NIHON KOHDEN

NIHON KOHDEN REPORT 2023

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
日本光電の事業紹介 …… 5
日本光電の主要製品 …… 6
価値創造モデル …… 7
2030年に向けた価値共創の羅針盤 …… 8
2030年に向けて挑戦する新たな世界観 …… 9
日本光電が掲げる
デジタルヘルスソリューション（DHS）構想 …… 11
中期経営計画の進捗状況 …… 12
トップメッセージ …… 16

サステナビリティ …… 20
サステナビリティ推進方針 …… 21
ステークホルダー・エンゲージメント …… 29

ガバナンス …… 30
コーポレート・ガバナンスの充実 …… 31
取締役会 …… 37
社外取締役メッセージ …… 39
コンプライアンスの徹底 …… 42
リスクマネジメントの強化 …… 45

品質 …… 50
安全・安心の向上 …… 51
公正な取引に向けて …… 56

人権・人財 …… 60
人権の尊重 …… 61
人的資本の価値向上への取り組み …… 68

環境 …… 76
環境理念・環境方針 …… 77
環境マネジメント …… 79
TCFD提言に基づく情報開示 …… 82
水資源の保全 …… 87
環境配慮型製品の提供 …… 88

情報開示と株主還元の充実 …… 89
情報開示と株主還元の充実 …… 90
外部評価 …… 93

日本光電の地域貢献 …… 94
日本光電の地域貢献 …… 95

財務・会社情報 …… 96
経理担当取締役メッセージ …… 97
財務・非財務ハイライト …… 98
商品群別の概況（連結） …… 101
財政状態および経営成績の分析 …… 102
会社情報 …… 104

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

ME、それは医学と工学の出会い
今でこそ、ME（Medical ElectronicsあるいはMedical Engineering）という言葉は広く知られていますが、未だMEという言葉が生まれる以前、戦争末期の昭和19年頃から日本光電の胎動は始まっていました。

創業のきっかけとなったのは、小鳥の翼の神経筋でした
当時、電子工学の研究をしていた創業者 故荻野義夫は、偶然、小鳥の翼の神経筋を使った電気刺激実験を目にし、「生体の一部分が、日本中の電気の大家が研究した装置の何百分の一の大きさで、しかも感度は2桁以上」という、生物の驚異に感動を受けたのです。
生物の中でも特に精巧な「人間」（＝医学）を学び、生物のもつ精巧さを、より次元の高い工学へ応用できないか、医学と工学の接点を研究することにより、人の命を救うことができれば…。
その強い想いに動かされ、改めて医学を学び、1951年8月に会社を設立しました。

「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」
このゆるぎない信念のもと、医療現場に根ざした技術開発で、数々の革新的なME機器を送りだしてきました。

医療環境は変化し、日本光電が生み出す製品も多岐にわたってきましたが、創業時の信念は、今も変わることなく、技術者の中に受け継がれています。

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。「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

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

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

2022年7月
当社初の新生児蘇生に特化した生体情報モニタ ブレスキュー
NRM-1300を国内で発売

日本光電の事業紹介

日本光電は医療機器メーカです

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。

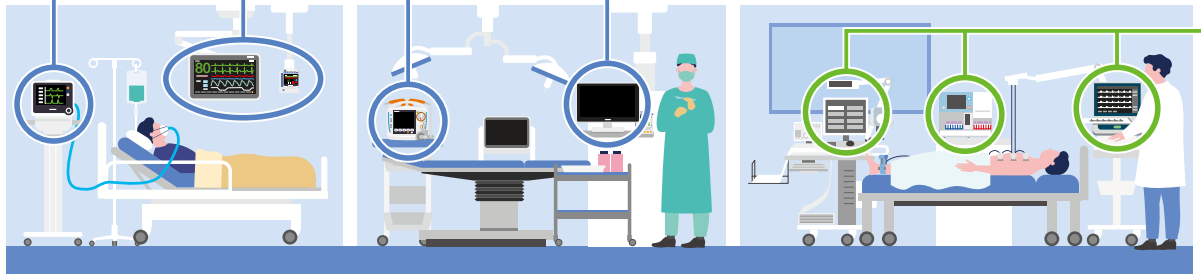
駅や空港、体育館、大型商業施設など

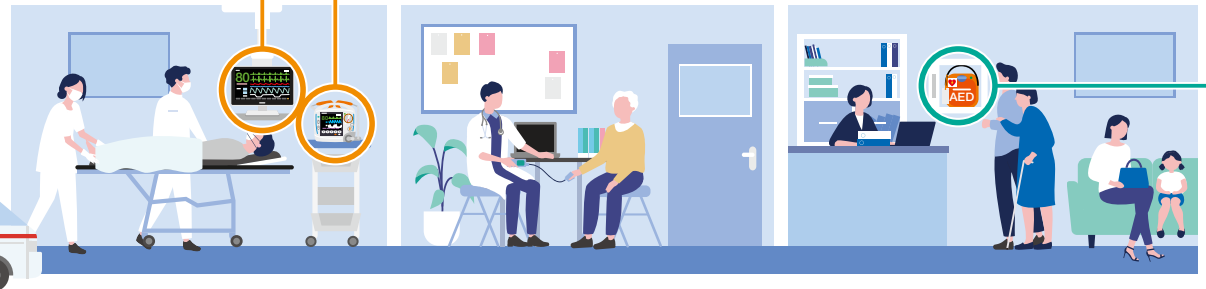
AED

病棟　集中治療室　手術室

人工呼吸器

生体情報モニタ　除細動器





ナースステーション

生体情報モニタ

検査室

脳波計

心電計

血球計数器

救命救急室

生体情報モニタ

除細動器

待合室

AED

日本光電の主要製品

AED

心室細動を起こした心臓に電気ショックを与え、正常なリズムに戻すAED。日本光電は日本で唯一、国産のAEDを開発・生産しています※。救命率の向上のため、誰もがためらいなくAEDを使用できるよう取り組んでいます。

※ 2023年3月現在。

脳波計

てんかんや脳血管障害、睡眠障害などの診断に欠かせない脳波計。日本光電の脳波計は世界で高いシェアを獲得しています。また、救急領域や集中治療の場でも簡単に脳波を測定できるEEG※ヘッドセットは、迅速な診断・治療を可能にすることで患者の救命率や予防向上につながると注目されています。

※ EEG (Electroencephalogram)：脳波。

人工呼吸器

自社製としては当社初の人工呼吸器を2019年に発売。多彩な換気モードと独自技術で、様々な医療現場に適した安全な人工呼吸管理をサポートします。また、日本人の骨格に合わせたマスクも同時開発。より快適なフィット感で、患者さんのQOL向上につなげます。

パルスオキシメータ

動脈血中に含まれる酸素 (SpO_2) を、採血せずに連続的に測定する装置。パルスオキシメータの原理は、1974年に当社の技術者青柳卓雄博士（2020年逝去）が発明しました。「痛みを伴わず」「リアルタイムに」「連続して」測定ができるという画期的な技術は現在、世界中の医療現場で患者さんの容態把握になくてはならないものとなっています。

生体情報モニタ

患者さんの心電図、体温、SpO_2（動脈血酸素飽和度）、NIBP（非観血血圧）などを連続してモニタリングする生体情報モニタは、手術室や集中治療室、一般病棟など様々な医療現場で活用されています。日本光電では、かかりつけ医向けの簡易モニタから病院内の搬送用モニタ、集中モニタリング機能を備えた高度なモニタリングシステムまで、幅広いラインアップを提供しています。

心電計

心疾患の診断において最も一般的な検査機器である心電計は、様々な医療現場に幅広く普及しています。日本光電では、医療現場ごとの検査目的に応じた扱いやすさを追求し、検査データの電子化や独自技術による多様な解析情報を提供することで、心疾患の診断をサポートしています。

検体検査機器

検体検査分野では、血液中の血球数を測定する血球計数器のほか、糖尿病の指標であるHbA1c※や体内の炎症の度合いを表すCRP※などを測定する機器を開発。より少ない血液量で正確な測定を可能にする独自技術や、医療従事者をサポートする操作性・機能性を追求しています。測定に必要な試薬も開発・生産しています。

※ HbA1c：ヘモグロビン エイワンシー。　※ CRP：C反応性蛋白。

CO_2センサ

cap-ONE ORAL NASAL EXPIRATION

呼気に含まれる二酸化炭素の量を測定するCO_2センサ。「より安全な呼吸管理」を目指して開発したCO_2センサ「cap-ONE」は、重さわずか4gと超小型・軽量化に成功し、新生児にも使えるようになりました。さらに、CO_2測定と同時に酸素投与ができるマスクも開発。1つのマスクで酸素投与とCO_2測定ができるため、患者さんの負担が少なく、医療コスト削減にも寄与します。

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 370%（2022年度）

人的資本
- 多様な従業員
  - 従業員数 5,751名 うち海外1,641名（2023年3月末時点）

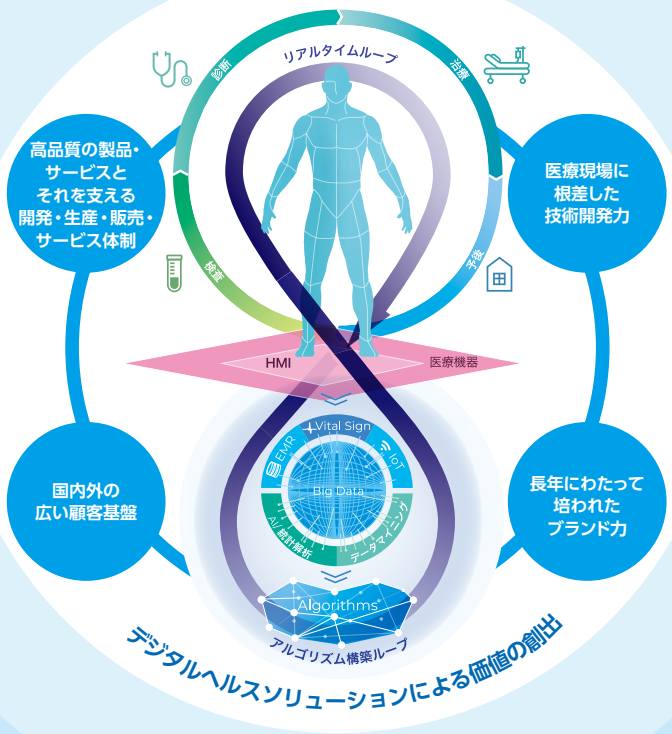
知的資本
- 積極的な研究開発投資
  - 研究開発費 62億円（2022年度）
- 革新的な技術開発力
  - 新製品発売数 13品目（2022年度）

製造資本・社会資本
- 国内外の拠点数　国内 営業所114ヵ所　海外 26社のグループ会社
- 製品展開エリア 世界120ヵ国以上（2023年3月末時点）

自然資本
- 売上高CO_2原単位 5.88t-CO_2/億円（2022年度）
- リサイクル比率 97.4%（2022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%

2023年3月期　実績値

生体計測機器
売上高 432億円　構成比 21.0%

心電計 ECG-3250

生体情報モニタ
売上高 808億円　構成比 39.1%

セントラルモニタ CNS-2101

治療機器
売上高 444億円　構成比 21.5%

自動体外式除細動器 AED-3250

その他
売上高 380億円　構成比 18.4%

全自動血球計数器 MEK-9200

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

2030年に向けた価値共創の羅針盤

患者アウトカムと医療経済性の向上に向けて

日本光電が、2030年までに医療課題と社会課題の解決にどのように取り組んでいくのかを表す価値創造モデルが、「価値共創の羅針盤」です。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。

● 患者アウトカムと医療経済性

私たちが目指す価値創造は、世界共通の医療課題である患者アウトカムと医療経済性の向上を実現することです。

● 疾患別・サイト別ソリューション

私たちは疾患別・サイト別の視点で検査から診断・治療・予後に至るまで、患者さん一人ひとりに最適なケアサイクルソリューションの提供を目指します。

● HMI技術と医療機器

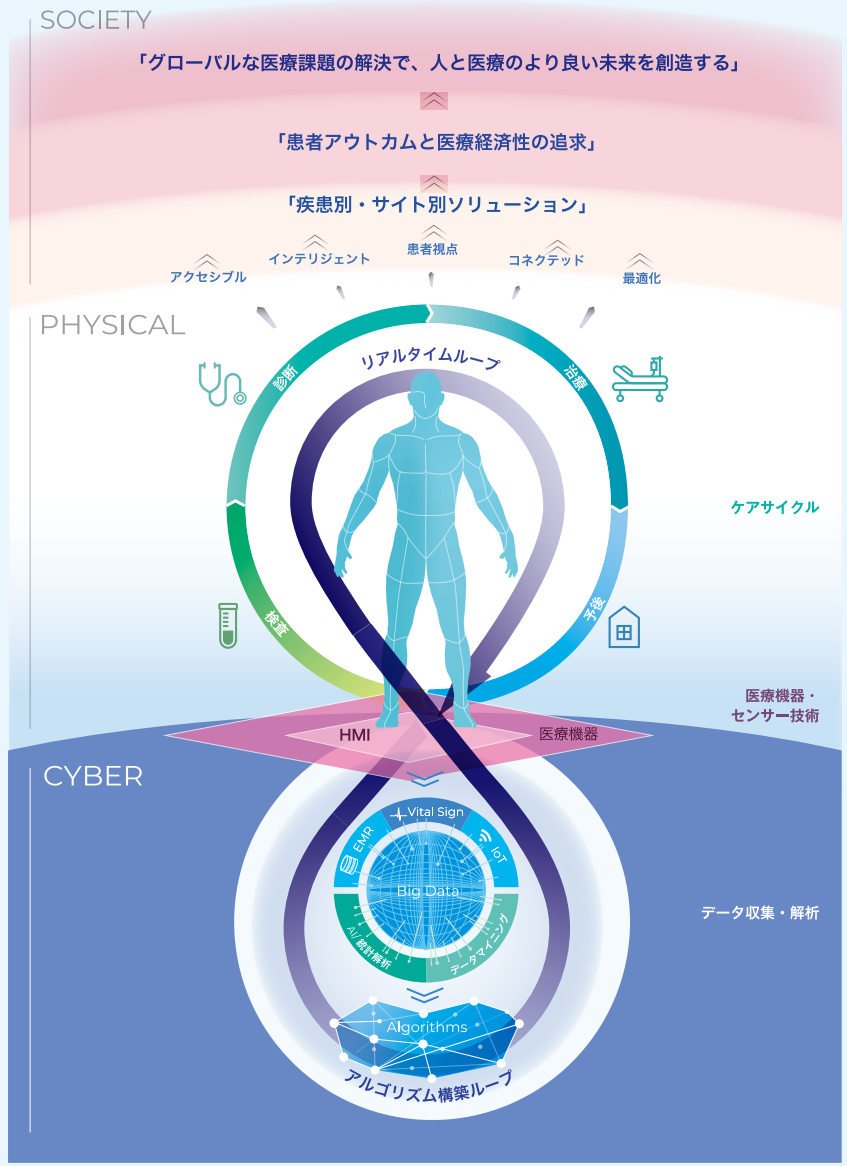
HMIは、患者さんと医療とを結びつける大切な接点であり、日本光電のコア・テクノロジーです。私たちが長年培ってきたHMI技術と医療機器（モダリティ）は、患者さんと医療現場へのアクセスを生み出す価値創造の基盤です。

● 新たな価値創造～医療現場のデータから価値を生み出す～

新たな価値創造の領域として「情報から価値を生む」ためのデータ統合プラットフォームの構築とアルゴリズムの開発に取り組みます。バイタルサインデータとIoTデータを用いて、電子カルテ等の情報も集約し、ビッグデータを活用するためのプラットフォームを構築します。そして、AIやデータ分析から予知予測等の臨床価値の高いアルゴリズムを開発します。

● 臨床ニーズに応えるリアルタイムループ

医療現場で使われているHMI技術と医療機器、そしてビッグデータ解析から生み出された新たなアルゴリズムを結び付け、臨床ニーズにリアルタイムに応えることのできるソリューションを提供します。



※ HMI (Human Machine Interface)：ヒューマン・マシン・インターフェース。

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。

「AED」と「人間」。最後の距離を、どう縮めるのか？

私たちには、課題があります。
救命率を上げるべく、広くAEDの設置を進めてきましたが救える命との間には、いまだ残された距離があります。
ファーストレスポンダーの救命教育、心理的ハードルの軽減、早期発見のためのセンシング技術、アプリによるAEDを持って駆けつける人のネットワークの構築、救命率を上げるためのバイタルサインや倒れた時の状況等のデータの活用…。私たちの小さな一歩の積み重ねによってAEDを使う時の心理的、物理的な壁をなくすことで目指すのは、心臓突然死が3分の1になっている未来。
誰もがためらいなくAEDを使用できる大きなムーブメントを起こしていきます。

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？

手術とは、「生きたい」と願う患者さんにとって希望の光。
しかし、いまだ手術中のヒューマンエラーが死亡原因の一つとなっています。特に新興国は先進国と比べ、その死亡率は100から1000倍と推測されています。この深刻な事実も、私たちなら解決できるはずです。患者さんのバイタルサインを活用し、安定した麻酔管理が実現できればヒューマンエラーによる死亡率を100分の1にできる可能性がある。医療技術の発展を通じ手術の安全を高めること。更にその技術を、国境を越えて提供し世界中の患者さんに届けること。
それが私たちの大切な役割の1つだと思うのです。

2030年に向けて挑戦する新たな世界観

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？

患者さんの早期回復を目指す集中治療室。
しかし、数多くの機械やチューブに囲まれた環境の中で、患者さんは心身を休めることができるのでしょうか。
私たちが目指すのは、「身体」とともに「心」のケアも実現できる空間。患者さんの変化を適切に捉え、早期に治療を施すことができる。ベッドの温度や部屋の明るさも、患者さんの容態に合わせて心地よく調整される。
患者さん一人ひとりに最適な環境をつくり、ご本人、ご家族、そして医療従事者にも優しいICUを実現します。

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？

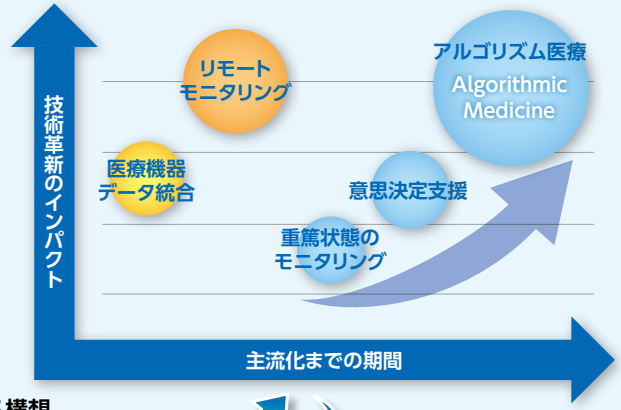
家に帰りたいと願う患者さんの数だけ、不安があります。
「病院のような医療を受けられないから、体調が悪化するのではないか。」「緊急時に、家族に迷惑をかけてしまうのではないか。」
時と場所にしばられない安心を、私たちの「見守る」技術で実現したい。家にも、病室と同じような良質なケアを届けることができれば心不全などの重症化をより早く予測し、予防することができるはず。今後、高齢化により、病とともに生きる人々が増える中で、退院後の再入院率を減らし、患者さんやご家族、病院の負担を軽くしていきたい。
好きな場所で、好きな時間を過ごせる幸せな日常を、私たちは見守り続けていきます。

最適化

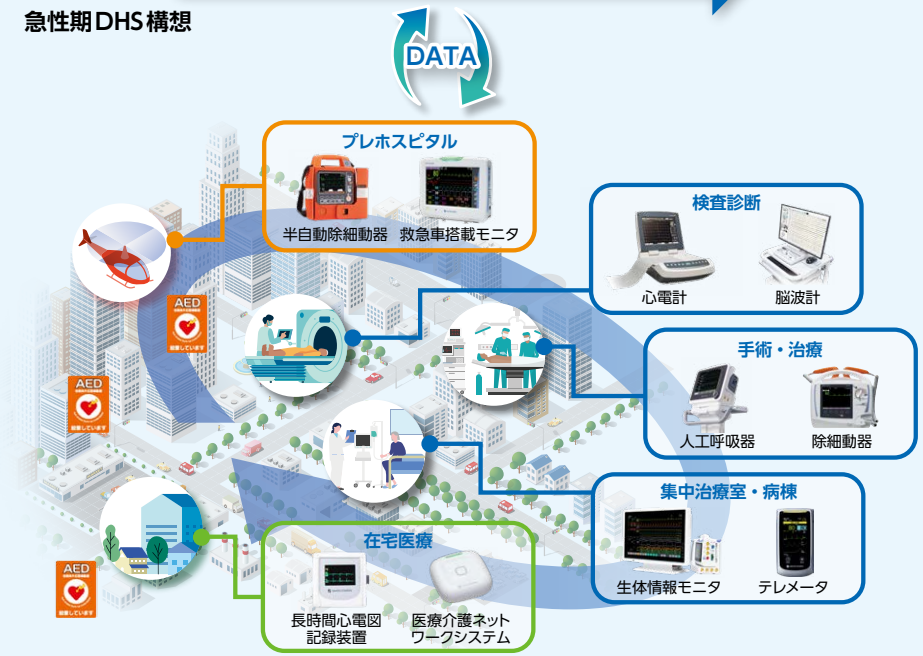
病院経営の質と効率。患者さんも家族も医療従事者も、みんなが生き生きとした医療は実現できるだろうか？

