

Corporate Report 2024

ニデック コーポレートレポート



目次

イントロダクション

- 03 企業情報
- 05 トップメッセージ

サステナビリティ

- 07 サステナビリティ
- 09 SDGs報告

環境

- 11 環境方針
- 13 製品の環境調和
- 15 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

- 17 安全管理活動
- 19 人材育成方針
- 21 多様な人材の活躍
- 23 健康に関する取り組み
- 25 品質に関する取り組み
- 28 調達に関する指針
- 29 サプライチェーンマネジメント
- 29 社会貢献活動

ガバナンス

- 33 コンプライアンスの指針
- 35 公正な事業慣行
- 37 情報セキュリティ
- 38 知的財産

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、2023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・レポーティング・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え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

2023年度(2023年4月1日～2024年3月31日)

コーポレートレポート公開時期

日本語版 2024年7月
(前回公開:2023年7月/次回公開予定:2025年7月)
英語版 2024年11月
(前回公開:2023年11月/次回公開予定:2025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>

企業情報

会社概要 (2024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 | 1,635名(男性:1,256名 女性:379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/2007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・販売を総合的におこなっています。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。



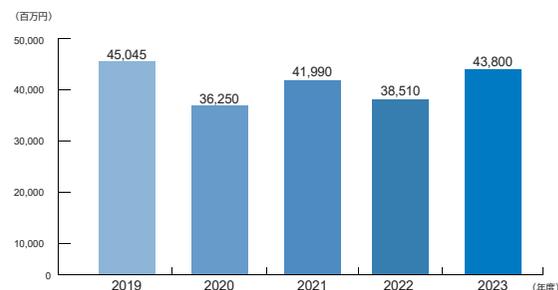
コーティング分野

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。

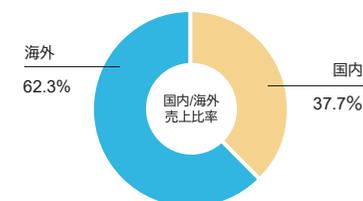


売上データ

売上高推移



2023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



2023年度の振り返り

2023年は、脱コロナを原動力とする景気回復が道半ばに終わった年でした。世界的な物価高騰、中国経済の減速、欧州経済の低迷に加え、ロシアのウクライナ侵攻の長期化やイスラエル・ハマス戦争といった地政学リスクもあり、世界経済は減速・停滞しました。日本では極端な円安推移、2024年元日の能登半島地震など、先行きが不透明な状況が続いておりますが、コスト増の価格調整が進み、デフレ脱却の素地が整ってきた1年でもありました。

こうした環境の中、将来の姿を先回りして考え、ありたい姿になるよう行動していくことを全社に浸透させ、業務改革・モノづくり改善・顧客情報関連・デジタル化等々のプロジェクトを発足・継続してまいりました。またDXを推し進めるためのDX推進委員会の設置、サステナビリティ委員会*の新たな構想、知財活動の推進、拠点・物流の見直し、代理店網の再編、人事戦略組織の構想などに取り組んでまいりました。

業績の面では、部品の供給難によって発生した受注残の解消や新製品の投入、営業・サービスのきめ細かい対応により予算を大きく超える売上を達成することができました。

*2024年度からCSR委員会より改称

アイケアのリーディングカンパニーを目指して

新型コロナウイルスが感染症法上の5類に移行されてから約1年が経過し、コロナ前の日常に戻ってまいりました。部品不足や人手不足、物価の上昇など、依然として多くの課題に直面しておりますが、このような状況でこそ果敢に挑戦・変革を続ける必要があります。

当社中期計画の骨子としている「世界の顧客へ価値を提供する」ためには、顧客価値につながる情報収集、整理・分析、商品企画への反映までを仕組みとして構築することが必要です。「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」といった創業時からの想いを常に念頭に置きながら、新たな価値の創出に取り組んでいく次第です。

今後も、目と身体[Eye&HealthCare]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。

サステナビリティ

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を行います。

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. 健全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、当社のサステナビリティ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。

サステナビリティ委員会

サステナビリティ委員会(旧CSR委員会)を設置しています。委員会は、社会、環境及び経済の持続的な発展に貢献しながら、当社の持続的な成長と企業価値向上を実現することを目的に活動しています。

サステナビリティ委員会の役割

1. サステナビリティ活動の方針を企画立案する。
2. サステナビリティ活動の執行状況を監視、監督する。
3. サステナビリティ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. サステナビリティに関する教育、啓発をおこなう。
5. サステナビリティ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又は関係部署に必要な調査を依頼する。
6. サステナビリティ活動に関して是正措置の実施とその結果の報告を指示する。
7. サステナビリティに関する各委員会及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

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  | <ul style="list-style-type: none"> 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 | <ul style="list-style-type: none"> 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  | <ul style="list-style-type: none"> 公正で公明な取引の徹底 | <ul style="list-style-type: none"> 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  | <ul style="list-style-type: none"> 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 | <ul style="list-style-type: none"> 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  | <ul style="list-style-type: none"> 地域社会への貢献活動 事業場での事故、災害防止 | <ul style="list-style-type: none"> 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  | <ul style="list-style-type: none"> 法令遵守 労務管理教育の実施 法改正への対応 | <ul style="list-style-type: none"> 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。

2023年度の主な取り組み実績

| ニデックのSDGs | 課題 | 本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 気候変動に具体的な対策を、4 質の高い雇用を創出し、10 人や国を超えてアクセス可能なデジタル技術とサービスを提供する | 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.26-27 |
| | 多様なニーズに応じた製品・サービスの提供 | — | — |
| | 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.29 |
| 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 気候変動に具体的な対策を、7 再生可能エネルギーを拡大し、12 持続可能な消費と生産を実現する | 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CO ₂ 排出量を50%削減(2019年度比) | P.16 |
| | 環境配慮型製品の啓発活動 | ● 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の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 気候変動に具体的な対策を、4 質の高い雇用を創出し、10 人や国を超えてアクセス可能なデジタル技術とサービスを提供する | 目の検査を身近なものにする技術開発 | ● 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の提供 | P.32 |
| | 目の検査を普及するためのパートナーシップ構築 | ● 国際団体との協業 ● アイフレイルの国内外への周知・推進 | P.32 P.31 |
| | 目から健康維持に関する情報発信 | ● 出前授業の国内外への展開 | P.30 |
| D パートナーと共にQOLの向上を実現する 関連するSDGs 3 気候変動に具体的な対策を、11 持続可能な都市とコミュニティを構築し、17 持続可能なパートナーシップを促進する | 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.32 |
| | 「みる」をサポートする製品づくり | — | — |
| | 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実現に向け地元自治体と協議 | P.23-24 P.32 |

