

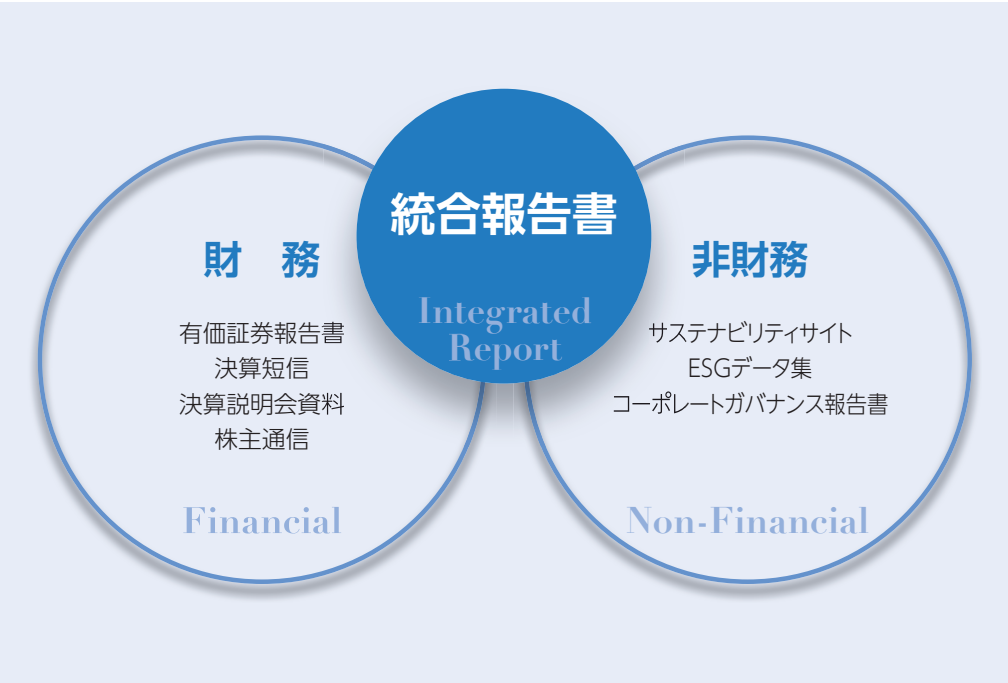


INTEGRATED REPORT 2025

SMK株式会社 統合報告書2025

CREATIVE CONNECTIVITY

— Challenge, Creativity, Solutions



編集方針
本報告書は、SMKの事業内容と企業価値向上に向けた取り組みについて、株主・投資家、取引先をはじめとする全てのステークホルダーの皆様により一層ご理解いただくことを目的として発行しています。本報告書をきっかけとして、ステークホルダーの皆様とのより深い対話に結び付けることができれば幸いです。

今回のポイント
2025年3月に開示した構造改革プログラムに焦点を当て、社長・CFOメッセージや事業別戦略、人的資本戦略などのページで、関連する施策や今後の方向性について詳しく説明しています。

報告の対象期間
2024年度(2024年4月1日から2025年3月31日)
ただし、当該期間以前や以降の情報も含まれます。

報告の対象範囲
SMK株式会社およびグループ会社

発行年月
2025年10月

参考にしたガイドライン
IFRS財団「国際統合報告フレームワーク」

将来の予測に関する注意事項
本報告書に記載されている当社の計画、戦略など、将来の見通しに関わる情報は、現在入手可能な情報に基づき当社が判断したものであり、リスクや不確実な要素を含んでいます。環境の変化などにより、実際の結果と異なる可能性があることにご留意ください。

【表紙について】
昨年の「100」をモチーフにしたデザインと連動し、そこから未来へと続く道をループで描きました。100周年を通過点と捉え、「新しいSMK」に向けて挑戦を続ける企業姿勢を表現しています。

CONTENTS	
📍 SMKについて	📍 サステナビリティ
価値創造の歴史 02	ESGマテリアリティ 26
At a Glance 04	サステナビリティ推進体制 27
価値創造プロセス 05	コーポレートガバナンス 28
事業環境・リスクと機会 06	コンプライアンス／情報管理 32
	人権／安心・安全な労働環境 33
	環境 34
	サプライチェーンマネジメント 37
	顧客満足度向上／社会貢献 38
	リスク管理 39
📍 戦略	
社長メッセージ 07	
CFOメッセージ 11	
事業別戦略 13	
CTOメッセージ 19	
品質向上 21	
生産性向上 22	
人的資本戦略 23	
	📍 データ
	財務・非財務ハイライト 40
	会社概要 42



2025年5月、Webサイトを全面的にリニューアルしました。

リニューアルのポイント

- 必要な情報にたどりつきやすい構造
- 企業情報・製品情報とともにコンテンツを拡充
- デザインの刷新(スマートフォン対応)

新しいサイトとともに、情報開示をさらに充実させていきます。
<https://www.smk.co.jp/ja>

【商標について】

* Bluetooth®ワードマークおよびロゴは登録商標であり、Bluetooth SIG, Inc.が所有権を有します。SMK株式会社は使用許諾の下でこれらのマークおよびロゴを使用しています。

* CES®は、Consumer Technology Associationの登録商標です。

* USB Type-C™は、USB Implementers Forumの商標です。

* イーサネットは、富士フイルムビジネスソリューション株式会社の登録商標です。

* SyncBoltは、SMK株式会社および他2社の登録商標です。

* HarvestLoop、Milweb、Muscle TrackerおよびREACTEXはSMK株式会社の登録商標です。

* その他記載されている社名・商品名などは各社の商標または登録商標です。

価値創造の歴史

2025年4月3日、SMKは創立100周年を迎えました。

SMKは創業以来、常に時代をリードする技術を開発し、皆様の生活のお役に立つ製品を提供してきました。
私たちはこれからも、**その技術にソリューションはあるか。**と問い続け、社会から必要とされる企業として、未来へのソリューションを生み出していきます。



1920s

日本でラジオ放送開始

1925年 池田平四郎が池田無線電機製作所を創業

創業の精神

良い部品は
良いセットを作る

* セット=最終製品のこと



1929年 法人組織に改組、昭和無線工業株式会社を設立
ラジオ受信機・部品の製造販売を開始

1930s

マスメディアが発展してラジオが情報源の中心に



ラジオ受信機



ローロスチューナー

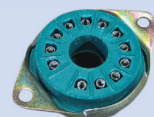


パワートランス

1946年 電子機器機構部品の製造販売を開始

1950s

高度成長期に入り、三種の神器(白黒テレビ、洗濯機、冷蔵庫)が登場



白黒TV用真空管ソケット

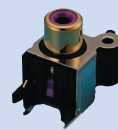
1960s

海外からのロックバンドの来日をきっかけに若者を中心に
ロックブームが巻き起こり、レコード文化が定着

1962年 東証2部上場



ヒューズホルダー



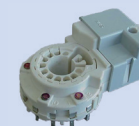
ピンジャック

1970s

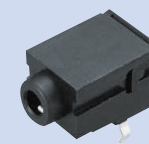
3C(カラーテレビ、クーラー、カー)が普及

1973年 世界市場へ進出(米国、ベルギーに販売拠点、
台湾に生産拠点を設立)

1978年 東証1部上場



カラーテレビ用CRTソケット



ジャック

1980s

ヘッドフォンステレオが発売され、音楽を持ち運ぶ文化が
誕生

1984年 企業理念・行動指針を制定

企業理念

SMKは可能性の追求を通して
総合的な高度技術により、
情報社会の発展に寄与する。

1985年 SMK株式会社に社名変更

「SMK」には、Supertech Multifield Knowhow(高度
技術と固有のノウハウを駆使して新分野を開拓する)と
いう意味が込められています。

SMK、次の100年へ

1990s

携帯電話が普及し1人1台の時代へ

1995年 さらなるグローバル化に向けて

「トランスナショナル(TN)経営」スタート

* グローバル + ボーダレスな経営

1997年 企業行動憲章を制定



2000s

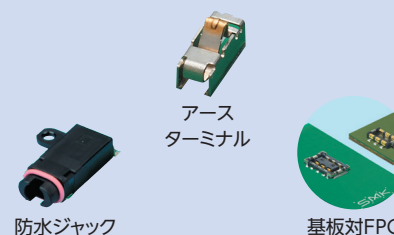
スマートフォンが発売され、モバイルインターネットが加速

2006年 社員行動規範を制定



2010s

スマートフォンの本格的な普及に伴い、小型の周辺機器も続々と市場に登場

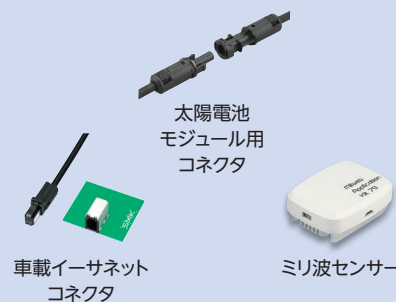


2020s

AIやロボット技術の発展、車の自動運転や安心安全対策の進化など、新しい技術の開発が進む

2022年 東証プライム市場へ移行

2025年 100周年



100周年記念サイト

創立100周年を記念した特設サイトを2025年4月に公開しました。SMKの100年の歩みや目指す未来などについてご紹介しています。ぜひご覧ください。

<https://www.smk.co.jp/ja/100th>



プライベート技術展「TEXPO2025」を開催しました

テーマ 電子部品からソリューションへ

会 期 2025年7月2日～4日

会 場 東京国際フォーラム

展示品 225点

SMKの最新技術・製品・サービスを「Mobile & Wearable」「Industry & Energy」「Mobility」「Smart Home」「Healthcare」の5つの市場に分けて紹介。部品単体ではなく、実際の使用シーンがわかる展示を行い、ご来場の皆様に、SMKの「未来へのソリューション」を体感いただく機会となりました。

At a Glance

(2024年度実績)

拠点数

16地域・34拠点
(2025年9月末時点)



社員数

3,985名



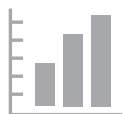
売上高

48,051百万円



営業利益

-220百万円



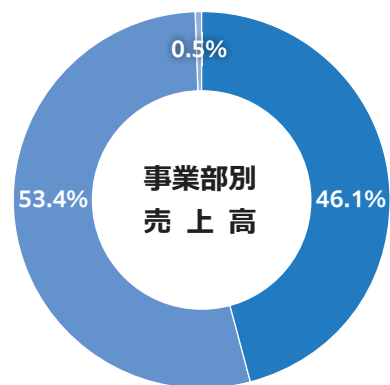
営業利益率

-0.5%



海外生産比率

67.5%



CS事業部

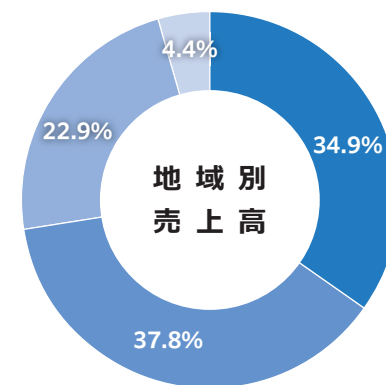
22,156百万円
コネクタ、ジャックなど

SCI事業部

25,643百万円
リモコン、スイッチ、
カメラモジュールなど

イノベーションセンター

251百万円



日本

16,769百万円

アジア

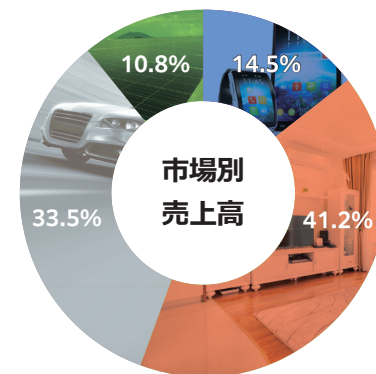
18,173百万円

北米

11,003百万円

欧州

2,104百万円



情報通信

6,949百万円
スマートフォン
タブレット
パソコン
ウェアラブル端末
ネットワーク関連
トラッキングデバイス
電子辞書

家電

19,820百万円
TV
STB
スマート家電
エアコン
アミューズメント
サニタリー
住宅設備
ホームセキュリティ

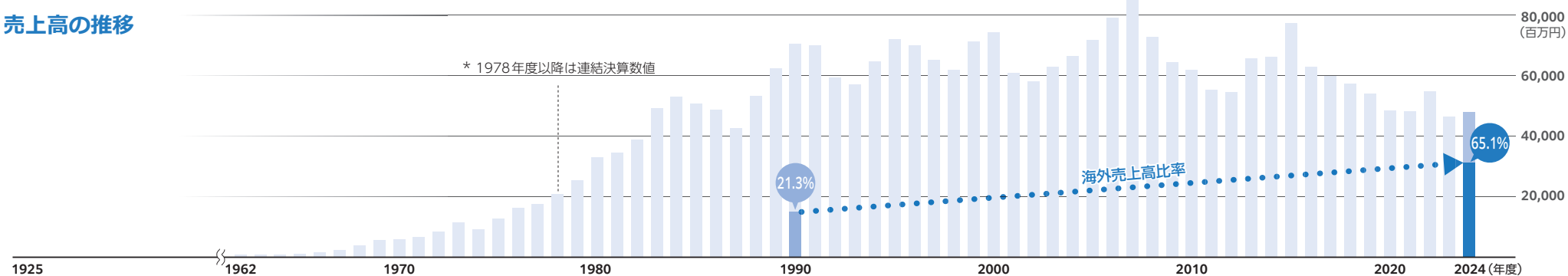
車載

16,100百万円
CASE
ADAS
xEV
カーナビ
E-Bike
IVI
電装品
ECU

産機・その他

5,180百万円
再生可能エネルギー
ヘルスケア
照明
複合機
ECR/POS
産業用ロボット

売上高の推移



価値創造プロセス

インプット

ビジネスモデル

アウトプット

アウトカム

2024年度実績

財務資本

事業継続・環境変化に耐えうる財務基盤

自己資本比率 総資産
50.7% **577** 億円

製造資本

100年にわたり培ってきた“ものづくり力”

設備投資 生産拠点
21 億円 **8** 箇所

知的資本

保有特許／実用新案 研究開発費

412 件 **28** 億円

人的資本

グローバルで多様な人材

社員数 海外社員比率
3,985 名 **77%**

社会・関係資本

ステークホルダーとの信頼関係

自然資本

電力消費量

32,032 MWh

企業理念

SMKは可能性の追求を通して
総合的な高度技術により、
情報社会の発展に寄与する。

SMKビジョン

CREATIVE CONNECTIVITY
— Challenge, Creativity, Solutions

ヒトとヒト、ヒトとモノ、モノとモノを創造的に
つなげ、社会の発展に寄与するソリューションを
提供してまいります。

長期ビジョン

あらゆるニーズを実現する“ものづくり力”で、
次の100年に貢献する。



中期経営計画 | SMK Next100

持続的成長に向けた構造改革の加速

社会の課題を解決する製品・サービスの開発

事業部門

CS事業部

SCI事業部

イノベーション
センター

注力市場

車載・E-Bike

ヘルスケア

家電・住設

情報通信

環境

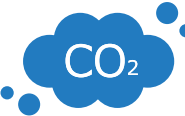
売上・利益の持続的成長の実現に向けた取り組み

既存事業の成長軌道に向けた着実な取り組み
成長に向けた戦略分野への資源投下

コスト構造改革、生産効率の向上

事業ポートフォリオの最適化

副産物および廃棄物



CO₂



廃棄物

目標

経済的価値

売上高 (2035年度)

1,500 億円

営業利益率 (2035年度)

10%

ROE (2035年度)

10%

PBR

1倍 以上

社会的価値

- ・製品・サービスを通じた
より良い社会と未来の創出への貢献
- ・ZD (Zero Defect) の実現
- ・カーボンニュートラルの達成 (2045年度)
- ・廃棄物埋立処分量ゼロの実現
- ・顧客満足度の向上
- ・社員エンゲージメントの向上
- ・女性管理職比率20% (連結、2035年度)
- ・男性社員育休取得率50% (単体、2026年度)

企業価値の向上と各資本への還元

事業環境・リスクと機会

事業環境	リスクと機会 リスク=● 機会=●	検討すべき事項
技術革新による産業構造の変化	● 新市場の立ち上がり遅れによる投資回収リスク(5G/6G、ヘルスケア等) ● 製品のコモディティ化による価格下落と利益率の低下 ● 新規ビジネスの機会拡大(自動車等の電子化に伴う電子部品搭載点数の増加、デジタルヘルスケアなど新市場への参入機会の増加等)	● 成長分野への重点投資と製品ポートフォリオの再構築
気候変動と脱炭素社会へのシフト	● 異常気象の増加による生産拠点の被災や生産能力の低下 ● エネルギー政策に伴う電力コストの増大や、炭素税、排出権取引等による新たなコストの発生 ● 脱炭素社会・市場に向けた製品・サービスの開発と提供による売上の拡大	● 気候変動対策の強化 ● 環境貢献/配慮設計製品(Eco商品)の開発
労働力不足	● 人材獲得競争の激化による採用コストの増加 ● 人材育成や技能伝承が進まないことによる競争力の低下 ● 多様な人材の登用や優秀な人材の定着によるビジネス機会の創出 ● ITシステムの高度化、自動化の進展による労働生産性の向上	● 人材戦略・人的資本投資の実行 ● データの有効活用と業務プロセスの最適化
地政学リスクの高まり	● 保護主義政策の加速とサプライチェーンの分断による原材料・部材の入手難や価格高騰 ● 最適地生産や代替生産を可能とするグローバル生産体制による競争力の向上	● サプライチェーンBCMの強化
サステナビリティ・ガバナンス強化に対する社会的要請の高まり	● 法令違反、人権侵害などによる企業ブランドの毀損や費用の発生 ● サイバー攻撃による情報漏洩やシステム障害の発生 ● ESG評価向上による顧客・投資家からの信頼獲得 ● 高品質・高信頼性の製品・サービスの開発による売上の拡大	● コーポレートガバナンス・コンプライアンスの高度化 ● 人権の尊重 ● 情報セキュリティの堅牢化 ● 製品の品質と安全性の向上

社長メッセージ

構造改革の先に描く成長戦略 技術と人の力で、次の100年を切り拓く



代表取締役社長 池田 靖光

1993年にSMK入社。SMKアメリカグループ副社長、経営企画室長を経て、2002年に執行役員、2004年に常務執行役員、2006年に取締役、2008年に取締役副社長、2009年に代表取締役副社長に就任。2012年から現職の代表取締役社長を務める。

痛みを伴う改革を経て 新しいSMKとして始動

—— 今年4月、SMKは100周年を迎えました。
この節目にどのような思いで臨んだかを、まずはお聞かせください。

創立100周年という節目を迎えた今期は、黒字転換が見込まれるものの、なお満足のいく業績水準には至らず、希望退職を実施するなど、痛みを伴う年になっています。ただ、こうした取り組みを含む構造改革プログラムを着実に実行していくことで、次の100年に向けて成長していくこと、「100歳の会社」ではない、新しいSMKとして生まれ変わることが重要だという思いでいます。

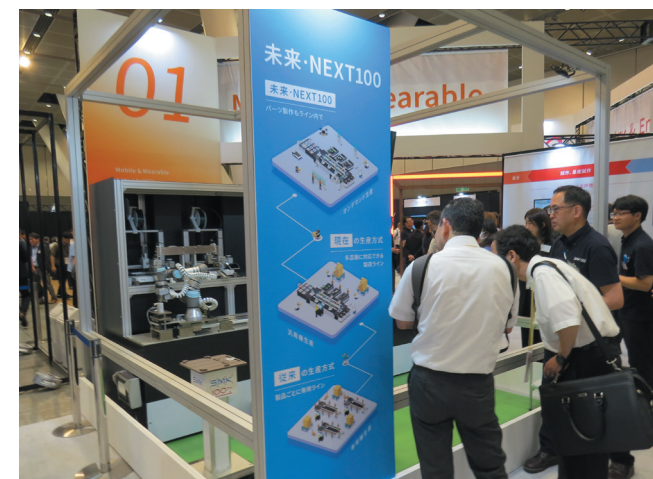
これまでのSMKのビジネスでは、お客様の要望に柔軟に対応し、開発・生産・販売を行うカスタム部品が主力となってきました。しかし、現在の事業環境は、ただお客様のご要望に合った部品を作れば売れたような、日本経済が右肩上がりだった時代の環境とは異なります。そこで私たちは、お客様や社会の課題を捉え、我々の製品・技術・サービスを使った解決策を積極的に提案していくソリューション型ビジネスへの進化を目指します。100周年を機に掲げた「その技術にソリューションはあるか。」というスローガンには、まさにそのような想いを込めています。

10年ぶりに開催したプライベート技術展「TEXPO2025」(2025年7月2日～4日開催)でも、「電子部品からソリューションへ」をテーマに、単に製品を展示するのではなく、さまざまなユースケースを見せる形で実施しました。ご来場くださったお客様からは、「新しいことにチャレンジしていることがわかった」「将来の生産ラインがイメージできた」といったポジティブなお声もいただき、SMKの製品・技術・サービスがどのように未来社会に貢献していくかをご披露できたのではないかと思います。同時に、ご来場の皆様に対して熱心に、そして一体感を持って製品・技術・サービスの説明をする社員の姿を

