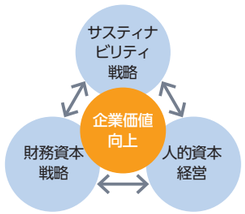
管理担当役員メッセージ

Purposeの実現に向けて、サスティナビリティ戦略、財務資本、人的資本を最大限に連動させる。

取締役 執行役員
コーポレート役員
管理担当
天野　祥行

企業を取り巻く環境は、環境問題の一層の深刻化、半導体やAI等のテクノロジーの急速な発展、米中経済安保、少子高齢化など大きく変化しています。

そのような環境の中で、当社は将来にわたり持続的に成長していくため、Purposeに掲げている「健やかな地球環境と豊かな未来」の実現に向けて、サスティナビリティ戦略、財務資本、人的資本を連動させて企業価値を向上し、ステークホルダーの期待を超えていくことを目指しています。



1. 成長と連動するサスティナビリティ戦略

持続可能な社会の実現に貢献することにより当社の企業価値を向上させていくために、Purposeに基づく「サスティナビリティ基本方針」を掲げています。

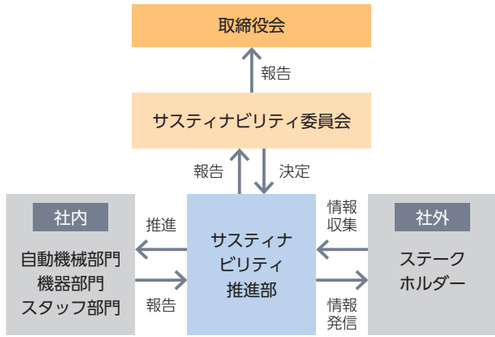
サスティナビリティ基本方針

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。

1 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。
2 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。

そして、この基本方針に基づいて代表取締役社長を委員長とするサスティナビリティ委員会が中心となり、CO_2排出量削減、環境負荷低減型商品の拡販、人権対応など、当社が持続的に成長していくための取組を全社に展開しています。

■ サスティナビリティ推進体制



特に、気候変動問題については危機的な状況にあると認識しており、カーボンニュートラル社会の実現に向けた取組が今後一層必要になると考えます。当社は、この変化への対応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、環境負荷低減型商品の拡販により当社の成長戦略と連動させています。

省エネ型や長寿命設計の商品、重量物を扱う現場を支援する助力装置、農業など一次産業向けのIoTソリューションなど、社会課題の解決に資する商品・サービスを展開し、お客様の課題解決を通じて地球環境の保護や生産性の向上・安全性にも貢献しています。

このようなサスティナビリティの取組をご評価いただき、ESG対応の優れた会社として2025年6月にFTSE Blossom Japan Indexの構成銘柄に初めて選定されました。

2. 成長と資本効率を重視した財務資本戦略

企業価値向上に向けて、財務資本戦略として一番重視していることは事業の成長と資本効率です。当社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。資本コストと株価を意識した経営として、ROE10%～13%を目標としています。また、中期経営計画では、人的資本を含めた将来の成長投資、基盤強化として設備投資600億を計画し、北陸工場、インド工場、マレーシア工場の建設に投資しました。これにより、当面の成長を支えるキャパシティを確保することができ、資産の回転率を引き上げることにより資本効率を改善していきます。

事業ポートフォリオマネージメントとしては、注力する産業、事業、地域に経営資源を重点配備するとともに、ビジネスユニットごとにROICを定点評価し、ROICツリーによるKPI管理を実施しています。

成長投資、株主還元、財務の健全性のバランスがとれたキャピタル・アロケーションを基本として考え、株主還元については、配当性向40%を目安とし、株価や手元流動性を勘案しながら機動的な自己株式取得を実施して株主への利益還元を行う方針です。

また、管理職層を対象に譲渡制限付株式(RS)制度を導入しています。本制度は、中長期的な企業価値向上への貢献と人材定着を目的に、株式を付与するものです。経営戦略の実行を担う管理職が株主と同じ視点で企業価値向上に取り組むことを促し、成果創出と組織力強化につなげています。

3. 最も重視する人的資本経営

全ての戦略を考え実行するのは「人」であり、新しい価値創造の源泉は「人」であることから、全ての資本の中で人的資本を最重視しています。

2023年に社長をトップとする人材戦略委員会及びその下部組織として人事部と事業部門が連携して人事改革を実行する未来人材プロジェクトを発足し、人的資本経営に取り組んでいます。Purpose、Valuesを軸に、「自律ある共創型人材」を人材ビジョンとして明確化し、プロフェッショナルとして自律し、社内外と共創しながら新たな価値を創造できる人材の育成に注力しています。

このビジョンの実現に向けて、Purpose、Valuesに対応した役割資格基準に刷新し、各資格級に求められる共通の役割、ビジネススキル、行動を明確化しました。従来から技術力育成には注力してきましたが、不足していたビジネススキル強化のため、新たな役割行動基準に対応した研修体系を拡充しました。さらに、経営戦略の実行に必要なグローバル人材、デジタル人材、次世代リーダーの育成にも取り組んでいます。

また、人材の獲得と定着の観点から、新卒採用に加えキャリア採用を強化しています。社員のエンゲージメント向上にも注力し、人的資本経営の実現を通じて持続的な企業価値の向上を目指しています。

当社は、競争力ある多数のコア技術を保有しながらも、これまで特定製品への個別活用にとどまっていました。これらの技術を社内で組み合わせる「共創」を活性化することで、より付加価値の高い製品・サービスの創出が可能になると考えています。

さらに、社外との技術連携を進めることで、新たな価値創造の可能性は一層広がります。サスティナビリティ戦略を推進するためにも、社外との「共創」は不可欠であり、こうした考えから、企業文化として「共創文化(共に創る)」の醸成に取り組んでいます。