今後に向けて

今後も、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

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まいります。

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(2024年現在)
TÜV Rheinland Cert GmbH

登録認証番号(2024年現在)
01 104 065534



グリーン調達の推進

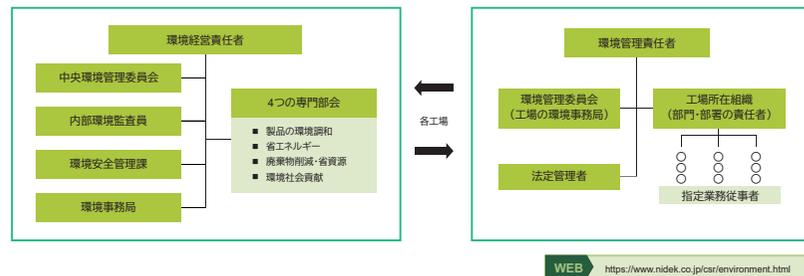
「ニデック環境方針」のもと、ISO14001またはそれに準じた環境管理体制の構築など、グリーン調達への協力依頼に対して、同意書を提出していただけるよう各取引先へ要請し、環境負荷の少ない原材料の調達を推進しています。

環境マネジメントシステム

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、全社を挙げた改善を続けています。

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、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。2023年度は、投資、費用合わせて491百万円を投入しました。

(単位:百万円)

| 分類 | 主な取り組み内容 | 2022年度 | | | 2023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 | 47 | 47 | 0 | 42 | 42 |
| | 地球環境保全コスト | 83 | 66 | 149 | 57 | 76 | 133 |
| | 資源循環コスト | 0 | 77 | 77 | 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 | 26 | 26 | 0 | 32 | 32 |
| 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 | 3 | 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 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 総計 | | 83 | 219 | 302 | 57 | 230 | 287 |

※ 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

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。2023年度には6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、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。

■ 光干渉式眼軸長測定装置 AL-Scan M

AL-Scan Mは、近視管理に必要な眼軸長(角膜から網膜までの長さ)と角膜曲率半径(眼の表面にある角膜のカーブの度合い)を光学式で測定する装置です。

近年、近視人口が世界的に増加しています。近視の多くは、学童期に眼軸長が過度に伸びることによる「軸性近視」といわれています。AL-Scan Mは非接触による簡便な眼軸長測定に加え、眼軸長や屈折力などの測定データの経時変化をグラフで表示することが可能なため、近視の管理に有用です。

装置本体の重量は21kgと軽量化、消費電力は最大100VAと省電力化しており、環境に考慮した設計を実現しています。



■ 光干渉断層計 Glauvas

光干渉断層計(OCT)は、近赤外光を利用して網膜の断面を画像化するもので、目の病気の早期発見のために必要な眼底検査に欠かすことのできない機器です。

強度近視になると眼軸が伸びてしまうため、目の奥にある網膜の湾曲が深くなる傾向にあります。それに伴い、網膜が菲薄化することで、失明につながる眼疾患を発症する可能性は高くなります。Glauvasは、強度近視で大きく湾曲した網膜も十分検査可能なため、病気の早期発見につながることを期待されます。

従来モデルに比べ、装置本体は重量が30.6kgと軽量かつ小型であり、消費電力は220VAと省電力化されており、環境に考慮した設計を実現しています。また梱包材の重量も従来モデルより削減できており省資源化を実現しています。



■ ネックスロード NPシリーズ NP-T/NP-1/NP-1C

これらは白内障手術で用いる眼内レンズと挿入器具が一体となった眼内レンズです。白内障は、眼の中の水晶体が白く濁り見えづらくなる疾患で、加齢が主な原因といわれています。白内障手術では白く濁った水晶体を取り除き、その代わりとなる「眼内レンズ」を挿入します。

NP-T(トーリック)は、水晶体嚢内での固定に定評のあるAktis SPシリーズにおいて、初の乱視用眼内レンズです。長期にわたり視力矯正効果を発揮しながら同時に乱視を打ち消すことで、高いIQOV(クオリティー・オブ・ビジョン)を提供します。

本製品は従来モデルに比べ軽量かつ小型であり、環境に考慮した設計を実現しています。また部品点数削減、



原材料の質量減量により、製造工程・輸送における省エネ化を達成しています。

■ ワンピースアクリル・プリロードIOLシステム NSP-3

白内障手術で用いる眼内レンズと挿入器具が一体となった眼内レンズです。白内障手術後、眼内レンズ位置の微細なズレで生じる「屈折誤差」が稀にあります。NSP-3は、屈折誤差が生じた場合でも視力に影響を与えづらいニデック独自の非球面構造を採用しているため、術後良好な見え方が期待できます。

本製品は軽量かつ小型であり、環境に考慮した設計を実現しています。また部品点数削減、原材料の質量減量により、製造工程・輸送における省エネ化を達成しています。



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削減、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

○ 環境配慮のソリューション提案

お客さまがレンズ加工・染色に使用する水の量を削減できるよう、循環水処理形態や原液を極力出さない染色システムをご提案しています。2023年度は眼鏡展示会において特設ブースを設け、環境配慮の啓発活動を実施し、お客様に対してSDGsの意識調査を行いました。

