



SUSTAINABILITY
REPORT

2025

新しい世界に挑戦していきます



兵庫県明石市 明石公園

編集方針

報告対象範囲

原則として、カネミツグループ（株式会社カネミツと全てのグループ会社）を対象としております。

報告対象期間

2024年度（2024年4月1日～2025年3月31日）を中心に、一部それ以外の期間の活動についても記載しております。

発行時期

2025年6月

お問い合わせ先

株式会社カネミツ サステナビリティ委員会（経営企画部）
〒673-0874
兵庫県明石市大蔵本町20-26
☎078-919-2347

免責事項

本サステナビリティレポートには、将来の業績の見通しに関する計画や経営戦略などの記述が含まれております。これらは現在入手可能な情報から得られた予想に基づいております。今後、社会・経済状況の変化などの影響により、実際の業績とは異なる結果となる場合があることをご了承いただきますようお願い申し上げます。

編集方針 01
 目次 02
 トップコミットメント 03
 ステークホルダーエンゲージメント 08
 サステナビリティマネジメント 09
 マテリアリティ 11
 SDGsの取り組み 12
 カーボンニュートラル 13



企業情報

企業情報 05
 沿革 07
 非財務情報 15
 中期経営計画 16
 トピックス 17
 社外取締役のメッセージ 19

環境

製品の環境への取り組み 21
 品質向上 24
 環境への取り組み 25
 エネルギー管理委員会 27
 グループ会社の取り組み 29
 CSR活動実績 32

社会

人的資本経営 33
 ダイバーシティ 34
 評価 36
 採用活動 37
 キャリア形成の制度・研修制度 38
 制度・働き方 39
 女性活躍 44
 人事データ 45
 地域社会への取り組み 46
 安全衛生 49

ガバナンス

コーポレートガバナンス 50
 企業行動憲章 52
 従業員行動規範とCSR 53
 情報セキュリティ基本方針 54

トップコミットメント



カーボンニュートラルを念頭に
“変革”と“挑戦”をテーマとして事業活動を進めていきます

代表取締役社長 金光俊明

トップコミットメント

経営理念

カネミツは技術を尊び技術でOnly-Oneを目指す
カネミツはOnly-One技術で安全と環境に貢献する

当社は1947年に創業して以来、ものづくりを通じて社会に貢献する企業としての使命を果たしてきました。私たちは、事業活動を通じて持続可能な社会の実現を目指し、時代の変化に応じた取り組みを推進していきます。

現在、世界は気候変動、資源・エネルギー不足、食料・水の不足、自然環境の保護など、サステナビリティ社会を築くために解決すべき多くの課題に直面しております。当社は、今後も「Only-One技術」を活用し、これらの課題に挑戦し続ける決意を新たにしております。「カネミツは技術を尊び技術でOnly-Oneを目指すカネミツはOnly-One技術で安全と環境に貢献する」という経営理念のもと、社会にとって欠かせない存在となるよう、全力で取り組んでまいります。

また、当社は以下の長期的なサステナビリティ方針を掲げ、課題に積極的に取り組んでいきます。

- 当社製品を通じた温室効果ガス排出抑制
(省エネ・省資源なものづくりおよび製品軽量化による車の燃費向上)
- 人的資本経営の推進
- 地域創生



サステナビリティ課題への取り組み

当社のものづくり工法は、省エネルギー・省資源を追求し、温室効果ガスの排出抑制に貢献しております。また、当社技術による製品の軽量化により、自動車の燃費が向上し、温室効果ガスの排出削減に寄与しております。現在、自動車業界は電動化、自動運転、コネクテッド化という100年に一度の大変革期を迎えております。これを受け、改めて当社の経営理念に立ち返り、世の中の安全と環境に貢献する「カネミツらしい商品」の開発に取り組んでいく所存です。

2025年7月には主力工場である加西工場において、太陽光パネルの増設を予定しております。エネルギー管理委員会において、全拠点での省エネルギー化を見直し、カーボンニュートラルの推進を加速させていきます。

人的資本経営については、年齢、性別、国籍に関係なく誰もが活躍できる職場づくりを進めております。当社がこれまで実践してきた多様な人材の育成は、今後も中長期的な視点でさらに強化していきます。

また、地域創生への貢献として、当社が拠点を構える兵庫県、長崎県の地域社会において、持続可能な地域づくりに積極的に参画していきます。

今後とも、ステークホルダーの皆様とともにサステナブル経営を推進し、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

企業情報 (2025年3月31日現在)

株式会社カネミツ

創業 : 1947年1月10日
 資本金 : 556,073,892円
 事業内容 : 自動車・農機用プーリ、自動車用トランスミッション部品等の開発、製造および販売
 従業員数 : 221名[単体] 577名[連結]

明石本社



明石本社 : 兵庫県明石市大蔵本町20-26
 加西工場 : 兵庫県加西市綱引町丸山2001-33 (加西南産業団地内)
 テクニカルセンター : 兵庫県加西市綱引町丸山2001-4 (加西南産業団地内)
 三木工場 : 兵庫県三木市別所町巴48-1 (三木工場公園内)
 長崎工場 : 長崎県長崎市北浦町2885-1
 リサーチセンター : 長崎県長崎市北浦町2885-1
 中部営業所 : 愛知県刈谷市桜町1-50-1 八城ビル2階

三木工場



加西第1工場



加西第2工場



加西第3工場



加西第4工場 (松本精工株式会社)



加西第5工場 (株式会社キーネクスト)



テクニカルセンター



長崎第1工場



長崎第2工場



リサーチセンター



企業情報 (2025年3月31日現在)

カネミツグループ



松本精工株式会社

設立 : 1989年2月28日
 資本金 : 1,000万円
 株主構成 : (株)カネミツ (100%)
 事業内容 : 自動車用電装部品等の製造販売
 所在地 : 〒675-0332 兵庫県加古川市志方町横大路647
 〒675-2113 兵庫県加西市網引町丸山2001-33 (加西南産業団地内)

株式会社津村製作所

設立 : 1948年5月11日
 資本金 : 3,600万円
 株主構成 : (株)カネミツ (100%)
 事業内容 : 紙管口金、道路安全資材関連部品、鋼製家具部品、その他金属プレス加工品の製造販売
 所在地 : 〒547-0002 大阪府大阪市平野区加美東5-6-25

株式会社キーネクスト

設立 : 2022年10月20日
 資本金 : 6,000万円
 株主構成 : (株)カネミツ (50%) (有)米澤工作所 (50%)
 事業内容 : 自動車用電装部品・産業用機器部品の製造販売
 本社所在地 : 〒673-0874 兵庫県明石市大蔵本町20-26 (株式会社カネミツ本社内)
 工場所在地 : 〒675-2113 兵庫県加西市網引町丸山2001-33 (株式会社カネミツ加西工場内)

KANEMITSU PULLEY CO., LTD.

設立 : 1999年11月17日
 資本金 : 9,000万バーツ
 株主構成 : (株)カネミツ (95%) バンドー化学(株) (5%)
 事業内容 : 自動車用プーリ、金属加工品および金型・治具の製造販売
 所在地 : Eastern Seaboard Industrial Estate 64/23 Moo4, Thambol Pluakdaeng, Amphur Pluakdaeng, Rayong, 21140 THAILAND
 タイランドテクニカルセンター所在地 : KANEMITSU PULLEY CO., LTD. 内

佛山金光汽車零部件有限公司

設立 : 2006年4月5日
 資本金 : 483万米ドル
 株主構成 : (株)カネミツ (85.5%) KANEMITSU PULLEY CO., LTD. (14.5%)
 事業内容 : 自動車用プーリ、金属加工品および金型・治具の製造販売
 所在地 : 中華人民共和国広東省佛山市禅城区経済開発区吉利工業園新源2路45号

PT. KANEMITSU SGS INDONESIA

設立 : 2014年10月15日
 資本金 : 420万米ドル
 株主構成 : (株)カネミツ (51%) PT. SETIA GUNA SEJATI (49%)
 事業内容 : 自動車用プーリ、金属加工品および金型・治具の製造販売
 所在地 : Kawasan Industri Jababeka II, Jl. Industri Selatan Blok KK No. 3M, Desa Pasirsari, Kec. Cikarang Selatan, Kabupaten Bekasi Jawa Barat Indonesia

沿革

(株式会社カネミツ)

1947



1947年 合資会社金光銅工熔接所創業

- 1947 明石港で船舶の修理溶接業を開始
- 1949 大阪郵政局の「区分かご（ジュラルミン本体にアルミを使用）」を受注
- 1952 前田金属工業㈱の「トネ印工具箱」製作開始
- 1955 三菱重工業(株)京都製作所「かつら工具箱」およびジープと発動機の板金部品の製作開始

1957



「回転成形法」を発明

- 1960 回転成形法による「Vプーリ」開発
- 1962 ヤマト消火器および岩谷産業向け「ボンベ」製作開始
- 1964 東洋工業（現マツダ）のファミリア用「Vプーリ」を回転成形法により製作開始

1967



情報を鋭くキャッチ、他社に先駆け「特許権」を取得

- 1967 久保田鉄工（現クボタ）向けプーリ製作開始
- 1968 ヤンマー農機、佐藤造機、井関農機向けプーリ製作開始
- 1969 ダイハツ工業、日立製作所向けプーリ製作開始
- 1975 ポリVプーリの開発に着手、その製法で特許権取得

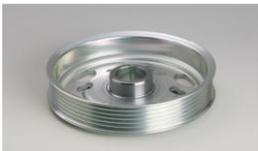
1977



企業存続の危機を、さらなる「飛躍のバネ」にして

- 1981 ポリVプーリがトヨタセリカで採用され製作開始
- 1983 ポリVプーリが日産自動車、マツダ向けなどで製作開始

1987



「町工場」からの変革

- 1988 リングプロジェクション溶接法により「ボス接合プーリ」を開発
- 1992 一枚鋼板からボス部を有する「ボス一体プーリ」を開発
- 1995 阪神淡路大震災の被災経験を基に防災危機マニュアルを整備

1997



「海外展開」のスタート

- 1998 「トランスミッション部品」を開発、ISO9001認証取得
- 1999 KANEMITSU PULLEY CO.,LTD. 設立
- 2001 「インフレーター（エアバッグ部品）」開発
- 2003 ISO14001認証取得
- 2005 「スプロケット」、「EPS部品」製作開始、大阪証券取引所市場第二部に株式上場
- 2006 佛山金光汽车零部件有限公司設立

2007

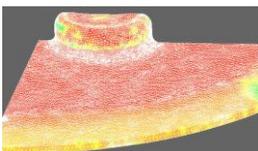


「新たな事業分野」への挑戦

- 2007 タイ子会社内にKANEMITSU THAILAND TECHNICAL CENTERを設置
- 2014 PT. KANEMITSU SGS INDONESIA設立
- 2015 長崎県長崎市にリサーチセンターと長崎工場を竣工
バーチャルシミュレーション設計（KAVS）導入

※KAVS：Kanemitsu Analyze Virtual Simulation

2017



独創技術で描く、「ものづくり」の夢に向かって

- 2018 松本精工株式会社を子会社化
- 2020 株式会社津村製作所を子会社化
- 2022 合併会社株式会社キーネクスト設立

ステークホルダー・エンゲージメント

(株式会社カネミツ)

ステークホルダー・エンゲージメントの考え方

当社は、全てのステークホルダーとより良い信頼関係を構築し、社会および企業の持続的な発展を追求していきます。

お客様

- 公式ウェブサイト（随時）
会社情報
IR情報の発信
問い合わせ窓口の設置
- お客様問い合わせ窓口/ウェブサイト（随時）
電話およびメールフォームでのご意見対応

株主様

- IR問い合わせ窓口（随時）
- 株主総会（1回/年）
- IR説明会（随時）
- IR情報/ウェブサイト（随時）
- IRメール配信（随時）
相互理解の促進
より良い関係の構築
- 株主通信の発行（1回/年）
- Instagramの発信

協会社様

- 製品・購買に関する問い合わせ窓口
ウェブサイト（随時）

地域社会

- 植栽活動（3回/年）、長崎清掃活動（随時）
- あかしSDGsパートナーズへの参加
- 工場見学（随時）
- Instagramの発信

従業員

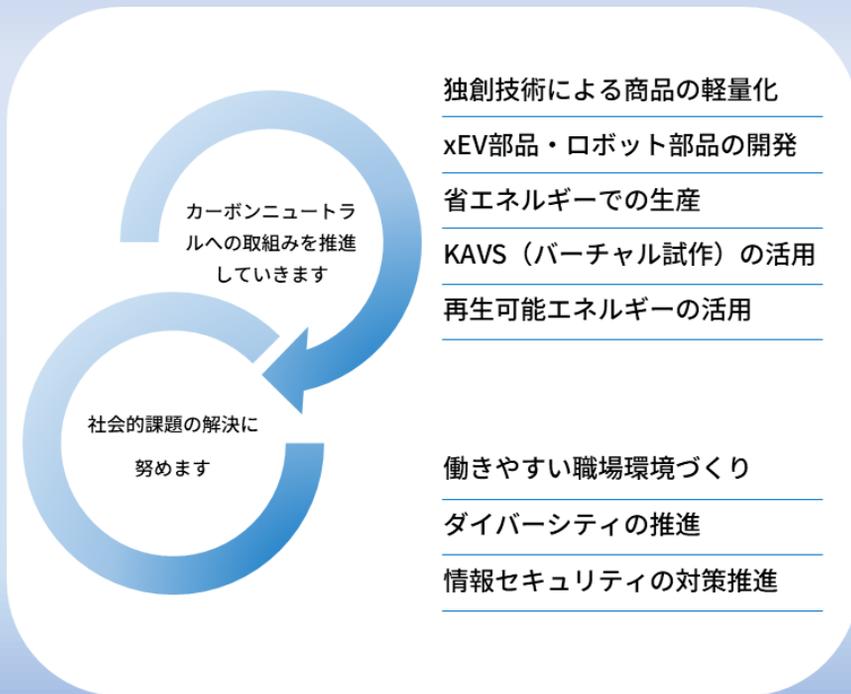
- 社内報の発行（2回/年、随時）
- 内部通報システム
- 労働組合との協議

サステナビリティマネジメント

(株式会社カネミツ)

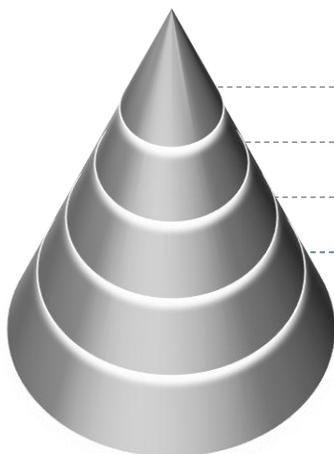
SUSTAINABILITY POLICY

私たちカネミツ・グループは、「カネミツは技術を尊び技術でOnly-Oneを目指す カネミツはOnly-One技術で安全と環境に貢献する」という経営理念に基づき、地球環境や社会の課題に向き合い、持続可能な社会の実現と企業価値の向上に努めます。



2021年12月 制定

サステナビリティ方針の位置づけ



経営理念

企業行動憲章

従業員行動規範

サステナビリティ方針

各方針

品質方針・環境方針・防災危機管理マニュアル方針
 情報セキュリティ方針・コーポレートガバナンスの基本的な考え方
 ダイバーシティ取り組み方針・安全行動30則・購買方針

サステナビリティマネジメント

(株式会社カネミツ)