目の当たりにし、このイベントが新しいSMKをつくるにあたっての第一歩となったと感じています。



TEXPO2025 オープニングセレモニー



TEXPO会場内の様子

製販一体体制への移行など 長期的な取り組みに着手した前期

—— 前期についてはどのように振り返っていらっしゃいますか。

業績面では、上期は車載や情報通信分野などCS事業の好調と円安に支えられ、売上・利益とも期初予想を上回りました。しかし下期はCS事業の鈍化やSMKアメリカグループの再編に伴う費用などの影響もあり、通期で見ると、上期決算時に修正した予想に対して、売上は若干上回ったものの、利益についてはクリアできませんでした。結果、前々期と比べると営業赤字は減少したものの、2期連続の赤字となり、当期純損失も19億円と膨らんだことについては、非常に責任を感じています。

業績以外の部分を振り返りますと、前期は、中期経営計画「SMK Next100」の1年目として、さまざまな取り組みに着手した年でした。最も大きかったと思うのは、経営基盤強化策の一つとして、営業本部と事業部の統合による製販一体体制へと移行したことです。旧営業本部の営業担当者が各事業部の専属となったことで、営業と設計の連携が強まり、また営業担当者の製品知識も深まるなど良い効果が出ています。ただし、これによって新しいビジネスの獲得金額が伸びるといった定量的な成果はまだこれからという状況です。

その他個別の取り組みについても、少しずつ進んでいます。ITシステムの高度化については、日本で先行導入した基幹システムを前期、海外の4拠点に展開、今期も新たに4拠点に展開する計画です。設計開発業務プロセスの最適化については、前期のうちに調査を実施。今期は仕様を作成していくこととなります。人的資本の面では、自律型社員の育成と働きがいのある会社の実現を目指して人事評価制度や昇格制度の見直しを行い、日本だけではなく海外でもエンゲージメントサーベイを実施しました。資本・財務戦略の高度化という点では、ROICの活用に向け、役員および管理職の勉強会や事業部別のROICの測定を実施。今期はこれをどう社内に浸透させるかが課題となります。CCC(キャッシュ・コンバージョン・サイクル)の短縮については、国内のお客様との交渉ではある程度ご納得をいただくことができ、今期は海外のお客様との交渉に向かう

予定です。ESG&サステナビリティ経営では、前期から今期にかけて社員行動規範や環境憲章の改定と、人権方針や贈収賄・カルテル防止方針の制定を行いました。またカーボンニュートラル目標については、ここ数年の売上減による生産減も影響しているものの、2020年度比でCO₂排出量50%減を実現。今後はサプライヤー様と協力し、Scope 3排出量についても削減に向けた取り組みを強化していきます。

—— そんな中で3月には構造改革プログラムを発表されました。その趣旨についてお聞かせください。

前期に製販一体体制への移行や、アメリカグループの再編などを実施しましたが、依然SMKグループ全体の売上・営業利益は低迷しています。とりわけSMK株式会社(日本)では7期連続で営業赤字となっており、これ以上問題の先送りはできないと考えたことが、構造改革プログラムの実施に踏み切った最大の理由です。

大きな柱の一つが「コスト構造の見直し」で、まずは適正な規模に縮小し、より筋肉質な企業体質にすることを目指しています。冒頭にお話した希望退職の募集もその一環で、118名が退職しました。また、茨城営業所の閉鎖や管理部門の規模適正化など国内組織の統合・再編を行い、業務内容の見直しによる生産性の向上、そして固定費や経費の削減に取り組んでいます。

同時に、「成長に向けた事業戦略の加速」「人材ポートフォリオの最適化」にも取り組んでいます。

CS事業を全社成長の軸としつつ SCI事業では新分野の開拓と次期主力製品の創出を目指す

—— 「成長に向けた事業戦略の加速」について、具体的には、どのような方針で進むのでしょうか。また今後の成長についてどのような見通しを持っていらっしゃいますか？

これまでの、CS事業、SCI事業、イノベーションセンターの3事業について均等に取り組んできましたが、今後は、高い成長可能性を

持つCS事業を全社成長推進の原動力として、優先的に取り組むことに決めました。

CS事業は、コネクタを主力製品とする事業です。電気製品の無線化が進めばコネクタは不要になるのではないかと考えられた時期もありましたが、実際には現在もビジネスポテンシャルが拡大し続けています。とくに、自動車の電気化・電装化に伴って需要が拡大している車載分野は最も期待ができる市場です。また、社会的要請が高まっている再生可能エネルギー関連市場でも、太陽光発電設備や蓄電システムが広まるにつれ、さまざまな場所をコネクタするニーズが生まれています。今後は車載分野を最重点市場と位置づけつつ、従来からニーズの高いスマホやウェアラブルなどの情報通信分野、新しい市場である再生可能エネルギー分野にも力を入れ、CS事業で全社成長をけん引する努力を続けていきます。



車載用FAKRAコネクタ

SCI事業については、まずは黒字化を優先した取り組みを進めています。タッチセンサー等市場の成長性が下がっている領域からは撤退し、原価低減活動の強化、組織のスリム化を進める一方で、コア事業であるリモコン、スイッチ、ユニット製品については家電・住設、車載などの市場へ横展開を進めることで、売上の維持・拡大を図っています。

一方、将来的な成長という観点では、SCI事業が持つセンシング技術を軸とした新製品群にも期待をしています。

その一つである「Milweb®」はミリ波レーダーにより非接触で対象者の呼吸数、位置、動きを検知するというシステムであり、カメラを使わないためプライバシーに抵触せずに済むのが大きな特長です。最近はこの技術を応用し、睡眠深度を推定してヘルスケアに

役立てる「Milweb® Sleep」という製品も開発中です。非接触で推定ができ、腕時計などのデバイスを身に付けて眠る必要がないのがポイントで、TEXPOでも展示したところ大きな反響を呼びました。今後は照明などのIoT家電と連動して、自動的に快適な睡眠環境を整えるソリューションとして提供していきます。いわゆるスリープテックと呼ばれる注目度の高い分野でもあり、今後の事業化に期待ができます。

IoT技術を用いて風力発電タワーの連結ボルトの軸力を遠隔で監視する「SyncBolt®」や、電池交換を不要にするソリューションとして注目を集め、CES® 2025でもイノベーションアワードを受賞した自立給電型コインバッテリーモジュール「HarvestLoop®」などもSCI事業発の製品です。

これらはいずれも、社会課題の解決につながるソリューション型のビジネスとしても有望な製品ですが、とくにSyncBolt®については、2027年1月のサービス開始を目指し、量産立ち上げに向けた最終の準備段階となっています。

⇒ SyncBolt® とHarvestLoop®の詳細はP.16をご参照ください。



Milweb® Sleep



CES®イノベーションアワードの盾(左)とHarvestLoop®(右)

イノベーションセンターではヘルスケア領域の2テーマに集中

イノベーションセンターでは、スタートアップ企業などとのオープンイノベーションも活用しながらさまざまな新技術の事業化に取り組んできましたが、今期からは、赤字を削減しつつ早期の事業化を図るため、IoT関連の開発プロジェクトは中止し、リソースをヘルスケア領域に絞り込んだうえで、とくに有望な2つのプロジェクトに集中することにしました。

その一つである「音声によるあたまの健康度分析技術」は、米国Canary Speech社の音声分析技術を使って国立循環器病研究センターと共同で開発しているもので、人が話している約40秒間の音声から、あたまの健康度や心身のコンディション傾向を可視化する技術です。想定しているターゲットは生命保険会社と自治体で、被保険者や地域住民への健康増進サービスの提供などに活用していただき、高齢化時代におけるウェルビーイングや生活の質の向上に貢献できればと考えています。

もう一つはSMKの独自技術をベースに開発中の筋電センサー「Muscle Tracker®」です。これは、筋電位を計測するセンサーと

独自アルゴリズムを組み合わせることで筋肉の動きを可視化するので、具体的にはゴルフやランニング、スポーツジムでのトレーニング用途での開発を進めています。TEXPOの際には、社員が実際に筋電センサーを身に付けて実演を行いました。

いずれも事業化に向けて有望と考えていますが、とくに音声によるあたまの健康度分析技術は、ハードウェアの量産が不要なため比較的早期の市場投入が可能です。

⇒ 音声によるあたまの健康度分析技術と筋電センサーの詳細はP.17をご参照ください。

車載用コネクタ市場として有望なインドに駐在員事務所を開設

—— 海外での展開についてはこの先どのようなプランがありますか？

2026年1月にはインドに駐在員事務所を開設する予定です。これまでインドの市場開拓は、主にシンガポールにある営業拠点からの出張と現地の代理店の協業で行っていましたが、新たにインド人の営業担当者を採用し、常駐させることで、とくに車載用コネクタを中心としたマーケティング力を強化する考えです。

インドは国民の平均年齢が低いという点からも将来性があり、とくに自動車ニーズが高いことから、有望な市場と位置づけています。これまで、海外のコネクタ市場としてはまず中国と欧米というイメージがありましたが、車載という分野が伸びてきたことで、インドが有力な市場として浮上してきたとも言えます。今後、車載用コネクタを最重点分野と位置づける中で、インドがとくに重視すべき市場になっていくことは間違いありません。まずは駐在員事務所から、着実に活動の幅を広げていく考えています。

なお、SMKでは、自動車だけでなく、今後拡大が見込まれる電気二輪車用のコネクタ市場についても、積極的な市場開拓を進めていく方針です。二輪車の需要の多いインドは、その意味でも魅力的な市場になり得ると見えています。

組織的な行動変容を目指し、 まずは人から変わっていく

—— 構造改革プログラムのお話に戻りたいと思います。先ほど、プログラムの一環として挙げられた「人材ポートフォリオの最適化」についてはどのような活動を予定されているのでしょうか。

今年、希望退職によって118名が退職しました。これからは、社員一人ひとりに対してより一層の生産性向上と成長が求められることとなります。そのためにも、前期には新しい人事部長を迎え、さまざまな活動に取り組んでいます。まず、「組織人事に関する基本的な考え方」を策定し、社員と組織に関する考え方や方向性、SMKが求める人材像など、人材育成の基本的な考え方をまとめました。

こうして、SMKのビジネスに必要な能力要件を明確化し、評価するとともに、もう少し一般的な力、たとえば「自ら考え、自ら動く自律性」「考え、考え抜く真の思考力」「何が何でもやり切る実行力」、そして土台となる人間力といった基本的な力を付ける育成プログラムについても提供していきたいと考えています。

組織的な行動変容のためには、いわゆるWill-Can-Mustシートを使った取り組みも進めています。各人が、自分の夢は何なのか(Will)、自分が今持っている能力、未来に向かって身に付けていく能力は何なのか(Can)、環境の変化や組織が進む方向性からどんな役割を求められるのか(Must)をまとめ、メンバー間で率直な意見交換を行う取り組みです。このことにより、組織内の相互理解を深めると同時に、心理的安全性のある組織風土づくりを目指しています。

前期のエンゲージメントサーベイでは、他スコアと比較してやや組織への愛着のスコアが低い傾向があったのですが、これらの活動を通じて、そうした傾向の改善にもつなげたいと思っています。

社員の皆さんに期待したいのは、SMKビジョンに示すように、Challenge, Creativity, Solutionsのマインドを持って業務に向き合ってもらうことです。これまでのSMKは、カスタム部品を扱ってきたこともあり、どうしても「言われたことを確実に実行する」文化でした。そのことにも良い面はあるのですが、プラスアルファの挑戦ができるようになってほしい。具体的には、お客様や社会、そして組織の課題を

見つけ、ソリューションを提案し、その実現に向けて自ら動ける人材になってほしいと願っています。



ステークホルダーの皆様へ

—— 100年の節目を迎え、組織風土の変容という意味でも大きな一歩となりそうですね。最後に、ステークホルダーの皆さんへのメッセージをお願いします。

業績の不振が続く中ではございますが、構造改革プログラムの着実な実行および「SMK Next100」の推進により、必ず今期黒字化を実現する覚悟です。冒頭に述べました通り、次の100年の成長を実現するために、「新しいSMK」の創造に取り組んでまいりますので、どうぞ引き続きのご支援・ご協力をいただきますよう、よろしくお願いいたします。

CFOメッセージ（財務資本戦略）

執行役員、CFO
北平 至



金融機関勤務を経て2022年にSMK入社。同年9月に経理部（現財務企画部）部長に就任。2024年6月から現職の執行役員およびCFOを務める。

経営概況

2024年度の売上高は480億5千万円となり、前期比で3.3%増加しました。営業利益も前期より大きく改善しましたが、下期に入り情報通信市場の需要の減少や、メキシコ生産子会社の退職給付引当費用約2億6千万円の計上もあり、最終的に2億2千万円の営業損失となりました。

また、構造改革プログラムの一部である希望退職募集に伴う事業構造改革費用や、子会社配当再開に伴う子会社留保利益税効果を特別損失として計上したこともあり、18億8千4百万円の親会社株主に帰属する当期純損失となりました。

2025年度も、米国トランプ政権の関税政策の影響、中国経済の停滞、ウクライナや中東等の地政学リスクなどにより、世界経済の先行きは依然として不透明な状況にあります。その中で電子部品業界においては、市場によって濃淡はあるものの、緩やかな回復の兆しが見えつつあります。

米国関税政策のSMKへの影響は、現時点では限定的です。メキシコ工場で生産している製品の大半はUSMCAに適合しており、関税は課されていません。また、中国工場での生産品についても、納入先の多くが中国国内やアジア地域であるため、直接的な影響はほとんど生じていません。今後、関税によってお客様の最終製品（自動車やモバイル機器など）の販売が落ち込んだ場合には、SMKにも間接的に波及する可能性はあるものの、足元の受注状況には大きな影響は見られておらず、2025年度の業績予想には織り込んでいません。

万一関税が課される場合には、売価への転嫁交渉を進めると

ともに、中国、日本、ASEAN、メキシコに展開する生産事業所を活用し、お客様のご要望に応じて生産地の変更にも柔軟に対応することで、影響を最小限に抑えていきます。

（百万円）	2023年度実績	2024年度実績	2025年度予想	2026年度目標
売上高	46,522	48,051	46,000	60,000
営業利益	△1,243	△220	500	2,100
営業利益率	△2.7%	△0.5%	1.1%	3.5%
経常利益	226	549	1,000	—
親会社株主に帰属する当期純利益	△489	△1,884	600	—

企業価値向上に向けた取り組み

■ 中期経営計画と構造改革プログラム

SMKでは、2024年度からの3年間を対象とする中期経営計画「SMK Next100」を策定し、この期間を「持続的成長に向けた構造改革を加速させる期間」と位置づけています。この方針のもと、売上・利益の持続的成長に向けた取り組みと経営基盤の強化、ならびに資本・財務戦略の高度化を進めています。

2024年度は、事業部の組織再編を行い、事業部に売上・利益責任を持たせるとともに事業部を軸に利益拡大の戦略を実行する体制へ移行しました。また、アメリカグループの再編なども実施しました。

しかし、引き続き売上・利益が低位で推移していることから、構造改革をさらに加速させ、本質的な課題に抜本的に取り組む必要があると判断し、構造改革プログラムを策定・実施することとしました。各事業部で不採算事業の撤退・縮小を進め、採算性や効率性の高い分野へリソースを集中していくとともに、人員数や人材ポートフォリオの最適化、管理部門の規模適正化を進めることで、成長軌道への回帰を加速的に進め、中期経営計画で掲げる目標の実現を目指していきます。

■ 事業成長と利益率改善に向けた取り組み

● 事業成長に向けた資源投下、選択と集中

CS事業部、SCI事業部、イノベーションセンターの各事業部門において、売上および利益の持続的な成長を実現するため、収益構造の抜本的な見直しを進めています。今後の成長性と採算性が高いCS事業へは、開発・営業人員の増強など資源投下を強化します。SCI事業部では、不採算のタッチセンサー事業から撤退し、高採算製品にシフトして黒字化を進めます。またイノベーションセンターは、これまでヘルスケア分野のビジネス機会を幅広く探索していましたが、コスト管理を徹底し早期の事業化を実現するため、「音声によるあたまの健康度分析技術」と「筋電センサー」に資源を集中します。限りあるリソースを成長性と採算性の観点から戦略的に配分していきます。

● コスト競争力の強化

電子部品業界の厳しい競争環境に対応すべく、SMKでは選択と集中、製品の品質・開発力による差別化に加え、コスト競争力の強化にも注力しています。具体的には、希望退職の実施による管理部門の規模適正化や、製造現場における原価低減施策、部材調達最適化などを通じて、コスト構造の改善を進めています。これらは全社横断的なプロジェクトとして展開しており、部門間の連携を深めながら組織全体での意識改革にも取り組んでいます。

こうした施策を着実に実行していくことで、経営判断におけるスピードと質の向上が期待できるとともに、採算性の低い製品に対する具体的な改善策の立案や、高付加価値製品への経営資源の重点的な配分といった、より実効性の高い戦略遂行が可能となります。今後も、これらの取り組みを継続的に推進し、各事業の収益力を底上げすることで、全社の企業価値向上につなげていきます。

■ 資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた取り組み

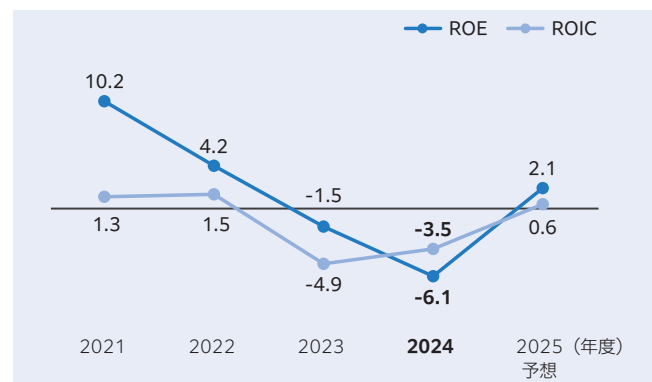
① 資本効率の向上

● ROICの段階的導入

SMKでは経営管理の枠組みとしてROICを段階的に導入し、資本効率を意識した経営を進めています。また、国内外の責任者が集う経営計画発表会などの会議体で定期的に啓蒙・教育活動を行い、全社への浸透に努めています。

2024年度からはROICの算出を行い、事業部ごとにROICツリーを展開、具体的な施策案に落とし込んでいきました。今後は取締役会や執行役員会で定期的に状況報告を行い、各事業部で改善に取り組むとともに、引き続き啓蒙・教育活動を行い、全社へのROIC経営の浸透を図っていきます。

ROE/ROICの推移



● CCC(キャッシュ・コンバージョン・サイクル)の改善

ROICの向上の最大のポイントは売上増加と利益率改善ですが、あわせて投下資本の効率化の観点から、CCC改善の取り組みもスタートさせました。具体的には、売上債権回転期間と在庫回転期間の基準を設定し、お客様との交渉を行っています。今後は、海外販売事業所のお客様も含めて交渉を進めていき、さらなる資金効率化を図ります。

SMKは、企業価値の持続的な向上に向けて、資本効率の改善を

重要な経営課題の一つと位置づけています。ROIC経営の実践やCCCの改善などの施策を着実に実行することにより、中長期的には株主資本コスト(約9%)を上回るROE10%の達成を目指していきます。

今後は、投資撤退基準も策定し、定量・定性の両面から客観的な評価軸を明確化していく予定です。この基準をもとに各事業・プロジェクトに対する投資の実行可否や継続判断を行うことで、経営資源の最適配分や、資本効率を意識した適正な事業判断ができる経営管理の枠組みを強化していきます。

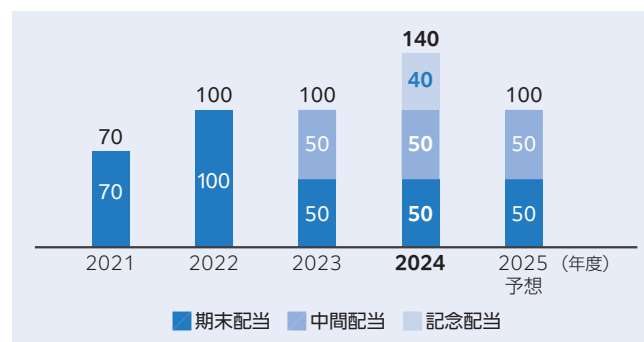
② 株主還元

SMKは、当期の連結業績を基本として、中長期的な配当性向や内部留保の状況などを勘案して剰余金の配当を決定しています。剰余金の配当は、中間配当および期末配当の年2回を基本方針とし、内部留保は将来の成長・発展のために必要な研究開発や設備投資に投入し、企業価値の向上と利益の増大に努めます。

2024年度は利益が期初計画を大幅に下回りましたが、2023年度比で40円増額し、1株当たり140円(100周年記念配当含む)の配当を実施しました。

今後も、事業環境の変化に対応するための上述の財務健全性維持を前提に、現中期経営計画期間中はDOE(株主資本配当率)2%程度を目途とした配当を継続するとともに、業績に応じた機動的な自己株買いを組み合わせた株主還元を目指します。

1株当たり配当金の推移(円)



③ 株主・投資家との対話の強化

適正な株価形成には、ステークホルダーの皆様にはSMKの方向性を理解していただくことも必要です。2025年度は、Webサイトのフルリニューアルや創立100周年を記念したプライベート技術展「TEXPO2025」へのご招待などを通じ、SMKの技術力や事業戦略への理解促進を図りました。

