中央発條サステナビリティ方針

当社は、企業理念３か条の最初の項に『[創る技術]を社会に活かす　～私たちは、優れた技術で価値ある商品を創造し、社会の調和ある発展に貢献します～』を掲げ、本業である「モノづくり」を通して、企業理念の実現に向けて努力してまいりましたが、今般あらたに、以下のサステナビリティ方針を定めました。

１．環境対応としてカーボンニュートラルを推進
２．働き方改革、人材育成、ダイバーシティ化推進

当社は、上記方針のもと、自動車産業が抱える地球温暖化や省エネルギーへの取り組み、地域貢献活動を通じた地域社会との共生、働き方改革・人材育成・ダイバーシティへの取り組みなどを通じて、SDGs推進の努力を続けてまいります。

トップメッセージ

企業が、成長し発展し続ける会社であるためには、株主、取引先、従業員、地域社会などのステークホルダーの皆様との相互信頼がなくてはならないと考えております。
私たち中央発條の使命につきましては、当社企業理念３か条の最初の項に以下のように、示しております。

[創る技術]を社会に活かす

私たちは、優れた技術で価値ある商品を創造し、社会の調和ある発展に貢献します。

当社は、当社の持つ「創る技術」によって、社会の進歩や産業の発展、人々の生活の充実などに寄与してまいります。
たえず社会に学びながら、新しい技術開発に取り組み、その成果を社会に還元し、社会にとってかけがえのない存在であり続けたいと願っております。
私たちは、自動車産業が抱える地球温暖化や省エネルギーへの取り組み、地域貢献活動を通じた地域社会との共生など、これからも本業である「モノづくり」を通して、企業理念の実現に向けて努力いたします。

代表取締役社長　小出　健太

Ⅰ　環境

・基本的な考え方

当社は、地球環境保全を自らの社会的責任と考え、製品の開発、生産、販売のあらゆる事業活動を通じ、持続可能な社会の発展に貢献します。

・具体的な行動指針

1. 環境に関わる法的要求事項を順守するとともに、地域社会、お客様との対話を大切にし、社会との環境調和を図ります。
2. 事業活動に伴う環境負荷を可能な限り少なくすることを経営の最重要課題のひとつとして捉え、環境目的、目標を設定し、環境の維持、改善に結びつけます。
3. 持続可能な社会の実現に向けてＳＤＧｓの目標達成に貢献します。
4. 地球温暖化防止を図るために、カーボンニュートラルの実現を目指して省エネルギーに取り組みＣＯ$_2$削減を推進します。
5. 汚染の予防と循環型社会の実現をはかるために、廃棄物削減、資源の消費抑制、環境負荷削減の取り組みを推進します。
6. 地球環境保護として生物多様性及び生態系の保護に努めます。
7. 全従業員は本方針を周知し、環境保全にかかわる意識を高め、自覚と責任を持って継続的な改善に努めます。

・推進体制

・ＳＤＧｓの推進

当社はＳＤＧｓ推進Ｇを設置しております。二酸化炭素の排出量について、2030 年度までに 2013 年度比 46%削減を目指し、今後もあらゆる施策を当社グループ全体で取り組んでまいります。

