

エスペックのマテリアリティ(重要課題)

当社は、社会と共に成長し中長期の価値向上を果たすために、優先的に取り組む重要課題「マテリアリティ」について執行役員会で協議し、特定しています。マテリアリティは中期経営計画における各経営戦略に反映し、取り組みを推進しています。なお、マテリアリティは、社会の変化に合わせて柔軟に見直しを行っています。

■ 2024年度 マテリアリティ KPI目標・実績

マテリアリティ		KPI目標	KPI実績
グローバルな事業を通じた社会課題解決	●先端技術分野の製品サービスの売上拡大 ●技術開発力の強化	●先端技術分野を中心とした製品サービス売上高の拡大 連結売上高650億円	●連結売上高672億円(前年度比8.3%増加) ●先端技術分野向けに急速温度変化チャンバーなどの製品ラインアップを拡充 ●消費電力を大幅に低減した低温恒温(恒湿)器ECOタイプを発売 ●グループ会社が低GWP冷媒[R-473A]を搭載した急速温度変化装置を発売 ●「あいち次世代モビリティ・テストラボ」として「あいちバッテリー安全認証センター」の開設および豊田試験所の機能を拡張
	●グローバルマーケティングの強化	●地政学リスクを考慮した地域別売上構成比の適正化	●売上高は国内および米国を中心に増加 ●海外売上高比率 51.9%(前年度比1.2ポイント減少) ●地域別売上高構成比 日本 48.1%(前年度比1.2ポイント増加) 北米 16.6%(前年度比1.3ポイント増加) 欧州 4.3%(前年度比1.2ポイント減少) 中国 17.4%(前年度比2.2ポイント減少) 台湾 1.7%(前年度比±0ポイント) 韓国 4.4%(前年度比0.2ポイント増加) 東南アジア・インド 5.9%(前年度比0.5ポイント増加) その他 1.6%(前年度比0.3ポイント増加)
	●社会課題の解決に貢献する新規事業の創出と拡大	●新規事業の創出・育成	●CAE(Computer Aided Engineering)に関連した熱変形計測サービスおよび熱画像解析サービスを開始 ●生鮮食品の鮮度を保ちながら冷凍保存できる「超低温ショックフリーザー」を発売
責任ある製品サービスの提供	●グローバルサプライチェーン強化(安定調達) ●サステナブル調達	●地政学リスクやサステナブル調達を考慮したサプライチェーン構築 ●棚卸資産の適正化	●調達プロジェクトの立ち上げ、活動開始 ●棚卸資産の適正化に向けた取り組みにより棚卸資産は前年度比減少
	●テクノロジーの活用(IT・AI) ●中核工場(生産機能)の強化、モノづくり改革	●国内の生産能力増強	●国内の生産能力増強 前年度比1.3倍
	●顧客満足の向上	●顧客ニーズに対応した新製品・サービスの提供 ●予防保全サービス(ネットワークサービス)の拡大 ●QMS(品質マネジメントシステム)のグローバル展開	●先端技術分野向けに急速温度変化チャンバーなどの製品ラインアップを拡充 ●消費電力を大幅に削減した低温恒温(恒湿)器ECOタイプを発売 ●グループ会社が低GWP冷媒[R-473A]を搭載した急速温度変化装置を発売 ●「あいち次世代モビリティ・テストラボ」として「あいちバッテリー安全認証センター」の開設および豊田試験所の機能を拡張 ●予防保全サービス(ネットワークサービス)の販売目標を達成 ●品質基準書のグループ会社展開を実施
環境への配慮	●地球温暖化対策	P34 2024年度 環境目標「地球温暖化対策」参照	P34 2024年度 環境実績「地球温暖化対策」参照
	●生物多様性保全	P34 2024年度 環境目標「生物多様性保全」参照	P34 2024年度 環境実績「生物多様性保全」参照
多様な人材の確保・育成	●働きがいの創出、エンゲージメントの向上	●能力開発におけるサポート体制の充実化 ●マネジメントスタイルのアップデート、1on1ミーティング ●人事評価制度の刷新 ●エンゲージメント調査の実施 全体結果 前年度比改善	●全社イベント「Progressive Plus」を開催 ●企業理念の浸透を目的としたラウンドアップ研修の実施 受講者数 375名 ●管理職の職位更新審査を実施、1on1ミーティングの実施促進 ●新人事評価制度の立案(2025年4月より導入) ●エンゲージメント調査を実施 全体結果 前年度比改善
	●社員への成長・活躍機会の提供	●社員への成長・活躍機会の提供 ●次世代経営幹部育成 ジュニアボードの実施完了 ●グローバル人材、DX人材の確保・育成	●年齢別キャリア研修の実施 ●ジュニアボードの実施完了 ●海外研修制度「グローバル・トレニー・プログラム」を実施 ●管理職へのITパスポート等の取得推進
	●ダイバーシティ&インクルージョン(女性、シニア、外国人、障がい者、LGBTQ)	●女性管理職の育成 女性管理職比率 10%以上 ●障がい者雇用の推進 障がい者雇用率 2.5%以上	●女性管理職比率 9.8%(2025年4月1日現在) ●厚生労働省「プラチナくるみん」を取得 ●大阪市「女性活躍リーディングカンパニー」認証最高位「三つ星認証」および「イクメン推進企業認証」を取得 ●障がい者雇用率 2.46%(2025年3月末現在)
	●人権の尊重、社員の健康と安全の確保	●ハラスメント教育の実施 1回以上 ●業務負荷低減に向けた取り組み推進 ●健康経営の全社方針策定	●管理職向けハラスメント教育の実施 2回実施 ●国内の生産工場における省力化設備の導入 ●年次有給休暇取得率 77.8%(前年度74.3%) ●2025年度経営計画において「健康経営の推進」を設定
の強化	●透明・公正な経営(コーポレートガバナンス・コンプライアンス)	●コーポレートガバナンス・コードの全原則遵守 ●国内外グループ会社における行動憲章・行動規範の浸透	●コーポレートガバナンス・コードの全原則遵守 ●国内外グループ会社における行動憲章・行動規範の教育を実施

