

A stylized illustration of a city skyline with various skyscrapers in shades of blue and teal. In the upper right, a hot air balloon with a striped pattern is shown floating above a white cloud. The entire scene is framed by a large, light blue circular arc that overlaps with a darker blue background.

# Corporate Report 2026

ニデックコーポレートレポート

# 目次

## 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、2025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・レポートिंग・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：<https://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。

**UD FONT**  
by MORISAWA

※本レポートに掲載されている内容(文章・画像・図表等)の無断使用・転載はご遠慮ください。

## 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

2025年度(2025年4月1日～2026年3月31日)

### コーポレートレポート公開時期

日本語版 2026年7月

(前回公開:2025年8月/次回公開予定:2027年7月)

英語版 2026年11月

(前回公開:2025年11月/次回公開予定:2027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 経営企画本部 秘書広報課

TEL : 0533-67-6611(大代表)

E-Mail : [info@nidek.co.jp](mailto: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>



---

## 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
- 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

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

---

## ガバナンス

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

---

## GRI内容索引

# 企業情報

## 会社概要 (2026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

### 従業員数の状況(2026年3月31日現在)

	2024年度	2025年度
社員数 ※役員・顧問を除く	1,653	1,643
男性(名)	1,257	1,237
女性(名)	396	406
非正規雇用者数	292	262

## 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



本社 拾石工場



浜町工場



鶴ヶ浜工場



東浜工場



大沢工場

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)	NIDEK SINGAPORE PTE. LTD. (シンガポール/2014年設立)
NIDEK S.A. (フランス/1988年設立)	NIDEK KOREA CO., LTD. (韓国/2018年設立)
NIDEK TECHNOLOGIES S.R.L. (イタリア/2001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)	NIDEK MEDICAL S.R.L. (イタリア/2022年設立)
尼德克医療器械貿易(上海)有限公司 (中国/2012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眼鏡作製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。



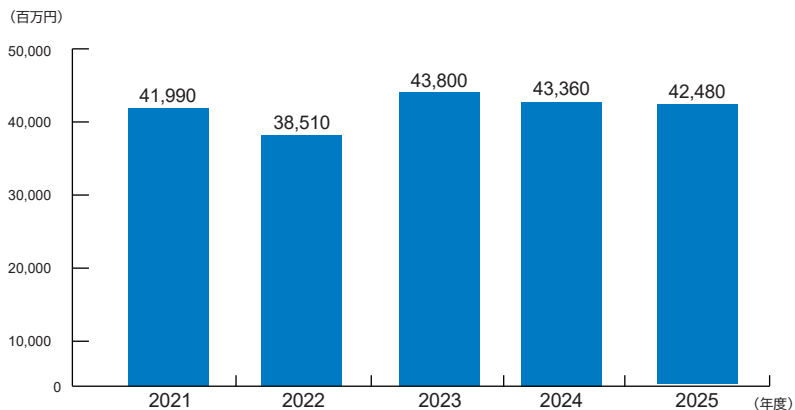
### コーティング分野

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。

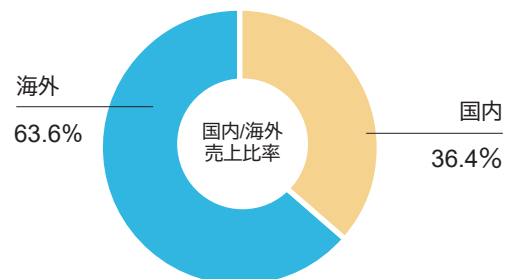


## 売上データ

### 売上高推移



### 2025年度売上比率データ



「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 泰生



## 2025年度の振り返り

---

2025年の世界経済は、インフレ圧力の沈静化や、金融環境の調整を背景に、地域差を伴いながらも持ち直しの動きを見せました。一方で、ロシアのウクライナ侵攻の長期化や、中東地域における直近のイランを巡る緊張の高まりといった地政学リスクは依然として高く、中国経済の回復の遅れや各国における政策転換、通商を巡る動きなどが重なり、先行きに対する不確実性は一層高まっている状況にあります。

こうした環境の中、当社では個人や組織が連携し、協力し合って成果を出すことを目指した取り組みに注力しました。組織面においては、事業部制を改め全社視点での運用および機能別組織の最適化をおこなうため、部門を統括する役割を持つ2つの本部体制の構築を進めました。

業績面においては、新製品の上市が順調に進んだことに加え、営業部門と生産部門の協働による需要計画の取り組みにより、在庫金額を着実に削減することができました。また、生産性向上が不可欠となる中、日々の営業・サービス活動をより強固な仕組みへと進化させるため、新しい営業支援システムeセールスマネージャーを導入し、活用の定着に向けた取り組みを進めました。

## Eye & Health Careのリーディングカンパニーを目指して

---

当社は、2026年8月に創業55周年を迎えます。これもひとえに、長年にわたりご愛顧いただいておりますお客さま、お取引先さま、地域の皆さまをはじめとする関係各位のご支援の賜物であり、心より厚く御礼申し上げます。

当社は創業50周年を機に、『「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』をニデックSDGsの目標として掲げ、日々の事業活動を通じて社会に貢献してまいりました。サステナビリティを推進するにあたり、当社はSDGsの「目標3:すべての人に健康と福祉を」を特に重要な課題と位置づけ、医療・健康分野における技術革新を通じて、世界中の人々が安心して健康に暮らせる社会の実現に貢献することが、私たちの存在意義であると考えています。

ニデックSDGsの策定から5年間、さまざまな取り組みを推進してまいりました。これまでに環境配慮型製品の開発に継続的に取り組んでまいりましたが、この5年間においては新たに16点の環境への負荷低減を実現した製品を発売いたしました。また、気相転写技術を用いた、廃液の少ない眼鏡レンズ染色の普及を進めています。その結果、2024年からの5年間で1,400万枚の染色達成を目標とする中、2025年時点で1,025万枚を超える実績へと着実に拡大しています。

一方で、為替や資源価格の変動など、企業活動を取り巻く環境の不確実性は今後も継続すると考えられます。こうした環境変化に柔軟に対応するためには、世界各国の市場や顧客への理解をさらに深めるとともに、組織間の連携を強化し、人材の成長を通じて、持続的な成長を実現していく事が重要です。当社は、これまで積み重ねてきた取り組みを着実に成果へと結びつけることで、企業価値の向上とともに、市場および業界全体の発展にも貢献してまいります。

今後も「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」、「目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、社員一人一人が社会課題に真摯に向き合い、信頼される企業としてお客さまへ新たなソリューションの提供をし続けられるよう努めます。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。

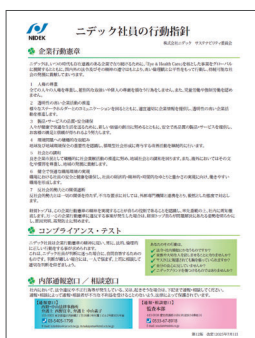
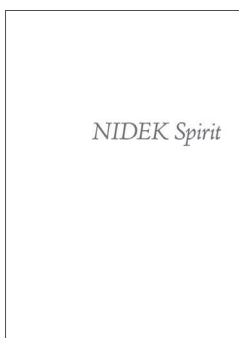
### 6. 健全で快適な職場環境の実現

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"><li>安全で高品質な製品の提供</li><li>環境配慮型設計の推進</li><li>苦情への対応</li><li>適切な製品、サービス情報の開示・提供</li><li>お客さまへの適切な対応、サポート</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>日常の営業活動</li><li>共同研究</li><li>サポートセンター</li><li>ウェブサイトお問い合わせフォーム</li><li>ショールーム、展示会</li></ul>
お取引先さま 	<ul style="list-style-type: none"><li>公正で公明な取引の徹底</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>取引先説明会の実施</li><li>取引先による技術展示</li><li>取引先との定期的な協議</li><li>お問い合わせ窓口(各調達部門、販売部門、サービス部門)</li></ul>
従業員 	<ul style="list-style-type: none"><li>人材の育成と活用</li><li>多様な人材、働き方の尊重</li><li>労働安全衛生と健康への配慮</li><li>人権の尊重</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>人材育成プログラム</li><li>相談窓口の設置</li><li>社内報の発行</li><li>中央安全管理委員会</li><li>福利厚生委員会</li><li>社員懇談会、情報交換会</li></ul>
地域社会 	<ul style="list-style-type: none"><li>地域社会への貢献活動</li><li>事業場での事故、災害防止</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>地域でのボランティア活動</li><li>地域行事への参加</li><li>工場見学</li><li>出前授業</li><li>防災、防犯訓練への参加</li></ul>
行政 	<ul style="list-style-type: none"><li>法令遵守</li><li>労務管理教育の実施</li><li>法改正への対応</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>階層別研修の実施</li><li>役職別研修の実施</li></ul>