今後も、対外開示資料のさらなる拡充と、株主総会や半期ごとのIR説明会、個別の株主・投資家の皆様との対話を通じて、当社に対するご意見をいただくとともに、SMKの今後の成長戦略や持続的な企業価値向上に向けた取り組みを説明していくことで、相互理解の向上に努めていきます。

■ ステークホルダーからの信頼獲得に向けて

社会の要請、市場や投資家などのステークホルダーのSMKに対する期待、事業を取り巻く環境は大きく変化しています。こうした変化に適切に対応するとともに、成長分野への資源シフトを行い、着実に企業価値を高めていくことがステークホルダーからの信頼獲得につながると考えています。今後も企業価値の向上に向けて、長期的視野を持ち、事業戦略と資本・財務戦略を遂行していきます。

事業別戦略

CS事業部

事業概要

エレクトロニクスの要となるコネクタ。培われた小型化・大電流・高速伝送技術でモバイル機器の小型・薄型化、産業機器の大電流化、カーエレクトロニクスの高速伝送化など、お客様の製品の付加価値向上に貢献しています。

主な製品 コネクタ(同軸、基板対基板、FPC)、ジャック

製品と技術の一例

車載カメラ用コネクタ



USB Type-C™ レセプタクル



執行役員、CS事業部 事業部長

菅野 英雄

1990年にSMK入社。コネクタ(現CS)事業部の生産技術部にて自動化を主とした生産性向上活動に従事し、海外工場の自動化推進にも取り組む。CS事業部生産技術部部長、生産技術センター所長を経て、2021年にCS事業部の事業部長に就任。2022年から現職のCS事業部担当執行役員を務める。



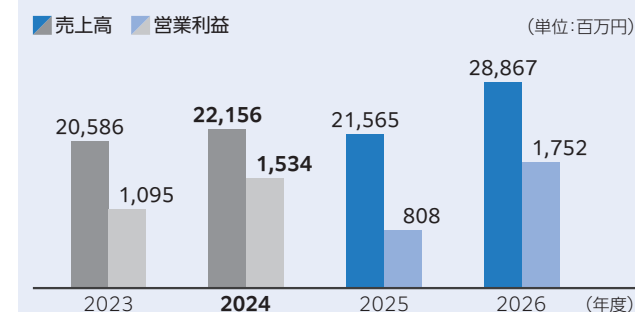
■ 前期業績の振り返り

2024年度の業績は、売上高221億5千6百万円、営業利益15億3千4百万円となり、中期経営計画の目標値に対しては未達でしたが、期初予想に対しては、減収ながら営業利益は上回りました。車載市場のカメラやE-Bike関連が好調に推移した一方、情報通信市場ではお客様による在庫調整などの影響がありました。利益面では、材料費などが高止まりしましたが、継続的に取り組んでいるフロントローディング型開発や生産性向上などの効果に加え、為替変動の影響もありました。

■ 中期経営計画(2024~2026年度)の進捗

EV化へ向けた自動車の大きな変革とともに始まったCASEの取り組みは、その技術の活用の広さから、自動車に限らず、新たな乗り物を生み出すなど、xEVのフィールドは広がっています。また、環境意識の高まりに伴い、再生可能エネルギー分野での技術開発、産業機器分野でのロボティクス化とあわせて、機器のメンテナンス性や拡張性、製造工程の生産性向上への取り組みが加速しています。民生、情報通信が牽引してきた電子部品は、自動車や産業機器の変革とともに市場が広がりましたが、開発される技術は市場の枠を越え、相互で活用されてきています。

中期経営計画2年目となる2025年度は、とくに車載を重点市場に定め、四輪のほか、需要が拡大しているインドや東南アジアの二輪への取り組みを強化します。インド市場に向けては、現地に営業拠点を新たに設け、あわせて、営業と開発を強化することで、ニーズを掘り起こしていきます。



■ これからのCS事業部

部品の集積化、機能の高度化の進展に伴い「コネクタは不要になる」と囁かれた時期がありましたが、エレクトロニクス化があらゆる分野へ広がる中で、そのニーズは多種多様化しています。私たちは、モバイル機器の小型・薄型化、産業機器の大電流化、カーエレクトロニクスの高速伝送化などの課題をお客様と共有し、その解決に向けた最適な提案を行ってきました。そのような提案が、実績とともに分野を超えて展開され、多くの製品の付加価値向上に貢献しています。信頼いただける高い品質とリーズナブルなコストでの安定した提供を続けられるよう、製品開発・製造技術の高度化に継続的に取り組んでいます。製品開発では、開発段階で性能・品質の確からしさを高めることを目的に、さまざまなシミュレーション解析を導入しています。製造技術では、工程間に検査を入れることで、総合的なロスの低減と品質の安定化を図るとともに、それら検査の自動化にも取り組み、自動検査の技術力向上に努めています。また、最適な生産方式の追求として、オリジナルな生産設備も社内開発しています。

このようにして培ってきた技術力をさらに高めつつ、これからも、お客様のニーズがあるところへ最適な提案を提供し、豊かな社会づくりに貢献していきます。

強み

これまでの100年で磨き上げてきた確かな技術力

▶ 小型・高速伝送設計

情報通信市場で培った業界最小・最速通信コネクタの開発、高信頼性

▶ カスタム対応

独自構造+Flexibleなカスタム対応、豊富な実績

▶ 自動化

高速・高品質での汎用性の高い設備開発、コスト対応力・納期対応力

環境認識

- 世界経済・世界情勢の先行き不透明感の継続
- 車載市場のトレンドであるxEVとADAS(先進運転支援システム)、そして新カテゴリーのパーソナルモビリティも含めた分野での電子部品の需要増大
- 再生可能エネルギー関連市場の成長
- サプライチェーンを含めたグリーンエネルギー対応への要求の高まり

機会

- xEV化加速に伴うコネクタ需要の拡大
- グリーンエネルギー市場の拡大による需要拡大
- 機器のワイヤレス化に伴う新機種開発の増加

リスク

- サプライチェーンの混乱
- 原材料費の高騰
- グリーンエネルギー対応のためのコスト増
- 機器のワイヤレス化に伴う接続コネクタの減少

重点市場

▶ 車載、民生、産機の市場を中心に各市場のニーズを捉え、最適な提案を提供

- 車載：xEV・ADAS、E-Bike
- 民生、産機：スマートフォン、タブレット、ウェアラブル、アミューズメント、再生可能エネルギー関連

成長戦略

▶ 製販一体での受注拡大、開発段階における品質のつくり込みにより開発期間を短縮

- 現有資源とDXの相乗効果を最大限に活用した提案力で、顧客ニーズを捉え、受注を拡大
- フロントローディング型の製品開発

ものづくり戦略

▶ 創業以来培ってきた“ものづくり力”、さらに磨きをかけていく歩みを止めず、新たな技術を探求

- シミュレーション技術の高度化による品質の早期つくり込み
- スマートファクトリー、製造工程のスマート化推進(DX化、無人化)

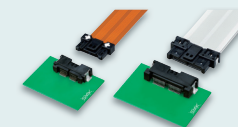
トピックス

車載市場

- 自動運転やADASの進化に貢献するコネクタの開発強化
- BMSの軽量・薄型化への提案

自動車は単なる移動手段から、自動運転やネットワーク化などによって新たなモビリティへと進化しています。通信技術、センシング技術を備えた自動車の高機能化が進んでおり、SMKでも高速伝送かつ小型化に貢献する製品の開発を強化しています。

また、EV市場の拡大に伴い、BMS(バッテリーマネジメントシステム)等をターゲットとした、機器の軽量・薄型化に貢献するロック付きFPCコネクタ「FV-1」や低背圧着コネクタなどを製品化し、EVを中心に活用の幅を広げています。その他の製品群も含め、ますます伸長するモビリティ分野向けのコネクタ開発に注力していきます。



FPCコネクタ「FV-1」

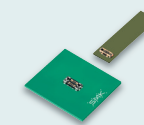
ロック付きUSB3.2Gen対応
24Pinコネクタ

ICT市場

- 小型・薄型化、高速伝送の追求
- ウェアラブル向けコネクタの積極投入

5G通信の拡大や将来的な6Gへの取り組み、IoT・AIの普及によって高速・大容量のデータ通信が増加しており、コネクタにおいても高速・高周波対応へのニーズが高まっています。業界最小サイズを目指しながら、接触信頼性を確保した製品や高速伝送の技術を駆使した製品の開発に取り組んでいます。

また、機器の高速化に伴い、ノイズ対策製品の需要も高まっているため、アースターミナルのラインアップをさらに拡充しています。このように「高速伝送」「小型」「ノイズ対策」をキーワードとした製品を積極的に市場展開していきます。

基板対FPCコネクタ
「FB-12」

Ultra Small Terminal

SCI事業部

事業概要

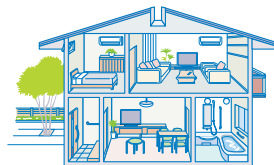
IoT時代を支えるSensing技術、情報社会の発展に寄与するCommunication技術、自動車などの操作性向上を進展させるInterface技術などを融合させ、新市場の開拓や新規事業の立ち上げ、新製品の開発を進めています。

主な製品

リモコン、カメラモジュール、
センサー／センシング製品

製品と技術の一例

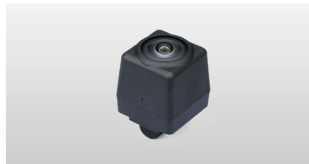
リモコン



スイッチ



カメラモジュール



執行役員、SCI事業部 事業部長

伊東 崇

1991年にSMK入社。SMKフィリピンに2度出向し、2020年からは現地法人社長として経営にあたる。2023年にSCI事業部の事業部長に就任したのち、2024年から現職のSCI事業部担当執行役員を務める。



■ 前期業績の振り返り

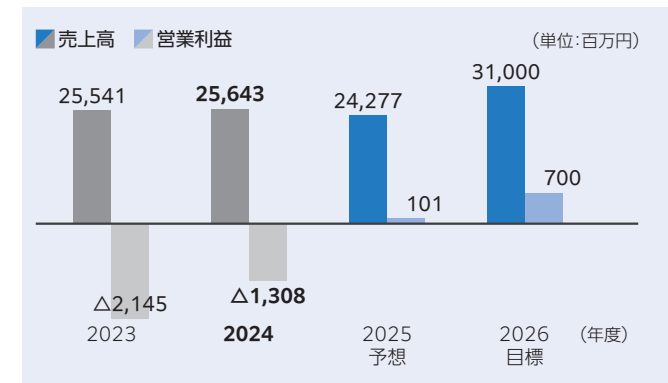
2024年度の売上高は256億4千3百万円と、前期と比べて増収となりました。家電市場では、サニタリー用・エアコン用・スマート家電用リモコンが好調でしたが、車載市場では、車両用の操作ユニットが主要顧客の在庫調整の影響が継続したことにより減少しました。また、営業損失は13億8百万円と予想を下回ったものの、前期と比較して赤字幅は縮小しました。各生産事業所の自助努力による変動費や固定費の削減により改善が進んだ反面、円安継続によるマイナスインパクトやメキシコ工場での退職給付費用の計上が響きました。2025年度は、構造改革プログラムの実行とともに黒字化の実現を目指し、さらなる改善を進めます。

■ 中期経営計画(2024~2026年度)の進捗

中期経営計画の重点施策である売上拡大に向けて、新体制による既存ビジネスの集中拡販と、センサー／センシングをキーとした新分野での高付加価値製品の開発および新市場開拓による次期主力製品の創出に取り組んでいます。

さらなる成長に向けて、今後注力する事業の選択と集中をするべく、「コア事業」「重点取組」「撤退事業」を明確化しました。「コア事業」として、我々が得意な領域であるリモコン、スイッチ、ユニット製品を軸に積極的に受注活動を進め、着実に売上の維持・拡大を図り、ビジネスとしての足場固めを実行しています。そのうえで、「重点取組」として開発を進めてきたセンサー／センシング関連製品を今後の成長ドライバーとして位置づけ、順次ビジネス化を進めることで次期主力製品の創出につなげていきます。

一方でタッチセンサービジネスについては、「撤退事業」として新規



受注を停止することを決定し、対応を進めています。既存製品については納入義務もあるため、当面は量産を継続しますが、まとめ生産や残置処理を進め、早期終息を図ります。

これらの成長施策に加え、さらなる原価低減と組織のスリム化を推進することで、事業部としての最大の課題である黒字化の実現と定着を目指しています。

■ これからのSCI事業部

現在の市場環境において、車載市場ではEVやADASの普及により日々、技術要求が高度化し、民生・産機市場ではAIやIoTの活用がさらに進んでいます。これに伴い、お客様や各市場でのニーズは変化し続け、多様化が加速しています。このようなビジネス環境の中、従来から培ってきた「Sensing技術」「Communication技術」「Interface技術」を単独で進化させるアプローチだけでは、お客様の期待に十分に答えることが難しくなっています。

私たちは、これらの技術をクロス・融合させることで、新しい付加価値を生み出していくことが重要であると考えています。今後は、保有する技術のシナジー効果を最大限に活かし、新規事業の創出を加速させていきます。

これらの取り組みを通して、変化し続けるお客様や市場のニーズ、そして社会課題を的確に捉え、柔軟に対応しながら最適なソリューションを積極的に提案し、安心・安全な社会づくりへの貢献と持続可能なビジネスの両立を目指していきます。

強み

▶ 製品の多様性

基礎技術を幅広く保有し、複合・応用対応が可能

▶ ワンストップサービスの提供

営業 — 開発 — 生産 — 販売を完結できる一貫体制を確立

▶ リスク対策

多拠点生産によるBCP対応が可能

環境認識	
市場	● 環境対応製品へのシフトの加速 ● AI 活用製品の急速な広がり ● 安全・健康・見守りに対する意識の高まり
サプライチェーン	● 半導体・電子部品の逼迫状況からの回復 ● 市場ごと、製品群ごとの需要回復のばらつき ● 過剰在庫の適正化に向けた対応の継続

機会	リスク
● CASE、IoT、AIなどの新市場への参入機会の増加 ● 既存製品の国内市場への展開拡大 ● BCP生産体制要求、複数拠点生産要求の増加	● 地政学的リスクによる世界的な物価高、原価の高騰（為替リスク、関税、エネルギー問題など） ● ビジネスモデル（要求）の変化 ● 競合先の変化（EMS*、顧客内製化） * Electronics Manufacturing Service（電子機器製造受託）

重点市場	● 家電：エアコン ● 住設：サニタリー ● 車載：E-Bike、カメラモジュール
------	--

成長戦略	▶ 「コア事業」「重点取組」「撤退事業」の明確化 ● コア事業：得意領域であるリモコン、スイッチ、ユニット製品の売上維持・拡大 ● 重点取組：成長ドライバーとして、センサー／センシング関連製品のビジネス化 ● 撤退事業：タッチセンサー製品の新規受注停止により、他事業へリソースを配分
------	---

成長に向けた組織力強化	▶ 新市場・新規顧客開拓専任部隊の設置 ● 注力製品の拡販部隊を専任化し、地域別に拡販戦略を実施（日本／北米／中華圏／ASEAN） ▶ 生産体制の見直し：BCP 要求に伴う複数拠点生産、国内回帰要求への対応 ● 国内生産事業所の拡張（富山、ひたち） ● 海外生産事業所（メキシコ、中国、マレーシア、フィリピン）の有効活用 ▶ 生産性向上：生産ラインの省人化・適正化推進 ● 省人化：「人」と「ロボット」の共存生産ラインのグループ全体展開 ● 生産設備の汎用化：設備投資効率化の推進 ● AI 技術活用による生産性向上の推進
-------------	--

トピックス

SyncBolt®

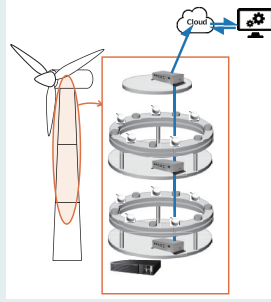
SyncBolt®は、風力発電機のタワーボルトの軸力を定期的に測定し、クラウドへ送信してWeb上で監視するシステムです。現在、豊田通商株式会社、ユニタイトシステムズ株式会社、SMKの3社によって共同開発を進めています。

日本では定期的なボルトの締め付け確認が義務付けられており、高所作業による危険性やダウンタイムによる発電ロスなどの課題があります。本システムの導入により、遠隔から安全かつ効率的な監視が可能となります。既存設備への置き換えや洋上風力への対応も可能です。

SyncBolt®は、再生可能エネルギーの安定運用を支え、脱炭素社会の実現に貢献する次世代の監視システムです。



SyncBolt®



システム構成図

HarvestLoop®

自立給電型コインバッテリーモジュールHarvestLoop®は、コイン電池CR2032の代替として開発された革新的な製品です。太陽光発電によるエナジーハーベスティング技術により電池交換が不要となりました。さらに、超低消費電力のBluetooth®通信機能を組み合わせることで、柔軟な機能拡張性を実現しています。

既存の電池ボックスに収まる設計で、通信回路やセンサーを一体化しています。外部アンテナによるワイヤレス電力伝送にも対応しており、太陽光が届きにくい環境でも使用可能です。

サイズや電極構造といった課題を乗り越えて開発された本製品は、プレスリリース後、多くの反響をいただきました。今後は新たなビジネス展開を目指していきます。



HarvestLoop®

イノベーションセンター

ミッション

1. 社会課題解決型のソリューションビジネスの創造
2. 独自性ある高付加価値技術・製品の創造
3. ハードウェア+ソフトウェア(アルゴリズム)+サービスの新たなビジネスモデルの創造

主な製品 音声による分析技術、筋電センサー

製品と技術の一例

音声による分析技術



筋電センサー



常務執行役員、イノベーションセンター センター長

原 哲雄

総合商社勤務やスタートアップ起業を経験後、2007年にSMK入社。営業部門を経て2014年に執行役員、2018年に常務執行役員に就任。2021年から開発センター（現イノベーションセンター）担当として、技術革新および新規事業の推進に取り組む。



■ 前期業績の振り返り

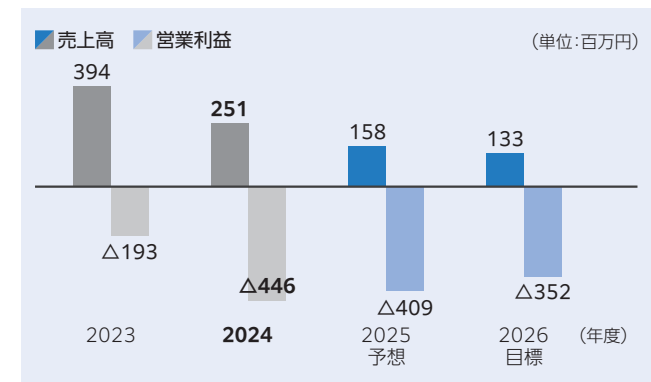
2024年度のイノベーションセンターの実績は、売上高2億7千8百万円の修正予想(10月発表)に対し、実績は9.7%減の2億5千1百万円、営業損失は4億4千6百万円となり、修正予想より4千1百万円縮小しました。売上の約82%を占める通信モジュール事業は計画通りに推移しましたが、新規事業である転倒検知システムや、音声によるあたまの健康度を可視化するウェルビーイングアプリの立ち上がりが遅れたことが、売上予想未達の主因となりました。

■ 成長に向けた事業戦略

構造改革プログラムを受けて、イノベーションセンターは①事業の選択と集中、②コスト管理の強化、③人員体制の最適化の3点を軸に持続的な成長を目指す方針を打ち出しました。重点領域である音声分析と筋電センサーにリソースを集中させる一方で、通信モジュール事業は全社的な効率化の観点からSCI事業部へ移管しました。また、IoT関連の開発プロジェクトは終了し、経営資源をヘルスケア領域に再配分しています。

注力する重点市場の1つ目は、Canary Speech社(米国)と協業をしている音声分析技術で、「あたまの健康度」をチェックする分析モデルの開発が完了しました。生命保険会社における営業支援ツールとしての実証実験も行われ、現在は生命保険会社や自治体への導入提案を積極的に進めています。この技術は、音声のみであたまの健康度と心身のコンディション傾向を短時間で評価できるという特長があり、高齢者の健康寿命延伸や健康増進に貢献するソリューションとして期待されています。

今後は、ストレス状態を分析するメンタルヘルスチェックモデルを



株式会社ラファールおよび立正大学と共同開発し、さらに、うつ症状の早期検出を目的とした分析モデルを国立循環器病研究センター等と研究開発する予定です。

2つ目は筋電センサーです。SMK独自のアルゴリズムを活用し、センサーで取得した筋電位データから複数の筋肉の動きを可視化し、筋疲労の兆候を検出する技術を開発しています。現在は大手ゴルフスクールと連携し、プロゴルファーのスイング動作における筋電位データをもとに解析を実施しています。この技術は、ゴルフやランニング、そのほかのスポーツにおいてフォームの最適化やパフォーマンスの向上、けがやオーバートレーニングの予防に活用できる可能性を持っています。また、過去データとの比較やプロ選手との比較により、パーソナルトレーニングの改善にも有効です。今後はスポーツジムやリハビリ領域への展開も視野に入れ、2026年度の商品化を目指します。