カーボンニュートラルに向けた当社の戦略は以下の通りです。

方策１：日常改善

・「徹底的な省エネ」、「老朽設備の更新」、「生産性向上」に取組んでおります。

方策２：「製品開発」「工法開発」の実用化。

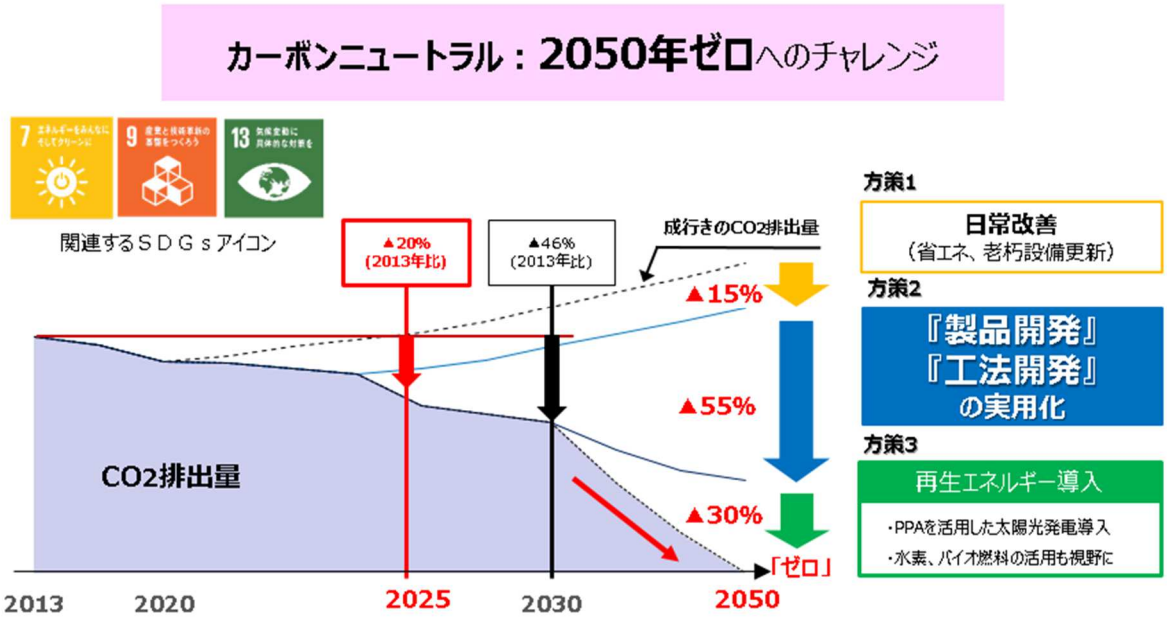
・CO_2排出の少ないエネルギーへの転換と工法を実施

スタビライザーの成形を熱間から冷間へのシフトを進めたことにより、直近では本社工場の熱間成形ラインを停止させ、CO_2排出削減を実現させた事例もございます。

・CO_2排出の少ない材料、塗料の開発、技術革新ラインの開発

方策３：再生エネルギー導入

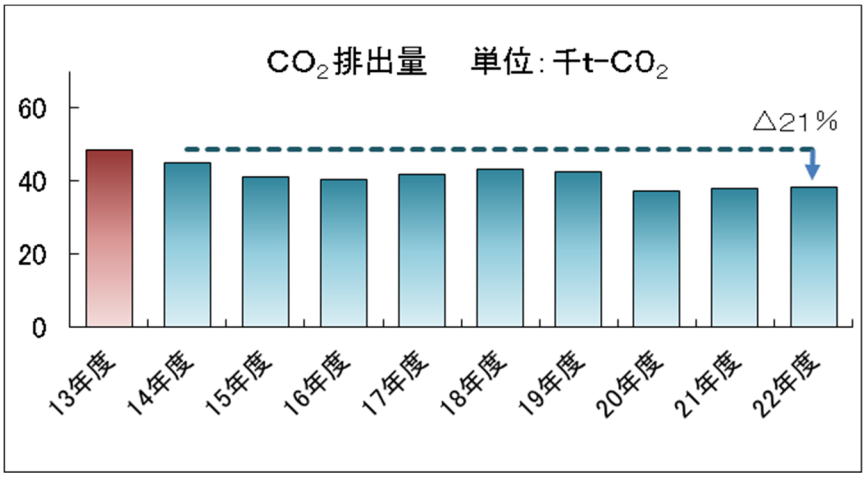
なお、カーボンニュートラルに向けた、当社の対策イメージは以下の通りです。



１．環境報告

・二酸化炭素（ＣＯ$_2$）

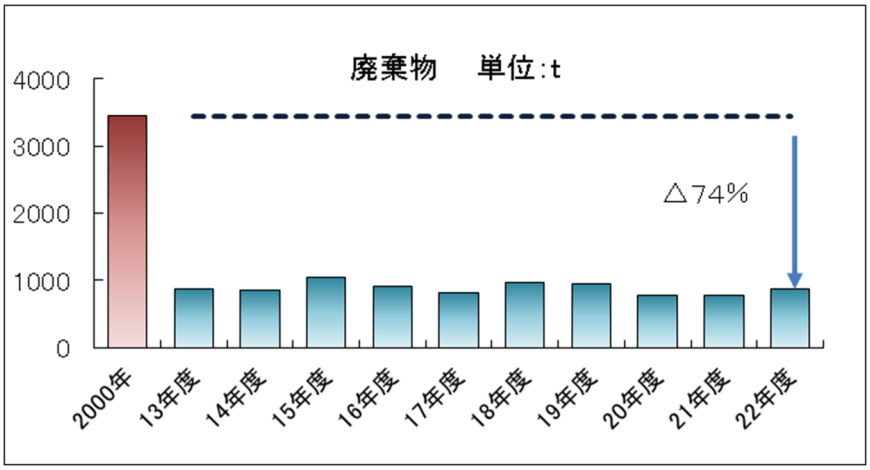
当社は、地球温暖化防止の取り組みとして事業活動に伴うＣＯ$_2$の排出抑制を進めて参りました。2022 年度のＣＯ$_2$排出量は 2013 年度に比べ、21%減少しました。



・廃棄物

当社は資源の有効利用の観点から、廃棄物の削減を進めて参りました。

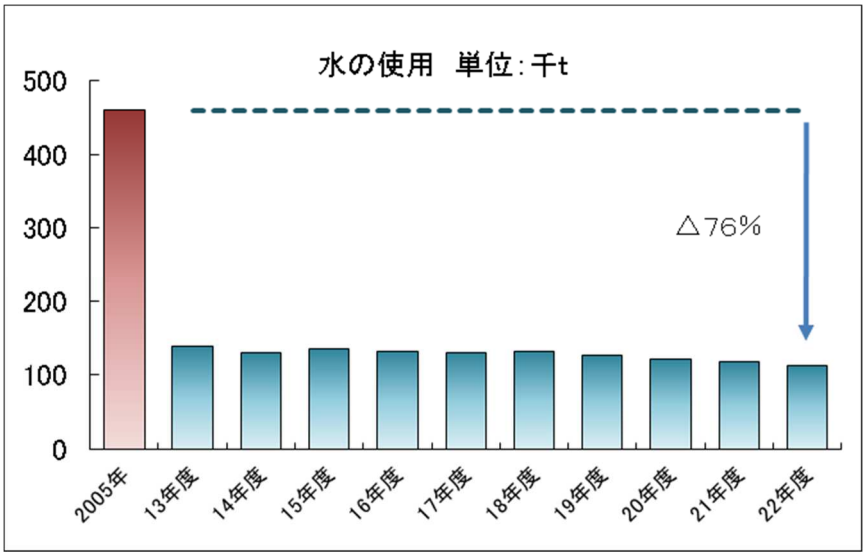
2022 年度の廃棄物量は、2000 年度に比べ 74%減少しました。



・水の使用

当社は水資源の有効利用と環境負荷抑制の観点から、水の使用量を削減する取り組みを進めています。

2022 年度の使用量は、2005 年度に比べ 76%減少しました。



２．工場環境方針／環境マネジメントシステムの適用範囲

(*)当社は各工場毎に、基本方針並びに環境方針を策定しておりますが、ここでは全工場分をまとめて概要を記載しております。

・基本方針

中央発條株式会社 は、シャシばね、精密ばね、コントロールケーブル等の製品を生産し、また新技術・新製品開発を展開しており、それらの生産活動・開発活動および製品が、地球環境に深く関連していることを認識し、環境管理システムを運用して、全従業員参加のもと、環境の継続的改善を推進する。

・環境方針

1. 環境に関連する法規・協定及び同意するその他要求事項を遵守するとともに、可能な場合には、自主基準を設定して環境の維持改善に取り組み環境に関する異常や苦情の未然防止を行う。