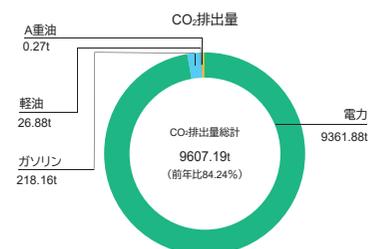
環境負荷概要



気候変動への取り組み

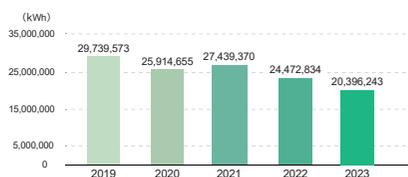
CO₂の排出を削減することにより、環境保全や生態系の保護に配慮した事業活動に取り組んでいます。各資源/エネルギーの使用量をCO₂に換算した場合、電力によるCO₂排出が大半を占めているため、全社的に日頃からの電力節約に力を入れています。

※ 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)。



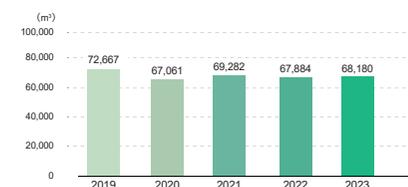
■ 電力消費量の推移

2023年度は、コート事業部の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。



■ 市水消費量の推移

主に洗浄工程や中和装置の自動希釈機能において使用し、市水使用量は昨年と同様でした。常に洗浄工程の効率性向上に取り組むなど節水に努めています。



■ 重油消費量の推移

2023年度は、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に戻したため、最低限の消費量に抑えることができました。

今後も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。



○ 太陽光発電の導入

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。2023年度の発電量実績は、約1,060,682kWh※でした。(※木が吸収するCO₂量に換算すると、約23,824本の杉の木を植樹したことと同じ効果です)



拾石工場第7棟 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)することを目標にしています。

2023年度は、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契約を締結しました。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

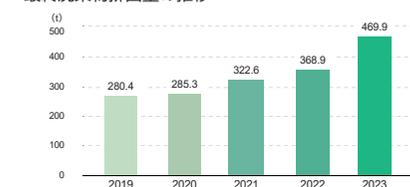
○ 廃棄物量/再資源化

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。2023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

| | 2023年度 |
|------------|-----------|
| 有価/再資源(kg) | 469,563.9 |
| 最終廃棄物(kg) | 418.1 |
| 合計(kg) | 469,982.0 |
| 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

2023年度は、対前年比で79.7%と排出量は減少しました。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ていきます。

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 | 東浜工場 | 大沢工場 | 合計 | 対前年比 |
|----------|-------|----------|----------|-------|----------|--------|
| 46,646.7 | 193.6 | 18,811.0 | 24,673.8 | 752.0 | 91,077.1 | 79.77% |

○ 廃プラスチック排出量

2023年度の全社の廃プラスチック排出量は計154.6t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ていきます。

プラスチック使用製品産業廃棄物量 合計(t)

| | 2023年度 |
|------------------|--------|
| 廃プラスチック(t) | 113.6 |
| 混合廃棄物中のプラスチック(t) | 41.0 |
| 合計(t) | 154.6 |

社会

安全管理方針

「企業行動憲章」の指針に従い、全従業員および家族の安全と健康の確保は企業経営の基盤であり、社会的責任であることを認識し、安全で安心して働ける職場環境を確保するよう活動しています。

1. 安全管理活動に関する諸法令及び社内規程・基準を遵守する
2. 経営層をはじめ全従業員は、それぞれの職分に応じた責任と行動により労働安全衛生マネジメントシステムが適切に実施運用されるよう努力する。
3. 安全管理活動の重要性を全従業員に周知し、必要な訓練・教育を通して意識の向上を図る。
4. 全従業員の協力の下、安全管理活動を実施し、その家族も含め安全と健康の確保に努める。
 - (1) 安全衛生
安全第一の徹底と自主的な安全衛生活動に取り組むことにより、労働災害の防止を図るとともに快適な職場環境の形成に努める。
 - (2) 健康
心と体の健康増進活動を進めることにより、健康維持に努める。健康経営に取り組む。
 - (3) 交通安全
交通安全意識の高揚を図るとともに、交通安全対策を推進し、交通事故の削減に取り組む。
 - (4) 防災
想定される災害リスクの事前対策を推進し、来訪者を含めた安全確保と被害の軽減を図る

安全管理活動

労働安全衛生マネジメントシステムに基づき安全管理体制を構築しています。その中で、安全管理活動の柱となる4つの専門部会(安全衛生、健康、交通安全、防災)を設置し、安全と健康を確保するように努めています。

○ 労働災害防止啓発

労働災害の撲滅、業務上の安全意識向上を目的とし、新入社員、中途社員、異動者を対象とした危険予知教育やリスクアセスメントなどをおこなっています。2023年度は転倒防止、化学物質に関する情報提供に加え、重量物の取り扱いを題材としたeラーニング教育を実施し、全従業員の安全意識の向上を図りました。

○ 災害発生時の対応力強化

災害が発生した際の対応力を強化するため、7月に普通救命講習、10月から11月にかけて防災訓練を実施しています。また2023年度は気象庁ホームページや防火ネットニュース等を活用し、防災に関する情報を社員およびその家族に提供し、防災意識の向上を図りました。



11月に実施した避難訓練の様子

○ 交通事故防止の取り組み

社用車に安全運転支援型ドライブレコーダーを搭載しています。運転状況データより危険運転を可視化し、ドライバーへフィードバックすることで、安全運転を定着させ事故防止に努めています。その他、交通安全危険予知教育、交通安全特別トレーニング、交通事故再発防止教育、交通立番、交通安全啓発資料の提供等を実施しています。

