NIHON KOHDEN

NIHON KOHDEN REPORT 2022

Illuminating Medicine for Humanity

目次

日本光電の Value 2
経営理念 3
日本光電の軌跡 4
日本光電の強み 5
2030年に向けて挑戦する新たな世界観 8
価値創造モデル 9
中期経営計画の進捗状況 10
トップメッセージ 14

サステナビリティ 19
サステナビリティ推進方針 20
ステークホルダー・エンゲージメント 23

ガバナンス 24
コーポレート・ガバナンスの充実 25
マネジメントチーム 30
社外取締役メッセージ 32
コンプライアンスの徹底 35
リスクマネジメントの強化 38

品質 42
安全・安心の向上 43
公正な取引に向けて 47

人権・人財 49
人権の尊重 50
働きがいのある職場の実現 52

環境 58
環境理念・環境方針 59
環境マネジメント 60
TCFD 提言に基づく情報開示 64
環境配慮型製品の提供 69

情報開示と株主還元の充実 70
情報開示と株主還元の充実 71
外部評価 74

日本光電の地域貢献 75
日本光電の地域貢献 76

財務・会社情報 77
財務・非財務ハイライト 78
商品群別の概況（連結） 81
財政状態および経営成績の分析 82
経理担当取締役メッセージ 84
会社情報 85

本レポートの使い方

☰ 目次ページへ移動します
↩ 前の表示へ移動します
◀ 前のページへ
▶ 次のページへ

日本光電のValue

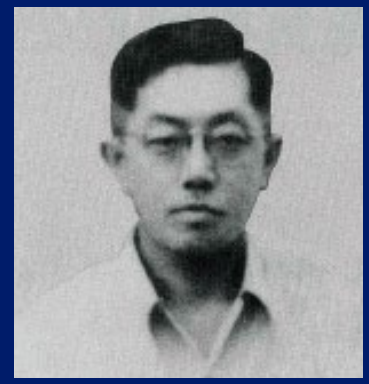
救急現場、検査、診断、治療、リハビリ、在宅医療……。
日本光電の事業・製品は、医療現場を幅広くサポートし、
安全と安心を提供し続けています。

VALUE

経営理念

病魔の克服と健康増進に先端技術で挑戦することにより
世界に貢献すると共に社員の豊かな生活を創造する

創業時の12名のメンバ


創業者 荻野 義夫

「病を癒す…それは主義や国境を越えるもの。どんなに情熱を注ぎ込んでも悔いはない」。この創業時のゆるぎない信念の下、日本光電は経営理念の実現を目指し、ヘルスケアの課題に対し、革新的で高品質な医療機器で解決すべく挑戦してきました。これまでに開発した医療機器は、世界120ヵ国以上の医療現場でお使いいただき、多くの患者さんを救っています。

2021年8月に創立70周年を迎えた日本光電は、**「医療現場に根差した技術開発力」「国内外の幅広い顧客基盤」「高品質の製品・サービスとそれを支える開発・生産・販売・サービス体制」「長年にわたって培われたブランド力」**という強みを活かし、これからも病魔の克服と健康増進に先端技術で挑戦し、世界に貢献する企業として、患者さんや医療従事者の皆様にとっての価値を創造・提供し続けます。

日本光電の軌跡

日本光電は1951年8月の創業以来、革新的な医療機器の提供を通じてヘルスケアの課題に挑戦し、社会に貢献することで、着実に成長してきました。

1951年12月
世界初の全交流直記式脳波装置 ME-1Dを発売
世界を変える脱・電池
交流電源駆動式の脳波計が誕生

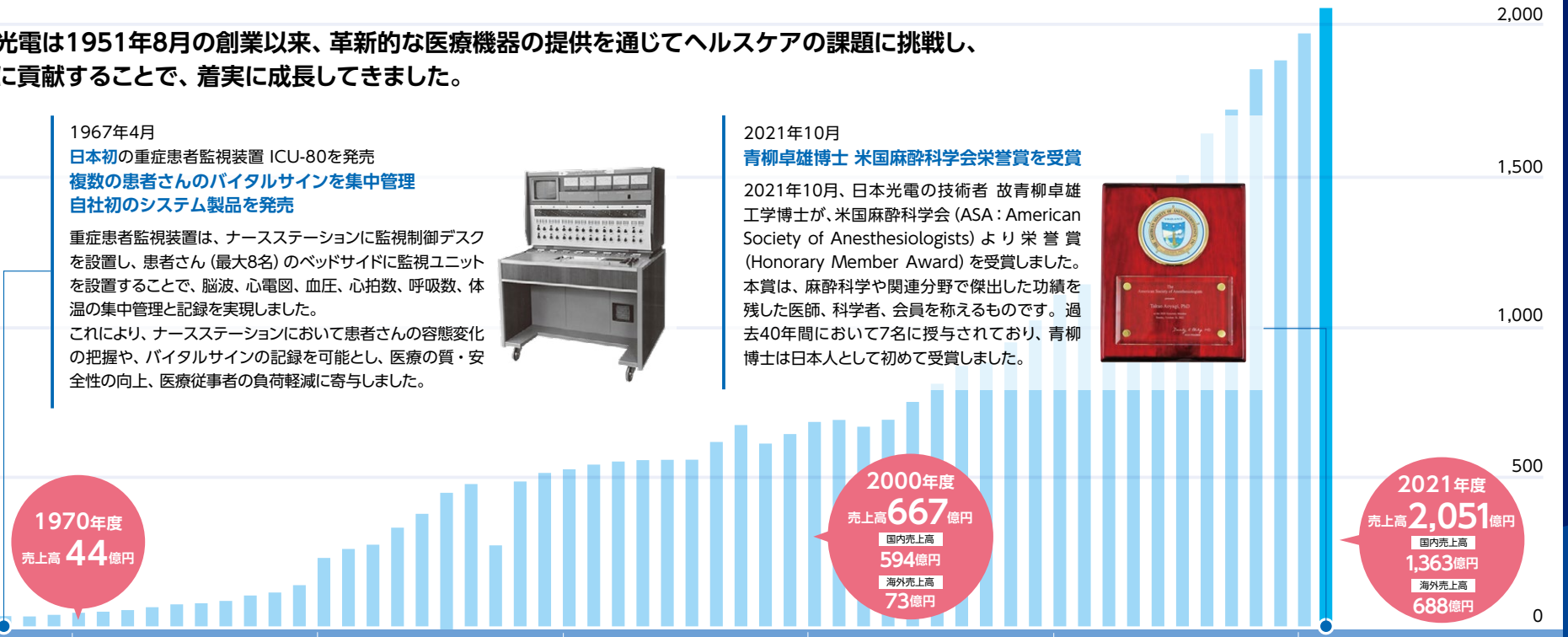
当時の脳波装置のほとんどは、交流雑音障害を避けるため、電池を電源とした輸入品であったことから、検査の途中で電池がなくなり記録が途切れ、大切な脳波の現象記録を取り逃がしてしまったり、電池そのものの保守に問題がありました。
日本光電では雑音障害の低減、操作性の改良などを行った、世界初の全交流直記式脳波装置を開発することで、適切な脳波検査の実施と検査結果の提供を可能とするとともに、患者さん、医療従事者の負荷軽減に寄与しました。

1967年4月
日本初の重症患者監視装置 ICU-80を発売
複数の患者さんのバイタルサインを集中管理
自社初のシステム製品を発売

重症患者監視装置は、ナースステーションに監視制御デスクを設置し、患者さん（最大8名）のベッドサイドに監視ユニットを設置することで、脳波、心電図、血圧、心拍数、呼吸数、体温の集中管理と記録を実現しました。
これにより、ナースステーションにおいて患者さんの容態変化の把握や、バイタルサインの記録を可能とし、医療の質・安全性の向上、医療従事者の負荷軽減に寄与しました。

2021年10月
青柳卓雄博士 米国麻酔科学会栄誉賞を受賞

2021年10月、日本光電の技術者 故青柳卓雄工学博士が、米国麻酔科学会（ASA：American Society of Anesthesiologists）より栄誉賞（Honorary Member Award）を受賞しました。本賞は、麻酔科学や関連分野で傑出した功績を残した医師、科学者、会員を称えるものです。過去40年間において7名に授与されており、青柳博士は日本人として初めて受賞しました。



1950年代

1952年3月
世界初の電気眼底（脳内）血圧計
MOB-1を発売

1955年6月
世界初の電子管記録式心電計
MC-1Cを発売

1960年代

1960年9月
日本初の多用途監視記録装置
（ポリグラフ）RM-150を発売

1965年8月
日本初の直流式心室細動除去装置
（デフィブリレータ）MDV-1を発売

1970年代

1974年3月
世界初となるパルスオキシメータの原理に関する国内特許を出願

1976年11月
世界初のテレメータ式患者監視装置
WEP-6000を発売

1980年代

1984年2月
世界初のオールテレメータ化
分娩監視装置 OMF-7201を発売

1985年4月
世界初の呼吸総合モニタ
OMR-7101を発売

1990年代

1990年12月
日本初のデジタル心電図テレメータの医用テレメータ WEP-8430／8440を発売

1991年3月
世界初のデジタル・マルチパラメータテレメータ式ベッドサイドモニタ
BSM-8502を発売

2000年代

2003年5月
世界初のメインストリーム式で気管挿管していない患者さんに使用できるCO_2センサを発売

2009年6月
国産の自動体外式除細動器
AED-2100を発売

2010年代

2018年8月
世界初の超音波プローブと接続してエコー画像を表示できる中位機種ベッドサイドモニタ
CSM-1700を発売

2019年6月・9月
自社製初の人工呼吸器
NKV-330、NKV-550を発売

2020年代

2020年11月
世界初の全自動血球計数・赤血球沈降速度測定装置 MEK-1305を海外で発売

2022年2月
国産初のオートショック自動体外式除細動器 AED-3250を発売

AUTO SHOCK
オートショック

日本光電の強み ～新製品にかける担当者の想い～

日本光電は、最先端のテクノロジーで医療現場の課題解決に挑んでいます。
2021年度に発売した新製品について、担当者の創意工夫、医療貢献への熱意をご紹介します。

当社初 網赤血球測定付き 全自動血球計数器 MEK-9200

血球計数器は、患者さんの血液に含まれる赤血球・白血球・血小板などの「血球の数」を測定する医療機器で、様々な疾患の有無を発見することができます。MEK-9200は、青色半導体レーザと核酸染色試薬を採用し、当社初となる網赤血球測定を実現しました。網赤血球は、骨髄から末梢血中に放出された新しい赤血球で、貧血などの診断に用いられます。特に海外において網赤血球の検査数が多いため、今後の設置ベース拡大および試薬売上増加に期待しています。

DynaScatter Laser
+HEM488

担当者の声

先輩開発者から引き継いできた蛍光計測技術にかける期待

MEK-9200は、青色半導体レーザと核酸染色試薬により、網赤血球に残存しているRNA（リボ核酸）を染色し、赤血球と網赤血球を分離・測定しています。当社独自の蛍光計測技術であるRNP法※を活用した、RNAとDNA（デオキシリボ核酸）の同時解析により実現しました。

この技術は、20年以上前から当社の先輩開発者が研究してきた歴史があります。本製品の開発にあたっても様々な課題がありましたが、これまでの研究記録と開発メンバ全員の努力により製品化できました。今後は、さらなる独自技術の開発、パラメータ搭載を追求していきます。また、MEK-9200は既存機種のMEK-9100と共通のプラットフォームを利用しており、操作性や使いやすさが統一されています。

本製品の上市により、検体検査機器事業のより一層の発展を目指します。

※ RNP法：血球サイズと蛍光量の測定により、Red cell（赤血球）、Nucleated cell（白血球などの有核血球）、Platelet（血小板）を分画する方法。

技術開発本部 IVD技術開発部
第二技術部 一課長
紫垣 直希

日本光電の強み ～新製品にかける担当者の想い～

国産初 オートショックAED
自動体外式除細動器 AED-3250

AED（自動体外式除細動器）は、心臓がけいれんし、血液を流すポンプ機能を失った状態（心室細動）の心臓に対して電気ショックを与え、正常なリズムに戻すための医療機器です。オートショックAEDは、救助者がショックボタンを押す必要がなく自動で電気ショックを行うため、救助に対する心理的な負担の軽減、使用率向上が期待されます。また、電気ショックまでの時間短縮により、蘇生率のさらなる向上を目指しています。
当社のサステナビリティ重要課題（マテリアリティ）の1つにも「AEDへのアクセス拡大による蘇生率の向上」を掲げており、講習会を通じた使用方法等の啓発に注力しています。

担当者の声

救命率のさらなる向上を目指して

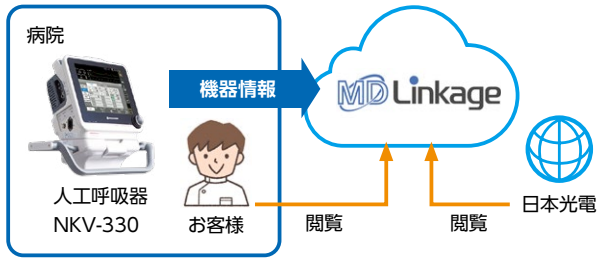
これまで日本にはなかった、操作ボタンを押すことなく自動で電気ショックを行うオートショックAEDの製品化までの道のりは大変険しいものでした。従来のAEDと使い方が異なるため、より安全性に重きを置く目的で、イラスト・メッセージで操作方法を表示する画面の搭載はすぐに決定したものの、表示の内容やタイミング、音や音声ガイド等、試作を何度も繰り返し、お客様目線で妥協を許さず検討を重ねました。
その結果、唯一の国産AEDメーカらしく細部までこだわり、もし自分がユーザだったら欲しくなる製品に仕上げ、オートショックAED黎明期に上市することができました。
今後、オートショックAEDが日本中に普及・認知されることにより、救命率・社会復帰率のさらなる向上に期待するとともに、勇気を持って救助に携わっていただいた方々を含めたすべての人々のQOL改善に寄与することを願っています。

技術開発本部 医療機器技術開発部
救急蘇生機器部 一課長
西山 博之

日本光電の強み ～新製品にかける担当者の想い～

人工呼吸器の稼働状況をリモートモニタリング
医療機器リモート監視システム MD Linkage

新型コロナウイルスの感染拡大により医療機関に多くの人工呼吸器が設置される中、当社の人工呼吸器 NKV-330を対象とした医療機器リモート監視システムMD Linkageのサービスを新たに日本で開始しました。
人工呼吸器の点検結果をクラウドサーバに自動送信することで、お客様の業務負荷軽減、そして、遠隔での動作状況の確認により、感染予防などの医療安全につながると期待しています。
当社のサステナビリティ重要課題（マテリアリティ）の1つに「遠隔監視を用いた製品稼働率向上」を掲げており、引き続きMD Linkageへの接続機種・台数の拡大に取り組みます。



MD Linkage

担当者の声

製品データ活用による顧客価値提供

人工呼吸器からMD Linkageに送信される機器情報や匿名加工された患者さんのバイタルデータを活用してどのような顧客価値を提供できるか、医療従事者の業務フローをどのように改善するサービスを提供できるかを詳細に特定していくことは、開発時に企画担当として一番苦労したことでした。
そのため、提供するサービスについて3つのステージに分け、各ステージで「業務支援」「業務改善」「障害対応」というテーマを明確に定め、段階的に着実に開発を推進しました。これは、当社の生体情報モニタリング事業を通じて培ってきた医療現場との信頼関係に加え、医療従事者の意見をもとに開発した人工呼吸器だからこそ、顧客価値提供につながるデータ連携を実現できたと思います。
クラウドに送信された機器情報や患者さんのバイタルデータを活用し、これからも人工呼吸器向けの医療機器リモート監視システムの機能拡張を行うことで、より多くの顧客価値につながるサービスを提供できると考えています。
今後は、人工呼吸器だけではなく、より多くの医療機器が“つながる”サービスを、お客様とともに作り上げて提供できる日を心待ちにしています。

事業戦略本部 企画統括部
生体モニタ企画部
呼吸・麻酔機器課 リーダ
武田 淑

2030年に向けて挑戦する新たな世界観

日本光電は、医療現場と向き合うことで潜在的な課題を見出し、長年培ってきた独自技術と知見、そして最先端の技術を融合することで課題解決に資する価値あるソリューションを世界中のパートナーとともに創造し続けます。

インテリジェント

テクノロジーの進歩。
医療現場のヒューマンエラーはなくせるだろうか?

患者視点

穏やかに、人間らしく過ごせる。
そんな集中治療室をつくれるだろうか?

コネクテッド

好きな場所で、好きな時間を過ごす。
医療と暮らしをよりスマートにつなげるだろうか?

アクセシブル

「AED」と「人間」。
最後の距離を、どう縮めるのか?

最適化

病院経営の質と効率。患者さんも家族も医療従事者も、
みんなが生き生きとした医療は実現できるだろうか?

価値創造モデル

日本光電は、経営理念に基づく事業活動を通じて社会課題の解決に取り組み、
社会に価値を提供するとともに、グループの持続的発展と企業価値の向上を目指しています。

経営理念の実現

BEACON 2030
長期ビジョン
Illuminating Medicine for Humanity

営業利益率 15%　海外売上高比率 45%

日本光電が取り組む社会・医療の課題

社会課題
- 人口構造の変化
- 疾病構造の変化
- 気候変動、自然災害

医療の課題
- 医療費の増大
- 医療の質の確保

医療機器業界の潮流
- デジタル化の加速
- 流通環境の変化
- 新たな働き方への対応
- 法規制の厳格化

INPUT

主な投資資本

財務資本
- 健全な財務体質
  - 流動比率 338%（2021年度）

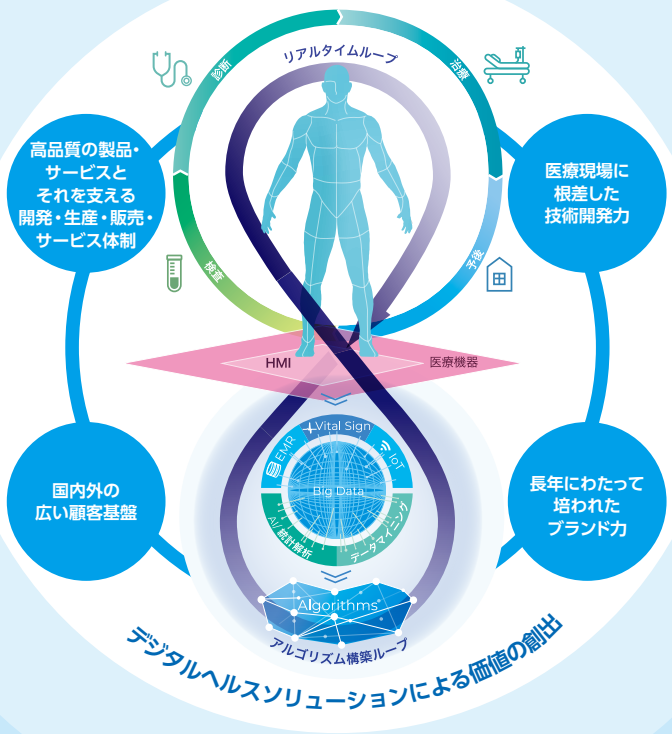
人的資本
- 多様な従業員
  - 従業員数 5,639名 うち海外1,603名（2022年3月末時点）

知的資本
- 積極的な研究開発投資
  - 研究開発費 57億円（2021年度）
- 革新的な技術開発力
  - 新製品発売数 8品目（2021年度）

製造資本・社会資本
- 国内外の拠点数　国内 営業所116ヵ所　海外 25社のグループ会社
- 製品展開エリア 世界120ヵ国以上（2022年3月末時点）

自然資本
- 売上高CO_2原単位 6.59t-CO_2/億円（2021年度）
- リサイクル比率 97.3%（2021年度）

2030 VALUE CREATION COMPASS
価値共創の羅針盤



OUTPUT

中期経営計画　経営目標値

	2024年3月期
売上高	1,970億円
国内売上高	1,340億円
海外売上高	630億円
（海外売上高比率）	（32.0%）
営業利益	200億円
（営業利益率）	（10.2%）
当期純利益	138億円
ROE	10%

2022年3月期　実績値

生体計測機器
売上高 396億円　構成比 19.3%

心電計 ECG-3350

生体情報モニタ
売上高 848億円　構成比 41.4%

セントラルモニタ CNS-2101

治療機器
売上高 433億円　構成比 21.2%

自動体外式除細動器 AED-3250

その他
売上高 371億円　構成比 18.1%

全自動血球計数・赤血球沈降速度測定装置 MEK-1305

OUTCOME

創出する社会価値

財務資本
- 持続的成長への投資資金
- 株主還元

人的資本
- 雇用創出
- 医療への貢献にやりがいと誇りを持てる組織風土の醸成

知的資本
- AIやグリーン技術など価値共創の源泉となるテクノロジー

社会資本
- 患者さんのQOLの向上
- AEDへのアクセス拡大による蘇生率の向上

自然資本
- 脱炭素社会の実現

製造資本
- 世界最高品質を追求するバリューチェーン

中期経営計画の進捗状況

2021年4月にスタートした3ヵ年中期経営計画では、長期ビジョン「BEACON 2030」を実現するための第1フェーズとして、基盤の強化に取り組んでいます。「BEACON 2030 Phase Ⅰ」の基本方針に掲げた、「事業と企業活動を通じてサステナビリティを推進する」ために、コンプライアンスの徹底とグループガバナンスの一層の強化、既存事業の収益性改善と戦略的な先行投資、グローバル・サプライチェーン・マネジメントの構築とコーポレート主要機能の強化に取り組んでいます。これらについて、初年度にあたる2021年度の進捗状況をご紹介します。

中期経営計画 基本方針

事業と企業活動を通じてサステナビリティを推進する

経営　コンプライアンスの徹底とグループガバナンスの一層の強化により、経営基盤を強化する。

事業　既存事業の収益性を改善することで得た原資により、戦略的な先行投資を実施し、新たな成長への種を蒔く。

組織　グローバル・サプライチェーン・マネジメントの構築とコーポレートの主要機能の強化により、グローバル成長の礎を築く。

経営目標値（2024年3月期）

売上高 1,970億円	国内売上高 1,340億円	海外売上高 630億円	
営業利益（営業利益率） 200億円（10.2%）		ROE 10%	

中期経営計画の進捗状況

2021年度の振り返り

2021年度は、前年度のコロナ禍で低調だった一部製品・消耗品の需要が国内外で回復するとともに、変異株の感染拡大により、生体情報モニタや人工呼吸器などの新型コロナウイルスに対応するための医療機器の需要が当初の想定を上回って推移しました。
このような状況下、世界的な半導体の需給ひっ迫に対応するため、サプライチェーン・マネジメント改革を推進してグローバルにおける製品供給の継続に取り組み、売上高、利益ともに過去最高を更新しました。国内では、医療安全、診療実績、業務効率につながる顧客価値提案を推進しました。自社品の販売に注力した結果、売上構成が良化し、売上総利益率が改善したことは、収益体質の変革につながる成果と考えています。海外においては、生体情報モニタなど製品の設置台数が拡大する中、消耗品・サービス事業に注力するとともに、米国およびアジアでの事業基盤の強化に取り組みました。海外売上高比率、消耗品・サービス売上高比率、売上総利益率がいずれも前年度を上回り、収益性の改善につながっています。
2年目にあたる2022年度は、半導体の需給ひっ迫影響が継続するほか、ウクライナ情勢や上海ロックダウンなどの不確定要素が多くありますが、引き続きサプライチェーン・マネジメント改革を推進し、製品供給継続に注力するとともに、売上総利益率50%以上、営業利益率10%以上を定常的に確保できる企業体質への変革に取り組みます。

前年度に続き、過去最高の売上高、利益を更新

	2020年3月期	2021年3月期		2022年3月期	目標2024年3月期
海外売上高比率	27.4%	31.3%	■ 米国生体情報モニタリング事業、インドが売上をけん引	33.5%	32.0%
消耗品・サービス売上高比率	45.5%	43.0%	■ 生体情報モニタ等の設置台数が拡大し、消耗品の需要が増加	44.2%	48%以上
売上総利益率	48.3%	51.2%	■ 海外売上高比率の上昇 ■ 国内で自社品売上が伸長	53.2%	50%以上
（ご参考）自社品売上高比率	65.6%	69.5%		72.7%	

売上高 2,051 億円　　営業利益 309 億円

事業と企業活動を通じてサステナビリティを推進

サステナビリティの推進をより一層強化するため、2021年7月に社外有識者で構成されるアドバイザリーボードを設置しました。ミーティングを通じて、気候変動に関する情報開示の早期化や人権デューデリジェンスの早期実施といった具体的なアドバイスを受け、対応を加速させました。
詳細については、**サステナビリティのページ**をご覧ください。

中期経営計画の進捗状況

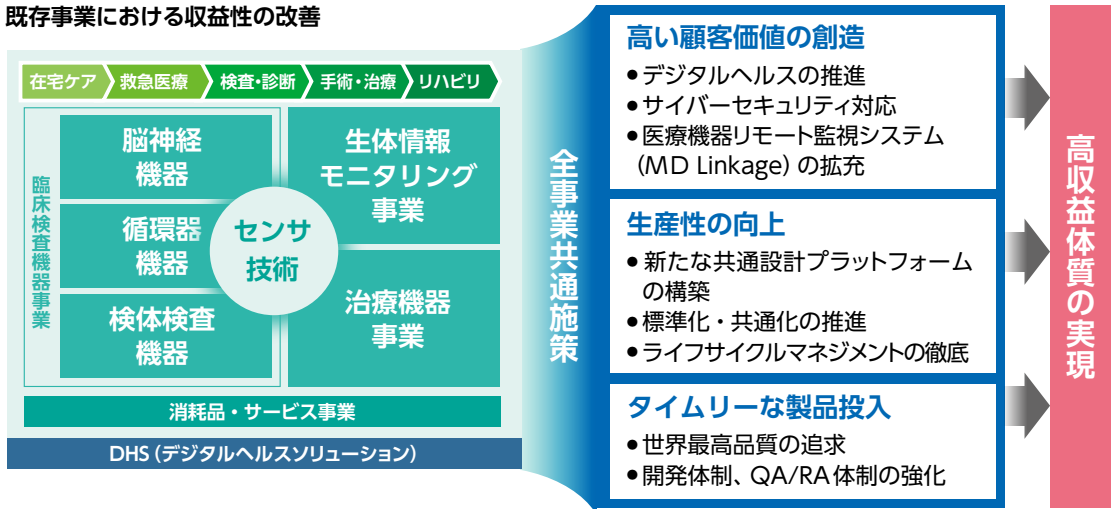
経営：コンプライアンスの徹底とグループガバナンスの一層の強化

コンプライアンスの徹底に向けては、2021年1月に発生した贈賄事案の再発防止策を策定・実施しました。また、グループガバナンスを一層強化するため、グローバル経営管理ポリシーを導入し、海外子会社での実運用を開始しました。詳細については、**コンプライアンスの徹底のページ**をご覧ください。

事業：既存事業の収益性改善と戦略的な先行投資

既存事業の収益性改善に向けては、顧客価値の高い自社製品・サービスを投入し、収益性の改善に取り組みました。全事業共通の施策として、高い顧客価値の創造、生産性の向上、タイムリーな製品投入に取り組み、高収益体質の実現を目指しています。2021年度は、当社初となる網赤血球測定付き全自動血球計数器を日本・海外で発売したほか、ITシステムとの連携を強化したセントラルモニタ、当社初のオートショックAEDを日本で発売しました。また、人工呼吸器を対象とした医療機器リモート監視システムのサービスを日本で開始しました。さらに、ドバイ試薬工場で生産を開始、患者容態管理のためのアルゴリズムおよびソフトウェアの研究開発を行う米国アンプスリーディ（株）を買収するなど、海外事業の基盤強化を図りました。