社内では、様々な社員が交流する場や機会を設けるとともに、社外との「共創」の場として、2024年に新ショールームを開設しました。新しい価値は同一性からは生まれず、「多様性」こそが鍵であるという認識の下、多様な人材が能力を最大限発揮し、「共創」できる環境・制度づくりを進めています。

新ショールーム「ulu Creative Base」

「共創」は当社のPurposeにおいて重要なキーワードになっており、その想いはブランドスローガン「Creating Solutions Together」にも込められています。

私たちはこのスローガンの下、サプライチェーン全体を巻き込んだ協力体制の構築をはじめ、産学連携やオープンイノベーションの推進など、多様なステークホルダーとの「共創」を多面的に展開しています。今後も社内外の連携をより一層強化し、新しい価値を創出することで企業価値向上に取り組んでいきます。

財務資本

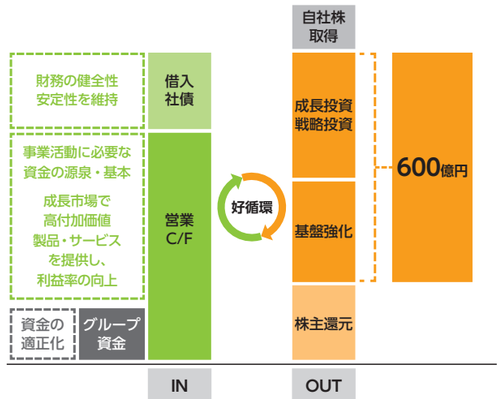
CKDは資本コストと株価を意識した経営を実現するため、持続的な成長に必要な投資を確保し、安定的な株式還元を実施しています。

具体的には、営業活動から得られるキャッシュ・フローを主な資金源とし、財務の健全性を保ちながら手元流動性を確保します。また、投資した資産の回転率を引き上げることにより資本効率の改善を行い、ROEを重視した財務運営により企業価値の最大化を目指しています。

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。

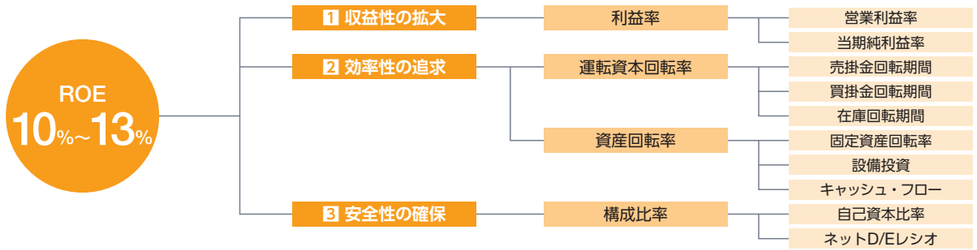
具体的には、中長期的な財務健全性を維持しつつ、営業キャッシュ・フロー、有利子負債の活用によるキャッシュインを原資に、資本コストを意識した成長市場・高付加価値領域への投資、基盤強化につながる人材投資・DX投資、社会的責任としての環境投資、生産工場を主体とした生産性向上投資に重点配分し、資産の回転率を引き上げることにより資本効率を改善し、株主還元を実施するものです。



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

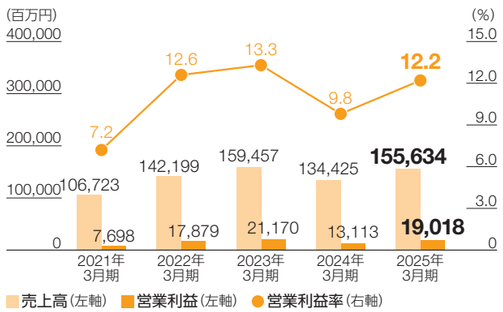
収益性の拡大では、営業利益率を重点管理しています。

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、株主の皆様に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。

営業利益率



効率性の追求

■ 在庫回転期間

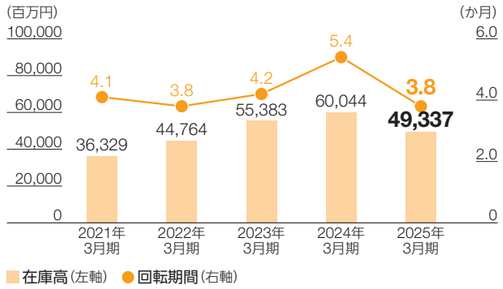
お客様のニーズに迅速にお応えするために、必要な在庫を基幹システムのERPを活用しシステマティックに管理すると同時に、受注量に応じフレキシブルな対応をしています。