各プロジェクトにはマイルストーンを設定し、開発進捗、顧客受容性、市場性、差別化要素、ビジネスモデルの実現性などを総合的に評価し、継続の可否を判断します。さらに、重点事業に対応した人材の最適配置を進め、柔軟かつ効率的な体制で事業の成長と収益性の向上を図っていきます。

強み

- ▶ オープンイノベーションで外部技術を価値化するノウハウ
スカウティング→ PoC → 事業化を短サイクルで実現
- ▶ ハードウェアと連携したアルゴリズム開発力
ハードウェア(センサーなど)と連携した実用的なアルゴリズムの開発力
- ▶ 顧客仕様を満たす設計力
回路設計やソフトウェア、アルゴリズムを組み合わせ、さまざまなお客様の要望を実現

環境認識

- 高齢化社会の進行、生活習慣病の増加、働き方の多様化といった社会的背景によるヘルスケア市場の持続的成長
- ウェアラブルデバイスの普及や非接触センサー技術の進化による日常生活の中でのバイタルデータ取得の一般化

機会

- 高齢者見守り・ウェルビーイング市場の拡大
- バイタルデータを活用したスポーツ・ウェルネス市場の発展
- 保険会社・自治体との連携による公的ヘルスケアソリューションの創出

リスク

- 医療・健康関連規制の複雑さと変動リスク
- 市場ニーズの不確実性と新興プレーヤーやグローバル企業との競争激化
- AI技術を使うことへの慎重さが普及・市場拡大を遅らせるリスク

成長に向けた
具体的な戦略

▶ 音声によるあたまの健康度分析技術

生命保険会社および自治体を主要ターゲットとし、2027年度に2億5千7百万円の売上を目指しています。生命保険分野では、被保険者のあたまの健康度や心身のコンディションの乱れを早期に捉える付加価値サービスとして展開を進めます。自治体向けには、地域イベントや住民向けアプリを通じて高齢者のウェルビーイング向上に貢献する活用モデルを構築していきます。

▶ 筋電センサー

2027年度に1億2千7百万円の売上目標を掲げ、ゴルフやスポーツジムでの用途開発を進めています。ゴルフ分野では、スイング時の筋活動を可視化し、フォーム改善や指導をサポートするツールとしてゴルフスクール等への展開を予定しています。スポーツジム向けには、トレーニング中の筋肉の動きをリアルタイムで可視化し、運動効果の最大化を図るアプリケーションとして導入を目指します。

トピックス

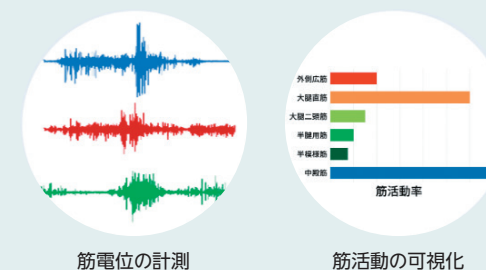
音声による分析技術

共同開発パートナーである国立循環器病研究センターが発表した研究成果が2025年6月に国際医学誌 *The Lancet Regional Health - Western Pacific* に掲載され、公的なエビデンスとして信頼性が認められました。医療機関が主導し、国際的な医学誌に掲載されたことは非常に意義が大きく、今回の成果は音声分析技術分野における画期的な事例といえます。また、本成果は競合技術との差別化を裏付けるものであり、本技術の優位性を示す重要な根拠となります。

デモンストレーション用
アプリ画面

筋電センサー「Muscle Tracker®」

ゴルフ用途において、大手ゴルフスクールと共同開発契約を締結し、指導・トレーニング効果の向上を図るためのアプリケーション開発に着手しました。まずはプロゴルファーのスイング時のデータ取得と解析を進めており、ショット時の筋肉の動きの可視化と改善のための指標を示すアルゴリズム開発につなげていきます。2026年度中の商品化を目指しています。



CTOメッセージ(研究開発戦略)

代表取締役副社長、CTO

池尾 政信



1979年にSMK入社。2012年にCS事業部長に就任し、コネクタを専門とする中国・深圳工場の立ち上げにも携わる。2013年に執行役員、2018年に常務執行役員に就任。2022年から現職の代表取締役副社長、CTOを務める。

Let's create innovation!

— 新しい考え方や技術を取り入れて

新たな価値を生み出していこう！—

■ もっと創造的に、もっとつながる

SMKは「可能性の追求を通して総合的な高度技術により、情報社会の発展に寄与する」を理念に、「CREATIVE CONNECTIVITY」をビジョンに掲げ、社会やお客様の課題に対するソリューション提案と付加価値提案のための研究開発を継続的に進めています。

世界経済が成長を目指していく中では、デジタル化の推進、人工知能(AI)の普及、脱炭素の加速などへの投資がその牽引役になると考えられ、エレクトロニクス業界に求められる役割はますます大きくなっていきます。自動車分野や無線通信分野でも半導体の進化が成長とイノベーションの鍵となっていくでしょうから、我々電子部品メーカーもそれに同期して、技術革新を伴った新たなステージを築いていかねばなりません。

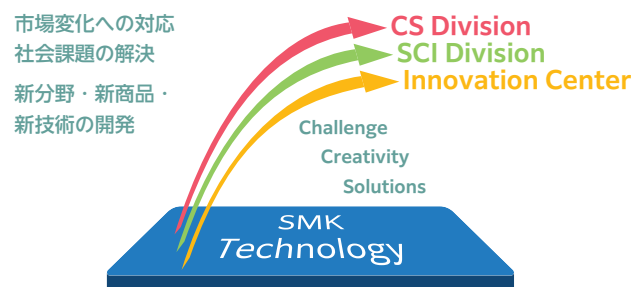
メーカーにとって研究開発は普遍的な競争力の源泉だと考えています。電子情報産業の中の電子部品という領域で、長きにわたり培い磨き上げてきたコアテクノロジーをさらに進化させ、ユーザビリティや対環境性能など、お客様のセット(最終製品)の新たな価値創出に貢献し、社会の進化や利便性向上に貢献できることを大きな喜びとして、日々努力を重ねてきました。

おかげをもちまして、当社は今年2025年4月に創立100周年を迎え、次の100年に向けた新たな一歩を踏み出しました。「あらゆるニーズを実現する“ものづくり力”で、次の100年に貢献する」という

長期ビジョンのもと、エレクトロニクスを活用する全てのお客様の課題を解決する製品やサービスを提供し、豊かな社会の創造に貢献していきます。

■ 3本の矢

「オリンピック」と商標登録したパワートランスからラジオ受信機の製造を経て、戦後、電子部品メーカーとして再出発して以降、機構部品・接続部品の領域で独自技術を蓄積し、現在はCS事業部、SCI事業部、イノベーションセンターの3つの事業部門で研究開発を展開しています。



コネクタやスイッチを主体とする接続部品では「小型」「薄肉」「低背」「防水」「フローティング構造」「大電流対応」をキーワードに機構設計の高みを追求するとともに、できるだけ人の手を介さない高速でのものづくりと、ITを活用した稼働データ収集システムを取り入れた生産技術の高度化を進めています。

無線通信技術から発展したセンサーやモジュールなどを複合した機構部品では、機構設計・回路設計・ソフト開発技術を融合させたユニット製品で、多様化する顧客ニーズに応えています。また、センシング+アルゴリズムの複合技術を応用したモジュール化によって、さまざまな用途で使用可能な先進的な商品も開発しています。

それぞれ固有の技術に磨きをかけ、最先端技術を駆使して高付加価値デバイスを生み出していく。目指すはOnly One製品、No.1製品です。

社会課題へのソリューション提案を通じて新たな事業領域の開拓

にも取り組んでいます。当社の研究開発力と社外の先端技術を活用したオープンイノベーションにより、とくにヘルスケア市場に注目しながらハードウェア+アルゴリズム+サービスをセットにした新たな事業の創出を図っていきます。

要素技術やビジネスモデルの異なる3つの事業を並列で共存させ、コア事業ではお客様の要望や新しいセットの構想をいち早く把握し、ソリューション提案を展開する「マーケットイン」で、新規事業では社会課題に対する技術開発のコンセプトをお客様のニーズに合わせて具体化していく「コンセプトアウト」で、その両面からアプローチしながら、新しい価値の創出に向けて理念・ビジョンを胸に研究開発を推進めています。

■ 電子部品からソリューションへ

創立100周年記念行事の一環として、7月2日から4日の3日間、技術展「TEXPO2025」を開催しました。技術展としては10年ぶり、10回目の開催となりますが、今回は100年の歩みを振り返った会社紹介とあわせて、あらゆるステークホルダーの方々にSMKの製品・技術・サービスを見ていただく機会としました。そして「電子部品からソリューションへ — 私たちがつくっているのは、部品というカタチをした、未来へのソリューションだ。」をテーマに掲げ、全てのステークホルダーの方々にSMKの未来を示す場と位置づけました。

当社の製品(=電子部品)をソリューションとして認識してもらうためには、その使われ方を見ていただくのが一番です。そこで、独立した製品については実際の使用環境でのデモをお見せしたり、機器の一部である部品についてはセット本体に実装したりモックに取り付けたりして、その機能や性能を見ていただけるようにしました。さらに、超精細部品については巨大モックを制作し、その構造を見て、触っていただけるようにするなどの工夫をしました。

製品・技術は用途・市場別に5つのコーナーに分け、計225点を展示しました。近年上市した中でも特徴的で旬な製品と、これから市場に投入していきたい開発中の製品が約半々です。

洗えるコネクタ「REACTEX®」、業界初の自立給電型コインバッテリーモジュール「HarvestLoop®」、スポーツ・健康支援ツール「Muscle Tracker®」など話題性の高い製品・技術が好評でしたが、

当社の強みである操作性・気密性・堅牢性・EMC・高速伝送・エネルギーハーベスティングなどを駆使した多様な製品や、独自のアルゴリズムを組み合わせたセンシング技術・デバイスといった新たな提案にも多くのご興味をお持ちいただき、次の100年に向けた可能性はしっかり示すことができたと感じています。ご来場いただいた皆様方、誠にありがとうございました。この間にいただいたさまざまなご意見・ご要望をブレークダウンし、しっかりと形にしていきます。

また、こうしたイベントをやり切ることは新製品・新技術開発を加速させることに加え、社員、とくに技術者にとって、モチベーションを高め、技術の社内横断的な広がりを促進し、社外の多様な方々との触れ合いによる社会性を育み、そして自社への理解を深める大変良い機会でもありました。

■ 専門性と想像力と勇氣

新しい技術やイノベーションを創出する原動力は何といっても人材ですので、技術者のクリエイティビティを高めていくために、より良い開発環境を整えていくのはCTOである私の使命です。

技術者には自身の担当分野で圧倒的な専門知識を身に付けていてもらいたいのですが、時にのめり込み過ぎて視野が狭くなると、枠に嵌めた範囲の中で思考しがちで、新たな気づきを見逃してしまう恐れもあります。

そこで、多様な視点や考え方、アプローチを醸成するために、さまざまな分野の技術者が交流する場として技術発表会や技術推進会議を定期的開催しています。世界各地の技術者が発表する多様なテーマに対して専門外の出席者からも質問が飛び交い、連携が深まると同時に、結構楽しいディスカッションが生まれています。きっと技術者魂をくすぐられるのでしょう。

技術者には在任中に少なくとも一度は自身の研究開発について発表してもらっています。こうした場で日々の活動成果を自己表現することは個の成長と価値向上にもつながっていきます。また、経営層にとっても技術者の成長過程を垣間見られる良い機会となっています。

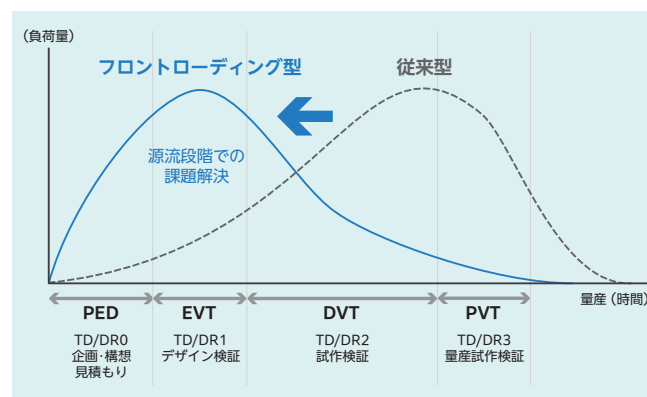
技術は人がつくっていくものですから、人と技術の連携が不可欠です。技術者には専門性に特化した人材ではなく、特定分野での

専門的な知識や経験、スキルを蓄積したうえで、その他幅広いジャンルに対しても知見や関心を持つ人材に成長していてもらいたいと望んでいます。

イノベーションは異種の組み合わせで生まれることが多いものです。高い「専門性」と先を見る「想像力」、そして少しばかりの「勇氣」を持って“Let's create innovation”、新しい考え方や技術を取り入れて新たな価値を生み出していく技術者を育てていきたいと思っています。

■ フロントローディング型製品開発

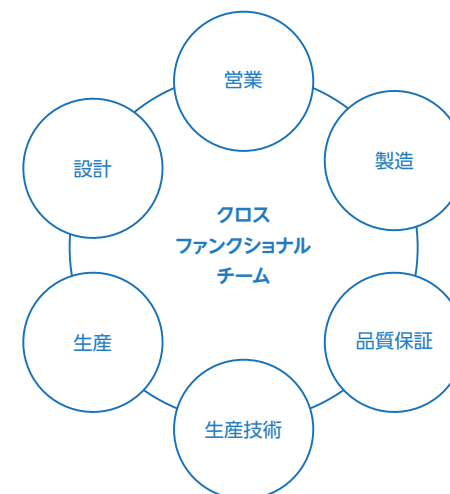
新製品開発プロセスでは、フロントローディング型開発を推進しています。DR^{*1}0からDR3までの各ステップで、それぞれ想定される問題点を徹底的に潰し込み、EVT、DVT、PVTでの試作評価における各検証段階を手戻りなく進捗させることで、量産移行前に製品品質と工程品質を確立することを目的としています。



進捗管理には製品開発マネジメントシステムを導入し、各ステップでのタスク実行やTD^{*2}での技術的・問題点解決議論、DRでの次ステップへの移行可否判断を確実にし、残課題を次ステップに持ち込まない未然防止策を講じています。加えて、良き事例と悪しき事例を蓄積したLessons Learned Reportを活用して、TDおよびDRの質の向上を図っています。

また、量産試作評価システム「MSEC」^{*3}を制定し、DVTでの個品^{*4}SPVR^{*5}とPVTでの製品SPVRを実行し、工程能力を検証し十分高めることによって良品条件を定めています。

新製品開発プロセスは、製品ごとに各部門から選出されたクロスファンクショナルチームによって進められますので、各技術者が個の知識と力量を発揮する場であると同時に、学びと成長の場でもあります。「生まれの良い新製品だね！」と言われることを目指しています。



*1 DR : デザインレビュー

*2 TD : テクニカルディスカッション

*3 MSEC : Mass-Production Shift Evaluation Criteria

*4 個品 : SMKの製品を構成する部品のこと

*5 SPVR : Serial Process Verification Run
量産時と全く同じ条件で、製品・個品ごとに定められた時間・数量・サイクルを生産して行う検証

品質向上

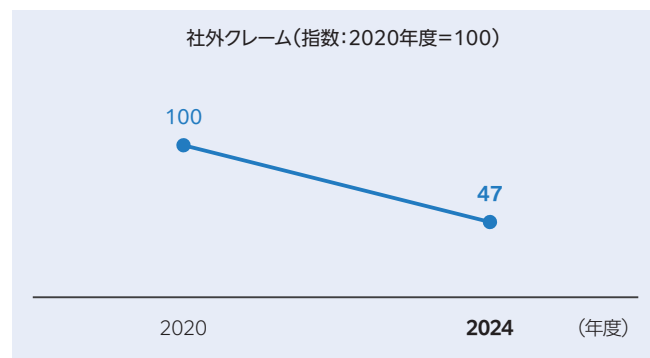
■ 品質に対する考え方

SMKは「良い部品は良いセットを作る」という創業の精神のもと、品質を企業活動の根幹と位置づけています。「絶対品質」を信念に掲げ、製造部門だけでなく間接部門も含め、全社で品質向上に取り組む体制を築いてきました。今後も全ての工程に真摯に向き合い、高品質な製品を提供することでお客様の信頼に応え、社会に選ばれる企業であり続けます。

■ 品質目標と状況

「ZD(Zero Defect)」の実現に向けて、全社的な方針のもと各生産事業所が一体となって品質向上活動を推進しています。加えて、品質統括部門では毎年グループ共通の不良撲滅策を立案し、その達成状況を定期的にレビューすることで、継続的な改善につなげています。

品質状況の指標の一つである社外クレーム件数は、2020年度を100とすると、2024年度は47となり、2020年度比で53%の削減を達成しました。開発段階から品質をつくり込むフロントローディング(→P.20参照)の取り組みが、数値としても成果につながっています。



■ 品質保証体制

SMKでは、国際規格であるISO9001をベースに、一貫した品質保証体制を構築しています。自動車産業に特化した品質マネジメントの国際規格であるIATF16949も、国内外の6拠点で取得しています。

認証取得拠点の一覧は、当社Webサイトをご覧ください。
<https://www.smk.co.jp/ja/company/certification>

■ TN品質向上委員会

全社の品質状況を経営層へ報告するとともに、国内外の生産事業所の責任者や品質保証責任者と情報を共有する場として、TN品質向上委員会を開催しています。重大なクレーム発生時には、本委員会にて原因分析から再発防止策までが詳細に報告され、対応策が指示されます。影響が限定的な品質問題についても、再発防止の観点から報告・共有体制を一層強化し、未然防止に努めています。

■ 2024年度の取り組み

前期に発生したクレームの傾向を分析し、その結果をもとに年度ごとの品質向上活動計画を策定しています。各計画は委員会での審議を経て最終決定され、全社的に推進されます。

2024年度は、変更点・変化点管理の強化の一環として、生産設備に起因する不良の撲滅に注力し、長期生産品の品質の安定化と向上を図りました。2025年度も引き続き、変更点・変化点管理を重点テーマとし、新製品開発における設計品質の精度向上に加え、量産工程の立ち上げ時およびその後の問題に対する初動対応の改善に取り組んでいます。

■ 社員教育

教育の一例として、技術者向けにFMEA(故障モード影響解析)や問題解決力に関する研修を実施しています。受講者は、製品設計と製造工程の両面からリスクを抽出し、潜在的な課題への理解を深めることで、開発段階における品質意識を高めます。また、実際のクレーム事例を題材として、根本原因の把握と再発防止の重要性を学びます。

また、製造現場では、AIやセンシング技術の導入により大規模データの分析が必要となることから、今後は、統計的手法を含めたデータサイエンスに関する教育を強化していきます。異常検知や工程改善へも応用可能な技術の習得を通じて、品質管理力のさらなる向上を図ります。

■ 全社を挙げての品質向上活動

SMKでは毎年10月から12月を品質月間と定めており、メインイベントとして「TN Q-Up活動発表大会」をグループ全体で開催しています。各生産事業所のQCサークル*発表会を勝ち抜いた代表チームが、生産性向上や歩留まり改善などの成果を発表し、全社で情報を共有します。2024年度は深圳工場のチームが、車載用コネクタのケーブル加工に関する改善活動で最優秀賞を受賞しました。今後も、品質向上活動の基本形であるQCサークルを継続・発展させることで自己啓発と相互啓発を促し、全員参加による改善活動を推進していきます。

* 職場で働く人々が、継続的に製品・サービス・仕事などの質の管理・改善を行う小グループ

■ サプライヤーとの協働による品質向上

安定した品質の製品を継続的に供給するために、サプライヤーに対して品質監査を実施するとともに、定期的に品質連絡会議を開催しています。この会議では、品質実績の報告や改善事例の共有、通達事項の伝達、品質向上に向けた教育などを行い、課題解決に向けた活発な議論や有益な情報提供を進めています。こうした取り組みを通じて、サプライヤーとの信頼関係を強化し、より高い品質水準の確保に努めています。

生産性向上

■ 生産性向上に向けたグループ全体の取り組み

2024年度からスタートした中期経営計画において、生産技術分野では製造工程の自動化率向上を重点項目としています。進捗として、2023年度に56.2%だった自動化率は2024年度に57.5%へ伸長しました。2026年度までに70%へ引き上げること目標に掲げ、取り組みを進めています。

各拠点の自動化率向上に向けた活動とその成果は、グループ全生産事業所の生産技術者が出席するTN生産性向上委員会の月例会議にて報告・共有されています。2025年度からは、製造現場でのノウハウや知見を集約したデータベースの構築・運用も予定しています。

委員会ではこのほか、生産性向上活動を活発化するため、活動の成果を点数化し、生産技術者を称揚する制度「ENYO(Engineer of the Year)」を設けています。2024年度は東莞工場の生産技術者が金賞を受賞しました。

