

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

2022年12月21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、当社の技術力とバリューチェーン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

高機能医療関連器具

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

高機能加工部品、治工具、機器

RFID関連製品、ICカード、ICタグ等



【住宅設備関連】

住宅配管関連部品

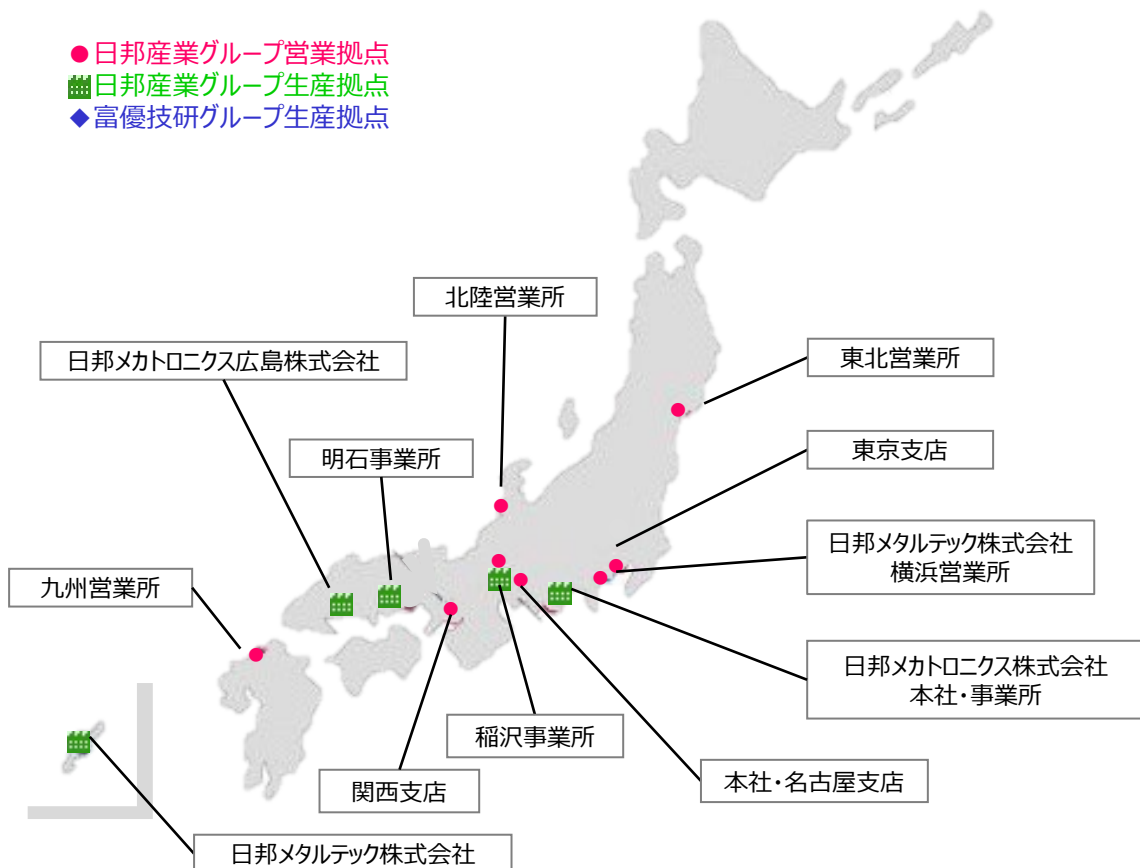
給湯器関連部品

家庭用燃料電池関連部材等

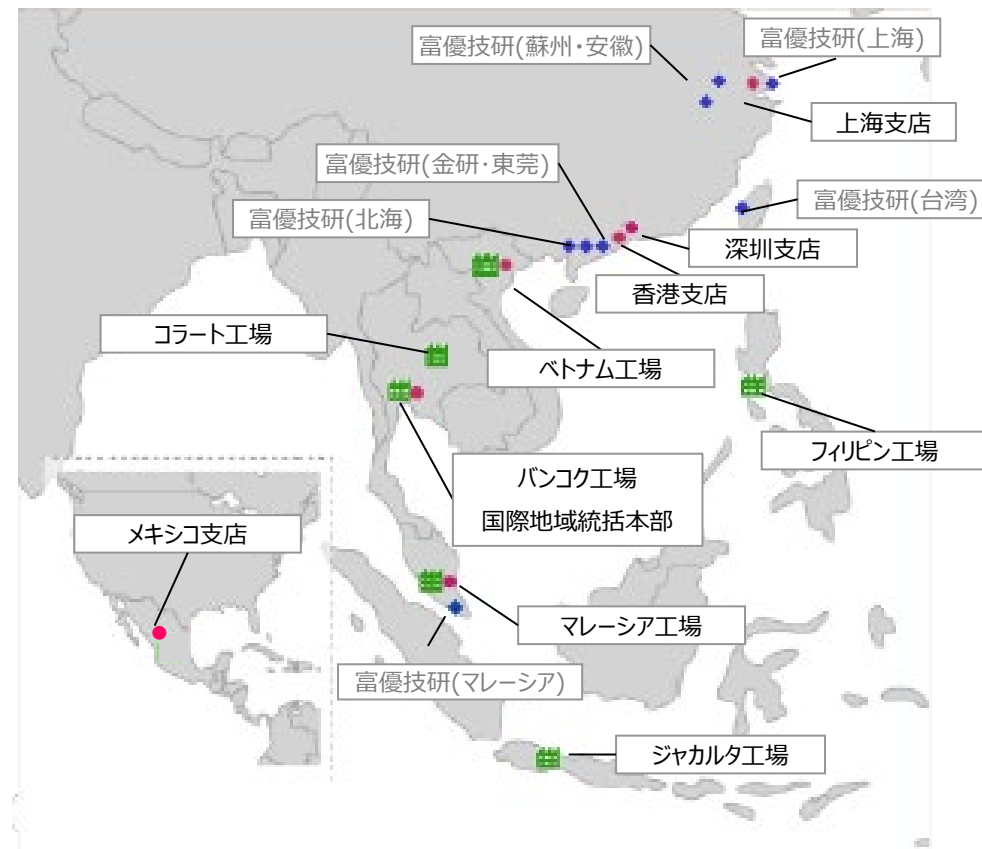


グローバルネットワーク

～ 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 ～



- 営業拠点8カ所、生産拠点5カ所



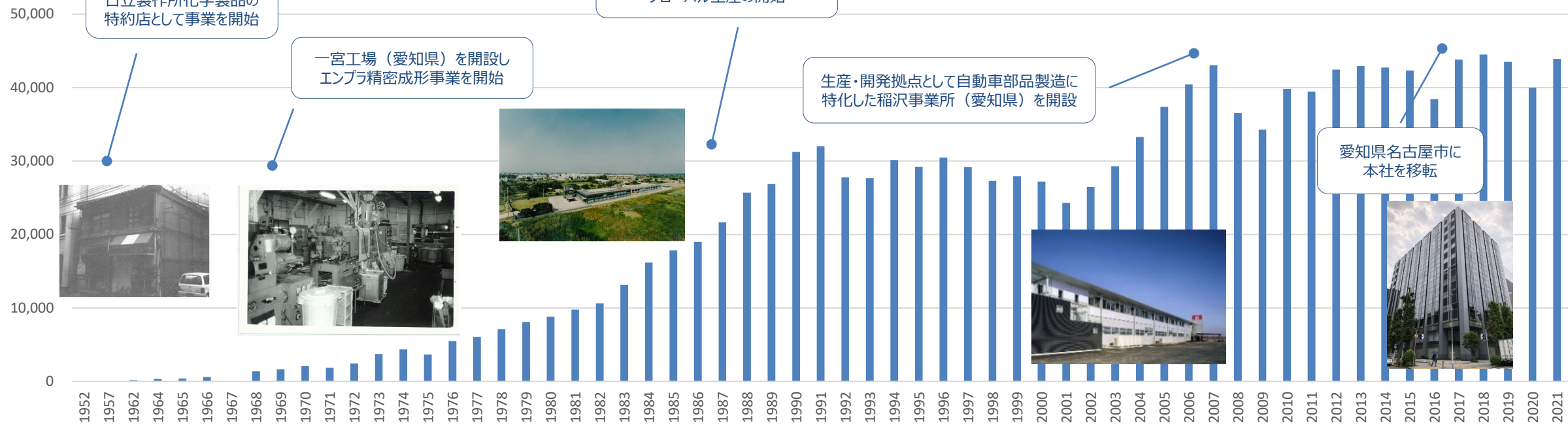
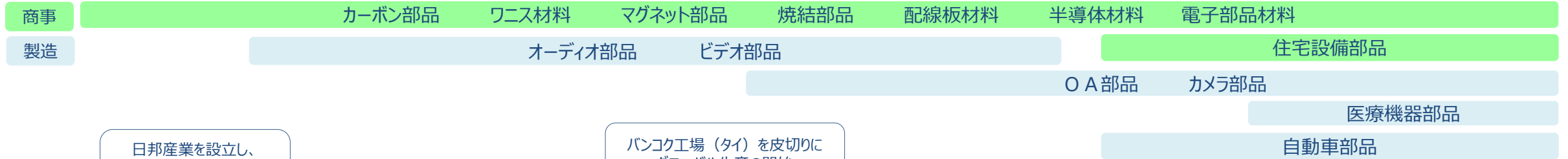
- アセアン・中華圏・メキシコに営業拠点7カ所、生産拠点6カ所
※富優技研（業務提携先）8拠点

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

- ・1952年 日邦産業設立（大阪府大阪市）

