

一人ひとりの成長が 未来への大きな 推進力となる。

ニッタ創業の精神で「円満な人間関係なくして優れた製品は生み出せない」と唱えるように、ものづくりの仕事は一人で完結できるものではなく、チームで力を合わせ、部署間で連携することを大切にしています。その姿勢は長年にわたり社風として根付いているもので、社員の満足度調査においても「人間関係に満足」とする回答が多く、また社員の「定着率」の高さとしても表れています。そして、この度の人事制度改革では「円満」な信頼関係を礎としながら、お互いが切磋琢磨して成長できることを重視しています。成長意欲や働きがいを高め、自身の成長が実感できる制度へと改革し、社員と会社が互いに成長し続けることを目指しています。



コーポレートセンター
人事グループ 部長
加計 利恵

執行役員
コーポレートセンター
人事担当
濱田 雄二

人的資本

01 人事制度改革

ニッタグループ持続的成長の推進力
ビジョン実現に挑む人材戦力の確保・育成

今年度より実施した人事制度改革の大きな目的は、「社員のモチベーションアップ」と「優秀な人材の確保」です。当社グループが持続的成長を果たすためには未来を見据えて戦力となる人材が不可欠なため、次世代を担う若手社員の育成を重視しています。新制度では、最短32歳で管理職登用が可能となる等、社員のモチベーションにつながる成果に応じた評価・処遇に改定しています。また、新入社員については好不況に関わらず毎年一定数を採用することとしています。採用後は6か月間の新入社員研修に始まり、当社グループビジョンに沿って自身のビジョンを描く若手育成の研修など、研修タワープログラムで定めた研修により育成しています。また、社員のニーズに応じて社内キャリアカウンセラーによる個人面談を実施し、キャリア開発の一助としています。



チーム一丸となって、働きやすい環境づくりに努めています！

人事制度改革のコンセプト

人事制度をグループ理念や「SHIFT2030」の実現に向けたサブシテムと位置づけ、仕事基準・多様な働き方・キャリア形成の視点で改定

▼ 人事制度

- ・職群資格制度、評価制度、賃金制度、再雇用制度等の改定
- ・高度専門人材を処遇する制度、地域限定社員制度の新設
- ・アルムナイ採用制度の導入

▼ 多様な働き方と福利厚生

- ・テレワーク要件の緩和
- ・育児時短/時差制度の拡大
- ・リフレッシュ休暇制度、永年勤続表彰制度の拡大
- 等

Topic

● 健康経営への取り組み

社員の心身の健康が重要な経営基盤と捉え、体の健康、心の健康、職場の健康をテーマに、健康の維持増進に向けたさまざまな取り組みを推進しています。その成果として、ニッタは2019年から6年連続で「健康経営優良法人(大規模法人部門【ホワイト500】)」に認定。さらに、原則1業種1社とされる「健康経営銘柄」にも2年連続で選ばれています。



02 女性活躍推進の取り組み

女性管理職の育成・登用を積極的に推進
育児や介護における時短・時差出勤制度の充実

女性が活躍できる環境づくりとして、新しい人事制度では、業務職(新:O職)の社員は一定の経験を積んだ後、総合職(新:G職)へ昇格する設計とし、より早い段階で基幹業務に携わり、組織の中核となる準備ができる仕組みになっています。女性活躍推進の取り組みを実施中、2023年度の女性管理職比率は8.3%となり、2019年度の4.4%から5年間で大きく伸長し、業界トップクラスの女性管理職比率となっています。また、育児や介護中のテレワークをはじめ、時短勤務や時差出勤についても充実を図っており、介護の時差勤務に関しては期間の制限なく制度を利用できる等、社員が働きやすく、能力が発揮できる職場環境整備に努めています。



03 ダイバーシティの推進

社員の働きやすさがチームの成長につながる
ワークライフバランスを重視した働き方改革

男性社員の育児休業については、対象者に人事グループから育児休業の取り方やメリットを伝える等、制度活用を奨励し、2023年度は57.7%と高い取得率となっています。働き方改革によるワークライフバランスの実現には職場の理解が不可欠で、知識や情報の共有を普段から行うことで業務が属人化しない組織運営が進み、男女を問わず育児休業等の制度を利用しやすくなり、加えてチームとしての成長にもつながっています。

障がい者雇用は一般社員と同一の処遇とし、制度だけでなく社内の協力体制も含めて、障がい者が能力を発揮できる環境づくりに努めています。また、シニア社員については役職定年の柔軟な運用や定年後の再雇用等、豊富な知識や高い技能を持つ人材の活躍を推進しています。

