NIHON KOHDEN

NIHON KOHDEN REPORT 2024

Illuminating Medicine for Humanity

目次

日本光電のValue 3
経営理念 4
日本光電の軌跡 5
日本光電の事業紹介 6
日本光電の主要製品 7
価値創造モデル 8
長期ビジョン　BEACON 2030 9
トップメッセージ 13
新中期経営計画　BEACON 2030 Phase II 17
デジタルヘルスソリューション（DHS）構想の進展 19

サステナビリティ 20
サステナビリティ推進方針 21

ガバナンス 34
コーポレート・ガバナンスの充実 35
取締役会 42
社外取締役メッセージ 46
コンプライアンスの徹底 50
全社的リスク管理体制の構築 54

品質 59
品質管理 60
公正な取引に向けて 65

人的資本と人権 68
人的資本の価値向上への取り組み 69
人権の尊重 80

環境 85
環境理念・環境方針 86
環境マネジメント 88
TCFD提言に基づく情報開示 91
環境配慮型製品の充実 94
水資源の保全 95

情報開示と株主還元の充実 98
情報開示と株主還元の充実 99
外部評価 102

財務・会社情報 103
経理担当取締役（Chief Administrative Officer）
メッセージ 104
財務・非財務ハイライト 107
事業報告 110
財政状態および経営成績の分析 111
会社情報 113

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

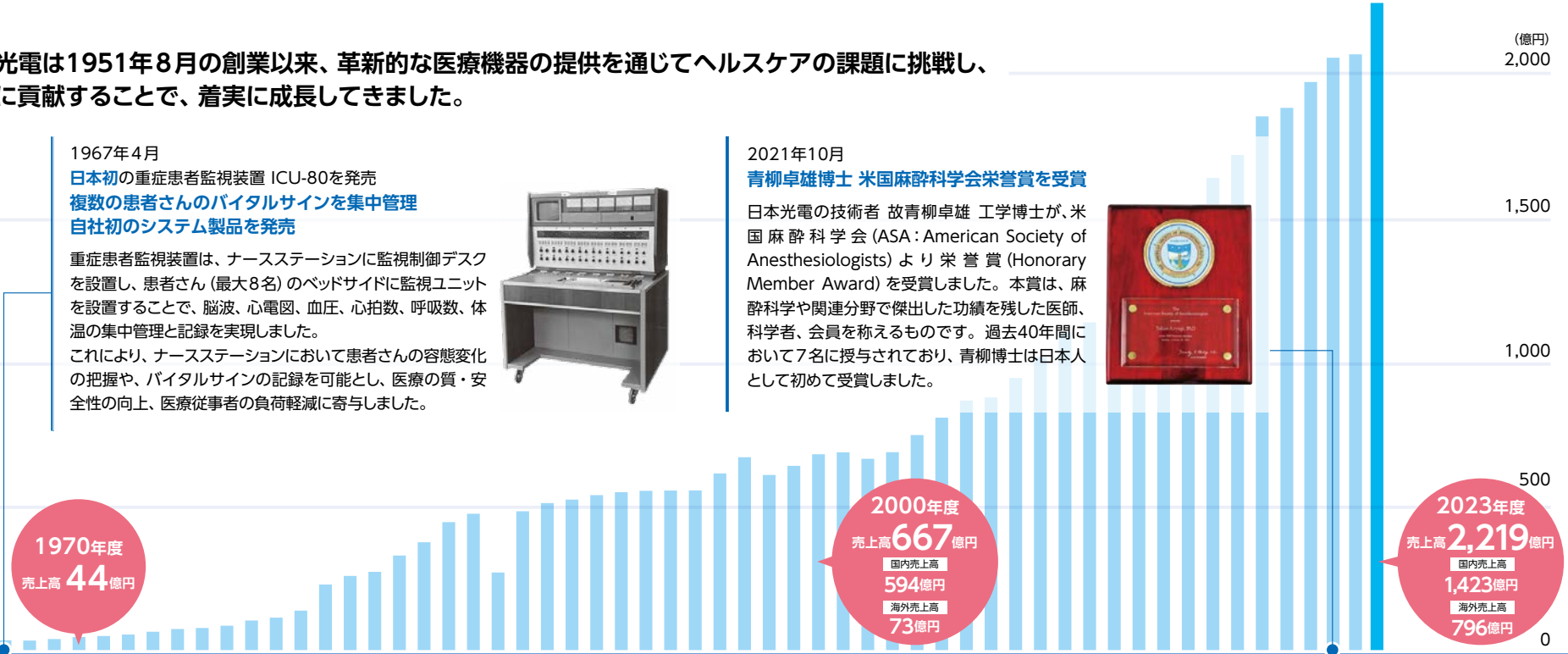
当時の脳波装置のほとんどは、交流雑音障害を避けるため、電池を電源とした輸入品であったことから、検査の途中で電池がなくなり記録が途切れ、大切な脳波の現象記録を取り逃がしてしまったり、電池そのものの保守に問題がありました。
日本光電では雑音障害の低減、操作性の改良などを行った、世界初の全交流直記式脳波装置を開発することで、適切な脳波検査の実施と検査結果の提供を可能とするとともに、患者さん、医療従事者の負荷軽減に寄与しました。

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

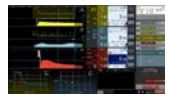
2010年代

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

2023年7月
日本初の全静脈麻酔支援シリンジポンプ制御ソフトウェア ROP-1680
AsisTIVAを発売



2024年1月
自動心臓マッサージ装置
RMUシリーズ cardiolife ARM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

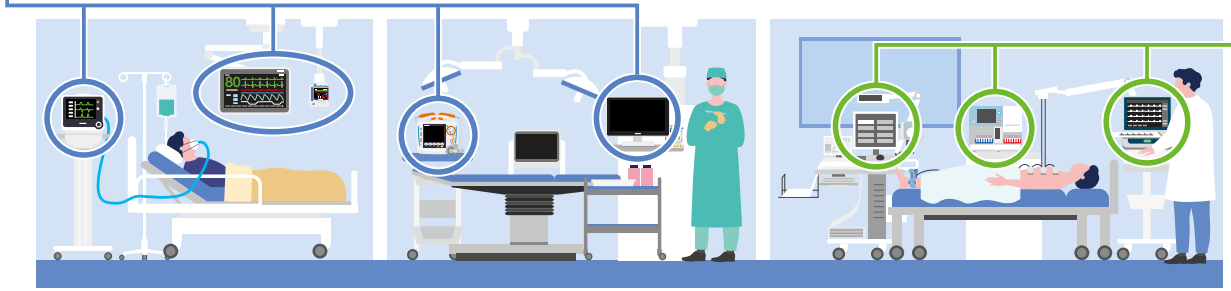
人工呼吸器

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。

※ 2024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%

日本光電が着目する医療の外部環境変化

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
- 医療サービス提供の持続性
- 医療の質の確保
- 医療従事者の不足・働き方の見直し
- 医療格差の是正

医療機器業界の潮流
- 医療DXの推進
- サプライチェーンリスクの増大
- ウェルビーイングの促進
- 法規制の厳格化

INPUT

主な投資資本

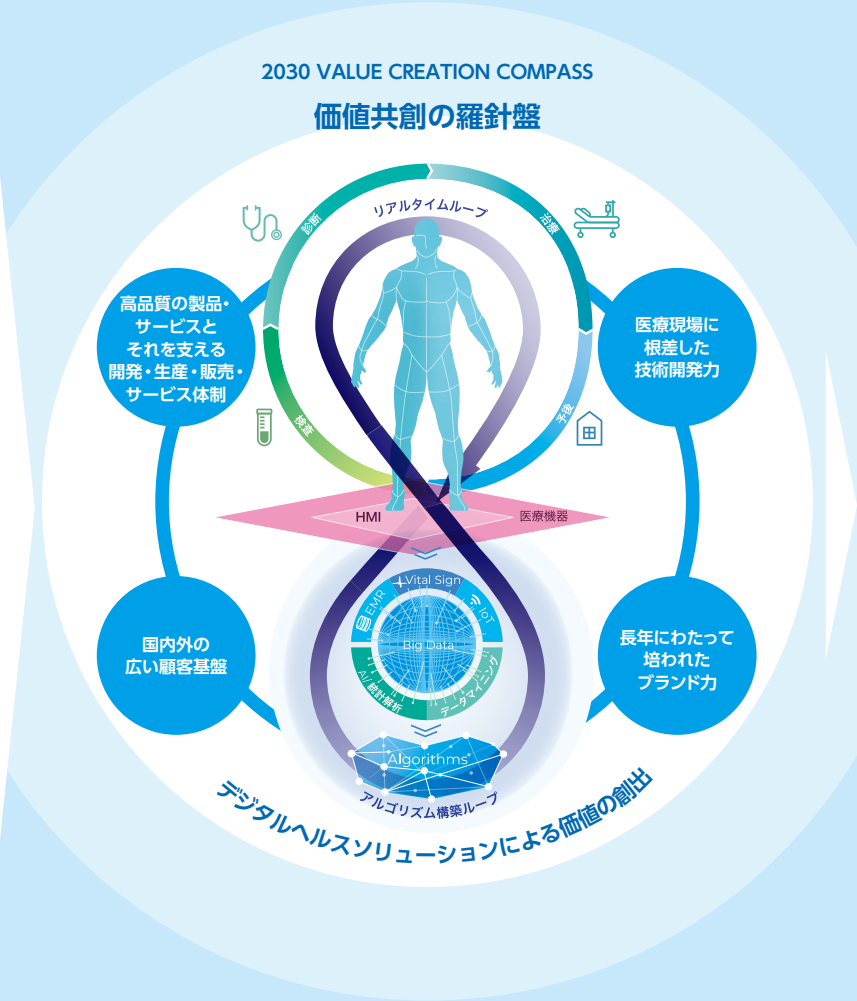
財務資本
- 健全な財務体質
  - 流動比率 369%（2023年度）

人的資本
- 多様な従業員
  - 従業員数 5,891名 うち海外1,690名（2024年3月末現在）

知的資本
- 積極的な研究開発投資
  - 研究開発費 69億円（2023年度）
- 革新的な技術開発力
  - 新製品発売数 7品目（2023年度）

製造資本・社会資本
- 国内外の拠点数　国内 営業所114カ所　海外 26社のグループ会社
- 製品展開エリア 世界120カ国以上（2024年3月末現在）

自然資本
- 売上高CO_2原単位 4.69 t-CO_2/億円（2023年度）
- リサイクル比率 95.5%（2023年度）



OUTPUT

中期経営計画　経営目標値

	2027年3月期
売上高	2,560億円
国内売上高	1,570億円
海外売上高	990億円
（海外売上高比率）	（38.7%）
営業利益	385億円
（営業利益率）	（15%）
当期純利益	250億円
ROE	12%

2024年3月期　実績値

生体計測機器
売上高 465億円　構成比 21.0%

心電計 ECG-3250

生体情報モニタ
売上高 841億円　構成比 37.9%

セントラルモニタ CNS-2101

治療機器
売上高 516億円　構成比 23.3%

自動体外式除細動器 AED-3250

その他
売上高 396億円　構成比 17.8%

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
- 医療への貢献にやりがいと誇りを持てる人財
- 人権の尊重
- ウェルビーイングの向上

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
- 患者アウトカムの向上
- 医療インシデントの低減
- 医療従事者の業務負荷軽減
- 医療経済性の向上

自然資本
- カーボンニュートラルの実現
- 循環型経済の推進

製造資本
- 世界最高品質を追求するバリューチェーン

長期ビジョン　BEACON 2030　Illuminating Medicine for Humanity

日本光電は、「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」という経営理念のもと、2020年に10年後の2030年に向けた長期ビジョン「BEACON 2030」を策定し、「グローバルな医療課題の解決で人と医療のより良い未来を創造」することを目指しています。

経営理念・長期ビジョン・中期経営計画とグローバル共通価値基準の位置付け

長期ビジョンでは、2030年までにおける全社経営方針として、実現すべき「3つの変革」を掲げ、3年ごとの3つのフェーズに分けて推進しています。

長期ビジョン実現に向けた3つの変革

1 グローバルな高付加価値企業への変革
- 海外事業の高成長と収益性向上を主軸とした事業戦略の推進
- 国内事業における価値提案の高度化および新規事業の育成
- グローバルな事業基盤を活用した新たなビジネスモデルの創出

2 顧客価値を追求するソリューション型事業への変革
- 医療の課題を解決するビジネスモデルへの変革
- HMIを核としてデータから価値を生み出す価値創造モデルの実現

3 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
- 全社戦略に基づく組織体制およびガバナンス体制の確立
- グローバルサプライチェーンマネジメントを軸とする開発・生産・販売体制の確立
- 重要な組織機能の集約化（COE：Center of Excellence）による、グローバルな事業展開力の強化

※ HMI（Human Machine Interface）：ヒューマン・マシン・インターフェース。人間と機械の接点。当社の場合、センサ技術、信号処理技術、データ解析技術の総称。

長期ビジョン　BEACON 2030　Illuminating Medicine for Humanity

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

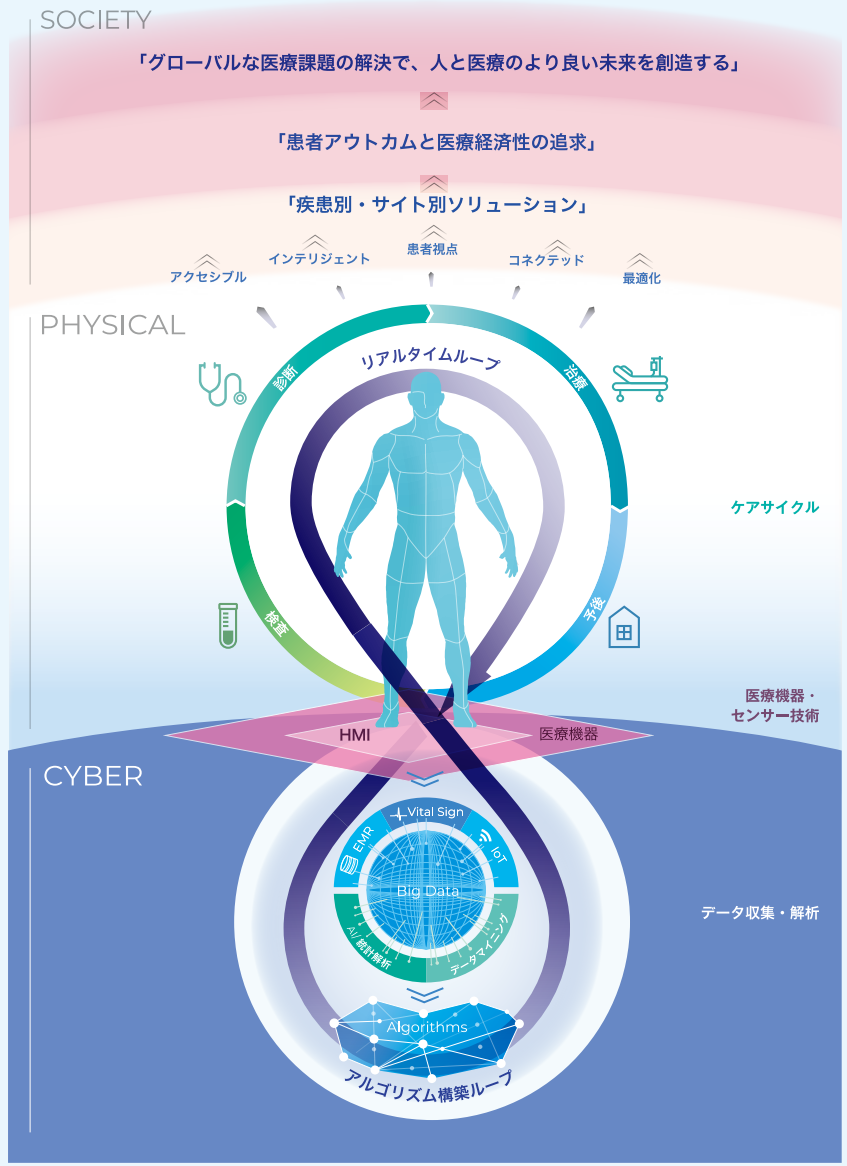
HMIは、患者さんと医療とを結びつける大切な接点であり、日本光電のコア・テクノロジーです。私たちが長年培ってきたHMI技術と医療機器（モダリティ）は、患者さんと医療現場へのアクセスを生み出す価値創造の基盤です。

● 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つけ、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。人間と機械の接点。当社の場合、センサ技術、信号処理技術、データ解析技術の総称。

長期ビジョン　BEACON 2030　Illuminating Medicine for Humanity

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。

長期ビジョン　BEACON 2030　Illuminating Medicine for Humanity

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。

トップメッセージ

新中期経営計画
「BEACON 2030 Phase II」をスタート
全社収益改革を実行し、
成長領域への投資を本格化

代表取締役社長執行役員
Chief Executive Officer
荻野 博一

はじめに

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。この３年間を振り返ると、半導体の需給ひっ迫に伴う部材価格の高騰、医療機器に関する法規制の強化等、刻々と変化する厳しい事業環境の中、全社一丸となって困難を乗り越えてきました。グローバルな組織力、事業推進力は大きく向上したと実感しています。今後も、当社を取り巻く環境は劇的な変化が予想されますが、コア技術であるHMI※を中心に、当社独自の臨床的な価値をグローバルに展開するとともに、新中期経営計画における重要施策を推進し、グローバルメドテック企業への変革に向け挑戦を続けます。

※ HMI（Human Machine Interface）：ヒューマン・マシン・インターフェース。人間と機械の接点。当社の場合、センサ技術、信号処理技術、データ解析技術の総称。

前中期経営計画「BEACON 2030 Phase I」の総括

この３年間は「基盤の強化」をテーマに、経営・事業・組織の視点から重要施策を推進し、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に取り組みました。サステナビリティの推進では、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（計31回、参加者4,000名以上）を開催し、事業を通じた社会への貢献意識を醸成することができました。また、水資源保護への対応を推進し、環境配慮型製品の取り組みを強化した「Green Product Label」認定制度をスタートさせました。

経営の視点では、最優先課題としてコンプライアンスの徹底に注力しました。2021年に発生した不祥事と同様の事案を二度と起こさないという固い誓いのもと、すべての再発防止策を導入・実施し、モニタリングを継続しています。

トップメッセージ

事業の視点では、当社初のオートショックAEDや全静脈麻酔支援シリンジポンプ制御ソフトウェア、人工呼吸器の中位機種モデルなど顧客価値の高い新製品を相次いで投入しました。米国のアンプスリーディ社、イタリアのソフトウェアチーム社を買収し、DHS（デジタルヘルスソリューション）の取り組みも加速させました。

組織の視点では、PLM/MES※1システムの導入に着手し、グローバルサプライチェーンマネジメント体制の構築を推進しました。また、上級職、一般社員を対象とした役割型の新人事制度も導入しました。

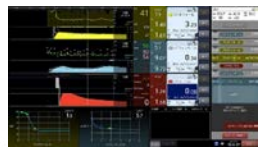
資本コストを意識した経営の実践に向けては、ROEの目標10%を確保するため、投資判断基準にNPV・IRR※2を採用し、新規投資案件の評価を開始しました。

経営目標値については、北米や中国の実質売上が計画未達となったことに加え、在庫評価減の増加に伴う粗利率の低下、人員増や賃上げ、インフレによる販管費の増加により、最終年度の営業利益・営業利益率は残念ながら目標に届かず、収益性の改善が課題として残りました。また、半導体の需給ひっ迫に対応するため在庫が増えたことがCCC（キャッシュ・コンバージョン・サイクル）の長期化につながりました。新中期経営計画では、全社収益改革を着実に実行するとともに、資本効率の改善に取り組みます。

※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 NPV（Net Present Value）：正味現在価値、IRR（Internal Rate of Return）：内部収益率。

オートショック
AED-3250

人工呼吸器
NKV-440

AsisTIVA

全静脈麻酔支援シリンジポンプ
制御ソフトウェア ROP-1680

前中期経営計画の経営目標値・実績

	2024/3 経営目標値 1米ドル102円・1ユーロ124円	2024/3 実績 1米ドル143.9円・1ユーロ156.8円
売上高	1,970億円	2,219億円
国内売上高	1,340億円	1,423億円
海外売上高（海外売上高比率）	630億円（32.0%）	796億円（35.9%）
消耗品・サービス売上高比率	48%以上	47.9%
売上総利益率	50%以上	50.2%
営業利益（営業利益率）	200億円（10.2%）	195億円（8.8%）
親会社株主に帰属する当期純利益	138億円	170億円
ROE	10%	9.8%

前中期経営計画の成果・課題

成果	1. 当社初となる製品を相次ぎ投入	オートショックAED、新生児蘇生モニタ、人工呼吸器の中位機種モデル、全静脈麻酔支援シリンジポンプ制御ソフトウェア等
成果	2. デジタルヘルスソリューションを推進	米国アンプスリーディ社、伊ソフトウェアチーム社を買収
成果	3. 海外事業の基盤強化	米国子会社を再編・持株会社体制に移行、フィリピン支店を開設、インド検体検査試薬新工場を建設
成果	4. サステナビリティを推進	アドバイザリーボード設置、マテリアリティ・KPI達成に向けた取り組みを強化
課題	1. 海外事業の成長性	北米、中国での売上が計画未達、収益性が悪化
課題	2. 製品競争力の強化	部品供給のひっ迫、医療機器に関する法規制対応に工数が割かれ、新製品の開発が遅延
課題	3. 全社収益性の改善	海外での実質売上の未達に加え、人員増や賃上げ、インフレにより販管費比率が上昇
課題	4. キャッシュ・コンバージョン・サイクルの改善	半導体など電子部品の供給ひっ迫に対応するため、製品・部品在庫を積み増したことから長期化

トップメッセージ

新中期経営計画「BEACON 2030 Phase II」について

日本光電は、「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」という経営理念のもと、2030年に向けた長期ビジョンを策定し、「グローバルな医療課題の解決で、人と医療のより良い未来を創造する」ことを目指しています。2024年度からスタートした新中期経営計画「BEACON 2030 Phase II」は、この長期ビジョンの第２フェーズです。前中期経営計画での成果と課題を踏まえ、全社収益改革を実行し成長領域へ投資を本格化するとともに、新たな事業モデルの構築および既存事業との連携を強化します。

長期ビジョン実現に向けた3つのフェーズ

当社を取り巻く事業環境は、保護主義の進展や地政学リスクの高まり、国産優遇や医療機器に関する法規制の強化、インフレや金融引き締めによる病院経営の悪化、サイバーセキュリティリスクの高まりやAIの普及など、激動の時代を迎えています。また、2020年に長期ビジョンを策定した時点では想定していなかったコロナ禍の反動によるサプライチェーンの混乱、それに伴う部品供給のひっ迫と在庫の増加、インフレによる原価や販管費の上昇がありました。

一方で、グローバルにおける医療基盤の整備に向けた需要は底堅く推移しており、特に医療のDX化が急速に進展しています。医療機関の業務効率や収益性の改善に資するソリューションが求められており、新たな事業機会が生まれています。日本光電は、コア技術であるHMI技術を軸として、新たな臨床的価値を創出するとともに、医療機器から取得したデータを活用するDHSを提供し、グローバルな医療課題の解決に取り組みます。

新中期経営計画ではこれらの事業環境を踏まえ、全社収益改革を実行することで、成長領域への投資を本格化し、グローバルメドテック企業への変革を加速します。「成長性」「収益性」「資本効率性」の３つの指標を掲げ、売上高CAGR５％、営業利益率15％、ROE12％の達成に向けて、「製品競争力の強化」「北米事業の成長に注力」「全社収益改革の実行」など６つの重要施策に取り組みます。また、サステナビリティ経営を実践し、事業活動の本質として医療課題、環境課題、社会課題の解決に取り組む組織風土を醸成します。