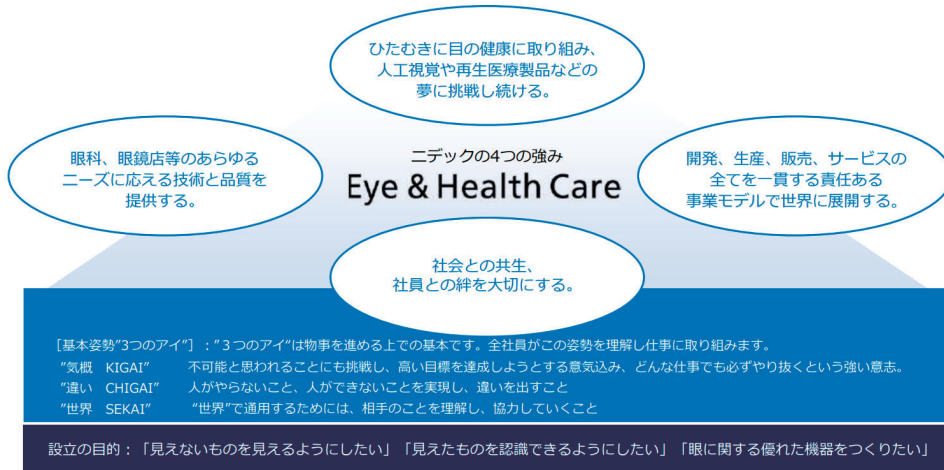
# SDGs報告

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



「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。



## ニデックと社会の重点課題

### 多様性社会との共存

#### 世界中の多様なユーザーに「みる」ソリューションを提供する

- ▶ 変化する多様なニーズを吸収する仕組み作り
- ▶ 多様性に応じた製品・サービスの提供
- ▶ 製品・サービスを提供する領域の拡充



### 予防医療を促進する社会づくり

#### 目から予防医療を身近にし人々の健康維持を支える

- ▶ 目の検査を身近なものにする技術開発
- ▶ 目の検査を普及するためのパートナーシップ構築
- ▶ 目から健康維持に関する情報発信と検査機会の提供



### 環境配慮と資源循環

#### 地球に優しいものづくり体制を構築する

- ▶ 環境配慮型の製品開発
- ▶ 環境配慮型製品の啓発活動
- ▶ DX推進による省資源化



### 目に疾病のある方を支える

#### パートナーと共にQOLの向上を実現する

- ▶ 見えないものを見えるようにする技術への挑戦
- ▶ 「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



## 「あいち SDGs パートナーズ」に登録されました

愛知県SDGs登録制度である「あいちSDGsパートナーズ」において2024年8月16日付で登録されました。「あいちSDGsパートナーズ」とは、愛知県がSDGsに取り組む企業や団体を登録し、その取り組みを「見える化」とするとともに、登録者のSDGsに関する具体的な取り組みを促進することを目的とした制度です。



## 2025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
<b>A 世界中の多様なユーザーに「みる」を提供する</b> 関連するSDGs   	変化する多様なニーズを吸収する仕組みづくり	<ul style="list-style-type: none"> <li>顧客の声をまとめる仕組みづくり</li> </ul>	P.25
	多様性に応じた製品・サービスの提供	<ul style="list-style-type: none"> <li>利用者が知りたい情報を即座に届けるシステム開発</li> <li>UIアイコン化の推進および共通化</li> </ul>	—
	製品・サービスを提供する領域の拡充	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>	P.27
<b>B 地球に優しいものづくり体制を構築する</b> 関連するSDGs   	環境に配慮した製品開発	<ul style="list-style-type: none"> <li>2030年度までに売り上げ原単価のCO<sub>2</sub>排出量を50%削減(2019年度比)</li> <li>環境配慮型製品の上市</li> </ul>	P.14 P.13
	環境配慮型製品の啓発活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>環境配慮型対策へのソリューション提案</li> </ul>	P.13
	DX推進による省資源化	<ul style="list-style-type: none"> <li>付加価値労働生産性の30%アップ(2019年度比)</li> </ul>	P.25,36
<b>C 目から予防医療を身近にし人々の健康維持を支える</b> 関連するSDGs   	目の検査を普及するためのパートナーシップ構築	<ul style="list-style-type: none"> <li>国際団体との協業</li> <li>アイフレイルの国内外への周知・推進</li> </ul>	P.29 P.28
<b>D パートナーと共にQOLの向上を実現する</b> 関連するSDGs   	見えないものを見えるようにする技術への挑戦	<ul style="list-style-type: none"> <li>人工網膜システムの研究開発</li> </ul>	P.30
	「みる」をサポートする製品づくり	<ul style="list-style-type: none"> <li>新技術・ビジネスで快適視生活をサポート</li> </ul>	—
	QOLの向上を目指す環境づくり	<ul style="list-style-type: none"> <li>健康経営優良法人認定</li> <li>小中学生への出前授業の実施</li> <li>目に優しい街づくりに向け地元自治体と協議</li> </ul>	P.23 P.27 P.28
<b>E 社内推進</b> 関連するSDGs   	「みる」価値を理解し発信できる人材育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>「みる」価値を理解し発信できる人材を育成</li> </ul>	P.23
	互いの価値を認め合う	<ul style="list-style-type: none"> <li>互いの価値を認め合う機会(社内外)の創出・土壌づくり</li> </ul>	P.20
	環境への取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>全社で帳票の紙・押印をなくし、ペーパーレス化を目指す</li> </ul>	—

## 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

## 関連するSDGs



2025年11月、ポーランドで開催された「OPTYKA 2025」において、当社の「Lfu 220」が「MTP GOLD Medal」と「Eco Prize of Grupa MTP」を受賞しました。本賞は高品質および環境配慮に優れた製品に授与されるものであり、Lfu 220の節水機能や環境負荷低減への貢献が高く評価されました。

持続可能な社会の実現に向けて、環境への責任を果たすことを重要な使命と考えています。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おこないます。

## 環境方針

### 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、総排出量の削減をおこないます。

### 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おこないます。

# 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(2026年現在)  
TÜV Rheinland Cert GmbH

登録認証番号(2026年現在)  
01 104 065534

# グリーン調達への推進

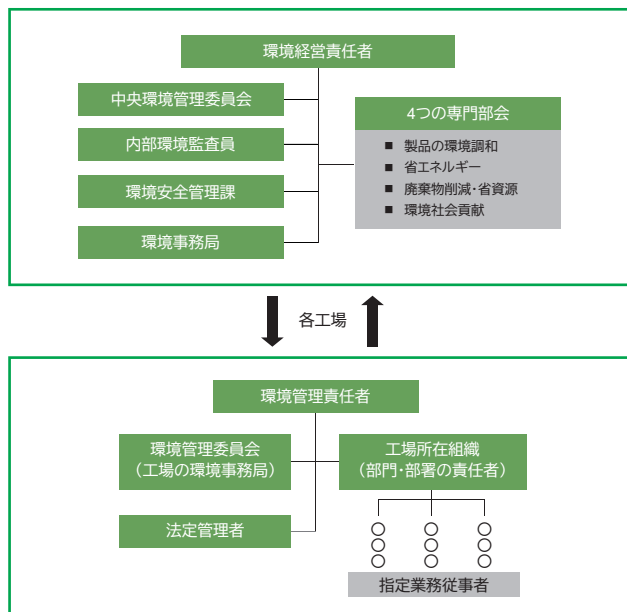
「ニデック環境方針」のもと、ISO14001またはそれに準じた環境管理体制の構築など、グリーン調達への協力依頼に対して、同意書を提出していただけるよう各取引先へ要請し、環境負荷の少ない原材料の調達を推進しています。

# 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

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

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。2025年度は、投資、費用合わせて259百万円を投入しました。

(単位:百万円)

分類	主な取り組み内容	2024年度			2025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	23	23	0	30	30
	地球環境保全コスト	45	64	109	50	68	118
	資源循環コスト	0	69	69	0	72	72
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	29	29	0	34	34
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	4	4	0	5	5
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		45	189	234	50	209	259

※ 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いません。\* 電力費用の集計は実施していません。 <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いません。

# 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。2025年度には4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など、環境への負荷低減を実現した製品です。

## ■ LEXCE plus Trend8/Trend

LEXCE plusシリーズは、優れた汎用性を備えたコンパクトかつ多機能なレンズエッジャーです。高性能ドリル、高機能ブロッカー、高精度フレームトレーサを一体化し、省スペース化を実現しました。

メンテナンスモニターや自己診断機能により、メンテナンスは簡易化され、安定した性能と優れた保守性を実現しています。装置本体は従来モデルに比べ軽量化されており、さらに待機電力の低減など省電力化を図ることで、環境に考慮した設計を実現しています。



## ■ フッ素フリー撥水コート

PFAS規制に対応した撥水付きAR(反射防止)コートです。PFAS(ペルフルオロアルキル化合物及びポリフルオロアルキル化合物の総称)は、撥水撥油の特性を持つ有機フッ素化合物で、これまで撥水撥油コートに使用されてきました。近年PFASは、環境や健康への影響が懸念され、世界各国で規制の動きが進み、代替品が模索されています。

本製品は、PFAS物質を一切使用しない、環境にやさしい撥水付きARコートを実現しました。規制の厳しい地域への製品展開を可能にし、PFAS物質使用に対する社会的イメージの不安解消に繋がります。

