

Supporting Your Movement.



Integrated Report

統合報告書 2025

大同メタルの経営理念

これからの 未来

大同メタルは、創業者・川越庸一の「日本の自動車工業を発展させたい」という思いと、「品質は生命」という理念を原点とし、製品のみならず企業活動全体において品質を追求してきました。

社員の幸せや社会への貢献を掲げた企業理念を礎に、2025年度には「パーパス」を新たに策定。創業者の志を受け継ぎ、持続可能な社会の実現に向けて事業活動を続けていきます。

Bridge to Daido 2030

Challenging

Ambitious

Raise up “Daido Spirit”

1939

Tribology

Innovative

大同メタルのPhilosophy

📄 ▶ P.2

企業理念

📄 ▶ P.2

存在
意義

パーパス 📄 ▶ P.4

Purpose

目指す未来

ビジョン 📄 ▶ P.6

Vision

バリュー
Value

大切にする価値観

大同メタルのPhilosophy、企業理念

経営理念の起点となる「大同メタルのPhilosophy」は、創業者の思いや旧社是に込められた理念を色濃く反映しています。

そして、「品質は生命」は過去から現在、そしてこれからも、

大同メタルの基本理念を成すものです。

「大同メタルのPhilosophy」の意志やエッセンスを従業員に分かりやすく伝えるために、

明文化してまとめたものが「企業理念」となります。



大同メタルのPhilosophy

創業者の思い

創業者 川越庸一は「日本の自動車工業を発展させたい」との思いで自動車部品工業の確立や地域産業の発展に貢献することを目指しました。

基本理念 品質は生命 [P. 69](#)

製品の品質のみならず、すべての企業活動の品質をさしています。言い換えれば、当社の企業としての品質です。企業にとって最も大切なことは、即ちその生命は、不断の品質向上への努力である。

旧社是に込められた理念

常に最高の品質の製品を追求し、それにふさわしい価格で、顧客に販売することである。顧客こそ我々の存在を支えてくれるものである。より高品質でより求めやすい価格で販売するために不断の技術開発と経営合理化の努力が必要である。

企業理念

会社の務(つとめ)

社員の幸せをはかり、
地球社会に貢献する

会社の心(こころ)

企業倫理を重んじ、活力ある
オープンな企業風土をつくる

会社の源(みなもと)

常に市場から学び、
お客様の信頼に応える

会社の途(みち)

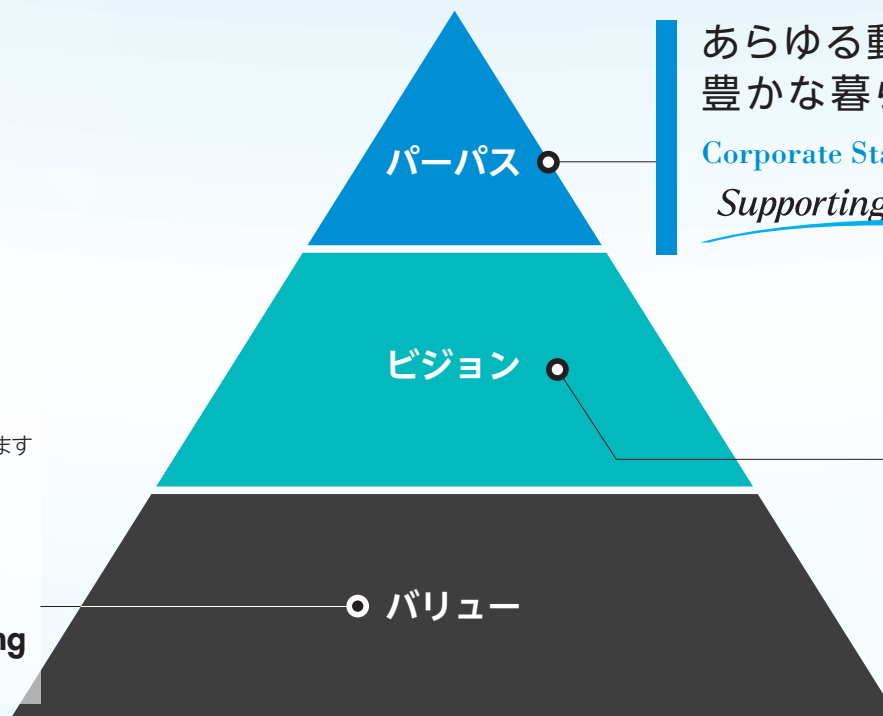
創造と革新につとめ、
夢に挑戦する

会社の志(こころざし)

世界のトライボロジーリーダー
を目指し、技術を磨く

パーパス・ビジョン・バリュー

「ビジョン」は私たちが目指す未来であり、「バリュー」は私たちが大切にしている価値観です。
 創業者の思いを伝える「大同メタルのPhilosophy」から始まり、現在の私たちの道しるべである「パーパス」「ビジョン」「バリュー」。
 この経営理念を具現化すべく、まずは中期経営計画の達成を目指します。



あらゆる動きを支えて
豊かな暮らしに貢献する

▶ P. 4

Corporate Statement

Supporting Your Movement.

▶ P. 5

世界唯一の
総合すべり軸受メーカーとして
世界No.1の企業であり続ける

▶ P. 6

企業倫理の重視

企業倫理を重んじ、オープンな企業風土をつくります

品質は生命 ▶ P. 69

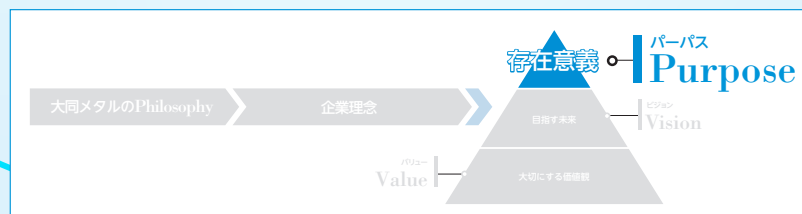
不断の品質向上に努力を惜まず、
製品の品質を追求します

Ambitious Innovative Challenging

失敗を恐れず情熱をもって挑戦し続けます

パーパス

2000年代に入り、社会環境の変化とともに事業環境も大きく変化してきました。
また、2025年度に中期経営計画を発表するにあたり、私たちは改めて企業理念を見つめ直しました。
企業理念に込められた思いについて議論を行い、そこからブランドビジョンとブランドミッションを導き出し、
その概念をコンパクトに表現したものがパーパスとなります。



あらゆる動きを支えて 豊かな暮らしに貢献する

(強みや価値)

パワートレイン事業、マリン・エネルギー事業、ライフ事業などの各軸受事業、フロンティア事業の軸受以外の事業はヒト・モノ・コトあらゆる局面で、摩擦の低減、様々な動きを支える機能がある点をシンプルに表現

大同メタルグループが
目指す方向性・ゴール

ブランドビジョン(理念)

パーパスに込められた思い

これまで、大同メタルグループとしては、企業理念の中に「存在理由」や「存在意義」といった概念を包含していました。企業理念はこれからも大同メタルグループを支える言葉です。「大同メタルグループは何者なのか?」「創業来の歴史・強みと競争優位性は何なのか」「大切にしてきた価値観は何なのか」などをイメージして、ステークホルダーの皆様に向けて大同メタルグループの存在意義、存在理由をシンプルに表象しました。

(社会や世界にどう貢献するか)

企業理念にある「会社の務 社員の幸せをはかり、地球社会に貢献する」だけでなく、世界中の人々の豊かな暮らしを支え、世の中に必要とされ、人々の生活・移動を支えることで貢献していくというイメージを表現

ビジョンを達成する
ために取るべき行動

ブランドミッション(使命)

企業理念

会社の務 (つとめ)

社員の幸せをはかり、
地球社会に貢献する

ブランドビジョン
(理念)

会社の心 (こころ)

企業倫理を重んじ、
活力あるオープンな
企業風土をつくる

ブランドミッション
(使命)

会社の源 (みなもと)

常に市場から学び、
お客様の信頼に
応える

ブランドビジョン
(理念)

会社の途 (みち)

創造と革新に
つとめ、
夢に挑戦する

ブランドミッション
(使命)

会社の志 (こころざし)

世界の
トライボロジーリーダー
を目指し、技術を磨く

ブランドミッション
(使命)

コーポレートステートメント

2025年5月13日、大同メタルグループは中期経営計画の発表とともに、グループの存在意義を示す「パーパス」と、その想いを言葉にした「コーポレートステートメント」を公表しました。

このステートメントをより多くの皆様に親しみを持って受け取っていただけるよう、パーパスロゴとしてデザインし、従業員投票によって選定。企業の想いを視覚的に表現したこのロゴは、パーパス浸透の象徴であり、未来への約束です。

Supporting Your Movement.

コーポレートステートメントに込められた思い

コーポレートステートメントである「Supporting your movement」はパーパスのエッセンスを一言に集約し表現したもので、当社グループが社会に提供する製品やサービスなどの社会的価値を認知したうえで、社会に貢献していくイメージで未来にも息吹を与え続けるという意味が込められています。

「your」には、従業員だけでなく、お客様や大同メタルグループが関係するあらゆるステークホルダーに寄り添い、一緒に成長していくという意味も込められています。

パーパスロゴに込められた思い

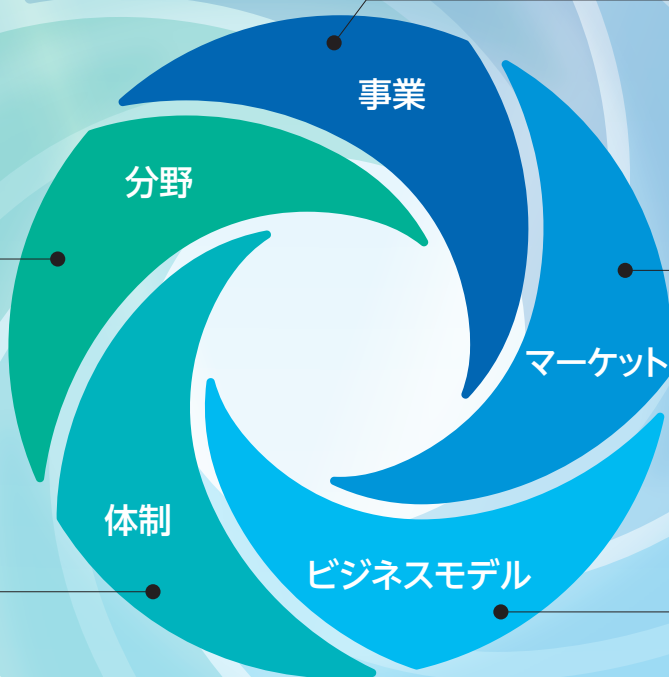
パーパスの下にすべり軸受をイメージしました。パーパスを強調するとともに縁の下の力持ちとして社会を支えていくことを表現しています。またカーブした曲線は地球や日の出のようにも見え、新しい未来を連想させます。

ビジョン

世界唯一の総合すべり軸受メーカーとして 世界No.1の企業であり続ける

強みを発揮してきたモビリティ分野において、コア事業・フロンティア事業の成長を通じて確固たる地位を維持する。さらに、モビリティ以外の分野にも広がる新たな価値創造と事業領域の拡張により、持続的成長の実現を目指す。

多様化・高度化するニーズに対し、スピーディーかつフレキシブルに応える体制を構築する。ライフサイクル全体にわたる「つくる」「運ぶ」「使う」「廃棄する」プロセスでの脱炭素化への貢献を通じた、持続可能な社会の実現を目指す。



すべり軸受分野における世界唯一の専門メーカーとして、技術と信頼で市場を牽引するOnly1企業であり続ける。軸受以外の事業も柱とした多角的展開により、持続可能な価値創造と成長基盤の実現を目指す。

世界中の国々・人々に向けて、幅広い用途に応える製品・サービスを展開する。多様な市場ニーズに適応する柔軟な価値提供を通じ、信頼と持続的成長の実現を目指す。

主体的に提案できる企画力と技術力を確立する。あらゆる産業に適合する製品の提供を通じた、柔軟かつ拡張性のあるビジネスモデルの構築と持続的成長の実現を目指す。

目次、編集方針

イントロダクション

- 01 大同メタルの経営理念
- 02 大同メタルのPhilosophy、企業理念
- 03 パーパス・ビジョン・バリュー
- 04 パーパス
- 05 コーポレートステートメント
- 06 ビジョン
- 07 目次、編集方針

カバーストーリー

- 08 社会に貢献してきた大同メタルグループ
ー挑戦の歴史
- 09 社会に貢献してきた大同メタルグループ
ー事業の歴史
- 10 社会に貢献してきた大同メタルグループ
ーイノベーションの歴史
- 11 社会に貢献してきた大同メタルグループ
ー世界の“動く”を支えるすべり軸受
- 12 大同メタルグループの3つの強み
- 13 グローバル展開
- 14 数字から見える大同メタルグループ
- 16 財務ハイライト・非財務ハイライト

トップメッセージ

- 17 CEOメッセージ
- 22 COOメッセージ

目指す未来

- 26 価値創造プロセス
- 27 社会に生み出す価値
- 28 価値創造が描く未来
- 29 前中期経営計画と2024年度の振り返り
- 30 Bridge to Daido 2030
中期経営計画 from 2025 to 2030
- 33 サステナビリティ
- 35 マテリアリティの特定
- 36 リスクと機会
- 37 マテリアリティ
- 38 事業戦略(全体)
- 39 パワートレイン事業
- 40 マリン・エネルギー事業
- 41 ライフ事業
- 42 フロンティア事業
- 43 その他

資本戦略

- 44 6つの資本
- 45 財務資本戦略
- 47 人的資本戦略
- 52 安全衛生活動
- 53 Special Feature
大同メタルカレッジに宿るDNA
- 54 知的資本戦略
- 57 Special Feature
大同メタルのコア技術に宿るDNA

- 60 自然資本戦略
- 64 社会関係資本戦略
- 66 製造資本戦略
- 69 Special Feature
大同メタルの品質に宿るDNA

大同メタルプリンシプル

- 71 社外取締役座談会
- 73 コーポレート・ガバナンス
- 78 役員一覧
- 80 人権の尊重
- 81 コンプライアンス
- 82 リスクマネジメント
- 83 情報セキュリティ

データ集

- 84 10年間の主要財務サマリー
- 85 会社情報/外部評価

編集方針

「統合報告書2025」は、株主・投資家をはじめとするステークホルダーの皆様へ、当社の長期的な成長と、持続可能な社会と会社の実現に向けた取り組みをお伝えするために作成いたしました。引き続き、ステークホルダーの皆様との対話の機会や情報開示の拡充を図るとともに、皆様から寄せられたご意見・ご要望を反映し、ステークホルダーの皆様との対話に資するコミュニケーションツールとしてこれからも進化を続けていきます。

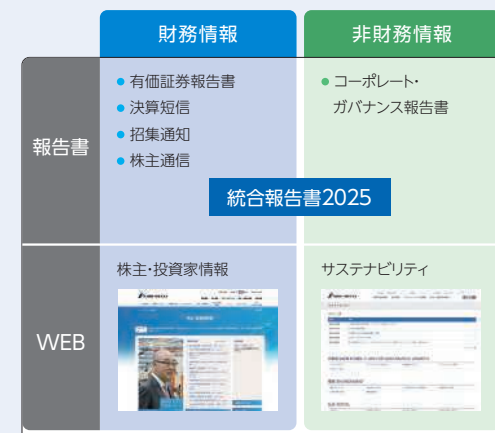
対象期間

2024年度(2024年4月から2025年3月)
一部発行時点での最新情報を記載しています。

発行

2025年10月

情報開示体系



社会に貢献してきた大同メタルグループ — 挑戦の歴史

大同メタル工業を創業した1939年の翌年には、現在まで主力事業となっている自動車用エンジン軸受事業を開始しました。1967年に海外進出を果たすと、その後、1968年には船舶用エンジン軸受事業をスタートさせ、1990年代には環境に配慮した製品など、時代のニーズにあわせた製品を生み出してきました。2000年代に入ると、アルミダイカスト事業や精密金属加工部品事業など新規事業の拡大を図りました。これからもすべり軸受を中心とし、幅広い分野において製品を提供していきます。

売上高(億円)



創業、そして経営基盤の確立

事業の成長とグローバル展開

真のグローバル企業へ

持続可能な社会の実現に貢献

外部環境

1960	1970	1980	1990	2000	2010	2020
<ul style="list-style-type: none"> モータリゼーションの進展による自動車需要の急増。 高度経済成長期に伴う都市化と高速道路網の整備。 国際市場での競争が活発化し、日本車が海外市場に進出。 	<ul style="list-style-type: none"> 第一次オイルショックによるエネルギー価格の高騰。 燃費性能の向上を求める消費者ニーズの増加。 環境保護規制の強化と排出ガス規制の導入。 	<ul style="list-style-type: none"> グローバル化の進展で日本車の国際競争力が向上。 経済の安定と中流家庭の拡大に伴う自家用車所有率の上昇。 電子技術の進歩による車載コンピューターの導入。 	<ul style="list-style-type: none"> バブル崩壊後、日本の経済低迷による国内需要の減少。 新興国市場での自動車需要の増加。 環境問題への関心の高まりとハイブリッド車の登場。 	<ul style="list-style-type: none"> IT技術の進化に伴う車両のデジタル化。 新興国市場での競争激化。 ガソリン価格の変動と代替エネルギー車の需要増加。 	<ul style="list-style-type: none"> 電気自動車(EV)を中心とした次世代車の普及。 自動運転技術の研究開発加速。 シェアリングエコノミーの台頭とカーシェアサービスの普及。 	<ul style="list-style-type: none"> 脱炭素社会を目指した政策転換と電動化の加速。 半導体不足による生産への影響。 サステナブルなモビリティの実現を目指した業界再編。

社会課題

<ul style="list-style-type: none"> 排気ガスによる大気汚染の顕在化。 	<ul style="list-style-type: none"> 公害病(例:四日市ぜんそく)の発生による社会的圧力。 	<ul style="list-style-type: none"> 排出ガス規制の更なる厳格化と環境対応車の必要性。 	<ul style="list-style-type: none"> 二酸化炭素の排出量削減への取り組み。 	<ul style="list-style-type: none"> 地球温暖化対策としての低炭素化推進。 	<ul style="list-style-type: none"> CO₂排出削減のため、ハイブリッド車・EVなどの環境対応車の普及が急務に。 	<ul style="list-style-type: none"> カーボンニュートラル実現に向けた技術革新の必要性。 労働力不足による製造現場の効率化と技術ノウハウの継承問題。
--	--	--	--	--	--	--

大同メタルグループの挑戦の歴史

運搬能力とCO₂排出量の少なさから、効率的かつ環境にやさしい輸送手段と位置づけられる大型船用軸受の製造開始。



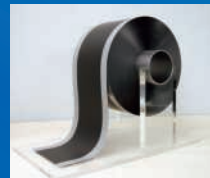
食品、製薬、化学業界における作業の省力化、工程の効率化などに寄与するロータリーポンプの開発に成功。



「品質は生命」という基本理念のもと、数々の厳しい品質・環境基準をクリアし、キャタピラー社、フォード社よりそれぞれサプライヤー認定を取得。



軸受の量産製造技術で培った成形・圧延・接着技術を活用し、クリーンなエネルギー供給に貢献する電極シートの製造を開始。



低燃費化・環境負荷物質の削減などに貢献する環境にやさしい新製品・新材料を開発。



製品・事業の多角化と多面的な拡大を図るとともに、自動車の電動化の進展を見据え、電動化車両にも対応可能な精密金属加工部品事業、ならびにアルミダイカスト事業へ参入。



風力発電機用軸受への事業展開、水素エンジンの実用化に向けた技術開発推進。製造業の技能・技術の伝承や教育の質と効率の向上に貢献する製造業向けVRクラウドソフトの販売開始。



社会に貢献してきた大同メタルグループ — 事業の歴史

当社グループは1939年、日本の自動車産業が動き出した時代に創業しました。創業者・川越庸一氏は、自動車用エンジン軸受の国産化に挑み、国産技術による製品開発に尽力しました。以来、世界唯一の総合すべり軸受メーカーとして、産業の回転を支えています。現在では、アジア・欧州・北米を中心に15カ国43拠点を展開し、グローバルな事業基盤を拡大。地域ごとのニーズに応じた製品・サービスを提供しながら、世界中のお客様との信頼関係を築いています。

1939-1940 ➤ 1950-1960 ➤ 1970-1980 ➤ 1990-2000 ➤ 2010-2020

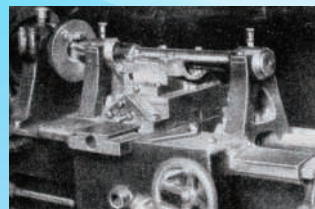
1939年

創業

●創業した1939年は、日本の自動車業界がスタートした時代でした。日本の自動車産業の発展を見込め、自動車エンジンの心臓部ともいえる自動車用エンジン軸受の国産化を決意した創業者・川越庸一氏は、苦心の末ファイブリングマシンを開発し、月産2万個を達成しました。



創立当時の中川工場



1940年頃のファイブリング機

1962年

自動車用エンジン軸受生産開始・犬山工場操業開始

●本格的な量産工場建設のための用地を探していたところ、愛知県犬山市の工場誘致として犬山市前原地区に約5万坪の好適地がありました。

1960年10月には土地買収を完了し1962年3月犬山工場が操業を開始しました。



操業を開始した犬山工場

1967年

初の海外進出

●大同メタル及び日本ピストンリングが各25%、現地側50%の出資比率で、台湾に資本金1,600万円の台和交通工業股份有限公司を設立しました。

1984年9月には、経営の効率化を図るために、軸受部門を分離独立をさせ、大同メタル50%、現地側50%の出資比率で資本金3,000万円の中華大同軸承工業股份有限公司が設立されました。



台湾で合併事業参加

1968年

船用エンジン軸受事業開始

●日本の造船業が盛んであったため、船用エンジン軸受への進出を決定しました。船用エンジン軸受は、自動車用エンジン軸受に比べて、加工度が高く一品生産的であるため、より製作技術が求められましたが、当社の生産技術内容は従来より拡大し、より広い顧客層のニーズに対応することができるようになりました。



船用エンジン軸受を生産する前原工場

1979年

米国へ進出

●アメリカ向け輸出が拡大する中、1979年8月にシカゴ郊外に米国事務所（現大同メタルU.S.A. INC.）を開設し、アメリカ市場へ本格的な取り組みを始めました。その後、1997年には生産拠点（大同メタルベルフオンテン LLC）を設立しました。2010年に生産拠点は閉鎖しましたが、米国市場に向けて、2012年に大同メタルメキシコ S.A. DE C. V.の事業を開始しました。



シカゴ郊外の米国事務所

1998年

欧州へ進出

●前原工場の一般産業・船用エンジン軸受の技術を活かして、欧州市場を開拓する目的としてフェデラルモーガル大同 HWB Ltd. の工場エデラルモーガル大同HWB Ltd. (現大同インダストリアルベアリングヨーロッパLT.D.)をイギリスのイルミンスターに設立しました。



フェデラルモーガル大同 HWB Ltd. の工場

2002年

中国へ進出

●自動車産業の巨大市場となりつつあった中国市場に対応するため、2002年に当社と中華大同軸承工業股份有限公司、台湾パートナーとの合併で江蘇省蘇州市に大同精密金属（蘇州）有限公司を設立し、2004年より生産を開始しました。



大同精密金属（蘇州）有限公司

2005年

東京証券取引所市場第一部上場

●1961年10月、名古屋証券取引所市場第二部に上場し、以来36年間にわたり二部での上場が続いていましたが、1997年9月に名古屋証券取引所市場第一部に指定替えを行いました。その後、2004年3月に東京証券取引所市場第二部、2005年3月には第一部に上場しました。



上場の鐘を鳴らす判治社長(当時)

2016、2017年

中長期的な製品・事業の多角化

●製品・事業の多角化と多面的な拡大のため、2016年に自動車用エンジンやトランスミッション周辺の精密金属加工部品を製造する飯野製作所グループを、2017年にアルミダイカスト製品を製造するATA キャスティングテクノロジーグループを当社グループの一員に迎えました。



株式会社飯野製作所 本社・大宮工場(当時)



ATA Casting Technology Co.,Ltd(タイ)

社会に貢献してきた大同メタルグループ — イノベーションの歴史

当社グループでは、国内のみならず、世界各地のテクニカルセンターが、最新の技術情報入手し、著名な大学、研究機関などと共同研究をグローバルに推進しています。変化を敏感に感じとり、時機を逸することなく、お客様へ提案できる新製品、新技術開発に挑戦し、地球社会に貢献していきます。

1939-1940 ➤ 1950-1960 ➤ 1970-1980 ➤ 1990-2000 ➤ 2010-2020

技術の礎

創業以来培ってきた
基盤技術

1940年

自動車用エンジン軸受事業開始



1965年

ドライバリング製造開始



1967年

高速回転機械用軸受販売開始



1968年

船用エンジン軸受事業開始



技術の 広がり

コア技術を応用した
事業展開

1977年

ポンプ事業操業開始



1986年

ドラムフィーダー販売開始

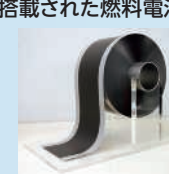


集中潤滑装置販売開始



2002年

電気二重層キャパシタ用電極シートが搭載された燃料電池車を発表



2022年

電極を用いた脱イオン水処理装置の開発を推進



※製品イメージ

技術の つながり

新たな協働による
事業の広がり

2016年

精密金属加工事業参入



2017年

アルミダイカスト事業参入



2020年

VRクラウドソフト販売事業開始



社会に貢献してきた大同メタルグループ — 世界の“動く”を支えるすべり軸受

自動車から船舶、再生可能エネルギー、医療機器、リクライニングベッドや釣り用リールに至るまで、ありとあらゆる機械の動きを支える、すべり軸受を製造しています。トライボロジー（潤滑技術）を追求し、指先に乗るくらい小さなものから、1メートルを超える大きなものまで手掛ける世界唯一の総合すべり軸受メーカーです。

すべり軸受とは？

軸受は、回転する軸（シャフト）やしゅう動する物体の荷重を受け止め、支える役目をする部品で、ありとあらゆる“動く”機械に必要な不可欠なもの。機械の摩擦や摩耗を減らし、機械の「効率」「寿命」「故障」を左右する非常に重要な部品です。軸受には大きく分けて「転がり軸受」と「すべり軸受」の2種類があり、当社は「すべり軸受」の専門メーカーです。

すべり軸受

軸と軸受の間に油膜（潤滑油膜）をつくり、その上を軸が「滑る」ことで回転を支えるしくみです。

すべり軸受の動きは、ソリが雪の上を滑る様子に似ています。ソリは接触面全体で力を受け止めながら、雪の上をなめらかに進むのと同じように、すべり軸受も油膜の上で軸が滑ることで、摩擦を減らし、静かでスムーズな回転を実現します。シンプルな構造で耐久性が高く、重い荷重にも強いのが特長です。



転がり軸受

ローラースケートのようにボールやローラーが転がることで軸を支える仕組みです。



すべり軸受の社会的価値

すべり軸受は、軸と軸受の間に形成される油などの油膜（潤滑層）を介して荷重を受けるため、軸との直接接点がなく、摩擦を大幅に低減します。摩擦が少ないことで、軸の回転に必要な力が小さくなり、エネルギー効率の向上につながります。さらに、構造がシンプルであるため、小型化、省スペース化、軽量化が可能となり、設計の自由度を高めます。

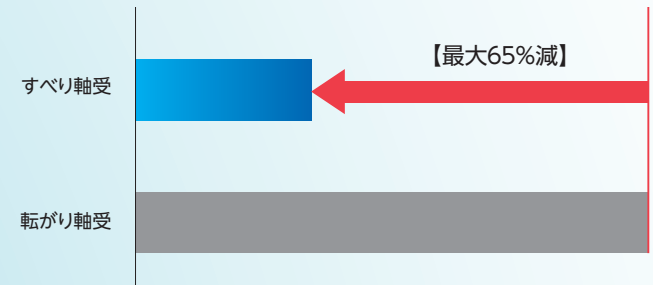


大同メタルグループの存在意義

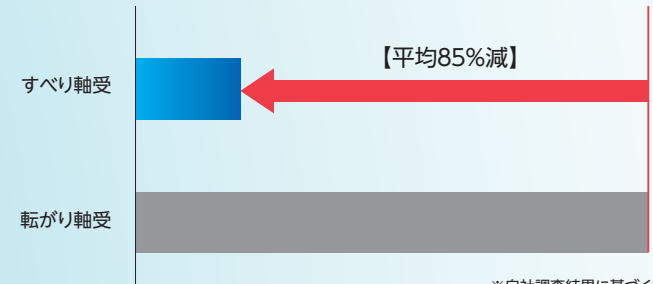
すべり軸受のパフォーマンス

軽量化と設計最適化が求められる現代の機械設計において、軸受の選定は製品性能に直結する重要な要素です。当社グループが提供するすべり軸受は、構造の簡素化と肉厚の最適化により、部品全体の軽量化を実現し、設計の自由度向上にも貢献します。これにより、製品の効率性・信頼性の向上とともに、環境負荷の低減にも寄与しています。

省スペース化



軽量化



※自社調査結果に基づく

大同メタルグループの3つの強み



強み

技術・製造ノウハウ



強み

信頼と安心の品質



強み

事業基盤

独自技術と歴史的資産が生む最適解

当社グループは、すべり軸受に特化した専門メーカーとして、長年にわたり蓄積してきた技術力と経験を礎に、オリジナルの機械装置を多数保有しています。これらの装置は、標準的な加工では対応が難しい課題にも柔軟に対応できるように設計されており、すべり軸受に関わる多様な顧客ニーズに対して、的確かつ迅速な問題解決を可能にしています。

コア技術を活かした新たな用途開発 [P. 58](#)

長年培ったすべり軸受のコア技術は、高荷重・高周速・高温耐性といった卓越した特性を持ちます。この独自技術を基盤に、当社グループは環境規制(PFAS規制)などの変化に迅速に対応しながら、従来の産業用途に加え、BtoC分野を含む新たな市場への応用を積極的に推進。多様なニーズに応える「信頼性」「低摩擦性」に貢献する製品開発を通じ、ネクストコア事業の創出と持続的な成長を牽引しています。

信頼と安心の「Daido」ブランド

当社グループは、物体が動く際の摩擦・摩耗・潤滑を解析する「トライボロジー」の英知を結集し、最高品質の軸受を創出してきました。長年にわたり培われたこの技術的優位性は、「Daido」ブランドとして市場で揺るぎない信頼を確立し、世界唯一の総合すべり軸受メーカーとしての地位を確固たるものにしています。これは、お客様への品質の高い製品の永続的供給を追求する、当社グループの企業理念の賜物です。

高い品質を生み出す制度 [P. 69](#)

当社グループは、多様化するお客様のニーズに応えるため、品質基準の見直しを継続的に実施しています。また、安心安全な職場環境を維持し、すべての企業活動に品質思想を反映させることで、一貫した高品質を保証する生産体制を構築しています。品質コストの低減にも努めながら、製品の品質向上だけでなく、企業活動そのものの質を高めることに注力。これにより、お客様との強固な紐帯を維持し、持続的な成長を実現するための盤石な基盤を築いています。

モビリティ領域でのマルチパスウェイ

当社グループは、独立系部品メーカーとして、日本のみならず世界のお客様と強固な取引関係を築いてきました。自動車分野においては、世界の3台に1台以上に当社グループの製品が使用されるなど、高いプレゼンスを確立しています。EV化の潮流に対しても、EV車両に不可欠なダイカスト製品など、多様なニーズに対応できる製品群を保有しており、常に変化するモビリティ市場において、持続的な成長を追求していきます。

マリン・エネルギー事業での戦略展開 [P. 40](#)

マリン・エネルギー事業は、当社グループの持続可能な成長を支える戦略的な事業領域です。船用低速エンジン用軸受においては、独自の生産設備による安定供給と高品質を実現し、世界中のお客様から高い信頼をいただいています。中高速エンジン用軸受においても、新造船やデータセンター向け発電機の需要増に対応し、生産能力を強化するとともに、次世代燃料や環境負荷低減技術の開発にも注力。業界の変革に先進的に対応し、長期的な企業価値の向上を目指してまいります。

グローバル展開

世界販売拠点

37 拠点

世界生産拠点

26 拠点

研究開発拠点

6 拠点

販売と生産拠点

全世界に広がる販売・生産体制

日本9拠点 中国5拠点 アジア9拠点 欧州7拠点 北米7拠点

研究開発拠点

新技術の可能性を拓くテクニカルセンター

日本 欧州 中国 北米



数字から見える大同メタルグループ

自動車エンジン用
半割すべり軸受

39%



世界トップシェア

船用低速エンジン用
すべり軸受

75%



世界トップシェア

船用・産業用中高速
エンジン用すべり軸受

26%



世界上位シェア

設立

1939年



創業86年

顧客基盤

取引自動車完成車メーカー取引数

26社

取引顧客数

1,064社

従業員数

連結

7,323名

個別

1,394名

*シェアは2024年暦年ベース/当社推定、自動車エンジン用半割すべり軸受シェアはBEV・FCV除く/取引顧客数は単体で2024年度取引ベース。各数値は2025年3月末現在。

数字から見える大同メタルグループ

フロンティア事業 (旧 自動車用軸受以外部品)

17.2%

▶ P. 42



電動車用PCUケース
(パワーコントロールユニット)



自動車用精密金属加工部品

マリン・エネルギー事業 (旧 非自動車用軸受)

13.0%

▶ P. 40

大型船舶用軸受



低速エンジン用軸受

電力エネルギー・
産業用コンプレッサー用軸受



回転機械用軸受

中小型船舶・産業用発電機・
建設機械用軸受



中高速エンジン用軸受

売上高構成比 (外部売上比率)

1,363 億円

2025年3月期通期

ライフ事業 (旧 自動車用エンジン以外軸受)

15.4%

▶ P. 41



ショックアブソーバー用軸受



空調コンプレッサー用軸受
自動車部品(変速機、レバー)用軸受

その他

▶ P. 43

1.7%



金属系無給油軸受



ロータリーポンプ



集中潤滑装置



電気二重層キャパシタ用電極シート

パワートレイン事業 (旧 自動車用エンジン軸受)

52.7%

▶ P. 39



半割軸受



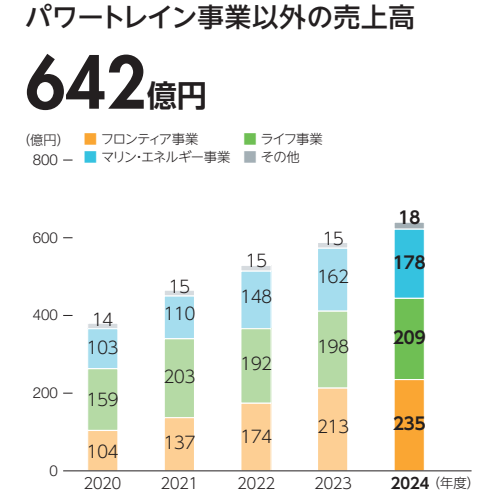
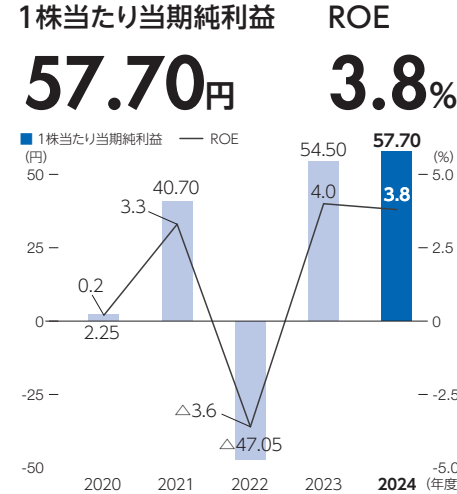
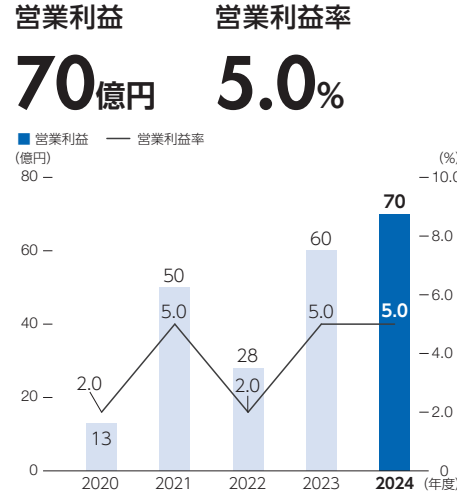
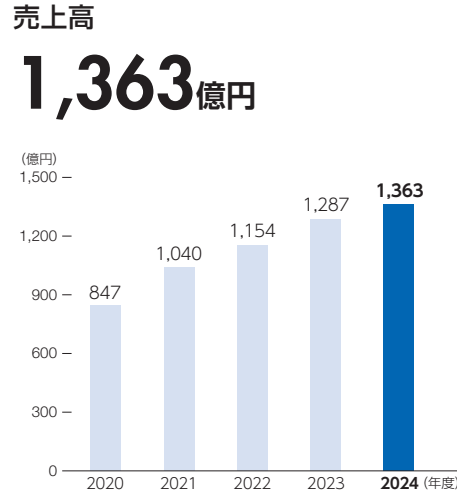
スラストワッシャー