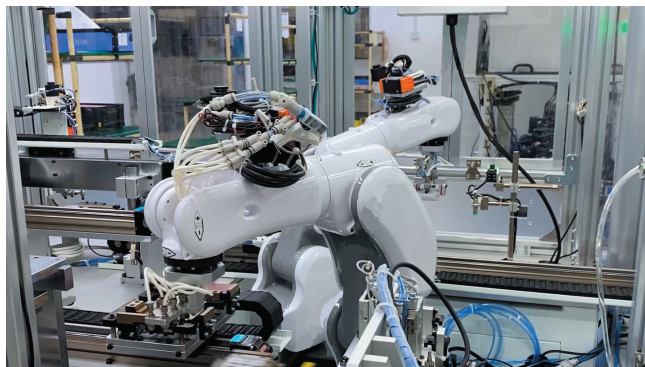
■ 拠点間の連携による自動化の進展

2024年度は自動化に向けた拠点間の連携と共同開発が大きく進展しました。

とくにリモコンの製造工程では、従来自動機による対応が難しく、組立や検査などの多くの工程を人の手作業に頼っていました。この課題にいち早く取り組んだのが東莞工場です。2018年度から自動化に着手し、2023年度には6軸ロボットを多数導入したリモコン自動組立ラインを実現しました。

2024年度には、このリモコン自動組立機を東莞工場で製作し、マレーシア工場に輸出。現地で量産稼働を開始し、マレーシア工場の自動化を大きく前進させました。

メキシコ工場は、SMKグループの中では比較的自動化率が低い状況にありました。これを改善するため、2022年度に「KAGAYAKIプロジェクト」を発足。2024年度からはSCI事業部および生産技術センターと協働し、成形・プレス工程や組立・検査工程における自動化の推進を本格化しています。2025年度は、タンポ印刷工程の自動化や構内搬送の無人化から着手し、成形工程や塗装工程など、多岐にわたる自動化テーマに挑戦しています。



リモコン自動組立機(マレーシア工場)

■ 技術導入による無人化・省力化の推進

製造現場の無人化・省力化の一環として、各拠点で自動搬送ロボットとAI技術の導入を進めています。

● 自動搬送ロボット

2023年度には、富山事業所にAGV(ルート固定型の無人搬送車)を導入し、構内の設備間における部品の供給や完成品の搬送を無人化しました。

2024年度には、ひたち事業所にAMR(自律走行搬送ロボット)を導入し、基板製造エリアと手組セルライン間の部品搬送の無人化を実現しています。

2025年度は、前述のKAGAYAKIプロジェクトに関連し、メキシコ工場における成形品製造工程から倉庫への搬送の無人化に向けて、AMRの早期導入を目指しています。

● AI技術

2024年度には、深圳工場において成形品の製造工程にAI画像解析技術を用いた検査機を導入しました。その結果、検査工程での誤判定率を2.6%から0.07%へと削減する大きな成果を達成しました。

2025年度は、日本国内でも、梱包された製品の目視検査をAI画像解析技術により自動化する試みに挑戦しています。



AMRによる構内搬送の様子(ひたち事業所)

■ スマート工場化への取り組み

製造現場ではこのほか、スマート工場化の一環として、製造データのリアルタイムモニタリングや部品ロットのトレーサビリティ強化を進めています。2024年度はとくに予防保全システムの導入に注力しました。

深圳工場では、自動機の動作音からカムフォロアの不具合を事前に察知するシステムを構築し、自動機の稼働停止時間の削減を実現。国内では、アクチュエーターの消費電力量の変化から、組立不良の増加を未然に防ぐシステムの構築に挑戦し、現場不良の削減に取り組んでいます。

人的資本戦略

執行役員

増淵 充行

1982年にSMK入社。1991年にSMKアメリカグループに出向。その後FC(SCIの前身)事業部長を務め、2016年に執行役員に就任。SCI事業部担当役員、メキシコ工場社長などを経て、2022年から人事および総務の担当役員を務める。



■ 長期ビジョン実現に向けた基盤づくり

SMKは長期ビジョン(2035年のありたき姿)の実現に向け、2024年度からの中期経営計画「SMK Next100」の3年間で「持続的成長に向けた構造改革を加速させる期間」と位置づけ、取り組みを推進しています。その方針のもと、2025年3月には構造改革プログラムを策定・開示し、希望退職の募集を含む施策を実施しました。これにより、組織の最適化とスリム化によるコスト構造改革を図っています。同時にビジネスの選択と集中を通じて、売上・利益の成長に向けても進みはじめました。

■ 人材戦略の強化と組織風土の転換

我々人事部門は、こうした経営戦略の実現こそが部門の存在価値であるとの認識のもと、組織と人事に関する施策を大きく見直し

ました。その一つが、人材の採用・定着・育成を基盤とした人材戦略の強化です。経営戦略を実行するためには、人材ポートフォリオの強化が何よりも重要な取り組みとなります。

また、組織風土の改革にも踏み込み、従来のパッシブ(受動的)な風土から、よりお客様の課題に寄り添い、先を見据えて行動するプロアクティブ(主体的)な風土への転換を目指しています。

人材戦略の実効性を高めるため、社員一人ひとりの能力要件を明確化し、個別の育成策を具体化していきます。また、組織風土改革では、社員個人のWill(夢・希望)を起点に成長に向けた行動変容を促す仕組みに変えていきます。これにより、組織の活性化と共創の関係性が生まれ、社員の組織への愛着や組織力が高まることを目指していきます。

人材戦略と組織風土改革による持続的成長の実現

組織・人事戦略の好循環サイクル



人材戦略

SMKは人事施策の一環として、2025年3月に「組織人事に関する基本的な考え方」を策定しました。これは、今後の人事制度改定を見据えて、施策の一貫性を保ちながら、着実に組織風土改革を推進するための羅針盤とするものです。この方針では「組織人事コンセプト」「求める人材像」「人材育成の基本的な考え方」そして将来の展望を体系的に整理しています。(⇒次ページ参照)

組織人事に関する基本的な考え方

組織人事コンセプト

- 挑戦による成果により、会社・組織、さらには社会への貢献を続ける人が報われます。
- 仕事とは新たな価値を創造することです。
- 高い人間力とプロフェッショナリズムを備えた自律型人材を育成します。
- 社員一人ひとりに光を当てWill(夢・希望)と長所・強みに着目します。
- 学習・共創する組織風土を醸成します。
～共感、相互理解・支援～

求める人材像

高い人間力と自主・自助・自律の精神を備え、誠実で謙虚な姿勢を保ち、多様な文化・価値観を受容し、プロフェッショナルリズムに基づく価値創造への挑戦による高い成果により、会社・組織、さらには社会への貢献を続ける人材

人材育成の基本的な考え方

- 持続的成長を実現するため、組織人事コンセプトに基づき、求める人材像にのっとった人材を育成します。
- 経営戦略を実現するための人材ポートフォリオの構築と維持に取り組みます。
- SMKが考える仕事の能力基盤である「自ら考え、自ら動く自律性」「考え、考え抜く真の思考力」「何が何でもやり切る実行力」そしてこれらを支える土台となる「人間力」の成長・発達を促します。
- 社員一人ひとりの自律的なキャリアオーナーシップを重視し、その実現を支援します。
- 「現場でのOJT」と「社員の自律的な自己啓発」と「各種研修」を連動させます。

この方針に基づき、人材の能力要件に注目して、ビジネスに関する各種のスキル(下図)だけでなく、全てのスキルの土台となる人間力(人としての器)の伸長を支援することで、人的資本価値の向上に努めます。

ビジネスで求められる能力・スキル構造



人材戦略の中核をなす人材ポートフォリオの適正化に向けては、人材の確保と定着を図るだけでなく、社員一人ひとりの能力向上を支援する取り組みを強化していきます。

さらに、社員の挑戦と成果を正當に評価し、社員の納得感と成長意欲を高めることで、多様な人材が活躍できる環境の実現を目指して、2025年4月付で人事評価制度を全面的に改定しました。

人材育成

役員と社員一人ひとりの成長を支援するため、より実践的で段階的な育成方針を策定しています。まず、組織での役割や成長に応じて社員に求められる必要な能力要件を定義するとともに、具体的な行動を提示します。これにより、社員一人ひとりが自身の成長目標を具体的に描きやすくなり、組織としても一貫した育成支援が可能となります。

また、こうした考え方に基づき、階層別研修を順次リニューアルします。前述の能力要件に基づく管理職向けの新たな研修を2025年度中にスタートし、2026年度からは非管理職向けの研修も開始します。さらに、経営幹部候補を育成するプログラムであるSMK経営塾も内容を刷新する予定です。

組織風土の改革

2023年度から開始したエンゲージメントサーベイの結果、組織への愛着、すなわち組織力に一定の課題があることが明らかになっています。SMKは、お客様のニーズに応じた柔軟なカスタマイズを強みとする一方で、お客様のご要望を待つ姿勢が定着し、受け身・指示待ちの体質が見受けられました。こうした組織風土が組織の一体感や組織への愛着の醸成を妨げる要因になっていると捉えています。

2024年度エンゲージメントサーベイ結果

	SMK(日本)	ベンチマーク
総合エンゲージメント	3.27	3.13
職務への満足	3.37	3.19
仕事への熱意	3.50	3.25
組織への愛着	2.94	2.95

* スコアは1(低)～5(高)の5段階

ベンチマークは従業員規模1,000名以上の民間企業の正社員18歳～64歳の男女1,000名の平均値

こうした状況を打破すべく、組織風土の改革を喫緊の課題と位置づけ、「構造改革プログラムを完遂する」という社長の強い決意のもと、組織風土改革に向けた「プロジェクト山頂」を立ち上げました。本プロジェクトは、役員・社員全員がこれまでのパッシブ(受動的)な姿勢を見直すことで、よりプロアクティブ(主体的)に行動する組織に進化するための取り組みであり、「新しいSMK」をつくるための全ての出発点として位置づけられています。この取り組みは、SMKの強みであるカスタム対応力を否定するものではありません。従来の強みを活かしつつ、全員が自律的かつ能動的にお客様や社会の課題に向き合い、提案型・課題解決型のビジネスを展開していくことを目指しています。

本プロジェクトの一環として、日本勤務の社内取締役および執行役員によるワークショップ型研修を2回(2025年9月末時点)開催し、現状の課題の特定と、今後の方向性について積極的な意見交換と対話を行いました。その中でも、組織風土に関する課題が多く共有され、改革の必要性が再認識されています。



経営層ワークショップの様子

組織風土改革への取り組みは、まず経営層からスタートしましたが、今後は一般社員へと拡大していく予定です。プロアクティブな組織風土の醸成には心理的安全性の確保が不可欠であり、組織内の相互理解を促すことが重要だと捉えています。Will(個人の夢・希望) - Can(個人の能力在庫・開発意思) - Must(会社・組織の要請)のフレームを用いて、社員一人ひとりのWill(夢や希望)を起点とした行動変容を組織的に支援し、相互理解を深めることで、より強固な組織風土の醸成を目指します。

また、社員一人ひとりの長所・強みに着目して、それを互いに伝え合い、各自がそれを伸ばしていく。こうした活動を通じて、個々の成長を促すとともに、これらの価値観をSMKの組織風土として浸透させていきます。

Diversity, Equity & Inclusion | 多様な人材の活躍支援

■ 外国籍社員の活躍推進

外国人材が活躍しやすい風土を醸成するため、国内外の全グループ統一基準によるトランスナショナル人事制度のもと、共通の等級・評価制度を運用しています。日本国内では、英語と中国語を公用語とするほか、日本語能力試験の合格者に対する手当支給など、外国人材が活躍しやすい環境を整備。また、海外拠点においては、経営の現地化を推進しています。

■ キャリア(中途)採用の強化

新卒採用・キャリア採用の区別なく、国内外で積極的に採用活動を行っており、キャリア採用で入社した社員も多数活躍しています。多様な経験を持つ人材の活躍を通じて、会社の発展を図っていきます。

■ 女性の活躍推進

SMKでは社会に先駆けて育児休業取得期間の上限を3年とするなど、育児と仕事の両立を支援しています。男性社員の平均勤続年数19.2年に対し、女性社員の平均勤続年数は21.5年と、男性社員を上回っています(SMK株式会社単体、2024年度実績)。テレワークや週休3日制などの柔軟な働き方を可能にする制度を積極的に導入するとともに、女性管理職の能力向上を目的とした研修の強化にも取り組んでいます。また、新卒採用・キャリア採用を通じて、女性人材の採用を積極的行っています。2025年度には初めて

女性の社外取締役を1名登用し、経営の意思決定における多様性の向上にも取り組んでいます。

■ 男性育休の取得促進

男性社員の育児休業取得希望者は年々増加しており、生計の維持と育児参加の両立を支援するため、出生時育児休業取得時の欠勤控除の緩和を行っています。また、配偶者が出産する男性社員には、丁寧な制度説明を行っています。

■ 障がい者雇用の取り組み

SMKでは障がいの有無にかかわらず、全ての社員が働きやすい職場環境の整備と、長期就労の支援に積極的に取り組んでいます。現在の障がい者雇用率は法定雇用率を上回っていますが、今後の法定雇用率の引き上げも見据え、継続的な取り組みを進めていきます。



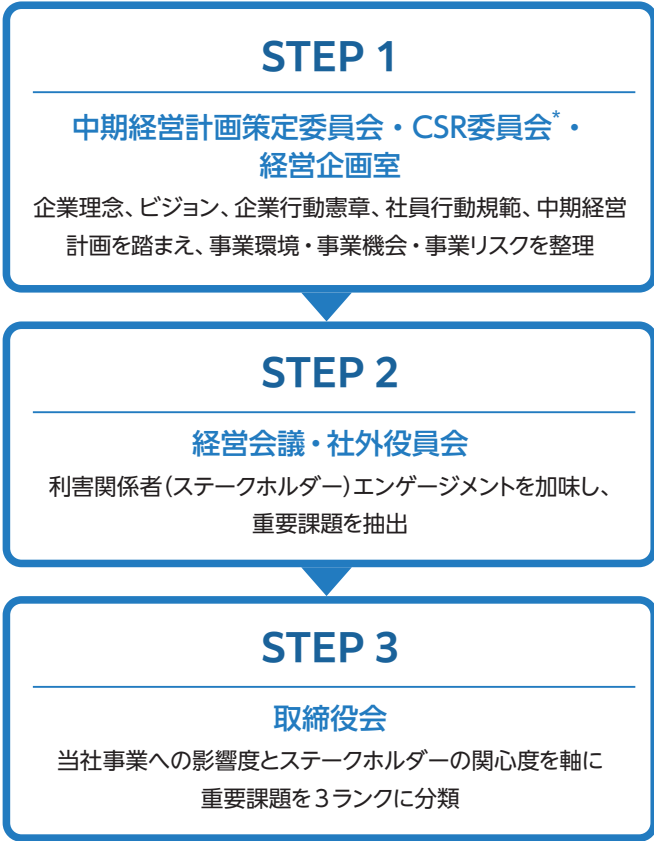
(%)	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
外国人管理職比率(連結)*	22	22	23	23
中途採用管理職比率(連結)*	47	50	54	53
女性管理職比率(連結)*	9	11	9	10
男性社員の育休取得率(単体)	0	9	44	43
障がい者雇用率(単体) <法定雇用率 2.5%>	2.5	2.7	2.6	2.6

* トランスナショナル人事制度の課長相当～部長相当における管理職比率

ESGマテリアリティ

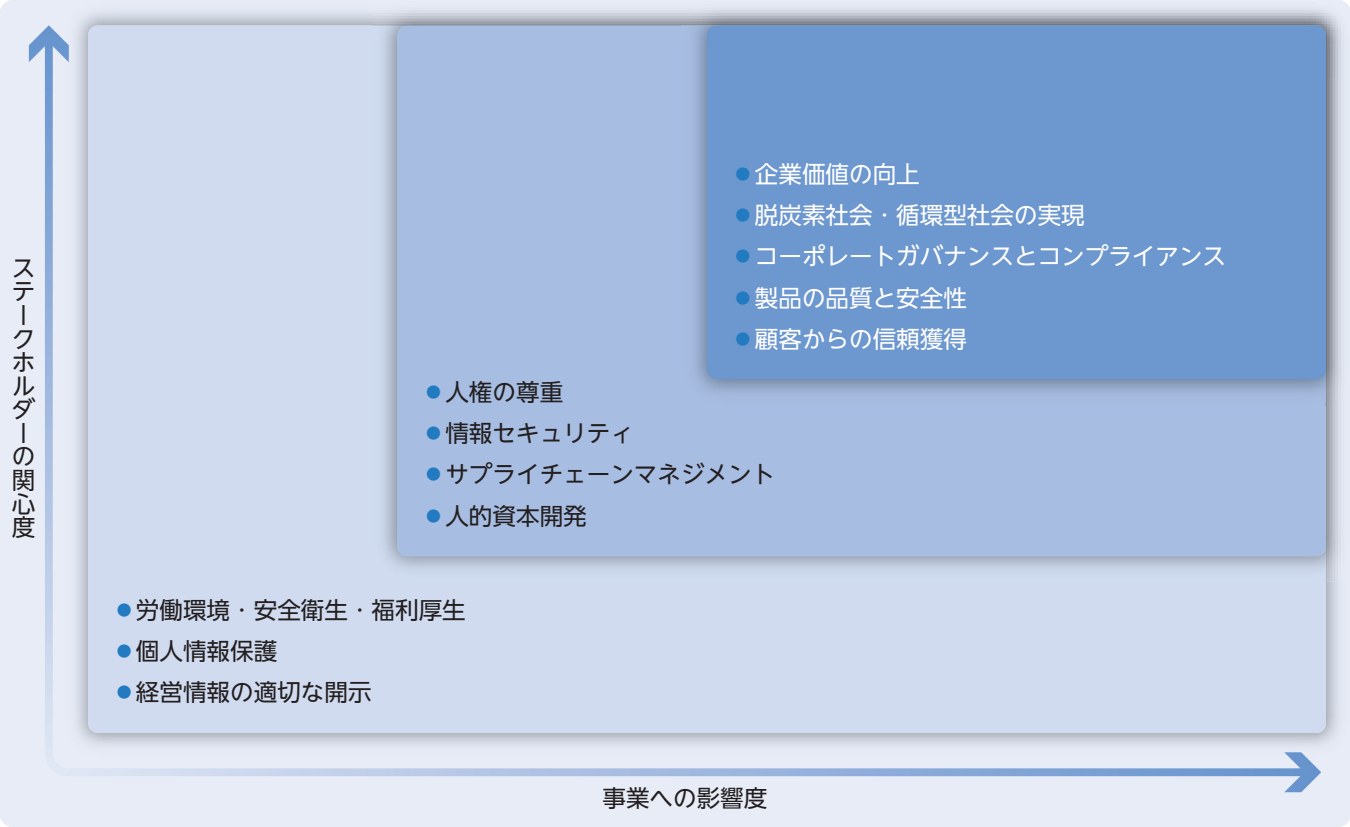
SMKは、持続的な企業価値向上に向けて優先的に対処すべきマテリアリティを2023年度に特定しました。さまざまなステークホルダーの関心度と当社事業への影響を整理して設定したランク（優先順位）に基づき、各マテリアリティに対する具体的な取り組みを推進していきます。

特定プロセス



* 現CSR・サステナビリティ委員会

マテリアリティマップ



マテリアリティ	主な取り組み	詳細
企業価値の向上	中期経営計画の実行	⇒ P.07
脱炭素社会・循環型社会の実現	2045年にカーボンニュートラル達成	⇒ P.35
コーポレートガバナンスとコンプライアンス	ガバナンスの高度化 社員教育	⇒ P.28 ⇒ P.32
製品の品質と安全性	絶対品質の達成	⇒ P.21
顧客からの信頼獲得	顧客満足度の向上	⇒ P.38

サステナビリティ推進体制

■ サステナビリティ経営に対する考え方

SMKグループは、企業理念と企業行動憲章に基づき、製品・サービスを通じて社会課題を解決するとともに、環境や社会に配慮した事業活動を実践し、持続可能な社会の実現に貢献します。

■ 体制

SMKでは、サステナビリティに関する取り組みの効率性と実効性を一層高めるため、2024年7月に推進体制の再編を行いました。現在は、以下の体制のもと、CSR、事業継続、リスクマネジメントなどの活動を全社的に推進しています。

執行役員会の下に「CSR・サステナビリティ委員会」を設置。社長を委員長とし、各傘下委員会を担当する役員で構成される本委員会が、サステナビリティに関する全社的な課題について総合的な審議・調整を行います。さらに、その傘下にある各種委員会および会議体がテーマごとの具体的な施策を企画・実行しています。