これまでのARコートの性能を維持しながら、環境に配慮した製品への展開が可能です。

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

## ■ MSE-1/ME-1

MSE-1/ME-1は、レンズエッジャーの最新モデルで、レンズ加工における多彩な機能を備えた製品です。なかでも、ステップ幅(段差加工範囲)を従来機の約2倍に拡大したことで、スポーツサングラスをはじめ幅広いフレームに柔軟に対応できるようになりました。

これにより、以前は外注や手作業に頼っていた複雑な加工も、機器で対応できる範囲が広がり、作業効率の向上につながります。眼鏡店向けモデルME-1の本体にも大量加工センター向けモデルMSE-1と同一プラットフォームを採用し、高い剛性により加工精度を安定させました。

装置本体は従来モデルに比べ軽量であること、省電力化であり、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。



MSE-1



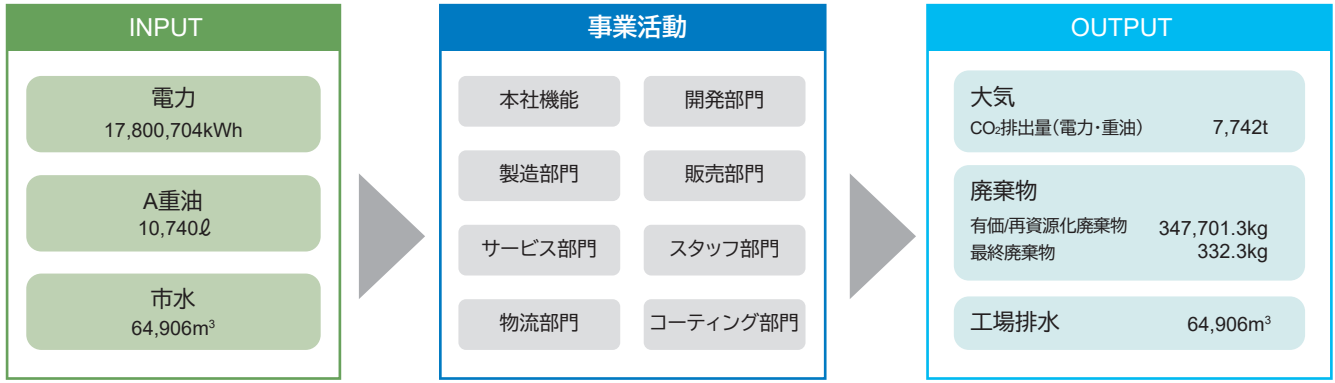
ME-1

## ○ 環境配慮のソリューション提案

気相転写技術を用いた、廃液の少ない眼鏡レンズ染色の普及を推進しています。その結果、2024年からの5年間で1,400万枚の染色達成を目標とする中、2025年時点で累計1,025万枚を突破しました。

今後も、お客さまが取り組む環境配慮対策へのソリューションとして提案できるよう、環境配慮製品の開発を推進します。

# 環境負荷概要

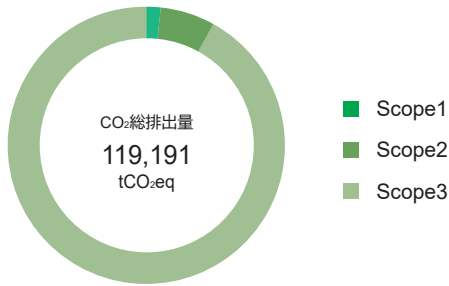


## 気候変動への取り組み

温室効果ガス排出量の把握・削減をすることにより、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。

GHGプロトコル基準に基づき、原材料(各資源)、エネルギーの使用量および廃棄物処理などの調達、製造、輸送、廃棄に至るまでの製品のライフサイクル全般を通し、サプライチェーンの排出量を算定しています。自社の事業活動であるScope1とScope2をメインに計画的に削減できるよう、今後も力を入れてまいります。

※ 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+国内営業拠点)。



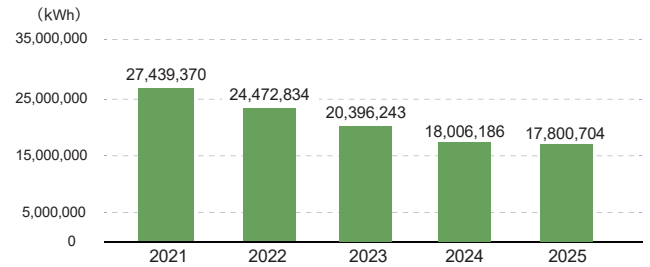
温室効果ガス(GHG)排出原単位

	2024年度	2025年度
Scope1+2排出量 (tCO <sub>2</sub> eq)	6,283	9,682
売上高(百万円)	43,360	42,480
原単位 (tCO <sub>2</sub> eq/百万円)	0.145	0.228

※ 原単位は国内拠点のScope1およびScope2排出量を全社売上高で除して算定。

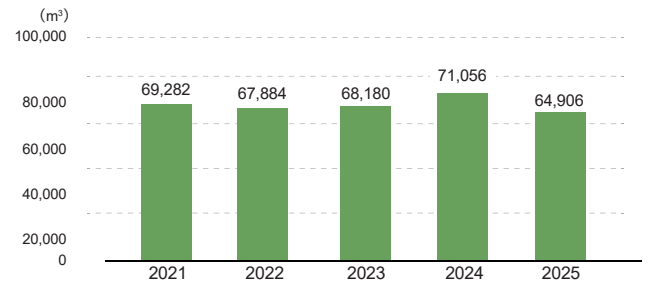
### ■ 電力消費量の推移

減産や生産調整の影響もあり、電力消費量は前年度に比べ1%減少しました。省エネ設備への計画的な入替えや省エネ活動を継続的に実施し、環境負荷の低減に取り組んでいます。



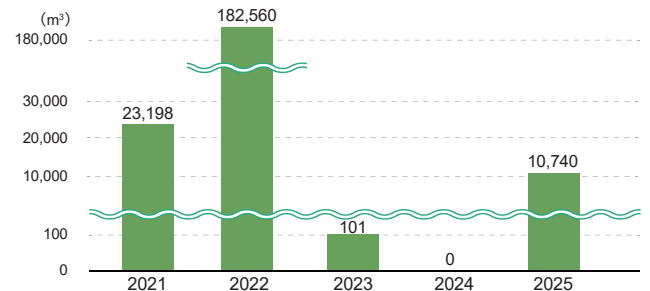
### ■ 市水消費量の推移

電力同様、減産や生産調整の影響もありましたが、配管設備の保全強化および改善活動に取り組んだことで、前年度と比べ9%減少しました。



### ■ 重油消費量の推移

環境負荷低減の取り組みとして、これまで使用してきた重油発電機の撤去に向けた検討を進めています。これに伴い、2025年度は残油10,740ℓを消費しました。



## ○ 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CO<sub>2</sub>排出量を50%削減(2019年度比)することを目標にしています。

2025年度は、愛知県の推進する「あいちカーボンニュートラルチャレンジ」制度において「シルバー」認定を取得しました。「シルバー」は、事業者がCO<sub>2</sub>排出量を基準年度比35%以上50%未満削減したことを認めるものです。

今後もCO<sub>2</sub>排出の削減に努め、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まいります。



あいち  
カーボンニュートラル  
チャレンジ

## ○ 太陽光発電の導入

燃料を使用したCO<sub>2</sub>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。2025年度の発電量実績は、約1,013,583kWh\*でした。(※木が吸収するCO<sub>2</sub>量に換算すると、約22,765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

### Voice

#### 管理部門

#### 環境安全管理担当者



当社は2025年度、あいちカーボンニュートラルチャレンジにおいて「シルバー」認定を取得し、2024年度のプロンズ認定に続いてのランクアップを実現しました。

2025年度は、設備運用の見直しや高効率設備への更新、地道な節電を通じてエネルギー使用量の低減を図り、あわせて温室効果ガス排出量の見える化を進めることで、削減に向けた取り組みを着実に進めました。

今後は、今回のシルバー認定にとどまることなく、2030年度までに売上原単位のCO<sub>2</sub>排出量を50%削減(2019年度比)するという目標の達成に向け、取り組みのさらなる強化を図ってまいります。

また、CO<sub>2</sub>排出量の削減活動以外の環境負荷低減に向けたさまざまな取り組みの中でも、化学物質の適正使用と使用量の監視、電子化による紙使用量の削減と業務効率の向上に取り組ましました。これらの活動は、関係者や関係組織の努力を基盤とし、日常業務の中で着実な改善を積み重ねました。

今後もCO<sub>2</sub>排出量の削減を含む環境負荷低減活動を推進してまいります。

# 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。2025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

	2025年度
有価/再資源(kg)	347,701.3
最終廃棄物(kg)	332.3
合計(kg)	348,033.6
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

2025年度は、対前年比で81.3%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)

	2025年度
拾石工場	27,810
浜町工場	209
鶴ヶ浜工場	18,860
東浜工場	9,202
大沢工場	499
合計(kg)	56,580
対前年比(%)	81.39

