

ソディックのサステナビリティ

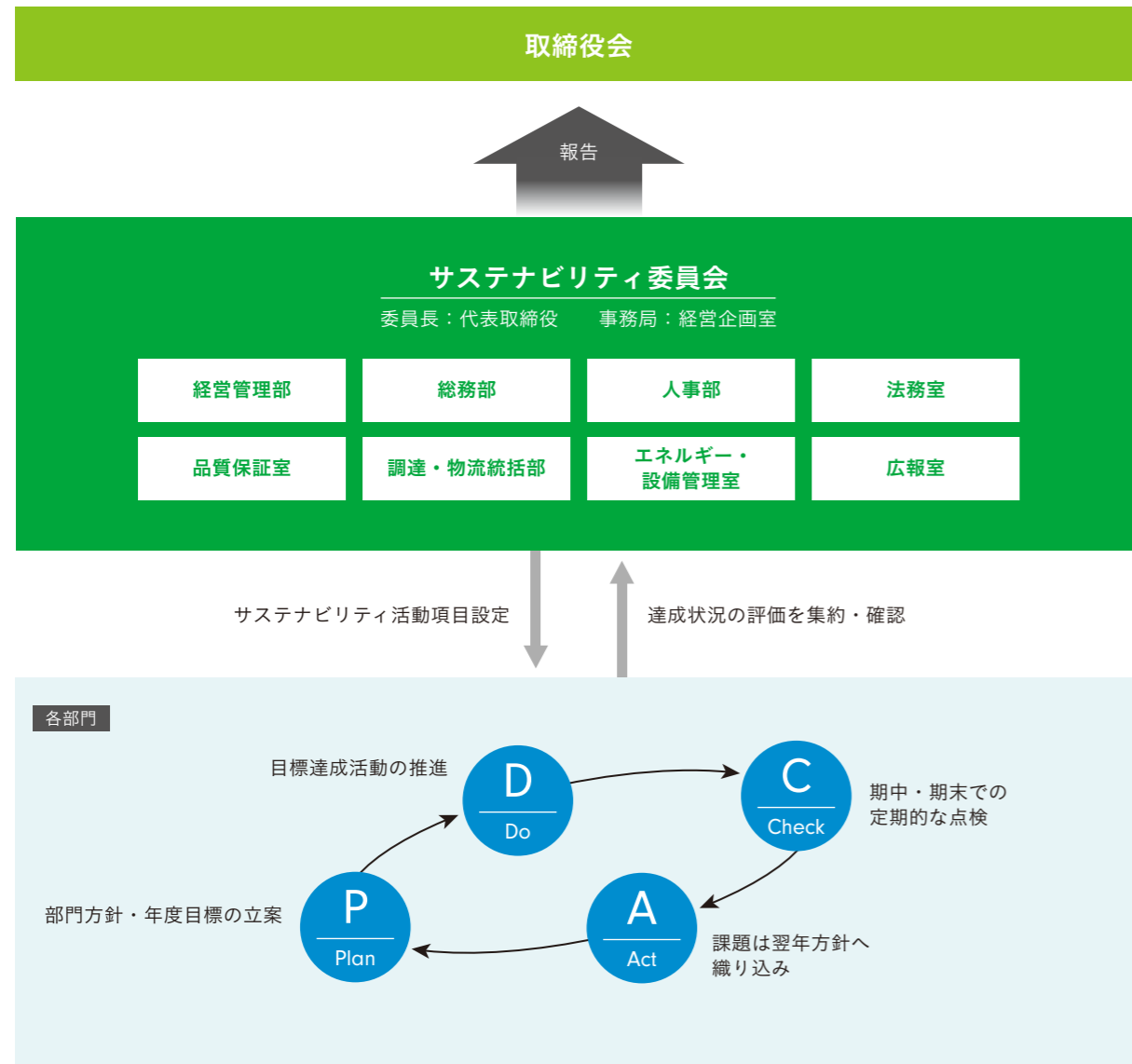
サステナビリティ方針・体制・取り組み

サステナビリティの基本方針

ソディックグループは「創造」「実行」「苦勞・克服」の精神のもとに、お客様へ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基本理念としています。

その実現に向けて「ソディック・グループ企業倫理憲章」・「企業行動基準(コンプライアンス指針)」に則り、誠実な事業活動の実践を基本に「進化するモノづくりへの貢献」「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」のサステナビリティを巡る課題への対応を重要な経営課題であると認識し、中長期的な企業価値向上の観点から積極的に取り組んでいます。

サステナビリティ推進体制図



推進体制

代表取締役を委員長とする「サステナビリティ委員会」を設置し、気候変動、カーボンニュートラル、人権、健康経営等の中長期的なテーマに対する対応方針や目標の決定に加え、全社一丸となり取り組むサステナビリティ活動の管理を行っております。

サステナビリティ委員会が中心となり、PDCAサイクルを回すことで、長期的かつ計画的にサステナビリティ活動を推進します。

マテリアリティの特定プロセス

当社グループの持続的成長とめざす姿の実現に向け、SDGsをはじめとするサステナビリティを巡る課題への対応は不可欠であり、重要な経営課題であると認識しています。これまで行ってきたサステナビリティ活動をさらに加速し、中長期的な企業価値向上に向けた取り組みを推進していくため、マテリアリティの特定を行いました。

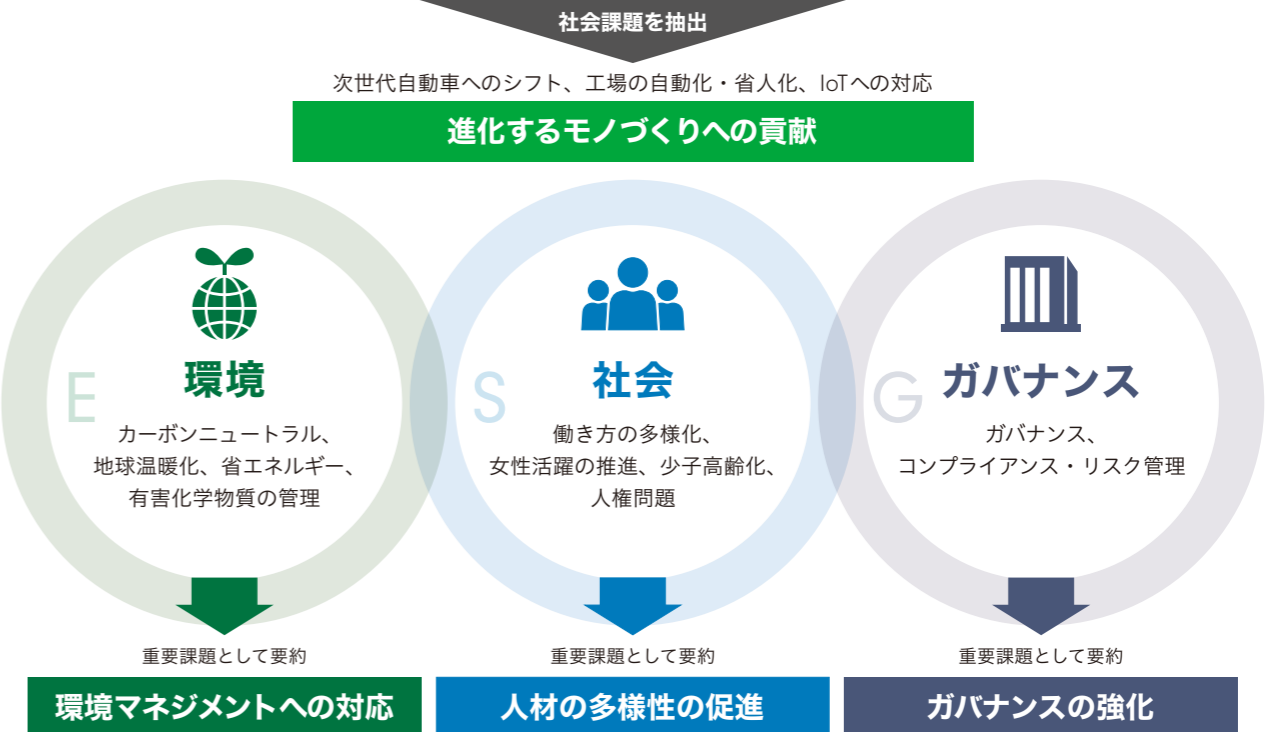
マテリアリティ分析ではグローバルの社会課題とSDGsの17目標に対する当社の関与度、重要度を正の側面と負の側面から分析しました。さらに、分析した関与度・重要度を当社グループの企業理念に照らして社会課題を抽出し、それらを要約して4つのマテリアリティ(重要課題)を定めております。

SDGs 17目標に対する当社グループの関与度・重要度を分析

	1 貧困をなくそう	2 飢餓をゼロに	3 質の高い健康をすべての人に	4 質の高い教育をみんなに	5 ジェンダー平等を実現しよう	6 安全な水とトイレを世界中に	7 再生可能エネルギー	8 働きがいのある人間らしい雇用	9 産業・インフラの持続可能な発展
関与度	○	○	△	-	○	-	◎	○	◎
重要度	○	○	△	-	○	-	◎	○	◎
	10 人や国の不平等をなくそう	11 持続可能な都市とコミュニティ	12 つくばない消費を減らし、廃棄物を減らす	13 気候変動に具体的な対策を	14 海洋資源を持続可能な開発に向けて保全し、持続可能な形で利用	15 陸の豊かさを保ち、持続可能な開発のために森林を保全	16 平和と公正をすべての人に	17 パートナーシップで目標を達成しよう	
関与度	○	-	◎	◎	○	○	○	○	
重要度	○	-	◎	◎	○	○	○	○	

基本理念に照らした重要課題の特定

基本理念 ソディックグループは「創造」「実行」「苦勞・克服」の精神に基づき、**最高の価値を提供し、お客様の「モノづくり」をサポートすることによって、社会の持続的な発展に貢献することを基本理念としています**



マテリアリティの進捗状況

マテリアリティのKPIを設定

マテリアリティは単に特定するにとどまらず、「ビジネスモデルの持続性に関する重要課題」として、事業戦略との一体性を持たせる必要があります。ソディック

グループでは中期経営計画の経営基盤強化策にESG活動を含めており、これらの活動に対し、マテリアリティにおけるKPIの設定を行いました。

4つのマテリアリティ(重要課題)と主要KPI

	KPI	2025年実績値と目標値
進化するモノづくりへの貢献 ▶ 実現したいアウトカム モノづくりの高度化による経済発展の基礎づくりへの貢献 ・ 放電加工機の高精度化、高機能化 ・ 射出成形機の高精度化、成形素材の多品種化	環境配慮型製品の目標設定	工作機械の販売台数に占める環境配慮型製品の対応機種比率： 2025年 68.5% / 2026年 75% 産業機械の販売台数に占める環境配慮型製品の対応機種比率： 2025年 99.5% / 2026年 100% ※P SAVE MODE搭載
	温室効果ガス排出量の削減	温室効果ガス(Scope1,2) ①2025年23%削減/2030年までに46%削減(2017年対比) ②2050年までにカーボンニュートラル達成(Scope3含む)
環境マネジメントへの対応 ▶ 実現したいアウトカム カーボンニュートラルに向けて再生可能エネルギーの利用やCO₂削減を推進 ・ CO ₂ 削減目標 ・ ワイヤ循環システムの促進 ・ 太陽光発電の利用 ・ 環境配慮型製品(生分解性プラスチック成形機、CIP自動洗浄付茹上装置等) ・ 社用車のエコカーへの転換 ・ QVP+活動の実施	エネルギー消費原単位指数の改善	エネルギー消費原単位指数： 3年間(2024年～2026年)で3%以上改善
	女性管理職比率の増加(単体)	2025年 4.0% / 2026年末までに5%
人材の多様性の促進 ▶ 実現したいアウトカム 多様な社員が働きがい、働きやすさを感じて活躍する企業風土のさらなる促進 ・ 人事制度(ライフステージに合わせた職群、実績への公平な評価) ・ 外国人採用 ・ 女性活躍推進法への対応 ・ 働き方改革の推進(時短、テレワーク、育児・介護休業等)	男性育休取得率の増加(単体)	2025年 68.2% / 2027年末までに100%
	数値目標は設定せず、取締役会実効性評価、内部統制、リスクマネジメント、コンプライアンス等の観点からの課題解決を図る	
ガバナンスの強化 ▶ 実現したいアウトカム 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 ・ ガバナンスの充実化 ・ リスクマネジメント、コンプライアンスの強化 ・ 輸出管理の徹底		

