

中長期的な企業価値向上の取組みと 持続的な成長を支えるESGの取組み

2023年12月19日
日邦産業株式会社
代表取締役社長
岩佐 恭知

企業理念・事業アイデンティティ

日邦産業は、
お客様のものづくりを支える「**テクニカルイノベーター**」として
「**異色ある価値**」を創造し続ける事で、
中長期的な企業価値の向上と持続可能な社会の実現に努めてまいります

日邦産業は、1952年の設立からこれまで、高機能生産材料の専門商社として、また、精密プラスチック成形部品の製造メーカーとして、お客様のものづくりを支えてまいりました。

「テクニカルイノベーター」とは、「異色ある価値」を「考える、選ぶ、創り出す」という、当社の技術力と戦略思考に裏付けられた事業スタイルそのものであり、これを体現する社員の存在が当社の強みであります。

新しい挑戦を通じた「異色ある価値創造」により、お客様のものづくりと技術の発展による世の中の便利で豊かな暮らしを支え続けることで、中長期的な企業価値の向上と持続可能な社会の実現に努めてまいります。

1+3 プラスαの価値づくり

「考える、選ぶ、創り出す」ことを通じて、単なる足し算ではなく独自の競争優位性に基づく「**プラスαの付加価値**」=「**異色ある価値**」を提供し、お客様のものづくりを支え・貢献していくことを謳ったコーポレートステートメントです

経営理念

新しい価値の創造を通じて、**会社の繁栄と社員の幸福増進の一致**を計り、**社会の恩恵に報いる**ことを使命とします

経営方針

異色ある価値創造企業として、世界をリードする**お客さまのものづくりを支え続け**、社員の存在を強みとする地域に根差したグローバル企業を目指します

行動規範

異色ある価値を提供するために必要となる「顧客第一」「基本重視」「フェア」「チャレンジ」「スピード」「コミュニケーション」の**6つの軸に基づいた行動**に努めます

事業セグメント

製造

商事

モビリティ

パワートレイン系機構部品

電子制御系関連部品

- ・ 樹脂成形品、インサート部品
- ・ コイル部品/組付け
- ・ 金属加工部品

カスタマイズ生産設備（自動機、検査機等）



医療・精密機器

ディスポーザブル医療機器製品

医療ロボット用部品

プリンター関連部品

デジタルイメージング関連部品



エレクトロニクス

【電子部品関連】

高機能材料

- ・ 薄膜プロセス材料
- ・ パッケージ材料

配線板関連材料

高機能エポキシ系接着剤

ウエハ研磨用キャリア

高機能加工部品、治工具、設備



【住宅設備関連】

住宅配管関連部品

給湯器関連部品

家庭用燃料電池関連部材等



グローバルネットワーク

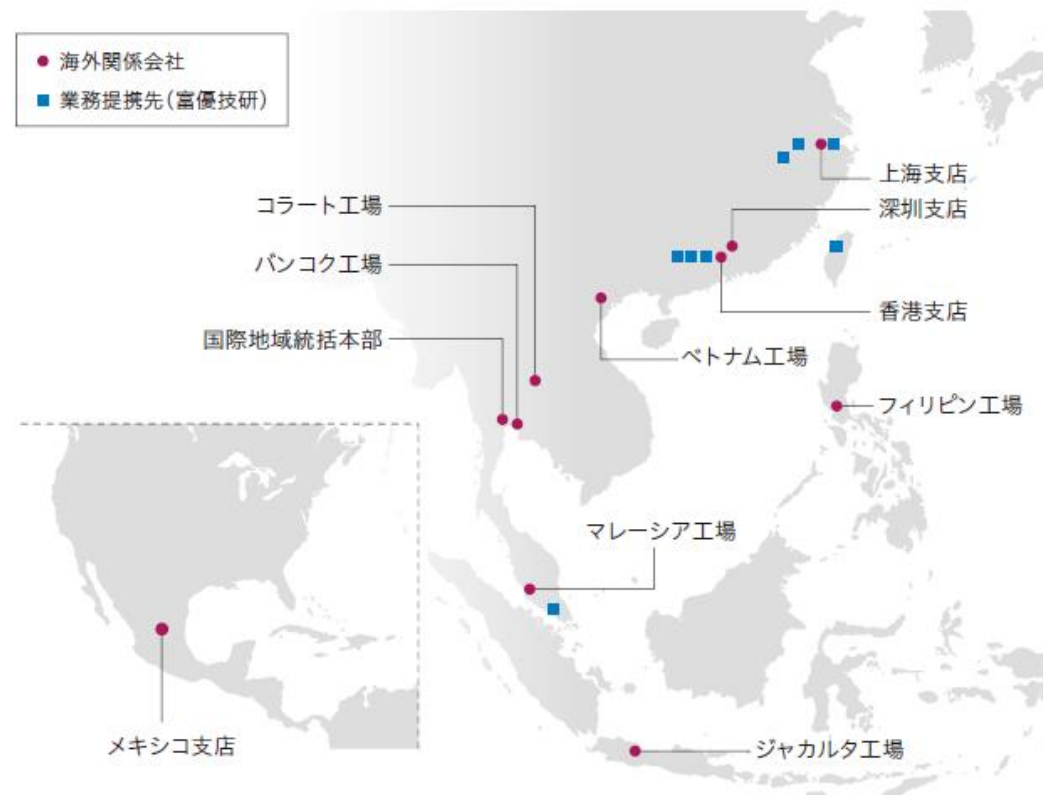
～ お客様のビジネスパートナーとして、国内外の地域に根差したグローバルな事業展開 ～

国内拠点



- 営業拠点8カ所、生産拠点5カ所

海外拠点



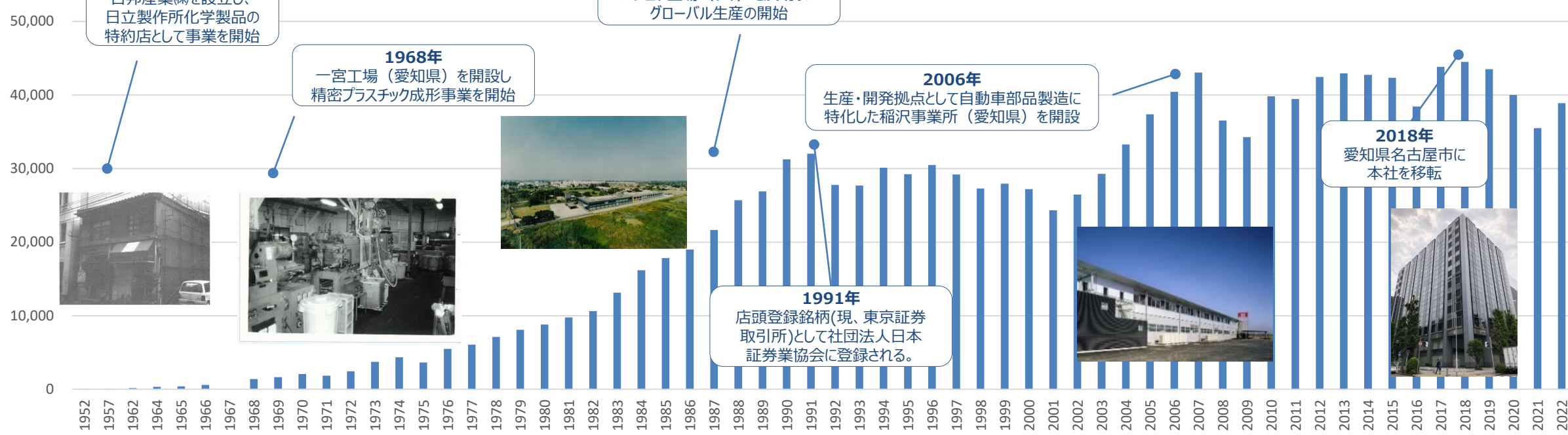
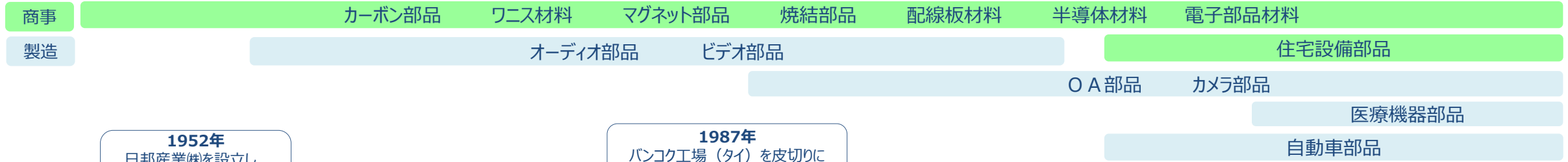
- アセアン・中華圏・メキシコに営業拠点7カ所、生産拠点6カ所

SECTION.1 中長期的な企業価値向上の取組み

価値創造の軌跡

日邦産業グループは、1952年に日立製作所の特約店であり、炭素質ブロックを製造販売する東邦カーボン製造所の販売部門を母体として設立されました。以来、「商事」と「製造」の2つの機能を武器に「異色ある価値創造企業」としてお客様のものづくりを支えてまいりました。

事業の変遷



沿革・売上高の推移

1952年～創業期

- ・日邦産業(株)設立 (大阪府大阪市)

1960年～育成期

- ・1968年 精密プラスチック成形事業の開始
- ・1982年 プラスチックマグネットの開発・製造・販売を開始
- ・1982年 自社企画商品FRP製トラック用「省燃板」の製造・販売を開始

1987年～拡大期

- ・1987年 グローバル生産の開始
- ・1987年 自社企画商品「ヒストルクローラ」「ワンウェイクラッチ」の製造・販売を開始
- ・1991年 店頭登録銘柄として株式を公開

2001年～再生期

- ・2002年 マーケティング体制の強化の一環として事業本部制の導入
- ・2004年 ジャスダック証券取引所(現、東京証券取引所)に株式を上場
- ・2006年 愛知県稲沢市に稲沢事業所を開設
- ・2011年 コラート(タイ)にて医療機器製造を開始

