

Sustainability Report 2024

スター精密 サステナビリティレポート 2024

目次

	02	目次・編集方針	
	03	会社概要、事業概要	
	04	企業理念、パーパス、経営方針、行動指針	
	05	サステナビリティ経営の推進	
	06	トップメッセージ	
		07	環境
08		環境マネジメント	14 生物多様性への取り組み
09		気候変動への対応	15 水資源管理
11		環境配慮型製品への取り組み	16 環境データ
13		廃棄物の削減・再資源化活動の推進	19 環境会計2024
14		環境汚染防止への取り組み	
	20	社会	
	21	人権尊重への取り組み	31 持続可能な生産・調達の推進
	22	スター精密グループ人権尊重方針	32 社会データ
	23	人的資本経営	
	29	労使との関係	
	30	地域社会への貢献	
	34	ガバナンス	
	35	コーポレート・ガバナンス	42 会員資格を持つ団体
	39	リスクマネジメント	42 ガバナンスデータ
	40	コンプライアンス	
	41	ステークホルダー・エンゲージメント (株主・投資家)	
		42	GRI スタンダード 対照表
43		GRIスタンダード対照表	

編集方針

■発行目的、発行頻度

当社は、「世界に挑戦する『偉大は中小企業』として、社会の持続的発展に貢献する」ことをパーパスとしています。

私たちは、多くのステークホルダーの皆様を支えられながら事業を展開しており、企業の責任として自社の取り組み内容を透明に開示することが重要であると考えています。

スター精密サステナビリティレポートは、当社のサステナビリティに関する活動や成果を明らかにし、ステークホルダーの皆様との信頼関係を築く一助となることを目的とし、年に一度の頻度で発行いたします。

なお、これまで発行してきました「社会・環境報告書」は、本レポートに集約することで、2023年版を最後に終了いたしました。

■参考にしたガイドライン

GRI(Global Reporting Initiative)スタンダード2021、気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)最終報告書を参考に作成しています。

■本レポートの報告対象範囲

スター精密株式会社を対象としていますが、一部においてスター精密グループ(スター精密株式会社および連結子会社)に範囲を広げているものがあります。その場合は、個別に対象範囲を明示しています。

スター精密株式会社を「当社」、スター精密グループを「当社グループ」と表記する場合があります。

■報告対象期間

2024年1月1日～2024年12月31日を基本としていますが、必要に応じて2024年前後の活動も掲載しています。

■報告媒体

日本語版と英語版をPDFにて発行しています。

■過去に公表した情報の修正

昨年発行の「社会・環境報告書」および「環境データ・環境会計」「社会データ」における報告事項に重大な修正・訂正はありませんが、計算方針の変更により軽微な修正は行っており、該当ページに注釈を記載しております。

■外部保証

環境・社会データの一部において内部監査部門による監査を受けていますが、第三者認証の取得までには至っておりません。

■発行日

2025年8月28日

■お問合せ先

スター精密株式会社
総務部 総務室(サステナビリティ委員会事務局)
〒422-8654
静岡県静岡市駿河区中吉田20-10
TEL:054-263-1111(代表)



会社概要(2024年12月31日現在)

会社名	スター精密株式会社
英文社名	STAR MICRONICS CO., LTD.
本社所在地	静岡県静岡市駿河区中吉田20番10号
設立	1950年7月6日
資本金	127億2千1百万
業種	製造業
営業品目	1. 特機(小型プリンター) 2. 工作機械(CNC自動旋盤等工作機械)

グローバルネットワーク

国名	会社名	略称名称
日本	スター精密株式会社	スター精密
日本	スターマーケティングジャパン株式会社	SMJP
日本	スターメタル株式会社	スターメタル
日本	株式会社ミクロ札幌	ミクロ札幌
日本	株式会社スマート・ソリューション・テクノロジー	SST
米国	スターマイクロニクス アメリカ・INC	SMA
米国	スターCNC マシンツールCorp.	SMTC
米国	スターアメリカホールディング・INC	SAH
英国	スターマイクロニクス ヨーロッパ・LTD	SME
英国	スターマイクロニクスGB・LTD	SMGB
ドイツ	スターマイクロニクス・GmbH	SMGH
スイス	スターマイクロニクス・AG	SMAG
フランス	スターマシンツール フランス・SAS	SMTF
中国	斯大精密(大連)有限公司	斯大精密
中国	上海星昂機械有限公司	上海星昂
香港	天星精密有限公司	天星精密
タイ	スターマイクロニクス(タイランド)Co., LTD	SMTL
タイ	スターマイクロニクス サウスイーストアジアCo., LTD	SMISA
タイ	スターマイクロニクス マニュファクチャリング(タイランド)Co., LTD	SMMT
インド	スターマイクロニクス インディアPvt.LTD	SMIN

事業概要

スター精密という社名は、「夜空の星のように、小さくとも力強く輝く企業でありたい」という先人の思いに由来しています。私たちは、スター品質で社会の期待に応え、これからも革新的な技術を通じて新たな価値を創造してまいります。

特機事業

創業以来培ってきた精密加工技術に、先端エレクトロニクス技術を融合させることで、独自のメカトロニクス技術を確立。近年ではソフトウェアやクラウドを活用したサービスとの融合による高付加価値製品の開発を推進し、小型プリンターや電子ジャーナルサービスといった特機事業の製品・サービスに生かされています。また、海外での生産体制もいち早く確立し、グローバルに先進技術と高品質を追求しています。



小型プリンター TSP100iVシリーズ



ラベルプリンター mC-Labelシリーズ



スター精密クラウドサービス

工作機械事業

「ユーザーが、ユーザーのために作るマシン」として、その性能・精度の高さで世界中から高評価を獲得。1962年の自動旋盤のイギリス向け輸出にはじまり、現在では欧米をはじめアジアでも生産・販売・サービス体制を構築。あらゆる加工ニーズに応えるマシンをラインアップしています。



スイス型CNC自動旋盤 SX-38 type B



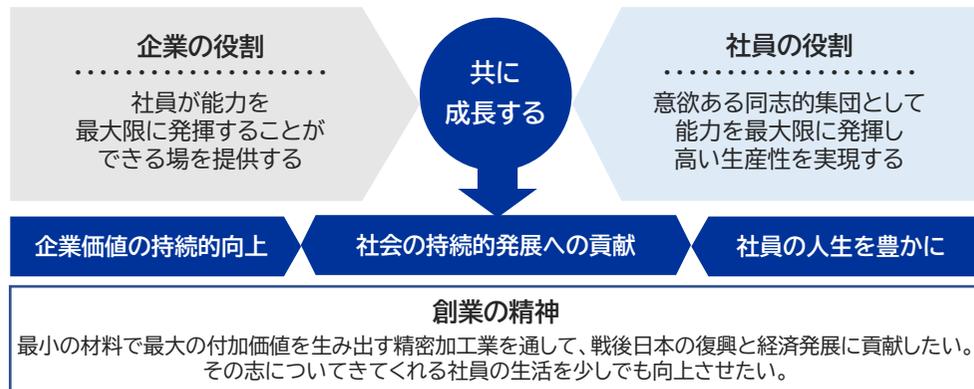
スイス型CNC自動旋盤 SB-20R II



スイス型CNC自動旋盤 SD-26 type S

企業理念

企業は永遠に発展させるもの
従業員の生活はたゆまず向上するもの



経営方針

- 1 いたずらに規模を追わず、**資本効率**と**労働生産性**を最重要評価指標とする。
- 2 環境の変化に合わせて**新たな価値を継続的に生み出す機能**を有する。
- 3 個々の事業においては常に世界市場を見据え、**グローバルニッチ**を戦略の柱とする。
- 4 社員がその能力を最大限に発揮することができる**環境構築のための投資**、および**独自技術を追求するための投資**は、長期的視野に立ち、事業環境に関わらず継続する。
- 5 事業を通じて社会と共に**永遠に発展する企業**を目指す。

パーパス

世界に挑戦する 「偉大な中小企業」として 社会の持続的発展に貢献する

スター精密は、意欲ある同志的集団として、新しい価値を世の中に提供し、企業価値を高め続けるとともに、同じ志を持った社員がその能力を最大限に発揮できる場を提供することで社員の人生を豊かなものにし、同時に集団として大企業にも負けない高い生産性を実現することによって、日本の中小企業の先駆けのような存在でありたい、世界に挑戦する偉大な中小企業、グレートスモールカンパニーとして、社会の持続的発展に貢献していきたいと考えます。

行動指針

みずから行動する	学び続ける	技術にこだわる	集団としての価値を重視する
自身の仕事に責任と誇りを持ち、主体的に考え、判断し、行動する。	志高く、自身と企業の価値向上のため、常に学び続け、成長し続ける。	社会に新しい価値を提供するため、技術を追求し、技術を磨き続ける。	仲間を尊重し、力を合わせ、同志的集団として高い生産性を実現する。

サステナビリティ経営の推進

サステナビリティ基本方針

スター精密グループは、「企業と社員が共に成長し、社会に貢献する」という基本的な考えのもと、その実践を通じて持続可能な社会の実現と企業価値の向上を目指します。

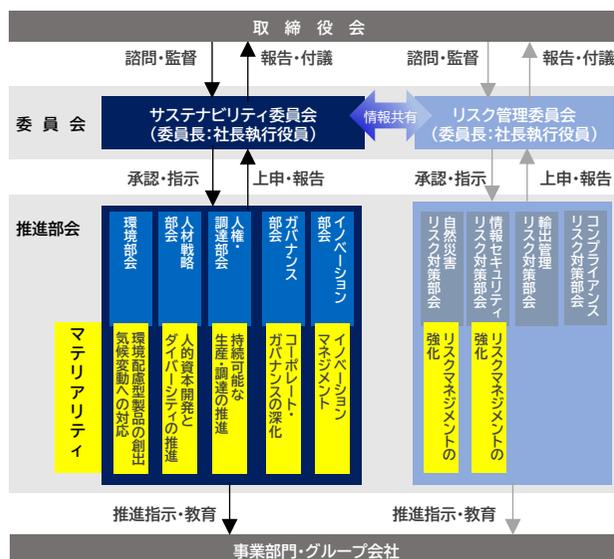
- ・中長期的な目指す姿を掲げ、独自技術から生まれる新たな価値を社会に提供します
- ・培ってきたグローバルネットワークを活用し、世界共通の社会的課題の解決に取り組みます
- ・全てのステークホルダーとの対話と連携を通じ、公正かつ透明性の高い経営を実現します

マテリアリティ(2022~2024)

	マテリアリティ	目標	SDGs
E	・CO ₂ 排出削減による気候変動への対応 ・環境配慮型製品の創出	・温室効果ガスの排出量削減 ・TCFD等の枠組みによる開示の推進 ・独自技術を活用した新規事業・製品の創出	 
S	・多様な人材の育成と活用	・女性の目標管理職層比率の設定と進捗管理、キャリア教育・支援 ・グローバル人材育成のための教育研修体系の拡充と維持向上	 
G	・コーポレート・ガバナンスの深化	・「コーポレートガバナンス・コード」への対応を通じて、より一層公正かつ透明性の高いガバナンス体制を構築	

サステナビリティ推進体制

当社グループでは、サステナビリティに関わる重要事項を決定する機関として代表取締役社長執行役員が委員長、常勤取締役および執行役員を委員として構成するサステナビリティ委員会にてマテリアリティを特定するとともに、その課題解決に向けた達成目標を設定し、グループ全体での取り組みを推進しています。また、必要に応じてサステナビリティ委員会と同じメンバーにて構成されるリスク管理委員会へ情報共有を行います。サステナビリティ委員会およびリスク管理委員会での検討結果は、取締役会に定期的に報告され、取締役会は両委員会の取り組みに対して諮問・監督を行います。



※上記は2025年6月30日現在の体制となります。

マテリアリティの取り組み推進

当社は2024年に下記のプロセスに基づきマテリアリティを見直しました。2025年より開始される第2次中期経営計画に合わせ、新たなマテリアリティを掲げて取り組みを推進してまいります。

マテリアリティと特定プロセス

Step1. 重要課題候補群の抽出	Step2. 重要性の評価	Step3. 妥当性・網羅性の確認	Step4. 重要課題の特定
SASB、GRI、SDGsなどの国際的なガイドラインや、ESG評価機関の評価項目を参考に、従来のマテリアリティに加えて多様な社会課題をリストアップした後、各ステークホルダーと当社グループへの影響度を分析して重要性評価を行い、25項目のショートリストに集約。	ショートリスト項目について「社会にとってのインパクトの大きさ」と「当社グループにとっての重要度」の両面から評価を行い、評価結果に基づき、重要課題を特定。	外部コンサルタントによる助言を参考に、社内で検討・見直しを行い、内容の妥当性と網羅性を確認。	特定された重要課題を7項目のマテリアリティに再分類した後、サステナビリティ委員会での審議、取締役会での承認を経て、最終決定。

マテリアリティ(2025~)

マテリアリティ	当社にとって重要である理由	目標
気候変動への対応	世界的な課題である気候変動に対し、企業として積極的に対策を進めることは、将来にわたる事業継続のために不可欠です。また、気候変動に関連するリスクを低減することで、企業価値を守ります。	・温室効果ガスの排出量削減 ・TCFD等の枠組みによる開示の推進
環境配慮型製品の創出	環境問題への意識の高まりは、メーカーである当社にとって大きなビジネスチャンスとなります。環境対策型の製品開発に注力し、競争の優位性を築き、持続的な成長を目指します。	・独自技術を利用した新規事業・製品の創出 ・地球環境課題の解決に貢献する製品の創出
人的資本開発とダイバーシティの推進	従業員の多様性とエンゲージメントを高めることは、組織を活性化させるために重要です。人材への投資は、企業の長期的な成長を支える基盤となります。	・従業員エンゲージメントの向上 ・人材の育成・能力開発 ・ダイバーシティ推進
持続可能な生産・調達	グローバルなサプライチェーンを持つ当社にとって、人権尊重、環境保全、法令遵守を徹底することは、企業の責任です。また、サプライチェーンにおけるリスクを低減し、安定調達を実現するうえでも重要です。	・自社とサプライヤーへの人権尊重の取り組み
コーポレート・ガバナンスの深化	高い倫理観と透明性を持ちながらも、適正かつ効率的な経営に努め、社会からの信頼を獲得し、企業価値の向上につなげます。	・取締役会の実効性のさらなる向上 ・健全なインセンティブとして機能する役員報酬制度の構築
リスクマネジメントの強化	事業環境の変化や技術革新に伴い、当社を取り巻くリスクは複雑化・多様化しています。リスクの予防・発生時の対応、事業継続体制の強化など、適切なリスクマネジメントを推進することで、企業の安定的な成長を支えます。	・情報セキュリティガバナンスの強化 ・自然災害リスク対応の強化
イノベーションマネジメント	技術革新や新規事業創出へ継続的な投資は、中長期的な成長戦略の核となります。	・マネジメント基本方針の策定 ・マネジメント体制の構築・強化

トップメッセージ



ステークホルダーの皆様、平素は格別のご高配を賜り、厚く御礼申し上げます。

スター精密グループは、創業以来培ってきた精密加工、組立およびソフトウェア技術を基盤に、社会に貢献する製品・サービスを提供してまいりました。

近年、世界は気候変動、資源枯渇、社会格差など、さまざまな課題に直面しており、企業には持続可能な社会の実現に向けた積極的な取り組みが求められています。

私たちスター精密グループは、これらの課題に対し、事業活動を通じて貢献していくことを重要な責務と考えています。

2024年は、サステナビリティへの取り組みを加速させ、環境、社会、企業統治の各分野において、着実な成果を上げてまいりました。

環境分野では、2030年のScope1、2における温室効果ガス排出量46%削減(2013年度比)という中期目標に向けて、2024年は2013年度比45%の削減を達成しました。これは、省エネ設備の導入、再生可能エネルギーの利用、従業員の意識改革などの継続的な取り組みによる成果です。

さらに、2025年に竣工する工作機械事業の新工場では、省エネルギー性能の指標である「建築物省エネルギー性能表示制度(BELS)」で、「ZEB」ならびにCASBEE 評価認証における最高位Sランクの両認証を取得しました。環境配慮と事業活動の効率性を両立する、最先端のサステナブル工場を目指していきます。

また、地球環境課題解決に貢献する製品・サービスの開発にも力を入れており、省エネ、資源リサイクルを考慮した新製品の開発を進めています。

社会分野では、多様性と包摂性を重視した企業文化を育むため、女性管理職の比率向上やグローバル人材育成のための教育研修の充実などに取り組んでいます。

企業統治分野では、透明性と説明責任を強化するため、取締役会の監督機能の強化や情報開示の充実を図り、ステークホルダーの皆様との対話を通じたガバナンス体制の構築を進めています。

これらの取り組みを踏まえながら、マテリアリティの特定・見直しを実施し、2025年2月公表の第2次中期経営計画にて発表いたしました。

これまでの取り組み一つひとつは、私たちの事業活動そのものが持続可能な社会の実現に貢献できるという強い意志の表れです。

私たちは今後も、当社企業理念に掲げた企業と社員が共に成長するための3つの指針「企業価値の持続的向上」「社会の持続的発展への貢献」「社員の人生を豊かに」を実践し、サステナビリティ基本方針に基づき、新たなマテリアリティでの取り組みを推進してまいります。

私たちは、世界中のステークホルダーの皆様との連携を強化し、持続可能な社会の実現に向けて共に歩んでいきたいと考えています。

引き続き、スター精密グループへのご理解とご支援を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

環境

Environment

当社は、企業として持続的に発展していくため
その前提となる地球環境の保全に貢献すべく
環境負荷を抑え、環境と調和した事業活動を展開し
次世代に向けた責任を果たします



環境マネジメント

環境理念

当社は、情報関連技術と小型精密加工、組立をコアとする技術集団として、環境管理活動を企業の重要課題と位置づけ、地球環境と調和した社会の実現に貢献すべく、事業活動を推進し、社会的責任を果たします。

環境基本方針

1. 全社の活動、製品、サービスに関わる環境側面のうち、以下の項目を環境管理重点テーマとして取り組みます。各事業部(各工場)は、活動テーマを設定した環境方針を作成し実施します。
 - ・廃棄物の削減、再利用、リサイクル活動を推進します。
 - ・資源の有効利用と省エネルギーを推進します。
 - ・有害物質の使用削減および化学物質の適正管理を行います。
 - ・環境に配慮した製品の開発・製造・サービスを推進します。
 - ・グリーン購入を推進します。
 - ・社内外に対する環境コミュニケーションの推進を行います。
2. 環境管理システムの継続的改善と汚染の予防活動を行います。
3. 環境側面に関連する法規、規制、地域協定を遵守するとともに自主基準を定め取り組みます。
4. 全社の環境活動状況および社会環境、利害関係者の要請を把握し、環境基本方針を見直します。

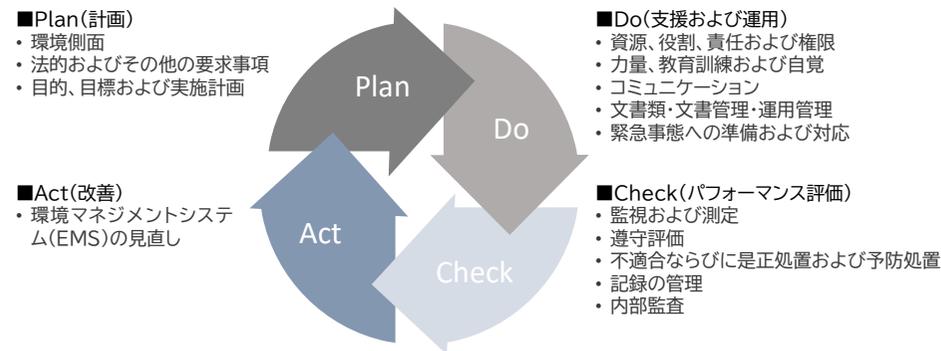
環境推進体制

当社グループでは、環境に関わる重要事項を決定する機関として代表取締役 社長執行役員が委員長、常勤取締役および執行役員を委員として構成するサステナビリティ委員会にてマテリアリティを特定するとともに、その課題解決に向けた達成目標を設定し、グループ全体での取り組みを推進しています。特定した環境に関するマテリアリティおよび目標は、各事業部の環境部会を通じ、グループ全体の各担当部門へ展開されます。

環境教育

環境活動のレベルを維持し、向上させていくためには、従業員一人ひとりの意識改革が必要だと考えています。そのため新入社員から経営層に至るまでを対象として一般教育、階層別教育、推進者教育、専門教育の4つの柱からなる教育の機会を設けています。

PDCA実践



ISO14001取得状況

当社グループでは、ISO14001環境マネジメントシステムを、環境管理の継続的な改善のための仕境として構築し、認証取得するとともに、適宜認証の更新を行っています。

認証取得数	備考	
4	スター精密株式会社	2拠点(菊川工場、菊川南工場)
	スターメタル株式会社	1拠点
	斯大精密(大連)有限公司	1拠点

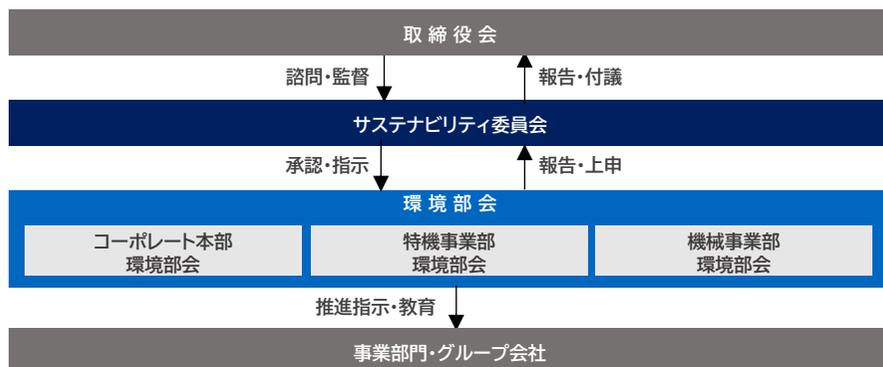
※外部審査機関による認証取得数(自己適合宣言は含んでおりません)

内部環境監査

環境マネジメントシステム(EMS)の適合性と有効性および環境マネジメントプログラムの適切性、法令遵守の状況などを確認するため、毎年定期的に内部環境監査を実施しています。内部環境監査実施者のレベルを高めるため、内部環境監査員スキルアップセミナーも実施しています。また、内部環境監査時の不適合事項については「内部環境監査総括報告書」を作成し、経営者が年度末に行う環境マネジメントレビューのインプット情報として提出し、次年度へのレベルアップにつなげています。