生産性を高め、経営改善と向き合う病院。
そして、できるだけ患者さんと向き合う時間をつくりたいと願う多くの医療従事者。私たちが目指すのは、すべての人が満足する「WIN-WIN」の関係性。設置した医療機器から抽出したデータを生かし、人材やリソースの適正配置と機器運用の最適化を実現することで、医療従事者が患者さんに集中できる環境をつくり、アウトカムの質を高める。短い入院生活を経て、スムーズに日常に戻れるようにしていく。
医療効率を追求し、業務の無駄をなくすことで、関わるすべての人の「医療満足度」を高めることにつなげていきます。

日本光電が掲げるデジタルヘルスソリューション（DHS）構想



急性期DHS構想



地域医療DHS構想

日本光電では、2030年に向けた長期ビジョン「BEACON 2030」の実現に向けて、「デジタルヘルスソリューション構想」を推進しています。現在、「急性期医療におけるデジタルヘルスソリューション」と「地域医療をサポートするデジタルヘルスソリューション」の2つの領域で、具体的な課題解決に向けた新たな顧客価値の創出を検討しています。

「急性期DHS構想」においては、テクノロジーの進化と歩調を合わせながら、患者さんの生体情報や医療機器の情報を活用したアプリケーション・サービスの提供を目指します。「医療機器データ統合」では、医療機器コネクティビティ（医療機器の接続）やウェアラブルデバイス等の新たなテクノロジーを活用して患者さんの生体情報を取得するなど、データのインプット環境を整備します。「リモートモニタリング」では、ネットワーク技術やクラウド化の進展に伴い、患者さんから離れた場所でも医療従事者による認知・判断・介入を可能とすることで、遠隔医療等の発展に貢献します。「医療機器データ統合」や「リモートモニタリング」のテクノロジーをもとに取得した情報を活用し、日本光電だからこそ提供できるソリューションを段階的に発展させていく予定です。

日本光電のコア技術はヒューマン・マシン・インターフェースであり、患者さんのバイタルサイン等のデータ活用の基礎となる「データを取得する技術」を自社で有しています。今後は、データ収集力の向上、解析技術・アルゴリズムを創出する能力の強化、リモートモニタリング等のネットワーク技術との融合により、患者アウトカムと医療経済性の向上に資するソリューションを創造します。

「地域医療DHS構想」においては、国内では、少子高齢化の進展により、急性期医療の受け皿となる後方支援病院や回復期の病院においても、ハイリスクの患者さんを受け入れる体制の整備が求められています。地域医療支援病院とかかりつけ医をつなぐITシステム基盤を提供することで、早期発見・早期介入を実現し、「地域医療をサポートするDHS構想」の実現を目指します。

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、2年目にあたる2022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SCM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。

※ SCM：サプライチェーンマネジメント。

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

2022年度の振り返り

2022年度は、半導体の需給ひっ迫や上海ロックダウンに伴う製品供給問題に対応するため、サプライチェーンマネジメント改革を推進し、グローバルでの製品供給の継続に取り組みました。売上高は過去最高を更新し、営業利益についても計画を上回ることができました。国内では、検査・手術件数の回復や設備投資の再開により、生体計測機器や検体検査装置は好調に推移したものの、前年度に感染症対応のため整備が進んだ生体情報モニタや人工呼吸器の反動から減収となりました。海外では、製品供給問題に伴う機会損失や新製品供給遅延が上期に発生しましたが、下期は米国の中位機種ベッドサイドモニタやマスク型人工呼吸器などの新製品効果や円安効果もあり、売上が回復しました。

売上高は過去最高、営業利益も計画を上回って着地

売上高 **2,066** 億円　　営業利益 **211** 億円

	2020年度	2021年度		2022年度	2023年度目標値
海外売上高比率	31.3%	33.5%	■ 円安効果 ■ コロナ関連需要の反動、製品供給問題の影響を除くと増収	34.3%	32.0%
消耗品・サービス売上高比率	43.0%	44.2%	■ 検査・手術件数の回復により、カテーテル、センサ類が伸長	47.3%	48%以上
売上総利益率	51.2%	53.2%	■ 部材価格等の上昇 ■ 商品ミックスの変化	51.3%	50%以上
（ご参考）自社品売上高比率	69.5%	72.7%		72.4%	

中期経営計画の最終年度となる2023年度は、インフレに伴う部材価格や光熱費、人件費等の上昇が見込まれますが、価格適正化やサプライチェーンマネジメント改革を推進し、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。

事業と企業活動を通じてサステナビリティを推進

事業の本質としてサステナビリティを推進する組織風土を醸成するため、2022年10月からサステナビリティ・ディスカッションをグローバルで計28回開催し、約3,000名の社員が参加しました。また、TCFD提言に基づく情報開示や重要人権課題の特定を行いました。

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

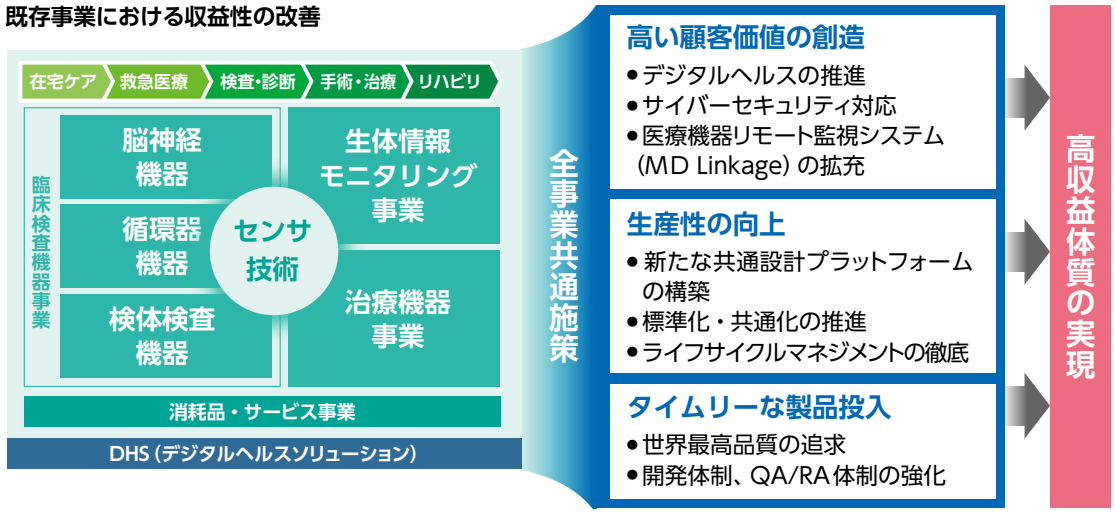
経営：コンプライアンスの徹底とグループガバナンスの一層の強化

コンプライアンスの徹底に向けては、2021年1月に発生したコンプライアンス事案の再発防止策を実行し、モニタリングを継続しています。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の運用定着を図るとともに、全社的なリスク管理体制の高度化を推進しました。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。2022年度は、新生児蘇生に特化した生体情報モニタやネットワーク対応型の脳波アンプを日本で発売、無線LANを内蔵した心電計を国内・海外で発売しました。また、中位機種ベッドサイドモニタおよびマスク型人工呼吸器を米国市場に投入するとともに、米国の日本光電オレンジメッド（株）で開発した人工呼吸器の中位機種モデルを海外の一部地域で発売しました。さらに、米国子会社の再編・持株会社体制への移行を決定したほか、生体情報モニタなどの医療機器から取得したアラーム情報をスマートフォンに転送するソフトウェアを開発・販売するイタリアのソフトウェアチーム（有）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



2022年度発売の新製品

新生児蘇生モニタ
NRM-1300
（国内のみ）

脳波計
EEG-1260
（国内のみ）

心電計
ECG-3250
（国内・海外）

人工呼吸器
NKV-440
（海外の一部地域）

AED持出検出+電源オン
通知サービス
AED Linkage
（国内のみ）

イタリアのソフトウェアチーム（有）を買収（2022年11月）

SOFTWARE TEAM

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

グローバル・サプライチェーン・マネジメント構築の一環として、2022年9月にインドにおいて検体検査試薬の新工場を着工しました。2023年3月には埼玉県鶴ヶ島市に新工場用地を取得しました。総合技術開発センタ（埼玉県所沢市）や東日本物流センタ（埼玉県坂戸市）から近距離にあることから、開発・生産・物流部門の連携強化を図ります。グローバルな情報基盤の整備に向けては、すべての海外子会社の基幹システムの連携を完了させました。また、コーポレートDX推進の一環として、PLM/MES※1システムの導入に着手しています。
さらに、最新の医療機器規制への対応を強化するとともに、製品・サービスのセキュリティ向上、インシデント対応のために、PSIRT※2を発足しました。

※1 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。
※2 PSIRT (Product Security Incident Response Team)：製品・サービスのセキュリティ向上・インシデント対応チーム。

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**
- 全海外販売子会社との基幹システム連携が完了

☑ **PLM/MESシステム導入に着手**
- 技術・生産部門のDX化による業務負荷・コスト削減

☑ **インドに検体検査試薬の新工場を建設**
（2022年9月に着工、2023年夏に完成、2024年夏に稼働開始予定）

☑ **埼玉県鶴ヶ島市に新工場用地を取得**
（2023年3月に土地取得、2024年春に着工、2025年春に完成、2026年に稼働開始予定）
- センサ類などの消耗品の製造および自動化生産技術の研究開発

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**
- グローバルでグループウェアを統一

☑ **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**
- 欧州IVDR※認証を取得（2022年8月）
- 市販後マーケティング調査

☑ **PSIRTを発足**
- 製品・サービスのサイバーセキュリティ向上、インシデント対応の強化

※ IVDR (In Vitro Diagnostic Medical Device Regulation)：体外診断用医療機器規則。

トップメッセージ

「BEACON 2030 Phase I」は
最終ステージへ
長期ビジョンの実現に向けて
「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　～すべてのステークホルダーの皆様へ～

日頃から日本光電グループの企業活動に格別のご理解とご支援を賜り、厚くお礼申し上げます。ウクライナ情勢の長期化、地政学的リスクの高まり等、世界は新たな混迷の時代を迎えています。このような時代だからこそ、医療機器メーカの社会的使命として、患者さんの命を守る高品質、高性能の医療機器を世界中に安定供給し、誰もが安心して暮らせる社会の実現に貢献しなくてはならないと改めて決意しています。

「病を癒す。それは主義や国境を越えるものだ。どんなに情熱を注ぎこんでも悔いはない。」

この創業者の言葉には、70年前の戦後の混乱した世の中にあり、人類共通の願いである病魔の克服に挑戦することにより、平和な世界を築くための礎になりたいという強い願いが込められています。

創業時から受け継がれる揺るぎない経営理念のもと、すべてのステークホルダーの皆様とともに、グローバルな医療課題の解決を通して、人と医療のより良い未来の創造に挑戦し、持続的な企業価値向上と持続可能な社会の実現に取り組んでまいります。

2022年度の振り返り

2022年度は、半導体の需給ひっ迫や上海ロックダウンに伴う製品供給問題に対応するため、代替部品への設計変更や、製品・部品在庫の一時的な積み増しなど、全社員が一丸となって製品供給の継続に尽力しました。この結果、連結売上高は過去最高を更新し、営業利益も期初計画を上回ることができました。

国内外ともに前年度のコロナ関連需要の反動はありましたが、国内では、新興感染症等に対応できる医療提供体制の構築や医療従事者の働き方改革等が推進され、当社製品や消耗品・

トップメッセージ

サービスの需要が堅調に推移しました。海外では、各国でコロナ後の医療提供体制の整備に向けた動きが出ており、医療の質向上と効率化に資する医療機器への需要が底堅く推移しています。

中期経営計画の進捗状況（2022年度の主な取り組みと成果）

■ 中期経営計画「BEACON 2030 Phase I」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SCM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。

※ SCM: サプライチェーンマネジメント。

2022年度は3ヵ年中期経営計画の2年目でしたが、長期ビジョン実現に向けて、経営・事業・組織の3つの視点から施策を推進し「基盤の強化」に取り組みました。

【経営】最優先課題としてコンプライアンスの徹底に注力

2021年に発生した不祥事を受け、二度と同様の事案を起こさないという固い誓いのもと、過去2年間にわたり再発防止策の導入に取り組んできました。寄附金ウェブ申請やディーラー向けウェブシステムなどすべての再発防止策の導入・実施が完了し、今後は、再発防止策の定着化を図り、実行状況のモニタリングを継続します。「倫理企業宣言」に則り、倫理的行動を何よりも重んじる組織風土を醸成し、社会から信頼される企業への成長に努めます。

上期	● 寄附金ウェブ申請・審査 ● ディーラー向けウェブシステム（デューデリジェンス・法令遵守誓約・通報窓口の周知完了）
下期	● 外部講師によるコンプライアンス研修を実施 ● コンプライアンス職場別勉強会を実施

【事業】顧客価値の高い新製品を投入

既存事業の収益性改善に向けては、コロナ禍で当社プレゼンス向上にもつながった人工呼吸器事業の強化に取り組みました。2022年度は、マスク型人工呼吸器 NKV-330を米国で生産・販売開始したほか、新製品の中位機種モデルの人工呼吸器 NKV-440をタイで発売しました。当社が初めて自社開発した人工呼吸器2機種（NKV-330/550）は、コロナ禍において世界中の医療現場に普及し、多くの患者さんの治療に貢献しています。
主力の生体情報モニタリング事業では、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 CSM-1500/1700を米国市場に投入したほか、当社初の新生児蘇生モニタ

トップメッセージ

NRM-1300を国内で発売しました。この新生児蘇生モニタは、AMED（国立研究開発法人日本医療研究開発機構）の医療機器開発プロジェクトとして開発した製品ですが、呼吸をしていない新生児に対してバッグ換気による適切な人工呼吸の実施を補助するためのモニタです。
新規事業の創造においては、医療のDX化が加速する中、デジタルヘルスソリューション（DHS）領域における製品ポートフォリオの拡充に取り組んでおり、昨年11月にはアラームマネジメントソリューションを提供するイタリアのソフトウェアチーム（有）を買収しました。
また、本年4月には、成長をけん引する米国事業におけるガバナンス体制および事業基盤の強化を目的として、子会社を再編し、持株会社体制に移行しました。

【組織】開発・生産・物流における業務プロセス改革を推進

グループ全体の業務効率向上と社内ITシステムのセキュリティ強化の一環として、グループウェアを全社に導入しました。また、競争力の高い製品をタイムリーに供給するため、PLM/MES※システムの導入に着手し、開発から生産、出荷後の市場対応まで、製品ライフサイクルに関する情報を一元管理するシステムの構築に取り組んでいます。
グローバルSCM（サプライチェーンマネジメント）体制の強化においては、本年3月に、埼玉県鶴ヶ島市に消耗品の新工場用地を取得しました。今後さらなる需要拡大が見込まれるセンサ類などの消耗品の生産および自動化生産技術の研究開発拠点として活用します。鶴ヶ島市は、総合技術開発センタ（埼玉県所沢市）や東日本物流センタ（埼玉県坂戸市）から近距離にあり、開発・生産・物流部門が一体となって生産供給体制の拡大、高度化に取り組みます。

※ 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。

中期経営計画の最終年度である2023年度に向けて

2023年度は、中期経営計画「BEACON 2030 Phase Ⅰ」の最終年度です。Phase Ⅰのテーマである「基盤の強化」を推進し、既存事業の収益性を改善するとともに、新たな成長領域の探索を進めます。
本年4月には、品質管理統括部、グローバル品質統括部、品質マネジメント統括部を統合し、品質管理本部を新設しました。品質管理における監督・指示体系を整備し、品質対策から市販後モニタリングまで、グループ全体で一貫した品質管理体制を構築します。さらに、技術戦略本部に技術戦略統括部を設置し、生産技術統括部を編入しました。複雑化するサプライチェーンの課題に対処するためには、設計段階における標準・共通化など戦略的な設計思想の展開が重要であることから、共通技術、生産技術、規制対応、サイバーセキュリティ対策等における部門横断的機能を強化します。
人的資本経営にも積極的に取り組みます。本年4月には一般社員向けに役割型人事制度を新たに導入しました。グローバル共通価値基準に基づく人事評価システムと人財育成プログラムを活用し、社員一人ひとりのエンゲージメント向上につなげていきます。また、タレントマネジメントシステムを導入し、人財情報を活用するための基盤を構築します。
足元では、部材価格や光熱費等の上昇、医療従事者不足や金利上昇に伴う医療機関の経営悪化などが懸念される一方、医療の質と効率の向上に寄与するソリューションへのニーズは世界中で高まっています。

トップメッセージ

組織的な生産性の向上、製品ポートフォリオの拡充、ソリューション提案力の強化により「基盤の強化」を成し遂げ、粗利率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を推進します。

事業の本質としてサステナビリティを推進する企業文化の醸成

2022年度は、新設したサステナビリティ推進チームを中心に、様々な活動を展開しました。全社員を対象としたサステナビリティ・ディスカッションは、私自身がファシリテータを担い、計28回開催、3,000名以上の社員が参加しました。世界中の社員が、サステナビリティについて高い意識を持ち、企業活動を通して地域社会に貢献したいという強い想いを語ってくれたことに大変感銘を受けました。今回のパネルディスカッションを通して、「教育」「医療」「環境」の3つの視点から全社に共通する課題意識が見えてきました。

例えば環境の視点では、お客様の環境対策につながるソリューションを提供するために、設計段階から環境やサステナビリティを考慮した製品開発、また、製品の回収やリサイクルまでを含めたエコシステムを構築するべきという意見が寄せられました。特に、毎年世界中に何十万台と設置されているAEDは、その多くが一度も使われることなく耐用年数が経過すると廃棄されています。多くの社員がこの状況に強い課題意識を持ち、製品を供給するだけではなく、回収して再利用やリサイクルにつなげるエコシステムを構築することができれば、当社のAEDの顧客価値をさらに高めることができると考えています。

これらの課題意識を具体的なアクションプランに展開し、次期中期経営計画におけるサステナビリティ推進目標に反映する予定です。

教 育	社員だけでなく、医療機関や代理店、サプライヤーに対してサステナビリティ教育の機会を提供し、地域社会全体で意識向上を図る。
医 療	事業を通じた医療課題の解決に加え、技術やサービスの提供により医療機関や医療提供体制のサステナビリティ推進に貢献する。
環 境	環境配慮型製品の開発、回収やリサイクルまでを含めたエコシステムの構築により、環境問題の解決に取り組む。

長期安定配当を継続

当社は、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、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、長期安定配当の継続を基本方針としています。期末配当金は、2022年度の業績を踏まえ、期初予想の20円から21円増配し1株当たり41円とさせていただきました。これにより、2022年度の年間配当金は中間配当金20円と合わせて1株当たり61円となります。2023年度につきましては、1株当たり年間配当金は61円を予定しています。

引き続き、皆様のご支援を賜りますようお願い申し上げます。

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

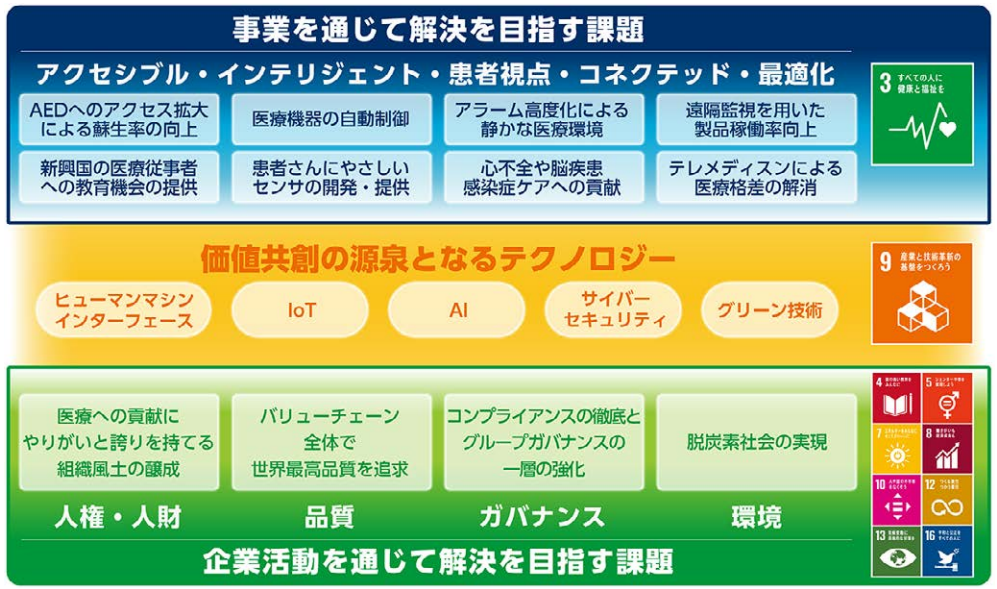
サステナビリティ推進方針

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。



マテリアリティごとに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。

サステナビリティ重要課題（マテリアリティ）の選定プロセス

12個のサステナビリティ重要課題（マテリアリティ）の選定プロセスについては、当社ウェブサイトをご覧ください。
https://www.nihonkohden.co.jp/sustainability/nk_sustainability/policy.html#process_materiality

	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
		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）
	コネクテッド	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