既存事業における収益性の改善



2021年度発売の新製品

全自動血球計数器
MEK-9200

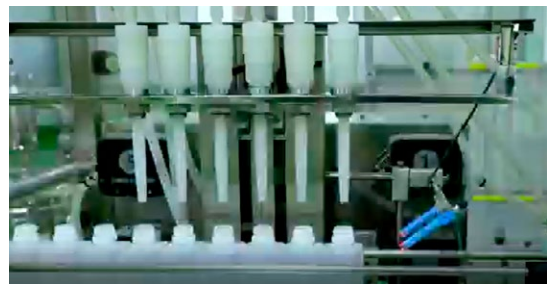
セントラルモニタ
CNS-2101（国内のみ）

オートショックAED
AED-3250（国内のみ）

MD Linkage
医療機器リモート監視システム

医療機器リモート監視システム
人工呼吸器対応（国内のみ）

ドバイ試薬工場稼働開始（2021年4月）



中期経営計画の進捗状況

組織：グローバル・サプライチェーン・マネジメントの構築と コーポレート主要機能の強化

世界的にサプライチェーンが混乱する中、特に海外における機会損失を低減するため、グローバルな情報基盤を整備するとともに在庫の適正管理に取り組みました。部品供給のひっ迫に対しては、事前発注や複社購買により部品在庫の確保を優先しています。また、グローバル・サプライチェーン・マネジメント改革、コーポレート・デジタルトランスフォーメーション（CDX）の一環として、PLM／MES※システムの導入に着手しました。
また2021年6月に欧州子会社がサイバー攻撃を受けたことを踏まえ、社内ITシステムのセキュリティ強化を図りました。さらに、製品のライフサイクル全体を通して、最新の法規制に対応するための体制を強化するとともに、環境規制への対応や市販後マーケティング調査の強化に注力しています。

※PLM（Product Life-cycle Management）：製品ライフサイクル管理、
MES（Manufacturing Execution System）：製造実行システム。

グローバル・サプライチェーン・マネジメントの構築

☑ グローバル情報基盤を整備
- 商談機会損失の低減
- 在庫の適正管理

☑ 部品供給のひっ迫への対応
- 部品の事前発注
- 複社購買

☑ PLM/MES システム導入に着手

コーポレート主要機能の強化

☑ 社内ITシステムの
サイバーセキュリティ強化

☑ 製品のライフサイクル全体で、
最新の法規制への対応を強化
- 環境規制対応
- 市販後マーケティング調査

トップメッセージ

「BEACON 2030 Phase Ⅰ」の初年度の成果と課題をもとに、長期ビジョン実現に向けた「基盤の強化」を着実に推進します。

代表取締役社長執行役員

荻野博一

はじめに

ウクライナ情勢において犠牲となられた全ての方々に哀悼の意を表します。日本光電グループは、人道的支援のため、義援金および医療機器の寄附を行いました。

「病を癒す―それは主義や国境を越えるもの。どんなに情熱を注ぎ込んでも悔いはない」。創業者が残したこの言葉に思いを馳せ、医療機器メーカとしての使命を果たすべく決意を新たにしています。今後も、人命を何よりも尊重し、患者さん、医療従事者の皆様の支援に最善を尽くしてまいります。

創業後初となる売上高2,000億円を達成、利益も過去最高を更新

2021年度は、中期経営計画「BEACON 2030 Phase Ⅰ」の初年度にあたりますが、新型コロナウイルス変異株の感染拡大、半導体の需給ひっ迫に伴う電子部品の枯渇などの問題に対応しながら、基本方針に基づく重要施策を着実に推進しました。

売上面ではコロナ禍で低調だった一部製品・消耗品の需要が前年度から回復したことに加え、変異株の感染拡大に伴い、想定を上回るコロナ関連需要が国内および海外の一部地域で継続しました。また、この2年間のコロナ対応を通じて、生体情報モニタ、人工呼吸器などの設置台数が拡大する中で、消耗品・サービス事業の強化も奏効しました。

成長をけん引する海外事業では、特にシェア拡大に注力する米国の生体情報モニタリング事業が売上に寄与しました。全米最古の医学部を持つ、ペンシルベニア大学病院新病棟における生体情報モニタシステム商談の成功は、当社の製品・サービスが海外市場でも高く評価されていることの証しであり、さらなるブランド力向上につながると期待しています。また、新興国では、ブラジルのアインシュタイン病院におけるICU向け生体情報モニタ商談を獲得し、

トップメッセージ

インドでは大手病院グループにおける生体情報モニタ商談を複数獲得するなど、当社プレゼンスが向上しました。
また、年間を通して部品供給のひっ迫が大きな課題となる中、医療現場の要請に応えるため、技術・生産部門をはじめとする全部門が一丸となってサプライチェーン・マネジメント改革を推進し、製品供給を継続しました。
収益性の改善においては、海外売上高比率、消耗品・サービス売上高比率、自社品売上高比率がいずれも前年度を上回りました。中長期的な成長を支える事業基盤の強化は着実に進んでおり、2024年3月期の収益目標達成に向けた取り組みをより一層強化します。

2024年3月期に目指す姿

売上総利益率50%以上、営業利益率10%以上を定常的に生み出せる企業体質への変革

1. 海外売上高比率の向上
2. 消耗品・サービス売上高比率の向上
3. 自社品売上高比率の向上

3ヵ年中期経営計画「BEACON 2030 Phase Ⅰ」：基盤の強化
初年度の進捗状況と2022年度の取り組みをご報告します。

環境と品質、人権・人財面でサステナビリティ推進に注力しました

2021年度は、12のサステナビリティ重要課題（マテリアリティ）についてKPI（Key Performance Indicator）を設定し、施策を推進しました。
2021年4月には、社長を委員長とするサステナビリティ推進委員会を設置し、推進体制を強化するとともに、7月には社外有識者4名※1によるアドバイザリーボードを設置しました。アドバイザリーボードミーティングでは、特に環境、品質、人権・人財分野における取り組みの重要性が指摘され、アクションプランを策定しました。
環境面では、気候変動に関連した財務情報の開示（TCFD※2提言に基づく情報開示）とともに、水資源の保全に対する取り組みとして、全グループ拠点における水ストレス地域判定を実施し、取水量と排水量に関する情報を当社ウェブサイトに公開しました。今後は、サプライチェーン全体を含めたCO_2排出量の削減の取り組みを強化するため、従来よりも環境負荷の少ない環境配慮型製品の開発に注力し、当社やサプライヤーだけではなく、製品をご利用いただくお客様のCO_2排出量削減の取り組みにも貢献してまいります。

※1 アドバイザリーボードメンバのうち1名は2022年6月に社外取締役に就任したことから、現在は3名で構成。
※2 TCFD（Task Force on Climate-related Financial Disclosures）：金融安定理事会により設置された気候関連財務情報開示タスクフォース

トップメッセージ

品質面では、お客様の当社製品やサービスに対する愛着度（ロイヤルティ）を測る指標であるネット・プロモーター・スコアの調査を実施し、1,000名を超えるお客様からご回答をいただきました。ご協力をいただき、改めて御礼申し上げます。今後は調査結果を分析し、スコア向上に努めます。

人権・人財面では、当社初の人権デューデリジェンスおよび従業員満足度調査を実施しました。人権デューデリジェンスは、国内外の日本光電グループ各社と重要サプライヤーを対象に実施しましたが、ともに労働環境に対する意識が高いことがわかりました。今後は、さらに調査を進め、人権リスク評価および人権問題の特定を行い、対策を推進します。

ネット・プロモーター・スコア調査の実施イメージ

従業員満足度調査では高い満足度を示したものの、年代別、職種別の回答にばらつきがあったため、調査結果をもとに、全従業員がやりがいを持ち、活き活きと働ける職場環境の構築を目指します。

詳細については、**環境ページ**、**品質ページ**、**人権・人財ページ**をご覧ください。

【経営の視点】コンプライアンス徹底に向けた施策に注力、ガバナンス強化に取り組みました

昨年1月に発生したコンプライアンス事案では、お客様、株主様を含めたすべてのステークホルダーの皆様に大変なご心配をおかけしました。二度と同様の事案を起こさないために、私自身が再発防止策実行管理委員会の委員長となり、再発防止策の導入・実施と組織風土改革に注力してまいりました。

各施策の推進を通して、当社におけるコンプライアンス意識は着実に向上していますが、昨年11月に元社員による不正行為が新たに発覚しました。コンプライアンスの徹底は未だ道半ばであると真摯に受け止め、より一層のガバナンス強化に取り組みます。

その一環として、本年4月に、国内販売を統括する「営業本部」を「国内事業本部」に再編しました。経営管理機能と営業統括機能を明確に分離するとともに、各支社支店の管理部門を増強し、内部統制におけるディフェンスラインを強化します。

引き続き、社長である私自身が自らの言動を通してコンプライアンスの徹底を実践し、倫理的行動を何よりも重んじる組織風土の醸成に努めてまいります。

寄附金ウェブ申請方式の導入 2021年9月	営業員が寄附金処理に関与しない体制の構築
受注前プロセスにおけるシステム統制の強化 2021年11月	見積等のプロセスの透明化、不正行為の機会の防止
国内ディーラーを対象としたアンケート調査の実施 2022年1月以降 社外向け通報窓口の新設 2022年1月以降	ディーラーとの相互牽制
外部専門家によるコンプライアンス教育の実施 2021年10月 コンプライアンスを人事評価項目として設定 2021年6月 上級職、10月 一般社員	社員一人ひとりのコンプライアンス意識の向上

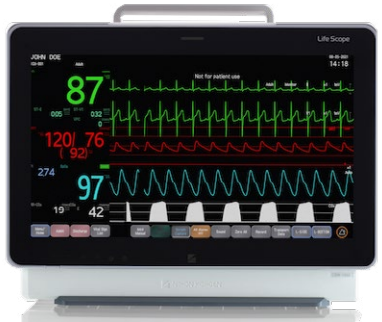
トップメッセージ

【事業の視点】新製品の発売に加え、新規事業の創造に向けた取り組みが前進しました

既存事業の収益性改善においては、付加価値の高い新製品として、当社初となる網赤血球測定付き全自動血球計数器およびオートショックAEDを発売しました。

また、米国では、サイバーセキュリティ機能を強化した中位機種ベッドサイドモニタのFDA承認を取得しました。本年4月に発売し、米国市場における一層のシェア向上に期待しています。

新規事業の創造では、デジタルヘルスソリューション（DHS）構想を実現するため、生体情報モニタ等から得られるバイタルサインデータを管理する情報基盤の開発に取り組むとともに、患者さんの容態管理のためのアルゴリズムおよびソフトウェアの研究開発を行う米国アンプスリーディ（株）を買収しました。コロナ禍で医療のデジタル化が加速する中、データを活用してお客様の課題解決につなげるソリューション型ビジネスモデルへの変革を目指します。



米国でFDA承認を取得したベッドサイドモニタ CSM-1500シリーズ

アンプスリーディ（株）が開発しているソフトウェア CoMET®
Continuous Monitoring of Event Trajectories

【組織の視点】サプライチェーンの抜本的な改革に着手しました

2021年度には「サプライチェーン・マネジメント革新プロジェクト」を立ち上げました。新たな事業環境に適応するため、グローバルな生産物流体制の再構築を視野に、機会損失の最小化とスループットの最大化を目指して改革を推進します。コロナ禍によるサプライチェーンの混乱、半導体需給のひっ迫、さらにウクライナ情勢や上海ロックダウン等の影響により、事業リスクとしてサプライチェーン・マネジメントの重要性が増しており、2022年度は、製品の安定供給と適正在庫管理の両立に向けた分析結果をもとに、サプライチェーン・マネジメント体制の再設計を進めます。また、コーポレート・デジタルトランスフォーメーション（CDX）の一環として、PLM／MES※システムを導入し、生産性向上につなげます。

また、人財面では、グローバルな組織風土の醸成に向けて、国内外の人事担当が一堂に参加する会議を開催し、経営理念研修やグローバル共通価値基準に基づく人財育成プログラムの策定を推進しました。

※ PLM（Product Life-cycle Management）：製品ライフサイクル管理、
MES（Manufacturing Execution System）：製造実行システム。

トップメッセージ

70周年記念配当、特別配当、自己株式取得を実施

日本光電は、株主の皆様への利益還元を経営の最重要政策の1つと位置付け、長期にわたって安定的な配当を継続することを基本方針としています。2021年度の期末配当金は、昨年8月をもちまして創立70周年を迎えたこと、業績が好調に推移したことから、株主の皆様のご支援に感謝の意を表するため、普通配当20円に加え、創立70周年記念配当13円、特別配当15円の48円とさせていただきました。これにより、2021年度の年間配当金は中間配当金19円と合わせて1株当たり67円となります。また、自己株式の取得については、2022年2月に28万株を取得するとともに、5月から6月にかけて32万株を取得しました。2022年度の年間配当金は40円（中間配当金20円、期末配当金20円）の予想です。

これからも皆様とともに

創立70周年を迎えましたことはひとえに、お客様、株主様、すべてのステークホルダーの皆様からのご支援の賜物であり、心から感謝を申し上げます。
長期ビジョンに掲げた「グローバルな医療課題の解決で、人と医療のより良い未来を創造する」というメッセージは、私たちのパーパス（存在意義）であり、医療機器メーカとしての使命であると考えています。
引き続き、長期ビジョンの実現、中期経営計画の達成に邁進し、持続可能な社会の実現と持続的な企業価値の向上に取り組みます。株主の皆様におかれましては、より一層のご支援ご鞭撻を賜りますようお願い申し上げます。

BEACON 2030

長期ビジョンの名称について

ビジョンステートメントのキーワードが「てらす」であること、日本光電の社章が燈台を表すことから、**BEACON**（ビーコン）**2030**と名付けました。「病める人のための光とも、手立てともなろう」という想いを込めています。

サステナビリティ

事業戦略とサステナビリティ戦略の連動を一層高め、経済価値、社会価値の双方を創出することで、持続可能な社会の実現と企業価値の向上を目指します。

SUSTAINABILITY

サステナビリティ推進方針

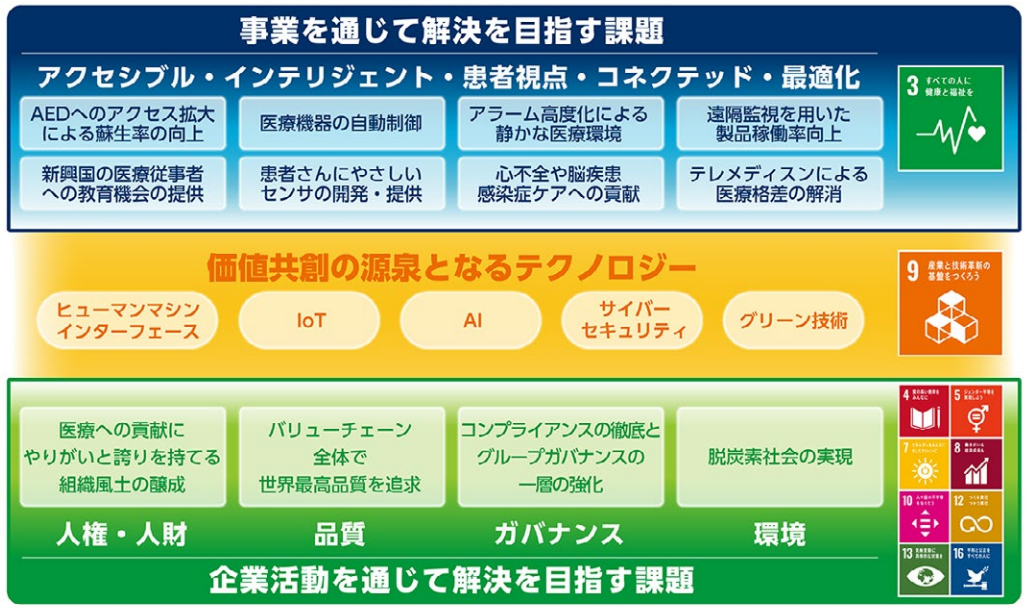
日本光電は、医療機器専業メーカとして事業と企業活動を通じて、病魔の克服と健康増進をはじめとする様々な社会課題の解決に挑戦し、持続可能な社会の実現と企業価値の向上を目指します。

日本光電のサステナビリティ

近年、国境を越えた社会課題に対応するため、2015年に国連で採択された持続可能な開発目標（Sustainable Development Goals：SDGs）の達成に向けた活動が推進されています。医療分野では、先進国における高齢社会の進展や医療費の増大、新興国における基礎医療の不足や医療格差の拡大等、様々な課題が生まれ、複雑化しています。

こうした中、日本光電は、事業と企業活動を通じて、世界的な社会課題の解決やSDGsの達成に貢献すべく、SDGsに関連する合計12個の非財務目標であるサステナビリティ重要課題（マテリアリティ）を特定し、中期経営計画「BEACON 2030 Phase Ⅰ」の中に組み入れました。マテリアリティ毎にKPI（Key Performance Indicator）を設定するとともに、社内における担当部門を定めています。事業戦略とサステナビリティ戦略の連動を一層高め、経済価値と社会価値の双方を創出することで、持続可能な社会の実現と企業価値の向上を目指します。

各KPIの目標値、実績値については、当社ウェブサイトをご覧ください。
https://www.nihonkohden.co.jp/information/management.html#progress_reports



	マテリアリティ		KPI
事業を通じて解決を目指す課題	アクセシブル	AEDへのアクセス拡大による蘇生率の向上	累計/年間グローバルAED販売台数 日本・米国におけるAED使用率
		新興国の医療従事者への教育機会の提供	インドネシアにおけるてんかん診療教育の推進 オンライン教育プログラムを含むセミナー開催国数、回数、受講者数
	インテリジェント	医療機器の自動制御	ロボット麻酔システムへの研究開発投資 人工呼吸器のクローズドループ制御への研究開発投資
	患者視点	患者さんにやさしいセンサの開発・提供	新規センサへの研究開発投資 esCCO、導出18誘導心電図、iNIBP搭載機種販売台数
	コネクテッド	アラーム高度化による静かな医療環境	アラーム高精度検出技術への研究開発投資 アラームレポートの活用により運用が改善した医療機関数（日本・米国）
		心不全や脳疾患感染症ケアへの貢献	病状悪化の早期警告スコアへの研究開発投資 心不全ケアに向けた新規パラメータとアルゴリズムへの研究開発投資
	最適化	遠隔監視を用いた製品稼働率向上	MD Linkage接続機種・台数 機器トラブルの事前通知件数
		テレメディスンによる医療格差の解消	LAVITA等ネットワーク対応型製品の設置台数 集中治療の遠隔支援実現に向けた研究開発投資
企業活動を通じて解決を目指す課題	人権・人財	医療への貢献にやりがいと誇りを持てる組織風土の醸成	従業員満足度 グローバルに活躍できる人財の育成
	品質	バリューチェーン全体で世界最高品質を追求	ネットプロモータスコア リコール件数
	ガバナンス	コンプライアンスの徹底とグループガバナンスの一層の強化	グループ全体でのコンプライアンス・プログラムの運用確立と強化 グローバル経営管理ポリシーの確立と海外拠点への浸透 国内販売における内部統制システムの強化
	環境	脱炭素社会の実現	CO_2 排出量 環境配慮型製品の機種数、該当製品売上比率 製品・部品の廃棄量

サステナビリティ推進方針

サステナビリティ推進体制

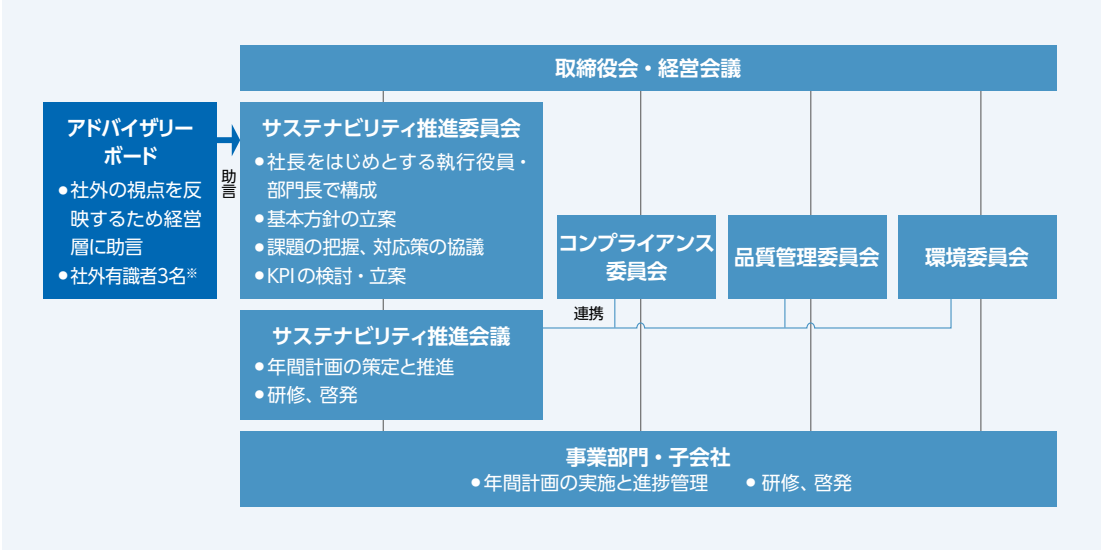
日本光電では、サステナビリティを推進するため、「サステナビリティ推進委員会」（社長をはじめとする執行役員・部門長で構成）と「サステナビリティ推進会議」（合計17部門の代表者で構成）を設けています。また、サステナビリティの推進に社外の視点を取り入れるため、社外有識者4名※によるアドバイザリーボードを2021年7月に設置しました。

サステナビリティ推進委員会は年2回開催され、サステナビリティ活動の方向性を議論・決定しています。サステナビリティ推進会議は年4回開催され、推進委員会が決定した方針や指示に基づき年間計画を策定・推進し、進捗状況を推進委員会に報告しています。各担当部門を代表する推進会議メンバは、サステナビリティ活動の進捗状況を報告するとともに、他のメンバとの意見交換を行っています。また、コンプライアンス委員会、品質管理委員会、環境委員会とも連携を図り、日常業務の中でサステナビリティ活動が実践されるよう取り組んでいます。アドバイザリーボードミーティングは年2回開催され、サステナビリティの推進全般について助言をいただき、活発な議論を行っています。

さらに、社内でのSDGsに対する意識向上を図るため、ウェビナーを用いた国内外の社員向け教育などの取り組みを行っています。

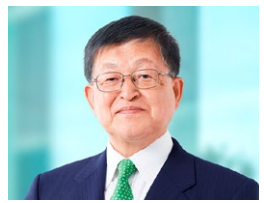
※ 社外有識者のうち1名は2022年6月に社外取締役に就任したことから、現在は3名で構成。

サステナビリティ推進体制図



サステナビリティ社外有識者

東京大学
先端科学技術研究センター研究顧問
小林 光氏



ESG／SDGsコンサルタント
笹谷 秀光氏
2022年6月から当社社外取締役に就任。

神奈川県立保健福祉大学大学院
ヘルスイノベーション研究科 副研究科長／教授
昌子 久仁子氏

立教大学
経営学部 経営学科長／教授
高岡 美佳氏

サステナビリティ推進方針

アドバイザリーボードミーティングの開催

2021年9月に開催した第1回アドバイザリーボードミーティングでは、日本光電のサステナビリティ重要課題（マテリアリティ）とKPIについての内容と進め方を共有した結果、環境と品質および人権への対応を強化するようアドバイスを受け、取り組みを強化しました。

アドバイザリーボードミーティングの様子

社員に向けたサステナビリティ理解推進の取り組み

日本光電は、サステナビリティに対する社内の意識向上を図るため、役員研修や社内報での連載を行うほか、国内外向けの社員教育を実施し、2021年度はウェビナーでは3,937名、紙教材では545名が受講しました。

国連グローバル・コンパクトに参加

日本光電は2015年7月に国連グローバル・コンパクトに署名しました。国連グローバル・コンパクトの「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の4分野10原則に則った企業活動を行うことで、社会から信頼され、持続可能な社会づくりに貢献する企業であり続けることを目指します。

THE GLOBAL COMPACT
COMMUNICATION ON PROGRESS

This is our **Communication on Progress** in implementing the principles of the **United Nations Global Compact** and supporting broader UN goals.

We welcome feedback on its contents.

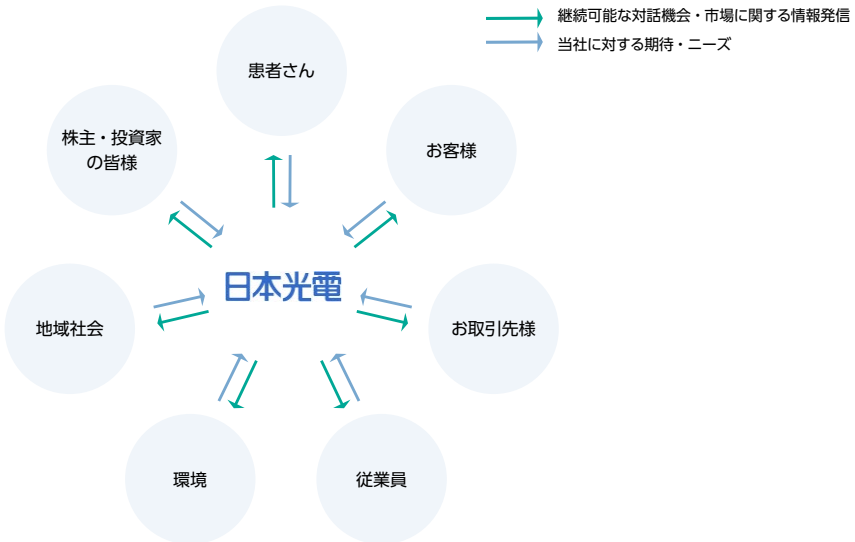
ステークホルダー・エンゲージメント

日本光電は、全てのステークホルダーを重視した経営を行っています。
ステークホルダーの皆様と積極的にコミュニケーションを図り、健全な関係の維持、発展に努めています。

企業としての成長・信頼の確立

日本光電では、サステナビリティへの取り組みを計画・推進するにあたり、お客様、株主・投資家の皆様、お取引先様、地域社会、従業員など全てのステークホルダーの皆様との調和を基本としています。製品の開発・生産・販売、アフターサービス、財務体質や人財育成など全ての面で、ステークホルダーの皆様から認められるよう企業として成長し、信頼の確立に取り組みます。事業活動を通じた社会貢献や情報開示に加え、皆様からのご意見やご要望を将来の事業活動に活かし、社会の一員として信頼を得られるよう努めていきます。

ステークホルダーとの対話による相互理解



ステークホルダー・エンゲージメントの取り組み

ステークホルダー	主なコミュニケーションの方法	主な対応例
お客様	● 日常の営業活動 ● コールセンタ ● ネット・プロモーター・スコア調査 ● 顧客満足度調査 ● 学術セミナーの開催 ● ME 講習会の開催	安全・安心な製品・サービスの提供 製品・サービスの品質向上 お客様満足度の向上 苦情への対応 適切な製品・サービス情報の開示・提供
お取引先様	● 日常の調達活動 ● 人権デューデリジェンス ● サステナブル調達アンケート	公正で公明な取引 取引上における人権リスクの有無を確認 サステナブル調達の推進
株主・投資家の皆様	● 株主総会 ● 決算説明会 ● 投資家向け個別説明会 ● IR イベントへの参加 ● 投資家向けウェブサイト	企業価値の向上 適正な利益還元 適時、適切な情報の開示 社会的責任投資（SRI）への対応
従業員	● 自己申告制度 ● 階層別研修の実施 ● 労使協議 ● 相談窓口の設置 ● 従業員満足度調査 ● 社内報、イントラネット	人権尊重・適切な労働慣行の推進 人財の育成と活用 労働安全衛生の確保 仕事におけるやりがいの向上 多様な人財・働き方の尊重
地域社会	● 地域でのボランティア活動 ● 地域行事への参加	地域社会への参画・貢献活動

ガバナンス

経営の健全性・透明性・効率性の向上を目指す経営管理体制の構築により、コーポレート・ガバナンスの充実を図ります。

GOVERNANCE

コーポレート・ガバナンスの充実

持続的な企業価値の向上を目指し、コーポレート・ガバナンスの強化に取り組んでいます。

コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方

日本光電は、経営理念の実現に向け、商品、販売、サービス、技術、財務体質や人財など全てにおいて、お客様はもとより、株主の皆様、お取引先様、社会から認められる企業として成長し、信頼を確立することを経営の基本方針としています。
この経営の基本方針および当社グループの中長期的な企業価値の向上のため、経営の健全性・透明性・効率性の向上を目指す経営管理体制の構築により、コーポレート・ガバナンスの充実を図ることが重要な経営課題であると考えています。

