

管理担当役員メッセージ

**Purposeの実現に向けて、
サステナビリティ戦略、財務戦略、人材資本を
連動させて、企業価値向上を図り、
ステークホルダーの期待を超えることを
目指しています。**

取締役 執行役員
コーポレート役員
管理担当
天野 祥行



管理担当役員の役割は、経営企画、財務、サステナビリティ、人事、DX、新規事業、リスク管理等多岐にわたります。企業価値の向上に向け、中期経営計画を実現するためには、サステナビリティ戦略、財務戦略、人的資本戦略を連動させることを重視しています。

成長戦略と連動する サステナビリティ戦略

サステナビリティ戦略は、Purposeの下、持続可能な社会の実現に貢献することにより、企業価値向上を目指しています。特に気候変動など地球環境問題は危機的な状況にあると認識し、サプライチェーン全体で環境問題に取り組んでいきます。また、環境問題をはじめとする社会課題を受け身の姿勢で捉えるのではなく、ビジネスチャンスと捉え、成長戦略と連動させていきたいと思っています。CKDが保有する自動化技術を活用し、社外のような方々との共創を通じて、社会課題の解決に貢献する商品やサービスを提供していきます。

P32 ▶ サステナビリティ戦略 P38-40 ▶ 自然資本

成長と収益率向上を重視した財務戦略

企業価値向上に向けて、一番重視していることは成長と利益率です。CKDが保有する技術力をベースに、成長市場で高付加価値製品・サービスを提供し、利益率の向上を図っていきます。資本コストを意識した事業管理を行うために、

ROEを管理指標とし資本効率性を追求することで、安定的なフリーキャッシュフローを確保していきます。中期経営計画では、そのための成長戦略投資枠を600億円割り当てています。2023年度は北陸工場の建設や、マレーシア新工場の不動産取得の投資を行いました。2024年度は東北第2工場等に投資を継続します。

P33-34 ▶ 財務資本

最も重視する人的資本

そして、すべての戦略を考え実行するのは「人」であり、すべての資本の中で人的資本を最重要視しています。人材戦略委員会と未来人材プロジェクト活動を通じて、経営目線のアプローチとして、Purpose、経営戦略を実現するための人材育成に取り組み、社員目線のアプローチとして、社員との対話会を通じてエンゲージメント向上にむけた人事制度改革に取り組んでいます。

人材育成では、PurposeとValuesを実現する共通の人材像を役割等級別に再定義し、目標管理制度の下OJTで人材育成を図るとともに、OFF-JTの階層別研修を強化しました。また、中期経営計画においては、次世代人材育成、グローバル人材育成、デジタル人材育成の強化に取り組んでいます。特に、Purposeにある自動化技術の1つとしてデジタル技術の重要性は今後益々高まると考えており、DX戦略を実現するデジタル人材育成に力を入れています。

P35-37 ▶ 人的資本 P27-28 ▶ DX戦略

サステナビリティ戦略



基本方針

当社が将来にわたって持続的に成長していくための基本的な方針として、Purposeに基づき、サステナビリティ基本方針を制定しています。当社はサステナビリティ企業として、環境保護、社会貢献、ステークホルダーとの対話を重視した透明性の高い経営に取り組んでいます。

サステナビリティ基本方針

CKDは、Purposeのもと、持続可能な社会の実現に貢献することにより、企業価値の向上を目指します。

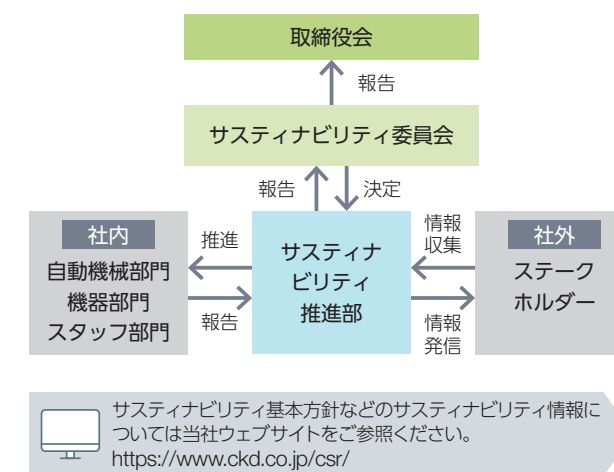
- 商品・サービスの品質及び技術革新を追求し、事業活動を通じて地球環境の保護と社会の課題解決に貢献します。
- ステークホルダーとの対話と連携を重視し、公正かつ透明性の高い経営を実現します。

サステナビリティ推進体制

ESGやSDGsへの対応を推進し、事業活動を通して地球環境や豊かな社会づくりに貢献するため、サステナビリティ委員会及びサステナビリティ推進部を設置しています。

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では、サステナビリティに関する経営課題について確認及び審議しています。審議された内容は、定期的に年1回及び必要に応じて随時取締役会に報告しています。

これからもSDGsの推進、社外へのESG情報の発信など企業価値向上に取り組んでいきます。



TOPICS

サステナビリティ・リンク・ローンによる資金調達

当社は、三井住友信託銀行株式会社からサステナビリティ・リンク・ローンによる資金調達をしています。サステナビリティ目標と連携したサステナビリティ・パフォーマンス・ターゲット(以下「SPT」)を設定し、調達条件とSPTのパフォーマンスを連動させることで、環境的・社会的に持続可能な事業活動を目指すものです。本件は以下のSPTを設定しており、脱炭素社会の実現に向けてCO₂排出量削減に取り組んでいます。

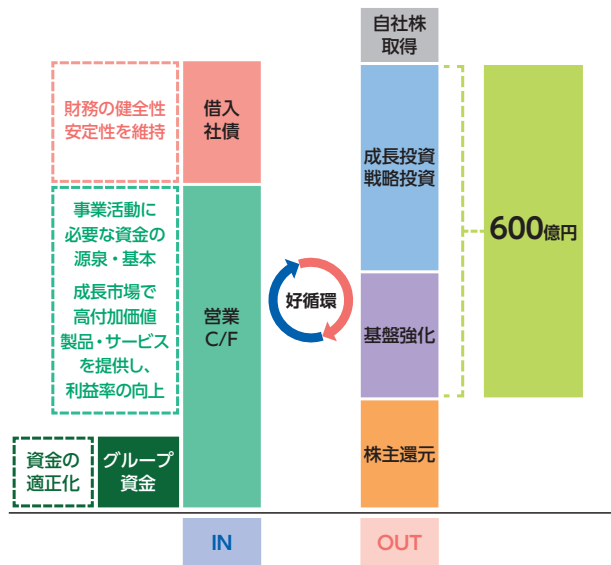
- ・借入日：2023年3月31日
- ・金額：50億円
- ・KPI：CO₂排出量売上高原単位
- ・契約期間：4年間
- ・資金使途：設備資金
- ・SPT：2025年度 CO₂排出量売上高原単位 38%削減(2013年度対比)

財務資本

キャピタル・アロケーションの考え方

成長投資・戦略投資、基盤強化、株主還元及び財務体質の健全化のバランスを確保しながら、経営資源を配分し最適な資本構成を維持しながら好循環を生み出すことを基本的な考え方とし、当企業グループの持続的な企業価値向上に努めてまいります。

