



INTEGRATED REPORT 2026

日東工器グループ 統合報告書

技術で、人を想う。

私たちは、人を想う気持ちを大切にしています。

作業の現場や生活の中で、少しでも人がいきいきと何かに取り組めるように。

日東工器の「省力・省人化」の技術は、使う人の視点に立って、

作業をよりスムーズにすることを手助けするものです。

この技術が、人に「時間や、こころ、体力の余裕」をもたらし、

やがて、産業界の発展や、豊かな人生、社会貢献につながると、信じています。

これからも、人々の暮らしを支えていきたいから

技術で、人を想う。

企業理念

社 是

開発は企業の保険なり

社是にある「開発」には4つの意味が含まれています。

1. 社会に貢献する製品開発
2. 販売市場の開発
3. 人材開発
4. 組織管理体制の開発

社 訓

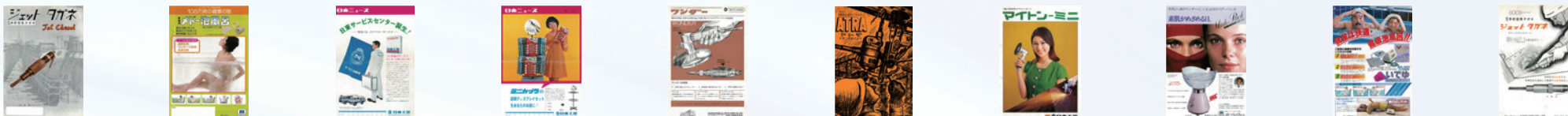
創意を発揚し技術を蓄積しよう
鋭気を涵養し活力を蓄積しよう
誠意を尽し信用を蓄積しよう

従業員の行動基準を示すものです。
職場は従業員の人格形成の場であり、
素晴らしい人生を送ってもらいたいという
願いを込めています。

経営方針

社会への貢献
従業員の幸福
会社の発展

1. 社会に役立つ価値ある製品を開発、製造、販売し
広く社会に貢献することを目指す。
2. 経営活動を通じ従業員とその家族が幸福になることを
目指す。
3. 「社会への貢献」と「従業員の幸福」を実現するために、
適正な企業利潤を追求し会社の発展を目指す。



日東工器の提供価値

私たち日東工器グループは
「省力・省人化」の技術で産業界の発展に寄与する製品を
作り続けてきました。
これからも、省力・省人化の技術を生かして
環境への貢献や人手不足という問題の解決への
挑戦を続けてまいります。



おかげさまで創立70周年



At a Glance 数字で見る日東工器

日東工器グループは、世界各地のお客さまに価値を提供しながら、持続的な成長を実現してきました。
事業収益力や財務健全性の向上に加え、環境課題への対応、人材を大切にする経営を推進しています。
当社の歩みと強みをさまざまな数字をご覧ください。

※2026年3月期／2026年3月31日現在



At a Glance 日東工器の強み

日東工器は、長年培ってきた技術力と知的財産、多品種生産体制を強みに、多様な業界のお客さまのニーズに応えてきました。

また、国内外の拠点や販売ネットワークを生かし、地域に密着した提案・サポートを展開しています。

当社の持続的な成長を支える強みをご紹介します。

工業所有権



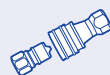
1,801 件

シリーズ数



300 シリーズ
以上

多品種の製品群



25,000 種類
以上
(迅速流体継手「カブラ」)

デザインを重視した製品・事業



12 件
(グッドデザイン賞受賞数)

全世界の拠点数



31 拠点

登録販売店数



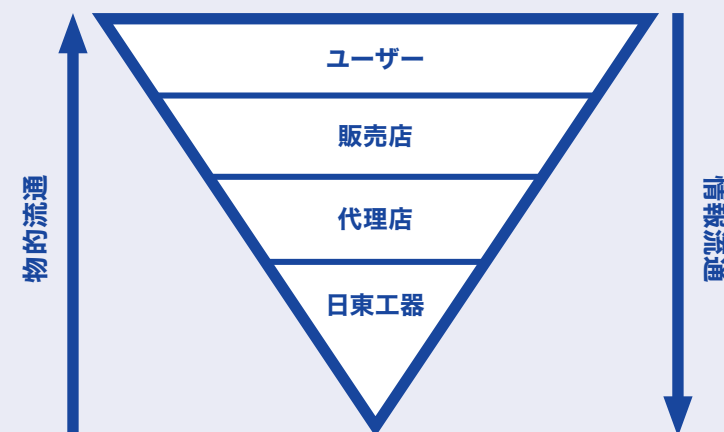
約 6,000 店

地域のお客さまに密着した流通体制とマーケティング活動

地域のお客さまのことを熟知した代理店・販売店とともにニーズを的確に捉えた活動をしています。

最適な流通体制とマーケティング活動を推進していきます。

逆ピラミッド型の流通機構



INTEGRATED REPORT 2026

日東工器グループ 統合報告書

CONTENTS

日東工器とは	Our Philosophy 企業スローガン・理念	01
	日東工器の提供価値	02
	At a Glance 数字で見る日東工器	03
	日東工器の強み	04
日東工器の 価値創造ストーリー	Top Message	06
	日本から世界へ、モノづくりの現場に応えるために	10
	日東工器70年のあゆみ	11
	日東工器の価値創造プロセス	13
	事業セグメント概要	14
	日東工器がお客さまに提供する価値	15
日東工器の サステナビリティ経営	日東工器のサステナビリティ	18
	中期経営計画2026	19
日東工器の マテリアリティ	マテリアリティ① 省力・省人化と自動化	25
	マテリアリティ② 環境	27
	マテリアリティ③ 人材	30
	マテリアリティ④ ステークホルダー	33
	マテリアリティ⑤ サプライチェーン	36
	マテリアリティ⑥ ガバナンス	38
	監査役座談会	39
	強化に向けた取り組み	43
	リスクマネジメント・事業継続マネジメント	44
	取締役会	45
	指名・報酬委員会と役員報酬制度	46
	役員一覧	47
データセクション	財務・非財務データ(ESG関連データ)	48
	事業拠点	49
	会社概要 / 株式情報	50

編集方針

本統合報告書は、株主・投資家をはじめとする幅広いステークホルダーの皆さまに、当社グループの価値創造ストーリーをお伝えすることを目的としています。
今回は、当社グループについての理解を深めていただくべく、「当社グループらしさ」や「重要性」を意識して、できるだけ簡潔にお伝えすることを心がけました。
本報告書を通じて、ステークホルダーの皆さまとのコミュニケーションを深化させ、さらなる企業価値向上を目指してまいります。

報告対象

日東工器グループ全体

報告期間

2025年度(2025年4月1日～2026年3月31日)
※一部当該期間の前後の活動に関する記述も含まれます。

参照ガイドライン

本報告書は以下のフレームワークおよびガイダンスを参考にしています。
●IFRS財団「国際統合報告フレームワーク」

●経済産業省「価値協創ガイダンス2.0」



将来の見通しに関する注意事項

本報告書に記載されている業績見通しなどの将来に関する記述は、当社が現在入手している情報および合理的であると判断する一定の前提に基づいており、実際の業績などはさまざまな要因により大きく異なる可能性があります。

Top Message

70年の歴史は、ゴールではない。
揺るぎない価値観を礎に、
次の10年、その先の100年企業へ。

日東工器株式会社

代表取締役社長 小形 明誠



■新工場という大きな一歩

「開発は企業の保険なり」。2026年10月に70周年という節目を迎えるにあたり、私は改めて、この言葉に立ち返りたいと考えています。創業者である故・御器谷俊雄会長が第一に掲げた社是であり、今も当社の原点です。

足元の経営環境を率直に申し上げれば、業績は一旦、踊り場にあると言わざるを得ないでしょう。東北日東工器おおぞそう工場の建設に伴う一時的なコストの増加、地政学的な緊張がその背景です。ただ、この踊り場は、決して後退ではありません。当社の競争力や需要基盤が揺らいでいるからでもない。成長投資を先行した結果としての、前向きな局面なのです。70年で積み重ねた技術を、次の10年、その先の100年企業へとつなげていく。おおぞそう工場への投資は、社是を今の時代に体現する経営判断にほかなりません。

老朽化した既存2工場を統合し、生産拠点を集約することで、生産性・コスト競争力・供給安定性を抜本的に高めます。当分の間は、固定費の増加、減価償却の負担が先行することを織り込んでいます。そのため、しばらくは、利益や資本効率を追うのではなく、将来の収益力を生む生産体制を組み立て直す準備期間となります。中期的な負担を伴うからこそ、長期的に意味のある投

資となる。福島市に建設したおおぞそう工場は、未来を見据えた大きな一歩です。

山形市と白河市の工場から多くの従業員が継続して働いてくれたことは、何よりの励みです。長年積み重ねてきた匠の技は、お金で買えるものではない、会社の宝です。おかげで、着実なスタートを切ることができました。

■生産・環境を進化させる 次世代のモノづくり基盤

おおぞそう工場は、単に生産能力を増やす拠点ではなく、日東工器のモノづくりを次のステージへ引き上げる基盤です。生産面では、自動倉庫、AGV（無人搬送車）、複合加工機、IoTによる稼働監視など、最新の自動化・デジタル技術を導入し、予知保全にも取り組むことで安定供給を実現します。安定供給は、お客さまとの信頼関係を守る私たちの約束です。おおぞそう工場は、実証の場でもあります。研究開発中の次世代の省力・省人化製品を先行して自社工場で使い、その結果を製品開発に生かす。モノづくりと製品開発が循環する仕組みです。

サステナビリティの面でも転換点を迎えます。省エネルギーの設備導入、空気消費量の低減、また電力の100%を再生可能エネルギーで賄っています。工場建設時のCO₂排出量も透明性をもって公開しています。

明るく清潔で安全な工場、バリアフリー設計、自動化を推進した現場では、オイルミストも最大限削減し、見学された方からは「油の臭いがしない」とよく言われます。

このように新工場は、生産性向上と環境負荷低減を両立するだけでなく、従業員一人ひとりが安心して働き、成長できる環境づくりにも貢献しています。

■安定稼働の先にある 成長転換点を見据えて

今回の工場統合は、当社にとって一つの成長転換点になると考えています。ただし、成果が操業開始と同時に表れるわけではありません。新工場は、高い生産能力を有しており、まずは安全・品質・納期の安定化を優先しますが、そのうえで、中期的には従来工場を上回る生産能力の実現を目指します。

そもそも当社の製品は、開発してすぐ売上が伸びるものではありません。主力の迅速流体継手「カブラ」も、開発当初は、わずかな量からのスタートでした。お客さまに使っていただき、「次も日東工器」と選ばれる。それが次の用途へとつながる。そうした信頼の積み重ねが、現在の市場シェアにつながっています。一つひとつの製品を、お客さまとともに丁寧に育てていく。長い目で将

来を見据える姿勢は、事業や経営戦略にも通じます。

将来的には、おおぞう工場は機械工具、電動ドライバ「デルボ」、建築機器といった既存事業を軸にしながら、迅速流体継手「カプラ」やリニア駆動ポンプなど、グループ全製品を生産できる「マルチ工場化」を目指しています。災害や不測の事態が特定地域で発生しても、相互に代替できる生産体制が自然と備わります。

■人を育てることで 組織の総合力を高めていく

こうした取り組みの根底にあるのは、創業から70年、モノづくりを通じて積み重ねた技術の蓄積と、絶え間ない人の研鑽です。自社で開発した自動化機器を自社工場で実際に使い、現場で得た知見を製品開発にフィードバックする。モノづくりと製品開発が循環する仕組みは当社ならではの強みであり、現場で技術と向き合う人材がこの循環を担っています。

おおぞう工場は、未来を担う若手技術者の育成拠点としても大きな役割を果たしています。福島市が2025年に新設した「ふくしまデジタルイノベーションワード」で、当社の若手エンジニアが、AIを活用したアイデアで大賞を受賞しました。新たなアイデアが、多数の応募の中から選ばれました。若手エンジニアによる、こ

うした挑戦が全社に広がり、一人ひとりが変革を担う人材として成長していくことが、当社の持続的な発展につながるものと考えています。

当社のスローガン「技術で、人を想う。」は、技術そのものだけでなく、それを生み出す人材のあり方を示しています。だからこそ私は、年度初め、そして四半期ごとに、全従業員に語りかけてきました。どのような環境変化があっても社会に貢献し続けるには、人が育ち続ける会社でなければならない、と。これは、私を変えたくないと思っている軸の一つです。

そのために大切にしているのが、挑戦や失敗を前向きに捉える風土です。失敗したことでも、人材が育ち、次の技術につながる。必ず財産になります。従業員には臆することなく、社是に込められた4つの意味の「開発」に取り組んでほしいと伝えています。

若手には挑戦する機会を与え、経験豊富な従業員には知見を組織に広げる役割を期待しています。世代や部門を超えて学び合うことで、組織としての総合力を高めていきたい。人材育成こそが、当社にとって最も重要な投資です。

“ 人材育成こそが
当社にとって
最も重要な投資 ”



■ 稼ぐ力を再構築し 次の成長に向けた種をまく

中期経営計画2026は、業績面で計画通りでない部分もありますが、「稼ぐ力の再構築」と将来の成長への投資という方向性は、揺らいでいません。

2026年4月には組織改革にも踏み込み、技術部門の統轄を「開発統轄」と「生産統轄」の2つに分けました。開発部門は、新製品開発のために生産設備を用いた試作や検証を行いたい。一方、生産部門は明日の納期を守らなければいけない。両者は利害対立しがちですが、役割と責任を分けることで、それぞれ

が本来の使命に集中できる体制を整えました。

また、将来の成長を見据えて重点を置くのが、水素・新エネルギー関連事業と、自動化・ロボット分野です。脱炭素という時代の要請に、水素の活用は有効です。水素の活用が広がれば、当社も広がっていく。拙速に結果を求めず、お客さまとの信頼を積み重ねながら、利益につなげていきます。

