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。 ← P11 マテリアリティの特定プロセス

■ 2025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の収益拡大 (連結) ※2025年11月に業績目標を修正 売上高 680億円 営業利益 76億円 営業利益率 11.2%	●(連結)売上高 700億円、営業利益 70億円、営業利益率 10.1% ●高度加速寿命試験装置に大型基板対応モデルをラインアップ ●パワーデバイスの放熱特性を評価する過渡熱抵抗測定機能付パワーサイクル試験装置を発売 ●AIサーバーの信頼性評価用として高発熱負荷対応 恒温恒湿室ウォークインチャンバーを発売 ●欧州市場向けにCO_2冷媒搭載の環境試験器を発売
	●グローバルマーケティングの強化	●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	●売上高は、日本、北米、東南アジアが好調に推移し、過去最高を更新 ●海外売上高比率は50.9%
	●社会課題の解決に貢献する新規事業の創出と拡大	●サーマルソリュー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	●熱変形・熱画像データを用いた基板反りCAE解析結果の妥当性確認サービスを開始 ●卓上型無風恒温槽「ワンデバイスチャンバー」をモデルチェンジ
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	●重要管理部品におけるBCP(事業継続計画)の実施	●重要管理部品における調達BCP(事業継続計画)および重要管理部品評価ガイドラインを策定
	●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	●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	●板金工程における生産自動化設備の導入、生産リードタイムの短縮
	●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 ●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	●高度加速寿命試験装置に大型基板対応モデルをラインアップ ●パワーデバイスの放熱特性を評価する過渡熱抵抗測定機能付パワーサイクル試験装置を発売 ●AIサーバーの信頼性評価用として高発熱負荷対応 恒温恒湿室ウォークインチャンバーを発売 ●欧州市場向けにCO_2冷媒搭載の環境試験器を発売 ●新規顧客へのネットワークを活用した予防保全サービスの販売拡大 ●製品の市場不良率の目標をおおむね達成
環境への配慮	●地球温暖化対策	←P31 2025年度 環境目標「地球温暖化対策」参照	←P31 2025年度 実績「地球温暖化対策」参照
	●生物多様性保全	←P31 2025年度 環境目標「生物多様性保全」参照	←P31 2025年度 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	●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ミーティングの実施促進 ●エンゲージメント調査の実施 1回 エンプロイーエンゲージメント 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	●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の実施 17回実施、496名受講 ●1on1ミーティングの実施継続 ●エンゲージメント調査の実施 1回 エンプロイーエンゲージメント 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®)および経営補佐職層向け株式給付信託(J-ESOP)を導入
	●社員への成長・活躍機会の提供	●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・トレーニー・プログラム」の実施	●人的資本戦略の基本方針を策定 ●エグゼクティブ育成制度 大学卒業資格取得コース 2名受講 ●海外研修制度「グローバル・トレーニー・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)	●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%	●女性管理職比率 8.1%(2026年4月) ●障がい者雇用率 2.35%
	●社員の健康と安全の確保	●健康経営の方針の策定	●健康経営の方針の策定・開示 ●「健康経営優良法人2026(大規模法人部門)」の認定を取得
人権の尊重	●企業活動全体における人権の尊重	●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	●人権方針の策定・開示 ●ハラスメント教育の実施 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	●新たなクラウドストレージサービスの導入と運用	●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	●長期ビジョン「ESPEC VISION 2035」を策定 ●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	●長期ビジョン「ESPEC VISION 2035」を策定 ●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)の再構築に向けたワーキンググループを設置 ●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

■ 2026年度 マテリアリティ KPI目標　※2025年度マテリアリティから一部見直しを行っています

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、提供価値の向上	【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　730億円 営業利益　80億円 営業利益率　11.0%
	●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	●サーマルソリュー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複数調達先の確保
	●バリューチェーンにおけるデジタル技術の活用(IT・AI) ●モノづくりの高効率化	【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 ●業務精度、労働生産性の低下 【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の活用による業務精度、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
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	←P32 2026年度 環境目標「地球温暖化対策の強化」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	←P32 2026年度 環境目標「生物多様性保全の推進」参照
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	●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 ●エンゲージメント調査の実施 1回、エンゲージメントスコアの維持・向上
	●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・トレーニー・プログラム」の拡充
	●ダイバーシティ&インクルージョン	【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(2027年4月)
	●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	●「健康経営優良法人(大規模法人部門)」認定の継続取得
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	●国内外グループ会社を含めた人権方針の教育を実施 ●ハラスメント教育の実施
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」ステークホルダーアングルの策定 ●コーポレートガバナンス基本方針の改定 ●国内外グループ会社を含めた行動憲章・行動規範の教育を実施 ●BCP(事業継続計画)の強化