

Corporate Report 2023

ニデック コーポレートレポート

目次

- 03 株式会社ニデックの企業概要
- 05 トップメッセージ
- 07 ニデックのサステナビリティ
- 09 SDGs報告

環境活動報告

- 11 環境方針
- 12 環境マネジメントシステム/環境会計
- 13 製品の環境調和
- 14 気候変動への取り組み
- 16 廃棄物量削減への取り組み

社会活動報告

- 17 安全管理活動
- 18 健康経営
- 19 人材育成
- 21 多様な人材の活躍
- 24 品質管理
- 27 サプライチェーンマネジメント
- 28 社会貢献活動

ガバナンス活動報告

- 31 コンプライアンス体制
- 32 コンプライアンスの推進
- 33 公正な事業慣行
- 35 情報セキュリティ
- 36 知的財産活動

GRI内容索引

編集方針

株式会社ニデックは、いつの時代も存在意義のある企業で在り続けるために、「Eye & Health Care」を核とした事業をグローバルに展開するとともに、国内外の法令の遵守はもとより、高い倫理観と公平性を持って行動し、持続可能な社会の発展に貢献することを念頭に置いて事業を推進しています。

ニデックコーポレートレポートは、さまざまなステークホルダーの皆さまに、当社の環境・社会・ガバナンスへの取り組みに関する企業の活動内容をお伝えすることを目的に作成しました。本レポートは、2022年度の情報をまとめたものです。

■ 参考としたガイドライン

GRI「サステナビリティ・レポート・スタンダード」
※「GRI内容索引」は、本レポートの末尾に掲載

本レポートの配色は、「カラーユニバーサルデザイン推奨配色セット」（制作：カラーユニバーサルデザイン推奨配色セット制作委員会）を参考に作成しています。（URL：<http://www.cudo.jp/colorset>）

本レポートは、ユニバーサルデザイン（UD）の考え方にに基づき、より多くの人へ適切に情報を伝えられるよう配慮した見やすいユニバーサルフォントを採用しています。



コーポレートレポートプロフィール

報告対象組織

株式会社ニデック

本社（拾石工場）、浜町工場、鶴ヶ浜工場、東浜工場、大沢工場

報告対象期間

2022年度（2022年4月1日～2023年3月31日）

コーポレートレポート公開時期

日本語版 2023年7月

（前回公開：2022年7月／次回公開予定：2024年7月）

英語版 2023年11月

（前回公開：2022年11月／次回公開予定：2024年11月）

公開形態

日本語版、英語版ともにウェブサイトにて公開

お問い合わせ先

株式会社ニデック 企画部 秘書広報課

TEL : 0533-67-6611（大代表）

E-Mail : info@nidek.co.jp

当社に関する詳しい情報は、ウェブサイトをご覧ください。



Web

<https://www.nidek.co.jp>

株式会社ニデックの企業情報

会社概要 (2023年3月末日現在)

社名	株式会社ニデック
設立	1971年7月7日(創業日8月8日)
本社所在地	〒443-0038 愛知県蒲郡市拾石町前浜34番地14
資本金	4億6,189万円
代表者	代表取締役社長 小澤素生
社員数	1,652名(男性:1,284名 女性:368名) ※役員・顧問を除く

事業所

愛知県蒲郡市に5工場(拾石工場、浜町工場、鶴ヶ浜工場、東浜工場、大沢工場)、日本全国13主要都市に販売拠点を設けています。地域に密着し、きめ細やかで迅速な対応をおこなっています。

- ① 札幌支店 ② 仙台支店 ③ 埼玉支店 ④ 東京営業課 ⑤ 千葉営業所 ⑥ 横浜支店 ⑦ 蒲郡支店
⑧ 金沢支店 ⑨ 京都支店 ⑩ 大阪営業課 ⑪ 高松支店 ⑫ 広島支店 ⑬ 福岡支店



また、アメリカ、フランス、イタリアの現地法人をはじめ、積極的に海外への展開を図っています。

現地法人	
NIDEK INC. (アメリカ/1982年設立)	尼德克医療器械貿易(上海)有限公司 (中国/2012年設立)
NIDEK S.A. (フランス/1988年設立)	NIDEK SINGAPORE PTE. LTD. (シンガポール/2014年設立)
NIDEK TECHNOLOGIES S.R.L. (イタリア/2001年設立)	NIDEK KOREA CO., LTD. (韓国/2018年設立)
NIDEK MEDICAL S.R.L. (イタリア/2022年設立)	尼德克医療器械(常熟)有限公司 (中国/2018年設立)
NIDEK DO BRASIL (ブラジル/2010年設立)	
駐在員事務所	
ドバイ駐在員事務所 (アラブ首長国連邦/1982年設立)	

事業内容

医療分野

高精度な眼科向け手術装置、レーザ機器、検査診断装置などの開発・製造・販売を総合的にこなしています。近年では、活躍の場を健診分野に広げるなど、医療現場のニーズに幅広く応えています。



眼鏡機器分野

視力測定、レンズ測定、レンズ加工といったメガネづくりの全工程を支えているのは、ニデックの“確かな技術”です。省スペース化、作業の効率化を実現し、「見える感動」「かける喜び」を感じていただくお手伝いをしています。



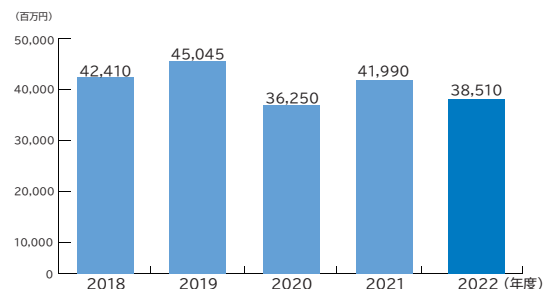
コーティング分野

日々進化するディスプレイや光学部品、これらの性能を支える薄膜コーティング技術。特定波長の透過・反射をナノレベルの薄膜の組み合わせで実現し、多様化するお客さまのニーズにお応えします。

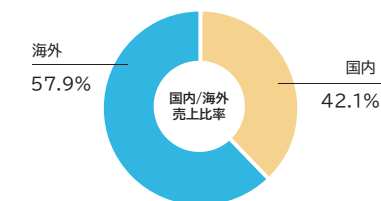


売上データ

売上高推移



2022年度売上比率データ



トップメッセージ

「みる」喜びと健康を
技術で支え、
変わらない安心を
世界へ届ける。

代表取締役社長

小澤 素生



2022年度の振り返り

2022年の世界経済・日本経済は、新型コロナウイルス感染症に関する行動制限の緩和とともに経済活動が再開され需要が回復してきた一方で、半導体をはじめとする電子部品や材料等の供給が国際的にひっ迫し、深刻な状況が続きました。また、ロシアによるウクライナ侵攻が長期化したことや、原材料・原油価格の高騰、輸送価格の上昇や配船の遅延、電気料金の値上げなどにより、先行きが不透明で予断を許さない状況でした。

こうした環境の中、2022年度のニデックは、社内でも当たり前になっていること、業界の慣習になっていること、世間で一般的になっていることに疑念を持ち、それらを変えてみる取り組みに注力してきました。部品の調達難による製品供給不足や未曾有のコストアップなどの事態に見舞われましたが、複数社購買や外注先への応援、適切な製品販売価格の引き上げなど、今までの常識を変えた施策と各部門の頑張りによって難局を乗り越え、売上・利益ともに予算を達成することができました。

その他として、社内では4つのプロジェクト(業務改革推進プロジェクト、EU15言語取説対応プロジェクト、電子帳簿保存法対応プロジェクト、デジタル文書化プロジェクト)を立ち上げました。プロジェクトを通じて、業務へのデジタル技術の活用をより一層進めた1年になりました。

アイケアのリーディングカンパニーを目指して

2023年5月から、新型コロナウイルスの感染症法上の位置づけが季節性インフルエンザと同じ「5類」に移行し、日本も「ウィズコロナ」から「アフターコロナ」に転換しつつあります。未だ、部品不足、物流問題など、世界情勢の不透明感は否めない状況ではありますが、このような変化こそチャンスと捉え、挑戦・変革を続ける必要があります。そのような中で、当社の最重要の骨子である「世界の顧客へ価値を提供する」ためには、顧客の潜在的な未来のニーズを把握し、先取りのソリューションを提供する商品企画・開発が必要です。創業時からの想いである「見えないものを見えるようにしたい」、「見えたものを認識できるようにしたい」、「眼に関する優れた機器を作りたい」の目的に立ち返り、新たな価値の創出に取り組めます。

今後も、目と身体[Eye & Health Care]のリーディングカンパニーを目指して、製品やサービスを通じてお客さまへソリューションを提供し続けられるよう、気持ち新たに社業に邁進してまいります。

これからも一層のご指導・ご鞭撻を賜りますよう、お願い申し上げます。

ニデックのサステナビリティ

ニデックは、いつの時代も存在意義のある企業で在り続けるために、「Eye & Health Care」を核とした事業をグローバルに展開するとともに、国内外の法令およびその精神の遵守はもとより、高い倫理観と公平性をもって行動し、持続可能な社会の発展に貢献していきます。

企業行動憲章

経営陣は、この企業行動憲章の精神を実現することが自らの役割であることを認識し、率先垂範の上、社内に周知徹底します。万一この企業行動憲章に違反する事案が発生した場合は、経営トップ自らが問題解決にあたる姿勢を明らかにし、原因究明、再発防止に努めます。

1. 人権の尊重

全ての人々の人権を尊重し、差別的な取扱いや個人の尊厳を損なう行為をしません。また、児童労働や強制労働を認めません。

2. 透明性の高い企業活動の推進

様々なステークホルダーとのコミュニケーションを図るとともに、適宜適切に企業情報を提供し、透明性の高い企業活動を推進します。

3. 製品・サービスの品質・安全確保

人々が健康で快適な生活を送るために、新しい価値の創出に努めるとともに、安全で高品質の製品・サービスを提供し、お客様の満足と信頼が得られるよう努力します。

4. 環境問題への積極的な取り組み

地球及び地域環境保全の重要性を認識し、循環型社会形成に寄与する改善活動を継続的に行います。

5. 社会との調和

良き企業市民として積極的に社会貢献活動の推進に努め、地域社会との調和を図ります。また、海外においてはその文化や慣習を尊重し、地域の発展に貢献します。

6. 健やかで快適な職場環境の実現

職場における社員の安全と健康を確保し、社員の経済的・精神的・時間的なゆとりと豊かさの実現に向け、働きやすい職場を形成します。

7. 反社会勢力との関係遮断

反社会的勢力とは一切の関係を持たず、不当な要求に対しては、外部専門機関と連携をとり、毅然とした態度で対応します。

この企業行動憲章は、当社のCSR活動の基盤になるものです。社員がいつでも確認できるよう、コンプライアンス・マニュアルをはじめとする各種マニュアル、冊子、ウェブサイトなどに掲載されています。