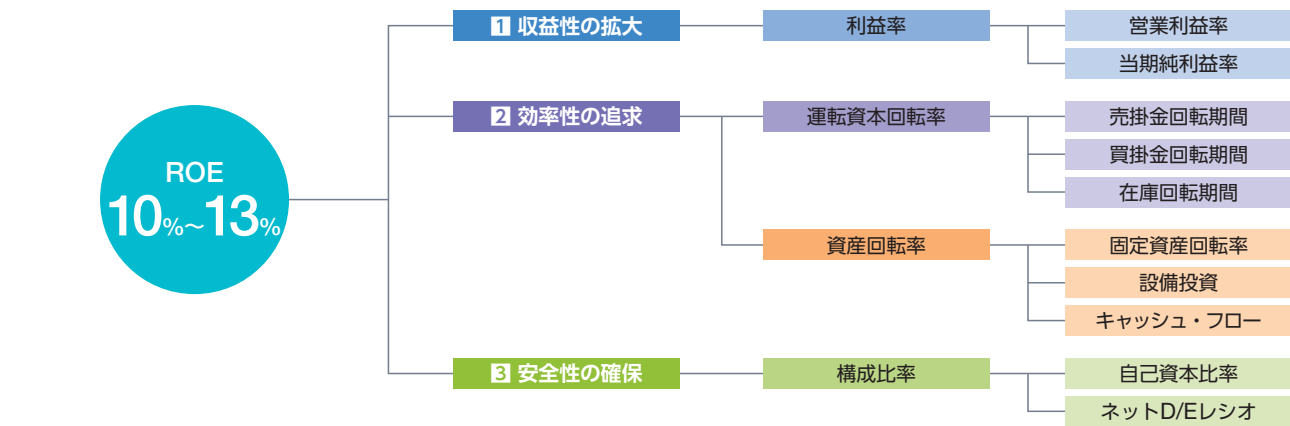
具体的には、中長期的な財務健全性を維持しつつ、営業キャッシュフロー、有利子負債の活用によるキャッシュインを原資に、資本コストを意識した成長市場・高付加価値領域への投資、基盤強化につながる人材投資・DX投資、社会的責任としての環境投資、生産工場を主体とした生産性向上投資に重点配分し、資産の回転率を引き上げることでより資本効率を改善し、株主還元を実施するものです。



企業価値の最大化

資本コストと株価を意識した経営を念頭に置き、ROE 10%～13%を目標に、収益性の拡大、効率性の追求、安全性の確保を監視・改善しています。

安全性を十分考慮した上で、継続した無駄なコストの削減、事業拡大に向けた戦略的投資の実行、積極的な成長への投資、株主還元や機動的な自己株式取得実施の検討などにバランス良く取り組んでいきます。



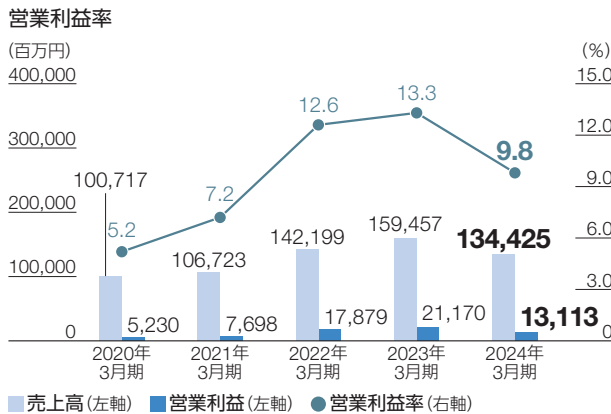
収益性の拡大

収益性の拡大では、営業利益率を重点管理しています。

CKDが保有する技術力をベースに、成長市場で高付加価値製品・サービスを提供し、利益率の向上を図っていきます。

加えて、メーカーとして製造原価の低減にも力を入れており、生産量に応じて適正な人員、製造経費を基幹システムのERPを活用し改善しています。

また、株主の皆様へ還元する配当金のベースとなる当期純利益も重点管理しています。

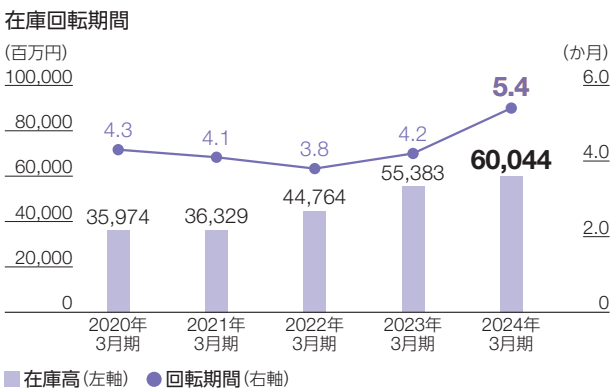


効率性の追求

在庫回転期間

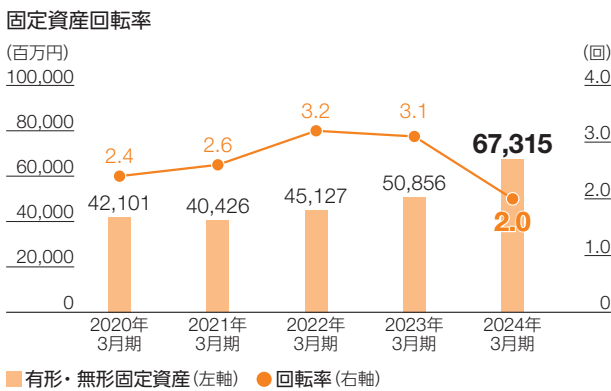
お客様のニーズに迅速にお応えするために、必要な在庫を基幹システムのERPを活用しシステムティックに管理すると同時に、受注量に応じフレキシブルな対応をしています。

適正な在庫金額を重点管理することにより、営業活動によるキャッシュ・フローに与える影響を注視していきます。



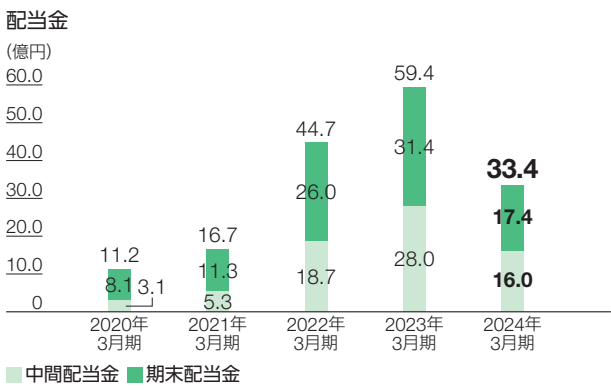
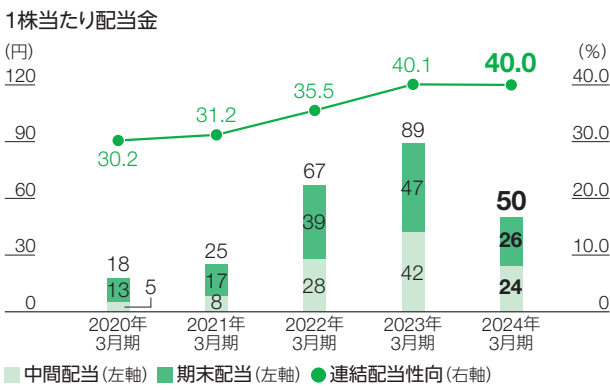
固定資産回転期間