外部環境監査

ISO14001を認証取得した事業所では、外部審査機関による年1回の維持審査、3年ごとの更新審査により環境監査(環境マネジメントシステム審査)を行っています。審査の結果については、経営者が年度末に行う環境マネジメントレビューのインプット情報として提出し、次年度へのレベルアップにつなげています。



気候変動への対応

TCFD提言への対応

当社グループでは、2022年2月に「企業と社員が共に成長し、社会に貢献する」という基本的な考えのもと、その実践を通じて持続可能な社会の実現と企業価値の向上を目指します』をサステナビリティ基本方針と定め、事業活動においては経済的側面だけでなく、社会的、環境的側面の重要性を認識し経営に取り組んでおります。また、当社グループは世界各国、地域で事業展開するグローバル企業として、気候変動などの社会課題への対応を重要な経営課題と認識しており、ステークホルダーの皆様からの期待や要請にグループ全体としてお応えしていくため、環境に関する重点課題(マテリアリティ)として「CO₂排出削減による気候変動への対応」「環境配慮型製品の創出」を特定し、取り組みを進めております。

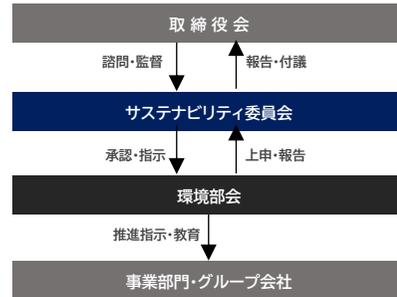
こうした中、当社グループは、2023年2月に気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)の提言への賛同を表明しています。気候変動が事業に与える影響とそれによるリスクと機会をシナリオに基づいて分析し、事業戦略へ反映していく取り組みを推進しています。



ガバナンス

当社グループでは、気候変動に関わる重要事項を決定する機関としてサステナビリティ委員会を設置しています。同委員会は代表取締役社長が委員長を務め、常勤取締役および執行役員を委員として構成されており、気候変動を含むサステナビリティに関するマテリアリティを特定するとともに、その課題解決に向けた達成目標を設定し、グループ全体の取り組みを推進しています。

同委員会における決定事項は、サステナビリティ委員会の下部組織である環境部会を通じて、その対応方針などが事業部門・グループ会社へ展開されます。また、事業部門・グループ会社における活動結果は、環境部会を通じてサステナビリティ委員会に定期的に報告されることで、その実行性を高めています。これらの一連の活動実績および進捗状況については、定期的にサステナビリティ委員会から取締役会に報告し、取締役会の監督を受ける体制としています。



戦略

当社グループでは、気候変動がもたらすリスクと機会、その影響度を把握し、適切に戦略立案に反映させるために中長期的なリスクと機会を想定するためのシナリオ分析を行っています。シナリオ分析では、国際エネルギー機関(IEA)や気候変動に関する政府間パネル(IPCC)が公表するシナリオ※を参照し、パリ協定の目標である「世界の平均気温上昇を産業革命以前に比べて2℃より十分低く保ち、1.5℃に抑える努力をすること」の実現に向けて、1.5℃シナリオ、および、現在のペースで温室効果ガスが排出されることを想定した4℃シナリオの2つのシナリオを用いて分析し、事業への影響の重要性を評価しています。

※主な参照シナリオ
1.5℃シナリオ:IEA NZE、IPCC 1-1.9/4℃シナリオ:IPCC SSP5-8.5

リスク管理

気候変動リスクはサステナビリティ委員会が評価および管理を行っています。また、必要に応じてリスク管理委員会へ情報共有を行います。気候変動リスクはサステナビリティ委員会において特定され、環境部会において当該リスクの影響評価と対応策の検討を行い事業部門・グループ会社へ展開されます。サステナビリティ委員会での検討結果は、取締役会に定期的に報告され、取締役会はサステナビリティ委員会の取り組みに対し諮問・監督を行います。

リスク・機会の一覧表

	区分	項目	財務影響度		対応策
			1.5℃	4℃	
移行リスク	炭素税の導入	炭素税導入により物価が高騰、直接費や間接費が増えコストが増加	大	小	・省エネルギー設備への切り替え ・作業効率化の推進
		温室効果ガス排出規制の強化	大	小	・省エネルギー設備への切り替え ・作業効率化の推進
	エネルギーミックスの変化	化石エネルギーの割合が減少することでエネルギーコストが増加	中	小	・省エネルギー設備への切り替え ・作業効率化の推進
	顧客の評判	気象変動に伴う顧客ニーズの変化や製品需要の減少による売上高の減少	中	小	・環境配慮型製品の創出
	投資家の評判	環境課題への取り組みに対する情報開示などによるコスト増加	中	小	・ESG情報の積極開示による企業価値向上
物理的リスク	平均気温の上昇	気温上昇に伴う設備管理費、光熱費などのコストの増加	小	中	・省エネルギー設備への切り替え ・作業効率化の推進
	異常気象の激甚化	洪水や豪雨により生産工場、サプライヤーが被災し、操業停止による売上高の減少および復旧コストの増加	中	大	・BCP対策の強化
機会	製品・サービス	規制対応製品を市場投入し、需要拡大により売上高が増加	大	小	・環境配慮型製品の創出
		EV化による新たな部品加工ニーズが発生。最適な加工機を販売し売上高が増加	大	小	・環境配慮型製品の創出
	資源の効率性	省エネルギー設備への切り替えや作業効率化により製造コストが減少	中	小	・省エネルギー設備への切り替え ・作業効率化の推進
	異常気象の激甚化	空調設備の需要増加、関連パーツの生産工場から工作機械の受注が増え売上高が増加 サービス体制を強化し、迅速なアフターサービスで顧客からの評判が高まり売上高が増加	小	中	・環境配慮型製品の創出 ・サービスネットワークの強化

※財務影響度は定性評価となります。大:事業運営に大きな影響がある 中:事業運営にある程度の影響がある 小:事業運営への影響は限定的

指標と目標

■指標

当社グループでは、気候関連リスクと機会を管理するために温室効果ガス排出量を指標としています。

■目標

当社グループでは、Scope1、2について、「2030年に2013年度比46%削減」「2050年に実質ゼロ」の目標を設定し、1.5℃シナリオの実現に向けて温室効果ガス排出量の削減を推進しています。その一環として、2013年以降、生産性向上を目的としてグローバルで生産拠点の選択と集中を進め、温室効果ガス排出量の削減を実現しています。2024年は国内製造拠点の再エネ導入を推進した結果、45%削減を達成しました。

■実績

Scope1、2の温室効果ガス排出量の実績は、以下の通りです。



気候変動への対応

2024年4月、再生可能エネルギーの導入

当社の工作機械事業の国内生産拠点である菊川工場とスターメタルは、脱炭素社会に向け電気をCO₂フリーの再生可能エネルギーに切り替えました。

この取り組みにより、工作機械事業の国内生産拠点では、2023年と比べ69%のCO₂排出量を削減しました。

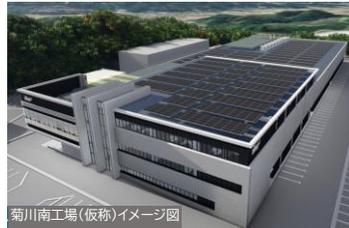
▶菊川工場とスターメタルにおけるCO₂排出量の推移(単位:CO₂-t)

	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
菊川工場	1,841	2,005	2,655	2,853	888
スターメタル	256	339	431	376	121
工作機械国内生産拠点計	2,097	2,344	3,086	3,229	1,009

今後のエネルギー使用量削減計画

▶環境配慮設計の菊川南工場竣工(国内)

2025年11月に竣工を予定している菊川南工場(仮称)では、省エネルギー性能の指標である「建築物省エネルギー性能表示制度(BELS)」で、ZEB※1ならびにCASBEE評価認証※2における最高位Sランクの両認証を取得しました。地球環境に配慮した工場として、エネルギー使用効率を高める設計としたほか、高断熱性能を有する外皮(外壁・屋根・窓)、高効率空調機器、地中熱を利用するアースチューブ設備※3などを採用しています。加えて、屋根面には太陽光発電パネル約800kWを設置。高水準の省エネ、創エネを実現するための設計・設備を取り入れ、一次エネルギー消費量を削減する計画です。



菊川南工場(仮称)イメージ図

※1「Net Zero Energy Building(ネット・ゼロ・エネルギービル)」の略称で、建築物が消費する年間の一次エネルギーを収支ゼロとすることを目指し、その性能を建築物省エネルギー性能表示制度であるBELS認定制度にて、指定機関が認証を行う。建物用途ごと従来の建物で必要となるエネルギー量の基準を定めており、その基準からの削減率に応じて大きく4段階に分類されるが、「ZEB」はその最上位ランクとなる。

※2「建築環境総合性能評価システム」として、国土交通省、一般社団法人住宅・建築SDGs推進センターが開発した、建築物の環境性能や品質を総合的に評価するシステム。建築物の環境品質・性能、環境負荷低減性などの評価項目をもとに、環境性能効率を算出。指定機関がSからCまでの5段階で評価を行い、認証する制度。

※3 地中に埋設した管を通して外気を室内に送り込む設備。地中は年間を通じて温度が安定しており、地中を通る際に冬の冷たい空気や夏の暑い空気を地中の温度に近づけることで、冷暖房の負荷を軽減する。

▶海外生産工場の取り組み

タイにある工作機械事業の生産拠点であるスターマイクロニクス マニュファクチャリング(タイランド)Co., LTDでは、2024年に屋根面に太陽光発電パネル約999kWの設置工事が完了し、2025年から運用を開始する予定です。

Kick-off Meeting at
Star Micronics Manufacturing

Solar rooftop project 999.92 kW



その他の取り組み例

▶ガソリン車から電気自動車(EV車)・ハイブリッド車への切り替え

英国の子会社(スターマイクロニクスGB・LTD)では、ガソリン車からEV車・ハイブリッド車への切り替えを進めています。

	2023年	2024年
EV車	2台	4台
ハイブリッド車	8台	14台

※切り替え後の合計台数



▶従業員の節電意識向上

香港の子会社(天星精密有限公司)では、ランチタイムの12:30~13:30の間、事務所のエアコンをオフにする活動を行っています。また、事務所のエアコンの設定温度を27℃に定め運用しています。

▶ Earth Hourへの参加

中国の子会社(斯大精密(大連)有限公司)では、Earth Hour(アースアワー)※に毎年参加しています。従業員の参加率は、昨年同様100%に達しています。

※Earth Hour(アースアワー)とは、世界中の人々が同じ日、同じ時刻に消灯することで、地球温暖化防止と環境保全の意志を示す世界最大の環境アクションです。



Earth Hour(アースアワー)を従業員に周知させるため横断幕やポスターを設置



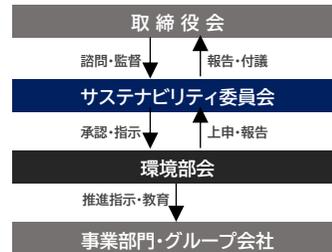
環境配慮型製品への取り組み

基本的な考え方

当社グループは、環境側面を考慮した製品づくりが社会共通の重要課題であると認識しております。気候変動や資源枯渇といった環境課題の解決に貢献しながら事業成長に寄与する製品を創出することで、社会の持続的発展に加え、企業としての持続的な価値向上を図ってまいります。当社の製品、例えば工作機械は長年にわたって動作を続けることで高い生産効率を維持し、ユーザーに貢献し続けることが大きな価値となりますが、環境側面からみれば大きなエネルギーを消費し続けることとなり、ユーザーの環境負荷をも増加させることとなります。製品の省エネルギー化は、ユーザー視点のものづくりという観点からも重要です。

推進体制

当社グループでは、気候変動に関わる重要事項を決定する機関として代表取締役 社長執行役員が委員長、常勤取締役および執行役員を委員として構成するサステナビリティ委員会にてマテリアリティを特定するとともに、その課題解決に向けた達成目標を設定し、グループ全体での取り組みを推進しています。環境配慮型製品への取り組みは、各事業部門の開発・製造・営業など各部署のメンバーで構成される事業部環境部会にて議論され、製品の企画・設計段階から環境を考慮した製品開発を行っています。



アプローチ

当社グループでは主に顧客の環境負荷低減のため、省エネルギー、省資源（高効率化、リサイクル促進やサステナブル材料使用促進）などの取り組みを進めてまいります。

- ▶ **独自技術を活用した新規事業・製品の創出**
- ・独自技術を活用した省エネルギーなど環境負荷低減に資する製品開発

- ▶ **地球環境課題の解決に資する製品の創出**
- ・気候変動対応：省エネルギー、高効率化によるCO₂排出量削減
- ・省資源化対応：脱プラスチック、リサイクルなどライフサイクル全体での環境負荷軽減

工作機械事業の取り組み

廃棄物の削減

加工部品の全長寸法に応じてガイドブッシュとノンガイドブッシュの切り替えを可能とすることで、廃棄される残材の長さを最小限にします。また、高い刃物台剛性により、高生産性と長い工具寿命を実現しました。



ユーザーの
環境への取り組みを
サポート

使用電力量の削減

スターモーションコントロール
最適な軸移動を行う独自技術により、非切削時間を大幅にカット、部品1個あたりの使用電力量を削減します。

ステップサイクル・プロ
軸移動を揺動させることにより切り屑を分断、長時間連続稼働を実現することで、機械のダウンタイムを短縮できるため、使用電力を抑えることができます。

稼働監視ソフトSMOOS-i
機械の状態の見える化で、ユーザーの生産性向上を手助けします。また、消費電力表示画面により、製品の各構成ユニット別の消費電力を確認することが可能で、ユーザーの省電力への取り組みをサポートします。

ECOモード
機械の待機中の消費電力量を削減します。

省電力技術の開発
機械稼働時に大きな電力を消費するクーラントやエア消費量を削減する技術を開発しています。

社内での取り組み

- ・有害化学物質の不使用
- ・環境配慮型部品、素材の調達
- ・環境配慮型機器への積極的な入れ替え
- ・環境負荷を低減するスマート工場化へのリニューアル
- ・菊川工場でのCO₂フリー電力の導入

次世代のエコマシン「スイス型CNC自動旋盤SD-26」

SD-26は、φ8mm～φ26mmという幅広い外径のワークに適用し、加工用途に応じて4タイプから選択可能とすることで、自動車や油圧、空圧機器、医療関連などあらゆるワークの加工が可能です。

さまざまなワークを1台に集約することにより、ユーザーの設備効率性が向上します。

主軸やガイドブッシュ、刃物台へのアクセス性を従来機種に対して大幅に向上し作業者の負荷を低減するとともに、段取り時間短縮による生産性の向上と、消費電力削減を実現しています。

また、スターモーションコントロールやステップサイクル・プロを搭載しているほか、「ECOモード」機能により、機械停止時の消費電力量が削減されます。

ハード・ソフト両面において生産性の向上と消費電力削減を追求したSD-26は、まさに次世代のエコマシンと言える製品です。



環境配慮型製品への取り組み

特機事業の取り組み

製品・梱包サイズの小型化・軽量化設計

- これまでの利便性を保ちつつ、スタイリッシュでコンパクト、軽量化を実現しました。
- 梱包サイズを小型化することで、約20～30%の積載効率の向上を実現、梱包材廃棄時のCO₂排出量を削減します。



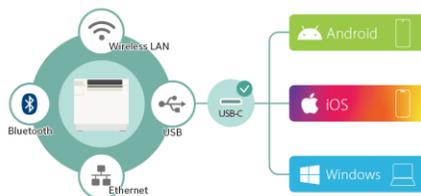
梱包材料における環境配慮

- 脱プラスチックの推進により、プラスチックの廃棄処理問題、それに伴う海洋汚染リスクを回避します。
- 緩衝材には100%古紙を利用したパルプモールドを使い、循環型社会の実現に貢献します。



電子廃棄物(E-waste)の削減に向けた取り組み

モバイルPOSシステム(mPOS)の普及に伴い、デバイス間の接続にケーブル以外の手段を選択するケースが増えています。世界的には、利用者の利便性向上や電子廃棄物(E-waste)の削減につながるUSB規格の統一化に向けた動きが見られます。当社製品もUSB Type-C機能を搭載することで、ユーザーは手持ちのケーブルで当社製品を利用することが可能になります。不要なケーブルの廃棄を減らし、国際的な社会問題になっているE-wasteの削減に貢献していきます。



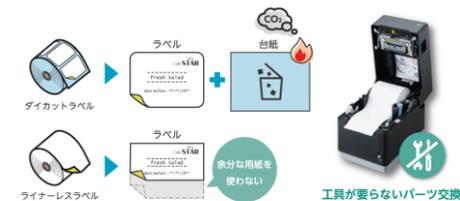
ライナーレスラベル対応「mC-Label®3」

▶ライナーレスラベルの特徴

- ラベルに台紙がない
ラベルに台紙がないため省資源化が図られ、さらに台紙を焼却処分する際に発生するCO₂を丸ごと削減することができます。
- 印刷内容に合わせてラベルの長さを変えられる
ダイカットラベル(決まったサイズで型抜きされている台紙付きラベル)と違い、ライナーレスラベルは、印刷内容に合わせてラベルの長さを変えられるため、効率的に情報を印刷することができ、余分な用紙を使いません。

▶環境にも人にもやさしいイージーメンテナンス設計

- 長年使って消耗したパーツを交換できるため、プリンター本体を長期間継続使用することが可能です。
- パーツ交換に工具が必要なく、ユーザー自身で簡単に交換できる“イージーメンテナンス設計”により、修理に伴う輸送回数が減少、輸送のCO₂が削減されます。



レシート用紙で環境問題に取り組む

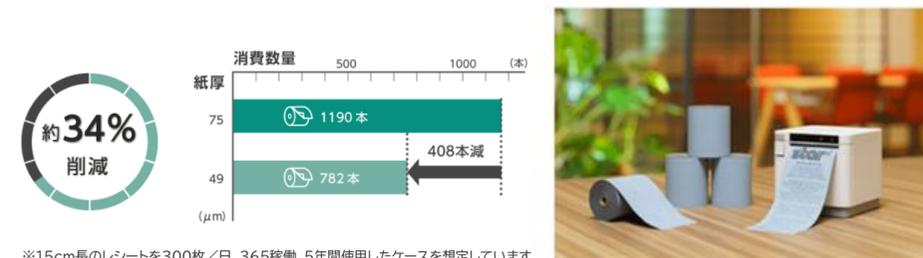
▶用紙節約機能

縮小印刷や余白削減といった用紙節約機能により、レシート用紙の使用量を削減できます。



▶環境負荷が小さい感熱紙への対応

- 紙厚が薄い感熱紙や欧州におけるBPA(ビスフェノールA)フリーに準拠した感熱紙に対応し、環境負荷の低減に貢献しています。
- 化学薬品を使用していないリサイクル可能な用紙に対応することで、環境負荷の低減に貢献しています。

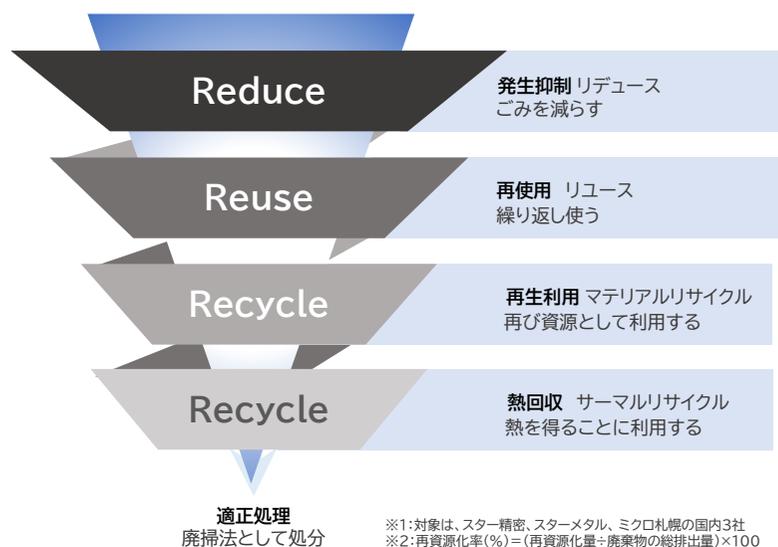


廃棄物の削減・再資源化活動の推進

スター精密グループの事業活動により発生する廃棄物については、法令に基づき適切な分別・管理・再資源化・最終処分を徹底しています。現時点で、環境・社会・健康に著しいインパクトをおよぼす廃棄物やリスクは特定されておりません。当社グループ※1では、企業活動に伴って排出する廃棄物を「廃棄物処理法」に基づく適正処理および自主的活動推進のため、「廃棄物管理規定」を作成し運用を行っています。今後も、法令遵守、分別・リサイクルの徹底、および適正処理を通じて、廃棄物による環境・社会・健康へのリスクの最小化に努めてまいります。

ゼロエミッション活動

再資源化率※2は、99.0%を目標に取り組んでいます。



リサイクル品の購入・再生

スター精密では、再資源化活動の推進としてペットボトルを原料とした生地で作られた制服を採用しています。また、役目を終えた制服は、住宅用断熱材や掃除用モップとして再生されます。

その他の取り組み例

海外子会社においても事業所内に廃棄物を分別する専用エリア・専用BOXを設け、廃棄物の種類・属性に応じた分別を行い、処理業者への引き渡しを行っています。



それぞれの事業所にある回収・分別BOXの様子

▶使用済み木製パレットのマテリアルリサイクル

英国の子会社(スターマイクロニクスGB・LTD)では、不要となった木製パレットは、リサイクル業者が回収し、細かく粉砕され木材チップとなり、パーティクルボードの原料となります。パーティクルボードは加工しやすいため組み立て家具などに利用されます。また、木製パレットを粉砕する際に出た微細なダストは、家畜舎の敷料となります。



環境汚染防止への取り組み

化学物質の管理

当社グループ※では、化学物質や危険物などの取り扱いについて「有害物質管理規定」を制定し、購入・貯蔵・使用・廃棄に至るまで環境を汚染することがないように十分に配慮し、安全・適正に管理しています。

※対象範囲: スター精密株式会社、スターメタル株式会社、株式会社ミクロ札幌、
斯大精密(大連)有限公司、スターマイクロニクス マニュファクチャリング(タイランド)Co., LTD

▶PRTR法への対応

PRTR法※に基づき「第一種指定化学物質の排出量および移動量の届け出」を行ってきましたが、有機溶剤(PRTR対象物質含有)を使用しない粉体塗装の採用や代替物質への変更などにより年間取扱量が大きく減少しました。