トップメッセージ

サステナビリティ経営の実践

Phase Ⅰでは、当社として初めて、中期経営計画の基本方針にサステナビリティの推進を掲げ、全社的な啓発活動を行いました。Phase Ⅱでは、サステナビリティ経営の実践フェーズに移行します。これまでの成果や課題を踏まえて、一部のマテリアリティ・KPIを見直し、事業活動の本質としてサステナビリティを推進することで、医療課題、環境課題、社会課題の解決に取り組みます。

例えば、人財面では、すべての企業活動を支える人財の育成と組織風土改革に取り組みます。グローバル共通価値基準を礎として、新たな役割型人事制度の浸透を図るとともに、業務プロセス改革、健康経営の実践により、人員生産性の向上を図ります。ダイバーシティ＆インクルージョンの推進に加え、グローバル人財やDX人財の育成などキャリア支援を充実させ、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みます。

ガバナンスの面では、グループガバナンスの一層の強化に向けて、まず、取締役会の多様性を向上させます。2024年６月の株主総会の承認をもって、社外取締役比率50％、女性取締役比率16％の構成となりました。CxO体制の導入により、地域軸、事業軸、機能軸の役割と責任を明確にし、意思決定の迅速化とグローバルガバナンスの強化を図ります。また、株主価値との連動性を高めることを目的として、役員報酬制度を見直しました。業績連動事後交付型譲渡制限付株式報酬の評価項目には、連結営業利益率に加え、連結ROEや相対TSRを組み入れています。

長期安定配当を継続

当社は、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。利益の配分につきましては、健全な財務基盤を確保した上で、将来の企業成長に向けた投資と株主還元の充実を図ることを基本方針としています。優先順位については、ⅰ）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、ⅱ）株主還元としています。株主還元については、業績の伸長に応じて安定的な増配を行うとともに、自己株式の取得は、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、機動的に実施します。なお、株主還元の指標・目標は、「連結配当性向30％以上」から「連結総還元性向35％以上」に見直しました。

期末配当金は１株当たり31円とし、中間配当金30円と合わせて年間61円とさせていただきました。2024年２月に実施した自己株式取得11億円を含む、連結総還元性向は36.7％となります。また、2024年７月１日を効力発生日として、普通株式１株につき２株の株式分割を実施したほか、2024年８月５日から2025年３月末まで、取得価額100億円を上限に自己株式取得を予定しています。皆様には、今後ともご支援を賜りますようお願い申し上げます。

新中期経営計画　BEACON 2030 Phase II

3つの指標・6つの重要施策

全社収益改革を実行することで、成長領域への投資を本格化し、グローバルメドテック企業への変革を加速

1 成長性	2 収益性	3 資本効率性
売上高CAGR（24/3-27/3期） 5%	営業利益率（27/3期） 15%	ROE（27/3期） 12%
製品競争力の強化	全社収益改革の実行	日本光電版ROICの導入
北米事業の成長に注力	グローバルサプライチェーンの進化	キャッシュ・コンバージョン・サイクルの短縮

サステナビリティ経営の実践　医療課題　環境課題　社会課題

	2027年3月期 経営目標値
売上高	2,560億円
国内	1,570億円
海外（海外売上高比率）	990億円（38.7%）
売上総利益率	53%
営業利益（営業利益率）	385億円（15%）
親会社株主に帰属する当期純利益	250億円
ROIC	12%
ROE	12%

1 成長性

製品競争力の強化

- 主力の生体情報モニタリング事業の強化、高成長が期待できる人工呼吸器を含む治療機器事業、消耗品・サービス事業、DHSを含むソリューション事業の拡大に注力
- 技術基盤の強化、新製品開発期間の短縮に注力

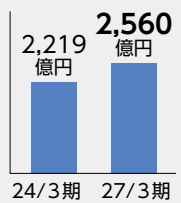
北米事業の成長に注力

- 日本、北米、その他の海外の3地域における市場戦略を強化
  【日本】顧客価値提案の高度化による、顧客基盤の強化と持続的な成長
  【北米】大手IDN/GPO市場、DoD/VA市場深耕によるブランド認知度向上と収益改革
  【海外】医療機器に関する法規制対応、現地開発・生産・販売・サービス体制の強化

※ IDN（Integrated Delivery Network）：総合医療ネットワーク、GPO（Group Purchase Organization）：グループ購買組織。DoD（Department of Defense）：米国国防総省、VA（Veterans Affairs）：米国退役軍人省。

地域別・商品群別の売上目標（2027年3月期）

売上目標



24/3期-27/3期 CAGR 5%

売上成長の内訳と成長ドライバー

			24/3期-27/3期 CAGR	
地域別	日本	1,570億円	3%	持続的な安定成長
	北米	500億円	11%	成長ドライバーとして位置付け
	中南米	60億円	0%	
	欧州	140億円	2%	
	アジア州他	290億円	7%	
商品群別	生体計測機器	530億円	4%	
	生体情報モニタ	980億円	5%	コア事業として注力
	治療機器	630億円	7%	人工呼吸器事業の拡大
	その他	420億円	2%	
	うち消耗品・サービス		1桁半ば	
	うちソリューション		1桁半ば	

※ 想定レート：1米ドル=140円、1ユーロ=150円。

新中期経営計画　BEACON 2030 Phase II

2 収益性

全社収益改革の実行

● 商品ミックス、生産性、サプライチェーンの改善に向けた各種施策を実行

領域	テーマ	施策の内容（例）	改革目標値
商品ミックス	営業プライシング	✓ 国内外で価格政策の見直し	2%程度
	製品ラインアップの整理	✓ 品目数の見直し、適正化 ✓ 自社品売上高比率の向上	
生産性	人員生産性の向上（含む生成AI）	✓ 生成AI導入による業務の効率化：140万時間／年 ✓ コア業務への集中、リソースの再配置：90万時間／年 ✓ 人員増の抑制、残業時間の削減	2%程度
	経費の削減	✓ 光熱費・賃借料・通信費などインフラ費用の削減、旅費交通費の見直し	
サプライチェーン	部品調達の最適化	✓ サプライヤーとの価格交渉の高度化 ✓ Value Analysis/Value Engineeringの推進	1%程度

グローバルサプライチェーンの進化

● PSI（生産・販売・在庫）管理を高度化、グローバルQMS（Quality Management System：品質管理システム）の強化、マルチプラント生産の推進

3 資本効率性

日本光電版ROICの導入

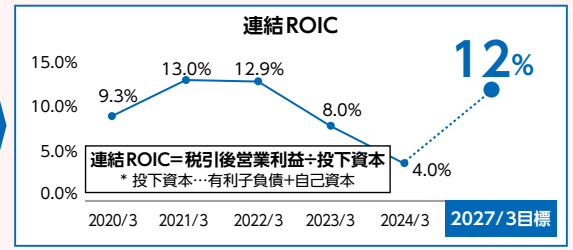
● 利益率改善と投資対効果のモニタリング強化

- 医用電子機器関連の単一事業のため、個社（個別部門）単位で管理
- B/S外の研究開発・人件費（直近３年間）を将来投資と見なし、中長期的視点で効果測定
- 個社別ROICの把握、社内浸透を図る

日本光電版ROIC 計算式

$$\frac{\text{営業利益}}{\text{投下資本（将来投資※+売掛金+在庫+固定資産－買掛金）}}$$

※ 直近３年間の研究開発費・人件費



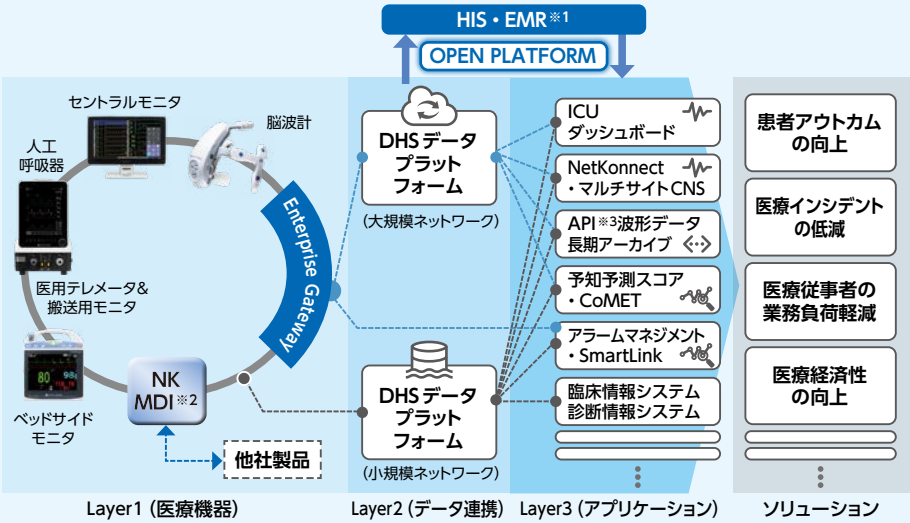
Phase IIでは資本コストを7%と保守的に設定、IRR12%目標

キャッシュ・コンバージョン・サイクルの短縮

● 新設した生産本部を中心に、調達・生産管理機能を強化。債権回収の早期化

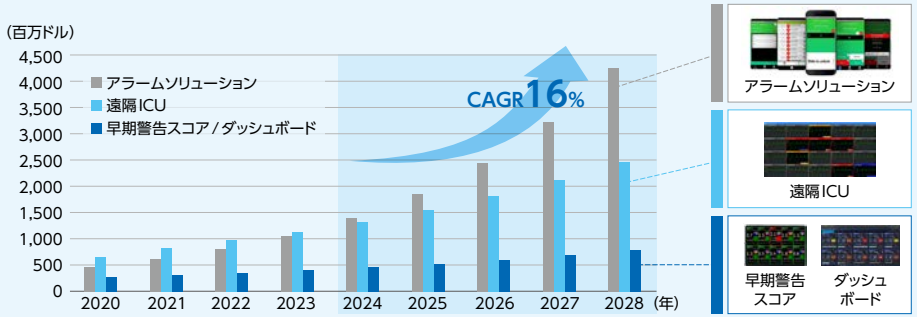
中期経営計画 Phase II 目標	中期目標
CCC ～175日 キャッシュ・コンバージョン・サイクル日数	CCC ～150日

デジタルヘルスソリューション（DHS）構想の進展



DHS構想の概観（2024年5月現在）

※1 HIS（Hospital Information System）：病院情報システム、EMR（Electronic Medical Record）：電子カルテ。
※2 MDI（Medical Device Integration）：医療機器統合。
※3 API（Application Programming Interface）：異なるソフトウェアやアプリケーション間で機能を共有するための仕組み。



DHS関連の北米市場規模予測

出所：Markets and Markets 社レポート（CLINICAL RISK GROUPING SOLUTIONS MARKET BY PRODUCT（2017-2024）、CLINICAL ALARM MANAGEMENT MARKET BY COMPONENT（2016-2023））およびMordor Intelligence 社レポート（GLOBAL TELE INTENSIVE CARE UNIT MARKET（2021-2026））に基づき、当社推計。

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。「BEACON 2030 Phase I」（2021～2023年度）においては、DHS構想の基盤となるデータ連携のためのプラットフォーム開発や、コンテンツとしてのアプリケーションを生み出す技術力を北米および日本の開発拠点で推進・強化し、臨床現場での実装・検証を開始しました。

2021年度に買収した米国のアンプスリーディ社では、患者さんの容態変化の予知予測のためのアルゴリズムおよびソフトウェアの研究開発を行っており、DHS領域における技術開発力の強化、革新的な解析アルゴリズムの開発を加速させています。また、2022年には、生体情報モニタや人工呼吸器などの医療機器から取得したアラーム情報を医療従事者が持つスマートフォン等へ転送するソフトウェアの開発・販売を行うイタリアのソフトウェアチーム社を買収し、アラームマネジメントの強化に注力しています。医療現場におけるアラームの見逃しを減らすとともに、患者さんへの迅速かつ適切な処置を施すことで、医療の質向上を目指しています。

当社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。Phase Iでは、これまで培ってきたデータ収集力に加え、解析技術・アルゴリズムを創出する能力、データ連携の基盤となるプラットフォーム開発力やネットワーク技術を強化してきました。DHS構想の実現に向けた技術基盤が着実に蓄積されています。病院におけるデータの利活用を重視したオープンプラットフォームコンセプトが、北米の医療機関を中心に高い評価を得ています。

2024年度からスタートした中期経営計画「BEACON 2030 Phase II」では、これらの技術を活用した新たなアプリケーション・サービスを市場投入します。医療機器から取得したデータを統合し、ビックデータとして活用するためのデータプラットフォームを提供するとともに、遠隔ICUなどのリモートモニタリング機能やアラームマネジメント、患者さんの容態変化を予測する早期警告スコアやダッシュボード機能など、臨床支援アプリケーションの提供を通じて、患者アウトカムの向上、医療経済性の向上への貢献を目指しています。特に、北米においては、DHS領域の市場が拡大しており、今後も高い成長が期待されます。

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。

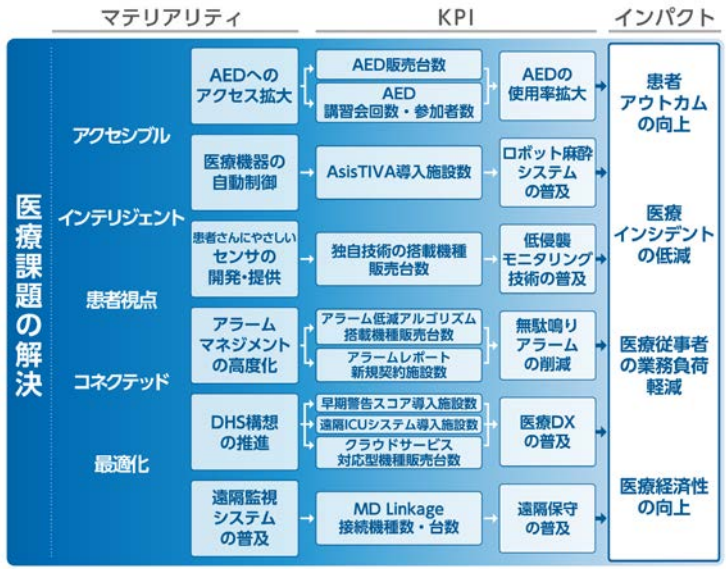
日本光電のサステナビリティ

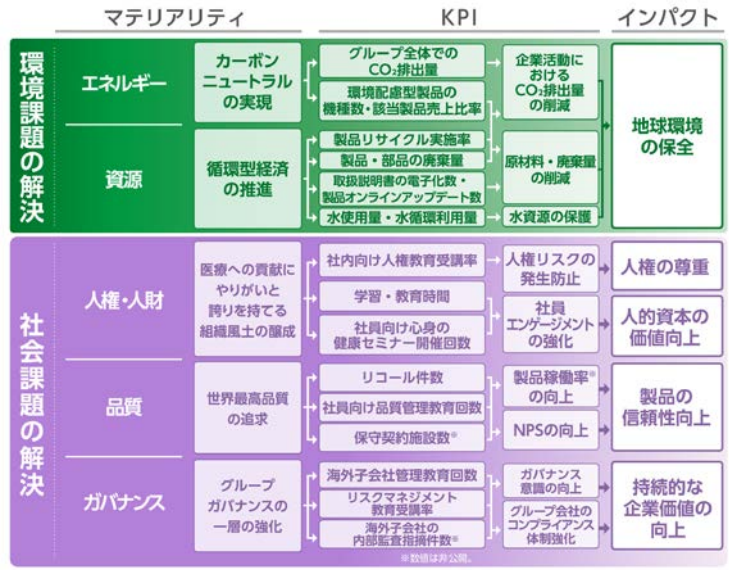
近年、国境を越えた社会課題に対応するため、2015年に国連で採択された持続可能な開発目標（Sustainable Development Goals：SDGs）の達成に向けた活動が推進されています。医療分野では、先進国における高齢社会の進展や医療費の増大、新興国における基礎医療の不足や医療格差の拡大等、様々な課題が生まれ複雑化しており、企業も社会の一員として、課題解決への貢献が求められています。

こうした中、日本光電は2020年に長期ビジョン「BEACON 2030」を策定し、事業と企業活動を通じて、世界的な社会課題の解決やSDGsの達成への貢献を目指しています。2021年度からスタートした中期経営計画「BEACON 2030 Phase I」では、初めてサステナビリティを基本方針に組み入れ、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、課題解決に取り組んできました。

2024年度からは、中期経営計画「BEACON 2030 Phase II」がスタートし、サステナビリティ経営の実践フェーズに移行します。Phase Iでの成果と課題を踏まえ、マテリアリティ・KPIを一部見直し、事業活動の本質としてサステナビリティを推進することで、医療課題、環境課題、社会課題の解決に取り組みます。

引き続き、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。





サステナビリティ推進方針

SDGsマトリクス

日本光電は、前中期経営計画「BEACON 2030 Phase I」での成果や課題を踏まえ、一部のサステナビリティ重要課題（マテリアリティ）・KPIを見直すとともに、SDGsマトリクスを作成しました。SDGsマトリクスとは、SDGsが示す17のゴールと169のターゲットに対して、当社のサステナビリティ重要課題（マテリアリティ）・KPIが貢献できる主なゴールとターゲットを整理したものです。SDGsを羅針盤としてマテリアリティを整理することで、持続可能性の視点を経営に組み込み戦略的なアプローチを行うことができます。日本光電は事業活動を社会課題の解決に紐づけ、持続可能な社会づくりに貢献していきます。

ESG	7つの中核主題	課題	マテリアリティ	KPI	1 貧困をなくそう	2 飢餓をゼロに	3 すべての人に健康と福祉を	4 質の高い教育をみんなに	5 ジェンダー平等を実現しよう	6 安全な水とトイレを世界中に	7 エネルギーをみんなに そしてクリーンに	8 働きがいも経済成長も	9 産業と技術革新の基盤をつくろう	10 人や国の不平等をなくそう	11 住み続けられるまちづくりを	12 つくる責任 つかう責任	13 気候変動に具体的な対策を	14 海の豊かさを守ろう	15 陸の豊かさも守ろう	16 平和と公正をすべての人に	17 パートナーシップで目標を達成しよう
S	コミュニティへの参画及びコミュニティの発展	医療課題	AEDへのアクセス拡大	AED販売台数			3.1 3.2 3.4 3.d						9.a		11.3						17.17
				AED講習会回数・参加者数			3.1 3.2 3.4														
				AEDの使用率拡大			3.1 3.2 3.4														
	消費者課題		医療機器の自動制御	AsisTIVA導入施設数			3.1 3.2 3.3 3.4						9.5								
				ロボット麻酔システムの普及			3.d														
			患者さんにやさしいセンサの開発・提供	独自技術の搭載機種販売台数																	
				低侵襲モニタリング技術の普及																	

サステナビリティ推進方針

ESG	7つの中核主題	課題	マテリアリティ	KPI	1 貧困をなくそう	2 飢餓をゼロに	3 すべての人に健康と福祉を	4 質の高い教育をみんなに	5 ジェンダー平等を実現しよう	6 安全な水とトイレを世界中に	7 エネルギーをみんなに そしてクリーンに	8 働きがいも経済成長も	9 産業と技術革新の基盤をつくろう	10 人や国の不平等をなくそう	11 住み続けられるまちづくりを	12 つくる責任 つかう責任	13 気候変動に具体的な対策を	14 海の豊かさを守ろう	15 陸の豊かさも守ろう	16 平和と公正をすべての人に	17 パートナーシップで目標を達成しよう
S	消費者課題	医療課題	アラームマネジメントの高度化	アラーム低減アルゴリズム搭載機種販売台数								8.2	9.5								17.17
				アラームレポート新規契約施設数																	
				無駄鳴りアラームの削減																	
	コミュニティへの参画及びコミュニティの発展		DHS構想の推進	早期警告スコア導入施設数			3.2 3.4 3.d														
				遠隔ICUシステム導入施設数			3.3 3.4 3.8 3.d						9.4								
				クラウドサービス対応型機種販売台数	1.5		3.8 3.d														
				医療DXの普及	1.5 1.a		3.1 3.2 3.3 3.4 3.8 3.d														
	消費者課題		遠隔監視システムの普及	MD Linkage接続機種数・台数			3.1 3.2 3.3 3.4									12.4					
				遠隔保守の普及																	

サステナビリティ推進方針

ESG	7つの中核主題	課題	マテリアリティ	KPI	1 貧困をなくそう	2 飢餓をゼロに	3 すべての人に健康と福祉を	4 質の高い教育をみんなに	5 ジェンダー平等を実現しよう	6 安全な水とトイレを世界中に	7 エネルギーをみんなに そしてクリーンに	8 働きがいも経済成長も	9 産業と技術革新の基盤をつくろう	10 人や国の不平等をなくそう	11 住み続けられるまちづくりを	12 つくる責任 つかう責任	13 気候変動に具体的な対策を	14 海の豊かさを守ろう	15 陸の豊かさも守ろう	16 平和と公正をすべての人に	17 パートナーシップで目標を達成しよう
E	環境	環境課題	カーボンニュートラルの実現	グループ全体での CO_2排出量								8.4			11.6		13.2 13.3				17.17
				環境配慮型製品の機種数・該当製品売上比率									9.4			12.2 12.4 12.5		14.1			
				企業活動における CO_2排出量の削減																	
			循環型経済の推進	製品リサイクル実施率																	
				製品・部品の廃棄量																	
				取扱説明書の電子化数・製品オンラインアップデート数															15.1		17.17
				原材料・廃棄量の削減																	
				水使用量・水循環利用量						6.4 6.6						12.2 12.4 12.5	13.3				
				水資源の保護																	
S	人権	社会課題	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	社員向け人権教育受講率				4.7	5.1 5.5 5.b			8.7 8.8		10.2 10.3						16.1 16.2	17.17
				人権リスクの発生防止					5.1					10.2							
	労働慣行			学習・教育時間				4.4 4.7	5.1 5.5			8.5			11.7	12.8					
				社員向け心身の健康セミナー開催回数			3.4 3.a 3.d														
				社員エンゲージメントの強化				4.3 4.4 4.7	5.1			8.5 8.8		10.2 10.3	11.7						

サステナビリティ推進方針

ESG	7つの中核主題	課題	マテリアリティ	KPI	1 貧困をなくそう	2 飢餓をゼロに	3 すべての人に健康と福祉を	4 質の高い教育をみんなに	5 ジェンダー平等を実現しよう	6 安全な水とトイレを世界中に	7 エネルギーをみんなに そしてクリーンに	8 働きがいも経済成長も	9 産業と技術革新の基盤をつくろう	10 人や国の不平等をなくそう	11 住み続けられるまちづくりを	12 つくる責任 つかう責任	13 気候変動に具体的な対策を	14 海の豊かさを守ろう	15 陸の豊かさも守ろう	16 平和と公正をすべての人に	17 パートナーシップで目標を達成しよう
S	公正な事業慣行	社会課題	世界最高品質の追求	リコール件数			3.4 3.8									12.4					
				製品稼働率の向上※																	
				社員向け品質管理教育回数				4.4								12.8					
				保守契約施設数※			3.2 3.4									12.4					
				NPSの向上																	
G	組織統治		グループガバナンスの一層の強化	海外子会社管理教育回数																16.5	
				リスクマネジメント教育受講率			3.3 3.9	4.7	5.1	6.3 6.6		8.4 8.7 8.8	9.4	10.2 10.3	11.6 11.7	12.2 12.4 12.5 12.6	13.1 13.2 13.3	14.1		16.1 16.2 16.5	17.17
				ガバナンス意識の向上																	
				海外子会社の内部監査指摘件数※																16.5	
				グループ会社のコンプライアンス体制強化																	