コーポレート・ガバナンス体制

日本光電は、監督機能の強化、経営の健全性・透明性の向上、経営の意思決定の迅速化を図るため、監査等委員会設置会社を選択しています。また、独立社外取締役を4名選任しており、取締役会に占める比率は3分の1となっています。独立性の高い社外取締役を選任すること、執行役員制度を導入すること、監査等委員会と内部監査部門・会計監査人の相互連携を図ることなどの様々な施策を講じており、経営の管理監督機能は十分に確保されていると判断しています。
なお、社外取締役4名は、一般株主と利益相反が生じる恐れがない独立役員として東京証券取引所に届け出ており、経営会議等の重要な会議に必要に応じて関連出席し、客観的・中立的な立場から適宜必要な意見を述べ、経営の監督を行っています。

■取締役会

取締役会は、監査等委員でない取締役9名（うち社外取締役は2名）、監査等委員である取締役3名（うち社外取締役は2名）の計12名（うち女性は1名）で構成されています。取締役会は原則月1回開催し、法令で定められた事項および日本光電グループ全体の経営に関する重要事項の決定ならびに取締役の職務執行の監督を行っています。

■監査等委員会

監査等委員会は3名（うち社外取締役は2名）で構成され、常勤監査等委員を1名選定しています。各監査等委員は、監査等委員会が策定した監査方針・監査計画・業務分担等に従い、監査活動を行っています。各監査等委員は、経営会議等の重要な会議に出席するとともに、内部監査部門からの監査結果報告に加え、主要な事業所の往査等を通じて、取締役の職務執行を監査しています。また、会計監査人および内部監査部門との緊密な連携を図っています。なお、常勤監査等委員は財務・会計部門における長年の業務経験があり、財務および会計に関する相当程度の知見を有しています。

■経営会議

取締役会の決定した基本方針に基づく経営活動を推進するため、取締役・執行役員が出席する経営会議を原則月1～2回開催し、迅速な意思決定と機動的な業務執行に努めています。また、経営の意思決定・管理監督機能と業務執行機能の役割を明確に分離するため、執行役員制度を導入しており、取締役を兼務していない執行役員は15名（うち女性は2名）です。

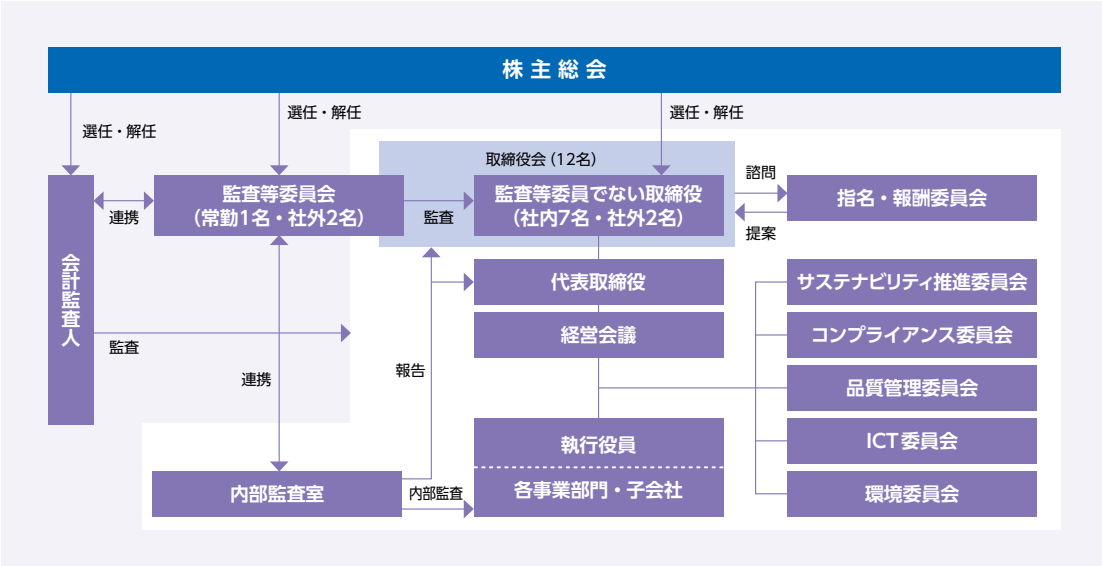
コーポレート・ガバナンスの充実

■指名・報酬委員会

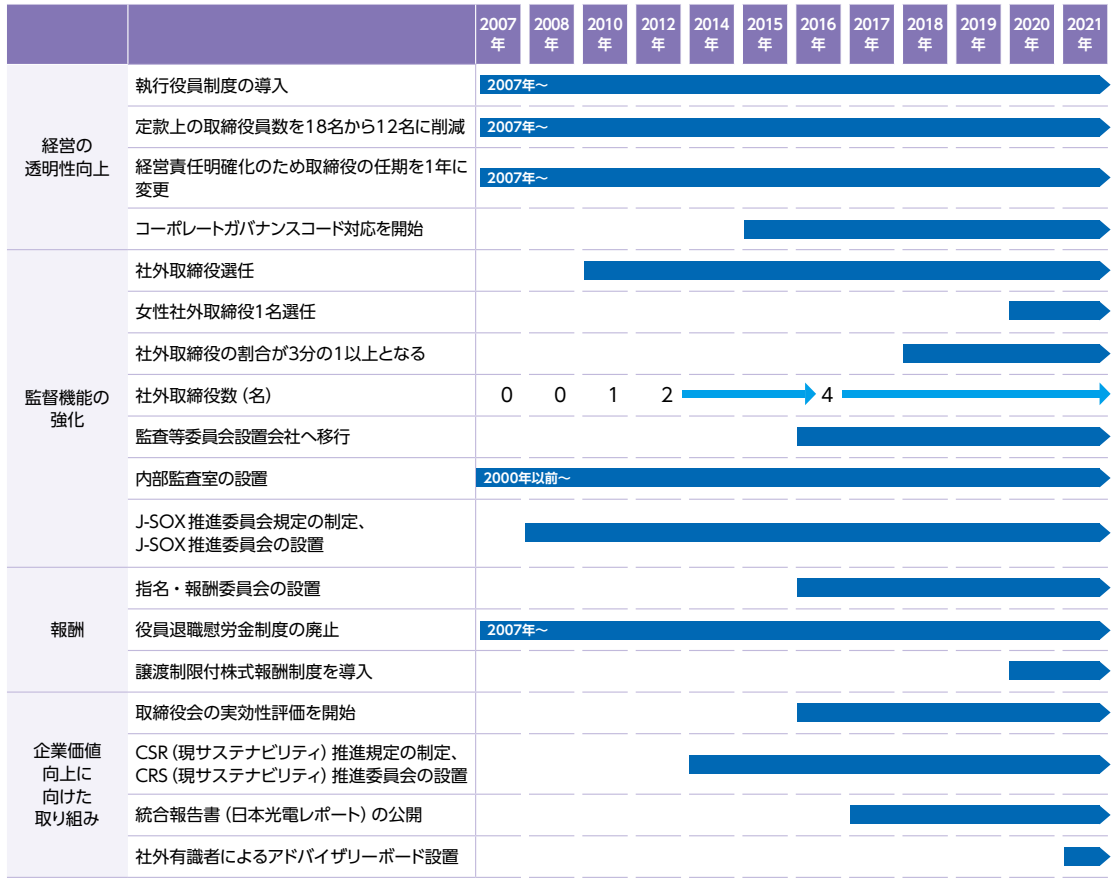
経営の透明性・客観性を担保するため、取締役会の任意の諮問機関として指名・報酬委員会を設置しています。社外取締役3名で構成され、社外取締役が委員長も務めています。指名・報酬委員会は、取締役会の諮問に応じて、取締役の候補者案および報酬案、後継者計画について審議し、取締役会に議案を付議しています。

コーポレート・ガバナンス体制の詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。
https://www.nihonkohden.co.jp/information/governance_structure.html

会社の機関・内部統制の関係



コーポレート・ガバナンス体制の推移



コーポレート・ガバナンスの充実

取締役の選解任プロセス

取締役候補指名については、取締役会全体としての知識・経験・能力のバランスを考慮し、的確かつ迅速な意思決定が実施できること、ならびに各個人として人格・見識に優れ、高い倫理観を有することを基準として、総合的に検討しています。また、監査等委員でない取締役候補の指名基準は「コーポレートガバナンス・ガイドライン」、監査等委員である取締役候補の指名基準は「監査等委員会監査等基準」、取締役の解任基準は「コーポレートガバナンス・ガイドライン」に定めています。

取締役候補の選解任

取締役の選解任に関する株主総会議案については、上記方針に基づき、取締役会の任意の諮問機関である指名・報酬委員会が提案し、取締役会で決議することとしています。

社外取締役の選任

社外取締役の選任にあたっては、東京証券取引所が定める独立性の要件を満たすことを条件とし、様々な分野に関する専門的知識・経験等を有し、客観的・中立的な助言および経営の監督が期待できる人材を選任しています。

取締役の報酬

日本光電は、業績や株主価値との連動性を高め、経営の透明性の向上と中長期的な成長性、収益性の向上を図ることを目的として、取締役の個人別の報酬等の額またはその算定方法の決定方針を次のとおり定めています。決定方針の決定の方法については、取締役会の任意の諮問機関である指名・報酬委員会の答申を得た上で、取締役会の決議により決定しています。
当社の取締役の報酬は、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よう株主利益と連動した報酬体系とし、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。
監査等委員でない取締役（社外取締役を除く）の報酬は、月額固定報酬としての基本報酬、短期業績を反映した業績連動報酬としての賞与、および中長期の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとしての譲渡制限付株式報酬で構成します。監督機能を担う監査等委員である取締役および社外取締役については、月額固定報酬のみの構成とします。

■ 月額固定報酬

役位、職責、在任年数に応じて他社水準、当社の業績、従業員給与の水準を考慮しながら、総合的に勘案して決定するものとします。

■ 業績連動報酬

事業年度ごとの業績向上に対する意識を高めるため業績指標（KPI）を反映した賞与とします。目標となる業績指標とその値は、中期経営計画と整合するよう計画策定時に設定し、適宜、環境の変化に応じて指名・報酬委員会の答申を踏まえた見直しを行うものとします。目標値に対する達成度合いを全取締役共通の評価指標とするほか、各取締役の担当領域に応じた個別評

コーポレート・ガバナンスの充実

価を行い、支給率の変動幅を0%～200%として算出された額を賞与として毎年、一定の時期に支給します。

■ 譲渡制限付株式報酬

原則として毎年、当社と監査等委員でない取締役（社外取締役を除く）との間で譲渡制限付株式割当契約を締結した上で、役位に応じて決定された数の当社普通株式を割当てます。株主価値の共有を中長期にわたって実現するため、譲渡制限期間は、株式交付日から取締役および執行役員のいずれの地位からも退任する日までの期間としています。

■ 監査等委員でない取締役（社外取締役を除く）の種類別の報酬割合

当社と同程度の事業規模の企業をベンチマークとする報酬水準を踏まえ、上位の役位ほど業績連動報酬のウエイトが高まる構成とし、指名・報酬委員会において検討を行います。取締役会は指名・報酬委員会の答申内容を尊重し、当該答申で示された種類別の報酬割合の範囲内で取締役の個人別の報酬等の内容を決定することとします。個人別の報酬額については取締役会決議とし、その権限の内容は、各取締役の基本報酬の額および各取締役の担当事業の業績を踏まえた業績連動報酬の評価配分としています。取締役会は、当該権限が適切に行使されるよう、指名・報酬委員会に原案を諮問し答申を得るものとします。なお、譲渡制限付株式報酬は、指名・報酬委員会の答申を踏まえ、取締役会で取締役の個人別の割当株式数を決議します。

■ 監査等委員である取締役の報酬

経営に対する独立性、客観性を重視する観点から月額固定報酬のみで構成され、各監査等委員の報酬額は、監査等委員の協議にて決定します。

役員報酬等の額（2022年3月期）

区 分	報酬等の総額（百万円）	報酬等の種類別の総額（百万円）			支給人員（名）
		固定報酬	業績連動報酬	譲渡制限付株式報酬	
取締役（監査等委員を除く）（社外取締役を除く）	320	162	135	22	7
取締役（監査等委員）（社外取締役を除く）	22	22	—	—	2
社外取締役	41	41	—	—	4

※ 上記の取締役に対する報酬等の総額には、使用人兼務取締役の使用人相当額42百万円は含めていません。
譲渡期限付株式報酬の支給人員は6名です（日本国内非居住者1名は対象外のため）。
2016年6月定時株主総会決議による監査等委員でない取締役の報酬限度額：年額4億円以内（うち社外取締役の報酬額は年額3千万円以内）、監査等委員である取締役の報酬限度額：年額8千万円以内
2020年6月定時株主総会決議による取締役（監査等委員および社外取締役を除く）に対する譲渡制限付株式に関する報酬等として支給する金銭報酬債権の総額：年額1億円以内

コーポレート・ガバナンスの充実

実効性評価

日本光電は、全取締役12名に対し、取締役会の規模・構成や取締役会の運営状況などに関するアンケートを実施し、取締役会の実効性の評価および課題と今後の改善策について議論しています。

評価の結果、取締役会の規模・構成・運営状況等において、適切な経営監督機能を発揮するための体制が確保できていることが確認されました。また、社外取締役を含めて自由に発言できる雰囲気があり、活発な議論が行われていることなど、取締役会全体の実効性が確保されていることを確認しました。

2021年度は、前回の評価結果を踏まえ、取締役会の審議時間を十分に確保するために運営方法を見直し、会議付議・決裁手続き基準を改定するとともに、フリーディスカッション形式の社外取締役意見交換会を開催するなど、社外取締役への支援を強化しました。一方、コンプライアンスや内部統制、リスク管理に関するさらなる議論の必要性および社外取締役への支援体制の一層の強化を課題として共有しました。

過去の改善の取り組みを継続するとともに、今回の評価結果を受け、取締役会の構成員として、女性や外国人の登用について引き続き検討します。また、各ステークホルダーとのコミュニケーションをより一層充実させるため、サステナビリティ経営推進、情報開示を強化します。

今後も、持続的な企業価値の向上とコーポレート・ガバナンスの強化を目的として、取締役会全体の実効性向上に継続的に取り組みます。

取締役のスキルマトリックス

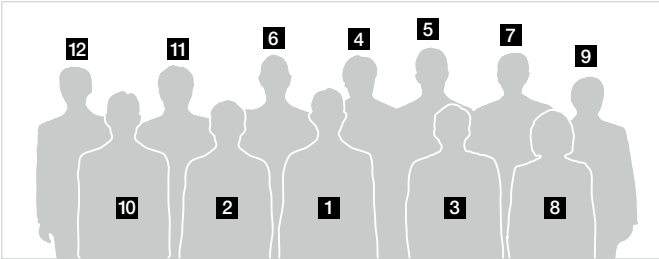
取締役12名がそれぞれの知識・経験・能力を生かして、長期ビジョン、中期経営計画の実現に向けた意思決定と業務執行の監督を行っています。

また、取締役の専門性・経験とは別に、取締役全員がサステナビリティの視点を持って経営に取り組んでいますが、今後、さらなる強化を図っていきます。

氏名	地位	企業経営	グローバル経験	営業・マーケティング	製造・技術・研究開発	法務・リスクマネジメント	財務・会計・M&A	人事・人財開発	ESG・SDGs
荻野 博一	代表取締役 社長執行役員	●	●	●			●		●
田村 隆司	代表取締役 専務執行役員	●		●					
長谷川 正	取締役 専務執行役員		●			●	●	●	●
広瀬 文男	取締役 常務執行役員	●		●	●				
田中 栄一	取締役 常務執行役員	●	●	●	●			●	
吉竹 康博	取締役 常務執行役員	●	●	●					
佐竹 弘行	取締役 常務執行役員				●				
村岡 香奈子	社外取締役 指名・報酬委員		●			●	●		
笹谷 秀光	社外取締役		●						●
平田 茂	取締役 常勤監査等委員			●			●	●	
川津原 茂	社外取締役 監査等委員 指名・報酬委員	●	●	●					
清水 一男	社外取締役 監査等委員 指名・報酬委員					●	●		

マネジメントチーム

※ 新型コロナウイルス感染予防のため、ソーシャルディスタンスを確保した上で撮影した画像を加工しています。



1 荻野 博一

代表取締役　社長執行役員

在任期間10年
取締役会出席回数22／22回（100%）

1970年 5月28日生
1995年 4月　当社入社
2007年 4月　日本光電ヨーロッパ（有）社長
2011年 4月　当社マーケティング戦略部長
2011年 6月　当社執行役員
2012年 6月　当社取締役　上席執行役員
2013年 4月　当社海外事業本部長
2013年 6月　当社常務執行役員
2013年10月　日本光電アメリカ（株）CEO
2015年 6月　当社代表取締役　社長兼COO
2017年 6月　当社代表取締役　社長執行役員（現在）

2 田村 隆司

代表取締役　専務執行役員　国内事業統括

在任期間14年
取締役会出席回数22／22回（100%）

1959年 3月22日生
1983年 4月　当社入社
2003年 4月　日本光電関西（株）代表取締役社長
2007年 4月　当社営業本部長
2007年 6月　当社執行役員
2008年 6月　当社取締役　上席執行役員
2011年 4月　当社海外事業本部長
2013年 4月　当社サービス事業本部長
2014年 4月　当社カスタマーサービス本部長
2015年 6月　当社常務執行役員
2016年 4月　当社営業本部長
2017年 6月　当社代表取締役　専務執行役員（現在）

3 長谷川 正

取締役　専務執行役員　グローバル経営管理本部長、コンプライアンス担当役員

在任期間7年
取締役会出席回数22／22回（100%）

1959年 6月17日生
1983年 4月　（株）埼玉銀行入行
2009年 6月　（株）埼玉りそな銀行執行役員
2011年 6月　同行常務執行役員
2013年 6月　同行取締役兼常務執行役員
2014年 3月　同行取締役兼常務執行役員退任
2014年 4月　当社入社、人事部理事
2014年 6月　当社上席執行役員　内部監査室担当
2015年 6月　当社取締役（現在）
　　当社常務執行役員
2017年 4月　当社コンプライアンス担当役員（現在）
2020年 4月　当社グローバル経営管理本部長（現在）
2022年 4月　当社専務執行役員（現在）

4 広瀬 文男

取締役　常務執行役員　事業戦略本部長

在任期間7年
取締役会出席回数22／22回（100%）

1960年 3月2日生
1982年 4月　当社入社
2003年 4月　日本光電中四国（株）代表取締役社長
2006年 4月　当社グローバルマーケティングチーフマネジャ
2009年 4月　当社経営企画室長
2009年 6月　当社執行役員
2013年 4月　当社呼吸器・麻酔器事業本部長
2013年 6月　当社上席執行役員
2015年 6月　当社取締役（現在）
2017年 6月　当社常務執行役員（現在）
2018年 4月　当社検体検査事業本部長
2020年 4月　当社事業戦略本部長（現在）

5 田中 栄一

取締役　常務執行役員　米国事業本部長

在任期間5年
取締役会出席回数22／22回（100%）

1962年 7月15日生
1985年 4月　当社入社
2002年 4月　当社市場戦略室長
2003年10月　日本光電アメリカ（株）社長
2008年 4月　当社総務人事部長
2008年 6月　当社執行役員
2011年 4月　当社用品事業本部長
2013年 4月　日本光電富岡（株）専務
2013年 6月　当社上席執行役員
2014年 4月　日本光電富岡（株）代表取締役社長
2017年 4月　当社商品事業本部長
2017年 6月　当社取締役（現在）
2019年 4月　当社経営戦略統括部長
2020年 4月　当社米国事業本部長（現在）
2022年 4月　当社常務執行役員（現在）

6 吉竹 康博

取締役　常務執行役員　海外事業本部長

在任期間5年
取締役会出席回数22／22回（100%）

1966年 3月20日生
1988年 4月　当社入社
2003年10月　日本光電ヨーロッパ（有）社長
2007年 4月　当社海外事業本部販売推進部長
2008年 4月　日本光電貿易（上海）（有）董事総経理
2011年 4月　当社中国統括本部長
2011年 6月　当社執行役員
2013年 4月　当社アジア・中近東統括本部長
2015年 4月　当社海外事業本部長（現在）
2017年 6月　当社取締役（現在）
　　当社上席執行役員
2019年 2月　日本光電アメリカ（株）社長兼CEO
2022年 4月　当社常務執行役員（現在）

7 佐竹 弘行　新任

取締役　常務執行役員　技術開発本部長、技術戦略本部長

1958年 4月22日生
1984年 4月　当社入社
2009年 4月　当社医療機器技術センタ第二技術部長
2014年 4月　当社医療機器事業本部第二技術部長
2016年10月　デフィブテック LLC CTO
2017年 4月　当社医療機器事業本部長
2017年 6月　当社執行役員
2019年 4月　当社上席執行役員
2020年 4月　当社常務執行役員　技術開発本部長（現在）
2022年 4月　当社技術戦略本部長（現在）
2022年 6月　当社取締役（現在）

8 村岡 香奈子　社外　独立

在任期間2年
取締役会出席回数22／22回（100%）

1965年 4月26日生
1988年 4月　三菱商事（株）入社
1993年 4月　弁護士登録（第二東京弁護士会）
　　アンダーソン・毛利法律事務所
　　（現 アンダーソン・毛利・友常法律事務所）入所
1999年10月　森綜合法律事務所（現 森・濱田松本法律事務所）入所
2020年 4月　宏和法律事務所入所（現在）
2020年 6月　当社社外取締役（現在）
2021年 3月　（株）不二家社外取締役（現在）

9 笹谷 秀光　新任　社外　独立

1953年 5月24日生
1977年 4月　農林省（現 農林水産省）入省
2005年 7月　環境省大臣官房審議官
2006年 8月　農林水産省大臣官房審議官
2007年 7月　関東森林管理局長
2008年 3月　農林水産省退官
2008年 5月　（株）伊藤園入社
2010年 7月　同社取締役
2014年 7月　同社常務執行役員
2018年12月　（株）オフィス笹谷代表取締役（現在）
2019年 4月　（株）伊藤園顧問退任
2019年 4月　社会情報大学院大学（現 社会構想大学院大学）客員教授
2020年 4月　千葉商科大学基盤教育機構教授（現在）
2022年 6月　当社社外取締役（現在）

10 平田 茂

取締役（常勤監査等委員）

在任期間1年
取締役会出席回数15／15回（100%）
監査等委員会出席回数14／14回（100%）

1961年 5月12日生
1985年 4月　当社入社
2011年 4月　当社総務人事部長
2011年 6月　当社執行役員
2014年 4月　当社人事部長
2016年 4月　当社経理部長
2017年 6月　当社上席執行役員
2020年 4月　当社グローバル経営管理本部副本部長、経理部長
2021年 4月　当社内部監査担当
2021年 6月　当社取締役（常勤監査等委員）（現在）

11 川津原 茂　社外　独立

取締役（監査等委員）

在任期間6年
取締役会出席回数22／22回（100%）
監査等委員会出席回数23／23回（100%）

1952年 2月14日生
1975年 4月　東光（株）入社
2002年 4月　同社営業本部第一営業部長
2004年 4月　同社営業センター長
2005年 6月　同社取締役営業センター長
2008年 4月　同社代表取締役社長
2014年 5月　同社代表取締役会長
2015年 3月　同社常任顧問
2016年 4月　同社非常勤顧問
2016年 6月　当社社外取締役（監査等委員）（現在）

12 清水 一男　社外　独立

取締役（監査等委員）

在任期間2年
取締役会出席回数22／22回（100%）
監査等委員会出席回数23／23回（100%）

1959年 5月16日生
1983年 4月　日本郵船（株）入社
1989年10月　朝日監査法人（現 有限責任あずさ監査法人）
　　入所
1992年10月　清水晋税理士事務所入所
1993年 3月　公認会計士登録
1994年 5月　税理士登録
2003年 1月　新日本アーンストアンドヤング税理士法人
　　（現 EY税理士法人）入所
2013年 9月　清水会計事務所入所、良公監査法人代表社員（現在）
2020年 6月　当社社外取締役（監査等委員）（現在）

社外取締役メッセージ

社外取締役4名からのメッセージおよび社外役員意見交換会の開催概要をご紹介します。

グローバルな基盤強化の1年を。

村岡 香奈子
社外取締役　宏和法律事務所

社外取締役に就任して3年目を迎えました。就任以降コロナ禍で社内の方々とは思うようにお会いすることが難しい日々でしたが、取締役会、指名・報酬委員会、コンプライアンス事案に関する調査委員会および再発防止策実行管理委員会、コンプライアンス委員会、経営会議その他の機会を通じて、日本光電について深く学ぶことができ、弁護士としての知識を活用することも多い2年間でした。ご対応いただいた方々に感謝申し上げます。これまで関連出席していた経営会議は今期からは出席しないことといたしましたが、引き続き社外取締役としてガバナンス、コンプライアンスを見守り、日本光電のグローバルな基盤強化の1年となるよう支援していきたいと考えております。

「グレート・リセット」（大変革）の時代において企業経営にサステナビリティの専門家として貢献します。

笹谷 秀光
社外取締役　（株）オフィス笹谷代表取締役、千葉商科大学基盤教育機構教授

新型コロナウイルスによるパンデミック、気候変動の深刻化、ウクライナ情勢などで時代が激しく変化しています。新たな未来に向けた「グレート・リセット」（大変革）が求められます。パラダイムのシフトが進行中であり、あらゆる企業にとって新たなサバイバル競争のフェーズに入ったと言えるでしょう。
このような中で、ビジネスと人権などのサプライチェーン・マネジメントやコンプライアンスも含めて、ESG、SDGsに的確に対応し、企業としてチャンスを探しさまざまなリスクを回避する、この両面で対応する必要があります。それにより、投資家を含め幅広いステークホルダーからの要請に応えうるよう、サステナビリティの専門家として私の知見と経験を活かしてまいります。

社外取締役メッセージ

山積する難問にスピーディかつ柔軟に対応し、中長期計画を着実に達成するよう経営を監視し、適切に助言してまいります。

川津原 茂
社外取締役（監査等委員）

当社は4月から「時価総額（流動性）、高いガバナンス水準、投資者との建設的な対話、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上にコミットする」等の条件をクリアし、東証プライム市場メンバとなりました。他にも、サステナビリティ、コンプライアンス、TCFD、環境等、企業を評価する物差しは多岐にわたります。しかしながら、これらは対応して当たり前の課題であり、さらにポストコロナ、ウクライナ情勢、部品調達難等々、山積する難問にスピーディかつ柔軟に対応し、その上で中長期計画を着実に達成することが当社の使命と考えています。社外取締役としてその達成のために経営を監視し、適切な助言ができるよう、真摯に取り組んでまいります。

社会課題の取り組みについて監督し、当社のさらなる経済・社会価値の向上に貢献してまいります。

清水 一男
社外取締役（監査等委員）　清水会計事務所、良公監査法人代表社員

2022年3月期、日本光電はデジタル化社会の到来とコロナ禍を機に、顧客価値提案を推進し、過去最高の売上高と利益を達成しました。社員全員の多大な尽力を労い、功績を称えたいと思います。
国内の内部統制については、闊達な議論の末、不祥事の再発防止の仕組みと体制が構築されました。今後は構築された諸施策が実効性を持って展開されていく状況、さらにグローバルな経営管理が確立・浸透していく状況を監査等委員としてモニタリングしてまいります。また、当社は気候変動に関する情報開示に向け、TCFD提言に賛同しグリーントランスフォーメーションの取り組みを進めています。私はこの社会課題の取り組みについて取締役会で監督し、当社のさらなる経済・社会価値の向上に貢献してまいります。