## ○ 廃プラスチック排出量

2025年度の全社の廃プラスチック排出量は計121.4t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)

	2024年度	2025年度
廃プラスチック(t)	101.3	77.4
混合廃棄物中のプラスチック(t)	43.0	44.0
合計(t)	144.3	121.4

# 社会

関連するSDGs



2025年8月31日、ネパールの代理店Meditech Systems Nepal Pvt. Ltd.と協働し、NIDEK, Shree Kalika Secondary Schoolへ基本的な文房具が不足している状況より、文具を寄贈しました。

「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。また、ダイバーシティの推進に加え、グローバルに活躍できる人材の育成や高い技術・スキルをもった優秀な人材の確保にも注力します。

## 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。

### 安全管理方針

1. 安全管理活動に関係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

## ○ 労働災害防止啓発

労働災害の撲滅および業務上の安全意識向上を目的として、当社では新入社員、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。これらの取り組みを通じて、職場における危険の特定およびリスク評価を体系的におこない、適切な予防措置につなげています。またリスクアセスメントは全職場において年1回以上実施し、転倒・感電・挟まれ事故などの潜在的な危険性を洗い出しています。

評価結果に基づき、機械への安全カバーの設置や作業マニュアルの見直しなど、職場環境の継続的な改善に取り組んでいます。さらに事故が発生した場合には、安全衛生担当者と現場責任者が連携して原因調査をおこない、関係者を交えて再発防止策を策定実施しています。加えて、安全管理委員会には従業員代表も参加し、現場の意見をリスク管理の取り組みに反映しています。

こうした取り組みの一環として、2025年度には転倒等に関するリスク評価セルフチェックを実施し、各自の現状認識の把握と潜在的リスクの可視化を図ることで、安全意識のさらなる向上を図りました。

## ○ 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月に応急手当入門、10月から11月にかけて防災訓練を実施しています。また2025年度は政府広報オンラインの情報を活用し、災害に対する事前の備えについて、社員およびその家族に向けた情報提供をおこない、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などを実施しています。

## ○ 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。

## ○ 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8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式の様子

## 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、全社員が「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て人材の採用をおこなっています。採用面接において宗教・思想に関する質問をしないよう、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おこな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、各階層で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おこなう取り組みとして「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おこなうとともに、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。



開発部門の職場体験の様子(レゴキットを使った開発グループワーク)

### ○ 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。2025年度は42名が参加し、「現場を体験することで、業務理解が深まった」、「自分の仕事の意義を改めて認識できた」など前向きな意見が多数寄せられました。

### ○ ニデックのキャリア開発と成長を支える仕組み

当社では、社員一人一人の自律的なキャリア形成と継続的な成長を支援するため、自己申告制度を実施しており、本制度は、正社員の100%が実施しています。あわせて、業績や目標達成状況については、上司との1on1ミーティング等を通じて定期的にフィードバックをおこない、成長に向けた課題の共有や育成方針のすり合わせをおこなっています。

### ○ ニデックの教育体系

より効果的な教育ができるよう、年度ごとに計画を立てて社内研修を実施しています。また各部門に育成チームを設置して専門能力の教育を実施し、事業戦略に沿った人材の育成を進めています。その他、各部門で必要な知識や情報はOJTと社外セミナー及び学会聴講を通じて習得を図っています。最新の技術や情報を収集し、知識や能力、技術力のアップに役立てています。

## 教育制度

	新人	一般	主任	課長	部長
階層別研修	新入社員研修			マネージャー研修	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		
		キャリア研修			
語学研修	TOEIC IPテスト				
	オンライン語学研修				
社外研修	社外公開セミナーへの参加、学会聴講など				

### 2025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
キャリア研修	世代別(32歳、40歳、50歳)社員それぞれを対象とした研修
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

### ○ 語学研修

グローバルに事業を展開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。仕事を進めていく上で語学力が必要な場面が多くあるため、希望者を対象にTOEIC IPテストやオンライン語学研修を実施し、語学力の強化を推進しています。

### ○ がまごおり共創ハッカソンへの参画

新規事業創出やイノベーションを担う人材の育成を目的に、社外との共創を通じた実践型研修として「がまごおり共創ハッカソン」への参画をおこなっています。

蒲郡市内の企業や地域関係者とともに地域課題をテーマに取り組み、課題設定から解決策の検討、ビジネス構築、最終ピッチまでを短期間で実践します。

異業種の参加者との協働を通じて、社内にとどまらない多様な視点や新たな発想に触れることで、課題解決力や共創マインドの醸成を図っています。

## 多様な人材の活躍

### ○ 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です。

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も推進しています。また社員に寄り添った制度とするため「社員懇談会」を実施し、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。

健康経営の取り組みも並行しておこない、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、より良い環境で働ける職場環境の整備を進めます。

なお当社の初任給は、男女で同一の金額を設定し、最低賃金を定めた法律に従い、全国各地の最低賃金に対し高い水準を設定しています。

### ○ 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、在宅勤務制度の制度化、有給休暇取得の推進、ノー残業デーを設定するなど、社員一人一人が健康で働きやすい職場を整えています。また勤怠システムを刷新し、時間管理のしやすい環境を整えました。

今後も、働き方の多様化に対応した管理体制の整備を推進していきます。

## ○ 有給休暇

当社の有給休暇は、入社初年度は16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。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。

社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	2021	2022	2023	2024	2025
月平均所定外労働時間(時間)	15.79	15.13	15.38	12.80	11.59
有給休暇平均取得日数(日)	14.0	14.6	15.4	15.0	16.4
有給休暇平均消化率(%)	74.1	77.3	81.3	80.3	83.5

## ○ 育児休業

2022年4月に施行された改正育児・介護休業法に基づき、男性の育児休業取得を積極的に推進しています。

育児休業取得率の推移

年度	2021	2022	2023	2024	2025
女性取得率(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
男性取得率(%)	48.5	64.5	69.4	63.3	87.8

育児休業平均取得日数の推移

出生年度	2021	2022	2023	2024	2025
女性平均取得日数(日)	287	304	284	290	299
男性平均取得日数(日)	39	71	84	74	102

※出生年度内に生まれた子の1歳までの実績

## ○ 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"> <li>● 妊娠中の通勤緩和措置</li> </ul> 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。
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 通院のための休暇</li> </ul> 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。
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 産前休業</li> </ul> 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"> <li>● 育児休業</li> </ul> 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。
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 出生時育児休業</li> </ul> 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。
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 勤務時間の選択</li> </ul> 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。
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 子の看護等休暇</li> </ul> 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)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 配偶者の出産</li> </ul> 特別休暇として1日取得することができます。
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 所定外労働、時間外労働、深夜業の制限</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 時差出勤</li> </ul> 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。
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● フレックス勤務</li> </ul> 子の小学校3学年修了まで、社員が出退勤時間を柔軟に調整できます。コアタイム(10:00~15:00)、フレキシブルタイム(6:00~10:00、15:00~22:00)で勤務が可能です。
介護関連制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 介護休業</li> </ul> 最長93日まで取得することができます。
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 介護休暇</li> </ul> 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。
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 勤務時間の選択</li> </ul> 3年間に限度に、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。
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 所定外労働、時間外労働、深夜業の制限</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 時差出勤</li> </ul> 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。

介護関連制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>フレックス勤務</li> </ul>	3年間で限度に、社員が出退勤時間を柔軟に調整できます。 コアタイム(10:00~15:00)、フレキシブルタイム(6:00~10:00、15:00~22:00)で勤務が可能です。
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、蒲都市内に託児所を用意しています。



託児所内の様子

## ○ 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。2026年3月時点の障がい者雇用率は2.3%です。

### 障がい者雇用率の推移

年度	2021	2022	2023	2024	2025
雇用率(%)	2.3	2.3	2.5	2.4	2.3

## ○ 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、意欲を高くもって働ける環境づくりに取り組んでいます。

## ○ 働きやすい職場づくりと離職率

社員が安心して長く働ける職場環境の整備に取り組んでいます。2025年度の離職率は、4.91%でした。さまざまな職種があり、総合職・一般職といった区分も設けていないため、社員は社内で柔軟にキャリアチェンジが可能です。多様な経験を積める環境が、定着率の向上につながっています。

## ○ エンゲージメント調査の実施

企業と社員のつながりを可視化し、社員のパフォーマンス向上や職場環境の改善を目指して、2022年から全社員を対象にエンゲージメントサーベイを実施しています。

社員とのコミュニケーション促進やキャリアアップ支援を継続的におこない、課題の改善および社員の生産性向上に努めます。

### エンゲージメント調査結果の推移

年度	2022	2023	2024	2025
総合評価点	57.04	58.28	56.14	56.71
回答者	1,657	1,348	1,362	1,469
回答率	91%	83%	84%	89%

## ○ 女性活躍推進

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社員における女性比率を25%以上とすることを目標としています(2025年度は22%)。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

## ○ 健康経営優良法人2026(大規模法人部門)の認定

当社は全社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、2026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7年連続で認定されました。

健康経営推進企業として、社員が心身ともに健康で長く働き続けられる環境整備をおこなうことにより人材の定着を図り、優れたノウハウや技術を確保して継続的に企業価値を向上させることが重要な課題と考えます。