SDGs



株式会社カネミツは 事業を通してSDGsへの貢献に寄与してまいります

持続可能な開発目標（SDGs：Sustainable Development Goals）とは、2001年に策定されたミレニアム開発目標（MDGs）の後継として、2015年9月の国連サミットで加盟国の全会一致で採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に記載された、2030年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標です。17のゴール・169のターゲットから構成され、地球上の「誰一人取り残さない（leave no one behind）」ことを誓っています。SDGsは発展途上国のみならず、先進国自身が取り組むユニバーサル（普遍的）なものであり、日本としても積極的に取り組んでいます。

サステナビリティ体制



2024年度 サステナビリティ委員会 活動実績

開催回数：2回

主な討議内容：カーボンニュートラル実績報告、エネルギー管理委員会の活動報告、サステナビリティレポートの討議、再生可能エネルギー導入の計画・報告 等

委員会メンバー(2025年3月時点)

委員

サステナビリティ委員長
代表取締役社長
4本部長（業務本部長、生産本部長、技術本部長、営業本部長）
経営企画部長
安全衛生委員長
環境マネジメントシステム管理責任者

オブザーバー

社外取締役3名
監査役3名（社内監査役1名、社外監査役2名）
内部監査室長

マテリアリティ

(株式会社カネミツ)

選定方法

STEP1 課題の特定	SDGsの17の目標/169のターゲットを軸に、事業およびサプライチェーンと関連性がある項目を抽出
STEP2 優先順位付け	ステークホルダーの期待・要望、カネミツにとっての重要性から優先順位付けを行いマテリアリティマトリックスを作成
STEP3 妥当性の検証	グループ経営陣、関係役員での議論 社外取締役、社外監査役と意見交換し、妥当性を検証し、優先的に取り組むべきマテリアリティを確認
STEP4 経営レベルで承認	社外取締役、社外監査役などの意見を踏まえて特定したマテリアリティや優先課題を経営層による審議の上、取締役会で承認

マテリアリティマトリックス



■環境

- ・CO₂排出量の削減
- ・資源有効利用
- ・ペーパーレス化

■安心

- ・人権の尊重
- ・人材育成
- ・働き方改革
- ・ダイバーシティ
- ・コンプライアンス

■目指す姿

- ・軽量化によるCO₂排出量の削減で、地球温暖化防止に貢献します。
- ・切削工程を少なくする加工技術、熱を加えない加工技術により資源の有効利用に努めます。
- ・組織としてダイバーシティ&インクルージョンに取り組みます。
- ・コンプライアンス体制の充実化を図っていきます。

■企業全体のSDGs目標



SDGsの取り組み

(株式会社カネミツ)



スクラップの少ない製法

熱を加えず、切粉を出さずにつくる技術をもっているため、スクラップが少ない製品が多くあります。一部の商品で切粉が出ますが、全てスクラップ業者に回収され、再利用しております。また、独自のバーチャルシミュレーション設計（KAVS）開発により、試作工数の大幅削減を実現しております。



気候変動への対応

2024年度は新たな再生可能エネルギー（太陽光）の導入を決定いたしました。2025年7月の垂直太陽光発電導入に向け、工事を進めております。

また、災害におけるBCP対策や従業員の安全を確保するための安全報告を業務連絡会議にて月一回行っております。



インターンシップ・工場見学の受け入れ

国内外問わず、インターンシップや工場見学の受け入れを例年行っております。職場体験を通して、学びや気づきの機会を提供することを目的としております。

また、社内においても、研修や教育訓練制度を充実し、個々の能力向上を目指しております。



ダイバーシティ経営

サステナビリティ方針に掲げている通り、ダイバーシティを推進しております。年齢・性別・国籍などを問わない多様性を尊重する企業でありたいと考えております。ダイバーシティプロジェクトの継続活動の他、『あかしSDGsパートナーズ』にも登録しております。



健康経営

経済産業省と日本健康会議が進める健康経営優良法人認定制度において「健康経営優良法人2024（中小規模法人部門）」に認定されました。当社は、「安全・健康はすべてのキホン!!」をスローガンに、今後も「多様な人材が、働きがい・働きやすさを感じられる職場環境づくり」を目指して、健康経営にまい進してまいります。

カーボンニュートラル

(株式会社カネミツ)

カーボンニュートラル目標

株式会社カネミツ Scope1&2 において
 2026年3月までにCO₂排出量原単位 53%削減(2014年3月期比)
 ※株式会社カネミツの売上高あたりのScope1&2のCO₂排出量

当社では、サステナビリティ方針にカーボンニュートラルを掲げ、第9次中期経営計画においても脱炭素への取り組みを強力に進めております。2024年3月までの進捗状況を踏まえ、年率5%削減を目安に、削減目標値を35%から53%へ引き上げました。

■主な取り組み

①Scope1&2の取り組み

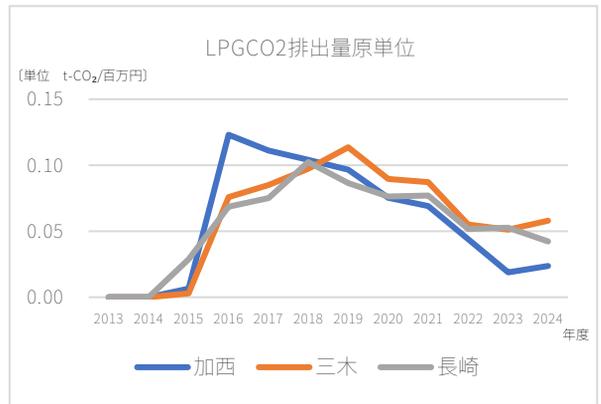
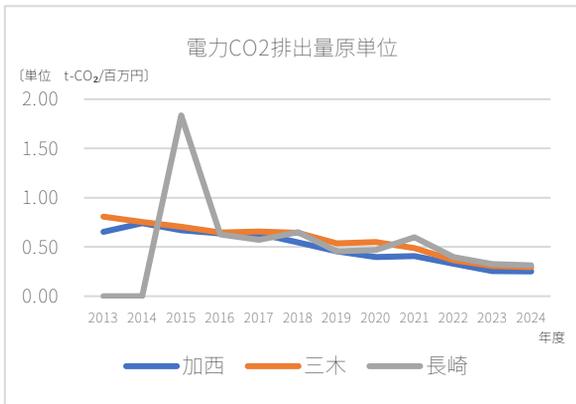
- ・生産効率向上
- ・バーチャルシミュレーション設計 (KAVS) の活用拡大
- ・再生可能エネルギーの活用
- ・スクラップの有効活用

②Scope3の取り組み

- ・ネットシェイプ技術による軽量化
- ・xEV部品の拡販による削減貢献量の拡大



株式会社カネミツ



カーボンニュートラル

松本精工株式会社

単位 t-CO₂/百万円



松本精工株式会社では、昨年本社工場の空調機の変更、生産工場の集約、生産設備の統廃合に取り組み、本年度も継続し改善を進めております。

これらの改善により、電気、ガス等、エネルギー削減に向け取り組んでまいります。

株式会社津村製作所

単位 t-CO₂/百万円

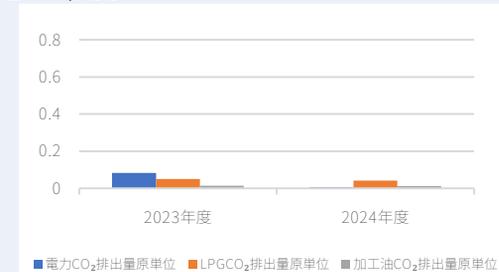


株式会社津村製作所では、従来より原単位排出量において低い水準を維持してきました。

2025年度は、デマンド監視システムを導入しての電力削減、社用車をハイブリッドに変更・高効率工作機械の導入などに取り組んでいきます。

株式会社キーネクスト

単位 t-CO₂/百万円



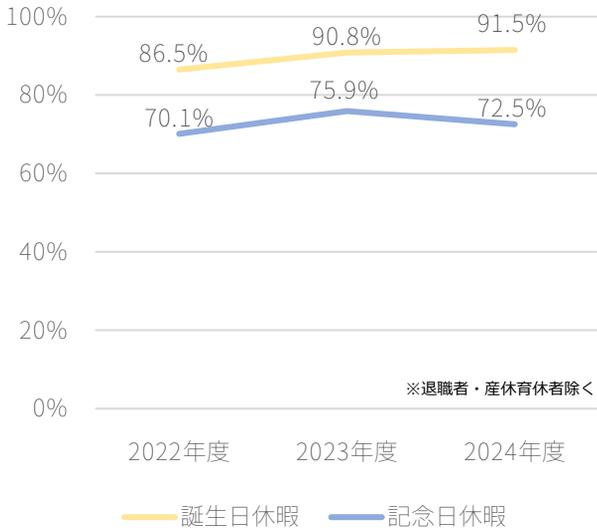
株式会社キーネクストは、2023年7月より電動部品の生産を開始いたしました。また、工場屋根に太陽光発電パネルを設置しました。

カーボンニュートラル実現に向けて、原単位排出量削減を目指します。

非財務情報

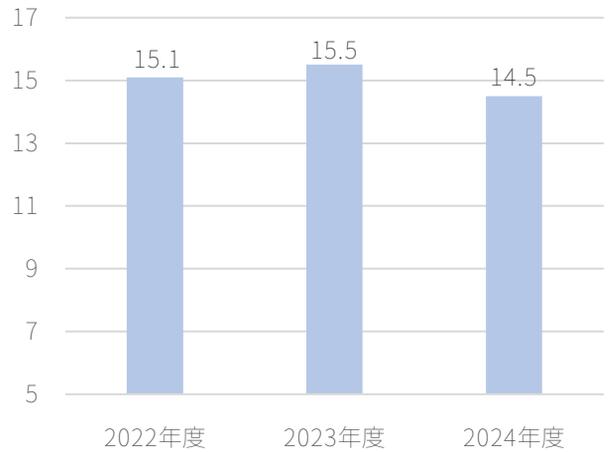
(株式会社カネミツ)

■誕生日休暇・記念日休暇 取得率

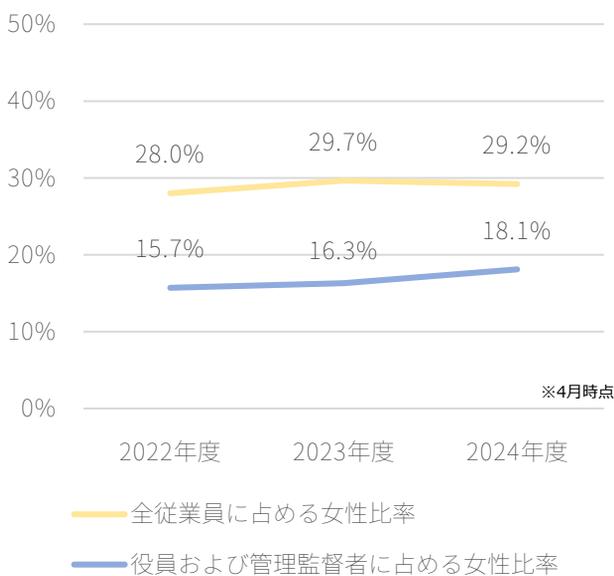


■有給取得日数平均

[単位：日]



■女性社員を軸にした各比率



■紙購入枚数

[単位：枚]



中期経営計画

スローガン 新しい世界に挑戦していきます

1. カーボンニュートラルへの取り組み

① Scope1,2 の取り組み

2026年3月 CO₂排出量原単位53%削減（株カネミツ Scope1 & 2 2014年3月期対比）

（2014年3月期 CO₂排出量原単位 0.688 ton/百万円, 原単位：CO₂ 排出量/売上）

- ・生産効率向上
- ・バーチャルシミュレーション設計(KAVS)の活用拡大
- ・再生可能エネルギーの活用
- ・スクラップの有効活用等

② Scope3 の取り組み

- ・ネットシェイプ技術による軽量化
- ・自動車向け xEV 部品の拡販による削減貢献量拡大等

2. 社会的課題への取り組み

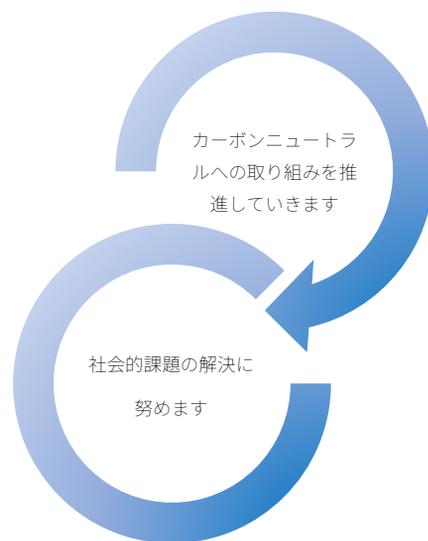
- ① ダイバーシティ経営の推進
- ② サイバーセキュリティへの取り組み
- ③ 地域との共生活動

3. 事業戦略

- ① プーリー事業での収益向上
- ② プーリー外商品の事業拡大
 - ・プーリー外商品（自動車向け xEV 用部品、トランスミッション部品）の国内外での拡販
 - ・モーターコア商品の国内での拡販
 - ・ロボット、農機、建機部品等の開発と拡販
 - ・B to C 商品の事業化
- ③ 開発型企業への発展
 - ・バーチャルシミュレーション設計(KAVS)の深化と活用拡大

4. 定量目標（2026年3月期）

- ① 連結売上高 11,170 百万円
- ② 連結営業利益 830 百万円
- ③ 連結ROE 4.4%



2024年度の事業の状況について

当連結会計年度の世界経済は底堅い成長を維持しておりますが、先行きは米国の保護主義政策、地域紛争等のリスクを含み不透明感が増しております。また、自動車市場は電動車の拡大による事業再編の中で、米国自動車関税の影響が懸念されております。

このような状況の中、当社グループは、プーリー、トランスミッション部品、xEV部品(※1)、そしてモーターコア部品を4本柱として事業を展開してきました。

※1 xEVとは、バッテリー電気自動車（BEV）やハイブリッド車（HEV）、プラグインハイブリッド（PHEV）、水素を用いた燃料電池車（FCEV）等の総称です。

トピックス

(株式会社カネミツ)

明石公園植栽活動

公益財団法人 兵庫県園芸・公園協会 明石公園と協働での植栽活動を2014年6月より続けております。2024年度は5月11日、7月13日、11月30日の3回開催しました。明石公園正面入り口の花壇です。ぜひお立ち寄りください。



通勤バス運行開始

2025年3月より、働き方の見直しの一環で、通勤バスの運行を開始いたしました。従来は寮と会社を繋ぐ運行のみでしたが、新たにターミナル駅と会社間の運行を開始しました。

【目的】

- 通勤利便性の向上
- 車を持っていない場合でも工場への勤務を可能とする
- CO₂排出の削減



カネミツバス

資格取得報奨拡大

社員・従業員が健やかに生き生きと働くためにも、企業が元気に存続していくためにも、メンタルヘルス対策の重要度は増しており、働く人たちの心の不調の未然防止と活力ある職場づくりを目指して、職場内での役割に応じて必要なメンタルヘルスケアに関する知識や対処方法を習得してもらうために、認定資格を拡大しました。

- メンタルヘルスマネジメント検定 I 種/ II 種

【その他、2024年度追加した資格】

- 司法書士
- 中小企業診断士
- 公害防止管理者（騒音・振動）
- インドネシア語技能検定



インターンシップ・職業体験受け入れ

地域貢献、学生の将来を考えるきっかけづくりのため、工場見学やインターンシップなどの受け入れを行っております。工場見学では、一枚の鋼板から製品ができるまでの一連の工程を見学いただき、当社のものづくりのこだわりを説明しております。