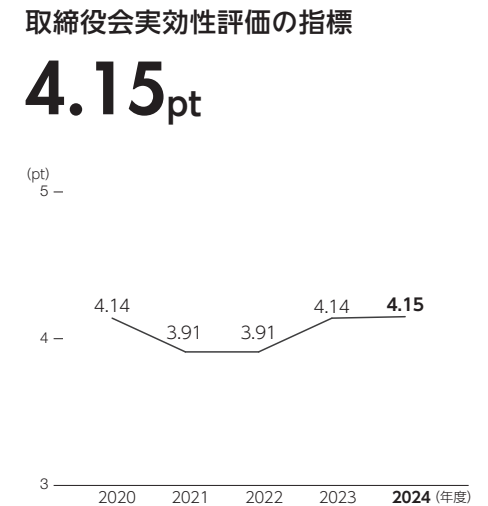
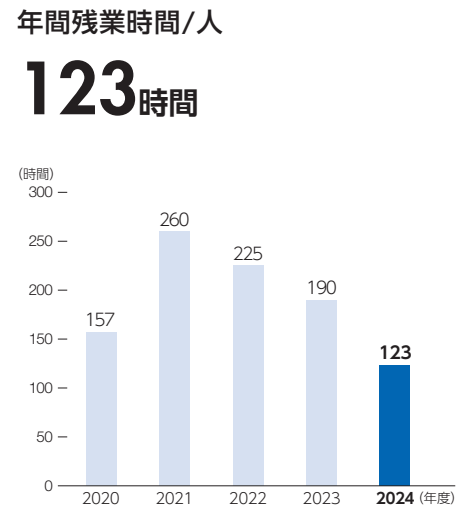
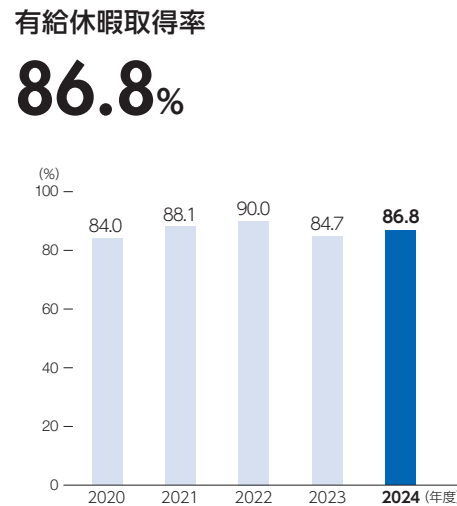
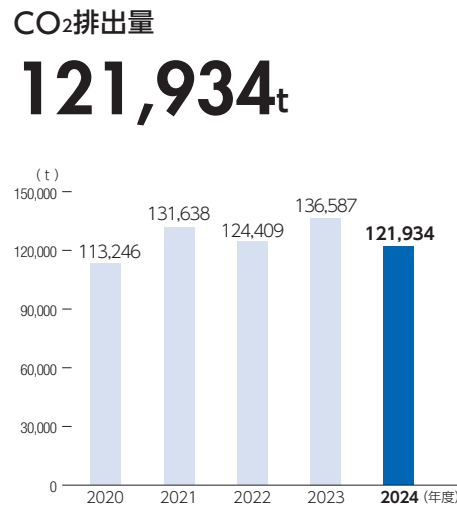
ターボチャージャー用軸受

財務ハイライト・非財務ハイライト

財務ハイライト



非財務ハイライト



CEOメッセージ

代表取締役会長兼CEO

判治誠吾

人的資本投資の強化により 全社員一丸となって株価への意識を高め 企業価値向上を実現していきます

すべり軸受の社会的価値を全世界へ

大同メタルグループは、2025年度から新たな中期経営計画「Bridge to Daido 2030」をスタートさせています。事業体制の再構築を行う6年間に位置づけたこの中期経営計画は、2050年までに進むべき道を示した長期ビジョン「大同の大道」を起点としており、すべり軸受の総合メーカーとして世界No.1のグローバル企業となるための大事な6年間になります。

この大きな道筋に沿って中期経営計画は動き出していますが、世界に目を向けると、EVの動向・米国関税政策など、当社グループをとりまく事業環境は不透明感の強い状況が継続しています。不確実性が深化する時代にあっても、製造業としての基本と当社グループが果たすべき社会的使命からそれることなく、あらゆる産業分野における世界のトライボロジー（摩擦・摩耗・潤滑）リーダーとして、企業価値向上に努めていく決意です。

2024年度は増収増益。利益は回復傾向に

2024年度の業績は、原材料・エネルギー価格の高騰、人件費や物流コスト増に伴う物価上昇など厳しい事業環境が続く中、売上高は75億円増収の1,363億3百万円（前年同期比5.9%増）、営業利益は10億円増益の70億91百万円（同16.5%増）となりました。

自動車用エンジン軸受では北米の自動車の需要が堅調に推移し、船舶分野では需要増や主に中国への拡販が進み、利益率の高い大型船舶向けの増収も功を奏しました。材料費・労務費の増加に対しては価格転嫁や原価改善、製造改善などの取り組みを強化し、為替動向も追い風となりました。

CEOメッセージ

2024年度の特筆すべき成果として、アルミダイカスト事業の黒字化が挙げられます。EV化の流れに対応した新規事業としてスタートしたものの、複雑な形状による生産高の低迷や、一方で予想を超える需要増に品質改善スピードが追い付かず、船便から航空便による出荷を強いられるなど、赤字が継続していました。品質改善の強化を進め、2024年4月のエア出荷比率を100とすると2025年3月には4分の1以下にまで減少し、2024年度第4四半期には黒字化を達成しました。

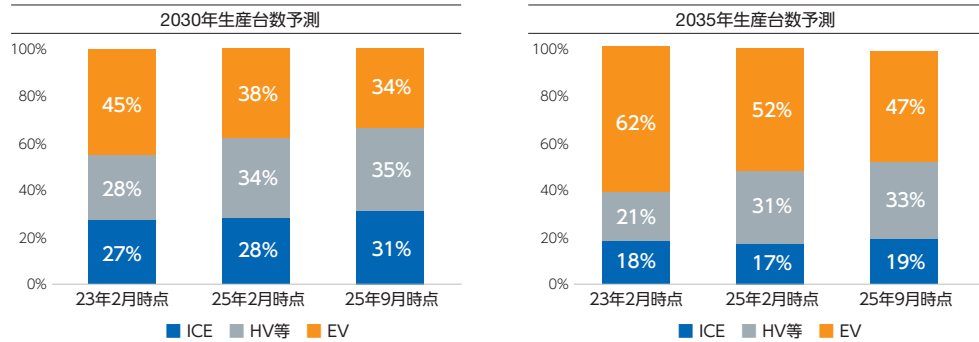
全セグメントにおいて業績は堅調だったものの、依然、大きな課題となっているのが営業利益率の向上です。かつて当社グループは営業利益率10%を上回っていた時期もありました。しかし、自動車部品工業会の上場会社の平均営業利益率は、2023年実績で4.5%と低水準にあり、当社グループも未だ5.2%にとどまっています。中期経営計画の目標に掲げる、営業利益率10%を目指し、さらに原価改善や採算管理、価格改善への取り組みを強化していきます。

事業環境の変化に対応しつつも、大同の大道を歩む

将来の予測の見通しが難しい状況にあっては、ブレない軸を守りつつも、攻めの姿勢が求められます。

近年の事業環境の中で最も大きな変化のひとつに、自動車産業におけるEV化の動向が挙げられます。2023年の予測では、2030年には自動車の約45%がバッテリーEV車になると予測されていたのが、進行予測は大きく後退し、鈍化傾向にあります。私自身は当初からEV化の急速な進行に対して

EV化進行速度の変化



※IHS Markitに基づき、当社が作成

は、懐疑的な見方をしていたものの、EV化が進んでも軸受の事業はなくなると社内外にくり返し発信し、自動車エンジン軸受以外のマーケットを拡大してきました。

その結果、現在では船舶向けの船用低速エンジン用軸受や、中小型船舶や産業用発電機などに用いられる中高速エンジン向け軸受の需要が大きく伸びています。さらには大型船における電力発電のためのエンジン補機、AIの急速な普及により増え続けるデータセンターでも中高速エンジンを用いた発電設備を備えるケースが増え、業績をけん引するセグメントへと成長しています。

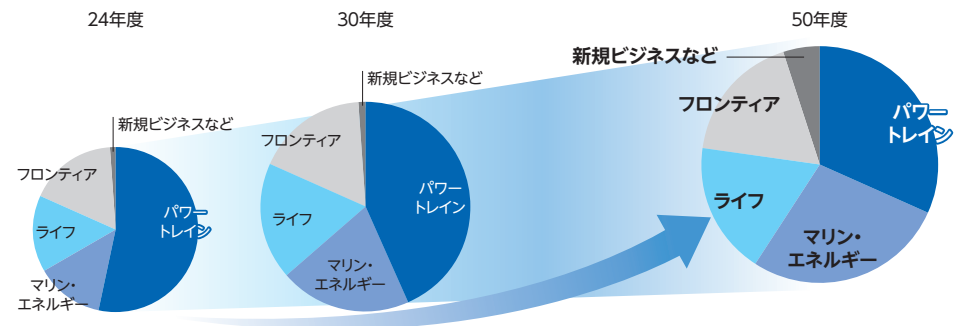
また、再生可能エネルギーの分野でも、需要増が見込まれる風力発電機用軸受の市場開拓に取り組んでいます。現在、一般的な風力発電機(風車)は、直径200メートルにもなるブレードの回転を発電機に伝える軸を支えるため、転がり軸受が使われています。転がり軸受では潤滑用にグリースが用いられていることが多いのですが、グリースは流動特性により潤滑不良が発生すると軸受が故障します。さらに、故障するとブレードを取り外す必要があり、補修費もかかります。

当社グループの分割型すべり軸受はオイルをポンプで潤滑させるので半永久的に使い、メンテナンスの時間、コスト削減も実現します。こうした特長は、海に囲まれた日本において、今後増えていく洋上風力発電では特に大きなメリットとなると考えています。

EV化への対応についても、アルミダイカスト事業に加え、EVに使うモーター軸受で現在、主流の転がり軸受から、高速化に強い当社グループのすべり軸受へのシフトを想定し、モーター用軸受の開発を進めています。

こうした備えを着々と進行していく中で、EVシフトの大幅な鈍化により、エンジン車ほかハイブリッド車の需要が増加しています。最終的にEVに着地するのか、ハイブリッド車が主流となるのかは、誰にも

事業セグメント毎の長期展望(売上構成)



CEOメッセージ

予測はできない状況が続いています。

その一方で、EV化による需要減を見据え自動車用エンジン軸受から撤退するサプライヤーの代替として、当社グループに対する(お客様からの)引き合いも増加しています。こうしたいわゆる「残存者利益」は今後も増えていくでしょう。EV化の行く末が見えない時代にあっても、「すべり軸受の総合メーカー」としてコアな強みを活かした事業展開に変わりはありません。

第二の変化として挙げられる米国の関税政策に対しても、関税で上がった分は価格転嫁という基本姿勢で一貫しています。米国に生産拠点を置くことなどはまったく考えていません。大統領の交代時期が見えない状況で、対症療法的な対応は有効ではないでしょう。米国の販売会社である大同メタル U.S.A. INC. の社長からも、関税政策が浮上した際に連絡があり、価格転嫁交渉を積極的に進め、お客様の理解も得ながら、関税による利益減の影響を最小限に抑えていくという報告を受けました。米国の関税政策が当社グループの事業環境にどのように影響するのかはもう少し様子を見る必要がありますが、いずれにしても当面の業績には大きな影響はないと考えています。



新中期経営計画のもと営業利益率10%以上を目指す

中期経営計画については、2023年度に終了した前中期経営計画から、1年の歳月をかけて策定しました。あえて1年間の空白を設けたのは、米国大統領選の行方やEV化の進捗など、不確定要素が多く、その行方を確認したうえで確度の高い計画を策定するためでした。

その結果、踊り場にあるEV純化の動向を見据え、やはり「当社グループは軸受をコアとするビジネスモデルでやっていく」という決意に至りました。その思いを言語化する形で、提供する製品の社会的価値や大切にしてきた価値観を未来への「パーパス」、目指す姿を「ビジョン」として掲げました。これらをよりどころに、従業員全員一丸となって自信を持って前に進んでいく運気が上昇したのは、1年間、じっくり考えた成果と捉えています。

事業体制を再構築していくに当たっては、当社グループのフィールドを明確化し、未来への目指すべき事業ポートフォリオに向かって、事業セグメントの名称を変更しました。

自動車用エンジン軸受はパワートレイン事業、船舶や発電機用の非自動車用軸受をマリン・エネルギー事業、自動車用エンジン以外軸受はライフ事業、アルミダイカスト製品や精密金属加工部品も含めた自動車用軸受以外部品をフロンティア事業へと改称しました。

パワートレイン事業とマリン・エネルギー事業に位置づける、核となる自動車や船舶に使用されるエンジン周りの軸受の製造・販売をコア事業とし、その後に続くネクストコア事業、セミコア事業の更なる成長を図っていく計画となっています。

具体的には、これまでエンジン周りの軸受事業で培ってきた技術・製造ノウハウといった品質・事

すべり軸受が拓く未来 P. 27

社会インフラ



CEOメッセージ

業基盤の強みをさらに活かしたエンジン用軸受の品揃えを拡大するとともに、環境負荷対応力などお客様のニーズに応え続けるための全方位戦略を強化していきます。さらにコア事業で得た利益をネクストコア事業やセミコア事業に位置づける、アルミダイカスト事業や風力発電事業など、今後、伸びていくであろう事業に積極的に設備投資をしていきます。

エンジン周り以外の領域で使用される製品の拡販も図り、「エンジン周り以外」「自動車・船舶以外」の各事業のウェイトを引き上げ、事業ポートフォリオの変革を進めていきます。

2024年度の事業ポートフォリオでは、パワートレイン事業は約53%を占めていますが、他の事業の伸長により、2030年度には約4割、50年度までには約3割程度になっていく見込みです。全体の売上高を拡大しながら、徐々にパワートレイン事業以外の事業体の売上高を伸ばしていく想定です。

財務戦略としては、収益性の改善と中長期的な視点での安定的な事業運営を優先し、3年間で営業キャッシュフロー485億円などを原資に、成長投資、株主還元、有利子負債削減、事業再編に資金を配分していきます。特にマリン・エネルギー事業には、大型船舶向けの低速エンジン用、一般産業向けの中高速エンジン用における需要の高まりを受け、大きな投資を計画しています。一方で、欧州などEV化で自動車需要の伸びが期待しにくい工場の設備は、他地域への移管も進めています。

目指すKPIも明確化しました。最初の3年間に当たる2027年度までに売上高1,500億円、営業利益120億円、当期純利益は70億円、営業利益率8%以上、ROE8%以上の達成を目標としています。さらに2030年度までに、懸案の課題であった営業利益率10%以上の達成を目指していきます。

株主還元については、配当性向を2027年度で35%以上、30年度で40%以上を目標に、前倒しができるよう進めていきます。

人的資本強化 P. 47-51



人的資本経営の具体的施策を市場に開示

中期経営計画における最終的な目標は企業価値向上であり、そのために非財務資本の中の人的資本の強化も進めていきます。

企業価値を構成する要素は多岐にわたりますが、まずは指標として株価上昇、PBR1倍以上の実現を目指していきます。その前提として利益を上げ、バランスシートマネジメントによる総資産のコントロールと有利子負債の削減、ROEの改善を実現していく計画です。

そこで重要となるのが、従業員の意識づけとホワイトカラーの生産性向上です。従業員の一体感とやる気こそが業績向上につながる源です。ホワイトカラーの生産性向上はDXということになるかもしれませんが、DXは単にデジタル技術を導入すればよいということではなく、ビジネス革新を図ることが狙いであり、社内コミュニケーションの向上など風土改革への取り組みも並行させることで相乗効果を図っていきます。真のDXには根気が必要になります。短期的に利益を引き上げるものではないかもしれませんが、当社グループがさらに飛躍するためには、不可欠な取り組みだと考えています。こうした取り組みを進めることで、人的資本の強化を中期経営計画の6年間で前進させます。

私自身、20年前からことあるごとに、人に対する投資をコストとするのではなく、人を資本と考える投資の重要性に触れ、風通しの良い組織風土の醸成に努めてきました。中期経営計画では、さらに結果にこだわり、人的資本経営に取り組んでいく覚悟です。

そして、人的資本経営で何をやるかは社外にオープンにしていきます。いつ何に着手するのかを、ステークホルダーの皆様を示していくため、有価証券報告書などに具体的な施策を順次開示し、覚悟を決めて成果につなげていきます。

例えば、当社では2026年から定年延長制度を取り入れることとしました。通常の再雇用制度では給料が大幅に下がってしまうため、従業員のやる気の低下を招くこととなります。給料を大きく減らさず、働く意欲が促進される施策を実施していく制度設計を考えています。

また、全従業員でベクトルをあわせて株価を意識してもらうためには、まずは興味をもってもらうことが肝要です。現在、従業員持株制度を実施していますが、全従業員への浸透に向けた施策も検討していきたいと考えています。自分で株を持てば、株価に興味をわき、配当が上がればうれしい。では、株価や配当を上げるにはどうするか。もっと業績を上げなければいけない。生産性向上、原価低減や価格転嫁にも積極的に取り組んでいこうという気運の高まりにもつながっていくのではないのでしょうか。

従業員のやる気が向上するような、働きがいのある組織風土を醸成し、更なる成長と企業価値向上を実現していきます。

CEOメッセージ

サステナビリティ先進企業として社会課題解決に貢献

昨今、国家間の分断が深化する中、環境への配慮やDE&I(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)の推進についても国や地域によって温度差が見られるようになってきました。しかし、企業として持続的成長を実現していくには、社会の持続性が大前提であり、多様なメンバーの力を集結してこそ、イノベーションは生まれるものです。

当社グループでは、2015年にSDGsが採択されるはるか前から、企業理念の冒頭「会社の務(つとめ)」として、「社員の幸せをはかり、地域社会に貢献する」を掲げてきました。さらに、SDGsを全社一丸となって推進するため、SDGs目標を部門の方針管理に落とし込み、取り組みを継続しています。

フランスの経済学者であり、知の巨人と言われるジャック・アタリ氏は、化石燃料や化学製品に依存する「死の経済」から、再生可能エネルギーなどを中心とした「命の経済」への移行を唱えています。

経済合理性と社会貢献の両立は簡単なことではありませんが、当社グループが注力する風力発電事業など、自然を生かしながら、自然を守っていくような事業を通じたカーボンニュートラルへの取り組みにも積極的に取り組んでいきます。

そして、社会課題を解決し、企業の持続的成長を実現するうえでも、担い手となるのは人です。



製造業においては、QCLDM(クオリティ、コスト、リードタイム、デリバリー、マネジメント)の重要性が挙げられますが、私はそこに「マインド」を加えたQCLDMMこそが肝要と考えています。私は法学部出身ですが、法律や制度で何でも縛るのではなく、最後は「従業員をやる気にさせる」、つまり従業員の心根のあり方こそが企業価値をかたち作るものだと考えています。

中期経営計画で掲げたパーパスやビジョンを羅針盤に、従業員がこの会社で働いて良かったと心底思え、さらに社会からも憧れら

れるような企業を目指していきたいと決意を新たにしています。当社グループを取巻く事業環境は刻々と変化していますが、当社グループがすべり軸受で培った事業基盤に自信をもって進めば、道は必ずや拓けるものと、確信しています。

ステークホルダーの皆様には、当社グループの今後の成長にご期待いただき、引き続きご支援、ご鞭撻をよろしくお願い申し上げます。



COOメッセージ

パーパスとビジョンで描く未来と 目指す姿を共有し、すべり軸受を起点に 新たな価値創造に挑みます

代表取締役社長兼COO

古川 智充

中期経営計画の策定に向け、国内外の生産拠点を奔走

2024年6月に代表取締役社長兼COOの任を受け、2期目を迎えました。2024年度を振り返りますと、2025年度から始動した中期経営計画「Bridge to Daido 2030」の策定に傾注してきた1年でした。

特に新たな中期経営計画の柱のひとつに据える「利益体質強化のための構造改革」を実現するうえでは、前中期経営計画の段階から2024年度にかけて、グローバル生産体制の再構築の推進、コア技術の棚卸しや新領域開拓、利益体質改善実現に向けた構造改革を進めるべく、国内外の生産拠点を奔走し、生産リードタイムの短縮、不良率改善などに取り組んできました。

社長就任前、私は品質保証、商品開発、製品設計、海外営業の部門を経た後、世界中の生産拠点やラインの立ち上げに長く従事してきました。ここで身に付けたものづくりの考え方、さらに約20年間、本社外の海外拠点で過ごす中で得た客観的な視点は、新たな中期経営計画において大同メタルグループが何を目指すべきかを考えるうえでも有益なものであったと捉えています。



COOメッセージ

すべり軸受技術が持つポテンシャルを発信

中期経営計画では、「Bridge to Daido 2030」の名のとおり、2030年の当社グループのありたい姿に向け、先行き不透明な状況下、どんな橋をかけ、どのように前進していくべきか。その指針として、改めて明確化すべくグループとして目指す未来（パーパス）と姿（ビジョン）を策定しました。

パーパスには、「Supporting your movement あらゆる動きを支えて 豊かな暮らしに貢献する」、ビジョンとして「世界唯一の総合すべり軸受メーカーとして世界No.1の企業であり続ける」を掲げています。

EV化をはじめ、昨今の事業環境のめまぐるしい変化を見ても、もはや既存の商品や、これまでの延長戦上で高い成長を実現できる時代でないことは明白な事実です。また、EV化が想定より鈍化しているといっても、長期的に見れば自動車用エンジン軸受の需要は減少していくでしょう。しかしながら、当社グループは独立系メーカーで主要自動車メーカーとはほぼ取引がある点はEV化などの事業変化の中では強みになります。経済が分断される中でも地場企業との取引実績はこれからも当社グループを支える礎になるものと思います。

社長就任の際、「自動車エンジン軸受の製造は止めるのか」と頻りに尋ねられたように、EV化が進めば自動車部品を製造している会社はどうするのか、といった当社グループの未来を懸念するような問いかけを受けることもありました。

世の中のありとあらゆる“動く”機械に軸受は必要不可欠な存在でありながら、外から見えない“縁の下の力持ち”として、その存在価値は意外にも知られていません。また、当社グループは自動車用のすべり軸受だけでなく、船舶分野でも世界トップシェアを誇り、風力発電機用軸受などの巨大な軸受から、小さな軸受まで多様に揃う、まさに軸受のデパートのような会社です。しかし、そのポテンシャルが対外的に認知されているかというと、そうとはいえないのが正直なところ です。

では、改めて当社グループの価値を認識し、もう一段高い夢と未来を描き、事業の軸足を明確に発信していこう。そんな考えから従業員とともに言語化を進め、先のパーパスとビジョンが生まれました。

自動車や船舶分野といった強みを持つ分野を極め、すべり軸受のコア技術が拓く新たなビジネスを開拓していく。すべり軸受技術にはもっと大きなポテンシャルがあるということを発信し、社内においても迷った時に立ち戻る羅針盤のような形で浸透を図っていきたいと考えています。

すべり軸受の
社会的価値
II
大同メタルグループ
の存在意義
P. 11

未来に向けた事業ポートフォリオ

中期経営計画の主眼は、自動車エンジン用軸受以外の事業を強化し、自動車用エンジン軸受を中心とするビジネスモデルからの脱却を明確化したことにあります。

目指す事業ポートフォリオの変革に向けて、当社グループの考えをステークホルダーの皆様によりやすく伝えるために、セグメント事業名を改めました。自動車用エンジン軸受を手掛けるパワートレイン事業、船舶・発電機用の軸受を手掛けるマリン・エネルギー事業、自動車用エンジン以外軸受のショックアブソーバーや一般産業機械向けの軸受を担うライフ事業、アルミダイカスト製品や精密金属加工部品など、自動車用軸受以外部品を担うセグメントをフロンティア事業に改称しました。

主力となるパワートレイン事業、マリン・エネルギー事業をコア事業、ライフ事業をネクストコア事業、フロンティア事業をセミコア事業に据え、これまで当社グループを支えてきたコア事業を磨き上げ、ネクストコア事業・セミコア事業の強化を図っていくのが計画の主な狙いです。

また、中期経営計画に掲げた目標達成のための施策を加速させるため、2027年度にローリングを実施し、2028年度から新たなステージへ移行できるよう、構造改革をさらに進める方針です。パワートレイン事業を中心とするモビリティ事業は、自動車以外のレジャー関連、航空機、ロケットなどへの新用途開発を進めていきます。さらに、健康・食・医療などビジネス、水力、風力、地熱など幅広いビジネス向けに当社グループのすべり軸受を提供できるように事業展開を図っていく構想です。

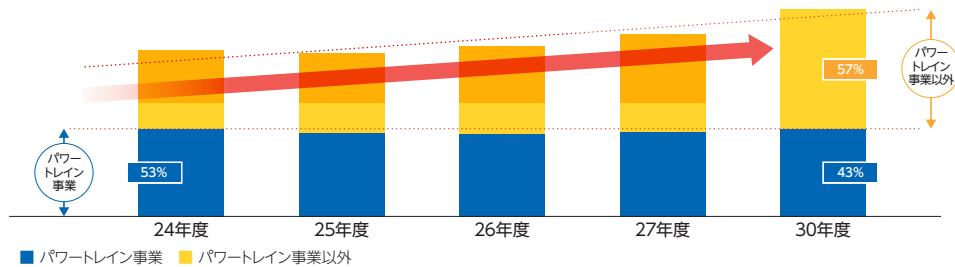
中期経営計画が描く2030年迄の6年間で予想しなかったようなことが起きるはず です。EV化進行の加速度など、先行きが不透明な自動車業界動向のみならず、あらゆる事象に目を行き届かせ、変化に適切に対応していきます。そのためには、構造改革を加速させることが不可欠です。製造の原価構成などを一気通貫で見えるようにし、製品別損益管理の強化や原価低減への体制構築、在庫マネジメントの強化につなげ、コア事業、ネクストコア事業、セミコア事業に区分することで、設備投資管理の効率化も図っていきます。

自動車用エンジン軸受の生産に関しては、基本的に新たな資金投資や人的投資は限定しつつも、軸足の片方はパワートレイン事業に置き、同業他社が自動車用軸受事業から撤退し、引き合いが来た際に対応できるよう、生産設備のラインは保持していきます。エンジン周りは最後まで支え続ける覚悟です。

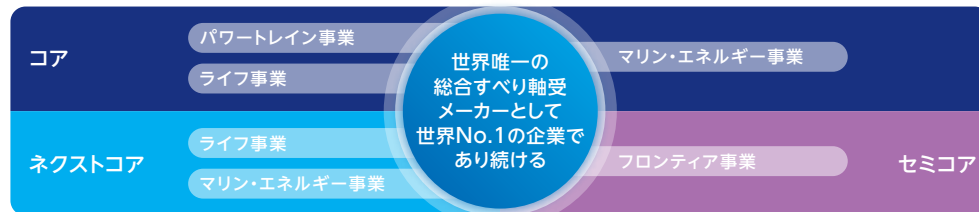
一方で、もうひとつの軸足は将来の更なる成長を目指し、パワートレイン事業以外の事業に置き、ライフ事業の拡大やフロンティア事業の体制構築、マリン・エネルギー事業の円滑な立ち上げなどに注力していく構想です。

COOメッセージ

2030年に向けた売上高計画としてパワートレイン事業はほぼ横ばい、フロンティア事業は2024年の水準から2030年度までに約70億円増、ライフ事業、マリン・エネルギー事業は同じく100億円以上伸ばしていく計画です。2024年時点で全売上高において53%と半分を占めるパワートレイン事業の割合は、2030年には4割強に減少していく見通しを立てています。



船舶用エンジン、発電向けエンジン用軸受が成長 P. 38



ここからは事業ごとの戦略について俯瞰します。

パワートレイン事業は、エンジン周りで使用されるすべり軸受分野でお客様の期待に応える企業であり続けることを前提に、生産台数の成長鈍化、EV化の長期的進行を見据えつつ、適所生産・品質の推進、人員配置の見直し、原価低減、価格転嫁などを進め、体制再構築、利益体質の強化を図っていきます。

中期経営計画における重点分野となるマリン・エネルギー事業においては、船用エンジン(低速)向け軸受の永続的なマーケットポジションの確立と、船用・産業用の発電向けエンジン(中高速)軸受の戦略的拡大を推進していきます。

中高速エンジン用では重点顧客対応と中国市場強化、低速エンジン用では設備更新による生産

能力向上を進め、社外加工費削減、リードタイム短縮などを図っていきます。

特に船舶においては、従来の重油から今後、次世代エネルギーの方向性が定まっておらず、各エンジンメーカーからは、従来のディーゼルエンジン用と次世代エネルギーエンジン用軸受を並行して受注しています。次世代エネルギーの方向性が定まるまで、従来エネルギー用軸受の更新需要も期待でき、次世代エンジンに対応した設備投資も進めることで、現在の受注量の維持・拡大を見込んでいます。

発電機向けの中高速エンジンについても、投資が加速しているデータセンターに常用で発電機を設置する企業が増えています。当社グループも中高速用軸受世界No.1企業を目指し、グローバル生産体制の再構築を進めています。

エネルギー事業では、NEDO(新エネルギー・産業技術総合開発機構)の助成事業採択を受け、2025年5月には、佐賀県に竣工した風車技術研究所実験棟での、洋上風力発電機向けのすべり軸受用ベンチ試験機の運用を開始しました。これはすべり軸受メーカー単独では世界初の取り組みです。従来の転がり軸受と比較し、寿命が長く、メンテナンスの時間・コストが削減できるのがメリットです。佐賀大学、産業技術総合研究所とも連携しながら、風力発電事業の本格的な立ち上げを目前として今後の成長を見込んでいます。

ライフ事業では、ポリマー(ドライベアリング)軸受のマーケットシェアの拡大、EV対応部品や空調・油機分野への展開を進めていく計画です。さらに、長期的には健康や食、医療など多岐に渡る分野での展開が可能であり、ライバルは多いもの、お客様ニーズへの対応を強化し、新用途開発に挑んでいきます。

フロンティア事業においては、2024年度第4四半期に黒字化したアルミダイカスト事業の黒字体質化、体制整備を進めています。精密金属加工部品ではEV対応とグローバル管理体制の強化を進めていく計画です。特に、EVについては、モーターの高速化により、従来、使われている転がり軸受からすべり軸受へのシフトを見据え、モーターメーカーや自動車メーカーと協業し、モーター軸受の実用化を進めています。

その他の事業については、2025年4月に、当社ならではのコア技術を活用したグラフェン厚膜電極の製造に成功しました。近年、蓄電デバイスの進化が急速に進む中、高性能で持続可能なエネルギー貯蔵技術の開発が求められています。当社では、マテリアルイノベーションつくばとの共同開発により、キャパシタ用電極シートの製造で培った技術に自社開発の成膜技術を加え、キャパシタの高エネルギー密度化を達成しました。今後は、アプリケーションにどうつなげ、実用化していくかが課題となります。

その他、電極シートを利用した独自技術で、産業用水を浄化する水処理技術なども開発中です。実用化を進め、ひとつの柱としてライフ事業に加わってくると、市場の広がりが期待できると考えています。

COOメッセージ

投資家目線を意識した中期経営計画で株価上昇を実現

中期経営計画では、投資家目線をこれまで以上に意識し、企業価値向上に向けた財務資本戦略を明確化したことも特長のひとつです。

長年、課題となっていた営業利益率を筆頭に、ROE、PBRについてもKPIを定め、2030年には営業利益率10%以上、ROE9%以上を達成し、PBRを確実に改善させていく計画です。

また、各事業の戦略については、担当するカンパニーにプランを作成してもらい、事業ごとに目指す営業利益率への責任も明確化しました。2028年度の事業再編に併せた組織改革に向けても、次のステップに行くために何が課題で、何に取り組んでいくのかを自分たちで仕掛けてほしいと話しています。

実は当初、各カンパニーが出してきた計画に対し、「この内容では、全然ワクワクしない」と、突き返したことがありました。事業環境の大きな変化を受けて、当社グループはどう変わろうとしているのか。更なる成長と変革に向けた覚悟を明確な指針と戦略で示し、市場に期待感が醸成されるような内容にしてほしいと伝え、そこから従業員の意識が変わったように思います。

1年間の試行錯誤を経て策定した中期経営計画は、その発表後、株価は好転しました。自動車向けだけではなく総合すべり軸受メーカーとして、どう成長していくのか。目指す姿と成長戦略、懸ける思いをマーケットにしっかり伝えることが重要だと改めて認識した次第です。

2029年の設立90周年に向け計画をやり切る

寄せられる期待に引き続き応えていくには、まずは今中期経営計画の最初の3年をしっかりとやり遂げ、利益体質への転換が肝要です。コア事業でお客様の期待にしっかり応え、ネクストコア事業やセミコア事業は足元の課題に向き合い、未来に向けた成長曲線が描けるよう、あらゆる面で強化を図ります。現在、開発や実用化を進めている事業や製品については、次の3年間で世に送り出し、さらに利益を積み上げていくシナリオを描いています。

そのためには、担い手となる従業員の意識改革を進め、中期経営計画を現場に浸透させ、具現化していくことが前提となります。私自身も積極的に現場に出向いて会話をし、事業部門の長には計画を現場にしっかり落とすこと、さらに落とし方を工夫するよう口を酸っぱくして言い続けています。

数値目標を単純に掲げるだけでなく、その背景にある思いやなぜこれをやらなければならないの

かについても理解を深め、カンパニーごとに自分たちが作った計画に沿って、現場で肉づけし、実行してほしいと伝えています。

また、現場で従業員と会話をする中で、こちらの意図と従業員の考えにギャップを感じた際には、すぐに修正をしています。

策定された計画が一方通行だと、“やらされている感”を抱く従業員もいる中、計画をやり切ることが、必ずや従業員自身のためになるというような動機づけが大切だと考えています。原価低減や価格転嫁についても粛々と続けることは大事ですが、そこだけで勝負するのではなく、新たな市場に果敢に挑むなど、ワクワクするような目線も必要だと思います。全員で成長を目指していこう、そして、従業員全員に幸せになってほしい。そんな思いを率直に伝えています。

当社グループは2029年に90周年を迎えます。目標をしっかりとクリアし、従業員と一緒に90周年をさらに喜びの大きいものにしていきたいと考えています。

長らく応援してくださっている株主の皆様をはじめ、ステークホルダーの方々には、今後の大同メタルグループの新たなチャレンジにご期待いただき、引き続きご支援とご指導のほど、よろしくお願い申し上げます。



価値創造プロセス

外部環境・
事業環境の変化

中期経営計画
Bridge to Daido 2030
中期経営計画
from 2025 to 2030

大同メタルグループの目指す姿(ビジョン)