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。

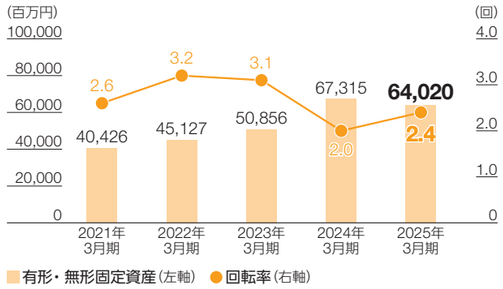
■ 固定資産回転期間

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。

在庫回転期間



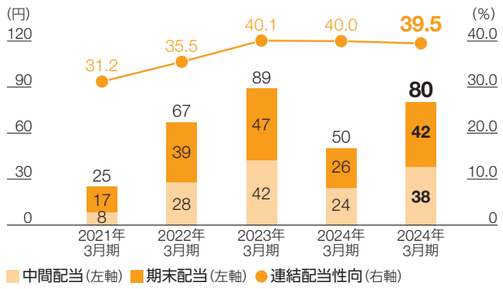
固定資産回転率



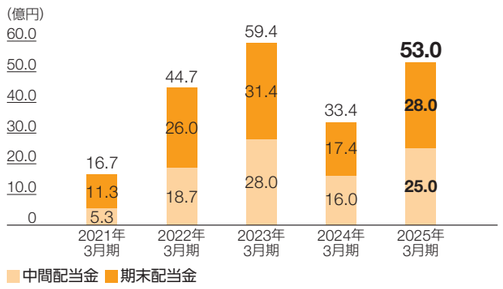
株主還元

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。

1株当たり配当金



配当金



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

ネットD/Eレシオ	目標	2024年度
	0.3倍程度	0.003倍

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

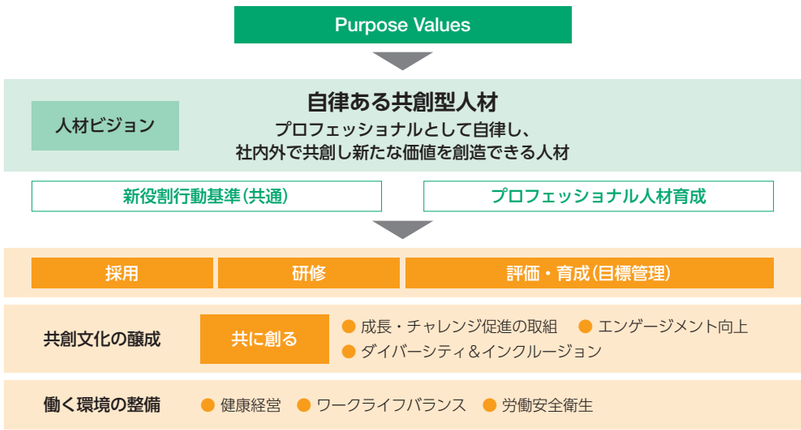
Purpose、Valuesの実現に向けて、経営戦略と人的資本を連動させて企業価値向上に取り組んでいます。そのため、当社が目指すべき人材ビジョンを新たに制定し、具体的な3つの重点方策を基軸に「人への投資」と「人材が活躍できる環境づくり」を両輪として推進しています。

人材ビジョン

今後の10年VISION達成に向け、新たに人材ビジョンを制定し、その人物像を「自律ある共創型人材」と明確にしました。自律ある共創型人材とは、プロフェッショナルとして自律し、社内外の方々と「共創」し新たな価値を創造できる人材としています。そのために役割行動基準を刷新し、各資格級に求められる役割や能力、行動軸を明確化するとともに、プロフェッショナル人材育成としてそれぞれの専門スキル向上に取り組んでいます。

■ 人材戦略の全体像

人材ビジョンを実現するために、3つの重点方策 ❶計画的な人材の育成、❷共創文化の醸成、❸働く環境の整備を定め、効果的な施策や制度の整備・意識改革を推進しています。

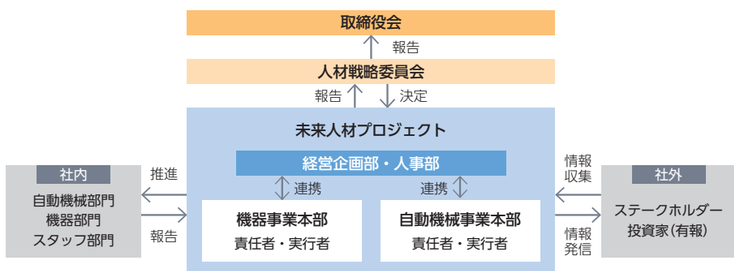


■ 重点方策

❶ 計画的な人材の育成	❷ 共創文化の醸成	❸ 働く環境の整備
(1)採用	(1)成長・チャレンジ促進の取組	(1)健康経営
(2)研修	(2)エンゲージメント向上	(2)ワークライフバランス
(3)評価・育成(目標管理)	(3)ダイバーシティ＆インクルージョン	(3)労働安全衛生

推進体制

経営をトップとした「人材戦略委員会」を発足し、その下部組織として、事業部門も含めた「未来人材プロジェクト」を具体的な推進体制としています。



重点方策に対しての主な施策

重点方策		主な人事施策
❶ 計画的な人材の育成	(1)採用	・経営戦略に連動した人材の採用 ・新卒採用の強化(インターンシップの拡大、人気アニメとのコラボレーション広告、SNS活用など認知度向上の推進) ・キャリア採用活動の強化(アルムナイ・リファラルなど)
	(2)研修	・次世代リーダー育成 ・「MOT」への派遣及びMBA、MOT領域を学ぶための各種外部研修参加 ・グローバル人材育成 ・「海外トレーニー制度」「海外現地法人トレーニー制度」の実施 ・実践的な語学力強化プログラムの導入 ・海外現地法人の代表・マネージャーの育成に向けた教育プログラムの確立 ・デジタル人材育成 ・実践力を重視したデジタル技術研修「D.アカデミー」の開講 ・DX推進リーダーの育成
	(3)評価・育成(目標管理)	・役割行動基準に対応した目標管理の制度化 ・上司との1on1ミーティングの実施 ・自律的キャリア形成支援(社内公募制度、キャリアプランシートによる異動の実施)
❷ 共創文化の醸成	(1)成長・チャレンジ促進の取組	・社員が新規事業の立上げを目指す「イノベータ・チャレンジ制度」を導入、未来予想アンケート ・Purposeに基づく活動を評価する「GO CKD! Award」の開催
	(2)エンゲージメント向上	・ストレスチェックとエンゲージメント調査による職場改善活動を実施 ・経営層との信頼関係構築(社長と社員の対話の場としてタウンホールミーティングなどの実施) ・部門間の相互理解を深める生販相互トレーニーの実施
	(3)ダイバーシティ＆インクルージョン	・女性活躍の促進(キャリア開発研修、他社の女性社員同士の交流会などの実施) ・生涯現役制度の拡充(シニア社員のヒアリング実施) ・「ソーシャルファームわーくはぴねす農園」での障がい者雇用
❸ 働く環境の整備	(1)健康経営	・社員の健康意識向上の取組 ・心身ともに健康で活き活きと働ける職場づくり(CKD健康経営宣言)
	(2)ワークライフバランス	・企業内託児所の設置 ・育児と両立する制度の充実(小学校6年生までの短時間勤務制度、時間外勤務の免除制度) ・男性社員の育児休業取得率向上の啓発活動(管理者向け研修、取得者・事例集の紹介など) ・働き方の柔軟化と業務の効率化(テレワーク制度)
	(3)労働安全衛生	・安全意識の向上のため「ポケテナシ運動」を推進 ・社員の安全教育として製造現場に潜む危険の体験装置を導入