2025年の主な活動

ステークホルダー	取り組みテーマ	活動	関連するSDGs
環境	事業活動における環境負荷の低減	<ul style="list-style-type: none"> 省資源・リサイクル対策(紙ごみ・プラごみ削減、梱包資材の繰り返し利用等) 太陽光発電設備の導入(国内・海外事業所)及び最大需要電力の見える化による使用電力の削減 有害化学物質管理の強化・改善 	
	グリーン調達	<ul style="list-style-type: none"> グリーン調達基準書の改訂 印刷物の削減活動 	
お客様	製品を通じた環境への貢献	<ul style="list-style-type: none"> 環境配慮型製品の開発推進 リサイクル・エコ製品の開発推進 	
	品質向上	<ul style="list-style-type: none"> 設計原因の不具合削減活動 機種ごとのリスクアセスメント強化 工作機械の溶接基準書策定 	
	BCP	<ul style="list-style-type: none"> BCP調達・物流(調査・改善) 	
社会	社会文化活動への取り組み	<ul style="list-style-type: none"> スポーツエールカンパニーに選出 相撲部による大会での活躍・受賞 	
社員	ダイバーシティの推進	<ul style="list-style-type: none"> 外国籍人材の採用 外国人技能実習生の受け入れ 障がい者人材の採用 女性の登用と活躍推進 	
	働きやすい職場環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> 健康経営の推進 タウンホールミーティングの実施 テレワークや時短・時差出勤制度の活用 従業員満足度調査実施及びスコアの取締役報酬指標への採用 労災ゼロに向けた安全講習の実施 社用車交通事故防止のための交通安全講習会の実施と社員への情報発信 	
	人材育成	<ul style="list-style-type: none"> 共創型マネジメント研修 ITセキュリティセミナーの開催 中核人材やスキル・資格情報の見える化(タレントマネジメントシステム) 	
株主・投資家	コーポレート・ガバナンスの強化	<ul style="list-style-type: none"> 監査等委員会設置会社への移行 取締役会から経営会議への一部決裁権限の委譲 パートナーシップ構築宣言 マルチステークホルダー方針の更新 	
	ESG情報開示	<ul style="list-style-type: none"> 統合報告書の発行 TCFD提言に対応した情報開示 ESG情報開示の拡充 	

Who we are

Value Creation

Strategy & Business

Sustainability

Data

環境への取り組み

環境マネジメントへの対応

環境保全活動の加速

ソディックは、当社グループの最重要経営課題に特定した4つのマテリアリティの一つとして、「環境マネジメントへの対応」を掲げ、サステナビリティ活動の推進と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、地球温暖化、省エネルギー、有害化学物質管理等の各テーマに取り組んでいます。

環境マネジメント認証の取得

国内全ての事業拠点において、環境マネジメントの国際規格ISO14001:2015を認証取得。継続的に見直し・改善を図り、有効性を確認しながら運用しています。

環境影響化学物質の管理

グリーン調達基準書、有害化学物質一覧表のリリースに加え、当社独自のERP連動の有害化学物質管理システム(SHSCS)の構築へ向け、システム開発に取り組ましました。

環境方針 — 2026年度方針 —

- ソディック製品のライフサイクル全ての段階の環境に配慮するため、気候変動や枯渇資源を加味した温室効果ガスの排出低減と3R(Reduce, Reuse, Recycle) + 1R(Refuse)など循環型社会に貢献できる製品開発、生産体制に努めます。
- 有害化学物質の管理システムでの全ての部材の包括管理の実現化により、有害化学物質の削減、全廃を目指し、国内外のお客様からの要求事項、規制・法令の理解と順守に努めます。

長期環境目標

温室効果ガスの排出量削減目標



温室効果ガス^{*1}の排出量データ(該当年の1月~12月までの算定値) (単位: t-CO₂)

	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
国内	11,222	11,068	10,646	9,677	9,632
海外	11,407 (タイ)	10,747 (タイ)	8,433 (タイ)	16,238 (タイ、中国、米国、台湾)	17,926 (タイ、中国、米国、台湾、 英国、シンガポール)

※1 Scope1, 2
※2 国内：マーケット基準による / 海外：ロケーション基準による

環境に関するマテリアリティとKPI

マテリアリティ	KPI		取り組み事項
	現状値	目標値	
環境マネジメントへの対応	温室効果ガス排出量の削減	温室効果ガス排出量： ①2030年までに46%削減(2017年対比) ②2050年までにカーボンニュートラル達成	省エネ施策：太陽光発電設備の拡張設置、照明のLED化、省エネ機械設備の更新、空調システムの更新、コンプレッサの最適化運転
	エネルギー消費原単位指数の改善	エネルギー消費原単位指数： 3年間(2024年~2026年)で3%以上改善	省エネ法における努力目標1%削減の継続
進化するモノづくりへの貢献	環境配慮型製品の目標設定	工作機械の販売台数に占める環境配慮型製品比率： 2026年 75%	AL i Groove+ Edition による電力消費量の削減
		産業機械の販売台数に占める環境配慮型製品比率： 2026年 100%	・ AI-VENT 器の販売(乾燥機使用レス) ・ P. SAVE. MODEの搭載(省エネ運転)

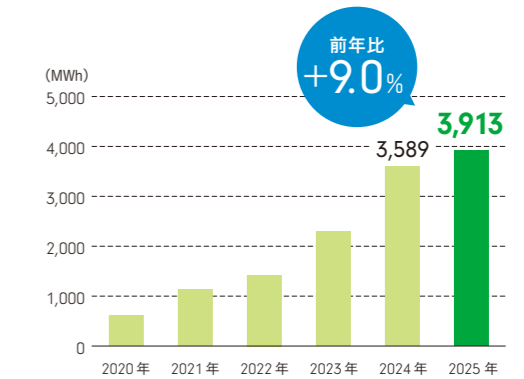
取り組み事例

太陽光発電設備の拡充

当社は、国内外の事業所において太陽光発電設備の拡充を進めています。国内では、本社、加賀事業所、宮崎事業所、テクセンターに、海外では、タイ工場、蘇州テクセンター(中国)、Sodick Europe Ltd.(英国)の各拠点に太陽光発電設備を設置しています。さらに、2025年4月には厦門工場(中国)にも新たに太陽光発電設備を導入しました。

これらの取り組みにより、2025年の太陽光発電量は、国内2,786MWh、海外1,127MWh、合計3,913MWhとなり、年間の温室効果ガス削減量は約1,700トンとなっています。今後も国内外の拠点において再エネの活用拡大と自家消費率の向上を進め、温室効果ガス排出量の削減に継続的に取り組んでいきます。

当社施設における太陽光発電量の推移(グループ全体)



環境配慮型製品の開発

工作機械	ソディックの放電加工機は、稼働中の消費電力抑制や、加工速度向上による省エネ化を進めてきました。2025年にリリースした超精密ワイヤ放電加工機「EXC100L+」は、加工液の噴流・循環・送液をフルインバータ化し、加工状況に応じて動作を最適にコントロールするシステムを搭載しました。これによりナノ領域での超精密加工性能はそのままに、従来機比で最大25%の消費電力を削減可能です。	
産業機械	産業機械事業では、お客様の環境保全活動を支援するため、「サーキュラーエコノミー成形デモ・セミナー」を全国各拠点で開催しました。AI-VENT、INFILT-V、ダイレクト水平リサイクル成形方式など、サーキュラーエコノミーに寄与する成形技術を用い、プラスチックリサイクルシステム、廃棄物ゼロを実現する成形システム、粉砕リサイクル材100%使用のダイレクト水平リサイクルシステムなどの提案を行っています。	
食品機械	食品機械は、熱する、温める、冷やすなどエネルギーを多く使う工程が不可欠なため、従来の生産工程の常識から脱却した革新的な製品の開発をめざしています。また、食品の廃棄ロス削減の観点も重要です。2025年に販売を開始した「連続式真空冷却装置2025」は、加熱調理されたパンやご飯、惣菜などを真空状態にして食品を内部から均一に急速冷却する技術を搭載しました。フードロス削減だけでなく、省エネ、省人化、省スペースの観点からも社会課題の解決に貢献する製品です。	

CDPの評価について

当社グループは、CDP*による「気候変動」への取り組みや情報開示の評価において、「C」評価と認定されました。当社グループは気候変動への対応を重要な経営課題と認識し、引き続き取り組みを加速してまいります。



*CDP：2000年に英国で設立された国際非営利団体(NGO)。環境問題に高い関心を持つ世界の機関投資家や主要購買組織の要請に基づき、企業や自治体に、気候変動対策、水資源保護、森林保全などの環境問題対策に関する情報開示を求め、また、それを通じてその対策を促すことを主たる活動としている非営利団体。

Who we are
Value Creation
Strategy & Business
Sustainability
Data

TCFD提言に準拠した気候関連財務情報開示

ソディックグループ(以下、当社)は、TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)提言に基づき、気候変動課題に関する重要情報を開示いたします。

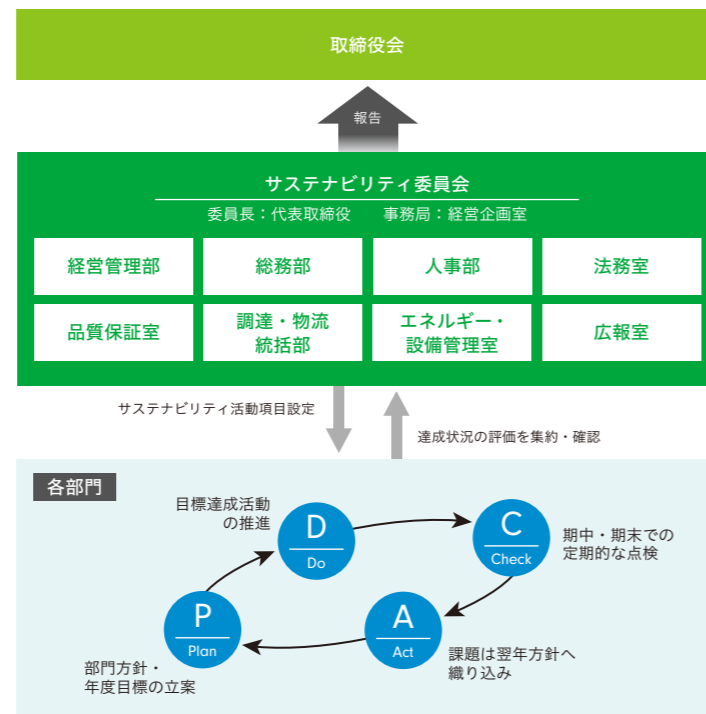


ガバナンス

当社は、「創造」「実行」「苦勞・克服」の精神のもとに、お客様へ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基本理念としています。「進化するモノづくりへの貢献」「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」などのサステナビリティの観点を踏まえた経営を推進するため、代表取締役を委員長とするサステナビリティ委員会を設置しております。

本委員会は、年4回の頻度で開催され、重要議題の一つとして気候変動対応について議論し、本委員会と各部署が連携し、PDCAサイクルを回すことで、長期的かつ計画的にサステナビリティ活動を推進しております。決定した内容は取締役会に報告され、必要に応じてその内容について審議され、グループ全体の経営に反映されております。

サステナビリティ推進体制図



リスク管理

当社事業に関するリスクを管理するため、リスク管理委員会を設置しております。気候変動に関連するリスクについても、リスク管理委員会が統括する全社的なリスク管理に統合されており、年4回子会社及び各部門からリスク情報が報告され、特定されたリスクは発生可能性と影響度の2軸で評価されております。対応方針や施策を検討し、取締役会へ報告・審議された後に、事業戦略へ反映されております。

指標と目標

当社は、気候変動によるリスクと自社の環境経営推進を評価・管理する指標に、温室効果ガス排出量(Scope1,2)を設定しており、2030年に2017年比46%削減を目標として掲げています。また、今後は、Scope3を含めた全体での温室効果ガス排出量削減への取り組みを推し進め、2050年までのカーボンニュートラルをめざしてまいります。今後、目標達成のため、自社施設への太陽光発電設備の設置・拡張など積極的な再生可能エネルギーの導入の推進に加えて、社会全体の脱炭素化に向けた、自社製品の環境負荷低減の性能向上への技術開発に取り組んでまいります。

戦略

当社では、気候変動によって生じるリスクと機会の影響を把握するために、シナリオ分析を実施いたしました。

シナリオ分析方法

当社は、2030年において気候変動による事業環境への影響を把握するため、1.5°Cシナリオと4°Cシナリオの2つのシナリオで分析し、抽出されたリスクと機会は、発生可能性と影響度から定性的に大・中・小の3段階で評価いたしました。

シナリオ分析結果<脱炭素社会への移行に伴う影響>

区分	重要度評価		当社の取り組み		
	4°Cシナリオ	1.5°Cシナリオ			
リスク	政策規制	炭素税や排出権取引の導入	小	中	<ul style="list-style-type: none"> 再エネの導入(太陽光発電設備の設置・拡張) ISO14001運用による、CO₂排出量低減及び環境型社会に貢献できる製品の開発/販売
	政策規制	省エネ政策	小	中	<ul style="list-style-type: none"> ISO14001運用による、CO₂排出量低減及び環境型社会に貢献できる製品の開発/販売
	政策規制	情報開示義務	小	中	<ul style="list-style-type: none"> 製品の化学物質の含有量を把握・開示 有害化学物質管理システムの構築
	市場	エネルギーコストの変化	小	小	<ul style="list-style-type: none"> 太陽光発電設備の設置・拡張
	市場	原材料コストの変化	中	中	<ul style="list-style-type: none"> 消耗品削減につながる特殊ワイヤ技術の開発
	市場	顧客行動変化	小	中	<ul style="list-style-type: none"> ISO14001運用による、製品のライフサイクルの各段階で、CO₂排出量低減及び環境型社会に貢献できる製品の開発/販売
機会	政策規制	省エネ政策	小	中	<ul style="list-style-type: none"> 脱炭素・省エネ製品の開発 軽量部材を製造する射出成形機 製造工程の省略につながる金属3Dプリンタ 効率的に温度を管理する粉粒体急速冷却装置
	技術	再エネ・省エネ技術の普及	中	中	<ul style="list-style-type: none"> 脱炭素・省エネ製品の開発 軽量部材を製造する射出成形機 製造工程の省略につながる金属3Dプリンタ
物理的リスク	急性	異常気象の激甚化	小	小	<ul style="list-style-type: none"> 事業継続計画(BCP)の策定 サプライヤー様に対するBCP調査