## ○ 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。



## ○ メンタルヘルスケアの取り組み

全社員を対象としたストレスチェックを実施しています。また社員とその家族を対象とする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	2024	2025
受検率(%)	93.6	93.4	93.1	91.3	91.2

## ○ 女性の健康支援サービスの導入

2025年10月より、女性社員に特化した健康支援体制の構築を目的として、「健康支援サービス」を導入しました。本サービスでは、女性特有の健康課題に関する無料相談窓口を設けるとともに、希望者を対象にAMH検査を実施しています。相談や検査に関する個人情報が会社に共有されることはなく、社員およびその家族が安心して利用できる体制としています。

## ○ 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する特殊健康診断を実施しています。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。

健診受診率の推移

年度	2021	2022	2023	2024	2025
受診率(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

## ○ 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。2025年度は402名が参加し、うち311名が目標を達成しました。

また2025年度は健康に関する情報を提供するとともに、「社員の健康保持(たばこと健康)」をテーマとしたeラーニング教育を実施し、全社員の健康増進を図りました。

## ○ 社内イベント「Eye Care Day～まずは自分の目から～」の実施

眼科医療機器メーカーとして、社員が自身の目について知ることを目的とした社内イベントを実施しました。目に関する講義、最新の当社製品の解説などを担当者がおこない、119名の社員が参加しました。

# 品質方針

「見えないものを見えるように」、「生き生き健康社会の実現」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し、世界の人々に「見える」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。

マネジメントレビューを定期的に関催し、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。

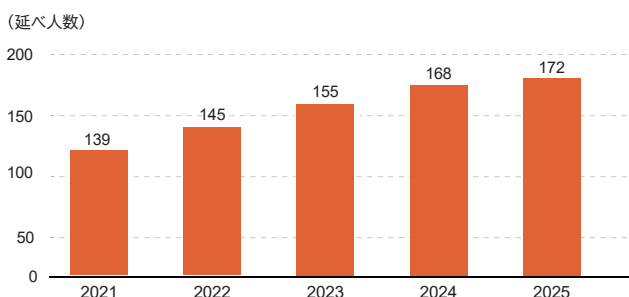
近年、医療機器の品質や安全性に対するニーズの高まりから、各国の規制当局による監査が厳格化する傾向にあります。当社は、設計開発からアフターサービスまでの各段階において、社内手順を整備し、お客さまに安心・安全な製品を提供できるよう、法規制への適合性と有効性を高めるため、日々適切なシステムの運用と改善に取り組んでいます。

### ○ 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172人になりました(2026年3月末日時点)。

※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。

#### QC検定1級~3級 合格者数累計



### ○ 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「ISO 9001」と医療機器のための国際規格「ISO 13485」の認証を取得しています。



ISO 9001

登録機関(2026年現在)  
TÜV Rheinland Cert GmbH

登録認証番号(2026年現在)  
01 100 107201



ISO 13485

登録機関(2026年現在)  
DEKRA Certification B.V.

登録認証番号(2026年現在)  
4202064

## ○ 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。

## ○ 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。

## ○ 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)の仕組みを導入しています。

NPSは、「企業やブランドに対してどれくらいのお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。2025年度は、6月にレンズ加工機の「自己診断システム」に関するNPS調査を実施し、9月にはコーティング分野の産業機器ユーザ向けのNPS調査のアンケートを実施しました。また9月からは海外代理店のサービスマンを対象に、「修理問い合わせ」「サービスマニュアル」「ハンズオン研修」に関する満足度調査を開始しています。

今後も、これらの取り組みを通じて、さらなる企業と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。

## ○ 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「医療施設様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

## ○ 顧客情報活用に向けたシステム基盤の整備

「顧客情報のあるべき姿」を明確にし、情報の一元管理と活用を実現するため、営業支援・顧客管理システムの刷新に取り組んできました。2025年度は、新システムの運用を開始し、顧客情報や案件情報の一元管理を進めています。

今後は、システムの定着と継続的な改善を図りながら、蓄積されたデータの活用を通じて、より質の高い営業・サービスの提供と顧客満足度の向上を目指します。

### Voice

#### 営業部門 国内営業企画担当者



国内営業・サービス部門を取り巻く環境は、人材不足や物価上昇などにより、大きく変化しています。限られたリソースの中で安定的に成果を上げていくためには、営業・サービス活動を支える仕組みの強化が不可欠です。

こうした課題を背景に、当社では国内SFA/CRMの刷新に取り組みました。従来は複数のシステムやデータベースが点在し、入力や確認に手間がかかる状況でしたが、プロジェクトで営業・サービスのあるべき姿を再定義し、そのうえで理想の業務プロセスに合わせた新たなシステムの検討を進めていきました。

その成果として導入されたのが、eセールスマネージャーとintra-martです。本システムの導入により、案件進捗や対応履歴の一元管理が進み、情報共有の迅速化や業務の標準化が期待されています。現場からは、外出先での入力や隙間時間の有効活用が可能になったこと、数字管理の精度が向上したことなど、業務効率化につながる声も寄せられています。

現在は運用定着の段階であり、現場の声を踏まえた改善も継続しています。

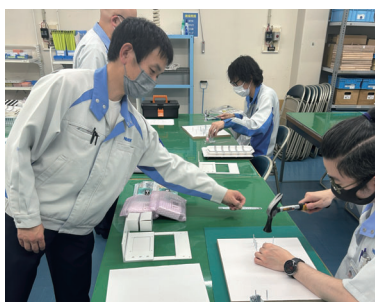
今後は、蓄積されたデータを活用することで、営業・サービスの質をさらに高め、顧客満足度の向上につなげていきたいと考えています。

## ○ 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。

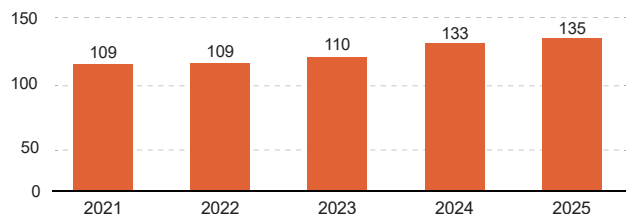
※4: 都道府県知事が実施する、光学機器製造に関する学科および実技試験。



社内勉強会の様子

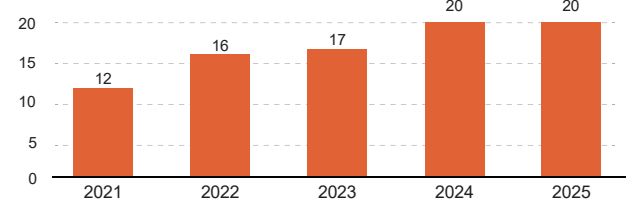
### 電子機器組立て技能検定 合格者数累計(特級~2級)

(延べ人数)



### 光学機器製造技能検定 合格者数累計(特級・1級)

(実人数)



## ○ 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、中小企業や学校等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、愛知県内の学校、企業にて、技術指導や講演会をおこなっています。

## 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さま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さま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、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。



2025年度の取引先説明会の様子

## ○ サプライチェーン CSR調達推進ガイドブック

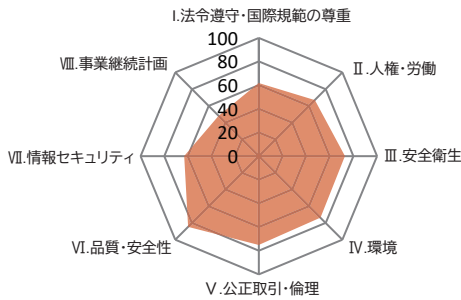
企業が果たすべき社会的責任としてのCSR活動は、環境問題などから端を発し、人権問題や情報セキュリティなど、その範囲を広げるとともに、年々関心が高まっています。当社は「サプライチェーンCSR調達推進ガイドブック」を作成し、サプライチェーン全体で共通理解をはかれるよう取り組んでいます。

## ○ 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。

2025年度は主要な取引先のうち31社にアンケートを依頼し、27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:%)



## ○ 製品・サービスを提供する領域の拡充

未開拓市場へソリューションを提供するため、2025年度はコートジボワール・タンザニア・ソマリアに新規代理店を設定しました。

今後もより多くの地域の皆さまへ製品・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。



コートジボワール代理店の写真



タンザニア代理店の写真



ソマリア代理店の写真

## 社会貢献活動

本業を通じ、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。

2025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、長く継続している活動の一つです。

2025年度も、従業員有志による募金と、会社からの寄付金を合わせた金額を、視覚障がい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)

### ○ 小中学校にて出前授業「目について学ぼう」を実施

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、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、2025年度は、合計62の小中学校(7,775名)でおこない、その中の50校はオンラインで実施しました。今後も目の大切さ、デジタル機器と上手に付き合う方法などをお伝えしていきます。



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	2021	2022	2023	2024	2025
出前授業実施校数	59	65	94	48	62

## ○「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。2025年度も、世界緑内障週間である2026年3月8日(日)～14日(土)に合わせ、本社および各営業拠点を緑色にライトアップしました。さらに、蒲郡市にご協力いただき、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。