1960年～育成期

- ・1963年 代理店事業の開始
- ・1969年 経営理念の策定
- ・1968年 エンブラ精密成形事業の開始

1987年～拡大期

- ・1987年～ グローバル生産の開始
- ・1969年～ 自社企画商品の推進
- ・1991年 東京証券取引所に株式公開

2001年～再生期

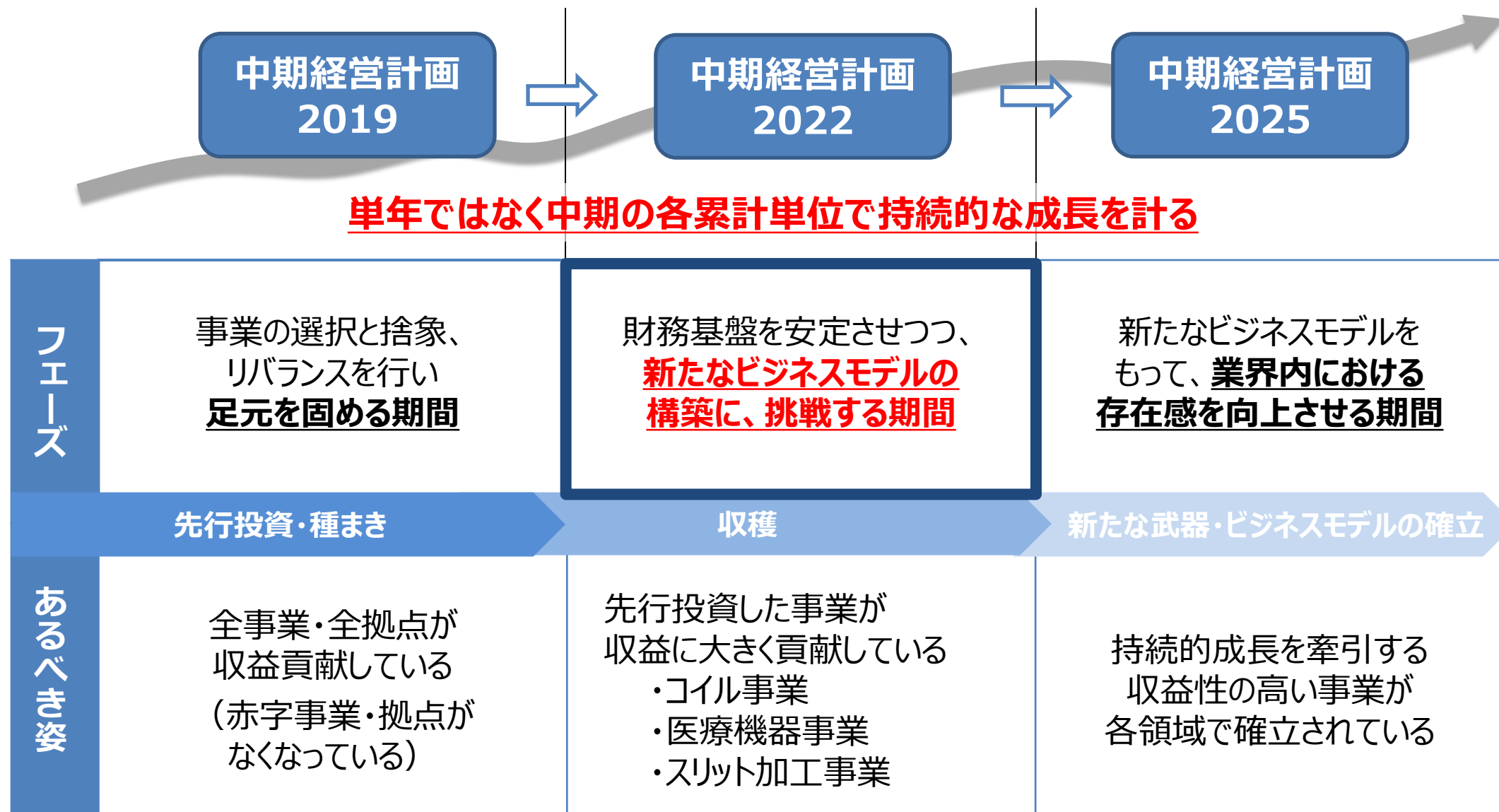
- ・2001年 経営理念の刷新
- ・2001年 マーケティング体制の強化の一環として事業本部制の導入
- ・2006年 愛知県稲沢市に稲沢事業所を開設
- ・2011年 コラト（タイ）にて医療器製造を開始

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

注：収益認識会計基準適用前の売上高の推移となります。

中期経営計画2019～2025における設定フェーズとあるべき姿



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（2020年度末時点）		
財務	総資産	24,705百万円
	自己資本比率	36.4%
製造	固定資産	10,977百万円
	設備投資費	1,137百万円
知的	特許保有件数	16件
	研究開発費	2百万円
人的	従業員数（単体）	310人
	従業員数（連結）	3,186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	3社
自然	電力使用量	38,337,567kwh
	水使用量	93,074m ³