社外取締役メッセージ

社外役員意見交換会

■ 概要

当社では、社外役員の意見交換・認識共有を図るため、「社外役員意見交換会」を2016年度から定期的に開催しています。

目的	独立社外者のみを構成員とする会合を定期的に開催し、独立した客観的な立場に基づく情報交換・認識共有を促すことで、取締役会において独立社外取締役が積極的に発言し、活発な議論が行われるよう、環境整備の一環として開催する。
構成員	独立社外取締役4名（監査等委員2名を含む）
開催時期	毎年5月頃、11月頃、その他必要に応じて開催
議題	5月　取締役会の実効性評価結果についてなど 11月　上記の改善状況、当社の事業についてなど

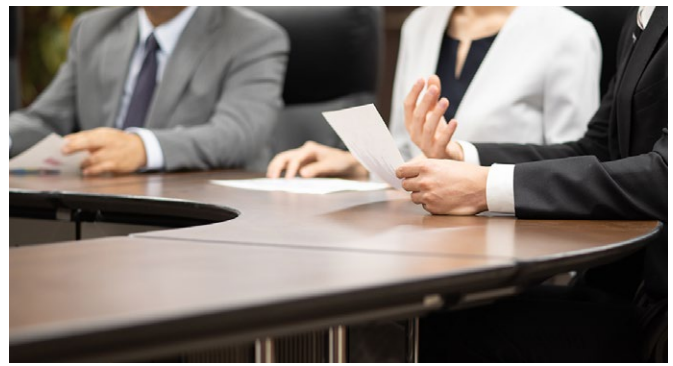
■ 開催実績

2016年度	5月　取締役会の実効性評価結果について 11月　取締役会の実効性評価に関する改善状況 医療業界および厚生労働省の施策と当社戦略 2月　当社の取り扱い商品と競合他社の状況
2017年度	6月　取締役会の実効性評価結果について 11月　取締役会の実効性評価に関する改善状況 マーケティング戦略部の活動内容
2018年度	5月　取締役会の実効性評価結果について 12月　取締役会の実効性評価に関する改善状況 生体情報モニタ事業について
2019年度	6月　取締役会の実効性評価結果について 次期長期ビジョン、次期中期経営計画の検討状況 12月　取締役会の実効性評価に関する改善状況 呼吸器・麻酔器事業について
2020年度	5月　取締役会の実効性評価結果について 12月　取締役会の実効性評価に関する改善状況 ITソリューション事業について
2021年度	5月　取締役会の実効性評価結果について 7月　フリーディスカッション 12月　取締役会の実効性評価に関する改善状況 当社グループの生産体制について フリーディスカッション
2022年度	5月　取締役会の実効性評価結果について フリーディスカッション 7月　フリーディスカッション

■ 開催内容

これまでに全16回開催していますが、毎回、活発な議論が行われています。2021年度も新型コロナウイルスの影響により、オンラインでの開催となりました。取締役会の実効性を高める上で、取締役会で十分な審議時間を確保することの重要性や最高経営責任者等の後継者の育成について意見交換を行いました。

また、2021年度からテーマを限定しないフリーディスカッション形式の意見交換会を実施しています。「日本光電の組織風土」「人事の国際化」「コーポレートガバナンス・コードの実効性」等、さまざまなテーマについて社外取締役間で自由な議論が行われ、お互いの認識を共有でき非常に有意義な会となっています。



コンプライアンスの徹底

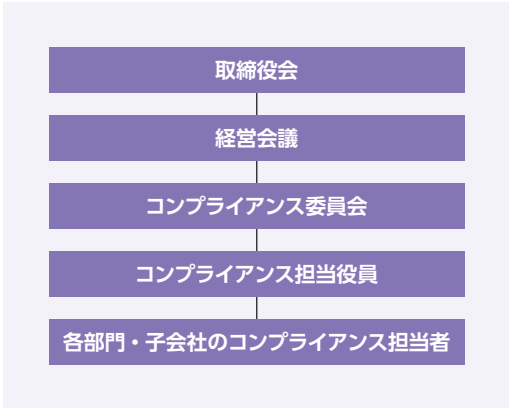
高い倫理観に基づき、良識に従った公正で適法な企業活動に努めています。

コンプライアンスの基本方針

日本光電は、健全な倫理観を養成し、厳格な法令遵守を貫くコンプライアンス体制を構築することに真摯に取り組んでいます。そしてそれは当社の最も貴重な財産であるお客様やお取引先様、その他ステークホルダーの皆様の信頼を守ることにつながります。こうした日本光電の取り組みは、コンプライアンスの基本方針・ルールである「日本光電行動憲章」と「日本光電倫理行動規定」となって具現化されています。

コンプライアンス組織体制

日本光電は、事業展開する全ての地域において、グローバルなコンプライアンス体制を構築しており、全社的にコンプライアンスを徹底するため、右図のような組織体制を整備しています。



コンプライアンス委員会は、取締役会から指名された役員および関連部門長で構成される日本光電のコンプライアンス推進を担う組織です。コンプライアンス委員会の主な役割は、以下のとおりです。

1. コンプライアンスに関する基本規定の改定または新設
2. コンプライアンス体制の継続的な監督、評価、見直しおよび改善
3. 重要なコンプライアンス上の問題への対応
4. その他コンプライアンスに関する事項の検討・対応

コンプライアンス担当役員（Chief Compliance Officer）は、日本光電のコンプライアンス体制を管理、運営、遂行する責任者です。また、コンプライアンス担当役員によって任命される各部門・子会社のコンプライアンス担当者（Divisional/Local Compliance Officers）は、各部門・子会社におけるコンプライアンスの推進と徹底を担います。コンプライアンス担当役員は、グループ全体におけるコンプライアンスを徹底するため、コンプライアンス担当者と緊密に連携して業務を行っています。

コンプライアンスの徹底

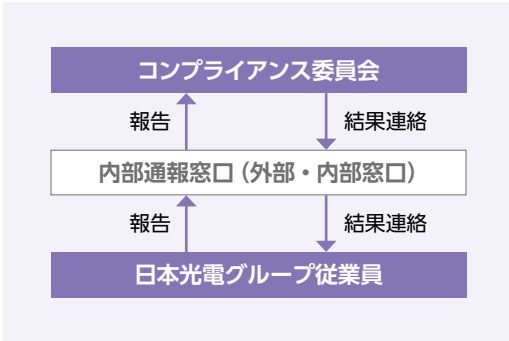
コンプライアンス教育

日本光電では毎年、国内外の全ての役員・社員等を対象に、コンプライアンスに関する勉強会を各部門・子会社ごとに実施しています（2021年度の参加者は約5,500名）。役員・社員等は、まず所定の教材を用いて自主学習を行い、理解度をチェックします。次に、職場の社員とともに読み合わせ・ディスカッションを行うことによって、コンプライアンスに対する理解を深めています。また、海外のコンプライアンス担当者には、各国の法規制や政策等に合わせ、必要に応じて追加の教育・トレーニングを実施しています。その他、ハラスメント、医薬品医療機器等法、営業活動など、業務に応じたコンプライアンス勉強会も各部門で実施しています。さらに、2021年度から国内支社支店・国内事業本部の所長等以上の幹部職員全員を対象に、外部専門家による腐敗行為防止に関する研修を実施しています。

内部通報制度

日本光電では、所属長等または内部通報窓口を通じて誠実な報告をした者が、その報告をしたことにより何らかの報復、制裁、その他不利益を受けることはありません。さらに、報告に関する懸念を軽減するために、匿名の報告も受け付けています。また、2022年6月1日施行の改正公益通報者保護法を受け、公益通報者の保護の強化を目的とした新たな規定を定め、内部通報制度の一層の充実を図っています。

内部通報窓口



贈収賄の防止

「日本光電倫理行動規定」の中で、法令などで禁止されている公務員または外国公務員に対する贈賄行為を禁止し、日本の贈収賄に関連する法令、米国のFCPA（海外腐敗行為防止法）、英国のBribery Act（贈収賄防止法）をはじめ、日本光電が企業活動を行う全ての地域で腐敗行為防止に関する法令を遵守するよう徹底しています。また、贈賄を防止するための詳細なルールや手続きを定めた「腐敗行為防止規定」を制定して、その遵守を徹底しています。海外の販売店などのお取引先様についても「日本光電倫理行動規定」と腐敗行為防止に関する教材を提供し、日本光電の腐敗行為防止に対する取り組みへの理解と協力を求めています。

グローバル・コンプライアンスへの取り組み

日本光電では、2017年に「グローバル・コンプライアンス・プログラム」を導入し、海外販売子会社を含むグループ全体でのコンプライアンスの徹底に取り組んでいます。2021年度の主な取り組みとしては、海外販売子会社責任者向けの教育、四半期ごとのLCO（ローカル・コンプライアンス・オフィサー）向けのネットミーティング開催、ニュースレター発行等に加え、全海外子会社を対象としたリスク評価を実施し、「グローバル・コンプライアンス・プログラム」の実施状況や今後注力すべき分野の確認等を行いました。
中期経営計画では、「コンプライアンスの徹底とグループガバナンスの一層の強化」「国内販売における内部統制システムの強化」を課題に挙げており、より堅固なコンプライアンス体制を整備します。

コンプライアンスに関する詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。
https://www.nihonkohden.co.jp/information/compliance.html

コンプライアンスの徹底

贈賄事案に関する再発防止策の策定・実施

2021年1月に発生した当社元社員による贈賄事案を受け、調査委員会の社外メンバを含む再発防止策実行管理委員会を計7回開催し、調査委員会からの提言内容を2021年度に全て実施しています。2022年度においても、モニタリングを継続し、コンプライアンスの徹底を図ります。

1. ガバナンスの強化

(1) 組織の見直し
- グローバル経営管理本部に「コンプライアンス・法務統括室」を設置（2021年4月）
- 営業本部（現 国内事業本部）に「コンプライアンス推進室」を新設（2021年4月）
- 支社支店
  - 管理部門を強化（順次実施）
  - コンプライアンス担当役員との報告ラインを強化（コンプライアンス担当者会議：2021年11月）

(2) 寄附金検討プロセスの見直し
- ウェブ申請方式を導入、営業部門から独立した審査機関を設置（2021年9月）

(3) 内部統制の強化
- 受注前プロセスにおけるシステム統制（2021年11月）

(4) ディーラーとの相互牽制（2022年1月～）
- 相互に法令遵守を誓約
- 定期的なアンケート
- 社外向け通報窓口の設置

2. 人事評価の見直し
- コンプライアンスの評価項目を設定（上級職：2021年6月/一般社員：10月）

3. コンプライアンス教育の徹底
- 支社支店
  - 管理職向け教育の充実（外部専門家による研修：2021年10月）
  - 具体的・実践的な研修内容の充実（継続実施）

4. モニタリング
- 定期的なコンプライアンス意識調査（2021年2月、2022年2月）
- 内部通報窓口の周知徹底（弁護士ホットライン新設：2022年2月）

グローバル経営管理ポリシーの策定

日本光電では、グローバルな高付加価値企業への変革を進める中、海外子会社の役割がより重要になっていることから、各社の組織的リスク管理力の強化に努めています。2021年10月には、不正・不祥事の発生・再発防止を目的に、財務・会計、人事・労務、コンプライアンス、社内情報セキュリティに関するリスク管理を支援するための「グローバル経営管理ポリシー」を策定し、海外子会社24社で運用を開始しました。今後は、本ポリシーの内容を定期的に見直し、充実化を図るとともに、より実効性を高められるよう各会社と緊密に連携しながら、運用定着に取り組んでいきます。

リスクマネジメントの強化

様々な事業上のリスクに適切に対応できるよう、リスクマネジメントの整備に取り組んでいます。

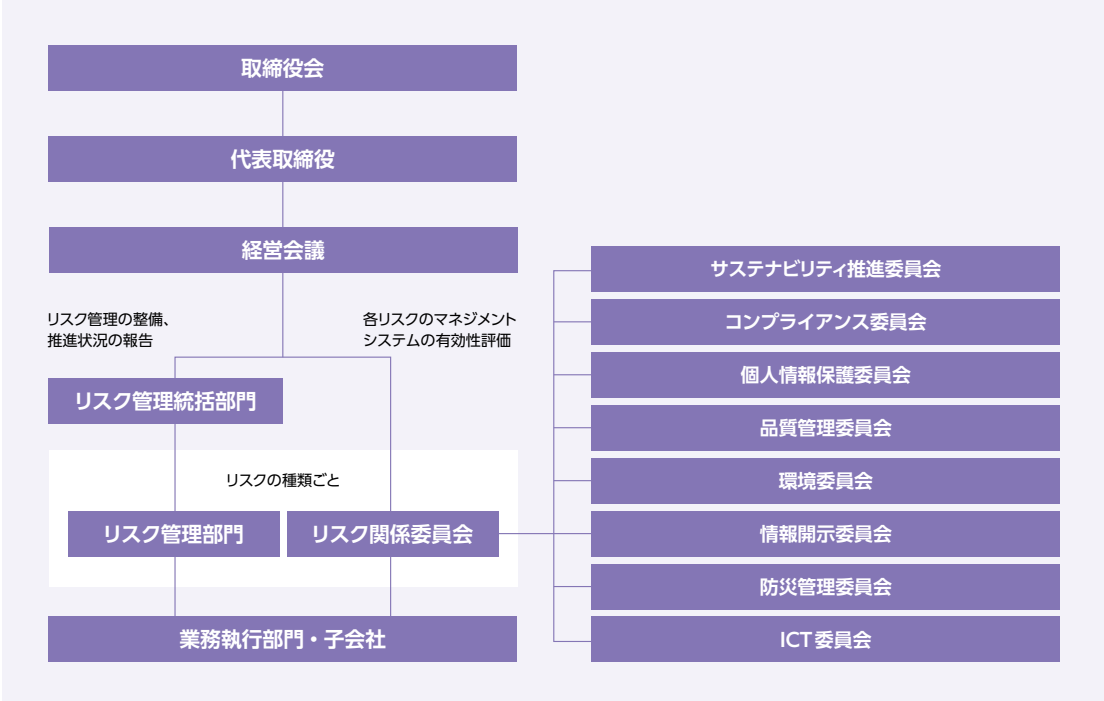
リスクマネジメントの考え方

日本光電では、健全かつ円滑に事業運営を行うために、業務全般に関してのリスクを未然に防止するための管理体制を整備するとともに、リスクが発生した場合の対応方法を定めています。

リスクマネジメント体制

グループの業務全般のリスク管理に関する基本方針等の制定、グループ全体のリスク管理体制の整備・推進状況の把握は取締役会が行っています。グループ全体のリスク管理体制の整備・推進を行う部門として「リスク管理統括部門」を定めています。
また、事業遂行上のリスクを9つに分類し、それぞれのリスク分類ごとに「リスク管理部門」と「リスク関係委員会」を定めています。「リスク管理部門」は、担当するリスク分類について、「業務執行部門・子会社」の教育やサポートを行うとともに、体制の整備・推進状況を「リスク管理統括部門」に報告しています。「リスク関係委員会」は、関連するリスク分類について、マネジメントシステムの適切性・妥当性・有効性の評価等を取締役会および経営会議に報告しています。
内部監査部門は、監査時に発見されたリスクについて、社長へ報告を行っています。

リスクマネジメント体制



リスクマネジメントの強化

リスク管理の推進

日本光電の事業所・子会社および本社部門は、コンプライアンスなどに関するリスク管理の自己評価を「部門点検シート」で行っています。リスク管理統括部門は、リスク管理体制の推進状況と今後の対応とともに、自己評価の結果を取締役会へ報告しています。海外子会社においても、リスク管理体制の整備と強化策について、推進状況を含め取締役会に報告しています。また、役員・社員等にリスク管理に関する教育を実施し、周知徹底を図っています。
2021年度は、当社の欧州子会社に対するサイバー攻撃を踏まえ、ランサムウェア・マルウェア対策およびモニタリング体制を構築するとともに、従業員を対象とした標的型攻撃の訓練メールの送信やeラーニングを実施するなど、グループ全体の情報セキュリティ強化に取り組みました。また、海外子会社におけるお取引先様へのデューデリジェンスの基準を明確化したほか、欧米において弁護士資格を有するコンプライアンスの専門家をLCO（ローカル・コンプライアンス・オフィサー）として採用するなど、コンプライアンスリスクへの対応を強化しました。

リスク分類

リスク管理の基本的な方針を定めた「リスク管理規定」において、リスクの種類を右表の9つに分類しています。

リスク発生時の対応

リスク発生時の対応は、それぞれのリスク分類に関連する規定に定めています。

リスク分類表

リスクの定義	リスクの内容
コンプライアンスリスク	諸法令の遵守を怠ること等により、損失を被るリスク
品質管理リスク	製品やサービスの安全性、信頼性に問題が生じ、損失を被るリスク
システムリスク	社内ITインフラおよび製品・サービスにおけるシステム、ネットワークの障害や誤作動、不正使用等により、損失を被るリスク
災害・事故リスク	災害・事故によって業務遂行に支障をきたし、損失を被るリスク
環境リスク	環境に与える影響の低減、環境汚染の予防活動が十分でなく、環境汚染等が発生し、損失を被るリスク
財務・会計リスク	・市場環境や取引先等の信用状況の変化によって保有資産の価値が変動し損失を被るリスク ・不適切な会計処理により、損失を被るリスク
情報開示リスク	不適切な情報開示により、損失を被るリスク
戦略リスク	経営戦略の誤りにより、損失を被るリスク
人権リスク	当社およびビジネスパートナーの人権侵害により、賠償責任を課されるリスクや企業価値を低下させるリスク

リスクマネジメントの強化

災害リスクマネジメント

■基本的な考え方

人の命に関わる医療機器は、大規模災害時においても円滑に供給を継続することが必要です。医療機器メーカとして、大規模な災害が発生した時においても、従業員およびその家族の安全を確保しつつ、製品・サービスの供給を継続できるよう、事業継続計画（BCP）を策定し、全社的な教育・訓練を定期的に実施しています。

詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。
https://www.nihonkohden.co.jp/information/corporate_governance.html#災害リスク

人権リスクマネジメント

■基本的な考え方

不当な差別やハラスメント、劣悪な労働環境、不公正な賃金、過重労働、奴隷労働・強制労働・児童労働などの人権リスクを適切に管理するため、2020年12月に「人権方針」および「人権方針規定」を策定しました。2021年度は、サステナビリティ経営推進強化の一環として、国内外の日本光電グループ各社とお取引先様に環境、人権、品質、ガバナンスに関するアンケート調査を実施したほか、人権に関する取り組み状況の把握と課題の整理、3ヵ年ロードマップの策定を行いました。

詳細については、**人権・人財のページ** および当社ウェブサイトをご覧ください。
https://www.nihonkohden.co.jp/information/human_rights.html

情報リスクマネジメント

■基本的な考え方

情報関連の技術や環境は常に変化しており、新しい利用方法が生み出されるとともに、新たなリスクが日々出現しています。利便性の高いITの活用を促進し業務効率の向上を図る一方で、会社の機密情報や、個人情報が漏えいすることのないよう、状況の変化に応じた様々な対策を行っています。

詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。
https://www.nihonkohden.co.jp/information/corporate_governance.html#情報リスク

■社外認証の取得

情報セキュリティのさらなる向上のために、社外からの認証を取得しています。2005年7月にはプライバシーマークを取得しました。さらに、2015年1月には、当社グループのシステム製品に対するリモートサービスの運用管理業務を登録範囲として、情報セキュリティマネジメントシステム（ISMS）JIS Q 27001（ISO/IEC 27001）認証を取得しました。

日本光電工業（株）は一般社団法人日本情報経済社会推進協会からプライバシーマークを取得しています。

リスクマネジメントの強化

医療機器メーカとしての対応

日本光電は医療機器メーカであるため、商品が事故につながるリスクを重点的に管理しています。通常時の体制、事故のあった場合の体制・報告をはじめとするルールなどを明確化し、運用しています。
予防および迅速な連絡のために、広く医療現場から迅速・正確に情報を収集するための仕組み、情報発信するための仕組みも整備しています。

新型コロナウイルス感染症への対応

日本光電は、新型コロナウイルス感染症に対処するため、対策本部を設置し、(1) 従業員およびその家族の健康維持・安全確保を最優先とする、(2) 医療体制の維持のため製品とサービスの供給責任を果たす、この2つを基本方針として事業活動を推進しています。
厚生労働省の「『新しい生活様式』の実践例」や経団連の「新型コロナウイルス感染予防対策ガイドライン」等を参考に、新型コロナウイルスへの対応策（ガイドライン）を設定し、運用しています。
ガイドラインの主な内容は、以下のとおりです。

- 毎日の検温などの体調管理やマスク着用の義務付け、手洗い・うがい・消毒の徹底
- 時差通勤や在宅勤務の継続（緊急事態宣言時は週3日以上の在宅勤務）
- 会議・イベント・研修等はオンライン活用を推奨
- 対人距離の確保と定期的な換気の実施
- 国内／海外出張はやむを得ない場合のみ、私的な海外旅行は当面の間は自粛
- 営業・サービス活動およびITシステム納品作業等にあたっては、医療機関訪問時、医療機器の貸出・修理の際の行動マニュアル遵守を継続

など。

ただし、今後の新型コロナウイルス感染状況により、国や各自治体の方針やガイドラインも適宜変更されると予想されるため、必要に応じて対応策（ガイドライン）を見直す予定です。
日本光電は、引き続き社内外への感染拡大抑止と従業員およびその家族の安全確保を最優先としつつ、医療機器メーカとして、世界中の患者さんや医療従事者の皆様に必要とされる医療機器やサービスを提供していきます。

品質

命に関わる医療機器を扱うメーカとして、お客様への
安全・安心な製品・サービスの提供を目指しています。

QUALITY

安全・安心の向上

命に関わる医療機器を扱うメーカとして、お客様への安全・安心な製品・サービスの提供を目指しています。

品質方針・品質目標

医療の最前線を支える医療機器には、極めて高度な品質と安全性が要求されます。日本光電では、以下の品質方針を掲げています。

品質方針

日本光電の製品を買って良かったと、お客様にのちのちまで満足していただける状態を保つこと

2021年度は、6件のリコールを実施し、医療現場の皆様にご迷惑をおかけすることになりました。全社を挙げて再発防止に努め、バリューチェーン全体で世界最高品質を追求します。
2022年度は、品質目標として以下の取り組みを行います。

1 グローバル品質管理体制を構築し、各国の規制対応および市販後モニタリング機能の強化に取り組みます。

コロナ禍により各国の医療体制がひっ迫する中で、グローバルレベルで高品質な医療機器への要求が高まっています。日本光電では、各国の医療機器関連法令の情報収集・展開を徹底し、グローバルでの製品登録の期間短縮およびタイムリーな製品供給を実現します。また、市販後モニタリング体制を改善し、得られた情報を社内のプロセス改善や製品へのフィードバックに役立てることで、製品の品質向上につなげます。

2 顧客満足を高める商品供給・サービス体制を確立し、お客様先での高稼働率の実現に継続して取り組みます。

お客様にのちのちまで満足していただけるよう、故障率の低い医療機器の開発・生産に継続して取り組んでいきます。目標達成に向けて、稼働率を数値目標として設定し、定期的なレビューを行い、設計、生産、サービス活動にフィードバックします。さらに、製品稼働状況のリモートモニタリングなどの新技術を活用して故障の予防につなげるとともに、修理受付から代替機提供までの期間や修理に要する期間の短縮等を推進します。

日本光電は、品質マネジメントシステム規格ISO 9001:2015および医療機器・体外診断用医薬品のセクター規格ISO 13485:2016の認証を受けています。また、医療機器単一調査プログラム（MDSAP※）の認証やISO 17025:2017 規格に基づく試験所の認定を受けるなど、数多くの認証・認定を取得しています。さらに、2021年5月から適用された欧州医療機器規則（MDR）、2022年5月から適用された欧州体外診断用医療機器規則（IVDR）に対応しています。

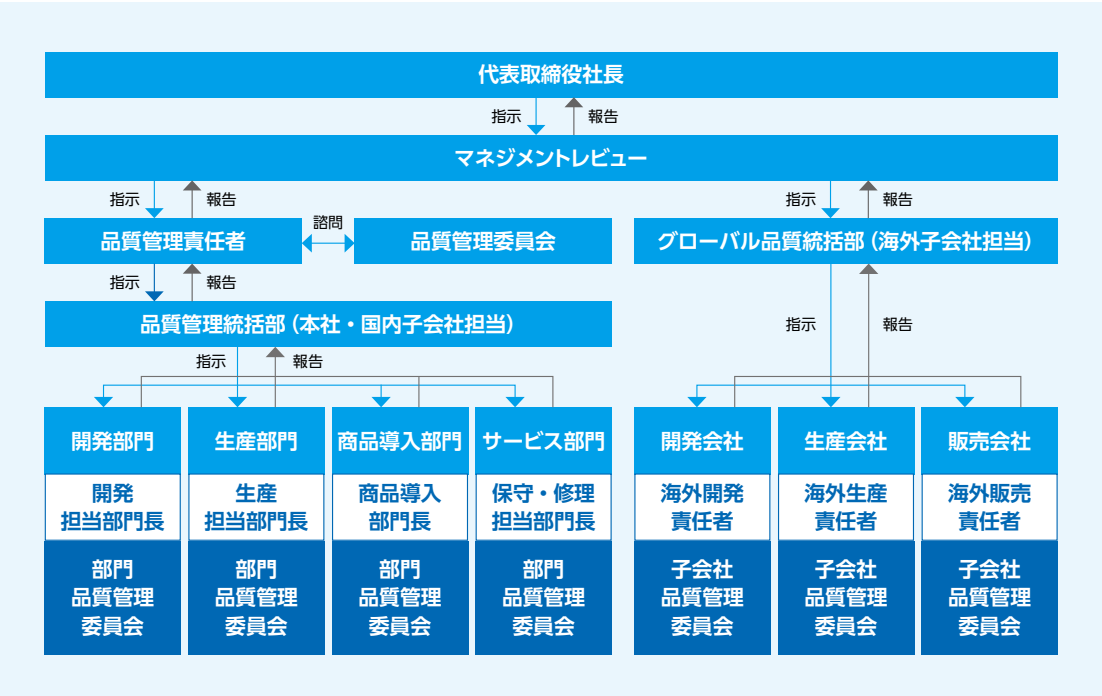
※ MDSAP (Medical Device Single Audit Program)：第三者調査機関を使った単一調査実現のためのプログラム。

安全・安心の向上

グローバル品質マネジメント体制の強化

日本光電では、グローバルにタイムリーな製品供給を行うため、品質管理体制の構築および各国の許認可申請の体制強化に取り組んでいます。

品質マネジメント体制



日本光電グループにおけるISO 9001/ISO 13485の認証取得状況

	ISO 9001 品質マネジメントシステム	ISO 13485 医療機器セクター規格
	認証取得年月	認証取得年月
日本光電工業株式会社※	1995年1月	2003年2月
(株) 日本バイオテスト研究所	2014年5月	-
日本光電アメリカ (株)	-	2016年3月
デフィブテック LLC	-	2004年2月
ニューロトロニクス (株)	-	2009年10月
日本光電オレンジメッド (株)	-	2019年6月
日本光電デジタルヘルスソリューションズ (株)	-	2022年6月
日本光電ヨーロッパ (有)	1995年11月	1995年11月
日本光電フィレンツェ（有）	1995年12月	1999年12月
上海光電医用電子儀器 (有)	2003年12月	2003年12月
日本光電マレーシア (株)	-	2015年4月
日本光電インディア (株)	2018年8月	2018年8月
日本光電ミドルイースト (株)	2020年7月	2020年6月

※ 認証範囲に日本光電富岡 (株) を含む。

安全・安心の向上

ネット・プロモーター・スコア（NPS）調査の実施

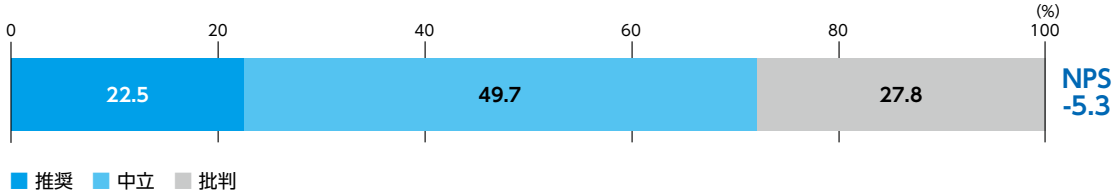
日本光電では、サステナビリティ重要課題（マテリアリティ）の1つに「バリューチェーン全体で世界最高品質を追求」することを掲げており、「ネット・プロモーター・スコア（NPS）」をKPIに設定し、2021年度から調査を開始しました。