重点方策に対しての指標・目標及び実績

重点方策	指標	2025年度目標	2024年度実績
❶ 計画的な人材の育成	次世代リーダー育成 ※1	累計 81人	**累計 59人**
	グローバル人材育成 ※2	累計 65人	**累計 57人**
	海外から日本へのトレーニー ※5	累計 23人	**累計 19人**
	デジタル人材育成 ※3	累計 1,000人	**累計 868人**
❷ 共創文化の醸成	ワークエンゲージメント※4	52	**48.6**
	女性管理職比率	10% (2030年度目標)	**5.2%**
❸ 働く環境の整備	健康経営優良法人認定制度	ホワイト500	**優良法人2025**
	男女別の育児休業取得率	男性 70%	**男性 60.3%**
		女性 100%	**女性 100%**

※1 2017年度より導入した研修参加人数
※2 2012年度より導入した研修参加人数
※3 2022年度より導入した研修参加人数
※4 外部調査結果に基づく偏差値
※5 2014年度より導入した研修参加人数

人的資本

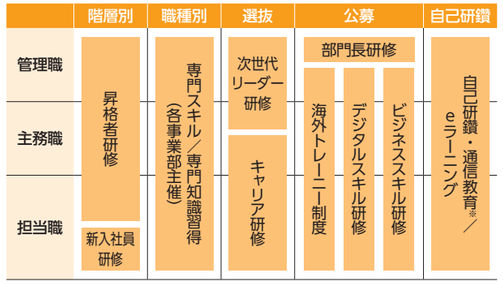
重点方策 ❶ 計画的な人材の育成

■ 研修

中期経営計画と連動し、基盤強化として次世代・グローバル・デジタル人材の育成に注力しています。

研修体系は、「新役割行動規準」を資格級ごとに定めています。必要なビジネススキルを高めるための教育体系と研修を充実化させ、eラーニングや希望者向けカリキュラムなど学びの機会の提供もしています。

専門スキル向上のため、経営戦略と連動し人材ポートフォリオを確立させたプロフェッショナル人材育成に取り組みます。



※費用補助あり

■ 次世代リーダー育成

当社の持続可能な成長を実現するため、牽引する次世代リーダーを計画的に育成しています。

技術経営大学院「MOT」やMBA、MOT領域を短期集中で学ぶ各種外部研修へ計画的に派遣をしています。イノベーション・マネジメントについて実践知を学ぶことで変化に柔軟に対応できるリーダーを目指しています。

■ デジタル人材育成

社員のデジタル活用力の向上と業務改革を自ら推進できる人材の育成を目指し、計画的な人材育成を行っています。

デジタルスキルを育成するCKD独自の育成プログラム「D.アカデミー」を開講し、AIの基本からデータ分析手法など、幅広い講座を開催しています。2024年度までに868名が参加し、業務に生かしています。

■ グローバル人材育成

グローバルな事業展開を支えるために、海外市場で活躍する人材育成を推進しています。日本から海外、また、海外から日本に出向き業務経験を得たり、異文化理解を深めるなどの機会として「海外トレーニー制度」「海外現地法人トレーニー制度」を設けています。

今後は、従来の語学学習に加えより実践的な語学力強化プログラムや海外現地法人の代表・マネージャーの育成教育プログラムの確立にも取り組んでいきます。

重点方策 ❷ 共創文化の醸成

技術革新や社会課題の複雑化が進む中、持続的な成長には「共創文化の醸成」が不可欠であると考えています。経営と従業員がベクトルを合わせる取組や部門や組織の枠を超えて協働することで、イノベーション創出、従業員エンゲージメントの向上、社会的価値の提供を実現します。全従業員が共創の精神を共有し企業文化として定着させるよう取り組んでいます。

■ 成長・チャレンジ促進の取組

成長の喜びを実感できる取組として、社員の活動を評価する「GO CKD！ Award」、新規事業の立ち上げを目指す「イノベーターチャレンジ制度」を導入しています。また、エンゲージメント向上の取組として、社長自ら各拠点を回る対話会を実施し、そこで出た意見を反映した人事制度の見直しやユニフォームリニューアルにも着手しています。

■ ダイバーシティ＆インクルージョン

当社は、ダイバーシティ＆インクルージョンを企業価値向上の源泉と捉え、多様な人材が互いを尊重し高め合いながら共に価値を創出する共創文化を育んでいます。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し、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。

・女性活躍推進の取組

女性管理職の育成について段階的な目標を設定しており、2030年度に女性管理職比率10%を目標として様々な施策に取り組んでいます。女性社員を中心としたキャリア開発研修を実施し心理的ハードルを下げることや、先輩社員の実体験を通じたロールモデルやキャリア形成のイメージの提供、他社の女性社員同士の交流会を実施するなど、マネージャーとしてのマインド醸成にも取り組んでいます。また、女性社員比率向上のため行動計画に新卒女性採用比率30%の目標を設定し、積極的な採用活動を実施しています。

重点方策 ❸ 働く環境の整備

人材戦略を進めるための基盤として、従業員一人ひとりが能力を最大限に発揮できる環境整備が企業価値の向上に不可欠です。働きやすい環境は、従業員のエンゲージメントを高め生産性や創造性の向上につながります。

■ 健康経営の推進

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、心身ともに健康で活き活きと働ける職場づくりを目標に「CKD健康経営宣言」を策定し健康経営を推進しています。アブセンティーイズム・プレゼンティーイズム・ワークエンゲージメントの改善を目指し、KPIを設定して施策に取り組み、健康課題改善に向けたPDCAサイクルを回しています。これらの取組が評価され、6年連続で健康経営優良法人2025（大規模法人部門）を取得しました。