化学物質の適正管理の観点から、使用量が少ない物質においても排出量および移動量とも、データ収集を行っています。

※PRTR法(化学物質排出把握管理促進法): 有害性のある化学物質の排出量および移動量のデータを把握・集計・公表する法律

大気汚染物質(VOC)排出量削減の取り組み例

国内の子会社(スターメタル株式会社)では、工作機械の板金部品の塗装作業に有機溶剤(PRTR対象物質含有)を使用しない粉体塗装を採用し、製造段階での環境負荷の低減を図っています。

中国の子会社(斯大精密(大連)有限公司)では、塗装現場の送風システムの追加や洗浄現場の改修を通じて、有機排気ガスの処理効率を大幅に引き上げ、大気汚染を軽減しています。また、組立現場に活性炭吸着ボックスを導入し、排気ガス処理を強化することで大気汚染の軽減を図っています。

土壌汚染対策

当社グループ※では、保有・使用する土地および新規購入する土地の土壌汚染防止を図り、適正に管理するために「土壌汚染防止規定」を作成し運用を行っています。

※対象範囲: スター精密株式会社、スターメタル株式会社、
株式会社ミクロ札幌

騒音・振動対策

当社グループ※では、法令遵守のために行う騒音・振動の測定・管理方法について、「騒音・振動管理規定」を作成し運用を行っています。

※対象範囲: スター精密株式会社、スターメタル株式会社、
株式会社ミクロ札幌

EU(欧州連合)環境規制への対応

EUによる環境規制は、EU域内にとどまらず世界各国へ大きな影響を与え、日本でも多くの製造業が対応を迫られている状況です。

当社では、WEEE & RoHS指令※に該当する製品について「環境負荷物質管理規定」「グリーン調達ガイドライン」などに基づき運用を行っています。また、REACH規則※においても、毎年追加されるSVHC※の製品への含有状況に関し、順次調査を進めています。

※WEEE指令(廃電気電子機器指令): この法律は、電気電子機器の不法投棄による環境破壊を改善するために、生産者に「廃電気電子機器」を適切に回収・リサイクルすることを義務付けています。
※RoHS指令(有害物質使用制限指令): この法律は、廃電気電子機器から人々の健康と環境を守るために、鉛、水銀、カドミウムなどの特定物質の使用を限定することやRoHS指令に適合していることを示す「CEマーク」を貼ることを生産者に義務付けています。
※REACH規則(化学物質の登録、評価、認可及び制限に関する欧州共同体規則): この規則は、EU領域にて科学物質の製造や輸入をする場合に、生産者や輸入者に登録や評価を義務付け、高懸念物質(SVHC)については関係当局が許可、さらにリスクの高い物質には禁止などの制限を設けています。
※SVHC(高懸念物質): SVHCは、REACH規則の下で「高懸念物質」と定義されており、これには発がん性や変異原性、生殖毒性がある物質、環境に長期間残留すると考えられる物質が含まれています。SVHCに指定された物質は、特定の条件の下での使用に関してEU内で厳格な規制を受けます。

生物多様性への取り組み

当社グループでは、各事業所にて森林や海岸の清掃活動などに参加し、環境保全活動に努めています。なお、当社グループが所有・管理している事業所や用地は、法的な保護地域や生物多様性価値の高い地域、またはその隣接地には該当していませんが、地域社会や関係団体と連携し、森林保護や海岸清掃などの活動を通じて、生態系の維持・保全や生物多様性の保全に積極的に貢献しています。今後もこうした活動を継続し、環境への配慮と社会貢献に努めてまいります。

森林保護活動

中国大連にある子会社(斯大精密(大連)有限公司)では、森林保護のためのゴミ拾い活動に取り組んでいます。2024年は従業員98名が参加しました。



海洋プラスチック問題

プラスチックごみは、海の生態系に甚大な影響を与えています。スター精密株式会社では、従業員とその家族に協力を呼びかけ、静岡県静岡市が主催する三保真崎海岸清掃奉仕活動や興津川クリーン作戦に参加しています。2024年は従業員19名が参加しました。



※三保真崎海岸の様子



水資源管理

当社グループは、本社および国内における製造拠点を対象に法令該当性について毎年環境マネジメントシステム(EMS)にて評価しています。

2024年の確認では、スターメタル株式会社の板金製造以外は非該当であり、対象事業所で適切な排水管理を実施しています。

各事業所では、関係官庁への届出、排水基準の遵守、排水質の記録・保管、公害防止管理者の選任などを徹底し、環境インパクトの最小化に努めています。また、地域社会・環境への配慮を欠かさず、EMS帳票によって管理体制を維持しています。

排水管理の方針と体制

当社グループは、水質汚濁防止法などの関連法規に基づき、本社および国内における製造拠点を対象に排水管理の徹底を図っています。

環境マネジメントシステム(EMS)により、国内の各事業所・工場ごとに法令該当性の識別を毎年実施し、該当する場合は届出・記録・保管などの法令遵守を確実にを行っています。

法令該当・非該当の確認状況

2024年も国内の事業所について水質汚濁防止法への該当評価を実施しました。その結果、スター精密株式会社の本社・品質技術センター・菊川工場、スターメタル株式会社の機械製造、株式会社マイクロ札幌については、排水が下水道などであるため非該当、スターメタル株式会社の板金製造のみが表面処理施設を有するため該当となりました。

該当事業所では、次のような管理を実施しています。

- 関係官庁への届出
- 排水基準・上乗せ排出基準の遵守
- 排水質の記録・保管
- 必要な管理者の選任と届出

排水基準の遵守

各事業所・工場では、該当地域の上乗せ排出基準や条例(静岡県、石狩市など)も把握し、遵守しています。

なお、該当しない事業所でも、下水道などの排水ルールに従い排水処理を実施しています。

公害防止管理体制

- 水質汚濁防止法に基づく公害防止管理者、統括者、主任管理者の選任や届出も必要に応じて実施
- EMS帳票で毎年、該当判定と実施内容・体制を横断的に管理

環境への配慮

排水が地域社会や環境に与えるインパクトを最小化するため、法令遵守だけでなく、定期的な体制見直しや教育も実施しています。

▶該当・非該当一覧表

事業所名	該当／非該当	該当／非該当の特定条件 および内容	法規の実施内容
スター精密株式会社・本社	非該当	特定施設:排水は、下水道使用のため非該当	—
スター精密株式会社・品質技術センター	非該当	特定施設:排水は、下水道使用のため非該当	—
スター精密株式会社・菊川工場	非該当	特定施設:なし	—
スターメタル株式会社・機械製造	非該当	特定施設:なし	—
スターメタル株式会社・板金製造	該当	特定施設:表面処理施設	届出、記録、保管
株式会社マイクロ札幌	非該当	特定施設:排水は、下水道使用のため非該当	—

環境データ

集計範囲

- ・1年分の集計範囲は、表示年の1月1日～12月31日までです。原則5年分を開示します。
- ・環境データの対象事業所は、原則、次の表の通りです。
- ・記号の示す意味
 - : データを収集している
 - × : データを収集していない
 - : 対象外(該当年に当該事業所が存在していない)

地域	会社名	2020年				2021年				2022年				2023年				2024年			
		Scope1	Scope2	水	廃棄物																
日本	スター精密株式会社	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
日本	スターマーケティングジャパン株式会社	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	●	×	×	●	●	×	×
日本	スターメタル株式会社	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
日本	株式会社ミクロ札幌	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
日本	株式会社スマート・ソリューション・テクノロジー	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	●	—	—	●	●	●	×
米国	スターマイクロニクス アメリカ・INC	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	●	×	×	●	●	●	×
米国	スターCNC マシンツールCorp.	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	●	×	×	●	●	●	×
英国	スターマイクロニクス ヨーロッパ・LTD	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	●	×	×	●	●	×	×
英国	スターマイクロニクスGB・LTD	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	●	×	×	●	●	×	×
ドイツ	スターマイクロニクス・GmbH	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	●	×	×	●	●	×	×
スイス	スターマイクロニクス・AG	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	●	×	×	●	●	×	×
フランス	スターマシンツール フランス・SAS	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	●	×	×	●	●	×	×
中国	斯大精密(大連)有限公司	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
中国	上海星昂機械有限公司	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	●	×	×	●	●	●	×
香港	天星精密有限公司	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	●	×	×	●	●	×	×
タイ	スターマイクロニクス(タイランド)Co., LTD	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	●	×	×	●	●	●	×
タイ	スターマイクロニクス サウスイーストアジアCo., LTD	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	●	×	×	●	●	×	×
タイ	スターマイクロニクス マニュファクチュアリング(タイランド)Co., LTD	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
インド	スターマイクロニクス インディアPvt.LTD	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	×	×	×	×

環境データ

	概要	単位	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
CO ₂ 排出量	Scope1	t-CO ₂	598	820	1,006	841	1,077
	Scope2	t-CO ₂	9,324	10,820	11,102	10,724	8,455
	合計	t-CO ₂	9,922	11,641	12,108	11,565	9,533
CO ₂ 排出量売上原単位		t-CO ₂ /百万円	0.217	0.181	0.139	0.148	0.146
2013年度比CO ₂ 排出量削減率		%	42.8	32.9	30.2	33.4	45.1

※ 集計範囲の詳細は、16ページをご参照ください。
 ※ Scope1は、GHGプロトコルに基づき直接排出をCO₂のみで算出しております。
 ※ CO₂の算定方法・排出係数は、環境省ガイドラインに基づき算定しています。
 ※ Scope2の電力の排出係数は、環境省の「電気事業者別排出係数」にて国内分はマーケット基準、海外は日本の代表値を使用しています。
 ※ 端数処理の関係で合計が合わない項目があります。
 ※ 端数処理のルールを統一したため、昨年と異なる箇所があります。
 ※ 売上原単位は、連結売上高で算出しています。

	概要	単位	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年	
総エネルギー使用量		GJ	217,379	264,279	275,850	257,596	269,140	
総エネルギー使用量売上原単位		GJ/百万円	4.759	4.161	3.177	3.310	4.140	
エネルギー使用量の内訳	ガソリン	ℓ	92,565	114,517	115,988	100,670	73,271	
	液化石油ガス	Kg	54,920	113,515	144,332	109,480	79,599	
	天然ガス	m ³	—	—	—	—	26,527	
	都市ガス	Nm ³	—	—	—	—	102,023	
	灯油	ℓ	138	144	203	144	3,352	
	軽油	ℓ	6,988	9,332	3,206	772	16,157	
	重油	ℓ	74,000	70,140	109,000	102,140	124,300	
	蒸気	T	4,259	3,748	1,656	1,098	357	
	電力	再エネ量	千kWh	19,334	24,213	25,644	24,230	25,072
		購入	千kWh	0	0	0	0	5,181
自家発電			千kWh	0	0	0	0	0
非再エネ量		千kWh	19,334	24,213	25,644	24,230	19,890	
電力の再エネ使用比率		%	0.0	0.0	0.0	0.0	20.6	
売電用自家発電量		千kWh	420	455	453	446	345	

※集計範囲の詳細は、16ページをご参照ください。
 ※各燃料のGJ換算は環境省ガイドラインに基づいています。
 ※端数処理の関係で合計が合わない項目があります。
 ※端数処理のルールを統一したため、昨年と異なる箇所があります。
 ※売上原単位は、連結売上高で算出しています。

	概要	単位	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
水使用量	水道水	m ³	38,715	45,312	41,963	35,346	40,344
	工業用水	m ³	13,808	20,312	25,856	31,867	27,641
	井戸水	m ³	0	0	0	0	0
	合計	m ³	52,523	65,624	67,819	67,213	67,985
水使用量売上原単位		m ³ /百万円	1.150	1.019	0.776	0.859	1.046
排水量	公共下水道	m ³	48,321	60,374	62,393	61,835	62,546
	その他	m ³	4,201	5,249	5,425	5,377	5,438
	合計	m ³	52,523	65,624	67,819	67,213	67,985

※ 集計範囲の詳細は、16ページをご参照ください。
 ※ 排水量は、水道局のエビデンスを原則としていますが下水量の記載がないケースもあるため、本社エビデンスより、上水量の92%を下水水量、残りの8%をその他と推定し一律、推定値で算出しています。
 ※ 排水量の「その他」は、飲料、植物散水、車両洗浄などによるものです。
 ※ 端数処理の関係で合計が合わない項目があります。
 ※ 端数処理のルールを統一したため、昨年と異なる箇所があります。
 ※ 売上原単位は、連結売上高で算出しています。

	概要	単位	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年	
廃棄物	廃棄物総量	t	609	921	930	736	782	
	(うち有害廃棄物)	t	(128)	(192)	(149)	(118)	(169)	
	再資源化量	t	542	790	843	601	693	
	最終処分量	t	66	130	87	135	89	
	処分方法	埋立	t	66	130	87	135	89
		資源化を伴わない焼却	t	0	0	0	0	0
再資源化率		%	89.0	85.7	90.5	81.6	88.6	

※集計範囲の詳細は、16ページをご参照ください。
 ※有害廃棄物は、国内の廃棄物処理法の特別管理産業廃棄物に分類されているものとしています。
 ※再資源化量は、サーマルリサイクルとマテリアルリサイクルの合計です。
 ※端数処理の関係で合計が合わない項目があります。
 ※海外での資源化を伴わない焼却量は把握していません。

	概要	単位	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年	
PRTR法対象物質	排出量	大気	kg	784	1,266	1,934	815	899
		公共用水域	kg	0	0	0	222	222
		事務所内土壌	kg	0	0	0	0	0
		事務所内埋め立て	kg	0	0	0	0	0
		移動量	kg	215	438	334	87	186
	排出と移動の合計	下水道放流	kg	4	4	4	0	2
		事務所外廃棄物	kg	221	434	330	87	184
		排出と移動の合計	kg	999	1,704	2,268	902	1,085

※対象範囲は、国内の生産拠点であるスター精密株式会社の菊川工場、スターメタル株式会社、株式会社ミクロ札幌です。

	概要	単位	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
環境に関する事故・違反・罰金等	環境関連法令への重大な法令違反	件	0	0	0	0	0
	環境関連の重大事故	件	0	0	0	0	0

※対象範囲は、スター精密株式会社です。

環境データ

Scope3 (単位:t-CO₂)

カテゴリー	2021年	2022年	2023年	2024年
カテゴリー2 資本財	1,733.53	2,991.86	1,776.13	3,371.68
カテゴリー5 事業活動から出る廃棄物	323.65	263.46	373.11	273.77
カテゴリー6 出張	211.51	229.84	227.63	226.20
カテゴリー7 雇用者の通勤	1,677.46	1,814.84	1,813.22	1,793.96
カテゴリー11 販売した製品の使用	218,379.60	248,934.78	191,823.61	174,646.08
合計	222,325.75	254,234.78	196,013.70	180,311.69

Scope3におけるCO₂排出量算定方法

カテゴリー	概要	算定方法
1	購入した物品・サービス	計算方法を検討中のため未実施。
2	資本財	該当年度に取得した設備など資本財の金額に投資金額当たりの排出原単位を乗じて算出。
3	スコープ1,2に含まれない燃料・エネルギー関連活動	算定対象外
4	輸送、配送(上流)	カテゴリー1に含まれる。
5	事業活動から出る廃棄物	該当年度の製造事業所で排出される有価物を除く廃棄物を対象として、廃棄額へ排出原単位を乗じて算出。
6	出張	該当年度の従業員数に従業員数当たりの排出原単位を乗じて算出
7	雇用者の通勤	該当年度の通勤日数に平均通勤距離、平均排出係数を乗じて算出。平均通勤距離は、日本のマイカー通勤者の平均往復距離23.8kmを用いる。
8	リース資産(上流)	算定対象外
9	輸送、配送(下流)	算定対象外
10	販売した製品の加工	算定対象外
11	販売した製品の使用	製品ごとに排出係数を設定し、該当年度の製品別売上台数を乗じて算出。
12	販売した製品の廃棄	算定対象外
13	リース資産(下流)	該当する事業活動がないため非該当
14	フランチャイズ	フランチャイズ店舗はないため非該当
15	投資	該当する投資はないため非該当

環境データ

サイト別データ(2024年)

国	会社名/事業所	CO ₂ 排出量(t-CO ₂)			取水量(m ³)			廃棄物(t)	
		Scope1	Scope2	合計	水道水	工業用水	合計	総量	社外再資源化
日本	スター精密株式会社								
	本社	14	440	454	5,036	0	5,036	5	5
	品技センター	0	71	71	118	0	118	0	0
	菊川工場	359	529	888	7,381	0	7,381	204	202
	菊川南工場	0	152	152	3,957	0	3,957	(菊川工場に含む)	
	東京営業所	32	5	37	30	0	30	1	1
	大阪営業所	18	3	22	×	×	×	0	0
	名古屋営業所	17	4	21	×	×	×	0	0
	諏訪営業所	13	3	3	13	0	13	0	0
	スターマーケティングジャパン株式会社	0	3	3	×	×	×	×	×
	スターメタル株式会社	62	58	121	1,936	0	1,936	6	6
株式会社ミクロ札幌	18	962	981	3,289	0	3,289	59	59	
株式会社スマート・ソリューション・テクノロジー									
本社	0	13	13	×	×	×	×	×	
札幌	4	18	23	16	0	16	×	×	
米国	スターマイクロニクス アメリカ・INC								
	ニュー・ジャージー	88	54	142	109	0	109	×	×
	カリフォルニア	0	2	2	×	×	×	×	×
	シカゴ	0	0	0	×	×	×	×	×
	マイアミ	0	5	5	×	×	×	×	×
スターCNC マシンツールCorp.	116	119	235	286	0	286	×	×	
英国	スターマイクロニクス ヨーロッパ・LTD	0	0	0	×	×	×	×	×
	スターマイクロニクスGB・LTD	14	44	58	×	×	×	×	×
ドイツ	スターマイクロニクス・GmbH	0	73	73	×	×	×	×	×
スイス	スターマイクロニクス・AG	0	20	20	×	×	×	×	×
フランス	スターマシンツール フランス・SAS	0	17	17	×	×	×	×	×
中国	斯大精密(大連)有限公司	89	2,761	2,851	17,829	0	17,829	379	295
	上海星昂機械有限公司								
	アジアソリューションセンター	0	17	17	95	0	95	×	×
	上海事務所	0	3	3	20	0	20	×	×
	深セン事務所	0	3	3	228	0	228	×	×
香港	天星精密有限公司	0	17	17	×	×	×	×	×
タイ	スターマイクロニクス(タイランド)Co., LTD	28	30	58	×	273	273	×	×
	スターマイクロニクス サウスイーストアジアCo., LTD	2	5	7	×	×	×	×	×
	スターマイクロニクス マニュファクチュアリング(タイランド)Co., LTD	196	3,012	3,209	0	27,368	27,368	125	122
インド	スターマイクロニクス インディアPvt.LTD	×	×	×	×	×	×	×	×
合計		1,077	8,455	9,533	40,344	27,641	67,985	782	693

※ 端数処理の関係で合計が合わない項目があります。

※ ×記号は、データを収集していない事業所を表しています。

※ Scope1は、GHGプロトコルに基づき直接排出をCO₂のみで算出しております。

※ CO₂の算定方法・排出係数は、環境省ガイドラインに基づき算定しています。

※ Scope2の電力の排出係数は、環境省の「電気事業者別排出係数」にて国内分はマーケット基準、海外は日本の代表値を使用しています。

社 会

Social

当社は、人権尊重と多様性の推進に取り組み、従業員や取引先、地域社会との良好な関係を築くことを最優先しています
労働環境の改善や人材育成を通じて、持続可能な社会の実現に貢献するとともに、社会的責任を果たす企業市民としての役割を担っていきます



人権尊重への取り組み

企業活動における人権の尊重は、企業が果たすべき重要な責務であると考えています。2005年に制定した「スター精密行動規範」に人権規範を明記し、人権尊重および差別禁止の実践に取り組んできました。2024年7月1日、当社グループは、事業を行ううえで関わるすべてのス

テークホルダーの尊厳と権利を尊重することを約束し、人権侵害に及ぼさないことを宣言するために「スター精密グループ人権尊重方針」を制定・公開しました。また、当社製品・サービスに関係するすべての取引先を含むビジネスパートナーへの理解と遵守を求めています。

社内においても、すべての従業員に当社の人権尊重方針を浸透させるため、方針に合わせ行動規範を改定し、名称も新たに「スター精密グループ・サステナビリティ行動規範」としました。さらに、本行動規範は、5カ国語に翻訳しグループ従業員に周知しました。

スター精密の人権尊重への取り組みステップ

Step1

人権尊重責任に関する コミットメント(約束)の表明

- ▶2024年の活動内容
- スター精密グループ・人権尊重方針の制定・開示
 - スター精密グループ・サステナビリティ行動規範の改定・開示

スター精密グループ人権尊重方針
人権の尊重 | スター精密株式会社
<https://star-m.jp/company/sustainability/esgissues/humanrights.html>

スター精密グループ・サステナビリティ行動規範
コンプライアンス | スター精密株式会社
<https://star-m.jp/company/sustainability/esgissues/compliance.html>

スター精密は、「国際人権章典」および国際労働機関(ILO)の「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」において定められている人権を尊重し、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」などのガイドラインに沿って事業活動を行うそれぞれの国や地域で適用される法令を遵守します。国際的に認められた人権基準と各国や地域の法令が異なる場合には、国際的な人権の原則を尊重するための方法を追求し、人権尊重の取り組みを行っています。

人権尊重責任に関するコミットメントは、「スター精密グループ人権尊重方針」および「スター精密グループ・サステナビリティ行動規範」にて表明し当社ウェブサイトに掲載しています。当社が表明した人権尊重責任に関するコミットメントの内容は、当社製品・サービスに関係するすべての取引先を含むビジネスパートナーへの理解と遵守を求めています。

▶2025年の活動予定
人権部会の発足
人権尊重への取り組みをさらに推進するため、サステナビリティ委員会の下に「人権部会」を発足します。

Step2

人権デュー・ディリジェンス

当社では、人権侵害などを防止・軽減するため下記の①～④のプロセスをステークホルダーとの対話を重ねながら、継続的に取り組んでいきます。2024年は、ステークホルダーの中で優先度が高いと考えられる従業員(派遣社員含む)と重要な取引先(単体仕入高8割を占めるサプライヤー)にフォーカスしセルフアセスメント調査を行いました。