さらに、私自身が強い意志を持って取り組みたいのが「グローバル展開」です。製造業では、海外比率の方が高い企業も多いなか、当社はまだ7対3で国内中心。だからこそ、大きな成長余地があります。短期的な数字にとらわれず、「稼ぐ力を再構築する」こと、そして「次の成長に向けた種をまく」こと。この基本方針は堅持し続け、成果を生み出していきます。

■ 確かな信頼を築き続けることが 日東工器のモノづくり

一步一步、歩みを進めるほど、改めて気づくことがあります。それは、当社の根本にある企業哲学の重みです。創業者は、社是、社訓に並び、経営方針についても繰り返し語りました。まず、はじめに「社会への貢献」と「従業員の幸福」がある。そのうえで、はじめて「会社の発展」がある。私は、この経営方針が本当に

大好きなのです。創業時にしたためられた言葉が、70年経った今も進むべき道を照らす、その普遍性に驚かされます。

当社は、製品や事業を通じて「社会への貢献」を行うだけでなく、地域社会への貢献活動にも積極的に取り組んでいます。例えば、近隣の小学校の社会科見学や職場体験の受け入れを通じた人材育成に加え、障がい者とそのご家族を対象とした美術館やスポーツ観戦へのご招待も継続しています。また、コロナ禍においては、地元・大田区の中小部品会社と新たな技術協力を開始しました。当社の品質基準を満たす企業とは現在も継続して取引を行っており、こうした取り組みが地域とのつながりをより強固なものにしています。

「従業員の幸福」もまた、業績が好調なときだけのものではありません。経済危機や災害といった局面でも従業員が安心して仕事に向き合い、技術を磨いていけるよう取り組んでいくことで、その先にある「会社の発展」を目指していきます。

70年の歴史は、ゴールではありません。揺るぎない価値観を礎に、確かな信頼を築き続ける姿勢を貫きながら、その先の100年企業へと、立ち止まることなく挑戦を続けます。

日本から世界へ、モノづくりの現場に応えるために

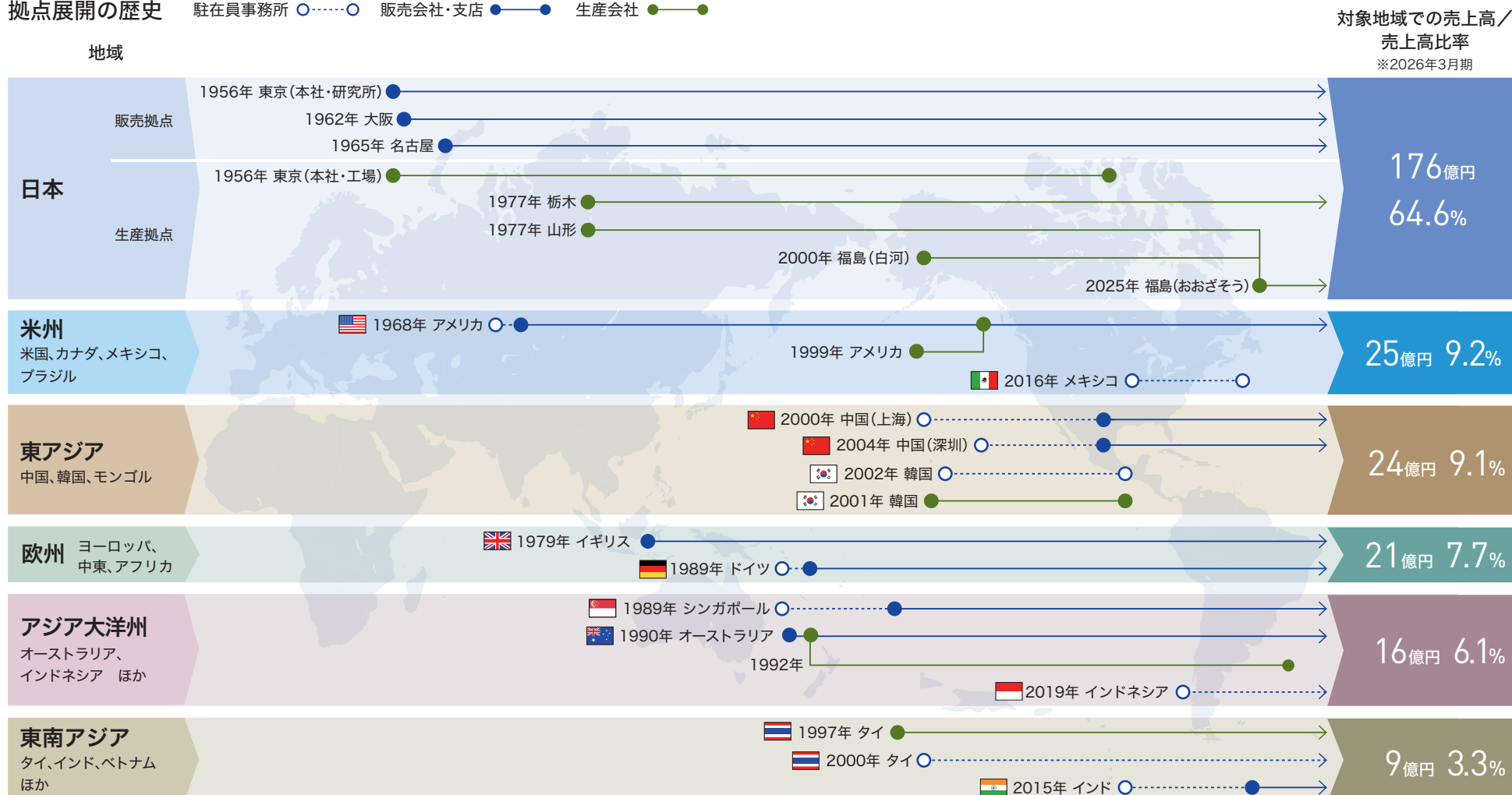
1956年の創業から70年の節目を迎えた現在、当社グループは世界31拠点にまで拡大しています。

1968年に、アメリカに進出したのを皮切りに、欧州、アジア、オセアニアと展開を広げ、

2024年9月には、インドの駐在員事務所を現地法人化、2025年には、おおぞら工場の操業を開始しました。今後も、国内外市場に向けて当社製品を拡販してまいります。

拠点展開の歴史

駐在員事務所 ○-----○ 販売会社・支店 ●-----● 生産会社 ●-----●



日東工器70年のあゆみ

1956年に東京都大田区にて創業。

「産業界の省力・省人化、作業環境の改善」を目指して、
新規製品開発や事業の強化に取り組み、拡大してきました。

連結売上高の推移（億円）

300 —

200 —

100 —

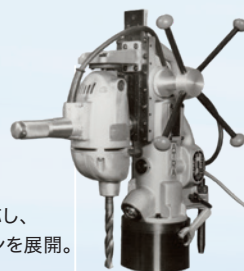
0 —

1958

数々のヒットを記録した
携帯式磁器応用穴あけ機

アトラ®シリーズの製品化

世界の経済成長や技術の進化に対応し、
「アトラ」の多種多様なバリエーションを展開。



1956

世界中に普及した「カブラ」
SP型「カブラ」の製品化

日東工器製品の原点。SP型カブラからスタートした
迅速流体継手「カブラ」はその後25,000種類の製品を
生み出し、日本国内だけでなく世界へ普及。



1956

● 迅速流体継手事業

1958

● 機械工具事業

1973

多様な分野へ貢献する真空ポンプ
リニア駆動ポンプの製品化

オイルレスでクリーン、低作動音、長寿
命といった特徴を備え、コンプレッサ
や真空ポンプとして、さまざまな用途
で活躍。



1980

新たな価値提供を
医療機器の製品化

小型・静音・低振動・長寿命でクリーンなポンプの
技術を生かして誕生した。医療機関から家庭まで
幅広く使用され、さまざまな形で健康維持に貢献。



1990

1980

1985

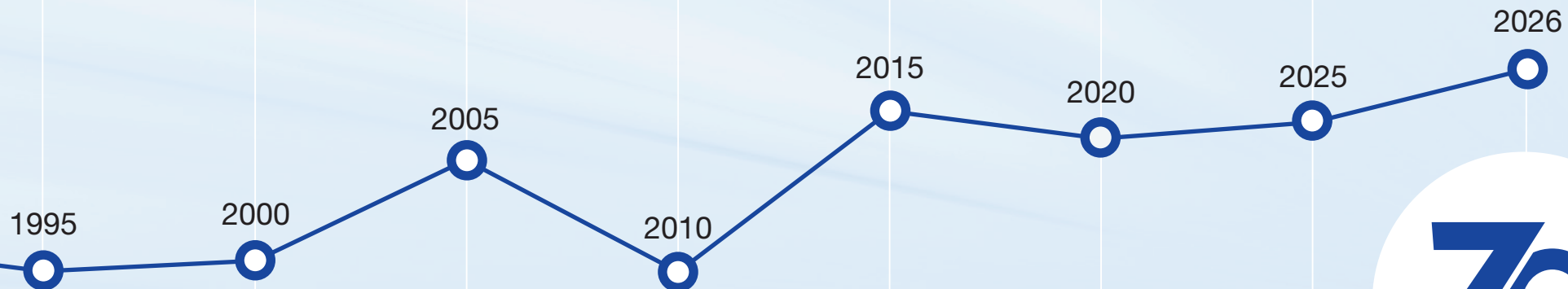
1973

● リニア駆動ポンプ事業

1980

● 医療機器製品の販売開始

迅速流体継手事業 機械工具事業 リニア駆動ポンプ事業 建築機器事業



2000

さらなる事業拡張を目指して

電動ドライバ・建築機器事業 (ドアクローザ) の開始

M&Aにより、省力・省人化製品のラインアップを拡充。

電動ドライバは「デルボ」の商標で、世界の組立製造現場で活躍している。
ドアクローザは、防火扉の「オートヒンジ」や福祉施設や病院の引戸用クローザなど、お客さまのニーズに合った製品を揃えている。



70th

おかげさまで創立70周年

2000 M&Aにより電動ドライバ製品の販売開始

2000 M&Aにより建築機器事業を開始

● 建築機器事業

日東工器の価値創造プロセス 産業界の省力・省人化と自動化、そして地球環境に貢献する

当社はこれまで、社是「開発は企業の保険なり」の精神の下、飽くなき改善を重ね、高品質の省力・省人化製品を、幅広いユーザーへと届けてきました。環境問題への意識が高まり、人手不足が深刻化していくなかで、当社が生み出す省力・省人化という価値は、相対的に重要度が高まると考えています。組織としてこれを追求し、社会への貢献と従業員の幸福を目指し、結果として会社が発展する。創業者の御器谷俊雄が掲げた経営方針をグループ一体となって体現していきます。



事業セグメント概要

製品種別ごとに4セグメントで構成

当社は、創業時から生産を続けている「迅速流体継手」をはじめ、「アトラ」、「デルボ」などの製品を扱う「機械工具」、医療機器や住宅用浄化槽などに組み込まれる「リニア駆動ポンプ」、ドアクローザなどの「建築機器」の4つの事業セグメントで業績を管理しています。いずれも日東工器グループで企画、開発、生産、販売を行う一貫体制を備えています。

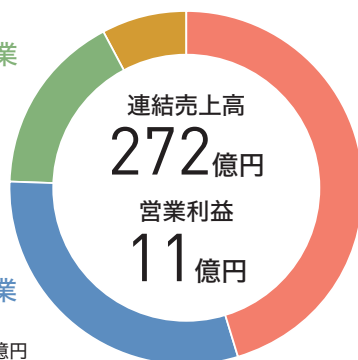
セグメント別売上高/比率

リニア駆動ポンプ事業

売上高 45億円
売上比率 16.5%

機械工具事業

売上高 82億円
売上比率 30.3%



建築機器事業

売上高 20億円
売上比率 7.6%

迅速流体継手事業

売上高 124億円
売上比率 45.6%

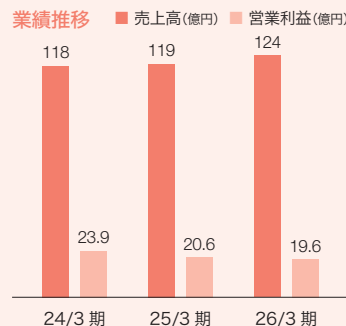


迅速流体継手事業

空気・水・油・薬液など、さまざまな流体の配管をワンタッチで着脱する迅速流体継手「カブラ」は当社の主力事業です。

主な使用場所

- 製造工場（半導体・自動車・工作機械・化学・薬品・食品 など）
- 燃料電池自動車、水素ステーション など

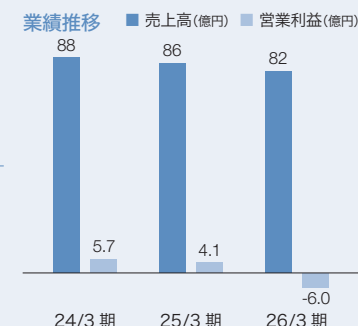


機械工具事業

鋼材の穴あけ、切断、研磨などの加工や、高精度のトルク管理でねじ締めを行う省力化機械工具。

主な使用場所

- 製造工場（鉄鋼・造船・自動車・鉄道・航空機・電子機器 など）
- 建築現場
- 資源開発現場 など

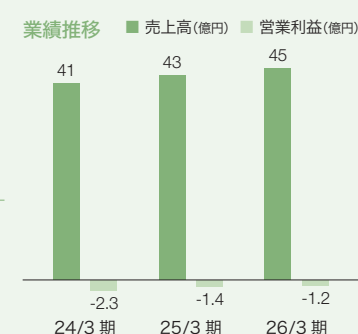


リニア駆動ポンプ事業

主に浄化槽用のブロワ、健康機器・医療機器に組み込む小型の省力化ポンプは、オイルレスで低作動音です。

主な使用場所

- 下水道未整備の住宅
- 製造工場（電子機器・半導体）
- 医療機関 など

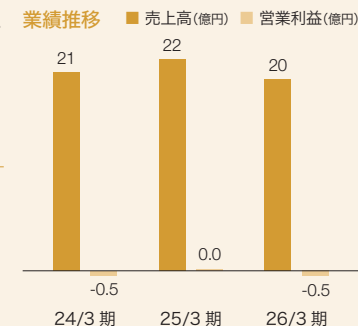


建築機器事業

アームレスのドアクローザは、油圧とバネの力で扉の開閉を制御します。

主な使用場所

- 商業施設・公共施設
- オフィス
- 輸送機器 など



日東工器がお客さまに提供する価値

日東工器グループは、省力・省人化技術を通じて、生産性の向上、作業負荷の軽減、設備の高効率化などの価値を提供しています。これらの価値は産業や医療、生活分野に広がり、社会の持続的な発展を支えています。