現状の資産を無駄なく有効的に活用するとともに、企業を持続的に成長させ、企業価値向上を図るために必要な設備投資を、最適な資金調達方法を検討した上で実施していきます。



株主還元

成長投資のための自己資本を十分に確保した上で、株主の皆様への還元については、配当性向40%を目安とします。



自己株式

内部留保を十分確保できた場合には、安定性にも配慮した上で、機動的に自己株式取得を実施し株主への利益還元を行う方針です。自己株式については、原則は消却としますが、株主価値の向上につながるM&A案件が発生した場合は株式交換に活用することもあります。

安全性の確保



自己資本と有利子負債の資金調達コストを考慮し、資本効率の向上を意識しバランスのとれた資本・負債構成を目指し最適な資金調達を図っています。

人的資本

Purposeの実現に向けて、財務戦略・サステナビリティ戦略・人的資本を連動させて、企業価値向上に取り組んでいます。特に、10年VISIONに掲げる「人材重視の企業風土を構築」のためには、社員を大切にしエンゲージメントを高めていくことが最大の課題であると認識し、人的資本投資に注力して取り組みを進めています。

方針と指標・目標

■ 人材育成方針

CKDグループは、エンゲージメントの高い働きがいのある職場づくり、計画的な未来人材の育成、ダイバーシティ&インクルージョンを通じて「人材重視の企業風土」を築いていきます。

当社の人材育成方針を実現するために3つの重点方策を定め、方策ごとに効果的な施策や制度の整備・意識改革を推進しています。

重点方策 1 <社内環境整備>	重点方策 2 <人材育成>	重点方策 3 <多様性の推進>
エンゲージメントの高い働きがいのある職場づくり	計画的な未来人材の育成	ダイバーシティ&インクルージョン
(1) 成長・チャレンジの促進 (2) 働き方改革・働く環境整備 (3) 経営層との信頼関係構築	(1) 人材の獲得 (2) 人材育成	(1) 多様な人材の活躍促進 (2) ワークライフバランス

■ 重点方策に対しての指標・目標

重点方策	指標	2025年度目標	2023年度実績
エンゲージメントの高い働きがいのある職場づくり	ワークエンゲージメント ※1	52	48.4
	健康経営優良法人認定制度	ホワイト500	優良法人2024
計画的な未来人材の育成	次世代リーダー育成 ※2	累計 81人	累計 48人
	グローバル人材育成 ※3	累計 65人	累計 52人
	デジタル人材育成 ※4	累計 1,000人	累計 696人
	海外から日本へのトレーニー ※5	累計 23人	累計 19人
ダイバーシティ&インクルージョン	男女別の育児休業取得率	男性 70.0%	男性 57.4%
		女性 100.0%	女性 100.0%
	女性管理職比率	10.0% (2030年度目標)	4.7%

※1 外部調査結果に基づく偏差値

※2 2017年度より導入した研修参加人数

※3 2012年度より導入した研修参加人数

※4 2022年度より導入した研修参加人数

※5 2014年度より導入した研修参加人数

■ 推進体制

Valuesの1つに「Human(人材重視)」を掲げ、誰もが活躍できる「人を活かす経営」を目指していくため、「人材戦略委員会」を発足しました。また、全ての社員が生き活きと働ける会社・職場を実現するために、目指す人材像を描き、それに向けた人材戦略を推進していくことを目的に、「人材戦略委員会」の下部組織として「未来人材プロジェクト」を発足しました。

主な取り組み内容

重点方策 1 エンゲージメントの高い働きがいのある職場づくり

(1) 成長・チャレンジの促進

Purposeの実現に向けて、Valuesを発揮し、成長・チャレンジを促進するため、社員の活動を評価するGO CKD! Awardの開催や、キャリアプランを支援するために社内公募制度の導入を行っています。

■ イノベーター・チャレンジ制度導入

Valuesの「Innovation」に対応し、社員が新規事業の立ち上げを目指した“ワクワク”するテーマを提案するイノベーター・チャレンジ制度を導入しました。自社のコア技術を活かすものや社会課題への対応につながるものなど、新しい発想での提案が数多くありました。採択されたテーマについては、事業化に向けた具体的な企画立案を進めています。

(2) 働き方改革・働く環境整備

■ 健康経営

CKD健康経営宣言

社員の健康を重要な経営課題の1つとして捉え、健康保険組合や労働組合と連携し社員の健康意識を高め、心身ともに健康で生き活きと働ける職場づくりに取り組み、「健康経営」を推進することをここに宣言します。

重点施策	
1	ワーク・ライフ・バランス(働き方改革、労働時間管理)
2	生活習慣病予防(食事・睡眠・運動習慣の改善、受動喫煙防止、禁煙活動の推進)
3	働きやすい環境整備(メンタルヘルス推進、職場環境の改善、治療と仕事の両立支援)

KPI(健康経営戦略マップ)

健康経営を推進するためKPIに「アブセンティーズム※1」「プレゼンティーズム※2」「ワークエンゲージメント※3」を設定しています。全社員が心身ともに健康で生き活きと働くことが、CKDの持続的成長につながると考えています。

※1 アブセンティーズム：

私傷病による欠勤・休職の全社員平均取得日数

※2 プレゼンティーズム：

健康上の問題による生産性損失割合（WHO-HPQにより算出）

※3 ワークエンゲージメント：

仕事に対する意識・行動（外部調査結果に基づく偏差値）

KPI	2021年度	2022年度	2023年度
アブセンティーズム	1.54日	1.22日	1.36日
プレゼンティーズム	－	37.3%	23.6%
ワークエンゲージメント	48	47.9	48.4

重点方策 2 計画的な未来人材の育成

(1) 人材の獲得

■ 採用強化

人材基盤を維持するとともに、柔軟な事業展開に対応するため、留学生を含む新卒及び経験者(キャリア)採用活動を実施しています。また、ブランディングやアニメコラボなど企業認知度を高めるための施策も実施しています。

(2) 人材育成

■ 次世代リーダーの計画的な育成に向けた外部研修

イノベーション・マネジメントについて実践知を学び、当社を牽引できる次世代リーダーを育成することを目的とし、技術経営大学院「MOT」への計画的派遣及びMBA、MOT領域を短期集中で学ぶための各種外部研修へ計画的に派遣をしています。

■ ストレスチェック・エンゲージメント調査の実施

全従業員に対してストレスチェックと合わせてエンゲージメント調査を毎年実施し「働きやすさ」「働きがい」の状況と組織課題の把握を行っています。調査結果は各部門にフィードバックし改善に活用しています。

■ 生販相互トレーニーの実施

2023年より生産と営業が互いの業務を体験することで役割や仕事の流れについて理解し課題改善に取り組む機会として生販トレーニーを実施しています。2023年度は生産・販売の若手社員を中心に20名が参加しお客様視点での共創とエンゲージメント向上を図っています。

(3) 経営層との信頼関係構築

■ 座談会の開催

エンゲージメント向上を目的に、社長が社員から直接意見を聞く場として少人数での座談会を開催しました。各地の工場及び営業所へ赴き、一人ひとり丁寧に話を聞くことで会社に対する疑問や意見、希望することなどを話せる場を作りました。