サステナビリティ重要課題（マテリアリティ）とKPI

各KPIの目標値、実績値、進捗率は、ご覧のとおりです。

マテリアリティ	KPI	目標値／実績値	備考	2021年度実績	2022年度実績
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	**目標値** 3年間累計 国内外販売台数： 35万台以上	ー	販売台数： 10万台 （進捗率 29%） 日本 5万1千台 海外 4万9千台	販売台数： 11万9千台 （進捗率 62%） 日本 5万台 海外 6万9千台
	日本・米国におけるAED使用率	**実績値** 3年間の日本・米国におけるAED使用率実績値 （フォロー項目（定量目標なし））	使用率とは、医療機関外で心肺停止となった傷病者数のうち、一般市民によってAED（自社製品以外も含む）が使用された比率。 データ引用元：日本 総務省消防庁HP、米国 AHA journals等	使用率： 日本 4.2% 米国 9.0%	使用率： 日本 4.1% 米国 10.2%
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	**目標値** 2023年度までに現地教育拠点 4施設稼働開始	ー	稼働開始： 0施設	稼働施設： 0施設 コロナ禍での対策として、全23回のライブ講義を6回目まで実施。医師4名の教育に向けて継続協議。
	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	**目標値** ・3年間累計 開催国数： 5ヵ国以上（北米、中南米、欧州、アジア、中近東） ・3年間累計 受講者数： 10万人以上	ー	・開催国数： 3ヵ国 （進捗率 60%） ・受講者数： 2万8千人 （進捗率 28%）	・開催国数： 4ヵ国 （進捗率 100%） ・受講者数： 5万7千人 （進捗率 86%）

サステナビリティ推進方針

マテリアリティ	KPI	目標値/実績値	備考	2021年度実績	2022年度実績
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※1、導出18誘導心電図※2、iNIBP※3搭載機種販売台数	**目標値** 3年間累計 国内外販売台数： 8万5千台以上	—	販売台数： 3万4千台 (進捗率 40%) 日本 1万5千台 海外 1万8千台	販売台数： 3万台 (進捗率 75%) 日本 1万3千台 海外 1万7千台
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※4の活用により運用が改善した医療機関数（日本・米国）	**目標値** 3年間累計 新規契約施設数： 日本 240施設以上 米国 25施設以上	—	新規契約施設数： 86施設 日本 84施設 (進捗率 35%) 米国 2施設 (進捗率 8%)	新規契約施設数： 179施設 日本 179施設 (進捗率 100%) 米国 0施設 (進捗率 8%)
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	(*)	—		

サステナビリティ推進方針

マテリアリティ	KPI	目標値/実績値	備考	2021年度実績	2022年度実績
遠隔監視を用いた製品稼働率向上	MD Linkage※5接続機種・台数	**目標値** ・3年間累計 国内外接続機種数：7機種以上 ・3年間累計 国内外新規接続台数：5,000台以上	―	・接続機種数：5機種（進捗率 71%）（MEK-1301/02/03, MEK-91/9200） ・新規接続台数：566台（進捗率 11%）	・接続機種数：6機種（進捗率 86%）（MEK-1301/02/03, MEK-91/9200, NKV-330） ・新規接続台数：675台（進捗率 25%）
	機器トラブルの事前通知件数	**実績値** 3年間累計 通知件数実績値（フォロー項目（定量目標なし））	日本のみ	事前通知件数：1,973件	事前通知件数：686件
テレメディスンによる医療格差の解消	LAVITA※6等ネットワーク対応型製品の設置台数	**目標値** 3年間累計 設置施設数：600施設以上	日本のみ	設置施設数：149施設（進捗率 25%）	設置施設数：166施設（進捗率 53%）
	集中治療の遠隔支援実現に向けた研究開発投資	(*)	―		
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	**目標** 2021年度：運用方針を確定させ調査を開始（日本） 2022年度：調査結果の公表、以降継続的に調査を実施	―	国内の全従業員約4,400名を対象に調査実施	前年比1.4ポイント向上
	グローバルに活躍できる人財の育成	**目標値** 3年間累計 教育時間：1人当たり45時間以上	フェニックス・アカデミー（人財開発センタ）が主催している、階層別の研修時間。新入社員や管理職などの階層ごとに必要な知識やスキルを習得させる研修内容です。	1人当たり教育時間：18.6時間（進捗率 41%）	1人当たり教育時間：18.2時間（進捗率 82%）

サステナビリティ推進方針

マテリアリティ	KPI	目標値/実績値	備考	2021年度実績	2022年度実績
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	**目標** 日本 2021年度： 仕組みを構築し調査開始 2022年度： ① 調査対象項目を精査・拡大し、第2回調査を実施 ② スコアの維持・向上 米国 毎年1ポイントの向上を目指す	ー	日本 調査開始 米国 前年比12ポイント向上	日本 ① 調査対象項目を精査・拡大し、第2回調査を実施 ② 前年比1.3ポイント向上 米国 前年比12ポイント向上
	リコール件数	**実績値** 3年間累計リコール件数 （フォロー項目（定量目標なし））	品質目標に「リコールゼロ200日以上」を掲げ取り組んでいます。	6件	2件
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	**目標値** 重大コンプライアンス違反の発生件数ゼロ	ー	1件（日本）	0件
	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	**実績値** 今後3年間すべての海外子会社責任者を対象に経営管理ポリシー運用状況モニタリングを実施 （フォロー項目（定量目標なし））	ー	グローバル経営管理ポリシーを策定・運用開始	各種施策の継続実施
	国内販売における内部統制システムの強化	**実績値** 受注前プロセスのシステム統制導入および運用状況モニタリングを実施 （フォロー項目（定量目標なし））	ー	システム導入・運用開始	グローバル・コンプライアンス・プログラムの施策を継続実施

サステナビリティ推進方針

マテリアリティ	KPI	目標値/実績値	備考	2021年度実績	2022年度実績
脱炭素社会の実現	CO_2排出量	**目標値** ・2023年度売上高原単位にて2020年度比15.2%削減（ISO 14001認証範囲内のScope1,2） ・2023年度までにグループ全体でのCO_2排出量の把握と開示（Scope1,2,3）	ー	・CO_2排出量：2020年度比34.1%削減 ・CO_2排出量の把握と開示：第三者検証に向け準備中	・CO_2排出量：2020年度比38.7%削減 ・CO_2排出量の把握と開示：システムの導入等、第三者検証の準備中
	環境配慮型製品の機種数、該当製品売上比率	**実績値** ・3年後の機種数（フォロー項目（定量目標なし）） **目標値** ・3年間累計 売上比率：20%以上	ー	・機種数：63シリーズ ・該当製品売上比率：19.9%	・機種数：75シリーズ ・該当製品売上比率：19.1%
	製品・部品の廃棄量	**目標値** 2023年度製商品除却額：2020年度比8%削減	ー	2021年除却額：2020年度比21.3%減	2022年度除却額：2020年度比0.7%減

※1 esCCO（非侵襲連続推定心拍出量）：心電図とパルスオキシメータから得られる脈波の測定を行うだけで、連続的に心拍出量を推定できる当社独自の技術です。従来は、カテーテルを肺動脈まで挿入しないと測定できなかった心拍出量を、日常モニタリングしているパラメータを活用し、患者さんに苦痛や負担を与えることなく、非侵襲で連続的に推定することができます。

※2 導出18誘導心電図：12誘導心電図の波形をもとに、右側誘導（V3R・V4R・V5R）、背部誘導（V7・V8・V9）の波形を演算処理して導出します。従来の標準12誘導心電図検査と同じ方法で患者さんの負担を増やすことなくより多くの情報を得ることができ、右室梗塞・後壁梗塞の発見に役立つことが期待できます。

※3 iNIBP（直線加圧測定方式非観血血圧測定法）：血圧測定にかかる患者さんや医療従事者の方々の負担・ストレスをできる限り軽減するというコンセプトのもとに当社が独自に開発した直線加圧測定方式の非観血血圧測定アルゴリズムです。従来の測定方法に比べ、早く測定でき、また、必要以上に加圧することがないので、患者さんの負担・ストレスを軽減できます。

※4 アラームレポート：医用テレメータやセントラルモニタのアラーム情報からアラームの種類や発生の頻度等を客観的に評価したレポートです。このレポートの活用により、誤アラームの発生を抑えることで医療環境の改善につながることが期待されます。

※5 MD Linkage（医療機器リモート監視システム）：お使いの当社製品から発生したエラーメッセージやセルフテスト情報などを、リモート端末を介して当社のサーバへ自動送信するネットワークシステムです。機器の異常や故障を自動で検出し当社に知らせることで素早い対応が可能となり製品のダウンタイムの低減に寄与します。

※6 LAVITA（医療介護ネットワークシステム）：患者さんのバイタルデータを簡便に収集、クラウドサーバへ自動送信し、医療、介護関係者など、様々な方とリアルタイムで情報共有できるネットワークシステムです。LAVITAを介して様々な医療機関と連携することで地域包括ケアへのサポートが可能となります。

(*) KPIそれぞれ個別の投資額目標値は設定していませんが、日本光電グループ全体での3年間累計目標投資額は200億円程度を見込んでいます。

サステナビリティ推進方針

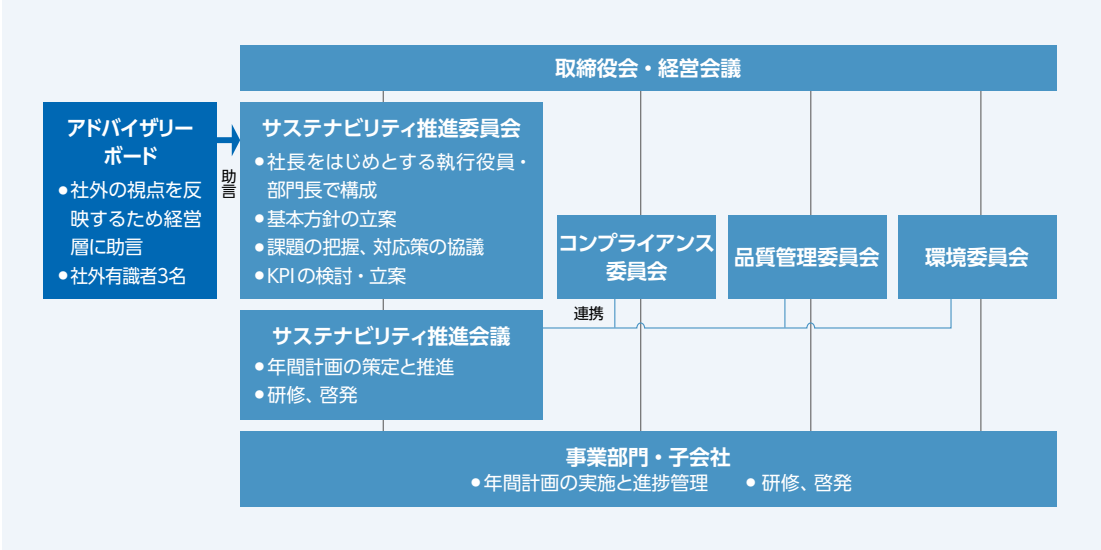
サステナビリティ推進体制

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、2021年7月にアドバイザリーボード（社外有識者3名で構成）を設置しました。

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。

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

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／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

2022年12月に開催した第3回アドバイザリーボードミーティングでは、日本光電の環境、人権、社員へのサステナビリティ浸透・意識向上策について、アドバイスを受けました。特に、国内・海外の全社員を対象に開催しているサステナビリティ・ディスカッションについては、当社独自の取り組みの有効性や独創性に高い評価をいただきました。

サステナビリティ・ディスカッションの開催

日本光電は、サステナビリティを事業活動の中核とする企業文化を育むことを目的に全社員を対象としたサステナビリティ・ディスカッションを実施しました（2022年10月～2023年3月：国内外計28回、3,000名以上参加）。長期ビジョン「BEACON 2030」で掲げる、人と医療のより良い未来の創造に向け、社員一人ひとりがサステナビリティ推進に対して当事者意識を持ち、推進に取り組む体制を早期に作り上げることを目指しています。

事前のアンケートでサステナビリティに関する積極的な意見を持つ社員数名を、役職や年齢を問わずパネラーとして選定し、社長自身がファシリテータとして、日本光電がお客様のサステナビリティにどのように貢献できるか、サステナビリティに関して意見交換を行いました。

東京でのディスカッション

メキシコでのディスカッション

参加した社員からは、「様々な角度でサステナビリティについて考えたことで、沢山の気付きがあった」「日々の業務を通じて社会により一層貢献していくことが重要だと実感した」などの意見がありました。今後も、サステナビリティ推進に向けて、取り組みを加速していきます。

サステナビリティ推進に関する教育・研修機会の提供

日本光電では、社員一人ひとりがサステナビリティ推進に関する意識を醸成するため、入社時にサステナビリティに関する研修を行っています。2022年度は、新入社員研修1回、中途採用社員研修2回を行い、計194名が受講しました。

また、年に1度、サステナビリティに関するｅラーニングを国内の全役員・社員等を対象に実施しています。2022年度は、千葉商科大学基盤教育機構教授である笹谷秀光社外取締役による教育ビデオを配信し、より一層の理解促進を図りました。2022年度は、ウェビナーで4,051名、紙教材で497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

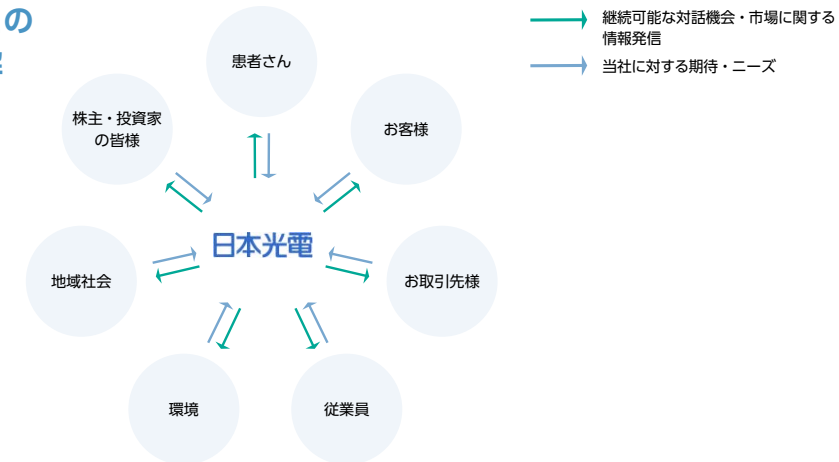
日本光電は、すべてのステークホルダーを重視した経営を行っています。
ステークホルダーの皆様と積極的にコミュニケーションを図り、健全な関係の維持、発展に努めています。

企業としての成長・信頼の確立

日本光電は、経営理念の実現に向け、商品、サービス、技術、財務体質や社員の質などすべてにおいて、お客様はもとより、株主・投資家の皆様、取引先、地域社会、従業員などすべてのステークホルダーの皆様との価値協創を基本としています。また、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、すべての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んでいます。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ます。2023年4月には、従業員への還元や取引先への配慮についての取り組みに関する「マルチステークホルダー方針」を定めました。

「マルチステークホルダー方針」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/sustainability/engagement/engagement/main/02/teaserItems1/0/linkList/0/link/multi_stakeholder_policy.pdf

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。

担当役員メッセージ

泉田 文男
執行役員
経営戦略統括部長

ガバナンスの強化、リスク管理体制の整備推進を担当する役員として私に求められる役割は、コーポレート・ガバナンスの強化を継続することで、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を構築するとともに、不正の発生を未然に防ぎリスク低減を図ることであると考えます。
また、ステークホルダーの皆様との対話を強化し、良好な信頼関係を構築していくことで、中長期的な企業価値の向上、持続可能な社会の実現に取り組みます。
コンプライアンス意識の向上、リスクマネジメント体制の高度化、内部統制の強化に継続的に取り組むことが重要であり、今後も全社を挙げてオペレーショナルエクセレンス※を軸とするグローバル組織への変革に取り組みます。
引き続きご支援をよろしくお願い申し上げます。

※ オペレーショナルエクセレンス：企業が価値創造のために、事業活動の効果・効率を高めることで競争上の優位性を構築し、徹底的に磨き上げている状態。

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すべてにおいて、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以上となっています。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。

コーポレート・ガバナンスの充実

■取締役会

取締役会は、監査等委員でない取締役8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11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

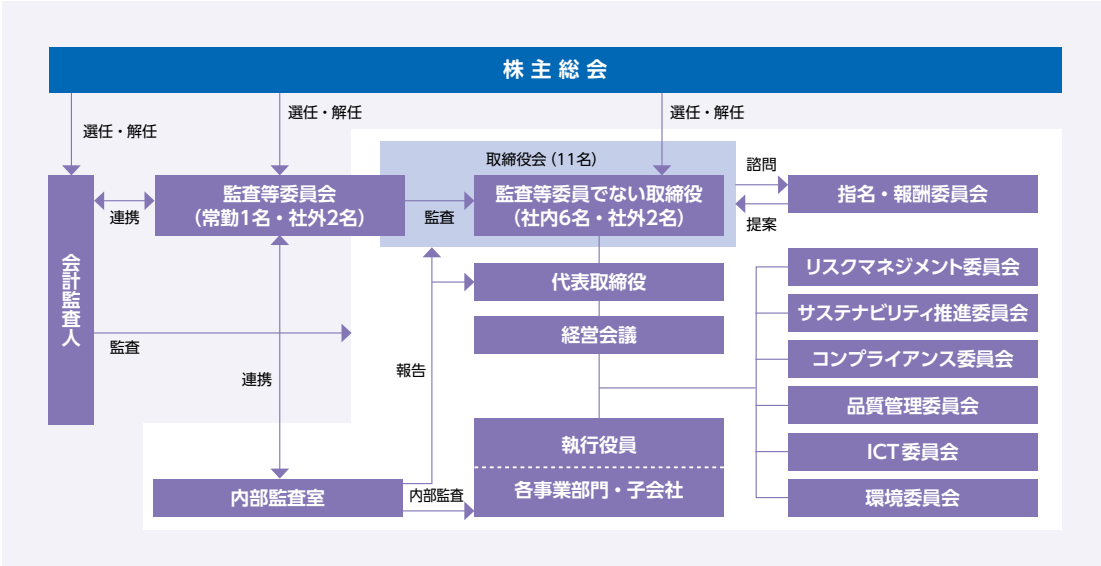
取締役会の決定した基本方針に基づく経営活動を推進するため、取締役・執行役員が出席する経営会議を原則月1～2回開催し、迅速な意思決定と機動的な業務執行に努めています。また、経営の意思決定・管理監督機能と業務執行機能の役割を明確に分離するため、執行役員制度を導入しており、取締役を兼務していない執行役員は16名（うち女性は2名）です。

■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/governance/governance_structure.html

会社の機関・内部統制の関係



コーポレート・ガバナンスの充実

取締役会の実効性評価

日本光電は、全取締役に対し、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、社外役員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。

2022年度は、2021年度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取締役会と経営会議を別日程で開催し、会議体の運営方法の見直しを実施しました。また、フリーディスカッション形式の社外取締役意見交換会の回数を増やすなど社外取締役への支援を強化しました。一方、ガバナンスやリスク管理、後継者育成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を引き続き検討するほか、2023年度は新設したリスクマネジメント委員会で特定する予定の重要リスクや対応方針について取締役会で議論し、全社的リスク管理体制の高度化を推進します。また、社外取締役への支援体制を強化するため、製品・事業説明会の実施など情報提供の充実や改善を図ります。さらに、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。

監査等委員会の実効性評価

日本光電は、監査等委員会活動の信頼性および品質の向上を図るべく、監査等委員会の課題や改善点を洗い出し、監査等委員会の実効性を高めるための取り組みにつなげることを目的に、2022年度から監査等委員会全体の実効性について分析・評価を実施しています。初年度の結果の概要は以下のとおりであり、監査等委員会全体の実効性が確保されていることを確認しました。

全監査等委員である取締役に対し、評価の項目・内容を説明した上で、ディスカッション方式で評価・意見を収集し、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ました。

評価の結果、監査等委員会の規模・構成・運営状況等において、監査等委員会は有効に機能し、監査等の実効性は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、監査等委員会全体の実効性が確保されていることを確認しました。一方で、ITガバナンスおよび情報システム体制の有効性に対する監査においては、常勤監査等委員がICT委員会などの重要な会議に参加するとともに、取締役会での報告を通じてモニタリングしているものの、監査等委員会として全社的IT戦略や投資計画・投資結果の効果測定の把握が不十分であり、ITガバナンス強化に向けて関与を深める必要性があることを課題として共有しました。

2023年度は、2022年度の評価結果を踏まえ、ITシステム担当部門や情報セキュリティ担当部門へのヒアリングを実施、リスク管理体制の確認、IT投資とその効果の状況を把握する等の対応を検討します。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、監査の信頼性および監査品質の向上に向けて、監査等委員会全体の実効性向上に継続的に取り組みます。