2016年～変革期

- ・2016年 長期ビジョン及び中期経営計画に基づく経営戦略の策定
- ・2018年 愛知県名古屋市に本社を移転
- ・2020年 名古屋証券取引所へ重複上場
- ・2022年 東京証券取引所「スタンダード市場」、名古屋証券取引所「メイン市場」の新市場区分に移行

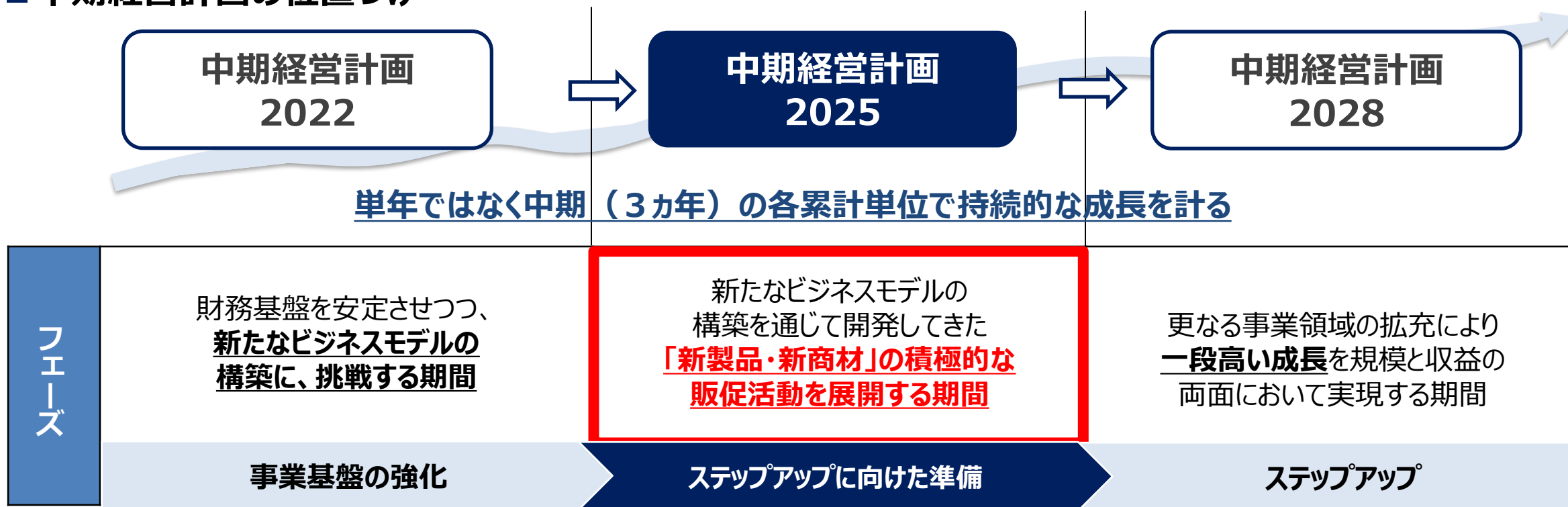
注：2021年度より、収益認識会計基準を適用しております

中期経営計画2022～2028における設定フェーズ

■ 長期ビジョン

当社の存在目的	モノづくりで世界をリードするお客様に、「異色ある価値」を提供し、お客様のモノづくりを支え続けること
当社の目指す姿	「社員を強みの源泉」とするユニークで堅実な会社になること

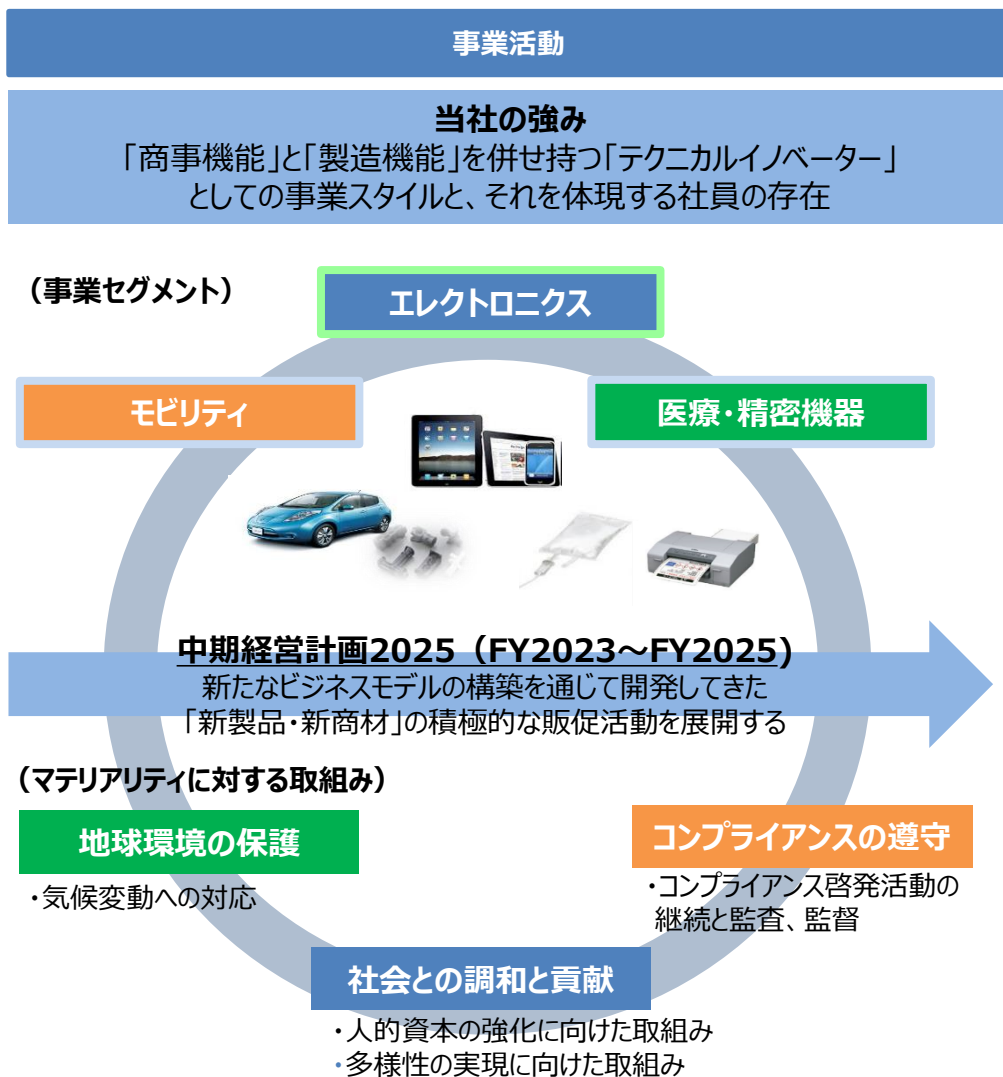
■ 中期経営計画の位置づけ



価値創造プロセス

日邦産業グループは、エレクトロニクス・モビリティ・医療精密機器の3つの事業セグメントを柱として事業活動を展開しております。お客様のものづくりを支える「テクニカルイノベーター」として、6つの資本と2つの機能（商事機能・製造機能）を活用し、「考える、選ぶ、創り出す」ことを通じて「プラスαの価値」となる「異色ある価値」を提供し続けることで、中長期的な企業価値の向上と持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

主要な資本（2022年度末時点）		
財務	総資産	28,674百万円
	自己資本比率	43.7%
製造	固定資産	12,091百万円
	設備投資費	1,893百万円
知的	特許保有件数	22件
	研究開発費	51百万円
人的	従業員数（単体）	316人
	従業員数（連結）	2,928人
社会	国内グループ会社	3社
	海外グループ会社	10社
	事業提携企業	5社
自然	電力使用量	44,316,239 kwh
	水使用量	106,746m ³



中期経営計画2025定量目標
連結営業利益の3か年累計額 57.3億円
3か年平均ROE 10%以上
(参考) 2025年度におけるセグメント別売上高/セグメント利益
■ エレクトロニクス 181.0億円/13.0億円
■ モビリティ 165.0億円/15.4億円
■ 医療・精密機器 75.0億円/2.0億円
CO2排出削減目標
2050年度に カーボンニュートラル (CO2排出量実質ゼロ)
2030年度時点に 2021年度比25%以上削減 ※SCOPE1/2を対象

企業理念
新しい価値の創造を通じて、会社の繁栄と社員の幸福増進の一致を計り、社会の恩恵に報いることを使命とする
事業ビジョン
■ エレクトロニクス メーカー機能を備えた材料・部品商社として発展
■ モビリティ Tier2メーカーからTier1.5メーカーへ進化
■ 医療・精密機器 医療機器部品のOEMメーカーとして発展

『中期経営計画2025』及び定量目標に対する進捗は当社ウェブページ (<https://www.nip.co.jp/ir/.assets/cyukei2025.pdf>) をご参照ください。

CO2排出量の推移は当社ウェブページ内、ESGデータ (https://www.nip.co.jp/esg/.assets/esg_environment.pdf) をご参照ください。

事業ポートフォリオ

■ 事業ポートフォリオに関する基本方針

1. 「エレクトロニクス」「モビリティ」「医療・精密機器」の3つの事業セグメントを重点領域に置き、これに競争優位を創出する取組みに挑戦することに加え、ニッチ領域を含む新たな4つ目の事業セグメントを創出することで事業の拡大を目指します。
2. 各事業セグメントにおける営業利益（額）の成長性の高い事業に経営資源を戦略的に投入し、リソースシフトを進めていきます。
あわせて、各事業セグメントにおける営業利益（額）の成長に対して、直接的にも、間接的にも貢献しない事業と、時間の経過とともに当該貢献が見込めなくなる事業から、縮小・撤退を図ってまいります。
3. 資本コストを意識した経営指標を定めるとともに、この経営指標と事業活動（オペレーション）との連動性を図るために各事業セグメントの営業利益（額）の成長目標を定めた上で、中長期的な企業価値の向上を実現する取組みと事業ポートフォリオの定期的な見直しを取締役会で監督してまいります。