(左): 経営理念体系をまとめた冊子「NIDEK Spirit」
全社員が所有しています。

(中央): コンプライアンス・マニュアル
当社の企業活動に関するコンプライアンスについて
まとめています。

(右): ニデック社員の行動指針
すべての職場に掲示しています。

ニデックのCSR委員会

当社は、CSR委員会を設置しています。社会から信頼される企業で在り続けるために、当社の事業に合致したCSR活動を通じて、当社を取り巻くすべての利害関係者の皆さまと良好な関係を構築することを目的に活動しています。

CSR委員会の役割

1. CSRの方針、活動を企画立案する。
2. CSR活動の執行状況を監視、監督する。
3. CSRに関する情報の社内外への開示を管理し、また広聴活動を実施する。
4. CSRに関する教育、啓蒙をおこなう。
5. CSRに関する問題を解決する。また、その解決のために、自ら必要な調査を行い、または関係部署に必要な調査を依頼する。
6. CSRに関しては正措置の実施とその結果の報告を指示する。
7. CSRに関する各委員会および関連部署の取り組み・成果などを取りまとめる。

ステークホルダーエンゲージメント



当社は、事業活動をおこなう上で、さまざまなステークホルダーとの関わりを持っています。ステークホルダーとのコミュニケーションを通じて得たご意見やご要望を積極的に取り入れ、さまざまな取り組みを展開しています。

ステークホルダー	主な課題	主なコミュニケーション方法
お客さま	- 安全で高品質な製品の提供 - 環境配慮型設計の推進 - 苦情への対応 - 適切な製品、サービス情報の開示・提供 - お客さまへの適切な対応、サポート	- 日常の営業活動 - 共同研究 - サポートセンター - ウェブサイトお問い合わせフォーム - ショールーム、展示会
お取引先さま	公正で公明な取引の徹底	- 取引先説明会の実施 - 取引先による技術展示 - 取引先との定期的な協議 - お問い合わせ窓口(各調達部門、販売部門)
従業員	- 人材の育成と活用 - 多様な人材、働き方の尊重 - 労働安全衛生と健康への配慮 - 人権の尊重	- 人材育成プログラム - 相談窓口の設置 - 社内報の発行 - 中央安全管理委員会 - 福利厚生委員会 - 社員懇談会、情報交換会
地域社会	- 地域社会への貢献活動 - 事業場での事故、災害防止	- 地域でのボランティア活動 - 地域行事への参加 - 工場見学 - 出前授業 - 防災、防犯訓練への参加
行政	- 法令遵守 - 労務管理教育の実施 - 法改正への対応	- 階層別研修の実施 - 役職別研修の実施

SDGs報告

国際連合が提唱する持続可能な開発目標(SDGs)の趣旨に賛同し、持続可能な社会の実現に貢献するため、2021年8月に「ニデックSDGs 宣言」を策定しました。

10年後のニデックの存在意義と4つの強み



ニデックと社会の重点課題



SDGsとは

SDGsとは「Sustainable Development Goals(持続可能な開発目標)」の略称です。2015年9月の国連サミットで採択され、国連加盟193カ国が2016年から2030年の15年間で達成するために掲げた目標です。持続可能な世界を実現するための17のゴール・169のターゲットから構成されています。



SDGsの重点課題と2022年度の主な取り組み実績

ニデックのSDGs	課題	2022年度の主な取り組み	該当ページ
A 世界中の多様なユーザーに「みる」を提供する 関連するSDGs 3 3. 健康と福祉 4 4. 質の高い教育をみんなに 10 10. 人や国の不平等をなくそう	変化する多様なニーズを吸収する仕組みづくり	● 顧客の声をまとめる仕組みづくり	p.25
	多様性に応じた製品・サービスの提供	● 利用者が知りたい情報を即座に届けるシステム ● UIアイコン化の推進および共通化	p.27
	サービスを提供する領域の拡充	● 未開拓市場への新規代理店設定と開発途上国の代理店再編成	p.28
B 地球に優しいものづくり体制を構築する 関連するSDGs 3 3. 健康と福祉 7 7. 再生可能エネルギー 12 12. 持続可能な消費と生産	環境に配慮した製品開発	● 2030年度までに売り上げ原単価のCO2排出量を50%削減(2019年度比)	p.15
	環境配慮型製品の啓発活動	● リユース消耗品の耐久性を向上させるため、チップの耐久試験を実施 ● 環境配慮型製品の上市	p.13-14
	DX推進による省資源化	● 付加価値労働生産性を30%アップ(2019年度比)	p.23
C 目から予防医療を身近にし人々の健康維持を支える 関連するSDGs 3 3. 健康と福祉 4 4. 質の高い教育をみんなに 10 10. 人や国の不平等をなくそう	目の検査を身近なものにする技術開発	● 誰でもできる簡単検眼+AI技術などを駆使して効率化/短時間化を図る製品の検討	p.30
	目の検査を普及するためのパートナーシップ構築	● アイフレイルの国内外への認知・推進	p.30
	目から健康維持に関する情報発信	● オンラインによる出前授業を推進し全国展開	p.29
D パートナーと共にQOLの向上を実現する 関連するSDGs 3 3. 健康と福祉 11 11. 持続可能な都市とコミュニティ 17 17. パートナーシップを強化しよう	見えないものを見るようにする技術への挑戦	● 人工網膜システムの研究開発	p.30
	「みる」をサポートする製品づくり	● コーティング技術を活用し、製品化	p.13
	QOLの向上を目指す環境づくり	● 健康経営優良法人認定 ● アイケアの街GAMAGORIについて、地元自治体と協議を開始	p.18 p.29

今後に向けて

今後は、設定した重点課題と中長期の事業戦略や各部門の方針・ミッションを紐づけ、目標管理を実施し、その成果について本レポートで報告していきます。

環境

環境方針

ニデックは、企業の社会的責任と持続可能な開発の視点で地球環境保全の重要性を認識し、循環型社会形成に寄与する改善活動を継続的にこなします。

1. 製品の環境調和

ライフサイクルを通じて、原料の調達から製品の廃棄に至るまで環境影響を考慮し、環境配慮型製品を提供します。

2. 省エネルギー

エネルギー消費の少ない製品設計及び生産プロセスを導入し、二酸化炭素の排出削減を推進します。

3. 製品・サービスの品質・安全確保

資源の有効利用を図り、リデュース、リユース、リサイクルを推進し、総排出量の削減を行います。

4. 環境社会貢献

廃棄物を適切な活用に結びつけ、社会の課題解決と環境の両面から社会に貢献します。

5. 環境法令規制の順守

事業活動に関連する化学物質の適正管理を含む環境関連法規制、条例、協定及びその他合意した事項を順守します。

6. 環境教育

全従業員に環境方針の理解と持続可能な地球環境保護に対する意識の向上を図ります。

又、関連会社に対しご理解とご協力を求めます。

事業活動に伴う環境への影響を把握し、環境目標を定め全従業員で取り組み、汚染の予防、持続可能な資源利用、気候変動の緩和と対応、生物多様性及び生態系の保護に努め、環境パフォーマンス向上の為に環境マネジメントシステムの継続的改善を行います。

環境に関する認証取得状況

本社と国内全ての生産拠点において、環境マネジメントシステム「ISO14001」の認証を取得しています。

登録機関(2023年現在)
TÜV Rheinland Cert GmbH

登録認証番号(2023年現在)
01 104 065534



グリーン調達の推進

「ニデック環境方針」のもと、ISO14001またはそれに準じた環境管理体制の構築など、グリーン調達への協力依頼に対して、同意書を提出していただけるよう各取引先へ要請し、環境負荷の少ない原材料の調達を推進しています。

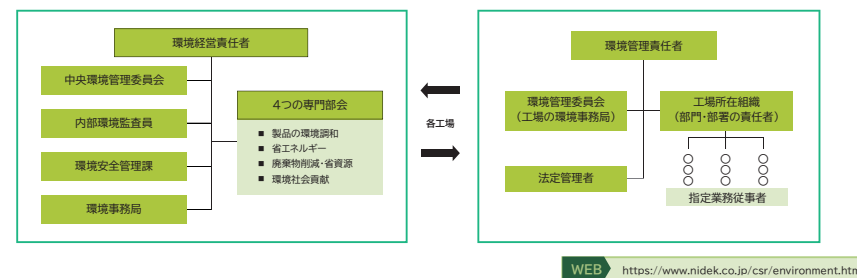


環境マネジメントシステム

当社は、環境経営責任者の下に、中央環境管理委員会と4つの専門部会を設置しています。また各工場に環境管理委員会を置き、工場ごとに改善点を見出し、改善に向けたPDCAサイクルを回しています。

工場ごとの活動を中央環境管理委員会に報告し共有することで、全社を挙げた改善が続いています。

環境管理推進組織図



環境会計

環境会計とは、事業活動における環境保全のためのコストとその活動により得られた効果(経済効果)を認識し、可能な限り定量的に測定する仕組みのことです。環境省「環境会計ガイドライン(2005年版)」を参考に、適切な取り組みを進められるよう適宜項目を見直しています。2022年度は、投資、費用合わせて261百万円を投入しました。

(単位:百万円)

分類	主な取り組み内容	2021年度			2022年度		
		投資額	費用額	合計	投資額	費用額	合計
事業エリアコスト	公害防止コスト	0	8	8	0	30	30
	地球環境保全コスト	182	52	234	76	49	125
	資源循環コスト	0	79	79	0	77	77
上下流コスト	梱包材・再商品化など(下流)にかかるコスト	0	0	0	0	0	0
管理活動コスト	環境負荷監視や環境教育にかかるコスト	0	25	25	0	26	26
研究開発コスト	研究開発の中で、環境配慮のために発生した費用	—	—	—	—	—	—
社会活動コスト	クリーンキャンペーンなど、業務に関係のない環境分野の社会貢献活動に発生したコスト	0	3.18	3.18	0	3	3
環境損傷対応コスト	汚染などを引き起こした場合に、自然修復にかかる費用や賠償金などのコスト	0	1	1	0	0	0
総計		182	168	346	76	185	261

※ 環境ガイドライン2005を参考に作成しています。

<事業エリアコストについて>

・主要設備のコストのみを集計しています(主要設備:年間経費が100万円を超える設備)。
・公害防止コスト、地球環境保全コスト双方に関連する設備は片方に集約して計上しています。
・複合コストに該当するコスト按分は実施しておりません。
・電力費用の集計は実施しておりません。