※総合的リスク管理により影響度の見直しを実施(2025年12月)

社会への取り組み

人的資本戦略

人的資本・多様性

ソディックグループは、人財こそが中長期的に企業価値を向上する重要な資本と考え、従業員が会社とともに成長し、性別や国籍、キャリア等の多様性を認め合い、全従業員が活躍できる職場環境・企業文化づくりをめざしています。

グローバルな事業展開や多様な市場ニーズに対応した新規ビジネスの開発、付加価値の創造等の事業環境の変化へ対応するためには、多様な視点や価値観を尊重

することが重要です。「一体感のある人財マネジメントの推進」「人財の多様性を重視した採用と登用の継続」「働きやすい社内環境整備、キャリア支援」の方針のもと、それぞれの従業員が専門性を高め、国内外の多様な人材との交流により人脈とキャリアを形成すること、さらに採用においても、経験・技能・キャリアが異なる人材を積極的に採用し、これらの人財の融合が新たな価値創造の源泉となると考えています。

人的資本・多様性に関するKPIと実績

指標	目標	実績(2025年度)
従業員満足度スコア	2026年末までに偏差値55以上	41
管理職に占める女性労働者の割合	2026年末までに5%	4.0%
男性労働者の育児休業取得率	2027年末までに100%	68.2%

従業員エンゲージメントの向上

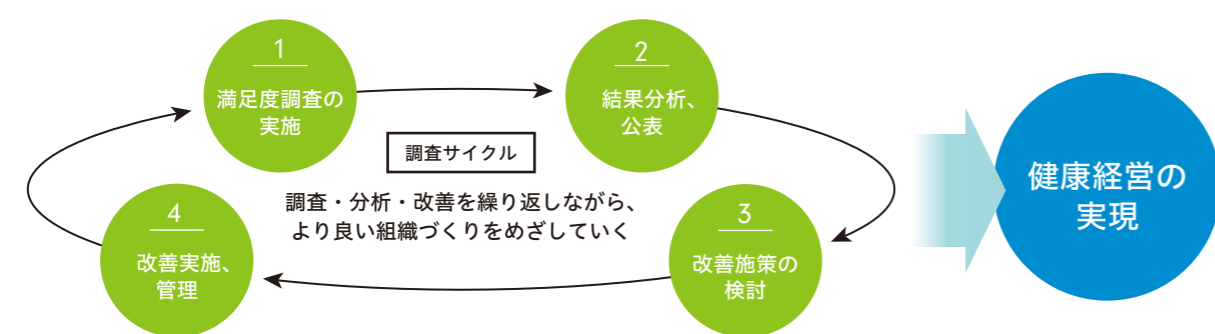
従業員一人ひとりが心身ともに健康で、さらなる成長へチャレンジが続けられるよう、職場環境の改善と健康づくりを積極的に推進しています。

会社と従業員の健全な成長の維持がモチベーションアップにつながり、会社全体の生産性向上や企業業績の向上につながると考えております。現状の課題を把握し、改善することを目的として、2022年より従業員満足度調査を実施し、会社の現在の状態や、従業員が「期待していること」「求めていること」等を確認しています。調査結果から課題を抽出し、改善施策の検討及び実施を行い、さらに翌年度の満足度調査で効果を評価するサイクルを導入しました。これらを通じて、従業員一人ひとりも当事者として組織に向き合ってもらい、より良い組織づくりと健康経営を実現させていきます。

エンゲージメント向上により期待できる効果

労働生産性の向上	「エンゲージメントスコア」と「労働生産性」には正の相関が見られ、スコアの上昇に伴い労働生産性も上昇すると考えている。
営業利益率の向上	「エンゲージメントスコア」と「当期の営業利益率」にも正の相関が見られ、スコアの上昇に伴い営業利益率も上昇すると考えている。
退職率の低下	「エンゲージメントスコア」が高い組織ほど、「退職率」は下がる傾向が見られ、また、特にミドル層の退職率低下にも寄与すると考えている。
顧客満足度の向上	「エンゲージメントスコア」が高いと、コミュニケーションの質の向上、事故の減少、商品欠品の減少、顧客満足度の上昇などに効果があると考えている。
企業価値の向上	「エンゲージメントスコア」の向上に伴い、営業利益や企業価値も向上すると考えている。

従業員満足度調査の活用サイクル



従業員満足度調査の活用方法

全社的なエンゲージメントスコア向上には、不満につながる「衛生要因(制度待遇等)」と満足感を与える「促進要因(組織風土等)」の両方へのアプローチが必要だと考えています。この考えに基づき、まず、2022年下期に賞与の見直しと大幅なベースアップを実施しました。その後、2023年後半から2024年前半にかけての業績悪化により賞与は一時的に減額となりましたが、今後も収益改善を図りながら処遇改善を継続的に行っていく方針です。「促進要因」へのアプローチは、組織風土を変えていく仕掛けづくりに重点を置き、実施しております。

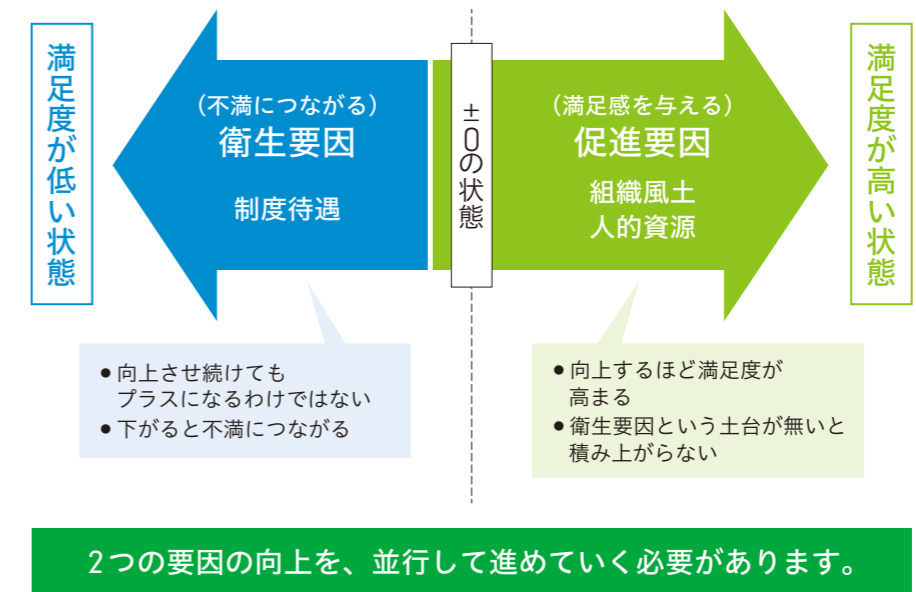
また、持続的にイノベーションを起こして継続的に業績を上げるためには従業員のやりがいを高めること

が大事であり、当社の最重要課題の一つと認識しております。そのため、2024年度の役員報酬改定で、従業員満足度スコアが役員報酬に連動する仕組みを導入しました。

人材育成

当社の基本理念である、お客様へ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ためには、人が成長できる企業となり、従業員一人ひとりの成長機会を創出しなければなりません。「全員挑戦者」を掲げ、全社一丸となって未来を先取りし、果敢に挑戦していく人材を育成することを教育理念としながら取り組んでいます。

2つの要因から向上を図る



参考：ハーズバーグの二要因理論

タウンホールミーティングの実施

組織課題の可視化と現場との一体感醸成を目的に、経営層と従業員が直接対話するタウンホールミーティングを開催しました。

現場の率直な意見を共有し、業務改善や育成強化に向けた共創の機会としています。

今後も対話を通じて、より良い組織づくりを進めていきます。



人材多様性の促進〈ダイバーシティ&インクルージョン〉

女性活躍を起点とした

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

当社は、多様な視点や価値観を尊重することが企業価値の向上につながるの考えのもと、ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)を重要な経営課題として位置づけています。これまで女性の活躍推進に重点的に取り組んできましたが、現在はその取り組みを起点として、性別に限らず全ての従業員が能力を發揮できる組織づくりへと発展させています。

女性従業員を対象としたキャリアや職場環境に関するアンケートでは、管理職への関心を持つ声が一定数ある一方で、役割の重さや働き方への不安といった課題も明らかになりました。これらの背景には、個人

の意欲だけでなく、組織としての支援体制やマネジメントの在り方が影響していると認識しています。

こうした課題を踏まえ、当社では制度面・風土面の両面から改善を進めるとともに、女性活躍を特定の属性に限定した取り組みとせず、職場全体の働きやすさやマネジメントの在り方の見直しに取り組んでいます。その一環として、2026年にはダイバーシティ&インクルージョン推進コミュニティ「The Nexus(ザ・ネクサス)」を発足しました。本コミュニティでは、性別や年齢、職種を問わず従業員同士のつながりを深めるとともに、キャリアや働き方について主体的に考える機会を創出しています。

また、管理職を対象に、部下育成や多様な人材マネジメントに関するアンケートを実施し、マネジメント側の課題や支援ニーズの把握にも取り組んでいます。これにより、管理職の負担軽減やマネジメント力の向上を図り、「管理職をめざすことが前向きな選択肢となる」職場環境の整備を進めています。

当社は今後も、女性活躍の推進を起点としながら、全ての従業員が安心して働き、将来のキャリアに挑戦できる組織づくりを推進していきます。

女性活躍関連データ

指標	目標	2024年度実績	2025年度実績
女性管理職比率	5%以上 (2026年)	3.5%	4.0%
採用における女性比率	25%以上 (2027年度)	29%	20%
女性社員離職率	3%以内 (2027年)	7.6%	5.1%

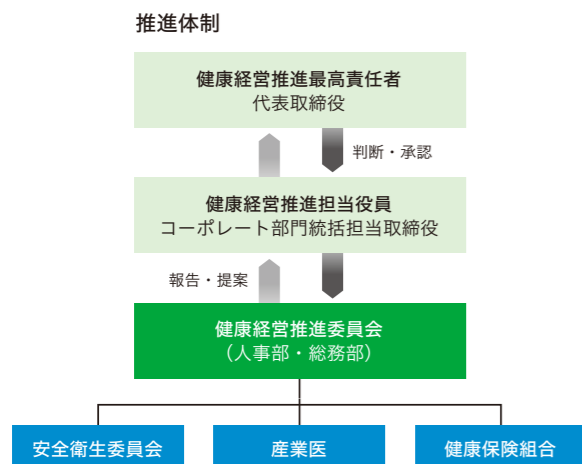
健康経営・労働安全衛生

健康経営の推進

当社では、「ソディック 健康経営宣言」のもと、経営理念に掲げる「創造」「実行」「苦勞・克服」の基本精神でお客様のモノづくりを支え、さらなる成長へのチャレンジが続けられるよう、全社一丸となって従業員の

健康保持・増進に向けて取り組んでいます。

2022年4月より、代表取締役を最高責任者とする推進体制を発足し、安全衛生委員会、産業医、健康保険組合と連携した活動を行っています。



2025年12月期の主な取り組み

- 特定保健指導・健康セミナーの実施
- 健康づくりキャンペーン・イベントの実施
- がん検診等の受診率向上
(40歳以上を対象とした人間ドック・PETがん検診の実施)
- 長時間労働者に対する面談・時間マネジメント教育の実施
- ワークライフバランスに関する制度の拡充
(男性育休の取得推進等)
- 負傷疾病時の休暇制度(ケア休暇)を新設
※グローバル人材の活躍、労働安全衛生、労働災害防止、EAP(従業員支援プログラム)、メンタルヘルスなどの取り組みについてはソディックWebサイトもご覧ください。
<https://www.sodick.co.jp/sustainability/society/index.html>

働きやすい職場づくり

働き方改革の進捗

健康経営推進の一環として、しっかり休んでリフレッシュし、また意欲をもって仕事に取り組むという好循環を生むため、有給休暇取得推進日を定め有給休暇の取得を推進するほか、時間外労働の削減徹底のため、業務効率化やシステムを利用した労働時間管理の厳格化を推進しています。

また、仕事と子育てを両立できる環境づくりにも取り組み、時短制度の利用対象の拡大や男性の育児休業取得促進等の働きやすさ改革を実施しています。特に男性育休取得促進においては、人事部と取得対象者と

の面談の実施や社内報による情報発信などにより取得しやすい環境整備を推進しており、取得者数は増加しています。

働き方関連データ

	2021年 12月期	2022年 12月期	2023年 12月期	2024年 12月期	2025年 12月期	
平均有給休暇取得日数(日)	11.6	14.1	13.3	13.0	14.0	
年平均時間外労働時間(時間)	296	299	253	244	205	
育児休業取得者数(名)	女性	3	8	10	13	15
	男性	11	13	14	23	9
時短勤務者数(名)	8	11	13	15	22	

人権・コンプライアンス

ソディック・グループ企業倫理憲章及び企業行動基準(コンプライアンス指針)