	主力事業		新規事業		機能強化
エレクトロニクス	 半導体材料	 配線板材料	 水素エネルギー部材	 パワーデバイス部材	メーカー機能の強化 ・フィルムスリット加工 ・高機能接着材 ・ウエハ研磨用キャリア ・自社企画製品
モビリティ	 電子制御部品	 コイル部品	 センサー部品	 自動化設備	コスト競争力の強化 ・自動化の更なる推進 (量産・検査)
医療・精密機器	 医療機器用 ディスポーザブル製品		 医療ロボット用部品		コスト競争力の強化 ・自動化の更なる推進 (量産・検査)

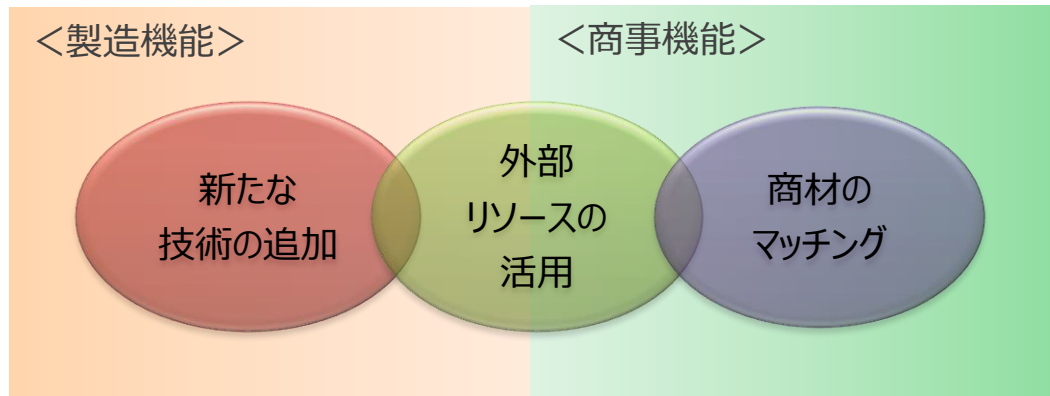
+

新たな事業セグメントの創出

各事業セグメントにおける営業利益（額）の成長に「直接的にも、間接的にも貢献しない事業」、「時間の経過とともに貢献が見込めなくなる事業」から縮小・撤退を図る

新たな事業セグメントの創出に向けた取組み

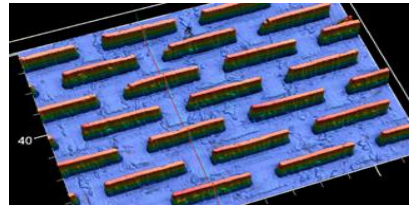
新規性のある製品・商材開発の取組み



■ 大学との連携

【名古屋工業大学との共同研究】

微細パターンで液体を自動搬送させる世界初の「デフォガ」パターン成形品の開発



(イメージ)

+

環境貢献をキーワードとした商材・製品開発の取組み

■ 水素エネルギー分野の市場開拓

CO₂を排出しない次世代エネルギーとして注目されている「水素エネルギー」の生成に必要なキー部材をターゲットとし、当社とパートナーとのリソースを組み合わせることにより製品ラインナップを拡充



■ 環境貢献製品の開発

【社内プロジェクト活動】 （グリーン開発プロジェクト）

若手社員が主体となり、「カーボンニュートラル」をキーワードとした、新たなビジネスモデルの創造と製品・商材開発を推進

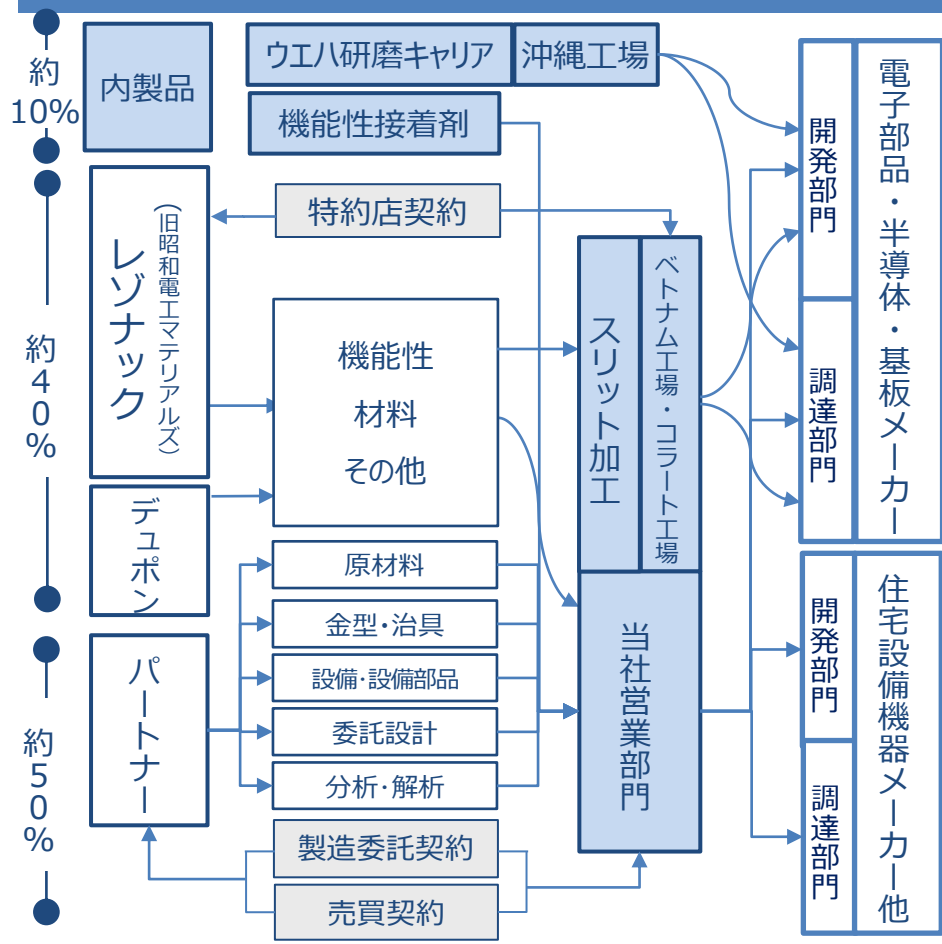
「中長期的な企業価値の向上と持続可能な社会の実現」に貢献する、新事業を創出！

事業戦略とビジネスモデル (エレクトロニクス)

競争優位の源泉

- ・ パートナー企業との協業による問題解決型の技術営業スタイル
- ・ 商社でありながらもメーカー同等の高い品質保証体制
- ・ 商事機能とメーカー機能を融合させた高付加価値製品の提供

バリューチェーン



リスク

- ・ 取引先の事業再編に伴うサプライチェーンの変更
- ・ 材料価格の高騰による仕入コストの増加
- ・ 汎用部材のコスト競争の加速

機会

- ・ 次世代通信技術の進化に伴う高機能な部材ニーズの増加
- ・ 半導体ウエハの高精度化に伴う研磨用キャリア需要の増加
- ・ カーボンニュートラルの進展に伴う水素エネルギー関連製品の需要増加
- ・ 為替変動及び地政学リスクの進展に伴う生産活動の国内回帰

持続的な競争優位を創出するための取組み

		区分	施策
付加価値の向上	高付加価値商材へのシフト	電子・半導体材料	顧客課題を解決できる商材のマッチング
		配線板材料	高付加価値のハイエンド配線板材料へのシフト
		水素エネルギー関連製品	パートナー連携によるユニット製品の受注拡大
付加価値の向上	メーカー機能の強化	ウエハ研磨用キャリア	生産性の改善による収益性の向上とパートナー連携による販路拡大
		フィルムスリット加工製品	コラート工場の量産立上げとタイ市場における事業拡大
		機能性接着剤	高機能なオリジナル接着剤の開発強化

メーカー機能を備えた材料・部品商社として発展

事業戦略とビジネスモデル (モビリティ)

競争優位の源泉

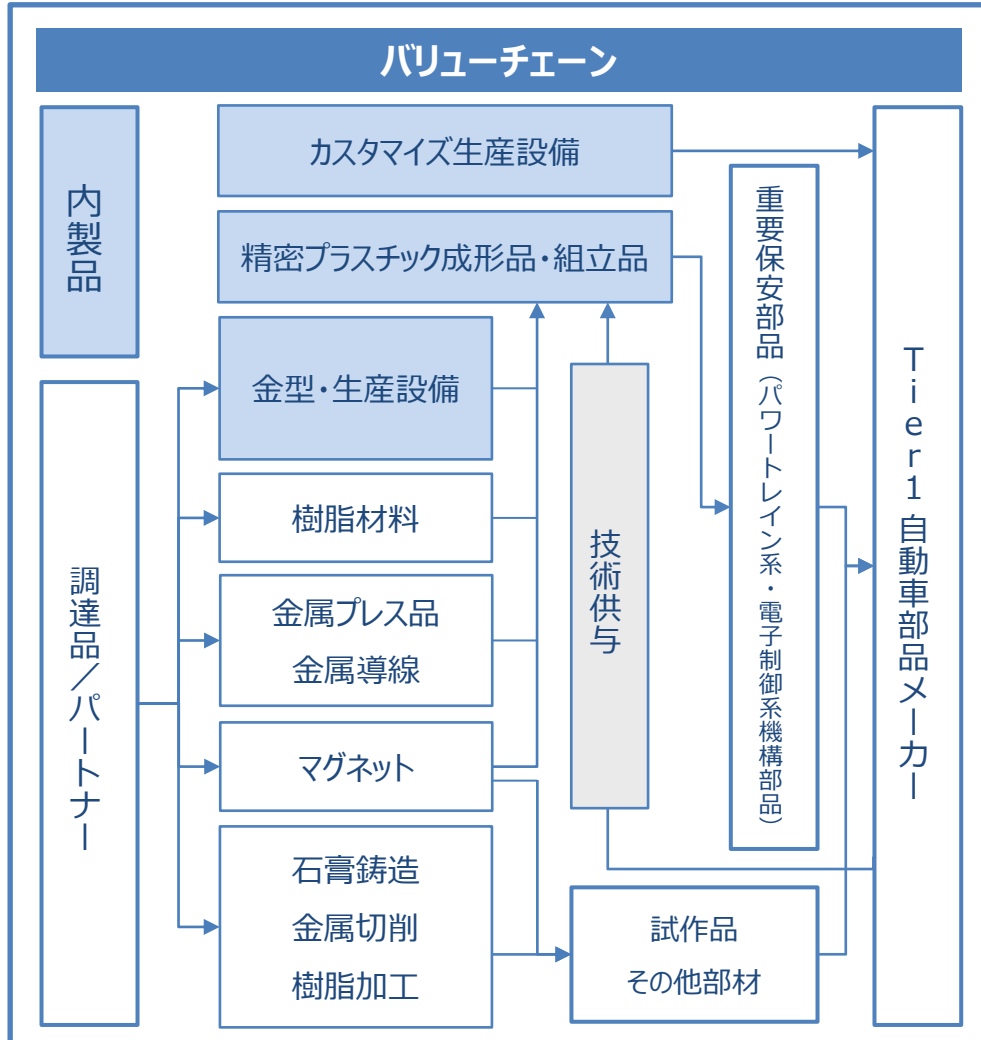
- コイル（巻き線）部品の量産技術
- 重要保安部品の品質管理技術
- 高品質で効率的な量産活動を支える設備技術