■ 2024年度実績 ■

佐世保工業高等専門学校インターンシップ	: 2024年9月2日～9月6日
長崎市立茂木中学校（職場見学）	: 2024年9月12～13日、2025年1月17日
長崎大学インターンシップ	: 2025年2月17日～2月21日
長崎総合科学大学工場見学バスツアー	: 2025年2月19日
神戸生産技術研究会工場見学	: 2025年3月13日



トピックス

(株式会社カネミツ)

WLB認定企業



ひょうご仕事と生活の調和推進企業に認定されました。ワーク・ライフ・バランス（WLB）の実現に向けて、今後も継続した取り組みを進めていきます。

【目的】

- ・仕事と生活の両方を充実させる働き方・生き方を推進するため
- ・企業イメージの向上と社会的責任の履行を図るため

認定日：2025年3月3日（月）

制度制定



2025年1月、「ジョブ・リターン制度規程」を制定しました。この規程は、結婚、配偶者の転勤、育児、介護等のために止む無く退職した社員が、再び働くための再雇用（ジョブリターン）を促進する事を目的としております。

【対象者】

- (1) 正社員として3年以上勤務し、結婚、出産、育児、介護、留学/進学/資格取得、配偶者の転勤のために退職する社員で、再雇用（ジョブ・リターン）を希望する50歳未満の者を対象とする。
- (2) 本制度は制度制定前に前項の理由で退職した社員も対象とする。
- (3) 本制度以外の理由で退職する社員が再雇用を希望する場合は、通常の手続きに従う。



2025年2月、「パートナーシップ制度規程」を制定しました。この規程は、当社社員と「同性パートナー」または「事実婚のパートナー」の関係にあるものに対し、配偶者と同等の社内制度や福利厚生を適用することを目的としております。

【適用規程】

- (1) 就業規則
- (2) 慶弔見舞金規程
- (3) 育児休業等に関する規程
- (4) 介護休業等に関する規程
- (5) 共済会規程

兵庫SDGs CMに出演



『ウひょー！ご宣言HYOGO SDGs Project!』に参画しました。持続可能な社会をつくるための国際目標、「SDGs」その達成に向けて、アクションを起こしている兵庫の企業・団体による「ウひょー！」な取り組みを発信していくプロジェクトです。これを通して、さらにSDGsへの意識を高めることを目的としております。

2024年9月から約1ヶ月、テレビCMにてその映像が公開されました。

撮影日：2024年7月19日（金）
撮影場所：株式会社カネミツ 加西工場敷地内

社外取締役のメッセージ

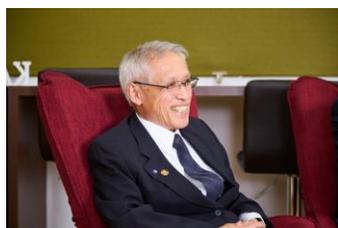
株式会社カネミツ 明石本社屋上



当社3名の社外取締役に、サステナビリティの観点からメッセージを頂きました。

質問事項

1. 生産の自動化、DXへの取り組みについての考え方
2. 女性役員管理職比率向上についての考え方
3. コンプライアンスの強化についての考え方



社外取締役
竹治 康公

1. 生産の自動化、DXへの取り組みについての考え方

今後人口減少社会において、人材確保に大きな困難が生じる可能性がある中、コンピューターやロボットを活用することは必須となります。また、生産や管理業務の効率化の面からも、グループ内の親会社とすべての子会社、生産拠点間でシームレスに業務執行を実行することは必須であり、その面からも生産自動化、DXについてはスピード感をもって進めていく必要があります。そうして、生み出される余剰人材を企画、開発、営業等の部門で積極的に活用していくことで今後予想される自動車のEV化やデジタル化に対応できる体制を整えたいと考えております。

2. 女性役員管理職比率向上についての考え方

当社では昇進等において年齢、性別、国籍等に関する差別が一切ない状態ではありますが、その理由は差別が成長の障害になるからです。実際、徐々に女性社員の管理職比率は上がっており、今後、そうした人材の中から役員が選任されることが十分に予想されます。このような現状において、とくにクォータ制等を導入する必要はないと判断しており、また多様性にこだわりすぎるあまり、能力を正當に評価しない人事が行われることも成長の妨げになります。そういう意味で帳尻合わせの女性登用には賛成できません。一方で、介護や育児によって女性が離職する事例は特に日本企業では散見されます。そうした事情を抱える社員が大きな支障なく仕事ができる、もしくはいったん離職しても復帰しやすい仕組み作りが必要です。

3. コンプライアンスの強化についての考え方

コンプライアンスは項目が多岐にわたりますが、コンプライアンスへの意識の低さや日ごろの業務への慣れなどがハラスメントや品質不正を生む原因となります。そういう意味で、すべての部署で定期的な研修や日々の業務に関する手続きの確認作業等を十全にすることが必要です。そのために内部監査の強化等も望まれます。さらに、社内のコミュニケーションをよくして風通しの良い職場環境の整備もコンプライアンス強化には必要であると思われれます。

社外取締役のメッセージ

1. 生産の自動化、DXへの取り組みについての考え方

2020年からの需要回復に対して、自動化等の取り組みもあり、単独の一人当たり生産個数は2024年までに約1.4倍改善しております。また同期間に管理部門においても、RPA、VBA、AI等により定型作業の削減も進んでおります。ただし、今後もさらなる人手不足の進展が予想され、環境変化に応じた省人化の推進が必要であり、益々、グループ全体で自ら考えて省人化を進められる人材育成がより重要になってくると考えられます。



社外取締役
林 隆一

2. 女性役員管理職比率向上についての考え方

日本企業には適応されないものの、2025年に米助言会社のISSが方針を大転換し、米国企業に多様性要因を考慮することを無期限停止するような動きが世界的に出ております。しかし、当社の場合は見掛けの多様性確保より、むしろ社員がポテンシャルを発揮できる環境や制度の整備を一つずつ行っております。そのため、引き続き社員の困りごとの解消を進めることに変化はなく、結果的に長期的な多様性が確保されていくと考えております。

3. コンプライアンスの強化についての考え方

カネミツ単独は国内3工場等に総社員300名弱と、経営陣がきめ細かく把握できる規模であるため、透明性と情報共有をさらに進めていく必要があります。一方で、子会社・関連会社が、国内3社、海外3社に広がっており、国内グループ会社管理の本社一元化と海外子会社との生産・開発の再編成で、グループ全体のコンプライアンスの強化も進めております。今後は、グループ全体の一体感を高め、社員のより一層の意識向上も必要です。



社外取締役
石橋 正明

1. 生産の自動化、DXへの取り組みについての考え方

今期の経営方針に掲げている省人化の推進(⇒スマート工場の実現)に向け、RPAやVBA活用による生産の自動化は必須であり生産性の更なる向上に繋げていきたいと考えます。また、昨年登場した生成AIについてもリスクやマイナス面をコントロールしつつ、例えば営業業務の効率化や営業提案力の向上に活用できないかなど取り組みを具体化してほしいと考えております。AIの活用に向けては社内データのデジタル化と蓄積を地道に進めていくことや、AIを使う人の「問う能力」の向上を図っていくことも重要と考えます。

2. 女性役員管理職比率向上についての考え方

人事運用として年齢や性別・国籍に関わらず、その人の能力・スキル・やる気等に基づき適材適所に登用していくという前提の上で、女性管理職が増えていくことを促す以下のような取り組みを具体化していければと考えます。

- ① 女性が出産などでキャリアが中断してしまうケースでもその後のキャリア形成を会社としてしっかりサポートしていく仕組みづくり
- ② 女性が自発的に管理職になりたいと思う環境づくり(例えば既に管理職になっている女性社員をロールモデルとしてその人の経験や考え方等を共有する機会を定期的に設けるなど)
- ③ 女性の健康課題へのより肌理細かいサポート施策

3. コンプライアンスの強化についての考え方

現在情報システム関連では情報セキュリティ教育クラウドを活用したEラーニングや標的型攻撃メール訓練が継続的に実施されており、有効な対策として機能しております。また、それ以外のコンプライアンス対策では管理職向けに専門家による研修会が年4回実施されておりますが、一般社員向けの啓蒙・教育を目的としたEラーニング(時間的制約等からEラーニング活用が効果的)を定期的・継続的に実施していくことも必要と考えます。

製品の環境への取り組み



強く、軽く、美しく。

強く

部分的な増肉が可能
製品の強度が向上
品質・安全性が高まる

軽く

部分的な減肉が可能
製品重量の軽量化を実現
燃費向上に貢献

美しく

面粗度が飛躍的に向上
艶やかな表面光沢を実現

製品の軽量化
KAVSの活用

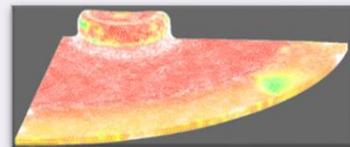


カーボンニュートラルに貢献
資源の有効活用

環境に配慮した製品づくり

当社の製法は冷間のため、エネルギー消費が抑えられます。また、切削粉を出さないため大切な地球資源である原材料も最大限に活かせる方法で作っております。また、KAVSという当社独自のバーチャルシミュレーション設計を使用することで、実際に金型試作を行っていた工程をパソコン上で行うことができ、開発工数の大幅な削減に繋がりました。

ものづくり企業としての社会的責任において更なる技術の向上、生産プロセスの改善に努め、地球環境に配慮した製品づくりに向けた取り組みを進めてまいります。



KAVS (Kanemitsu Analyze Virtual Simulation)

製品の環境への取り組み

資源の有効活用

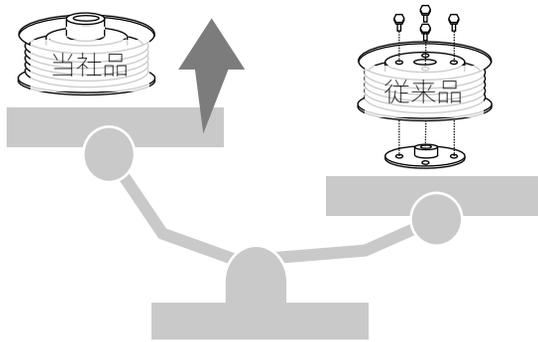


当社は鉄を購入し、製品を作っており、スクラップの最少化を目指したモノづくりを行っております。排出されたスクラップは、スクラップ業者により回収され、リサイクルされております。

また、他の素材に転用するなど、スクラップの有効活用も進めております。

CO₂削減

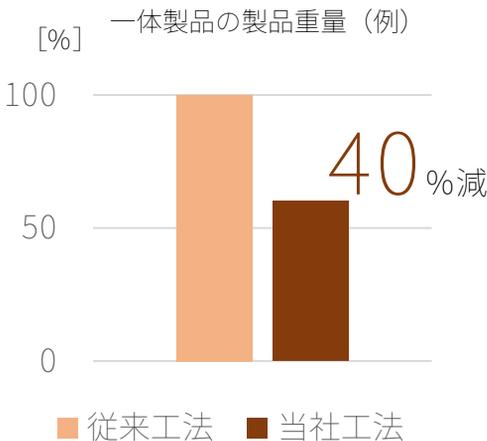
独自技術による製品の一体成形、増減肉によるスリム化で製品重量の軽量化を図っております。



一体成形による部品点数減

増減肉による製品形状の無駄の削減

製品の軽量化=CO₂削減



製品重量の軽量化とCO₂削減の関係

自動車の燃費が向上すると、CO₂排出量が低減します。燃費を向上させるには自動車の重量が大きく影響します。車体が軽いと燃費が上がり、車体が重いと燃費が悪くなります。

当社の独自工法は、部品の軽量化、省エネ、省資源に貢献します。カーボンニュートラル実現のためにも、CO₂排出量の削減に貢献できる部品の軽量化を提案しております。

製品の環境への取り組み

KAVSによる開発

従来のプロセス		
	<p>高額な金型費用と試作時間を要するため、実試作は2~3回が限度となります。</p>	
KAVSによるプロセス		
	<p>トライ&エラーをPC上で何度も行うことが可能になります。 (金型モデル作成⇒負荷(トン数)・変形量等を確認) OKの場合は、実際の金型を作成して開発を行います。 最適な金型構造・工程設計により開発期間と開発費用の削減を可能にします。</p>	

増減肉技術による製品形状の無駄の削減 事例 (ミッション部品)

従来品	切削品	
	<p>後工程での削り代 (ピンク部分)</p>	<p>熱間鍛造素材からの切削加工</p>
当社例	当社プレス・回転成形での増減肉加工品	
	<p>後工程での削り代 (ピンク部分)</p>	<p>製品</p> <p>ボス部一体成形</p> <p>増肉部分 (外周部)</p>
<p>軽量化 省エネ ニアネットシェイプ</p>		
<p>製品外周部を回転成形法により素材の板厚の約3倍に増肉。部分的に増減肉を行うことにより、後工程での削り代を大幅に削減しております。軽量化、省エネルギー、省資源に貢献いたします。</p>		

ニアネットシェイプ・・・完成形に近い状態

品質向上

(株式会社カネミツ)

品質方針

世界にはばたく独創的な高品質商品をお客様に提供することにより社会に貢献し私たちの未来を拓く

IATF16949品質マネジメントシステムを基にした品質保証体制により、常に高品質な製品を安定してお届けしています。

品質に対する社員意識向上に向けた取り組み

QC活動

顧客満足にお応える製品の品質向上を目指し、QCサークル活動（小集団改善活動）を推進しております。毎年、当社グループを対象に「カネミツQCサークルグローバル大会」を開催し、QC手法や改善事例を通じて、グループ内全体の品質改善のレベルアップと品質意識向上を図っております。



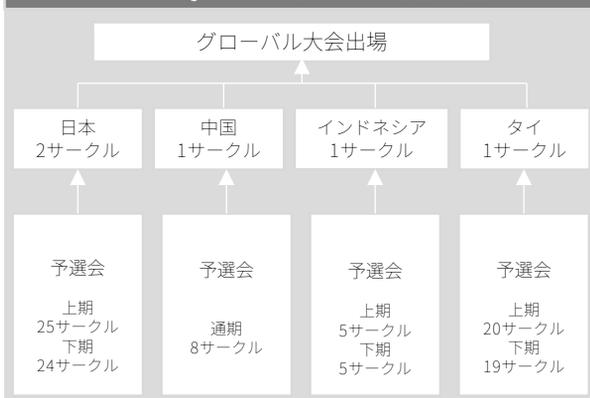
※写真は2024年度QCグローバル大会です。

「カネミツQCサークルグローバル大会」では、海外子会社の発表者を招いて事例発表大会を開催しております。また、その際に来日した海外子会社の社員は国内工場を見学し、改善の横展開等を図っております。2024年度の大会は5年ぶりの対面開催となりました。

塗装品保留率の低減、外観検査プロセスの簡素化、定型業務の更なるマクロ化・RRA化などの事例の発表を行いました。

グローバル大会出場サークル資料（一部抜粋）

カネミツQCサークルグローバル大会の流れ



※2024年度の参加サークル数です

品質・顧客満足度向上に向けた取り組み

2024年度提出件数

改善提案	530件
ヒヤリハット	1,649件
ホークアイ	16件

改善提案制度により、社内で日常の困りごとを改善する取り組み、危険箇所、品質不具合の予兆の報告を受け、品質・顧客満足度向上に繋げております。

従来は全て紙にて報告書を提出しておりましたが、クラウドサービスに切り替えたことにより、申請がスムーズに進むようになりました。簡易化により提出者承認者共に時間削減ができ、提出頻度が向上しました。