全ての役員及び従業員が、当社グループを取り巻く環境と社会的責任を自覚し、人権の尊重や関係法令及び規則の遵守、社会倫理に即した行動をとることは、当社グループの健全な発展に不可欠です。今後も社会からの期待に応えていくために、当社グループの行動規範として、「ソディック・グループ企業倫理憲章」・「企業行動基準(コンプライアンス指針)」を定め、実践しています。

人権・コンプライアンスに関する通報規定

コンプライアンス規程により、業務・組織においてコンプライアンス違反行為、もしくはその疑いがあるときは直ちに上司・責任者に相談をするか、相談できない場合は通報しなければいけません(第4条 相談の義務、第7条 通報の義務)。

なお、同規程により通報者に対しては、解雇、減給その他いかなる不利益も生じさせないことが保証されています(第8条 通報者の保護)。

人権・コンプライアンス研修

全新入社員を対象にハラスメント研修及び人権・コンプライアンス研修を行うなど社内周知を徹底し、ハラスメントのない働きやすい職場づくりに取り組んでいます。

第3章 会社と社員の関係

19.人権の尊重とあらゆる差別的取り扱いの禁止

ソディック・グループは人種、信条、肌の色、性、宗教、国籍、言語、身体的特徴、財産、出身地等の理由で嫌がらせや差別を受けない健全な職場環境を確保する。

ソディック・グループは、強制労働、奴隷労働、拘束労働または人身売買による労働力を用いない。特に、社会問題化しているセクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、アルコール・ハラスメント等のハラスメントについては、企業グループとして容認しない。問題発生時には迅速に調査し、被害者の救済と再発防止に向けた断固たる措置をとる。

人権・コンプライアンス通報窓口

1. コンプライアンスホットライン事務局
原則として「コンプライアンスホットライン事務局」が通報先となります。コンプライアンス関連のみならず、ハラスメントに関する相談も受け付けております。

2. 社外通報先

コンプライアンスホットライン事務局に通報できない事情がある場合は、社外弁護士が通報先となります。

サプライチェーンへの取り組み

調達方針・ガイドライン

ソディックグループのサプライヤー

生産工場が立地する日本・タイ・中国での「地産地消」を基本原則としつつも、調達品の特性に応じてグローバルに調達活動を行い、部材調達の安定化を図っています。当社グループでは調達基本方針を定めており、サプライヤー様との相互理解と信頼関係を構築した上で、最適な部品を調達しています。

サプライヤー選定基準

当社グループでは、調達品の品質・価格・安定性等に加えて、サプライヤー様の技術水準、生産能力、品質管理の状況、環境改善への対応状況を調査しています。また、サプライヤー様の経営状況、BCP(事業継続計画)、法令遵守及び社会的課題への対応状況等を調査してサプライヤー様を選定しています。

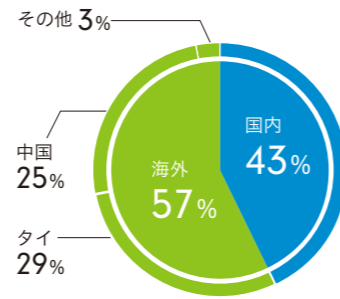
サプライヤー調査・監査の実施

サプライヤー様には当社グループの調達方針を理解いただき、取引開始時の各種調査に加え、取引開始後には環境にやさしい製品づくりを実現するための調査文書等に回答いただいています。各社に対して書面での評価を実施し、重点サプライヤー様には現地監査にご協力いただいています。

サステナブル調達ガイドライン

当社グループでは、社会の持続的な発展に貢献することを目的に、サプライチェーンにおけるサステナビリティをサプライヤー様とともに推進しています。「人権・労働」「コンプライアンス」「環境」「品質・安全性」の4項目を柱とした「ソディック サステナブル調達ガイドライン」を策定し、サプライヤー様に対してサステナビリティの浸透に取り組んでいただくようご協力を依頼しています。国内の主要なサプライヤー様にガイドラインを配付し、9割を超えるサプライヤー様から「サプライヤー合意確認書」をご提出いただきました。2024年度にはサプライヤー様のサステナビリティに関する取り組み状況をモニタリングするため「CSR調達アンケート」を導入し調査を実施したところ、回答率70%以上と一定の回答が得られました。今後もアンケートを通じ、より一層当社のサステナビリティの浸透を図ってまいります。

サプライヤー数
(2025年12月期)



調達基本方針	
1. 誠実・オープン・公正・フェアな取引	自由競争の原則のもと、最適な部品をグローバルに調達していきます。
2. サプライヤー様との共存共栄	サプライヤー様との相互理解と信頼関係を大切に、共に繁栄できる関係の構築を目指します。
3. 人権の尊重	人権尊重社会の実現と、持続可能なサプライチェーンの構築を目指します。
4. 法令遵守と環境保全	各国・地域の法令を遵守し、また環境保全・保護に配慮した調達活動を推進します。
5. 品質、経済合理性、安定供給	適正な品質、信頼性・納期・価格・技術開発力・提案力、並びにサプライヤー様の経営安定性等を十分に評価し、適正な基準に基づいた調達活動を行います。

項目	内容	
人権・労働	● 差別・人権侵害の禁止	● ハラスメント等の禁止
	● 強制労働の禁止	● 児童労働の禁止
コンプライアンス	● 賃金の適正な支払い	● 労働時間の管理
	● 結社の自由	● 労働安全衛生の確保
環境	● 温室効果ガスの排出削減	● 腐敗の防止
	● 循環型社会への寄与	● 競争法の遵守
品質・安全性	● 化学物質の管理	● 輸出取引管理
	● 大気・水・土壌等の汚染防止	● 情報の開示
品質・安全性	● 品質の確保	● 安全性の確保

サプライチェーン全体の共存共栄

法令遵守

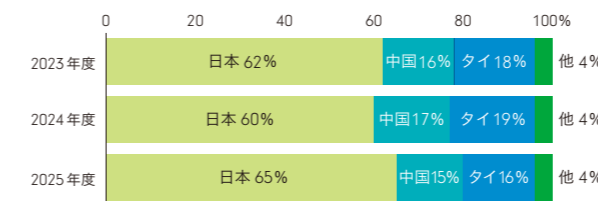
当社グループでは、サプライチェーン全体の公正性・透明性を確保するため、中小受託取引適正化法をはじめとする関連法令の遵守を徹底しています。単に違反を防ぐ段階にとどまらず、遵守することが当たり前という企業文化の醸成を重要な基盤と捉え、私たち一人ひとりが自律的に法令遵守へ取り組む体制を築いています。

サプライチェーンの強靱化

調達ルートの複線化・見直し

当社グループでは、安定した部材調達をめざすべく、国内外に複数の調達ルートを確認することでリスクの分散を図っています。部材の供給不足が発生した際には、流通在庫や代替品の調達などの対応を取っています。また、円安の進行といった為替変動や、各工場の生産台数の変動に応じた調達ルートの見直しを継続的に実施しています。

サプライヤー様の所在国の推移(調達金額基準)



BCP(事業継続計画)

BCPの取り組み

地震等の大規模な自然災害や感染症、国際紛争等により、サプライチェーンに問題が生じた際にサプライヤー様と協働して現状把握を行い、事業継続への影響を最小限に抑える体制を構築しています。BCPに関するサプライヤー様の対応状況を点数化し、改善点が見つかった場合にはサポートを実施しています。

パートナーシップ構築宣言

当社グループでは、サプライチェーン全体の共存共栄を実現するため「パートナーシップ構築宣言」を行い、サプライヤーの皆様とともに持続的な成長をめざしています。また、中小振興基準に基づく「振興基準」を遵守し、サプライヤー様とのパートナーシップ構築の妨げとなる取引慣行や商慣行の是正に積極的に取り組むことで、公正で持続可能な取引環境の形成を進めています。

これらの活動を通じて、サプライチェーン全体の競争力強化と価値創造に寄与してまいります。

2次メーカー様への調査の実施

世界の各地域における災害リスクや地政学リスクを踏まえ、サプライチェーンのレジリエンスの強化に取り組んでいます。当社では「ソディック サプライチェーン調査シート」を策定し、調達額の大きい品目の中から選定した重要部品についてサプライヤー様への現状調査を実施しました。1次メーカー様に関する調査に加え、1次メーカー様の部材の調達元である2次メーカー様に関する調査も実施し、サプライチェーン全体の把握に取り組んでいます。今後、調査結果をもとに調達ルートの複線化等の施策を進め、国際情勢の変化に迅速に対応できる、強靱なサプライチェーンの構築を進めてまいります。

BCP調査の実施

2016年度に初回調査を実施して以降、2020年度・2022年度・2024年度にBCP調査を実施しました。2024年度の調査でも多くの回答が得られました。今後も隔年で調査を継続し、BCP対策の意識向上のための活動を推進してまいります。

ソディックのガバナンス改革



ソディックでは、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・迅速性の向上をめざしています。

企業価値の最大化に向けたガバナンス改革の推進

現在の急激に変化する経営環境においては、実効性のあるガバナンス体制が欠かせない要素となっており、当社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。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むなど、ガバナンス体制の強化及び改革を加速してきました。

2025年に監査等委員会設置会社へ移行しました。取締役の職務執行の監査等を担う監査等委員を取締役会の構成員とすることで、取締役会の監督機能の強化によるコーポレート・ガバナンスの充実を実現いたします。また、取締役会の業務執行の決定権の一部を経営会議へ委任することで、経営の意思決定を迅速化し、さらなる企業価値の向上を図っております。

コーポレート・ガバナンス強化施策のあゆみ

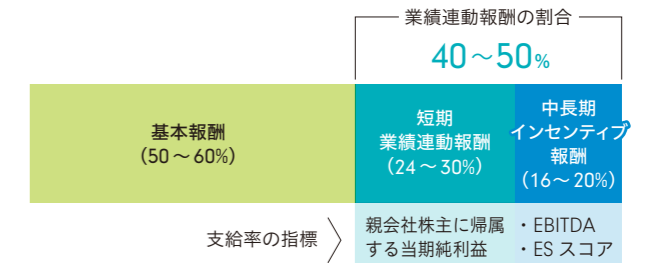
2012年	● 執行役員制度導入	2021年	● 女性監査役の選任(1名)
2014年	● 社外取締役の選任(1名)	2022年	● 全社経営会議、事業経営会議の設置
2015年	● 社外取締役1名増員(計2名) ● 人事諮問委員会・報酬委員会の設置	2023年	● 取締役の任期を2年から1年に変更
2016年	● 取締役会の実効性評価を開始 ● 社外取締役1名増員(計3名)	2024年	● 人事諮問委員会・報酬委員会の議長を代表取締役社長から社外取締役に変更 ● 社外取締役1名増員(計5名) ● 女性監査役1名増員(計2名) ● 社内取締役の中長期インセンティブ報酬の支給率の指標にESスコアを追加
2018年	● 社外取締役1名増員(計4名)	2025年	● 監査等委員会設置会社へ移行
2019年	● 女性取締役の選任(1名)		
2020年	● 人事諮問委員・報酬委員数の見直し(社内取締役2名、社外取締役3名)		

取締役会等の構成

	社外比率	女性比率
取締役会	58.3%	25.0%
監査等委員会	75.0%	50.0%
人事諮問委員会 報酬委員会	60.0%	0.0%

■ 社外取締役 ■ 社内取締役

社内取締役(監査等委員を除く)の報酬割合



ガバナンス体制のありたい姿

- ありたい姿 —
- ① 決議・報告事項のスリム化 ② 中長期的議論の充実 ③ 経営意思決定のスピードアップ

監査等委員会設置会社への移行を通して、
当社課題の解決、市場要求へ対応し、ありたい姿を実現

当社の課題	市場の要求
<ul style="list-style-type: none"> ①取締役会で議論する時間が不足 ②中長期的目線の議論が少ない ③決議事項の範囲が広く、都度取締役会の承認がないと進められない 	<p>コーポレートガバナンス・コード ※以下の議論・開示</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 取締役会による監督機能の強化 ● 事業ポートフォリオの見直し ● 設備、研究開発、人的資本投資等の経営資源の配分

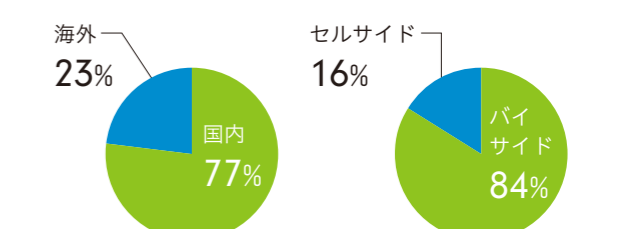
株主・投資家とのエンゲージメント強化

当社は、株主・投資家を重要なステークホルダーの一つと考え、企業価値の向上のための建設的な対話を重視しています。株主との対話は、IR担当部門が担い、株主から個別の要望がある場合には、面談の目的や内容の重要性等を考慮し代表取締役や取締役が対応しています。株主・投資家から寄せられた意見等は、必要に応じて取締役会や経営会議に報告し、当社の今後の経営に活かしています。個別面談以外の対話の取り組みとして、年2回の機関投資家向けの決算説明会に加え、2022年から工作機械、産業機械、食品機械の事業説明会を行っています。また株主総会を貴重かつ重要な株主との対話の機会と捉え、十分な質疑の時間を取るなどの対応や株主総会後に当社ショールームの見学会を開催しています。個人投資家の皆様に対しては、ホームページ上に専用ページを設け、事業内容、業績、経営方針などをわかりやすく掲載しています。