※ 数値は非公開。

サステナビリティ推進方針

前中期経営計画サステナビリティ重要課題（マテリアリティ）とKPI

直近2年間の各KPIに対する実績、達成度は、ご覧のとおりです。

2021年度の実績については、当社ウェブサイトをご覧ください。
https://www.nihonkohden.co.jp/ir/library/ar/main/019/teaserItems3/03/linkList/05/link/NKreport20236.pdf

達成率：100%◎、80%以上○、80%未満△

マテリアリティ	KPI	目標値／実績値	2022年度実績	2023年度実績	達成度
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	販売台数： 11万9千台 日本 5万台 海外 6万9千台 【累計】 21万9千台 日本 10万1千台 海外 11万8千台 （進捗率 62%）	販売台数： 10万5千台 日本 4万6千台 海外 5万9千台 【累計】 32万4千台 日本 14万7千台 海外 17万7千台 （進捗率 92%）	○
	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 4.1% 米国 10.2%	使用率： 日本 4.2% 米国 11.3%	
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	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。	稼働施設： 0施設 コロナ禍での対策として、全23回のライブ講義を実施。日本医師による現地教育担当医師候補への教育を完了。	△

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	2022年度実績	2023年度実績	達成度
新興国の医療従事者への教育機会の提供	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	・開催国数： 延べ4ヵ国 （イギリス、中国、ヨルダン、米国） ・受講者数： 5万7千人 【累計】 ・開催国数： 6ヵ国 （進捗率 120%） ・受講者数： 8万6千人 （進捗率 86%）	・開催国数： 延べ5ヵ国 （タイ、フィリピン、マレーシア、韓国、米国） ・受講者数： 9万5千人 【累計】 ・開催国数： 10ヵ国 （進捗率 200%） ・受講者数： 18万1千人 （進捗率 181%）	開催国数：◎ 受講者数：◎
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： 3万台 日本 1万3千台 海外 1万7千台 【累計】 6万4千台 日本 2万8千台 海外 3万6千台 （進捗率 75%）	販売台数： 3万1千台 日本 1万3千台 海外 1万8千台 【累計】 9万5千台 日本 4万1千台 海外 5万4千台 （進捗率 112%）	◎

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	2022年度実績	2023年度実績	達成度
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： 日本 179施設 米国 0施設 【累計】 日本 263施設 (進捗率 110%) 米国 2施設 (進捗率 8%)	新規契約施設数： 日本 168施設 米国 0施設 【累計】 日本 431施設 (進捗率 180%) 米国 2施設 (進捗率 8%)	日本：◎ 米国：△
心不全や脳疾患 感染症ケアへの貢献	病状悪化の早期警告スコアへの 研究開発投資	(*)			
	心不全ケアに向けた新規パラメータ とアルゴリズムへの研究開発投資	(*)			
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： 1機種※7 (NKV-330) ・接続台数： 675台 【累計】 ・接続機種数： 3機種 (進捗率 43%) ・接続台数： 1,241台 (進捗率 25%)	・接続機種数： 0機種 ・接続台数： 670台 【累計】 ・接続機種数： 3機種 (進捗率 43%) ・接続台数： 1,911台 (進捗率 38%)	接続機種数：△ 接続台数：△

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	2022年度実績	2023年度実績	達成度
遠隔監視を用いた 製品稼働率向上	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： 686件 【累計】 2,659件	事前通知件数： 548件 【累計】 3,207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： 166施設 【累計】 315施設 （進捗率 53%）	設置施設数： 194施設 【累計】 509施設 （進捗率 85%）	○
	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	前年度比1.4ポイント向上	前年度比2.4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： 18.2時間 【累計】 36.8時間 （進捗率 82%）	1人当たり教育時間： 24.4時間 【累計】 61.2時間 （進捗率 136%）	◎

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	2022年度実績	2023年度実績	達成度
バリューチェーン全体で 世界最高品質を追求	ネット・プロモーター・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 2023年度：調査実施、スコアの維持・向上 ・米国： 毎年1ポイントの向上を目指す	・日本： ① 調査対象項目を精査・拡大し、第2回調査を実施 ② 前年度比1.3ポイント向上 ・米国： 前年度比12ポイント向上	・日本： 前年度比4.4ポイント低下 ・米国： 前年度比64ポイント向上	日本：◯ 米国：◎
	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。	リコール件数： 2件 【累計】 8件	リコール件数： 2件 【累計】 10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	コンプライアンス違反発生件数： 0件	コンプライアンス違反発生件数： 0件	△ 1件 （2021年度、日本）
	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））	各種施策の継続実施	導入済み海外子会社に対する 運用状況のチェック、改善指導	
	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））	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	国内ポリシーを(株)日本バイオテスト研究所、(株)ベネフィックスに導入	

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	2022年度実績	2023年度実績	達成度
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)	・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	・CO_2排出量： 2020年度比45.8%削減 ・CO_2排出量の把握と開示： 国内のScope1,2の第三者検証を完了	・CO_2排出量：◎ ・CO_2排出量の把握と開示：◯
	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	・環境配慮型製品機種数： 75シリーズ ・環境配慮型製品売上比率： 19.1%	・環境配慮型製品機種数： 79シリーズ ・環境配慮型製品売上比率： 20.1% 【累計】 3年間累計 環境配慮型製品売上比率： 19.4%	3年間累計 環境配慮型製品 売上比率：◯
	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	製商品除却額： 2020年度比0.7％減	製商品除却額： 2020年度比10.0％増	△

※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基に、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。
※7 算出方法の見直しに伴い、修正しました。
(*) KPIそれぞれ個別の投資額目標値は未設定。日本光電グループ全体での3年間（2021～2023年度）累計投資額は、目標の200億円程度に対し189億円の実績。

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経営執行役員・執行役員・部門長で構成）、「サステナビリティ推進会議」（合計18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の「アドバイザリーボード」（社外有識者３名で構成）を設置しています。

「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、リスクマネジメント委員会、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。

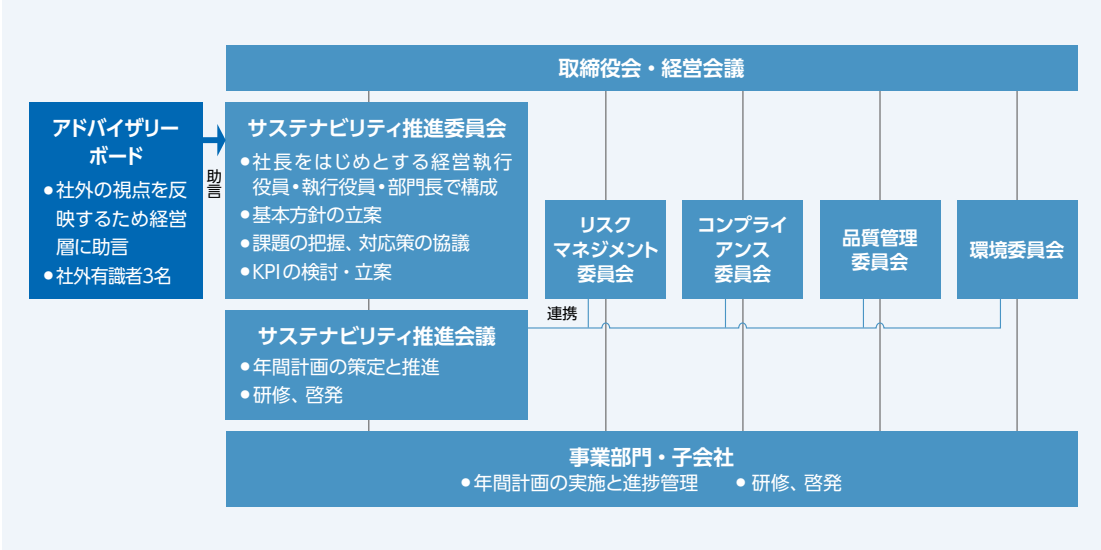
サステナビリティ社外有識者

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
シニアフェロー
昌子 久仁子氏

立教大学
経営学部 教授
高岡 美佳氏

サステナビリティ推進体制図



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。

サステナビリティ推進方針

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10月／国内外計31回、4,000名以上参加）。長期ビジョン「BEACON 2030」の実現に向け、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。

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。このディスカッションで得られた意見は、社外からの意見や外部環境も踏まえ、新中期経営計画「BEACON 2030 Phase II」のマテリアリティに反映しました。

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。

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。

ディスカッションであげられた意見の一部

サステナビリティ・ディスカッションの様子

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

日本光電は、健全な事業活動により継続的な社会的責任を果たすために、経営の健全性・透明性・効率性の向上とともに、コーポレート・ガバナンスの強化に取り組んでいます。中期経営計画「BEACON 2030 Phase I」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」を重要施策の１つに掲げ、2023年度は米国子会社再編・持株会社体制への移行といった海外事業基盤の整備、「グローバル経営管理ポリシー」の浸透・運用定着などの取り組みを着実に進めてきました。これらの取り組みは、ステークホルダーの皆様との信頼関係を構築し、日本光電がグローバル企業として変革・発展していくために重要な取り組みと考えています。
今後も経営理念と長期ビジョンの実現に向けて、サステナビリティの視点を持って経営に取り組むことで、企業価値の向上に努めます。

泉田 文男
執行役員
経営戦略統括部長

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６名選任しており、取締役会に占める比率は50％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６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９名（うち社外取締役は４名）、監査等委員である取締役３名（うち社外取締役は２名）の計12名（うち女性は２名、外国人は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、主要な事業所および子会社の往査等を通じて、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

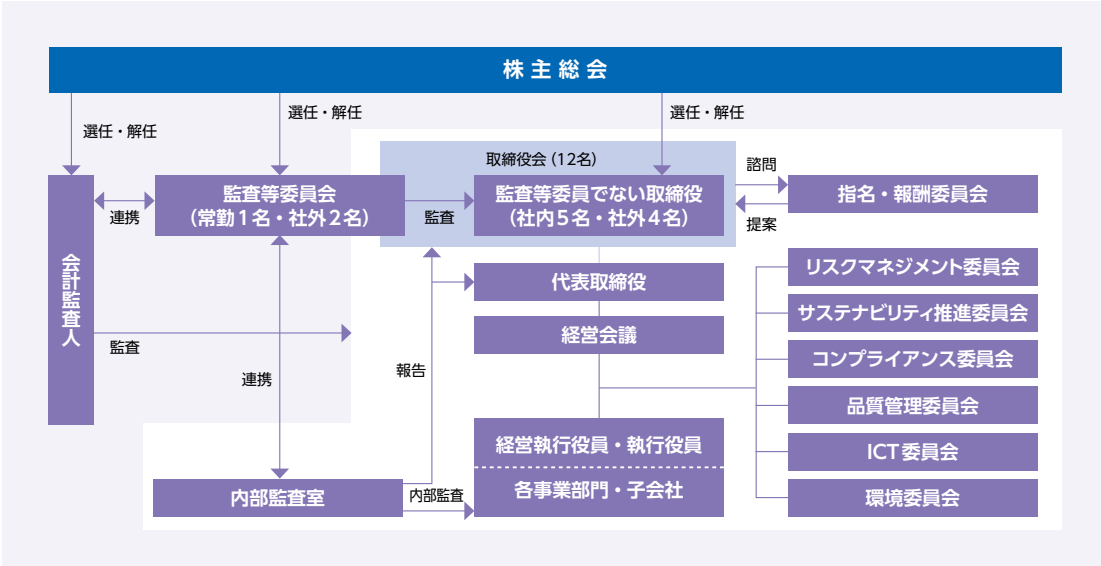
取締役会の決定した基本方針に基づく経営活動を推進するため、取締役・経営執行役員・執行役員が出席する経営会議を原則月１～２回開催し、迅速な意思決定と機動的な業務執行に努めています。また、経営の意思決定・管理監督機能と業務執行機能の役割を明確に分離するため、執行役員制度を導入しており、取締役を兼務していない経営執行役員・執行役員は16名（うち女性は２名）です。

■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、2023年度は社外取締役比率が上昇し、適切な経営監督機能を発揮するための体制が確保できていることが確認されました。また、社外取締役を含めて自由に発言できる雰囲気があり、活発な議論が行われていることなど、取締役会全体の実効性が確保されていることを確認しました。

2023年度は、2022年度の評価結果を踏まえ、リスクマネジメント委員会を新設し、リスクアセスメントを実施するなど、全社的リスク管理体制の構築に取り組みました。また、病院見学や製品勉強会を実施するなど社外取締役への支援を強化しました。一方、取締役会の審議の充実に向けた取り組みやリスク管理に関するさらなる議論の必要性および社外取締役に対する支援体制の一層の強化を課題として共有しました。

2024年度は、取締役会の多様性や国際性を確保するため、6月の定時株主総会をもって女性2名と外国人1名の社外取締役を選任しました。社外取締役の構成比率が50%となることから、取締役会による監督機能のさらなる高度化を図ります。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、2023年度にリスクマネジメント委員会で特定した重要リスクの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。さらに、社外取締役への支援体制を強化するため、工場見学や事業説明など、定期的に当社事業の知識習得の機会を提供します。

今後も、サステナビリティ経営を実践するとともに、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り、監査等の実効性を高めることを目的に、2022年度から監査等委員会の実効性を評価・分析し、課題と今後の改善策について議論しています。

2023年度は全監査等委員である取締役に対し、17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、課題や改善策および今後の重要テーマ等について議論し意見をすり合わせました。

評価の結果、監査等委員会の規模・構成・運営状況等の各項目において、監査等委員会は有効に機能しており、社外取締役を含めて自由に発言できる雰囲気のもとで活発な議論が行われるなど、監査等委員会活動全体の実効性が確保されていることを確認しました。

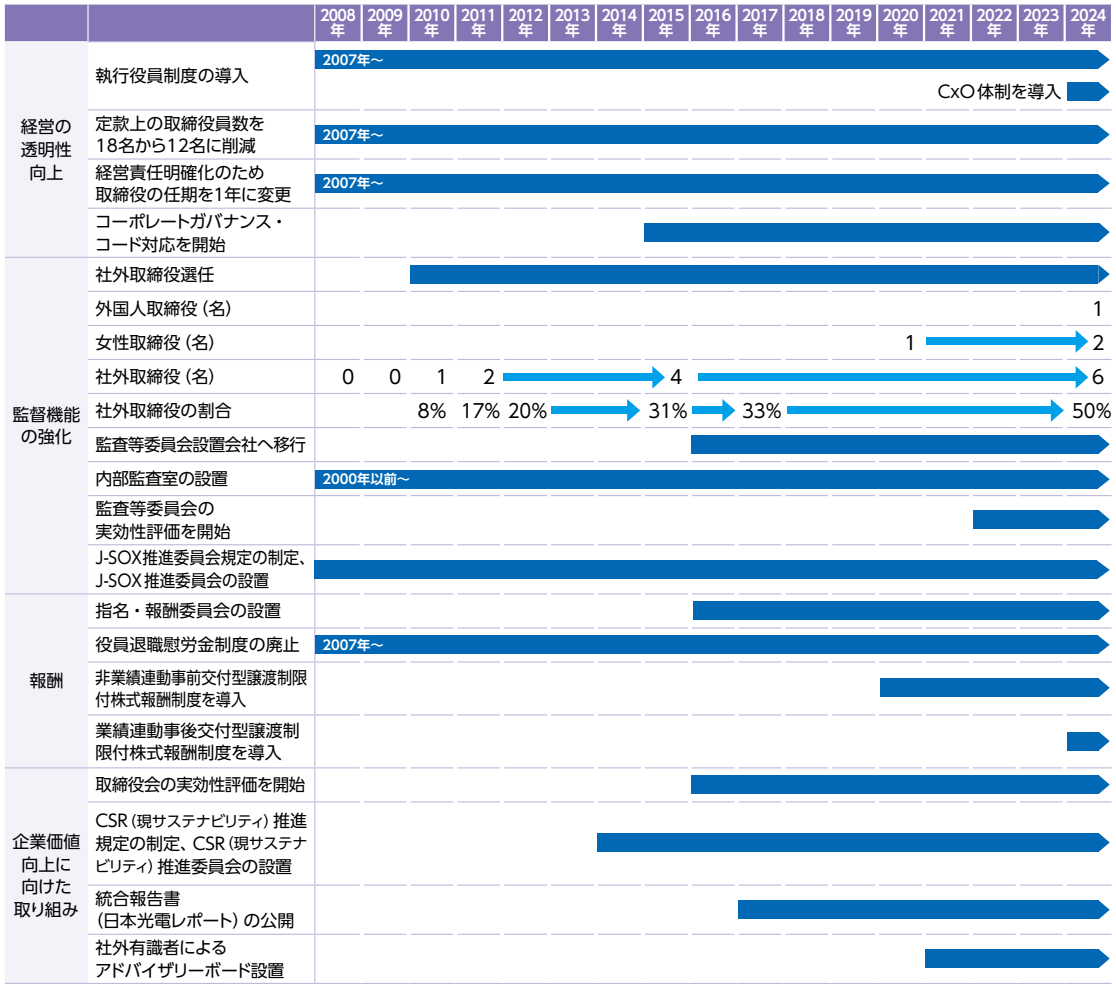
2023年度は、2022年度の評価結果を踏まえ、ITガバナンスおよび情報システム体制の有効性の確認を強化する一貫として、情報システム部門から情報セキュリティ体制の現状と今後の対策に関するヒアリングを実施するなど、前年度に認識した課題に対して具体的に取り組みを講じたことも確認しました。

一方で、今後一層注力すべき課題として、リスク管理体制の監視があげられました。監査等委員会では、従来からリスク管理体制のモニタリングを実施していますが、取締役会およびリスクマネジメント委員会において全社的リスク管理体制の高度化を推進していることから、2024年度は、その推進プロセスおよび2023年度に特定された重要リスクへの対策等の各種取り組みについてもモニタリング強化が必要であることを相互に確認しました。

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、監査等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



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。

川津原氏は、グローバルにおける企業経営者としての豊富な経験と幅広い見識を活かしていただくことにより、客観的・中立的な助言や独立した立場からの経営の監督が期待できるため、社外取締役に選任しています。

笹谷氏は、産官学における豊富な経験と幅広い見識を活かしていただくことにより、サステナビリティ推進における取締役会の役割・機能の向上、客観的・中立的な助言や独立した立場からの経営の監督が期待できるため、社外取締役に選任しています。

森田氏は、グローバルにおける経営執行経験者および情報工学専門家としての豊富な経験と幅広い見識を活かしていただくことにより、客観的・中立的な助言や独立した立場からの経営の監督が期待できるため、社外取締役に選任しています。

Risberg氏は、グローバルにおける企業経営者および業界団体の活動を通じての豊富な経験と幅広い見識を活かしていただくことにより、客観的・中立的な助言や独立した立場からの経営の監督が期待できるため、社外取締役に選任しています。

清水氏は、財務および会計に関する豊富な知識・経験等を活かしていただくことにより、独立した立場からの経営の監査・監督が期待できるため、監査等委員である社外取締役に選任しています。同氏は、公認会計士および税理士の資格を有しており、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。

佐藤氏は、弁護士として会社法務に精通しており、培われた専門的な知識・経験等を活かしていただくことにより、独立した立場からの経営の監査・監督が期待できるため、監査等委員である社外取締役に選任しています。

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。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）の報酬体系

名称	種別		内容・算定方法等	支給方法
役位別基本報酬	金銭報酬	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、従業員の給与水準を考慮しながら総合的に勘案して決定	毎月支給
年次賞与	金銭報酬	業績連動報酬	●前年度の「会社業績」および「個別評価」の結果に応じて支給率を決定 支給率の変動幅を0%～200%として算出 「会社業績」の業績指標：連結営業利益 「個別評価」の業績指標：年度の業績目標・中長期の施策・ESG目標の達成度	毎年支給
中長期インセンティブ	非金銭報酬	固定報酬	●非業績連動事前交付型譲渡制限付株式報酬 役位に応じて決定された数の当社普通株式を割当	毎年支給
中長期インセンティブ	非金銭報酬	業績連動報酬	●業績連動事後交付型譲渡制限付株式報酬 中期経営計画の達成に向けて、当社の報酬ガバナンスの強化と企業価値のさらなる向上に向けたインセンティブの付与を目的として、連結営業利益率、連結ROE、相対TSR※に基づいて決定される支給率に応じて算定 支給率は0%～200%の間で変動 評価ウエイト：連結営業利益率30%＋連結ROE30%＋相対TSR40%	毎年支給

※（対象事業年度末日の当社株主総利回り）÷（当社株主総利回り計算期間に相当する期間の同業他社の株主総利回りの平均）

コーポレート・ガバナンスの充実

■ 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）を反映した賞与および譲渡制限付株式（業績連動事後交付型）とします。賞与については、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（業績連動事後交付型）については、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し、支給率の変動幅を０％～200％として算出された交付株式数を毎年、一定の時期に割当てます。

2024年度から2026年度の各事業年度における業績評価指標および支給割合の決定方法は、右記のとおりです。ただし、各事業年度の連結営業利益率が10％未満の場合は、当該事業年度における支給割合を０％とします。

業績連動事後交付型譲渡制限付株式報酬の支給割合の決定方法

	評価ウエイト	業績評価指標
財務目標評価	30%	連結営業利益率
	30%	連結ROE
企業価値評価	40%	相対TSR※

※（対象事業年度末日の当社株主総利回り）÷（当社株主総利回り計算期間に相当する期間の同業他社の株主総利回りの平均）。

■ 譲渡制限付株式報酬

非業績連動事前交付型と業績連動事後交付型の譲渡制限付株式報酬は、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、当社普通株式を割当てます。非業績連動事前交付型は、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。業績連動事後交付型は、業績等の数値目標等の達成度合いに応じて決定された数の当社普通株式を割当てます。非業績連動事前交付型、業績連動事後交付型ともに、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。

コーポレート・ガバナンスの充実

■ 監査等委員でない取締役（社外取締役を除く）の種類別の報酬割合

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

■ 監査等委員である取締役の報酬

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

役員報酬等の額（2024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）	293	205	53	34	7
取締役（監査等委員）（社外取締役を除く）	25	25	―	―	1
社外役員	43	43	―	―	4

※ 譲渡期限付株式報酬の支給人員は５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８千万円以内（2024年6月定時株主総会決議により改定））、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（非業績連動事前交付型）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。
2024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（業績連動事後交付型）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３億円以内。

取締役会

荻野 博一
代表取締役　**社長執行役員**
Chief Executive Officer

在任期間12年
取締役会出席回数16/16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
2024年 4月　当社代表取締役 社長執行役員 Chief Executive Officer（現在）

田村 隆司
代表取締役

在任期間16年
取締役会出席回数16/16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
2024年 4月　当社代表取締役（現在）

長谷川 正
取締役　**専務執行役員**
Chief Administrative Officer
経営管理本部長、
コンプライアンス担当役員

在任期間９年
取締役会出席回数16/16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
2022年 4月　当社専務執行役員（現在）
2024年 4月　当社Chief Administrative Officer 経営管理本部長（現在）

田中 栄一
取締役　**常務執行役員**
Chief Regional Officer - North America
北米事業本部長、
日本光電ノースアメリカ（株）社長

在任期間７年
取締役会出席回数16/16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
2022年 4月　当社常務執行役員（現在）
2024年 1月　日本光電ノースアメリカ（株）社長（現在）
2024年 4月　当社Chief Regional Officer - North America 北米事業本部長（現在）

取締役会

吉竹 康博

取締役　常務執行役員
Chief Regional Officer - International
海外事業本部長

在任期間7年
取締役会出席回数16/16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）
2024年 4月　当社Chief Regional Officer - International（現在）

笹谷 秀光

社外　独立

取締役

在任期間2年
取締役会出席回数16/16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
2022年 6月　当社社外取締役（現在）
2024年 4月　千葉商科大学客員教授（現在）