2025 健康経営優良法人 KENKO Investment for Health 大規模法人部門

■ ワークライフバランスの推進

従業員が安心して長く働ける環境づくりとして、企業内託児所設置や、男性社員の育児休業取得率向上を目指し、管理者向け研修や啓発活動に取り組んでいます。より柔軟な育児・介護ができるようこれからも環境や制度の充実をはかり、既存のテレワーク制度に加え、全職種でのフレックスタイムの適用範囲拡大を今後実施します。

企業内託児所
「オハナナーサリースクール」

■ 労働安全衛生

人事部に労働安全衛生センターを設立し、国内外子会社を含めたCKDグループでの労働安全衛生活動を推進しています。労働災害に関するKPIを定めグループ全体に周知するとともに、組織別業績評価の評価項目の一つとして労働災害の防止に取り組んでいます。

基本理念

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。

方針

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。

TOPICS 「安全教育ユニットを商品化」

製造現場に潜む9種類の危険を体験するデモ機を製作し、従業員の安全教育に利用しています。このユニットを2024年に「安全×危険体験ユニットSREシリーズ」として製品化し販売を開始しました。製造現場での教育ツールとして、また危険作業疑似体験により安全意識の向上に貢献することで、製造業界全体の労働安全の底上げに寄与しています。

安全×危険体感ユニット
SREシリーズ

自然資本

Purposeに掲げる「健やかな地球環境」の保全のため、CKDグループでは全社一丸となって環境活動に取り組んでいます。

地球環境の保全は、人類及び多様な生物が地球上に存続するために不可欠であり、企業にとっても持続的な成長の基礎となる最重要課題です。近年では気候変動が加速するなど、企業の環境の取組に対する社会からの要求がますます高まる中で、当社は自動化技術を探求し、お客様やビジネスパートナーとの共創により、環境負荷低減に貢献していくことが使命だと考えています。

環境方針

当社の商品・サービス及び活動が環境への影響に対して適切であること、継続的な環境負荷低減を目指すことに関するコミットメントとして、環境方針を定めています。

この方針では、1つ目として、当社の自動化技術で地球環境に貢献するため、環境負荷低減型の商品・サービスを開発し、世の中に提供することを掲げています。

そして2つ目として、つくる者の責任として、CO_2排出、資源利用など自社の活動における環境への負の影響を可能な限り低減していくことをコミットしています。

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) CO_2排出量の削減　b) 水使用等の省資源の推進　c) 廃棄物の削減　d) 環境汚染物質の削減

CO_2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年度までにCO_2排出量実質ゼロを目指し、バックキャスティングにより中長期のCO_2削減目標を設定しています。

この目標に基づき、各部門に社内活動目標を設定し、達成度に応じて賞与評価に加点する仕組みを通じて、削減活動の促進を図っています。主な取組としては、工場内のエア漏れ改善、省エネ機器への更新、太陽光発電の導入など、省エネ活動を継続的に進めています。

中長期目標（CO_2排出量削減）

2030年度	50%削減（総量、2022年度対比）※ 50%削減（売上原単位、2013年度対比）
2050年度	実質ゼロ

※総量は2023年度より設定

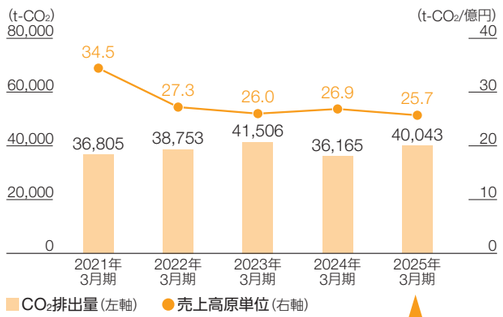
具体的削減方策として以下の取組を推進していきます。

- 徹底した省エネルギー改善の推進
- 再生可能エネルギーの拡充
  （太陽光発電設備の拡充、グリーン電力導入等）

（注）CO_2排出量削減目標はスコープ1,2の合計です。

CO_2排出量削減実績

※2024年度よりインド工場及び海外販社のCO_2排出量を加算。



2024年度実績
総量　3.5%削減（2022年度対比）
売上高原単位　37.4%削減（2013年度対比）※

※2013年度売上高原単位41.1

■ 2024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	6,751	0.5%
スコープ2	37,822	2.6%
スコープ3	1,422,912	97.0%
Ct 1 購入部材・サービス	291,184	19.8%
Ct 2 資本財	11,755	0.8%
Ct 3 燃料・電力の上流工程	5,355	0.4%
Ct 4 調達物流・出荷物流	17,276	1.2%
Ct 5 事業廃棄物	1,219	0.1%
Ct 6 出張	606	0.04%
Ct 7 通勤	1,949	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	1,092,722	74.46%
Ct 12 製品の廃棄	847	0.06%
Ct 13 リース資産（下流）	-	-
Ct 14 フランチャイズ	-	-
Ct 15 投資	-	-
合計	1,467,486	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）、国内子会社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）

■ 2024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	7,451MWh
グリーン電力証書（犬山工場、四日市工場）	5,010MWh
総電力使用量	89,544MWh
総電力使用量における再生可能エネルギー比率	13.9%