<上下流コストについて>

・グリーン調達のコストは集計しておりません。

製品の環境調和

当社は、有害物質の排除を促進するとともに、環境への負荷を低減した製品の開発・製造を推進しています。2022年度には2つの環境配慮型製品を発売いたしました。いずれも環境に配慮した設計や製造により、性能や機能を向上させながらも、製品の軽量化、省電力化、ならびに生産工程での廃液の削減等、環境への負荷低減を実現した製品です。

■ ノンコンタクトノ/パキメータ NT-1p・ノンコンタクトノメータ NT-1

眼球内の圧力である「眼圧」を測定することは、日本人の失明原因の上位を占める緑内障のスクリーニング検査として、眼科では重要な検査項目の1つです。NT-1p/NT-1は、あご台にあごを載せるだけで、あご台の調整から、両眼位置の検出、測定、データ出力までの一連の流れが自動でおこなわれる“ニデックフルオート”で、眼圧を測定する装置です(NT-1pは角膜厚測定機能も搭載)。これにより、検者にも被検者にもやさしい機能で、安心かつ快適な測定を可能にします。

また多言語音声アナウンスに対応しているため、ユーザビリティの向上につながり、外国の方の検査をサポートします。

装置本体の重量は20kgと軽量であること、ならびに消費電力は最大100VAと省電力化により環境に考慮した設計を実現しています。また、部品点数は従来モデル比85%であり、使用する部品を削減できています。



■ LILY COULURE アイウェア(リリクルール)

LILY COULUREは、弊社独自のレンズ染色技術である「気相転写染色」技術を使用し、レンズの中央部に帯状の染色を施したメガネです。掛けるだけでまるでアイシャドーをしたような目元に見せることができます。2022年度は、現行12色のレンズに新たに12色を追加発売しました。

従来のカラーレンズ染色では、廃液量が年間約12,000ℓ排出されますが、LILY COULUREに使用している気相転写染色では約10ℓと、廃液が大幅に削減され、地球にやさしい染色方法を採用しています。



SDGs宣言のもと、地球に優しいモノづくりの体制を構築しています。製品の企画・設計段階から負荷低減を考えた活動が重要と位置づけ、「製品アセスメント規程」に基づき、開発部門や製造部門ならびにサプライチェーンと連携し、積極的な改善に取り組んでいます。

具体的には、省電力化、再資源化が容易な製品材料の選択、製品の分解を容易にするための部品点数やネジの数の減少、包装資材の省資源化、製品廃棄時における廃棄手順書の提供もおこなっています。

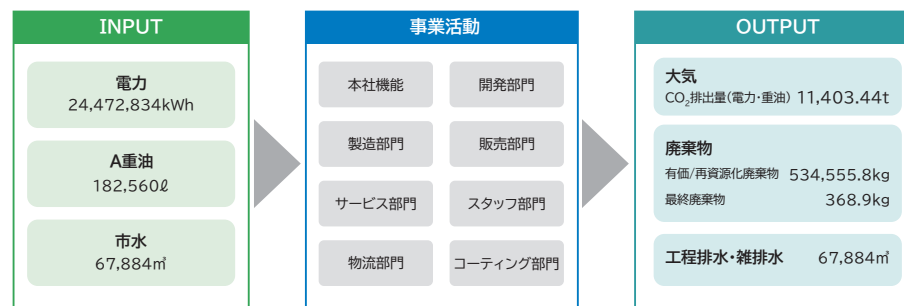
今後も環境配慮型製品の開発・製造を推進し続けることにより、地球環境の負荷低減に努めていきます。

製品の環境調和専門部会

○ 消耗品の耐久試験を実施

リユース消耗品である白内障手術装置用チップの耐久性を向上させ、使用回数を2019年度の200%を目指し、劣化に伴う医療廃棄物を半減させることを目標としています。2022年度は耐久試験を実施し、白内障手術用チップの次モデルのコンセプトを決定しました。

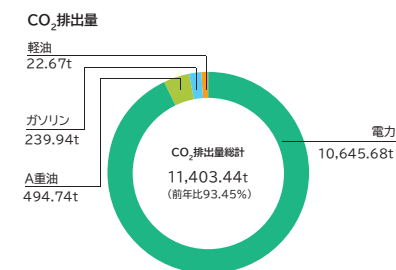
環境負荷概要



気候変動への取り組み

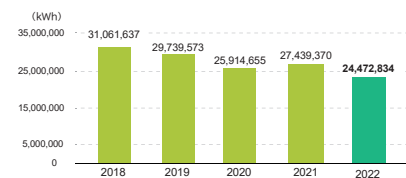
CO₂の排出を減少することにより、環境保全や生態系の保護に配慮した事業活動に取り組んでいます。各資源/エネルギーの使用量をCO₂に換算した場合、電力によるCO₂排出が大半を占めているため、全社的に日頃からの電力節約に力を入れています。

※ 社用車のガソリン・軽油使用量も報告に含めています(5工場+蒲郡支店)。



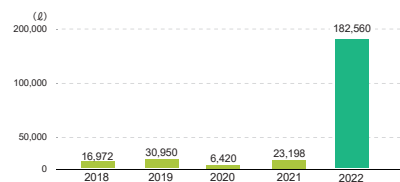
■ 電力消費量の推移

2022年度は、部品供給不足などの影響による生産量の減少に伴い、電力消費量が減少しましたが、計画的に省エネ設備への入れ替えや省エネ活動を継続しておこなっています。



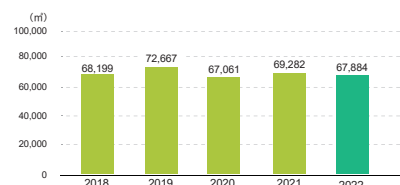
■ 重油消費量の推移

これまでの使用電力の多いピーク時に、発電機を稼働させて電力の需要を平準化する運用をしていましたが、2022年度12月から常時(平日9:00~17:00)発電機を稼働させる運用に切り替えたことで、重油消費量が大幅に増加しました。今後、最低限の消費量に留められるよう、削減努力を強化します。



■ 市水消費量の推移

2022年度は生産量が減少しました、中和装置に自動希釈機能を追加したため、市水使用量は昨年と同様でした。常に洗浄工程の効率性を向上させるよう、節水に努めています。



○ 太陽光発電の導入

当社は、燃料を使用したCO₂の排出量を削減するため、2009年から浜町工場、2013年から大沢工場、2014年から拾石工場第7棟に太陽光発電システムを導入しています。

2022年度の発電量実績は、約1,106,508kWh※でした。

(※木が吸収するCO₂量に換算すると、約24,850本の杉の木を植樹したと同じ効果です)



拾石工場第7棟 太陽光パネル



大沢工場 太陽光パネル

○ 再生可能エネルギーを利用した生産の推進

再生可能エネルギーを100%利用した製品の生産を目指すため、2030年度までに、売上原単位のCO₂排出量を50%削減(2019年度比)を目標にしています。

2022年度は、再生可能エネルギーの段階的購入を調査・検討し、2023年度における蒲郡地区全体の電気使用量の6%を中部電力ミライズ株式会社様から購入するよう、購入契約を締結しました(2022年度実績から試算すると、CO₂排出量684.21t削減の見込み)。

来年度以降も、再生可能エネルギーの段階的な購入の検討を続け、目標達成を目指していきます。

廃棄物量削減への取り組み

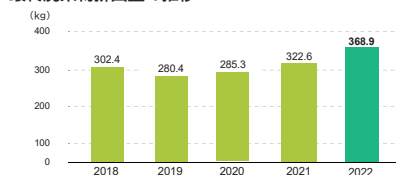
○ 廃棄物量/再資源化

廃棄物のゼロエミッション達成に向け、最終廃棄物の内容分析をし、再資源化率の向上を目指して全社的に活動を展開しています。2022年度も、99%以上の再資源化を達成できました。

廃棄物量/再資源化率

	2022年度
有価/再資源(kg)	534,555.8
最終廃棄物(kg)	368.9
合計(kg)	534,924.7
再資源化率(%)	99.9

最終廃棄物排出量の推移



○ 特別管理産業廃棄物量

2022年度は、対前年比で99%と排出量は横ばいでした。今後も最低限の廃棄物量に留められるよう、排出量のチェックと削減努力を強化します。

特別管理産業廃棄物量 工場別合計(kg)

拾石工場	浜町工場	鶴ヶ浜工場
------	------	-------

○ 健康診断の実施

社員の健康意識向上を目的とした定期健康診断、有害物質を取り扱う作業者を対象とした、特殊健康診断も実施しています。結果に基づき、要二次検査者へのフォローも欠かさずおこなっています。

また35歳、40歳以上の社員を対象とした生活習慣病健診も実施しています。結果に基づき、生活習慣の改善が必要な社員へは、特定保健指導もおこなっています。

健康診断受診率の推移

年度	2020	2021	2022
健康診断受診率(%)	100	100	100

○ 健康増進のための活動

当社では、健康増進(健康維持と現代病予防)や生活習慣改善のきっかけの提供を目的とし、10月1日～12月31日までの3カ月間を「健康チャレンジ期間」としています。社員とその家族を対象としたもので、参加者は、禁煙・ダイエット・体力づくりなど、生活習慣の改善を図る取り組みに関しての目標を立て、達成の評価まで自己申告にておこなっています。2022年度は、224名が参加し、うち185名が目標を達成しました。

また、喫煙・メンタルヘルスに関する情報提供に加え、「介護におけるメンタルヘルス」を題材したeラーニング教育を実施し、全従業員の健康増進を図りました。

人事制度

当社は、社員からの人材育成や人事評価への要望に対して見直しをおこない、2019年4月より人事制度を刷新しています。

人事制度コンセプト

Simple

シンプルで分かりやすい

Communication

コミュニケーションを大切にする

Challenge

よりチャレンジしやすい環境

研修・教育制度

○ 新入社員研修

入社後2カ月間を研修期間と位置付け、集合研修、職場研修を実施しています。自律と創造をテーマに、会社・職場の理解と新入社員同士の結束を深め、社会人・ニデック社員としての基礎を学びます。

集合研修は、社内から選抜された先輩社員が企画、検討、運営およびトレーナーを務める当社独自の研修です。社会人としての心構え、ビジネスマナー、製品知識などをグループワーク、講義等を通じて学びます。

職場研修では、主に各配属先で必要な実務知識を習得します。

○ 語学研修

仕事を進めていく上で語学力の必要な場面が多くあります。社内TOEICの実施やオンラインでの語学研修など、語学力の強化を推進しています。

○ ニデックの教育体系

より効果的な研修とするため、年度ごとに計画を立てて実施しています。その他、各部門で必要な知識、情報はOJTと社外セミナー及び学会で習得していきます。最新の技術や情報を収集して知識と能力、技術力のアップに役立てています。