加えて、社内向けの参加型啓発企画やSNS(Instagram・Facebook)での情報発信、社用車・送迎バスへのマグネットバナー掲示など、社内外に向けた多角的な啓発活動を実施しました。

※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。



各拠点のライトアップの様子



工場間循環車へマグネットバナー掲示



社内向け参加型啓発活動の様子

## ○「世界円錐角膜の日 パープル(紫)ライトアップ運動」に協賛

円錐角膜研究会が展開する「パープル(紫)ライトアップ運動」に協賛しています。2025年度は、受付に紫色の風船入りボックスと紫ライトを設置したほか、社内へ円錐角膜に関する情報発信をおこないました。



本社の受付に設置したモニュメント

## ○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※7」のことを表す言葉です。

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。2025年度は、国内健診企業向けの製品説明会においてアイフレイルに関する内容を含めて実施しました。また健診関連企業向けメールマガジン「eyed-ear」を通じて、アイフレイルに関する情報を発信するなど、啓発活動を継続しています。

※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/>)

## ○目にやさしい街づくり

目に優しい街づくりに向け、蒲郡市と協力してさまざまな取り組みをおこなっています。

2025年度は、目の健康をテーマとした絵本の寄贈や、蒲郡市内の保育園・小中学校向けに給食コラムの作成・提供をおこないました。

また2023年から継続して市内ビルに目の大切さを呼びかける横断幕を設置し、10月10日の「目の愛護デー」に合わせて蒲郡駅付近に啓発フラッグを掲示しました。さらに、蒲郡市保健医療センターやアピタ蒲郡店で開催されたイベントでは、視覚障がい体験をする機会を提供しました。

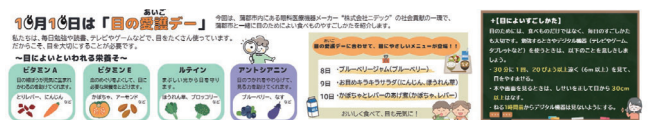
今後も、地域との連携を深めながら、より多様な取り組みを検討・実施していきます。



2025年度のひとねる祭で出展した時の様子



蒲郡駅付近に掲示した啓発フラッグ



掲載された給食コラム

## ○ 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、蒲郡地区にある5工場周辺を清掃する活動に継続的に参加しています。



本社拾石工場周辺での清掃活動の様子

## ○ 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。

2025年度は、国際アイケア非営利団体Orbis International<sup>※8</sup>がベトナムで進める、AI機能を活用した糖尿病網膜症スクリーニングプロジェクトを継続して支援しました。本プロジェクトでは、OrbisのCybersight AIと当社眼底カメラを連携させ、2024年7月の開始以降、2025年8月末までに6拠点で14,463名の糖尿病患者の眼のスクリーニングを実施しました。

その結果、糖尿病網膜症や緑内障、網膜疾患の兆候が認められた患者は3,582名(24.8%)に上り、速やかに眼科医へ紹介され、適切な診断・治療につながられています。

また、本プロジェクトを通じて、眼底撮影やAI活用に関する教育研修、網膜疾患の啓発活動も実施され、現地の眼科医療従事者の知識・技術向上や地域医療の発展に貢献しています。

※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。



(画像提供: Orbis International)

## ○ 毎日新聞社設立「ビジョン・コンソーシアム」への継続参加

「ビジョン・コンソーシアム」は、視覚障がい者と晴眼者を隔てている社会の在り方について、よりインクルーシブな社会に変えていくために設立され、企業10社と7団体、メディア2社、2名のアドバイザーから構成される共同事業体です。当社は、パートナーともにQOLの向上を実現することを重点課題のひとつとしており、本コンソーシアムに継続的に参加しています。さまざまな活動を共に取り組むことで、社会の課題解決に貢献することを目指します。

## ○ 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。2025年度は、全社で186,572個のキャップ(ワクチンにして約217名分)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。2025年度は、全社で57本の眼鏡が集まりました。



回収した古眼鏡

## ○ フードバンク団体への防災備蓄品寄贈

2025年6月、フードバンク団体「認定NPO法人 セカンドハーベスト名古屋」へ、防災備蓄品(保存食)336食分を寄贈しました。

当社では、震災などの緊急事態に備えて非常食を備蓄しており、保管期限に合わせて定期的な見直しと入れ替えをおこなっており、フードロス削減の取り組みの一環として、入れ替え時にまだ食べられる非常食を寄贈し、食品支援を必要とする方々へ届けています。



寄贈した防災備蓄品(保存食)336食分

## ○ 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おり、2025年10月からは新たに塩津路線への協賛も開始しました。

## ○ 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。網膜で光を感じる機能を失った失明者の網膜に電極を埋め込み、光の代わりに電極から電気刺激を与えることで、脳で光を再び感じさせるインプラント型医療機器の開発を目指しています。

これまで基礎研究から臨床研究まで段階的に開発を進め、2014年には本技術に関する1年間の使用で安全性と有効性を評価する臨床研究を実施しました。その後も改良と検証を重ね、2026年3月から実用化を見据えた新たな段階の治験を開始しています。

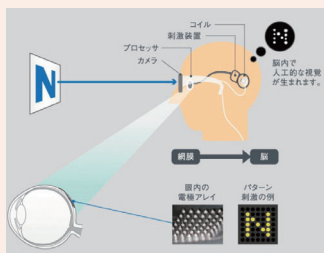
### Voice

#### 開発部門

#### 人工網膜システム開発担当者



「見えないものを見えるようにしたい。」人工視覚の開発は、創業以来の夢であり、目標です。当社が開発を進めている人工網膜システム※9は、カメラで捉えた映像を電気信号に変換し、網膜上の神経細胞を電気刺激することで、脳内に光の点として像を生み出す仕組みです(図参照)。この「脈絡膜上経網膜刺激」という方式は、研究パートナーである大阪大学によって考案されたもので安全性と信頼性を重視した日本独自の方式です。長年の取り組みを経て、2026年3月には、実用化に向けた新たな治験を開始する段階に至りました。四半世紀にわたる研究開発の成果が、ようやく次のステージに進んだと実感しています。実用化への道のりはまだ続きますが、一日でも早く見る喜びを届けられるよう、私たちはこれからも挑戦を続けていきます。



人工網膜システムを使って「N」という文字を見た時の画像イメージ

## ○ ネパールの子どもたちへ文房具を寄贈

学びの環境づくりを支援する取り組みとして、2025年8月、ネパールの代理店Meditech Systems Nepal Pvt. Ltd.と協働し、NIDEK, Shree Kalika Secondary Schoolの子どもたちへ文房具の寄贈をおこないました。現地の教育環境では、十分な学習用具が行き届いていない地域も多く、今回の寄贈は、子どもたちが安心して学べる環境づくりの一助となることを目的としています。

NIDEK, Shree Kalika Secondary Schoolについて

WEB

<https://www.nidek.co.jp/news/ネパールで学校再建を支援/>

# ガバナンス



持続可能な成長の実現には、強固なガバナンス体制が不可欠です。当社は、法令遵守、内部統制の強化、リスク管理体制の整備を通じて、持続可能で信頼される企業運営を実現します。