2021年度連結収益	
連結売上高	43,966百万円 <small>※収益認識会計基準適用前の売上高となります</small>
連結営業利益	1,342百万円
セグメント別売上高・セグメント利益	<ul style="list-style-type: none"> ■ エレクトロニクス 19,610百万円・1,324百万円 ■ モビリティ 18,141百万円・1,042百万円 ■ 医療・精密機器 6,333百万円・△17百万円
2021年度排出量	
CO2排出量	24,835t-CO2-eq
廃棄物排出量	127.70t
電力使用量	41,663,846kWh
水使用量	97,984m ³

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
<ul style="list-style-type: none"> ■ 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する ■ モビリティ Tier 2 メーカー から Tier1.5メーカー へ 進化する ■ 医療・精密機器 医療機器部品の OEMメーカー として 発展する

* 廃棄物排出量を除き連結での集計となります
* CO2排出量は、SCOPE1、2を対象にして算出しています

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。

■「中期経営計画2022」のROE推移

中期経営計画2022

<ROEの推移>

2020年度 2021年度 2022年度

0.1%

10.7%

9.0%以上
(予測)

3カ年平均：6.6% (予測)

■「中期経営計画2025」の考え方

中期経営計画2025

※来年5月中旬に予定している「中期経営計画2025」の開示において、
当社の株主資本コストの具体的数値及び縮小・撤退基準をお知らせいたします。

経営
指標

・3ヶ年平均のROE> 株主資本コスト

短期志向ではなく、中長期的に株主資本コストを上回るROE（正のエクイティ・スプレッドの創出）を目指す。

※ROE = 当期純利益 ÷ 株主資本 × 100

取
組
み
方
針

成長性と収益性の高い事業へのリソースシフト

持続的な企業成長と企業価値の向上に資する戦略投資の実行

財務の安全性を重視したD/Eレシオ管理の継続

事業ポートフォリオ（経営資源を投入していく事業領域）

	主力事業	新規事業	機能強化
エレクトロニクス	 <p>半導体材料</p>  <p>配線板材料</p>	 <p>水素エネルギー部材</p>  <p>パワーデバイス部材</p>	<p>メーカー機能の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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	 <p>電子制御部品</p>  <p>コイル部品</p>	 <p>センサー部品</p>  <p>自動化設備</p>	<p>コスト競争力の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・量産・検査の自動化の推進
医療・精密機器	 <p>医療機器用 ディスプレイ製品</p>	 <p>医療ロボット用部品</p>	<p>コスト競争力の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・量産・検査の自動化の推進

+

新たな事業セグメントの創出

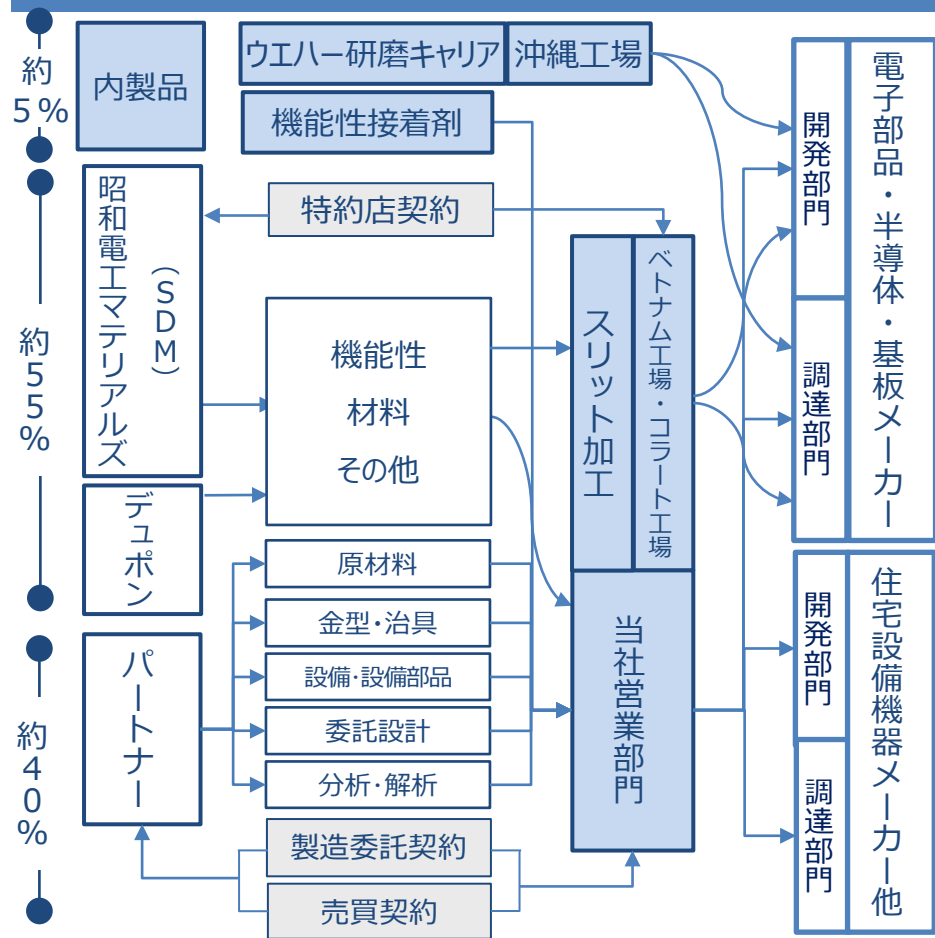
各事業セグメントにおける営業利益（額）の成長に
「直接的にも、間接的にも貢献しない事業」、「時間の経過とともに貢献が見込めなくなる事業」から縮小・撤退を図る

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
- ・ 半導体ウエハー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燃料の関連部材需要の増加
- ・ 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	ウエハー研磨用キャリア	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	ベトナム工場のクリーンルーム増床、コラート工場のクリーンルーム新設による事業拡大
		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

