

ソディックの価値創造プロセス

ソディックは、独自の開発精神のもと、お客様の声に真摯に耳を傾けることで、自らの強みである「研究開発」「グローバル展開力」「Total Manufacturing Solution」を培ってきました。世界のものづくりを支えるバリューチェーンでお客様と社会のイノベーションを促進し、ものづくりを通じて持続可能な社会に貢献することをめざしています。

マーケットニーズや社会課題(機会とリスク)

- ものづくりの高度化
- デジタル化・自動化・省人化
- 事業ポートフォリオ改革
- 世界情勢の不確実性の高まり
- サプライチェーン混乱
- 設備投資動向の変化

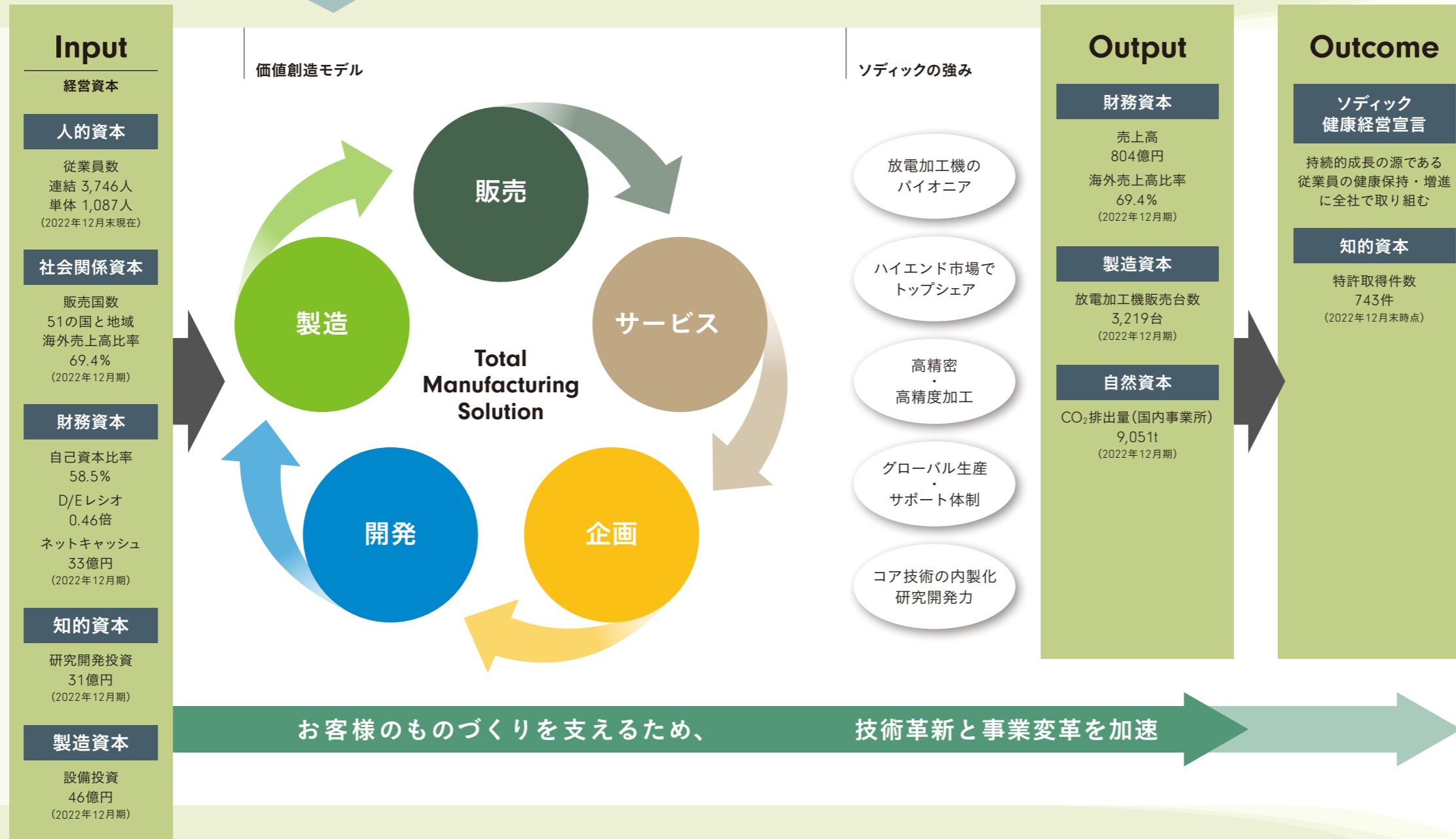
社是



「創造(So)」「実行(di)」「苦勞・克服(ck)」をいとわぬ精神が社名の由来

原点・開発理念

「世の中になくものづくりへの貢献のために、お客様のものづくりへは自分たちで創る」



価値創造モデル

ソディックの強み

- 放電加工機のパイオニア
- ハイエンド市場でトップシェア
- 高精度・高精度加工
- グローバル生産・サポート体制
- コア技術の内製化研究開発力

ものづくりを通じて  
持続可能な社会に貢献

SDGsへの貢献



持続的な価値創造を

支える基盤

- ソディックのマテリアリティ
- 進化するものづくりへの貢献
- 環境マネジメントへの対応
- 人材の多様性の促進
- ガバナンスの強化

## 価値創造事例



生産品目を限定せず、事業環境や市場動向の変化に柔軟な対応ができる「マルチファクトリー」。研究・展示施設機能も持つ



## マテリアリティ①

## 進化するものづくりへの貢献

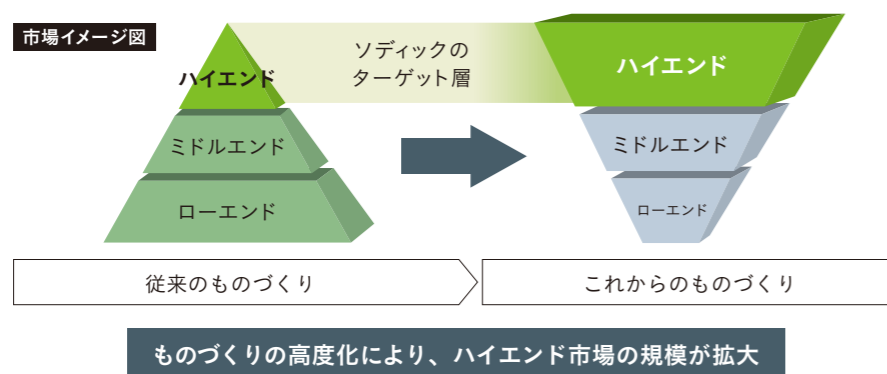