2021年度のNPS調査について、総合スコアは-5.3ポイント、個別スコアは、「企業イメージ・貢献度」では平均7.6ポイント、「営業・サービスへの満足度」では平均7.7ポイントとなりました。

このNPS調査を通して、お客様からご評価いただいている点や、改善すべき点を把握・分析し、さらなる品質向上に努めるとともに、病院や医療従事者の皆様のパートナーとして、医療が直面する課題をともに解決していく存在であり続けたいと考えています。

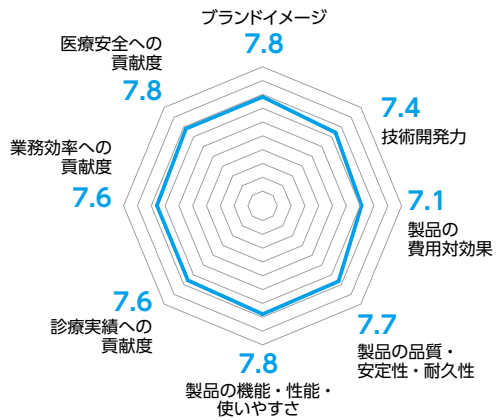
※ NPS®調査とは、今まで計測が難しかった「企業やブランドに対してどれくらいの愛着や信頼があるか」を数値化することで、お客様が企業との接点において体験された際の評価を、今後の事業活動を通じて改善に生かすために行うものです。このNPS®調査は事業の成長率と高い相関があることから、欧米の株式公開企業で活用され、日本でも顧客満足度に並ぶ新たな指標として注目されています。
NPSは以下の計算方法により算出されます。
10段階で評価いただき、9～10点を付けた顧客を「推奨」、7～8点を「中立」、0～6点を「批判」と分類し、回答者全体に占める推奨の割合（%）から、批判の割合（%）を引いて、出てきた数値がNPSの値となり、−100～+100の間で表します。
NPS®は、ベイン・アンド・カンパニー、フレッド・ライクヘルド、サトメトリックス・システムズ（現NICE社）の登録商標です。
Net Promoter System, Bain & Company's Website
https://www.bain.com/ja/consulting-services/customer-strategy-marketing/about-nps

2021年度NPS調査結果（総合スコア）

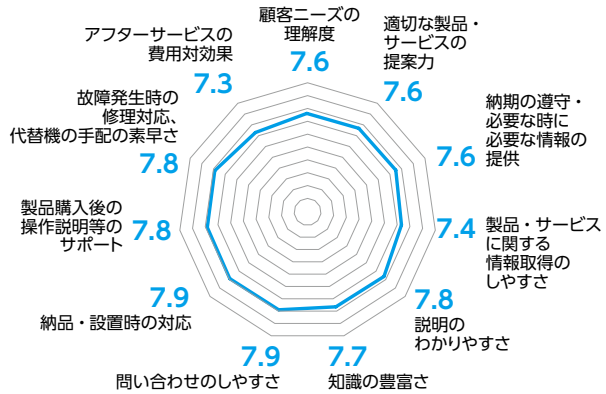


2021年度NPS調査結果（個別スコア）※各項目10段階評価

企業イメージ・貢献度



営業・サービスへの満足度



安全・安心の向上

お客様の安全管理に対するサポート

日本光電では、お客様の安全管理や医療技術の普及をサポートすることで、製品をお届けした後の「安全」も提供できるよう努めています。
医療機器情報コミュニケータ（MDIC）の認定※1を受けた専任の担当者（MESA※2）を全国に配置し、製品を正しくご使用いただくための講習会を開催しています。2021年度も前年度に続き、コロナ禍の影響で、対面での講習会開催が困難な状況が続きましたが、リモートでの講習会開催、DVDや音声付きスライド資料など教育コンテンツの配布といった方法で、医療現場で必要な安全性情報を提供しました。（2021年度実績：講習会610回、資料提供等290施設）

主なテーマ

- 生体情報モニタ、除細動器、人工呼吸器の使用に関する安全講習会
- 電気安全、医療機器の安全管理に関する安全講習会

※1 MDIC（Medical Device Information Communicator）認定制度：一般社団法人日本医療機器学会が定める認定制度。患者さんの安全と医療の質向上に貢献できるMDICの育成を目的としている。
※2 MESA：Medical Equipment Safety Adviser

従業員の安全

日本光電では、労働基準法および労働安全衛生法を遵守し、災害予防と衛生環境の整備を推進することを目的として安全衛生委員会を設置しています。毎月の会合で、各部門から提出された安全衛生に関する議案の審議や、その改善活動などを行っています。また、安全衛生委員会とは別に、感染症予防活動を円滑に行うことを目的とした感染症予防委員会を設置し、従業員の感染予防に関する教育のほか、感染予防に関する調査、審議や注意喚起を行っています。
営業員、サービス員が使用する社用車は、衝突回避支援システム、車線逸脱警報システム、ハイビーム自動切換えシステム、ドライブレコーダを標準装備し、必要に応じてスタッドレスタイヤも準備しています。さらに、寒さの厳しい地域に勤務する従業員に対しては、寒冷地仕様車を手配することで、交通事故削減を推進しています。また、2022年4月の道路交通法施行規則改正により、運転前後のアルコールチェックおよび記録保存が義務付けられました。国内のすべての事業所で運用体制構築を進めています。

公正な取引に向けて

お取引先様を含めたバリューチェーン全体で、公正な取引の実現を目指しています。

サステナブル調達の考え方

日本光電では、健全・公正な購買活動を行うとともに、お取引先様を含めたバリューチェーン全体において公正な取引の実現を目指しています。また、環境や社会に配慮し、サステナビリティ推進に取り組んでいます。調達におけるサステナビリティを一層強化するため、サステナブル調達に関する社内教育を実施するとともに、お取引先様に周知し、理解を求めています。

調達方針・基準

日本光電の調達に関する姿勢を広く社内外に周知し、浸透させることを目的に、「日本光電調達方針」「日本光電CSR調達基準」を2013年に策定しました（CSR調達基準は 2020年度から「日本光電サステナブル調達基準」に名称変更）。「日本光電調達方針」は、日本光電の調達に関する基本方針を示しています。また、「日本光電サステナブル調達基準」は、日本光電がお取引先様に期待するサステナビリティに関する遵守事項を示しており、お取引先様と良好な関係を構築し、真に豊かで持続可能な社会の実現を目指します。

詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。
https://www.nihonkohden.co.jp/information/supplier.html# 調達方針

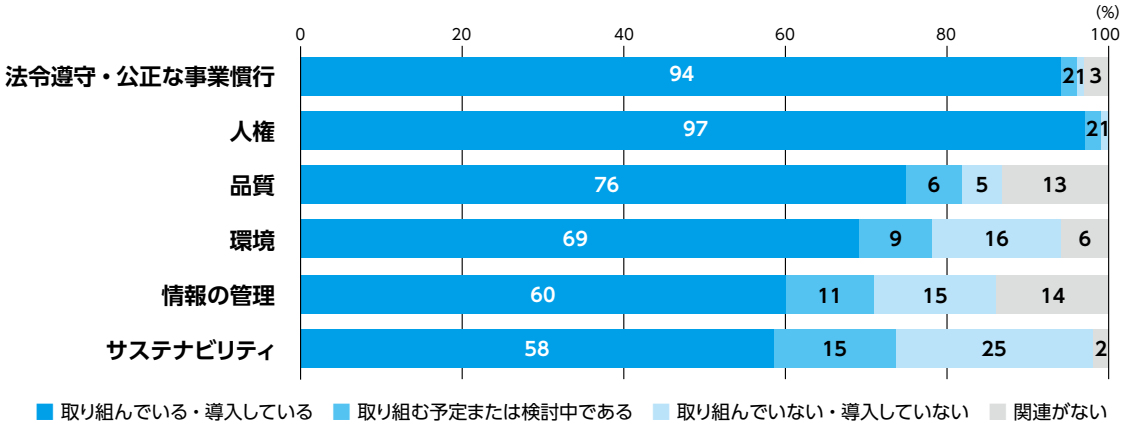
「日本光電サステナブル調達基準」の遵守に向けて

日本光電では、従業員一人ひとりが健全かつ公正な取引に関する正しい理解と意識を持ち続けるため、全従業員に対して定期的なコンプライアンス教育を実施しています。特に、調達に関連する部門では、公正競争規約や下請法をはじめ、それぞれの役割に対応した諸法令などの研修を毎年実施しており、2021年度は57名が受講しました。
また、お取引先様とも相互にコミュニケーションを図りながら、「日本光電サステナブル調達基準」への理解と対応をお願いしています。環境や品質への取り組みについて自己評価をお願いするとともに、毎年実施している「サステナビリティアンケート」に回答していただくことで、「日本光電サステナブル調達基準」に関する認識と遵守状況を確認しています。アンケートを通していただいたご意見は、調達部門へフィードバックし、公正で責任ある調達の実現に向けて活用しています。

公正な取引に向けて

■「サステナビリティアンケート（2021年度）」の結果

2021年度は、82社のお取引先様に依頼し、その全てのお取引先様にご協力いただきました。調査は、6項目「法令遵守･公正な事業慣行」「人権」「品質」「環境」「情報の管理」「サステナビリティ」の20問で構成され、「法令遵守・公正な事業慣行」「人権」では、90%以上のお取引先様から「取り組んでいる」あるいは「取り組む予定または検討中である」とご回答いただきました。また、これまでのアンケートでは複数のお取引先様から、国連グローバル・コンパクトへの署名やさまざまな社会貢献・支援活動への参加報告をいただきました。今後もお取引先様と一体となり、サステナブル調達基準の相互認識を深め、公正な取引を実施していきます。



重要サプライヤーの特定

購入金額が大きいサプライヤーや主要機種・戦略機種の部品を供給するサプライヤー、代替不可能な部品を供給するサプライヤーを「重要サプライヤー」として特定しています。

■「サプライヤーアンケート（2021年度）」の結果

2021年度は、国内・海外を含め約60社の重要サプライヤーに「サプライヤーアンケート」を実施しました。調査は、「環境」「人権」「品質」「ガバナンス」の4項目で構成されます。

環境では、アンケートを実施した企業のうち、約62%がマネジメント体制を構築していると回答しましたが、積極的に気候変動対応に取り組んでいる企業は約8%となりました。気候変動対応には、Scope3※を含めたGHG（温室効果ガス）削減が必要であり、お取引先様とともに取り組みを強化します。

人権では、人権方針を策定しているサプライヤーは約42%になり、人権デューデリジェンスを実施している企業は12%に留まりました。人権侵害の発生により、当社グループへの影響も考えられるため、引き続き教育や支援、モニタリングを実施します。

品質では、感染症などのパンデミックの発生によるリスク評価を実施している企業が約34%確認できました。また、リコールのあった企業は10社あり、サプライチェーン全体における品質向上に向け再発防止を徹底します。

ガバナンスでは、引き続き法令遵守の徹底を周知します。

今後は、アンケート結果をもとにリスク評価を行い、お取引先様とのコミュニケーションを推進します。

詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。
https://www.nihonkohden.co.jp/information/supplier.html#key_suppliers

※ Scope3：当社のサプライチェーンにおけるその他の間接排出。

人権・人財

すべてのステークホルダーの人権を尊重するとともに、
医療への貢献にやりがいと誇りを持てる組織風土の醸成に
取り組んでいます。

PEOPLE

人権の尊重

人権尊重の取り組みを推進することで、持続可能な社会の実現に貢献します。

人権の尊重に関する基本的な考え方

日本光電は、会社および役員・社員等が遵守する行動の基準として定めた「日本光電行動憲章」の中で「人権の尊重」を掲げるとともに、具体的な行動のあり方を「日本光電倫理行動規定」で示しています。2015年7月には国連グローバル・コンパクトに署名し、「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の4分野10原則に則った企業活動を行うことで、社会から信頼され、持続可能な社会づくりに貢献する企業であり続けることを目指しています。

近年、企業活動のグローバル化が進み、企業の人権への取り組みに対して、社会からの関心が高まっています。日本光電にとっても、ステークホルダーの人権を尊重していくことは極めて重要だと考え、2020年12月に「日本光電グループ人権方針」を制定しました。方針に従い、人権尊重の取り組みを推進することで、持続可能な社会の実現に貢献します。

日本光電グループ人権方針

1. 日本光電は、「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および権利に関する宣言」などの人権に関わる国際規範を尊重するとともに、国連グローバル・コンパクトの署名企業としてその10原則を支持します。
2. 日本光電は、事業活動のあらゆる場面において、すべての人の人権を尊重し、個人の人格、尊厳を侵害するような行為をせず、不当な差別やハラスメントを行いません。
3. 日本光電は、安全で働きやすい環境の提供、最低賃金の確保、適正な労働時間管理を含む責任ある労働慣行、結社の自由と団体交渉権の尊重を約束します。
4. 日本光電は、人身取引を含む奴隷労働や強制労働、児童労働を行いません。
5. 本方針は、日本光電グループのすべての役員と社員に適用します。また、サプライチェーンを含むすべてのビジネスパートナーに対しても、人権の尊重を働きかけていきます。

人権の尊重に関する取り組み

■ 人権デューデリジェンス

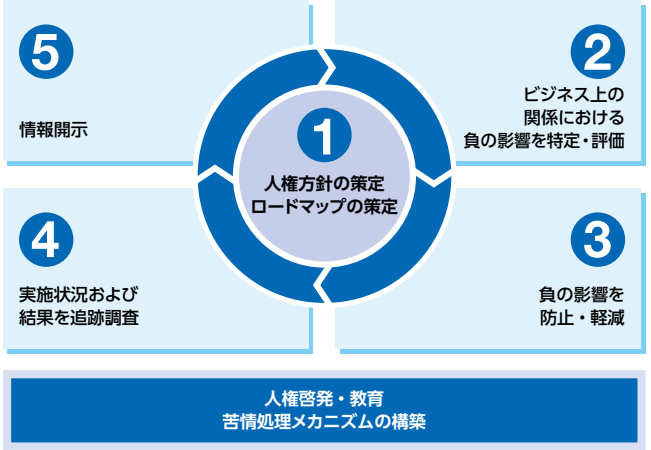
日本光電では、人権デューデリジェンスの仕組みを構築し、人権に対する負の影響を特定するとともに、その防止および軽減を図っています。

2021年度は、サステナビリティ経営推進強化の一環として、国内外の日本光電グループ各社とお取引先様を対象に、環境、人権、品質、ガバナンスに関するアンケート調査を実施したほか、人権に関する取り組み状況の把握と課題の整理、3ヵ年ロードマップの策定を行いました。

今後はアンケート結果をもとに、経営への影響を考慮した人権リスク評価を行い、重要な人権課題を特定します。

人権を取り巻く状況は常に変化していることから、今後も最新の情報や人権基準の捕捉に継続して努めるとともに、必要に応じて手順や優先する人権課題について定期的に見直しを実施します。

人権デューデリジェンスの全体像



人権の尊重

■社内啓発教育

日本光電では、すべての役員・社員等を対象に、ハラスメントの防止や労働関連法令の遵守を目的とした職場研修やeラーニングによる教育を実施しています。新任管理職向けの研修でハラスメント防止講義の時間を設けるなど、人権侵害の防止に努めるほか、社内報を通じてLGBTなど性的少数者に対する理解を深めるなど、性自認および性的指向による差別の禁止にも取り組んでいます。
2021年度は、4,493名の役員・社員等が人権研修を受講しました。

■相談窓口、通報制度の設置

日本光電では、ハラスメント相談窓口や内部通報制度を設置し、セクハラ、パワハラ、マタハラ、LGBTなど性的少数者、外国籍社員の労働問題をはじめとする様々な人権に関する相談を受け付けています。匿名でも相談・通報が可能であり、報告者が不利益を受けることがないよう相談者のプライバシーを厳守し、慎重に対応しています。また、受け付けた相談内容については、本人の同意があった場合に事実関係の調査を行い、事実が確認できた場合は是正と職場環境改善に向けた注意喚起、再発防止に向けた教育を行います。四半期に一度開催されるコンプライアンス委員会においても情報を共有し、対応策を協議しています。
また、お客様、お取引先様向けの相談窓口の設置に向け、現在、協議を進めています。

■社会的マイノリティへの配慮

日本光電では、LGBT（性的少数者）などの社会的マイノリティに対する差別をなくし、多様性を認める働きやすい職場環境の実現に取り組んでいきます。

検討している主な事項

- 同性パートナーにも家族手当を付与
- 社内研修の充実

サプライチェーン全体での取り組み

日本光電では、お取引先様を含めたサプライチェーン全体で人権の尊重に取り組んでいます。「日本光電調達方針」「日本光電サステナブル調達基準」を策定し、児童労働、強制労働を禁止しています。
「日本光電サステナブル調達基準」の遵守に向けて、お取引先様と相互にコミュニケーションを図るとともに、「人権」をはじめとする6項目、20問で構成される「サステナビリティアンケート」にすべてのお取引先様に3年ごとに回答していただくことで、「日本光電サステナブル調達基準」に関する認識と遵守状況を確認しています。また、アンケート調査で集まったご意見は、調達部門へフィードバックし、公正で責任ある調達の実現に向けて活用しています。

働きがいのある職場の実現

社員一人ひとりが能力を発揮することが日本光電の成長につながると考え、多様な人財が活躍できる職場づくりに取り組んでいます。

人財育成の基本的な考え方

日本光電では、大きく変わりゆく未来の医療環境において、創業から大切にしてきた理念をもとに新たな価値を創造し、世界中の人と医療の未来を導く光となっていきたいという強い想いから、2030年に向けた長期ビジョンの実現を目指しています。長期ビジョンの実現の担い手となる人財こそが日本光電の価値創造の源泉です。日本光電グループの経営理念と長期ビジョンに共感し、7つのグローバル共通価値基準（Integrity、Humbleness、Diversity、Initiative、Customer Centric、Goal Oriented、Creativity）を体現する人財を求めるとともに、高い倫理観と志、好奇心と共感力を持って自律的な成長を続け、新たな価値創造に挑み続ける、そのような人財を育む環境づくりを目指します。

新たな人事制度の導入

2030年のあるべき姿に向けて、経営理念、長期ビジョン、7つのグローバル共通価値基準を体現する人財の育成を推進し、グローバルで整合性・一貫性のある人財マネジメントシステムの構築を目指しています。
2021年4月から管理職を対象に、役割を中心とした新人事制度を導入し、マネジメント層の育成を行うマネジメントコースに加え、高度専門人財の登用を促進するエキスパートコースを設置しています。
一般社員の人事制度についても新人事制度の導入を2023年4月に予定しており、これにより、意欲や能力のある社員が積極的に挑戦し、成長できる機会を創出していきます。
また、一般社員の新人事制度導入と併せて、退職金給付制度の改定、定年延長、再雇用制度の改定も予定しています。

グローバル人財育成プログラム

長期ビジョンの実現に向け、中期経営計画の中で「医療への貢献にやりがいと誇りを持てる組織風土の醸成」をサステナビリティ重要課題（マテリアリティ）に特定し、「グローバルに活躍できる人財の育成」をKPIとしました。その目標値として、3年間累計の教育時間を1人当たり45時間以上と設定しています。2021年度の実績は1人当たり18.6時間でした。

グローバル人財育成プログラムは、社員がグローバルに活躍するために必要な経験や知識、対応能力を身に付け、世界で通用する人財となることを支援する制度です。同プログラムでは、海外の語学学校への長期留学、海外事業所での職場研修、海外の研究機関・企業などでの実務研修、海外の大学・研究機関への留学の機会を社員に提供しています。
2022年4月現在、国内事業所に勤務する外国籍社員は23名、海外事業所に勤務する日本人社員は46名※です。今後もより高いスキルをもつ多くのグローバル人財を育成するため、プログラムの拡充を推進していきます。

※ 現地採用の日本人社員を除く。

働きがいのある職場の実現

■海外子会社における経営理念教育

様々な文化や言語など、異なる背景を持った日本光電グループの社員が、共通の目標や価値基準で行動することが重要であると考え、共通の教材をもとに、海外子会社で経営理念教育を2019年から開始しました。創業の歴史や経営理念、日本光電の価値基準を改めて体系的に学習することで、会社や仕事について考えを深め、魅力を感じてもらう機会となっています。

海外においてもグローバル共通価値基準への理解と日本光電のDNAの浸透を図るため、グローバルに研修を展開しています。2021年度は、人事部とフェニックス・アカデミー（人財開発センタ）が中心となって、グローバル人事会議を開催しました。同会議では、グローバル共通価値基準の本質を理解することを共通目標に、各国で主体的に実施した取り組みや日本光電DNAの浸透方法について、各人事担当者がプレゼンテーションを行いました。グローバル全体で知識・事例を共有し、会社の文化・風土について話し合う場をつくる第一歩となりました。

マレーシアでの理念研修

グローバル人事会議の様子

ダイバーシティ&インクルージョン推進

取り組み方針

多様性を尊重し、個人の能力を最大限発揮できる職場環境を実現することで「働きがいの向上」と「新しい価値の創造」を図り、組織の活性化と企業価値向上を目指す。

7つのグローバル共通価値基準に示すとおり、日本光電グループは組織全体のダイバーシティ＆インクルージョンを推進しています。共感と信頼のもとで多様性を活かし、チームの新たな可能性を引き出します。性別、年齢、障がい、国籍、人種に関係なく、一人ひとりの個性を尊重し、多種多様な人財が活き活きと働ける職場環境づくりを目指しています。

働きがいのある職場の実現

■女性活躍推進

日本光電では、女性活躍推進法に基づいて行動計画を策定し、女性が活躍できる職場環境の整備を進めるとともに、女性のみならず日本光電で働くすべての社員が働きやすく、働きがいのある職場環境を実現することで、一人ひとりがその能力を最大限発揮できるよう取り組みを推進しています。その結果、2021年10月に女性活躍推進法認定マーク（愛称：えるぼし）を取得しました。

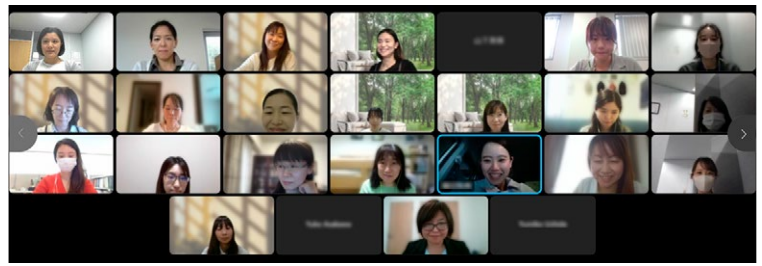
また、2021年4月1日から2026年3月31日の5年間における行動計画を策定し、女性管理職比率12%以上、男性育児休業取得率30%以上を目標としています。
2020年6月に女性社外取締役1名を選任、2021年4月には女性執行役員2名が就任しました。
2021年度の管理職全体に占める女性の割合は、7.9%と前年度から0.3ポイント増えました。
2022年4月入社の新卒女性の採用割合は23.7%となっています。
男性育児休業の取得促進については、2022年4月から段階的に施行されている改正育児・介護休業法に先立ち、社内報に育休取得率や育休取得男性社員のインタビュー記事、法改正の概要を掲載するなどして、社内への啓発活動に取り組んでいます。

■メンター制度

2015年度から、新任女性マネジャや中堅層の女性社員を対象に、豊富な知識と職業経験を持ったメンターが、社員のキャリア形成上の問題解決や成長機会を支援するメンター制度を設けています。2021年度から男性社員にも対象を拡大し、より多くの人財の育成支援につなげています。

■従業員交流会

2016年度から女性社員のみで開始した従業員交流会は、これまでに5回開催し、合計92名の社員が参加しました。
その中で、2021年度には営業職を中心とした女性社員ネットワーク「なでしこPJ」から、全社員を対象にした従業員交流会「Beacon Terrace」が設立され、1回の交流会を開催、35名が参加しました。2022年度は計5回の開催を予定しています。



Beacon Terraceの様子

働きがいのある職場の実現

TOPICS

「アンコンシャス・バイアス マネジメント研修」を開催

2021年11月に上司向けダイバーシティ推進セミナー「アンコンシャス・バイアス マネジメント研修」を開催しました。3回目となる今回のセミナーでは、前回の受講者の上司にあたる、国内の支社支店およびエリアサービスの部長職61名が参加しました。アンコンシャス・バイアスが及ぼす人や組織への影響についての講義およびたくさんのワークを通じて、受講者は自分の中にあるアンコンシャス・バイアスと向き合うことができました。新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、オンライン形式での開催となりましたが、少人数にわかれてのグループディスカッションは、遠方に勤務する受講者同士の活発な意見交換の場にもなりました。

今後もダイバーシティ＆インクルージョン推進につながる研修を継続的に実施し、自分の価値観に捉われることなく、社員一人ひとりが自由闊達に活き活きと活躍できる職場環境の実現を目指します。

アンコンシャス・バイアス マネジメント研修の様子

人財育成やダイバーシティ&インクルージョン推進、ワーク・ライフ・バランスの詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。

https://www.nihonkohden.co.jp/information/employee.html

■中核人財における多様性の確保に関する実績と目標

	2022年3月実績	2026年4月目標
女性管理職比率※1	7.9%	12%以上
女性取締役・執行役員の登用※2	女性取締役1名 、女性執行役員2名	4名以上
海外子会社のCXO※3 以上ポストの外国人比率	46.4%	50%以上
中途採用者管理職比率※1	42.2%	40%以上

※1 対象は本社と国内支社支店の従業員。
※2 対象は本社の取締役・執行役員。
※3 CXO：CEO、COO、CTO、CFOなどの経営幹部。

働きがいのある職場の実現

働き方改革

日本光電では、業務改善や柔軟な働き方により、長時間労働に依存せずに最大限の成果を上げるとともに、ワーク・ライフ・バランスを実現することを目指して「働き方改革」に取り組んでいます。2021年度の有給取得率は46.5%でした。

また、各部門の生産性向上やワーク・ライフ・バランスにつながる取り組み事例を募集する「グッジョブアワード」を、2019年度から毎年開催しています。2021年度も多くの募集があり、部門を越えた情報共有の取り組みや、新たに導入したグループウェアの有効活用事例などが高い評価を得ました。

2020年度から新型コロナウイルス感染症拡大防止のために在宅勤務を推奨していますが、2021年度は在宅勤務手当の変更を行いました。

今後は、アフターコロナも見据えて、急速に進んだ新しい働き方を恒常的に採用することを検討していきます。

「グッジョブアワード」のトロフィー

グッジョブアワード表彰式の様子

ワーク・ライフ・バランス支援のための諸制度

従来の「育児・介護休職制度」「短時間勤務制度」「シフト時間勤務制度」「在宅勤務制度」など諸制度について適宜見直しを行っています。2021年度は「短時間勤務制度」「在宅勤務制度」「フレックスタイム制度」などの制度拡充を図り、柔軟な働き方を促進しました。

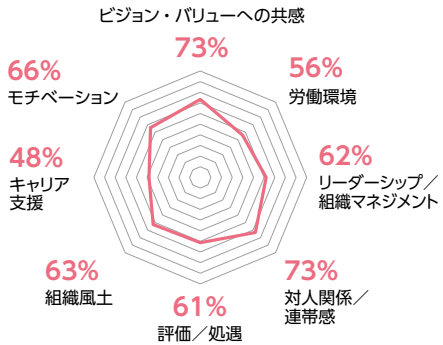
制度	内容
育児休職制度	子どもが2歳になるまで休職できる制度。
介護休職制度	介護を必要とする親族を持つ場合に、最長2年間休職できる制度。
短時間勤務制度	1日の勤務時間を最長2時間（2021年から。従来は最長1時間）短縮できる制度。2021年度からフレックスタイム制度も適用可能。小学6年生までの子を有する社員など、一定の基準を満たす場合に利用可能。
シフト時間勤務制度	1日の勤務時間を変更せず勤務時間帯を最大1時間シフトすることができる制度。小学6年生までの子どもを持つ社員など、一定の基準を満たす場合に利用可能。
在宅勤務制度	妊娠、育児、介護などの理由があり、一定の基準を満たす場合に在宅勤務ができる制度。現在、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、一時的に対象者を全社員に拡大している。
子の看護のための休暇制度	小学6年生までの子どもの看護が必要な場合、年5日（2人以上は10日）の特別休暇を取得できる制度。
フレックスタイム制度	予め定めた一定期間の総労働時間の範囲内で、社員が日々の労働時間を自ら決めることができる制度。
副業制度	就業時間外での副業を認める制度。一定の基準を満たす場合に利用可能。
積立休暇制度	時効で失効した年次有給休暇を別に積み立て、本人や家族の傷病以外に、子どもの学校閉鎖・臨時休校時に看護が必要な場合に取得できる制度（一定の基準を満たす場合に利用可能）。