階層別プログラムを柱とした人材育成

新入社員、若手社員、中堅社員、課長、部長の階層に分けた階層別研修に加え、総合職(新:G職)、技能職(新:T職)、業務職(新:O職)、グローバル人材等の職種別・テーマ別の研修メニューを展開しています。年齢や職種、階層によって研修メニューに偏りが出ないよう、また時代に即した教育内容となるよう、随時、研修プログラムを刷新し、人材教育の更なる充実を図っています。また研修実施後には、聞き取りアンケートやフォローアップ研修、上司と人事グループを交えた三者面談、キャリアカウンセリング等、研修の成果を確認・フィードバックすることで研修効果の定着を図るとともにプログラムの改善や向上に取り組んでいます。

▼ 人材育成(研修タワープログラム)

	リーダー育成	グローバル人材	テーマ別研修・教育			自己啓発
部長	経営幹部候補者アセスメント ビジネスリーダー上級研修フォロー ビジネスリーダー上級研修		評価者研修 キャリアデザイン研修	エルダー研修 指導員・ 中途採用者教育	コンプライアンス 研修	自己啓発支援
課長	ビジネスリーダー初級研修フォロー ビジネスリーダー初級研修 新任管理職研修フォロー 新任管理職研修	海外グローバル 人材育成研修				
中堅 (30代)	管理職登用アセスメント 次世代管理職研修 技能職研修 ※技能職のみ 業務職研修 ※業務職のみ	海外トレーニー 語学研修			N I 研修 コンプライアンス 教育	
若手 (20代)	若手キャリアデザイン研修フォロー 若手キャリアデザイン研修 2年目フォロー ※総合職のみ				N I 研修 新入社員	
新入社員	指導員・エルダー制 若手社員ビジョン創造研修 現場実習 ※総合職のみ 新入社員集合研修	英語プレゼン・ ビジネス英会話				

人的資本の
全体戦略については
Web サイトを
ご覧ください。



北海道の森林と巡り合って117年 これからも持続可能な 森づくりを進める。



自然資本

01 北海道での歩み

革ベルトから始まったニッタと森林の関係
気候変動にも耐えられる強い森づくりを目指す

1906年、創業者が革ベルトの革をなめすためのタンニンの原材料となる樹を求めて、十勝地方に進出しました。そして樹の伐採後に植林を手掛けたことがニッタの森林経営の始まりです。森林経営はその後受け継がれ、2004年にニッタの社有林管理業務を分社化して北海道ニッタ株式会社が生れました。今年で20周年を迎える北海道ニッタは、これまで「伐って、使って、植えて、育てる」という循環で人工林を育ててきましたが、気候変動の影響もあり、植林した苗の枯れ等、想定外の事態も発生しているため、今後は天然林も混ぜた混成林を育成し、温暖化にも耐えられる強い森づくりに取り組む計画です。



02 新田牧場110周年

開拓地の広大な土地を活用した牧場経営
本業と異なる経営環境で新たな価値創造につなげる

ニッタ創業期、食の西洋化が進みはじめた時代に「これからは乳製品の需要が増加する」と創業者が考え、樹の木を伐採した開拓地を活用した牧場経営を始めました。新田牧場は今年で110周年を迎え、現在は牧場3.5ha、牧草地120haの土地で乳牛約200頭を飼育し、生乳の生産を行っています。牧場事業はニッタグループ内において、唯一生きものと食品を扱う事業です。設備の修繕、ガバナンス体制の構築、安全衛生等、ニッタの本業とは大きく異なる経営環境で経験を積むことで、当社グループ全体の新たな価値創造につながる資本になると考えます。

03 木育教育

教育振興に力を注いだ創業者の理念の継承
地元小学校の児童に、木や森に触れる自然体験

創業者は大学や小学校を創設する等、教育の振興にも力を注ぎました。その理念に基づき、北海道ニッタにおいても、経営資源を教育に活かす活動を推進しています。北海道に住む児童でも森や木に触れる機会が少なく、地域の小学校から「木育教育」の依頼を受けたことがきっかけで、出前授業や森林体験を開始しました。木に触れ、木を切り、森を見る体験は子どもたちを笑顔にし、自然の豊かさや楽しさを提供できます。森林の持つ社会的価値がより多くの方々に認識され、また林業等、森に従事する次世代の担い手育成につながることを大切に考えています。