コーポレート・ガバナンスの充実

コーポレート・ガバナンス体制の推移

		2007年	2008年	2010年	2012年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
経営の透明性向上	執行役員制度の導入	2007年～												
	定款上の取締役員数を18名から12名に削減	2007年～												
	経営責任明確化のため取締役の任期を1年に変更	2007年～												
	コーポレートガバナンス・コード対応を開始													
監督機能の強化	社外取締役選任													
	女性社外取締役1名選任													
	社外取締役の割合が3分の1以上となる													
	社外取締役数（名）	0	0	1	2	→		4	→					
	監査等委員会設置会社へ移行													
	内部監査室の設置	2000年以前～												
	J-SOX推進委員会規定の制定、J-SOX推進委員会の設置													
報酬	指名・報酬委員会の設置													
	役員退職慰労金制度の廃止	2007年～												
	譲渡制限付株式報酬制度を導入													
企業価値向上に向けた取り組み	取締役会の実効性評価を開始													
	CSR（現サステナビリティ）推進規定の制定、CSR（現サステナビリティ）推進委員会の設置													
	統合報告書（日本光電レポート）の公開													
	社外有識者によるアドバイザリーボード設置													

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。

コーポレート・ガバナンスの充実

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。

コーポレート・ガバナンスの充実

役員報酬等の額（2023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）	340	221	84	35	8
取締役（監査等委員）（社外取締役を除く）	25	25	―	―	1
社外取締役	43	43	―	―	5

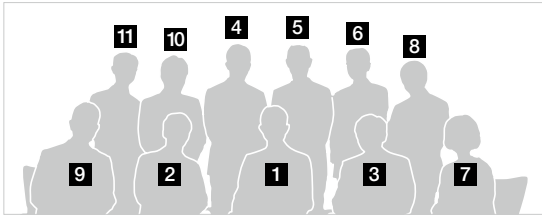
※ 譲渡期限付株式報酬の支給人員は6名です（日本国内非居住者1名は対象外のため）。
2016年6月定時株主総会決議による監査等委員でない取締役の報酬限度額：年額4億円以内（うち社外取締役の報酬額は年額3千万円以内）、監査等委員である取締役の報酬限度額：年額8千万円以内。
2020年6月定時株主総会決議による取締役（監査等委員および社外取締役を除く）に対する譲渡制限付株式に関する報酬等として支給する金銭報酬債権の総額：年額1億円以内。

取締役のスキルマトリックス

取締役11名がそれぞれの知識・経験・能力を活かして、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		●			●	●	●	●
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					●	●		

取締役会



1 荻野 博一

代表取締役
社長執行役員

在任期間11年
取締役会出席回数18/18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15年
取締役会出席回数18/18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8年
取締役会出席回数18/18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 田中 栄一

取締役
常務執行役員　米国事業本部長

在任期間6年
取締役会出席回数18/18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）

5 吉竹 康博

取締役　常務執行役員　海外事業本部長

在任期間6年
取締役会出席回数18/18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）

6 佐竹 弘行

取締役　常務執行役員　技術戦略・技術開発・研究開発・RA担当

在任期間1年
取締役会出席回数13/13回（100%）

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（現在）
　　当社技術開発本部長
2022年 4月　当社技術戦略本部長
2022年 6月　当社取締役（現在）

7 村岡 香奈子　社外　独立

取締役

在任期間3年
取締役会出席回数18/18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）

8 笹谷 秀光　社外　独立

取締役

在任期間1年
取締役会出席回数13/13回（100%）

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）

9 平田 茂

取締役（常勤監査等委員）

在任期間2年
取締役会出席回数18/18回（100%）
監査等委員会出席回数22/22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 6月　当社取締役（常勤監査等委員）（現在）

10 川津原 茂　社外　独立

取締役（監査等委員）

在任期間7年
取締役会出席回数18/18回（100%）
監査等委員会出席回数22/22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）

11 清水 一男　社外　独立

取締役（監査等委員）

在任期間3年
取締役会出席回数18/18回（100%）
監査等委員会出席回数22/22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。

企業価値向上のための ガバナンスとコンプライアンスを充実させる 体制づくりとグローバル展開の支援に努めます。

村岡 香奈子
社外取締役　宏和法律事務所

不透明な世界情勢や部材および資源価格の高騰などの経済環境の変化という困難の中で、日本光電は2023年度に中期経営計画「BEACON 2030 Phase Ⅰ」の最終年度を迎えます。中期経営計画に掲げた重要施策の1つである「コンプライアンスの徹底とガバナンスの一層の強化」については、経営のグローバル化に伴い、これからも引き続き多くの課題に対処することが求められています。弁護士の観点から、ガバナンスとコンプライアンスを常に外部の目で見直しつつ取締役会で議論を重ねることにより、さらなる日本光電の飛躍につながるよう努めてまいります。また、グローバルな事業展開の過程においてはM&Aが有効な手段となります。これまでに多くのM&Aに関与してきた経験を活かし、日本光電の取締役としてM&Aを検討し、グローバル展開を支援することができればと考えています。

加速化する変革に経営が的確に対応できるよう、 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

ウィズ・コロナ、GX（グリーン・トランスフォーメーション）の本格化、ウクライナ情勢等により、人々の健康、環境、安全性への意識が大きく変わってきています。このように時代が激しくかつ加速度的に変化している中で、主流化しているサステナビリティに関するルールや規律への的確な対応が企業にとってますます重要になっています。
国内外のサプライチェーンにおけるビジネスと人権に関する取り組みやコンプライアンス、TCFDや人的資本関連の開示も含めて、ESGとSDGsに的確に対応する必要があります。企業としてチャンスを探し様々なリスクを回避する、この両面に全社一丸となって対処していくことが求められます。サステナビリティの専門家として、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、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

ポストコロナ下、経営の実力が問われることになります。社外取締役という立場からコンプライアンス、環境等も含め、執行の監視と適切な助言ができるよう、真摯に取り組んでまいります。

川津原 茂
社外取締役（監査等委員）

2023年度は、中期経営計画「BEACON 2030 Phase Ⅰ」の基盤強化に向けた最終年度にあたります。ここ数年は、コロナ関連需要や円安が、売上および利益を押し上げる方向に影響しましたが、一方で、部材の供給不安やウクライナ情勢等に対応するための在庫の積み増し、材料費や輸送費の高騰等の影響が爪痕を残しました。この一年はポストコロナ下で、以前にも増して経営の実力が問われることになると考えます。インストールベースの増加によるリカーリングビジネスの拡大も期待できますが、逆に各国の医療機器に関する規制強化への対応、政情注視、リスクマネジメントが必須である中、中期経営計画の目標を達成し、次なるPhaseへつなげる基盤をしっかりと作り上げることが必要になります。それらの目標達成に向け、社外取締役という立場から、コンプライアンスや環境対応等も含め、執行の監視、適切な助言ができるよう、真摯に取り組んでまいります。

経営執行のリスクテイクを監督し、企業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年度は、ロシアのウクライナ侵攻長期化による部材不足と資源高に直面しながらも柔軟に対応し、計画を上回る経営成績を残せた一年でした。他方で、当社は米国子会社を持株会社体制に移行し、海外市場の開拓とサプライチェーンマネジメント改革、そして、経営の効率化とグループガバナンスの強化を着実に進めています。このような変革期には、特にグローバルの視点でリスクを感知し、マネジメントしていくことが重要となります。私は監査等委員として、取締役の業務執行の健全性を監視するとともに、国内外のコンプライアンスとガバナンス体制が有効に機能するよう注視してまいります。また、執行陣が適切なリスクを取り、テクノロジーで医療と社会に貢献し、企業価値の向上が果たせるよう提言していきます。

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・回数	2022年度は5月と12月に2回開催
議題	5月　取締役会の実効性評価結果について 12月　実効性評価の改善に向けた取り組み状況について

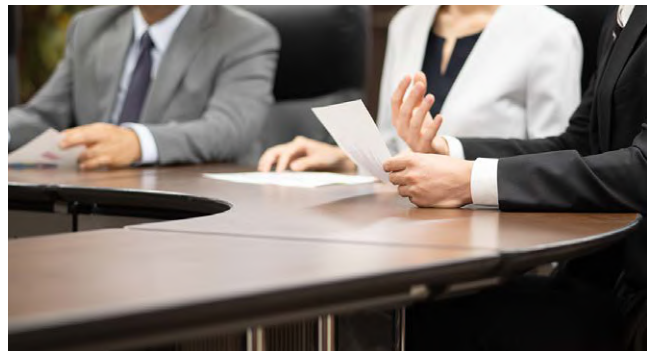
■ 開催内容

主要議題である「取締役会の実効性評価結果」については、以下の意見交換を行いました。

2022年度

- 社外取締役の任期の見直し
- 外国人の役員登用に向けた体制の整備
- 社外取締役に対しての事前説明の充実
- 指名・報酬委員会による取締役会報告のあり方の検討

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、2022年度は3回開催しました。2023年度も3回開催する予定です。「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、様々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。

担当役員メッセージ

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

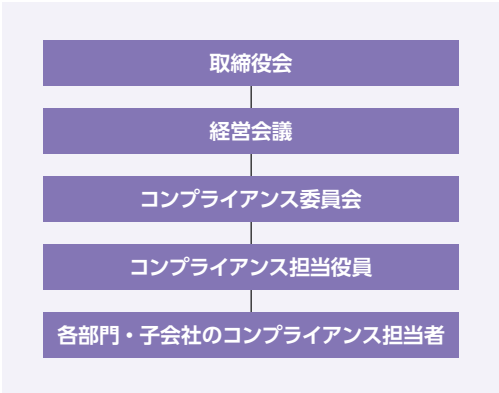
2017年からコンプライアンス担当役員（Chief Compliance Officer）として、コンプライアンス推進体制の整備、社員教育、企業風土の醸成等に注力してきました。
国内外の各部門・子会社のコンプライアンス担当者（Divisional/Local Compliance Officers）に、定期的にコンプライアンスに関わるメッセージや情報を発信するとともに、直接報告を受けるルートを設け、緊密に連携してコンプライアンスの推進・徹底に取り組んでいます。
また、経営理念、長期ビジョンを実現するため、世界中の社員をつなぐ共通の価値基準である「グローバル共通価値基準」に、コンプライアンスのより高次の概念である「Integrity」を定め、様々な研修を通じてコンプライアンスを徹底した業務遂行の啓発・浸透を図っています。さらに、人事評価項目にコンプライアンスを加え、実効性を高めています。
企業風土の醸成においては、代表取締役社長執行役員の荻野から「日本光電では、コンプライアンス違反は許されない。もし日常の業務において、利益獲得のために不正行為を行うか、法令を遵守するか、二者択一を迫られた場合には、私たちは何の迷いもなく法令遵守を選択する」という明確なメッセージを発信し、コンプライアンスを最優先する企業風土の醸成に努めています。
2022年度は、中期経営計画の基本方針でありサステナビリティ重要課題（マテリアリティ）の1つでもある「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」において、目標に掲げた「重大なコンプライアンス違反の発生件数ゼロ」を達成しています。重大なコンプライアンス違反を発生させないことはもとより、日本光電がコンプライアンスを徹底し、社会から信頼される企業であり続け、企業価値向上につながるよう、引き続き強い決意で取り組みます。

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、事業展開するすべての地域において、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

コンプライアンスの徹底

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。

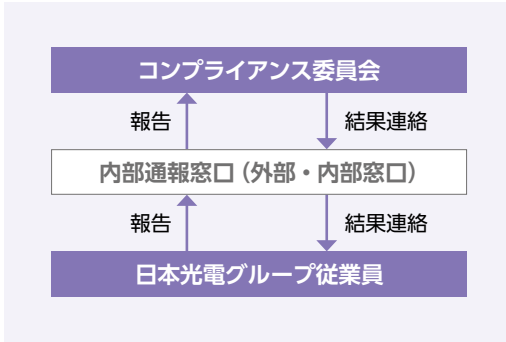
コンプライアンス教育

日本光電では毎年、国内外のすべての役員・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（2022年度の参加者は約5,600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、コンプライアンスリスクの中から重要性の高いテーマを選定し、外部専門家によ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すべ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。

コンプライアンスの徹底

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。2022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（Local Compliance Officer）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「重大なコンプライアンス違反発生ゼロ」を達成するために今後対応すべきリスク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/sustainability/governance/compliance.html

「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。

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、再発防止策実行管理委員会（調査委員会の社外メンバを含む）を計10回開催し、調査委員会からの提言内容をすべての導入・実施が完了しました。なお、2023年度からは、再発防止策実行管理委員会に代わり、コンプライアンス委員会が再発防止策の定着・実行状況をモニタリングし、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：半期ごとに開催）

（2）寄附金検討プロセスの見直し
- ウェブ申請方式により営業部門から独立した機関が審査（四半期ごとに実施）

（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月導入、運用定着）

（4）ディーラーとの相互牽制（2022年10月完了）
- 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：年1回実施）
  - 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、2023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）

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。

担当役員メッセージ

泉田 文男
執行役員
経営戦略統括部長

リスクマネジメントを担当する役員としての私の役割は、日本光電の持続的な成長と企業価値の向上を阻害する要因となりうるリスクを可能な限り可視化し、リスクが顕在化する前に対策を立案・実行し、損失を最小限に抑える高度な全社的リスクマネジメント体制を構築・強化することであると考えます。
企業を取り巻くリスクは、社内に内在するリスクだけでなく、昨今ではサイバーリスクや地政学リスクなど広義に渡ります。リスク管理部門やリスク関係委員会を能動的に統括し、リスクの顕在化を抑え込むとともに、地政学リスク等の外的リスクに対しても、BCP（事業継続計画）等に従って適切な行動を取れるよう各種訓練を行うことで、当社の事業活動を円滑に進め、長期ビジョンの実現、中期経営計画の達成を目指します。引き続きご支援をよろしくお願い申し上げます。

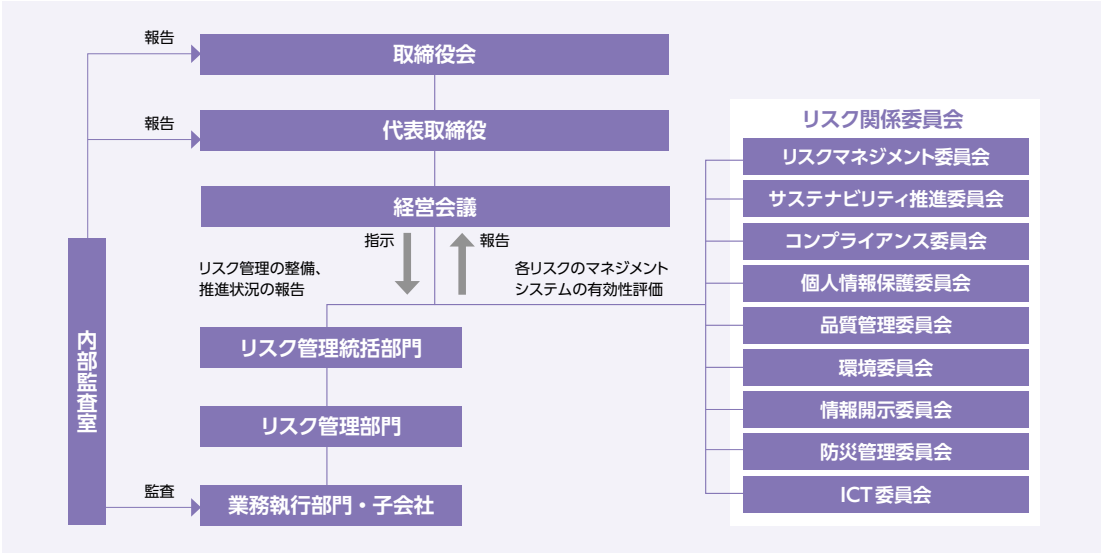
リスクマネジメントの考え方

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、代表取締役および取締役会へ報告を行っています。
なお、2023年度は、新設したリスクマネジメント委員会で特定する予定の重要リスクや対応方針について取締役会で議論し、全社的リスク管理体制の高度化を推進します。

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。
2022年度は、アジア・中近東の海外拠点に対して本社と同等のグループウェアやセキュリティ監視環境を導入するとともに、海外拠点の従業員を対象とした標的型攻撃の訓練メールや情報セキュリティ教育を実施するなどシステムリスクへの対策を強化しました。また、人権リスクへの対策として、外部コンサルタントを活用して前年度に実施した人権等に関するアンケート結果を分析し、当社における人権リスクの特定およびリスク低減に向けた施策を策定しました。今後は、国内外グループ会社およびサプライヤーに対するモニタリングを継続し、計画的にリスク低減に取り組みます。

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。

2022年度は、避難訓練や安否確認訓練のほか、国内の支社支店では有事の際に従業員が「災害時初動対応マニュアル」に従った適切な行動を取れるよう、机上訓練（オンラインでの合同訓練とレビュー）を実施しました。

また、日本光電は日本各地および世界各国で事業を行っています。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、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るほか、業績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。

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/sustainability/governance/disaster_management.html

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。また、サステナビリティ重要課題（マテリアリティ）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」の実現を目指しています。その一環として、人権方針に則り、より一層の人権リスクに配慮した企業活動を行うため、人権デューデリジェンスの実施および体制構築に取り組みました。具体的には、実施体制の構築と運用に向けて、人権デューデリジェンス実施プロジェクトを設置し、社内およびサプライヤー向けの人権リスク評価のアンケートを実施しました。2022年度に実施したアンケート結果をもとに、経営への影響を考慮し人権リスク評価を行い、重要な人権課題と人権リスクを特定しました。人権課題の影響度を評価した結果、特定した重要人権課題については、定期的に再評価し、負の影響の防止・軽減を図ります。

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/sustainability/social/rights.html

リスクマネジメントの強化

情報リスクマネジメント

■基本的な考え方

日本光電は事業全般において各種ITシステムを活用しており、セキュリティやバックアップ等の対策を実施するとともに機密情報や個人情報の漏洩がないよう情報管理に努めています。また、通信ネットワークを利用する当社製品・サービスにおいても様々なセキュリティ対策を講じています。2022年4月にPSIRT※を発足し、製品・サービスのセキュリティ向上、インシデント対応に取り組んでいるほか、2023年5月に製品セキュリティに関する基本方針を定め、実践しています。

※ PSIRT (Product Security Incident Response Team)：製品・サービスのセキュリティ向上・インシデント対応チーム。

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/sustainability/governance/info_management.html

■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。

たいせつにします プライバシー
10320002

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

■製品セキュリティポリシー

日本光電は、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」を実現するため、開発から生産、販売、アフターサービスに至る製品のライフサイクルすべてのプロセスで、サイバーセキュリティを確保するため、製品セキュリティに関する基本方針を定め、実践しています。

1. **法令遵守**
   日本光電は、各国・各地域で関連する法令・規制およびガイドライン等を遵守します。
2. **体制**
   日本光電は、製品セキュリティを確保するための体制を整備し、お客様を含むすべてのステークホルダーに対して必要な情報提供や注意喚起を行うなど、適切に対応します。
3. **教育**
   日本光電は、当社グループの全ての役員・社員等に製品セキュリティに関する教育および訓練を適時・適切に行い、意識向上を図ります。
4. **製品開発**
   日本光電は、製品のライフサイクル全体にわたってセキュリティを確保する計画を策定します。また、サイバーリスクを低減するための設計および製造を行います。
5. **市販後の対応**
   日本光電は、製品の脆弱性に関する情報を適時収集し、サイバーリスクを含む危険性を評価・除去し、防護するリスクマネジメントを行うなど、適切に対応します。
6. **情報共有**
   日本光電は、製品寿命に関する情報や、脆弱性の対応状況および復旧手順、緩和または修正方法など、お客様が必要な情報を適切に共有します。必要に応じて、政府機関や情報共有分析機関等と連携し、安全に配慮した協調的な脆弱性情報開示を行います。

日本光電における製品セキュリティポリシーに基づく取り組みだけでは、患者さんおよびお客様の安全・資産を守ることはできません。製品セキュリティ対策に加え、包括的で多層的なセキュリティ対策を実施することで初めて、患者さんおよびお客様の資産をサイバーリスクなどの脅威から守ることができます。

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。

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。

担当役員メッセージ

藤田 吉之
上席執行役員
品質管理本部長

品質担当役員の役割は、各国の医療機器に関する法令・規制等が医療機器メーカに求めている品質管理システム（QMS：Quality Management System）を礎に、開発、製造、販売、保守等の各部門を下支えし、時には先導しながら、安全で有効な医療機器・サービスをお客様に提供することです。
日本光電が2030年に向けて策定した長期ビジョン「BEACON 2030」において描く世界が、「あたりまえの高品質」を裏打ちし、実現できるよう、グループの機能を最大限に発揮できる仕組みを整えてまいります。当社の品質マネジメント体制に示しているとおり、2023年4月に新設した品質管理本部では、「QMSの維持・向上」「医療機器・サービスの品質の作り込み」「グループ企業のQMSへの横串」を目指して3部門が役割を分担しており、相互に情報共有しながら経営にフィードバックしています。
日本光電グループのすべての社員は、経営理念に基づき、各部門で掲げた品質目標の達成に向けて活動しています。修理やリコール等の発生件数を最小限に抑えることが、お客様に医療機器・サービスによる安全と安心を提供することにつながります。2022年度は残念ながら、ソフトウェアのリコールを2件実施しました。製品・部品の交換・廃棄等には至りませんでしたが、CO_2排出量の削減のためにも、品質向上はサステナビリティ推進活動でもあることを実感しています。引き続き、日本光電グループ全体における洗練された品質活動によって長期ビジョンの実現に取り組んでまいります。

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

2022年度は2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。
2023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。

グローバルレベルで高品質な医療機器への要求が高まる中、日本光電では、世界各国の規制対応を強化するとともに、グローバル市販後モニタリングの改善と品質マネジメント体制の強化を2023年4月に実施しました。新体制において、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の改善を継続し、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、より迅速な製品・サービスの品質向上に取り組みます。