働きがいのある職場の実現

従業員満足度調査

日本光電では、中期経営計画でのサステナビリティ重要課題（マテリアリティ）の1つである「医療への貢献にやりがいと誇りを持てる組織風土の醸成」に向けて、「従業員満足度」をKPIに設定しています。2021年度は、国内の日本光電グループの従業員約4,400名を対象に従業員満足度調査を初めて実施しました。全46項目（8つのカテゴリ）の中で、長期ビジョンやグローバル共通価値基準（ビジョン・バリューへの共感）に対しては肯定的な回答者の割合が高いことが分かりました。一方、専門性の向上につながる支援制度やキャリア形成支援（キャリア支援）に対しては、肯定的な回答者の割合が相対的に低めであることが分かりました。調査結果や従業員からの意見を経営層やマネジメント層に共有し、全社的施策および各部門での施策を検討・実施していきます。

■ 肯定的な回答者の割合



健康経営

社員とその家族の健康増進を図ることを目的として、2021年度から健康診断のオプション検査費用の一部負担金（健康支援金）を増額し、支給対象者に臨時社員を加えるとともに、支給対象の範囲を被扶養者の家族健診まで拡充しました。

また2019年4月に東京都に事業所を置く企業により発足した「禁煙推進企業コンソーシアム」に入会し、国が掲げる2022年度喫煙率12%の目標達成に貢献すべく、禁煙推進活動を実施しています。2021年度調査での社員の喫煙率は19.3%と、前回の2019年度調査より3.3ポイント低下しました。禁煙推進活動は何よりも社員とその家族のためであり、また受動喫煙対策推進の要望に応えるものです。健康診断オプション検査として禁煙外来受診を会社負担とするなど、健康的な社会の実現に向けて、今後も取り組みを推進します。

ハラスメントへの取り組み

日本光電では、病魔の克服と健康増進に先端技術で挑戦することで世界に貢献し、広く社会から信頼される倫理企業であり続けるため、「倫理企業宣言」において、全ての人の人権を尊重し、個人の人格、尊厳を侵害するような行為をせず、不当な差別を行わないことを宣言しています。併せて、「日本光電倫理行動規定」「日本光電グループ人権方針」「従業員就業規則」においてハラスメントの禁止を明記することで、ハラスメントの防止に努めています。

ハラスメントの防止と発生時の早期解決に向けて、「社内ハラスメント相談窓口」を設置しているほか、誰でも気軽に相談できるよう「社外ハラスメント相談窓口」も設置し、寄せられた相談に適切に対応しています。相談時には、相談者や行為者等のプライバシーを厳守し、相談内容、事実関係の確認への協力等を理由とした不利益な取り扱いは一切しないことを周知し、安心して相談できるように努めています。

また、2020年6月にパワハラ防止法が施行されたことを受けて、法律の改正内容とハラスメントを正しく理解するためのeラーニングを、一般社員向け、管理職向けに毎年実施しています。（2021年度実績：一般社員向け対象者2,964名、受講率95%、管理職向け対象者1,544名、受講率95%）。2022年度もeラーニングを継続実施し、進捗確認を強化して100%実施完了を目指します。

また、新任の管理職に対してハラスメント研修を実施し、ハラスメントの正しい理解と未然防止に努めています。

環境

企業活動や社員行動を通じて、脱炭素社会の実現と環境理念の実現を目指しています。

ENVIRONMENT

環境理念・環境方針

日本光電は、持続可能な社会、脱炭素社会の実現に向けて、企業活動や社員行動を通じた環境活動を強化しています。

環境理念

制定：2015年9月1日

日本光電は、すべての人々が豊かな生活環境を享受できるよう、あらゆる企業活動や社員行動を通して、かけがえのない地球環境の保全と質的向上に努める。

環境方針

制定：2017年4月1日

日本光電では、経営理念、環境理念に基づき、環境マネジメントシステムを継続的に改善し、環境パフォーマンスを向上させるため、以下の環境方針を掲げています 。

1. 環境配慮型製品の提供
医用電子機器の開発・生産・販売・保守および支援業務において、地球環境に配慮した製品・サービスを提供する。
製品のライフサイクル全体を通じて、省エネルギー、省資源、有害物質の不使用を実現することで、温室効果ガス排出量の削減、有限な資源の持続的な利用に貢献する。

2. 事業活動における省エネルギーの推進、廃棄物の削減
全ての事業活動およびサプライチェーンと協働し、低炭素・高効率技術の導入、改善活動を継続的に行うことで、省エネルギーの推進、3R※推進による廃棄物の削減、中長期的な温室効果ガス排出量の削減、環境汚染の予防に努める。

3. 環境関連法規制・協定の遵守
グローバル企業として、全ての事業活動において、国内外の環境に関する法規制・条例並びに同意した協定を遵守し、気候変動への対応、水資源保護、生物多様性の保全など、利害関係者からの期待に応え、責任を果たす。

4. 環境教育の推進
環境問題に関し、見識を深める適切な教育や啓発活動を行うとともに、個々の生産性向上が環境改善活動に結びつけられるよう、教育を推進する。

※ 3R：Reduce（リデュース：減らす）、Reuse（リユース：繰り返し使う）、Recycle（リサイクル：再資源化）

環境マネジメントシステム認証取得

■ ISO 14001

富岡工場では2001年10月にISO 14001：1996の認証を取得し、2005年10月にISO 14001：2004への移行審査を受けました。2007年1月には、本社・工場部門の統合、一括認証登録を行いました。2017年には、ISO 14001：2015への移行と総合技術開発センタ、富岡第二工場の拡大審査を完了しました。
2019年には朝霞事業所、2022年1月には東日本物流センタが新規認証を取得し、落合・所沢サイトに加わりました。また、藤岡サイトは事業所閉鎖に伴い、2021年5月にISO 14001認証範囲から除いています。
現在、本社・開発部門の落合・所沢サイト、ME用品の販売、医用電子機器の修理・保守を行う鶴ヶ島サイト、ME用品の開発・医用電子機器の安全性・信頼性試験を行う川本サイト、製造、保守部品の供給を行う富岡サイトで環境活動を行っています。

環境マネジメント

中長期環境目標 <日本光電グループ全体>

制定:2022年4月1日

日本政府による「2050年カーボンニュートラル宣言」に伴い、2023年度、2030年度、2050年度の環境目標を設定しています。
事業活動におけるCO_2排出量削減と環境配慮型製品の提供により、脱炭素社会の実現に取り組んでいます。

2050年度環境目標

- ライフサイクル全体での温室効果ガス排出量ゼロを目指し（2050年カーボンニュートラル）、事業活動における温室効果ガス排出量の削減を進めるとともに環境配慮型製品の提供、サプライチェーンとの協働を進める。

2030年度環境目標

- 2050年カーボンニュートラル実現に向け、SBT※1に基づく2030年度目標を設定し、達成する（SBTに基づく目標値が確定次第、本目標を改定する）。
  （ISO 14001認証範囲においては、2013年度比46%削減することを目指す）
- 水資源保護への対応として、日本光電グループ全体の水使用量を把握した上で目標を設定し、達成する。

2023年度環境目標

- 気候変動への対応として、サステナビリティ重要課題（マテリアリティ）のKPIに基づき、
  ①2023年度CO_2排出量は、売上高原単位にて2020年度比15.2%削減する。<対象：ISO 14001認証範囲内のScope1,2※2>
  ②2023年度までにグループ全体でのCO_2排出量の把握と開示を行う。<対象：Scope1,2,3※2>
- 水資源保護への対応として、水資源の有効利用に取り組む。

※1 SBT（Science Based Targets）：パリ協定が求める水準と整合した、5年～15年先を目標年として企業が設定する、温室効果ガス排出削減目標。
※2 Scope1：当社での燃料の使用に伴う排出（直接排出）。
Scope2：他社で生産されたエネルギーの使用（主に電力）に伴う排出（間接排出）。
Scope3：当社のサプライチェーンにおけるその他の間接排出。

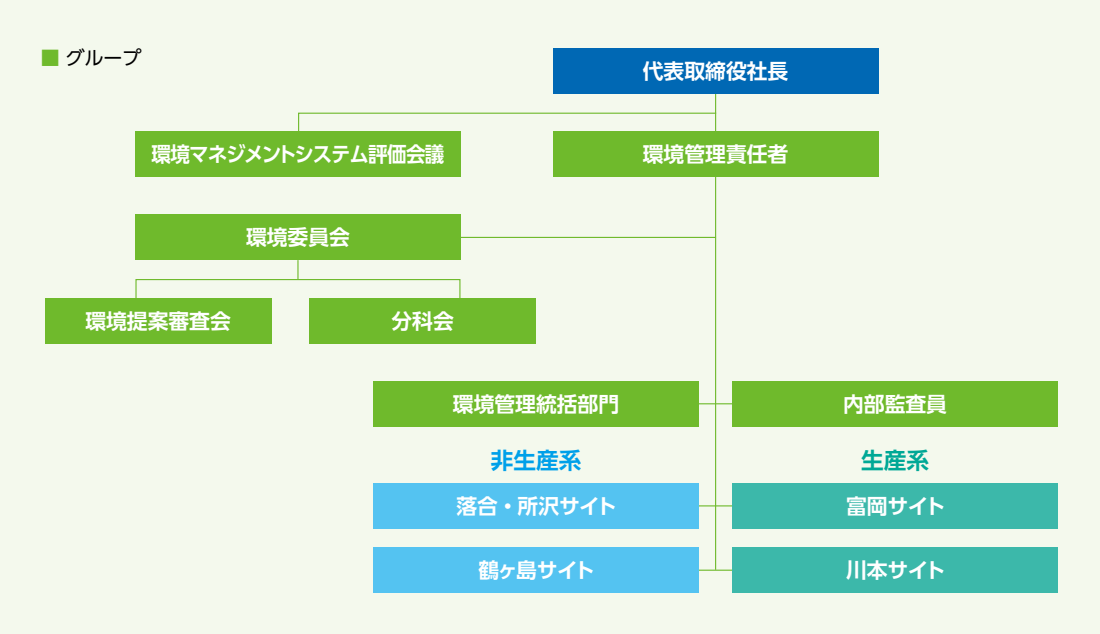
2022年度 環境目標 <ISO 14001認証範囲>

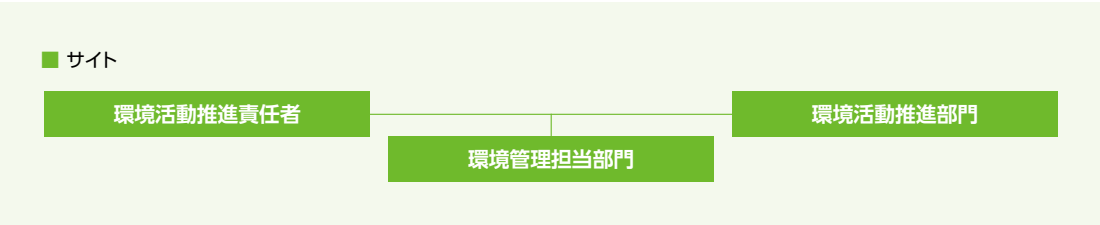
制定：2022年4月1日

1. **業務効率向上による生産性向上と環境負荷低減**
   サイトおよび部門の業務に即し、個々に具体的な目標値を設定して生産性を向上することでライフサイクル（Scope1, 2, 3）におけるエネルギー使用量、CO_2排出量、廃棄物排出量等の環境負荷を低減する。
2. **事業活動の中で環境負荷低減の推進と汚染の予防**
   2-1. 環境配慮型製品の提供によるCO_2排出量（Scope3）の第三者認証に向けた算定基準を確定する。
   2-2. 環境配慮型製品の開発を推進し、全ての新規開発製品において製品アセスメント計画・評価表に基づく目標を達成する。
   2-3. 不良率を低減し、生産プロセスにおけるCO_2排出量を削減する。
   （目標値は富岡サイト、川本サイト環境目標に基づく）
   2-4. 生産プロセスにおいて生産量に連動した水使用量の維持管理を行う。（富岡サイト）
3. **事業活動の中で脱炭素社会実現に向けたエネルギー使用量、CO_2排出量の継続的低減**
   3-1. 売上減を考慮し、エネルギー使用量原単位は前年度比7.5%増以内、CO_2排出量原単位は前年度比7.7%増以内とし、生産計画確定後に見直しを行う。
   3-2. 海外グループ会社のエネルギーおよび投入資源データを収集し、SBT認定の基礎データを確定する。
4. **循環型社会形成への貢献**
   リデュース、リユース、リサイクルを推進し、以下を達成する。
   売上減および一部特定製品（試薬や電極パッド類）の生産増を考慮し、廃棄物総排出量は前年度比8.8%増以内、原単位は前年度比13.8%増以内、リサイクル率は97.8%以上とし、生産計画確定後に見直しを行う。

環境マネジメント

環境マネジメントシステム（EMS）推進体制





グリーン調達について

日本光電は、日本光電グループの環境理念に基づき、環境に配慮した商品を市場に提供する一環として、環境負荷の小さい製品・部品・材料などの調達（以下、グリーン調達）を推進しています。グリーン調達の推進にあたっては、以下の方針で臨んでいます。

1. 品質・価格・納期・サービス等に加え、環境保全活動に意欲的な取り組みを実践しているお取引先様からの購入を優先します。
2. 調達品の選定にあたっては、有害物質を含まない物を優先します。

お取引先様へのお願い事項や環境保全の取り組み、化学物質含有調査等の詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。
https://www.nihonkohden.co.jp/information/environment.html#グリーン調達

環境マネジメント

水ストレス地域における水資源使用の取り組み

日本光電では、事業を展開する各地域にて水ストレス地域の特定とリスク評価を行っています。WRI（世界資源研究所）が開発した水リスクマップAqueductで確認したところ、米州ではアメリカ、メキシコ、欧州ではドイツ、イタリア、アジア州ではインド、アラブ首長国連邦、韓国が、他の地域と比較して相対的に水ストレスの高い地域であることがわかりました。現時点では、水ストレス地域において水に関する問題は顕在化していませんが、水の適正使用や効率使用、安全供給に引き続き取り組んでいきます。
なお、一部の子会社で実績値を取得できていないことから、現在、データ収集を進めています。

水資源負荷の少ない製品の提供

日本光電では1972年の製品化以来、コンパクトで使いやすさを追求した血球計数器を開発、販売してきました。最新機種のMEK-1300シリーズは、従来機種と比較し、血液検査に対する安全性、迅速性、利便性、正確性、製品のメンテナンス体制が向上しました。加えて、検査時における血液の希釈や機器内の洗浄に使用する試薬の使用量を年間約20%削減※し、排液排出量の削減を実現しています。

※ 当社最新機種（全自動血球計数器 MEK-1300シリーズおよび全自動血球計数・免疫反応測定装置 MEK-1303）と、従来機種（全自動血球計数器 MEK-6500シリーズ）にて1日10件の検査を実施した場合の比較結果。

全自動血球計数・免疫反応測定装置 MEK-1303

TOPICS

日本光電は、中期経営計画において「脱炭素社会の実現」をサステナビリティ重要課題（マテリアリティ）の1つに掲げ、取り組みを強化しています。この課題に向け、各業務プロセスにおける生産性向上や省エネルギー施策の推進、再生可能エネルギーの導入拡大に取り組んでいます。また、社内の環境意識の醸成に向けて、国内の社用車を2026年までにハイブリッド車に変更する予定です。環境配慮型製品売上比率20%以上を目指していますが、2021年度は19.9%を実現しました。環境配慮型製品の提供、サプライチェーンとの協働を進めることにより、ライフサイクル全体のCO_2排出量を削減し、気候変動や資源循環など環境課題の解決に向けた取り組みをより一層推進します。

環境マネジメント

環境マネジメントプログラムに基づく目標および実績

※ISO 14001認証サイト（落合・所沢、富岡、川本、鶴ヶ島の4サイト）。達成率：100%◎、80%以上○、80%未満△

環境目標	2021年度の環境目標	達成率	活動実績
1. 業務効率向上による生産性向上と環境負荷低減	サイトおよび部門の業務に即し、個々に具体的な目標値を設定して生産性を向上することで、ライフサイクル（Scope1,2,3）におけるエネルギー使用量、CO_2排出量、廃棄物排出量等の環境負荷を低減する。	○	各サイト（落合・所沢、富岡、川本、鶴ヶ島）において、業務目標に基づき生産性向上に取り組み、環境負荷低減を推進することができました。
2. 事業活動の中で環境負荷低減の推進と汚染の予防	2-1　環境配慮型製品の提供によるCO_2排出量（Scope3）の第三者認証に向けた算定基準を確定する。 2-2　環境配慮型製品の開発を推進し、全ての新規開発製品において従来製品より環境負荷を平均5%低減する。 2-3　不良率を低減し、生産プロセスにおけるCO_2排出量を削減する。	△	3テーマ中2テーマにおいて目標を達成しました。 2-1　新たに「CO_2削減対策基準」を策定し、第三者認証に向けた算定基準の確定を進めています。また、ライフサイクルアセスメントに基づく環境配慮型製品の評価基準の見直しも進めており、2022年度も継続予定です。 2-2　省資源、省エネルギー、資源循環など環境に配慮した新製品開発に取り組み、従来製品より環境負荷を11.5%低減し、目標を達成しました。 2-3　初期不良率は富岡サイト、川本サイトとも前年度実績を下回り、目標を達成しました。
3. 事業活動の中で脱炭素社会実現に向けたエネルギー使用量、CO_2排出量の継続的低減	3-1　生産増を考慮し、エネルギー使用量原単位は前年度比11.2%増以内とし、CO_2排出量原単位は前年度比14.5%改善する。 3-2　海外グループ会社のエネルギーおよび投入資源データを収集し、SBT認定の基礎データを確定する。	○	3-1　増産による電力等のエネルギー使用量増加に対応するため、生産拠点を中心に再生可能エネルギーの利用拡大を進め、CO_2排出量を削減しました。その他、クールビズ・ウォームビズに対応した各事業所の空調運用と生産設備の運用改善、中長期計画に基づいた設備改修を実施し、エネルギー使用量原単位は前年度比4.0%削減、CO_2排出量原単位は前年度比34.1%削減と目標を達成しました。 3-2　SBT設定に向け、海外グループ会社のデータ取得を進めました。また、グループ全体でデータを一元管理するための体制整備を進めています。
4. 循環型社会形成への貢献	リデュース、リユース、リサイクルを推進し、以下を達成する。 生産増および入出荷数増加等を考慮し、廃棄物総排出量は前年度比11.9%増以内、原単位は前年度比20.5%増以内、リサイクル率は96.0%以上とする。	◎	生産効率向上や資源の再利用により廃棄物総排出量は前年度比6.9%増、原単位では前年度比4.1%増に留まるとともに、リサイクル率は97.3%で目標を達成しました。

TCFD提言に基づく情報開示

TCFD提言への賛同

日本光電は、事業と企業活動を通じて、世界的な社会課題の解決やSDGsの達成に貢献すべく、サステナビリティ重要課題（マテリアリティ）を特定し、中期経営計画「BEACON 2030 Phase Ⅰ」の中に組み入れました。特に、気候変動対策はグローバル社会が直面している最も重要な社会課題であり、当社にとっても重要な経営課題の1つであることから、2022年5月に気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD：Task Force on Climate-related Financial Disclosures）による提言への賛同を表明しました。サステナビリティ重要課題（マテリアリティ）に掲げる「脱炭素社会の実現」に向けて気候変動対策を推進するとともに、TCFD提言に沿った情報開示の拡充に取り組みます。

日本光電グループのTCFD提言に基づく情報開示全文につきましては、
当社ウェブサイトをご覧ください。
https://www.nihonkohden.co.jp/information/environment.html#TCFD

TCFD提言に基づく情報開示について（プレスリリース）
https://www.nihonkohden.co.jp/news/22071202.html

ガバナンス

日本光電では、サステナビリティを推進するため、「サステナビリティ推進委員会」と「サステナビリティ推進会議」を設けるとともに、気候変動対策を含むサステナビリティの推進に社外の視点を取り入れるため、社外有識者によるアドバイザリーボードを2021年7月に設置しました。サステナビリティ推進委員会は年2回開催され、気候変動を含むサステナビリティ活動の方向性を議論・決定しています。推進委員会委員長である社長が気候変動対策の評価や管理を行う権限を持ち、年間計画の進捗や評価について定期的に取締役会で報告しているほか、取締役会が当社における気候変動への対応を監督しています。サステナビリティ推進会議は年4回開催され、推進委員会が決定した方針や指示に基づき年間計画を策定・推進し、進捗状況を推進委員会に報告しています。中期経営計画に基づき、経営層がサステナビリティに関するサステナビリティ重要課題（マテリアリティ）とKPIを設定するとともに、社内における担当部門を定めています。各担当部門を代表する推進会議メンバは、サステナビリティ活動の進捗状況を報告するとともに、他のメンバとの意見交換を行っています。アドバイザリーボードミーティングは年2回開催され、気候変動対策を含むサステナビリティの推進全般について助言をいただき、活発な議論を行っています。

戦略

日本光電は、気候変動に伴う国内・海外における事業活動への影響を把握するため、経営層、サステナビリティ推進委員会・推進会議メンバを中心に、リスク・機会の分析を行っています。「2℃シナリオ」および「1.5℃シナリオ」に加えて、「4℃シナリオ」等の分析手法を用いて、短期（～2023年度）、中期（～2026年度）、長期（～2029年度）の時間軸で移行面および物理面のリスク・機会を特定し、事業への影響度や対策を検討しました。

※ 2℃シナリオ：産業革命前からの世界の平均気温上昇を2℃未満とするシナリオ。
1.5℃シナリオ：産業革命前からの世界の平均気温上昇を2℃より十分低く保ち、1.5℃に抑えるシナリオ。
4℃シナリオ：産業革命前からの世界の平均気温上昇を4℃と想定するシナリオ。

TCFD提言に基づく情報開示

■ 1.5℃／2℃の世界観－気候変動が及ぼす当社への影響

脱炭素社会の実現に向けた法令・規制等の強化や医療業界における顧客意識の変化によって、環境配慮型製品やデジタルヘルスソリューション等の要請が高まり、対応コストの増加が見込まれる一方で、適切に対応すれば事業機会獲得につながる。

1.5℃／2℃シナリオの分析においては、気候変動に対して各国・各地域で脱炭素政策が強化され、当社が関わる産業にどのような影響があるかを想定しました。

脱炭素社会の進展により、炭素税・排出権取引を含めた各国・各地域の規制強化が予想されます。当社の医療機器の製造は組立生産が中心であることから、自社では温室効果ガス（GHG）を大量に排出していないものの、サプライヤーにおける部品製造工程において一定程度のGHG排出が行われています。今後、部品も含めたカーボンプライシングや環境ラベリングが義務化され、その影響が拡大した場合、お客様に安定した価格で医療機器を提供することが難しくなるリスクがあります。特に、欧州でこれらの取り組みが強化されていることから、長期ビジョン「BEACON 2030」で目標に掲げる海外売上高比率45％の達成に影響を及ぼす可能性があります。

また、当社は、CO_2排出量削減に取り組む中で、再生可能エネルギー・省エネルギーに資する設備・技術の導入、高効率なオフィスへの移転等を計画しており、今後も対応コストの増加が予想されます。事業面では、低環境負荷のデジタルヘルスソリューションを実現するための研究開発投資・設備投資の増加、製品筐体で使用している樹脂等の原材料価格の高騰や特定物質の使用制限等の影響が想定されます。加えて、今後需要拡大が見込まれる環境配慮型製品の開発が遅延した場合や環境面での医療機器入札条件を満たすことができなかった場合、販売機会を逸失するリスクがあります。

一方で、脱炭素化社会への対応コストの増加は一時的であると考えられることから、長期的には費用低減が期待できます。例えば、部品点数の低減と部材の最適化による原価低減や、生産性の向上やリードタイム短縮などが想定されます。また、当社はサステナビリティ重要課題（マテリアリティ）のKPIとして、「環境配慮型製品売上比率20％以上（2021年度から3年間累計）」を目標に掲げ、環境に配慮した製品開発を強化しています。こうした脱炭素社会への実現に向けた取り組みを拡大していくことで、金融機関・投資家による融資条件の悪化やダイベストメントを回避することができると考えています。

■ 4℃の世界観－気候変動が及ぼす当社への影響

脱炭素政策が進まず、自然災害が激甚化していく社会では、災害医療・救急医療提供体制の増強が予想されるが、当社の部品調達や商品供給、販売・サービス活動などに多大な支障が生じるリスクがある。

4℃シナリオの分析においては、気候変動に対して各国・各地域で脱炭素政策が強化されず、平均気温は上昇を続け、自然災害が激甚化する中で物理面でのリスクが高まることが想定されます。

当社グループは、日本および世界各国で事業を行っており、各地域において気候変動に伴う自然災害や水等の資源の供給不足、感染症の拡大等が発生した場合、部品調達や商品供給、販売・サービス活動などに多大な支障が生じ、当社グループの経営成績および財務状況に甚大な影響を及ぼす可能性があります。

一方で、当社が製品およびサービスを提供する医療現場においては、気候変動に伴う自然災害や感染症の増加等により、災害医療・救急医療の重要性が一層高まることが予想されます。人の命に関わる医療機器は、大規模災害時においても円滑な供給を継続し、安定的に稼働することが社会から要請されます。当社はこれまでに、災害時においても堅牢性と耐久性を備えた除細動器、感染対策に資する医用テレメータや人工呼吸器等の供給を通じて、世界各国の医療提供体制の整備に貢献してきました。近年では、ITシステムの提供やデジタルヘルスソリューション構想の推進等により、医療現場での生産性向上や医療資源の有効活用による間接的なCO_2排出量の削減にも取り組んでいます。

各シナリオ分析の前提	1.5℃／2℃シナリオ	4℃シナリオ
社会像	平均気温上昇を1.5～2℃未満に抑えるという世界的な脱炭素化に向かう社会変化が法令・規制等の整備や技術革新をもたらし、自社事業に影響を及ぼすと仮定	パリ協定や温室効果ガス削減の各種政策が実施されるものの、平均気温4℃上昇に伴い、自然災害の激甚化や感染症が増加し、自社事業に影響を及ぼすと仮定
参照シナリオ	移行面：IEA（国際エネルギー機関）：STEPS（公表政策シナリオ）、NZE（2050年ネットゼロ排出シナリオ）、SDS（持続可能な開発シナリオ）等 物理面：IPCC（気候変動に関する政府間パネル）　SSP2（中間シナリオ）RCP4.5、RCP6.0、RCP8.5等（2030年～2050年の時間軸）	

TCFD提言に基づく情報開示

↗：徐々に影響が高まる　→：横這い

1.5℃／2℃シナリオ

主要なリスク・機会	事業インパクト	時間軸	対策案
炭素税・排出権取引の導入 リスク：環境先進国市場における販売機会損失 リスク：炭素価格の引き上げによる収益の悪化 リスク：再生エネルギー利用や使用電力低減の法制化	↗	長期	・CO_2排出量削減に向けた再生エネルギーの活用 ・エネルギー効率の高い生産設備の採用
環境配慮型製品の需要増加 リスク：顧客要求への未対応による販売機会損失 機　会：該当製品需要拡大による販売機会獲得	↗	短期	・環境配慮型製品の開発強化 ・低環境負荷の部品や配送手段の選択
低環境負荷なデジタルヘルスソリューションの需要増加 リスク：研究開発および設備等の投資コストの増加 リスク：気候変動対応に優れた企業参入時の競争力低下 機　会：バイタルデータの統合と分析、臨床支援アプリケーションによる事業機会獲得	↗	短期～中期	・テレメディスン、遠隔ICU等の推進によるCO_2排出量削減 ・医療機器の自動制御等の新たな取り組みによる事業機会創出
原材料費（製品筐体で使用している樹脂等）の高騰 リスク：製造原価の上昇	→	短期～長期	・製品の開発・生産工程における共通プラットフォームの採用 ・部品点数の低減と部材の最適化によるコスト削減
ステークホルダー評価 リスク：金融機関・投資家による融資条件の悪化・ダイベストメント	→	中期	・CO_2排出量削減等の環境目標の設定 ・情報開示の充実による外部評価機関からの評価改善