今後も日々の改善から顧客満足度を高める取り組みを続けてまいります。

グループ拠点対抗品質向上活動

2024年度

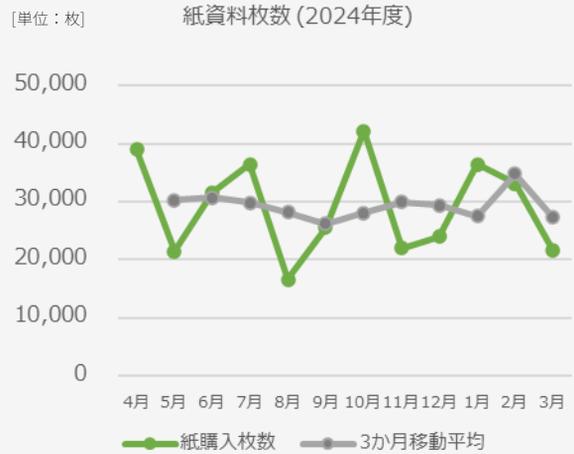
品質最優秀拠点賞 株式会社津村製作所

毎年グループ拠点対抗品質向上活動を行っており、2024年度で15回目の開催となりました。年間の出荷総数・顧客クレーム件数・工程内不良率で良い成績を出し、年間実績が最も良い成績の拠点に表彰を行っております。

継続して品質維持・向上に努めてまいります。

環境への取り組み

(株式会社カネミツ)



RPA システム

従来：時間を決めて定常作業をヒトの手で行う



導入後：一定の時間にヒトが関与せずに定常作業を行う



電子承認システム

従来の回覧完了までの日数：約1週間 (紙ベースでの承認・拠点間は配送)



導入後の回覧完了までの日数：1~3日程 (PC上での承認)



請求書電子管理

従来の請求書管理：請求書の多くが紙で届く
⇒紛失リスクがある
⇒支払い手続きに工数がかかる



導入後の請求書管理：請求書の多くが電子化
⇒早期対応で支払い手続きが完了する



環境への取り組み

(株式会社カネミツ)

3R (リデュース・リユース・リサイクル) 活動

■3Rとは？

3Rは、環境と経済が両立した循環型社会を形成していくための3つの取組の頭文字をとったものです。3Rは、リデュース、リユース、リサイクルの順番で取り組むことが求められています。



■3R推進月間

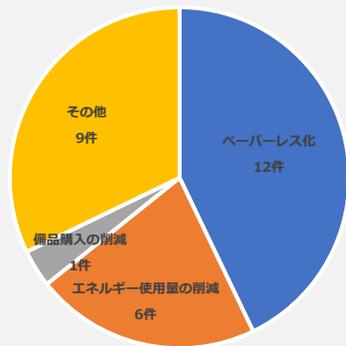
期間：2024年10月15日～11月29日

内容：リデュースに焦点を当てた活動

対象：全部署（部署毎に1活動の報告書を提出）

目的：リデュースに関わる活動の横展開およびリデュースに関わる活動の報告

■3R推進月間の活動詳細



TEAMSの活用：他拠点や数人で処理、作成する資料をTEAMS上で共同編集

資料共有は紙ベースではなくデータベースで共有

RPA化：RPA化により業務効率UP+紙ベースからデータベース保存へ変更

ジョブカンの活用：紙ベースの申請からジョブカン申請へ移行

(アカウントがない人は紙ベース可としている)

モニターの活用：会議の資料印刷を無くしモニターへ投影

Kintoneの活用：新アプリを開発しデータの紐づけをする

紙の節約：印刷設定の抑制・両面印刷・裏紙をメモにて活用

印刷の検討：印刷が必要か不要か見直しを実施

管理方法変更：紙ベース保管からデータ保管へ変更（検査資料等）

IoT化：生産管理版・現品票の電子化

エネルギー管理委員会

(株式会社カネミツ)

エネルギー管理委員会

2023年4月、エネルギーの使用の合理化等に関する法律に基づき、効率的かつ効果的なエネルギーの使用を図るための全社活動を推進する体制として、エネルギー管理委員会を設置しました。

「エネルギーの使用の合理化等に関する法律」とは？

石油危機を契機として1979年に制定された法律であり、「内外におけるエネルギーをめぐる経済的社会的環境に応じた燃料資源の有効な利用の確保に資するため、工場等、輸送、建築物および機械器具等についてのエネルギーの使用の合理化に関する所要の措置、電気の需要の平準化に関する所要の措置その他エネルギーの使用の合理化等を総合的に進めるために必要な措置を講ずることとし、もって国民経済の健全な発展に寄与すること」を目的としております。

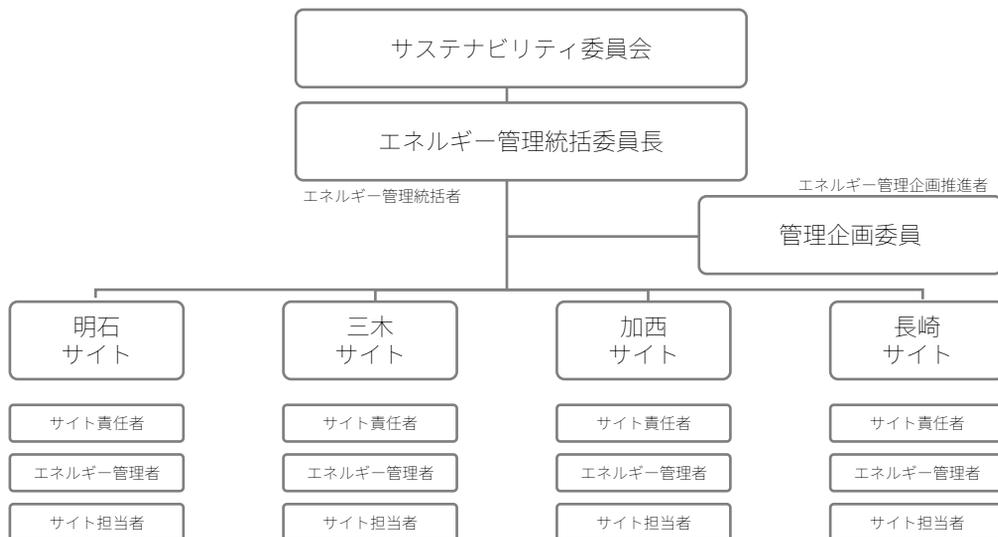


取り組み方針

私たちカネミツグループは、「カネミツは技術を尊び技術でOnly-Oneを目指す。カネミツはOnly-One技術で安全と環境に貢献する」という経営理念に基づき、地球環境や社会の課題に向き合い、持続可能な社会の実現と企業価値の向上に努めます。

- ・省エネルギーでの商品生産
- ・バーチャルシミュレーション設計（KAVS）活用
- ・再生可能エネルギーの活用

組織



エネルギー管理委員会

(株式会社カネミツ)

委員会での取り組み

- 空調のGHP（ガスヒートポンプ）の廃止（電気モーターヒートポンプへの変更）
- 統合による生産ラインの廃止（加西工場1ライン・三木工場1ライン）
- 照明のLED化（本社・加西工場・三木工場）、人感センサーへの切替
- 太陽光発電導入
- 高効率変圧器への更新
- 高効率モーターへの更新



電気モーターヒートポンプへの変更



LED化



生産ライン統合

その他、エア漏れ改善や不良率改善、油使用量削減を意識しております。また、エアコンの温度管理の徹底やこまめなフィルター交換、待機電力のカットも行っております。日頃パソコンを使用して業務を行う社員へ、画面の明るさ調整やパワーセーブモードの活用も呼びかけております。このような取り組みが実際に出来ているか、定期的な節電パトロールも実施しております。

責任者の責務

- エネルギー管理統括者**
経営的視点で管理を行い、会社全体のエネルギー管理方針や目標などを策定するとともに社内に徹底し省エネ計画の旗振りを担う。
- エネルギー管理企画推進者**
実績評価を行い継続した改善の立案を担う。
- サイト責任者およびエネルギー管理者**
サイト毎の管理、運用を担い、目標や方針を受けサイト内の管理体制を整備し日常のマネージメントを担う。
- サイト担当者**
サイト責任者の補佐を担う。

委員会の運営概要

- 委員会開催回数：年2回・臨時委員会
- エネルギー管理統括委員長を議長とし、管理企画委員から国のエネルギー情勢や社会概況説明、法制度対応状況の報告を行う。
- 管理企画委員よりエネルギー使用実績や原単位などの報告を実施。
- 今後の省エネ活動計画、省エネ中長期計画、再エネ活動計画、再エネ中長期計画の審議などを行う。

委員会討議内容

- エネルギー消費実績、CO₂排出量実績、エネルギー原単位推移、エネルギーコスト
- 省エネルギー活動実績、設備改廃状況、省エネ対策工事の進捗状況
- エネルギー教育・訓練実績、資格取得関連情報
- 中長期計画、省エネ計画、再エネ計画 等

委員会開催実績

- 開催回数：2回
- 開催日時：2024年5月22日、2024年10月16日

グループ会社の取り組み

KANEMITSU PULLEY CO., LTD. 【タイ】



2024年度は、省エネに関する取り組み項目を1点を掲げ、計画通りに実行することができました。

『エアコンプレッサーシステムのエア漏れ削減』

その他の活動として、省エネ行動の取り組み結果のフォローアップ、エネルギーDAY社内イベント開催、環境保全に関するゲーム大会の実施、省エネに関する改善研修などについても取り組みました。

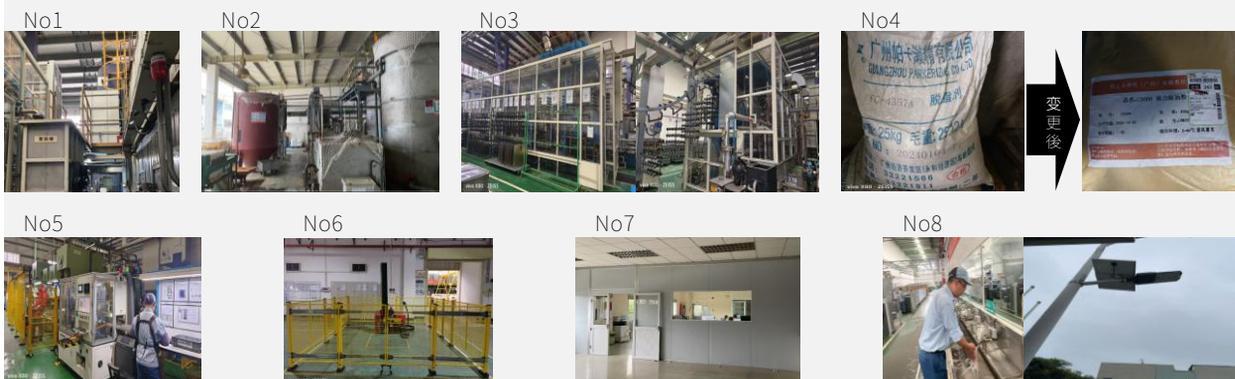
カーボンニュートラルへの取り組みとして、作業環境改善、IoTを活用した業務改善、環境と調和した持続可能な社会を実現するために植樹活動にも参加しました。

佛山金光汽车零部件有限公司 【中国】



佛山金光汽车零部件有限公司の2024年度の取り組み結果になります。

- ① 塗装脱臭炉を改修し排気ガス中No x 含有量を低減（炉内壁材質、消火筒材質、点検口構造の変更等）
- ② Niフリーの実現、安定排水の長期継続実績により汚染物質排出の「重点監視監督会社」から「自己管理会社」を認定（△13,000元/年）
- ③ 塗装ライン防塵カバーを設置し、粉塵や異物による塗装不良を低減し品質向上と人にやさしい環境を構築
- ④ 脱脂剤の見直しで使用量が31%減少、費用も50%低減し危険廃棄物の発生量を削減
- ⑤ RING製品を開発し、遊休設備を利用し新ラインを構築して量産展開中
- ⑥ 梱包用自動ラップ機を導入し、作業負荷の低減を図り作業環境を改善
- ⑦ 事務所を仕切り空調機を2台から1台に削減（消費電力△592kwh/月、電力費△3,500元/年）
- ⑧ 人感センサー式LED 25カ所、自動センサー式蛇口 13カ所設置、構内照明 太陽光に変更（電力量△6,000kwh/年、電力費△4,500元/年）



グループ会社の取り組み

PT. KANEMITSU SGS INDONESIA 【インドネシア】



PT. KANEMITSU SGS INDONESIAの2024年度の主な取り組みは、下記となります。

- ① 生産性の向上による電力使用量削減の継続
- ② ガソリン使用量の削減：ブランキング加工の内製化により、サプライヤーからのブランク材納入便を廃止
- ③ 加工油の再利用：廃却加工油のスラッジを沈殿させ、うわずみ液再利用し加工油購入の削減、及び廃却油の削減【対前年比1.9%削減】
- ④ 植栽の増加：土の空きスペースが無いため、廃棄ドラム缶等を利用し植栽実施

ポリケース・ドラム缶
を利用し植栽



使用済み加工油を保管し再利用



松本精工株式会社 【兵庫県】



中間屋根を設置し、
天井高さ8.5mから4.5mへ低くしました

松本精工株式会社では下記の取り組みを実施しました。

- ① 第5工場の設備を第1工場に集約
効率の良い空調機への変更
天井の中間屋根設置等で本社工場の電気使用量を対前年比4%低減
- ② 加工油使用量において、設備の油漏れ改善を行い、対前年比15%低減
- ③ ペーパーレス化を実施
勤怠処理、稟議書、給与明細、有休休暇申請の電子承認化

2025年度は、生産管理システムの導入、本社工場の再々編で、生産効率の向上を図ってまいります。

グループ会社の取り組み

株式会社津村製作所 【大阪府】



エアコン更新



制御装置更新



2024年度、株式会社津村製作所では、老朽化設備更新での省エネ実施と、金型改善による生産効率向上の取り組みを計画的に実施しました。

- ① EHPエアコン高効率タイプへの更新を行いカーボンニュートラル及び作業環境改善の実施。（アネックス工場）
- ② 老朽化していた制御装置を更新し機械停止時間の削減・タクトUPの実現。（アネックス工場レバラー制御装置）
- ③ 金型設計の技術向上によりバリなどの発生を削減し不良率の大幅減少。

その他の取り組みとして、資材置き場の拡張工事を行い、コンプレッサー室の環境整備によるコンプレッサーの能力向上や、防火・防災の観点より、高圧受電設備の総入れ替えを実施しております。スクラップを再利用したバッジ製作も実現出来ました。

株式会社キーネクスト 【兵庫県】



防錆紙再利用



遮熱カーテン



株式会社キーネクストでは下記の取り組みを行いました。

- ① 窓付近の作業エリアに遮熱カーテンを設置し、夏季エアコン効率をUPさせました。
- ② コンプレッサーの中央設定値を変更し、1時間当たりのコンプレッサー起動時間を約4分削減しました。
- ③ 期限が切れた防錆紙を廃却せずに再利用し、ポリケースの底に敷く事でケースが汚れにくくなり、清掃頻度を減らしております。

その他の活動として、稼働率の向上・不良率削減の改善活動を継続的に実施しております。また、順にペーパーレス化の推進も行き、紙の使用量も削減していきます。

CSR活動実績

(株式会社カネミツ)