リスク

- (想定スピードを上回る)電動(EV)化へのシフトチェンジ
- 災害・カントリーリスクによるサプライチェーンの途絶
- 半導体の供給不足が解消されないことによる自動車・自動車部品メーカーの減産
- 部品不具合によるリコール賠償
- 輸送コストと人件費の高騰

機会

- 電子制御系部品（ECU/PCU/モーター等関連）需要の増加
- 電動化の進展による電気特性や軽量化等の要求を満たす新しい部材需要の増加
- 自動運転の進展による安全性を担保する新しい部材需要の増加



持続的な競争優位を創出するための取組み

区分	施策
差別化技術の強化	コイル部品、薄肉成形 ・薄肉成形技術と巻き線技術、自調達品等を組合わせた製品のユニット化 ・電気特性・信頼性評価技術の習得
	・インサート成形品、テフロンコーティングなどの高付加価値製品へのシフト ・樹脂と異素材の接合・評価技術の習得
新たな製品の取込み	・当社とパートナーの保有技術の組合わせによる新製品開発 ターゲット：自動運転の関連部品・ユニット等
コスト競争力の強化	・更なる自社製作設備による自動化の横展開
BCPへの対応強化	・最適地生産の推進、物流拠点・倉庫の最適地化

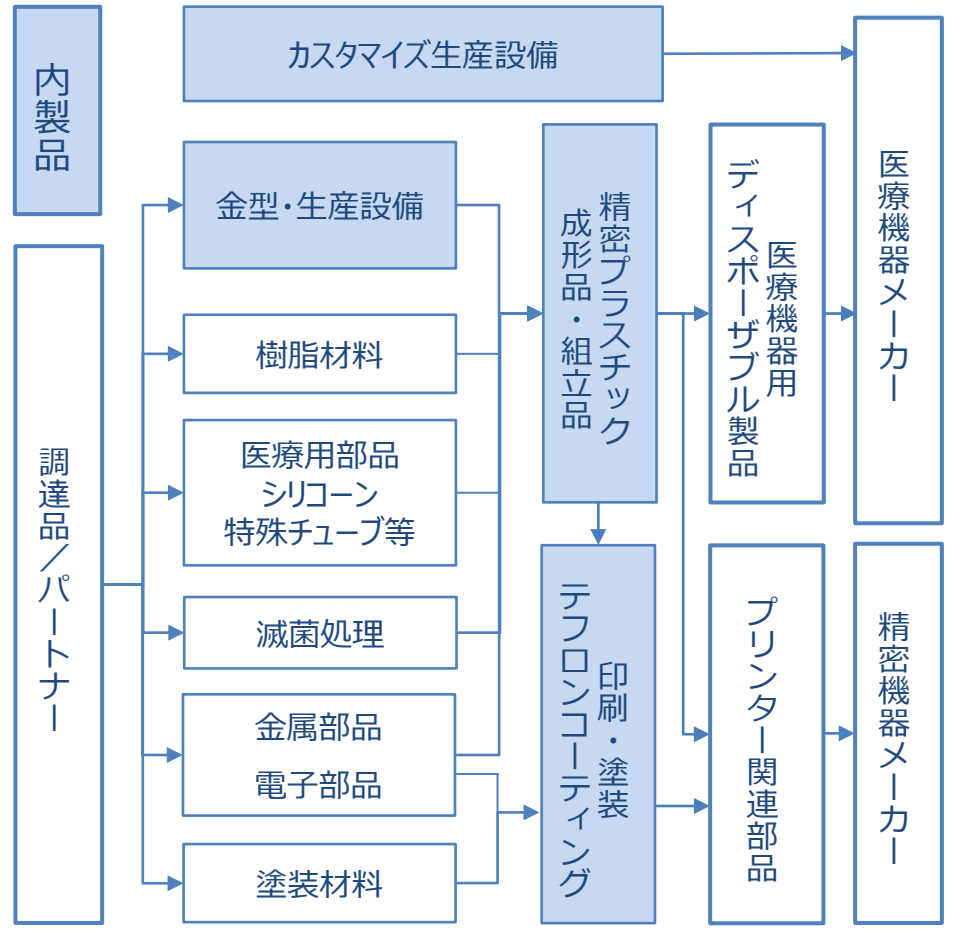
Tier 2 メーカーから、Tier1.5メーカーへ進化

事業戦略とビジネスモデル（医療・精密機器）

競争優位の源泉

- 高度管理医療機器に対応可能な環境、技術、許認可
- ISO13485に準拠した品質管理技術

バリューチェーン



リスク

- （共通）取引先の事業再編に伴うサプライチェーンの変更
- （精密）ペーパーレス化の進展によるプリンター需要の減少
- （医療）部品不具合によるリコール賠償等

機会

- 医療機関の人手不足の進展による医療ロボット需要の増加
- 医療機関の人手不足、感染症の院内感染の防止その他の進展によるオンライン診療、遠隔医療機器操作などのデジタルヘルス需要の増加
- 医療訴訟の増加による、高品質で高精密な部材需要の増加

持続的な競争優位を創出するための取組み

区分	施策
差別化技術の強化	・組立、接着技術、表面処理技術、バリデーションスキルの強化
	・医療機器部品向けの特殊材料加工ノウハウの習得
コスト競争力の強化	・内製設備による自動化の推進とユニット又は完成品まで一貫生産が対応できるラインづくり
医療機器部品の受託生産拡大	・国内の医療機器部品の生産体制の構築による受託生産規模の拡大 ・海外（アセアン）の生産体制の強化による受託生産規模の拡大
設備事業の強化	・自動車部品で培った設備技術を活かした自作設備の横展開（販売）

医療機器部品のOEMメーカーとして発展する

SECTION.2 持続的な成長を支えるESGの取組み

サステナビリティ方針

日邦産業グループは、「新しい価値の創造を通じて、会社の繁栄と社員の幸福増進の一致を計り、社会の恩恵に報いることを使命とする」という“経営理念”と、良き企業市民として遵守すべき“コンプライアンス宣言・行動憲章”の下に、サステナビリティ方針として以下の取組方針を定め、事業活動を通じて、これに取り組むことにより、中長期的な企業価値の向上とSDGsに沿った持続可能な社会の実現に努めていきます。

社会課題に関する取組方針

- 日本国憲法をはじめ、各国の法令で保障された基本的人権及び国際ガイドラインで示された基本的人権を理解し尊重します。
- 各国・地域の文化・習慣を尊重し、多様なステークホルダーと連携しながら地域社会との調和と貢献に努めます。

環境課題に関する取組方針

- 地球環境の保護に資する事業活動を推進し、この活動の継続的改善を図ります。
- 気候変動リスクへの対応に取組み、製品・商材の製造及び販売プロセスを通じて、CO2排出量の削減に努めます。