Value Proposition

1

水素社会への
貢献



高圧水素ガスを
安全に充てん

Value Proposition

2

生産現場の
効率化



空気・油・液体などの
さまざまな流体配管を
素早く確実に着脱

Value Proposition

3

高品質な
モノづくり



速度調整と
高精度なトルク設定を可能にし
多様なねじ締めに対応

Value Proposition

4

医療現場への
貢献



空気力でやさしく加圧し
血行を促進

Value Proposition

5

建設・設備現場の
効率化



建設現場で
鋼材を、その場で加工

Value Proposition

6

仕上がり品質の
向上



鋼材や鋳物の
バリを、研削・研磨

Value Proposition

7

生活環境と
水資源保全



医療機器・浄化槽などに
クリーンな空気を供給

Value Proposition

8

安全で快適な
建築空間



ドアをバネと油圧で
安全にゆっくり閉扉

Sustainability Management

日東工器のサステナビリティ経営

日東工器は、製品・技術を通じて社会課題の解決に貢献するとともに、環境負荷低減、人材活躍、ガバナンス強化を推進することで、持続可能な社会と企業価値向上の両立を目指しています。

■ 脱炭素

■ 省エネルギー

■ 資源循環

■ 人材育成

■ 働きやすさ

■ コンプライアンス

■ リスク管理

E

S

G

サステナビリティ経営

技術・製品による
価値提供

社会課題の
解決

日東工器のサステナビリティ

経営方針に根ざしたサステナビリティ基本方針

サステナビリティ基本方針

私たちは、社会への貢献、従業員の幸福、会社の発展という経営方針の実践を通じて、社会の、そして当社のサステナビリティの実現を目指します。

当社の経営方針は、「社会への貢献、従業員の幸福、会社の発展」です。これはまず、「省力・省人化」をテーマに時代のニーズに応える独創的な製品を開発、製造、販売し、広く社会に貢献することを目指します。次に、経営活動を通じて、従業員とその家族が幸福になることを



目指します。そして最後に、社会への貢献と従業員の幸福を実現することで、企業の発展を目指します。

この実践をすることは、すなわち社会のサステナビリティの実現と、当社の持続的な成長との両立を目指すことと同義であると考えています。

マテリアリティの特定プロセス

Step 1

価値創造情報の棚卸し

Step 2

サステナビリティ課題の抽出

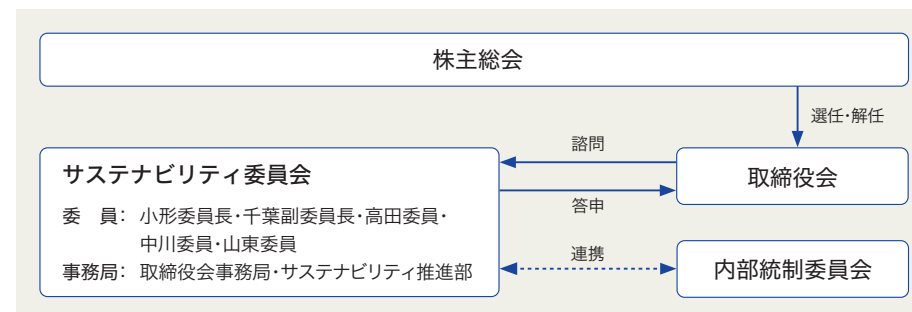
Step 3

重要性の評価

Step 4

マテリアリティの特定

サステナビリティを推進するためのガバナンス体制



サステナビリティ委員会の活動状況

時期	回数	主な審議内容
2023年8月	第1回	基本方針の策定・マテリアリティの特定
2024年4月	第2回	アクションプラン検討など
2024年6月	第3回	開示方針審議など
2024年11月	第4回	最新の基本方針・マテリアリティ審議など
2025年5月	第5回	開示方針審議・体制構築の確認など
2025年11月	第6回	最新の基本方針・マテリアリティ審議など
2026年5月	第7回	開示方針審議・活動および構築状況の確認など

中期経営計画2026

メインテーマ: 10年後の飛躍に向けて稼ぐ力を再構築

2024年度から2026年度(2024年4月～2027年3月)を実行期間とする「中期経営計画2026」については、外部環境の変化に加え、新工場稼働に伴う先行投資負担の影響もあり、数値目標は未達となる見込みです。

しかし当社としては、これらを将来の成長に向けた戦略的投

資と位置付けており、計画期間中に新工場の稼働を開始するとともに、水素・新エネルギー関連事業への展開を積極的に推進してきました。これらの取り組みにより、次期中期経営計画においては収益基盤の強化と利益貢献の拡大を見込んでいます。

10年後のありたい姿

売上高
500億円
ROE 8.0%超

中計2032

中計2029

中期経営計画2026の目標

	2026年3月期 実績	2027年3月期 予想	中計目標 2027年3月期
連結売上高	272億円	291億円	320億円
連結営業利益	11億円	17億円	35億円
EBITDA	31億円	39億円	62億円
ROE	3.6%	2.4%	早期に資本コスト超 を目指す

主な課題

1. 収益力の強化と成長領域への投資拡大

- 水素・新エネルギー関連強化 / 自動化・省力化・環境対応製品 / 海外戦略強化

2. 生産体制の最適化とコスト競争力強化

- 国内新工場稼働 / グローバル生産体制の見直し / 他社提携・M&A検討

3. 持続的成長実現に向けた経営基盤構築

- 基幹システム刷新 / DX化推進 / サステナビリティ経営

中期経営計画2026 さらなる成長に向けた“基盤固めの時期”

26/3期売上高
272億円
ROE 3.6%

前中期経営計画からの主要課題

需要拡大分野の
開発・営業強化

生産における
競争力追求

本社機能の
継続強化



事業環境認識のポイント

環境問題

人口減少問題

中期経営計画2026 進捗状況

成 果



収益力の強化と成長領域への投資拡大

- 水素用迅速流体継手の乗用車採用は着実に進行
- 自動化・省力化・環境対応製品としてロボット搭載用製品では7機種、環境対応型電動工具製品では4機種の開発が完了



生産体制の最適化とコスト競争力強化

- 新工場が計画どおり竣工



持続的成長実現に向けた経営基盤を構築



海外戦略の強化

- 直営代理店の外売り支援施策実行(インドネシア、マレーシア、タイにて「アタックフェア」開催)

課 題



地政学リスクに伴う事業環境の変化を受け、全体売上の伸長が鈍化



成長領域である水素・自動化関連製品の売上貢献が立ち上がり段階であることや、新製品の立ち上げ遅れにより、売上への寄与が限定的



売上の伸長鈍化や材料費の上昇に伴い、収益性が低下



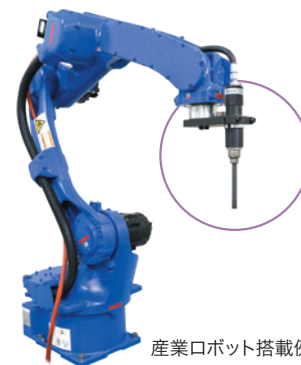
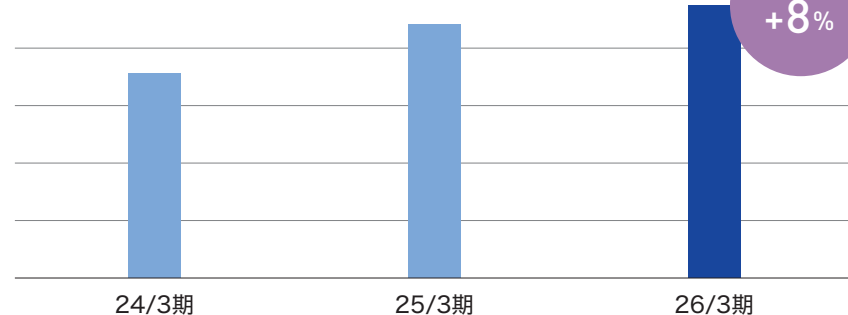
資本効率向上に向けた、株主還元およびバランスシートマネジメントが不足

成果



収益力の強化と成長領域への投資拡大

自動化対応製品 販売台数推移



産業ロボット搭載例



- ロボット搭載用製品の開発 7機種
- 環境対応型電動工具の開発 4機種

成果



海外戦略の強化(地域特化戦略の推進)

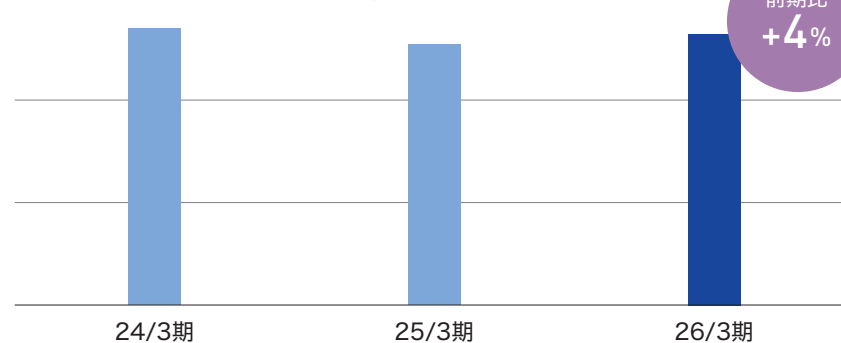


海外代理店への販売支援

- インドネシア、マレーシア、タイにて、当社主催の販売展示会を開催

タイで初開催の「アタックフェア」

東南アジア・アジア大洋州の売上推移



課題



資本効率向上に向けた、株主還元およびバランスシートマネジメントが不足

基本方針

- 中計期間中(25/3期～27/3期)、営業キャッシュフローと手元資金の活用を組み合わせることで活動資金を十分に確保
- 成長投資への資金配分を優先しつつ、安定的な株主還元を継続、企業価値向上を実現

中期経営計画2026 (25/3期～27/3期計画)

キャッシュイン

手元資金
+
借入活用
約**100**億円～

営業CF見通し
約**135**億円
(3カ年累計)

キャッシュアウト

成長投資
・
設備投資
(M&A含む)

※資本コストを意識した投資の
実行と管理を基本

株主還元

▶ 成長・設備投資

200億円～

- 東北日東工器新工場投資
115億円(総額159億円) ⇨ 26/3期実績：60億円
- 基幹システム刷新
23億円(総額39億円) ⇨ 26/3期実績：6億円
- 経常投資、更新投資
60億円(生産効率化投資含む) ⇨ 26/3期実績：9億円
- M&Aや他社との事業提携も手段として検討

▶ 配当・自己株式取得

35億円(目処)

- 連結配当性向
40%を目標(中計期間中) ⇨ 26/3期 配当総額 **7.4**億円
年間配当性向 **34.9%**

中期経営計画2026 課題認識を受けた今後の方針

- 価格改定の徹底、高付加価値製品の拡販、新工場の本格的な収益貢献により、利益創出への転換を推進
- 現行の中期経営計画2026の進捗を踏まえ、対応すべき課題について総合的な検証を実施のうえ、抜本的な対応策を含めた「中期経営計画2029」を2026年度中に公表予定

27/3期～

収益性向上への
施策

価格改定の徹底

- 国内外において順次価格改定を実施。全製品群において適切な価格転嫁を推進

積極的な販売活動の展開

- 新分野開拓活動の強化、高付加価値製品の販売拡大
- 海外新規チャネルの開拓

グループ一体でのコスト構造改革

- 全社的なコスト見える化のさらなる推進
- 固定費の厳格管理と経営資源の最適配分

グループ全体での最適生産体制を追求

- 内製化推進・工程集約・自動化拡大による製造原価の低減

Materiality and Corporate Value

マテリアリティと企業価値

日東工器は、社会課題と自社事業の関係から特定したマテリアリティを起点に経営戦略を推進し、事業活動を通じて社会価値と経済価値を創出することで、持続的な企業価値向上を目指していきます。

① 産業界の省力・省人化と
自動化への貢献

② 事業活動を通じた
地球環境への貢献

③ 「技術で、人を想う。」
人材が集い、活躍する環境の実現

④ ステークホルダーとの
相互理解の促進

⑤ サステナブルな
サプライチェーンの構築

⑥ 持続可能性を高める
ガバナンスの構築

産業界の省力・省人化と自動化への貢献

リスク

- 少子化・労働人口減少
- 新製品やヒット商品の減少

機会

- 省力・省人化、自動化ニーズの発生
- 技術革新やデジタル化の加速

■長期的なありたい姿

- あらゆる地域や業界に省力・省人化、自動化製品を供給することで、ユーザーの皆さまの人手不足問題の解消に貢献している状態
- 新しい技術で、これまでできなかった作業を可能にした状態

■意図・背景

日本国内では今後、労働人口の減少が加速し、あらゆる産業において人手不足への対応が課題とされています。また、この問題は、世界の多くの国で生じると言われています。



創業以来、省力・省人化製品の供給による社会貢献を掲げる当社の製品は、幅広い産業の現場で活用されています。その対象は、医療機関やヘルスケアの領域にも広がっています。

このように、省力・省人化製品の供給を続け、その範囲を広げること、そして自動化領域へ製品展開をしていくことは、間違いなく人手不足をはじめとした社会の重要課題の解決に貢献する行為であり、また、企業として持続的に成長を続けるために捉えるべき大きな機会であると考えています。