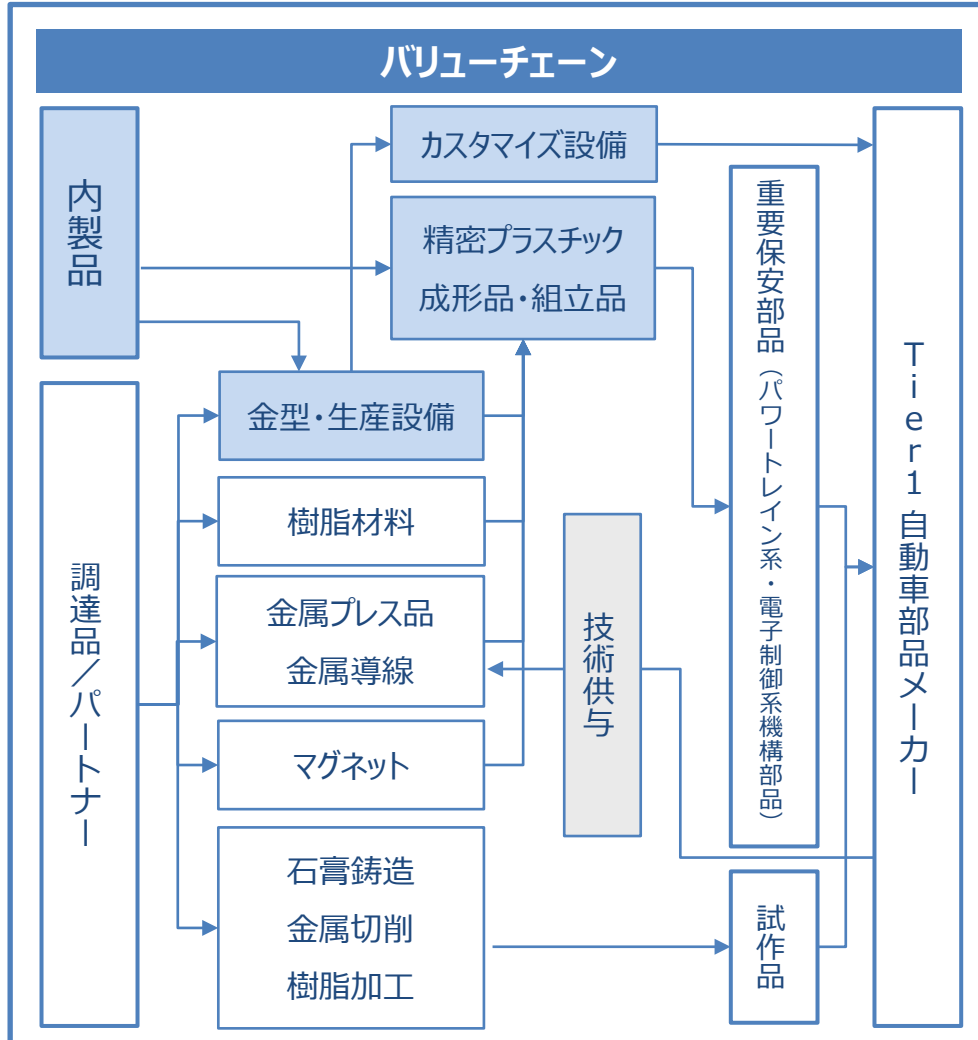
- コイル（巻き線）部品の量産技術
- 重要保安部品の品質管理技術
- 高品質で効率的な量産活動を支える設備技術

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
- 半導体不足の長期化による自動車・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	・自社製作（自作）設備の導入による自動化の推進と自作設備の販売
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

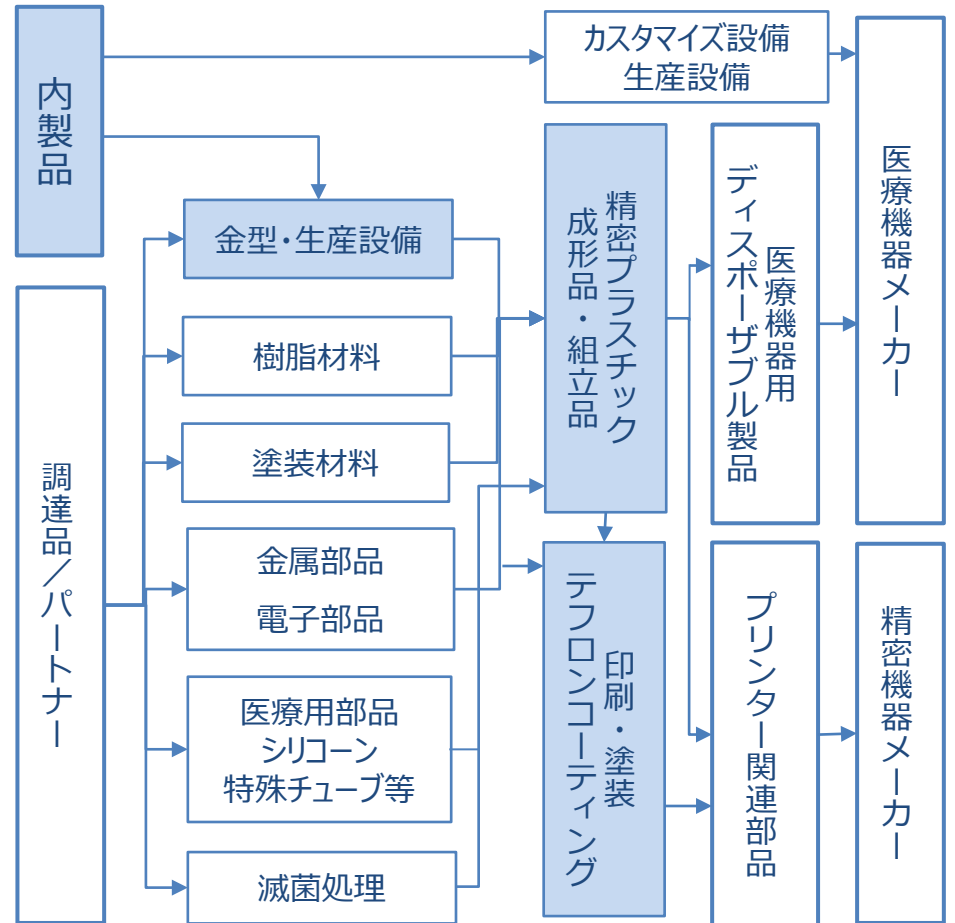
Tier 2 メーカーから、Tier1.5メーカーへ進化

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。

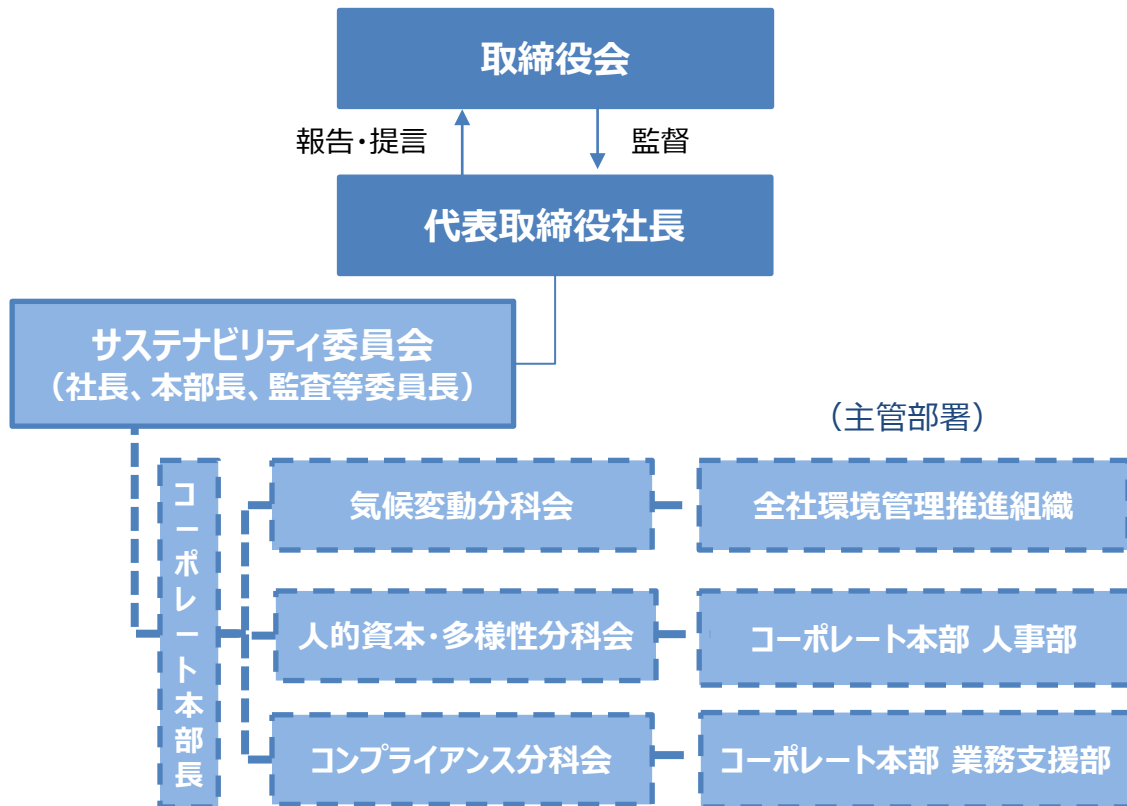
ステークホルダーに対する取組方針

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まいります。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することとしております。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まいります。