対話の実施状況(2025年12月期)

活動内容	実績	主な対応者
株主総会	1回	全ての取締役及び執行役員
決算説明会	2回	代表取締役、取締役
事業説明会	1回	代表取締役、取締役、執行役員
IR面談	123件	代表取締役、取締役、執行役員、IR担当部門
SR面談	8件	代表取締役、取締役、社外取締役、執行役員

面談した株主・投資家の概要



対話の主なテーマ・関心事項

- 中華圏の景気や需要動向について
- アフターサービス強化のための施策について
- 株主還元について
- 株式会社アドバンテッジパートナーズとの取り組み状況について

対話を踏まえて取り入れた事項

- 決算説明資料等における情報開示の拡充
- 株主還元方針の見直し
- 株式会社アドバンテッジパートナーズとの事業成長に向けた取り組み状況の開示

社外取締役(監査等委員)鼎談

設立50周年は大きな転換点、 真のグローバル企業へ、 成長を期待しています。

ソディックは2025年3月より監査等委員会設置会社に移行しました。監査等委員である社外取締役の3名にお集まりいただき、当社の取締役会、ガバナンス、経営課題について意見交換をしていただきました。

社外取締役(監査等委員)

大村 由紀子 おおむら ゆきこ

弁護士としての高度の専門知識と幅広い見識及び経験を持つ。2024年当社社外監査役、2025年より当社社外取締役(監査等委員)

社外取締役(監査等委員)

大滝 真理 おおたき まり

当社及び他社における内部監査、監査役として豊富な経験と幅広い見識を持つ。2021年当社社外監査役、2025年より当社社外取締役(監査等委員)

社外取締役(監査等委員)

郷原 玄哉 ごうはら はるちか

公認会計士としての長年にわたる監査法人での監査業務を通じた財務会計の専門家としての豊富な経験及び高い知見を持つ。2023年当社社外監査役、2024年当社社外取締役、2025年より当社社外取締役(監査等委員)

グローバル市場拡大に伴う多様なリスクを捉え、 現地拠点の独立性と統制のバランスを確保

郷原 ソディックは現在、グローバルの市場への展開を強化し、中国市場での売上比率を上げていくことを主要戦略としていますが、市場リスクは世界各地で高まっています。直近では中東情勢悪化によって原油取引が制限されると、各地の市場に停滞が生じます。機械産業はもとより全ての産業に影響がありますから、当社に限らず、いずれの企業も注視していかないとなりません。

大滝 今、取り組んでいるグローバル戦略には賛成ですが、重点市場のインドや中南米を含め、いずれの地域においてもリスクは高いので、どこか一つに偏らずに分散していくことが重要だと思います。

大村 世界の機械市場を見ますと、高度化、省人化、地域・地政学、3つの観点でリスクと機会があると私は思います。ソディックは放電加工機を中心とする高精度加工技術を有していますので、高度化、省人化といった変化については追い風になる可能性が十分あります。しかし、米中摩擦の激化をはじめとする地政学リスクやサプライチェーンの分断、技術流出、法制・コンプライアンスなど非連続的なリスクが増えています。これらに対し、監査等委員として特に重要視しているのは、リスクを止めることではなく、コントロール可能な状況に置くことです。まず、特定地域への依存は

避けること。次にサプライチェーンの複雑化を検討しておくこと。さらに、現地法制の変更に対応するため、現地の意思決定の独立性と統制のバランスを十分に保っていく必要があると思います。

郷原 はい。2025年もグローバル戦略に沿って海外拠点の新設や、M&Aによって新会社、新製品がグループに加わりましたが、今後もそういったケースは増えるでしょう。取締役会では個々のプランを精査し、計画の実現性はどのくらいか、リスクは十分に洗い出せているかといった視点で、投資の妥当性を審査していますが、3名とも監査役から議決権を持つ取締役になりましたので、リスクが大きいと評価したら反対をすることもできます。

大滝 もちろん議決権を行使して反対はできますが、戦略上、M&Aは不可欠だと思います。ただし、海外のターゲットカンパニーには非上場の企業も多く、上場企業のソディックとしては、ガバナンス上のリスクが高くなるので、統制は簡単ではありません。2026年はイタリアのAltForm社の現地監査も行う予定ですが、まず、性善説に立たずに、厳しい視点で見ていくべきですね。また、国によってカルチャーはかなり異なりますから、上場企業のガバナンスについて教育していかなければなりません。

大村 地域ごとに異なる価値観やカルチャーがある中で、現地の独立性と統制をいかに両立させていくかは、私もいつも考えています。特に米国や欧州は意思決定

が早いので、本車で全てをコントロールすることは難しいです。一定程度、自律的に動けるようにする一方で、絶対守るべきところは譲らないといったことが大切です。

また、問題が生じにくい体制を整備するだけでなく、何か起きてしまった場合の初動対応が非常に重要です。

郷原 最終的には取締役の責任ですから、常に注意を払って、しっかりとした対応をしていきたいです。気を引き締めている一方で、AltForm社がグループ入りしたことで、今後の3Dプリンタ事業と市場開拓が非常に楽しみです。

大村 私も同感です。欧州市場は一から自力で開拓をしていくことが難しい地域です。また、欧州市場での

技術優位性を維持、強化していくため、足りない技術力を補う、アップデートしていくことも重要です。引き続き、M&Aなどを積極的に検討していくべきですね。

大滝 私はインド市場に期待しています。マーケットが非常に大きいですし、優秀な人材の確保もしやすいので、今後インフラが徐々に整ってくれば、市場としては大きく伸びると思います。

監査等委員会設置会社に移行し、 経営モニタリング機能や 意思決定のスピードが改善

大村 監査等委員会設置会社となって約1年、取締役12名中の7名が社外取締役という体制ですが、皆さん

グローバル戦略に沿ったM&Aや
海外展開が進む中、ガバナンスの
さらなる強化が不可欠です。



は従来の体制と比較して変化を感じていますか。

郷原 執行への権限委譲を進めたので、経営会議で決められる範囲が増え、経営の意思決定のスピードは明らかに上がっています。

大滝 私もかなり違いを感じます。以前は取締役会の議題の中に執行に関係するものも多く含まれていましたが、今はそこを完全に切り分けて、議題そのものも絞っています。

大村 私も取締役会のモニタリングボードとしての役割が強くなっていると思います。議題に上げる前に検討すべきことは検討し、論点を明確化して、必要な要件に絞って議題にする形ができつつあります。それに伴って執行役員の皆さんの責任感や意識レベルが徐々に変わってきています。経営会議で物事がきちんと決まれば、意思決定のスピードはさらに早くなるだろうと思います。

郷原 少なくとも2025年は、非常に早くから事業の方向性、組織戦略についての議論が始まったと理解しています。株式会社アドバンテッジパートナーズ(以下、AP社)との提携についても、当社に有用な知見をどれくらい提供してくれるのかを十分、議論しました。そもそも当社は、組織の縦割りなどの影響で、在庫や原価管理に課題があると私も考えており、外部の知見が入ることには賛成でした。しかも、今回のAP社との契約はソディックの株価が上昇することでAP社にもメリットがあるという形の提携なので、両社が同じ方向を向き、社内に入り込んで企業価値向上を行ってもらいます。私たちも進捗報告は聞いていますが、うまくいっているようですね。

大村 ゆくゆくはAP社のネットワークや経営分析などの機能を社内に根付かせて内製化を進め、自走できるようにしていくことが最も大事だと思います。

大滝 経営会議、取締役会にもAP社の方々がオブザーバーとして出席され、私たちの意見や議論も聞いていただいていますから、良い方向に改革できると期待しています。

中期経営計画は、執行側から提案された コミットメント型で策定

郷原 中期経営計画について議論もかなり行ってきましたが、まず、コミットメント型にしたことは大きな決断でした。

大村 そうですね。ここ数年、ローリング型の経営目標を採用する企業が増えていますが、今回、ソディックがコミットメント型の中期経営計画を策定するという案は執行側から出てきたものだと理解しています。執行の本気度が伝わってきて非常に頼もしいと感じました。

大滝 各部の予算の立て方がまったく違ってくるから、それによって業務執行の中身が大きく変わると思います。株主還元の見直しも見直してきましたが、会社として強い覚悟が見られます。

郷原 米国の上場企業ですと稼いだキャッシュから必要な予算を確保し、残りは全て投資家に返すという考え方が一般的です。一方で日本企業は内部留保を貯め込みがちでしたが、今では徐々に米国の考え方に近づいています。当社の取締役会でも還元水準は何度も議論に上がり、プライム上場企業や同業他社の水準に照らして検討してきました。4カ年の総還元性向70%が適正か否かは、今後も注視していかなければなりません。還元充実の方針には賛成です。

大村 成長投資と収益性のバランスであったり、自己



成長投資と収益性のバランスをとり、
資本効率性を考えた経営が
資本市場から求められています。

従業員の皆が仕事をして
満足を得られる、そんな組織づくりが
人財力の強化につながります。



資本の規模であったり、資本効率性というものを考えた上できちんと経営していくことが我々に求められています。実際に、どこまで成長投資につき込むのかの判断は簡単ではないので、資本政策全体としてどうしていくべきかは継続的に考えていくべき課題です。

新しいカルチャーを積極的に取り入れて 組織を改革し、より高い人財力を養ってほしい

大滝 ソディック設立50周年を前に理念体系としてパーパス、ミッション、ビジョン、バリューを設定したり、ブランディングの考え方を取り入れたり、坏社長の指揮のもと、ソディックに欧米のカルチャーがかなり入ってきました。現在、多くの日本企業が海外に子会社を持っていますが、本当の意味でグローバル視点に立って経営している企業は限られていると思います。ソディックはそういう点では、グローバル企業に近づいていると思います。

郷原 新しい取り組みが一つひとつ、しっかりと社内に周知され、浸透しているところが良いですね。

大村 ソディックはこれまでもグローバルな経営をしてきましたが、それが外部にはあまり発信されていなかった気がします。今は、会社全体としてより外に目が向くようになってきていると感じます。特に、高付加価値製品で勝負していくにはアジア圏よりも欧州、米国の市場で優位性を発揮していくことが非常に大切です。坏社長の海外での経営経験が今後ますます生きてくると思います。

郷原 2029年12月期の売上高1,000億円という目標はあくまで通過点です。早期に達成して次のステージをめざしたいところですが、それには新しい領域の

製品、事業が必ず必要です。これから成長する領域にビジネスを広げていくことで、ソディックも大きく成長していくはずですよ。

大村 ソディックの強みはニッチな領域で強固なポジションを持っていること、海外市場での直販体制や独自のネットワークを構築していることです。ではそれをどう活かしていくかという時、製品だけを単独で売るやり方では私は限界があると思います。デジタルデータを活用したソリューション、アフターサービスなどを付加価値として提供し、製品とパッケージで売ることで、事業として広がると思います。

大滝 もちろんその通りですが、それには人財がレベルアップしないといけません。創造性を持って海外に出ていける人財を育成したいところですが、それには一つ課題があります。現状の従業員満足度が低水準にあることです。従業員の皆さんがこの会社で仕事をして満足を得られる、そういう組織づくりを行うことがひいては人財力の強化につながります。

管理部門が従業員満足度調査を継続的にを行い、今後は人財の価値を高める組織づくりをしていくことに期待しています。

郷原 ソディックが設立された50年前と今の時代では世の中の価値観が大きく変わっていますが、組織はそこまで変わり切れず、古い仕組みや体質を抱えてしまっている、このようなことはいずれの企業にもあることです。ソディックは取締役会のメンバーも刷新され、今、会社として大きな転換を図っていますから、私たちもその変革を支えたいと思います。

コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

ソディックは「創造」「実行」「苦勞・克服」の精神をもとに、お客様へ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基本理念としています。また、当社は設立50周年を迎えるにあたり、企業としての存在意義・使命・将来像・行動原則を明確化した理念体系を2026年1月に制定しました。

この理念の実現には株主・投資家の皆様、お客様、従業員等全てのステークホルダーに対して、常に透明でわかりやすい経営を行うことが重要であり、経営資源の効率的な運用を行うとともに、リスクマネジメントやコンプライアンス面の強化を図り、株主・投資家の皆様に対する企業価値が最大化するように努めます。

コーポレート・ガバナンスの体制と特長

当社は取締役の職務執行の監査等を担う監査等委員を取締役会の構成員とすることにより、取締役の監督機能を強化し、監視体制の強化を通じてコーポレート・ガバナンスの充実を図るため、監査等委員会設置会社制度を採用しています。取締役会は、経営全般に対す

る監督機能を発揮して代表取締役・取締役・執行役員職務の執行を監督するとともに、経営上の重要な事項についての意思決定を行い、監査等委員会は業務執行の監視を行います。