○ セーフティ100日間 無事故・無違反運動への参加

蒲郡市の安全運転管理協議会が主催する「セーフティ100日間無事故・無違反運動」に10チームが参加し、うち9チームが無事故・無違反を達成しました。



達成チーム代表表彰の様子

○ BCP(事業継続計画)への取り組み

大規模災害などに備えてBCP^{※1}を策定しています。

7月には全社員を対象として、災害発生時を想定した安否確認訓練と職場別緊急連絡訓練をおこない、12月には災害対策本部員を対象に机上訓練をおこないました。

※1: 企業が緊急事態(自然災害や火災・爆発、新型インフルエンザ、テロなど)に陥った場合に、そこで被る損害を最小限に抑えつつ、中核のビジネスを継続したり、早急に復旧したりするため、日頃おこなう活動や緊急時の行動をまとめた計画のこと。

人権の尊重

○ 人権尊重・差別禁止

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

「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、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。

人材育成方針

「企業は人なり」の信念のもと、長期的な企業価値の向上を目指し、人材育成に努めています。社員一人ひとりが意欲的に学び、多様な人材がそれぞれの力を最大限発揮できる企業風土づくりを進め、自律的にキャリアデザインを行いながらモチベーションを高く持って働けるよう支援しています。また、ニデックの価値を理解し発信できる人材を増やし、人と企業がともに成長できる仕組みを構築します。

個人の能力開発においては、各階層に必要な能力を育成する階層別教育、専門的なビジネススキルを学ぶ目的別教育、次世代のリーダーを育成する選抜型教育を実施するなど、年間を通して社員に学ぶ機会を提供しています。各部門に育成チームを設けて専門能力教育も実施し、事業戦略に沿った人材の育成を進めています。またグローバルな活動をしている企業として、グローバル人材の育成にも注力しています。

社員が自律的にキャリアデザインを行う取り組みとして「自己申告」にて毎年キャリア面談を実施し、キャリアに関する対話を行うとともに、入社後の早い段階からキャリアデザイン力を醸成する研修も実施しています。さらに「社内インターン」「社内公募」「1on1」を導入することでより具体的なキャリアデザインができるよう支援しています。将来的には社内の流動性を高め、社員の活躍範囲を広げることで会社全体の活性化を目指します。

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・職場へ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身に付けます。

集合研修は、社内から選抜された先輩社員がトレーナーとなり、企画、検討、運営をおこなう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が必要な場面が多くあります。社内TOEICやオンラインでの語学研修の実施など、語学力の強化を推進しています。

○ 社内インターシップの実施

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」の運用を開始しています。「社内インターンシップ制度」は、他部署の業務に興味・関心のある社員に、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てもらう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。2023年度は60名が参加し、「他部署の具体的な業務を知ったことで視野が広がった」、「今後のキャリア形成の参考となった」など前向きな意見が多数寄せられました。

○ 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。

2023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 |
| ビジネススキル研修 | 中堅社員を対象にビジネス思考力向上、ビジネスリーダーとしての意識の向上を目指す研修 |

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 | | | | |

○ 社内環境整備・方針について

長期的に企業価値を向上させるためには、社員にとって働きやすい職場環境の整備が必要となります。当社では多様な働き方を選択できるよう「在宅勤務制度」や「育児・介護・治療との両立支援」「時間有給休暇」の導入、男性の育児休暇取得推進など個人の状況に合わせて就業できる環境を整え、多様な人材がその特性や能力を最大限活かせる制度の改革も推進していきます。さらに社員に寄り添った制度とするべく「社員懇談会」を実施しており、日頃から社員の声を吸い上げ、経営陣と対話をする場を設けています。また健康経営の取り組みも並行して行うことで社員の満足度をさらに高める仕組みを構築し、エンゲージメントサーベイの実施により状況を可視化することで、より良い環境下で働ける職場環境の整備を進めます。

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につながるだけでなく、私生活の充実度の低下にも影響します。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、ノー残業デーを設定するなど、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。

2022年1月からワーク・ライフ・バランスの実現、労働生産性の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

有給休暇は、入社初年度は10日、以降1年ごとに2日ずつ加算され、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。また1年に40時間を上限として、1時間単位で有給休暇を取得することも可能です。

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、消化率の推移

| 年度 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|----------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 月平均所定外労働時間(時間) | 19.33 | 11.05 | 15.79 | 15.13 | 15.38 |
| 有給休暇平均取得日数(日) | 13.7 | 11.9 | 14.0 | 14.6 | 15.4 |
| 有給休暇平均消化率(%) | 74.3 | 62.9 | 74.1 | 77.3 | 81.3 |

○ 育児休業

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 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|----------|------|------|------|------|------|
| 女性取得率(%) | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 男性取得率(%) | 43 | 24 | 49 | 65 | 69 |

○ 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

○ 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) | <ul style="list-style-type: none"> ● 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) | <ul style="list-style-type: none"> ● 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時間まで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人以上の場合は10日間取得することができます。 |
| 育児関連制度 (その他) | <ul style="list-style-type: none"> ● 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 | <ul style="list-style-type: none"> ● 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時間まで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。 |

○ 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。



〇 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。



〇 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。2023年3月時点の障がい者雇用率は2.5%で、法定雇用率を維持しています。

〇 再雇用の推進

60歳の定年後も、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、意欲を高く持って働ける環境づくりに取り組んでいます。

〇 DX推進による全社システムの最適化

付加価値労働生産性を2019年度比で30%向上させるため、全社システムの最適化に取り組んでいます。2023年度は業務改革推進プロジェクト、デジタル文書化プロジェクトを実行するとともに、業務関連システムの見直し・改善を行いました。今後も効率的な働き方を検討し、労働生産性の向上に努めます。

〇 エンゲージメントサーベイの実施

2022年より、年に1回全社員を対象としたエンゲージメントサーベイを実施しています。企業と社員のつながりを可視化し、従業員の業務への意欲向上、職場の環境改善につなげています。

〇 指標・目標

上記のような環境整備をしていく上で、女性がさらに活躍できるよう女性活躍推進の活動にも注力しています。その取り組みの一つとして従業員における女性比率を30%以上とすることを目標としています(2023年度は20%)。女性活躍にとどまらず多様な人材が成長・活躍することで新たな価値を生み出していく仕組みを構築します。