川津原 茂

新任　社外　独立

取締役

在任期間8年
取締役会出席回数16/16回（100%）
監査等委員会出席回数20/20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）
2024年 6月　当社社外取締役（現在）

森田 純恵

新任　社外　独立

取締役

1960年 5月8日生
1983年 4月　富士通（株）入社
2005年 7月　同社通信部門SEI CMMI L3認定プロジェクト推進部門プロジェクト部長
2006年 9月　同社次世代ネットワークBT21CNプロジェクト推進部門部長
2008年10月　同社ネットワークプロダクトグローバル製品企画部門プロジェクト統括部長
2010年10月　同社ネットワークプロダクト北米向け伝送装置ソフト開発部門統括部長
2014年 4月　（株）富士通研究所ものづくり技術研究所主席研究員
2015年11月　同社ソフトウェア研究所主席研究員兼富士通（株）ソフトウェア開発技術本部シニアディレクター
2018年 1月　（株）富士通ゼネラル入社、空調機システム開発部主席部長
2019年 4月　同社経営執行役（空調機システム開発担当）
2022年 4月　秋田県立大学システム科学技術学部情報工学科教授（現在）
2023年 3月　住友重機械工業（株）社外取締役（現在）
2024年 6月　当社社外取締役（現在）

取締役会

Danny Risberg

新任　社外　独立

取締役

1962年 11月20日生
1995年 7月 (株)スルガ設立、入社
1996年 8月 メトランアメリカ(株)設立、入社
1999年 7月 レスピロニクス(株)入社、アジア太平洋部門・国際部門統括
2005年 4月 フジ・レスピロニクス(株)入社、代表取締役社長兼アジア太平洋部門・国際部門統括
2009年 5月 (株)フィリップス エレクトロニクス ジャパンヘルスケア事業部執行役員兼COO
2010年 1月 同社代表取締役社長兼CEO、会長兼CEO
2010年 4月 駐日欧州ビジネス協会医療機器・IVD委員会委員長
2010年 6月 日本画像医療システム工業会理事
2012年 6月 同会副会長
2014年 2月 駐日欧州ビジネス協会会長
2017年 3月 (株)フィリップス エレクトロニクス ジャパン取締役会長
2018年 3月 (株)フィリップス・ジャパン取締役会長退任
2018年 5月 日・EUビジネス・ラウンドテーブルEU側共同議長代理
2018年 9月 バクスター(株)代表取締役社長
2018年10月 米国医療機器・IVD工業会理事
2022年12月 バクスター(株)代表取締役社長退任
2024年 6月 当社社外取締役(現在)

清水 一男

社外　独立

取締役(監査等委員)

在任期間4年
取締役会出席回数16/16回(100%)
監査等委員会出席回数20/20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)

平田 茂

取締役(常勤監査等委員)

在任期間3年
取締役会出席回数16/16回(100%)
監査等委員会出席回数20/20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)

佐藤 郁美

新任　社外　独立

取締役(監査等委員)

1963年 12月25日生
1990年 4月 相澤建志法律事務所入所、弁護士登録(東京弁護士会)
1992年 3月 渡米のため東京弁護士会登録抹消
1995年 9月 三木・吉田法律特許事務所入所、弁護士登録(第二東京弁護士会、米国ニューヨーク州弁護士会)
2011年 1月 スクワイヤ外国法共同事業法律事務所入所
2013年 3月 矢吹法律事務所入所
2017年 4月 第二東京弁護士会副会長
2018年 4月 日本弁護士連合会常務理事
2019年 4月 総務省情報公開・個人情報保護審査会委員(現在)
2019年 6月 公益法人日本エアロビック連盟理事(現在)
2021年 1月 ダイダン(株)社外監査役 のぞみ総合法律事務所入所(現在)
2021年 4月 日本弁護士国民年金基金常務理事、国民年金基金連合会資産運用委員会参与
2021年 6月 ダイダン(株)社外取締役(現在)
2022年 6月 太陽ホールディングス(株)社外監査役(現在)
2024年 6月 当社社外取締役(監査等委員)(現在)

取締役会

取締役のスキルマトリックス

取締役会は、専門性を有する独立社外取締役６名を含め、12名で構成されています。これらの取締役がそれぞれの知識・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	●		●					
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	●	●	●					
川津原 茂	社外取締役 指名・報酬委員	●	●	●					
笹谷 秀光	社外取締役		●						●
森田 純恵	社外取締役		●		●				●
Danny Risberg	社外取締役	●	●	●					
平田 茂	取締役 常勤監査等委員			●			●	●	
清水 一男	社外取締役 監査等委員 指名・報酬委員					●	●		
佐藤 郁美	社外取締役 監査等委員 指名・報酬委員		●			●		●	●

スキルの定義

スキル	スキルの定義
企業経営	他社およびグループ子会社を含む社長経験もしくはそれに準ずる経験
グローバル経験	海外駐在経験を含むグローバルでの業務経験
営業・マーケティング	営業・マーケティングに関する業務経験、マネジメント経験
製造・技術・研究開発	製造・技術・研究開発に関する業務経験、マネジメント経験、専門知見の保有
法務・リスクマネジメント	法務・リスクマネジメントに関する業務経験、弁護士資格保有
財務・会計・M&A	財務・会計・M&Aに関する業務経験、公認会計士資格保有、CFO経験
人事・人財開発	人事・人財開発に関する業務経験、マネジメント経験、専門知見の保有
ESG・SDGs	ESG・SDGsなどサステナビリティに関する業務経験、マネジメント経験、専門知見の保有

社外取締役メッセージ

社外取締役６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。

北米事業、収益拡大、全社収益改革が重要なファクター

川津原 茂
社外取締役

前中期経営計画「BEACON 2030 Phase I」の最終年度は利益面で残念な結果となりました。海外での為替影響を除いた実質売上が計画未達となったことと、部品納期の超長期化対応のための在庫積み増しと評価減、人件費等の間接費の増加等が原因と考えられます。
これに対し、今期から始まる中期経営計画「BEACON 2030 Phase II」では高い目標を掲げ、その達成に向け、使い古された表現ではありますが、開発、生産、販売、サービス、管理、物流等、全社一丸となって取り組む姿勢を打ち出しています。特に北米事業、収益拡大、全社収益改革が達成への重要なファクターであり、注視しています。政情、景気、市場環境は経営にかなりの困難な影響があると予想されますが、モニタリングに注力しながら、提言もできるよう、真摯に取り組んでまいります。

VUCA時代における新中期経営計画とサステナビリティ経営の重要性

笹谷 秀光
社外取締役　（株）オフィス笹谷代表取締役、千葉商科大学客員教授

VUCA（Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity）の時代と言われるように、不確実性と複雑性が増し、人々の健康、環境、安全性への意識や事業環境も大きく変わっています。時代が激しくかつ加速度的に変化している中で、サプライチェーン全体を通じて主流化しているサステナビリティに関するルールや開示への的確な対応が企業にとってますます重要です。このような中で、新たに策定した中期経営計画では、サステナビリティ経営の実践段階として、医療・環境・社会課題の解決に向けたマテリアリティ・KPIの見直し、人財育成・組織風土改革、グループガバナンスの一層の強化などが盛り込まれました。企業としてチャンスを探し様々なリスクを回避する、この両面で競争力が発揮できるよう、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の知見と経験を活かし、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るよう努めてまいります。

社外取締役メッセージ

グローバルな高付加価値企業のための未来シナリオ

森田 純恵
社外取締役　秋田県立大学システム科学技術学部情報工学科教授

今期より社外取締役として就任しました。私は、「情報ネットワーク」と「経営情報学」を専門とし、若者世代にはグローバルに活躍できるようコミュニケーション力の強化を指導しています。一方、スイスの国際経営開発研究所（IMD）が発表している「世界デジタル競争力ランキング」では、知識・技術・将来への備えの観点で９要素・54因子を数値化して評価していますが、日本は、残念なことにビッグデータの活用では、世界最下位です。この現実を踏まえ、当社のようにグローバルな高付加価値企業を目指すためには、環境変化に強い「未来シナリオの作成」が有効と考えています。今期発表された中期経営計画「BEACON 2030 Phase II」において、さらなる成長のために有益な未来シナリオを描き、社外取締役の立場からしっかりと貢献していく所存ですので、どうぞよろしくお願いいたします。

Growing with Nihon Kohden

Danny Risberg
社外取締役

日本光電の社外取締役に就任したことを光栄に思います。当社の長期ビジョンである「BEACON 2030」の実現、戦略の精緻化、実行および経営の監督に貢献できることを楽しみにしています。患者さん、医療業界、そしてビジネスパートナーの進化するニーズを理解することは非常に重要です。私は、イノベーションと成長を推進しながら、戦略的決定においてこれらのニーズを優先させることに全力を尽くします。今日の世界では、組織としての未来を確保しつつ、世の中のニーズにも対応する必要があります。
最高水準のコンプライアンスに専心し、進化する医療機器に関する規制環境への対応や倫理的配慮を通じて経営に取り組みます。また、規則に基づいたアプローチに加え、誠実さと意思を持って行動します。真のコンプライアンスとは、我々のすべての活動において、誠実さと倫理的行動へのコミットメントを体現するものです。このような責任を私に託していただいたことを、心より感謝します。

社外取締役メッセージ

中期経営計画Phase Ⅱの指標・目標の実現を投資家目線で監視・監督します

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

当期から始まる３年間は、長期ビジョン「BEACON 2030」の第２段階である“成長への投資”のフェーズとなります。当社では、北米の収益改善と、成長領域への積極的な投資が必須で、人員生産性の向上、グローバルサプライチェーンマネジメントの推進、海外の医療機器に関する規制対応の強化も同時に進めていく必要があります。一方で、環境・人権・ガバナンスの観点では、サステナビリティ経営は順調に実践されていると感じます。これからは海外子会社や取引先も含めたESGインテグレーションを志向し、持続的な成長につなげていくことが期待されます。
私は監査等委員として、中期経営計画で掲げた３つの指標・目標を着実に達成できるよう投資家目線で提言し、経営陣の執行を監督してまいります。

経営理念の実現に向け、また、当社グループが、顧客、株主、取引先、従業員および社会から認められる企業であり続けるために最善を尽くします

佐藤 郁美
社外取締役（監査等委員）　のぞみ総合法律事務所 弁護士

当社の経営理念は、『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』です。一人でも多くの方に病魔を克服していただけるためには、先端技術を開発し続けることが重要です。そして、先端技術を開発しこれを皆様にご提供し続けるためには、経営の健全性・透明性および効率性の向上が必要条件だと考えています。この考えに基づき、当社グループのガバナンス・経営にかかる監督に努め、助言を行っていきます。併せて、これまでの弁護士として様々な分野に挑戦した経験をもって、当社グループの一層の成長とさらなる信頼の確保に貢献できるよう努めてまいります。

社外取締役メッセージ

社外役員意見交換会

■ **概要**

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

目的	独立社外者のみを構成員とする会合を定期的に開催し、独立した客観的な立場に基づく情報交換・認識共有を促すことで、取締役会において独立社外取締役が積極的に発言し、活発な議論が行われるよう、環境整備の一環として開催する。
構成員	独立社外取締役４名（監査等委員２名を含む）
開催時期・回数	2023年度は５月と2024年１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 1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。

2023年度

- 社外取締役の取締役会構成比率に関する議論の必要性
- 社外取締役に対する取締役会議題の事前説明に関する運用改善
- 社外取締役への継続的な知識習得機会の提供

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、2023年度は２回開催しました。2024年度も２～３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意見交換会となっています。

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
専務執行役員
Chief Administrative Officer
経営管理本部長
コンプライアンス担当役員

日本光電では、経営理念のもと、「日本光電行動憲章」、「日本光電倫理行動規定」、「コンプライアンス推進規定」を制定し、2017年度から「腐敗行為防止規定」を加え「グローバル・コンプライアンス・プログラム」を導入するなど、海外子会社を含むグループ全体でコンプライアンスの徹底に取り組んでおり、私は本プログラムの一環として配置された、コンプライアンス担当役員（Chief Compliance Officer）を同年から務めています。
コンプライアンス担当役員として、日本光電のコンプライアンス推進体制を管理、運営、遂行する役割と責任を担い、組織体制の整備、社員教育、コンプライアンスを重視した企業風土の醸成等に注力しています。組織体制としては、国内外の各部門・子会社にコンプライアンス担当者（Divisional/Local Compliance Officers）を任命し、各部門・子会社におけるコンプライスの推進と徹底を行う体制を整備しています。コンプライアンス担当役員から定期的にコンプライスに関わるメッセージや情報を発信するとともに、コンプライアンス担当者から直接報告を受ける体制を敷き、緊密に連携して業務を行っています。

2023年度は、中期経営計画「BEACON 2030 Phase I」の最終年度であり、コンプライアンスの徹底に向けて、国内拠点、海外子会社において、各種施策に取り組みました。

2024年度から、新中期経営計画「BEACON 2030 Phase II」がスタートしました。現代はVUCA（Volatility、Uncertainty、Complexity、Ambiguity）の時代です。変化が激しく予測困難な環境下では、コンプライアンスについても従来のルールを遵守するだけでは十分ではなく、環境変化に柔軟に対応する必要があります。このため、必要最低限の原則（プリンシプル）を定め、プリンシプル・ベースのアプローチを取ることが重要です。「グローバル共通価値基準」の１つである「Integrity（誠実さ、真摯さ、高潔さ）」をプリンシプルとし、コンプライアンスの実践を、これまで以上にすべての役員・社員等に浸透を図っていきます。
日本光電が社会から信頼される企業であり続けるため、経営理念の実現と企業価値向上を目指し、引き続き強い決意で取り組みます。

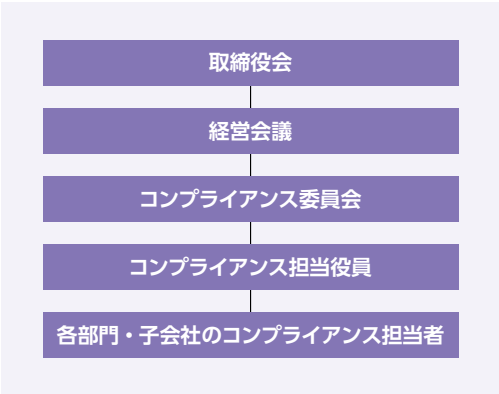
コンプライアンスの徹底

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。この取り組みは、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

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

コンプライアンスの徹底

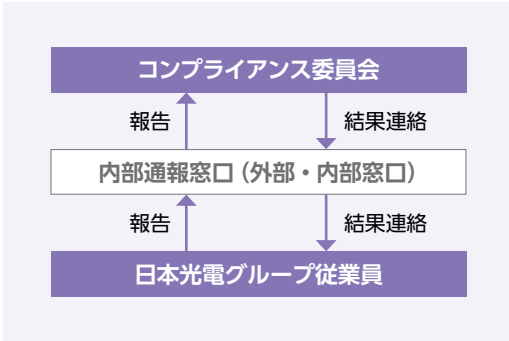
コンプライアンス教育

日本光電では毎年、国内外のすべての役員・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（2023年度の参加者は約5,700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年度に「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。2023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）向けのオンラインミーティング開催、ニュースレター発行、全海外子会社を対象としたリスク評価を実施しました。また、新たに、海外子会社ごとにコンプライアンスリスクの高い領域を特定した上で、リスクの軽減に向けたアクションプランを設定し、その進捗を本社と子会社が協働して確認する仕組みを導入しました。

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能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

日本光電では、2021年1月に発生した当社元社員による贈賄事案を受け、ガバナンスの強化、人事評価の見直し、コンプライアンス教育の徹底、モニタリングの強化を含む広範な再発防止策を策定しました。現在、それらの導入・実施が完了し、実行ステージに移行しており、これをコンプライアンス委員会が定期的にモニタリングすることにより、確実に定着・実行しています。

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（現 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、2024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）

全社的リスク管理体制の構築

新設した「リスクマネジメント委員会」を中心に、横断的かつ統合したリスクマネジメントの構築を目指します。

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

日本光電が健全かつ円滑に事業運営を継続し、社会に貢献し続けるため、発生可能性のあるリスクを可視化し、未然に防止することが重要です。企業を取り巻くリスクは、社内に内在するものだけでなく、自然災害やサイバー攻撃、地政学リスクなど、経済や科学技術の進展に伴い、多様かつ複雑化したリスクが新たに発生しています。

日本光電では、リスク管理部門やリスク関係委員会を設置し、リスクの顕在化を防ぐとともに、事業継続計画（BCP）を策定し、有事の際にも適切な行動を取れるよう、全社的な教育・訓練を実施してきました。2023年度は、顕在化する前のリスクを可能な限り早期に特定し対策を講じるために、「リスクマネジメント委員会」を新設し、全社的リスクマネジメント体制の高度化に取り組みました。今後も取り組みをより一層強化し、リスク低減に努めます。

リスクマネジメントの考え方

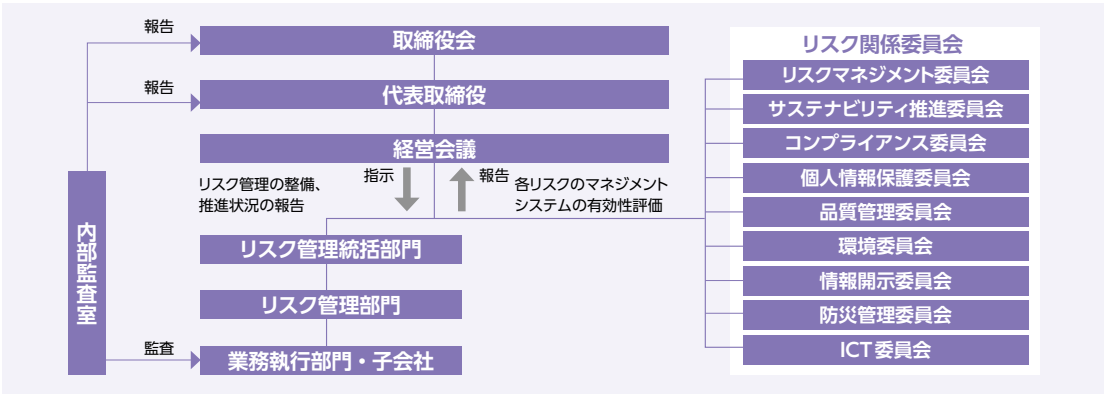
日本光電では、健全かつ円滑に事業運営を行うために、業務全般に関するリスクを未然に防止する管理体制を整備するとともに、リスクが発生した場合の対応方法を定めています。

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。

2023年度は「リスクマネジメント委員会」を新設し、リスクアセスメントを実施するなど、全社的リスク管理体制の構築に取り組みました。

リスクマネジメント体制



全社的リスク管理体制の構築

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。2023年度は、リスクマネジメント委員会で特定した重要リスクについて取締役会に報告し、全社的リスク管理体制の高度化を推進しました。重要リスクの特定においては、各リスクシナリオを経営への影響度・発生頻度に基づき評価したリスクマップ等を用いて審議しました。また、グループの役員・社員等に情報セキュリティなどリスク管理に関するｅラーニングを実施しました。コンプライアンスについては、グローバル・コンプライアンス体制の強化を図るとともに、グループの各部門・各子会社で職場勉強会を実施するなど、日本光電グループの行動基準である「日本光電倫理行動規定」を周知徹底し、コンプライアンスの実践に努めています。

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

全社的リスク管理体制の構築

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、社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。

2023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社員が「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）や衛星電話の通話訓練を実施しました。

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。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」の実現に向け、「人権方針」に則り、人権リスクにより一層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んでいます。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。このアンケート結果をもとに、2022年度は、経営への影響を考慮した人権リスク評価、重要な人権課題とリスクを特定しました。2023年度は、人権リスクの高いお取引様に対して追加の実態調査や面談を通じて、今後の対策確認と提案を行いました。今後もお取引先様と一体となって、リスクの防止・軽減を図ります。

詳細については、**人的資本と人権のページ** 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

全社的リスク管理体制の構築

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。

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。

全社的リスク管理体制の構築

■**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、当社グループのすべての役員・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。また、お客様、お取引先、日本光電グループ全事業所で起きた事故、トラブル、緊急事態等が起きた場合においても、速やかに対策を講じ、損害あるいは被害を最小限に食い止めるための、報告体制を定めて運用しています。
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

品質管理

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

日本光電が医療機器やサービスをグローバルに円滑に提供し続けるため、品質・規制対応担当役員としての役割は、各国の医療機器に関する法令・規制等に遅滞なく適合し、医療における安全で有効な医療機器・サービス・ソリューションの品質を維持することです。そのために、開発、生産、販売、保守の各部門を品質管理システム（QMS：Quality Management System）で下支えしています。

前中期経営計画「BEACON 2030 Phase I」では、品質管理に携わる部門の組織体制を見直し、品質管理本部を設置しました。情報と人の交流を活性化させ、迅速な分析と判断ができる組織を構築しています。3つの統括部において、「QMSの維持・向上」、「医療機器・サービスの品質向上」、「QMSに基づくグループ企業との連携」を担当し、製品・サービスの実現に関わる部門と協調して、グローバルにおける法令・規制等の情報収集に努め、遅延なく対応できる体制を整備しました。

日本光電グループの社員は、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おり、それが製品やサービスの品質に反映されています。品質管理本部のメンバは、「グローバル共通価値基準」に加えて品質工学の視点を持ち、法令・規制等や市販後情報の分析・判断に基づき、製品開発や顧客サービスの改善を進めていきます。

新中期経営計画「BEACON 2030 Phase II」では、自社品の品質改善を進めつつ、日本光電のQMSのあり方をより一層具体化し、世界最高品質の実現を目指します。

藤田 吉之
上席執行役員
Chief Quality & Regulatory Officer
品質管理本部長

品質方針

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

品質管理

品質目標

2023年度は、日本光電が国内向けに導入する商品で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。「リコールゼロの日」は、200日以上の目標に対し76日に留まりました。
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。
2024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、各地域の規制対応および市販後モニタリングを強化した品質マネジメント体制を構築しています。引き続き、各国の医療機器関連の法令・規制等の情報収集・展開を徹底し、グローバルでの製品登録期間の短縮、タイムリーな製品供給を実現します。また、市販後モニタリング体制をさらに高度化し、得られた情報を社内のプロセス改善や製品にフィードバックすることで、より迅速な製品・サービスの品質向上に取り組みます。
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引き続き取り組みます。

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（米国、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引き続き取り組みます。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。