04 「十弗の森」が 「自然共生サイト」に認定

環境省により、生物多様性の保全活動が認定
持続可能な森林経営で広く社会に貢献

2024年3月、環境省が推進する「自然共生サイト 30by30」に、当社社有林「十弗の森」が認定されました。「自然共生サイト」は、企業が所有する森や里地里山、都市緑地等で生物多様性の保全が図られている区域を認定するものです。当社グループでは、今後も森林資源の保全活動を継続することで、水源涵養機能の維持や多様な動植物・鳥類の貴重な棲み家の保護をし、森林を地域住民やグループ社員等を対象とした森林学習や研修に活用する等、さまざまな社会貢献に役立てていく計画です。

ニッタが参画するイニシアティブ



環境省は、ネイチャーポジティブの実現に向けた取り組みのひとつとして、企業の森や里地里山、都市の緑地等「民間の取り組み等によって生物多様性の保全が図られている区域」を認定する取り組みを開始しました。当社「十弗の森」は2024年3月に認定されています。



省エネ・再エネ設備の導入や森林管理等による温室効果ガスの排出削減・吸収量を国が「クレジット」として認証する制度です。北海道の森林資源をクレジット化することで温暖化対策への貢献を図る考えで、現在北海道ニッタが登録申請中であり、翌年以降の実施を目指しています。

その他取り組み

● 生物多様性の生息確認調査

当社グループの森林資源では国や北海道が指定する希少種や絶滅危惧種の生息が確認されています。当社では特定の生物を保護・保存するのではなく、ありのままの自然を残すことを基本に、生物多様性の生息確認を継続していく考えです。調査としては、2021年に植物、2022年に哺乳類・鳥類、2024年に昆虫の調査を実施し、今後は各種類を5年サイクルで調査する計画です。

● 地域とのコミュニケーション

社有林を地域貢献に活用する取り組みとして、製材や建築等に携わるボランティアによる植林や枝打ち研修への提供、アイヌの方々祭で着用する衣裳の原料として用いる樹木の皮の提供、北海道が主催する若手林業就業者の研修用に社有林を提供する等、地域の方々に、森林への興味関心を深めていただける取り組みを、各関係者と協力しながら数多く行っています。

● 学びのイベント“森とひろば”を開催

北海道ニッタの社有地“ニッタの森”で、森や木々を通じた遊びや体験、学びのイベント「森とひろば」を定期的に開催しています。このイベントは、地域の方々に「森を身近に感じて森づくりに興味を持ってもらいたい」との思いで企画しているものです。職員が案内する「新田の森記念館」ツアーも行い、毎回多くの家族連れで賑わっています。

ニッタグループ2050年度カーボンニュートラルの実現に向け、その施策のひとつとなる、CO₂固定化能力を活かした「持続可能な森林経営」の推進が私たち北海道ニッタの使命です。今後も企業価値向上に貢献し続けられるよう努めて参ります。



北海道ニッタ株式会社
代表取締役社長
勝山 安久

自然資本の
全体戦略については
Web サイト
をご覧ください。



法令遵守に基づく 公正な取引と調達を推進。

2022年3月に「パートナーシップ構築宣言」を宣言

社会関係資本

01 CSR調達方針

パートナーシップ構築宣言を踏まえ、サプライチェーン全体での社会的な課題解決に積極的に取り組む

当社グループでは、「NITTAグループ理念」「NITTAグループ行動憲章」「NITTAグループサステナブル経営方針」並びに「NITTAグループ調達・購買方針」などにに基づき、持続可能な成長を目指す取り組みを推進するとともに、事業活動を通じて社会的責任を果たしていくことを使命としています。そこで、「NITTAグループCSR調達ガイドライン」を2020年度に作成しました。ガイドラインの趣旨をご理解いただき取り組みを推進していくことで、取引先様と当社グループの双方の企業価値向上につなげることができればと考えています。

また、経済産業省が取り組む下請中小企業振興法に基づく「振興基準」遵守の趣旨に賛同し、2022年3月30日「パートナーシップ構築宣言」を「公益財団法人全国中小企業振興機関協会」のポータルサイトに公表しております。

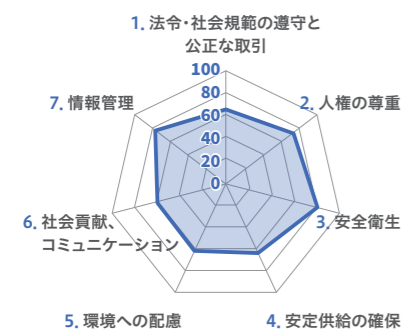


1. リスク発生時含め取引先との迅速な情報交換を強化し、持続可能なサプライチェーンの構築に取り組みます。
2. 価格決定方法や型管理など適正取引化の重点5分野について個別に対応内容を明確にし、振興基準の遵守に努めます。
3. 取引対価の見直しについて、当社からも定期的な下請事業者へ働きかけ協議の場を持ちます。