2022年度に実施した研修の一部

研修名	概要
次世代リーダー育成研修	次世代のリーダー候補を対象とした研修
昇格者研修	昇格者を対象とした研修
評価者研修	新たに評価者になった方を対象とした研修
3年目研修	入社3年目の社員を対象とした研修
セカンドキャリア研修	55歳の社員を対象とした研修

教育制度

	新人	一般	主任	課長	部長・役員
階層別研修	新入社員研修			マネージャー研修	役員部長研修
目的別研修		ビジネススキル研修	次世代リーダー研修		
語学研修	TOEIC				
	英会話研修				
社外研修	社外公開セミナーへの参加、学会聴講、等				

○ 社内インターンシップの実施

働き方改革の一環として、2021年度より「社内インターンシップ制度」の運用を開始しました。「社内インターンシップ制度」は、他部署の業務に興味・関心のある社員が、より詳細な業務内容などについて理解を深め、今後のキャリア形成に役立てることを目的としています。入社4年目の社員および希望者を対象とし、能力開発やキャリアデザイン力の推進に努めています。2022年度は40名が実施し、「他部署の具体的業務

人権の尊重

○ 人権尊重・差別禁止

当社では、すべての人々の人権を尊重し、差別的な取扱いや個人の尊厳を損なう行為のない職場づくりのため、全従業員が「ニデック企業行動憲章」に基づき行動しています。

○ ハラスメントの防止

当社では、すべての人々の人権を尊重し、差別的な取扱いや個人の尊厳を損なう行為のない職場づくりのため、全従業員が「ニデック企業行動憲章」に基づき行動しています。

「社員の行動指針」では、パワーハラスメント(パワハラ)、セクシュアルハラスメント(セクハラ)をはじめとした、あらゆるハラスメントを禁止しています。年に一度、各部署にてハラスメント防止を目的とした教育を実施し、社員の意識向上に努めています。

○ 採用における人権配慮

「能力・意欲・適性を踏まえた最適な人員配置の推進」を基本的な考え方とした採用をおこなっています。採用面接において、宗教・思想に関する質問はしないよう、面接を担当する社員に人権配慮の考え方を共有しています。

多様な人材の活躍

○ 労働時間管理

長時間の労働は、健康状態の悪化だけでなく、私生活にも影響します。当社は、社員の健康を守り、充実した私生活を送ってもらうため、有給休暇取得の推進、ノー残業デーの設定をするなど、社員一人ひとりが健康で働きやすい職場を整えています。

当社は、2022年1月からワーク・ライフ・バランスの実現、業務生産性向上を目的とし在宅勤務制度を導入しました。新たな時代の働き方を見据えたうえで在宅勤務を制度化するとともに、リモートワークでも効率よく業務に取り組める環境設備を整えています。

○ 有給休暇

当社の有給休暇は、入社初年度は10日、以降1年ごとに2日ずつ加算し、最大20日まで付与されます。取得しなかった有給休暇は翌年に繰り越し、年間で最大40日利用できます。

従業員一人当たりの月平均所定外労働時間と有給休暇の取得日数の推移

年度	2018	2019	2020	2021	2022
月平均所定外労働時間(時間)	16.00	19.33	11.05	15.79	15.13
有給休暇平均取得日数(日)	12.5	13.7	11.9	14.0	14.6

○ 育児・介護・治療と仕事の両立支援制度

諸制度の一覧

制度	概要
育児関連制度 (出産前)	● 妊娠中の通勤緩和措置 時差出勤、勤務時間の短縮のいずれかの措置をおこなっています。 ● 通院のための休暇 健康診査等で通院が必要な場合、通院休暇を取得することができます。 ● 産前休業 最大で6週間(多胎妊娠の場合は最大14週間)の休業が付与されます。
育児関連制度 (出産後)	● 育児休業 子が1歳に到達する日(誕生日前日)まで、特別な事情がある場合は最長で2歳に達する日まで取得することができます。 ● 出生時育児休業 子の出生後8週間以内のうち4週間を限度として取得することができます。 ● 勤務時間の選択 子の小学校第3学年修了まで、1日最大2時間の所定労働時間を短縮することができます。会社が特別な事情を認めた場合は、所定労働時間が4時間30分になるまでさらに短縮することができます。 ● 子の看護休暇 小学校第3学年修了までの子に対して年間5日間、対象の子が2人以上いる場合は10日間取得することができます。
育児関連制度 (その他)	● 配偶者の出産 特別休暇として1日取得することができます。 ● 所定外労働、時間外労働、深夜業の制限 ● 時差出勤 所属長が認めた場合に限り、小学校3年生の年度末まで、通常勤務の時間帯の前後1時間の範囲内で時差出勤することができます。
介護関連制度	● 介護休業 最長93日まで取得することができます。 ● 介護休暇 年間5日まで取得可能、当該家族が2人以上の場合は10日間取得することができます。 ● 勤務時間の選択 3年間を限度に、1日最大2時間の所定労働時間を短縮することができます。会社が特別な事情を認めた場合は、所定労働時間が4時間30分になるまでさらに短縮することができます。 ● 所定外労働、時間外労働、深夜業の制限 ● 時差出勤 所属長が認めた場合に限り、通常勤務の時間帯の前後1時間の範囲内で時差出勤することができます。
治療と就業の 両立支援	社員の私傷病において反復継続する治療と就労の両立支援を目的とし、出勤日数調整、短時間勤務、時差出勤等の就業上の支援をおこなっています。

○ 託児所の設置

育児休業後、安心して職場復帰していただけるよう、蒲郡市内に託児所を用意しています。



託児所内の様子

○ 男性の育児休業取得

2022年4月1日の改正育児介護休業法の施行に先駆け、男性の育児休業取得を推進しており、取得率は年々増加傾向にあります。なお、男性・女性ともに育児休業からの復職率は100%です。

育児休業取得率の推移

年度	2018	2019	2020	2021	2022
女性取得率(%)	100	100	100	100	100
男性取得率(%)	25	43	24	49	65

○ 次世代認定マーク取得

2020年6月、愛知労働局長から「仕事と家庭(子育て)の両立支援に積極的に取り組んでいる企業」との認定を受け、「次世代認定マーク(くるみんマーク)」を取得しました。



○ あいち女性輝きカンパニーの認証

女性の活躍促進に向け、組織トップの意識表明や採用拡大、職域拡大、育成、管理職登用のほか、ワーク・ライフ・バランスの推進や働きながら育児・介護ができる環境づくりなどの取り組みをおこなっている「あいち女性輝きカンパニー」として愛知県より認証されています。働く場における女性の「定着」と「活躍」の場の拡大を図ります。



○ 障がい者雇用

障がい者の雇用に継続的に取り組んでいます。2022年3月時点の障がい者雇用率は2.3%で、法定雇用率を維持しています。

○ 再雇用の推進

60歳定年後も原則として、希望者全員を再雇用する嘱託再雇用制度を運用しています。社員が定年を迎えた後も、これまで培ってきた能力を発揮し、意欲高く働ける環境づくりに取り組んでいます。

○ DX推進による省資源化

付加価値労働生産性を、2019年度比で30%向上させるため、業務改革推進PJ・デジタル文書化PJを立ち上げ、生産性を向上させる取り組みを推進しています。2022年度は、各PJ内で現状の課題抽出をおこない、あるべき姿を検討しました。また、電子化によるペーパーレス化の推進や業務関連システムの見直し・検討など、さらに効率的で柔軟な働き方の実現を目指していきます。

○ エンゲージメントサーベイの実施

2022年6月に、全社員向けにエンゲージメントサーベイを実施しました。データを可視化し、従業員の業務意欲向上、職場の環境改善につなげています(※定点観測予定)。

品質方針

当社は、「見えないものを見えるように」、「活き活き健康社会の実現」を目指しています。人々が健康で快適な生活を送るために、新しい価値の創出に努めるとともに、安全で高品質な製品およびサービスを提供します。品質方針に基づき、全社で品質の維持向上に取り組んでいます。定期的な内部監査を実施しているほか、社員への「品質教育」にも力を入れています。

- 1. <グローバル基準の製品>**
グローバル基準に適合した製品を通じ、世界の人々に「見える」を届けます。
- 2. <顧客視点の品質保証>**
顧客視点で製品やサービスの品質を保証します。
- 3. <安全安心の提供と人材育成>**
安全・安心を最優先とした製品を提供する為の人材を育成していきます。
- 4. <コンプライアンス>**
関連する法規制の遵守に加え、高い倫理観と公平性をもって行動します。
- 5. <QMSの継続的改善>**
品質マネジメントシステムの適切性・有効性を維持し、継続的に改善します。

品質に関する取り組み

○ 品質保証体制

品質マネジメントシステムに関する国際規格「ISO13485」に基づき、システムを構築し、製品開発、生産、販売およびアフターサービスをおこなっています。それぞれの過程で厳しい品質のレビューをおこない、継続的な改善を続けています。またお客さまの声や販売後の市場情報などを収集し、より良い製品づくりに生かしています。

品質保証委員会を定期的に開催し、品質マネジメントシステムの有効性のレビューもおこなっています。

○ 品質マネジメントシステム(QMS)

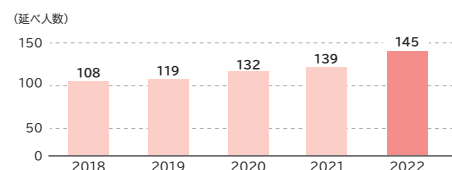
当社は、Eye & Health Careの担い手として医療機器の開発、製造、販売およびアフターサービスをおこなっている企業です。医療機器は、各国が定める品質マネジメントシステムに関する法規制要求事項に従って製造した製品のみが、その国での販売を許可されます。

近年、医療機器の品質や安全性に対するニーズの高まりから、各国の規制当局による監査が厳格化する傾向にあります。当社は、設計開発からアフターサービスまでの各段階において、社内手順を整備し、お客さまに安心・安全な製品を提供するよう、法規制への適合性と有効性を高めるため、日々適切なシステムの運用と改善に取り組んでいます。

○ 品質教育の推進

品質管理の考え方や種々の手法、問題解決の進め方など、日常業務に役立つ知識を習得するため、品質教育を通じて、品質への意識向上に取り組んでいます。関連部署ではQC(品質管理)検定※2を受検しており、合格者は、1級から3級まで延べ144人になりました。(2023年3月末日時点)

QC検定1級～3級 合格者数累計



※2: 日本規格協会と日本科学技術連盟が主催し、品質管理の知識をどの程度持っているかを客観的に判断し、認定を与える制度。

○ 定期的な内部監査

当社の品質マネジメントシステムが各国の医療機器の法規制へ適合していること、手順書に基づき業務をおこなっていること、品質マネジメントシステムが有効であることを確認するため、定期的に内部監査を実施しています。