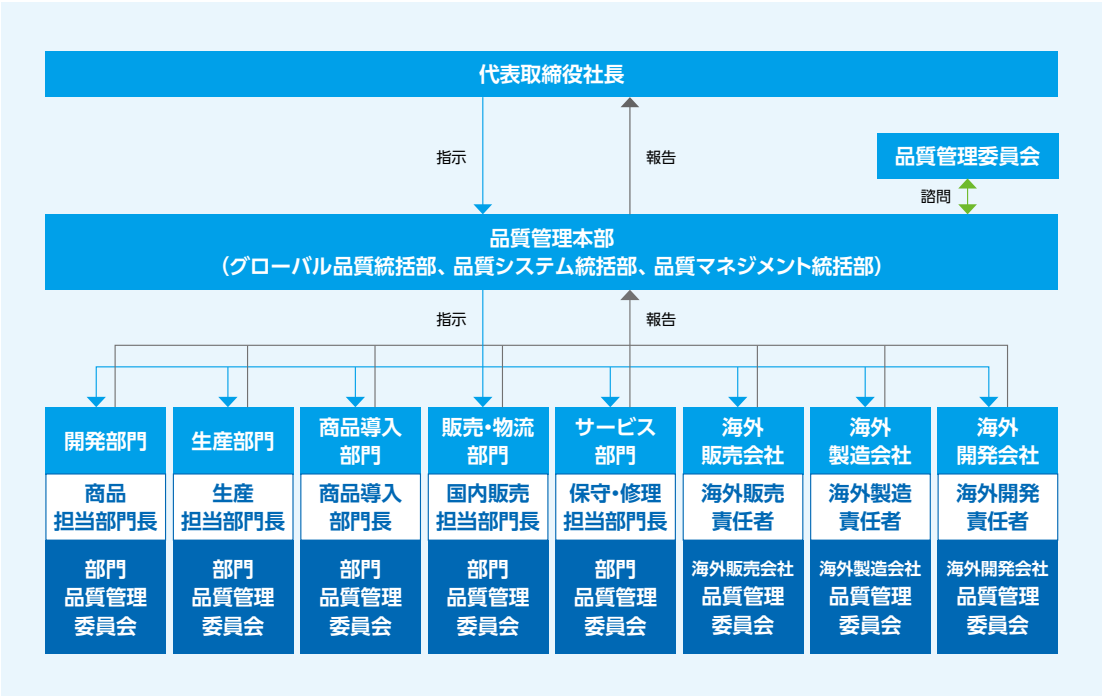
品質管理

マネジメント体制

■グローバル品質マネジメント体制の強化

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

品質マネジメント体制



日本光電グループにおけるISO 9001/ISO 13485の認証取得状況

	ISO 9001 品質マネジメントシステム	ISO 13485 医療機器セクター規格
	認証取得年月	認証取得年月
日本光電工業株式会社※	1995年1月	2003年2月
(株) 日本バイオテスト研究所	2014年5月	-
日本光電アメリカ LLC	-	2016年3月
デフィブテック LLC	-	2004年2月
日本光電オレンジメッド LLC	-	2019年6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。

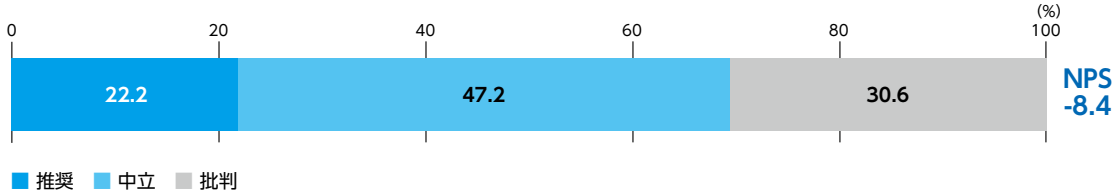
品質管理

ネット・プロモーター・スコア（NPS）調査の実施

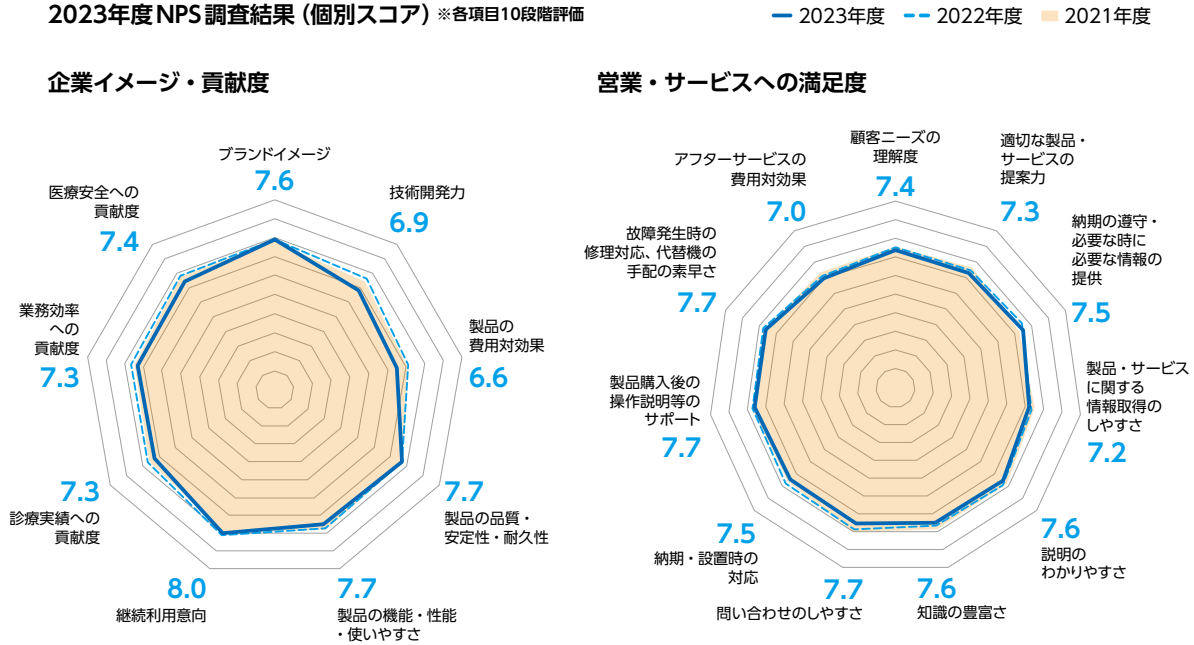
日本光電では、「BEACON 2030 Phase I」のサステナビリティ重要課題（マテリアリティ）の１つに「バリューチェーン全体で世界最高品質を追求」することを掲げており、「ネット・プロモーター・スコア（NPS）」をKPIに設定し、2021年度から調査を開始しました。今回の調査で３回目となります。NPS調査総合スコアは、2021年度は-5.3ポイント、2022年度は-4.0ポイントでしたが、2023年度は-8.4ポイントに低下しました。個別スコアの評価は、特に企業イメージにおける「技術開発力」と「製品の費用対効果」が0.5ポイント以上の減少となり、改善への取り組みが必要な結果となりました。引き続き、NPS調査を通じて、お客様からご評価をいただいている点はさらに向上させ、改善が必要な点は積極的に改善してまいります。そして、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

2023年度NPS調査結果（総合スコア）



2023年度NPS調査結果（個別スコア）※各項目10段階評価



品質管理

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」も提供できるように努めています。
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。
2023年度は、新型コロナウイルス感染症の５類移行を受け、対面での講習が増えましたが、コロナ禍で始めたオンライン講習や音声付きスライド資料など、教育コンテンツの提供依頼も多くありました。このような要望に応え、多くの医療現場および医療従事者に必要な安全性情報を提供しました。

2023年度実績	
講習会1,253回 （対面講習998回、資料提供（ビデオファイル含む）240回、オンライン講習15回）	受講者28,661名 （対面講習18,118名、非対面10,543名） 施設数561施設

主なテーマ

- 生体情報モニタ、除細動器、人工呼吸器、AED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。

社員の安全

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、社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。社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社員に対しては、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、道路交通法の施行規則改定による、2023年12月からのアルコール検知器を使用した運転前後のアルコールチェックの義務化に対しても、国内の全事業所で車両管理システムを導入して、運転免許証の確認、運転日誌、運転前後のアルコールチェックを適切に運用しています。

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

日本光電は、世界中のお客様に持続的に医療機器を提供し続けるために、お取引先様とのコミュニケーションを図りながら安定した部品・材料の調達に取り組んでいます。お取引先様には、「日本光電調達方針」や「日本光電サステナブル調達基準」への理解浸透、遵守に向け、アンケート調査にご協力いただいています。特に、重要なお取引先様には、サプライヤーアンケートも実施し、持続的な取引と、連携強化を図っています。日頃のご協力に心から感謝申し上げます。

昨今では、サプライチェーンと連携したサステナビリティへの取り組みの社会的要請も高まりつつあり、今後、お取引先様とのパートナーシップの強化がますます重要になると考えます。

日本光電は2024年４月から生産部門とSCM部門の連携を強化し、調達・生産・物流・在庫まで一貫したグローバルなサプライチェーンマネジメント体制の構築を強化しました。本体制のもと、お取引先様との強固な信頼関係を構築し、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ます。

稲野 豊
上席執行役員
Chief Manufacturing Officer
生産本部長、SCM統括部長
日本光電富岡（株）社長

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で公正な取引の実現を目指しています。また、お取引先様と連携を強化し、調達におけるサステナビリティ推進により一層取り組んでいくため、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・調達基準

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・調達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

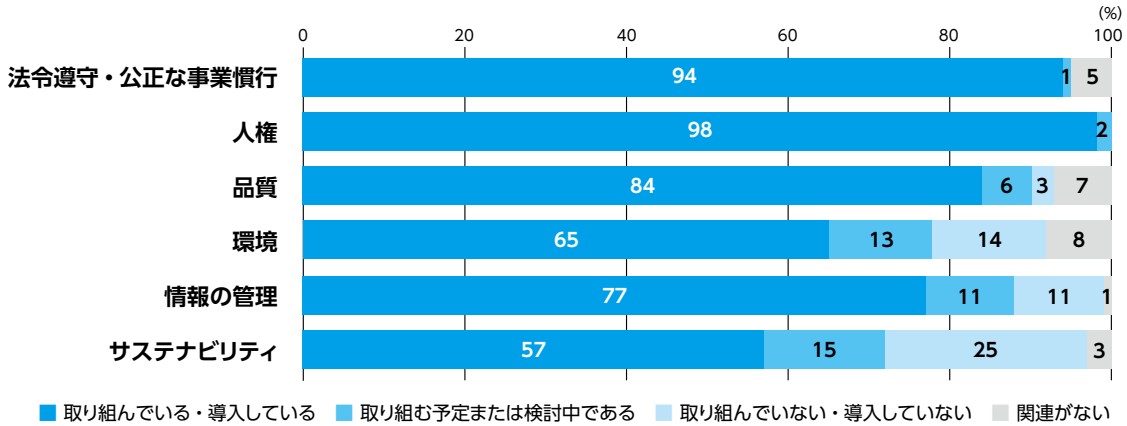
「日本光電サステナブル調達基準」の遵守に向けて

日本光電では、社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、全社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、2023年度は60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（2023年度）」の結果

2023年度は、107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（2023年度）」の結果

2023年度は、国内・海外の重要サプライヤー137社のうち117社から「サプライヤーアンケート」に回答がありました（回答率85.4%）。
アンケート結果から、2022年度と同様に、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分かりました。「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分かりました。引き続き、対策を協議し、リスク低減に向けてサプライヤーを支援していきます。

■リスク低減に向けた施策

得点が低く、リスクの高いサプライヤーに対して、継続して追加の実態調査や面談、アンケート結果のフィードバックを実施しました。また、「環境」「安全衛生」「コンプライアンス」の項目で、重大な事件・事故に発展する可能性があると報告されたサプライヤーに対しては、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協議しました。

サプライヤーアンケート調査の詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。
https://www.nihonkohden.co.jp/sustainability/engagement/suppliers/nk_procurement.html#supplier_questionnaire

人的資本と人権

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。

担当役員メッセージ

当社の経営理念の中で「社員の豊かな生活を創造する」と掲げているように、日本光電は組織で働く「ヒト」は大事な財産であり、「人財」であると考えています。そのため、社員一人ひとりが可能性を最大限に広げ、力を存分に発揮し、医療への貢献にやりがいと誇りを持つ人財に成長していけるような組織風土を醸成することが私の役割であると考えています。

2023年度は、一般社員向けに役割型人事制度を導入し、社員一人ひとりが自身のキャリア目標に向け積極的に業務に従事し、評価される基盤を整備しました。また、長期ビジョン実現の根幹となる、全世界の社員の共通の価値観であるグローバル共通価値基準を軸とし、人財育成と組織風土醸成の取り組みを強化しました。

今後も取り組みをより一層強化することで、日本光電グループが持続的な発展と競争力を生み出す基盤を築き、一体となって経営理念と長期ビジョンの実現に取り組みます。

古川 賢治
常務執行役員
Chief Human Capital Officer
人財開発本部長、人事部長

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。

2023年度には、グローバル共通価値基準の浸透と、価値基準を自身の業務に関連付ける機会を提供することを目的とした「コアバリューアワード」を開催しました。業務上でのグローバル共通価値基準の体現エピソードを募集したところ、お客様との関わりや製品開発での取り組み、生産現場などを含む全ての業務領域で、グローバル共通価値基準を意識した活動を実施していることが明らかになる多くのエピソードが寄せられました。これらのエピソードは、社員が日々の業務に価値基準をどのように取り入れているかを示す貴重な事例集となりました。

長期ビジョンの実現に向け、前中期経営計画では「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）の１つに特定し、「グローバルに活躍できる人財の育成」をKPIとし、３年間累計の教育時間の目標を1人当たり45時間以上としました。2021年度、2022年度、2023年度の実績は、１人当たり18.6時間、18.2時間、24.4時間、３年間累計の教育時間は、１人当たり61.2時間でした。また、2023年度のリーダーシップに関する研修の受講者は延べ538名※でした。

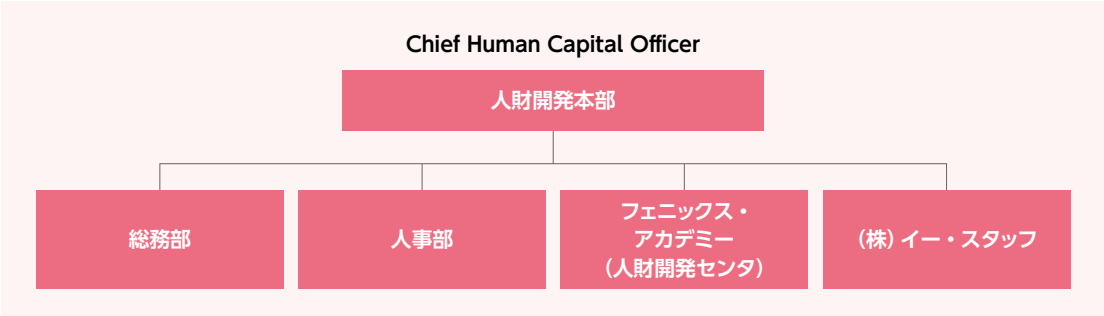
※ 部長・課長・係長・上級職チャレンジ研修の合計。

人的資本の価値向上への取り組み

人財マネジメント体制

2024年４月のCxO体制導入に伴い、日本光電グループ全体の人財開発を統括するChief Human Capital Officerを任命し、人財開発本部を新設しました。人財開発本部は、総務部、人事部、フェニックス・アカデミー（人財開発センタ）、（株）イー・スタッフで構成されます。人事部は、総合的な人財戦略を担っており、ダイバーシティ＆インクルージョンの具体的な施策を策定し、実行しています。また、フェニックス・アカデミー（人財開発センタ）は、グローバル共通価値基準の浸透や社員教育全般を担っています。健康経営の推進においては、総務部、人事部、（株）イー・スタッフが連携して取り組んでいます。

人財マネジメント推進体制図



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（2024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	8.1%	12%以上	2026年４月
男性育児休業取得率※1	51.4%	30%以上	現状維持
女性取締役・経営執行役員・執行役員の登用※2	女性取締役２名※4、女性執行役員２名	４名以上	現状維持
女性取締役・経営執行役員・執行役員比率※2	14.3%※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	51.6%	50%以上	現状維持
中途採用者管理職比率※1	45.7%	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・経営執行役員・執行役員。
※3 CxO：CEO、COO、CTO、CFOなどの経営幹部。
※4 2024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（2023年度）

全社員	71.1%
うち正社員	73.7%
うち臨時社員	100.0%

※ 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

グローバル人財育成プログラム

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で一時的に実施を見合わせていましたが、2022年度から再開し、2023年度は５名が９ヵ月程度の語学留学や海外事業所での職場研修を実施しました。
2024年３月現在、国内事業所に勤務する外国籍社員は24名、海外事業所に勤務する日本人社員は46名※です。
今後もより高いスキルを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「世界で戦うことのできる技術力を持った製品を、より多くの人へ届けたい」という想いで日本光電に入社しました。国内でITシステム製品の営業を担当する中、製品のみならず、お客様での運用や潜在的ニーズを把握し、お客様とともに解決するソリューション提案の重要性を学んだことから、「海外市場における販促サポートをしたい」と考え、研修に応募しました。日本光電ヨーロッパでの研修では、欧州での法令・規則等や言語・文化の違いによる多様なニーズを肌で感じるとともに、実際に海外のお客様と一緒にどのように当社製品を通して課題解決できるか、考えを深めることができました。また、現地スタッフの働きやすい環境づくりや適切な支援を提供することも非常に重要であると実感しました。
常に医療機器メーカとして、日本光電が何をできるかを念頭に置いて今後も業務に励み、多くのお客様の医療課題解決に貢献していきます。

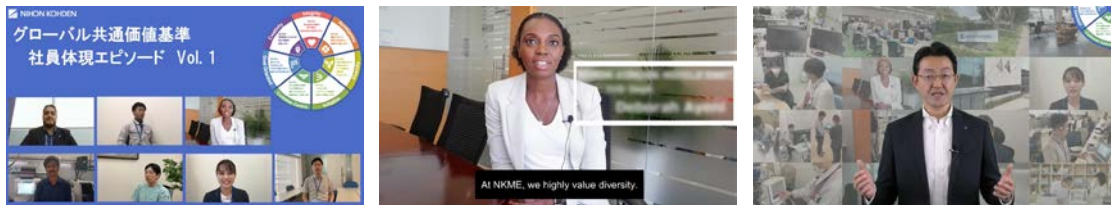
日本光電ヨーロッパ（有）
濱野 美涼

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およびグローバル共通価値基準の浸透

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、グループ全体での経営理念教育を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。新たに制定されたグローバル共通価値基準への理解と実践を推進するために、2021年から各国で独自の施策を展開し、日本光電のDNAの浸透を図っています。

また、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、経営理念およびグローバル共通価値基準の社員浸透における各国独自の施策の共有や、新入社員教育、企業文化の醸成、社員エンゲージメントの向上の施策など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、施策を展開しました。グローバルでは、グローバル共通価値基準の体現エピソードを役員・社員等が紹介する映像の制作・配信に加え、社内へのより一層の浸透を図るためのアンケート調査、新しい浸透ツールの配布等を実施しました。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の体現エピソードの映像

■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「Diversity」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年からは、女性活躍推進法認定マーク（愛称：えるぼし）を取得しています。

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。
新人事制度導入により主に販売・サービス部門の所長職の役割等級を見直した結果、2023年度の管理職全体に占める女性の割合は8.1%と前年度から0.5ポイント減少しました。役員全体に占める女性の割合は14.3%で、前年度から2.8ポイント増えています（2024年６月末現在、女性社外取締役２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、社内報を活用した啓発活動のほか、男性社員向けの育児と仕事の両立支援ガイドブックの作成・配布、育休取得についての個別面談等を行っています。また、育休取得中の経済面の懸念を軽減するために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実施しています。これらの取り組みの結果、2023年度の男性育児休業取得率は、目標を大きく越える51.4%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87.4%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%以上の達成に向けて、2022年度から開始した「女性活躍推進プログラム」を2023年度も実施しました。管理職候補となるリーダ層の女性社員を対象に、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。また、2023年度は本プログラムの対象を若手層にも広げ、仕事とプライベートを両立しながら自分らしいキャリア・リーダーシップを実現することを目的とした内容で実施しました。
両プログラムとも、上司が部下のキャリア形成支援に積極的に携われるよう、受講者の上司向けにもガイダンスを行いました。

■ 社員交流会

2021年度に有志の女性社員が中心となって運営する社員交流会「Beacon Terrace」を発足しました。部門を越えた社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。
2023年度は「製品」と「キャリアや働き方」の２つのテーマに分けて運営し、計４回の交流会を開催しました。「製品」をテーマにした交流会では、開発、販売、サービス職の女性社員を中心に、女性ならではの視点で製品の活用方法や仕様に関する意見を交換し、当社が提供できる新たな顧客価値の可能性について話し合いました。「キャリアや働き方」をテーマにした交流会は、異職種間の業務の相互理解や、同職種間での今後のキャリア形成について情報交換する機会になりました。
2024年度は、「製品」をテーマとする交流会を継続開催し、「キャリア」をテーマとする交流会は、全社員向けキャリア教育プログラムに一部移行する予定です。

Beacon Terraceの様子

■ 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。

人的資本の価値向上への取り組み

社員エンゲージメントの向上（働き方改革・キャリア支援）

中期経営計画で掲げ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」を実現するため、社員エンゲージメントの向上に取り組んでいます。2021年度から実施している「従業員満足度調査」の結果から、「労働環境」と「キャリア支援」の充実が課題となっています。

■ 労働環境の改善とワーク・ライフ・バランスに向けた取り組み

労働環境を改善するため、業務効率の改善や柔軟な働き方により、長時間労働に依存することなく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。

取り組みの１つとして、「フレックスタイム制度」や「テレワーク制度」など諸制度を整備し、柔軟な働き方を促進しています。2023年度の有給休暇取得率は51.6%（１人当たりの取得日数は10.6日）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）を充実させており、2023年度の社員１人当たりの取得日数は2.7日でした。

また、各部門の生産性向上やワーク・ライフ・バランスにつながる取り組み事例を募集する「グッジョブアワード」を、2019年度から毎年開催し、会社全体の生産性向上につなげています。2023年度も多くの応募があり、開発ドキュメントの自動生成や電子認証システムの導入などの取り組みが特に高い評価を得ました。さらに、「社員一人ひとりがやりがいを持って活き活きと仕事をすること」を目的として個人表彰部門を新設しました。生産性向上の取り組みの内容に加え、取り組む姿勢や、取り組む中で感じたやりがいや面白味も共有することで、全社の意識向上に役立てています。

グッジョブアワード・コアバリューアワードの合同表彰式

人的資本の価値向上への取り組み

■ キャリア支援の取り組み

「従業員満足度」の向上や「グローバルに活躍できる人財の育成」に向けて、2023年度から、「従業員満足度」の向上施策として「NKキャリアサポート」の制度を構築しました。2023年11月には、その支援策の１つである「キャリアについて学ぶ機会の提供」に向けたｅラーニングコースを公開し、2,000名以上の社員が学習を完了しました。

また、社員のキャリア支援策の整理と今後の計画を策定しました。社員のキャリアパスを整理し、自らキャリアプランを作成できるよう、社内の職種を整理した「NKお仕事図鑑」を公開しました。今後も、社員自らのキャリア形成につながるような研修や仕組みを構築し、社員が自らのキャリアについて考えるキャリア自律を支援し、社員一人ひとりがやりがいを持って業務に従事し、活き活きと働ける職場環境づくりを目指します。

NKお仕事図鑑のイメージ

■ 上級職チャレンジ研修を開始

2023年度から一般社員向けの新人事制度を導入し、仕事に期待される「役割」の大きさに応じた等級制度に変更しました。新人事制度の運用を支える取り組みの一環として、2023年度から管理職となる前の社員を対象に「上級職（管理職）チャレンジ研修」を開始しました。上級職昇格に向けて自ら能力開発ができるよう、上級職に求められる知識・スキル・マインドを理解できる内容としました。募集枠を大幅に上回る社員から応募があり、成長意欲の高さがうかがえました。また、受講後アンケートの結果も非常に満足度が高く、「上級職に求められる役割が具体的に何を意味しているか分かった」「多角的な視点で問題形成し、解決していきたい」など、能力開発に前向きなコメントが多くありました。今後も、社員の自己実現と会社の持続的な成長につなげる人財育成プログラムを提供していきます。

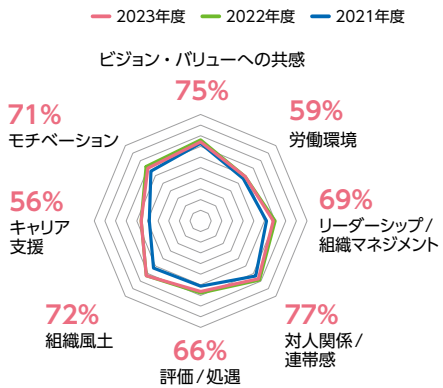
人的資本の価値向上への取り組み

社員のウェルビーイング

■ 従業員満足度調査

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。2023年度は、2021年度、2022年度に引き続き、国内の日本光電グループ全社員約4,400名を対象に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。2022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ていますが、まだ結果としては現れておらず、2023年度は８つすべてのカテゴリで2022年度とほぼ同水準となりました。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を確認できました。一方、「キャリア支援」「労働環境」に関しては、相対的に低めであることを確認しました。調査結果や社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