安全・安心の向上

近年、医療機関へのサイバー攻撃事案が増加傾向にあり、脅威が高まっています。サイバーリスク軽減のための措置やインシデントの早期検知に加え、アクシデント発生時に早期復旧に向けて適切に支援できるようPSIRT[※1]を発足し、サイバーセキュリティへの対応を強化します。

※1 PSIRT (Product Security Incident Response Team)：製品・サービスのセキュリティ向上・インシデント対応チーム。

2 顧客価値の追求に向けて、お客様へのサービス向上、ソフトウェア・製造品質の向上に取り組みます。

お客様へのサービス向上に向けて、日々の業務改善、効率化、スピード向上に取り組むとともに、お客様からのフィードバックに適切かつ短期間で対応します。また、ソフトウェアの設計時における第三者評価に加え、製品の製造工程における問題分析と再発防止策の徹底により、出荷後の初期不良低減に取り組みます。

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[※2]) 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。

※2 MDSAP (Medical Device Single Audit Program)：5ヵ国 (アメリカ、カナダ、ブラジル、オーストラリア、日本) の医療機器規制当局によるQMS調査の適合および妥当性に関する単一調査実現のためのプログラム。

3 製品の高稼働率実現に向けて、ダウンタイムの短縮と故障率の低減に取り組みます。

お客様に使用いただいている製品の稼働率を高めるため、故障率や再修理率の低減に取り組みます。また、故障時の迅速な代替機の提供、修理部品の納期および修理期間の短縮を推進します。

4 品質目標の達成と、顧客価値を追求するために人財育成に取り組みます。

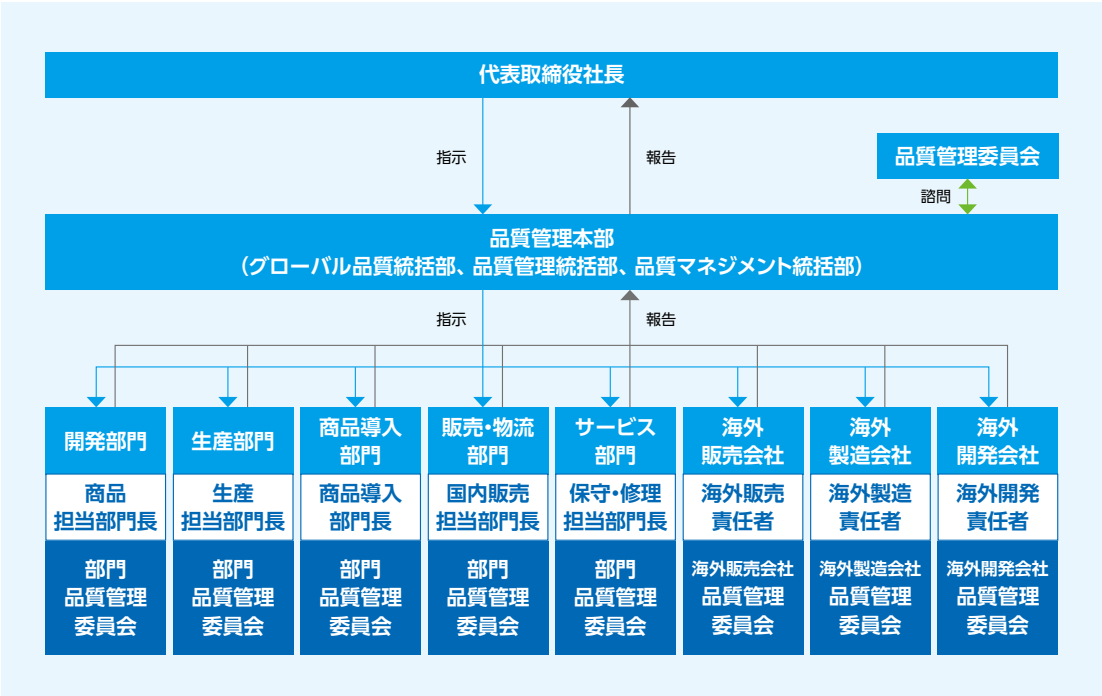
上記の品質目標を達成し、顧客価値を追求するために、日本光電の全部門において実践的な教育を実施し、人財育成に取り組みます。

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	-
日本光電オレンジメッド (株)	-	2019年6月
日本光電アメリカ LLC	-	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 LLC	-	2009年10月
日本光電デジタルヘルスソリューションズLLC	-	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
ソフトウェアチーム (有)	2013年7月	2013年7月
上海光電医用電子儀器 (有)	1995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

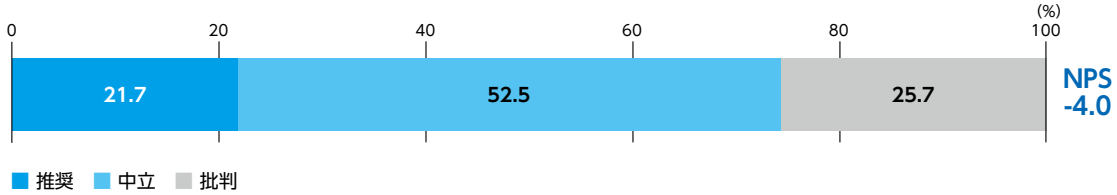
ネットプロモータースコア（NPS）調査の実施

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。今回の調査で2回目となります。2021年度のNPS調査総合スコアは-5.3ポイントでしたが、2022年度のNPS調査総合スコアは-4.0となり、+1.3ポイント向上しました。

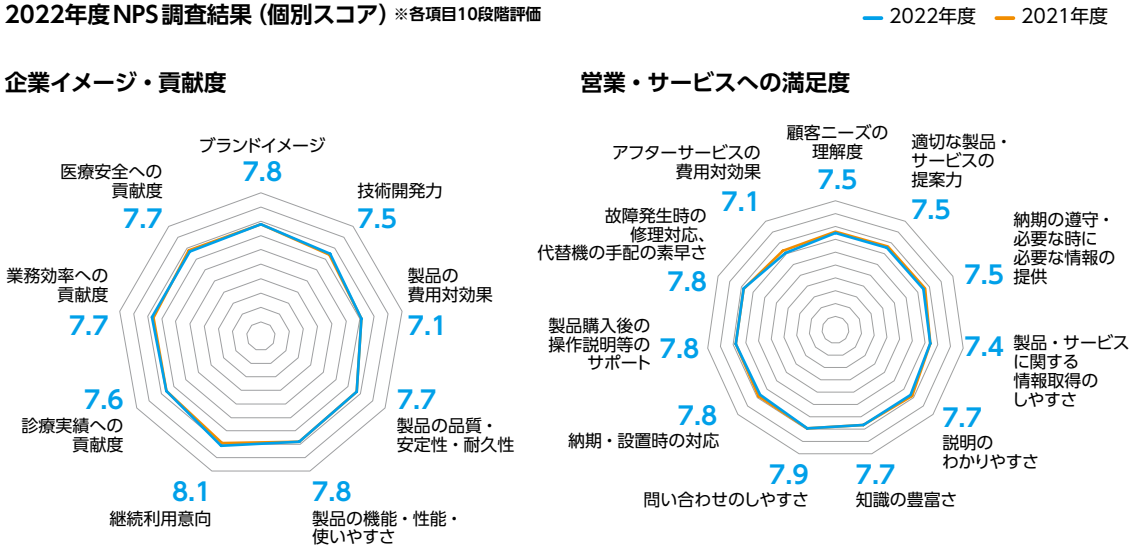
個別スコアにおいては、「業務効率への貢献度」のスコアが+0.1ポイント向上しました。一方で、「アフターサービスの費用対効果」のスコアは-0.2ポイント低下し、改善が必要な結果となりました。引き続き、このNPS調査を通して改善すべき点を分析・対策し、お客様からご評価いただいている点を含めて継続的な改善に取り組みます。病院や医療従事者の皆様のパートナーとして、医療が直面する課題をともに解決していく存在であり続けたいと考えています。

※ 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活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

2022年度NPS調査結果（総合スコア）



2022年度NPS調査結果（個別スコア）※各項目10段階評価



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。2022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。（2022年度実績：講習会716回、資料提供等261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や、生体情報モニタのアラームレポート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。従業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、運転前後のアルコールチェックおよび記録保存の義務化に対しても、国内の全事業所でアルコールチェッカーを用いた確認・記録を実施しています。

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。

担当役員メッセージ

稲野 豊
執行役員
日本光電富岡（株）社長

日本光電は、世界中のお客様に必要とされている医療機器を持続的に提供することを使命としています。そのためには、すべてのお取引先様からの安定した部材の提供が欠かせません。
今般のコロナ禍において半導体等の電子部品の調達が困難となる中、多くのお取引先様から格別なご配慮とご協力をいただき、部材を継続的に調達することができました。これにより、世界中の医療現場に必要とされている医療機器の提供を継続することができました。この場を借りて心から感謝を申し上げます。
また、「日本光電調達方針」や「日本光電サステナブル調達基準」への理解を深めるアンケートにつきましても、お取引先様に毎年ご協力をいただいています。今後は、アンケート結果をもとに、さらに相互理解を深め、強固な信頼関係を築くとともに、優れた製品を開発・提供し続けることで、医療従事者の皆様への支援と医療提供体制の維持に貢献してまいります。
これからも、日本光電はお取引先様とともに成長と発展を続けていくことをお約束いたします。

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」「日本光電サステナブル調達基準」を策定しています。「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、サステナビリティに関して日本光電がお取引先様に遵守していただきたい事項を示しており、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。
2023年4月には、サプライチェーンの取引先の皆様や価値創造を図る事業者の皆様との連携・共存共栄を進めることで、新たなパートナーシップを構築するため、「パートナーシップ構築宣言」を行いました。

調達方針・基準の詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。
https://www.nihonkohden.co.jp/sustainability/engagement/suppliers/fairness.html

パートナーシップ構築宣言の詳細については、こちらをご覧ください。
https://www.biz-partnership.jp/declaration/28440-05-21-tokyo.pdf

公正な取引に向けて

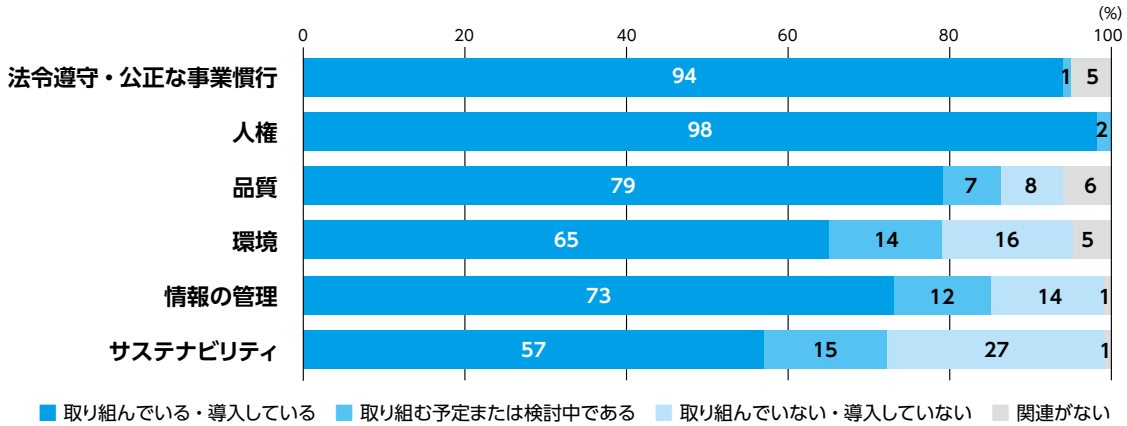
「日本光電サステナブル調達基準」の遵守に向けて

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、2022年度は58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。

■「サステナビリティアンケート（2022年度）」の結果

2022年度は、100社のお取引先様に依頼し、そのすべ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22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、様々な社会貢献・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。



公正な取引に向けて

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（2022年度）」の結果

2022年度は、国内・海外を含め76社の重要サプライヤーから「サプライヤーアンケート」に回答がありました。
アンケート結果から、サプライヤーによって取り組み状況に大きな差があることがわかりました。「人権」「品質」「ガバナンス」の項目については、多くのサプライヤーが体制構築や各種施策に取り組んでいるのに対し、「環境」の項目については、気候変動対応や環境データの取得などにおいて課題が多いことがわかりました。

■リスク低減に向けた施策

得点が低いサプライヤーに対して、アンケート結果をフィードバックし、改善要請するなどの対応を検討しています。また、サプライヤー数社において、「安全衛生」「情報セキュリティ」の項目で、重大な事件・事故に発展する可能性がある事象が報告されたため、速やかに事実確認を行うとともに、適切な是正処置を講じることができるよう支援します。

サプライヤーアンケート調査項目

テーマ	詳細項目
サステナビリティ推進	1. サステナビリティ推進に対する基本姿勢 2. サステナビリティに対する推進体制 3. サステナビリティに関する団体・イニシアティブへの署名・参加
環境	1. 環境への取り組みに対する基本姿勢として、環境マネジメントシステムの構築と運用 2. 環境関連法令遵守のための適切な管理 3. 違反事例の有無の把握 4. GHG（温室効果ガス）の排出量削減 5. 製造工程、製品における法令等で指定された化学物質削減 6. 廃棄物の削減 7. 資源（エネルギー、水、原材料等）の持続可能で効率的な利用 8. 排水・排気等の管理および汚染発生の削減 9. 水使用量削減の取り組み 10. 生物多様性に関する取り組み
人権	1. 人権に対する基本姿勢 2. 人権尊重に対する推進体制 3. 違反事例の有無の把握 4. 職務上の人権尊重に対するリスクの特定と評価 5. 強制労働、児童労働の禁止 6. 夜間労働と危険労働の管理

公正な取引に向けて

テーマ	詳細項目
人権	7. 外国籍労働者への適切な管理 8. 差別、ハラスメントの禁止と適切な管理 9. 雇用における差別の禁止と適切な管理 10. 障がい者雇用と適切な管理 11. 適正な賃金の支払いと、法規制の遵守 12. 労働時間の管理 13. 団結権、団体交渉権、団体行動権に関する適切な対応 14. 人権に関する相談、通報窓口
品質	1. 製品・サービスの品質・安全性に対する基本姿勢としての品質マネジメントシステムの構築とその運用 2. 違反事例の有無の把握 3. 法令等の安全基準の遵守 4. 責任あるマーケティングや広告 5. サプライチェーンに対する供給責任 6. 緊急時の事前対策と対応手順の周知徹底 7. リコールやクレームの事前対策と対応手順の周知徹底
安全衛生	1. 安全衛生に関する方針策定 2. 安全衛生に対する推進体制 3. 労働災害や労働疾病の状況把握 4. 違反事例の有無の把握 5. 職場の安全対策と適切な管理 6. 災害-事故などの緊急事態の想定と、必要な対策 7. 健康経営の実施

テーマ	詳細項目
ガバナンス	1. 内部統制の構築 2. 取締役会の実効性評価
コンプライアンス	1. 適用法令の遵守 2. 違反事例の有無の把握 3. 不正行為に関する通報窓口 4. 反社会的勢力に対する不適切な行為を回避するための適切な管理 5. 知的財産権に対する不適切な行為を回避するための適切な管理
情報セキュリティ	1. 情報セキュリティに対する推進体制 2. 違反事例の有無の把握 3. 個人情報保護のための取り組み 4. サイバー攻撃等からの防御策

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/sustainability/engagement/suppliers/nk_procurement.html

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。

担当役員メッセージ

人事担当役員としての私の役割は、「人と働き方の多様性を実現することにより、日本光電の持続的な成長を目指すこと」です。そのためには、働きやすく、働きがいのある職場環境を整備する必要があり、次の４つの取り組みに注力しています。

- エンゲージメントの向上による働き方改革の推進
- ダイバーシティ＆インクルージョン推進
- 人権デューデリジェンスの実施
- ハラスメント防止対策の推進と不正案件の抑制

古川 賢治
上席執行役員
グローバル経営管理本部副本部長、
人事部長

中期経営計画「BEACON 2030 Phase Ⅰ」においては、グローバル共通価値基準に基づき、新人事制度の導入およびグローバル人財育成プログラムの拡充により、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。また、サステナビリティの推進では、12のサステナビリティ重要課題（マテリアリティ）のうち、企業活動を通じて解決を目指す課題として「人権・人財」を重点分野としており、課題解決に取り組んでいます。

人権デューデリジェンスでは、社内の体制整備を進めており、人権に対する負の影響を特定し、その防止および軽減に取り組んでいます。2021年度には、国内外のグループ各社とお取引先様を対象にアンケート調査を実施しました。2022年度はアンケート結果を踏まえてリスクマップを作成し、日本光電における人権リスクを評価・特定しました。引き続き、人権リスクの低減に向けた取り組み、社内外からの通報窓口の設置および対応プロセス・体制の構築、国内外のグループ各社とお取引先様を対象とした継続的なアンケート調査、社内啓発教育を行います。

中期経営計画における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、従業員満足度調査を実施しています。2021年度は、国内の従業員約4,400名を対象に実施しました。ビジョン・バリューへの共感は肯定的な割合が高い一方、キャリア支援に対しては相対的に低めでした。2022年度も同様の調査を行うとともに、部門別の結果説明会を実施し満足度向上に向けた施策を部門ごとに取り組みました。今後も調査を継続するほか、グループ全体での取り組みの推進、各部門における満足度向上に向けた取り組み事例の紹介、海外子会社での調査を開始する予定です。これからも働きやすく、働きがいのある職場環境の整備に注力していきます。

人権の尊重

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/sustainability/social/rights.html

■子どもの権利に関する考え方

子どもは社会的に弱い立場にあり権利が侵害されやすいことから、特に保護や配慮が必要であり、大人と同様の権利を認め、将来の可能性を広げ健康的に成長していけるよう、社会全体での支援が重要です。

日本光電は、子どもの人権に関する国際連合やILOの諸条約※に賛同し、児童労働を認めないなど、子どもの権利を尊重しています。「日本光電グループ人権方針」には、子どもを含むすべての人の人権の尊重に関する基本的な考え方を定めています。また、「日本光電サステナブル調達基準」において、児童労働を行わないことを掲げ、お取引先様を含めたバリューチェーン全体で最低就業年齢に満たない児童労働の防止に取り組んでいます。

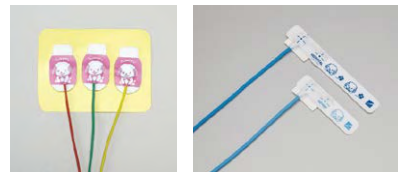
日本光電は、「子どもの権利とビジネス原則」を支持するとともに、事業活動においても子どもの権利の保護に寄与する製品・サービスの提供、安全性の確保に取り組んでいます。「児童の権利に関する条約」における「生きる権利」を守るため、低出生体重児のデリケートな肌へのやさしさを考慮した電極やセンサを開発、供給し、子どもたちの健康や成長をサポートしています。

今後も、病魔と闘う子どもたちの不安を軽減する親しみやすいデザインの電極の開発や、新生児蘇生モニタの普及による新生児の死亡率および重篤な後遺症の低減を目指すなど、子どもの権利を守るための取り組みを継続します。

※「国連グローバル・コンパクト」「児童の権利に関する条約」「子どもの権利とビジネス原則」「最悪の形態の児童労働の禁止及び撤廃のための即時の行動に関する条約（ILO条約第182号）」等。

その他の子ども向け製品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。

日本光電のNICU製品
https://www.nihonkohden.co.jp/iryo/nicu/index.html



ディスポ電極 N ビトロード
ディスポオキシプローブ TL-273T、TL-274T

新生児蘇生モニタ ブレスキュー NRM-1300

人権の尊重

人権デューデリジェンス

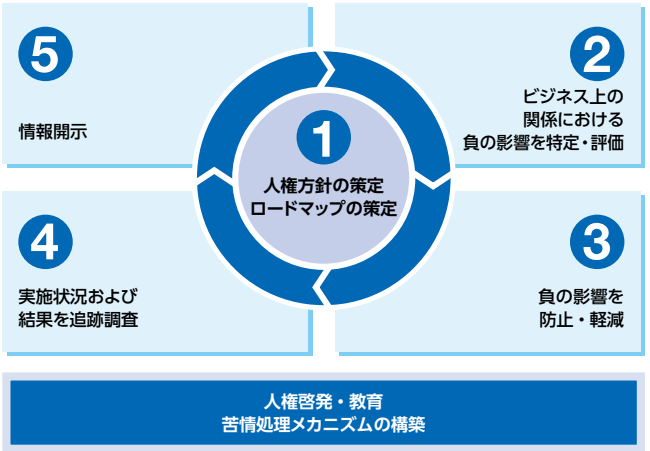
日本光電では、人権デューデリジェンスの仕組みを構築し、人権に対する負の影響を特定し、その防止および軽減を図っています。

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に環境、人権、品質、ガバナンスに関するアンケートを実施したほか、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。

2022年度はアンケート結果をもとに、経営への影響を考慮し人権リスク評価を行い、重要な人権課題を特定しました。

人権を取り巻く状況は常に変化していることから、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



■人権影響評価・人権リスク評価

日本光電では、サステナビリティへの取り組みを推進するにあたり、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、すべてのステークホルダーの皆様との関わりがあります。そのため、人権リスクも人種や性別による差別やハラスメント、過重労働、児童労働、個人情報の漏洩、環境汚染など、多種多様な課題が想定されます。