内部監査で検出された問題は、手順に基づき再発防止をおこなっています。根本原因を究明し、問題の原因を取り除くため、是正処置を計画・実行しています。またPDCAを回すことにより、品質マネジメントシステムの継続的な改善をおこなっています。

○ 品質に関する指標の見える化

品質を向上させ、良品率の高い製品を量産していくため、当社独自の品質管理システムを展開しています。当社では、「苦情率」「不適合率」「CAPA(是正の進行状況)」といった重要な指標を1時間おきに自動更新でモニターに表示しています。さらにモニタリング視標として、信号機を用いた色別表示(青:異常なし、黄:注意、赤:警戒)も取り入れています。

○ 品質マネジメントシステムに関する国際規格の認証取得

国際規格「ISO9001」と医療機器のための国際規格「ISO13485」の認証を取得しています。



ISO 9001

登録機関(2023年現在)
TÜV Rheinland Cert GmbH
登録認証番号(2023年現在)
01 100 107201



ISO 13485

登録機関(2023年現在)
DEKRA Certification B.V.
登録認証番号(2023年現在)
4202064

○ お客さま満足の向上につなげる仕組み

顧客ロイヤリティ測定をおこなうため、NPS(ネットプロモータースコア)の仕組みを導入しました。NPSは、「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、顧客アンケート調査を基に数値化するものです。今後、企業の顧客との接点における顧客体験(CX)の評価・改善に生かしていきます。

○ UDIラベル内製化

「UDI(Unique Device Identification)システム」とは、医療機器を個別に識別できるよう、製品ごとにバーコードを添付し、トレーサビリティを確保することを目的とした仕組みのことをいいます。

近年、各国においてUDI規制が施行されており、医療機器等へのバーコード表示が義務付けられています。2022年度からUDIラベルを内製化させるため、2021年7月からシステム構築をおこない、2022年5月から運用を開始しました。

○ 製品のお客さま対応、サービス対応

製品や地域ごとに、国内外のお客さまのお問い合わせに対応できるよう、体制を構築しています。

当社製品をご購入いただいた皆さまを対象とした「医療施設向け医療機器コールセンター」、「眼鏡店向けサポートセンター」を設け、アフターサービスのさらなる充実を図っています。

- 医療施設向け医療機器コールセンター
TEL:0533-67-0081
- 眼鏡店向けサポートセンター
TEL:0533-67-8909

○ 国家技能検定への取り組み

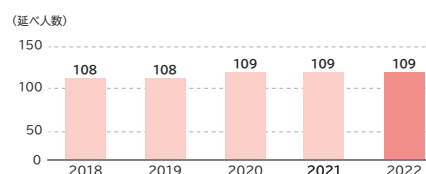
ものづくりを担う人材を育成するため、製造現場の社員が実践的な技術・知識を身に着けることを目的とした「電子機器組立て技能検定※3」「光学機器製造技能検定※4」の資格取得の支援を積極的におこなっています。過去に合格した社員が講師となり、自主的な社内勉強会を開催するなどし、ものづくり人材の育成に注力しています。



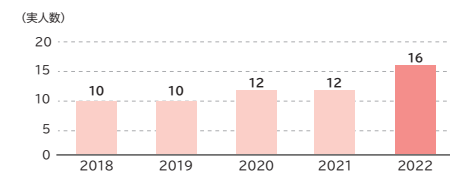
※3: 都道府県職業能力開発協会が実施する、電子機器組立てに関する学科および実技試験。

※4: 都道府県知事が実施する、光学機器製造に関する学科および実技試験。

電子機器組立て技能検定 合格者数累計(特級～2級)



光学機器製造技能検定 合格者数累計(1級)



○ ものづくりマイスターによる技術指導

「ものづくりマイスター制度」とは、ものづくりに関して優れた技能、経験を有する「ものづくりマイスター」が、中小企業や学校などにおいて実技指導やものづくりの魅力発信をおこない、効果的な技能の継承や後継者の育成をおこなうものです。当社には、電子機器組立てのものづくりマイスターが2名在籍しており、愛知県内の高等学校や中小企業において指導しています。

2022年度は、愛知県内1校の学校にて、6月と12月に技術指導をおこないました。

○ UIアイコン化の推進

当社製品のユーザーが、情報にすぐたどり着けるよう、製品のUI(User Interface)を統一し、ユーザーフレンドリーな製品を開発することを目指しています。

2022年度は、画面UIデザインガイドラインをリリースし、2022年6月以降に商品企画会議で承認を受けた製品に本ガイドラインを採用する運用に変更しました。

ライトモード



ダークモード



サンプル画面
アクションやコンテンツを直感的にユーザーに伝えることができるよう、アイコンを活用したデザインにしています。

調達に関する指針

当社は、「企業行動憲章」に基づき社会から信頼される企業で在り続けるために、当社を取り巻くすべての利害関係者の皆様と良好な関係の構築を目指しています。調達活動においても取引先様と公平かつ適正な関係を構築・維持できるよう推進していきます。

1. 公平公正な取引

常に取引先様とのコミュニケーションの充実を図り、公平、公正な調達活動に努めます。

2. 法令遵守

取引先様が事業活動をおこなう国や地域の法令、その他社会規範を遵守し、取引先様との信頼関係の構築に努めます。また、調達活動で得た取引先様の情報については、適切に保護・管理します。

3. 環境保全・保護

当社の「環境方針」に基づき、環境負荷の少ない部材を調達するなど、環境保全に配慮したグリーン調達に努めます。

4. CSR調達の推進

持続可能な社会の実現にむけて、取引先様と共にCSR活動の推進に努めます。「サプライチェーン CSR調達推進ガイドブック」を基本として、取引先様にもご理解ご協力を求めています。

サプライチェーンマネジメント

○ 取引先説明会の実施

製品に使われる部品の製造元企業グループ「オプティカ」に対し、毎年1月に取引先説明会を実施しています。当社の現状と今後の計画・方針を明示し、お互いのベクトルを合わせ、生産活動への理解と協力関係を深めることを目的としています。

オプティカ企業の皆さまには、当社製品の品質向上のため、当社の施策に常にご協力いただいています。



2022年度リモートにて実施

○ サプライチェーン CSR調達推進ガイドブック

企業が果たすべき社会的責任としてのCSR活動は、環境問題などから端を発し、人権問題や情報セキュリティなど、その範囲を広げるとともに、年々関心が高まっています。当社では、「サプライチェーンCSR調達推進ガイドブック」を作成し、サプライチェーン全体で共通理解をはかれるよう取り組んでいます。

○ サービスを提供する領域の拡充

未開拓市場へ新規代理店を設定するため、2022年度は、アフリカ地域へのアプローチをおこないました。今後も、引き続き代理店の拡充をおこない、より多くの地域の皆さまへサービスを提供できるよう検討を続けます。

社会貢献活動

当社は、本業を通じ、また、当社でできうる活動である地域の美化運動などの環境保全活動や、さまざまな社会貢献活動に取り組んでいます。2022年度に当社が実施した活動の一部をご紹介します。

○ 日本点字図書館への寄付

日本点字図書館への寄付活動は、定期的な活動として定着しています。2022年度も、視覚障害者の方のための音声ブックと日本点字図書館の運営費用として寄付しました。

完成した録音図書と朗読原本
(画像提供: 社会福祉法人日本点字図書館様)



○ エコキャップの回収

2009年から「エコキャップ運動」に継続して参加しています。2022年度は、全社で201,419個のキャップ(ワクチンにして約234人分)が集まりました。

○ 使用済み切手の回収と寄贈

2022年度も使用済み切手を1.9kg回収し、社会福祉法人視覚障害者支援総合センターへ切手を寄贈しました。

○ 蒲郡市の活動に地域貢献として協力

蒲郡市では、公共交通空白地域の解消のため、市内の各地区において「くるりんバス」が運行されています。当社も2019年から継続して、本取り組みに協賛しています。

くるりんバス大塚地区支線バスの写真



○ 小中学校にて出前授業「目のおはなし」を実施

2009年度から、小中学生の皆さまに、目について正しい知識を持っていただけるよう、講演活動を実施しています。2022年度は、対面での講演に加えオンライン講演も本格的に開始し、愛知県内・県外合わせて小中学校計65校、約13,321名の児童・生徒の皆さま、教員・保護者の皆さまに向けて出前授業を実施しました。

またこの出前授業を、国内のみならず海外にも展開・発信できるよう、2022年度は第一弾として英語版動画を作成しました。2023年度中に、当社webサイト(Global版)に掲載する予定です。今後も、目の大切さ、検査の重要性を訴求していきます。



出前授業実施中の様子

直近5年間における出前授業実績数

年度	2018	2019	2020	2021	2022
出前授業実施校数	23	22	13	59	65

○ 「ライトアップinグリーン運動^{※5}」に協賛

世界緑内障週間^{※6}に合わせて日本緑内障学会が展開する「ライトアップinグリーン運動」に協賛しています。2022年度も、世界緑内障週間である2023年3月12日(日)～18日(土)に合わせ、蒲郡市と協力し、蒲郡駅南口ヨット「ニッポンチャレンジ号」を緑内障のシンボルカラーである緑色にライトアップしました。

他に、本社拾石工場、仙台支店、金沢支店、広島支店でも同様にライトアップを実施しました。

※5: 緑内障の啓発活動の一環とし、国内のランドマークとなる施設を緑の光で照射する運動のこと。

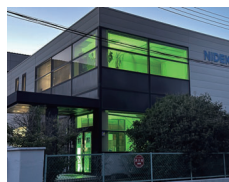
※6: 世界緑内障連盟(World Glaucoma Association)が展開している緑内障啓発のための国際的なイベント。2008年から世界一斉におこなわれている。



「ニッポンチャレンジ号」ライトアップの様子



本社拾石工場社屋、金沢支店、仙台支店のライトアップの様子



○ 「目にやさしい街づくり」実現に向け、地元自治体と協議を開始

「目にやさしい街づくり」アイケアの街 GAMAGORIの実現に向け、2023年1月から、蒲郡市役所を始めとする地元自治体と協議を開始しました。蒲郡市民の皆さまへの啓発活動を始め、さまざまな取り組みがおこなえるよう、連携の検討を続けていきます。

○ クリーンキャンペーンへの参加

蒲郡市にて年に2回おこなわれているクリーンキャンペーンに合わせ、各工場の周りを清掃する活動に継続的に参加しています。



年に2回、蒲郡地区にある5工場周辺の清掃をおこなっています

○ アイフレイルの国内外への周知・推進

「アイフレイル」とは、「加齢に伴って眼が衰えてきたうえに、さまざまな外的ストレスが加わることによって目の機能が低下した状態、また、そのリスクが高い状態」のことを表す言葉です。^{※7}