2. 全従業員の参加のもとに環境保全の維持活動と継続的改善及び汚染の予防を推進するために環境目標を設定し、定期的に見直しを行う。

3. 持続可能な社会の実現に向けてＳＤＧｓの目標達成に貢献する。

4. 地球温暖化防止を図るため、カーボンニュートラルの実現を目指し省エネルギーに取り組み CO_2 排出量削減を推進する。

5. 循環型社会を形成する「3Ｒ」の理念を尊重し、資源の有効利用と無駄の排除により廃棄物の削減を推進する。

6. 地球環境保護として生物多様性および生態系の保護に努める。

7. 地域との環境調和を図るとともに地域の環境保全、維持活動に積極的に参加する。

8. この方針は、実効をあげるために工場で働く又は工場のために働くすべての人に教育し、周知徹底する。

9. この方針は、一般の人が入手可能である。

・環境マネジメントシステムの適用範囲

次の関係する地域における、当社の事業活動及びそこから生まれるサービス・製品に関する環境保全活動に適用する。

また、それらに従事する従業員に適用する。

本社工場	所在地 ：	愛知県名古屋市緑区鳴海町字上汐田 68 番地
碧南工場	所在地 ：	愛知県碧南市屋敷町 1 丁目 21 番地
三好工場	所在地 ：	愛知県みよし市福田町権現山 29－5
三好西工場	所在地 ：	愛知県みよし市福田町宮下 4－1
技術センター	所在地 ：	愛知県みよし市福田町宮下 43－1
藤岡工場	所在地 ：	愛知県豊田市深見町向ィ洞 1071-1

３．取り組み事例

・SDGs に貢献するエネルギーシフトの取り組み強化

～　コイルばね・スタビライザの生産プロセス改革による CO2 削減　～

写真提供：トヨタ自動車株式会社

当社は、生産プロセス改革の一環として、低炭素社会への貢献を目指し、従来の熱間加工からより効率のよい加熱処理となる冷間加工の設備を藤岡工場（愛知県豊田市）へ敷設いたしました。

サスペンション用スプリングとスタビライザの従来加工は、ガス、灯油を使った炉での加熱が主体でしたが、当社では高周波による効率化された電気熱処理へのシフトを進めています。

また、形状を作る成形工程では、加熱した状態で加工する熱間加工から加熱を伴わない冷間加工へシフトしています。これらの改善により、車 1 台あたり約 80%の CO2 削減を実現いたしました。

写真：㈱長崎中発　太陽光パネル

更に当社では SDGｓ推進室を発足させ、政府目標である2030 年度までに 13 年度比 46%削減を目指し、今後もあらゆる施策を当社グループ全体で取り組んでまいります。

その一例として当社 100%子会社の株式会社長崎中発（長崎県大村市）では、太陽光パネルを設置し、クリーンエナジーの普及に貢献しております。

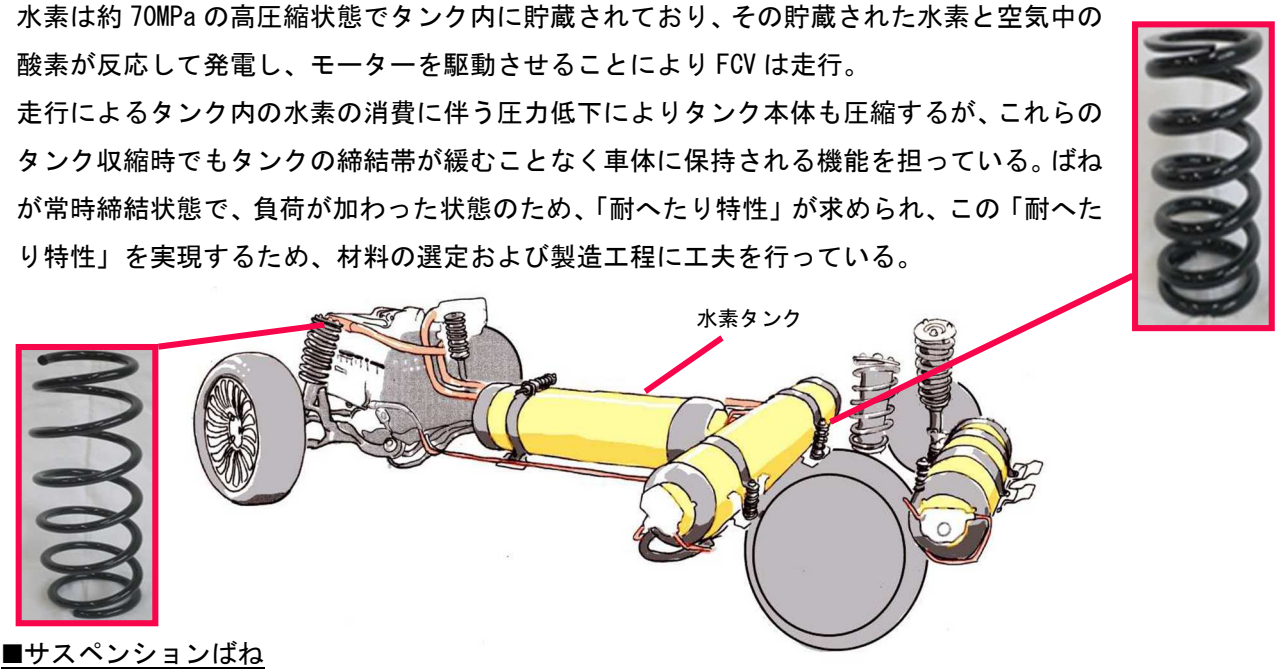
トヨタ新型「MIRAI」向けサスペンション用ばね、水素タンク固定ばねを供給
～クリーンでサステイナブルな低炭素社会の実現を目指して～

写真提供：トヨタ自動車株式会社

2020 年 12 月 9 日に発売のトヨタ自動車株式会社の FCV（燃料電池車）新型「MIRAI」向けに、当社の「サスペンション用ばね」、「水素タンク固定用ばね」が継続採用および一部新規採用されております。

■水素タンク固定用ばね

高圧水素タンクと車体との締結帯のジョイント部に使用される部品。
水素は約 70MPa の高圧縮状態でタンク内に貯蔵されており、その貯蔵された水素と空気中の酸素が反応して発電し、モーターを駆動させることにより FCV は走行。
走行によるタンク内の水素の消費に伴う圧力低下によりタンク本体も圧縮するが、これらのタンク収縮時でもタンクの締結帯が緩むことなく車体に保持される機能を担っている。ばねが常時締結状態で、負荷が加わった状態のため、「耐へたり特性」が求められ、この「耐へたり特性」を実現するため、材料の選定および製造工程に工夫を行っている。



■サスペンションばね

環境重視の FCV でありながらも高い操縦安定性と乗り心地を実現。
また最大限の車室内スペースを確保するため、通常ばねよりもばね定数を柔らかくし、巻外径を小さくして巻数を増加するなど性能を追求した最適設計技術を施し、軽量化に貢献する独自高強度材料を用いた。さらに従来技術では困難であったばねの製造を実現する独自の環境に優しい高精度冷間ばね製造技術など、当社の技術を結集させた製品。