影響度評価を行う人権課題については、「国連グローバル・コンパクト」や「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」、経済人コー円卓会議日本委員会による「ステークホルダー・エンゲージメントプログラム」や日本経済団体連合会が策定した「人権を尊重する経営のためのハンドブック」などをもとに、約30項目を抽出しました。

2022年度の分析では、過去のアンケート調査結果に基づき、ステークホルダー別に「深刻度※1」と「発生可能性※2」の2軸で評価しました。

※1 深刻度：人権リスクが起きた際の影響の範囲や、発生後の修復にかかる時間や費用を評価。
※2 発生可能性：人権リスクが発生する可能性を評価。

人権の尊重

■人権リスクの特定

抽出した約30項目の人権課題の影響度を評価した結果、当社グループの重要人権課題を「過剰・不当な労働時間」、「セクハラ、パワハラ、妊娠・育児・介護などに関するハラスメント」に特定しました。重要人権課題については、定期的に再評価し、負の影響の防止・軽減を図ります。

重要人権課題に特定されなかった項目についても、継続的にモニタリングする必要がある人権課題と認識しています。
また、お客様・患者さん、地域住民・社会、サプライヤー・パートナーにおいても影響度を評価し、重要人権課題を特定しました。

特定された人権リスク

役員・社員等	1 セクハラ、パワハラ、妊娠・育児・介護などに関するハラスメント
	2 過剰・不当な労働時間
サプライヤー・パートナー	3 セクハラ、パワハラ、妊娠・育児・介護などに関するハラスメント
	4 年齢、国籍、人種、宗教、思想、信条、障がい、性別、性的指向、性自認などに関する差別
	5 過剰・不当な労働時間
	6 外国人・移民労働者などへの強制労働
	7 児童労働、若年労働者の夜間労働、危険作業などへの従事
	8 不適切な労働条件や賃金
お客様・患者さん	9 個人情報の不適切な管理
	10 品質チェックや検査不備による製品・サービスの安全性欠如
	11 製品の誤った使用による事故や健康被害
地域住民・社会	12 環境汚染や生活環境への悪影響

人権の尊重

■ リスク低減に向けた施策

人権リスクの低減・緩和対策として、国内外グループ会社およびサプライヤーに対するモニタリングを継続し、計画的にリスク低減に取り組みます。
国内外グループ会社においては、重要人権課題に特定した「過剰・不当な労働時間」、「セクハラ、パワハラ、妊娠・育児・介護などに関するハラスメント」について、リスク低減に向けた取り組みを推進します。

リスク	施策
過剰・不当な労働時間	長時間労働や連続勤務などの過剰・不当な労働時間の削減に向けて、2023年1月から「フレックスタイム制度」や「テレワーク勤務制度」の本運用を開始し、柔軟な働き方を促進するとともに生産性向上に取り組んでいます。また、毎月の所定外労働時間を監視し、基準を超えた部署に対して注意喚起や指導を行うなど、必要な対策を継続的に実施し、長時間労働のリスクを低減します。
セクハラ、パワハラ、妊娠・育児・介護などに関するハラスメント	すべての役員・社員等を対象としたeラーニングによるハラスメント教育を実施するとともに、新任管理職全員を対象にハラスメント報告や相談の対処方法に関する研修を毎年実施しています。これらの研修を継続することで、ハラスメントのリスクを低減します。

■ アンケート調査によるモニタリング

日本光電では、人権リスクの低減・緩和対策として、国内外のグループ会社およびサプライヤーに対する調査・モニタリングを年1回行っています。
今後は、2022年度に特定した重要人権課題や各アンケート結果をもとに、リスクの高い国内外のグループ会社およびサプライヤーを特定します。また、現地監査やアンケート結果のフィードバックを行うとともに、是正計画の作成に向けて協業し、計画的にリスク低減に取り組みます。
サプライヤーアンケート（2022年度）の結果については、**公正な取引に向けてのページ**をご覧ください。

人権の尊重

人権の尊重に関する取り組み

「日本光電グループ人権方針」に従い、あらゆる差別やハラスメントの防止に取り組んでいます。2022年度において、懲戒免職に至る人権侵害・ハラスメントは発生していません。

■体制

日本光電の人権に関する取り組みは、社長を委員長とするサステナビリティ推進委員会で内容を協議し、取締役会に付議・報告しています。また、経営戦略統括部と人事部が中心となり、社内に展開しています。

審議機関	サステナビリティ推進委員会 （委員会で協議した人権に関する重要事項は、会議付議・決裁手続き基準に基づき、取締役会に付議・報告。）
事務局	経営戦略統括部、人事部

■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、相談者を救済するため、相談者本人の同意のもとで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うなどの救済措置を講じています。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、人権リスクや人権方針についても理解浸透を図っています。
新任管理職向けの研修ではハラスメント防止に加え、ハラスメント通報・相談を受けた際の対応手順に関する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。
2022年度は、4,485名の役員・社員等が人権研修を受講しました。

■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。

人権の尊重

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、22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。

■製品開発を通じた取り組み

日本光電では、誰でもAEDを使用して救命処置ができる環境づくりを目指して、聴覚障がい、難聴の方、母国語が日本語ではない方も使用いただけるAEDを開発しています。

聴覚障がい、難聴の方にも使用いただけるよう、イラスト・メッセージが表示されるカラー画面付きAEDは、一般社団法人全日本難聴者・中途失聴者団体連合会から「耳マーク」の承認を取得し、聾学校や聴覚支援学校等で機種指定いただくとともに自治体等に設置を進めています。

また、グローバル化が急速に進む日本において、日本語と英語の音声ガイドを交互に行うバイリンガルAEDの普及に努め、救命現場に居合わせた外国人の方もAEDを使用した救命処置ができる環境づくりを進めています。

AED-3100はオプションとして17言語※に対応し、日本語と各国語で交互に音声ガイドを行います。英語を母国語としない外国人の方が多数雇用されている企業などで導入が進んでいます。

※ 対応言語：英語・中国語・韓国語・台湾語・デンマーク語・ドイツ語・フランス語・イタリア語・スペイン語・ブラジルポルトガル語・トルコ語・ロシア語・オランダ語・インドネシア語・ベトナム語・アラビア語・タイ語。

人的資本の価値向上への取り組み

社員一人ひとりが可能性を最大限に広げ、力を発揮することが、個人・組織の持続的な成長につながると考え、多様な人財が活躍できる組織風土の醸成に取り組んでいます。

日本光電は、経営理念の中で「社員の豊かな生活を創造する」ことを掲げています。社員一人ひとりが可能性を最大限に広げ、力を存分に発揮することが個人・組織の持続的な成長につながると考え、多様な人財が活躍できる組織風土の醸成に取り組んでいます。人財育成、職場環境の整備などの人的投資により、個人・組織の持続的な成長を促進し、生産性の向上と新たな価値の創出を目指します。
長期ビジョン「BEACON 2030」を実現するためには、日本光電で働く社員が、医療への貢献にやりがいと誇りを持ち、自律的に行動し、新たな挑戦を続けていくことが重要です。会社と社員がお互いの期待に応え合う基盤として、新人事制度や人財育成プログラム、柔軟性のある働き方を実現するための諸制度を導入し、社員のエンゲージメントを高めるとともに、より一層の挑戦や成長につながる組織風土の醸成に取り組みます。

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ました。
2023年4月からは、一般社員についても、新人事制度を導入しました。期待される仕事・役割の大きさを基準とした役割等級制度により、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、65歳までの定年延長（段階的に実施）、再雇用制度の改定を行いました。

人的資本の価値向上への取り組み

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、2022年度の実績は、1人当たり18.6時間、18.2時間でした。また、2022年度のリーダーシップに関する研修の受講者は延べ393名でした。

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。新型コロナウイルス感染症拡大の影響から、2020年度、2021年度は実施を見合わせましたが、2022年度は3年ぶりに4名の社員が約1年間留学しました。

2023年4月現在、国内事業所に勤務する外国籍社員は22名、海外事業所に勤務する日本人社員は47名※です。

今後もより高いスキルを持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。

Voice

グローバル人財育成プログラム（海外チャレンジ研修）で感じた日本光電による世界の医療への貢献

私は、医療機器を海外で販売するための製品登録や各国の法令・規制等に対応するRA（Regulatory Affairs）業務を担当してきました。

年々厳しくなる規制に対応し、迅速に製品登録するためには海外の状況をきちんと把握し、自身の能力を高めることが必須であると考え、本研修に応募しました。

研修では、米国のRA業務、製品の登録申請に携わりました。米国の法令・規制等や業務プロセスの効率化について、現地担当者と議論、検討を重ねる中で、日米双方の情報共有や密なコミュニケーションが何よりも大事であることを学びました。また、市場から求められているより安全・安心な医療機器を提供することが、人と医療のより良い未来と価値の創造につながることを肌で感じました。

今回の研修で得た知識・経験を活かして、一日も早い製品登録と正確な各国規制動向の社内展開という責務を全うし、日本光電の医療への貢献と価値創造の一翼を担っていきたいと思います。

臨床開発・RA統括部
RA管理部
GRA戦略課 米国申請係
大野 祐生

人的資本の価値向上への取り組み

■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、グループ全体で経営理念教育を2019年から開始しました。創業の歴史や経営理念、日本光電のグローバル共通価値基準を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。経営理念教育以外にも、グローバル共通価値基準への理解と日本光電のDNAの浸透を図るために、各国で様々な独自の施策を展開しています。

2021年度からは、グループ各社の人事担当者、教育担当者が集まるグローバル人事会議を年2回開催し、各国独自の経営理念・価値基準の浸透策の共有や、新入社員教育、企業文化の醸成について話し合っています。さらに、グローバル共通価値基準の浸透を図るために、2022年12月には国内において「グローバル共通価値基準浸透プロジェクト」を公募制で立ち上げました。様々な部門・職種のメンバで、「どうすればグローバル共通価値基準を世界中の社員が理解・実践できるか」を検討し、施策を立案・展開しています。

ブラジルで開催したコアバリューアワードの様子

グローバル人事会議の様子

また、人事面におけるガバナンス強化策として、2022年3月に「グローバル人事管理ガイドライン」を制定しました。グループ各社が同じ方針・基準で人事管理を行い、人事管理におけるリスク回避に取り組んでいます。また、人事部門が事業活動を発展させていくためのビジネスパートナーとして十分に機能できる状態を目指して、本社人事部とグループ各社の人事担当者が個別に打ち合わせを実施しています。本ガイドラインに適合していない事項の改善に加え、定期的なコミュニケーションを通じて、グローバルで人事部門が協働する体制を構築します。

■グローバル共通価値基準

人的資本の価値向上への取り組み

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。

日本光電では、グローバル共通価値基準の１つにダイバーシティを掲げており、長期ビジョン「BEACON 2030」の実現に向けて、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、人種などの多様な属性や価値観、働き方に関わらず、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。

■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。2021年には、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。

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。
2022年度の管理職全体に占める女性の割合は8.6%と前年度から0.7ポイント増えました。役員全体に占める女性の割合は11.1%です（女性社外取締役1名、女性執行役員2名）。
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、社内報に育児休業取得率や育児休業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、社内への啓発活動を行いました。また、男性社員向けに育児と仕事の両立支援ガイドブックを新たに作成するとともに、2022年度からは育児休業取得開始後1ヵ月間の一部賃金補助を決定しました。これらの取り組みの結果、2022年度の男性育児休業取得率は、目標を越える38.9%となりました。また、男性の育児を支援するための当社独自の制度として、配偶者出産休暇制度を導入しており、育児休業と合わせた取得率は81.4%となっています。今後も、職種や所属に関係なく希望者が育児休業を取得しやすい職場環境の促進に取り組みます。

人的資本の価値向上への取り組み

■女性活躍推進プログラム

女性管理職比率12%の達成に向けて、2022年度は、管理職候補となるリーダ層の女性社員を対象に「女性活躍推進プログラム」を新たに開始しました。育児などによる時間的・物理的要因や、これまでの経験や職場環境などによる心理的要因に向き合い、管理職という選択肢を含めたキャリア形成について考えることを目的としています。
まず、上司が対象者への期待を自分の言葉で語り、業務における成長支援や不安のフォローを効果的に行えるよう、人事部門と外部講師による上司向けガイダンスを実施しました。その後、キャリアデザイン、マネジメント力向上、ライフデザインのテーマで、同講師による計3回の対象者向け研修プログラムを実施し、その中で対象者同士のディスカッションなども行いました。

■メンター制度

2015年度から、新任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。
メンターとの対話を通じて、視野の拡大や社内ネットワークの強化を支援し、人間性、判断力、リーダーシップを育成するとともに、上位目標を持てるように支援することを目的としています。
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

2021年度に有志の女性社員が中心となって運営する従業員交流会「Beacon Terrace」を発足しました。部門を越えた従業員同士がつながることで、視野の拡大と視座の向上、社内ネットワークの強化を実現するとともに、それぞれの業務の価値共創、多様な人財が活躍できる組織風土の醸成を目的としています。
2022年度は計5回の交流会を開催し、「仕事のやりがい」「女性管理職について」「育児と仕事の両立」など毎回テーマを変えて参加者を募集し、延べ105名が参加しました。
自由闊達な意見交換の場となるよう、継続開催する予定です。

「育児と仕事の両立」をテーマに意見交換

人的資本の価値向上への取り組み

TOPICS

「アンコンシャス・バイアス マネジメント研修」を開催

2022年10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。これまで国内の支社支店やエリアサービスの管理職を対象に計3回実施してきましたが、4回目となる今回のセミナーには、技術関連部門の課長層115名が初めて参加しました。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ワークを通じて、受講者は自身のアンコンシャス・バイアスと向き合うことができました。また、普段関わりが少ない受講者同士がお互いの職場の状況を共有する機会にもなりました。
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/sustainability/engagement/employees.html

■ 中核人財における多様性の確保に関する実績と目標

	現状（2023年3月末）	目標	達成時期
女性管理職比率（マネジメント層）※1	8.6%	12%以上	2026年4月
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	2026年4月
女性取締役・執行役員比率	11.5%※4	30%以上	2030年6月末
海外子会社のCXO※3以上ポストの外国人比率	53.3%	50%以上	現状維持
中途採用者管理職比率※1	42.6%	40%以上	現状維持

※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。
※4 2023年6月末現在。

■ 男女の賃金の差異

男性の賃金に対する女性の賃金の比率（2022年度）

全社員	69.8%
うち正社員	74.7%
うち臨時社員	91.2%

※ 本社のみ。「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（平成27年法律第64号）の規定に基づき算出したものです。

日本光電において、賃金体系および制度上の性別による違いはありません。ただし、職種間や管理職比率等において男女差があり、それに伴う賃金差異が生じています。日本光電が目指す「一人ひとりが可能性を最大限に広げ、力を存分に発揮できる組織」の実現に向け、女性管理職比率の向上など、ダイバーシティ＆インクルージョン推進に向けた施策に取り組んでいきます。

人的資本の価値向上への取り組み

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。2022年度の有給取得率は49.6％でした。法定の有給休暇以外にも日本光電独自の有給休暇（積立休暇、特別休暇）を充実させています。2022年度の社員1人当たりの取得日数は、2.8日でした。

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、会社全体の生産性向上につなげています。2022年度も多くの応募があり、グループウェアを活用した組織活性化や業務効率化の取り組みが特に高い評価を得ました。また、社員のエンゲージメントを高める新たな取り組みとして、「医療への貢献にやりがいと誇りを持ったエピソード」を募集し、全社員に共有することで、日本光電で働く意義を再確認する機会を設けました。医療機関で当社製品が社員自身や家族に使われる場面に直面し、当社で働く意義を再確認した事例など、多くのエピソードが寄せられました。

「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

2022年度はアフターコロナの新たな働き方を見据えて、「フレックスタイム制度」「テレワーク制度」など諸制度について拡充を図り、柔軟な働き方を促進しました。育児休業開始後1ヵ月間、会社が一部賃金を補助する制度も新設し、男性を含む育児休業取得推進に取り組んでいます。また、新人事制度導入を踏まえて各種手当等の見直しを進めています。

2022年度に新設・改定した制度

制度・取り組み	内容
フレックスタイム制度	社員自らが日々の労働就業時間を決めることができる制度。業務上の必要性により、コアタイム適用の除外が可能。
テレワーク勤務制度	事由を限定した従前の在宅勤務制度を廃止し、事由によらず自宅または自宅に準じる場所で勤務可能とする制度。対象は全社員。
リフレッシュデー	就業時間を短くする日を意識的に設けることで、就業前後の時間を有効活用しリフレッシュすることを目的とした取り組み。
カジュアルデー 曜日指定の廃止	従前の曜日指定（水、金曜日）を廃止し、曜日によらずTPOをわきまえた服装で勤務可能とする取り組み。
育児休業期間中の賃金補助	雇用保険からの育児休業給付金に加え、育児休業取得開始後1ヵ月間、会社が一部賃金を補助する制度。

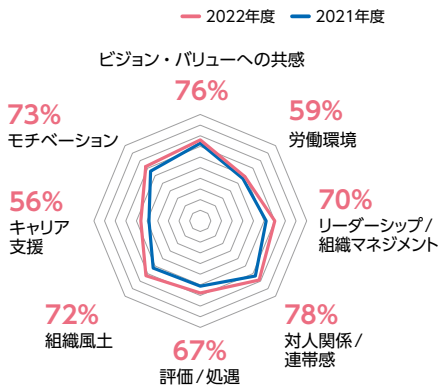
ワーク・ライフ・バランス支援のための諸制度については、当社ウェブサイトをご覧ください。
https://www.nihonkohden.co.jp/sustainability/engagement/employees/reform.html

人的資本の価値向上への取り組み

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。2022年度は、2021年度と同様に国内の日本光電グループ全従業員約4,400名を対象に従業員満足度調査を実施しました。全46項目を8つのカテゴリに分け、肯定的な回答者の割合を算出しています。2021年度の結果を受け、全社的な施策および各部門での施策を実施した結果、2022年度は8つすべてのカテゴリで2021年度を上回ることができました。特に「ビジョン・バリューへの共感」「対人関係/連帯感」が引き続き高い満足度であることが確認できました。一方、「キャリア支援」「労働環境」に関しては、2021年度よりは肯定的な回答者の割合が高くなったものの、相対的には低めであることが確認できました。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、引き続き、全社的施策および各部門での施策を実施していきます。

■ 肯定的な回答者の割合



健康経営

ワーク・ライフ・バランス実現に向けて、社員が心身ともに健康な状態で業務に従事できるよう、定期健診制度、産業医による医務室の設置、ストレスマネジメント検査を実施しており、社員の健康リスクを早期に把握し、適切に支援するための体制構築に努めています。
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ています。
今後も健康的な社会の実現に向けて、取り組みを推進します。2022年度の社員の欠勤率は0.5%でした。

健康支援金の対象例

各種がん検診、胃検診、骨粗しょう症検診、肝炎ウイルス検診、腹部超音波検査、脳検診、歯科健診、人間ドック、禁煙外来など

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、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。2022年度は、11件のハラスメント相談と16件の苦情相談がありました。
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、管理職向けに定期的に実施しています。2023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。新任の管理職に対しても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。

担当役員メッセージ

環境担当役員としての私の役割は、持続可能な社会、脱炭素社会の実現に向けて、事業・企業活動や社員行動を通じた環境活動を強化することです。脱炭素社会の実現に向けた取り組みが広がる中、企業が取り組むべき環境課題の重要性はますます高まっています。当社は、世界的なカーボンニュートラルに向けた動きや日本政府による「2050年カーボンニュートラル宣言」等を踏まえ、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、中長期的な環境目標を設定しています。これまでに、医療機器の開発・生産を通じて培ってきた技術を活かし、脱炭素化の取り組みを強化することで環境課題の解決に取り組みます。

古川 賢治
上席執行役員
グローバル経営管理本部副本部長、
人事部長

■ SBT認定取得

Science Based Targets（SBT）認定取得に向けて、2022年度はCO_2排出量算定のための手順を整備し、第三者検証の準備を進めました。事業活動における省エネルギーを推進するとともに、環境配慮型製品の提供やサプライチェーンとの協働を進め、サプライチェーン全体でのCO_2排出量削減に取り組んでいます。

■ TCFD提言に基づく情報開示

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、7月に情報開示を行いました。脱炭素社会の実現に向けて、引き続き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。
脱炭素社会の実現に向けては、「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」をKPIとしています。
引き続き、環境配慮型製品の提供やサプライチェーンとの協働を進めるとともに、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。

環境理念・環境方針

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ました。
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:2023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。

※1 SBT（Science Based Targets）：パリ協定が求める水準と整合した、5年～10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。

2023年度 環境目標

制定：2023年4月1日

<日本光電グループ全体>

1. 気候変動への対応として、サステナビリティマテリアリティ（重要課題）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>
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。