- ▶2024年の活動内容
- サプライヤーへのセルフアセスメント調査の実施
 - 当社グループ従業員(派遣社員含む)へのCSRアンケートの実施

- ▶2025年の活動予定
- サプライヤーとの対話
 - セルフアセスメント調査結果のフィードバック
 - 人権侵害の特定・評価の実施

- ▶2024年の活動内容
- CSRアンケートを通じた従業員への人権教育の実施

- ▶2025年の活動内容
- 従業員への人権教育・研修の実施
従業員の理解を深めるため、継続的な社内教育に取り組みます
 - 苦情処理メカニズムの検討
人権侵害などの苦情について適切な対応を行うための仕組みづくりを検討します

①人権侵害
などの特定・
評価②人権侵害
などの防止・
軽減④説明・
情報開示③取り組みの
実効性の
評価

人権方針の改定やリスク評価を含む
取り組み内容は、サステナビリティレ
ポートや当社ウェブサイトなどで定期
的に開示していきます

2026年以降の
取り組みを予定しています

Step3

人権侵害等への対応(救済)

実際に人権侵害が発生した場合は、社内外からの通報を受け付けるホットラインや相談窓口の設置、被害者への補償や再発防止策の実施、関係者への説明・謝罪などを行います。

スター精密グループ人権尊重方針

スター精密グループ(以下、「当社グループ」という)のゆるぎない信念は「企業と社員が共に成長し、社会に貢献すること」です。この信念を実践するための3つの指針「企業価値の持続的向上」「社会の持続的発展への貢献」「社員の人生を豊かに」に則った「スター精密グループ・サステナビリティ行動規範」(以下、「当社サステナビリティ行動規範」という)にて人権に配慮した事業活動を行うことを定めて当社グループの役員・従業員への規範として示し、人権意識の周知にも積極的に取り組んでいます。

さらに、昨今のビジネスにおける人権尊重に対する期待の高まりを受け、この度、「スター精密グループ人権尊重方針」(以下、「本方針」という)を定め、お取引先さまを含むビジネスパートナーの活動まで対象を広げた人権の尊重に対するグループの姿勢を改めて示しました。

当社グループは、事業を行う上で関わるすべてのステークホルダーの尊敬と権利を尊重することをお約束するとともに、人権侵害に加担しないことや人権に対する負の影響が生じた場合には、救済および是正に速やかに対応いたします。

1.基本原則と適用範囲

本方針は、当社グループの価値観と行動規範を示すものであり、すべての役員・従業員に適用されます。また、当社の製品・サービスに関係するすべてのお取引先さまを含むビジネスパートナーにも本方針を理解し尊重することを期待します。言うまでもなく当社グループの事業活動は、役員・従業員やビジネスパートナーなど多くのステークホルダーによって支えられています。その多様な仲間が互いを尊重し合う関係性を価値観と行動規範の基礎とし、仲間と共有しながら行動を続けることで、当社グループの役員・従業員自身の人生を豊かにし、結果としてすべての仲間の人生も豊かにすることにつながると考えています。このために差別やハラスメントの排除、安全で衛生的な職場環境の構築、自然環境に配慮した事業活動、高いコンプライアンス意識の醸成など、すべての仲間の人権を尊重する行動に自発的に取り組んでくれることを期待しています。このような考え方に基づき、当社グループは、「国際人権章典」および国際労働機関(ILO)の「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」に挙げられた基本的権利に関する原則等の、人権に関する国際的に認められた規範を支持・尊重します。また、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」等のガイドラインに沿って事業活動を行うそれぞれの国や地域で適用される法令を遵守します。国際的に認められた人権基準と各国や地域の法令が異なる場合には、国際的な人権の原則を尊重するための方法を追求していきます。

2.人権の尊重

当社グループは、事業活動を行うにあたり以下の人権を尊重します。

1)非人道的な扱いの禁止

- 精神的・肉体的な虐待、強制、ハラスメントなどの非人道的な扱いは行いません。

2)差別の禁止、異文化理解と尊重

- 宗教上の慣習は、適切な範囲で配慮します。
- 出生、国籍、人種、民族、肌の色、信条、宗教、性別、性的指向、年齢、障がい、学歴などに基づく非合理的な差別を行いません。

3)強制的な労働の禁止

- 強制、拘束、非人道的な囚人労働、奴隷制または人身売買によって得られた労働力を用いません。また、就業を強制することなく離職や雇用を自ら終了する権利を守ります。
- 会社内での地位や立場を利用して、他人に対する圧力や強要をいたしません。

4)児童労働の禁止、若年労働者への配慮

- 最低就業年齢に満たない児童に労働をさせません。また、若年労働者を健康や安全が損なわれる可能性のある危険業務に従事させません。

5)労働時間への配慮

- 働く地域の法規制上定められている限度を超えて労働させません。また、労働時間・休日を適切に管理します。

6)適切な賃金と手当

- 報酬は、働く地域の法規制を遵守し適切に支払います。

7)結社の自由、団体交渉権

- 働く地域の法規制を遵守した上で、労働環境や賃金水準などの労使間協議を実現する手段としての労働者の団結権を尊重します。

8)職場の安全衛生

- 法令を遵守し、安全かつ衛生的で働きやすい職場環境の整備に努めます。
- 業務上の災害が発生した場合は、事故を最小限にとどめ、また、再発を防止するため、即時報告等所定の手続を確実に実施します。
- 過度な労働を強いるような業務の押しつけは行わず、管理者は部下の心身の健康状態に常に留意します。

9)プライバシーの保護

- 顧客や取引先、当社の役員・従業員の個人のプライバシーを尊重します。
- 業務上知り得た個人情報については、業務目的にのみ使用し、厳重に管理します。また、本人の明らかな同意がない限り、社内外に開示しません。

10)安全で高品質な製品の提供

- 製品・サービスの開発、製造、販売、修理等にあたっては、常に安全性に留意し、関係法令および安全基準を遵守するとともに、より高度な安全性を目指します。
- 常に顧客満足を目指し、社会的に有用な製品・サービスを提供し、品質および信頼性の維持・向上に努めます。
- 製品・サービスの不具合情報・事故情報などを適切かつ迅速に収集する体制を整備・拡充し、再発防止に努めます。

11)地球環境への配慮

- 事業活動を通じ、温室効果ガス排出量の削減や環境に配慮した製品創出に取り組みます。
- 製品の設計から廃棄までのすべての段階で資源の有効利用を徹底し、環境負荷低減を進めることにより、循環型社会の実現を目指します。
- 水質や土壌を汚染することがないよう、化学物質の漏洩・飛散の防止に取り組めます。万が一、漏洩・飛散した場合は、被害を最小限にとどめるよう努めます。

3.人権デュー・ディリジェンス

1)人権侵害などの特定・評価等

- 当社グループは、事業活動を通じて引き起こすおそれがある人権への影響を特定し、評価し、予防や軽減、是正していくために、当社の製品・サービスに関係するすべてのお取引先さまを含むビジネスパートナーと協力し合い人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築していきます。
- 当社グループは、特定された人権への負の影響に適切に対処するため、継続的にモニタリングを行います。

2)適切な情報開示・対話

- 当社グループは、当社ウェブサイトなどにて本方針を公開し、人権デュー・ディリジェンスの実施状況についても定期的に開示・報告します。
- 当社グループは、本方針に定める取り組みについて、独立した外部の専門家の知識や助言を活用し、ステークホルダーからの意見を真摯に受け止めます。

3)教育・研修

- 当社グループのすべての役員・従業員が本方針を理解し遵守していくために、本方針および人権デュー・ディリジェンスの取り組みについて、役員・従業員への教育・研修を継続的に行い、社内への浸透に努めます。
- 当社の製品・サービスに関係するすべてのお取引先さまを含むビジネスパートナーには、本方針への理解を深める活動に努めます。

4.救済

当社グループが人権に対する負の影響を引き起こした、あるいはこれに関与したことが明らかになった場合、社内外のしかるべき手続きを通じて、その是正と救済に適切に取り組めます。

5.責任者

本方針の責任者は、代表取締役 社長執行役員とし、実施状況を監督していきます。

6.改定

当社グループは、本方針の継続的な見直しを行い、改定する場合は、サステナビリティ委員会で審議のうえ、取締役会で決定します。

制定日:2024年7月1日
代表取締役 社長執行役員
佐藤 衛

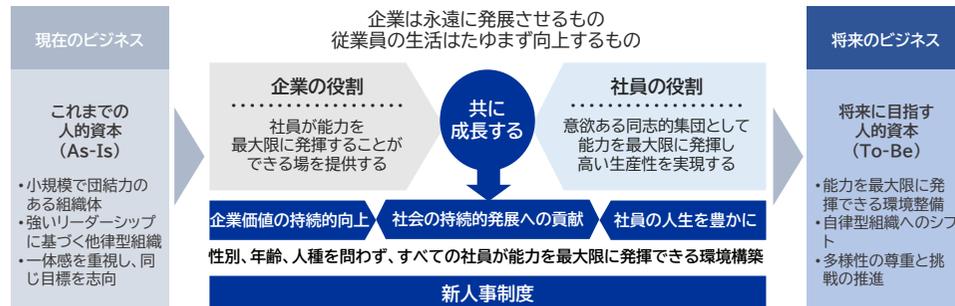
人的資本経営

当社は、性別や年齢、国籍を問わず、社員一人ひとりが自律成長できる環境を整備しています。持続的な人材投資を基盤に、競争優位性を確保し、企業と社員が共に成長し、社会への継続的な貢献を目指しています。

基本的な考え方

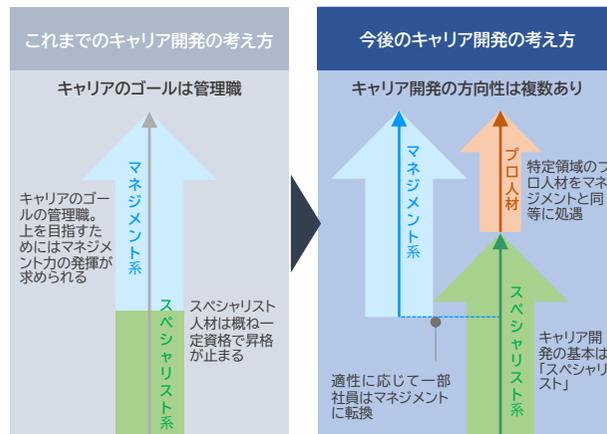
当社は、「企業と社員が共に成長する場」を提供し、一人ひとりの能力を最大限に引き出すことを重視しています。社員の専門性を活かしながら、多様な働き方を支える仕組みを提供することで、柔軟かつ公平な雇用環境を実現します。教育投資や透明性の高い評価基準を整備することで、社員一人ひとりの能力開発を促進。経営の持続可能性と社会への貢献を両立する企業文化を構築します。

人的資本経営の全体像



新人事制度の狙い

2025年1月から運用を開始した新人事制度は、社員の成長支援と組織の生産性向上を目的としています。専門性を重視し、公平な評価制度や複線型キャリアパスを導入することで、成果を適切に反映した処遇を実現し、個人と組織の自律的な成長を促進することを狙いとしています。



人材戦略と新人事制度の連動

当社は、社員一人ひとりの主体性を引き出し、自律的な成長を促す「自律型組織」を目指しています。その実現に向けた手段の一つとして導入された新人事制度は、人材戦略を効果的に支えることを目的としています。新人事制度では、年功的な報酬体系を廃止し、役割や役職に応じて等級と報酬を一致させました。コース区分、期待役割の違いに応じた評価体系を整え、専門性の高い人材の獲得や成長分野での人材確保を目指しています。次に、複線型キャリアパスを導入し、社員一人ひとりの専門性やキャリア志向に応じた成長機会を提供することで、グローバルに活躍できる人材の育成と、主体的に行動できる自律型人材の計画的な育成を目指しています。また、在宅勤務制度やフレックスタイム制といった柔軟で多様な働き方の導入に加え、一般職/スタッフ職を廃止しました。これにより、性別や年齢といった背景に左右されない、社員全員が最大限の能力を発揮できる環境を目指しています。さらに、個人評価結果による処遇のメリハリを大きくすることで、社員の努力や成果を処遇に反映できる仕組みを整えました。この仕組みは、挑戦意欲を引き出し、挑戦を促す企業・組織文化の醸成に寄与しています。最後に、新人事制度を通じて社員が自らの役割や目標を明確に理解し、その実践を促進することで、企業理念や行動指針の浸透を図り、組織全体の生産性向上につなげています。当社では、人事制度の変革だけでなく、エンゲージメントの向上、多様性の推進、心理的安全性の確保といった組織文化の改革にも注力しています。これら組織文化の改革と仕組みの改革を両輪として進めることで、社員が「自分の人生で何を成し遂げたいのか」「会社で何を達成したいのか」といった志を抱き、主体的に行動できる環境の実現を目指しています。



人的資本経営

人材の獲得・育成

基本的な考え方

当社は、意欲ある同志の集団として、新しい価値を世の中に提供し、企業価値を高め続けるとともに、同じ志を持った社員がその能力を最大限に発揮できる場を提供することで社員の人生を豊かなものにし、同時に集団として大企業にも負けない高い生産性を実現することによって、日本の中小企業の先駆けのような存在でありたい、世界に挑戦する偉大な中小企業、グレートスモールカンパニーとして、社会の持続的発展に貢献していきたいと考えています。そのためには従業員一人ひとりが「みずから行動する」「学び続ける」「技術にこだわる」「集団としての価値を重視する」という行動指針を実践し、会社はそのような人材を育成・評価していくための仕組みや環境整備を積極的に進めてまいります。

▶人材の獲得・育成の目標および実績

	目標・指標	実績
人材の獲得	成長分野・重点領域における採用充足率	概ね充足
人材育成・能力開発	1人あたりの教育研究費 100千円/人(第1次中計平均) 海外経験者比率	86千円/人 海外経験者の定義を検討中のため、決定後開示

人材の獲得

当社では、人材を最も重要な資本と考え、成長分野・重点領域における計画的な新規人材の獲得を進めています。特に工作機械事業部においては、ハードウェアの設計エンジニア、プリアフターサービスを行うセールスエンジニアの計画的な採用に注力しており、特機事業部においては、ソフトウェアの開発エンジニアの採用を重点的に実施するとともに、グループ内人材を広く活用し、収益性の向上を目指しております。また、近年の働き方に対するニーズの多様性を受け、職種別採用を推進するとともに、新卒一括採用のみだけでなく経験者(中途)採用や外国人採用、従業員の知人紹介、退職者の再雇用など、多様な採用チャネルを活用し、さまざまなバックグラウンドを持つ人材の効果的な確保に努めております。

人材の育成

社員の自己成長が企業の発展につながるという考えのもと、『自律型組織の構築』と『専門性の強化』を基本コンセプトとして掲げ、各種人材育成の仕組みを幅広く整備しています。また、第2次中計の3ヶ年について「海外拠点出向者の計画的な育成」を重点施策とし、海外経験者比率の向上を目指します。その他「自律型組織の構築」「専門性の強化」については、新人事制度とも歩調を合わせ、公募型研修や学びたい時期や場所、内容にとらわれない研修の拡充、資格取得支援制度の推進といった育成施策を継続的に実行し基本コンセプトのより一層の浸透と定着を図ります。人材の獲得と育成が相互に作用し、多様な人材が自律して能力を向上させ、その能力を最大限に発揮できる環境を醸成・提供することで、社会価値の創造・企業価値の向上を目指します。

人材の維持・定着

近年、当社における新規採用は新卒採用に加え、多様な経験を持つ経験者の採用が拡大しています。2024年における正規雇用労働者の中途採用比率は約8割に達し、これまで以上に多様なバックグラウンドを持つ人材の割合が増加しています。このような状況を踏まえ、当社では、多様な知見や経験を持つ人材の長期的な定着と活躍を重要な課題として捉えており、多様な価値観を有する従業員が、安心して長期にわたり就業できるとともに、その能力を最大限に発揮できる環境を構築するため、さまざまな施策を実施しております。これらの取り組みの結果、平均勤続年数は18年を超え、自己都合による退職率は2%を下回る水準を維持しており、人材の維持・定着において、目に見える形で成果が上がっています。

	2022年	2023年	2024年
中途採用比率	70.6%	67.6%	81.6%
平均勤続年数	19.1年	18.7年	18.1年
自己都合退職率	1.2%	1.1%	0.4%

人事評価制度

当社では、社員およびエキスパート社員を対象に、年1回の人事評価制度に基づく業績およびキャリア開発に関するレビュー(自己評価+上司面談+フィードバック)を実施しています。評価対象は、社員・エキスパート社員であり、休職中や育児休業中など一定条件に該当する者は対象外です。

企業理念・行動指針

基本的な考え方

当社は、社員一人ひとりが自律的に考え、行動できる組織風土を築き、持続的な成長と企業価値向上を実現していくことを目指しています。そのためには、全社員が共有すべき価値観である「企業理念」と、日々の判断と行動の軸となる「行動指針」の浸透が不可欠です。表彰イベントの実施や、柔軟な働き方を後押しする制度の導入などを通じて、社員一人ひとりの意識改革を促進することで、自律型組織の実現を目指すとともに、生産性の向上へとつなげていきます。

主な取り組み

▶行動指針アワードの開催

行動指針を体現した社員を表彰する「行動指針アワード」を毎年開催しています。このアワードは、社内公募により選出された社員が事務局として企画・運営に携わり、社員総会において表彰式を開催しています。受賞者は社員投票により決定されますが、行動指針「自ら行動する」「学び続ける」「技術にこだわる」「集団としての価値を重視する」の4つの部門ごとに、それぞれを体現した社員を推薦する形で投票が行われます。

▶社員向けアンケートの定期的な実施

企業理念や行動指針について、「行動指針を体現した行動ができていないか」などの項目をアンケートで測定し、社員への浸透度を可視化しています。この結果をもとに、さらなる浸透施策の立案を行うなど、継続的な改善に取り組み、企業理念と行動指針のより確実な定着を図っています。

▶自律的な働き方を後押しする制度の導入

新人事制度だけでなく、柔軟な働き方を可能とする在宅勤務制度やフレックスタイム制、自由な発想を促進するドレスコード廃止、コミュニケーションの活性化を図る執務エリアのフリーアドレス化などを取り入れています。



行動指針アワード2024年は、受賞者にメダルが授与されました



2024年の受賞者

人的資本経営

エンゲージメント(社員)

基本的な考え方

当社は、社員エンゲージメントの向上に資する取り組みを推進することで、会社への帰属意識を高め、挑戦を促す企業・組織文化を醸成し、優秀な人材の定着と社員一人ひとりの生産性の向上を目指しています。この実現に向けて、次の取り組みを推進しています。役員を含め、社員同士が率直に意見交換できる関係性を構築することで、組織の風通しを良くし、社員の主体性を引き出します。また、家族参加型のイベントを通じて、社員の働く環境への理解を深めてもらいます。さらに、全社員を対象としたエンゲージメントサーベイを定期的に行い、エンゲージメント状態を可視化することで、定量・定性の両面から課題を抽出・特定し、改善していく取り組みを進めています。

主な取り組み

▶エンゲージメントサーベイ

2022年より全社員を対象としたエンゲージメントサーベイを実施し、社員の意識・満足度を継続的に測定しています。スコアによる定量的な調査に加え、フリーコメントによる定性的な調査も行っています。全体のスコアは継続的に向上していますが、今後も項目別や部門別の課題を分析・特定し、解決につながる取り組みを推進します。

	2022年		2023年		2024年	
	上期	下期	上期	下期	上期	下期
総合スコア	69	71	72	72	73	73

※株式会社アトラ工社のエンゲージメントサーベイ「Wevox」を使用

▶家族参加型イベントの企画・実施

社員とその家族を招待し、花火大会の鑑賞やお祭りといった社内イベントを実施しています。イベント時には工場や社屋を見学してもらい、社員の家族にも当社への理解を深めてもらいます。



スター精密・本社6Fのテラスから花火を観賞する社員とご家族

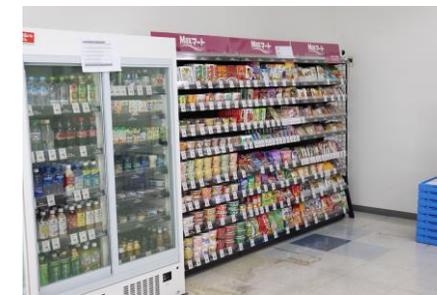


スター精密・菊川工場でのオータムフェスト2024、スポーツ協賛のマスコットたちも工場見学に参加、社員も家族に職場を案内しました。



▶菊川工場にコンビニ(Maxマート)を設置

工作機械事業の菊川工場は、菊川市の自然あふれる静かな場所に位置しています。心が癒される反面、周囲にはお店がなく、一番近いコンビニエンスストアは徒歩30分ほどかかります。従業員や構内で働く方も気軽に飲み物やお弁当、お菓子などが買え、コミュニケーションの場にもなるよう、2024年1月にMaxマート・スター精密店をオープンしました。2025年10月には、現在建設中の菊川南工場(仮称)に2号店をオープンする予定です。



Maxマート・スター精密店は、充実した品揃えで社員から高評価を得ています。

▶社員総会(親睦会)の開催

中期経営計画の進捗状況に関する役員からの報告に加え、社員全員が親睦を深めるための親睦会を開催しています。これにより、部門を超えたコミュニケーションを活性化し、一体感を醸成します。



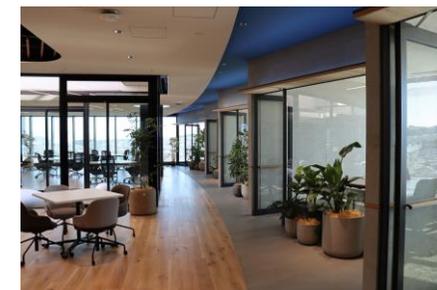
社員総会の親睦会では事業部の垣根を超え役員や社員同士の和が深まります。

▶社員同士のつながりを大切にする

当社では、社員同士のコミュニケーションを大切にしています。気軽に声をかけ合え、リフレッシュの場としてカフェコーナーを設けています。

▶役員と社員関係

当社では、「開かれた経営」をコンセプトに役員フロアのリニューアルを行いました。経営陣と社員の距離を縮め、組織の心理的安全性を高め、自律型組織の実現を目指しています。



右側が役員室、左側が社員の執務エリアです。役員室のドアは開いており社員が気軽に立ち寄れるよう「お店」をイメージし設計されました。



人的資本経営

ダイバーシティの推進による職場環境の整備

基本的な考え方

当社は、「性別、年齢、人種を問わず、すべての社員がその能力を最大限に発揮できる環境づくり」を人材戦略におけるゴールと位置づけており、中期経営計画の一環としてダイバーシティの推進を進めています。