「NITTAグループ調達・購買方針」掲載項目はWebサイトをご覧ください。



▼アンケートの結果(平均点)

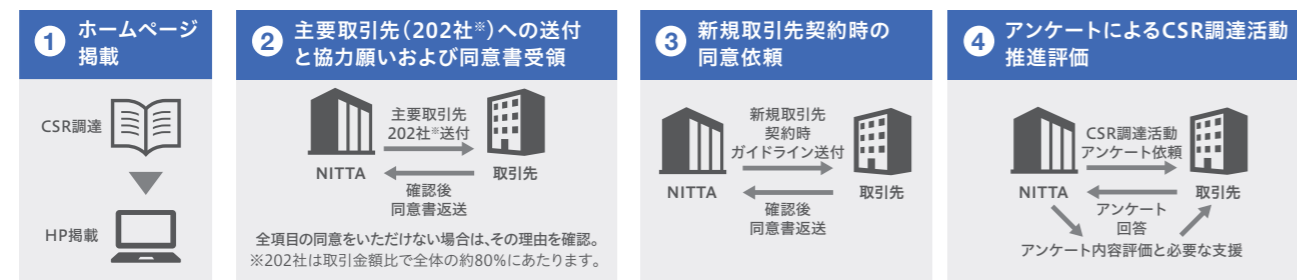


02 サプライヤーへの取り組み

サプライヤーと当社グループがともに成長することを目的に、取引先様への支援を引き続き実践

当社グループは、安全・安心な製品を提供するため、「CSR調達ガイドライン」を遵守した調達活動を行っています。2021年度に実施したガイドラインに関する取り組みや運用状況のアンケート結果に基づき2022年度から取引先様への支援を開始し、現在も継続中です。その支援活動に対して、多くの取引先様にその趣旨に賛同いただき、サステナビリティやCSRに対する取り組みが活発になってきています。また、昨今社会的に大きな課題となっている人権デューデリジェンスやサイバーセキュリティ対策について、2022年度から重点的支援を実施しています。

▼CSR調達活動推進評価フロー



03 法令・社会規範の遵守と公正な取引

法令・社会規範の遵守

当社グループは、「NITTAグループ行動憲章」並びに行動憲章を具体化した事業活動を行う際の基本を示した「NITTAグループ行動憲章実践書」(以下、「実践書」とします。)を制定しています。「実践書」では、法令等の遵守について右の通り定めており、グループで働く全ての人がこのような倫理観をもって節度ある行動をとるようにしたいと考えています。

公正な取引

「NITTAグループ行動憲章」、「NITTAグループ調達・購買方針」、「NITTAグループCSR調達ガイドライン」において、適正な取引を行うとともに、公正な競争の原則、並びに適用される全ての法令や規制に準拠して事業を行うことを掲げ、公正な取引の実現を目指しています。

▼「NITTAグループ行動憲章 実践書」法令等の遵守事項

私たちは、自国はもとより各国・地域における法令等を遵守するとともに、社会規範を尊重し、誠実さと節度をもって行動します。

1. 私たちは、業務に関連する法令や社内規程等の正しい理解に努め、それを遵守します。
2. 私たちは、歴史あるNITTAグループの一員であることに誇りと自覚をもち、いかなる場面においても誠実さと節度をもって行動します。
3. 私たちは、法令や社内規程等に違反するあるいは違反する恐れのある行為を目にした時は、ルールに基づき、適切に対処します。
4. 私たちは、他人の権利を尊重し、侵害することのないよう行動します。特に、知的財産権(特許権、商標権、著作権等)については、当社の権利の保全に努めるとともに、他人の権利を侵害しないように注意して適切に行動します。

地域社会との関わり

●文化活動の振興

当社グループは、和歌山県海南市にある公益財団法人琴ノ浦温山荘園(当社創業者の新田長次郎が造園:2010年に国指定名勝、また主な建物は有形重要文化財に指定)の維持管理を支援することで、地域社会の発展と文化財保存に寄与しています。また、同園が開催する各種イベント(「雛祭り」「夏祭り」等)に協賛することによって、地域における文化的活動に貢献しています。