健康に関する取り組み

〇 健康経営優良法人2024(大規模法人部門)の認定

全従業員の健康づくりのため、「働き方改革」や「健康経営」に積極的に取り組んでいます。その取り組みが認められ、2024年3月、経済産業省が健康経営の普及促進に向けて推進する「健康経営優良法人認定制度」に5年連続で認定されました。

健康経営推進企業として、従業員が心身ともに健康で長く働き続けられる環境を整備し人材を定着させることにより、優れたノウハウや技術を確保し、継続的に企業価値を向上させることが重要だと考えています。



〇 愛知県健康経営推進企業の登録

2019年11月から、社員の健康の保持・増進を推進する企業として登録されています。



〇 メンタルヘルスケアの取り組み

2023年度も全従業員を対象としたストレスチェックを実施しました。社員とその家族を対象としたメンタルヘルス外部相談窓口を設置しており、メンタル面から社員を支援する体制も整えています。

ストレスチェック受検率の推移

| 年度 | 2021 | 2022 | 2023 |
|----------------|------|------|------|
| ストレスチェック受検率(%) | 93.6 | 93.4 | 93.1 |

〇 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に対しては、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 | 2021 | 2022 | 2023 |
|------------|------|------|------|
| 健康診断受診率(%) | 100 | 100 | 100 |

〇 健康増進のための活動

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か月間を「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する目標を立て、達成の評価までを自己申告にておこなっています。2023年度は349名が参加し、うち285名が目標を達成しました。

また2023年度は喫煙・メンタルヘルスに関する情報を提供するとともに、「メンタルヘルスにおけるセルフマネジメント」を題材とした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。

品質方針

「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した製品を通し、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)

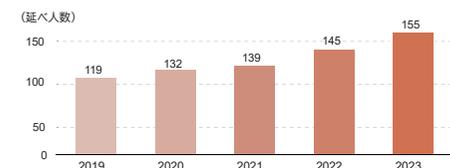
当社は、Eye & Health Careの担い手として医療機器の開発、製造、販売およびアフターサービスをおこなっている企業です。医療機器は、各国が定める品質マネジメントシステムに関する法規制要求事項に従って製造した製品のみが、その国での販売を許可されます。

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・安全な製品を提供できるよう、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155人になりました。(2024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

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には、手順に基づき再発防止策を講じています。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(2024年現在)
TÜV Rheinland Cert GmbH
登録認証番号(2024年現在)
01 100 107201



ISO 13485

登録機関(2024年現在)
DEKRA Certification B.V.
登録認証番号(2024年現在)
4202064

○ お客さまの満足度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。今後は、NPSアンケートを国内のみならず海外でも実施し、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

国内外のお客さまからのお問い合わせに対応できるよう、製品や地域ごとに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

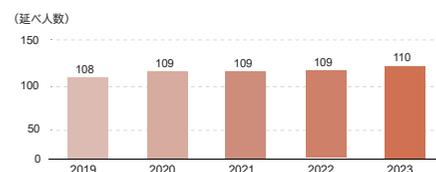
ものづくりを担う人材を育成するため、製造現場の社員が実践的な技術・知識を身に付けることを目的とした「電子機器組立て技能検定※3」「光学機器製造技能検定※4」の資格取得の支援を積極的におこなっています。過去に合格した社員が講師となり、自主的な社内勉強会を開催するなどし、ものづくり人材の育成に注力しています。



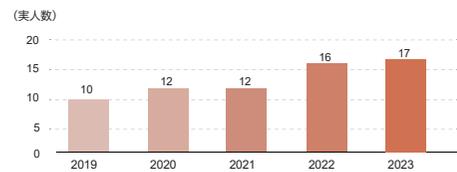
※3: 都道府県職業能力開発協会が実施する、電子機器組立てに関する学科および実技試験。

※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(特級・1級)



○ 令和5年度中央職業能力開発協会 会長表彰を受賞

当社は令和5年度中央職業能力開発協会 会長表彰を受賞しました。本表彰は職業能力開発、技能検定、技能振興等に関する事業などの推進について、その業績が顕著であり、他の模範と認められる事業所、団体または功労に

対し、その功績を中央職業能力開発協会会長が表彰するものです。

当社は、通算34年という長期間にわたり当社施設を技能検定実施会場として提供してきました。検定事業の推進に大きく貢献したことが称えられ、今回、「技能検定事業関係/事業所の部」における受賞に至りました。



○ 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等をおこない、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。

2023年度は愛知県内1校の学校で、7月と12月に技術指導をおこないました。



○ 令和5年度「あいちの名工」に選出

令和5年度愛知県優秀技能者「あいちの名工」(職種:電気機械組立工)に、当社に所属する1名が選出、表彰されました。この表彰は、愛知県が優れた技能を持ち、その技能を通じて社会に貢献された優秀技能者を「あいちの名工」として称えるものです。



調達に関する指針

「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

製品に使用さ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、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。



2023年度リモートで実施

○ 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。

○ CSR調達セルフアセスメント実施

2021年度から、取引先の取り組み状況を定量的に把握するため、国連グローバルコンパクトの公開している「CSR調達ツール」を参考にアンケートを設計し、CSR調達のアンケートをおこないました。

2023年度は主要な取引先のうち31社にアンケートを依頼し、26社より回答をいただきました。

調査対象企業平均得点率 (単位:%)



○ サービスを提供する領域の拡充

未開拓市場で新規代理店を設定するため、2023年度はアフリカ地域へのアプローチをおこないました。また後進地域の代理店の再編成を実施しました。今後もより多くの地域の皆さまへサービスを提供できるよう、代理店の拡充・再編成を継続していきます。

社会貢献活動

本業を通じ、また当社ででき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。2023年度に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。2023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一定の金額を寄付しました。

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。2023年度は、全社で216,095個のキャップ(ワクチン)にして約251人分)が集まりました。

○ 古眼鏡の回収と寄贈

2022年から社員の不要になった眼鏡を回収し、発展途上国へ寄附しています。2023年度は全社で85本の眼鏡が集まりました。

○ 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

小中学生の皆さまに目についての正しい知識を持っていただけるよう、2009年度から講演活動を実施しています。2022年度から対面に加えオンライン講演も本格的に開始し、2023年度は愛知県内・県外あわせて計94の小中学校、約17,245名の児童・生徒、教員・保護者の皆さまを対象に実施しました。