▶女性

当社の女性社員は、2024年12月時点で109名、総社員数の21.6%です。また女性の管理職層（課長職相当以上）は全体の管理職層数の1.6%にあたります。2006年以前において総合職における女性の採用実績がなく、総合職および上位等級に占める女性の比率が低いことを主な要因として、管理職に占める女性の比率も低くなっていることから、女性活躍推進および女性管理職比率の向上を重点課題として取り組んでいます。

▶外国人

当社では、当社グループを支える連結海外子会社において、事業運営の中核を担う管理職層の多くを外国人人材が占めています。海外拠点を含む当社グループ全体で国籍・人種などにかかわらず多様な人材が活躍できる環境・制度を整備しており、今後も積極的な外国人人材の活用を進めてまいります。

▶中途採用者

当社では、新卒採用に加え、中途採用についても積極的に実施しています。現在では新規採用者の約7割が中途採用であり、全社員に占める中途採用者の割合は約3割、管理職では約2割となっています。今後も引き続き、新卒・中途の区別を行うことなく、事業環境の変化に対応するための採用・登用を積極的に実施していく方針です。

▶ダイバーシティ目標・指標

	目標	実績
女性管理職比率※1	2030年:10%	2024年(12月時点):4.4%
女性の採用比率	年平均:技術系10%以上※2、事務系50%以上	2022-2024年平均:技術系18%、事務系30%

※1:管理職には係長相当職を含む。

※2:技術系の目標値は、機械工学系専攻における女子学生比率を参考としています。

女性活躍推進に向けた取り組み

これまでの制度においては、一般職およびスタッフ職からキャリアアップにつながる雇用形態の変更ができず、資質のある従業員の管理職への登用に制約がありました。2025年1月より新人事制度の運用を開始し、女性比率の高い一般職およびスタッフ職の総合職への統合を行い、性別に関係なく多様な人材がキャリアアップを目指すよう制度を整備するとともに、性別役割分担意識の払拭を進めています。

また、家庭と両立しながら役職を担うロールモデルの不在などを主な要因として、女性従業員の昇進意欲に課題がありました。そのため、育児休業や子育てとの両立が仕事におけるブランクやハンディーキャップではなく、環境の変化をきっかけとした新たな成長の機会となるよう、女性従業員向けに公募型のオンラインスクール「スクラ」を導入しています。時間の制約に左右されず、チームで成果を出す手法を学ぶことで、昇進意欲の向上につなげています。

越境学習を通じて多様なロールモデルと出会い、相互に作用することで得られる新たな視点・気づきから、自身の価値観や働きがいを見つめ直す機会を創出し、自律的なキャリア形成を支援しています。

女性の働きやすい職場環境の整備を目的として、「生理休暇」の名称を「F(エフ)休暇」に変更するとともに、その対象を新たに月経前症候群(PMS)による体調不良時にも利用できる制度としました。この取り組みを通じて、女性従業員がより安心して働ける環境を整えることを目指しています。

柔軟で多様な働き方の推進

従業員一人ひとりがライフステージやライフスタイルに応じて、多様で柔軟な働き方を選択できる環境を整えています。これにより、女性を含むすべての従業員がその能力を最大限に発揮できる職場づくりを目指しています。

▶在宅勤務制度・フレックスタイム制

当社では、具体的な取り組みとして、まず、2022年に在宅勤務制度、2023年にフレックスタイム制を導入しました。

当社の在宅勤務制度は、全従業員を対象に在宅での勤務を月8回を上限に選択できるもので、リモートワークとオフィス勤務を組み合わせたハイブリッド型の働き方を可能にしました。これにより、従業員は自宅で集中しやすい業務を効率的に進める一方、出社時には対面でのコミュニケーションを通じてチームでの連携を強化し、円滑な業務遂行を可能にしています。

フレックスタイム制は、10:15~15:00をコアタイムとし、対象部署を明確にしながらも、対象外の部署に所属する従業員にも柔軟に適用できる仕組みを整え、個人の業務内容や状況を尊重した運用としています。

▶育児休業・育児短時間勤務制度

当社では、育児を担う従業員に対しては、男女問わず育児休業を取得しやすい環境を整備しています。

男性育児取得者の体験談を社内報で共有するなど、育児休業に対する理解を深める取り組みを進めることで、安心して休業を取得できる文化を醸成しています。これにより、上司やチームメンバーを含む職場全体の理解を促進し、育児休業取得を後押ししています。

また、職場復帰後も育児と仕事を両立しやすい環境を提供するため、子どもが中学校に入学するまで利用可能な育児短時間勤務制度を設けています。このように、性別にかかわらず育児を担える環境を整えることで、性別役割分担に対する固定概念を解消し、ダイバーシティの推進を図っています。

こうした取り組みが評価され、当社は2020年に「くるみん認定」を取得しました。



内容	区分	単位	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
育児休業取得状況	女性取得数	人	3	2	6	3	4
	女性取得率	%	100	100	100	100	100
	男性取得数	人	1	4	8	3	7
	男性取得率	%	6	21	40	19	58

▶介護休業・介護短時間勤務制度

当社では、要介護状態にある家族を有する場合は、男女を問わず介護休業を取得することができます。また、短時間勤務制度も設け、介護との両立をしやすい環境を整えています。

内容	区分	単位	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
介護休業取得状況	女性	人	0	0	0	1	0
	男性	人	0	0	0	0	0

人的資本経営

健康経営

基本的な考え方

当社では、従業員一人ひとりが人生を豊かに、心身ともに健康に過ごすことが個人の幸福にも、会社の成長にもつながると考え、さまざまな健康増進活動を実施しています。

目標・健康指標

以下重要指標のうち、定期健康診断受診率は100%を維持しており、健康動画やメルマガの配信、保健指導の取り組みにより、特定保健指導実施率や精密検査受診率は改善傾向にあります。一方で、運動習慣者比率は目標値から大きく乖離しており、メタボリックシンドロームや適正体重、メンタルヘルスへの影響が懸念されています。このため、健康セミナーの開催やウォーキングイベントなどの取り組みを強化していく方針です。また、メンタルヘルスについては、マインドfulnessセミナーなどのセルフケアを重視した取り組みを継続し、メンタル不調者の減少に努めていきます。

内容	単位	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年	目標値
定期健康診断受診率	%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0%
特定保健指導実施率	%	57.1	75.8	46.4	82.6	87.5	75.0%
ストレスチェック回答率	%	97.1	99.2	100.0	96.7	95.5	98.0%
メタボリックシンドローム該当率	%	9.0	8.6	8.7	11.4	12.9	8.0%
適正体重維持者率※1	%	72.1	71.3	72.4	73.0	71.1	75.0%
喫煙率	%	15.6	15.1	13.4	12.7	13.6	12.2%
運動習慣者比率※2	%	22.9	24.9	23.3	21.3	24.3	50.0%
血圧リスク者率※3	%	0.0	0.0	0.4	0.6	0.6	0.0%
乳がん検診率(マンモグラフィーまたは乳房エコー)	%	51.3	37.9	35.7	31.0	35.5	50.0%
子宮がん検診率	%	41.0	32.8	30.4	25.0	28.2	50.0%
精密検査受診率	%	74.3	68.4	86.4	78.1	87.9	100.0%
メンタル不調による年間1か月以上の休職者	人	0	3	2	1	1	0

※ 算定ルールの見直しを行い過去の実績値を含め再計算したため、公表値が変更となっております。

※ 1 : BMIが18.5~25未満の者

※ 2 : 1週間に2回、1回当たり30分以上の運動を実施している人の割合

※ 3 : 収縮期血圧180mmHg以上または拡張期血圧110mmHg以上の人の割合

具体的取り組み

当社グループではヘルスリテラシー向上に向け、役員や従業員、また必要に応じてそのご家族を対象に産業医や外部講師による健康相談、健康セミナーや各種イベントを定期的に開催しています。また、心の健康にも着目し、メンタルヘルスのセルフケアに積極的に取り組んでいます。

▶主な取り組み

- ウォーキング&BBQイベント
- 健康講座の開設
- メンタルヘルスセミナー、マインドfulnessセミナー
- 産業保健スタッフによる健康相談、メルマガの配信
- 検診などの費用助成、健康ツールの導入



労働安全衛生

労働安全衛生に関する方針

スター精密グループでは、「社員の人生を豊かに」という企業理念のもと、全従業員とその家族、関係者の安全と健康を最優先事項として位置づけています。すべての職場において災害や健康障害の未然防止に努め、健康に配慮し、安全かつ衛生的で働きやすい職場環境の整備に努めています。

なお、当社の労働安全衛生マネジメントシステムはISO45001などの国際標準に基づいていまいませんが、独自の方針と管理体制により運用しています。

- 法令を遵守し、安全かつ衛生的で働きやすい職場環境の整備に努めます。
- 業務上の災害が発生した場合は、事故を最小限にとどめ、また、再発を防止するため、即時報告など所定の手続きを確実に実施します。

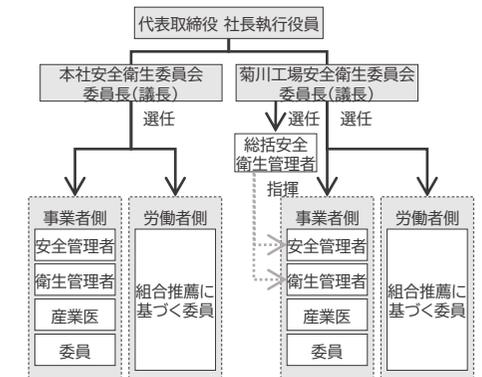
労働安全衛生に関する体制

当社では、労働安全衛生法に基づき、安全および衛生管理の諮問推進機関とし、従業員の安全衛生思想の昂揚をはかり、災害および疫病を予防する目的として各事業所に「安全衛生委員会」を設置しています。全事業所を対象として適切な労働環境整備を行うため管理体制を整えています。当社では、労働安全衛生委員会を中心に、職場ごとの危険性(ハザード)の特定およびリスク評価を定期的実施しています。新たな設備導入や作業変更時には、リスクアセスメントを行い、必要な予防措置を講じます。また、労働災害やインシデントが発生した場合は、速やかに事故調査を行い、原因分析および再発防止策を策定・実施しています。これらのプロセスには労働者代表も参画しています。

- 過度な労働を強いるような業務の押しつけは行わず、管理者は部下の心身の健康状態に常に留意します。

適用範囲

本方針は、スター精密グループの役員および従業員に加え、当社と契約・取引関係のある企業・団体、サプライヤー、委託先などのすべてのビジネスパートナーに適用されます。本内容は、「スター精密グループ・サステナビリティ行動規範」に掲載し公開しており、関係者に対して理解と遵守を促進しています。当社は、関係者に対し本方針の理解促進と継続的な遵守を推進していきます。



労働安全衛生の状況

以下指標について具体的な数値を明確化するとともに目標値を設定し、改善に向けた取り組みを行っています。

	2022年	2023年	2024年
死亡事故件数	0件	0件	0件
休業事故件数(休業4日以上)	0件	0件	0件
労働災害発生率※1	0.00%	0.00%	0.00%
労働災害強度率※2	0.000%	0.000%	0.000%

※1:労働災害発生率=(労働災害による死傷者数/延べ実労働時間数)×1,000,000

100万延べ実労働時間当たりの労働災害による死傷者数で、労働災害の発生頻度を表す指標です。

※2:労働災害強度率=労働損失日数÷延べ実労働時間×1,000

1,000延べ実労働時間当たりの労働損失日数で、労働災害の重さの程度を表す指標です。

人的資本経営

退職給付・年金制度

退職給付制度の概要

当社では、従業員の長期的な生活安定と多様なライフプランの実現を支援するため、確定拠出企業年金(DC)および確定給付企業年金(DB)の制度を導入しています。本制度は、正社員およびエキスパート社員を対象とし、入社と同時に加入となります。

▶確定給付企業年金(DB)制度

従業員の勤続年数や職務内容などに応じたポイント制を採用し、所定の条件(定年・死亡・会社都合・傷病など)で給付されます。また、制度改定などによる経過措置として、DBからDCへの移行に際し、既存従業員については移行時のポイントや利息・給付率などを考慮した加算措置を設けています。

▶確定拠出企業年金(DC)制度

勤続期間や会社の拠出額に応じて個人ごとに年金資産が積み立てられ、退職時などに一時金または年金として受け取ることができます。給付額は会社の拠出金(毎月のポイント換算を含む)および運用成果により決定されます。

▶功労加給金制度

勤続中に特に功労ある従業員には、別途功労加給金を支給する仕組みも設けています。

▶支給時期

退職金および功労加給金は、原則として退職時に一括して支給されます。

▶制度改定および経過措置

制度変更の際には、既存従業員の権利保護のため、DBからDCへのポイント移行や特別利息の付与、加算制度などの経過措置を導入しています。従業員については移行時のポイントや利息・給付率などを考慮した加算措置を設けています。

ライフプラン支援金制度

当社では、従業員の多様なライフプランや福利厚生の実現を目的とし、「ライフプラン支援金制度」を設けています。本制度は、以下の内容で構成されています。

▶対象者

正社員およびエキスパート社員で、賞与支給時に在籍する者

▶制度内容

1. ライフプラン支援金一時金
賞与支給時に、給与規程に基づき一時金として支給
2. ライフプラン年金
従業員が選択したコースにより、年2回、会社が確定拠出年金口座へ直接拠出

▶会社の負担・拠出状況

- 当社は、確定拠出企業年金(DC)およびライフプラン支援金について、毎月の拠出金を会社負担にて拠出しています。
- 制度改定時には、従業員の権利保護・経過措置を設けて、安心して利用できる体制を構築しています。

▶拠出方法

会社は、確定拠出年金規程に基づき、月額拠出額の上限を遵守しつつ、従業員の選択に応じてライフプラン支援金を拠出します。上限を超える場合は給与と併せて支給します。

▶退職時の取り扱い

休職などで拠出が停止される場合も、復帰時に一定の条件で支給が行われます。

▶制度の見直し

各制度は、法令や社会環境の変化などに応じて、適宜見直しや改定を行っております。変更時には労働組合などとも協議し、従業員の不利益が生じないよう配慮しています。

退職者への再就職支援

当社では、従業員の能力開発やキャリア形成を支援する多様な研修・教育プログラムに加え、従業員がライフステージやキャリアの転換期においても安心して働き続けられるよう、以下の移行支援制度を設けています。

高年齢者雇用に関する制度

正社員が定年を迎える際には、「継続雇用コース(再雇用)」または「定年退職コース」を本人の意思で選択できる「高年齢者雇用規程」を設けています。継続雇用コースを選択した場合、定年後もエルダー社員として65歳まで再雇用され、雇用の継続が可能です。

転進支援制度

55歳以上かつ勤続15年以上の社員が自己都合で退職する場合、本人の新たな人生設計やキャリア転換を支援する「転進支援制度」を設けています。本制度を利用する社員には、転進支援金(基本給の20ヶ月相当)を支給するほか、希望に応じて専門会社による再就職支援サービスを提供しています。

これらの制度を通じて、従業員が安心してキャリア選択や転機に臨み、多様なキャリアパスを実現できる環境整備に努めています。

労使との関係

従業員の結社の自由や団体交渉の権利施行を守り、労働組合と公正にして対等且つ円満なる労使関係を促進して生産の合理化に努め、組合員の経済的、社会的地位の向上と、社業の繁栄を期することが共通の目標であるとの理念のもとに相互に誠意と良識を信頼し、労使間の平和を維持しながら一体となって協力していきます。

組合員の加入条件

非組合員を除く当社の従業員(正社員)は、原則労働組合に加入していません。

加入状況

区分	単位	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
組合人数	人	360	343	349	366	385
加入割合	%	80.0	79.4	77.2	76.3	75.9

非組合員の範囲

次の1～9に該当する者は、組合に加入していません。

1. ミドルマネージャー、プロフェッショナル以上およびこれと同格以上の者
2. エキスパート社員で組合員であることを希望しない者
3. 人事、労務、営業、給与および経理関係の企画立案または監督に当たる者
4. 秘書的業務担当者
5. 企画立案に参画または機密の事務を取扱う者で会社と組合と協議決定した者
6. 電話交換手、守衛(消防を含む)など警備業務に服する者
7. 臨時に雇用した者、嘱託および日々雇入れる者
8. 試用期間中の者
9. その他会社と組合が協議決定した者

労働協約の適用範囲

労働協約は、組合員のほか非組合員の従業員に適用され、賃金、労働時間、休日・休暇、職場環境、福利厚生、安全衛生など幅広い事項について定められています。

労使との対話

当社は、労働組合との定期的協議を通じて、協約の見直しや従業員の意見反映に努めています。労働協約の内容や交渉プロセスについては、社内イントラネットなどで従業員に周知しています。

▶2024年の対話実績

内容	タイミング	開催回数	
中央経労協議会	定期	5回	
支部経労協議会	本社支部	定期	3回
	菊川支部	定期	3回
労使ミーティング	不定期	3回	

2024年の主な議題・合意事項

▶中央経労協議会

議題 : 会社業績、景況報告、春討要求およびその回答

合意事項 : 以下2024年の要求および合意内容

- ① 育児時短勤務の対象を現在の「小学校4年生まで」から「18歳まで」に引き上げることを要求、会社側との協議の結果「小学校卒業まで」で合意
- ② 海外赴任手当の待遇見直しを要求、会社側との協議の結果、給与・福利厚生などの全般的な見直しで合意

▶支部経労協議会

議題 : 事業部単位の業績についての報告、職場環境の改善に関する協議

合意事項例 : 製造現場の制服のクリーニングに関する要望に対し、会社側と合意(菊川支部)

2024年の労働組合における活動例

- 中央経労協議会議事録に基づく、協議・決定事項をニュースとして配信(年5回)
- 支部経労協議会議事録に基づく、協議・決定事項をニュースとして配信(本社・菊川支部 各年3回)
- 組合員へのアンケートの実施(2025春討に向けたアンケート調査2件)
- 労使間のコミュニケーション活動
 - ・バスツアーの開催(4月:御殿場アウトレット、12月:山梨ファイナリー見学)
 - ・シブズン労連主催、青年女性対策部交流会への若手社員の派遣(5月:河口湖、若手6名+執行委員2名)
 - ・金融リテラシーの向上として新NISAセミナーを開催(2月:本社、菊川工場)

苦情申し立て・相談窓口

労働協約にて会社ならびに組合は、生産を阻害することなく苦情を迅速かつ公正に処理し労使関係の安定を期するため苦情処理機関を設けることを規定しております。苦情処理については、春討意見募集(年1回)および支部経労協議会(本社支部、菊川支部、各年3回)にあわせ意見収集を実施しています。また、その他に苦情・問合せに関しては期間の定めなく通年で苦情申し立て・相談を受け付けており、2024年は、3件の相談が寄せられました。

異動・解雇などの重要事項通知

当社では、異動や解雇などの事業上の重要な変更を行う場合、原則として1ヶ月前に文書にて必要事項を通知しています。なお、緊急の場合ややむを得ない場合には、この期間を短縮することがあります。また、その他の重要な処分については、あらかじめ労働組合と協議を行っています。これらの通知期間および手続きは、国内法および労使協定に基づき定められています。

地域社会への貢献

当社グループは、企業と社員が共に成長することで、社会の持続的な発展に貢献することを目指しています。そのために、事業や製品を通じた貢献だけでなく、地域社会における課題を解決することや地域を盛り上げる活動にも取り組んでいます。

基本的な考え方

当社グループは、サステナビリティ基本方針の「企業と社員が共に成長し、社会に貢献する」という考えのもと、グローバルに事業を展開する各地域において、地域貢献を通じて持続可能な社会の実現と企業価値の向上を目指しています。地域の持続的な発展に貢献することは、地域で暮らす人々の生活をより豊かにしていくことにつながります。当社社員やその家族も地域に根差し、日々の生活を営んでいます。地域の発展を後押しすることは、当社グループの企業理念「企業は永遠に発展させるもの 従業員の生活はたゆまず向上するもの」を推進するための基盤となります。この考えのもと、今後も地域の持続的な発展に貢献するために、経済・環境・社会のさまざまな課題に対し、以下2点の活動を重点的に取り組みます。

- ① 当社グループが持つ資源を有効に活かせる活動
- ② 当社グループの社員自身が共感し、地域と自社への誇りを持つ活動(社員の自発的な活動への支援を含む)

2024年の取り組み例

▶地域のプロスポーツチームへの協賛

静岡県内で活動する、ラグビー(静岡ブルーレヴズ)、サッカー(清水エスパルス)、バスケットボール(ベルテックス静岡)のチームへの協賛・支援活動を行っています。チームを通じて、地域の子供たちを無料で試合観戦に招待する企画も実施しています。2025年は、静岡市で行われるパラスポーツ大会イベントに応援パートナーとして支援を行う予定です。これらの活動により、地域の子供たちのスポーツ参加や交流の機会が増え、地域の絆や健康促進に寄与しています。今後は、参加者の満足度や地域住民のスポーツ・文化への関心の向上といったインパクトの評価を進めていきます。



▶献血サポーター

人の生命を維持する血液は、いまだ人工的に作ることができず長期保存もできないため、医療に必要な血液は善意の献血によって支えられています。当社と子会社のミクロ札幌では、日本赤十字社の献血サポーターに登録し年2回、日本赤十字社による出張献血に協力しています。これらの取り組みは、地域の医療体制を支える重要な支援となっており、献血活動の継続と増加により、地域の医療安全保障に寄与しています。今後の献血者数や地域住民の意識変化を評価し、活動の効果を定量的に把握していきます。

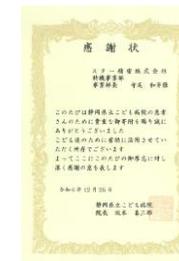


2024年の参加状況(延べ人数)

スター精密株式会社	95人
スターメタル株式会社	17人
株式会社ミクロ札幌	20人
スターマイクロニクス マニュファクチャリング(タイランド)Co., LTD	84人
合計	216人

▶寄付活動・支援活動

特機事業部では、自主的に寄付活動を毎年行っています。2024年は、従業員22名が参加し、静岡県立こども病院に68,500円の寄付を行いました。寄付金は、こどものための医療活動に活用されます。



▶英国での寄付・支援活動

スターマイクロニクスGB・LTDの取り組み例

● シェフィールド小児病院に年間総額27,250ポンドの寄付

シェフィールド小児病院は、英国を代表する小児専門病院の一つで、最先端の小児医療、教育、研究を行い、多くの子どもたちの健康を支えています。スターマイクロニクスGB・LTDでは、継続的にシェフィールド小児病院に寄付を行い、治療を受けている子どもたちとその家族を支援しています。この支援は、先進的な医療や研究の促進、子どもたちの治療・回復の支援に寄与しており、医療支援の一端を担っています。今後も寄付の効果や子どもたちの長期的な健康改善のインパクトを評価していきます。