II　社会

１．お客様とのかかわり

・基本的な考え方

「お客様第一」の考えに基づき、常に顧客のニーズを先取りするとともに、「公正かつ自由な競争」を心がけた企業活動を推進します。

・具体的な行動指針

（１）誠実な取引態度、契約遵守

営業活動にあたっては、お客様の情報や要望に謙虚に耳を傾け、誠意をもってお客様に接します。お客様との個々の取引においては、基本契約に則り、公明性・対等性を確保し、お客様の望む商品・サービスを迅速に提供するよう努めます。

（２）法令遵守

お客様との取引においては、公正な競争によりお客様や社会の信頼を獲得し、企業イメージを向上できるよう、法令の遵守はもちろん、その精神を遵守した活動に努めます。

・お客様からの評価

この考えを基本とした当社の活動はいろいろなお客様からご支持をいただいております。これまでトヨタ自動車株式会社殿より技術開発賞、本田技研工業株式会社殿より優良感謝賞、スズキ株式会社殿からベストパートナー賞をいただくなど、さまざまな分野で評価をいただいてきました。

・品質保証の取組

当社は「品質の中発」とお客様より認めていただける会社を目指し、品質活動を行っています。

・良品設計の実現

設計素性の見える化を行い、気付き、見直しと設計業務の PDCA をまわすことを行い良品設計の実現を図っています

・良品工程、良品作業の実現

工程の保証度を定量的に評価・見える化し、より保証度を上げる継続的な活動を実践しています。この活動を C-SQM 活動と呼び全工程へ展開中です。また、製造ラインの保証度向上に加え、作業・管理しやすい環境整備を実現させるため、1 個流し化・直線化・整流化なども行い、守りやすい標準作業化につなげています。

２．仕入先とのかかわり

・当社の調達活動

当社の調達部門では、ばね、コントロールケーブル、キャブレックス製品の製造に使用する部品・材料・設備等を始め、建物から事務用品まで、全ての調達を担当しています。

当社は世界各地域で、品質・技術・コスト・納期に優れた部品・材料・設備を開拓・調達する「世界最適調達」を目指しています。次にあげる基本的な考え方に基づき、「世界最適調達」の実現に向かって調達活動を展開しています。

・基本的な考え方

1. 公平・公正
   国内・国外を問わず公平・公正な姿勢で広く仕入先を求める。
2. 相互信頼
   仕入先と緊密なコミュニケーションにより相互信頼を高め、相互発展を図る。
3. 現地調達推進
   企業活動の場を世界に広げ、現地調達へ積極的に取り組む。
4. コンプライアンス
   調達活動において関連する法規遵守の徹底。

・グリーン調達ガイドライン

近年、環境問題は地球温暖化や化学物質による環境汚染等、多様化を見せております。
環境問題に関する社会的関心は強く、企業の環境への取組みは一層重要度を増しております。

弊社としても環境保全の向上を目指すには、お取引先様を含めたサプライチェーンでの環境管理活動が不可欠と考えております。

お取引先様の皆様におかれましては、その趣旨をご理解いただき、弊社の環境保全活動にご協力賜りますよう、お願いいたします。

なお、グリーン調達ガイドライン（第２版）は、当社ウェブサイト上の以下のボタンをクリック、もしくはリンクをご利用の上ご確認下さい。

https://www.chkk.co.jp/wp-content/themes/chkk/pdf/csr/green2.pdf

［ガイドラインに関するお問合せ先］

調達部（総合窓口）

TEL：０５６１－５７－６８６３　　FAX：０５６１－３２－２３０２

３．従業員とのかかわり

活力に満ちた安全で働きやすい職場づくり

・基本的な考え方

ひとり一人の従業員が自らの成長を実感し、毎日いきいきと仕事に励むとともに、持てる能力を最大限に発揮し、それぞれの分野で高度な技術と知識を持ったプロフェッショナルになれば、自ずと企業全体も成長し、発展します。

当社は、この考え方を企業理念・企業行動指針などに盛込み、常日頃から「活力に満ちた安全で働きやすい職場づくり」を人事施策の基盤とし、ひとり一人の成長とスキルアップを目指し、チーム力やマネジメント力の向上にチャレンジしています。

1. 人権・多様性の尊重

従業員の人権や個性を尊重し、他人への思いやり、いたわりを常に大切にするとともに、性別･年齢･国籍･人権･宗教･身体的障害等による不利益を排除しています。また、事業のグローバル化や働き方の多様化など、会社と従業員とを取巻く環境が急激に変化するなか、様々な人材が最大限に能力を発揮できるよう働きやすい勤務制度（育児・介護・ボランティアなど）を整備しています。

2. 雇用方針

中発グループは、事業を展開する各国の雇用・労働に関する法令を遵守し、労働慣行や労使関係を踏まえた適切な労務管理を行っています。

採用、雇用にあたっては人権を尊重し、公正な選考と多様な人々への就労機会の提供に努めています。

また、当社は設立以来、発展を続けるとともに長期安定的な雇用方針を取っています。これまでの長期安定的な雇用を継続するためにも、将来にわたって「成長し発展し続ける会社」を目指し、国際競争力の強化に取り組んでいきます。

3. 人材育成

従業員ひとり一人が自ら考え、自立した行動がとれるように階層別教育や小集団活動を強力に推進しており、問題解決能力の向上を根幹とした人材育成を展開しています。また、各機能別の専門性を高めるために専門能力教育や自己啓発としてスキルアップを目指す従業員のために様々な支援制度を整備しています。

4. 労使関係

会社の繁栄を労使共通の目的として価値観を共有する「労使相互信頼」「労使相互責任」を基本精神として健全な労使関係を深めてきました。今後も、会社の発展を通じて、社員の労働条件の向上に努めていきます。

5. 福利厚生

「活力に満ちた安全で働きやすい職場づくり」をモットーに、従業員が安心して働けるような福利厚生制度を整備しています。福利制度、レクリエーション、各種社会保険（雇用保険・労災保険・健康保険・厚生年金）、退職金、確定拠出年金、社員持株会、財形貯蓄などを整備し、厚生施設として、独身寮やカフェテリア方式で喫食できる社員食堂を完備しています。