■ コンセプト

日本光電グループでは、経営理念の実践を通じて社会課題の解決を目指しており、そのためには、経営の基盤となる社員一人ひとりの健康が重要と考えています。また、長期ビジョンでは、「グローバルな医療課題の解決で、人と医療のより良い未来を創造する」ことを目指しています。社員一人ひとりが医療に貢献するやりがいと誇りを持ち、グローバルな医療課題に挑み続けるために、健康経営の取り組みに積極的に参画して自ら長期ビジョンを体現し、社会に示していくことで、経営理念の実践と健康文化の醸成に取り組みます。

日本光電グループ　健康経営宣言

日本光電グループでは、「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」という経営理念のもと、長期ビジョン「BEACON 2030」において「グローバルな医療課題の解決で、人と医療のより良い未来を創造する」ことを目指しています。サステナビリティの推進を通して医療課題、環境課題、社会課題の解決に取り組むためには、事業活動や価値創造の源泉となる社員一人ひとりの健康・ウェルビーイングが何よりも大切です。社員一人ひとりが医療への貢献にやりがいと誇りを持ち、人と医療のより良い未来を創造するために、健康経営の実践、そして健康文化の醸成に取り組みます。

日本光電工業株式会社
代表取締役社長執行役員
Chief Executive Officer
荻野 博一

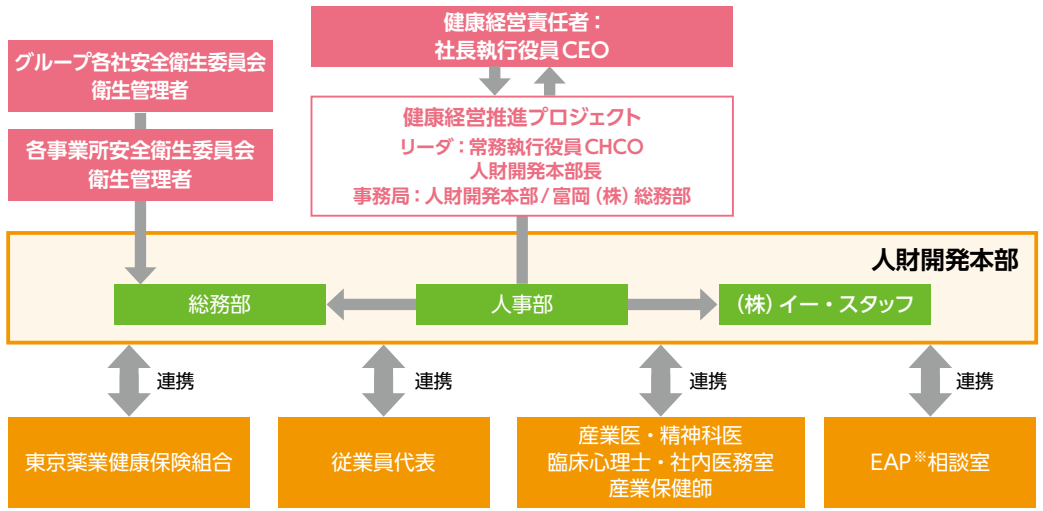
人的資本の価値向上への取り組み

■ 健康経営推進プロジェクトの設置

社員の健康を推進するため、年度目標や計画に基づいて様々な施策に取り組んでいます。施策の内容や進捗状況の報告に基づき、CEO、CHCOを中心とした健康経営推進体制を構築するとともに、2024年５月に「健康経営推進プロジェクト」を発足し、社内横断的な活動を進めています。

国内の健康経営担当部門は、産業医・保健師等の看護職やカウンセラー等の産業保健スタッフや健康保険組合と連携し、社員一人ひとりに対応したきめ細かな健康管理サービスを提供しています。また、組織横断で、生活習慣病の予防・改善、喫煙率低下、プレゼンティーイズム改善による活性度（生産性）指数の向上や健康セミナーの開催に取り組んでいます。

健康経営推進体制



※EAP（Employee Assistance Program）：従業員支援プログラム。

■ からだの健康

健康支援金の導入

国内において、定期健診制度、産業医による医務室を設置し、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。

※ 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。

禁煙推進活動の取り組み

2019年４月、東京都に事業所を置く企業で発足した「禁煙推進企業コンソーシアム」に入会し、禁煙推進活動を実施しています。2023年５月に実施した調査での社員の喫煙率は19.1％と、前回調査に比べ0.2ポイント低下しました。

禁煙推進活動は何よりも社員とその家族のためであり、また受動喫煙対策推進の要望に応えるものです。健康診断オプション検査として禁煙外来受診を会社負担とするなど、健康的な社会の実現に向けて、今後も取り組みを推進します。

健康セミナーの開催

東京薬業健康保険組合にご協力をいただき、産業保健スタッフによる社員向け「健康セミナー」を2024年3月にオンラインで開催し、133名の社員が参加しました。

健康診断データに基づく当社の傾向を専門スタッフから説明し、生活習慣等の改善につなげるとともに、健康維持に対する社員一人ひとりの意識の向上を図ることを目的に開催しました。今後も継続して「健康」をテーマに、専門スタッフによるセミナーを継続していきます。

人的資本の価値向上への取り組み

リフレッシュデーの導入

日本光電では、従前から週２日（水・金曜日）を定時退社日とし、ワーク・ライフ・バランスの向上を促進していましたが、「フレックスタイム制度」の導入を契機に、2023年１月から、より柔軟な働き方を推進させるため、定時退社日に代えて、「リフレッシュデー（就業時間前後の時間を有効活用し、心身ともにリフレッシュすることを目的とした制度）」を導入しています。

家族と過ごす時間を増やす、自己啓発を行う、運動機会をつくる、読書をする、友人と食事を取るなど、心身ともにリフレッシュし、ワーク・ライフ・バランスを意識し働くことを推奨しています。

■ こころの健康

メンタルヘルスのサポート

メンタル専門の産業医と連携のもと「ストレスマネジメント検査（ストレスチェック）」を実施し、セルフケア、ラインケアの両面からメンタルヘルス不調の早期発見・未然防止に取り組んでいます。社員が社内カウンセラー（臨床心理士）の相談を随時受けられる体制を整備しています。ストレスチェックの結果は集団分析を実施し、職場の傾向を見ながらフィードバックや研修等を行い、職場環境の改善、社員のメンタルヘルスケアに取り組んでいます。

メンタル不調者に対しては、復職時の産業医面談、リハビリ勤務制度を設け、状況に応じて産業医との定期的な面談など、継続したフォローアップを実施しています。

また、新任管理職研修・新入社員研修の一環として、セルフケアやラインケア等のメンタルヘルス教育も実施しています。

ハラスメントへの取り組み

日本光電では、病魔の克服と健康増進に先端技術で挑戦することで世界に貢献し、広く社会から信頼される倫理企業であり続けるため、「倫理企業宣言」において、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。2023年度は、16件のハラスメント相談と11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おり、2023年度もｅラーニングを継続実施し、4,188名（受講率100%）が受講しました。新任の管理職に対しても、ハラスメント研修を実施し、働きやすい職場環境の構築のため、ハラスメントの正しい理解と未然防止に努めています。

人権の尊重

人権尊重の取り組みを推進することで、持続可能な社会の実現に貢献します。

人権の尊重に関する基本的な考え方

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

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

日本光電グループ人権方針については、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。

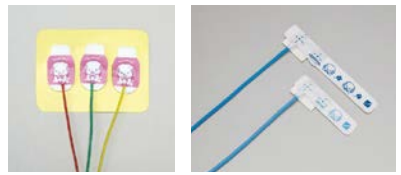
日本光電は、子どもの人権に関する国際連合やILOの諸条約※に賛同し、児童労働を認めないなど、子どもの権利を尊重しています。「日本光電グループ人権方針」には、子どもを含むすべての人の人権の尊重に関する基本的な考え方を定めています。また、「日本光電サステナブル調達基準」において、児童労働を行わないことを掲げ、お取引先様を含めたバリューチェーン全体で最低就業年齢に満たない児童労働の防止に取り組んでいます。

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向け製品
https://medical.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

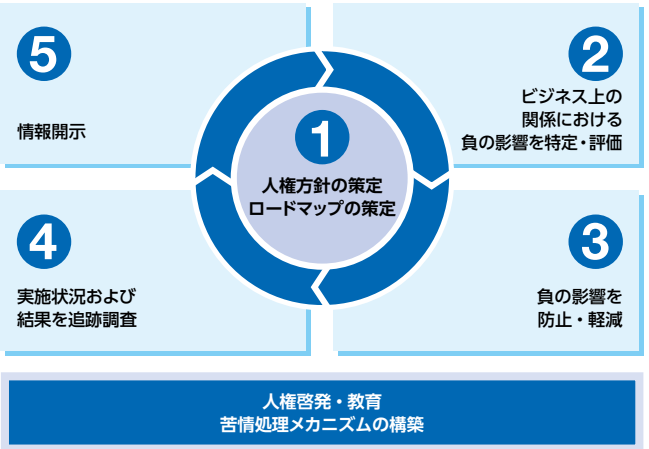
新生児蘇生モニタ ブレスキュー NRM-1300

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。2022年度は、国内外の日本光電グループ各社とお取引先様に実施した、環境、人権、品質、ガバナンスなどに関する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。
2023年度は、アンケート結果から人権リスクの高いお取引様に対して追加の実態調査や面談を通じて、今後の対策確認やリスク低減に向けた提案を行いました。また、サプライチェーンにおける人権に関する相談を受け付けるため、お取引先様・お客様向けの人権相談窓口を設置したほか、次期３ヵ年のロードマップを策定し、KPIを設定しました。

人権デューデリジェンスの全体像



■人権リスクの評価・特定

日本光電では、事業活動を通じてサステナビリティ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、社員など、すべてのステークホルダーの皆様と密接に関わっています。そのため、人権リスクとして、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、多岐にわたる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。

人権リスクの評価・特定の詳細については 、当社ウェブサイトをご覧ください。
https://www.nihonkohden.co.jp/sustainability/social/rights.html#human_rghts_impact_assessment

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ています。また、リスクの高いサプライヤーにおいては、追加の実態調査や面談を通じて、今後の対策確認やリスク低減に向けた提案を行っています。

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、基準を越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。
2023年度は、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、リスクの高いサプライヤーを特定しました。また、追加の実態調査や面談、アンケート結果のフィードバックを行うとともに、対策を協議し、リスク低減に向けてサプライヤーを支援します。
サプライヤーアンケート（2023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。2023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。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、サプライチェーンにおける人権に関する相談を受け付けるため、お取引先様・お客様向けの人権相談窓口を2023年10月に設置しました。

■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ｅラーニングによる教育を実施しています。ハラスメント教育については、2023年度は4,188名の役員・社員等が受講しました。人権研修については、2023年度は、4,105名の役員・社員等が受講し、人権リスクや人権方針について理解浸透を図り、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撤廃にも取り組んでいます。

また、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ています。

■社会的マイノリティへの配慮

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

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、その中で児童労働、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。

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、地球環境に配慮した事業活動を推進し、当社のサステナビリティスローガン「大切ないのちのために日本光電ができること」のもと、事業活動や社会貢献活動を通して、人間の命だけではなく、地球上のあらゆる“いのち”に貢献することです。

日本光電は、医療の現場で活躍する医療機器などを開発・生産し、販売・保守することを事業としていますが、事業活動を進めるうえでは、自然環境への負の影響が伴います。私は、社員一人ひとりがそのことをしっかりと認識し、あらゆる企業活動のなかで、地球環境保全と品質向上のため、責任ある行動を取ることが重要であると考えています。

古川 賢治
常務執行役員
Chief Human Capital Officer
人財開発本部長、人事部長

前中期経営計画「BEACON 2030 Phase I」では、サステナビリティ重要課題（マテリアリティ）の１つとして「脱炭素社会の実現」に取り組みました。

2023年度には、製品づくりを通じた取り組みの１つとして、製品・サービスのライフサイクル全体で環境配慮について評価し認定する「Green Product Label」認定制度をスタートしたほか、Science Based Targets（SBT）認定取得に向けて、環境パフォーマンスデータの信頼性向上を目的とした温室効果ガス排出量の第三者検証を取得しました。

2024年度から始まった新中期経営計画「BEACON 2030 Phase II」では、「カーボンニュートラルの実現」と「循環型経済の推進」をサステナビリティ重要課題（マテリアリティ）として特定し、KPIを設定しました。

今後も、地球環境に配慮した事業活動に、グループ全体で取り組みます。

JQA

発行日：2024 年 3 月 18 日
第 1811004571 号

温室効果ガス排出量検証報告書

日本光電工業株式会社 御中

1. 検証の対象
一般財団法人日本品質保証機構（以下、「当機構」という。）は、日本光電工業株式会社が作成した「2021 年度温室効果ガス排出量 算定報告書」（以下、「算定報告書」という。）に記載された 2021 年度の温室効果ガス（GHG）排出量が、同社により作成された「環境共通手順書 温室効果ガス排出量算定手順書（Scope1,2）」（以下、「算定ルール」という。）に準拠し、正確に測定、算出されていることについて第三者検証を行った。2021 年度とは、2021 年 4 月 1 日から 2022 年 3 月 31 日までの期間をいう。
検証の目的は、算定報告書を客観的に評価し、同社の 2021 年度の GHG 排出量の算定の信頼性をより高めることにある。

2. 実施した検証の概要
当機構は、「ISO14064-3」に準拠して検証を実施した。本検証業務の対象活動範囲はスコープ 1、スコープ 2（マーケット基準）のエネルギー起源 CO2 排出量である。保証水準は「限定的保証水準」、重要性の量的判断基準値は検証対象の総排出量における 5%とした。また、本検証業務の対象組織範囲は、日本光電工業株式会社の国内生産関連 5 拠点及び非生産関連 103 拠点とした。
検証では、現地検証に先立って、算定ルール等の確認のため、日本光電工業株式会社 所沢事業所にて統括検証を実施した。その後、サンプリングにより日本光電工業株式会社 総合技術開発センタ、日本光電工業株式会社 南関東支店横浜事業所、日本光電富岡株式会社 富岡生産センタ、日本光電富岡株式会社 川本生産センタの 4 拠点にて現地検証を実施した。現地検証では、各拠点における算定対象範囲の確認、排出源及びモニタリングポイントの確認、算定・集計体制の確認、排出量データについて根拠資料との突き合わせを行った。なお、現地検証の対象とした拠点の決定は日本光電工業株式会社が行った。

3. 検証の結論
検証の対象とした、算定報告書の 2021 年度の GHG 排出量において、算定ルールに準拠せず、正確に算定されていない事項は発見されなかった。

4. 留意事項
算定報告書の作成責任は日本光電工業株式会社にあり、GHG 排出量の検証の結論に関する責任は当機構にある。日本光電工業株式会社と当機構との間には、特定の利害関係はない。

東京都千代田区神田須田町一丁目 25 番地
一般財団法人日本品質保証機構
理 事　浅 田 純 男

一般財団法人日本品質保証機構による
温室効果ガス排出量検証報告書

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：2024年4月1日

日本光電では、2050年度、2030年度、2024年度に達成を目指す環境目標を設定し、2050年カーボンニュートラル実現に向けた温室効果ガス排出量削減、環境負荷低減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うえで目標を設定し、達成する。
- 事業・企業活動に関連する生物多様性への評価を行い、生物多様性の保全と持続可能な利用に配慮した取り組みを推進する。

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

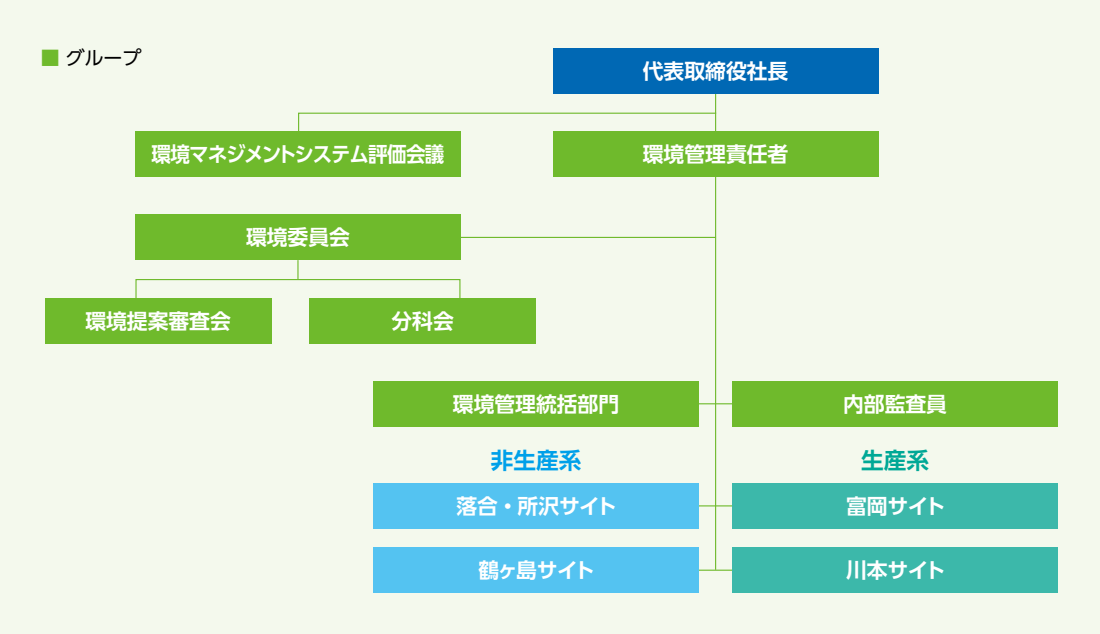
2024年度 環境目標

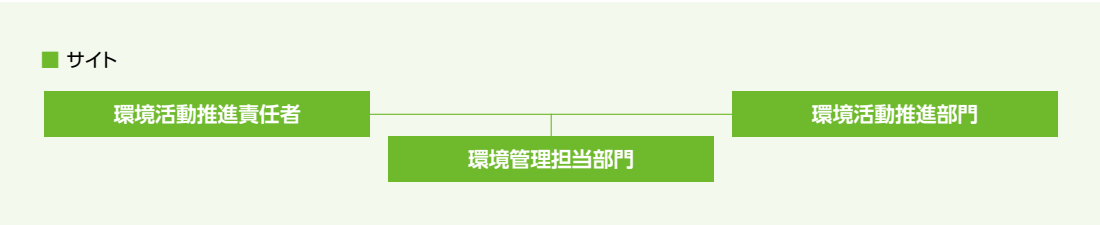
1. **業務効率向上による生産性向上と環境負荷低減**
   サイトおよび部門の業務に即し、個々に具体的な目標値を設定して生産性を向上することでライフサイクル（Scope1, 2, 3※2）におけるエネルギー使用量、CO_2排出量、廃棄物排出量等の環境負荷を低減する。
2. **事業活動の中で環境負荷低減の推進と汚染の予防**
   2-1. 環境配慮型製品の開発を推進し、全ての新規開発製品において製品アセスメント計画・評価表に基づく目標を達成する。
   2-2. 不良率を低減し、生産プロセスにおけるCO_2排出量を削減する。
   （目標値は富岡サイト、川本サイト環境目標に基づく）
   2-3. 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**
   売上増、生産増による増加および原油換算、CO_2排出係数変更による減少を考慮し、エネルギー使用量原単位は前年度比12.3%改善、CO_2排出量原単位は前年度比12.5%改善する。
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2.3%増以内、原単位は前年度0.1%増以内、リサイクル率は95.1%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。

グリーン調達の詳細については、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	2023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　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。	◎	2-1　環境データ管理システム導入にあわせてScope3算定基準を確定し、目標を達成しました。 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　富岡サイト、川本サイトで不良率を低減し、目標を達成しました。 2-4　富岡サイトでは生産量に連動して水使用量の維持管理を行い、目標を達成しました。
3. 事業活動の中で脱炭素社会実現に向けたエネルギー使用量、CO_2排出量の継続的低減	3-1　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。	◎	3-1　エネルギー使用量原単位は前年度比7.5%削減、CO_2排出量原単位は前年度比11.7%削減と目標を達成しました。各事業所における空調や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するとともに、再生可能エネルギーの利用、賃借ビルにおける太陽光発電による電力の供給開始などを進め、CO_2排出量を削減しました。 3-2　環境データ管理システムの構築を完了し、運用を開始しました。また、2021年度の国内におけるScope1，2のデータについて、第三者検証を完了しました。
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。 廃棄物集計方法の見直しに伴い、廃棄物総排出量は前年度比20.1%増以内、原単位は前年度比12.0%増以内、リサイクル率は95.1%以上とする。 ※ 2024年2月に、廃棄物管理の精度向上のため、廃棄物集計方法を自社での測定から廃棄物処理法に基づく公的な測定に見直しました。このため、期初の目標「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。」から、目標を見直しました。	◎	廃棄物集計方法の見直しに伴い、廃棄物総排出量は前年度比では増加しましたが、集計方法の見直しを考慮した目標比では、廃棄物総排出量は6.3%削減、原単位では6.5%削減し、リサイクル率は95.5%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、前中期経営計画「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する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、新中期経営計画「BEACON 2030 Phase II」のサステナビリティ重要課題（マテリアリティ）に掲げる「カーボンニュートラルの実現」「循環型経済の推進」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。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。
また、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、マテリアリティ・KPI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。

「1.5℃ /2℃シナリオ」「4℃シナリオ」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_strategy

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、**全社的リスク管理体制の構築のページ**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。

財務影響評価

指標と目標

前中期経営計画「BEACON 2030 Phase I」では、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として設定し、取り組んできました。

CO_2排出量の削減に向けては、「2023年度に売上高原単位にて2020年度比15.2％削減（ISO 14001認証範囲内のScope1,2）」に取り組み、2020年度比で売上高原単位は45.8％削減、総量は39.8％削減し、目標を達成しました。

省エネルギー設備への更新、生産設備の運用変更、従業員への啓発など、各事業所で効率的なエネルギーの利用に取り組むとともに、高圧電力契約を締結している主要事業所においては、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。2023年度は国内の約46％で再生可能エネルギーを利用しており、2030年までにすべての国内事業所において、100％再生可能エネルギーへの切り替えを目指しています。

事業所の水害リスクへの対策、エネルギー効率の改善に向けては、2023年度は国内５拠点の事業所移転を実施しました。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ています。

事業活動を通じた社会貢献としては、省エネルギー、小型・軽量化など地球環境に配慮した製品開発に取り組んでおり、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。2023年度は、環境配慮型製品の売上比率20.1％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取り組みましたが、2020年度以降、新型コロナウイルスの感染拡大に伴う需要増加や半導体の需給ひっ迫に対応するため、部品や製品の在庫を積み増したことから2020年度比で10％増加する結果となりました。

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

		2021年度	2022年度	2023年度
温暖化防止	Scope1 (t-CO_2)	4,817	4,539	4,250
	Scope2 (t-CO_2)	5,354	4,828	3,644
	温室効果ガス排出量 (t-CO_2)	10,171	9,367	7,894
省エネルギー	総エネルギー投入量 (GJ)	250,596	240,393	214,220
廃棄物削減	廃棄物等総排出量 (t)	759.4	732.5	824.2
	事業所内でのリサイクル率 (%)	97.3	97.4	95.5
環境配慮型製品	環境配慮型製品の新規登録 (件)	4	4	1