■ タウンホールミーティング、社内向けIRの開催

会社の方向性や財務状況を社員に知ってもらう機会として社長自ら説明する「タウンホールミーティング」と経営企画部IR室が説明する「社内向けIR」を開催しました。

■ グローバル人材育成について

世界で活躍するグローバル人材の育成を推進するため、日本から海外拠点へ行き、海外事業に関わる業務体験を得る「海外トレーニー制度」や海外現地法人から来日し、日本や会社への理解を深める「海外現地法人トレーニー制度」を設けています。

P 29-30 ▶ 特集 グローバル展開

■ デジタル人材育成

2022年度より部門長がデジタル化の必要性を認識する部門長研修やDXの推進リーダーを育成する研修を実施しています。2023年度は、実践力を重視したデジタル技術研修(通称：Dアカデミー)、RPA/ハンズオン研修を開催し、Dアカデミーの人工知能入門は、696名の参加があり、さらに、オープンソースソフトウェアを活用した機械学習のハンズオン研修を实

人的資本

施し、実践力を高めています。さらに、全社から社員を集め、生成AIに対応するプロジェクトを発足しました。

P27-28 ▶ DX戦略

階層別教育と技術者・技能者専門教育

PurposeとValuesを実現する共通の人材像を役割等級別に定義し、階層別教育として必要な能力・知識を習得するため

重点方策 3 ダイバーシティ&インクルージョン

性別・国籍・年齢等に関係なく、多様な人材一人ひとりの可能性を大切に、それぞれの能力を最大限に発揮して活躍できる環境・制度づくりを推進しています。

(1) 多様な人材の活躍推進

女性活躍推進の取り組み

2030年度に女性管理職比率を10%にするため様々な施策に取り組んでいます。

- 1 女性社員比率向上のため行動計画に新卒女性採用比率の目標値を設定し採用活動を実施
- 2 自社女性管理職比率目標達成に向け計画的な昇格・役職登用等の推進
- 3 女性社員を中心とした昇格・管理職になることへのマインド醸成を目的としたキャリア開発研修の実施

再雇用制度の充実

60歳定年後の生き方について、従業員の選択肢を増やすため、現行の再雇用制度は維持しながら、さらに活躍できる

の研修を実施しています。

事業部門が技術者としてのテクニカルスキル習得のための各種研修メニューも充実させています。また、「技能道場」を設置し、シニア社員が講師となって、自身の技能を後進に伝承し若手を育成することに大きなやりがいを持って取り組んでいます。

生涯現役制度を設けています。この制度を活用し55名の65歳以上の従業員が活躍しています。

障がい者の職場開発

2022年10月に「ソーシャルファーム わーくはびねす農園」にて6名の障がい者の雇用を開始しました。今後も障がい者の方々が活躍できる職場づくりを推進し雇用拡大に努めます。

(2) ワークライフバランス・就業環境整備

仕事と子育てを両立できる働きやすい環境づくりに努めています。

- 1 企業内託児所の設置、小学校6年生までを対象とした短時間勤務制度や時間外勤務の免除制度等
- 2 男性社員の育児休業取得率向上を目指し管理者向け研修や社内報を利用した取得者・事例集の紹介
- 3 働き方の柔軟化と業務の効率化を目的としてテレワーク制度を導入

自然資本

公害問題、欧州RoHS指令をはじめ商品に適用される環境規制への対応まで、全社を挙げて改善活動に取り組んでいます。また、カーボンニュートラルの実現を国際社会での必須の課題として受け止め、美しい環境と共生するための事業活動はもちろんのこと、社員一人ひとりのエコ活動が大きな成果を生み出すと考えています。法律、規則を順守し、メーカーとして長年培ってきた自動化技術、流体制御技術を活かした当社らしい環境に優しい商品をお客様にお届けすることにより、今後も地球環境の保全に貢献していきます。

環境方針

当社の活動・商品及びサービスが環境への影響に対して適切であること、継続的な改善及び汚染の予防を目指すことに関するコミットメントとして、環境についての方針を設定しています。

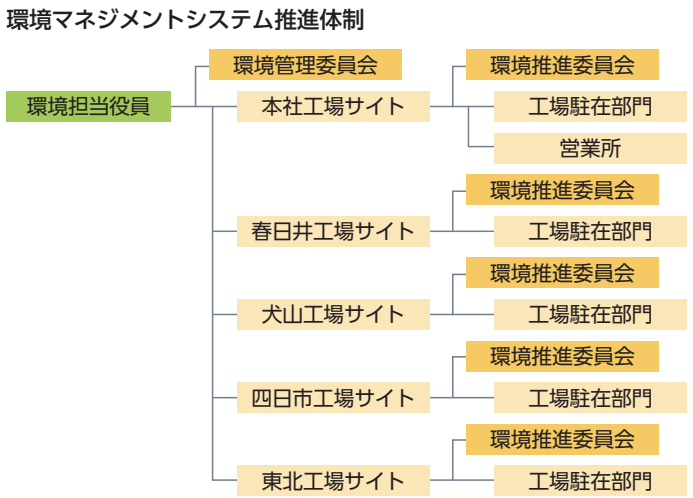
方針は2022年4月に改定し、新たにカーボンニュートラルの実現を目指すことを掲げました。環境負荷低減型商品については、省エネ、省資源だけでなく、ライフサイクルの視点を考慮し、開発・拡販しています。また、環境関連法を順守しつつ、企業の社会的責任を認識した活動及びCO₂排出抑制と環境汚染予防を行い、環境負荷を少しでも低減できるよう努めています。

- 1 環境負荷低減型商品の開発及び拡販を推進する。
- 2 環境関連法規・規制の要求事項を明確にし、順守すると共に、カーボンニュートラルの実現と環境汚染の予防を推進する。
 - a) CO₂排出量の削減
 - b) 省資源の推進
 - c) 廃棄物の削減
 - d) 環境汚染物質の削減

ISO取得

当社は2000年にISO14001認証を取得し、環境に配慮した事業活動及び環境関連法順守を行っています。当社の環境側面、内部・外部課題などからリスク・機会を抽出、取り組みを決定した事項については環境目標または運用管理で活動を行っています。各活動については、各工場サイトの環境推進委員会、全体では環境管理委員会で環境担当役員に報告しています。また、運用管理や環境関連法順守(水質汚濁防止法、大気汚染防止法、フロン排出抑制法など)については、内部監査、順守評価で管理・順守状況を確認しマネジメントレビューにて環境担当役員に報告しています。

取得対象	取得認証
CKD (株)	ISO9001
	ISO14001
CKD THAI CO. LTD.	ISO9001
	ISO14001
喜開理 (中国) 有限公司	ISO9001
	ISO14001
CKD日機電装 (株)	ISO9001
	ISO14001



労働安全衛生

全社的安全衛生活動の推進を目的として、2021年7月に労働安全衛生センターを設置し、海外子会社を含めた全社での労働安全衛生活動を推進しています。具体的な活動として、①全社リスクアセスメントの推進、②全社「ポケテナシ」活動の展開、③全社労働安全衛生大会の開催を行っています。