6. 心身の健康

会社が成長し、発展し続けるためには、従業員が自らの成長を実感し、いきいきと元気に活躍し、心身ともに健康であることが大切です。

従業員の健康づくりのために全社を挙げた健康増進活動を展開するとともに個人面談制度、相談窓口の設置、全従業員への教育、産業カウンセラーの育成などを進めています。

・教育制度

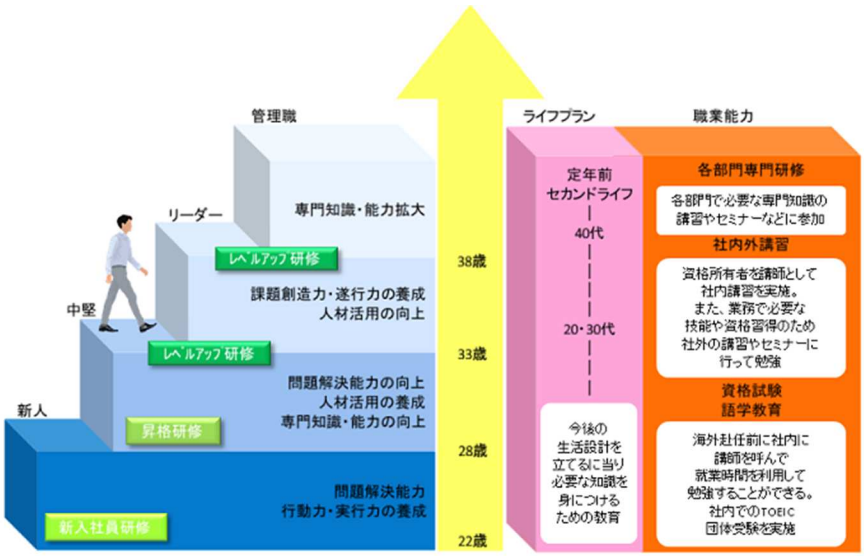
（１）教育方針

企業理念である［夢に向かって挑戦し進歩する］に基づき

- 「明るく元気で責任感のある人材」
- 「常に問題意識を持ち、自ら考え、徹底的に問題解決のできる人材」
- 「変化に対応できる創造性もち、グローバルな視野で活躍できる人材」
- 「業界 No.1 のスキル・ノウハウを持つ人材」

を教育と訓練を通じて育成することを方針としております。
また、スキルアップにより社員ひとり一人が自らの成長を感じられることこそ企業の発展につながると考えております。

（２）人材育成ロードマップ



（３）中発技能開発

■未来を担う若き人材の育成

中発技能学園は、全国の工業系高校を卒業し、中央発條に入社した男・女を対象とした企業内訓練校です。

1992 年 4 月に設立され、現場の核となる人材育成に取り組んでいます。当学園では、職場の土壌を向上させ、「心」「技」「体」のバランスの取れた中発マンの育成を目指し、ひとり一人を対象とした教育を行っています。

教育の特色としては、１年間の学科教育や現場実習を通し、ものづくりの基礎をに身につけていただきます。また、優秀な学園卒業生は更に１年間現場でより実践的な技能・知識を身につけていただきます。

・健康経営にむけた取り組み

当社は 2022 年 9 月に「健康経営宣言」を策定し、2023 年 3 月に健康経営優良法人 2023（大規模法人部門）に認定されました。当社のひとり一人の従業員が今後も健康であり続け、よりフレキシブルに安心・安全な職場で働くことができる環境づくりに取り組んでまいります。

■中央発條株式会社　健康経営宣言

中央発條グループは、〔創る技術〕を社会に活かす、〔人の英知〕で未来を拓く、〔夢に向かって〕挑戦し続けることを企業理念とし、信頼され続ける『100年企業』を目指して参りました。

「企業は人なり」というように、わたしたちはその「人」こそが当社のモノづくりを支え、また高めていく原動力であると考えています。

社員ひとり一人が持つポテンシャルを十分に発揮し、高い成果を得るためには従業員が「健康」であることが最重要になります。

会社方針として掲げているスローガン『もっと、もっと、ワクワクしたい。みんなの明日の笑顔のために～笑顔、健康、明るい職場』となれるよう、継続的な企業活動を推進し、従業員が健康であり続けられる、安心・安全な職場環境づくりに取り組むことを宣言します。

「いつまでもあると思うな丈夫な身体（からだ）」

健康管理の意識・実践で
身体と心と生活の安定を！

2022 年 9 月 1 日

代表取締役社長

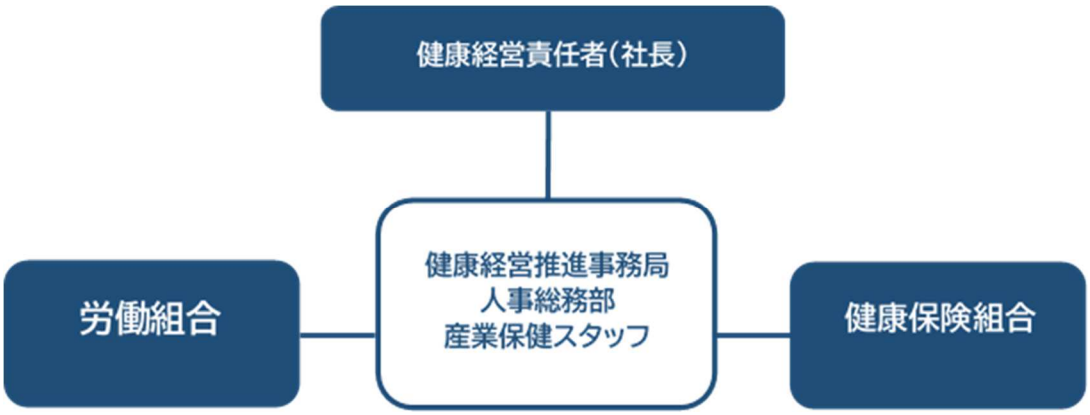
小出 健太

経済産業省と日本健康会議が共同で選定する「健康経営優良法人 2023」の大規模法人部門に認定されました。
今後も従業員やその家族が健康で長くいきいきと働ける職場・組織づくりに取り組んでまいります。