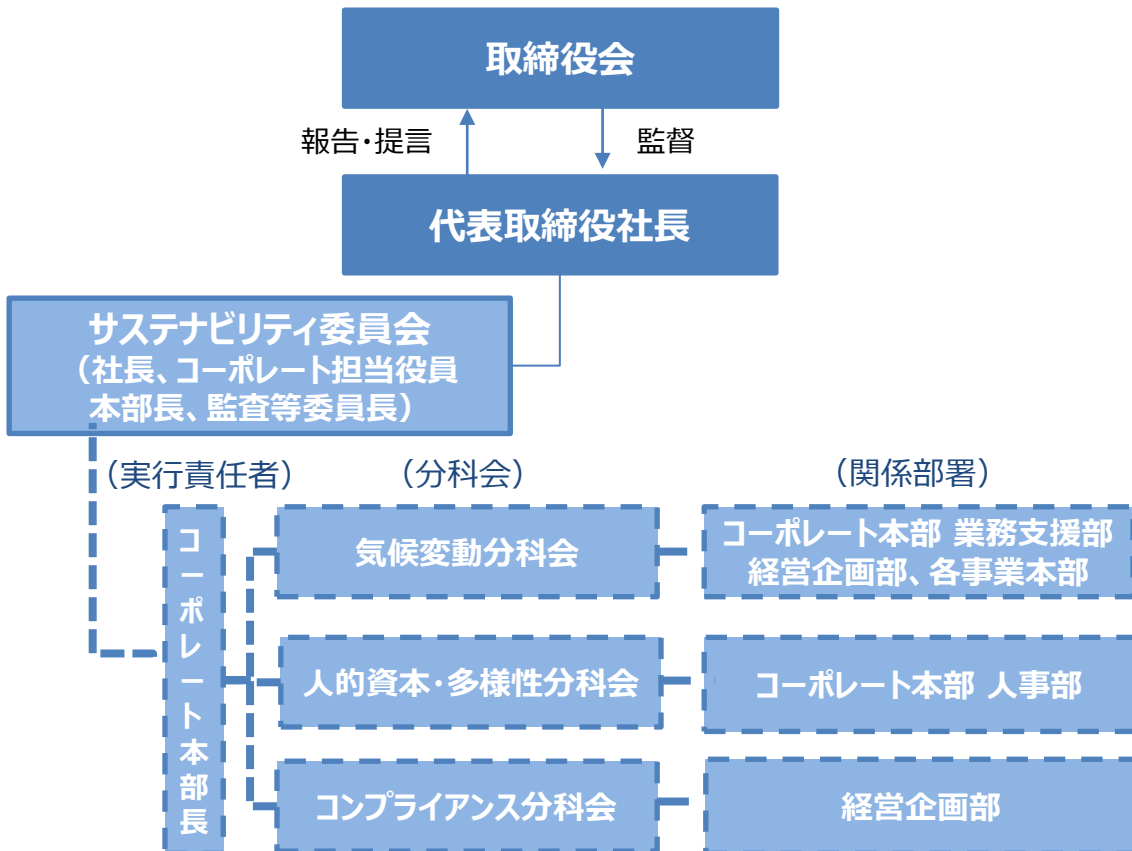
ステークホルダーに対する取組方針

お客様	新しい挑戦を通じた「異色ある価値の創造と提供」により、お客様のものづくりを支え、技術の発展と世の中の便利で豊かな暮らしに貢献します。
取引先	フェアな精神にのっとり、公正かつ自由な取引を通じた相互繁栄の理念をもとにして、事業パートナーとしての関係づくりに努めます。
社員	国籍・人種・性別・年齢・宗教等に関わらず、互いの価値観や考え方を尊重し、共に挑戦しながら安心して働くことができる職場環境づくりに努めることで、社員が豊かな人生を築いていくことを支援します。
株主・投資家	株主及び投資家に対して、適時かつ適正な情報開示を行うとともに、中長期的な企業価値の向上に資するよう、建設的な対話に努めます。
地域社会	地域に根差した良き企業市民として、積極的な社会貢献活動に努めます。

サステナビリティ体制

日邦産業グループは、「サステナビリティ方針」に基づく中長期的な企業価値の向上と持続可能な社会の実現に向けた取組みを推進するための枠組みとして、代表取締役社長を委員長とする「サステナビリティ委員会」を設置し、マテリアリティの特定・見直し及び特定したマテリアリティへの取組みに対するレビューを行い、サステナビリティの推進を図っております。なお、特定した各マテリアリティを維持・向上させる具体的な取組みは分科会が推進し、半年毎に同委員会に活動結果を報告しております。また、取締役会は年1回開催するマネジメントレビューを通じて本委員会及び分科会の活動を監督しております。

■ サステナビリティ体制図



■ 各機関（組織）の役割

	役割
取締役会	<ul style="list-style-type: none"> ・サステナビリティを巡る取組みの基本方針の決定 ・サステナビリティに関する経営課題の監督
代表取締役社長	<ul style="list-style-type: none"> ・サステナビリティに関する経営課題の対応に関する最高責任者 ・サステナビリティに関する経営課題の取締役会への報告・提言 ・取締役会からの助言等をサステナビリティ委員会活動に展開
サステナビリティ委員会	<ul style="list-style-type: none"> ・マテリアリティの特定及び見直し ・特定した各マテリアリティに対する分科会の取組みのレビュー ・その他、サステナビリティに関する問題・課題の解決
分科会	<ul style="list-style-type: none"> ・特定したマテリアリティを維持・向上させる具体的な取組みの推進 ・サステナビリティ委員会への活動結果の報告

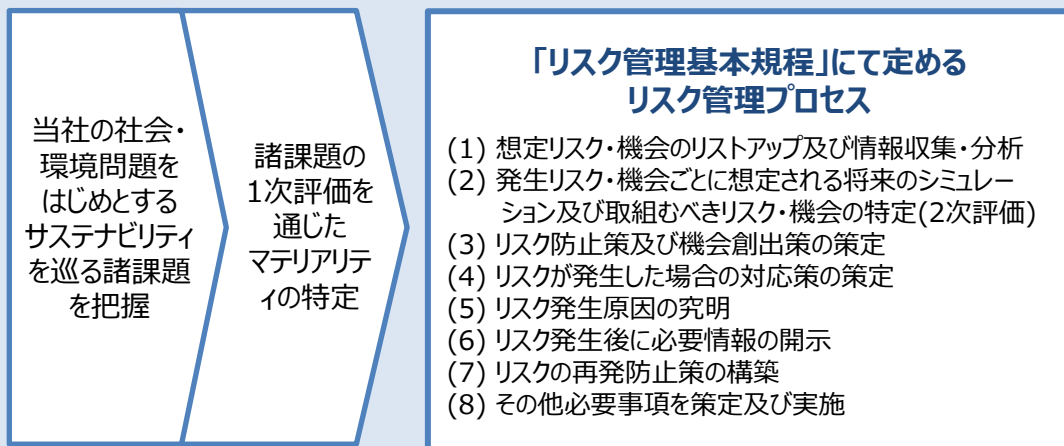
※サステナビリティの推進体制と当社グループのリスク管理体制の連動を図るため、分科会の実行責任者とリスク管理対策本部長を兼務させている

マテリアリティの特定・見直しプロセスとリスク管理体制

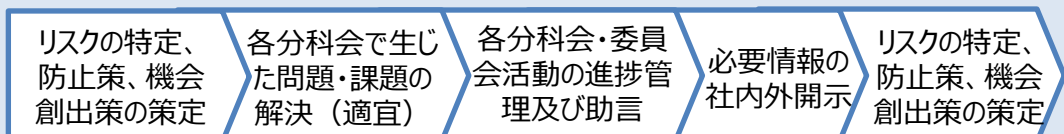
日邦産業グループは、「サステナビリティ委員会」にて、当社の社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る諸課題を把握し、これらの諸課題が当社のステークホルダー・社会及び当社の経営・事業にあたる影響を1次評価した上でマテリアリティを特定します。また、特定したマテリアリティに関する2次評価として、それぞれに対する「リスクと機会」を特定し、当社のマテリアリティの維持・向上に必要な具体的な取り組みを決定します。なお、マテリアリティの特定、見直し及び維持・向上に関する各プロセスを当社グループが別に定める「リスク管理基本規程」に基づく「リスク管理体制」と統合させることで、効率的かつ実効的な管理体制の実現を図ります。

マテリアリティの特定・見直しプロセス等

● マテリアリティ及びリスクと機会を識別・特定・評価するプロセス



● マテリアリティ及びリスクと機会を管理するプロセス



「長期ビジョン」「中期経営計画」との連動を常に意識してPDCAを回していく

「リスク管理体制」との統合

「リスク管理基本規程」に定めるリスク管理体制		サステナビリティ体制	
リスクの区分	リスク管理本部長	分科会	実行責任者
<ul style="list-style-type: none"> ● 気候変動に関するリスク ● 労働問題(人的資本、多様性等)に関するリスク ● コンプライアンスに関するリスク ● 災害・事故等に関するリスク ● 情報セキュリティに関するリスク ● 貿易に関するリスク 他 	コーポレート本部長	<ul style="list-style-type: none"> ● 気候変動分科会 ● 人的資本・多様性分科会 ● コンプライアンス分科会 	コーポレート本部長
<ul style="list-style-type: none"> ● 技術・特許に関するリスク ● 販売取引に関するリスク ● 仕入取引に関するリスク ● 物流に関するリスク ● その他取引に関するリスク 	事業本部長	—	—

※ 「サステナビリティ委員会」下の各分科会で行うマテリアリティへの取り組み体制と、「リスク管理基本規程」に定める「リスク管理体制」とを統合させることで、効率的で実効的な管理体制の実現を図ります。

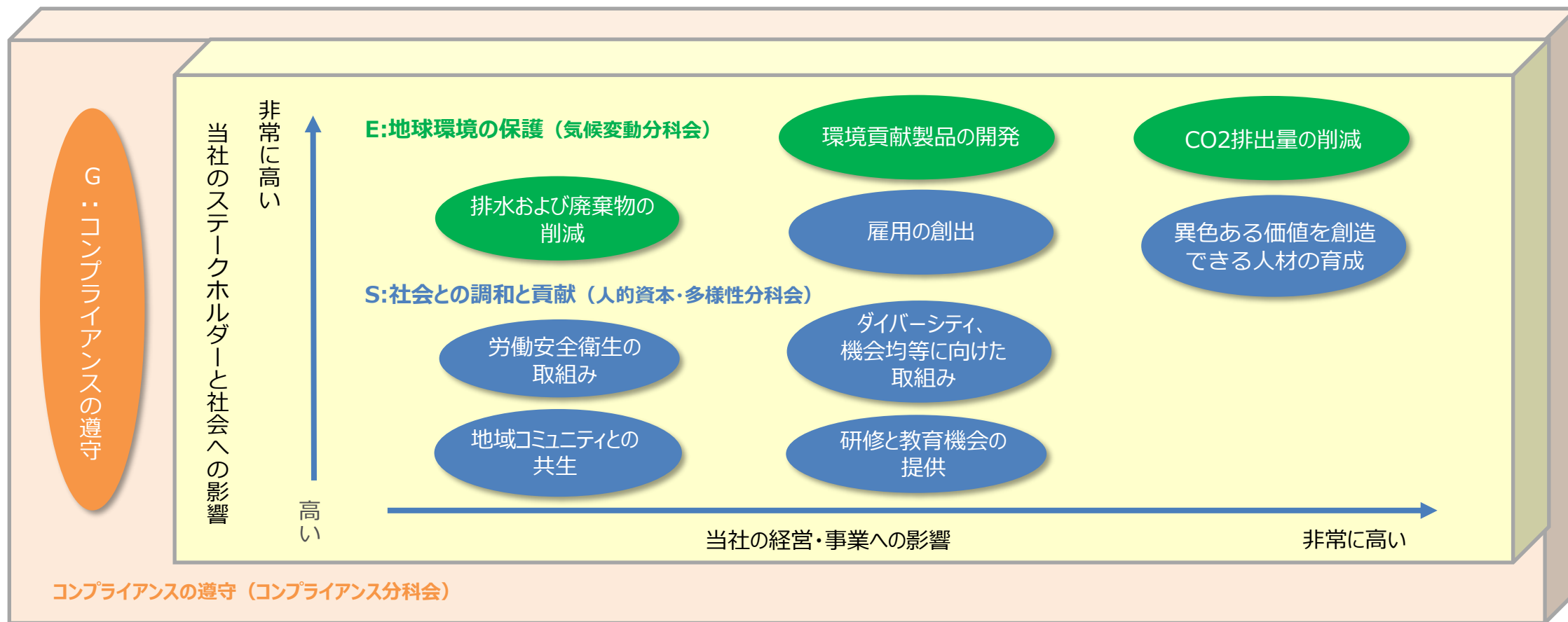
※ 「リスク管理基本規程」下の「リスク管理体制」は27ページをご参照ください。

マテリアリティの特定

日邦産業グループは、社会の公器である企業にとって「コンプライアンスの遵守」が最も重要な取組みであるという認識の下、これに加え、社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題への取組みとして当社のマテリアリティを特定し、これらを事業戦略に組込むことによって、「異色ある価値創造」を通じた中長期的な企業価値の向上と持続可能な社会の実現に努めてまいります。