実現に
向けて

持続可能な社会へ向けて、省力・省人化の進化

当社は、創業以来、「省力・省人化」をテーマに、お客さまの現場課題に向き合ってきました。少子高齢化による人手不足が深刻化する中、今後は、自動化機器との親和性を高めた製品開発や提案活動を

さらに強化していくことが重要です。現場の声を起点に、使いやすさ、品質、効率を磨き込み、産業界の生産性と安全性向上の両立に貢献してまいります。

常務執行役員 営業統轄 兼 国際事業本部長 横田 圭右



省力・省人化と自動化への具体的取り組み

人手不足という社会課題の解決に向け、当社は省力・省人化および自動化分野における製品開発と提案活動を継続しています。本ページでは、各分野での製品・技術活用事例を通じて、現場の生産性向上にどのように貢献しているかを紹介します。

自動機・ロボット対応製品例



①自動機用ベルトン

ロボット取付けが可能な、空気式ベルトサンダ「ベルトン」です。

位置決めが容易で、曲線部のバリ取りに適しています。

カブラ×協働ロボット

協働ロボットを活用し、「カブラ」の接続・分離を自動化できます。



②ファナック社プラグイン対応製品

電動吸着ハンド「e-VEE」が、ファナック社のプラグインに対応いたしました。

ファナック社の協働ロボットと連動して動作します。

自動化・省力化製品の提案活動

お客さまの多様なニーズに応じた自動化・省力化製品の提案を通じて、現場の生産性向上と人手不足課題の解決に貢献しています。



2026年
7月発売



新製品の導入による自動化推進 自動機専用の電動ドライバ 「ブラシレスデルボ®Cシリーズ」

1台で最大30通りのトルク設定とねじ締め条件の切り替えが可能な自動機専用電動ドライバを開発。複数工具の使用を削減し、工程の集約と取り換え防止を実現します。さらに、ロボット搭載に対応し、多品種生産や段取り替えの効率化、設備構成の簡素化を通じて、省人化と生産性向上に貢献します。

▶ 取り組みの詳細については当社ウェブサイトをご覧ください。

 自動機・ロボット対応製品

事業活動を通じた地球環境への貢献

リスク

- 事業や製品を通じた環境や気候変動への悪影響
- 新たな法規制への対応、顧客や行政からの調査・データ提出要求の対応
- 環境対応増加に伴う、コストや手間の増加

機会

- 親環境製品・事業に対するニーズの増大
- サステナビリティへの取り組みのニーズ増加、ESG経営の浸透
- 温室効果ガス目線による生産効率化・コスト低減・投資見直し・拡販

■長期的なありたい姿

脱炭素や省エネルギー領域に対して製品を供給し、設計・開発から廃棄に至るまで、事業活動全体で地球環境に貢献している状態

■意図・背景

気候変動や循環型社会の実現に向けた環境問題の解決は、持続可能な社会を実現するために取り組むべき重要なテーマであり、産業界も多くの期待をかけられて

実現に
向けて

脱炭素と省エネルギーに貢献するモノづくりへ

「事業活動を通じた地球環境への貢献」を重要課題の一つと位置付け、製品開発から調達、生産、物流、使用、廃棄に至るまで、あらゆる段階で環境負荷の低減に取り組んでいます。温室効果ガス

排出量見える化や再生可能エネルギーの活用を進めるとともに、省エネルギーや長寿命化に貢献する製品の拡充を通じて、お客さまの現場と社会全体の環境負荷低減に寄与してまいります。



います。経済産業省は、グリーントランスフォーメーション(GX)を掲げ、その実現に向けた基本方針において水素の導入促進や運輸部門のGX、脱炭素目的のデジタル投資などを今後の対応事項として挙げています。これらの推進主体として期待されている業界・企業の多くは当社製品のユーザーです。

また、高圧水素を充てんする「HHVカブラ」は耐圧性能において、当社だからこそ実現できた技術が活用されています。このように、当社製品は直接的または間接的に、環境問題の解決に貢献しています。

これらの動きは、今後ますます活発になり、同時に、環境に対して負の影響を与えないための企業の管理責任も高まると想定されます。以上のことから、当該分野に重点的に取り組むことはサステナビリティを担保する重要な一手であると考えています。

取締役 専務執行役員 開発統轄 千葉 隆志



地球環境への貢献に向けた具体的取り組み

日東工器グループは、「事業活動を通じた地球環境への貢献」を、経営の重要課題と位置付けています。

本ページでは、環境戦略とその具体的な取り組みについてご紹介します。

日東工器グループは環境マネジメントシステムの国際規格「ISO14001」を基本として、環境と人に配慮した持続可能な経営を推進してまいります。事業活動の中で環境に影響を与える主要な環境課題となるものは、以下のとおりです。

- ① 事業活動や開発製品の環境負荷の軽減
- ② 製品含有化学物質の管理と体制の構築
- ③ 効率的な生産体制の構築
- ④ 二酸化炭素(CO₂)などの温室効果ガス排出量の見える化と削減

環境に配慮した省力化・省エネルギー製品の開発、さらに生産効率化と省エネルギー生産、廃棄物の削減、営業活動、製品輸送など、すべての業務活動において、環境と人に配慮した持続可能な経営を推進します。

気候変動・カーボンニュートラルへの取り組み

マテリアリティ(重要課題)として「事業活動を通じた地球環境への貢献」を掲げており、国の環境方針である2050年のカーボンニュートラルの目標を念頭に、GHGプロトコル(Greenhouse Gas Protocol)に基づいた温室効果ガス排出量の算定と開示を行っています。Scope 1(自社の直接排出)およびScope 2(購入した電力などによる間接排出)に加え、2023年度からはScope 3(その他の間接排出)の算定を開始しました。

日東工器グループ サプライチェーン排出量

(単位: tCO₂)

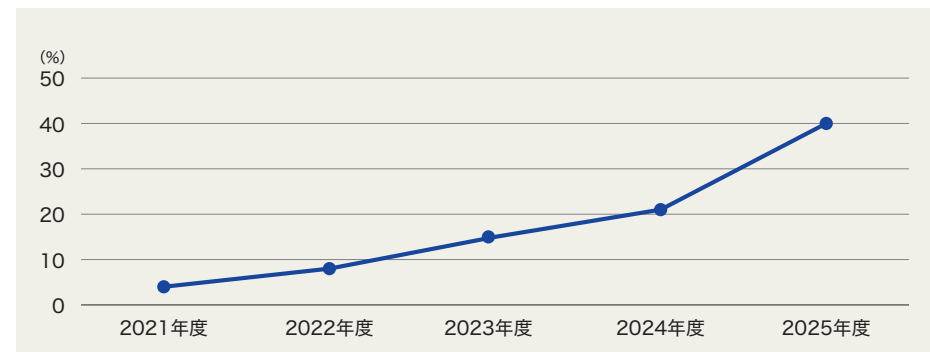
	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
Scope 1	905	846	792	840	635
Scope 2	5,568	5,038	4,144	3,693	2,945
Scope 3	–	–	77,592	87,243	122,646

再生可能エネルギー活用への取り組み

2021年より、太陽光発電システムの導入(タイ工場)や、水力発電が由来の電力を使用し(山形・旧メドテック工場)、温室効果ガスの削減に努めています。今後も、環境保全と事業活動の両立を目指し、再生可能エネルギーの活用に取り組んでまいります。2025年度より新たに、東北日東工器および栃木日東工器でも、再生可能エネルギー由来の電力の使用を開始しました。



日東工器グループ 再生可能エネルギー由来の電力使用率推移 (日本・タイ)



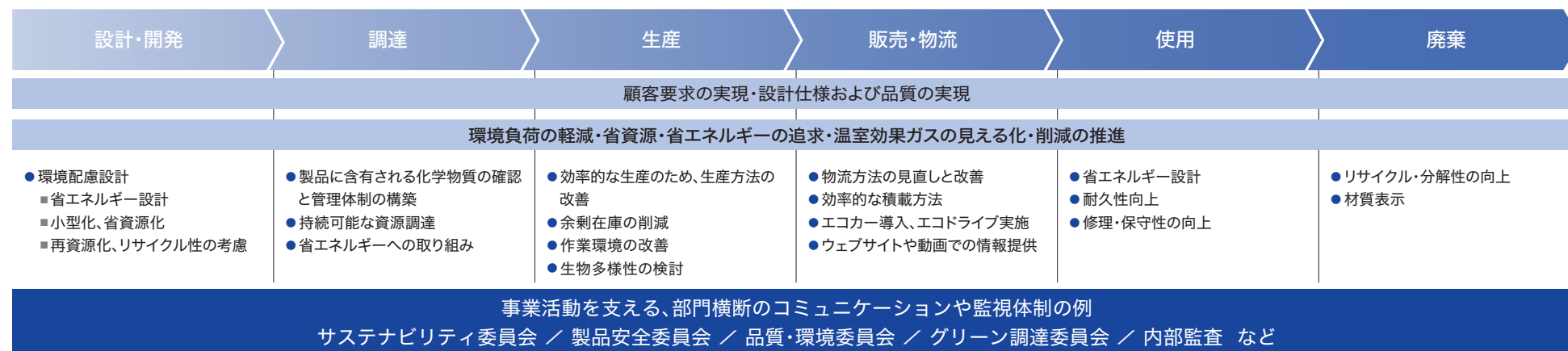
▶ 取り組みの詳細については当社ウェブサイトをご覧ください。

気候変動への取り組み

事業活動を通じた環境保全

気候変動や資源循環への対応が求められる中、当社は製品開発から生産・物流・使用・廃棄に至るまで、事業活動全体を通じて環境負荷の低減に取り組んでいます。

国際規格「ISO9001」「ISO14001」をベースに、独自の「品質・環境マネジメントシステム」で、顧客満足の上昇と環境保全を推進



温室効果ガス排出量の見える化

日東工器グループは、環境保全や気候変動への対応として、二酸化炭素(CO₂)をはじめとする温室効果ガスの見える化と削減に向けて取り組んでいます。

2025年度には、製品のライフサイクル(製造、廃棄および使用時)におけるCO₂排出量の算定を行いウェブサイトにて開示しました。

その他の取り組み(一例)

- 事業活動における、排出量の見える化(スコープ1～3)
- 事業活動における再生可能エネルギーの活用
- 製品設計や性能の最適化・向上
- 排出量削減に向けた生産や購入の見直し

▼取り組みの詳細については当社ウェブサイトをご覧ください。

製品のCO₂排出量

環境への取り組み活動

フードロス削減活動

栃木日東工器で、賞味期限を迎える前の非常食をボランティア団体へ寄付しました。

寄付を通じて、食品ロスの削減を行うとともに、地域社会への貢献の両立を目指していきます。



その他の取り組み(一例)

- 太陽光発電システムの導入(タイ)
- 環境対応車の導入
- 製品修理による長期利用
- 環境に配慮したポロシャツ導入



マテリアリティ 3 人材

「技術で、人を想う。」人材が集い、活躍する環境の実現

リスク

- 人材獲得競争の激化による事業活動の停滞
- エンゲージメント^{*}の低下による離職の増加
- 新基幹システム・電子化・自動化に伴う構築負荷や、業務方法の変更に伴うリスク増加
- 成長性や会社を感じる魅力の減少

機会

- 基幹システム更新・自動化・IoT・DX・AI・設備やソフト更新・システム見直し・ウェブサイト・動画活用や各種電子化に伴う業務効率向上
- 新たな人材による組織の活性化

■長期的なありたい姿

- 安全・安心で心身ともに健康的に働ける環境が整備されている状態
- 企業理念に共感しつつ、多様な考え方をを持った人が集まっている状態
- 挑戦する社内風土が浸透していることで、集まった人々がいきいきと働き、会社とともに成長している状態

実現に向けて

人を想う経営で、一人ひとりが力を発揮できる組織へ

当社にとって人材は、持続的な成長を支える最も重要な経営資源の一つです。「技術で、人を想う。」というスローガンのもと、安心して働ける環境づくりと、自律的に学び挑戦できる仕組みづくりの両立を進めています。多様な人材が、それぞれの強みを発揮し、いき

■意図・背景

人材は、今では「人的資本」と呼ばれるなど、企業価値向上のための重要な資本の一つとされ、世の中の関心は非常に高くなりました。今後、人手不足が顕著になると、人材獲得競争が激化し、高い生産性の実現が求められるようになります。

その中で、高い人権意識を醸成するとともに、従業員が成長や充足感を感じながら働くことができる職場環境を形成し、エンゲージメントを高めていくことは、人材の確保や生産性向上の観点から有効であり、サステナビリティの実現に向けて最重要な経営課題であると考えています。

※従業員が企業や組織に対して抱く帰属意識や業務への意欲



常務執行役員 管理統轄 IR担当 野口 浩臣

いきと働ける職場であることが、より良い製品づくりやお客さまへの価値提供につながります。従業員の幸福と会社の成長を両立できる環境を、今後も着実に整えてまいります。



従業員一人ひとりの成長と安心して働ける環境を支える取り組み

人的資本を企業価値創出の基盤と位置付け、従業員一人ひとりが成長と働きがいを実感できる環境づくりを推進しています。働きがいとワークライフバランスの両立、健康・安全への配慮、人材育成やキャリア支援を通じて、持続的な組織力の強化に取り組んでいます。



働きがいとワークライフバランス

出産・育児支援施策(一例)

産後ババ育休 (出生時育児休業)	子どもの出生後8週間以内に通算4週間まで。分割して2回取得可能。
育児休業	原則として、子どもが1歳に達するまで(最長2歳まで)取得可能。
育児短時間勤務/ 時差出勤制度	小学校3年修了時まで、労働時間の短縮(6時間)や時差勤務の利用が可能。
子どもの看護休暇	小学校就学始期まで、1年間に10日間、2人以上の場合は1年間に20日間を限度として取得可能(半日・時間単位での取得も可)。
延長保育費用補助	育児による短時間勤務からフルタイム勤務へ移行した場合、延長保育費用について一部を補助。