4℃シナリオ

主要なリスク・機会	事業インパクト	時間軸	対策案
豪雨・洪水等の自然災害の甚大化 リスク：商品供給、販売・サービス活動などに多大な支障が発生 リスク：従業員やその家族の健康・安全などに支障が発生	↗	短期～長期	・サプライチェーン全体で事業継続計画（BCP）を運用 ・原材料の調達先や供給体制、輸送ルートの確保、サプライヤーへの支援および複社購買などによるリスクの分散化 ・洪水リスクの高い事業所の移転
水等の資源の供給不足 リスク：水等の資源を使用する製品・消耗品の生産が停滞	↗	短期～長期	・検体検査試薬生産で排出される水資源の再利用の検討 ・水資源使用量の少ない製品の開発・提供
感染症の増加 リスク：生産機能の停止、商品供給の遅延、医療提供体制の崩壊 機　会：災害医療・救急医療提供体制の増強	↗	短期	・商品供給、販売・サービス体制の拡充 ・医療機器、医療のDXに注力 ・マルチプラント化の促進

TCFD提言に基づく情報開示

リスク管理

日本光電グループの業務全般のリスク管理については、**リスクマネジメント強化のページ**をご覧ください。

当社グループに影響を及ぼす気候変動リスクを特定・評価するために、組織横断的なTCFD対応プロジェクトを2021年10月から開始・運営しています。TCFD対応プロジェクトで特定された気候変動リスクおよび対応策は、サステナビリティ推進委員会で審議・承認するとともに進捗管理を行っており、取締役会にも報告しています。

日本光電では、災害・事故によって業務遂行に支障をきたし損失を被るリスク、および、環境に与える影響の低減、環境汚染の予防活動が十分でなく、環境汚染等が発生し損失を被るリスクを、事業上のリスクと捉えています。各地域において気候変動に伴う自然災害や水資源の供給不足、テロ、戦争、感染症の拡大等が発生した場合、部品調達や商品供給、販売・サービス活動などに支障が生じ、当社グループの経営成績および財務状況に影響を及ぼす可能性があります。製品に使われる原材料・部品は日本をはじめ世界各国から調達していますが、調達先で供給に問題が発生した場合でも、製品の生産に影響が出ないよう代替品の検討を含めた対策を行っています。また、大規模地震が発生した時においても円滑に商品供給を継続できるよう、事業継続計画（BCP）を策定の上、全社的な教育・訓練を定期的に実施しています。

指標と目標

環境面のサステナビリティ重要課題（マテリアリティ）である「脱炭素社会の実現」に向けて、「CO_2排出量」「環境配慮型製品の機種数と該当製品売上比率」「製品・部品の廃棄量」をKPIとしています。

CO_2排出量の削減に向けては、**中長期環境目標**を設定して取り組みを推進しています。さらに、事業活動における省エネルギーを推進する中で、高圧電力契約を締結している主要事業所において2017年度から順次再生可能エネルギーの電力に切り替えており、2030年までにすべての国内事業所において100%再生可能エネルギーへの切り替えを目指しています。

事業所の水害リスクへの対策、エネルギー効率の改善に向けては、2021年度は国内4拠点の事業所移転を実施し、2023年度までに国内10拠点の事業所移転を計画しています。また、生産拠点で水利用の効率化を目指し、目標設定と対策強化を推進します。

また、日本光電では、事業活動を通じた社会貢献として、省エネルギー、小型・軽量化など地球環境に配慮した製品づくりに取り組んでおり、環境配慮型製品の3年間累計売上比率20%以上を目指しています。2021年度は、環境配慮型製品の売上比率19.9%を実現しました。

製品・部品の廃棄量については、2023年度の製商品除却額を2020年度比で8%削減することを目指しています。2021年度は、21.3%削減を実現しました。

引き続き、環境配慮型製品の提供、サプライチェーンとの協働を進め、SBT目標の設定を通じて当社の環境課題を明確にし、対策を進めていきます。

TCFD提言に基づく情報開示

		2019年度	2020年度	2021年度
温暖化防止	Scope1 (t-CO_2)	4,821	4,684	4,797
	Scope2 (t-CO_2)	8,084	7,610	5,874
	温室効果ガス排出量 (t-CO_2)	12,905	12,294	10,672
省エネルギー	総エネルギー投入量 (GJ)	238,991	246,771	245,486
廃棄物削減	廃棄物等総排出量 (t)	638.9	710.5	759.4
	事業所内でのリサイクル率 (%)	99.3	96.9	97.3
環境配慮型製品	環境配慮型製品の新規登録 (件)	10	7	4

「温暖化防止」「省エネルギー」は、本社を含むISO 14001認証範囲と国内支社支店を合わせた数値です。
「廃棄物削減」の2020年度は、本社を含むISO 14001認証範囲に、東日本物流センタを含めた数値です。
「環境配慮型製品」は 、該当年度に発売した製品シリーズ数です。
※ ISO 14001認証範囲：落合・所沢サイト、富岡サイト、鶴ヶ島サイト、川本サイト、藤岡サイト（藤岡サイトは事業所閉鎖に伴い、2021年度にISO 14001認証範囲から除く）。（落合・所沢サイトには、2019年度から朝霞事業所、2021年度から東日本物流センタを含む）。

取水量 (m^3)	2019年度	2020年度	2021年度
地方自治体の水道水	64,635	57,811	60,858
河川・湖沼の表面水	0	0	0
その他（雨水・海水・井戸水・湧き水）	0	0	0
合計	64,635	57,811	60,858
排水量 (m^3)	**2019年度**	**2020年度**	**2021年度**
下水道	45,022	38,406	37,265
河川	9,418	8,775	9,007
その他（地表面への散水）	0	0	0
合計	54,440	47,181	46,272

「取水量」「排水量」は、本社を含むISO 14001認証範囲と国内支社支店を合わせた数値です。

環境配慮型製品の提供

日本光電では、事業活動を通じた社会貢献として、地球環境に配慮した製品づくりに取り組んでおり、環境負荷の低減を推進しています。2021年度には右記製品を含む環境配慮型製品4品目を新たに発売しました。

■ 全自動血球計数器 MEK-9200

MEK-9200は、青色半導体レーザと核酸染色試薬を使うことで網赤血球に残存しているRNA（リボ核酸）を染色し、赤血球と網赤血球を精度よく分離することを可能とする日本光電独自の技術を搭載した医療機器です。RNAだけでなく細胞内のDNA（デオキシリボ核酸）の情報を同時に解析することが可能です。網赤血球は、骨髄から末梢血中に放出された新しい赤血球で、貧血などの診断に用いられます。特に検査数の多い海外のお客様の期待に応える新製品です。

環境配慮ポイント

1台当たり体積は126.6%、重量は115.2%と従来製品と比較し大型化しましたが、従来2個口だった梱包方法を1個口になるよう見直した結果、梱包材の質量は110%に留めることができました。また、鉛フリー化、RoHS指令に対応しています。

■ セントラルモニタ CNS-2101

CNS-2101は、複数の患者さんのバイタルサイン（心電図や血圧などの生体情報）を集中してモニタリングするための医療機器です。
CNS-2101は、患者さんを安全に見守るための“Defensive Monitoring for Patient Care”をコンセプトに、医療従事者の必要な情報へのアクセスを効率化し、患者さんの容態変化の発見をサポートすることにより、医療の質向上と業務効率改善への貢献を目指しています。ベッドサイドモニタや送信機等から受信したデータは、臨床情報システムに加え、診断情報システムや長時間心電図解析装置とも連携が可能です。さらに、ナースコールシステムへのアラーム情報の伝送、病院情報システムとの連携など、ネットワークでの情報共有により、業務効率の向上をサポートします。

環境配慮ポイント

1台当たり従来製品比23.8%の小型・軽量化により廃棄物削減に寄与します。使用電力量も40.0%削減しました。また、RoHSⅡ指令、REACH規制に対応しています。

情報開示と株主還元の充実

株主・投資家の皆様への適切な情報開示による透明性の高い経営を行うとともに、長期安定的な株主還元の実現に努めています。

DISCLOSURE OF INFORMATION

情報開示と株主還元の充実

株主・投資家の皆様への適切な情報開示による透明性の高い経営を行うとともに、長期安定的な株主還元の実現に努めています。

株主還元方針

日本光電は株主の皆様に対する利益還元を経営の最重要政策の1つと位置付けています。利益の配分については、将来の企業成長に必要な内部留保の確保に配慮しながら、株主の皆様には長期にわたって安定的な配当を継続することを基本方針としています。優先順位については、(1) 研究開発や設備投資、M&A・提携、人財育成など将来の企業成長に向けた投資、(2) 配当、(3) 自己株式取得としています。配当については、連結配当性向30%以上を目標としています。また、自己株式の取得については、今後の事業展開、投資計画、内部留保の水準、株価の推移などを総合的に考慮し、機動的に検討することを基本方針としています。
2021年度につきましては、創立70周年を迎えたこと、業績が好調に推移したことから、株主の皆様のご支援に感謝の意を表するため、創立70周年記念配当13円、特別配当15円を含む67円の年間配当金としました。また、2022年2月に896百万円、5月から6月にかけて999百万円の自己株式を取得するとともに、6月に50万株の自己株式を消却しました。

情報開示方針

株主様はもとより広く社会とのコミュニケーションを図り、企業情報を適切かつ公平に開示し、透明性の高い経営を目指すことを「日本光電行動憲章」に定めています。この精神に則り、当社グループに係る情報を適時適切かつ公平にわかりやすく開示し、ステークホルダーの皆様の日本光電に対する理解と信頼を深め、適正な評価を得ることを目指しています。

株主・投資家の皆様とのコミュニケーション

■ 株主総会

株主総会は、できるだけ多くの株主様にご参加いただけるよう、集中日を避けた開催に努めています。海外の方向けには、招集通知、決議通知、議決権行使結果の英文版を作成し、社外ウェブサイトに掲載しています。2020年度からは、事業報告の英文版も掲載しています。2022年度も引き続き、新型コロナウイルスの感染を防止し、株主の皆様の安全を確保するために、書面またはインターネット等により議決権を行使し、当日の出席見合わせをご検討いただくようお願いするとともに、製品展示も中止とさせていただきました。代替として、当日の議長説明動画を当社ウェブサイトに掲載しました。ご協力をいただきましたことに深く感謝申し上げます。

■ 決算説明会・事業戦略説明会

証券アナリスト・機関投資家の皆様向けに、決算説明会（第2四半期、期末決算発表時）とテレフォン・カンファレンス（第1四半期、第3四半期決算発表時）を開催し、業績や今後の戦略についてご説明しています。当社ウェブサイトに決算説明会の動画や資料、質疑応答を掲載し、株主・投資家の皆様に公開しています。決算説明会は、2021年度も引き続き、新型コロナウイルス感染防止のため、すべて電話会議で行いました。また、2022年3月には、米国事業担当役員等による米国事業戦略説明会をオンライン形式で開催しました。

情報開示と株主還元の充実

■ 個人投資家様向け会社説明会

日本光電の経営戦略や事業内容をご理解いただき、長期的にご支援いただけるよう、個人投資家様向け会社説明会を開催しています。2021年度は、新型コロナウイルス感染防止のため、オンライン形式で開催しました。2022年3月には、当社初となる社長による会社説明会をライブ配信形式で開催し、事前・当日質問に回答しました。
また、当社ウェブサイトに掲載している動画コンテンツを拡充しました。

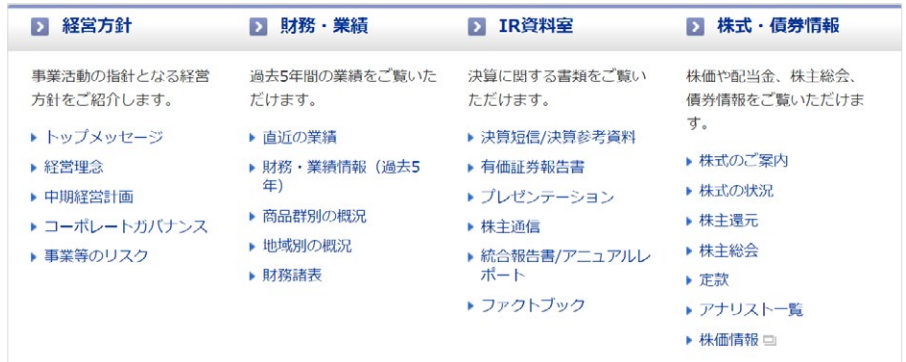
【楽天証券】日本光電 特集ページで動画をご覧いただけます。
https://www.rakuten-sec.co.jp/web/special/nihonkohden/

2022年度の開催は、新型コロナウイルスの収束状況に応じて検討する予定です。
開催予定が決まりましたら、当社ウェブサイトに随時掲載します。

詳しくは、当社ウェブサイトをご覧ください。
https://www.nihonkohden.co.jp/ir/investor/index.html

■ IR情報ページ

当社ウェブサイトにて、経営方針、財務・業績、配当、各種開示資料など、株主・投資家の皆様に必要な情報を掲載しています。



TOPICS

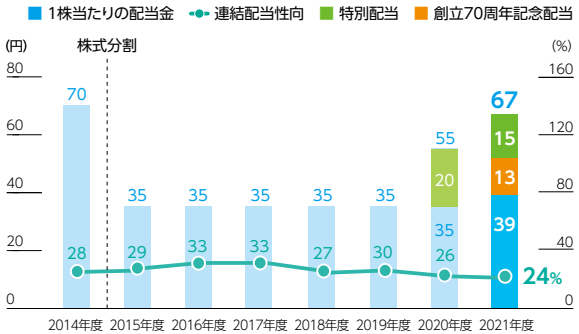
株主様アンケートでいただいたご意見

今後の株主通信・IR活動の充実のため、年1回、株主様アンケートを実施しており、以下のようなご意見をいただきました。

- 長期ビジョン、中期経営計画の達成に向けて突き進んでください。
- 海外市場における一層の躍進に期待しています。
- 研究開発を重視し、医療に貢献するオンリーワンの製品を生んでほしい。
- 環境配慮素材（脱プラスチック）の製品・消耗品の開発を進めてほしい。

情報開示と株主還元の充実

1株当たり配当金・連結配当性向の推移



※ 2015年4月1日を効力発生日として、株式1株につき2株の株式分割を実施しています。
2014年度の数値は、株式分割前の実際の配当金の額を記載しています。

機関投資家・個人投資家との対話件数

(2022年3月期実績)

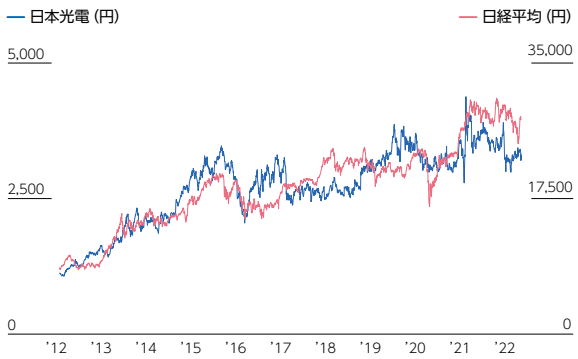
- 機関投資家・証券会社アナリストとのミーティング
  延べ約300社
- SMBC日興証券 日興Web IR Day動画
  延べ約1,850回再生
- 楽天証券オンライン会社説明会
  ライブ視聴 **約100名**、動画 **延べ約1,450回再生**
- 個人投資家向け「動画で知る 日本光電」シリーズ
  延べ約1,350回再生

大株主 (2022年3月31日現在)

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)	13,209	15.64
ステート ストリート バンク アンド トラスト カンパニー 505223	4,549	5.38
株式会社埼玉りそな銀行	4,193	4.96
株式会社日本カストディ銀行 (信託口)	4,037	4.78
ステート ストリート バンク アンド トラスト カンパニー 505103	2,698	3.19
ジェーピー モルガン チェース バンク 385151	1,759	2.08
RBC IST 15 PCT NON LENDING ACCOUNT-CLIENT ACCOUNT	1,583	1.87
株式会社三菱UFJ銀行	1,325	1.56
ステート ストリート バンク アンド トラスト カンパニー 505103	1,319	1.56
三井住友信託銀行株式会社	1,200	1.42

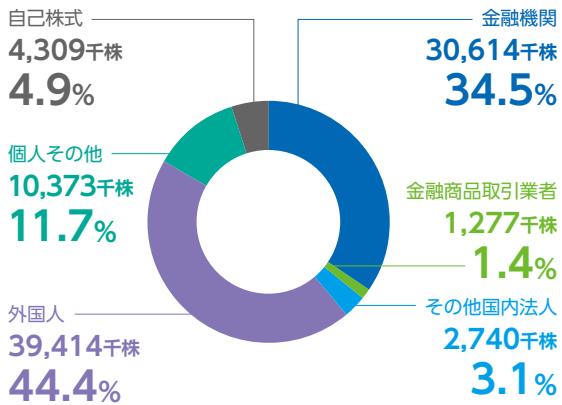
※ 当社は、自己株式4,309千株を保有していますが、上記の大株主からは除いています。また、持株比率は、自己株式を控除して計算しています。

株価の推移



※ 2015年4月1日を効力発生日として、株式1株につき2株の株式分割を実施しています。
上記株価につきましては、分割日以前の取引値についてもさかのぼって修正しています。

株式分布状況 (2022年3月31日現在)



TOPICS

日本光電は、2021年12月、日興アイ・アール株式会社による「2021年度全上場企業ホームページ充実度ランキング」の総合表彰にて最優秀サイトに選ばれました。同調査は、日興アイ・アールが全上場企業3,888社のホームページについて、「わかりやすさ」「使いやすさ」「情報の多さ」の3つの視点で設定した162の客観的な項目により評価を行い、ランキングとして発表したものです。
日本光電では、今後もIRサイトの充実を図り、株主・投資家の皆様へのタイムリーでわかりやすい情報発信を目指し、IR活動の向上に取り組みます。

企業ホームページ 最優秀サイト 2021 日興アイ・アール 総合ランキング

外部評価

サステナビリティ推進に向けた取り組みを強化するとともに情報開示の充実に努め、企業価値の向上に取り組んでいます。

外部評価

■ FTSE4Good Index Series、FTSE Blossom Japan、FTSE Blossom Japan Sector Relative Index※1

「FTSE4Good Index Series」「FTSE Blossom Japan」「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」は、グローバルインデックスプロバイダーであるFTSE Russellが作成し、環境、社会、ガバナンス（ESG）について優れた対応を行っている企業のパフォーマンスを測定するために設計されたものです。FTSE Russellの評価はコーポレートガバナンス、健康と安全性、腐敗防止、気候変動といった分野について行われており、構成銘柄である企業は、環境、社会、ガバナンスに関する様々な基準を満たしています。

日本光電は、FTSE Russell ESG 評価の基準に従って評価され、「FTSE4Good Index Series」「FTSE Blossom Japan」の構成銘柄に、2017年から4年連続で選定されるとともに、2022年に再選定されました。

また、FTSE Russellが、各セクターにおいて相対的にESGについて優れた対応を行う日本企業のパフォーマンスを測定するために設計した「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」の構成銘柄にも、2022年に選定されています。

FTSE4Good

FTSE Blossom Japan

FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

■ MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数※2

「MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数」は、MSCIが開発したインデックスの1つで、環境、社会、ガバナンス（ESG）評価に優れた企業で構成される、ESG総合型指数です。日本光電は、「MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数」の構成銘柄に、2017年から6年連続で選定されました。

2022 CONSTITUENT MSCIジャパン
ESGセレクト・リーダーズ指数

■ MSCI日本株女性活躍指数（WIN）※2

「MSCI日本株女性活躍指数（WIN）」は、MSCIが開発したインデックスの1つで、女性活躍を推進する性別多様性評価に優れた企業で構成される指数です。日本光電は、「MSCI日本株女性活躍指数（WIN）」の構成銘柄に、2020年から3年連続で選定されました。

2022 CONSTITUENT MSCI日本株
女性活躍指数（WIN）

■ ISS ESG Corporate Rating

「ISS ESG Corporate Rating」は、米国の議決権行使助言会社世界大手Institutional Shareholder Servicesの責任投資部門ISS ESGによるサステナビリティ格付けで、環境、社会、ガバナンス（ESG）の観点から評価、判定されるものです。

日本光電は、2021年に所属業種「Health Care Equipment & Supplies」において「Prime」に認定されました。

Corporate ESG Performance
Prime
RATED BY ISS ESG

※1 FTSE Russell（FTSE International Limited と Frank Russell Companyの登録商標）はここに日本光電工業株式会社が第三者調査の結果、FTSE4Good Index Series、FTSE Blossom Japan、FTSE Blossom Japan Sector Relative Indexの組み入れの要件を満たし、本インデックスの構成銘柄となったことを証します。FTSE4Good Index Series、FTSE Blossom Japan、FTSE Blossom Japan Sector Relative Indexはサステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。

※2 日本光電工業株式会社のMSCIインデックスへの組み入れ、および当社がMSCIのロゴ、商標、サービスマーク、またはインデックス名を使用することは、MSCIまたはその関連会社による当社への後援、推薦、またはプロモーションを表明するものではありません。MSCIインデックスは、MSCIの独占的財産です。 MSCIおよびMSCIインデックス名とロゴは、MSCIまたはその関連会社の商標またはサービスマークです。

日本光電の地域貢献

地域社会の一員として、多様な文化や慣習を尊重した積極的な地域貢献を通じて、良き企業市民を目指しています。

REGIONAL CONTRIBUTION

日本光電の地域貢献

地域社会の一員として、文化や慣習を尊重した積極的な地域貢献を通じて、良き企業市民を目指しています。

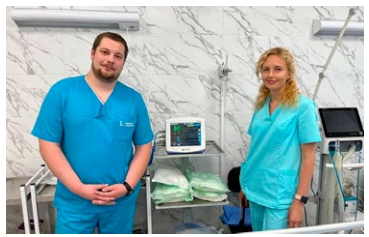
地域社会貢献

■ ウクライナ情勢を受けた支援

ウクライナにおける人道的危機で被害を受けた方々およびその周辺地域に避難された方々等を支援するため、国連難民高等弁務官事務所（UNHCR）と国連児童基金（UNICEF）に対して義援金合計3,000万円（約220千ユーロ）を2022年3月に寄附し、UNICEFから感謝状が贈られました。
また、6月には駐日ウクライナ大使館からの依頼を受け、日本光電ヨーロッパ（有）を通じて、生体情報モニタや人工呼吸器をウクライナの医療機関に寄贈しました。
寄贈した医療機器：生体情報モニタ　20台
　　人工呼吸器　10台

国連児童基金（UNICEF）から授与された感謝状

日本光電グループは、今後も医療機器メーカとして、グループ一丸となって、必要な支援・協力を行うとともに、医療従事者の皆様、患者さんの支援に最善を尽くしていきます。



2022年7月までにウクライナの5つの医療機関に8台の生体情報モニタを設置。残りの生体情報モニタおよび人工呼吸器も各医療機関に順次設置される予定。

■ AEDを使用した迅速な救命活動により、人命を救助

2021年7月に、日本光電の静岡事業所に勤務する社員3名が、当社製のAEDを使用して人命救助を行い、消防署から感謝状が贈られました。
3名は、「落ち着いて行動すれば蘇生するはずと信じていた」「国内で唯一のAEDメーカの社員として、人命救助のお手伝いができた」「目の前でAEDを使用し、AEDの凄さを改めて実感した。当社のAEDで救命に成功できてよかった」と話しています。
今回、AEDを設置している事業所前で倒れられたことから、AEDへのアクセスが良かったこと、3名が迅速に対応したことが救命につながりました。
日本光電では、迅速な救命活動が行えるよう、全社員が心肺蘇生とAEDの講習会を受講しています。また、国内約100ヵ所の全事業所にAEDを設置し、近隣住民の皆様への安全・安心の提供に努めています。今後も、命に関わる医療機器を扱うメーカとして、心肺蘇生とAEDの普及を推進し、救命率の向上を目指します。

静岡市消防局千代田消防署長からの表彰

財務・会社情報

事業環境が変化する中でも、安定した財務基盤を
維持・強化しながら、さらなる成長を目指します。

FINANCIAL INFORMATION

ck | #452858152

財務・非財務ハイライト

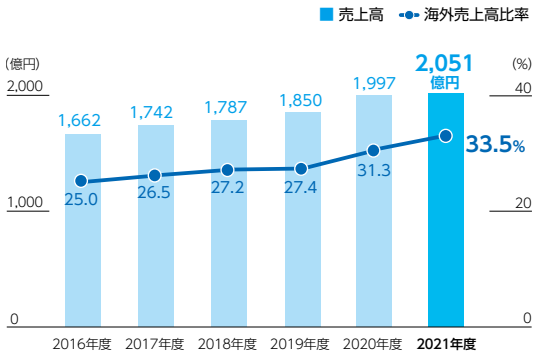
長期ビジョン	2010年4月～2020年3月 The CHANGE 2020											2021年4月～2030年3月 BEACON 2030
中期経営計画	2010年4月 SPEED UP Ⅲ			2013年4月 Strong Growth 2017				2017年4月 TRANSFORM 2020				2021年4月 BEACON 2030 Phase Ⅰ

年度	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
経営実績												
売上高（百万円）	113,380	120,718	132,538	153,194	160,803	165,522	166,285	174,249	178,799	185,007	199,727	205,129
営業利益（百万円）	10,598	12,027	13,484	17,547	15,921	16,438	13,585	14,517	15,044	15,503	27,094	30,992
親会社株主に帰属する当期純利益（百万円）※1	6,573	7,621	9,151	12,346	11,142	10,516	9,149	9,154	11,191	9,854	18,243	23,435
財政状況												
流動資産（百万円）※2	75,366	82,742	95,181	106,515	118,389	112,929	119,235	120,687	132,211	129,020	156,140	171,875
流動負債（百万円）※2	29,673	30,714	39,028	41,248	45,654	42,901	45,006	44,601	48,346	40,319	50,608	50,804
総資産（百万円）※2	92,495	99,403	116,800	130,917	146,755	144,270	152,806	157,910	169,717	167,786	193,030	210,201
純資産（百万円）	62,294	67,911	76,256	88,512	99,304	97,671	103,887	109,355	116,087	121,774	138,986	156,381
キャッシュ・フロー												
営業活動によるキャッシュ・フロー（百万円）	5,892	7,559	13,189	9,383	12,505	10,765	11,356	10,843	9,819	9,217	13,945	25,699
投資活動によるキャッシュ・フロー（百万円）	△1,874	△2,338	△6,959	△4,421	△4,689	△7,802	△6,344	△3,346	△3,258	△4,607	△2,946	△4,303
フリーキャッシュ・フロー（百万円）	4,018	5,220	6,229	4,962	7,815	2,962	5,011	7,497	6,561	4,609	10,999	21,396
財務活動によるキャッシュ・フロー（百万円）	△1,536	△2,726	△1,174	△3,436	△3,267	△9,488	△3,517	△4,628	△3,074	△3,054	△3,007	△7,300
現金及び現金同等物（百万円）	18,808	21,304	26,683	28,808	34,113	27,283	28,560	31,285	34,697	35,913	44,356	60,095
1株当たり情報												
当期純利益（円）※3	149.62	173.49	208.31	281.03	126.83	120.12	106.81	106.92	131.43	115.72	214.21	276.51
配当金（円）※4	44.0	44.0	52.0	70.0	70.0	35.0	35.0	35.0	35.0	35.0	55.0	67.0
その他												
研究開発費（百万円）	5,105	5,583	6,424	7,108	5,745	5,910	6,466	7,226	7,243	6,731	6,357	5,711
従業員数（名）	3,776	4,057	4,360	4,495	4,616	4,776	4,934	5,031	5,169	5,357	5,531	5,639
期末発行済株式数（千株）※5	45,765	45,765	45,765	45,765	45,765	89,730	89,730	89,730	88,730	88,730	88,730	88,730
経営指標												
ROE（%）	10.9	11.7	12.7	15.0	11.9	10.7	9.1	8.6	9.9	8.3	14.0	15.9
売上高営業利益率（%）	9.3	10.0	10.2	11.5	9.9	9.9	8.2	8.3	8.4	8.4	13.6	15.1
配当性向（%）	29.4	25.4	25.0	24.9	27.6	29.1	32.8	32.7	26.6	30.2	25.7	24.2