ソディックのマテリアリティ(重要課題)の1番目は「進化するものづくりへの貢献」です。機械メーカーとして、またものづくりに携わる企業として、技術革新やものづくりの高度化を通じた経済発展の基礎づくりに自社の力で貢献すべきであると考えたからです。新しい技術分野に次々と挑戦し、ものづくりイノベーションをお客様に提供していきます。

## 進化するものづくりの方向性を見据え、2つの切り口で取り組みを推進

人々の豊かな暮らしの実現のため、世の中はすさまじいスピードで進化を続けています。ものづくりにおいても技術革新は進んでおり、高度化が加速しています。特に、自動車のEV化、省エネ化といったニーズを実現するための金型の一体化や大型化、技術革新による高い加工性能や生産技術への要求が高まること予測されており、ローエンドからハイエンドへのシフトは今後も拡大していくでしょう。ソディックが得意領域とする精密金型・精密成形で、ものづくりの高度化に大きく貢献していけると考えています。

また、機械自体の省エネ化とともに、「お客様の機械稼働率を向上」させ、生産性を高めることも重要です。工作機械を取り扱う金型業界や部品加工業界では、少子高齢化や熟練技能者の減少が深刻な課題であり、お客様は人材不足の中で生産性を向上し、競争力を確保していかなければなりません。ソディックでは機械の性能向上、DX化による機械稼働率の向上にも取り組んでいます。

ものづくりの高度化 ソディックの得意領域である精密金型・精密成形がこれからもっと必要になる



## ソディックの機械だからできる、高精度・高精密加工

今後グローバルにもものづくりが発展していく中においては、より高精度化・微細化・小型化・軽量化・高強度化が進むと考えています。金型製造はものづくりの要であり、常に技術的限界レベルの非常に高い精度が求められます。その金型製造に必要な機械にはさらなる高精度化が必要となりますが、ソディックは今までも高度化するお客様のニーズに耳を傾け、課題を解決してきました。