№	実施項目	実施内容	担当部門	頻度・時期	計画	2022年度	2023年度	2024年度
					実績			
1	コンプライアンス	(1)業務監査・会計監査	監査役	監査計画による (4月取締役会)	計画	1回	1回	1回
					実績	1回	1回	1回
		(2)業務監査・内部統制監査	内部監査	監査計画による (3月取締役会)	計画	1回	1回	1回
					実績	1回	1回	1回
		(3)法務勉強会	総務	年4回	計画	4回	4回	4回
					実績	4回	4回	4回
2	リスクマネジメント	(1)防災訓練	防火委員会	1回/年 11月	計画	1回	1回	1回
					実績	1回	1回	1回
		(2)放水訓練	各工場 自衛消防隊	毎月⇒6回/年	計画	6回	6回	6回
					実績	7回	6回	6回
		(3)防火委員会	防火委員会	年4回	計画	4回	4回	4回
					実績	4回	4回	4回
		(4)サイバーセキュリティ	IT委員会	不定期	計画	1回	1回	1回
					実績	1回	0回	0回
		(5)備蓄資材の確保	総務	1回/年 12~1月	計画	1回	1回	1回
					実績	1回	1回	1回
		(6)安否確認テスト	総務	4月、10月	計画	2回	2回	2回
					実績	2回	2回	2回
3	環境	(1)ISO14001更新審査	全社	6~7月	計画	1回	1回	1回
					実績	1回	1回	1回
		(2)油水分離槽点検 (槽内点検、オイルマット交換)	各工場	点検：三木加西1回/週、 長崎1回/月 交換：油浮遊酷時	計画	随時	随時	随時
					実績	随時	随時	随時
		(3)騒音測定	各工場	三木加西2回/年 (5月、11月) 長崎1回/月	計画	2回	2回	2回
					実績	2回	2回	2回
		(4)フロン簡易点検	各工場	4回/年	計画	4回	4回	4回
					実績	4回	4回	4回
4	労働安全衛生	(1)安全衛生委員会	安全衛生委員会	毎月 (明石隔月)	計画	12回	12回	12回
					実績	12回	12回	12回
		(2)定期健康診断 メンタルヘルスチェック	総務	1回/年 4月	計画	1回	1回	1回
					実績	1回	1回	1回
		(3)交通安全教育	総務	2回/年 8月、12月	計画	2回	2回	2回
					実績	2回	2回	2回
5	社会貢献	(1)明石公園植栽活動	経営企画	3回/年	計画	3回	3回	3回
					実績	3回	3回	3回
		(2)各工場周辺掃除 ①明石：毎月1回周辺掃除 ②加西：工場公園クリーンアップキャン ペーン参加 ③長崎：茂木港の清掃実施	各工場	1回/年 (明石12回/年)	計画	12回	12回	12回
					実績	①12回	①12回	①12回
						②3回	②3回	②3回
		(3)寄付金（長崎県、長崎市）	経営企画	2月	計画	1回	1回	1回
					実績	1回	1回	1回
		(4)インターンシップ受け入れ	各部門	8~9月 12月	計画	2回	2回	2回
					実績	2回	2回	2回
		(5)工場見学	経営企画 各工場	12月、1月	計画	-	1回	1回
					実績	2回	4回	3回
		6	情報開示	(1)IR説明会	経営企画		計画	1回
実績	1回						1回	0回
(2)サステナビリティ方針の策定、開示	経営企画				計画	1回	1回	1回
					実績	1回	1回	1回
7	定例サステナ ビリティ委員会	(1)実績（上期/下期）と次期計画	サステナビリティ委員会	3回/年	計画	3回	3回	3回
					実績	3回	3回	2回

人的資本経営

(株式会社カネミツ)

人的資本経営とは

人的資本経営というワードの認知が広まっております。人的資本経営とは、人材を「資本」として捉え、その価値を最大限に引き出し、中長期的な企業価値向上につなげる経営を目指すことです。これまで考えられてきた「人財（ヒトを財産として大切にすること）」だけでなく、人の能力などを資本とみなし、投資していく考え方です。当社においても、従業員一人ひとりの力を発揮することにより、事業を継続することができていると考えております。従業員一人ひとりの可能性を広げ、働き続けたいと思われる企業を目指し、今後も活動を行ってまいります。

■人的資本経営に向けた動き

人的資本経営の理解を深めるため、人的資本経営研修を実施しました。

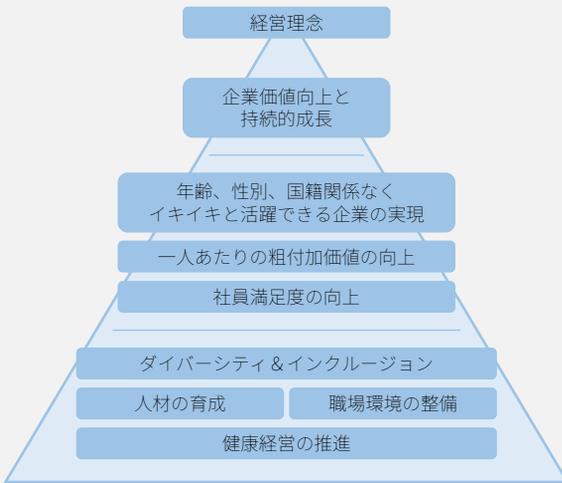
実施日：2024年8月28日（水）
 実施場所：当社三木工場 食堂
 対象者：管理職



■人的資本経営の取り組み

年齢、性別、国籍関係なく活躍できる人材の育成、職場づくりを目指します

カネミツの人的資本経営体系図



取り組みの一例

■次世代リーダー育成・女性活躍推進

- ①兵庫県内6社連携講座「女性リーダー・キャリアアップ勉強会」
 受講者：5名
 期間：2023年11月から2024年11月まで
- ②女性リーダーのためのビジネス・カレッジ
 受講者：1名
 期間：2024年10月～2025年3月

■グローバルスタッフ・ジュニアグローバルスタッフ認定制度

- ①グローバルに活躍するスタッフへの認定制度を設けております。
【目的】 グローバルな舞台で積極的に挑戦し活躍できる人材の育成
 認定第1号：タイ子会社 タイ人男性スタッフ
 海外子会社の技術トップとして活躍
- ②ジュニアグローバルスタッフ制度を2023年に新設しました。
 認定第1号：日本本社 日本人女性スタッフ

■海外子会社の技術・技能者育成

- ・2012年より海外子会社の技術・技能者育成のため、日本での技術教育を継続しております。
- 対象者：タイ・中国・インドネシア子会社の社員
- 【結果】**
 - ・タイテクニカルセンターに主力商品プーリの開発機能を移管
 - ・インドネシア子会社の技術トップはタイ人技術者
 - ・インドネシア製造幹部は当社のインドネシア人技能実習生経験者
 - ・タイ子会社・中国子会社にバーチャルシミュレーション（KAVS）を展開

■IT資格取得促進

- ・資格取得報酬制度の対象資格にIT資格を追加しました。
- 追加したIT資格：ITパスポート・VBAエキスパート・RPA技能者検定等
- IT資格取得者を増やすことで、人材の高度化と全社DX化を支えています。



人的資本経営 - ダイバーシティ -

(株式会社カネミツ)

ダイバーシティ取り組み方針

カネミツは、持続的な発展を遂げるため、多様な社員の働きやすい職場環境の実現を目指し、ダイバーシティを推進していきます。

■当社にとって多様な社員とは

年齢・性別・国籍が多様であること

■当社にとっての働きやすい職場環境とは

年齢・性別・国籍関係なく、働けること
 年齢・性別・国籍関係なく、公正に評価されること
 経験・能力・資質を活かした高度な仕事ができる機会を与えられること



■当社の主な取り組み

- ①多様な国籍に対する取り組み：拠点間での企業内転勤・外国人技能実習生受け入れ、国籍を問わない採用活動
- ②ジェンダーへの取り組み：キャリアアップ研修制度、時差出勤制度、時間有給制度
- ③ワーク・ライフバランスへの取り組み：WLB研修、復職者向け面談・研修

ダイバーシティ&インクルージョン推進の課題と方策

課題	方策
次世代の管理職候補者の育成	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職候補者育成研修（マネジメントスキル向上）
多様な人材の活躍	<ul style="list-style-type: none"> ・人材育成施策、キャリア支援 ・採用強化 ・女性管理職比率向上 ・パートナーシップ制度制定
働きがい・働きやすさを感じられる職場環境づくり	<ul style="list-style-type: none"> ・育児、介護両立支援施策 ・多様な働き方の制度整備 ・労働環境の整備（作業負荷低減・休憩室の整備） ・ジョブリターン制度制定

■ダイバーシティプロジェクト



【2024年度/経営方針】

人的資本経営の推進
 ・社員エンゲージメントと満足度の向上
 ・仕事環境の最適化追求



【2024年度/ダイバーシティ担当執行役員方針】

人的資本経営について理解を深める
 ・研修により理解を深め、全社的に社会的課題への取り組みを推進していきける風土づくり

■2024年度主な活動実績

2024年8月28日(水)、当社国内外の管理職対象の第1回「人的資本経営研修」を実施しました。グループワーク等を通じ、人的資本経営についての理解を深めることができました。

また、女性が活躍する企業の実現を目指し、女性管理職・リーダー等を対象にした「女性リーダーのためのビジネス・カレッジ」、「女性リーダー・キャリアアップ勉強会」に参加しました。

そして、キャリアアップ研修の実施、コミュニケーションの活性化を目的としたボウリング大会の開催、障がい者支援センターへの訪問など、働きやすい労働環境づくりの整備などに取り組みました。

従業員一人ひとりの可能性を広げ、働き続けたいと思われる企業を目指し、今後も活動を行ってまいります。



人的資本経営研修会の様子

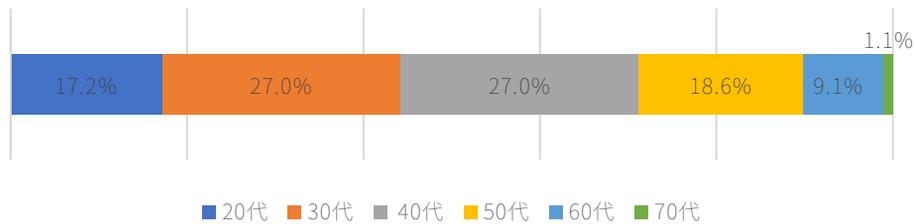
人的資本経営 - ダイバーシティ -

(株式会社カネミツ)

■年齢

2025年3月調査

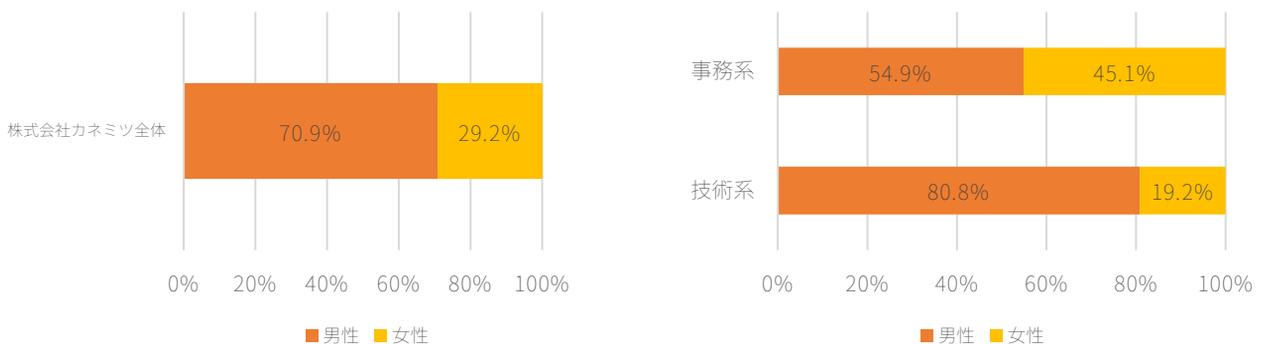
当社の年齢構成は下記の通りです。20代から60代までの社員が、年齢に関係なく様々な部署で活躍しております。



■性別

2025年3月調査

当社社員の男女比は男性70.9%、女性29.2%となり、事務系の男女比は、男性54.9%、女性45.1%、技術系の男女比は、男性80.8%、女性19.2%という結果となりました。技術系職場での女性活躍と育児休暇の男性取得率向上へ向け、職場環境を整備してまいります。



■国籍 (外国籍社員の活躍)

2025年3月調査

当社は、2006年より外国人採用を積極的に行っており、今後も継続して活躍してもらえるよう、日々改善を行っております。

2024年度受入れ実績

正社員：1名（ミャンマー）
 企業内転勤：1名（タイ）
 特定技能1号：9名（中国）、2名（インドネシア）

2024年度 活躍の場

事務管理部門：6名
 技術部門：8名
 製造部門：29名 (特定技能・実習生含む)

祈祷室

当社は、インドネシアに子会社があります。外国籍社員にとっても安心して働くことができる環境を整えるため、祈祷室を設置しております。インドネシア技能実習生として技能実習を満了後、当社の子会社にて採用した実績もあります。



スタンディングミーティングの様子



海外拠点スタッフと海外実習生との懇親会



祈祷室

人的資本経営 - 評価 -

(株式会社カネミツ)

■人事評価制度

- ①社員の組織における役割およびキャリアステップ基準を明確にし、会社の発展と社員の成長に繋げること
 - ②労働生産性と人件費のバランス是正のため、効果的な給与改定を行うこと
 - ③職種特性に応じた考課を実施し、実績・業績・貢献がより反映される給与・賞与支給とすること
- 上記を実現するための人事考課制度を導入しており、組織の目標と個人の目標を統合する事で従業員の成長と組織としての向上を目指しております。



■キャリアパス

当社のキャリアパスは、マネジメントコースとスペシャリストコースの2コースに分かれており、マネジメントコースは、チームを率いるマネジメントを主に行うコースです。広く浅く、幅広い業務ができるゼネラリスト向けのコースです。スペシャリストコースは、主に専門的なスキルを持った人のコースです。特定の秀でたスキルがある、資格を保有する専門家向けのコースになります。年齢・性別・国籍など関係のない公正な評価を行っております。

	マネジメントコース					スペシャリストコース						
	新入社員	リーダー	チームリーダー	グループ長	部長・本部長	執行役員	新入社員	アシスタントチーフ	チーフ	チーフエグゼクティブ	チーフシニアエグゼクティブ	フェロー
求められる能力	基礎知識習得 業務経験を積む ◆積極性、主体性 ◆チームワーク ◆法令遵守及び社内規程の遵守	上司を補佐 ◆リーダーシップ ◆通常業務を一人でこなせる ◆チーム内の課題解決に向けた取組	上司を補佐、チーム内をマネジメント ◆方針展開進捗状況の管理、指示 ◆チーム内の課題解決に向けた取組	グループ内をマネジメント グループ内の責任者 ◆部門方針達成の上長、他部門との調整 ◆経営層のサポート ◆最速な組織化、業務分担	部門・本部の統括責任者 ◆担当部門・本部長の経営方針・事業計画の立案・推進 ◆経営層のサポート ◆部門の統率	担当の事業戦略の立案・執行責任者 ◆執行役員方針の立案及び執行 ◆中長期的な業績と成長性の確保	基礎知識習得 業務経験を積む ◆積極性、主体性 ◆チームワーク ◆法令遵守及び社内規程の遵守	上司を補佐 ◆通常業務を一人でこなせる ◆専門資格取得	上司を補佐、チーム内をマネジメント ◆通常業務の課題解決が一人でこなせる ◆他部門との連携ができる	部長を補佐 ◆高い技術力を生かし幅広い業務において課題解決ができる ◆後輩への技術指導ができる	部長を補佐 ◆幅広い業務において課題解決ができる	部長を補佐 ◆唯一無二の技術を有する
主な業務	担当業務	後輩指導 担当業務	管理・業務改善 企画業務 担当業務	グループ内運営全般 業務改善	部門・本部運営全般 業務改善	担当の運営全般 業務改善	担当業務	後輩指導 担当業務の専門性を習得	後輩指導 担当業務範囲の高度化に貢献	グループ内業務の高度化に貢献 業務改善	部門・本部運営全般の高度化に貢献 業務改善	技術伝承推進 業務改善