その他の取り組み(一例)

メンター制度	新入社員に対し他部門人員によるメンタル面の支援の機会を整備。
長時間労働の抑制	「ノー残業デー」の設定や勤務時間の適正管理、また、一定基準を超える場合には、面談や業務調整を実施。
従業員持株会RS制度	資産形成を支援し、会社の成長への参画意識およびエンゲージメントの向上。

従業員の健康

会社と従業員が一体となって健康増進に取り組んでいます。その活動が評価され、大田区の「おおた健康経営事業所」認定制度においてゴールド認定を取得しています。

(認定期間:2026年4月1日から2028年3月31日まで)



熱中症対策

夏場の熱中症対策として、冷却効果を高める「サイドファン付き空調服」の導入や、通気性に優れた「半袖ポロシャツ」の配布を実施しています。快適で安全な作業環境の整備を通じて、従業員の健康維持と労働災害の防止に努めています。



その他の取り組み(一例)

健康診断・保健指導	産業医による健康診断後の事後措置や、重症化予防に向けた保健指導を実施。 法定以上の健康診断を会社負担で行い、人間ドック費用を一部補助。
メンタルヘルスケア	管理職を対象に、従業員のメンタルヘルス支援を目的とした研修を定期的に実施。

人的資本指標

人的資本項目※	単位	目標	2024/3期	2025/3期	2026/3期
従業員数	人	-	1,014	1,052	1,032
キャリア採用比率	%	-	73.8	33.9	58.2
離職率	%	2034年3月までに5%以下	8.1	6.7	8.4
女性管理職比率	%	2027年3月までに8%以上	6.2	6.2	6.2
男性育児休業取得率	%	2027年3月までに50%以上	33.3	71.4	80.0
男女間賃金格差	%	2027年3月までに65%以上	63.8	66.1	68.9

※従業員数はグループ全体、それ以外の指標は国内グループ会社対象

▶ 取り組みの詳細については当社ウェブサイトをご覧ください。

従業員とのかかわり

従業員の安全衛生

自然災害時の安全運転ガイドラインの制定

自然災害発生時における従業員の安全確保を目的として、「自然災害時の安全運転ガイドライン」を制定しています。本ガイドラインでは、「人命優先」「情報収集の徹底・社内連携」を基本ルールとして定めています。あわせて、災害時の運転判断基準の明確化や、災害別の対応方法、緊急時の連絡体制の整備を行っています。これらの取り組みにより、事故や二次災害の防止を図るとともに、事業継続力の向上に努めています。

防災訓練

災害発生時の緊急事態に備えた避難訓練などを定期的の実施し、安全意識の向上を図っています。



救急救命講習会

定期的に「普通救命技能認定」の取得を目指した講習会を開催しています。多くの従業員が救命技術を習得し、地域社会に貢献できる人材の育成を推進しています。



人材育成とキャリア支援

「人」を最も重要な資産と捉え、創業以来の社は「開発は企業の保険なり」に込められた「人材開発」の理念に基づき、従業員の成長を支援する多様な制度とプログラムを整備しています。

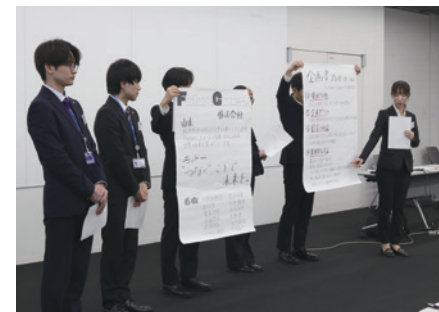
体系的な研修制度

階層別研修、全社研修、新人教育において、受講者のニーズやキャリアに応じて研修内容や受講時期を柔軟に選択できる環境を整備しています。

研修制度

管理職研修	新任管理職には社外・社内研修を組み合わせ、業績向上、部下育成、組織力強化などのマネジメントスキルを体系的に習得する機会を提供しています。
GLTP研修	海外関係会社の現地従業員がリーダーシップを発揮できるよう、Global Leadership Training Programを通じて多様な人材の登用を促進しています。
通信教育制度	従業員の自己啓発を支援するため、業務に関する講座の受講費用を一部補助しています。
eラーニング	全従業員を対象に、階層別研修を含む多様なプログラムを受講できる環境を提供しています。

研修の様子



ステークホルダーとの相互理解の促進

リスク

- PBRやROEに対する投資家・株主・証券取引所からの改善要望
- 株価低迷・企業価値低下・売上利益減少
- 顧客ニーズを反映させる社内の仕組み不足

機会

- サステナビリティへの取り組みニーズの増加、ESG経営の要求
- 人権・製品品質・業務品質・安全・改善などへの意識が高い企業への需要増
- 資本効率・企業価値向上

■長期的なありたい姿

各ステークホルダーとの信頼関係が構築され、省力・省人化機器メーカーとして幅広く認知されていて、適切な情報開示と、ステークホルダーの声を反映させた経営および事業活動がなされている状態

■意図・背景

ステークホルダーの声を経営に反映させ、持続的に企業価値を高めていくことは当社にとって重要課題であると同時に、すべてのステークホルダーが、より利益を享受するという観点からも重要であると考えています。



実現に
向けて

対話を深め、信頼を価値創造につなげる

持続的に企業価値を高めていくためには、お客さま、株主・投資家、取引先、地域社会、従業員など、さまざまなステークホルダーとの相互理解が欠かせません。私たちは、適切な情報開示や対話の機会の充実を通じて、当社への理解と信頼を深めていただくとともに、

常務執行役員 管理副統轄 兼 管理本部長 DX担当 小野田 靖

皆さまからの声を経営や事業活動に反映することを重視しています。日東工器らしい価値を、より多くの方に正しく伝え、共感の輪を広げてまいります。



ステークホルダーとの対話と 価値創造の実践

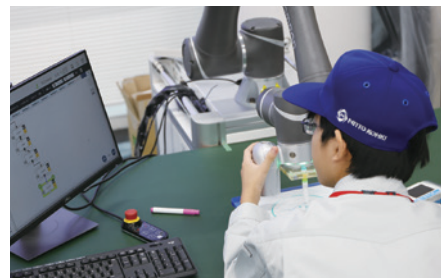
地域貢献活動や社会貢献活動に加え、情報発信や対話などの取り組みを通じて、多様なステークホルダーとの関係構築を推進しています。これらの活動によって相互理解を深め、社会との信頼関係の強化と企業価値の向上につなげています。

地域とのかかわり

地域社会との共生を目指し、教育支援や交流活動を通じた取り組みを推進しています。



小学校での出張授業



職場体験



障がい者を美術館にご招待



社会科見学

社会とのかかわり

水害被災者支援プロジェクト

タイでの洪水被害を受け、NITTO KOHKI INDUSTRY (THAILAND) では、被災者支援活動を実施しました。食料や飲料水を含む支援物資150セットを配布し、仮設歩道用のパレット120枚を寄贈するなど、生活再建を支援しました。



国際協力機構JICA主催の

人事行政セミナー※受け入れ

開発途上国に対する人事行政の改善を目的に、国際協力の一環としてJICA主催の人事行政セミナーの視察を受け入れています。

※人事行政を担当する各国の国家公務員向けに開催する研修



スポーツ界とのかかわり

「メドマー」による スポーツ界への支援

エアマッサー器「メドマー」をさまざまなスポーツ界へ提供しています。血行促進、疲労回復、コリをほぐすといった効能により、日々のコンディショニングをサポートします。



さまざまなステークホルダーとのかかわり

多様なステークホルダーとの接点を通じて、情報発信と対話を推進し、信頼関係の構築と企業価値向上に取り組んでいます。

サステナビリティサイトの公開

サステナビリティに関する考え方や取り組みをわかりやすく発信するため、専用サイトを公開しました。ESGに関する方針や活動内容、各種データを掲載し、透明性の高い情報開示とステークホルダーからの理解促進に取り組んでいます。



安心と信頼を支える情報発信

ウェブサイトでは、幅広い製品の技術仕様や用途、安全性に関する詳細情報をわかりやすく公開。YouTubeでも、動画を用いて多種多様な製品情報を発信し、透明性の高いコミュニケーションを心がけています。

株主・投資家との信頼関係構築に向けた取り組み

株主総会や決算説明会、個別面談などを通じて、株主・投資家との対話を推進しています。

ユーザーニーズの収集

営業部門が顧客の声を収集し、週報として社内に共有しています。社内関係部門へフィードバックし、製品やサービスの改善につなげています。



顧客課題の解決に向けた提案型営業活動

お客さまに製品の価値を体感いただくため、独自の販売・マーケティング活動を展開しています。製品搭載トラックによる訪問提案や、自社展示会「アタックフェア」などの開催といった多様な活動を通じて、製品理解の促進と顧客ニーズの把握に取り組んでいます。

営業活動	活動実績
アタックフェア	19回
アタックキャラバン	66社
出前フェア	387回



学生へのキャリア支援活動

BtoB企業や機械メーカーの仕事や役割、働く魅力を紹介し、学生の視野を広げるとともにキャリア選択の支援に取り組んでいます。

学生との対話を通じたキャリア支援活動

大学からの依頼を受けてのキャリア講義を中心に、学生との対話機会を設けています。BtoB企業や製造業の特徴や働き方、やりがいを伝え、視野を広げる機会を提供しています。また、インターンシップを通じた就業体験の機会や、実践的な理解の促進と将来のキャリア選択の支援に取り組んでいます。



サステナブルなサプライチェーンの構築

リスク

- 協力会社・取引先の事業継続問題
- 原材料価格の高騰・調達難・法規制対応
- 感染症・自然災害・温暖化・サイバー犯罪・地政学的リスクの影響
- コミュニケーションの希薄化・世代交代・技術伝承
- 多品種少量生産による原価増加・利益減少

機会

- 人権・製品品質・業務品質・安全・改善などへの意識が高い企業への需要増
- 信頼・ノウハウ・ブランド・特許・資産の保有
- 新工場稼働に伴う新たな取り組み

■長期的なありたい姿

- 取引先と持続的なコミュニケーションが保たれ、公正公平な取引が行われている状態
- 需要に見合った柔軟で安定的な生産・販売・物流体制が整備されている状態

実現に向けて

安定供給を支える、生産体制の進化と再構築

サプライチェーンの強化とは、必要な製品を必要なときに安定してお客さまへお届けできる体制を築くことです。福島のおおぞう工場設立は、その中核となる重要な取り組みです。自動化設備やDXによる可視化を通じて生産性と品質を高めるとともに、

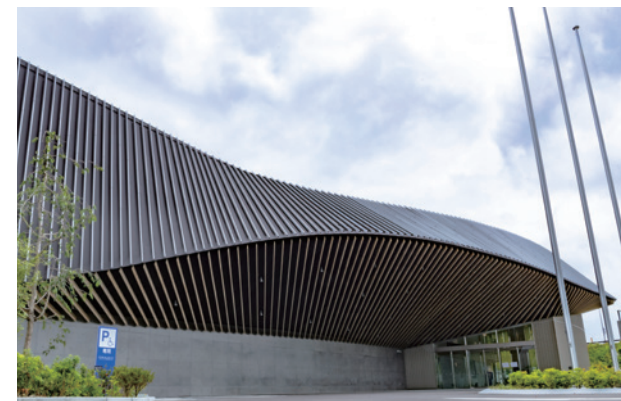
工場間で知見を共有し、将来的にはより柔軟な代替生産や供給継続につなげていきます。おおぞう工場を起点に、平時にも有事にも強い持続可能な供給体制を構築してまいります。

■意図・背景

2024年問題といわれる物流リソースの逼迫への対応や、原材料価格の高騰、協力会社の高齢化への対応など、サプライチェーンを取り巻く課題は数多くあり、いずれもメーカーと

して、製品を顧客に届けるために最重要なテーマです。

また、製造能力の確保だけでなく、サプライチェーンにおける差別や児童労働などの人権問題の根絶も、企業として重要な責務です。ステークホルダーの皆さまからの信頼を今後も勝ち取り続けるために、あらゆる手段を講じて、サプライチェーンの強靱化を図り続ける必要があると考えています。



常務執行役員 生産統轄 桑原 徹也



サステナブルなサプライチェーンの構築に向けた取り組み

原材料調達から生産・物流に至るサプライチェーン全体において、安定供給と持続可能性の両立が求められています。当社は、関係先との継続的なコミュニケーションを通じて連携を強化し、各工程におけるリスク対応と環境・社会課題への配慮を両立したサプライチェーンの構築を推進しています。

サプライチェーンマネジメントへの取り組み

製造業としての社会的責任を果たすため、原材料の調達から製品の製造、流通、販売に至るまでのプロセスを対象とするサプライチェーンマネジメントを重視しています。環境負荷の低減、人権の尊重、公正な取引の実現を通じて、持続可能な社会の構築と企業の長期的な成長を両立させることを目指しています。



安定供給を支える生産体制の強化

複数の生産拠点による製造体制を構築し、主要製品については複数工場での生産が可能となるよう整備を進めています。非常時でも一部製品を除き代替生産が可能な体制を確保しており、東北日東工器では将来的に全製品群への対応を目指しています。

事業別生産拠点配置

	迅速流体継手	リニア駆動ポンプ	機械工具	建築機器
タイ (NKIT)	○	○	○	
栃木 (栃木日東工器)	○	○		
福島 (東北日東工器)			○	○

※NKIT: NITTO KOHKI INDUSTRY (THAILAND) CO., LTD.