小牧本社工場

春日井工場

東北工場

北陸工場

CKDシコク精工（株）

中国工場

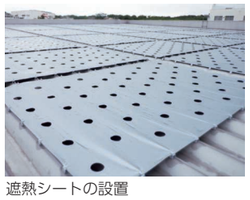
タイ工場

※一部営業所でも小規模な太陽光発電を導入しています。

■ 省エネルギー活動

CKDグループの各工場では、省エネ設備への更新や屋根への遮熱シートの設置により、省エネ活動に取り組んでいます。

省エネ設備への更新
（小牧本社工場）


遮熱シートの設置
（CKD日機電装）

■ スコープ3の削減活動

当社のスコープ3排出量のうちカテゴリ11に次ぐ排出割合を占めるカテゴリ1の削減を進めるには、お取引先様の実際の排出量の反映（一次データ活用）が不可欠です。

当社では主要なお取引先様と協働して一次データの取得を進め、より実態に即した排出量を算定することで、より効果的な削減取組を検討していきます。

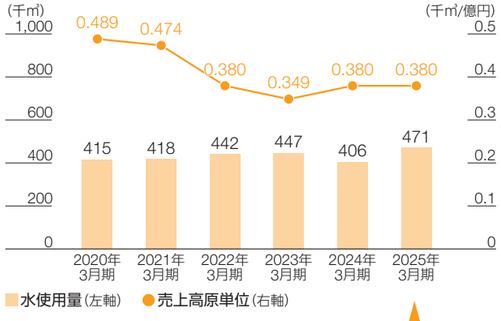
■ SBTコミットメントの実施

当社は2025年3月に、パリ協定が定める削減目標に科学的に整合する温室効果ガス排出量の削減目標「Science Based Targets (SBT)」を認定する機関「SBTイニシアチブ（SBTi）」にコミットメントを行い、2年以内にSBT認定取得を目指すことを表明しました。SBT認定取得に向けて、全社連携してCO_2排出量の算定精度向上と削減目標の検討・設定に取り組んでまいります。

自然資本

水使用量の削減

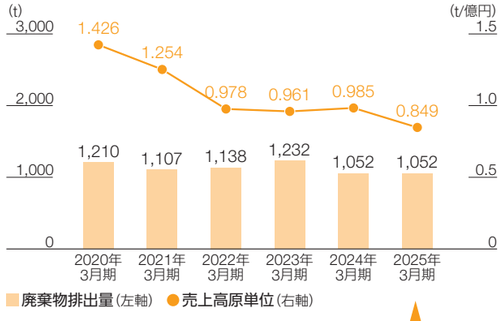
水使用量削減実績（対象：CKD国内工場）



2024年度目標　2.0%削減
2024年度実績　0.01%増
（売上高原単位、前年度対比）

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）



2024年度目標　2.0%削減
2024年度実績　13.8%削減
（売上高原単位、前年度対比）

※2024年度プラスチック産業廃棄物排出量　245t

CDP評価

当社グループは、環境関連の情報開示と取組に関するマネジメント体制の透明性・戦略性が評価され、国際的な環境情報開示プラットフォームであるCDPより下記の評価を受けています。

気候変動2024	B
水セキュリティ2024	B

製品の環境汚染物質管理の取組

各国でPFAS、POPs化学物質管理の法令の制定・改定が頻繁になり、化学物質の規制強化も急速に進み、不含有保証や化学物質の情報開示が必要となりました。それらにスムーズに対応するため、当社は環境規制に関する社内勉強会を実施し、主要サプライヤーに対しても排出量算定説明会、情報交換会を継続して実施しています。

環境規制に伴う調査依頼に対してもシステムを導入することでデータベース化し、さらにサプライヤーへ講習を行い協力体制を強化。効率的に素早く情報収集できる運営を構築しています。

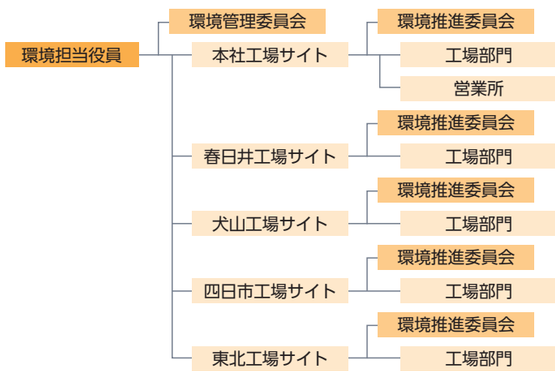
ISO取得

当社は、2000年にISO14001の認証を取得し、環境に配慮した事業活動と環境関連法の順守に取り組んでいます。環境側面や内外の課題からリスクと機会を抽出し、その結果に基づいて環境目標や運用管理項目を定め、各種取組を推進しています。

これらの活動は、各工場に設置された環境推進委員会で検討され、全体では環境管理委員会を通じて環境担当役員へ報告しています。

また、水質汚濁防止法・大気汚染防止法・フロン排出抑制法などの関連法令の順守については、内部監査や順守評価を通じて状況を確認し、マネジメントレビューにて役員へ報告する体制を整えています。

ISO14001環境マネジメントシステム推進体制



環境負荷低減型商品の開発

製造から廃棄までの工程上での環境負荷低減や、世界中のお客様へご提供する商品を通じての環境負荷低減などで貢献できる商品を当社では「環境負荷低減型商品」としています。そして、当社はこの環境負荷低減型商品の開発を環境方針及び重要なマテリアリティとしています。

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」を用いて開発に取り組んでいます。

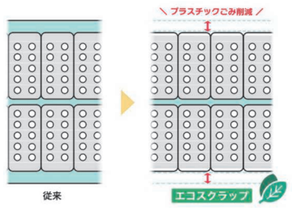
2024年度中の環境負荷低減型商品の開発件数	13件（2013年度比50%低減商品の開発活動）

この環境適合評価表では「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加え従来機種に対するCO_2削減量について、環境レベルを評価しています。

■ 2024年度発売の環境負荷低減型商品

・エコスクラップ技術

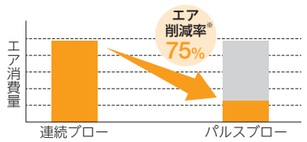
錠剤やカプセルなどの医薬品包装に使用されるPTPシートの製造工程において、プラスチックごみの削減を実現する「エコスクラップ技術」を、お客様と連携し、世界で初めて実用化しました。この技術により、従来と比べてプラスチックごみを70%以上削減することができます。本技術により製造されたPTPシートは、シート端の一部が透明である点が特長で、「ClearE-Sheet（クリア・イー・シート）」と名付けました。



