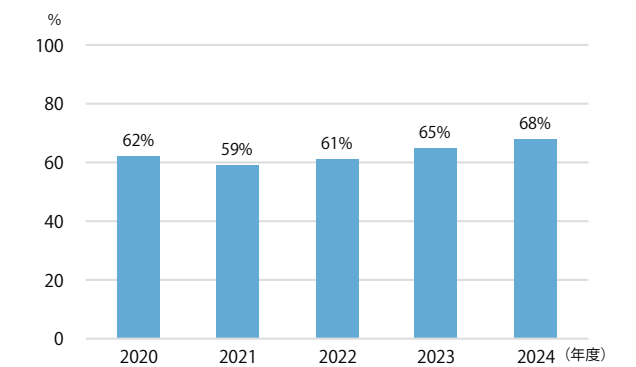
女性従業員の育児休業取得・復職支援はもちろんのこと、男性従業員の育児休業取得促進を目的として、講演・座談会実施による制度内容の周知や休業取得者の体験共有、制度理解を深めるための冊子作成・配布など、育児中の社員を支援するための施策に積極的に取り組んでいます。

■ 温室効果ガス排出量(国内)



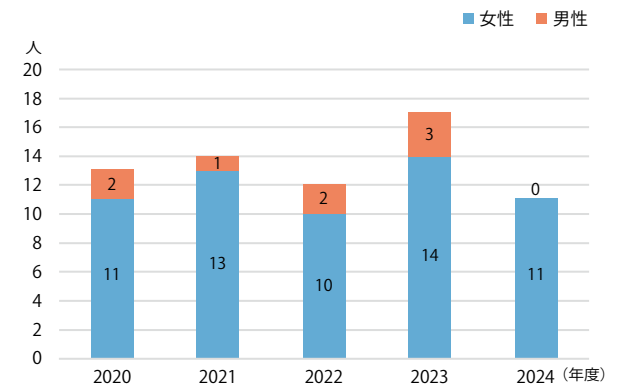
2022年度からは使用電力を再生可能エネルギー由来の電力に切り替えることにより、電力使用による温室効果ガス排出量は大きく減少しました。また、本社工場屋上には太陽光パネルを設置し、太陽光発電電力の自家消費による温室効果ガス排出量削減にも取り組んでいます。

■ 年間有給休暇取得率(国内勤務従業員)



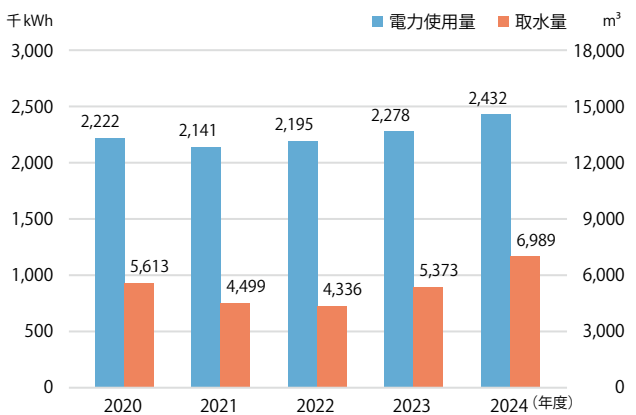
2023年度から時間単位年次有給休暇制度および年次有給休暇積立制度を導入し、年休付与日数を増加させるなど、従業員がより有給休暇を取得しやすい環境づくりに取り組んでいます。

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

■ 電力使用量(国内)・取水量(本社・テクニカルセンター・伏見工場)



当社は、本社工場における主なエネルギー源として電気を使用しています。合理的な生産計画の実施、消灯時間の設定、LED照明の導入による消費電力削減など、事業活動に伴う使用エネルギーの管理に継続して取り組んでいます。