これからもさらに、自動車のEV化の影響により、電装化や軽量化といったニーズを実現するための金型の一体化や大型化、技術革新による高い加工性能や生産技術への要求が高まること予測されます。また、近年、カメラやスマートフォン等で採用されているレンズユニットは、レンズ単体の薄さや複雑形状化が追求されており、代表的な製造方法である射出成形に要求される難易度も格段に高まっています。

ソディックは、今後もお客様のニーズにすばやく対応できるように、常に技術革新を繰り返し、進化するものづくりの課題解決のためのソリューションを提供していきます。



## 遠隔サービスによるお客様の機械稼働率の向上

工場が抱えるさまざまな課題を解決するためにはDXによるデータ活用が重要です。「Sodick DX Site」はデータ活用に必要な機能をモジュール化してお客様に提供するもので、機械に関するデータを一元的に収集・蓄積・管理し、アプリケーションからお客様の生産工程の管理指標設定と分析を可能にします。また、機械や工場の稼働データによる状態監視や通知、機械の遠隔サポートなどさまざまなソリューションを提供します。そして、ここで収集したデータを生産工程の見える化、工場自動化などに活用していくことを視野に入れています。

射出成形機、食品機械では、お客様の機械の最新のステータス情報を場所、時間によらず確認することができるWebサービスSodick IoTを活用しています。お客様のローカルサーバに機械の情報を集めモバイル端末等で機械の状況を随時確認できます。工場稼働率の改善による生産性向上のほか、定期点検等の予防・予兆保全やトラブル発生時の動作記録の取得などが可能となります。今後はこのプラットフォームを利用したリモートサービスをさらに充実させていきます。



一定間隔で各NC装置を巡回し、データを収集するソフトウェア「S-Viewer」

## Message for Stakeholder

## 未来のものづくりから逆算し、今、やるべきことを考え、前進し続けます。

10年後、20年後の将来においては、少子高齢化による労働者不足がさらに深刻化することは確実です。工場の現場はさまざまなデジタル技術の活用によって、省人化、無人化が進み、ものづくりに携わる人々は、知的創造性を発揮して、ものづくりのさらなる進化を求めています。

人類のより良い社会への探求は無限であり、その実現化のためにもものづくりも同じように進化していきます。現状よりも良いもの、良いコト、良いソリューションというお客様の要求がある限り、ソディックもその「変化」に確実に「対応」し続けて、新しいソリューションを提供していきます。そして、自社の存在意義とその価値を常に意識して、新たなNext Stageを創成するべく、技術革新の研鑽を日々継続していきます。



増設、拡張により使用エネルギーが増加する傾向の加賀事業所。2021年2月、太陽光発電設備(出力499.5kW)を設置し、年間の発電量は事業所が排出するCO<sub>2</sub>の削減10%に相当(2022年1月～12月)

2030年度の長期環境目標の達成に向け、さまざまな取り組みをスタートさせています。

<2030年度目標に向けた温室効果ガス削減活動>

- 太陽光発電設備の拡張(最大化)の検討
- 省エネ機器設備の刷新・導入、照明のLED化
- 企業活動と使用エネルギーとの相関関係(=最適な原単位の設定)検証に基づく有効な省エネ施策の立案・実践・検証
- CDP(カーボン・ディスクロージャー・プロジェクト)への対応
- TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)提言への賛同表明・取り組み(グローバルでのScope1,2およびScope3への取り組み、シナリオ分析によるリスクと機会の検討)
- 社内イントラネット環境情報サイト立ち上げによる使用エネルギー量や省エネ施策と効果の見える化、社内周知
  - ・DXを活用した環境負荷低減取り組みの啓蒙活動の強化
  - ・削減施策の成功事例共有と全社グループ展開
  - ・使用電力量削減時メール配信、デマンド(最大需要電力値)アラートの活用による節電協力要請