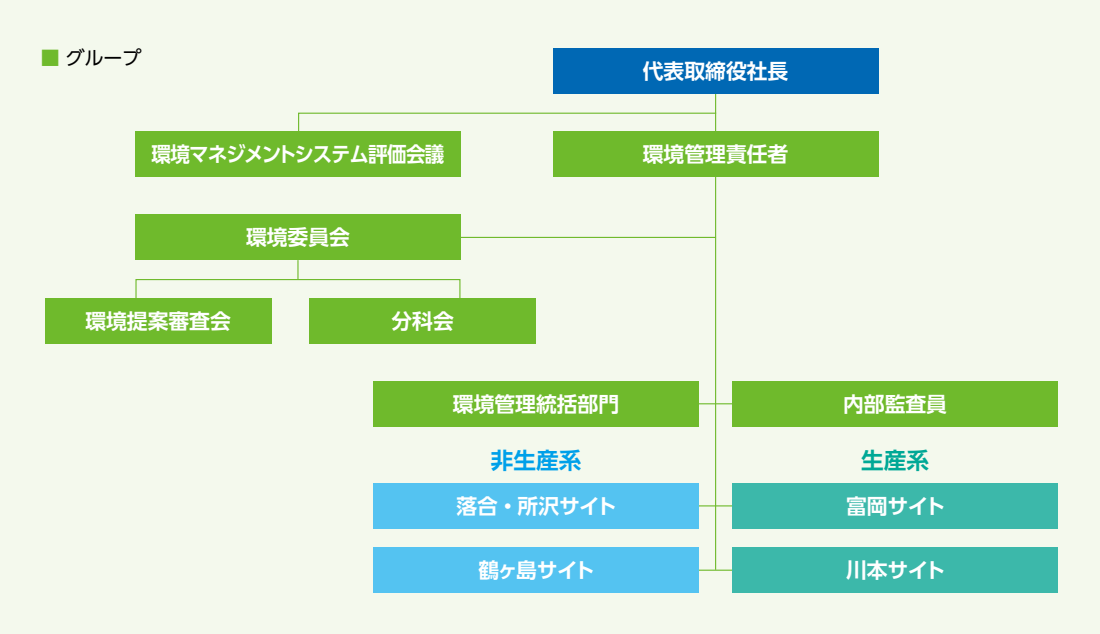
<ISO 14001認証範囲>

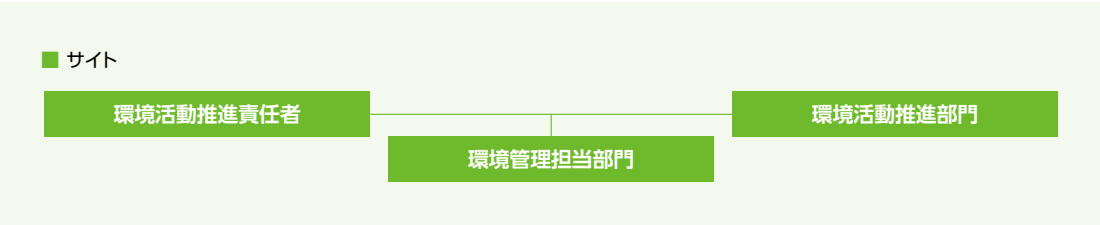
1. **業務効率向上による生産性向上と環境負荷低減**
   サイトおよび部門の業務に即し、個々に具体的な目標値を設定して生産性を向上することでライフサイクル（Scope1, 2, 3※2）におけるエネルギー使用量、CO_2排出量、廃棄物排出量等の環境負荷を低減する。
2. **事業活動の中で環境負荷低減の推進と汚染の予防**
   2-1. CO_2排出量（Scope3）の第三者認証に向けた算定基準を確定する。
   2-2. 環境配慮型製品の開発を推進し、全ての新規開発製品において製品アセスメント計画・評価表に基づく目標を達成する。
   2-3. 不良率を低減し、生産プロセスにおけるCO_2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. 売上増および生産増を考慮し、エネルギー使用量原単位は前年度比1.6%増以内、CO_2排出量原単位は前年度比2.0%増以内とする。
   3-2. 日本光電グループのエネルギーおよび投入資源データの精度向上に向け、環境情報管理システムの運用を確立し、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**
   3R（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。
   売上増および生産増を考慮し、廃棄物総排出量は前年度比0.8%増以内、原単位は前年度比2.0%改善、リサイクル率は97.2%以上とする。

※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。

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/sustainability/environment/green.html

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	2022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。 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。	△	4テーマ中3テーマにおいて目標を達成しました。 2-1　CO_2排出量の第三者検証に向け、算定ルールを整備しました。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います。 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、製品アセスメント計画・評価表に基づく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。 2-4　富岡サイトでは、試薬の生産に必要な水使用量の年間目標を設定するとともに、取水量と排水量を把握し計画を超過しないよう適切に維持管理しています。
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　一部特定製品（試薬や電極パッド類）の生産増等を考慮し、エネルギー使用量原単位は前年度比2.3%増以内、CO_2排出量原単位は前年度比0.6%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　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3.3%削減、CO_2排出量原単位は前年度比6.9%削減と目標を達成しました。 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の収集を完了しました。SBT認定に向け、基礎データ確定を進めています。
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。 一部特定製品（試薬や電極パッド類）の生産増等を考慮し、廃棄物総排出量は前年度比2.5%増以内、原単位は前年度比1.1%増以内、リサイクル率は97.1%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3.6%削減、原単位では前年度比4.2%削減し、リサイクル率は97.4%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、7月にTCFD提言に沿った情報開示を行いました。今後も、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いては、当社ウェブサイトをご覧ください。
https://www.nihonkohden.co.jp/sustainability/environment/tcfd.html

TCFD提言に基づく情報開示に関するお知らせ（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、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います。2022年度は、西落合事業所のすべての建屋、総合技術開発センタ、川本事業所、朝霞事業所、国内支社支店53ヵ所において電力契約を変更しました。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、2022年度は国内3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。2022年度は、環境配慮型製品の売上比率18.2%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。2022年度は、2020年度比0.7%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

		2020年度	2021年度	2022年度
温暖化防止	Scope1 (t-CO_2)	4,684	4,797	4,539
	Scope2 (t-CO_2)	7,610	5,874	4,828
	温室効果ガス排出量 (t-CO_2)	12,294	10,672	9,367
省エネルギー	総エネルギー投入量 (GJ)	246,771	245,486	240,393
廃棄物削減	廃棄物等総排出量 (t)	710.5	759.4	732.5
	事業所内でのリサイクル率 (%)	96.9	97.3	97.4
環境配慮型製品	環境配慮型製品の新規登録 (件)	7	4	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」は、本社を含むISO 14001認証範囲の数値です。
「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)	2020年度	2021年度	2022年度
地方自治体の水道水	57,811	60,858	62,657
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	57,811	60,858	62,657
排水量 (m^3)	**2020年度**	**2021年度**	**2022年度**
下水道	38,406	37,265	39,738
河川	8,775	9,007	8,186
その他（地表面への散水）	0	0	0
合計	47,181	46,272	47,923

「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。

水資源の保全

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おける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、全18拠点が、他の地域と比較し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ないものの、引き続き、各地域の規制に適切に対応するとともに、水の適正使用や効率使用、安全供給に取り組んでいきます。なお、生産を行っていない一部の海外販売子会社では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。

米州	アメリカ、メキシコ、ブラジル（6拠点）
欧州	ドイツ、イタリア、イギリス、スペイン（5拠点）
アジア州	インド、アラブ首長国連邦、韓国、中国（7拠点）

水管理計画

日本光電では、血球計数器の試薬を生産していることから、マザー工場である日本光電富岡における取水量が全体の46％を占めています。日本光電富岡では、試薬の生産に必要な水使用量の年間目標を設定するとともに、取水量と排水量を把握し計画を超過しないよう適切に維持管理することで、水資源の有効活用に努めています。

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。この課題解決に向け、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、社用車のハイブリッド車への更新を進めています。環境配慮型製品売上比率20％以上を目指し、2022年度は18.2％を実現しました。これからも、環境配慮型製品の提供に加え、既存製品のリサイクル、リサイクルしやすい新製品の開発に取り組みます。また、国内・海外の各拠点におけるエネルギーデータ等の環境情報を管理するシステムを新たに導入し、サプライチェーンとの協働を進めることで、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。2022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。

■ 新生児蘇生モニタ ブレスキュー NRM-1300

NRM-1300は、新生児蘇生に特化したパラメータであるECG（心電図）、SpO_2（動脈血酸素飽和度）、Flow（呼吸流量）/Paw（気道内圧）をモニタリングし、出生直後に自発呼吸できない仮死状態の新生児の呼吸を補助する陽圧換気が適切に行われるよう、点滅するLEDで視覚的に医療従事者を支援する医療機器です。小型・軽量で、各国の電源事情に影響を受けない汎用性のある乾電池で駆動することから、国によって異なる多様な設置環境や運用への最適化を実現しました。本製品の普及を通じて、新生児の死亡率および重篤な後遺症を低減し、SDGs達成への貢献を目指します。

環境配慮ポイント

1台当たり体積は90.7%、重量は64.6%と従来品と比較し小型・軽量化しました。使用部品点数も72.8%削減しています。消費電力も3.3%削減し、省エネルギー化を実現しました。また、鉛フリー化、RoHS指令に対応しています。

■ 無線式セントラルユニット ORG-2100

ORG-2100は、1台で最大16人まで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）を無線で受信し、セントラルモニタなどに伝送する医療機器です。受信したバイタルサインのアラーム判定を行い、アラーム情報をセントラルモニタなどに伝送します。病院情報システムとの連携など、ネットワークで生体情報やアラーム情報を共有することで、医療機関における業務効率の向上を支援します。

環境配慮ポイント

1台当たり体積は92.1%、重量は88.6%と従来品と比較し小型・軽量化しました。使用原材料を見直し、従来品では60.0%だった製品のリサイクル可能率を82.6%まで高めました。また、鉛フリー化、RoHS指令に対応しています。

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。2022年度につきましては、当事業年度の業績を踏まえ、期初予想から21円増配し61円の年間配当金としました。また、2022年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。当日は、日本光電の医療機器の展示を行い、株主様に製品の特長などをご説明しています。2023年6月開催の株主総会では、オートショックAEDや新生児蘇生モニタ、マスク型人工呼吸器をご紹介しました。また、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。海外の方向けには、招集通知（事業報告を含む）、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。

■ 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、2020年度以降、新型コロナウイルス感染防止のため、すべて電話会議・オンライン形式で行っています。また、2023年3月には、事業戦略の担当役員等による人工呼吸器事業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。2022年度は、新型コロナウイルスの感染状況を踏まえながら、対面で1回、オンライン形式で2回開催しました。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更新しました。

2023年度の開催予定は、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/presentation.html

日本証券アナリスト協会
大阪証券取引所ビルでの会社説明会

オンライン会社説明会
（日興アイ・アールで配信）

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。

- 厳しい世界情勢にあるが、社員一丸となって企業発展に尽力してほしい。
- パルスオキシメータを発明した企業として、社会や医療への貢献を期待している。
- グローバルでの事業拡大を加速してほしい。
- 収益確保、安定配当を期待している。
- 株主通信はシンプルで読みやすい。
- 新製品に関する説明は写真もあり理解が深まった。

■ 株主・機関投資家との対話

社長、経営戦略統括部長、IR担当等が国内外の機関投資家への訪問や個別面談、電話取材などに対応しています。

株主との対話の実施状況

2022年度において、株主・機関投資家とのミーティングは、延べ約250社（うち株主約100社）と実施しました。四半期ごとの決算概要や見通しに加え、中長期的な成長戦略や資本政策、コーポレート・ガバナンス強化やサステナビリティ推進に向けた取り組みについて対話しています。

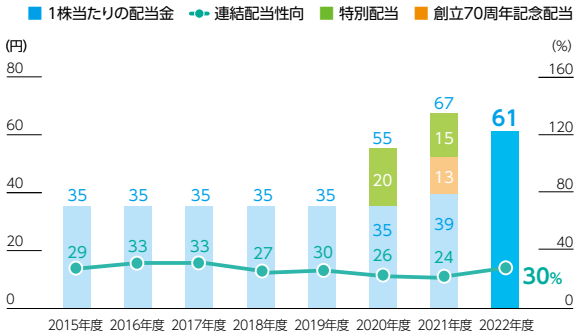
社内へのフィードバック

IR活動を通じて得られた株主・投資家の意見・要望は、IR担当部署である経営戦略統括部が取りまとめ、取締役・執行役員および関係部署へフィードバックし、情報の共有・活用を図っています。

株主・機関投資家との対話の実施状況については、当社ウェブサイトをご覧ください。
https://www.nihonkohden.co.jp/sustainability/engagement/investors/communication.html

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



機関投資家・個人投資家との対話件数

(2023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250社（うち、株主100社）
- 株主通信アンケートハガキ回答数
  572通
- 個人投資家向け会社説明会（全3回）
  ライブ視聴 **約280名**、会場参加 **約80名**
- 個人投資家向け「動画で知る 日本光電」シリーズ
  延べ約700回再生

大株主 (2023年3月31日現在)

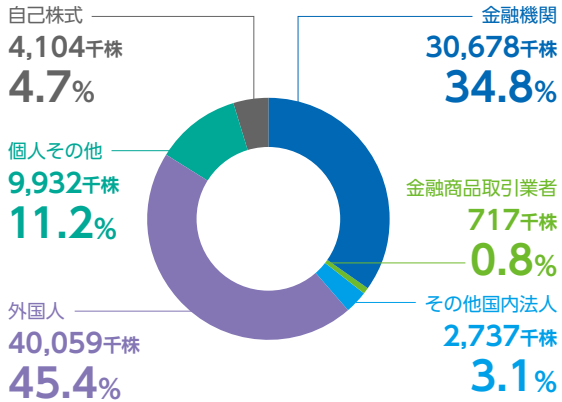
株主名	持株数（千株）	持株比率（%）
日本マスタートラスト信託銀行株式会社（信託口）	13,480	16.02
株式会社日本カストディ銀行（信託口）	4,567	5.42
株式会社埼玉りそな銀行	4,193	4.98
ステート ストリート バンク アンド トラスト カンパニー 505103	2,887	3.43
ジェーピー モルガン チェース バンク 385151	2,341	2.78
ジェーピー モルガン チェース バンク 380055	1,998	2.37
エイブイアイ グローバル トラスト ピーエルシー	1,771	2.10
RBC IST 15 PCT NON LENDING ACCOUNT - CLIENT ACCOUNT	1,523	1.81
株式会社三菱UFJ銀行	1,325	1.57
日本光電工業従業員持株会	1,272	1.51

※ 当社は、自己株式4,104千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 (2023年3月31日現在)



TOPICS

日本光電は、2022年12月、日興アイ・アール株式会社による「2022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3,926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169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 2022 日興アイ・アール 総合部門

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、2022年から2年連続で選定されました。

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年から2年連続で選定されました。

■ MSCI ESG Leaders Indexes※2

「MSCI ESG Leaders Indexes」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 ESG Leaders Indexes」の構成銘柄に、2016年から８年連続で選定されました。

■ MSCI日本株女性活躍指数（WIN）※2

2023 CONSTITUENT MSCI日本株女性活躍指数（WIN）

「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4年連続で選定されました。

■ 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。

■ CDP「気候変動」「水セキュリティ」

日本光電は、2022年12月に環境評価の情報開示に国際的に取り組む非政府組織（NGO）であるCDP（Carbon Disclosure Project）から、「気候変動」「水セキュリティ」の分野でそれぞれ「B」評価を獲得しました。

※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

■ ブラジルにおける緑化推進活動

日本光電ブラジルでは、毎年８月にサステナビリティ月間を設けています。2022年度はブラジルのすべての社員と代理店に対して、ブラジル原産の様々な種類の木の種を配布しました。日本光電ブラジルの責任者は「アマゾンでの森林破壊が問題となっている中、アマゾンの森林保護とサステナビリティを実現するには、すべての人々が協力して取り組むことが必要です。そこで、環境保護の重要性を、社員だけでなく代理店の皆様とも共有したいと考え、この活動を行いました。この小さな緑を育てる取り組みが心に安らぎも与えてくれました。」と話しています。

日本光電グループは、今後も環境保全活動を推進し、社会貢献に取り組みます。

配布したブラジル原産の木の種

配布した種の成長に協力いただいている代理店の皆様

■ トルコ・シリア地震に対する支援について

2023年2月に発生したトルコ・シリアにおける地震の被災地の方々に対し、謹んでお見舞いを申し上げます。

日本光電グループは、地震による被害をうけた被災者支援として、公益財団法人日本ユニセフ協会に対して500万円を寄附いたしました。

被災地の一日も早い復興を心より祈念いたします。

■ ウクライナ情勢を受けた支援に対し、紺綬褒章を受章

日本光電は、2022年10月、同年3月に行った公益財団法人日本ユニセフ協会への寄付に対し、日本政府から紺綬褒章に係る褒状を受章しました。

この寄付は、ウクライナにおける人道危機に対し支援※したものです。紺綬褒章は、公益のために私財を寄付した個人や法人に授与される褒章で、12月に同協会を通じて、褒状の伝達が行われました。

※ ウクライナ情勢を受けた支援について（義援金の寄附）（プレスリリース）
https://www.nihonkohden.co.jp/news/22033001.html

紺綬褒章に係る褒状

日本ユニセフ協会を通じた紺綬褒章の受章

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

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。
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」の運用定着を図り、全社的なリスク管理体制の高度化を推進しているほか、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。
2022年度の1株当たり期末配当金については、期初予想の20円から21円増配し41円といたしました。これにより、年間配当金は61円（中間配当金20円）となりました。また、2022年5月から6月に999百万円の自己株式を取得、6月に50万株の自己株式を消却しました。

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。2022年度のROEは10.6%となりました。
資本コストを意識した経営を実践するため、2022年度から投資判断基準に正味現在価値（NPV）と内部収益率（IRR）を採用し、新規投資案件の評価を開始しました。資本コストを上回る10%をIRRの目標とし、投資後の進捗状況や効果を毎年取締役会で検証します。また、2020年度以降、コロナ関連需要や半導体の需給ひっ迫に対応するため、在庫を積み増したことから、キャッシュ・コンバージョン・サイクル（CCC）が長期化し、2022年度は235日となりました。2023年度は、在庫水準の適正化に取り組み、2021年度水準である190日への回復を目指します。中期的には、グローバルな事業環境の不確実性を考慮しつつ、150日を目標とします。
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、在庫圧縮や債権回収の早期化などキャッシュ・コンバージョン・サイクルの短縮による運転資本の改善、投資判断基準の設定、株主還元の充実等により、経営指標の達成を目指します。

財務・非財務ハイライト

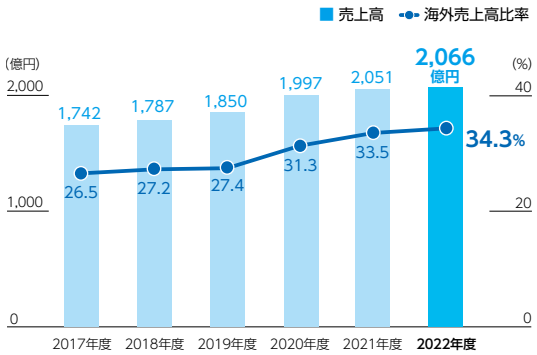
長期ビジョン	2010年4月～2020年3月 The CHANGE 2020			2021年4月～2030年3月 BEACON 2030
中期経営計画	2010年4月 SPEED UP Ⅲ	2013年4月 Strong Growth 2017	2017年4月 TRANSFORM 2020	2021年4月 BEACON 2030 Phase Ⅰ

年度	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
経営実績												
売上高（百万円）	120,718	132,538	153,194	160,803	165,522	166,285	174,249	178,799	185,007	199,727	205,129	206,603
営業利益（百万円）	12,027	13,484	17,547	15,921	16,438	13,585	14,517	15,044	15,503	27,094	30,992	21,120
親会社株主に帰属する当期純利益（百万円）※1	7,621	9,151	12,346	11,142	10,516	9,149	9,154	11,191	9,854	18,243	23,435	17,110
財政状況												
流動資産（百万円）※2	82,742	95,181	106,515	118,389	112,929	119,235	120,687	132,211	129,020	156,140	171,875	172,500
流動負債（百万円）※2	30,714	39,028	41,248	45,654	42,901	45,006	44,601	48,346	40,319	50,608	50,804	46,568
総資産（百万円）※2	99,403	116,800	130,917	146,755	144,270	152,806	157,910	169,717	167,786	193,030	210,201	216,728
純資産（百万円）	67,911	76,256	88,512	99,304	97,671	103,887	109,355	116,087	121,774	138,986	156,381	167,604
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）	7,559	13,189	9,383	12,505	10,765	11,356	10,843	9,819	9,217	13,945	25,699	△2,513
投資活動によるキャッシュ・フロー（百万円）	△2,338	△6,959	△4,421	△4,689	△7,802	△6,344	△3,346	△3,258	△4,607	△2,946	△4,303	△7,647
フリーキャッシュ・フロー（百万円）	5,220	6,229	4,962	7,815	2,962	5,011	7,497	6,561	4,609	10,999	21,396	△10,161
財務活動によるキャッシュ・フロー（百万円）	△2,726	△1,174	△3,436	△3,267	△9,488	△3,517	△4,628	△3,074	△3,054	△3,007	△7,300	△7,485
現金及び現金同等物（百万円）	21,304	26,683	28,808	34,113	27,283	28,560	31,285	34,697	35,913	44,356	60,095	43,988
1株当たり情報												
当期純利益（円）※3	173.49	208.31	281.03	126.83	120.12	106.81	106.92	131.43	115.72	214.21	276.51	203.28
配当金（円）※4	44.0	52.0	70.0	70.0	35.0	35.0	35.0	35.0	35.0	55.0	67.0	61.0
その他												
研究開発費（百万円）	5,583	6,424	7,108	5,745	5,910	6,466	7,226	7,243	6,731	6,357	5,711	6,200
従業員数（名）	4,057	4,360	4,495	4,616	4,776	4,934	5,031	5,169	5,357	5,531	5,639	5,751
期末発行済株式数（千株）※5	45,765	45,765	45,765	45,765	89,730	89,730	89,730	88,730	88,730	88,730	88,730	88,230
経営指標												
ROE（%）	11.7	12.7	15.0	11.9	10.7	9.1	8.6	9.9	8.3	14.0	15.9	10.6
売上高営業利益率（%）	10.0	10.2	11.5	9.9	9.9	8.2	8.3	8.4	8.4	13.6	15.1	10.2
配当性向（%）	25.4	25.0	24.9	27.6	29.1	32.8	32.7	26.6	30.2	25.7	24.2	30.0