財務情報

■ 主要連結経営指標

(百万円)											
(年度)	2015	2016	2017	2018		2019	2020	2021	2022	2023	2024
売上高	21,148	19,346	20,878	21,833		20,011	18,473	20,874	22,373	23,615	26,126
売上総利益	8,442	7,666	8,461	8,741		8,020	7,875	8,991	9,573	9,788	10,766
売上総利益率	39.9%	39.6%	40.5%	40.0%		40.1%	42.6%	43.1%	42.8%	41.5%	41.2%
営業利益	3,086	2,112	2,358	2,760		2,309	2,522	2,890	2,639	2,437	2,586
営業利益率	14.6%	10.9%	11.3%	12.6%		11.5%	13.7%	13.8%	11.8%	10.3%	9.9%
経常利益	2,921	2,058	2,432	2,791		2,205	2,608	3,085	2,787	2,586	2,535
経常利益率	13.8%	10.6%	11.7%	12.8%		11.0%	14.1%	14.8%	12.5%	11.0%	9.7%
親会社株主に帰属する当期純利益	1,908	1,380	1,626	1,903		1,532	1,827	2,112	1,922	1,692	1,692
純利益率	9.0%	7.1%	7.8%	8.7%		7.7%	9.9%	10.1%	8.6%	7.2%	6.5%

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

(百万円)											
(年度)	2015	2016	2017	2018		2019	2020	2021	2022	2023	2024
営業活動によるキャッシュ・フロー	2,218	1,626	1,223	2,291		3,558	3,487	2,083	4,605	119	(377)
投資活動によるキャッシュ・フロー	(5,105)	(471)	(2,511)	(61)		(1,475)	(1,987)	(1,341)	(299)	(2,519)	(129)
財務活動によるキャッシュ・フロー	(677)	(678)	(659)	(1,316)		(946)	(561)	(763)	(695)	(1,070)	(720)
現金及び現金同等物の期末残高	5,297	5,690	3,763	4,669		5,652	6,846	7,055	10,815	8,045	6,828

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

発行済株式総数(千株)		17,819	17,819	17,819	35,638		35,638	35,638	35,638	35,638	35,638	35,638
自己株式数(千株)		331	331	331	1,333		1,602	1,602	1,602	1,603	1,603	1,603
1株当たり純利益 <EPS>(円)		109.14	78.93	93.03	54.54		45.01	53.70	62.06	56.50	49.72	49.74
1株当たり純資産 <BPS>(円)		1,401.54	1,444.38	1,500.75	783.03		800.04	850.14	904.77	948.36	1,001.03	1,031.64
1株当たり配当金(円)		36	36	33	17		18	18	19	30	20	20
配当性向		33.0%	45.6%	35.5%	30.9%		40.0%	33.5%	30.6%	53.1%	40.2%	40.2%

従業員数(人)		636	663	683	683		689	681	692	715	787	800
---------	--	-----	-----	-----	-----	--	-----	-----	-----	-----	-----	-----

財務情報

■ 連結貸借対照表

	(百万円)				
(年度末)	2020	2021	2022	2023	2024
資産の部					
流動資産					
現金及び預金	11,690	12,404	16,169	13,405	11,689
受取手形及び売掛金	5,563	5,905	5,471	6,008	6,811
商品及び製品	1,007	1,074	1,288	1,039	1,161
仕掛品	987	1,203	1,338	1,847	1,049
原材料及び貯蔵品	2,987	3,571	3,760	5,083	5,064
未収消費税等	71	87	87	215	54
その他	236	261	533	610	606
貸倒引当金	(36)	(7)	(10)	(8)	(16)
流動資産合計	22,509	24,500	28,638	28,203	26,420
固定資産					
有形固定資産					
建物及び構築物(純額)	4,166	3,849	3,609	3,554	3,614
機械装置及び運搬具(純額)	116	119	150	171	165
土地	6,129	6,812	6,821	6,851	6,824
建設仮勘定	22	12	34	8	10
その他(純額)	97	132	130	163	171
有形固定資産合計	10,531	10,926	10,746	10,749	10,787
無形固定資産					
のれん	-	-	-	495	440
顧客関連資産	-	-	-	1,579	1,553
その他	254	186	192	186	173
無形固定資産合計	254	186	192	2,261	2,167
投資その他の資産					
投資有価証券	285	263	307	547	559
退職給付に係る資産	257	264	215	274	318
繰延税金資産	621	647	649	594	590
その他	209	181	141	254	251
貸倒引当金	(20)	(78)	(49)	(63)	(50)
投資その他の資産合計	1,353	1,279	1,265	1,607	1,670
固定資産合計	12,139	12,392	12,204	14,617	14,625
資産合計	34,649	36,892	40,843	42,821	41,045