マテリアリティ②

# 環境マネジメントへの対応

温室効果ガスの増加が地球環境に大きな影響を与えている状況下、脱炭素化への取り組みは企業活動を継続する上で重要な課題です。ソディックはこれまで取り組んできた活動をさらに加速し、より実効性のある成果を実現できるよう「環境マネジメントへの対応」をマテリアリティとして決めました。

## 環境マネジメントのさらなる強化を目的にEFM※室を発足

近年、ステークホルダーの皆様から温室効果ガス削減の取り組みや、製品がどのように環境へ貢献できるのかなど、私たちの現状やめざすべき方向性についての情報開示を求められる機会が非常に増えてきました。ソディックでは、これまでも環境保全活動に継続して取り組んできましたが、環境負荷低減への実効性のある具体策を迅速に実施していくため、環境マネジメントのさらなる強化が重要であると考えました。

2022年1月、サステナビリティ推進体制の刷新にあわせて新組織EFM室を発足させました。EFM室は、新たな長期環境目標と具体的計画を策定し、社内外への情報発信や共有化を促進し、マネジメントを強化する専任部署です。新たな目標のもと、生産現場の環境負荷低減施策を迅速かつ不可逆的に実施するため、関連資格の保有者かつ現場管理の経験があるメンバーを中心にチーム一丸となり管理体制の継続的な強化を推し進めています。

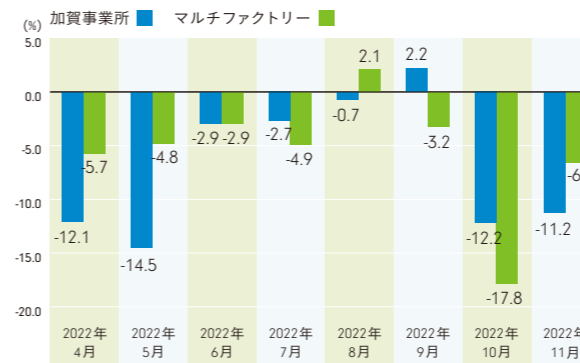
※ EFM：E… Energy&Environment(エネルギー&環境)、F… Facility(施設)、M… Management(管理)

## ソディックグループの成長戦略に基づき、アグレッシブな長期環境目標を設定

ソディックではこれまで「2030年までに2013年比26%削減」を掲げ温室効果ガスの削減に取り組んできましたが、グループの中長期成長戦略とめざす姿を勘案し、よりアグレッシブな目標設定が必要であると認識しました。そこで、「2030年に2013年比46%削減」という新たな長期環境目標を策定しました。この目標は、企業活動に必要な使用エネルギー量の現状把握と長期計画に基づく今後の見通し、法令に基づく必須の削減量、さらに太陽光発電設備の拡張検討や、省エネなど環境負荷削減の総合的取り組みなど、あらゆる観点から検討を行った上で設定したものです。

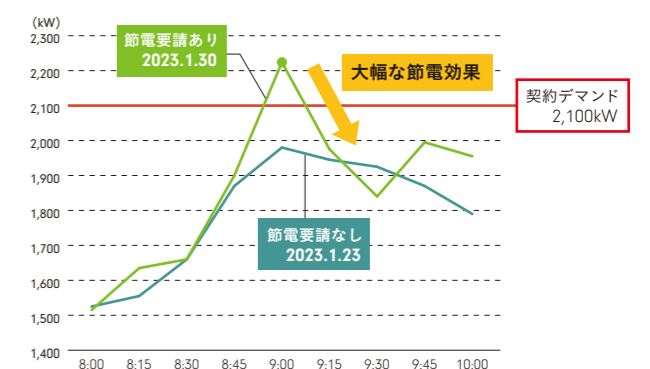


加賀事業所・マルチファクトリーの電気使用量の削減効果 (2022年4月～11月・2021年対比)



加賀事業所ではデマンドアラートの活用など、新たな目標に基づく省エネ施策の実践と検証を開始しています。通年では電力使用量は減少し、成果が上がっていますが、夏季の電力使用ピーク時期には課題を残しており、さらなる対策を検討しています。

加賀事業所の電気使用量の見える化と削減効果 (1/30デマンドアラート(kW)に対する節電効果)