■ 当社が特定したマテリアリティと対応機関

E : 環境に関する課題 S : 社会に関する課題 G : ガバナンスに関する課題



特定したマテリアリティへの具体的取組み

日邦産業グループは、特定したマテリアリティに関する「リスクと機会」を洗い出し、それぞれに策定した対応策に沿った取組みを推進することで、中長期的な企業価値の向上と持続可能な社会の実現に努めてまいります。

	マテリアリティ	リスクと機会		当社の取組み	関連するSDGs
E 環境	地球環境の保護 ・CO2排出量の削減 ・環境貢献製品の開発 ・排水および廃棄物の削減	リスク ・CO2排出量の報告義務の厳格化やカーボンプライシングの導入に伴う、対策コストの増加及び排出量管理に伴うコストの増加 ・ペーパーレス化に伴うプリンタ需要の減少や、自動車動力源の電動化など、市場変化への対応遅れに伴う売上高の減少 ・取引先からのCO2排出量削減に関する要求の増加と企業評価への影響 ・異常気象や自然災害の増加による自社工場の被災	機会 ・環境負荷並びに、CO2排出量の削減に繋がる環境貢献製品のニーズ増加 ・「カーボンニュートラル」をキーワードとした、CO2分離・回収・利用関連製品のニーズ増加 ・CO2を排出しない次世代エネルギーとして注目されている「水素エネルギー」関連部材のニーズ増加	E 気候変動への対応	    
S 社会	社会との調和と貢献 ・異色ある価値を創造できる人材の育成 ・雇用の創出 ・ダイバーシティ、機会均等に向けた取組み ・研修と教育機会の提供 ・労働安全衛生の取組み ・地域コミュニティとの共生	リスク ・労働力人口の減少による ・既存社員の ・負荷上昇 ・生産性/ワークエンゲージメント低下 ・賃金上昇 ・社員の離脱 ・世の中のニーズに適合しない職場環境がもたらす ・生産性/士気の低下 ・社員の離脱 ・イノベーション力の低下	機会 ・強みの源泉である社員一人ひとりが互いの個性を尊重し、安心して活躍し続けられる会社になることで、持続可能な企業成長と社会の実現に貢献する	S-1 人的資本の強化に向けた取組み -1 異色ある価値を創造できる人材の育成 S-2 多様な社員が活躍できる職場環境づくり -1 社員が安心・安全に働くことができる職場環境づくり -2 誰もが活躍できる環境づくり	  
G ガバナンス	コンプライアンスの遵守	リスク ・コンプライアンスの不遵守等による、社会的信用の低下		G コンプライアンス啓発活動の継続と監査、監督	

E 気候変動への対応

日邦産業グループは、全世界における課題でもある「地球環境の保護」をマテリアリティのひとつとして特定しており、その課題に取り組むことは企業の責任であると認識しております。その中でも、気候変動への具体的な取り組みは急務であると考え、2022年12月にTCFD 提言への賛同を表明し、気候変動分科会にて、気候変動が事業にもたらすリスクと機会及び対応策について、同提言に沿った情報開示を行っております。

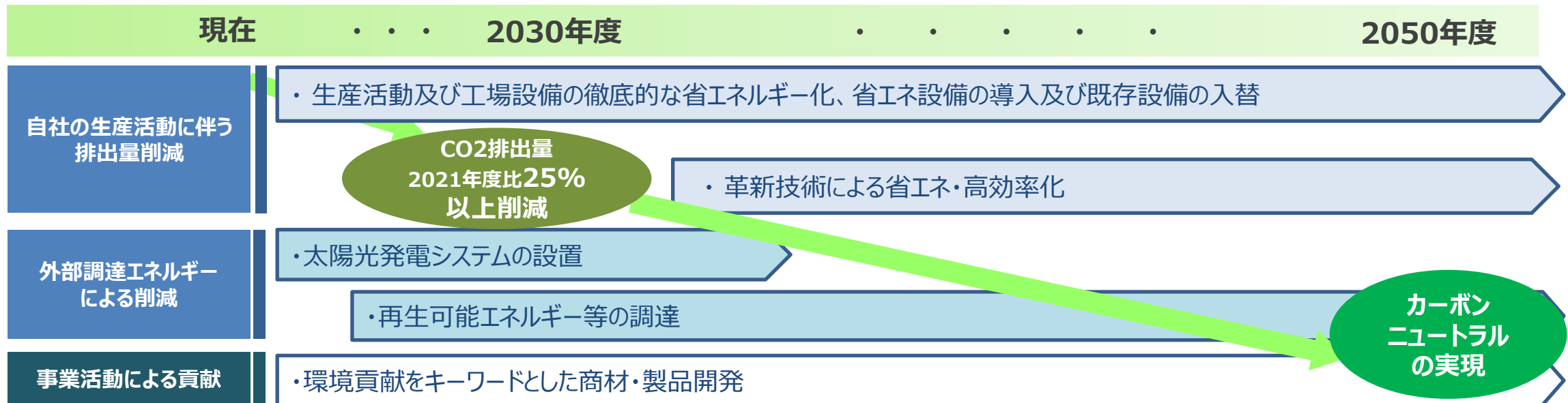
※ 当社が特定したリスク・機会及び具体的な取り組み等は、「TCFD提言に基づく情報開示」(<https://www.nip.co.jp/esg/.assets/tcfid.pdf>)をご参照ください。

● 指標と目標

目標	<p>2050年度までのカーボンニュートラル（CO2排出量実質ゼロ）を長期目標におき、これを実現するためのステップとして、「2030年度時点のCO2排出量を 25%以上削減（2021年度比）すること」を短中期目標におくとともに、更なる削減を目指してまいります。</p> <p style="text-align: right;">※SCOPE1/2を対象</p>
-----------	---

● カーボンニュートラルへのロードマップ

「SCOPE 3」につきましては、実務において管理可能な対象範囲を決定した上で情報開示ができる準備が整いましたら、お知らせいたします。なお、当社はGHGの中でも最も温暖化に影響を及ぼす「CO2の排出量」を削減の対象としています。



S 人的資本の強化・多様性の実現に向けた取組み

当社グループにとって、テクニカルイノベーターたる従業員は競争優位の源泉であり、従業員の存在こそが当社の強みと言えます。多様な視点を持つ従業員の一人ひとりの活躍と従業員間の共生・協働を通じた「異色ある価値創造」を継続的に実践していくためにも、これまで以上に、人的資本の強化及び多様性の実現に向けた取組みに注力してまいります。

■「異色ある価値創造」に向けた3つの取組み

S-1. 人的資本の強化に向けた取組み

・異色ある価値を創造できる人材の育成

「異色ある価値創造」を継続的に実践していくためにも、当社で働く社員一人ひとりがそれぞれの専門性を磨き続けることだけでなく、お互いの価値観や考え方を尊重し、戦略思考に基づく1+1=3のアイデアと挑戦を導き出すことを支援する等、社員がワークエンゲージメント高く活躍できる職場環境づくりに努めてまいります。

S-2. 多様な社員が活躍できる職場環境づくり

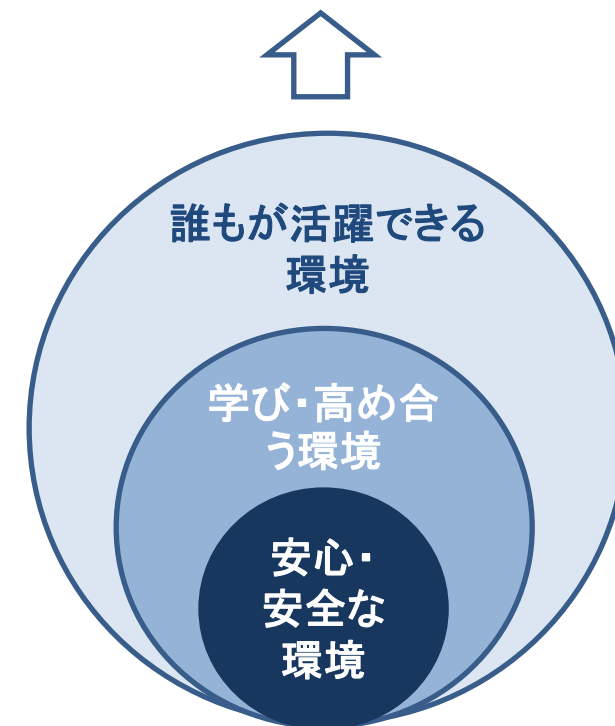
・社員が安心・安全に働くことができる環境づくり

社員が安心・安全に働くことができる環境が「異色ある価値創造」を継続的に実践していくための基本条件であると考え、人事諸制度の導入及び見直しと、働き方改革に基づく働きやすい職場環境づくりに努めてまいります。