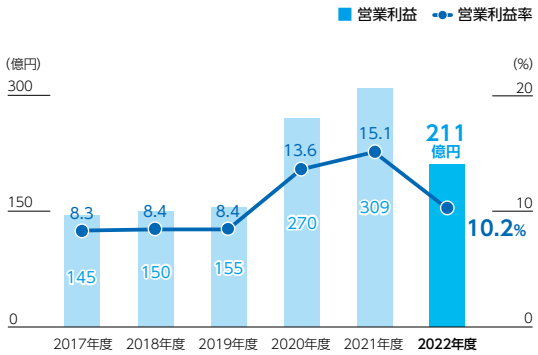
※1 2014年度以前の数値は、当期純利益の数値です。
※2「『税効果会計に係る会計基準』の一部改正」（企業会計基準第28号2018年2月16日）等を2018年度の期首から適用しており、2017年度の数値も遡及適用した数値で表示しています。
※3 2015年4月1日付で1株を2株に株式分割を行っています。そのため、2014年度の期首に株式分割が行われたと仮定して1株当たり当期純利益を算定しています。
※4 2015年4月1日付で1株を2株に株式分割を行っています。2014年度以前は、当該株式分割前の株数に対する1株当たり配当金です。
※5 2015年4月1日付で1株を2株に株式分割を行っていま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

財務・非財務ハイライト

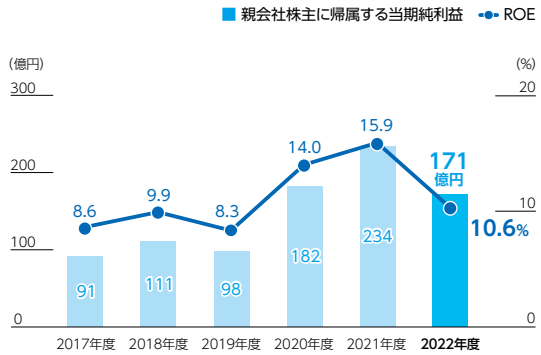
売上高 / 海外売上高比率



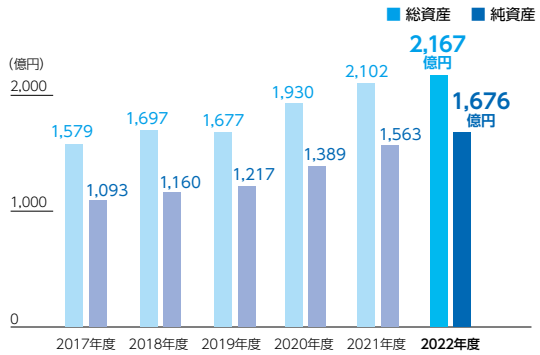
営業利益 / 営業利益率



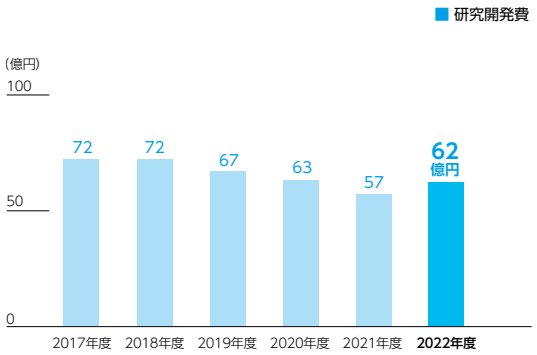
親会社株主に帰属する当期純利益 / ROE



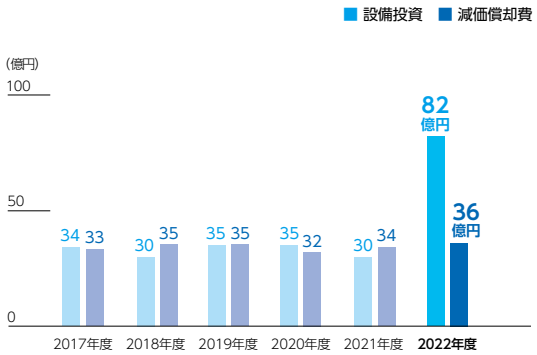
総資産 / 純資産



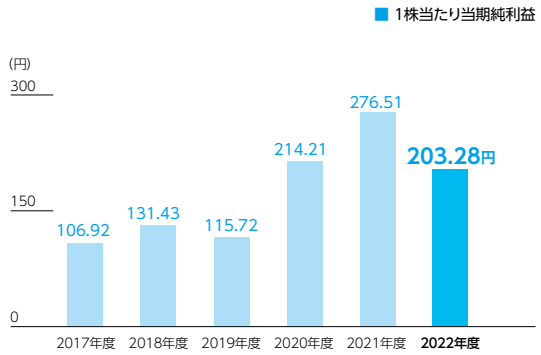
研究開発費



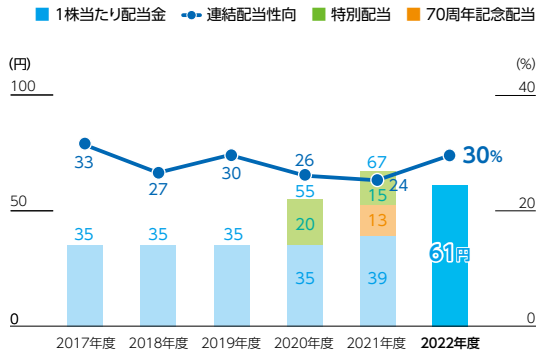
設備投資 / 減価償却費



1株当たり当期純利益

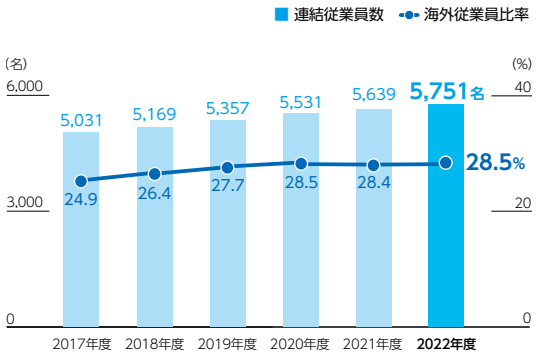


1株当たり配当金 / 連結配当性向

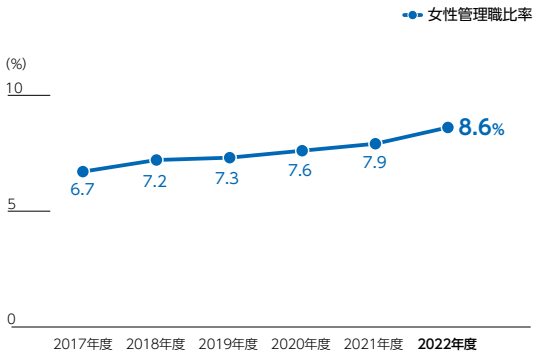


財務・非財務ハイライト

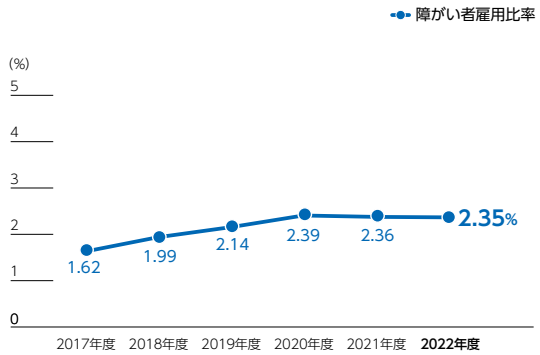
連結従業員数 / 海外従業員比率



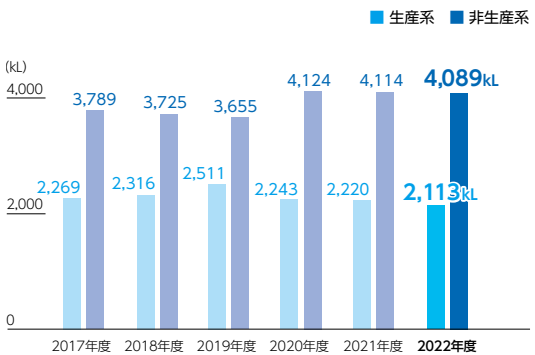
女性管理職比率※1



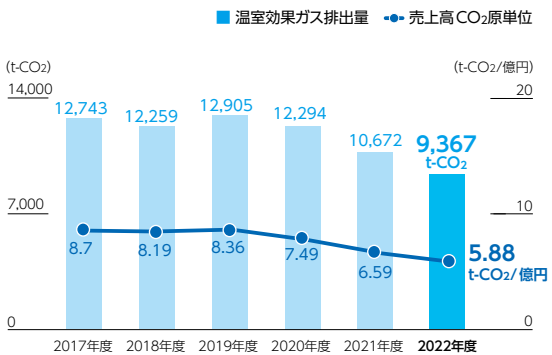
障がい者雇用比率※1



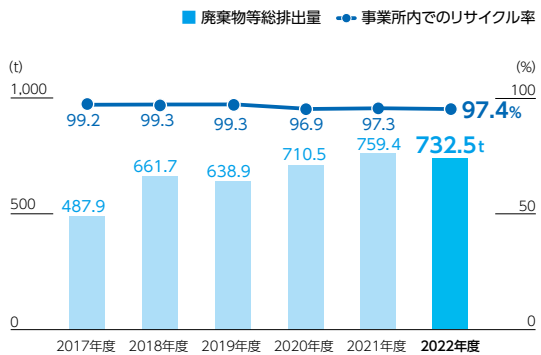
総エネルギー投入量（原油換算）※2



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、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。

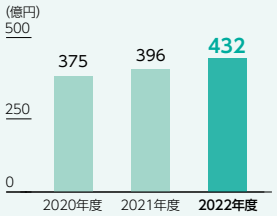
商品群別の概況（連結）

生体計測機器

売上高 432億円　前年度比 9.1%増

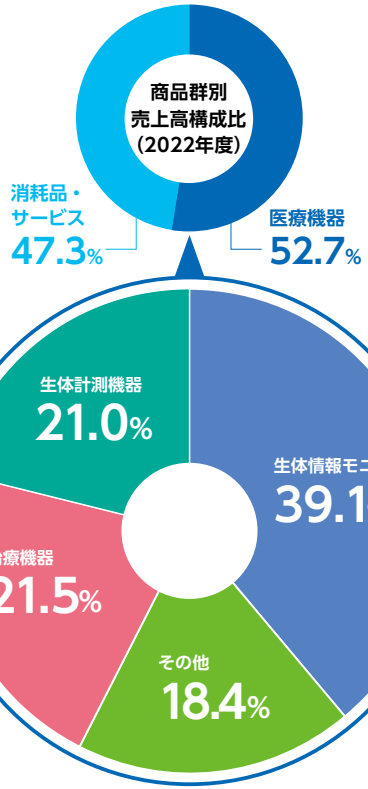
脳波計、筋電図・誘発電位検査装置、心電計、心臓カテーテル検査装置、診断情報システム、関連の消耗品、保守サービスなど

脳波計
EEG-1260



国内　診断情報システムは前年度実績を下回ったものの、心臓カテーテル検査装置群、脳神経系群が二桁成長となり、心電計群も堅調に推移しました。

海外　心電計群は上海ロックダウンによる現地生産への影響もあり全ての地域で減収となりましたが、脳神経系群が好調に推移しました。

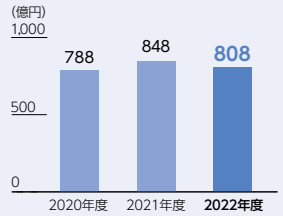


生体情報モニタ

売上高 808億円　前年度比 4.8%減

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

セントラルモニタ
CNS-2101



国内　前年度に需要が好調だった送信機、医用テレメータの反動により減収となりました。臨床情報システムは好調に推移し、センサ類など消耗品も堅調でした。

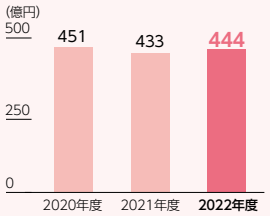
海外　前年度の需要増加の反動により減収となりました。全ての地域が現地通貨ベースでは減収でしたが、米州、欧州は円安効果により前年度実績を上回りました。

治療機器

売上高 444億円　前年度比 2.5%増

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、アブレーションカテーテル、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　感染症対応のための需要が一巡した人工呼吸器、更新需要の谷間にあったAEDが前年度実績を下回ったことから、減収となりました。除細動器、アブレーションカテーテルは好調に推移しました。

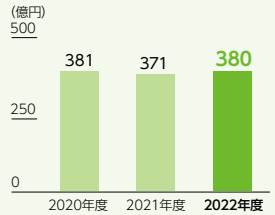
海外　AEDが底堅い需要に支えられ全ての地域で大幅に伸長し、増収となりました。人工呼吸器、除細動器は感染症対応のための需要が一巡し前年度実績を下回りました。

その他

売上高 380億円　前年度比 2.3%増

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

全自動血球計数器
MEK-9200



国内　医療機器の設置工事・保守サービス、検体検査装置が好調に推移した一方、現地仕入品は減収となりました。

海外　中南米、欧州で血球計数器・試薬の売上が大幅に伸長しました。

財政状態および経営成績の分析

事業環境

各国におけるウィズコロナ政策により世界経済は緩やかな回復が見られたものの、部材および資源価格の高騰やサプライチェーンの混乱、欧米での金融引き締めにより、景気の先行きは不透明な状況で推移しました。国内では、感染拡大の状況により医療機関への負荷が変動する中、昨年4月の診療報酬改定に基づき、新興感染症等に対応できる医療提供体制の構築や医師の働き方改革等が推進されました。医療機器業界においても、各企業は感染症への対応および医療の質向上と効率化に寄与するソリューション提案がより一層求められる状況となりました。海外では、米国や英国などで看護師不足が深刻化する中、医療従事者の負荷軽減に資する医療機器の需要は概ね堅調に推移しました。

業績の概要

2022年度は、3ヵ年中期経営計画「BEACON 2030 Phase Ⅰ」の2年目でしたが、事業と企業活動を通じた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（SCM）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、新生児蘇生に特化した生体情報モニタやネットワーク対応型の脳波アンプを日本で発売、無線LANを内蔵した心電計を国内・海外で発売しました。また、中位機種ベッドサイドモニタおよびマスク型人工呼吸器を米国市場に投入するとともに、米国の日本光電オレンジメッド（株）で開発した人工呼吸器の中位機種モデルを海外の一部地域で発売しました。さらに、米国子会社の再編・持株会社体制への移行を決定したほか、生体情報モニタなどの医療機器から取得したアラーム情報をスマートフォンに転送するソフトウェアを開発・販売するイタリアのソフトウェアチーム（有）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、2022年度の売上高は前年度比0.7％増の2,066億円となりました。

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、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、消耗品・サービス事業の強化に注力しました。検査・手術件数の回復や設備投資の再開により、生体計測機器や検体検査装置は好調に推移したものの、前年度に感染症対応のため整備が進んだ生体情報モニタや人工呼吸器の反動から減収となりました。市場別では、大学市場、診療所市場は堅調に推移した一方で、官公立病院、私立病院市場が前年度実績を下回りました。PAD市場におけるAEDも減収となりました。この結果、国内売上高は前年度比0.4％減の1,357億円となりました。

■ 海外

現地通貨ベースでは全ての地域が減収となりましたが、円安効果により円ベースでは前年度実績を上回りました。前年度に感染再拡大地域で需要が増加した生体情報モニタ、人工呼吸器の反動に加え、昨年3月末から5月末の上海ロックダウンの影響を受けました。米州では、米国が円ベースでは増収となったものの、中南米はメキシコ、チリを中心に減収となりました。欧州では、現地通貨ベースでは減収となりましたが、円ベースでは増収となりました。ドイツ、イギリスは好調に推移しましたが、フランス、スペインが低調でした。アジア州他は、前年度

財政状態および経営成績の分析

に好調だったエジプト、インド、ベトナムでの反動により減収となりました。中国も、昨年12月の感染再拡大により生体情報モニタ等の整備が進みましたが、上海ロックダウンの影響を補うには至らず減収となりました。この結果、海外売上高は前年度比3.0%増の708億円となりました。

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4.8%増の1,006億円となりました。売上総利益率は、部材価格等の上昇や売上構成の変化によって、1.9ポイント悪化の51.3%となり、売上総利益は前年度比2.9%減の1,059億円となりました。販売費及び一般管理費は、人員の増強に加え、営業・サービス活動の正常化に伴い旅費交通費等が増加し、前年度比8.6%増の848億円となりました。売上販管費比率は前年度比3.0ポイント増加の41.1%となりました。なお、研究開発費は前年度比5億円増加の62億円、対売上高比率は前年度比0.2ポイント増加の3.0%となりました。この結果、営業利益は前年度比31.9%減の211億円となりました。親会社株主に帰属する当期純利益は、前年度比27.0%減の171億円となりました。

資産、負債及び純資産の状況

■ 資産

2022年度末の総資産は、前年度末比65億円増加しました。流動資産は、在庫や固定資産などの取得により有価証券（譲渡性預金）が減少した一方で、安定した供給を確保するため原材料や製品の在庫を積み増したことなどにより、前年度末比6億円増加しました。固定資産は、鶴ヶ島新工場用地の取得や、日本光電インディア（株）における新工場の建設のため土地や建設仮勘定などが増加したことなどにより、前年度末比59億円増加しました。

■ 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46億円減少しました。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112億円増加しました。また、自己資本比率は、前年度末から2.9ポイント増加し77.3%となりました。

■ キャッシュ・フロー

営業活動の結果使用した資金は、25億円（前年度は256億円の収入）となりました。主な内訳は、税金等調整前当期純利益247億円、棚卸資産の増加85億円、売上債権の増加47億円、仕入債務の減少24億円、および法人税等の支払103億円などです。投資活動の結果使用した資金は、前年度比33億円増の76億円となりました。主な内訳は、土地や生産設備、販促用製品などの有形固定資産の取得74億円などです。財務活動の結果使用した資金は、前年度比1億円増の74億円となりました。主な内訳は、配当金の支払57億円、自己株式の取得10億円などです。2022年度末における現金および現金同等物は、前年度末比161億円減の439億円となりました。

■ ROE

2022年度のROEは10.6%となり、目標の10%を上回る水準となりました。前年度の15.9%から低下しましたが、営業減益により売上高純利益率が低下したことが要因です。

会社情報

会社概要 (2023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2,066億円 (2023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5,751名

株式の状況 (2023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	88,230,980株
株主数	6,326名

子会社31社 (2023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

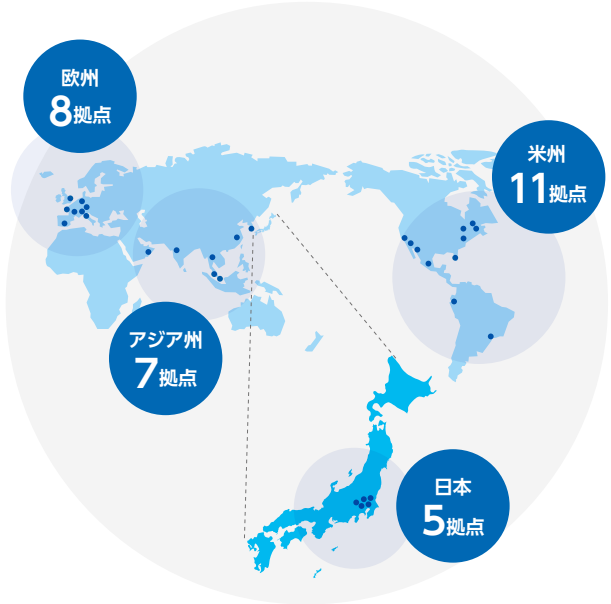
日本光電デジタルヘルスソリューションズ (株) ※
アンプスリーディ (株) ※
ニューロトロニクス (株) ※
日本光電イノベーションセンタ (株) ※
ソフトウェアチーム (有)

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) ※



※ 2023年4月に、日本光電アメリカ、ニューロトロニクス、日本光電デジタルヘルスソリューションズ、アンプスリーディ、日本光電イノベーションセンタを株式会社からLLCに組織変更するとともに、リサシテーションソリューション (株) を解散しました。また、NKSバンコク (株) は日本光電タイランド (株) に社名変更しました。

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31社の合計32社（2023年3月31日現在）を対象としています。

期　間：2022年4月1日～2023年3月31日

※ ただし、活動内容については、2023年4月以降の内容および2022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/sustainability.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/sustainability/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

2023年8月（次回2024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