また、緊急時には、社長を委員長とする「危機管理委員会」を臨時に設置し、迅速な意思決定と対応を図る体制を整備しています。

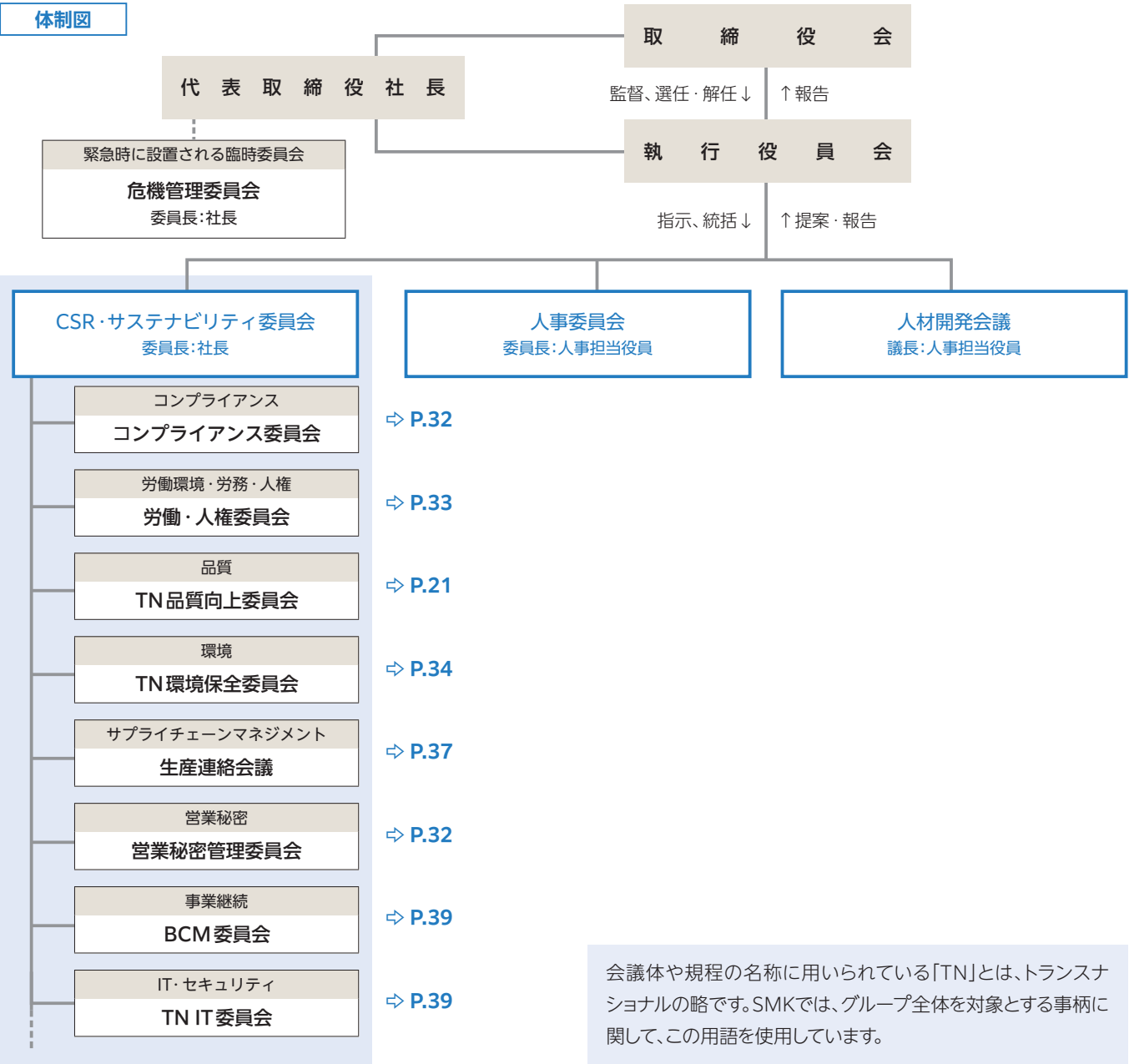
人的資本に関しては「人事委員会」と「人材開発会議」が、人事制度改革、人材育成、ダイバーシティ推進において中核的な役割を果たしています。

なお、これらの活動は、取締役会および執行役員会が監督・統括しています。

● 2024年度 CSR・サステナビリティ委員会における主な審議事項

- サステナビリティ推進体制の再編*
- 社員行動規範・環境憲章の改定*
- 人権方針・贈収賄防止方針・カルテル防止方針の制定*
- サプライチェーンCSRアンケートの内容
- サステナビリティサイトの再編

* 取締役会または執行役員会に向けた事前審議



コーポレートガバナンス

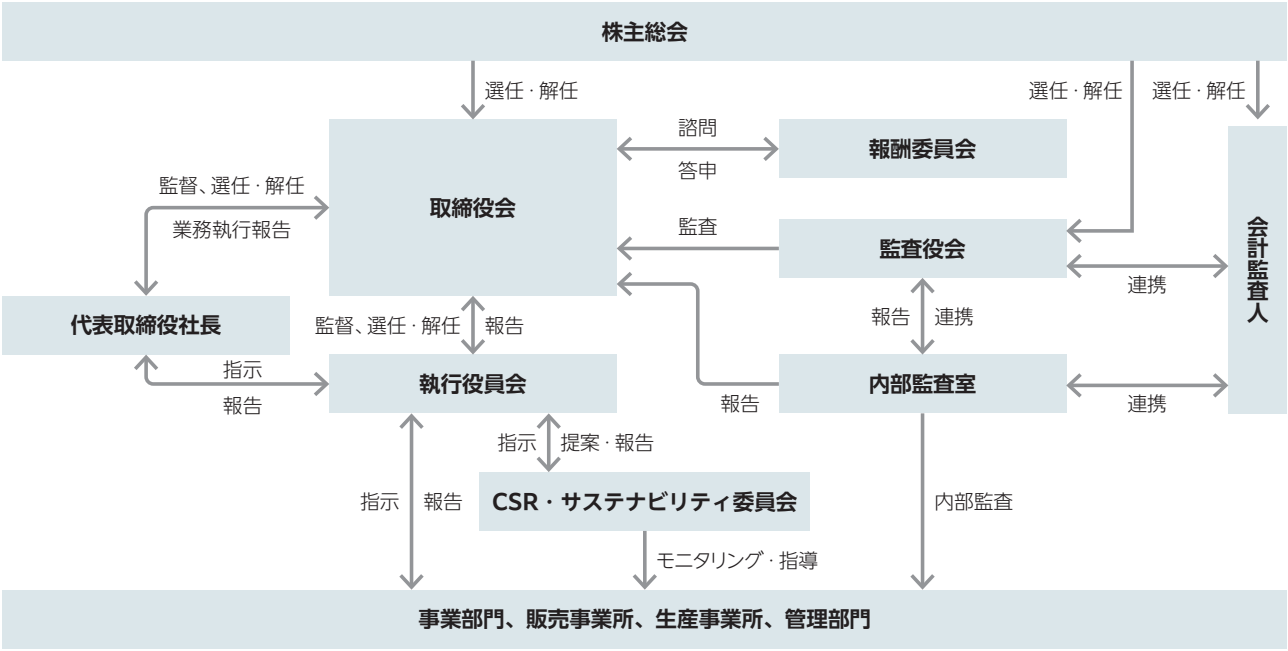
■ コーポレートガバナンスに対する考え方

SMKは、企業理念・行動指針に基づき、継続的かつ安定的な企業価値向上のため、また、株主、取引先、社員、地域社会など全てのステークホルダーから信頼される企業であるために、コーポレートガバナンスの充実・強化を経営の最重要課題の一つとして認識しています。

■ コーポレートガバナンス体制

2002年4月に執行役員および社外取締役制度を導入しました。経営の意思決定や業務監督を担当する取締役会と、業務執行を担当する執行役員の機能を明確に分離することにより、経営責任の明確化と迅速な経営判断を可能とする体制を整備しています。また、監査役3名のうち2名が社外監査役であり、客観的な立場から取締役の職務執行を監視しています。

コーポレートガバナンス図



2022年1月には取締役会の下に報酬委員会を設置し、取締役報酬等の公平性、透明性、および客観性の確保に努めています。

2008年から適用された金融商品取引法に基づく内部統制報告制度への対応としては、2009年6月から「内部統制報告書」の提出を行い、内部管理体制の充実を図っています。

■ 役員の選任方針

経営陣幹部の選任および解任については、取締役会において十分に審議したうえで決定することとし、人格・識見に優れ、経営陣幹部を任せるにふさわしい人材を登用しています。

社内取締役候補者については「取締役として経営全般に関与することで当社の利益に貢献できる」人物を取締役会で指名しています。また、社外の意見を反映させるため、十分な知識と経験を有する社外取締役候補者も取締役会で指名しています。

監査役候補者については、取締役の職務執行を公正に監査し、十分に監査機能を発揮することができる知識と経験を有する人物を指名しています。

取締役会の活動状況

取締役会は取締役6名と監査役3名で構成しています。2024年度は、経営戦略をはじめとする諸課題に対し、十分な議論の時間を確保するために9回開催し、メンバーの平均出席率は98.9%と高い水準を維持しました。個々の役員の出席状況については、P.30の表をご覧ください。

なお、2025年度は、取締役会における意思決定の監視強化、株主を含むステークホルダーの利益保護、メンバーの多様性確保を目的として、女性の社外取締役をメンバーに加え、取締役に占める社外取締役の比率を50%に引き上げました。

● 2024年度 取締役会における主な決議・報告事項 (定例決議事項を除く)

- 中期経営計画
- 構造改革プログラム・子会社BPR
- 社員エンゲージメントサーベイ
- カーボンニュートラルの進捗状況
- 人権方針・贈収賄防止方針・カルテル防止方針

社外役員が取締役会の議論に積極的に貢献するという観点から、独立社外役員のみで構成される会合を定期的で開催し、独立した客観的な立場に基づく情報交換や認識共有を図っています。

取締役会の実効性

取締役会の実効性を高め、企業価値の向上を図ることを目的に、実効性に関する自己評価を年1回行っています。2024年度は設問を見直し、取締役会メンバーを対象に「取締役会の役割・機能」「人員構成」「会議運営」「討議内容」「連携・支援体制」「株主との関係」「前回の実効性評価での課題への取り組み」に関するアンケートを実施し、その結果について取締役会で議論しました。

2024年度の評価結果

SMKの取締役会は、会社法およびコーポレートガバナンス・コードに照らし、重大な機能不全や欠落等は存在せず、全体として有効に機能しているとの評価を得ました。しかし、中期経営計画未達の場合の原因分析や挽回策に関する議論、会議運営に関する柔軟な会議時間の設定やITの活用など、改善の必要性が認識されたため、継続的に対応を進めていきます。

実効性評価の結果の詳細は、当社Webサイトをご覧ください。
<https://www.smk.co.jp/ja/sustainability/governance/corporate-governance>

報酬委員会

報酬委員会は、社内取締役(代表取締役社長)1名と社外取締役2名で構成されており、委員の過半数が独立社外取締役です。2024年度は報酬委員会を3回開催しました。個々の委員の出席状況については、P.30の表をご覧ください。

活動内容

報酬委員会では、取締役の個人別報酬等について、取締役会で決定した「取締役報酬等の決定方針」との整合性を含めた多角的な審議を行い、取締役会に答申しています。また、より業績に連動した報酬体系とするため、標準報酬基準の見直しについても検討を行っています。

取締役報酬

取締役の個人別の報酬等については、報酬委員会がまとめた答申を尊重し、取締役会において決定しています。

基本方針

SMKの取締役の報酬は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能する報酬体系とし、個々の取締役の報酬の決定に際しては、各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針としています。

報酬体系

項目	内容	目的
固定報酬	月額固定報酬	職責に応じた基本報酬
修正営業利益連動型業績賞与	賞与	各事業年度における業績の向上を図るインセンティブ
中期経営計画における非財務情報(ESG 外部評価を含む)達成度連動型非金銭報酬	株式給付信託(BBT)	中長期的な企業価値の向上と社会への貢献を促す
中期経営計画達成度連動型金銭積立報酬	退職慰労金	中長期的な業績向上への貢献を促す

2024年度の役員報酬実績

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)				対象となる役員の 員数(名)
		固定報酬	賞与	株式給付信託	退職慰労金	
社内取締役*1	81	74	3	—	4	3
社外取締役	14	14	対象外	対象外	対象外	2
社内監査役	9	9	対象外	対象外	対象外	1
社外監査役*2	12	12	対象外	対象外	対象外	3

*1 無報酬の取締役1名を除く
*2 期中に退任した1名を含む

役員一覧(2025年6月24日時点)・スキルマトリックス・出席状況

取締役						監査役		
								
池田 靖光 代表取締役社長	池尾 政信 代表取締役副社長	ポール・エヴァンス 取締役常務執行役員	中村 利雄 取締役	石川 薫 取締役	高橋 琴美 取締役	大垣 幸平 常勤監査役	中島 成 監査役	西村 文男 監査役
CTO			社外 独立	社外 独立	社外 独立		社外 独立	社外 独立
内部監査 営業(日本・韓国)		技術・環境	営業(欧米圏)					
主な専門性	経営	●	●	●	●	●	●	●
	技術開発		●					
	営業・マーケティング	●		●				●
	グローバル	●		●	●	●	●	●
	法務 (コンプライアンス)							
	財務会計							
	環境・社会		●		●	●	●	
2024年度出席率 ^{*1}	取締役会	100 % (10/10)	100 % (10/10)	100 % (10/10)	100 % (10/10)	100 % (10/10)	2025年6月24日 就任のため、 2024年度は 出席対象外	
	監査役会	—	—	—	—	—		
	報酬委員会	100 % (3/3)	—	—	100 % (3/3)	100 % (3/3)		
						100 % (7/7) ^{*2}	90 % (9/10)	100 % (10/10)
						100 % (6/6) ^{*2}	100 % (8/8)	100 % (8/8)
						—	—	—

*1 (10/10)など:出席回数／開催回数
*2 就任以降に開催された会議への出席率

取締役・監査役の略歴については、当社Webサイトをご覧ください。
<https://www.smk.co.jp/ja/company/officer>

社外取締役メッセージ

取締役(社外)

中村 利雄

1970年に通商産業省に入省。以降、貿易局長、中小企業庁長官、(財)2005年日本国際博覧会協会事務総長、日本商工会議所専務理事、(株)企業再生支援機構社外取締役、(株)アオキスーパー社外取締役などを歴任。現在は(公財)全国中小企業振興機関協会会長を兼務。2016年6月にSMKの社外取締役に就任。



私はこれまでいくつかの組織の運営に携わってきました。その際心掛けてきたのは、組織における課題と課題への対応と情報の共有です。また、それを実現するための現場主義と双方向主義です。何といても現場には課題が現出しますし、現場と経営の中核との意思疎通が不可欠であることは言うまでもありません。私はこのことを数々の経営者の方々から教えられ、私自身もいろいろな経験の中で体験、痛感してきました。また、私はこれまでの組織運営の中で「前例はこうです」との説明は不可であり、必ず「これまでではこういう理由でこうしてきた」との説明を求めてきました。これは原点に戻る、原典に当たるとの趣旨からです。時代の変化が急激かつスピードを増している今日、これまで以上にこのことを意識しなければと思います。

SMKは今、NEXT百年を目指して動きだしていますが、その礎を築くべく、このような気持ちで一翼を担いたいと思います。

社外監査役メッセージ

監査役(社外)

中島 成

1987年名古屋地方裁判所裁判官任官。1988年に弁護士登録をし、1990年に中島成法律事務所(現:中島成総合法律事務所)を設立。2008年6月にSMKの社外監査役に就任。



会社法では、指名委員会等設置会社や監査等委員会設置会社の委員の過半数を社外取締役とすることが求められ、コーポレートガバナンス・コードでも取締役会の3分の1以上を社外取締役にすることなどが要請されています。しかし、大企業の不祥事は後を絶たず、社外取締役は十分に機能していないように思えます。なぜなのでしょう。私は、その理由は情報の遮断にあると考えています。業務執行側に意見を言える立場が与えられ、立派な経歴、識見を持つ人物が選ばれていても、企業内で発生している違法行為やその可能性に関する情報から遮断されていけば、社外取締役は期待に応えることはできず飾り物になります。社外取締役側にも責任があります。代表取締役はもちろん、社外取締役も裸の王様にならない、ならないことが、ガバナンスの始まりです。SMKは、この一丁目一番地を常に心掛けています。

執行役員(2025年6月24日時点、取締役を兼務するものを除く)

常務執行役員



原 哲雄

イノベーションセンター



宇佐美 博

CIO

経営企画、法務、システム

執行役員



増淵 充行

人事・総務



秦 史和

営業(中華圏・アジア圏)



大坪 実喜男

生産事業所、生産技術、サプライチェーン



菅野 英雄

CS事業部



伊東 崇

SCI事業部



北平 至

CFO

財務・経理

コンプライアンス／情報管理

コンプライアンス

SMKでは、企業活動の指針となる「SMKグループ企業行動憲章」と、社員が実践すべき行動の基準となる「SMKグループ社員行動規範」を制定し、CSR・コンプライアンスを推進しています。企業に求められる社会的責任が時代とともに変化してきたことに対応し、2024年度に社員行動規範を改定。さらに2025年4月には「贈収賄防止方針」および「カルテル防止方針」を制定しました。

■ 体制

CSR・サステナビリティ委員会傘下にコンプライアンス委員会（委員長：法務担当役員）を設置し、企業倫理および法令遵守の精神に基づく企業行動の徹底を図るための重要方針の立案や、コンプライアンス推進のための施策の実施とモニタリングを行っています。

■ 社員教育

全世界のグループ社員に日本語・英語・中国語に翻訳した企業行動憲章と社員行動規範を小冊子として配布し、あわせて遵守に関する誓約書を提出してもらっています。また、入社時の研修に加え、定期的にCSR・コンプライアンス教育を行っています。

● CSR・コンプライアンス教育

グループ全社員を対象に、社員行動規範をもとにした教育を実施しています。人権、安全衛生、環境、公正取引、倫理、品質、安全性、情報管理など幅広いテーマをカバーしており、具体的な違反事例を交えて解説することで社員に自身の問題として認識させる内容となっています。

	2022年度	2023年度	2024年度	目標 (毎年度)
受講率(%)	99.1	99.9	98.7	100

● 法令遵守研修

贈収賄規制や個人情報の取り扱いなど、コンプライアンス上とくに重要とされるテーマについては、全社員を対象にローテーションを組んだe-learning形式で継続的な研修を実施しています。一方でそれ以外については、必要に応じてテーマを設定し、該当する業務に関わる社員を対象とした単発の研修を行っています。これらの過去の研修資料は社内ポータルで公開しており、社員が随時受講できる体制を整えています。

また、業務に関する身近なテーマをわかりやすく解説したコンプライアンスニュースを年に2～3回、日英中の3言語で発行しています。2024年度は「品質不正」「営業秘密・個人情報の保護」「著作権の保護」をテーマとして取り上げました。

コンプライアンスに関する問題を防ぐには、一人ひとりの意識を高めることが重要であるとの方針のもと、今後も各種施策を実行していきます。

■ 内部通報制度

SMKでは、法令や社内規則の違反などの早期発見と是正、未然防止のため、内部通報窓口として「SMK倫理ヘルプライン」を設置し、「内部通報運用規程」に従ってグループ社員からの通報や相談に対応しています。

通報窓口として、社内窓口を法務室に設けると同時に、匿名通報が可能な社外窓口を外部法律事務所に設置しています。

さらに、事業規模や業務特性を踏まえ、一部の子会社では独自の通報窓口を設けています。ただし、重大な事案については、子会社単独での判断や対応によって情報が隠ぺいされることのないよう、本社への報告を義務づけ、必要に応じて本社と連携して対処する仕組みとしています。

内部通報制度の利用を促進するため、社内教育や教育実施後のアンケートを定期的実施するとともに、内部通報が安心して利用できる制度であることを伝えるため、社長メッセージを定期的に全社員に配信しています。これらの取り組みにより、社員が安心して利用できる実効性の高い制度の構築を目指しています。

情報管理

■ 営業秘密管理

営業秘密の適正な活用と漏洩防止を目的として、2008年にグループ全体を対象とする「営業秘密管理規程」と「営業秘密管理運営基準」を制定しました。他社から提供された情報も含めた営業秘密を、社内規程に基づき適切に管理できるよう、社員教育を実施するとともに、情報セキュリティの強化に努め、情報漏洩を未然に防ぐ体制を構築しています。

■ 個人情報管理

SMKでは、2005年に日本でプライバシーポリシーを制定して以来、個人情報の保護および適正な活用に取り組んできました。2017年に日本を対象とした「個人情報管理規程」の制定と管理体制の構築を行い、これを皮切りに、2021年にはグループ全体の管理強化を目的として、本則となる「TN個人情報管理規程」を制定し、海外子会社ごとの規程整備と管理体制の構築を行いました。

近年の世界的な個人情報保護強化の流れを受け、各国の個人情報保護法も改定が進んでいるため、最新の情報を入手し、法令に対応した管理体制の見直しに努めています。

なお、ルール通りに情報が管理されていることを担保するため、営業秘密管理と個人情報管理の両方について毎年内部監査を実施し、問題点の是正を行っています。

人権／安心・安全な労働環境

人権

■ 人権方針

SMKでは人権尊重の観点から、これまで企業行動憲章および社員行動規範において、人権・労働に関する基本的な考え方を明示してきました。近年、ビジネスにおける人権尊重の機運と重要性が一層高まる中、SMKは2025年4月に人権方針を策定・開示しました。今後はこの方針に基づき、グループ全体で人権尊重の取り組みをさらに強化していきます。

SMKグループ 人権尊重に関する基本方針

2025年4月公布
2025年4月制定

SMKグループはトランスナショナルな事業活動を行う企業として、人権の尊重を企業の社会的責任と捉え実践しています。

事業活動が人権に与える影響を認識し、労働に関する各国の法令を順守するとともに、「国連世界人権宣言」「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」「国連グローバル・コンパクト」「国連ビジネスと人権に関する指導原則」などの人権に関わる国際規範を支持し尊重しています。