■ 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

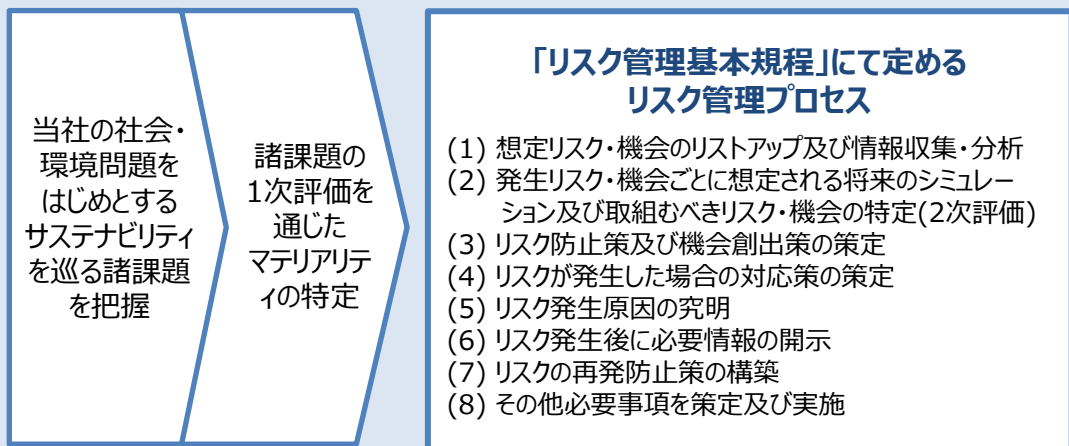
※サステナビリティの推進体制と当社グループのリスク管理体制の連動を図るため、各分科会の責任者とリスク管理対策本部長を兼務させることとした

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

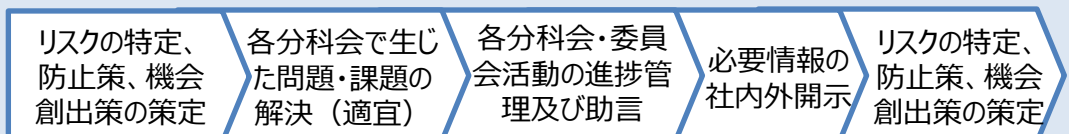
日邦産業グループは、「サステナビリティ委員会」にて、当社の社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る諸課題を把握し、これらの諸課題が当社のステークホルダー・社会及び当社の経営・事業にあたる影響を1次評価した上でマテリアリティを特定します。また、特定したマテリアリティに関する2次評価として、それぞれに対する「リスクと機会」を特定し、当社のマテリアリティの維持・向上に必要な具体的な取り組みを決定します。なお、マテリアリティの特定、見直し及び維持・向上に関する各プロセスを当社グループが別に定める「リスク管理基本規程」に基づく「リスク管理体制」と統合させることで、効率的で実効的な管理体制の実現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

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	リスク対策本部長	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。

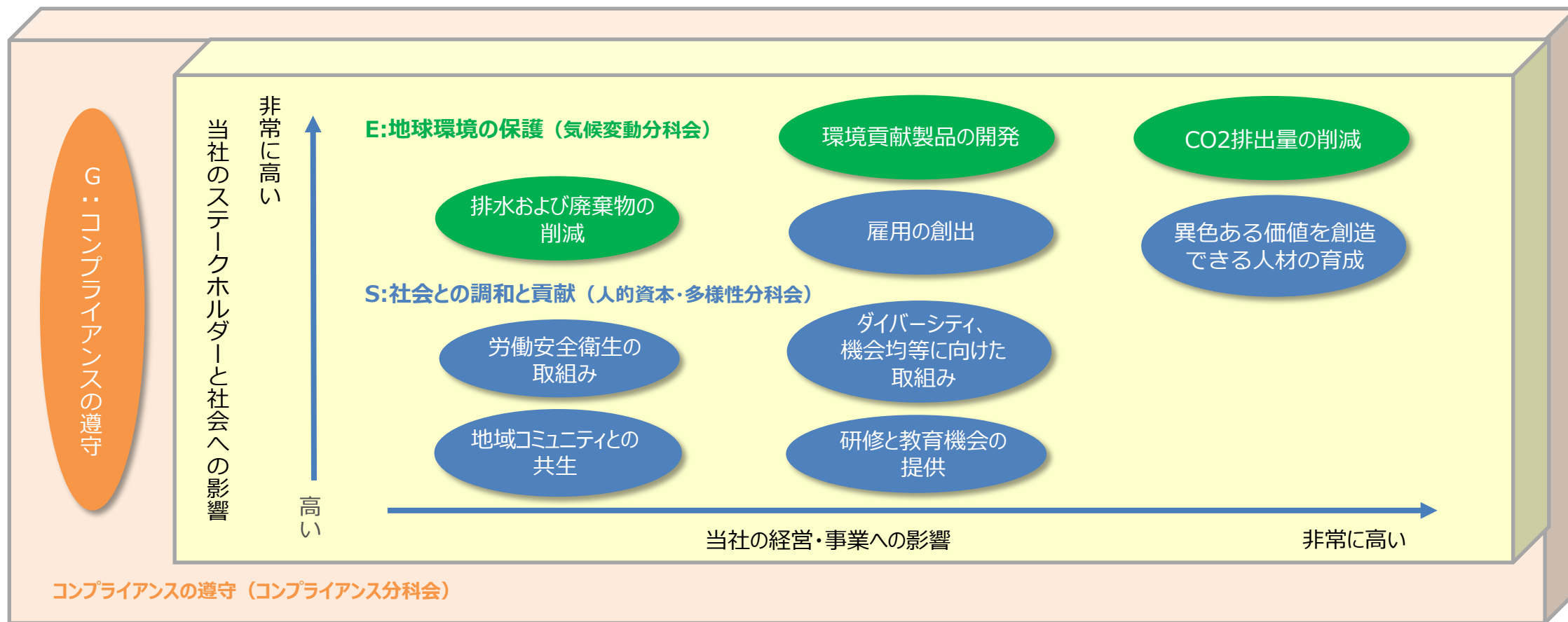
※ 「リスク管理基本規程」下の「リスク管理体制」は27ページをご参照ください。

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 <ul style="list-style-type: none"> 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 <ul style="list-style-type: none"> 異常気象や自然災害の増加による業績及び財務状況の悪化 例：サプライチェーンの途絶 資産価値の毀損 CO2削減をはじめとする脱炭素対応に伴うコストの増加 CO2削減に関する顧客要求を満たせないことによる取引の停止 	機会 <ul style="list-style-type: none"> 顧客要求の高まりに先駆けたCO2削減活動を進めることで競合先との競争優位性を確保する 環境負荷を軽減する製品・サービスを積極的に開発することによって、当社の社会的信用度を高めていく 	E 気候変動への対応	    
S 社会	社会との調和と貢献 <ul style="list-style-type: none"> 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 <ul style="list-style-type: none"> 労働力人口の減少による <ul style="list-style-type: none"> 既存社員の <ul style="list-style-type: none"> 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 <ul style="list-style-type: none"> 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 <ul style="list-style-type: none"> 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 <ul style="list-style-type: none"> 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	