眼球は、加齢とともに構造的にも、機能的にもさまざまな面で衰えてきます。その状態に何らかのストレスが加わると、視機能の障害が出るともいわれています。早期に発見できれば、適切な予防・治療が可能となり、進行を遅らせること、症状を緩和させることが期待できます。

2022年度は、アイフレイルを周知させることを目的とし、社外向け研修およびマスメディア記者へアイフレイルについての情報提供をおこないました。また健診学会にてアイフレイルのポスターを展示し、啓発活動をおこないました。

※7: 日本眼科啓発会議 アイフレイル啓発公式サイトより(<https://www.eye-frail.jp/>)

○ 目の疲れ対策サービス「目のデジタルサプリ」の検討

目の疲れを軽減することにより、プレゼンティーズムを改善し、パフォーマンスを向上させることを狙いとしたアプリを開発しています。日々の目と身体の状態を可視化し、健康づくりをサポートするサービスが提案できるよう、開発を進めていきます。

○ 人工網膜システムの研究開発

当社は、2001年から「人工視覚」の研究開発に取り組んでいます。失明者の視覚系の網膜神経細胞を電気刺激することで創出される複数の光点を画像として認識させ、視覚を再建するインプラント型医療機器を目指しています。一日でも早く、見える喜びをお届けできるよう研究開発に取り組んでいます。

WEB https://www.nidek.co.jp/company/artificial_sight/

ガバナンス活動報告

コンプライアンスの指針

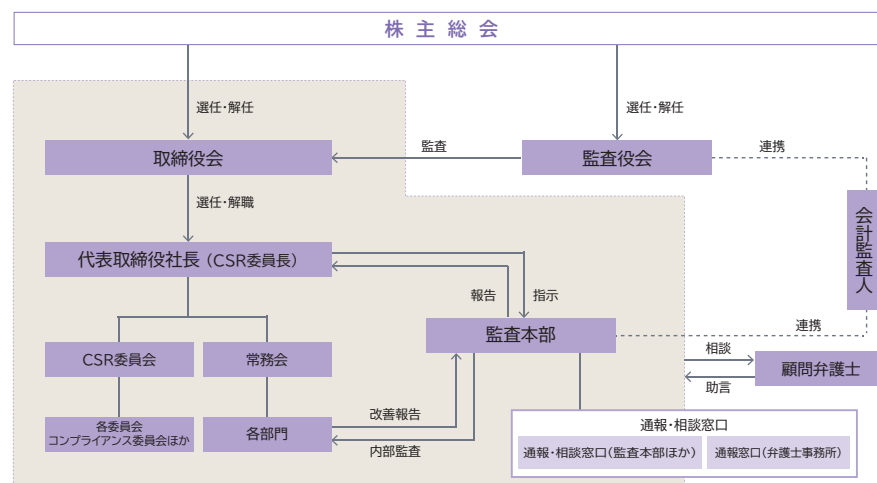
ニデックは、社会共通のルールや規範に従って行動することは、事業を継続する上で必要不可欠であり、率先して取り組むべき課題と考えています。法律や規則を遵守し、企業倫理を守って行動することはもちろん、法律の趣旨や社会の規範に照らして、企業に求められる道義的・社会的な責任を果たしていきます。

お客さまをはじめとする、すべてのステークホルダーの皆さまの信頼を裏切らないよう、「企業行動憲章」の指針に従い、コンプライアンスを実践していくことを全社員に求めています。



コーポレート・ガバナンス体制

当社は、社外に通報窓口を、また社内に通報・相談窓口を設置するなど、客観性・透明性の高いガバナンス体制を構築しています。



コンプライアンスの推進

コンプライアンス委員会を設置し、コンプライアンスの状況把握、コンプライアンス違反の未然防止をおこなうとともに、コンプライアンス違反があった場合に適切な対応を取れるよう体制を整えています。

コンプライアンス委員会の役割

1. 社内のコンプライアンス体制の構築・維持・管理
2. コンプライアンス・マニュアルの策定およびメンテナンス
3. コンプライアンスについての教育や啓蒙
4. コンプライアンス推進活動の実施状況のモニタリング
5. 問題発生時の調査や対応
6. コンプライアンスに関する社員からの相談窓口

○ ニデック社員の行動指針

社員のコンプライアンス意識を高めるため、「ニデック社員の行動指針」のポスターを作成し、各職場に掲示しています。このポスターには、企業行動憲章をはじめ、社員が自らの行動について自問自答するためのコンプライアンス・テスト(チェックリスト)や通報・相談窓口の情報が掲載されています。

○ コンプライアンス教育

当社は、社員へのコンプライアンス教育に力を入れており、年度の初めに年間計画を立て、階層別・職種別の研修を定期的実施しています。

また毎年全社共通のテーマを設け、研修を実施し、意識向上・注意喚起に努めています。

2022年度に実施した研修の一部

階層	研修名
管理職	コンプライアンス研修(eラーニング) 労務管理教育
営業部門社員	営業担当者向けコンプライアンス研修(国内・国際)(eラーニング)
開発部門社員	研究倫理教育
新入社員/中途社員	コンプライアンス研修

○ コンプライアンスアンケートの実施

2021年度に引き続き、2022年10月に従業員のコンプライアンス意識に対する現状を把握するため、全従業員向けにコンプライアンスに関する実態調査を実施しました。今後も調査を継続することで、コンプライアンス意識の向上を図ります。

内部通報制度

○ 内部通報・相談制度

組織的または個人的な法令違反行為などについて、通報を受け付ける「社外窓口」を、また通報と相談を受け付ける「社内窓口」を設け、社員に周知しています。この制度は公益通報のみでなく、社内規程違反などコンプライアンスに反する行為など、不正行為などの早期発見と是正を図り、コンプライアンスを強化することを目的としています。

また通報者が通報または相談したことによって、不当な不利益を受けることがないよう、公益通報者保護法に基づき、社内規定でその保護を定めています。

通報・相談対応フロー



○ グローバル内部通報制度

2020年度に、中国子会社社員向けの内部通報窓口を、日本国内の弁護士事務所に設置しました。2021年度からは、フランス・イタリア国内で、外部の弁護士が通報を受け付ける内部通報制度社外窓口を新設し、2022年度は、9月にアメリカの内部通報制度社外窓口を新設しました。現地法人の社員への周知、教育を継続しておこない、継続的な運用を目指します。

公正な事業慣行

○ 反社会的勢力の排除

当社は、反社会的勢力とは一切の関係を持たず、不当な要求に対しては、外部専門機関と連携をとり、毅然とした態度で対応します。

○ 汚職贈収賄防止について

「コンプライアンス・マニュアル」において不正な金銭の授受や、社会的に不相当な接待・贈答をおこなってはならないことなどを定め、事業活動全般を通じて腐敗防止に努めています。

○ 医療機関等との関係の透明性について

当社のあらゆる活動において、日本医療機器産業連合会(医機連)より出された「医療機器業界における医療機関等との透明性ガイドラインについて」および「臨床研究法」に従い、医療機関等との関係の透明性および信頼性を確保しています。アメリカ、フランスでも同様に、医療機関への支払いについての情報公開を、現地法律に基づいて対応しています。

Eye & Health Careの発展に寄与していくこと目指し、本指針に基づき、医療機関等への支払い資金の情報を公開しています。

公的研究費の不正防止に関する基本方針

「研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドライン」等に基づき、公的研究費を適正に運営・管理し、不正な使用を防止することを目的とし、以下のとおり、基本方針を定めています。

1. 法令・指針・ガイドラインの遵守

公的研究費の不正防止に関する法令、国および配分機関等が定める指針・ガイドライン等を遵守する。

2. 責任体制の明確化

責任体制を以下のように定める。

責任者	職名
最高管理責任者	代表取締役社長
統括管理責任者	管理本部長
コンプライアンス推進責任者	公的研究費に係る各事業部・本部の責任者

3. 規程・運用ルールの整備

公的研究費の使用に関する行動規範、公的研究費の管理および不正防止対応規程、これに関連する運用ルール・手順を整備し、基本方針とともに、公的研究費に関わる全従業員(研究者、事務担当者、管理者)に周知する。

4. 不正防止計画の策定と実施

公的研究費の不正使用を未然に防止するために公的研究費不正防止計画を策定し、実施する。

5. モニタリング

公的研究費を適正に執行するために、発注・検収・支払等の実施状況および会計書類を確認し、物品の実査等をおこなう。

6. 相談・告発窓口の設置

公的研究費の不正使用、研究活動における不正行為に関する相談・告発窓口を設置し公表する。

贈収賄、過剰接待、利益相反取引の禁止

● 贈収賄の禁止

- ・不正な利益を得るために金銭その他の利益を供与してはならない
- ・顧客、取引先が不正な利益を得る見返りとして、金銭その他の利益供与を受け取ってはならない
- ・自分の立場を利用して、直接的、間接的に金銭その他の利益供与を要求してはならない
- ・不正な利益を得るために、当社の海外代理店や関係者が何らかの行為をするよう働きかけたり、不正な取引に関与したりしてはならない

● 過大な接待・贈答の禁止

- ・社会通念や一般常識に照らして、過大な接待・贈答の提供や授受をしてはならない

● 利益相反取引の禁止

- ・会社の不利益に繋がるような協業行為(他社の役員や社員を兼務することや自ら他の営利目的の事業をおこなうこと)をしてはならない
- ・自己または第三者のために会社との間で取引(自己と会社との間で物品を売買することなど)をしてはならない
- ・会社の利益に反する恐れのある行為をするときは、その行為をおこなう前に会社に申し出なければならない
- ・会社財産の横領や会社で知り得た情報を個人的な目的に利用してはならない

情報セキュリティ

業務上取り扱うお客さまや取引先の情報、および経営資産である情報資産の安全性を維持するためには、適切で十分な情報セキュリティ対策を実施し、高度な情報セキュリティ水準を達成・維持することが必要不可欠だと考えています。

情報セキュリティの包括的な対策として、情報セキュリティマネジメントシステムを構築し、当社が保有する情報資産をさまざまな脅威から保護する取り組みをおこなっています。

○ 情報セキュリティ体制

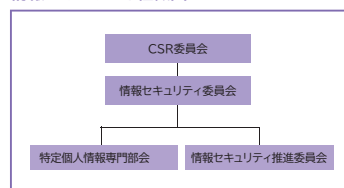
当社は、情報セキュリティの維持・強化を担う情報セキュリティ委員会を設置しています。漏洩などに関わる危機管理など、セキュリティ全般に関わる全社的な方針を策定し、それらに関連する重要事項を決定しています。

情報セキュリティ委員会の傘下に、特定個人情報専門部会と情報セキュリティ推進委員会を設置しています。

特定個人情報専門部会は、マイナンバーを適正に扱うための社内規程づくりやマイナンバーに対応したシステムの開発や改修、特定個人情報の安全管理措置の検討、社内研修・教育をおこなっています。