世界唯一の総合すべり軸受メーカーとして世界No.1の企業であり続ける

これまでの分野で
極める

自動車・船舶分野のフィールドでさらに強く

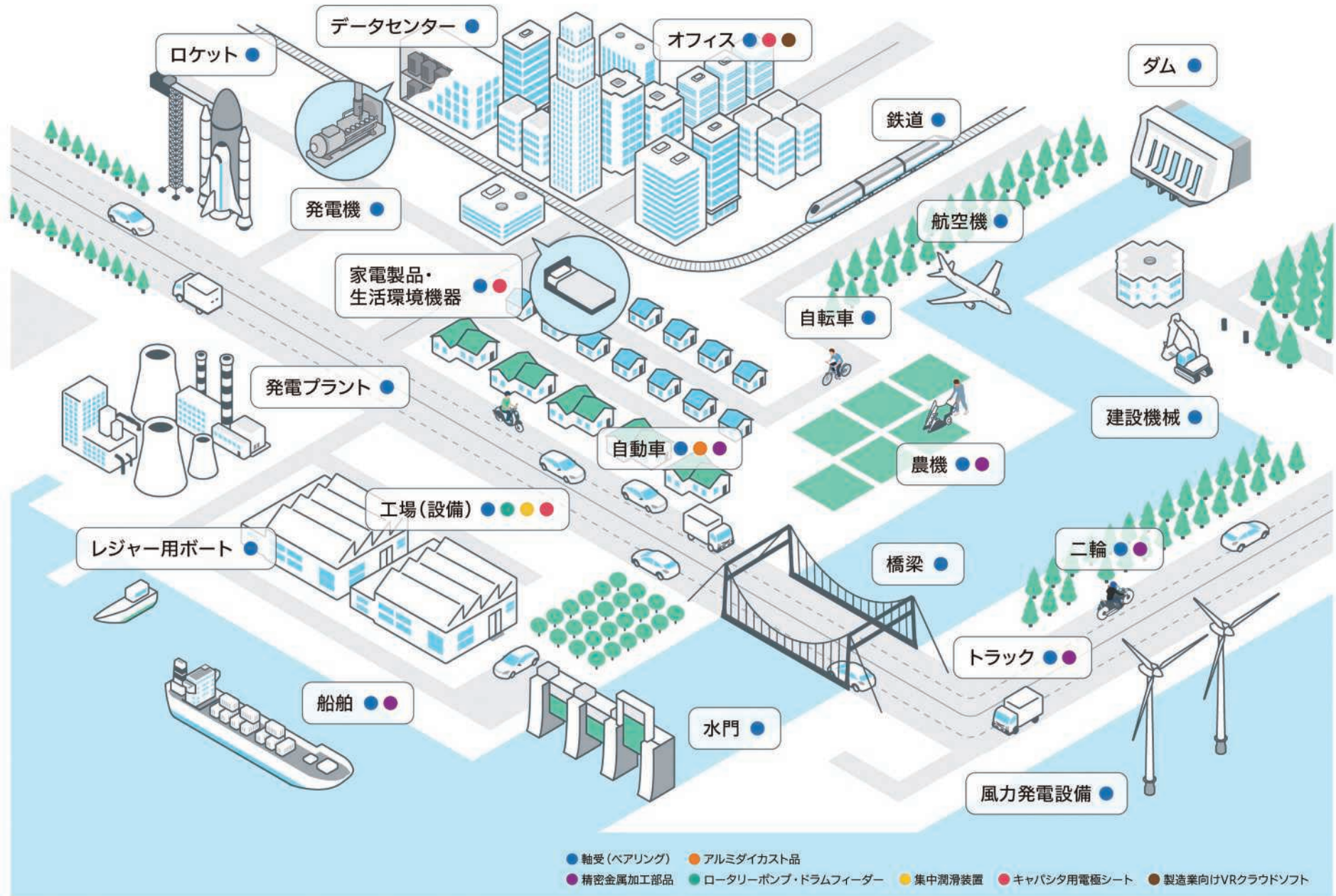
すべり軸受 + ユニット製品 + 新たなビジネス

新しい分野を開拓する

すべり軸受のコア技術が拓く新たなビジネス
社会生活の変化で生じる新たな価値創造
すべり軸受技術のポテンシャル



社会に生み出す価値



価値創造が描く未来

2025年度より事業セグメントの名称を変更しました。

未来への目指すべき事業ポートフォリオの実現に向けて、中期経営計画を推進していきます。

2028
 年度から
 (予定)

2025
 年度から

自動車エンジン用軸受

パワートレイン事業 [▶ P. 39](#)

モビリティ事業

- 自動車、二輪、レジャー関連、航空機、ロケット等

+コア技術を活かした新用途開発

自動車用エンジン以外軸受

ライフ事業 [▶ P. 41](#)

マリン事業

- 船舶・発電用

非自動車用軸受

マリン・エネルギー事業 [▶ P. 40](#)

ライフ事業

- 健康、食、医療等ビジネス
- 農機、建機、食品、ロボット、ドローン、水力、風力、地熱等
- 再生可能エネルギー関連等

自動車用エンジン以外軸受

ライフ事業 [▶ P. 41](#)

+コア技術を活かした新用途開発

その他

その他 [▶ P. 43](#)

自動車用軸受以外部品

フロンティア事業 [▶ P. 42](#)

モビリティ・EV事業

- 自動車(電動車向け)、二輪等

コア

エンジン周り

ネクストコア

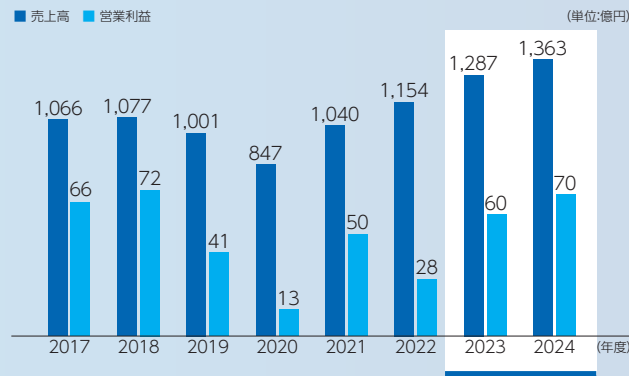
エンジン以外

セミコア

前中期経営計画と2024年度の振り返り

当社グループは、2018年度から2023年度までの前中期経営計画「Raise Up “Daido Spirit”」の成果と課題を踏まえ、急速に変化する事業環境に対応すべく、長期ビジョンの策定と構造改革を推進してきました。2024年度には主要顧客の生産回復や旺盛な需要に対応し、売上高・営業利益ともに前年を上回る実績を達成。新中期経営計画のもと、持続的な成長と企業価値の向上に向けた取り組みを加速しています。

(単位:億円)	2017年度 実績	2018~2023 Raise Up “Daido Spirit”			2024年度 実績
		2023年度(最終年度)		評価	
		目標	結果		
売上高	1,066	1,021	1,287	○	1,363
営業利益	66	82	60	×	70
営業利益率	6.2%	8.0%	4.7%	×	5.2%
ROE	7.7%	9.0%	4.0%	×	3.8%



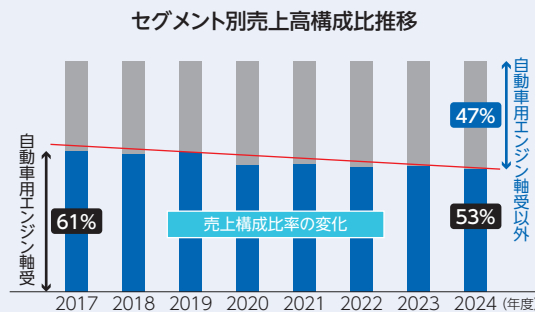
- 売上高**
- コロナ禍から、コア事業の自動車用エンジン軸受の需要が徐々に回復
- 営業利益**
- 営業利益水準は2022年度-2023年度にかけて、回復基調に転じるも、目標は未達成
 - 新規事業のアルミダイカスト事業で生産不良問題の解消に想定外の時間を要した

事業環境変化に対する認識と取り組みの結果、売上高と営業利益は伸長を見せる

事業環境への対応と取り組み事項

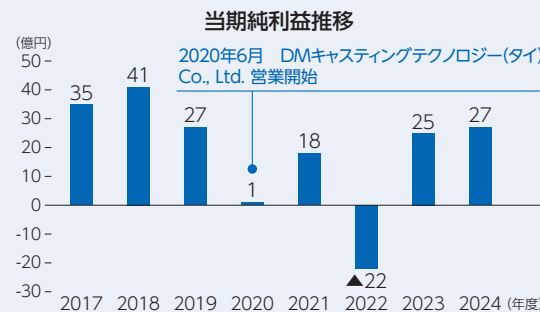
激変する事業環境への対応

- グローバル生産体制の再構築
- コア技術の棚卸しと戦略の明確化
- 利益体質改善への「改革プラン」



未来への準備

- アルミダイカスト事業の早期安定化
- 既存事業の販売戦略の明確化
- 2050年を見据えた「長期ビジョン」



事業基盤を強固にするための重点的な取り組み

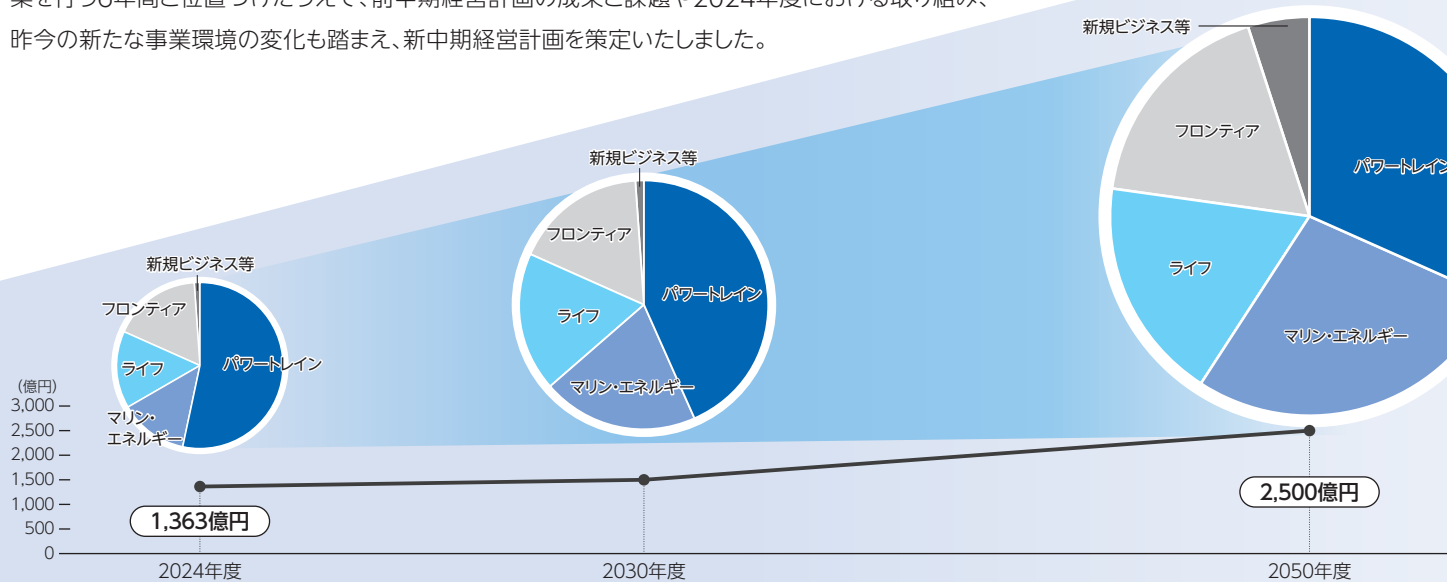
- 利益体質強化への取り組み**
 - ▶ グローバルベースの最適地生産体制への段階的移行
 - ▶ 製品別損益管理の徹底
- 一般産業向け事業における市場競争力強化**
 - ▶ 価格競争力向上のための製造体制改革(原材料選定や各国工場の作り方改革)
 - ▶ 競争優位性を発揮しうる重要市場の選定
- 販売戦略の明確化**
 - ▶ 軸受事業における発電機用エンジン向け
 - ▶ 軸受事業における一般産業向け
- コア技術の新領域開拓**
 - ▶ 新規ビジネスへの活用促進を目的とした組織再編
 - ▶ 技術スタッフの人員配置や役割の見直し
- 非財務戦略の明確化**
 - ▶ サステナビリティ推進体制の整備
 - ▶ ガバナンス強化への課題明確化

Bridge to Daido 2030

中期経営計画 from 2025 to 2030

新中期経営計画の位置づけ

当社グループは、新中期経営計画を通じて、資本コストを上回る持続的成長が展望・創出できる企業を目指します。2025年度から2030年度までの期間を、2030年以降を見据えた事業体制の再構築を行う6年間と位置づけたうえで、前中期経営計画の成果と課題や2024年度における取り組み、昨今の新たな事業環境の変化も踏まえ、新中期経営計画を策定いたしました。



大同メタルグループの描く未来
(パーパス) [P. 4](#)

あらゆる動きを支えて
豊かな暮らしに
貢献する

大同メタルグループの目指す姿
(ビジョン) [P. 6](#)

世界唯一の総合すべり
軸受メーカーとして
世界No.1の企業で
あり続ける

前中期経営計画の総括と課題

- 事業環境の大きな変化
長期ビジョンによる将来に向けた指針の策定と利益体質強化のための改革プランを始動させたが、その実現など、課題は積み残し
- 利益水準の低下
コロナ禍からの需要の戻りの過程で利益率は回復過程にあるが、利益創出力強化のための体質改善が必要。営業利益率10%水準を30年度迄に早期に実現する

利益創出力改善に向けた構造改革の本格的な始動 (2023年度～)

- 1 事業基盤を強固にするための重点的な取り組み
- 2 赤字事業の一掃に向けた動きの加速(アルミダイカスト事業等)

外部環境認識 [P.31](#)

中期経営計画 (2025-2030) の
財務資本戦略 [P.45-46](#)

中期経営計画 (2025-2030) を支える
四本の柱 [P.31](#)

Bridge to Daido 2030

中期経営計画 from 2025 to 2030

外部環境認識

大同メタルグループを取巻く事業環境

当社グループを取巻く事業環境は、主力事業である自動車用エンジン軸受の長期的スパンでの需要減が進行する中で、軸受のマルチパスウェイ戦略に対応した体制への変革や、新たな事業の柱の確立などを進めていくことが必要となっています。また、世界的なエネルギー供給コストの上昇による生産コストの増加や、少子高齢化の進展による労働者人口の減少やDXの推進など労働環境の変化へも対応していかなければなりません。

BEV化の進行は地域によって差があり、欧米では補助金終了や充電インフラの課題が影響し一時的に減速し、一方、中国では政策支援と技術革新によりBEV市場が拡大しています。将来的には、各国の環境政策により完全ZEV化を目指す動きが加速し、BEVは世界販売の約半数を占めると予測されていますが、2年前と比較し、進行予測は後退しており、年度ごとの進行度合も鈍化しています。

中期経営計画の4つの柱

当社グループは、2030年度以降の成長戦略も見据え、4つの柱を重要な軸と位置づけて事業戦略を展開していきます。

第1の柱 利益体質強化のための構造改革

- 赤字事業の一掃と個社別・製品別損益管理の強化
- グローバル生産体制の適正化・べき動率の向上などによる原価低減への体制再構築
- 設備投資管理改革による適正な減価償却費水準の遵守と在庫マネジメントの強化
- 新時代の「品質は生命」の体現と「環境・安全」の徹底による製造業の基本の再構築

第2の柱 コア事業の磨き上げ

- モビリティ向けマルチパスウェイ戦略とエンジン以外の軸受(ショックアブソーバー用など)の販売強化
- マリン・エネルギー事業における重点顧客需要増の的確な取り込み

第3の柱 ネクストコア事業・セミコア事業の強化

- ライフ事業拡大へ重点市場の設定と価格競争力の向上
- フロンティア事業の体制構築
- マリン・エネルギー事業の洋上風力発電所向け軸受事業の円滑な立上げ

第4の柱 非財務資本重視の経営の推進

- 人的資本戦略の明確化と新戦略への段階的移行(DXの推進含む)
- サステナビリティの向上を目指したESG取り組みの強化
- 企業価値向上に資する「攻めのガバナンス」の推進
- 対外PR活動強化、統合報告書の高度化とホームページとの連動

1 コア事業を支えた業界

当社グループを支えた業界の潮流の変化

自動車業界

業界の構造変化

- カーボンニュートラル対応として、地産地消が進展
 - 自動車保有構造、自動車利用場面の变化
- 生産台数の成長鈍化・EV化の長期的進行
OEMメーカーの戦略の違い鮮明化

船舶業界

船舶エンジンのエネルギー構成の変化

2 製造コスト

製造業収益構造の変化

エネルギー供給体制の変化、供給コストの上昇

「材料費」「労務費」「脱炭素コスト」「関税*」などコストの増大

* 米国の通商拡大法232条に基づく関税措置は、国家安全保障の脅威などを理由に自動車・自動車部品の米国への輸出の際に高関税が課され、その影響が長期化すれば、さらにBEV化の進行の遅れの要因になる可能性があります。

3 産業構造・世界経済

世界産業構造の変化

- リアルとデジタルの配分変化、デジタル上の活動ウェイト増加
- 人口減少と高齢化、テクノロジーの変化
- 世界経済のデカップリング化の動き加速
- 地域紛争の継続








Bridge to Daido 2030

中期経営計画 from 2025 to 2030

中期経営計画 主要KPI(2025年度～2030年度)

世界経済の不確実性が高まる中、当社グループは外部環境の変化に左右されることなく、利益創出力の強化に向けた構造改革を継続的に推進するとともに、新たな用途開発や顧客基盤の拡大による売上成長に加え、コスト管理の高度化、価格転嫁の徹底、製品別損益管理の強化など、収益性向上に向けた取り組みを着実に進めています。また、設備投資の効率化やサプライチェーンマネジメントの強化を通じて、財務健全性の向上とROEの改善にも注力しています。

(単位:億円)

	2024年度実績	2025年度予想	2027年度計画	2030年度計画
 売上高	1,363	1,340	1,500	1,700
 営業利益	70	80	120	170
 当期純利益	27	35	70	80
為替レート	158.18円/US\$	145円/US\$	145円/US\$	145円/US\$
	2024年度実績	2025年度予想	2027年度計画	2030年度計画
 営業利益率(%)	5.2	6.0	8%以上	10%以上
 ROE(%)	3.8	5.0	8%以上	9%以上
	2024年度実績	2025年度予想	2027年度計画	2030年度計画
 ネットDEレシオ	0.50	0.50	0.45	0.40以内
 配当性向(%)	31.2	32.3	35%以上	40%以上

サステナビリティ



「あらゆる動きを支えて
豊かな暮らしに貢献する」
すべてのステークホルダーから
信頼されるサステナビリティ
先進企業へのモデルチェンジを
目指します。

執行役員
経営企画ユニット長
籠原 幸彦

当社グループは企業理念に基づき、「事業活動を通じた社会課題の解決による持続可能な社会と会社の実現」をサステナビリティ基本戦略に掲げ、2021年にサステナビリティ委員会を発足させ、また昨年からはサステナビリティ部門を経営企画部門の管轄にし、経営戦略とサステナビリティとの連動を推進してきました。

本年、当社グループは2025年から2030年にわたる中期経営計画「Bridge to Daido2030」を新たに策定しました。これは当社グループの考える企業価値向上を実現するための多角的な戦略を形にしたものです。その策定にあたり、これまでのサステナビリティ活動の振り返りを行いました。

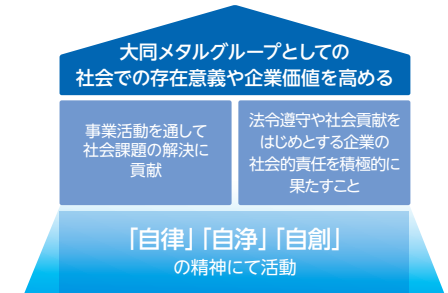
各課題に対する方針や目標は定められていますが、経営方針や価値創造ストーリーとの連動がまだ十分でないこと、近年市場からも要請のあるCDPやecovadisなどの外部評価への対応など、サステナビリティ企業へのモデルチェンジに多くの課題があることを認識しました。

このような当社グループの「サステナビリティの現在地」を認識したうえで、中期経営計画では特に経営方針との連動と価値創造ストーリーを強固なものにすることを主眼に置き、その出発点となるパーパスを「あらゆる動きを支えて 豊かな暮らしに貢献する」と新たに決めました。また、サステナビリティ経営、ESGへの取り組み、サステナビリティ開示を柱に今後6年間のマイルストーンも策定しました。そして、それを支える非財務資本戦略であるマテリアリティとそのKPIも刷新しました。

今後、この中期経営計画に沿って、個別課題毎に具体的戦略を計画的に実行し、サステナビリティ先進企業へのモデルチェンジを進めていきます。

大同メタルグループのサステナビリティ

当社グループは、企業市民として責任ある行動が求められる中で持続的な成長を続けるためには、法令遵守や社会貢献をはじめとする企業の社会的責任を果たすのはもちろんのこと、事業を通して社会に貢献する役割を果たし、お客様・株主様・従業員・お取引先様さらには地域社会から信頼される企業となることが重要であると考えています。

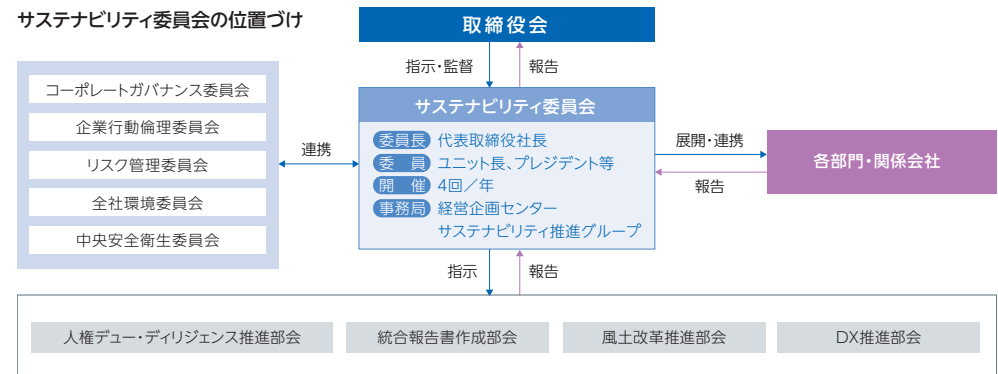


サステナビリティ体制

当社グループは、サステナビリティ活動に関わる、課題解決に向けた取り組みについて審議・議論を行うサステナビリティ委員会を設置しています。サステナビリティ委員会の主な審議・討議課題は以下のとおりです。

- 1 サステナビリティに関わる方針・目標・活動計画の決定
- 2 活動の推進、進捗モニタリング、成果の確認・活動の見直し
- 3 統合報告書の企画

サステナビリティ委員会の下部組織として、「統合報告書作成部会」、「人権デュー・ディリジェンス推進部会」、「今年度より新たに「風土改革推進部会」、「DX推進部会」を設置しています。



サステナビリティ

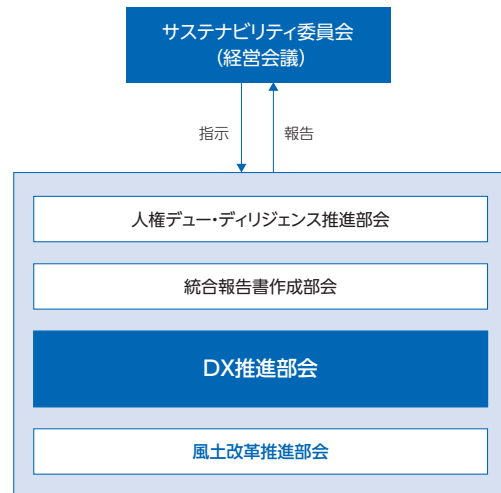
DX推進の取り組み

DX推進に関する基本的な考え方

当社グループは、中期経営計画で掲げた企業価値向上のため、デジタルトランスフォーメーション(DX)を経営の重要課題と捉え、単なるデジタル技術の導入にとどまらず、ビジネスモデルの革新を図ることが目的であり、当社グループがさらに飛躍するために不可欠な取り組みとして位置づけています。

推進体制

これまでは、各部門において業務効率化の観点で実施してきた施策を取りまとめ、全社的にDX施策を推進するため、サステナビリティ委員会の下部組織として、「DX推進部会」を設置しています。



DX推進部会の役割

- 1 大同メタルグループとしての中長期ゴールの明確化と短期的成果のマイルストーン設置
- 2 推進施策の検討
- 3 各部門の把握と全社展開の検討
- 4 環境整備(新しい技術を積極的に受入れ、創造的に活用する環境整備)
- 5 DX人材の育成

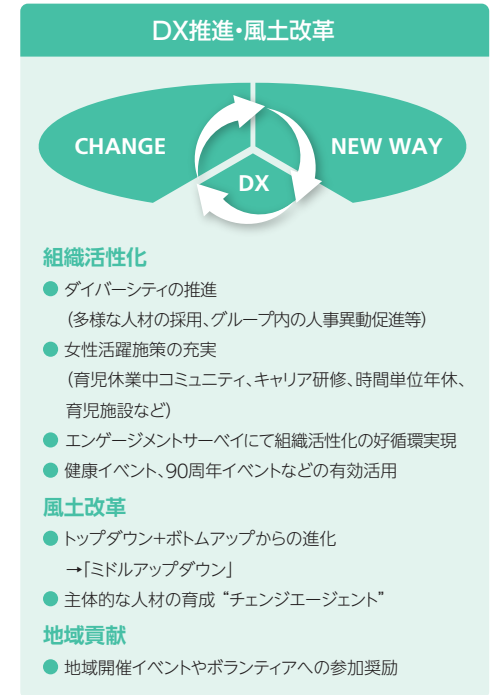
目指す姿

DX推進だけでなく、風土改革の取り組みによる社内コミュニケーションの向上を並行させることで相乗効果を図ります。

DX推進部会によるDX施策の展開

- 1 良い風土を活かしながら、見直すべき風土の着実な改善
- 2 施策の中長期的な継続体制を確保し、真の風土改革の実現

風土改革推進部会による社内コミュニケーション活性化施策の展開



DX人材の育成

大同メタルカレッジでの階層別教育において、2024年度より新たに「デジタルスキル」という講座を新設しています。この講座において、“生成AIの活用方法”など、デジタルスキルの初歩を習得させます。また、クラウドサービスアプリ、ローコード/ローコードツール、生成AIを活用し、ユーザー部門での市民開発*で対応できるようデジタル人材を育成し業務プロセスの革新につながるよう取り組んでいます。

* システム担当者ではなく、業務部門の従業員がノーコードツールやローコードツールでシステム開発を行うこと。

マテリアリティの特定

当社グループでは、事業活動を通じて持続可能な社会の実現に貢献、企業価値を向上させ、中長期的に成長していくために、2021年に優先的に取り組むべき重要課題としてマテリアリティの特定を行いました。

そして、その後の社会環境の変化などを踏まえ、2025年度からスタートした中期経営計画にあわせてサステナビリティ委員会などでの議論・検討を進め、マテリアリティの見直しを行いました。

マテリアリティ(重要課題)の特定

STEP 1 課題抽出

当社グループ方針・経営計画・リスク課題・SDGs・ISO 26000・GRIスタンダード・ESG調査・他社ベンチマークなどから、経済、環境、社会に大きな影響を与える当社グループの課題を84項目抽出しました。

STEP 2 課題の評価①

抽出した課題について、当社グループにとっての重要度を、経営理念や中期経営計画などの方針や事業戦略を勘案し、関連部門の部門長へのヒアリング及び関連部会との議論により評価を実施し、19項目を重要課題候補としました。

STEP 3 課題の評価②

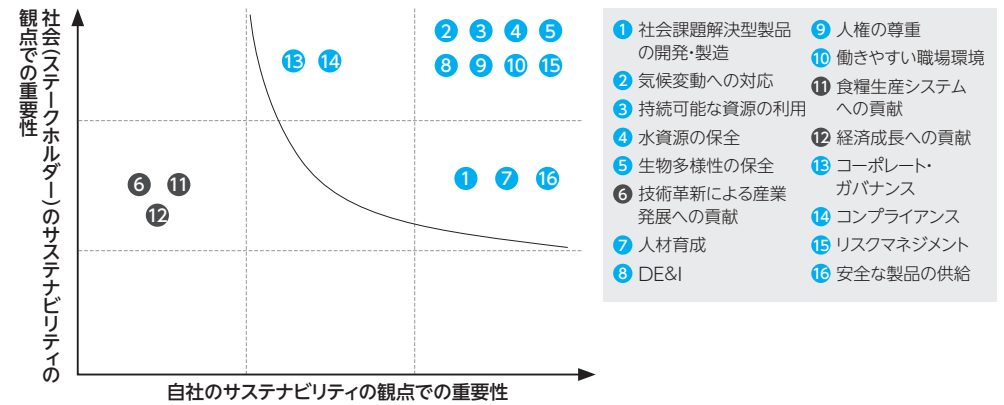
ステークホルダーにとっての影響度を、国際規範や主要ガイダンス、他社の重要課題などから分析、ステークホルダーからの要請を把握したうえで、関連部会との議論により評価を実施しました。

STEP 4 優先的に取り組む課題の特定

課題の評価により、10項目の重要課題を特定。妥当性評価として、社外取締役、社外監査役によるレビューを実施、サステナビリティ委員会及び取締役会の決議を経て、マテリアリティを特定しました。

マテリアリティマップ

検討の結果追加された16項目を縦軸【社会(ステークホルダー)のサステナビリティの観点での重要性】と横軸【自社のサステナビリティの観点での重要性】で評価を行い、13項目を新たなマテリアリティとして特定しました。



大同メタルグループが事業を通じて社会課題を解決していくうえでの重要課題として新たに特定したマテリアリティは以下のとおりとなりました。

▶ P. 37

見直し後のマテリアリティ	
事業を通じた社会的課題の解決	社会課題解決型製品の開発・製造
ビジネスモデルの進化	持続可能な資源の利用 安全な製品の供給
よりすこやかな地球のために	気候変動への対応 水資源の保全 生物多様性の保全
多様な人材が活躍するために	人材育成 ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン 働きやすい職場環境
大同メタルプリンシプル	コーポレート・ガバナンス コンプライアンス リスクマネジメント 人権の尊重

リスクと機会

持続可能な価値創造を実現するために、事業環境の変化に伴い当社グループをとりまく環境におけるリスクと機会を明確にして、戦略的に対応しています。当社グループの中長期的な成長に影響を与える主要なリスクと機会について整理し、対応の方向性とマテリアリティとの関連性を明らかにします。

外部環境	事業活動に関わるリスク・機会		主な対応策	関連するマテリアリティ	
事業をとりまく環境	内燃機関を搭載した自動車の減少とEV化の進展	リスク	機会	生産の最適化を行い競争力向上、市場占有率の拡大 EV向け・代替燃料向け製品の開発・拡販 船用・産業用中高速エンジン用軸受の拡販	<ul style="list-style-type: none"> 社会課題解決型製品の開発・製造 安全な製品の供給
	AI・IoTの普及		機会	設備の省人化の進展、DX 推進による生産革新・効率化 DX人材の育成	<ul style="list-style-type: none"> 働きやすい職場環境 人材育成
	気候変動	リスク	機会	風力発電機用軸受事業などの新規ビジネスの確立 2050年カーボンニュートラルを目指し省エネ対応・再生可能エネルギーの利用・イノベーションの推進などによる段階的かつ具体的なCO ₂ 削減	<ul style="list-style-type: none"> 気候変動への対応
	地球環境の保全	リスク	機会	環境負荷物質を含まない新規材料の開発 購入品への環境負荷物質の含有調査の実施 サーキュラエコノミーの推進 生物多様性保全に向けた地域社会との協働	<ul style="list-style-type: none"> 持続可能な資源の利用 水資源の保全 生物多様性の保全
会社経営をとりまく環境	サステナビリティ対応強化	リスク	機会	マテリアリティの特定とKPIの設定により経営課題との連動を高めサステナビリティ経営を推進 人権デュー・ディリジェンスの推進	<ul style="list-style-type: none"> 生物多様性の保全 人権の尊重
	コーポレート・ガバナンス強化	リスク	機会	海外関係会社の経営実態に即したリスク管理体制の構築、内部統制の強化	<ul style="list-style-type: none"> コーポレート・ガバナンス
	コンプライアンスの実践	リスク		コンプライアンス教育体制の再整備、内部通報・報告相談制度の充実及び周知	<ul style="list-style-type: none"> コンプライアンス
	情報セキュリティへの対応	リスク		社外のデータセンターを活用したバックアップ体制、情報管理体制の構築や従業員への教育の実施、自社内にCSIRT*を設置、日本シーサート協議会に加盟 *CSIRT:Computer Security Incident Response Team	<ul style="list-style-type: none"> リスクマネジメント
	自然災害によるリスク	リスク		BCP策定、防災訓練の実施、火災・風水害・地震保険への加入	<ul style="list-style-type: none"> 気候変動への対応
働き方(働いている人をとりまく環境)	人材の多様化	リスク	機会	女性や外国人従業員の採用、キャリア採用の推進	<ul style="list-style-type: none"> ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン 人材育成
	働き方や価値観の多様化	リスク	機会	リモートワーク対応、従業員満足度調査の実施、仕事と家庭の両立支援、副業制度	<ul style="list-style-type: none"> ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン 働きやすい職場環境
	従業員の安全・健康増進	リスク		健康経営(健康意識の向上、健康チャレンジ、禁煙対策など)の活動強化、安全衛生活動の推進	<ul style="list-style-type: none"> 人権の尊重 働きやすい職場環境

マテリアリティ

当社グループでは、特定、見直しを行ったマテリアリティに対し、中期経営計画に沿って、KPI(Key Performance Indicator)と2027年度と2030年度の目標を設定し、その実現のために取り組みを推進しています。

マテリアリティ	2030年のありたい姿	KPI	27年度目標	30年度目標	24年度実績	貢献するSDGs	
事業を通じた社会的課題の解決 ● 社会課題解決型製品の開発・製造	社会的課題を「持続可能なモビリティ社会への実現」、「カーボンニュートラルの実現」と捉え、これらの解決に貢献している状態 ● 環境負荷低減製品の開発 ● 非モビリティ分野における当社技術力を通じた貢献 ● EV化対応製品などによる社会ニーズの対応力強化 ● カーボンニュートラルに貢献する製品の開発	「パワートレイン事業」以外の特許公開割合 📄 ▶ P. 59	80%	85%	57%		
		「ライフ事業」「フロンティア事業」の開発リソース	50%	60%	43%		
		次世代風力発電向けすべり軸受の開発 📄 ▶ P. 56	NEDO「グリーンイノベーション基金事業(洋上風力発電の低コスト化プロジェクト)」用プロジェクトの完遂	—	—		—
		新燃料(カーボンニュートラル燃料)を使用した内燃機関向け軸受の提供 📄 ▶ P. 55	影響確認試験実施	—	—		—
		PFASフリー製品開発 📄 ▶ P. 58	材料開発完了	—	—		—
ビジネスモデルの進化 ● 持続可能な資源の利用 ● 安心な製品の供給	持続可能な社会の発展に貢献している状態 ● 持続可能性に考慮したバリューチェーンの構築(環境・社会・人権、地産地消で調達した製品展開比率など) ● 責任ある原材料調達 ● 安心な製品の供給(品質基準の遵守) ● 製品の「リサイクル」モデルの推進	廃棄物排出量の適正化 📄 ▶ P. 62	各拠点の現状把握と30年目標設定	—	—		
		重大顧客クレーム件数(国内グループ)	0件	0件	0件		
		品質コスト率の社内運用確立 📄 ▶ P. 70	グローバルベースで運用開始	—	—		—
		品質コスト率の縮小(国内グループ) 📄 ▶ P. 70	3.23%	—	—		3.36%
		品質教育の充実化 📄 ▶ P. 69	カリキュラムの見直し・新設	—	—		—
よりすこやかな地球のために ● 気候変動への対応 ● 水資源の保全 ● 生物多様性の保全	製造過程における脱炭素に向けた取り組みと資源循環を通じて、社会的課題を解決し、競争優位性が構築されている状態 ● 脱炭素(2030年排出量35%削減) ● 再生可能電力の比率向上 ● 水資源の保全、水質汚染防止 ● ごみゼロ	生物多様性保全活動 📄 ▶ P. 63	地域に密着した新たな取り組み実施あいち生物多様性企業認証取得	—	—		
		水使用量 📄 ▶ P. 62	各拠点の現状把握と30年目標設定	—	—		—
		CO ₂ 排出量削減率(2019年度比・グローバル) 📄 ▶ P. 61	△25%	△35%	△7%		
多様な人材が活躍するために ● 人材育成 ● ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン ● 働きやすい職場環境	社会的課題を解決するために、国籍・性別・働き方と関係なく、多様な人材が集まり、誰もが活躍している状態 ● 優れた人材の育成・能力開発 ● ダイバーシティマネジメント ● 職場の健康と労働安全システム	社内研修受講者満足度	95点以上	95点以上	94点		
		愛着者数比率	50%	60%	40%		
		自己都合退職者を除いた定着率	98.5%	99.0%	97.4%		
		女性管理職比率	7.0%	10.0%	5.5%		
		男性育児休業取得率 📄 ▶ P. 50	80%	100%	61.2%		
		女性+外国人採用率 📄 ▶ P. 50	35%	50%	25%		
		年間残業時間/人	90時間以下	60時間以下	123時間		
		健康経営銘柄の取得 📄 ▶ P. 51	健康経営優良法人(ホワイト500)の認定取得	健康経営優良法人(ホワイト500)の認定取得	健康経営優良法人認定		
		食堂利用率(犬山事業所)	65%	75%	55%		
		重大災害件数	0件	0件	0件		
大同メタルプリンシプル ● コーポレート・ガバナンス ● コンプライアンス ● リスクマネジメント ● 人権の尊重	すべてのステークホルダーから信頼される誠実な企業であり続ける ● 適切なコーポレート・ガバナンス ● リスクマネジメント ● コンプライアンス ● 人権の尊重	取締役会有効性評価指標(5点満点) 📄 ▶ P. 77	4.3ポイント	4.5ポイント	4.15ポイント		
		役員トレーニング受講率 📄 ▶ P. 76	100%	100%	100%		
		重大なコンプライアンス違反発生	0件	0件	0件		
		重大インシデント件数	0件	0件	0件		

事業戦略(全体)

パワートレイン事業

ライフ事業

- エンジン周りで使用されるすべり軸受分野でお客様の期待に応える企業であり続ける**(マルチパスウェイ戦略)**
- エンジン以外の軸受(ショックアブソーバーなど)の顧客開拓

マリン・エネルギー事業

- 船舶向けエンジン(低速)向け軸受の**永続的なマーケットポジション確立**
- 発電機向けエンジン(中高速)向け軸受の戦略的拡大

コア事業

コア事業

世界唯一の
総合すべり軸受
メーカーとして
世界No.1の企業で
あり続ける

ライフ事業

マリン・エネルギー事業

- 「油機」「空調」の重点アプリケーションとコア技術を応用した顧客ニーズ(性能・コスト・軽量化)への対応を強化し、**エンジン周り以外で使われる軸受の総合的拡大を目指す**
- ガスタービンや水力発電向けビジネスの新規開拓と風車ビジネスの技術基盤確立

フロンティア事業

- アルミダイカスト事業は**前半3年間で安定した黒字体質化**を図り、後半3年間で体制整備する
- 精密金属加工部品事業はEV化対応の強化と**大同メタルグループとの一体化戦略**を加速する

ネクストコア事業

セミコア事業

事業戦略



パワートレイン事業

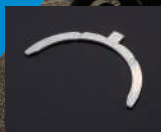
事業内容

自動車(乗用車・トラック・レーシングカー)エンジン用軸受、二輪エンジン用軸受、エンジン補機(ターボチャージャー・バルancer機構)用軸受、産業エンジン用軸受など。

主な製品



半割軸受



スラストワッシャー



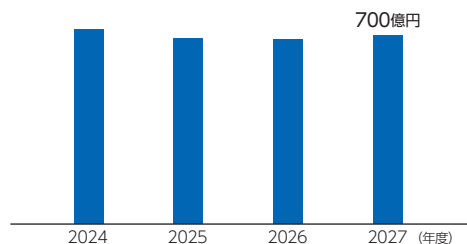
ターボチャージャー用軸受

事業戦略

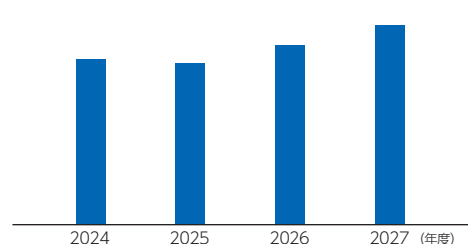
エンジン用軸受マルチパスウェイ戦略強化による既存ビジネスの磨き上げとともに、BEVシフト対応含む次世代を見据えた取り組みを図り、当分野にて世界No.1のポジションをさらに強化していきます。

加えて、事業環境の急速な変化に柔軟かつ迅速に対応するため、体制再構築として「適所生産・適所品質」の推進や人員配置の最適化を図ります。営業戦略では、開拓ビジネスの強化と重点OEMへの戦略徹底を進め、利益体質の強化に向けては、原価低減、見積原価精度の向上、製品別損益管理の徹底、価格転嫁の励行など、各施策を着実に推進していきます。

売上高



営業利益



TOPICS

1 人とくるまのテクノロジー展2025で未来技術をPR

昨年に引き続き“トライボロジー技術が織り成す未来技術の提供”をテーマに、水素含むカーボンニュートラル燃料に対応するすべり軸受、eAxle(モーター)用軸受などをPR。 [▶ P.55](#)
お客様からの打合せも増えており、量産化に向けた活動推進。



2 水素エンジン用すべり軸受の適用

2021年に耐久レース用エンジン、また2023年7月から、水素エンジンを搭載したトラックに当社の製品が使用されており、社会実装を見据え実証走行の実施。



3 イタリア自動車メーカーのランボルギーニより新規受注

最大1万rpmを実現した新型V8ツインターボエンジンで採用され、当社グループ製品の優れた性能を証明。また「高回転を支える技術力」と題し、高性能エンジンの回転性能を支える重要な部品として、自動車専門誌にて掲載。

現場の声

コア事業の進化

自動車エンジン用スラストワッシャーを製造しています。現場では切削加工の改善を通じて原価低減に取り組んでおり、従来は刃具への負荷が高く、複数の加工機で分割していた工程を、刃具の種類や切削方向の変更などの加工条件を見直すことで複合加工機に集約し、大幅な工数削減を実現しました。また、刃物の小径化に加え、それに適した回転数や送りの選定を行うことで、工具費の削減と工具寿命の延長、さらには加工精度の安定化にもつなげています。これらの取り組みは、現場の声を活かしながら、チームで試行錯誤を重ねて進めてきた結果です。今後も現場との密な連携を通じて、継続的な改善活動を推進し、品質とコストの両立を図っています。



大同ブレーンベアリング(株)
T.T.