デマンド契約値の超過が懸念される際に各部署へ警告アラートを通知し、節電への協力を促しています。1月30日は契約デマンド超過時にアラート通知を行った結果、大きな節電効果が得られています。この活動の効果を十分に検証し、他の事業所にも展開していく予定です。

Message for Stakeholder

### 「未来を創る」企業として、社会の持続的な発展に貢献していきます。

今後も、温暖化による気候変動は地球規模でのさまざまな自然災害をもたらし、生態系や日常生活、経済や安全保障など社会全体に大きな影響を及ぼすと思われ、持続可能な社会の実現に向け、循環型社会と低炭素社会、自然共生社会に向けた取り組みを統合的に実践することが重要です。

このような地球と社会の未来に対し、ソディックグループは新しい価値創造に資する企業としてのソリューション提案や、他企業やサプライヤーとの共創、共感の機会創出を加速させていきます。「創造」「実行」「苦勞・克服」の精神をもとに、環境マネジメントへの対応強化を図り、中長期的な企業価値向上の観点からカーボンニュートラルの達成、地球温暖化防止に向けた各テーマに取り組めます。資源やエネルギーを効率的、合理的に使用した事業活動を行っていくとともに、お客様に最高の価値を提供し、「未来を創る」企業として社会の持続的な発展に貢献することをめざします。



コーポレート本部 EFM室 澤崎 隆



## マテリアリティ③

## 人材の多様性の促進

持続可能な社会の実現に貢献するためには、多様な人材による新たな価値創造が不可欠です。ソディックは多様な価値観の受容、国籍や人種を問わない人材採用、柔軟な雇用環境整備等を推進し、イノベーションの創出につなげます。

## 人材の多様性を促進し、イノベーションを創出する

ソディックは人財が会社にとって最も大切な財産であり、未来へ向けた新たな価値創造の源泉であると考えています。従業員一人ひとりが会社とともに成長し、多様性を認め合い、いきいきと活躍できる職場環境・企業文化づくりを促進することで、イノベーションを創出し、持続的な成長をめざします。そのために人事制度改革をはじめ、働き方改革、外国人採用、女性活躍推進に取り組んでいます。2022年にはダイバーシティのワーキンググループを新設し、取り組みを加速しました。

中でも、女性活躍は大きな課題であると認識しています。当社の全従業員に占める女性の比率は、製造業という業界特性も影響して低い傾向にあり、女性管理職の人数も少ない状況です。そうした状況を打破するため、採用活動において当社の女性従業員の活躍をPRすることや男女問わず一人ひとりの成長につながる仕組みや能力を発揮できる環境づくりを進めています。

今後も引き続き、女性社員がライフイベントやキャリアステージに合わせて活躍できる労働環境や制度の整備に努めるとともに、従業員全員が性別を超えてお互いの個性やライフスタイルを尊重しあいながら、成長し続けることができる会社風土の実現をめざします。

人材の多様性の  
促進に向けた  
3つの注力分野



女性活躍推進



外国人採用の強化



育児・介護等の両立支援

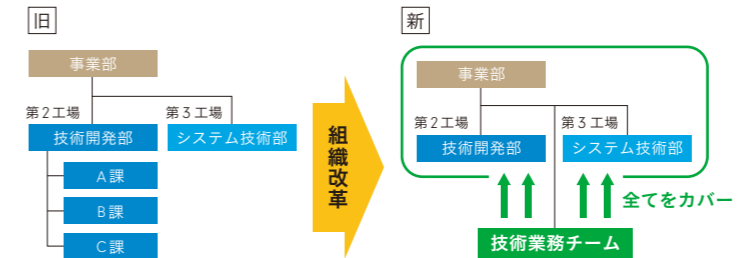
## 女性が働きやすい職場環境の整備に向けて

女性活躍推進のためには、働きやすい環境の整備が非常に重要となります。当社では、働きやすさ向上のために、従来の業務体制を見直すなどの改革が進んでいます。

事例

①

## 女性が働きやすい業務体制の確立



改革後、「いざという時もテレワークを活用して休まずに働けた」「優秀な子育て世代社員を失わない体制になった」「働きたいのに働けない女性を増やさずに済む」という声が上がっている