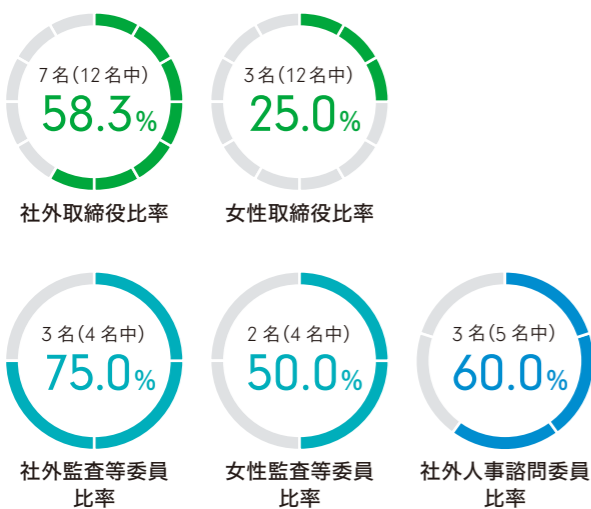
経営監督機能の強化

当社は、取締役12名のうち7名を社外取締役としており、客観的な視点と豊富な経験や知識を経営に反映し、コーポレート・ガバナンス体制を強化しています。さらに、監査等委員4名のうち3名を社外取締役とし、経営監督の客観性と公正性を高めています。取締役会資料の事前配布により検討時間を確保し、決議事項のうち特に重要な案件については、経営会議で事前に討議を行っています。社外取締役に対しては、取締役会の議案について、社内情報の不足を補い、経営監督機能をより十分に発揮するため、必要に応じて取締役会事務局より事前説明を実施しています。

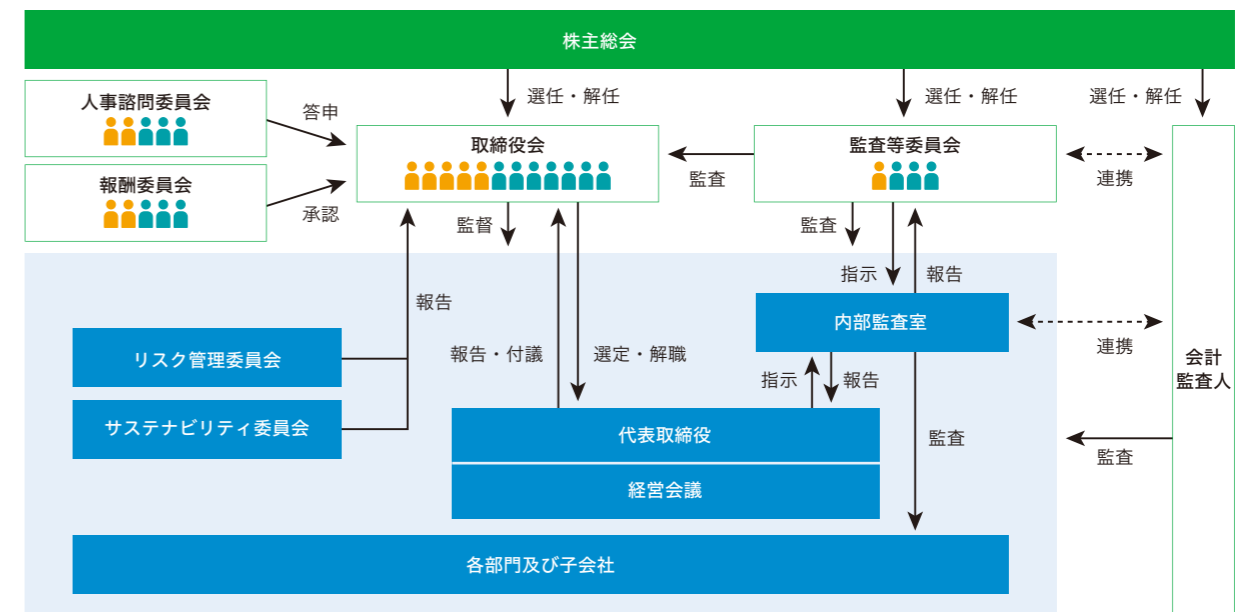
コーポレート・ガバナンス体制早見表 (2026年3月末現在)

機関設計	監査等委員会設置会社
取締役 (監査等委員である取締役を除く。)	8名 ^{※1} (うち社外4名) 取締役会議長：代表取締役会長
監査等委員である取締役	4名 ^{※2} (うち社外3名)
取締役の任期	取締役(監査等委員である取締役を除く。): 1年 監査等委員である取締役: 2年
執行役員制度採用	有
取締役会の任意諮問委員会	人事諮問委員会 報酬委員会
会計監査人	太陽有限責任監査法人
コーポレート・ガバナンス報告書 ^{※3}	https://www.sodick.co.jp/sustainability/governance.html

※1 定款上の取締役(監査等委員である取締役を除く。)の員数は9名以内となっています。
 ※2 定款上の監査等委員である取締役の員数は5名以内となっています。
 ※3 コーポレート・ガバナンスに関するコーポレートガバナンス・コードへの対応状況については、ソディックWebサイト及び「コーポレートガバナンスに関する報告書」をご覧ください。



コーポレート・ガバナンス体制図 (2026年3月末現在)



取締役会

- 経営の基本方針、執行役員を選任など、取締役会規程で定められた重要事項の意思決定及び経営全般に対する監督機能を担っています。
- 毎月1回、定時取締役会を開催するほか、必要に応じて臨時取締役会を開催しています。
- 経営の監督及び重要な経営の意思決定を行う当社の取締役としては、社内取締役(5名)及び社外取締役(7名)の合計12名で構成しています。
- 社外取締役からの意見、アドバイス、チェックなどにより、取締役会の透明性・信頼性を向上かつ活性化させながら、経営監督機能の強化を図っています。
- 当社について広く深く理解し、実効性のある経営を行うため、営業会議、合同技術会議、品質保証会議、経営会議等を開催し、これに取締役が参加することにより業務執行に関する基本事項及び重要事項に係る意思決定を機動的に行っています。

監査等委員会

- 監査の方針、職務の分担等を定め、常勤監査等委員及び内部監査室から監査の実施状況及び結果について報告を受けるほか、取締役及び会計監査人からその職務の執行状況について報告を受け、必要に応じて説明を求めるなど、外部的視点からの経営の監督機能を果たしています。
- 4名の監査等委員である取締役で構成され、うち3名を社外取締役としています。

人事諮問委員会

取締役・執行役員の人事に関する選任基準・方針の策定と、候補者の選定及び現職の評価を行っています。取締役5名で構成され、うち3名を社外取締役としており、議長は社外取締役が務めております。

構成員	代表取締役会長	古川 健一
	代表取締役 CEO 社長執行役員	坪 祐次
	社外取締役	工藤 和直(議長)
	社外取締役	野波 健哉
	社外取締役	後藤 芳一

報酬委員会

取締役(監査等委員である取締役を除く。)、執行役員の報酬に関する方針の策定と、報酬水準及び査定、報酬額を審議・決定しています。取締役5名で構成され、うち3名を社外取締役としており、議長は社外取締役が務めております。

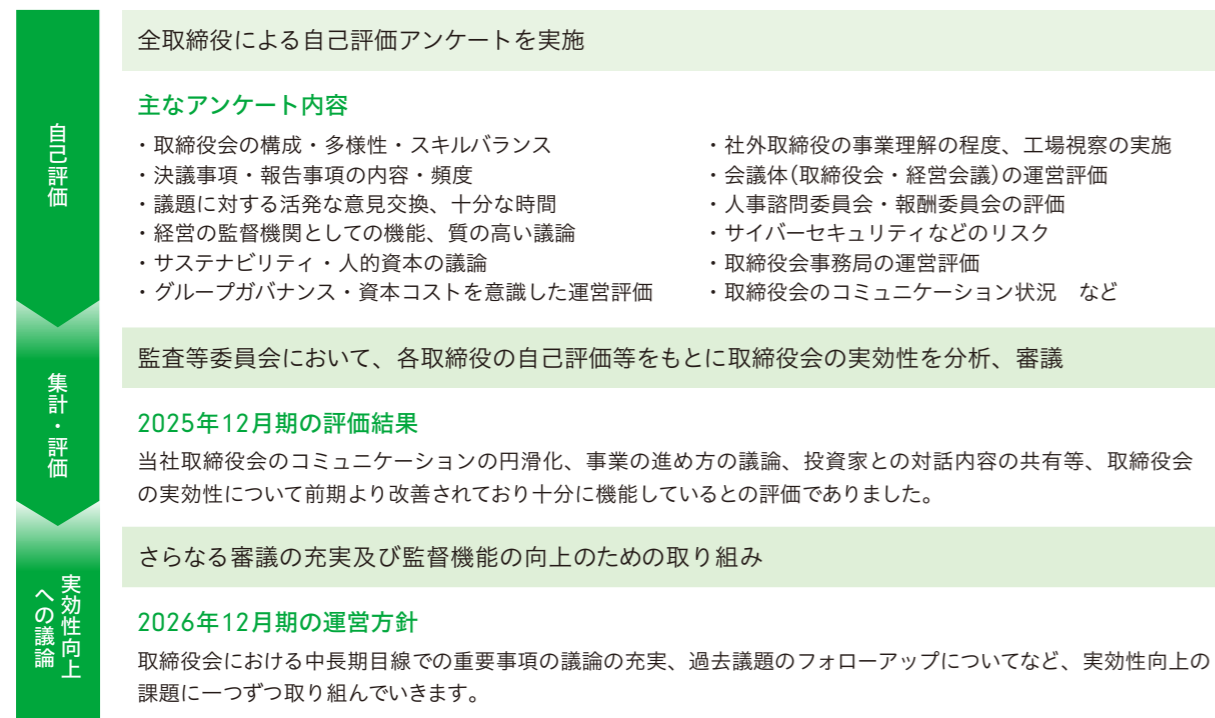
構成員	代表取締役会長	古川 健一
	代表取締役 CEO 社長執行役員	坪 祐次
	社外取締役	工藤 和直(議長)
	社外取締役	野波 健哉
	社外取締役	後藤 芳一

取締役会の実効性評価

コーポレート・ガバナンスの実効性を高めるために、当社取締役会の職務の執行が適切に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状況について自己評価を行っています。

また、監査等委員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、その結果を開示しています。

分析・評価方法



2025年12月期の成果	
全体の実効性	<ul style="list-style-type: none"> ● グループガバナンスの議論の充実 ● 人的資本に関する議論の充実
社外役員	<ul style="list-style-type: none"> ● 社外取締役の外部研修機関での研修 ● 社外取締役のランチミーティングの開催
今後の課題	
全体の実効性	<ul style="list-style-type: none"> ● 資料共有のさらなる早期化 ● 経営会議への決裁権限の一部委譲による経営意思決定のスピードアップ ● 中長期視点での議題の充実
社外役員	<ul style="list-style-type: none"> ● 社外取締役間のコミュニケーション充実 ● 社外取締役の多様性、スキルバランスの向上

取締役会の集中審議事項

取締役トレーニングの実施のほかに、直近で実行する施策や検討課題について以下を集中審議事項(トピックス)として取り上げ、取締役の当社について

の理解度を高め、より深い議論をするための施策を行っております。

2024	<ul style="list-style-type: none"> ・事業等リスクと対処すべき課題 ・内部監査状況報告 ・輸出管理の注意、管理状況 ・知的財産成長戦略 ・TCFD提言への取り組み状況
2025	<ul style="list-style-type: none"> ・資本政策の現状と課題(複数回) ・事業改善プロジェクト説明 ・取締役会の在り方、機関設計 ・監査等委員会への移行

取締役のトレーニング

当社は、取締役がその機能や役割を適切に果たせるよう、以下を実施しています。

- (1) 取締役については一般社団法人日本取締役協会や公益社団法人日本監査役協会等の研修に参加しています。
- (2) 社外取締役については経営会議等への参加機会の提供や主要拠点である加賀事業所等の工場視察を行い、当社の業務への理解を深めています。

(3) 他の取締役及び執行役員については東京証券取引所のeラーニング等を通し、企業価値向上に必要な知識・考え方を習得しています。

なお、執行役員等については、後継者育成の観点から、経営会議等の出席による経営の参画の機会を設けています。また、経営幹部研修を行い、長期的な経営戦略の策定を行うなど、経営幹部人材の育成に取り組んでいます。

サクセッションプラン

次世代経営人材の育成

人事諮問委員会では、2021年よりサクセッションプランの策定を行い、継続的に議論しています。

次世代経営人材の育成方針は、「過去評価結果等を参考に、各部門から候補者を選定、専門分野以外のマネジメント経験や経営の要素を加味する上で海外子会社のマネジメント経験及び適宜研修で知識やスキルを補いながら経営幹部を育成し、それぞれの役職の選任基準を満たす人材を育成していく」としています。

- 次世代経営人材の要件は、
- 企業価値増大に貢献する資質、判断力
 - グローバルの視野、倫理観
 - 経営管理者としての幅広い実務経験、知識
 - 公明正大さ、コミュニケーション力、リーダーシップ
 - リスクへの感度、理解力

と定めています。

これらのプランに従って多様なスキル、能力を持つ人材が当社グループの未来を担っていけるよう、候補者の選定、育成を実践していきます。

CEOの要件

CEOの選任要件は、左記の次世代経営人材の要件に加え、以下を定義しています。

1. 経営トップとしての品位・品格ある存在感・力強いリーダーシップ
2. 困難な課題に果敢に取り組む強い姿勢と決断力
3. 成長戦略の実行力と過去の常識・慣行に縛られない視座をもち「あるべき像」に近づいていける組織変革力
4. 経営環境の変化への対応力、中長期のグローバル成長戦略の構想力
5. モノづくりへの熱い思いと情熱及び使命
6. 社是(創造、実行、苦勞・克服)のSodick文化への醸成と浸透への取り組み
7. リスクや批判を乗り越え、果敢に合理的意思決定ができ、決断に責任が持てる
8. 人材育成・登用についての積極的な取り組み
9. 経営における豊富な経験・実績、経営手腕(外部適任者群から選出の場合)
10. 社会貢献を通じた企業価値向上の取り組み