■ 2025年度 マテリアリティ KPI目標 ※2025 年度よりマテリアリティの一部見直しを実施

マテリアリティ		リスクと機会	KPI目標
グローバルな事業を通じて社会課題解決	●先端技術分野の製品サービスの売上拡大 ●技術開発力の強化	【リスク】 ●自社製品の優位性と売上の低下 ●新技術の台頭に伴う既存ビジネスモデルの陳腐化 【機会】 ●先端技術分野での自社製品の優位性向上 ●新たな環境創造技術による新市場の獲得	●先端技術分野を中心とした製品サービスの収益拡大 (連結)売上高 680億円 営業利益 85億円 営業利益率 12.5%
	●グローバルマーケティングの強化	【リスク】 ●グローバルな政治・経済不安による収益への影響 【機会】 ●グローバルでの収益拡大と安定した収益確保	●グループの総合力を活かしたグローバル市場での競争優位性を確立
	●社会課題の解決に貢献する新規事業の創出と拡大	【リスク】 ●既存ビジネスへの依存による成長の鈍化 ●ステークホルダーからの評価低下 【機会】 ●新たな収益源の確保 ●ステークホルダーからの評価向上	●サマルソリュション事業および食品機械事業における新製品、新サービスの開発
責任ある製品サービスの提供	●グローバルサプライチェーン強化(安定調達) ●サステナブル調達	【リスク】 ●グローバルな政治・経済不安による調達および収益への影響 ●各国の規制に対応できないことによる製品の売上減少 ●サプライチェーンにおける人権侵害 【機会】 ●安定した調達の実現 ●各国の規制対応による製品競争力の向上	●重要管理部品におけるBCP(事業継続計画)の実施
	●テクノロジーの活用(IT・AI) ●中核工場(生産機能)の強化、モノづくり改革	【リスク】 ●納期の長期化による機会損失 ●製品品質のばらつき、製品の優位性低下 【機会】 ●生産能力の拡大、製品品質の均一化、納期短縮、製品の優位性向上 ●IT・AIの活用による労働生産性の向上	●生産の自動化・省力化に向けた設備・システムの導入 ●生産リードタイムの短縮
	●顧客満足の向上	【リスク】 ●自社製品の優位性と収益の低下 ●先端技術分野における顧客接点の減少 【機会】 ●競合との差別化による自社製品の優位性向上 ●先端技術分野における顧客ニーズの獲得	●顧客ニーズに対応した新製品・サービスの提供 ●ネットワークを活用した予防保全サービスの拡大 ●製品の市場不良率の低減
環境への配慮	●地球温暖化対策	【リスク】 ●環境規制に対応できないことによる製品の売上減少 ●エネルギーコストの増加 【機会】 ●環境性能に優れた製品・サービスの普及拡大 ●環境保全事業および植物育成装置事業の売上増加	P34 2025年度 環境目標「地球温暖化対策」参照
	●生物多様性保全	【リスク】 ●社会的評価の低下 【機会】 ●環境保全事業および生物多様性ビジネスの売上拡大 ●社会的評価の向上	P34 2025年度 環境目標「生物多様性保全」参照