「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。
2021年度のScope1,2は第三者検証を受けています。検証に伴い、2021年度のScope1,2、総エネルギー投入量の数値を、前年のレポートから修正しています。
「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。

取水量 (㎥)	2021年度	2022年度	2023年度
地方自治体の水道水	60,858	62,657	62,545
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	60,858	62,657	62,545
排水量 (㎥)	**2021年度**	**2022年度**	**2023年度**
下水道	37,265	39,738	44,433
河川	9,007	8,186	8,085
その他 (地表面への散水)	0	0	0
合計	46,272	47,923	52,518

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

環境配慮型製品の充実

日本光電では、事業活動を通じた社会貢献の取り組みの1つとして、地球環境に配慮した環境配慮型製品の開発に取り組み、提供をしています。

「Green Product Label（グリーンプロダクトラベル）」認定制度

2024年３月からは、環境に配慮した製品作りの取り組みを強化し、製品・サービスのライフサイクル全体で環境配慮について評価するよう基準を見直すとともに、基準を満たす製品・サービスについて、国際規格　タイプⅡ ISO 14021に準拠した自己宣言ラベル「Green Product Label（グリーンプロダクトラベル）」として認定する取り組みを始めました。「Green Product Label」は、当社の製品・サービスに対してLCA※や環境アセスメントを実施し、審査・承認プロセスを経て、従来の製品・サービスと比較してCO_2排出量等の環境負荷低減への貢献度別に４段階の評価ランクに分けて認定しています。

※ LCA：Life Cycle Assessment。原材料の採取から製造、製品使用、廃棄まで、製品・サービスの一連の流れにおける環境負荷を定量的に評価する手法。

Green Product Labelの評価ランクについて

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_product.html

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13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分かりました。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	米国、メキシコ（4拠点）
欧州	スペイン（1拠点）
アジア州 他	インド、アラブ首長国連邦、中国、ケニア（8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（株）における取水量が全体の38％を占めています。日本光電富岡（株）では、富岡サイト全体での水使用量の予測値を立て、年間の環境目標として設定するとともに、取水量と排水量を把握し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。

水資源保護活動チームの取り組み

日本光電は、「循環型経済の推進」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、「水使用量・水循環利用量」をKPIとして、取り組みを強化しています。
この課題解決に向け、日本光電富岡（株）は、国内外の試薬製造プラントと富岡生産センタにおいて、それぞれ水資源対策に取り組みました。

国内外の試薬工場での対策

日本光電は、富岡に加え、上海（中国）、フィレンツェ（イタリア）、スーラト（インド）、ドバイ（アラブ首長国連邦）でも試薬を製造しています。試薬の品質レベルを維持するために、精製水製造段階とパイプラインの試薬洗浄段階において大量の水を必要とします。国内外の各プラント設備の仕様と設備規模によって水使用量と排水量も異なります。そのため数回にわたってプラントごとに水道水の取水段階から精製、RO濃縮※、出荷、プラント内のライン洗浄、排水までの各段階の水使用量と、取水量に占める試薬出荷量と排水量の比率を調査しました。
続いて、各プラント設備の洗浄に使用される精製水の適切な使用量を特定するため、各プラントにおける洗浄手順を明確にしました。使用量と洗浄手順をそれぞれ比較検証することで、各プラントの削減目標値（KPI）の検討を進めています。

※ RO濃縮（Reverse Osmosis）：RO膜を使用して水から不純物を除去し、残留物の濃度を高めること。

水資源の保全

■ドバイ試薬工場でのRO膜※交換

ドバイと富岡の生産担当者が複数回のディスカッションを重ねて検証を進めることで、ドバイ試薬工場では、精製水製造のための水使用量の比率が20%増加していることが判明したことから、RO膜※を交換しました。使用量の調査を継続したことで、結果としてRO膜の適切な交換時期の設定が可能となりました。

■インド試薬工場での洗浄手順の見直し

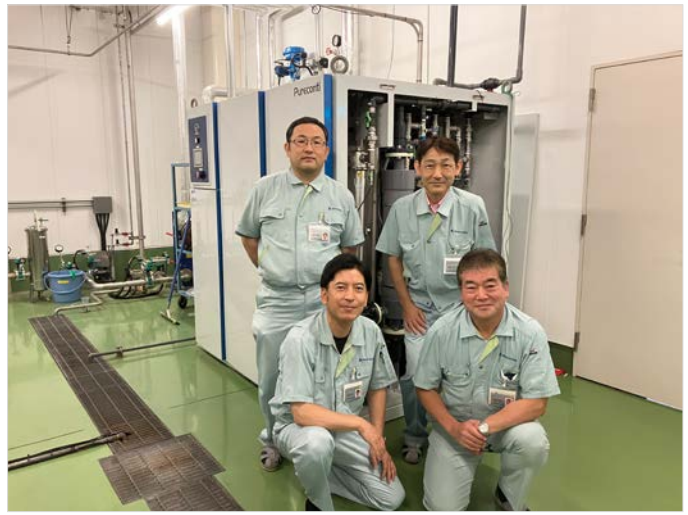
インド試薬工場での生産量の増加に伴い、インドと富岡の生産担当者、開発担当者が協力して洗浄手順を見直しました。この見直しにより、試薬の品質レベルを維持しつつ、取水量に対する排水量比率を4.6%下げることで水使用量を削減し、水資源の有効利用に貢献しました。この取り組みは、品質レベルを維持した生産効率と、環境保護の両方を実現するための重要な一歩となりました。

■パートナー企業との連携

富岡試薬工場では、プラントの取水量、排水量の視覚化をさらに一歩前進させ、パートナー企業と連携した水資源対策を進めています。RO水を効率よく精製するための対策を進めたことで、精製水製造のための水使用量を約10%削減することができました。

各国でプラント設備は異なりますが、各プラントの水使用量の比較検証を継続する中で、富岡試薬工場での水使用量削減の成功事例を海外の各試薬工場に展開することを今後も検討していきます。

※ RO (Reverse Osmosis) 膜：逆浸透膜。0.001～0.002ミクロンの超微細孔のフィルター。RO膜処理した水がRO水。



富岡 試薬工場の対策メンバ

水資源の保全

富岡生産センタの対策

富岡生産センタ全体で水の使用量と排出量を削減するため、チームで取り組みを継続してきました。

まず、取水量と排水量を継続調査することで、老朽化した給水管の切り替えを行い、漏水対策を行いました。

また、社員数の多い富岡生産センタでは、2022年度から一部のトイレで雨水を洗浄水として利用することを検討してきました。トイレで使用する上水量を計測し、雨水タンクを新たに設置した場合のコストを計算しました。既存の設備に追加して、新たに雨水タンクと送水パイプ等を設置した費用と年間維持費が予算計画を大幅に上回る結果となったため、この雨水タンク設置の投資案を見送りましたが、これらの検討内容は社内で情報共有し、水使用削減のためにできることを考える良いきっかけとなりました。2024年７月から新たに着工した新鶴ヶ島工場では、トイレの雨水利用を設計計画に含めています。

さらに水使用量を削減するため、節水効果のあるトイレットペーパーを特定するために、９種類のトイレットペーパーを２ヵ月に渡って比較検証しました。その結果、配管詰まりが起きず、水削減効果が得られるトイレットペーパーに切り替えたことで、現在では、約30m^3/月の節水効果を実現しました。

引き続き、事業活動を通じた環境課題の解決に向け、取り組みを一層推進していきます。

富岡生産センタの対策メンバ

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。利益の配分につきましては、健全な財務基盤を確保した上で、将来の企業成長に向けた投資と株主還元の充実を図ることを基本方針としています。優先順位については、ⅰ）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、ⅱ）株主還元としています。株主還元については、業績の伸長に応じて安定的な増配を行うとともに、自己株式の取得は、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、機動的に実施します。なお、株主還元の指標・目標は、「連結配当性向30％以上」から「連結総還元性向35％以上」に見直しました。

2023年度につきましては、61円の年間配当金とし、2024年２月に実施した11億２千３百万円の自己株取得を含む連結総還元性向は36.7％となりました。

2024年度は、７月１日を効力発生日として、普通株式１株につき２株の株式分割を行い、7月19日に自己株式550万株を消却しました。また、2024年８月から2025年３月の間で、取得価額100億円を上限とする自己株式の取得を実施する予定です。

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分かりやすく開示し、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。2024年６月開催の株主総会では、オートショックAEDやホームAED、自動心臓マッサージ装置、医用テレメータ、全静脈麻酔支援シリンジポンプ制御ソフトウェアをご紹介しました。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）とオンライン・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。2024年５月の決算説明会・中期経営計画説明会は、対面・オンラインのハイブリッド形式で行いました。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。また、2024年３月には、当社初のサステナビリティ説明会をハイブリッド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。2023年度は、対面で１回、オンライン形式で２回開催しました。また、当社ウェブサイトのリニューアルを実施しました。
2024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
日経茅場町カンファレンスルーム
での会社説明会

オンライン会社説明会（大和インベスター・リレーションズで配信）

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。

- 当社製品を使っていて応援したいと思った。より一層の医療への貢献を期待している。
- 将来を見据えた研究開発に注力してほしい。
- 収益確保、安定配当に期待したい。
- 環境に優しい企業を目指してほしい。
- 株主通信は事業内容が簡潔にまとまっていて分かりやすい。

■ 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

2023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330社（うち株主約150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、2024年度からスタートした新中期経営計画の方向性など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。

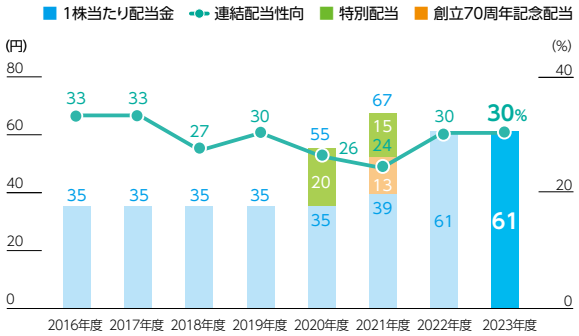
社内へのフィードバック

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・経営執行役員・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

(2024年3月期実績)

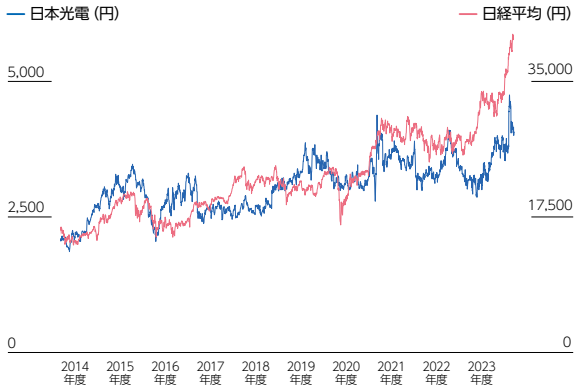
- 機関投資家・証券会社アナリストとのミーティング
  延べ約330社（うち、株主150社）
- 株主通信アンケート回答数（ハガキ・WEB）
  440名
- 個人投資家向け会社説明会（全3回）
  ライブ視聴 **約640名**、会場参加 **約45名**、
  アーカイブ視聴 延べ **約2,300名**
- 個人投資家向け「動画で知る 日本光電」シリーズ
  延べ **約1,650回再生**

大株主 (2024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）	12,606	15.02
CGML PB CLIENT ACCOUNT/COLLATERAL	4,371	5.21
株式会社埼玉りそな銀行	4,178	4.98
株式会社日本カストディ銀行（信託口）	3,753	4.47
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	2,867	3.41
ジェーピー モルガン チェース バンク 380055	2,551	3.04
ジェーピー モルガン チェース バンク 385151	2,324	2.77
GOVERNMENT OF NORWAY	1,842	2.19
ステート ストリート バンク アンド トラスト カンパニー 505103	1,750	2.08
RBC IST 15 PCT NON LENDING ACCOUNT - CLIENT ACCOUNT	1,382	1.64

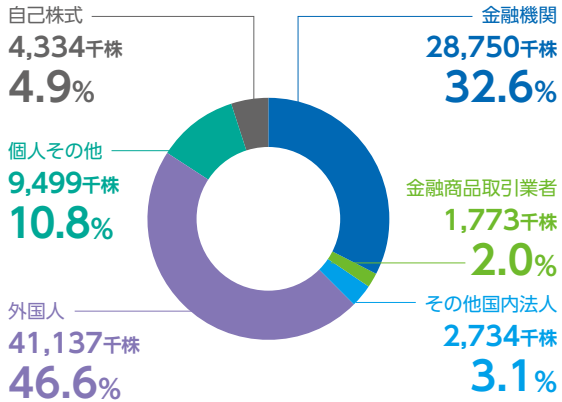
※ 当社は、自己株式4,334千株を保有していますが、上記の大株主からは除いています。また、持株比率は、自己株式を控除して計算しています。

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 (2024年3月31日現在)



TOPICS

日本光電は、2023年12月、日興アイ・アール株式会社による「2023年度全上場企業ホームページ充実度ランキング」の総合部門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3,970社のホームページについて、「分かりやすさ」「使いやすさ」「情報の多さ」の３つの視点で設定した164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分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 2023 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３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３年連続で選定されました。

■ MSCI日本株ESGセレクト・リーダーズ指数※2

2024 CONSTITUENT MSCI日本株 ESGセレクト・リーダーズ指数

「MSCI日本株ESGセレクト・リーダーズ指数」は、MSCIが開発したインデックスの1つで、環境、社会、ガバナンス（ESG）評価に優れた企業で構成される、ESG総合型指数です。日本光電は、「MSCI日本株ESGセレクト・リーダーズ指数」の構成銘柄に、2024年に選定されました。

■ MSCI日本株女性活躍指数（WIN）※2

2024 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５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、2024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、2024年2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」の分野で「B」評価、「水セキュリティ」の分野で「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。

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（Chief Administrative Officer）メッセージ

前中期経営計画を振り返って

前中期経営計画「BEACON 2030 Phase I」は、最終年度の2023年度において、北米や中国など海外での実質売上の未達、在庫評価減の増加による原価率の上昇、人員増や賃上げ、インフレによる販管費の増加により、営業利益が195億円、営業利益率が8.8%、ROEが9.8%となり、目標の営業利益200億円、営業利益率10.2%、ROE10%に届かない結果となりました。また、部品・製品在庫の増加で、キャッシュ・コンバージョン・サイクルが232日となり、目標の190日への短縮が未達となりました。結果として、特に北米市場での売上成長と全社の収益性の改善が財務面での今後の課題として残りました。

長谷川 正
専務執行役員
Chief Administrative Officer
経営管理本部長
コンプライアンス担当役員

新中期経営計画における取り組み

新中期経営計画「BEACON 2030 Phase II」では前中期経営計画で残った課題をもとに、3つの指標と6つの重要施策を設定しました。「成長性」においては売上高CAGR 5%、「収益性」においては営業利益率15%、「資本効率性」においてはROE12%を目指します。これらの目標を達成するために、以下の「全社収益改革の実行」「日本光電版ROICの導入」「キャッシュ・コンバージョン・サイクルの短縮」を含む6つの重要施策を推進します。

1. 全社収益改革の実行

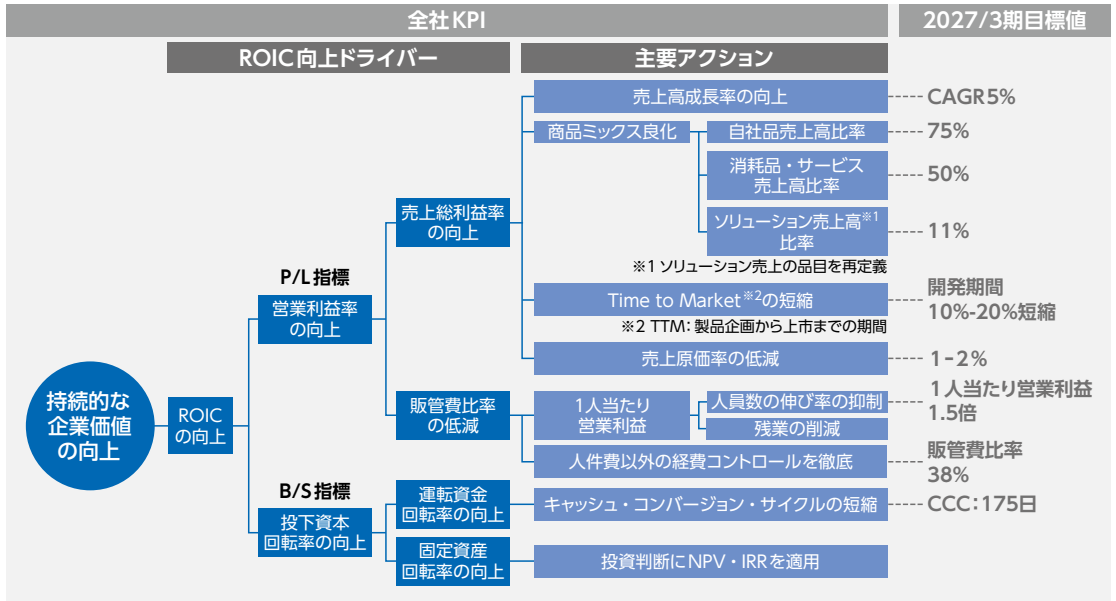
全社収益改革の実行では、商品ミックスで約＋2%、生産性向上で約＋2%、サプライチェーンで約＋1%の営業利益率改善を目指します。商品ミックスの改善では、価格政策の見直しや製品ラインアップの整理を通じて粗利率を向上させます。生産性向上では、AIなどの技術を活用して業務効率を大幅に改善し、業務時間の削減を人員計画に反映し人員増を抑制します。また、サプライチェーンでは、サプライヤーとの価格交渉を高度化し、バリューエンジニアリングを強化することで原価低減に取り組みます。

経理担当取締役（Chief Administrative Officer）メッセージ

2. 日本光電版ROICの導入

資本コストを意識した経営を実現するために、日本光電版ROIC（Return on Invested Capital）の導入を開始します。これまでの損益計算書（P/L）における収益性の改善に加えて、バランスシート（B/S）上での資本の効率性を高めることを目指し、個社単位のROICを導入し、全社に浸透させます。Phase Ⅱは成長投資を重視する段階であり、運転資本の改善、投資判断基準に沿った投資の選択と進捗の管理、そして株主の皆様への還元を充実させることで、ROIC12%とROE12%の目標達成を目指します。

日本光電版ROICの浸透にあたり、個社別・部門別のKPIを設定予定



3. キャッシュ・コンバージョン・サイクルの短縮

キャッシュ・コンバージョン・サイクル（CCC）の短縮に向けて、本年４月に新設した生産本部を中心に、在庫管理の強化を進めることで、中期経営計画の期間内にCCCを232日から175日に短縮することを目指します。さらに、その先の中期的な目標としては150日までの短縮を目指しています。

資本政策の方針

当社の資本政策では、株主の皆様への利益還元を経営の最重要課題の１つとして位置付けています。利益の配分に際しては、健全な財務基盤を維持しつつ、将来の成長に資する投資と株主の皆様への還元の充実を図ることを基本方針としています。具体的な優先順位としては、まず(i)研究開発、設備投資、M&Aや提携、人財育成などの成長投資を行い、次に(ii)株主の皆様への株主還元を行います。株主還元の指標・目標は従来の「連結配当性向30%以上」から「連結総還元性向35%以上」に見直しました。業績の伸長に応じて、安定的な増配を行い、自己株式の取得については、事業展開や投資計画、内部留保の状況、株価の推移等を総合的に考慮して機動的に実施します。この方針に従い、2024年５月に自己株式取得100億円（取得期間：2024年８月５日～2025年３月31日）の決定を公表しました。

経理担当取締役（Chief Administrative Officer）メッセージ

株式報酬制度の導入

中期経営計画の目標達成に向けて、報酬ガバナンスを強化し、企業価値をさらに向上させるためのインセンティブを付与することを目的として、2024年度から、新しい業績連動型の株式報酬制度を開始します。この制度は、当社取締役（監査等委員である取締役および社外取締役を除く）と経営執行役員・執行役員を対象にしています。株式の割当ては、中期経営計画「BEACON 2030 Phase II」の財務目標である連結営業利益率、連結ROE（自己資本利益率）、相対TSR（株主総利回り）に基づいて決定します。目標達成度に応じて株式を給付することで、株主の皆様との企業価値の共有を図り、株価の上昇に対する貢献意欲を高めていきます。

キャッシュアロケーション方針

当社は、今回初めてキャッシュ・アロケーション方針を公表しました。次の３年間では、営業キャッシュ・フローは合計で800億円以上を見込んでいます。成長投資には、M&Aを含め、300億円以上を計画しています。これには、DHSなど既存事業と相乗効果のある分野への投資加速を含んでいます。設備投資には約250億円を計画しており、埼玉県鶴ヶ島市に新工場を建設するとともに、PLM/MESシステムの導入を通じて企業のデジタル変革（コーポレートDX）を進めます。株主の皆様への還元には280億円以上を予定しており、投資計画の進捗状況に応じて、さらなる株主還元の可能性も検討します。

レジリエンス＆サステナビリティ

Phase Ⅰにおいては、計画時に予想していなかった多くの事象が起こりました。新型コロナウイルスの感染再拡大、半導体などの電子部品の供給ひっ迫、原材料の高騰、ロシア・ウクライナ紛争、そして米国・中国における市場環境の変化などです。これらの前例のない状況に直面し、私たちは環境の変化に迅速かつ適切に対応し、医療機器の安定供給体制を確保できる強固な財務基盤の必要性、つまり財務のレジリエンスを高めることの重要性を再認識しました。

Phase Ⅱでは、レジリエンスを確保した上で、将来の成長に向けて積極的な投資を行い、同時に株主の皆様への利益還元を最重要政策として位置づけ、これらを最適なバランスで進めていきます。サステナビリティ経営を通じて企業価値を高めることを目指します。すべてのステークホルダーのご期待にお応えするため、役員・社員等が一丸となって全力で取り組みますので、引き続きご支援をお願いいたします。

財務・非財務ハイライト

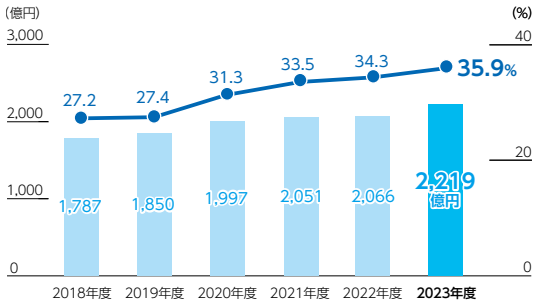
長期ビジョン	2010年4月～2020年3月 The CHANGE 2020									2021年4月～2030年3月 BEACON 2030		
中期経営計画	2010年4月 SPEED UP Ⅲ	2013年4月 Strong Growth 2017				2017年4月 TRANSFORM 2020				2021年4月～2024年3月 BEACON 2030 Phase I		