安全衛生への意識を高め、災害ゼロを目指し、全員参加で安全衛生活動に取り組み、安全第一の企業文化を築いていきます。

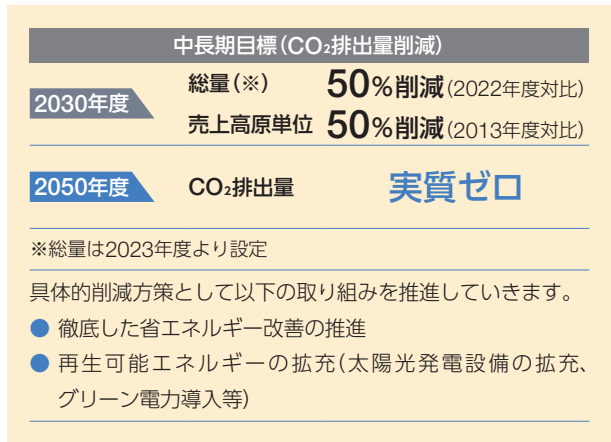
基本理念	方針
私たちは何よりも安全を優先し、正しくモノづくりを行います。 安全で健康な職場から、安心してお使いいただける製品をお客様へ提供します。	1 健康な心と身体を維持します。 2 安全第一で行動し、全員で安全意識を高めます。 3 法令、社内ルール、作業手順を守ります。 4 危険予知に努めます。 5 安全で安心な製品をつくります。

自然資本

CO₂排出量の削減

■ 中長期目標

CKDグループでは“脱炭素社会の実現”に貢献するため、2050年度CO₂排出量実質ゼロを基準として、バックキャスティングによりCO₂排出量の中長期削減目標を新たに設定し、CO₂排出量削減に取り組んでいます。



(注) CO₂排出量削減目標はスコープ1,2の合計です。

■ 2023年度 サプライチェーン排出量

分類	排出量 t-CO ₂	全体占有率
スコープ1	5,494	0.4%
スコープ2	36,402	2.8%
スコープ3	1,256,033	96.8%
Ct 1 購入部材・サービス	297,531	22.9%
Ct 2 資本財	62,000	4.8%
Ct 3 燃料・電力の上流工程	5,016	0.4%
Ct 4 調達物流・出荷物流	16,183	1.2%
Ct 5 事業廃棄物	1,161	0.1%
Ct 6 出張	599	0.05%
Ct 7 通勤	1,900	0.1%
Ct 8 リース資産(上流)	-	-
Ct 9 出荷物流(下流)	-	-
Ct 10 製品の加工	-	-
Ct 11 製品の使用	870,959	67.1%
Ct 12 製品の廃棄	686	0.05%
Ct 13 リース資産(下流)	-	-
Ct 14 フランチャイズ	-	-
Ct 15 投資	-	-
合計	1,297,929	100.0%

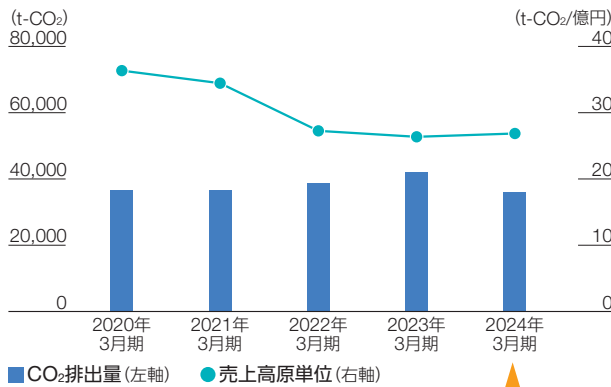
(注) 1. スコープ1,2はCKD(株)、国内子会社及び海外子会社(工場のみ)の主な排出量の合計です。GHGプロトコルに準拠して算定し、国内はマーケット基準(調整後排出係数)、海外はロケーション基準を使用しています。

2. スコープ3は、CKD(株)国内単体を対象としています。

※温室効果ガス排出量データ(スコープ1,2)について、独立した第三者機関の保証を受けています。
第三者保証書 (https://www.ckd.co.jp/assets/images/csr/esg/ghg_emissions.pdf)

CO₂排出量削減実績(対象：海外販社除く)

※2022年度より国内グループ会社・米国オースティン工場のエネルギー、社用車ガソリンのCO₂排出量を加算し、グリーン電力証書、J-クレジット分を相殺。



2023年度実績
総量 12.9%削減 (2022年度対比)
売上高原単位 34.5%削減 (2013年度対比)

社内活動目標を各部門に設定し、目標達成度に応じて賞与評価に加点することで削減活動を促進しています。

主な削減活動としては、工場エア漏れ改善、設備更新の際の省エネ製品の導入、太陽光発電の導入などです。

■ 2023年度 再生可能エネルギー比率(電力)

スコープ2削減のため、太陽光発電及びグリーン電力の導入を推進しています。

太陽光発電量	5,661MWh
グリーン電力証書(犬山工場、四日市工場)	4,850MWh
総電力使用量	82,073MWh
総電力使用量における再生可能エネルギー比率	12.8%



小牧本社工場



CKDシコク精工(株)



春日井工場



中国工場



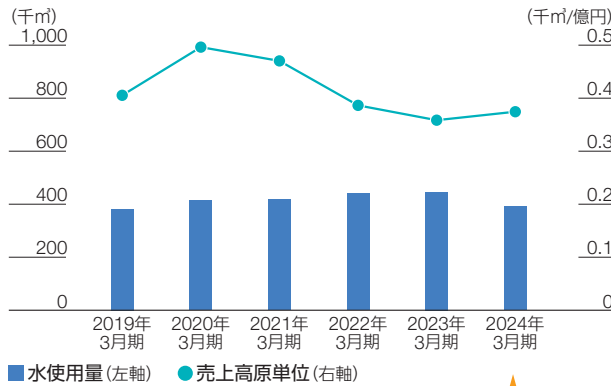
東北工場



タイ工場

水使用量の削減

水使用量削減実績(対象：CKD国内工場)



2023年度目標 2.0%削減
2023年度実績 4.6%増
(売上高原単位、前年度対比)

CDP 評価

当社グループの環境保護の取り組みについて、国際的な環境NGO団体のCDPより下記の評価を受けています。

気候変動2023	B
水セキュリティ2023	B



環境負荷低減型商品の開発

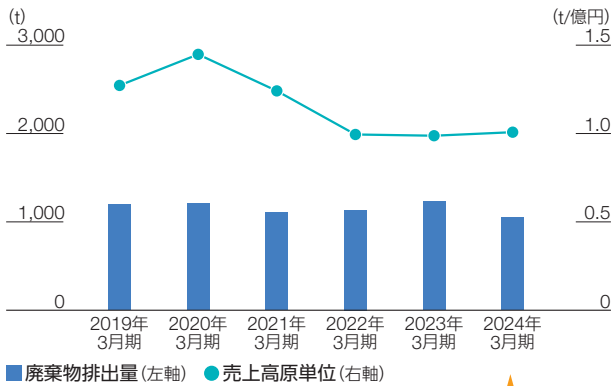
2023年度中の環境負荷低減型商品の開発件数	9件 (2013年度比50%低減商品の開発活動)
------------------------	-----------------------------

より環境レベルの高い商品を生み出すためには、企画開発段階より意識的に環境レベル目標を組み込むことが必要と考え、当社独自の「環境適合評価表※」を用い、環境負荷低減型商品の開発に取り組んでいます。