	(百万円)				
(年度末)	2020	2021	2022	2023	2024
負債の部					
流動負債					
支払手形及び買掛金	1,933	1,710	1,733	2,011	1,493
電子記録債務	839	935	890	522	424
未払金	542	519	586	587	527
未払法人税等	400	560	275	467	569
前受金	789	1,162	3,721	3,062	783
賞与引当金	282	300	310	357	327
役員賞与引当金	42	32	29	25	21
製品保証引当金	162	137	256	284	195
その他	328	310	210	401	538
流動負債合計	5,321	5,668	8,012	7,719	4,881
固定負債					
役員退職慰労引当金	-	-	-	-	-
退職給付に係る負債	87	100	164	115	114
繰延税金負債	23	24	6	387	356
その他	43	51	73	179	195
固定負債合計	155	176	244	682	665
負債合計	5,477	5,845	8,256	8,402	5,546
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	2,024	2,024	2,024	2,024	2,024
利益剰余金	25,848	27,212	28,454	29,125	30,137
自己株式	(1,355)	(1,355)	(1,355)	(1,355)	(1,355)
株主資本合計	28,503	29,866	31,108	31,779	32,791
その他の包括利益累計額					
その他有価証券評価差額金	103	88	118	285	290
為替換算調整勘定	290	796	1,043	1,958	1,958
退職給付に係る調整累計額	37	41	5	45	69
その他の包括利益累計額合計	431	927	1,168	2,289	2,319
非支配株主持分	236	253	309	349	387
純資産合計	29,171	31,047	32,586	34,418	35,498
負債純資産合計	34,649	36,892	40,843	42,821	41,045

財務情報

■ 連結損益計算書

	(百万円)				
(年度)	2020	2021	2022	2023	2024
売上高	18,473	20,874	22,373	23,615	26,126
売上原価	10,598	11,883	12,799	13,827	15,359
原価率	57.4%	56.9%	57.2%	58.6%	58.8%
売上総利益	7,875	8,991	9,573	9,788	10,766
売上総利益率	42.6%	43.1%	42.8%	41.5%	41.2%
販売費及び一般管理費	5,353	6,100	6,934	7,350	8,180
営業利益	2,522	2,890	2,639	2,437	2,586
営業利益率	13.7%	13.8%	11.8%	10.3%	9.9%
営業外収益					
受取利息	6	6	6	25	24
受取配当金	5	6	8	10	14
仕入割引	6	7	8	4	-
為替差益	34	96	99	90	-
補助金収入	15	-	-	-	-
その他	19	78	27	19	29
営業外収益合計	88	195	150	151	68
営業外費用					
売上割引	0	-	-	-	-
為替差損	-	-	-	-	118
その他	0	1	3	2	1
営業外費用合計	1	1	3	2	120
経常利益	2,608	3,085	2,787	2,586	2,535
経常利益率	14.1%	14.8%	12.5%	11.0%	9.7%
特別利益					
固定資産売却益	1	1	7	5	14
投資有価証券売却益	-	-	-	-	-
特別利益合計	1	1	7	5	14
特別損失					
固定資産除却損	0	0	25	30	19
その他	-	-	-	-	-
特別損失合計	0	0	25	30	19
税金等調整前当期純利益	2,610	3,086	2,769	2,561	2,529
法人税等合計	752	952	790	800	775
当期純利益	1,857	2,133	1,978	1,761	1,754
非支配株主に帰属する当期純利益	29	21	55	69	61
親会社株主に帰属する当期純利益	1,827	2,112	1,922	1,692	1,692
純利益率	9.9%	10.1%	8.6%	7.2%	6.5%