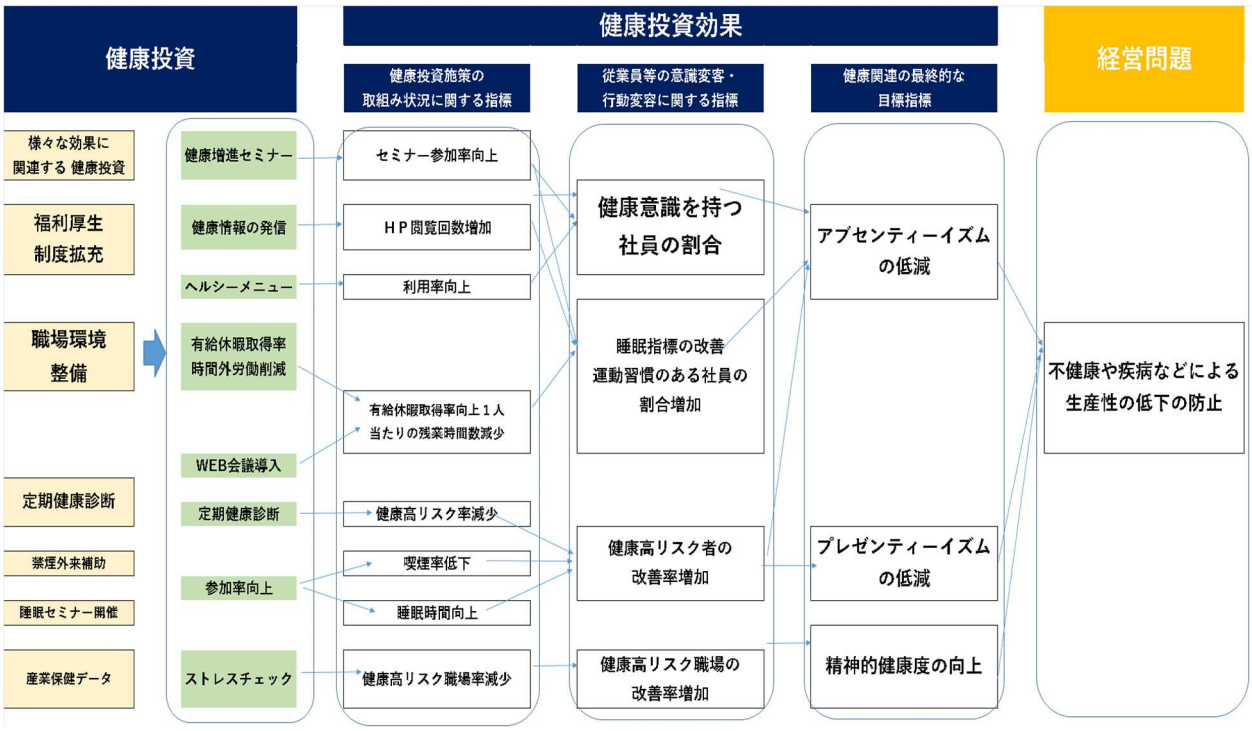
2023
健康経営優良法人
Health and productivity

■健康経営組織体制

社長が「健康経営責任者」となり、副社長が「健康経営推進責任者」、人事総務部が「健康経営推進事務局」として関係者団体と主体的に関与・相互連携を取りながら健康経営を進めていきます。



■健康経営の戦略マップ



■これまでの主な取り組み

新型コロナワクチン職域接種実施(3回)

7 月、8 月にかけて新型コロナワクチンの職域接種を三好工場で実施しました。この職域接種では、人事総務部が主体の特別チームを結成し、中発および、近隣の関係会社の従業員、1300 人を対象としており、接種希望者全員の接種が行われました。

健康づくりフェスティバル

全社イベントとして、健康づくりフェスティバルを開催しています。

部署対抗駅伝大会や様々な運動競技を行い、部内のコミュニケーション向上、職場一体感の醸成、運動習慣の定着を図ります。

また、従業員の家族を対象とした運動競技、イベントスペースの設置やキャラクターショーなど家族で楽しめるイベントも実施しています。

大高緑地にて実施

生活習慣病対策セミナー(生活習慣の指導実施)

トヨタ関連部品健康保険組合が主催する従業員が健康に生活できるための生活習慣病対策のセミナーを随時実施しています。

これまで行ってきたセミナーは高血圧改善、メタボ改善、体重4%減量、脱タバコなどで、これを機に健康に対しての意識の向上を目指しています。

2022 年度より産業保健スタッフとして保健師を採用。特定保健指導や健康施策を強化してまいります。

”体重4%減量”セミナーの様子

・一般事業主行動計画

（１）次世代育成支援対策推進法　行動計画

社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境を作ることによって、全ての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次の行動計画を策定します。

計画期間：令和 3 年 8 月 1 日～令和 5 年 7 月 31 日まで

目標１　　生産性向上のためのデジタル化を実施
目標２　　年次有給休暇の取得促進のための対策を実施する
　　（年間取得日数平均 16 日以上）
目標３　　管理職に向けた取り組みの実施
目標４　　在宅勤務、サテライトオフィスの適用拡大

（２）女性の職業生活における活躍の推進に関する法律　行動計画

女性が安心して活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定します。

計画期間：令和 3 年 4 月 1 日～令和 8 年 3 月 31 日まで

当社の課題　　育児・介護との両立支援による女性が働きやすい環境の実現
目標１　　新規、中途採用者に占める女性比率を 30%以上とする
目標２　　1 人あたりの平均残業時間を 20 時間/月未満とする
取組内容　　育児・介護と仕事両立支援のため、制度の周知及び研修機会の拡大を行う

○女性の活躍の現状に関する情報公開（令和 3 年 4 月 1 日現在）

採用した労働者に占める女性労働者の割合

	2018 年	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年
全体	32 人	22 人	30 人	33 人	37 人
女性	11 人	1 人	10 人	6 人	6 人
割合	34%	5%	33%	18%	16%

10 事業年度前に採用された労働者の男女別の継続雇用割合

	総合職	技術職	一般職
男性	67%	36%	0%
女性	―	75%	100%

・多様性確保の考え方と取り組み

当社は「もっともっとワクワクしたい。みんなの明日の笑顔のために」をスローガンに、ひとり一人がやりがいを持ってイキイキと働くことが企業の持続的成長の原動力と考えます。人財の多様性を尊重し、女性・キャリア採用・外国人が能力を十分に発揮できる環境を整備すると共に、自分事意識／発信型人財、マルチスキル人財、グローバル人財などの人財育成方針に沿って取り組みを進めています。公正・公平な採用や育成、能力重視の昇格や管理職登用により、女性・外国人・キャリア採用者が中核人財として活躍しています。