※環境適合評価表：「顧客環境」と「社内環境」の両面からそれぞれ、「省エネ」「省資源」「廃棄物」「環境汚染」の4つの環境負荷項目について、環境レベルを評価するもの。

産業廃棄物の削減

産業廃棄物排出量削減実績(対象：CKD国内工場)



2023年度目標 2.0%削減
2023年度実績 2.0%増
(売上高原単位、前年度対比)

※2023年度プラスチック産業廃棄物排出量 233t

生物多様性の取り組み

Purposeに「健やかな地球環境づくり」を定め、マテリアリティにCO₂排出・水使用・廃棄物の削減を掲げています。事業活動における地球環境への負の影響を軽減するとともに、商品開発と環境保護活動を通じて生物多様性に取り組んでいます。

■ 生物多様性に貢献する商品

自動散水装置

自動で散水する装置で、公園・果樹園などに設置されています。



スマート農業向け

遠隔制御・監視システム

ビニールハウスでの灌水や換気などを遠隔で制御・監視できます。



■ 環境保護活動

愛知県瀬戸市の「海上の森」での森づくり活動や、愛知県小牧市に流れる大山川の清掃活動を毎年行うなど、地域や従業員家族とともに自然環境の保護活動に取り組んでいます。



気候変動リスクへの対応

現在、世界各地で暴風雨、洪水、干ばつといった異常気象による被害が増加しています。また、今後脱炭素社会へ移行するために規制や市場が大きく変化することが考えられます。当社は、このような気候変動による社会的・経済的影響について、持続可能性が問われる重要な経営課題と認識し、TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)への賛同を2022年6月に表明しました。TCFDの提言に従い、積極的な情報開示に努めます。

※TCFDは2023年10月に解散し、進捗状況の監視機能をIFRS財団(国際財務報告基準の策定を行う民間の非営利組織)へと移管しましたが、TCFD提言は引き続き有効です。

ガバナンス体制 ～サステナビリティ推進体制～

気候変動問題を含めた環境問題への対応を経営の重要な課題の1つとして位置づけ、経営戦略と一体的に推進していくため、取締役会の諮問機関としてサステナビリティ委員会を設置しています。(P32▶サステナビリティ戦略)

戦略

サプライチェーン全体を対象に気候変動に伴い生じうるリスクと機会について洗い出し、事業への影響の分析及び考察を行っています。分析にはIEAが公表する4℃シナリオと1.5℃未満シナリオを用いて、それぞれの世界観における2030年時点の当社への影響について考察を行っています。



4℃シナリオ

産業革命期頃の世界平均気温と比較して2100年頃までに平均4℃上昇し、台風や大雨などの異常気象の激甚化が拡大する世界観



1.5℃未満シナリオ

炭素税の導入や再エネ政策などカーボンニュートラルを目指した取り組みにより1.5℃に気温上昇が抑制される世界観

分析結果

各シナリオで想定されるリスクと機会を特定しました。4℃シナリオでは、台風や大雨の増加など異常気象の激甚化に伴い、操業停止や物流機能の停止による対応コストの増加が大きなリスクになると推測されます。一方で1.5℃未満シナリオでは、世界的な脱炭素の取り組みにより炭素税・排出権取引の導入や化石燃料由来の電力価格が高騰することが予測され、操業コストの増加が大きなリスクと推測されます。当社は、IEAのシナリオを用いて炭素税の導入、電力価格の高騰、金属価格の変化による事業への影響度を確認しています。また、物理的リスクにおいても、RCP8.5シナリオ・RCP2.6シナリオ、治水経済調査マニュアルをもとに洪水や高潮が発生した際の事業への影響度を確認しています。

また、リスクだけでなく多くの機会も確認しています。脱炭素社会の進展に伴うEV関連製品の需要増加や水素技術の普及による水素関連事業の拡大は大きな機会になると推測されます。

気候変動に関するリスク・機会一覧表

気候関連問題による影響	時間軸	リスクと機会（想定される事象）			影響度	
					4℃	1.5℃
脱炭素経済への移行に伴う影響	中期～長期	炭素税・排出権取引の導入	リスク	・事業コストの増加	小	大
			機会	・CO ₂ 削減等環境に貢献する商品の売上増加		
	中期～長期	GHG排出規制への対応	リスク	・省エネ設備の更新コストの増加	小	大
			機会	・CO ₂ 排出量が少ない商品の売上増加		
	中期～長期	再エネ・省エネ政策	リスク	・再エネ価格上昇による事業コスト及び省エネ設備への更新によるコストの増加	小	大
			機会	・顧客の省エネにつながるサービス需要、太陽光・水力・バイオマス発電の新規ビジネス機会の増加		
	短期～長期	低炭素技術の進展	リスク	・空圧機器から電動機器へ急激な需要のシフトに対応できなかった場合の売上減少 ・脱炭素技術開発に向けた研究開発費増加	小	大
			機会	・二次電池製造工程用商品、水素関連ビジネス向け商品、生産設備のIoT関連機器、半導体関連機器等の売上増加		

気候関連問題による影響	時間軸	リスクと機会（想定される事象）			影響度	
					4℃	1.5℃
気候変動の物理的な影響	短期～長期	異常気象の激甚化	リスク	・災害による生産拠点の被害やサプライチェーン寸断による生産停止、事業継続への影響 ・BCP対策費用の増加	大	小
			機会	・生産拠点の移転や再編に伴う設備投資、人に依存しないモノづくりの推進によるFA機器需要の増加 ・被災からの復興に関わるメンテナンスビジネスの拡大		

気候変動に関するリスク・機会に対する当社の対応

脱炭素経済への移行に伴う影響	リスク低減	・サプライチェーン全体のCO ₂ 削減目標の設定 ・太陽光発電設備の設置 ・グリーン電力の利用によるスコープ2の削減 ・J-クレジット制度の活用によるカーボンオフセット
	機会獲得	・包材ロスが少ない薬品包装機の販売強化 ・二次電池向け機械・機器の販売強化 ・電動商品事業の強化 ・環境負荷低減型商品の開発強化 ・環境貢献の積極的な情報開示
気候変動の物理的な影響	リスク低減	・災害時の防災管理規定/BCP規定の整備 ・生産拠点の分散 ・省エネタイプの空調への更新を促進 ・感染症対応の整備

リスク管理

CO₂排出量削減をはじめとする当社グループの様々な重要課題について、本社管理部門、各事業部門及びグループ会社にて企業価値の向上及び経営目標の達成を阻害するリスクと機会を洗い出しています。その抽出結果をもとに、リスク管理委員会にて発生する頻度と発生した時の影響度からリスク・機会の重要度を評価し特定しています。

また、特定されたリスク・機会については対策を検討し、取締役会に報告し共有しています。

このように、気候変動リスクを含め統合的にリスクの管理と評価を行っています。

P62▶リスクマネジメント

指標と目標

(1) 指標

“脱炭素社会の実現”に貢献するため、CO₂排出量の中長期削減目標を設定し取り組んでいます。2022年度より、スコープ1・2に加えてスコープ3のCO₂排出量の算定を開始しました。