また、当社のステークホルダー全体で人権が尊重されることを期待します。

■ 体制

SMKでは、代表取締役社長を委員長とするCSR・サステナビリティ委員会の傘下に、労働・人権委員会を設置し、人権尊重をはじめとする労働コンプライアンスと労働安全衛生活動の推進に取り組んでいます。労働・人権委員会は各拠点の安全衛生委員会を統括する役割も担っています。なお、これらの活動は取締役会によって監督されています。(⇒P.27「サステナビリティ推進体制」参照)

■ 人権デュー・ディリジェンスの取り組み

SMKは、一般社団法人電子情報技術産業協会(JEITA)が提供する「責任ある企業行動ガイドライン」に基づき、グループ全拠点を対象に年1回、人権デュー・ディリジェンスを実施しています。

人権リスクとして抽出した項目は、次の9点です。

- 強制労働
- 児童労働・若年労働者への配慮
- 労働時間
- 賃金
- 非人道的な扱い
- 差別(特定対象は人種、年齢、性別、性的指向、民族、国籍、障がいの有無、妊娠、宗教、政治的見解など)
- 結社の自由・団体交渉権
- 労働安全
- 社員の健康

事業活動に関して人権リスクや負の影響が確認された場合、関連部門と連携し、予防・軽減に向けた施策を実行しています。

2024年度の人権デュー・ディリジェンスでは、強制労働、児童労働、差別などの人権侵害事例は抽出されませんでした。人権侵害が発生した場合の対応方針の策定が不十分であることが明らかになりました。これを受けて、2025年度にはグループ共通のガイドラインを作成し、各拠点へ共有する予定です。

人権に関する取り組みの詳細は、当社Webサイトをご覧ください。
<https://www.smk.co.jp/ja/sustainability/social/humanrights>

安心・安全な労働環境

■ 労災事故の撲滅

SMKでは労災事故ゼロを目標として、各拠点で安全衛生活動に取り組んでいます。2024年度からは、より密度の高い情報共有を進め、グループ全体で事故防止に努めています。

	2022年度	2023年度	2024年度
休業災害発件数(件)	目標 0 実績 0	目標 0 実績 0	目標 0 実績 7
労働災害度数率	0.00	0.00	0.89
参考：電子部品・デバイス・電子回路製造業平均度数率 ^{*1}	0.62	0.66	0.59

^{*1} 日本、暦年集計、出典：「労働災害動向調査」(厚生労働省)

■ 安全教育

労災事故ゼロの安心・安全な職場を実現するため、安全意識の啓発や安全衛生に関するルールの教育を積極的に行っています。

	2022年度	2023年度	2024年度
安全に関する研修を受講した社員数(名)	2,272	2,184	10,082 ^{*2}

^{*2} 2024年度は集計方法を変更したため、受講者数が大幅に増加しています。

■ 社員の健康増進

社員一人ひとりが身体的・精神的に健康で幸福な生活を送ることを大切に考え、社員の健康づくりの支援に取り組んでいます。

身体の健康面では、健康診断および再検査の受診率100%を目指し、受診の推進活動を実施しています。精神の健康面では、毎年メンタルヘルスセルフケア研修を実施し、ストレスへの対応力向上を図るほか、社内相談体制を整備し、メンタル疾患の早期発見にも努めています。

	2022年度	2023年度	2024年度
健康に関する研修を受講した社員数(名)	823	732	3,037 ^{*3}

^{*3} 2024年度は集計方法を変更したため、受講者数が大幅に増加しています。

環境

■ 環境に対する考え方

SMKは「環境は経営の重要テーマ」との認識のもと、企業活動のあらゆる面で環境に配慮した取り組みを推進しています。

SMKグループ環境憲章

1995年3月公布
2024年7月改定

● 基本理念 ●

SMKは良き企業市民として社員一人ひとりが地球的規模で持続的発展が可能な社会に寄与するという自覚を持ち、総合的な高度技術により経済発展と環境保全の両立に努めます。

● 行動指針 ●

- ① 環境保全活動推進のために社内体制を構築し、環境目標の制定・定期的な見直しを行い、目標達成のために持続的な改善を推進します。
- ② 温室効果ガス排出量を削減し、事業活動のカーボンニュートラルを目指します。
- ③ 環境に配慮（省エネ、省資源、環境負荷物質低減等）した製品開発を行います。
- ④ 調達、生産活動により生じる環境影響の最小化を目指します。
- ⑤ 効率的な資源利用、再利用促進、リサイクル推進などにより資源循環を図り、廃棄物削減を目指します。
- ⑥ 水資源、生物多様性との関連を考慮した事業活動を推進します。
- ⑦ SMKグループ所在国・地域の法令・規制・協定等を遵守します。
- ⑧ 社員の環境意識向上と環境保全活動促進のため、環境教育および啓発活動を実施します。

■ 環境保全推進体制

CSR・サステナビリティ委員会の下にTN環境保全委員会を設置しています。TN環境保全委員会は代表取締役副社長兼環境担当役員を委員長とし、事業部、生産事業所、その他関連部門の代表者で構成されています。

TN環境保全委員会では、グループ全体の環境保全活動を管理し、活動方針や指標などを決定しています。重要事項はCSR・サステナビリティ委員会を通じて執行役員会や取締役会で審議・承認されます。

また、国内外の各拠点は、グループ方針をベースに固有の課題も取り入れた独自の方針等を各拠点の環境保全委員会で決定し、活動を展開しています。グループ全体に有用な情報や活動は、TN環境保全委員会を通じて水平展開しています。



■ 環境マネジメントシステム

SMKの環境マネジメントシステムは、国際規格であるISO14001に基づいており、国内の全拠点および海外の全生産事業所で認証を取得しています。

認証取得拠点の一覧は、当社Webサイトをご覧ください。
<https://www.smk.co.jp/ja/company/certification>

■ 法規制遵守

TN環境保全委員会では、各拠点に関わる法規制の改正情報を共有するとともに、法規制の遵守状況や、環境および生態系に関連する事故の有無を確認しています。2024年度、SMKグループにおいて環境関連の法令違反や罰金はありませんでした。

■ 環境教育

グループ全社員に向けては、CSR・コンプライアンス教育(⇒P.32参照)の一環として、気候変動をはじめとする世界共通の環境課題について学ぶ機会を提供しています。加えて、各拠点では現地の法令や環境負荷に応じた専門教育や啓発活動を実施しています。

また、日本では社員の環境知識や意識の向上を図るため、東京商工会議所の「環境社会検定試験(eco検定)」の取得を奨励し、教材の提供や受験にかかる費用の支援を行っています。これまでの合格者は172名です(退職者含む)。

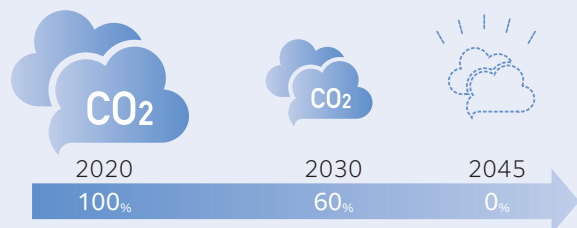
	2022年度	2023年度	2024年度
合格者数(名)	7	10	9

脱炭素社会の実現に向けて

SMKは2045年度のカーボンニュートラル実現を目指し、Scope 1およびScope 2を対象とした中長期のCO₂削減目標を設定しています。主要な生産事業所には太陽光発電設備を導入しており、現在はさらなる対策の検討を進めています。

加えて、電機・電子業界の「カーボンニュートラル行動計画」にのっとりエネルギー原単位の年間平均改善率1%以上を目標として、生産プロセスにおけるエネルギー効率向上にも取り組んでいます。

また、サプライチェーン排出量(Scope 3)削減に向けては、一次データの取得拡大に努めており、今後はサプライヤーとの連携を強化し、削減に向けた取り組みを推進していきます。



長期目標

2045年度 カーボンニュートラル実現

中期目標

2030年度 CO₂ 排出量 40% 削減 (2020年度比)

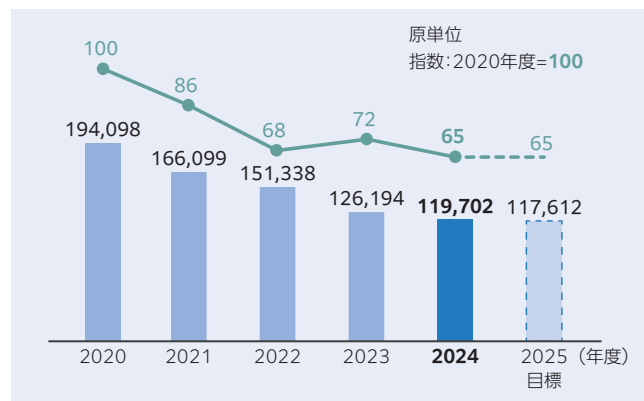
主な施策

- 省エネルギー設備への更新
- 太陽光発電設備の拡充
- 証書やカーボンクレジットの購入検討

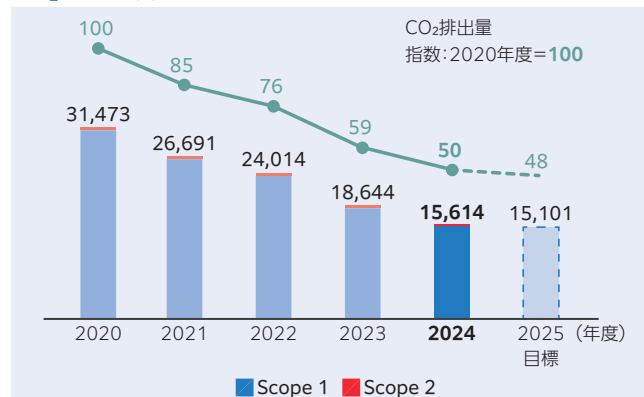
■ エネルギー消費量・CO₂排出量の削減 2024年度の実績

東莞工場では、2024年度に太陽光発電電力の使用を開始しました。また、深圳工場では、コンプレッサーの更新や最新型LED照明への切り替えを実施しました。このような各拠点の設備投資および省エネルギー施策を通じて、エネルギー消費量とCO₂排出量の両方を削減しました。カーボンニュートラルの中長期目標の達成に向け、順調に進捗しています。

エネルギー消費量(GJ)



CO₂排出量(t)



* CO₂排出量は、定期的に過去にさかのぼり最新の係数に置き換えて再算定しています。

■ 再生可能エネルギーの導入

2024年5月、東莞工場が入る建屋に太陽光発電設備が設置されました。発電された電力は東莞工場内で消費しています。未導入の生産事業所については、その国の再生可能エネルギー政策を注視しつつ対応を検討します。

また、SMKアメリカでは再生可能エネルギー由来の電力を購入しています。今後も各拠点での再生可能エネルギーの導入を拡大していきます。



東莞工場

■ TCFD提言に基づく情報開示

SMKは、TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)提言への賛同を表明しており、ESG&サステナビリティ経営における説明責任を果たします。

TCFD TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES

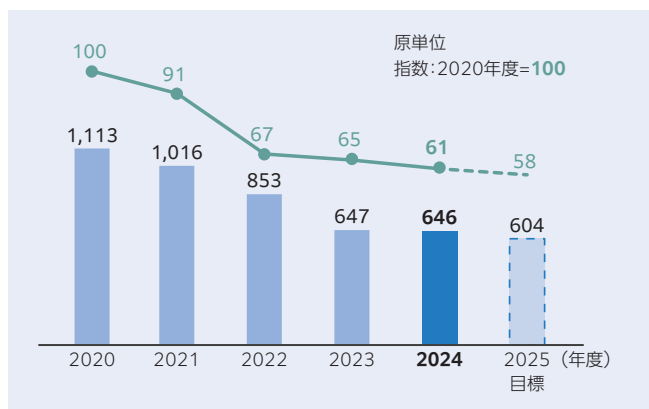
TCFD 提言に基づく開示情報については、
当社Webサイトをご覧ください。
<https://www.smk.co.jp/ja/sustainability/environment/tcfid>

循環型社会の実現に向けて

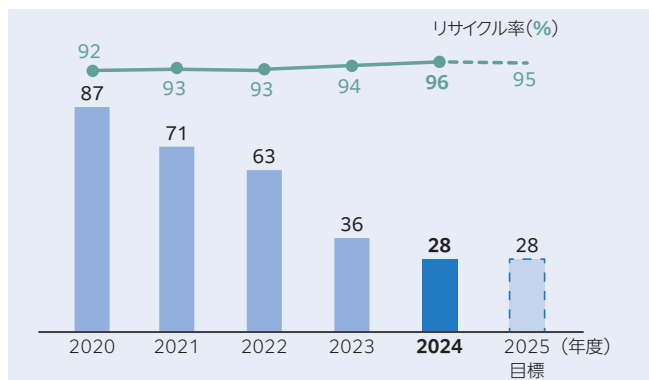
■ 資源の有効活用 2024年度の実績

廃棄物量の抑制やゼロエミッション化(廃棄物埋立処分量ゼロ)を目指して、単年度目標を設定し、省資源への取り組みを実行しています。2024年度は、製造工程から排出される端材の削減や自動組立機のリユースなど、3R活動を推進し、廃棄物の排出量および埋立処分量の削減目標を達成しました。

廃棄物排出量(t)

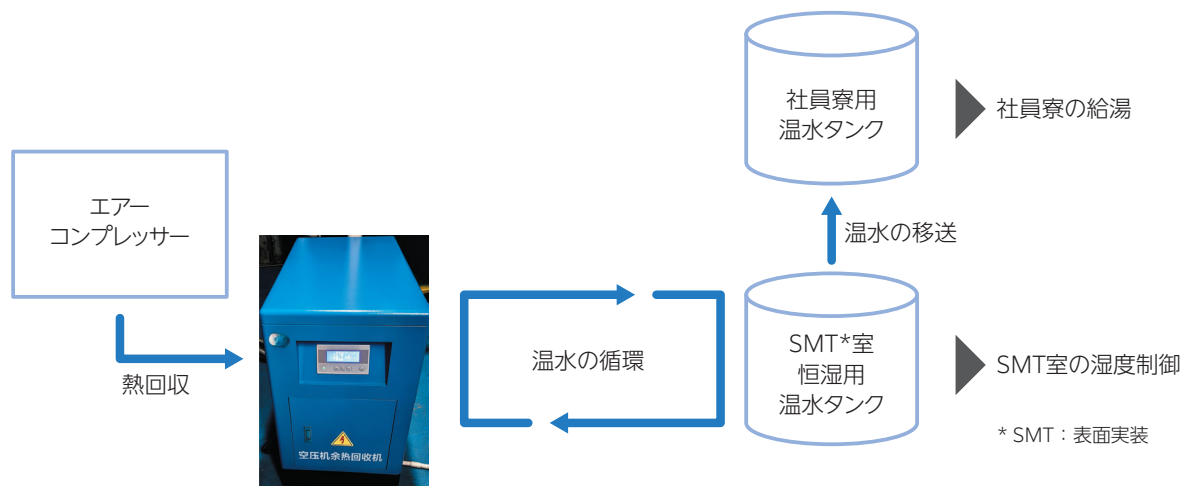


埋立処分量(t)



■ エアーコンプレッサー排熱の有効活用

東莞工場では、エアーコンプレッサーから発生する排熱を回収し、給湯に利用する装置を導入しました。本来は大気中に放出されていた排熱を温水として再利用することで、エネルギーの有効活用が可能となり、省エネルギーと環境負荷の低減に貢献しています。



SMK Eco商品

脱炭素社会・循環型社会の実現に向けた製品開発の一環として「Eco商品」の比率向上に努めています。Eco商品は「環境配慮設計製品」と「環境貢献製品」で構成されます。

● 環境配慮設計製品

社内基準で定めた、省エネルギー・高効率化、省資源化、環境保護・環境にやさしい、製造工程負荷低減などの項目に該当するSMK製品

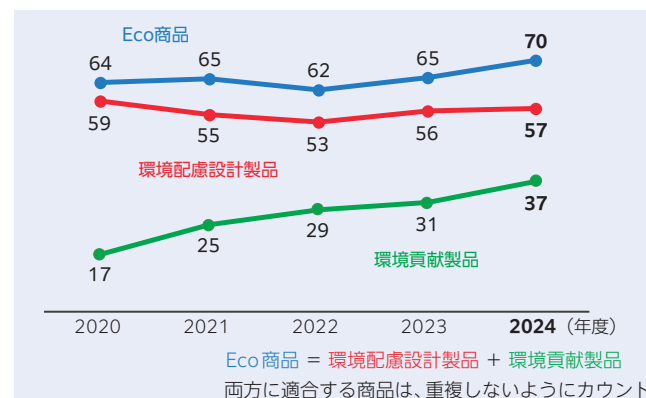
● 環境貢献製品

社内基準で定めた、環境市場向け製品に使用されるSMK製品(再エネ家電、再エネ設備など)

● 導入による主な効果

- コンプレッサー本体の熱を効率よく除去することで運転が安定し、エネルギー効率が約2%向上
- 温水供給の一部を排熱で賄うことによりヒートポンプの電力使用量が削減され、CO₂排出量が年間約83t削減

Eco商品売上比率(%)



サプライチェーンマネジメント

■ サプライチェーンマネジメントに対する考え方

SMKが製品を作り上げる過程では多くのサプライヤーの力をお借りしています。私たちは、サプライヤーをパートナーとして認識し、信頼関係を構築しながら相互に発展していくことを目指しています。

■ 基本方針

SMKのサプライチェーンは、当社の方針や行動指針を理解し、持続可能な社会を目指して共に活動できる企業で構築されています。それを維持するために、SMKグループの企業行動憲章、環境憲章、社員行動規範を開示したうえで、これらに基づいた具体的な管理基準とガイドラインを提示し、同意を得られたサプライヤーと取引することを基本方針としています。

■ 体制

CSR・サステナビリティ委員会傘下の生産連絡会議（議長：サプライチェーン担当役員）において、サプライチェーンのあるべき姿を構築・維持するための議論を定期的に行っています。

■ 重要サプライヤーの特定

重要な材料の調達先、取引金額の大きいサプライヤーを中心として、約200社を目安に重要サプライヤーとして特定しています。

公正取引委員会からの勧告について

SMKは2025年7月15日、公正取引委員会から下請取引に関する勧告を受けました。長期間発注を行わない部品の金型等を下請事業者に無償で保管させていた行為が違法と判断されたものです。勧告を厳粛に受け止め、公正取引委員会にご確認いただきながら、全社を挙げて是正措置と再発防止に努めています。

■ グリーン調達

SMKは環境に配慮した製品開発を行い、調達・生産活動により生じる環境影響の最小化を目指すことを指針とし、サプライヤーと共に取り組んでいます。取引を行う全てのサプライヤーに「グリーン調達ガイドライン」および「化学物質管理基準」を提示し、基準に適合した材料の調達を行うことでグリーン調達を推進しています。

また、新規取引開始時、および取引を継続するうえで必要と認めた場合には、サプライヤーの環境保全活動の監査を行い、その管理体制を確認しています。

	2022年度	2023年度	2024年度
環境監査実施社数(社)	139	142	150

■ CSR調達

SMKは、JEITAの「責任ある企業行動ガイドライン」およびRBAの行動規範に準拠した「SMKサプライチェーンCSRガイドライン」を策定しています。取引を行う全てのサプライヤーに提示し、遵守を依頼するとともに、合意書の提出を要請しています。

	2024年度	2025年度 目標
重要サプライヤーからの合意書受領率(%)	100.0	100.0

● サプライチェーンCSRアンケート

2024年度から重要サプライヤーに対して、各社のCSRの取り組み状況に関するアンケートを実施し、SMKのサプライチェーンCSRの維持・改善に努めています。

「グリーン調達ガイドライン」と「サプライチェーンCSRガイドライン」の全文は、当社Webサイトをご覧ください。
<https://www.smk.co.jp/ja/sustainability/supply-chain>

■ サプライヤーとのコミュニケーション

健全なサプライチェーンの維持・発展のためにはサプライヤーとのコミュニケーションが重要との考えから、多方面での活動を行っています。

● 協力的社懇談会

毎年、協力的社懇談会を国内外で開催し、会社方針や事業環境を説明するとともに、サプライヤーと目標の共有を図っています。また、総合力や品質確保の面でSMKの生産活動に功績のあったサプライヤーを表彰し、感謝の意を表しています。

● サプライヤーからのフィードバック

サプライヤーからの評価を通じてSMKの調達活動の適正化を図るため、3年ごとに重要サプライヤーに対してアンケートを行っています。アンケート結果は匿名化して統計的に担当者にフィードバックし、日常の調達活動にサプライヤーの意見を取り入れるよう促しています。

● サプライヤーパフォーマンス評価

重要サプライヤーの中でも製造企業に対しては、QCD(品質・コスト・納期)に加え、技術力や環境保全活動なども含めた1年間の評価を行っています。被評価サプライヤーとは個別に面談し、結果を開示することでコミュニケーションを図っています。

	2022年度	2023年度	2024年度
評価実施社数(社)	87	87	86

⇒ 品質に関するコミュニケーションについてはP.21をご参照ください。

顧客満足度向上／社会貢献

顧客満足度向上

顧客満足に対する考え方

SMKは、自らが社会に役立つ存在であることを追求し、企業行動憲章の第一の原則として「培った高度技術を通じて、品質、コスト、安全性に優れた製品を開発しユーザーに提供し、信頼を得る」ことを掲げています。SMKの企業としての存在意義、価値を決める最も重要な要素は顧客満足度(CS)であると考えています。そのため、営業、設計、生産、品質管理の各部門や製造現場が一丸となって、顧客満足度の向上に取り組んでいます。