事業戦略



マリン・エネルギー事業

事業内容

船用低速エンジン用軸受、船用・産業用中高速エンジン用軸受、発電(水力・火力・風力)用軸受、産業用(コンプレッサー・増減速機等)軸受など。

主な製品

大型船舶用軸受



低速エンジン用軸受

中小型船舶・産業用発電機・建設機械用軸受



中高速エンジン用軸受

電力エネルギー・産業用コンプレッサー用軸受



回転機械用軸受



軸受ユニット

TOPICS

- 1 新燃料への対応(低速・中高速事業)**


船舶用エンジン軸受は、船種・エンジン形式に応じた材質・構造提案が重要。重油焼きエンジンの燃焼・熱効率改善のため、軸受の材質・形状・油膜形成を工夫し、摩耗低減と性能向上を追求。
- 2 環境負荷低減への取り組み(低速・中高速事業)**

環境負荷低減の観点により、「鉛フリー材料」への切替に注力。鉛フリー化のニーズが高い分野での需要増加を背景に、OEMメーカー協力のもと拡販を図る。
- 3 風車事業への新規参入** ▶ P.56

2025年4月に大同メタル佐賀にて世界初となる軸受メーカー単独でのすべり軸受用ベンチ試験機の設置ならびに運用が開始。風車主軸受のすべり軸受化の開発を推進。風車事業への参入を加速。
- 4 CCSへの新規参入**

CCS(CO₂回収・貯留)の需要が急増する中、当社はCCSコンプレッサー向けすべり軸受の引き合い増に対応。2050年カーボンゼロ達成に貢献すべく、CCS市場への新規参入を目指し開拓を推進中。

現場の声




第2カンパニー
大阪支店
K.S.

お客様との信頼関係の構築

主に船舶向けのエンジン部品の販売を担当しています。単なる製品の販売にとどまらず、お客様の課題を深く理解し、当社の製品・サービスの提供を通じて長期的な信頼関係の構築を重視しています。企業理念を体現すべく、お客様の声に真摯に耳を傾け、社内技術部門や企画部門と連携しながら、価値ある提案を行うことを心がけています。今後も、変化する市場環境に柔軟に対応しながら、お客様とともに成長していける営業活動を目指していきます。

製造技術の進化を通じた事業の育成

CAD/CAM を用いた加工設計及びデータの作成を行っています。風車主軸受の図面に込められた設計意図や品質要求を正確に把握し、高品質かつ効率的な製造を実現するための工法構築に取り組んでいます。試作段階から加工と品質の安定性、生産性の向上を常に意識し、量産体制の構築に向けて整備を進めてきました。当社の中核技術のひとつとして、高度な加工技術の確立を目指し、製造技術の進化を通じて当社の将来の柱となる事業の成功に貢献していけるよう努めています。



第5カンパニー
TMBS工場
F.K.

事業戦略

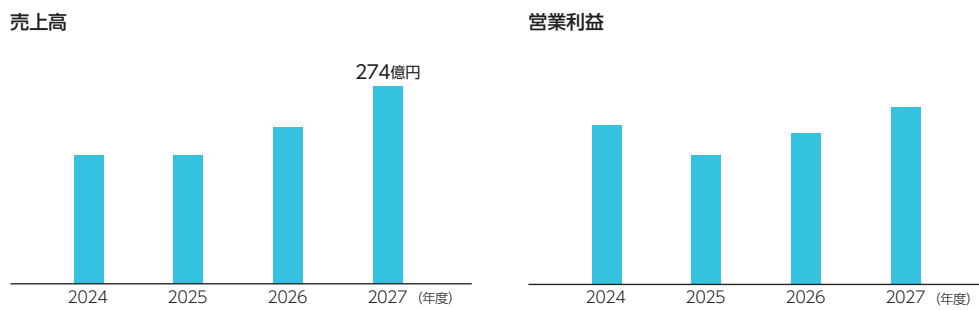
- ① 船用低速エンジン用軸受、船用・産業用中高速エンジン用軸受の生産拡充**

需要拡大に追従すべく、低速エンジン用軸受の生産能力を27年度までに23年度比で30%増強します。中高速エンジン用軸受の生産体制を強化し、国内外の工場整備や設備集約を通じて、2027年度までに生産能力30%向上を目指します。
- ② 脱炭素・次世代エネルギー分野への事業展開**

GTCC(ガスタービン複合発電)市場に着目し、電力安定供給への貢献を視野に入れたガスタービン向け軸受の受注活動を強化します。

洋上風力発電機向け軸受の量産準備をチェコ工場で行進。2025年4月に佐賀へ試験機を設置し、風車主軸受のすべり軸受化を提案。風力分野の事業拡大を推進します。

CCS(CO₂回収・貯留)向けコンプレッサー需要を見据え、2030年の新規参入に向けた開拓活動を推進します。



事業戦略



ライフ事業

事業内容

空調コンプレッサー用軸受、自転車部品(変速機、レバー)、油圧機器用軸受、航空機部品用軸受、リクライニングベッド用軸受など。

主な製品



空調コンプレッサー用軸受自転車部品(変速機、レバー)用軸受

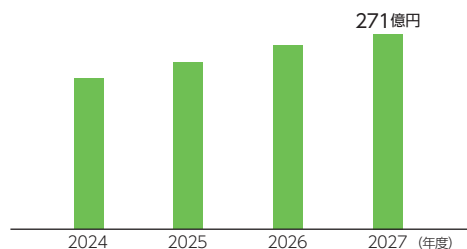


事業戦略

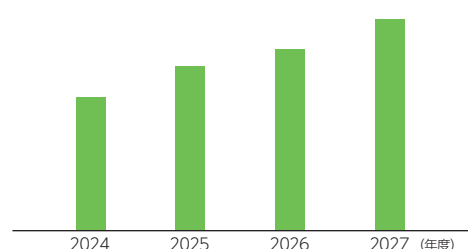
広範かつ堅牢な販売ネットワークと多様な製品ラインナップを活用し、「油機」「自転車部品」「空調」などの重点アプリケーションとコア技術を応用した顧客ニーズ(性能・コスト・軽量化)への対応を強化し、競争力向上のための構造改革を図りながら、総合的拡大を進めます。

構造改革の具体的な施策としては、原材料調達手法の見直しや、持続可能な社会実現に向け、カーボンニュートラルの達成及び環境規制への適切な対応を中核に据えた製品開発・製造・販売を推進し、長期的な成長と社会的信頼の獲得を目指していきます。

売上高



営業利益



TOPICS

1 大同メタルの品質への信頼で築いた顧客基盤を活かした拡販

当社は長年にわたり高品質なすべり軸受の提供を通じて、国内外の主要顧客から厚い信頼を獲得。この「品質へのこだわり」が、当社の競争力の源泉であり、安定した顧客基盤の構築につながっている。今後は、この既存の顧客基盤をさらに強固なものとし、持続的な売上拡大を図る。

2 新規生産ラインの導入による、生産能力・価格競争力の向上

技術力を活かした新規生産設備の導入により、生産効率及び価格競争力を強化。これにより、データセンター市場を含めた成長分野における需要拡大に対応し、安定的な供給体制の構築と事業基盤の更なる強化を推進。

3 環境規制に柔軟に 대응する商品ラインナップの拡充

PFASを含む環境規制の強化を見据え、柔軟に対応できる商品ラインナップの拡充を推進。[P.58](#) 代替材料の採用や環境配慮型設計を通じて、規制対応と製品性能の両立を図り、持続可能な成長と企業価値の向上を目指す。

4 エンゲージメントの更なる向上

企業活動の更なる発展と持続可能な成長を実現するため、エンゲージメントの質と深度を一層高め、働きがいのある職場づくりや人材育成を通じて、組織の活力と創造性を向上させる。

現場の声

自社製品の強みを世界へ

海外での在住・出張・出向を通じて、異なる文化や価値観に触れる中で、自社製品の強みや存在意義を実感する機会を得ました。現地の市場環境や顧客ニーズに直に触れることで、製品が持つ競争力や社会的価値を再認識するとともに、グローバル視点での課題と可能性を捉えることができました。

海外での経験を通じて得た知見を活かし、地球環境にも配慮した現地ニーズへの提案を通じて、自社製品の新たな市場開拓を推進していきます。さらにグローバル対応力の強化や従業員一人ひとりの意識改革にも取り組み、持続可能かつ柔軟な事業体制の構築に貢献していきます。



第3カンパニー
海外販売グループ
I.S.

事業戦略



フロンティア事業

事業内容

自動車用(電動自動車含む)アルミダイカスト製品、自動車及び二輪向け精密金属加工部品(曲げパイプ製品、切削加工製品、ノックピン)など。

主な製品



PCUケース
(パワーコントロールユニット)



精密金属加工部品製品



事業戦略

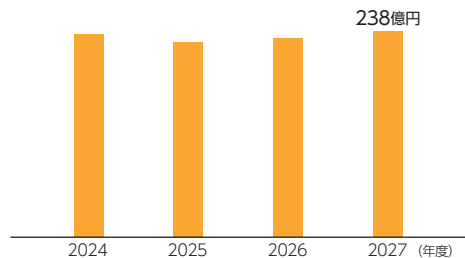
精密金属加工

既存の要素技術と“新化”させた技術を融合することでEV・FCVなど時代のニーズにあわせたオリジナル商品を開発。飯野ブランドを確立し持続可能な企業基盤を構築します。

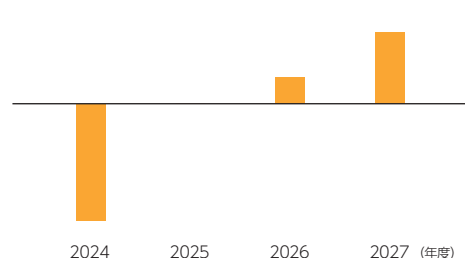
アルミダイカスト

850t~1,650t鋳造機を主力に、自動車用ステアリング・駆動系部品に加え、複雑な構造で精度要求も高く高度な技術力が必要なEV向け製品に積極的に取り組み、高収益企業を目指します。

売上高



営業利益



TOPICS

1 グローバル市場開拓に向けた生産体制の再構築

商品開発は国内で行い、フィリピン工場内に技術センターを設置することで、量産立ち上げまでをスムーズに移行できる組織体制の構築を目指す方針。これによりグローバル市場に柔軟に対応できる生産体制と品質向上を実現。

2 製品ラインナップの拡充

電動化ニーズの拡大に対応すべく、eAxleやIPUなどの電動化部品に加え、燃料電池関連製品においても独自の商品開発を推進中。技術力の強化を通じ、持続可能なモビリティ社会の実現に貢献することを目指す。

3 アルミダイカスト事業の将来展望

「新エネルギー車」をテーマに「東南アジアダイカスト会議」が25年5月にバンコクで開催。ACT社長が「EV製品に特化する事業戦略」を報告、タイのダイカスト事業の将来に関するパネルディスカッションに参加。

4 アルミダイカストにかかる人材育成

次世代経営者育成のため10名を選抜しNew Generation Project開始。中期経営計画や「外部目線で見えたダイカスト部門の弱点」を講義。2人1組で克服案を纏め、有効な案は来年度基本方針に反映していく。

現場の声

グローバルベースでの市場開拓へ



(株)飯野製作所
F.Z.

現在営業職として、既存や新規のお客様からの問い合わせ対応、見積書の作成、加工技術の提案など幅広い業務に携わっています。各海外拠点と連携しながら、グローバルでのマーケットシェア拡大に取り組んでいます。

自動車のダイカスト部品の鋳造・加工・出荷を一貫で行い、高品質・高精度な製品をお客様へお届けしています。近年EV製品も生産開始、多種多様な製品形状に対応できるよう不良削減にも取り組んでいます。

市場拡大が続くEV製品への対応のため一丸で技術を高めていきます。



DMキャストテクノロジー(タイ)Co.,Ltd.
T.K.

事業戦略



その他

事業内容

- 1 金属系無給油軸受(高温、真空、水中などの特殊環境用途)
- 2 ロータリーポンプ(食品、化粧品、化学、医薬品など、高粘度液体や衛生管理が求められる分野)
- 3 集中潤滑装置(工作機械のオイル潤滑システム)
- 4 製造業向けVRクラウドソフトの販売

主な製品



事業戦略

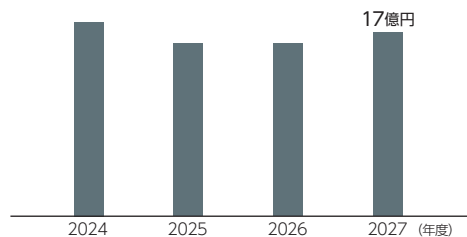
サーマロイ軸受事業

過酷な環境下でも高い耐摩耗性を発揮する金属系無給油軸受「サーマロイ」の拡販に向け、重点業界・用途を絞った戦略的マーケティングを推進しています。長寿命化やメンテナンス負荷軽減が求められる分野での提案活動を強化し、環境負荷の低減と持続可能な社会の実現に貢献していきます。

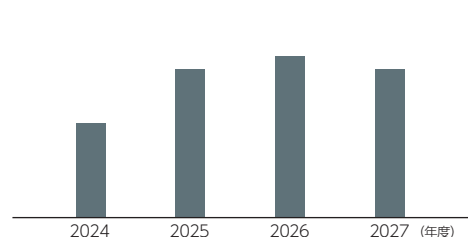
ポンプ事業

高粘度液体の搬送に対応したポンプ製品を展開し、使用環境に応じたカスタマイズ提案や新オプション開発を通じて、柔軟で高付加価値なソリューション提供を目指していきます。

売上高



営業利益



TOPICS

1 当社製品が採用されたH-IIAロケット退役記念式典への参列

2025年6月末、三菱重工業株式会社様にて開催されたH-IIAロケットの打上げ成功及び退役を記念する式典に、製造に携わった企業として参列。本ロケットには、当社製品が「方向制御用部品」として採用、宇宙開発という極めて高い精度と信頼性が求められる国家的プロジェクトに技術提供で貢献。



2 VRクラウドソフトがいっそう注目されています

2024年8月、当社の販売するVRクラウドソフトが、テレビ愛知「5時スタ」「LBSローカルビジネスサテライト」にて取り上げ。製造業の教育・研修分野におけるDXツールとして注目されており、当社の外国人スタッフ向け研修での活用事例が紹介。言語・文化の壁を越えた視覚的・体験的な学習支援として、VRの有効性が評価を取得。

3 「FOOMA JAPAN 2025」への出展

2025年6月に開催された世界最大級の食品製造総合展「FOOMA JAPAN 2025」に出展し、主力製品であるポンプをはじめ、金属系無給油軸受など、製造現場の効率化・高度化に貢献する製品を展示。食品業界のみならず、化学・薬品・建設・商社など多様な業種の来場者と交流を深め、当社技術の汎用性と市場拡張性を広く訴求。

現場の声

お客様の声を製品へ

日々の業務の中でPDCAサイクルを意識した取り組みを行い、「お客様の生産性向上」に真摯に取り組んでいます。主要ターゲットを明確にし、製販一体となって課題解決に取り組むことで、売上向上への実行力を高めています。特にポンプ・サーマロイ製品においては、現場のニーズを捉えた能動的な提案により、お客様からの高い評価につながっていると実感しています。ものづくりの現場において必要不可欠な存在となれるよう、お客様の声に耳を傾け、信頼関係を築いていきます。



東京支店 第4販売グループ
N.H.K.R.

6つの資本

財務資本はもとより、人的資本、知的資本、自然資本、社会関係資本、製造資本といった非財務資本を重視した経営の推進を掲げ、中期経営計画の4つの柱の1つと位置づけています。

これまで築き上げたこれら6つの資本を基盤に、持続的な成長を続け、今後も社会に貢献する事業・製品を提供し続けていきます。



財務資本

📄 ▶ P. 45-46

未来への投資と
株主の皆様への還元

- 利益創出力の強化
- 成長期待分野への投資と株主への還元
- バランスシートマネジメント推進

総資産

1,966億円

純資産

820億円



人的資本

📄 ▶ P. 47-53

従業員エンゲージメントと
組織全体の
パフォーマンス向上


- 人材パフォーマンスの発揮
- 人や組織の最大価値化
- 人材育成・採用の強化
- ダイバーシティ・エクイティ & インクルージョンの推進
- 健康経営の取り組み推進
- 安全衛生活動の強化

従業員数

7,323名

人材定着率

97.4%



知的資本

📄 ▶ P. 54-59

6つのテクノロジーを
ベースに新技術の
研究開発に取り組む

- 6つのテクノロジーによる社会課題の解決
- 事業分野ごとの商品開発
- 知的財産活動の推進
- 電動化への対応強化
- コア技術の応用と進化

研究開発費

25億円

環境対応特許出願件数(割合)

77%



自然資本

📄 ▶ P. 60-63

環境負荷低減の
取り組みを拡充し、
持続可能な未来を実現

- 環境マネジメントの強化
- 気候変動対応の推進
- 循環型社会の実現
- 生物多様性の保全

エネルギー使用量

1,456,642GJ

廃棄物排出量

3,267 t



社会関係資本

📄 ▶ P. 64-65

多様な
ステークホルダーとの
関わり


- サプライヤーとの関係強化
- ステークホルダーとのコミュニケーション

サプライヤー社数

705社

取引顧客社数

1,064社



製造資本

📄 ▶ P. 66-70

高品質の製品が
生み出す、厚い信頼と
無限の可能性

- グローバル生産体制の進化
- 製造人材育成(技能伝承)
- 新時代の「品質は生命」の体現
- 事業セグメントごとの戦略強化
- スマートファクトリー化推進

設備投資額

115億円

品質コスト率

3.36%

財務資本戦略



ROE指標改善を軸に企業価値の向上を図り、向上した企業価値を、未来への投資と株主の皆様への還元につなげていきます

取締役 兼 常務執行役員
財務企画ユニット長
伊藤 啓貴

2024年度の振り返り

2024年度は2025年度を開始年度とする新中期経営計画の準備期間と位置づけて日々の業務に取り組んできました。

2024年度においても原材料価格や資源価格の高騰が継続したほか、労務費の上昇などが見られ、当社グループの利益を押し下げる要因となりました。

しかしながら、そのような状況下におきましても、当社グループは、自動車主要顧客の生産増や船舶業界・建設機械業界における旺盛な需要に対応し、2024年度の売上高は136,303百万円(前期比7,565百万円増)となり、前年度実績を上回りました。

利益面につきましても、材料費・労務費などの価格転嫁の取り組み強化により利益の押し下げ要因の解消に努め、営業利益は7,091百万円(前期比1,006百万円増)、営業利益率は5.2%(前期比0.5ポイント増)となりました。

当社グループをとりまく環境の目まぐるしい変化や将来予測の見通しが難しい状況は変わりませんが、この難局に的確に対処するべく、当社グループは、2025年度を開始年度とする新中期経営計画を着実に遂行し、企業価値の向上に努めていく所存です。

売上高・営業利益推移(2019年度~2024年度)

連結ベース(年度)	2019	2020	2021	2022	2023	2024
売上高(億円)	1,001	847	1,040	1,154	1,287	1,363
営業利益(億円)	41	13	50	28	60	70
営業利益率(%)	4.2	1.6	4.8	2.4	4.7	5.2
ROE(%)	4.9	0.2	3.3	△3.6	4.0	3.8

中期経営計画の財務資本戦略について

財務資本戦略の基本方針

中期経営計画における財務資本戦略

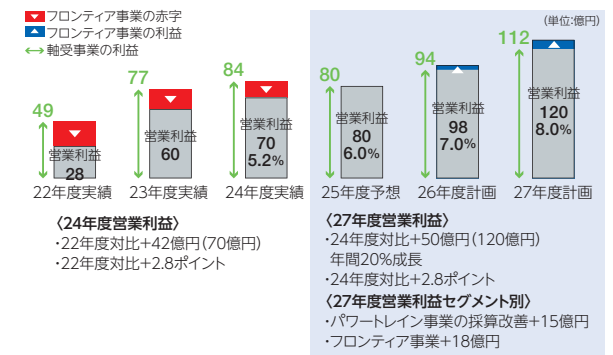
- 1 利益創出力の強化による利益率の改善
- 2 成長期待分野への投資と株主の皆様への還元
- 3 バランスシートマネジメント推進による総資産コントロールと有利子負債の削減

2025年からスタートしました中期経営計画では、前半3年目の2027年度における「売上高:1,500億円」、「営業利益:120億円」、「営業利益率:8%以上」、「ROE:8%以上」を中間地点の目標数値とし、最終年度である2030年度には「営業利益率:10%以上」、「ROE:9%以上」が達成できるよう目指していきます。

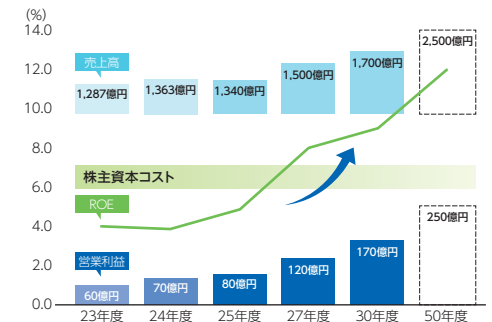
米国が導入した相互関税は、当社グループの売上高や利益に大きな影響を与えることが予想されますが、当社グループとしては、外部環境の変化とは関係なく、前中期経営計画後半より取り組んでいる利益創出力向上のための構造改革を引き続き進めていきます。

目標利益達成の具体的な戦略として、新たな用途開発や新しいお客様の拡大による売上高の拡大に伴う利益増加のみならず、材料費・労務費の販売価格への転嫁、製品別損益管理の徹底、原価管理の高度化などにも継続的・計画的に取り組んでいきます。併せて設備投資の効率的な運用やサプライチェーンマネジメント強化によるリードタイムの短縮などにより総資産回転率や財務レバレッジの適正化を図るなど、財務健全化も並行して進め、ROEの向上に取り組んでいきます。

営業利益計画(25年度~27年度)



企業価値向上のためのROE見直し

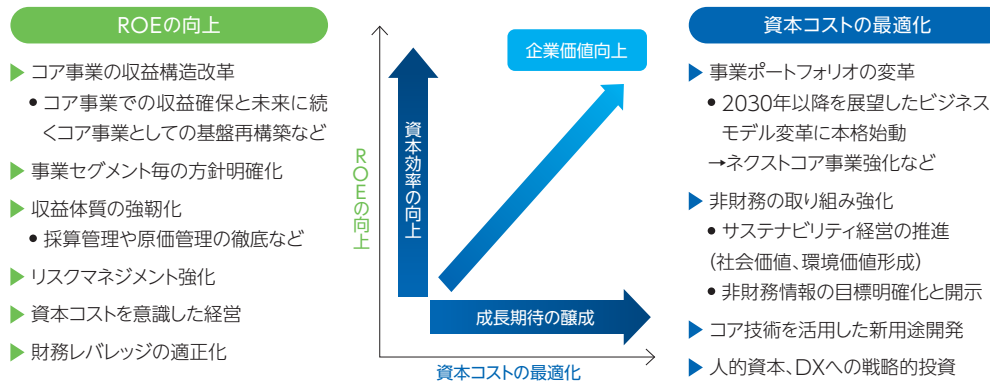


財務資本戦略

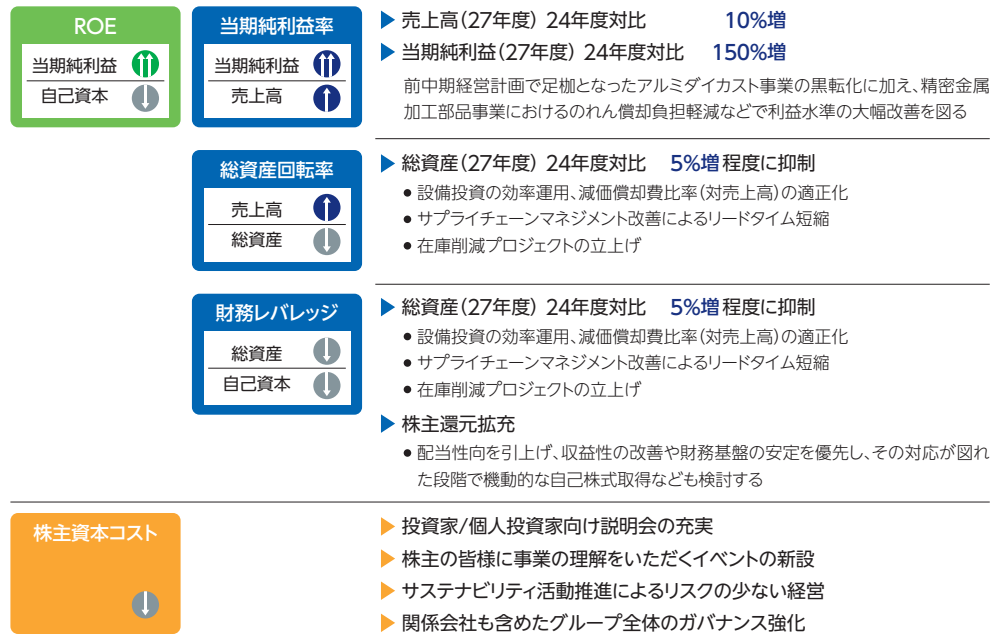
PBR改善の戦略

財務面・非財務面の取り組みを通じ、売上成長と収益性改善を軸としたROEの向上及び資本コストの抑制を図り、企業価値の持続的向上により、PBRの改善を目指していきます。

企業価値向上へのPBR改善の戦略



企業価値向上への戦略

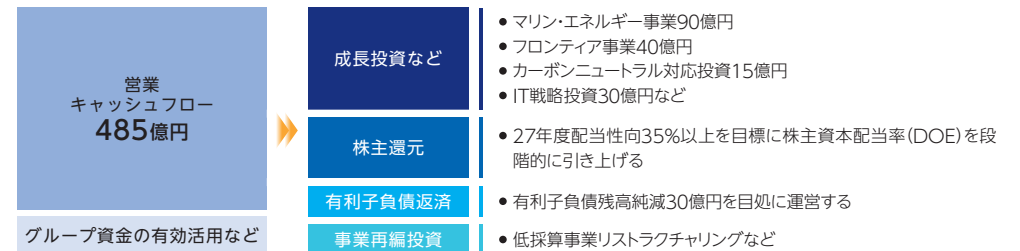


キャッシュアロケーション計画

収益性の改善と中長期的な視点での安定的な事業運営を優先し、有利子負債残高の削減などによる財務基盤の安定を図り、その経営成績から安定的に配当する方針とし、収益性の改善や財務基盤の安定が図れた段階で機動的な自己株式取得などによる株主還元策も検討していきます。

また未来に向けた低採算事業の縮退、組織改編などの事業再編にも資金を分配する計画であります。

25年度～27年度キャッシュフロー計画



株主・投資家の皆様へ

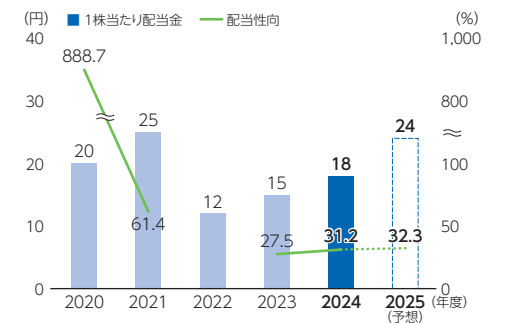
当社は、株主の皆様へ、経営成績及び配当性向を考慮した適切な利益還元と、将来の事業展開、研究開発の拡充、経営基盤強化及び経営環境の変化などのための内部留保資金を総合的に勘案し、長期安定的な剰余金の配当水準を維持することを基本方針としています。

持続的な成長を実現するためには、今後の市場動向、変化に対応した生産・販売・技術の拠点体制の整備、国内外の子会社の生産性向上及び各技術の世界トップレベルの維持が必要となります。

また、株主の皆様への利益配当とのバランスを考慮しつつも、新事業の創出、育成に向けた取り組みや経営基盤の強化、積極的な研究開発、モノづくり力のアップ、産・官・学による先端技術の活用及び導入、知的財産権での企業防衛などに有効かつ効率的に当社の財産を投資していきます。

今後も株主・投資家の皆様からのご期待に応えることができるよう、引き続き中長期的な視野に立つて、販売・生産・技術・新事業などの事業戦略を掲げ、安定的な発展と成長を目指していきます。

1株当たり配当金/配当性向



人的資本戦略



共に挑戦、共に成長、
共に輝く

取締役兼常務執行役員
人事企画ユニット長
墓越 繁昌

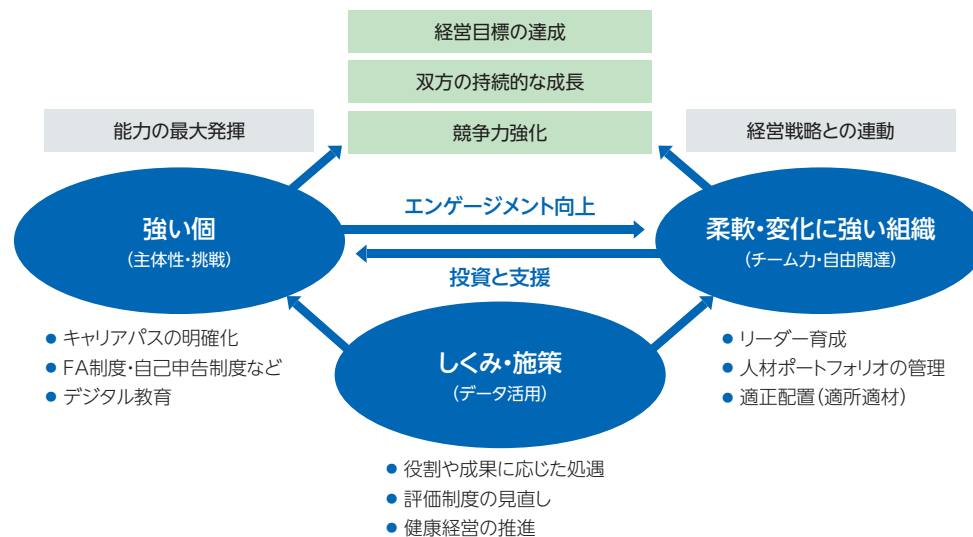
当社グループは、「世界唯一の総合すべり軸受メーカーとして世界No.1の企業であり続ける」をビジョンとして掲げています。そして、人的資本、すなわち「人」こそがそれを実現するための価値の源泉であると考えています。

そのための具体的な取り組みとして、「Daido Spirit」(高い志、改善・改革する意欲、挑戦する心)を根底に、現場でのOJTや大同メタルカレッジでの技術伝承、社内外の研修を通じて、継続的な学習と経験の機会を提供します。また、キャリアパスを明確にすることで、従業員の成長を支援し、最大限の能力を発揮できる環境を提供します。これにより、お客様と社会に満足していただける価値を創造し、地球社会の一員としてサステナブルな社会の実現に貢献していきます。

現在、労働人口の減少や働き方の多様化により、必要な人材を確保することが困難になってきています。限られた人材のパフォーマンスを最大限に発揮するために、人材ポートフォリオを作成し、経営戦略に応じた人材開発・配置を行うことで、生産性や従業員エンゲージメントの向上を図り、また、新事業の創出などにも貢献していきます。

私たちは、法改正や労働市場の変化など時代の要請に対応しながら、「共に挑戦、共に成長、共に輝く」というスローガンのもと、従業員のWell-beingを高めることを目指しています。健康で安心して働ける風通しの良い職場環境の構築、人権や多様性を尊重、自由闊達な企業風土づくりを推進し、更なる成長と新たな挑戦に取り組んでいきます。

「Daido Spirit(高い志、改善・改革する意欲、挑戦する心)を根底に、多様な人材が自らの能力やスキルを高めながら、メンバーと自由闊達な議論を行い、創造性を発揮してイノベーションを起こすことができる人材の育成及び職場環境の構築」を人材戦略の基本方針としています。2025年度を開始年度とする中期経営計画では人的資本戦略として「人事体制の整備」、「働き方改革」、「人材育成・採用活動強化」を軸にして、「主体性・挑戦」、「変化に強い組織」、そして「それを支える仕組み」の3つの要素を柱として進めています。



「主体性・挑戦」として、従業員一人ひとりが自ら学び、能力を高めることを重視します。継続的な学習と経験の機会を提供し、キャリアパスを明確にすることで、従業員が成長を実感できる環境を整えます。