指標	単位	2023年度実績
CO ₂ 排出量（相殺前） （注）1、2、3	t-CO ₂	38,787
CO ₂ 排出量（相殺後） （注）4	t-CO ₂	36,165
CO ₂ 排出量（売上原単位） （注）4	t-CO ₂ /億円	26.9
CO ₂ 排出量削減率（総量、2022年度対比） （注）4	%	12.9
CO ₂ 排出量削減率（売上原単位、2013年度対比） （注）4	%	34.5

(2) 目標

2030年度	CO ₂ 排出量	50%削減（総量、2022年度対比）
	CO ₂ 排出量	50%削減（売上高原単位、2013年度対比）
2050年度	実質排出ゼロ	

※2023年度よりCO₂排出量削減目標として「2030年度 50%削減(総量、2022年度対比)」を追加設定しました。

- (注) 1. CO₂排出量はスコープ1・2の合計です。
2. スコープ1は、当社、国内子会社及び在外子会社(工場のみ)の主な排出量の合計で、環境省ウェブサイト公開の排出係数を使用しています。
3. スコープ2は、当社、国内子会社及び在外子会社(工場のみ)の主な排出量の合計で、環境省ウェブサイト公開の基礎排出係数を使用しています。
なお、当社営業所及び在外子会社(工場)は本社と同じ排出係数を使用しています。
4. J-クレジット制度、グリーン電力証書によるCO₂排出量の相殺分を含みます。

 気候変動リスクへの対応についての詳細は当社ウェブサイトをご参照ください。
<https://www.ckd.co.jp/csr/tcfd/>

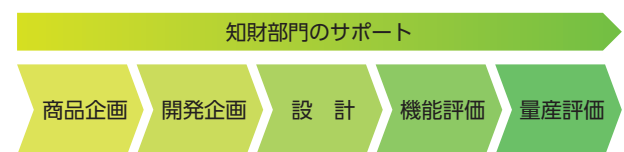
知的資本

知的財産に関する専門部門を設置し、グループ全社の知的財産管理や知財戦略を遂行して、企業価値のさらなる向上を図っています。知財戦略においては、知財部門と開発・技術部門が緊密に連携を取り、事業戦略に沿ってきめ細かく対応しています。

体制

新商品の開発には、各部署からスペシャリストが集まり、チームを組んで商品開発にあたる開発プロジェクト体制を採用しています。少数精鋭による専任化によって、開発クオリティの向上を実現しています。

開発プロセス



知財部門は商品・開発企画、設計、評価の各段階において知的財産の調査・解析を実施し、プロジェクトに対し最新の技術情報を提供しています。



主な取り組み内容

中期経営計画における新規事業、新市場と環境分野を中心として、知財部門から技術部門へのパテントマップの提供や発明相談等の各種知財サポートを行っています。

優秀特許表彰

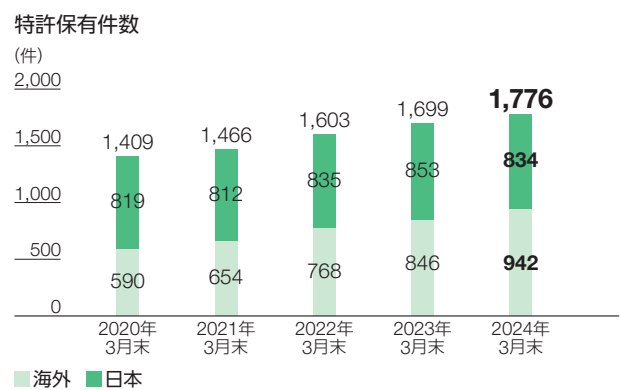
社員の発明意欲を高め、より良い発明の創出を促進することを目的に「特許報奨金制度」を設けており、特許実績評価委員会において優れた発明を選出し社員表彰を行っています。

2023年度は、最優秀特許賞として制御機器より1件、優秀特許賞として自動機械装置より2件、空気圧機器・真空機器・助力装置より各1件を選出しました。



特許保有件数

研究開発活動により創出した知的資本を当社の重要な財産として認識し、国内外における特許権などの知的財産権を積極的に取得しており、2024年3月末時点の特許保有件数は国内外で1,776件です。

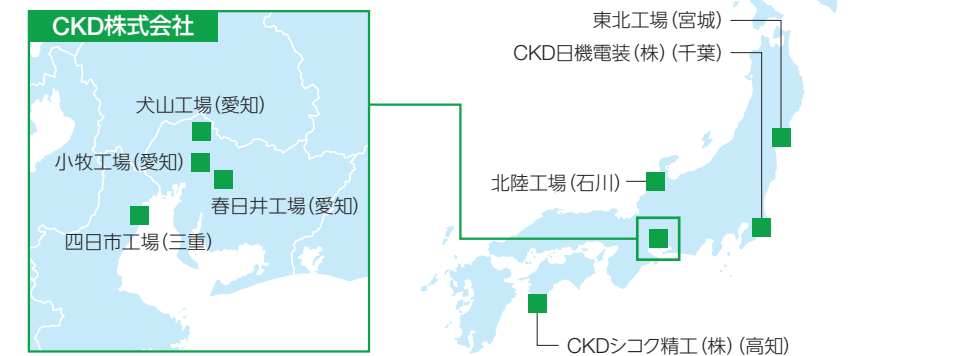


製造資本

設備投資については、2023年度は、221億円となりました。2024年度以降も事業拡大に向けた生産能力増強及び自動化投資を行ってまいります。(生産拠点数：日本8拠点、海外7拠点)

P29-30 ▶ 特集 グローバル展開

国内生産拠点



新工場の竣工

当社は中長期的な成長や企業価値向上を考え、将来に向けた事業基盤を築くための投資を進めています。2024年3月に北陸工場、2024年5月にインド工場を新たに竣工しました。中期経営計画の売上高1,800億円達成に向け、生産体制の強化を進めています。

北陸工場 2024年3月竣工

狙い 北陸工場は半導体関連機器分野の今後一層の需要拡大を見据え、生産体制の強化を図るとともに、東北及び東海地域の工場拠点と分散させることで災害時のBCP対応を図ります。工場のコンセプトは「人によりそい環境と調和する工場」です。女性や障がい者が活躍し、自然エネルギーを積極的に活用した工場です。



<工場概要>

名称	北陸工場	敷地面積	約70,000㎡
所在地	石川県小松市正蓮寺町セイ谷1番1	延床面積	約22,000㎡
竣工日	2024年3月25日	構造	鉄骨造2階建
主な生産品	半導体製造装置向けの機器製品	総投資額	約160億円(土地・建物・設備)

ポイント

設備面
立体倉庫を中核にした物流や生産工程の自動化
環境面
太陽光発電やクリーンルームの省エネシステム、水資源のリサイクルシステム導入

インド工場 2024年5月竣工

狙い CKD INDIA PVT. LTD.は、本工場によりインドでの生産体制を構築し、自動車業種をはじめとする製造業の生産ラインに必要な空気圧機器や流体制御機器など機器商品の需要拡大に対応して販売強化を図ってまいります。



<工場概要>

名称	CKD INDIA NEEMRANA MANUFACTURING PLANT	延床面積	約8,600㎡
所在地	インド・ラジャスタン州 ニムラナ工業団地	竣工日	2024年5月22日
生産品目	空気圧機器、流体制御機器	稼働予定	2024年5月
敷地面積	約14,600㎡	投資額	約18億円