## 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。

### コンプライアンスに関する主な規程類およびハンドブック

#### コンプライアンス・マニュアル

「ニデック企業行動憲章」に則り、各行動指針の目的、守るべきことなどを解説しています。

#### 健康情報等の取扱規程

従業員などの心身の状態に関する情報の取扱いに関する基本方針を定めています。

#### 欧州個人情報保護規程

欧州経済領域内において、当社が事業活動をおこなう上で取得した個人情報および保護に関する基本方針を定めています。

#### 個人情報及び特定個人情報保護方針

WEB <https://www.nidek.co.jp/privacy-policy/>

#### 透明性に関する指針

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

#### 公的研究費に関する指針

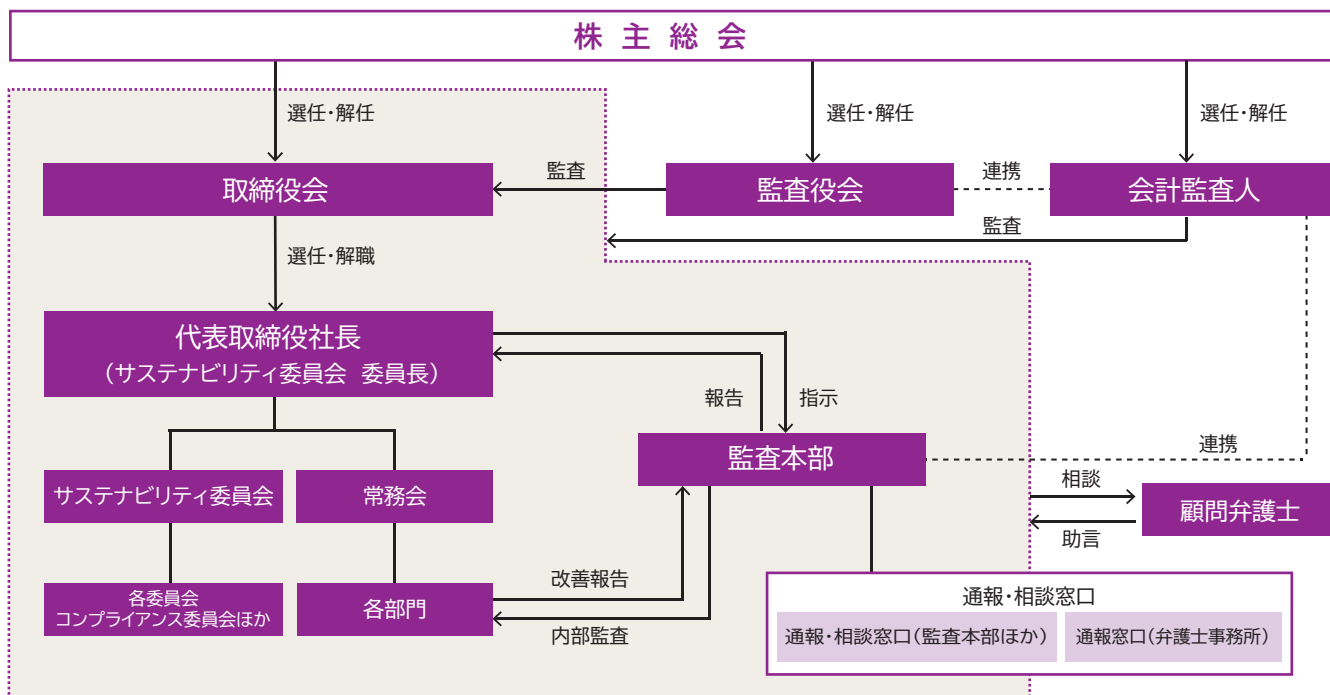
WEB <https://www.nidek.co.jp/public-research-spending/>

#### 調達に関する指針

WEB <https://www.nidek.co.jp/procurement-policy/>

# 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発
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（参照：P.7）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。

### 2025年度に実施した研修

階層	研修名
全社員	コンプライアンス研修(eラーニング)
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
取締役・監査役	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
購買部門社員	取適法研修

## ○ 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、全社員向けにコンプライアンスに関する実態調査を実施しています。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。

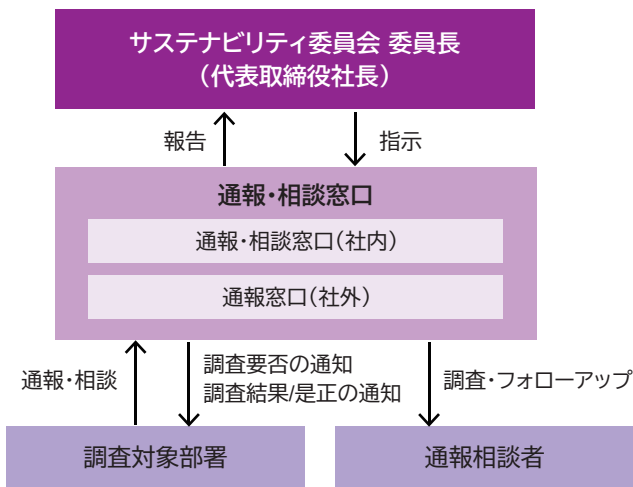
# 内部通報制度

## ○ 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。

## ○ APECクアラルンプール原則への対応

一般社団法人日本医療機器産業連合会<sup>※1</sup>は、APEC(アジア太平洋経済協力会議)が定めた医療機器業界における倫理基準「クアラルンプール原則」の趣旨に沿い、「医療機器業プロモーションコード」を改定し、2026年1月1日に施行しました。

本改定では、医療機関・医療従事者との関係をより透明で公正なものにするため、少額景品や文化的儀礼の提供が不適切であると明確にされています。

当社は、この方針を尊重し、医療機器業界の透明性向上と公正な取引慣行の確立に貢献するため、全社統一の運用でこれらの提供を中止しました。

※1: 当社は、一般社団法人日本医療機器産業連合会の正会員である日本医用光学機器工業会と一般社団法人日本眼科医療機器協会に加盟しています。

## ○ 動物実験における倫理的配慮

医療分野の研究開発において、製品や研究の有効性・安全性・品質を科学的に検証するため、動物実験が必要となる場合があります。当社は、命ある動物を使用する責任を深く認識し、動物福祉と科学的合理性に配慮した適正な実施に努めています。

当社では、関連する法令・ガイドラインを遵守するため、動物実験実施機関の長のもとに動物実験委員会を設置し、すべての動物実験計画について、妥当性および合理性を審査しています。

動物実験に対する取り組みに関して、当社動物実験施設は、第三者（一般財団法人日本医薬情報センター）による外部評価・認証事業調査を受け、「適合」との評価を取得しています。

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

## 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」などにに基づき、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	公的研究費に係る関連本部の責任者

### 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

- ・会社の不利益につな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

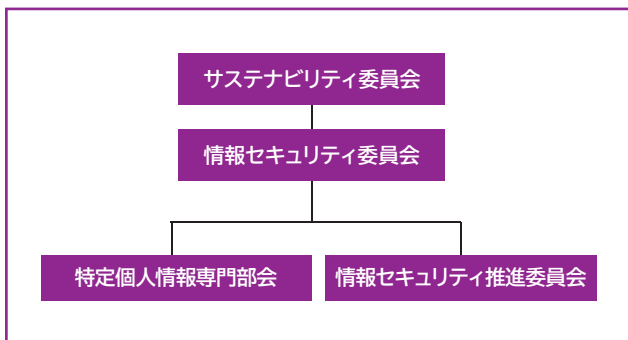
情報セキュリティの維持・強化を担う情報セキュリティ委員会を設置しています。漏洩などに関わる危機管理など、セキュリティ全般に関わる全社的な方針を策定し、それらに関連する重要事項を決定しています。

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。

2025年度は、全社員を対象に、実際に発生したスパムメールや情報セキュリティ事故の事例を取り上げ、被害につながる要因や注意すべきポイントを解説するeラーニング教育を実施しました。また事故発生時には再発防止教育資料を作成し、事故の教訓を全社で共有することで、再発防止と意識向上に取り組みました。

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。

## ○ 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年から全社員を対象に、標的型攻撃メール訓練を実施し、2025年からは海外子会社にも対象を広げて、グループ全体でのリテラシー向上を進めています。

またサイバー攻撃発生時に迅速かつ適切に対応するため、サイバーインシデント対応フローを策定し、社内体制と対応手順の明確化を図りました。

## ○ 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。

2024年度から、個人情報漏洩のリスクを軽減させるため、会社携帯にクラウド電話帳を導入しています。

## ○ 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。

2025年度は、ISO27001の新規格(ISO27001:2022)の要求事項を満たしているとして、2025年12月のサーベイランス審査(維持審査)の結果、マネジメントシステムが適切に運用されていると評価され、認証の継続および、拡大した適用範囲についてもその妥当性が認められました。

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 27001:2022 /  
JIS Q 27001:2023

登録機関(2026年現在)  
British Standards Institution  
登録認証番号(2026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サービス部です。

## ○ 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

社内の付加価値労働生産性を2019年度比で30%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。

2024年度に、経済産業省が定めるDX(デジタルトランスフォーメーション)認定制度において、2024年8月1日付で「DX認定事業者」として認定されています。今後も積極的にデジタル化を推進し、労働生産性の向上に努めます。



## ○ 「NEXUS※」によるIT/DXリテラシーの向上

さまざまな業務をおこなう中で、生産性向上のためにもIT技術やDXスキルの向上は必須です。

当社では2024年度から、全社向けIT人材育成「NEXUS※」を開始しています。学びの風土を築き、スキルアップを支援する環境を作ることが目的です。2025年度は、経営/マネジメント層のDXマインド醸成、ITパスポート取得、全社員スキルレベル2以上の取得を目指しました。