年度	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
経営実績												
売上高（百万円）	132,538	153,194	160,803	165,522	166,285	174,249	178,799	185,007	199,727	205,129	206,603	221,986
営業利益（百万円）	13,484	17,547	15,921	16,438	13,585	14,517	15,044	15,503	27,094	30,992	21,120	19,591
親会社株主に帰属する当期純利益（百万円）※1	9,151	12,346	11,142	10,516	9,149	9,154	11,191	9,854	18,243	23,435	17,110	17,026
財政状況												
流動資産（百万円）※2	95,181	106,515	118,389	112,929	119,235	120,687	132,211	129,020	156,140	171,875	172,500	184,333
流動負債（百万円）※2	39,028	41,248	45,654	42,901	45,006	44,601	48,346	40,319	50,608	50,804	46,568	49,901
総資産（百万円）※2	116,800	130,917	146,755	144,270	152,806	157,910	169,717	167,786	193,030	210,201	216,728	233,233
純資産（百万円）	76,256	88,512	99,304	97,671	103,887	109,355	116,087	121,774	138,986	156,381	167,604	181,082
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）	13,189	9,383	12,505	10,765	11,356	10,843	9,819	9,217	13,945	25,699	△2,513	15,607
投資活動によるキャッシュ・フロー（百万円）	△6,959	△4,421	△4,689	△7,802	△6,344	△3,346	△3,258	△4,607	△2,946	△4,303	△7,647	△5,208
フリーキャッシュ・フロー（百万円）	6,229	4,962	7,815	2,962	5,011	7,497	6,561	4,609	10,999	21,396	△10,161	10,398
財務活動によるキャッシュ・フロー（百万円）	△1,174	△3,436	△3,267	△9,488	△3,517	△4,628	△3,074	△3,054	△3,007	△7,300	△7,485	△6,968
現金及び現金同等物（百万円）	26,683	28,808	34,113	27,283	28,560	31,285	34,697	35,913	44,356	60,095	43,988	49,877
1株当たり情報												
当期純利益（円）※3	208.31	281.03	126.83	120.12	106.81	106.92	131.43	115.72	214.21	276.51	203.28	202.45
配当金（円）※4	52.0	70.0	70.0	35.0	35.0	35.0	35.0	35.0	55.0	67.0	61.0	61.0
その他												
研究開発費（百万円）	6,424	7,108	5,745	5,910	6,466	7,226	7,243	6,731	6,357	5,711	6,200	6,996
従業員数（名）	4,360	4,495	4,616	4,776	4,934	5,031	5,169	5,357	5,531	5,639	5,751	5,891
期末発行済株式数（千株）※5	45,765	45,765	45,765	89,730	89,730	89,730	88,730	88,730	88,730	88,730	88,230	88,230
期末株価（円）※6	3,280	4,115	3,275	2,798	2,489	2,961	3,290	4,060	3,230	2,951	3,590	4,004
PBR（株価純資産倍率）（倍）	1.89	2.04	2.90	2.45	2.05	2.31	2.41	2.84	1.98	1.59	1.80	1.86
経営指標												
ROE（%）	12.7	15.0	11.9	10.7	9.1	8.6	9.9	8.3	14.0	15.9	10.6	9.8
売上高営業利益率（%）	10.2	11.5	9.9	9.9	8.2	8.3	8.4	8.4	13.6	15.1	10.2	8.8
配当性向（%）	25.0	24.9	27.6	29.1	32.8	32.7	26.6	30.2	25.7	24.2	30.0	30.1

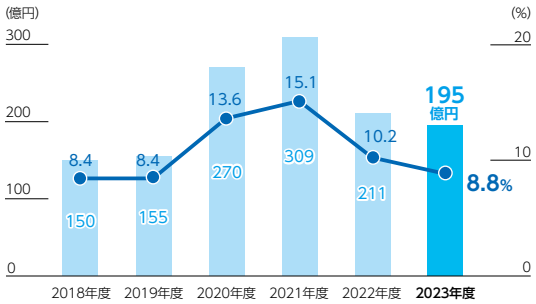
※1 2014年度以前の数値は、当期純利益の数値です。
※2「『税効果会計に係る会計基準』の一部改正」（企業会計基準第28号2018年2月16日）等を2018年度の期首から適用しており、2017年度の数値も遡及適用した数値で表示しています。
※3 2015年4月1日付で1株を2株に株式分割を行っています。そのため、2014年度の期首に株式分割が行われたと仮定して1株当たり当期純利益を算定しています。
※4 2015年4月1日付で1株を2株に株式分割を行っています。2014年度以前は、当該株式分割前の株数に対する1株当たり配当金です。
※5 2015年4月1日付で1株を2株に株式分割を行っています。
※6 2014年度の株価は、株式分割による権利落ち後の株価です。

財務・非財務ハイライト

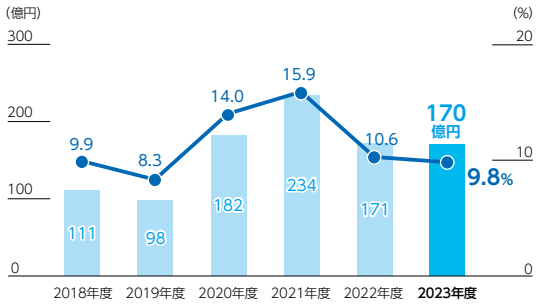
売上高 / 海外売上高比率



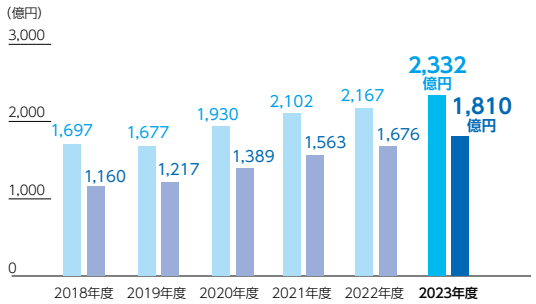
営業利益 / 営業利益率



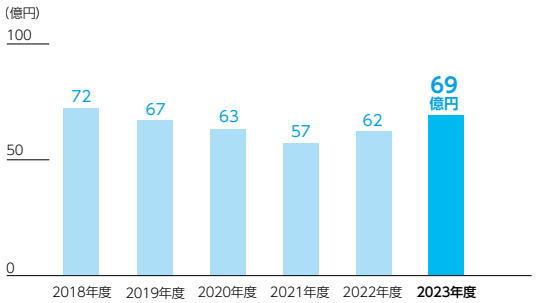
親会社株主に帰属する当期純利益 / ROE



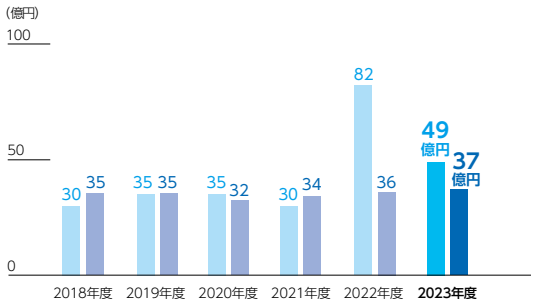
総資産 / 純資産



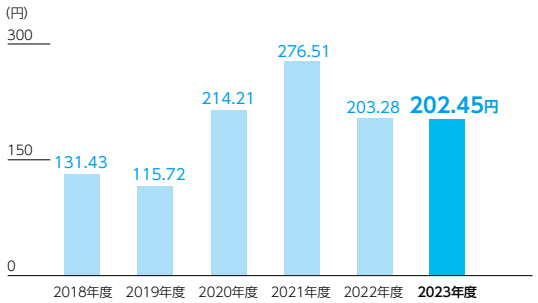
研究開発費



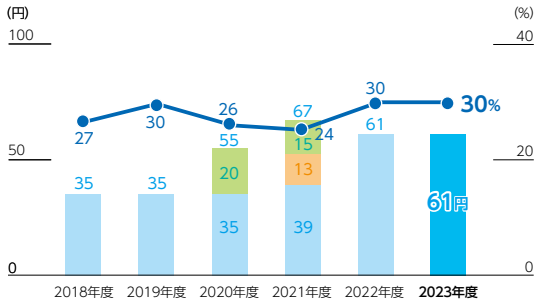
設備投資 / 減価償却費



1株当たり当期純利益

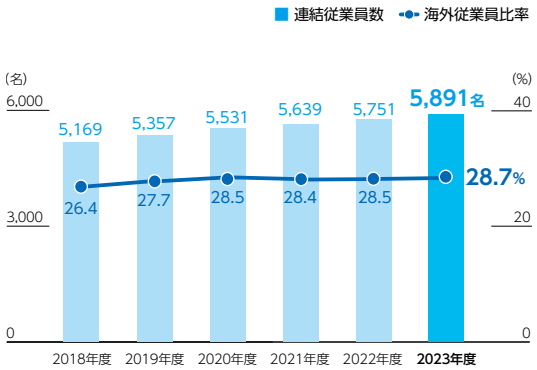


1株当たり配当金 / 連結配当性向

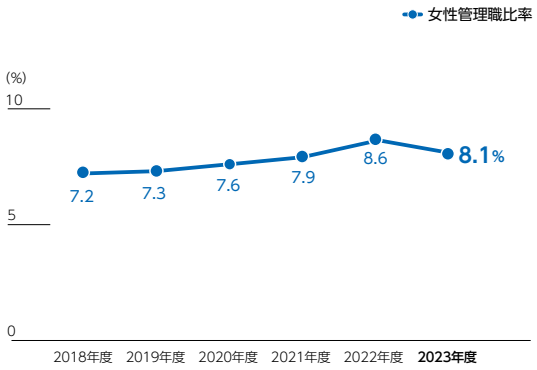


財務・非財務ハイライト

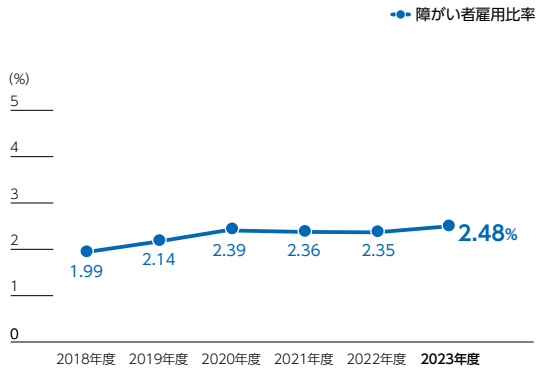
連結従業員数／海外従業員比率



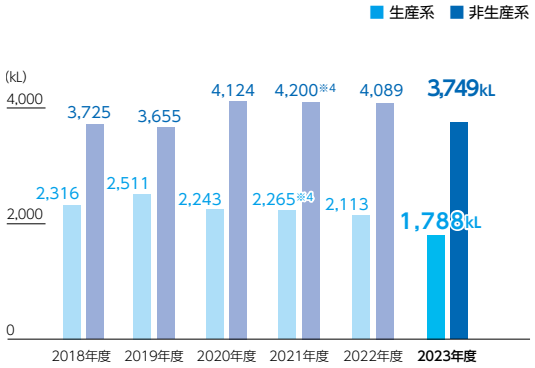
女性管理職比率※1



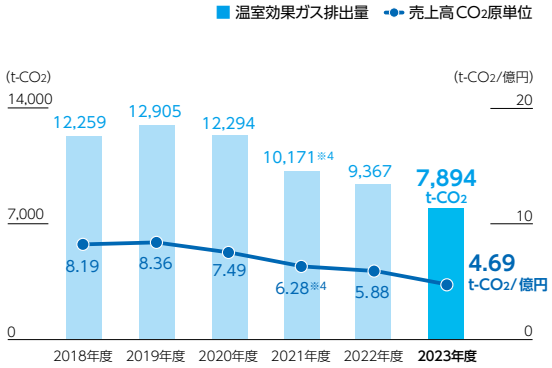
障がい者雇用比率※1



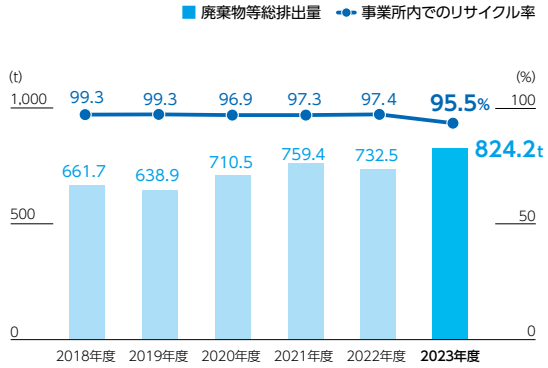
総エネルギー投入量（原油換算）※2



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。
※4 第三者検証に伴い、前年のレポートから数値を修正しました。

事業報告

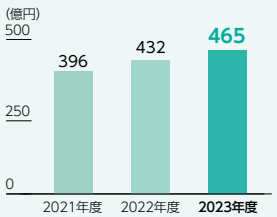
商品群別の概況（連結）

生体計測機器

売上高 465億円　前年度比 7.5%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（記録紙、電極、電極カテーテルなど）、保守サービスなど

脳波計
EEG-1260



国内 診断情報システム、脳神経系群が二桁成長となりました。心臓カテーテル検査装置群も好調に推移し、心電計群も堅調でした。

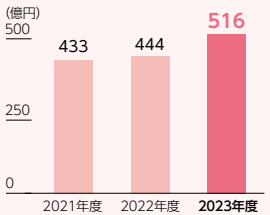
海外 心電計群はアジア州他、欧州で減収となった一方、脳神経系群が欧州、アジア州他で好調に推移しました。

治療機器

売上高 516億円　前年度比 16.2%増

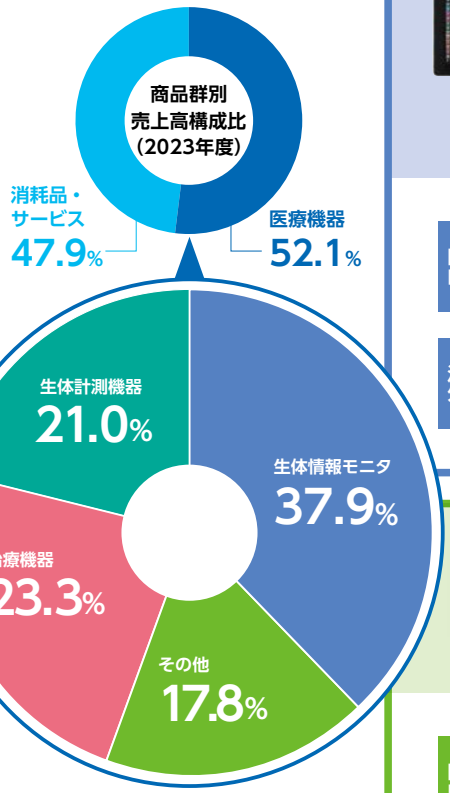
除細動器、AED、人工呼吸器、心臓ペースメーカ、麻酔器、人工内耳、関連の消耗品（電極パッド、バッテリ、アブレーションカテーテルなど）、保守サービスなど

自動体外式除細動器
AED-3250



国内 ペースメーカ・ICD、アブレーションカテーテル、除細動器が好調に推移し、AEDも堅調でした。

海外 デフィブテック LLCのAED、マスク型人工呼吸器が大幅増収となりました。

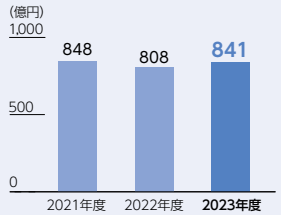


生体情報モニタ

売上高 841億円　前年度比 4.1%増

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（電極、センサなど）、保守サービスなど

セントラルモニタ
CNS-2101



国内 臨床情報システムが大幅増収となり、センサ類など消耗品も堅調に推移しました。送信機、ベッドサイドモニタは前年度実績を下回りました。

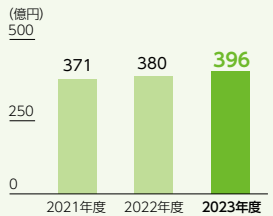
海外 中南米で大口商談の受注もあり大幅増収となりました。欧州、アジア州他では現地通貨ベースでは減収となり、北米も前年度実績を下回りました。

その他

売上高 396億円　前年度比 4.3%増

血球計数器、臨床化学分析装置、超音波診断装置、消耗品（試薬、衛生用品など）、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・試薬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 アジア州他で検体検査装置・試薬が好調に推移しました。

財政状態および経営成績の分析

事業環境

2023年度は、欧米での金融引き締めや地政学リスクの高まりもあり、景気の先行きは不透明な状況で推移しました。国内では、各都道府県において医療提供体制の見直しが進められるとともに、本年４月に施行された「医師の働き方改革」に向けたタスクシフトや業務の効率化が推進されました。医療機器業界においても、各企業は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、欧米における看護師不足や物価上昇、中国における景気減速や反腐敗運動の影響がある中、先進国、新興国ともに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

2023年度は、当年度を最終とする３ヵ年中期経営計画「BEACON 2030 Phase I」を推進し、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、当社初となる全静脈麻酔支援シリンジポンプ制御ソフトウェアを国内市場に投入するとともに、北米で開発した在宅睡眠記録装置や次世代自動心臓マッサージ装置、上海で開発した普及タイプのベッドサイドモニタを発売しました。さらに、昨年４月に米国子会社を再編し、本年１月に持株会社体制への移行を完了するなど、海外事業の基盤強化を図りました。これらの結果、当年度の売上高は前年度比7.4％増の2,219億円となりました。

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た結果、すべての市場、すべての商品群で売上を伸ばすことができました。市場別には、ITシステム商談が売上をけん引し、官公立病院、私立病院市場が好調に推移しました。診療所市場も好調だったほか、大学市場も堅調に推移しました。商品別には、生体計測機器、治療機器が好調だったほか、生体情報モニタ、その他商品群も堅調に推移しました。この結果、国内売上高は前年度比4.9％増の1,423億円となりました。

■ 海外

米国子会社再編に伴うデフィブテック LLCの決算期変更の影響※や円安効果もあり、二桁成長となりました。米州では、北米、中南米ともに二桁成長となりました。北米では、生体情報モニタは前年度実績を下回りましたが、治療機器が大幅増収となりました。中南米では、コスタリカで大口商談を受注したほか、メキシコ、コロンビアが好調に推移しました。欧州は、現地通貨ベースでは前年度実績を下回りましたが、円ベースでは増収となりました。オランダ、イタリアは好調でしたが、ロシア、ドイツが減収となりました。アジア州他では、モロッコでの大口商談の受注もあり中近東・アフリカが大幅増収となったほか、台湾、ベトナムも好調に推移しました。中国は、第３四半期からの反腐敗運動の影響もあり減収となりました。この結果、海外売上高は前年度比12.3％増の796億円となりました。

※ 米国子会社再編に伴い、デフィブテック LLCの決算日を12月31日から３月31日に変更しています。当年度は、2023年１月１日から2024年３月31日までの15ヵ月決算を連結しています。

財政状態および経営成績の分析

報告セグメントの状況

日本	売上高は前年度比5.2%増の1,439億円、セグメント利益は8.4%減の206億円となりました。
北米	売上高は前年度比19.2%増の419億円、セグメント損失は22億円（前年度は11億円の損失）となりました。
その他の地域	売上高は前年度比4.3%増の360億円、セグメント利益は57.0%増の23億円となりました。

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9.9%増の1,106億円となりました。売上総利益率は在庫の評価減が増加したことにより、1.1ポイント減の50.2%となり、売上総利益は前年度比5.1%増の1,113億円となりました。販売費及び一般管理費は、人員の増強および研究開発投資に伴う増加により、前年度比8.2%増の917億円となりました。売上販管費比率は前年度比0.3ポイント増加の41.4%となりました。なお、研究開発費は前年度比７億円増加の69億円、対売上高比率は前年度比0.2ポイント増加の3.2%となりました。この結果、営業利益は前年度比7.2%減の195億円となりました。経常利益は、為替差益の計上により前年度比6.1%増の255億円となりました。親会社株主に帰属する当期純利益は、退職給付制度改定益を特別利益に計上した一方で、一部子会社での税引前当期純損失の影響により税負担率が上昇し、前年度比0.5%減の170億円となりました。

資産、負債及び純資産の状況

■ 資産

2023年度末の総資産は、前年度末比165億円増加しました。流動資産は、売上の増加により現金及び預金や売掛金、有価証券（譲渡性預金）が増加したことにより、前年度末比118億円増加しました。固定資産は、繰延税金資産が減少した一方で、退職給付制度の変更の影響により退職給付に係る資産が増加したことなどにより、前年度末比46億円増加しました。

■ 負債、純資産

負債は、未払法人税等が増加したことなどにより、前年度末比30億円増加しました。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134億円増加しました。また、自己資本比率は、前年度末から0.3ポイント増加し77.6%となりました。

■ キャッシュ・フロー

営業活動の結果得られた資金は、156億円（前年度は25億円の支出）となりました。主な内訳は、税金等調整前当期純利益293億円、棚卸資産の減少38億円、売上債権の増加40億円、仕入債務の減少49億円などです。投資活動の結果使用した資金は、前年度比24億円減の52億円となりました。主な内訳は、生産設備などの有形固定資産の取得36億円、PLM/MESシステムなどの無形固定資産の取得11億円などです。財務活動の結果使用した資金は、前年度比５億円減の69億円となりました。主な内訳は、配当金の支払59億円、自己株式の取得11億円などです。2023年度末における現金及び現金同等物は、前年度末比58億円増の498億円となりました。

■ ROE

2023年度のROEは9.8%となり、目標の10%を下回る水準となりましたが、売上高当期純利益率が低下したことが要因です。

会社情報

会社概要 (2024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2,219億円 (2024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5,891名

株式の状況 (2024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	5,668名

子会社31社 (2024年3月31日現在)

米国子会社の経営管理

日本光電ノースアメリカ (株)

販売・販売促進

日本光電アメリカ LLC
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)
日本光電タイランド (株)
日本光電コリア (株)

開発・製造・販売・販売促進

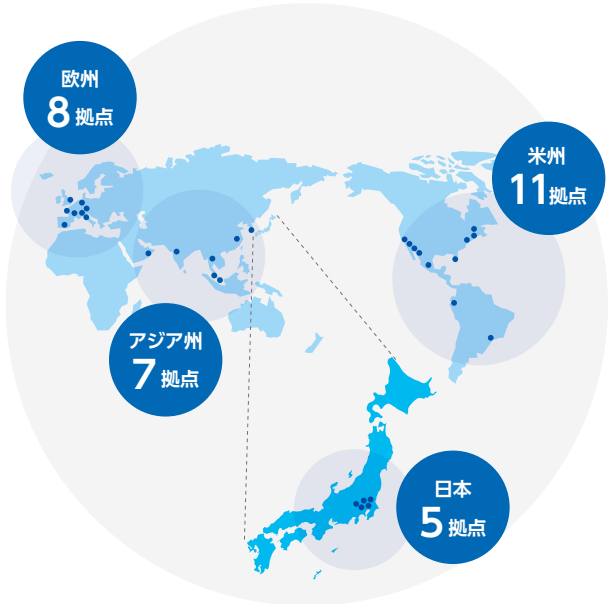
日本光電富岡 (株)
(株) 日本バイオテスト研究所
(株) ベネフィックス
上海光電医用電子儀器 (有)
デフィブテック LLC
日本光電オレンジメッド LLC
日本光電マレーシア (株)
日本光電インディア (株)
日本光電ミドルイースト (株)
日本光電フィレンツェ (有)

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 LLC
アンプスリーディ LLC
ニューロトロニクス LLC
日本光電イノベーションセンタ LLC
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



※ 2023年4月に、米国において子会社を再編し、持株会社体制に移行しました。日本光電オレンジメッド (株) を中間持株会社とし、日本光電アメリカを株式会社からLLCに組織変更しました。持株会社体制への移行が完了したことから、2024年1月に日本光電オレンジメッド (株) を日本光電ノースアメリカ (株) に商号変更するとともに会社分割し、新設会社である日本光電オレンジメッド LLCに人工呼吸器事業を承継しました。また、2023年4月に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分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（2024年３月31日現在）を対象としています。

期 間：2023年４月１日～2024年３月31日

※ ただし、活動内容については、2024年４月以降の内容および2023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、日本光電の過去および現在の事実に加え、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、記述時点で入手した情報に基づく仮定や判断に基づいており、諸条件の変化により、将来の事業活動の結果や事象が予測とは異なる可能性があります。読者の皆様には、以上をご理解いただきますようお願い申し上げます。

発行時期

2024年８月（次回2025年８月予定）

公開方法

日本光電では、デジタル化の進展と環境保護の観点から、2021年度から本報告書の公開をウェブサイトに限定しています。

発行

日本光電工業株式会社　経営戦略統括部