サプライチェーン関係者との対話促進

営業顧客や調達先、地域行政・団体など多様な関係者を対象に、工場の見学・訪問機会を提供しています。現場理解を深めるとともに双方向のコミュニケーションを促進し、信頼関係の構築と持続可能なサプライチェーンの実現に取り組んでいます。

サプライチェーンを支える自動化設備の導入

東北日東工器では、自動倉庫およびAGV(無人搬送車)を連携させ、出入庫から庫内搬送までを一体的に自動化しています。これにより、省人化や作業の平準化、リードタイム短縮に加え、在庫精度や安全性の向上を実現し、安定したサプライチェーンの構築に貢献しています。

AI活用による物流業務の改革

外部倉庫向けにAIを活用した入出庫アプリケーションを開発し、現場担当者と連携しながら段階的に改善を進めました。その結果、出荷作業時間を約6割削減し、在庫管理の精度向上と業務効率化を実現しています。本取り組みはその先進性が評価され、福島市主催のふくしまデジタルイノベーションアワードにおいて初代大賞を受賞しました。

見学・訪問受け入れ実績

	活動実績
実施回数	40回
延べ参加人数	780名

※東北日東工器実績



持続可能性を高めるガバナンスの構築

リスク

- 情報セキュリティリスクの増大
- 情報流出・不正・事業継続リスクの増加・多様な人材の増加
- コミュニケーションの希薄化・世代交代・技術伝承

機会

- サステナビリティへの取り組みニーズの増加・ESG経営の要求
- 人権・製品品質・業務品質・安全・改善などへの意識が高い企業への需要増
- セキュリティスキルの向上

■長期的なありたい姿

- コンプライアンスが社内各階層において機能・維持され、それに従った判断がなされることで、事業全体としてコンプライアンスが高い水準で保たれている状態
- 質の高いリスク管理体制が確立され、リスクと機会の捕捉が適切になされている状態

■意図・背景

企業として目指す姿を早期に達成するためには、攻めと守りの両輪が必要です。日東工器らしくあり、競争力を保ち、価値創造を提供し続けるための根源になるものが企業風土や価値観です。

また、不確実性が高まる現代において、リスクマネジメントの強化は、企業経営の安定化に必須の課題であると考えています。

実現に
向けて

信頼を支える、実効性あるガバナンスへ

取締役会の監督機能強化、内部統制、リスクマネジメント、適時適切な情報開示を通じて、信頼されるガバナンス基盤の構築を進めています。その実効性と課題について、次ページで監査役3名が語り合います。

Governance

ガバナンス

日東工器は、製品・技術を通じて社会課題の解決に貢献するとともに、環境負荷低減、人材活躍、ガバナンス強化を推進することで、持続可能な社会と企業価値向上の両立を目指しています。

監査役座談会

その先の成長へ、 変化を恐れずチャレンジを。

持続的な企業価値向上には、ガバナンスの実効性と業務の有効性・効率性を見極める監査機能が欠かせません。

本座談会では、変化の局面にある当社グループの現状とこれからについて、監査役としての関与や課題認識を交えながら語り合いました。

議論を尽くす取締役会への進化

加々美：当社の取締役会は、小形社長が就任されて以降、より多くの人の意見を聞きたい、会社としてのコミュニケーションを図ろうという意識が強くなりました。社長自身が各部門とコミュニケーションを図っており、取締役会の審議が長時間に及ぶこ

とが少なくありません。議事録は以前の3～4倍になっています。

私は、弁護士としての専門性に基づく監査の視点を大切にしつつ、この会社に長く関わる者として、社外の立場に甘んじずに発言するようにしています。

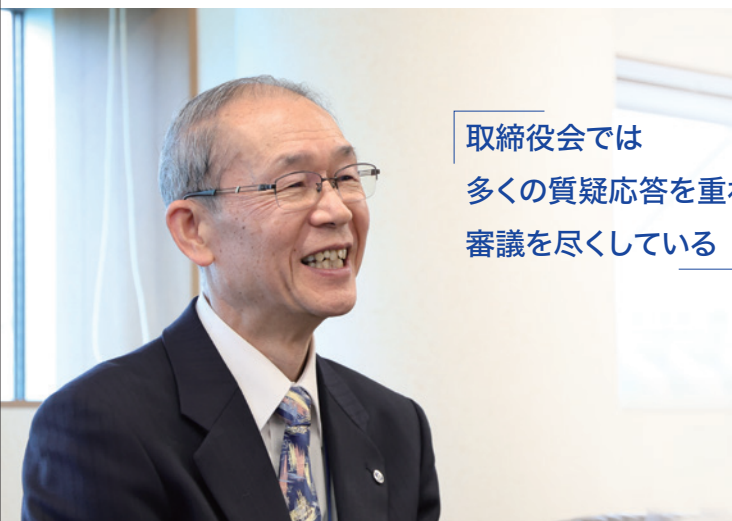
篠塚：当社は、市場から長く支持される製品を世に送り出し続け、規模を拡大しながら成長を重ねてき



社外監査役
篠塚 久志

常勤監査役
西田 豊

社外監査役
加々美 博久



取締役会では
多くの質疑応答を重ね
審議を尽くしている

ました。経営環境や社外役員体制が変化の中で、「今こそ会社が変わらなければならない」という認識が共有され、組織として進化する過程にあります。取締役会についても、さらなる定例化やルール整備を進めながら、意思決定の実効性を高めていくことが今後の課題ですが、一歩ずつ着実に改善が積み重ねられていると感じています。

西田：取締役会では、多くの質疑応答があり、統轄役員も同席して十分審議を尽くしていると思います。取締役会で決定した方針は、統轄役員を中心に各部門に浸透させています。

また、部門横断の重要課題については、統轄役員間で頻繁かつ詳細に議論し、確実な解決につなげています。

三者三様の専門性で 議論の質を高める

篠塚：取締役会では、それぞれの専門に基づき活発な議論が行われており、議題によっては意見が分かれることもあります。監査役としては、執行側からの提案について検討が十分でないと感じる場合には、結論を急ぐのではなく追加検討をお願いしています。重要なのは、賛否そのものではなく、意思決定の質を高めることです。一方で、社外監査役と社外取締役の指摘事項は方向性を同じくすることが少なくありません。しかし、それは決して馴れ合いではなく、それぞれの専門的な視点から議論を重ねた結果として、同じ結論に至ったということです。取締役会からの指摘が議論の質を高め、最終的に会社として納得感のある意思決定につながっていると感じています。

加々美：確かに、その場では決議せず一旦留保して引き続き検討しよう、ということも少なからずありますが、十分に議論したうえで、最終的には全員が納得できる結論に至っています。監査側から執行側に再考と一層の検討を促し、前向きに指摘して意思決定の質を高めている印象です。

社外役員の活用においても、当社では各人の経験・専門性が十分に生かされていると感じます。報酬を

払う以上、それに見合う働きを求めるべきで、企業として十分に活用しなければ意味がないと考えています。

西田：常勤監査役としては、監査部と連携して各部門、工場、支社などの監査に赴き、実査も行います。社外監査役にも、海外監査に帯同していただくこともあります。海外特有の規制の動向、特に環境規制、人権保護関連の動きも、生産活動への影響を見据えて監査の中で確認しています。

改善のきっかけとなる 監査のまなざし

加々美：かつて発生したグループ工場での不適切会計の問題ですが、そもそも発見の端緒は、取締役会において「在庫が過大ではないか」と監査役から指摘されたことでした。取締役会では、我々の求めに応じて

監査役として
前向きに指摘し
納得の決断を後押しする



経理部門から毎月詳細な財務資料が上がってくるのですが、数値の変化に対する取締役会での質疑がきっかけになったと認識しています。

西田：「在庫が多い」というご指摘を受けて執行側で分析を始め、問題の存在を認識するに至った、という経緯でした。内部統制については、過去の在庫の不祥事を受けて、システムの不正ができない仕組みに変更しました。それが適切に運営されているかを、モニタリングしていますし、そのモニタリング自体が機能しているかどうか、監査の中で時間を取って確認しています。

篠塚：取締役会での在庫水準の違和感に対する問題提起でした。執行側が詳細な分析を行い、原因の把握と再発防止策の整備につながったと理解しています。監査役として特別な指摘というより、気付いた点を率直に共有し、それを組織として改善につなげることができた点に意義があったと思います。

加々美：不適切な事象には必ず原因があります。当社は非常に真面目な会社ですから、原因を究明し、課題が発見されれば着実に改善につなげることができる。そうした自浄作用が、企業風土として根づいているものと認識しています。

利益を生み続けるための課題認識

篠塚：決められたことを着実に遂行する真面目な社風は当社の強みですが、この10年ほどの売上と利益の推移を見ると、競争環境の変化への対応が重要な課題になっています。今後、さらに成長を続けるためには、部門間で知恵を出し合い、市場や顧客の変化を捉えた新たな価値創造に取り組むことが重要です。営業、開発、生産、管理の各部門は、それぞれ高い専門性を持っていますが、部門を超えた連携をさらに強化し、その力を組織全体の競争力につなげていくことが求められていると考えています。

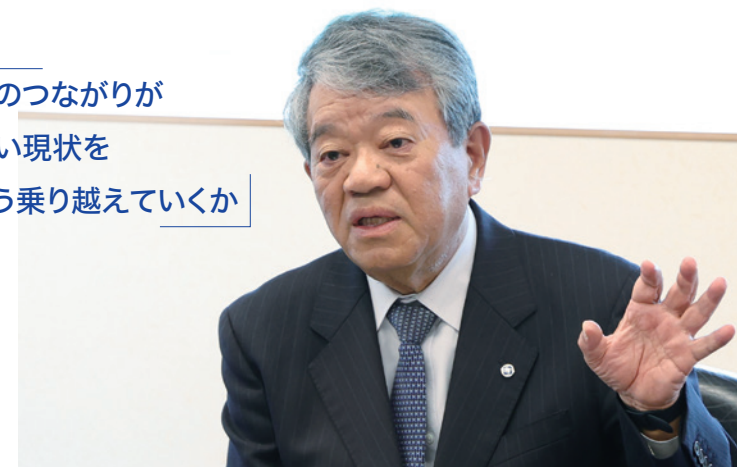
西田：私が普段、各部門の監査をしていて監査報告書に書くのは、それぞれの部門は懸命に職務に取り組んでいるものの、会社全体の大きな成果につなげるためには、部門間の連携が必要であるということです。現在は、統轄役員を中心に部門を超えた連携を取り、事業計画にも具体的に織り込まれるようになっています。各部門の取り組みが、会社全体の方針のもとで、より有機的につながること、さらなる成果につながっていくものと期待しています。

篠塚：新工場建設は、まさにそうした課題への対応策の一つです。山形・白河の2工場を統合するとい

横のつながりが

弱い現状を

どう乗り越えていくか



う方向性は、将来の事業基盤や競争力強化の観点から十分な合理性があると考えています。福島県の助成も活用しながら、今後10年、20年を見据えた重要な投資であり、取締役会でも投資効果を含めて繰り返し議論を重ねました。議論を深めた結果として納得感のある意思決定に至ったと認識しています。

加々美：激変する時代だからこそ、メーカーもその流れを見据えて製品を開発し、変化を恐れない姿勢になっていただきたい。会社のリスクを考えたとき、最も重要なのは、当社自身が利益を出し続けられるかどうかだと捉えています。それだけの技術も能力もある会社ですから、勇気を持って歩みを進めてほしいと願っています。

AI活用と人材の挑戦を 次の成長力へ

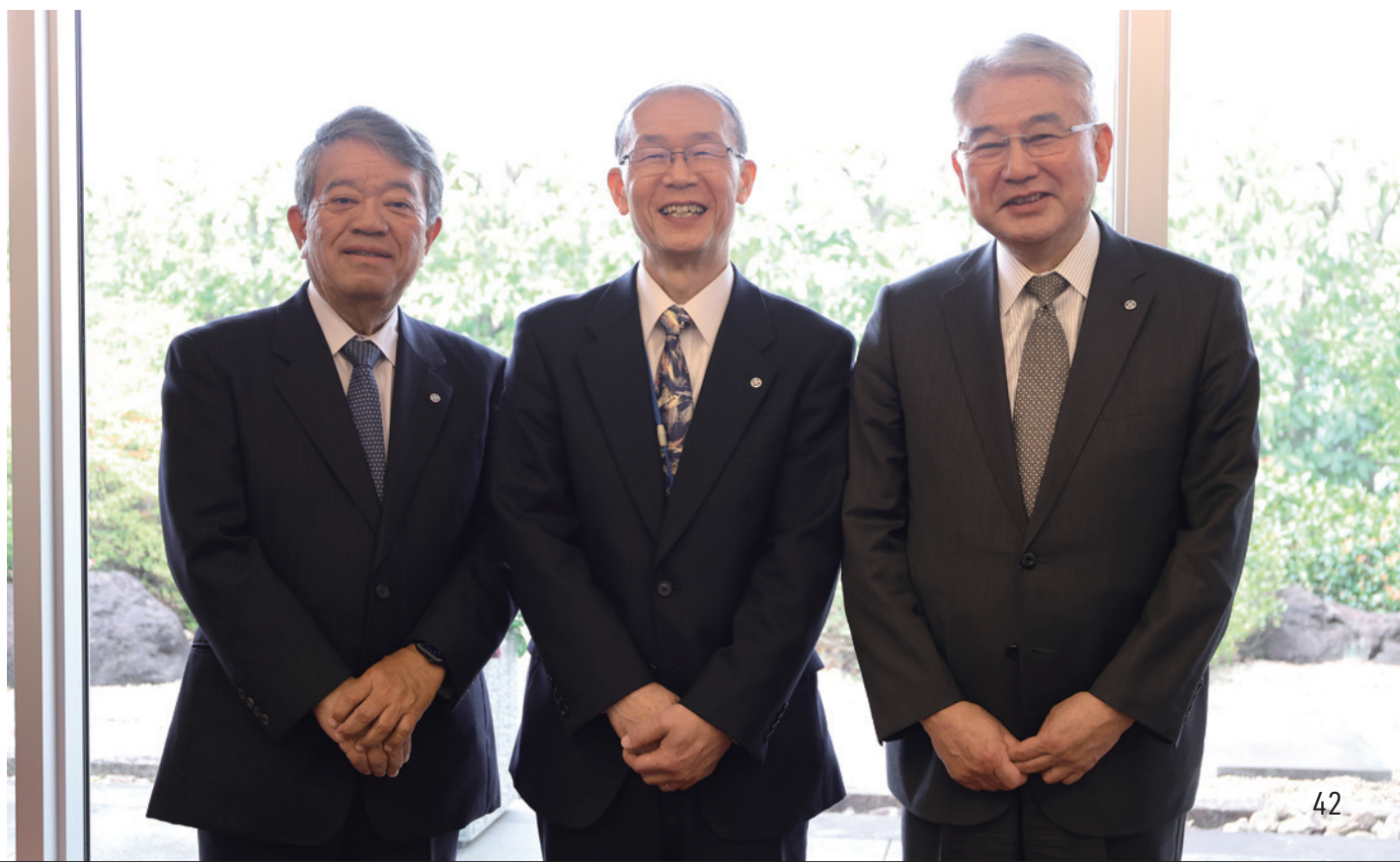
西田：ESGの視点において、当社は以前から省エネルギーに貢献する技術を開発してきており、CO₂削減につながっている製品が多数あります。同時に、これからESGで重要になってくるのは生物多様性と人権重視だと言われており、海外拠点を持つ立場として注意して見ていく必要があります。各部門を監査していると、AIを使い始めている部門が増えてきました。現在は部門ごとのAI活用ですが、将来的には会社全体のさまざまな情報を統合し、過去のノウハウを引き出せるようにする構想があるようです。実現すれば、非常に強い日東工器になると思っています。