「変化に強い組織」は、組織全体が柔軟で変化に強くなることを目指します。多様な価値観・雇用形態・働き方の従業員が結び付いて、付加価値を生み出す組織を構築します。

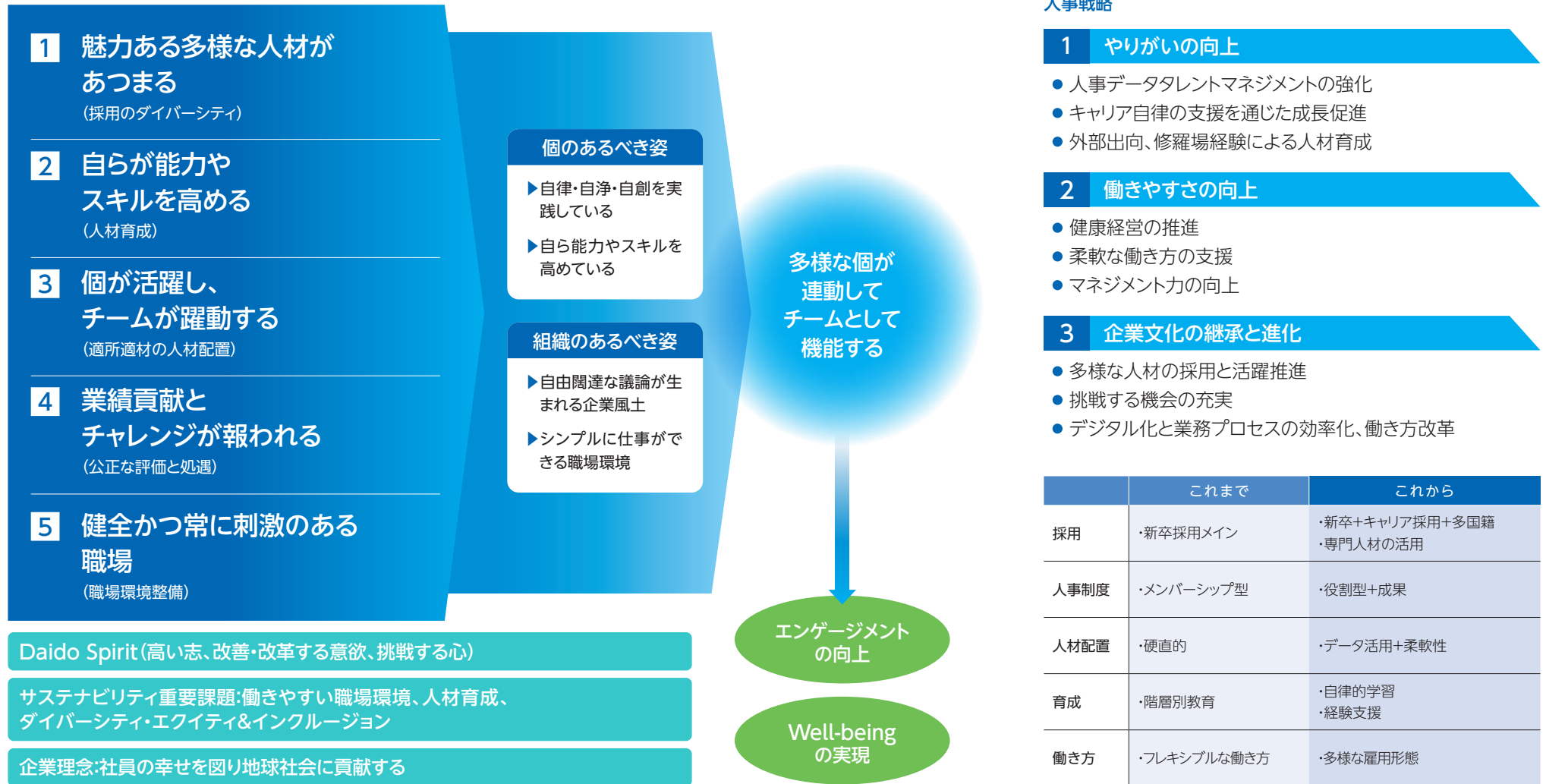
「それを支える仕組み」として、明確な目標設定と評価、成果に応じた報酬、そして従業員の健康とワークライフバランスをサポートする制度を充実させます。

人的資本戦略

人材マネジメント戦略(人や組織の最大価値化)

人材をどのように採用・育成・配置・評価・処遇・維持するかを、経営戦略と密接に連携して計画・実行します。

また、多様な個が連動してチームとして機能する仕組みや環境を整備することで、エンゲージメントを高め、従業員のWell-beingの向上につなげていきます。



Daido Spirit(高い志、改善・改革する意欲、挑戦する心)

サステナビリティ重要課題:働きやすい職場環境、人材育成、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

企業理念:社員の幸せを図り地球社会に貢献する

人的資本戦略

人的資本の具体的戦略

基本戦略	内容
採用	新卒(総合職) プランディング、インターンシップの強化 新卒(技能職) 工場見学・インターンシップの強化 キャリア 募集の多チャネル化と受入教育の強化 障がい者 職種の拡大と管理者の育成
人材育成	経営幹部・管理職 サクセッションプランの立案 階層別 当事者意識の醸成と主体的なキャリア形成の支援 目的別 デジタル人材の育成 自己啓発 自発的な学びの推奨と支援
人材配置	人員管理 データに基づく適正人員管理 配置 人材ポートフォリオの作成、データ活用による適正配置 異動 本人の希望実現やキャリアアップにつながる異動 女性活躍 中核人材の採用と育成
人事制度	職群 事技系職群の再編成、降格制度(上級職) 賃金 貢献に見合った報酬、市場競争力のある水準維持 評価 チャレンジを評価し、育成につなげる運用 定年延長 モチベーション維持と成果重視
福利厚生	金融・保険 ライフステージに応じた実践的で役立つ情報の発信 健康管理 イベントの実施を通じた社内コミュニケーション活性化 有給休暇 計画的な取得の維持・向上

採用戦略・方針

人種・国籍・宗教・年齢・性別・障がいなどに関係なく、公正な採用活動を行うことを基本方針としています。多様な価値観、バックグラウンド、スキルを持った人材を採用し、職場を活性化することがイノベーションを生み出し、当社グループの持続的成長につながると考えています。

新卒採用

当社では、ここ数年インターンシップを強化しています。技術職では、製品の設計や試験評価、材料開発、設備改善の企画など実際の業務に近い体験型プログラムを実施しています。営業職では、各営業拠点をつないで業界、当社、職種の理解をより深めるための座談会を実施しました。これらの取り組みを通じて、学生の当社への理解を促進し、互いのマッチング精度を高めることで、優秀な人材の獲得につなげています。

キャリア採用

当社をとりまく事業環境は、かつてないスピードで変化しています。そうした中、従業員の育成に加え、該当領域に関わる経験・専門性を持った人材を社外から積極的に採用しています。2024年度は、総合職において新卒採用の約2倍のキャリア採用を行いました。

また、従来の採用手法にとらわれない多様なアプローチも行っています。当社従業員による紹介から採用に結びつけるリファラル採用や、過去当社に在籍していた従業員を再雇用する制度も実施しています。今後も様々なアプローチで当社の成長に不可欠な人材獲得に向け取り組んでいきます。

人材育成

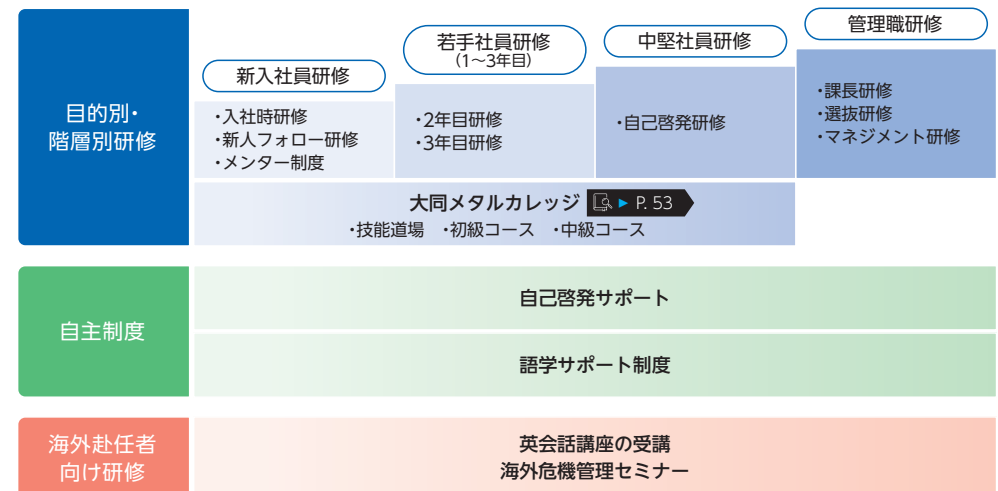
当社ではステージに応じた役割や能力開発を図ることを目的に、様々な階層別及び目的別研修を整えています。当社の社内教育機関である大同メタルカレッジでは、当社に関する知識、技能、技術の伝承に特化した研修を継続的に実施しています。これらの研修修了を昇格条件に組み込むことで、求められている役割や行動を理解します。

また、年齢の近い先輩社員が新入社員をサポートする「メンター制度」、上司と今後のキャリアや身につけたいスキルなどを話し合う面談制度（「育成面接制度」「自己申告制度」）も運用し、従業員の自律的成長を促しています。

人材育成方針

労働力減少、従業員の働く価値観の変化、リモートワークの浸透、兼業や副業の推進といった労働スタイルの変化と環境が大きく変わる中で、多様なキャリアパスを構築し、高いモチベーションを保ちながら自律的・主体的に行動する人材育成に取り組みます。

また、これまでの会社主導の教育・研修から、従業員の自律的・主体的なキャリア形成を支援し、仕事を通じて成長できるように機会確保や支援を行います。



人的資本戦略

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

企業発展の力の源となるのは、多様な属性や能力や専門性・経験・価値観・感性を持った従業員であると考えます。計画的に多様な人材の採用を進め、その個性と能力を十分に発揮できる、働きがい（働きやすさ+やりがい）のある環境整備に取り組みます。

両立支援について

当社では、仕事と家庭の両立支援のために、勤務軽減措置（時短勤務）、子の看護や介護のための休暇など各種制度を導入しています。

育児に関する制度の周知を目的とした「育児支援ハンドブック（男女別で作成）」や「介護支援ハンドブック」を作成するなど、仕事との両立を支援しています。その他、2023年4月からは所定内労働時間を短縮できる時短勤務制度について、これまでは小学校3年生の年度末までの子を養育する者であったものを、小学校6年生の年度末までに拡大しています。



男性の育児休暇の推進

当社では、取得率が年々増加していて2024年度は39.3%となりました。育児休業の取得やその期間について迷っている男性従業員には、人事部門の担当者が面談し取得時期や取得可能な回数など育児休業の取り方の工夫を伝えたりするなどして取得を促しています。また、男性版の「育児支援ハンドブック」を作成し、育児休業制度以外にも、休業中の経済面や民間の経済的支援やサポートなど育児に使える制度を紹介しています。

ジョブリターン制度

当社では、2016年に配偶者転勤の帯同や介護、出産や育児、結婚など、やむを得ない理由で退職した従業員を再雇用する制度を導入しています。現在までに4名が制度を利用して復帰しています。生産年齢人口が減少し続けている昨今、すでにスキルや経験を積んでいる元従業員は職場とのミスマッチもなく、貴重な即戦力として活躍しています。

女性の活躍への取り組み

当社では、女性活躍推進法に基づき、2024年度から2028年度までの行動計画を策定し、当社ホームページに公開しています。①男性の育児休業取得者増加のための施策②社内キャリアパスの作成③育児休業中の従業員の能力開発④職場の意識・風土の改革について取り組みます。



詳細は ▶ 女性活躍推進法に基づく行動計画

<https://www.daidometal.com/jp/company/action-plan-01-04-2024/>

従業員メッセージ

コミュニケーションを大切に

アルバイト、パートを経て正社員となり、現在は班長として検査、出荷を担当しています。子育て中で知識の無い状態で入社したので、初めてのことばかりで大変でしたが、業務の幅が広がるにつれて工場勤務の楽しさを感じました。

班員は若い方、ベテランの方、外国の方など様々です。納期、品質と求められるレベルを達成するため、それぞれの良い点を引き出しながら、コミュニケーションを大切にして仕事を進めています。



第3カンパニー
岐阜工場
S.N.

外国人従業員の採用

多様な価値観を取り入れるために外国人従業員の採用も積極的に継続しています。2024年度は新卒、及び、キャリア採用で合計5名を採用しています。現在も設計職、生産技術職、営業職などで幅広く活躍しています。

また、外国人技能実習制度を利用して、海外関係会社の従業員も含めて30名程度の受け入れを行っています。

障がい者雇用への取り組み

当社では、特別支援学校への求人活動や、愛知県の「あいち障害者雇用総合サポートデスク」を活用した継続的な採用活動を通じ、雇用率2.7%を目標として設定し、2021年より継続して法定雇用率を達成しています。入社後においても、障害者職業センターのジョブコーチや障害者就業・生活支援センターの支援員による助言を受けながら、障がいのある方々が安心して働ける職場環境の整備に努めています。

人的資本戦略

健康経営の取り組み

大同メタルグループ健康経営宣言

私たちは、企業理念として掲げる「会社の務(つとめ) – 社員の幸せをはかり、地球社会に貢献する」に基づき、社員の幸せは健康な心身という基盤のうえにのみ成り得るものと考え、社員が健やかに働くことができる会社を実現します。

大同メタルグループ健康経営基本方針

① 職場の健康

- 労使一体となったワークスタイル改革(働き方改革)の実行

② こころの健康

- メンタルヘルスに対するライン教育、セルフケア教育の充実
- ストレスチェックの結果を活用した施策の強化

③ からだの健康

- 生活習慣病予防施策の強化
- 運動習慣活動の拡充

大同メタルグループ健康経営推進体制

労使及び健康保険組合によって組織される「健康経営推進委員会」を設置し、全社的に健康施策を推進しています。また、職場単位で設定した「健康プラン」に沿った健康づくりに取り組み、従業員の健康意識の向上、職場の生産性向上・コミュニケーション活性化を図っています。

健康経営優良法人2024(大規模法人部門)

当社は、経済産業省と日本健康会議が選定する「健康経営優良法人2024(大規模法人部門)」に認定されました。「健康経営優良法人制度」とは、地域の健康課題に即した取り組みや、日本健康会議が進める健康増進の取り組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業などの法人を顕彰する制度です。現在は労使で構成する委員会がKPIを設定して、健康経営の活動を強化しています。

メンタルヘルスに関する取り組み

ストレスチェックの集団分析を活用した職場改善や、月間の残業時間が一定時間を連続して超えた従業員に対しては健康チェックを義務づけて、必要に応じて産業医との面談を行うルールを設けています。また、新入社員に対して「メンター制度」を導入し、不安や悩みの解消、職場への適応を支援しています。さらに毎月、産業医と人事労務担当者が「メンタルヘルス会議」を開催して、メンタルヘルスの理由による休職者と復帰者についてきめ細かいフォローを行っています。

従業員の健康向上

2019年8月から屋内を禁煙として受動喫煙の防止を徹底しています。また、当社の健康保険組合の主催による健康維持・向上を目的としたウォーキングのイベントを昨年度は4回実施しています。従業員とその家族を含めて参加者は毎回200人を超えています。



納涼大会の開催



体力測定を実施

昨年度、犬山事業所で開催された「納涼大会」において、「健康経営イベント・体力測定」を実施しました。垂直跳びなどの体力測定、筋肉量や基礎代謝量なども含めた身体測定、肌年齢や血管年齢などの健康器具による測定など多岐に渡るデータを計測し、訪れた従業員や家族の皆さんの健康意識の向上を図りました。

今後も従業員一人ひとりの健康意識の向上を図るとともに、健康経営の推進に向けた取り組みを継続します。

安全衛生活動

安全衛生方針とISO45001取得状況

安全衛生基本方針

大同メタルグループは、人間尊重の経営理念に基づき、かけがえのない従業員の安全と健康を確保するため、労働安全衛生水準の向上を重点課題と位置づけ、必要な経営資源を投入し活動を推進する。

当社グループでは、人間尊重の経営理念のもと、「労働災害ゼロ」を目指した労働安全衛生活動に取り組んでいます。主な国内の生産拠点を中心に、2003年からOHSAS(労働安全衛生マネジメントシステム)を取得しており、2020年9月には国際的なISO45001労働安全衛生マネジメントシステムの適合証明を取得しています。

ISO45001 取得主要事業所・工場

- 大同メタル工業(株) - 本社 - 犬山事業所 - 岐阜工場
- 大同メタル販売(株) ● 大同ロジテック(株)
- 大同プレーンベアリング(株) ● 大同インダストリアルベアリングジャパン(株)



登録証番号 JQA-OH0045

上記以外の関係会社でも、ISO45001の認証取得が行われており、当社グループ全体で取り組んでいます。

労使トップによる現場確認



安全パトロールで現場確認を行う様子

全国安全週間(7月)、全国労働衛生週間(10月)、年末年始無災害運動(1月)にあわせ、労使トップによる現場確認を行っています。

安全面では、労災発生現場の対策状況や重量物の取扱いなどのリスク低減活動の実施状況を確認し、衛生面については、熱中症や化学物質の管理状況などの確認を行い、職場の良好な作業環境の保持に努め

ています。また、労使トップ自ら、現場管理者の活動内容をヒアリング、アドバイスをを行い、安全に対する意識向上に努めています。

安全衛生教育



安全体感研修の様子

教育・研修活動では、新入社員に対して、事故や災害を未然に防ぐための基礎を築くことを目的に安全体感研修を実施しています。人間の注意力や判断ミスがどのように事故につながるかを学び、実際に危険を体感することで、潜在的なリスクに気付く力を身につけ、安全を最優先する安全意識を根本から高めます。

例えば、回転する機械への巻き込まれを安全に再現する装置を使用し、実際の動作や反応を通じて、危険の瞬間を体感しました。

また、年齢に関係なくすべての従業員が安心して働ける職場環境の整備を目指し、エイジフレンドリーな取り組みも推進しています。その一環として、高齢者を対象とした「転倒予防研修」を実施しました。加齢に伴う身体機能の変化や転倒リスクについての理解を深めるとともに、日常業務における安全な動作や姿勢、職場内での注意点などを学びました。また、体力測定や簡単なエクササイズを取り入れ、実践的な予防方法にも取り組んでいます。



転倒予防研修の様子

それぞれ研修後のアンケートでは「危険に対する意識が変わった」「安全行動を意識するようになった」「同僚にも勧めたい」といった声が多く、本研修は「安全を守ることが仕事の一部である」という意識の向上に貢献しています。

今後も、安全対策や健康支援を継続的に行うことで、すべての従業員が長く安全・安心して働ける職場づくりを進めていきます。

グローバル安全活動

国内外関係会社に向けた安全活動の一環で、毎年2回安全に関する自己点検を実施しています。自己点検結果を次年度の安全活動に反映することにより、安全活動のレベルアップにつなげています。

Special Feature

大同メタルカレッジに宿るDNA

当社では、2005年4月に従来の教育とはまったく異なる、全社的な教育機関となる“大同メタルカレッジ”を設立しました。幅広い知識から専門的な分野の知識習得、さらには実践的な教育なども行うことにより、マインド(やる気)の醸成を図り、当社独自の技術も伝承して次世代の人材育成の一翼を担っています。

人材育成のための、幅広く深みのある本格的な教育を目指して

大同メタルカレッジ学長
粥川 浩宣



大同メタルカレッジでは、当社の教育体系図 [P.49](#) に基づいた研修コースが組み込まれており、職種に応じた研修コースの修了が人事制度上の昇格要件にもなっています。各研修は定められたカリキュラムに沿って実施され、教育期間中は職場を完全に離れて、座学・工場見学・実践的な教育などを受けます。これまでの修了者は、延べ2,447名(2025年3月31日時点)に達しています。

総合職向けの研修コースには、最長18日間にわたるものもあり、幅広い知識を実践教育を通じて学び、人材育成だけでなく、業務のスピードと質の向上を図っています。特に、工場現場の監督者候補者向けの教育には力を入れており、監督者候補者研修では、研修生が自らの職場で改善実習を行うプログラムも実施しています。

このような教育を通じて、大同メタルカレッジでは、従業員一人ひとりが着実に成長し、以下のような人材へと育つことを目指しています。まず、現場での実践力と理論的な知識を兼ね備え、状況に応じた柔軟な対応ができる実践型人材を育成します。加えて、安全・環境・コンプライアンスといった企業活動の根幹に関わる分野に対して高い意識を持ち、責任感を持って行動できる信頼される人材の育成にも力を入れています。また、業務上の課題を自ら発見し、主体的に解決へ導くことができる問題解決型人材を育てることで、現場の改善や業務効率の向上に貢献できる力を養います。さらに、多様性を尊重し、偏見なく他者と協働できる柔軟で協調性のある人材を育成することで、より良い職場環境の形成を支援しています。そして将来的には、職場を牽引する監督者やリーダーとして、組織を支える中心的な存在となるリーダーシップを備えた人材へと成長することを期待しています。



研修コースにおける講義の様子



自動車用エンジン軸受を組み付ける実習

研修

- ・実務経験を持つ従業員が担当し、経験談を交えた講義
- ・主力製品(自動車用エンジン軸受)の組み付け実習
- ・安全衛生・環境・コンプライアンス・アンコンシャスバイアスなどの講義
- ・問題解決力向上のための講義
- ・工場見学

育成する人材

実践型人材	実践力と理論的な知識を兼ね備え、柔軟な対応ができる人材。
信頼される人材	企業活動の根幹に関わる分野に高い意識を持ち、責任感を持って行動できる人材。
問題解決型人材	課題を自ら発見し、主体的に解決できる人材。
協調性のある人材	多様性を尊重し、柔軟で協調性のある人材
リーダーシップを備えた人材	
職場を牽引するリーダーとして、組織の中心となる人材。	

また、当社グループからも研修生や聴講生を受け入れており、教育サポートを行っています。当社グループ全体で大同メタルカレッジの研修をより活用するため、遠方からも参加がしやすいように、座学の講義についてはリモートで聴講が可能となっています。このように大同メタルカレッジでは、常に教育内容の最適化を意識して、当社グループの従業員一人ひとりがレベルアップできるような教育活動を目指しています。

従業員インタビュー

「総合職 技術系 初級コース」を受講して

入社してから3年半が経ち、自身と関わりのある部署や工場についての概要は掴めてきましたが、そんな中、新規事業などの新しい内容に取り組む機会が増え、幅広い知識を持つことの重要性を実感するようになりました。また、あまり関わりのない部署や工場の業務内容について、知る機会が少ないことも日頃から感じていました。



グローバル生産設備管理ユニット
生産技術センター
K.H.

そんな中、大同メタルカレッジの研修コースへ参加する機会を与えられ、当社の全製品の情報からその製造工程、様々な基盤となる技術、品質管理の手法、あまり関わりのない部署や工場についても学ぶことができました。今回の研修を受講して幅広く新しい知識を得ることができましたので、自身の業務に活かしていきます。

詳細は ▶ [人材育成プログラムについてはサステナビリティサイトをご覧ください。](#)

<https://www.daidometal.com/jp/sustainability/employees/>

知的資本戦略



豊かな未来のために、
自らの行動で
常に期待の先へ

取締役 兼 常務執行役員
新製品開発ユニット長
吉田 有宏

カーボンニュートラル、サステナブル社会に向けての世界的な動きの中、社会的要求や顧客ニーズは多様化しており、当社グループにおいては、新たな機会創出を逃さず、自発的に技術提案ができるように、新技術開発の加速、積極的な新製品提案、新規事業創出への挑戦を世界4極体制でグローバルに連携し推進しています。

今年度よりスタートした中期経営計画での技術戦略においては、地球環境への貢献を重要な取り組みと位置づけ、関連技術に関して、より広く、より深く市場を知り、自らの行動で、豊かな未来を創造することを基本方針として活動しています。

従来のトライボロジー製品の深耕やコア技術を活かした積極的な新規事業創出によるCO₂排出量削減、環境負荷物質低減などへの貢献に加え、特に、水素社会実現に向けて、水素を“つくる・ためる・はこぶ・つかう”における各種技術、カーボンリサイクル技術への対応に注目しています。

そして、効率的に技術開発を実施するためにDX、データサイエンスなどの活用にも積極的に取り組み、開発工数の低減を図るとともに、それらを担う人材の育成や知的財産活動にも力を入れています。

当社グループでは、国内のみならず、世界各地のテクニカルセンターが、最新の技術情報を入手し、著名な大学、研究機関などと共同研究をグローバルに推進し、その結果を積極的に各種学会参加、論文発表などにより発信しています。今後も、これらの連携活動により、変化を敏感に感じとり、時機を逸することなく、お客様へ提案できる新製品、新技術開発に挑戦し、地球社会に貢献していきます。

技術開発方針

事業を通じて気候変動やモビリティの変化、エネルギーシフトなど産業が直面する社会課題の解決を目指します。世の中の幅広い分野の「動き」に対して摩擦抵抗を減らすエネルギーロスの低減に向けて新しい価値を生み出す製品開発を積極的に推進しています。

技術開発方針		
エネルギーロス、材料・油脂使用量の少ない設備開発	環境、エネルギーに優しい材料、機能を持つ商品開発	グローバル技術開発推進
DX推進：AI/IoT、理論解析技術の積極的活用	CASE対応商品の開発	水、音、熱をキーワードに成長分野を探索

6つのテクノロジーを最大限に活用し、新規事業の創出を

精密加工技術、多孔質体、電極シート、バイメタル、表面処理、評価/予測技術の6つのテクノロジーをベースに今までの知見、経験、情報を駆使し、新技術の研究開発に取り組んでいます。既存の技術をブラッシュアップするとともに、新しい技術開発を加速させることで、環境、再生可能エネルギー、水素社会、モビリティ、航空・宇宙・食料・農林水産・ライフスタイルなどの成長分野に貢献していきます。



※PVD:Physical Vapor Deposition 物理蒸着とも呼ばれる金属表面処理技術

知的資本戦略

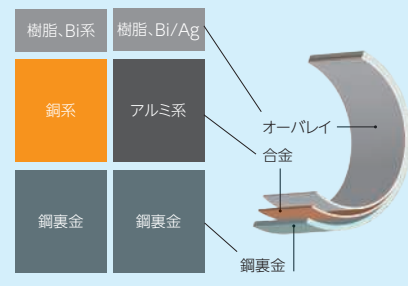
コア事業の商品開発

パワートレイン事業

カーボンニュートラルを目指し、エンジンの効率を高める低摩擦軸受の開発、電気自動車(EV)部品用の新素材の研究に取り組んでいます。

さらに、モーター用すべり軸受の適用化の研究・開発に挑戦しています。今後の内燃機関の燃料として適用検討されているバイオ燃料、カーボンニュートラル燃料(水素、合成燃料など)にも適応するための軸受開発を進めています。

低摩擦化・代替燃料対応軸受

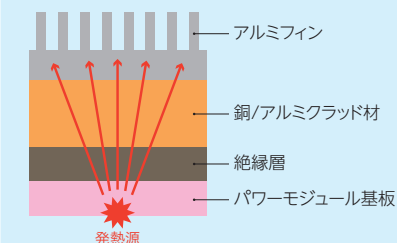


セミコア・ネクストコア事業の商品開発

モビリティ産業だけでなく、幅広い産業においてもカーボンニュートラルや環境規制対応に追従する研究開発を実施しており、エネルギー分野においては風車用特殊軸受の開発及び市場評価を進めています。

また、異種金属材料を接合するクラッド技術を用いた積層材料の用途開発や、焼結技術を用いた金属多孔体の吸水性、吸音性、放熱性用途開発を進めています。

クラッド材



モーター(eAxle)用軸受 ころがり軸受→すべり軸受(当社)

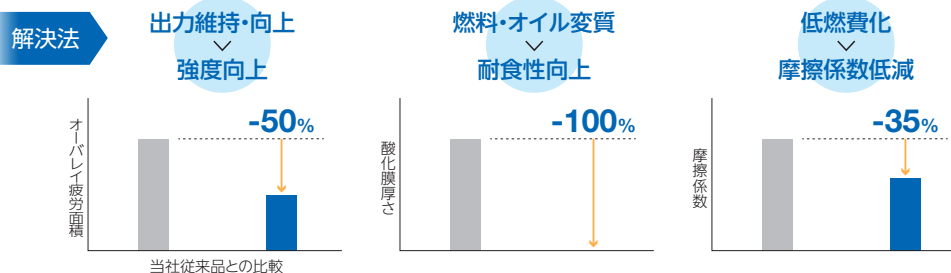
現在、電動自動車のモーター向けには転がり軸受が主流となっていますが、将来的にモーターの回転数が上がると、摩擦によるエネルギーロスはすべり軸受の方が低くなります。また、小型化にも貢献でき、コスト面でも優位性があります。

- 耐久性向上に貢献 **高速回転・高負荷時の優れた耐久性**
- 電力消費低減に貢献 **高速回転域最大80%摩擦低減***
- 軽量化に貢献 **平均43%重量減***
- 小型化に貢献 **最大67%省スペース***

※既存品比(当社調べ)



リスク 周辺環境変化(燃焼、オイル、燃費)



マリン・エネルギー事業

船舶用の補機や一般産業用の発電機などに使われる中高速エンジン用軸受の高面圧化に対応する新しい鉛フリーオーバーレイを開発・提供し、良好な結果を継続的に得ています。さらに、ガスエンジンなどの特殊環境下に対応可能な鉛フリー銅合金を開発し、実機評価に向けて提供しています。



また、低速及び中高速エンジンとともに、代替燃料(水素、アンモニア、メタノールなど)使用時における軸受への影響について研究を実施し、一部お客様と軸受の評価を始めています。

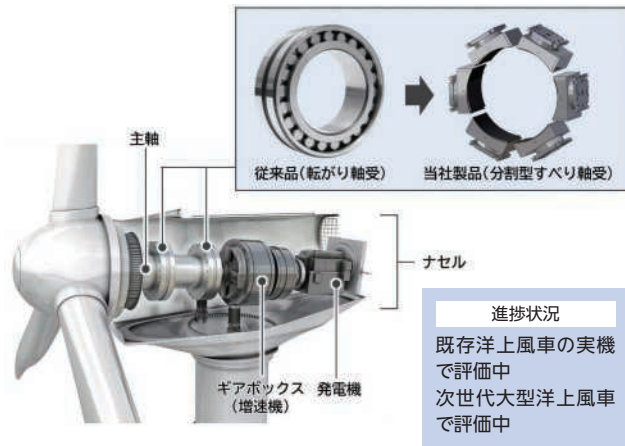
知的資本戦略

風力発電機用軸受の取り組み強化

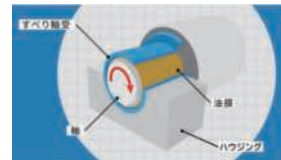
今後ますます需要が見込まれる風力発電機用軸受の取り組みを強化していきます。

製品特長 1 **メンテナンスの時間／コストを削減**

製品特長 2 **風力発電機の寿命を改善**



洋上風力発電機用主軸受の構造



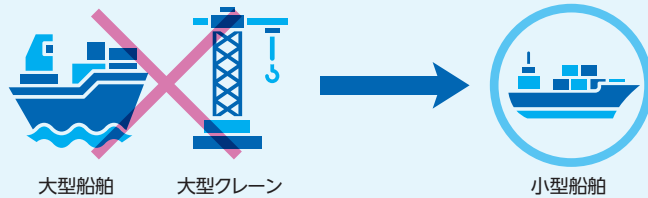
流体潤滑軸受

- 軸とすべり軸受の間に形成される油膜を介して荷重を支持するように設計

水力・火力発電での25年以上の豊富な採用実績

ココに貢献

ナセル内部での軸受メンテナンス・交換が可能のため、大型船舶、大型クレーンが不要となります。交換時間、発電中断期間及び交換コストの削減に貢献します。



風車技術研究所 実験棟を建設

目的 **大型風力発電機用すべり軸受の設計信頼性の向上**

場所 **大同メタル佐賀株式会社 [連結子会社] (佐賀県武雄市)**

洋上風力発電機の大型化に対応する次世代風車要素技術の開発に関し、2022年1月に採択された国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構(NEDO)「グリーンイノベーション基金事業(洋上風力発電の低コスト化プロジェクト)」の助成事業により竣工する本実験棟には、**世界初となる「軸受メーカー単独でのすべり軸受用ベンチ試験機」を設置**いたしました。

佐賀大学、産業技術総合研究所と協力し風力発電機用すべり軸受の開発に取り組んでいきます。



EV化に向けた販売拡大

アルミダイカスト製品

電動自動車用部品売上はダイカスト売上比**30%へ成長**

量産部品は、PCUケース、インバーター、モーターブラケット 熱マネジメント用ダイカスト製品の日本、北米、アジア市場での拡販方針



パワーコントロールユニット用アルミダイカストケース

精密金属加工製品

BEV車のIPU(インテリジェントパワーユニット)の加熱&冷却用のモジュール部品

大型トラックのFCV(燃料電池)冷却パイプ



IPU加熱部品

FCVトラック 冷却パイプ

Special Feature

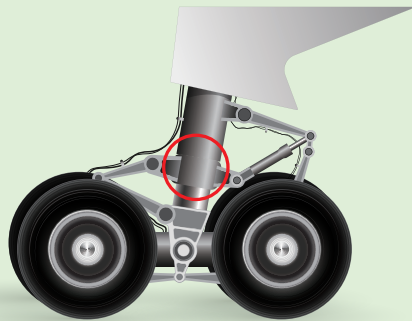
大同メタルのコア技術に **宿るDNA**

当社のすべり軸受は、産業機械やインフラ設備から生活に身近な製品まで、あらゆる産業分野における装置の回転やしゅう動、揺動などの動きを支える重要部品として、社会の持続的発展に貢献しています。高耐久・低摩擦の特性により、エネルギー効率の向上やCO₂排出削減にも寄与。環境負荷の低減と安全・安心な社会の実現に向け、技術革新を通じた価値提供を続けています。

社会に貢献するすべり軸受

ライフ事業分野製品

ランディングギア (降着装置)



ショベルカー



当社すべり軸受の特長

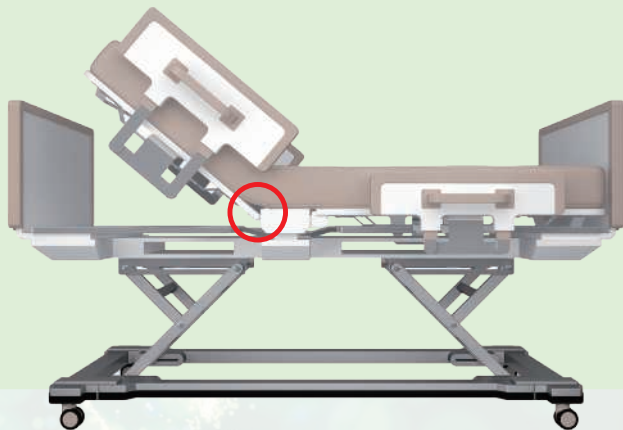
- 無潤滑下で低摩擦係数と耐摩耗特性を持ちます
- 高負荷能力を発揮します
- 使用可能温度範囲が広範囲です
- 耐薬品性に優れています

摩擦係数



※自社調査結果に基づく

リクライニング・ベッド



コピー機



オフィスチェア



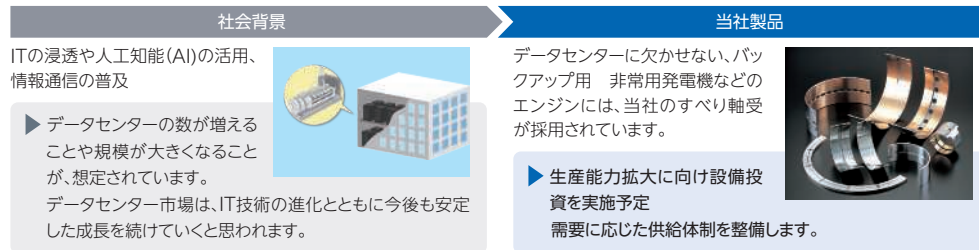
知的資本戦略

コア技術の応用と進化

当社は、これまでエンジン用軸受メーカーとして培ってきた高度な材料技術・精密加工技術・潤滑技術などのコア技術を活かし、次世代モビリティや再生可能エネルギー分野など、社会課題の解決に直結する新製品の開発に取り組んでいます。

データセンター向 発電機用エンジン軸受

需要拡大が想定されている「データセンター」で使われている発電機用エンジンに、当社のすべり軸受が採用されています。



電極シート技術・グラフェン厚膜電極の開発

当社と(株)マテリアルイノベーションつくばは共同研究開発の成果として、**世界で初めてグラフェンを用いた画期的な厚膜電極の製造に成功し、従来の技術では実現が困難だったキャパシタの高エネルギー密度化を達成**しました。

近年、蓄電デバイスの進化が急速に進む中、高性能で持続可能なエネルギー貯蔵技術の開発が求められています。

従来のグラフェン電極はペースト状にしたグラフェン材料をコーティングしているため、厚膜電極の生産は不可能でしたが、当社は(株)マテリアルイノベーションつくばが開発した「Gmit®」の技術を用いたグラフェン複合材を用い、**キャパシタ用電極シートの製造で培った製造工程に自社開発の成膜技術を加え、高密度で、厚膜のグラフェン厚膜電極の製造に成功しました。**