また出前授業を海外にも展開・発信するため、2023年度は「デジタル機器との付き合い方」を題材とした英語の動画を当社Globalサイトに掲載しました。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施校数

| 年度 | 2019 | 2020 | 2021 | 2021 | 2023 |
|----------|------|------|------|------|------|
| 出前授業実施校数 | 22 | 13 | 59 | 59 | 94 |

○「ライトアップinグリーン運動」に協賛

世界緑内障週間^{※5}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^{※6}」に協賛しています。2023年度も、世界緑内障週間である2024年3月10日(日)～16日(土)に合わせ、蒲郡市と協力し、蒲郡駅南口にあるヨット「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、東京事務所でも同様にライトアップを実施しました。

※5: 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。

※6: 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。



「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、東京事務所、仙台支店のライトアップの様子

○アイフレイルの国内外への周知・推進

「アイフレイル^{※7}」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。

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。

2023年度は社員のアイフレイルについての意識を向上させるため、眼に関する社内教育を実施しました。また視覚障がい者への理解を深めるため、蒲郡市のガイドヘルプボランティア団体「暁の星」様にご協力いただき「視覚障害・ガイドヘルプ体験講座」を開催しました。今後も社内・社外での啓発活動を継続していきます。



※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/>)

○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

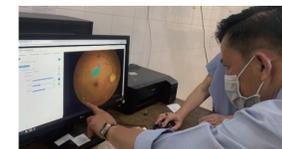
○目にやさしい街づくり

「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しています。2023年度は、蒲郡市民病院の監修のもと制作した目の健康の啓発ポスターを市内の公民館・公共施設に掲示しました。市内ビルには目の大切さを呼びかける横断幕を設置したほか、10月10日の「目の愛護デー」に合わせ蒲郡駅付近に啓発フラッグを掲示しました。

2023年度、6月10日が「こどもの目の日」として新たに制定されました。あわせて、将来ある子供たちの視力の成長を見守り、目の健康を維持・促進するため、蒲郡市立図書館にて展示と啓発を実施しました。今後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。

○国際団体との協業

目の検査を世界に普及させるため、国際団体との協業に努めています。2023年度は、国際アイケア非営利団体のOrbis International^{※8}とパートナーシップを提携しました。Orbisがベトナムで推進するAIを活用した眼のスクリーニング検査をサポートするため、眼底カメラ及び資金の援助を行っています。



また2020年より“NIDEK Images of the Year Award”を毎年開催しています。このイベントは、共焦点走査型ダイオードレーザ検眼鏡 Miranteで撮影した眼底画像を世界から募集し、特に優れた画像を選出するもので、応募数に応じた金額を国際的な非営利団体のIAPB^{※9}に寄付しています。

※8: 失明・視力障害の発生防止を目指す国際的な非営利団体。世界中の200以上の国と地域で失明予防プログラムを提供してきた実績をもつ。

※9: 世界の眼科医療セクターの包括的な連合体。100カ国以上、200以上の組織が、誰もが眼科医療に普遍的にアクセスできる世界を目指して協力している。

○目の疲れ対策サービス「目のデジタルサブリ」の検討

目の疲れを軽減することによりプレゼンティズムを改善し、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、開発を進めています。

○人工網膜システムの研究開発

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

コンプライアンスの指針

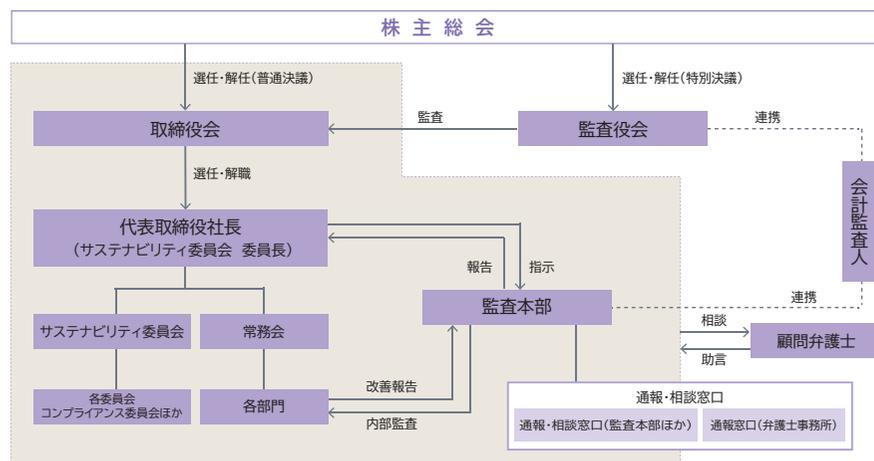
社会共通のルールや規範に従って行動することは、事業を継続する上で必要不可欠であり、率先して取り組むべき課題と考えています。法律や規則を遵守し、企業倫理を守って行動することはもちろん、法律の趣旨や社会の規範に照らして、企業に求められる道義的・社会的な責任を果たしていきます。

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

取締役会が経営の監督機能を十分に果たし、独任制の監査役が適切な監査機能を発揮する企業統治体制として、会社法上の監査役会設置会社を採用しており、会社の経営上の意思決定、執行および監督に関わる経営管理体制を以下の「コーポレート・ガバナンス体制図」のように定めています。



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

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。

2023年度に実施した研修の一部

| 階層 | 研修名 |
|-----------|------------------------------------------------------------------|
| 全社員 | コンプライアンス研修(eラーニング) 初級者向けビジネス法務研修(希望者のみ) 初級者向け契約交渉演習(希望者のみ) |
| 新入社員/中途社員 | 新入社員向け・中途社員向けコンプライアンス研修 |
| 管理職 | コンプライアンス研修 |
| 開発部門社員 | 開発本部社員向け研修 研究倫理教育(eラーニング) |
| 営業部門社員 | 国際営業部社員向け研修 |