■ 受注高、受注残高、売上高の状況

	(百万円)				
(年度)	2020	2021	2022	2023	2024
品目別受注高					
ロボット	12,785	14,402	14,519	13,099	15,424
特注機	2,784	3,910	8,444	4,887	2,771
部品・保守サービス	3,145	3,519	3,806	4,402	4,711
合計	18,715	21,832	26,770	22,389	22,907
受注残高					
ロボット	3,000	3,120	3,485	3,081	3,995
特注機	1,423	2,209	6,247	5,252	1,152
部品・保守サービス	207	259	253	427	393
合計	4,631	5,589	9,986	8,761	5,541
品目別売上高					
ロボット	11,904	14,282	14,154	13,504	14,509
特注機	3,422	3,124	4,406	5,882	6,872
部品・保守サービス	3,147	3,467	3,812	4,228	4,745
合計	18,473	20,874	22,373	23,615	26,126
地域別売上高					
日本	6,936	8,262	8,851	8,168	9,691
中国・台湾	2,753	3,318	2,799	1,982	2,350
その他アジア	3,032	3,622	4,060	3,743	4,020
欧州	1,782	1,075	1,333	3,704	5,022
北米	3,375	4,103	4,674	4,930	4,280
その他	593	492	653	1,086	760
合計	18,473	20,874	22,373	23,615	26,126
業種別売上高					
モビリティ	4,247	5,582	5,875	6,482	7,344
メディカル	4,878	3,633	4,366	5,857	6,216
エレクトロニクス	3,305	4,653	5,444	4,523	5,619
家電	1,653	1,873	1,782	1,802	1,912
雑貨	1,765	2,471	2,298	1,908	1,914
容器	1,496	1,350	1,314	1,825	1,902
光学*	624	650	-	-	-
その他	501	657	1,291	1,215	1,218
合計	18,473	20,874	22,373	23,615	26,126

* 従来の「光学」は「エレクトロニクス」と統合しました。

株式情報

株式情報

(年度)	2020	2021	2022	2023	2024
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)	1,602,518	1,602,804	1,603,076	1,603,219	1,603,603
株主数(人)	4,320	5,316	6,624	6,761	6,556
年間配当金(円)	18	19	30	20	20
配当性向	33.5%	30.6%	53.1%	40.2%	40.2%