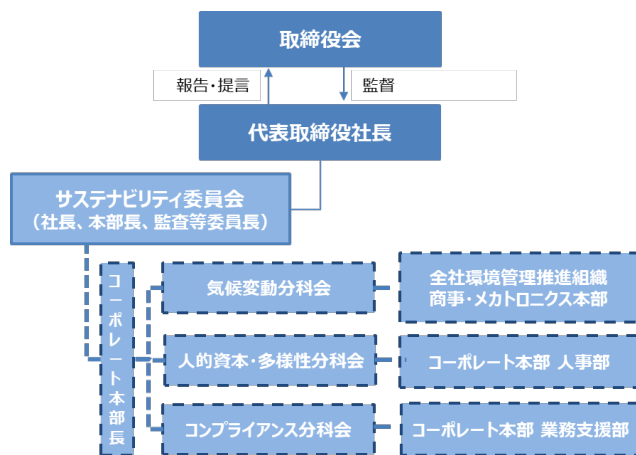
E 気候変動への対応

日邦産業グループは、TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言への賛同を表明いたしました。今後、TCFD提言における4つの情報開示事項に基づき、より充実した情報開示に努めてまいります。

■ ガバナンス

日邦産業グループは、気候変動に伴う課題をマテリアリティの一つとして特定しており、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（本委員会）」及びその下部組織である「気候変動分科会（分科会）」が活動を推進してまいります。

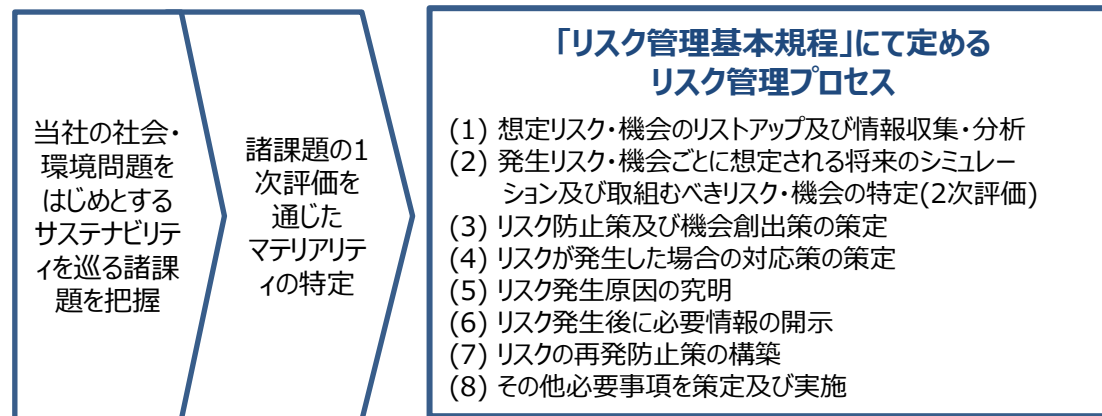
分科会の活動結果は、半年毎に本委員会に報告されるとともに、本委員会にて分科会の活動を通じて生じた問題や課題の解決を図ります。なお、取締役会は年1回開催するマネジメントレビューを通じて本委員会及び分科会の活動を監督してまいります。



サステナビリティ推進体制

■ リスク管理

日邦産業グループは、気候変動に関するリスク管理プロセスを当社の「リスク管理基本規程」に定めるリスク管理プロセスと統合させることで、サステナビリティとリスク管理の効率的で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を含む、リスク管理プロセス

■ 戦略

日邦産業グループは、気候変動に関するシナリオ分析に基づき、「リスクと機会」をリストアップした上で、マテリアリティの維持・向上に資する具体的な戦略を2023年度内に策定し、開示させていただく予定です。

■ 指標と目標

日邦産業グループは、これまでも「ESG情報」として気候変動に関する各種データを開示してまいりましたが、今後は「SCOPE 1 / 2」の第三者による検証を経て、2023年度内に中長期の目標値を開示させていただく予定です。なお、「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。

S 人的資本の強化・多様性の実現に向けた取組み

日邦産業グループにとって、テクニカルイノベーターたる社員は競争優位の源泉であり、社員の存在こそが当社の強みと言えます。日邦産業グループは、多様な視点を持つ社員の一人ひとりの活躍と社員間の共生・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、社員がそれぞれの専門性を磨き続けることだけでなく、社員がお互いの価値観や考え方を尊重し、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

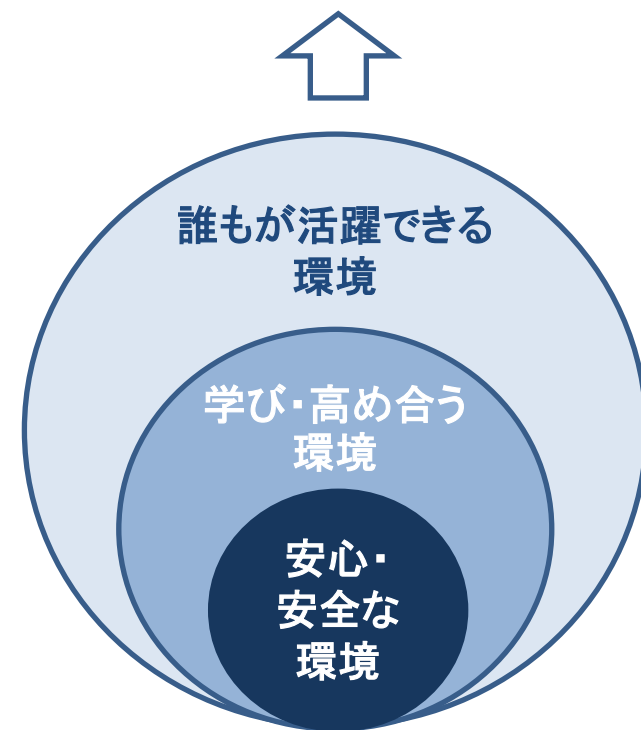
・社員が安心・安全に働くことができる環境づくり

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、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。

「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

① 階層別の人材育成体系

中長期的な視点をもって、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研修を2014年度より段階的に実施しております。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じっくり考える「階層別研修」の他、「対人関係能力」や「課題解決力」の向上に向けた研修機会を提供しています。