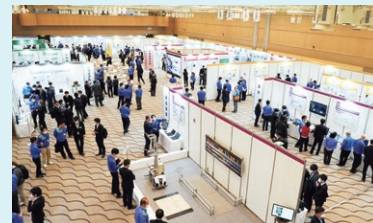
ポイント

環境面
工場排水の再利用設備を導入して排水ゼロ、貴重な水資源を保護した工場

TOPICS

技術展の開催

CKD創立80周年を記念して、2024年2月に技術展「彩」を開催しました。当社が培ってきた流体制御と自動化を支える【多彩】な技術と【異彩】を放つ技術を知っていただくため、社員が一体となって作り上げた初の技術展です。2日間でお客様、お取引先様1,040名の方にご来場いただきました。技術者自らが製品や技術力をPRした内容は来場者から満足度の高い声を多くいただきました。



TOPICS

小牧本社にショールーム「ulu Creative Base」新設

2024年1月に本社・小牧工場内にショールーム「ulu Creative Base(ウル クリエイティブ ベース)」を開設しました。デモ機やLEDサイネージを使った動画など、様々なコンテンツで商品や技術を体感していただける空間です。

さらに、セミナーや打ち合わせができるスペースや、録画・配信ができるスタジオも設けており、来場された方々とのコミュニケーションで新たなイノベーションが生まれることを目指しています。



社会関係資本

人権

当社グループは、企業や社会が持続的に発展するためには人権に配慮した企業活動が不可欠との認識の下、経営の重要課題として人権尊重に取り組んでいます。事業活動に関わるすべての人の人権を尊重した行動を実践するため、2022年4月に制定した「CKDグループ人権方針」の下、人権デューデリジェンスを継続的に実施しています。

人権方針全文及び人権リスク一覧表は当社ウェブサイト「人権の尊重」をご参照ください。
<https://www.ckd.co.jp/sustainability/human-rights/>

CKDグループ人権方針

人権に関する国際規範である国際連合の「ビジネスと人権に関する指導原則」と「国際人権章典」、国際労働機関（ILO）の「労働における基本原則及び権利に関するILO宣言」、並びに日本政府が策定した人権ガイドライン等に基づき、当社グループは「CKDグループ人権方針」を定めています。

CKDグループ人権方針

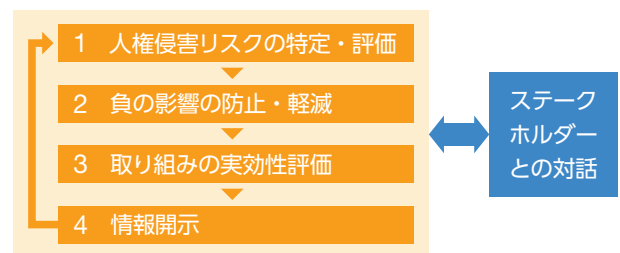
- | | |
|---------------|----------------|
| 1 適用範囲 | 5 教育 |
| 2 人権尊重 | 6 情報開示 |
| 3 人権デューデリジェンス | 7 ステークホルダーとの対話 |
| 4 是正・救済措置 | |

体制

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」において、人権尊重の取り組み状況について報告・審議を行っています。 P32▶ サステナビリティ戦略

人権デューデリジェンス

CKDグループ人権方針を具体的に実践するため、人権に関する負の影響を認識し、その防止・対処のためのフローを構築し、定期的の実施しています。



人権侵害リスクの特定・評価

労働条件、労働環境、差別、ハラスメント、プライバシー、環境汚染など、サプライチェーン上で生じるおそれのある人権侵害リスクを特定し、評価を実施しています。

調査

特定・評価した人権リスク項目の対応状況について、CKDグループ会社全社及び主要購買先87社に対して年1回調査を実施しています。調査結果を分析し、負の影響のおそれがある場合は対策を要請してリスクを軽減しています。

人権に関する主な取り組み

人権の社員教育

新入社員向けに人権の教育を毎年行っています。

購買理念・基本方針の周知

購買基本方針に人権尊重を明記して購買先に周知しており、説明会の開催などサプライチェーン全体での人権尊重に取り組んでいます。

通報窓口の設置(内部通報制度)

当社グループに勤務する従業員等からの内部告発メカニズムとして、通報窓口を設置しています。 P61▶ コンプライアンス

ハラスメント相談窓口の設置

上記通報窓口のほかハラスメント相談窓口を設置し、ハラスメントの正しい理解を広め、相談に対応しています。

サプライチェーン・マネジメント

当社は2022年4月に購買理念・基本方針を刷新しました。すべてのお取引先様は重要なパートナーであると考え、継続的にコミュニケーションを深め、グローバルなサプライチェーンを構築していきます。

お取引先様へは9項目のお願い事項に基づき、お客様に満足いただける製品を安定して提供していくための品質や納期に加えCSR全般へ配慮した調達活動を推進しています。

本ページに関する詳細は当社ウェブサイト「資材調達」をご参照ください。
<https://www.ckd.co.jp/company/sizai/>

購買理念

お取引先様との相互発展により
 グローバルサプライチェーンを通じ持続可能な
 社会の実現に貢献します

基本方針

- 1 パートナーであるお取引先様との信頼関係・相互発展を大切にします。
- 2 関連法規・社会規範の順守と機密情報の保護を徹底し、公平・公正な取引を行います。
- 3 地球環境の保全、環境負荷の低減に貢献します。
- 4 人権を尊重し、差別や不当労働の排除と労働環境の向上を目指します。
- 5 グローバルに技術力の高いお取引先様と共に、社会の課題解決に貢献します。

お取引先様へのお願い事項

- 1 健全な事業経営
- 2 法令・社会規範の順守
- 3 環境への配慮
- 4 人権、労働環境の向上
- 5 資材の安定供給と最適な品質
- 6 技術力向上と技術提案
- 7 管理体制の整備
- 8 取り組み状況の確認
- 9 紛争鉱物への対応

CSR・ESG 調達のリスクアセスメント

お取引先様との相互発展と持続可能な社会の実現に貢献すべく、CSR・ESG調達の推進とお取引先様での取り組みについて定期的にアンケート調査を実施しています。2023年度以降は、従来の環境・品質に、新たに労働や安全衛生、人権などの分野も加えて対応しています。また、アンケート調査の結果に基づき、お取引先様との密なコミュニケーションを行い、改善に向けての取り組みを進めていきます。

グリーン調達

当社では長年にわたり自主的な環境保全活動に取り組んできました。しかしながら、今地球が抱えている環境問題は、一企業の活動だけで解決できるものではありません。購買部門としては従来の「品質、価格、納期」に加え、「環境」をキーワードとし、調達の段階から環境に配慮したグリーン調達活動を行っています。

説明会の実施

当社ではお取引先の皆様にご参加いただき、生産動向・購買方針説明会・品質説明会・展示会・技術交流会を定期的に開催しています。



パートナーシップ構築宣言

サプライチェーン全体の共存共栄や親事業者と下請事業者の望ましい取引慣行の順守を目的とし2024年3月に「パートナーシップ構築宣言」を公表して当社の考え方を表明しています。宣言した内容に基づき、引き続きお取引先様とより良い関係を構築していきます。