・誰もが活躍できる環境づくり

多角的な視点、すなわちジェンダーや国際性の面を含む多様な個性が、ポジション・キャリア・年齢などに関係なく議論できる環境が「異色ある価値創造」を継続的に実践していくための基本条件であると考え、人材の多様化に向けた人事諸制度の導入・見直しと、誰もが活躍できる機会づくりに努めて参ります。

「異色ある価値創造」



S-1 人的資本の強化に向けた取組み

■ 異色ある価値を創造できる人材の育成

● 指標と目標

	2022年度実績	2025年度目標
階層別研修の受講率	92%	100%
管理職者研修の受講率	100%	100%

① 階層別の人材育成体系

中長期的な視点をもって、技術力と戦略思考を兼ね備えたテクニカルイノベーターを育成すべく、「教え、教わり、共に育つ」をコンセプトとした相互学習型の階層別研修を実施しております。具体的には、階層ごとに定められた職務要件をベースに、自身が将来ありたい姿やその実現に向けたステップを仲間と共にじっくり考える機会などを提供しています。

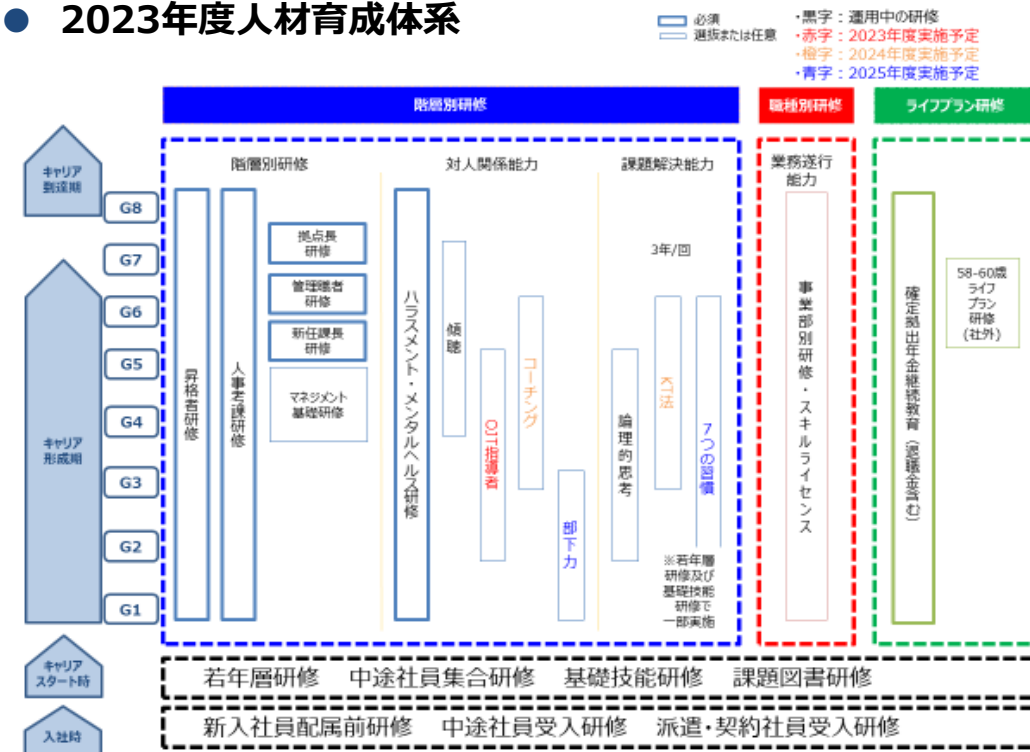
② 管理職候補者の育成

組織の目標達成力の向上を目的として、管理職者及び管理職候補者を対象としたマネジメント力強化に向けた育成体系に沿った研修を実施しております。具体的には、管理職候補者を対象とした「マネジメント基礎研修」では、自組織の目標達成力の磨き方、部下を通じた結果の出し方など、マネジメントの基礎知識を学んだ後、自部門の課題を分析し、その結果と行動計画を部門長と整合することで、実践ベースにて知識の定着及び経験値の獲得を図っています。

③ 職種別研修の充実

各専門分野で必要とされる知識・スキルの修得に向けた研修を事業部別に行い、職務を通して人材が育つ体制づくりに努めております。

● 2023年度人材育成体系



TOPICS **傾聴力+コミュニケーション能力向上研修の開催**

社員間の協働による「異色ある価値創造」活動を活性化させるため、「傾聴力+コミュニケーション能力向上研修」を開催。開催期間中63名の管理職者が参加し、協働の前提となる、対話を通じた信頼関係構築手法を実践形式で学びました。

S-2 多様な社員が活躍できる職場環境づくり

■社員が安心・安全に働くことができる職場環境づくり

① 社会保険労務士による「経営労務診断」の定期的な受診

社員一人ひとりを大切にする企業を目指し、社会保険労務士による労働社会保険諸法令の遵守状況と職場環境改善の取組み状況の診断を受け、「経営労務診断適合企業」として認証されています。 詳細：[経営労務診断結果](#)（外部サイトリンク）



② 育児休業取得率の向上

社員が、出産・育児等による休業を不安なく取得することができ、円滑に職場復帰ができる制度構築と職場環境づくりに努めております。

	2022年度実績	2025年度目標
男性社員	20%	15%以上
女性社員	100%	100%

詳細：[次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」](#)

育兒休業中の両立支援

育兒取得率の向上と社員のワークライフバランスの更なる向上を目的として2023年4月より、育兒・介護休業期間中の社員に対する給与の一部支給をはじめ、産前産後健診休暇及び子の看護休暇並びに介護休暇の有給化等の制度改正を致しました。

③ メンタルヘルス及び社員満足度の向上に向けた取組み

社員の心の健康が、社員とその家族の幸福な生活と活力ある職場の実現の基本条件であると認識し、精神疾患のみでなく、職場内コミュニケーションの活性化施策を講じる等、心の健康づくりに取り組んでおります。

・職場内コミュニケーションの活性化に向けた取組み

- 2020年度 「ハラスメント防止規程」を制定、ハラスメント研修を開始
- 2021年度 管理職者を対象とした人事考課者研修を開始
- 2022年度 心理的安全性の向上を目的にピアボナス制度を導入
- 2023年度 上司部下間による1on1ミーティングを開始

	2022年度実績	2025年度目標
ストレスチェック指数 *1	98	94
社員満足度指数 *2	63%	65%以上
高ストレス者の割合 *3	18%	10%未満
離職率 *4	6.05%	5%未満

*1 ストレスチェック指数：厚生労働省が定める「総合健康リスク」の指標で、全国平均を 100 とし、数値が高い（100 を超える）ほど、職場環境が労働者の健康に悪影響を与えているリスクが高いと判定される

*2 社員満足度指数：ストレスチェックによる「仕事の満足度」の指数（仕事に「満足」「やや満足」の割合）

*3 高ストレス者の割合：ストレスチェックによる「高ストレスと判断された社員」の割合

*4 離職率：正社員の離職率（定年退職を除く）

詳細：[「心の健康づくり」推進計画](#)

S-2 多様な社員が活躍できる職場環境づくり

■ 誰もが活躍できる環境づくり

① 中核人材における多様性の確保

多面的な視点が組織の成長を加速させるものと考え、管理職候補者である総合職・専門職及び係長級に占める女性従業員の比率向上を目指しております。

詳細：[次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画](#)

	2022年度実績	2025年度目標
総合職・専門職に占める女性社員の比率 (管理職を含まず)	11%	15%
係長級にある社員に占める女性社員の比率 (一般職を含む)	31%	40%

② 活躍機会の提供

「社員一人ひとりが活躍できる働きやすい職場環境づくり」を目指し、2022年度より「社員活躍プロジェクト」を発足させました。現在、公募で集まったメンバーが議論を重ね、実行施策を推進しております。

他にも、5つの全社プロジェクトが活動しており、職群や専門性の枠に縛られることなく、希望する誰もが新しい取組みに挑戦し、成功体験を得ることができる仕組みづくり及び多面的な視点で議論をすることで生まれる「1 + 1 = 3」を実感するための機会提供に取り組んでおります。

TOPICS

グリーン開発PJの取組み

CO2排出量の削減に貢献できる事業を創出することを目的として組成されたグリーン開発プロジェクトでは、入社3年目の社員から部長職者までが、部門の壁を越えて活動しております。2023年1月には、一般社団法人炭素回収技術研究機構（CRRA）様と機密保持契約を締結し、同社が開発した世界最小のCO2回収装置「ひやしー」を導入。当社の製造・商事機能を有効に活用した事業を検討していくための協議を進めております。



G コンプライアンス啓発活動の継続と監査、監督

日邦産業グループは、「コンプライアンスの遵守」を最重要マテリアリティに特定しております。「コンプライアンス宣言・行動憲章」を日常の業務遂行において遵守すべき基本的な事項としてコンプライアンスガイドブックに落とし込み、法令等とともに、これらを遵守することで、「良き企業市民」として評価されるよう、常に人倫の道を歩み、社会的良識をもって行動してまいります。