■社長表彰・本部長表彰

社長表彰は年に一度、本部長表彰は年に二度、表彰対象選考会を実施しており、表彰対象となった社員へ表彰盾と記念品を贈呈しております。

■対象：業務上、業績向上または能率増進や他の模範となる行動など、とくに功績があった個人、部門または部署

表彰までの流れ

- ①執行役員または本部長により、対象に値するものがある場合は推薦
- ②選考会の実施、表彰対象者決定
- ③対象者へ表彰盾と記念品の贈呈



表彰盾一例



記念品一例

人的資本経営 - 採用活動 -

(株式会社カネミツ)

採用活動

当社では、ダイバーシティ経営を推進しているため、年齢・性別・国籍などに関わりなく、採用活動を行っております。
2024年度の採用活動は、下記の選考スケジュールにて活動を実施しました。また2024年度も、ナビ媒体が開催している合同説明会へのブース出展を行いました。広報活動の一環でもあり、知名度向上を目指します。

2024年度選考スケジュール（対象者：大学を2026年に卒業する見込みの学生）



★高校生採用は、別途ハローワークのルールに基づき、採用活動を実施しております。

2026卒対象 大学生合同説明会へのブース出展

	開催日	開催地
2024年	6月19日	神戸
	10月27日	神戸
	12月7日	長崎
2025年	2月12日	大阪
	3月9日	姫路

2025卒・2026卒対象 高校生イベントの出展

	開催日	開催地
2024年	5月22日	兵庫
	11月15日	
	12月11日	
2025年	3月7日	

2024年度 大学での技術紹介

	開催日	開催地
2025年	1月24日	長崎



学生との座談会の様子



パネルディスカッション登壇の様子

採用者数

		2022年度		2023年度		2024年度	
		新卒	中途	新卒	中途	新卒	中途
合計	男性	1人	6人	1人	3人	0人	5人
	女性	2人	0人	2人	1人	0人	0人
大卒 修士以上	男性	1人	1人	1人	1人	0人	1人
	女性	0人	0人	1人	1人	0人	0人
短大・専門		0人	1人	0人	1人	0人	0人
高卒・ほか		2人	4人	1人	1人	0人	4人



2024年11月、採用に特化したパンフレットを制作いたしました。当社に興味のある方に向けて、簡潔で分かりやすい内容に仕上げました。

新卒採用では、高校生採用と大学生採用を主に行っております。ミスマッチ防止のため、入社前の会社説明会開催だけでなく、希望があれば随時工場見学を実施しております。また、入社後は新入社員研修を設けており、3日間の各部署のレクチャーを受けた後、3ヵ月間の巡回研修を実施しております。その中で適正部署を見極め、その部署で1か月間の仮配属後、正式配属となります。また、社会人としての基礎知識を学ぶWEBセミナーの受講や、外部研修も設けております。入社後1年間は、ジョブアドバイザーと共に仕事を行い、成長する体制を整備しております。

また、キャリア採用も継続的に実施しております。主に人材紹介会社経由での採用活動をしており、入社前には相互理解を深める面接を行っております。最終面接では社長も面接官となり、一人ひとりと向き合っております。

入社後は新卒採用と同様に、各部署のレクチャーの場を設け、工場見学を行う中で当社の理解を深めてもらいます。また業務に必要なセミナーを受講し、更なる活躍を目指してもらう環境づくりを整備しております。

人的資本経営 - キャリア形成の制度・研修制度 -

(株式会社カネミツ)

自己啓発支援規程

通信教育受講や各種国家資格試験受講、外国語教室・各種専門学校通学などについて、従業員から受講および通学の申し出があった場合、会社が認められたものについてはその所要費用の一部を会社が負担する制度です。この規程を利用して、様々な部門から各種資格の取得者が出ております。

社内勉強会

外部派遣講師や顧問弁護士を講師に様々な分野の勉強会を開催しております。社会の動きに適応し続けることができる会社となるため、また社員への勉強の機会を持ち続けるため、今後も継続して開催してまいります。

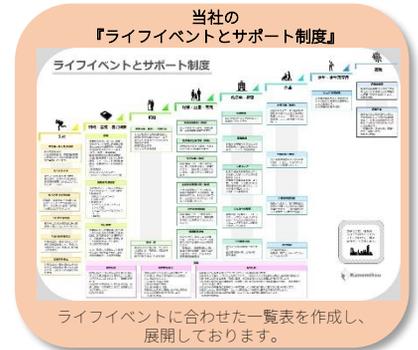
- 【勉強会の例】
- ・ 法務勉強会（管理職対象/法律など）
 - ・ 社内勉強会（次世代ワークショップ/商品開発部業務改革PJ/購買ワークショップ）
 - ・ 経済学勉強会、企業研究会（若手社員中心/経済学やファイナンスなど）
 - ・ 働き方改革関連の勉強会（管理職対象/WLB・女性活躍・LGBTQ+などテーマを都度検討）

社外教育訓練・セミナー

今後の自分のキャリアに向き合うため、入社2年目の社員はキャリアアップに関する外部セミナーを受講し、その内容を踏まえて実際にキャリアプランを作成しております。これにより若手のうちから目標（なりたい姿）を持ち、働いております。

資格取得報奨・手当支給規程

会社が必要とする資格を取得した際に、受験料や受験に伴う交通費、テキストなど資格取得に必要な経費が負担される制度です。会社の管理や技術、技能の水準向上をはかることを目的としております。2024年度はメンタルヘルス資格手当を追加いたしました。



職務発明制度

社員が特許を受ける技術を発明した際、その技術を発明した社員に対し報奨金および対価が支給される制度です。これにより発明の促進、研究意欲の向上、そして研究成果の活用を図り、より一層の技術力向上に貢献する制度です。

グローバルスタッフ制度

グローバルな舞台で積極的に挑戦し活躍できる人材の育成を目的として、グローバルスタッフ制度を設けております。外部研修および通信講座を受講して、定められた認定基準と社内試験に合格した者がジュニアグローバルスタッフに認定されます。その後海外拠点に1年以上勤務し、語学力が認められ、認定基準をクリアした者はグローバルスタッフに認定され、国内・海外拠点間への支援を積極的に行っております。従業員のモチベーションアップおよび連携強化を図っております。

日本語検定の取得推進

外国人材活躍、業務の円滑化およびモチベーションアップを目的として、外国人スタッフ・実習生に日本語検定の取得を推進しております。その受講費用、通学費用は会社が全額負担しております。毎年多くの方が日本語検定に合格しております。

メンター制度

豊富な知識と職業経験を有した社内先輩（メンター）が後輩（メンティー）に対し、業務上のみならずキャリア形成などを含めた幅広い支援活動を行い、若手社員の離職防止、女性活躍推進に資することを目的に制定されたメンター制度があります。

キャリアアップ研修制度

若手社員・シニア社員が、自らのキャリアを考える機会を持つことで目標を持って働き、計画的なキャリア形成・能力の発揮ができる職場づくりに繋げるために、キャリアアップ研修制度を導入しております。

外国人実習生の受け入れ

当社は「国籍・性別などにとらわれない人材の活用と育成」を基本方針として、中国、インドネシアからの実習生の受け入れに注力しております。「現地法人の設立・成長を通じて現地の工業化に貢献する」というビジョンを描きながら、グローバルな視点で人材の育成に取り組んでおります。

外国人実習生の受け入れ

2007年より、中国四川省から年間約10～15名の実習生を受け入れ、プレス技能の修得を目的に、生産・検査などの実務研修を実施しております。また、実習生たちが有意義で楽しい滞在生活を送ることができるように、プレス技能検定合格者のお祝い会、春節パーティー、温泉体験、そして様々な観光などの催しも随時企画しております。

インドネシア実習生

現地法人の中核を担う人材の育成を視野に、2015年より実習生の受け入れを開始し、プレス技能の修得をはじめ、検査・品質保証・生産・生産管理など3年間の実務研修を実施しております。優秀な人材は帰国後、現地子会社に従業員として入社し、現地での技能向上に貢献しております。

人的資本経営 - 制度・働き方 -

(株式会社カネミツ)

技能者育成制度

技能者育成制度は、グローバルな舞台で積極的に挑戦し活躍できる人材や当社固有技術の伝承を目的とした人材育成制度です。

研修の種類

1. 短期【技能スキルUPコース】
2. 長期【テクニカルスタッフコース】
【ジュニアグローバルスタッフコース】

研修期間

- 【技能スキルUPコース】180日未満
- 【テクニカルスタッフコース】1年間、もしくは2年間
- 【ジュニアグローバルスタッフコース】1年間

2012年度より海外子会社の技術スタッフを日本テクニカルセンターで毎年1～2名程度受け入れ、育成しております。試作開発、金型製作、品質保証などを1～2年間。修了後の技術者は、そのほかの海外子会社の技術トップとしてアジア全域での技術サポートをするなどグローバルに活躍しております。



技能者の実習風景



技能者の報告会風景

コミュニケーションスペース

社員が使用するコミュニケーションスペースを整備しております。社内でのコミュニケーションと自由な発想を促し、新しい事業創出などイノベーションを起こす場所としても活用しております。新しく自由な働き方を提供することで働き方改革を実現していきたいと思っております。

用途

- ・気分転換、集中して仕事をするときに使える業務スペースとしての利用
- ・打ち合わせスペースとしての利用
- ・休憩場所としての利用



打ち合わせがしやすいようWEB会議、モニターを常設



休憩時間に体を動かすことを目的として卓球台を設置

加西工場内 食堂横に設置
昼食後のひと休憩が可能に

ソファー席で社員同士のコミュニケーションを円滑化

人的資本経営 - 働き方 -

(株式会社カネミツ)

フリーアドレス

2022年9月、フリーアドレスを本社にて導入しました。新型コロナウイルス感染症拡大により、在宅勤務など働き方の多様化が一層加速しました。

フリーアドレスとは

固定席を持たず、ノートパソコンを利用して好きな席で働くワークスタイルのことです。在宅勤務など、その日座席にいない人のスペースを有効活用できます。

フリーアドレス導入の現状

デスクを集約したことにより、交流があまりなかった人と席が近くなり、コミュニケーションが生まれました。また、これまでは固定席があったため、片付けに対する意識低下の問題がありましたが、固定席がなくなったことにより、共同で使用するという意識に切り替わり、オフィスを快適にかつ効率的に使用できるようになりました。

ロッカールーム

部屋を集約し、空いた部屋に個人ロッカールームを設けました。社内用の鞆を配布し、オフィス内には私物があまりない状態を保つことができました。貴重品の管理徹底にも繋がっております。



本社フリーアドレス



ロッカールーム

Teams導入

2022年度、『Microsoft Teams』を導入しました。新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、WEB会議が定着し、メインに使用する社内会議ツールを導入しました。新たな社内コミュニケーションツールを設けたことで、2024年度も生産効率向上に繋がりました。

用途

- ・WEB会議
- ・チャット機能
- ・カレンダー機能



制服改善トライ

働き方の多様化に合わせた、服装の改善を行っております。現在は改善トライ期間ですが、社員へのアンケートや実施結果に合わせて、導入を決定したいと思います。

目的

- ・制服/作業着だけではない選択肢を増やすことで多様な社員の働きやすい職場環境の実現を目指すため
- ・LGBTQ+観点での優秀な社員の採用機会損失防止のため
- ・個々の体感温度が異なるため
- ・節電でエアコンの設定温度にも範囲があるため



人的資本経営 - 働き方 -

(株式会社カネミツ)

ワーク・ライフ・インテグレーション

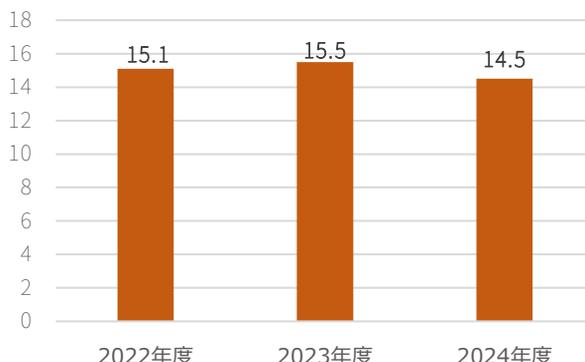
[単位：日]

ライフイベントにあった制度を考え 従業員を取り巻く環境整備に取り組んでおります

ワーク・ライフ・インテグレーションとは、仕事とプライベート双方を統合し両方の充実を求め、メンタルヘルス対策や生産効率の向上を目指すものです。

従業員のワーク・ライフ・インテグレーションの実現に向け、年間117日ある有給休暇に加え、出産や子育て、家族の介護などライフイベントにあった制度の充実に取り組んでおります。また、カネミツではお客様の通院や看病、学校行事への参加がしやすいよう1時間ごとの有給休暇制度などを設けております。また、コロナ禍で進んだテレワークを機に、より多様な働き方を推進していきます。

年間有給取得日数



休暇制度

カネミツでは、従業員がライフイベントにあった制度を利用することで、仕事とプライベートの両立を支援し心身ともにリフレッシュできるように、各種の休暇制度を設けております。

休暇の種類	内容
誕生日休暇	自分の誕生日当日またはその前後に休暇を取ることができます。
記念日休暇	結婚記念日、子どもの誕生日など、社員1人ひとりにとっての記念日に1日休暇を取得できます。
産前産後休暇	産前：6週間以内の休暇を取得できます。 産後：8週間の休暇を取得できます。
育児休業制度	育児のために休業することを希望する従業員は原則1年間の育児休業をすることができます。※育児休業の延長も、指定の条件を満たした場合可能
子どもの看護休暇	小学校就学始期に達するまでの子を養育する従業員は、年次有給休暇とは別に1年につき5回取得することができます。(2人以上の場合1年につき10日が限度)
介護休業制度	要介護状態にある家族を介護する従業員は介護休業をすることができます。
時間有給休暇	始業から：1時間・2時間・3時間 終業まで：1時間・2時間・3時間 上記の時間で1時間～3時間の有給休暇を取ることができます。
生理休暇	生理日の就業が著しく困難な場合所要時間または日数の休暇を取得できます。
傷病休暇	正社員が負傷・傷病にかかった場合、医師が必要と認めた場合治療に専念する無給休暇を取得できます。
永年勤続休暇	30年勤務：連続3日 20年勤務：連続2日
慶弔休暇	本人の結婚：連続5日 子どもの結婚：連続2日 配偶者の出産：2日

人的資本経営 - 働き方 -

(株式会社カネミツ)