・パルスブローバルブ「BNPシリーズ」

一般的な工場では、コンプレッサーが工場全体の消費電力の20～30%を占めるとされており、その多くが異物除去などに使用されるブロー用途に充てられています。特にエアブローは、圧縮空気全体の約70%を消費しているといわれています。

当社は、瞬間的な流量を維持しながら、ONとOFFを1：3の割合で切り替える「パルスブローバルブ」を開発しました。この技術により、連続ブローと比較してエア消費量を約75%削減でき、工場全体の圧縮空気使用量と電力消費の大幅な低減に貢献します。



※当社試験条件での参考値。

TOPICS　「共創」自動機械事業本部　技術統括部　**西尾 真吾**

私たちが開発した新しい包装形態は、70年間当たり前とされてきたPTPシートの常識を変えるものであり、環境負荷低減という明確な目的の下、想いを同じくするお客様と力を合わせて形にしました。

製品化に向けては、試行錯誤と対話を重ねながら、お客様と「理想の姿」を共に創り上げてきました。見た目にも「環境貢献」が伝わる包装デザインは、ClearE-Sheetに携わった全員の想いによって生まれた成果です。単なる技術開発にとどまらず「共創力」で環境と社会に貢献できたことを誇りに思っています。

生物多様性及び森林保全

当社は、本社や各工場のある愛知県内にて、瀬戸市「海上の森」で森づくり活動を、一級河川である小牧市の「大山川」にて地域住民の皆様とともに周辺の清掃活動を毎年行っています。

森づくり活動では、森林保全活動に加えて、NPO法人と協力しながら社員のお子さんを対象とした自然について触れながら学ぶ機会の提供もしています。

森林保全の様子

子供向け自然教室

気候変動対応

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　～サスティ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ィナビリティ委員会を設置しています。サスティナビリティ戦略 P.33

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（パリ協定の合意に整合）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組により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組により炭素税・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基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℃	影響度 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	・空気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℃	影響度 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と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

CO_2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。その抽出結果を基に、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と機会の重要度を評価し特定しています。また、特定されたリスクと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。

リスクマネジメント P.66

指標と目標

(1) 指標

「脱炭素社会の実現」に貢献するため、CO_2排出量の中長期削減目標を設定し取り組んでいます。

指標	単位	2024年度実績
CO_2排出量（相殺前）(注) 1、2、3	t-CO_2	42,999
CO_2排出量（相殺後）(注) 4	t-CO_2	40,043
CO_2排出量（売上原単位）(注) 4	t-CO_2/億円	25.7
CO_2排出量削減率（総量、2022年度対比）(注) 4	%	3.5
CO_2排出量削減率（売上原単位、2013年度対比）(注) 4	%	37.4

(注) 1. CO_2排出量はCKDグループ全体のスコープ1・2の合計です。
2. スコープ1は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CO_2排出量の相殺分を含みます。

(2) CO_2排出量削減目標

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

※2023年度よりCO_2排出量総量の削減目標を追加設定しました。

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/

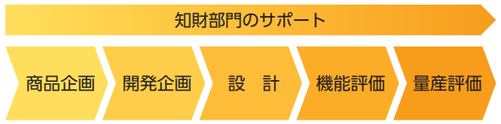
知的資本

当社は、知的財産に関する専門部門を設置し、グループ全体での知的財産管理と知財戦略の推進を通じて、企業価値のさらなる向上を図っています。知財戦略の策定・運用にあたっては、知財部門と開発・技術部門が密接に連携し、当社が今後注力する分野・技術に集中して出願し、注力領域における重点的な知財ポートフォリオを構築しています。そして、グローバル市場や生産体制等を見据えて海外市場での技術的優位性を確保できるよう積極的な特許出願に取り組んでいます。

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。

主な取組内容

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

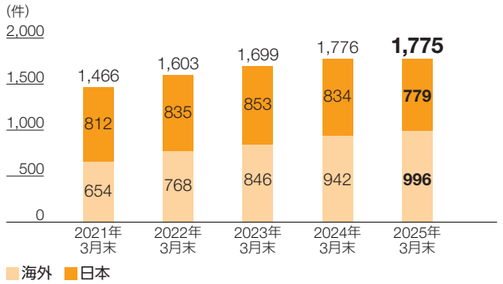
社員の発明意欲を高め、より良い発明の創出を促進することを目的に「特許報奨金制度」を設けており、特許実績評価委員会において優れた発明を選出し社員表彰を行っています。

2024年度は、最優秀特許賞としてファインシステム機器より1件、優秀特許賞としてファインシステム機器より3件、自動機械装置・ソフトビジネスより各1件を選出しました。

特許保有件数

当社は、研究開発によって創出された知的資本を重要な財産と捉え、持続的な競争力の源泉として位置づけています。その成果を保護・活用するため、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、2025年3月末時点の特許保有件数は国内外で1,775件に上ります。

特許保有件数



TOPICS

CKD技報リニューアル

CKDでは、技術・研究開発の成果を社外に広く発信する「CKD技報」を発行しており、2025年で創刊10周年を迎えました。今回のVol.11より紙面を刷新し、PDFに加えてWEB上でもより読みやすいレイアウトにリニューアルしています。

2025年１月号(Vol.11)では、「ブリスター包装における環境配慮型の新技術」「空圧バルブの低摩擦・低摩耗化技術」「鶏舎巡回における自律走行技術の確立」「人にやさしい工場のデジタル化・自動化」など、注目の技術を紹介しています。ぜひご覧ください。

CKD技報 Vol.11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/company/giho/

製造資本

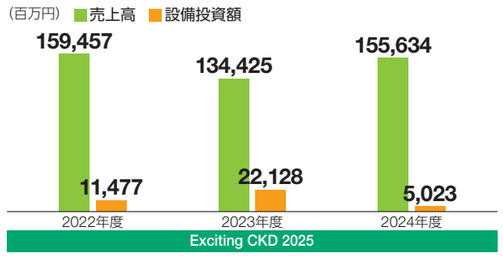
中期経営計画の注力する地域として海外市場を掲げており、需要拡大が見込まれる新興国において生産体制の強化を図っています。