次世代の蓄電デバイス市場において、期待されるメリット

- ▶ より高効率で安全なエネルギー貯蔵が可能
- ▶ 長寿命化によりメンテナンスコストを削減
- ▶ 環境負荷を低減し、持続可能な社会の実現に貢献

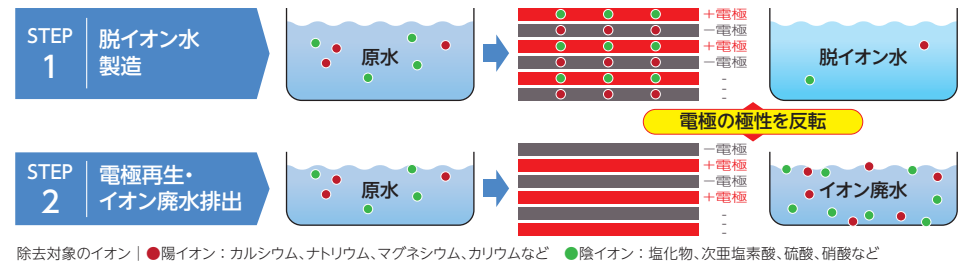


脱イオン水処理装置

電気二重層キャパシタ用電極シートの技術を応用し、省薬品性、省電力性など環境配慮と経済性を兼ね備えた水処理装置の開発を進め、地球環境及び生物多様性の保全に貢献いたします。



脱イオン水処理装置の仕組み



適用メリット

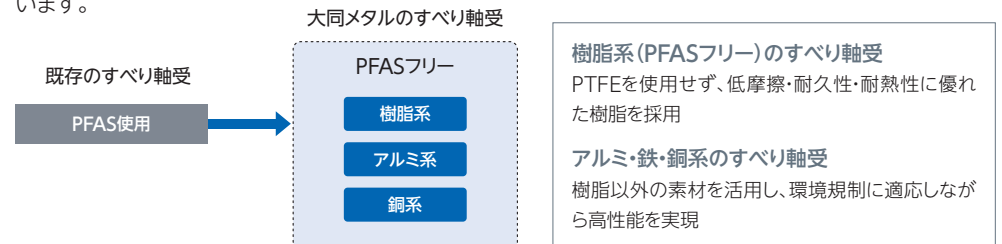
- 純水製造コストの削減
- めっき設備水洗廃水の再利用化
- 電極に電圧を印加してイオンを吸着することで、純水製造設備（イオン交換樹脂方式など）に使われる消耗品の交換頻度の削減を実現します。

環境に貢献する製品 PFASフリー軸受

環境や健康への影響が懸念され、規制の対象となっている PFASですが、今後の規制強化により、代替材料の選定や製造プロセスの見直しが求められています。

すべり軸受には、優れた低摩擦性を持つ高機能樹脂が広く採用されており、特にPTFE（ポリテトラフルオロエチレン）は、多くのすべり軸受に使用されています。

当社では、PFASフリー材を開発し、生物多様性を含む地球環境の保全のため、取り組みを推進しています。



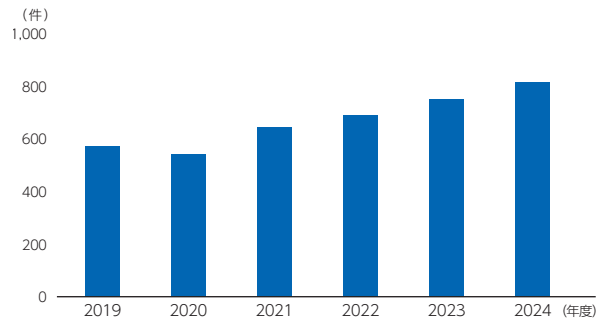
知的資本戦略

知的財産活動の取り組み

知的財産に関する基本的な考え方

当社グループは、所有する知的財産権が第三者から侵害されないよう、適正な管理に取り組むとともに、他人、他社の知的財産権を無断で使用しないことを「行動基準」で定めています。また、長年にわたる研究開発や技術革新を通じて培ってきたすべり軸受技術にこだわりながら、新たな事業創出にも取り組み、気候変動などの社会課題解決を事業を通じて実現し、地球社会への貢献につながるように、特許、実用新案、商標や意匠にも注目し、新たな知的財産ポートフォリオの拡充を図っています。

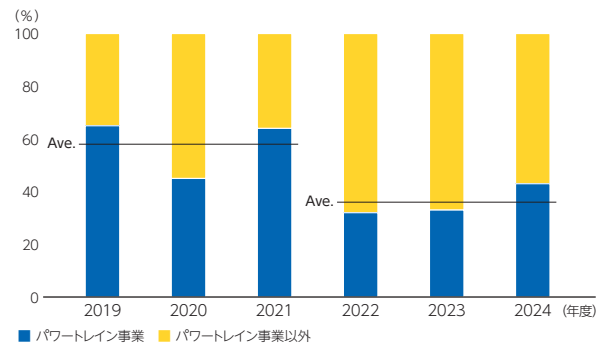
特許権件数推移



グローバルでの特許権の強化

日本国内のみならず、グローバルで特許権を増やしなが、事業環境の変化にあわせて保有する特許権の精査を行っています。

日本における事業別特許公開割合 (合計を100%とした場合)



知的財産ポートフォリオの拡充

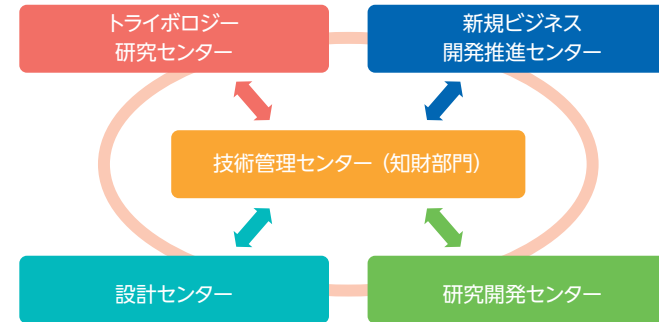
主要事業となるパワートレイン事業以外の領域についても出願件数割合を向上させ、知的財産ポートフォリオの拡充をしながら、事業競争力の強化を進めていきます。

知的財産活動の推進

当社グループの知的財産は各部門での研究開発活動、学会活動や大学、お客様との関わりの中から創出され、新製品開発ユニットがグローバルに展開する海外テクニカルセンターとも連携してその活動を担っています。知財部門はこの新製品開発ユニット内の技術管理センターに属し、同じ部門内にある各センター、及び海外テクニカルセンターの活動を支援し、ともに新たな技術の開発、知的財産の創出を図っています。

また、DXの推進やAI活用による新規事業の創出支援、特許調査工数の削減や知財業務の効率化・自動化などに取り組むとともに、人材教育と啓発活動の充実、知的財産の保護・強化・模倣品対策などの活動による権利の維持強化にも注力していきます。

新製品開発ユニット



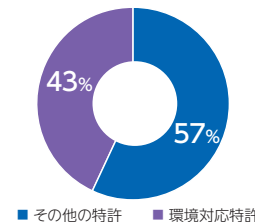
活動事例

- お客様との協業による技術開発
- 学会活動や大学を通じた共同研究
- 発明/出願を通じた知財人材教育

環境対応製品への対応

当社グループはこれまで軸受材料のPbフリーを中心に環境対応製品の開発を行ってきました。今後も気候変動などの社会課題解決を目指して技術開発を進めていきます。

2020年以降に出願した環境対応特許 (公開) の割合



環境対応特許の例

- Pbフリー軸受材料
- 水処理装置関連技術
- バイオ由来材料
- EV向け電動化技術
- 風力発電関連技術

自然資本戦略

環境マネジメント

当社グループは、持続可能な社会の実現を目指し、2004年4月に「大同メタルグループ環境方針」を制定しました。限られた資源と浄化能力を最大限に考慮し、環境保全活動を推進しています。グループ全体で循環型社会の形成に向けて積極的に取り組み、未来の地球環境を守るための具体的な行動を実践しています。

環境マネジメントシステム

当社グループは、ISO14001規格を用いて環境マネジメントシステムを効果的に運用し、環境保全とパフォーマンス向上を目指しています。自主的な取り組みを維持し、継続的に改善を行っています。従業員の教育や訓練を通じて環境意識を高め、定期的な監査と評価で目標達成状況を確認し、必要に応じて改善策を講じています。これらの活動は環境パフォーマンスとして報告され、透明性を確保し、ステークホルダーとの信頼関係を築いています。また、環境保全活動の成果を社内外に広く共有し、持続可能な未来を目指しています。

ISO14001 取得主要事業所・工場

- 大同メタル工業(株) - 本社 - 犬山事業所 - 岐阜工場 ● 大同メタル販売(株)
- 大同ロジテック(株) ● 大同プレーンベアリング(株)
- 大同インダストリアルベアリングジャパン(株) ● 大同メタル佐賀(株)

登録証番号
JQA-EM1402



上記以外の国内外の関係会社でも、ISO14001の認証取得が行われており、当社グループ全体で取り組んでいます。

環境教育と監査体制の強化

当社グループでは、環境保全を企業の重要な責任と位置づけ、日常業務の中で環境に配慮した行動を実践できるよう、体系的な環境教育を実施しています。

環境マネジメントシステムの考え方にに基づき、ライフサイクルの視点から自らの業務が環境に与える影響を捉え、改善につなげる「本来業務からの環境貢献」を重視し、従業員が「私のエコ宣言」として、業務に即した環境目標を設定し、実践することで、組織全体の環境意識の向上と行動変容を促しています。



内部監査員講習の様子

さらに、ISO14001では「環境パフォーマンスの向上」が重要視されており、内部監査も環境パフォーマンスに影響を与える業務として位置づけられているため、内部監査員のスキルアップに資する講習を開催し、内部監査員の力量向上にも注力しています。

今後も、環境教育と監査体制の両面から環境マネジメントの質を高め、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

環境方針

I. 基本理念

大同メタルグループは、人類共通の財産である地球環境を保全することが、人類に課せられた最重要課題のひとつであることを強く認識し、信念と技術により環境の保全に最善をつくす。

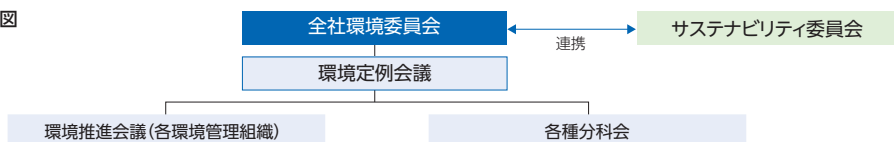
II. 基本方針

- 環境に関わる法規制、及び受け入れを決めたその他要求事項を遵守する。
- 環境保全や環境維持活動の継続的改善、及び汚染の予防を推進するために、環境目的及び、目標を設定し定期的に見直しを行う。
- すべての事業活動において、省エネルギー、省資源、リサイクル、産業廃棄物の低減を徹底推進する。
- 技術の総力を挙げて、環境保全・環境改善に貢献できる技術及び製品の開発を推進する。
- お客様、地域社会、その他関係者に対して、環境に関する取り組みを積極的に開示し、コミュニケーションに努める。
- 従業員一人ひとりの環境意識を高め、自ら責任を持って環境保全活動を遂行できるよう、環境教育・啓発活動を行う。
- この方針は実効を上げるために全従業員、または当社のために働くすべての人に周知徹底を図る。

推進体制

当社グループは、環境政策と実施計画を審議・決定するために全社環境委員会を設置し、環境保全活動に取り組んでいます。ISO14001認証を取得し、法令遵守や教育、エネルギー・廃棄物の管理に取り組み、サステナビリティ委員会と連携し、持続可能な未来を目指しています。

推進体制図



自然資本戦略

気候変動への対応

カーボンニュートラル方針

当社グループは、気候変動への対応を「優先的に取り組むべき重要課題(マテリアリティ)」と認識し、持続的な地球社会に貢献するため、2050年のカーボンニュートラル実現を目指します。なお、2024年6月には、マイルストーンとして2030年度中間目標(CO₂排出量2019年度比35%削減*スコープ1・2)を設定しました。

基本的な考え方

当社グループは、2050年のCO₂排出量の実質ゼロを実現するため、省エネ対応、再生可能エネルギーの利用、イノベーションの推進など実行計画へ落とし込み、持続可能な社会と当社グループのカーボンニュートラル実現を目指し、段階的かつ具体的なCO₂削減を進めます。

再生可能エネルギーの導入推進

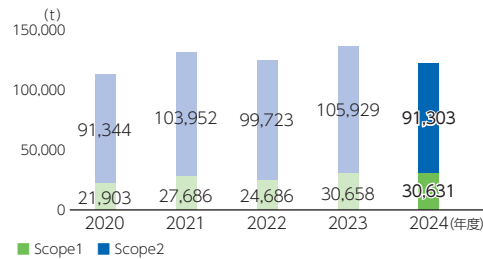
当社グループは、カーボンニュートラル実現に向けた取り組みの一環として、再生可能エネルギーの導入を積極的に推進しています。2022年度から利用を開始したCO₂フリー電力は、2024年度より適用拠点及び利用量を拡大し、事業活動における温室効果ガス排出量の削減を加速しています。これにより、持続可能な社会の実現と企業価値の向上を両立させるとともに、環境負荷の低減に貢献していきます。

スコープ別CO₂排出量

エネルギー効率化を継続的に推進し、当社グループ全体の温室効果ガス排出削減を図るため、情報を統括し、状況の見える化を進めています。これにより、環境負荷の低減を目指します。

集計範囲: グローバル
集計期間: 2024年4月~2025年3月

スコープ別CO₂排出量推移



カーボンニュートラルに関する従業員教育

カーボンニュートラルに関する全社方針の実現に向け、2022年度より従業員教育を実施しています。社内教育機関「大同メタルカレッジ」[P.53](#)では、若手社員の脱炭素意識を高めるための初級講

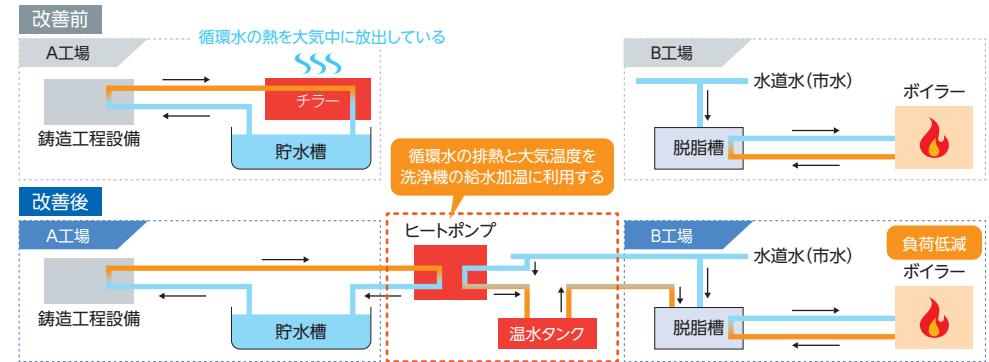
座を開講しました。2023年度からは中堅社員向けの中級講座も開始し、2023年11月からはグループ会社を含めた全従業員を対象に「カーボンニュートラルの森」と題して情報を発信し、従業員の意識向上に取り組んでいます。

省エネ活動事例

環境負荷の低減とエネルギー効率の向上を目的に、従来のチラー設備に代わりヒートポンプを導入しました。これにより、これまで大気中に放出していた循環水の排熱と外気温を有効活用し、洗浄機の給水加温に再利用することで、ボイラー設備の負荷を大幅に軽減。結果として、都市ガスの使用量を削減し、CO₂排出量の低減を実現しています。今後も、持続可能な社会の実現に向けたエネルギーソリューションの高度化を推進していきます。



導入したヒートポンプ



従業員メッセージ

工場全体で取り組むスマートエネルギー活用とCO₂削減

パイメタル製造所では、パイメタルという材料を製造するために鑄造設備から圧延設備と多様な設備、冷水や温水を使用する設備があり、多くのエネルギーを使っています。

今回は鑄造設備の冷水製造のチラー装置をヒートポンプ装置とすることで、ボイラー負荷を下げ、都市ガスを削減し、CO₂排出量削減にも貢献できました。今後は設備単体ではなく、工場全体を俯瞰しながら、環境負荷低減に向けたスマートなエネルギー活用を進めていきます。



パイメタル製造所
S.Y.

自然資本戦略

循環型社会の実現

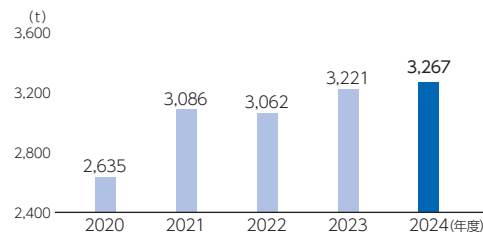
当社グループは、持続可能な社会の実現を目指し、資源の有効活用と環境負荷の低減に取り組んでいます。具体的には、金属資源のリサイクルや廃棄物の削減、潤滑油・溶剤の再利用を通じて、資源循環と廃棄物削減に取り組んでいます。

廃棄物削減活動

当社グループでは、表面処理や加工工程から発生する産業廃棄物が全体の多くを占めていることから、環境負荷の低減を目的に、めっき廃液の削減や潤滑油・溶剤の再利用といった資源循環の取り組みを進めています。さらに、環境法令の強化を踏まえ、プラスチックなどの使用量削減にも注目し、きめ細かな対策を継続的に実施することで、持続可能な社会の実現に貢献しています。

集計範囲:大同メタル工業(株)、大同プレーンベアリング(株)、大同インダストリアルベアリングジャパン(株)、大同メタル佐賀(株)、エヌデーシー(株)、(株)飯野製作所
集計期間:2024年4月~2025年3月

廃棄物排出量推移



使わなくなった物品を自治体に寄贈

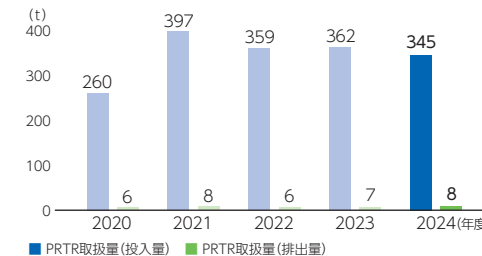
大同メタルメキシコ S.A. DE C.V.(メキシコ)は、資源循環と企業の社会的責任(CSR)の理念に基づき、再利用可能な電子機器やオフィス家具を近隣自治体タラ市に寄贈しました。地域連携と環境配慮を重視し、廃棄物削減と資源の有効活用を図るとともに、寄贈品は病院で活用され、医療・行政インフラの改善を通じて、持続可能な地域社会の発展と透明性ある行政運営の実現に貢献しています。

製品含有化学物質管理体制

REACH規則など国際的に化学物質使用規制の枠組みづくりが進展しており、製品含有化学物質の管理を調達・製造・出荷の各段階において適切に実施することが重要となっています。当社では、JIS Z 7201(製品含有化学物質管理-原則及び指針)に基づき管理を行っており、社内への情報公開を行うとともにお客様からの要望に迅速に対応しています。

集計範囲:大同メタル工業(株)
集計期間:2024年4月~2025年3月

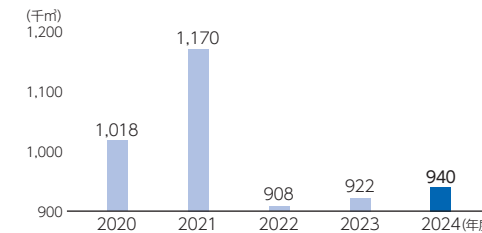
PRTR取扱量推移



水資源の保全

当社グループは、持続可能な社会の実現に向けて、限りある水資源の保全を重要な環境課題のひとつと位置づけています。当社グループの製造工程においては、表面処理や洗浄など多くの場面で水を使用しており、その使用量の最適化と排水の適正管理は、環境負荷低減の観点から極めて重要です。今後も、環境負荷の更なる低減と水資源の持続可能な利用に向けて、技術革新と運用改善を継続していきます。

水の使用量推移



集計範囲:大同メタル工業(株)、大同プレーンベアリング(株)、大同インダストリアルベアリングジャパン(株)、大同メタル佐賀(株)、エヌデーシー(株)、(株)飯野製作所
集計期間:2024年4月~2025年3月

従業員メッセージ

心の健康と社会的責任に誇りを持って

私は職業心理学者として、EHS(環境・衛生・安全)及びHR(人事)部門に所属し、大同メタルメキシコS.A.de C.V.(メキシコ)で勤務しています。人と社会のために行動する企業の一員として、職場における心の健康づくりに携われることに、大きな誇りを感じています。

また、大同メタルメキシコS.A. DE C.V.がタラ市に対して行った寄付活動に参加できたことは、私にとって非常に意義深い経験でした。この活動は、共有・連帯・共感といった価値観を大切に、大同メタルメキシコS.A. DE C.V.の姿勢を象徴するものであり、企業としての社会的責任を果たす取り組みの一環です。

こうした取り組みを通じて、私は大同メタルメキシコS.A. DE C.V.の一員であることに、より一層の誇りと親しみを感じています。今後も、企業の価値創造に貢献しながら、従業員のWell-beingと地域社会の持続可能な発展に寄与していきたいと考えています。



大同メタルメキシコS.A. DE C.V.
P.D.R.S

自然資本戦略

生物多様性の保全

生物多様性方針

大同メタルグループは、持続可能な社会と自然共生社会の実現に向けて、ステークホルダーとの協業、連携を通じ、生物多様性・生態系を含む自然資本の保全と再興に努めます。

当社グループは、生物多様性の保全を企業の社会的責任と長期的な価値創造の両面から重視しています。

生物多様性は、私たちの生活や事業活動を支える自然資本の根幹であり、持続可能な社会の実現に不可欠です。製造業として、原材料の調達から製品の生産・流通に至るまで、自然環境との関わりは広範に及びます。

当社グループでは、事業活動が生態系に与える影響を真摯に受け止め、地域社会や関係者との対話・協働を通じて、環境との調和を図る企業活動を推進しています。生物多様性への取り組みは、環境保全だけでなく、企業の持続的成長にも寄与するものとして、今後も継続的に取り組んでいきます。

経団連生物多様性宣言イニシアチブに参画

2024年8月、当社は、一般社団法人日本経済団体連合会（経団連）と経団連自然保護協議会が制定した「経団連生物多様性宣言・行動指針」に賛同表明し、「経団連生物多様性宣言イニシアチブ」へ参画しました。

従業員一人ひとりの環境意識を高めて、自ら責任を持って生物多様性の保全活動を遂行できるよう、ステークホルダーと連携して取り組んでいます。



長良川源流の植樹活動に参加

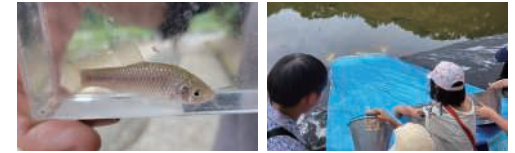
2025年5月岐阜県にて、郡上漁業協同組合の主催による「長良川源流の森育成事業」の一環である植樹活動が行われ、当社従業員と家族で参加しました。この活動では、長良川の水源涵養と、山から川、そして海へと続く水圏の源である源流部の森を育成し、豊かな生態系の維持・増進を目指して、合計400本の植樹を行いました。



長良川源流の植樹活動の様子

絶滅危惧種ウシモツゴの保全を通じた地域環境への貢献

2025年8月、「野外民族博物館リトルワールド」(犬山市)で開催された「絶滅危惧種ウシモツゴの里帰り放流会・講演会」に、当社従業員複数名が運営ボランティアとして参加しました。ウシモツゴは地域固有の淡水魚であり、環境変化などにより絶滅の危機に瀕しています。本活動では、希少種の保全と生物多様性の重要性について理解を深め、地域の自然環境を守る取り組みに貢献しました。当社は、持続可能な社会の実現に向けて、環境保全と地域連携を今後も積極的に推進していきます。



絶滅危惧種のウシモツゴ

放流する様子

気候変動と生物多様性に配慮したインフラ整備



形成した湿地の様子

ISS America, Inc.(アメリカ) では、敷地内の雨水排水改善にあたり、従来のコンクリート溝による処理ではなく、自然環境への配慮を踏まえた湿地の形成を行いました。

湿地は、雨水の流れを緩やかにしながら自然に浄化する機能を持ち、洪水の抑制や地下水の補充にもつながります。また、土壌や植物がCO₂を吸収することで、気候変動の緩和にも一定の効果が期待されます。こうした機能により、湿地は持続可能な土地利用の一環として注目されています。

形成された湿地には、周辺環境に適応した動植物が確認されており、生物の生息環境の一部として機能しています。今後も、地域環境との調和を意識した施設整備を進め、持続可能な事業活動の実現に取り組んでいきます。

従業員メッセージ

生物多様性との共生に向けて、今ここから

私たちの事業は、自然環境と密接に関わっています。だからこそ、生物多様性の保全は“やるべきこと”ではなく、“やらなければならないこと”だと考えています。

これまで見過ごされがちだった自然とのつながりを、これからはしっかりと見つめ直し、事業活動の中に組み込んでいきます。

小さな取り組みでも、積み重ねれば大きな変化につながるはず。

社内の意識を高め、地域やパートナーと協力しながら、持続可能な未来に向けて一歩ずつ進んでいきます。



環境安全カーボンニュートラル推進センター

S.H.

社会関係資本戦略

調達

基本的な考え方

近年、企業を取りまくステークホルダーのCSRに対する関心が高まっています。当社グループではCSRへの取り組みは企業価値の向上、持続的成長につながるものと考え、重要な経営課題のひとつとして推進しています。

サプライヤーとのパートナーシップの強化

当社では、主要なお取引先様で組織する大同メタル協力会・友栄会の活動を通じ、お取引先様とのパートナーシップを強化しています。2024年度は新年互礼会、定期総会の開催だけでなく、当社経営方針に関する講演会、サイバーセキュリティに関する講習会を開催し、更なる連携強化を図っています。



原材料や部品加工など、主要なお取引先様の品質監査を通じ、品質や生産体制を確認、その証としてサプライヤー認定書を授与することにより、連携の維持・強化を図っています。

グリーン調達ガイドラインの展開

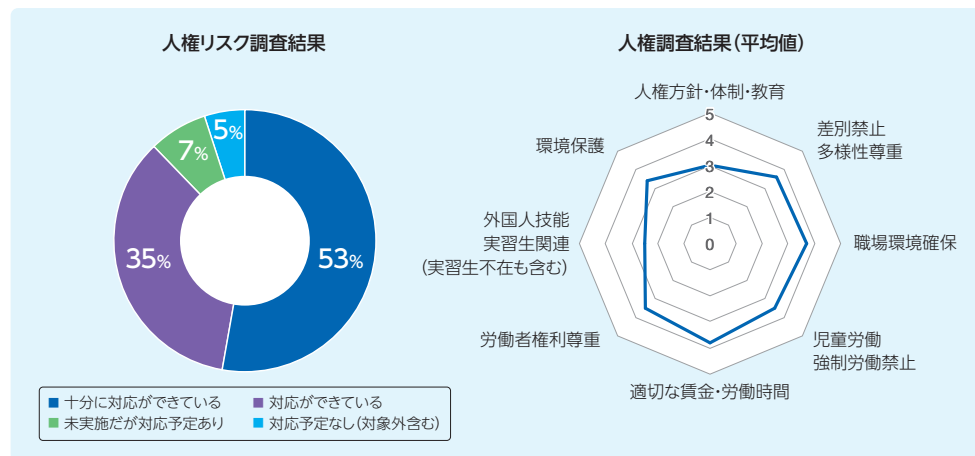
環境負荷をできる限り小さくするための調達に関わる取り組みをサプライチェーン全体に拡大すべく「グリーン調達ガイドライン」を策定し、当社ホームページに掲載しています。毎年2回、お取引先様への製品含有化学物質調査アンケートを通じ、サプライチェーン全体で、各国の環境関連法令、規制の遵守に対応しています。



CSR調達ガイドラインの展開

CSR調達の取り組みをサプライチェーン全体に拡大すべく「CSR調達ガイドライン」を策定し、ステークホルダーの皆様にもその内容、活動を見ていただけるよう、当社ホームページに掲載しています。2023年度に人権方針を反映、改訂し、主要なお取引先様に、関連するアンケートを実施、2024年度にはその結果に基づいて、お取引先様の活動改善の支援を行うことにより、更なる連携強化を図っています。

RMIのCMRTに沿って紛争鉱物の使用状況について調査を実施するなど、サプライチェーン全体で連携し、地域紛争や人権侵害、環境破壊といった地域社会に及ぼす悪影響に配慮した調達活動を行い、その恐れが懸念される場合は使用回避に努めています。



パートナーシップ構築宣言の展開

サプライチェーン全体での付加価値向上と取引関係の公正・適正化を図るべく「パートナーシップ構築宣言」を策定し、専用ポータルサイトに登録しています。また、当社ホームページにも掲載し社内外展開したうえで、お取引先様へのアンケート調査を通じ、必要な対応によって、お取引先様との取引関係の適正化を推進しています。



原材料の安定的な確保(BCP)

BCPの観点からも安定調達に関する要請は強くなっています。特に原材料に関するお取引先様と連携し、安全在庫の確保や複数調達に努めています。

社会関係資本戦略

ステークホルダーとのコミュニケーション

お客様

当社グループで取り組む方針・姿勢

- 社会的に有用で安全な製品を開発・提供し、満足と信頼を獲得します。

対話・コミュニケーション方法の一例

- 各種展示会への出席
- 営業窓口を通じての情報交換
- ホームページからのお問い合わせ

株主様

当社グループで取り組む方針・姿勢

- 企業価値向上を通じ、持続的成長を続けていきます。
- 企業情報を積極的かつ公正に開示します。

対話・コミュニケーション方法の一例

- 株主総会
- 決算発表、決算説明会
- 各種IRイベント、オンラインIRセミナーへの参加
- 投資家向けスモールミーティング、ワンオンワンミーティングの開催
- ホームページからのお問い合わせ

機関投資家向け「スモールミーティング」の初開催

2024年10月に当社として初開催となる機関投資家向け「スモールミーティング」を行いました。今回は、当社のカバーアナリストである(株)東海東京インテリジェンス・ラボ執行役員の杉浦様にファシリテーターとして入っていただき、『電動自動車向けアルミダイカストビジネス』をテーマに実施しました。製品を目の前にして実際に現場で起きていることを伝え、投資家の皆さんとリアルな対話をする事で、より深くご理解いただき、当社も投資家の方々の関心事や反応について知るとても貴重な機会となりました。



スモールミーティングの様子

ステークホルダーとのコミュニケーション

お客様

従業員

株主様

地域社会

お取引先様

従業員

当社グループで取り組む方針・姿勢

- 多様性を尊重するとともに、安心して働ける健康と安全に配慮した職場環境を確保します。

対話・コミュニケーション方法の一例

- 労使協議会による対話
- 各種教育・研修の充実
- 社内報による活性化
- 食堂モニターによる周知強化
- 社内ポータルサイトの充実

お取引先様

当社グループで取り組む方針・姿勢

- CSR活動を推進し、サプライチェーン全体で持続的な成長を図っていきます。

対話・コミュニケーション方法の一例

- お取引先様とのパートナーシップ強化
- 各種調査表・アンケートによる連携強化

地域社会

当社グループで取り組む方針・姿勢

- 社会の一員であることを自覚し、社会貢献活動を推進します。
- 各国・地域の法律の遵守、国際規範、文化、慣習の尊重に配慮し、当該国・地域の発展に貢献します。

対話・コミュニケーション方法の一例

- 納涼大会・工場見学会を通じた地域交流の充実
- 社会貢献活動の強化
- 大同メタルプロボノプログラムによるNPO支援

製造資本戦略



時代の変化を先取りし、
企業価値向上を意識した
モノづくりで考動して
いきます

グローバル生産設備
管理ユニット長
立木 志津夫

当社グループはこれまで、お客様の近くで製造することを基本としてグローバル生産体制を構築し、世界同一品質を達成するため、日本をマザー工場とした先進技術を各生産拠点の現場に落とし込むことで、お客様の信頼に応えてきました。

昨今パワートレイン事業の大ロット生産から少量多品種生産への移行、エネルギー事業における新規ビジネスへの参入など、当社グループをとりまく市場環境も激しく変わってきているため、新たな価値を創出し持続的な成長を成し遂げるには、これまで積み上げてきた製造資本にイノベーションを加えていくことが不可欠です。

工場においては製造ラインの自動化やIoTを使用したデータ分析に基づく生産性向上など、生産基盤の戦略的な投資で体質強化を行うとともに、マリン事業、ライフ事業、フロンティア事業など成長事業においてこれまで培った技術を活用し、さらには固定概念を捨てた新たな設備革命を起こしていきます。

需要と供給のバランスから適地生産体制を立案し、成長事業においても適地での生産を検討するとともに余剰設備の活用、汎用機の活用など投資を抑えた生産性の向上も実施していきます。

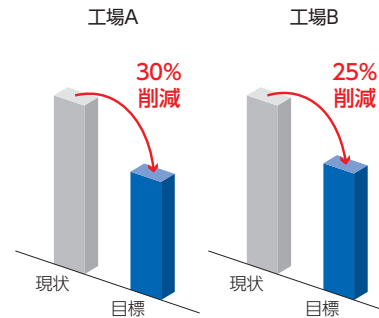
また、開発中である水処理装置や燃料電池の分野においては、新製品開発ユニットと連携し将来を見越した生産体制構築を、試作、開発の段階から検討し、早期に当社グループの新事業創出(将来に向けた新しい柱の創出)に貢献するべく挑戦していきます。

基本戦略

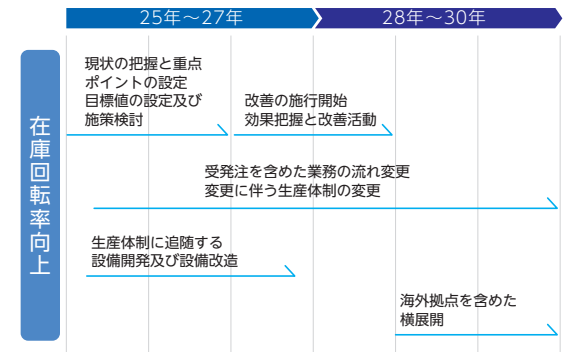
生産体制の進化

ROE目線より、在庫回転率向上を目指していきます。在庫回転率向上による適正在庫を協議し、必要な時に必要な製品を供給できるフレキシブルな生産体制への移行を順次実施していきます。

適正在庫数量策定(数量目標値)

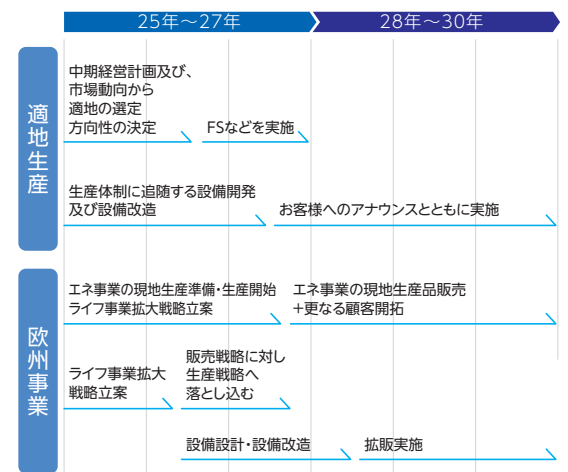


生産体制の進化



競争力ある生産体制

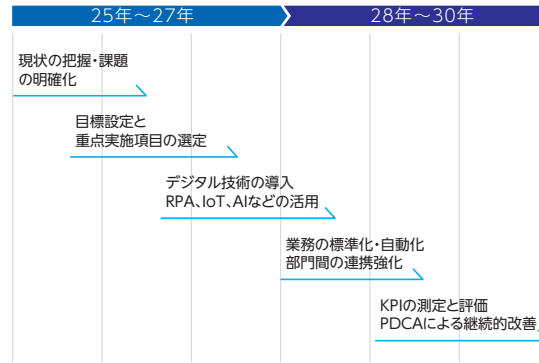
パワートレイン事業においてEV化によるICE減少を横にらみし、適地生産への移行により生産体制の再構築を行い、製品競争力を高めていきます。また、エネルギー事業(風力発電機用軸受)やライフ事業においては、欧州での現地生産の実施によるビジネスチェンジも視野に入れた生産体制としていきます。フロンティア事業は、日本からの材料供給から現地材使用への移行などコスト低減を図っていきます。



製造資本戦略

生産現場へのDX戦略

設備稼働状況の可視化、生産データの収集・分析システム構築などにより改善を実施、国内で得られた成果を基に、海外工場への展開を進め、グローバル全体での生産性向上を目指していきます。



製造資本強化のための具体的な取り組み

当社グループ全体の競争力を高めるため、大同プレーンベアリング(株)(岐阜県関市)にアンドン及び設備稼働状況分析システムを導入し、生産効率を向上させスマートファクトリー化を推進しています。