情報セキュリティ推進委員会は、ISMS(情報セキュリティマネジメントシステム)に関する文書の作成、改訂、廃棄の審議など、実質的な情報セキュリティの維持・管理を遂行しています。

情報セキュリティ組織図



○ 情報セキュリティ教育

情報セキュリティに対する社員の意識向上を目的とした社員教育を定期的におこなっています。

2022年度は、情報資産の重要性・リスク、サイバーセキュリティをテーマとし、全社員(役員・顧問・海外出向者含む)を対象としたeラーニング教育を実施しました。情報資産の適切な取り扱いの徹底、情報リテラシーの向上に努めました。

○ 情報機器の情報漏えいリスクへの対応

当社は、「メディア書き出し制限」「持ち出し管理」「PCログの記録」などをおこない、情報漏えいリスクへ対応しています。

USBメモリやSDカードなどの外部記憶媒体に対して、情報の書き出しを禁止する制限を設けています。業務上、必要なデバイスには、組織ごとに機能制限をかけ、必要最小限の利用に留めています。

従業員がパソコン、スマートフォンなどの情報機器を持ち出す際は、管理職の許可を必要とするほか、月に一度外部記憶媒体(USBメモリなど)の現物の実査をおこなっています。

PCログの記録では、情報漏えいの未然防止を図るため、また万が一事故が発生した際の追跡調査などに役立つため、社内PCの操作ログを記録・管理しています。

また、情報セキュリティ事故(紛失・盗難を含む)が起きた場合のルールを定め、被害を極小化するための仕組みを構築しています。2022年度は、事故発生時の処理をスムーズにおこなえるよう、事故報告書をDB化しました。

○ 情報セキュリティマネジメントシステム規格認証登録

当社は、情報資産を取り扱う部門の情報セキュリティマネジメントシステムについて、外部機関による審査を受けています。2022年度も適用規格ISO/IEC 27001:2013およびJIS Q 27001:2014の要求事項を満たしているとして、2022年12月のサーバイランス審査(維持審査)の結果、適切に運用されていることが確認され認証の継続が認められました。今後も社内の情報セキュリティ対策を強化し、認証登録を継続できるよう活動していきます。



ISO/IEC 27001:2013 /
JIS Q 27001:2014

登録機関(2023年現在)
British Standards Institution
登録証番号(2023年現在)
IS 580917

※当社の認証登録範囲は、情報システム部およびNAVISサポートセンターです。

知的財産

○ 知的財産部門沿革

当社は、1995年～2005年頃まで、事業存続に係わる米国特許訴訟を受け、11連勝した経験があり、知的財産を尊重する意識が社員に浸透しています。2006年～2016年にかけては、米国訴訟の経験を踏まえ、権利化・クリアランス活動における体制強化を図り、社内人材にて審決取消訴訟に対応し、勝訴を勝ち取るに至りました(平成27年(行ケ)10078号)。2017年～2021年にかけては、『知財管理型から知財企画型への転換(提案型組織への転換)』を中期ビジョンとし、IPランドスケープに代表される攻めの知財活動を強く推進し、従前の権利化・クリアランス活動との両立を進めてきました。

○ 知的財産部門の存在目的・ミッション

当社では、「3つのアイー気概・違い・世界」をビジネスにおける基本姿勢としてとても大切にしてきました。人がやらないこと、人ができないことを実現し、「違い」を出すことで、競争相手に対して差別化を図ることができま。当社の知的財産部門は、「違い」に繋がる知的財産を創出し、保護するとともに、他社の知的財産を尊重しながら、当社独自のオンリーワン製品の価値を守っていきます。また知財情報を用いたIPランドスケープを積極的に活用し、「違い」につながる戦略を経営陣・事業部門に提案するとともに、開発者の階層やレベルに応じて知財研修を整備するなど、イノベーションに向けた風土を醸成していきます。

○ 知的財産推進体制

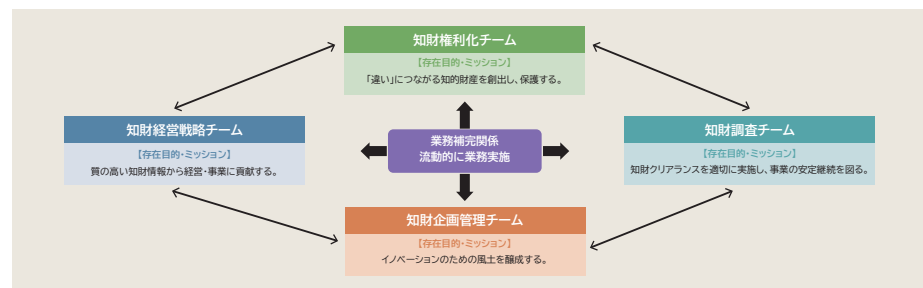
特許明細書の内製を基盤として「知財権利化チーム」、「知財経営戦略チーム」、「知財調査チーム」、「知財企画管理チーム」を設置したマトリックス体制にて業務遂行しています。

知財権利化チームは、主に、明細書作成や中間処理応答といった権利化業務を遂行しています。知財経営戦略チームは、知財戦略を立案したり、IPランドスケープの実施による知財情報を経営陣や事業部門へ提供するなど、経営戦略につながる業務を遂行しています。知財調査チームは、特許検索や調査ツールの運営といった特許

調査関連業務を遂行しています。知財企画管理チームは、知的財産に関する期限・予算の管理や人材育成の研修計画といった知財管理・各種企画関連業務を遂行しています。

各チームに存在目的・ミッションが設定され、各チームが専門性の向上を目指しています。各チームが内製化によって培われたスキルをベースとして、業務補完関係を構築し、流動的に業務を実施する体制を取ることで、事業価値の向上へ貢献するための知財活動をおこなっています。

知財マトリックス体制



知的財産活動の取り組み

当社では、事業価値の向上へ貢献するために、知的資産価値の最大化を目指す当社独自のさまざまな活動をおこなっています。

○ 明細書内製化

価値の高い特許を創出するために、製品担当者によって明細書の多くを内製によって作成しています。明細書・中間処理などを内製することで、外部特許事務所の目線で特許のクレームを作成・解釈するスキルと、特許の価値を見極める目利き力を磨き、価値の高い特許を創出しています。

○ 知財循環システム

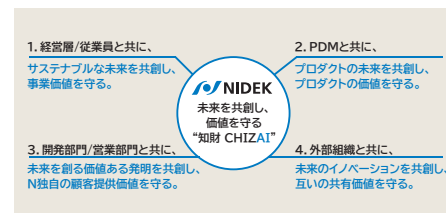
各種情報の取得(①マーケティング情報、②他社出願情報、および③自社出願情報)、各種情報をベースとしたIPランドスケープの実施(④IPランドスケープ)、経営陣・事業部門へIPランドスケープの結果をベースとした提案・情報の提供、提案・情報提供に対するフィードバックの受領、といった一連のフローを循環させるシステム(知財循環システム)を構築し、実行しています。知財循環システムを実行することで、知財部門から経営陣・事業部門へ向けて、より確度の高い提案・情報提供を推進しています。

○ 知財経営シート

事業部門の状況・戦略に応じた知財活動方針を、各期初に策定しています。策定した知財活動方針をまとめた可視化資料(⑤知財経営シート)を作成し、経営陣・事業部門と共有しています。毎年の期初に、本シートを事業部門と共有し、議論をおこなうことで、知的資産価値の最大化を目指しています。知財経営シートの作成にあたって、IPランドスケープの結果などから、各部門における知財活動のあるべき姿を設定し、バックキャストで出願戦略や保有権利更新戦略などの知財活動方針を設定して要点を可視化して、まとめています。

○ 中期知財戦略(2022年-2026年)

会社の中期経営計画(5カ年計画)に合わせて全社的な中期知財戦略を策定し、経営層の承認を経て、戦略を実行しています。2022年度は、中期知財戦略を新たに策定しました。今回の知財戦略は、戦略企画部門として経営を支援する経営参謀を目指し、経営の意思決定に知財を活用していくこと、マーケティング視点/顧客の理解を深めて、顧客に対する同社独自の価値提供(顧客の課題解決)について知財部門も積極的に関与していくことを骨子としています。知的財産部が目指すビジョンとして、『未来を共創し、価値を守る「知財 CHIZAI」』を掲げ、攻めの知財活動を通じて社内外の組織と一緒に未来を共創すると共に、守りの知財活動を通じて共創によって生み出された価値を守っていきます。



○ 特許出願情報

知財活動方針をベースとして、国内特許出願および海外特許出願を積極的におこなっています。グローバル競争力を確保するために、海外への出願も積極的におこなっています。

2022年度は、新たに国内特許出願91件、海外特許出願49件をおこないました。2023年の保有特許の地域別割合は、日本53.5%、米国14.2%、欧州22.0%、アジア9.0%、その他1.2%です。

また、「レンズ加工機や独自の染色システム等の環境配慮型製品に関する技術」などの環境への負荷を低減するための技術についての特許出願を推進しています。

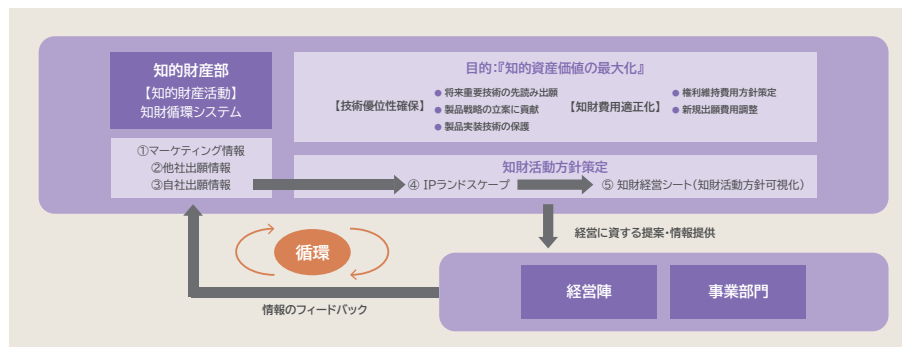
○ 知財功労賞

新たな中期知財戦略、知財経営シート・知財循環システム、明細書内製化などの知的財産活動が評価され、経済産業省と特許庁が実施している令和5年度「知財功労賞」において、知的財産権制度活用優良企業として「特許庁長官表彰」を受賞しました。今回の受賞は平成16年度の「経済産業大臣表彰」に続き、2回目の受賞です。



令和5年度「知財功労賞」表彰式の様子

知財循環システム概念図



GRI スタダード対照表

株式会社ニデックは、GRI スタダードを参照し、当該期間〔2022 年 4 月 1 日～ 2023 年 3 月 31 日〕について、本 GRI 内容索引に記載した情報を報告します。
「ニデックコーポレートレポート 2023」は、「GRI サステナビリティ・レポーティング・スタンダード」を参照しています。