ベネフィット・ステーション加入

2023年11月、ベネフィット・ステーションに加入いたしました。これにより、全従業員とその家族が140万件を超える福利厚生サービスが利用できるようになりました。

ベネフィット・ステーションとは

ベネフィット・ステーションは、従業員満足度を向上し、健康経営やスキルアップを促進する総合型福利厚生サービスです。
グルメ・レジャー・ショッピング・スポーツ・旅だけでなくeラーニングなどの学習コンテンツ、育児・介護・健康・引越などライフイベントに関わるものまで、140万件と幅広いメニューを取り揃えているサービスです。



あかし子育て応援企業認定

2023年11月24日、明石市が施策している『あかし子育て応援企業』に認定され、2024年度も活動を継続しております。

社用車に「安全・安心パトロール」ステッカーを貼付し、地域のこどもの安全見守りや子育てしやすい職場環境づくりを推進しております。

また、産前産後休暇や育児休暇に加え子どもの看護休暇などの休暇制度も取り入れております。また、男性の育児休暇取得の推進にも力を入れております。



健康優良法人認定

2024年3月11日、「健康経営優良法人2024（中小規模法人部門）」に認定されました。経済産業省と日本健康会議が共同で選定する認定制度です。

健康経営優良法人制度は、地域の健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰する制度です。

2024年度は、健康測定機器(血管年齢測定機)を明石本社・加西工場・三木工場の食堂に3日間設置しました。また日頃からの健康意識を高めてもらうため、階段にもカロリーの明示を行いました。



熱中症対策

社会課題の一つとして、熱中症対策があります。当社では、従業員の健康と安全を最優先に考え、工場内の空調管理に加え、ウォーターサーバーの設置、各食堂に塩飴の設置をしております。暑さによる熱中症予防に寄与し、働きやすい環境づくりを推進しております。



ウひょー！ご宣言 HYOGO SDGs Project! に参画

『ウひょー！ご宣言 HYOGO SDGs Project!』に参画しました。持続可能な社会をつくるための国際目標、「SDGs」その達成に向けて、アクションを起こしている兵庫の企業・団体による「ウひょー！」な取り組みを発信していくプロジェクトです。これを通して、さらにSDGsへの意識を高めることを目的としております。

2024年9月から約1ヶ月、テレビCMにてその映像が公開されました。

撮影日：2024年7月19日（金）
撮影場所：株式会社カネミツ 加西工場敷地内



人的資本経営 - 働き方 -

(株式会社カネミツ)

法務勉強会

年4回管理職対象の勉強会を行っております。企業法務等に関する知識やスキルを向上させることを目的としております。新たな法律の施行などにも対応できるよう、日常業務で必要となる法律の知識や判断力を身につけております。

2024年度実績

- 5月30日 (木)：株主提案等への対応
- 9月12日 (木)：品質コンプライアンス
- 11月28日 (木)：安全配慮義務
- 2月6日 (木)：改正育児介護休業法をめぐる労務対応



介護と仕事の両立セミナー

仕事と介護の両立セミナーを外部講師を招いて開催しました。グループワークでは職場課題を共有し、個人または職場全体でできることなどをディスカッションしました。

2024年度実績

2025年3月26日 (水)



内部通報制度

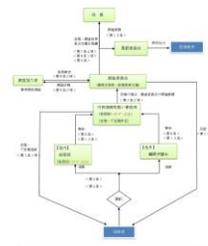
会社の内部通報に関する制度を設けることにより、会社の業務運営に関する違法、不正または不当な行為の早期発見および是正を図り、会社の社会的信頼の維持および業務運営の公正性の確保に資することを目的としております。

従業員へ開示している事項

- ・ 内部通報規程
- ・ 内部通報書
- ・ 内部通報対応結果報告書



ポスター掲示



内部通報 フロー図

LGBTQ+勉強会

2024年9月、LGBTQ+の理解促進を図る説明会を実施しました。2021年度に初めての説明会を実施して以降、4回目の開催となります。

LGBTQ+とは

レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーの頭文字をとった言葉「LGBT」に「LGBT」以外の分類できない性別を含むことを表す「Q+」が追加された言葉です。

理解促進に向けた活動

- | | |
|----------------------------------|---------|
| 2021年12月：外部講師を招いた講習会 | 対象者：管理職 |
| 2022年 6月：LGBTQ+に対する理解を深めるための研修動画 | 対象者：全社員 |
| 2023年 9月：外部講師を招いた講習会 | 対象者：管理職 |
| 2024年 9月：外部講師を招いた講習会 | 対象者：管理職 |



講師を招いた説明会実施

従業員満足度調査

当社は、従業員満足度調査を実施しており、2024年度も実施しました。2025年度までに従業員満足度を51%にすることを目標としております。

従業員満足度(ES)
 2023年度 46%
 2024年度 47%
 2025年度 51%目標



人的資本経営 – 女性活躍 –

(株式会社カネミツ)

当社は、多くの女性が働いております。
女性活躍に関する制度の整備を進め、女性にとっても働きやすい職場となるよう活動を続けております。

時短勤務・時差出勤制度

小学校5年生までの子供を養育している従業員が利用できる制度です。

- ・時短勤務制度：1日の労働時間を短縮できます。
(例) 8時間勤務⇄7時間勤務
- ・時差出勤制度：始業時間および終業時間をずらすことができます。

産前産後の面談制度

妊娠判明～復職1ヶ月後迄、これからの働き方について上司と何度か面談する制度です。仕事と育児の両立についての相談など、不安に思うことを事前に相談する事で復職時の不安を少しでも解消し、これからも働き続けてもらえるようサポートをしております。

復職者向け研修制度

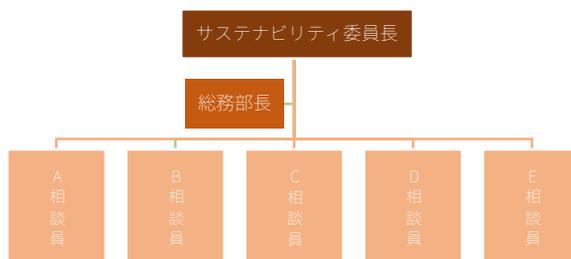
復職の際の不安減少のため、本人が希望するセミナーなどへ参加する制度です。自分と同じように復職を目指している人の話を聞いたり、セミナーを通して学習することで、復職に向けた準備に役立てます。
また復職に欠かせないのは、上司からの理解です。休暇を取った社員に対して正しい対応ができるよう、部門長以上を対象に年に1回社内勉強会を開催しております。女性活躍に関することや介護に関する事など、知識を持った上司が職場復帰のサポートをしております。

積み立て有給休暇制度

使わずに余った有給休暇が積み立てられる制度です。有給より先に積み立て分が使える為、復職後の急な子供の病気の看護のための休み等に利用できます。

ハラスメント相談員

職場におけるハラスメントの防止に関する対策規程に基づき、ハラスメント相談員を配置しております。自分で解決しようとするのではなく、速やかに会社の相談員や上司に相談するよう社内の発行媒体を通して周知を図っております。



あかし子育て応援企業の認定

2023年11月24日、明石市が施策している『あかし子育て応援企業』に認定されました。社有車を使用した地域のこどもの安全見守りや子育てしやすい職場環境づくりを推進しております。産前産後休暇や育児休暇に加え子どもの看護休暇などの休暇制度も取り入れております。また、男性の育児休暇取得の推進にも力を入れており、2023年度は17%、2024年度は50%の取得となりました。

次世代リーダー講座

2024年度、兵庫県内6社連携講座「女性リーダー・キャリアアップ勉強会」に当社より5名参加しました。また、「女性リーダーのためのビジネス・カレッジ」にも当社より1名参加しました。

人事データ (2025年3月31日実績)

(株式会社カネミツ)

従業員数

		2022年度	2023年度	2024年度
単体従業員数	合計	231人	229人	221人
	男性	179人	175人	172人
	女性	52人	54人	49人
連結従業員数		607人	596人	577人

採用者数

		2022年度		2023年度		2024年度	
		新卒	中途	新卒	中途	新卒	中途
合計	男性	1人	6人	1人	3人	0人	5人
	女性	2人	0人	2人	1人	0人	0人
大卒 修士以上	男性	1人	1人	1人	1人	0人	1人
	女性	0人	0人	1人	1人	0人	0人
短大・専門		0人	1人	0人	1人	0人	0人
高卒・ほか		2人	4人	1人	1人	0人	4人

従業員の構成

		2022年度	2023年度	2024年度
平均年齢	男性	42.0歳	43.1歳	42.8歳
	女性	35.8歳	36.1歳	37.1歳
平均勤続年数	男性	17.0年	17.1年	17.1年
	女性	10.1年	11.1年	12.1年

労働時間

	2022年度	2023年度	2024年度
一人あたりの年間就労労働時間	2,552時間	2,564時間	2,303時間
一人あたりの所定外労働時間	281時間	270時間	291時間

給与水準

		2022年度	2023年度	2024年度
初任給	高卒事務	168,000円	177,000円	197,000円
	高卒技能	168,000円	177,000円	197,000円
	高専	182,000円	191,000円	211,000円
	短大	182,000円	191,000円	211,000円
	大卒	203,000円	212,000円	232,000円
	院卒(修士)	206,200円	215,200円	235,200円

社員持株会

	2022年度	2023年度	2024年度
社員持株会会員数	111人	108人	102人
入会率	48.7%	48.0%	47.0%
保有株数	427,260株	394,160株	366,060株

災害発生頻度

	2022年度	2023年度	2024年度
全社	0件	0件	0件

地域社会への取り組み

(株式会社カネミツ)

当社が拠点を置く、兵庫県、長崎県において地域の発展に貢献できるよう取り組みを行っております。今後も地域交流や社会貢献を通じて、社会から期待される企業を目指しております。

近隣の学生の工場見学等



2025年1月17日 工場見学

地域貢献、学生の将来を考えるきっかけづくりのため工場見学やインターンシップなどの受け入れを行っております。工場見学では、一枚の鋼板から製品ができるまでの一連の工程を見学いただき、当社のものでづくりのこだわりを説明しております。

■2024年度実績■

佐世保工業高等専門学校インターンシップ : 2024年9月2日～9月6日
 長崎市立茂木中学校（職場見学） : 2024年9月12～13日、2025年1月17日
 長崎大学インターンシップ : 2025年2月17日～2月21日
 長崎総合科学大学工場見学バスツアー : 2025年2月19日

ドクターヘリ離着陸場の提供



ドクターヘリ離着陸の様子



長崎工場外観

地域住民の皆様への安全、安心な暮らしへの社会貢献の一環として、長崎工場の敷地の一部を長崎市のドクターヘリの緊急離着陸場として提供しております。ドクターヘリのメリットは、地上の地形や交通事情にかかわらず、飛行することができる点です。長崎市内から車で30分かかるところがドクターヘリでは6分で来るのが可能となります。

茂木花火大会ボランティア協賛



茂木花火大会の様子



シャトルバス提供に向けた設営の様子

長崎市茂木にて花火大会が開催されました。

日時：2024年8月24日（土）

当社は茂木花火大会を応援すべく、駐車場およびシャトルバスの提供と協賛をさせて頂いております。

騒音測定



生産ライン前の騒音測定の様子



工場外の騒音測定の様子

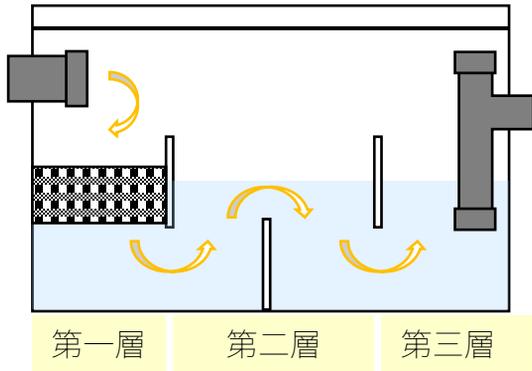
当社の騒音の主な発生源は、製造工程での製造機械から出る加工音です。定期的に、当社の従業員が工場内外の騒音を測定しております。基準を超える場合には、速やかに対策を講じております。また、新しく建屋、生産ラインを設置する際には騒音を最小限にするような仕様、レイアウトを心がけております。

2024年度は、環境事故または環境法令違反による罰金、措置命令などを受けたい事案はありません。

地域社会への取り組み

(株式会社カネミツ)

油水分離槽設置による油流出対策



加西工場
油水分離槽



緊急事態対応訓練記録簿例



No	項目	頻度	作業内容
1	槽内点検	1回/1週間程度	油、汚物など異常な浮遊および油などが流れていない事を確認。 また、オイルマットの浮遊状態を確認する。 ※3槽まで油が流出している場合は、浮遊している油の除去とオイルマットの総入れ替えを実施する事。
2	オイルマット交換	チェックシートによる	1槽：油の浮遊が酷い時、または沈んでいる時は交換する。 なお、3槽へ油が流出している時も交換する。 2槽：油の浮遊が酷い時、または沈んでいる時は交換する。 なお、3槽へ油が流出している時も交換する。 3槽：沈んでいる時交換する。

槽内清掃は、1槽目の沈殿物が、槽内の半分を超えた時に実施する事。
※異常発生時は、緊急事態対応手順書によるものとするが、必ず槽内の一斉清掃を実施する事。

製造過程での加工油は下水道に排水しておりません。工場内での油の流出後対策として、油水分離槽を設置しております。
万一油の流出事故が起きても、工場に設けられた油水分離槽で油を取り除き、工場外に流出させないようにしております。

【適用施設】

- 加西工場 1ヶ所
- 三木工場 3ヶ所
- 長崎工場・リサーチセンター 2ヶ所

長崎県茂木地区 茂木クリーン作戦



茂木クリーン作戦集合写真



活動中の様子

長崎工場周辺にて、地域の皆様と清掃活動等の地域清掃活動に参加しております。

参加日：2024年4月18日（木）

兵庫県明石市 清掃ボランティア



大蔵海岸ビーチクリーン集合写真



ビーチクリーンの様子

2024年度、SDGs達成に向けた取り組みを推進するため、大蔵海岸のビーチクリーンを実施しました。
拠点のある地域に貢献していきたいと考えております。

参加日：2024年10月22日（火）

地域社会への取り組み

(株式会社カネミツ)

インスタグラム運営



2021年12月にオフィシャルアカウントを開設して以来、週1回のインスタグラム投稿を継続しております。(当社休業日を除く)

ホームページではお届けていないような当社の日常を掲載しております。

今後も掲載を行いますので、お時間ある際には是非ご覧ください。



兵庫県明石市 明石公園植栽活動



カネミツの名前が入った看板を設置

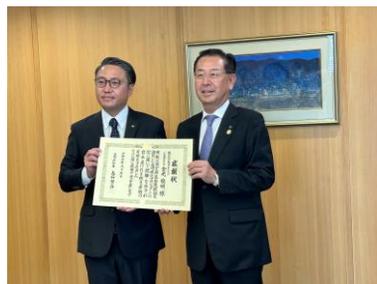


植栽活動の様子

公益財団法人兵庫園芸・公園協会明石公園と協働で植栽活動を続けております。明石公園正面入り口の花壇には、夏の花・冬の花を社員やその家族で植栽しておりますので、お近くにお越しの際は是非ご覧ください。

実施日：2024年5月11日（土）
2024年7月13日（土）
2024年11月30日（土）

寄附



2023年度 大石長崎県知事より感謝状



2024年度 鈴木長崎市長より感謝状

当社は持続可能な社会に貢献し続ける企業を目指し、毎年、下記へ寄附等を行っております。地域との共存共栄のため、社会貢献活動を積極的に取り組みます。

- ・長崎県企業版ふるさと納税
- ・長崎市企業版ふるさと納税
- ・長崎地区保護司会
- ・公益社団法人ひょうご被害者支援センター

安全衛生

(株式会社カネミツ)