中核人財の状況

管理職総数 241 名、うち女性 1 名、外国人 1 名、キャリア採用 28 名

多様性の確保に向けた取り組み

① 女性のマネジメント登用

現在、採用における女性比率が 16%、また 1 名がグループリーダーというマネジメント職です。上記の通り、女性活躍推進法に基づく行動計画を策定、育児・介護との両立支援により女性が働きやすい環境の実現を目指しております。

本計画に沿って、新卒・キャリア人材ともに、女性採用を拡大、またマネジメント職登用を想定した研修など成長の機会を設け、女性が十分に能力を発揮し活躍できるよう制度づくりや環境整備を推進しています。

2030 年に女性マネジメント職 15 名以上を目指して取り組みを拡大していきます。

（参考）具体的な制度・取り組み

事業所内託児所設置、育児による時短勤務制度、在宅勤務制度、配偶者転勤に伴う休職制度、総労働時間短縮活動推進、年休取得推進、DX 推進、階層別教育

② 外国人のマネジメント職登用

現在、外国籍従業員 7 名が在籍、うち 1 名をマネジメント職登用しています。海外で活躍できる人財、および海外拠点を運営できる人材を育成するため、外国人採用の拡大に加え、グローバル人財育成の取り組みを拡充しています。その多様な個性、特徴、経験を生かせるように取り組み、マネジメント職登用者数の拡大を目指していきます。

③ キャリア人材のマネジメント職登用

現在、キャリア採用者 332 名が在籍、うち 28 名をマネジメント職登用しています。キャリア採用については継続的に実施しています。昇格やマネジメント職登用については、新卒採用、キャリア採用に関係なく、能力重視で評価し、キャリア形成に合わせた階層別研修なども同様に実施し、マネジメント職登用できるよう育成することで、マネジメント職登用者数の拡大を目指していきます。

・厚生施設

託児所

2018 年 10 月 1 日に、“企業内保育園” ばねっこハウスを開設しました。0～2 歳児を中心に 5 歳児までの子供を対象とし、育児と仕事の両立をサポートします。

社員食堂

各工場に完備。お好きなメニューから選択（代金は給料天引き）

４．地域社会とのかかわり

・基本的な考え方

『社会と共生』のために、積極的な社会貢献活動を通じ、社会から信頼される「良き企業市民」としての役割を果たせるよう努めます。

・具体的な行動指針

（１）社会貢献活動への協力

「良き企業市民であることは、良き地域社会の一員となることである。」との考えに基づき、地域の活性化、スポーツ振興、教育・文化振興、社会福祉活動、地域イベントの協賛等に積極的に協力し、幅広い活動を通じて地域社会への貢献に努めます。

（２）ボランティア活動の支援

ボランティア活動の雰囲気づくり、ボランティア情報の提供等を行い、社員ひとり一人が自らの自由意志で、ボランティア活動に参加しやすい社内風土・制度づくりを行います。

・主な活動の紹介

（１） 設立 70 周年記念事業

2018 年 12 月、当社は設立 70 周年を迎えました。日頃の感謝の気持ちを込めて、名古屋市緑区役所、愛知県緑警察署、および愛知県交通安全協会緑支部、そして名古屋市緑消防署へ寄付を行いました。

名古屋市緑区役所へ寄付

愛知県緑警察署、
愛知県交通安全協会緑支部へ寄付

名古屋市緑消防署へ寄付

（２）交通安全／防犯・防災活動

青森県八戸市への車両寄贈

2017 年 5 月、当社関係会社である中発テクノ株式会社が創立 10 周年を迎えました。日頃の感謝の気持ちを込めて、八戸市へ車両を寄贈いたしました。

（３）文化事業

地元文化に貢献

当社は江戸時代の面影を残す有松（名古屋市緑区）の町並み保存と、地元の伝統工芸である有松・鳴海絞りの振興に協力しています。その一環として、愛知県絞工業組合に 1998 年から毎年寄付金を実施しております。
また、2008 年 3 月には長崎県・大村市へ、2009 年 4 月には青森県・八戸市に工芸品を寄贈しました。寄贈にあたり、当社社長がその土地をイメージした図案を作り、伝統工芸士の村井喜一さんが意匠を手掛け、絞り画を作成いたしました。

有松の風情あふれる町並みのひとつである、中舛竹田家の再生保存にも当社は協力しています。中舛竹田家は江戸時代に建てられた歴史的な建築物ですが、老朽化が進み取り壊しが決定していました。しかし、地元の人たちの「なんとか残したい」という思いから「有松まちなみ保存ファンド基金」が立ち上がり、その熱意に当社も賛同し協力することを決めました。地元を愛する人たちの力を結集し、中舛竹田家は見事に再生され、2010 年 10 月の完成式典では名古屋市住宅都市局より感謝状が授与されました。

（４）美化活動

工場周辺地域の清掃活動

昼の休憩時間を利用して、工場周辺地域の清掃活動を定期的に実施しています。「清掃」の本来の目的は、「自分たちの身の回りの環境を改善していく」ことです。今後も定期的に実施し、地域の皆様が暮らしやすい環境、従業員が働きやすい環境を作っていきます。

５．株主・投資家とのかかわり

当社は、経営方針である「成長し、発展し続ける会社への変革」を目指しています。グローバル競争に勝ち残るために、国際競争力の強化を着実に推進することにより高収益基盤を確立し、株主・投資家の皆様の信頼と期待にお応えしたいと考えています。

・株主還元

株主の皆様への利益還元につきましては、長期安定的な配当の維持を基本に、業績および配当性向などを総合的に勘案して株主の皆様の期待にお応えしていきたいと考えています。内部留保につきましては、将来にわたる株主の皆様への利益を確保するため、経営体質の強化・充実への投資、ならびに今後の事業展開のための投資に充当していきたいと考えています。

・一株当たりの年間配当金（単位：円）

	中間配当金	期末配当金	備考
2024 年 3 月期（予想）	8	未定	
2023 年 3 月期	16	2	
2022 年 3 月期	16	16	
2021 年 3 月期	12.5	12.5	2021 年 4 月 1 日を効力発生日として株式分割を実施（1 株→4 株）。期末配当は株式分割後の配当額
2020 年 3 月期	12.5	12.5	