取締役報酬等の決定方針等

基本的な考え方

当社の取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬は、持続的な成長と中長期的な企業価値向上を経営上の課題として、株主利益と連動した報酬体系とし、個々の取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬の決定に際しては会社業績及び各職責を踏まえた適正な成果を反映した報酬体系とします。

報酬制度の在り方、見直しの必要性については、過半数の社外取締役で構成される報酬委員会において、客観的な視点を取り入れて審議し、その答申を得て取締役会において決定します。

報酬体系

- 1) 当社の役員報酬は、業務執行取締役は役位・職責に応じた報酬ランクに基づく基本報酬（固定給）と、単年度の業績反映分によって構成される短期業績連動報酬、ならびに企業価値向上に対する利害を株主の皆様と共有することを目的とする株式報酬を基礎とした中長期インセンティブ報酬で構成します。なお、非業務執行取締役（社外取締役及び監査等委員である取締役を除く。）は、基本報酬と短期業績連動報酬で構成し、社外取締役及び監査等委員である取締役は、基本報酬のみを原則とします。
- 2) 業務執行取締役の種類別の報酬割合については、当社と同程度の事業規模や関連する業種・業態に属する企業をベンチマークとする報酬水準を踏まえ、上位の役位ほど業績連動報酬の金額が多い構成としております。
- 3) 取締役（監査等委員である取締役を除く。）の個人別の報酬は報酬委員会で、監査等委員である取締役の個人別の報酬は、監査等委員会の協議により内容を決定します。

業績連動報酬等に関する方針

- 1) 短期業績連動報酬は、事業年度ごとの業績向上に対する意識を高めるため、当年度の親会社株主に帰属する当期純利益及び種類別の報酬割合に応じて業績連動報酬総額を算定し、当年度の業績確定後に報酬委員会での審議を経たうえで、決定から1カ月以内に賞与として一括支給することとしております。
- 2) 業績指標として親会社株主に帰属する当期純利益を選定した理由は、親会社株主に帰属する当期純利益の増加が株主資本の増加となり将来の配当原資として株主の意向に沿うものと認識するためであります。
- 3) 当社グループは中期経営計画の目標を設定し、達成することにより親会社株主に帰属する当期純利益を増加するようにいたします。

非金銭報酬等に関する方針

- 1) 非金銭報酬として、業務執行取締役に中長期の企業価値向上に貢献するインセンティブとして役位に応じた金銭報酬債権を支給し、同債権額に応じた自己株式を割当てる譲渡制限付株式報酬を支給しております。
- 2) 金銭報酬債権の総額は過去2年間のEBITDAの平均額及び単年度のES（従業員満足度調査）スコアにより算定しております。
- 3) 金銭報酬債権の総額指標としてEBITDAを選定した理由は、設備投資等に伴う減価償却費や金利等の増加による利益の減少に左右されず、中長期的な視野で株主価値の増大に寄与する経営を行うためであり、また、ESスコアを追加選定した理由は、当社が持続的に成長するためには、従業員のやりがい、売上が利益等、経営に重要な指標に直結すると考えているためであります。
- 4) 譲渡制限付株式報酬は、報酬委員会の答申を踏まえ、取締役会で各取締役の割当株式数を決議しております。

役員報酬内容（2025年12月期）

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)			対象となる 役員の数(名)
		基本報酬	業績連動報酬	中長期インセンティブ (非金銭報酬)	
取締役(監査等委員を除く)	146	106	30	10	5
社外取締役	36	36	—	—	5
合計	183	142	30	10	10
取締役(監査等委員)	13	13	—	—	1
社外取締役	16	16	—	—	3
合計	29	29	—	—	4
監査役	8	8	—	—	2
社外監査役	2	2	—	—	2
合計	10	10	—	—	4

(注) 上表には2025年3月28日開催の第49回定時株主総会終結時点の時をもって退任した取締役1名、社外取締役1名、常勤監査役2名、社外監査役2名が含まれております。

取締役会・監査等委員会の構成

当社は、中長期的な企業価値向上に取り組んでおり、取締役会全体として必要な専門知識・経験・能力の

バランスを考慮し、それらを備えた多様性のある取締役を選任しています。

役員の概要（2026年3月末現在）

取締役	属性・就任委員	出席状況(2025年12月期)		取締役に特に期待する分野*					
		取締役会	監査役会/ 監査等委員会	企業経営	財務・会計	法務・リスク管理	製造・技術・R&D	グローバル	マーケティング
古川 健一	▲人事諮問委員会 ★報酬委員会	13回/13回		●	●	●		●	●
坪 祐次	▲人事諮問委員会 ★報酬委員会	13回/13回		●	●			●	●
塚本 英樹		13回/13回		●			●	●	
高木 正人		10回/10回 (注1)		●	●	●			●
工藤 和直	■社外 ◆独立 ▲人事諮問委員会 ★報酬委員会	13回/13回		●			●	●	●
野波 健蔵	■社外 ◆独立 ▲人事諮問委員会 ★報酬委員会	13回/13回		●			●	●	
後藤 芳一	■社外 ◆独立 ▲人事諮問委員会 ★報酬委員会	13回/13回		●			●	●	
佐野 綾子	■社外 ◆独立	12回/13回		●	●	●			

監査等委員である 取締役	属性・就任委員	出席状況(2025年12月期)		取締役に特に期待する分野*					
		取締役会	監査役会/ 監査等委員会	企業経営	財務・会計	法務・リスク管理	製造・技術・R&D	グローバル	マーケティング
河原 哲郎		13回/13回	14回/14回	●	●				
大滝 真理	■社外 ◆独立	13回/13回	14回/14回		●	●			
郷原 玄哉	■社外 ◆独立	13回/13回	11回/11回 (注2)		●	●			
大村 由紀子	■社外 ◆独立	13回/13回	14回/14回	●		●		●	

* 社外役員の独立性に関する基準に関してはソディックWebサイトに掲載しています。 <https://www.sodick.co.jp/sustainability/governance.html>

※ 上記一覧表は、取締役の有する全ての知見を表すものではありません。

(注1) 高木正人氏は2025年3月28日の定時株主総会にて選任されており、就任以降に開催した取締役会は10回です。

(注2) 郷原玄哉氏は2025年3月28日の定時株主総会にて社外取締役を退任し、監査等委員である社外取締役に選任されており、就任以降に開催した監査等委員会は11回です。

各スキルの選定理由と詳細

項目	選定理由
企業経営	事業を取り巻く環境の変化に即座に対応し、持続的に発展し企業価値を向上させていくためには、迅速な経営判断を行うことが必要となるため
財務・会計	正確な財務報告、強靱な企業体質の構築、持続的な発展と企業価値の向上に資する成長投資を実現させるためには、財務・会計分野での知見と経験が必要となるため
法務・リスク管理	法務・リスクマネジメントは、適切な法令遵守と企業体制の基礎となる部分であり、その経験と知識は必要であるため
製造・技術・R&D	世界に一流の製品とサービスを提供し続けるためには、当社事業に関わる最先端技術(DX含む)に関する知見と経験が必要となるため
グローバル	世界トップシェアをめざす当社において、グローバル事業の成長戦略の策定及び経営監督が重要なことから、海外事業マネジメントに関する知見と経験が必要であるため
マーケティング	企業戦略を表現し、コミットした経営計画等を達成するためには、現実的かつ具体的な事業戦略及びマーケティング戦略を策定し、実行することが必要となるため

マネジメント体制 (2026年3月末現在)

1

代表取締役会長
古川 健一 ふるかわ けんいち

1999年 8月 当社入社
 2007年 4月 株式会社トム・ソディック取締役社長
 2007年12月 当社財務部長
 2008年 4月 当社総合企画本部長
 2008年 6月 当社取締役
 2010年 6月 当社常務取締役
 2012年 6月 当社専務取締役 管理・総合企画担当
 2012年 7月 Sodick(Thailand) Co.,Ltd. 取締役会長(現)
 2014年 6月 当社代表取締役副社長
 2018年 3月 当社代表取締役社長
 2018年 8月 株式会社ソディックエフ・ティ 取締役会長(現)
 2024年 3月 当社代表取締役 CEO 社長執行役員
 2025年 3月 当社代表取締役会長(現)

2

代表取締役 CEO 社長執行役員
坪 祐次 あくつ ゆうじ

1987年 4月 当社入社
 1991年 1月 Sodick, Inc. 出向
 2005年11月 Sodick, Inc. 取締役副社長
 2013年 7月 当社執行役員
 2013年 7月 当社営業本部 副本部長 欧米担当
 2016年 4月 Sodick, Inc. 取締役社長
 2022年 1月 当社工作機械事業本部 副本部長
 2022年11月 当社 COO(最高執行責任者)
 2024年 3月 当社取締役 COO 副社長執行役員
 2025年 3月 当社代表取締役 CEO 社長執行役員(現)

3

取締役 専務執行役員
 工作機械事業本部 本部長
塚本 英樹 つかもと ひでき

1985年 4月 当社入社
 1998年 3月 Sodick(Thailand) Co.,Ltd. 取締役(現)
 2008年 4月 Sodick(Thailand) Co.,Ltd. 取締役社長
 2012年 7月 当社執行役員 生産管理本部 副本部長
 2014年 6月 当社取締役 生産統括担当
 2015年 6月 蘇州沙迪克特種設備有限公司 董事長(現)
 2015年 6月 沙迪克(厦門)有限公司 董事長(現)
 2015年 6月 当社常務取締役 生産統括担当
 2020年 3月 当社専務取締役 工作機械事業及び生産統括担当
 2024年 3月 当社取締役 CTO/CPMO 専務執行役員
 2025年 3月 当社取締役 専務執行役員(現)

4

取締役 常務執行役員
 コーポレート本部 本部長
高木 正人 たかぎ まさと

1987年 4月 当社入社
 1994年 4月 当社生産本部第1 技術部技術課主任
 1998年 7月 当社品質保証室技術サポート課 課長
 2006年10月 当社経営企画室 室長
 2008年 2月 当社経営企画部 部長
 2012年 7月 当社総合企画本部 副本部長 執行役員
 2018年 4月 当社コーポレート本部 副本部長 執行役員
 2025年 3月 当社取締役 常務執行役員
 コーポレート部門 統括担当(現)

5

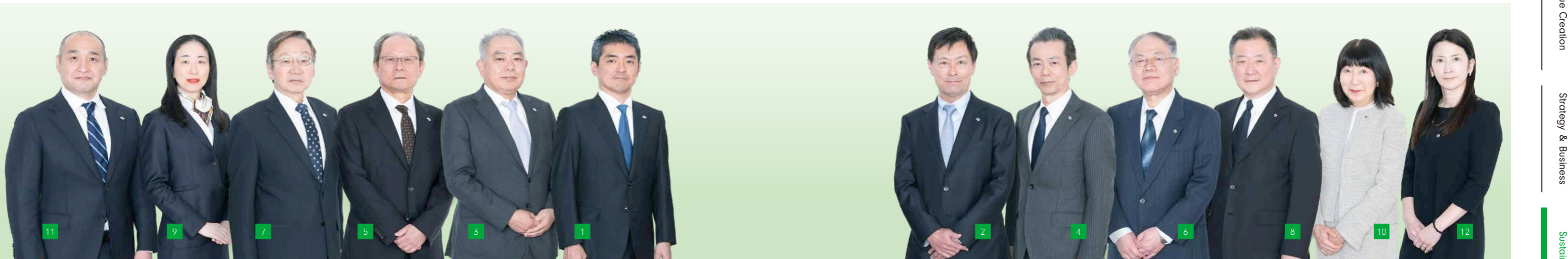
取締役 常勤監査等委員
河原 哲郎 かわはら てつろう

1981年 4月 当社入社
 2000年12月 株式会社ソディックプラスチック 入社
 2001年10月 当社 転籍
 2003年 5月 株式会社ソディックハイテック 取締役
 2006年 4月 株式会社ソディックハイテック 常務取締役
 2009年 9月 株式会社ソディック新機(現 株式会社ソディックエフ・ティ) 常務取締役
 2013年12月 株式会社ソディックエフ・ティ 専務取締役
 2022年 7月 当社転籍 工作機械事業本部CS事業部 アドバイザー
 2024年 3月 当社常勤監査役
 2025年 3月 当社取締役 常勤監査等委員(現)

6

取締役
工藤 和直 くとう かずなお

1977年 4月 住友電気工業株式会社 入社
 2000年 1月 同社電子材料事業部ワイヤー製品部長
 2001年 1月 同社電子材料事業部製造部長
 2004年 1月 蘇州住電装有限公司 董事 副総経理
 2007年 6月 蘇州住電装有限公司 董事 総経理
 2008年 6月 住友電装株式会社 執行役員
 2015年 6月 蘇州住電装有限公司 最高顧問
 2016年 7月 青島京信電子有限公司 高級顧問
 2018年 3月 当社社外取締役(現)
 2018年 6月 株式会社芝浦電子社 社外取締役