シェイクアウト訓練



明石市では市民及び市内全域を対象とした「シェイクアウト訓練」が実施され、当社の本社（兵庫県明石市）においても、シェイクアウト訓練を行いました。

実施日：2025年1月17日（金）

身を守る安全行動（まず低く、頭を守り、動かない）を徹底する訓練です。ワンポイント訓練として安否確認サービスのテスト配信を行いました。

当社は、安全衛生管理について必要な事項を定め、労働災害および疾病の防止を図るとともに、快適な職場環境の形成に資することを目的として、安全衛生管理規程など複数の規程や対策を設けております。

- 安全衛生管理規程
- 労働災害発生措置要領
- 災害発生時の緊急ルート
- 労働災害発生報告
- 安全作業動作確認手順
- 遵守禁忌事項一覧表

年2回、社内報『カネミツニュース』を発行しております。毎年4月度発行分には、安全衛生委員長から社員へ、安全衛生に関するメッセージを発信しております。

2024年度カネミツニュース

コーポレートガバナンス

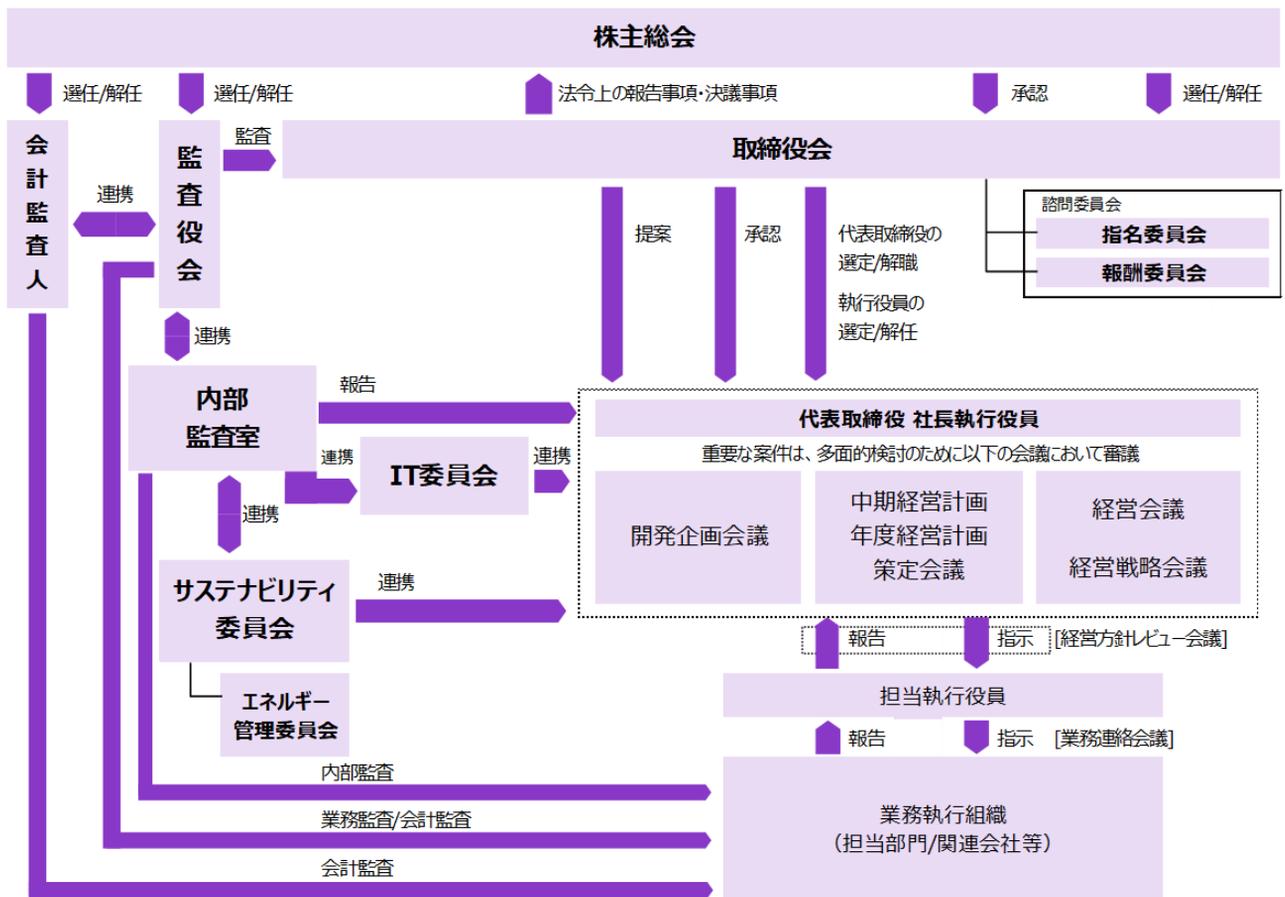
(株式会社カネミツ)

コーポレートガバナンスの基本的な考え方

当社は、「カネミツは技術を尊び技術でOnly-Oneを目指すカネミツはOnly-One技術で安全と環境に貢献する」の経営理念に基づき、広く社会にとって有用な存在であり続けたいと考えております。そして、この経営理念の実践を通じ持続的に企業価値を高め、株主様を含むすべてのステークホルダーとの信頼関係を築くことが重要と考えております。

こうした考えのもと経営の効率性の向上、健全性の維持、透明性の確保に努め、経営環境の変化に迅速かつ柔軟に対応できる体制を構築するとともに、経営の監督機能の強化や情報の適時開示に取り組み、コーポレートガバナンスの充実化を進めてまいります。

体制図



利益相反の回避

当社は、役員や主要株主などの関連当事者間の取引にあたっては、他の取引先の場合と同様に、会社および株主共同の利益を害することが無いよう、経済合理性を十分検討したうえで、取引を行っております。当社と取締役および執行役員との競業取引および利益相反取引については、取締役会での事前の承認および四半期に一度報告を要する旨、取締役会規程で定めております。

反社会的勢力排除宣言および反社会的勢力対応規程の制定

暴力団を始めとする反社会的勢力と一切の関係を持たないことを社内外に発信し、反社会的勢力を排除する取り組みを推進するため、反社会的勢力排除宣言および反社会的勢力対応規程を制定いたしました。

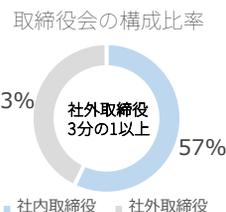
コーポレートガバナンス

(株式会社カネミツ)

取締役会

経営上の重要事項決定機関である取締役会は、2024年度時点、取締役7名（うち3名は社外取締役）で構成し、法令および定款に定められた事項並びに業務執行に関する重要な事項を報告・審議・決議いたします。

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おります。



経営会議、経営戦略会議および開発企画会議

経営の意思決定の迅速化を図るため、重要事項については事前に経営会議を、経営戦略については経営戦略会議を、新商品の開発投資については開発企画会議を開催しております。

任意の委員会設置について

報酬および指名の独立性、客観性を確保するために取締役会の任意の諮問機関として、カネミツでは指名委員会と報酬委員会を設けております。それぞれ社内取締役1名、社外取締役2名で構成し、社外取締役を3分の2以上確保することとしております。

指名委員会

報酬委員会

指名委員会

指名委員会は、下記事項について当該候補者の経歴、人格、知見やその責務にふさわしい人物か否かを審議したうえで取締役会に助言・提言することとしております。

- ・取締役、監査役の選任および解任に関する株主総会議案
- ・代表取締役の選定および解職
- ・その他重要な人事異動

報酬委員会

取締役・執行役員の報酬内容に係る事項を審議したうえで取締役会に報告することとしております。



企業行動憲章

(株式会社カネミツ)

私たちは、経営理念、目指す企業像のもと、企業としての社会的責任（CSR）を果たすため、次の7つの原則に基づき、取引先、従業員、株主様、投資家、そして地域社会などのステークホルダーに対して、人権を尊重し、社会良識をもって行動します。

1. 安全で高品質な商品を提供します。

私たちは、優れた技術力と確かな経験をもとに、安全で高品質な製品を取引先、消費者に提供します。

2. 公正、透明、自由な競争を行います。

私たちは、商品の販売において、公正で自由な競争を行います。

3. 協力会社に対し、優越的な地位を濫用しません。

私たちは、協力会社との取引において、優越的な地位を利用した不当な取引は行いません。

4. 企業情報を適宜、適切に開示し、秘密情報を厳正に管理します。

私たちは、ステークホルダーに対し、適切に企業情報を提供します。
また、取引先、自社などの機密情報、個人情報が漏洩することのないよう厳正な情報管理を行います。

5. 職場の安全確保に積極的に取り組みます。

私たちは、社員の安全確保を重要課題と認識し労働災害の防止に努めます。
異常や危険の兆候が発見された時は、直ちに最善の安全措置を講じます。

6. 安心して働きやすい職場環境の形成に努めます。

私たちは、事業を行う各国・各地域の法令や文化、そして習慣に則り、社員の権利を尊重した労働条件の整備を進め、安心して働ける職場環境の形成に努めます。また、国籍・性別を問わず社員の多様性と個性を認識し、能力を十分に発揮できる職場づくりと人材育成に積極的に努めます。

7. 反社会的勢力に利益供与は行いません。

私たちは、社会の秩序や企業の健全な活動に脅威を与える反社会的な勢力に対して、経済的な利益を供与しません。

なお、役員および役職者は、当企業行動憲章を率先垂範の上、関係者に周知徹底します。

万一、当企業行動憲章に違反する事案が生じた時は、会社を挙げて問題の解決に当たり、原因の究明、再発の防止に努めます。さらに、生じた事案について、社内外に対し、迅速かつ的確な情報公開を行い、その説明責任を果たすとともに、関係社員を厳正に処分します。

2011年4月 制定
2017年9月 改定



カネミツグループ社員ハンドブックを通じて、社員に周知されております。カネミツグループ企業行動憲章や行動規範に反する行為を行っている場合、あるいは違反が疑われる場合は、速やかに上司あるいは会社・職場の窓口担当に通報、相談することとしております。

従業員行動規範とCSR

(株式会社カネミツ)

従業員行動規範

基本理念

カネミツグループ全ての役員および従業員（正社員、契約社員、派遣社員を含む）は、業務遂行にあたり諸法規、国際的取決めおよび社内諸規程を遵守するとともに、ビジネスマナーならびに下記の遵守事項を守り、社会的規範に沿った責任ある行動をとる。

遵守事項

1. 人権を尊重し、差別・ハラスメントを行わない。
2. 環境に関する条約・法令等を遵守し、地球環境に配慮した活動を行う。
3. 業務遂行にあたっては、法令を遵守し、公正を旨とする。
4. 貿易に対する国際的な取決めを遵守する。
5. 会社の情報を適切に管理することはもちろん、社外から得た情報や第三者の知的財産権等の権利についても適切に取扱う。
6. 株式等の不公正取引(インサイダー取引等)を行わない。
7. 会社の利益に反する行為は行わない。また、公私のけじめをつける。
8. 贈答・接待等は法令に違反することなく、且つ社会通念上妥当な範囲で行う。
9. 反社会的勢力には、毅然として対応し、利益供与は一切行わない。
10. この規範に反するまたは反する恐れのある行為については、これを発見した場合または不注意により自らの行った場合を問わず、速やかに上席、コンプライアンス担当、社内関係部署に報告相談する。

2011年4月 制定
2017年9月 改定

カネミツのCSR

カネミツ・グループすべての役員および従業員は「カネミツは技術を尊び技術でOnly-Oneを目指すカネミツはOnly-One技術で安全と環境に貢献する」という経営理念に基づき、社会にとって広く有用な存在であり続けるため企業としての社会的責任（CSR）を果たします。

そのために国の内外を問わず、人権を尊重し、関係法令、国際ルールおよびその精神を遵守するとともに、社会良識を持って行動いたします。

当社は経営理念に基づき経営方針を実践し、ステークホルダーの皆様の期待や要望に対応して信頼を得ることで、社会と環境への貢献を継続的に行ってまいります。



情報セキュリティ

(株式会社カネミツ)

情報セキュリティ基本方針

カネミツグループは、情報資産を事故・災害・犯罪などの脅威から守り、社会の信頼に応えるべく、以下の方針に基づき全社で情報セキュリティに取り組みます。

1. 経営者の責任

カネミツグループ各社は、経営者主導で組織的かつ継続的に情報セキュリティの維持・改善に努めます。そのため、情報セキュリティ対策を社内の規則として定め運用を徹底します。

2. カネミツグループの取り組み

カネミツグループの社員は、情報セキュリティのために必要とされる知識、技術を習得し、「サイバー攻撃、コンピューターウイルス被害、内外部からの不正アクセス、情報漏洩」などへの備えや対策を講じます。

3. 法令および契約上の要求事項の遵守と違反および事故への対応

カネミツグループは、情報セキュリティに関わる法令等および、契約上の義務を遵守するとともに、法令違反および契約違反、または事故が発生した場合には適切に対処し再発防止に努めます。

2021年11月 制定

セキュリティ教育実施

昨今、全てのサイバー攻撃を未然に防ぐことが難しくなっております。そのため当社では、新入社員・中途社員・社外要員受け入れ時の集合教育、役員へはeラーニング、自社/IPAやベンダー等の提供する教育資料の配布・掲示、また標的型攻撃メールやビジネスメール詐欺を想定したメール訓練を適時実施しております。セキュリティ学習の理解度を都度確認し、よりきめ細やかな対応をしており、日頃からセキュリティ対策を社員に呼び掛けております。結果および振り返りは経営者レベルで把握し、次年度の訓練・教育に改善点を反映しております。

情報処理関連資格の取得推進

IT資格取得により全従業員がITリテラシーを高めるための取り組みを進めております。これにより高度な情報セキュリティのベストプラクティスや技術を習得し、組織全体でセキュリティ意識の向上を目指しております。より強固な情報セキュリティ体制を構築し、サイバー攻撃に対して迅速かつ効果的な備えや対応ができるよう努めております。

情報機器の適切な管理

主要サーバー機器の部屋は施錠管理し、情報システム室のみ入室可能となっております。また、通年で温度管理を行っております。

BCP対策

災害発生時、早急に基幹システムを復旧し、事業継続することができるよう、BCP対策を行っております。今後も課題解決に向けて進めてまいります。

RPAの導入

人間がコンピューター上で行っている定型作業を、ロボットで自動化することをRPAといいます。

キーボードやマウスなどのパソコン画面操作の自動化、社内システムの代行操作、アプリケーション間のデータの受け渡し、条件分岐設定や適切なエラー処理と自動応答、IDやパスワードなどの自動入力、アプリケーションの起動や終了、スケジュールの設定と自動実行、蓄積されたデータの整理や分析など、様々な作業に組み込んでおります。定型業務をRPAに任せ、人は人にしかできない業務に集中することができるようになり、ヒューマンエラーやミスを削減することに繋がっております。

外部機関IT監査の実施

会社法における会計監査の中で実施し、システム全般の中でも財務報告の適正さを会社法のルールに則って監査を行っております。毎年RCM（リスクコントロールマトリクス）によるリスク評価ができ、また専門のIT監査人から最新のIT動向を踏まえた助言を反映し、PDCAを実践しております。

生産現場のIoT化とセキュリティ対策の強化

生産現場でIoT化推進、及び安全な通信環境を確保するためネットワーク設計を刷新し、不許可機器の検知や接続の遮断など、ネットワークセキュリティの強化にも取り組んでいます。