多様な人材の確保・育成	●働きがいの創出、エンゲージメントの向上	【リスク】 ●企業文化の悪化 ●労働生産性の低下、人材の流出 【機会】 ●組織の活力・労働生産性・モチベーションの向上	●長期ビジョン「ESPEC Vision 2035」の発表・浸透 ●新しいビジョン実現型人事評価制度の導入・運用 ●国内外グループ会社を含めたラウンドアップ研修(企業理念やビジョンの浸透を目的とした研修)の実施 ●1on1の実施促進 ●エンゲージメント調査の実施 1回 ●エンployeeエンゲージメント 前年度比改善 ●「信託型従業員持株インセンティブ・プラン(E-Ship®)」の導入
	●社員への成長・活躍機会の提供	【リスク】 ●社員のスキルの陳腐化や専門知識不足による変化対応力の低下 ●企業の持続的な成長力の低下 【機会】 ●高い能力のある社員を原動力としたさらなる成長 ●中核的人材の継続的育成	●各部門における人材育成計画の策定 ●次世代経営幹部の育成 ●エグゼクティブ育成制度 大学卒業資格取得コース 2名完了 ●海外研修制度「グローバル・トレニー・プログラム」の実施
	●ダイバーシティ&インクルージョン(女性、シニア、外国人、障がい者、LGBTQ)	【リスク】 ●人材の属性やスキルの偏りによるイノベーション力の低下 ●対応が遅れることによる社会的評価の低下 【機会】 ●クリエイティブな組織によるイノベーションの創出 ●社会的評価の向上	●女性管理職の育成 ●女性管理職比率 15%以上(2026年4月) ●障がい者雇用促進と定着化 ●障がい者雇用率 3%
	●社員の健康と安全の確保	【リスク】 ●健康不良による労働生産性の低下、人材の流出 【機会】 ●労働生産性の向上、優秀な人材の確保	●健康経営の方針の策定
人権の尊重	●企業活動全体における人権の尊重	【リスク】 ●社会的信用の失墜、人材の流出 【機会】 ●社会的信用の確保	●人権方針の策定 ●ハラスメント教育の実施(対象:全社員・管理職) 計2回 ●全社員を対象としたハラスメント調査の実施 1回
デジタル技術の活用	●企業活動全体におけるデジタル技術の活用	【リスク】 ●デジタル人材が育たない ●労働生産性の低下 【機会】 ●デジタル人材の育成 ●自動化による省力化、労働生産性の向上	●新たなクラウドストレージサービスの導入と運用
グループガバナンスの強化	●透明・公正な経営(コーポレートガバナンス・コンプライアンス) ●情報セキュリティの強化	【リスク】 ●社会的信用の失墜、企業価値の低下 【機会】 ●意思決定の透明性の確保、持続的な成長 ●ステークホルダーからの信頼獲得	●長期ビジョン「ESPEC Vision 2035」を策定し、10年後のありたい姿を明確化 ●国内外グループ会社における企業理念および行動憲章・行動規範の教育を実施 ●BCP(事業継続計画)の再構築 ●国内外グループ会社における内部統制システムの整備および情報セキュリティの強化