●地域への奉仕

行政や近隣の地域に協力した周辺清掃活動を、本支店や各工場で毎年継続して行っています。今後も清掃活動を積極的に推進し、地域社会の周辺美化に貢献いたします。また、本社社屋と芦原自動車教習所は津波避難ビルとして登録する等地域社会に貢献できるよう努めています。



●日経エデュケーションチャレンジ for SDGs に協賛

「日経エデュケーションチャレンジ for SDGs(主催 日本経済新聞社)」は、企業人が持続可能な社会実現のため、日々課題発見・解決にどのように取り組んでいるか、また取り組む姿勢等を、高校生にリアルに語るキャリア教育イベントです。

ニッタグループは、グローバルに社会や環境に貢献する人材の育成が重要と考えており、未来のSDGsの担い手である高校生の育成を目的とする本プログラムの趣旨に共感し、7年連続で協賛しています。



●献血・骨髄バンクドナー登録への協力

当社グループでは、多くの社員が定期的な献血と併せて骨髄バンクのドナー登録の推進に協力しています。ドナー候補者に必要なコーディネートや事前の健康診断を実施する他、採取時の入院等に対しては「ドナー休暇制度」として有給休暇を付与しています。また、ドナー休暇取得中の社員の業務に対して、上司をはじめとする職場の理解やサポートが得られることで、既に複数の社員が骨髄提供をしています。



グループ集合知をSHIFTさせ 未来へ導く製品を生み出す。

研究開発費20億円

知的資本

グローバルに 対応できる生産体制。

海外製造・加工拠点16拠点、国内製造拠点7拠点

製造資本

01 グループ知の活用

「技術のつながり」によるグループ知の
集積・共有・活用が私たちの強み

当社グループでは、さまざまな業界において事業を展開しています。そのため、研究開発においても多角的な技術視点があり、各事業における技術の相互補完ができ、また業界にまたがる境界技術開発にも積極的に取り組むことができます。多角化された事業領域で技術をつなげ、広げることは、中長期経営計画「SHIFT2030」の基本となる考え「深化」と「探索」であり、創業時から継承される当社グループの特徴であり、強さです。顧客密着型の事業を基本とし、顧客や市場のニーズに対していかに応えるか、そのための技術をいかに開発、改良するかが、当社グループの使命です。困難な課題や要求に応えることこそ、当社の存在価値となります。社員一人ひとりが顧客との共成長(Going ahead with you)を意識し日々技術開発に取り組む中、各事業領域間の知識や技術の交流を促進することで、「技術のつながり」を生み出し、多角的な事業の成長と発展を目指しています。

03 知的財産の保護と活用

国内および海外において
最適な知的財産網を構築する

当社グループが推進する顧客とともに歩むビジネスにおいて最適な知的財産網を構築しています。

国内における既存事業については、知的財産ポートフォリオの見直しを行い、投資効率の最適化による知的財産の効果的活用を推進しています。新事業・新製品については、積極的に権利取得を行い、着実な知的財産網の構築を進めています。

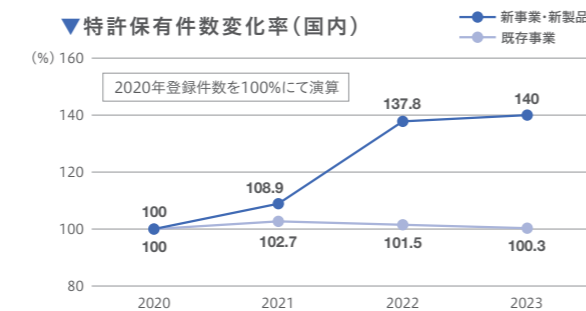
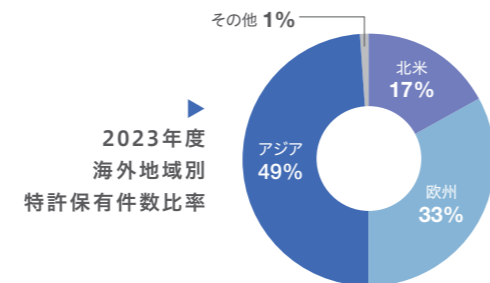
海外における知的財産網の構築も進めています。例えば外国での保有特許割合は、北米約2割、欧州約3割、アジア(中韓台印など)約5割となっており、ビジネスに合わせてグローバルな知的財産網の構築を進めています。新事業・新製品関連分野においても、国内のみならず海外でも権利化を進めており、こちらも隙のない知的財産網の構築を進めています。