● パッチワーク・ハウスに1,000ポンドの寄付

パッチワーク・ハウスは、虐待された子どもたちや暴力に苦しんでいる女性に安全な居場所を提供する活動を行っています。この活動を支援することにより、安全な居場所の提供と心理的ケアが促進され、被害者の回復や社会復帰の可能性が高まっています。



2024年寄付・支援活動

支援先	寄付金額
シェフィールド小児病院	£27,250
パッチワーク・ハウス	£1,000
アシュゲート病院	£250
アクション・メディカル・リサーチ	£1,600
リチャード・ジェップ	£2,000
ジェイミー・ダンカン	£2,000
さまざまなサッカーチーム	£9,000
合計	£43,100

持続可能な生産・調達の推進

日本のみならず広くグローバルにビジネスを展開する当社にとって、取引先と共に目指す、安定的で持続可能な生産・調達・供給・サービスの実現は、事業継続の観点からも重要性を増しています。

基本的な考え方

当社グループは、2025年より「持続可能な生産・調達の推進」をマテリアリティとして特定し、人権尊重と環境負荷低減を重視した持続可能な資材調達に取り組んでいます。これにより、企業としての社会的責任を果たすと同時に、サプライチェーン全体におけるリスク低減と安定した生産・調達の実現を目指します。グローバルなサプライチェーンを有する当社にとって、持続可能性への配慮は企業価値向上に直結する重要な課題であり、サプライチェーン全体にわたる取引先との協働がその実現に欠かせないと考えています。取引先との対話を通じた信頼関係の構築を重視し、調達プロセスや品質管理へのフィードバックを通じて、相互に成長できる関係を目指します。当社グループは「スター精密グループ人権尊重方針」にもとづき、次の5つを軸として、持続可能な調達の実現を推進します。

▶人権尊重

すべてのステークホルダーの人権を尊重し、人権侵害を防止し責任ある調達活動を行います。

▶環境保全

環境への負荷を低減し、持続可能な資源利用を推進します。

▶倫理的行動

誠実で透明性の高い調達活動を行い、法令を遵守します。

▶サプライチェーン全体への責任

サプライチェーン全体で人権尊重と環境保全を推進し、パートナー企業との連携を強化します。

▶持続可能な調達

長期的な視点に立ち、社会・環境への影響を考慮した調達活動を推進します。

取引先との対話：2024年の取り組み状況

当社グループは、取引先を重要なステークホルダーと位置づけています。中長期的に持続可能な経営を実現するためには、適正取引のもとで信頼に基づく良好な関係を構築することが不可欠であると考えています。特に、公正かつ公平な取引を行い、高い倫理基準を維持することは、事業活動における社会的責任を果たしながら持続可能な成長を実現する基盤となります。

当社グループは、サプライチェーン全体で持続可能性を高めるため、2024年7月1日に「スター精密グループ人権尊重方針」を制定しました。また、「スター精密グループ・サステナビリティ行動規範」を同時に改訂し、その適用範囲を当社製品・サービスに関係するすべての取引先を含むビジネスパートナーに拡大し、サステナビリティに配慮した調達・取引を進める体制整備を開始しました。

さらに、重要仕入先(単体仕入高の8割を占めるサプライヤー)33社を含む、計204社を対象に、スター精密グループ人権尊重方針に基づくセルフアセスメント調査を開始しました。この調査では、取引先における人権や環境課題への取り組み状況、労働環境の整備に関する現状について確認をしています。これにより、当社のサプライチェーン全体における課題の把握と、持続可能性向上に向けたアプローチを検討してまいります。

今後のアクション

- ▶スター精密グループ人権尊重方針に基づくサプライヤーとの対話
 - ・2024年に行ったアンケート結果に基づく重要仕入先への面談などによる状況確認

- ▶調達ガイドラインの改訂
 - ・推進体制の構築
 - ・調達ガイドラインのブラッシュアップ

- ▶従業員教育の推進

品質マネジメント

当社グループの「スターブランド」を支えているのは、グローバルな競争にも打ち勝つ高い品質です。品質マネジメントシステムの国際規格ISO9001を取得し、品質管理体制を整えております。当社では、常に最高レベルの品質を追求し、グローバルスタンダードを確立しています。

▶ISO9001の取得状況

	事業所名	ISO9001取得状況
機械事業部 (製造拠点)	スター精密株式会社 菊川工場	○
	スター精密株式会社 菊川南工場(仮称)	○
	斯大精密(大連)有限公司	○
特機事業部	スターマイクロニクス マニュファクチャリング(タイランド)Co., LTD	○
	スター精密株式会社 本社	○
	スター精密株式会社 品質技術センター	○

品質管理体制

当社グループは製造する製品が異なる2つの事業部単位で品質管理体制を整えております。それぞれ事業部門長を責任者、品質管理責任者を事務局長とし、品質保証会議を通じて、事業部内の品質問題を共有し、管理しております。また機械事業部においては、製造拠点ごとに同様の体制を設け、拠点ごとに品質管理を徹底しております。特機事業部においては、本社にて同様の体制を設け、製造委託先に対し、監査や検査基準の提示などを通じて管理・監督を行います。なお、製造委託先の選定においては、ISO9001の取得を前提条件とし、委託先においても適切な品質マネジメントが徹底される体制を整えております。



社会データ

※下記の人数は、各年の平均人数を表示しています。

内容	単位	対象範囲 略式会社名称		2020年			2021年			2022年			2023年			2024年		
				社員	臨時	計	社員	臨時	計									
従業員数	人	日本	スター精密	450	34	484	432	43	475	452	49	501	480	48	528	507	48	555
			SMJP	17	0	17	18	0	18	18	0	18	19	0	19	17	0	17
			スターメタル	34	7	41	37	7	44	51	6	57	34	6	40	33	7	40
			マイクロ札幌	43	24	67	43	21	64	41	18	59	42	18	60	44	16	60
			SST	—	—	—	—	—	—	—	—	—	50	0	50	56	0	56
			計	544	65	609	530	71	601	562	73	635	625	72	697	657	71	728
		米国	SMA	42	0	42	50	0	50	54	0	54	52	0	52	53	0	53
			SMTC	58	0	58	56	0	56	62	0	62	63	0	63	60	0	60
			SAH	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
			計	100	0	100	106	0	106	116	0	116	115	0	115	113	0	113
		欧州	SME	29	0	29	29	0	29	29	0	29	31	0	31	32	0	32
			SMGB	27	0	27	28	0	28	33	0	33	30	0	30	30	0	30
			SMGH	68	4	72	70	5	75	73	6	79	78	7	85	77	8	85
			SMAG	28	0	28	27	0	27	32	0	32	34	0	34	35	0	35
			SMTF	11	0	11	10	0	10	11	0	11	10	0	10	11	0	11
			計	163	4	167	164	5	169	178	6	184	183	7	190	185	8	193
		アジア	大連	375	4	379	402	33	435	434	26	460	399	0	399	380	18	398
			星昂	20	1	21	19	1	20	19	1	20	19	1	20	18	1	19
			天星	8	0	8	8	0	8	8	0	8	7	0	7	5	0	5
			SMTL	19	0	19	18	0	18	17	0	17	15	0	15	16	0	16
			SMSA	10	0	10	11	0	11	12	0	12	14	0	14	11	0	11
			SMMT	203	0	203	259	0	259	316	0	316	294	0	294	250	0	250
			SMIN	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	7	0	7
			計	635	5	640	717	34	751	806	27	833	748	1	749	687	19	706
		合計	1,442	74	1,516	1,517	110	1,627	1,662	106	1,768	1,671	80	1,751	1,642	98	1,740	

社会データ

- 各年の12月31日時点の集計結果を表示しています。
- 対象は、スター精密単体です。

内容	単位	区分	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
新卒採用	人	女性	1	0	0	3	1
		男性	6	0	5	8	6
中途採用	人	女性	0	0	3	8	8
		男性	5	6	9	15	23
中途採用比率	%	女性	0	0	100	72.7	88.8
		男性	45.4	100	64.2	65.2	79.3
従業員男女比率	%	女性	19.5	20.0	20.4	21.4	21.6
		男性	80.5	80.0	79.6	78.6	78.4
管理職男女比率	%	女性	0	0	0	1.7	1.6
		男性	100	100	100	98.3	98.4
平均年齢	歳	女性	43.50	44.33	44.70	43.92	43.55
		男性	41.64	41.87	41.80	41.92	41.78
平均勤続年数	年	女性	21.50	22.34	22.40	21.13	20.33
		男性	18.14	18.36	18.24	18.04	17.45
障がい者雇用比率	%	合計	3.70	3.56	3.30	3.00	2.49
離職率	%	総離職率	11.54	4.96	4.52	2.95	2.68
		自己都合	8.23	2.89	1.16	1.10	0.41
男女報酬比 (男/女)	%	全体	64.24	63.41	62.32	64.22	65.26
従業員1人当たり平均 研修費用	円	全体	37,462	52,731	89,084	70,344	101,297
技能士資格保有数	人	特級	5	5	5	5	5
		1級	62	60	62	59	61
		2級	86	98	100	106	108

内容	単位	区分	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
育児休業取得状況	人	女性取得数	3	2	6	3	4
	%	女性取得率	100	100	100	100	100
	人	男性取得数	1	4	8	3	7
	%	男性取得率	6	21	40	19	58
労働組合加入状況	人	組合人数	360	343	349	366	385
	%	加入割合	80.0	79.4	77.2	76.3	75.9
労働安全衛生	件	死亡事故件数	0	0	0	0	0
	件	休業事故件数 (休業4日以上)	0	0	0	0	0
	%	労働災害 度数率	2.2	2.17	0	0	0
	%	労働災害 強度率	0.07	0.004	0	0	0
健康経営	%	定期健康 診断受診率	100	100	100	100	100
		特定保健 指導実施率	57.1	75.8	46.4	82.6	87.5
		ストレス チェック 回答率	97.1	99.2	100	96.7	95.5
		喫煙率	15.7	15.1	13.4	12.7	13.6
エンゲージメント スコア	スコア	Wevoxエン ゲージメント スコア	—	—	71	72	73
社会貢献活動費用	万円	合計	10.4	11.0	309.0	14.9	311.7

ガバナンス

Governance

当社は、透明性と責任を重視したガバナンス体制を築き
ステークホルダーの信頼に応える経営を推進しています
コーポレート・ガバナンスの強化により、持続的な成長と
企業価値向上を実現し、健全で公正な事業運営に努めます



コーポレート・ガバナンス

当社グループは、経営理念に掲げる「企業は永遠に発展させるもの 従業員の生活はたゆまず向上するもの」を実現するとともに、事業環境の変化に適切に対応し、企業価値の持続的向上と社会の持続的発展に貢献するため、コーポレート・ガバナンスの強化とその充実に取り組みます。

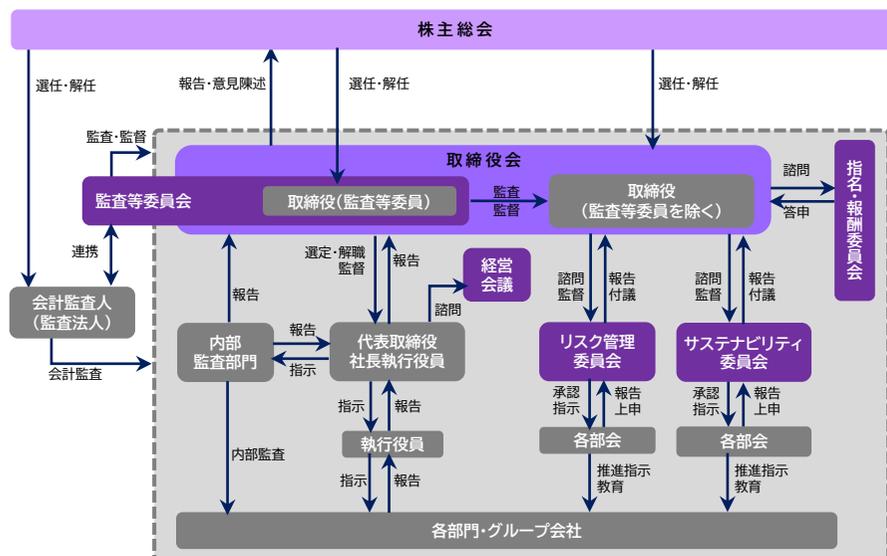
コーポレート・ガバナンスに対する基本的な考え方

当社は、「企業価値の持続的向上」および「社会の持続的発展への貢献」に向け、適正かつ効率的な経営に努め、その成果を、株主をはじめとするステークホルダーに適切に配分していくことが、企業に期待される社会的責任であり、コーポレート・ガバナンスの基本であると考えております。

ガバナンス体制

- 当社は、取締役会の監督機能を強化し、コーポレート・ガバナンスの充実を図ることを目的として、監査等委員会設置会社の体制を採用しております。
- 意思決定の迅速化および業務執行の効率化を一層進めることを目的として、執行役員制度を導入しております。
- 取締役会は、監査等委員を除く取締役4名（うち社外取締役1名）および監査等委員である取締役3名（全員社外取締役）の計7名で構成され、独立した立場から適正かつ効率的な経営意思決定と取締役の職務執行の監督を行っております。

コーポレート・ガバナンス体制図



主な会議体の詳細と審議状況

取締役会

取締役会規程に定められた法定事項、経営上の重要事項および経営の基本方針その他経営に関する重要な事項の決定や報告を行うとともに、取締役および執行役員業務執行の監督を行っております。

▶2024年の主な審議事項

- 年度予算、四半期ごとの各決算に関する事項
- 第2次中期経営計画に関する事項
- 取締役・執行役員指名と報酬に関する事項
- サステナビリティに関する事項
- 資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応に関する事項
- 自己株式の取得に関する事項

監査等委員会

取締役の職務執行状況の監査のほか計算書類などの監査、監査報告書作成などの職務を担っており、監査方針および監査計画に従い、会計監査人や内部監査部門と連携して監査を行っております。

▶2024年の主な審議事項

- 監査方針、監査計画、監査方法、監査職務の分担に関する事項
- 監査報告の作成

指名・報酬委員会

取締役会の諮問に応じて、取締役および執行役員を選任・報酬に関する事項について審議し、取締役会に対して答申を行っております。

▶2024年の主な審議事項

- 取締役と執行役員を選任に関する事項
- 取締役と執行役員報酬に関する事項

経営会議

会社の重要な経営方針および経営に関する重要事項について協議または報告を行っております。

▶2024年の主な審議事項

- 当社および子会社の月次業績報告
- 社内各部署の組織改編

リスク管理委員会

会社の事業遂行や自然災害、事故などに伴う経営資源の損失を低減・防止するため、リスク状況の調査・分析評価、重大なリスクの選定と対応方針の決定、全社的なリスク管理の進捗状況の監督などを行っております。

サステナビリティ委員会

サステナビリティを巡る課題に対する取り組みをグループ全社横断的に推進するための基本方針の策定、マテリアリティに対する取り組みの目標指標とその進捗管理などを行っております。

主な会議体の構成と開催回数

		取締役会	監査等委員会	指名・報酬委員会
構成	出席者	社内取締役3名 独立社外取締役4名 計7名	監査等委員 である取締役 3名	社内取締役1名 独立社外取締役4名 計5名
	オブザーバー	執行役員6名	—	—
	議長/委員長	社長執行役員	常勤監査等委員	社長執行役員
2024年開催回数		9回	10回	4回
		経営会議	リスク管理委員会	サステナビリティ委員会
構成	出席者	社内取締役3名 常勤監査等委員である取締役1名 執行役員6名 計10名		
	議長/委員長	社長執行役員		
	2024年開催回数	24回	2回	4回

コーポレート・ガバナンス

取締役会の実効性向上に向けて

実効性評価

▶評価の取り組み概要

- 取締役会の実効性を継続的に高めるため2016年から毎年、監査等委員会を含む取締役全員を対象としたアンケートを実施しております。
- 取締役会の構成、運営、議論の状況などについての意見の収集と分析を行い、その結果を取締役に報告しております。
- 2024年12月期のアンケートから新たに第三者機関が提供するWEBプラットフォームを活用して実施しております。

▶評価項目

- 取締役会の役割・機能
- 取締役会の構成
- 取締役会の運営の状況
- 取締役会の議論の状況
- 取締役の自己評価

役員トレーニング／

社外取締役のサポート体制

- 期待される役割・責務を適切に果たすために必要な支援を実施しております。
- 外部セミナーの受講などを通じて職責を果たすため、必要な知識の習得に自ら努めております。
- 社外取締役については、主要事業所を視察すること、各部門から事業・業務内容などの説明を受けることを通じて当社の理解を深めております。
- 内部監査部門（監査室）は、監査等委員の要請を受けて、監査等委員の職務を補助しています。

▶2024年の実施状況

- 社外取締役会合の開催（2回）
- 社外取締役による工場の視察（菊川工場、1回）

実効性評価：2024年の実施状況

2023年12月期
評価・概要

取締役会は、全体として、役割・責務を果たすうえで必要な知識・能力・経験が確保された適切なメンバー構成となっており、議論や意見交換が活発になされているため、実効性は概ね確保されていると評価されました。一方で、中長期的な取り組みやサステナビリティについて会社の目指す具体的な方向性などについて議論すべきとの意見があがりました。

2024年12月期
実効性向上の取り組み

新たな中期経営計画の策定に合わせ、サステナビリティ委員会でマテリアリティの見直しの議論を行い、その議論の内容を取締役に報告しております。

2024年12月期
評価・課題

取締役会は、全体として、役割・責務を果たすうえで必要な知識・能力・経験が確保された適切なメンバー構成となっていることや、議論や意見交換が活発に行われていることなどから、実効性は概ね確保されていると評価されました。一方で、経営資源の配分や事業ポートフォリオに関する戦略についての監督のあり方などに関しての意見があがりました。

今後の取り組み

新規事業を含む事業ポートフォリオに関する戦略については、社外取締役に對し適時かつ適切な情報を提供することで取締役会での議論の質を高め、適切にリスクテイクを促進します。

役員一覧・スキルマップ（2025年3月27日現在）

取締役	佐藤 衛	笹井 康直	佐藤 誠悟	片山 幹雄	西川 勢一	杉本 基	宮田 逸江
役職	代表取締役 社長執行役員	取締役 常務執行役員	取締役 常務執行役員	社外取締役	社外取締役 (常勤監査等委員)	社外取締役 (監査等委員)	社外取締役 (監査等委員)
兼務状況	—	開発本部長	コーポレート本部長	—	—	—	—
役員就任期間	17年	5年	1年	0年	5年	11年	3年
所有株式数	122,900株	40,300株	100,300株	0株	5,100株	7,100株	0株
取締役会出席状況 (2024年12月期)	9回／9回 議長	9回／9回	7回／9回	—	9回／9回	9回／9回	9回／9回
監査等委員会出席状況 (2024年12月期)	—	—	—	—	10回／10回 委員長	10回／10回	10回／10回
指名・報酬委員会出席状況 (2024年12月期)	4回／4回 委員長	—	—	—	4回／4回	4回／4回	4回／4回
スキル マトリックス	企業経営	●			●		
	戦略企画	●	●	●	●		
	財務会計	●		●		●	
	法務・コンプライアンス	●		●	●		●
	グローバル	●		●	●		
	研究開発		●		●		
営業・マーケティング	●	●	●	●			

執行役員（2025年1月1日現在）

上席執行役員	執行役員
寺尾 和芳 特機事業部長	花田 昌武 コーポレート本部副本部長兼本部経理部長
増田 文雄 機械事業部長	佐野 光司 機械事業部副本部長
	篠宮 克宏 機械事業部開発部長
	小賀坂 高宏 開発本部副本部長

- 注) 1 岩崎清信氏は、2025年3月27日開催の定時株主総会の終結の時をもって退任いたしました。
注) 2 片山幹雄氏は、2025年3月27日開催の定時株主総会にて選任されており、活動実績はありません。
注) 3 佐藤誠悟氏は、2024年3月28日開催の定時株主総会にて選任されており、就任以降に開催した取締役会にすべて出席しております。

コーポレート・ガバナンス

役員の名指に関する考え方について

社内取締役候補者

- 人格・見識ともに優れ、当社の企業理念に共感し、行動指針を自ら体現するとともに高い倫理観を有することが求められます。
- 事業遂行に必要な豊富かつ幅広い経験を持ち、国内外の市場動向を理解するグローバルな視点とコミュニケーション能力を有し、経営環境の変化に迅速に適應できる能力が求められます。
- 事業ポートフォリオの最適化や新規事業の推進、財務健全性の維持に向けた経営判断を行い、持続的な企業価値向上を実現する役割を果たすことが求められます。

役員報酬

基本方針

当社の取締役(監査等委員である取締役を除く)および執行役員に対する報酬など(「役員報酬」)は、当社グループの業績向上と中長期的な企業価値の持続的な向上へのインセンティブとして機能するよう業績との連動や株主との価値共有を図るものを基本方針としております。この方針に基づき、役員報酬は、「基本報酬」、「賞与」、「株式報酬」により構成しております。監査等委員および社外取締役の報酬については、「基本報酬」のみで構成しております。なお、取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する方針の内容については、当社ホームページに掲載の「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」をご参照ください。

▶報酬実績(2024年12月期)

役員区分	報酬当の総額 (百万円)	報酬などの種類別の総額(百万円)			対象となる 役員の員数(名)
		固定報酬	業績連動報酬	株式報酬	
取締役(監査等委員を除く) (うち社外取締役)	165 (9)	116 (9)	18	31	4 (1)
取締役(監査等委員) (うち社外取締役)	26 (26)	26 (26)	—	—	3 (3)
計 (うち社外取締役)	191 (36)	142 (36)	18	31	7 (4)

注)1 譲渡制限付株式報酬および業績連動報酬の額は、当事業年に費用計上した金額であります。

注)2 上記の取締役報酬額には、使用人兼務取締役の使用人分給与は含まれておりません。

報酬の割合に関する方針

基本報酬、賞与、株式報酬の額は、それぞれ業績、役位および株価により変動しますが、これらを組み合わせることで社外取締役を除く取締役に対する業績向上のインセンティブとして機能するよう、適切な割合としております。基本報酬、賞与、株式報酬は概ね50%:30%:20%の割合で構成されております。