■ コンプライアンス研修体系

管理職者向け
フォローアップ

- ・管理職者研修
労務管理、ハラスメント 等

全社員向け
フォローアップ

- ・基礎技能研修
下請法、環境法令
ハラスメント 等

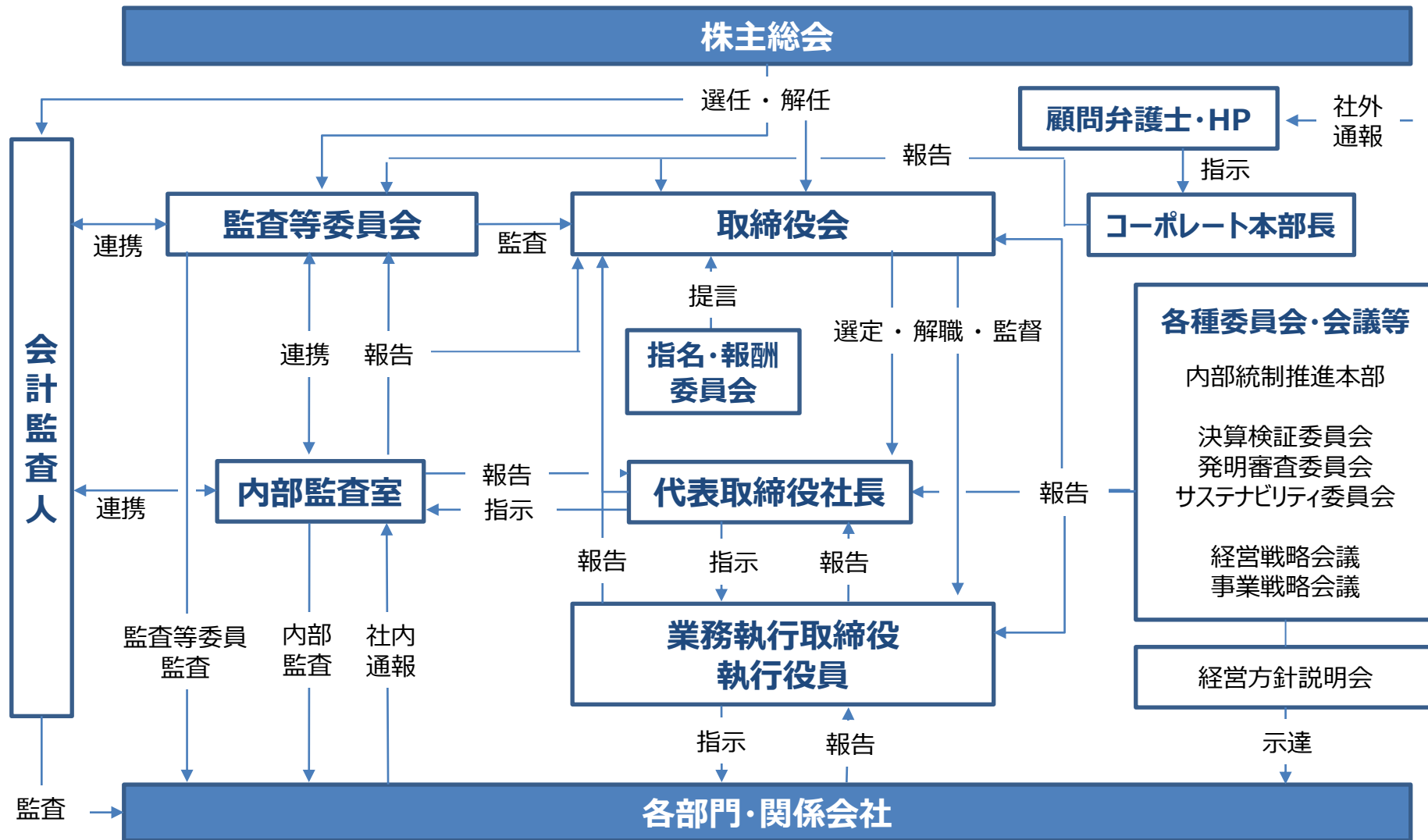
入社時

- ・新入社員配属前研修
- ・中途社員研修
コンプライアンスの重要性、
社内管理体制 等

「コンプライアンスガイドブック」で定める 日常の業務遂行において遵守すべき基本的な事項

- ・ 基本的人権の尊重
- ・ 差別の禁止
- ・ ハラスメント行為の禁止
- ・ 健康と安全の確保
- ・ 付加価値の高いものづくり
- ・ 環境保全活動への取り組み
- ・ 化学物質規制の遵守
- ・ 積極的なコミュニケーション
- ・ 公正な調達活動
- ・ 公正かつ自由な競争
- ・ 輸出入関連法規の遵守
- ・ 適正な情報開示
- ・ 財務報告の正確性確保
- ・ インサイダー取引の禁止
- ・ 競業及び利益相反取引の禁止
- ・ 汚職行為の禁止
- ・ 反社会的勢力との断絶
- ・ 会社資産の私的・不正使用の禁止
- ・ 企業秘密情報の保護
- ・ 個人情報の保護
- ・ 知的財産権の保護

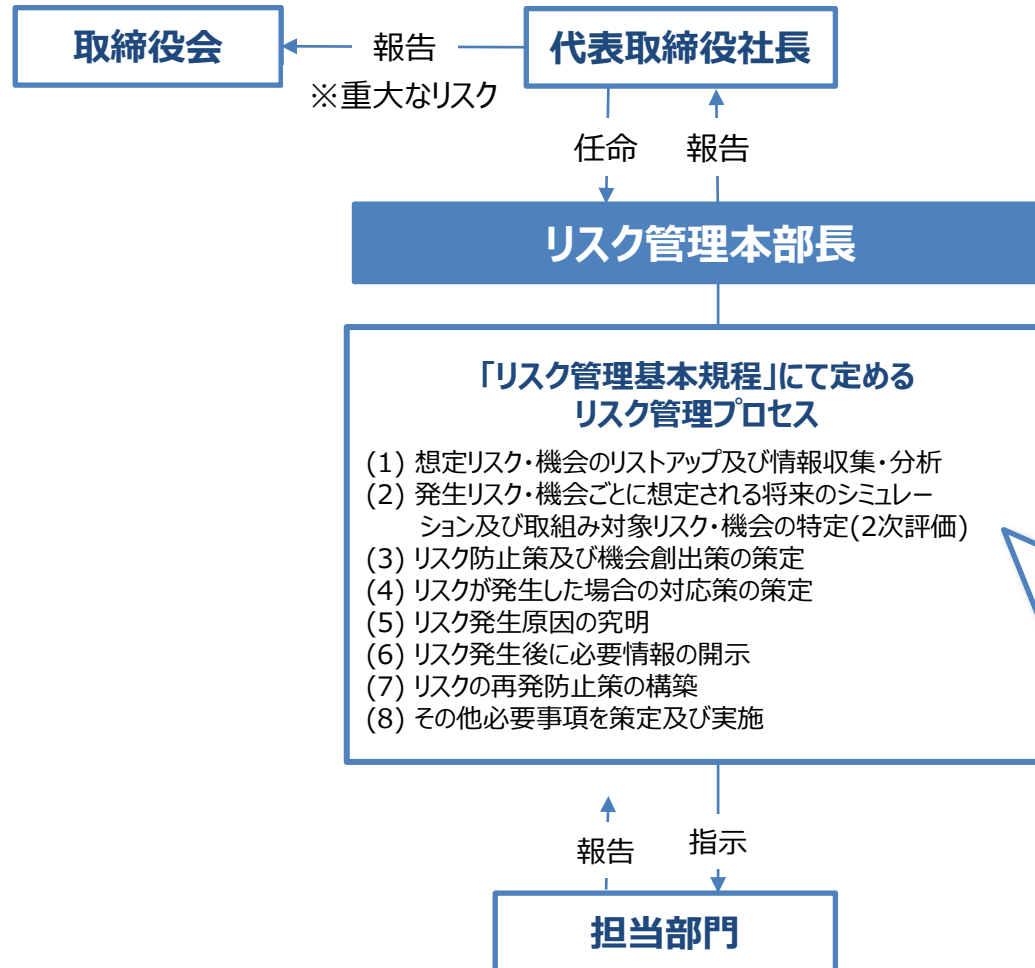
G コーポレートガバナンス体制



※1.コーポレートガバナンス・コードの取組状況の詳細は、<https://www.nip.co.jp/esg/.assets/CorporateGovernanceCode.pdf> をご参照ください。

※2.当社は、当社の企業価値ひいては株主共同の利益を確保・向上させることを目的に、第69期 定時株主総会の承認を受け、「当社株式等の大規模買い付け行為に関する対応策（買収防衛策）」を継続導入しています。詳細は、https://www.nip.co.jp/ir/shareholder/ir_baishu_boei.htmlをご参照ください。

G リスク管理体制



※監査・監督にかかる経路図は、コーポレートガバナンス体制に同じ。

リスク内容	リスク管理本部長
<ul style="list-style-type: none"> ● 気候変動に関するリスク ● 労働問題（人的資本、多様性等）に関するリスク ● コンプライアンスに関するリスク ● 災害・事故等に関するリスク ● 情報セキュリティに関するリスク ● 貿易に関するリスク 他 	コーポレート本部長
<ul style="list-style-type: none"> ● 技術・特許に関するリスク ● 販売取引に関するリスク ● 仕入取引に関するリスク ● 物流に関するリスク ● その他取引に関するリスク 	事業本部長

ESG情報の開示

環境・社会・ガバナンスの非財務情報の各数値は、「ESGデータ」として当社ホームページにて開示しております
 ※当社における本取組みの進捗を踏まえて、開示データの対象を変更することがあります。

開示情報		
E 環境 に関する課題	<ul style="list-style-type: none"> CO2排出量 廃棄物排出量（単体） 電力使用量 	<ul style="list-style-type: none"> 水使用量 省エネ・環境貢献製品の販売金額
S 社会 に関する課題	<ul style="list-style-type: none"> 従業員数 新卒・中途採用者数 管理職者数 総合職・専門職に占める女性社員の比率（管理職を含まず） 係長級にある社員に占める女性社員の比率（一般職を含む） 障害者雇用率 離職率 勤続年数 平均年収（職群別） 	<ul style="list-style-type: none"> 労働災害件数 労働災害度数率 有給休暇の平均取得日数 育児休業取得者数 介護休暇取得者数 ストレスチェック指数 社員満足度指数 定期健康診断受診率 技術・技能に関する研修開催回数 技術・技能に関する研修受講者数 新規資格取得者数
G ガバナンス に関する課題	<ul style="list-style-type: none"> 取締役会の実効性 （独立取締役比率・女性役員比率・外国人役員比率・ 取締役会実施回数・スキルセット） コンプライアンス研修受講者数 法令違反件数 	<ul style="list-style-type: none"> 内部通報件数 外部通報件数