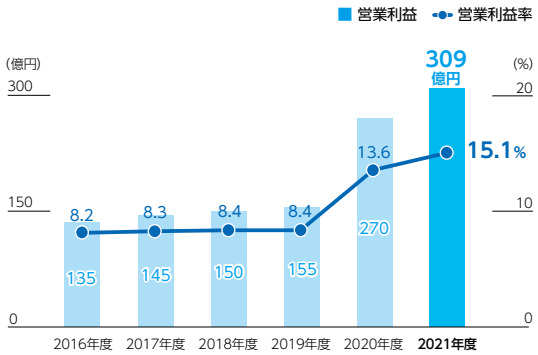
※1 2014年度以前の数値は、当期純利益の数値です。
※2「『税効果会計に係る会計基準』の一部改正」（企業会計基準第28号2018年2月16日）等を2018年度の期首から適用しており、2017年度の数値も遡及適用した数値で表示しています。
※3 2015年4月1日付で1株を2株に株式分割を行っています。そのため、2014年度の期首に株式分割が行われたと仮定して1株当たり当期純利益を算定しています。
※4 2015年4月1日付で1株を2株に株式分割を行っています。2014年度以前は、当該株式分割前の株数に対する1株当たり配当金です。
※5 2015年4月1日付で1株を2株に株式分割を行っています。

財務・非財務ハイライト

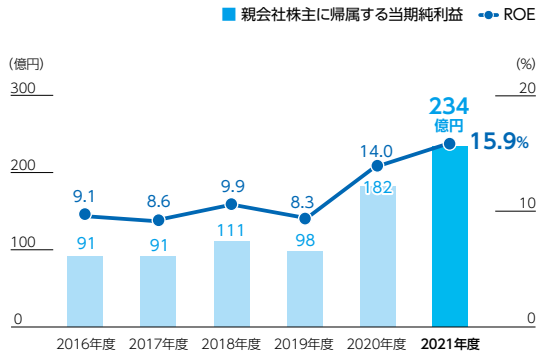
売上高／海外売上高比率



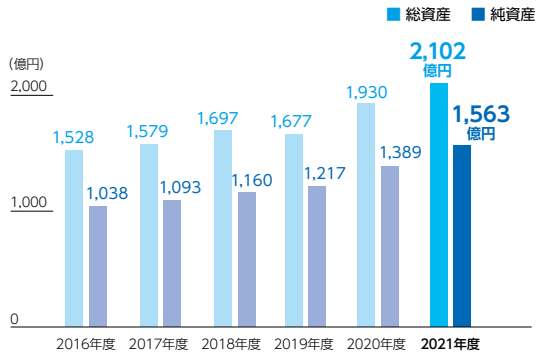
営業利益／営業利益率



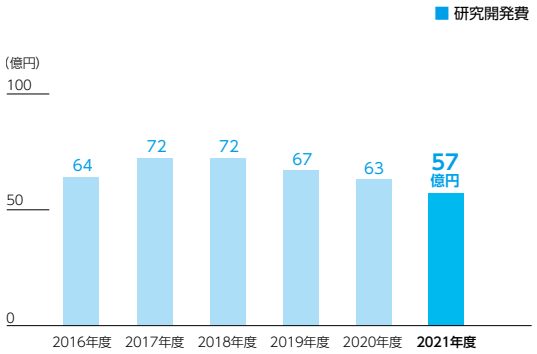
親会社株主に帰属する当期純利益／ROE



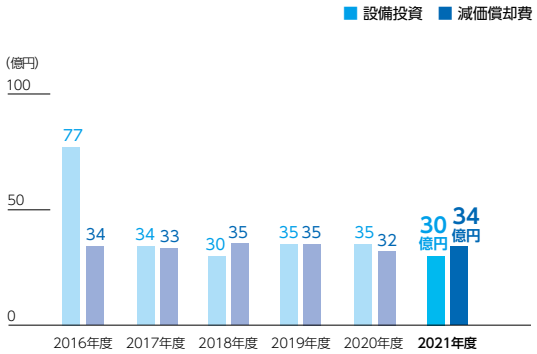
総資産／純資産



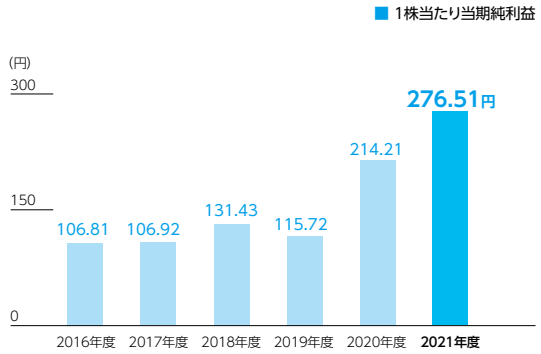
研究開発費



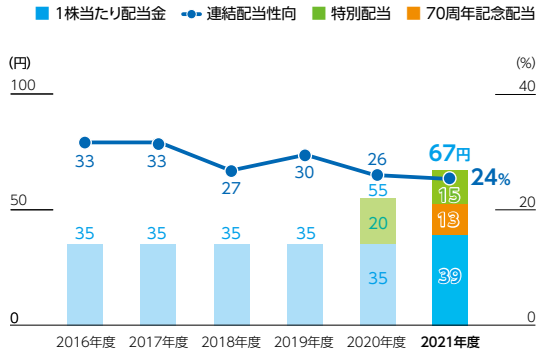
設備投資／減価償却費



1株当たり当期純利益

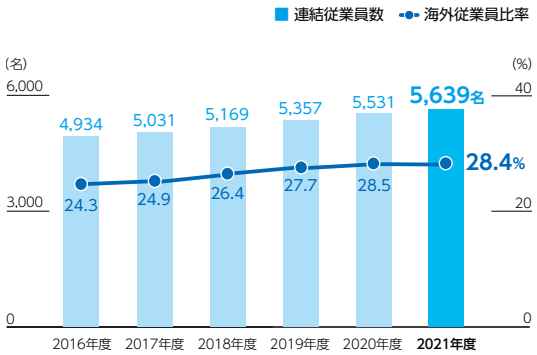


1株当たり配当金／連結配当性向

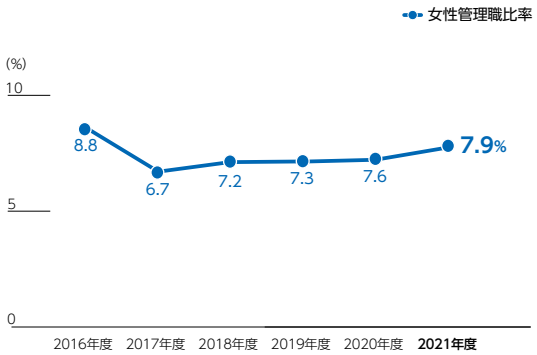


財務・非財務ハイライト

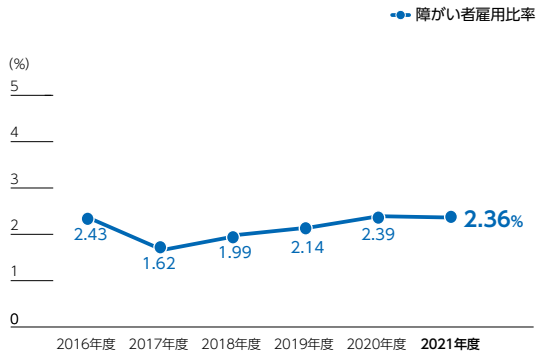
連結従業員数／海外従業員比率



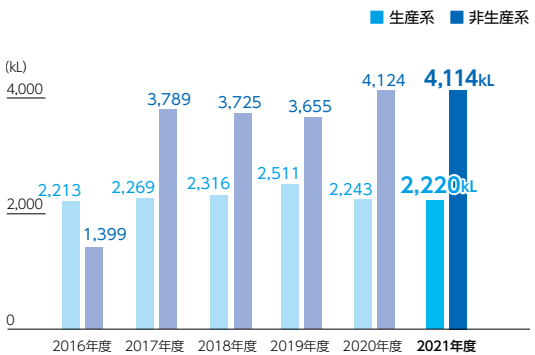
女性管理職比率※1



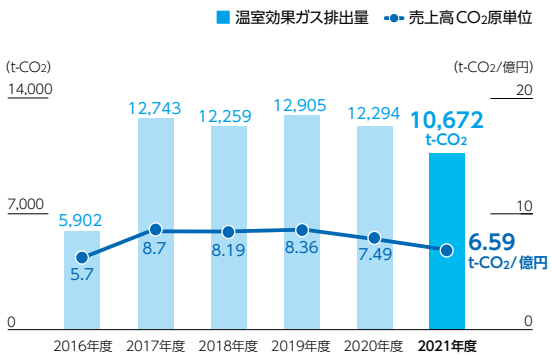
障がい者雇用比率※1



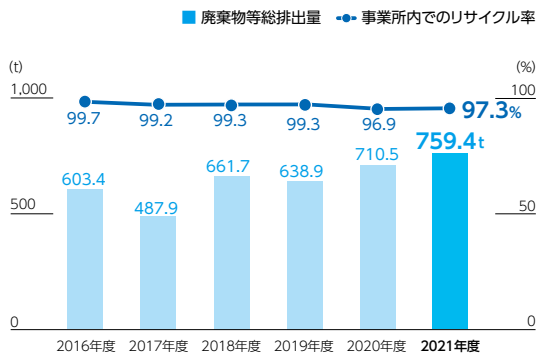
総エネルギー投入量（原油換算）※2



温室効果ガス排出量／売上高CO_2原単位※2



廃棄物等総排出量／事業所内でのリサイクル率※3



※1 女性管理職比率、障がい者雇用比率は2017年度から本社と国内支社支店を合わせた数値です。
※2 総エネルギー投入量、温室効果ガス排出量／売上高CO_2原単位は、2017年度から本社を含むISO 14001認証範囲と国内支社支店を合わせた数値です。
※3 廃棄物等総排出量／事業所内でのリサイクル率の2020年度は、本社を含むISO 14001認証範囲に、東日本物流センタを含めた数値としています。

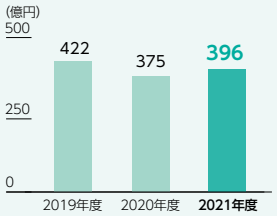
商品群別の概況（連結）

生体計測機器

売上高 396億円　前年度比 5.6%増

脳波計、筋電図・誘発電位検査装置、心電計、心臓カテーテル検査装置、診断情報システム、関連の消耗品、保守サービスなど

心電計
ECG-3350



国内 診断情報システムが二桁成長、心電計群も好調に推移しました。脳神経系群は前年度並み、心臓カテーテル検査装置群は現地仕入品の減収影響を除くと二桁成長となりました。

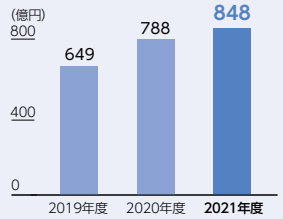
海外 脳神経系群が全ての地域で需要が回復し二桁成長となりました。心電計群もアジア州他、中南米で増収となりました。

生体情報モニタ

セントラルモニタ
CNS-2101

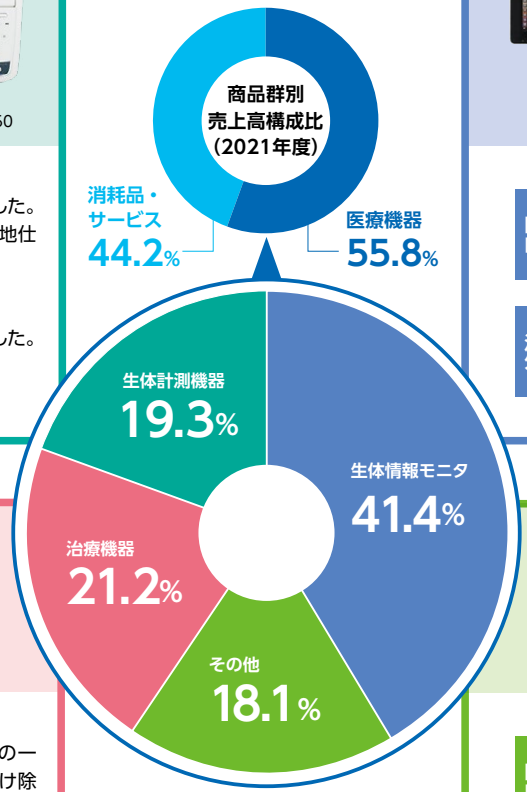
セントラルモニタ、ベッドサイドモニタ、バイタルサインテレメータ、臨床情報システム、関連の消耗品、保守サービスなど

売上高 848億円　前年度比 7.7%増



国内 送信機、医用テレメータが大幅増収となったほか、臨床情報システムも二桁成長となりました。センサ類などの消耗品も好調に推移しました。

海外 欧州、中南米は前年度の需要増加の反動により減収となったものの、米国、アジア州他での売上が二桁成長となりました。

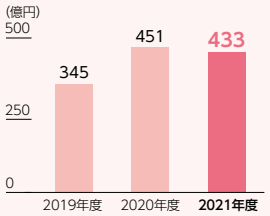


治療機器

売上高 433億円　前年度比 3.9%減

除細動器、AED、人工呼吸器、心臓ペースメーカ、麻酔器、人工内耳、関連の消耗品、保守サービスなど

自動体外式除細動器
AED-3250



国内 前年度に需要が増加した人工呼吸器の反動に加え、AEDの一部出荷が期ずれたこともあり、減収となりました。医科向け除細動器は、更新需要が堅調に推移しました。

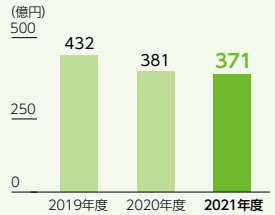
海外 AEDが需要の回復により全ての地域で大幅増収となったほか、除細動器もアジア州他、中南米で大幅増収となりました。人工呼吸器は前年度の需要増加の反動により減収となりました。

その他

全自動血球計数・赤血球沈降速度測定装置 MEK-1305

血球計数器、臨床化学分析装置、超音波診断装置、研究用機器、関連の消耗品、設置工事・保守サービスなど

売上高 371億円　前年度比 2.6%減



国内 自社品販売の注力により、現地仕入品が大幅減収となりました。医療機器の設置工事・保守サービスは好調に推移し、検体検査装置も堅調でした。

海外 全ての地域で血球計数器・試薬の需要が回復し、大幅増収となりました。特にインドにおいて、新製品効果もあり設置台数が拡大しました。

財政状態および経営成績の分析

事業環境

各国で経済対策や新型コロナウイルスのワクチン接種が進んだことから社会・経済活動が回復基調となった一方、オミクロン株の感染拡大、資源高や半導体の需給ひっ迫、ウクライナ情勢により、景気の先行きは不透明な状況で推移しました。国内では、新型コロナウイルスに対応する医療提供体制の確保が継続される中、感染状況の波によるものの、医療機関における検査・手術件数は回復傾向にありました。海外における医療機器の需要は、感染症患者に対応するための整備に加え、新型コロナウイルス関連以外の需要が回復傾向にあるなど、総じて堅調に推移しました。

業績の概要

2021年度は、中期経営計画「BEACON 2030 Phase Ⅰ」に基づき「事業と企業活動を通じてサステナビリティを推進」するため、「コンプライアンスの徹底とグループガバナンスの一層の強化」「既存事業の収益性の改善と戦略的な先行投資」「グローバル・サプライチェーン・マネジメントの構築とコーポレート主要機能の強化」に取り組みました。商品面では、当社初となる網赤血球測定付き全自動血球計数器を日本・海外で発売したほか、ITシステムとの連携を強化したセントラルモニタ、当社初のオートショックAEDを日本で発売しました。また、人工呼吸器を対象とした医療機器リモート監視システムのサービスを日本で開始しました。さらに、ドバイ試薬工場で生産を開始、患者容態管理のためのアルゴリズムおよびソフトウェアの研究開発を行う米国アンプスリーディ（株）を買収するなど、海外事業の基盤強化を図りました。
これらの結果、2021年度の売上高は、前年度比2.7％増の2,051億円となりました。

地域別売上高

■ 国内

急性期病院、中小病院、診療所といった市場別の取り組みを強化するとともに、消耗品・サービス事業の強化に注力しました。生体情報モニタが好調に推移したほか、前年度に低調だった一部製品の需要が回復し、ITシステム商談の再開も売上に寄与しました。一方で、自社品販売の注力により、現地仕入品は大幅減収となりました。市場別では、私立病院、診療所市場が堅調に推移したほか、大学病院市場は前年度並みを確保しました。一方で、官公立病院、その他市場は減収となりました。この結果、国内売上高は前年度比0.7％減の1,363億円となりました。

■ 海外

米国、新興国市場における事業基盤の強化が奏功し、全ての商品群で売上を伸ばしました。前年度に低調だった一部製品の需要が全ての地域で回復したほか、消耗品・サービスも好調に推移しました。地域別で見ると、米州では、米国が好調に推移した一方、中南米は前年度に売上が倍増したコロンビアでの反動により減収となりました。欧州では、一部製品の需要は回復したものの、大幅増収となった前年度の反動を補うには至らず、減収となりました。アジア州他では、インド、タイ、マレーシア、エジプトでの売上が倍増し、中国、ベトナムも好調に推移しました。この結果、海外売上高は前年度比10.2％増の688億円となりました。

財政状態および経営成績の分析

売上原価、販管費、営業利益、親会社株主に帰属する当期純利益

売上原価は、前年度比1.5％減の960億円となりました。売上総利益率は、商品ミックスの良化に加え、販売価格の維持や利益率の改善に努めた結果、2.0ポイント改善して53.2％となり、売上総利益は前年度比6.7％増の1,090億円となりました。
販売管理費は、人員増強などによる人件費が増加したほか、旅費交通費や売上変動費が増加し、売上販管費比率は0.5ポイント増加の38.1％となりました。また研究開発費は、前年度比6億円減の57億円となりました（対売上高比率2.8％）。
この結果、営業利益は前年度比14.4％増の309億円となりました。親会社株主に帰属する当期純利益は、前年度比28.5％増の234億円となりました。

資産、負債及び純資産の状況

■ 資産

2021年度末の総資産は、前年度末比171億円増加しました。流動資産は、前年度末の売上債権の回収が進んで受取手形および売掛金が減少し、有価証券が増加したこと、および半導体の需給ひっ迫を受け一部の部品を先行仕入したため原材料在庫が増加したことなどにより、前年度末比157億円増加しました。固定資産は、米国アンプスリーディ（株）の取得に伴い、無形固定資産やのれんが増加したことなどにより、前年度末比14億円増加しました。

■ 負債、純資産

負債は、未払法人税等が減少したことなどにより、前年度末比2億円減少しました。純資産は、利益剰余金が増加したことなどにより、前年度末比173億円増加しました。自己資本比率は、2.4ポイント増加し74.4％となりました。

■ キャッシュ・フロー

営業活動の結果得られた資金は、前年度比117億円増の256億円となりました。主な内訳は、税金等調整前当期純利益342億円、前年度末の売上債権の回収が進んだことなどによる売上債権の減少125億円、および法人税等の支払128億円などです。
投資活動の結果使用した資金は、前年度比13億円増の43億円となりました。主な内訳は、生産設備や販促用製品などの有形固定資産の取得24億円、子会社株式（米国アンプスリーディ（株））の取得9億円などです。
財務活動の結果使用した資金は、前年度比42億円増の73億円となりました。主な内訳は、配当金の支払48億円、自己株式の取得24億円などです。
2021年度末における現金および現金同等物は、前年度末比157億円増の600億円となりました。

■ ROE

2021年度のROEは15.9％と、前年度の14.0％から改善しました。増収効果に加え、売上構成の変化により売上総利益率が改善したことにより、売上高純利益率が改善したことが要因です。

経理担当取締役メッセージ

経理担当取締役の役割

経理担当取締役としての私の役割は、日本光電の企業価値を財務面から持続的に向上させることであると考えています。成長戦略と強固な財務基盤の適切なバランスを維持しつつ、リスクマネジメントや内部統制の運営を支えることも経理担当取締役の責務です。
中長期的には、既存事業の収益性を改善し、それにより生まれたキャッシュで成長投資を行うことで企業価値を高め、営業利益率10%以上を定常的に達成できる会社にしていきたいと考えます。
また、日本光電グループ全体でのグループガバナンスの一層の強化を目指すために、「グローバル経営管理ポリシー」を策定しました。海外子会社の責任者を対象に適用し、運用状況のモニタリングを継続していきます。
さらに、コーポレート・デジタルトランスフォーメーション（CDX）の推進により、財務面から日本光電グループの体質強化を行い、持続的な成長による企業価値の向上を目指すべく、より一層の経営努力をしていきます。
これからも、ご支援くださいますようお願いいたします。

長谷川 正
取締役専務執行役員
グローバル経営管理本部長
コンプライアンス担当役員

キャッシュ利用の考え方と利益配分の実績

当社は、経営の最重要政策の1つとして、営業活動によって創出した「キャッシュの株主の皆様への還元」を掲げています。キャッシュの配分につきましては、将来の企業成長に必要な内部留保の確保に配慮しながら、株主の皆様には長期にわたって安定的な配当を継続することを基本方針としています。優先順位については、(1) 研究開発や設備投資、M&A・提携、人財育成など将来の企業成長に向けた投資、(2) 配当、(3) 自己株式取得としています。配当については、連結配当性向30%以上を目標としています。また、自己株式の取得については、今後の事業展開、投資計画、内部留保の水準、株価の推移等を総合的に考慮し、機動的に検討することを基本方針としています。
2021年度の1株当たり期末配当金については、昨年8月に創立70周年を迎えたことと、業績が好調に推移したことを踏まえ、普通配当20円、創立70周年記念配当13円、特別配当15円の48円といたしました。これにより、年間配当金は67円（中間配当金19円）となりました。また、2022年2月に896百万円、5月から6月に999百万円の自己株式をそれぞれ取得しました。

財務指標の目標設定

当社は、企業価値・株主価値増大に向けて連結ROE（連結自己資本当期純利益率）を経営指標としており、3ヵ年中期経営計画「BEACON 2030 Phase Ⅰ」において、10%を目標としています。2021年度は15.9%と、前年度の14.0%から改善しました。増収効果に加え、売上構成の変化により売上総利益率が改善したことにより、売上高純利益率が改善したことが要因です。引き続き、中期経営計画の推進による利益率の改善を最優先としつつ、在庫圧縮など資産効率の改善、株主還元の充実により、経営指標の達成を目指します。

会社情報

会社概要 (2022年3月31日現在)

呼　　称	日本光電 (NIHON KOHDEN)
社　　名	日本光電工業株式会社 (NIHON KOHDEN CORPORATION)
設　　立	1951年8月7日
資 本 金	75億4千4百万円
売 上 高	連結2,051億円 (2022年3月期)
事業内容	医用電子機器の開発・製造・販売
従業員数	連結5,639名

株式の状況 (2022年3月31日現在)

発行可能株式総数	197,972,000株
発行済株式の総数※	88,730,980株
株主数	7,520名

※ 2022年6月10日に自己株式50万株を消却し、現時点の発行済株式の総数は、88,230,980株となっています。

子会社30社 (2022年3月31日現在)

販売・販売促進

日本光電アメリカ (株)
日本光電メキシコ (株)
日本光電ラテンアメリカ (株)
日本光電ブラジル (有)
日本光電ヨーロッパ (有)
日本光電ドイツ (有)
日本光電フランス (有)
日本光電イベリア (有)
日本光電イタリア (有)
日本光電UK (有)
日本光電シンガポール (株)
NKSバンコク (株)
日本光電コリア (株)

開発・製造・販売・販売促進

日本光電富岡 (株)
(株) 日本バイオテスト研究所
(株) ベネフィックス
上海光電医用電子儀器 (有)
デフィブテック LLC
日本光電オレンジメッド (株)
日本光電マレーシア (株)
日本光電インディア (株)
日本光電ミドルイースト (株)
日本光電フィレンツェ (有)

医用電子機器・ソフトウェア開発

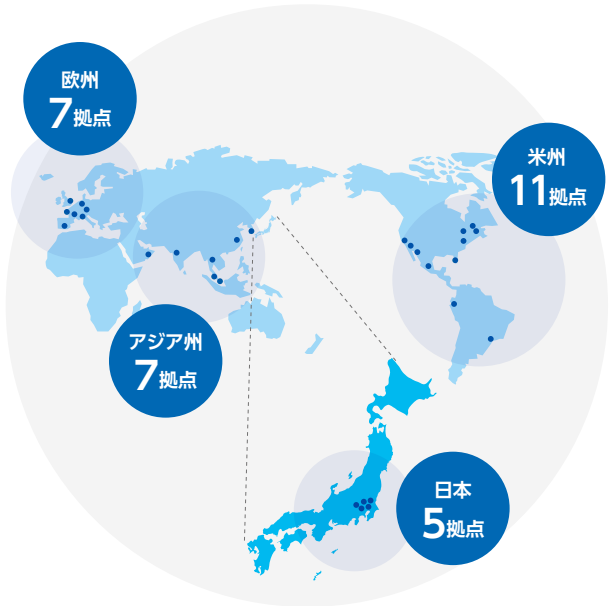
日本光電デジタルヘルスソリューションズ (株)
アンプスリーディ (株)
ニューロトロニクス (株)
日本光電イノベーションセンタ (株)

グループ総務関連・派遣業務

(株) イー・スタッフ
(株) イー・スタッフ保険サービス

その他

リサシテーションソリューション (株)



会社情報

編集方針

日本光電では、事業活動を通じた持続可能な社会の実現と当社グループの持続的な企業価値向上に向けた取り組みをステークホルダーの皆様にわかりやすくお伝えし、新たな対話の機会を創出することを目的として、統合報告書を発行しています。

報告対象範囲

組　織：本報告書は、日本光電工業株式会社および連結子会社30社の合計31社（2022年3月31日現在）を対象としています。

期　間：2021年4月1日～2022年3月31日

※ ただし、活動内容については、2022年4月以降の内容および2021年3月以前の内容を一部含みます。

当社ウェブサイトのご紹介

コーポレートウェブサイト

日本光電の企業情報をご覧いただけます。

https://www.nihonkohden.co.jp/index.html

サステナビリティページ

日本光電のサステナビリティ推進に関する様々な活動をご覧いただけます。

https://www.nihonkohden.co.jp/information/csr_index.html

統合報告書

これまでの日本光電レポート、CSRレポート、環境報告書をご覧いただけます。

https://www.nihonkohden.co.jp/information/report-library.html

免責事項

本報告書には、日本光電の過去と現在の事実だけでなく、発行日時点における計画や見通しなどの将来予測が含まれています。この将来予測は、記述した時点で入手した情報に基づいた仮定ないし判断であり、諸与件の変化によって、将来の事業活動の結果や事象が予測とは異なったものとなる可能性があります。
読者の皆様には、以上をご了承いただきますようお願いします。

発行時期

2022年8月（次回2023年8月予定）

公開方法

日本光電では、インターネットが整備された現在のIT環境を踏まえ、限りある紙資源の保護、および、配送運搬時に排出されるCO_2を削減する観点から、本報告書の公開方法について検討を行い、2021年から従来の製本印刷物の制作を廃止し、当社ウェブサイト上での公開に限定しました。

発行

日本光電工業株式会社　経営戦略統括部