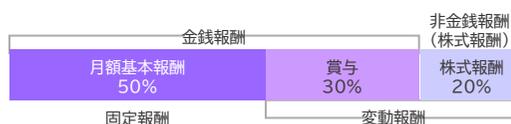
社外取締役候補者

- 客観的かつ独立的な視点からの意見表明や提言が経営判断に有意に活かされるよう、取引所が定める独立性判断基準を踏まえた当社と利害関係がないことを前提とします。
- 多様なバックグラウンドを持つ者で構成される取締役会を実現するため、企業経営、財務会計、法務・コンプライアンス、リスクマネジメントなどの各分野で豊富な見識や経験のバランスを考慮します。

決定プロセス

当社は、役員報酬に関する決定手続きの透明性・客観性を高め、コーポレート・ガバナンスの強化を図ることを目的として、独立社外取締役が過半数を占める指名・報酬委員会(社内取締役1名、独立社外取締役4名の計5名で構成)を設置しております。指名・報酬委員会は、役員報酬に関する審議を行い、取締役会へ答申しております。取締役会では、指名・報酬委員会の答申を尊重し、株主総会で決議された内容に従って、役員報酬に関する決議を行っております。

▶社外取締役を除く取締役の報酬支給割合のイメージ



株式報酬制度の改定

2025年3月27日開催の第100期定時株主総会において、取締役(監査等委員および社外取締役を除く)に対し、当社の企業価値の持続的な向上および株主との一層の価値共有を進めること、さらに当社の中期経営計画との連動性を明確にするため、現行の譲渡制限付株式報酬制度に加え、業績連動型株式報酬制度を新たに導入する旨の議案を付議し、承認可決されました。なお、執行役員に対しても同様に、業績連動型株式報酬制度を導入しており、役員全体で企業価値の持続的な向上と中期経営計画の目標達成に向けたインセンティブ強化を図っております。

役員報酬等の内容の決定に関する方針等

2025年3月27日改定内容

当社は、2025年3月27日開催の取締役会において、取締役(監査等委員である取締役を除く)の個人別の報酬などの内容に係る決定方針の改定を決議しております。なお、該当方針は、任意の指名・報酬委員会(委員の過半数は独立社外取締役)へ諮問し、その答申を踏まえたうえで取締役会にて決定しており、その内容は以下のとおりです。

▶基本報酬に関する方針

取締役(監査等委員である取締役を除く)の基本報酬については、月額の固定報酬とし、役位などを考慮して設定した月額報酬テーブルに基づき、会社業績の計画達成度などに応じて取締役会の決議により決定し、取締役賞与と合わせて年間3億円以内(うち社外取締役分は年額2千万円以内)の範囲で各取締役に支給します。

▶業績連動報酬などに関する方針

業績連動報酬(金銭報酬)については、役位ごとに定められた基準支給額に、利益指標の達成度などに応じた業績評価支給率を乗じ、業績目標を達成した場合などに支給する額を100とすると、その達成度等に応じて概ね50%~150%程度で変動するものとし、毎年一定の時期に支給します。

▶非金銭報酬に関する方針

非金銭報酬などは、業績連動型株式報酬(PSU)と譲渡制限付株式報酬(RS)の2種類の株式報酬で構成します。RSは、当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、株主との一層の価値共有を進めることを目的とするものであり、役位ごとに定められた基準額に基づく株式数を交付します。PSUは、RSの目的に加えて、取締役の報酬と当社の連結業績の連動性をより明確にするため、役位ごとに定められた基準額に基づく株式数に、中期経営計画における連結業績指標の達成度に応じた支給率を乗じ、交付株式数が変動する仕組みとします。なお、交付株式数の変動率は概ね50%~150%程度とします。なお、PSUとRSと合わせて年額1億円以内の範囲で取締役会の決議により各取締役に割当てるとします。

▶報酬などの割合に関する方針

基本報酬、取締役賞与、株式報酬(PSUおよびRS)の額は、それぞれ業績、役位および株価により変動しますが、これらを組み合わせることで取締役(監査等委員である取締役および社外取締役を除く)に対する業績向上のインセンティブとして機能するよう、適切な割合とします。

▶上記のほか報酬などの決定に関する事項

取締役(監査等委員である取締役を除く)の報酬などについては、指名・報酬委員会への諮問を経たうえで、取締役会において、基本報酬の具体的な金額、取締役賞与の算定方法および業績連動型譲渡制限付株式報酬の契約および譲渡制限付株式報酬の割当株式数を決議するものとします。なお、監査等委員である取締役の基本報酬については、年額3千万円以内の範囲において、監査等委員の協議により各監査等委員の支給額を決定しております。

▶役員報酬項目と支給対象のマトリックス図
(2025年3月27日現在)

報酬区分	報酬名称	社内取締役 /執行役員	社外取締役 /監査等委員会	制度の趣旨・目的	
固定	基本報酬	●	●	●	役割・責任に応じた報酬
変動(短期)	取締役賞与	●	—	—	年度の会社業績と連動させることによる短期の業績達成のインセンティブ報酬
変動(中長期)	譲渡制限付株式報酬	●	—	—	長期的な企業価値向上と株主との価値共有にかかるインセンティブ報酬
	業績連動型株式報酬	●	—	—	中期経営計画に掲げるKPIと連動させることにより、中期経営計画達成にかかるインセンティブ報酬

コーポレート・ガバナンス

内部統制システムの整備の状況

当社グループは、親会社である当社と子会社19社および関連会社3社（2024年12月31日現在）により構成されており、日本国内および世界各国において、各現地子会社を通じて工作機械および特機の事業活動を展開しています。グループ全体として、適正かつ効率的な経営を実現し、企業価値の持続的な拡大を図るために、内部統制システムの整備・強化に努めています。

各子会社は、当社との連携や情報共有を図りつつ、当社の経営方針・戦略に基づき、企業の規模や事業の性質、適用法令、組織設計など各社の特性を踏まえて自律的な体制を構築しています。加えて、当社の「子会社管理規程」に基づき、各子会社を管掌する取締役および執行役員が、事業計画や業績、リスク情報などを定期的に報告させ、経営状況のモニタリングや必要に応じた指示・監督を行っています。また、必要に応じて当社役員が子会社役員を兼任することで、グループ全体の企業価値最大化を目指しています。

コンプライアンス体制については、グループの取締役、執行役員および使用人の行動基準となる「スター精密グループ・サステナビリティ行動規範」を制定し、関連規程や組織の整備を進めています。また、CSR担当部門を中心に教育・啓発活動を実施し、定期的に委員会を開催してコンプライアンス状況の把握と徹底に努めています。財務報告の信頼性確保のため、金融商品取引法に基づく内部統制報告制度にも適切に対応しています。

さらに、内部監査部門である監査室が定期的にグループ会社の内部監査を実施し、その結果を監査等委員に報告しています。監査結果に基づき各子会社に対して改善提案を行い、実行状況をフォローアップすることで、内部統制の強化およびリスク管理体制の向上、さらにはグループ全体のガバナンス強化と持続的な改善を推進しています。

政策保有株式

政策保有株式として投資目的以外の目的で保有する株式については、当社の業務の円滑な運営、取引関係の維持・強化などの観点から、当社の中長期的な企業価値の向上に資すると判断される場合に限り、取得・保有する方針です。

この方針の下、順次処分・縮減を進め、現在は6銘柄を保有（うち上場株式は1銘柄、純資産に占める割合0.7%）しています。

利益相反

当社は、業務執行取締役および執行役員が当社との間で利益相反取引を行う場合、会社法および社内規程に基づき取締役会の承認を得るものとし、該当取引を実施した場合は、遅滞なく当該取引についての重要な事実を取締役会に報告するものとしております。

スター精密グループ税務方針

スター精密グループでは、企業理念に基づき、税務関連法令の遵守、税務リスクの管理および適正な納税を通じて社会の持続的発展に貢献することを目指します。

1. 法令遵守

当社グループは、事業活動を行う各国・地域における税務に関する法令・諸規則やOECDガイドライン等の国際課税ルールを遵守し、適正な申告及び納税に努めます。

2. 税務ガバナンス

当社は、税務に関するガバナンスの構築・維持、最終的な責任は、当社の経理担当役員が負っています。経理部門は、税務・会計を管理するとともに、税務ガバナンスの整備・維持・強化に努めます。また、子会社における税務調査等において税務リスクが顕在化した場合には、詳細な情報収集の上、適切に対処します。

3. タックスプランニング

当社グループは、各国における優遇税制等が通常の事業活動の中で利用可能な場合は、それを効果的に活用し、適正な税負担となるよう努めます。また、タックスヘイブンを利用した恣意的な租税回避や租税法令の立法趣旨に反するタックスプランニングは行いません。

4. 税務リスク管理

事業活動において税務上の不確実性が予想される場合には、必要に応じて外部専門家による助言・指導や税務当局への確認等により、税務リスクの低減に努めます。

5. 移転価格税制

グループ会社間の国際取引については、独立企業間価格の考え方に基づき、機能とリスクに応じた適切な利益配分になるよう努めます。また、各国の移転価格税制に従い、適切な移転価格文書の作成に努めます。

6. 税務当局との関係

当社グループは、各国の税務当局に対して適切な情報提供を行い、税務当局と健全な関係の構築・維持に努めます。

制定日：2025年8月1日
代表取締役 社長執行役員
佐藤 衛

リスクマネジメント

当社グループでは、法令、災害、輸出管理などのリスクについて、それぞれ必要に応じて担当部署や担当者、対策部会などを定め、規程・マニュアルなどの制定ならびに当社グループの取締役、執行役員および従業員に対する教育・啓発を行っています。
また、委員会を定期的に開催し、当社グループにおけるリスクの確認や対応策の進捗状況を管理しています。

リスク管理の基本方針

会社は、経営の健全性および企業価値の信頼性を確保するため、リスク管理を経営の重要課題と位置づけ、以下の事項を実践する。

1. 経営上のさまざまなリスクを認識し、危機の発生を未然に防止するとともに、危機による被害と社会への影響の極小化を図るために合理的でかつ適切な事前対応を行う。
2. リスクごとに管理方針を定め、組織的な体制による継続的な管理サイクルを維持する。
3. 重大な事態が発生した場合は人々の安全を第一に、会社資産の保全と事業の速やかな回復を図り、企業の社会的責任を果たすべく最大限努力する。

体制図



*1 CRO(Chief Risk Officer)リスク管理最高統括責任者
*2 2025年より自然災害リスク対策部会へ改組

地震リスク対策部会

▶基本方針

1. 従業員の安否確認および安全確保を最優先とする。
2. 会社施設の保全、システムの早期回復を図り、速やかに事業を再開・継続する。
3. お客様の事業再開を支援し、信用を維持する。
4. 従業員が日頃から危機意識を持ち、非常時の対応に備える企業風土を醸成する。
5. 地域社会と協調・連携し、復旧・復興支援に努める。

▶2024年の活動内容

- 安否確認システムを利用した従業員の安全確認における訓練の実施
- BCP計画に基づいた避難訓練の実施
- 心肺停止時の蘇生法や応急手当などの救命講習会の開催

▶2025年以降の活動目標

- 地震以外の自然災害・感染症リスクにも対応したBCP計画の策定
 - 各種訓練の実施
- ※2025年より部会名称を「自然災害リスク対策部会」に改め活動を強化していきます。

情報セキュリティリスク対策部会

▶基本方針

1. 情報資産の運用において、情報セキュリティの確保に組織的かつ継続的に取り組む。
2. 情報資産の利用に関して情報資産の保護と信頼性確保のために社内の諸基準を定め適切な施策を行う。
3. 情報セキュリティに関する各種法令、ガイドライン及び会社が定めた基準や社会規範を遵守する。
4. 万が一、情報セキュリティに関する事故が発生した場合は迅速に対応し、その被害を最小限に止めるよう努める。また、原因分析により再発防止の対策を実行する。
5. 利用者に対して情報セキュリティに関する啓蒙活動を継続的に実施するとともに、本基本方針ならびに関連諸規程に関する教育を実施する。
6. グループ各社に情報セキュリティ担当者を設置する。担当者の人数構成、役割などは会社の組織、規模によって適宜決定されるが、基本的に情報システムの管理者・担当者がこの任にあたる。

▶2024年の活動内容

- 半期ごとに社内セキュリティ施策の報告会を実施し状況を確認
- 海外子会社、スターマイクロニクス サウスイーストアジアCo., LTDのランサムウェア被害への対応状況を確認
- 国内子会社、株式会社スマート・ソリューション・テクノロジーのFireWall導入のフォロー、セキュリティ対策実施状況を確認
- サイバーセキュリティ保険加入の確認
- 海外子会社、スターマイクロニクス インディアPvt.LTD設立時のセキュリティ導入を確認
- メール訓練を毎月の実施と訓練見直し内容の確認

▶2025年以降の活動目標

- 半期ごとにセキュリティ施策の報告会を実施し、状況を確認
- セキュリティ教育システムの検討・導入
- グループ子会社のセキュリティ対策実施状況の年次の確認
- IT-BCP(事業継続計画)の策定

輸出管理リスク対策部会

▶基本方針

1. 国際的な平和・安全の維持という観点から、大量破壊兵器や通常兵器の開発・製造に転用される可能性がある貨物・技術の輸出・移転については、国際的な安全保障輸出管理の枠組みによって管理します。
2. スター精密グループにおいても、貨物輸出・海外への技術提供に際して、該非判定と取引審査(仕向先国・地域、用途、顧客の確認)を実施の上、必要な輸出許可を取得したうえで輸出を行い、管理の徹底に努めています。
3. 輸出管理リスク対策部会では、「外国為替及び外国貿易法」(「外為法」)のみならず、外為法に基づく安全保障輸出管理規程を遵守するための対策を推進しています。

▶2024年の活動内容

- 工作機械については、全ての貨物輸出と海外への技術提供について、厳正な該非判定、顧客審査および取引審査を実施し、その概要を輸出管理リスク対策部会で報告。
(2024年の年間取引審査件数: 8,328件)
- 従業員教育や安全保障輸出管理業務の監査などを定期的実施。
- 中国輸出管理法の施行に伴う対応策の検討を実施

▶2025年以降の活動目標

- 現行の厳正な該非判定、顧客審査、取引審査の3つの審査ならびに従業員教育と監査の継続
- 中国輸出管理法の施行に伴う対応策の実施
- 外為法や社内規程・細則の遵守と事業機会の獲得との適正なバランスについての検討。
- 当社のレピュテーションに重大な影響を及ぼすリスクについての対応の検討。

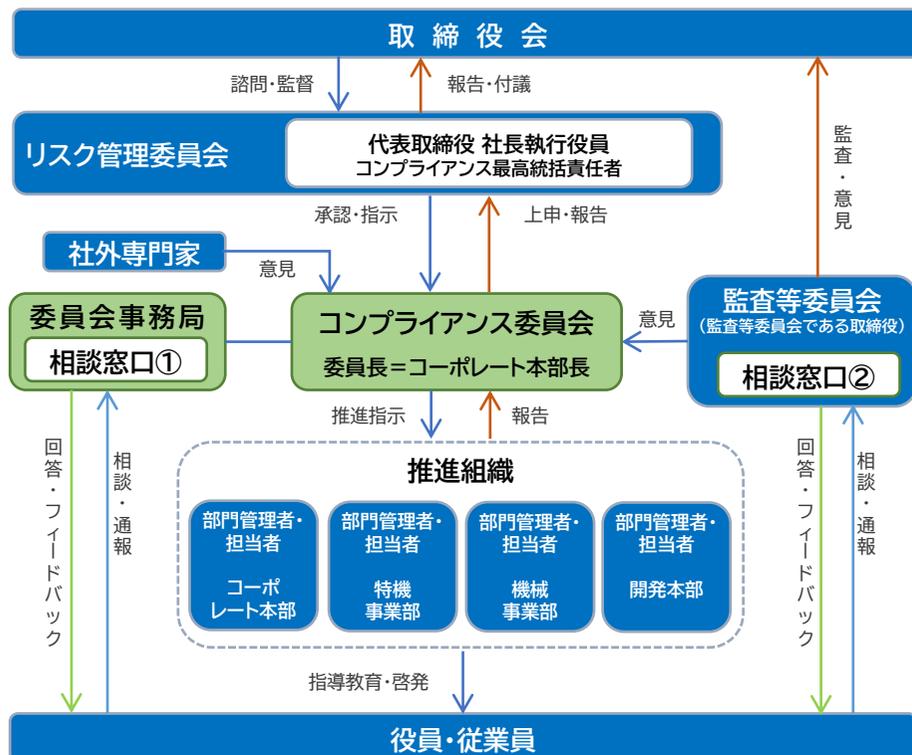
コンプライアンス

経済と企業活動のグローバル化に伴い、当社グループにおいても、行政や取引慣行、価値観が異なる国・地域を跨ぐ事業活動を展開しております。このような状況下で持続可能な発展を目指す当社にとって、公正かつ倫理的な経営を実践し、社会との調和を図ることは、ステークホルダーの皆様から信頼を得る上で欠かせない要素と考えております。

コンプライアンスの基本方針

1. 会社は、コンプライアンスの不徹底が社の経営基盤を揺るがし得ることを十分に認識し、コンプライアンスの徹底を経営の基本原則として位置づける。
2. 当社は、グローバルな事業活動において、世界に通用するコンプライアンス体制をもって事業推進する。
3. 当社は、前項のコンプライアンス活動を展開し、これをもって株主・顧客・地域から高く評価され、広く社会からの信頼を蓄積しゆるぎのないものとして確立する。

コンプライアンス推進体制図



コンプライアンス強化の取り組み

▶2024年の活動内容

	内容		受講人数
	スター精密	新入社員・中途採用者向け	
コンプライアンス教育	国内子会社	従業員向け	41人
	海外子会社	従業員向け	193人
	海外子会社	従業員向け	231人
関連教育・訓練	スター精密	従業員向け	705人

▶スター精密グループ・サステナビリティ行動規範の周知

スター精密グループ・サステナビリティ行動規範は、企業理念を当社グループ内に浸透させ、また、企業理念に示された共に成長するための3つの指針「企業価値の持続的向上」「社会の持続的発展への貢献」「社員の人生を豊かに」を実践するため、私たちが日々の行動において拠って立つべき基準として、各指針に則った規範を示しています。スター精密グループ・サステナビリティ行動規範は、英語、中国語、タイ語、ドイツ語、フランス語の5カ国語に翻訳し、当社グループのすべての役員および従業員に冊子や電子データによる配付を行っています。当社グループの役員・従業員は、スター精密グループ・サステナビリティ行動規範の内容をよく理解し、法令を遵守することはもとより、社会規範を尊重し、良識と責任をもって誠実に行動することが求められています。

▶コンプライアンスアンケートの実施

当社グループでは、19社中16社※(84%)の従業員を対象として、毎年コンプライアンス意識および腐敗リスク評価に関するアンケート調査を実施しています。2024年は、対象の16社全てで調査を実施し、重大な腐敗リスクは確認されませんでした。調査結果はコンプライアンス委員会に報告され、教育・啓発活動の改善に活用されています。2023年1月にグループインした株式会社スマート・ソリューション・テクノロジーについても、行動規範の浸透および相談窓口の認知度向上が確認されました。

※対象外の3社について：斯大精密(大連)有限公司、スターマイクロニクス マニュファクチャリング(タイランド)Co., LTDは子会社主導による調査を実施しております。スターマイクロニクス インディア Pvt.LTDは2024年設立のため2025年より実施対象とします。

腐敗防止に対する基本的な考え方

当社グループでは、贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗行為を断固として排除し、公正・透明・自由な競争ならびに適正な取引を実践するものとしております。この基本方針を「スター精密グループ・サステナビリティ行動規範」に定め、取締役、執行役員および従業員に周知徹底しております。また、ビジネスパートナー、サプライヤーに対してもスター精密グループ・サステナビリティ行動規範を理解し尊重することを求めています。違反行為をした者は、就業規則などに基づいて処分が検討されます。通報制度としましては、コンプライアンス相談窓口による通報制度を整備しております。

▶違反状況

2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
0件	0件	0件	0件	0件

コンプライアンス

内部通報制度

法令、行政が定めるガイドラインおよび当社の社内規程に違反する行為またはその疑いのある行為に関する相談を受け付ける窓口(相談窓口)を設け、コンプライアンス違反の早期発見と是正を図っております。
相談窓口は、コンプライアンス委員会事務局と監査等委員会の2つ設置しており、当社と当社グループの役員、従業員および派遣社員からの通報や相談を受け付けております。
海外の現地スタッフが利用しやすいよう、海外主要生産拠点である、ス大精密(大連)有限公司とスターマイクロニクス マニュファクチャリング(タイランド)Co., LTD にもコンプライアンス委員会と相談窓口を設置しております。
相談窓口への連絡方法は、電話・電子メール・書簡・面談などがあり、匿名通報も可能とするなど利用者が相談しやすい環境を整え、社員一人ひとりが高い倫理観を持てるよう、コンプライアンス体制の強化に努めております。
当社の内部通報制度は、公益通報者保護法などにに基づき、通報したことによる解雇その他不利益な取り扱いを禁止し、通報者の保護を徹底しております。

▶相談窓口への相談件数

相談件数の多くはハラスメントに関する事案であり、コンプライアンス委員会による調査のうえ、是正処置・再発防止に取り組むなど適切に対処しております。

2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
2件	5件	3件	3件	8件

反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方

当社グループでは、反社会的勢力とは一切かかわりを持たず、不当な要求には毅然とした態度で臨み、また反社会的勢力または該当勢力と関係のある取引先とはいかなる取引も行わないものとしております。

この基本方針を「スター精密グループ・サステナビリティ行動規範」に定め、取締役、執行役員および従業員に周知徹底しており、ビジネスパートナー、サプライヤーに対しても当社サステナビリティ行動規程を理解し尊重することを求めています。

また、平素より本社所在地である静岡県企業の企業防止対策協議会などを通じて反社会的勢力に関する情報収集に努めるとともに、取締役、執行役員および従業員に対して不当な要求などへの適切な対応についての啓発を図っております。

違反行為をした者は、就業規則などに基づいて処分が検討されます。通報制度としましては、コンプライアンス相談窓口による通報制度を整備しております。

▶違反状況

2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
0件	0件	0件	0件	0件

ステークホルダー・エンゲージメント(株主・投資家)

ディスクロージャー方針

スター精密では、東京証券取引所が定める適時開示規則に従い、適時・適正な情報の開示を行っています。また、適時開示規則に該当しない情報であっても、株主や投資家の皆さまにスター精密グループを理解していただくために有用と判断されるものについては、積極的に開示を行っています。

IR活動

当社では、アナリスト向け決算説明会をはじめ、機関投資家との個別ミーティングなど積極的なIR活動を展開しています。また、タイムリーで正確な経営情報を開示するために「統合報告書」「有価証券報告書」など、さまざまなツールを用意しています。特に当社ホームページによる開示を公平な情報開示のための重要な手段と認識しており、当該情報を速やかにホームページ上の「投資家情報」に掲載しています。