02 「深化型SHIFT」× 「探索型SHIFT」

NI (Nitta Innovation) 活動により、
既存事業の深化と新事業・新製品の
探索を進める

持続的に成長を続けていくためには、コア技術の「深化」と、これをベースに技術や製品開発の各ステージの課題に取り組んでいく「探索」が求められます。これらの推進にあたり、「顧客ニーズ対応」と「新技術による価値創造」の2つを掛け合わせるにより、目に見えるニーズだけでなく顧客の内なるニーズについて仮説を立て、それを検証することにより、潜在的なものも含めた顧客のニーズの把握に努めています。

この仮説・検証活動(Nitta Innovation活動)を基に、当社グループの既存事業における「深化型SHIFT」は、当社各事業部門およびグループ各社の技術部門により、「顧客ニーズ対応」と「新技術による価値創造」の掛け合わせを意識して推進しています。研究開発活動においては、「探索型SHIFT」として事業仮説に基づく新事業・新製品につながる新材料や新工法等の獲得に向けたリサーチおよび開発を推進しています。

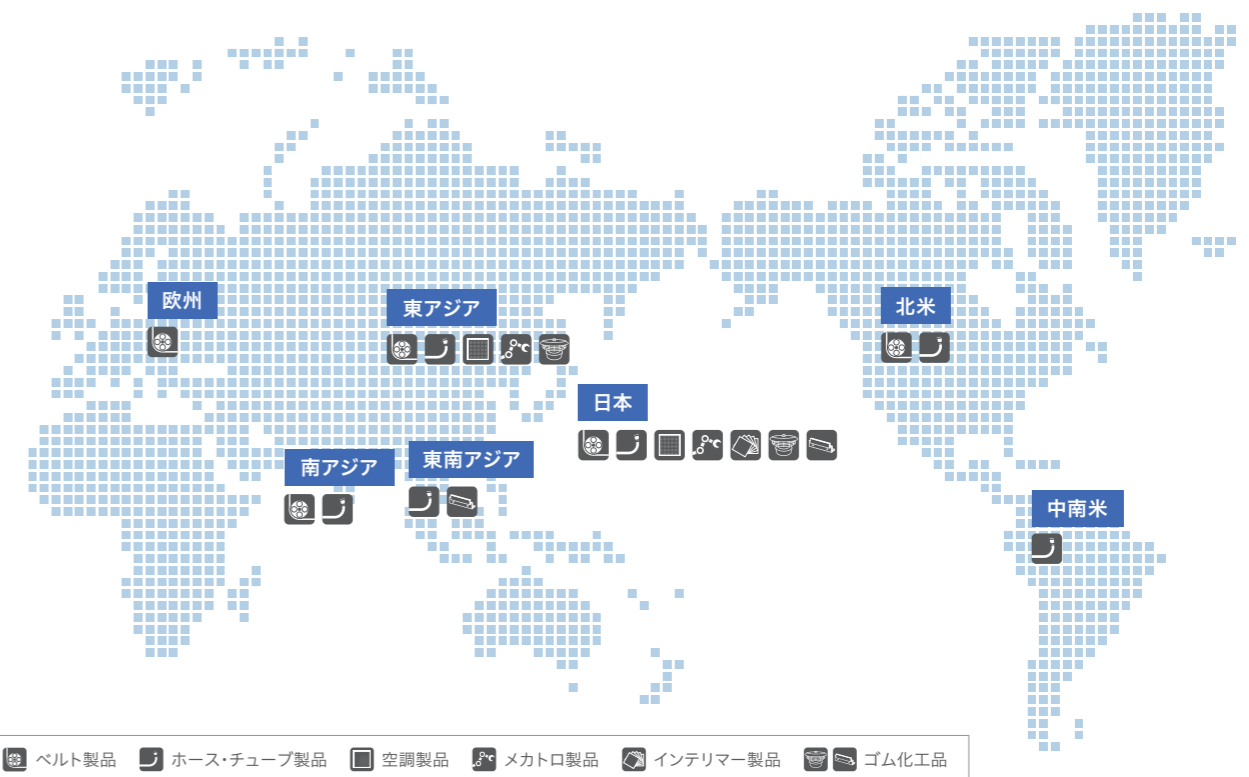


01 グローバルな生産体制

日本を中心に世界各地で行う
「ものづくり」

当社は、グローバル市場での競争力を強化するため、柔軟かつ効率的な生産体制を構築しています。日本を中心に各拠点において地域のニーズや規制に応じた製品供給を実現するため、現地生産の推進