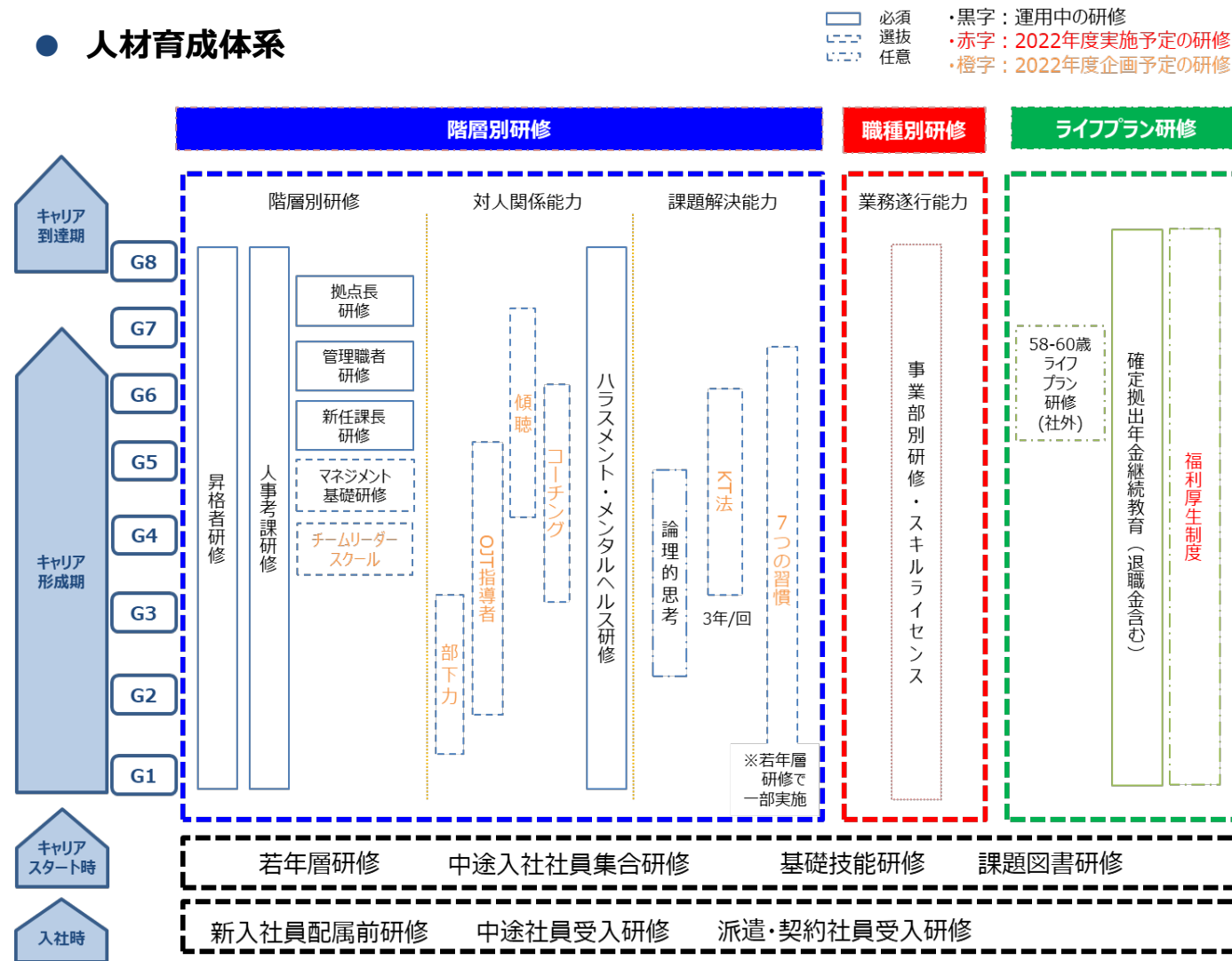
② 管理職候補者の育成

近年は特に、管理職者及び管理職候補者の育成に注力し、組織の目標達成力の向上に取り組んでおります。例えば、管理職候補者を対象とした「マネジメント基礎研修」を2020年度より開始。いかに自組織を目標達成に導くか、部下を通して結果を出すにはどうすべきかといったマネジメントに関する基礎知識を学んだ後、自部門の課題分析を実施、その結果と行動計画を部門長と整合することで、実践ベースでの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います。

● 人材育成体系



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、これまで諸制度の導入・見直しに努めてまいりましたことにより、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り組み状況の診断を受け、2022年5月に「経営労務診断適合企業」として認証されました。

詳細：[経営労務診断結果](#)（外部サイトへリンク）



② 育児休業取得率の向上

社員が、出産・育児等を理由に希望した休業を不安なく取得することができ、且つ、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います。

	2021年度実績	2025年度目標
男性社員	0%	取得率を15%以上
女性社員	100%	取得率を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」](#)

③ メンタルヘルス及び社員満足度の向上に向けた取り組み

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ための基本条件であると認識し、精神疾患のみでなく、職場のコミュニケーションの活性化施策を講じるなど、心の健康づくりに取り組んでいます。

・職場内コミュニケーションの活性化に向けた取り組み

2020年 「ハラスメント防止規程」を制定

階層別にハラスメント研修を開始

2021年 管理職者を対象とした人事考課者研修を開始

2022年 心理的安全性の向上を目的にピアボーナス制度を導入

	2021年度実績	2025年度目標
ストレスチェック指数 *1	99	94
社員満足度指数 *2	61%	65%以上
高ストレス者の割合 *3	17%	10%未満
離職率 *4	6.23%	5%未満

*1 ストレスチェック指数：ストレスチェックによる「総合健康リスク」の指数

※総合健康リスクとは厚生労働省が定める従業員に疾病休業が起こるリスクを示す指数

*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実効性を高めるものと考え、管理職及び管理職候補者であるマネジメント職・総合職・専門職に占める女性社員の比率向上を目指しております。

	2021年度実績	2025年度目標
マネジメント職・総合職・専門職に占める女性社員の比率	4%	10%
係長級にある社員に占める女性社員の比率	14%	25%

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](#)

・居住地限定制度の導入

2022年4月に社員が、家事や育児と仕事を両立し、ライフプランに応じた働き方を選択しつつも、自身のマネジメント能力や専門能力を発揮できるキャリアパスの構築を目的として「居住地限定制度」を導入致しました。この制度により「総合職・専門職」の社員は男女の別によらず、育児に重点を置く期間のみ居住地を限定して働くことが可能となり、「一般職」の社員は、総合職若しくは専門職へ職群転換をしたとしても、従来通り居住地を限定した働き方を選択できるようになりました。

② 全社プロジェクトの取組み

「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、公募で集まった社員が議論を重ね、実行施策の検討を進めております。他にも、右記全社プロジェクトを発足しており、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。

全社プロジェクト名
リソース相互活用プロジェクト
CO2削減プロジェクト
グリーン開発プロジェクト
eコマース構築プロジェクト
社員活躍プロジェクト
70周年事業プロジェクト