設備投資計画

2024年度の設備投資は、全体で以下のとおり実施しました。

自動機部門では、機械装置等を中心に275百万円の設備投資。機器部門では、マレーシア新工場、北陸工場及びインド工場の設備導入ならびに機械装置及び金型の更新等を中心に4,680百万円の設備投資を行いました。

また、全社共通では建物等を中心に66百万円の設備投資を行いました。



安定供給体制

自然災害などの緊急事態に備え、事業継続計画(BCP)を策定し、安定した供給体制の構築に取り組んでいます。

国内には本社・小牧工場を含む8つの生産拠点があり、東海地域の犬山・四日市・春日井工場に加え、東北工場と2024年に竣工した北陸工場を展開。地域分散により災害時のリスクを軽減しています。

海外には中国・タイ・韓国・北米・マレーシア・インドネシア・インドなど8つの工場を展開し、グローバルな供給網を構築。直近では2024年にはインドとマレーシアに新拠点を開設し、体制強化を図っています。

生産拠点数
16拠点
(日本8拠点、海外8拠点)

■ 生産拠点概要(工場名または社名、場所、主な生産品目)

日本

本社・小牧工場
愛知県小牧市
・自動機械装置
・空気圧機器
・電動機器

春日井工場
愛知県春日井市
・流体制御機器

犬山工場
愛知県丹羽郡扶桑町
・空気圧駆動機器

四日市工場
三重県四日市市
・空気圧制御機器
・流体制御機器

東北工場
宮城県黒川郡大衡村
・流体制御機器

北陸工場
石川県小松市
・流体制御機器
(2024年3月竣工)

CKD日機電装株式会社 佐倉事業所
千葉県佐倉市
・電動機器

CKDシコク精工株式会社
高知県宿毛市
・自動機械装置

アジア

喜開理(中国)有限公司
・中国・無錫
・自動機械装置
・空気圧機器
・電動機器
・流体制御機器

CKD韓国株式会社
・韓国・始興市
・流体制御機器

M-CKD PRECISION SDN. BHD.
・マレーシア・シャーラム
・空気圧機器

CKD MALAYSIA SDN.BHD.
・マレーシア・クリム
・流体制御機器
(2024年11月竣工)

CKD THAI CO. LTD.
・タイ・チョンブリ
・空気圧機器
・流体制御機器

CKD INDIA PVT. LTD.
・インド・ニムラナ
・空気圧機器
(2024年5月竣工)

PT CKD MANUFACTURING INDONESIA
・インドネシア・ブカシ
・空気圧機器

北米・中南米

CKD USA CORP. Austin Manufacturing
・アメリカ・オースティン
・流体制御機器

社会関係資本

人権

当社グループは、企業や社会の持続的な発展のためには、人権に配慮した企業活動が不可欠であるとの認識の下、人権尊重を経営の重要課題として位置づけています。

2022年に制定した「CKDグループ人権方針」に基づき、事業活動に関わる全ての人の人権を尊重する行動を実践するとともに、サプライチェーンにおける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」、なら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
2. 人権尊重
3. 人権デューデリジェンス
4. 是正・救済措置
5. 教育
6. 情報開示
7. ステークホルダーとの対話

体制

代表取締役社長を委員長とする「サスティナビリティ委員会」において、人権尊重の取組状況について報告・審議を行っています。

人権デューデリジェンス

CKDグループ人権方針に基づき、人権に関する負の影響を把握・防止・是正するため、人権デューデリジェンスを構築・実施しています。サプライチェーンを含め、定期的な確認と継続的な見直しを通じて、具体的な実践を推進しています。

1. 人権侵害リスクの特定・評価
2. 負の影響の防止・軽減
3. 取組の実効性評価
4. 情報開示

⇔ ステークホルダーとの対話

■ 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

上記で特定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。

2024年度の調査においては、購買先3社で人権関連規程の未整備などの課題が判明しました。該当企業とは個別面談を実施し、必要な対策の実施を要請。その結果、2社からは完了報告を受領しており、引き続きフォローアップを行っていきます。

その他人権に関する主な取組

■ 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。また「みんなでSTOPハラスメント」宣言の更新とそれに基づくハラスメントを撲滅するための取組の1つとして、部門長に対し、動画の視聴と理解度チェックを行っています。

■ 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。

■ 働きやすい職場環境づくり

人的資本(労働安全衛生) P.40

■ 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。

コンプライアンス P.65

■ 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、全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10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きます。

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. 健康経営の推進
6. 資材の安定供給と最適な品質
7. 技術力向上と技術提案
8. 管理体制の整備
9. 取組状況の確認
10. 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るべく、CSR・ESG調達の推進とお取引先様での取組(環境・品質・安全衛生・人権)について、毎年アンケートを実施しています。また、PFASをはじめとする各環境規制化学物質の調査や、リスクに備えた代替品への切換えなど都度調査を実施しています。調査結果に基づき、お取引先様との密なコミュニケーションを行い、改善に向けての取組を進めていきます。

グリーン調達

カーボンニュートラルの実現に向け、お取引先様と一体になった活動を推進するため「グリーン調達ガイドライン」を策定し、お取引先様へガイドラインに基づく調達と管理の徹底をお願いしています。

また、サプライチェーン全体での削減目標を掲げ、サプライチェーンのCO_2排出量とカーボンフットプリントの算定を推進するとともにに、算定に向けてお取引先様に寄り添った支援を実施しています。

お取引先様とのパートナーシップ強化

当社ではサプライチェーン全体の共存共栄や下請法・中小企業振興法などの法令順守を基本とした望ましい取引慣行を目的として「パートナーシップ構築宣言」を公表し当社の考え方を表明しています。

その一環として、主要なお取引先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、技術交流会などを定期的に開催しています。

今後もお取引先様とより良い関係を構築していきます。