○ コンプライアンスアンケートの実施

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、昨年度に引き続き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。

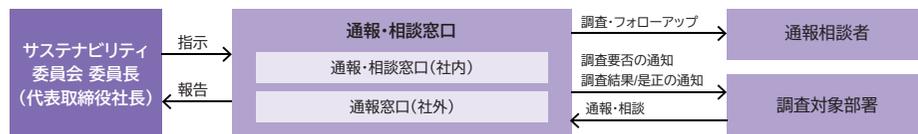
内部通報制度

○ 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関する通報を受け付ける「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ならず、社内規程違反などのコンプライアンスに反する行為や、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。

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程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

2021年度にフランス、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年度にアメリカ国内で外部のコンサルティング事務所が通報を受け付ける社外窓口を新設しました。2023年度にはシンガポール、韓国、ブラジル国内の通報を親会社であるニデック監査本部で受け付ける運用を開始しました。引き続き現地法人の社員への周知、教育をおこない、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

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、現地法律に基づいて、医療機関への支払いについての情報公開をおこなっています。

Eye & Health Careの発展に寄与していくことを目指し、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

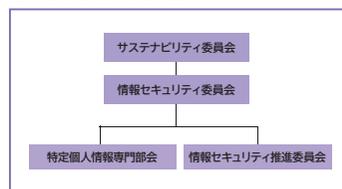
情報セキュリティの維持・強化を担う情報セキュリティ委員会を設置しています。漏洩などに関わる危機管理など、セキュリティ全般に関わる全社的な方針を策定し、それらに関連する重要事項を決定しています。

情報セキュリティ委員会の傘下には、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。

2023年度は、全社員を対象に「5分でできる情報セキュリティ対策個人診断」を実施し、セキュリティ対策の現状を把握しました。実施率の低い項目についてはeラーニング教育を行い、実施率の向上を目指しました。今後も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す。

○ 情報機器の情報漏えいリスクへの対応

「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。

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てるため、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。

○ サイバーセキュリティ対策

社内のデジタル環境をサイバー攻撃といった脅威から守るため、サイバーセキュリティに対するリテラシーの向上を図っています。2023年度は全社員を対象に標的型攻撃メール訓練を行い、一部の対象者には外部講師によるセキュリティトレーニングを実施しました。

○ 情報セキュリティマネジメントシステム規格認証登録

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。2023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、2023年12月の再認証審査の結果、適切に運用されていることが確認され再認証が認められました。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(2024年現在)
British Standards Institution
登録証番号(2024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。

○ DX(デジタルトランスフォーメーション)に向けた取り組み

社内の生産性を向上させ、顧客へより価値を提供できるよう、DX(デジタルトランスフォーメーション)に向けた取り組みを推進しています。2023年度は、DXが経営戦略に基づき全社最適で効率的に推進されるよう、サステナビリティ委員会(旧CSR委員会)の下にDX推進委員会を設置しました。中長期的なロードマップにしたがい、様々なアクションを起こしていきます。

知的財産

○ 知的財産部門沿革

1995年～2005年頃まで、事業存続に係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

“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す。当社の知的財産部門は、「違い」につな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。

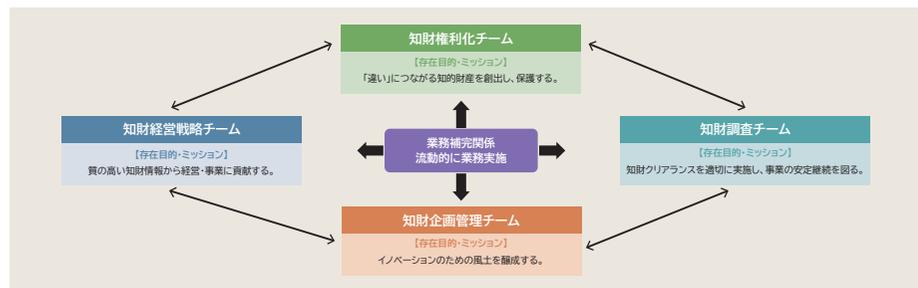
○ 知的財産推進体制

特許明細書の内製化を基盤として「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

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知的財産活動(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)をおこなっています。これら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。この受賞は、平成16年度の「経済産業大臣表彰」に続き2回目です。

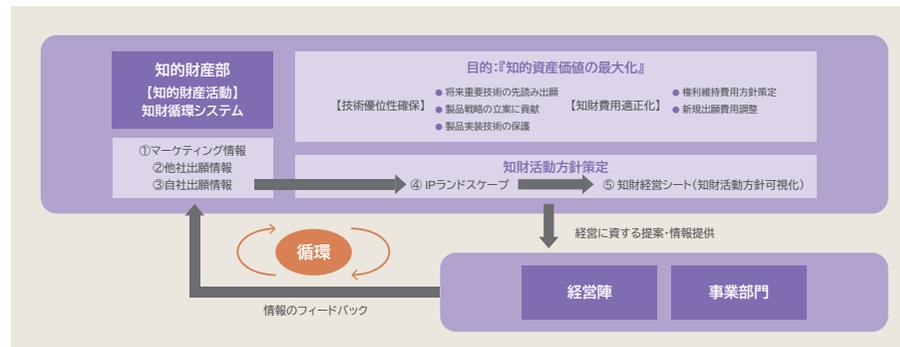
○ 明細書内製化

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。

知財循環システム概念図



○ 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は、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、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か年計画)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。

2023年度は、新たに国内特許出願93件、海外特許出願58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60.8%、米国17.9%、欧州11.0%、アジア10.3%、その他0.1%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。

○ コーポレートガバナンス・コード改訂対応

近年、コーポレートガバナンス・コード改訂に対応する知財活動として、取締役会において知財の投資状況と知財部門の各種施策・活動内容を評価する取り組みを行っています。取締役会での知財活動の報告と取締役会からのフィードバックといった取り組みを通して、経営方針の方向性とマッチした知財活動を推進しています。