・適時かつ適切な開示

当社は株主・投資家の皆様へ会社情報を開示するため、開示委員会を設置し、情報開示に関わる内部の管理体制を強化しています。

- 定時株主総会（6 月）
- 決算記者発表（4 月、7 月、10 月、2 月）

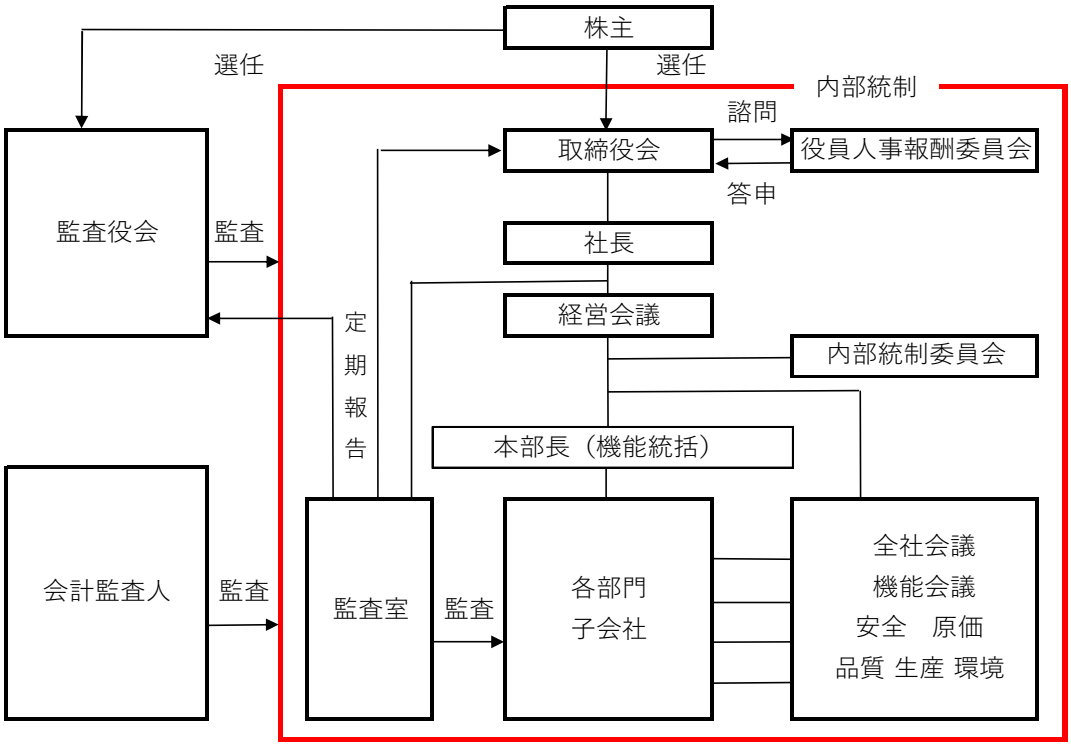
III　ガバナンス

１．コーポレート・ガバナンス

当社は、コーポレート・ガバナンスの確立を重要課題と認識し、そのための体制を構築しております。当社の経営組織、その他コーポレート・ガバナンスの概要は次のとおりです。

監査役会設置会社として、株主総会、取締役会、監査役会を法定の機関として設置しております。

中央発條株式会社のコーポレートガバナンス体制



・取締役会

取締役会は取締役５名および監査役４名で構成し、原則として毎月１回定例取締役会開催されております。取締役会では、重要な業務執行について決議されており、業績の進捗や対策等も検討しております。取締役会の監査機能強化のため、独立社外取締役２名を選任しております。また取締役会の戦略決定及び業務監査機能とは別に、業務の執行に当たっては毎月開催される経営会議により、経営環境に迅速に対応できる体制となっております。

・監査役会

監査役会は４名で構成され、そのうち、社外監査役は３名で非常勤であります。常勤監査役は１名ですが、取締役会、経営会議、開示委員会及び内部統制委員会にはすべて出席し、取締役の職務執行を十分に監視できる体制となっております。

２．コンプライアンス

当社は、企業行動指針を作成し、企業活動はもちろん、社員ひとりひとりの行動指針（社員行動指針）も制定しております。社員行動指針では、法令、倫理に対する心構えを示して誠実な行動を促し、コンプライアンスの徹底に取り組んでいます。

・企業行動指針

事業運営においては、企業倫理に即した企業行動に徹し、法令・ルール、社会的規範を遵守し、社会からの信頼にこたえられるよう企業の社会的責任を誠実に果たします。

・社員行動指針

1. 世の中から尊敬される「よき社会人」として行動します。
2. 国内外の法令を守り、会社の規則に従って行動します。
3. 一人ひとりがそれぞれの分野で高度な技術と知識を持ったプロフェッショナルになれるよう、研鑽します。
4. 社会の発展に貢献する「魅力ある製品」を提供します。
5. 地球環境の保全に心がけ、積極的な取り組みを行います。
6. 公正かつ自由な競争の中で取引を行います。
7. 企業を取り巻くさまざまな関係者とのコミュニケーションを円滑に行います。
8. 国際社会の一員として世界各地の文化・慣習を尊重し、その地域の発展に貢献します。

・推進体制

（１）内部統制委員会
当社では、内部統制委員会を定期的に開催し、また、各部署のコンプライアンス担当者による会議および関係会社との連絡会を通じて、グループ全体のコンプライアンスの状況を確認しております。

（２）ヘルプライン制度
また、指針に対する行為の抑止、未然防止、早期解決をはかることを目的に、社員から相談・報告を受け付けるヘルプライン制度を設けております。

・啓発・教育
社員の階層別教育や各種研修では、コンプラインスに関する教育時間を設け、各種法令や行動指針についての周知徹底をはかっております。
また、コンプライアンス担当者会議では、各機能部署から関連法令遵守に関する取組が報告され、確認される仕組みを構築しております。

３．リスクマネジメント

当社は企業経営に重大な影響を及ぼすさまざまなリスクに対し、その顕在化の未然防止に努めるとともに、万一顕在化した場合の被害の最小化、復旧の迅速化を経営の重要課題のひとつと考え、社会から信頼される企業となることを目指しています。

・事業継続計画
東海、東南海、南海の三連動地震の発生を想定した事業継続計画（BCP）策定に取り組んでおります。全社または各機能部署での被害の未然防止や最小化に向け、企業としての社会的責任を果たすべく対応を進めております。