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

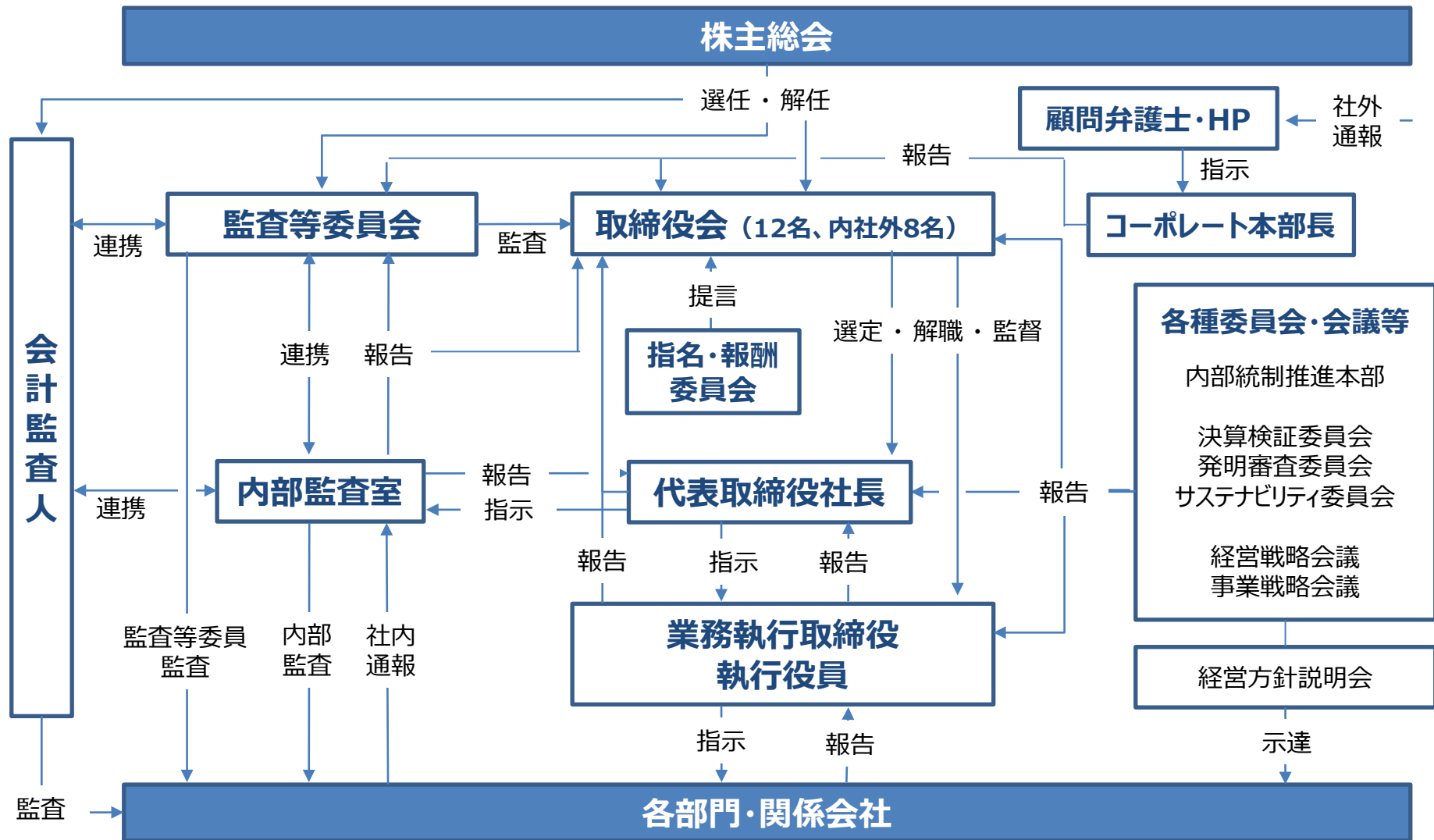
入社時

- ・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

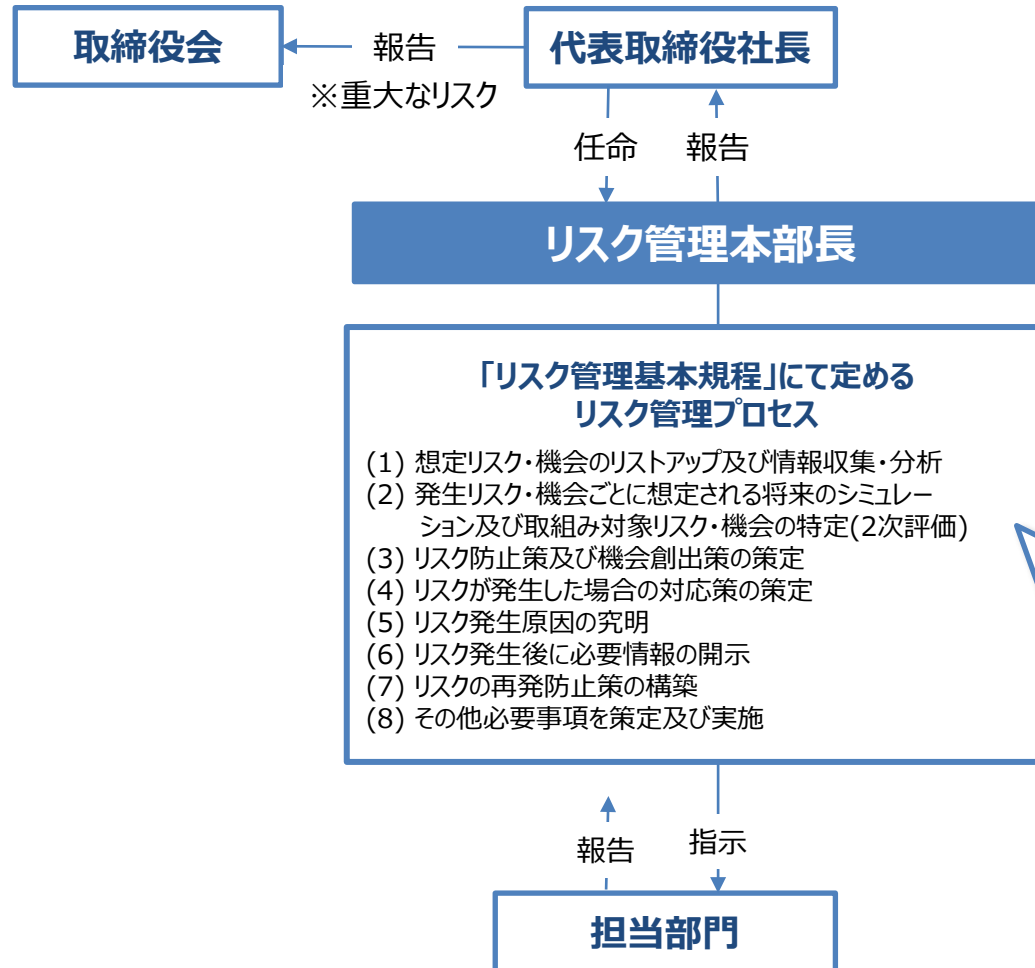
G コーポレートガバナンス体制



※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/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 電力使用量 水使用量 廃棄物排出量（単体） 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 マネジメント職・総合職・専門職に占める女性社員の比率 係長級にある社員に占める女性社員の比率 障害者雇用率 離職率 勤続年数・平均年収（職群別） 有給休暇の平均取得日数 各種休暇の取得者数（育児・介護休業） 労働災害（件数・度数率） 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 内外部通報件数