GRI スタダード項目番号	開示事項	掲載場所
GRI 102：一般開示事項		
組織のプロフィール		
102-1	組織の名称	P.3 企業概要
102-2	活動、ブランド、製品、サービス	P.3 企業概要
102-3	本社の所在地	P.3 企業概要
102-4	事業所の所在地	P.3 企業概要
102-5	所有形態および法人格	P.3 企業概要
102-6	参入市場	－
102-7	組織の規模	P.3 企業概要
102-8	従業員およびその他の労働者に関する情報	－
102-9	サプライチェーン	P.27 サプライチェーンマネジメント
102-10	組織およびそのサプライチェーンに関する重大な変化	－
102-11	予防原則または予防的アプローチ	P.13 製品の環境調和
102-12	外部イニシアティブ	P.25 品質マネジメントシステム
102-13	団体の会員資格	－
戦略		
102-14	上級意思決定者の声明	P.5 トップメッセージ
102-15	重要なインパクト、リスク、機会	P.5 トップメッセージ
倫理と誠実性		
102-16	価値観、理念、行動基準・規範	P.7 企業行動憲章
102-17	倫理に関する助言および懸念のための制度	P.33 内部通報制度 P.34 公的研究費
ガバナンス		
102-18	ガバナンス構造	P.31 コーポレート・ガバナンス体制
102-19	権限移譲	P.31 コーポレート・ガバナンス体制
102-20	経済、環境、社会項目に関する役員レベルの責任	P.31 コーポレート・ガバナンス体制
102-21	経済、環境、社会項目に関するステークホルダーとの協議	－
102-22	最高ガバナンス機関およびその委員会の構成	P.31 コーポレート・ガバナンス体制

GRI スタダード項目番号	開示事項	掲載場所
102-23	最高ガバナンス機関の議長	P.31 コーポレート・ガバナンス体制
102-24	最高ガバナンス機関の指名と選出	P.31 コーポレート・ガバナンス体制
102-25	利益相反	－
102-26	目的、価値観、戦略の設定における最高ガバナンス機関の役割	－
102-27	最高ガバナンス機関の集会的知見	－
102-28	最高ガバナンス機関のパフォーマンスの評価	－
102-29	経済、環境、社会へのインパクトの特定とマネジメント	－
102-30	リスクマネジメント・プロセスの有効性	－
102-31	経済、環境、社会項目のレビュー	－
102-32	サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	－
102-33	重大な懸念事項の伝達	－
102-34	伝達された重大な懸念事項の性質と総数	－
102-35	報酬方針	－
102-36	報酬の決定プロセス	－
102-37	報酬に関するステークホルダーの関与	－
102-38	年間報酬総額の比率	－
102-39	年間報酬総額比率の増加率	－
ステークホルダー・エンゲージメント		
102-40	ステークホルダー・グループのリスト	P.8 ステークホルダーエンゲージメント
102-41	団体交渉協定	－
102-42	ステークホルダーの特定および選定	P.8 ステークホルダーエンゲージメント
102-43	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ方法	P.8 ステークホルダーエンゲージメント
102-44	提起された重要な項目および懸念	P.8 ステークホルダーエンゲージメント
報告実務		
102-45	連結財務諸表の対象になっている事業体	－
102-46	報告書の内容および項目の該当範囲の確定	－
102-47	マテリアルな項目のリスト	－
102-48	情報の再記述	－
102-49	報告における変更	－
102-50	報告期間	P.2 報告書プロフィール
102-51	前回発行した報告書の日付	P.2 報告書プロフィール
102-52	報告サイクル	P.2 報告書プロフィール
102-53	報告書に関する質問の窓口	P.2 報告書プロフィール
102-54	GRI スタダードに準拠した報告であることの主張	－
102-55	GRI 内容索引	GRI スタダード対照表
102-56	外部保証	－

GRI スタンダード項目番号	開示事項	掲載場所
GRI 103：マネジメント手法		
103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	－
103-2	マネジメント手法とその要素	P.11 環境方針 P.12 環境管理体制 P.13 製品の環境調和 P.17 安全管理方針 P.19 人事制度 P.19 研修・教育制度 P.21 多様な人材の活躍 P.24 品質方針 P.33 公正な事業慣行 P.33 医療機関等の透明性に関する指針 P.34 公的研究費の不正防止に関する基本方針 P.37 情報セキュリティ体制
103-3	マネジメント手法の評価	P.33 公正な事業慣行
GRI 201：経済パフォーマンス		
201-1	創出、分配した直接的経済価値	P.12 環境会計
201-2	気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	P.12 環境会計
201-3	確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	－
201-4	政府から受けた資金援助	－
GRI202：地域経済での存在感		
202-1	地域最低賃金に対する標準新人給与の比率（男女別）	－
202-2	地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	－
GRI203：間接的な経済的インパクト		
203-1	インフラ投資および支援サービス	P.28 社会貢献活動
203-2	著しい間接的な経済的インパクト	－
GRI204：調達慣行		
204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	P.28 社会貢献活動
GRI205：腐敗防止		
205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	P.33 汚職贈収賄防止について
205-2	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	P.32 コンプライアンス教育 P.33 汚職贈収賄防止について P.34 贈収賄・過剰接待・利益相反取引の禁止
205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	－
GRI206：反競争的行為		
206-1	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	－
GRI207：税金（2019）		
207-1	税務へのアプローチ	－
207-2	税務のガバナンス、管理、およびリスクマネジメント	－

GRI スタンダード項目番号	開示事項	掲載場所
207-3	税務に関連するステークホルダー・エンゲージメントおよび懸念への対処	－
207-4	国別の報告	－
環境		
GRI 301：原材料		
301-1	使用原材料の重量または体積	P.14 環境負荷概要 P.16 廃棄物削減への取り組み
301-2	使用したリサイクル材料	－
301-3	再生利用された製品と梱包材	－
GRI 302：エネルギー		
302-1	組織内のエネルギー消費量	P.14-15 気候変動への取り組み
302-2	組織外のエネルギー消費量	－
302-3	エネルギー原単位	P.14-15 気候変動への取り組み
302-4	エネルギー消費量の削減	P.14-15 気候変動への取り組み
302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	P.14-15 気候変動への取り組み
GRI 303：水と廃水（2018）		
303-1	共有資源としての水との相互作用	－
303-2	排水に関連するインパクトのマネジメント	P.14 環境負荷概要 P.14-15 気候変動への取り組み
303-3	取水	－
303-4	排水	P.15 気候変動への取り組み
303-5	水消費	－
GRI 304：生物多様性		
304-1	保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイト	－
304-2	活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト	－
304-3	生息地の保護・復元	－
304-4	事業の影響を受ける地域に生息する IUCN レッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種	－
GRI 305：大気への排出		
305-1	直接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ 1）	P.14 気候変動への取り組み
305-2	間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ 2）	－
305-3	その他の間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ 3）	－
305-4	温室効果ガス（GHG）排出原単位	－
305-5	温室効果ガス（GHG）排出量の削減	P.13 製品の環境調和
305-6	オゾン層破壊物質（ODS）の排出量	－

GRI スタンダード項目番号	開示事項	掲載場所
305-7	窒素酸化物（NOx）、硫黄酸化物（SOx）、およびその他の重大な大気排出物	－
GRI 306：廃棄物（2020）		
306-1	廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト	－
306-2	廃棄物関連の著しいインパクトの管理	－
306-3	発生した廃棄物	P.16 廃棄物削減への取り組み
306-4	処分されなかった廃棄物	P.16 廃棄物削減への取り組み
306-5	処分された廃棄物	P.16 廃棄物削減への取り組み
GRI 307：環境コンプライアンス		
307-1	環境法規制の違反	－
GRI 308：サプライヤーの環境面のアセスメント		
308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー	－
308-2	サプライチェーンにおける環境負荷低減	－
社会		
GRI 401：雇用		
401-1	従業員の新規雇用と離職	－
401-2	正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当	P.21-23 多様な人材の活躍
401-3	育児休暇	P.21-23 多様な人材の活躍
GRI 402：労使関係		
402-1	事業上の変更に関する最低通知期間	－
GRI 403：労働安全衛生（2018）		
403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	P.17 安全管理方針
403-2	危険性（ハザード）の特定、リスク評価、事故調査	－
403-3	労働衛生サービス	P.17-18 安全管理活動
403-4	労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	P.17-18 安全管理活動
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	P.17-18 安全管理活動
403-6	労働者の健康増進	P.18-19 健康に関する取り組み
403-7	ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和	P.17-18 安全管理活動
403-8	労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者	－
403-9	労働関連の傷害	－
403-10	労働関連の疾病・体調不良	－
GRI 404：研修と教育		
404-1	従業員一人あたりの年間平均研修時間	P.19-20 研修・教育制度
404-2	従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	P.19-20 研修・教育制度

GRI スタンダード項目番号	開示事項	掲載場所
404-3	業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	－
GRI 405：ダイバーシティと機会均等		
405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	P.21-24 多様な人材の活躍
405-2	基本給と報酬総額の男女比	－
GRI 406：非差別		
406-1	差別事例と実施した救済措置	－
GRI 407：結社の自由と団体交渉		
407-1	結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー	－
GRI 408：：児童労働		
408-1	児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	－
GRI 409：：強制労働		
409-1	強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	－
GRI 410：保安慣行		
410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員	－
GRI 411：先住民族の権利		
411-1	先住民族の権利を侵害した事例	－
GRI 412：人権アセスメント		
412-1	人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所	－
412-2	人権方針や手順に関する従業員研修	P.32 コンプライアンスの推進
412-3	人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約	－
GRI 413：地域コミュニティ		
413-1	地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	P.8 ステークホルダーエンゲージメント P.28 社会貢献活動
413-2	地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト（顕在的、潜在的）を及ぼす事業所	－
GRI 414：サプライヤーの社会面のアセスメント		
414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤー	－
414-2	サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置	

GRI スタンダード項目番号	開示事項	掲載場所
GRI 415：公共政策		
415-1	政治献金	－
GRI 416：公共政策		
416-1	製品およびサービスのカテゴリーに対する 安全衛生インパクトの評価	P.13 製品の環境調和 P.26 製品のお客さま対応、 サービス対応
416-2	製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	－
GRI 417：マーケティングとラベリング		
417-1	製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項	－
417-2	製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事項	－
417-3	マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例	－
GRI 418：顧客プライバシー		
418-1	顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して 具体化した不服申立	－
GRI 419：社会経済面のコンプライアンス		
419-1	社会経済分野の法規制違反	P.32 コンプライアンスの推進