射出成形機事業部では、子育てや介護などで家庭と仕事の両立に不安を抱える女性社員が、結果的に退職してしまうケースがあったことを契機に、一刻も早く「働きやすく、働き続けられる業務体制」の確立が必要と考え、事業部長と人事部へ提案を行い、2021年10月に「技術業務チーム」を発足。それまで各部署のメンバーが個々に担当していた業務を1つのチームにまとめ、各部を機動的に担当するようになりました。

まずは、これまで部署ごとに担当していた業務を把握するため、チーム全体の業務をリストアップし、見える化しました。各業務を誰が対応できるか、テレワークで対応可能かなど、働く場所を問わずに複数の人が対応できるようにし、一人に業務が集中しない体制を構築。気兼ねなく、テレワークへ切り替えたり休暇を取得することができるようになりました。

それと同時に、電子化とRPAによる工数削減も実現しました。これによりチーム全体で1日あたり7時間、工数を削減することができました。同時に取扱説明書の電子化を進め、冊子の年間経費763万円削減、紙購入量は76%削減という効果が生まれました。

## 女性の活躍によって社会も変化。男性の育児休業取得も促進

近年、女性の社会進出が進んでおり、それによって家庭における男性の役割も変化しています。このような社会の変化を社員全体に関わる問題と捉え、女性の活躍推進だけでなく、男性の育児休業取得促進を含めた働きやすさ改革に取り組んでいます。「2025年男性育休取得率80%」を目標に掲げ、日頃から業務の属人化を減らし、メンバーが互いにサポートできる体制をつくることで、社員が働きやすさを感じながら組織の生産性を上げていくことをめざしています。

事例

②

## 男性も女性も気兼ねなく育休を取得できる職場づくり

ソディックでは、各部門長、人事部が育児休業取得者本人との密な対話を通して、職場、組織全体で育休取得を推進しています。

営業推進部の女性社員の場合は、同じくソディック社員であるご主人が「パパ休暇」と「パパママ育休プラス制度」を活用して産後に2カ月、復職時に2カ月の計4カ月間の育休を取得することにしました。

上長や同僚も含め、部署全体で育休取得と職場復帰に対するサポートを行いました。女性社員がメインで担当していた工作機械・産業機械のカタログ作成や外観メイハンデザインなどは、育休に入る半年以上前から、休業期間中に重なりそうな業務を前倒して行ったり、復職後に後ろ倒ししたりできるよう、スケジュール調整を部内のメンバーや技術部門の皆さんに協力していただきました。他の部員の業務が過度にならないよう、作業内容の見極めも行い、滞りなく業務を行うことができました。これからも、男女関係なく社員が気兼ねなく育児休業を取得しやすい環境づくりを進めていきます。

## 女性社員の声

「昨年、3人目の子どもの産休・育休をとりました。夫は、産後だけでなく、ちょうど私が復職する前後2カ月間という時期にも育休をとり、私がスムーズに仕事復帰できるようにサポートしてくれました。夫は元々家事や育児に協力的で、帰宅すると掃除や夕飯の支度ができていたので安心して日常生活が送れました。夫自身も上の子たちとじっくり遊べる良い機会だったと喜んでいました」





16

## マテリアリティ④

## ガバナンスの強化

ソディックは、コーポレート・ガバナンスの強化を経営上のマテリアリティの一つと位置づけています。コーポレートガバナンス・コードへの対応はもちろんのこと、コーポレート・ガバナンスをより一層強化することで経営の透明性・公正性・迅速性の向上を図り、株主・投資家の皆様やお客様など全てのステークホルダーとの対話を通じて、持続的な企業価値向上に努めます。

## 会社が成長する一方で経営を後押しする攻めと守りのガバナンスの強化

現在の急激に変化する経営環境においては、透明性が高く、実効性のあるガバナンス体制が企業の持続的成長と企業価値の向上には欠かせない要素となっており、ソディックでは、経営を後押しする攻めと守りのガバナンスの強化を図っています。事業運営を行う上で必要不可欠である守りのガバナンスとして、法令順守、コンプライアンスの徹底、不祥事の未然防止、リスクマネジメント等に取り組み、より盤石な体制を維持していきます。