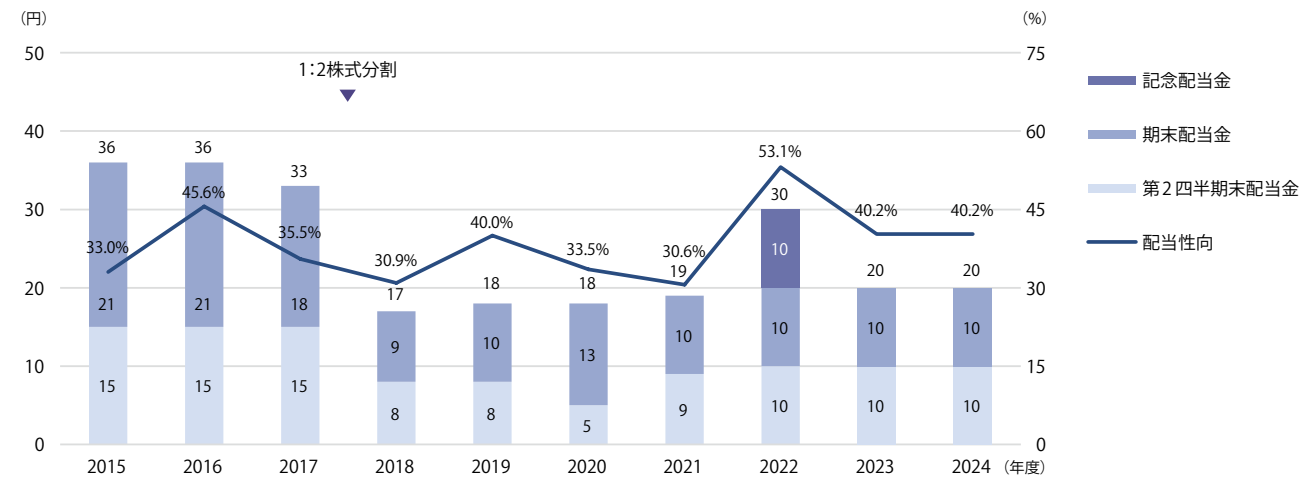
株価・出来高の推移



(年度)	2020	2021	2022	2023	2024
株価 - 高値(円)	1,037	933	768	806	765
安値(円)	593	641	623	649	602
終値(円)	891	672	759	689	640
時価総額(百万円)	31,754	23,949	27,049	24,555	22,808
累積売買高(千株)	14,810	10,683	9,048	8,449	6,070
配当利回り	2.0%	2.8%	4.0%	2.9%	3.1%
株価収益率(倍)〈PER〉	16.59	10.83	13.43	13.86	12.87
株価純資産倍率〈PBR〉	1.05	0.74	0.80	0.69	0.62

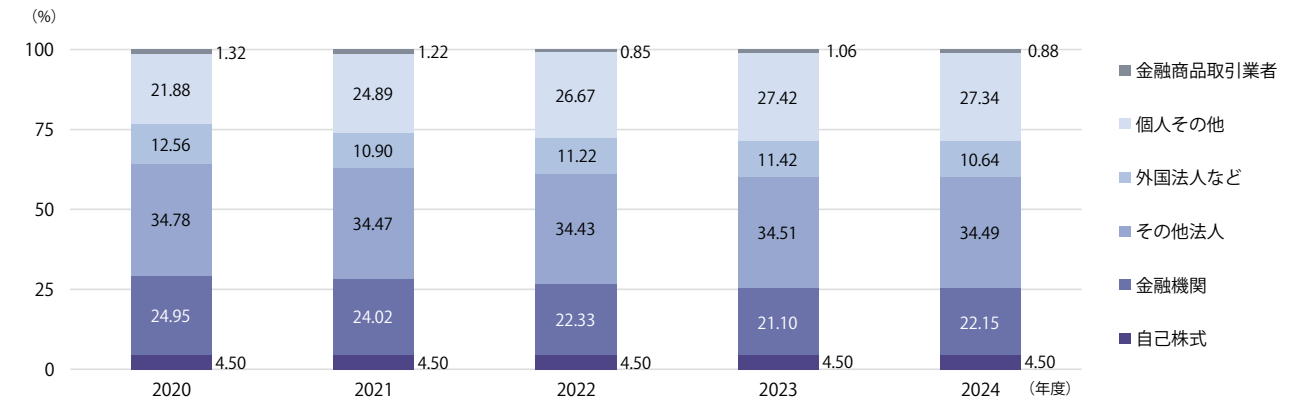
1株当たり配当金 *1

配当性向は30%以上を目標としています。



*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)	2,828	8.3
小谷 高代	1,968	5.8
村田 美樹	1,847	5.4
株式会社日本カस्टディ銀行(信託口)	1,133	3.3
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001	1,025	3.0
京都中央信用金庫	1,003	2.9
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

*2 2025年3月31日時点

*3 当社の自己株式1,603,603株は、上記の表から除いています。

会社情報・グローバルネットワーク (2025年9月末時点)

業界随一の拠点網を活用して、
世界各国のお客様工場を迅速にサポートします



本社・工場



テクニカルセンター



会社情報

名 称	YUSHIN株式会社	証 券 コー ド	東証スタンダード 6482
代 表 者	代表取締役社長 小谷 高代	事 業 年 度	毎年4月1日から翌年3月31日まで
本 社 所 在 地	〒601-8205 京都市南区久世殿城町555番地	定 時 株 主 総 会	6月
設 立	1973年10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
資 本 金	19億8,566万円	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
従 業 員 数	800人 (2025年3月末時点)		