GRI スタンダード対照表

株式会社ニデックは、GRI スタンダードを参照し、当該期間 [2023 年 4 月 1 日～ 2024 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 2024」は、「GRI サステナビリティ・レポート・スタンダード」を参照しています。

| GRI スタンダード項目番号 | 開示事項 | 掲載場所 |
|-------------------|---------------------------------|----------------------------------------|
| GRI 2：一般開示事項 2021 | | |
| 1. 組織と報告実務 | | |
| 2-1 | 組織の詳細 | P.3-4 企業情報 |
| 2-2 | 組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体 | P.2 コーポレートプロフィール |
| 2-3 | 報告期間、報告頻度、連絡先 | P.2 コーポレートプロフィール P.2 お問い合わせ先 |
| 2-4 | 情報の修正・訂正記述 | — |
| 2-5 | 外部保証 | — |
| 2. 活動と労働者 | | |
| 2-6 | 活動、バリューチェーン、その他の取引関係 | P.3-4 企業情報 |
| 2-7 | 従業員 | P.3-4 企業情報 |
| 2-8 | 従業員以外の労働者 | — |
| 3. ガバナンス | | |
| 2-9 | ガバナンス構造と構成 | P.33 コーポレート・ガバナンス体制 |
| 2-10 | 最高ガバナンス機関における指名と選出 | P.33 コーポレート・ガバナンス体制 |
| 2-11 | 最高ガバナンス機関の議長 | P.33 コーポレート・ガバナンス体制 |
| 2-12 | インパクトのマネジメントの監督における最高ガバナンス機関の役割 | — |
| 2-13 | インパクトのマネジメントに関する責任の移譲 | P.33 コーポレート・ガバナンス体制 P.8 サステナビリティ委員会 |
| 2-14 | サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割 | P.8 サステナビリティ委員会 |
| 2-15 | 利益相反 | — |
| 2-16 | 重大な懸念事項の伝達 | — |
| 2-17 | 最高ガバナンス機関の集会的知見 | — |
| 2-18 | 最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価 | — |
| 2-19 | 報酬方針 | — |
| 2-20 | 報酬の決定プロセス | — |
| 2-21 | 年間報酬総額の比率 | — |

| GRI スタンダード項目番号 | 開示事項 | 掲載場所 |
|----------------------------------------------|--------------------------|----------------------------------------------|
| 4. 戦略、方針、実務慣行 | | |
| 2-22 | 持続可能な発展に向けた戦略に関する声明 | — |
| 2-23 | 方針声明 | P.7 企業行動憲章 |
| 2-24 | 方針声明の実践 | P.7 企業行動憲章 P.34 コンプライアンスの推進 |
| 2-25 | マイナスのインパクトの是正プロセス | — |
| 2-26 | 助言を求める制度および懸念を提起する制度 | P.35 内部通報制度 |
| 2-27 | 法規制遵守 | — |
| 2-28 | 会員資格を持つ団体 | — |
| 5. ステークホルダー・エンゲージメント | | |
| 2-29 | ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ | P.8 ステークホルダーエンゲージメント P.29 サプライチェーン・マネジメント |
| 2-23 | 労働協約 | — |
| GRI 3：マテリアルな項目 2021 | | |
| 1. マテリアルな項目の決定に関する手引き 2. マテリアルな項目に関する開示事項 | | |
| 3-1 | マテリアルな項目の決定プロセス | — |
| 3-2 | マテリアルな項目のリスト | P.9-10 SDGs 報告 |
| 3-3 | マテリアルな項目のマネジメント | — |
| 200：経済 | | |
| GRI 201：経済パフォーマンス 2016 | | |
| 201-1 | 創出、分配した直接的経済価値 | P.3-4 企業情報 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 P.15-16 気候変動への取り組み |
| 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 | — |
| GRI 202：地域経済での存在感 2016 | | |
| 202-1 | 地域最低賃金に対する標準新人給与の比率（男女別） | — |
| 202-2 | 地域コミュニティから採用した上級管理職の割合 | — |
| GRI 203：間接的な経済的インパクト 2016 | | |
| 203-1 | インフラ投資および支援サービス | P.29-32 社会貢献活動 |
| 203-2 | 著しい間接的な経済的インパクト | — |
| GRI 204：調達慣行 | | |
| 204-1 | 地元サプライヤーへの支出の割合 | P.29-32 社会貢献活動 |

| GRIスタンダード項目番号 | 開示事項 | 掲載場所 |
|---------------------|-------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|
| 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.35 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.34 コンプライアンス教育 P.35 汚職贈収賄防止について P.36 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 | — |
| 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 廃棄物量削減への取り組み |
| 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.15-16 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.15-16 気候変動への取り組み |
| 302-4 | エネルギー消費量の削減 | P.15-16 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.15-16 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.15-16 気候変動への取り組み |
| 303-3 | 取水 | — |
| 303-4 | 排水 | P.15-16 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 | — |

| GRIスタンダード項目番号 | 開示事項 | 掲載場所 |
|---------------------------|------------------------------------------------|--------------------|
| 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.15-16 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) | P.15-16 気候変動への取り組み |
| 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.13-14 製品の環境調和 |
| 305-6 | オゾン層破壊物質 (ODS) の排出量 | — |
| 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 廃棄物量削減への取り組み |
| 306-4 | 処分されなかった廃棄物 | P.16 廃棄物量削減への取り組み |
| 306-5 | 処分された廃棄物 | P.16 廃棄物量削減への取り組み |
| 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 |

| GRIスタンダード項目番号 | 開示事項 | 掲載場所 |
|----------------------|-------------------------------------------|--------------------|
| 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.23-24 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 |
| 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.21-23 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.34 コンプライアンスの推進 |

| GRIスタンダード項目番号 | 開示事項 | 掲載場所 |
|---------------------------|--------------------------------------------|------------------------------------------|
| 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.29-32 社員貢献活動 |
| 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 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に対する安全衛生インパクトの評価 | P.13-14 製品の環境調和 P.27 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.34 コンプライアンスの推進 |