顧客満足度調査の実施

SMKでは、資材、技術、品質部門のお客様を対象にCSアンケートを毎年実施し、製品の品質に限らず、SMKの活動内容や改善の取り組みがお客様にどのように受け止められているのかを調査しています。

【主なアンケート項目】

- コスト
- 納期
- サービス
- 技術
- 品質
- 環境対応
- SMKの印象

	2024年度
総合スコア 1 満足 - 4 不満	1.65
データカバー率(%) アンケート対象企業に対する売上高／売上高全体 × 100	25

CSアンケートの結果は全社にフィードバックし、事業部、生産、技術、品質部門を中心に、改善の取り組みに反映させています。また、アンケートを通して見つかった問題に関しては、原因の分析と具体的な解決策を作成し、対策に取り組んでいます。

社会貢献

SMKは企業行動憲章に「良き企業市民として、積極的に社会貢献活動を行う」と明記しており、責任ある企業として、社会福祉や地域貢献などさまざまな活動を実施しています。植林活動や工場近隣の美化運動のほか、小学生向けのものづくり教室やインターンシップの受け入れなどの教育支援や地域支援活動も積極的に行っており、今後もこれらの取り組みを継続していきます。

(百万円)	2022年度	2023年度	2024年度
社会貢献活動支出額 (寄付金)	4.2	3.6	0.8
社会貢献活動時間 (金額換算)	5.0	6.6	6.1
モノやサービスの寄贈 (金額換算)	0.7	0.5	0.4

昭和池田記念財団

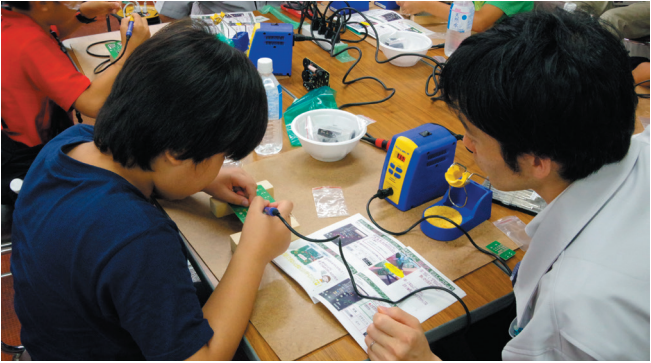
当社の創業者である故池田平四郎氏および故始寿子夫人が設立した公益財団法人「昭和池田記念財団」では、育英事業、社会福祉事業、伝統芸能事業の3つの事業を中心に広く支援を行っています。



2024年度の主な活動

ものづくり教室(本社)

SMK本社では、毎年夏休みに品川区の環境学習施設「エコルとごし」との共催で「環境保全活動の紹介とものづくり教室」を開催しています。2024年は近隣の小学生20名が参加し、はんだごてを使ってラジオを作りました。



福祉施設への支援(フィリピン工場)

SMKフィリピンでは12月、社員から寄付を集め、生活困窮者や支援を必要とする人々の施設へ、食料品や日用品をクリスマスプレゼントとして贈りました。



リスク管理

情報セキュリティ

■ 体制

SMKは「電子情報セキュリティ基本規程」のもとで、CIOを委員長とするTN IT委員会を設置し、セキュリティ方針や対策について審議し、グローバルに展開する体制を構築しています。外部からの不正侵入や、ウイルス感染を防ぐためのシステム構築を行うとともに、海外を含むグループ全拠点で外部専門機関による脆弱性テストを実施し、専門的な知見を取り入れながら、より強固な情報セキュリティシステムの構築に努めています。また、情報セキュリティ事件・事故を未然に防ぐため、電子情報の持ち出し管理やデータの暗号化にも取り組んでいます。

これらの情報セキュリティ体制については、ドイツ自動車工業会（VDA）が確立した情報セキュリティ評価であるTISAX（Trusted Information Security Assessment Exchange）の認証を日本、中国、欧州の6拠点で取得しています（2025年9月末時点）。

■ 社員教育

情報セキュリティ意識の向上を目的として、年1回、社内ネットワークへのアクセス権を持つグループ全社員を対象に、サイバー攻撃の手口、不審メールへの対応方法、ウイルス感染が疑われる場合の対応手順などについて教育を行っています。さらに年に2回、事前連絡なしの不審メール訓練を実施しています。メール本文内のURLや添付ファイルを不用意に開いた社員には再教育などを行っています。

(%、対象者のうち)	2024年度
情報セキュリティ教育受講率	99.9
不審メール訓練 不適切対応率(1回目)	16.8
不審メール訓練 不適切対応率(2回目)	1.1

事業継続マネジメント（BCM）

■ 体制

SMKでは、災害発生時においても影響を最小限に抑え、ステークホルダーに対する責任を果たすために、2007年に設置したBCM委員会を中心に、事業継続計画（BCP）のレベルアップに全社を挙げて取り組んでいます。SMKのBCPは代替戦略と現地復旧戦略を組み合わせたものであり、電力の供給停止、建屋の使用不可、社員の出社困難といったリソースの制約を前提に、地震、火災、水害、火山噴火、感染症など、事象ごとの特性を踏まえたマルチハザード対応型を目指しています。事業部や国内外の各生産事業所が主体的に事業継続に向けた取り組みを進めており、BCM委員会は各組織の対応状況の確認と活動のサポートを担っています。また、BCPの策定や訓練を通じて、社員一人ひとりの危機対応力の向上にも努めています。

■ 2024年度の主な取り組み

- 各拠点におけるリスクや被害想定の見直しと、それに基づく事前対策・訓練の実施
- サーバーおよび業務アプリケーションのクラウド移行
- 代替輸送の定期的な実践による新規物流ルートの開拓

■ サプライチェーンBCM

迅速な代替調達が行える仕組みづくりを目指し、重要サプライヤー（[P.37参照](#)）に対しては隔年でアンケートを行い、とくに生産への影響を迅速に把握できる体制が整備されているかを確認しています。BCMが不十分なサプライヤーに対しては改善を要請し、サプライチェーンでの事業継続力の強化を図っています。

■ IT-BCP

SMKは、事業継続に不可欠なインフラであるITシステムについて、災害やサイバー攻撃などのリスクに備えたBCPを策定し、対策を強化しています。BCPの策定に際し、事業影響度分析（BIA）を実施し、ITシステムの復旧優先度と目標復旧時間を設定しています。災害発生時には、あらかじめ編成された対応チームが、マニュアルと優先度に従って復旧を行います。また、BCPの有効性を検証するため、想定される事業への影響を踏まえた訓練を定期的実施。その結果に基づき、BCPの見直しを行っています。

災害に強いITシステムを目指した平常時の対策として、重要なITシステムについては東京・北陸の2拠点のデータセンターにサーバーを設置し、相互にバックアップを行うことで、一方のシステムが利用できなくなっても、もう一方で業務を継続できる仕組みを構築しています。また、クラウドサービスの利用も積極的に推進中です。

サイバー攻撃に対しても、全ITシステムのバックアップを行い、迅速な復旧体制を整えています。さらに、セキュリティラブル対応チーム（CSIRT）を組織し、発生した障害の原因を早期に特定し、二次被害の防止に努めています。

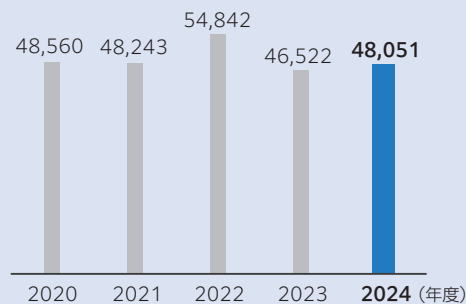
SMKでは、BIAで設定した目標復旧時間を超える停止を重大インシデントと定義し、その年間発生件数ゼロを目標としています。2024年度の重大インシデントは0件でした。

	2023年度	2024年度	目標
重大インシデント件数(件)	0	0	0

財務・非財務ハイライト

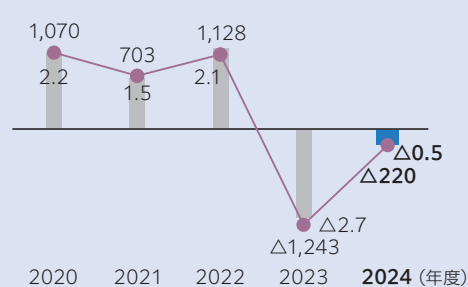
財務データ

売上高 48,051 百万円

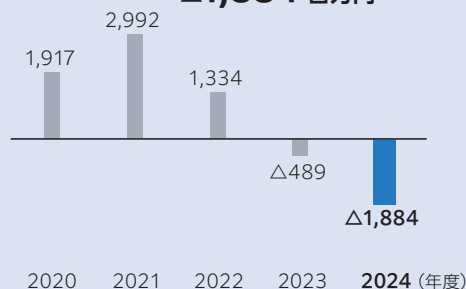


営業利益 $\Delta 220$ 百万円

営業利益率 $\Delta 0.5$ %

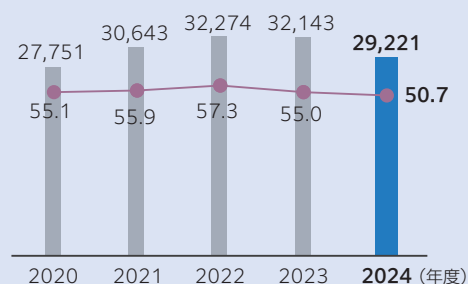


親会社株主に帰属する当期純利益 $\Delta 1,884$ 百万円

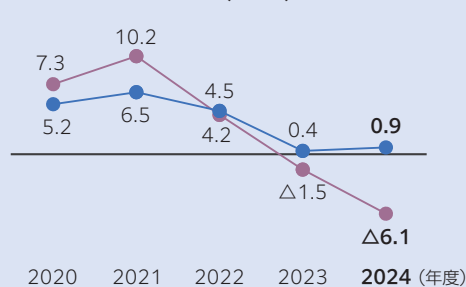


純資産 29,221 百万円

自己資本比率 50.7 %

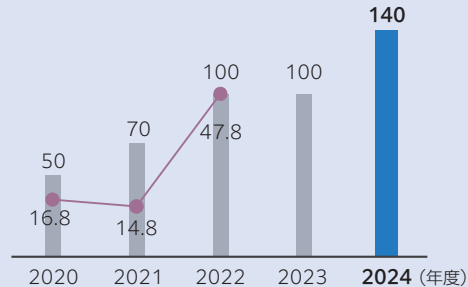


自己資本当期純利益率 (ROE) $\Delta 6.1$ % 総資産経常利益率 (ROA) 0.9 %



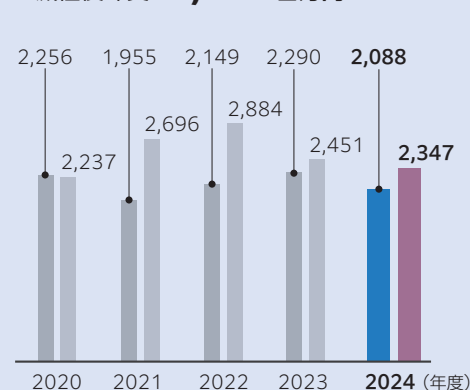
1 株当たり配当金 140 円

配当性向 — %



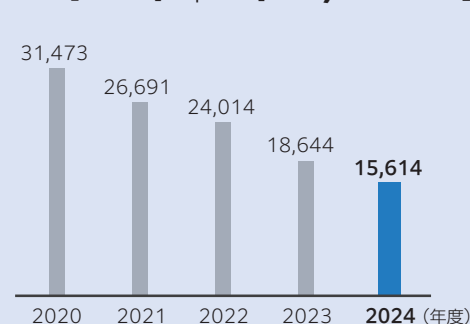
設備投資 2,088 百万円

減価償却費 2,347 百万円

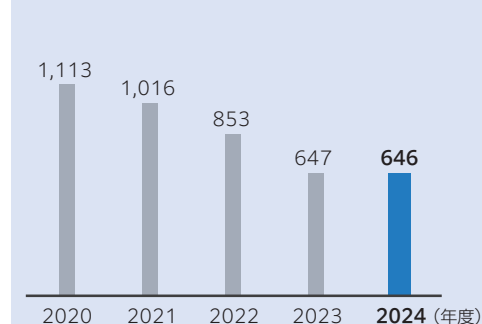


非財務データ

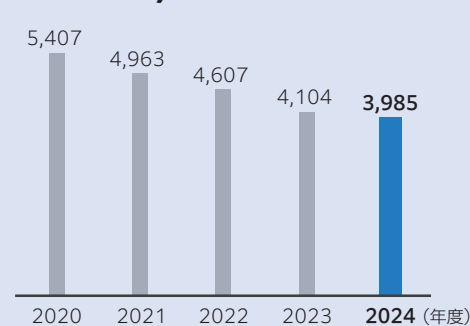
CO₂排出量 [Scope 1+2] 15,614 t-CO₂



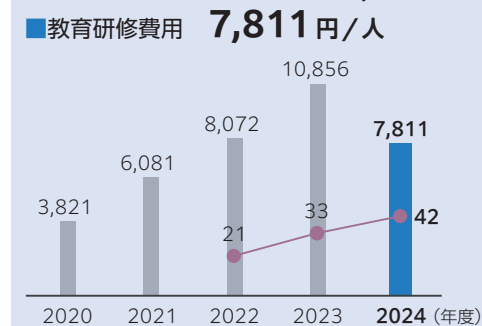
廃棄物排出量 646 t



社員数 3,985 名



社員研修時間 42 時間/人



			2020年度 2021/3	2021年度 2022/3	2022年度 2023/3	2023年度 2024/3	2024年度 2025/3
財務データ	経営成績(百万円)	売上高	48,560	48,243	54,842	46,522	48,051
		営業利益	1,070	703	1,128	△ 1,243	△ 220
		経常利益	2,601	3,413	2,503	226	549
		親会社株主に帰属する当期純利益	1,917	2,992	1,334	△ 489	△ 1,884
		設備投資額	2,256	1,955	2,149	2,290	2,088
		研究開発費	2,515	2,384	2,390	2,557	2,779
		減価償却費	2,237	2,696	2,884	2,451	2,347
	1株当たり情報	1株当たり純資産(BPS)(円)	4,311.91	4,914.89	4,932.86	5,070.15	4,612.02
		1株当たり当期純利益(EPS)(円)	297.92	472.14	209.12	△ 75.00	△ 297.39
		1株当たり年間配当金(円) (うち1株当たり中間配当額)	50 (—)	70 (—)	100 (—)	100 (50)	140 (50)
		配当性向(%)	16.8	14.8	47.8	—	—
	財務指標	自己資本比率(%)	55.1	55.9	57.3	55.0	50.7
		自己資本当期純利益率(ROE)(%)	7.3	10.2	4.2	△ 1.5	△ 6.1
		総資産経常利益率(ROA)(%)	5.2	6.5	4.5	0.4	0.9
	キャッシュ・フロー(百万円)	営業活動によるキャッシュ・フロー	4,653	2,433	3,591	3,719	2,439
		投資活動によるキャッシュ・フロー	△ 2,325	△ 1,631	△ 1,944	△ 1,617	△ 2,216
		フリーキャッシュ・フロー	2,327	801	1,647	2,102	222
		財務活動によるキャッシュ・フロー	△ 3,904	△ 971	△ 862	△ 478	286
		現金及び現金同等物の期末残高	8,742	8,505	8,915	10,197	10,415

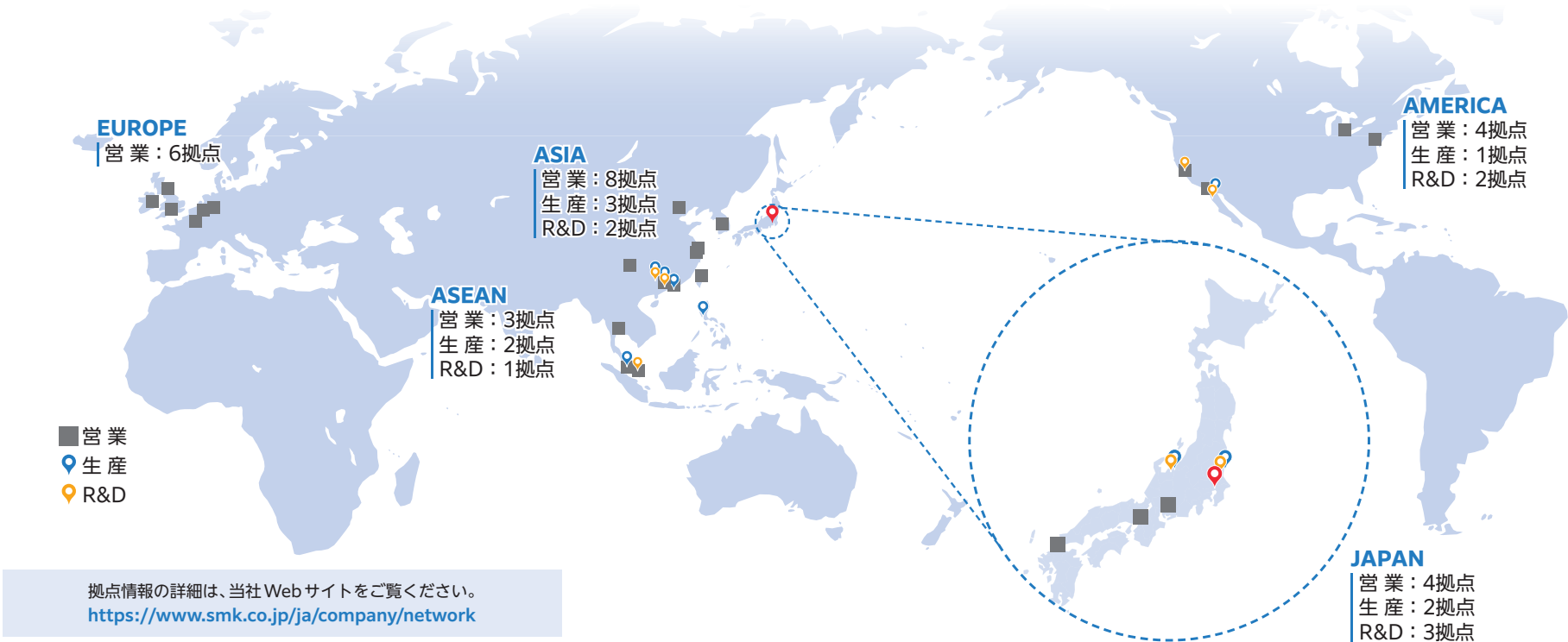
非財務データ	社員	社員数[連結](名)	5,407	4,963	4,607	4,104	3,985
		女性管理職比率[連結](%)*	10.1	9.3	10.8	9.2	9.6
		男性の育児休業取得率[単体](%)	15.4	0.0	9.1	44.4	42.9
	環境	CO ₂ 排出量[Scope 1+2](t-CO ₂)	31,473	26,691	24,014	18,644	15,614
		エネルギー総消費量(MWh)	53,916	46,139	42,039	35,054	33,250
		廃棄物排出量(t)	1,113	1,016	853	647	646
		再資源化率(%)	92	93	93	94	96

* トランスナショナル人事制度における部課長相当の比率

会社概要 2025年3月31日時点

商 号	SMK株式会社
創 業	1925年(大正14年)
資本金	7,996百万円
市 場	東証・プライム(証券コード:6798)
決算期	3月31日
売上高	48,051百万円(連結)
社員数	3,985名(連結)
本 社	〒142-8511 東京都品川区戸越6丁目5番5号

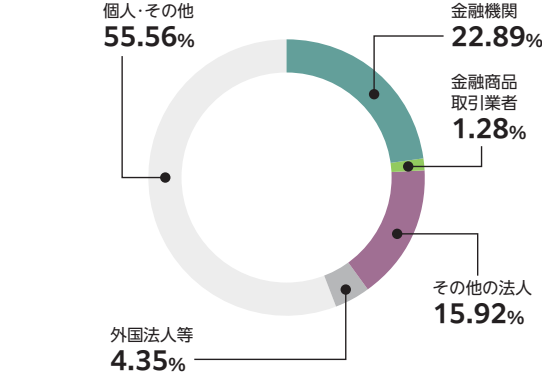
グローバルネットワーク 2025年9月30日時点



株式情報 2025年3月31日時点

発行可能株式総数	19,596,127 株
発行済株式の総数	7,200,000 株
株主数	6,633 名

所有者別株式分布状況



大株主(上位となる10名の株主)

株主名	持株数(千株)	持株比率(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	624	9.83
SMK協力業者持株会	535	8.43
公益財団法人昭和池田記念財団	359	5.66
大日本印刷株式会社	320	5.04
日本生命保険相互会社	307	4.85
SMK社員持株会	276	4.35
株式会社みずほ銀行	167	2.64
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	146	2.30
池田 彰孝	140	2.20
明治安田生命保険相互会社	137	2.17

(注)当社は自己株式849千株を保有していますが、上記大株主からは除外しており、また、上記持株比率は自己株式を控除して計算しています。なお、自己株式には役員株式給付信託が保有する当社株式40千株を含めています。