※2: 「新しい時代につながるスキルを身に付ける」という意味で、「つながり」、「結びつき」、「連鎖」、「関連」を意味する単語を採用した活動名のこと。

## 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 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います。

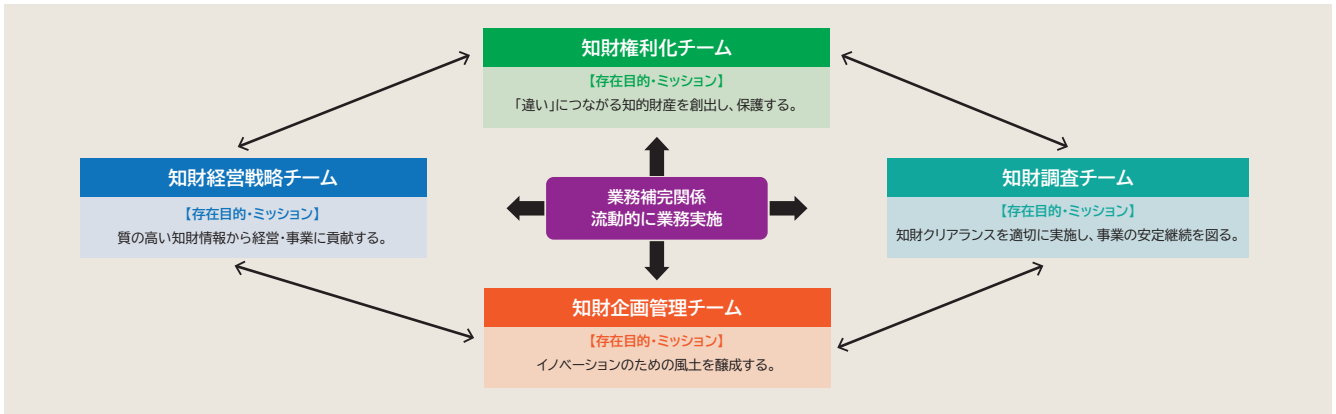
人がやらないこと、人ができないことを実現し、「違い」を出すことで、競争相手に対して差別化を図ることができます。当社の知的財産部門は、「違い」につながる知的財産を創出し、保護するとともに、他社の知的財産を尊重しながら、当社独自のオンリーワン製品の価値を守っています。また知財情報を用いたIPランドスケープを積極的に活用し、「違い」につながる戦略を経営陣・事業部門に提案するとともに、開発者の階層やレベルに応じて知財研修を整備するなど、イノベーションに向けた風土を醸成しています。

## ○ 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したりするなど、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。

チームごとに存在目的・ミッションが設定され、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、企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。



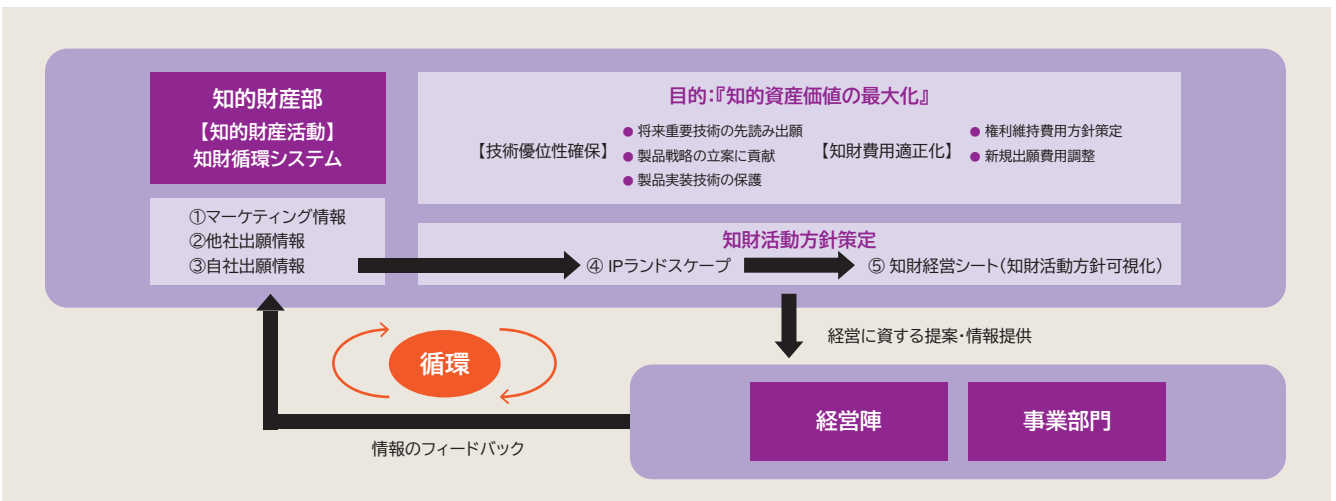
## 知的財産活動の取り組み

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。

### 知財循環システム概念図



### ○ 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自社出願情報など)、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

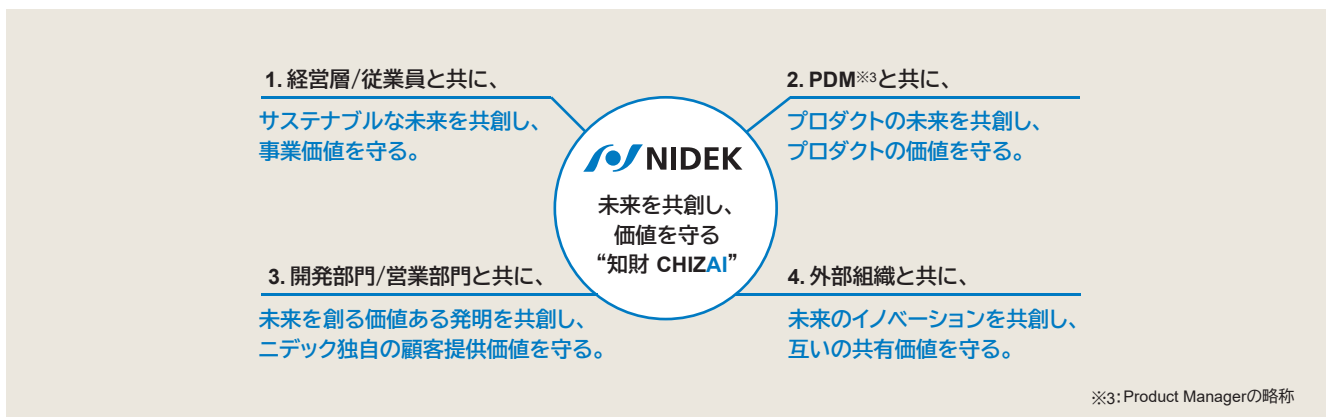
事業部門の状況・戦略に応じた知財活動方針を各期初に策定しています。策定した知財活動方針をまとめた可視化資料(⑤知財経営シート)を作成し、経営陣・事業部門と共有しています。毎年の期初に、本シートを事業部門と共有し、議論をおこなうことで、知的資産価値の最大化を目指しています。知財経営シートの作成にあたって、IPランドスケープの結果などから、各部門に

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。

### 知的財産部が目指すビジョン



## ○ 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。

2025年度は、新たに国内特許出願91件、海外特許出願40件をおこないました。2025年の保有特許の地域別割合は、日本60.8%、米国16.1%、欧州12.8%、アジア9.6%、その他0.7%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(以下、CGC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おこなっています。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 スタンドアード対照表

株式会社ニデックは、GRI スタンドアードを参照し、当該期間〔2025 年 4 月 1 日～ 2026 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 2026」は、「GRI サステナビリティ・レポートイング・スタンドアード」を参照しています。

GRI スタンドアード項目番号	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.1 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.1 コーポレートプロフィール P.1 お問い合わせ先
2-4	情報の修正・訂正記述	なし
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	P.3-4 企業情報
3. ガバナンス		
2-9	ガバナンス構造と構成	P.32 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.32 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.32 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.32 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	P.34 利益相反取引の禁止
2-16	重大な懸念事項の伝達	P.33 内部通報制度
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	—
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	P.5-6 トップメッセージ
2-23	方針声明	P.7 企業行動憲章 P.33 APEC クアラルンプール原則への対応 P.33-34 動物実験における倫理的配慮

GRIスタンダード項目番号	開示事項	掲載場所
2-24	方針声明の実践	P.7 企業行動憲章 P.32 コンプライアンスの推進 P.33-34 動物実験における倫理的配慮
2-25	マイナスのインパクトの是正プロセス	P.7 企業行動憲章
2-26	助言を求める制度および懸念を提起する制度	P.33 内部通報制度
2-27	法規制遵守	P.7 企業行動憲章
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.26-27 サプライチェーン・マネジメント
2-30	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.14-15 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）	P.20 社内環境整備・方針について
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.27-30 社会貢献活動
203-2	著しい間接的な経済的インパクト	P.24-26 品質に関する取り組み
GRI 204：調達慣行		
204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	P.27-30 社会貢献活動
GRI 205：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

GRIスタンダード項目番号	開示事項	掲載場所
205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	—
GRI 206：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	なし
GRI 207：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.15-16 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.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	P.14-15 気候変動への取り組み
303-4	排水	P.14-15 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	なし
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スタンダード項目番号	開示事項	掲載場所
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.14-15 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.14-15 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）	P.14-15 気候変動への取り組み
305-4	温室効果ガス（GHG）排出原単位	P.14 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	—
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	P.15-16 廃棄物量削減への取り組み
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.15-16 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.15-16 廃棄物量削減への取り組み
306-5	処分された廃棄物	P.15-16 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	なし
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	P.3-4 企業情報 P.22 多様な人材の活躍
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.20-22 多様な人材の活躍
401-3	育児休暇	P.20-22 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	P.18 労働災害防止啓発
403-3	労働衛生サービス	P.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.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.18 安全管理活動
403-6	労働者の健康増進	P.23 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

GRIスタンダード項目番号	開示事項	掲載場所
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	P.19 ニデックのキャリア開発と成長を支える仕組み
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.20-22 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	なし
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	なし
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	なし
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	なし
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.32-33 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.27-30 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	なし

GRIスタンダード項目番号	開示事項	掲載場所
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 製品の環境調和 P.25 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	なし
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	なし
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	なし
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.32-33 コンプライアンスの推進