と高度な技術力の共有を進めています。また、サプライチェーンの最適化を図ることで、リスク分散とコスト効率の向上を追求しています。



02 積極的な設備投資

「SHIFT2030」の達成に向け、
メリハリのある設備投資を進める

当社グループの成長には、海外拠点における更なる成長が必要不可欠です。インド・韓国をはじめ、事業の拡大が期待できる拠点・事業に対して積極的に設備投資を行っています。また、設備の導入にあ

たっては、単純な生産能力だけでなく、環境面への影響も配慮し投資内容を決定しています。

収益性を追求した 成長戦略で 企業価値を最大化。

取締役
執行役員
コーポレートセンター長
懸上 耕一

財務資本

2024年3月期の当期純利益は過去最高であった2023年3月期を下回ったものの、ROEは7.3%と当社グループが認識している資本コストと同程度の水準となりました。しかし、当社の純資産と株価の比率を示すPBR(株価純資産倍率)は1倍を下回っている状態ですので、市場からの当社グループに対する成長への期待値であるPER(株価収益率)をいかに上げるかが重要と捉えています。財務戦略としては企業価値最大化を図るために、2024年3月期以降の方針として成長戦略と資本効率向上・株主還元強化を大きな戦略の柱とする考えです。

2024年3月期から中長期経営計画のフェーズ2が終了する2028年3月期までの5年間で、営業キャッシュフローを約500億円と想定し、成長投資に260~300億円、株主還元200~240億円を計画。株主還元としては毎年10円以上の増配と機動的な自社株買いを進めていく方針です。

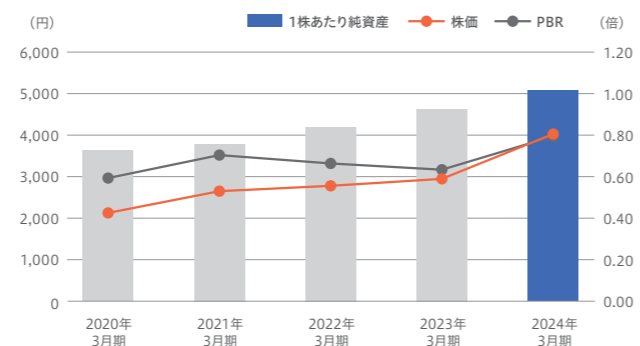
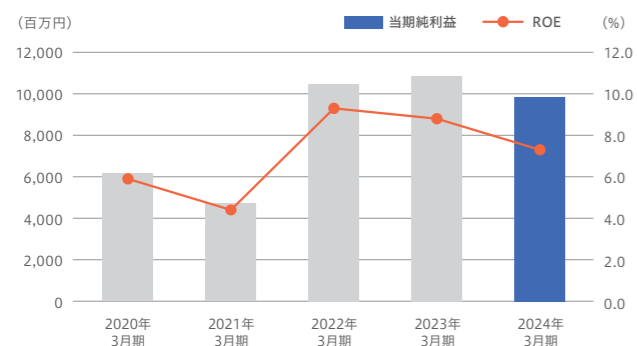
01 資本効率UP

資本効率向上を目指した
ROIC経営を推進し、成長につながる
投資を積極的に展開する

年度ごとに数値計画を見直ししていく中で、売上目標や利益目標と同様に重要な指標として、資本効率を意識した目標設定が必要と考えます。資本効率向上としては、ROIC(投下資本利益率)経営の推進、事業・製品ポートフォリオの最適化、政策保有株主の縮減等を中心に推進していきます。ポートフォリオにおいては事業カテゴリだけでなく、さらに細かく製品別にまで落とし込み、続けるべき製品と整理すべき製品を見極めていく考えです。事業別ROICを徹底して分析し、各事業部へ設備投資や事業の運転資本、営業利益率等のさまざまな

まな指標に基づいた提言を行って参ります。設備投資額に関しては、2024年3月期が約25億円に対して、今期は約65億円の投資を見込んでいます。この投資は主にグローバル化の推進に向け、インドやタイ、韓国など海外の生産拠点の拡張に対し進めていきます。成長戦略の着実な実行に向け、既存事業および新事業・新製品のポートフォリオに則した業界や製品、エリアへの投資と、投資に対する収益性をしっかりと確認していくことが重要となります。この他M&Aや資本提携等、成長分野に対しても積極的に投資していく考えです。