研究投資や設備投資の負担も重くなっていますが、将来に必要な種まきです。中期経営計画の目標達成に向けて、種を果実へと実らせてほしいと願っています。

篠塚：人材の問題も監査役間でよく議論しています。技術・技能の伝承、人材育成、人材流動化の中での中間層の不足など、多くの企業に共通する課題です。その解決策の一つとして、AIの活用に大きな可能性があると考えています。AIを活用して定型業務やルーティン業務の効率化を進め、そこで創出された

人的資源を、より付加価値の高い領域へ振り向けていくことが、今後の競争力強化につながると期待しています。当社は、モノづくり企業としての確かな基盤があり、必要な取り組みを着実に積み重ねることができる会社です。自ら考え挑戦した提案が採用され、全社の動きにつながることもあります。従業員の皆さんには、そのような環境を前向きに生かし、新たな挑戦につなげていただきたいと思います。

加々美：繰り返しになりますが、中期経営計画を達成するうえでも、変化を恐れずにチャレンジしてほしい。そこに尽きます。若い人たちがそうした姿勢で日々の業務に臨むことは、やりがいや成長の実感にもつながるものと考えています。その夢や情熱を受け入れるだけの度量や土壌が、この会社にはあると確信しています。



ガバナンス

強化に向けた取り組み

すべてのステークホルダーから信頼を獲得していくために、経営の健全性・透明性を高めるという視点から最適なコーポレート・ガバナンスの構築に取り組んでまいりました。

コーポレート・ガバナンスに対する基本的な考え方

当社において、コーポレート・ガバナンスの目的は、継続的に企業価値を高めていくためのものとの認識に立ち、適時、適切な情報開示によって透明性を確保できるよう、経営の監視が適切に機能するよう努めていきます。

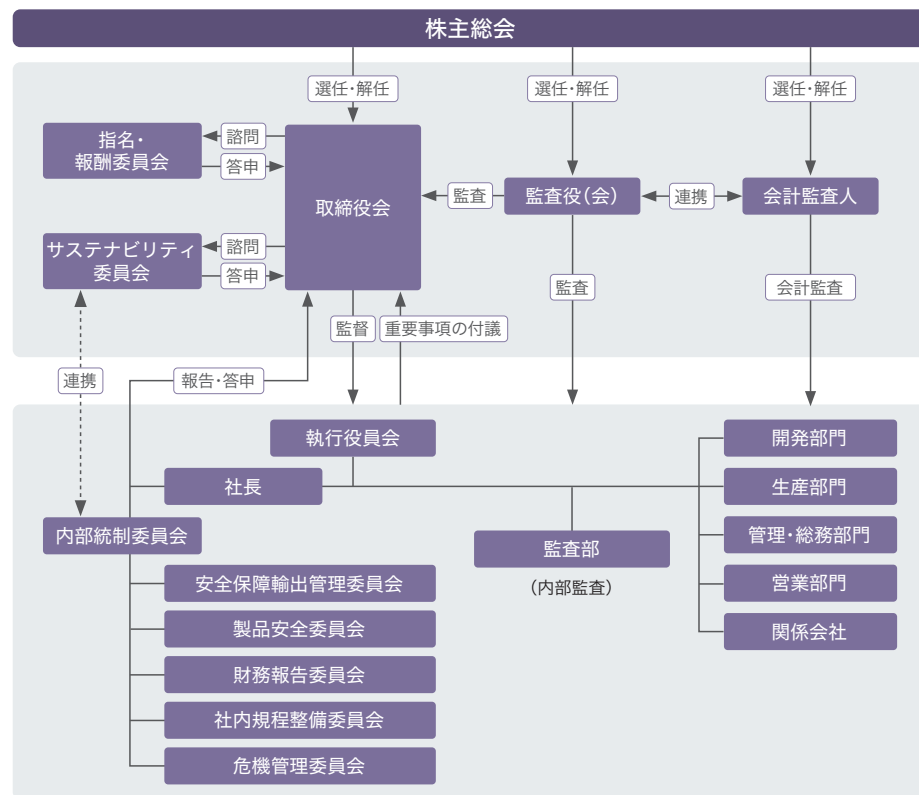
また、ステークホルダーとの約束を守り信頼されることによって企業価値を高めることができると考えております。

基本方針	
1 株主の権利・平等性の確保	株主の権利が実質的に確保されるよう環境整備を行います。また、少数株主や外国人株主の権利行使についても平等性の確保に配慮いたします。
2 株主以外のステークホルダーとの適切な協働	さまざまなステークホルダーとの適切な協働を図り、これらステークホルダーの立場を尊重し、社会・環境問題などに取り組んでまいります。
3 適切な情報開示と透明性の確保	会社の財政状態・経営成績などの財務情報を適時開示することはもちろんのこと、非財務情報についてもニュースリリースやホームページなどで情報開示いたします。
4 取締役会などの責務	取締役会は、事前に取締役会資料を配付し、必要に応じて補足説明などを加え、独立社外取締役3人が独立した客観的な立場から、経営陣・取締役に対する監督をしております。また、社外監査役2人を含む監査役会は、独立社外取締役3人とも定期的に会合を持ち、取締役会において経営陣に対して意見を述べております。このように、株主に対する受託者責任を果たせる体制になっております。
5 株主との対話	持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するため、株主総会での対話だけでなく、株主との個別の対話にも対応しています。

ガバナンス強化の変遷



コーポレート・ガバナンスの体制



リスクマネジメント・事業継続マネジメント

持続可能な成長と安定的な事業運営を実現するため、サステナビリティと内部統制のリスク管理体制を整備し、統合的に運用しています。

サステナビリティに関するリスクマネジメント

2023年11月に発表したマテリアリティ(重要課題)は、その背景となるリスクと機会を踏まえて特定を行いました。今後は、そのリスクと機会を定期的に見直し、必要に応じて戦略に反映します。また、内部統制委員会およびその傘下である危機管理委員会や製品安全委員会でもリスクについて検討しており、必要に応じてサステナビリティ委員会と連携します。

気候変動に関するリスクと機会の管理について、当社グループはTCFDの提言への賛同を表明はしていませんが、主旨には賛同しております。まず、外部専門家を交えてシナリオ分析(2℃以下と4℃)を実施し、リスク(移行リスク・物理リスク)と機会の評価を行いました。現時点において、重要度の高いリスクは「カーボンプライシング導入によるコスト増加」のみと判断され、リスクは限定的であると判断しています。

内部統制に関するリスクマネジメント

社長を委員長とする内部統制に関する最高意思決定機関として内部統制委員会を設置しています。その内部統制委員会傘下に分野別の各委員会を設置し、内部統制規程、コンプライアンス規程、安全保障輸出管理規程、危機管理規程、および各委員会細則にのっとり、リスク管理体制を有効に機能させております。

なお、有事の際には、社長を本部長とする緊急対策本部を設置し、損害の拡大を防止し損失を最小限にとどめるよう、迅速な対応を行う体制を取っております。さらに、関係会社管理規程に基づき、経営企画部が国内・海外の製造グループ会社、海外営業推進部が海外販売グループ会社を統轄して、企業集団のコンプライアンスおよびリスクの管理を推進する体制を取っております。

事業継続マネジメントの基本方針

当社は、緊急事態で優先すべき事項を、次のとおり明確化しています。

従業員・家族の
命を守る

製品の
供給継続

社会的な責任を
果たす

事業継続のための取り組み

1 購買ルートの確保

非常時に備え、代替のルート(協力工場)を常に考慮した体制づくりを進めています。

生産のバックアップ体制

2 迅速流体継手事業・機械工具事業・リニア駆動ポンプ事業は日本2工場およびタイ国1工場の体制となっています。

製品提供の維持

3 万一、生産が中断した場合は、西日本物流センターの在庫および栃木日東工器と、全国に所在する代理店さまの保有する在庫により、欠品リスクを最小限にとどめる体制にしています。

販売のバックアップ体制

4 営業拠点が被災した場合は本社で、本社が被災した場合は西日本支社で、それぞれ受注・発注手配ができるシステムの開発およびテスト運用が完了しています。

5 営業拠点のバックアップ体制

緊急時に「通常の連絡先」が対応できない場合は、「災害緊急時の連絡先」で対応が可能です。

施設の防災対策

6 地震への備えの一つとして、建物の被害を最小限にとどめる対策を進めています。建物自体の耐震化に加え、什器の耐震補強や事務機器の固定などを行っています。そのほか、本社および営業拠点では、ヘルメット、食料、毛布などの防災備品を適正数保有しています。

情報データのバックアップ体制

7 お客さまへ製品を供給するために不可欠な情報データのバックアップ体制を既に確立しています。停電時、サーバールームは非常用発電で稼働しますが、万が一困難な事態になった場合は、直ちに他拠点の運用に切り替え、速やかに復旧することができます。

取締役会

取締役会では、経営上の重要事項を審議し、中期経営計画の主要項目や各部門の基本戦略などの報告を通じた業務執行の監督を行っています。また、法令および定款に基づく決議事項に加え、当社が定めた事項についてサステナビリティの観点も重視し、審議・決定しています。

取締役・監査役の構成とスキルマトリクス

当社の取締役会は、技術開発、生産、販売、管理、企画など、それぞれの分野を統轄するにふさわしい社内取締役、およびグローバルな知見・経験を有する取締役と女性取締役の必要最小限の員数で構成されており、多様性と規模のバランスもとれています。そのうち3人は社外取締役であり、その全員が独立性を有しています。また、監査役は3人で構成され、そのうち2人が社外監査役です。監査役は取締役会のほか重要な会議に出席し、取締役の任務遂行について厳正な監視を行っています。

氏名	会社における現在の地位	企業経営	開発・生産	営業・マーケティング	法務・コンプライアンス	財務・会計	国際性	ESG
小形 明誠	代表取締役社長 社長執行役員	●		●			●	●
高田 揚子	取締役	●						●
千葉 隆志	取締役 専務執行役員	●	●					●
中川 康生	社外取締役				●		●	●
小見山 満	社外取締役					●	●	●
山東 理二	社外取締役	●		●			●	●
西田 豊	常勤監査役					●		●
加々美 博久	社外監査役				●			●
篠塚 久志	社外監査役	●		●			●	●

※各人に特に期待される項目を記載しております。
※上記一覧表は、各人の有するすべての知見や経験を表すものではありません。

取締役会の実効性評価

当社では、継続的なグループ企業価値向上のために、コーポレート・ガバナンスを有効に機能させるべく、毎年、取締役会の実効性を評価することとしています。

評価方法	2025年度の実効性評価につきましては、すべての取締役および監査役を対象にアンケート調査を実施しました。アンケートの設計および分析にあたっては外部機関を活用し、結果に基づき取締役会において実効性および課題について審議を行いました。
評価結果の概要	本年調査の結果、当社取締役会の実効性は、おおむね確保されていると評価されました。 取締役会の運営、内部統制・リスク管理体制などについては、高い評価を得ており、全体として適切に機能していると認識しています。また、議論および重要事項に関する監督は、おおむね適切に行われていることが確認されました。 一方で、今後の課題として以下のように整理されました。 ■ 資本収益性および株価向上に向けた議論のさらなる充実 ■ 人的資本投資および人材戦略に関する検討の深化 ■ 実効性評価を踏まえた課題対応の推進体制の強化 ■ 資本コストを踏まえた事業ポートフォリオおよび資源配分に関する議論の高度化 ■ DXの推進および企業価値との連動 ■ バリューチェーンを含むリスク管理の強化 ■ CEO後継者計画を含む経営人材育成の充実
今後の対応	上記の審議結果を踏まえ、課題への対応を着実に進め、取締役会の監督機能および意思決定機能のさらなる強化を図ってまいります。 また、資本効率および人的資本の観点を踏まえた経営の高度化を推進し、戦略および資源配分に関する議論の充実を通じて、中長期的な企業価値向上に取り組んでまいります。

指名・報酬委員会と役員報酬制度

当社のコーポレート・ガバナンス体制を一層充実させることを目的に、取締役会の諮問機関として指名・報酬委員会を運用しています。

また、取締役の経営監督や業務執行の機能が適切に発揮されることを目指して、役員に対する報酬制度を設計しています。

指名・報酬委員会

当社は、取締役会の諮問機関として任意の「指名・報酬委員会」を設定しています。取締役、監査役、執行役員の指名・報酬に関して独立社外取締役を委員長とする委員会で議論を行い、その結果を取締役会に答申し、指名・報酬の決定に関する手続きの透明性および客観性を確保しています。