株主総会

株主総会招集通知の早期発送に取り組み、当社ホームページで発送前開示を行うほか、インターネットによる議決権行使への対応、機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームへの参加、招集通知の要約英訳版の掲載など、議決権を行使するにあたり十分に議案内容をご理解いただけるよう努めています。

株主還元

当社グループでは、株主の皆さまに対する利益還元を経営上の重要な施策の一つとして位置づけ、累進配当として1株につき年間70円以上、連結総還元性向50%以上を方針としております。

株主との対話

株主との対話については、代表取締役 社長執行役員ならびに担当の取締役および執行役員が、経営企画室および経理部門と連携のうえ、適時適切に実施しており、対話を通じて得られた株主の意見については、その重要性に応じて、適宜、代表取締役 社長執行役員または取締役会に報告しております。また、当社ホームページ上での情報発信、決算説明会の開示などIR活動の充実を図っております。

会員資格を持つ団体

▶外部関係・業界団体

スター精密では、業界・社会との連携を図るため下記の団体の会員となっています。

団体名称	会員資格	団体の目的と活動	組織への影響
一般社団法人日本工作機械工業会	正会員	工作機械工業の発展と経済振興を目的に多様な活動を行う団体	日本工作機械工業会の正会員として、最新の政策や統計情報の取得、JIMTOFでの優先展示などを活用し、製品やサービスの品質向上に役立っています。また、委員会活動や交流会を通じて業界の発展にも貢献しています。
一般社団法人日本内部監査協会	正会員	内部監査の普及・向上を目的に研修や情報提供を行う団体	日本内部監査協会への加盟を通じて、最新の監査技法や理論の習得、他社事例の情報収集を行い、内部監査の品質向上に役立っています。また、研究会などへの参加を通じて業界の発展にも貢献しています。
一般社団法人日本知的財産	会員	知的財産の普及・発展を目的に調査や啓発活動を行う団体	日本知的財産への加盟により、知財の最新動向や他社事例の情報収集、人材育成に努め、知財力強化と業界発展に貢献しています。
一般社団法人日本規格協会	賛助会員	標準化と品質向上を目的に、規格の制定や普及活動を行う団体	日本規格協会の賛助会員とし、各種規格情報をタイムリーに入手し、自社の製品の品質向上および規格遵守に役立っています。また、協会の標準化活動や普及事業を支援することで、標準化の発展に貢献しています。
一般社団法人安全保障貿易情報センター	賛助会員	安全保障貿易管理の推進を目的に情報提供や研修を行う団体	安全保障貿易情報センターの賛助会員として、安全保障輸出管理に関する国内外の法令や制度情報を迅速に入手し、部会活動を通じて経済産業省への意見提言や輸出規制強化情報の事前受領を行い、法令遵守の徹底と業界発展に貢献しています。
公益財団法人財務会計基準機構	法人会員	財務会計基準の設定と普及を目的に基準策定や情報発信を行う団体	会計基準の最新情報を取得し実務力を強化するほか、社会的責任の履行を通じて財務報告の信頼性向上に貢献しています。

ガバナンスデータ

・各年の12月31日時点の集計結果を表示しています。

・対象は、スター精密のみです。

内容	単位	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
取締役人数	人	7	7	7	6	7
独立取締役人数	人	4	4	4	4	4
女性取締役人数	人	0	0	1	1	1
女性執行役員人数	人	0	0	0	0	0
取締役会回数	回	9	11	9	10	9
取締役会出席率	%	100	99	91	99	100
政治献金	円	0	0	0	0	0
法令違反件数	件	0	0	0	0	0
従業員の処分・解雇件数	件	0	0	0	0	0
罰金・罰則・和解件数	件	0	0	0	0	0
内部通報件数	件	2	5	3	3	8

GRI スタンダード 対照表



GRIスタンダード対照表

利用に関する声明	スター精密は、GRIスタンダードを参照し、2024年1月1日から2024年12月31日までの期間について、本GRI内容索引に記載した情報を報告する。
利用したGRI	GRI1:基礎2021
該当するGRIセクター別スタンダード	該当なし

GRIスタンダード	開示事項	掲載場所	
GRI2: 一般開示事項 2021	2-1 組織の詳細	サステナビリティレポート2024 -会社概要	P03
	2-2 組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体	サステナビリティレポート2024 -編集方針(本レポートの報告対象範囲)	P02
	2-3 報告期間、報告頻度、連絡先	サステナビリティレポート2024 -編集方針(報告対象期間)(発行頻度)(お問合せ先)	P02
	2-4 情報の修正・訂正記述	サステナビリティレポート2024 -編集方針(過去に公表した情報の修正)	P02
	2-5 外部保証	サステナビリティレポート2024 -編集方針(外部保証)	P02
	2-6 活動、バリューチェーン、その他の取引関係	サステナビリティレポート2024 -事業概要 有価証券報告書(第100期) -事業の内容、関係会社の状況	P03 P5~P7
	2-7 従業員	サステナビリティレポート2024 -社会データ(従業員数)	P32
	2-8 従業員以外の労働者	情報が入手不可 (従業員以外の情報は未取得のため)	-
	2-9 ガバナンス構造と構成	サステナビリティレポート2024 -ガバナンス体制 -コーポレート・ガバナンス体制図 -主な会議体の詳細と審議状況 -主な会議体の構成と開催回数	P35
	2-10 最高ガバナンス機関における指名と選出	サステナビリティレポート2024 -コーポレート・ガバナンス体制図	P35
		サステナビリティレポート2024 -役員の指名に関する考え方について	P37
	2-11 最高ガバナンス機関の議長	サステナビリティレポート2024 -役員一覧・スキルマトリクス(役員一覧)	P36
	2-12 インパクトのマネジメントの監督における最高ガバナンス機関の役割	サステナビリティレポート2024 -コーポレート・ガバナンス体制図 -主な会議体の詳細と審議状況	P35
	2-13 インパクトのマネジメントに関する責任の移譲	サステナビリティレポート2024 -サステナビリティ推進体制	P05
	2-14 サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	サステナビリティレポート2024 -サステナビリティ推進体制	P05
2-15 利益相反	サステナビリティレポート2024 -利益相反禁止	P38	

GRIスタンダード	開示事項	掲載場所	
GRI2: 一般開示事項 2021	2-16 重大な懸念事項の伝達	サステナビリティレポート2024 -コンプライアンス推進体制図 -内部通報制度 -相談窓口への相談件数	P40 P41
	2-17 最高ガバナンス機関の集会的知見	サステナビリティレポート2024 -役員トレーニング	P36
	2-18 最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価	サステナビリティレポート2024 -実効性評価	P36
	2-19 報酬方針	サステナビリティレポート2024 -役員報酬	P37
	2-20 報酬の決定プロセス	サステナビリティレポート2024 -決定プロセス	P37
	2-21 年間報酬総額の比率	サステナビリティレポート2024 -役員報酬	P37
	2-22 持続可能な発展に向けた戦略に関する声明	統合報告書2024 -トップメッセージ	P07~P13
	2-23 方針声明	スター精密グループ・サステナビリティ行動規範	[リンク]
		サステナビリティレポート2024 -スター精密グループ人権尊重方針	P22
		サステナビリティレポート2024 -コンプライアンスの基本方針 -コンプライアンス推進体制図	P36
	2-24 方針声明の実践	サステナビリティレポート2024 -人権尊重への取り組み	P40
		サステナビリティレポート2024 -コンプライアンス強化の取り組み -内部通報制度 -相談窓口への相談件数	P21 P40 P41
	2-25 マイナスのインパクトの是正プロセス	サステナビリティレポート2024 -環境活動体系 -内部環境監査 -外部環境監査	P08
		サステナビリティレポート2024 -人権尊重への取り組み	P21
	2-26 助言を求める制度および懸念を提起する制度	サステナビリティレポート2024 -内部通報制度 -相談窓口への相談件数	P41
	2-27 法規制遵守	サステナビリティレポート2024 -コンプライアンス	P40 P41
		サステナビリティレポート2024 -ガバナンスデータ(法令違反件数、従業員の処分・解雇件数、罰金・罰則・和解件数、内部通報件数)	P42
	2-28 会員資格を持つ団体	サステナビリティレポート2024 -会員資格を持つ団体	P42

GRIスタンダード対照表

GRIスタンダード	開示事項	掲載場所	
GRI2: 一般開示事項 2021	2-29 ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ	サステナビリティレポート2024 -エンゲージメント(社員) -労使との関係	P25 P29
		サステナビリティレポート2024 -地域社会への貢献	P29
		サステナビリティレポート2024 -人権尊重への取り組み -持続可能な生産・調達の推進	P21 P31
		サステナビリティレポート2024 -ステークホルダー・エンゲージメント(株主・投資家)	P41
	2-30 労働協約	サステナビリティレポート2024 -労使との関係	P29
GRI3:マテリアルな項目 2021	3-1 マテリアルな項目の決定プロセス	サステナビリティレポート2024 -マテリアリティと特定プロセス	P05
		サステナビリティレポート2024 -マテリアリティ(2022~2024) -マテリアリティ(2025~)	P05
	3-3 マテリアルな項目のマネジメント	サステナビリティレポート2024 -サステナビリティ経営の推進	P05
		サステナビリティレポート2024 -環境	P07~P19
		サステナビリティレポート2024 -社会	P20~P33
		サステナビリティレポート2024 -ガバナンス	P34~P42
GRI201:経済パフォーマンス 2016	201-1 創出、分配した直接的経済価値	有価証券報告書(第100期) -主要な経営指標等の推移 -創出、分配した直接的経済価値 -連結損益計算書	P2,P3 P9 P51
		サステナビリティレポート2024 -社会データ(社会貢献活動費用)	P33
	201-2 気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	サステナビリティレポート2024 -気候変動への対応	P09
	201-3 確定拠出型年金制度の負担、その他の退職金制度	サステナビリティレポート2024 -退職給付・年金制度	P28
201-4 政府から受けた資金援助	該当せず (政府から受けた資金援助は受けておりません)	—	
GRI202:地域経済での存在感 2016	202-1 地域最低賃金に対する標準新人給与の比率(男女別)	情報が入手不可 (本項目に関するデータは把握できていません)	—
	202-2 地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	情報が入手不可 (本項目に関するデータは把握できていません)	—
GRI203:間接的な経済的インパクト2016	203-1 インフラ投資および支援サービス	統合報告書2024 -成長投資・先行投資に340億円、株主還元等に110億円以上を配分	P38
	203-2 著しい間接的な経済的インパクト	統合報告書2024 -成長投資・先行投資に340億円、株主還元等に110億円以上を配分	P38

GRIスタンダード	開示事項	掲載場所	
GRI204:調達慣行2016	204-1 地元サプライヤーへの支出の割合	情報が入手不可 (本項目に関するデータは把握しておりません)	—
GRI205:腐敗防止2016	205-1 腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	サステナビリティレポート2024 -コンプライアンス	P40
	205-2 腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	サステナビリティレポート2024 -コンプライアンス	P40
	205-3 確定した腐敗事例と実施した措置	サステナビリティレポート2024 -コンプライアンス	P40
GRI 206:反競争的行為2016	206-1 反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	サステナビリティレポート2024 -コンプライアンス	P41
GRI 207:税 2019	207-1 税務へのアプローチ	サステナビリティレポート2024 -スター精密グループ税務方針	P38
	207-2 税務ガバナンス、管理、およびリスクマネジメント	サステナビリティレポート2024 -スター精密グループ税務方針	P38
	207-3 政務に関連するステークホルダー・エンゲージメントおよび懸念への対処	サステナビリティレポート2024 -スター精密グループ税務方針	P38
	207-4 国別の報告	情報が入手不可 (当社は、有価証券報告書において、連結子会社の情報、地域別の売上高、地域別の従業員数、連結合計での法人税等調整額を開示しています。一方、国別納税額(法人税等)の情報は現時点では収集・開示していません)	—
GRI 301:原材料 2016	301-1 使用原材料の重量または体積	情報が入手不可 (本項目に関するデータは把握しておりません)	—
	301-2 使用したリサイクル材料	情報が入手不可 (本項目に関するデータは把握しておりません)	—
	301-3 再生利用された製品と梱包材	情報が入手不可 (本項目に関するデータは把握しておりません)	—
GRI302:エネルギー2016	302-1 組織内のエネルギー消費量	サステナビリティレポート2024 -環境データ(エネルギー使用量)	P17
	302-2 組織外のエネルギー消費量	サステナビリティレポート2024 -環境データ(Scope3)	P18
	302-3 エネルギー原単位	サステナビリティレポート2024 -環境データ(エネルギー使用量)	P17
	302-4 エネルギー消費量の削減	サステナビリティレポート2024 -気候変動への対応 -環境データ(エネルギー使用量)	P10 P17
	302-5 製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	サステナビリティレポート2024 -環境配慮型製品への取り組み	P11 P12
GRI303:水と廃水2018	303-1 共有資源としての水との相互作用	サステナビリティレポート2024 -水資源管理 -環境データ(集計範囲) -環境データ(サイト別データ2024)	P15 P16 P19
	303-2 排水に関連するインパクトのマネジメント	サステナビリティレポート2024 -水資源管理	P15

GRIスタンダード対照表

GRIスタンダード	開示事項	掲載箇所	
GRI303:水と廃水2018	303-3 取水	サステナビリティレポート2024 -環境データ(集計範囲) -環境データ(サイト別データ2024)	P16 P19
	303-4 排水	サステナビリティレポート2024 -環境データ(集計範囲) -環境データ(サイト別データ2024)	P16 P19
	303-5 水消費	サステナビリティレポート2024 -環境データ(集計範囲) -環境データ(サイト別データ2024)	P16 P19
GRI304:生物多様性2016	304-1 保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイト	該当せず (当社グループの事業所・工場は、法的な保護地域及び生物多様性価値の高い地域、またはその隣接地には立地していません)	—
	304-2 活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト	該当せず (当社グループの事業所・工場は、法的な保護地域および生物多様性価値の高い地域、またはその隣接地には立地していません。そのため、当社の活動、製品、サービスが生物多様性に著しいインパクトを与えている事例はありません)	—
	304-3 生息地の保護・復元	サステナビリティレポート2024 -生物多様性への取り組み	P14
	304-4 事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種	該当せず (当社グループの事業所・工場は、法的な保護地域及び生物多様性価値の高い地域、またはその隣接地には立地していません。そのため、IUCNレッドリストや国内保全種リスト対象の生物種が生息する地域への事業の影響はありません)	—
GRI305:大気への排出2016	305-1 直接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ1)	サステナビリティレポート2024 -環境データ(集計範囲) -環境データ(CO ₂ 排出量、Scope1) -環境データ(サイト別データ)	P16 P17 P19
	305-2 間接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ2)	サステナビリティレポート2024 -環境データ(集計範囲) -環境データ(CO ₂ 排出量、Scope2) -環境データ(サイト別データ)	P16 P17 P19
	305-3 その他の間接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ3)	サステナビリティレポート2024 -環境データ(Scope3)	P18
	305-4 温室効果ガス(GHG)排出原単位	サステナビリティレポート2024 -環境データ(CO ₂ 排出量売上原単位)	P17
	305-5 温室効果ガス(GHG)排出量の削減	サステナビリティレポート2024 -気候変動への対応 -環境データ(2013年度比CO ₂ 排出量削減率)	P09 P10 P17
	305-6 オゾン層破壊物質(ODS)の排出量	該当せず (当社において該当事例は発生していません)	—
	305-7 窒素酸化物(NOx)、硫黄酸化物(SOx)、およびその他の重大な大気排出物	該当せず (当社において該当事例は発生していません)	—

GRIスタンダード	開示事項	掲載箇所	
GRI306:廃棄物2020	306-1 廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト	サステナビリティレポート2024 -廃棄物の削減・再資源化活動の推進 -環境データ(集計範囲) -環境データ(廃棄物) -環境データ(サイト別データ)	P13 P16 P17 P19
	306-2 廃棄物関連の著しいインパクトの管理	サステナビリティレポート2024 -廃棄物の削減・再資源化活動の推進 -環境データ(集計範囲) -環境データ(廃棄物) -環境データ(サイト別データ)	P13 P16 P17 P19
	306-3 発生した廃棄物	サステナビリティレポート2024 -廃棄物の削減・再資源化活動の推進 -環境データ(集計範囲) -環境データ(廃棄物) -環境データ(サイト別データ)	P13 P16 P17 P19
	306-4 処分されなかった廃棄物	サステナビリティレポート2024 -環境データ(廃棄物)	P17
	306-5 処分された廃棄物	サステナビリティレポート2024 -環境データ(廃棄物)	P17
GRI308:サプライヤーの環境面のアセスメント2016	308-1 環境基準により選定した新規サプライヤー	該当せず (現時点では、環境基準に基づく新規サプライヤーの選定は実施しておらず、関連データも収集していません)	—
	308-2 サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置	該当せず (現時点で、サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトに関する調査や特定、対応措置の実績はありません)	—
GRI 401:雇用2016	401-1 従業員の新規雇用と離職	サステナビリティレポート2024 -社会データ(従業員数) -社会データ(新卒採用、中途採用、離職率)	P32 P33
	401-2 正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当	該当せず (スター精密においては、正社員、非正規社員において手当支給に関する差異はありません。なお、グループ会社全体の状況については現在把握できておりません)	—
	401-3 育児休暇	サステナビリティレポート2024 -人的資本経営(育児休業・育児短時間勤務制度)	P26
GRI402:労使関係2016	402-1 事業上の変更に関する最低通知期間	サステナビリティレポート2024 -労使との関係(異動・解雇などの重要事項通知)	P29
GRI403:労働安全衛生2018	403-1 労働安全衛生マネジメントシステム	サステナビリティレポート2024 -労働安全衛生	P27
	403-2 危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査	サステナビリティレポート2024 -労働安全衛生	P27
	403-3 労働衛生サービス	サステナビリティレポート2024 -健康経営	P27
	403-4 労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	サステナビリティレポート2024 -労働安全衛生	P27

GRIスタンダード対照表

GRIスタンダード	開示事項	掲載箇所	
GRI403:労働安全衛生2018	403-5 労働安全衛生に関する労働者研修	サステナビリティレポート2024 -健康経営、労働安全衛生	P27
	403-6 労働者の健康増進	サステナビリティレポート2024 -健康経営	P27
	403-7 ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和	サステナビリティレポート2024 -労働安全衛生(適用範囲、労働安全衛生に関する体制)	P27
	403-8 労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者	サステナビリティレポート2024 -労働安全衛生(適用範囲、労働安全衛生に関する体制)	P27
	403-9 労働関連の傷害	サステナビリティレポート2024 -労働安全衛生(労働安全衛生の状況)	P27
	403-10 労働関連の疾病・体調不良	サステナビリティレポート2024 -健康経営(目標・健康指標) -労働安全衛生(労働安全衛生の状況)	P27
GRI404:研修と教育2016	404-1 従業員一人あたりの年間平均研修時間	情報が不完全 (当社では、従業員一人あたりの年間平均研修費用は把握しており、毎年データを管理・開示していますが、研修に要した時間については現時点で集計・把握しておりません)	—
	404-2 従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	サステナビリティレポート2024 -人的資本経営(人材の育成) -人的資本経営(退職者への再就職支援)	P24 P28
	404-3 業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	サステナビリティレポート2024 -人的資本経営(人事評価制度)	P24
GRI405:ダイバーシティと機会均等 2016	405-1 ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	サステナビリティレポート2024 -人的資本経営(ダイバーシティの推進による職場環境の整備)	P26
	405-2 基本給と報酬総額の男女比	情報が入手不可 (当社は、現時点において具体的なデータを把握しておりません)	—
GRI406:非差別 2016	406-1 差別事例と実施した救済措置	該当なし (当社において該当事例は発生しておりません)	—
GRI407:結社の自由と団体交渉 2016	407-1 結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー	当社事業所:該当なし (当社において該当事例は発生しておりません) サプライヤー:調査中 セルフアセスメント調査を実施しており、現在結果を確認中です。調査結果については追ってご報告いたします。	P21 P31
GRI408:児童労働 2016	408-1 児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	当社事業所:該当なし (当社において該当事例は発生しておりません) サプライヤー:調査中 セルフアセスメント調査を実施しており、現在結果を確認中です。調査結果については追ってご報告いたします。	P21 P31

GRIスタンダード	開示事項	掲載箇所	
GRI409:強制労働 2016	409-1 強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	当社事業所:該当なし (当社において該当事例は発生しておりません) サプライヤー:調査中 セルフアセスメント調査を実施しており、現在結果を確認中です。調査結果については追ってご報告いたします。	P21 P31
GRI410:保安慣行 2016	410-1 人権方針や手順について研修を受けた保安要員	未実施 (当社は、守衛業務を行う外部委託先の従事者に対して、人権尊重に関する研修を実施しておりませんが、当社は、サプライヤーや委託先に対し、人権尊重や差別禁止に関する方針やガイドラインの遵守を求めています)	P21 P22 P31
GRI411:先住民族の権利 2016	411-1 先住民族の権利を侵害した事例	該当なし (当社において該当事例は発生しておりません)	—
GRI413:地域コミュニティ 2016	413-1 地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	サステナビリティレポート2024 -地域社会への貢献	P30
	413-2 地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト(顕在的、潜在的)を及ぼす事業所	該当なし (当社において該当事例は発生しておりません)	—
GRI414:サプライヤーの社会面のアセスメント 2016	414-1 社会的基準により選定した新規サプライヤー	未実施 (当社では、2025年より本件について取り組みを開始する予定です)	P31
	414-2 サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置	調査中 (当社は、サプライヤーに対しセルフアセスメント調査を実施しており、現在、その結果を確認中です)	P21 P31
GRI415:公共政策 2016	415-1 政治献金	該当なし (当社において該当事例は発生しておりません) サステナビリティレポート2024 -ガバナンスデータ(政治献金)	P42
GRI416:顧客の安全衛生 2016	416-1 製品およびサービスのカテゴリに対する安全衛生インパクトの評価	サステナビリティレポート2024 -品質マネジメント、品質管理体制	P31
	416-2 製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	該当なし (当社において該当事例は発生しておりません)	—
GRI417:マーケティングとラベリング 2016	417-1 製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項	スター精密ホームページ -STAR-ECO Profile	[リンク]
	417-2 製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例	該当なし (当社において該当事例は発生しておりません)	—
	417-3 マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例	該当なし (当社において該当事例は発生しておりません)	—
GRI418:顧客プライバシー 2016	418-1 顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立	該当なし (当社において該当事例は発生しておりません)	—