一方、近年では、経営陣が今後の成長戦略を明確に示し、迅速・果敢な意思決定を支える仕組みを整備し、持続的な成長と企業価値向上を実現する攻めのガバナンスが求められています。これらについても取締役会の多様性確保や実効性向上、経営意思決定のスピードアップ、サステナビリティを巡る課題等に取り組みなど、体制の強化を推進しています。

## 毎期の取締役会実効性評価により課題を抽出。PDCAで向上をめざす

取締役会の職務執行がガイドラインに沿って運用されているかについて、毎期、各取締役が自己の職務遂行および運営について評価を行っています。また、監査役が各取締役の自己評価等を踏まえ、取締役会全体の実効性について分析・評価を行い、そこから抽出された課題をもとに、さらなる審議の充実および運営改善に取り組んでいます。

## &lt;2022年12月期の主な課題&gt;

- 会議体の見直し
- 資本コストに関する議論の充実
- サステナビリティに関する議論の充実
- 社外役員向けの国内・海外工場の視察
- 取締役会資料事前配布のさらなる早期化
- 社外取締役と監査役会との意見交換回数の増加

## 2022年12月期の課題に対する取り組み

取締役会実効性評価によって抽出された主な課題に対し、さまざまな取り組みを実施しました。会議体の見直しについては、2022年1月から新会議体に移行し、12月にはアンケートによる評価を行い、さらなる改善を図りました。また、議論の充実については、主に資本コスト、サステナビリティ、取締役の多様性等に関する改善に取り組み、社外役員に関わる課題では、工場視察をはじめとする全ての課題に対応しました。

事例  
①

## 全社での会議体見直し

2021年実効性評価から抽出された取締役会の課題および、2022年1月からの企業変革に伴う経営重要会議の見直しの観点から、新会議体への移行を行いました。  
新たに経営会議を設け、業務執行に対する議論を深化し、取締役会は純粋に執行の監督について議論をする場とするよう改善を図りました。

## ■ 新会議体の主な方針

	従来	2022年以降	方針
午前	常務会	全社 経営会議	● 重要な執行案件の議論・報告の場 ● 執行責任者が会社の状況を理解する場 ● 取締役等へ必要な情報を連携する場
	取締役会		
午後		事業 経営会議	● 執行案件の議論・報告の場 ● 取締役等が執行責任者の執行状況について情報を得る場
別途	個別 事業報告会		

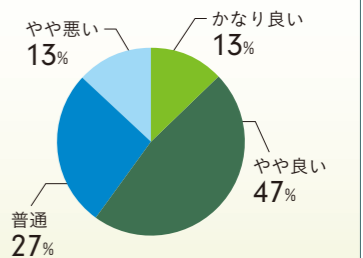
## ■ 取締役・監査役アンケート(2022年12月実施・一部を抜粋)

新会議体に移行して1年。実効性評価アンケートにより評価を行いました。

2022年からスタートした新会議体の運営評価(従来との比較)をお願いします。

- 経営会議に社外取締役が出席し、関連に議論できる体制は素晴らしい
- 会議時間が長くなるのは必ずしも良くない、要点を絞って密度の濃い運営を
- 経営会議のおかげで取締役会での議題に対する理解がより深まった
- 会社の製品・サービスに関する詳細がよく理解できた
- 報告時間を短縮し、議論をできる時間を増やしてほしい

取締役・監査役自由記述(無記名・一部を抜粋)

事例  
②

## 社外取締役が加賀工場を視察

社外取締役が当社事業への理解を深めるための重要な施策となる工場の現場視察は、コロナ禍のため実施を見合わせていましたが、2022年7月に再開しました。社外取締役4名が加賀事業所にて2日間の視察を行い、視察後には加賀事業所長をはじめ部門長との対話の機会を設けました。

社外取締役からは、「コロナ禍で、就任以来現場を見たことがなかったので、今回の視察でソディックが日本の工作機械メーカーのトップ集団にいたことが身をもってわかりました。知能化によってますます機械の付加価値が高まっていくことを期待しています」や、「2年半の間に人員も1.5倍に増え、食品工場増設や新たな用地取得などますます活発になっているのが見られました。今後も安全管理に一層留意し、ソディックのマザー工場として海外に大いに発信してもらいたいと感じました」など、貴重な意見を頂戴しました。



当社社外取締役4名が工場を視察