1 見える化

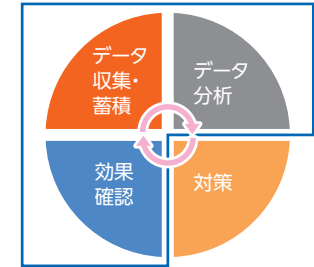
2 分析・予測

3 条件制御・最適化



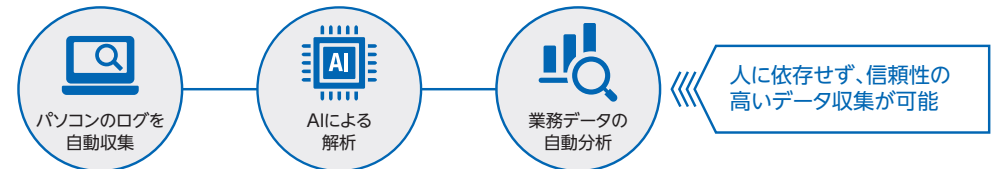
アンドンシステム

改善サイクル



製造現場の競争力強化と現場力の底上げを目的に、ホワイトカラー人材の生産性向上と業務資源の最適配置にも取り組んでいます。業務内容の洗い出しを行い、非効率な業務に対してはデジタル技術を活用した改善を推進。特にRPAによる定型業務の自動化、ノーコードツールによる業務アプリの迅速な構築、生成AIを活用した支援やデータ分析を通じて、業務効率化と意思決定の迅速化を実現します。

新たな取り組み(操作ログ解析AIツール)



信頼性の高いデータに基づき、効果の高い改善活動

事業セグメント別の戦略

製造資本戦略について、各事業セグメントごとに、果たすべき役割と、今後の成長に向けた取り組みの方向性を明確にして推進を図っています。

<p>■ パワートレイン事業</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 適地生産化の推進及び、少量多品種生産への対応
<p>■ マリン・エネルギー事業</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● マリン事業:自動車関係で培った自動化や省人化の横展開を図り生産効率Upを目指す ● エネルギー事業:欧州での現地生産の他、ユニット設計の見直しなどにより原価低減を図る
<p>■ ライフ事業</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 欧州でのビジネスチェンジなどによる受注拡大及びセンサ、カメラなど活用した不良低減に取り組み、収益向上に貢献
<p>■ フロンティア事業</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 将来の柱とすべく自動外観装置の設置などによる検査工数の削減を実施 ● パイプ製品などは技術の横展開による新規開拓顧客数の増加で生産数量Upを目指し生産効率を落とさない取り組みを実施
<p>■ その他</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 比較的足の長い機構での使用が多いため、継続的な需要の取りこぼしが無いよう取り組みを実施

製造資本戦略

製造現場における人材育成

方針

技能伝承に関する当社の取り組み

当社は、ものづくりの現場で培われた高度な技能を、次世代へと確実に受け継いでいくことを、重要な使命と考えています。熟練技術者の経験と知恵は、単なる作業手順を超え、安全・品質・効率のすべてにおいて、当社の製品づくりを支える礎となっています。

この貴重な財産を未来へつなぐため、当社では以下のような技能伝承の取り組みを推進しています。

- ①新入社員の受け入れ教育
- ②技能道場
- ③技能検定(国家検定制度、社内独自の技能検定制度)
- ④管理監督者の教育

これらの取り組みを通じて、若手社員から監督者まで、自らの成長を実感しながら、ものづくりの本質を理解し、誇りを持って仕事に取り組める環境づくりを目指しています。当社は今後も、技能伝承を通じて日本の製造業の未来を支え、社会に貢献していきます。

①新入社員の受け入れ教育

技能系の新入社員には、基本的なことをしっかりと身につけ働くために、下記研修を行っています。

研修内容



また、社会人としての心構えとビジネスマナーだけでなく、社会人としての人間関係の在り方と重要性、正しい仕事の進め方を理解して実践に活かすことなどを体験的に学ぶ機会を提供し社会人としてのスタートをサポートしています。

②技能道場

新たに迎えた人材に対して、技能道場では、VR [P.43](#) を活用し研修を行っています。言葉だけでは伝わりにくい作業内容でも、360度の映像を使うことにより、その場で作業をしている感覚で学習すること

ができ、即戦力となる人材を育成することが可能となっています。また、これにより研修時間を3分の2に短縮することができました。



VRを使用した研修の様子

③技能検定(国家検定制度、社内独自の技能検定制度)

技能レベルの向上を目指して、技能検定(国家検定)の取得推進や、当社独自の技能検定制度の維持・運営及び取得推進に取り組んでいます。特に技能検定(国家検定)に対しては、受検費用の補助や受検準備のサポートもしており、チャレンジしやすい環境を整えています。

従業員メッセージ

挑戦から成長へ 技能検定を通じて得た学び

技能検定を受検しようと思ったきっかけは、職場でプレス機を使用し作業しているため、知識を増やして今後に役立てようと思ったからです。検定には実技試験と学科試験があり、実技試験は普段から慣れているため順調に取り組むことができましたが、学科試験では構造や名称など、今まで聞いたことがないようなものばかりで覚えるのに苦労しました。一緒に受検する仲間とともに、切磋琢磨しながら勉強に励むことができ、試験当日は緊張しましたが、苦労して準備したおかげで自信を持って挑むことができました。今回の受検で学んだことを普段の業務に生かし、さらに上を目指していきます。



トレーナーが指導する様子

④管理監督者の教育

監督者候補者研修には、マインド(やる気)の醸成と改善スキルのレベルアップのために、IコースとIIコースの2つの研修コースを設定しており、Iコースにおいては幅広い知識の習得と改善実習教育を行います。この改善実習教育では、大同メタルカレッジのトレーナー(主に技術系の管理職を経験したOB)がマンツーマンで、研修生に問題の見つけ方・改善の進め方・効果の把握の仕方・報告資料のつくり方・発表の仕方までを徹底指導して、改善能力の総合的なスキルアップを支援しています。IIコースの方は、Iコースの修了者が対象となり、Iコースよりもさらにレベルの高い改善テーマにチャレンジすることになります。また、両コースとも研修の修了後、6カ月後を目途に改善活動の実績報告を義務づけており、改善を行ったことによる成果を自分自身の目で確認する機会を提供しています。

また、これらの改善活動は、当社における収益の改善にも貢献しています。

Special Feature

大同メタルの品質に宿るDNA

当社が考える「品質」とは、製品の品質にとどまらず、すべての企業活動における品質を意味します。言い換えれば、それは企業としての総合的な「品質力」であり、当社の存在価値そのものです。品質の絶え間ない向上に向けた、不断の努力が必要であると、私たちは考えており、全社一丸となって品質向上に取り組んでいきます。

受け継がれる品質管理の哲学

当社グループは「品質は生命」という理念のもと、品質を製品の性能にとどまらず、企業活動全体の根幹と位置づけています。品質とは、お客様の期待に応え、信頼関係を築くための基盤であり、社会に対する責任の一環でもあります。すべての従業員が品質の重要性を理解し、日々の業務に反映させることで、品質文化を醸成しています。この理念は、国内外の拠点においても共有され、品質に対する意識と行動が組織全体に浸透することで、事業の競争力強化と持続可能な価値創造に寄与しています。品質を中心に据えた経営は、当社グループの信頼性を高め、長期的なパートナーシップの構築にもつながっています。

「品質は生命」の 基本精神

基本理念のひとつ

- 1975年に「品質は生命」を基本理念として明確化

すべての企業活動の品質を包含

- QCの神髄として、製品の品質に限らず、すべての企業活動の品質と定義

人材育成

- 「品質は生命」を魂に宿す人材を醸成し、品質文化を築き、Daido Spiritで顧客感動につなげる人材の育成

当社グループの 特徴

①インライン保証

- 生産加工工程においては、生産に携わる従業員全員が品質保証の責任者とする「インライン保証」制度を導入し、品質管理の徹底を図る仕組みを構築

②生産設備の自社開発

- 生産設備を自社開発していることで、タイムリーに品質の改善が可能

③品質の専門家人材の育成

- 技能道場、社内技能検定、エキスパート認定制度（オリジナル測定システム）の設置

④国際的な品質規格への対応（ISO9001、IATF16949、JISQ9100）

- IATF規格要求事項「力量認定制度」の内製化

⑤認定サプライヤー

- キャタピラー社（1984年）、フォード社（1985年）、カミンズ社（1988年）
- 韓国政府より外国企業で初めてKSマークの使用を認められる

理解が深まり、帰国後の活動においても新たな視点を取り入れた改善提案が生まれました。今後も、QCサークル活動のグローバル展開による不良率の低減や作業効率の向上などを目指し、活動を継続していきます。

改善活動

改善活動の柱として位置づけられているQC方針には、いくつかの重点課題が設定されています。中でも、社外クレームの削減と社内不良率の低減は、品質保証の観点から特に重要視されており、各生産拠点ごとに具体的な目標値を定めて管理を徹底しています。これにより、単なる数値管理にとどまらず、発生原因の分析や再発防止策の策定、現場での改善活動の促進など、PDCAサイクルを活用した継続的な品質向上に取り組んでいます。こうした活動は、お客様満足度の向上と企業の信頼性確保にも直結しており、全社的な品質文化の醸成にも寄与しています。

国際品質規格

当社グループでは、品質マネジメント体制の強化を目的として、国際的に認知された品質規格の認証取得を進めています。現在、一般的な品質マネジメントシステムであるISO9001に加え、自動車産業向けのIATF16949、航空・宇宙産業向けのJIS Q 9100の認証を取得済みです。さらに、より高い品質保証レベルを目指し、ドイツ自動車業界で重視されるVDA6.3に対応可能な人材の育成にも力を入れています。2024年度には、VDA6.3認定監査員による内部監査を実施し、現場の品質保証体制の見直しと改善を図りました。これにより、国際基準に基づいた品質管理の実効性を高め、お客様からの信頼性向上にもつなげています。

学びの機会拡張・充実と品質意識の向上への取り組み

大同メタルカレッジ [P.53](#) での教育に加えて、品質管理に関する知識の定着と学習機会の拡張と充実を図るため、全従業員が自由に利用できるe-ラーニング教材を提供しています。また、QCサークル活動の基礎知識習得を目的として、品質管理検定の受検を会社として推奨し、合格者には報奨金を支給する制度を導入しています。これまでに1級1名、準1級2名、2級28名、3級243名の合格者を輩出しており、品質意識の向上と技能の継承に貢献しています。今後も、従業員一人ひとりの学びを支え、品質を支える人づくりを継続的に推進していきます。

従業員メッセージ

"品質は生命"の理念を形に

品質企画室は社内規格管理や顧客技術標準または国際規格など品質に関係する重要な立ち位置になります。近年、品質に対する要求が高まっていく中で会社の信頼を盤石なものにする重要な仕事として自負を持って業務をしています。品質レベルの底上げを図るため、社内でも実施している監査内容の見直しや情報伝達をスムーズにするためのDX化などに取り組んでいます。従業員やお客様のために最適化した品質管理体制を築いていきたいと考えています。



品質企画室
M.K.

QCサークル活動

2024年12月19日に第39回DQCサークル大会を開催し、国内外の生産拠点から選抜された優秀な改善事例の共有が実施されました。本大会において、優勝と準優勝を果たしたサークル代表は海外拠点へ、それぞれ派遣され、改善活動の共有を行いました。この大会を通じて、国内外の拠点間での改善ノウハウの共有が促進され、各拠点の改善活動の質が向上しました。特に、海外拠点への派遣を通じて、現地の課題に即した改善手法の

製造資本戦略

中期経営計画 2025-2030「Bridge to Daido 2030」における品質マネジメントの貢献

● 第1の柱

利益体質強化のための構造改革

不良ロス削減や生産性向上を徹底し、収益構造の抜本的な改善に取り組みます

● 第2の柱

コア事業の磨き上げ

世界No.1シェアを維持・拡大するため、他社が追随できない圧倒的な品質でお客様の信頼に応え続けます

● 第3の柱

ネクストコア・セミコア事業の強化

事業ポートフォリオ転換を支える基盤のため、初期品質の確立と安定生産を実現させます

● 第4の柱

非財務資本重視の経営の推進

品質教育・技能伝承など品質を支える「人づくり」で人的資本を強化します

2025年度QC方針

品質(お客様の満足度)はすべての面に要求される最重要課題であり、その考え方を社内に周知徹底する目的で、当社グループは毎年QC方針を定めています。2025年度は、「品質は生命を目指す人財を醸成し、品質文化を築こう」というスローガンのもと、品質向上活動に取り組んでいます。

TOPIC

ネクストコア・セミコア事業の品質向上への取り組み

● 第3の柱

洋上風力発電所向け軸受製造拠点の円滑な立上げを支援するため、体制監査を実施し、安定した生産体制の構築を推進していきます。

時代のニーズにあわせたオリジナル商品を開発する拠点においては、自動車産業における品質マネジメントの国際規格であるIATF16949の認証取得に向けた支援を行い、新規顧客との取引拡大につなげていきます。また、複雑な構造で高度な技術力が求められるEV向け製品を生産する海外拠点には、英語版の品質教育教材を提供し、グローバルで品質強化を図り、取り組みを進めています。これらの活動により、クレーム撲滅につなげ、品質改善とお客様満足度を向上させることにより、事業成長を支える品質基盤の強化に継続して取り組んでいきます。

品質マネジメントのロードマップ

中期経営計画 2025-2030「Bridge to Daido 2030」

—2025年度—

—2027年度—

—2030年度—

現状の体制

- ・カンパニー内の品質保証グループでは、製品をお客様へ納入するまでの一連の活動全般を主とした品質保証体系に携わる業務を請け負っています。
- ・品質企画室では品質の造り込みをする活動に対してこれを支援し、全社的品質管理システムの高度化と徹底を図る部門です。

課題

- ・「儲かる品質管理」を達成するために必要な「品質コスト率」の概念を充実させ、海外拠点でも強化を図っていきます。

2027年度の目指す姿

コア事業・ネクストコア事業の軸受とセミコア事業のフロンティア事業を区分し品質高度化のロードマップを明確化。

目指す姿に向けた取り組み

- ・「軸受」と「軸受以外」を区分し、それぞれ品質高度化に向けたロードマップを作成します。
- ・ロードマップには、「品質コスト率」「品質保証度」「品質教育」を網羅しています。

2030年度の目指す姿

- 【品質コスト】:経営指標のひとつとして機能し、利益創出に寄与している
- 【品質保証度】:品質監査が高度化し、グローバルで品質保証度が満足できる状態にある
- 【測定機器管理】:グローバルで測定機器管理が当社の定めるレベルに準拠している
- 【品質教育】:グローバルで品質管理教育レベルが同一になっている

目指す姿に向けた取り組み

- ・「品質コスト率」がミニマムレベルとなるように「損失コスト率」「予防コスト率」「評価コスト率」のバランスをとった目標に向けた活動をします。
- ・「品質保証度」の向上を目指し、評価表の更新、監査人の教育により「品質監査」を高度化します。
- ・当社グループの「測定機器管理プロセス」を監査し、結果に応じた測定機器管理者教育を実施します。
- ・当社グループ内における「品質管理教育」向上を目指し、品質教育教材をグローバルに展開します。

社外取締役座談会

新中期経営計画のもと 企業価値向上を実現するため 社外取締役として 貢献していきます

当社グループのコーポレート・ガバナンスや新中期経営計画の評価と期待、今後の企業価値向上に向けての課題・期待などについて、多様な専門性と経験を持つ社外取締役の皆様に語っていただきました。



ガバナンスの進化と取締役会の 実効性評価の向上を実現

星長 | 2016年に社外取締役に就任し、10期目を迎えます。この間の当社グループのガバナンス体制の変化を見ると、社会課題解決に資する製品を提供するというメーカーとしての存在意義を発揮するとともに、さらに長期的な企業価値の増大に向けた企業経営の仕組みが整備され、新たな成長フェーズに進化しつつある印象を持っています。

その進化を左右するのが、2025年度にスタートした中期経営計画の柱のひとつに掲げる人的資本強化だと考えています。ガバナンスの強化により持続的成長を図り、企業価値向上を実現していくには、何より経営基盤を担う人材の意識変革が不可欠です。私自身、医療系大学の病院長や学長として、リーマンショックやコロナ禍を乗り越えてきました。そこで痛感したことがリー

ダーシップと人材の重要性です。事業環境が大きく変容する中、判治会長の強い信念のもと、変革へのチャレンジングな組織風土を環境変化にアジャストさせ、従業員のロイヤリティ向上につなげることで、企業として持続的成長を期待しています。

白井 | 私は社外取締役として4期目を迎え、主に大学でマーケティングに関する教育研究に取り組んできたキャリアから、アカデミックな視点からの監督と提言に注力しています。当社グループのガバナンス体制については、コーポレートガバナンス・コードの原則に概ね対応できているものと評価しています。取締役会の実効性評価についても2024年度の評価結果において著しく評価が低い項目はなく、改善が図られている項目が増えています。ガバナンス強化の確実な進行を評価するとともに、引き続き課題となっている「社内の多様性に関する審議」については更なる改善に向けた提言をしていきたいと考えています。

石原 | 2025年6月より社外取締役に拜命しました。社外取締

役の重要な役割のひとつに、株主をはじめとするステークホルダーの代弁者としての管理監督機能の発揮が挙げられます。当社グループは株主の利益を毀損する企業の不正行為などの問題は認められず、堅実な経営体制が構築されていると評価しています。今後も弁護士としての知見を活かし、ガバナンス強化に向けた監督と提言に努めていきます。

新中期経営計画の評価と課題 発信力の強化に期待

白井 | 新たな中期経営計画の評価ポイントのひとつに、事業ポートフォリオの明確化を進め、その一環として事業セグメントの名称変更とサブセグメントの設定を行ったことで、事業フィールドが理解しやすくなったことが挙げられます。取締役会としては今後、各事業の戦略的な方向性と施策の実行に関して、適確に監

社外取締役座談会

視・監督、モニタリングをしていくことが重要と認識しています。

星長 | 計画内容については、当社グループの強み、弱点を踏まえ、前中期経営計画で積み残した課題を盛り込んでおり、今後の着実な実行により業績向上につながっていくものと考えています。一点、申し上げるならば、製造業としては永遠の課題である不良率削減について、さらにスピード感を持って改善に取り組んでいただきたい。不良率悪化に悩まされていたアルミダイカスト事業も2024年度の第4四半期に黒字を達成し、今後の黒字体質の徹底に期待しています。

白井 | 中期経営計画を推進するうえで、私が考える課題のひとつに、情報発信のあり方が挙げられます。企業の持続的成長を測る目標として、ROEの具体的数値目標を掲げ、資本コスト抑制のための具体的施策を明確に定義していますが、今後は、その実現に向けた経営資源の最適配分や戦略に関する情報開示が重要になってくるでしょう。目指す姿として策定したパーパスやビジョンも意識し、目標と施策に一貫性と企業としての存在意義を強く印象づけるようなメッセージを、様々な顧客接点を通じて積極的に発信していただきたいと考えています。

石原 | 発信に対して寄せられる投資家や従業員などのステークホルダーの声をどれだけ吸収し、具体的な施策に反映していける

かも重視していくべきでしょう。従業員ならば職場環境の整備、投資家に対しては資本コストの適正化など、改善サイクルの構築にもぜひ取り組んでいただきたい。2028年度以降は、新たな事業ステージも展望した、より自律性を重視した体制も検討されています。切磋琢磨しあう企業風土の醸成に併せ、ガバナンス強化に向けた横串の仕組みも重要になってくるものと見ています。

星長 | 今後は当社グループの将来に対するステークホルダーの懸念を払拭する発信も大事になってくるでしょう。EVシフトの潮目の変化も意識した、モビリティ以外に事業を広げていくチャレンジと併せ、社内に向けても従業員に自信と誇りを持ってもらうための発信に注力していただきたいと考えています。

非財務資本の重要分野である 人的資本強化とDX推進に向けた課題

星長 | 人的資本強化に加え、非財務資本の強化の柱に挙げられるDX推進については、当社を含め日本企業は世界的に見ても大きく遅れを取っています。グローバルで競争力を強化していくうえでは、ぜひ迅速に取り組みを進めていただきたいと考えています。

白井 | 当社グループが新たな価値を創造していくには、多角的な視点が重要であり、現状、課題となっている多様性に配慮した人材の採用・登用が欠かせません。加えて、従業員が自由に新しいことに挑戦できるような組織風土の醸成が、働くインセンティブを高めるうえで極めて重要になると考えています。そのためには、従業員の声を吸い上げる仕組みの構築が重要です。現在、行っている意識調査以外にも、定期的に従業員満足度調査を実施することもひとつの手法です。満足度水準の把握に留まらず、満足・不満足の原因を分析し、満足要因については強化し、不満

要因については対策を講じていくサイクルを構築していただくことで、更なる成長が期待できると思います。

石原 | 従業員の意見や声を上層部に挙げていく仕組みも重要です。DXを推進しながらも、同時進行でコミュニケーションの活性化に向けた風土改革もぜひ進めていただきたいと考えています。

客観的視点を持って 社外取締役として監督機能を発揮

星長 | 持続的な企業価値向上に向けては、従業員の健康、安心・安全を守ることこそがモチベーション醸成と生産性向上の大前提となります。従業員が働きやすい環境整備のひとつとして、健康経営の推進も検討いただきたく、私としてもキャリアを活かした提言をしていきたいと考えています。

白井 | 今後の成長に向けては、新規事業の創出が大事だと思います。ビジョンとして「世界唯一の総合すべり軸受メーカーとして世界No.1の企業であり続ける」を掲げ、すべり軸受のコア技術を活かして、新たな分野の開拓に取り組むという姿勢を示していることに大きな将来性を感じています。新たな価値創造に向け、私自身も社外取締役としての責務を果たしていきます。

石原 | 当社グループの事業について理解を深める中で感じるのは、すべり軸受に関するコア技術には無限の可能性があるということです。地政学的リスクや環境問題、米国関税政策の行方など事業環境も不透明感が強く、国内市場の縮小を踏まえた海外事業の強化も重要です。利益率向上に向けては適切なリスクテイクも必要になってくるでしょう。経営サイドは難しい判断を迫られる局面もあると思いますが、社外取締役として法的知見を活かしながら、客観的視点を持って企業価値向上に貢献できるよう尽力していきます。



コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンスの体制

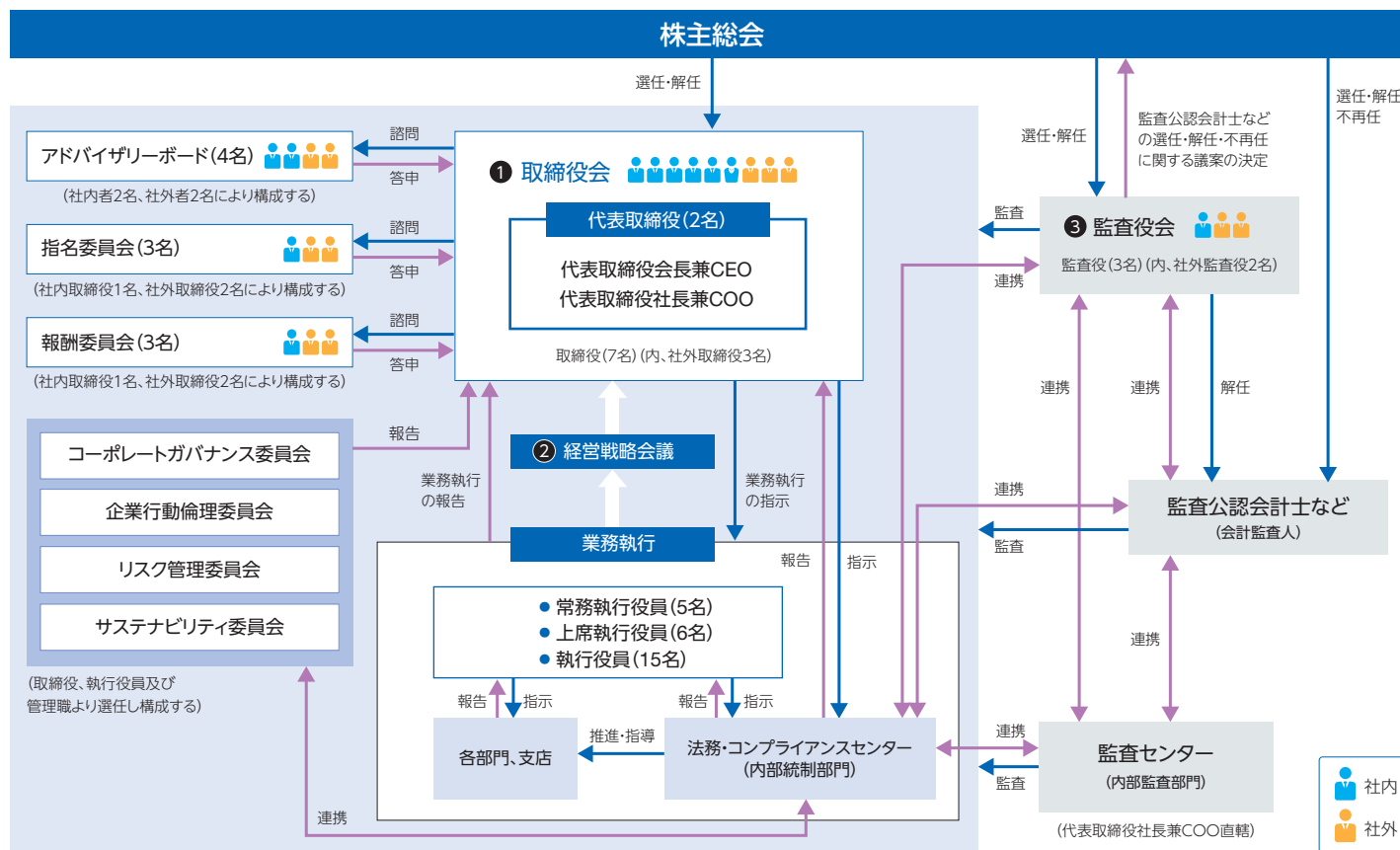
当社は、株主をはじめお客様、従業員など様々なステークホルダーの皆様から信頼される企業であり続けるために、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値を高めることを目指した取締役会体制を構築しています。

また、経営効率を高めるために執行役員制度を導入し、加えて、透明性・公正性・公明性を高めるために社外取締役及び社外監査役による他の取締役に対する監視監督を図っています。

当社は、「コーポレートガバナンス委員会」を組織し、当社のガバナンスに関する基本的な考え方を定めるとともに、取締役会の実効性評価制度を導入し、評価結果を基に運営改善を続けています。

当社のガバナンスに関する取り組み内容につきましては、2024年7月にコーポレート・ガバナンスに関する報告書として明示しています。

コーポレート・ガバナンス体制図(2025年7月2日現在)



1 取締役会

取締役会は当社の業務執行を決定し、個々の取締役の職務の執行を監督します。実際の職務執行については、執行役員や従業員に権限を委譲しています。

2024年度実績 **15**回開催

2 経営戦略会議

取締役会とは別に、全般的経営方針に関する事項や中長期経営計画に関する事項といった経営上の重要事項を審議します。常勤監査役も出席します。

2024年度実績 **13**回開催

3 監査役会

監査役会は取締役の職務執行を監査します。監査役会は、社内監査役1名のほか、経営の透明性を高めるために社外監査役2名を加えた3名で構成されます。

2024年度実績 **15**回開催



コーポレート・ガバナンス

取締役会、監査役会、経営戦略会議のほか、目的別の経営会議を設置し意思決定機能の強化と迅速化を図るため、下記の体制を採用しています。

経営会議一覧

会議名	目的	議長	開催時期
取締役会	会社法、取締役会規程などにに基づき経営全般及び業務執行に関する重要事項の報告、審議、決定を行う。	会長	毎月1回 (5、11、2月は2回)
経営戦略会議	① 取締役会審議事項についての提出議案の審議決定 ② 取締役会から授権された業務執行の決定 ③ 会長・社長から諮問を受けた事項についての意見具申 ④ 各種プロジェクトなど重要事項の報告	会長	毎月1または2回
部門長会議	① 経営方針、経営計画などの指示徹底 ② 緊急利益対策など臨時に策定された施策の指示徹底 ③ 取締役会から授権された業務執行の決定 ④ 会長・社長から諮問を受けた事項についての意見具申	社長	毎月1回 (4、10月を除く)
拡大品質管理委員会	品質に関する会社方針の徹底と展開を図るため、品質実績、監査実績の報告及び次年度の重点QC展開の方向づけを行う。	社長	年1回(11月)
収益改善委員会	収益改善に関する計画及び実績報告を行い、会社方針の徹底と収益改善実績の促進を図る。	社長	年4回 (5月、8月上旬、11月、2月上旬)
全社環境委員会	環境政策及び実施計画について審議・決定する。各カンパニー及び各部門の実施報告とその審議を行う。	環境安全・ カーボンニュートラル 推進センター 所管役員	年2回(9、3月)
リスク管理委員会	当社グループの事業活動における様々なリスクを適切に管理するため、各リスク管理部署の取り組みならびに当社グループ全体のリスク管理を統括する。	社長	年2回(9、3月)
企業行動倫理委員会	コンプライアンス体制の強化、整備を図るため、コンプライアンス全体の事項について審議する。	法務・ コンプライアンス チーフ	年2回(7、1月)
コーポレートガバナンス委員会	当社における種々のガバナンスに関する事項について審議し、取締役会に助言する。	経営企画 ユニット長	年4回(5、7、10、2月) ※その他、必要に応じ 都度開催
サステナビリティ委員会	サステナビリティ活動に関わる、課題解決に向けた取り組みについて審議・議論を行う。	社長	年4回(5、8、12、2月) ※その他、必要に応じ 都度開催

指名委員会・報酬委員会

当社は、取締役候補者の指名について、経営の客観性・透明性を確保することなどを目的に、任意の指名委員会の答申を受け、取締役会において指名理由の説明を行ったうえで決議します。

また、取締役の報酬などの決定についても同様の目的から、任意の報酬委員会の答申を受け、取締役会において決定します。

当該指名委員会と報酬委員会は独立社外取締役を主要な構成員とする任意の諮問委員会であり、人事企画ユニット長が事務局業務を担います。

指名委員会及び報酬委員会は、メンバーの有する知見を活かし、内外の経営に関する情報を広く集め、当社の経営の透明性の確保に資することを目的とします。

指名委員会	報酬委員会
次の事項について審議を行い、取締役会への答申内容を決定します。	
権限及び役割	権限及び役割
(1) 取締役会の構成・運営・備えるべきスキルについての検証 (2) 現状の取締役選任基準の検証 (3) 社外取締役候補者の検討、推薦 (4) 株主総会に付議する取締役などの選解任議案 (5) サクセッションプラン(後継者計画) (6) その他取締役などの指名に関して指名委員会において審議が必要と認められた事項	(1) 取締役の個人別の報酬などの内容に係る決定方針 (2) 取締役の報酬などの決定手続 (3) 「取締役報酬など基準」における報酬水準、報酬の割合構成(固定報酬・業績連動報酬・非金銭報酬)など (4) 業績連動報酬の設計・仕組みの検証と運用 (5) 株主総会に提出する役員賞与の支給総額に関する議案 (6) 取締役の個人別の報酬に関する取締役会付議議案 (7) その他取締役の報酬などに関して報酬委員会において審議が必要と認められた事項

構成員氏名と2024年度出席状況

地位	役職	指名委員会	報酬委員会
委員長	判治 誠吾 代表取締役会長兼 CEO	2回/2回	3回/3回
委員	武井 敏一 社外取締役	2回/2回	3回/3回
委員	星長 清隆 社外取締役	2回/2回	3回/3回

2024年度の協議状況

指名委員会 (2回開催)	<ul style="list-style-type: none"> ● 現状の選任基準の検証について ● 取締役会のスキルマトリックスについて ● 2025年度の役員体制について ● サクセッションプランについて
報酬委員会 (3回開催)	<ul style="list-style-type: none"> ● 取締役の個人別の報酬などの内容に係る決定方針の検証について ● 取締役の個人別報酬について ● 業績連動報酬の設計・仕組みの検証と運用について

委員会構成の独立性に関する考え方

指名委員会及び報酬委員会は、取締役会の決議により選定された3名以上の取締役で構成し、その過半数を社外取締役とすることにより、独立性を確保しています。







コーポレート・ガバナンス

取締役の選任方針

当社では、取締役・監査役及び執行役員候補者の選任・指名については、社内規程に定める選任基準に基づき、業務経験、経営感覚、指導力、統率力、人格、倫理観、健康などを考慮し、取締役候補者について指名委員会の答申を受けたうえで、取締役会において協議し決定します。ただし、監査役候補者の指名にあたっては、事前に監査役会の同意を得たうえで行っています。

また、取締役・監査役及び執行役員の解任についても、社内規程に定める解任基準に基づき、これらの者の言動による当社の信用や企業価値の毀損程度、上記選任基準への抵触程度などを考慮し、取締役会において決定することとしています。

社外取締役及び社外監査役の選任理由

役職	氏名	選任理由	2024年度の取締役会・監査役会出席状況
社外取締役	星長 清隆	同氏は、大学教授を務められた後、病院院長及び大学学長を歴任され、現在は理事長の職にあり、病院及び大学の組織運営者としての豊富な知識と経験を有しています。かかる知識と経験をもとに、今後も引き続き当社の経営を監督・監視していただくため、社外取締役に選任いたしました。	 15 回 / 15回 <small>取締役会</small>
	白井 美由里	同氏は、大学教授、研究員などを歴任され、現在は大学教授の職にあり、長年、消費者行動、マーケティングについての研究を重ねています。かかる経験と見識をもとに、今後も引き続き当社の経営を監督・監視していただくため、社外取締役に選任いたしました。	 15 回 / 15回 <small>取締役会</small>
	石原 真二	同氏は、長年にわたり弁護士として培われた専門的な知識及び豊富な経験を有しており、日本弁護士連合会副会長などの要職を歴任されています。また、社外取締役としても豊富な経験を有し、かかる経験と見識をもとに、当社の経営を監督・監視していただくため、社外取締役に選任いたしました。	<div style="border: 1px solid green; padding: 2px; display: inline-block;">新任</div>
社外監査役	松田 和雄	同氏は、長年金融機関で培ってきた財務及び国際業務などに精通しておられるほか、他の事業会社の取締役、執行役としての知識、経験を活かされ、会社経営全般を統治する十分な見識を有しています。今後も引き続き、その知識と経験、見識をもとに当社の経営を監査いただくため、社外監査役に選任いたしました。	 15 回 / 15回  15 回 / 15回 <small>取締役会</small> <small>監査役会</small>
	吉田 悦章	同氏は、長年の公的金融機関勤務により財務及び国際業務などに精通されているほか、大学教授として国際金融や経済、グローバル経営について研究、長年金融機関で培ってきた財務及び国際業務などに精通しています。その知識と経験、見識をもとに当社の経営を監査いただくため、社外監査役に選任いたしました。	 15 回 / 15回  15 回 / 15回 <small>取締役会</small> <small>監査役会</small>

コーポレート・ガバナンス

役員報酬

当社は、取締役の個人別の報酬などの内容にかかる決定方針(以下、決定方針)を定めており、その決定方法及び概要は次のとおりです。

【決定方針の決定方法】

当社は、取締役報酬規程において、取締役の報酬及びその水準が取締役に相応しい人材の確保・維持、及び業績と企業価値の向上への貢献意欲や士気を高めるインセンティブとして有効に機能することを基本方針としています。

当社は、当社の経営の透明性の確保に資することを目的に、取締役会の決議によって選定された取締役3名以上(その過半数を社外取締役とする)で構成する報酬委員会を設置したうえで、当該報酬委員会からの答申内容を踏まえつつ、取締役会において決定方針の内容を審議・決定しています。

【決定方針の内容の概要】

取締役の報酬体系を「月額報酬」と「賞与」、「株式報酬」により構成します。ただし、社外取締役の報酬については、独立性及び中立性を担保するため、「月額報酬」のうち「固定報酬」のみとします。

役員報酬の構成

報酬の種類	月額報酬		賞与	株式報酬
	固定報酬	連結業績連動報酬		
報酬の対象	取締役	取締役 (社外取締役を除く)	取締役 (社外取締役を除く)	取締役 (社外取締役を除く)
報酬の内容	支給基準額 (固定額)	役位、前連結会計年度の連結売上高及び売上高当期純利益率に連動して比例的に増減することとなる支給基準額	役位、前連結会計年度の連結売上高及び売上高当期純利益率に連動して比例的に増減することとなる支給基準額表に基づき決定	予め取締役会において定めた株式交付規程に基づき、各取締役(社外取締役を除きます)に対してポイント(1ポイントが当社株式1株に相当します)を付与 各取締役に付与されるポイントは、役位及び中期経営計画における業績目標の達成度などに応じて連動する「業績連動部分」と、中期経営計画における業績目標の達成度などは連動せずに役位に応じて定まる「固定部分」から構成