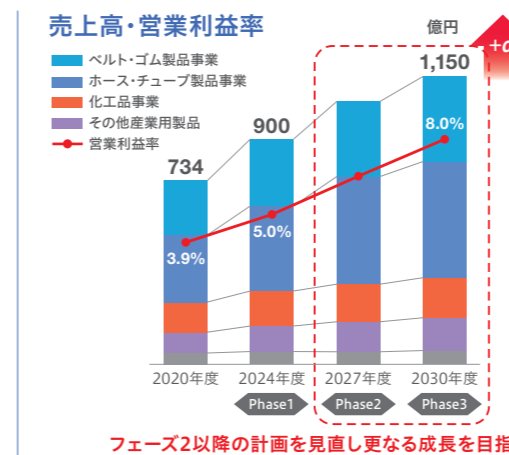
また持分法適用会社からの利益は営業外収益として本業以外での収益となり、当社グループの経営戦略や財務戦略を反映しづらい面があります。しかし、資本効率性を評価する指標のひとつとして追求していく上では、持分法適用会社の業績に対する資本効率も考慮した、計画や目標数値を設定していくことを検討する必要があると考えます。



02 事業・製品 ポートフォリオの最適化

製品群ごとにROICを指標とした
収益性を分析し、収益性改善のための
提案活動を実施する

2024年3月期は売上高が過去最高を更新した一方で、利益が伸び悩みました。その要因としては、自動車向け製品が好調だったのに対し、高付加価値製品である半導体業界向け製品の売上が減少したことで、当社グループ全体での利益面に影響が及んだものと考えられます。増収減益という結果は、あらためて事業・製品ポートフォリオの最適化や各製品群の収益性の分析がいかに重要であるかを指し示しています。そのため、重点施策として、事業・製品ポートフォリオ最適化の推進に向けた取り組みを経営会議にて議論し、また製品群別ROICを指標とした収益性の分析を進めてきました。



<p>ベルト・ゴム製品</p> <ul style="list-style-type: none"> ・成長市場向け製品群ヘリソース集中 <ul style="list-style-type: none"> ①「高機能」搬送用樹脂ベルト(NLG™) →多様化する食品搬送市場への拡販 ②「高性能」ポリスプリント™ →高性能搬送要求が「続く物流市場」の深耕 ③「多機能」インテリマー™ →高度化する電子部品・半導体製造工程の深耕 ・環境配慮型新製品開発の積極推進 	<p>ホース・チューブ製品</p> <ul style="list-style-type: none"> ・成長市場向け製品群ヘリソース集中 <ul style="list-style-type: none"> ニッチ市場でのグローバルNo.1を目指す →半導体製造装置向け製品の拡販 →EV、FCV向け製品 (グローバル拡販と高機能高性能化) ・積極的なアライアンスによるお客様への対応スピードアップ
<p>化工品</p> <ul style="list-style-type: none"> ・鉄道車両部品の強化 <ul style="list-style-type: none"> →成長する欧州、インド、アジア市場での売上拡大 →国内市場(民鉄他)向けのシェア拡大 ・低収益製品の撤退・資源再配分 	<p>その他産業用製品</p> <ul style="list-style-type: none"> ・クリーン環境成長市場へ積極推進 <ul style="list-style-type: none"> →半導体、製薬市場への空調製品拡販 →SDGsに対応する環境製品の販売拡大 ・除染サービスでライフサイエンス分野への販売推進 ・海外成長市場への計画的な事業推進

03 海外戦略

変化し続ける経営環境を財務データで後押しし、
海外拠点の更なる売上拡大に貢献する

中長期経営計画では海外売上成長率を2020年度比で170%以上とする目標を掲げています。為替の影響により評価が難しい面もありますが、欧米は概ね想定通りの業績に対して、中国市場に関しては厳しい状況が続いています。これは中国政府の施策で、国外メーカーが事業展開しづらい面が出てきていることでもあります。現地顧客のニーズに合った販売価格になっていないことも要因のひとつと考えています。海外戦略を進める上ではカントリーリスクをはじめ、現地の経営環境や製品需要を的確に捉え、成長戦略に落とし込んでいくことが重要です。海外子会社からの精度の高いデータ収集と分析を効率的に行うことで、更なる収益性向上に向けたより確度の高い提言につなげていくことが可能になります。また海外拠点を巻き込んだグローバル戦略会議を継続して実施しており、これにより海外の拠点間の連携が推進され、売上増加につながっています。より迅速でシームレスな拠点間連携に財務面でも積極的に提案や支援を行うことで、海外売上の拡大を目指して参ります。



財務情報の詳細については
Webサイトをご覧ください。