7

取締役
野波 健蔵 のなみ けんぞう

1985年 2月 米航空宇宙局(NASA) 研究員
 2008年 4月 千葉大学 理事・副学長(研究担当)
 2012年10月 ミニサーベイヤーズコンソーシアム(現 一般社団法人日本ドローンコンソーシアム) 会長(現)
 2013年11月 株式会社自律制御システム研究所(現 株式会社ACSL) 代表取締役最高経営責任者(CEO)
 2017年 4月 千葉大学 名誉教授(現)
 2019年 6月 一般財団法人先端ロボティクス財団 理事長(現)
 2020年 3月 当社社外取締役(現)
 2022年 1月 株式会社Autonomyホールディングス 代表取締役CEO(現)
 2023年 7月 福島国際研究教育機構(F-REI) ロボット分野長(現)

8

取締役
後藤 芳一 ごとう よしかず

2003年 8月 経済産業省 産業技術環境局 標準課長
 2004年 6月 同省 中小企業庁 技術課長
 2008年 7月 同省 製造産業局 次長
 2010年 4月 同省 大臣官房 審議官(製造産業局 担当)
 2012年10月 東京大学大学院 工学系研究科 マテリアル工学専攻 特任教授
 2015年 6月 パラマウントベッドホールディングス 株式会社社外取締役
 2017年10月 一般財団法人機械振興協会 副会長
 2018年 6月 パラマウントベッドホールディングス 株式会社 社外取締役 監査等委員(現)
 2022年 3月 当社社外取締役(現)

9

取締役
佐野 綾子 さの あやこ

2001年 4月 ゴールドマン・サックス証券会社(現 ゴールドマン・サックス証券株式会社) 経済調査部
 2009年 1月 東京西法律事務所(現 弁護士法人 TNLAW) 入所
 2018年10月 東京地方裁判所 民事調停官
 2018年12月 あや総合法律事務所 代表(現)
 2019年 3月 株式会社すかいらーくホールディングス 社外取締役(現)
 2021年 3月 株式会社メタップス(現 株式会社メタップスホールディングス) 社外取締役 監査等委員
 2024年 3月 当社社外取締役(現)
 2024年 5月 株式会社クラス社 外監査役(現)
 2024年 6月 独立行政法人経済産業研究所 監事(現)
 2024年 7月 株式会社アインホールディングス 社外監査役(現)

10

取締役 監査等委員
大滝 真理 おおたき まり

1993年 9月 岡部株式会社 入社
 2007年 2月 ウィルソン・ラーニングワールド ワイド株式会社 入社
 2010年 8月 同社 内部監査室 室長
 2012年 6月 同社 監査役
 2021年 3月 当社社外監査役
 2025年 3月 当社社外取締役 監査等委員(現)

11

取締役 監査等委員
郷原 玄哉 ごうはら はるちか

2002年10月 中央青山監査法人 入所
 2004年 9月 監査法人 トーマツ(現 有限責任監査法人 トーマツ) 入所
 2008年 8月 郷原会計事務所 開設 所長(現)
 2012年11月 株式会社ダイヨシトラスト(現 大和ハウスパーキング株式会社) 社外監査役
 2023年 3月 当社社外監査役
 2024年 3月 当社社外取締役
 2025年 3月 当社社外取締役 監査等委員(現)
 2026年 3月 株式会社カネキナカオ 社外監査役(現)

12

取締役 監査等委員
大村 由紀子 おおむら ゆきこ

2003年 4月 トヨタ自動車株式会社 入社
 2007年 9月 長島・大野・常松法律事務所 入所
 2014年 8月 金融庁 出向
 2019年 4月 三浦法律事務所 入所(現)
 2020年 1月 株式会社アシロ 社外取締役
 2020年 5月 株式会社ココベリ 監査役
 2022年10月 株式会社ハルメクホールディングス 社外取締役 監査等委員(現)
 2024年 3月 当社社外監査役
 2025年 3月 当社社外取締役 監査等委員(現)
 2026年 3月 株式会社ユーグレナ 社外取締役 監査等委員(現)

リスクマネジメント

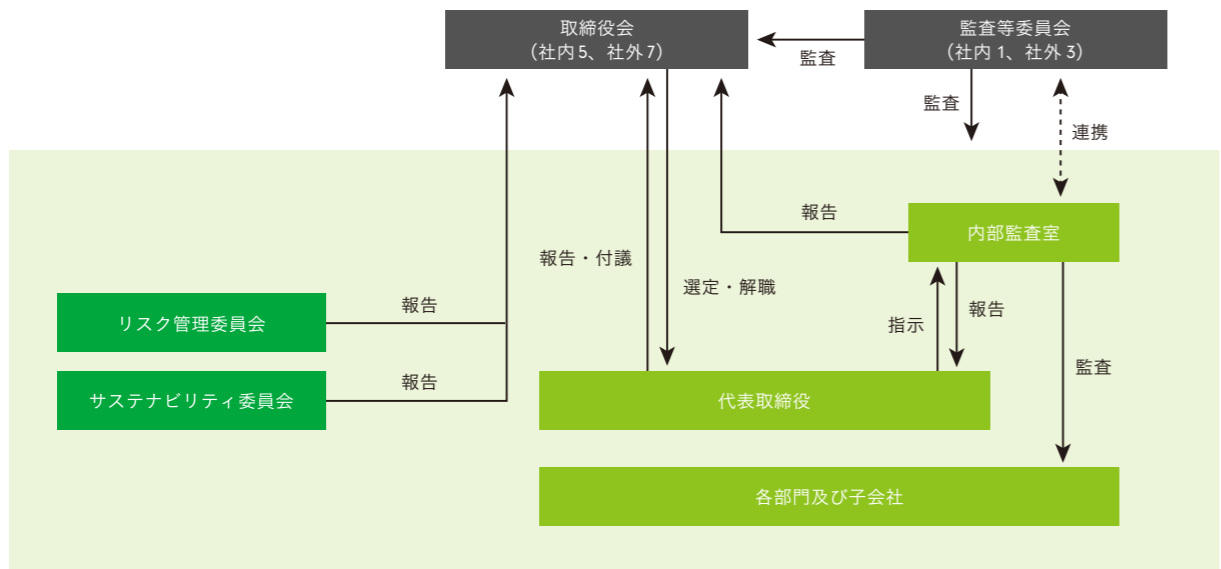
基本的な考え方

ソディックグループは、リスク管理基本規程を定め、各部門において有するリスクの把握、分析、評価及びその回避等適切な対策を実施するとともに、経営に重大な影響を及ぼす不測の事態が発生し、または発生

する恐れが生じた場合に備え、リスク管理委員会を組織して予め必要な対応方針を整備し、万が一不測の事態が発生した場合には、必要かつ適切な対応を行っております。

● 景気変動に関するリスク	● 法的規制のリスク	● 固定資産に関する減損リスク
● 新規事業に関するリスク	● 企業の社会的責任に関するリスク	● 工事原価見積りのリスク
● 人材の確保及び育成に関するリスク	● 競争環境に関するリスク	● 情報セキュリティのリスク
● 為替相場の大幅な変動によるリスク	● 原材料・部品の調達に関するリスク	● 災害等に関するリスク
● 海外事業におけるリスク	● 有利子負債のリスク	

リスクマネジメント体制 (2026年3月末現在)



リスク評価・分析

リスク管理委員会では、年4回本社各部門及び子会社よりリスク調査シート(影響度、発生可能性を2軸、3段階で評価)を回収し、特に重要と判定したリスクについては詳細な評価・分析を行っています。その上で、リスクへの対応方針や施策を検討し、取締役会へ報告・審議された後に、事業戦略へ反映しています。

2025年は米国関税政策の影響、化学物質管理体制の整備、レアアース輸出規制などの議論を行いました。

サイバーセキュリティ

適切なIT技術対策や社内体制の整備、従業員への教育などにより、営業上・技術上の機密情報の厳格な管理に努めています。2025年は生成AIソフトの利用注意、ランサムウェアの感染防止対策を実施しました。

主要なリスク

景気変動に関するリスク

発生可能性/高 影響度/大

当社グループでは、景気変動の影響を相対的に受けにくい食品機械事業等の拡充や、要素技術を活用した新たな顧客の獲得を通じて、事業ポートフォリオの多様化を進めています。

また、定期保守サービスや消耗品・サプライ品の販売拡大、自動化・省人化に貢献するソリューション提案の推進等を通じて、製品販売の変動に左右されにくい収益基盤の構築に取り組んでいます。

さらに、足元の需要動向や受注環境を踏まえ、原価低減活動や調達先の見直しを継続するとともに、生産工程における自動化・省人化の推進等を通じて、市場環境の変化に対して柔軟かつ効率的に対応できる生産体制の構築を図っています。

為替相場の大幅な変動によるリスク

発生可能性/高 影響度/大

当社グループでは、為替相場の変動による業績への影響を一定程度抑制するため、外貨建取引の内容を踏まえた為替予約の実施等により、為替変動リスクの低減に努めています。

また、海外における生産・販売体制の構築により、収益と費用の通貨を可能な限り一致させることで、為替変動の影響を相対的に抑える構造の構築を図っています。

一方で、為替換算調整勘定を通じた純資産への影響については、短期的なヘッジが困難であることから、財務の健全性や資本構成を総合的に勘案しながら、適切な財務運営に努めています。

海外事業におけるリスク

発生可能性/高 影響度/大

当社グループでは、海外事業におけるリスクを低減するため、各地域の市場動向・事業環境・安全保障に関する情報等を継続的に入手し、事業環境の変化に即時かつ柔軟に対応可能な事業運営を行っています。

中国においては、現地市場向けの製品について現地生産により対応するなど、地産地消の事業運営を行うとともに、販売及び生産拠点の分散化を進めることで、特定の国・地域の事業環境の変化が当社グループ全体に与える影響の緩和を図っています。

また、海外拠点との情報共有やガバナンスの強化を通じて、事業運営上の課題やリスクを早期に把握し、必要に応じて事業継続計画(BCP)の見直しを行うなど、海外事業の安定的な運営に努めています。

企業の社会的責任に関するリスク

発生可能性/中 影響度/中

当社グループでは、代表取締役を委員長とするサステナビリティ委員会を設置し、コンプライアンス、社会貢献、人材育成、品質管理、環境などの取り組みを推進しています。また働き方改革を進めており、有給休暇促進日の設定や時間外労働の削減に取り組んでいます。「ソディック・グループ企業倫理憲章」の運用、人権・コンプライアンス通報窓口及び社外通報窓口の設置、従業員へのハラスメント研修等も実施しています。

環境に関しては、地球環境に配慮した製品・サービスの提供を通じ、サステナブルな社会に寄与する事業展開を進めています。事業運営においても、専門部署を設け、カーボンニュートラルやCO₂排出削減等の取り組みを推進しています。

原材料・部品の調達に関するリスク

発生可能性/高 影響度/大

当社グループでは、調達基本方針を定め、サプライヤーとの相互理解と信頼関係を構築した上で、品質・価格・安定性等の適正な基準に基づき、最適な部品をグローバルに調達しています。国内外の複数の調達ルート及びサプライヤーを確保して調達先の分散を図り、部材不足や材料費・物流費等の高騰へのリスクに対応しています。レアアース等の輸出規制リスクに備えるため、特定国への調達依存度の分析を行い、代替素材の検討、調達先の多元化、重要部材の安全在庫水準の見直し等を進め、供給途絶リスクの低減を図っています。

足元では、エネルギー価格や輸送コストの上昇、原材料等の高騰が継続していることから、グループ全体での効率的な調達体制の整備を進めています。

新規事業に関するリスク

発生可能性/高 影響度/大

当社グループでは、世界最高水準の加工精度及び加工速度の実現と、お客様が求める機能の拡充をめざし、日本・中国・北米の三極体制による研究開発の推進に加え、最先端技術の研究や市場動向の把握、さらには大学・研究機関・学識経験者との協働を通じて、技術開発及び新製品開発に取り組んでいます。

また、既存事業で培ってきた要素技術や顧客基盤を活用するとともに、外部パートナーとの連携やM&Aも活用しながら、新規事業に伴う技術的・市場のリスクの低減に努めています。

さらに、事業環境や市場動向の変化を踏まえ、事業計画や投資内容の見直しといった柔軟かつ機動的な対応を図ることで、新規事業の安定的な立ち上げと中長期的な成長の実現をめざしています。

情報セキュリティのリスク

発生可能性/中 影響度/大

当社グループでは、適切なIT技術対策や社内体制の整備、従業員への教育などにより、営業上・技術上の機密情報の厳格な管理に努めています。

社内標準端末としてシンクライアント利用の徹底に加え、IT資産管理、内部情報漏えい防止、サイバー攻撃等への対策として、総合型のセキュリティ管理ツールを導入するなどの対策を講じています。さらなるセキュリティ体制の強化に向け、定期的な第三者機関による脆弱性診断等を実施しています。

人材の確保及び育成に関するリスク

発生可能性/中 影響度/大

当社グループでは、将来にわたる持続的な成長を支える人材の確保及び育成を重要な経営課題と認識し、計画的な採用活動と人材育成に取り組んでいます。人材育成においては、OJTを基本としつつ、階層別研修や専門分野別の教育・研修を通じて、技術力及びマネジメント能力の向上を図るとともに、若手人材の育成や次世代を担う人材の計画的な育成に取り組んでいます。

また、グローバルな事業展開に対応するため、海外拠点における現地人材の育成や登用を進めるとともに、多様な人材がそれぞれの能力を発揮できる職場環境の整備にも努めています。