政策保有株式

当社は、独立系企業として特定の企業グループには所属していないことから、資材などの購入から商品の販売まで様々な企業との協力関係が不可欠であると考えています。

よって、お取引先様などの株式の政策的な保有がビジネス継続に一定の貢献を果たしていると認識しています。

当社は、取締役会において、毎年1回、前年度のリターンが当社資本コストを上回っているか否か、当社との取引関係(借入れ、売上げ、仕入れ)などの有無及びその程度、及び地域社会及び伝統文化への貢献などを総合的に勘案して、保有意義を精査し、保有の適否を判断しています。なお、2024年度は2024年7月の取締役会において検証しています。当社は、当社との間に取引関係がない、または限定的であると認められる場合は、株式市場で売却するなどの方法によって、その保有の縮減を検討していきます。

役員トレーニング

当社では、取締役及び監査役は新任研修、講演会などに参加し研鑽を図っています。その他、法改正などの折には、その都度、外部専門家を招き、適宜社内セミナーを実施していく方針です。

2024年度においては、外部講師を招いて「不祥事防止」をテーマとしたトレーニングを実施しました。当社役員のみならず、執行役員及びグループ会社の代表者まで広く受講し、基本的な知識や、取り組みの事例について知識を得る機会となりました。

今後も定期的に同様の取り組みを行い、当社グループ一丸となってサステナビリティを推進していきます。

コーポレート・ガバナンス

取締役会の実効性評価

当社は、当社の取締役会が実効的に運営されていることを確認するとともに、抽出した課題を改善の礎とすることを目的として、取締役会の実効性評価を毎年1回、継続して実施しています。

評価方法

評価者	評価方法	評価者
すべての取締役及び 監査役(合計10名)	アンケート調査結果に 基づく自己評価	①取締役会の運営体制 ②取締役会の役割

2023年度実効性評価での課題

- ① 取締役のトレーニングの充実
- ② 経営指標を用いた経営計画達成に向けた審議
- ③ 個別の政策保有株式の保有適否

2024年度実効性評価での課題

- ① 役員トレーニングの一層の充実
- ② 重要なリスクの管理状況
- ③ 資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応

2024年度の取り組み実績

- ① 必要な知識の体系的習得を目的とした研修コンテンツの更なる拡充。併せて、社外取締役を対象とした工場視察を実施し、現場理解の深化を図る
- ② KPIを軸としたモニタリング体制を整備
- ③ 政策保有株式の保有目的と適否を定期的に検証し、その結果に基づき、方針の明確化と適切な対応を推進

2025年度の取り組み

- ① 包括的かつ多岐にわたる研修プログラムを整備し、個々のニーズに応じて選択可能な体制を構築
- ② 重要リスクの管理状況は、取締役会での報告項目に組み込み、経営の透明性を高める。また、リスク対応力の向上を目的として、リスク管理部門との継続的な議論を通じて、対策の高度化を推進
- ③ 主要KPIや株価などの指標は、四半期ごとの業績見込み審議時に進捗状況を加味したうえで、戦略的に管理

役員一覧 (2025年6月27日現在)

取締役



代表取締役会長 兼 CEO
判治 誠吾

略歴	
1965年 4月	当社入社
1993年 6月	第3事業部副事業部長
1993年 6月	取締役
1995年 6月	代表取締役社長
2007年 6月	代表取締役会長
2010年 6月	(株)ニチレイ 社外取締役
2018年 5月	(一社)日本自動車部品工業会本部理事 (現任)
2023年 4月	代表取締役会長兼社長 CEO 兼 COO
2024年 6月	代表取締役会長兼CEO (現任)



代表取締役社長 兼 COO
古川 智充

略歴	
1984年 4月	当社入社
2009年 4月	大同メタルコントロールAD(モンテネグロ)社長
2013年 1月	大同メタルメキシコS.A.DE C.V. (メキシコ)社長
2017年 4月	エヌデーシー(株)社長
2019年 4月	大同プレーンベアリング(株)社長
2023年 4月	グローバル生産設備管理ユニット長
2023年 6月	取締役
2024年 6月	代表取締役社長 兼 COO (現任)



取締役 兼 常務執行役員
人事企画ユニット長
葛越 繁昌

略歴	
1986年 4月	当社入社
2015年 4月	第3カンパニープレジデント
2017年 4月	大同メタル佐賀(株)社長
2019年 4月	ダイナメタルCO., LTD.(タイ)社長
2021年 6月	取締役(現任)
2021年 7月	人事企画ユニット長(現任)
2024年 6月	犬山事業所長(現任)



取締役 兼 常務執行役員
新製品開発ユニット長
吉田 有宏

略歴	
1986年 4月	当社入社
2016年 7月	設計センターチーフ
2017年 4月	技術ユニット長 兼 設計センターチーフ
2019年 4月	技術ユニット長
2021年 4月	副技術ユニット長
2022年 4月	技術ユニット長
2022年 6月	取締役(現任)
2024年 4月	トライボロジー研究センターチーフ
2024年 6月	新規ビジネス開発推進ユニット長
2025年 4月	新製品開発ユニット長(現任)



取締役 兼 常務執行役員
財務企画ユニット長
伊藤 啓貴

略歴	
2019年 4月	三井住友信託銀行(株)執行役員 札幌支店長
2020年 7月	当社入社 コンプライアンスユニット長 兼 法務センターチーフ
2022年 4月	財務企画ユニット長 (現任)
2024年 6月	取締役(現任)



取締役 兼 常務執行役員
第1カンパニープレジデント
正田 健二

略歴	
2012年10月	ブリヂストンサイクル(株) 派遣 執行役員
2014年 1月	当社入社
2014年 4月	大同メタルヨーロッパ LTD.(英国)社長 兼 大同メタルドイツGmbH(現 大同メタルヨーロッパ GmbH)(ドイツ)社長
2024年 4月	第1カンパニープレジデント(現任)
2025年 6月	取締役(現任)



社外取締役
星長 清隆 独立役員

略歴	
2006年 2月	藤田保健衛生大学病院 副院長
2009年 2月	同 病院長
2013年 4月	学校法人藤田学園 専務理事
2014年 4月	藤田保健衛生大学 学長
2016年 6月	当社社外取締役(現任)
2018年10月	学校法人藤田学園 理事長(現任)



社外取締役
白井 美由里 独立役員

略歴	
1998年 4月	横浜国立大学経営学部 専任講師
1999年 4月	同 助教授
1999年 8月	デューク大学フークア・ビジネススクール 客員研究員
2003年 5月	慶應義塾大学大学院経営管理研究科 内地研究員
2005年 6月	(株)ニチレイ 社外取締役
2009年 4月	横浜国立大学経営学部 教授
2011年 4月	横浜国立大学大学院国際社会科学 研究科 教授
2015年 4月	慶應義塾大学商学部 教授(現任)
2022年 6月	当社社外取締役(現任)

役員一覧 (2025年6月27日現在)

取締役



社外取締役
石原 真二 独立役員

略歴

1985年 4月 弁護士登録(愛知県)
石原法律事務所(現 石原総合法律事務所)
入所

2011年 8月 石原総合法律事務所 所長(現任)

2013年 6月 矢作建設工業(株) 社外取締役

2015年 8月 (株)オータケ 社外取締役(監査等委員)
(現任)

2016年 4月 愛知県弁護士会 会長 日本弁護士連合会
副会長

2021年10月 (株)十六フィナンシャルグループ
社外取締役(監査等委員)(現任)

2025年 6月 当社社外取締役(現任)

監査役



常勤監査役
高木 幸司

略歴

2005年10月 当社入社

2013年 4月 経営・財務企画ユニット経営管理センター
チーフ

2023年 6月 常勤監査役(現任)



社外監査役
松田 和雄

略歴

1996年 6月 富士証券(株) 専務取締役

1997年 5月 (株)富士銀行兜町支店長

2004年 6月 NSKワナー(株)常務取締役

2009年 6月 日本精工(株)取締役代表執行役専務

2011年 6月 日本精工(株)特別顧問、NSKワナー(株)
監査役、当社社外監査役(現任)

2016年 6月 日本精工(株)理事、住友パークライト(株)
社外取締役(現任)



社外監査役
吉田 悦章 独立役員

略歴

1995年 4月 日本銀行入行

2007年 4月 (株)国際協力銀行入行

2015年10月 京都大学大学院アジア・アフリカ地域研究
研究科特任准教授

2019年12月 ウズベキスタン共和国情報通信省副大臣
出向

2022年 4月 同志社大学大学院ビジネス研究科教授
(現任)

2023年 6月 当社社外監査役(現任)

スキルマトリックス

属性	氏名	主な専門的経験分野/特に貢献が期待される分野							
		経営全般	技術開発	ものづくり(生産)	営業調達	人事総務	財務・ファイナンス	法務・コンプライアンス	ESGサステナビリティ
取締役	社内	判治 誠吾	○			○	○	○	○
		古川 智充	○	○	○		○		○
		墓越 繁昌	○	○	○		○		○
		吉田 有宏	○	○	○	○			
		伊藤 啓貴	○			○		○	○
		正田 健二	○			○		○	
	社外	星長 清隆	●				●		●
監査役	社外	白井美由里	●			●			●
		石原 真二	●				●	●	
	常勤	高木 幸司				●	●	●	
	社外	松田 和雄	●				●		●
		吉田 悦章					●		●

※ 社内取締役は主な専門的経験分野を○で、社外取締役・常勤監査役・社外監査役は、特に貢献が期待される分野を●で表示しています。
※ 上記の専門性と経験は各個人の保有するすべての知見を示したものではありません。

人権の尊重

当社グループは、事業活動において直接または間接的に人権に影響を及ぼす可能性があることを認識し、従業員やお取引先様、商品・サービスあるいは事業活動が影響を及ぼす地域社会に対する人権を侵害しないよう配慮しています。また、従業員やお取引先様、製品・サービスなどに直接関与する関係者に対して、人権を尊重し侵害しないよう働きかけています。

そのため、各国・地域の法令を遵守するとともに、「国際人権章典」などの国際規範を最大限に尊重し、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に従い、その実践に取り組めます。

人権方針の策定

これまで「大同メタルグループ行動憲章」の中で、人権を侵害するまたはそれに準ずる行為の禁止を明文化し、徹底を図ってきました。その後の世界的な人権問題に対する関心の高まりや、ステークホルダーからの要請を受け、当社グループが、事業活動に影響を受けるすべてのステークホルダーの皆様の人権を守り改善を続けていくことを社内外に示し、人権尊重の取り組みを進めるため、人権に関する方針「大同メタルグループ人権方針」を2023年4月に策定しました。

詳細は ▶ 人事方針URL

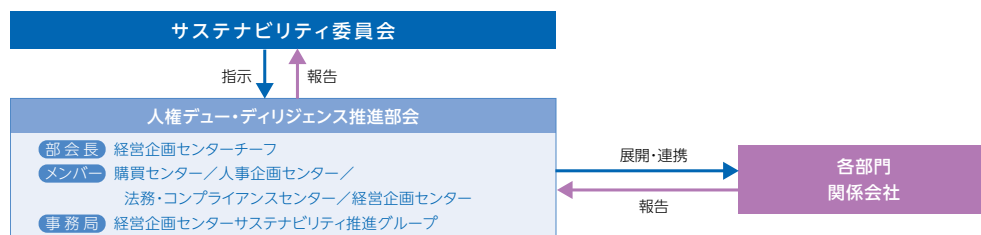
https://www.daidometal.com/jp/sustainability/human_rights_policy/



推進体制

人権課題に向けた取り組みについては、サステナビリティ委員会の下部組織である人権デュー・ディリジェンス推進部会で審議・議論されています。当部会は、経営企画センターを事務局として、人事企画センター、購買センター、法務・コンプライアンスセンターなど関連部門から組織されており、当社グループが進める計画を立案、実行しています。その内容は適宜、サステナビリティ委員会などで定期的に報告されています。

人権デュー・ディリジェンス推進部会編成メンバーと位置づけ

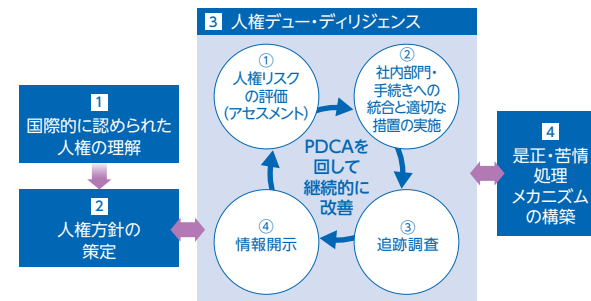


人権デュー・ディリジェンス

当社は、2023年度に大同メタルグループ人権方針を策定し、同年よりお取引先様と当社グループに対し、人権尊重に関する取り組み調査を実施しています。2024年度の調査結果からは、人権方針の周知と人権デュー・ディリジェンス推進体制、人権に関する教育などに課題があることが分かりました。これらの課題に対応するため、社内への啓発活動として、役員トレーニングや入社時の教育、社内報での情報発信、サステナジャーナルの発行などを実施しました。2025年度には、人権侵害防止・軽減措置をさらに進めていくために、全従業員への教育や社内規程への明記、お取引先様への人権尊重に関する取り組み調査の対象範囲の拡大などの取り組みを行うことを予定しています。

また、ステークホルダーの皆様が利用可能な相談窓口について周知を行い、是正・苦情処理メカニズムの整備も並行して進めていきます。

人権デュー・ディリジェンスのプロセス



人権尊重に関する取り組み調査結果(当社グループ会社)



人権尊重の取り組み

当社は、2024年度から、大同メタルカレッジにて、外部講師によるLGBTQ+やアンコンシャスバイアス*に関する社内教育を開催しています。当教育では、LGBTQ+についての理解を深め、当事者と周りにとって働きやすい職場環境を作ることを目的としています。今後も教育を継続し、様々な価値観を受け入れるという意識を持ち、多様な人が活躍できる企業風土を醸成していきます。



また、当教育を担当する外部講師は、2023年度大同メタルプロボノプログラムで当社が支援したNPOです。

*アンコンシャスバイアスとは「無意識の偏見・思い込み」という意味で、本人が気づいていない、偏ったものの見方や、ゆがんだ認知のことを指します。

コンプライアンス

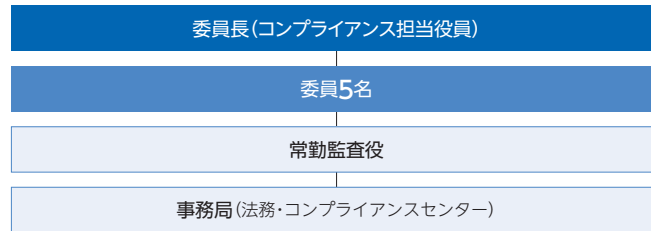
基本的な考え方・体制

当社グループは、コンプライアンスの考え方を、関係法令及び社内規程を遵守するのみならず、地域社会のルールやマナーを率先垂範するなど「当社グループの一員として良識と責任のある行動をとること」と捉え、すべての従業員が、良識と責任をもって行動することで、ステークホルダーの皆様から信頼される企業を目指しています。また、従業員が高い倫理観をもった事業活動を行っていくうえでの指針として当社グループの「行動憲章」を制定するとともに、コンプライアンスを基盤とした事業活動を推進するための「行動基準」を作成、適宜見直し及び周知徹底を行い、定期的に理解度チェックを実施しています。

コンプライアンス違反に関する「通報・報告窓口」としては、従業員向けの窓口のみならず、新たに仕入先様向けの窓口を設置するなど、コンプライアンス違反の懸念がある事案の早期発見と再発防止の徹底に努めています。

当社グループのコンプライアンス強化を図るための体制として企業行動倫理委員会を設置し、コンプライアンスの状況は、定期的に取り締役に報告され、グループ一丸となってコンプライアンス経営を実現しています。

企業行動倫理委員会 (編成メンバー)



2024年度 コンプライアンス教育

2024年度の「行動基準」改訂に伴い、当社グループすべての従業員を対象に「行動基準理解度チェック」を実施しました。また、毎年実施している従業員向けの法務講習会では「海外公務員贈賄規制」、「インサイダー取引」、「独占禁止法」、「利用規約の読み方」をテーマとして開催しました。従業員のコンプライアンス意識醸成及び企業法務の知識向上を目的とした社内ニュースとして「リーガル&コンプライアンスタイムズ」を配信、社内ポータルにも掲載しています。これらの教育により、従業員のコンプライアンス意識の更なる向上、企業内不祥事の予防に努めています。

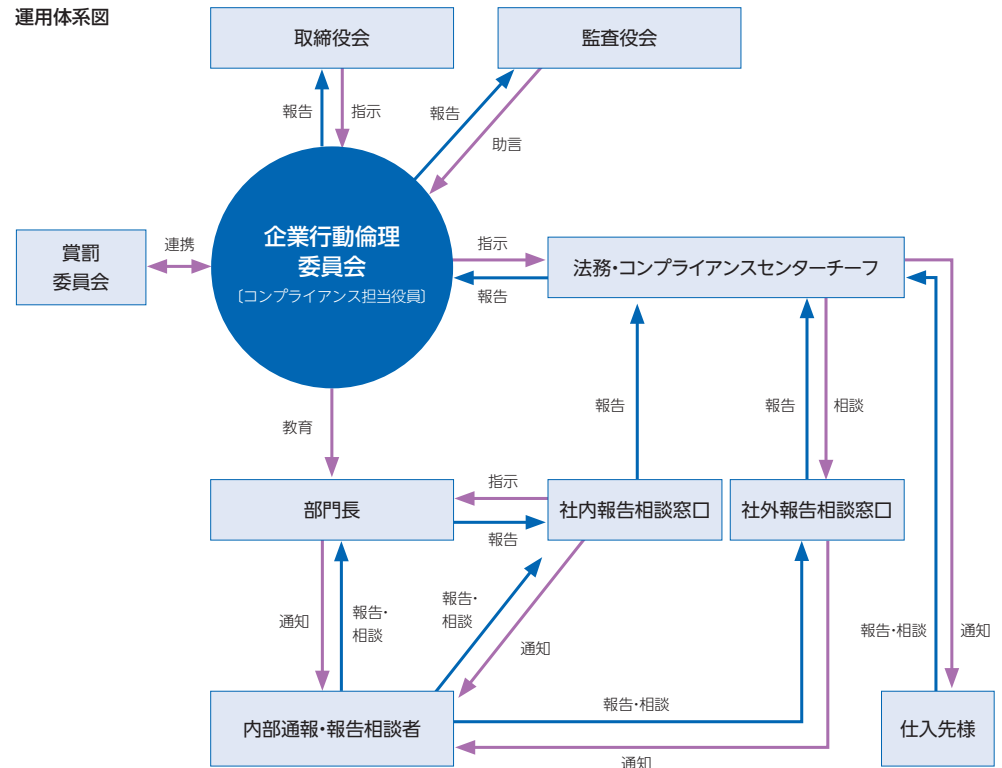
内部通報・報告相談制度

当社グループでは、行動基準及び公益通報者保護法(海外関係会社においては関連現地法令)に基づき、法令、会社定款、社内規程、企業倫理、社会規範に違反する行為などの早期発見と是正を図り、コンプライアンス経営強化を目的として「内部通報・報告相談制度」を定めています。当社における同制度では、役員、従業員、退職者を対象としており、社内と社外に通報・報告相談窓口を設置しています。また、通報者・情報提供者保護については、「公益通報者保護法」を踏まえ社内規程上で制度化するとともに周知徹底を図っています。2025年度には、新たに仕入先様向けの「通報・報告相談窓口」を設置して運用開始しています。

詳細は ▶ 仕入先様向け通報・報告相談窓口

<https://www.daidometal.com/jp/compliance-helpline/>

運用体系図



リスクマネジメント

当社グループのサステナビリティ経営の実現に重大な影響を与える可能性があるリスクについて、顕在化する可能性及び事業に与える影響度を踏まえ優先度を設定し、優先度に基づいたリスクの低減対策を推進するとともに、リスク管理の強化に取り組んでいきます。

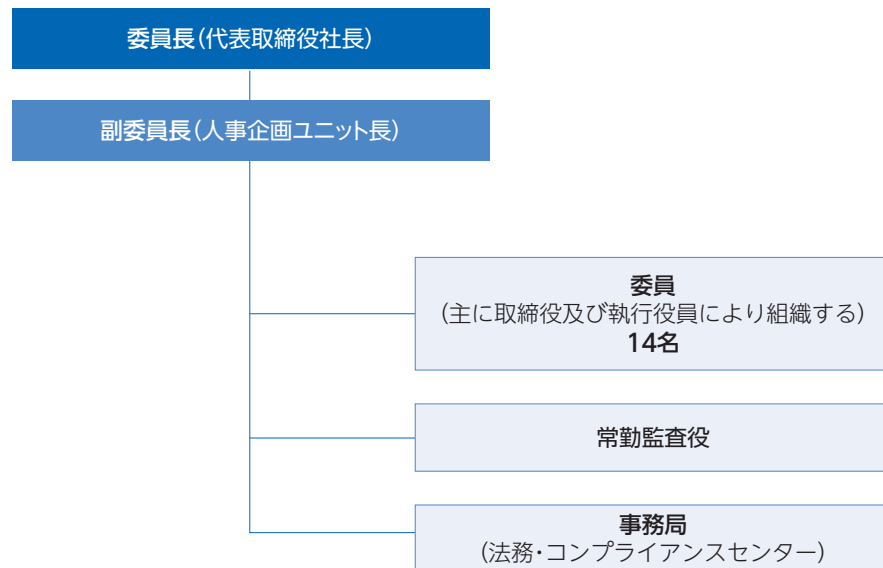
リスク管理体制

当社グループは、グループ全体のリスク管理及び管理体制に関する方針を定め、代表取締役社長を委員長とするリスク管理委員会による情報収集を通じて、事業をとりまく様々なリスクに対して適切な管理を行っています。

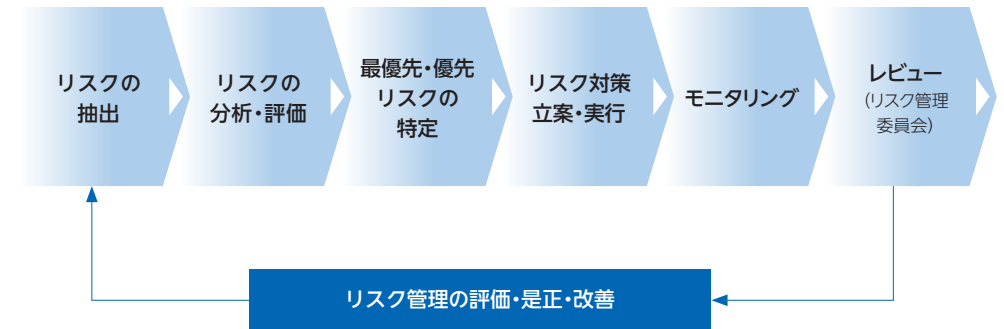
リスク管理委員会は年に2回以上開催され、当社グループの中期経営計画の実現に重大な影響を与える可能性があるリスクについて、顕在化する可能性及び事業に与える影響度を踏まえ優先度を設定し、優先度に基づいたリスクの低減対策を推進するとともに、リスク管理の強化に取り組んでいます。

事業運営に甚大な影響を及ぼすリスクを最優先リスク・優先リスクとして管理し、リスクごとに管理部署を定めています。それぞれの管理部署は、関係会社を含めた当該リスクに関するリスク管理を統括し、リスク管理委員会において定期的に状況報告を行っています。

リスク管理委員会(編成メンバー)



リスク管理の流れ



2025年度 事業等のリスク

	リスク名称
最優先 リスク	グローバル事業活動に伴うリスク
	原材料の需給環境の不安定化によるリスク
	サイバー攻撃、情報技術ネットワーク及びシステム障害によるリスク
優先 リスク	自然災害及び事故等によるリスク
	製品の不具合によるリスク
	価格競争によるリスク
	新製品開発の不奏功によるリスク
	環境規制によるリスク
	設備投資、合併事業・提携・買収等に関わるリスク
	気候変動に関するリスク
	人材確保に関するリスク
	コンプライアンスに関するリスク

情報セキュリティ

当社グループは、お客様の情報をはじめ当社グループの情報資産を事故・災害・犯罪・サイバー攻撃などの脅威から守り、お客様ならびに社会の信頼に応え、事業継続リスク、法的リスクなどを軽減すべく「情報セキュリティ基本方針」を定め、情報セキュリティに取り組んでいきます。

情報セキュリティ基本方針

- 1 法令順守
情報セキュリティに関する法令、規則、国が定める指針、契約上の義務、およびその他社会的規範を遵守します。
- 2 推進体制
情報セキュリティの維持向上のための組織を設置し、情報セキュリティ活動に継続して取り組みます。
- 3 規程の整備
情報セキュリティに関する規程やガイドライン等を整備し、常に最適な内容となるよう継続的に改善を行います。
- 4 リスクマネジメント
情報セキュリティ上のリスクとその重要度を識別し、適切なセキュリティ対策を実施します。
- 5 教育
役員及び従業員等に対し情報セキュリティについての教育、啓発ならびに訓練を継続的に実施し、情報セキュリティリテラシーの向上に努めます。
- 6 事故被害の対応
情報セキュリティ上の問題が発生した場合、すみやかな対応と再発防止に努めます。
- 7 継続的改善
法令や社会環境、情報セキュリティ上のリスクの変化に合わせ、セキュリティ対策の継続的な改善・向上に努めます。

情報セキュリティ強化への取り組み

体制

リスク管理委員会の下部組織として、部門横断的に情報管理施策を推進する「情報管理部会」を設けています。全社的な方針を定め、情報の漏えい及び不適正な流入を防ぐ取り組みを統括しているほか、関係会社のサイバーセキュリティに関する現状調査を実施し、技術面だけでなく、管理ルールの整備やシステム利用者への教育など幅広い範囲でその実態を把握、適切なアドバイスを提供することでグループ全体のセキュリティレベルの向上を図っています。

主な取り組み

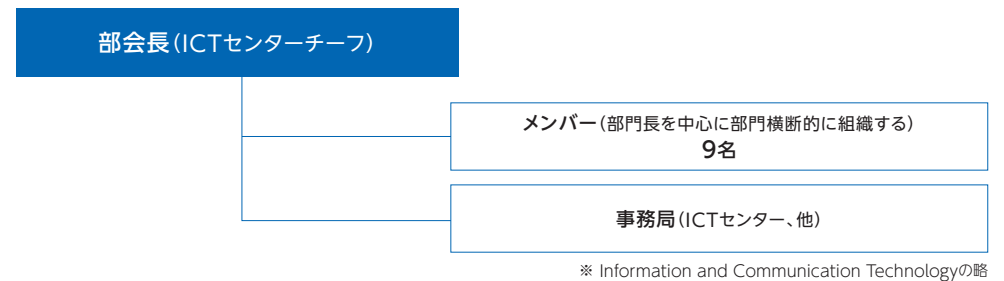
社外のデータセンターを活用したバックアップ体制、情報管理体制の構築や従業員への教育の実施、自社内にCSIRT*を設置、日本シーサート協議会に加盟。

* CSIRT: Computer Security Incident Response Team

サイバー攻撃に関する主な取り組み事例

- ・従業員に対する標的型メール訓練
- ・社内サーバーの脆弱性診断
- ・サプライヤーに対するサイバーセキュリティ啓発活動
- ・インシデント発生時の社内対応訓練
- ・社内電波情報漏洩検査

情報管理部会(編成メンバー)



情報管理部会の位置づけ



10年間の主要連結財務サマリー

(単位: 百万円)

		2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
経営指標	売上高	81,400	85,073	106,648	107,718	100,159	84,720	104,024	115,480	128,738	136,303
	営業利益	6,904	4,700	6,628	7,262	4,168	1,315	5,042	2,824	6,084	7,091
	税金等調整前当期純利益	6,789	2,774	6,684	7,630	5,331	1,445	4,379	895	6,036	6,820
	親会社株主に帰属する当期純利益/損失	3,709	2,212	3,590	4,135	2,740	104	1,897	△2,208	2,569	2,720
	自己資本	43,201	44,181	48,559	56,636	55,988	56,388	60,340	61,136	68,820	72,750
	総資産	122,146	154,330	160,065	161,881	159,539	155,176	166,155	173,317	188,369	196,656
	設備投資	14,802	12,329	8,694	7,273	10,857	8,128	6,752	5,995	7,762	11,594
	減価償却費	6,259	6,751	8,795	8,528	9,517	8,790	9,240	9,190	9,595	9,513
	研究開発費	1,667	1,821	1,923	2,047	2,105	1,971	1,934	2,205	2,322	2,580
	売上高研究開発率(%)	2.0	2.1	1.8	1.9	2.1	2.3	1.9	1.9	1.8	1.9
1株当たり情報	1株当たり当期利益(EPS)(円)	93.17	55.56	90.16	93.72	58.22	2.25	40.70	△47.05	54.50	57.70
	1株当たり純資産(BPS)(円)	1,085.02	1,109.64	1,219.61	1,191.85	1,212.66	1,213.08	1,289.96	1,297.76	1,460.05	1,543.09
	1株当たり配当金(円)	26.00	30.00	30.00	30.00	35.00	20.00	25.00	12.00	15.00	18.00
	配当性向(%)	27.9	54.0	33.2	32.0	60.1	888.7	61.4	—	27.5	31.2
キャッシュ・フロー	営業活動によるキャッシュ・フロー	9,372	9,801	11,186	11,709	12,822	10,098	13,207	5,003	16,655	10,924
	投資活動によるキャッシュ・フロー	△13,364	△30,821	△12,331	△5,462	△7,297	△7,043	△8,072	△6,345	△8,303	△8,390
	財務活動によるキャッシュ・フロー	4,989	20,679	△53	△746	△3,553	△3,098	△5,076	790	△2,499	△2,391
	フリー・キャッシュ・フロー	△3,991	△21,019	△1,145	6,247	5,524	3,054	5,135	△1,341	8,351	2,533
	現金及び現金同等物の期末残高	13,376	12,827	11,866	17,127	19,170	18,637	18,868	18,955	24,586	25,019
財務指標	営業利益率(%)	8.5	5.5	6.2	6.7	4.2	1.6	4.8	2.4	4.7	5.2
	自己資本比率(%)	35.4	28.6	30.3	35.0	35.1	36.3	36.3	35.3	36.5	37.0
	自己資本当期純利益率(ROE)(%)	8.6	5.1	7.7	7.9	4.9	0.2	3.3	△3.6	4.0	3.8

フリー・キャッシュ・フロー=営業CF+投資CF

ROE=親会社株主に帰属する当期純利益÷自己資本(期中平均)

※1 記載金額は百万円未満の端数を切り捨て、比率は表示単位未満を四捨五入にて表示しています。

※2 2018年度より「[税効果会計に係る会計基準]の一部改正」(企業会計基準第28号平成30年2月16日)を適用しており、2017年度についても、比較のため、遡及適用後の数値を記載しています。

※3 2019年度の期首より、作業くず売却収入の計上区分の変更を行っており、2018年度についても、遡及修正後の数値を記載しています。

会社情報／外部評価

会社概要 (2025年3月31日現在)

設立	1939年(昭和14年)11月4日
資本金	8,413百万円
従業員数	連結 7,323名／個別 1,394名
事業内容	<ul style="list-style-type: none"> ● パワートレイン事業 自動車(乗用車・トラック・レーシングカー)エンジン用軸受、二輪エンジン用軸受、エンジン補機(ターボチャージャー・バルancer機構)用軸受、産業エンジン用軸受など ● マリン・エネルギー事業 船用低速エンジン用軸受、船用・産業用中高速エンジン用軸受、発電(水力・火力・風力)用軸受、産業用(コンプレッサー・増速機など)軸受など ● ライフ事業 空調コンプレッサー用軸受、自転車部品(変速機、レバー)用軸受、自動車部品(ショックアブソーバー、トランスミッション、ソレノイドバルブ)用軸受、油圧機器用軸受、航空機部品用軸受、リクライニングベッド用軸受など ● フロンティア事業 自動車用(電動自動車含む)アルミダイカスト製品、自動車及び二輪向け精密金属加工部品(曲げパイプ製品、切削加工製品、ノックピン)など ● その他 金属系無給油軸受事業、ポンプ関連製品事業、集中潤滑装置、電気二重層キャパシタ用電極シート事業など

株式事項 (2025年3月31日現在)

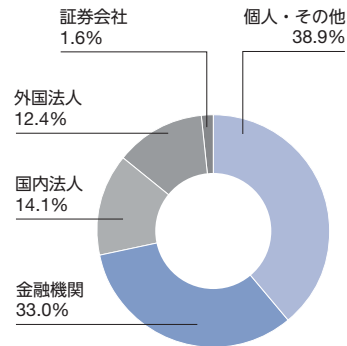
株式の状況

発行可能株式総数	80,000,000株
発行済株式の総数	47,520,253株(自己株式2,384株を含む)
株主数	14,743名

大株主

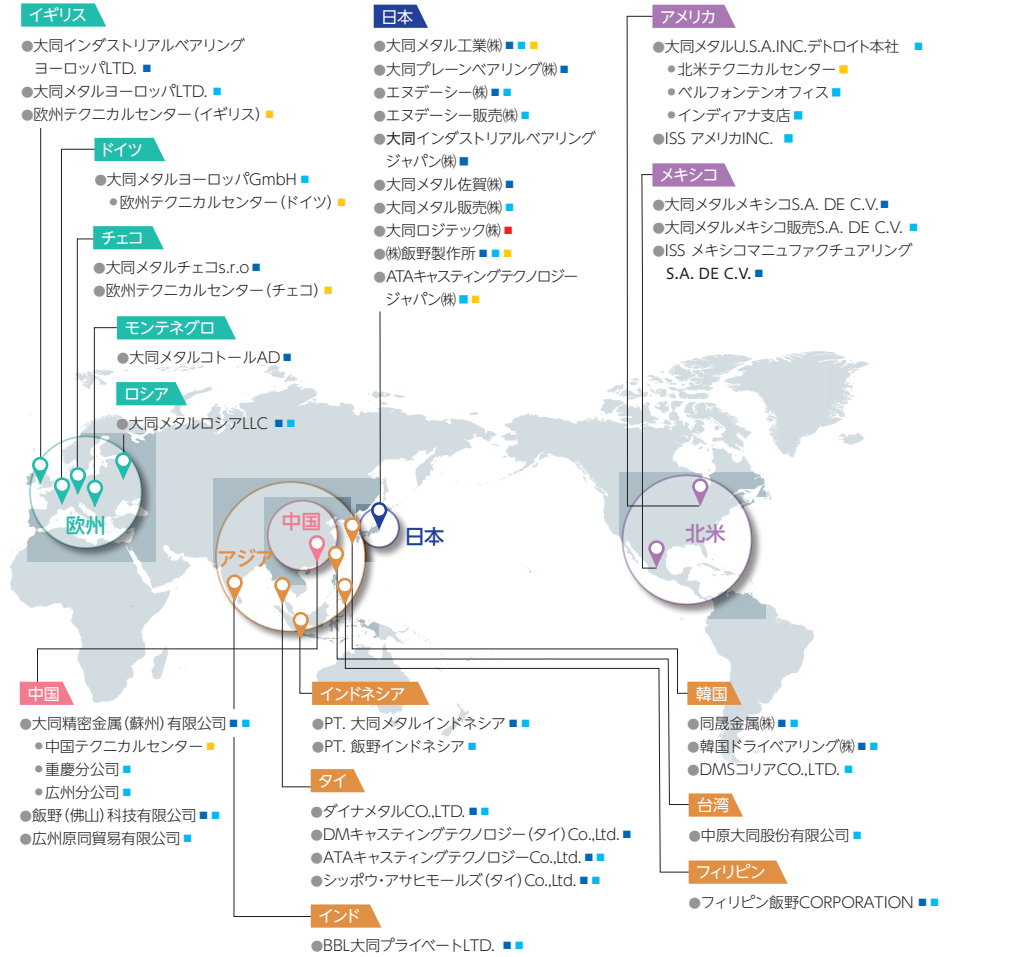
株主名	持株数(千株)
日本スタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	4,582
大同メタル従業員持株会	2,057
三井住友信託銀行株式会社	1,978
株式会社みずほ銀行	1,977
大同メタル友栄会持株会	1,961
株式会社三菱UFJ銀行	1,822
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	1,564
東京海上日動火災保険株式会社	1,107
THE SERI WATHANA INDUSTRY CO.,LTD 703000	1,000
伊藤忠丸紅鉄鋼株式会社	886

所有者別株式保有状況



グローバルネットワーク (2025年3月末時点)

■生産拠点 ■販売拠点 ■研究開発拠点 ■その他



外部評価



Supporting Your Movement.

あらゆる動きを支えて 豊かな暮らしに貢献する

大同メタル工業株式会社

〒460-0008 愛知県名古屋市中区栄二丁目3番1号
名古屋広小路ビルディング13階

<https://www.daidometal.com/jp/>

お問い合わせ先

総務センター／広報・マーケティンググループ
TEL (052) 205-1400 FAX (052) 205-1408