また、代表取締役社長の後継者計画および後継者候補の育成に係る取締役会の機能や審議プロセスに、適切に関与しています。

同委員会の構成

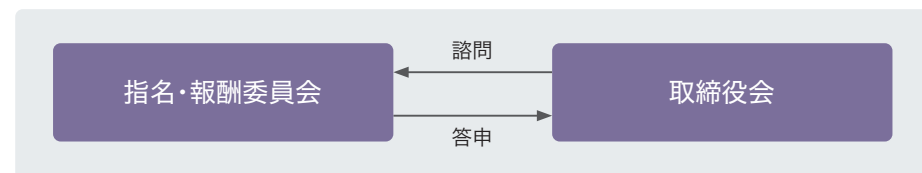
委員長：社外取締役 中川 康生

委員：代表取締役社長 小形 明誠

委員：社外取締役 小見山 満

取締役の報酬の決定プロセス

上述のとおり、当社の取締役の報酬などの額およびその算定方法については、指名・報酬委員会に諮問し、その答申を得て取締役会が決議しています。



取締役の個人別の報酬などの決定方針

当社役員の報酬制度は、業界における競争力を維持するとともに、業績向上を図り、継続的に企業価値を高め、株主と利害を共有できる、職責や成果を反映した体系となっています。

項目	決定方針
基本報酬	取締役の基本報酬は、月例の固定報酬とし、役位、職責、在任年数に応じて他社水準、当社業績、従業員給与の水準も考慮しながら、総合的に勘案して決定するものとする。社外取締役の報酬などは、業務執行から独立した立場から経営を監督および助言する立場を考慮し、月例の固定報酬のみとし、その額は社外取締役としての責務に相応しいものとし、常勤・非常勤の別やおのおのが果たす役割などを考慮して個別に決定する。
業績連動報酬	年次賞与は、中期経営計画において業績指標としている連結売上高、連結営業利益率を基準に経営目標の達成状況などを適切に評価し、これを報酬に反映し、6月に支給するものとする。
業績連動報酬と業績連動報酬以外の報酬の支給割合	取締役（社外取締役を除く）の業績連動報酬としての賞与の支給割合は、客観性・妥当性を担保するために、外部調査機関の役員報酬調査データによる報酬水準・業績連動性の客観的な比較検証を行い、会社の持続成長と中長期的な企業価値向上に寄与するために、最も適切な支給割合となることを方針とする。

役員一覧

(2026年6月23日現在)

取締役および監査役



代表取締役社長
小形 明誠



取締役
高田 揚子



取締役
千葉 隆志



社外取締役
中川 康生



社外取締役
小見山 満



社外取締役
山東 理二



常勤監査役
西田 豊



社外監査役
加々美 博久



社外監査役
篠塚 久志

執行役員

社長執行役員
小形 明誠

常務執行役員
管理統轄 IR担当
野口 浩臣

常務執行役員
管理副統轄 兼 管理本部長 DX担当
小野田 靖

執行役員
新井 一成

執行役員
開発本部長
高橋 政樹

執行役員
国内営業本部長
山口 拓也

専務執行役員
開発統轄
千葉 隆志

常務執行役員
営業統轄 兼 国際事業本部長
横田 圭右

常務執行役員
生産統轄
桑原 徹也

執行役員
村上 慶一

執行役員
総務本部長
石川 智子

財務・非財務データ（ESG関連データ）

	単位	2024 / 3期	2025 / 3期	2026 / 3期
経営成績				
売上高	百万円	27,072	27,256	27,289
営業利益	百万円	2,680	2,342	1,182
経常利益	百万円	2,821	2,510	1,466
親会社株主に帰属する当期純利益	百万円	1,841	1,345	2,144
設備投資額	百万円	6,117	6,328	7,525
減価償却費	百万円	1,299	1,270	1,948
研究開発費	百万円	1,001	870	930
財政状態				
総資産	百万円	65,066	66,605	68,670
純資産	百万円	57,175	58,183	60,942
株主資本	百万円	54,628	54,875	56,385
キャッシュ・フロー				
営業活動によるキャッシュフロー	百万円	2,307	2,709	4,151
投資活動によるキャッシュフロー	百万円	▲333	▲6,852	▲4,775
財務活動によるキャッシュフロー	百万円	▲3,740	▲1,385	▲1,039
現金および現金同等物の期末残高	百万円	18,805	13,429	11,749
財務指標				
自己資本比率	%	87.85	87.34	88.73
ROE(自己資本利益率)	%	3.20	2.33	3.60
1株あたり情報				
BPS(1株あたり純資産)	円	3,022.27	3,108.44	3,248.40
EPS(1株あたり当期純利益)	円	93.49	71.86	114.57
一株あたり年間配当金	円	43.00	39.00	40.00
配当性向	%	40.8	54.3	34.9

	単位	2024 / 3期	2025 / 3期	2026 / 3期
環境 ※1				
温室効果ガス(GHG)排出量スコープ1	tCO ₂	792	840	635
温室効果ガス(GHG)排出量スコープ2	tCO ₂	4,144	3,693	2,945
温室効果ガス(GHG)排出量スコープ3	tCO ₂	77,592	87,243	122,646
社会				
従業員数	人	1,014	1,052	1,032
(うち国内従業員数)	人	735	762	751
キャリア採用比率※2	%	73.8	33.9	58.2
有給休暇取得率※2	%	59.7	62.0	67.2
離職率※2	%	8.1	6.7	8.4
女性管理職比率※2	%	6.2	6.2	6.2
育児休業取得者数※2	人	12	19	18
男性育児休業取得率※2	%	33.3	71.4	80.0
ガバナンス ※3				
取締役人数	人	6	6	6
社外取締役比率	%	50	50	50
女性取締役比率	%	16.7	16.7	16.7
監査役人数	人	3	3	3
社外監査役比率	%	66.7	66.7	66.7

※1 2026年7月時点で算定可能なデータに限る

※2 日東工器グループ国内会社

※3 日東工器株式会社

事業拠点

JAPAN



本社



西日本支社



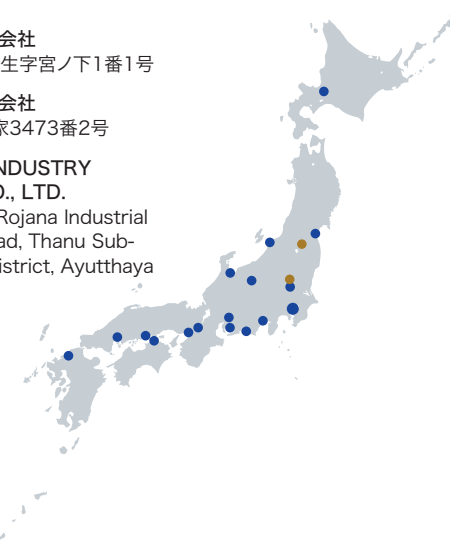
中日本支社

国内販売・物流拠点

- 本社・研究所／東日本支社／東京第一支店・東京第二支店
東京都大田区仲池上二丁目9番4号
- 西日本支社／大阪第一支店・大阪第二支店
大阪府大阪市東成区深江北二丁目10番10号
- 西日本物流センター
大阪府大阪市鶴見区浜三丁目3番12号
- 中日本支社／名古屋支店
愛知県名古屋市中東区社台三丁目173番2号
- 札幌支店
北海道札幌市白石区東札幌五条一丁目3番10号
- 仙台支店
宮城県仙台市若林区卸町三丁目2番4号
- 新潟支店
新潟県新潟市中央区女池神明三丁目4番10号
- 松本支店
長野県松本市島内4082番7号
- 北関東支店
群馬県伊勢崎市柳原町76番1号
- 静岡支店
静岡県静岡市葵区沓谷六丁目15番4号
- 浜松支店
静岡県浜松市中央区篠ヶ瀬町1341番地
- 三河支店
愛知県岡崎市大門五丁目7番地3
- 北陸支店
富山県高岡市戸出町三丁目1番26号
- 京都支店
京都府京都市伏見区竹田北三ツ杭町31番地
- 高松支店
香川県高松市松縄町51番13号
- 岡山支店
岡山県岡山市北区辰巳17番101号
- 広島支店
広島県広島市西区三滝町3番1号
- 福岡支店
福岡県福岡市博多区東光寺町一丁目12番9号

生産拠点

- 東北日東工器株式会社
福島県福島市大笹生字宮ノ下1番1号
- 栃木日東工器株式会社
栃木県さくら市氏家3473番2号
- NITTO KOHKI INDUSTRY (THAILAND) CO., LTD.
64,64/1 Moo 9 Rojana Industrial Park, Rojana Road, Thanu Sub-district, U-thai District, Ayutthaya 13210, Thailand



GLOBAL



アメリカ



ドイツ



イギリス



オーストラリア

海外販売拠点

アメリカ

- NITTO KOHKI U.S.A., INC.
46 Chancellor Drive, Roselle, Illinois 60172, U.S.A.

ヨーロッパ、アフリカ、中東

- NITTO KOHKI EUROPE GMBH
Gottlieb-Daimler-Str. 10, 71144 Steinenbronn, Germany
- NITTO KOHKI EUROPE GMBH UK Branch
Unit A5, Langham Park Industrial Estate, Maple Road, Castle Donington, Derbyshire DE74 2UT, United Kingdom

東アジア

- 日東工器省力機器貿易(上海)有限公司
Room 2602, Shanghai International Trade Centre, No.2201 Yan An West Road, Shanghai 200336, China
- 日東工器省力機器貿易(上海)有限公司-深圳分公司
Room 708, Building 1, Wanting Building, No. 2009 Baoyuan Road, Baoan District, Shenzhen, Guangdong 518102, China

東南アジア

- 日東工器株式会社 シンガポール支店
18, Kaki Bukit Road 3, #02-12, Entrepreneur Business Centre, Singapore 415978
- 日東工器株式会社 バンコク事務所
2 Jasmine Building, 22nd Floor, Soi Prasarnmitr (Sukhumvit23), Sukhumvit Road, North Klongtoey, Wattana, Bangkok 10110, Thailand
- NITTO KOHKI INDIA PVT LTD
Unit No. 605, 6th Floor, Global Foyer mall, Sec-43, Gurugram, Haryana 122002, India
- 日東工器株式会社 インドネシア事務所
Plaza Marein 23rd Floor Jl. Jend. Sudirman Kav. 76-78, Jakarta 12910, Indonesia

オセアニア

- NITTO KOHKI AUSTRALIA PTY LTD
77 Brandl Street, Eight Mile Plains, Queensland 4113, Australia



会社概要／株式情報 ※2026年3月31日現在

会社概要

社名	日東工器株式会社
代表者	代表取締役社長 小形 明誠
所在地	〒146-8555 東京都大田区仲池上二丁目9番4号
設立	1956年(昭和31年)10月22日
資本金	18億5032万円
従業員数	連結1,032名／単体471名

社名・マークの由来



社名

「日本の東部にあり、省力化を願った工具を作ることを念頭に、創業者の御器谷俊雄の器」から名づけられました。また漢字の会社名表示は、左右対称の文字で構成されています。会社が成長する際、内容が充実し、バランスのとれたユニークな会社になることを願って定めたものです。



シンボルマーク

日東工器のイニシャル「N」に無限大の記号「∞」を重ね合わせた「無限大マーク」の外側にタービンプレードを図案化して配したものです。「無限大の可能性を信じ、常に知性と勇気の強いパワーによって回転し、前進していこう」とする企業姿勢を象徴しています。

株式情報

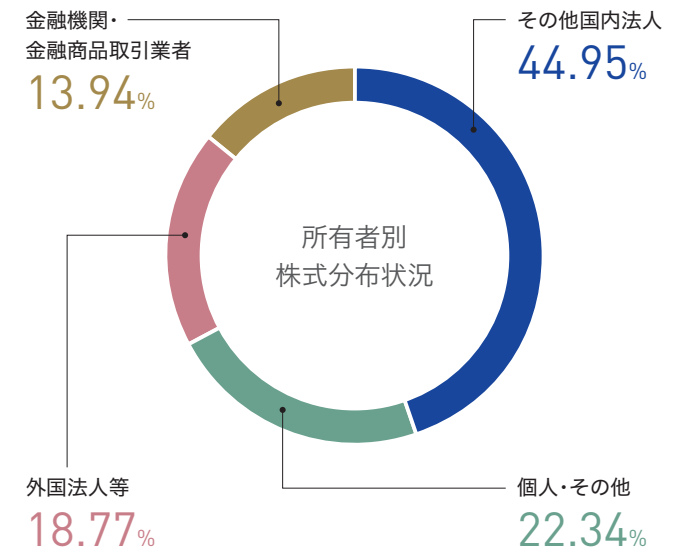
上場証券取引所	東京証券取引所 プライム市場
証券コード	6151
発行可能株式総数	51,958,200株
発行済株式総数	19,154,495株
株主数	4,895名
基準日	毎年3月31日
単元株式数	100株
株主名簿管理人特別口座の口座管理機関	三菱UFJ信託銀行株式会社

大株主の状況

株主名	持株数(千株)	持株比率(%)四捨五入
株式会社日器	7,272	38.8
THE SFP VALUE REALIZATION MASTER FUND LTD.	1,864	9.9
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(リテール信託口・株式管理)	1,241	6.6
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	994	5.3
御器谷 春子	687	3.7
高田 揚子	646	3.4
有限会社ミキヤコーポレーション	565	3.0
JP MORGAN CHASE BANK 385642	551	2.9
有限会社ミキヤエンタープライズ	415	2.2
日東工器従業員持株会	366	2.0

※持株数は切り捨て、持株比率は四捨五入。自己株式は上記株主から除外。持株比率は、自己株式(396,707株)を控除して計算しております。

株式の状況



技術で、人を想う。

日東工器株式会社

〒146-8555 東京都大田区仲池上二丁目9番4号

<https://www.nitto-kohki.co.jp>